



**JobbSafari**  
Rapport N°003

---

2026

# Jobsökning i Sverige 2026

# Innehållsförteckning

|    |                                            |    |
|----|--------------------------------------------|----|
| 01 | Välkommen .....                            | 3  |
| 02 | Nyckelinsikter från årets rapport .....    | 5  |
| 03 | Om undersökningen .....                    | 6  |
| 04 | Sökbeteenden: Två sätt att söka jobb ..... | 10 |
| 05 | Det som stoppar ansökan .....              | 16 |
| 06 | AI i rekrytering .....                     | 24 |
| 07 | Från insikt till handling .....            | 31 |
| 08 | Fördjupning: Kandidaterna har ordet .....  | 34 |



# 01. Välkommen

## Hur är det att söka jobb 2026?

**Välkommen till årets upplaga av *Jobsökning i Sverige*.**

Rapporten är ett beslutsunderlag för er som rekryterar och arbetar med employer branding. För tredje året i rad har vi frågat personer i hela landet om vad de värdesätter när de överväger ett nytt jobb, vad som får dem att avstå från att söka och hur de upplever arbetsgivares rekryteringsprocesser.

Kandidaterna vill samma sak som ni: att hitta rätt match. Rapporten visar var hindren finns och hur ni kan sänka trösklarna, både i kandidatresan och i er kommunikation.



# ”Rätt insikter hjälper oss att nå rätt talanger.”

Det finns mycket att upptäcka i årets rapport. En av de mest intressanta insikterna är att två av tre som svarat på vår undersökning redan har ett jobb. Samtidigt är nio av tio öppna för nya jobbmöjligheter.

Det synliggör något viktigt för er som rekryterar och arbetar med employer branding. Dagens jobbsökare befinner sig i olika situationer. Vissa söker aktivt efter nästa jobb, medan andra är öppna för rätt möjlighet om den dyker upp. För att nå båda grupperna behöver vi förstå hur deras behov och förväntningar skiljer sig åt och skapa en rekrytering som fungerar för fler.

Undersökningen pekar också på hur lätt det är att tappa potentiella kandidater längs vägen. För den som redan har ett jobb men är öppen för nya möjligheter ser förutsättningarna annorlunda ut än för den som aktivt söker ett nytt. Det påverkar både förväntningarna på processen och hur mycket tid och energi man är beredd att lägga på den.

När vi frågade vad som hindrar jobbsökare återkom fem saker: långa rekryteringsprocesser, otydliga jobbannonser, utebliven återkoppling, avsaknad av löneinformation och krav på CV tidigt i processen.

Det positiva är att ni som arbetsgivare kan påverka alla fem. Det handlar inte i första hand om större budgetar, utan om tydlighet, bättre kommunikation och respekt för kandidaternas tid. Genom att se över hindren och skapa en jobbsökning som fungerar för människor med olika behov och förutsättningar kan ni också påverka vilka kandidater som väljer att söka och stanna kvar i processen.

Jag hoppas att *Jobbsökning i Sverige 2026* ger er nya insikter om hur människor söker jobb i dag. Men framför allt hoppas jag att rapporten hjälper er att omsätta insikterna i praktiken. För ju bättre vi förstår olika typer av jobbsökare, desto bättre kan vi skapa vägar som leder rätt talanger till rätt möjligheter.



Lisa Hasselström har 20 års erfarenhet av branschen, från research och kommunikation till affärsutveckling. Hon har lett företag genom förändring och drivs av att få teknik, data och människor att samverka.



# 02. Nyckel- insikter

## Årets rapport i korthet

Vad får kandidater att gå vidare med en ansökan och vad får dem att avstå? Årets undersökning visar var i jobbsökandet människor tvekar, hoppar av eller väljer bort en arbetsgivare.

Fyra insikter sticker ut: kandidaternas kluvna syn på AI, hinder i rekryteringsprocessen, hur utebliven återkoppling påverkar viljan att söka igen och skillnaderna mellan aktiva och öppna kandidater. Tillsammans visar de vilka delar av rekryteringen som arbetsgivare har störst anledning att se över.



→ **Kandidaterna använder AI men vill inte bli bedömda av den**

Nästan hälften av de tillfrågade använder AI kopplat till rekryteringsprocessen. Samtidigt är många negativt inställda till att arbetsgivare gör samma sak.

→ **De största hindren finns i arbetsgivarens process**

Att processen tar för lång tid, att annonsen är otydlig, att kandidaten inte får svar, att lönen inte framgår och krav på CV tidigt i processen är de fem vanligaste skälen till att inte söka ett jobb man är intresserad av.

→ **Tystnad minskar viljan att söka igen**

45 procent av alla tillfrågade söker sannolikt inte till samma arbetsgivare igen efter ett uteblivet svar. För 5 procent är dörren stängd för gott.

→ **Aktiva och öppna kandidater beter sig olika**

Fyra av tio söker inte aktivt men är öppna för jobbmöjligheter. De har sällan CV redo, hoppar av tre gånger så ofta vid CV-krav. 56 procent av dem söker sannolikt inte igen efter ett uteblivet svar, mot 33 procent av de aktivt sökande.

# 03.

# Om undersökningen

## En undersökning om hur människor söker jobb

*Jobsökning i Sverige* är JobbSafaris återkommande undersökning om hur människor söker jobb. Frågorna handlar om hur jobbsökare letar, vad som får dem att avstå, hur de ser på löneinformation i annonsen, hur AI används och hur de upplever bemötandet under rekryteringsprocessen.



# Så här har undersökningen genomförts

## Metod och urval

Svaren har samlats in via jobbsafari.se och sociala medier. De svarande kommer från 17 branscher i hela Sverige och bidrar med olika perspektiv på hur det är att söka jobb i dag.



Svarande totalt

1 581

Frågor

28

Fältperiod

Aug—Sep

Branscher

17

Alla län

21

# Vilka har svarat?

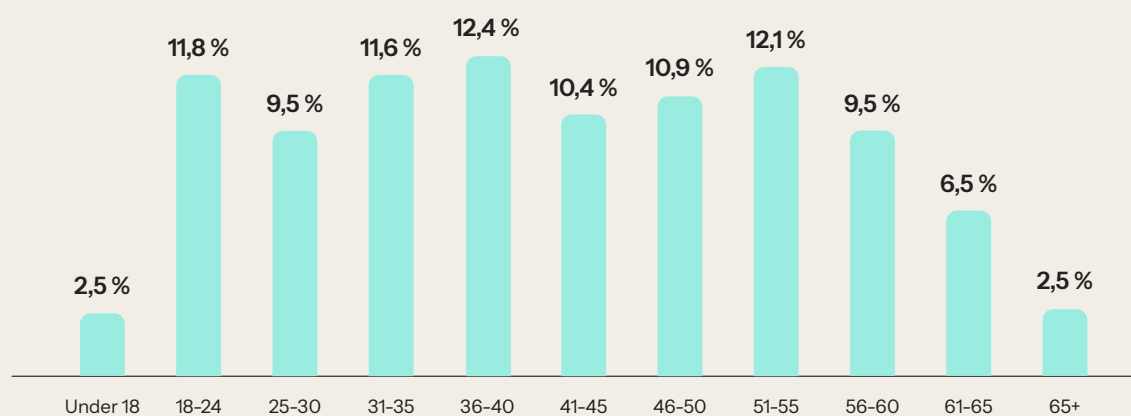
## Svar från olika åldrar och delar av landet

Svaren kommer från alla åldersgrupper, men rapporten redovisar resultat för personer i arbetsför ålder, 18–65 år.

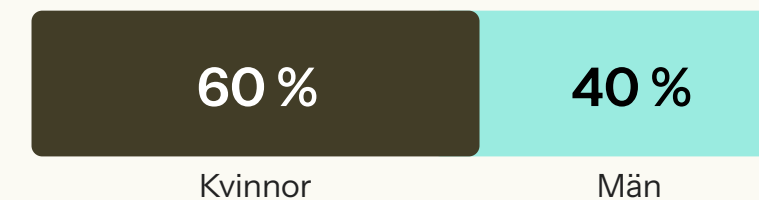
Fler kvinnor än män har svarat, 60 mot 40 procent. Fyra personer, 0,25 procent, identifierar sig som icke-binära. På grund av den låga andelen visas de inte i grafen över könsfördelningen, men deras svar ingår i alla resultat.

Svaren kommer från samtliga 21 län. Drygt hälften, 54,4 procent, kommer från storstadslänen.

