

så blir du sveriges
mest attraktiva
arbetsgivare.

attrahera och behåll kompetensen din
verksamhet behöver genom employer
branding – idag och imorgon.



randstad employer
brand research 2023.

innehåll.

3 det här är randstad employer brand research

Lär dig mer om vår undersökning och hur den kan hjälpa dig att attrahera och behålla kompetensen din verksamhet behöver.

4 de viktigaste kriterierna

Ta reda på vilka kriterier svenska folket tycker är viktigast vid val av arbetsgivare, och hur gapet ser ut mellan deras nuvarande arbetsgivare och den ideala arbetsgivaren.

6 betydelsen av icke-monetära fördelar

Vi djupdyker i icke-monetära fördelar och betydelsen som dessa har för arbetstagarna när de jämför arbetsgivare.

8 topplistan

Vi presenterar de företag som svenska folket helst vill arbeta hos: Sveriges mest attraktiva arbetsgivare 2023.

10 svenskarnas beteende när det kommer till att byta jobb

Ta reda på hur rörligheten på arbetsmarknaden ser ut, vilka de främsta anledningarna till att byta jobb är och i vilka kanaler svenskarna hittar nya karriärmöjligheter.

13 årets djupdykningar

Vi kikar närmare på svenskarnas inställning till karriär- och kompetensutveckling, trenden inom hybridarbete och vilken roll arbetsgivarens värderingar spelar.

16 sammanfattning

Vi sammanfattar årets rapport och lyfter fram de viktigaste insikterna att ta med dig i ditt arbete framåt för att säkra kompetensen din verksamhet behöver.

det här är randstad employer brand research.

Randstad Employer Brand Research (REBR) är världens största oberoende employer branding-undersökning. Undersökningen kartlägger vilka kriterier som svenska arbetstagare tycker är viktiga vid val av arbetsgivare, såväl som attraktiviteten hos landets 150 största arbetsgivare.

Rapporten presenterar värdefulla insikter om vad dagens arbetstagare efterfrågar och vill ha, som kan hjälpa dig att forma ett attraktivt värdeerbjudande för att attrahera och behålla kompetensen du behöver.

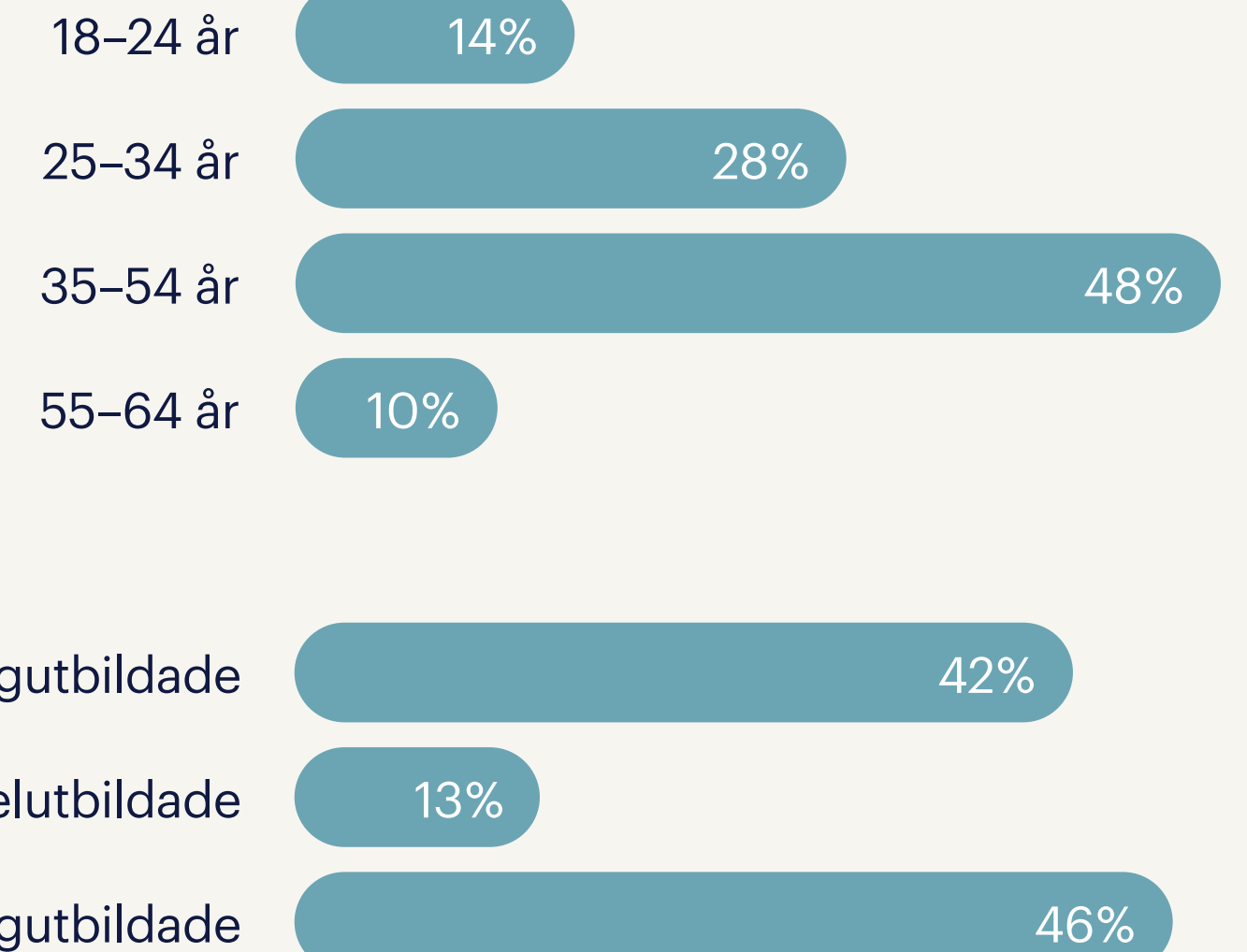
Med närmare 163 000 respondenter och över 6 000 undersökta företag på 32 marknader världen över är REBR världens mest omfattande undersökning i sitt slag.



