

# Matchnings- problematiken på arbetsmarknaden



# Förord

Att säkerställa att näringsliv och organisationer har rätt kompetens är en omfattande utmaning som berör många samhällsaktörer och flera olika politikområden. Förutsättningarna varierar kraftigt mellan landets olika delar, vilket gör att både hinder och möjligheter ser olika ut. Därför behövs gedigna analyser som ger en fördjupad bild av hur de regionala arbetsmarknaderna faktiskt fungerar.

De regionala matchningsindikatorerna (RMI) är ett viktigt stöd i detta arbete. De belyser inte bara matchningen mellan utbildning och yrke utan ger också en samlad bild av arbetskraftsutbud, efterfrågan och andra strukturella förutsättningar som påverkar regionernas kompetensförsörjning.

I denna rapport studeras utbud och efterfrågan på arbetskraft samt matchning. Dessa delar kompletteras med kategorin regionala förutsättningar, som bland annat omfattar statistik på bransch- och sektornivå. Syftet är att tydliggöra indikatorernas användningsområden samt att identifiera frågor som kan fördjupas genom mer detaljerad statistik eller, där det är relevant, individdata.

Ambitionen är att rapporten, utöver att bidra till ökad kunskap om regionala arbetsmarknadsfrågor, även ska främja en bredare användning av RMI. Det gäller inte bara regioner utan även andra relevanta samhällsaktörer.

Denna rapport är skriven av Peter Möller (Region Dalarna), Styrbjörn Holmberg (Region Sörmland), Wiebe van der Werf (Region Gävleborg), och John Andersson (Tillväxtverket). Camilla Karlsson från Tillväxtverket har medverkat i planeringen. Även Marc Doppelbauer, Katja Olofsson och Mark Granberg från SCB har bidragit med mycket värdefulla synpunkter under arbetets gång.

I beredningsarbetet har även Åsa Bjelkeby, Elin Backström, Josef Lannemyr och Gustaf Norlén från Tillväxtverket deltagit. Det har även Erik Lindell (Region Skåne), Sofia Isaksson (Region Gävleborg), och Simon Axenstedt (Region Dalarna).

*Karolina Windell*

Analyschef, Analys och Statistik

Tillväxtverket

*John Andersson*

Utredare

Tillväxtverket

# Sammanfattning

Det är vanligt att diskutera matchning bland aktörer som arbetar med arbetsmarknads- och utbildningsfrågor. Begreppet används dock inte alltid entydigt. I denna rapport förtydligas två centrala kategorier av arbetsmarknadsmatchning: matchningseffektivitet och matchningskvalitet. Matchningseffektivitet avser arbetslösas inträde på arbetsmarknaden, medan matchningskvalitet handlar om hur väl sysselsatta personer är matchade till sina yrken sett till deras humankapital. De regionala matchningsindikatorerna (RMI) faller inom den senare kategorin.

RMI är en databas som berör utbud och efterfrågan av arbetskraft samt matchning och regionala förutsättningar. I rapporten diskuteras att det är svårt att mäta matchningskvalitet eftersom det är svårt att veta individers kompetenser och/eller förmågor. RMI är däremot ett bra verktyg, både för att belysa skillnader mellan regionala arbetsmarknader samt studera olika utbildningsgruppers ställning på arbetsmarknaden. RMI kan också ge en bild av arbetsgivarnas rekryteringssituation, det vill säga, hur svårt det är att hitta arbetskraft som möter kvalifikationskraven.

Syftet med rapporten är att tydliggöra indikatorernas användningsområden, dels genom att presentera olika indikatorer och visa hur de kan användas, dels genom fördjupade analyser av arbetslöshet, överutbildning och matchning över tid.

Rapporten visar att den relativa sysselsättningen är högre i den norra delen av landet. Samtidigt är åldersnettot negativt i flera av dessa län, vilket innebär att fler lämnar arbetsmarknaden genom pension än som tillkommer genom att fylla 18 år. I Västerbottens län fanns det däremot mellan 2022 och 2023 ett relativt högt inflöde av arbetskraft via flyttningar, vilket stärkte arbetskraftsutbudet i länet.

Även i södra Sverige finns tydliga skillnader. Nettoinflödet av arbetskraft är störst i och omkring storstadslänen Stockholm, Västra Götaland och Skåne. Detta har bidragit till en gynnsammare försörjningsstruktur, där en större andel personer i arbetsför ålder kan försörja yngre och äldre. De demografiska utmaningarna är större i mindre befolkade län, särskilt i Dalarnas, Gotlands och Kalmar län.

Utrikes födda befinner sig i högre grad i arbetsför ålder än inrikes födda. Samtidigt har utrikes födda generellt svårare att etablera sig på arbetsmarknaden, av flera skäl. En bidragande faktor är att en högre andel endast besitter en förgymnasial utbildning i denna grupp. Arbetslösheten är tydligt högre bland personer med förgymnasial utbildning än bland dem med minst gymnasial utbildning.

Arbetslösheten är högst bland personer med allmänna utbildningsinriktningar, vilket delvis förklaras av att dessa grupper innehåller en större andel lågutbildade. Därefter följer vissa utbildningsgrupper inom humaniora och konst samt naturvetenskap, matematik och data. Den lägsta arbetslösheten återfinns inom hälso- och sjukvård, social omsorg samt pedagogik och lärarutbildning.

På andra sidan myntet till lågutbildade finns gruppen som kallas överutbildade. Med överutbildning avses att en individ har en högre utbildningsnivå än vad yrket kräver. År 2023 bedömdes cirka 4 procent av de anställda i riket vara överutbildade i förhållande till sitt yrke. En relativt stor andel av dessa var utrikes födda, vilket indikerar att andra faktorer än överutbildning kan ligga bakom situationen. Exempelvis svårigheter med validering av utländska meriter. Med andra ord, överutbildning bedöms inte vara ett speciellt omfattande problem i Sverige.

Gällande gruppen utrikes födda har matchningen bland dessa förbättrats mellan 2019 och 2023. Den matchade förvärvsgraden ökade med cirka 13 procent för utrikes födda, jämfört med 3 procent för inrikes födda. Men den ligger fortfarande på en lägre nivå för de utrikes födda jämfört med de inrikes födda. Kvinnor har också en högre matchad förvärvsgrad än män, vilket delvis beror på att en högre andel kvinnor är sysselsatta i legitimationsyrken inom hälso- och sjukvård samt pedagogiska yrken.

Den matchade förvärvsgraden varierar också mellan olika yrkesinriktade gymnasieprogram. Den är högst bland personer som läst bygg- och anläggningsprogrammet och lägst bland dem som läst hotell- och turismprogrammet. Bygg- och anläggningsprogrammet kännetecknas även av att relativt få byter utbildningsinriktning senare. Vård- och omsorgsprogrammet utmärker sig däremot genom att ungefär hälften av de examinerade hade påbörjat en annan utbildning tio år efter examen, ofta inom eftergymnasial hälso- och sjukvårdsutbildning. Liknande mönster återfinns för barn- och fritidsprogrammet.



# Innehåll

<b>Förord</b> .....	<b>1</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>2</b>
<b>1 Inledning och disposition</b> .....	<b>6</b>
<b>2 Regionala matchningsindikatorerna</b> .....	<b>8</b>
2.1 Utbud .....	8
2.2 Efterfrågan och matchning .....	13
2.3 Regionala förutsättningar .....	16
2.4 Vad betyder låg/hög matchning? .....	19
<b>3 Vad menas med matchning?</b> .....	<b>22</b>
3.1 Matchningseffektivitet .....	22
3.2 Matchningskvalitet .....	23
3.3 Jämförelse av datakällor till matchningsmått .....	24
<b>4 Vilka utgör vår arbetskraftsreserv?</b> .....	<b>26</b>
4.1 Olika arbetslöshetsmått .....	26
4.2 Arbetslöshet och sysselsättning – två perspektiv .....	27
4.3 Arbetslöshet i Regionala matchningsindikatorer .....	29
4.4 Den ökande arbetslösheten bland lågutbildade .....	33
4.5 Sammanfattande reflektioner .....	36
<b>5 Finns det verkligen ett kompetensöverskott?</b> .....	<b>38</b>
5.1 Hur kan RMI komma till användning? .....	38
5.1.1 Matchningsbegreppet som verktyg .....	39
5.1.2 Exempel på matchning .....	39
5.2 Relativt små skillnader mellan länen .....	40
5.2.1 En låg andel överutbildade i Sverige .....	41
5.3 Överutbildning mellan åldersgrupper och för utrikes födda .....	43
5.3.1 Många överutbildade har också fel inriktning .....	43
5.3.2 Utrikes födda är överrepresenterade bland de överutbildade .....	45
5.4 Summerande reflektioner .....	47
<b>6 Matchning mellan gymnasial yrkesutbildning och yrke över tid</b> .....	<b>48</b>
6.1 Vidareutbildning över tid .....	50
6.2 Matchning över tid .....	51
6.2.1 Barn- och fritidsprogrammet .....	52
6.2.2 El- och energiprogrammet .....	53
6.2.3 Bygg- och anläggningsprogrammet .....	55

6.2.4	Hotell- och turismprogrammet.....	56
6.2.5	Vård- och omsorgsprogrammet .....	58
6.3	Samband mellan vidareutbildning och matchningsgrad.....	59
6.4	Summerande reflektioner .....	60
<b>7</b>	<b>Summerande reflektioner om regionala matchningsindikatorer</b>	<b>62</b>
<b>8</b>	<b>Bilaga .....</b>	<b>63</b>
8.1	Lista på indikatorer år 2026.....	63
8.2	Metod - kapitel 6.....	64
<b>9</b>	<b>Referenser.....</b>	<b>67</b>

# 1 Inledning och disposition

Regionala matchningsindikatorer (RMI) initierades 2013 av Reglab, med regionerna i täten, i syfte att stärka kunskapen om regionala arbetsmarknaders funktionsätt.<sup>1</sup> Databasen utvecklades för att ge beslutsfattare och analytiker ett bättre underlag för att förstå utmaningar kopplade till kompetensförsörjning och matchning samt för att stödja arbetet med regionala insatser.

Tillväxtverket och Statistiska Centralbyrån (SCB) delar i dag ansvaret för de regionala matchningsindikatorerna, som utgör ett centralt faktaunderlag för regionernas arbete med kompetensförsörjning. SCB producerar och kvalitetssäkrar den statistik som ligger till grund för indikatorerna. Tillväxtverket ansvarar för att samordna dialogen om utvecklingen av indikatorerna och för stöd i användning och förståelse av dem.

År 2018 publicerades rapporten *Regionala matchningsindikatorer – Fördjupad analys*, framtagen i samarbete mellan Region Skåne, Region Östergötland, Västra Götalandsregionen, Tillväxtverket och Statistiska Centralbyrån (SCB). Den rapporten fokuserar på tre branscher och verksamhetsområden: vård, pedagogik samt teknik och tillverkning. Rapporten innehåller även fördjupningar om könsfördelningens betydelse för matchningen samt analyser av matchning efter finanskrisen.

Föreliggande rapport bygger på ett liknande upplägg och har tagits fram i samarbete mellan Region Dalarna, Region Gävleborg, Region Sörmland och Tillväxtverket. Även SCB har bidragit med mycket värdefulla synpunkter under arbetets gång. Till skillnad från den tidigare rapporten fokuserar denna inte på ett avgränsat urval av branscher, utan belyser bredare arbetsmarknadsutmaningar och visar hur de regionala matchningsindikatorerna kan användas för att analysera dessa. Syftet är att tydliggöra indikatorernas användningsområden samt att identifiera frågor som kan fördjupas genom mer detaljerad statistik eller, där det är relevant, individdata.<sup>2</sup>

Kapitel 2 visar hur RMI kan användas för att få en övergripande bild av arbetsmarknaden på läns- och branschnivå. Kapitlet ger exempel på indikatorer som finns under respektive kategori (utbud, efterfrågan och matchning samt regionala förutsättningar) och förklarar kort hur resultaten kan tolkas.

Kapitel 3 beskriver kort vad termen matchning inom arbetsmarknadsforskningen innefattar. Ordet matchning används i olika sammanhang, ofta utan tydlighet i vilken

---

<sup>1</sup> Reglab är ett nationellt forum för lärande om regional utveckling där regioner, myndigheter, forskare och andra aktörer samverkar för att fördjupa kunskap och utbyta erfarenheter inom regionala utvecklingsfrågor. Organisationen består av 24 medlemmar, närmare bestämt 21 regioner samt Vinnova, Sveriges Kommuner och Landsting (SKR) och Tillväxtverket. Reglabs verksamhet kommer dock att avvecklas 31 december 2026.

<sup>2</sup> Detaljerad statistik är framför allt nödvändigt när representation av kön, ålder och härkomst studeras. SCB håller i skrivande stund på att utveckla tabellerna i statistikdatabasen enligt Cell Key Method (CKM). Denna metod gör det möjligt att redovisa detaljerad statistik utan att behöva dölja statistikvärden, eller göra delar av redovisningen mindre detaljerad. Således kommer det bli möjligt att få tillgång till mer detaljerade data på SCB:s öppna statistikdatabas. Se mer under [Skyddsmetoder för röjandekontroll](#)

definition av matchning som används. Syftet med detta kapitel är att visa två vanliga kategorier och hur olika matchningsmått är uppbyggda.

Kapitel 4 fokuserar på arbetskraftsreserven. Kapitlet förklarar olika källor av arbetslöshetsstatistik och vilken som används i RMI. Genom dessa siffror granskas vilka grupper som i högre grad är arbetslösa, exempelvis sett till utbildningsnivå och utbildningsinriktning.

Kapitel 5 visar obalans på arbetsmarknaden i form av överutbildning, det vill säga personer som arbetar inom ett yrke som kräver en lägre utbildningsnivå än den vissa anställda besitter. I detta kapitel förklaras matchningskartan, som ligger till grund för matchningstabellerna, genom tydliga exempel och visar statistik på andelen överutbildade. Sedan riktas kapitlet mot de utbildningar som innehar flest överutbildade samt granskar överutbildning bland utrikes födda och olika åldersgrupper.

Kapitel 6 går mer in på matchning och hur denna förändras över tid. Mer konkret granskas personer som har studerat gymnasiala yrkesutbildningar och hur deras matchade förvärvsgrad har förändrats över tid. Dessutom analyseras dessa individers utbildningsbyten över tid. Analysen utförs genom att dela upp individerna i tre olika kohorter för att se hur förändringarna ser ut över tid, det vill säga tid på arbetsmarknaden efter examen.

## 2 Regionala matchningsindikatorerna

De regionala matchningsindikatorerna innefattar flera olika tabeller, som i detta kapitel kommer att refereras som "indikatorer". Dessa indikatorer finns att se i bilaga 8.1 och är strukturerade efter tre kategorier:<sup>3</sup>

- Utbud
- Efterfrågan och matchning
- Regionala förutsättningar

Nedan förklaras och visualiseras några av de indikatorer som är mest centrala för denna rapport. Detta kapitel kommer inte gå in på specifika utbildningsgrupper, utan fokuserar på generella jämförelser mellan län. I detta kapitel är samtliga indikatorer tagna från SCB:s öppna statistikdatabas.

### 2.1 Utbud

Arbetskraften består av personer som står till arbetsmarknadens förfogande, det vill säga, de som är sysselsatta eller arbetslösa. Utbudet av arbetskraft kategoriseras ofta efter ålder, kön och födelseland. I detta sammanhang är dock utbildningsnivå och utbildningsinriktning ofta de mest centrala faktorerna, eftersom de ger information om vilka kompetenser och förmågor arbetskraften besitter. Kunskap om dessa är avgörande för att kunna bedöma matchningen på arbetsmarknaden.

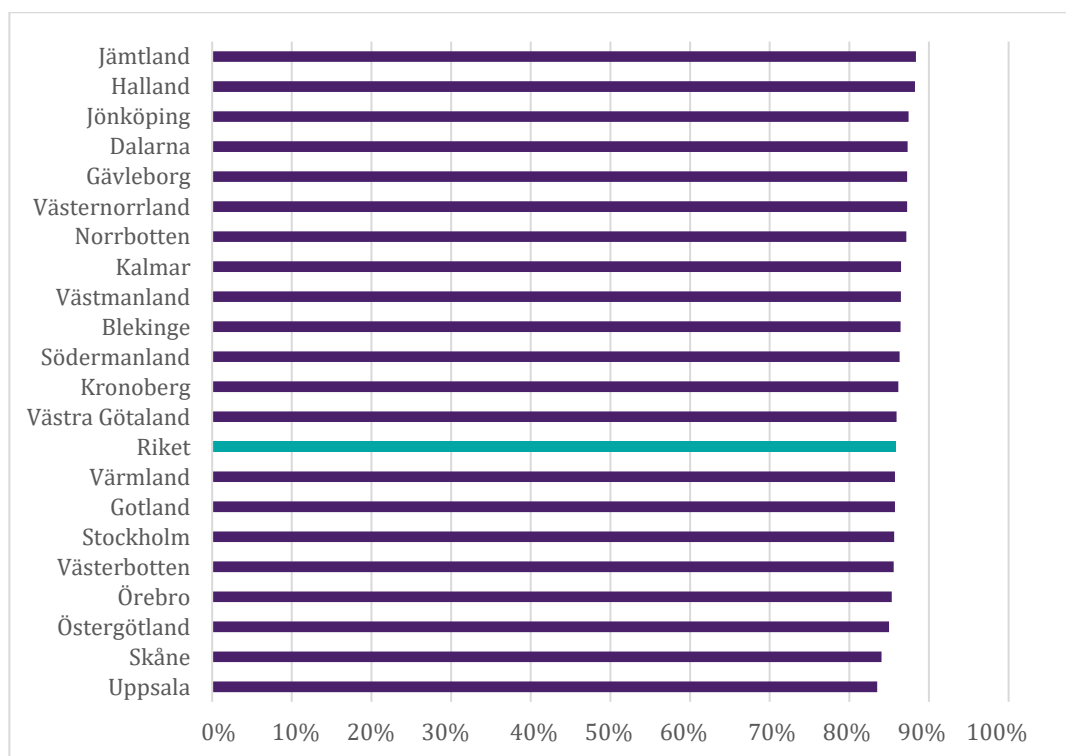
Det bör samtidigt understrykas att reell kompetens inte enbart förvärvas genom formell utbildning, utan även genom exempelvis arbetslivserfarenhet, praktik och självstudier. Vidare visar tillgängliga datakällor, däribland SCB:s utbildningsregister, i regel enbart den högsta uppnådda utbildningen. Det innebär att personer som har genomgått flera utbildningar på samma nivå, eller som har vidareutbildat sig till en högre nivå inom ett annat område, bara redovisas med sin senaste eller högsta utbildning. Kompetens från tidigare utbildningar fångas därmed inte upp i statistiken, vilket kan leda till en underskattning av arbetskraftsutbudet inom vissa utbildningsinriktningar. Mot bakgrund av dessa begränsningar är dock utbildningsnivå och utbildningsinriktning det mest tillgängliga och tillförlitliga måttet på kompetens, både på nationell och regional nivå.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Det finns även en fjärde kategori som heter "Äldre tabeller som inte uppdateras", men den tas inte med här av förklarlig anledning. Den används däremot i kapitel 4 för att visa längre tidsserier på arbetslöshet.

<sup>4</sup> I de regionala matchningsindikatorerna utgör utbildningsnivå och utbildningsinriktning en grundläggande del av beräkningen av arbetskraftsutbudet. Länens arbetskraft redovisas i antal personer, inte timmar, och på årsbasis. De främsta statistikdatabaserna är SCB:s Befolkningens arbetsmarknadsstatus (BAS) och Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik, eftersom urvalsundersökningar som Arbetskraftsundersökningarna (AKU) inte ger tillräckligt detaljerad information för regional kompetensförsörjning.

**Figur 2.1 – Arbetskraftsdeltagande per län, 20–64 år**



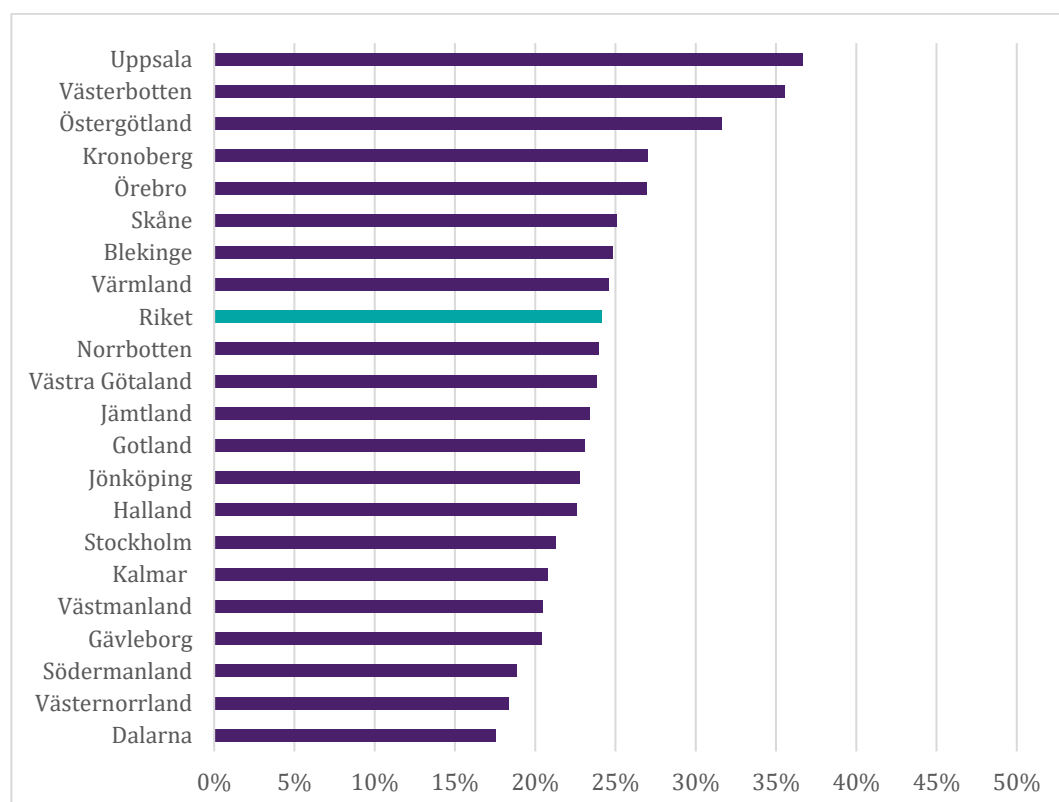
I de regionala matchningsindikatorerna redovisas arbetskraftsutbudet i indikatorn Arbetskraftsdeltagande (U1b), som visar antalet personer som deltar respektive inte deltar i arbetskraften. Figur 2.1 visar andelen av befolkningen i åldern 20–64 år som deltar i arbetskraften. Det högsta arbetskraftsdeltagandet återfinns i Jämtlands och Hallands län, där andelen uppgår till 88,4 och 88,2 procent, medan det lägsta återfinns i Uppsala och Skåne län med 83,5 respektive 84 procent. Riksgenomsnittet uppgår till 85,8 procent.

I gruppen utanför arbetskraften finns exempelvis pensionärer, studenter som varken arbetar eller söker arbete samt långtidssjuka. I indikatorn *Arbetsmarknadsställning (U1a)* kategoriseras dessa grupper under rubrikerna *studerande* respektive *övriga*.

Av figur 2.2 framgår att Uppsala län, som har den högsta andelen personer utanför arbetskraften, även har den högsta andelen studenter som inte deltar i arbetskraften. Det lägre arbetskraftsdeltagandet i Uppsala kan därmed i huvudsak förklaras av en stor studentbefolkning. Det är således inte alarmerande utan snarare gynnsamt för den mer långsiktiga kompetensförsörjningen.

Dalarnas län har den lägsta andelen studerande bland dem som står utanför arbetskraften. Samtidigt, som visades i figur 2.1, har länet ett förhållandevis högt arbetskraftsdeltagande.

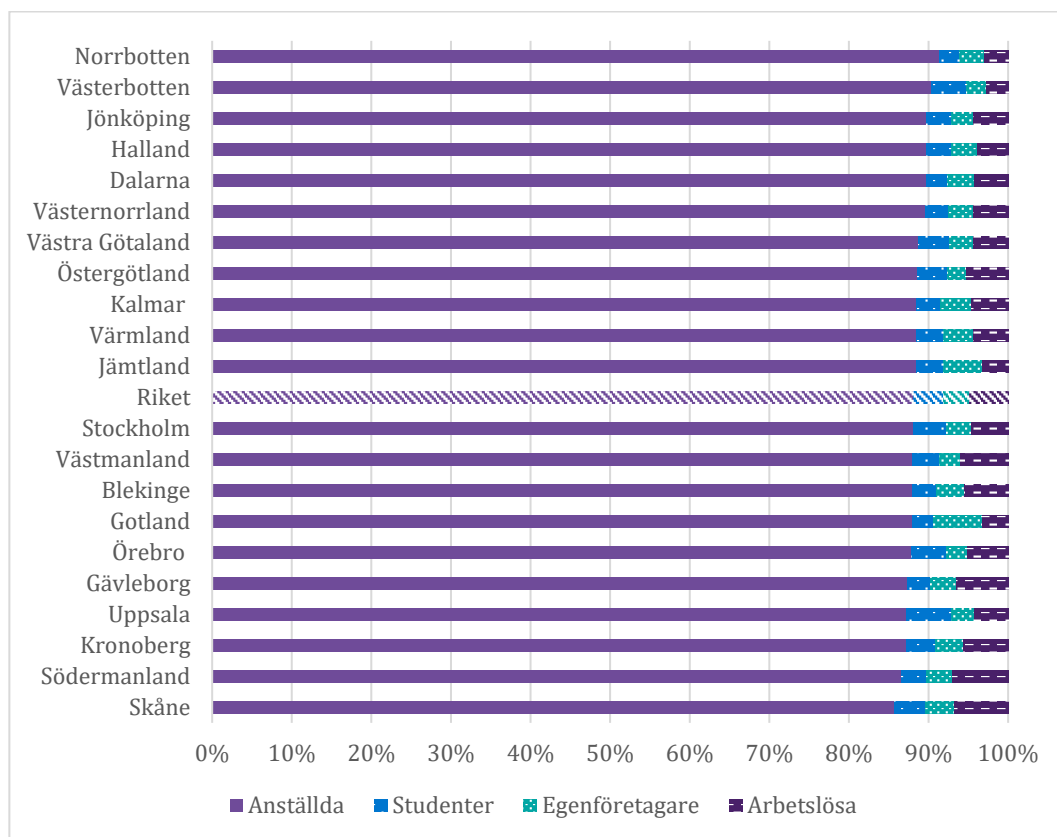
**Figur 2.2 – Andelen studenter av gruppen som står utanför arbetsmarknaden per län, 20-64 år**



Bearbetad av Tillväxtverket.

I samma indikator, *Arbetsmarknadsställning (U1a)*, redovisas även sammansättningen av dem som ingår i arbetskraften, uppdelad i *anställda*, *egenföretagare*, *arbetslösa* och *studerande som arbetar*. Figur 2.3 visar att andelen anställda är som högst i Norrbottens och Västerbottens län. Den visar också att Jämtlands län, där arbetskraftsdeltagandet är högst mätt i andel, också har en relativt stor andel egenföretagare, närmare bestämt 4,9 procent. Skåne län är också av särskilt intresse, då arbetskraftsdeltagandet är näst lägst samtidigt som andelen arbetslösa är relativt hög.

