

Strategisk Analys av Rekryteringsprocessen för Juniora Systemutvecklare: Ekonomiska Modeller, Kompetensvärdering och Psykosociala Faktorer

1. Inledning och Marknadskontext

Den svenska arbetsmarknaden för informationsteknologi (IT) och systemutveckling har under det senaste decenniet genomgått en fundamental transformation, driven av digitalisering, automatisering och en accelererande teknisk utvecklingstakt. I denna dynamiska miljö utgör rekryteringen av juniora talanger – nyexaminerade civilingenjörer och systemvetare – en kritisk men komplex utmaning för arbetsgivare. För företag i storstadsregioner som Stockholm, där konkurrensen om kompetens är intensiv, krävs en sofistikerad förståelse för både de ekonomiska incitamenten och de psykosociala mekanismerna som styr anställningsbeslut. Denna rapport syftar till att genomföra en uttömmande analys av rekryteringslandskapet för en junior systemutvecklare år 2026. Analysen utgår från en specifik fallstudie – en platsannonser från konsultbolaget YABS (Young American Business System) – och dekonstruerar processen ur ett strikt **arbetsgivarperspektiv**. Genom att anlägga detta perspektiv frångår rapporten den traditionella arbetssökande-centrerade diskursen och fokuserar istället på de riskbedömningar, finansiella kalkyler och strategiska överväganden som definierar "den andra sidan av bordet".

Rapporten är strukturerad för att besvara sju centrala frågeställningar som spänner över identifiering av kravprofil, kostnadsanalys (Total Cost of Ownership), prissättningsstrategier i konsultleddet, inventering av fördomar och bias (självinventering), identifiering av diskvalificerande faktorer ("dealbreakers") samt strategier för differentiering. Genom att integrera data från branschorganisationer såsom Sveriges Ingenjörer med arbetspsykologisk forskning och ekonomisk modellering, erbjuder rapporten en holistisk vy av vad det innebär att anställa en junior utvecklare i dagens Sverige.

1.1 Den Svenska IT-sektorns Struktur 2026

För att förstå kontexten för den utvalda annonsen måste vi först förstå makromiljön. År 2026 präglas den svenska IT-sektorn av en fortsatt hög efterfrågan på specialiserad kompetens, särskilt inom .NET-ekosystemet, molnarkitektur (Azure/AWS) och säkerhet. Trots konjunktursvängningar förblir behovet av att digitalisera kärnprocesser inom bank, finans, offentlig sektor och industri (t.ex. Scania, Ericsson) en stark drivkraft. Detta skapar en

"kandidatens marknad" för seniora profiler, men paradoxalt nog en "arbetsgivarens marknad" för juniorer. Arbetsgivare är ofta ovilliga att ta kostnaden för upplärning, vilket gör att tröskeln för den första anställningen är hög. Det är i detta spänningsfält – mellan behovet av långsiktig återväxt och oviljan att bära kortsiktiga kostnader – som rekryteringen av juniorer äger rum.

2. Fallstudie: Analys av Platsannons för Junior Utvecklare

Som utgångspunkt för analysen har en representativ platsannonser identifierats som speglar marknadens krav på en nyexaminerad ingenjör.

2.1 Identifiering av Annons

Titel: Junior Utvecklare inom C#/.NET **Företag:** YABS (Young American Business System)

Plats: Stockholm (117 61) **Källa:** Indeed / Yabs Karriärsidor¹

Val av Annons: Valet av YABS är strategiskt relevant av flera skäl. För det första är YABS ett företag som explicit profilerar sig mot "Young Professionals", vilket gör deras kravprofil till en industristandard för vad som förväntas av en nyexaminerad. För det andra är teknologin (C#/.NET) ryggraden i svensk företags-IT, vilket ger analysen hög generaliserbarhet. Slutligen är YABS ett konsultbolag, vilket tillför en dimension av affärsmässighet och kundinteraktion som är central för uppgiften.³

2.2 Dekonstruktion av Kravprofilen

Ur ett arbetsgivarperspektiv är en platsannonser inte en önskelista, utan ett riskminimeringsdokument. Varje kravpunkt är utformad för att filtrera bort kandidater som utgör en risk för leverans eller grupp dynamik.

