

INSIKT JOBTECH 2024



BRANSCHRAPPORRT FRÅN SWEDISH JOBTECH
OM EN SVENSK DATADRIVEN ARBETSMARKNAD



Insikt Jobtech 2024 är en branschrapport från den ideella föreningen Swedish JobTech.

Arbetsmarknaden står inför en genomgripande transformation där AI, datadrivna teknologier samt organisationer snabbt förändrar hur vi matchar, vägleder och lär för framtiden. **Swedish JobTech**, som en obunden och ideell förening, har som mål att driva på innovation och främja användningen av digitala och datadrivna verktyg för att skapa en mer effektiv och tillgänglig arbetsmarknad.

27 November 2024
Swedish JobTech

Skribenter:

Emelie Fågelstedt
Olle Lundin
Lars Sjöström
Anders Lundberg
Jonas Bäckelin
Maria Dalhage
Jonas Södergren
Mattias Axell
Ann-Therése Enarsson

Förord

Vi på Swedish JobTech har valt att släppa denna branschrapport för att sätta ljuset på de viktiga trender och utmaningar som formar arbetsmarknaden. I en tid av snabb teknologisk utveckling, förändrade arbetssätt och ökande krav på kompetensförsörjning upplever vi att det saknas en tydlig gemensam riktning för hur vi ska möta dessa förändringar.

Rapporten är vårt bidrag till att samla insikter och skapa en bredare dialog kring vad som behövs för att bygga en hållbar, datadriven arbetsmarknad där individen står i centrum.

Innehållet, spaningarna och rekommendationerna bygger på samtal och möten med våra utskott, medlemmar, partners och vårt startupnätverk. Ambitionen har varit att hitta en gemensam riktning och nutidsbild över arbetsmarknaden idag och hur datadrivna metoder och samverkan kan hjälpa individ, företag och samhälle framåt.

Vad vill vi uppnå?

Rapporten riktar sig till politiker, myndigheter, företag och alla som vill förstå och påverka arbetsmarknadens utveckling. Genom att lyfta fram trender, samla olika röster och presentera insikter från olika aktörer nära arbetsmarknaden vill vi skapa ett underlag för diskussion och samverkan.

Vi hoppas att rapporten inspirerar till handling och samarbete, samt ger konkreta förslag på hur vi kan använda befintliga lösningar och möjligheter för att forma framtidens arbetsmarknad.

För att markera att föreningen nu har funnits i fem år är detta vårt bidrag till att skapa en mer effektiv, inkluderande och individanpassad arbetsmarknad.

Olle Lundin
Initiativtagare Swedish JobTech



Innehållsförteckning

Förord	3
1. Inledning	5
-Nuläge	
-Arbetsmarknaden idag	
-Matchning - i en tid av förändring	
2. Om jobtech	10
-Digitalt ekosystem	
-JobTech-marknaden	
-Statistik från jobtech-branschen	
-Exempel på jobtech-tillämpningar	
- <i>Intervjuer</i>	
- <i>Krönika</i>	
3. Data	21
-Data och öppna data	
-Kartläggning av myndigheter	
-Text från Arbetsförmedlingen	
4. Trend: AI	29
-AI på arbetsmarknaden	
- <i>Intervjuer</i>	
5. Framtid	36
-Ett vägskäl	
- <i>Krönikor</i>	
-Vem tar ansvar för helheten?	
Källor	46

Kapitel 1

Inledning



**Bakgrund,
översikt &
matchning**

En introduktion till
branschrapporten,
Swedish JobTech och
arbetsmarknaden idag

Nuläge

Att arbetsmarknaden fungerar optimalt har stor betydelse både för arbetsgivare och arbetstagare. Varje år görs drygt 1,4 miljoner externa rekryteringar. Rekryteringstiden är ca en månad. Med modern teknik är det troligtvis möjligt att förkorta den tiden med bibehållen kvalitet. En utveckling som skulle ha stor betydelse för berörda och för samhällsekonomin.

En central del av den tekniska omställningen bygger på strukturerade och länkade öppna data och samarbete mellan offentliga aktörer, etablerade företag och startups. För att skapa en verkligt datadriven arbetsmarknad krävs det att dessa aktörer arbetar tillsammans för att tillgängliggöra och standardisera data. Offentliga aktörer, såsom myndigheter och kommuner, spelar en viktig roll genom att tillhandahålla stora datamängder, medan etablerade företag och startups kan använda denna data för att utveckla innovativa lösningar. Denna samverkan möjliggör ett bredare och mer jämlikt tillträde till marknaden, där fler kan dra nytta av nya teknologier. Swedish JobTech ser detta som en avgörande pusselbit för att främja innovation och skapa långsiktigt hållbara lösningar.

I **Insikt Jobtech** samlar vi röster från experter och aktörer inom jobtech, AI och HR-tech, som alla delar sina insikter om hur arbetslivet förändras. Rapporten syftar till att ge konkreta exempel på hur AI implementeras, vilka utmaningar vi står inför och hur vi som samhälle kan använda oss av den teknologiska omställningen på ett positivt sätt.

Vårt mål med rapporten är att inspirera och ge vägledning för hur vi tillsammans kan skapa en mer flexibel och individanpassad arbetsmarknad genom ny teknologi.

Om Swedish JobTech

Swedish JobTech är en obunden och ideell förening som driver på innovation av den svenska arbetsmarknaden. Föreningen förbättrar matchning, vägledning och livslångt lärande genom att främja användningen av digitala och datadrivna verktyg.

Vi påverkar politiker och myndigheter, bedriver informations- och analysarbete samt coachar nystartade företag. Vi strävar efter att etablera samarbeten med andra aktörer och stödjer bl.a. Arbetsförmedlingens satsning på ett digitalt ekosystem.

Vi startade 2019 med att etablera en styrelse och fick våra första medlemmar. Vi genomför egna event, förenar aktörer inom branschen, delar ut JobTech-priset, samt ger ut ett månatligt nyhetsbrev och en årlig branschrapport med start 2024.

Arbetsmarknaden idag

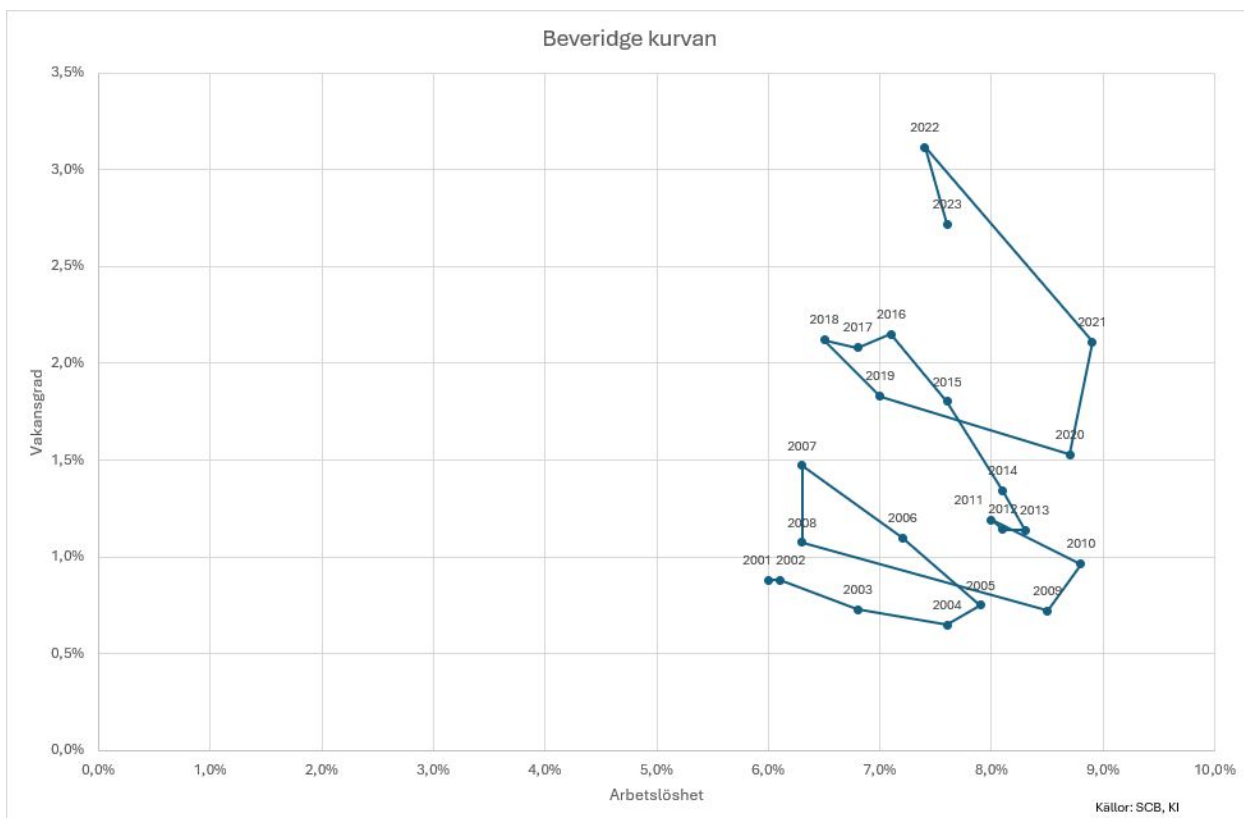
Beveridge-kurvan - arbetsmarknadens utbud och efterfrågan

I media möts vi ofta av beskrivningar om hur arbetslösheten utvecklas och för närvarande pekar siffrorna på att vi ligger högt med värden på 7-8 %. Samtidigt ser vi också ofta inslag om att företag och organisationer har svårt att hitta arbetskraft. Vi pratar då om begreppet vakansgrad som anger antalet lediga jobb. Generellt sett så kan man säga att när arbetslösheten är hög och antalet lediga jobb är lågt så har vi en svag arbetsmarknad, medan ett högre antal lediga jobb och låg arbetslöshet tyder på en stark arbetsmarknad.

Men vad innebär det när vi både har en hög arbetslöshet och samtidigt ett stort antal lediga jobb (hög vakansgrad)? Jo, vi har en dålig matchningseffekt!

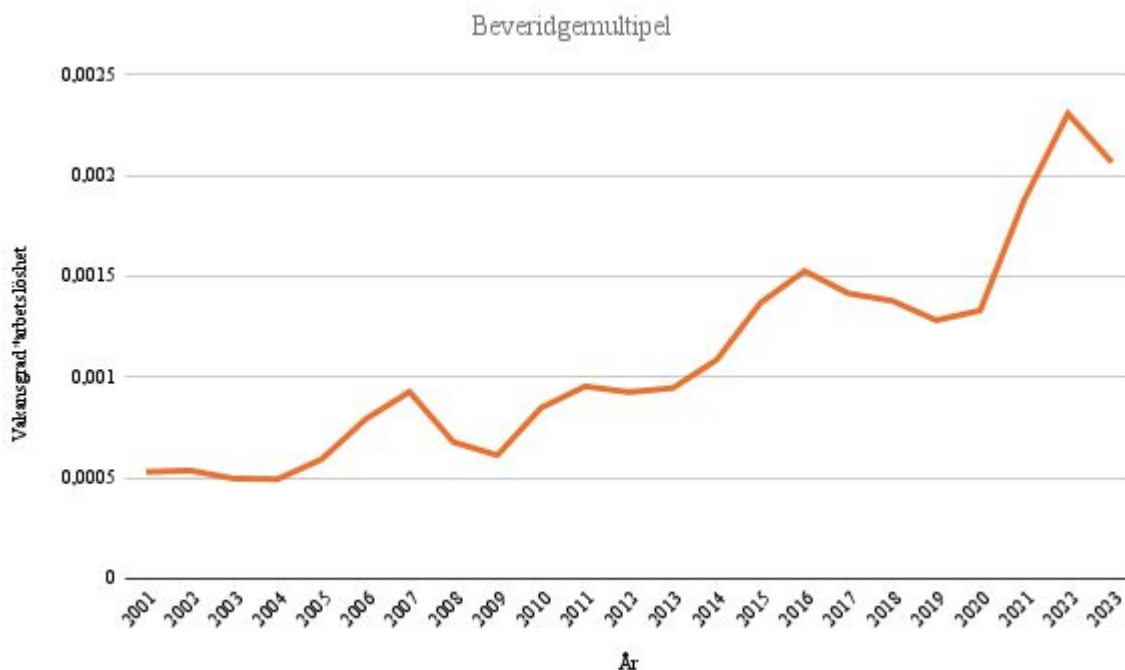
För att både visa arbetslöshet och antalet lediga jobb används Beveridge-kurvan. Beveridge-kurvan illustrerar sambandet mellan arbetslöshet och vakansgrad och används för att analysera arbetsmarknadens matchningseffektivitet.

Kurvan visar bland annat mismatchningar mellan arbetssökandes kompetens och arbetsgivarnas behov. Det blir fallet då vi har både en hög vakansgrad (många lediga jobb) samtidigt som det är hög arbetslöshet. I diagrammet innebär det att vi förflyttar oss längre och längre ut ifrån origo.



Beveridgekurvans utveckling under 2000-talet visar tyvärr att arbetsmarknadens matchningseffektivitet försämrats över tid. Datapunkterna skiftar successivt allt längre ut från origo. Det innebär att fler och fler är arbetslösa samtidigt som det har blivit svårare och svårare att rekrytera!

Då Beveridgekurvan kan vara lite svår att läsa har vi i rapporten skapat en variant på kurvan som vi döpt till Beveridgemultipeln där vi helt enkelt multiplicerar arbetslösheten med vakansgraden.



Genom kurvan ser vi att utvecklingen de senaste 20 åren gått åt fel håll och att mer kvalitativa insatser behövs för att minska missmatchningen.

