

 TechSverige

Nyckeltals
Institutet



Techbranschen
som
arbetsgivare
2025
- styrkor
och
utmaningar



Techbranschen som arbetsgivare 2025 – styrkor och utmaningar

Nyckeltalsinstitutets årliga kartläggning visar att techbranschen har byggt attraktiva och hälsosamma arbetsvillkor, vilket skapar en stabil grund för framtidens kompetensförsörjning. Trots en osäker och snabbföränderlig omvärld som påverkar branschens förutsättningar för tillväxt och satsning står techbranschen fortsatt stark som arbetsgivare. Under 2024 togs ytterligare kliv till att bli en av de mest attraktiva branscherna i svenskt arbetsliv.

Det som utmärker sig och lyfter branschens attraktivitet är trygga anställningsvillkor, friska medarbetare och generellt höga lönelägen. En av de främsta styrkorna är att techbranschen kontinuerligt ökar antalet dagar som investeras i kompetensutveckling för medarbetarna. Techbranschen investerar närmare 50 procent mer tid på att stärka och utveckla sina medarbetares kompetens än andra branscher.

För att fortsätta att stärka attraktiviteten finns det dock en viss förbättringspotential inom jämställdhet, framför allt när det gäller att skapa mer jämställda befattningsstrukturer som i förlängningen kan innebära ett minskat medianlönegap.

Kartläggningen bygger på HR-data från närmare 40 av TechSveriges medlemsföretag, en databas som motsvarar drygt en femtedel av alla medarbetare bland medlemsföretagen, cirka 21 000 personer. De medverkande företagen representerar både stora och små företag inom olika delbranscher.¹ Omfattningen av underlaget är därför representativt för techbranschen som helhet.

Jämförelser mot andra branscher och svenskt arbetsliv bygger på Nyckeltalsinstitutets databas som består av närmare 800 000 medarbetares arbetsvillkor fördelat på 400 arbetsgivare. Databasen motsvarar närmare 40 procent av alla arbetsgivare med minst 50 medarbetare i svenskt arbetsliv.

¹ Kartläggningen omfattar techbranschen på totalnivå och inom 3 av 4 delbranscher: Programvara och IT-tjänster, Telekommunikation och infrastruktur, samt Återförsäljning och service.





Hur har techbranschen utvecklats som attraktiv arbetsgivare?

Techbranschen har länge visat en stark attraktivitet som arbetsgivare och gjorde ytterligare framsteg från 2023 till 2024. Under den senaste femårsperioden har techbranschen varit mer attraktiv än svenskt arbetsliv generellt. Det är endast energibranschen som visar högre resultat i Attraktiv Arbetsgivarindex®.

Attraktiv Arbetsgivarindex®

Nyckeltalsinstitutets Attraktiv Arbetsgivarindex mäter hur attraktiv en arbetsgivare är utifrån ett medarbetarperspektiv. Indexet baseras på nyckeltal kopplade till trygga anställningsvillkor, kompetensutveckling, personalomsättning och hälsa. Genom att följa utvecklingen över tid synliggörs hur väl techbranschen lyckas behålla och utveckla sina medarbetare – samt hur branschen står sig jämfört med arbetsmarknaden generellt.

Spindeldiagrammet nedan visar resultatet för techbranschen 2024 jämfört med 2023, tillsammans med medianvärdet i svenskt arbetsliv. Ju längre ut linjen är i diagrammet, desto mer attraktiva nivåer inom respektive nyckeltal.

