

FRAMTIDENS ARBETSMARKNAD I AI-ERAN

Vägen mot en hållbar och datadriven arbetsmarknad



Insikt Jobtech 2025 är en årlig branschrapport från den ideella föreningen Swedish JobTech.

Arbetsmarknaden står inför en genomgripande transformation där AI, datadrivna teknologier samt organisationer snabbt förändrar hur vi matchar, vägleder och lär för framtiden. **Swedish JobTech**, som en obunden och ideell förening, har som mål att driva på innovation och främja användningen av digitala och datadrivna verktyg för att skapa en mer effektiv och inkluderande arbetsmarknad.

15 december 2025
Swedish JobTech

Skribenter:

Emelie Fågelstedt
Olle Lundin
Lars Sjöström
Daniel Birnik
Jonas Bäckelin
John Nilsson
Josefin Fornedal
Anders Forslund
Nils Carlberg
Clara Nordlander Wiberg

Förord

Detta är det andra året som Swedish JobTech presenterar sin branschrapport Insikt JobTech. I år med fokus på Framtidens arbetsmarknad i AI-eran, och om vi är på väg mot en mer hållbar och datadriven arbetsmarknad.

Ambitionen är densamma som i fjol men behovet är ännu större. Arbetsmarknaden förändras snabbt och drivs i allt högre grad av digitalisering, AI och krav på mer sammanhängande datainfrastruktur. Samtidigt saknas fortfarande en tydlig gemensam riktning för hur Sverige ska ta tillvara de möjligheter på arbetsmarknaden som nu växer fram.

Rapporten är föreningens bidrag till att belysa trender, utmaningar och möjligheter i ett arbetsmarknadssystem som blivit mer komplext, mer datadrivet och mer sammanlänkat med andra techområden. Vi vill även lyfta exempel från våra medlemsorganisationer som jobbar med faktiska lösningar som redan idag ger effekt på några av arbetsmarknadens största utmaningar.

Innehållet bygger på samtal med våra utskott, medlemmar, partners och startupnätverk. Det är röster som tillsammans ger en unik insyn i arbetsmarknadens utveckling och i vilka förändringar som behövs för att stärka kompetensförsörjning, matchning och trygghet.

Vad vill vi uppnå med rapporten?

Vi vill ge beslutsfattare, organisationer och branschaktörer ett underlag som stödjer handling. Genom att samla perspektiv, trender och rekommendationer vill vi stärka det gemensamma arbetet för att forma en hållbar arbetsmarknad framåt.

Vi hoppas att rapporten både inspirerar och konkretiserar. Målet är att visa hur datadrivna metoder, samarbete och skalbara lösningar kan bidra till ett arbetsliv där individen får bättre möjligheter att utvecklas, och där Sverige står starkare inför framtidens utmaningar.



Olle Lundin
Ordförande Swedish JobTech



Emelie Fågelstedt
Strateg Swedish JobTech

Innehållsförteckning

Förord	4
1. Inledning	6
Arbetsmarknaden idag	
Beveridgekurvan och Beveridgemultipeln	
Jobtech - i ett digitalt ekosystem	
Varför öppna data?	
Vägar mot bättre matchning	
2. AI & arbetsmarknaden	16
AI och arbetsmarknaden 2025	
AI: Den nya superkraften i arbetsmarknadssystemet?	
Samtal med branschen	
3. Lösningar	24
Arbetsmarknadens utmaningar	
Lingio: språket är nyckeln till integration	
4. Spaningar	32
Arbetsintegrerat lärande - och delad kompetens	
HR-analys och AI-stöd	
XR och arbetsmarknaden	
Gigekonomin driver internationaliseringen av arbetsmarknaden	
5. Datainfrastruktur	45
6. Inspel 2026 - och framåt	51
Vilken arbetsmarknad vill vi ha?	
Generation Alpha	
Slutord	
Källor	58

Inledning



**Nuläge,
utmaningar
& jobtech**

**Arbetsmarknaden
idag, jobtech och
vägen framåt**

Arbetsmarknaden idag

Sverige står inför flera betydande arbetsmarknadsutmaningar framåt. Arbetslösheten ligger kvar på en hög nivå jämfört med tiden före pandemin och många grupper har fortsatt svårt att etablera sig i arbete. Samtidigt rapporterar arbetsgivare om omfattande rekryteringssvårigheter och ett växande kompetensgap.

Strukturella problem som långtidsarbetslöshet, bristande integration av utrikes födda, kompetensmatchning och ojäm fördelning av AI-kompetens ute hos organisationerna riskerar att fördjupas när ekonomin rör sig långsamt. Parallellt skapar teknologiska skiften, inte minst AI och en växande gigekonomi, nya förutsättningar för hur arbete organiseras, utförs och värderas. Dessa förändringar öppnar för innovation men innebär också en ökad osäkerhet för både arbetstagare och arbetsgivare.

En avgörande del av den tekniska omställningen handlar om att bygga en mer sammanhållen datainfrastruktur. Strukturerade och länkade öppna data, liksom samarbete mellan offentliga aktörer, etablerade företag och startups, är centralt för att skapa en arbetsmarknad som verkligen är datadriven. Först när data tillgängliggörs, standardiseras och delas på ett enhetligt sätt kan vi använda AI till att skapa lösningar som stöttar individens etablering, arbetsgivares kompetensförsörjning och samhällets långsiktiga omställningsförmåga.

Jobtech-branschens roll

Jobtech-branschen har en avgörande funktion i att möta dagens utmaningar på arbetsmarknaden. Genom att utveckla digitala tjänster för matchning, vägledning, kompetenskartläggning, omställning, trygghet och informationsdelning bidrar aktörerna till att minska avståndet mellan arbetssökande och arbetsgivare.

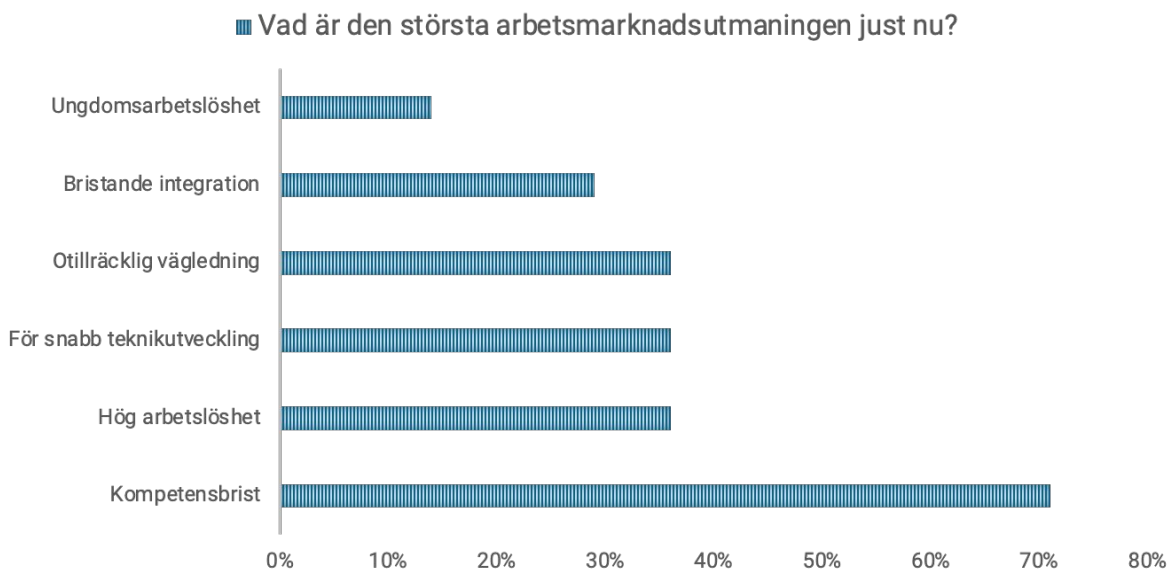
Branschens medlemmar erbjuder skalbara lösningar som kan komplettera och förstärka det offentliga systemet, inte minst där behoven förändras snabbare än traditionella strukturer hinner anpassa sig. Med sin närhet till både arbetsmarknadens användare och tekniska innovation kan jobtech-företag identifiera behov tidigt och omsätta dem i praktiska verktyg som gör skillnad i vardagen.



*Enligt Swedish JobTechs medlemmar, november 2025

Kompetensbrist är den största utmaningen enligt jobtech-aktörerna.

När vi frågar föreningens medlemmar bestående av framträdande jobtechaktörer vad som hindrar Sverige mest på arbetsmarknaden just nu är svaret tydligt: kompetensbristen dominerar (71%). Det handlar både om att rätt kompetens saknas och att matchningen mellan arbetssökande och arbetsgivare brister. I en arbetsmarknad som förändras snabbt, tekniskt, strukturellt och demografiskt, blir konsekvensen att stora delar av näringslivet får svårt att rekrytera, samtidigt som individer står utan vägar in. Tabellen nedan visar hur tydligt denna fråga sticker ut jämfört med övriga utmaningar.



*Enligt Swedish JobTechs medlemmar, november 2025

Trots att flera andra utmaningar lyfts, som hög arbetslöshet, otillräcklig vägledning och den snabba teknikutvecklingen (alla på 36%), är avståndet upp till kompetensbristen betydande. Det tyder på ett systemproblem där utbildning, omställning och arbetsgivares sätt att formulera kompetens inte hänger med utvecklingen. Bristande integration (29%) och ungdomsarbetslöshet (14%) visar dessutom att många grupper fortsatt har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden.

Att tre av utmaningarna ligger på samma nivå visar också hur sammanflätade de är. Om individer inte får rätt stöd, om teknikutvecklingen går snabbare än systemen hinner med och arbetslösheten biter sig fast i vissa grupper, då fördjupas matchningsproblemen. För jobtechbranschen innebär detta en möjlighet att bidra med digitala verktyg och nya metoder för att stärka vägarna in i arbete.

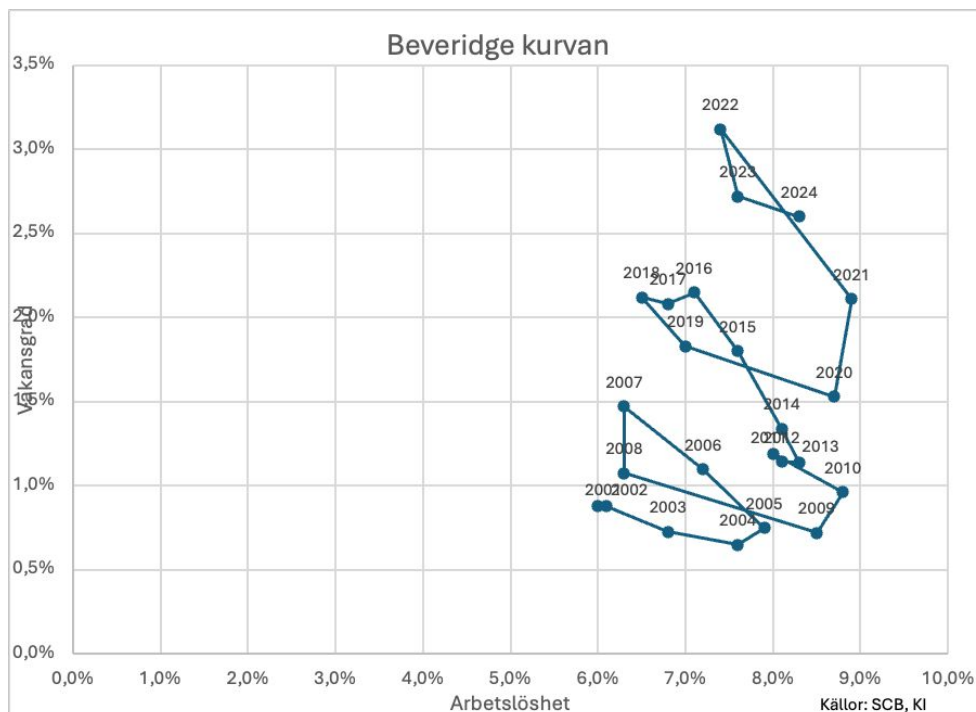


Beveridgekurvan och Beveridgemultipeln

Beveridgekurvan är ett av arbetsmarknadsekonomins mest använda verktyg för att analysera balansen mellan efterfrågan och utbud på arbetskraft. Kurvan beskriver sambandet mellan arbetslöshet och vakansgrad, där vakansgraden fungerar som indikator på arbetsgivarnas efterfrågan på arbetskraft. När konjunktoren är stark stiger vakansgraden medan arbetslösheten faller. I svagare perioder sker det motsatta: arbetslösheten ökar samtidigt som arbetsgivarna anmäler färre lediga jobb. Formen på kurvan är vanligtvis negativt lutande – ju högre arbetslöshet, desto lägre vakansgrad – men positionen över tid kan förskjutas, vilket ger viktig information om hur effektivt arbetsmarknaden fungerar.

I våra data visar **Beveridgekurvan** att arbetsmarknaden sedan början av 2000-talet genomgått flera distinkta cykler. Under högkonjunkturerna runt 2007 och igen 2017–2019 ser vi tydligt hur vakansgraden stiger i kombination med relativt låg arbetslöshet. Finanskrisen 2008–2009 och pandemin 2020–2021 skapar tydliga skiften där punkterna rör sig uppåt eller åt sidan snarare än längs den "vanliga" konjunkturbanan – ett tecken på att matchningen försämras när chocker träffar marknaden.

Efter pandemin sker en anmärkningsvärd uppgång i vakansgraden, särskilt 2021–2022, vilket speglar rekryteringssvårigheter, flaskhalsar och en snabb återstart av ekonomin innan arbetskraftsutbudet hunnit återhämta sig i samma takt.



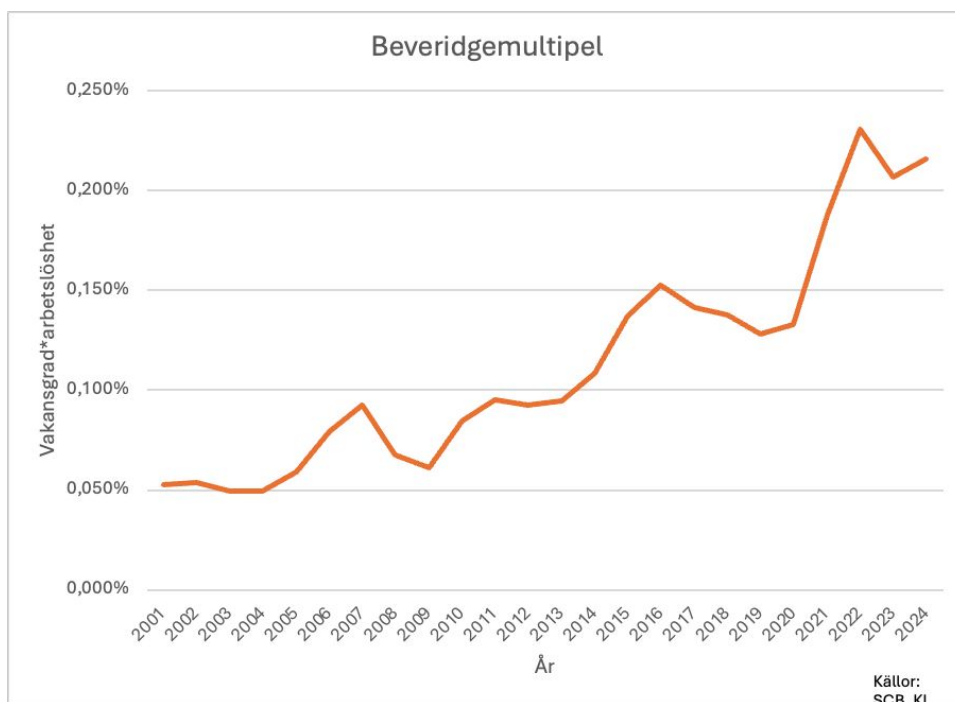
Utvecklingen mellan **2023 och 2024** markerar ett skifte. Punkten för 2024 ligger lägre och något längre åt höger jämfört med 2023, vilket innebär att **vakansgraden faller samtidigt som arbetslösheten stiger något**. Detta är ett klassiskt konjunktursignalmönster där efterfrågan på arbetskraft börjar dämpas eller att arbetsgivarna på grund av rekryteringssvårigheter avstår från att anmäla lediga jobb. Det finns inget tecken på en förbättrad matchning – snarare handlar förändringen om att företagen anmäler färre lediga platser. Det innebär att arbetsmarknaden går från ett läge av ovanligt högt tryck under 2021–2022 mot ett mer normaliserat, men också svagare, läge där fler arbetssökande konkurrerar om färre lediga jobb.

