RAPPORT

Kandidaten & de samhälls-viktiga branscherna

Hur ser kandidater på försvarsindustrin, energisektorn, gruv- och mineralnäringen och cybersäkerhetsbranschen?



FRAMTIDEN
Älska måndagar!

Framtiden undersöker

Den här rapporten är en del av Framtidens arbete med att dela insikter från arbetsmarknaden. Vi tror att kunskap om hur kandidater tänker ger både arbetsgivare och jobbsökare bättre förutsättningar att fatta rätt beslut.

- 833 kandidater i Framtidens nätverk har svarat.
- 4 branscher med stora rekryteringsbehov.
- 5 år av förändrad syn och förändrat intresse

Undersökningen var anonym och genomfördes mellan den 23 oktober och 2 november 2026. Inbjudan skickades till kandidater i vårt nätverk via e-post och 833 kandidater besvarade enkäten. Samtliga andelar i rapporten avser dem som besvarat respektive fråga. Frågorna besvarades på en sexgradig skala där 4 till 6 redovisas som positivt eller instämmande.

Vill du diskutera vad resultaten betyder för din organisation, eller hur ni når de kandidater ni behöver? Hör gärna av dig.



Andreas Evermyr
Marknadschef, Framtiden AB

Innehåll

Varför frågade vi kandidaterna?	03
Fyra branscher i ett nytt ljus	04
Världsläget har flyttat intresset	06
Kännedomen är den stora flaskhalsen	08
Etiken väger, men stänger sällan dörren	10
Jobbet, lönen och platsen avgör	12
Tech People & Business People	14
Vad branscherna kan göra	16
Tre slutsatser	20
Om Framtiden AB	21

Att läsa resultaten rätt
Förändring mäts som kandidaternas egen bedömning av hur deras syn och intresse har förändrats de senaste fem åren, inte som en jämförelse mellan två mätningar. Frågan om förändrat intresse mäter hur mycket intresset har rört sig, inte åt vilket håll. Riktningen har vi tolkat genom att jämföra med intresset i dag. Underlaget är Framtidens kandidatnätverk och ska inte läsas som representativt för alla ingenjörer eller ekonomer i Sverige. Skillnaden i erfarenhet mellan kandidater präglar resultaten, därför redovisar vi skillnader mellan grupper där de är tydliga.

Fler undersökningar?

Är du intresserad av att läsa fler rapporter?
Skanna QR-koden eller gå in på framtiden.com/chef

Varför frågade vi kandidaterna?

Fyra branscher behöver rekrytera samtidigt. Vi ville veta hur kandidaterna själva ser på dem.

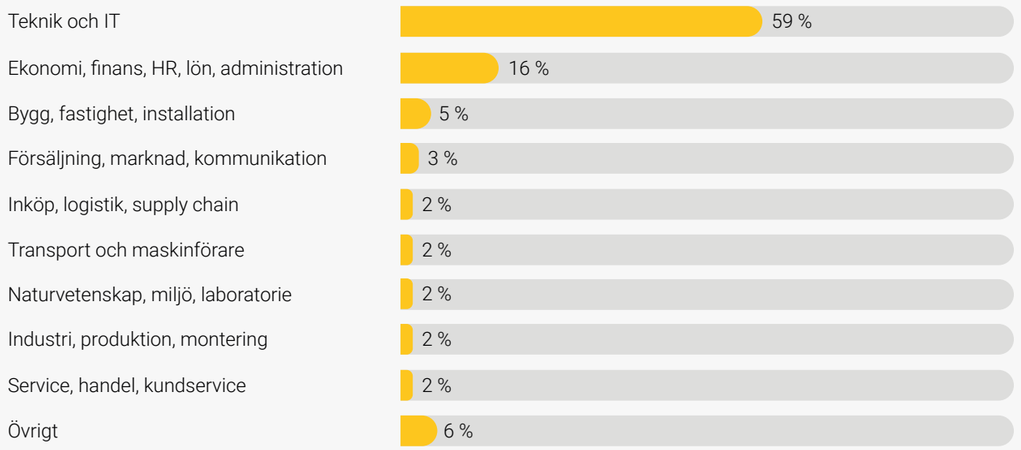


Försvarsindustrin, energisektorn, gruv- och mineralnäringen och cybersäkerhetsbranschen har det gemensamt att de växer, att de har stor betydelse för samhällets beredskap och att de konkurrerar om samma kompetens. Enligt Säkerhets- och försvarsföretagen (SOFF, 2026) kan medlemsföretagen behöva rekrytera omkring 500 personer i månaden. Samtidigt har omvärlden förändrats på ett sätt som påverkar hur många ser på just de här branscherna.

Debatten om kompetensförsörjningen förs ofta ur arbetsgivarens perspektiv. Vi ville höra den andra sidan: hur ser kandidaterna på branscherna i dag, har synen förändrats de senaste fem åren och vad skulle avgöra om de sökte sig dit?

Respondentprofil

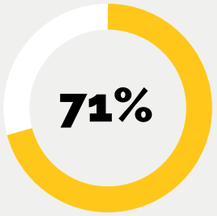
59 procent av kandidaterna arbetar inom teknik och IT (Tech People) och 16 procent inom ekonomi, finans, HR, lön och administration (Business People). Resterande 25 procent är verksamma inom andra yrken, främst bygg och fastighet, försäljning, logistik, transport, industri och naturvetenskap. 26 procent har själva arbetat inom minst en av de fyra branscherna.