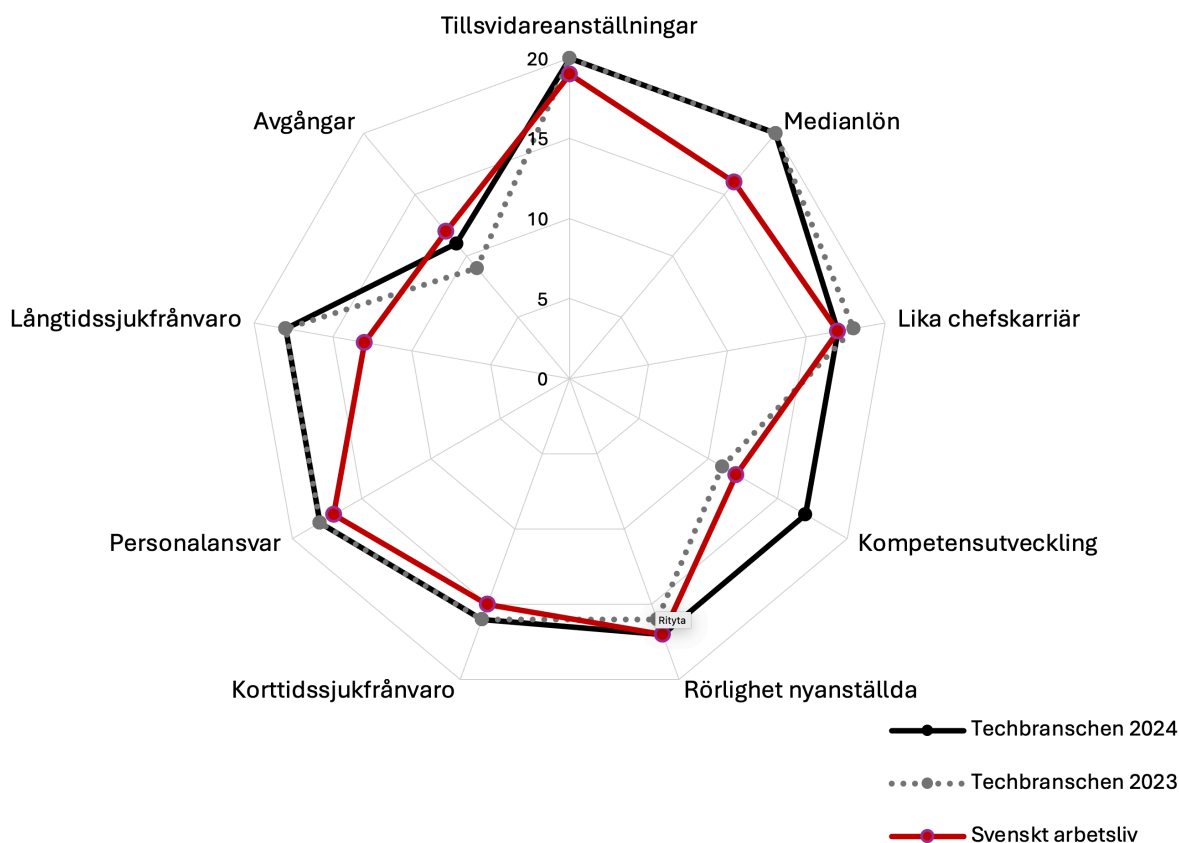
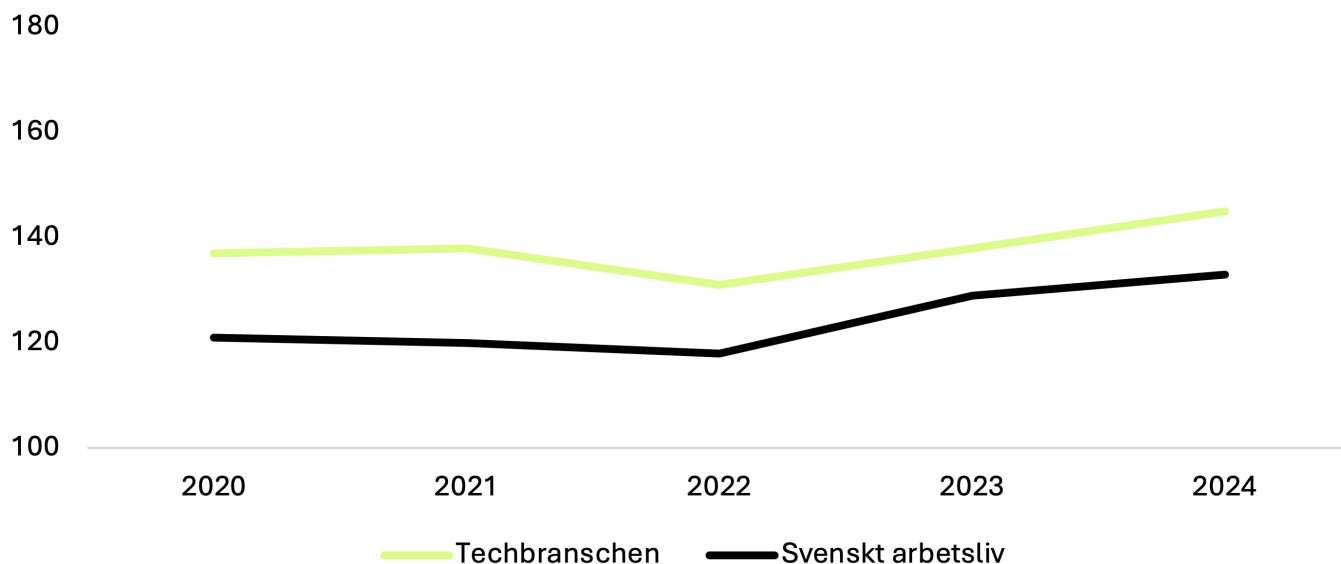


Diagram: Techbranschens utveckling i attraktivitet

Diagrammet nedan visar utvecklingen av attraktivitet inom techbranschen och i svenskt arbetsliv generellt. Värdena bygger på det indexerade resultat från *Attraktiv Arbetsgivarindex*® som är ett sammanvägt mått på hur attraktiva arbetsvillkor techföretagen erbjuder.



Den positiva utvecklingen det senaste året beror på förbättringar inom flera områden som sammantaget har stärkt techbranschens attraktivitet som arbetsgivare. Resultaten visar minskad sjukfrånvaro, ökad chefstäthet, mer kompetensutveckling samt minskade avgångar både totalt och bland nyanställda. Tillsammans indikerar utvecklingen inom dessa områden en mer hållbar arbetsmiljö och ökad förmåga att behålla och utveckla kompetens.

I de följande avsnitten redovisas och analyseras några av de mest centrala områdena som påverkar techbranschens utveckling vad gäller attraktivitet som arbetsgivare.