Beveridgemultipeln i vår analys är definierad som:

$\text{vakansgrad} \times \text{arbetslöshet}$

Detta mått kombinerar båda dimensionerna i ett enda tal och fångar därmed den samlade obalansen på arbetsmarknaden. En hög multipel uppstår när antingen vakansgraden eller arbetslösheten – eller båda – är höga samtidigt. Motsatsen gäller för en låg multipel.

Till skillnad från att följa punkterna i ett tvådimensionellt Beveridgediagram sammanfattar multipeln i stället storleken på problemet i en serie över tid: den visar hur "starkt" obalansen är i absoluta termer (i produktform).



Beveridgemultipeln speglar en arbetsmarknad där matchningsproblemen är ovanligt uttalade.

Att Beveridgemultipeln är **högre 2024 än 2023**, innebär att den **samlade effekten av arbetslöshet och vakansgrad gav ett större produktvärde 2024**.

Praktiskt tolkat betyder det i detta fall att:

- **Ökningen i arbetslöshet (eller förändringen i dess nivå) mer än viktade upp för nedgången i vakansgraden**, alternativt att vakansgraden inte sjönk tillräckligt för att neutralisera effekten av högre arbetslöshet.
- Resultatet blir en **större total obalans** mätt som produkt — alltså att fler personer och/eller fler vakanta tjänster i kombination skapar ett starkare numeriskt uttryck för friktion eller ineffektiv matchning.

Det är viktigt att betona vad detta **inte** automatiskt betyder. En högre multipel behöver inte enbart betyda att matchningen blivit sämre i kvalitativ mening (t.ex. att jobben inte passar de arbetssökande). Den kan också spegla samtidiga rörelser i båda variablerna av olika politiska, strukturella eller konjunkturella skäl.

Konsekvenser och tolkning

Att Beveridgekurvan visar en rörelse mot högre arbetslöshet och lägre vakansgrad samtidigt som Beveridgemultipeln ökar är ett intressant kombinationsutslag: på ytan talar kurvan för dämpad efterfrågan, men multipelns ökning säger att det totala numeriska uttrycket för obalans är större. Sammanfattningsvis kan tolkningen formuleras så här:

- **Kurvan:** visar en försvagning i efterfrågan — färre annonserade jobb och lite högre arbetslöshet.
- **Multipeln:** indikerar att den samlade obalansen i absoluta termer är större 2024 än 2023 — vilket pekar mot att ökningen i arbetslöshet (eller förändringen i båda variablerna) dominerar bildens numeriska effekt.

Slutsats

Arbetsmarknaden rör sig mot ett läge där fler matchningsproblem eller större volymer i kombination (t.ex. fler arbetssökande i relation till antalet tillgängliga jobb) ger en ökad total obalans, även om efterfrågan på jobb i sig dämpas.

När efterfrågan på arbetskraft åter ökar riskerar kompetensbristerna snabbt att fördjupas igen.



JobTech i ett digitalt ekosystem

Jobtech är idag en central byggsten i det växande digitala ekosystemet av teknologier som tillsammans formar framtidens arbetsliv och samhällsstruktur. Jobtech-branschen växer inte längre enbart genom nya tjänster, utan genom hur den kopplar samman data, infrastruktur och AI-drivna lösningar mellan flera teknikområden.

I centrum står **GovTech** och **CivicTech** som under 2024 och 2025 har fått en tydligare roll i att möjliggöra datadelning, interoperabilitet och säkra AI-lösningar. Dessa områden fungerar som nav för innovation mellan offentlig sektor, företag och individer. När infrastrukturen förbättras kan jobtech-aktörer bygga mer träffsäkra tjänster inom kompetenskartläggning, vägledning, coaching och matchning.

Samtidigt växer gränsyterna mot andra teknikområden snabbt. **Edtech** bidrar med nya sätt att validera och synliggöra kompetenser. **Fintech** utvecklar moderna ersättnings- och trygghetslösningar som stödjer en mer rörlig arbetsmarknad. **HRtech** spelar också en viktig roll genom att knyta samman lärande, kompetensutveckling och arbetsgivares behov.

Tillsammans formar dessa teknikområden ett sammanlänkat ekosystem där jobtech fungerar som motor för ett robust, transparent och framtidssäkert arbetsmarknadssystem.



Varför öppna data?

Öppna data är fortsatt en av grundpelarna i en datadriven ekonomi. Öppna data kan definieras som information som görs tillgänglig för allmänheten utan restriktioner för åtkomst, delning eller vidare användning. Det handlar ofta om data som samlas in av offentliga aktörer, såsom statistik, geografisk information och arbetsmarknadsdata, som görs möjliga att använda för analys, innovation och utveckling av digitala tjänster.

Data brukar kallas för 'det nya guldets'. Öppna data bidrar till transparens och skapar förutsättningar för företag, forskare och individer att ta fram lösningar som stärker både samhälle och arbetsmarknad.

Den rättsliga ramen styrs av Lag 2022:818 om den offentliga sektorns tillgängliggörande av data, även kallad öppna datalagen. Lagen syftar till att öka tillgången till data för vidareutnyttjande och att främja öppna data som standard, under förutsättning att informationssäkerhet, skydd av personuppgifter och nationella säkerhetsintressen respekteras. Under 2024 och 2025 har frågan fått förnyad aktualitet genom EU:s arbete med dataförordningen, AI Act och ökade krav på interoperabilitet mellan offentliga och privata system.

Digg och Dataportal.se – fortsatt nav för nationell datadelning

Myndigheten för digital förvaltning (Digg) har fortsatt en central roll i att samordna Sveriges arbete med öppna data. Genom Dataportal.se erbjuds en nationell ingång till metadata från statliga myndigheter, regioner, kommuner och andra offentliga aktörer. Portalen gör det möjligt att hitta data inom områden som arbetsmarknad, demografi, utbildning och transport, vilket skapar nya möjligheter för innovation och effektivisering.

Betydelsen för arbetsmarknaden

På arbetsmarknaden spelar öppna data en allt viktigare roll. Genom bättre tillgång till tillförlitlig och strukturerad information kan digitala tjänster bidra till förbättrad matchning, mer träffsäkra analyser av kompetensgap och bättre beslutsunderlag för arbetsgivare, utbildningsanordnare och offentliga aktörer. Öppna data gör det möjligt att följa arbetskraftsflöden, trender i efterfrågan och regionala skillnader, vilket underlättar både planering och strategiska investeringar.

För jobtech-branschen är öppna data en grundläggande förutsättning. När data blir mer standardiserade och tillgängliga kan jobtech-aktörer utveckla lösningar som synliggör kompetens, guidar individer i deras karriär, stödjer omställning och gör arbetsmarknaden mer transparent. I takt med att AI-lösningar får större betydelse ökar också kraven på högkvalitativa, öppna och interoperabla datakällor.



Intervju med arbetsmarknadsforskaren Anders Forslund

Vägar mot bättre matchning och minskad långtidsarbetslöshet i Sverige

Vad krävs egentligen för att bryta långtidsarbetslösheten och förbättra matchningen på den svenska arbetsmarknaden?

I en samtalsrik och systemkritisk intervju pekar arbetsmarknadsforskaren Anders Forslund ut både väl belagda lösningar och djupa strukturella problem i dagens politik. Med stöd i forskning, nordiska jämförelser och nya möjligheter med data och AI tecknar han bilden av ett system med stor potential – men som kräver mod, samordning och långsiktighet för att förverkligas.

Intervjun genomfördes som en del av ett arbete om matchning, långtidsarbetslöshet, forskning och teknik i Sverige.

Anders Forslund inleder med att påminna om att det redan finns god forskningsgrund för vad som faktiskt fungerar för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Han nämner tre huvudspår: subventionerade anställningar, yrkesutbildning och högre personaltäthet i myndigheternas arbete med de arbetslösa.

Han ser potential i en modell där Arbetsförmedlingen skulle kunna fungera som ett slags bemanningsföretag, liknande Samhall, men riktat mot personer utan funktionsnedsättningar. Det skulle sänka trösklarna för arbetsgivare och göra det lättare att erbjuda subventionerade jobb utan att företagen direkt behöver ta arbetsgivaransvar.

Han framhåller också att fler arbetsmarknadsutbildningar behövs – i dag är volymerna alltför små i förhållande till behoven. Det handlar i grunden om att höja kompetensen hos grupper som saknar rätt kvalifikationer för de jobb som finns. Den tredje faktorn, personaltäthet, är enligt Anders en ofta underskattad nyckel: färre arbetssökande per handläggare ger möjlighet till verklig kontakt, där handläggaren kan fungera som det kontaktnät den arbetslöse själv saknar. En handläggare som känner både individen och den lokala arbetsmarknaden kan bli en verklig brobyggare. Men det kräver resurser, långsiktighet och förtroende från regeringen.

När samtalet rör sig mot policyreformer blir Anders mer systemkritisk. Han pekar på problem i Arbetsförmedlingens interna organisation: handläggare har ofta ansvar för ärenden snarare än personer, och kontakten med arbetsgivare är separerad från kontakten med arbetssökande. Det försvårar helhetsarbetet. Han menar att man måste bygga bort dessa strukturella hinder, exempelvis genom att minska antalet mellanhänder och stärka förmedlingens möjligheter att agera flexibelt. Den stelbenta budgetstyrningen – där medel är uppdelade i separata 'påsar' för program, a-kassa och personal – gör det svårt att flytta resurser dit de gör mest nytta. Han efterlyser mer frihet och ansvar för myndigheten, kombinerat med tydlig uppföljning i efterhand.

På frågan om vad Sverige kan lära av de andra nordiska länderna pekar Anders på att balansen mellan utbildning och subventionerade jobb är skev. I Sverige dominerar det senare, medan Danmark och Norge satsar mer på utbildning. Han tror inte att man bör kopiera deras modeller rakt av, men konstaterar att de tycks ha lyckats bättre med matchningen. Samtidigt är det svårt att jämföra fullt ut, eftersom Norge har en unik ekonomisk situation tack vare oljefonderna.

En central del i samtalet handlar om samordning. Anders beskriver dagens uppdelning mellan stat och kommun som otydlig och ineffektiv. I Danmark ligger ansvaret på kommunerna, men under statlig styrning; i Norge delar stat och kommun lokaler och arbetar tillsammans. Sverige borde, menar han, dra lärdom av dessa modeller. Han ser också behov av att koppla in omställningsorganisationerna bättre i helheten och efterlyser en utredning som analyserar hur de nordiska strukturerna kan inspirera en svensk reform. Samordningen försvåras dessutom av tekniska och juridiska hinder: olika IT-system, bristande informationsutbyte och lagstiftning som begränsar datadelning.

När samtalet går in på datadrivna modeller visar Anders tydlig framtidstro. Han ser stor potential i att använda AI och maskininlärning för att förbättra matchningen mellan arbetssökande och jobb. Sverige har stora mängder arbetsmarknadsdata som lämpar sig väl för sådan analys och tillämpning.



Han nämner exempel från Schweiz och Danmark där AI-modeller redan används för att förutsäga vem som riskerar långvarig arbetslöshet och för att skraddarsy insatser. Anders betonar att tekniken måste kombineras med gedigen arbetsmarknadskunskap – det räcker inte med 'AI-killar från KTH', som han uttrycker det. Samarbete mellan datavetare och arbetsmarknadsforskare är avgörande.

Han lyfter också fram vikten av att inkludera 'mjuka faktorer' i analysen, exempelvis motivation, sociala nätverk och individens förutsättningar – data som ofta fångas i samtal mellan handläggare och arbetssökande.

Danska studier visar att prognoser blir betydligt bättre när sådana faktorer tas med, och Anders menar att Sverige borde genomföra försök för att i en förlängning kanske införa ett motsvarande nationellt system för att samla in den typen av information.

I diskussionen om privatiseringen av Arbetsförmedlingens tjänster är Anders skeptisk. Han konstaterar att det inte finns några starka forskningsstöd för att privata aktörer generellt gör ett bättre jobb än den offentliga förmedlingen. En IFAU-studie visade att resultaten var likvärdiga, men att de privata alternativen var betydligt dyrare. Han tolkar det inte som att själva idén är fel, utan snarare att hela systemet behöver mogna: incitament, urval och uppföljning måste förbättras. Som det är nu finns möjligen för mycket detaljstyrning från Arbetsförmedlingen och för lite lärande mellan aktörerna.

Avslutningsvis betonar Anders vikten av systematisk utvärdering. Sverige ligger relativt långt fram när det gäller forskning om arbetsmarknadspolitik, mycket tack vare att Arbetsförmedlingen började dela data redan på 1990-talet. Men han oroar sig för att myndighetens analyskapacitet kan försvagas om den flyttas ut till externa organ, vilket vissa utredningar har föreslagit. Han menar att det behövs både en stark intern analysfunktion för kontinuerligt lärande och externa forskare som kan utvärdera oberoende. Dessutom bör fler politiska beslut bygga på systematiska försök – 'vi lär oss inget nytt om alla alltid får samma insats', som han uttrycker det.

Sammantaget tecknar Anders Forslund en bild av en arbetsmarknadspolitik som delvis fastnat i gamla strukturer men som har stor potential – om man vågar tänka långsiktigt, samordna bättre och ta tillvara den kraft som både data, forskning och mänsklig erfarenhet kan ge.

Intervjuad: Anders Forslund, Professor Emeritus, verksam vid IFAU, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.

Intervju av: Lars Sjöström, ledamot i Swedish JobTech styrelse.

Bakgrund: Mismatch, long-term unemployment and post-COVID labour market programmes in the Nordic countries. IFAU WORKING PAPER 2025:5

AI & Arbetsmarknaden



**Hur används
egentligen
AI idag?**

**Insikter och möjligheter
kopplat till AI på inom
arbetsmarknaden.**

AI och arbetsmarknaden 2025

Under de senaste åren har AI blivit en strukturell kraft som påverkar hur arbetsmarknaden organiseras, utvecklas och styrs. AI och datadrivna teknologier finns nu integrerade i allt fler sektorer, och tillgången till tillförlitliga och maskinläsbara data har blivit en avgörande faktor för att bygga skalbara och användarnära lösningar på arbetsmarknaden (Digg, 2025; OECD, 2025).

När Insikt JobTech publicerades förra året släpptes också AI-kommissionens nationella färdplan. I Regeringskansliets uppföljning från 2025 framgår att tre områden är särskilt avgörande: innovationskraft, nationell datainfrastruktur och tillgänglig AI som stärker individers etablering och lärande (Regeringskansliet, 2025). Arbetsmarknaden pekas ut som ett område med hög potential men fortsatt låg grad av mogen implementering av AI-stöd riktat direkt till arbetssökande och medarbetare.

En arbetsmarknad i snabb omställning

Organisationer inom arbetsmarknadsområdet har under det senaste året kommit längre i att använda AI internt för effektivare processer, beslutsstöd och analyser. Fler tar nu också steget mot att bygga AI-lösningar som riktas utåt – mot jobbsökare, ungdomar, medarbetare och personer i omställning (Eurofound, 2025; TechSverige, 2025). Dessa lösningar syftar bland annat till snabbare vägledning, bättre matchning och mer individanpassat stöd.