2.2.1 Tekniska Krav: "Kompetens inom C# och.NET"

När YABS efterfrågar kompetens inom C# och.NET¹, söker de inte enbart syntaxkunskap. Ur ett arbetsgivarperspektiv handlar detta om *Startsträcka*. En kandidat som kan språket men inte ekosystemet (Visual Studio, NuGet, Entity Framework, LINQ) kostar pengar i form av icke-fakturerbar tid.

- **Analys:** Arbetsgivaren vet att universitetet (KTH, Chalmers etc.) lär ut grunderna. Kravet signalerar: "Har du tillräcklig grundförståelse för att vi ska kunna placera dig i ett kundprojekt inom 3–6 månader utan att du druknar?"

2.2.2 Kognitiva Krav: "God problemlösningsförmåga"

Detta är en av de mest kritiska punkterna i annonsen.² I en konsultroll ställs utvecklaren ofta inför odefinierade problem hos kunden. En junior som kräver detaljerade instruktioner för varje steg ("micromanagement") är en belastning för seniora kollegor.

- **Analys:** Arbetsgivaren letar efter "metakognition" – förmågan att veta *hur* man söker svar när man inte kan svaret. Detta minskar belastningen på handledare och ökar den

interna effektiviteten.

2.2.3 Kulturella Krav: "Arbetsglädje, ambition och utveckling"

Dessa ord är inte bara marknadsföringsfloskler; de är kodord för "konsultmässighet".³

- **Arbetsglädje:** I konsultbranschen är medarbetaren produkten. En produkt som är "sur" eller "svår" köps inte av kunden. Social kompetens är därmed en hårdvaluta.
- **Ambition/Utveckling:** Detta signalerar ett krav på kontinuerligt lärande. Tekniken föråldras snabbt. Arbetsgivaren vill inte ha en medarbetare som stagneras ("legacy-risk"). De investerar i potentialkurvan, inte i nuvarande kunskapsnivå.

2.2.4 Kontext: "Utifrån våra kunders behov"

Att YABS rekryterar "utifrån våra kunders behov"⁴ indikerar att anställningen är direkt kopplad till försäljningsprognoserna. Detta innebär att kandidaten inte bara måste passera YABS interna filter, utan även potentiella kunders filter. Detta ökar kravet på presentabilitet och kommunikativ förmåga.

3. Finansiell Analys: Arbetsgivarens Kostnadskalkyl (Lönekostnad)

En av de vanligaste missuppfattningarna hos juniora arbetssökande är likställetet av bruttolön med arbetsgivarens kostnad. För att fatta ett rationellt anställningsbeslut måste arbetsgivaren kalkylera den totala ägandekostnaden (Total Cost of Ownership, TCO) för en anställd. I denna sektion modellerar vi kostnaden för en junior civilingenjör i Stockholm år 2026.

3.1 Fastställande av Ingångslön

Enligt statistik och rekommendationer från Sveriges Ingenjörer för 2025/2026 är ingångslönerna differentierade baserat på utbildningsnivå:

- **Civilingenjör:** Rekommenderad ingångslön minst **41 000 kr/mån.**⁵
- **Högskoleingenjör:** Rekommenderad ingångslön minst **38 800 kr/mån.**⁵

För denna analys utgår vi från en civilingenjör med en ingångslön på **41 000 SEK**. Detta är en realistisk nivå för ett konkurrenskraftigt konsultbolag i Stockholm, även om vissa nischade "high-end"-bolag kan ligga högre och vissa generalister lägre.

