



Rekrytering

i svenskt arbetsliv

Om TRR-barometern

Denna TRR-barometer bygger på en enkätundersökning genomförd i Sifo-panelen av Verian. 1 001 tjänstemän och chefer med rekryterande funktioner i privat sektor och 300 i offentlig sektor har svarat på frågor om rekrytering i deras verksamheter, betydelsen av olika kanaler och utmaningar vid rekrytering samt i vilken utsträckning de använder psykologiska tester och arbetsprover för kandidater. Undersökningen genomfördes i april 2025.

Innehåll

Jobben finns men konkurrensen är hård	4
TRRs tips till dig som söker jobb	5
Olika vägar in till privat och offentlig sektor.....	6
Fördjupning: Så använder rekryterare LinkedIn	9
Rätt attityd kan trumfa rätt utbildning	10
Var förberedd på tester och arbetsprov	12
Tre viktiga insikter för ditt jobbsökande	14

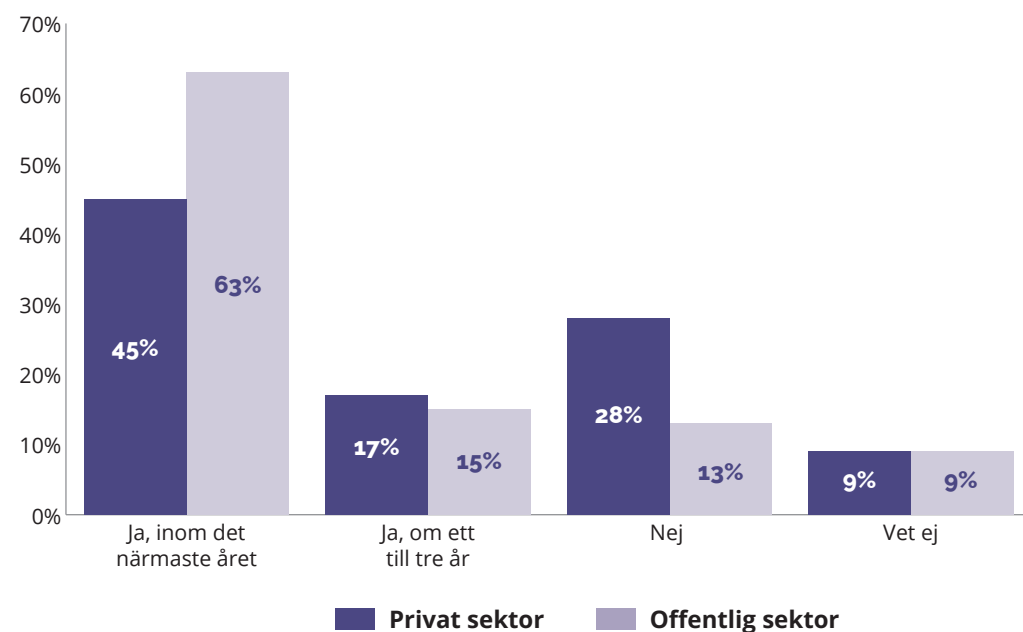
Jobben finns men konkurrensen är hård

Arbetslösheten är hög och förväntas enligt de flesta prognoser vara det under hela 2025 och in i 2026.¹ Det är lågkonjunktur och arbetsmarknaden förväntas återhämta sig långsamt.

Trots ett dystert arbetsmarknadsläge är det många företag och organisationer som planerar att rekrytera tjänstemän de kommande åren. Det visar en ny undersökning av TRR Trygghetsrådet.

Enligt TRR-barometern planerar nästan vartannat företag och organisation i privat sektor och nästan två av tre i offentlig sektor att rekrytera tjänstemän inom det närmaste året. Ytterligare omkring var sjunde säger att de planerar rekrytera inom ett till tre år. Sammantaget betyder det att gott om rekryteringar planeras trots det tuffa ekonomiska läget.

Diagram 1. Planerar ert företag/organisation att rekrytera tjänstemän de kommande 1–3 åren?



Källa: TRR/Verian, april 2025

Men hur går rekryteringen till i praktiken? Och vad behöver arbetssökande tänka på för att öka sina chanser? För att få en bättre bild av hur arbetsgivare tar sig an rekrytering av tjänstemän har TRR gjort en stor enkätundersökning bland chefer och rekryterande tjänstemän i privat och offentlig sektor.

