

# Raketfart för irländsk tillväxt Vilka är lärdomarna för Sverige?

Författare: Edward Hamilton



# Förord

**Hur skapar man tillväxt, stärker konkurrenskraften och säkrar tillgången till rätt kompetens? Det är frågor som står högt på den politiska dagordningen i Sverige.**

I den diskussionen lyfts Irland allt oftare fram som ett intressant exempel. På några decennier har landet gått från ekonomiska utmaningar till att bli en av Europas starkaste ekonomier, med hög sysselsättning, omfattande investeringar och en växande industrisektor.

Mycket har skrivits om skatter, utbildning och näringspolitik som förklaringar till den irländska framgången. Betydligt mindre uppmärksamhet har ägnats åt arbetsmarknadens roll och hur företag säkerställer tillgången till den kompetens som krävs för att växa.

Mot den bakgrunden har Kompetensföretagen låtit genomföra denna studie av den irländska bemannings- och kompetensbranschen. Genom statistik, dokumentstudier och intervjuer med ledande företrädare för branschen och arbetsmarknaden belyser rapporten hur kompetensförsörjning och flexibla arbetsmarknadslösningar bidrar till Irlands utveckling.

Vi hoppas att rapporten kan bidra med nya perspektiv i den svenska diskussionen om tillväxt, investeringar och kompetensförsörjning.

Stockholm, juni 2026

**Patrik Eidfelt**  
förbundsdirektör Kompetensföretagen



# Innehåll

<b>Raketfart för irländsk bemanning – Lärdomar för Sverige?.....</b>	<b>1</b>
<b><i>Därför en rapport in Irlands kompetenslösningar .....</i></b>	<b>4</b>
<b><i>10 fakta om Irlands tillväxt .....</i></b>	<b>7</b>
<b><i>Irlands tillväxtmirakel.....</i></b>	<b>8</b>
<b><i>Kompetensbranschen: En tillväxtmotor .....</i></b>	<b>11</b>
<b><i>Fyra frågor till Irlands bemanningsexperten .....</i></b>	<b>14</b>
<b><i>Slutsatser – Lärdomar för Sverige .....</i></b>	<b>20</b>
<b><i>Källor .....</i></b>	<b>23</b>

# Därför en rapport in Irlands kompetenslösningar

Irlands tillväxtmirakel är på tapeten. Inför riksdagsvalet 2026 lyfts den smaragdgröna ön fram som ett tydligt reformexempel för tillväxt, jobbskapande och innovationskraft. Efter finanskrisen för femton år sedan dödförklarades den keltiska tigern, men nu har den återuppstått likt fågeln Fenix.

Flera centrala aktörer i Sverige är på bollen. Svenskt Näringsliv omfamnar Irlands fokus på skattereformer.<sup>1</sup> Innovations- och Kemiindustrierna (IKEM) tar fasta på landets holistiska reformstrategi som banat vägen för hundratals utländska industrietableringar.<sup>2</sup> Till skaran av intressenter ska nämnas riksdagsledamoten Mauricio Rojas (L) som genomlyst den positiva makrostatistiken.<sup>3</sup>

Det nygamla intresset för Irland är inte svårt att förstå. På ett decennium har tillväxten per capita fördubblats. Jobbtillväxten har varit fenomenal och arbetslösheten tillhör idag EU:s lägsta.<sup>4</sup> Direktinvesteringar i tech- och biopharma-sektorerna slår nya rekord: Exportvärdet enbart av läkemedel har tredubblats de senaste åren. Irland har också tagit rejäla kliv i OECD:s välståndsliga och kniper idag silvermedaljen.<sup>5</sup>

Vad är framgångsfaktorn bakom Irlands uppsving? Sedan lång tid har en snedvriden bild etablerats att det keltiska skuttet är ett resultat av (enbart) aggressiv skattepolitik. En konkurrenskraftig bolagsskatt tillsammans med ett gynnsamt avdrag för forskning och innovation pekats ut som en banal genväg. Baksidan är en (upplevd) snedvridning av skattevillkoren. Kritiker anför att Irland åkt freeride på EU:s bekostnad.

---

<sup>1</sup> Svenskt Näringsliv, "Tillväxtagenda 2035 – För ett växande Sverige" (2025) s.3

<sup>2</sup> IKEM, "Irlands biopharma-mirakel" (2025)

<sup>3</sup> Rojas M, "Irland – Ljuset i Europas tillväxtkris" (2024)

<sup>4</sup> Specifikt för Irland 5 procent i Eurostat, "Unemployment rates" (jan 2026)

<sup>5</sup> Smedjan, "Irland lär oss hur företagens villkor driver tillväxten" (19 aug 2025)

Bilden finns delvis av historiska skäl. Alla minns Ryan Airs kaxiga uppsyn i början av 2000-talet som slutade med att Ikaros tappade sina vingar i finanskrisen år 2009. Berättelsen om multinationella företag som vill tillskansa sig lukrativa skatteupplägg är väl etablerat.

Men i takt med tiden har bilden nyanserats. Irlands talanglösningar pekas idag ut som nyckeln som har löst upp den gordiska knuten. Industriaktörer pekar på att Irlands utbildningspolitik banat väg både för en avancerad STEM-strategi, en modern yrkesutbildning och en arbetskraftsinvandring som attraherar talang. Som resultat producerar landet högst andel STEM-utbildade per medborgare i hela EU och lockar därutöver till sig skarpa talanger från hela världen.

Ett område som inte har belysts i sagan om Irlands tillväxtframgång är arbetsmarknadsområdet och i synnerhet de verktyg som moderna bemanningslösningar kan bidra med. Irland har idag en miljon fler sysselsatta än för tio år sedan, en uppgång från 1,8 miljoner till 2,8 miljoner medarbetare.

Under ytan har den irländska bemanningsbranschen utvecklats kraftigt. Andelen av de sysselsatta som är bemanningsanställda har sexdubblats på tio år.<sup>6</sup>

För att gå till botten med bemanningsbranschens roll på den gröna ön har Kompetensföretagen gett i uppdrag till Edward Hamilton Communications AB att kartlägga branschens omfattning och bidrag. En fältstudie till Irland genomfördes före jul 2025. Intervjuer har gjorts med såväl Irlands motsvarighet till SCB, som med fem centrala beslutsfattare inom den irländska bemanningsbranschen.