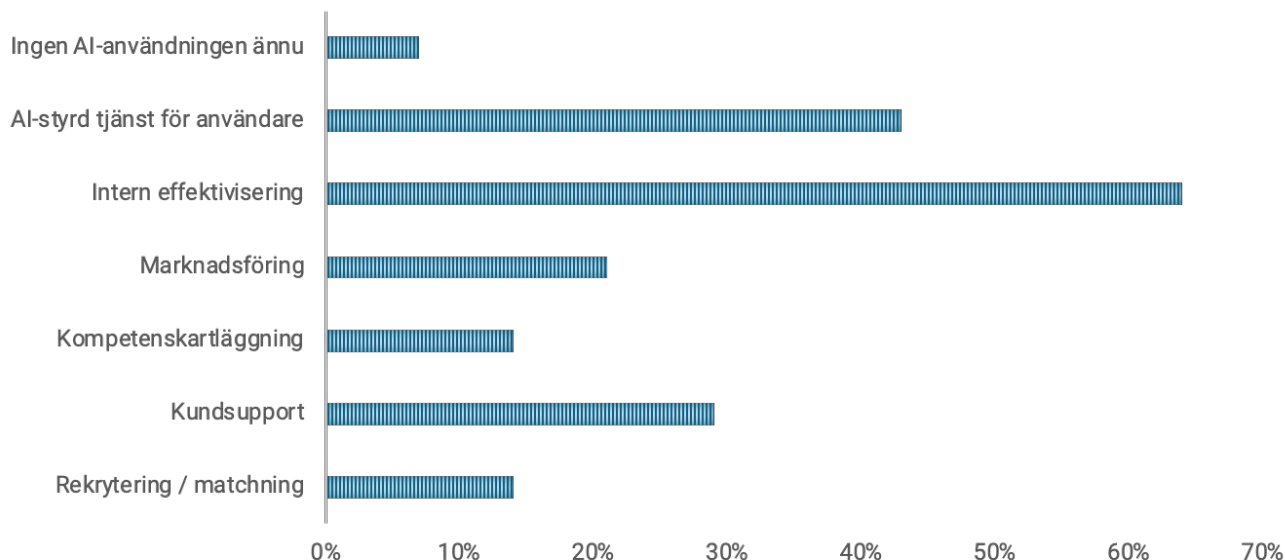
AI används i allt högre grad för att kombinera arbetsmarknadsdata, utbildningsinformation och individdata och skapa mer träffsäkra rekommendationer (OECD, 2025). Det gäller särskilt i arbetet med kompetensmatchning, livslångt lärande och omställning.



“Öka takten i kompetensutveckling inom AI, både för arbetslösa och redan anställda.”

- uppmanar en av Swedish JobTechs organisationer i undersökningen.

Inom vilka områden i er verksamhet använder ni redan AI-baserade verktyg?



*Enligt Swedish JobTechs medlemmar, november 2025

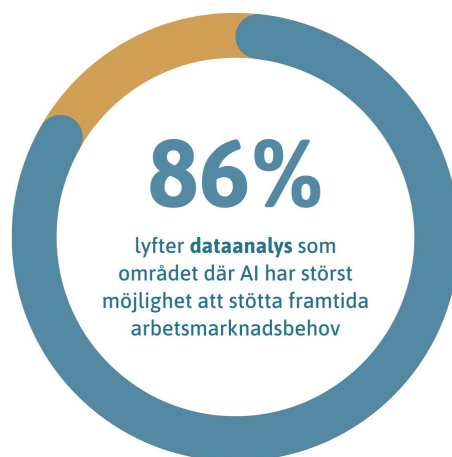
Även bland Swedish JobTechs medlemmar är det tydligt att just intern användning av AI för att effektivisera olika processer är mest utbrett. Bland respondenterna uppger 64 % att de använder AI för intern effektivisering (automation) och 43 % att de erbjuder en AI-styrd tjänst för användare. AI används även för kundsupport hos 3 av 10 medlemsföretag.

Det innebär att AI i första hand fungerar som ett internt utvecklingsverktyg snarare än som en marknadsdriven produktinnovation bland jobtech-aktörerna. Den höga användningen för effektivisering visar att branschen prioriterar att skapa skalbara, datadrivna arbetssätt innan man lanserar bredare AI-tjänster externt. Samtidigt antyder de lägre siffrorna för AI-stöd i kundinriktade tjänster och support att många företag fortfarande befinner sig i en experiment- och uppbyggnadsfas, där man testat hur AI kan integreras på ett sätt som både är affärsmässigt hållbart och skapar verkligt värde för användarna.

AI som stöd i att lösa arbetsmarknadsbehov

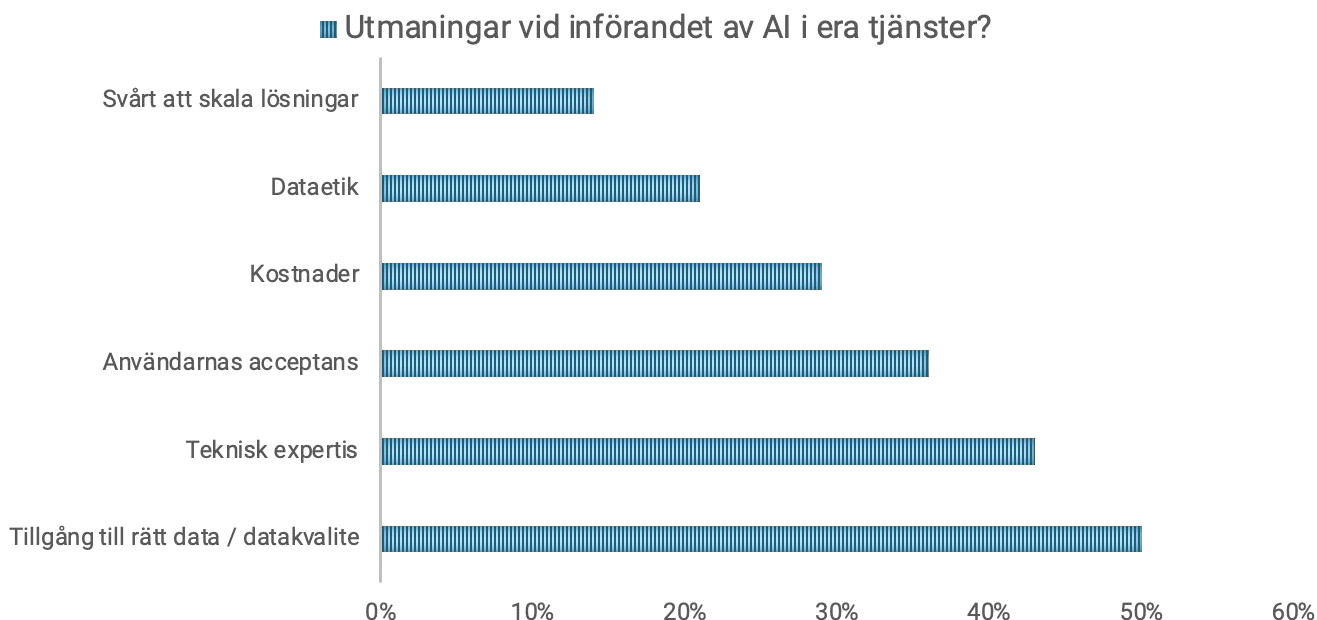
Medlemmarna ser positivt på AI-teknikens möjlighet att stötta framtida arbetsmarknadsbehov, och lyfter dataanalys och statistik (86%) som det tydligaste området.

Därefter kommer kundtjänst / kundsupport, Ekonomi och finansiella verktyg samt Kreativ problemlösning och innovation på delad andra plats, och lyfts av hälften av branschaktörerna.



Utmaningar vid införandet av AI

Bland jobtechaktörerna är tillgång till rätt data eller datakvalité (50%) de största utmaningarna när det kommer till att kunna införa AI som del av deras arbetsmarknadstjänster. Det visar tydligt att Sverige som land, även om kunskapen och direktiven är tydliga kopplat till behovet av öppna, maskinläsbara data, fortfarande behöver jobba med hur vi tillgängliggör den data som behövs för att möjliggöra för fler att skapa faktiska lösningar på arbetsmarknadsområdet.



Även teknisk expertis uppges som ett hinder (43%) följt av användarnas acceptans (36%). Den sistnämnda är intressant, då mottagandet av allmänheten kopplat till att införa AI-tjänster kanske kan ses som ett hinder. Samhällsdiskussionen kring AI och arbetsmarknaden i stort skiftar från 'kommer AI ta mitt jobb?' till att tekniken kan förenkla och förbättra strukturen på arbetsmarknaden. Något som kanske kan upplevas som en paradox att navigera för jobtechaktörerna.

AI får endast genomslag i bred skala när data är öppna, standardiserade och maskinläsbara (Digg, 2025). Om Sverige lyckas realisera förutsättningar med mer tillgänglig öppna data, kan AI bli en av de viktigaste drivkrafterna för bättre matchning, snabbare etablering och en mer inkluderande arbetsmarknad. Fler aktörer kan också vara med och lösa utmaningarna.

Daniel Birnik, Managementkonsult med mångårig erfarenhet av att leda digital transformation inom arbetsmarknadsområdet

AI: Den nya superkraften i arbetsmarknadssystemet?

AI förändrar redan förutsättningarna på arbetsmarknaden. AI kan vara en risk för jobben, men kan AI också vara nyckeln till att fler får arbete?

AI kan förstärka människor, göra oss mer produktiva, kunniga och frigöra tid till mer värdeskapande uppgifter. Samtidigt finns risken att vissa roller ersätts av AI. Flera internationella studier indikerar att instegsjobben blir färre och konkurreras ut av AI.

Sverige är inte längre något föredöme ur sysselsättningsperspektiv.

Långtidsarbetslösheten biter sig fast framför allt i vissa grupper: nyanlända, ungdomar och människor med funktionsvariation har svårt både att komma in och få fäste på arbetsmarknaden. Samtidigt finns det branscher som skriker efter arbetskraft. Kan AI bidra till att vi får ihop ekvationen?

För egen del fascinerar jag av AI-teknologins förmåga att se mönster, att analysera stora datamängder på sekunder och att arbeta outtröttligt.

Här är tre områden där AI kan göra skillnad:

1

Tidig uppfångning av riskgrupper

AI kan hjälpa oss att tidigt identifiera vilka arbetssökande som är i riskzonen för långtidsarbetslöshet så att tidiga insatser kan sättas in: det som den samlade forskningen menar är avgörande för ett gott resultat.

Kanske kan AI också peka ut vilka sysselsatta som riskerar att bli oattraktiva på arbetsmarknaden så att proaktiva insatser kan sättas in.



2

Matchning bortom annonserade jobb

Endast 20-30% av tillgängliga arbetstillfällen annonseras, resten tillsätts genom kontaktnät och spontanansökningar. Det är sådana möjligheter som personer i risk för långtidsarbetslöshet (och långtidsarbetslösa) inte hittar till. De saknar ofta kontaktnät, har svårt att bryta isen med en potentiell arbetsgivare och att beskriva sina kompetenser på ett sätt som gör dem intressanta.

AI kan hjälpa oss kartlägga vilka arbetsgivare som har dolda anställningsbehov, bearbeta dessa och göra smarta matchningar mellan arbetssökande och arbetsgivare som inte bara bygger på det traditionella CV:t. Därefter kan såväl fysiska som digitala insatser bidra till att föra samman arbetssökande och arbetsgivare och övervinna de hinder som finns för en matchning. Den mänskliga aspekten är extra viktig för de personer som tenderar att hamna i långtidsarbetslöshet och för att få arbetsgivare att se potentialen i att anställa dessa individer.

3

AI kan tillgängliggöra fortbildning

AI gör kunskap extremt tillgänglig. Utbildning kan skräddarsys och levereras billigare, vilket sänker trösklarna för att byta spår och lära nytt. När kunskap blir allmängods är det våra unika mänskliga förmågor som avgör vår attraktionskraft. Det skapar möjligheter även för tidigare hemmafruar och skoltrötta ungdomar.

Framtidens arbetsmarknad kräver att vi är beredda att utvecklas, byta arbetsuppgifter och lära om. AI kan bli den superkraft som gör processen möjlig – om vi använder den rätt. Frågan är inte om AI kommer att förändra arbetsmarknaden. Det gör den redan. Frågan är hur AI kan bidra till att lösa de bestående problemen? Generativ, Analytisk och Agentisk AI ger helt nya möjligheter att kartlägga, vägleda, rusta och matcha arbetssökande.

Frågan är inte om AI kommer att förändra arbetsmarknaden.

- Daniel Birnik



Samtal med branschen

Under november samlades sexton representanter från arbetsmarknadsområdet för en diskussion kring AI och arbetsmarknaden. Samtalet samlade röster från flera delar av arbetsmarknadsekosystemet: från omställning och fackförbund till rekrytering, ungdomsjobb, AI-innovation, utbildning och digitalisering. Tillsammans målade deltagarna upp en arbetsmarknad i snabb omvandling, där matchning blir allt svårare i lågkonjunktur och där traditionella verktyg som annonser, utbildning och CV:n inte längre räcker.

En central fråga var hur vi hittar rätt kompetens när färre företag annonserar, när unga inte förstår spelreglerna, när ingångsjobben försvinner och när AI både kan hjälpa och stjälpa processen. Hindren ligger inte främst i individen, utan i strukturer, attityder och bristen på tillförlitlig data om verklighetens kompetensbehov. CV:t knakar i fogarna, utbildningssystemet släpar efter och mycket av den information som behövs för smartare matchning är antingen otillgänglig, ofullständig eller saknar gemensamma standarder.

Samtidigt håller AI på att rita om kartan för jobbsökande, matchning och lärande.

Aktörer runt bordet beskrev hur tekniken skapar nya möjligheter: språk behöver inte vara ett absolut hinder, kompetens kan byggas och uppdateras kontinuerligt, och jobbsökande kan bli mer dialog än dokument. Men för att AI ska bredda vägarna in på arbetsmarknaden i stället för att förstärka gamla strukturer krävs bättre processer, tydligare kravbilder, stabilare datagrund och affärsmodeller som gör det möjligt att bygga lösningar som håller över tid.

Flera menade att arbetslivet framåt blir mer individuellt, mer dynamiskt och mer hybrid – där människor växlar roller över tid, bygger portföljer av karriärer och samarbetar med AI-agenter och virtuella team. Utmaningen nu är att använda tekniken för att öppna dörrar och skapa fler vägar in, inte bara förfina det som redan är skevt.



En ganska genomgående observation bland deltagarna i de två parallella rundabordsamtalen var att man internt kommit relativt långt med att använda olika AI-verktyg för att förbättra interna arbetsprocesser. Däremot var det färre som har kommit till ett stadie att även erbjuda AI-stöd och olika AI-funktioner till sina användare (i de flesta fall, de arbetssökande). **Hur tar vi steget från att höja enskilda individers produktivitet genom AI-verktyg, till att möjliggöra systemförändringar som på riktigt gör skillnad på arbetsmarknaden?**

Några lösningar och tillämpningar som diskuterades inom grupperna kopplat till möjligheter med AI för att lösa faktiska utmaningar på arbetsmarknaden:

- Träffsäkrare matchning genom personlig arbetsmarknadsdata
- Personlig vägledning från skola upp till pensionsålder - utifrån den egna kompetensen och efterfrågan på arbetsmarknaden i realtid
- Smartare, anpassad språkutbildning för specifika bristyrken och ingångsjobb - för att det svenska språket inte ska vara ett hinder för att få arbete
- Bättre individuellt stöd för ungdomar som söker ingångsjobb
- Bättre struktur och möjlighet att navigera flexibla arbetsformer och uppdragsbaserat arbete
- Vägledning kopplat till att kunna navigera flera förväntade karriärskiften genom arbetslivet

I stort ansåg deltagarna att AI-användningen än så länge är relativt omogen, även om det finns exempel på lyckade implementeringar som har börjat visa resultat (exempelvis språkträning genom Lingio eller personlig jobbmatchning genom Jobbland).