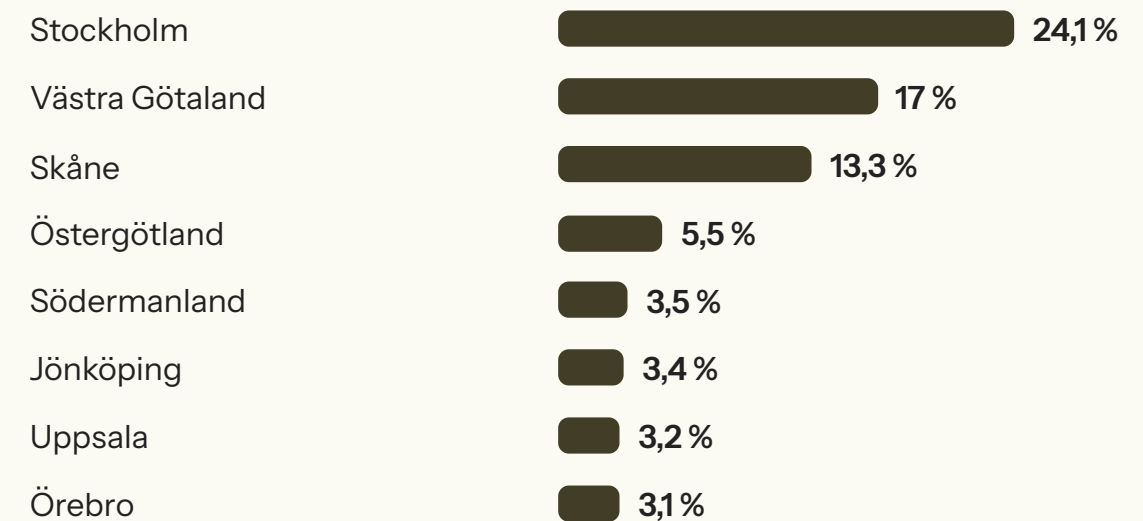
## Åldersfördelning



## Könsfördelning



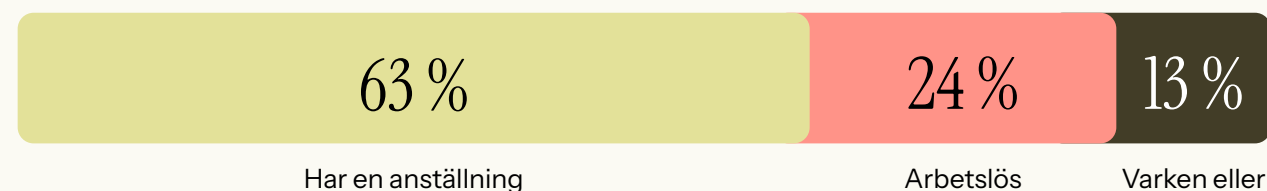
## 8 största länen utifrån svarande



# Två grupper med olika sökbeteenden

49 procent av de svarande söker aktivt efter jobb och 40 procent är öppna för nya möjligheter. Nästan nio av tio kan alltså tänka sig ett nytt jobb. Men grupperna har olika utgångslägen, och det märks i nästan allt från hur de söker till vad som får dem att avstå.

## Arbetssituation



## Sökstatus



# 04.

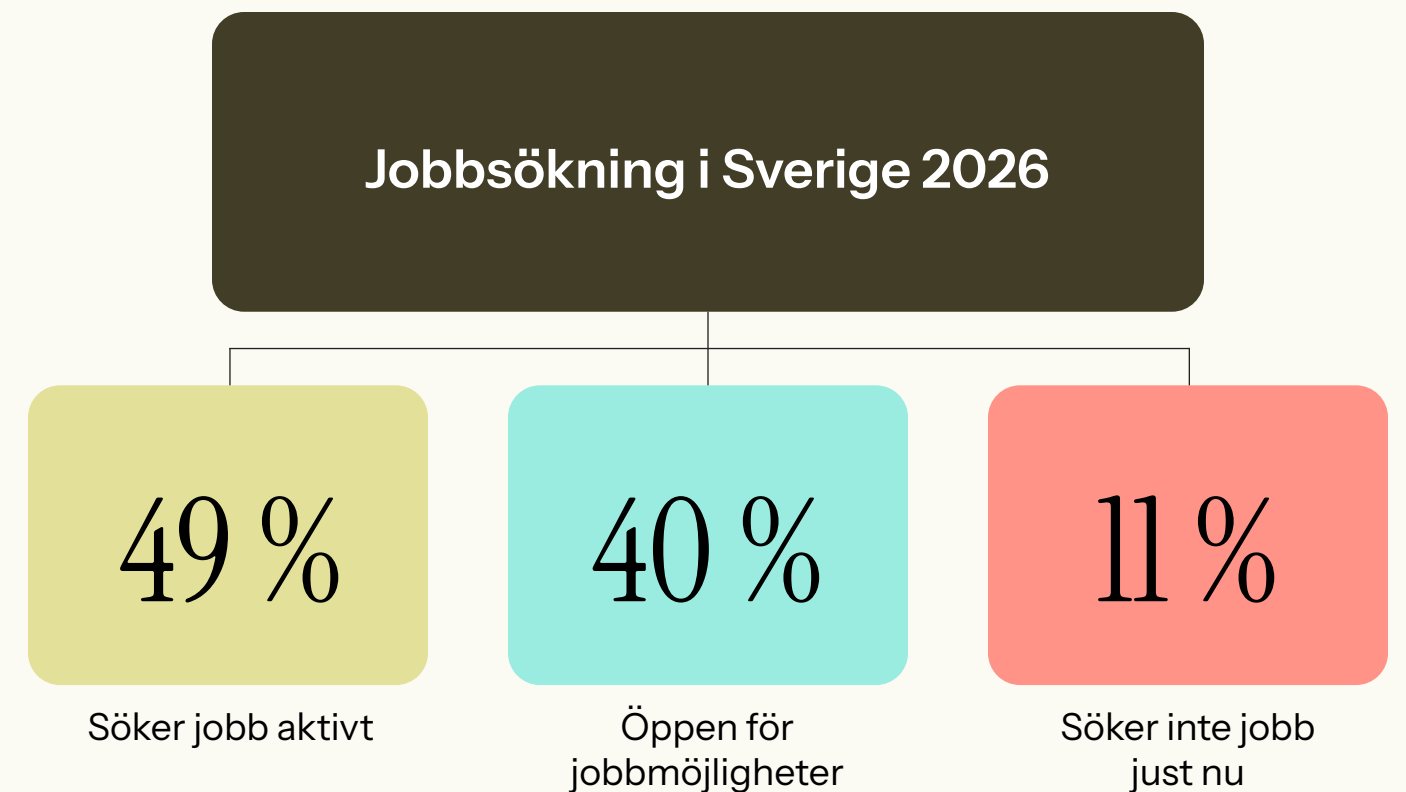
## Två sätt att söka jobb

### Öppna kandidater påverkas mer av hinder

Undersökningen visar att hinder i jobbsökandet påverkar grupperna olika. De som är öppna för rätt möjlighet avstår oftare när processen kräver mer tid eller ansträngning och är mindre benägna att ge arbetsgivaren en andra chans. I det här kapitlet tittar vi närmare på var skillnaderna mellan grupperna blir tydligast.



De öppna  
kandidaterna  
är nästan lika  
många som  
de aktiva



# ”Jobba med kandidaternas sökbeteende, inte mot.”

När vi delar upp de svarande i dem som aktivt söker jobb och dem som är öppna för att byta jobb ser vi tydliga skillnader. De återspeglas genom hela jobbsökandet, från hur grupperna söker och förbereder sig till vilka hinder som får dem att avstå.

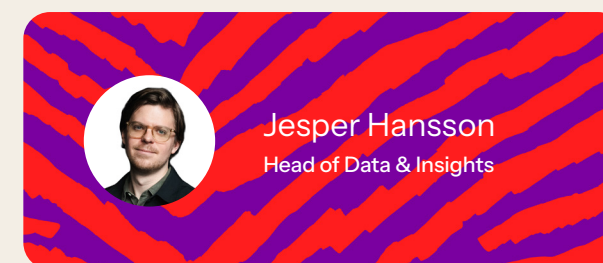
Den aktiva kandidaten har oftare ett uppdaterat CV, tar sig igenom krångliga formulär och slutför oftare sina ansökningar. Den öppna kandidaten söker snarare av nyfikenhet eller på impuls. Alla har inte ett CV redo i mobilen. Ansökan får därför vänta till senare men blir många gånger aldrig av.

Det handlar inte om brist på intresse, utan om brist på anledning. Den som redan har ett jobb har helt enkelt inte samma drivkraft att söka nytt. Varje extra steg i processen ökar risken att kandidaten hoppar av.

Samtidigt är de öppna kandidaterna nästan lika många som de aktiva i denna undersökning. De flesta har redan ett jobb och det är ofta bland dem som arbetsgivare behöver hitta rätt kompetens.

Min slutsats är att många rekryteringsprocesser fortfarande är utformade för den aktiva kandidaten. Det är förvånande, med tanke på hur mycket arbetsgivare satsar på employer branding för att nå just dem som inte aktivt söker jobb.