**Grundfrågan är om branschens starka utveckling är en konsekvens av Irlands generella tillväxt, eller är branschen rent utav bidragande till den? Vad är hönan och vad är ägget?**

Till yttermera visso ska frågor som behandlar branschens partnerskap med industrin och dess utveckling i offentlig sektor, liksom vilket regelverk som underbygger bemannings- och kompetensbranschen förklaras.

Rapporten struktureras enligt följande. Först tecknas en bred bild om Irlands tillväxtmirakel. Därefter djupdyker vi i statistiken som omgärdar den irländska bemanningsbranschen. Efter det redogörs för de intervjuer som

---

<sup>6</sup> Eurostat, "Temporary employment agency workers" (2025)

gjorts som belyser olika sektorer och branschspecifika infallsvinklar. Vi avslutar med en kort diskussion om regelverket som omgärdar bemanningsföretag på Irland.

Bilden som framkommer är lika tydlig som den är mångfasetterad. Det vi ser är en gradvis mognad och närmande till näringslivet som medfört att branschen vuxit organiskt. Här finns också nya strategiska partnerskap med industrin och fokus på projektlösningar för att möta företagens och välfärdssektorns specifika behov. Temperaturen i den irländska ekonomin har givetvis påverkat bemannings- och kompetensbranschen. Men allt talar för att utvecklingen i sektorn är strukturell, inte konjunkturell.

Regelverket som omgärdar personaluthyrning är baserat på EU:s bemanningsdirektiv. Det finns exempelvis ingen gräns för hur länge en konsult kan vara uthyrd, som i Sverige. Långsiktiga spelregler har borgat för en inkrementell tillväxt.

Branschen bidrar slutligen med ett breddande av talangpoolen, vilket gör att den numera ingår i Irlands erbjudande när de approacherar utländska investerare. Frågan som måste ställas är: Vad krävs för att Sveriges bemannings- och kompetensaktörer ska inta en liknande position?

**Innan vi svarar på det ska vi genomlys Irlands tillväxtmirakel. Om detta handlar nästa avsnitt.**

# 10 fakta om Irlands tillväxt

1. BNP per capita har **fördubblats** på tio år.
2. Antalet sysselsatta har ökat från 1,8 miljoner till 2,8 miljoner personer sedan 2015 – **en miljon nya jobb**.
3. Arbetslösheten ligger omkring 5 procent, bland de lägsta nivåerna i EU.
4. **Nio av världens tio största** läkemedelsföretag har verksamhet på Irland.
5. Exportvärdet för läkemedel uppgår till cirka **1 000 miljarder** kronor per år.
6. Irland har **högst andel STEM-utbildade** (naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik) i EU.
7. Utländska direktinvesteringar ökade med **38 procent** under 2025.
8. Bemanningsbranschen har vuxit från cirka 20 000 till **120 000 anställda** på tio år.
9. **En av tio nya jobb** som skapats sedan 2015 har tillkommit genom bemanningsföretag.
10. Bemanningsanställda utgör i genomsnitt cirka **5 procent av arbetskraften** – sex gånger högre andel än för tio år sedan.

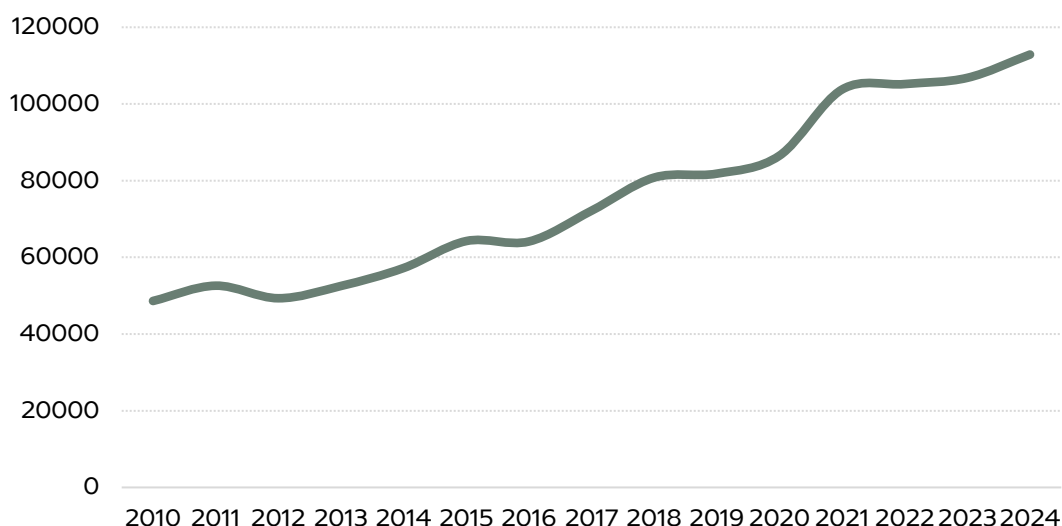
# Irlands tillväxtmirakel

Den keltiska tigerns framfart efter finanskrisen går inte att missta. Tillväxten per capita har fördubblats det senaste decenniet.<sup>7</sup> BNP-ökningen är tre gånger så stark som övriga OECD-länder de senaste åren. Intressant är att jobbtillväxten är en nyckelfaktor bakom tillväxttakten, enligt OECD.<sup>8</sup>

Faktum är att på ett decennium har antalet sysselsatta irländare ökat med en miljon personer: från 1,8 miljoner till 2,8 miljoner.<sup>9</sup> Arbetslösheten uppgår idag till blott 5 procent. Det är förvisso en uppgång jämfört med 2024, men trots det är arbetslösheten nästan hälften så hög som i Sverige.

Till makrobilden ska sägas att statskulden tillhör de lägsta bland västeuropeiska länder och att inflationen varit under kontroll ända sedan 2023. Ett lågt skattetryck, däribland en bolagsskatt om 12,5 procent, har således inte genererar i osunda statsfinanser.

## Irland: BNP per capita 2010-2024



<sup>7</sup> World Bank, "Stats for GDP per capita, in current dollar" (2025) (Grafen baserad på samma statistik).