*Beveridge-kurvan är ett användbart verktyg för att analysera cykliska och strukturella utmaningar på arbetsmarknaden över tid och du kan läsa mer om [Beveridgekurvan på Ekonomifakta](#).

“En omöjlig matchning”

Rapporten “En omöjlig matchning” (2024) från Kompetensföretagen lyfter fram hur bristen på tillförlitlig och tillgänglig data försvårar matchningen mellan arbetssökande och arbetsgivare i arbetsmarknadsprogrammet Rusta och matcha. Automatisering av dataflöden från offentliga register, som Skatteverkets, är nödvändigt för att förbättra insikterna och transparensen i matchningsprocesserna.

Matchning - i en tid av förändring

Matchning på svensk arbetsmarknad

Sveriges arbetsmarknad är i ständig rörelse, präglad av jobbyten, nyanställningar och nya bolag. Nedan följer några nyckelinsikter om arbetsmarknaden idag.

- Arbetsförmedlingen hanterar årligen **miljontals jobbannonser och matchningar** via Platsbanken och andra tjänster.
- Andra plattformar som hanterar stora mängder jobbannonser i Sverige inkluderar Indeed, LinkedIn och Monster.
- Varje år sker omfattande jobbyten och nyanställningar i Sverige. **Antalet nya jobb uppgick till omkring 400 000 under första kvartalet 2024**, vilket visar att efterfrågan på arbetskraft fortfarande är stark, trots en ökad arbetslöshet.

Källor: Arbetsförmedlingen (2024)

Nya arbetsformer - uppdragsbaserad arbetskraft

Många studier visar på en växande gigeekonomi, där uppdragsbaserat arbete blir vanligare. Fler individer kan komma att driva egna företag, vara egenanställda, jobba via gigplattformar eller ta kortare anställningsuppdrag. Med denna förändring uppstår inte bara frågor kopplat till hur det svenska trygghetssystemet är uppbyggt, som delvis kartlades av rapporten *Giglab Sverige (2021)*, utan även hur matchning ser ut och fungerar för uppdrag.

- Enligt EU:s uppgifter fanns det 2022 drygt 28 miljoner gigarbetare i EU. Siffran väntas stiga kontinuerligt de kommande åren och vara uppe i 43 miljoner år 2025; en ökning med över 50 procent jämfört med 2022.
- SCB rapporterar att Sverige (2023) hade **997 528 bolag med färre än en anställd**, vilket antyder att en stor del av dessa är egenföretagare eller frilansare.

Källor: Council of the European Union (2023), SCB (2023), Giglab Sverige (2021)

Utländsk arbetskraft och global matchning

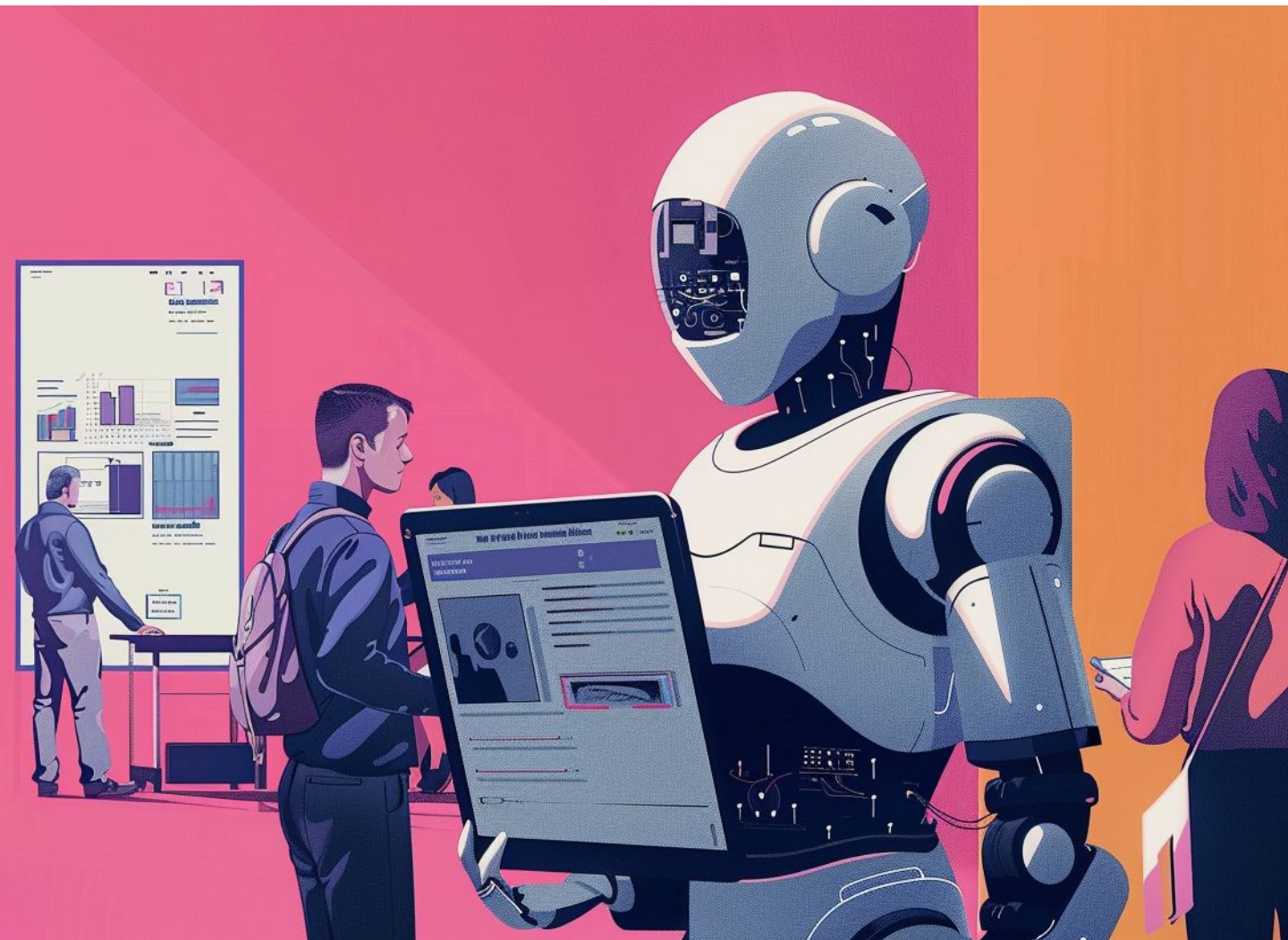
Med ökad globalisering och digitalisering blir arbetsmarknaden alltmer gränsöverskridande, vilket skapar nya möjligheter för både arbetstagare och arbetsgivare. Enligt data från Eurostat (2023) har andelen arbetstagare i Sverige med utländsk bakgrund ökat stadigt, samtidigt som fler svenska företag söker kompetens globalt.

- OECD rapporterar att Sverige redan 2022 hade cirka 80 000 personer anställda från andra länder via olika arbetsmarknadsprogram och arbetskraftsavtal.
- En rapport från LinkedIn visar att cirka 10 % av svenska professionella inom tech och konsultbranschen arbetar på uppdrag utanför landets gränser.

Källor: SCB (2023), OECD (2022), LinkedIn (2023)

Kapitel 2

Jobtech-marknaden



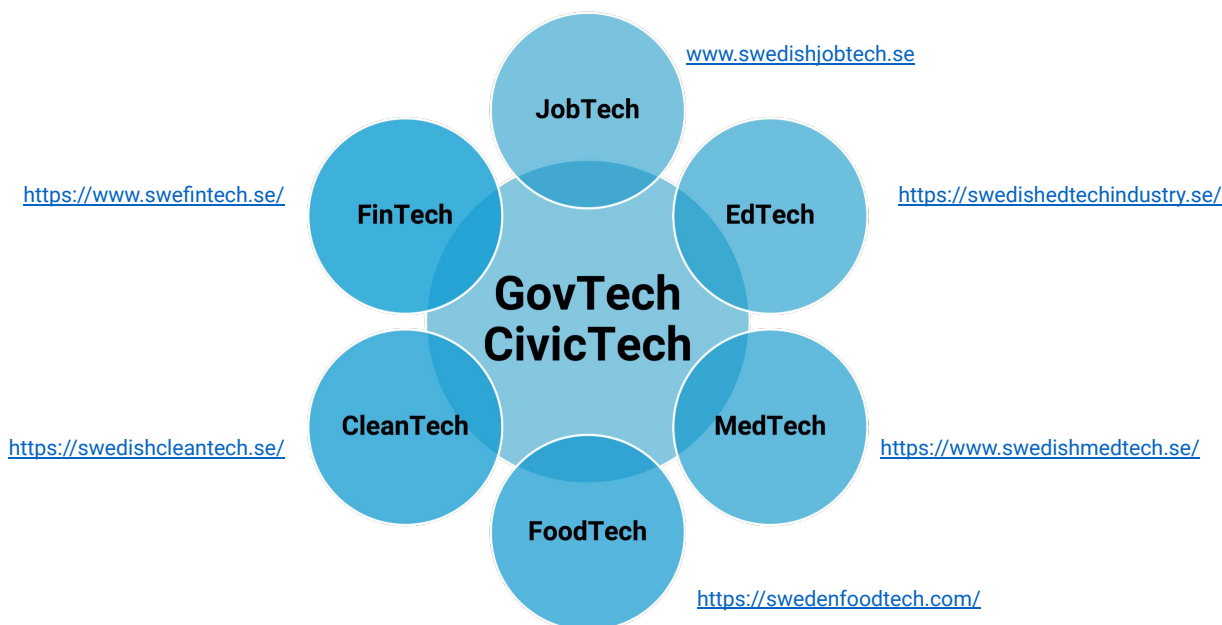
**Definition,
utveckling
& ekosystem**

**Begreppet jobtech idag
och historiskt, utveckling
av området samt
ekosystemet**

JobTech i ett digitalt ekosystem

JobTech är en central del av ett större digitalt ekosystem som kopplar samman olika teknikområden för att skapa synergier och innovation. Bilden illustrerar hur Jobtech tillsammans med andra branscher som till exempel **FinTech**, **MedTech**, **EdTech**, **CleanTech** och **FoodTech** bidrar till att forma framtidens samhälle. I ekosystemets kärna står **GovTech** och **CivicTech**, vilka fungerar som möjliggörare för digital transformation genom att skapa infrastruktur och främja samarbete mellan offentlig sektor, företag och individer.

Denna sammanlänkade modell visar hur jobtech kan dra nytta av lösningar inom exempelvis **EdTech**, för att stärka livslångt lärande och kompetensutveckling, eller **FinTech**, för att utveckla innovativa finansieringsmodeller för arbetsmarknadsomställning. Genom att arbeta integrerat med andra teknikområden bidrar jobtech till att bygga ett robust och hållbart samhälle som är redo att möta framtidens utmaningar.



HR tech är ett annat snabbt växande techområde och beskriver teknologiska lösningar som stöder HR-processer som rekrytering, kompetensutveckling och medarbetarhantering. HR tech fungerar lite som en brygga mellan Edtech och Jobtech genom att koppla lärande och kompetensutveckling till arbetsmarknadens behov. HR tech kan vara en kraftfull resurs för HR-avdelningar och organisationer som bättre vill kunna hjälpa medarbetare att möta en föränderlig arbetsmarknad där livslångt lärande och kompetensomställning är centrala.

Översikt jobtech-marknaden

JobTech är ett samlingsbegrepp för digitala lösningar, tjänster och innovationer som syftar till att förbättra och transformera arbetsmarknaden. Det omfattar allt från AI-drivna rekryteringsverktyg, matchningsteknologier, och plattformar för arbetsförmedling till lösningar som stödjer kompetensutveckling och karriärvägledning.

Begreppet kommer från kombinationen av engelskans Job (arbete) och Tech (teknik).

I Sverige spelar JobTech en alltmer avgörande roll för att effektivisera processerna mellan arbetssökande och arbetsgivare, samtidigt som det öppnar nya möjligheter för kompetensutveckling genom digitala verktyg och plattformar. Dessa teknologier gör det möjligt att möta arbetsmarknadens snabbt föränderliga behov, där nya yrken och kompetenser ständigt växer fram, ofta som ett resultat av den pågående digitaliseringen.

Vad innebär jobtech för arbetsmarknaden?

JobTech har en omfattande påverkan på hur arbetsmarknaden fungerar. Genom att använda öppna data i kombination med avancerad teknologi som artificiell intelligens, maskininlärning och big data kan JobTech-lösningar förbättra matchningen mellan arbetssökande och arbetsgivare. Detta sker genom analys av kompetenser, tidigare arbetslivserfarenhet, och arbetsmarknadstrender, vilket leder till mer träffsäkra rekommendationer och ökad transparens i rekryteringsprocessen.

Dessutom stödjer JobTech livslångt lärande och kontinuerlig kompetensutveckling, vilket är avgörande för att individer ska kunna anpassa sig till förändringar på arbetsmarknaden. Digitala utbildningsplattformar och verktyg för e-lärande är viktiga för att rusta arbetskraften för framtidens utmaningar och möjligheter.

Med mer fokuserade satsningar på AI och data kan Sverige bli en ledande aktör inom utvecklingen av JobTech, med innovativa företag och initiativ som fokuserar på att förbättra arbetsmarknadens effektivitet och tillgänglighet. Plattformar som exempelvis JobTech Development från Arbetsförmedlingen har öppnat upp skattefinansierade, allmänna data och APIer som används för att skapa nya, digitala lösningar inom arbetsmarknadssektorn.

