#fredagsdiagram utbildning&arbetsmarknad

2026

SCB

Sveriges officiella statistik

#fredagsdiagram på LinkedIn

Fredagsdiagram utbildning&arbetsmarknad är en koncis analysform som belyser aktuella frågor inom utbildnings- och arbetsmarknadsområdet. Syftet är att visa, ge insikter och uppslag om mönster och trender baserat på utbildnings- och arbetsmarknadsdata.

I det här dokumentet redovisas fredagsdiagrammen i den kronologiska ordning som de publiceras på LinkedIn på fredagar under #fredagsdiagram.

Vid frågor kontakta: Gulzat Elvung, gulzat.elvung@scb.se, 010-479 58 45

Fredagsdiagram finns också om arbetsmarknaden, se www.scb.se/BAS och om utbildning, se www.scb.se/UF0549 under *Fördjupad information*.

SCB

#fredagsdiagram vecka 3 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt
Kontakt: my.jarnefelt@scb.se

Sexuella trakasserier på arbetsplatsen utgör en allvarlig risk som kraftigt försämrar arbetsmiljön. Vet du hur det ser ut med sexuella trakasserier på arbetsplatser runt om i Sverige?

I Arbetsmiljöverkets stora arbetsmiljöundersökning fick de sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden svara på om de upplever att de varit utsatta för sexuella trakasserier i sitt arbete någon gång under det senaste år.

Knappt var tjugonde person har upplevt att de varit utsatta för sexuella trakasserier under det senaste året, antigen av chefer och/eller kolleger eller andra personer.

Unga kvinnor (16–29 år) anger i störst utsträckning att de har varit utsatta för sexuella trakasserier. I den här gruppen svarar mer än var åttonde kvinna att de blivit utsatta för sexuella trakasserier på sin arbetsplats någon gång under det senaste året.

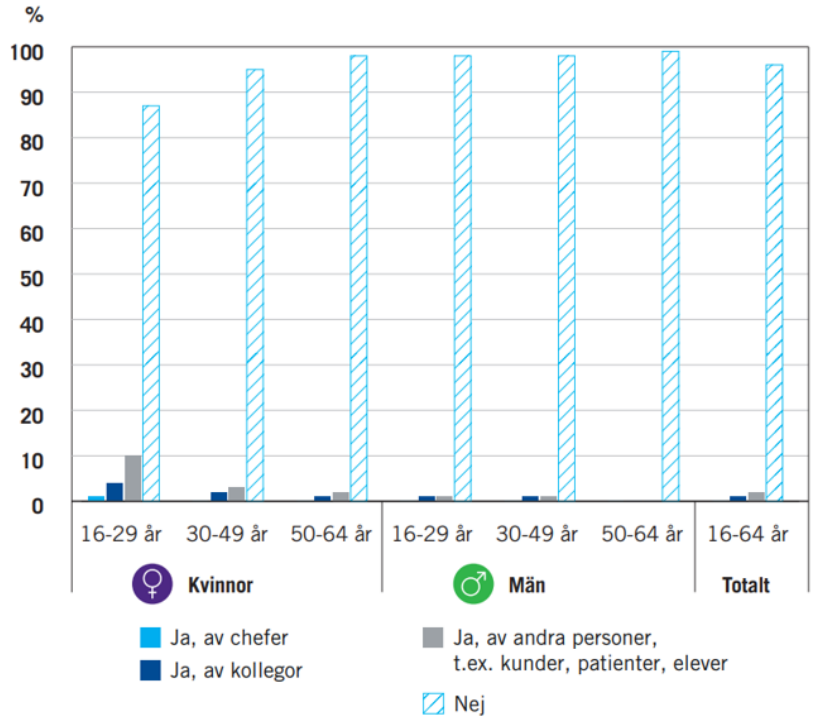
Allra vanligast är det att ha blivit utsatta för sexuella trakasserier av andra personer såsom kunder, patienter och elever. Var tionde ung kvinna har upplevt det.

I SCB:s statistikdatabas hittar du mer spännande arbetsmiljöstatistik. Du kan också läsa mer om olika arbetsförhållanden i den svenska arbetsmiljön i rapporten Arbetsmiljön 2024 (länk i kommentarerna).

#Fredagsdiagram #SCB #arbetsmiljö #Arbetsmiljöundersökningen

Sexuella trakasserier på arbetsplatsen är ovanligt.

Figur 39. Upplever du att du under det senaste året har blivit utsatt för sexuella trakasserier på din arbetsplats? Andel sysselsatta efter ålder och kön, 2024.



Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2024, Arbetsmiljöverket och SCB.

#fredagsdiagram vecka 4 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt
Kontakt: my.jarnefelt@scb.se

Att vara utsatt för diskriminering på arbetet är en allvarlig risk som påverkar arbetsmiljön negativt. Vet du hur det ser ut med diskriminering på arbetsplatser runt om i Sverige?

I Arbetsmiljöverkets stora arbetsmiljöundersökning fick de sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden svara på om de upplever att de varit utsatta för diskriminering i sitt arbete någon gång under det senaste året.

Drygt var åttonde person svarar att de har blivit utsatta för diskriminering på sin arbetsplats någon gång det senaste året.

Det är unga kvinnor i åldern 16–29 år som i störst utsträckning svarar att de har blivit utsatta för en eller flera olika former av diskriminering. Nästan var fjärde kvinna i den här åldersgruppen svarar att de upplevt diskriminering på arbetsplatsen. De vanligaste anledningarna till diskrimineringen är ålder och kön.

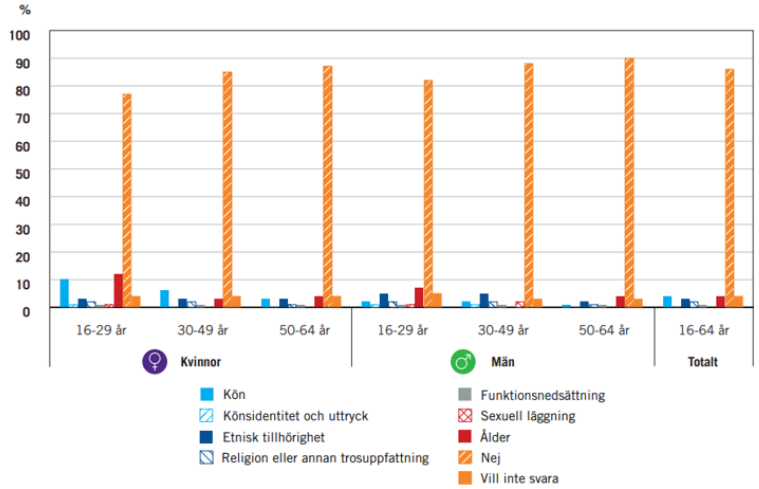
Det är vanligare att de i åldern 16–29 år upplevt någon form av diskriminering jämfört med de äldre åldersgrupperna, oavsett kön.

I SCB:s statistikdatabas hittar du mer spännande arbetsmiljöstatistik. Du kan också läsa mer om olika arbetsförhållanden i den svenska arbetsmiljön i rapporten Arbetsmiljön 2024 (länk i kommentarerna).

#Fredagsdiagram #SCB #arbetsmiljö #Arbetsmiljöundersökningen

Diskriminering på arbetsplatsen är vanligare för yngre arbetstagare.

Figur 40. Upplever du att du under det senaste året har varit utsatt för diskriminering på din arbetsplats på grund av något av följande? Andel sysselsatta efter ålder och kön, 2024. Fler svar möliga.



Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2024, Arbetsmiljöverket och SCB.

#fredagsdiagram vecka 5 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt
Kontakt: my.jarnefelt@scb.se

Det finns många runt om på Sveriges arbetsplatser som har ett fysiskt tungt jobb. Ett sätt att undersöka om ett arbete är fysiskt belastande är att se på tunga lyft på arbetsplatsen. Att lyfta tungt definieras här som att lyfta något som väger minst 15 kilo flera gånger om dagen.

I Arbetsmiljöverkets stora arbetsmiljöundersökning fick de sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden svara på hur ofta de lyfter minst 15 kilo flera gånger om dagen på sitt arbete.

Nästan var tredje sysselsatt lyfter tungt fler åtminstone några gånger i veckan.

Mer än varannan sysselsatt lyfter nästan aldrig eller aldrig tungt flera gånger om dagen.

De yngsta männen är de som i störst utsträckning anger att de lyfter tungt flera gånger per dag. Knappt varannan ung man (16–29 år) lyfter tungt flera gånger om dagen minst några gånger i veckan.

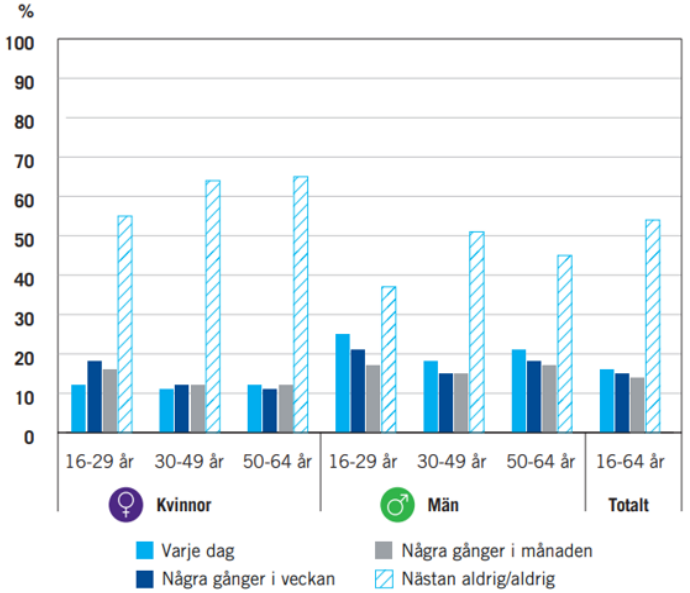
Män lyfter oftare tungt flera gånger om dagen än vad kvinnor gör, oavsett åldersgrupp.

I SCB:s statistikdatabas hittar du mer spännande arbetsmiljöstatistik. Du kan också läsa mer om olika arbetsförhållanden i den svenska arbetsmiljön i rapporten Arbetsmiljön 2024 (länk i kommentarerna).

#Fredagsdiagram #SCB #arbetsmiljö #Arbetsmiljöundersökningen

Var tredje person lyfter tungt flera gånger om dagen åtminstone några gånger i veckan.

Figur 42. Hur ofta lyfter du minst 15 kg fler gånger om dagen? Andel sysselsatta efter ålder och kön, 2024.



Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2024, Arbetsmiljöverket och SCB.

#fredagsdiagram vecka 6 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt
Kontakt: my.jarnefelt@scb.se

Att arbeta hemifrån har blivit mycket vanligare sedan pandemin. Det innebär att arbetsgivaren måste ta hänsyn till arbetsmiljöfaktorer i hemmet. Vet du hur vanligt det är att arbeta hemifrån i Sverige idag?

I Arbetsmiljöverkets stora arbetsmiljöundersökning fick de sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden svara på hur ofta de arbetar hemifrån.

Sju av tio anger att de nästan aldrig eller aldrig arbetar hemifrån, men det skiljer sig en del mellan olika åldersgrupper.

Ungefär var tionde person berättar att de arbetar hemifrån tre eller fler dagar i veckan.

De yngre sysselsatta i åldern 16–29 år är de som mest sällan arbetar hemifrån, runt åtta av tio anger att de nästan aldrig eller aldrig arbetar hemifrån, oavsett kön.

De som oftast arbetar hemifrån är kvinnor och män i ålder 30–49 år.

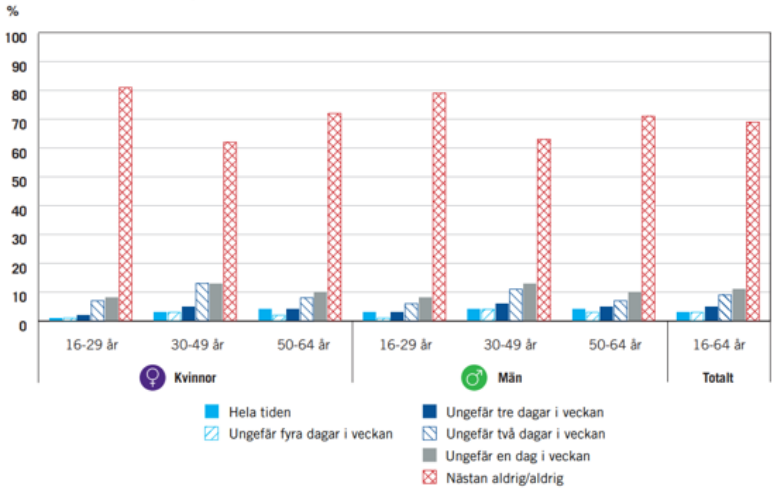
Hur mycket man arbetar hemifrån varierar med ålder, men skillnaden mellan kvinnor och män är förhållandevis liten.