<sup>8</sup> OECD, "OECD Economic Surveys: Ireland 2025" (Feb 2025)

<sup>9</sup> Irish Times, "Ireland's record employment masks a growing divide" (19 dec 2025)

Irlands tillväxtmotor drivs delvis på grund av ambitiösa investeringspaket från utländska aktörer. Branscher som tech-, biopharma- (läkemedel), medtech- och finans har länge varit sektorer som attraherat utländska direktinvesteringar. Det handlar inte enbart om huvudkontor. Utan grunden för tillväxten finns i faktiska verksamheter som etablerats på plats på den gröna ön.

Ett stjärn exempel är läkemedelsindustrin som idag har fabriker från nio av världens tio största koncerner på Irland. Investeringar i branschen uppgår till motsvarande 150 miljarder kronor under senare år. För tjugo år sedan var Sveriges exportvärde i läkemedel i paritet med Irlands dito. Nu uppgår exportvärdet för läkemedelsprodukter till 1 000 miljarder kronor per år på Irland, jämfört med Sveriges 150 miljarder kronor per år.<sup>10</sup>

Ett gynnsamt skatteklimat är givetvis en central grogrund för Irlands tillväxtresa. Tillsammans med nämnda bolagsskatt finns generösa avdrag för forskning och innovation. Företag kan dra av så mycket som 35 procent på kvalificerade investeringar. Detta är något som inte minst svenska läkemedelsjättar som Astra Zeneca påpekar som värdefullt och som faktiskt har gjort att den svenska läkemedelsjätten på senare år etablerat sig på Irland.<sup>11</sup>

Allt detta har gjort att företag inte enbart förlägger fabriker på Irland, utan också i växande omfattning jackar in produktionsnära forskningsverksamheter kopplat till nämnda industrier.

Irlands långsiktiga satsningar på utbildning börjar också ge resultat. Redan för tio år sedan sjuösattes en STEM-strategi för att få elever i alla delar av utbildningskedjan att lära sig matematik, teknik och naturvetenskapliga ämnen på ett tidigt stadium. Resultatet är att Irland står med högst andel STEM-utbildade i EU.<sup>12</sup> Samtidigt har yrkesutbildningen utvecklats för att ligga allt närmare industrins efterfråga på personal.

Till sagan om Irlands framsteg ska också nämnas en proaktiv näringspolitik. Särskilt myndigheten IDA (Ireland's foreign direct investment Agency) bidrar till att aktivt marknadsföra och handgripligen få utländska investerare och företag till Irland. IDA har lika många roller som en bläckfisk och agerar som

---

<sup>10</sup> Se IKEM, "Irlands biopharma-mirakel" (2025)

<sup>11</sup> Dagens Industri, "Stärk Sveriges ledande F&U-position med innovationsavdraget" (6 sep 2024)

<sup>12</sup> Eurostat, "Tertiary Education – Statistics Explained" (2024)

företagsmäklare, fastighetsägare, forskningsbidragsgivare, säljare (till utländska intressenter) och som management konsulter.

Det paket som IDA saluför till utländska aktörer före de ska etablera sin verksamhet på Irland kallas för "value proposition". Detta erbjudande omfattar alla delar som krävs för att få ett utländskt företag att komma till Irland: Skatter, fastigheter, och – viktigt – talang. Utländska företag uppvaktas alltså aktivt för att förmå sig att ta steget och etablera verksamhet på den gröna ön.

Trots en turbulent tid med hot om tullar från Vita Huset som potentiellt kan slå hårt mot den irländska industrin, fortsätter investeringarna att regna in över Irland, upp med hela 38 procent under 2025.<sup>13</sup>

I arbetet med denna rapport framkommer att bemanningsbranschen och vikten av flexibilitet allt mer används för att saluföra Irland som en attraktiv marknad.

**Så hur ser bemanningsbranschens roll ut? Om detta handlar nästa kapitel.**

---

<sup>13</sup> Irish Times, "Foreign direct investment into Ireland hits record level despite US tariffs, says IDA" (18 dec 2025)

# Kompetensbranschen: En tillväxtmotor

Irlands tillväxtmirakel kan skönjas i bemanningsbranschens utveckling. År 2015 fanns endast 20 000 personer i personaluthyrning på den gröna ön. Idag uppgår siffran till 120 000 personer.<sup>14</sup> Irland har idag en miljon fler sysselsatta än 2015 generellt. Det betyder att en av tio nya personer som blivit anställda är bemanningsanställd.

Sett till andel av de sysselsatta som är anställda i ett bemanningsföretag (den så kallade penetrationsgraden) uppgår procenttalet till mellan 4 till 6 procent, beroende på vilket kvartal som studeras. Vilken siffra stämmer? Utredaren frågar ansvarig tjänsteman på Irlands offentliga statistikmyndighet i Cork. "5 procent penetrationsgrad i snitt de senaste åren är en verifierbar siffra – den är säsongsjusterad", anför Colin Hanley, statistiker vid CSO som är motsvarigheten till SCB på Irland.<sup>15</sup>

Den siffran som CSO tar fram är också grund för Eurostats data som publiceras årligen. I den senaste statistiken sticker Irland ut jämfört med alla jämförbara länder i EU. Särskilt efter pandemin sticker siffran iväg, enligt grafen nedan.

Medan Irland så mycket som sexdubblat den så kallade penetrationsgraden på tio år, står utvecklingen stilla inom Euro-området. Och när Sveriges bemannings- och kompetensbransch skärskådas syns en tydlig nedgång under senare år.<sup>16</sup>

Bemanningsanställda finns representerade i stort sett varje segment. Den data som finns indikerar en fyrdubbling av antalet anställda i industrin som är bemanningsanställda under senare år och en sexdubbling i offentlig sektor det senaste decenniet.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> CSO, "Ireland Agency Workers – LFS Quarter 1 2015 – Q3 2025" (2026) Section: Agency Workers

