

# KVALITETSDEKLARATION

## Lediga jobb och rekryteringsbehov (LOR)

### Ämnesområde

Arbetsmarknad

### Statistikområde

Efterfrågan på arbetskraft

### Produktkod

AM0702

### Referenstid

2025, kvartal och år

<b>Statistikens kvalitet .....</b>	<b>3</b>
1 Relevans .....	3
1.1 Ändamål och informationsbehov .....	3
1.1.1 Statistikens ändamål .....	3
1.1.2 Statistikanvändares informationsbehov .....	3
1.2 Statistikens innehåll .....	4
1.2.1 Objekt och population .....	5
1.2.2 Variabler .....	6
1.2.3 Statistiska mått .....	7
1.2.4 Redovisningsgrupper .....	8
1.2.5 Referenstider .....	9
2 Tillförlitlighet .....	10
2.1 Tillförlitlighet totalt .....	10
2.2 Osäkerhetskällor .....	11
2.2.1 Urval .....	11
2.2.2 Ramtäckning .....	12
2.2.3 Mätning .....	13
2.2.4 Bortfall .....	15
2.2.5 Bearbetning .....	16
2.2.6 Modellantaganden .....	16
2.3 Preliminär statistik jämförd med slutlig .....	17
3 Aktualitet och punktlighet .....	17
3.1 Framställningstid .....	17
3.2 Frekvens .....	17
3.3 Punktlighet .....	18
4 Tillgänglighet och tydlighet .....	18
4.1 Tillgång till statistiken .....	18
4.2 Möjlighet till ytterligare statistik .....	18
4.3 Presentation .....	18
4.4 Dokumentation .....	18
5 Jämförbarhet och sam användbarhet .....	18
5.1 Jämförbarhet över tid .....	18
5.2 Jämförbarhet mellan grupper .....	19
5.3 Sam användbarhet i övrigt .....	20
5.4 Numerisk överensstämmelse .....	20
<b>Allmänna uppgifter .....</b>	<b>21</b>
A Klassificeringen Sveriges officiella statistik .....	21
B Sekretess och personuppgiftsbehandling .....	21
C Bevarande och gallring .....	21
D Uppgiftsskyldighet .....	21
E EU-reglering och internationell rapportering .....	21
F Historik .....	22
G Kontaktuppgifter .....	22
<b>Bilaga 1. Målstorheter, tre kategorier .....</b>	<b>23</b>

## Statistikens kvalitet

### 1 Relevans

#### 1.1 Ändamål och informationsbehov

##### 1.1.1 Statistikens ändamål

Numerisk information om arbetsgivarnas efterfrågan på arbetskraft utgör ett viktigt underlag för beskrivning av läget på arbetsmarknaden och dess funktionssätt. Därför redovisar Statistiska centralbyrån (SCB) statistik, baserad på undersökningen *Lediga jobb och rekryteringsbehov (LOR)*, avseende *lediga jobb, rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov* samt *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov per yrke*. Tillsammans ger statistiken från LOR och statistikprodukten *Anställningar*<sup>1</sup> en samlad bild av den totala realiserbara efterfrågan på arbetskraft. Utbudssidan av arbetsmarknaden beskrivs med hjälp av statistikprodukterna *Arbetskraftsundersökningarna*, *Befolkningens arbetsmarknadsstatus* och *Yrkesregistret* med yrkesstatistik.

Statistiken över *lediga jobb* ska kunna användas som underlag för konjunkturbedömningar, samhällsekonomisk analys och prognosverksamhet. LOR redovisar därför kvartalsvis statistik om efterfrågan på arbetskraft i form av lediga jobb, samt den otillfredsställda efterfrågan på arbetskraft i form av lediga jobb med omgående tillträde. Den senare typen av lediga jobb syftar till att belysa den mer akuta arbetskraftsbristen. LOR redovisar även statistik om antal lediga jobb per anställning, i syfte att belysa rörligheten på arbetsmarknaden, samt förändringen av antalet lediga jobb på ett års sikt. De relativa storheterna underlättar vid jämförelser, över tid och mellan grupper.

I syfte att ge en mer detaljerad bild av efterfrågan på arbetskraft redovisar LOR även statistik över *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov* och *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov per yrke*. Denna statistikredovisas med lägre frekvens än statistiken över *lediga jobb*.

Delar av statistiken används för att fullgöra de skyldigheter som åligger Sverige enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 453/2008, Kommissionens förordning (EG) nr 1062/2008 samt Kommissionens förordning (EG) nr 19/2009, vilka reglerar kvartalsstatistik över lediga platser i gemenskapen.

##### 1.1.2 Statistik användares informationsbehov

Finansdepartementet, Konjunkturinstitutet, Riksbanken och Arbetsförmedlingen, liksom arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer samt banker med egen analysverksamhet, gör konjunkturbedömningar och bedriver prognosverksamhet. För att kunna beskriva läget och utvecklingen på arbetsmarknaden behöver de aktuell information om efterfrågan på arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden.

Utbildningsanordnare, utbildningsplanerare samt studie- och yrkesvägledare, på skolor och arbetsförmedlingar, behöver information om rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov i sin yrkesutövning. Även

<sup>1</sup> För mer information om *Anställningar*, se [Anställningar \(scb.se\)](https://scb.se/anstallningar) (hämtad 2025-03-20).

SCB har behov av information av detta slag, inom ramen för myndighetens prognosverksamhet för utbildning och arbetsmarknad.

Information om efterfrågan på arbetskraft på svensk arbetsmarknad efterfrågas även av massmedia för nyhetsbevakning, av forskare och utbildningsväsendet för forskning samt av Eurostat för analys och vidare spridning.

Två storheter som efterfrågas av användare, men ändå inte redovisas inom ramen för LOR, är genomsnittlig rekryteringstid samt hur stor del av de lediga jobben som utgörs av ersättningsrekrytering till befintliga jobb respektive rekrytering till nya jobb. Orsaken till detta är att skattning av dessa förutsätter tillgång till uppgifter av ett slag som i nuläget inte finns tillgängliga, vare sig i LOR eller genom andra källor.

## 1.2 Statistikens innehåll

Nedan beskrivs kortfattat de målstorheter som skattas och redovisas inom ramen för LOR. Där så bedömts relevant är beskrivningen uppdelad efter

- *lediga jobb*
- *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov*
- *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov per yrke*

vilket motsvarar de tre kategorier av målsstorheter som skattas och redovisas.

Informationen i avsnitt 1.2 sammanfattas också i tabellform i bilaga 1, tabell 1-3.

### *Lediga jobb*

Målstorheterna inom denna kategori skattas och redovisas kvartalsvis, för referensperioden kvartal. Storheten antal lediga jobb skattas för följande typer av lediga jobb:

- antal lediga jobb, totalt
- antal lediga jobb med respektive utan annons
- antal lediga jobb med omgående tillträde
- antal lediga jobb exklusive vikariat

För samtliga storheter avseende antal lediga jobb skattas också årlig förändring, uttryckt i procent.

Dessutom skattas kvoten lediga jobb per anställning. Kvoten skattas för antal lediga jobb, totalt, respektive antal lediga jobb med omgående tillträde.

Statistiken redovisas efter antal anställda, näringsgren, region samt sektor.

### *Rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov*

Inom denna kategori skattas och redovisas två gånger per år storheter som belyser arbetsgivares rekryteringserfarenheter de senaste sex månaderna utifrån följande aspekter:

- rekryteringsaktivitet
- upplevda rekryteringsproblem
- vidtagna åtgärder vid rekryteringsproblem
- huruvida arbetsgivaren lyckats, eller inte lyckats, rekrytera
- konsekvenser av att inte ha lyckats rekrytera

Statistiken belyser även arbetsgivarnas rekryteringsbehov, utifrån anställningsplaner på ett års sikt.

Samtliga målstorheter avser referensperioden kvartal och uttrycks i termer av såväl antal som andel, där nämnaren i andelen varierar beroende på vilken aspekt det är som ska belysas.<sup>2</sup> Andelen förekommer även i storleksvägd version.<sup>3</sup> Sett ur ett intresseperspektiv skulle storleksvägda andelar avseende aspekterna i föregående lista, med undantag för rekryteringsaktivitet, använda antalet sökta personer som storleksvariabel, men i syfte att hålla uppgiftslämnarbördan nere samlas inte denna uppgift in inom ramen för LOR. De vägda andelarna är därför definierade med antal anställda som storleksvariabel.

Statistiken redovisas efter antal anställda, näringsgren, region samt sektor.