I SCB:s statistikdatabas hittar du mer spännande arbetsmiljöstatistik. Du kan också läsa mer om olika arbetsförhållanden i den svenska arbetsmiljön i rapporten Arbetsmiljön 2024 (länk i kommentarerna).

#Fredagsdiagram #SCB #arbetsmiljö #Arbetsmiljöundersökningen #distansarbete

Majoriteten av de sysselsatta arbetar nästan aldrig hemifrån.

Figur 43. Hur stor del av din arbetstid arbetar du hemifrån?
Andel sysselsatta efter ålder och kön, 2024.



Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2024, Arbetsmiljöverket och SCB.

#fredagsdiagram vecka 7 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt
Kontakt: my.jarnefelt@scb.se

Förra veckan pratade vi om att arbeta hemifrån. Många som kan arbeta hemifrån har arbetsuppgifter som vanligtvis utförs i kontorsmiljö. Idag ska vi kika på hur vanligt det är att arbeta på kontor i Sverige.

I Arbetsmiljöverkets stora arbetsmiljöundersökning fick de sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden svara på hur stor del av sin arbetstid de spenderade i kontorsmiljö.

Var femte person arbetar hela tiden i kontorsmiljö.

Mer än fyra av tio anger att de nästan aldrig eller aldrig arbetar i kontorsmiljö, men det skiljer sig en del mellan olika åldersgrupper.

Bland personer i åldern 16–29 år är det minst vanligt att arbeta i en kontorsmiljö, runt sex av tio anger att de nästan aldrig eller aldrig arbetar i kontorsmiljö.

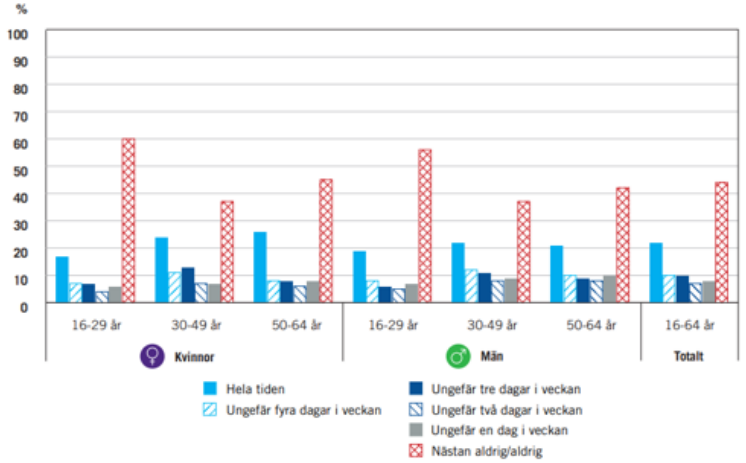
Hur mycket man arbetar i kontorsmiljö varierar med ålder, men skillnaden mellan kvinnor och män är liten.

I SCB:s statistikdatabas hittar du mer spännande arbetsmiljöstatistik. Du kan också läsa mer om olika arbetsförhållanden i den svenska arbetsmiljön i rapporten Arbetsmiljön 2024 (länk i kommentarerna).

#Fredagsdiagram #SCB #arbetsmiljö #Arbetsmiljöundersökningen #kontorsarbete #kontorsmiljö

Var femte person arbetar hela tiden i kontorsmiljö.

Figur 46. Hur stor del av din arbetstid arbetar du i kontorsmiljö? Andel sysselsatta efter ålder och kön, 2024.



Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2024, Arbetsmiljöverket och SCB.

#fredagsdiagram vecka 8 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt
Kontakt: my.jarnefelt@scb.se

Många tycker att det är viktigt att kunna arbeta ostört och att det bidrar till en god arbetsmiljö. I Arbetsmiljöverkets stora arbetsmiljöundersökning fick sysselsatta i Sverige svara på om de har möjlighet att arbeta ostört vid en egen arbetsplats när de är på kontoret.

- Var femte person anger att de alltid kan arbeta ostört.
- Varannan person anger att de oftast kan arbeta ostört vid sin egen arbetsplats, oavsett ålder och kön.
- Knappt var tredje person anger att de sällan eller aldrig kan arbeta ostört vid sin egen arbetsplats på kontoret.
- En av tio anger att de aldrig kan arbeta ostört vid egen arbetsplats.

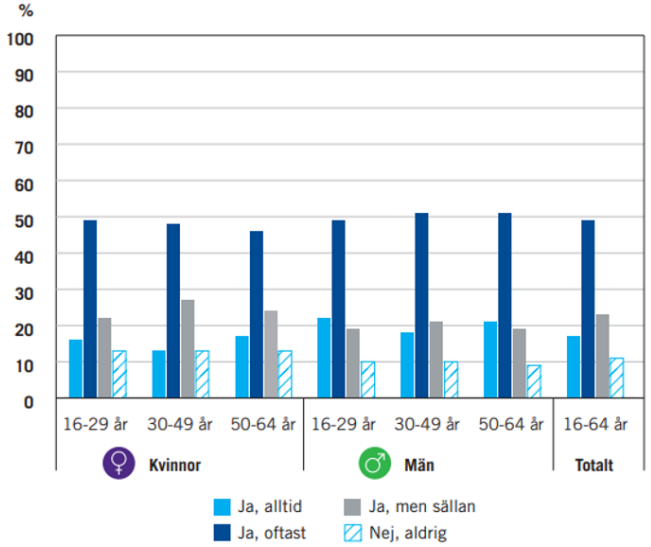
Det är vanligare att kvinnor inte kan arbeta ostört oavsett ålder, men skillnaderna mellan både kön och ålder är förhållandevis små.

I SCB:s statistikdatabas hittar du mer spännande arbetsmiljöstatistik. Du kan också läsa mer om olika arbetsförhållanden i den svenska arbetsmiljön i rapporten Arbetsmiljön 2024 (länk i kommentarerna).

#Fredagsdiagram #SCB #arbetsmiljö #Arbetsmiljöundersökningen #kontorsarbete #kontorsmiljö

Det är vanligt att kunna arbeta ostört vid sin arbetsplats.

Figur 48. Kan du arbeta ostört vid din egen arbetsplats när du är på kontoret. Andel sysselsatta som arbetar två dagar eller mer i kontorsmiljö, efter ålder och kön, 2024.



Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2024, Arbetsmiljöverket och SCB.

#fredagsdiagram vecka 9 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt
Kontakt: my.jarnefelt@scb.se

Nästan alla använder sig dagligen av digitala program och system i sitt arbete. I Arbetsmiljöverkets stora arbetsmiljöundersökning fick de sysselsatta i Sverige svara på om de upplever att digitala program och system som de använder i arbetet är enkla att använda.

Över lag anser de sysselsatta att de digitala programmen och systemen är enkla att använda.

Mer än åtta av tio anser att det i hög grad eller delvis är enkelt att använda de digitala program och system som finns på deras arbetsplats.

Färre än var tionde person säger att de inte alls är enkelt att använda.

Endast var tjugonde person anger att de inte använder digitala program och system i sitt arbete.

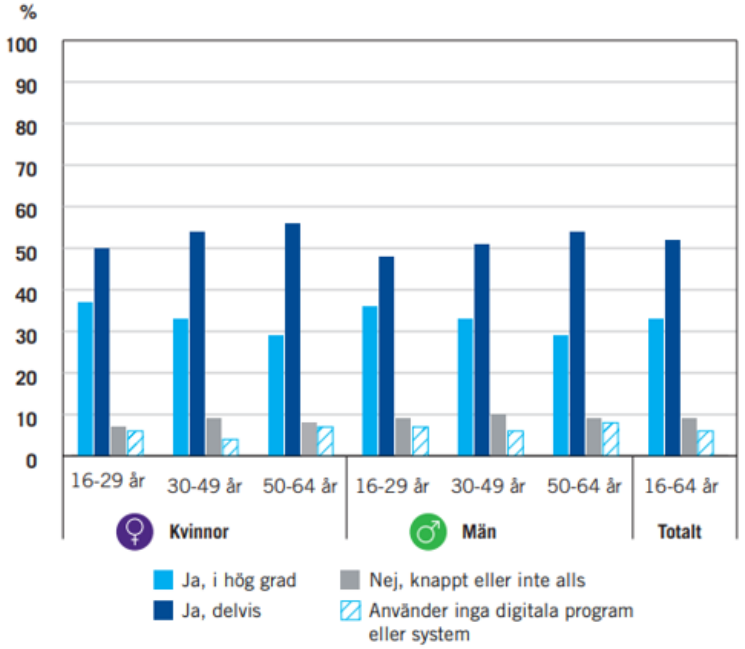
Svaren varierar med ålder, men inte med kön. Yngre anser i större utsträckning än äldre att det är enkelt att använda de digitala programmen och systemen.

I SCB:s statistikdatabas hittar du mer spännande arbetsmiljöstatistik. Du kan också läsa mer om olika arbetsförhållanden i den svenska arbetsmiljön i rapporten Arbetsmiljön 2024 (länk i kommentarerna).

#Fredagsdiagram #SCB #arbetsmiljö #Arbetsmiljöundersökningen #digitalarbetsmiljö

Majoriteten tycker att digitala program och system är enkla att använda.

Figur 52. Upplever du att de digitala program och system som du använder i ditt arbete är enkla att använda? Andels sysselsatta efter ålder och kön, 2024.



Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2024, Arbetsmiljöverket och SCB.

#fredagsdiagram vecka 10 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt
Kontakt: my.jarnefelt@scb.se

Förra veckan visade vi användandet av digitala program och system på arbetsplatsen. Idag fortsätter vi och tar oss en titt på det digitala kunnandet bland sysselsatta i Sverige.

I Arbetsmiljöverkets stora arbetsmiljöundersökning fick de sysselsatta i Sverige svara på hur de skulle beskriva sitt digitala kunnande i sina arbeten.

Över lag anser de sysselsatta att deras digitala kunnande är högt. Drygt nio av tio anser att deras digitala kunnande är mycket bra eller ganska bra.

Färre än var tionde person säger att deras digitala kunnande är ganska dåligt eller mycket dåligt.

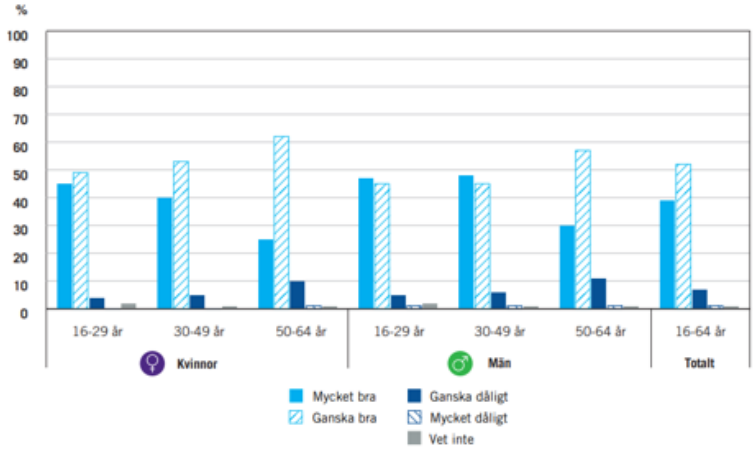
Bland sysselsatta över 29 år svarar män oftare än kvinnor att deras digitala kunnande är mycket bra. I den yngsta åldersgruppen, 16–29 år, finns det inga statistiskt säkerställda könsskillnader.

I SCB:s statistikdatabas hittar du mer spännande arbetsmiljöstatistik. Du kan också läsa mer om olika arbetsförhållanden i den svenska arbetsmiljön i rapporten Arbetsmiljön 2024 (länk i kommentarerna).

#Fredagsdiagram #SCB #arbetsmiljö #Arbetsmiljöundersökningen #digitaltkunnande

Det digitala kunnandet är generellt bra.

Figur 53. Hur skulle du beskriva ditt digitala kunnande i ditt arbete? Andel sysselsatta som använder digitala program eller system, efter ålder och kön, 2024.



Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2024, Arbetsmiljöverket och SCB.

#fredagsdiagram vecka 11 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt
Kontakt: my.jarnefelt@scb.se

I några veckor har vi visat olika digitala aspekter av arbetet. Idag fortsätter vi och kikar mer på digitala möten.

I Arbetsmiljöverkets stora arbetsmiljöundersökning fick de sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden svara på hur mycket av sin arbetstid de spenderade i digitala möten.

Fler än varannan person ägnar aldrig eller nästan aldrig arbetsdagen åt digitala möten, oavsett ålder och kön.

Fler än var fjärde person säger sig ägna omkring en fjärdedel av sin arbetsdag åt digitala möten.

Yngre spenderar minst tid i digitala möten, omkring två av tre i denna grupp svarar nästan aldrig eller aldrig på frågan.