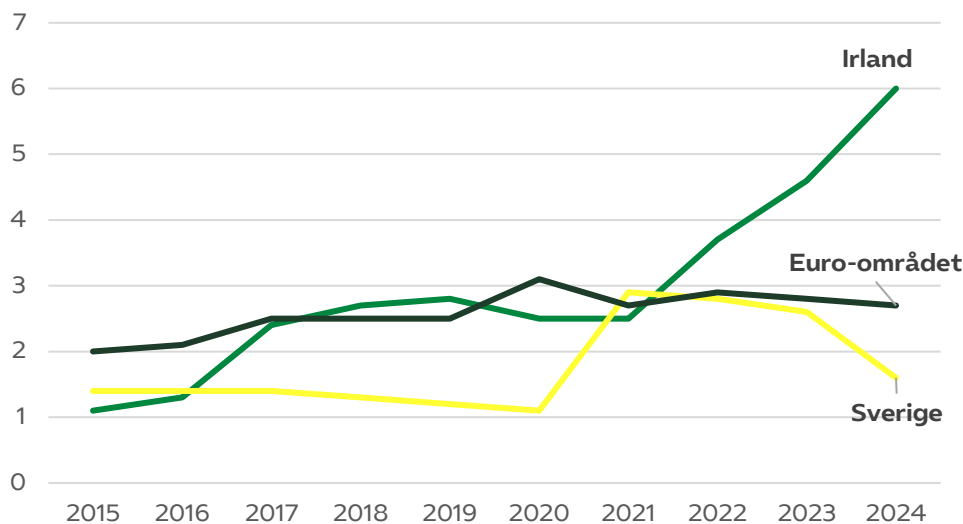
<sup>15</sup> Intervju med Colin Hanley (via telefon 21 nov 2025)

<sup>16</sup> Eurostat, "Temporary employment agency workers" (2025)

<sup>17</sup> CSO, "Ireland Agency Workers – LFS Quarter 1 2015 – Q3 2025" (2026) – Section: Agency NACE

Enligt branschorganisationen ERF Ireland och dess VD Geraldine King återfinns huvuddelen av marknaden inom finans- och redovisning, vård- och omsorg samt inom ingenjörer och tekniker. "Det är i dessa sektorer – särskilt inom vård- och omsorg – som vi sett ett uppsving under senare år. Och ja, vi har vunnit mark väldigt fort", menar hon.<sup>18</sup>

#### Penetrationsgrad: 2015-2024



27 procent av medlemsföretagen är inriktade på kompetensförsörjning av generalister, medan 69 procent är inriktade på specialister.<sup>19</sup> Marknaden domineras av fem till sex större bemannings- och rekryteringskoncerner som exempelvis FRS, Morgan McKinley och Manpower. Därefter följer hundratals mindre och medelstora företag med liknande inriktning. De tjänster som erbjuds specifikt är rekrytering till fasta och tillfälliga tjänster, personaluthyrning och även auktorisation samt mindre utbildningsinsatser. När vi räknar penetrationsgrad, enligt ovan, pratar vi i termer av sedvanlig personaluthyrning. Den marknaden uppskattas omsätta 6 miljarder Euro per år.<sup>20</sup>

Så hur ser kartan ut under 2026 och det kommande året för bemanningsbranschen på Irland? Branschorganisationen ERF Irelands

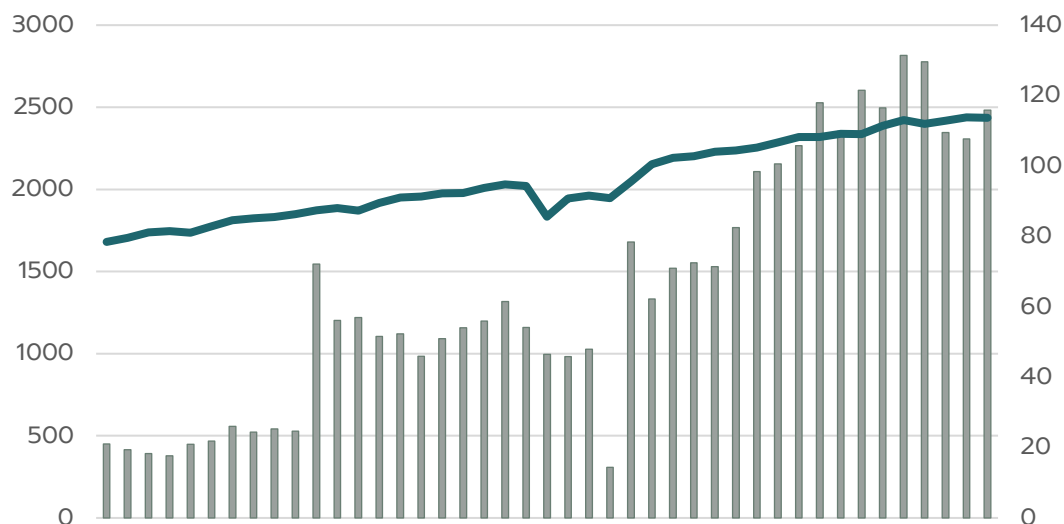
<sup>18</sup> Intervju med Geraldine King, VD för ERF Ireland, (24 nov 2025)

<sup>19</sup> ERF Ireland, "Irish Labour market annual survey" (2024)

<sup>20</sup> Intervju med Jonny Edgar, verksamhetschef Manpower (nov 2026)

senaste undersökning visar att 46 procent av medlemmarna spår att antalet vakanser kommer att öka under vårvintern 2026.<sup>21</sup>

### Anställda totalt (linje) och inom kompetensbranschen (stapel) i tusental, 2015-2025 (CSO)



Arbetslösheten har förvisso gått upp under 2025, men det har också antalet nyanmälda platser gjort. "Allt fler talar om mismatch på arbetsmarknaden", menar Brendan McGinty som är policyexpert vid ERF Ireland på plats i Dublin.<sup>22</sup>

Ett potentiellt tektoniskt skifte som också noterats under 2025 är att kundföretagen anlitar allt fler bemanningsföretag, istället för att anställa i tillsvidareanställningar. "Tulloron och den geopolitiska osäkerheten har givetvis påverkat arbetsgivarna. Därför är de villiga att betala lite mer för en mer flexibel lösning", anför Bryan Hyland, som är marknadschef vid branschledande Morgan McKinley.<sup>23</sup>

Företaget signalerar att trenden slår igenom i alla sektorer, men kanske mest inom industrin (specifikt biopharma och medtech). Inom industri vill kunden anställa 50 procent i fast anställning, medan 50 procent sker via bemanning.<sup>24</sup>

<sup>21</sup> ERF Ireland, "Almost all of recruiters expect vacancy levels to rise in early 2025" (22 dec 2025)

<sup>22</sup> Intervju med Brendan McGinty, Policyexpert för ERF Ireland (24 nov 2025)

<sup>23</sup> Intervju med Bryan Hyland, Marknadschef vid Morgan McKinley (3 feb 2026) (Via telefon)

<sup>24</sup> Morgan McKinley, "Ireland Employment Monitor" (Q4 2025)