Statistik från jobtech-branschen

Swedish JobTech samlar **42 medlemmar** inom jobtech-branschen i Sverige. Föreningens medlemmar är företag, organisationer och aktörer som arbetar för att digitalisera och utveckla arbetsmarknaden genom innovativa lösningar inom rekrytering, kompetensutveckling, matchning och karriärvägledning.

Våra medlemmar delar visionen om en mer datadriven och inkluderande arbetsmarknad.

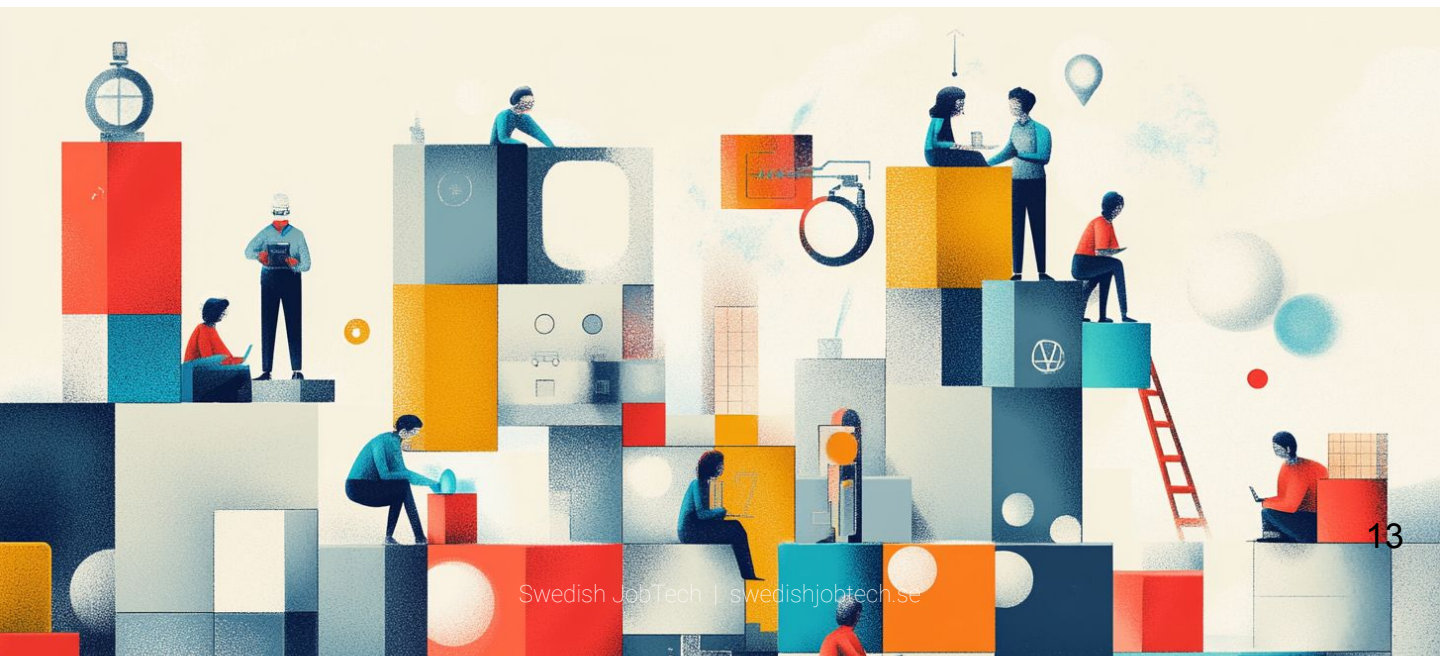
Vad säger våra medlemmar om utvecklingen just nu:

80 % bedömer att **AI:s potential att förbättra matchningen** av arbetssökande med arbetsgivare är hög.

60 % ser att **datakvalitet behöver utvecklas** för att bättre kunna integrera AI-lösningar i sina processer.

Medarbetarutveckling, HR och kundtjänst...

...är de områden där medlemmarna tror sig kunna vara mest hjälpta av AI-baserade verktyg för att möta framtida arbetsmarknadsbehov.



Exempel: jobtech-tillämpningar

Verktyg för kompetensförsörjning – Open College Network (OCN).

162 000 avklarade moduler och över 25 000 validerade individer. På tio år har många fått ett kvalitetssäkrat, och många gånger efterlängtat, bevis på sina kunskaper och färdigheter. Det har inte bara ökat individers självförtroende och självkänsla utan också stärkt deras ställning på arbetsmarknaden. Ofta har det banat väg till ett arbete.

Validering handlar om att säkerställa att en person har rätt kompetens inom ett visst område, med hjälp av kvalitetssäkrade metoder för att kartlägga, bedöma och verifiera kunskaper. En etablerad metod för detta är **OCN-metoden (Open College Network)**.

Runt om i landet, inom OCN (Open College Network), pågår lärande och validering i olika verksamheter och inom olika branscher. Det utgår från olika moduler som förtydligar och konkretiserar den kompetens som behövs inom ett avgränsat område.

Innehållet har tagits fram och relevanssäkrats med hjälp av yrkeskunniga, arbetsmarknadens parter och andra intressenter. Metoden kommer ursprungligen från Storbritannien, även om den anpassats till svenska förhållanden.

Modulerna används inom både arbetsmarknadsinsatser och för att stärka kompetensförsörjningen inom ett tiotal olika branscher. Ett yrkesbevis kan till exempel bestå av 14 moduler, där några ofta är överförbara till andra yrken eller yrkesområden. De flesta av branschernas yrkesbevis har nivåplacerats i SeQF, Sveriges referensram för kvalifikationer.

När en individ har klarat av en modul och processen har kvalitetssäkrats med OCN-metoden, kan ett intyg utfärdas. Varje avklarad modul innebär att en individ har fått ett kvalitetssäkrat bevis på sina kunskaper och färdigheter inom ett avgränsat område. Hela processen, inklusive kommunikation mellan olika parter, sker i en GDPR-anpassad digital plattform.

Moduler, eller grupper av moduler, skulle kunna ses som 'mikromeriter' (läs mer om detta senare i detta kapitel). Individerna kan idag även samla både intyg och moduler i sitt eget "Meritforum". Det är en digital plats där individen kan göra ett urval och skapa en översikt som man kan dela eller skriva ut. En kryptografisk äkthetskontroll av varje översikt kan göras via QR-kod.

Jobtech-lösningar har med andra ord funnits sedan länge, men det är ett område som får allt större fokus. Detta eftersom jobtech kan lösa många av de utmaningar som samhället står inför. Det betyder dock inte att alla lösningar behöver vara nya, utan att man kan skala upp det som faktiskt fungerar redan idag.

Läs mer hos Nordiskt Valideringsforum: [OCN-metoden](#)

6,7 miljoner jobbannonser analyserades för att kartlägga arbetsmarknadens behov av digital kompetens

Tillväxtverket och Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har analyserat 6,7 miljoner jobbannonser från Arbetsförmedlingens Platsbanken, publicerade mellan 2006 och 2020, för att kartlägga efterfrågan på digital kompetens. Analysen, genomförd med datadriven textanalys i programmeringsspråket R, visar att efterfrågan på digital kompetens nästan har fördubblats under denna period. Projektet understryker vikten av att använda öppna data för att förstå arbetsmarknadens behov och främja effektiv matchning mellan arbetsgivare och arbetssökande.

En central lärdom från projektet är metodens potential att identifiera samhällstendenser genom analys av rådata från jobbannonser. Genom att automatisera analysen av stora datamängder kan man få insikter om vilka digitala kompetenser som efterfrågas, vilket kan bidra till ökad produktivitet och sysselsättning. Projektet betonar också betydelsen av att tillgängliggöra offentliga data för att möjliggöra innovation och utveckling av nya tjänster som gynnar arbetsmarknaden.

Läs mer om [Regeringsuppdraget Digital Spetskompetens](#)

Jobbi: En AI-driven chattbot för arbetsmarknaden

Jobbi är en prototyp av en AI-driven chattbot som utvecklats av Anders Elias för att förbättra matchningen på arbetsmarknaden. Genom att använda GPT-4 och integrera öppna data från arbetsmarknads- och utbildningssektorn kan Jobbi ge personliga rekommendationer om jobb, utbildning och karriärmöjligheter. Målet är att underlätta för användare att navigera i arbetsmarknadens komplexitet med hjälp av en tillgänglig och innovativ lösning.

Prototypen visar på möjligheterna att kombinera avancerad teknologi med öppna data för att skapa nya verktyg som stärker individens möjlighet att hitta rätt i sin karriär. Jobbi är ett exempel på hur tekniska innovationer kan bidra till en mer effektiv arbetsmarknad, samtidigt som den belyser potentialen hos öppna data för att främja utveckling och innovation

Läs mer: Sök efter '[Jobbi](#)' som GPT på ChatGPT

Anna Carlsson, VD HR Digi

HR tech ger tid för människan

HR tech kan hjälpa HR-avdelningar att fokusera mer på människan. Samtidigt betonar Anna Carlsson, VD på HR Digi, att Sverige ligger långt efter globalt när det kommer till att implementera tekniken.

HR tech består av digitala lösningar som stödjer HR i att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare. "Om vi vågar implementera olika HR-verktyg kan vi skapa effektivare processer inom alla HR:s områden."

En rapport från Centrum för Global HRM visar att Sverige rankas på plats 35 av 37 länder när det gäller användning av digitala HR-verktyg. "Personalvetarprogrammet saknar ofta fokus på modern teknikanvändning, vilket innebär att många inom HR inte har med sig techperspektivet från början, och det präglar branschen," konstaterar Anna.

För att fler HR-avdelningar ska börja använda datadrivna verktyg är det avgörande att tydliggöra nyttan, menar hon. "Rekrytering är det område där flest har kommit längst med att nyttja digitala lösningar, särskilt i organisationer som får många sökande. Man har varit tvungen att hitta nya metoder och därför tagit in digitalt stöd."

Nu börjar även AI-agenter skapa intresse hos många HR-avdelningar tack vare deras förmåga att frigöra tid från administration och samtidigt ge personligt stöd till medarbetare.

"AI-agenter kan svara på vanliga frågor som 'Har jag semesterdagar kvar till jul?' eller förklara regler kring föräldraledighet, och till och med hjälpa till att begära ledighet. Den här typen av frågor tar ofta mycket tid från HR, som nu kan frigöras," säger Anna.



En AI-agent kan hålla koll på semesterlagar och regelverk kopplat till personalfrågor och därmed underlätta för både HR, chefer och medarbetare.

Med ett växande kompetensgap på arbetsmarknaden kan HR-tech även spela en viktig roll i att stötta livslångt lärande. Nya lösningar kan matcha medarbetares förmågor med utvecklingsmöjligheter inom organisationen och erbjuda individuellt stöd för kompetensutveckling.

"Den stora utmaningen för HR-avdelningar är inte tillgången på verktyg, utan förmågan att förstå vad som är möjligt och våga börja prova olika lösningar," säger Anna.

Idag är många administrativa uppgifter en belastning för HR, vilket innebär mindre tid för att hantera större frågor som knepiga personalsituationer, ledarskapsstöd och sjukfrånvaro. För att skapa arbetsplatser med mer utrymme för varje medarbetare krävs en ökad medvetenhet kring hur teknik kan stötta och förbättra HR:s arbetssätt.

"Om du nyttjar tekniken till fullo kan du få mer tid över till det mänskliga. Men du måste ta dig över den tekniska tröskeln för att komma dit," avslutar Anna.

Lärandet måste stå i centrum

Det finns allvarliga brister i Sveriges satsningar på kompetensutveckling menar Jannie Jeppesen på Swedish Edtech Industry.

"Sveriges självbild håller på att krackelera," säger hon, och beskriver hur vi fortfarande ser oss själva som digitala föregångare, trots att verkligheten visar något helt annat.

"Vi halkar efter i mätningar, och svenska arbetsgivare satsar betydligt mindre på kompetensutveckling än många andra länder."

Jeppesen beskriver edtech som en möjliggörare för livslångt lärande, och betonar att vi i dagens samhälle behöver fortsätta lära efter skolan och genom hela arbetslivet. Edtech är digitala tjänster för lärande som erbjuder flexibilitet och kan anpassas till företags och individers behov.

"Det är farligt för Sveriges konkurrenskraft att inte satsa på kontinuerlig kompetensutveckling, särskilt när vi pratar om en exportnation med kunskapsintensiva branscher."

Digital kompetens är avgörande, inte bara för näringslivets konkurrenskraft utan också för samhällets demokratiska hälsa. Jeppesen betonar vikten av att alla, oavsett yrke, utvecklar sin digitala kompetens.

"Alla yrkesverksamma kommer att behöva AI-kunskap."

"Få politiska initiativ - än så länge"

Trots de växande behoven ser Jeppesen få effektiva politiska initiativ för att stärka livslångt lärande och kompetensutveckling. Politiska åtgärder som att införa AI-utbildningar i akademiska program räcker knappast till.



"Det behövs mycket mer än så för att klara den digitala omställningen," understryker hon. Hon efterfrågar tydliga och kraftfulla initiativ, såsom skatteavdrag för kompetensutveckling för yrkesverksamma. Men hon hoppas att AI-kommissionens betänkande och den kommande digitala strategin för Sverige ökar handlingskraften.

En annan viktig fråga är dataöverföring mellan utbildningsväsendet och arbetslivet. Jeppesen var tidigare en del av samverkansgruppen för livslångt lärande på uppdrag av regeringen och beskriver problemen med bristande interoperabilitet mellan olika offentliga databaser.

"Våra utbildnings- och arbetsmarknadssystem är uppdelade i silos, och det drabbar individen." En lag om interoperabilitet föreslogs i december 2023, men hon är besviken över den svaga politiska responsen.