### *Rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov per yrke*

Inom denna kategori skattas och redovisas, en gång per år, storheter som belyser arbetsgivares rekryteringserfarenheter per yrke de senaste sex månaderna utifrån aspekterna rekryteringsaktivitet och rekryteringserfarenhet, för en på förhand bestämd mängd grupper av yrken, benämnda yrkesgrupper. Statistiken belyser även arbetsgivarnas rekryteringsbehov, med utgångspunkt i uppgifter om antal personer som saknas per yrke. Genomgående gäller att redovisningen efter yrke sker med utgångspunkt i Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) 2012.<sup>4</sup>

Var och en av målstorheterna avser referensperioden år och uttrycks i termer av såväl antal som andel, där nämnaren i andelen varierar beroende på vilken egenskap det är som ska belysas.<sup>5</sup> Andelen ges även i storleksvägd version.<sup>3</sup> Sett ur ett intresseperspektiv skulle de storleksvägda andelarna avseende aspekten rekryteringserfarenhet använda antalet sökta personer i yrket som storleksvariabel, men i syfte att hålla uppgiftslämnarbördan nere samlas inte denna uppgift in inom ramen för LOR. De vägda andelarna är därför definierade utifrån storleksvariabeln genomsnittligt antal anställda i yrket, baserat på samtliga arbetsställeenheter som tillhör samma bransch och storleksgrupp.<sup>6</sup>

Statistiken redovisas efter yrke och region.

#### **1.2.1 Objekt och population**

Målpopulationen utgörs av samtliga verksamma arbetsställeenheter som bidrar till svensk produktion och har minst en anställd, exklusive hushåll som

<sup>2</sup> För mer detaljerad information, se tabell 2 i bilaga 1.

<sup>3</sup> För mer information om storleksvägningen, se avsnitt 1.2.3 och relevant tabell i bilaga 1 samt dokumentationen om statistikens framställning på [Lediga jobb och rekryteringsbehov \(scb.se\)](https://scb.se/lediga-jobb-och-rekryteringsbehov).

<sup>4</sup> För mer information om SSYK, se [MIS: Standard för svensk yrkesklassificering 2012](https://scb.se/mis-standard-for-svensk-yrkesklassificering-2012) (hämtad 2025-03-25). För mer information om yrkesgrupper och yrken inom LOR, se avsnitt 1.2.4 och 2.2.3 samt dokumentationen om statistikens framställning på [Lediga jobb och rekryteringsbehov \(scb.se\)](https://scb.se/lediga-jobb-och-rekryteringsbehov).

<sup>5</sup> För mer detaljerad information, se tabell 3 i bilaga 1.

<sup>6</sup> Branschtillhörighet på detaljgruppsnivå enligt Standard för svensk näringsgrensindelning (SNI) 2007 (för mer information, se [SNI 2007 Standard för svensk näringsgrensindelning 2007 \(scb.se\)](https://scb.se/sni-2007-standard-for-svensk-naringsgrensindelning-2007), hämtad 2025-05-22) och storleksgrupp enligt antal anställda, klassindeldad enligt den princip som ges i avsnitt 1.2.4.

arbetsgivare och verksamhet vid internationella organisationer. Referensperioden för målobjekten definieras genomgående med utgångspunkt i en specifik kalendermånad.

Eftersom samtliga aktiva verksamheter i Sverige kan nås via målpopulationen, bedöms den överensstämma mycket väl med flertalet centrala användares intressepopulation.

Genomgående utgör arbetsställeenhet även urvals- och observationsobjekt.

### 1.2.2 Variabler

Nedan redogörs för de mål- och observationsvariabler som används i LOR. Referensperioden för målvariablerna definieras genomgående med utgångspunkt i en specifik kalendermånad. Målvariablerna bedöms sammantaget överensstämma väl med de intressevariabler de är avsedda att representera.

#### *Lediga jobb*

Nedan anges de variabler som ingår i storheter avseende *lediga jobb*. Samtliga målvariabler utom en, antal anställda, svarar direkt mot, eller härleds med utgångspunkt i, observationsvariabler som direktinsamlas:

- Lediga jobb med annons
- Lediga jobb utan annons
- Lediga jobb, totalt
  - o Summan av lediga jobb med annons och lediga jobb utan annons
- Lediga jobb med omgående tillträde
- Lediga jobb, totalt exklusive vikariat
  - o Differensen mellan lediga jobb, totalt och lediga jobb, vikariat
- Antal anställda
  - o Som observationsvariabel används uppgiften om antal anställningar för den aktuella kalendermånaden, vilken härleds utifrån uppgifter som tas fram inom ramen för produkten Anställningar; se även avsnitt 2.2.6 för mer information.<sup>7</sup>

#### *Rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov*

Nedan anges de variabler som ingår i storheter avseende *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov*. Samtliga variabler utom den sista i listan är kategoriska:

- Rekryteringsaktivitet de senaste sex månaderna
- Har upplevt rekryteringsproblem de senaste sex månaderna
- Typ av rekryteringsproblem de senaste sex månaderna
- Åtgärder vid rekryteringsproblem de senaste sex månaderna
- Har rekryterat eller försökt rekrytera de senaste sex månaderna
- Lyckats eller inte lyckats rekrytera de senaste sex månaderna

<sup>7</sup> För en enskild arbetsställeenhet sammanfaller normalt antal anställda med antal anställningar, då varje anställd typiskt svarar mot en anställning. Summering av antal anställda (alternativt antal anställningar) över arbetsställeenheter ger dock totalt antal anställningar, som inte nödvändigtvis överensstämmer med totalt antal anställda – sett ur ett individperspektiv svarar en person som samtidigt är anställd av flera arbetsgivare mot mer än en anställning.

- Konsekvenser av att inte ha lyckats rekrytera de senaste sex månaderna
- Anställningsplaner på ett års sikt
- Antal anställda

För samtliga variabler i listan utom den sista, svarar målvariabeln antingen direkt mot en observationsvariabel, eller mot en logisk härledning från en eller flera observationsvariabler, som direktinsamlas. För antal anställda används uppgiften om antal anställningar för den aktuella kalendermånaden som observationsvariabel.

### *Rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov per yrke*

Storheter avseende *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov per yrke* är baserade på följande variabler, där de tre första är kategoriska:

- Tillhör en bransch<sup>8</sup> inom vilken uppgifter om rekryteringserfarenhet i yrket ska lämnas
- Rekryteringsaktivitet de senaste sex månaderna i yrket
- Rekryteringserfarenhet de senaste sex månaderna i yrket
- Genomsnittligt antal anställda i yrket per arbetsställeheten i den kombination av bransch och storleksgrupp som arbetsställeheten tillhör
- Antal personer i yrket som saknas, där arbetet inte blir utfört idag

För samtliga variabler utom den sista, där yrke avser yrke enligt SSYK, gäller att yrke svarar mot yrkesgrupp<sup>9</sup>. Observationsvariablerna avseende rekryteringsaktivitet, rekryteringserfarenhet och antal personer som saknas direktinsamlas. Övriga observationsvariabler härleds från uppgifter som tas fram inom ramen för produkten Yrkesregistret med yrkesstatistik. Vad gäller de fyra första variablerna i listan *kan* det föreligga skillnad mellan målvariabeln och motsvarande observationsvariabel, trots att de härleds enligt samma principer; se avsnitt 2.2.3 för mer information.

### **1.2.3 Statistiska mått**

Samtliga målstorheter är definierade med utgångspunkt i de statistiska måtten summa, medelvärde och kvot.

Målstorheter av antalstyp definieras för referensperioden kvartal som ett genomsnitt över de ingående månaderna i referenskvartalet, baserat på månatliga summor av aktuell målvariabel. För referensperioden år gäller att en målstorhet av antalstyp definieras som ett genomsnitt per kvartal, baserat på kvartalsstorheter av antalstyp avseende första och tredje kvartalet under referensåret. Måttet summa används således för att bearbeta variabelvärden för en viss månad, medan måttet medelvärde används för att kombinera månadsstorheter till storheter avseende antingen kvartal eller år.

<sup>8</sup> Branschtillhörighet på detaljgruppsnivå enligt SNI 2007; för mer information, se avsnitt 1.2.4 och 2.2.3 samt dokumentationen om statistikens framställning på [Lediga jobb och rekryteringsbehov \(scb.se\)](https://www.scb.se/lediga-jobb-och-rekryteringsbehov).

<sup>9</sup> För mer information om yrkesgrupper och yrken inom LOR, se avsnitt 1.2.4 och 2.2.3 samt dokumentationen om statistikens framställning på [Lediga jobb och rekryteringsbehov \(scb.se\)](https://www.scb.se/lediga-jobb-och-rekryteringsbehov).

Målstorheter av kvottyp, exempelvis andel och storleksvägd andel, definieras genomgående som en kvot mellan två storheter av antalstyp, definierade enligt ovan. För storleksvägda andelar gäller att målvariabeln i såväl täljare som nämnare multipliceras med en storleksvariabel innan summering och medelvärdesberäkning genomförs.

#### 1.2.4 Redovisningsgrupper

Sett ur ett målperspektiv gäller genomgående, oavsett vilken storhet som avses, att indelning i redovisningsgrupper görs med utgångspunkt i information som speglar situationen under kalendermånaden. Inom ramen för skattningsförfarandet gäller dock att indelningen i redovisningsgrupper görs utifrån observationsvariabler som speglar situationen då urvalsramen framställdes, med undantag för delar av statistiken avseende *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov per yrke*, se nedan.