Den underliggande efterfrågan är hur som helst stark på den irländska arbetsmarknaden. Manpower signalerar att 43 procent av intervjuade företag i den senaste rekryteringsbarometern vill anställa, medan endast 14 procent planerar att säga upp personal. Särskilt stark går små- och medelstora företag på Irland. De branscher som sticker ut är tillverkningsindustrin, finans- och redovisning och bygg.<sup>25</sup>

Företaget FRS Recruitment å sin sida tecknar ett mörkt år 2025 bakom sig, men landar i en försiktigt optimistisk prognos för 2026.<sup>26</sup> Även branschorganisationen ERF Ireland tecknar ett blekt avslut på 2025, men även de ser fram emot ett positivare utfall under kommande år.<sup>27</sup>

Summa summarum kan konstateras att branschen genomgått en stark utveckling under senare år. Den är väletablerad och är ett naturligt nav på Irlands arbetsmarknad. Flexibla lösningar tycks dessutom vara uppskattade i goda tider, och sämre tider när osäkerheten ökar.

Men hur ser kartan ut när vi genomlyser branschens bidrag lite mer i detalj? Nästa avsnitt innefattar ett antal frågeställningar som vi reder ut med experter och företag på plats på Irland.

## Fyra frågor till Irlands bemanningsexperter

Fem framstående personer i den irländska bemanningsbranschen har intervjuats med bäring på ett antal fokusområden. **Geraldine King** och **Brendan McGinty** tillhör ledningsgruppen på branschorganisationen ERF Ireland. **Tom Edgar** är chef för Manpower Ireland. **Bryan Hyland** är marknadschef för branschledande Morgan McKinley. Till skaran av ledande experter finns **Lynne McCormack** som är verksamhetschef för bemannings- och rekryteringsföretaget FRS.

### Vi inleder med första frågan: Hur ser kartan ut vad gäller strategiska partnerskap?

---

<sup>25</sup> Manpower Group, "Employment Outlook Survey - Q1 2026" (2026)

<sup>26</sup> FRS Recruitment, "2025 Review & 2026 Trend forecast" (2026)

<sup>27</sup> ERF Ireland, "Ireland records weakest hiring activity in December" (4 Feb 2026)

Manpowers verksamhetschef Jonny Edgar förklarar att företaget har ett omfattande samarbete med den irländska industrin, i synnerhet biopharma. "Vi har 2 000 personer som är anställda som temp workers. Det handlar dels om klassiska arbetarroller, men också mer avancerade tekniker och ingenjörer. För våra kunder är vikten av flexibilitet helt avgörande för att bland annat möta produktionstoppar", menar Edgar.

"Vår specialitet är att teama upp med större industriaktörer och erbjuda det strategiska partnerskap som krävs för att en modern industri ska kunna verka på Irland. I det ligger att kunna skraddarsy lösningar och erbjuda just den flexibilitet som krävs", anför Jonny Edgar vid Manpower.

Internationella industriföretag använder bemanningsföretag delvis också för att komma runt "head count", säger Brendan McGinty vid ERF Ireland. "Huvudkontoren som ofta finns i andra länder vill se svart på vitt antalet helårsanställda på årsredovisningen. Med bemanningsbolag kan vi ge verksamheter lokala möjligheter till smidigare anpassning utan att det färgar av sig på bokföringen, samtidigt som vi lyfter av kundföretagen riskerna med att anställa".

Bryan Hyland vid Morgan McKinley understryker partnerskapet med näringslivet. Idag har företaget ca 20 procent av sin personal riktat mot industrin. "Vi ser allt mer att samarbeten blir tydligt projektorienterade, med fokus på att möta företagets omedelbara behov. Där kan vi gå in med både spetskompetens och roller som är lite lägre i värdekedjan", menar han.

Hylands uttalanden stöds också i Morgan McKinleys marknadsrapport från kvartal fyra 2025 där kundföretagen inom Life Science and Engineering eftersöker erfarna medarbetare och specialister för projektbaserade jobb som kräver med avancerade kunskaper.

Det som industrin vill ha är således flexibilitet och nischad projektkompetens. En annan trend som bekräftas av samtliga intervjuade är att branschen gått från att fylla (enbart) omedelbara behov, till att bli mer av en strategisk partner för talangförsörjning.

Just frågan om strategiskt partnerskap är kanske den viktigaste förändringen det senaste decenniet, menar Lynne McCormack vid FRS. Företaget hon representerar har 800 personer anställda som bemanningskonsulter. De opererar över hela ön, med särskild tonvikt på industri, finans och vård- och omsorg.

McCormack menar att bemanningsföretag numera är en mer integrerad strategisk partner: "Vi har längre och större kontrakt vilket innebär att vi inte sällan har managers som är mer eller mindre inbäddade hos våra kunder. Våra kundföretag vill se att vi sköter onboarding, administration, uppföljningar och att vi sköter den faktiska kontakten med våra medarbetare", anför hon.

Hon fortsätter på samma tema: "En annan viktig del är den data vi har om våra medarbetare och tidigare uppdrag. Det hjälper oss att jobba mer projektinriktat. Allt detta sammantaget gör att kunderna ser värdet hos oss".

### **Har utvecklingen skett genom en särskild plan eller ny regel? Det är vår andra fråga.**

"Nej, detta har skett organiskt och i samklang med näringslivet", menar Lynne McCormack vid FRS.

En viktig förändring som experter vid statistiska centralbyrån CSO tillkännager är utvecklingen av bemanningslösningar i välfärdssektorn. Det leder oss till vår andra fråga: Hur ser utvecklingen ut där?

Som nämnt ovan har antalet bemanningsanställda sexdubblats i offentlig sektor det senaste decenniet. De senaste fyra åren har utvecklingen också varit stark och aktuella uppgifter gör gällande att utgifterna för bemanningsanställda på Irlands sjukhus har stigit med hela 48 procent mellan 2021 och 2024.<sup>28</sup> De kompetenser som växer är primärt sjuksköterskor, omsorgskompetenser och administratörer.

Vad förklarar den snabba ökningen av bemanningsföretag i den irländska välfärden? Lynne McCormack vid FRS förklarar att: "Under och efter Covid finns en underliggande stark efterfrågan inom irländska sjukhusystemet HSE. Men det finns ett anställningsstopp sedan några år tillbaka. Då svarar sjukhusen med att ta in bemanninganställda, istället". Denna bild om anställningsstoppet verifieras också av irländska fackföreningar.