3.2 Beräkning av Direkta Personalkostnader

Arbetsgivaren måste betala lagstadgade arbetsgivaravgifter, avtalsenliga pensioner och semestertillägg. Modelleringen nedan antar att företaget har kollektivavtal (vilket är standard för seriösa aktörer som vill attrahera ingenjörer).

Steg 1: Bruttoårslön

$$41\ 000 \text{ SEK} \times 12 \text{ månader} = 492\ 000 \text{ SEK}$$

Steg 2: Semesterlön och Semestertillägg

Enligt Semesterlagen har anställda rätt till 25 semesterdagar. Vid kollektivavtal utgår ofta ett semestertillägg om 0,8% av månadslönen per semesterdag, samt att lönen behålls under semestern. En vanlig schablon för kostnadsberäkning är att lägga på **12 %** på bruttolönen för att täcka semesterersättning och rörliga semestertillägg.⁷

$$492\ 000 \text{ SEK} \times 0,12 = 59\ 040 \text{ SEK}$$

Total lönegrundande summa:

$$492\ 000 + 59\ 040 = 551\ 040 \text{ SEK}$$

Steg 3: Lagstadgade Arbetsgivaravgifter

För inkomståret 2025/2026, för anställda födda efter 1959 och innan 1957 (vilket täcker alla juniorer), är den fulla arbetsgivaravgiften **31,42 %.**⁸ Denna avgift beräknas på hela den lönegrundande summan (inkl. semesterlön).

$$551\ 040 \text{ SEK} \times 0,3142 \approx 173\ 137 \text{ SEK}$$

Steg 4: Tjänstepension (ITP 1)

För privatanställda tjänstemän födda 1979 eller senare gäller oftast ITP 1. Arbetsgivaren betalar en premie baserad på den kontanta bruttolönen.

- 4,5 % på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp (IBB).
- 30 % på lönedelar över 7,5 IBB.

År 2026 uppskattas 7,5 IBB motsvara en månadslön på ca 47 000 - 48 000 SEK. Då vår junior ligger på 41 000 SEK, faller hela lönen under taket.

$$551\ 040 \text{ SEK} \times 0,045 \approx 24\ 800 \text{ SEK}$$

Steg 5: Särskild Löneskatt på Pension

På pensionskostnaden tillkommer en särskild löneskatt på **24,26 %.**

$$24\ 800 \text{ SEK} \times 0,2426 \approx 6\ 016 \text{ SEK}$$

Steg 6: Övriga Personalförsäkringar (TGL/TFA)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) kostar

uppskattningsvis 0,5–1 % av lönen.

$$492\ 000 \text{ SEK} \times 0,008 \approx 3\ 936 \text{ SEK}$$

3.3 Overheadkostnader ("Ryggssäcken")

Utöver de direkta lönekostnaderna tillkommer overheadkostnader som är nödvändiga för att konsulten ska kunna utföra sitt arbete. Dessa kostnader är ofta osynliga för den anställda men högst påtagliga för arbetsgivaren.⁷

Kostnadspost	Beskrivning	Uppskattad Årskostnad (SEK)
Lokalkostnad	Hyra i Stockholm (ca 5000 kr/mån per plats inkl. ytor)	60 000
IT & Licenser	High-end laptop, skärmar, Visual Studio Enterprise, Office 365	40 000
Mobil & Data	Telefon + abonnemang	8 000
Friskvård	Friskvårdsbidrag (skattefritt maxbelopp ofta 5000)	5 000
Utbildning	Konferenser, certifieringar (kritisk för juniorer)	25 000
Personalförmåner	Kaffe, frukt, julfest, konferensresor	15 000
Admin & HR	Andel av kostnad för lönehantering, chefstid, rekrytering	50 000
Summa Overhead		203 000