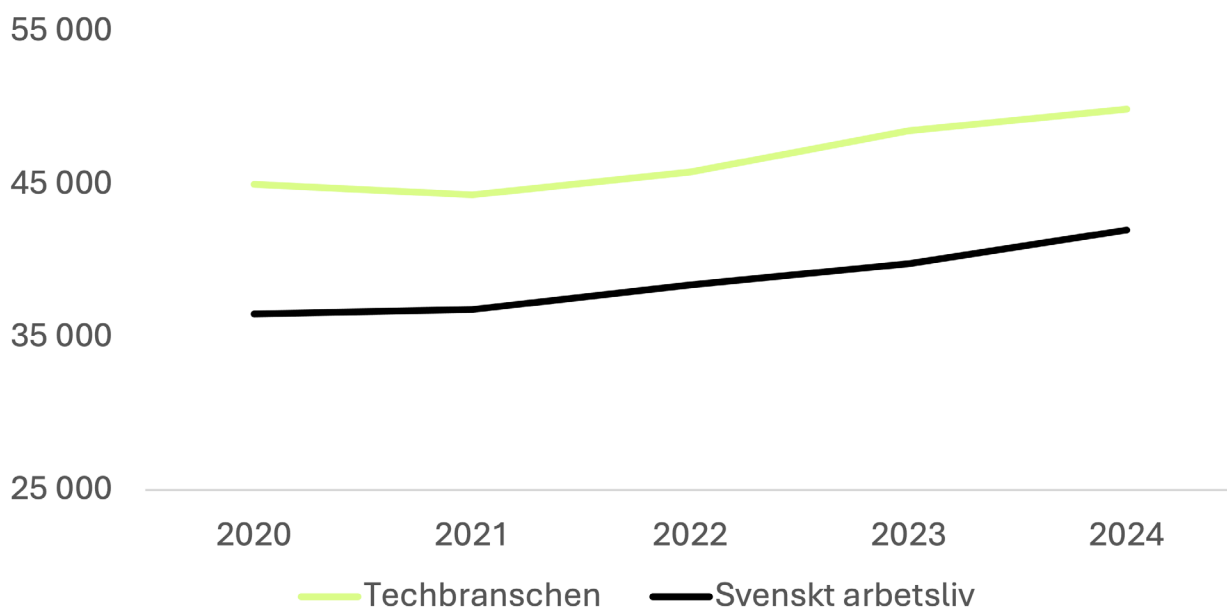
Fortsatt trygga och attraktiva anställningar

Techföretagen erbjuder trygga och hälsosamma anställningsformer, över 98 procent av medarbetarna har en tillsvidareanställning. Anställningsformer varierar mellan branscher, där vissa branscher har en högre andel visstids- och timanställningar. I svenskt arbetsliv generellt är medianvärdet 96 procent. En tillsvidareanställning ger ökad trygghet och stabilitet, vilket Nyckeltalsinstitutet ser har en tydlig koppling till bättre hälsa bland medarbetarna.

Generella lönelägen

Techbranschen kännetecknas generellt av höga medianlöner i jämförelse med många andra branscher. Medianlönen i branschen ligger omkring 50 000 kronor per månad. Det finns en viss spridning mellan techföretagen, där medianlönen varierar från cirka 38 000 till över 65 000 kronor per månad.

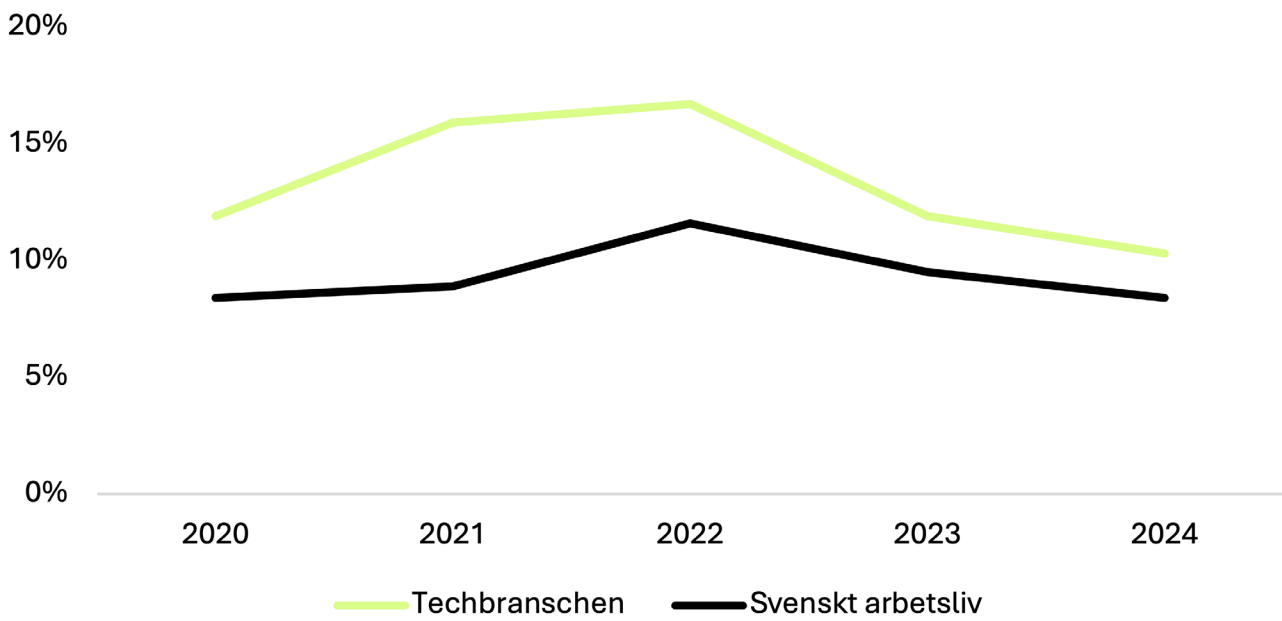
Diagram: Utveckling medianlön



Techbranschen har en konsekvent högre medianlön än svenskt arbetsliv generellt. Kombinationen av marknadsförhållanden och en hög efterfrågan på specialistkompetens driver ofta upp lönenivåerna. I en kompetensintensiv bransch blir lön ett verktyg att vara konkurrenskraftig och attraktiv som arbetsgivare.

