



Techbranschen som arbetsgivare 2026 – styrkor och utmaningar

Techbranschen som arbetsgivare 2026 – styrkor och utmaningar

Hur har branschen utvecklats som attraktiv arbetsgivare?

Nyckeltalsinstitutets kartläggning av techbranschen som arbetsgivare visar att branschen fortsätter att vara en av de mest attraktiva branscherna i svenskt arbetsliv, topp 3 av alla branscher i Attraktiv Arbetsgivarindex®. Attraktiva arbetsvillkor, friska medarbetare och stora satsningar på kompetensutveckling utgör en viktig grund.

Men årets kartläggning visar också ett par utmaningar. Avgångstalen ökade för första gången sedan 2022 och andelen nyanställda som stannar kvar hos sin arbetsgivare har minskat. Samtidigt var rekryteringstakten bland de deltagande företagen lägre än avgångstakten, vilket pekar mot en minskad personalstyrka. Det speglar ett utmanande läge under 2025 som påverkade arbetsgivarna i techbranschen.

Jämställdheten i techbranschen har ökat jämfört med 2024, men är fortsatt under genomsnittet för svenskt arbetsliv. Förbättringen beror på fler jämställda yrkesgrupper och en mer jämställd chefsstruktur. Däremot har det strukturella lönegapet mellan kvinnor och män ökat, vilket kan bero på att män och kvinnor har olika roller i branschen.

Om kartläggningen

Årets rapport bygger på kartläggningen av 2025 års data från drygt 35 av TechSveriges medlemsföretag. De medverkande företagen representerar både stora och små företag i techbranschen inom följande delbranscher: programvara och it-tjänster, telekommunikation och infrastruktur, samt återförsäljning och service. Underlaget är 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.



Branschranking

Attraktiv Arbetsgivarindex®			Jämställdhetsindex JÄMIX®		
1	Energi	152	1	Energi	144
2	Myndigheter	145	2	Myndigheter	139
3	Tech	143	3	Finans	138
4	Fastighet	142	4	Vatten/avfall	137
5	Finans	141	5	Fastighet	133
6	Vatten/avfall	139	Svenskt arbetsliv		132
Svenskt arbetsliv		136	6	Tech	125
7	Industri	128	6	Kommuner	125
8	Kommuner	108	8	Industri	122

Endast energibranschen och myndigheter visar ett högre resultat än techbranschen i Attraktiv Arbetsgivarindex. Det är framför allt högre avgångsnivå och rörlighet bland nyanställda som gör att techbranschen placerar sig något lägre.

Efter nedgången 2024 ökade techbranschens resultat i JÄMIX® från 121 till 125 poäng 2025. Utvecklingen går därmed åt rätt håll, men branschen ligger fortfarande under genomsnittet för svenskt arbetsliv, som uppgår till 132 poäng.