¹ Se till exempel: <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2025/08/svensk-ekonomi-tyngs-av-osakerhet-men-aterhamtningen-vantas-aterupptas-under-hosten/>; <https://www.konj.se/media/jc0ayhyo/konjunkturuppdatering-augusti-2025.pdf>

Intervju



Foto: Janerik Henriksson, TT

TRRs tips till dig som söker jobb

Just nu befinner sig Sverige i en lågkonjunktur och vi har en hög arbetslöshet. Det kan påverka rekryteringsprocessen menar Jonas Mauritzson, specialist inom Jobbsökning på TRR.

– Konkurrensen är tuff och det ställer krav på dig som arbetssökande att verkligen visa vad du vill och vad du kan bidra med när du söker jobb.

– Rent praktiskt innebär det att du som arbetssökande måste anpassa din ansökan till varje jobb du söker.

Jonas menar att det är viktigt att fundera på vad arbetsgivaren efterfrågar och att tydligt visa att du har det som efterfrågas. Det är avgörande att inte vara svepande, utan så tydlig som möjligt.

– Gör det så enkelt som möjligt för den som rekryterar. Första urvalet går ofta snabbt om man har många ansökningar och ibland använder rekryterare AI för att göra en viss sortering.

Genom att tydligt lyfta fram hur du matchar efterfrågade kompetenser ökar du dina möjligheter att få komma på intervju. Det är också viktigt att du svarar sanningsenligt på eventuella urvalsfrågor.

– Matchningen av kompetenser är viktig, men det är också viktigt att det redan i ditt CV framgår varför du söker jobbet och vad som lockade dig att söka.

Enligt Jonas Mauritzson har det personliga brevets betydelse generellt minskat. Det allra viktigaste är CV:t och att anpassa det till den tjänst man söker. Om ett personligt brev efterfrågas, bör man vara ännu mer tydlig med varför man sökt jobbet och hur man matchar det.

När du väntar på återkoppling kan du också fråga när nästa steg i processen planeras. Det är ett bra sätt att hålla koll på rekryteringen framåt.

”Genom att tydligt lyfta fram hur du matchar efterfrågade kompetenser ökar du dina möjligheten att få komma på intervju.



Olika vägar in till privat och offentlig sektor

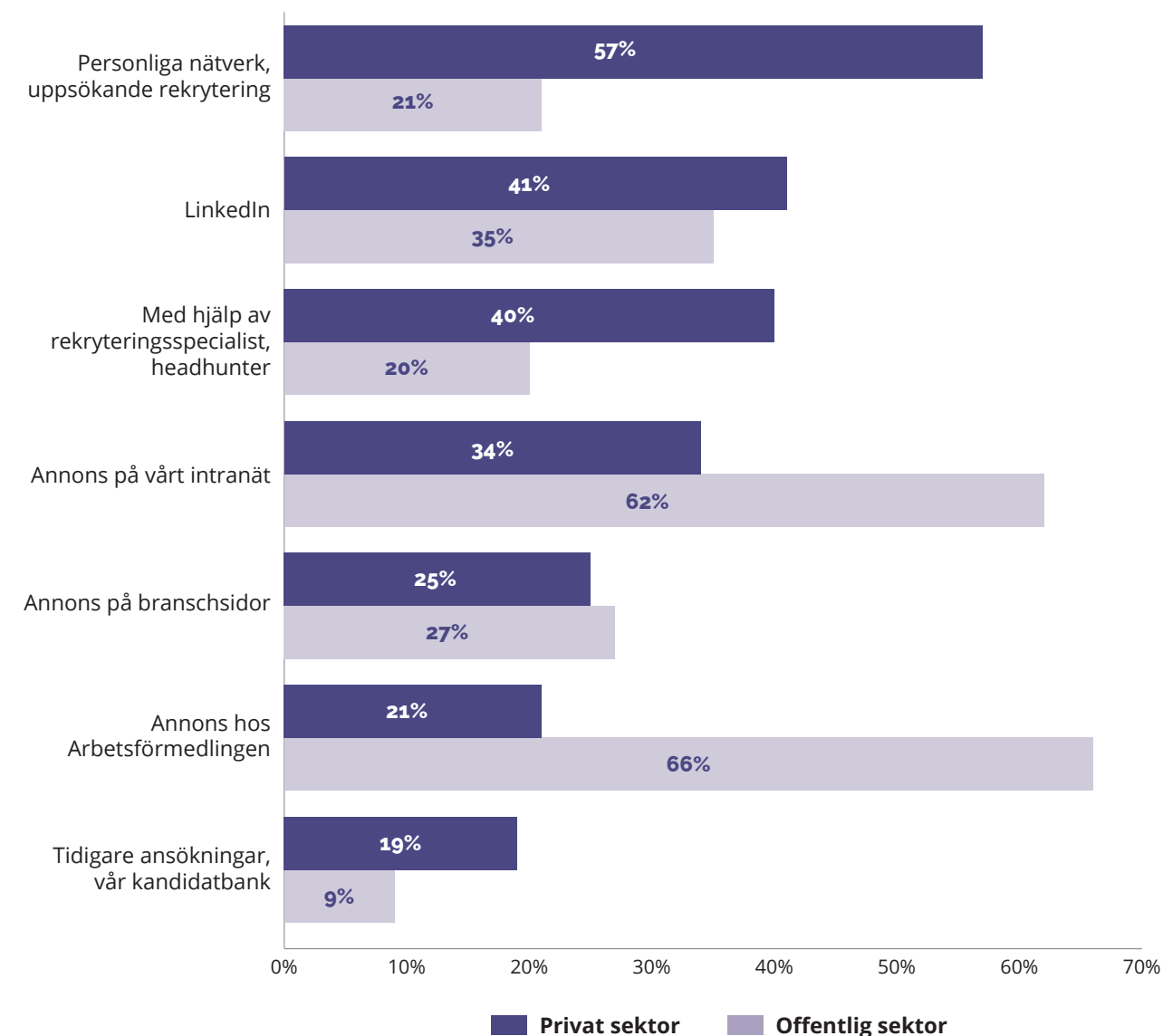
Beroende på om man söker jobb i privat eller offentlig sektor är det viktigt att känna till att arbetsgivarna går tillväga på lite olika sätt och använder delvis olika rekryteringskanaler när tjänstemän ska rekryteras. Att förstå dessa skillnader kan hjälpa arbetssökande att fokusera sin tid och energi på rätt kanaler.