4 326

respondenter i sverige

män	49%
kvinnor	50%
annat*	1%



om undersökningen

REBR produceras och genomförs av Randstad tillsammans med Kantar TNS – ett av världens främsta undersökningsbolag.

Här kan du läsa mer om undersökningen och hur den genomförts.

*annat innefattar icke-binär, intersex, transsexuell man, transsexuell kvinna, en könsidentitet som inte anges bland svarsalternativen och personer som föredrar att inte svara.

de viktigaste kriterierna vid val av arbetsgivare.

topp tio främsta kriterier:



så här ska de indexerade poängen ovan tolkas:
150: denna faktor anses som viktig 50 % oftare än genomsnittsfaktorn
75: denna faktor anses som viktig 25 % mindre ofta än genomsnittsfaktorn

När det kommer till vad svenska folket tycker är viktigt när de väljer arbetsgivare, bjuder 2023 års resultat på trender. För första gången någonsin värderas attraktiv lön och förmåner högst, följt av trevlig arbetsmiljö – som tidigare varit det viktigaste kriteriet – samt balans mellan jobb och fritid. Samtidigt har intressanta arbetsuppgifter, som tidigare varit näst viktigast för svenskarna, singlat ner till en femteplats.

I de oroliga tider och den lågkonjunktur vi nu möter är det tydligt att praktiska delar och trygghetsfaktorer kopplat till arbetet, såsom lön, förmåner och långsiktig anställningstrygghet, blir allt viktigare.

tankeställare

Hur väl stämmer dessa kriterier överens med det din verksamhet erbjuder befintliga och potentiella medarbetare?

Finns det något ni skulle kunna förstärka eller bli bättre på att kommunicera?

Granska ditt värdeerbjudande för att identifiera styrkor och svagheter.

gapet mellan den nuvarande vs. den ideala arbetsgivaren.

Genom att förstå skillnaden mellan vad arbetstagare vill ha och vad de uppfattar att deras nuvarande arbetsgivare erbjuder, kan du få värdefulla insikter i hur du formar ett attraktivt värdeerbjudande och ett starkt employer brand. Dessa insikter hjälper dig att identifiera de gap som finns och hur du kan överbrygga dem.

stora gap i vad som efterfrågas kontra vad som erbjuds

Resultatet från svenskarnas utvärdering av deras nuvarande arbetsgivare visar på tydliga gap i vad de erbjuds i relation till var de egentligen vill ha. Lön och förmåner är det viktigaste kriteriet vid val av arbetsgivare, men hamnar på tionde plats när svenskarna utvärderar sina nuvarande arbetsgivare. Diskrepansen ökar med åldern: ju äldre arbetstagarna är, desto större vikt fäster de vid lönen och desto lägre betyg ger de sin nuvarande arbetsgivare för detta kriterium.

tips

Låt gapen mellan vad som efterfrågas kontra vad som erbjuds vägleda dig när du formar ditt värdeerbjudande, men också i hur du kommunicerar det till omvärlden.