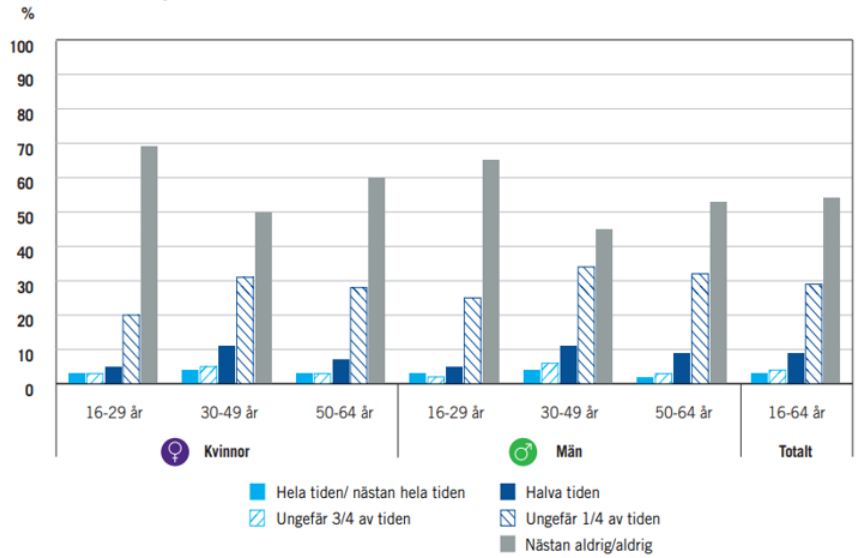
Det är vanligare bland kvinnor över 30 år att nästan aldrig eller aldrig ha digitala möten, jämfört med män i samma ålder.

I SCB:s statistikdatabas hittar du mer spännande arbetsmiljöstatistik. Du kan också läsa mer om olika arbetsförhållanden i den svenska arbetsmiljön i rapporten Arbetsmiljön 2024 (länk i kommentarerna).

#Fredagsdiagram #SCB #arbetsmiljö #Arbetsmiljöundersökningen #digitalamöten

De flesta spenderar lite tid på digitala möten.

Figur 55. Hur stor del av din arbetsdag ägnar du åt digitala möten? Andel sysselsatta som använder digitala program eller system, efter ålder och kön, 2024.



Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2024, Arbetsmiljöverket och SCB.

#fredagsdiagram vecka 12, år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt. Kontakt: katja.olofsson@scb.se

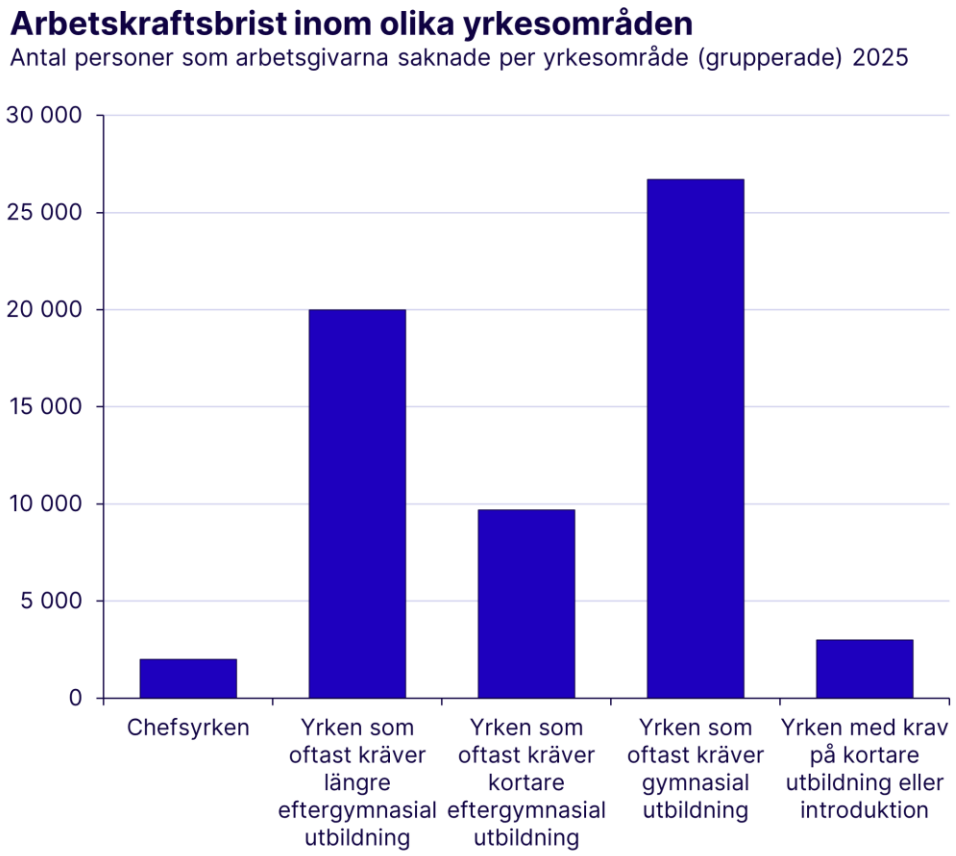
Det talas ofta om brist inom olika delar av arbetsmarknaden, men det är inte helt enkelt att mäta hur stor kompetensbristen faktiskt är.

I SCB:s undersökning *Lediga jobb och rekryteringsbehov* får 20 300 arbetsgivare årligen frågan "Oavsett om ni har försökt rekrytera eller inte: Ungefär hur många personer saknar ni per yrke, där arbetet inte blir utfört idag?"

Statistiken för 2025 visar:

- **Totalt saknades omkring 61 000 personer** inom olika yrken.
- Inom yrken som vanligtvis kräver **kortare eller längre eftergymnasial** utbildning saknades närmare **30 000 personer**.
- Inom yrkesområden som motsvarar **gymnasial** utbildning saknades **27 000 personer.**

Det innebär att bristen är ungefär lika stor i yrken som kräver gymnasial utbildning som i yrken som kräver eftergymnasial utbildning – något som spelar roll för hur matchningen på arbetsmarknaden kan förbättras.



Källa: SCB, LOR. Mer information om indelningen i yrkesområden och kvalifikationsnivåer finns på www.scb.se/am0702.

#fredagsdiagram vecka 13, år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt, my.jarnefelt@scb.se

Idag fortsätter jag att visa digitala arbetsmiljöfaktorer och vi ska se på något som kan påverka arbetstagarna negativt.

I Arbetsmiljöverkets stora arbetsmiljöundersökning fick de sysselsatta som använder digitala program eller system svara på hur ofta de påverkas negativt av att dessa är långsamma eller har andra störningar.

Runt var tionde sysselsatt svarade att så var fallet flera gånger om dagen, men ungefär lika många svarade att det aldrig hände.

Lite fler än varannan person svarade att de påverkades negativt mer sällan än dagligen.

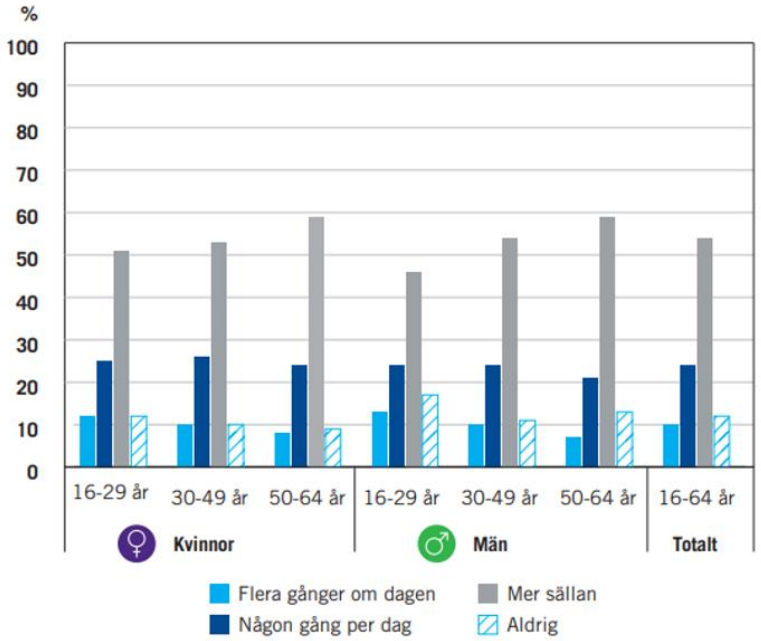
Svaren varierar en del med ålder, men mycket lite mellan könen.

I SCB:s statistikdatabas hittar du mer spännande arbetsmiljöstatistik. Du kan också läsa mer om olika arbetsförhållanden i den svenska arbetsmiljön i rapporten Arbetsmiljön 2024 (länk i kommentarerna).

#Fredagsdiagram #SCB #arbetsmiljö #Arbetsmiljöundersökningen #digitalarbetsmiljö

Ovanligt att störas av digitala störningar och långsamma program och system.

Figur 56. Hur ofta påverkas ditt arbete negativt på grund av att program och system är långsamma eller har andra störningar? Andel sysselsatta som använder digitala program eller system, efter ålder och kön, 2024.



Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2024, Arbetsmiljöverket och SCB.

#fredagsdiagram vecka 15, år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt, my.jarnefelt@scb.se

SCB publicerar årligen rapporten Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning (SAPF). Den bygger på en undersökning där de tillfrågade får svara på om de har en funktionsnedsättning och om funktionsnedsättningen medför nedsatt arbetsförmåga.

Personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga är mer utsatta för diskriminering än personer med funktionsnedsättning utan nedsatt arbetsförmåga. Det gäller samtliga diskrimineringsformer i undersökningen.

Det är dubbelt så vanligt att de med nedsatt arbetsförmåga har upplevt någon form av diskriminering, jämfört med de som inte har nedsatt arbetsförmåga.

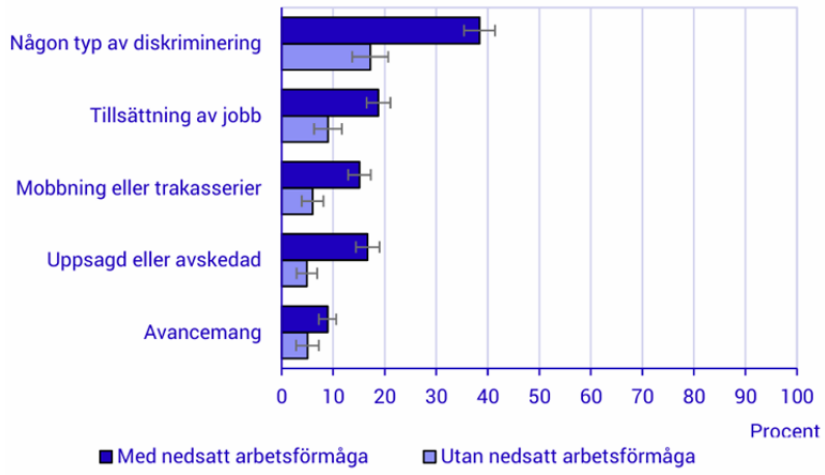
Störst procentuell skillnad går att se när det gäller uppsägning eller avsked. Bland de som har nedsatt arbetsförmåga har 17 procent upplevt detta, jämfört med 5 procent bland de utan nedsatt arbetsförmåga.

Du kan läsa mer i rapporten Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2024(länk i kommentarerna).

#Fredagsdiagram #SCB #Funktionsnedsättning #Diskriminering #Arbetsmiljö

Stor skillnad i diskriminering beroende på arbetsförmåga

Andel som upplevt diskriminering eller kränkande särbehandling. Personer med funktionsnedsättning med respektive utan nedsatt arbetsförmåga. År 2024.



Källa: Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning (SAPF), SCB 2024.

#fredagsdiagram vecka 16, år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt, my.jarnefelt@scb.se

I Arbetsmiljöverkets stora arbetsmiljöundersökning fick de sysselsatta i Sverige svara på hur ofta de i sitt arbete kommer i kontakt med svårt sjuka människor eller människor med allvarliga problem.

Tre av tio kommer med regelbundenhet i kontakt med svårt sjuka människor eller människor med allvarliga problem på sitt arbete.

Ungefär var femte kvinna kommer i kontakt med svårt sjuka människor eller människor med allvarliga problem varje dag. Knappt var tionde man svarar detsamma. Könsskillnaden syns i alla åldersgrupper.