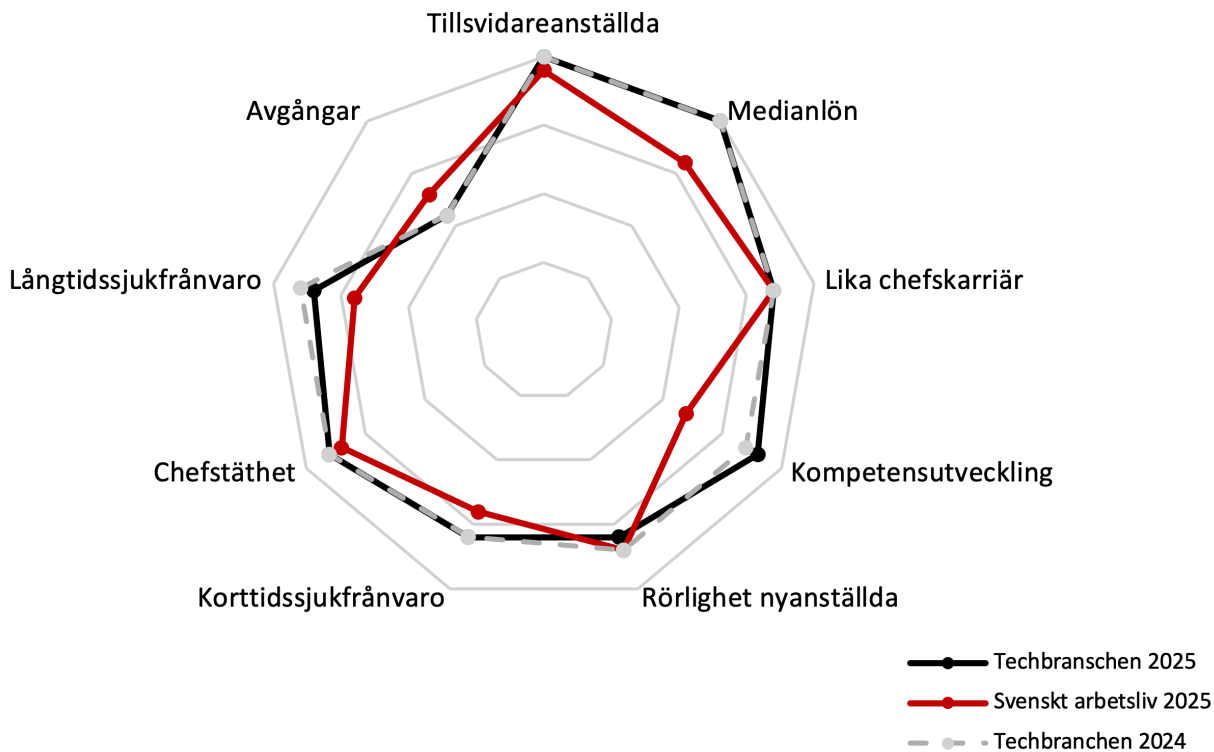


Attraktivitet som
arbetsgivare

Attraktiv Arbetsgivarindex® mäter nio centrala områden för hur väl en arbetsgivare attraherar, behåller och utvecklar medarbetare. Indexet baseras på nyckeltal kopplade till attraktiva 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.

Attraktiv Arbetsgivarindex®

Spindeldiagrammet visar resultatet för techbranschen 2025 jämfört med 2024, tillsammans med medianvärdena i svenskt arbetsliv. Ju längre ut linjen är i diagrammet, desto mer attraktiva nivåer inom respektive nyckeltal.



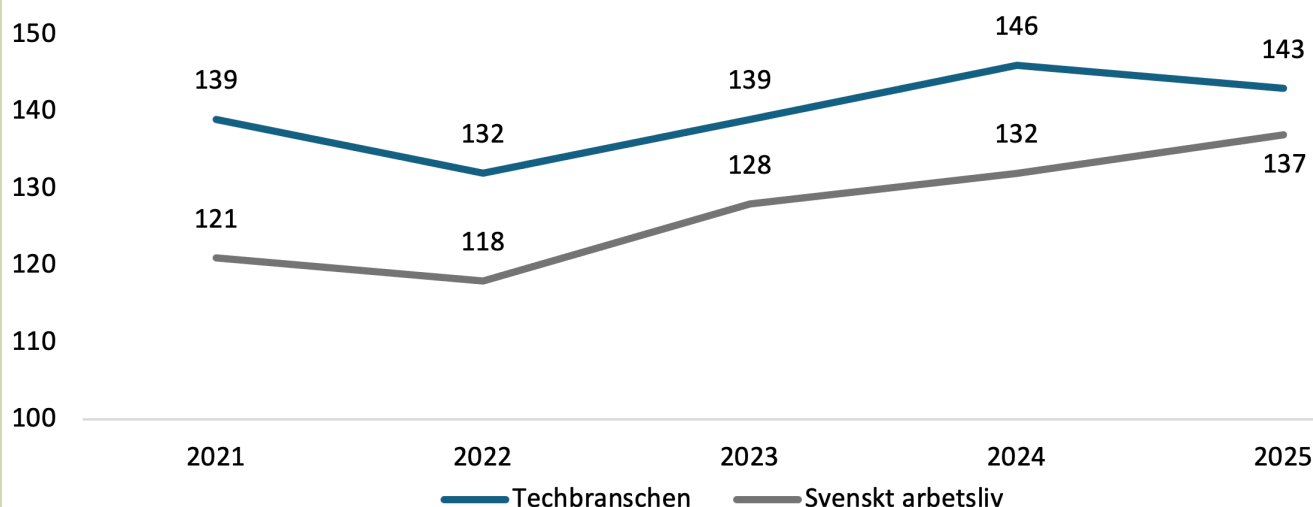
Techbranschen uppnår totalt 143 poäng i denna mätning, jämfört med 146 poäng 2024. Trots nedgången ligger branschen fortfarande över genomsnittet för svenskt arbetsliv, som uppgår till 136 poäng.

Techbranschens utveckling i attraktivitet

Diagrammet nedan visar hur attraktiviteten inom techbranschen och i svenskt arbetsliv utvecklats över tid. Värdena är baserade på det indexerade resultatet från Attraktiv Arbetsgivarindex®, ett mått på hur attraktiva arbetsvillkor techföretagen erbjuder.

Techbranschen har konsekvent legat över genomsnittet för svenskt arbetsliv under de senaste fem åren och är en av få branscher som lyckats med detta. Trots årets nedgång är positionen fortsatt stark och branschens styrkor inom trygghet, kompetensutveckling och hälsa bibehåller högt indexresultat.

Totalpoäng – Attraktiv Arbetsgivarindex



Trygga och attraktiva anställningsvillkor

Tillsvidareanställning

Nästan alla medarbetare i techbranschen, cirka 99 procent, har en tillsvidareanställning. Det är något högre än genomsnittet för svenskt arbetsliv, där motsvarande andel är 96 procent. Andelen gäller oberoende av företagsstorlek och gäller i lika hög grad för kvinnor (98,5 procent) som för män (99,8 procent). Nyckeltalsinstitutets analyser visar ett tydligt samband mellan tillsvidareanställning och bättre hälsonyckeltal, vilket är särskilt viktigt i ett osäkert omvärldsläge.