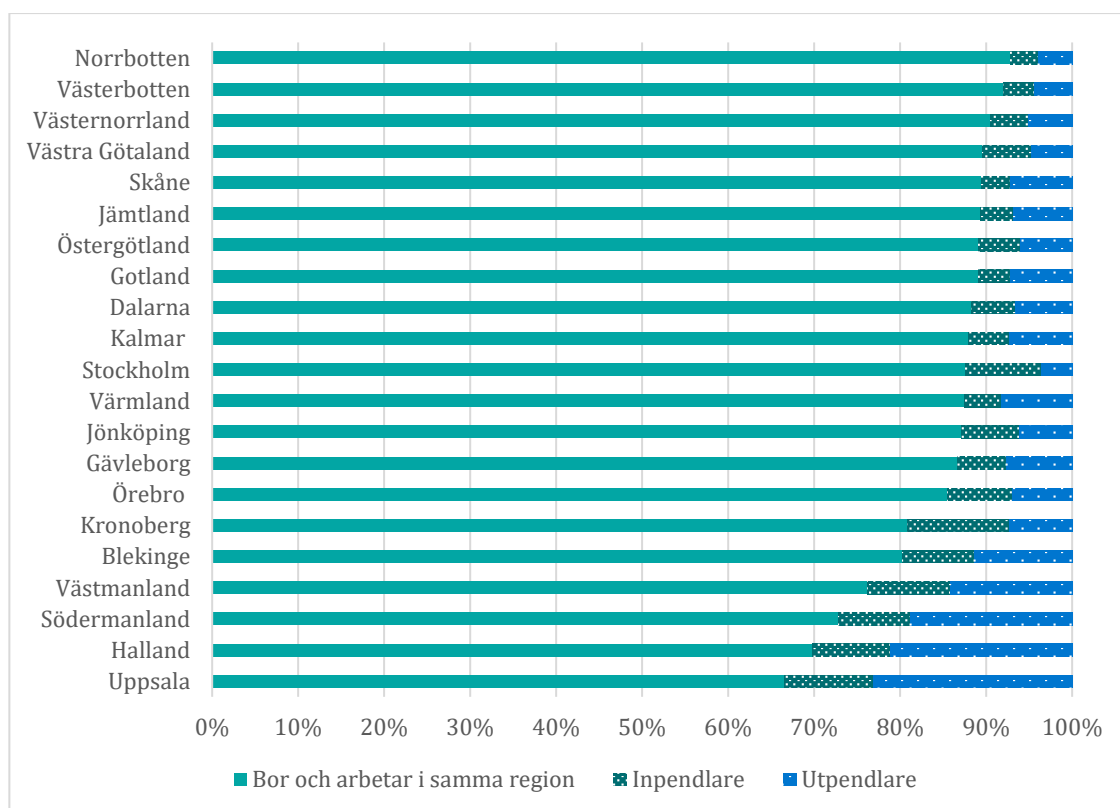
**Figur 2.3 - Arbetsmarknadsställning per län, 20-64 år**



Det är viktigt att ha i åtanke att arbetskraftsdeltagandet i dessa indikatorer endast omfattar personer som är folkbokförda i ett visst län, den så kallade *nattbefolkningen*. Detta innebär att personer som bor i ett län men har sitt arbetsställe i ett annat län inte inkluderas i utbudet för arbetsställelänet. För att ge en mer fullständig bild av dessa rörelser används indikatorn *In- och utpendling (U2)*, som beskriver hur arbetskraften fördelas geografiskt mellan bostads- och arbetsställeort.

Figur 2.4 visar att andelen som bor och arbetar i samma län är högst i Norrbottens och Västerbottens län, liksom i figur 2.3. Med andra ord är det förhållandevis många som är anställda i dessa län och de bor i samma län som de arbetar i. Figuren visar också att andelen utpendlare är som högst i Uppsala och Hallands län. Detta beror att förhållandevis många bor i dessa län, men arbetar i storstadslänen Stockholm och Västra Götaland. Notera att folkbokförda personer i Sverige som är sysselsatta i annat nordiskt land inte ingår i denna indikator.

**Figur 2.4 – In- och utpendling per län, år 2023**

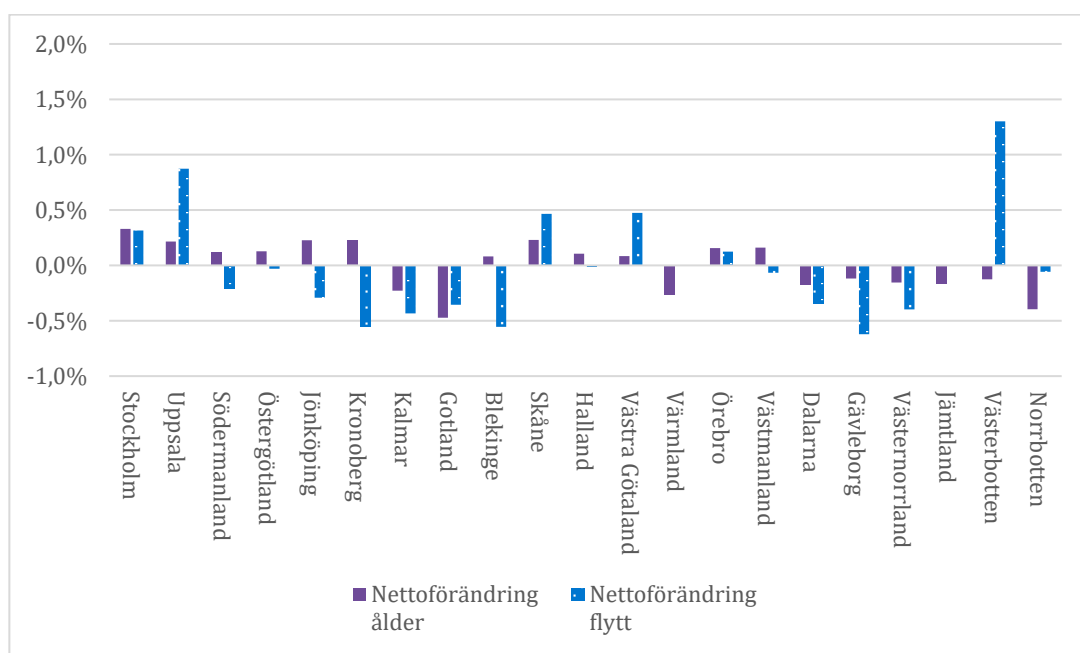


Med koppling till geografisk rörlighet på arbetsmarknaden visar indikatorn *Utbildningsflöden (U3)* förändringar i antalet personer i arbetsför ålder, inklusive in- och utflyttningar. Figur 2.5 redovisar åldersnettot, som jämför antalet personer som fyller 65 år med antalet som fyller 18 år mellan år 2022 och 2023, i förhållande till befolkningsstorleken i respektive län. Åldersnettot speglar därmed balansen mellan dem som lämnar respektive träder in på arbetsmarknaden.

Figuren visar att det procentuella åldersnettot är negativt i flera län, framför allt på norra halvan av landet. Störst minskning har Gotlands län, följt av Norrbottens och Värmlands län. Åldersnettot är som mest positivt i Stockholms län, vilket kan förklaras av att länet har relativt andra län en ung befolkning.

Figur 2.5 visar även flyttnettot, det vill säga skillnaden mellan inflyttning och utflyttning i förhållande till befolkningsstorleken i respektive län. Den visar att det procentuella flyttnettot är som högst i Västerbottens län, vilket bland annat hänger samman med omfattande gröna investeringar som stärkte arbetsmarknaden i länet under perioden. Även Uppsala län, följt av Västra Götaland och Skåne län visar ett relativt högt procentuellt flyttnetto. Den största relativa minskningen i flyttnetto observeras i Kronoberg, Blekinge och Gävleborgs län.

**Figur 2.5 – Förändring i netttotal av personer i arbetsför ålder samt netttotal i in- och utflyttning av personer i arbetsför ålder per län, 2022–2023, procent relaterat till befolkning i respektive län**



## 2.2 Efterfrågan och matchning

Bristen på arbetskraft med rätt kompetens är det största tillväxthindret för svenska små- och medelstora företag enligt Tillväxtverkets *Företagens villkor och verklighet*.<sup>5</sup> Enligt SCB:s undersökning *Lediga jobb och rekryteringsbehov* (LOR) är det vanligaste hindret vid rekrytering att de sökande inte har tillräckligt med yrkeserfarenhet, följt av inga eller få med rätt utbildning.<sup>6</sup>

Arbetskraftsefterfrågan påverkas av en rad faktorer som förändras över tid. Demografiska förändringar, såsom minskade födelsetal eller en växande andel äldre, påverkar exempelvis behovet av arbetskraft inom olika sektorer. Ett minskande barnafödande kan leda till lägre efterfrågan på lärare, medan en åldrande befolkning ofta ökar behovet av personal inom vård och omsorg.

Efterfrågan på arbetskraft kan även förändras snabbt till följd av händelser i omvärlden. Exempelvis kan en upprustning av försvarsindustrin i samband med ökade säkerhetsshot leda till ett ökat behov av arbetskraft. På motsvarande sätt kan

<sup>5</sup> [Hinder för tillväxt - Tillväxtverket](#)

<sup>6</sup> [Lediga jobb och rekryteringsbehov](#)

teknologiska genombrott eller politiska beslut kopplade till klimatomställningen påverka efterfrågan inom industri, energi och transport.

Arbetskraftsefterfrågan är svår att mäta direkt. Ett sätt att närma sig denna fråga är genom indikatorn Lediga jobb (E1), som redovisar lediga jobb efter region och sektor och därmed ger en indikation på arbetsgivarnas aktuella behov av arbetskraft. Viktigt att ha i åtanke är att indikatorn även omfattar lediga jobb som inte annonserats, utan där rekrytering sker på andra sätt. Exempelvis rekrytering från kontakter eller tidigare anställda.

I anslutning till lediga jobb avser begreppet matchning ofta hur väl de arbetslösa motsvarar de lediga tjänster som finns, det vill säga hur väl arbetskraftsreservens kompetenser och erfarenheter möter arbetsgivarnas krav. Matchning enligt de regionala matchningsindikatorerna har dock en annan innebörd. Här avses i stället matchningen bland personer som är sysselsatta, även kallat matchningskvalitet. För att förtydliga, med termen *matchning* i denna rapport så menas matchningskvalitet. Detta förklaras i kapitel 3.

Matchningskartan, som har tagits fram av SCB, ligger till grund för bedömningen av om en individ är matchad eller inte.<sup>7</sup> Denna matris visar om en utbildning är helt matchad, delvis matchad eller inte matchad i förhållande till ett visst yrke.

Metodiken bygger på en kombination av en normativ och en statistisk ansats. I den normativa delen bestäms i förväg vilka utbildningar som matchar för olika yrken, medan den statistiska delen utgår från den faktiska utbildningsfördelningen inom yrkena och identifierar över- respektive underrepresenterade utbildningar. Det vill säga, utbildningar som är mer eller mindre vanliga inom ett yrke än på arbetsmarknaden i stort. På så sätt minskar risken att mindre vanliga utbildnings- och yrkeskombinationer inte fångas upp.

Arbetet med matchningsklassificeringen omfattar cirka 120 utbildningsgrupper och 140 yrkesgrupper och baseras på statistik över utbildnings- och yrkeskombinationer, kompletterad med information från platsannonser, utbildningsanordnare samt annan faktainsamling. Syftet är att värdera kombinationerna i sig, inte enskilda individers prestationer på arbetsmarknaden.<sup>8</sup>

Indikatorn *Matchning – utbildning (E3)* visar andelen personer med en viss utbildning som är matchade till sitt yrke. Omvänt visar indikatorn *Matchning – yrke (E5)* hur stor andel av de sysselsatta inom ett visst yrke som har en relevant utbildning.

---

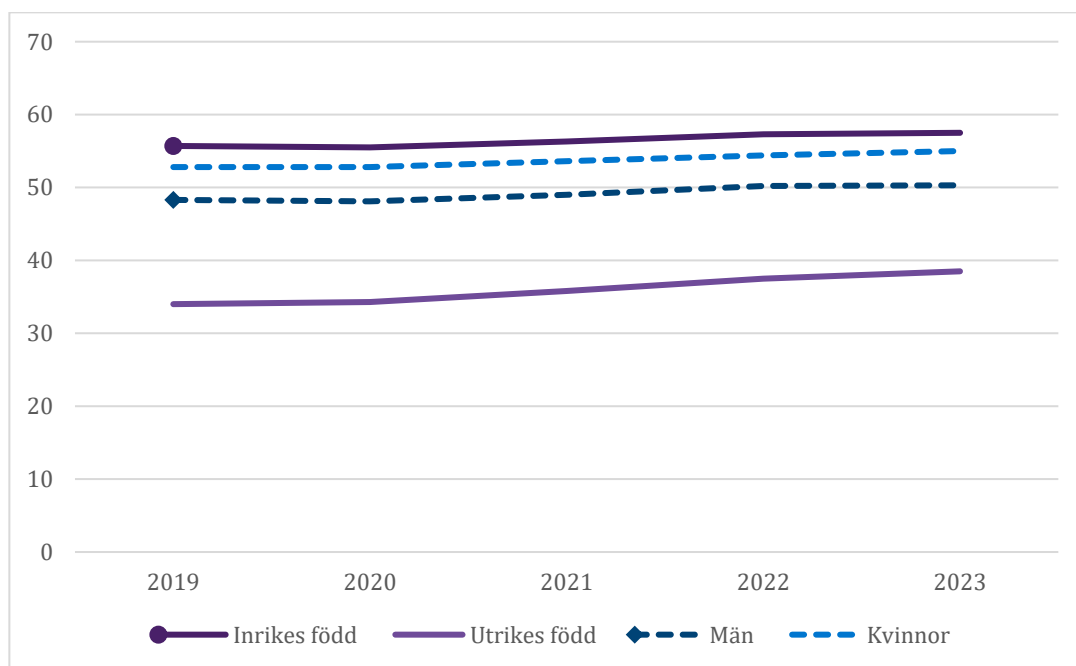
<sup>7</sup> [Matchningskarta RMI \(2025-11-14\).xlsx](#)

<sup>8</sup> [Matchningen på arbetsmarknaden - sambandet mellan utbildning och yrke](#)

Figur 2.6 visar hur den matchade förvärvsgraden förändrats mellan år 2019 och 2023 på nationell nivå för män och kvinnor samt inrikes födda och utrikes födda. Med matchad förvärvsgrad avses andelen anställda vars utbildning bedöms vara helt matchad med deras yrke, i förhållande till samtliga anställda som har en matchningsbedömning (det vill säga summan av helt matchade, delvis matchade och inte matchade).

Kvinnor har en högre matchad förvärvsgrad än män, 55 procent jämfört med 50,3 procent, år 2023. Förändringen under perioden är likartad mellan könen. Skillnaden mellan inrikes födda och utrikes födda är betydligt större där de inrikes födda har en matchad förvärvsgrad på 57,5 procent år 2023 och gruppen utrikes födda ligger på 38,5. Däremot har den matchade förvärvsgraden ökat betydligt mer bland de utrikes födda under perioden, närmare bestämt med cirka 13 procent jämfört med 3 procent bland de inrikes födda.

**Figur 2.6 – Matchad förvärvsgrad bland anställda mellan år 2019–2023, 20–64 år, procent**



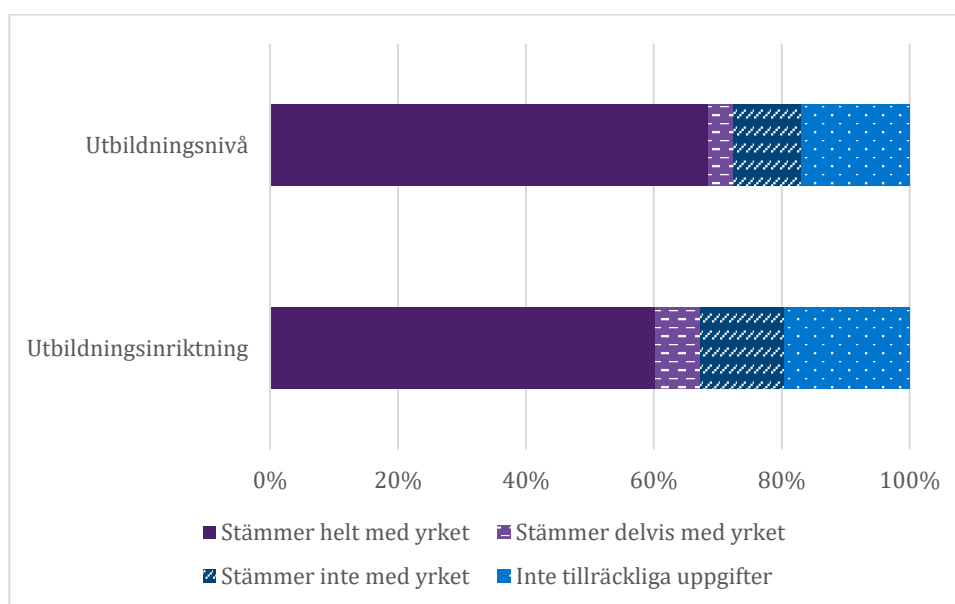
Det är dock inte självklart hur nivåerna ska tolkas, eller vad som kan betraktas som en hög respektive låg matchad förvärvsgrad. Detta diskuteras vidare i delkapitlet *Vad betyder låg/hög matchning?*

Det är viktigt att beakta att figur 2.6 inte omfattar samtliga anställda. En del individer ingår inte på grund av otillräckliga uppgifter, vilket kan avse både bristande information om yrke och om utbildning. När det gäller utbildning gäller detta i synnerhet utrikes födda med utländsk utbildning, eftersom deras utbildningar ofta är svåra att klassificera och värdera.

Figur 2.7 visar hur utbildningsnivå och utbildningsinriktning stämmer, delvis stämmer eller inte stämmer överens med yrket, samt andelen individer med otillräckliga uppgifter. Andelen med otillräckliga uppgifter uppgår till cirka 18 procent avseende utbildningsnivå och cirka 20 procent avseende utbildningsinriktning. Dessa uppgifter redovisas i indikatorn *Typ av matchning (E4)*.

Figuren visar vidare att andelen med en utbildningsnivå som stämmer överens med yrket är högre än motsvarande andel för utbildningsinriktning. Detta är väntat, eftersom utbildningsinriktning är ett mer specifikt mått än utbildningsnivå.

**Figur 2.7 – Typ av matchning för riket, 20–64 år**



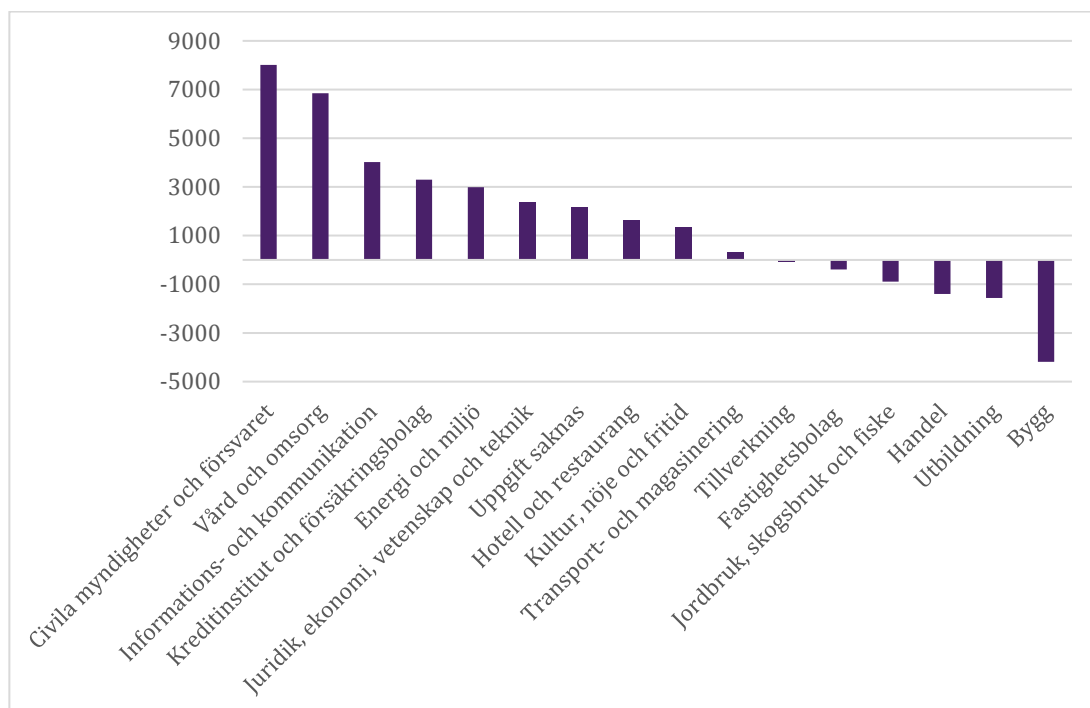
## 2.3 Regionala förutsättningar

Med koppling till arbetskraftsefterfrågan redovisar indikatorn *Förändring av antalet förvärvsarbetande efter näringsgren (R3b)* förändringar i sysselsättningen uppdelat på bransch. Indikatorn gör det möjligt att analysera nettoflödet av arbetskraft, det vill säga inflödet till respektive bransch minus utflödet från den.

Figur 2.8 visar att civila myndigheter och försvaret, följt av vård och omsorg, uppvisar det största nettoinflödet av arbetskraft. Samtidigt har sex näringsgrenar ett nettoutflöde, där byggbranschen står för det största tappet med cirka 4 000 färre förvärvsarbetande mellan 2022 och 2023. Nettoutflödet inom bygg kan sannolikt kopplas till de höjda räntorna i spåren av inflationen, vilket har bidragit till minskade investeringar i byggprojekt.

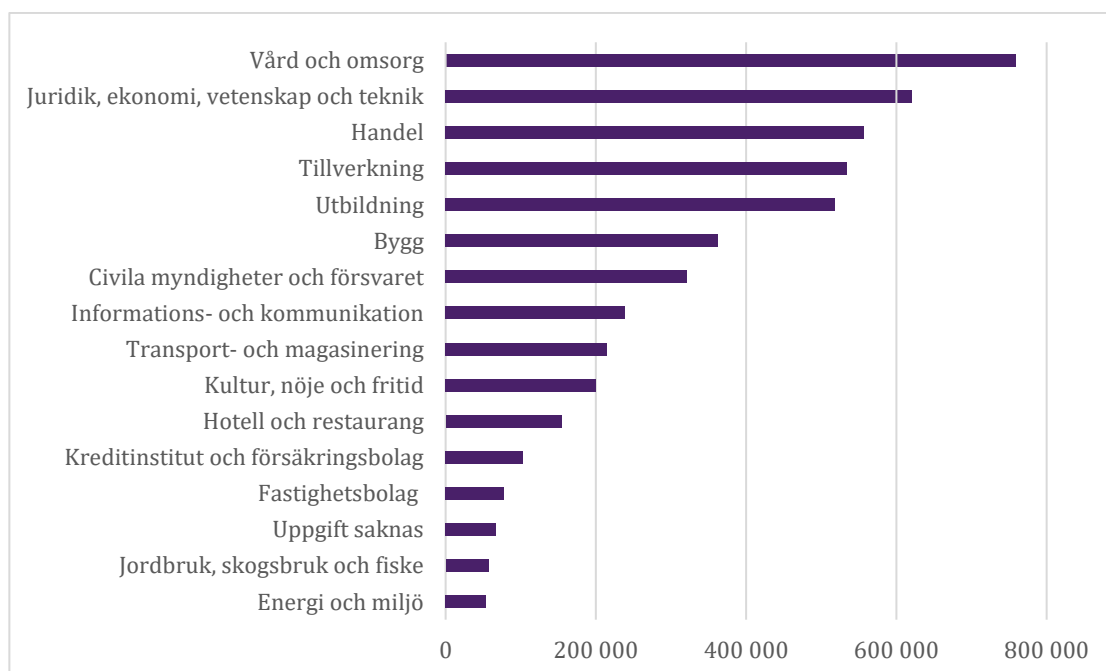
Sammantaget kan indikatorn R3b därför användas som ett kompletterande mått på efterfrågan på arbetskraft inom olika branscher.

**Figur 2.8 – Förändring av antalet förvärvsarbetande mellan näringsgrenar för riket, år 2022–2023**



Antalet förvärvsarbetande per näringsgren i riket redovisas i indikatorn *Förvärvsarbetande efter näringsgren (R3a)* och illustreras i figur 2.9. Den största sysselsättningen återfinns inom vård och omsorg, följt av juridik, ekonomi, vetenskap och teknik. Civila myndigheter och försvaret samt byggbranschen har ett liknande antal sysselsatta, vilket är särskilt intressant mot bakgrund av de tydliga skillnaderna i nettoflöde mellan dessa två näringsgrenar som visades i figuren tidigare.

**Figur 2.9 – Förvärvsarbetande efter näringsgren för riket, år 2023**



Bland de regionala förutsättningarna ingår även den *demografiska försörjningskvoten (R2)*, som beskriver relationen mellan befolkningen i arbetsför ålder och dem som inte är i arbetsför ålder. Måttet används ofta för att belysa de utmaningar som vissa regioner står inför när en relativt stor andel yngre och äldre ska försörjas av en mindre andel personer i arbetsför ålder.

Figur 2.10 visar den demografiska försörjningskvoten per län år 2024. Dalarna, Gotlands och Kalmar län uppvisar de högsta försörjningskvoterna, vilket innebär att personer i arbetsför ålder försörjer fler individer i dessa län än i övriga delar av landet. Storstadslänen Stockholm, Västra Götaland och Skåne, tillsammans med Uppsala, har de lägsta försörjningskvoterna.

**Figur 2.10 – Demografisk försörjningskvot per län, år 2024, procent**

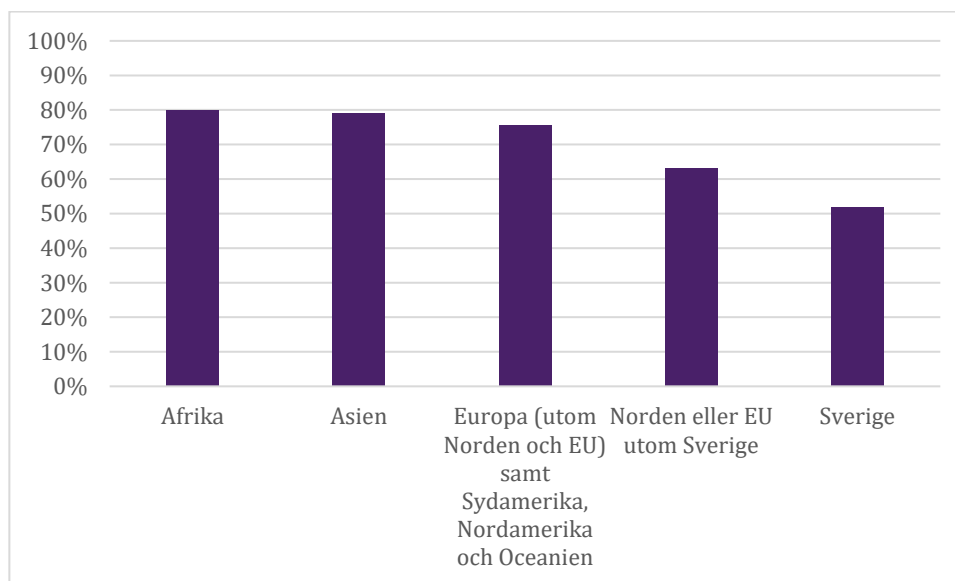


I relation till den demografiska försörjningskvoten är det även relevant att belysa vilka grupper som ingår i befolkningen i arbetsför ålder. Detta kan analyseras genom indikatorn *Befolkningsstruktur (R1b)*, som redovisar befolkningens sammansättning efter härkomst.