##### *Lediga jobb*

Statistiken redovisas för hela arbetsmarknaden, samt efter följande indelningsgrunder:

- Antal anställda
  - o 1–4 anställda, 5–9 anställda, 10–49 anställda, 50–99 anställda, 100–199 anställda, 200+ anställda samt grupperingen 1–9 anställda
- Näringsgren
  - o Avdelning enligt SNI 2007, 19 kategorier
  - o Gruppering av vissa avdelningar, 5 kategorier
- Region
  - o NUTS 3 (län), enligt Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques<sup>10</sup>, 21 kategorier
  - o Gruppering enligt NUTS 1 (3 kategorier) och NUTS 2 (8 kategorier)
- Sektor
  - o Näringslivet, staten, region, kommun samt hushållens icke-vinstdrivande organisationer, enligt Standard för institutionell sektorindelning (INSEKT) 2014<sup>11</sup>
  - o Staten, region och kommun utgör tillsammans offentlig förvaltning

Indelningsgrunderna används var för sig och för några kombinationer.

##### *Rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov*

De storheter som skattas och redovisas avser enbart den del av målpopulationen som utgörs av arbetsställeenheter med minst fem anställda. Statistiken redovisas efter indelningsgrunderna antal anställda, näringsgren,

<sup>10</sup> För mer information, se [Regionala indelningar i Sverige den 1 januari 2019 \(scb.se\)](https://scb.se/regionala-indelningar-i-sverige-den-1-januari-2019) (hämtad 2024-08-26).

<sup>11</sup> För mer information, se [MIS 2014:1 Standard för institutionell sektorindelning INSEKT 2014. Standard för indelning av ägarkontroll 2000. ÄGAR Indelning efter juridisk form JURFORM \(pdf\) \(scb.se\)](https://scb.se/mis-2014-1-standard-for-institutionell-sektorindelning-insekt-2014-standard-for-indelning-av-agarkontroll-2000-agar-indelning-efter-juridisk-form-jurform-pdf) (hämtad 2024-08-26).

region och sektor, enligt samma princip som för kategorin *lediga jobb*, med undantag för att vissa avdelningar inte redovisas var för sig.

#### *Rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov per yrke*

Även för denna kategori skattas och redovisas enbart statistik som avser den del av målpopulationen som utgörs av arbetsställeenheter med minst fem anställda. Statistiken avseende rekryteringsaktivitet och rekryteringserfarenhet redovisas per yrkesgrupp<sup>12</sup>, efter NUTS 1.

Statistiken avseende rekryteringsbehov, uttryckt i termer av antal personer som saknas per yrke, redovisas med utgångspunkt i de yrken inom vilka personer saknas vid mättillfället. Redovisningen görs efter SSK 2012, för indelning på en-, två-, tre- och firsiffernivå<sup>13</sup> och gruppering av vissa yrken på ensiffernivå, samt för flertalet yrkesgrupper<sup>14</sup>. För redovisningsgrupper som skapas utifrån indelning på ensiffernivå redovisas statistiken även efter NUTS 1, NUTS 2 och NUTS 3 (län).

Vilka arbetsställeenheter som ska bidra med uppgifter avseende rekryteringsaktivitet och rekryteringserfarenhet för en viss yrkesgrupp bestäms med utgångspunkt i uppgifter om dels antalet anställda i yrkesgruppen i fråga enligt Yrkesregistret<sup>15</sup>, dels branschtillhörighet på detaljgruppsnivå enligt SNI 2007. Först sorteras detaljgrupperna i fallande ordning efter totalt antal anställda i aktuell yrkesgrupp och den kumulativa andelen anställda i yrkesgruppen efter den använda sorteringsordningen fastställs. Samtliga arbetsställeenheter som tillhör en detaljgrupp för vilken

- den kumulativa andelen anställda i yrkesgruppen till och med gruppen innan är mindre än 95 procent
- den kumulativa andelen anställda i yrkesgruppen till och med gruppen är minst 95 procent

ska bidra med uppgifter om yrkesgruppen i fråga. I stegen ovan används Yrkesregistret avseende kalenderår 2022.

#### **1.2.5 Referenstider**

För kategorierna *lediga jobb* respektive *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov* gäller att samtliga storheter som skattas och redovisas speglar situationen för referensperioden kvartal. Storheterna är dock baserade på medeltal av storheter för de månader som ingår i kvartalet, och för dessa gäller att referensperioden är månad för både mål- och observationsobjekt. För kategorin *rekryteringserfarenhet och rekryteringsbehov per yrke* gäller att samtliga storheter som skattas och redovisas speglar situationen för referensperioden år. Storheterna är dock baserade på medeltal av storheter för kvartal, vilka i

<sup>12</sup> 85 kategorier; för mer information, se [Yrkesgrupper i undersökningen LOR\\_2024k3.xlsx](#) (hämtad 2025-03-28).

<sup>13</sup> Militära yrken respektive Poliser (yrkesområde 0 respektive yrkesgruppen 336 enligt SSK 2012) ingår inte i statistiken.

<sup>14</sup> Ingenjörer, tekniker, grundlärare, ämneslärare och yrkeslärare ingår inte i statistiken, eftersom SSK-koderna för dessa yrkesgrupper i dagsläget inte entydigt kan översättas till LOR:s yrkesgrupper.

<sup>15</sup> Yrkesregister utgör källa för den yrkesstatistik SCB redovisar; för mer information, se [Yrkesregistret med yrkesstatistik](#) (hämtad 2025-03-25).

sin tur är baserade på storheter för månader, varför referensperioden för mål- och observationsobjekt även i detta fall är månad.

För variabler som avser uppgifter om *lediga jobb* är referensperioden dag, med undantag för variabeln antal anställda för vilken referensperioden är månad. Vad gäller *rekryteringserfarenhet och rekryteringsbehov* och *rekryteringserfarenhet och rekryteringsbehov per yrke* har flertalet variabler referensperioden de senaste sex månaderna. Två undantag är variablerna anställningsplaner på ett års sikt, som har referensperiod ett år framåt, och antal personer som saknas, som har referensperiod dag.

## 2 Tillförlitlighet

### 2.1 Tillförlitlighet totalt

Statistik som redovisas i LOR baseras på uppgifter som huvudsakligen är direktinsamlade inom ramen för en urvalsundersökning. De storheter som skattas och redovisas avser antingen referensperioden kvartal eller år, men varje månad inhämtas uppgifter för ett urval av arbetsställeenheter. Eftersom statistik över *lediga jobb* redovisas kvartalsvis, medan statistik över *rekryteringserfarenhet och rekryteringsbehov* och *rekryteringserfarenhet och rekryteringsbehov per yrke* redovisas med lägre frekvens, varierar mängden uppgifter som efterfrågas med referenskvartal. Uppgifter avseende samtliga variabler samlas in under första och tredje kvartalet, medan under andra och fjärde kvartalet samlas endast uppgifter om *lediga jobb* in. Dock gäller att när uppgifter om *rekryteringserfarenhet och rekryteringsbehov per yrke* samlas in, efterfrågas de endast från en delmängd av urvalet.

Målstorheter som är definierade som ett genomsnitt per månad under kvartalet, beräknat utifrån månatliga summor av relevant målvariabel, skattas genom att respektive månadssumma ersätts med en skattning av densamma. Skattningsförfarandet för månadsstorheter svarar, med viss justering, mot det använda urvalsförfarandet. Inom ramen för skattningsförfarandet skattas även osäkerhetsmått, i form av osäkerhetsmarginaler, vilka redovisas i anslutning till statistiken.

Det använda skattningsförfarandet tar sin utgångspunkt i ett antal antaganden om hur osäkerhetskällorna påverkar tillförlitligheten. Om antagandena som ligger bakom det valda skattningsförfarandet är korrekta, gäller att målstorheterna skattas approximativt väntevärdesriktigt, samt att ett intervall av typen *statistikvärde ± osäkerhetsmarginal* utgör ett konfidensintervall med cirka 95 procents konfidensgrad.

Den osäkerhetsmarginal som redovisas i anslutning till ett statistikvärde är beräknad enligt  $1,96 * \text{skattning av estimatorns medelfel}$ .<sup>16</sup> I avsnitt 2.2 redogörs översiktligt för viktiga aspekter som påverkar hur medelfelen skattas, samt vilka typer av osäkerhet som medelfelsskattningarna är avsedda att kvantifiera.

Om medelfelet skattas till att utgöra 50 procent eller mer av statistikvärdet redovisas varken statistikvärdet eller tillhörande osäkerhetsmarginal. Detta

<sup>16</sup> Med *estimator* avses det skattningsförfarande som används för att beräkna ett statistikvärde och med *medelfel* avses estimatorns standardavvikelse.

görs utifrån bedömningen att skattningen är alltför osäker med hänsyn tagen till statistikens ändamål. Undantaget är storheten årlig förändring, vars statistikvärde och tillhörande osäkerhetsmarginal redovisas under förutsättning att skattningarna som förändringen är baserad på är redovisade.