Lönenivå

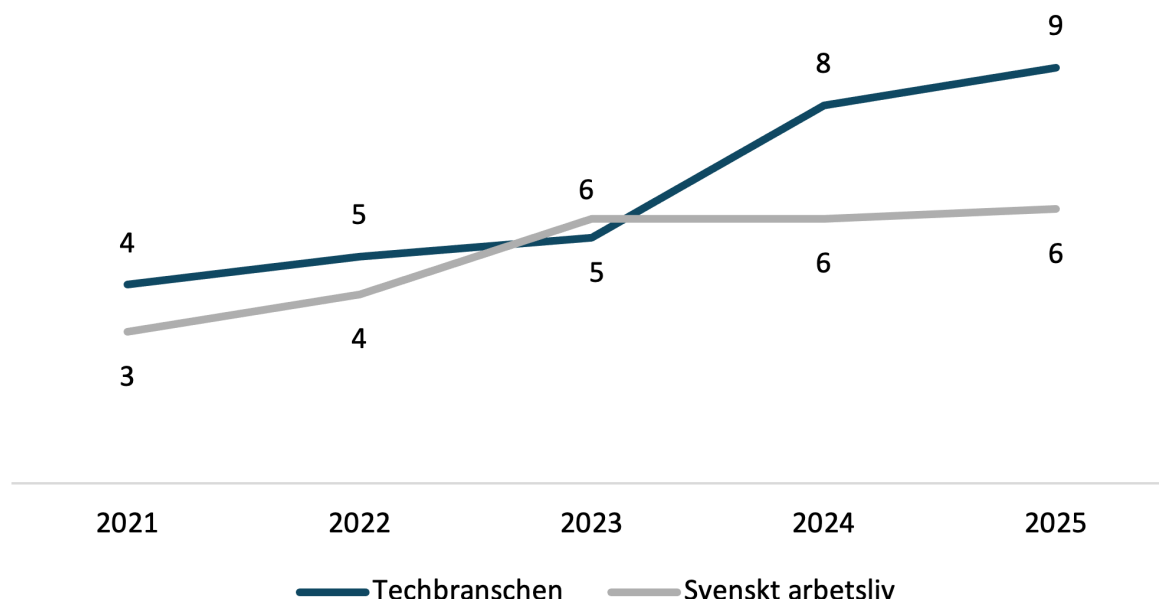
Medianlönen i techbranschen uppgår till närmare 50 000 kr per månad, vilket är en högre nivå än medianlönen på 43 000 kronor i svenskt arbetsliv. Spannet är brett: från ungefär 30 000 till 60 000 kronor som till stor del beror på yrkesstrukturer. Lönenivån har ökat på ett liknande sätt som i svenskt arbetsliv de senaste fem åren.

Kompetensförsörjning

Investering i kompetensutveckling

Techbranschen investerar i genomsnitt 9 dagar per medarbetare och år i kompetensutveckling, vilket motsvarar över 4 procent av all arbetad tid och är 3 dagar mer än genomsnittet i svenskt arbetsliv. Spannet inom branschen är dock stort: från 2 till 16 dagar per medarbetare och år. Branschen placerar sig tillsammans med energibranschen i topp när det gäller kompetensinvestering. Techbranschen är en kunskapsintensiv bransch och den höga investeringen speglar behovet av att kontinuerligt utveckla medarbetarnas kompetens i takt med den snabba teknikutvecklingen och förändringar i omvärlden.

Kompetensutveckling i antal dagar



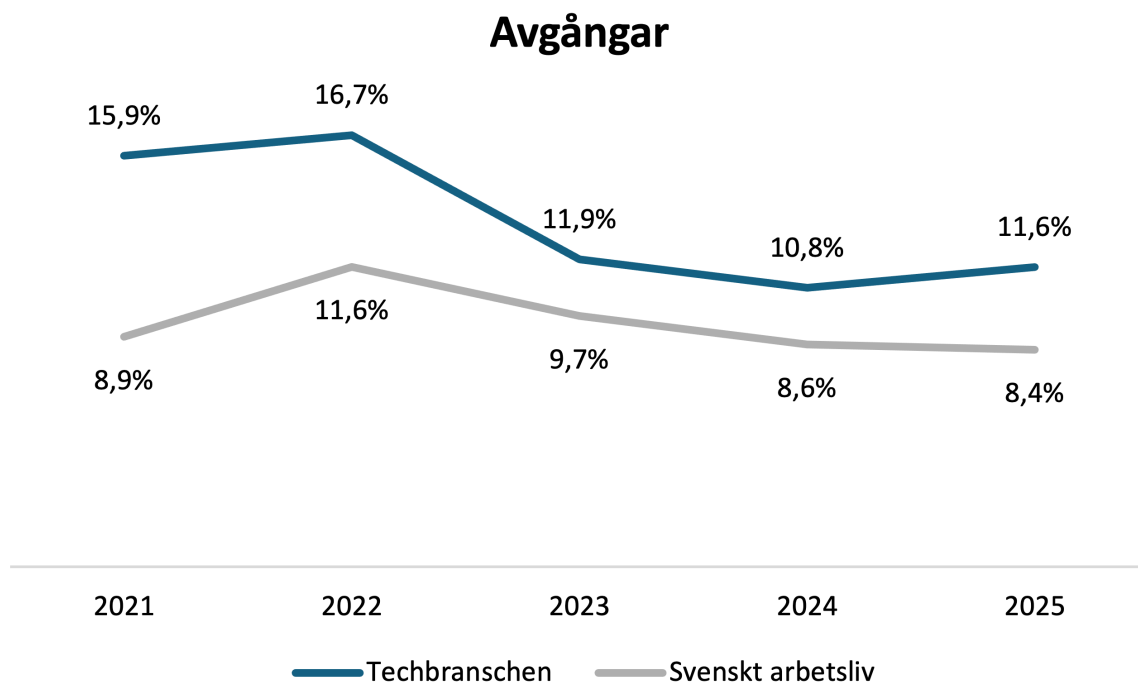
Diagrammet visar genomsnittligt antal dagar i kompetensutveckling per medarbetare och år.