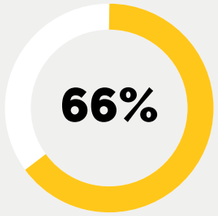
Kandidater som valde "Annat" har grupperats utifrån sin egen beskrivning av yrkesområdet. Avrundning gör att summan kan avvika från 100.

Fyra branscher i ett nytt ljus

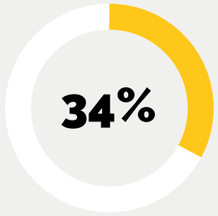
Alla fyra branscher ses positivt av en majoritet. Försvarsindustrin har både starkast ställning i dag och har rört sig mest.



har fått en mer positiv syn på försvarsindustrin de senaste fem åren.



är intresserade av att arbeta inom försvars-industrin i dag.



anger högsta möjliga intresse för försvarsindustrin.

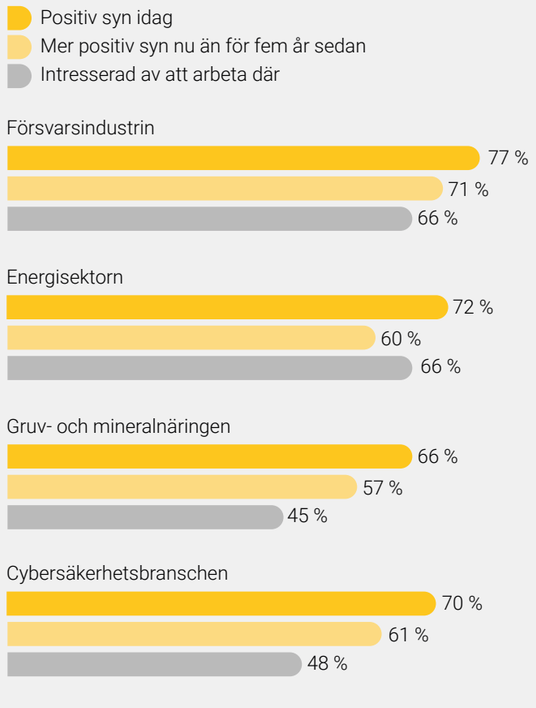
77 procent av kandidaterna i undersökningen har en positiv syn på försvarsindustrin och 31 procent ger branschen högsta betyg. Därefter följer energisektorn (72 procent), cybersäkerhetsbranschen (70 procent) och gruv- och mineralnäringen (66 procent).

Det mest anmärkningsvärda är förflyttningen. 71 procent uppger att deras syn på försvarsindustrin har blivit mer positiv de senaste fem åren, och 45 procent att den blivit klart mer positiv. För de andra branscherna ligger motsvarande andel mellan 57 och 61 procent. Eftersom skalan saknar ett neutralt mittläge bör nivåerna läsas med viss försiktighet, men skillnaden mellan branscherna är tydlig.

KOMMENTAR

”Försvarsindustrin har på några år gått från en bransch många förhöll sig avvaktande till, till en av de mest attraktiva i vårt nätverk. Det är en ovanligt stor förflyttning på kort tid, och den visar hur snabbt omvärlden kan förändra en arbetsgivares förutsättningar.”
- Andreas Evermyr, Marknadschef på Framtiden AB

Har din syn på branscherna förändrats de senaste fem åren?



Andel som svarat 4 till 6 på en sexgradig skala.
Bas: 833 kandidater per fråga.



Energin polariserar

Energisektorn har lika högt intresse som försvarsindustrin, 66 procent, men är också den bransch där flest har blivit klart mer negativa. 19 procent anger att deras syn har blivit mycket mer negativ, att jämföra med 13 procent för försvarsindustrin. I de öppna svaren syns varför: elpriser, nedlagd kärnkraft och debatten om vindkraft väcker starka känslor åt båda hållen.

Gott anseende räcker inte hela vägen

Skillnaden mellan hur kandidaterna ser på en bransch och om de själva vill arbeta där är liten för energi-sektorn (6 procentenheter) och försvarsindustrin (11 procentenheter). För gruv- och mineralnäringen och cybersäkerhetsbranschen är glappet över 20 procentenheter. Vår tolkning är att de två branscherna inte i första hand har ett anseendeproblem, utan ett igenkänningsproblem. Kandidaterna tycker om branschen men ser inte sig själva i den.

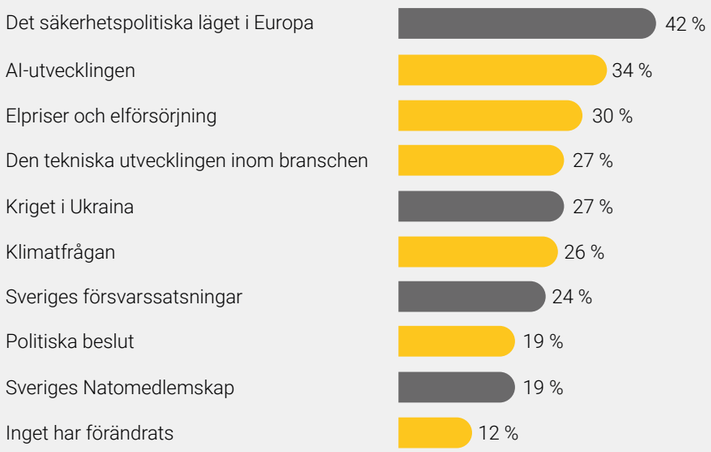
Världsläget har flyttat intresset

Det säkerhetspolitiska läget är den enskilt största förklaringen till att synen har förändrats. Men teknik och energi väger nästan lika tungt.