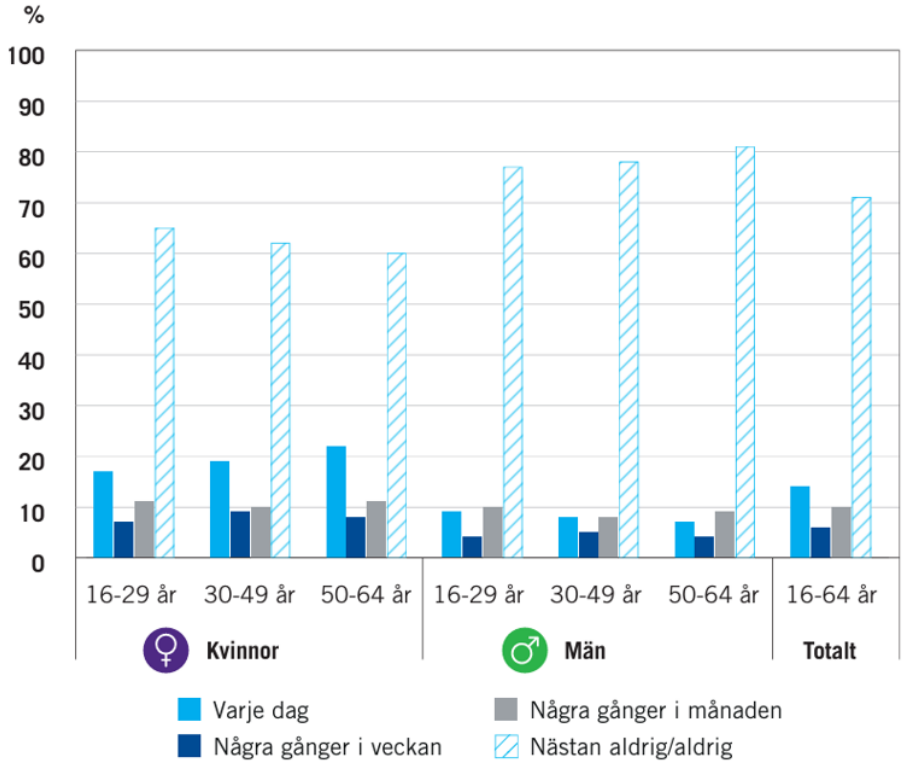
Inom Vård och omsorg kommer sju av tio i kontakt med svårt sjuka människor eller människor med allvarliga problem varje dag. Minst vanligt är kontakten inom Jordbruk, Utvinning av mineral, Tillverkning samt Informations- och kommunikationsverksamhet, här är andelen en procent i respektive näringsgren.

I SCB:s statistikdatabas hittar du mer spännande arbetsmiljöstatistik. Du kan också läsa mer om olika arbetsförhållanden i den svenska arbetsmiljön i rapporten Arbetsmiljön 2024 (länk i kommentarerna).

#Fredagsdiagram #SCB #arbetsmiljö #Arbetsmiljöundersökningen

Kontakt med svårt sjuka i arbetet är vanligare bland kvinnor.

Figur 34. Kommer du i ditt arbete i nära kontakt med svårt sjuka eller människor med allvarliga problem? Andel sysselsatta efter ålder och kön, 2024.



Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2024, Arbetsmiljöverket och SCB.

#fredagsdiagram vecka 17 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt, my.jarnefelt@scb.se

SCB gör långsiktiga framskrivningar över utvecklingen på arbetsmarknaden och inom utbildningsområdet, *Trender och prognoser*, sedan början av 1970-talet. Framskrivningarna syftar till att belysa de obalanser mellan tillgång och efterfrågan på arbetskraft med olika utbildningar som kan komma att uppstå om utvecklingen fortsätter som idag.

I SCB:s nypublicerade framskrivning *Regionala trender och prognoser 2025,* redovisas arbetsmarknadsläget för olika utbildningar år 2040 – brist, balans eller överskott – i Sveriges 21 län.

För *vård- och omsorgsutbildning* visar resultatet att det finns risk för brist på arbetskraft med denna utbildning i Sveriges samtliga län år 2040. Utbildningsgruppen omfattar personer med vård- och omsorgsutbildning från gymnasiet, motsvarande arbetsmarknadsutbildningar, utbildningar inom komvux, samt utbildning till specialistundersköterska inom yrkeshögskolan.

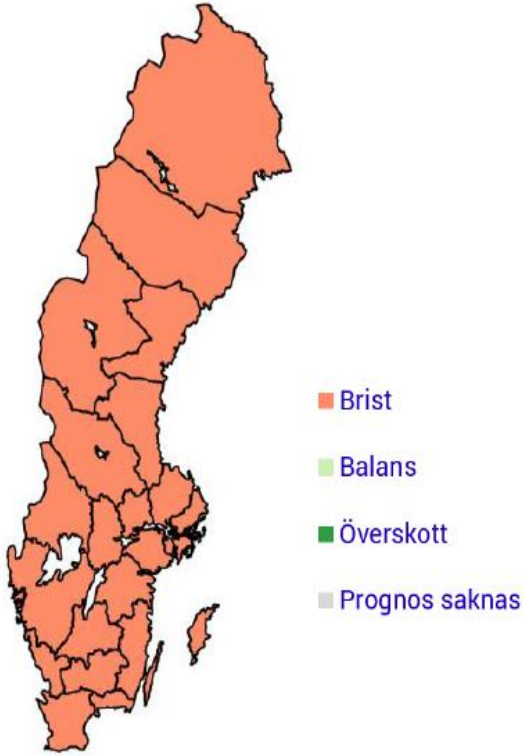
Bristen innebär att tillgången på arbetskraft inte räcker till för att möta regionernas framtida efterfrågan. Efterfrågan ökar eftersom behovet av personal inom äldreomsorg och hälso- och sjukvård blir större när antalet äldre ökar fram till år 2040. Dessutom ökar kompetenskraven inom flera yrken, såsom undersköterska, skötare, vårdbiträde och personlig assistent, vilket innebär att personer utan relevant utbildning som går i pension antas ersättas av utbildad personal.

Vill du veta hur bedömningen ser ut för vård- och omsorgsutbildning eller annan utbildning i ditt län, kan du läsa mer i länsrapporterna i Regionala trender och prognoser 2025 på SCB:s webbsida www.scb.se/RegTop2025

#Fredagsdiagram #SCB #Trenderochprognoser #Arbetsmarknad #Kompetensförsörjning #Prognoser #Framskrivningar

Arbetsmarknadsläget år 2040

Vård- och omsorgsutbildning



Källa: Regionala trender och prognoser 2025, SCB.

#fredagsdiagram vecka 19, år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt, my.jarnefelt@scb.se

För två veckor sen visade vi att det förväntas bli brist på vård- och omsorgsutbildade i samtliga län år 2040. Idag tittar vi närmare på Hallands län och undersöker vad bristen beror på.

Efterfrågan på vård- och omsorgsutbildade i Hallands län beräknas öka kraftigt fram till år 2040. En del av ökningen beror på ett ökat personalbehov inom äldreomsorg samt hälso- och sjukvård då antalet äldre blir fler.

Efterfrågan påverkas också av att kompetenskraven antas öka inom flera yrken, såsom undersköterska, skötare, vårdbiträde och personlig assistent. Detta innebär att personer utan relevant utbildning som går i pension förväntas ersättas av utbildad personal.

Tillgången på vård- och omsorgsutbildade i Hallands län väntas däremot vara relativt oförändrad fram till år 2040.

Sammanfattningsvis beräknas efterfrågan vara större än tillgången år 2040 vilket innebär att det väntas bli brist på vård- och omsorgsutbildade i länet.

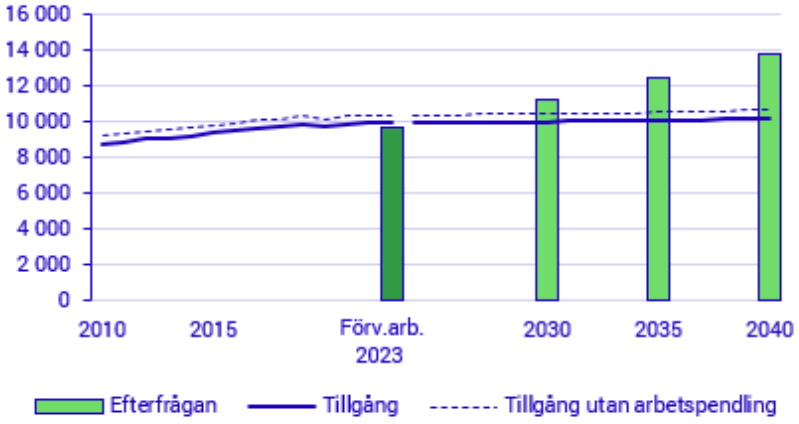
Vill du veta hur tillgången och efterfrågan på vård- och omsorgsutbildade eller annan utbildning väntas utvecklas i ditt län kan du läsa mer i länsrapporterna i Regionala trender och prognoser 2025 på SCB:s webbsida www.scb.se/RegTop2025

#Fredagsdiagram #SCB #Trenderochprognoser # Arbetsmarknad #Kompetensförsörjning #Prognoser #Framskrivningar

Risk för brist i Hallands län på vård- och omsorgsutbildade år 2040

Tillgång och efterfrågan på vård- och omsorgsutbildade i Hallands län fram till år 2040, 16–74 år

Framskrivning från år 2024



Källa: Regionala trender och prognoser 2025, SCB.

#fredagsdiagram vecka 21, år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt, my.jarnefelt@scb.se

För två veckor sen visade vi hur tillgången och efterfrågan på vård- och omsorgsutbildade i Hallands län förväntas utvecklas fram till år 2040. Idag fortsätter vi att titta närmare på Hallands län, men med fokus på tillgången.

Som vi såg förra veckan väntas tillgången på vård- och omsorgsutbildade i Halland län vara relativt oförändrad fram till år 2040. Det beror på att antalet examinerade och inrikes flyttnetto – som tillsammans beräknas uppgå till cirka 8 700 personer – bedöms vara ungefär lika många som antalet som lämnar arbetskraften eller vidareutbildar sig.

En bidragande faktor till den svaga tillgångsutvecklingen är att många i länets arbetskraft med en vård- och omsorgsutbildning är äldre, vilket leder till relativt höga pensionsavgångar. Fram till år 2040 väntas 5 100 personer med denna utbildning lämna arbetskraften i länet till följd av framför allt pensionsavgång.

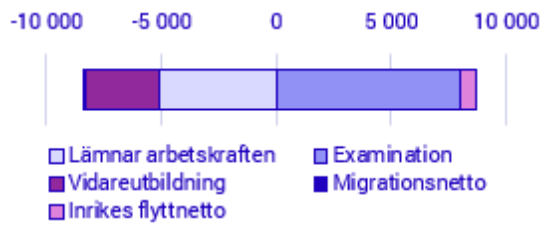
De flesta som examineras med en vård- och omsorgsutbildning i Hallands län gör det genom en komvuxutbildning. Detta skiljer sig mot många andra gymnasiala utbildningar där flertalet utbildar sig på gymnasieskolan.

Vill du veta hur tillgången på vård- och omsorgsutbildade eller annan utbildning väntas utvecklas i ditt län kan du läsa mer i länsrapporterna i Regionala trender och prognoser 2025 på SCB:s webbsida www.scb.se/RegTop2025

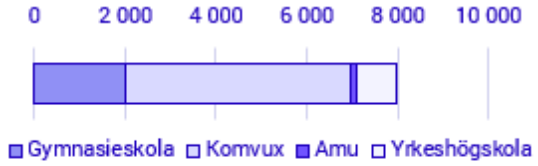
#Fredagsdiagram #SCB #Trenderochprognoser # Arbetsmarknad #Kompetensförsörjning #Prognoser #Framskrivningar

Relativt oförändrad tillgång i Hallands län till år 2040

Tillgång, olika faktorers effekt i Hallands län fram till år 2040, antal



Examination i Hallands län fram till år 2040, antal



Källa: Regionala trender och prognoser 2025, SCB.

#fredagsdiagram vecka 22 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt, my.jarnefelt@scb.se

De senaste veckorna har vi visat arbetsmarknadsläget för vård- och omsorgsutbildade år 2040 och vilka faktorer som påverkar utvecklingen av tillgången och efterfrågan av arbetskraft med denna utbildning.