Medianlön ger en övergripande bild av lönenivån och befattningsstrukturen inom en organisation. Variationen av medianlön mellan techföretag kan förklaras av sammansättningen av befattningarna. Organisationer med en större andel specialist- eller chefsbefattningar har generellt högre medianlöner.

Diagram: Utveckling andel avgångar



Kompetensförsörjning

Tillgång på kompetens är helt avgörande för techbranschens tillväxt och konkurrenskraft. Efterfrågan på techkompetens är fortsatt stark över tid, trots ett mer osäkert ekonomiskt läge. Enligt TechSveriges kompetensbehovsrapport motsvarar det förväntade behovet fram till 2028 ett årligt tillskott på omkring 18 000 personer totalt inom techbranschen och inom andra delar av näringslivet och offentlig.²

För att möta framtidens kompetensbehov krävs såväl nyrekrytering som ett strategiskt arbete med att behålla och utveckla befintliga medarbetare. I följande avsnitt redovisas flera faktorer som påverkar techbranschens förutsättningar att skapa en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning, som avgångar, intern rörlighet och investering i kompetensutveckling.

Avgångstalen fortsätter att minska

Avgångstalen inom techbranschen har minskat sedan 2022, men medarbetare slutar fortfarande i högre omfattning jämfört med andra branscher. Under 2024 lämnade drygt 10 procent av medarbetarna sin arbetsgivare bland techföretagen, i svenskt arbetsliv generellt var nivån strax över 8 procent. Den senaste femårsutvecklingen visar att techbranschen har haft högre avgångsnivå generellt, men gapet har succesivt minskat över tid.

2 **Kompetensbehoven inom tech:** <https://techsverige.se/app/uploads/2024/02/TECHSVERIGE-RAPPORT-KOMPETENSBEHOVEN-INOM-TECH-ONLINE-VERSION.pdf>

Avgångstalen varierar stort mellan företagen i branschen. Ungefär var femte företag har avgångstal över 20 procent, medan en tredjedel har under 7 procent.

Under 2024 minskade sysselsättningen inom branschen med 2 procent och antalet varsel ökade. Detta återspeglas även i Nyckeltalsinstitutets analys av techbranschens personalomsättning, där både avgångar och rekryteringar vägs in. Under 2024 uppgick avgångarna till drygt 10 procent, medan endast 7 procent rekryterades. Detta innebär att fler slutade än som rekryterades, vilket kan tyda på en neddragning av antal anställda i branschen eller en omstrukturering. Denna utveckling speglar både den minskade sysselsättningen och antalet varsel i branschen.

Utvecklingen kan också vara en förklaring till att avgångstalen under 2024 inte minskade i större utsträckning trots branschens positiva förbättringar inom områden som chefstäthet, sjukfrånvaro och kompetensutveckling.

Samtidigt visar *Techtemperaturen* att det fanns ett stort antal lediga vakanser under det fjärde kvartalet 2024, över 11 000. Dessutom ökade antalet vakanser under första kvartalet 2025 till 13 000. Detta, i kombination med minskad sysselsättning, tyder på att efterfrågan på viss kompetens är fortsatt hög och hårt konkurrensutsatt. Det kan även vara en förklaring till att andelen rekryteringar är lägre än andelen avgångar – att det är en utmaning att tillsätta alla vakanta tjänster på grund av hög konkurrens av techrelaterad kompetens, både inom techbranschen och från andra branscher.

Den senaste *Techtemperaturen* visar att trenden har vänt under den första halvan av 2025. Antalet varsel har minskat och återgått till normalnivåer, även om sysselsättningen fortfarande minskar med 2 procent.

Avgångar nyanställda

Techbranschen har gjort en tydlig förbättring när det gäller att behålla nyanställda medarbetare, det vill säga personer som anställdes under 2023 och fortfarande är kvar vid slutet av 2024. Andelen nyanställda som lämnade sin arbetsgivare sjönk från 20 procent under 2023 till knappt 12 procent under 2024. Tidigare har techbranschen haft en betydligt högre nivå än svenskt arbetsliv i stort, men nu behåller techföretagen sina nyanställda i lika hög grad.

Den minskade rörligheten bland de nyanställda kan tyda på mer träffsäkra rekryteringar och bättre introduktionsprocesser. Samtidigt kan utvecklingen också spegla en ökad försiktighet bland de som nyrekryteras i en mer osäker omvärld, där trygghet och stabilitet blivit viktigare faktorer och benägenheten att byta arbetsgivare tidigt har minskat.

En högre kvarstannandegrad innebär inte bara ökad kontinuitet i verksamheten, utan också ett starkt resursutnyttjande och långsiktiga personalvinster som ibland kan vara svåra att mäta, men har stor betydelse. När nyanställda lämnar tidigt innebär det en direkt förlust av investeringen i rekrytering och introduktion. Den positiva förändringen innebär att techbranschens arbetsgivare i större utsträckning tagit vara på den personalekonomiska potentialen i att bibehålla nyanställda.