På JobbSafari är vår ståndpunkt därför enkel: jobba med kandidaternas sökbeteende, inte mot. Skapa en process som fungerar för både aktiva och öppna kandidater. Då ökar möjligheterna att matcha med rätt talanger.



Jesper Hansson har en bred bakgrund inom analys, marknadsundersökningar och affärsutveckling. Han arbetar i skärningspunkten mellan data och strategi och ser till att insikterna leder till bättre beslut.



# De öppna kandidaterna är mindre förberedda

## Öppenhet är inte samma sak som beredskap

Samma mönster återkommer i fyra olika frågor: de som är öppna för nytt påverkas mer av hinder och friktion än de som söker aktivt.

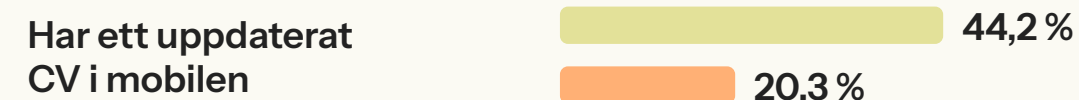
Ett uppdaterat CV i mobilen har 44 procent av de aktiva, men bara 20 procent av de öppna. När annonsen kräver CV direkt avstår 15 procent av de öppna, mot 4 procent av de aktiva.

En sparad ansökan fullföljs alltid eller nästan alltid av 62 procent av de aktiva, men av 35 procent av de öppna. Även AI-användningen skiljer sig: 59 procent mot 39 procent.

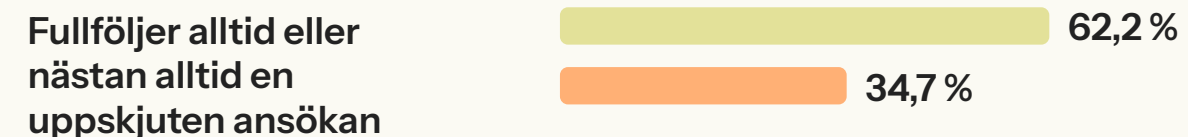
De öppna kandidaterna har alltså mindre rutin och färre verktyg. De tappar tidigare i processen, eftersom de inte behöver byta jobb.

■ Söker jobb aktivt ■ Öppen för jobbmöjligheter

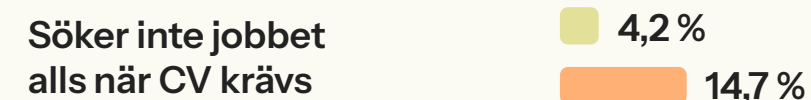
Har du ett uppdaterat CV tillgängligt på mobilen?



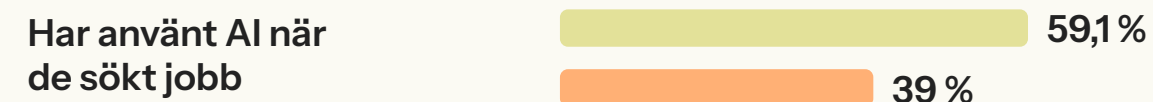
När du sparar en annons eller väntar med att söka, hur ofta skickar du i slutändan in din ansökan?



Vad gör du oftast om du ser en jobbannons på mobilen men arbetsgivaren kräver CV i ansökan?



Har du någonsin använt AI för att söka jobb?

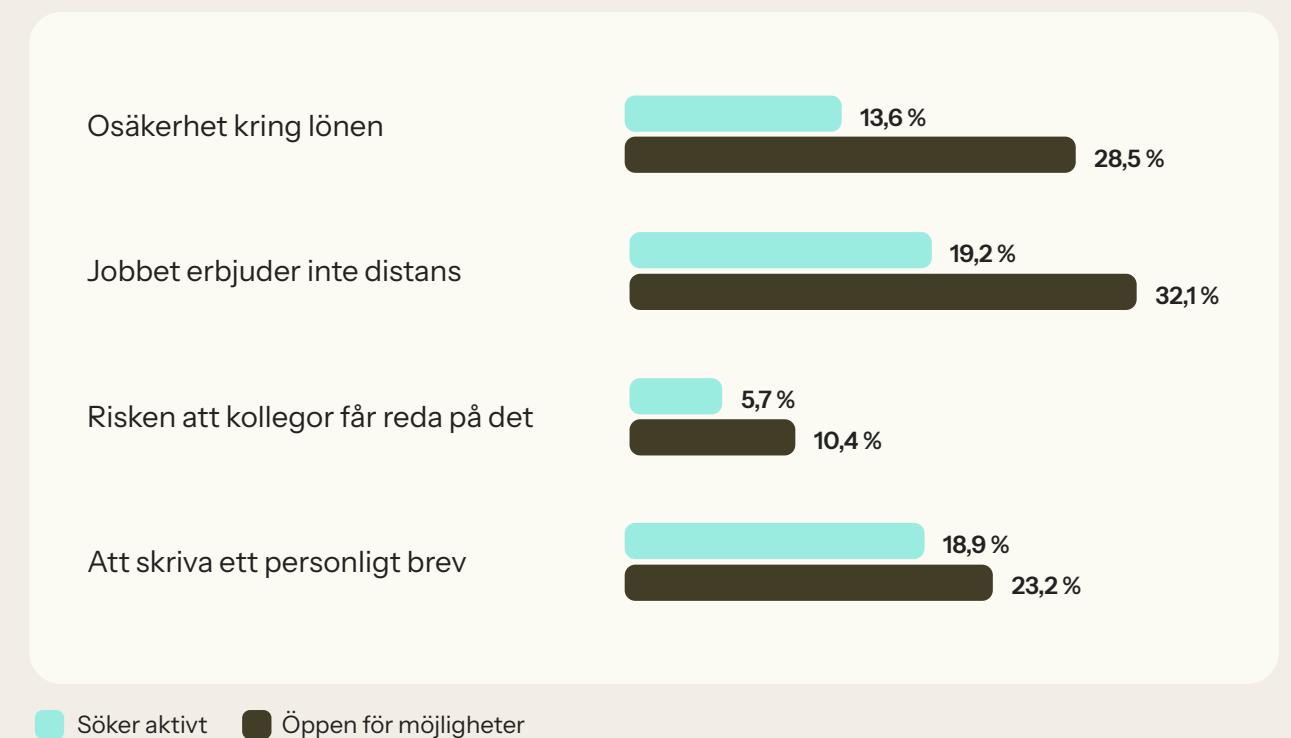


# De öppna kandidaterna avstår av fler skäl

För den som inte aktivt söker jobb kan trösklarna bli avgörande. Otydlig löneinformation, ingen möjlighet till distansarbete och krav på att skriva personligt brev får fler öppna kandidater än aktiva att avstå. Även risken att kollegor får veta att man söker väger tyngre för dem.



Vad är de största hindren som gör att du inte söker ett jobb du är intresserad av?



# De öppna kandidaterna ger färre andra chanser

## Den som inte måste byta jobb stryker arbetsgivaren från listan

Ett uteblivet svar får större konsekvenser bland de öppna kandidaterna. 56 procent uppger att de sannolikt inte skulle söka till samma arbetsgivare igen, jämfört med 33 procent av dem som söker aktivt. Det är en av de största skillnaderna mellan grupperna i undersökningen.

En trolig förklaring är att den som behöver ett jobb inte kan välja bort arbetsgivare på samma sätt. Den som redan har ett jobb kan det.

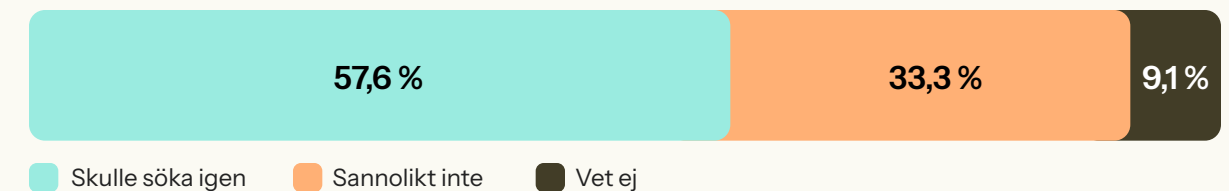
Därför syns konsekvenserna av ett uteblivet svar inte direkt. De märks först nästa gång ni rekryterar. Det är då kandidaterna som redan har ett jobb låter bli att söka, och det är just dem som är svårast att nå.