I privat sektor är det till exempel mycket vanligare att rekryterande chefer och tjänstemän använder personliga nätverk och uppsökande rekrytering. Sex av tio anger detta i TRRs undersökning. Det gör att det för arbetssökande är viktigt att utveckla och hålla sitt nätverk och sina kontakter uppdaterade – då det kan öka chansen till en väg in till det första steget i rekryteringsprocessen. Det handlar inte bara om att känna många människor, utan om att vara synlig och top-of-mind när någon i ens nätverk hör talas om en relevant möjlighet.

I privat sektor är det också vanligare än i offentlig att rekryterande chefer och tjänstemän använder LinkedIn och tar hjälp av en rekryteringsspecialist. Det anger fyra av tio svarande i TRR-barometern.

För rekryterande chefer och tjänstemän i offentlig sektor är den vanligaste rekryteringskanalen annonser hos Arbetsförmedlingen. Nästan sju av tio använder denna kanal. Offentliga arbetsgivare använder också annonser på intranätet, vilket pekar på goda möjligheter att söka och byta inom organisationen.

Diagram 2. Hur går ni tillväga/vilka kanaler använder ni när ni rekryterar nya tjänstemän?



Källa: TRR/Verian, april 2025

TRR-barometern visar att arbetssökande behöver en bred strategi för jobbsökandet. För att hitta jobb i privat sektor handlar det mycket om att vara aktiv i det egna nätverket och på LinkedIn, medan det för offentlig sektor är centralt att bevaka mer traditionella annonseringskanaler. Oavsett sektor lönar det sig att inte lägga alla ägg i samma korg.

Fördjupning: Så använder rekryterare LinkedIn

1 Var femte rekryterare i privat sektor söker aktivt efter kandidater på LinkedIn

LinkedIn är en viktig rekryteringskanal, särskilt i privat sektor. Men hur används plattformen egentligen? Och vad betyder det för dig som arbetssökande?

Av de totalt 41 procent i privat sektor som använder LinkedIn som rekryteringskanal svarar:

- Drygt fyra av fem att de använder LinkedIn vid **alla, nästan alla eller en del** rekryteringar,
- Nästan fyra av fem att de använder LinkedIn för att **annonsera** tjänster, och
- Varannan att de genom LinkedIn **söker** efter kandidater.