"Vi måste få ordning på infrastrukturen och tillgängliggöra data," förklarar hon. Detta skulle ge stora effekter för hela Sveriges digitala infrastruktur och göra lärande och arbete mer individfokuserat. "Det är den lägst hängande frukten vi måste plocka. Vi behöver en nationell riktning snarast."

Kan mikromeriter förebygga glapp mellan arbetsmarknad och utbildningssystem?

Digitalisering och automatisering leder till att yrken förändras snarare än försvinner. Detta innebär att kompetenskraven i de flesta yrken på arbetsmarknaden förändras. Som en följd av detta hinner utbildningssystemet inte utbilda tillräckligt många människor med den rätta kompetensen och kunskapen som kommer att behövas under de kommande 30 åren.

Mikromeriter: byggstenar för karriär och lärande

Mikromeriter tas upp i dokumentet European Pillar of Social Rights Action Plan som en möjlig lösning för att uppfylla EU:s mål att 60% av den vuxna befolkningen årligen deltar i någon form av kompetensutveckling. Europeiska kommissionen har även accepterat en gemensam strategi för hur mikromeriter ska bidra till livslångt lärande och anställningsbarhet.

Mikromeriter kompletterar formell utbildning, men är indelade i mindre steg, vilket gör det lättare att kombinera med yrkeslivet. Genom att utgå från kompetenser som behövs för att utföra verklighetsbaserade arbetsuppgifter kan motivationen att slutföra modulerna också öka. Utmaningarna i Sverige är dels att den formella dokumentationen över vad som ska ingå i olika mikromeriter fortfarande pågår och dels att den nationella plattform som tagits fram inom samverkansprojektet **Kompetenspasset** saknar både förvaltning och finansiering.

Det gör att många arbetsgivare anser att mikromeriter inte har lika hög status som formella utbildningar, men ser möjligheterna med bättre matchning av kompetenser med projekt, rekrytering och utbildningsbehov.

En förutsättning är att det skapas ett gemensamt datalager med olika datakällor, som utgår från ett ramverk med gemensam struktur för metadata.



Kompetenspasset har därför skapat en mall som är indelad i "Mikromeritens beteckning", "Läranderesultat", "Bedömningssätt", "Lärandeaktivitet", "Omfattning på lärandeaktivitet", "Tillhörighet/Hemvist", "Giltighetstid" och "Kvalitetssäkring".

En av de medverkande organisationerna i Kompetenspasset var Sobona, som arbetade med att mikromeriter ska kunna valideras på ett kvalitetssäkrat sätt. De använder sig av en metod som bygger på Open College Network (OCN) och när Sobonas valideringsmodell är framtagen för en specifik bransch kallas den för branschmodell.

Under en studie kring att validera icke-formellt lärande med mikromeriter för att synliggöra kompetens upplevde deltagarna de största utmaningarna var att hitta bedömningssätt som gör att man mäter 'verklig' kompetens och att detta sker på ett likvärdigt sätt.

Rekommendationer:

- Mikromeriter ska utgå från kompetenser som behövs för att utföra verkliga arbetsuppgifter i yrkesutövandet.
- Mikromeriter ska vara kompetensbaserade och utfärdas via den kommande nationella plattformen för mikromeriter.
- Mikromeriter ska vara tydligt definierade utifrån det datainnehåll som tas upp i mallen från samverkansprojektet Kompetenspasset.
- För att uppfylla GDPR behöver medarbetaren godkänna att personuppgifter lagras. De ska även kunna dölja eller ta bort utfärdade mikromeriter och/eller alla kontouppgifter .

Använda datadriven kompetensinventering för att påskynda beslutsprocessen

För att kunna driva på denna planerade utveckling, behövde Sverige ena kring en konceptuell modell för de dataflöden som behövs för att kunna hämta relevanta uppgifter inför ett beslut från en analysdatabas (eng. Data Warehouse). Det börjar med att organisationen gör en kompetenskartläggning och skapar en kompetensprofil för en roll.

Rekommendationer:

- Låt AI-modellen analysera överlappande kompetenser och hitta tidigare kompetenser som kan ingå i den efterfrågade mikromeriten.
- Skapa en kompetensprofil för vilka färdigheter som ett tvärfunktionellt team kommer behöva.
- Se till att kunskaper och färdigheter har validerats.



Analys av fördelar och möjligheter med AI-modeller och öppna data i kombination med mikromeriter

Att kombinera AI-modeller och öppna data med mikromeriter erbjuder flera fördelar och möjligheter.

- Effektiv kompetenshantering genom att låta AI-modeller analysera stora data mängder för att identifiera och validera kompetenser, vilket gör det möjligt att skapa skraddarsydd utbildningsvägar.
- Förbättrad datakvalitet genom att använda öppna data och gemensamma kriterier kan man säkerställa att AI-modellerna arbetar med träningsdata som har hög kvalitet.
- Låg tröskel för karriärutveckling gör det möjligt för individer att ta små, hanterbara steg i sin karriärutveckling, vilket kan underlätta arbetsplatslärande och underlättar anpassning till nya arbetsroller.
- Tvärfunktionella team, som använder mikromeriter för att skapa team med kompletterande kompetenser, vilket främjar samarbete över olika verksamhetsområden och möjliggör resursdelning.

Användardriven innovation under EU-kommissionens initiativ DigiEduHack

DigiEduHack är ett hackaton som är en del av EU:s Digital Education Action Plan 2021-2027 och involverar deltagare från hela världen som arbetar tillsammans för att lösa utmaningar där ny teknik kan lösa samhällsutmaningar. Under 2024 var Swedish JobTech värd för en utmaning kring hur man kan använda mikromeriter för datadriven kompetensinventering i en organisation som inte har resurser att rekrytera nya medarbetare.

Gemensamt landade vi i tre viktiga fördelar med mikromeriter på arbetsmarknaden:

Flexibilitet: Mikromeriter gör det möjligt att skapa flexibla lärvägar som kan anpassas efter individens behov och tid.

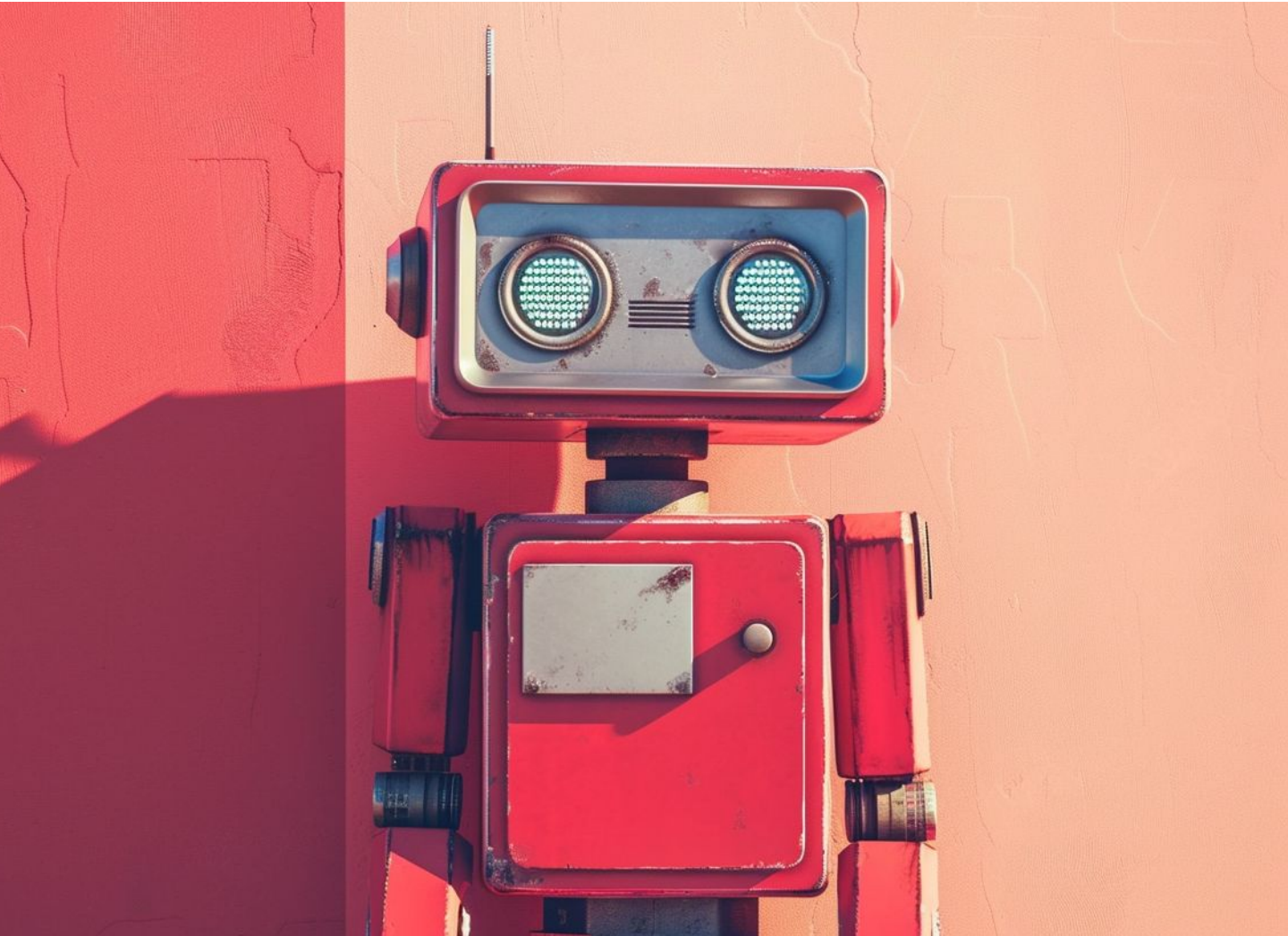
Portabilitet: Kompetenser som delas upp i mikromeriter kan enkelt överföras mellan olika utbildnings- och arbetsmiljöer.

Stapelbarhet: Mikromeriter kan kombineras och byggas på för att skapa en omfattande kompetensprofil över tid.

Ambitionen är att fortsätta utforska och utveckla mikromeriter som ett sätt att navigera behovet av ett livslångt lärande i arbetslivet, och som ett sätt att validera kompetenser som fås utanför formella utbildningar. Detta bör göras i förhållande till andra metoder för validering som redan finns och används på arbetsmarknaden.

Kapitel 3

Data



**Myndigheter
& öppna data**

En kartläggning av
myndigheternas arbete
med öppna data och API

Data - en förutsättning

Vid ett möte då regeringsinitiativet Hack för Sweden fyllde 10 år den 11 november 2024, presenterade Magnus Enzell, Regeringskansliet, en översyn av digitaliseringspolitiken. I presentationen ställde han frågan 'vilken politik behövs för att hantera digitaliseringens risker och möjligheter fram till 2030?' och lyfte där insikten 'att hantera data kan vara 90% av AI-arbetet'. Alla initiativ är beroende av stora volymer högkvalitativ och välförstålig data. Detta är området där mest tid och engagemang läggs.

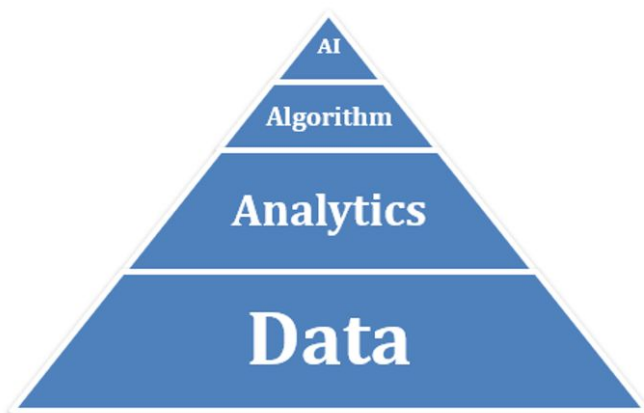


Figure 5: AI initiatives are dependent on large volumes of high-quality and well-understood data and that is where most of the time and effort is spent!

Jobtech och data - betydelse för arbetsmarknadens utveckling

I linje med ovan resonemang ser även vi på Swedish JobTech att högkvalitativ data är en viktig förutsättning för att främja användningen av datadrivna tjänster för matchning, vägledning och livslångt lärande såsom:

Effektivare jobbmatchning: Genom AI-drivna plattformar som bygger på öppna data kan matchningen mellan arbetssökande och arbetsgivare förbättras, vilket minskar tiden för rekrytering och ökar träffsäkerheten.

Karriärvägledning: Jobtech-sektorn tillhandahåller digitala tjänster för karriärvägledning och omskolning, vilket hjälper människor att navigera bland arbetsmarknadens krav och hitta nya karriärvägar i en snabbt föränderlig miljö.

Framtidsinsikter och policy: Genom att analysera data och se trender kan jobtech-sektorn bidra till att identifiera kompetensgap och ge värdefulla insikter till politiker och beslutsfattare, vilket kan underlätta långsiktiga arbetsmarknadsåtgärder.

Öppna data

Öppna data, definierat som information som är tillgänglig för allmänheten utan restriktioner för åtkomst, delning eller användning, är en av de viktigaste komponenterna i en datadriven ekonomi. Det innefattar information som samlas in av offentliga myndigheter, såsom statistik, geografiska data och arbetsmarknadsinformation, och görs tillgängligt för vidare användning. Målet är att skapa transparens och bidra till innovation genom att tillåta företag, forskare och individer att fritt utnyttja denna information.

Den rättsliga ramen för öppna data regleras av Lag (2022:818) om den offentliga sektorns tillgängliggörande av data, även kallad öppna datalagen. Lagen syftar till att främja tillgängliggörandet av data för vidareutnyttjande, särskilt i form av öppna data, under förutsättning att krav på informationssäkerhet och skydd av personuppgifter upprätthålls och att det inte innebär risker för Sveriges säkerhet.