Annars anförs även andra skäl. Exempelvis ökade sjukdomstal och att rekryteringsförsök till mer fasta anställningar helt enkelt är utmanande.

I takt med den snabba utvecklingen har också kritiken mot aktörer inom vård och omsorg vuxit på Irland, med udden riktat mot vinstandelarna i

---

<sup>28</sup> The Irish Times, "Cost of hiring agency staff in hospitals hit 380 million Euro last year" (8 aug 2025)

dessa företag. Det har föranlett politikerna att införa en vinstbegränsning. "Konkret innebär det att man i upphandlingen infört en begränsning om 7 procent vinstmarginal. Det gör att stora aktörer vinner mark på bekostnad av mindre företag", enligt Geraldine King vid ERF Ireland.

Statistiken från just ERF Ireland visar dock att branschens andel som innefattar vård och omsorg är betydande: Hela 32 procent inom rekrytering och bemanning. Det finns heller ingenting som talar för att denna andel kommer att minska under kommande år.

Detta beror inte minst på att efterfrågan på personal kommer att öka i en ansträngd arbetsmarknad. Ett sätt för att möta kompetensbristen i välfärden är att låta personalförsörjningen ske utanför EU. "Här är även bemanningsföretag aktiva för att rekrytera medarbetare från länder som Filippinerna, Indien och Australien", förklarar Tom Edgar vid Manpower (även om just Manpowers exponering mot sektorn är förhållandevis liten).

### **Så hur ser regelverket ut? Det blir vår tredje fråga**

I grund och botten omfattas de irländska bemanningsbranschen av EU:s bemanningsdirektiv. Grunden för regelverket är likabehandling och lika villkor och rättigheter för bemanningsanställda, som anställda.

Den irländska arbetsmarknaden skiljer sig givetvis från den svenska. Exempelvis är endast 20 procent av medarbetarna i privat sektor medlemmar i en fackförening, medan 90 procent i offentlig sektor är medlemmar.

Oaktat detta har facken en betydande påverkan genom sin representation i trepartskoalitioner som Workplace Relations Commission. "Här kan särskilt de inhemska facken, exempelvis inom bygg, ta till ton vid tillfällen. Deras inflytande är starkt", kommenterar Brendan McGinty vid ERG Ireland som också sitter i kommissionens styrelse. Det har också funnits spänningar mellan nämnda kommission och branschen för något år sedan, men nu är läget relativt lugnt, enligt McGinty.

Just denna kommission har ett tillsynsansvar som liknar det svenska Arbetsmiljöverkets. I kommissionens arbete står också att informera och ha samverkan med arbetsmarknadens parter och ytterst säkerställa att de

regelverk som stipulerar arbetsmiljö och arbetstagares rättigheter följs upp och iaktas.<sup>29</sup>

Till de myndigheter som ska följa upp regelverk för bemanningsföretag finns också en irländsk arbetsdomstol som ytterst prövar mål.

Branschen påverkas också av bredare lagstiftningar som påverkar den irländska arbetsmarknaden. Här ska nämnas minimilön som från och med 1 januari 2026 uppgår till 14,15 Euro per timme, en klar höjning jämfört med förra året. Även ett nytt pensionssystem införs som förväntas påverka kostnader att anställa och särskilt drabba småföretag.<sup>30</sup>

Till det ska nämnas en rad förändringar i såväl arbetsrätten, som i strejkrätten, som förväntas införas under kommande år med påverkan på hela den irländska arbetsmarknaden. Ingen av intervjuade experter påpekar att dessa initiativ kommer ha strukturell påverkan på bemannings- och kompetensbranschen som sådan.

En avgörande skillnad från det svenska regelverket ligger i avsaknad av en tidsgräns på hur länge en bemanningsanställd kan vara anställd. Geraldine King vid ERF Ireland reagerar med förvåning över att Sverige har infört en sådan: "Va? Vad hände med individens vilja? De flesta som har en sådan lösning vill ju av en anledning. Alla vill inte bli tillsvidareanställda", menar hon.

Lynne McCormack vid FRS fyller i: "Det synes väldigt svårt att få till en långsiktighet och den organiska tillväxt som vi har haft på Irland, inklusive strategiska partnerskap, om vi skulle ha haft en sådan deadline", menar McCormack.

## **Är kompetensbranschen en del av Irlands "value proposition"?**

Avslutningsvis glider våra samtal in på huruvida den flexibilitet som bemanningsbranschen erbjuder kan ses som en del i Irlands "value proposition" i samtal med utländska företag inför, under och efter etablering av industriverksamheter på den gröna ön.

Under 2025 lyckades irländarna genom investeringsmyndigheten IDA knyta till sig 323 nyetableringar med potential till 15 000 nya jobb. Sättet som IDA

---

<sup>29</sup> Hemsida: "Workplace Relations Commission" (2026)

<sup>30</sup> Den nya reformen för pensioner kallas "Auto-enrolment pension scheme" och den är delvis finansierad av staten, men framförallt av arbetsgivarna.

framgångsrikt lyckats attrahera utländska företag är belagd, inte minst inom den ovan nämnda läkemedelsindustrin.

Både representanter från Manpower och FRS vittnar om att de ofta är en del av samtalen med dessa aktörer före de väljer en plats för etablering. "Ofta får ett företag välja mellan två till tre sajter. Inför det valet sker en dialog med IDA och man gör en talanginventering i regionen: Vilken kompetens finns och vad kan behövas läggas till. I den processen ingår vi ofta som en avgörande part", anför Lynne McCormack vid FRS.

"Det är belagt att kompetensförsörjningen är en helt avgörande del i samtalen som IDA anordnar. I det avseendet är hela frågan om talang – inklusive flexibla bemanningslösningar – centrala. Ja, man kan säga att det ingår som en av flera delar i Irlands 'value proposition'", menar Brendan McGinty vid ERF Ireland.

Bryan Hyland vid Morgan McKinley menar dock att man oftast siktar på tillsvidareanställningar i den dialogen: "Det är viktigt rent kommunikativt att vi siktar mot tillsvidareanställningar i dessa dialoger med IDA. Men det är lika viktigt att vi kan svara upp mot efterfrågan som bemanningsföretag med flexibla lösningar, helt enkelt", menar han.