Nyckeltalsinstitutets definition av kompetensutveckling är bred och inkluderar alla arbetsgivarinitierade insatser i arbetstid: kurser, mentorship, interna utbildningar, licensutbildningar och kompetenshöjande möten.

Avgångstalen – trenden har vänt

Avgångstalet mäter hur stor andel av de tillsvidareanställda som lämnar organisationen, oavsett orsak. Det inkluderar både frivilliga uppsägningar, arbetsgivaruppsägningar och pensionsavgångar, men inte tidsbegränsade anställningar som upphör.

Under 2025 lämnade över 11 procent av de tillsvidareanställda. Det är en ökning från 2024, men det innebär samtidigt att den nedåtgående trenden sedan 2022 har avstannat. Svenskt arbetsliv har ett historiskt genomsnitt mellan 8–9 procent och techbranschen har konsekvent legat över denna nivå. Den höga nivån förklaras delvis av fortsatt hög efterfrågan på teknisk kompetens.



Samtidigt rekryterar techföretagen i lägre utsträckning. Under 2025 uppgick medianen för nyrekryteringar till drygt 9 procent, jämfört med en avgångsprocent på omkring 11 procent. Skillnaden på drygt 2 procentenheter visar att rekryteringstakten varit lägre än avgångstakten och pekar mot en minskad personalstyrka bland företagen.

Utvecklingen ligger i linje med den bredare bild av techbranschen som Techtemperaturen¹ visar. Under 2025 bromsade branschen in, sysselsättningen minskade och varslen ökade. Samtidigt hade techbranschen fortsatt många lediga jobb i förhållande till antalet sysselsatta. Det svagare konjunkturläget kan vara en förklaring till att företagen varit försiktigare med nyrekryteringar.

Avgångarna består samtidigt inte enbart av frivilliga uppsägningar, utan även av uppsägningar på grund av arbetsbrist. Sammantaget tyder resultaten på att det svagare konjunkturläget präglade personalutvecklingen i medlemsföretagen under 2025.

Branschens avgångar utifrån ett jämställdhetsperspektiv visar inga större skillnader mellan kvinnor och män. Det vill säga att kvinnor och män lämnar i lika hög utsträckning, vilket är positivt utifrån fokuset att behålla kvinnor i branschen. Samtidigt visar den långsamma ökningen av andelen kvinnor att inflödet av kvinnor till branschen fortfarande är för lågt, vilket bland annat speglar könsfördelningen inom de utbildningar som leder till branschen.

¹ TechSverige, Techtemperaturen, mars, augusti 2025 & 2026.

Rörlighet bland nyanställda

Förmågan att behålla nyanställda är ett viktigt mått för att förstå hur väl en organisation lyckas med sin kompetensförsörjning. Det ger ett konkret kvitto på om rekrytering och introduktion fungerar, och om arbetsgivarna matchar de nyanställdas förväntningar och skapar rätt förutsättningar från start. Höga avgångar tidigt i anställningen är kostsamt. Investeringen i rekrytering och onboarding går förlorad, och det kan ta tid innan en ny medarbetare kan bidra fullt ut till verksamheten.

Av de som anställdes under 2024 var närmare 84 procent kvar i slutet av 2025, vilket är en försämring från tidigare år. Det innebär att 1 av 6 slutar inom sitt första år som anställd. Variationen inom branschen är stor, allt från 100 procent till att var tredje nyanställd lämnar. På branschnivå är detta en tydlig utmaning och det finns potential att behålla fler nyanställda.

Intern vs. extern rekrytering

Närmare 1 av 5 rekryteringar i techbranschen sker internt, det vill säga att en medarbetare internrekryteras inom samma organisation. Denna nivå är i linje med svenskt arbetsliv generellt.

Branschen förlitar sig i högre grad på extern rekrytering, delvis drivet av behovet av ny kompetens och snabb kompetensväxling. Samtidigt finns det en potential att öka den interna rörligheten. Nyckeltalsinstitutets analys indikerar att techföretag med högre intern rörlighet tenderar att ha lägre totala avgångar och lägre sjukfrånvaro.