3.4 Sammanställning av Total Kostnad (TCO)

Kategori	Kostnadspost	Belopp (SEK/år)
Direkt Lön	Bruttolön	492 000
	Semestertillägg	59 040
Sociala Avgifter	Arbetsgivaravgifter (31,42%)	173 137
	Pension (ITP1)	24 800
	Löneskatt på pension	6 016
	Försäkringar (TFA/TGL)	3 936
Overhead	"Ryggssäck" (Lokaler, IT, Admin)	203 000
TOTALT		961 929

Slutsats: Arbetsgivarens totala kostnad för att anställa en junior utvecklare med 41 000 kr i

månadslön är närmare **962 000 kr per år**, eller ca **80 000 kr i månaden**. Detta innebär en kostnadsmultiplikator på nästan **2,0** gånger bruttolönen. Insikten om denna kostnadsmassa förklarar varför rekryteringsbeslut är så riskfyllda; en felrekrytering som avslutas efter sex månader har då kostat företaget nästan en halv miljon kronor utan att ha genererat fullt värde.

4. Affärsmodell: Prissättning och Timpris (Konsultkalkyl)

Eftersom YABS är ett konsulterbolag räcker det inte att täcka kostnaderna; den anställda måste generera vinst. Frågan "Vad ska vi fakturera kunden?" är central för affärsmodellens hållbarhet.

4.1 Beräkning av Fakturerbar Tid

Ett teoretiskt arbetsår är 52 veckor x 40 timmar = 2 080 timmar. Men ingen konsult är fakturerbar 100 % av tiden. Vi måste göra avdrag för ledighet och intern tid.⁹

- **Semester:** 5 veckor = 200 timmar.
- **Helgdagar (Röda dagar):** Genomsnitt ca 9-12 dagar som infaller på vardagar = ca 80 timmar.
- **Sjukfrånvaro/VAB:** Snitt för unga vuxna kan uppskattas till ca 5-6 dagar = 48 timmar.
- **Intern tid:** Möten, administration, "bench-tid" (tid mellan uppdrag). För en junior är detta högre p.g.a. utbildningsbehov. Vi antar 15 % av kvarvarande tid för kompetensutveckling och internt arbete.

Kvarvarande potentiell tid:

$$2080 - 200 - 80 - 48 = 1752 \text{ timmar}$$

Faktisk debiterbar tid (mål):

Om vi räknar bort 15 % intern tid/utbildning:

$$1752 \times 0,85 \approx 1490 \text{ timmar}$$

4.2 Beläggningsgrad (Utilization Rate)

För en junior konsult är det orealistiskt att räkna med full beläggning från dag ett. Det tar tid att sälja in en ny profil, och startsträckan i nya uppdrag är längre. En försiktig men rimlig kalkyl för år 1 är en beläggningsgrad på **70-75 %** av den tillgängliga tiden (dvs. lägre än de 1490 timmarna, eller snarare att "bench-tiden" är högre).

Låt oss anta **1 250 fakturerbara timmar** per år som ett "base case" för en nyanställd junior.

4.3 Break-even och Vinstmarginal

För att täcka kostnaden på 961 929 kr krävs en intäkt på:

$$\frac{961\ 929}{1\ 250} \approx 770 \text{ kr/timme}$$

Detta är *nollpunkten* (Break-even). Men ett bolag drivs för vinst. En sund vinstmarginal i konsultbranschen ligger ofta mellan 10–20 %. Om vi siktar på 15 % vinstmarginal på kostnaden:

- Målintäkt:

$$961\ 929 \times 1,15 \approx 1\ 106\ 200 \text{ SEK}$$

- Nödvändigt Timpris:

$$\frac{1\ 106\ 200}{1\ 250} \approx 885 \text{ kr/timme}$$

4.4 Marknadsanalys av Timpriser

Är 885 kr/h rimligt för en junior.NET-utvecklare i Stockholm?