Deltagande aktörer i samtalet

Daniel Yashar Moradbakhti, Lingio
Mia Stipić, Workbuster
Torild Carlsson, Ibility Institute
Bertil Johansson, AKAVIA Föreningen
Stockholms Stad
Åsa Thambert, TRR
Marianne Olsson, Konsultboken
Mattias Säker, Virtual Days
Anton Lidström, Ungdomsförmedlingen

Carl-Hugo Jacobsson, Ungdomsförmedlingen,
Daniel Birnik, Managementkonsult
Lennart Johansson, Jobbland / Jobbsafari
Erik Fors-Andrée, Go Monday
Clara Nordlander Wiberg, Upbeater
Lars Sjöström, Swedish JobTech
Emelie Fågelstedt, Swedish JobTech
Josefin Fornedal, Frilans Finans

Lösningar



**Utmaningar
och faktiska
lösningar**

Arbetsmarknadens
utmaningar och de
jobtech-lösningar som
redan finns till hands

Arbetsmarknadens utmaningar

Sveriges arbetsmarknad befinner sig i ett läge präglat av både långsiktiga strukturella problem och snabba förändringar. Arbetslösheten ligger kvar på en hög nivå för flera grupper, samtidigt som arbetsgivare i hela landet rapporterar ökande svårigheter att hitta rätt kompetens (Arbetsförmedlingen, 2025; SCB, 2025). Gapet mellan utbud och efterfrågan växer och obalanserna förstärks av långtidsarbetslöshet, bristande integration, låg rörlighet och geografiska skillnader i möjligheter. Parallellt förändras arbetslivets spelregler snabbt genom AI, digitalisering och nya arbetsformer, vilket ställer höga krav på både individer och institutioner (Eurofound, 2025; OECD, 2025).

I detta landskap behövs lösningar som bättre speglar hur människor faktiskt söker arbete, lär sig och rör sig genom arbetslivet. Här spelar jobtech-branschen en avgörande roll. Branschens aktörer utvecklar tekniska verktyg som kan skapa träffsäkrare matchning, ge individanpassad vägledning, synliggöra kompetens och underlätta omställning. Men potentialen kan bara realiseras om vi har tillgång till öppna, standardiserade och maskinläsbara data samt om fler aktörer kan bidra med sina styrkor (Digg, 2025; Arbetsförmedlingen, 2025).

Branschen trycker på **kompetensbrist (71 %) som den största arbetsmarknadsutmaningen** just nu. Därefter följer hög arbetslöshet, för snabb teknikutveckling och otillräcklig vägledning (36 % respektive). Enligt branschen är det alltså just bristen på relevant kompetens som är mest framträdande, vilket tyder på att lösningar också behöver fokusera på vägledning och livslångt lärande.

För att möta dagens utmaningar behövs ett tydligare systemskifte.

Offentlig sektor kommer fortsatt ha en central roll, men den kan inte ensam utveckla alla de digitala lösningar som krävs för att människor snabbare ska hitta arbete och få stöd genom arbetslivets olika skeden. Regeringskansliets uppföljning av AI-kommissionens färdplan visar dessutom att samverkan mellan offentliga och privata aktörer kommer vara en av de viktigaste komponenterna för att Sverige ska lyckas modernisera sitt arbetsmarknadssystem (Regeringskansliet, 2025).

Ett mer samverkande ekosystem där myndigheter, jobtechföretag, utbildningsaktörer och arbetsgivare arbetar tillsammans är därför nödvändigt. Genom att öppna upp data, skapa gemensamma standarder och dra nytta av innovationskraften i privat sektor kan vi bygga en mer effektiv, träffsäker och inkluderande arbetsmarknad där fler människor får möjlighet att etablera sig, utvecklas och omställas.

I detta kapitel lyfter vi medlemsorganisationer som hör till Swedish JobTech, och hur deras tjänster redan idag löser faktiska utmaningar på arbetsmarknaden.



Lingio: “Vår idé var att språket är nyckeln till integration på arbetsmarknaden”

När över 150 000 människor kom till Sverige under flyktingvågen 2015 blev behovet av snabb och effektiv språkinläring akut. Det var då idén till Lingio föddes.

Grundarna Yashar Moradbakhti, Morten Diesen och Per-Olov Jernberg insåg att språket ofta är den största barriären för att få arbete, något som bekräftas av att 87 procent av rekryterare ser bristande svenskunskaper som ett av de största hindren för att anställa utrikes födda (SNS 2024). Med bakgrunder som produktägare och utvecklare tog de initiativ till att skapa en första språkapp som med åren utvecklats till en plattform för yrkessvenska i arbetslivet.

“Vår idé var att språket är nyckeln till integration på arbetsmarknaden och till att lyckas långsiktigt i landet,” förklarar Yashar Moradbakhti.

Samma år som flyktingvågen, sommaren 2015, utvecklade teamet själva snabbt en första språkapp som hade stöd för de stora invandarspråken i Sverige.

“Vi fick en riktigt bra respons och många började använda språkappen, så vi fortsatte helt enkelt att utveckla den. De första tre åren engagerade vi oss på vår fritid, det vill säga kvällar och helger, och det var verkligen ett volontärprojekt. Efter några år sade vi upp oss från våra jobb och satsade heltid på projektet. Sedan dess har vårt bolag Lingio vuxit med nöjda kunder.”

I dag används Lingio av över 150 arbetsgivare, kommuner och regioner, och behovet fortsätter att öka i takt med att språket blir en allt viktigare kompetensfråga.

“Alla i teamet på Lingio är verkligen passionerade över frågan, och vårt mål är att samarbeta med arbetsgivare och aktörer på arbetsmarknaden för att tillsammans ta bort språket som barriär.”

Att språket förmodligen är det största hindret för att få arbete lyfts fram i flera undersökningar.

Andra utmaningar, som bristande kunskaper om det svenska samhällssystemet, krångliga myndighetsregler, svårigheter att bedöma utländsk kompetens och risken för kulturkrockar, upplevs som betydligt mindre viktiga.

Är språk det största hindret i alla branscher?

“Det kan se annorlunda ut i vissa specifika branscher. Det verkar till exempel inte vara ett hinder att anställa inom äldreomsorgen, där andelen utrikes födda ökat stadigt de senaste tio åren: från 13 till 22 procent i kommuner och från 14 till 19 procent i regioner (SKR 2024). Det visar på den stora bristen på arbetskraft i denna bransch och att resursbehovet är så stort att språkfrågan inte blir ett hinder att anställa. Men det verkar påverka kvaliteten i omsorgen, något som ofta diskuteras inom branschen.”

I den årliga nationella enkätundersökningen “Vad tycker de äldre om äldreomsorgen?”, som genomförs av Socialstyrelsen, ser man att det finns en stark koppling mellan språket och nöjdheten hos de äldre som svarat.



“Skulle alla i personalen tala adekvat svenska skulle de äldre vara mycket nöjda med omsorgen; i dag är de i snitt ganska nöjda. Det visar att språket driver kvalitet och nöjdhet inom äldreomsorgen. Som arbetsgivare tror jag att man tydligt ser denna koppling i vardagen, inte bara i statistiken.”

Samtidigt införs hårdare språkkrav inom äldreomsorgen som en del av socialtjänstlagen, vilket föreslås träda i kraft den 1 juli 2026.

“Vi ser att många arbetsgivare redan nu börjar ställa högre språkkrav vid rekrytering och även för befintliga anställda. Kraven skärps alltså.”

Inom vilka branscher kan förbättrade språkkunskaper nästan omgående leda till bättre jobbomöjligheter?

“Vi har över 150 kunder (företag, kommuner, regioner, universitet) inom flera branscher, till exempel äldreomsorg, barnomsorg, hotell, kollektivtrafik, lokalvård, fastighetstjänster, verkstad med mera.”

“Vi ser att goda kunskaper i svenska ökar möjligheterna på arbetsmarknaden och dessutom förbättrar chanserna att utveckla sin karriär för befintliga anställda.”

“Till exempel kan någon som arbetar som assistent inom äldreomsorgen, med goda svenskunskaper, få betydligt bättre förutsättningar att vidareutbilda sig till undersköterska.”

“Som jag nämnt tidigare visar statistiken att språket påverkar den upplevda kvaliteten inom äldreomsorgen. Förmodligen ser det likadant ut i många andra branscher. Som arbetsgivare vill man såklart ha en så kvalitativ verksamhet som möjligt, särskilt i serviceyrken. Därför ser vi att goda svenskunskaper värderas av arbetsgivare i alla dessa branscher.”

Hur har utvecklingen av AI hjälpt er att göra tjänsten ännu bättre?

“Vi har sedan 2019 använt olika typer av AI-algoritmer för att skapa nyttiga tjänster för våra kunder och deras anställda. Till exempel fick vi 2019 anslag från Vinnova för att utveckla en AI-lärare/författare tillsammans med KTH. Den forskningen lade grunden för Lingios AI-kursförfattare, som kan ta vilket textdokument som helst och skapa en högkvalitativ kurs på ett par minuter.”

“På två till tre minuter skapar vår AI-kursförfattare hela kursstrukturen, lägger till gamifiering, förenklar texten till enkel och förståelig svenska, designar en AI-avatar som läser upp texten med mycket bra svenska röster, skapar dialoger mellan karaktärer, tar fram många olika quizfrågor och genererar översättningsstöd till 100 språk. Användaren kan ta del av kursen på alla plattformar – mobil, surfplatta och dator. Våra AI-genererade kurser är även tillgänglighetsanpassade enligt WCAG 2.1 nivå AA, så att även personer med funktionsnedsättning kan ta del av dem.”

“På detta sätt kan verksamheter skapa sina egna kurser och instruktioner på bara några minuter, anpassade efter de anställdas olika behov, med översättningsstöd till 100 språk så att alla förstår.”

Organisationer som använder Lingio idag

Lingios kunder omfattar såväl företag som kommuner, regioner och universitet. I dag erbjuder de kurser i yrkessvenska till över 25 yrkesroller, inom flera branscher.

“Organisationer samarbetar med Lingio framför allt för att förbättra yrkessvenskan hos befintliga anställda. Förbättringar i yrkessvenskan medför många operativa effektiviseringar, då språk och kommunikation påverkar alla delar av en verksamhet.”

“Det kan handla om att man inte förstår livsviktiga rutiner och processer, vilket kan leda till allvarliga skador för personal och kunder. Eller att olika grupper pratar sitt eget modersmål med varandra, vilket minskar kunskapsutbytet i organisationen.”



“Det kan också innebära att onboarding tar längre tid på grund av språksvårigheter, att chefer behöver svara på samma frågor om och om igen, eller att vissa inte vågar ställa frågor, vilket leder till fel och dubbelarbete. Det finns många liknande exempel.”

Vilken respons har ni fått?

“Vi ser att när personalen lär sig yrkessvenska med Lingio förbättras det operativa arbetet. Det stärker den anställdas självförtroende, teamets samarbete och hela verksamhetens effektivitet. Det ger också fördelar i individens privata liv, till exempel att de kan klara sig utan tolk vid möten med sina barns lärare.”

Hur ser du på frågan kring arbetsmarknaden och integration framåt?

“Det är en väldigt hög arbetslöshet i dag, cirka 500 000 individer, och majoriteten av dessa är utrikes födda (Regeringskansliet, 2025). Vi vet att språket är den största barriären på arbetsmarknaden och därför är det avgörande att de ges möjlighet att lära sig språket, särskilt yrkesspråket, eftersom det är en konkret väg in i en viss yrkesroll – genom utbildning, praktik eller anställning.”

“Språkkraven ökar nu också från politiskt håll i många branscher, och arbetsgivare kommer att ställa högre krav.”

“Samtidigt erbjuds nya möjligheter via olika politiska satsningar, och arbetsgivare behöver ta tillvara på dessa och arbeta systematiskt med språkutveckling på arbetsplatsen – både för befintliga anställda och framtida rekryter som kan behöva stärka sitt språk.”

Vad behöver ni för att fortsätta växa?

“Lingios mål är att ta bort språket som barriär på arbetsmarknaden, och alla arbetsgivare och aktörer som utbildar eller anställer utrikes födda är viktiga samarbetspartners. Det kan vara företag, kommuner eller regioner som anställer, utbildningsaktörer såsom kommunal vuxenutbildning, eller myndigheter som verkar för att stärka språkutveckling och integration på arbetsmarknaden.”

“Den största utmaningen och frustrationen har varit att man förstår när man läser eller lyssnar, men när man sedan ska svara så har man svårt att hitta rätt ord. ISS och Lingio-verktyget har hjälpt mig att utveckla min svenska och gjort det lättare hitta rätt ord. Nu pratar vi mycket svenska både med varandra och i större grupp vilket är väldigt roligt.”

- EZeynep Kale,
servicemedarbetare på ISS



Lösningar i fokus



UNGDOMSFÖRMEDLINGEN

Att ta sig in på arbetsmarknaden som ung är inte enkelt. Som 15-åringar grundade Carl-Hugo Jacobsson och Anton Lidström Ungdomsförmedlingen – en plattform som kopplar samman ungdomar och unga vuxna med arbetsgivare som söker ung personal – såväl till heltidsjobb som till deltids-, säsongs- och extrajobb.

TALENDARY

Med AI kan vi skapa rättvisare och effektivare matchning mellan talanger och arbetsgivare. Det menar Max Thormé, teknikentusiast och grundare av Talandary, en AI-plattform som förbättrar rekryteringsprocessen genom att använda AI-algoritmer som enkelt identifierar och rekommenderar kandidater



INTELLIPLAN

I över 25 år har Intelliplan utvecklat ett affärssystem som förenklar vardagen för bemannings- och rekryteringsföretag i Sverige och Norden. "Att man kan hantera allt i ett och samma system sparar tid, minskar risken för misstag och spelar en nyckelroll i en komplex vardag där varje minut, matchning och meddelande räknas." - Lisa Hamberg, Product Manager på Intelliplan.

Lösningar i fokus



TALENTRIVER

AI som effektiviserar rekryteringsprocessen - plattformen hjälper rekryterare att snabbt och effektivt hitta kandidater, oavsett om de finns i interna databaser eller externa källor. Företaget grundades 2023 av Tim Janbell Tellqvist, Andrei Panferov och Elvin Granat.

WUNDERMATCH

Wundermatch erbjuder jobbmatchning och stöd till arbete genom ett digitalt verktyg. Wundermatch guidar människor hela vägen till arbete och utveckling – för arbetssökande, kommuner, aktörer, fackförbund och arbetsgivare. Teamet bakom: Peter Spetz, Fredrik Sewén, Nicklas Kull och Andreas Engwall.



SKOOLIE

Skoolie ger skolor och vägledare AI-drivna verktyg och datadrivna insikter som gör det enkelt att leda varje elev till välgrundade studie- och yrkesval. Bolaget grundades av tre tidigare studenter som insåg att det är svårt att hitta sin väg framåt i livet, däribland Rasmus Häggqvist.

Spaningar



**Signaler och
insikter från
branschen**

**Vårt nätverk delar
spaningar om
arbetsmarknaden**

Arbetsintegrerat lärande kan användas för att ställa om och dela på kompetensen

Den svenska arbetsmarknaden står inför en strukturell kompetensutmaning. Enligt SKR:s personalprognos kommer konkurrensen om kompetenta medarbetare att öka kraftigt fram till 2030. Detta gäller särskilt kunskapsintensiva yrken inom offentlig sektor och närliggande branscher. Samtidigt kräver digitalisering och omställning att organisationer blir mer flexibla och snabbt kan fördela arbetsuppgifter efter rätt kompetens med hög träffsäkerhet.



Mitt namn är Jonas Bäckelin och jag deltar i utskottet för datadriven utbildning hos Swedish JobTech.

Jag har undersökt hur arbetsintegrerat lärande kan användas för att ställa om och dela på kompetensen.

Genom att låta erfarna medarbetare träna upp nya kollegor i det dagliga arbetet skapas en lärandekultur där kompetens växlas och delas. Forskarna Per-Erik Ellström och Cecilia Bjursell betonar att när nyanställda får stöd att utvecklas i sin yrkesroll ökar yrkesstoltheten och sannolikheten att de stannar kvar.