**1 av 6
nyanställda
slutar**

Hälsa och arbetsmiljö

Techbranschen är fortsatt en av de friskaste branscherna i Nyckeltalsinstitutets databas. Branschen kännetecknas generellt av låg sjukfrånvaro, hög chefstäthet (nio medarbetare per chef i genomsnitt) och tillsvidareanställningar som skapar förutsättningar för friska medarbetare.

Korttidssjukfrånvaro

Korttidssjukfrånvaron uppgår till 1,7 procent av arbetstiden, vilket motsvarar ca 3–4 dagar per medarbetare och år. Nivån är också betydligt lägre än i svenskt arbetsliv generellt, där korttidssjukfrånvaron vanligtvis ligger omkring 4–5 dagar per medarbetare och år (2–2,5 procent). Variationen mellan arbetsgivarna i branschen är relativt stor, från 0 till 6 korttidssjukdagar per medarbetare. Nivåer under 1 procent kan indikera en underrapportering och dold ohälsa, medan nivåer över 2,5 procent kan vara en signal om arbetsrelaterad ohälsa eller behov av förebyggande insatser.

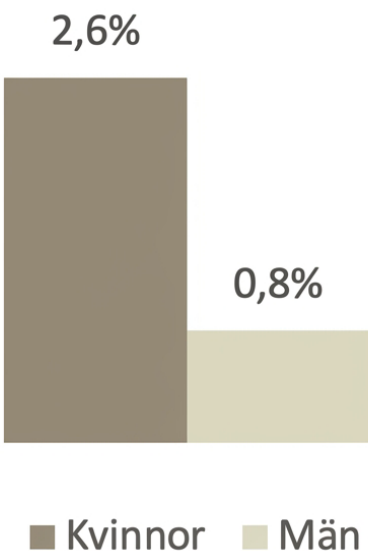
Skillnaden i korttidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män är liten och nivåerna följs åt. Kvinnor har i genomsnitt 4 korttidssjukdagar och män ca 3 korttidssjukdagar per år. Det tyder på att det råder liknande arbetsmiljö för kvinnor och män. Korttidssjukfrånvaron är därför en arbetsmiljöfråga snarare än en jämställdhetsfråga, till skillnad från långtidssjukfrånvaron, som i många branscher är genomgående högre för kvinnor och därför är en jämställdhetsutmaning.

Långtidssjukfrånvaro

Trots att långtidssjukfrånvaron ökat från 1,2 procent (2024) till 1,5 procent (2025) har techbranschen fortsatt en utmärkande låg nivå. Däremot finns det en tydlig skillnad mellan kvinnor och män, ett mönster som följer svenskt arbetsliv i stort. Kvinnor i techbranschen har en långtidssjukfrånvaro på 2,6 procent, tre gånger så hög som mäns nivå på 0,8 procent.

Det är inte så att kvinnors nivåer sticker ut negativt i jämförelse, nivån är nära det statistiska normalvärdet mellan 2–2,5 procent. Det är framför allt de låga nivåerna bland män som sticker ut i positiv bemärkelse.

Långtidssjukfrånvaro



Chefstäthet och hälsa

Techbranschens genomsnitt är nio medarbetare per chef, vilket är en sund och hållbar nivå och strax under genomsnittet i svenskt arbetsliv. Nyckeltalsinstitutets analyser visar att god chefstäthet är en viktig faktor för att bibehålla god arbetsmiljö och för chefers förutsättningar att upptäcka och förebygga ohälsa. Vi ser att risken för arbetsrelaterad sjukfrånvaro ökar vid fler än 15 medarbetare per chef, och markant vid fler än 20. Inga företag i techbranschen är nära tröskelvärden på organisationsnivå, men interna variationer kan finnas.