Interna möjligheter

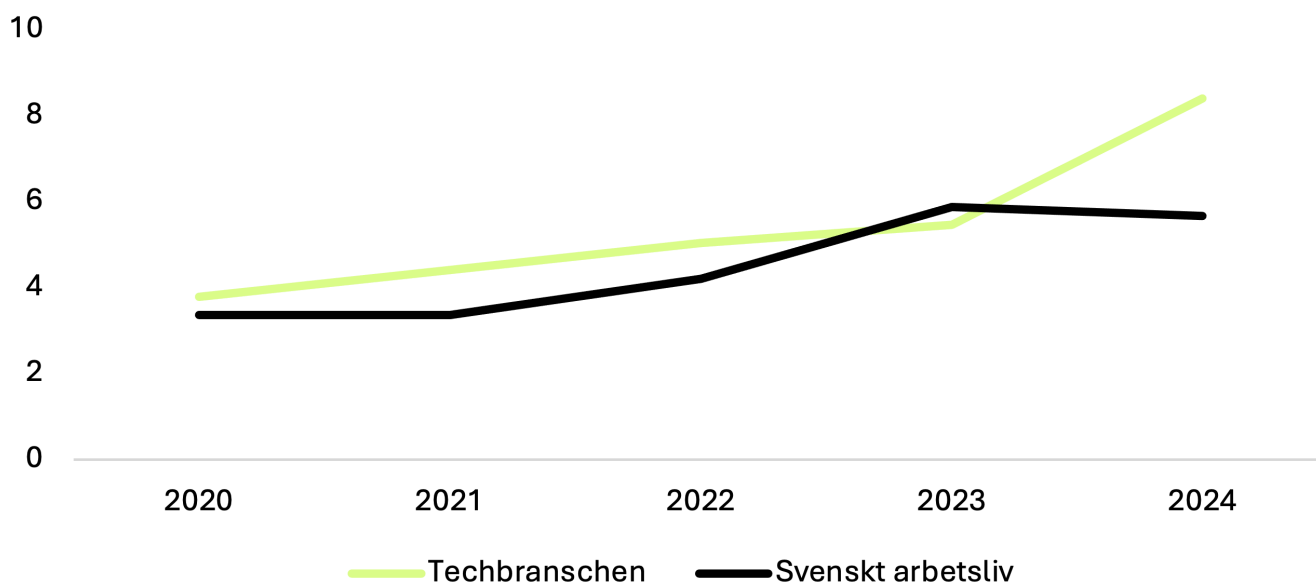
2024 var ungefär 1 av 5 rekryteringar i techbranschen interna, vilket är en förbättring då motsvarande nivå 2023 var 1 av 6 rekryteringar. Den ökade graden av internrekryteringar tyder på att techföretagen satsar mer på sina medarbetare genom att utveckla kompetensen internt. Detta stärker både medarbetarnas långsiktiga utveckling och den interna attraktiviteten. Omfattningen av internrekryteringar i techbranschen motsvarar nivån i svenskt arbetsliv.



Hur mycket kompetensutvecklar techföretagen sina medarbetare?

Techbranschen fortsätter att öka tiden som investeras i medarbetarnas kompetensutveckling³. Under 2024 investerade techföretagen närmare 9 dagar i genomsnitt per medarbetare, vilket är en ökning med över 2 dagar i genomsnitt sedan 2023.

Diagram: Utveckling genomsnittligt antal dagar i kompetensutveckling per medarbetare



Som ovan diagram visar har techbranschen succesivt ökat den tid som investeras i kompetensutveckling till en utmärkande nivå 2024, betydligt högre än svenskt arbetsliv generellt. Medan den genomsnittliga arbetsgivaren i svenskt arbetsliv satsar knappt 6 dagar per medarbetare och år, investerar techbranschen närmare 50 procent mer tid på att stärka och utveckla sina medarbetares kompetens än andra branscher. Den höga ambitionsnivån indikerar att techföretagen värderar långsiktigt lärande och att kontinuerlig kompetensutveckling är en central del av en hållbar kompetensförsörjning. Särskilt i tider av konstant förändring och utveckling av kompetenskrav.

³ Nyckeltalsinstitutets definition av kompetensutveckling är bred och omfattar alla kompetenshöjande insatser på arbetstid som syftar till att höja medarbetarens och/eller organisationens kompetens.

Frisk och jämställd hälsa

Techbranschen fortsätter att utmärka sig med goda hälsotal och friska medarbetare. Förutsättningar som stora möjligheter till distansarbete och rimlig storlek på arbetsgrupperna är viktiga faktorer som bidrar till branschens lågt rapporterade sjukfrånvaro.

Hög chefstäthet

Chefstätheten bland techföretagen är hög, i genomsnitt ansvarar cheferna för knappt 9 medarbetare, en nivå likt företag inom den privata tjänstesektorn generellt. Techföretagens goda nivåer medför bra grundförutsättningar för en sund arbetsmiljö och för chefer att klara av sitt uppdrag. Chefstäthet samvarierar starkt med sjukfrånvaro, ju fler anställda per chef desto högre sjukfrånvaro. Chefstätheten bland techföretagen kan vara en delförklaring till branschens goda hälsotal.

Korttidssjukfrånvaro

Merparten av techföretagen har en korttidssjukfrånvaro som indikerar låg risk för arbetsrelaterad ohälsa. Statistiken visar inga avgörande skillnader mellan kvinnor och män, vilket tyder på att korttidssjukfrånvaro inte är en jämställdhetsfråga i techbranschen.

Under 2024 minskade korttidssjukfrånvaron ytterligare, till i genomsnitt drygt 3 dagar per medarbetare jämfört med närmare 4 dagar under 2023. Utvecklingen följer trenden i svenskt arbetsliv generellt, men techbranschen ligger fortsatt på en lägre nivå. År 2024 hade branschen i genomsnitt ungefär en färre korttidssjukdag per medarbetare än svenskt arbetsliv genrellt.