På frågan om vad som haft störst betydelse för att synen på branscherna har förändrats pekar 42 procent på det säkerhetspolitiska läget i Europa. Därefter följer AI-utvecklingen (34 procent), elpriser och elförsörjning (30 procent) samt den tekniska utvecklingen inom branschen och kriget i Ukraina (27 procent vardera). Endast 12 procent uppger att ingenting har förändrats.

63 procent av kandidaterna anger minst en säkerhetsrelaterad faktor: säkerhetsläget, kriget i Ukraina, Sveriges försvarssatsningar eller Natomedlemskapet. I den gruppen har 55 procent fått en klart mer positiv syn på försvarsindustrin, mot 30 procent bland övriga. 74 procent av dem är intresserade av att arbeta i branschen, mot 52 procent bland övriga.

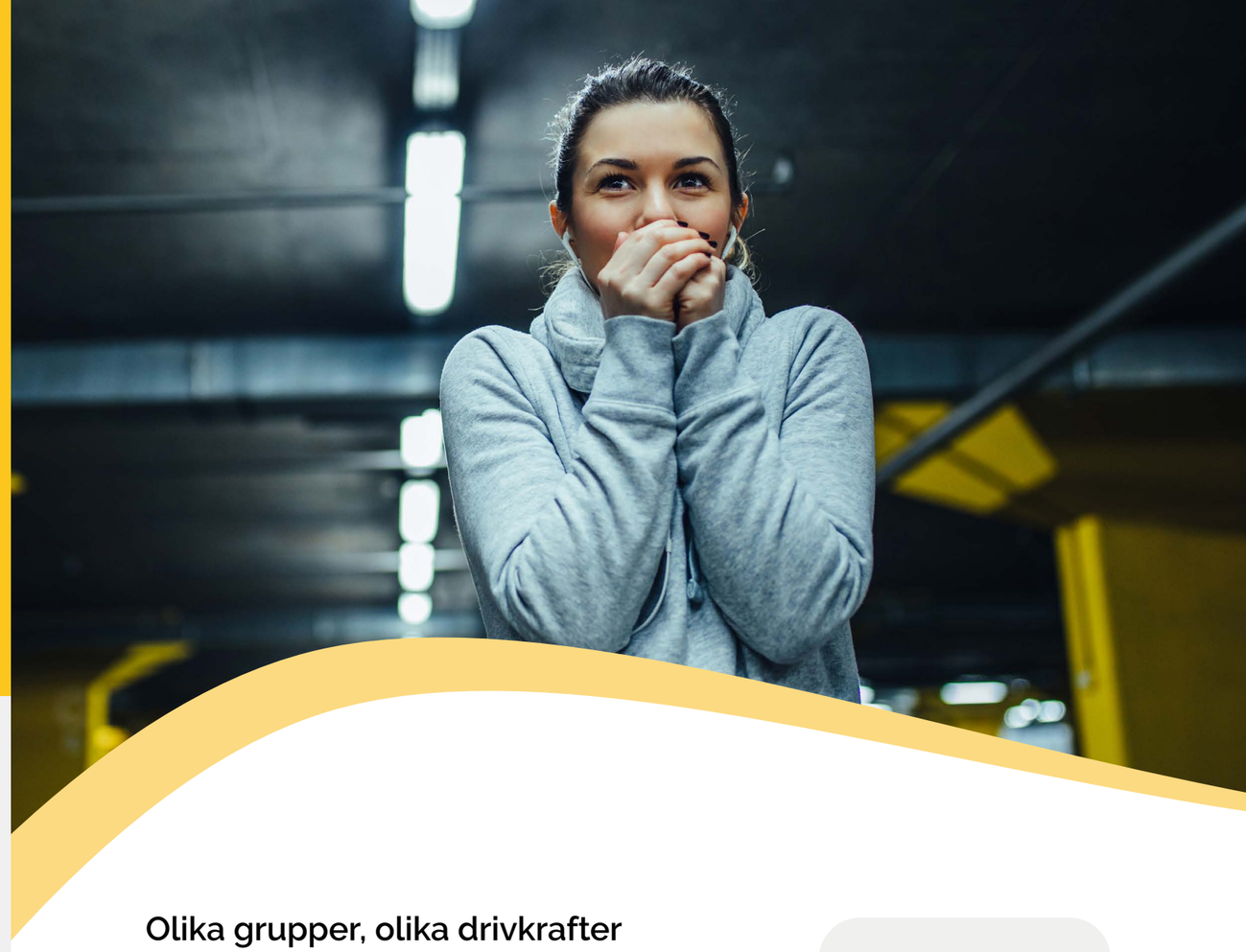




Flera svar möjliga. Grå markerar säkerhetsrelaterade faktorer.
Bas: 830 kandidater.

Intresset har rört sig uppåt

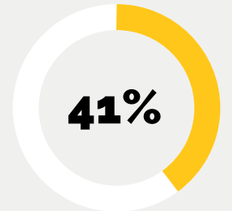
En tredjedel av kandidaterna, 33 procent, uppger att deras intresse för att arbeta inom försvarsindustrin har förändrats mycket de senaste fem åren. För energisektorn gäller det 24 procent, för cybersäkerhet 20 procent och för gruv- och mineralnäringen 14 procent. Bland dem vars intresse förändrats mycket är 85 till 91 procent intresserade av branschen i dag. Vår tolkning är att förändringen i praktiken har gått åt det positiva hållet.