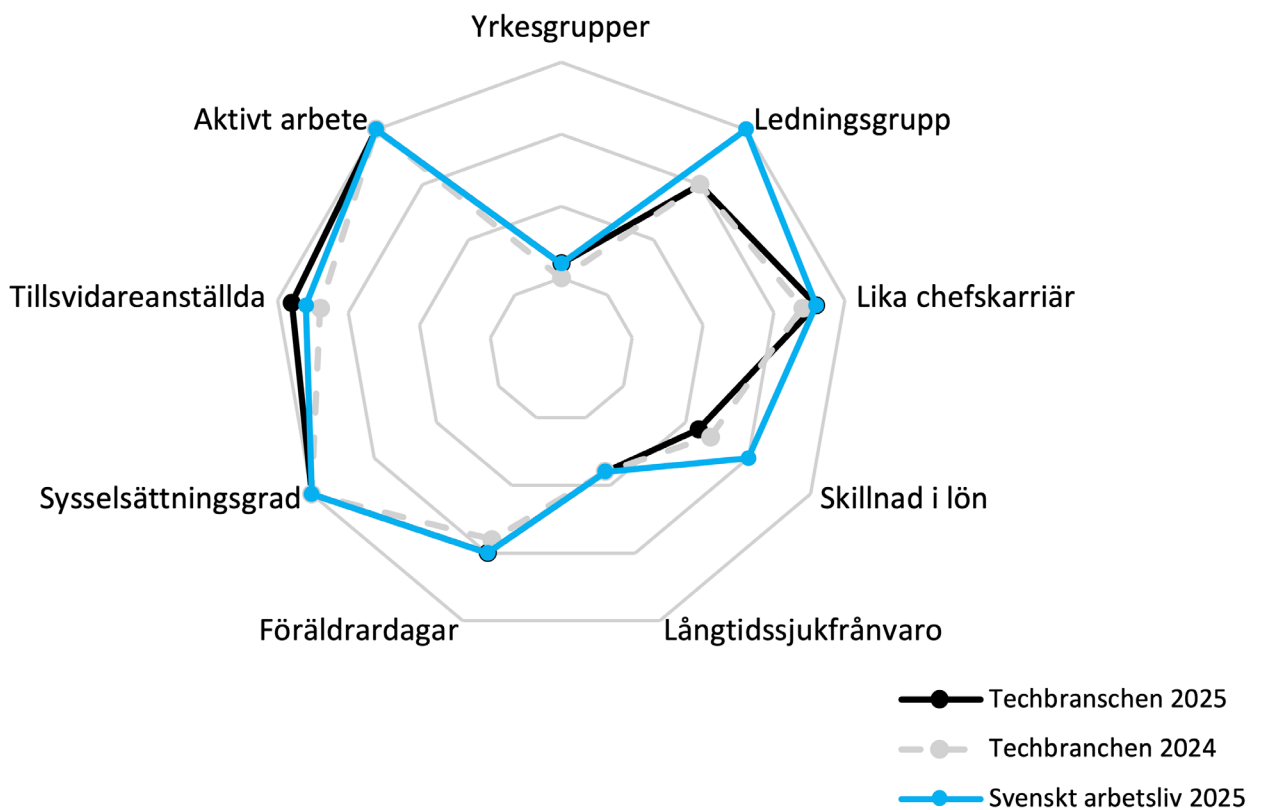
Jämställdhet –
styrkor och
utmaningar

Den övergripande jämställdheten i branschen har ökat jämfört med 2024, men tech-branschen är fortsatt under genomsnittet för svenskt arbetsliv. Sedan toppnivån på 136 poäng 2021 har indexet sjunkit till 125 poäng 2025, en nivå som understiger svenskt arbets-livs 132 poäng.

Årets förbättring drivs av fler jämställda yrkesgrupper och en mer jämställd chefsstruktur. Kvarstående utmaningar är ett ökat strukturellt lönegap mellan kvinnor och män samt att ledningsgrupperna på branschnivå ännu inte är helt jämställda.

Jämställdhetsindex JÄMIX®

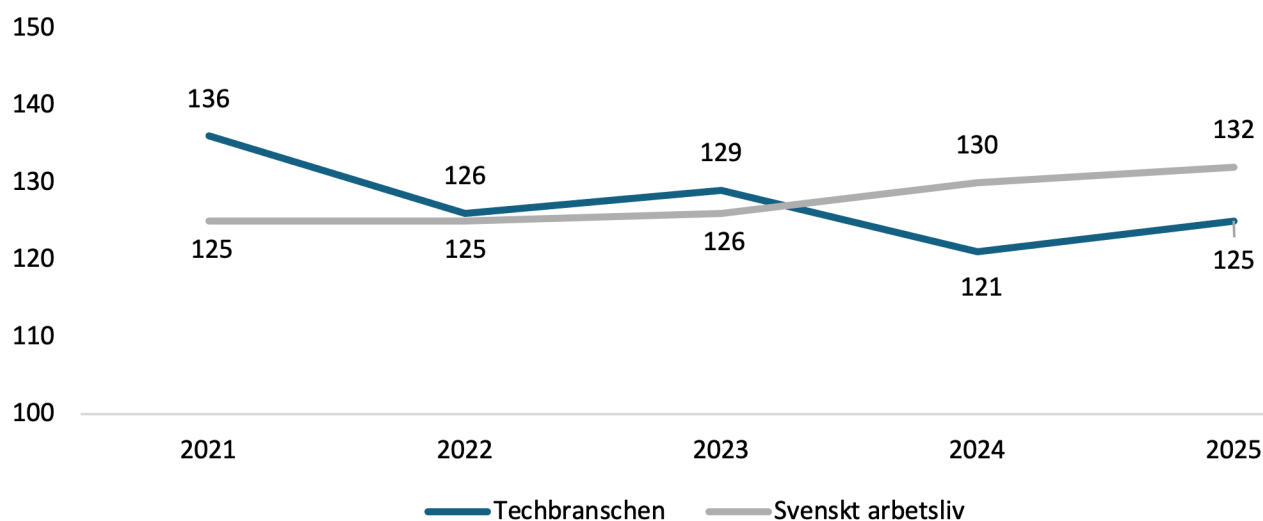
JÄMIX bygger på nio nyckeltal som speglar centrala jämställdhetsfrågor i svenskt arbetsliv och har tagits fram i enlighet med rådande lagstiftning. I spindeldiagrammet jämförs tech-branschen med medianen i svenskt arbetsliv. Ju längre ut i diagrammet värdena ligger, desto mer jämställd är branschen inom respektive område.