# 56 %

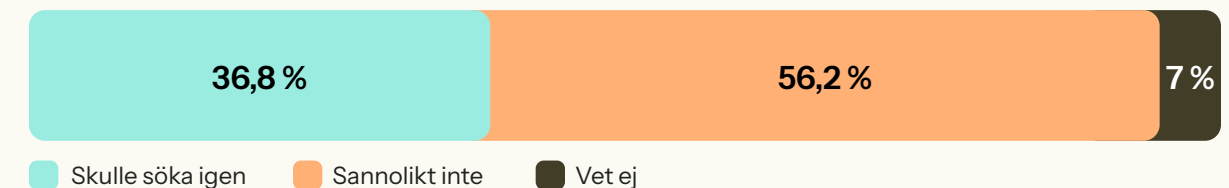
av de öppna kandidaterna söker sannolikt inte till samma arbetsgivare igen efter ett uteblivet svar. Bland de aktiva är det 33 %.

Hur sannolikt är det att du skulle söka till en arbetsgivare igen om du tidigare inte fått svar på din ansökan?

### Söker aktivt



### Öppen för möjligheter



# 05.

# Det som stoppar ansökan

## Från annons till ansökan: här tappar kandidaterna fart

När kandidaterna själva får berätta vad som hindrar dem från att söka jobb handlar det framför allt om sådant som arbetsgivaren kan påverka: långa rekryteringsprocesser, otydliga annonser, utebliven återkoppling, avsaknad av löneinformation och krav på CV tidigt i processen.

I det här kapitlet följer vi kandidatens väg från annons till ansökan, undersöker var intresset går förlorat och vad som är viktigast i olika skeden av karriären.



# ”Det enkla vinner nästan alltid.”

Många lägger tid på att finslipa sina jobbannonser med genomtänkta kravlistor, information om företagskulturen och citat från chefer eller medarbetare. Men allt det arbetet riskerar att vara bortkastat om annonsen inte gör det enkelt att ta nästa steg.

Kravet på CV är ofta den största boven i uteblivna ansökningar. Tänk dig själv att du får upp ett intressant jobb när du sitter på bussen på vägen hem och scrollar sociala medier. Du vill ansöka direkt, men annonsen kräver ett CV — något du varken har uppdaterat eller har tillgängligt på mobilen. Du sparar annonsen för att kanske öppna den senare, men mellan matlagning och andra sysslor glöms den bort.

För sanningen är att den som sparar en annons för att söka senare kommer sällan tillbaka. Bara 15 procent skickar in sin ansökan till slut. Allt jobb ni lägger ned på att väcka intresse kan försvinna lika snabbt när trösklarna blir för höga.

Och det är just i ansökningssteget vi hittar de fem största hindren som kandidaterna lyfter fram. Det handlar inte främst om personliga brev eller intervjuer, utan om långa rekryteringsprocesser, otydliga annonser, utebliven återkoppling, avsaknad av löneinformation och krav på CV tidigt i processen. Fem hinder som alla riskerar att få kandidaten att avstå från att söka.

I slutet av rekryteringstratten kan er rekryteringsprocess bli en läckande hink. Ni lyckas väcka kandidaternas intresse, men tappar dem längs vägen. Ni ser dem som söker, men inte hur många som försvinner.

Min erfarenhet är att det enkla nästan alltid vinner. En tydlig annons, en smidig ansökan och återkoppling som faktiskt kommer. För varje steg i rekryteringsprocessen ska fylla en funktion. Ge kandidaten den information som behövs för att ta nästa steg och vänta med resten. Ju enklare det är att söka, desto större chans att rätt talanger faktiskt gör det.



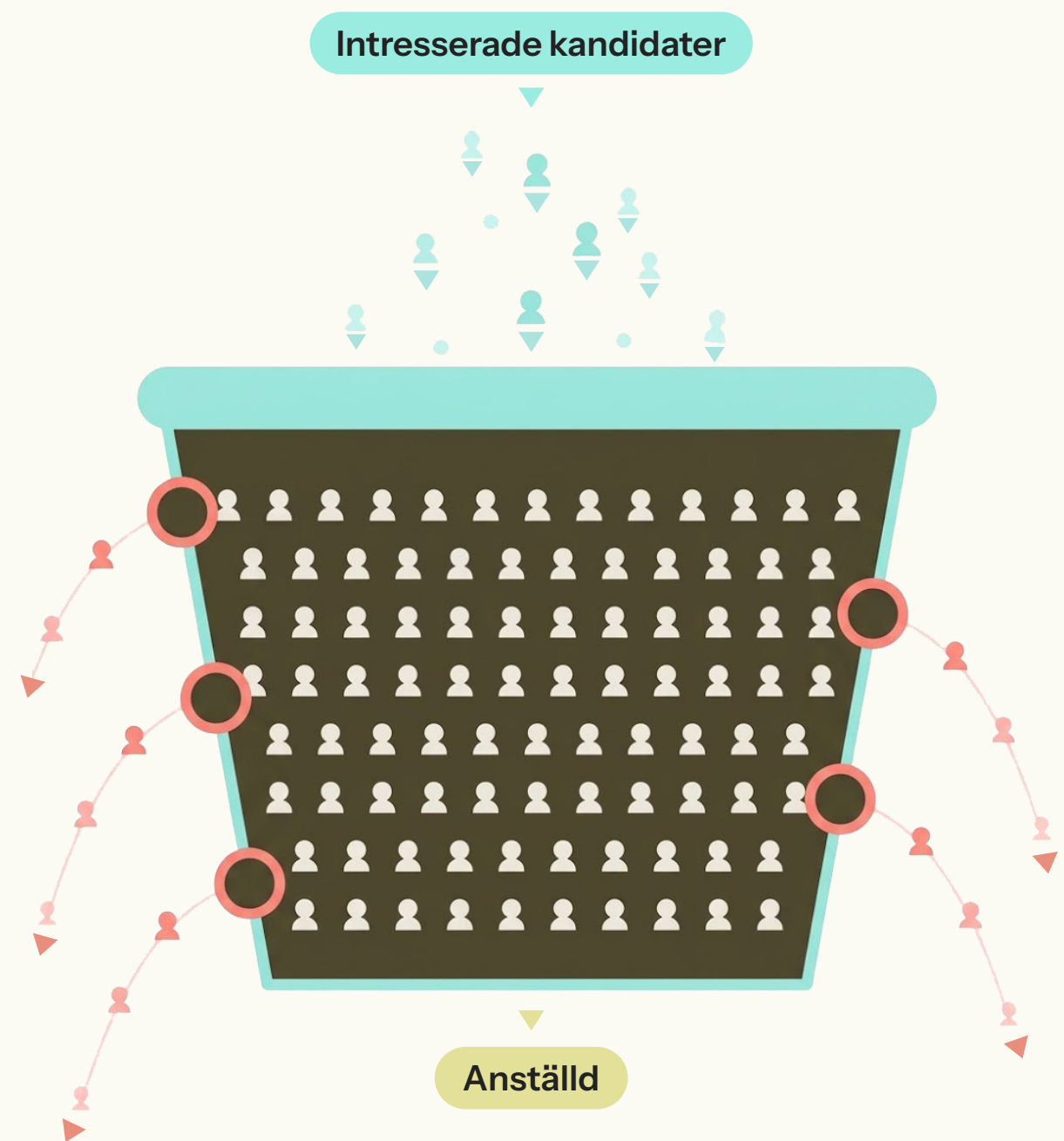
Ebba Ulfberg är expert på ungdomar och jobbsökande och leder JobbSafaris arbete i sociala medier. Hon vet vad som får rätt målgrupp att stanna eller scrolla vidare och är en självklar länk mellan kandidater och arbetsgivare.



# Var i processen försvinner kandidaterna?

Ju fler hinder, desto färre ansökningar. Här är de största hålen i rekryteringsprocessen som får kandidaterna att försvinna längs vägen.

- Processen drar ut på tiden
- Ingen återkoppling
- Annonsen är otydlig
- Lönen saknas i annonsen
- Krav på CV tidigt i processen.



# Arbetsgivaren påverkar de största hindren

## Hindren finns främst i processen, inte hos kandidaten

När kandidaterna identifierar de största hindren för att söka ett jobb de är intresserade av, hamnar arbetsgivarens egna beslut i topp: att processen tar för lång tid (25,4 %), att annonsen inte beskriver rollen tydligt (22 %), att kandidaten aldrig hör något (21,8 %) och att lönen inte framgår (20,4 %).

Först därefter kommer det kandidaten själv måste göra: skriva personligt brev (19,8 %), uppdatera CV (17,9 %), fylla i formulär (15,2 %) och gå på intervju (14 %).

Det är lätt att fokusera på hur enkelt det är att skicka in en ansökan. Men hindren uppstår före, under och efter den.

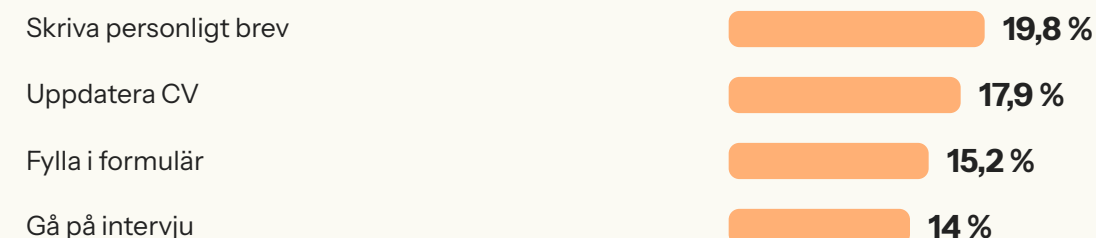
Flera av de största hindren för att söka jobb är direkt kopplade till arbetsgivarens process och kommunikation.