Figur 2.11 visar att andelen av befolkningen i arbetsför ålder (20–64 år) är lägst bland personer födda i Sverige, där andelen uppgår till cirka 52 procent. Bland utrikes födda är andelen i arbetsför ålder betydligt högre, särskilt bland personer födda i Afrika och Asien, där cirka 80 respektive 79 procent befinner sig i arbetsför ålder.

Eftersom utrikes födda i högre grad befinner sig i arbetsför ålder, samtidigt som matchningen generellt är lägre i dessa grupper, är en välfungerande matchning särskilt viktig för sysselsättningen och arbetsmarknadens funktionssätt.

**Figur 2.11 – Personer i arbetsför ålder i förhållande till population efter härkomst för riket, 20–64 år**



Bearbetad av Tillväxtverket.

## 2.4 Vad betyder låg/hög matchning?

Figur 2.6 visar att den matchade förvärvsgraden ökade mellan 2019 och 2023 för samtliga grupper. Ökningen var störst bland utrikes födda, men nivån är fortsatt avsevärt högre bland inrikes födda. År 2023 uppgick den matchade förvärvsgraden till 57,5 procent för inrikes födda, vilket är 19 procentenheter högre än för utrikes födda. En central fråga är dock vad som kan betraktas som en hög matchad förvärvsgrad. Denna typ av bedömning saknar ofta entydiga svar och är i hög grad beroende av kontext och jämförelsegrund. Mot denna bakgrund belyser detta delkapitel flera aspekter som är viktiga att beakta vid analys av den matchade förvärvsgraden.

För det första är det viktigt att ta hänsyn till om analysen avser andelen utbildade som arbetar i ett matchat yrke – matchad förvärvsgrad (indikator E3) – eller andelen anställda inom ett visst yrke som har en matchad utbildning – andelen helt matchade (indikator E5). Den förstnämnda kan användas för att se hur efterfrågad en utbildning är på arbetsmarknaden. Den andra utgår mer från ett arbetsgivarperspektiv, närmare bestämt svårighetsgraden att rekrytera arbetskraft med rätt kompetenser. I detta fall kan en låg andel helt matchade (exempelvis låg i relation till andra närliggande yrken) inom ett yrke indikera rekryteringsproblem och att de därmed tvingas anställa personer som inte fullt ut motsvarar kraven.

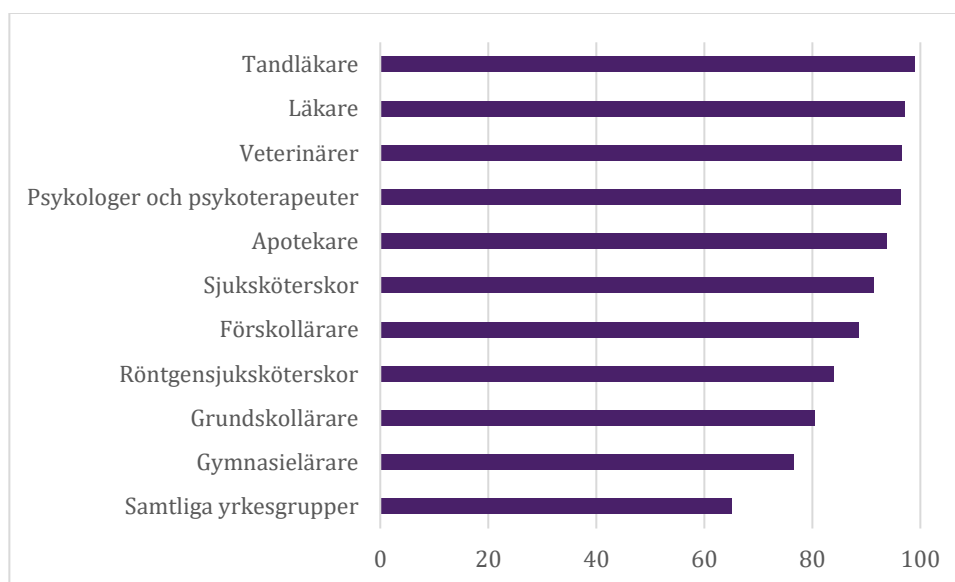
I bedömningen om matchningen är hög är en viktig aspekt att andelen helt matchade generellt bör vara högre inom legitimationsyrken än inom andra yrken. För en sådan analys kan indikatorn E5 användas. Legitimationen fungerar som en garanti för att individen har de kunskaper, färdigheter och egenskaper som krävs för att utöva yrket, särskilt eftersom många legitimationsyrken är samhällsviktiga, inte minst ur ett hälso- och säkerhetsperspektiv. Tolkningen av nivåerna bör därför inte vara generell eller förenklad, utan ta hänsyn till såväl utbildningsgrupp som yrke.

Figur 2.12 visar andelen med helt matchad utbildning för ett urval av legitimationsyrken samt genomsnittet för samtliga yrken. Uppgifterna baseras som

sagt på indikatorn *Matchning – yrke (E5)*. Figuren visar att andelen helt matchade är avsevärt högre inom legitimationsyrken jämfört med genomsnittet. Samtidigt framträder tydliga skillnader mellan olika legitimationsyrken. Inom skolväsendet återfinns den största andelen matchade anställda inom förskolläraryrket, cirka 89 procent, följt av grundskolläraryrket med 80 procent och gymnasieläraryrket med 77 procent.

Legitimationsyrken uppvisar generellt en hög andel helt matchade, men nivån är sällan 100 procent. Detta beror på att det finns flera yrkesspecifika omständigheter som påverkar hur matchningen mäts och klassificeras. I vissa fall kan individer arbeta inom ett legitimationsyrke innan samtliga utbildningsmoment är formellt avslutade eller innan legitimationen är utfärdad.

**Figur 2.12 – Andel helt matchade bland utvalda legitimationsyrken i riket, år 2023, procent**



Om ett yrke uppvisar en låg matchning kan detta tolkas som negativt, i den meningen att arbetsgivare inte lyckas rekrytera arbetskraft med rätt kompetenser och därmed tvingas anställa personer som inte fullt ut motsvarar kraven. En ideal situation är att studenter väljer utbildningar som motsvarar bristyrken. I praktiken är dock utbildningsval inte alltid baserade på möjligheter till arbete, utan påverkas även av andra faktorer.

Samtidigt kan låg matchning inom ett yrke också tolkas i mer positiva termer. Den kan indikera att individer kommer i arbete även utan att uppfylla samtliga formella krav, och att arbetsgivare i större utsträckning rekryterar utifrån potential. I sådana fall kan medarbetare utvecklas i rollen genom intern utbildning och arbetslivserfarenhet. För att bedöma utfallet av denna typ av matchning kan exempelvis tid i arbete och löneutveckling analyseras som komplement, för att undersöka om individer utan formellt matchande utbildning bidrar i samma utsträckning som de med rätt utbildning.

Detta resonemang är särskilt relevant för personer med eftergymnasial utbildning, eftersom de har investerat betydande resurser i form av tid och utebliven arbetsinkomst under studietiden. Det är därför viktigt att denna investering leder till kvalificerade arbeten, både vad gäller lön och innehåll.

En låg matchad förvärvsgrad enligt indikator *Matchning – utbildning (E3)* kan till exempel ha positiva effekter ur ett makroekonomiskt perspektiv. Detta kan exempelvis vara fallet när personer med utbildningar som traditionellt är förknippade med lägre bidrag till BNP börjar arbeta inom yrken som bidrar mer till den ekonomiska tillväxten. Ett exempel är individer med utbildning inom humaniora som övergår till arbete inom industrin. I sådana fall är individen inte matchad, men personens bidrag till den samlade ekonomiska produktionen kan vara högre än annars. Även om detta är ett känsligt resonemang är det en aspekt som är viktig att beakta.

En hög matchad förvärvsgrad är samtidigt ofta önskvärd för att säkerställa att rätt kompetens hamnar på rätt plats. Den kan dock även ha nackdelar, särskilt om individens preferenser och utvecklingsmöjligheter beaktas. En mycket hög matchad förvärvsgrad kan exempelvis indikera begränsad rörlighet och få alternativa karriärvägar, vilket kan hämma individens kompetens- och löneutveckling över tid.

## 3 Vad menas med matchning?

Matchning avser mötet mellan utbud och efterfrågan av arbetskraft. Detta möte är dock inte alltid friktionsfritt, vilket kan bero på flera faktorer. En av de mest centrala faktorerna är hur väl arbetstagarnas kompetenser motsvarar arbetsgivarnas behov. Begreppet matchning förekommer ofta i diskussioner om arbetsmarknaden, men används inte alltid entydigt. Syftet med detta kapitel är därför att översiktligt beskriva hur matchning definieras och används i forskningen, med utgångspunkt i ett urval av studier som samtliga rör den svenska arbetsmarknaden.

Analyser av matchningen på arbetsmarknaden, i dess breda bemärkelse, genomförs av flera aktörer i Sverige. En central aktör är Arbetsförmedlingen, som bland annat ansvarar för matchningstjänsten Rusta och matcha, där arbets sökande får stöd av en leverantör för att hitta arbete eller påbörja reguljära studier. Även Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) analyserar matchning och dess effekter inom ramen för forskning och policyutvärdering. Därutöver granskar Konjunkturinstitutet och Riksbanken matchningen på arbetsmarknaden eftersom den påverkar lönebildning, inflation och den makroekonomiska utvecklingen.

Matchning kan delas upp i två kategorier, matchningseffektivitet och matchningskvalitet (Riksbanken, 2025). Matchningseffektivitet avser arbetslösa inträde på arbetsmarknaden, medan matchningskvalitet handlar om hur väl de sysselsatta är matchade till sina yrken. Studier av matchningskvalitet kan bland annat belysa tid i anställning, uppsägningar och löneutveckling.

De regionala matchningsindikatorerna fokuserar således på matchningskvalitet. Mot denna bakgrund är delkapitlet om matchningskvalitet mer omfattande än avsnittet om matchningseffektivitet, både vad gäller metod, data och resultat.

### 3.1 Matchningseffektivitet

Ett tecken på låg matchningseffektivitet är att arbetslösheten är hög samtidigt som det finns många lediga jobb på arbetsmarknaden. Ett vanligt sätt att analysera matchningseffektiviteten är genom att använda en Beveridgekurva, som relaterar arbetslösheten till vakansgraden. Beveridgekurvan kompletteras ofta med en matchningsfunktion, som beskriver sambandet mellan antalet matchningar, det vill säga individer som får arbete, och antalet vakanser samt jobsökande i ekonomin.

Flera studier visar att matchningseffektiviteten tenderar att variera med konjunkturen och ofta försämras i samband med större ekonomiska kriser (Riksbanken, 2014; Arbetsförmedlingen, 2024). När ekonomin återhämtar sig förbättras matchningen, men erfarenheter från både finanskrisen och pandemin visar att matchningseffektiviteten inte fullt ut återgår till tidigare nivåer (Riksbanken, 2025). Detta kan till stor del förklaras av förändringar i sammansättningen av de arbetslösa, där grupper med en svagare ställning på arbetsmarknaden har ökat i omfattning. Ett exempel är utrikes födda, och i synnerhet flyktinginvandrare, som generellt har längre etableringstider på den svenska arbetsmarknaden (IFAU, 2025a; Arbetsförmedlingen, 2024).

Regionalt sett tenderar matchningseffektiviteten att vara lägre i mer tätbefolkade regioner än i mindre regioner (Riksbanken, 2008). Studien beskriver att en möjlig förklaring är att både arbetskraftsutbudet och arbetskraftsefterfrågan är mer heterogent sammansatta i större regioner. Detta kan försvåra matchningsprocessen

eftersom kvalifikationerna hos arbetssökande och kraven i lediga jobb inte alltid sammanfaller, även vid samma nivå på arbetssökande och vakanser.

### 3.2 Matchningskvalitet

Matchningseffektivitet och matchningskvalitet är till viss del relaterade, eftersom rekryteringssvårigheter kan bidra till en lägre matchningskvalitet. En studie från IFAU (2015) visar exempelvis att matchningen till jobb är sämre bland oerfarna individer och bland personer som saknade sysselsättning året före anställning.

I studien definieras matchningskvalitet som hur väl en nyanställd passar för det specifika arbetet. Måttet bygger på graden av överensstämmelse mellan den nyanställdes förmågor och förmågorna hos tidigare anställda i samma yrke. Förmågorna mäts med hjälp av testresultat från den militära mönstringen som genomfördes mellan 1969 och 1994, vilket innebär att analysen enbart omfattar män.

Resultaten visar vidare att sämre matchningskvalitet leder till fler anställningsavslut och lägre lönetillväxt bland oerfarna anställda, i takt med att anställningen fortgår och mer information om matchningen blir tillgänglig. Majoriteten av separationer sker under det första året efter anställningens början. Den genomsnittlige oerfarne arbetstagaren förlorar omkring 13 procent av sina initiala inkomster till följd av en sämre matchningskvalitet jämfört med en perfekt matchning.

Resultaten tyder även på att effekterna av låg matchningskvalitet är relativt likartade i både hög- och lågkvalificerade yrken. För mer erfarna arbetstagare är en dålig matchning främst förknippad med en negativ effekt på ingångslönen, medan sannolikheten för separationer är relativt opåverkad.

En annan rapport från IFAU (2025b), som använder samma mått på matchningskvalitet som den tidigare studien, visar att löner i genomsnitt är negativt relaterade till arbetslöshet och positivt relaterade till matchningskvalitet. Det innebär att när arbetslösheten sjunker, det vill säga när ekonomin stärks, ökar avkastningen på matchningskvalitet. Detta kan förklaras av att väl matchade arbetstagare har ett starkare förhandlingsläge i högkonjunktur, då de i större utsträckning erbjuds arbete av andra arbetsgivare. Det är dock viktigt att understryka att det positiva sambandet mellan matchningskvalitet och lön inte är beroende av konjunkturläget, utan att sambandet förstärks när ekonomin är starkare.

Studien visar även att ingångslönerna är högre för personer som byter jobb när de var väl matchade i sina tidigare anställningar. Detta gäller dock inte för personer som har varit arbetslösa under en period före den nya anställningen. I dessa fall påverkas ingångslönen enbart av matchningen i det nya arbetet.

En tredje studie från IFAU (2025c) visar att matchningskvaliteten är högre i tätbefolkade regioner än i mindre tätbefolkade regioner. Sambandet gäller för både individer med högre och lägre förmågor, även om sambandet mellan arbetsmarknadens storlek och matchningskvalitet är starkare för individer med högre förmågor.

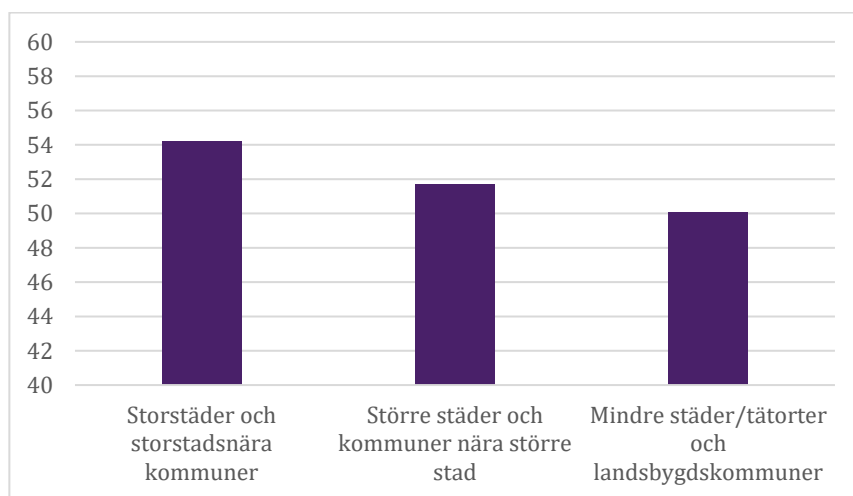
Även denna studie baserar sitt mått på matchning på förmågor från den militära mönstringen, men tillämpar ett delvis annorlunda angreppssätt än tidigare studier. I stället för att jämföra individers förmågor med tidigare anställda skattas hur användbara olika förmågor är i olika yrken genom att uppskatta vilken lön en

individ, givet sina förmågor, förväntas erhålla i olika yrken. Med detta mått betraktas individer som väl matchade om de arbetar i yrken där deras förmågor ger hög förväntad avkastning i form av lön. Måttet bygger på forskning om så kallad flerdimensionell matchning, där utgångspunkten är att olika kombinationer av förmågor har olika värde beroende på yrke.

Författaren ger två möjliga förklaringar till den högre matchningskvaliteten i regioner med större lokala arbetsmarknader är yrkesdiversifiering och bättre lärandemöjligheter. En mer diversifierad yrkesstruktur, det vill säga en arbetsmarknad med många olika yrken, ökar sannolikheten att individer hittar arbeten som bättre motsvarar deras förmågor. Teoretiskt kan bättre lärandemöjligheter i större städer även förklaras av att kostnaden för att byta yrke är lägre, vilket gör det möjligt för individer att pröva olika yrken och därigenom identifiera vilka arbeten som är bäst anpassade till deras förmågor.

Resultatet från denna studie är intressant på flera plan, bland annat i relation till Riksbankens (2008) studie, som visade att matchningseffektiviteten var lägre i mer tätbefolkade regioner. Sammantaget tyder resultaten på att matchningskvaliteten är högre i mer tätbefolkade regioner, samtidigt som matchningseffektiviteten är lägre. Deskriptiv statistik från RMI bekräftar detta mönster, vilket illustreras i figur 3.1.

**Figur 3.1 – Matchad förvärvsgrad efter kommunindelning, år 2023, procent**



Bearbetad av Tillväxtverket.

Det är dock viktigt att notera att studierna avser olika tidsperioder, och att arbetsmarknadens funktionssätt kan ha förändrats sedan dess. Sedan 2019 har exempelvis Arbetsförmedlingen avvecklat ett stort antal lokalkontor, särskilt i mindre tätbefolkade regioner. Detta kan ha försämrat förutsättningarna för en effektiv matchningsprocess i dessa områden.

Samtidigt bör skillnaden mellan resultaten inte enbart förstås som en tidsfråga. Som tidigare diskuterats präglas större arbetsmarknader av en högre grad av heterogenitet, vilket kan försvåra snabba matchningar men samtidigt möjliggöra mer träffsäkra matchningar över tid.

### 3.3 Jämförelse av datakällor till matchningsmått

Studierna från kapitel 3.2 ger, utöver flera viktiga insikter, en tydlig bild av att matchningskvalitet är svår att mäta. Detta beror i stor utsträckning på begränsad

tillgång till data om individers förmågor och kompetenser. Samtliga studier som har behandlats i detta delkapitel använder data om förmågor från den militära mönstringen som genomfördes mellan 1969 och 1994. En fördel med dessa data är att de är individbundna. Samtidigt finns flera begränsningar: materialet omfattar endast män, är delvis daterat och saknar information om faktiska kompetenser.

Matchningskartan, som ligger till grund för matchningsmått i RMI, har också fördelar och nackdelar. Vid jämförelse med den mönstringsdata som används i ovan nämnda mått så inkluderar RMI en betydligt större del av arbetsmarknaden, där både män och kvinnor ingår. Källorna är också mer aktuella eftersom det endast råder två års eftersläp på yrkes- och utbildningsdata.

Det negativa är att förmågor inte ingår och att det, liksom mönstringsdata, saknas information om faktiska kompetenser. Kompetenserna ingår till viss grad, eftersom en utbildning kan spegla de kompetenser som en person besitter. Men dessa är inte individanpassade och dessutom kan kompetenser saknas. Exempelvis kompetenser som förvärvats genom arbetslivserfarenhet, självstudier eller påbörjade men ej avslutade högskolestudier.

Det är också viktigt att ta hänsyn till att Matchningskartans klassificering är avgörande för resultaten. Exempelvis betraktas en lågstadielärare som matchad om personen arbetar som förskollärare, och tvärtom. Andelen helt matchade för lågstadielärare kan därmed vara hög samtidigt som individer lämnar sina läraryrken för närliggande arbeten. Exempelvis visar en studie som SCB gjort att fler utbildar sig till lärare, men en minskande andel arbetar inom skolan.<sup>9</sup>

Sammantaget är matchning svår att mäta, i stor utsträckning på grund av bristen på data om individers faktiska förmågor och kompetenser.

---

<sup>9</sup> [Fler utbildade lärare men minskad andel inom skolan](#)

## 4 Vilka utgör vår arbetskraftsreserv?

Under senare år har flera allvarliga händelser påverkat samhällsekonomin i negativ riktning. Det är dock inte helt lätt att reda ut hur hög arbetslösheten är då det finns flera källor och definitioner av arbetslöshet.

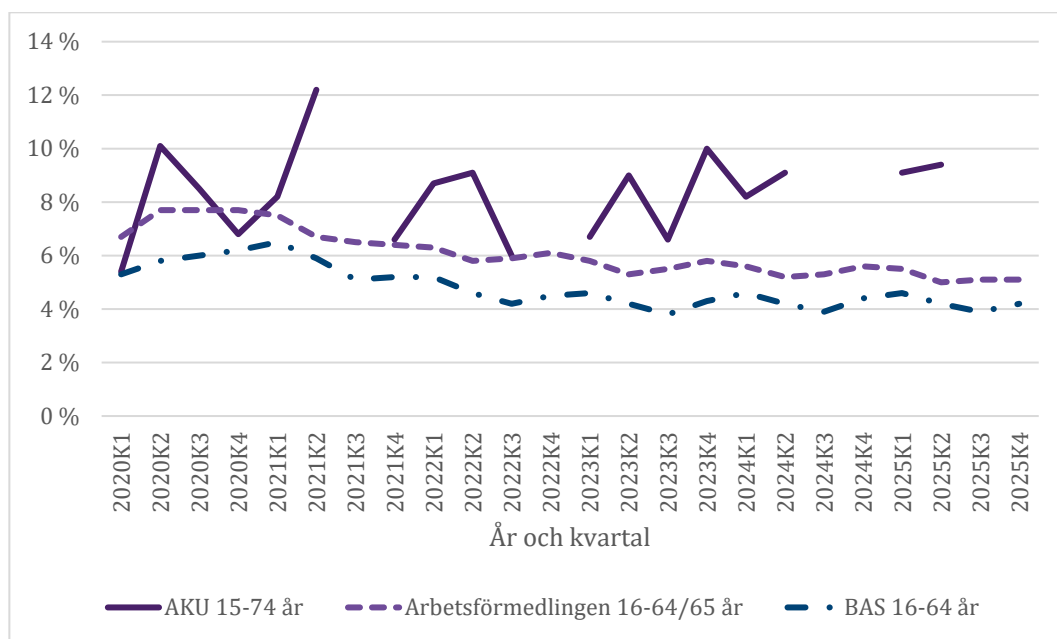
### 4.1 Olika arbetslöshetsmått

Den officiella arbetslöshetsstatistiken som används i internationella jämförelser är Arbetskraftsundersökningarna (AKU) som bygger på intervjuer som Statistiska centralbyrån (SCB) genomför med ett urval av befolkningen. Förutom att det finns en viss osäkerhet i urvalsundersökningar har AKU ett ökande problem med bortfall precis som många andra enkät- och intervjuundersökningar. Därtill redovisas AKU för olika åldersgrupper där åldersgruppen 15–74 år används i internationella jämförelser, medan åldersgruppen 20–64 år (eller på senare tid 20–65 år och 20–66 år på grund av höjd pensionsålder) oftare används nationellt. I Sverige läser de allra flesta vidare på gymnasiet efter grundskolan varför det anses rimligt att redovisa arbetslöshet först bland de som fyllt 20 år.

SCB tar också fram registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, Befolkningens arbetsmarknadsstatus (BAS), som bygger på de månatliga arbetsgivardeklarationer som alla arbetsgivare lämnar in till Skatteverket. Fördelen med registerbaserad statistik är den täcker hela populationen och därmed inte ger någon urvalsosäkerhet, men det finns problem även med denna typ av statistik. Individer som har flyttat från Sverige men inte rapporterat detta till Skatteverket kommer att finnas kvar i registren. Alla typer av svartjobb faller av naturliga skäl bort i registerbaserad statistik, något som eventuellt kan fångas i intervjuundersökningar.

Arbetsförmedlingen publicerar sin verksamhetsstatistik på såväl års-, månads- som veckobasis och den skiljer sig något från SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik. Arbetsförmedlingen mäter antalet inskrivna arbetslösa i myndighetens egna register den sista dagen varje månad. Detta skiljer sig från SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik BAS, där arbetslösa i stället definieras som samtliga personer som varit inskrivna arbetslösa någon gång under månaden och som inte haft någon förvärvsinkomst samma månad. I BAS klassas nämligen varje person som har en förvärvsinkomst under månaden, oavsett hur stor eller liten den är, som sysselsatt. Det är dock värt att nämna att drygt 83 procent av de förvärvsarbetande arbetar 35 timmar i veckan eller mer, och endast 3,6 procent arbetar färre än 20 timmar i veckan (1 december år 2025 enligt AKU).

Figur 4.1 - Arbetslöshet i Dalarna enligt AKU, BAS och Arbetsförmedlingen, år 2020–2025



Källa: Regionala Matchningsindikatorer, SCB:s öppna statistikdatabas, bearbetad av Region Dalarna.

En viktig skillnad mellan AKU och registerbaserad statistik (som BAS och statistik från Arbetsförmedlingen) är att AKU tillämpar en generös definition av att "söka arbete". Det räcker exempelvis med att svara på en jobbannons eller delta på en jobbmässa, även om man inte är inskriven arbetslös hos Arbetsförmedlingen. En tredjedel av de som klassas som arbetslösa i AKU utgörs av heltidsstudenter, varav hälften är gymnasiestudenter mellan 15 och 19 år. Om denna grupp exkluderas ligger arbetslösheten enligt AKU och BAS på ungefär samma nivå.<sup>10</sup>

AKU finns på länsnivå men har sina brister där, som figur 4.1 visar med Dalarna som exempel. Dels gör sig ovan nämnda osäkerhet väldigt tydlig i större upp- och nergångar än i den registerbaserade statistiken, dels så är det inte möjligt att se arbetslösheten på kommunal nivå. I flera län saknas värden för vissa enskilda kvartal där osäkerheten är för stor och för det minsta länet, Gotland, saknas värden för alla kvartal sedan andra kvartalet år 2016. I dessa fall är den registerbaserade statistiken det som står till buds för att kunna göra analyser av arbetslösheten på lokal och regional nivå. I Regionala matchningsindikatorer (RMI) är det SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik som används.