Techbranschens utveckling i jämställdhet

Diagrammet visar ett sammanvägt mått baserat på Jämställdhetsindex JÄMIX® som visar den övergripande jämställdheten. Den senaste femårsperioden visar att fram till 2023 har techbranschen varit mer jämställd än svenskt arbetsliv generellt.

Totalpoäng – JÄMIX



Grundstruktur och andel kvinnor i branschen

Andelen kvinnor i branschen har legat kring 30 procent de senaste åren. Förändringarna är små och förflyttningen mot en jämnare könsfördelning går långsamt. Eftersom avgångarna är jämnt fördelade mellan kvinnor och män, upprätthålls könsfördelningen av att det fortsatt är färre kvinnor som rekryteras.

Yrkesgrupper

Den förhållandevis låga andelen kvinnor i branschen förstärks av en fortsatt könssegregerad yrkesstruktur. Endast 1 av 5 yrkesgrupper har en jämn könsfördelning (40–60 procent kvinnor och män), vilket begränsar möjligheterna att på sikt skapa en mer jämställd grundstruktur. Bolag med högst andel jämställda yrkesgrupper ligger på 60 procent, medan de med lägst nivå har inga jämställda yrkesgrupper alls. Det visar att företagen i branschen har kommit olika långt i arbetet med att skapa en jämnare könsfördelning internt.

Den könssegregerade yrkesstrukturen kan också bidra till det strukturella lönegapet mellan kvinnor och män, det vill säga att män och kvinnor i stor utsträckning har olika roller med olika lönelägen.

Lönegap – fortsätter att öka

Medianlönegapet uppgår till 10 procent. Medianlönen för kvinnor är 48 600 kr och för män 53 600 kr. Gapet förklaras primärt av befattnings- och yrkesstrukturen där män dominerar specialist- och expertroller med högre lönenivåer. Detta betyder att skillnaden inte nödvändigtvis är en fråga om osakliga löneskillnader, men den speglar att branschen har ett strukturellt jämställdhetsproblem i hur roller och befattningar fördelas.

Ledningsgrupp och styrelse

Vad som kan utläsas av årets mätning är att styrelserna har blivit mer jämställda med 43 procent kvinnor, vilket är inom jämställdhetsgränsen 40 till 60 procent kvinnor och män.

Däremot har techföretagens ledningsgrupper backat något i jämställdhet. 2025 hade branschen en nivå på strax under 40 procent kvinnor, vilket är under den undre gränsen för numerär jämställdhet (40 procent). Variationen bland techföretagen är stor: enstaka bolag har antingen 100 procent kvinnor eller män.

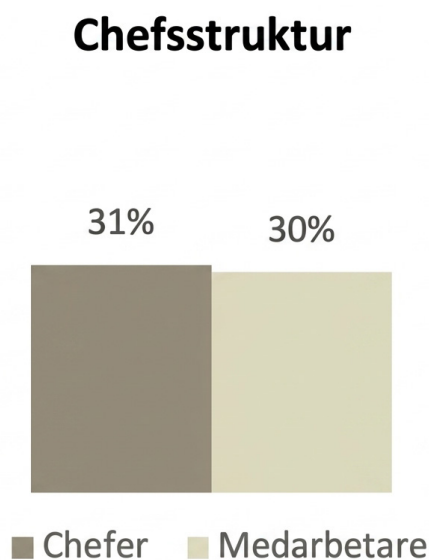


Styrelserna ligger inom jämställdhetsintervallet 40–60 procent kvinnor och män.

Chefsstruktur

Jämställdhet i chefsstrukturen kan beskrivas utifrån två perspektiv. Det ena handlar om representation, om kvinnor och män är jämnt fördelade på chefspositioner (50–50 procent). Det andra handlar om lika interna möjligheter till chefskap, där chefsgruppen speglar könsfördelningen bland medarbetarna.

Utifrån ett 50/50-perspektiv har tech-branschen fortfarande en bit kvar, eftersom 31 procent av cheferna är kvinnor. Utifrån ett speglingsperspektiv är däremot chefsstrukturen en nästan perfekt spegling av grundstrukturen: 31 procent av cheferna och 30 procent av medarbetarna är kvinnor. Det innebär att kvinnor och män, utifrån branschens könsfördelning, har i stort sett lika möjligheter att bli chef.



Utmaningen för en mer jämställd bransch ligger därför inte främst i chefsstrukturen, utan i hela medarbetarstrukturen. För att öka andelen kvinnliga chefer på sikt behöver också fler kvinnor rekryteras till branschen.