Långtidssjukfrånvaro

Techbranschen utmärker sig med en låg långtidssjukfrånvaro, 1,3 procent under 2024. Under den senaste femårsperioden har långtidssjukfrånvaron i branschen varit låg och varierat mellan 1 och 1,3 procent. Denna konsekvent låga nivå tyder på att techbranschen generellt har sunda och hållbara arbetsmiljöer som inte påverkar långtidssjukfrånvaron på samma negativa sätt som i många andra branscher. Techbranschens nivå är rimlig och ligger inom ramen för vad arbetsgivare bör kunna förvänta sig och inte kan förebygga.

Långtidssjukfrånvaro - inte en jämställdhetsfråga

I många andra branscher är långtidssjukfrånvaron en tydlig jämställdhetsfråga, det gäller inte i techbranschen. Det finns en skillnad som beror på att män fortsatt har en mycket låg långtidssjukfrånvaro, strax under 1 procent. Medan kvinnor har en något högre nivå, men fortfarande rimlig. Det mest anmärkningsvärda är att män sticker ut positivt med sin extremt friska nivå på långtidssjukfrånvaron.





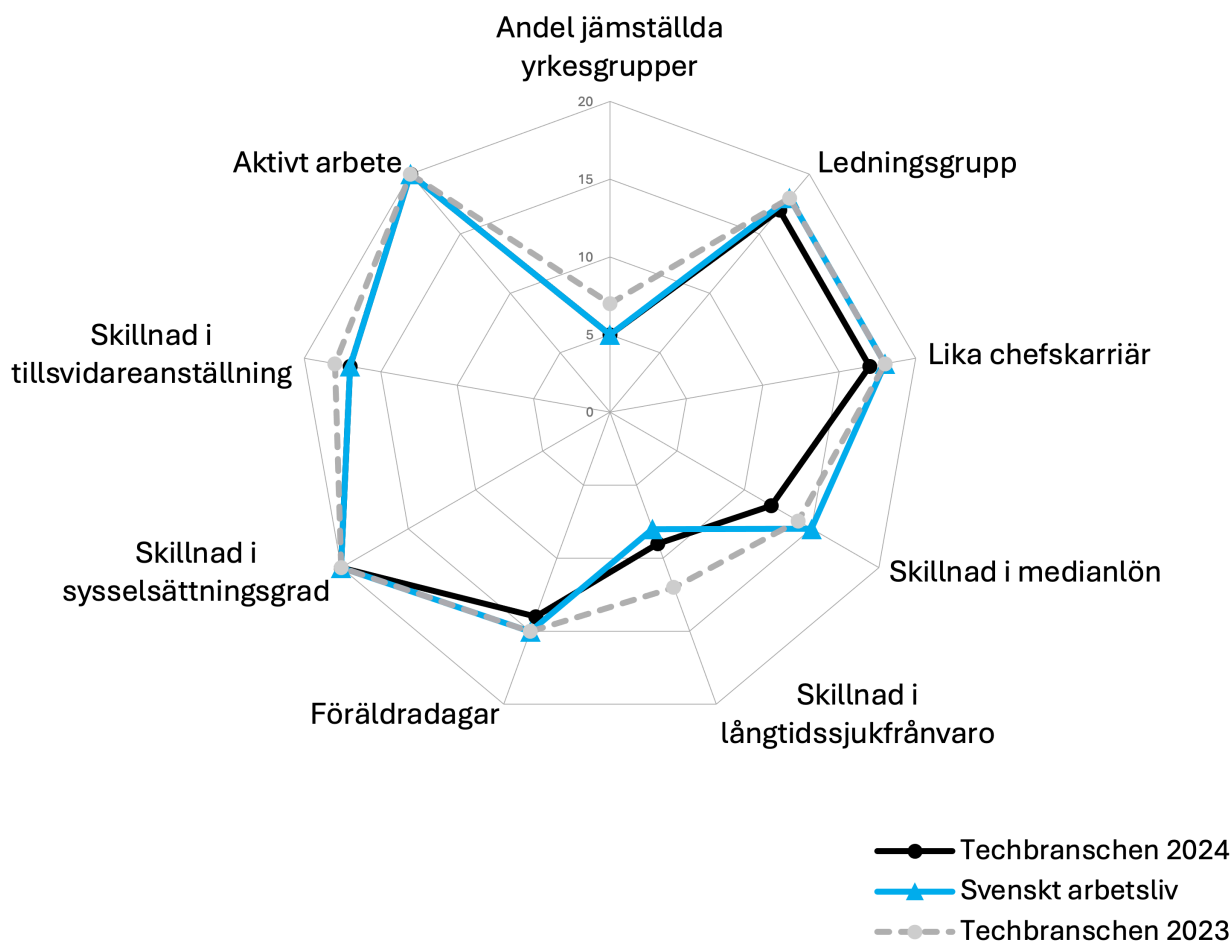
Jämställdhet inom techföretagen

Den senaste årets utveckling visar en negativ trend där techbranschen backar när det gäller den övergripande jämställdheten. Samtidigt ser vi att inom techbranschen har allt fler företag jämställda ledningsgrupper. Nyckeltalsinstitutet kartlägger branschens jämställdhet genom att mäta skillnader mellan kvinnor och män i arbetsvillkor, utvecklingsmöjligheter och arbetsmiljö.