Fokusera på och lyft de delar som din målgrupp tycker är viktigast, för att öka dina chanser att hitta och behålla rätt medarbetare.

utvärdering av nuvarande arbetsgivare:

1. anställningstrygghet
2. bra läge
3. intressanta arbetsuppgifter
4. trevlig arbetsmiljö
5. gott rykte
6. balans mellan jobb och fritid
7. ger tillbaka till samhället
8. finansiellt välmående
9. karriärutveckling
10. attraktiv lön och förmåner

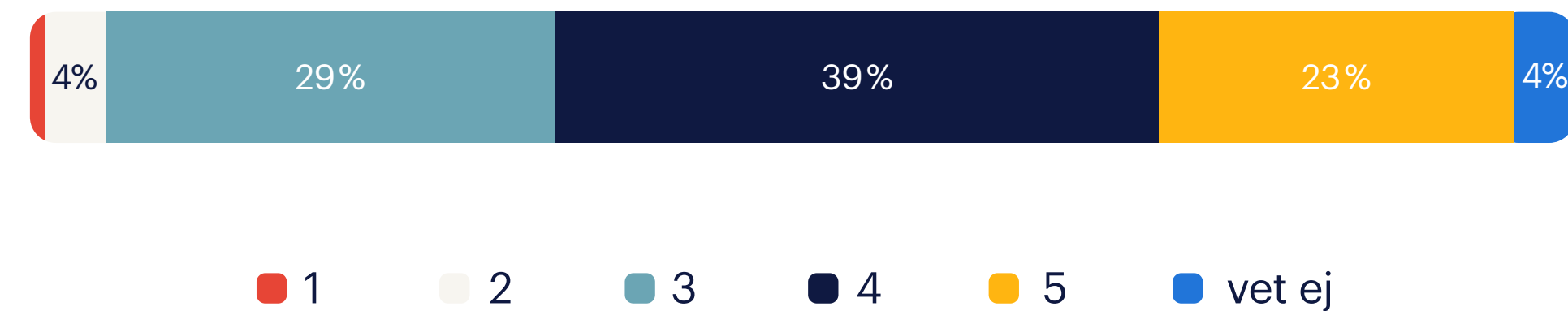
profil för den ideala arbetsgivaren:

1. attraktiv lön och förmåner
2. trevlig arbetsmiljö
3. balans mellan jobb och fritid
4. anställningstrygghet
5. intressanta arbetsuppgifter
6. karriärutveckling
7. bra läge
8. gott rykte
9. finansiellt välmående
10. ger tillbaka till samhället



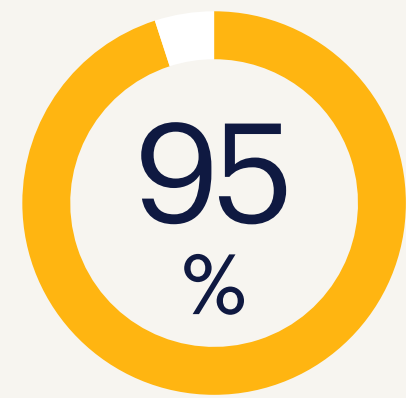
betydelsen av icke-monetära fördelar.

När du väljer en arbetsgivare framför en annan, hur viktiga är andra icke-monetära fördelar för dig på en skala från 1 (inte alls viktigt) till 5 (mycket viktigt)?

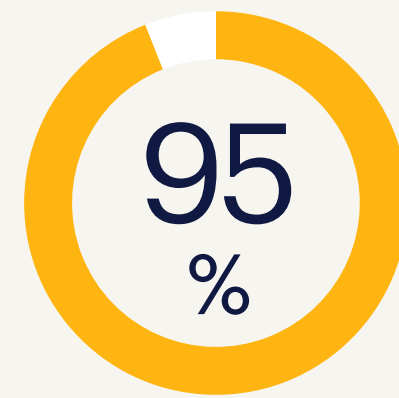


Att lönen spelar roll råder det inga tvivel om, men det finns andra delar i ditt erbjudande som också är viktiga att lyfta. Två av tre arbetstagare (62%) anser att icke-monetära fördelar, såsom exempelvis plats eller flexibla arbetsförhållanden, är viktiga när de jämför arbetsgivare. Endast 5% anser att sådana fördelar inte är relevanta.