Vad är de största hindren som gör att du inte söker ett jobb du är intresserad av? (Välj max 3)

### Arbetsgivaren



### Kandidaten



# Lön i annonsen är ingen detalj. Det är en tröskel

## Kandidaterna har bestämt sig i lönefrågan

Sju av tio, 69,1 procent, säger att löneinformation i annonsen gör det enklare att söka. Knappt en av tio, 8,9 procent, säger att det gör det svårare. 15,3 procent påverkas inte och 6,7 procent vet inte.

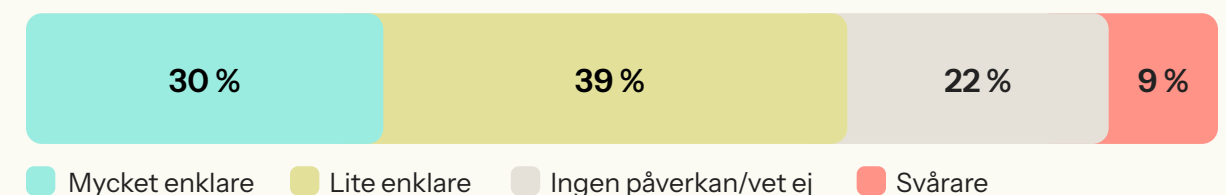
Förhållandet är nästan åtta mot ett. Det är ovanligt tydligt för en fråga som ofta beskrivs som en avvägning. Att så få är osäkra gör bilden ännu tydligare.

Löneinformationen är också ett av de fem vanligaste hindren. Var femte svarande nämner att lönen "framgår inte" som ett skäl att inte söka ett jobb de är intresserade av. Att gå igenom en lång rekryteringsprocess för att först i slutskedet upptäcka att lönen är fel är en risk som inte alla kandidater är beredda att ta.

# 69 %

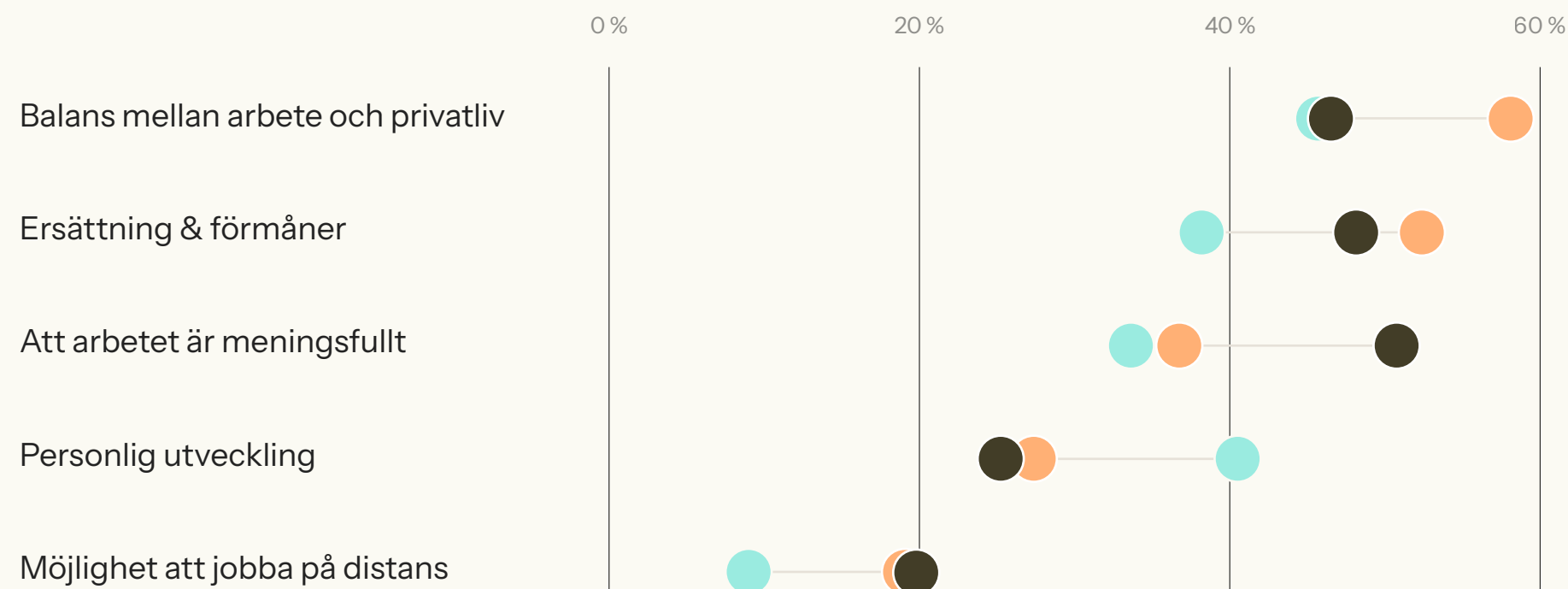
säger att löneinformation i annonsen gör det enklare att söka jobbet.

## Hur påverkar information om lön i platsannonsen ditt beslut att söka ett jobb?



# Preferenserna skiftar över karriären

Vilka av dessa är de viktigaste faktorerna när du överväger att söka ett jobb? (Välj max 3)



Under 30 år    31-45 år    46-60 år

**Läs så här:** Ju längre isär punkterna ligger, desto mer skiljer sig åldersgrupperna åt i vad de söker i sitt yrkesliv.

## Från utveckling till mening

Vad som får någon att överväga ett jobb förändras beroende på var i karriären hen befinner sig. Olika faktorer hamnar i fokus i olika åldersgrupper.

Under 30 år är utveckling särskilt viktigt. 40,3 procent lyfter personlig utveckling som en viktig faktor. Även möjligheten att klättra i karriären är viktig för gruppen, med 23,2 procent.

Mellan 31 och 45 år står balans och villkor i centrum. Balans mellan arbete och privatliv är den vanligaste faktorn, med 57,4 procent, följt av ersättning och förmåner på 52,1 procent.

Mellan 46 och 60 år väger meningsfullhet tungt. Hälften, 50,2 procent, lyfter ett meningsfullt arbete som viktigt när de överväger ett nytt jobb.



# CV-kravet i mobilen skjuter upp fler än fyra av fem ansökningar

## Uppskjuten ansökan blir sällan inskickad

Av dem som sparar en annons eller väntar med att söka är det bara 15,2 procent som alltid skickar in en ansökan till slut. Ytterligare 31,5 procent gör det nästan alltid. Den största gruppen, 33,9 procent, gör det bara ibland, medan 16 procent nästan aldrig eller aldrig kommer till skott.

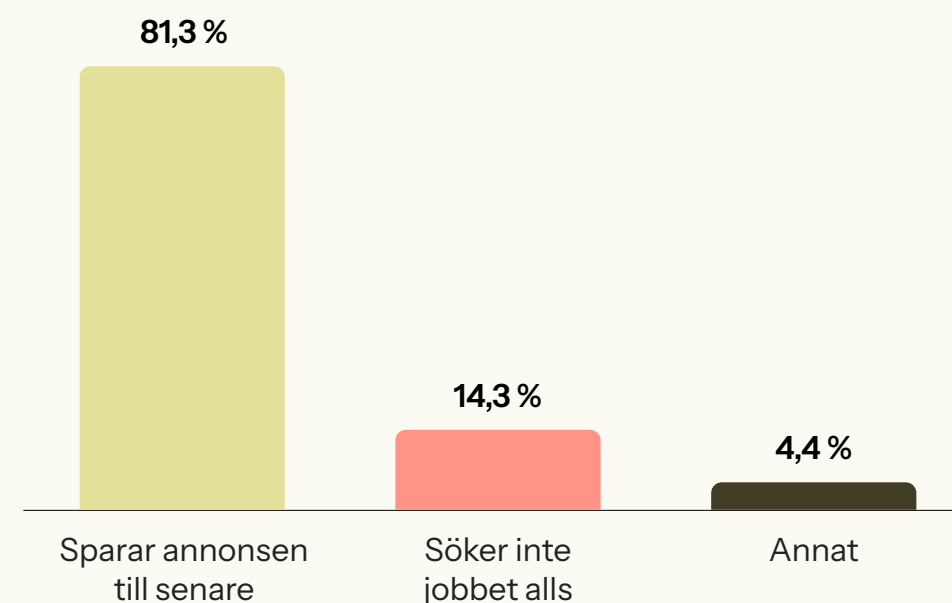
Siffrorna pekar på något viktigt: intresse leder inte automatiskt till en ansökan. När kandidaten väl har bestämt sig för att vänta ökar risken att ansökan aldrig blir av.