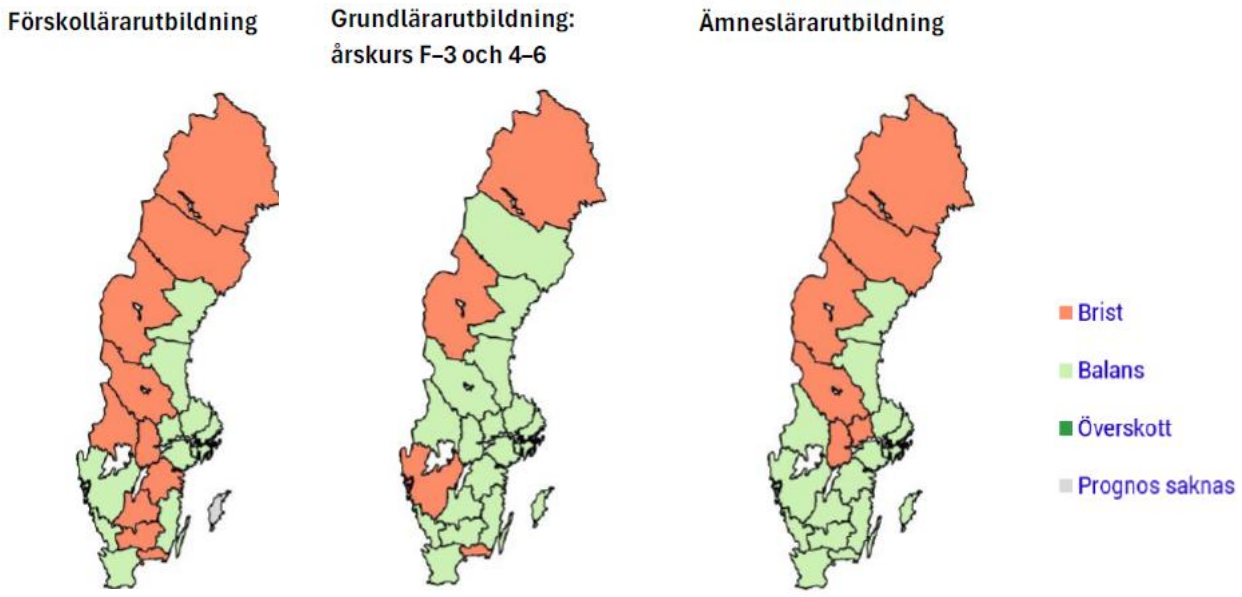
I *Regionala trender och prognoser 2025* redovisas framskrivningar av tillgången och efterfrågan på arbetskraft samt bedömningar av arbetsmarknadsläget år 2040 för 45 utbildningsgrupper. Dessa motsvarar cirka 70 procent av den totala arbetsmarknaden i riket år 2023.

Här är några exempel på resultat som redovisas i *Regionala trender och prognoser 2025*. Arbetsmarknadsläget för förskollärare, grundlärarutbildade med inriktning mot grundskolans årskurs F–3 och 4–6 samt ämneslärarutbildade bedöms variera mellan olika län, med brist i vissa län och balans i andra. Bristen på dessa utbildningar, trots minskade barnkullar, beror generellt ofta på en svag utveckling av tillgången i kombination med en ökad efterfrågan. Efterfrågeökningen drivs bland annat av antagandet att utbildade lärare successivt ska ersätta obehöriga lärare inom skolan. Bedömningen på nationell nivå är att arbetsmarknadsläget för dessa utbildningar på sikt förväntas bli relativt balanserat.

Vill du veta hur tillgång och efterfrågan på arbetskraft med dessa utbildningar utvecklas i ditt län, kan du läsa mer i länsrapporterna i Regionala trender och prognoser *2025* på SCB:s websida www.scb.se/RegTop2025

#Fredagsdiagram #SCB #Trenderochprognoser #Arbetsmarknad #Kompetensförsörjning #Prognoser #Framskrivningar

Arbetsmarknadsläget år 2040



Källa: Regionala trender och prognoser 2025, SCB.

#fredagsdiagram vecka 23 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt, my.jarnefelt@scb.se

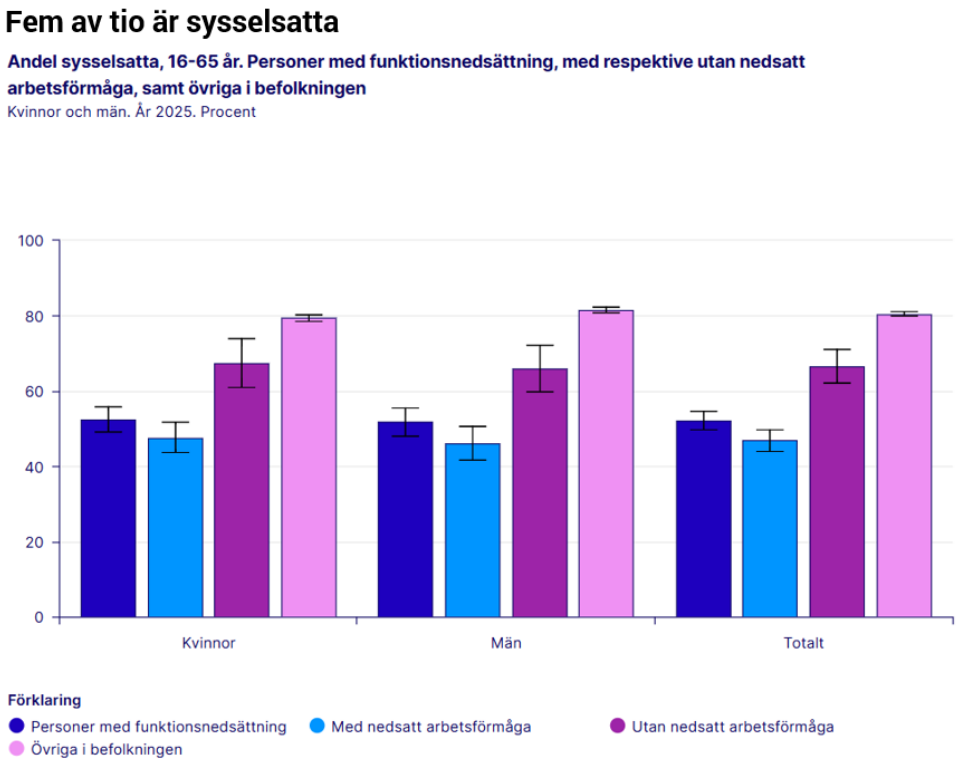
SCB publicerar årligen rapporten Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning (SAPF). Där publiceras en rad olika aspekter av arbetslivet för personer med funktionsnedsättning, exempelvis sysselsättning.

Sysselsatta är personer som är i arbete, antingen anställda eller företagare. Bland personer med funktionsnedsättning är drygt fem av tio sysselsatta. Det är lägre jämfört med övriga i befolkningen där åtta av tio är sysselsatta.

Sysselsättningen är ännu lägre bland personer med funktionsnedsättning som har en nedsatt arbetsförmåga, färre än fem av tio. Bland personer med funktionsnedsättning som inte har en nedsatt arbetsförmåga är det i stället sju av tio som är sysselsatta.

Det finns inga skillnader i sysselsättning mellan kvinnor och män bland personer med funktionsnedsättning, oavsett om deras arbetsförmåga är påverkad. Däremot är sysselsättningen högre bland män än kvinnor i övriga befolkningen.

#Fredagsdiagram #SCB #Funktionsnedsättning #Sysselsättning



Källa: Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2025, SCB

#fredagsdiagram vecka 24 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt, my.jarnefelt@scb.se

För några veckor sedan presenterade vi regionala framskrivningar av tillgång och efterfrågan på arbetskraft samt bedömningar av arbetsmarknadsläget år 2040 för några olika utbildningar. I dag tittar vi närmare på motsvarande framskrivningar och bedömningar på nationell nivå, med fokus på civilingenjörsutbildning.

SCB har nyligen publicerat nationella framskrivningar baserade på *Regionala trender och prognoser 2025*. De nationella resultaten är en summering av beräkningarna på länsnivå. Beräkningarna är ett basscenario baserat på antaganden utifrån historiska trender.

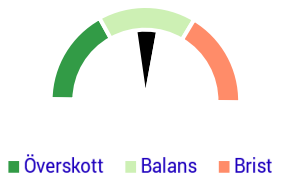
Både tillgången och efterfrågan på arbetskraft med civilingenjörsutbildning väntas öka till år 2040. Efterfrågetillväxten beror främst på att kraven på längre utbildning väntas fortsätta att öka i ingenjörsyrkena. Detta innebär att personer som går i pension och har en kortare teknisk utbildning, som exempelvis gymnasieingenjörsutbildning, förväntas ersättas av utbildade civilingenjörer.

År 2040 bedöms efterfrågan vara något större än tillgången, men skillnaden är förhållandevis liten och den sammantagna bedömningen är därför att arbetsmarknadsläget blir relativt balanserat på sikt, men läget kan variera mellan olika inriktningar och kompetenser.

Vill du veta hur tillgång och efterfrågan på arbetskraft beräknas utvecklas på nationell nivå för fler utbildningar, kan du läsa mer i *Regionala trender och prognoser 2025, nationella bedömningar* som du hittar på SCB:s webbsida www.scb.se/RegTop2025

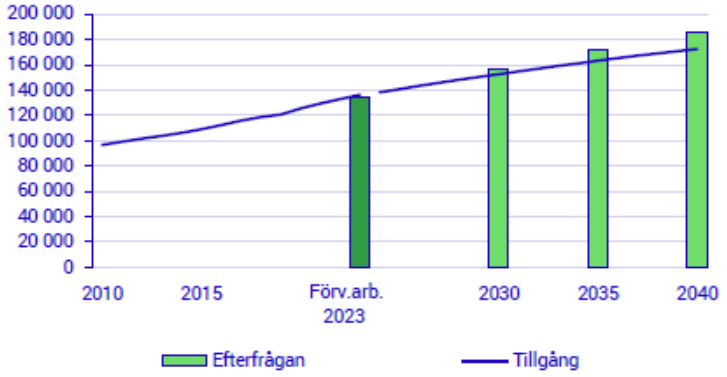
#fredagsdiagram #SCB #Trenderochprognoser #Arbetsmarknad #Kompetensförsörjning #Prognoser #Framskrivningar #STEM

Nationell bedömning av arbetsmarknadsläget år 2040 för civilingenjörsutbildning



Tillgång och efterfrågan på arbetskraft med civilingenjörsutbildning fram till år 2040, 16-74 år

Framskrivning från år 2024



Källa: Regionala trender och prognoser 2025, nationella bedömningar, SCB.

#fredagsdiagram vecka 34 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt, my.jarnefelt@scb.se

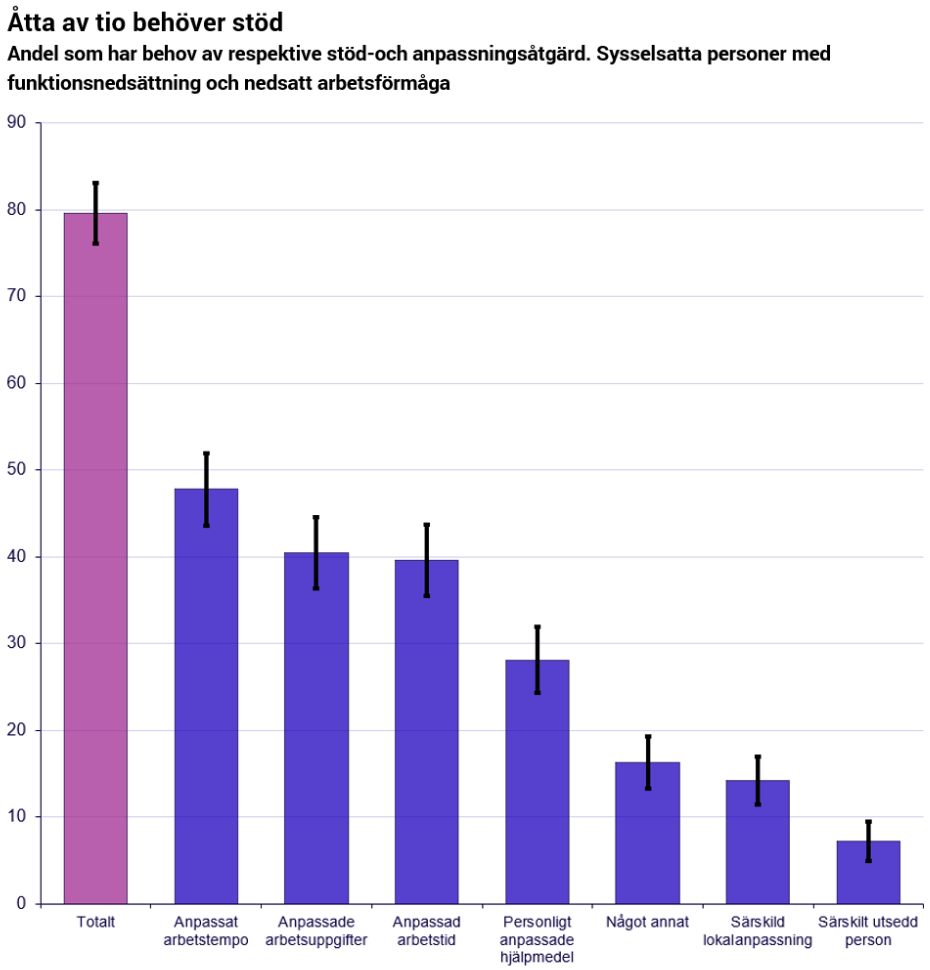
SCB publicerar årligen rapporten Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning (SAPF). Där publiceras en rad olika aspekter av arbetslivet för personer med funktionsnedsättning. I våras släpptes 2025 års rapport, där fokus ligger på behov av stöd och anpassning i arbetslivet.