Sammantaget kan konstateras att frågan om bemanning kanske inte är central för att företag ska välja Irland, men de ingår som en stake holder när frågan om talang dyker upp i konversationen och den ses som en inte oviktig parameter.

Irlands bemanningsbransch har således tagit tydliga steg framåt som strategisk partner för industrin, men också som en viktig aktör inom välfärden. Regelverket innefattar inte tidsgränser, vilket medfört en organisk och långsiktig tillväxt. Bemanningsbranschen ses numera som en av flera försäljningspunkter för att attrahera utländska investeringar vilket underbyggt tillväxtexplosionen på den smaragdgröna ön.

Vad händer nu på Irland och vilka lärdomar kan vi dra för svenskt vidkommande? Om detta handlar vårt sista avsnitt.

# Slutsatser – Lärdomar för Sverige

Debatten om ekonomi och tillväxt förväntas bli en stötesten mellan de politiska blocken inför årets svenska riksdagsval. I takt med att valdagen närmar sig accelererar diskussionen om vilken politik som behövs för ökat välstånd.

Så sent som i början av februari lanserade Moderaterna att Sverige inom ett decennium ska tillhöra toppen av EU-länder vad gäller tillväxt per capita. Irland nämns numera i samma andetag när journalisterna granskar förutsättningarna för att så ska ske.<sup>31</sup>

Socialdemokraterna å sin sida vill se en politik för stärkt tillväxt, inklusive en pakt med näringslivet, för att öka densamma. Även arbetarrörelsen talar i termer av vikten av nya investeringar, också utländska, för att Sverige ska nå nya framgångar.<sup>32</sup>

Det som talar för att Irland blir ett intressant reformexempel är också att landet tar ordförandeklubban i EU från och med den 1 juli 2026. Europas dignitärer kommer under året att åka skytteltrafik till Irland för mötas, men också studera, landets reformprogram under det senaste decenniet. Strålkastarljuset kommer att riktas mot den keltiska framgången.

Följande rapport har redogjort för hur bemanningsbranschen på ett naturligt sätt medverkat i Irlands tillväxtmirakel det senaste decenniet. Andelen bemanningsanställda av de sysselsatta har sexfaldigats. Den flexibilitet och kompetensförsörjning som bemannings- och utbildningsaktör erbjuder genom strategiska partnerskap med näringslivet ses som en viktig del i Irlands så kallade "value proposition".

Branschen är en nyckelaktör i diskussioner inför, under och efter etablering av nya verksamheter från utländska företag – inte minst inom industrin. Dessutom kvalar bemannings- och kompetensbranschen in som en central spelare i de diskussioner som omfattar talang och kompetensförsörjning.

Bilden som ges från våra samtal med experter på Irland är att näringsliv och de värden som bemanningsbranschen ger genererar i synergieffekter med

---

<sup>31</sup> Dagens Industri, "Moderaternas vallöfte: Europas högsta levnadsstandard" (8 feb 2026)

<sup>32</sup> Dagens Industri, "Tillväxtpakt för Sverige" (6 oktober 2025)

kundföretagen och förstärker varandra i slags värdeökande reflexivitet, för att använda Karl Poppers grundanalys.

Det senaste året har hur som helst arbetsmarknaden svalnat något på Irland. Arbetslösheten ökade marginellt och antalet vakanser minskade. Men under 2026 förväntas ett uppsving och allt talar för att både den irländska arbetsmarknaden, liksom bemanningsföretagen som underbygger den, går ett positivare år till mötes.

Vad är framgångsfaktorerna bakom bemanningsbranschens succé? Och hur kan branschen på Irland de facto öka, medan vår dito i Sverige minskar – trots att vi lyder under samma EU-regelverk?

En viktig förklaring som anges i vår rapport är kanske inte att en stor reform banat väg för den irländska framgången, utan snarare att politiker av olika kulörer har hållit sig på armlängds avstånd från branschen. En organisk tillväxt har skett under ytan när den osynliga handens politik fått göra sig gällande.

På Irland finns ingen konsultregel eller andra hinder som gör att konsulter måste frångå sitt uppdrag efter endast 24 månader. Det ramverk som underbygger branschen utgår från tillit och långsiktighet, samt vad individen (den anställde) faktiskt önskar. Det har borgat för strategiska partnerskap med både industrin och offentlig sektor, vilket ytterst genererat i de resultat vi synliggjort i vår rapport.

När Sverige nu går mot en tillväxtdebatt i vilket Irland nämns som föregångsexempel måste denna aspekt vägas in.

Bemanningsbranschen i Sverige är idag en naturlig aktör på svensk arbetsmarknad. I drygt tre decennier har branschen fått utvecklas med omfattande verksamhet i såväl personaluthyrning, rekrytering, omställning och i offentligt upphandlade arbetsmarknadstjänster.