- **Marknadsintervallet:** Juniora konsulter i Stockholm faktureras ofta i spannet **750 – 950 kr/h** exkl. moms. Ramavtal med stora kunder (t.ex. myndigheter eller storbanker) kan ibland pressa priserna mot 700–800 kr, medan specialistuppdrag eller "spot-marknaden" kan ge mer.
- **Strategisk prissättning:** Ofta säljs juniorer in till ett lägre pris (t.ex. 800 kr) som en investering. Arbetsgivaren accepterar en lägre marginal år 1 för att år 2, när konsulten är "mellan-senior" och kan fakturera 1050 kr/h, kunna skördha vinsten.
- **Slutsats:** Kalkylen visar att marginalerna för juniorer är tunna. Det finns inget utrymme för "slöseri". Varje icke-fakturerbar timme åter direkt av vinsten. Detta förklrar varför "ambition" och "driv" betonas i annonsen – en passiv junior blir en förlustaffär.¹⁰

5. Självinventering: Fördomar och Bias i Rekryteringsprocessen (Arbetsgivarperspektiv)

Uppgiften refererar till "självinventering" och fördomar, sannolikt kopplat till kursmoment inom industriell ekonomi eller ledarskap (CINTE). Ur ett arbetsgivarperspektiv är "självinventering" processen att identifiera och neutralisera de omedvetna biaser som hindrar objektiv kompetensbedömning. Att missa kompetens p.g.a. fördomar är en affärsrisk.

5.1 Mekanismerna bakom Diskriminering

Forskning på den svenska arbetsmarknaden (bl.a. från Oxford Research och IFAU) visar tydligt att rekryteringsprocesser inte är rationella.¹¹ De styrs av heuristiker – mentala genvägar – som ofta leder till felbeslut.

5.1.1 Namndiskriminering (Etnisk Bias)

Studier visar att sökande med utomnordiska namn har upp till 50 % lägre chans att kallas till intervju jämfört med sökande med svenska namn, trots identiska meriter.¹²

- **Arbetsgivarens perspektiv:** Detta är en ineffektivitet. Om vi sorterar bort en kompetent C#-utvecklare bara för att namnet klingar "främmande", minskar vi vår talangpool och ökar tiden till anställning (Time-to-Hire). Risken är att rekryteraren omedvetet associerar utländska namn med "språkproblem" eller "kultukrockar", vilket tolkas som en risk i konsultleveransen.

5.1.2 Likhetslagen (Affinity Bias)

Vi tenderar att anställa personer som liknar oss själva. I en mansdominerad IT-bransch (och på YABS som kan ha en viss "studentkultur") finns risken att man rekryterar "kompisar" snarare än kollegor.

- **Konsekvens:** Homogena team presterar sämre på komplex problemlösning. Om alla tänker lika, missar man buggar och designfel. "Kulturell fit" blir ofta en ursäkt för att exkludera de som är annorlunda (t.ex. introverta, äldre, eller kvinnor i vissa miljöer).¹⁴

5.1.3 Riskminimering och "Magkänsla"

Arbetsgivare använder ofta "magkänsla" som proxy för riskbedömning.¹⁶ En junior kandidat är per definition en risk (oskrivet blad). För att minska osäkerheten lutar sig rekryteraren mot stereotyper.

- **Självinventing:** Som arbetsgivare måste vi fråga oss: "Tvekar jag på den här kandidaten för att de saknar kompetens, eller för att de inte passar in i min mall av hur en utvecklare 'ska' vara?"

5.2 Strategier för Fördomsfri Rekrytering

För att motverka detta implementerar moderna bolag (t.ex. TNG) processer som:

1. **Anonymiserade ansökningar:** Döljer namn och bild i första urvalet.
2. **Kompetensbaserade tester:** Programmeringstester före intervjun. Om koden är bra spelar det ingen roll vem som skrev den.
3. **Strukturerade intervjuer:** Alla får exakt samma frågor för att möjliggöra objektiv jämförelse.¹⁵

6. "Dealbreakers": Vad får Arbetsgivaren att Backa?