Detta är avgörande för att minska personalomsättning och bygga en långsiktig kompetensförsörjning.

Swedish JobTechs fokus på digital matchning innebär att kompetensdata, metadata och öppna standarder används för att koppla rätt person till rätt arbetsuppgift, inte bara vid rekrytering utan även vid kompetensväxling och omställning.

Detta ligger helt i linje med SKR:s strategi "Använd kompetensen rätt", som betonar behovet av att se över arbetsuppgifter, roller och samarbetsformer för att frigöra resurser, höja kvaliteten och skapa mer meningsfulla arbetsupplevelser.

“En del av kompetensväxling innebär att arbetsuppgifter fördelas och omfördelas utifrån medarbetarnas kompetens. Syftet är att skapa effektivitet och frigöra tid för erfarna medarbetare så att de kan fokusera på mer komplexa arbetsuppgifter, vilket samtidigt gör att nya medarbetare får möjlighet att utvecklas i sin yrkesroll”
- Jonas Bäckelin

Under 2025 genomförde jag en intervjustudie som använde sig av metoden “Samskapad programlogik” (SAMP). Deltagarna arbetade iterativt i fem steg på en digital whiteboard med post-it-lappar enligt beskrivningen i Implementeringsboken (Hasson & von Thiele Schwarz, 2023, s. 53).

Jag kommer nu lyfta tre citat från strategin “Använd kompetensen rätt” kopplat till arbetsintegrerat lärande, och varje område avslutas med en reflektionsfråga efter en sammanfattning av studiens resultat.

1. Använd metadata som stöd för karriärvägar och omställning

“Att arbeta strategiskt med karriärvägar, kompetensutveckling och omställning samt att skapa delaktighet, vilket ökar både motivation och engagemang när deras kompetens används på bästa sätt”
(från *Använd kompetensen rätt*)

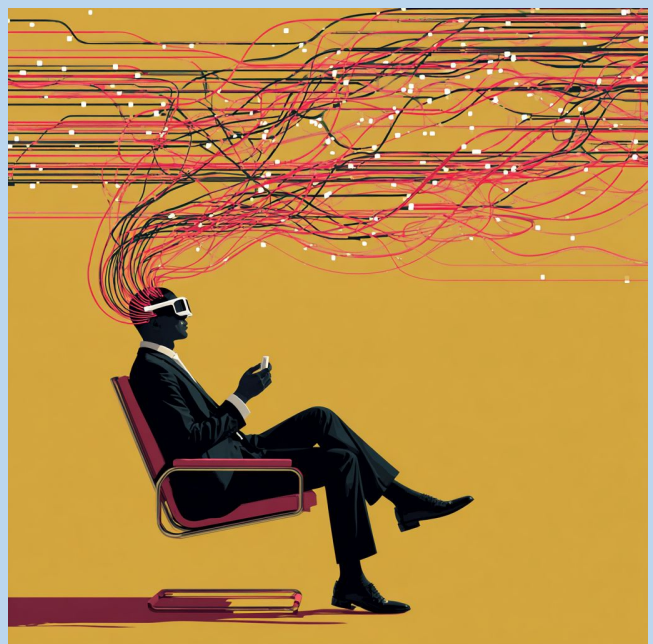
För att arbetsintegrerat lärande ska fungera krävs tydliga karriärvägar. Här är metadata avgörande.

Genom att beskriva kompetenser med öppna standarder kan organisationer skapa transparenta strukturer för kompetensutveckling.

Respondenterna ser möjligheter med att kunna identifiera specifika färdigheter och kompetenser som krävs för olika yrkesroller. Dessutom tror man att detta kan användas för att maximera nyttan av investerade resurser i kompetensutveckling.

Samtidigt pekar de på otillräcklig standardisering med många egna definitioner och beskrivningar. Det finns även exempel på bristande stöd från ledningen och att höga utvecklingskostnader bromsar många initiativ.

Reflektion: Hur kan metadata användas för att synliggöra kompetens och möjliggöra omställning i er organisation?



2. Se över arbetssätten och samla kompetenser i team

”Att se över vilka arbetsuppgifter som görs, vem som utför uppgifterna, hur arbetet genomförs och att samla kompetenser i team med syftet att använda kompetensen bättre”
(från *Använd kompetensen rätt*)

För att lyckas med arbetsintegrerat lärande måste organisationer först kartlägga sina kompetenser, sedan koppla dem till arbetsuppgifter och slutligen organisera arbetet i tvärfunktionella team. Detta skapar förutsättningar för kompetensväxling och lärande i det dagliga arbetet.

Deltagarna i studien lyfte att legitimitet och trovärdighet stärks genom tydliga kriterier för arbetsuppgifter, ett strukturerat utfärdande av ansvar och praktiska prov som säkerställer kompetens. Detta skapar förtroende för hur arbetet genomförs och gör det möjligt att samla rätt kompetenser i team för att använda resurserna mer effektivt.

Problemet är att valideringsprocessen ofta är komplex och försvåras av brist på tydliga riktlinjer och policyer. När egna definitioner uppstår riskerar kvaliteten att bli partisk eller urholkas.

Dessutom hotas trovärdigheten av att säkerhetskrav inte följs och leder till att hanteringen av data sker utan tillräcklig kontroll.

Reflektion: Vilka hinder finns i er organisation för att skapa tvärfunktionella team som delar kompetens och arbetar mot gemensamma mål?

3. Främja kompetensväxling och dela på kompetensen

”Att dela på kompetensen över enhets-, förvaltnings- och kommun- och regiongränser bidrar till både verksamhetsutveckling och kompetensförsörjning”
(från *Använd kompetensen rätt*)

Kompetensväxling innebär att fördela arbetsuppgifter efter rätt kompetens och låta medarbetare växla mellan roller. Det kan innebära att erfarna medarbetare tränar upp nya kollegor, som sedan kan ta över mer avancerade uppgifter. På så sätt frigörs tid för erfarna medarbetare att fokusera på komplexa arbetsuppgifter, samtidigt som nyanställda utvecklas och känner yrkesstolthet.

Resultatet visar att arbetsintegrerat lärande kompletterar formell utbildning genom att erbjuda små, avgränsade lärmoment som minskar trösklar när tiden är begränsad.

Synliggöra
kompetens

Kompetens-
matchning

Kompetens-
växling

Det stärker individen, kan göras mer motiverande genom spelbaserade inslag och bidrar till agilt lärande, samtidigt som digitala meriter ger flexibilitet och kompletterar traditionella meriter.

Respondenterna lyfte även att teknologiska svårigheter vid implementering av lärplattformar kombineras med att databashanteringen behöver hög säkerhetsnivå.

Utmaningar uppstår när värde och kvalitet är oklart, eftersom detta skapar förvirring när det saknas tydliga mått för hur lärande ska bedömas. Detta gör också att resultaten är svåra att jämföra och följa upp.

Reflektion: Hur kan er organisation främja en kultur där kompetens delas och växlas mellan roller och verksamheter?

“Erfarna medarbetare tränar upp nya kollegor, som sedan kan ta över mer avancerade uppgifter. På så sätt frigörs tid för erfarna medarbetare, samtidigt som nyanställda utvecklas och känner yrkesstolthet.”

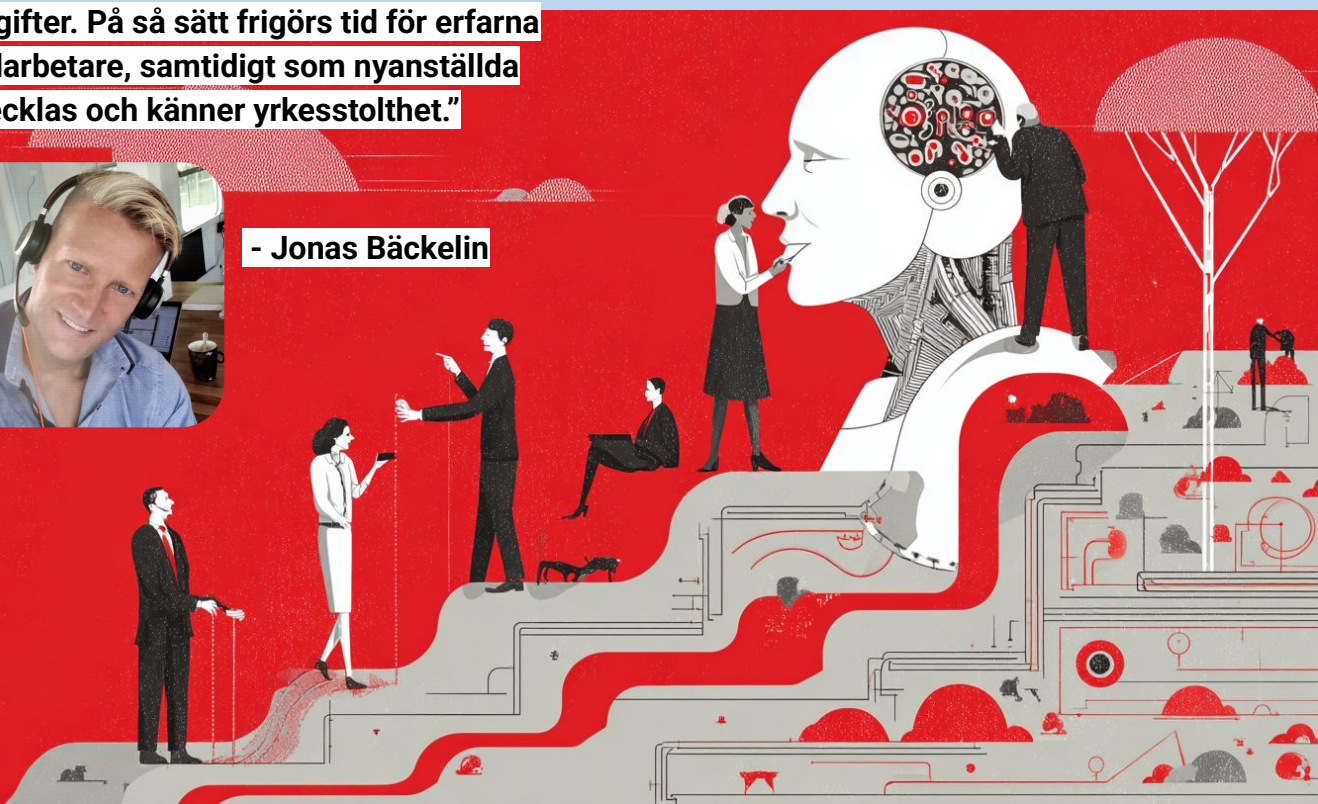
Sammanfattning

Jag tror arbetsintegrerat lärande är nyckeln till att möta framtidens kompetensbehov och bygga organisationer där människor vill stanna och utvecklas. Genom att kombinera metadata, nya arbetssätt och kompetensväxling kan kunskapsintensiva organisationer lyckas bättre med digital matchning, vilket är avgörande för att ställa om och dela på kompetensen i en föränderlig arbetsmarknad.

En slutsats från studien är att den digitala transformationen av kompetensförsörjningen kan användas stegvis för att synliggöra befintlig kompetens i organisationen och därigenom matcha rätt person till rätt arbetsuppgift. När detta är genomfört skapas förutsättningar för att arbeta systematiskt med kompetensväxling och använda kompetensen mer effektivt i tvärfunktionella team eller genom nya samarbeten.



- Jonas Bäckelin



HR-analys med AI-stöd

- Intervju med Peter Mayerhofer, Jobbsprånget

I oktober startade kursen "HR-analys med AI-stöd" som en YH-utbildning hos Stockholm School of Business. Swedish JobTech var initiativtagare till att skapa kursen och vi engagerade oss under hösten 2024 då vi undersökte intresset för att ta fram och ansöka om en sådan kurs hos Myndigheten för Yrkeshögskolan (MYH). MYH beviljade kursen i juni 2025 och avslutade att genomföra den vid två tillfällen under 2025-26. Söktrycket till första omgången var stort, med trettio erfarna studerande som ni utbildar sig.

Kursen har nu kommit halvvägs och vi fick ett samtal med Peter Mayerhofer, Client Relationship Manager på Jobbsprånget, som är en av deltagarna.

Hur väl stämmer kursens innehåll överens med de kompetenser som du upplever att arbetsmarknaden efterfrågar inom HR idag?

"Jag tycker att kursen ligger helt rätt i tiden. När jag träffar arbetsgivare märker jag att AI kommer upp allt oftare, och många vill förstå hur det kan användas i rekrytering och kompetensförsörjning. HR blir mer datadrivet och behovet av att kunna analysera data och ta mer faktabaserade beslut ökar snabbt. Det kursen tar upp matchar väldigt bra med det arbetsgivare efterfrågar just nu."

Vilka delar av kursen anser du bäst har överbryggt gapet mellan teori och praktisk tillämpning av AI och dataanalys i en HR-roll?

"Det som gjorde störst skillnad för mig är att kursen kopplade teorin till verkliga HR-situationer. När man får se hur modellerna fungerar i praktiken och får jobba med konkreta uppgifter och exempel, då faller allt på plats på ett annat sätt."

"Det gjorde att jag direkt kunde se hur jag själv skulle kunna använda arbetssätten i matchningsprocesser och i dialogen med arbetsgivare. Det kändes handfast och lätt att ta med sig in i arbetet."



Jobbsprånget riktar sig till utrikes födda akademiker. Känner du att kursen specifikt har adresserat de utmaningar eller möjligheter som ni arbetar med?

“Ja, faktiskt. Vi jobbar med en målgrupp där data spelar stor roll, eftersom utrikes födda akademiker ofta är en talangpool som inte alltid syns i traditionella system eller nätverk. Kursen gav mig bättre verktyg för att analysera kandidatdata mer rättvist, se mönster i matchningen och arbeta mer strukturerat med uppföljning. Det ligger helt i linje med vårt uppdrag att göra matchningen mer träffsäker och mer inkluderande.”

Hur upplevde du din egen kompetens inom HR-analys och AI tidigare?

“Jag är inte HR-person i grunden, men jag är väldigt intresserad av rekrytering och data. Jag har jobbat med dataanalys och AI tidigare, men inte kopplat specifikt till HR. Kursen gjorde det tydligare för mig hur jag kan arbeta mer datadrivet även i HR-sammanhang. Jag förstår bättre vilken data som behövs, hur modellerna fungerar och hur AI kan stärka matchningen i Jobbsprånget. Det har blivit mycket mer konkret och användbart.”

Hur viktigt är det att bygga nätverk med andra i liknande roller på andra företag för att ta sig an AI-stöd i den egna verksamhet?

“För mig som inte jobbar i en traditionell HR-roll har det varit väldigt nyttigt att höra hur andra arbetar med digitalisering, data och kompetensförsörjning. Det gav mig flera nya perspektiv och sedan har jag ju fått bra kontakter med er på Swedish JobTech”

Kan du ge ett exempel på en AI-metod eller ett verktyg du lärt dig i kursen som du tror kommer att effektivisera en specifik HR-process i framtiden?

“Ett tydligt exempel för mig är semantisk matchning med stöd av LLM. Det kommer säkert att bättre kunna se till att se kandidaters faktiska kompetens, hitta närliggande erfarenheter och förstå kompetensgap bättre. För Jobbsprånget skulle det kunna göra matchningen ännu mer träffsäker, särskilt när CV:n inte alltid visar hela bilden. Det gör processen både mer rättvis och mer effektiv, och det är något jag verkligen ser potentialen i.”



XR och den immersiva arbetsmarknaden

- Ett teknikområde i snabb utveckling med koppling till lärande, arbetsmiljö och kompetensförsörjning.

Extended Reality (XR) – ett samlingsbegrepp för virtual, augmented och mixed reality – växer snabbt som teknikfält och får allt fler tillämpningar inom arbetsliv, utbildning och offentlig verksamhet. Tekniken används för att skapa upplevelser där fysiska och digitala miljöer möts, vilket gör det möjligt att träna, samarbeta och visualisera komplex information på nya sätt.