## 4.2 Arbetslöshet och sysselsättning – två perspektiv

Arbetslöshet i procent är andelen som är arbetslösa av arbetskraften. Arbetskraften utgörs av de som förvärvsarbetar och de som är arbetslösa. Om en person inte är förvärvsarbetande men inte heller aktivt söker jobb är den inte arbetslös i arbetsmarknadsstatistiken. Det kan handla om studerande, sjuka, förtidspensionärer eller individer som av andra skäl inte förvärvsarbetar. Dessa grupper ingår då inte i arbetskraften. Om få av de som står utanför arbetsmarknaden aktivt söker jobb så kommer det att vara en låg arbetslöshet. Det kan fortfarande vara många individer som är i arbetsför ålder men som inte

<sup>10</sup> Nordea Economic Outlook 01 2026

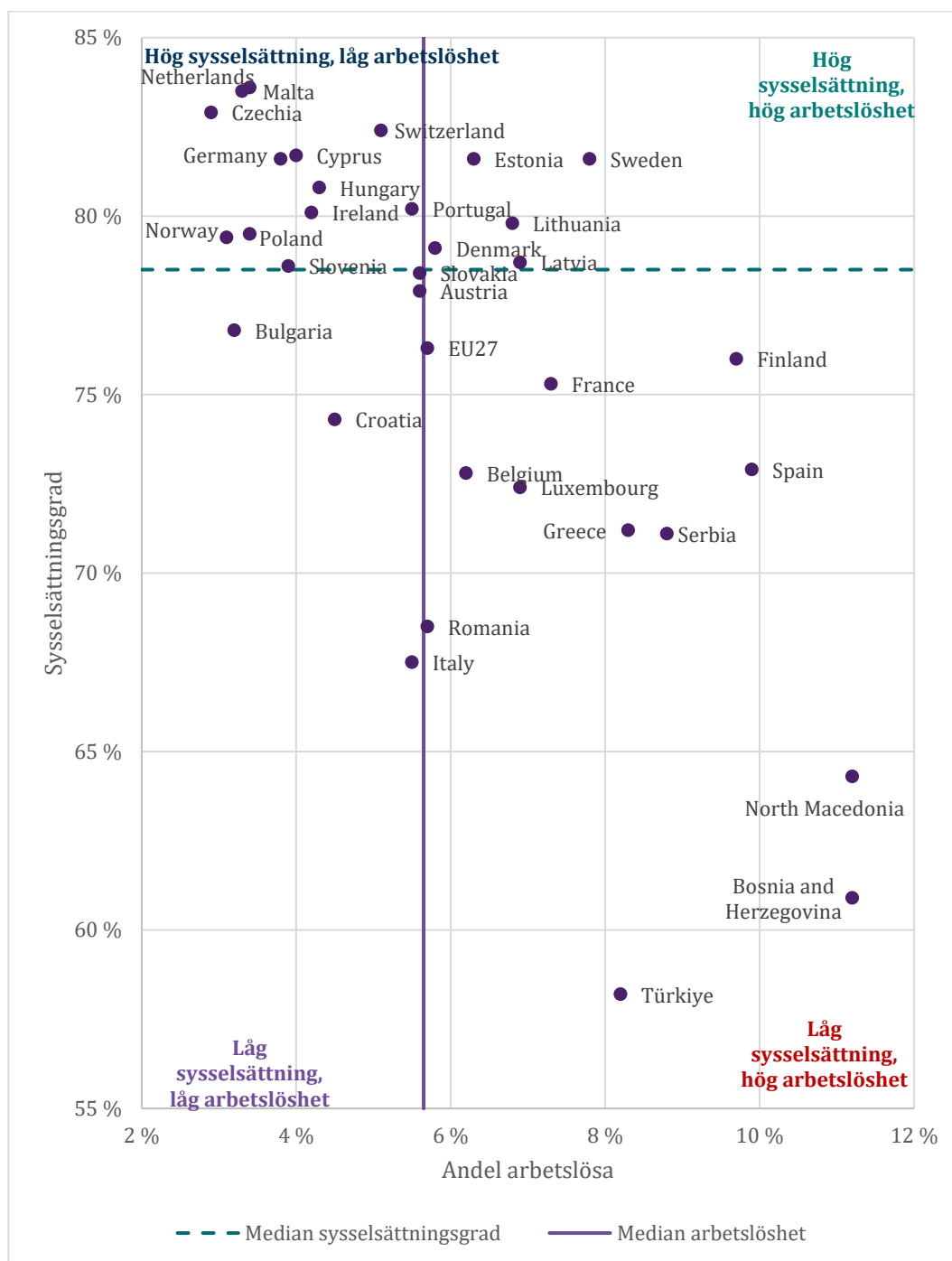
förvärvsarbetar. Det är därför viktigt att också titta på sysselsättningsgraden om man till fullo ska förstå arbetsmarknaden.

Sysselsättningsgrad är andelen som förvärvsarbetar i en specifik åldersgrupp, och då oftast i arbetsför ålder. För närvarande används ofta åldersgruppen 20–65 år, men var tidigare 20–64 år innan pensionsåldern höjdes. Från och med årsskiftet är riktåldern för pension 67 år och därmed kommer sannolikt åldersgruppen 20–66 år att användas alltmer. I takt med att pensionsåldern höjs kommer förmodligen definitionen av arbetsför ålder att utökas lika mycket.

I den internationella definitionen av arbetslöshet är denna åldersgrupp bredare och inkluderar samtliga individer 15–74 år. Således kan en kommun, ett län eller ett land ha en låg arbetslöshet men också en relativt låg sysselsättningsgrad. I ett sådant fall står många av individerna i arbetsför ålder utanför arbetsmarknaden och många söker inte aktivt arbete.

Det går också att ha en relativt hög arbetslöshet men också en hög sysselsättningsgrad, vilket är fallet för Sverige. Detta illustreras i figur 4.2. Det innebär att en stor andel av de i arbetsför ålder tillhör arbetskraften. Följaktligen kan arbetslösheten förändras som en följd av att fler blir arbetslösa som har haft arbete men också för att fler som inte har haft jobb väljer att bli aktivt arbetssökande.

Figur 4.2 - Arbetslöshet och sysselsättningsgrad i EU fjärde kvartalet år 2025, 20–64 år



Källa: Eurostats öppna statistikdatabas, bearbetad av Region Dalarna.

Det kan verka förvirrande med flera olika källor, att olika åldersgrupper används och att man kan analysera arbetsmarknaden både med andel arbetslösa och med sysselsättningsgrad. Det viktigaste att ta med sig från denna genomgång är att måtten visar olika saker, och att valet av mått bör utgå från analysens syfte.

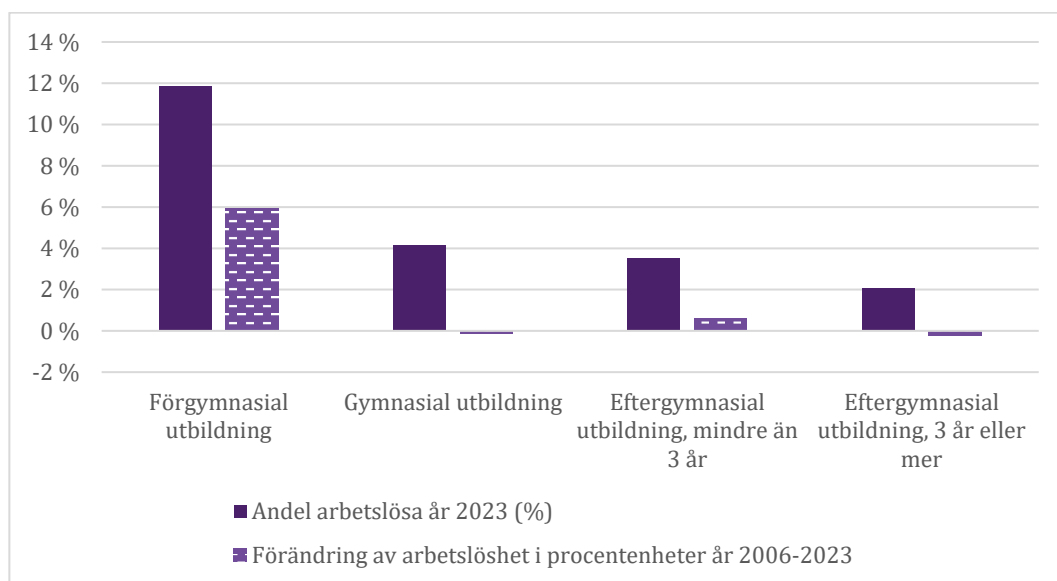
### 4.3 Arbetslöshet i Regionala matchningsindikatorer

Tabell U1a, *Arbetsmarknadsställning i befolkningen 20–64 år* är väl lämpad för att analysera arbetskraftsreserven i riket, i ett län eller i en funktionell arbetsmarknadsregion (FA-region). I tabellen kan utbildning skäras på tre

dimensioner: utbildningsnivå, utbildningsinriktning eller utbildningsgrupper. De första två är relativt övergripande aggregeringar med fyra respektive nio kategorier medan den sistnämnda är den mest detaljerade uppdelningen med 112 utbildningsgrupper.

I följande avsnitt har aktuella tabeller använts tillsammans med äldre tabeller som inte uppdateras, för att få längre tidsserier. Det bör dock göras med försiktighet då definitioner av variabler kan skilja sig åt mellan olika tabeller. Det finns alltid en anledning till att SCB skapat nya tabeller och inte fortsatt uppdatera de gamla. I det här fallet bedöms att statistiken är tillräckligt jämförbar för att analysen ska bli bra.

**Figur 4.3 - Arbetslöshet respektive förändring av arbetslöshet per utbildningsnivå i Sverige, 20–64 år**

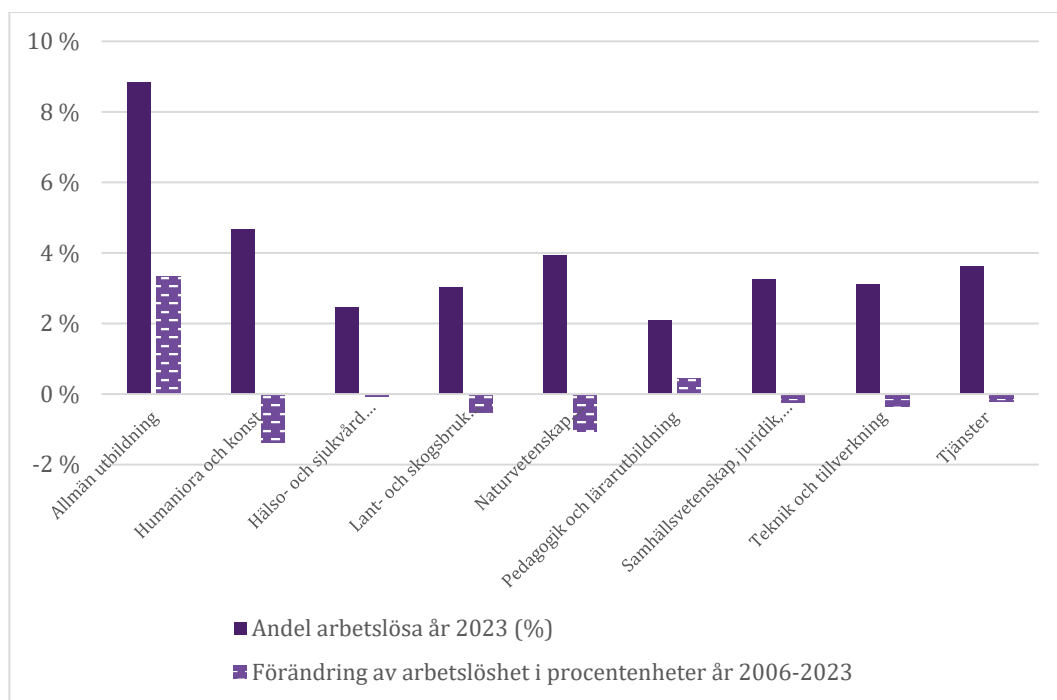


Källa: Regionala Matchningsindikatorer, SCB:s öppna statistikdatabas, bearbetad av Region Dalarna.

Skillnader i arbetslöshet mellan utbildningsnivåerna är påtaglig med högst arbetslöshet bland de lägst utbildade och därefter en lägre arbetslöshet för varje högre utbildningsnivå. Den stora skiljelinjen går mellan förgymnasial och gymnasial utbildning. Som figur 4.3 visar är andelen arbetslösa bland de med förgymnasial utbildning tre gånger så hög som de med gymnasial utbildning.

Det är också bland de förgymnasialt utbildade som den stora förändringen de senaste drygt 15 åren har skett med en ökning av arbetslösheten med nästan 6 procentenheter. Detta utfall överraskar sannolikt få då det är en väl vedertagen sanning att arbetslösheten är högst bland de lägst utbildade. Även om denna grupp har en svag ställning på arbetsmarknaden så är förändringen tämligen stor mellan dessa år. Detta motiverar en fördjupning av hur denna grupp har förändrats, vilket görs sist i detta kapitel.

**Figur 4.4 - Arbetslöshet respektive förändring av arbetslöshet per utbildningsinriktning i Sverige, 20–64 år**



Källa: Regionala Matchningsindikatorer, SCB:s öppna statistikdatabas, bearbetad av Region Dalarna.

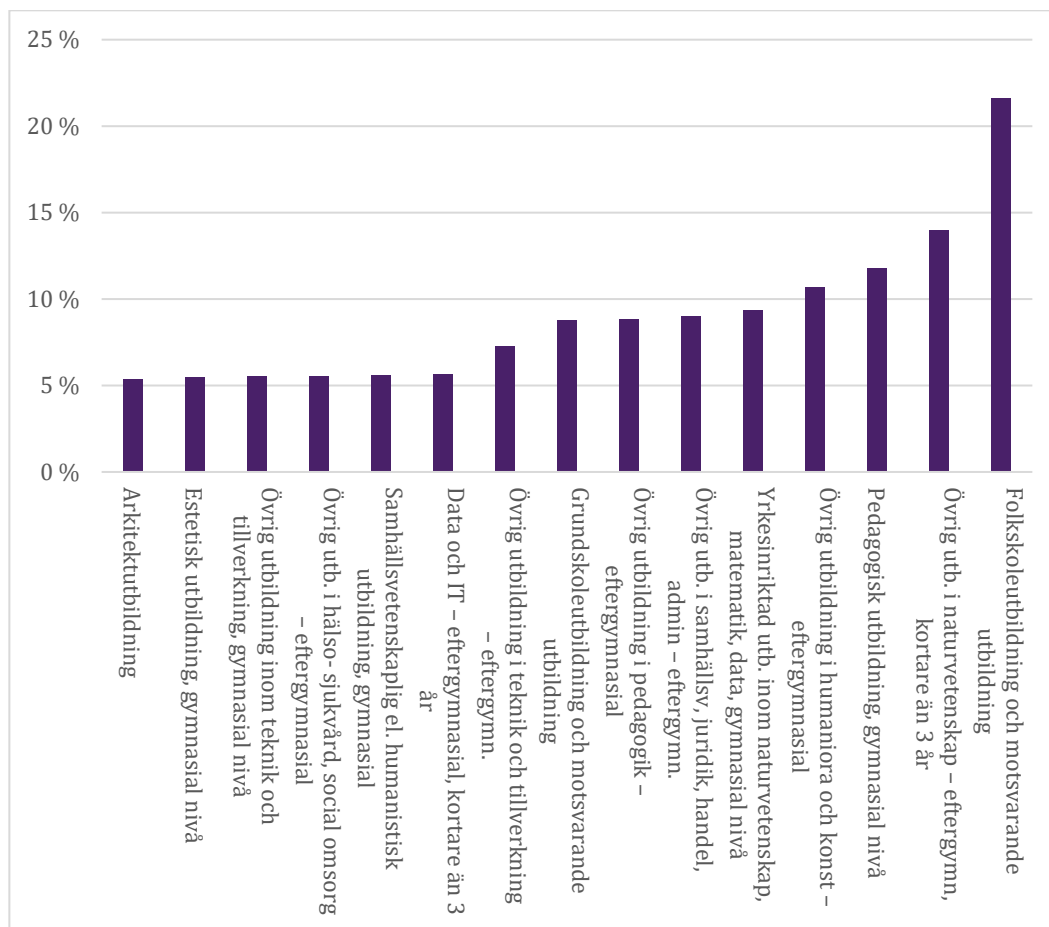
Arbetslösheten inom olika utbildningsinriktningar är sannolikt inte lika välkänd och ger en ytterligare detaljnivå till analysen av arbetslöshet per utbildningsnivå. Allmän utbildning innehåller till stor del de lägst utbildade, det vill säga de som varken har gymnasial eller eftergymnasial utbildning och är den utbildningsinriktning som har klart högst arbetslöshet. Här får utbildningsnivån stort genomslag så i det avseendet är det intressantare att titta på övriga utbildningsinriktningar. Humaniora och konst ligger högst bland övriga utbildningsinriktningar med en arbetslöshet på drygt 4,6 procent. Men därefter kommer naturvetenskap, matematik och data med en arbetslöshet på strax under fyra procent, vilket kanske är mer uppseendeväckande.

Lägst ligger utbildningsinriktningarna *hälso- och sjukvård samt social omsorg* med 2,4 procent samt *pedagogik och lärarutbildning* med drygt 2 procent. Sett till förändringen från år 2006 så ser vi en stor ökning av arbetslösheten bland de med *allmän utbildning* och en blygsam ökning i gruppen *pedagogik och lärarutbildning*, dock från en låg nivå. Utbildningsinriktningen *pedagogik och lärarutbildning* har trots den blygsamma ökningen lägst arbetslöshet av alla utbildningsinriktningar.

I ljuset av att försörjningskvoten ökat i samtliga län, vilket ökar efterfrågan på arbetskraft inom utbildning samt vård och omsorg är det tämligen förväntat att arbetslösheten inom dessa utbildningsinriktningar är låg. Att arbetslösheten ökar något i pedagogik och lärarutbildning kan möjligen kopplas till sjunkande födelsetal och de effekter detta fått inom barnomsorgen med exempelvis nedlagda förskolor.

Analys av arbetslöshet per utbildningsnivå och utbildningsinriktningar ger en god översiktlig bild över var arbetskraftsreserven finns men en fördjupad förståelse får vi först vid en analys av arbetslösheten per utbildningsgrupp. Det finns 112 utbildningsgrupper i tabellerna över utbud av arbetskraft i Regionala matchningsindikatorer. Det finns utbildningsgrupper för alla nivåer och inriktningar, där flera gymnasieprogram i stora drag utgör egna grupper men där de flesta utbildningar grupperas ihop med liknande utbildningar.

Figur 4.5 - Utbildningsgrupper år 2023 i Sverige med högst andel arbetslösa, 20–64 år

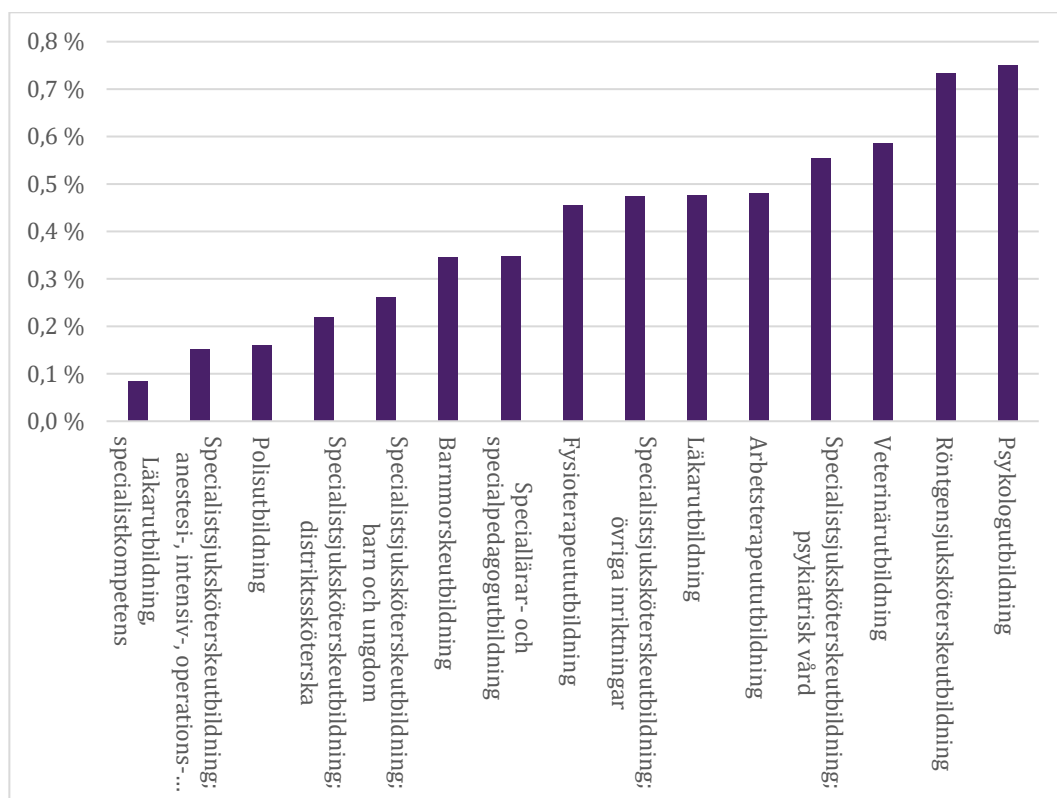


Källa: Regionala Matchningsindikatorer, SCB:s öppna statistikdatabas, bearbetad av Region Dalarna.

En granskning av de 15 utbildningsgrupper som har högst arbetslöshet visar att låg utbildningsnivå slår igenom även här och därtill är utbildningsgrupper med “övrig” i namnet väl representerade. Det redovisas förtjänstfullt i kapitel 5 att dessa grupper innehåller en stor andel utrikes födda där utbildningarna inte kunnat definieras eller valideras till motsvarande mer konventionella utbildningsgrupper i Sverige. Även om det inte rör sig om några hisnande nivåer är det möjligen lite överraskande att finna “data och it – eftergymnasial, kortare än 3 år” högt upp på listan.

Avseende gymnasial samhällsvetenskaplig eller humanistisk utbildning bör nämnas att de som fortsätter läsa en högre utbildning, vilket är tanken att man ska göra när man gått dessa utbildningar, byter utbildningsgrupp. Gruppen innehåller således endast de individer som läst denna utbildning men ingen högre utbildning efter det, varken på yrkeshögskola eller högskola/universitet. Noterbart är också att arbetslösheten bland de med arkitektutbildning har stigit så pass mycket att de år 2023 tillhör de 15 utbildningsgrupper som har högst arbetslöshet, en effekt av den dåliga konjunkturen inom byggbranschen.

Figur 4.6 - Utbildningsgrupper i Sverige med lägst andel arbetslösa, 20–64 år



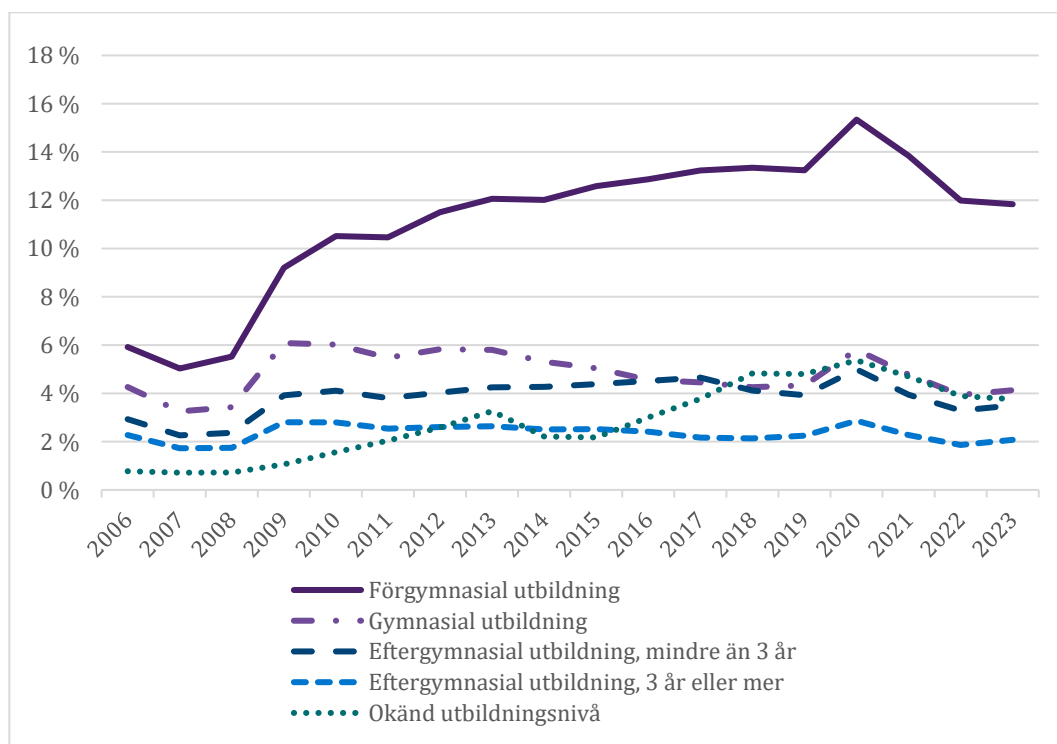
Källa: Regionala Matchningsindikatorer, SCB:s öppna statistikdatabas, bearbetad av Region Dalarna.

I andra änden av skalan är det en stor övervikt av utbildningsgrupper för legitimationsyrken och yrken inom vård och omsorgssektorn. Det kan vara värt att påminna om att det i dessa diagram inte går att se huruvida en individ arbetat som det den är utbildad till, utan bara huruvida den varit arbetslös, alltså aktivt arbetsökande. Många utbildningsgrupper i detta diagram har också en hög matchad förvärvsgrad, det vill säga en hög andel som arbetar i yrken som matchar deras utbildning.

#### 4.4 Den ökande arbetslösheten bland lågutbildade

I analyser av arbetslösheten per utbildningsnivå, utbildningsinriktning och utbildningsgrupp observeras samma mönster. I de grupper som innehåller många lågutbildade är det en relativt hög arbetslöshet. Ovan redogjordes för arbetslösheten per utbildningsgrupp år 2023 samt förändringen sedan år 2006. Vill man fördjupa den analysen finns oftast ett värde med att visa mer än ett års data eller att mäta förändring mellan enbart två år.

Figur 4.7 – Arbetslöshet i Sverige år 2006–2023 per utbildningsnivå, 20–64 år, procent



Källa: Regionala Matchningsindikatorer, SCB:s öppna statistikdatabas, bearbetad av Region Dalarna.