Jämställdhetsindex JÄMIX®

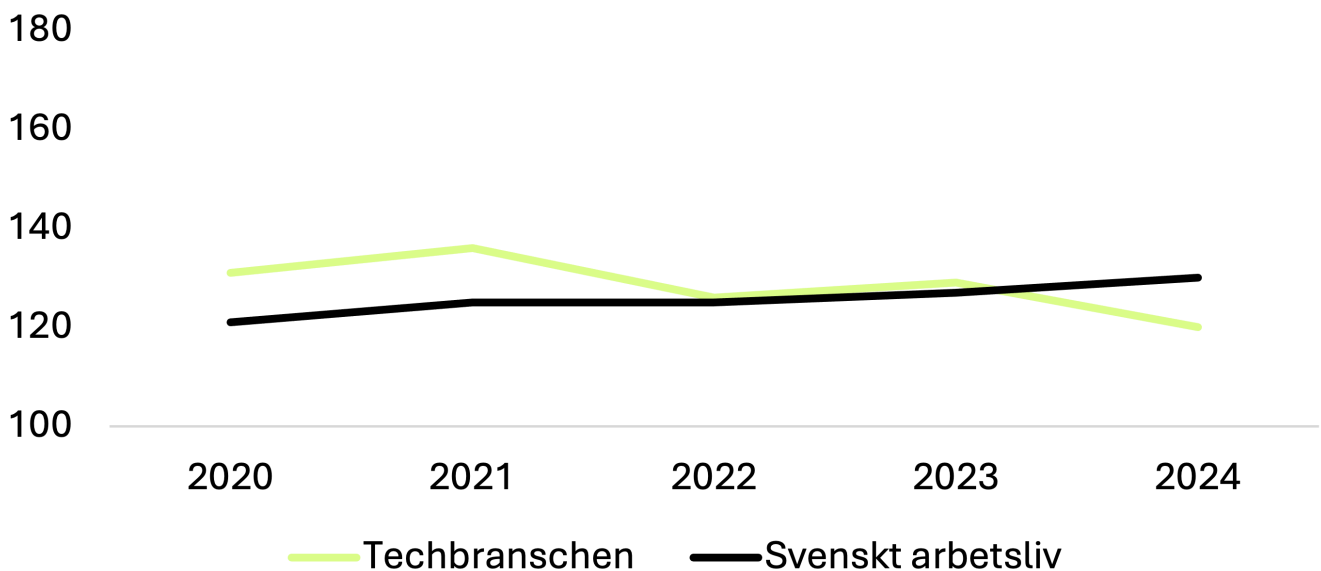
JÄMIX bygger på nio nyckeltal som speglar centrala jämställdhetsfrågor i svenskt arbetsliv och har tagits fram i enighet med rådande lagstiftning.

I spindeldiagrammet nedan jämförs techbranschen med medianen i svenskt arbetsliv. Ju längre ut värdena är i diagrammet, desto mer jämställd inom respektive område.



Diagrammet nedan visar ett sammanvägt mått baserat på Jämställdhetsindex Jämix® som visar hur jämställda techföretagen är. Den senaste femårsperioden visar att fram till 2023 har techbranschen varit mer jämställd än svenskt arbetsliv generellt. Den negativa utvecklingen beror framför allt på färre jämställda yrkesgrupper och ökat gap i lönestrukturen.

Diagram: Techbranschens jämställdhetsutveckling



Fokus på att få in fler kvinnor till techbranschen

Techbranschen har fortsatt ett stort fokus på att öka andelen kvinnor. År 2024 var 1 av 3 medarbetare kvinna, vilket är i princip oförändrat från föregående år. Även om utvecklingen går långsammare än tidigare finns det en tydlig riktning mot ökad jämställdhet. Med fortsatt arbete och satsningar kan branschen uppnå en jämställd grundstruktur mot 2040-talet.

Det finns också en viss variation i andel kvinnor inom branschen. 1 av 7 företag har mindre än 25 procent kvinnor bland sina anställda, medan 1 av 7 företag har över 50 procent kvinnor.

Jämställda yrkesgrupper

Trots att en tredjedel av medarbetarna i techbranschen är kvinnor, är könsfördelningen ojämn inom de flesta yrkesgrupper. Endast 1 av 6 (≈ 17 procent) yrkesgrupper har en jämställd sammansättning, minst 40 procent kvinnor och män. Detta är en försämring från 2023 då drygt 20 procent av yrkesgrupperna uppnådde jämställdhetsgränsen. Utvecklingen tyder på en förstärkt könssegregering inom techbranschens olika yrkesroller. Detta är inte unikt för techbranschen, utan svenskt arbetsliv generellt har samma nivå, knappt 20 procent av yrkesgrupperna är jämställda.

Bristen på jämställda yrkesgrupper är inte bara något som gäller techbranschen, utan är en utmaning i svenskt arbetsliv generellt. Utvecklingen går långsamt och speglar könssegregeringen på arbetsmarknaden generellt, där kvinnor och män gör olika yrkesval.

Fler techföretag får jämställda ledningsgrupper

Inom techbranschen har allt fler företag jämställda ledningsgrupper. Tidigare har de flesta företagen i branschen varit starkt mansdominerade till att nästan hälften av företagen nu har en jämställd ledningsgrupp⁴. Detta är en betydande förbättring av den numerära jämställdheten inom techbranschens ledningsgrupper.

Omkring 10 procent av företagen har till och med en överrepresentation av kvinnor i ledningsgruppen. Medianvärdet för techbranschen visar drygt 40 procent kvinnor, vilket visar en tydlig riktning mot mer jämställd representation på ledningsnivå.

En jämställd ledningsgrupp är viktigt ur ett representationsperspektiv. Det breddar perspektiven, stärker kvalitet i beslutsfattande och bidrar till en verksamhetsstyrning som bättre speglar organisationens samlade kompetens och erfarenheter.