## 2.2 Osäkerhetskällor

De osäkerhetskällor som bedöms påverka tillförlitligheten är urval, ramtäckning, mätning, bortfall och modellantaganden, där urval är den källa som bedöms bidra mest till den totala osäkerheten. Nedan redovisas hur osäkerhetskällorna bedöms påverka tillförlitligheten i LOR, samt vilka åtgärder som vidtas inom ramen för skattningsförfarandet för att beakta de osäkerheter källorna antas bidra med.

### 2.2.1 Urval

Under ett givet referensår ligger två olika, men positivt samordnade urval, till grund för den statistik som redovisas. Statistiken avseende andra till fjärde kvartalet baseras på det urval som dras under referensårets första kvartal, medan statistiken avseende första kvartalet baseras på det urval som drogs året före referensåret. Beskrivningen nedan avser det urval som drogs under referensåret; för motsvarande information avseende det urval som ligger till grund för statistik avseende referensårets första kvartal hänvisas till föregående års kvalitetsdeklaration.

Rampopulationen framställs med hjälp av en version av SCB:s Företagsdatabas (FDB) med arbetsställeenhet som objekt. Avgränsningen görs utifrån registeruppgifter, som anger om arbetsställeenheten bedriver aktiv verksamhet och bidrar till svensk produktion samt ger information om antal anställda, sektor och huvudsaklig näringsgren.

Rampopulationen delas in i 114 strata (grupper) utifrån kombinationen av näringsgren och antal anställda, med 19 grupper efter näringsgren och 6 grupper efter antal anställda. Från varje stratum dras ett obundet slumpmässigt urval, utan återläggning. Fördelningen av den totala urvalsstorleken över strata bestäms utifrån principen att samtliga arbetsställeenheter som enligt urvalsramen har 200 eller fler anställda ingår i urvalet och att det förväntade relativa medelvärdet, sett till antal anställda, är lika mellan samtliga näringsgrensavdelningar. Undantaget är fyra fall där grupper om två avdelningar per grupp används. En restriktion är att urvalsstorleken per stratum ska vara minst 15 arbetsställeenheter, förutsatt att antalet objekt i ramen inte är färre.

Inom varje stratum fördelas därefter varje arbetsställeenhet, slumpmässigt med lika sannolikhet, till att ingå i den del av urvalet som är underlag för direktinsamling under första, andra eller tredje månaden i kvartalet. Urvalsdesignen kan beskrivas som ett trestegsurval, där ett stratifierat obundet slumpmässigt urval om arbetsställeenheter dras i första steget och ett obundet slumpmässigt urval av en månad, av tre möjliga, dras i andra steget. I det tredje steget fördelas varje arbetsställeenhet med minst fem anställda enligt ramen, slumpmässigt med lika sannolikhet, till att ingå i den del av urvalet som ska lämna uppgifter om *rekryteringserfarenhet och rekryteringsbehov per yrke* under första eller tredje kvartalet.

Vid ramframställningen användes den version av FDB som framställdes i februari 2025 inom ramen för SCB:s system för samordnade urvalsdragningar för företagsundersökningar. Antalet arbetsställeenheter som ingick i urvalet per kvartal var 23 500, med 7 900, 7 700 respektive 7 900 arbetsställeenheter för var och en av de tre månaderna i respektive kvartal. Att ett och samma urval följs över en längre tid bidrar normalt till att förbättra tillförlitligheten vid jämförelser över tid. Därför följs urvalet av arbetsställeenheter under fyra på varandra följande kvartal, varefter ett nytt urval dras. Urvalsdragningen genomförs på ett sådant sätt att positiv samordning av urvalen över tid erhålls.

Urval bedöms vara den källa som bidrar mest till den totala osäkerheten. Medelfelen skattas med utgångspunkt i ett förenklat förfarande, inom vilket samtliga månadsurval inom ett kvartal behandlas som statistiskt oberoende. Analyser har genomförts med hjälp av uppgifter från Konjunkturstatistik över vakanser (KV).<sup>17</sup> Dessa indikerar att för statistikvärden avseende lediga jobb tenderar det förenklade förfarandet att resultera i medelfelsskattningar som är större än vad som är motiverat av det underliggande urvalsförfarandet.

Vid skattning av medelfel för skattning av årlig förändring samt storheter avseende *rekryteringserfarenhet och rekryteringsbehov per yrke*, vilka avser referensperioden år, gäller dessutom att urval som avser olika referenskvartal behandlas som statistiskt oberoende, trots att de är positivt samordnade. Mot denna bakgrund är det sannolikt att förfarandet resulterar i medelfelsskattningar som är större än vad som är motiverat av det underliggande urvalsförfarandet.

I praktiken skattas samtliga medelfel enligt ett förfarande som avser att även fånga huvuddelen av den slumpmässiga variation som orsakas av övriga osäkerhetskällor. Förutsatt att dessa källor bidrar till osäkerheten på de sätt som beskrivs nedan, förväntas det faktiskt använda skattningsförfarandet resultera i medelfelsskattningar som är större än vad som är motiverat av urvals- och skattningsförfarandet.

### 2.2.2 Ramtäckning

Målpopulationen utgörs av samtliga verksamma arbetsställeenheter som har minst en anställd och bidrar till svensk produktion, exklusive hushåll som arbetsgivare och verksamhet vid internationella organisationer. Rampopulationen avgränsas analogt, utifrån befintlig information i FDB; se avsnitt 2.2.1 ovan för mer information. Det fanns 382 600 arbetsställeenheter i den rampopulation som framställdes i februari 2025, medan motsvarande antal i rampopulationen som framställdes i februari 2024 var 385 900.

Täckningsbrister uppstår till följd av att målpopulationen och rampopulationen inte sammanfaller. Övertäckning utgörs av de arbetsställeenheter som ingår i rampopulationen men som inte tillhör målpopulationen, medan undertäckning utgörs av de arbetsställeenheter som ingår i målpopulationen men som inte tillhör rampopulationen.

<sup>17</sup> KV var en av de statistikprodukter som LOR 2024 ersatte. För mer information om KV, se [Konjunkturstatistik över vakanser \(KV\) \(scb.se\)](https://www.scb.se/konjunkturstatistik-over-vakanser) (hämtad 2024-09-02).

Under fjärde kvartalet 2025 identifierades sammanlagt 550 övertäckningsobjekt i urvalet. Enligt den befintliga informationen i urvalsramen hade 430 av dessa arbetsställeenheter minst fem anställda och 120 var arbetsställeenheter tillhörande offentlig förvaltning. Motsvarande uppgifter för föregående fyra kvartal är:

- 530 arbetsställeenheter, varav 450 med minst fem anställda och 140 tillhörande offentlig förvaltning (fjärde kvartalet 2024)
- 690 arbetsställeenheter, varav 580 med minst fem anställda och 160 tillhörande offentlig förvaltning (första kvartalet 2025)
- 190 arbetsställeenheter, varav 150 med minst fem anställda och 60 tillhörande offentlig förvaltning (andra kvartalet 2025)
- 290 arbetsställeenheter, varav 230 med minst fem anställda och 80 tillhörande offentlig förvaltning (tredje kvartalet 2025)

Antalet övertäckningsobjekt tenderar att minska mellan första och andra kvartalet, för att därefter öka till och med första kvartalet nästkommande år. Detta är en konsekvens av det valda urvalsförfarandet, som innebär att ett nytt, i täckningsavseende uppdaterat, urval används för första gången under andra kvartalet och därefter under ytterligare tre kvartal. Eftersom målpopulationens sammansättning ändras över tid, bör förekomsten av övertäckning öka ju längre avståndet i tid är mellan referenstidpunkten och tidpunkten för ramframställning.

Skattningsförfarandet innefattar justering för de ramtäckningsbrister som uppstår till följd av övertäckning. Det använda skattningsförfarandet innebär att det görs ett antagande om att relationen mellan övertäcknings- respektive målobjekten i förväntan är detsamma för bortfallet som för de svarande. Statistikens tillförlitlighet påverkas av de täckningsbrister som finns till följd av övertäckning på ett sådant sätt att osäkerhetsmarginalerna är större än vad de skulle ha varit om ingen övertäckning hade förekommit. Bedömningen är dock att tillförlitligheten endast påverkas i mindre omfattning. Detta dels på grund av att omfattningen av övertäckningen är liten, dels för att skattningsförfarandet innehåller justering för övertäckning.

Skattningsförfarandet innehåller inte någon justering för ramtäckningsbrister vad gäller undertäckning. Det finns inte någon bedömning av hur stora konsekvenserna är för statistikens tillförlitlighet. Däremot är bedömningen att bristerna är större ju längre tidsavståndet är från tidpunkten för ramframställningen till referenskvartalet. Sammantaget innebär detta att skattningar av målstorheter av typen antal, allt annat lika, förväntas bli lägre ju längre avståndet i tid är mellan referenstidpunkten och tidpunkten för ramframställning. Samma slutsats gäller dock inte nödvändigtvis för målstorheter som är definierade i termer av en kvot.