Olika grupper, olika drivkrafter

Kvinnorna i undersökningen lyfter oftare klimatfrågan (36 procent mot 23 procent bland männen) och säkerhetsläget (47 mot 40 procent). Kandidater under 35 år pekar oftare på AI-utvecklingen (41 procent), medan kriget i Ukraina har påverkat inställningen bland de som är 45 år eller äldre mer (32 procent) än yngre kandidater (17 till 20 procent).

> *”Jag har fått en större förståelse för hur viktig en stabil och säker energiförsörjning är för samhället, industrin och Sveriges beredskap.”*
> - Kandidat i undersökningen, öppet svar



av kandidater under 35 år pekar oftare på AI-utvecklingen.

I de öppna svaren återkommer samma teman: världsläget och kriget, teknikens snabba utveckling, energiförsörjningen och en växande insikt om branschernas betydelse för samhället. Flera beskriver också att mer uppmärksamhet i media gjort det naturligt att ta ställning. En mindre men tydlig grupp är kritisk, främst till vapenexport och till hur försvarssatsningar prioriteras mot andra samhällsbehov.



Kännedomen är den stora flaskhalsen

I alla fyra branscher vet mer än hälften av kandidaterna inte vilka jobb som finns för deras kompetens.

54% vet inte vilka jobb som finns för dem inom försvarsindustrin.

57% vet inte vilka jobb som finns för dem inom energisektorn.

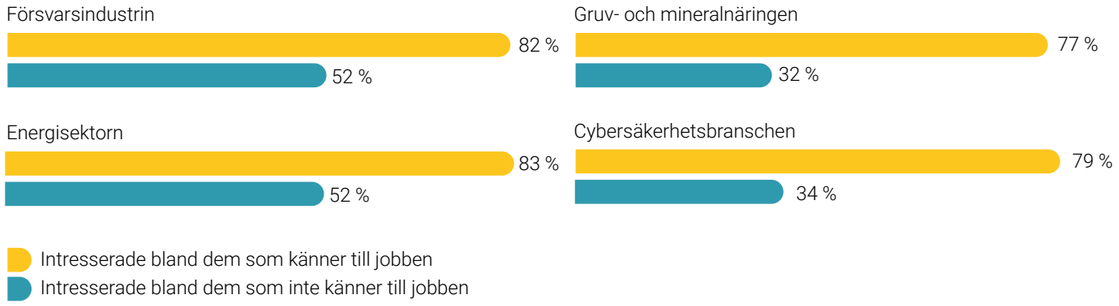
71% vet inte vilka jobb som finns för dem inom gruv- och mineralnäringen.

70% vet inte vilka jobb som finns för dem inom cybersäkerhet.

Kännedomen är låg i samtliga branscher, även i de två som kandidaterna är mest intresserade av. 46 procent känner väl till vilka arbeten som finns för deras kompetens inom försvarsindustrin och 43 procent inom energisektorn. För gruv- och mineralnäringen och cybersäkerhetsbranschen är andelen 29 respektive 30 procent.

> *"Det här är branscher som många kandidater redan vill arbeta inom. Det som saknas är ofta inte intresset utan bilden av vilka jobb som finns och hur vägen in ser ut. Där kan arbetsgivarna göra stor skillnad på kort tid."* - Rickard Blom, nationell leveranschef på Framtiden AB

Kännedom och intresse följs åt i alla fyra branscher. Bland kandidater som känner väl till vilka jobb som finns är 82 procent intresserade av försvarsindustrin, 83 procent av energisektorn, 77 procent av gruv- & mineralnäringen och 79 procent av cybersäkerhet. Bland dem som inte känner till jobben sjunker intresset till omkring hälften för försvar och energi, och till ungefär en tredjedel för gruv- & mineralnäringen samt cybersäkerhet.



Andel intresserade (4 till 6) uppdelat på kännedom om jobb för den egna kompetensen (4 till 6 respektive 1 till 3). Korstabulering i rådata. Bas: 833 kandidater.

Sambandet säger inte i sig vad som är orsak och verkan. Den som är intresserad tar sannolikt reda på mer. Men vår bedömning är att kännedom är en förutsättning för intresse, och att den intresserade kandidaten som inte hittar sin roll lätt söker sig någon annanstans.