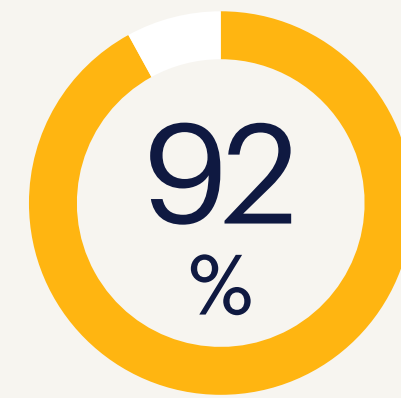
icke-monetära fördelar som spelar roll när svenskarna väljer arbetsgivare:



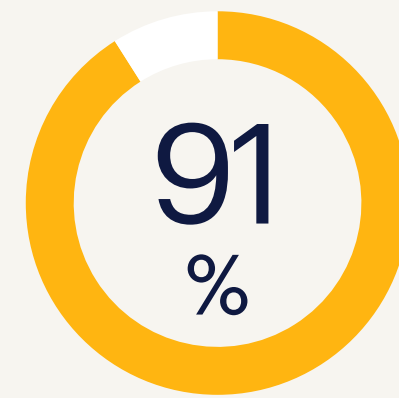
bra relationer med mina kollegor



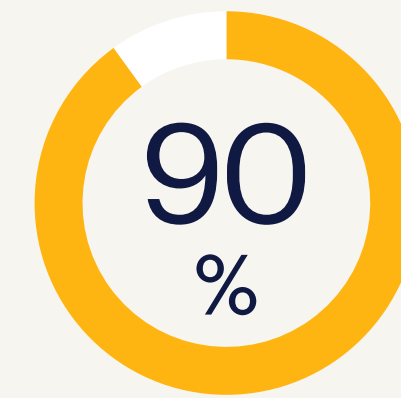
bra relation med min chef



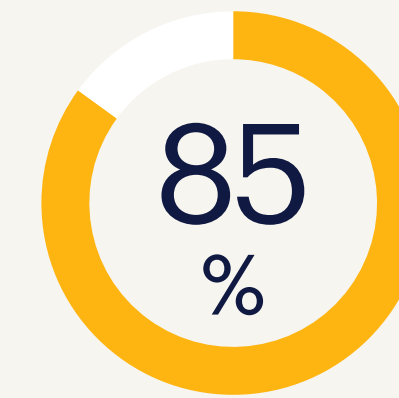
möjlighet att själv bestämma hur jag utför mina arbetsuppgifter



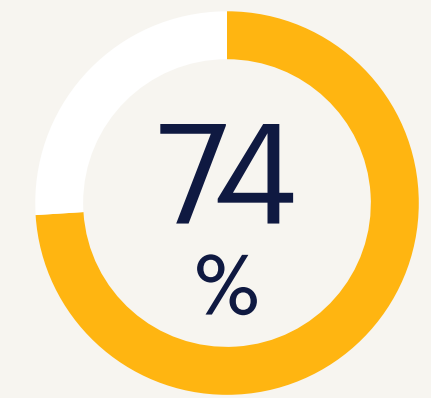
bra läge



flexibla arbetsvillkor



mer fritid (möjlighet till deltidsarbete, tjänstledighet)



moderna lokaler

När vi djupdyker i olika icke-monetära fördelar rankar alla alternativ högt bland svenska folket, och spelar därmed onекligen en viktig roll när arbetstagare överväger en arbetsgivare framför en annan.

Allra viktigast anses en bra relation med kollegorna samt chefen vara, tätt följt av frihet att själv kunna styra över sitt arbete och ett bra läge.

Alla dessa aspekter kan i grund och botten sägas handla om arbetsmiljö och företagskultur, vilket blir viktiga delar för dig som arbetsgivare att fokusera på för att skapa en attraktiv arbetsplats där medarbetarna kan trivas och växa.

tips

Oroar du dig över att inte kunna möta lönekraven och förlora din konkurrenskraft? Då gäller det att lägga i en extra växel när det gäller andra delar av ditt erbjudande. Utvärdera dina möjligheter att erbjuda exempelvis ökad flexibilitet, distansarbete, extra ledighet eller volontärarbete på betald arbetstid.