### 2.2.3 Mätning

Flertalet observationsvariabler direktinsamlas. Utvalda arbetsställeenheter kontaktas den månad under kvartalet de ingår i urvalet, i första hand via e-post och i andra hand via post, och uppmanas lämna uppgifter. Eftersom statistik över *lediga jobb* redovisas kvartalsvis, medan övrig statistik redovisas med lägre frekvens, varierar mängden uppgifter som efterfrågas med

referenskvartal. Uppgifterna samlas in elektroniskt, med hjälp av SCB:s insamlingsverktyg.

För *lediga jobb* efterfrågas uppgifter gällande en specifikt angiven onsdag i mitten av referensmånaden, alternativt en annan arbetsdag samma månad. För merparten av övriga variabler som insamlas, när så är aktuellt, är referensperioden de senaste sex månaderna. För mer information om referensperioder för variablerna i LOR, se avsnitt 1.2.5 samt mätinstrumentet<sup>18</sup>.

När ett insamlat variabelvärde avviker från det värde som var avsett att insamlas, på grund av exempelvis tidsbrist, bristande engagemang eller missförstånd, föreligger mätfel. Mätfel kan också uppstå som en konsekvens av att uppgiftslämnaren inte har tillgång till den information som krävs för att lämna de uppgifter som efterfrågas. Detta kan exempelvis inträffa om det bedrivs flera avgränsade, och sinsemellan olika verksamheter, vid en och samma arbetsställeheten. Inom ramen för utvecklingen av LOR genomfördes ett mindre test av mätinstrumentet, i form av kognitiva intervjuer, i syfte att säkerställa att det fungerar som avsett. Resultaten från testet indikerar att mätinstrumentet är ändamålsenligt. Bedömningen är därför att mätinstrumentet i sig inte förväntas ge upphov till vare sig systematiska eller slumpmässiga mätfel av magnitud.

För att ytterligare reducera risken för mätfel, och samtidigt underlätta för uppgiftslämnarna, genomförs ett antal logiska kontroller i samband med att uppgifterna lämnas. Därutöver granskas inkomna uppgifter utifrån deras förväntade effekt på statistiken. Om effekten är stor kan detta föranleda en återkontakt, i syfte att klarlägga i vilken utsträckning de lämnade uppgifterna är behäftade med mätfel och eventuellt justera uppgifterna.

Huruvida en arbetsställeheten ska bidra med uppgifter eller ej för en specifik yrkesgrupp bestäms enligt den metod som beskrivs i avsnitt 1.2.4. Sett ur ett målperspektiv skulle metoden användas vid mättidpunkten, men i praktiken tillämpas metoden i samband med att datainsamlingen förbereds för referensårets första kvartal. När uppgifter insamlas för *rekryteringsaktiviteter och rekryteringserfarenheter per yrke* kan det därför föreligga en avvikelse mellan de yrkesgrupper för vilka uppgifter efterfrågas och de yrkesgrupper för vilka uppgifter skulle ha efterfrågats om designen hade kunnat implementeras utan osäkerhet. Sett ur ett mätningperspektiv motsvarar en avvikelse av detta slag såväl en felklassificering som ett mätfel. Även för genomsnittligt antal anställda i yrket är observationsvariabeln baserad på uppgifter i Yrkesregistret, varför mätfel kan föreligga även i denna variabel. För de flesta arbetsställeheter är dock yrkesstrukturen stabil över tid, varför bedömningen är att förekomsten av denna typ av avvikelse inte påverkar statistikens tillförlitlighet i nämnvärd omfattning.

Mätfel av systematiskt slag uppstår om det finns uppgiftslämnare som, trots att faktiskt rekryteringsbehov föreligger, inte kan kvantifiera hur många personer som saknas per yrke och i stället uppger att inga personer saknas. Uppgiftslämnarkontakter indikerar att mätfel av detta slag förekommer, men

<sup>18</sup> [Webblankett för undersökningen Lediga jobb och rekryteringsbehov](#) (hämtad 2025-03-21).

det är inte möjligt att utifrån insamlade uppgifter avgöra i vilken omfattning. Om förekomsten inte är liten resulterar denna typ av mätfel i osäkerhet av systematisk karaktär, genom att skattningarna avseende antal personer som saknas per yrke blir lägre än de borde vara.

Den samlade bedömningen utifrån ovanstående är att statistiken inte är behäftad med mätfel, systematiska eller slumpmässiga, i sådan omfattning att det märkbart påverkar statistikens tillförlitlighet. Dock bör skattningarna avseende antal personer som saknas per yrke tolkas med viss försiktighet.

#### 2.2.4 Bortfall

Trots att uppgiftslämnarna är skyldiga att lämna de uppgifter som efterfrågas (se avsnitt D nedan) och bortfallsreducerande åtgärder, i form av påminnelser, vidtas, föreligger objektbortfall. Nedan beskrivs bortfallet med utgångspunkt i vägda bortfallsandelar, baserade på de uppräkningsstal som följer av det använda urvalsförfarandet i kombination med uppgifter om antal anställda från urvalsramen.<sup>19</sup>

Bortfallsandelen under det fjärde kvartalet uppgår till 13 procent, vilket är något lägre än föregående fyra kvartal då andelen varierade mellan 14 och 17 procent. För de arbetsställeenheter som ska bidra med uppgifter om *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov* och *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov per yrke* när så är aktuellt, det vill säga arbetsställeenheter med minst fem anställda, är bortfallsandelen 12 procent. Även i detta fall är andelen i linje med föregående fyra kvartal, då andelen varierade mellan 13 och 16 procent.

Bortfallsandelarna indikerar att små arbetsställeenheter tenderar att svara i mindre utsträckning än stora. Under fjärde kvartalet varierade bortfallsandelen från 9 procent för arbetsställeenheter med 200 eller fler, anställda till 22 procent för arbetsställeenheter med 1–4 anställda. Mönstret är det samma som under föregående fyra kvartal, då arbetsställeenheter med antingen 100–199 eller 200 eller fler anställda uppvisade lägst bortfallsandel, i intervallet 9–14 procent, och arbetsställeenheter med 1–4 anställda genomgående uppvisade högst bortfallsandel, i intervallet 23–25 procent.

Det föreligger i princip inte något partiellt bortfall. Anledningen är att mätinstrumentet i den elektroniska insamlingen är konstruerat på ett sådant sätt att det inte är möjligt att lämna uppgifter utan att svara på de frågor som ställs.

Vad gäller bortfall i variabeln antal anställningar och tillhörande justeringar, se produkten Anställningar.

På stratumnivå varierar bortfallsandelen under fjärde kvartalet mellan 0 och 50 procent, att jämföra med motsvarande variationsvidd under de fyra föregående kvartalen; 0–53 procent, 0–54 procent, 0–52 samt 0–53 procent. Bortfallet per stratum beaktas i skattningsförfarandet, genom att uppräkningsstalen som följer av det använda urvalsförfarandet på stratumnivå justeras med utgångspunkt i relationen mellan den ursprungliga

<sup>19</sup> Bortfallsandelarna beräknas enligt formeln för  $BA_4(\text{vägt})$  i [Standard för bortfallsberäkning](#) (hämtad 2025-05-20).

urvalsstorleken och det faktiska antalet svarande objekt. Justering görs under ett antagande om att de svarande inom respektive stratum i sig utgör ett slumpmässigt urval från det ursprungligen dragna urvalet i stratomet. Vidare antas att det inte föreligger något samband mellan benägenheten att svara och de egenskaper som studeras.

Även om det inte är möjligt att utifrån enbart insamlade uppgifter i LOR testa om ovanstående antaganden är rimliga, är den samlade bedömningen att bortfallet inte påverkar statistiken systematiskt i nämnvärd omfattning. Vidare gäller att den gjorda bortfallsjusteringen påverkar hur medelfelen skattas, med resultatet att medelfelen även bedöms kvantifiera den osäkerhet i form av slumpmässig variation som bortfallet orsakar.

### **2.2.5 Bearbetning**

Det finns inga indikationer på att det föreligger brister i bearbetningen som bidrar med osäkerhet. Bedömningen är därför att osäkerhetskällan inte påverkar tillförlitligheten i nämnvärd omfattning.

### **2.2.6 Modellantaganden**

Samtliga skattningar i LOR är baserade på variabelinformation inhämtad för svarsmängden. Detta gäller således även skattningar av antal anställningar. Observationsvariabeln är dock inte direktinsamlad, utan härleds utifrån de uppgifter om antal anställningar per juridisk enhet som tas fram inom ramen för produkten Anställningar. Inom ramen för LOR fördelas uppgiften om antal anställningar på en juridisk enhet ut över de arbetsställeenheter som tillhör den juridiska enheten, utifrån uppgifter i anslutning till FDB om antal anställda per arbetsställeenheter.