Det gör vägen från intresse till handling viktig. Ju fler steg kandidaten behöver ta, desto fler möjligheter finns att skjuta upp ansökan. Och den som tänker "jag gör det senare" kanske aldrig kommer tillbaka.

För den som mäter rekrytering finns här också en blind fläck. Ni ser ansökningarna som kommer in, men inte alla kandidater som övervägde att söka och sedan föll bort. Resultaten ger en bild av hur stort det glappet kan vara.

Slutsatsen är enkel: gör det lätt att agera när intresset finns. Förenkla det som kan förenklas och vänta med det som inte behövs direkt. Ju kortare vägen är från intresse till ansökan, desto mindre risk att en potentiell kandidat försvinner på vägen.

Vad gör du oftast om du ser en jobbannons på mobilen men arbetsgivaren kräver CV i ansökan?



# Hälften skulle inte söka igen efter ett uteblivet svar

Hur sannolikt är det att du skulle söka till en arbetsgivare igen om du tidigare inte fått svar på din ansökan?

45 %

söker sannolikt inte till samma arbetsgivare igen efter att ha blivit utan svar på sin ansökan.

5 %

Skulle aldrig söka dit igen.



## Tystnad kostar nästa rekrytering

45 procent säger att de sannolikt inte skulle söka till samma arbetsgivare igen efter att ha blivit utan svar på en ansökan. För ytterligare 5 procent är dörren stängd för gott.

Siffran är i stort sett oförändrad sedan förra mätningen. Det tyder på att utebliven återkoppling kan påverka arbetsgivarens möjligheter att rekrytera över tid.

Det som gör tystnaden dyr är att kostnaden kommer senare. En rekrytering kan vara lyckad på pappret: rollen blir tillsatt och processen avslutad. Men bland dem som inte fick jobbet finns kandidater som kanske hade varit helt rätt för nästa roll. Om de lämnas utan svar riskerar arbetsgivaren att samtidigt minska sin framtida kandidatbas.

Effekten blir dessutom svår att upptäcka. När färre relevanta kandidater söker nästa gång syns inte vilka som valde bort arbetsgivaren på grund av en tidigare upplevelse. Ett uteblivet svar i dag kan därför bli ett rekryteringsproblem först långt senare.



# 06.

# AI i rekrytering

## Samma teknik, olika förväntningar

Nästan hälften av kandidaterna använder AI när de söker jobb, främst för att formulera sig. Nästan lika många får en sämre bild av arbetsgivare som gör detsamma. I det här kapitlet tittar vi på hur kandidaterna använder tekniken, var motståndet finns och vad det egentligen handlar om.



# ”Låt AI ge mer tid för människor.”

Som produktansvarig är en viktig del av mitt jobb att få olika system att fungera tillsammans. Årets undersökning belyser just en sådan utmaning.

Var femte kandidat har använt AI för att skriva sitt personliga brev. Samtidigt är nära hälften negativt inställda till att arbetsgivare använder AI i rekrytering. Det skapar en intressant paradox.

Ändå uppger färre än var tionde att de faktiskt mött AI i en arbetsgivares rekryteringssystem. Skepsisen verkar alltså inte främst bygga på egna erfarenheter. Kan osäkerheten snarare handla om att vi inte vet hur tekniken används och vilken roll den spelar?

Därför är frågan mindre teknisk än den först verkar. Den handlar framför allt om transparens: att vara tydlig med hur AI används och vilken roll människan har i processen.

Jag hoppas att AI kan ge mer tid åt det mänskliga mötet, inte ersätta det. Låt tekniken förenkla det repetitiva och skapa mer utrymme för det som kräver mänsklig förståelse.



Robin Ström  
Performance & Product Lead

Robin Ström arbetar med produktutveckling och tillväxt, och har sin bakgrund inom digital marknadsföring. Hans fokus är hur AI kan göra mötet mellan kandidat och arbetsgivare bättre, utan att människan försvinner på vägen.



# Kandidaterna använder AI men ogillar när arbetsgivaren gör det

Har du någonsin använt AI för att söka jobb? Om du får vetskap om att en arbetsgivare använt AI-verktyg kopplat till din ansökan, hur påverkar det din åsikt om arbetsgivaren?

47,1 %

har använt AI för att skriva CV, personligt brev, söka information eller träna inför en intervju.

46,9 %

av dem som använder AI får en sämre bild av en arbetsgivare som använder AI i rekryteringen. Bara 7 % får en bättre bild.

Den åldersgrupp som använder AI mest är också den mest kritiska till att arbetsgivaren använder AI. Bland dem under 30 har 60 procent använt AI, och 52 procent får en sämre bild av arbetsgivare som gör det. Bland 46–60-åringar är andelarna 41 procent och 46 procent.



# Vanan gör inte kandidaten mer tolerant

Det vore rimligt att tro att den som själv använder AI också har förståelse för att arbetsgivaren gör det. Men åldersmönstret visar något annat.

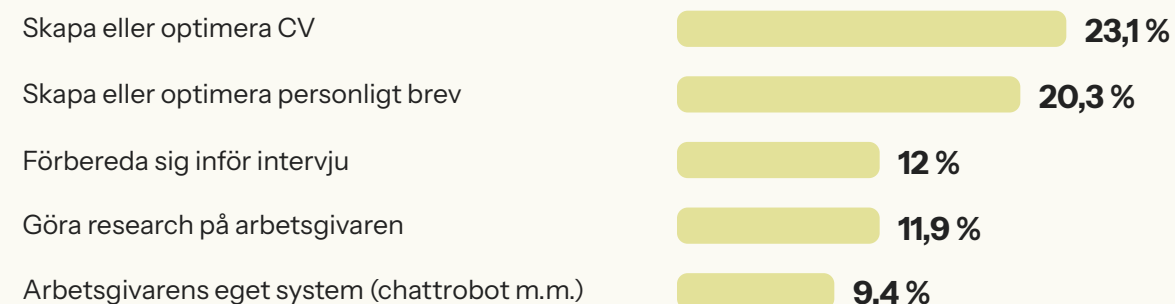
De under 30 använder AI mest när de söker jobb: sex av tio har gjort det. Samtidigt är det de som är mest kritiska. 52 procent får en sämre bild av arbetsgivare som använder AI. Bland 46–60-åringar är andelarna 41 och 46 procent.

Att vara van vid tekniken gör alltså inte kandidaten mer förlåtande. Kanske tvärtom. Den som själv använder AI vet ofta ganska väl vad verktyget klarar av, och vad det inte klarar av.



# Kandidaterna använder AI främst för att formulera sig

## Hur kandidaten använder AI



Urval av svarsalternativ. Flera svar var möjliga.

# 47,1 %

har använt AI i sitt jobbsökande på minst ett sätt.

## AI används som skrivverktyg, inte söksystem

Störst är användningen när kandidaten ska uttrycka sig. 23,1 procent har använt AI för att skapa eller optimera sitt CV och 20,3 procent för det personliga brevet. Därefter följer intervjuförberedelse med 12 procent och research på arbetsgivaren med 11,9 procent.

Bara 9,4 procent har mött AI i arbetsgivarens eget system, till exempel en chattrobot i ansökan. Hälften av de svarande, 50,6 procent, har inte använt AI alls i sitt jobbsökande. Drygt 2 procent vill inte uppge om de använt AI eller inte.

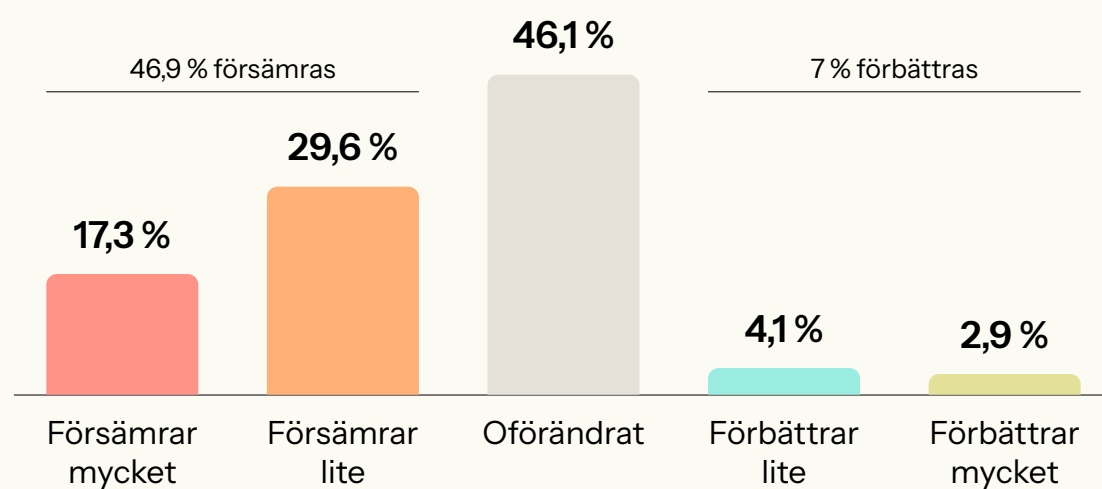
Jämfört med förra mätningen ligger den totala användningen i stort sett stilla, men den har flyttat sig mellan kategorierna. Färre använder AI för det personliga brevet, medan intervjuförberedelse har tillkommit som användningsområde.