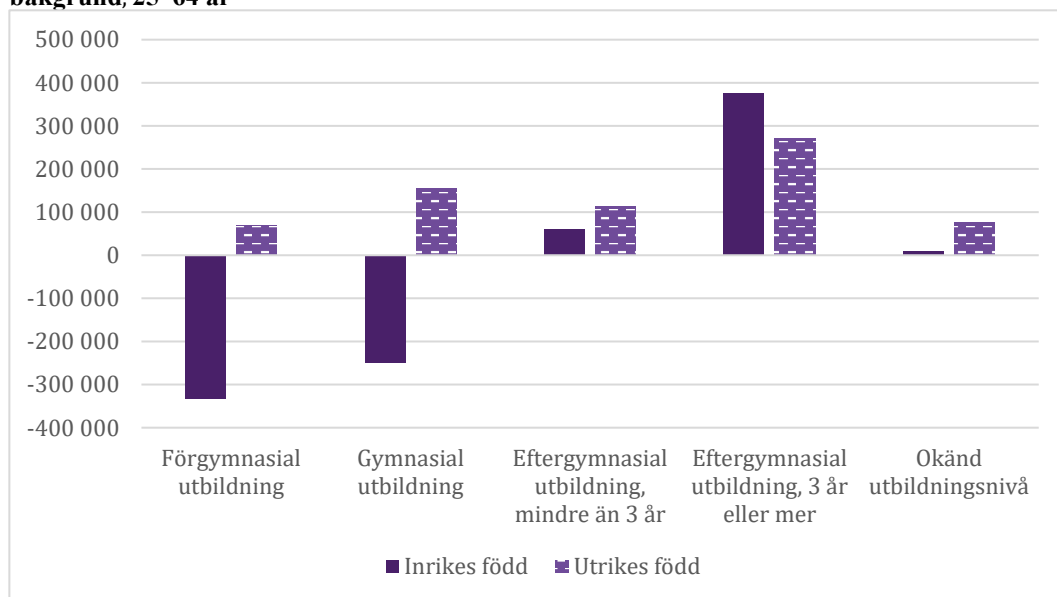
Figur 4.7 visar förändringen i arbetslöshet där samtliga år finns med visar på några intressanta nyanser i denna ökning. Arbetslösheten har ökat kraftigt bland lågutbildade, det vill säga de med förgymnasial utbildning. Men sedan den accelererande ökningen under pandemin har arbetslösheten därefter sjunkit relativt kraftigt, om än med en avmattning till år 2023.

I övriga utbildningsgrupper har dock arbetslösheten ökat något, vilket innebär att lågutbildade mellan år 2022 och år 2023 haft den starkaste utvecklingen på arbetsmarknaden. Gruppen *Okänd utbildningsnivå* består till stor del av utrikes födda och det syns att gruppens arbetslöshet ökade i samband med den stora invandringen under 2015 och åren därefter.

Ökningen av arbetslösheten bland lågutbildade tog fart i samband med finanskrisen år 2008–2009. Som tidigare nämnts är sammansättningen av gruppen lågutbildade en viktig faktor i sammanhanget. I kapitel 5 framgår att flera av dessa grupper innehåller utrikes födda, och det skulle vara intressant att i vidare analyser titta närmare på hur individsammansättningen ser ut inom dessa grupper. Tyvärr är det inte möjligt att komma längre med tabellerna i Regionala matchningsindikatorer, då de inte innehåller uppgifter om födelseland, kön, ålder med mera. En mycket rik källa för att gå vidare med denna fördjupande analys är longitudinella individdata (som används i kapitel 5 och 6), men det går att komma längre med analysen även i SCB:s öppna statistikdatabas.

För att kunna förstå denna utveckling bättre är det rimligt att titta på förändringen av inrikes respektive utrikes födda individer per utbildningsgrupp. Tabellen finns i temat *Utbildning och forskning* under avsnittet *Befolkningens utbildning*.

**Figur 4.8 - Förändring av antal invånare i Sverige år 2006–2023 per utbildningsgrupp och bakgrund, 25–64 år**

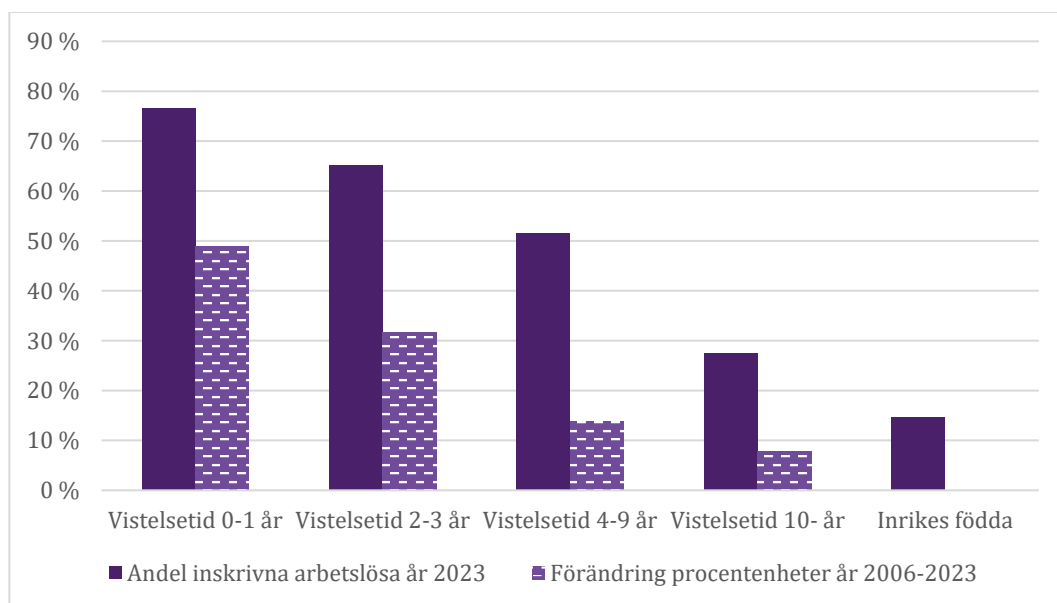


Källa: Regionala Matchningsindikatorer, SCB:s öppna statistikdatabas, bearbetad av Region Dalarna.

I figur 4.8 syns en tydlig trend. Antalet inrikes födda lågutbildade och gymnasieutbildade har minskat kraftigt sedan år 2006, medan de ökat bland utrikes födda. Utrikes födda har ökat i samtliga utbildningsgrupper förvisso men skillnaden i förändring mellan inrikes och utrikes födda är störst bland lågutbildade och gymnasieutbildade.

En av de viktigaste faktorerna i arbetsmarknadsintegrationen bland nyanlända är vistelsetid. Med en ökad vistelsetid i Sverige lär individen sig språket bättre, kan komplettera sin utbildning, utöka sociala nätverk och kontakter etcetera. I SCB:s öppna statistikdatabas, under *Ämnesövergripande statistik* finns avsnittet *Registerdata för integration* och *Statistik med inriktning mot arbetsmarknaden*. I tabellen *Arbetsmarknadsvariabler* finns flera intressanta arbetsmarknadsvariabler som går att analysera uppdelat på utrikes föddas vistelsetid i Sverige.

**Figur 4.9 - Arbetslöshet lågutbildade i Sverige uppdelat på vistelsetid i Sverige för utrikes respektive inrikes födda, 20-64 år, procent**



Källa: Regionala Matchningsindikatorer, SCB:s öppna statistikdatabas, bearbetad av Region Dalarna.

Det är framför allt ett par trender som syns väldigt tydligt i figur 4.9 ovan. Arbetslösheten är väldigt hög för de som nyligen anlänt till Sverige. Denna andel har ökat mycket sedan år 2006, mer för de nyast anlända och i princip ingenting för de inrikes födda. Det syns också tydligt att vistelsetiden korrelerar starkt med integrationen på arbetsmarknaden. Det går inte att dra slutsatser från dessa diagram om orsakerna bakom men det finns studier som visar på att individer med tiden i Sverige lär sig språket bättre, kompletterar sin utbildning eller utökar sina sociala nätverk, för att nämna några aspekter av integrationen.<sup>11</sup> Det går att konstatera att utrikes födda, och särskilt de nyanlända, står för ökningen av arbetslösheten i gruppen lågutbildade.

#### 4.5 Sammanfattande reflektioner

Det finns olika källor och olika perspektiv för att förstå arbetsmarknaden i Sverige. För att förstå arbetsmarknaden fullt ut är det viktigt att se till både arbetslöshet och sysselsättningsgrad. En låg arbetslöshet kan samexistera med en låg sysselsättningsgrad om många i arbetsför ålder varken arbetar eller söker jobb aktivt. Sverige kännetecknas av en hög sysselsättningsgrad i kombination med en relativt hög arbetslöshet, vilket speglar att en stor andel av befolkningen tillhör arbetskraften.

Analyser av arbetslöshet per utbildningsnivå, utbildningsinriktning och utbildningsgrupper visar ett tydligt mönster: utbildningsgrupper med lågutbildade har högst arbetslöshet. Den stora skiljelinjen går mellan förgymnasial och gymnasial utbildning, och det är bland de förgymnasialt utbildade som arbetslösheten ökat mest sedan 2006 – med nästan sex procentenheter. Bland dessa utbildningsgrupper är också så kallade övrigt-utbildningsgrupper välrepresenterade, det vill säga

<sup>11</sup> Se exempelvis *Platsens betydelse för utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden* (Bo Wictorin, Reglab 2017)

utbildningsgrupper med individer vars utbildningar inte ryms inom andra utbildningsgrupper eller där utbildningar inte är validerade. Utrikes födda utgör en stor del i dessa utbildningsgrupper. Inom utbildningsinriktningar har yrken kopplade till vård, omsorg och pedagogik lägst arbetslöshet, medan allmän utbildning – med många förgymnasialt utbildade - uppvisar högre nivåer.

En viktig förklaring till ökningen av arbetslösheten bland lågutbildade är förändringar av sammansättningen i befolkningen. Antalet inrikes födda med låg utbildning har minskat kraftigt, medan lågutbildade utrikes födda har ökat. Statistiken visar tydligt en mycket hög arbetslöshet bland nyanlända, men också att arbetsmarknadsintegrationen förbättras markant med ökad vistelsetid i Sverige – något som talar för en positiv utveckling framöver i takt med att tidigare anlända etablerar sig på arbetsmarknaden.

## 5 Finns det verkligen ett kompetensöverskott?

Den som arbetar med eller bevakar utbildningsfrågor möts ibland av inlagor om att individer går fel utbildningar relativt behoven på arbetsmarknaden. På senare tid har allt fler röster höjts som påpekar att det rent utav utbildas för många akademiker. Det avser vanligtvis inte alla högre utbildningar. Få tyckare skulle nog skriva under på att det exempelvis utbildas för många ingenjörer eller sjuksköterskor. Så vilka grupper handlar det om, och går det att beskriva en eventuell överutbildning?

Det övergripande motivet till att undersöka överutbildningens eventuella existens och storlek är tämligen enkelt. I ett skattefinansierat utbildningssystem är utbildning en investering i individerna och förlängningen samhället. Resurser, ekonomiska såsom humana, är ändliga och de investeringar som inte ger resultat för individen eller samhället kommer förr eller senare att ifrågasättas.

På frågan om huruvida utbildningssystemets leverans till just arbetsmarknaden är optimal blir svaret enkelt. Nej. Det är inte svårt att hitta utbildningsgrupper där en relativt låg andel av individerna tycks ha liten eller ingen direkt nytta av just den utbildningsbakgrund de står på. Det är heller inte svårt att hitta exempel på yrken för vilka det saknas tillräckligt många individer med rätt kompetens.

Två saker bör nämnas i sammanhanget. För det första går det inte att bortse från att utbildning eventuellt har andra goda effekter än den nytta som utbildningsnivå- och inriktning ger för individens korresponderande yrkesval. För det andra så kräver en rättvis jämförelse att individens utbildning respektive yrke beskrivs på ett tillfredsställande vis av utbildnings- respektive yrkesregistret.

### 5.1 Hur kan RMI komma till användning?

Den här analysen är ett försök att med hjälp av de regionala matchningsindikatorerna (RMI) ringa in hur man kan tänkas mäta överutbildning och på så vis göra en regional skattning av problemet. Kunskap som skulle kunna stärka aktörerna i det regionala kompetensförsörjningsarbetet.

När arbetsmarknaden studeras med hjälp av RMI konstateras ofta att individer med vissa utbildningsbakgrunder i mindre utsträckning än andra tycks begagna sig av sin formella utbildning. Det vill säga, utbildningsgrupperna i fråga har en låg matchningsgrad eller matchad förvärvsgrad. Men vad betyder det egentligen?

Begreppet *matchad*, som kommer förklaras mer genomgående nedan, innehåller redan allt som behövs för att identifiera de individer som inte anses matchade på grundval av att just deras utbildningsnivå inte stämmer med de normala kvalifikationskraven för yrket. Det är den gruppen som denna studie primärt kommer att fokusera på i analysdelen som följer. Närmare bestämt, individer vars utbildningsnivå är högre än yrket normalt kräver. Dessa utgör en delmängd av individerna som i måttet matchad förvärvsgrad benämns som omatchade. Men för att diskutera det på ett begripligt vis behövs först en nedbrytning av matchningsbegreppet i sina beståndsdelar.

### 5.1.1 Matchningsbegreppet som verktyg

Två begrepp som är särskilt relevanta för att närma sig ett mått på överutbildning är ämnes- och nivåmatchning. Tillsammans används dessa två begrepp för att avgöra om innehållet i en viss utbildning överensstämmer med kraven ett visst yrke.

- Ämnesmatchningen i sig kan anta tre värden: Helt, delvis eller inte matchad.
- Utbildningsnivån kan på motsvarande vis anta de tre värdena: För låg, rätt, för hög.

Utifrån kombinationer av dessa bedömningar ges tre typer av matchning: Helt, delvis eller inte matchad. Om utbildningsinriktningen stämmer helt eller delvis samtidigt som nivån är för hög eller för låg anses kombinationen vara delvis matchad. Stämmer dock inte utbildningsinriktningen alls anses kombinationen vara inte matchad.

För att en utbildning och ett yrke ska anses helt matchade behöver både utbildningsnivån och ämnesinriktningen i utbildningen stämma överens helt med kraven i yrket. Några uppenbara sådana kombinationer är exempelvis individer med en sjuksköterskeutbildning som arbetar som just sjuksköterskor. Eller utbildade grundskolelärare som arbetar som lärare i grundskolan.

Om det går att identifiera grupper på arbetsmarknaden som inte anses ha en helt matchande utbildning för sina yrken, och att det beror på att utbildningsnivån anses för hög, så skulle det eventuellt innebära ett steg närmare en skattning av ett överutbildningsproblem.

Vissa kombinationer är uppenbara exempel på överutbildning. För de allra flesta kombinationer av längre eftergymnasiala utbildningar och yrken där kompetenskraven är tydligt gymnasiala blir det relativt oproblematiskt att studera överutbildning. Andra kräver eftertanke. När både kompetenskraven i yrket och utbildningens nivå pekar mot längre eftergymnasiala utbildningar är det inte alltid lika självklart.

### 5.1.2 Exempel på matchning

I tabell 5.1 nedan visas exempel på tre yrken och dess respektive relation till tre utbildningar. Några kombinationer är vanliga och andra ovanliga. Några av exemplen är ovanliga kombinationer och ska ses som illustrativa kombinationsexempel för att beskriva vad matchningsbedömningarna resulterar i för typer av matchning.

I den cell där respektive utbildning och yrke korsar varandra i matrisen syns den bedömning som gjorts avseende utbildningsinriktning respektive nivå. Färgen avser om kombinationen är helt matchad (mörkgrön), delvis matchad (ljusgrön) eller inte matchad (gul).

**Tabell 5.1 - Matchningskartan (SCB), exempel på kombinationer av yrke och utbildning**

	55F Civilingenjörsutbildning; kemi- och bioteknik, material- och geoteknik	35EN Nationalekonomi – eftergymnasial, minst 3 år	15S Speciallärar- och specialpedagogutbildning
<b>Yrkesgrupp i bedömning</b>	<b>Bedömning</b>	<b>Bedömning</b>	<b>Bedömning</b>
Grundskollärare	Inte rätt inriktning, Rätt nivå	Inte rätt inriktning, Rätt nivå	Helt rätt inriktning, För hög nivå
Revisorer, finansanalytiker och fondförvaltare m.fl	Inte rätt inriktning, Rätt nivå	Helt rätt inriktning, Rätt nivå	Inte rätt inriktning, Rätt nivå
Personal- och HR-specialister	Inte rätt inriktning, För hög nivå	Delvis rätt inriktning, Rätt nivå	Inte rätt inriktning, För hög nivå

### Revisorer med nationalekonomiutbildning – Ingen överutbildning

Mitt i matrisen finns kombinationen av en längre nationalekonomisk utbildning (35EN) och yrket *Revisorer, finansanalytiker och fondförvaltare m.fl.* Här går det att se att utbildningsinriktningen stämmer helt och att utbildningsnivån är rätt. Det är tämligen intuitivt och inte ett särskilt överraskande resultat.

### Grundskolelärare med speciallärarutbildningar – Kanske överutbildning

I övre högra hörnet av matrisen finns kombinationen *Grundskolelärare* med utbildningen *15S Speciallärar- och specialpedagogutbildning*. Här stämmer alltså inriktningen överens men inte nivån. Med en strikt definition av överutbildning betyder det att denna kombination tolkas som överutbildning.

### HR-specialister med civilingenjörsutbildning – Överutbildning

I nedre vänstra hörnet av matrisen finns kombinationen *Personal- och HR-specialister* med utbildningen *55F Civilingenjörsutbildning; kemi- och bioteknik, material- och geoteknik*. Den aktuella kombinationen är det tydligaste exemplet, av dessa tre, på överutbildning. Det är också en utbildning som är relativt dyr att arrangera i relation till utbildningar som bättre kan tänkas matcha kraven i det specifika yrket.

Som framgår av exemplen ovan finns stora gråzoner när det kommer till att klassificera en kombination av yrke och utbildning som överutbildning, inte minst vad gäller akademiker i akademikeryrken. En noggrann genomlysning kan behöva göra viss handpåläggning och gallring för att fullt ut kunna hantera detta. Men det går att med hyfsat självförtroende luta sig mot matchningsbegreppet för att göra initiala mätningar av hur stora volymer av potentiellt överutbildade det finns i en given geografi.

I den kommande analysdelen undersöks överutbildningen utifrån den enkla definitionen, att individerna har en utbildningsnivå som är högre än yrket kräver.

## 5.2 Relativt små skillnader mellan länen

Analysen är uppdelad i två delar. I det första undersöks riket och länen för att skatta hur stort det eventuella problemet med överutbildning är och avgöra huruvida det skett några större förändringar över den tid som matchningsindikatorernas tidserier tillåter, 2019–2023.

Tillvägagångssättet i första delen är relativt enkelt i den bemärkelse att den kan återskapas med hjälp av öppna data om regionala matchningsindikatorer hos SCB:s statistikdatabas. Vidare är den enkel i hänseende att det som undersökts uppfyller ett enkelt kriterium, att utbildningsnivån är högre än vad yrket normalt kräver. För läsbarheten skull kommer dessa individer fortsättningsvis att benämnas som *överutbildade* i texten. I det efterföljande avsnittet har individdata använts för att möjliggöra en mer finkornig beskrivning av gruppen som benämns som överutbildade i denna rapport.

### 5.2.1 En låg andel överutbildade i Sverige

Omkring 180 000 individer i riket hade 2023 ett yrke för vilket deras utbildning ansågs för hög. Det motsvarade strax under 4 procent av individerna i samtliga utbildningsgrupper.<sup>12</sup> Andelen överutbildade var störst i Västerbotten där det omfattade 4,7 procent av individerna. Lägst andel fanns i Jämtland, där motsvarande andel var 3 procent.

Över jämförelseperioden har andelen *överutbildade* ökat eller stagnerat i samtliga län. En initial signal om att det eventuellt finns ett överutbildningsproblem.

Tabell 5.2 - Andel överutbildade i riket och länen 2019 - 2023

Län	Andel (%) överutbildade per år och län					Antal 2023
	2019	2020	2021	2022	2023	
Riket	3,8	3,9	3,9	3,8	4,0	179 212
Stockholms län	4,4	4,4	4,4	4,2	4,4	48 302
Uppsala län	3,9	3,9	4,0	3,8	4,0	6 933
Södermanlands län	3,4	3,5	3,6	3,4	3,6	4 344
Östergötlands län	3,2	3,3	3,4	3,3	3,5	6 936
Jönköpings län	3,4	3,5	3,7	3,5	3,8	6 022
Kronobergs län	3,7	4,0	4,0	3,8	4,0	3 306
Kalmar län	3,6	3,7	3,8	3,6	3,9	3 881
Gotlands län	3,2	3,2	3,2	3,0	3,3	801
Blekinge län	3,2	3,3	3,3	3,3	3,4	2 196
Skåne län	4,1	4,2	4,3	4,1	4,3	24 649
Hallands län	3,4	3,5	3,6	3,4	3,7	5 349
Västra Götalands län	3,9	4,0	4,1	3,9	4,1	31 898
Värmlands län	3,0	3,2	3,2	3,1	3,2	3 745
Örebro län	3,2	3,4	3,5	3,3	3,5	4 527
Västmanlands län	3,5	3,5	3,7	3,6	3,7	4 359
Dalarnas län	3,0	3,1	3,1	3,0	3,1	3 683
Gävleborgs län	2,9	2,9	3,0	2,9	3,1	3 556
Västernorrlands län	3,0	3,2	3,2	3,2	3,3	3 301
Jämtlands län	3,0	3,0	3,1	3,0	3,0	1 681
Västerbottens län	4,3	4,4	4,4	4,3	4,7	5 755
Norrbottnens län	3,4	3,5	3,6	3,5	3,7	3 988

Källa: Regionala Matchningsindikatorer, SCB:s öppna statistikdatabas, bearbetad av Region Sörmland.

<sup>12</sup> I denna beräkning ingår gruppen med otillräckliga uppgifter som del av totalen.

Samtidigt som andelen *överutbildade* ökar så minskar också andelen som har en lägre utbildningsnivå än vad yrket kräver, vilket tabell 5.3 visar. Det vill säga, vad som skulle kunna benämnas som *underutbildning*. Men det bör understrykas att andelen med för låg utbildningsnivå alltså är närmare tre gånger så stor som andelen *överutbildade*.

**Tabell 5.3 - Nivåmatchning i riket 2019 – 2023**

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Utbildningsnivå lägre än vad yrket kräver</b>	11,3 %	11,2 %	11,0 %	10,7 %	10,6 %
<b>Utbildningsnivå högre än vad yrket kräver</b>	3,8 %	3,9 %	3,9 %	3,8 %	4,0 %
<b>Utbildningsnivå rätt för yrket</b>	69,0 %	70,0 %	69,8 %	68,5 %	68,5 %
<b>Inte tillräckliga uppgifter</b>	16,0 %	15,0 %	15,3 %	17,0 %	16,9 %

Källa: Regionala Matchningsindikatorer, SCB:s öppna statistikdatabas, bearbetad av Region Sörmland.

De 20 utbildningsgrupper där andelen överutbildade var högst stod för nästan hälften av den totala andelen överutbildade i riket år 2023. Det är en brokig skara utbildningsgrupper som spänner över flera utbildningsområden men tabell 5.4 ger några initiala observationer att ta vidare till analysens andra avsnitt.

**Tabell 5.4 - 20 Utbildningsgrupper med störst andel överutbildade år 2023**

Utbildningsgrupp	Andel 2023	Antal 2023	Förändring i procentenheter
25X övrig utbildning i humaniora och konst – eftergymnasial	41,47	2 352	-1,8
75O social omsorgsutbildning – eftergymnasial	33,62	4 443	5,5
65X övrig utb. inom lant-, skogsbruk, djursjukvård – eftergymnasial	31,25	3 710	0,8
25K konstnärlig utbildning – eftergymnasial	27,10	7 349	-0,9
15X övrig utbildning i pedagogik – eftergymnasial	26,33	7 393	0,9
35X övrig utb. i samhällsv, juridik, handel, admin – eftergymn.	23,92	11 065	0,7
55C civiling-utbildning; väg- och vatten, byggnadsteknik, lantmäteri	20,55	4 269	0,6
55G civilingenjörsutbildning; övrig/okänd inriktning	20,32	3 909	-4,1
25H humanistisk utbildning – eftergymnasial, minst 3 år	18,77	5 791	0,5
65J agronom- och hortonomutbildning – eftergymnasial	18,56	637	0,2
55X övrig utbildning i teknik och tillverkning – eftergymn.	18,26	6 176	-3,1
25M medieproduktion – eftergymnasial	16,96	2 393	-0,9
55L högskoleingenjörsutb; övrig/okänd inriktning	15,74	544	-3,9
85X övrig utbildning inom tjänsteområdet – eftergymnasial	15,51	8 608	-0,1
15S speciallärar- och specialpedagogutbildning	15,18	2 026	-1,3
55F civiling-utbildning; kemi- och bioteknik, material- och geoteknik	14,86	2 427	-0,5
45Q övrig utb. i naturvetenskap – eftergymn, minst 3 år	14,65	1 899	-1,9
65S skogsvetenskaplig utbildning – eftergymnasial, minst 3 år	14,05	410	0,3
55K högskoleingenjörsutb; kemi- och biotek, material- och geoteknik	13,76	643	
75SP specialistsjuksköterskeutbildning; psykiatrisk vård	13,20	541	-0,7
Övriga		83 863	
<b>Totalt</b>		160 448	

Källa: Regionala Matchningsindikatorer, SCB:s öppna statistikdatabas, bearbetad av Region Sörmland.

Det går att konstatera en överrepresentation av individer i utbildningsgrupper benämnda med *övriga, okänd* och bokstaven *X*. Den senare innehåller ofta en

överrepresentation av utrikes födda med självrapporterade utbildningar. Det finns anledning att misstänka att uppgifter då inte alltid stämmer fullt ut avseende utbildning.

En utbildningsgrupp som sticker ut är *750 social omsorgsutbildning – eftergymnasial* där andelen överutbildade har ökat kraftigt över perioden 2019–2023. En annan är utbildningsgruppen *35X övrig utb. i samhällsv, juridik, handel, admin – eftergymn.* som har både en hög andel överbildade (omkring 24 procent) och samlar enskilt flest antal.

Det går också att ställa sig generella frågor av relevans avseende skillnader mellan utbildningsgrupperna. Exempelvis, är ålder en faktor? Om gruppen utgörs av en stor andel yngre individer kan det finnas anledning att fråga sig ifall de haft tillräcklig tid att hitta ett yrke där deras utbildning är relevant. Är det en stor andel äldre individer så har troligen mer tid förflutit sedan utbildningstiden. De har alltså ett längre yrkesliv bakom sig, vilket kan ha lett till att yrket valts bort.

En annan fråga är om det finns en överrepresentation av utrikes födda. Det kan innebära att utbildningskoden är osäker, inte motsvarar kompetenskraven i Sverige eller andra generella barriärer som det innebär.