Grundprincipen i FDB är att så kallad rörlig personal förs till den arbetsställeenheter där arbetsledningen eller administrationen sker. För primärkommuner gäller dock att rörlig personal redovisas på en separat arbetsställeenheter, en per kommun, i FDB. En sådan arbetsställeenheter svarar inte mot en avgränsad verksamhet vid en viss belägenhetsadress, och inte heller rör det sig om en arbetsställeenheter från vilken arbetsledning eller administration av den rörliga personalen sker. Arbetsställeenheter av denna typ ingår således inte i målpopulationen och exkluderas därmed i samband med ramförfarandet. För att reducera risken för systematiska skillnader vid skattning av antalet anställningar, fördelas därför anställningarna vid de exkluderade arbetsställeenhetererna över de andra kommunala arbetsställeenhetererna. Fördelningen görs inom respektive kommun och baseras på uppgifter i FDB om antalet anställda per arbetsställeenheter.

Ovanstående hanteringar innebär att skattningen avseende antal anställningar på totalnivå inte är behäftad med systematisk osäkerhet i någon större omfattning. För skattningar på redovisningsgruppsnivå är det svårare att fastställa om systematiska skillnader föreligger, men bedömningen är att de över lag har liten inverkan på tillförlitligheten i statistiken. I statistik efter indelningsgrunden näringsgren påverkas dock endast näringsgrenar där primärkommuner bedriver verksamhet, såsom avdelningarna O (civila myndigheter och försvaret), P (utbildningsväsendet) och Q (enheter för vård och omsorg, socialtjänst) enligt SNI 2007.

För detaljgrupp Förvaltning i bostadsrättsföreningar (68.204, SNI 2007) används ett cut off-förfarande, som innebär att arbetsställeenheter med färre än tre anställda är uteslutna från datainsamlingen. Skälet är att arbetsställeenheter i denna kategori sällan eller aldrig har lediga jobb. En majoritet av anställningarna vid dessa arbetsställeenheter bedöms vara kopplade till arvoderade styrelseledamöter, och eftersom styrelseledamöter väljs bland föreningens medlemmar har dessa anställningar, inte föregåtts av några lediga jobb. Arbetsställeenheter under cut off-gränsen bidrar inte till skattningar avseende vare sig lediga jobb eller antal anställningar. I den mån arbetsställeenheter under cut off-gränsen har lediga jobb eller anställningar som svarar mot målvariabler, kommer det valda förfarandet att resultera i systematiska avvikelser. Bedömningen är dock att förfarandet har marginell inverkan på statistikens tillförlitlighet.

Observationsvariabeln lediga jobb, vikariat, inhämtas via direktinsamling. Om en uppgiftslämnare använder svarsalternativet vet inte/kan inte svara sätts värdet på observationsvariabeln till noll. Detta förfarande svarar mot ett antagande om att en uppgiftslämnare som inte vet, eller kan ange, hur många lediga jobb som utgör vikariat inte heller har några lediga jobb av den typen. I den mån antagandet är felaktigt resulterar det i osäkerhet av systematisk karaktär, genom att skattningen av lediga jobb, totalt exklusive vikariat blir högre än den borde vara. Det är inte möjligt att utifrån insamlade uppgifter avgöra om antagandet är rimligt. Men eftersom skattningen av andelen arbetsställeenheter som inte vet eller inte kan svara hur stor del av del de lediga jobben som utgör vikariat, bland de som har minst ett ledigt jobb, är drygt 10 procent, oavsett vilket referenskvartal som avses, bör statistikvärden som bygger på variabeln lediga jobb, totalt exklusive vikariat tolkas med viss försiktighet.

### **2.3 Preliminär statistik jämförd med slutlig**

Endast slutlig statistik redovisas.

## **3 Aktualitet och punktlighet**

### **3.1 Framställningstid**

Framställningstiden, det vill säga tidsavståndet mellan referensperiodens slut och tidpunkten då statistiken redovisades, är för *lediga jobb* och *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov* drygt åtta veckor. För *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov per yrke* är den drygt fem månader.

### **3.2 Frekvens**

Statistik avseende

- *lediga jobb* redovisas en gång per kvartal, för referensperioden kvartal
- *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov* redovisas två gånger per år, för referensperioden kvartal
- *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov per yrke* redovisas en gång per år, för referensperioden år.

### 3.3 Punktlighet

Statistiken har redovisats i enlighet med den planerade tidpunkten enligt publiceringsplanen.

## 4 Tillgänglighet och tydlighet

### 4.1 Tillgång till statistiken

Statistiken redovisas på produktsidan på SCB:s webbplats, [Lediga jobb och rekryteringsbehov \(scb.se\)](https://www.scb.se/lediga-jobb-och-rekryteringsbehov). Statistiken redovisas också i tabellform i [Statistikdatabasen - Välj tabell \(scb.se\)](https://www.scb.se/statistikdatabasen-valj-tabell).

Varje kvartal levereras statistikvärden till Eurostat. På deras webbplats finns statistik tillgänglig, [Database - Eurostat \(europa.eu\)](https://www.eurostat.eu).

### 4.2 Möjlighet till ytterligare statistik

På uppdragsbasis finns möjlighet att få tillgång till ytterligare statistik än den som redovisas på SCB:s webbplats.

### 4.3 Presentation

Statistiken presenteras i form av tabeller och texter. I samband med tillgängliggörandet publiceras också en statistiknyhet med kortfattade resultat.

### 4.4 Dokumentation

Detta dokument, Statistikens kvalitet, finns publicerat på produktsidan, [Lediga jobb och rekryteringsbehov \(scb.se\)](https://www.scb.se/lediga-jobb-och-rekryteringsbehov). Därtill finns även dokumentation om statistikens framställning respektive dokumentation av mikrodata.

## 5 Jämförbarhet och sammanvändbarhet

### 5.1 Jämförbarhet över tid

Statistikvärden framställda inom ramen för LOR är jämförbara över tid. För statistik avseende *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov per yrke* bör dock viss försiktighet vidtas vid jämförelser med statistik avseende referensår 2024. Anledningen till detta är att statistiken för 2024 enbart avser referensårets tredje kvartal, medan statistiken för efterföljande år avser ett genomsnitt av första och tredje kvartalet.

Nedan kommenteras förutsättningarna för jämförelse över tid med tidigare framställd statistik avseende *lediga jobb* samt *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov per yrke*. Statistiken avseende *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov* kommenteras ej, eftersom SCB inte tidigare har framställt någon statistik inom denna kategori.

#### *Lediga jobb*

Officiell statistik avseende lediga jobb, totalt respektive med omgående tillträde, redovisades fram till och med första kvartalet 2024 inom ramen för statistikprodukten KV, med benämningarna lediga jobb respektive vakanser. Även om målvariablerna lediga jobb, totalt och lediga jobb med omgående tillträde är desamma i LOR och KV, finns det ett antal faktorer som påverkar möjligheten att jämföra statistikvärden från de två produkterna. Det handlar

huvudsakligen om skillnader i undersökningsdesign mellan de två undersökningarna, varav de som bedöms ha störst betydelse för jämförbarhet över tid redovisas nedan:

- I LOR används genomgående arbetsställeenhet som urvals- och observationsobjekt, medan KV hade arbetsställeenhet som urvals- och observationsobjekt inom näringslivet och juridisk enhet i övriga delar av ekonomin.
- I LOR ingår samtliga utvalda arbetsställeenheter, oavsett storlek, i undersökningen en gång per kvartal, medan i KV var större arbetsställeenheter och juridiska enheter föremål för direktinsamling varje månad. Detta innebär att LOR och KV även skiljer sig åt i termer av stratifiering, total urvalsstorlek per månad samt fördelning av urvalsstorleken över strata.
- I LOR används ett annat skattningsförfarande än det i KV. Inte minst beaktas förekomst av objektbortfall och extrema, men valida, värden på ett annat sätt i LOR.
- I LOR används ett nyutvecklat mätinstrument, som innebär att LOR och KV bygger på olika observationsvariabler.

Bedömningen är att statistiken i LOR, jämfört med den i KV, är behäftad med större slumpmässig osäkerhet, men mindre osäkerhet av systematisk karaktär, med resultat att tillförlitligheten totalt är högre i LOR än i KV. Skillnaderna ovan påverkar dock jämförbarheten, såväl vad gäller skattningar av målstorheter som tillhörande osäkerhetsmått, i så pass stor utsträckning att stor försiktighet bör vidtas vid jämförelser över tid.

I syfte att underlätta jämförelser över tid redovisar LOR, i likhet med KV, säsongrensade statistikvärden avseende totalt antal lediga jobb, med start första kvartalet 2009. Fram till och med första kvartalet 2024 är statistikvärden avseende lediga jobb framställda inom ramen för KV. Säsongrensningen bygger på ett implicit antagande om att både den underliggande trenden och säsongmönstret är desamma i LOR som i KV. I och med att övergången till LOR eventuellt resulterar i ett tidsseriebrott, behandlas statistikvärden avseende andra kvartalet 2024 som ett extremvärde i säsongrensningen.<sup>20</sup>

### *Rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov per yrke*

Statistiken över *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov per yrke* kan sägas ersätta den statistik som SCB tidigare framställde inom ramen för Arbetskraftsbarometern (AKB). Det föreligger dock en principiellt viktig skillnad mellan AKB och LOR, såtillvida att LOR redovisar statistik per yrke medan AKB redovisade statistik per utbildning. Detta innebär att målstorheterna i de två undersökningarna inte är desamma, varför heller inte statistikvärden från de två undersökningarna är direkt jämförbara över tid.