När var femte kandidat låter AI formulera det personliga brevet säger brevet mindre om personen än det gjorde tidigare.



# Nästan hälften får en sämre bild av arbetsgivare som använder AI

Om du får vetskap om att en arbetsgivare använt AI-verktyg kopplat till din ansökan, hur påverkar det din åsikt om arbetsgivaren?



# 46,9 %

Nästan sju gånger fler får en sämre bild än en bättre. Samtidigt är 46,1 % oberörda.

## Knappt hälften är oberörda, men motståndet är starkare

AI i rekryteringen väcker blandade känslor. Totalt 46,9 procent uppger att deras bild av arbetsgivaren försämras när AI används, medan bara 7 procent får en bättre bild.

Den största enskilda gruppen är däremot de vars uppfattning inte förändras. Hela 46,1 procent har en oförändrad bild av arbetsgivaren.

Här finns en stor möjlighet. För många är det fortfarande oklart hur AI påverkar rekryteringen och vilken nytta tekniken kan göra. Arbetsgivare som är öppna med hur AI används och visar hur tekniken förbättrar processen för både arbetsgivare och kandidater har möjlighet att påverka inställningen.

Potentialen ligger alltså inte bara i tekniken, utan i hur arbetsgivarna använder den och förmedlar värdet till kandidaterna.

# Det handlar inte om tekniken. Det handlar om att bli sedd

## Vilka faktorer påverkar mest att din åsikt förändras till det sämre?

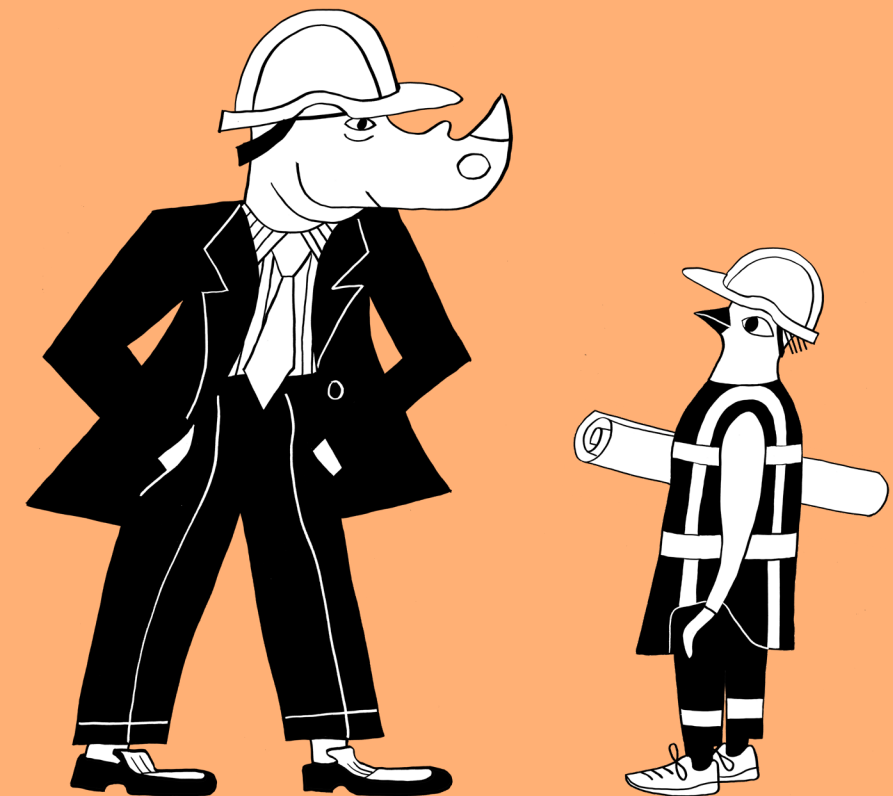


## Rekrytering är en mänsklig process

Det vanligaste skälet till att bilden av arbetsgivaren försämras är att AI upplevs minska det mänskliga i rekryteringen. 44,9 procent svarar att det känns opersonligt och att de saknar mänsklig kontakt. 34,2 procent upplever att arbetsgivaren tar genvägar och 33,9 procent vill bli bedömda av en människa.

Först därefter kommer oron för att AI ska missbedöma kompetensen, 31,6 procent, och att urvalet ska bli mindre rättvist, 18,4 procent.

Rangordningen säger något viktigt. En bra rekryteringsprocess handlar inte bara om att göra en korrekt bedömning. Kandidaten vill också bli sedd och bemött som människa. När AI uppfattas som en motpol till det mänskliga riskerar tekniken därför att väcka negativa föreställningar redan innan kandidaten vet hur den faktiskt används.



# 07.

# Från insikt till handling

## Fyra beslut för rätt match

Rapporten visar var kandidaterna tappar intresset. Här har vi samlat det i fyra beslut, ett för varje steg på vägen: annonsen, ansökan, mötet med AI och beskedet. Alla fyra gör det lättare för rätt kandidat att säga ja, och störst skillnad gör de för den som redan har ett jobb och inte behöver byta.



# Fyra beslut som stärker möjligheten till rätt match



## Gör annonsen tydlig

Skriv ut lönen, ett spann räcker. Beskriv rollen konkret, och lyft det rollen faktiskt erbjuder.

## Ge besked, och ge det snabbt

Sätt en maxtid från ansökan till besked. Även ett automatiskt avslag bryter tystnaden.

## Gör första steget enkelt

Låt kandidaten visa intresse först och be om CV senare.

## Visa var människan finns

Dra nytta av AI-effektiviseringen, men berätta vad AI används till och var en människa läser.

SUMMERING

# Så kommer ni igång

Gemensamt för alla fyra är att de minskar hindren för den som inte måste byta jobb, samtidigt som de skapar en bättre process för alla kandidater.



## **Gör annonsen tydlig**

Skriv ut lönen. Ett spann räcker och effekten är störst bland dem som redan har ett jobb. Beskriv rollen konkret och tänk på att olika kandidater söker olika saker. Ålder är en av flera faktorer som påverkar vad som värderas. I undersökningen ser vi till exempel att balans, utveckling och meningsfullhet väger olika tungt i olika åldersgrupper.

## **Ge besked, och ge det snabbt**

Tystnad kostar er nästa rekrytering. Bestäm en maxtid från ansökan till besked, och svara alla, även när svaret är nej. Ett automatiskt avslag räcker längre än de flesta tror. Frågan i undersökningen gäller om kandidaten fick något svar alls, inte hur bra svaret var. Det är kanske den billigaste åtgärden i hela rapporten.

## **Gör första steget enkelt**

Den som skjuter upp en ansökan kommer sällan tillbaka. Låt intresset anmälas direkt i mobilen, och be om CV när dialogen är igång. Fundera också på om det personliga brevet behövs. När var femte skriver det med AI säger det mindre om personen än förut.

## **Visa var människan finns**

AI kan få rekryteringen att kännas opersonlig. Genom att vara tydlig med vad AI används till och var en människa tar vid blir processen lättare att förstå. Det ger kandidaten bättre insyn i hur ansökan hanteras, vem som gör bedömningen och vad som händer härnäst.

# 08.

# Kandidaterna har ordet

## Fördjupning

Här har vi samlat frågor som inte ryms i rapportens huvudspår men som säger mycket om hur det är att söka jobb i dag: synen på öppna löner, upplevd diskriminering och vad kandidaterna själva vill säga till arbetsgivare.



# ”Ge oss en chans.”

Det vanligaste temat när 885 personer fick säga vad de vill till svenska arbetsgivare handlade inte om lön. Det handlade om att få in en fot.

## Vanligaste budskapen

|                                     |                                |
|-------------------------------------|--------------------------------|
| Ge oss en chans – erfarenhetsfällan | <div><div></div></div> 94 svar |
| Svara på ansökningar                | <div><div></div></div> 47 svar |
| AI och automatisk sortering         | <div><div></div></div> 39 svar |
| Se människan bakom CV:t             | <div><div></div></div> 39 svar |
| Ålder som hinder                    | <div><div></div></div> 35 svar |

”Folk kan inte fylla på CV om man inte får chansen att jobba.”