### **5.3 Överutbildning mellan åldersgrupper och för utrikes födda**

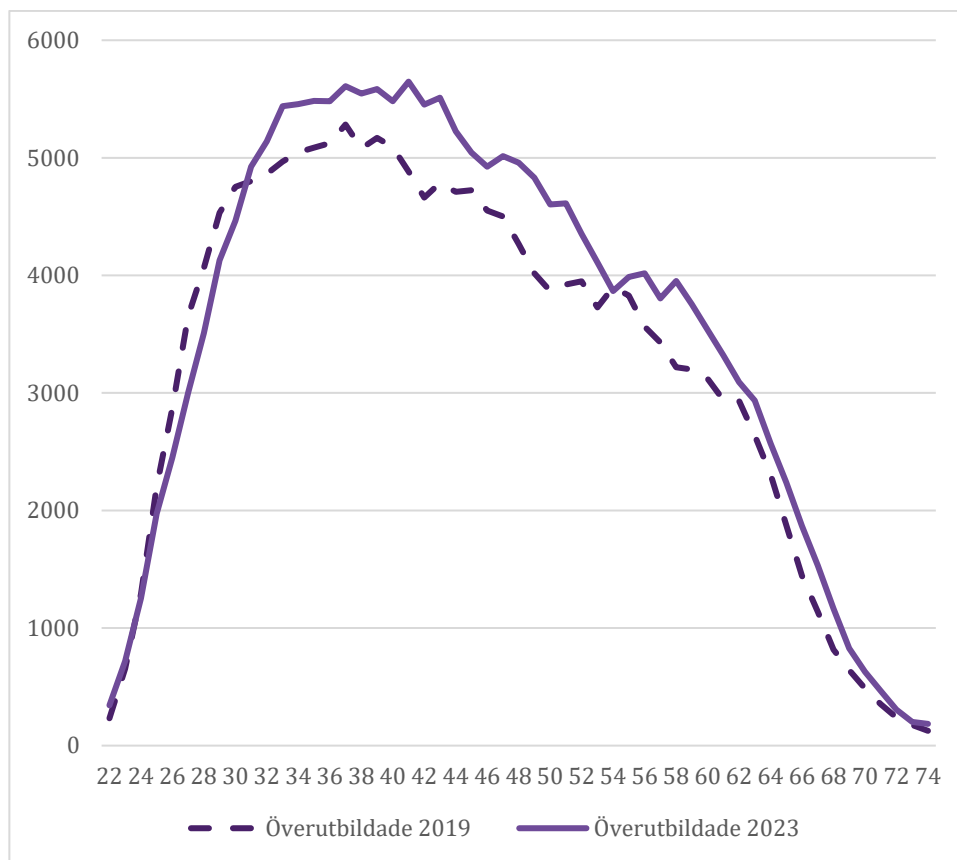
Denna del fokuserar på att belysa gruppen överutbildade med finare nedbrytning, utifrån några perspektiv som öppna data inte tillåter, avseende åldersstrukturen i respektive grupp samt hur stor andel som utrikes födda utgör i specifika utbildningsgrupper.

#### **5.3.1 Många överutbildade har också fel inriktning**

Figur 5.1 visar att antalet överutbildade individer i åldrarna 20–30 år har minskat något vid jämförelse mellan år 2019 och 2023. Samtidigt har antalet i åldersgruppen 30 år och äldre ökat. Det skulle eventuellt kunna bero på att det vid år 2019 fanns ett större antal individer som nyligen invandrat i den yngre åldersgruppen. Individer som ännu inte hunnit etablerat sig i de yrken där deras utbildning var bäst lämpad.

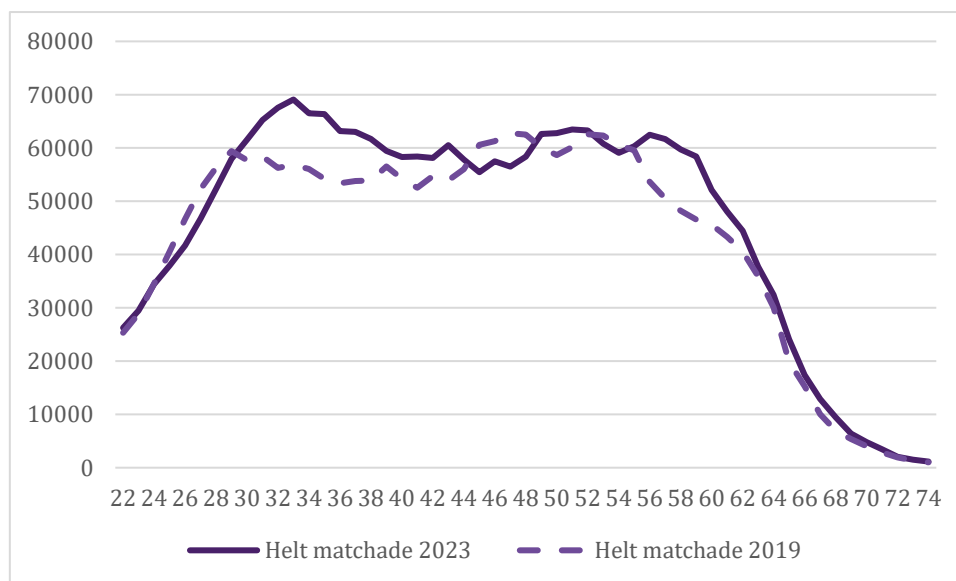
Som jämförelse kan nämnas att åldersstrukturen bland de överutbildade skiljer sig markant från de som anses helt matchande, som illustreras i figur 5.2, där en större andel finns i äldre åldersgrupper. Det är inte helt förvånande att individer över tid får lättare att hitta rätt på arbetsmarknaden.

**Figur 5.1 - Antal överutbildade 2019 och 2023 per ålder (1års-klasser)**



Källa: Regionala utvecklingsdatabasen (SCB), bearbetad av Region Sörmland.

**Figur 5.2 - Antal helt matchande 2019 och 2023 per ålder (1års-klasser)**

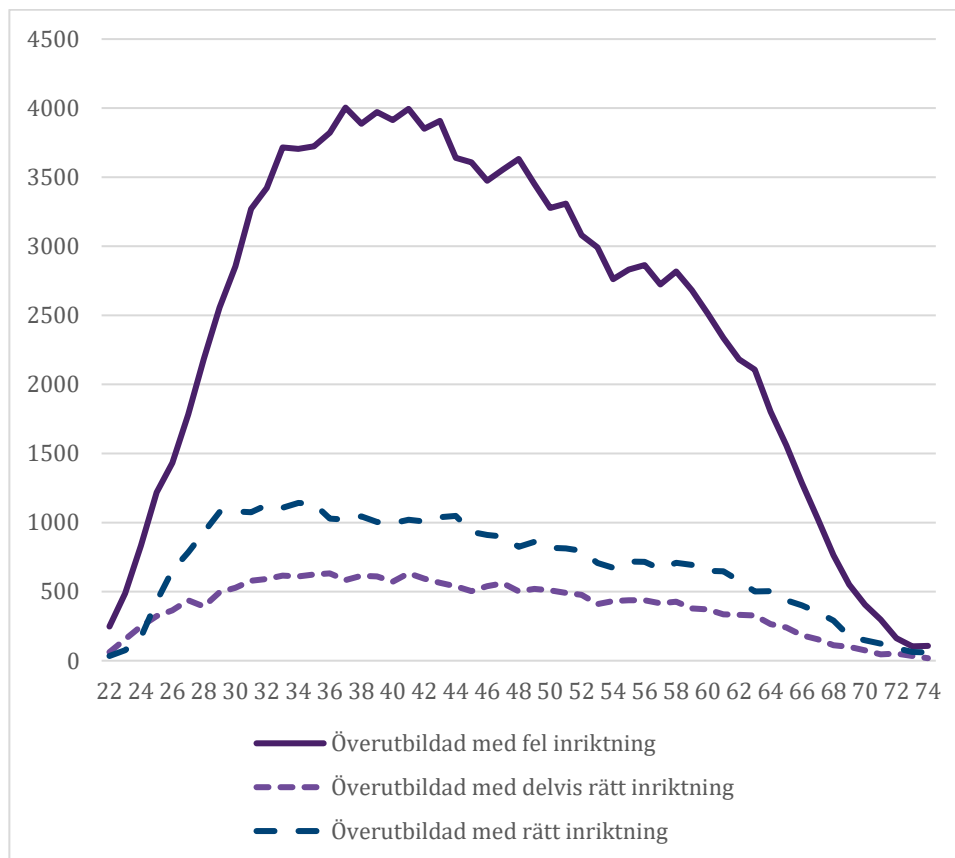


Källa: Regionala utvecklingsdatabasen (SCB), bearbetad av Region Sörmland.

Matchningsbegreppet är, som tidigare beskrivet, uppbyggt kring såväl inriktning som nivå. Det går alltså att dela upp de överutbildade i grupper som har rätt, delvis rätt eller fel utbildningsinriktning, relativt deras yrken. En sådan uppdelning, som

visas i figur 5.3, ger vissa insikten att de allra flesta bland de överutbildade inte bara har för hög utbildningsnivå. De har också fel utbildningsinriktning.

**Figur 5.3 - Tre typer av överutbildade 2023 per ålder (1års-klasser)**



Källa: Regionala utvecklingsdatabasen (SCB), bearbetad av Region Sörmland.

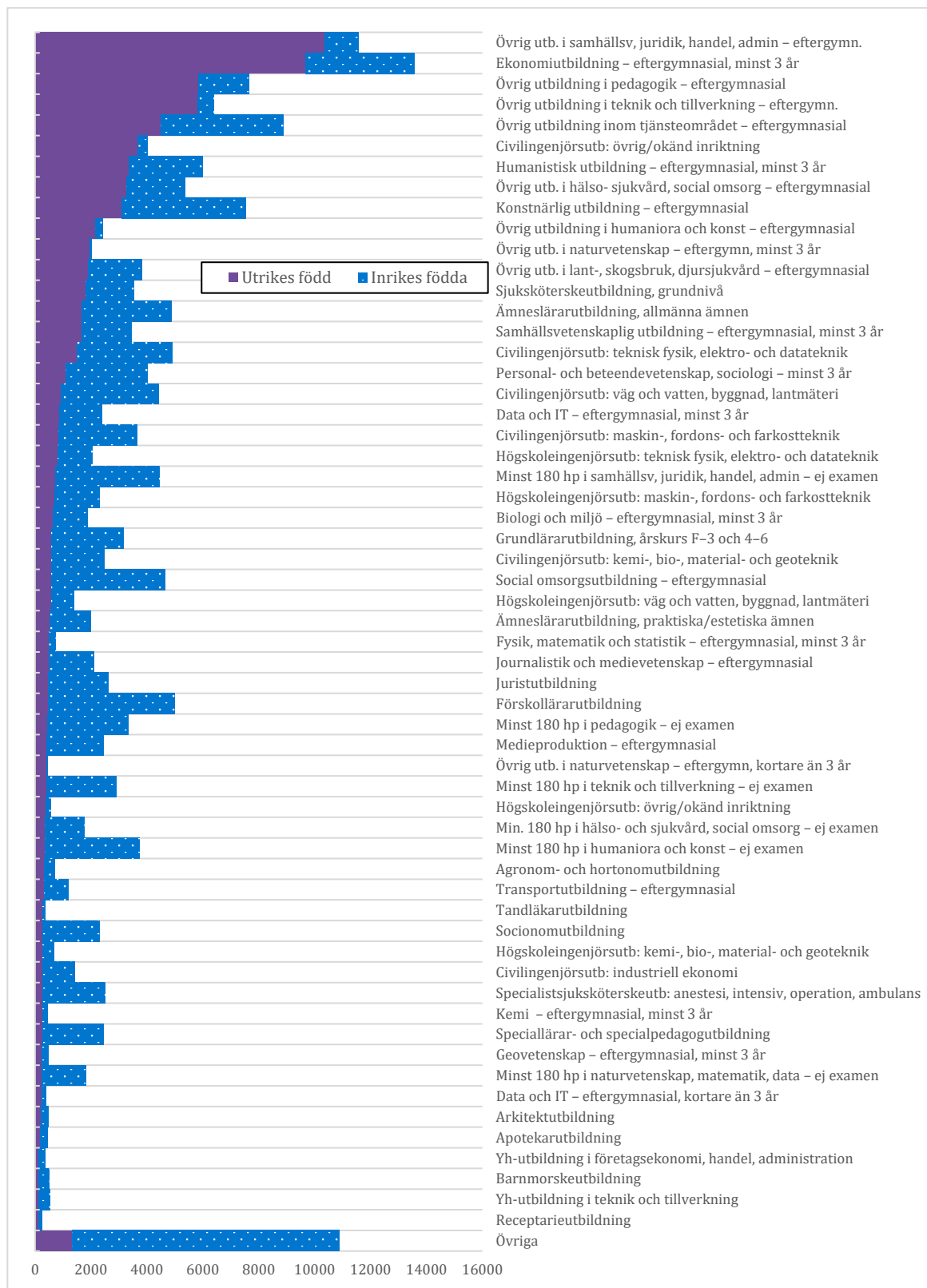
### 5.3.2 Utrikes födda är överrepresenterade bland de överutbildade

En initial hypotes utifrån de utbildningsgrupper som identifierades i avsnittet var att utrikes födda är överrepresenterade bland de som klassats som överutbildade. Det visar sig också stämma vid uppdelning av de överutbildade i inrikes respektive utrikes födda per utbildningsgrupp.

I några utbildningsgrupper är både andelen utrikes födda och utbildningsgruppens andel av det totala antalet överutbildade stor. Som figur 5.4 visar består exempelvis de överutbildade i utbildningsgruppen *Övrig utb. i samhällsv, juridik, handel, admin – eftergymn.* till 90 procent av utrikes födda. Därtill samlar den också den största andelen av utrikes födda som klassats som överutbildade, närmare 13 procent.

Generellt gäller för de utbildningsgrupper där utrikes födda är överrepresenterade att de är olika typer av *övriga*-grupper. Det finns alltså anledning av fråga sig huruvida uppgifter om utbildningarnas innehåll är helt tillförlitligt.

Figur 5.4 - Överutbildade in- och utrikes födda per utbildningsgrupp 2023



Källa: Regionala utvecklingsdatabasen (SCB), bearbetad av Region Sörmland.

## 5.4 Summerande reflektioner

Det finns inget som tydligt indikerar att det finns ett stort problem kopplat till överutbildning i Sverige. I alla fall inte per år 2023, och utifrån den definition på överutbildning som använts. Även om det inte varit ämnet för det här kapitlet så tyder mycket på att underutbildning, i brist på ett bättre begrepp, fortsatt är ett större problem på arbetsmarknaden.

Givet de stora grupper utrikes födda, där utbildningskoden ofta härrör från självrapporterade uppgifter, bland de överutbildade så tycks överutbildning i det inhemska utbildningssystemet heller inte vara det huvudsakliga problemet. I vissa fall är de självrapporterade utbildningarna från hemlandet relevanta och riktiga. I vilka fall det kan röra sig om problem kopplat till validering. I många fall rör det sig troligen om att innehållet i den självrapporterade utbildningen inte överensstämmer med kraven på motsvarande yrken på den svenska arbetsmarknaden. Därtill finns naturligtvis också utmaningar kopplat till språkkunskaper, kontaktnät och eventuell diskriminering på arbetsmarknaden.

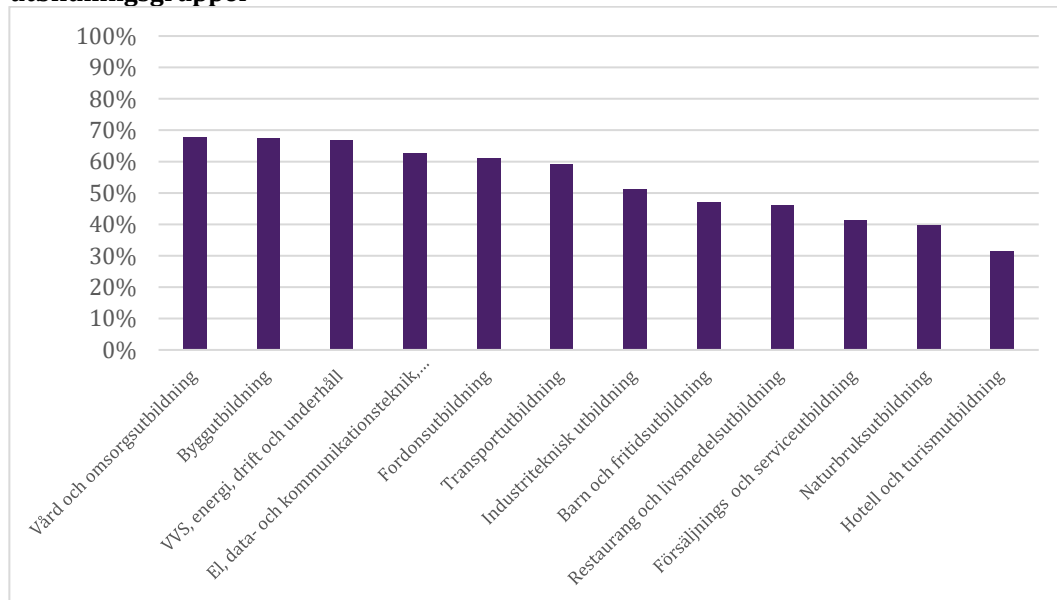
Även om överutbildningen här bedömts vara relativt liten, och inte arbetsmarknadens huvudsakliga problem, ger det förhoppningsvis några uppslag till hur det kan studeras lokalt. Som framgått av den här genomgången finns det utbildningsgrupper där en stor andel av individerna i gruppen tolkats som överutbildade. Genom relativt enkla medel går det med de regionala matchningsindikatorernas hjälp identifiera utbildningsgrupper där vidare efterforskning kan tänkas vara upplysande.

## 6 Matchning mellan gymnasial yrkesutbildning och yrke över tid

Regional planering och dimensionering av gymnasial utbildning syftar bland annat till att underlätta etablering på arbetsmarknaden och förbättrad kompetensförsörjning. Reformen gäller för utbildning som startade efter den 1 juli 2025 och syftar till att fördela om utbildningsplatser, så att det är fler utbildningsplatser på gymnasieprogram där efterfrågan på arbetskraft är hög.<sup>13</sup> En förutsättning för att fler platser på en utbildning ska leda till en förbättrad kompetensförsörjning är att de som går utbildningen sedan även arbetar i ett yrke som matchar utbildningen.

Andelen personer som arbetar i matchande yrken varierar stort mellan olika gymnasiala yrkesutbildningar. Figur 6.1 visar att de program som har högst matchad förvärvsgrad år 2023 har strax under 70 procent och programmen med lägst matchad förvärvsgrad ligger mellan 30 och 40 procent.<sup>14</sup> En uppföljning som Region Gävleborg har genomfört av gymnasial yrkesutbildning visar att matchningen mellan utbildning och yrke 3 år efter avslutad gymnasial yrkesutbildning för många program är över 70 procent.<sup>15</sup> Det indikerar att den matchade förvärvsgraden är högre kort tid efter avslutad yrkesutbildning på gymnasial nivå än den är på längre sikt.

**Figur 6.1. Matchad förvärvsgrad 2023, 20–64 år, uppdelat på gymnasiala utbildningsgrupper**



Källa: Regionala Matchningsindikatorer, SCB:s öppna statistikdatabas, bearbetad av Region Gävleborg.

Figur 6.2 nedan visar hur den matchade förvärvsgraden ser ut för olika yrkesprogram på gymnasial nivå fördelat på åldersgrupper och genomsnittet för

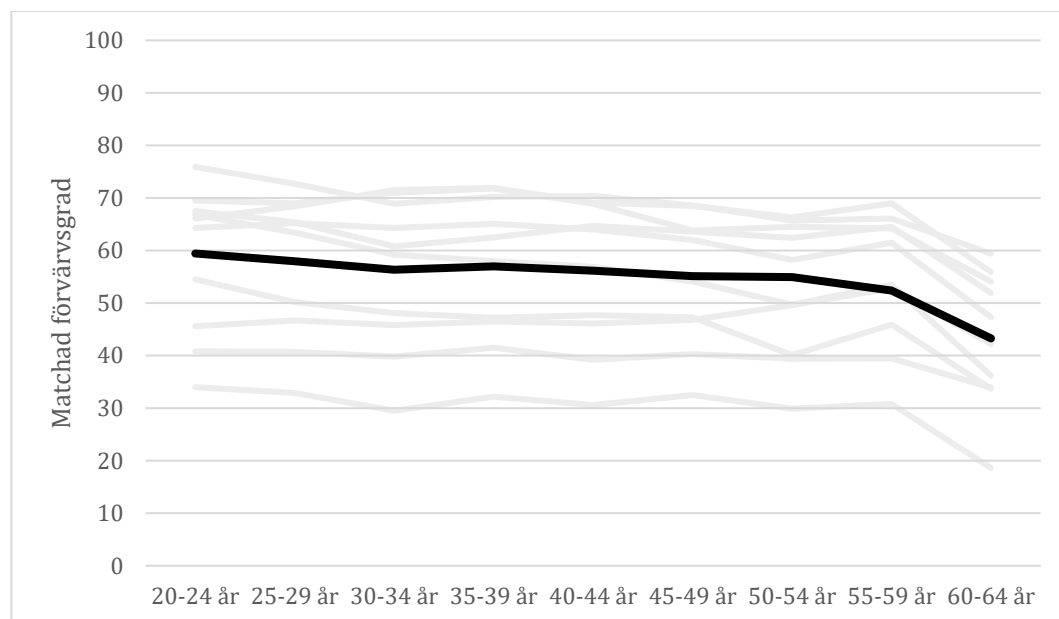
<sup>13</sup> [Regional planering och dimensionering av gymnasial utbildning - Skolverket](#)

<sup>14</sup> Matchning – utbildning (E3, pilottabell med CKM). Matchning mellan utbildning och yrke bland befolkningen 20-64 år efter region, näringsgren, utbildning och kön/ålder/födelse land (nattbefolkning). År 2023.

<sup>15</sup> [Microsoft Power BI](#) – Gävleborgare i utbildning

samtliga utbildningsgrupper. Den svarta linjen är genomsnittet för alla utbildningsgrupper i figuren och de gråa linjerna är de olika utbildningsgrupper för gymnasiala yrkesprogram. Vilken linje som tillhör vilket program syns inte, men det går att utläsa att för äldre åldersgrupper inom vissa utbildningsprogram minskar den matchade förvärvsgraden mer än för andra. Trenden är däremot densamma för alla utbildningsprogram, äldre personer uppvisar en lägre matchningsgrad än yngre personer med samma utbildningsbakgrund.

**Figur 6.2. Matchad förvärvsgrad år 2023 uppdelat på gymnasiala utbildningsgrupper och åldersgrupper**



Källa: Regionala Matchningsindikatorer, SCB:s öppna statistikdatabas, bearbetad av Region Gävleborg.

Nedgången i matchad förvärvsgrad för äldre åldersgrupper finns för samtliga utbildningsgrupper. Men det går inte att använda ålder som substitut för antalet år som har gått sedan examen. Om en person exempelvis har utbildat sig på gymnasial nivå via kommunal vuxenutbildning när den är 30 år gammal kommer den i figur 6.2 hamna med personer som har utbildat sig på gymnasiet 10 år tidigare.

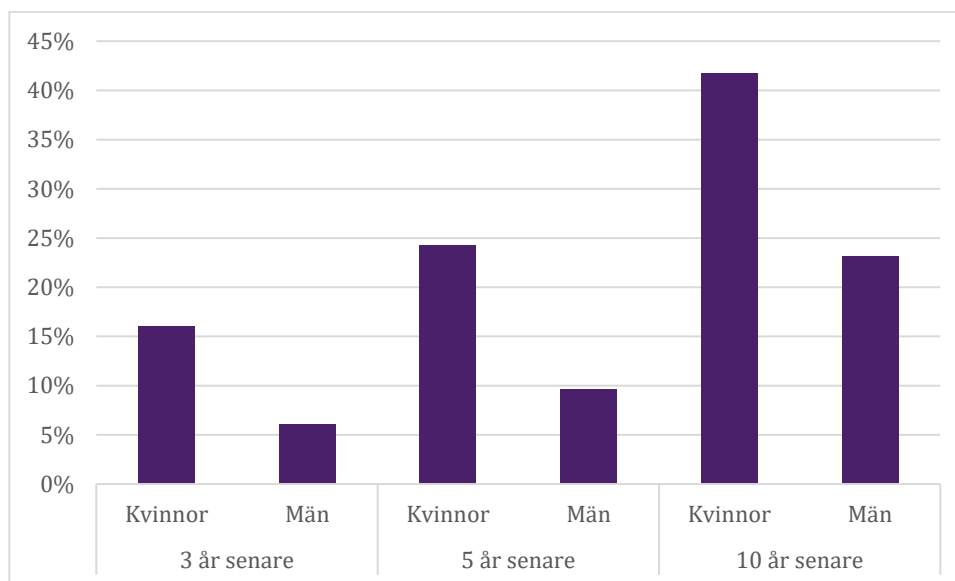
I detta kapitel analyseras därför den matchade förvärvsgraden över tid för personer som läst gymnasiala yrkesprogram. Analysen ska ge insikter i hur väl gymnasiala yrkesprogram löser kompetensbehoven för de yrken de är menade att utbilda till. Det vill säga, om en person jobbar inom rätt ämnesområde och på rätt nivå för den utbildningsgrupp den tillhör. Utöver det analyseras hur rörelsen på arbetsmarknaden och matchningen ser ut för de som läst gymnasiala yrkesprogram efter tre, fem och tio år. Se bilaga 8.2 för metodbeskrivning. Avsnittet besvarar följande frågeställningar:

- Hur stor andel av de examinerade per gymnasialt yrkesprogram har bytt utbildning efter 3, 5 och 10 år?
- Hur ser matchningen ut för de individer som inte har vidareutbildat sig efter 3, 5 och 10 år?
- Vad vidareutbildar sig de examinerade till, uppdelat på tidigare läst gymnasialt yrkesprogram?

## 6.1 Vidareutbildning över tid

Det finns stora skillnader mellan gymnasiala yrkesprogrammen när det gäller andelen som vidareutbildar sig. Dessutom finns en tydlig skillnad mellan kvinnor och män som inte helt kan förklaras utifrån de skillnader i utbildningsval som finns mellan könen. Figur 6.3 nedan visar andelen som har vidareutbildat sig uppdelat på kön tre, fem och tio år efter examen.

**Figur 6.3. Vidareutbildning uppdelat på kön och uppföljningsperiod**

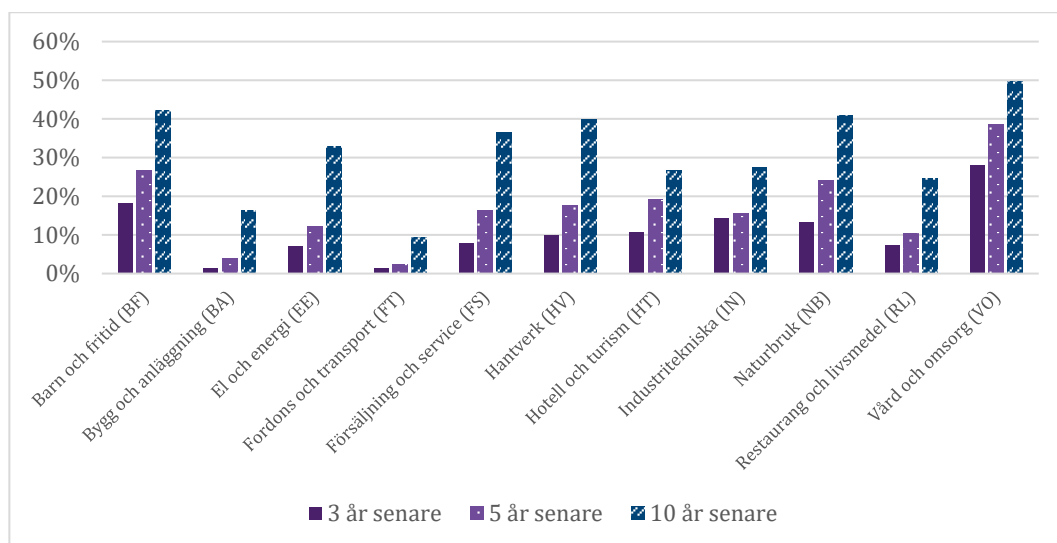


Källa: Regionala utvecklingsdatabasen (SCB), bearbetad av Region Gävleborg.