Av de totalt 35 procent i offentlig sektor som använder LinkedIn som rekryteringskanal svarar:

- Fyra av fem att de använder LinkedIn vid **alla, nästan alla eller en del** rekryteringar,
- Drygt fyra av fem använder LinkedIn för **annonsering**, men
- Endast var femte **söker** efter kandidater.

Inom privat sektor är chansen större att din LinkedIn-profil leder till att du blir kontaktad, även utan att ha sökt ett jobb. Samtidigt är det viktigt att bevaka jobbannonser på LinkedIn – både inom privat och offentlig sektor.

2 Att synas eller inte synas på LinkedIn är en strategisk fråga

– LinkedIn är inte obligatoriskt, menar Jonas Mauritzson, men om du väljer att vara där, välj en strategi:

Passiv närvaro på LinkedIn

- Ha en uppdaterad profil
- Markera att du är "öppen för möjligheter" så att bara rekryterare kan se det

Aktiv närvaro på LinkedIn:

- Kommentera andras inlägg inom ditt område
- Dela inlägg eller artiklar i ämnen som intresserar dig professionellt
- Bygg nätverk systematiskt
- Visa din expertis genom att bidra i diskussioner



3 Jonas Mauritzsons tre nyckelfrågor för dig som är aktiv på LinkedIn



– Om du visar att du är öppen för nytt jobb på LinkedIn måste du vara beredd på tre frågor, säger Jonas Mauritzson, specialist på jobbsökning på TRR:

1. **Varför slutade du på ditt förra jobb?** Var beredd om frågan kommer från ditt nätverk, så du kan svara kort och tryggt.
2. **Vad vill du göra nu?** Var tydlig med vad du vill jobba med. Ju tydligare du kan vara desto lättare är det för ditt nätverk att kunna hjälpa dig. Ibland kan det vara lättare att beskriva vad man vill göra på dagarna när det gäller exempelvis ansvar, uppgifter och verksamhet – än att ange titlar.
3. **Hur mår du idag?** Tänk igenom så att du är trygg i svaret om du får frågan. Tiden mellan jobb kan vara utmanande, men du behöver inte dela med dig av alla detaljer kring hur du upplever situationen – särskilt inte till alla som frågar.



Rätt attityd kan trumfa rätt utbildning

Det är viktigt att ha en bredd i sitt arbetssökande. Det visade förra avsnittet. Det är också viktigt med rätt attityd och personliga egenskaper likväl som rätt utbildning och yrkesbakgrund. Det är i särklass de största utmaningarna som rekryterande chefer och tjänstemän tar upp. Men här finns en intressant skillnad mellan sektorerna som kan påverka hur man som arbetssökande bör presentera sig själv.