”Svara på ansökningar. Låt bli alla meningslösa tester som inte säger något.”

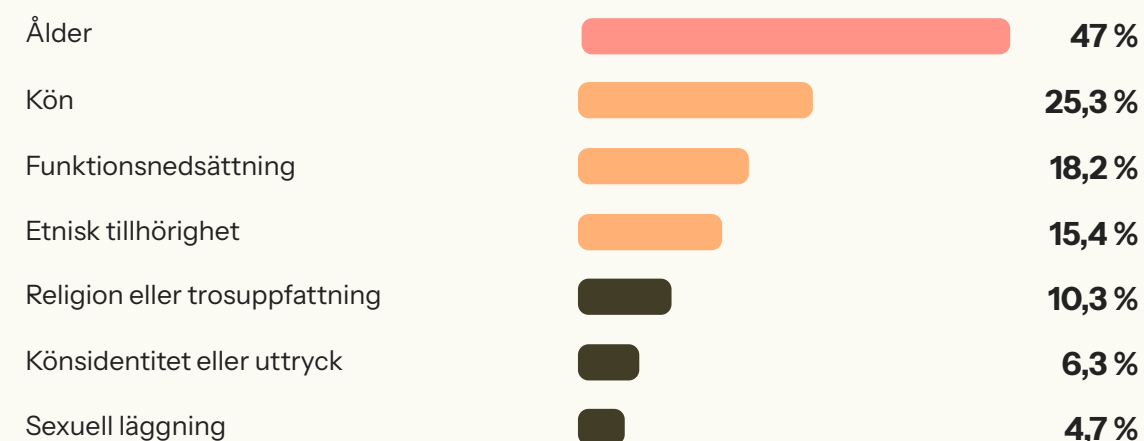
”Alla använder AI-verktyg, arbetssökande och arbetsgivare. Det blir svårt att sticka ut.”



# Var femte har upplevt diskri- minering i en rekrytering det senaste året

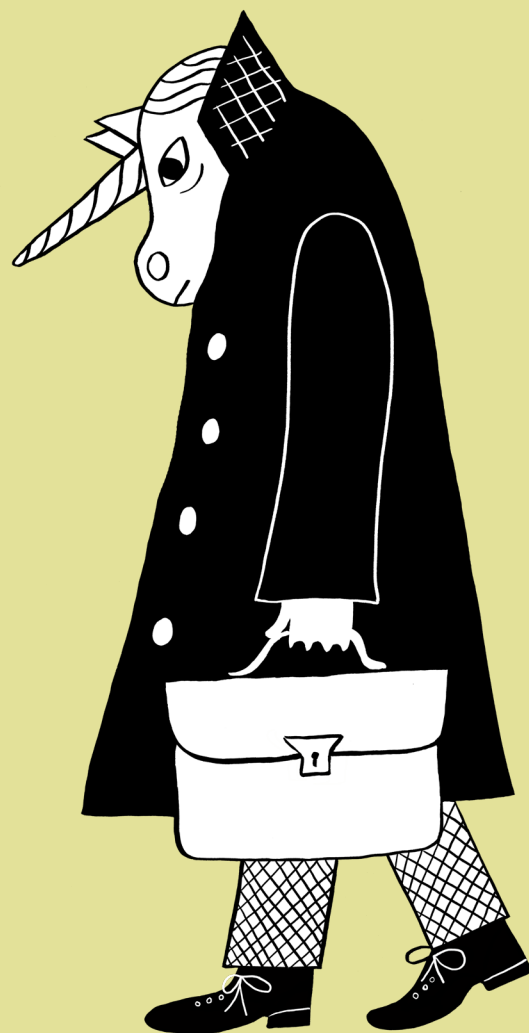
## 20 %

svarar ja. Bland 56–60-åringar  
är andelen 32 %.



*Grunder bland dem som svarat ja (flerval). Självrapporterad upplevelse, inte prövade ärenden.  
Frågan formulerades om 2026 och är inte jämförbar med 2025.*





# Dörren känns stängd i båda ändar av arbetslivet

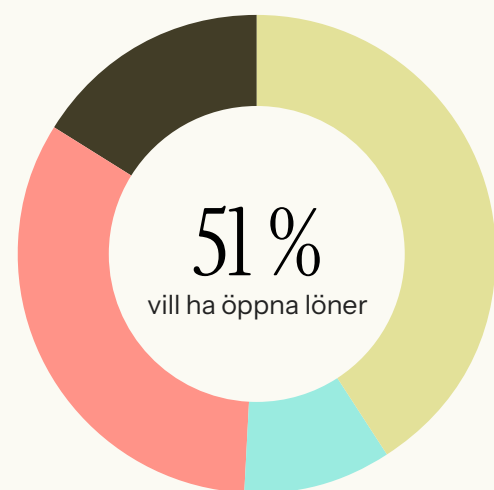
När personer fick säga fritt vad de vill till arbetsgivare handlade det vanligaste temat om att få en chans. Många nämner erfarenhetsfällan: för att få jobb krävs erfarenhet och för att få erfarenhet krävs ett jobb. Ålder som hinder nämns 35 gånger, utan att någon fråga bett om det.

Samma mönster syns i frågan om diskriminering. 20 procent uppger att de har upplevt diskriminering i en rekrytering det senaste året. Ålder är den vanligaste grunden, 47 procent av dem som svarat ja. Bland 56–60-åringar har 32 procent upplevt diskriminering.

Tillsammans ger svaren en bild av en arbetsmarknad där både den som saknar erfarenhet och den som har mycket av den upplever att dörren är svår att öppna. Övriga vanliga teman, som att få svar och att bli sedd bakom CV:t, återkommer genom hela rapporten.



# Drygt hälften vill ha öppna löner på jobbet



|                        |      |
|------------------------|------|
| Ja, jag delar min egen | 41 % |
| Ja, men inte min egen  | 10 % |
| Nej                    | 33 % |
| Vet ej                 | 16 % |

## Nyckelinsikt

De flesta som vill se större löne-  
transparens är själva villiga att gå  
först genom att dela sin egen lön.

### De som vill ha öppna löner delar gärna sin egen

Drygt hälften, 51 procent, vill att alla löner ska vara känd information på arbetsplatsen. Det intressanta är sammansättningen: 41 procent vill ha öppna löner och delar gärna sin egen, medan bara 10 procent vill ha öppenhet utan att dela sin egen.

Fyra av fem som vill ha lönetransparens är alltså beredda att gå först. Det talar emot en vanlig invändning, att öppenhet främst efterfrågas av dem som vill se andras löner utan att visa sin egen.

33 procent vill inte ha öppna löner och 16 procent vet inte. Andelen osäkra har minskat sedan förra mätningen, och fler har nu en tydlig ståndpunkt.



# ”Bygg förtroende redan nu.”

Införandet av lönetransparensdirektivet är pausat. Men i årets undersökning är det tydligt att kandidaternas förväntningar på transparens redan är höga.

69 procent säger att lön i platsannonsen gör det enklare att söka. Drygt hälften vill ha öppna löner på arbetsplatsen, och fyra av fem av dem är beredda att dela sin egen. Det handlar alltså inte bara om att få veta vad andra tjänar, utan om att själv veta var man står.

Det som intresserar mig är vad som händer när lönen inte framgår. Här finns också ett rättviseperspektiv. Den som känner branschen, har ett nätverk eller är van att förhandla har ofta något att utgå ifrån. Den som är ny på arbetsmarknaden, byter bana eller försöker ta sig in har färre hållpunkter.

Det blir extra intressant mot bakgrund av en annan del av undersökningen. När kandidaterna själva fick säga vad de vill till arbetsgivare var det vanligaste temat att få en chans. Att vara tydlig med lönen löser förstås inte den utmaningen. Men det ger fler samma information från början.

Vissa arbetsgivare har redan valt att gå före, trots pausen. Där finns en möjlighet. Den som är öppen med lönen redan i dag visar att kandidaternas behov är viktiga. Den som väntar tills lagen kräver det följer bara reglerna.

På JobbSafari är vår ståndpunkt enkel: lönen hör hemma i annonsen och öppenhet hör hemma på arbetsplatsen. Lagen kommer förr eller senare. Förtroendet går att börja bygga redan nu.



Anita Rae  
Director, Labor Markets

Anita Rae har lång erfarenhet av kommunikation, varumärke och affärsutveckling. Hon är en återkommande röst i medierna och gör arbetsmarknadens förändringar begripliga för både arbetsgivare och jobbsökare.





Har ni frågor om rapporten, undersökningen eller hur JobbSafari kan hjälpa er att nå, attrahera och rekrytera rätt kandidater?

## JobbSafari

[info@jobbsafari.se](mailto:info@jobbsafari.se)

08 515 10 774

[jobbsafari.se](http://jobbsafari.se)



# JobbSafari

Rätt match. Rätt möjligheter.