Samtidigt visar flera studier att mycket av dagens kompetensutveckling tenderar att reduceras till "checkbox-lärande" – där deltagare går igenom moduler utan att verkligen förankra kunskap i praktiskt handlande. XR erbjuder ett alternativ: upplevelsebaserat lärande som engagerar kroppen, sinnena och känslorna, vilket ger djupare förståelse och bättre överföring till verkliga situationer.

Enligt flera internationella analyser, bland annat Statista (2024), uppskattas den globala XR-marknaden till cirka 25 miljarder USD år 2023 och förväntas växa med en årlig tillväxttakt på cirka 30 % fram till 2030, vilket skulle innebära ett marknadsvärde på runt 165 miljarder USD.

I Sverige utvecklas området i gränslandet mellan edtech, industriell digitalisering och kreativa näringar – områden som också berör Swedish JobTechs teman: data, kompetens, matchning och ledarskap i en digital arbetsmarknad.

1. XR som del av den datadrivna infrastrukturen

XR-tillämpningar bygger på stora mängder data – om rumsliga miljöer, användarbeteende och interaktioner. Detta gör tekniken relevant i diskussionen om öppna data och standardisering som centrala förutsättningar i jobbtech-ekosystemet.

När arbetsmoment, simuleringar och utbildningsscenarier sker i virtuella miljöer genereras nya typer av lärande- och kompetensdata. Om dessa data hanteras enligt öppna standarder kan de i förlängningen bidra till mer exakt kompetensmatchning, individanpassad utbildning och förbättrad säkerhet.

Ett aktuellt exempel är den XR-baserade brandutbildning som nyligen godkänts av RISE och Sundsvalls flygplats tillsammans med Aero EDIH, där deltagare tränar släckning i realistiska XR-miljöer utan fysisk risk eller materialförbrukning. Liknande initiativ inom industri- och säkerhetsutbildning visar hur tekniken kan minska kostnader, öka säkerhet och bredda tillgängligheten.

Samtidigt väcker utvecklingen frågor om integritet, interoperabilitet och etisk användning – områden som blir allt viktigare i takt med att sensordata och kroppsrörelser används för analys och utvärdering.

2. Kompetens och lärande – upplevelsebaserad träning

Ett av XR-teknikens tydligaste användningsområden är yrkes- och säkerhetsutbildning. Virtuella träningsmiljöer gör det möjligt att öva på moment som annars vore dyra, svåråtkomliga eller riskfyllda. Tekniken används redan inom industri, sjukvård, transport och räddningstjänst.

I en arbetsmarknad där livslångt lärande blir norm erbjuder XR nya sätt att kombinera teori och praktik. Simuleringar kan integreras i ordinarie utbildnings- och certifieringssystem, och AI-drivna XR-lösningar kan anpassa svårighetsgrad och språk efter individens behov.

Utvecklingen visar på ett närmande mellan jobbtech-lösningar och edtech-sektorn: där digitala plattformar, validering av praktiska färdigheter och upplevelsebaserat lärande möts. I Sverige pågår exempelvis försök att använda XR för validering av praktiska yrkesmoment inom vård och bygg, något som kan kopplas till OCN-modellen (Open College Network – en modell för validering av icke-formellt lärande, där praktiska kunskaper bedöms och dokumenteras enligt gemensamma standarder) och Myndigheten för yrkeshögskolans arbete med kompetensstandarder.



3. Matchning och rekrytering – närvaro utan resor

Inom rekrytering och arbetsmarknadsinformation används XR främst för att visualisera arbetsmiljöer och introducera nya yrkesroller. Virtuella studiebesök, digitala provjobb och simulerade arbetsmoment kan ge arbetssökande en realistisk bild av ett yrke innan anställning.

För arbetsgivare skapar detta möjlighet att bredda rekryteringen och minska mismatch – särskilt vid internationella eller distansbaserade processer. Inom offentlig sektor provas XR som stöd i vägledning och yrkesorientering, till exempel i kombination med befintliga jobb- och utbildningsdatabaser.

4. Ledarskap och arbetsmiljö i virtuella miljöer

XR påverkar även hur arbete organiseras och upplevs. Virtuella möten i tredimensionella miljöer kan stärka samarbete i distribuerade team, och digitala tvillingar av arbetsplatser gör det möjligt att planera och uppleva förändringar innan de genomförs.

Ledarskap i XR fungerar på samma grunder som i verkligheten: kommunikation, tydlighet och syfte är viktigare än tekniken. Närvaro är binär – är du i XR, är du där. Delaktighet syns genom aktivitet och interaktion. Fokus bör ligga på upplevelse och deltagande snarare än mätetal.



Den större förändringen ligger i skalbarheten – att XR nu kan engagera hela organisationer, inte bara små team. Frågan är inte längre vilka som ska ha ett headset, utan snarare när tekniken blir lika självklar som dator eller mobiltelefon. Samtidigt är det viktigt att poängtera att utvecklingen fortfarande befinner sig i etableringsfasen, där tillgänglighet och ergonomi måste utvecklas för att nå bred spridning.

5. Utmaningar och policyfrågor

- Trots snabb utveckling finns hinder för bred användning:
- Brist på gemensamma standarder för XR-data och format
- Kostnader för utrustning och innehållsproduktion
- Behov av kompetens hos både lärare, arbetsgivare och utvecklare
- Reglerings- och etikfrågor kring datainsamling och AI-genererat innehåll

För att hantera dessa frågor krävs samverkan mellan offentlig och privat sektor, samt ett fokus på gemensamma ramverk och öppna standarder. Tillsyns-, standard- och branschorganisationer såsom Myndigheten för yrkeshögskolan, Digg och Swedish Standards Institute (SIS) kan ta en samordnande roll i arbetet med att ta fram riktlinjer och främja interoperabilitet för XR i arbetslivet. Ett växande område är frågan om hur XR-data kan integreras i nationella system för lärande och arbetsmarknad utan att äventyra integritet eller tillgänglighet.

Slutsats

XR-teknikens framväxt illustrerar hur digitaliseringens nästa fas blir mer upplevelse- och interaktionsbaserad.

Tekniken kopplar samman flera av Swedish JobTechs fokusområden – data, lärande, matchning och ledarskap – och visar hur digital transformation nu även handlar om närvaro och upplevelse, inte bara information.

För det svenska jobbtech-ekosystemet innebär detta en möjlighet att studera och utveckla hur immersiva miljöer kan bidra till kompetensförsörjning, inkludering och innovation på arbetsmarknaden, med fortsatt fokus på öppenhet, etik och användarnytta.

Framöver behövs mer forskning, standardisering och samverkan mellan teknikleverantörer, utbildningssektorn och arbetsmarknadsaktörer för att säkerställa att XR används på ett hållbart och inkluderande sätt.

“Frågan är inte längre vilka som ska ha ett headset, utan snarare när tekniken blir lika självklar som dator eller mobiltelefon.”

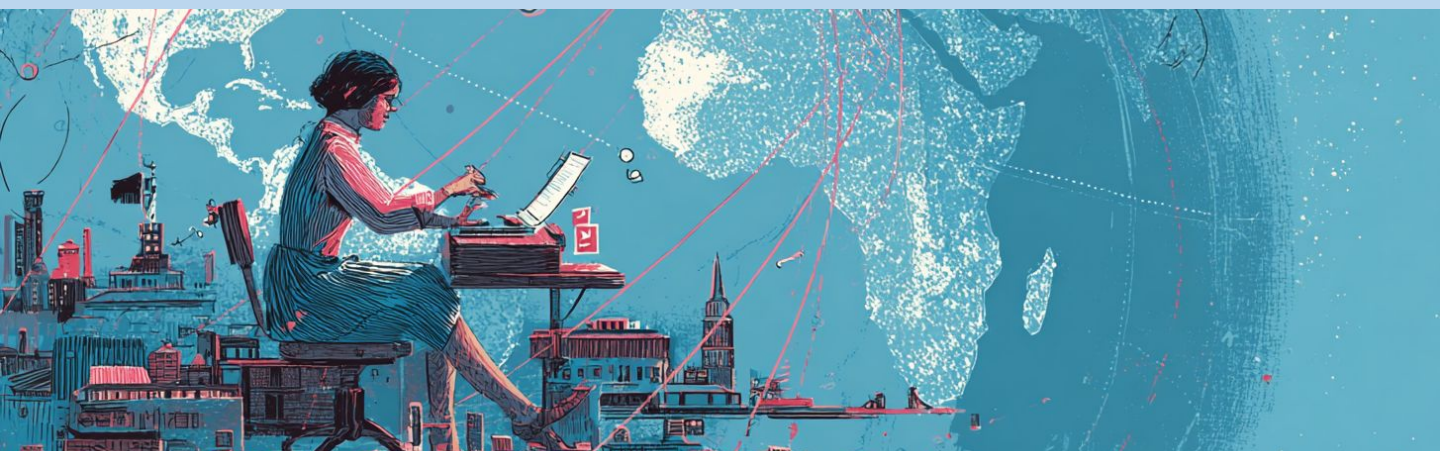
- John Nilsson



Gigekonomin driver internationaliseringen av arbetsmarknaden

Under de senaste två åren har jag i mitt arbete stöttat frilansare som använder UpWork, en digital plattform där man kan söka internationella uppdrag.

Ett mönster som återkommer är att många gärna vill börja använda plattformen men har svårt att få sina första uppdrag. När de väl lyckas etablera sig förändras situationen och de hittar längre samarbeten, återkommande uppdragsgivare och får betydligt lättare att hitta nya uppdrag. **På så sätt fungerar UpWork som en rätt traditionell marknadsplats för gigarbete. Den stora skillnaden är att uppdragen kan komma från hela världen.**



UpWork är inte unik. Flera plattformar driver på samma utveckling mot en global arbetsmarknad där uppdragsgivare kan välja bland kandidater från hela världen, så länge arbetet kan utföras på distans. Potentialen är stor, men utvecklingen väcker också viktiga frågor.

Om hela världen är en kandidatpool, hur ska uppdragsgivare kunna göra rimliga urval? Och om frilansare kan arbeta med uppdragsgivare i hela världen, hur ska de veta vilka som är seriösa och pålitliga?

I grunden fungerar matchningen på UpWork fortfarande på ett traditionellt sätt. Frilansare skickar proposals,

genomgår intervjuer, gör tester och deltar i urvalsprocesser som påminner om vanliga rekryteringar.

I takt med att arbetsmarknaden blir mer internationell kommer både antalet uppdrag och antalet frilansare att öka. Det innebär större konkurrens och större mängder ansökningar att hantera. För att uppdragsgivare ska kunna hitta rätt personer i detta flöde kommer någon form av automatisering sannolikt att bli nödvändig. Ofta lyfts AI fram som en möjlig lösning. Det kan handla om algoritmer som sorterar CV, analyserar tidigare arbete eller gör sökningar för att bedöma kandidatens kvalitet.

Det finns också en enklare och kanske mer sannolik utveckling.

Uppdragsgivare kan välja att sätta en **tydlig standard för vilka krav en kandidat måste uppfylla** och sedan gå igenom så många ansökningar som behövs för att hitta en matchning. Det innebär att långt ifrån alla proposals blir lästa, men det kräver mindre arbete än avancerad automatisering. För frilansarna blir det däremot svårare att förstå vilka uppdrag som faktiskt är seriösa och vilka som aldrig kommer att leda någonstans.

Att vara frilansare innebär alltid en viss risk. Det kan vara svårt att avgöra om en uppdragsgivare är pålitlig, särskilt när samarbetet sker internationellt. Det händer att uppdragsgivare vägrar betala, använder material utan tillåtelse eller slutar kommunicera helt. Även om plattformarna erbjuder vissa verktyg för att bedöma uppdragsgivare och det även finns oseriösa frilansare, är maktbalansen sällan jämn. En individ har inte samma resurser att utreda om en uppdragsgivare är seriös, särskilt inte när samarbetet sker över landsgränser där lokala varningssignaler saknas.

Till detta kommer kulturella skillnader. På en global arbetsmarknad ökar risken för missförstånd och olika förväntningar, både hos frilansare och uppdragsgivare.

Kommunikationen blir mer sårbar när normer, språk och arbetssätt skiljer sig åt. Det ökar också risken för diskriminering, inte nödvändigtvis av illvilja utan ofta på grund av omedvetna kulturella stereotyper som påverkar hur kandidater bedöms.

Så vart är den internationella marknaden egentligen på väg?

Potentialen är stor. Många som tidigare varit begränsade till sina lokala arbetsmarknader får helt nya möjligheter att söka och hitta uppdrag.

Samtidigt är det inte självklart att en global arbetsmarknad blir den dominerande modellen. Om matchningen istället utvecklas genom mer lokala eller regionala nätverk kan många av de problem som följer med internationaliseringen undvikas. Det skulle innebära en mer begränsad, men också mer hanterbar och förutsägbar marknad där relationer och lokalt förankrade nätverk fortsätter att spela en central roll.

I nuläget är det svårt att avgöra om internationaliseringen verkligen kommer att nå sin fulla potential, och om den förblir en fotnot inom uppdragsmarknaden kommer den sannolikt att följa samma vägar och mönster som redan präglar dagens matchningsprocesser.

“Många som tidigare varit begränsade till sina lokala arbetsmarknader får helt nya möjligheter att söka och hitta uppdrag.”

- Josefin Fornedal



Datainfrastruktur



Begrepp
Fördjupning

Det här kapitlet är &
en fördjupning av
begreppet data-
infrastruktur.

En krokig väg till en sammanhållen datainfrastruktur inom jobtech

En analys av nuläge, hinder och möjligheter i Sveriges arbetsmarknadsdata
- skriven av Anders Forslund och Nils Carlberg

Sveriges arbetsmarknad bygger på en lång tradition av transparens, samverkan och pålitliga offentliga institutioner. Men när vi idag försöker förstå hur kompetens flödar genom utbildningssystemet, arbetslivet och omställningsorganisationerna möts vi av en fragmenterad bild. Informationen finns – men är utspridd, ostandardiserad och det finns juridiska hinder som gör den svår att använda i praktiken.

Det blev tydligt när vi kartlade datalandskapet. Vi såg hur olika aktörer – skolor, högskolor, statliga myndigheter, kommuner, omställningsorganisationer och arbetsgivare – alla sitter på delar av den information som krävs för att stärka matchning, vägledning och livslångt lärande. Men strukturerna som ska knyta ihop dessa delar har inte utvecklats i samma takt som behoven. Framförallt saknas större dataset för att träna matchningsmjukvaror på mönster i den svenska arbetsmarknaden.

Den här artikeln sammanfattar vad vi har funnit: var data finns, var den inte finns, och vad som krävs för att skapa en mer sammanhållen och effektiv infrastruktur för arbetsmarknadens databehov.

Problemområden

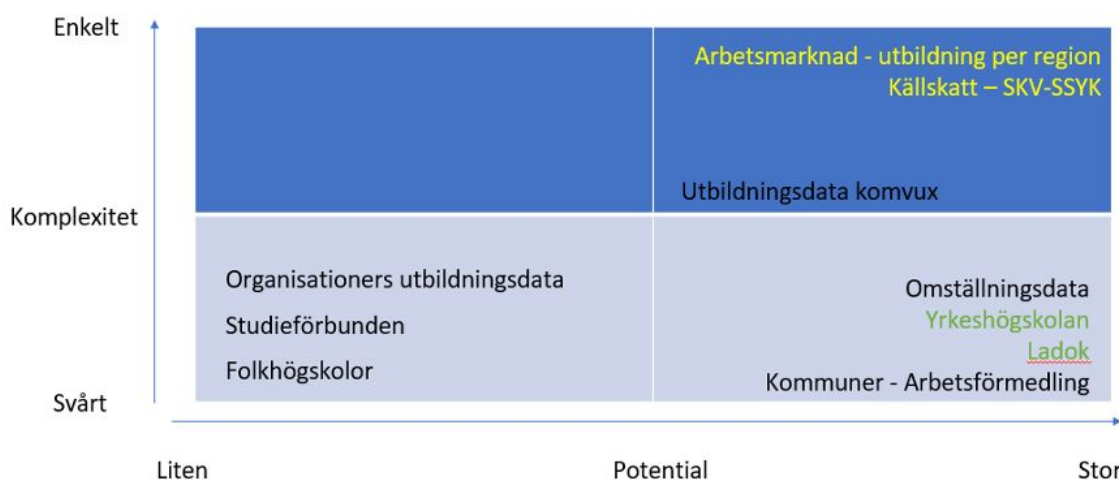


Bild 1: Rangordning av olika datamängder efter vilken potential de har och graden av komplexitet för att göra data tillgängliga.