## **5.2 Jämförbarhet mellan grupper**

Vid jämförelser mellan grupper inom ramen för LOR är jämförbarheten god.

<sup>20</sup> För mer information om eventuellt tidsseriebrott för antal lediga jobb, se [information-om-tidsseriebrott.pdf](#) (hämtad 2025-02-03).

Om statistikvärden från LOR ska jämföras, eller sammanvändas, med statistikvärden från andra undersökningar, se avsnitt 5.3.

### 5.3 Samanvändbarhet i övrigt

Statistik över *lediga jobb* sammanvänds ofta med annan statistik, i syfte att belysa läget och funktionen på arbetsmarknaden. Tre i detta sammanhang viktiga källor är Arbetskraftsundersökningarna (AKU) samt Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik respektive prognosverksamhet:

- Den så kallade Beveridgekurvan, som sätter antalet lediga jobb per anställning i relation till det relativa arbetslöshetsstalet, används för att beskriva och studera matchningseffektiviteten på arbetsmarknaden. Den underliggande arbetsmarknadsteorin implicerar att Beveridgekurvan bör baseras på antalet lediga jobb med omgående tillträde, per anställning, men denna storhet har tidigare inte skattats för hela ekonomin. Från och med andra kvartalet 2024 redovisas dock sådan statistik, varför LOR innebär förbättrade förutsättningar för sammanvändbarhet med AKU.
- I och med att LOR redovisar fler typer av lediga jobb, inklusive annonserade lediga jobb, innebär LOR förbättrade förutsättningar för sammanvändbarhet med Arbetsförmedlingens statistik över lediga platser.
- Från och med 2024 använder Arbetsförmedlingen uppgifter från LOR inom ramen för sin analys och prognosverksamhet, varför det föreligger goda förutsättningar för sammanvändbarhet.

Vad gäller statistiken avseende *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov per yrke* i LOR ligger sammanvändning med statistik från Yrkesregistret med yrkesstatistik nära till hands. Statistiken från de två statistikprodukterna härrör dock från olika källor, med möjliga implikationer för statistikens kvalitet, vilket bör beaktas vid sammanvändning av statistik från produkterna.

Vid sammanvändning med annan statistik gäller allmänt att det är viktigt att beakta de skillnader som föreligger, exempelvis beträffande undersökningsdesign. Inte minst är det viktigt att beakta att LOR redovisar så kallad institutionell statistik, som tar sin utgångspunkt i det institutionella objektet arbetsställeenhet, medan en stor del av den ekonomiska statistiken, inklusive den som framställs inom ramen för statistikprodukten Anställningar, är så kallad funktionell statistik, som tar sin utgångspunkt i den funktionella enheten verksamhetsenhet.

### 5.4 Numerisk överensstämmelse

Samtliga statistikvärden framställs inom ramen för ett gemensamt skattningsförfarande. Därmed föreligger god numerisk överensstämmelse mellan samtliga statistikvärden. I den mån avvikelser föreligger, exempelvis om summan av antalsskattningar över redovisningsgrupper inte överensstämmer med antalskattningen på aggregerad nivå, beror detta på de avrundningsprinciper som används.<sup>21</sup>

<sup>21</sup> För mer information om de avrundningsprinciperna som används, se avsnitt 2.7.1 i dokumentationen om statistikens framställning på [Lediga jobb och rekryteringsbehov \(scb.se\)](https://www.scb.se/lediga-jobb-och-rekryteringsbehov).

## Allmänna uppgifter

### A Klassificeringen Sveriges officiella statistik

Statistiken utgör officiell statistik.

För statistik som ingår i Sveriges officiella statistik (SOS) gäller särskilda regler för kvalitet och tillgänglighet, se lagen ([2001:99](#)) och förordningen ([2001:100](#)) om den officiella statistiken samt Statistiska centralbyråns föreskrifter ([SCB-FS 2016:17](#), delvis ändrad genom [SCB-FS 2023:07](#), om kvalitet för den officiella statistiken.

### B Sekretess och personuppgiftsbehandling

I myndigheternas särskilda verksamhet för framställning av statistik gäller sekretess enligt 24 kap. 8 § offentlighets- och sekretesslagen ([2009:400](#)).

För att skydda enskilda personers eller företags sekretessreglerade uppgifter säkerställs att de inte kan röjas direkt eller indirekt i den statistik som offentliggörs.

Vid behandling av personuppgifter, dvs. information som direkt eller indirekt kan hänföras till en person som är i livet, gäller lagen ([2001:99](#)) och förordningen ([2001:100](#)) om den officiella statistiken samt EU:s dataskyddsförordning ([2016/679](#)).

### C Bevarande och gallring

Bevarandebehov är under utredning.

### D Uppgiftsskyldighet

Uppgiftsskyldighet gäller enligt lagen ([2001:99](#)) om den officiella statistiken, förordningen ([2001:100](#)) om den officiella statistiken samt SCB:s föreskrifter (SCB-FS 2024:10, som den 2 juni 2025 ersattes av [SCB-FS 2025:9](#)).

### E EU-reglering och internationell rapportering

Delar av statistiken används för att fullgöra de skyldigheter som åligger Sverige enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 453/2008, Kommissionens förordning (EG) nr 1062/2008 samt Kommissionens förordning (EG) nr 19/2009. Förordningarna reglerar kvartalsstatistik över lediga platser i gemenskapen, med målsättningen att underlätta vid jämförelser av statistik över lediga platser mellan länderna.

Kvartalsstatistik över lediga platser respektive tillsatta platser rapporteras en gång per kvartal till Eurostat. Statistiken ska redovisas inom 70 dagar efter ett referenskvartals utgång. Vad gäller tillsatta platser redovisas statistik avseende målstorheten lediga jobb, totalt exklusive vikariat, med engelsk benämning *job vacancies*. Statistik över tillsatta platser, med engelsk benämning *occupied posts*, framställs med hjälp av uppgifter från statistikprodukten Anställningar. Samtliga statistikvärden framställs inom samma skattningsförfarande som används för framställningen av den officiella statistiken.

Statistiken rapporteras både för hela ekonomin och uppdelad efter näringsgren, med detaljeringsgraden avdelning och gruppering av

avdelningar, enligt EU:s näringsgrensstandard NACE Rev. 2.<sup>22</sup> Även motsvarande säsongrensade statistikvärden rapporteras.

## F Historik

Under 2024 ersatte LOR statistikprodukterna Konjunkturstatik över vakanser, Arbetskraftsbarometern och Arbetsförmedlingens prognosundersökning, och har utvecklats i samarbete med Arbetsförmedlingen. Statistik avseende *lediga jobb* redovisades för första gången 4 september 2024, då statistik för andra kvartalet 2024 publicerades. Statistik avseende *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov* och *rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov per yrke* redovisades för första gången 31 mars 2025, då statistik för tredje kvartalet 2024 publicerades.

I juli 2026 redovisades statistik över rekryteringsbehov per yrke efter region avseende referensåren 2024 och 2025.

## G Kontaktuppgifter

Statistikansvarig myndighet	Statistiska centralbyrån
Kontaktinformation	Lediga jobb och rekryteringsbehov
E-post	lor@scb.se
Telefon	010-479 50 00 (Statistikservice)

<sup>22</sup> [NACE Rev. 2 Statistical classification of economic activities in the European Community \(europa.eu\)](https://eurostat.ec.europa.eu/naces) (hämtad 2024-09-02)

## Bilaga 1. Målstorheter, tre kategorier

Tabell 1: Lediga jobb

Storhet	Population	Redovisningsgrupper	Variabler (samtliga av antalstyp)	Referensperioder	Mått
Lediga jobb, hela ekonomin - Antal - Årlig förändring	Arbetsställeenheter som har minst en anställd	- Antal anställda - Näringsgren - Region - Sektor	- Lediga jobb, totalt - Lediga jobb med annons - Lediga jobb utan annons - Lediga jobb, totalt exkl. vikariat - Lediga jobb med omgående tillträde	Variabler: dag Storhet: kvartal	- Summa <sup>23</sup> - Kvot <sup>24</sup>
Lediga jobb per anställning, hela ekonomin	Arbetsställeenheter som har minst en anställd	- Antal anställda - Näringsgren - Region - Sektor	- Lediga jobb, totalt (V1) - Lediga jobb med omgående tillträde (V1) - Antal anställda (V2)	Variabler: dag (V1), månad (V2) Storhet: kvartal	- Kvot <sup>24</sup>
Lediga jobb, näringslivet - Antal	Arbetsställeenheter som har minst en anställd	Arbetsställeenheter i näringslivet, efter - Antal anställda - Näringsgren - Region	- Lediga jobb, totalt - Lediga jobb med annons - Lediga jobb med omgående tillträde	Variabler: dag Storhet: kvartal	- Summa <sup>23</sup>

<sup>23</sup> Beräknas som ett genomsnitt per månad, baserat på månatliga summor av aktuell variabel; används för storheter av typen antal. För mer information, se avsnitt 2.7.2 i dokumentationen om statistikens framställning på [Lediga jobb och rekryteringsbehov \(scb.se\)](#).