En dold kandidatpool i varje bransch

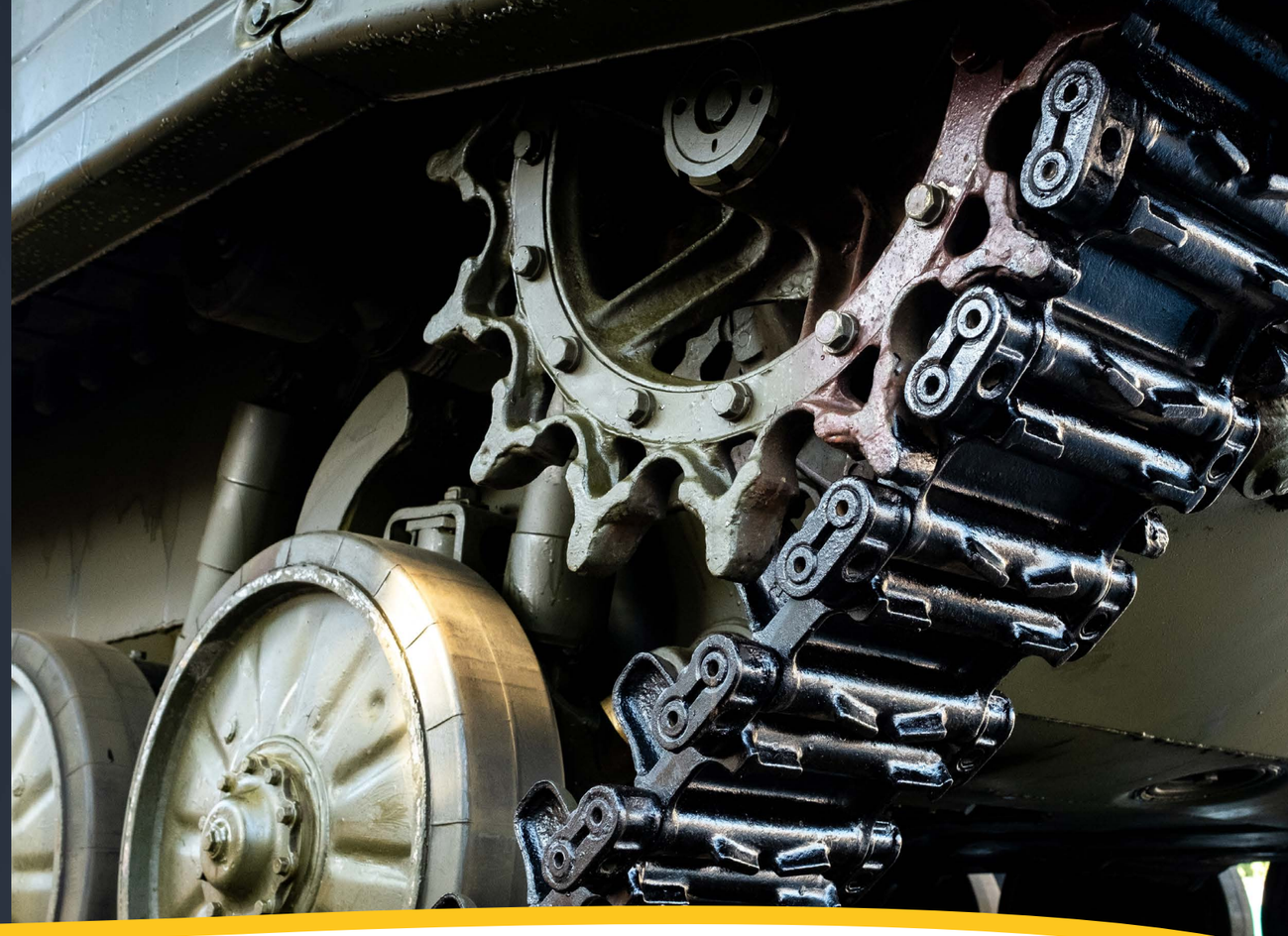
Även bland dem som redan är intresserade är kunskapen om jobben begränsad. 42 procent av de kandidater som är intresserade av försvarsindustrin vet inte vilka jobb som finns för dem där. För energisektorn gäller det 45 procent och för gruv- & mineralnäringen och cybersäkerhet hälften. Det är kandidater som branscherna inte behöver övertyga, bara nå. För försvar och energi handlar det om flest personer, eftersom intresset där är störst.

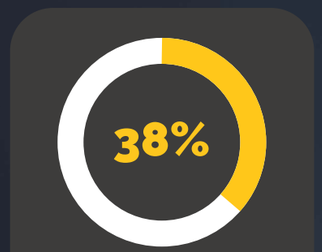
Erfarenhet är den bästa reklamen

Kandidater som har arbetat i en bransch är mer intresserade av att göra det igen, och mönstret gäller alla fyra. Bland dem som arbetat inom energisektorn är 94 procent intresserade, mot 61 procent bland övriga. För gruv- & mineralnäringen är skillnaden 82 mot 43 procent, för försvarsindustrin 79 mot 65 procent och för cybersäkerhet 69 mot 47 procent, även om den sista gruppen är liten. Vår tolkning är att branscherna håller vad de lovar när kandidaterna väl kommer in, och att det är vägen dit som behöver bli tydligare.

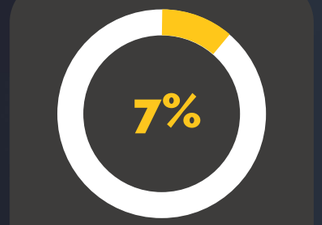
Bilden bekräftas av andra. Enligt SOFF (2026) är brist på tekniska specialister en av försvarsföretagens största rekryteringsutmaningar. Enligt en rapport från Myndighetssamverkan för kompetensförsörjning och livslångt lärande (2024) döljer sig cybersäkerhetskompetens bakom många olika roller och titlar, och arbetsgivare efterfrågar främst erfarna specialister, vilket gör det svårt för juniora att ta sig in. Gruv- och stålindustrins kompetensfärdplan (Svemin, Jernkontoret och Industriarbetsgivarna, 2019) pekar på låg kännedom om branschen bland unga som ett av de största hindren.







skulle avstå från någon av branscherna av etiska eller moraliska skäl



skulle avstå på grund av krav på säkerhetsprövning och sekretess



skulle avstå på grund av hur omgivningen skulle se på det

Etiken väger, men stänger sällan dörren

Etiska överväganden spelar roll för de flesta. Men för många pekar etiken mot branscherna, inte bort från dem.

64 procent av kandidaterna uppger att etiska eller moraliska överväganden väger in när de bedömer försvarsindustrin som arbetsgivare, och 28 procent att de väger in i mycket hög grad. För energi, gruv- & mineralnäring och cybersäkerhet ligger andelen mellan 55 och 57 procent.