Redan efter 3 år har 16 procent av kvinnorna bytt till en annan utbildningsgrupp medan det för män endast är 6 procent. Skillnaden mellan män och kvinnor växer dessutom över tid. Efter 5 år har 24 procent av kvinnorna bytt och 10 procent av männen och efter 10 år är det 42 procent av kvinnorna och 23 procent av männen.

En del av förklaringen är att det är betydligt mer vanligt inom vissa program att vidareutbilda sig, se figur 6.4 nedan, men kvinnor har en högre andel som vidareutbildar sig från varje yrkesprogram efter 10 år.

**Figur 6.4. Vidareutbildning uppdelat på program och uppföljningsperiod**



Källa: Regionala utvecklingsdatabasen (SCB), bearbetad av Region Gävleborg.

För samtliga program syns, i figur 6.4, att andelen som har vidareutbildat sig efter 10 år är väsentlig högre än efter 3 och 5 år. Framför allt vård- och omsorgsprogrammet står ut i jämförelse med de andra programmen. Redan efter 3 år har nästan 30 procent bytt till en annan utbildningsgrupp, efter 5 år är det nästan 40 procent och efter 10 år är det drygt 50 procent. Bygg- och anläggningsprogrammet och fordons- och transportprogrammet står ut med en låg andel som vidareutbildar sig efter såväl tre, fem och tio år.

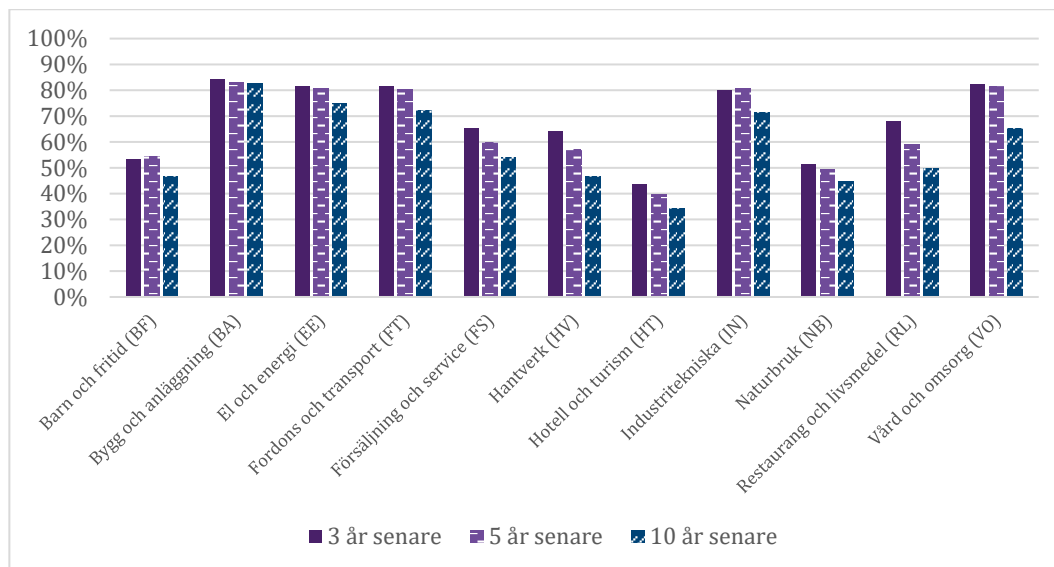
## 6.2 Matchning över tid

Figur 6.5 nedan visar hur matchningen ser ut efter 3, 5 och 10 år för olika yrkesprogram. Endast de personer som är anställda och inte har vidareutbildat sig ingår i populationen. För de flesta program syns en nedgång över tid men den skiljer sig åt när det gäller när den inträffar, men även när det gäller hur mycket matchningen minskar över tid.

Bygg- och anläggningsprogrammet skiljer sig från de andra programmen. Matchningsgraden är 84 procent 3 år efter examen och den håller sig dessutom på en hög stabil nivå över tid med drygt 83 procent efter 5 år och 10 år. Sedan finns ett antal program som börjar med en hög matchningsgrad men minskar några procentenheter över tid. Här finns exempelvis el- och energiprogrammet, fordons- och transportprogrammet och industritekniska programmet.

Det finns även ett antal program med en relativt låg matchningsgrad som sedan tappar några procentenheter över tid. Hit hör barn- och fritidsprogrammet, hotell- och turismprogrammet, handels och administrationsprogrammet och naturbruksprogrammet. Slutligen finns det tre program som tappar över 15 procentenheter i matchningsgrad mellan uppföljningstillfället 3 år efter examen och den 10 år efter examen. Dit hör hantverksprogrammet, restaurang- och livsmedelsprogrammet och vård- och omsorgsprogrammet.

**Figur 6.5. Matchningsgrad uppdelat på program och uppföljningsperiod**



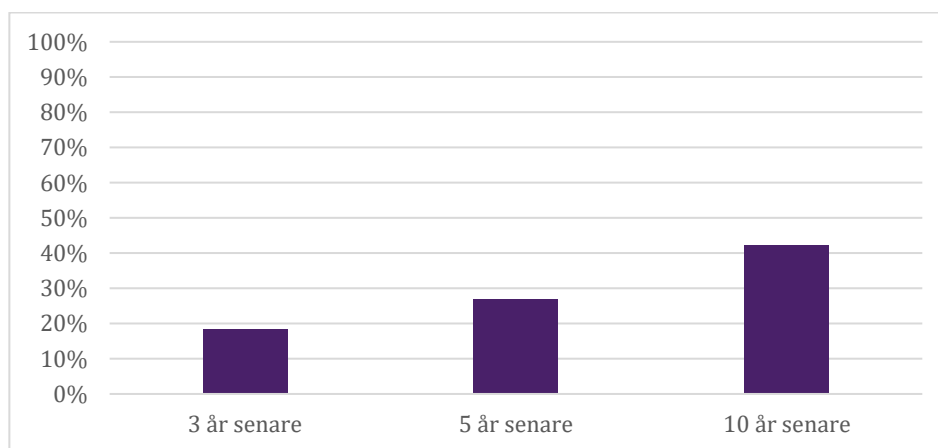
Källa: Regionala utvecklingsdatabasen (SCB), bearbetad av Region Gävleborg.

För att bättre förstå vilka mekanismer som påverkar matchningen studeras i nästa avsnitt ett urval av programmen på en mer detaljerad nivå.

### 6.2.1 Barn- och fritidsprogrammet

Barn- och fritidsprogrammet är ett av programmen med högst andel som vidareutbildar sig. Redan efter 3 år har nästan 20 procent bytt utbildning. Efter 5 år är det cirka 25 procent och efter 10 år strax över 40 procent.

**Figur 6.6. Vidareutbildning uppdelat på uppföljningsperiod för barn- och fritidsprogrammet**



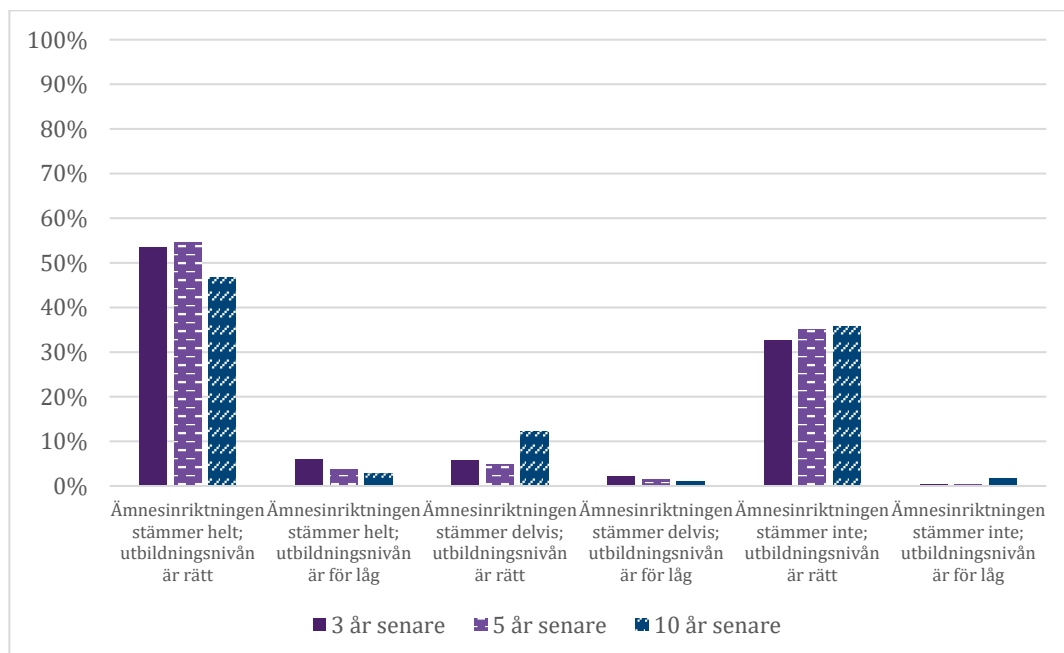
Källa: Regionala utvecklingsdatabasen (SCB), bearbetad av Region Gävleborg.

De som vidareutbildat sig har i stor utsträckning, 73 procent, läst eftergymnasiala utbildningar med pedagogisk inriktning som bland annat förskolläraryt utbildning och lärarutbildning.

För examinerade från barn- och fritidsprogrammet som inte har vidareutbildat sig minskar matchningen över tid från 53 procent helt matchade (ämne och nivå) 3 år efter examen till 47 procent 10 år efter examen. Samtidigt ökar andelen personer

med matchning på utbildningsnivå men där ämnesinriktningen endast stämmer delvis, från 6 till 12 procent.

**Figur 6.7. Matchningsgrad uppdelat på typ av matchning och uppföljningsperiod för barn- och fritidsprogrammet**



Källa: Regionala utvecklingsdatabasen (SCB), bearbetad av Region Gävleborg.

De vanligaste yrken för personer med en examen från barn- och fritidsprogrammet som inte är helt matchade är

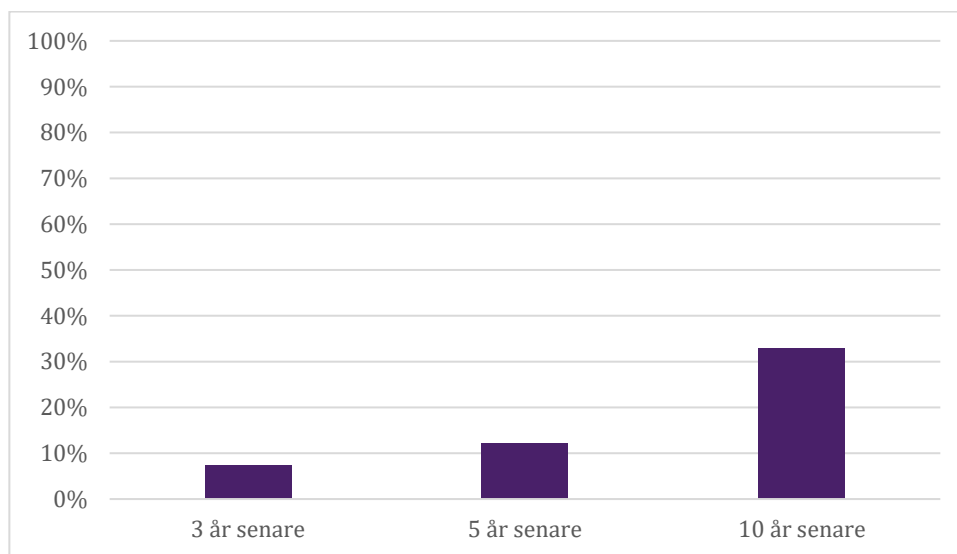
- Butikssäljare, fackhandel
- Lager- och terminalpersonal
- Butikssäljare, dagligvaror
- Undersköterskor
- Förskollärare

Sammanfattningsvis innebär detta att nästan hälften av individerna som tog examen från barn- och fritidsprogrammet har vidareutbildat sig efter 10 år. Av de som inte har vidareutbildat sig jobbar dessutom över hälften i ett yrke som inte helt matchar deras utbildning. Utifrån de utbildningsgrupper som de som har vidareutbildat sig tillhör kan barn- och fritidsprogrammet i viss mån ses som en högskoleförberedande utbildning mot pedagogiska eftergymnasiala yrken.

### 6.2.2 El- och energiprogrammet

El- och energiprogrammet har en genomsnittlig andel som vidareutbildat sig, närmare bestämt 33 procent vid uppföljning efter 10 år. Bland yrkesprogrammen som är mansdominerande är dock el- och energiprogrammet en avvikare då övriga mansdominerade yrkesprogram generellt har en lägre andel som vidareutbildar sig än genomsnittet för alla program.

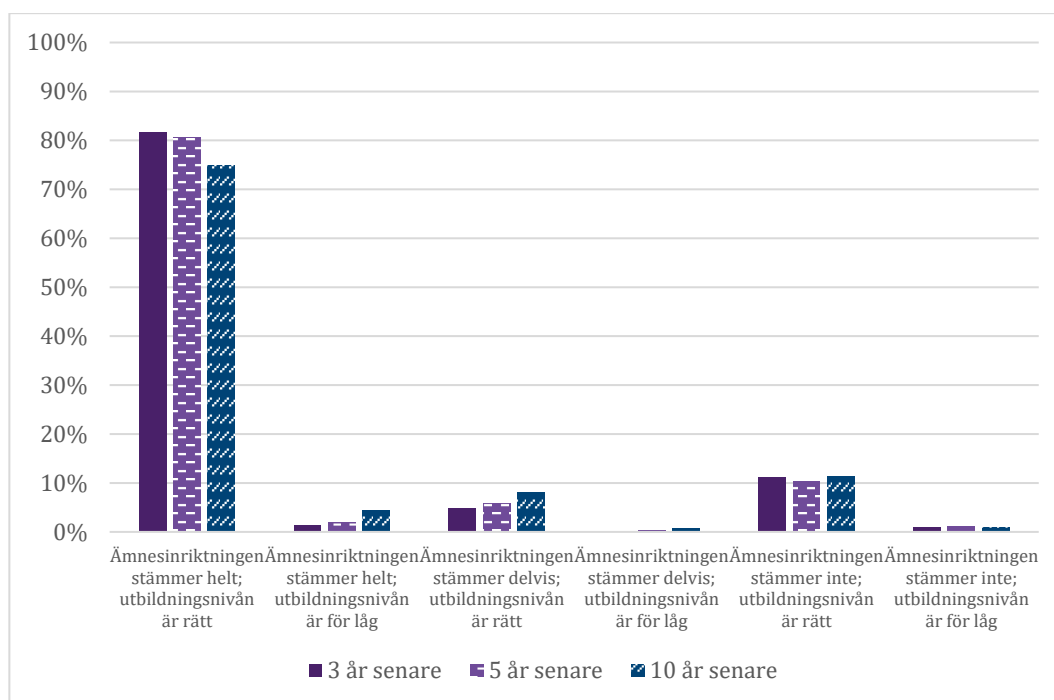
**Figur 6.8. Vidareutbildning uppdelat på uppföljningsperiod för el- och energiprogrammet**



Källa: Regionala utvecklingsdatabasen (SCB), bearbetad av Region Gävleborg.

De som vidareutbildar sig från el- och energiprogrammet gör det i stor utsträckning, 86 procent, till eftergymnasiala utbildningar inom samma utbildningsområde. Närmare bestämt teknik och tillverkning, data och IT, elektroteknik, med mera. Den utbildningsgrupp som flest individer har vidareutbildat sig till är YH-utbildning i teknik och tillverkning, 37 procent.

**Figur 6.9. Matchningsgrad uppdelat på typ av matchning och uppföljningsperiod för el- och energiprogrammet**



Källa: Regionala utvecklingsdatabasen (SCB), bearbetad av Region Gävleborg.

Examinerade från el- och energiprogrammet som inte har vidareutbildat sig har en väldigt hög matchning. För de som följs upp 3 och 5 år efter examen är andelen över

80 procent matchning på ämne och nivå. Den minskar något för de som följs upp 10 år efter examen och där syns i stället högre andelar på delvis matchning på ämne och rätt utbildningsnivå samt på ämnesmatchning men för låg nivå på utbildningen.

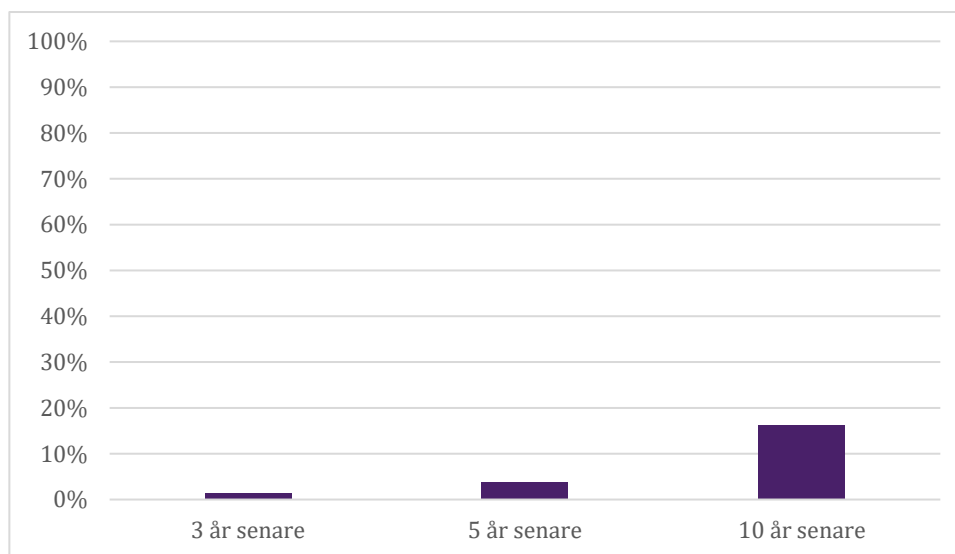
Matchning med rätt ämnesinriktning och en för låg utbildningsnivå är väldigt ovanligt och efter 10 år är den högst för examinerade från el- och energiprogrammet. Bland de vanligaste yrken för personer med en utbildning från el- och energiprogrammet som inte är helt matchade finns exempelvis mjukvaru- och systemutvecklare och civilingenjörer inom elektroteknik, yrken som egentligen kräver en eftergymnasial utbildning på minst 3 år.

Sammanfattningsvis finns en god matchning mellan utbildning och yrke för el- och energiprogrammet. Dessutom finns karriärvägar till kvalificerat arbete inom samma ämnesområde som sker båda genom vidareutbildning men även i viss utsträckning genom att personer får arbeten som egentligen kräver en högre formell kvalifikation.

### 6.2.3 Bygg- och anläggningsprogrammet

Bygg- och anläggningsprogrammet utmärker sig genom en väldigt låg andel som vidareutbildar sig. Av de som följs upp 10 år efter examen har endast 16 procent bytt till en annan utbildningsgrupp.

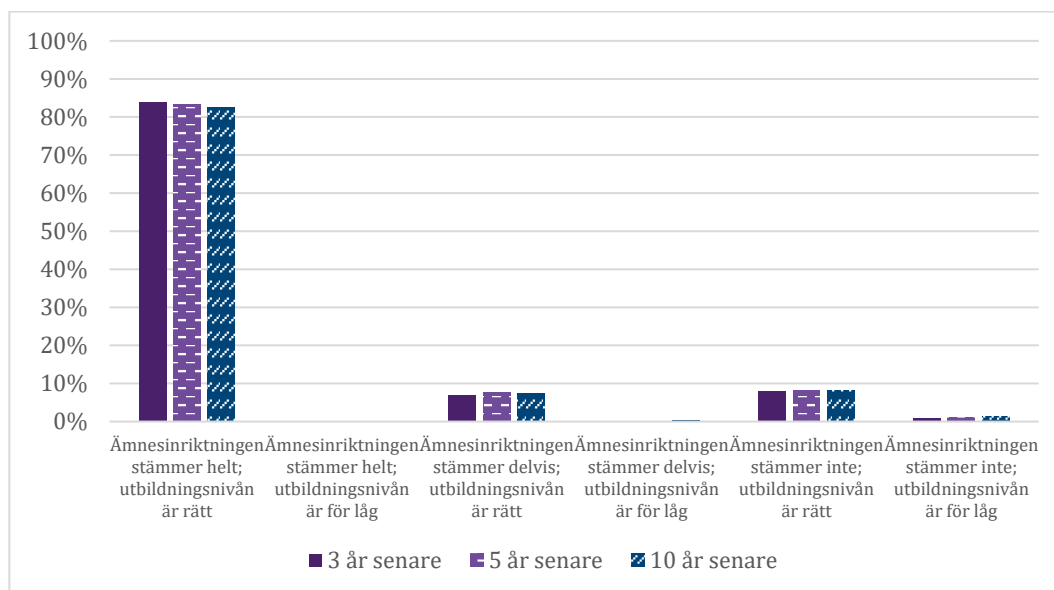
**Figur 6.14. Vidareutbildning uppdelat på uppföljningsperiod för bygg- och anläggningsprogrammet**



Källa: Regionala utvecklingsdatabasen (SCB), bearbetad av Region Gävleborg.

Majoriteten av de som byter utbildningsgrupp byter till eftergymnasiala utbildningsgrupper inom teknik och tillverkning varav den största är YH-utbildning i teknik och tillverkning. Tillsammans med eftergymnasial utbildning inom teknik och tillverkning utan examen står den för över hälften av samtliga som har vidareutbildat sig.

**Figur 6.15. Matchningsgrad uppdelat på typ av matchning och uppföljningsperiod för bygg- och anläggningsprogrammet**



Källa: Regionala utvecklingsdatabasen (SCB), bearbetad av Region Gävleborg.

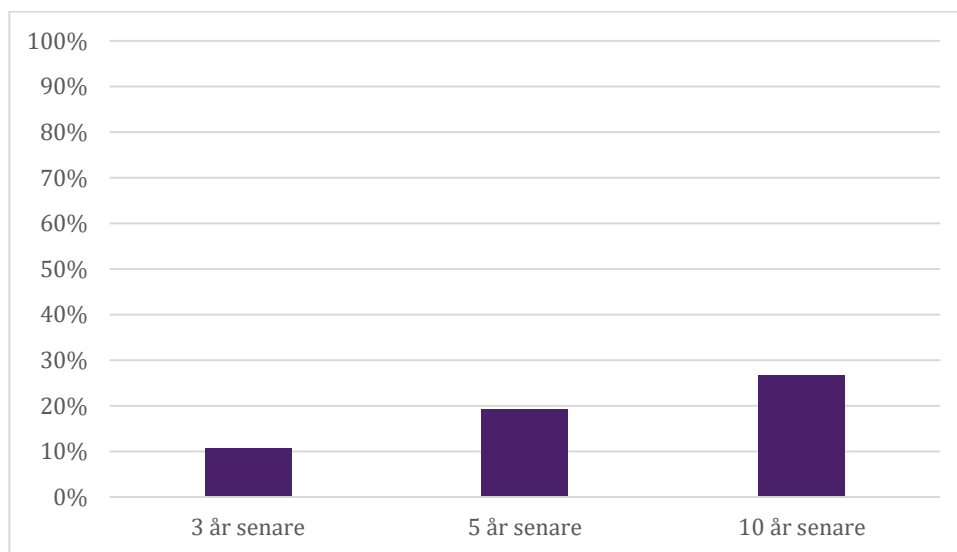
Examinerade från bygg- och anläggningsprogrammet som inte har bytt utbildningsgrupp har en väldigt god matchning som ligger över 80 procent för samtliga grupper som följs upp. Att det nästan inte finns någon som har en för låg utbildningsnivå för de jobb de har oavsett matchning på ämne är också värt att notera, framför allt i jämförelse med el- och energiprogrammet.

Sammanfattningsvis finns en stark koppling mellan bygg- och anläggningsprogrammet och yrken inom byggbranschen. Matchningsgraden är hög och den är stabil över tid. Andelen som vidareutbildar sig är även förhållandevis låg vilket gör att de som utbildar sig stannar i branschen.

### 6.2.4 Hotell- och turismprogrammet

Hotell- och turismprogrammet har en andel som vidareutbildar sig strax under genomsnittet i jämförelse med andra program. Andelen som vidareutbildar sig är 11 procent 3 år efter examen, 19 procent 5 år efter examen och ökar sedan till 27 procent för de som följs upp 10 år efter examen.

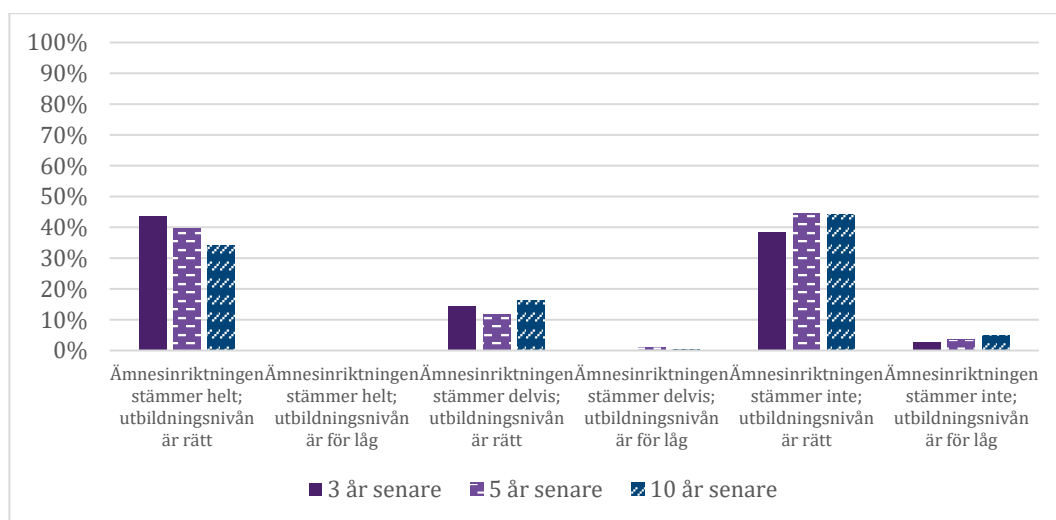
**Figur 6.10. Vidareutbildning uppdelat på uppföljningsperiod för hotell- och turismprogrammet**



Källa: Regionala utvecklingsdatabasen (SCB), bearbetad av Region Gävleborg.