I analysen av rekryteringsprocessen är det lika viktigt att förstå vad som diskvalificerar en kandidat ("Negativa urvalet") som vad som kvalificerar dem. Baserat på YABS profil och branschpraxis identifieras följande "dealbreakers" för en junior position.

6.1 "The Lone Wolf" (Bristande Samarbetsförmåga)

IT-utveckling är en lagsport (Scrum, Agile). En kandidat som signalerar "Jag jobbar bäst

ensam" eller uppvisar arrogans kring sin egen kod är en direkt säkerhetsrisk för teamet.¹⁷

- **Arbetsgivarens rädska:** En briljant men arrogant junior ("Primadonna") sänker produktiviteten för hela teamet genom att skapa konflikter och vägra ta feedback vid Code Reviews. Annonsens betoning på "teammates" bekräftar att detta är en dealbreaker.¹

6.2 Bristande Nyfikenhet (Passivitet)

En junior som enbart gjort det som krävdes i skolan och inget mer, betraktas med skepsis.

- **Arbetsgivarens perspektiv:** Tekniktakten är brutal. Om kandidaten inte har "lekt" med tekniken på fritiden (GitHub, hobbyprojekt) eller visar genuint intresse för nyheter inom .NET, kommer de att bli obsoleta inom två år. Passivitet tolkas som att kandidaten saknar den "ambition" som efterfrågas.¹⁸

6.3 Orealistiska Förväntringar (Dunning-Kruger)

Kandidater som överskattar sin förmåga och kräver seniora löner eller arkitektansvar direkt.

- **Ekonomisk krock:** Som vi såg i den finansiella kalkylen är marginalerna små. En junior som kräver 50 000 kr i lön spräcker kalkylen om de inte kan fakturera som en senior direkt (vilket de sällan kan). Attityden "jag är färdiglärd" är en röd flagga.¹⁹

6.4 Kommunikationsbrister

För en konsult är oförmåga att kommunicera – i tal eller skrift – lika allvarligt som oförmåga att koda.

- **Dealbreaker:** Ett CV fullt med stavfel eller en intervju där kandidaten svarar enstavigt. Kunden betalar för *rådgivning* och *trygghet*. Om konsulten inte kan förklara varför koden kraschade, tappar kunden förtroendet för hela bolaget.

7. Strategisk Positionering: Hur man "Hackar" Processen (Att Sticka Ut)

Givet den höga kostnaden och risken för arbetsgivaren, hur kan en nyexaminerad kandidat positionera sig för att bli det självklara valet? Svaret ligger i att aktivt *riskminimera* åt arbetsgivaren.

7.1 Den "T-formade" Junioren

Arbetsgivaren söker en T-profil:

- **Djupet (Vertikalen):** Visa inte bara att du kan C#. Visa att du förstår djupet – Dependency Injection, Asynchronous programming, Memory management. Specificera *vilka* ramverk du kan (ASP.NET Core, Entity Framework).
- **Bredden (Horisontalen):** Visa att du förstår kontexten. "Jag kan Git", "Jag förstår CI/CD", "Jag har nosat på Azure". Detta visar att startsträckan blir kortare.²

7.2 Portföljen som Bevisföring (Proof-of-Work)

Betyg är en abstraktion. Kod är verklighet.

- **Strategi:** En länk till GitHub med ett rent, välstrukturerat projekt väger tyngre än toppbetyg i en teoretisk kurs. Det bevisar att kandidaten kan ta ett projekt från idé till leverans. Det neutraliseras "magkänslan" av risk. "Här är koden, bedöm mig på den."

7.3 Kulturell "Add" istället för "Fit"

Istället för att bara försöka passa in ("jag är också en skön kille"), visa hur du bidrar till affären.