Föräldraledighet och VAB

Kvinnor tar i genomsnitt 60 föräldraledighetsdagar per år, medan män tar ut 30 dagar. Under 2025 var 1 av 4 kvinnor föräldralediga, medan 1 av 6 män. Mönstret följer svenskt arbetsliv i stort, där kvinnor inte bara tar ut föräldraledighet i högre utsträckning utan också under längre perioder än män.

När det gäller VAB är skillnaden mellan kvinnor och män däremot liten. Uttaget är i princip helt jämnt fördelat, vilket indikerar ett mer jämställt ansvar vad gäller tillfällig vård av barn. I svenskt arbetsliv är skillnaden något större, men långt ifrån den skillnad som vi ser i uttag av föräldradagar.

Bäst utveckling de senaste tre åren

Det finns goda exempel i branschen på bolag som lyckats väl i sitt jämställdhetsarbete, vilket visar att arbetsgivarens kultur och ledarskap kan påverka beteenden. Giesecke+Devrient Mobile Security Sweden AB vann priset för bästa utveckling i Jämställdhetsindex JÄMIX® av alla arbetsgivare i hela Nyckeltalsinstitutets databas. Deras framgångar bygger på ett långsiktigt arbete där jämställdhet är en integrerad del av verksamheten. I en intervju med Alexandra Berg, Head of People, lyfter hon särskilt fram datadrivna beslut kring lön och rekrytering, ett aktivt ledarskap där chefer föregår med gott exempel – bland annat genom att uppmuntra mer jämställt uttag av föräldraledighet.

Läs hela intervjun med Alexandra och deras arbete här: [Nyckeltalsinstitutets årsrapport 2025](#).

Sammanfattning

Styrkor

Attraktiva och trygga arbetsvillkor

Techbranschen fortsätter att rankas högt i attraktivitet, topp 3 utifrån Nyckeltalsinstitutets mätning. Branschen erbjuder attraktiva anställningar och hög medianlön, över 16 procent högre än i svenskt arbetsliv.

Fortsatt hög investering i kompetensutveckling

Techbranschen investerar i genomsnitt 9 dagar per medarbetare i kompetensutveckling, ungefär 50 procent mer än svenskt arbetsliv generellt. Detta visar att techföretagen prioriterar kompetensförsörjning och kontinuerligt lärande, vilket är avgörande i en tid av snabbt förändrade kompetensbehov.

Friska medarbetare och god arbetsmiljö

Korttidssjukfrånvaron är fortsatt på en god nivå: 1,7 procent som motsvarar 3–4 dagar per medarbetare. Techbranschens nivå är lägre än svenskt arbetslivs 4–5 dagar. Vi ser att den höga cheftätheten (9 medarbetare per chef i genomsnitt) skapar förutsättningar för en sund arbetsmiljö och fungerar som en friskfaktor i hela branschen.

Potential och utvecklingsområden

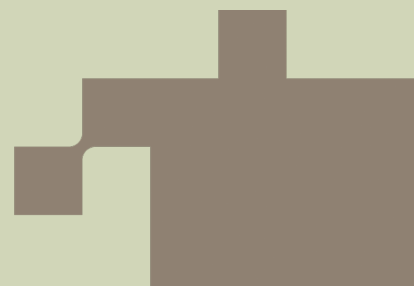
Trots att branschen har en del utvecklingsområden är förutsättningarna goda för att möta framtidens krav och fortsätta vara en av de mest attraktiva branscherna i svenskt arbetsliv.

Avgångstalen – trenden har vänt

Efter en positiv utveckling sedan 2022 ökade avgångarna åter 2025, till drygt 11 procent. Samtidigt rekryterades endast 9 procent, vilket innebär att branschen minskar sett till antal anställda. Av dem som anställdes under 2024 hade 1 av 6 slutat inom ett år, en försämring från föregående år. Den höga avgångsnivån bland nyanställda är en utmaning för kompetensförsörjningen.

Jämställdheten understiger nu genomsnittet

Techbranschens övergripande jämställdhet har sjunkit till under nivån för svenskt arbetsliv generellt i JÄMIX® (125 jämfört med 132 poäng). Inflödet av kvinnor till branschen går trögt, 2025 var knappt 1 av 3 medarbetare kvinnor. Det strukturella lönegapet uppgår till 10 procent och andelen kvinnor i ledningsgrupper når inte upp till jämställdhetsgränsen 40 procent. Att vända den här trenden kräver ett strukturellt arbete, inte minst att rekrytera fler kvinnor till branschen som helhet.



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 av alla arbetsgivare med minst 50 medarbetare i svenskt arbetsliv. Sedan 2025 är Nyckeltalsinstitutet en del av Heartpace HR.

Om TechSverige

TechSverige är den ledande bransch- och arbetsgivarorganisation som samlar kärnan av svensk tech – företag som utvecklar, levererar och möjliggör tech i Sverige och som verkar på den svenska, europeiska och globala marknaden. Vi företräder cirka 1 400 företag som sammantaget har närmare 100 000 medarbetare i Sverige. Vårt uppdrag är att tillsammans med våra medlemmar skapa goda villkor för en konkurrenskraftig och ansvarstagande techbransch i Sverige.