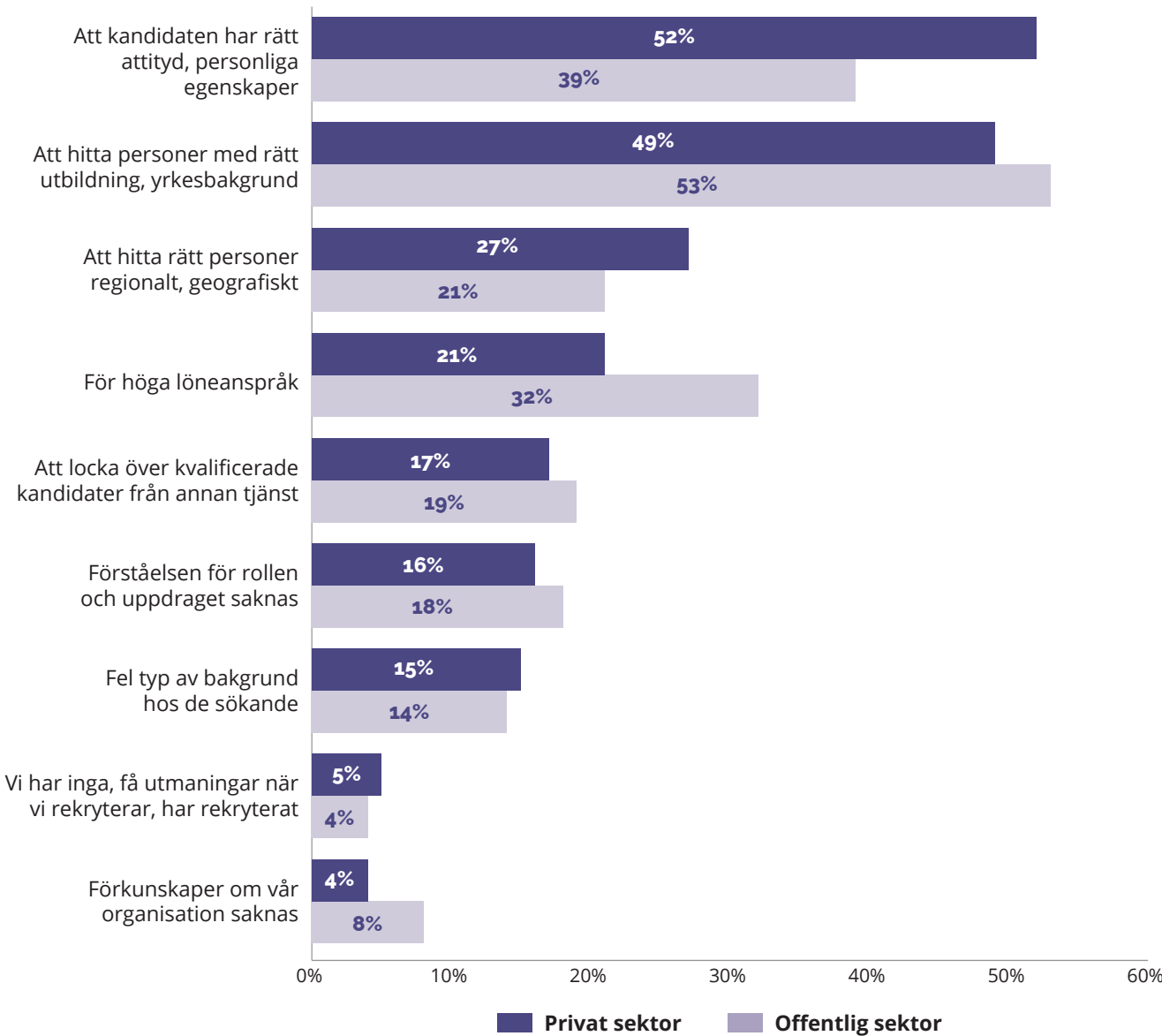
För dig som söker jobb i privat sektor bör du i ansökan och intervjun lägga extra vikt vid att visa din inställning, nyfikenhet och vilja att bidra – inte bara rada upp formella meriter.

I privat sektor trumfar till och med rätt attityd och personliga egenskaper, rätt utbildning och yrkesbakgrund – även om skillnaderna ändå är små. Drygt hälften av de rekryterande cheferna och tjänstemännen i privat sektor ser attityd och personliga egenskaper som den största utmaningen, jämfört med att nästan hälften pekar på utbildning och yrkesbakgrund. För den som söker jobb i privat sektor betyder detta att det i ansökan och intervjun bör läggas extra vikt vid att visa sin inställning, nyfikenhet och vilja att bidra – inte bara rada upp formella meriter.

I offentlig sektor är det tvärtom. Här pekar drygt fem av tio på utbildning och yrkesbakgrund som största utmaningen när tjänstemän ska rekryteras, medan fyra av tio nämner attityd och personliga egenskaper.



Diagram 3. Vilken eller vilka är de största utmaningarna när ni rekryterar?



Källa: TRR/Verian, april 2025

Att hitta rätt personer regionalt och geografiskt är också en relativt stor utmaning. Av de rekryterande cheferna och tjänstemännen är det tre av tio i privat sektor och två av tio i offentlig sektor som pekar på det. Det visar att det också kan vara möjligt att öka sina jobbchanser om man har möjligt att flytta på sig.

Det kan tyckas paradoxalt i en lågkonjunktur med många arbetssökande att det är en utbredd utmaning att hitta personer med rätt utbildning och bakgrund, men det pekar på att matchningen mellan vad arbetsgivare har behov av och söker inte alltid stämmer överens med arbetssökandes nuvarande kompetenser. Att bygga på med studier under pågående anställning eller när man är mellan jobb är ett sätt att bättre matcha efterfrågan på arbetskraft.