Ungefär 80 procent av sysselsatta personer med funktionsnedsättning som medför en nedsatt arbetsförmåga har behov av minst en typ av stöd- och anpassningsåtgärd för att kunna utföra sitt arbete.

Det finns endast små eller icke-signifikanta skillnader mellan grupper i olika åldrar, kön eller utbildningsnivå när det gäller behov av stöd och anpassning.

Vill du läsa mer om Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning? Se länk till rapporten i kommentarerna.

#Fredagsdiagram #SCB #Funktionsnedsättning #SAPF



Källa: Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2025, SCB

#fredagsdiagram vecka 37 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt, my.jarnefelt@scb.se

Kirurgiska specialiteter och allmänmedicin är de vanligaste specialiteterna bland specialistläkare som tog specialistbevis 2020–2022.

SCB har nyligen publicerat rapporten Geografisk och organisatorisk rörlighet bland specialistläkare. Idag och kommande fredagar kommer jag att publicera intressant statistik från den.

I rapporten följer vi 5 500 läkare som fick sitt specialistbevis 2020–2022 – från legitimationen till specialistbevis och därefter.

Det finns 63 olika bas- och grenspecialiteter inom specialistindelningen för läkare. De tre största specialiteterna bland specialistläkarna i rapporten är kirurgiska specialiteter på 26 procent, följt av allmänmedicin på 24 procent och invärtesmedicinska specialiteter på 18 procent. Andra stora grupper är enskilda basspecialiteter (10 procent), psykiatriska specialiteter (8 procent). Exempel på enskilda basspecialiteter är hud- och könssjukdomar, onkologi eller infektionssjukdomar.

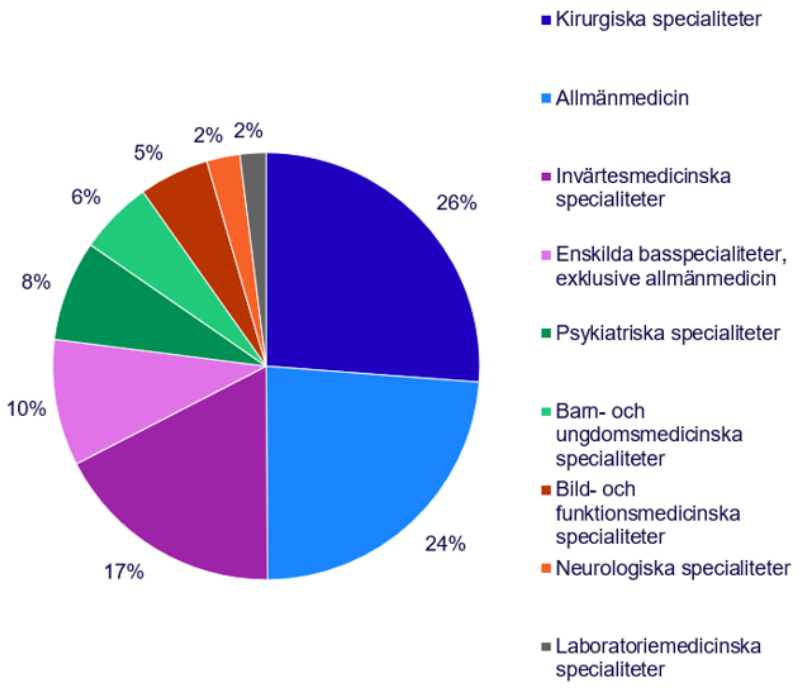
Studien har utförts i samarbete med Socialstyrelsen inom ramen för det EU-gemensamma projektet Joint Action HEROES.

Vill du läsa mer? Länk till rapporten finns i kommentarerna.

#fredagsdiagram #specialistläkare #Socialstyrelsen #JA HEROES #kompetenförsörjning

Kirurgiska specialiteter och allmänmedicin är vanligast

Fördelning av specialiteter bland de läkare som tog specialistbevis 2020–2022



Källa: SCB och HOSP, 2024

#fredagsdiagram vecka 38 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt, my.jarnefelt@scb.se

Det är vanligare att specialistläkare arbetar kvar på samma arbetsställe i mer befolkade län.

Förra veckan publicerade jag fördelningen av specialiteter bland specialistläkare i rapporten Geografisk och organisatorisk rörlighet bland specialistläkare.

Idag ska ser vi på hur specialistläkarna i rapporten har bytt arbetsställe över länsgränser mellan tidpunkten för legitimation och specialistbevis. I rapporten kallar vi det länet individen arbetar i för arbetslän.

Andelen specialistläkare som har bytt arbetslän mellan legitimation och specialistbevis varierar stort mellan de olika länen.

Det är vanligast att stanna kvar i de mer tätbefolkade länen, som Skåne, Stockholms län och Västra Götalands län. I Skåne län har 90 procent haft samma arbetslän, i Stockholms län har 89 procent stannat och i Västra Götalands län har 87 procent stannat i samma arbetslän mellan legitimation och specialistbevis. De län med lägsta andel byten har både universitetssjukhus och läkarutbildning, med undantag för Uppsala län.

Socialstyrelsen har tidigare konstaterat att det finns fler tillgängliga inriktningar på specialiseringstjänstgöring i län med universitetssjukhus. Det är möjligt att dessa olika faktorer tillsammans bidrar till färre byten.

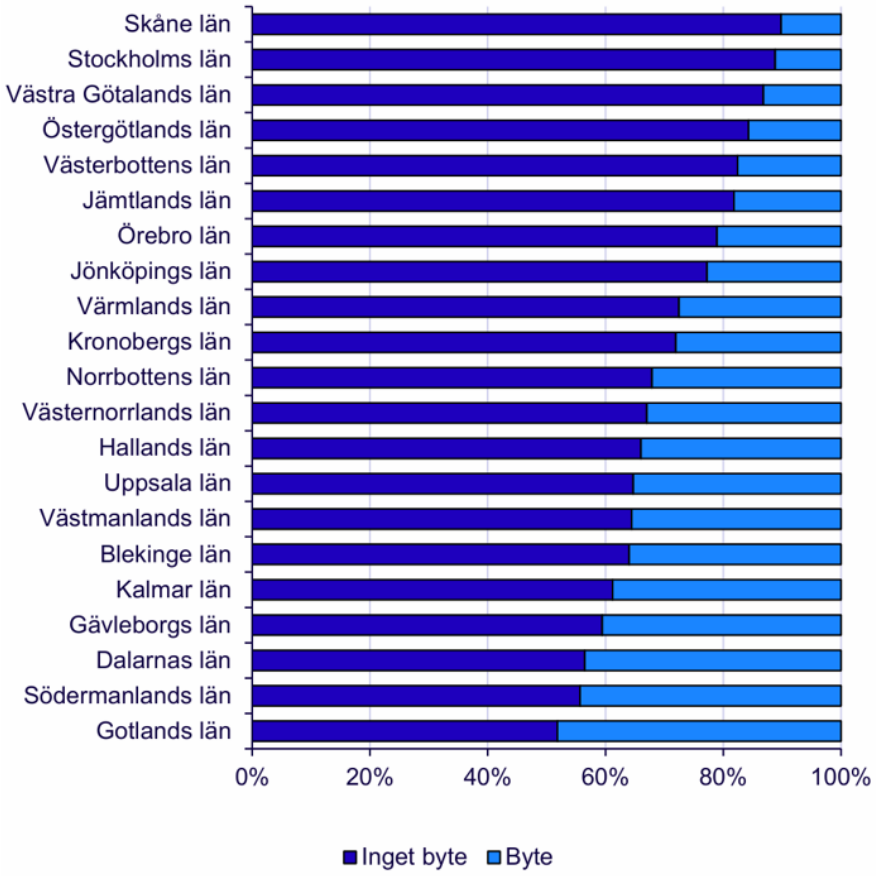
Studien har utförts i samarbete med Socialstyrelsen inom ramen för det EU-gemensamma projektet Joint Action HEROES.

Vill du läsa mer? Länk till rapporten finns i kommentarerna.

#fredagsdiagram #specialistläkare #socialstyrelsensen #JA HEROES #kompetensförsörjning

Vanligare att arbeta kvar på samma arbetsställe i mer befolkade län

Andel specialistläkare som har bytt arbetsställe över länsgränser mellan legitimation och specialistbevis



Källa: SCB och HOSP, 2024

#fredagsdiagram vecka 39 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt, my.jarnefelt@scb.se

Det är vanligast att specialistläkare byter arbetsställe över kommungränser.

Förra veckan fick vi se hur specialistläkare byter arbetslän mellan legitimation och specialistbe
Siffrorna kommer från vår nyligen publicerade rapport Geografisk och organisatorisk rörlighet bland specialistläkare.

Idag ska ser vi på hur specialistläkarna i rapporten har bytt arbetskommun, arbetslän och sjukvårdsregion mellan tidpunkten för legitimation och specialistbevis. Sveriges 21 regioner är indelade i sex sjukvårdsregioner, Norra sjukvårdsregionen, Sjukvårdsregionen Mellansverige, Sjukvårdsregionen Stockholm-Gotland, Västra sjukvårdsregionen, Sydöstra sjukvårdsregionen Södra sjukvårdsregionen.

- 4 av 10 (44 procent) har bytt arbetskommun mellan tidpunkten för legitimation och specialistbevis
- Nästan en fjärdedel (23 procent) har bytt arbetsställe över länsgränser
- Knappt en femtedel (17 procent) har bytt sjukvårdsregion

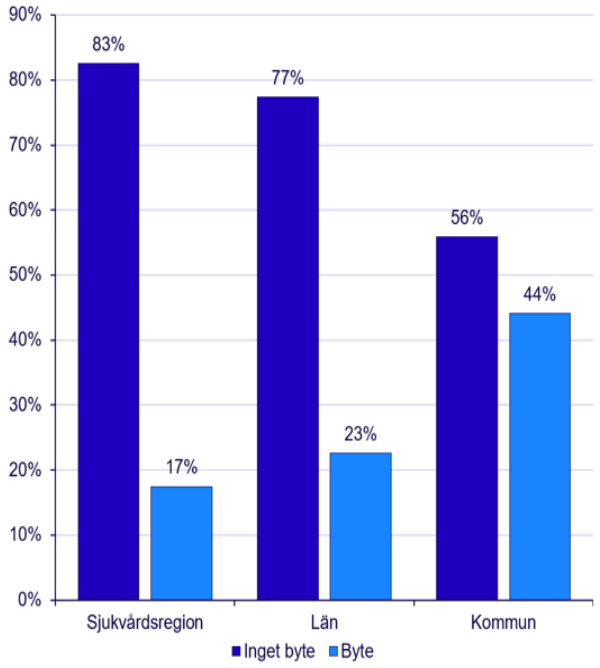
Studien har utförts i samarbete med Socialstyrelsen inom ramen för det EU-gemensamma projektet Joint Action HEROES.

Vill du läsa mer? Länk till rapporten finns i kommentarerna.

#fredagsdiagram #specialistläkare #socialstyrelsensen #JA HEROES #kompetensförsörjning

Byte över kommungränser är vanligast

Byte av arbetskommun, arbetslän och sjukvårdsregion bland specialistläkare som tog specialistbevis 2020–2022



Källa: SCB och HOSP, 2024

#fredagsdiagram vecka 40 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt, my.jarnefelt@scb.se

Byte över kommungränser är vanligast för färdiga specialistläkare.

Förra veckan visade jag hur läkarna i rapporten Organisatorisk och geografisk rörlighet bytte arbetsställe under perioden mellan legitimation och specialistbevis.

Idag ser vi hur det ser ut ett respektive två år efter specialistbeviset tagits. Mönstren som syns liknar de från tiden mellan legitimation och specialistbevis. Även efter specialistbevis är det vanligast att byta arbetsställen över kommungränser, 14 procent har bytt kommun efter första år och 21 procent har bytt kommun efter andra året.

Att byta arbetsställen över länsgränser är mer ovanligt, 6 procent har gjort det efter ett år och 8 procent har gjort det efter två år. Att byta arbetsställe från en sjukvårdsregion till en annan är minst vanligt, 4 procent har gjort detta efter första året och 6 procent efter andra året.

Kommun är i arbetssammanhang ofta en relativt liten enhet eftersom flera närliggande kommune kan bilda ett lokalt arbetsmarknadsområde med pendlingsavstånd. En individ kan exempelvis byt mellan Danderyds sjukhus och Södersjukhuset i Stockholm, och har då bytt arbetskommun men har varken bytt län eller sjukvårdsregion.