Digg och Dataportal.se – navet för öppna data i Sverige

Myndigheten för digital förvaltning (Digg) spelar en nyckelroll i att främja och koordinera användningen av öppna data i Sverige. Genom Dataportal.se, en nationell plattform, tillhandahåller Digg en central punkt där metadata visas från myndigheter, kommuner och andra offentliga aktörer för vidareanvändning. Dataportalen erbjuder information inom områden som arbetsmarknad, demografi och transport, vilket ger företag, forskare och allmänheten möjligheter att skapa innovation och effektivisera processer.

Digg:s arbete med att standardisera metadata, uppmuntra till användning av öppna standarder och skapa en gemensam infrastruktur för datahantering underlättar en individfokuserad användning av data. Genom att kombinera arbetsmarknads- och utbildningsdata kan exempelvis livslångt lärande och karriärvägledning förbättras. Dataportal.se och Digg:s insatser stärker Sveriges position som en datadriven ekonomi och bidrar till att möta framtidens samhällsutmaningar.

Betydelsen för arbetsmarknaden

På arbetsmarknaden spelar öppna data en avgörande roll genom att förbättra jobbmatchning, stödja karriärvägledning och möjliggöra strategiska beslut för arbetsgivare och samhällsaktörer. Genom tillgång till öppna data kan företag analysera kompetensgap, arbetskraftsflöden och lokal efterfrågan, vilket gör det enklare att hitta rätt kandidater och planera för framtida behov. Samtidigt ger det jobbsökare insikter om vilka färdigheter som efterfrågas och vilka karriärvägar som är mest lovande.

I en tid av snabb digitalisering och förändrade arbetsmarknadsmönster är öppna data en nyckel för att skapa en mer inkluderande och dynamisk arbetsmarknad. Det kan bidra både till innovation och att stärka kopplingen mellan lärande och arbetsliv.

Kartläggning öppna data

Kartläggning av användandet av öppna data och API:er bland myndigheter under utbildnings- och arbetsmarknadsdepartementet

För branschrapporten har vi granskat hur större myndigheter under utbildnings- och arbetsmarknadsdepartementet gör rapportering, data och regeldata tillgängliga via webbtjänster och API:er.

Sverige har i OECDs granskningar kritiserats inom det här området och i jämförelse med andra länder ligger Sverige långt efter.

Vi hittar mycket väl strukturerad information på myndigheternas hemsidor och det finns "Mina sidor" för att logga och genomföra manuell rapportering. De myndigheter som rapporterar statistik inom sitt område har oftast väl utvecklade webbtjänster för att söka i statistikdatabasen men vi har bara hittat en myndighet med API för statistik,

Vetenskapsrådet.

Bra exempel

Skolverket har flera tjänster med väl utvecklade API:er. Vi vill framför allt lyfta fram API:et *Syllabus* där systemutvecklare kan hämta läroplaner via ett API. Det här är ett mycket bra exempel på hur myndigheters regler kan översättas till maskinläsbar information via ett API. Idag används det av system för skol- och elevadministration. Skolverket ansvarar också för Susanavet som är spindeln i nätet för statligt finansierade läroplansstyrda utbildningar. Skolverket har med ett aktivt förvaltad och vidareutvecklat Susanavet och den tillhörande Emil-standarderna i nära samarbete med många aktörer.

Kungliga biblioteket har en bred palett med API:er som stödjer många av deras tjänster. Det är väl dokumenterat och strukturerat.

Universitets- och högskolerådet (UHR) har betygsdatabasen *Beda* tillgänglig via API samt en bred flora digitala tjänster för högskolor.

Arbetsförmedlingen har sedan många år en väl utvecklad palett av API:er som systemutvecklare kan använda för att vidareutveckla ett tjänsteutbud inom arbetsmarknaden.

Statistikmyndigheten SCB har sedan länge utvecklat API:er för sina statistiktjänster som är väldokumenterade, stabila och enkla att använda.

Kolada är en större statistiktjänst som drivs i ett samarbete mellan staten och SKR. I tjänsten kan man lätt jämföra olika samhällstjänster mellan olika kommuner och regioner.

Utvecklingsområden

CSN och **Myndigheten för yrkeshögskolan** har idag inga publika API:er för rapportering av data. De hanterar båda stora volymer data som idag rapporteras manuellt eller via filuppladdningar i webbtjänster som "Mina sidor".

Universiteten kan via LADOK administrera **CSN** för studerande men vi hittar inga spår av API:er för övriga utbildningsområden som omfattas av **CSN**.

När vi jämför hur **Skatteverket** i nära dialog med systemutvecklare utvecklar API:er för rapportering av känsliga persondata ser vi att det finns en god förebild inom svenska myndigheter för framtida utveckling.

Arbetsförmedlingen – digitalisering för arbetsmarknaden genom Jobtech

Arbetsförmedlingen etablerade Jobtech år 2018 som en strategisk satsning för att möta behovet av digitalisering och förbättrad datadelning på arbetsmarknaden. Syftet var att tillhandahålla en plattform för API:er, i första hand öppna data, som kunde användas för att utveckla tjänster inom främst matchning, validering och vägledning. Plattformen, jobtechdev.se, möjliggjorde öppen samverkan mellan myndigheter, kommuner och privata aktörer, med målet att effektivisera arbetsmarknadens funktioner och främja innovation.

År 2021 stärktes det nationella arbetet med att tillhandahålla API:er och öppna data genom regeringens datastrategi. Arbetsförmedlingen, Skolverket, Myndigheten för yrkeshögskolan, Universitets- och högskolerådet, Statistiska centralbyrån, Vetenskapsrådet, Digg och Vinnova fick i uppdrag att utveckla en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Insatserna förbättrade bland annat tillgången till data om utbildning och arbetsmarknad, med satsningar som Skolverkets Susa-navet och Myndigheten för yrkeshögskolans kvalifikationsdatabas samt mer öppna data, sökbara i Sveriges dataportal. Myndigheterna har fortsatt sitt samarbete kring datadriven utveckling och digitalisering i offentlig sektor.

Att Arbetsförmedlingens plattform jobtechdev.se håller på att avvecklas är ett led i att främja och effektivisera en enhetlig och sammanhållen datainfrastruktur. Arbetsförmedlingens öppna data finns sökbara på Sveriges dataportal.

Effekter på arbetsmarknaden

Arbetsförmedlingen har genom tillhandahållande av öppna data och samarbeten med myndigheter och privata aktörer inom Jobtech-satsningar gjort arbetsmarknadsinformation mer tillgänglig och användbar.

Genom att strukturera data och främja datadelning har Arbetsförmedlingen demokratiserat tillgången till information, vilket både förenklar analys och skapar nya möjligheter för bättre matchning och kompetensförsörjning.

På nästa sida sammanfattas några resultat:



Större räckvidd genom strategisk samverkan

Arbetsförmedlingen delar arbetsmarknadsutbildningar som öppna data och möjliggör att dessa kan nås via Skolverkets API, Susa-navet, som samlar alla offentligt finansierade utbildningar. Arbetsförmedlingens tjänst Hitta arbetsmarknadsutbildningar hade på ett år 1 miljon sidvisningar. Genom att också dela data om arbetsmarknadsutbildningar genom Skolverkets Susa-navet får dessa utbildningar en betydligt större spridning. Ett exempel är Skolverkets Utbildningsguiden, som baserar sig på data från Susa-navet och som under ett år hade 3 miljoner sidträffar vilket tredubblar exponeringen jämfört med Arbetsförmedlingens egen tjänst. Susa-navet hanterar upp till 4 miljoner anrop per dag, där utbildningsdata återanvänds i olika externa lösningar. Denna samverkansstrategi gör att Arbetsförmedlingens data inte bara når fler personer utan också ger större värde genom att bli en del av andra etablerade plattformar.

Lättare att bearbeta och analysera öppna data

Stora datamängder är svåra att bearbeta och analysera. Det är främst stora organisationer med stor it-budget som kan utnyttja myndigheternas data fullt ut. Genom databerikning av historiska annonser, JobadLinks och API:et JobadEnrichments kan fler analysera trender, utveckla algoritmer och skapa tjänster som bättre speglar arbetsmarknadens behov. Detta ger en mer rättvis tillgång till information och förbättrad matchning mellan arbetssökande och arbetsgivare.

Tillväxtverket och Universitetskanslersämbetet har bland annat använt historiska jobbannonser för att analysera och föreslå förbättringar av kompetensförsörjningen av digital spetskompetens.

Ny statistikkälla via samarbete med privata aktörer

2020 lanserade Arbetsförmedlingen API:et JobadLinks i samarbete med privata annonsaktörer, vilket resulterade i upp till 30 procent fler platsannonser i Platsbanken. Detta gav arbetssökande fler jobbchanser och ökade arbetsgivarnas räckvidd. Samarbetet bidrog även till en mer komplett bild av arbetsmarknaden, vilket förbättrade statistik och beslutsunderlag. Genom att utveckla algoritmer för att identifiera dubletter i annonser kunde Arbetsförmedlingen förbättra användarupplevelsen.

Riktiga data till studenter

Arbetsförmedlingen har etablerat samarbeten med akademiska institutioner och yrkeshögskolor, såsom Chalmers, Stockholms universitet och Medieinstitutet, för att främja kunskapsutbyte och utveckling av relevanta utbildningar. Genom dessa samarbeten integreras arbetsmarknadsdata i utbildningsprogram, vilket hjälper studenter att bättre förstå branschnormer och efterfrågade kompetenser.

Samtidigt får utbildningsinstitutionerna värdefulla insikter om arbetsmarknadens behov, vilket gör att de kan anpassa sina kurser för att bättre förbereda studenterna inför framtida arbetsmöjligheter. För Arbetsförmedlingen innebär dessa samarbeten en direkt vinst i form av nya perspektiv och resultat, samt ett ökat intresse för myndighetens data. Detta stärker incitamenten för att kontinuerligt höja datakvaliteten och säkerställa relevans och användbarhet.

Data om API-användning

Arbetsförmedlingen genomför dagliga mätningar av sina öppna data-API:er, och nyckeltalen hämtas från API:et KPI, som också är öppna data. Ungefär 9 miljoner anrop görs dagligen från strax under 6000 klienter, både interna och externa.

Jobtechdev - KPI Stats		* medelvärde/dag					
		Totalt	Anrop		Unika Klienter		
API	Tidsperiod		Intern	Extern	Totalt	Intern	Extern
Jobsearch	2024.10	8230562	7461125	769436	5472	2	5469
JobadLinks	2024.10	592621	591238	1382	25	1	24
Taxonomy	2024.10	83012	67444	15567	1005	3	1001
JobEdConnect	2024.10	38376	33	38343	17	1	15
JobadEnrichments	2024.10	37921	2148	35773	63	2	61
Historicalads	2024.10	1750	18	1731	20	1	18
Jobstream	2024.10	5086	29	5057	365	1	364

Figur 1 – Figuren visar anrop och användare av Arbetsförmedlingens API:er.

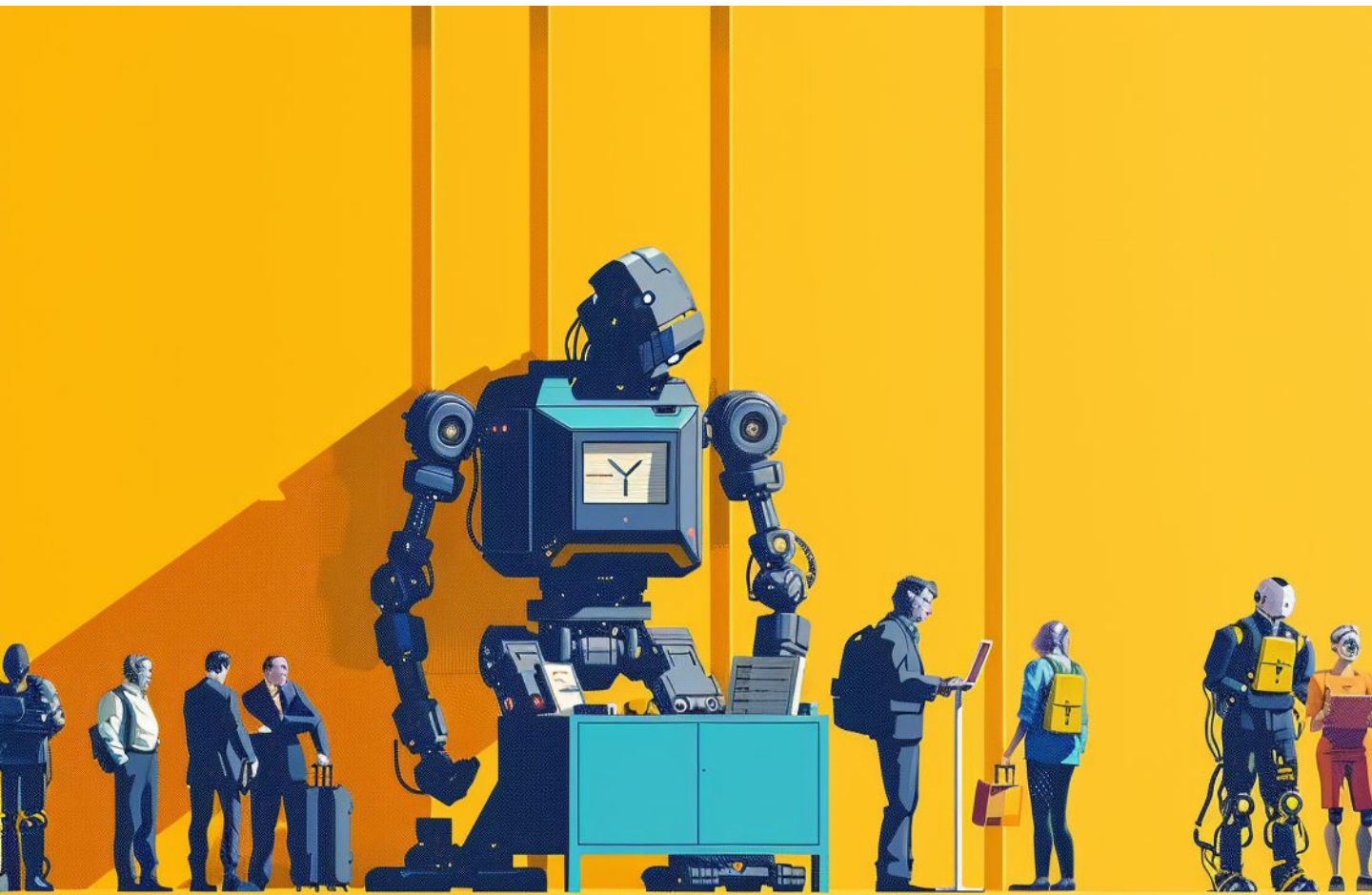
Arbetsförmedlingen tillhandahåller majoriteten av sina öppna data via API:er. Totalt finns 63 dataset, varav 53 ingår i API:et Taxonomy. Taxonomy strukturerar och standardiserar yrken och kompetenser, vilket underlättar jämförelse och förståelse av arbetsmarknaden. Dess data är även central för applikationer och tjänster för yrkesmatchning och kompetensutveckling. API:et används av många externa klienter.