Myndigheternas dataflöden – framsteg, men stora skillnader

Sverige har flera myndigheter som ligger långt framme när det gäller öppna data och moderna API:er. Skolverket, SCB och Arbetsförmedlingen har i olika grad standardiserat sin information och tillgängliggjort den för vidareutnyttjande. Dessa initiativ är viktiga och har gjort det möjligt att utveckla tjänster för allt från studieinformation till arbetsmarknadsanalys.

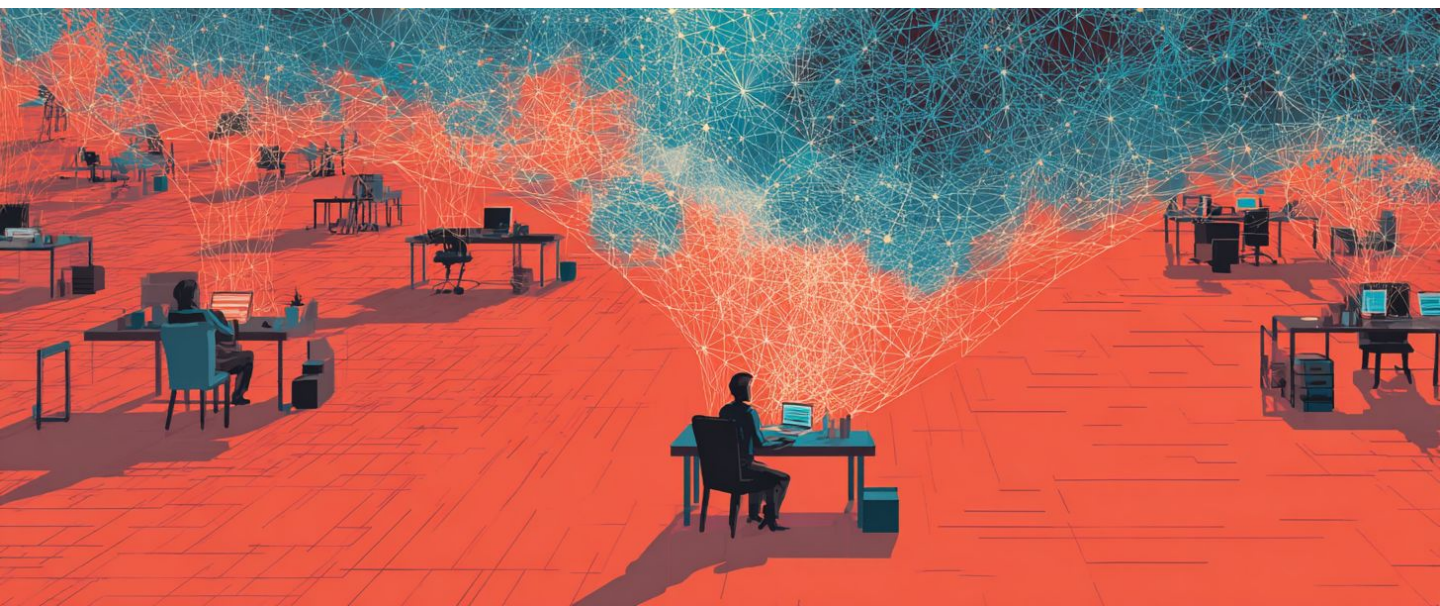
Samtidigt finns områden där utvecklingen gått långsammare. CSN och Myndigheten för yrkeshögskolan har till exempel inga publika API:er för rapportering eller datauttag, trots stora volymer information som är central för både utbildningsplanering och kompetensförsörjning. I dessa delar sker rapportering huvudsakligen manuellt eller via uppladdade filer, vilket både ökar den administrativa bördan och gör data svår att återanvända.

Ladok och Yrkeshögskolan arbetar samtidigt med digitala intyg och betyg – en utveckling som drivs av det kommande nationella digitala identitetsramverket. Även om dessa lösningar ännu är under införande pekar utvecklingen mot att de kan få stor betydelse vid bakgrundskontroller för att förhindra fusk med betyg och intyg.

Men skillnaderna mellan aktörerna gör att arbetsmarknadens datalandskap fortfarande fungerar mer som ett lapptäcke än som en sammanhängande struktur.

Omställningsdata – värdefulla uppgifter som i praktiken är svåra att använda

Omställningsorganisationerna har en viktig roll i att stötta medarbetare som riskerar att förlora jobbet. Trots att de samlar in omfattande data om sina insatser är tillgången till dessa uppgifter mycket begränsad. Forskare måste söka tillstånd från varje organisation separat, och Arbetsförmedlingen har inte tillgång trots att informationen är central för att ge rätt stöd till individer som skrivs in som arbetssökande.



Det juridiska ramverket är en del av förklaringen, men de administrativa rutinerna bidrar också. Sammantaget innebär det att data som skulle kunna stärka både politik, forskning och praktiskt omställningsarbete i realiteten är mycket svåra att använda.

Eftersom stora delar av verksamheten finansieras med offentliga medel finns ett legitimt intresse av ökad transparens. Det är fullt möjligt att utveckla lösningar som skyddar individens integritet samtidigt som data görs tillgängliga för forskning och samhällsanalys.

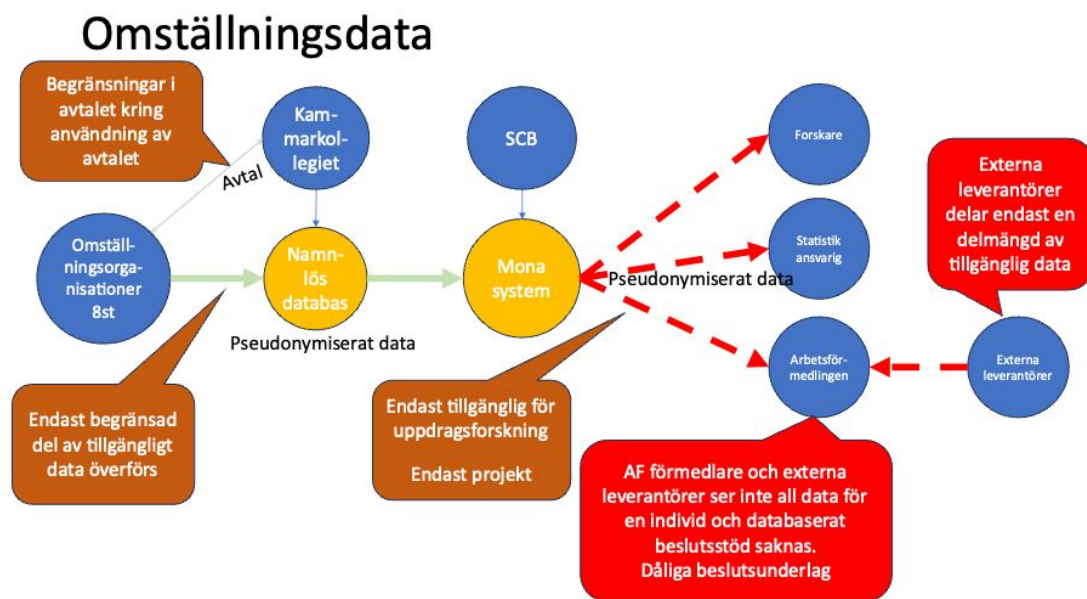


Bild 2: Dataflödet för omställningsdata

Kommunerna och Arbetsförmedlingen – två system som sällan möts

Kommunerna och Arbetsförmedlingen arbetar båda med arbetslösa som står långt från arbetsmarknaden. I teorin borde deras insatser komplettera varandra, men i praktiken saknas ofta strukturerade data om kommunernas arbete. Konsekvensen blir att det är svårt att följa individer över organisatoriska gränser, vilket ökar risken för att människor faller mellan stolarna.

Det här är inte en teknisk fråga enbart – det handlar också om ansvarsfördelning, juridik och avsaknad av nationella standarder. Men oavsett orsak blir effekten densamma: svårt att utvärdera kommunala arbetsmarknadsinsatser och svårt att skapa en sammanhållen bild av individers stödbehov.

Kommuner - Arbetsförmedling

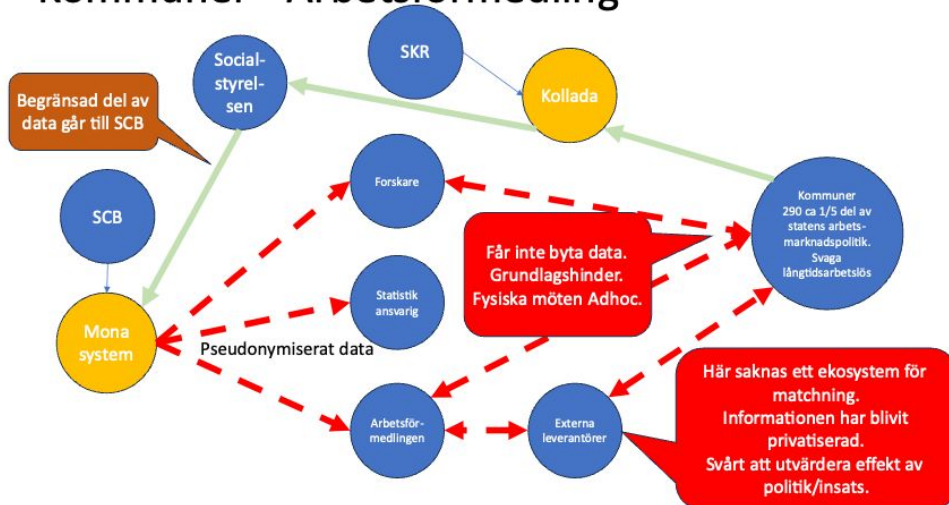


Bild 2: Kommuner Arbetsförmedling Källskattedata kopplat till SSYK – liten förändring, stor samhällsnytta

Alla arbetsgivare rapporterar månadsvis källskatteuppgifter (AGI) till Skatteverket. Ett tillägg av yrkeskod (SSYK) och tjänsteomfattning skulle ge ett betydligt rikare underlag för att analysera kompetensförsörjning, bristyrken och regionala arbetsmarknader.

Dessa uppgifter finns redan i arbetsgivarnas lönesystem. Det innebär att uppgiftslämnarbördan för arbetsgivare skulle vara låg, samtidigt som nyttan för forskning, myndigheter och arbetsmarknadsanalys vore mycket stor. Skatteverket har löpande dialoger med de tjugoen leverantörerna av lönesystem på marknaden och det bedöms att den tekniska utvecklingen kan ingå i en normal utvecklingscykel (18 månader) efter fattat beslut.

Regionala kompetensprognoser – varierande kvalitet och svåråtkomliga resultat

Regionerna producerar prognoser som används för att dimensionera utbildningsutbudet. I vår genomgång såg vi att både kvalitet och metodik varierar kraftigt, och att materialet i flera fall är svårt att hitta. Resultatet blir att prognoserna får en ojämn roll som beslutsunderlag, trots att de har stor påverkan på utbildningsplanering och regional utveckling.

Här finns en tydlig möjlighet: med gemensamma standarder och en nationell struktur för publicering skulle prognosarbetet kunna få helt annan stabilitet och genomslag.

Vad som saknas och vad som behövs

Sammantaget visar vår genomgång att problemet inte är brist på data. Det som saknas är:

1. **Standardisering** – gemensamma begrepp, metadata och format som gör att data från olika system kan kombineras.
2. **Interoperabilitet** – moderna API:er som möjliggör maskinell rapportering och återanvändning av data utan manuella moment.
3. **Samordning** – ett tydligt regeringsuppdrag som sträcker sig över sektorerna utbildning, arbetsmarknad och omställning.

Sverige har goda förutsättningar. Vår digitala mognad är hög, och vi har redan framgångsrika dataportaler, standardiseringsinitiativ och erfarenheter från myndigheter som Skolverket, Arbetsförmedlingen, SCB och Skatteverket. Men för att ta nästa steg krävs att arbetet blir mer sammanhållet.

Varför detta betyder något

När data kan kombineras påverkas matchning, vägledning och möjligheten till livslångt lärande. Utbildningsanordnare får bättre underlag för att dimensionera utbildningar. Arbetsmarknadsinsatser blir lättare att utvärdera. AI-modeller får bättre träningsdata och blir mer träffsäkra. Och individer får lättare att navigera genom utbildningssystemet och arbetslivet.

En sammanhållen datainfrastruktur skulle därmed:

- stärka matchningseffektiviteten
- ge individer tydligare vägledning
- förbättra politiskt beslutsunderlag
- effektivisera administration
- skapa bättre förutsättningar för innovation

Sverige har allt att vinna på att ta nästa steg. Och stegen behöver inte vara stora – de behöver vara samordnade.



Anders Forslund
Professor emeritus

Institutet för
arbetsmarknads- och
utbildningspolitisk
utvärdering (IFAU)



Nils Carlberg
Fristående
analytiker men lång
erfarenhet av
vuxnas lärande i
yrkeslivet

Inspel 2026



**Vägska
reflektion
& framtid**

**Sammanfattande tankar,
lärdomar och önskemål
kring utvecklingen**

Vilken arbetsmarknad vill vi ha?

Vi befinner oss i ett av de snabbaste teknologiska skiftena i modern tid. AI förändrar inte bara hur vi arbetar utan också förutsättningarna för hur arbetsmarknaden kan organiseras och utvecklas. Mitt i denna acceleration finns ett viktigt behov av att stanna upp.

Om tekniken nu ger oss möjlighet att automatisera mer, frigöra tid och skapa bättre beslutsunderlag än tidigare, då är också tiden kommen att fundera över vilken typ av arbetsmarknad vi vill ha. Det här är en ovanlig situation där system kan omformas, normer omvärderas och nya principer byggas in från grunden innan tekniken sätter ramarna.

En viktig kompass i detta arbete är de unga. Ungdomsbarometerns rapport Trender 2026 - enligt unga visar tydligt att nästa generation vill ha ett arbetsliv som ser annorlunda ut än det vi byggt tidigare. De efterfrågar balans, återhämtning, trygghet och mer mänsklighet i vardagen. De tar avstånd från *grind culture* (ett begrepp som beskriver en kultur där man ska prestera hela tiden) och längtar efter ett långsammare tempo där arbetet inte får ta över hela livet. De söker äkthet framför perfektion och verkliga möten framför ännu mer tid framför skärmar. Det handlar inte om brist på ambition utan om en annan syn på vad ett gott arbetsliv ska vara. Unga vill ha något som är hållbart, meningsfullt och möjligt att kombinera med välmående.