Jämställda chefsstrukturer

Techföretagen har fortsatt en högre andel kvinnor bland chefer än bland de anställda. Detta innebär att kvinnor är överrepresenterade på chefsposter i förhållande till grundstrukturen, därmed är chefsstrukturen inte jämställd. Chefsstrukturen är jämställd när den speglar könsfördelningen i grundstrukturen, som då visar att kvinnor och män har lika möjligheter till chefskap. Den högre andelen kvinnor gäller hela chefskollektivet, det kan finnas variationer mellan olika chefsnivåer.

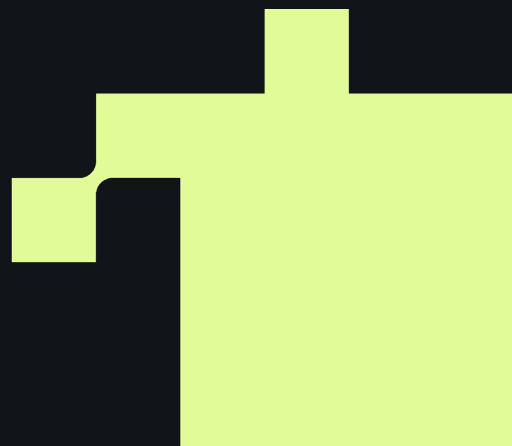
I techbranschen är 40 procent av cheferna kvinnor, medan drygt 30 procent av medarbetarna är kvinnor. Detta gap betyder inte att andelen kvinnor på chefsposter ska minska, utmaningen handlar snarare om att det är för få kvinnor bland alla medarbetare. Ett utvecklingsområde i techbranschen är att skapa bättre spegling mellan strukturerna genom att öka andelen kvinnor totalt.

Lönestrukturer – gapet ökar

Techbranschen visar en fortsatt negativ trend med ett ökande lönegap mellan kvinnor och män. Medianlöneskillnaden är 8 procent till kvinnors nackdel, vilket motsvarar att kvinnor behöver arbeta nästan två veckor mer per år för att uppnå samma medianlön som män. Skillnaden är större i techbranschen än i svenskt arbetsliv, där skillnaden är närmare 3 procent till kvinnors nackdel.

Skillnad i medianlön ger ett mått på hur jämställda befattnings- och yrkesstrukturerna är i techbranschen. Medianlöneskillnaden kan tyda på att kvinnor i större utsträckning har roller med generellt lägre lönelägen, medan män i högre grad kan inneha specialist- och expertbefattningar som är kopplade till högre lönenivåer.

⁴ Minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män.



Sammanfattning

Styrkor

Attraktiva och hälsosamma arbetsvillkor

Techbranschen är attraktiv med trygga anställningar, höga generella lönenivåer samt frisk och jämställd sjukfrånvaro.

Hög satsning på kompetensutveckling

En av de främsta styrkorna är den höga satsningen på kompetensutveckling, som är cirka 50 procent högre än svenskt arbetsliv generellt.

Minskad rörlighet

Trots att avgångarna minskar i branschen är nivån fortfarande högre än många andra branscher. En väldigt stark utveckling är de minskade avgångarna bland nyanställda som minskat från 20 till 12 procent. Ett kvitto på att arbetsgivarna i techbranschen har stärkt sin förmåga att behålla medarbetare.

Potential och utvecklingsområden

Jämställdheten backar

Jämställdheten inom techbranschen har backat något under 2024, med ökat medianlönegap och färre jämställda yrkesgrupper, samtidigt som ökningen av andelen kvinnor i branschen går långsammare än tidigare. Den positiva utvecklingen är att allt fler företag får jämställda ledningsgrupper vilket i sin tur kan attrahera fler kvinnor till branschen.

Kompetensförsörjning

Trots minskad sysselsättning är det fortsatt hög efterfrågan och konkurrens om techrelaterad kompetens. Den lägre andelen rekryteringar jämfört med avgångar kan tyda på utmaningar att rekrytera efterfrågad kompetens. Konkurrensen går bortom branschen, vilket ställer högre krav på arbetsgivare att stärka sin attraktivitet och fortsätta prioritera kompetensutveckling.

Med fortsatt fokus på att utveckla medarbetare och stärka jämställdheten har techbranschen goda möjligheter att möta framtidens utmaningar. Techbranschen har goda grundförutsättningar att bli än mer attraktiv och jämställd som arbetsgivare.

Om samarbetet

I början av 2023 inleddes ett samarbete mellan TechSverige och Nyckeltalsinstitutet i syfte att stärka medlemsföretagen som arbetsgivare och stötta arbetet med framtidens kompetensförsörjning i branschen. Samarbetet omfattar benchmark och analys av rådande arbetsvillkor genom kartläggning i Nyckeltalsinstitutets Attraktiv Arbetsgivarindex och Jämställdhetsindex Jämix.

Om Nyckeltalsinstitutet

Nyckeltalsinstitutet har sedan 1996 kartlagt och analyserat rådande arbetsvillkor i svenskt arbetsliv. I dagsläget består databasen av omkring 800 000 medarbetares arbetsvillkor fördelat på 400 arbetsgivare, motsvarande närmare 40 procent alla arbetsgivare med minst 50 medarbetare i svenskt arbetsliv.



Om TechSverige

TechSverige är en bransch- och arbetsgivarorganisation för alla företag inom techsektorn, med uppdrag att tillsammans med medlemmarna skapa bästa möjliga förutsättningar för en konkurrenskraftig svensk techbransch. Bland TechSveriges cirka 1 400 medlemsföretag – som sammantaget har närmare 100 000 medarbetare i Sverige – återfinns allt ifrån startupbolag med få anställda, till stora, multinationella företag med tusentals anställda runtom i världen.