Annonsdata tillhandahålls via flera API:er, där Jobsearch hanterar flest anrop, mellan 7,5 och 8,3 miljoner per dag, och används bland annat av Platsbanken. JobadLinks erbjuder annonslänkar med data från externa webbplatser. Historicalads består av historiska annonser, medan Jobstream gör det möjligt för användare att hålla en lokal databas uppdaterad med de senaste jobbannonserna. JobadEnrichments, med lägre användning, fungerar som en demonstration av hur data kan berikas och används främst som en digital tjänst. JobEdConnect matchar utbildningar och yrken med data från platsannonser och Susa-navet.

Siffrorna visar att Arbetsförmedlingens öppna data inte bara stödjer myndighetens interna processer, utan även används av externa aktörer på arbetsmarknaden, vilket i sin tur bidrar till att förbättra arbetsmarknadens funktion.

Kapitel 4

Trend: AI



**AI, strukturerad
data och
arbetsmarknaden**

**Omvärldsbevakning kring
AI och arbetsmarknaden,
med data och intervjuer**

AI på arbetsmarknaden

I takt med att artificiell intelligens (AI) och datadrivna teknologier blir allt mer integrerade i olika branscher, förändras arbetsmarknaden i grunden. Tillgången till tillförlitliga och relevanta data har blivit en avgörande faktor för att kunna dra nytta av AI-teknologier och utveckla innovativa lösningar som förbättrar både produktions- och tjänstesektorn.

AI har potential att förbättra kompetensmatchning, stödja livslångt lärande och utveckla arbetsmarknadens infrastruktur för att möta framtida utmaningar och behov.

Vid ett samtal som arrangerades av Swedish JobTech under hösten 2024 med Mattias Axell vid MetaSolutions och Rasmus Häggkvist vid Skoolie ringades tre områden in som viktiga kopplat till AI och arbetsmarknad:

1. **Samarbete mellan öppna data och AI:** AI kan bidra till att göra öppna data mer användbara och relevanta för arbetsmarknaden. Med hjälp av AI går det att bearbeta stora mängder arbetsmarknadsdata och på så sätt skapa samhällsnyttiga lösningar, till exempel bättre matchning mellan arbetsgivare och arbets sökande.
2. **Individanpassad kompetensutveckling:** Det går att utnyttja öppna data i kombination med AI-tjänster för att skapa skräddarsydda utbildnings- och utvecklingsvägar för individer baserat på arbetsmarknadens behov.
3. **Betydelsen av standardisering och maskinläsbarhet:** Det är viktigt att öppna data är standardiserad och maskinläsbar. Detta gör data lättillgänglig för AI och andra utvecklare som kan skapa lösningar för arbetsmarknaden. Dataspecifikationer som utvecklas som öppen källkod och blir tillgängliga som öppna standarder och förvaltas av myndigheter såsom Arbetsförmedlingen blir avgörande för detta.

Urval av områden där AI har möjlighet att påverka arbetsmarknaden:

- **Rekrytering och jobbmatchning:** Automatiserar processer som CV-granskning och kandidatmatchning, vilket sparar tid och ökar träffsäkerheten.
- **Personalhantering:** Förbättrar resursplanering och medarbetarsupport genom AI-drivna analysverktyg och chatbots.
- **Kompetensutveckling:** Identifierar individers kompetensgap och föreslår skräddarsydda utbildningsvägar med hjälp av datadrivna insikter.
- **Arbetsmarknadsanalys:** Ger mer exakta prognoser om arbetsmarknadens behov genom realtidsdata och AI-modeller.
- **Mångfald och inkludering:** Identifierar och minskar bias i rekryterings- och beslutsprocesser.
- **Flexibilitet och arbetsmiljö:** Optimerar schemaläggning och analyserar arbetsmiljödata för att förbättra trivsel och produktivitet.
- **Identifiering av stress och ohälsa:** Analyserar sjukfrånvaro och annan personaldata för att upptäcka mönster som indikerar stress eller ohälsa, vilket kan stödja förebyggande åtgärder.

AI-kommissionens förslag kopplat till arbetsmarknaden

Den 26 november 2024 överlämnades AI-kommissionens 'Färdplan för Sverige' till regeringen kopplat till att stärka Sveriges position som en ledande AI-nation genom konkreta åtgärder. För arbetsmarknaden lyfter rapporten bland annat fram vikten av en bred satsning på AI-kompetens och en starkare infrastruktur för data.

Livslångt lärande och AI-kompetens för alla:

- Alla yrkesgrupper ska få tillgång till AI-utbildning och verktyg för att möta förändringar på arbetsmarknaden. Rapporten betonar vikten av att göra AI-kompetens tillgänglig för alla i flexibla utbildningsformer.

Data som en nyckelresurs:

- Ett nationellt ramverk för datahantering föreslås, med fokus på att möjliggöra säker och effektiv datadelning mellan offentliga och privata aktörer. Detta inkluderar standardisering av dataformat och ökad tillgång till öppna data.

Nationell AI-strategi för arbetslivet:

- Sverige behöver etablera en strategi för att stötta omställningen till ett arbetsliv där AI är en integrerad del av processer och beslut. Fokus ligger på att skapa rättvisa och inkluderande lösningar som stärker konkurrenskraften.

Rapporten understryker att Sverige behöver agera snabbt för att säkra sin konkurrenskraft, och framhäver att både AI-kompetens och tillgång till data är fundamentala för en framgångsrik omställning. Samtidigt betonas vikten på ett tydligt ledarskap och styrning framåt.

Sverige halkar efter Efterlyses - ledarskap och styrning!

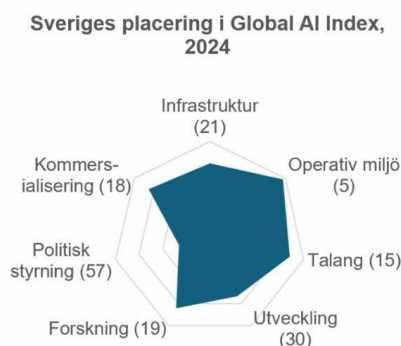
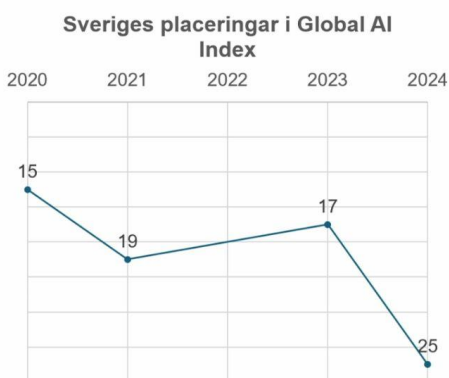


Bild från 'Färdplan för Sverige' (2024)

Ökad konkurrenskraft - och möjligheter för HR

Rapporten "Med AI som medel" (2024) från TechSverige belyser hur artificiell intelligens (AI) kan stärka Sveriges konkurrenskraft och påverka arbetsmarknaden. Trots Sveriges starka techsektor halkar landet efter i den globala AI-utvecklingen. I Global AI Index rankas Sverige på plats 25 av 62 länder, medan jämförbara nationer som Schweiz, Finland och Nederländerna ligger högre. För att förbättra Sveriges position och utnyttja AI:s potential på arbetsmarknaden föreslår rapporten flera åtgärder:

- Uppmuntra företag att integrera AI för att öka produktiviteten och skapa nya affärsmöjligheter.
- Säkra AI-kompetens för Sverige: Adressera den växande kompetensbristen genom utbildningssatsningar och attrahera internationell talang inom AI.
- Ge myndigheter i uppdrag att effektivisera och höja kvaliteten med AI: Offentlig sektor bör använda AI för att förbättra tjänster och effektivisera processer.

Rapporten 'Betyder AI alls inte?' (2024) från Centrum för Global HRM visar samtidigt att AI:s genombrott inom HR fortfarande är begränsat, även om teknologin används inom vissa områden. De mest framträdande användningsområdena är rekrytering, där AI kan användas för att analysera kandidatdata, samt personalanalys, där data används för att fatta bättre beslut kring personalhantering. Det finns en brist på AI-kompetens hos HR-avdelningarna, samt en avsaknad av långsiktiga planer för implementering av AI.

Nyckelfaktorer för en fortsatt AI-utveckling på arbetsmarknaden

I linje med AI-kommissionens förslag ser föreningen att för att AI ska kunna förbättra arbetsmarknaden krävs en strategisk hantering av data. Tillgång till rätt data och standardiserade ramverk är avgörande för att skapa datadrivna verktyg som kan effektivisera rekrytering, matchning och analys av arbetsmarknaden.

1. Tillgång till data – en utmaning och möjlighet

Många företag har svårt att använda data som konkurrensfördel, eftersom informationen ofta är utspridd hos olika offentliga aktörer. För att stödja innovation och undvika informationsförlust krävs standardiserade ramverk för datautbyte.

2. Datapooler eller data spaces för bättre samarbete och utveckling

Datapooler, centrala nav för delning och lagring av kvalitetsdata, eller data spaces, decentraliserade datanätverk som möjliggör säker och kontrollerad åtkomst till data, kan bidra till bättre samarbete och utveckling. Dessa lösningar hjälper företag att skapa AI-drivna innovationer inom jobtech..

3. Öppna API och realtidsdata för smartare lösningar

Med öppna API från offentliga aktörer kan företag få kontinuerlig tillgång till uppdaterad data. Detta gör det möjligt att utveckla AI-verktyg som förbättrar rekrytering, prognoser och arbetsmarknadsanalyser genom realtidsinformation.

Röster om AI på arbetsmarknaden:

En individdriven arbetsmarknad

Erik Fors-Andrée, grundare Go Monday, ser AI som en viktig drivkraft för att göra arbetsmarknaden mer individanpassad. Han menar att vi står inför en omvälvande förändring, där teknologin kan skapa större flexibilitet i hur vi utför vårt arbete.

"Vi kommer bygga verktyg som i hjälper människor att utforska sig själva och sin arbetsmarknad."

Erik betonar att AI inte bara ska effektivisera processer, utan också hjälpa individer att hitta meningsfulla karriärvägar, där AI kan assistera människor att hantera de val och möjligheter som uppstår.

På Go Monday används AI för att förbättra rådgivning och coachning i karriärfrågor. "AI hjälper till med förberedelser och feedback, vilket förbättrar vår service," förklarar Erik.

Plattformens AI-baserade verktyg kan inom kort hantera enklare arbetsuppgifter, som att ge feedback på jobbansökningar, vilket frigör tid för personliga interaktioner.

"Inför samtal med människor hjälper AI till med bättre förberedelser och återkoppling efter samtalet, vilket förbättrar vår service. Med hjälp av tränad AI kan vi bättre hjälpa våra kunder. De enklaste ärendena kommer vi snart kunna hantera helt med hjälp av AI."

Trots att AI har potential att förändra arbetsmarknaden, menar Erik att vi ännu inte ser dess fulla genomslag. "Det finns många initiativ, men det är ett stort steg från ett lovande initiativ till verklig påverkan på arbetsmarknaden."



Erik ser AI som ett verktyg som kan ge människor större frihet och flexibilitet i arbetslivet, samtidigt som det hjälper individer att navigera genom valmöjligheterna i en mer komplex och snabbt föränderlig värld.

Som råd till organisationer tror Erik att det är viktigt att utgå från individen och dennes drivkraft, trots att vi befinner oss mitt i ett stort teknologiskt skifte.

"Vi pratar mycket om en datadriven arbetsmarknad, men ser verkligen en datadriven approach till varje individ? Människor är komplexa. Vi har historisk data som kan analyseras och användas som grund, men vi måste också ta hänsyn till framtiden och människors drivkrafter. All data är historisk, medan människan är levande materia. Med AI har vi för första gången ett verktyg som är icke-deterministiskt, fyllt med möjligheter och vägar åt olika håll, som kan anpassa sig efter varje individ."