<sup>24</sup> Kvot, där täljaren ges av summa enligt fotnot 23 för variabeln V1, och nämnaren ges av summa enligt fotnot 23 för variabeln V2; används för storheter som definieras som en kvot mellan två storheter av antalstyp.

Tabell 2: Rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov

Storhet	Population	Redovisningsgrupper	Variabler (V1 och V2 är kategoriska, medan V3 är av antalstyp)	Referensperioder	Mått
Rekryteringsaktivitet de senaste 6 månaderna - Antal - Andel - Andel, storleksvägd <sup>25</sup>	Arbetsställeenheter som har minst en anställd	Minst fem anställda, efter - Antal anställda - Näringsgren - Region - Sektor	- Rekryteringsaktivitet de senaste 6 månaderna (V1) - Har minst fem anställda (V2) - Antal anställda (V3)	Variabler: senaste 6 månaderna (V1), dag (V2), månad (V3) Storhet: kvartal	- Summa <sup>23</sup> - Kvot <sup>24</sup>
Typ av rekryteringsproblem de senaste 6 månaderna - Antal - Andel - Andel, storleksvägd <sup>25</sup>	Arbetsställeenheter som har minst en anställd	Minst fem anställda, efter - Antal anställda - Näringsgren - Region - Sektor	- Typ av rekryteringsproblem de senaste 6 månaderna (V1) - Har upplevt rekryteringsproblem de senaste 6 månaderna (V2) - Antal anställda (V3)	Variabler: senaste 6 månaderna (V1, V2), månad (V3) Storhet: kvartal	- Summa <sup>23</sup> - Kvot <sup>24</sup>
Åtgärder vid rekryteringsproblem de senaste 6 månaderna - Antal - Andel - Andel, storleksvägd <sup>25</sup>	Arbetsställeenheter som har minst en anställd	Minst fem anställda, efter - Antal anställda - Näringsgren - Region - Sektor	- Åtgärder vid rekryteringsproblem de senaste 6 månaderna (V1) - Har upplevt rekryteringsproblem de senaste 6 månaderna (V2) - Antal anställda (V3)	Variabler: senaste 6 månaderna (V1, V2), månad (V3) Storhet: kvartal	- Summa <sup>23</sup> - Kvot <sup>24</sup>

<sup>25</sup> Den storleksvägda andelen ges av en kvot, analogt med fotnot 24, men med den skillnaden att variablerna i täljare och nämnare ges av  $V1*V3$  respektive  $V2*V3$ .

Tabell 2, fortsättning: Rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov

Storhet	Population	Redovisningsgrupper	Variabler (V1 och V2 är kategoriska, medan V3 är av antalstyp)	Referensperioder	Mått
Lyckats eller inte lyckats rekrytera de senaste 6 månaderna - Antal - Andel - Andel, storleksvägd <sup>25</sup>	Arbetsställeenheter som har minst en anställd	Minst fem anställda, efter - Antal anställda - Näringsgren - Region - Sektor	- Lyckats eller inte lyckats rekrytera så många personer som vi sökt de senaste 6 månaderna (V1) - Har rekryterat, eller försökt att rekrytera, de senaste 6 månaderna <sup>26</sup> (V2) - Antal anställda (V3)	Variabler: senaste 6 månaderna (V1, V2), månad (V3) Storhet: kvartal	- Summa <sup>23</sup> - Kvot <sup>24</sup>
Konsekvenser av att inte ha lyckats rekrytera senaste 6 månaderna - Antal - Andel - Andel, storleksvägd <sup>25</sup>	Arbetsställeenheter som har minst en anställd	Minst fem anställda, efter - Antal anställda - Näringsgren - Region - Sektor	- Konsekvenser av att inte ha lyckats rekrytera de senaste 6 månaderna (V1) - Har rekryterat, eller försökt att rekrytera, men inte lyckats rekrytera så många som vi sökt, de senaste 6 månaderna (V2) - Antal anställda (V3)	Variabler: senaste 6 månaderna (V1, V2), månad (V3) Storhet: kvartal	- Summa <sup>23</sup> - Kvot <sup>24</sup>
Anställningsplaner på ett års sikt - Antal - Andel - Andel, storleksvägd <sup>25</sup>	Arbetsställeenheter som har minst en anställd	Minst fem anställda, efter - Antal anställda - Näringsgren - Region - Sektor	- Anställningsplaner på ett års sikt (V1) - Har minst fem anställda (V2) - Antal anställda (V3)	Variabler: kommande år (V1), dag (V2), månad (V3) Storhet: kvartal	- Summa <sup>23</sup> - Kvot <sup>24</sup>

<sup>26</sup> Inkluderar även de arbetsställeenheter som inte kommit tillräckligt långt med rekryteringarna.

Tabell 3: Rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov per yrke

Storhet	Population	Redovisningsgrupper	Variabler (V1 och V2 är kategoriska, medan V3 är av antalstyp)	Referensperioder	Mått
Rekryteringsaktivitet per yrke de senaste 6 månaderna - Antal - Andel - Andel, storleksvägd <sup>27</sup>	Arbetsställeenheter som har minst en anställd	Minst fem anställda, efter - Yrkesgrupp - Region	- Rekryteringsaktivitet, per yrke, de senaste 6 månaderna (V1) - Tillhör en bransch inom vilken uppgifter om yrket ska lämnas (V2) - Genomsnittligt antal anställda i yrket, per arbetsställeenhet i den kombination av bransch och storleksgrupp som arbetsställeenheten tillhör (V3)	Variabler: senaste 6 månaderna (V1), dag (V2, V3) Storhet: år	- Summa <sup>28</sup> - Kvot <sup>29</sup>
Rekryteringserfarenhet per yrke de senaste 6 månaderna - Antal - Andel - Andel, storleksvägd <sup>27</sup>	Arbetsställeenheter som har minst en anställd	Minst fem anställda, efter - Yrkesgrupp - Region	- Rekryteringserfarenhet, per yrke, de senaste 6 månaderna (V1) - Har rekryterat, eller försökt att rekrytera, per yrke, de senaste 6 månaderna (V2) - Genomsnittligt antal anställda i yrket, per arbetsställeenhet i den kombination av bransch och storleksgrupp som arbetsställeenheten tillhör (V3)	Variabler: senaste 6 månaderna (V1), dag (V2, V3) Storhet: år	- Summa <sup>28</sup> - Kvot <sup>29</sup>

<sup>27</sup> Den storleksvägda andelen ges av en kvot, analogt med fotnot 29 nedan, men med den skillnaden att variablerna i täljare och nämnare ges av  $V1*V3$  respektive  $V2*V3$ .

<sup>28</sup> Beräknas som ett genomsnitt per kvartal, för kvartalsstorheter (se fotnot 23 för beräkning) avseende första och tredje kvartalet under referensåret. För mer information, se avsnitt 2.7.2 i dokumentationen om statistikens framställning på [Lediga jobb och rekryteringsbehov \(scb.se\)](https://www.scb.se/lediga-jobb-och-rekryteringsbehov).

<sup>29</sup> Kvot, där täljaren ges av summa enligt fotnot 28 för variabeln V1, och nämnaren ges av summa enligt fotnot 28 för variabeln V2; används för storheter som definieras som en kvot mellan två storheter av antalstyp.

Tabell 3, fortsättning: Rekryteringserfarenheter och rekryteringsbehov per yrke

Storhet	Population	Redovisningsgrupper	Variabler (V1 och V2 är kategoriska, medan V3 är av antalstyp)	Referensperioder	Mått
Antal personer som saknas per yrke	Arbetsställeenheter som har minst en anställd	Minst fem anställda, efter <ul style="list-style-type: none"> <li>- Yrke</li> <li>- Yrkesgrupp<sup>30</sup></li> <li>- Region</li> </ul>	- Antal personer i yrket som saknas, där arbetet inte blir utfört idag	Variabler: dag Storhet: år	- Summa <sup>28</sup>

<sup>30</sup> För ingenjörer, tekniker, grundlärare, ämneslärare och yrkeslärare kan antal som saknas inte redovisas enligt yrkesgrupper i LOR. Anledningen är att arbetsställeenheterna har lämnat uppgifter till denna statistik enligt SSYK 2012, och i dagsläget kan koderna för dessa yrkesgrupper inte entydigt översättas till LOR:s yrkesgrupper.