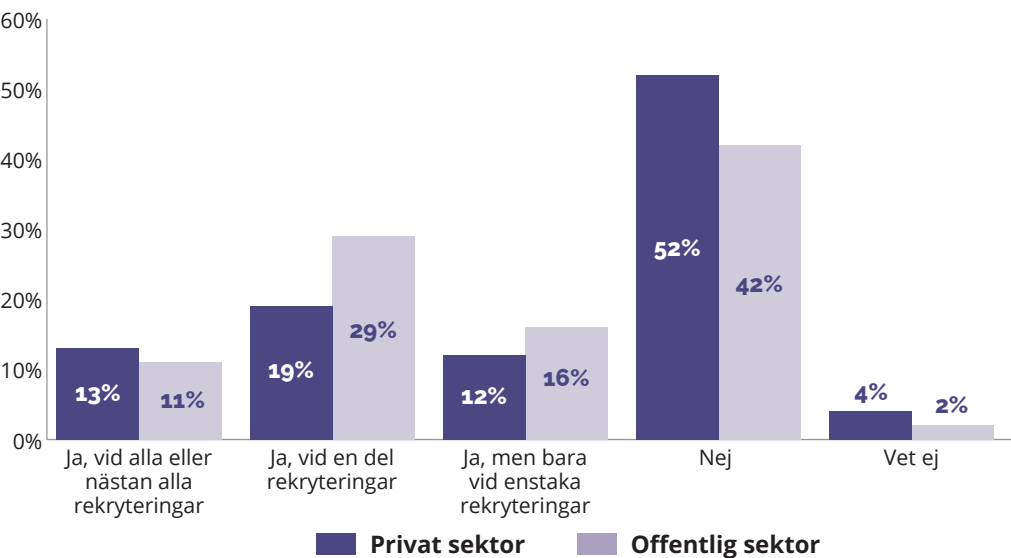
Var förberedd på tester och arbetsprov

Som arbetssökande är det också bra att vara beredd på att man i en rekryteringsprocess kan komma att få göra psykologiska tester och arbetsprov. Även om det inte sker i alla rekryteringar är det tillräckligt vanligt för att man bör förbereda sig mentalt och praktiskt.

I privat sektor svarar drygt tre av tio rekryterande chefer och tjänstemän att de använder psykologiska tester vid alla, nästan alla eller en del av rekryteringarna av tjänstemän. I offentlig sektor är det något fler, närmare fyra av tio.

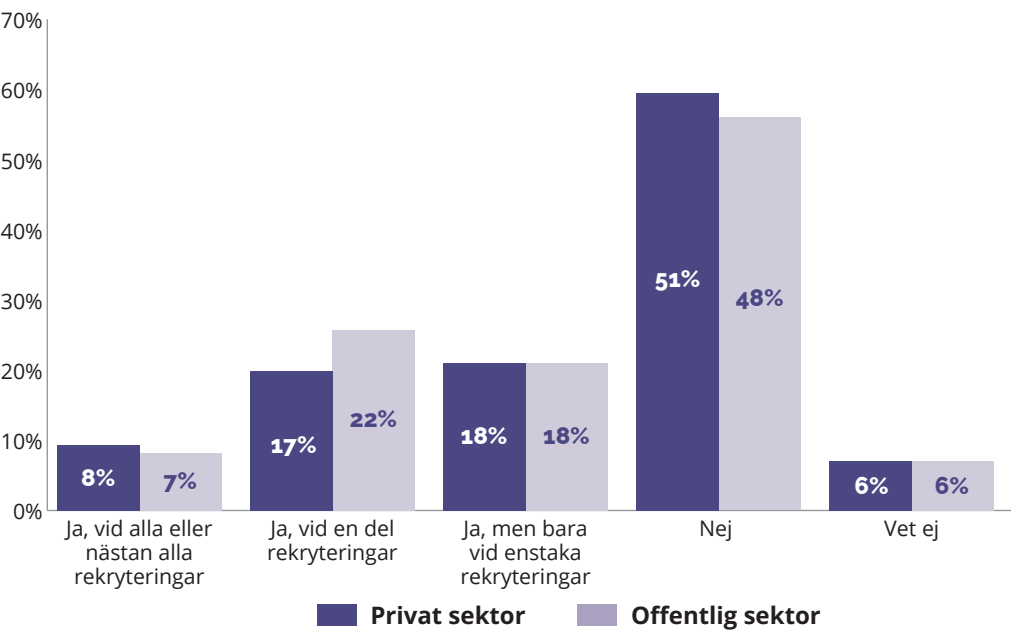
Jämfört med de psykologiska testerna är det lite ovanligare med arbetsprov i rekryteringsprocessen. I privat sektor är det en fjärdedel av de rekryterande cheferna och tjänstemännen som svarar att kandidater alltid, nästan alltid eller vid en del rekryteringar får utföra arbetsprov under rekryteringsprocessen. Även när det gäller arbetsprov är dessa något vanligare i offentlig sektor, tre av tio säger samma sak.