- **Strategi:** Koppla dina egenskaper till konsultrollen. "Jag gillar att förklara teknik för icke-tekniker" – detta är guldmusik för en konsultchef. Det visar affärsförståelse.

7.4 Adressera Bias Proaktivt

Om du tillhör en grupp som statistiskt diskrimineras (t.ex. utländskt namn), använd strategier för att kringgå system 1-tänkandet.

- **Strategi:** Skriv ett tydligt, felfritt personligt brev som lyfter fram svenska referenser eller projekt med svenska företag/kunder tidigt. Detta "förankrar" dig i den lokala kontexten och minskar den upplevda risken.

8. Reflektion och Syntes

Att analysera rekryteringen av en junior systemutvecklare ur arbetsgivarens perspektiv avslöjar en komplex verklighet långt ifrån universitetets skyddade verkstad. För YABS och liknande bolag är varje anställning en investering på närmare en miljon kronor första året, med en betydande riskprofil.

Den ekonomiska kalkylen är skoningslös: för att bärä sin egen kostnad och generera vinst måste den nyexaminerade snabbt transformeras från en "lärande student" till en "fakturerande konsult". Timpriset på marknaden (ca 800–900 kr) sätter taket för vad som är möjligt att betala i lön.

Samtidigt är processen djupt mänsklig, präglad av psykologiska mekanismer och biaser. Arbetsgivarens "självinventering" är avgörande för att inte missa kompetens, men kandidatens förmåga att navigera dessa biaser – genom att signalera trygghet, kompetens och social förmåga – är lika viktig.

Slutsatsen är att den framgångsrika kandidaten inte är den som bara är bäst på att koda C#, utan den som bäst förstår arbetsgivarens affärsproblem: behovet av en riskfri, självgående och fakturerbar resurs som bidrar till både kassaflöde och arbetsklimat. Att förstå denna dynamik är nyckeln till att gå från "sökande" till "anställd".

Källhänvisningar:

Informationen i denna rapport baseras på analyser av tillhandahållit forskningsmaterial, specifikt:

- **Lönestatistik och Rekommendationer:**⁵
- **Annonsdata och Kravprofiler:**¹
- **Kostnadsmodeller och Arbetsgivaravgifter:**⁷
- **Diskriminering och Bias:**¹¹
- **Rekryteringsstrategi och Dealbreakers:**¹⁷

Referenzen

1. 15 lediga jobb för Junior Systemutvecklare i Stockholm - 12 februari ..., Zugriff am Februar 12, 2026,
<https://se.indeed.com/q-junior-systemutvecklare-l-stockholm-jobb.html>
2. 16 lediga jobb för Junior Net Utvecklare, C# Dev - 7 februari 2026 | Indeed Sverige, Zugriff am Februar 12, 2026,
<https://se.indeed.com/q-junior-net-utvecklare,-c%23-dev-jobb.html>
3. 5 lediga jobb för Yabs - 7 februari 2026 | Indeed Sverige, Zugriff am Februar 12, 2026, <https://se.indeed.com/q-yabs-jobb.html>
4. Junior utvecklare c# jobb Stockholm - 1704 aktuella lediga jobb - Jooble, Zugriff am Februar 12, 2026,
<https://se.jooble.org/jobb-junior-utvecklare-c%23/Stockholm>
5. Din ingångslön som ingenjör och civilingenjör 2025, Zugriff am Februar 12, 2026, <https://www.sverigesingenjorer.se/lon/lonestatistik/ingangslon/>
6. Hur mycket tjänar en Ingenjör 2025? - Teknikjobb, Zugriff am Februar 12, 2026, <https://teknikjobb.se/sv/guide/hur-mycket-tjanar-en-ingejor-2025>
7. Vad kostar en anställd? - Räkna ut det med vårt verktyg! - Företagarna, Zugriff am Februar 12, 2026,
<https://www.foretagarna.se/driva-eget-företag/handbocker-och-guider/vad-kostar-anstalld-verktyg/>
8. Vad kostar det att ha anställda? - verksamt.se, Zugriff am Februar 12, 2026, <https://verksamt.se/personal-rekrytering/vad-kostar-det>
9. Arbetstimmar per månad - CodePlex, Zugriff am Februar 12, 2026, <https://www.codeplex.se/Arbetstimmar>
10. Så räknas din lön när du jobbar som konsult - Kompetensföretagen, Zugriff am Februar 12, 2026,
<https://www.kompetensforetagen.se/2025/02/sa-raknas-din-lon-nar-du-jobbar-som-konsult/>
11. Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet - Diskrimineringsombudsmannen, Zugriff am Februar 12, 2026, <https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e2b/1618941270328/rapport-forskningsoversikt-diskriminering-rekrytering.pdf>
12. Employers discriminate against foreign-named job applicants in Sweden – no signs of discrimination based on gender or parenthood in general - Flux Consortium, Zugriff am Februar 12, 2026, <https://fluxconsortium.fi/employers-discriminate-against-foreign-named-job-applicants-in-sweden-no-signs-of-discrimination-based-on-gender-or-parenthood>