Röster om AI på arbetsmarknaden:

AI som karriärvägledare

Rasmus Häggkvist, grundare Skoolie, en AI-assistent för karriärvägledning, betonar att vi står inför en snabb AI-revolution som förändrar arbetsmarknaden. Genom att använda öppna data från både arbetsmarknads- och utbildningssektorn, hjälper Skoolie unga och vuxna att hitta rätt karriärvägar med hjälp av AI.

“Datadriven studie- och yrkesvägledning är framtiden.”

"Det är många unga som inte vet vad de vill bli när de blir stora. Vi vill stödja studie- och yrkesvägledare med en mer datadriven approach," förklarar Rasmus.

Skoolie tillåter användare att få rekommendationer för studier och yrken genom att ladda upp sina studieresultat och se hur deras CV matchar lediga jobb. Genom AI kan vägledare fokusera på det pedagogiska arbetet medan AI hanterar datainsamlingen, vilket gör processen både snabbare och mer effektiv.

Rasmus ser AI som en viktig komponent i framtidens arbetsmarknad, särskilt när det kommer till att hitta nya karriärvägar. Han menar att AI kan spela en central roll i att kartlägga kompetenser och matcha dessa med nya yrkesmöjligheter, vilket underlättar omskolning och anpassning till en föränderlig arbetsmarknad.

"AI kommer att spela en central roll i att hjälpa människor att hitta nya karriärvägar när vissa roller försvinner," säger han.

Han framhåller också vikten av standardiserade öppna data för att kunna utnyttja AI fullt ut på arbetsmarknaden:



"Om arbetsmarknadsdata i Sverige inte är standardiserad blir den mer svåränvänd och inte lika jämförbar."

När det gäller framtiden för AI på arbetsmarknaden ser Rasmus positivt på att AI kan frigöra människor från monotona arbetsuppgifter och skapa utrymme för mer engagerande och meningsfulla arbetsuppgifter. Han betonar också att AI:s roll i rekryteringsprocessen måste hanteras med omsorg, särskilt när det gäller att säkerställa att rekryteringsmodeller inte är biaspåverkade, vilket ställer krav på rättvisa algoritmer.

"Mitt förslag till politikerna är att uppdatera deras direktiv till den ny tillsatta AI-kommissionen. I regeringens direktiv till kommissionen framgår det att om kommissionen identifierar behov i skolväsendet får den inte lämna förslag på insatser. AI är redan en integrerad verklighet för våra barn och unga. Om skolvärlden inte kan anamma AI kommer vi få en arbetskraft som inte fått den exponeringen de kräver i kontexten de spenderar mesta av sin tid i, nämligen skolan. Det kommer då bli otroligt svårt att få våra unga att känna tillhörighet, syfte och beredskap inför framtidens arbetsmarknad."

Röster om AI på arbetsmarknaden:

Effektivare matchning med AI

Max Thormé, grundare av Talendary, ser stora möjligheter för AI att skapa rättvisare och effektivare matchning mellan talanger och arbetsgivare. Genom att använda AI-algoritmer för att analysera kandidater på ett objektivt sätt, kan Talendary eliminera bias och effektivisera rekryteringsprocessen.

"Vi hjälper rekryterare att göra bättre matchningar."

Talendary scannar webben efter potentiella kandidater och rangordnar dem baserat på en jobbannons krav, vilket frigör tid för mer personligt arbete och bättre beslut. Detta leder till snabbare processer där rekryterare kan fokusera på djupare interaktion med kandidater snarare än att ägna timmar åt manuellt researcharbete.

Max poängterar att AI inte bara ökar effektiviteten utan också förändrar arbetsroller och frigör tid från repetitiva uppgifter: "Research som tidigare kunde ta 20 timmar i veckan kan idag göras på 4 timmar, och det dröjer inte länge tills det går att genomföra på 1 timme."

Förutom att underlätta matchningsprocessen ser han även att AI kan hjälpa rekryterare att bättre förstå och definiera de roller de söker efter, särskilt i en dynamisk arbetsmarknad som ständigt utvecklas. Genom att utnyttja AI kan rekryterare hålla sig uppdaterade med förändringar i kompetensbehov och marknadstrender.

Samtidigt påpekar han att AI kan bli en viktig del av arbetsmarknadsomställningen när roller förändras eller försvinner som en följd av den teknologiska utvecklingen.



"AI kommer att spela en central roll i att hjälpa människor att hitta nya karriärvägar när vissa roller försvinner. Det kan kartlägga färdigheter och matcha dem med nya möjligheter, vilket underlättar omskolning och omställning."

Han ser också att AI:s roll som "assistent" i beslutsprocessen kommer att bli allt vanligare i flera branscher. "Inom juridik och rekrytering kan AI till en början fungera som ett stöd i beslutsprocessen," menar Max, och betonar att AI, särskilt i sin nuvarande form, inte är en fullständig ersättning för mänskligt omdöme. I stället ska tekniken ses som ett verktyg som kompletterar den mänskliga arbetskraften och öppnar för nya sätt att arbeta.

Max avslutar med en uppmaning till alla som vill nyttja AI i sina arbetsflöden: "Börja experimentera med de AI-verktyg som finns tillgängliga idag, i din vardag och i ditt arbete. Det är genom att förstå hur verktygen kan hjälpa dig som du också kan se deras potential att förändra hela affärsprocesser."

Kapitel 5

Framtid



**Vägska
reflektion
& framtid**

**Sammanfattande tankar,
lärdomar och önskemål
kring utvecklingen**

Arbetsmarknaden vid ett vägskäl

Precis som vid industrialismens början står vi nu inför ett stort skifte där AI-teknologin förändrar arbetsmarknaden fundamentalt. Yrken försvinner, nya roller och branscher uppstår, och samtidigt ökar kraven på kompetensutveckling och matchning. Det talas mycket om förändring och framsteg, men i praktiken händer för lite. Istället ser vi att matchningen blir allt svårare, se Beveridge-kurvan kap 1, och att Sverige på flera områden riskerar att halka efter i en global kontext.

Jobtech-företagen har en viktig roll att spela i att driva utvecklingen framåt och skapa en individfokuserad, lärande arbetsmarknad. Här finns en möjlighet att använda data och AI för att skapa en dynamisk arbetsmarknad där människor och företag möts på rätt sätt. Men jobtech-branschens bidrag är fortfarande liten, och vi har långt kvar att gå.

Historien visar att stora tekniskiften leder till omvälvande förändringar men också nya möjligheter. För att möta den nuvarande transformationen behöver vi säkerställa att rätt verktyg och strukturer finns för att hantera omställningar. En individdriven och lärande arbetsmarknad är möjlig, men för att lyckas krävs konkreta åtgärder, samarbete och ett helhetsgrepp.

Om vi inte klarar att lösa matchningen riskerar Sverige förlora konkurrenskraft och medborgare att ha svårare att ta del av framtidens jobb och tillgång till anpassad kompetensutveckling. Nu är det dags att agera.

Förutsättningar för en fortsatt utveckling av svensk arbetsmarknad:

Öppna data

Tillgång till standardiserad och interoperabel data är en grundförutsättning för att driva innovation och skapa bättre insikter om arbetsmarknadens behov. Öppna data möjliggör individanpassade lösningar och effektivare matchning. Myndigheter som Arbetsförmedlingen bör fortsätta sitt arbete med öppna data. Eftersom Arbetsförmedlingen i allt mindre utsträckning själv arbetar med matchning och istället nyttjar fristående aktörer bör matchningsdata från dessa aktörer samlas in och användas för att skapa en nationell kunskapsdatabas och erbjudas som öppna data.

Fokus på fungerande matchning

Utvecklingen av fler datadrivna tjänster som matchar kompetenser med arbetsmarknadens behov är avgörande för att hantera omställningar och skapa en hållbar arbetsmarknad där människor kan möta framtidens krav

Stöd för livslångt lärande

Investeringar i kompetensutveckling och individanpassat lärande är nödvändiga för att säkerställa att arbetstagare kan utveckla och anpassa sina färdigheter i takt med arbetsmarknadens förändringar.

Framtidens arbetsliv: där det unikt mänskliga får plats att växa

Tänk dig en framtid där arbetslivet handlar lika mycket om att lära sig nytt som att leverera. Där det är lika självklart att uppdatera sin kompetens som att fylla på kaffekoppen. Vi är på väg mot en lärandeekonomi – en tid där samhällsekonomin utvecklas utifrån hur bra vi är på att anpassa oss och innovera med hjälp av ny kunskap och teknik.

Den industriella ekonomins måttstock, att räkna antal produkter och timmar, blir mindre intressant. Ett mer träffsäkert mått för konkurrenskraft och innovation handlar snarare om att se hur snabbt och smidigt vi anpassar oss och lär nytt. I en lärandeekonomi räcker det inte att utbilda sig i unga år och tänka att det är tillräckligt för ett helt arbetsliv. Nej, idag behöver vi fortsätta att lära oss på jobbet – hela tiden.

Vi förutspår en utveckling där AI och automatisering förstärker dessa trender, och samtidigt gör arbetslivet mer mänskligt.

AI och automatisering har redan förändrat spelets regler, och kommer att fortsätta göra det i allt snabbare takt. Rutinjobben, de enkla uppgifterna som följer samma mönster varje dag, blir de första att automatiseras. Här ligger den stora möjligheten för oss som arbetar: när AI tar över det monotona, blir våra unika mänskliga förmågor ännu viktigare. Vi får mer tid och energi att fokusera på saker som att skapa, tänka, lösa problem, känna empati, bygga relationer.

Ta sjukvården som exempel. AI kan bearbeta patientdata på en bråkdel av tiden det tar en människa, upptäcka mönster och föreslå diagnoser. Det ger vårdpersonalen mer utrymme att fokusera på människan i rummet – att lyssna, berätta och bygga förtroende. AI blir en lagspelare i diagnostiken, medan den mänskliga delen av teamet får mer tid till det som kräver empati och engagemang. Vården blir inte bara snabbare och mer exakt, utan också mer mänsklig.



Inom kundservice är det samma sak. AI tar hand om de enkla frågorna, sköter den basala problemlösningen och frigör tid för människorna i teamet att hantera det oväntade och komplexa. När en kund har en riktigt svår fråga eller behöver guidning i något osäkert, finns tid och energi hos medarbetaren för att verkligen vara närvarande, tänka kreativt och hitta en lösning som inte går att standardisera.

Och i det kreativa fältet? AI kan framställa grundläggande designförslag, skriva kod, eller hjälpa till att analysera marknadsdata. Men när det kommer till själva idéskapandet och visionen – att föreställa sig något nytt som inte funnits förut – behövs fortfarande människan. Här förstärks designerns, ingenjörens och kreatörens roll: AI sköter det mekaniska, medan människan kliver fram och skapar det som berör på riktigt.

För att lyckas i den nya tiden behöver vi bygga arbetsplatskultur som omfamnar lärande och experimenterande, där vi ständigt utvecklar våra förmågor och vår nyfikenhet. När AI sköter det förutsägbara, frigör det oss för att växa som människor. Vi får tid och energi att utveckla våra unika, mänskliga kvaliteter – att tänka kritiskt, skapa, och bygga relationer.

Det krävs att både arbetsgivare och arbetstagare tar ansvar för att skapa ett arbetsliv där kontinuerligt lärande är normen, och där ny kunskap byggs in i arbetet, dag för dag.



Vi är på väg mot en lärandeekonomi

- Ann-Therése Enarsson

Länkade öppna data: Nyckeln till en datadriven och fungerande arbetsmarknad för en stark meritokrati - i en utvecklande demokrati

I Sverige har vi en unik demokratisk grundsten: offentlighetsprincipen i Tryckfrihetsförordningen. Den ska garantera att allmänheten har rätt att ta del av allmänna handlingar, ursprungligen tänkt endast för journalister. Det här skapar möjlighet till insyn, ansvarstagande, förståelse och tillit mellan medborgare och myndigheter.

Men i en alltmer digitaliserad värld har offentlighetsprincipen monterats ned och halkat efter. Den missförstås och urholkas ofta idag på grund av dess styrka och vikt i ett demokratisk samhälle där fler än bara journalister kan nyttja den och skapa värde med den. Det leder till exempel till den juridiska epidemin sekretessjukan där överdrivet mycket data och information sekretessbeläggs.

Detta drabbar både myndigheter och medborgaren negativt - indirekt även arbetsmarknaden och demokratin. Dokument och handlingar i pärmar och svåråtkomliga PDF-filer är inte heller längre tillräckliga för att möta kraven och behoven för att bygga datadrivna samhällen. Vi behöver en digital uppgradering av offentlighetsprincipen. Innan juridiken kommer dit så kan länkade öppna data i stora mängder från hela den offentliga sektorn vara vägen framåt.

Varför länkade öppna data behövs från alla delar av offentlig sektor

För att skapa en effektiv och datadriven arbetsmarknad räcker det inte att enbart Arbetsförmedlingen erbjuder delar av sin data som öppna data. Det blir som att vilja lägga ett pussel med bara en pusselbit. Branschen och samhället behöver stora mängder strukturerade och länkade öppna data från flera myndighetsområden, exempelvis Skatteverket, Statistiska centralbyrån (SCB), och Universitets- och högskolerådet (UHR), Myndigheten för Yrkehögskolan, Arbetsmiljöverket, Försäkringskassan, Bolagsverket och Skolverket.



Information om utbildning, arbetslöshet, ekonomisk utveckling och arbetsmarknadens behov är tätt sammankopplade. För att vi som medborgare och politiker i samhället ska kunna fatta rätt beslut om exempelvis kompetensförsörjning, utbildningsutbud och ekonomiska reformer krävs att dessa data finns tillgängliga, integrerade och i maskinläsbara och länkade former.