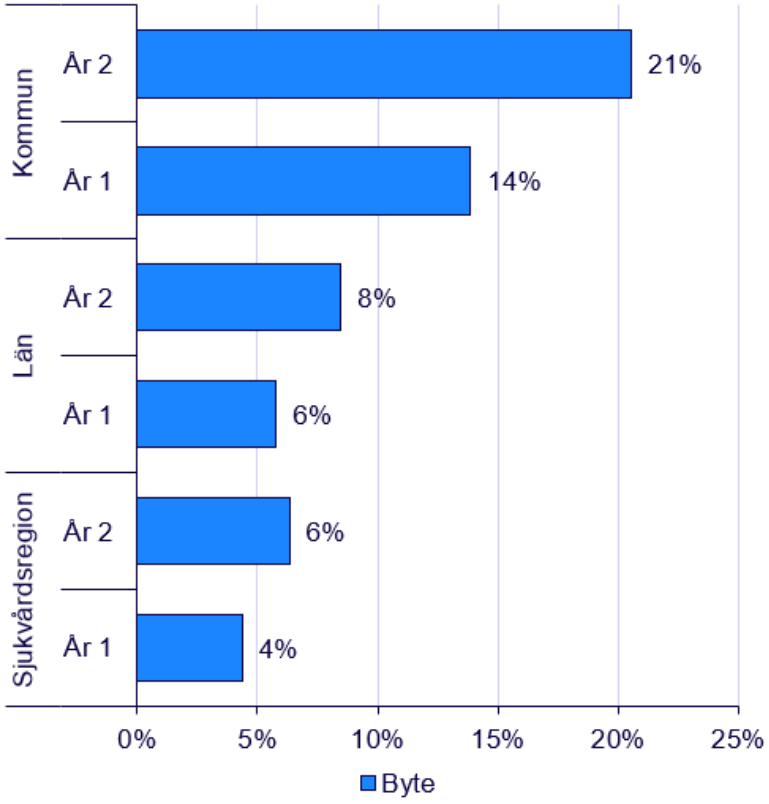
Rapporten är skriven tillsammans med Socialstyrelsen inom ramen för det EU-gemensamma projektet Joint Action HEROES.

Vill du läsa rapporten – se länk i kommentarerna.

#fredagsdiagram #JA HEROES #Specialistläkare #Socialstyrelsen #kompetensförsörjning

Vanligast att färdiga specialister byter jobb över kommungränser.

Andelen specialistläkare som har bytt kommun, län eller sjukvårdsregion, ett respektive två år efter erhållet specialistbevis



Källa: SCB och HOSP, 2024

#fredagsdiagram vecka 41 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt, my.jarnefelt@scb.se

Det är vanligare för läkare att byta jobb innan de tagit sitt specialistbevis.

Några fredagar i rad har jag visat hur individer som tog specialistbevis mellan år 2020 och 2022 har rört sig på arbetsmarknaden före och efter sitt specialistbevis. Siffrorna kommer från rapporten Organisatorisk och geografisk rörlighet bland specialistläkare som SCB publicerade i augusti.

För en bredare förståelse ser vi idag hur alla sysselsatta läkare och specialistläkare i Sverige har bytt jobb mellan 2022 och 2023. Gruppen läkare utgörs av individer utan uttaget specialistbevis, vilket i regel innebär yngre individer som ännu inte har specialiserat sig. I Sverige var 73 procent av alla läkare specialistläkare år 2024 (Socialstyrelsen, 2026).

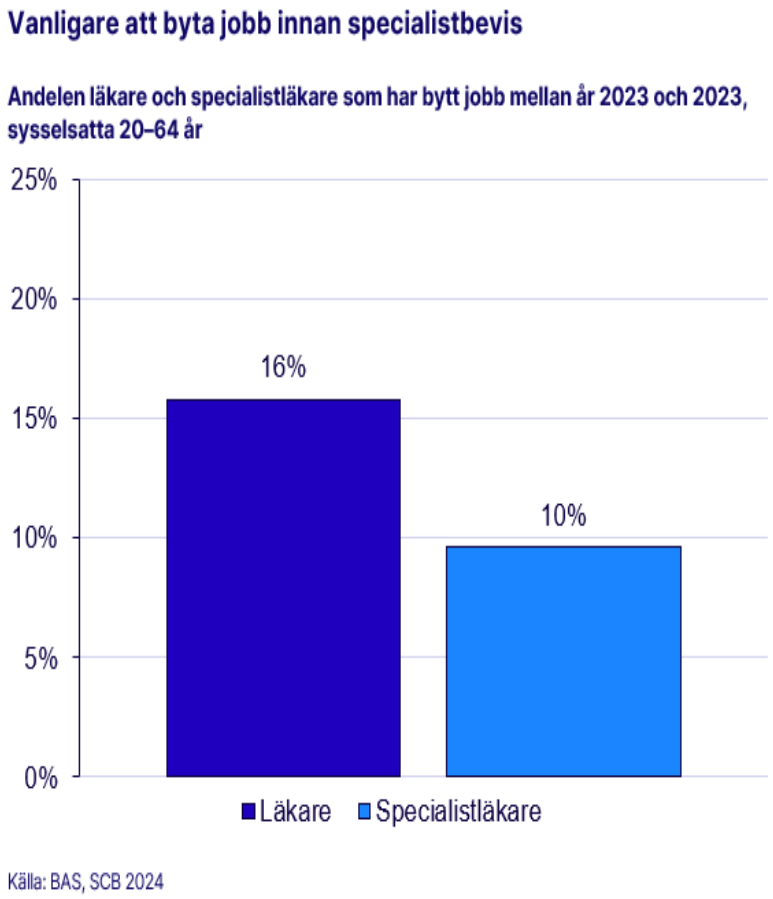
En av tio (10 procent) av alla sysselsatta specialistläkare i Sverige i åldern 20–64 har bytt jobb mellan 2022 och 2023. För läkarna är motsvarande andel 16 procent. Motsvarande siffra för de specialistläkare som tagit examen 2020–2022 (vilket är populationen i rapporten) är 14 procent.

Siffrorna kommer från SCB:s regionala matchningsindikatorer (RMI). RMI används för att belysa utbud och efterfrågan av utbildad arbetskraft på regional nivå. Statistiken visar även hur väl individers nuvarande yrken stämmer överens med deras utbildningsbakgrund.

Sammantaget visar rapporten att specialistbeviset fungerar som en stabiliserande punkt i läkarnas karriär. Många läkare etablerar sig mer permanent på en arbetsplats eller inom en region efter att de tagit specialistbevis. Arbetsmarknaden för specialistläkare verkar vara regionalt förankrad i hög grad, eftersom det är en liten andel som byter sjukvårdsregion.

Rapporten är skriven i samarbete med Socialstyrelsen inom ramen för det EU-gemensamma projektet Joint Action HEROES. Vill du läsa rapporten – se länk i kommentarerna.

#fredagsdiagram #JA HEROES #Specialistläkare #Socialstyrelsen #kompetensförsörjning



#fredagsdiagram vecka 42 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt, my.jarnefelt@scb.se

Bedömningar av arbetsmarknadsläget år 2040 visar på regional variation för olika utbildningsgrupper inom hälso- och sjukvård samt social omsorg.

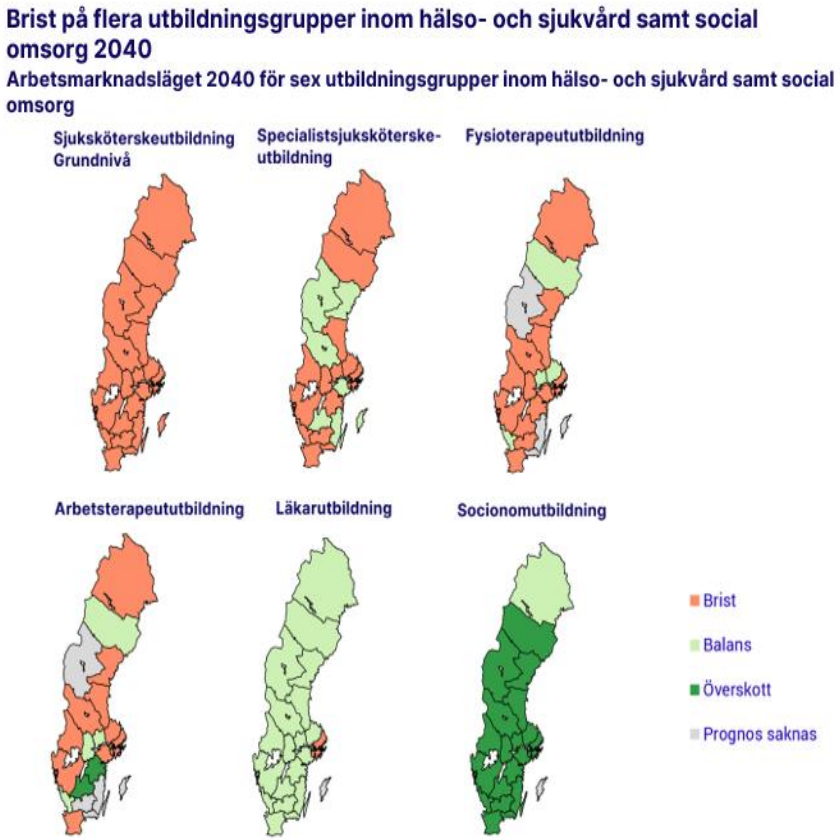
I Regionala trender och prognoser 2025 redovisas framskrivningar av tillgången och efterfrågan på arbetskraft samt bedömningar av arbetsmarknadsläget år 2040 för 45 utbildningsgrupper.

Generellt sett visar framskrivningen att det väntas bli brist nationellt på flera utbildningar inom hälso- och sjukvård samt social omsorg. Befolkningen väntas öka i de flesta län och ett ökat antal äldre väntas i samtliga län, vilket medför ett ökat behov av arbetskraft inom hälso- och sjukvården och till stor del påverkar bristen år 2040.

Att det väntas vara balans på läkarutbildningen beror bland annat på att den byggts ut under de senaste 20 åren, det kan däremot finnas brist på vissa specialiteter. I Stockholms län beror bristen på större pensionsavgångar än genomsnittet.

För socionomutbildade bedöms det däremot bli överskott. Det beror på att det är en populär utbildning som väntas få ett stort antal examinerade, samtidigt som pensionsavgångarna är måttliga. Vill du läsa mer? Se rapporten här: www.scb.se/RegTop2025

#fredagsdiagram #regionalatrenderochprognoser #arbetsmarknadsläget2040 #kompetensförsörjning #hälsoochsjukvårdsutbildningar #socialomsorg



Källa: Regionala trender och prognoser 2025, SCB

#fredagsdiagram vecka 43 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt, my.jarnefelt@scb.se

Det bedöms finnas risk för brist på specialistutbildade sjuksköterskor år 2040.

I SCB:s rapport Regionala trender och prognoser görs framskrivningar och bedömningar om arbetsmarknadsläget år 2040 för en rad olika utbildningsgrupper på gymnasial och eftergymnasial nivå.

För legitimationsyrken inom hälso- och sjukvården har bristen redan vid framskrivningens början vägts in vid bedömningen år 2040.

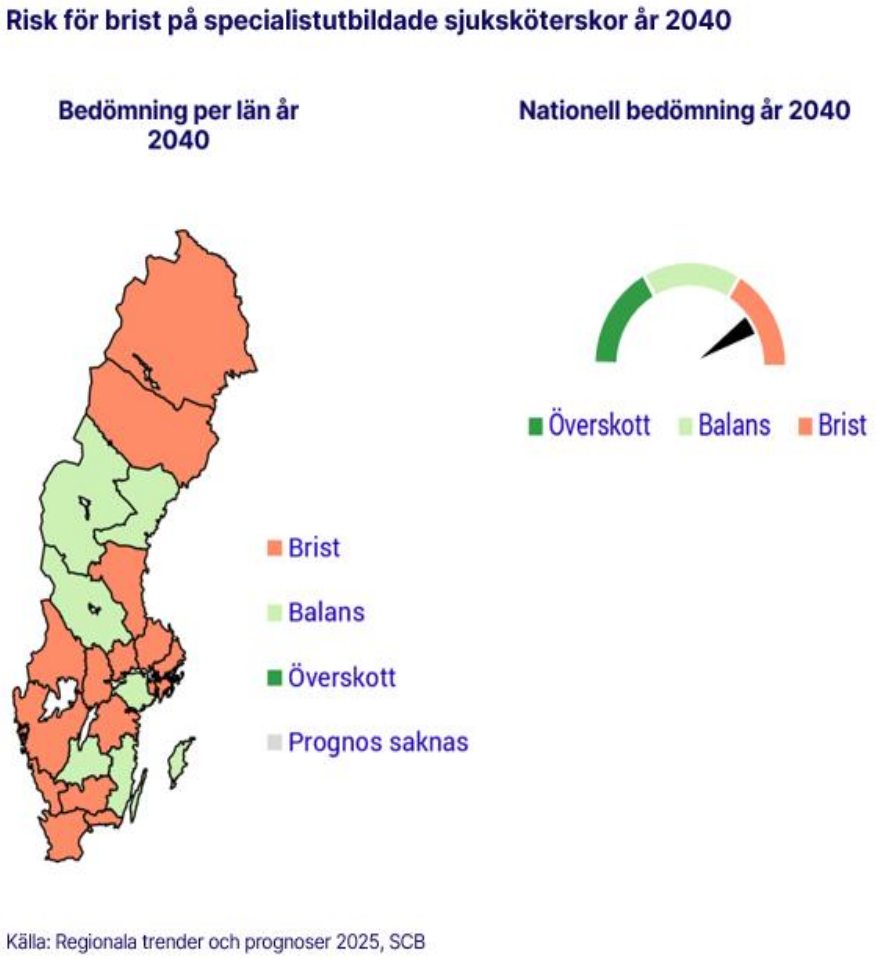
På nationell nivå väntas tillgången på specialistutbildade sjuksköterskor öka med cirka 15 procent till år 2040 jämfört med 2023. Det beror på att antalet examinerade beräknas bli större än antalet som lämnar arbetskraften eller vidareutbildar sig. Efterfrågan beräknas öka med cirka 10 procent nationellt fram till år 2040. Befolkningstillväxten och det ökade antalet äldre i befolkningen medför en större efterfrågan på specialistutbildade sjuksköterskor.