Det intressanta är vad etiken leder till. Bland kandidater som låter etiken väga tungt är 66 procent intresserade av försvarsindustrin, mot 61 procent bland dem som inte låter den väga in alls. För energisektorn är mönstret tydligare, 74 mot 55 procent, och för cybersäkerhet 61 mot 32 procent. Vår tolkning är att etiska överväganden inte bara är ett hinder. Att skydda samhället, ställa om energisystemet eller försvara digitala system uppfattas av många som meningsfullt.

Samtidigt uppger 38 procent att etiska eller moraliska skäl skulle kunna få dem att avstå från att söka en tjänst i någon av branscherna. Andelen är högre bland kandidater under 35 år (47 procent). Bland dem som inte är intresserade av försvarsindustrin anger 54 procent etiska skäl, mot 30 procent bland de intresserade.

Säkerhetsprövningen skrämmer inte

Endast 7 procent skulle avstå på grund av krav på säkerhetsprövning och sekretess, och 4 procent på grund av vad omgivningen skulle tycka. Det står i kontrast till arbetsgivarnas bild. Enligt SOFF:s medlemsenkät (2026) uppger 86 procent av försvarsföretagen att säkerhetsprövningen påverkar rekryteringen. Vår bedömning är att hindret ligger i processen och dess längd snarare än i kandidaternas inställning.

Samhällsnyttan lockar

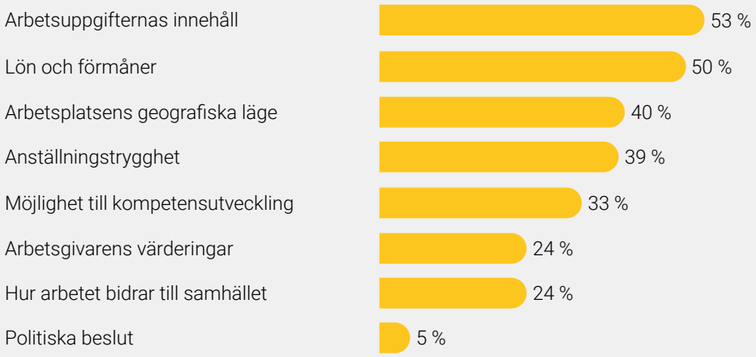
62 procent av kandidaterna tycker att det har betydelse att arbetet har koppling till samhällets säkerhet och beredskap, och 21 procent att det har mycket stor betydelse. Bland dem som tycker att det är viktigt är 80 procent intresserade av försvarsindustrin, mot 47 procent bland övriga.

Jobbet, lönen och platsen avgör

När det blir konkret är det vardagen som avgör.

Om kandidaterna skulle överväga en tjänst i någon av branscherna väger arbetsuppgifternas innehåll tyngst (53 procent), följt av lön och förmåner (50 procent) och arbetsplatsens geografiska läge (40 procent). Politiska beslut väger tyngst för endast 5 procent.

Om du skulle överväga en tjänst inom dessa branscher, vad skulle väga tyngst?



Finns det något som skulle få dig att avstå från att söka en tjänst inom dessa branscher?





Skillnader som spelar roll

Geografin slår hårdast mot gruv- & mineralnäringen. Bland kandidater som anger geografin som hinder är 40 procent intresserade av branschen, mot 51 procent bland övriga.

Mönstret känns igen från arbetsgivarsidan. Enligt Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2025/2026 misslyckades 25 procent av rekryteringsförsöken, och 69 procent av företagen uppgav brist på sökande med rätt arbetslivserfarenhet som orsak. Vår bedömning är att branscher som både ligger långt från kandidaterna och kräver lång erfarenhet stänger ute en stor del av den kandidatpool som faktiskt är intresserad.

> Nyexaminerade (examen 2021 eller senare) värderar kompetensutveckling högre, 46 procent mot 33 procent i hela gruppen, och lyfter oftare hur arbetet bidrar till samhället (32 procent).

> Kvinnor anger geografin som hinder i högre grad än män, 65 mot 52 procent.

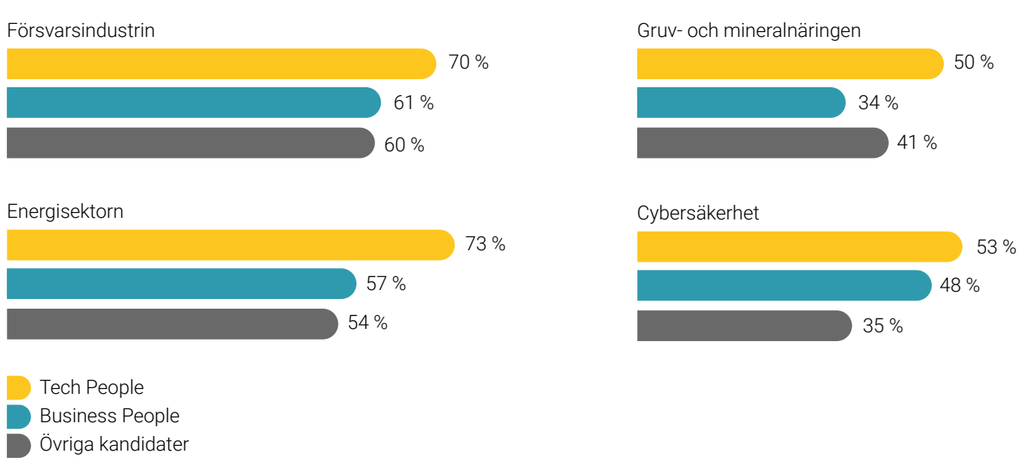
> Kandidater 35 till 44 år lyfter anställningstrygghet oftare än andra, 48 procent.