53 procent vidareutbildar sig inom andra ämnesområden som exempelvis eftergymnasiala utbildningar inom pedagogik eller inom hälso- och sjukvård. Den vanligaste utbildningsgruppen som individer som har gått hotell- och turismprogrammet vidareutbildar sig till är pedagogisk utbildning utan examen, vilket innebär att de har påbörjat men inte slutfört en utbildning inom pedagogik.

**Figur 6.11. Matchningsgrad uppdelat på typ av matchning och uppföljningsperiod för hotell- och turismprogrammet**



Källa: Regionala utvecklingsdatabasen (SCB), bearbetad av Region Gävleborg.

Examinerade från hotell- och turismprogrammet som inte har vidareutbildat sig har den lägsta matchningsgraden bland samtliga yrkesprogram. Matchningsgraden minskar från 44 procent 3 år efter examen till 34 procent 10 år efter examen.

Den låga matchningsgraden kombinerat med andelen som vidareutbildat sig innebär att bara en av fyra som har gått programmet jobbade i ett matchat yrke bland de som följs upp tio år efter examen.

De vanligaste yrken för de som hade ingen eller delvis matchning med utbildningen var:

- Lager- och terminalpersonal
- Barnskötare
- Hovmästare och servitörer<sup>16</sup>
- Vårdbiträden
- Undersköterskor

För personer med matchning mellan yrke och utbildning var de vanligaste yrken:

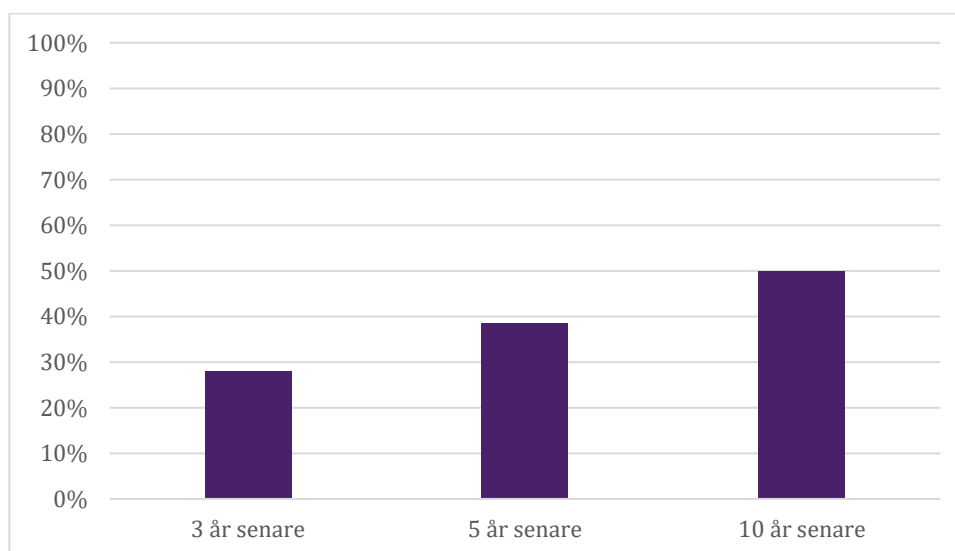
- Butikssäljare, dagligvaror
- Butikssäljare, fackhandel
- Hotellreceptionister m.fl.
- Kundtjänstpersonal
- Företagssäljare

Sammanfattningsvis uppvisar hotell- och turismprogrammet på en väldigt låg matchningsgrad och en svag koppling mellan utbildningen och yrkena den utbildar till. Det är dessutom relativt få som vidareutbildar sig och de som gör det utbildar sig i förhållandevis liten utsträckning inom samma ämnesområde.

### 6.2.5 Vård- och omsorgsprogrammet

Vård- och omsorgsprogrammet har den högsta andelen som vidareutbildar sig i jämförelse med andra yrkesprogram. Redan efter 3 år har mer än en av fyra vidareutbildat sig och efter 10 år är det drygt hälften.

**Figur 6.12. Vidareutbildning uppdelat på uppföljningsperiod för vård- och omsorgsprogrammet**

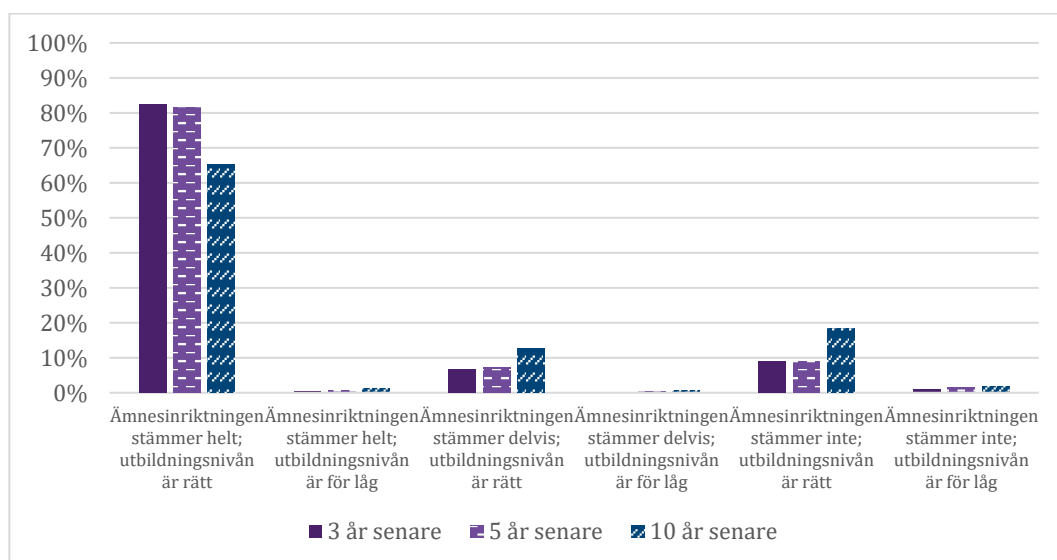


Källa: Regionala utvecklingsdatabasen (SCB), bearbetad av Region Gävleborg.

<sup>16</sup> Att Hovmästare och servitörer inte är "helt matchad" beror på att Restaurang- och Livsmedelsprogrammet antas vara ideal utbildning i första hand.

De som vidareutbildat sig från vård- och omsorgsprogrammet vidareutbildar sig i relativt hög grad till eftergymnasiala utbildningar inom hälso- och sjukvård, 57%. Det vanligaste för de som följs upp tre år efter är utbildning inom hälso- och sjukvård utan examen, för de som följs upp fem och tio år efter är det sjuksköterskeutbildning.

**Figur 6.13. Matchningsgrad uppdelat på typ av matchning och uppföljningsperiod för vård- och omsorgsprogrammet**



Källa: Regionala utvecklingsdatabasen (SCB), bearbetad av Region Gävleborg.

Examinerade från vård- och omsorgsprogrammet som inte har vidareutbildat sig har en god matchning, över 80 procent, för de som följs upp 3 och 5 år efter examen. Matchningen är dock betydligt lägre för de som följs upp 10 år efter examen med en matchad förvärvsgrad på 65 procent. Examinerade från vård- och omsorgsprogrammet som inte har ett yrke som helt matchar deras utbildning är inte koncentrerade till vissa yrken. I figur 6.13 ovan syns dock att den absoluta majoriteten jobbar i yrken där utbildningsnivån är rätt.

Sammanfattningsvis fungerar vård- och omsorgsprogrammet i praktiken delvis som en högskoleförberedande utbildning mot framför allt eftergymnasiala utbildningar inom hälso- och sjukvård. Utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv finns det positiva och negativa aspekter till detta. Det är överlag positivt att fler utbildar sig vidare på eftergymnasial nivå, särskilt mot yrken där det råder brist idag. Samtidigt lämnar dessa individer en utbildningsgrupp där det också är brist och där bristen förväntas bli större.<sup>17</sup>

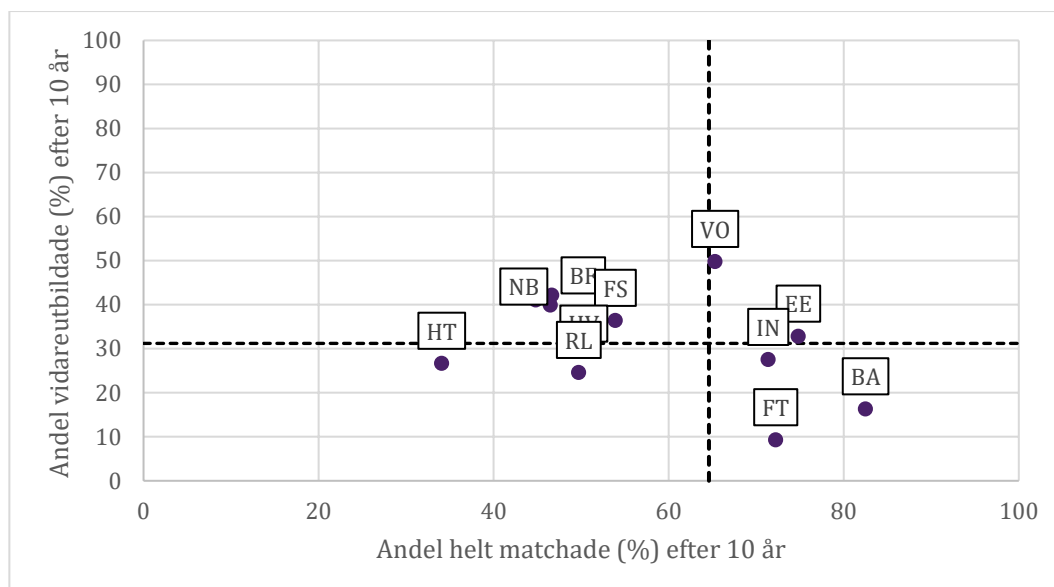
### 6.3 Samband mellan vidareutbildning och matchningsgrad

Figur 6.16 illustrerar sambandet mellan andelen som har vidareutbildat sig och andelen som är matchade, uppdelat på olika yrkesprogram. Trots viss variation mellan programmen framträder två tydliga grupper. Den ena gruppen består av program med lägre matchningsgrad och en högre andel som bytt

<sup>17</sup> Trender och prognoser, [Microsoft Word - Trender och Prognoser 2023 KLAR rev.docx](#)

utbildningsinriktning än genomsnittet. Den andra gruppen utgörs av program med hög matchningsgrad och en låg andel utbildningsbytare.

**Figur 6.16. Matchningsgrad och andel vidareutbildning uppdelat på yrkesprogram**



Källa: Regionala utvecklingsdatabasen (SCB), bearbetad av Region Gävleborg.

Det är svårt att säga vad som ligger bakom sambandet. Det är svårt att bedöma varför personer söker sig från vissa yrken genom att antingen vidareutbilda sig eller jobba i yrken som de inte är utbildade till. Är anledningen bristen på jobb? Eller är det arbetsvillkoren för de jobb som matchar med utbildningen, som exempelvis lön? Finns det andra anledningar?

För vissa program väljer de som vidareutbildar sig eftergymnasiala utbildningar inom samma yrkesområde. Exempelvis barn- och fritidsprogrammet till pedagogiska utbildningar och vård- och omsorg till utbildningar inom hälso- och sjukvård. Det gäller inte för exempelvis hotell- och turismprogrammet där det finns en hög andel som utbildar sig inom både pedagogik och hälso- och sjukvård. Vidare är det känt att det i hela Sverige råder brist på undersköterskor, vilket innebär att det är osannolikt att just brist på arbete är problemet när det gäller vård- och omsorgsprogrammet.

Oavsett vad anledningen till den låga matchningsgraden och höga andelen vidareutbildning är, blir konsekvensen för arbetsgivare som söker efter dessa kompetenser stort. För varje person som utbildas inom dessa program, och där arbetsgivare är delaktig i utbildningen i form av till exempel praktikplatser, är bara en bråkdel kvar i de yrkesroller de är utbildad till tio år senare. Det gäller framför allt för programmen där matchningsgraden är låg och där de som vidareutbildar sig gör det till andra branscher/ämnesområden. För program som exempelvis barn- och fritidsprogrammet och vård- och omsorgsprogrammet blir programmen de facto högskoleförberedande program för eftergymnasiala utbildningar inom samma ämnesområde.

## 6.4 Summerande reflektioner

Vidareutbildning förekommer i samtliga program, men i mycket olika omfattning. Efter tio år varierar andelen som har vidareutbildat sig avsevärt mellan programmen. Särskilt utmärkande är vård- och omsorgsprogrammet samt barn- och

fritidsprogrammet, där en stor andel har gått vidare till andra utbildningar. Även naturbruks- och hantverksprogrammen uppvisar relativt höga nivåer.

I kontrast har bygg- och anläggningsprogrammet samt fordons- och transportprogrammet en genomgående låg andel som vidareutbildar sig, även på längre sikt. Detta pekar på att vidareutbildningens betydelse skiljer sig tydligt mellan programmen, där vissa i högre grad fungerar som en ingång till fortsatt utbildning, medan andra i större utsträckning leder direkt till etablering i arbetslivet.

Samtidigt innebär vidareutbildning i vissa program inte nödvändigtvis ett avsteg från utbildningens ämnesområde. Exempelvis vidareutbildar sig individer från barn- och fritidsprogrammet ofta inom pedagogik, medan de från vård- och omsorgsprogrammet främst går vidare till hälso- och sjukvård. En betydande del av rörligheten sker därmed inom samma eller närliggande områden, vilket innebär att dessa program också fungerar som en ingång till vidare kvalificering inom samma sektor.

Resultaten visar också att matchningen generellt är högre på kort sikt men minskar över tid i samtliga program. Detta är särskilt tydligt i program som hotell- och turismprogrammet, där matchningen är låg redan tidigt och fortsätter att sjunka, samt i hantverksprogrammet och restaurang- och livsmedelsprogrammet, där nedgången över tid är påtaglig.

Det finns dock program där matchningen är hög och relativt stabil över tid. Bygg- och anläggningsprogrammet utmärker sig särskilt genom en genomgående hög och stabil matchning. Därutöver uppvisar el- och energiprogrammet, fordons- och transportprogrammet samt det industritekniska programmet genomgående höga nivåer, även om en viss nedgång sker över tid.

Sammantaget visar kapitlet att gymnasiala yrkesprogram har olika funktion i relation till arbetsmarknaden. Vissa fungerar som stabila vägar in i specifika yrken, medan andra i högre grad fungerar som övergångar vidare inom utbildningssystemet eller till andra delar av arbetsmarknaden. En ökning av utbildningsplatser garanterar därmed inte i sig en motsvarande ökning av sysselsättning i matchande yrken på längre sikt.

## 7 Summerande reflektioner om regionala matchningsindikatorer

Rapporten visar att RMI är ett värdefullt verktyg för att få förståelse för den svenska arbetsmarknaden och dess regionala variationer. Databasen ger inte bara information om matchningskvalitet, utan också en samlad bild av utbud och efterfrågan på arbetskraft, näringslivsstrukturer samt regionala förutsättningar och utmaningar.

RMI ger särskilt goda möjligheter att analysera utbudet av arbetskraft, där arbetslöshet utgör en central indikator. Som framgår av kapitel 4 kan val av statistikälla vara komplext, då olika källor definierar och avgränsar populationer på olika sätt. I RMI kan arbetslösheten dock analyseras relativt enkelt, både på en övergripande nivå och mer fördjupat. Detsamma gäller andra grupper på arbetsmarknaden, såsom anställda, studenter och egenföretagare, även om dessa inte har analyserats närmare i denna rapport.

En annan styrka med RMI är möjligheten att analysera matchning på en detaljerad nivå. Detta möjliggjorde exempelvis analysen av överutbildning i kapitel 5. För det kan argumenteras för att matchning på utbildningsnivå i många fall är mer avgörande än matchning på utbildningsinriktning, då en eftergymnasial utbildning ofta är förknippad med mer kvalificerade arbetsuppgifter och högre lönenivåer. Individer som är delvis matchade kan i detta avseende studeras närmare för att bedöma i vilken utsträckning utbildningsnivån och utbildningsinriktningen motsvarar kraven i yrket. Detta ger en tydligare bild av matchningen.

När det gäller matchningsindikatorerna E3 *Matchning - utbildning* och E5 *Matchning - yrke* är det viktigt att ha i åtanke vad syftet med analysen är. E3 speglar matchningen ur individens perspektiv, medan E5 speglar den ur arbetsgivarens perspektiv. E3 kan därmed användas för att visa hur efterfrågad en utbildningsgrupp är på arbetsmarknaden. E5 däremot kan belysa arbetsgivarnas rekryteringssituation, där låg matchning kan indikera svårigheter att hitta rätt kompetens.

I kapitel 6 användes E3 eftersom syftet var att studera personer som har läst yrkesinriktade gymnasieprogram. Samtidigt är det viktigt att betona att matchad förvärvsgrad är svår att tolka entydigt. Utfallet påverkas av flera faktorer, där både regionala skillnader och utbildningsgruppens sammansättning spelar roll. Därtill krävs kunskap om efterfrågan på olika kompetenser samt hur individer rör sig mellan yrken och utbildningsgrupper. Mot denna bakgrund är det ofta nödvändigt med fördjupade analyser på utbildningsgruppsnivå för att förstå vad en viss nivå av matchad förvärvsgrad innebär. Utan sådana analyser riskerar indikatorn att övertolkas eller missförstås.

Slutligen, med inspiration från IFAU:s studier av matchningskvalitet, kan fler kvalificerade analyser utföras med hjälp av RMI. Exempelvis för att studera matchningskvaliteten enligt RMI:s mått och dess relation till lön. Det kan handla om att undersöka om individer som är helt matchade till sitt yrke har en högre löneutveckling. På motsvarande sätt kan matchningsmått i RMI relateras till arbetslöshet, exempelvis genom att studera om individer som inte är matchade löper en högre risk att bli arbetslösa. Som framgår av kapitel 3 är möjligheten att analysera matchningskvalitet med aktuella data uppdelad på kön, ålder och härkomst ovanlig, vilket ytterligare understryker RMI:s analytiska potential.

# 8 Bilaga

## 8.1 Lista på indikatorer år 2026

### Utbud

Arbetsmarknadsställning (U1a). Arbetsmarknadsställning i befolkningen 20–64 år efter region och utbildningsnivå- och inriktning (nattbefolkning)

Arbetskraftsdeltagande (U1b). Arbetskraftsdeltagande i befolkningen 20–64 år efter region, utbildning och kön (nattbefolkning)

In- och utpendling (U2). Förvärvsarbetande 20–64 år som pendlar över regiongräns efter region och utbildningsnivå- och inriktning (dag-/nattbefolkning)

Utbildningsflöden (U3). Åldersinträden och åldersutträden, inflyttare och utflyttare samt examinerade och vidareutbildade 18–64 år efter region, utbildning och kön (nattbefolkning)

Förväntade åldersavgångar (U4). Förvärvsarbetande 60–64 år efter region, utbildning och kön (dagbefolkning)

Antagna som påbörjat studier på YH-utbildningar (U5a). Antal antagna som påbörjat studier inom yrkeshögskolan efter region, utbildning och kön

Nybörjare på yrkesexamensprogram (U5b). Antal nybörjare på yrkesexamensprogram i högskolan efter region, utbildning och kön

### Efterfrågan och matchning

Lediga jobb (E1). Lediga jobb efter region och sektor

Jobbinflöden (E2a). Nya förvärvsarbetande och jobbytare 20–64 år efter region, utbildning och kön respektive ålder (dagbefolkning)

Jobbinflöden (E2b). Nya förvärvsarbetande och jobbytare 20–64 år efter region, näringsgren och kön (dagbefolkning)

Matchning – utbildning (E3). Matchning mellan utbildning och yrke bland befolkningen 20–64 år efter region, utbildning och kön/ålder/födelseland (nattbefolkning)

Matchning – utbildning (E3, pilottabell med CKM). Matchning mellan utbildning och yrke bland befolkningen 20–64 år efter region, näringsgren, utbildning och kön/ålder/födelseland (nattbefolkning)

Typ av matchning (E4). Typ av matchning bland anställda 20–64 år efter region och utbildning (nattbefolkning)

Matchning – yrke (E5). Matchning mellan yrke och utbildning bland anställda 20–64 år efter region, yrke och kön respektive ålder (dagbefolkning)

Aggregerad matchning (M1). Lediga jobb, arbetslösa och antal i arbetskraften efter region

Matchning – olika grupper (M2). Andel anställda med matchning mellan utbildning och yrke efter region, kön, ålder respektive födelselandsgrupp (nattbefolkning)

### **Regionala förutsättningar**

Befolkningsstruktur (R1a). Folkmängd efter region, kön och ålder

Befolkningsstruktur (R1b). Folkmängd efter region, kön, ålder och födelselandsgrupp

Demografisk försörjningskvot (R2). Antalet yngre och äldre i relation till antalet i åldern 20–64 år, efter region

Näringsgrensstruktur (R3a). Förvärvsarbetande 20–64 år efter region, näringsgren och kön (dagbefolkning)

Näringsgrensförändring (R3b). Förändring av antalet förvärvsarbetande 20–64 år efter region, näringsgren och kön (dagbefolkning)

Högskoleövergångar (R4). Avgångna från gymnasieskolan som påbörjat högskolestudier inom tre år efter region och kön

## **8.2 Metod - kapitel 6**

För att besvara frågeställningen krävs en uppföljning på mikrodatanivå. Uppgifterna tillhandahålls via Regionala Utvecklingsdatabasen. Utbildningsnivån och matchning för samtliga examinerade från gymnasialt yrkesprogram i Sverige 2011, 2016 och 2018 följdes upp år 2021. Detta ger en uppföljningsram på 10, 5 och 3 år för samtliga elever i Sverige.

För att besvara vidareutbildningsgraden för eleverna jämförs den utbildningsgrupp individerna erhållit från sin gymnasieexamen med den utbildningsgrupp individerna har efter 3, 5 respektive 10 år. Om utbildningsgruppen förändrats antas individerna ha vidareutbildat sig och om den är densamma har de inte vidareutbildat sig. Observera här att utbildningsgrupperna är så pass detaljerade att även påbörjad vidareutbildning klassificeras i många fall som vidareutbildning – samtliga individer har inte fullföljt sin utbildning inom tidsramen som analyseras<sup>1</sup>.

År 2012 infördes Gy11, vilket innebar en omfattande omstrukturering av de nationella gymnasieprogrammen. I denna analys används Gy11:s programindelning. För att möjliggöra jämförelser över tid har därför de examinerade från 2011 omkodats till Gy11:s program baserat på de studievägs-koder de erhöll inom ramen för Lpf94.

De största förändringarna mellan Lpf94 och Gy11 rör Hotell- och restaurangprogrammet samt El- och energiprogrammet. Hotell- och restaurangprogrammet delades i Gy11 upp i två separata program: Hotell- och turismprogrammet samt Restaurang- och livsmedelsprogrammet. Individer som i Lpf94 läst mot turism omkodades därför till Hotell- och turismprogrammet, medan

övriga från samma ursprungsprogram kodades om till Restaurang- och livsmedelsprogrammet.

Vidare inrymde El- och energiprogrammet i Lpf94 även inriktningar som senare kom att utgöra VVS- och fastighetsprogrammet i Gy11. Elever som hade studievägs kod med inriktning mot VVS kodades därför om till VVS- och fastighetsprogrammet, medan övriga bibehölls inom El- och energiprogrammet.

Vid analys av de vanligaste yrkena för de som ej vidareutbildat sig inkluderas endast de individer som ingår i matchningspopulationen, samt har yrkesuppgifter som överensstämmer med det organisationsnummer som individen blivit novembersysselsatt på.

**Tabell 7.1. Översättning av Lpf 94 till Gy11**<sup>1819</sup>

Program (Lpf 94)	Program (Gy11)	Åtgärd
Barn- och fritidsprogrammet	Barn- och fritidsprogrammet (BF)	
Byggprogrammet	Bygg- och anläggningsprogrammet (BA)	Byggprogrammet enligt LPF 94 likställs med Bygg- och anläggningsprogrammet enligt Gy11.
Elprogrammet Energiprogrammet	El- och energiprogrammet (EE)  VVS- och fastighetsprogrammet (VF)	Om en individ har läst el eller energiprogrammet enligt LPF 94 men studievägs kod mot VVS kodas individen till VVS- och fastighetsprogrammet.  Alla andra individer räknas till el- och energiprogrammet.
Fordonsprogrammet	Fordons- och transportprogrammet (FT)	För fordonsprogram enligt LPF 94 kodas de med studievägs kod mot

<sup>18</sup> 1994 Års Läroplan för de Frivilliga Skolformerna, Lpf 94, Utbildningsdepartementet

<sup>19</sup> <https://www.skolverket.se/undervisning/gymnasieskolan/program-och-amnen-i-gymnasieskolan/gymnasieprogrammen-gy11/nationella-program>

		transport om till 83T från 53F.
Handels- och administrationsprogrammet	Försäljnings- och serviceprogrammet (FS)	
Hantverksprogrammet	Hantverksprogrammet (HV)	
Hotell- och restaurangprogrammet	Hotell- och turismprogrammet (HT) Restaurang- och livsmedelsprogrammet (RL)	Inriktningarna inom Hotell- och restaurangprogrammet har attribuerats till antingen Hotell- och turismprogrammet eller Restaurang- och livsmedelsprogrammet baserat på studievägs-koder.
Industriprogrammet	Industri tekniska programmet (IN)	
Medieprogrammet	-	Motsvarighet till Medieprogrammet saknas som yrkesprogram och exkluderas därför från analysen.
Naturbruksprogrammet	Naturbruksprogrammet (NB)	
Omvårdnadsprogrammet	Vård- och omsorgsprogrammet (VO)	

## 9 Referenser

Arbetsförmedlingen (2024). Waisman, G., Böhlmark, A. *Hur effektiv är matchningen av arbetslösa till jobb?*

IFAU (2015). Fredriksson, P., Hensvik, L., Nordström Skans, O. Rätt man på rätt plats? Matchning, ingångslöner och separationer.

IFAU (2025a). Forslund, A. Mismatch, long-term unemployment and post-COVID labour market programmes in the Nordic countries.

IFAU (2025b). Ek, S., Fredriksson, P., Hensvik, L., Nordström Skans, O. Samspelet mellan matchkvalitet och externa jobberbjudanden påverkar lönebildningen.

IFAU (2025c). Forsberg, E. Arbetsmarknadens storlek och matchning mellan förmågor och yrke.

Riksbanken (2008). Aranki, T., Löf, M. *Matchningsprocessen på den svenska arbetsmarknaden: En regional analys i Penning- och valutapolitik 2008:1.*

Riksbanken (2014). Håkansson, C. *En tudelad arbetsmarknad – om matchningen på den svenska arbetsmarknaden efter den ekonomiska krisen.*

Riksbanken (2025). Skans, I. H., Wasén, P. *Matchningen på den svenska arbetsmarknaden.*



Du kan ladda ned Tillväxtverkets publikationer på [tillvaxtverket.se](https://tillvaxtverket.se).

© Tillväxtverket

Stockholm, Mars 2026

Digital: ISBN 978-91-90068-66-3  
0572

Har du frågor om den här publikationen, kontakta:

John Andersson

Telefon, växel 08-681 91 00