Tillgången och efterfrågan bedöms vara ungefär lika stora i slutet av prognosperioden, samtidigt som det redan i dag råder brist på specialistutbildade sjuksköterskor. Den samlade bedömningen blir därmed att dagens brist på specialistutbildade sjuksköterskor nationellt kvarstår under prognosperioden.

Regionalt väntas arbetsmarknadsläget för specialistsjuksköterskor år 2040 variera mellan länen. I sju län bedöms det bli balans mellan tillgång och efterfrågan, medan 14 län väntas ha brist. Balans väntas bland annat i Mellersta Norrland, medan brist väntas i flera andra delar av landet, däribland Stockholm, Övre Norrland, Sydsverige och Västsverige.

Vill du veta mer om arbetsmarknadsläget 2040? Se länk: http://www.scb.se/RegTop2025

#fredagsdiagram #regionalatrenderochprognoser #trenderochprognoser #kompetensförhöjning #specialistsjuksköterskor #arbetsmarknadsläget2040



#fredagsdiagram vecka 44 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt, my.jarnefelt@scb.se

Färre personer behöver försörja fler personer.

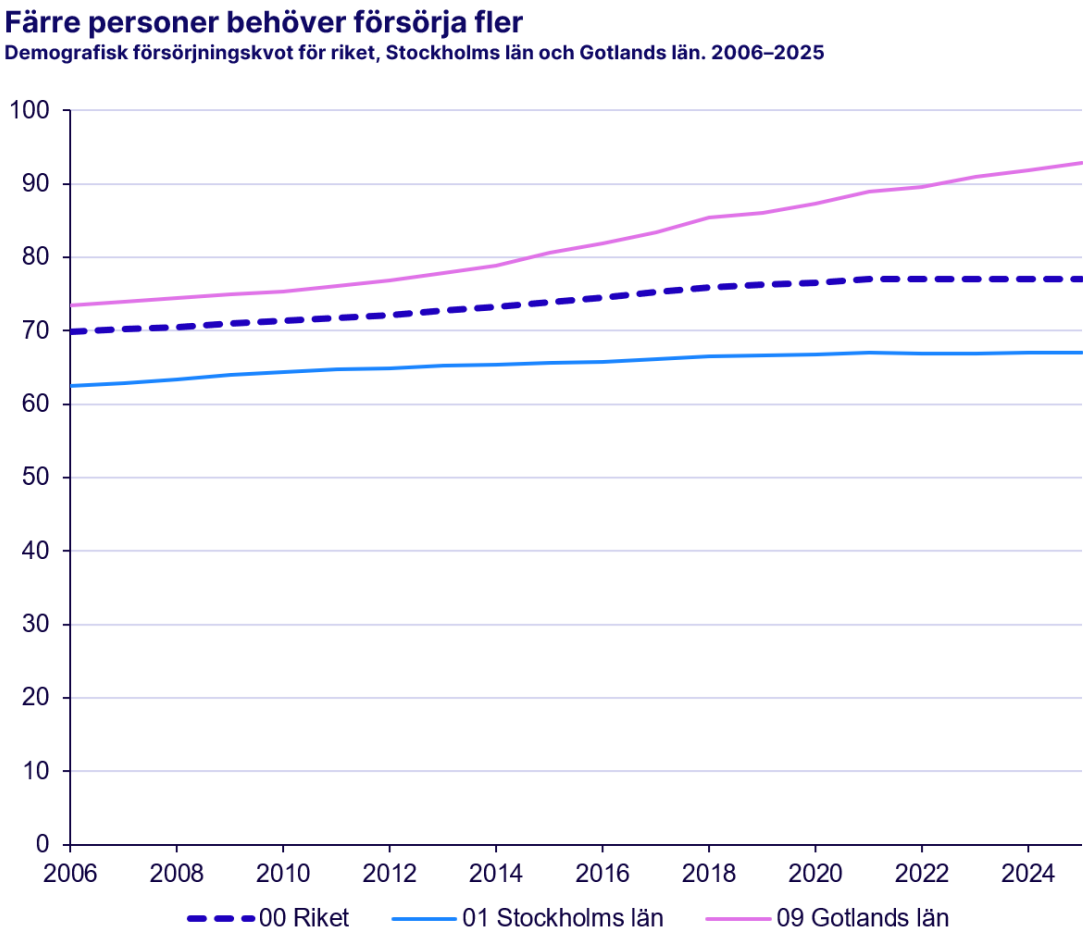
SCB publicerar en rad olika regionala matchningsindikatorer (RMI), vilket är statistik som kan användas för att förstå arbetsmarknaden bättre. Den demografiska försörjningskvoten är just en sådan indikator. Den beräknas genom att ta antalet personer yngre än 20 år och äldre än 64 år, dividerat med antalet personer i åldern 20–64 år. Därefter multiplicerat med 100.

Nationellt ser vi att den demografiska försörjningskvoten har gått från att 70 till 77 under perioden 2006–2025. Det innebär att år 2006 försörjdes 70 personer av 100 personer, och år 2025 försörjdes 77 personer av 100 personer. En nivå på försörjningskvot på 77, innebär att på 100 personer i åldrar där flest förvärvsarbetar, 20–64 år, finns det 77 personer som är yngre eller äldre. Det gör att varje person i arbetsför ålder måste bära en större del av kostnaderna för exempelvis vård, omsorg och skola. Måttet är rent demografiskt och tar inte hänsyn till hur många som verkligen förvärvsarbetar i olika åldrar.

I Stockholms län har kvoten gått från 63 till 67 medan kvoten i Gotlands län ökat från 73 till 93 under de senaste 20 åren. Stockholms län har den lägsta demografiska försörjningskvoten och Gotlands län har den högsta. I Gotlands län har även den största ökningen av kvoten mellan 2006 och 2025, jämfört med både riket och alla län.

Vill du se mer om den demografiska försörjningskvoten och om de regionala matchningsindikatorerna? Se länk: www.scb.se/regionalamatchningsindikatorer

#fredagsdiagram #demografiskförsörjningskvot #regionalamatchningsindikatorer



Källa: Regionala matchningsindikatorer, SCB

#fredagsdiagram vecka 45 år 2026

Publicerat på LinkedIn av My Järnefelt, my.jarnefelt@scb.se

Den matchade förvärvsgraden varierar stort för olika utbildningar

Förra veckan visade jag den demografisk försörjningskvoten, vilket är en del av SCB:s regionala matchningsindikatorer. Idag ska vi se på den matchade förvärvsgraden, som visar i vilken grad personer med olika utbildningsbakgrund arbetar i yrken som helt matchar deras utbildning. En person är helt matchad när både utbildningsnivå och utbildningsinriktning överensstämmer med yrket enligt SCB:s matchningsbedömningar. Den matchade förvärvsgraden beräknas som antalet helt matchade anställda med en viss utbildning i relation till samtliga anställda personer i åldern 20–69 år inom samma utbildningsgrupp.

I dagens fredagsdiagram belyser vi den matchade förvärvsgraden för tre olika utbildningsgrupper; psykologutbildning, arkitektutbildning och gymnasial hotell- och turismutbildning.

Bland de som har en psykologutbildning är den matchade förvärvsgraden hög, 88 procent för kvinnor och 86 procent för män. För de arkitektutbildade är den matchade förvärvsgraden 67 procent, oavsett kön. Den lägsta matchade förvärvsgraden återfinns bland gruppen som har gymnasial hotell- och turismutbildning, 32 procent av kvinnorna och 27 procent för männen. Här är även könsskillnaden störst.

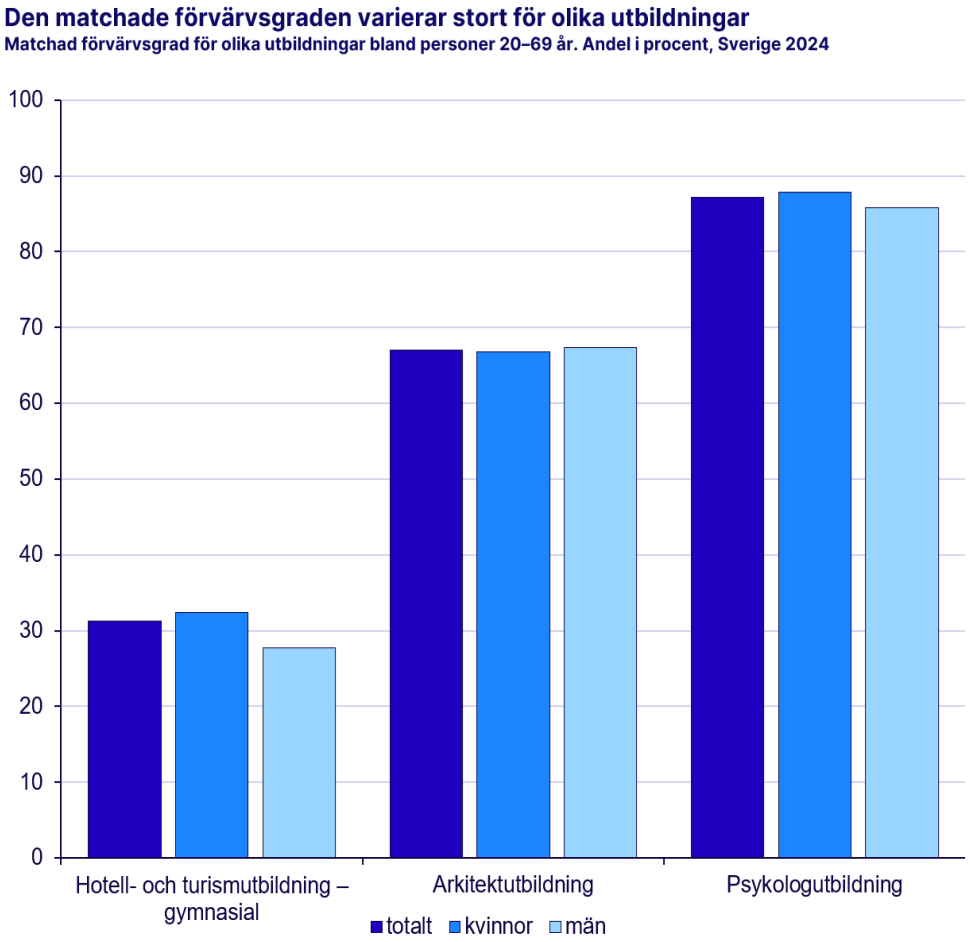
Bland de som har en gymnasial hotell- och turismutbildning har färre än var tredje person ett yrke som helt matchar deras utbildning. Det innebär att det är vanligt att hotell- och turismutbildade arbetar inom många andra yrken som inte matchar utbildningen. Enligt Tillväxtverket är hotell- och besöksnäringen traditionellt förknippad med en låg andel formellt utbildade och många anställda som saknar branschrelevant utbildning när de börjar.

Arkitektyrket är konjunkturkänsligt och påverkas av byggbranschens upp- och nedgångar. Detta är möjliga förklaringar till att ungefär två av tre har ett yrke som helt matchar deras utbildning. Det är en relativt låg matchning för en 5-årig eftergymnasial utbildning.

Att psykologutbildade har en hög matchad förvärvsgrad kan delvis förklaras av att yrket kräver legitimation. Den matchade förvärvsgraden är hög bland psykologutbildade, vilket även gäller för andra legitimationsyrken, såsom läkare och veterinärer.

Vill du se andra utbildningar eller hur det ser ut i ditt län? Följ länken: www.scb.se/regionala-matchningsindikatorer

#fredagsdiagram #matchadförvärvsgrad #RMI #regionalamatchningsindikatorer



Källa: Regionala matchningsindikatorer (RMI), SCB, 2024