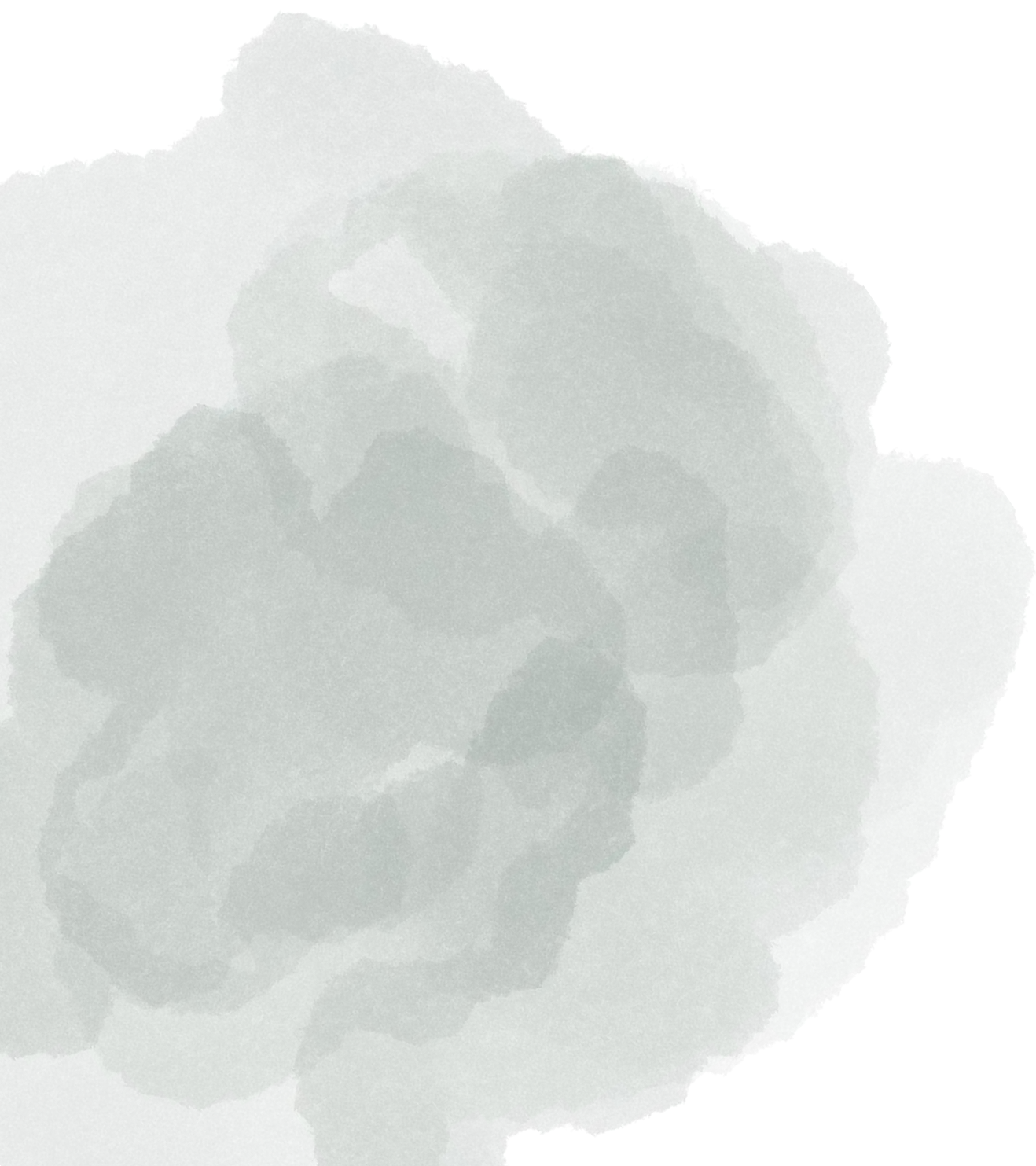
Strategiska partnerskap har länge varit en bottenplatta för den roll branschen förväntas ha, vilket varit till gagn för näringslivets långsiktiga kompetensförsörjning.

Men lika sant som att Sveriges bemannings- och kompetensbransch präglas av detta tankesätt, lika sant är det att parterna och politiken särreglerat branschen, en trend som dessvärre ökat under senare år. Särskilt tidsgränser i uthyrningslagen och särreglering i MBL 38 sätter hinder för branschens utvecklingspotential, och därmed för Sveriges tillväxtpotentialer.

Exemplet Irland visar att det är dags att göra en ordentlig översyn över de regelverk som hämmar branschens utveckling: Både i lag och i kollektivavtal.

Ska Sverige ha en chans att locka till sig utländska investeringar, öka tillväxten och minska arbetslösheten krävs gedigna strukturreformer.

**Alla tjänar på en framåtlutad tillväxtpolitik. På riktigt.**



# Källor

## Offentliga källor och dokument:

CSO, "Ireland Agency Workers – LFS Quarter 1 2015 – Q3 2025" (2026)  
Section: Agency Workers

CSO, "Ireland Agency Workers – LFS Quarter 1 2015 – Q3 2025" (2026) –  
Section: Agency NACE

ERF Ireland, "Irish Labour market annual survey" (2024)

ERF Ireland, "Almost all of recruiters expect vacancy levels to rise in early  
2026" (22 dec 2025)

ERF Ireland, "Ireland records weakest hiring activity in December" (4 Feb  
2026)

Eurostat, "Temporary employment agency workers" (2025)

Eurostat, "Unemployment rates" (jan 2026)

Eurostat, "Tertiary Education – Statistics Explained" (2024)

FRS Recruitment, "2025 Review & 2026 Trend forecast" (2026)

IKEM, "Irlands biopharma-mirakel" (2025)

Manpower Group, "Employment Outlook Survey - Q1 2026" (2026)

Morgan McKinley, "Ireland Employment Monitor" (Q4 2025)

Svenskt Näringsliv, "Tillväxtagenda 2035 – För ett växande Sverige" (2025)

OECD, "OECD Economic Surveys: Ireland 2025" (Feb 2025)

"Workplace Relations Commission" (2026)

World Bank, "Stats for GDP per capita, in current dollar" (2025) (Grafen  
baserad på samma statistik).

## **Media och artiklar:**

Dagens Industri, "Stärk Sveriges ledande F&U-position med innovationsavdraget" (6 sep 2024)

Dagens Industri, "Moderaternas vallöfte: Europas högsta levnadsstandard" (8 feb 2026)

Dagens Industri, "Tillväxtpakt för Sverige" (6 oktober 2025)

Daunfelt, "Irland lär oss hur företagens villkor driver tillväxten" (19 aug 2025)

Irish Times, "Ireland's record employment masks a growing divide" (19 dec 2025)

Irish Times, "Foreign direct investment into Ireland hits record level despite US tariffs, says IDA" (18 dec 2025)

Rojas M, "Irland – Ljuset i Europas tillväxtkris" (2024)

## **Intervjuer:**

Brendan McGinty, policy expert vid ERF Ireland (24 nov 2025)

Bryan Hyland, Marknadschef, Morgan McKinley (3 feb 2026, telefon)

Colin Hanley, statistiker CSO, (21 nov 2025, telefon)

Geraldine King, VD, ERF Ireland (24 nov 2025)

Lynne McCormack, Verksamhetschef, FRS (5 feb 2026, telefon)

Jonny Edgar, Verksamhetschef Manpower Irland (28 nov 2025, telefon)

**Kompetensföretagen är arbetsgivar- och branschorganisation för företag med verksamhet inom personaluthyrning, omställning och rekrytering.**

**2024 nådde förbundet 1 000 medlemsföretag med sammanlagt 67 000 årsanställda.**

**Kompetensföretagen ingår i Almega och är medlem i Svenskt Näringsliv.**

**✦ | Kompetensföretagen**