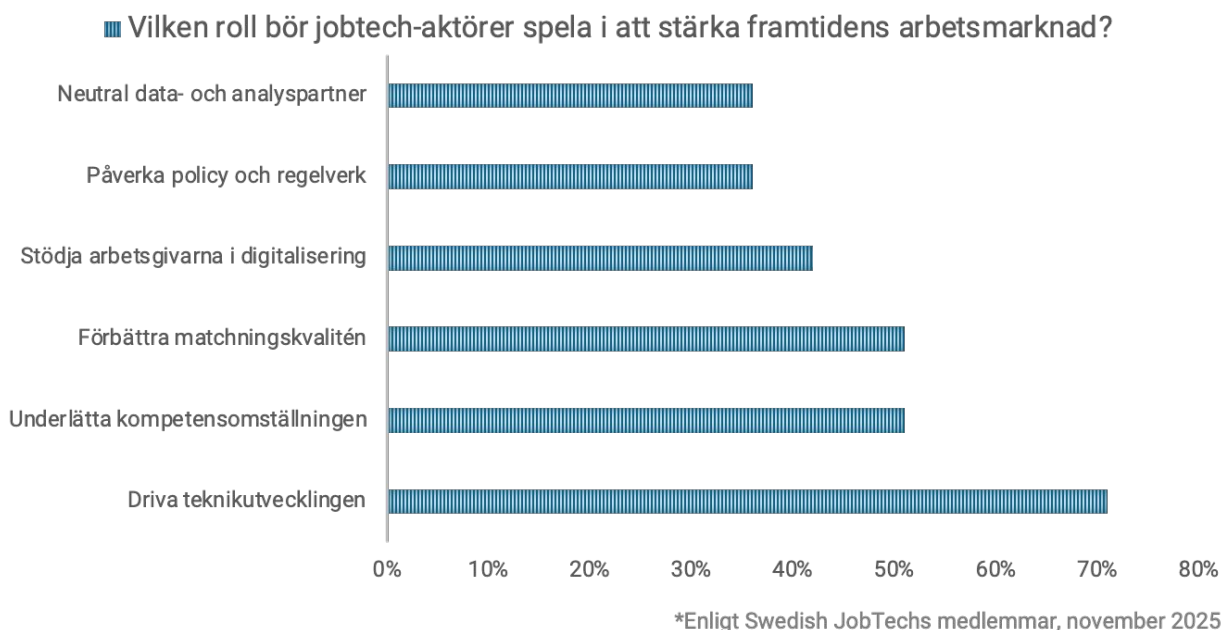


De ungas värderingar bör ses som vägvisare. Om vi vet att nästa generation vill ha ett mer mänskligt arbetsliv, och om vi samtidigt har tillgång till teknologier som kan minska administration, förenkla omställning, personalisera lärande och förbättra matchning, då behöver vi ställa oss frågan om vi bygger de system som svarar mot dessa behov. När tekniken frigör tid har vi också möjlighet att omdirigera fokus från stress till balans.

För att ta vara på den möjligheten räcker det inte med teknik. Det kräver öppna samtal mellan arbetsgivare, myndigheter, utbildningssektorn, fackliga aktörer, startups och civilsamhälle. Det kräver också att fler kan vara med och bidra på riktigt.

Här blir öppna data och gemensamma standarder avgörande. När information delas transparent och tillgängligt blir det möjligt för fler aktörer att utveckla tjänster som stärker matchning, stödjer omställning, skapar social innovation och speglar individers verkliga behov. Det är i samspelet mellan öppenhet, samarbete och teknikutveckling som de mest hållbara lösningarna växer fram.

Vi står inför ett vägsval. AI ger oss en möjlighet att inte bara effektivisera dagens system utan att omdefiniera arbetsmarknaden i en riktning som är mer hållbar, mer inkluderande och mer mänsklig. Om vi lyssnar på de unga, tar tillvara på tekniken och öppnar våra strukturer för fler aktörer kan vi skapa en arbetsmarknad där både människor och organisationer får bättre förutsättningar att utvecklas och där framtidens arbetsliv blir något vi aktivt formar, inte något vi enbart försöker anpassa oss till.



Jobtech-aktörerna har här en nyckelroll att spela. Med sin närhet till användare, sin innovationskraft och sin förmåga att snabbt omsätta behov till fungerande tjänster kan de fungera som brobyggare mellan individ, arbetsgivare och offentliga system. Genom att kombinera teknik, data och praktisk förståelse för arbetsmarknadens vardag kan jobtech bidra till bättre matchning, mer träffsäkert stöd och nya vägar in i arbete – särskilt för dem som i dag riskerar att hamna utanför. För att detta ska lyckas krävs att jobtech inte ses som ett komplement i marginalen, utan som en självklar partner i utvecklingen av framtidens arbetsmarknad.

Generation Alpha dikterar framtidens arbetsmarknad

Generation Alpha (födda 2011-2025) är den största generationen någonsin (de förväntas uppgå till 2 miljarder individer). De kommer att vända upp och ned på hela idén om arbete, karriär och yrkesidentitet. Det är inte små justeringar som väntar, utan en övergång från 'sunny side up' till vändstekt.

Jag har jobbat med generation Alpha de senaste 3 åren och fascineras, inspireras och motiveras av dem. Övriga generationer borde tacka och ta emot för att någon äntligen tar tag i att ifrågasätta arbetslivet i grunden.



Det handlar inte bara om att Generation Alpha är födda in i en digital värld. De är födda in i en AI-värld. För dem är det lika naturligt att samarbeta med algoritmer som med människor. Forskare och analytiker pekar dessutom på att en stor del av de jobb som Gen Alpha kommer att ha inte ens existerar i dag. Newsweek beskriver hur experter förutspår helt nya typer av roller kopplade till AI, data, virtuella miljöer och uppslukande upplevelser. Plattformen Generationalpha.com visar hur skiftena redan pågår, och hur denna generation kommer att röra sig genom arbetslivet på ett sätt som skiljer sig radikalt från vårt.

Det linjära narrativet med skola, utbildning, första jobbet, karriärstege, pension, kommer inte gälla för dem. De kommer att ha flera karriärer under ett liv, ofta parallellt. De kommer att byta bransch, identitet och kompetensuppsättning flera gånger.

För dem är kontinuerligt lärande inte något man gör vid sidan av jobbet, det är grundtillståndet. Och om det är så deras arbetsliv kommer se ut, måste våra strukturer hinna ikapp.

Ett arbetsliv som liknar ett ekosystem mer än en stege.

Studier från bland annat LinkedIn och CanX Global visar att yngre generationer redan ser flexibilitet, frihet och möjligheten att forma sitt eget arbetsliv som ett krav, inte som en förmån. Gen Alpha växer in i en verklighet där hybridarbete, gig, distans och projektliv är normen.

IWG:s undersökningar visar att en överväldigande majoritet av dagens barn och unga förväntar sig att kunna arbeta hemifrån delar av tiden och att långa pendlingar inte är aktuella. Allwork och HR Leader beskriver arbetsplatser där teknik, välmående och kreativitet flätas samman. Kontoret går från att vara kontrollzon till att bli mötesplats.

För arbetsmarknaden innebär detta ett fundamentalt skifte: från fasta, linjära karriärvägar till något som liknar ett ekosystem. Människor kommer röra sig mellan anställning, frilans, entreprenörskap, utbildning och återhämtning, om och om igen. Jobbmatchning kan inte längre baseras på statiska CV:n, den måste bygga på levande kompetensprofiler, lärandespår och värderingar.

De jobb som är genuint mänskliga kan få högre status

När AI tar över många av de repetitiva, administrativa och förutsägbara uppgifter som i dag definierar stora delar av arbetsmarknaden frigörs något annat. Frågan blir inte vilka jobb som försvinner, utan vilka mänskliga kvaliteter som blir viktigare.

Och här blir det riktigt intressant.

Parallellt med att AI-nära jobb växer fram pekar artiklarna på en annan trend: det genuint mänskliga riskerar att bli en bristvara. Troligtvis gäller även den mest grundläggande ekonomiska principen om utbud och efterfrågan sannolikt även här; när något blir sällsynt ökar både efterfrågan och värdet.

Yrken där empati, närvaro och kroppsligt arbete är centralt. Jobb där människans kvaliteter är överlägsna AI, även om det kan komma en tid där AI även kan hjälpa till där.

Vi kan mycket väl stå inför en framtid där vissa yrken som i dag har låg status blir bland de mest eftertraktade. Jag tänker på vård, omsorg, äldreomsorg, barnomsorg, stödyrken i skola, psykiatri och socialt arbete. Yrken där empati, närvaro, kroppsligt arbete, relationsskapande och långsiktighet är centralt. Jobb där människans kvaliteter är överlägsna AI, även om det kan komma en tid där AI även kan hjälpa till där.

När kunskapsarbetet i allt högre grad handlar om att samarbeta med AI kommer just de arbeten där den mänskliga närvaron är själva kärnan i värdeskapandet att bli allt mer betydelsefulla. Jag tror att vi kommer att se en omvärdering av vad vi kallar "kvalificerat" arbete, inte bara språkligt, utan i lön, villkor och status.

Vi kan mycket väl stå inför en framtid där vissa yrken som i dag har låg status blir bland de mest eftertraktade.

- Clara Nordlander Wiberg



Samhällsstrukturen måste förändras

För att samhället ska kunna möta det arbetsliv som forskningen och rapporterna pekar mot måste vi genomföra flera genomgripande systemskiften. Det är avgörande, inte bara för att kunna ta tillvara Generation Alphas potential, utan också för att undvika framtida kompetensbrist och ökade klyftor när unga rör sig snabbare än de strukturer som ska bära dem.

1. Utbildningssystemet måste byggas om.

Det handlar inte om att addera "AI i skolan", utan om att skapa strukturer för livslångt lärande som faktiskt fungerar. Detta kan vara kortare utbildningscykler, modulära kurser, möjlighet att kliva i och ur studier under hela livet. Att byta bana kan inte ses som ett misslyckande, det måste vara förväntat, välkomnat och uppskattat.

2. Trygghetssystemen måste uppdateras.

De är fortfarande byggda för heltidsanställningar. Om allt fler rör sig mellan gig, frilans, deltidsjobb och studier måste pensioner, försäkringar och sociala skyddsnät hänga med. Annars riskerar vi att förlora trygghet i samma takt som vi vinner flexibilitet. För företag inom dessa branscher blir detta en fråga om ren överlevnad när kundbeteenden förändras.

3. Jobtech-infrastrukturen måste ta ett större kliv.

Matchning kan inte längre handla om titel, bransch och antal år i erfarenhet. Den måste spegla kompetens, potential, värderingar och livssituation. Ett barn som växer upp med AI som vardagsverktyg kommer inte att nöja sig med plattformar som låter dem ladda upp ett statiskt CV som sedan scannas av ett annat AI-verktyg. CV:ns tid är i praktiken förbi. Redan idag, nu. De företag som lär sig förstå människors kompetens på djupet, bortom papper och punktlister, kommer göra bättre rekryteringar och därmed bli de mest framgångsrika.

4. Vi behöver ett attitydskifte.

Om vi menar allvar med att de mest mänskliga jobben blir viktigare när AI tar över mer, måste detta synas i politiken, i lönekuvertet, i hur vi pratar om arbete med våra barn.

Generation Alpha kommer inte anpassa sig till vår gamla bild av arbetslivet.

Det är vi, dagens vuxna, som behöver anpassa system, strukturer och attityder till den värld de kommer att leva och arbeta i. Ju tidigare vi börjar, desto större chans att arbetsmarknaden de möter blir en plats för utveckling, mening och mänsklighet och inte ännu en kris att hantera



Generation Alpha kommer inte anpassa sig till vår gamla bild av arbetslivet.

- Clara Nordlander Wiberg

Slutord: Det är nu vi formar nästa arbetsliv

När vi tänker tillbaka på pandemin är det lätt att minnas en tid av oro och osäkerhet. Men pandemin bidrog också till en av de största transformationerna vi har upplevt i modern tid. Kris föder innovation. På några månader förändrades vårt sätt att arbeta, lära och organisera oss. Det som tidigare hade varit långsamma, nästan omöjliga förändringar blev plötsligt vardag. Hybridarbete blev norm, digitala verktyg blev självklarhet och synen på flexibilitet skiftade för alltid.

Vi står inför en liknande kraft nu. AI förändrar arbetsmarknaden i realtid och den förändringen kommer inte att vänta på att vi känner oss redo. Skillnaden den här gången är att vi har en möjlighet att vara proaktiva.

AI kommer inte bara att effektivisera det vi redan gör. Den kommer att omforma roller, processer, ansvar, möjligheter och relationer. Den kommer att väcka frågor om etik, trygghet, kompetens, tempo och mening. Och den kommer att tvinga oss att definiera vad som är mänskligt arbete och vad som är tekniskt arbete. Men den kommer också att ge oss möjligheten att skapa ett arbetsliv som är mer flexibelt, mer hållbart och mer mänskligt än det vi har idag.

Det som blir avgörande nu är att fler inser att vi befinner oss i en transformation. Ett skifte på arbetsmarknaden pågår, och fler behöver bidra till att forma det.

Därför behöver fler röster höras. Det räcker inte att experter, teknikutvecklare och beslutsfattare sitter vid ritbordet. Den arbetsmarknad vi är på väg mot behöver ritas tillsammans. Med de som söker jobb. De som byter karriär. De som jobbar i offentlig sektor och privat sektor. De som står långt från arbetsmarknaden. De som är unga och precis på väg in. Och de som har lång erfarenhet.

Vår tid med AI lär oss att förändring inte bara kan ske snabbt, utan också med riktning. Om vi tar chansen. Om vi bjuder in fler i samtalet. **Om vi bygger med öppna data, delad kunskap och ett tydligt fokus på människan.**

Stort tack till alla som har bidragit med kunskap, insikter och viktiga frågor till årets Insikt JobTech: Framtidens arbetsmarknad i AI-eran. Dialogen är viktig, och behöver fortsätta hela 2026.

Framtidens arbetsmarknad är inte något som bara kommer att hända. Det är något vi aktivt är med och skapar. Arbetslivet kommer att förändras, men frågan är i vilken riktning vi vill gå. Och vilka som aktivt tar en roll i att vara med och forma den.

Swedish JobTech och våra medlemmar finns redo för samtal om morgondagen, med lång gemensam praktisk erfarenhet bakom oss. Välkomna att höra av er.

Källor

Arbetsförmedlingen (2025). Arbetsmarknadsutsikterna 2025.

Arbetsförmedlingen (2025). Öppna specifikationer och datastandarder för arbetsmarknadsinformation.

Bjursell, C. (2021). Lärande i arbetslivet – framgångsfaktorer och utmaningar. Jönköping University.

Digg – Myndigheten för digital förvaltning (2025). Nationell uppföljning av öppna data och datadelning 2025.

Ellström, P.-E. (2010). Arbetsplatsen som lärandemiljö. Linköpings universitet.

European Commission (2024/2025). Implementation of the AI Act: State of Play.

Eurofound (2025). Working Life 2025: AI, Hybrid Work and Labour Transitions.

Hasson, H., & von Thiele Schwarz, U. (2023). Implementeringsboken: Så inför du nytt som gör nytta. Natur & Kultur.

McKinsey Global Institute (2025). AI in 2025: Workforce Transformation and Productivity.

OECD (2025). Skills Outlook 2025: AI, Labour Mobility and Learning Systems.

Regeringskansliet (2024). Arbetslösheten i Sverige: Så ser den ut.

Regeringskansliet (2025). Uppföljning av AI-kommissionens färdplan: Lägesrapport 2025.

Riksbanken (2025). Labour Market Matching in Sweden: Trends, Drivers and Implications. Ekonomiska kommentarer och analyser.

SCB (2025). Arbetskraftsundersökningen (AKU), helårsdata 2024 och Q1 2025.

SKR – Sveriges Kommuner och Regioner (2024). Personalen i välfärden 2024.

SNS (2024). God svenska vägen till arbete för utrikes födda. Studieförbundet Näringsliv och Samhälle.

Socialstyrelsen (2024). Vad tycker de äldre om äldreomsorgen? Öppna jämförelser.

Sveriges Kommuner och Regioner (2024). Välfärdens kompetensförsörjning: Personalprognos 2023–2033 och strategier för att klara kompetensförsörjningen.

Sveriges Kommuner och Regioner (2025). Nio strategier för att säkra kompetensförsörjningen 2024–2027.

TechSverige (2025). Digitalisering och kompetensförsörjning 2025.

Tillväxtanalys (2024). Arbetskrafts- och kompetensbrist: Utveckling, orsaker och konsekvenser. Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser.

Ungdomsbarometern (2025). Trender 2026 – enligt unga.

Swedish JobTech - Medlemmar / Partners