-in-general/

13. Diskriminering vid rekrytering - Diva-portal.org, Zugriff am Februar 12, 2026, <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1801229/FULLTEXT01.pdf>
14. Talanger väljs bort när fördomar styr rekryteringsprocessen - Motivation.se, Zugriff am Februar 12, 2026, <https://www.motivation.se/innehall/talanger-valjs-bort-nar-fordomar-styr-rekryteringsprocessen/>
15. Fördomar vid rekrytering – så kan du motverka dem | TNG Insights, Zugriff am Februar 12, 2026, <https://www.tng.se/etikett/fordomar/>
16. Fördomsfri rekrytering: Rätt kompetens, rätt beslut | TNG, Zugriff am Februar 12, 2026, <https://www.tng.se/fordomsfri-rekrytering/>
17. User Experience Careers - Nielsen Norman Group, Zugriff am Februar 12, 2026, https://media.nngroup.com/media/reports/free/User_Experience_Careers.pdf
18. Junior utvecklare? Så hackar du erfarenhetskraven och ökar chansen att bli anställd, Zugriff am Februar 12, 2026, <https://demando.io/sv/blog/junior-utvecklare-sa-hackar-du-erfarenhetskraven-och>
19. Hur förväntar de sig 3~5 års erfarenhet för en junior utvecklare? : r/webdev - Reddit, Zugriff am Februar 12, 2026, https://www.reddit.com/r/webdev/comments/qy5ry8/how_do_they_expect_35_years_of_experience_for_a/?tl=sv
20. Just sharing my tech startup experience : r/ExperiencedDevs - Reddit, Zugriff am Februar 12, 2026, https://www.reddit.com/r/ExperiencedDevs/comments/11vkrup/just_sharing_my_tech_startup_experience/
21. 14 lediga jobb för Junior Utvecklare i 104 40 Stockholm - 7 februari 2026 - Indeed, Zugriff am Februar 12, 2026, <https://se.indeed.com/q-junior-utvecklare-l-104-40-stockholm-jobb.html>
22. 12 lediga jobb för Junior Systemvetenskap - 1 februari 2026 | Indeed Sverige, Zugriff am Februar 12, 2026, <https://se.indeed.com/q-junior-systemvetenskap-jobb.html>
23. 15 lediga jobb för Junior Utvecklare i Stockholms Län - 12 februari 2026 | Indeed Sverige, Zugriff am Februar 12, 2026, <https://se.indeed.com/q-junior-utvecklare-l-stockholms-l%C3%A4n-jobb.html>
24. Ethnic and Gender Discrimination in Recruitment: Experimental Evidence From Finland, Zugriff am Februar 12, 2026, <https://jspp.psychopen.eu/index.php/jspp/article/view/4911/4911.html>