Tech People & Business People

Ingenjörerna är mest intresserade. Ekonomerna är intresserade men vet minst om vilka jobb som finns för dem.

Andel intresserade av att arbeta i branschen

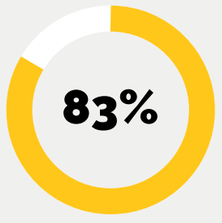


Tech People

Kandidaterna inom teknik och IT är mest intresserade av energisektorn (73 procent) och försvarsindustrin (70 procent), och omkring hälften är intresserade av gruv och cyber. Bland de yngre teknikkandidaterna, under 35 år, är intresset ännu högre: 78 procent för energi och 71 procent för försvar. Samma bild syns bland alla som tog examen 2021 eller senare, med 77 respektive 70 procent. Ändå vet ungefär hälften av teknikkandidaterna inte vilka jobb som finns för dem inom försvar och energi, och omkring två av tre inte inom gruv och cyber.

Business People

Bland kandidaterna inom ekonomi, finans, HR, lön och administration är 61 procent intresserade av försvarsindustrin, 57 procent av energisektorn och 48 procent av cybersäkerhet. Men kännedomen är låg. 67 procent vet inte vilka jobb som finns för dem inom försvarsindustrin, och 80 procent vet inte det inom gruv och cyber. Vår tolkning är att branschernas bild utåt är ingenjörens, trots att de också behöver controllers, ekonomer, inköpare och HR-specialister för att växa.



av kandidaterna är intresserade av att arbeta i minst en av de fyra branscherna.

Bred öppenhet

83 procent av kandidaterna är intresserade av att arbeta i minst en av de fyra branscherna, och 25 procent av alla fyra. Kvinnorna i undersökningen är genomgående något mindre intresserade än männen, tydligast för gruv- och mineralnäringen (35 mot 49 procent).

> *"Det kommer bara att bli viktigare nu när AI gör framsteg i stormfart."*
> - Kandidat i undersökningen, om cybersäkerhet.



Vad branscherna kan göra

Förutsättningarna skiljer sig mellan branscherna. Här är vår bedömning av vad var och en kan göra för att omvandla intresse till sökande.

Försvarsindustrin

- förvalta medvinden

Försvarsindustrin har starkast ställning och har rört sig mest. Risken är att medvinden tas för given. Intresset bygger till stor del på världsläget, de yngre kandidaterna är mer etiskt vaksamma.

- **Var öppen om uppdraget.** Berätta vad ni utvecklar, för vem och hur ni resonerar kring etik och export. Kandidater som låter etiken väga tungt är lika intresserade som andra, men de vill förstå. Att undvika frågan är sämre än att svara på den.
- **Visa bredden av roller.** Två av tre inom Business People vet inte vilka jobb som finns för dem. Lyft controllers, inköpare, projektekonomer och HR med samma tydlighet som ingenjörerna.
- **Förenkla vägen genom säkerhetsprövningen.** Kandidaterna skräms inte av kravet. Ge tidigt besked om vad som händer, hur lång tid det tar och vad kandidaten kan göra under tiden, så att ni inte tappar dem i processen.
- **Öppna för juniora och omställare.** Intresset är högt bland nyexaminerade. Traineeprogram och tydliga introduktionsvägar breddar poolen bortom de erfarna specialister alla slåss om.
- **Använd samhällsmotivet, men inte ensamt.** Samhällsnyttan lockar, men arbetsuppgifter och lön väger tyngre när beslutet ska fattas.



Energisektorn

- låt medarbetarna berätta

Energisektorn har lika högt intresse som försvarsindustrin och är förstahandsvalet bland yngre teknikkandidater. Branschen har också de mest lojala ambassadörerna: 94 procent av dem som arbetat där är intresserade av att göra det igen. Samtidigt är det den bransch som polariserar mest.

- **Gör medarbetarna till avsändare.** Ingen annan grupp är så positiv som de som redan har arbetat i branschen. Låt dem berätta om vardagen i rekryteringskommunikationen.
- **Koppla till både klimat och försörjningstrygghet.** Kandidaterna lyfter elpriser och klimatfrågan i ungefär lika hög grad. Budskapet når fler när det rymmer båda.
- **Håll fokus på jobbet, inte på energipolitiken.** Politiska beslut väger tyngst för bara 5 procent. Tekniken, uppdraget och utvecklingsmöjligheterna är det som avgör.
- **Lyft kompetensutvecklingen.** Nyexaminerade värderar den högt. Enligt Energiföretagen och Nyckeltalsinstitutet (2025) satsar energiföretagen i snitt nio dagar per medarbetare och år på kompetensutveckling, mot fem dagar i svenskt arbetsliv. Det är ett konkret argument att använda.
- **Synliggör rollerna för ekonomer.** 70 procent av Business People vet inte vilka jobb som finns för dem i energisektorn.



Gruv- och mineralnäringen

- gör tröskeln in i branschen lägre

Gruv- och mineralnäringen har lägst intresse och lägst kännedom, och geografin är ett tydligt hinder. Men 66 procent har en positiv syn på branschen och bland dem som känner till jobben är 77 procent intresserade. Det är ett närhetsproblem som går att arbeta med.