Diagram 4. Använder ni psykologiska tester i rekryteringsprocessen av tjänstemän? Till exempel personlighets- och begåvnings tester.



Källa: TRR/Verian, april 2025

Diagram 5. Vid rekrytering av tjänstemän, får era kandidater utföra arbetsprov under rekryteringsprocesserna?



Källa: TRR/Verian, april 2025

Det är en fördel att vara förberedd på både psykologiska tester och arbetsprov. TRRs erfarenhet är att många är ovana att göra psykologiska tester och att det därför är en fördel att träna på att göra den typen av test. Resultaten kan bli mer rättvisande om man är tryggare med att göra dem. Många blir nervösa första gången de möter ett personlighetstest eller logiktest. Genom att träna i förväg kan man fokusera på att visa dina verkliga förmågor istället för att stressa över testformatet.

Har du stöd från TRR kan du träna på psykologiska tester kostnadsfritt på trr.se.



Arbetsprov kan vara lättare eftersom det handlar om att utföra uppgifter som man troligen är van vid från tidigare arbeten. Det kan dock vara bra att tänka igenom sitt tillvägagångssätt om man till exempel ombeds visa hur man tar fram en handlingsplan, projektplan eller budget, genomföra en kundpresentation eller hålla ett föredrag. Förbered gärna några exempel utifrån erfarenheter som kan anpassas till olika typer av arbetsprov. Tänk också på att arbetsprovet ofta är en chans att visa arbetsprocessen, inte bara slutresultatet – det är viktigt att kunna förklara varför man tänker på ett visst sätt och att man kan motivera sina prioriteringar.

Tre viktiga insikter för ditt jobsökande

1 Anpassa din strategi efter sektor: Privat sektor rekryterar ofta genom nätverk och LinkedIn – sex av tio använder personliga kontakter och var femte söker aktivt efter kandidater på LinkedIn. I offentlig sektor dominerar Arbetsförmedlingens annonser.

Lärdomen: Bred strategi lönar sig, men fokusera extra på nätverk och LinkedIn för privata jobb, traditionella annonser för offentliga.

2 Visa rätt sak vid rätt tillfälle: Inom privat sektor är den största utmaningen att hitta kandidater med rätt attityd och personliga egenskaper – något svårare än rätt utbildning och yrkesbakgrund. I offentlig sektor är formella meriter det mest utmanande.

Lärdomen: Lyft fram din personlighet, nyfikenhet och samarbetsförmåga i privat sektor. Var noggrann med formella kvalifikationer i offentlig sektor, men visa alltid vem du är som person.

3 Förbered dig på tester – även om alla inte använder dem: I drygt tre av tio fall används psykologiska tester regelmässigt i rekryteringsprocessen. Arbetsprover är nästan lika vanligt. Det är tillräckligt vanligt för att du bör träna.

Lärdomen: Öva på personlighetstester via TRR, förbered exempel utifrån dina erfarenheter som kan anpassas till olika arbetsprov. Förberedelser ger självförtroende oavsett om du testas eller inte.



Kom ihåg: Trots lågkonjunkturen planerar många rekryterande chefer och tjänstemän att rekrytera tjänstemän. Det finns jobb. Nyckeln är att söka brett, anpassa sin ansökan och vara tydlig med vad man kan bidra med. Det kan också löna sig att se närmare på geografisk rörlighet och kanske att bygga på med studier för ett bristyrke för att öka sina jobbchanser.



TRR är omställningsorganisationen för tjänstemän och arbetsgivare inom privat sektor. Vi är specialister på omställning och kompetensstöd. I våra drygt 30 000 anslutna företag arbetar drygt 1,1 miljoner tjänstemän. Med en mix av tjänster och personlig rådgivning vägleder vi företag och deras medarbetare mot ny anställning, studier eller till att starta eget företag. TRR Trygghetsrådet grundades 1974 av parterna på den privata arbetsmarknaden: arbetsgivarförbunden inom Svenskt Näringsliv och fackförbunden inom PTK. TRR är en stiftelse som drivs utan vinstintresse och styrelsen består av representanter för PTK och Svenskt Näringsliv.

TRR