Principen om länkade data – där dataset är strukturerade så att de kan kopplas samman och utnyttjas gemensamt – är central för att realisera detta. Genom att tillgängliggöra data från olika myndigheter som en gemensam resurs, kan företag, forskare och beslutsfattare skapa tjänster och lösningar som främjar både individers, JobTech-branschens, men även EdTech-branschens och självklart samhällets behov.

Till exempel kan företag enklare utveckla AI-drivna verktyg för matchning mellan arbetssökande och jobb, eller analysera utbildningsbehov för framtidens arbetsmarknad. Utan strukturerad och länkad data i stora mängder från alla håll är detta omöjligt att göra i framgångsrik och stor skala.

Kostnaden för att inte agera är alltid dyrare än att begå misstag tidigt

Att inte tillgängliggöra öppna data från alla relevanta myndigheter innebär inte bara att vi missar stora samhällsvinster – det blir också dyrare i längden. Myndigheter lägger idag resurser på att hantera tidskrävande förfrågningar om allmänna handlingar och enkäter och på att utveckla parallella och lösningar i silos och stuprör som skulle kunna samordnas om data var öppet och strukturerat från början. Genom att investera i öppna data kan vi effektivisera offentlig förvaltning och samtidigt stärka Sveriges konkurrenskraft.

Genom att arbeta proaktivt, systematiskt och systemiskt, med avgörande interventioner för förändring, så kan vi både förhindra dyra och farliga misstag som delning av känslig data om individer eller försvarsrelaterad information. Vi kan vara proaktiva med processen - från ax till limpa.

Sverige har redan förutsättningarna för detta. Tekniken och infrastrukturen för att dela och strukturera data finns där offentlighetsprincipen och öppna data-lagen skapar den rättsliga grunden. Men det krävs politisk styrning och prioritering. Regleringsbrev och regeringsuppdrag behöver inkludera tydliga instruktioner för att myndigheter ska öppna och strukturera sina data enligt öppna standarder, såsom de erkända länkade data-principerna som Internet och World Wide Web bygger på. Utan denna tydlighet, som bygger in demokrati och nationell suveränitet i Sveriges digitala infrastruktur kommer Sverige fortsätta att halka efter i digitaliseringen och riskera nationell säkerhet.

En unik tillgång som måste utnyttjas

Sverige är ett av få länder som har så många, omfattande och pålitliga datamängder i offentlig sektor - som även dessa kan bli bättre. AI-kommissionen har betonat vikten av ett kunskapslyft för alla och pekat på den potential som våra data innebär. Med rätt åtgärder kan vi använda denna unika tillgång för att bygga en bättre arbetsmarknad, stärka utbildningssystemet och göra ekonomin mer dynamisk och inkluderande där meritokrati kan leda till ett jobb för vem som helst som har rätt kompetens, inte rätt hudfärg, kontakter och efternamn. Men för att detta ska bli verklighet måste vi omvandla potentialen till konkret nytta.

Genom att göra Sveriges skattefinansierade data tillgängliga, länkade och användarvänliga kan vi skapa innovation och insikter som gynnar alla. Det är inte bara en fråga om effektivitet, utan också om demokrati. I ett digitalt samhälle är tillgång till information en förutsättning för deltagande och påverkan. Att stärka offentlighetsprincipen digitalt är att stärka det demokratiska samhället.

Hur gör vi nu då?

Öppna, strukturerade och länkade data är avgörande för att bygga en datadriven arbetsmarknad och möta framtidens utmaningar. Sverige har förutsättningarna – offentlighetsprincipen, tekniken och en stark offentlig sektor – men det krävs politisk vilja, tydliga uppdrag och en digital uppgradering av våra demokratiska principer. Att investera i detta är inte bara en kostnad, utan en investering i Sveriges framtid i en komplex värld.

I ett digitalt samhälle är tillgång till information en förutsättning för deltagande och påverkan.

- Mattias Axell



Människans drivkrafter i centrum

Vi står mitt i en brytningstid. En tid där AI-revolutionen, digitala arbetsätt, globalisering och en växande gigekonomi samspelar med hög arbetslöshet, utmaningar inom matchning och krav på livslångt lärande. Nu kan vi välja att sätta människan i centrum och låta teknologin hjälpa oss att skapa en mer hållbar arbetsmarknad. Kanske behöver vi även ställa oss den stora frågan: varför jobbar vi egentligen?

Arbetsätten förändras snabbt. Distansarbete är idag en självklarhet inom hälften av alla yrkesroller. Globala samarbeten är inte längre undantag utan standard, och kommer med all sannolikhet att öka framåt. Samtidigt växer gigekonomin, där fler arbetar uppdragsbaserat - en del av arbetsmarknaden där det idag saknas tydliga ramverk kopplat till matchning, trygghet och kompetensutveckling. Vi blir också allt äldre och kommer troligtvis att jobba längre - vilket innebär att vi kommer att göra fler skiften mellan arbetsgivare och yrkesroller under våra arbetsliv.

Dessa förändringar ställer krav på nya strukturer – hur bygger vi en inkluderande arbetsmarknad, där alla människor genom arbetslivet får stöd genom den nya teknologin, istället för att riskera att bli ersatta av automatisering?

Ny teknologi, särskilt AI, har en nyckelroll i denna omställning. Den kan frigöra oss från repetitiva uppgifter och ge oss utrymme för meningsfullt arbete, kortare arbetsdagar och ökat fokus på vårt välmående. Vi kan också få personlig vägledning genom realtidsdata kopplat till skiften under arbetslivet.

För att uppnå en hållbar arbetsmarknad måste vi börja med individen.

Teknologin är inte målet, utan ett verktyg som gör det möjligt att lägga mer tid på det mänskliga – upplevelser, sammanhållning, frihet och balans i livet.

Med rätt balans mellan teknologin och vår förståelse för mänskliga drivkrafter kan vi bygga en arbetsmarknad som stärker oss, inte bara som arbetstagare utan som människor. En arbetsmarknad som ger oss förutsättningar att utvecklas och må bra – både på jobbet och i livet.



Vem tar ansvar för helheten?

Sverige står inför stora utmaningar inom kompetensförsörjning och livslångt lärande, där bristen på en sammanhållen strategi riskerar att bromsa utvecklingen. Trots fungerande koncept för exempelvis validering av kompetenser, saknas ett övergripande grepp för att skala upp och samordna insatser. I andra länder ser vi hur centrala myndigheter effektivt hanterar kompetensförsörjning – ett ansvar som i Sverige ofta faller mellan stolarna i våra silobaserade strukturer.

Frågan handlar inte bara om data eller teknologiska lösningar, utan om ansvarstagande och samordning.

För att möta arbetsmarknadens behov av livslångt lärande och snabbare matchning måste vi sluta uppfinna hjulet på nytt och istället säkerställa att någon tar ledningen. Det är dags att bygga broar mellan myndigheter, organisationer och företag för att skapa en arbetsmarknad som är rustad för framtiden.

En sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och lärande

Rapporten "Uppdrag att utveckla en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande" (2024) belyser vikten av en integrerad datainfrastruktur för att effektivisera kompetensförsörjningen och främja livslångt lärande i Sverige. Genom att tillgängliggöra och standardisera data om utbildning och arbetsmarknad kan myndigheter, företag och individer bättre matcha kompetenser med arbetsmarknadens behov. Rapporten betonar behovet av samverkan mellan olika aktörer och föreslår etablering av gemensamma standarder och tekniska lösningar för att underlätta datadelning och interoperabilitet. Men vad händer nu när rapporten är släppt?

OECD:s rapport "Recommendations on Enhancing the Skills Governance System in Sweden" (2023) betonar även den vikten av en sammanhållen strategi för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Rapporten rekommenderar att Sverige stärker samordningen mellan olika aktörer och utvecklar en integrerad datainfrastruktur för att bättre matcha kompetenser med arbetsmarknadens behov.

Verksamt.se är ett, av väldigt få, framstående exempel på hur svenska myndigheter kan samverka för att skapa en gemensam och operativ digital plattform som underlättar för slutanvändaren. Genom att samla information och tjänster från Skatteverket, Bolagsverket och Tillväxtverket erbjuder Verksamt.se ett enkelt och samordnat stöd för företagare, från start av verksamhet till hantering av skatter och tillstånd. Plattformen visar tydligt hur effektiv samverkan mellan myndigheter kan ge stor nytta för användaren och samtidigt skapa en mer strukturerad och tillgänglig offentlig förvaltning.

Istället för att låta Arbetsförmedlingen, Skolverket, Myndigheten för yrkeshögskolan och andra aktörer fortsätta arbeta i silos, skulle en gemensam plattform kunna samla resurser, verktyg och information om livslångt lärande och kompetensutveckling. En ny gemensam sajt för lärande skulle kunna fungera som en samordnad resurs för individer och arbetsgivare, och samtidigt ge Sverige bättre förutsättningar att hantera framtidens kompetensutmaningar.

Nästa steg?

Alla verkar vara överens – vi behöver en sammanhållen infrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Det är en återkommande slutsats i rapporter och analyser från både nationella och internationella aktörer. Detta hade även varit ett stöd i att få till en fungerande matchning genom arbetslivet.

För att på riktigt nyttja de fördelar som AI-utvecklingen kan komma att ha för Sverige som samhälle, och inte minst arbetsmarknaden, belyser även AI-kommissionen tillgång till högkvalitativ data som en viktig förutsättning för en fortsatt utveckling. Data tillsammans med ett tydligt ledarskap är nyckeln.

Data som förutsättning för AI-utvecklingen

- Bränslet som driver AI
- Tillgängligt och av hög kvalitet
- Men delning är nyckeln
- Underlätta, förtydliga regelverk
- Utred omvänd OSL mellan myndigheter
- Bättre styrning

- Data Governance



Bild från 'Färdplan för Sverige' (2024)

Att möta framtidens utmaningar på arbetsmarknaden behöver inte betyda att vi uppfinnar hjulet på nytt. Det finns redan tekniska plattformar och beprövade lösningar (exempelvis inom validering) samt värdefulla lärdomar från andra länder som vi kan dra nytta av. Samtidigt behöver vi hänga med i utvecklingen och agera kopplat till möjligheterna och utmaningarna med AI. Fokus framåt måste ligga på operativ samordning, snarare än att fastna i långa utvecklingscykler som riskerar att tappa fart.

I denna rapport har vi samlat röster, insikter och förslag för att visa på vägar framåt. Nu är det dags att omsätta dessa idéer i handling. Frågan är vem som leder oss dit.

Källor

“En omöjlig matchning”, Kompetensföretagen (2024),

<https://www.kompetensforetagen.se/app/uploads/sites/5/2024/11/Rapport-En-omojlig-matchning.pdf>

“Med AI som medel”, TechSverige (2024),

<https://www.techsverige.se/app/uploads/sites/2/2024/05/TECHSVERIGE-MED-AI-SOM-MEDEL-1.pdf>

“Färdplan för Sverige” AI-kommissionens slutrapport, Regeringen (2024)

<https://www.regeringen.se/rapporter/2024/11/ai-kommissionens-fardplan-for-sverige/>

Arbetsmarknadsläget kvartal 1 2024, Arbetsförmedlingen (2024),

<https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser>

Företagsstrukturen i Sverige, SCB (2024),

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/befolkningens-arbetsmarknadsstatus/>

Uppdrag att utveckla en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande: Slutredovisning, Arbetsförmedlingen (2024),

<https://arbetsformedlingen.se/download/18.70846b5318d40100840663/uppdrag-att-utvecklaen-sammanhallen-datainfrastruktur-for-kompetensf%C3%B6rs%C3%B6rjning-och-livsl%C3%A4ngt-l%C3%A4rande-slutredovisning.pdf>

Recommendations on Enhancing the Skills Governance System in Sweden, OECD (2023),

<https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/programmes/dg-reform/sweden/Recommendations-on-Enhancing-the-Skills-Governance-System-in-Sweden.pdf>

“Betyder AI alls inte?”, Cranetrapporten 2024, Centrum för Global HRM (2024),

<https://www.gu.se/global-hrm/cranet>

“Kartläggning av utmaningar inom gigeconomien i Sverige”, Giglab Sverige (2021),

https://assets.website-files.com/5e95f95bba7c1422fb23179c/60801ba984287bfc458ad010_GiglabSverige-Kartla%CC%88gning%20av%20utmaningar%20inom%20gigeconomien%20i%20sverige.pdf

Arbetskraftens utveckling i Sverige 2023, SCB (2023),

https://www.scb.se/contentassets/7c51b8e58aad44fa81a12fbd772d1db0/am0401_2023_a01_amftbr2301.pdf

OECD Labour Force Statistics, OECD (2022),

https://www.oecd.org/en/publications/oecd-labour-force-statistics-2022_dc0c92f0-en.htm

Global Talent Trends, LinkedIn (2023),

<https://www.linkedin.com/pulse/global-talent-trends-2023>

“Improving working conditions in platform work”, Council of the European Union (2023),

<https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>

Swedish JobTech - Medlemmar / Partners

THE
PARK

Branchevika Gruppen AB

lingio

TEKNOLOGISKTIFTELSEN

TRR

HACK FOR EARTH
FOUNDATION

P
PROMISE

Employchain Rehappen

Priva Innovation

edvent

SVENSKA
NOMADER

Matchify

NORSKTT
VALIDERINGSFORUM

GO
MONDAY

ENTRYSCAPE
BY METASOLUTIONS

FRILANS FINANS

imitera

V
VIRTUALDAYS

piipl

Worktech Lat

upbeaterX

MULTISOFT

Clustera

CONNECT BY SCHOOL

aventus

Engagemang & Utvärdering

Skoolie

 Swedish
JobTech