- **Ta geografin på allvar.** Erbjud konkreta lösningar för flytt och pendling, stöd för medföljande och hybrid-upplägg där rollen tillåter det. Hindret försvinner inte av att det inte nämns.
- **Beskriv jobben utifrån kompetensen.** Visa hur en systemutvecklare, en controller eller en automations-ingenjör arbetar i branschen. Sju av tio vet i dag inte vilka jobb som finns för dem.
- **Låt kandidaterna komma nära.** Studiebesök, prova på-dagar och digitala visningar sänker tröskeln. Bland dem som arbetat i branschen är 82 procent intresserade.
- **Kommunicera kring samhällsbetydelsen.** Kritiska mineraler, beredskap och omställning ger bran-schen en berättelse som många kandidater redan är mottagliga för.



Cybersäkerhetsbranschen

- förklara vad jobbet är

Cybersäkerhet har gott anseende men det största glappet mellan anseende och intresse, 22 procentenheter. Kandidaterna ser branschens betydelse men vet inte vad jobben innebär eller om de själva passar in.

- **Avmystifiera rollerna.** Beskriv konkret vad en säkerhetsanalytiker, en testare eller en riskhandläggare gör. Tydliga rollbeskrivningar gör det lättare för kandidaten att se sig själv i branschen.
- **Bygg vägar in från närliggande yrken.** Systemutvecklare, testare och IT-tekniker har grund-kompetensen. Utbildningsvägar och juniorroller gör att branschen inte bara konkurrerar om samma få specialister.
- **Lyft det skyddande uppdraget.** Bland kandidater som låter etiken väga tungt är 61 procent intresserade av cybersäkerhet, nästan dubbelt så många som bland övriga.
- **Koppla till AI-utvecklingen.** AI är den näst vanligaste förklaringen till förändrad syn och starkast bland kandidater under 35 år.

Tre slutsatser

- Vad undersökningen betyder för dig som leder och rekryterar

1

Medvinden finns, men den rekryterar inte åt någon

83 procent av kandidaterna är intresserade av minst en av de fyra branscherna, och synen har blivit mer positiv för alla. Försvarsindustrin har gått längst. Men en positiv syn blir inte automatiskt en ansökan. Arbetsgivare som vill dra nytta av förändringen behöver omvandla det allmänna intresset till konkreta jobb som kandidaterna kan se sig själva i.

2

Kännedomen är den största outnyttjade hävstången

Bland kandidater som vet vilka jobb som finns för dem är omkring fyra av fem intresserade, oavsett bransch. Hälften av dem som är intresserade av gruv eller cyber vet inte vilka jobb som finns. Den mest kostnadseffektiva rekryteringsinsatsen är sannolikt inte bredare varumärkesbygge, utan att visa rollerna konkret, för både ingenjörer och ekonomer.

3

Det vardagliga avgör

Världsläget har öppnat dörren, men arbetsuppgifter, lön och plats avgör om kandidaten går igenom den. Geografin är det största enskilda hindret och etiken behöver bemötas öppet snarare än undvikas. De arbetsgivare som tar de praktiska frågorna på allvar har bäst förutsättningar att vinna kandidaterna.

Om Framtiden AB

- Experter på ingenjörer & ekonomer

Med över 20 års erfarenhet av rekrytering inom Tech har vi en djup förståelse för såväl branschen och kompetenserna som människorna bakom. Vi är experter på ingenjörer och ekonomer och har byggt upp ett omfattande nätverk av kandidater. Med fokus på långsiktiga lösningar matchar vi rätt personer till rätt plats.

Rätt kandidat med rätt kompetens
Vi förstår vikten av att hitta rätt kandidat för ert uppdrag och företag. Därför använder vi effektiva arbetsprocesser som främjar tydlighet och möjliggör att kompetenser synliggörs. Genom att tillämpa flera urvalsmetoder i våra processer, baserade på femfaktorteorin, strävar vi alltid efter en lyckad rekrytering och rekryteringsprocess.



Alla pratar om den, vi formar den
Vi tror att alla vill känna den där positiva magiska känslan med sitt arbete och när vi får människor att le och känna framtidstro när de är på väg till jobbet, har vi lyckats.

Vi gör skillnad genom att hjälpa människor att hitta rätt jobb och rätt kollega. När vi får människor att växa och utvecklas i sitt arbete uppstår magi som gynnar både individen och arbetsplatsen.

Tech People

Vi är experter på ingenjörer. Inom Tech People hjälper vi företag att hitta rätt kompetens inom teknik och IT, med särskild styrka i juniora och specialistroller.

Business People

Vi är experter på ekonomer. Inom Business People matchar vi ekonomer samt kompetens inom finans, HR, lön och administration, från juniora roller till specialister och seniora befattningar.

Externa källor: Säkerhets- och försvarsföretagen (SOFF), pressmeddelande och medlemsenkät, augusti 2026. Svenskt Näringsliv, Rekryteringsenkäten 2025/2026. Webbenkät och telefonintervjuer med 5 032 medlemsföretag, genomförd av Demoskop, oktober till december 2025. Myndighetssamverkan för kompetensförsörjning och livslångt lärande, Sex förslag för en stärkt kompetensförsörjning inom cybersäkerhet, 2024. Workshop, konferens och omvärldsanalys. Energiföretagen och Nyckeltalsinstitutet, Energibranschen i topp, 2025. Kartläggning av arbetsvillkor hos drygt 40 medlemsföretag. Svemin, Jernkontoret och Industriarbetsgivarna, Kompetensförsörjningsplan för gruv- och stålnationen Sverige, 2019. Enkät till medlemsföretag, workshop och officiell statistik.



linkedin.com/company/framtiden
instagram.com/framtidenab
facebook.com/framtidenab

support@framtiden.com
framtiden.com
0200–26 26 11

FRAMTIDEN
Älska måndagar!