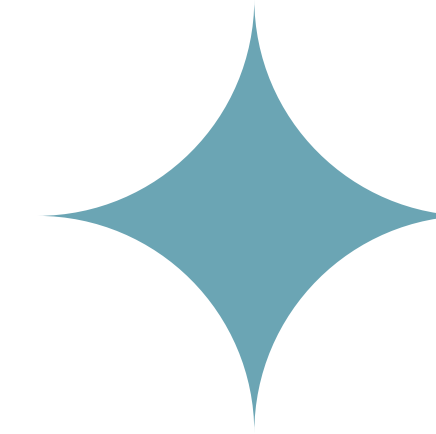
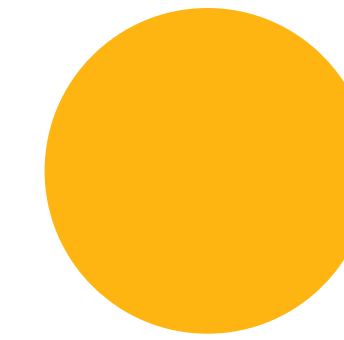
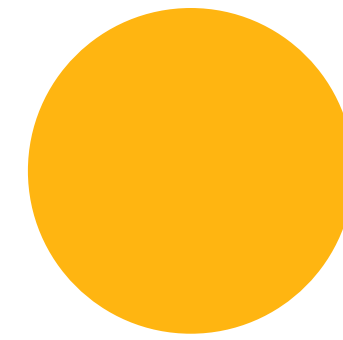
Fokusera också lite extra på företagskulturen; främjar den möjligheten för medarbetare att bygga förtroendefulla relationer? Bygg en stark värdegrund och låt den genomsyra organisationen i hur man bemöter varandra, och ge tillfällen till socialt umgänge såsom teamaktiviteter och afterworks.



topplista 2023.

sveriges mest attraktiva arbetsgivare

1. Spotify (1)
2. IKEA (2)
3. Sveriges Television (5)
4. Försvarets materielverk (20)
5. AFRY (4)
6. Epiroc (24)
7. Volvo Cars (3)
8. Försvarsmakten (14)
9. Volvo Group (9)
10. EY (11)
11. WSP (15)
12. Sveriges lantbruksuniversitet (ny)
13. Regeringskansliet (16)
14. ABB (17)
15. Husqvarna (ny)
16. Siemens (ny)
17. Linköpings universitet (10)
18. Tullverket (18)
19. Länsförsäkringar (ny)
20. ICA (6)
21. Clas Ohlson (19)
22. SSAB (ny)
23. Kungliga tekniska högskolan (ny)
24. Systembolaget (7)
25. CGI (ny)



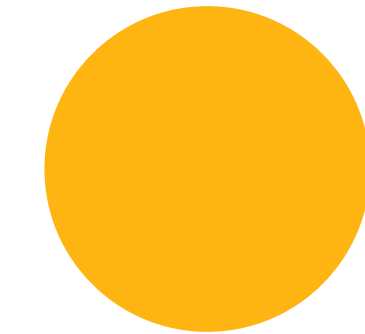
Att hitta, attrahera och behålla rätt medarbetare är avgörande för varje verksamhets framgång och konkurrenskraft. Och för att lyckas med det kan ett attraktivt värdeerbjudande och ett starkt employer brand vara till god hjälp.

På årets topplista återfinns Spotify på den prestigefyllda förstaplatsen, följt av Ikea och Sveriges Television.

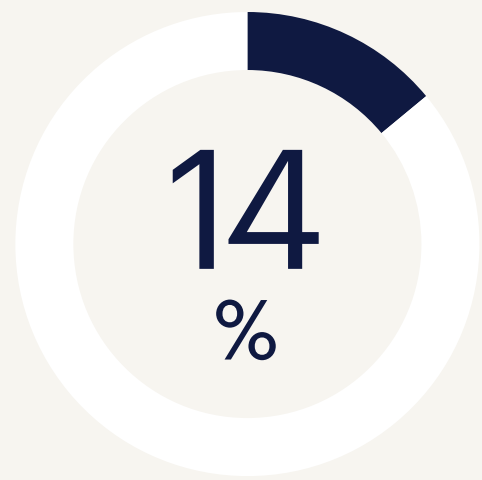
I REBR mäter vi attraktiviteten hos Sveriges 150 största arbetsgivare*. Resultatet baseras utifrån frågan "Hur sannolikt är det att du skulle vilja arbeta för det här företaget?".

På topplistan återfinns arbetsgivare från en rad olika branscher såväl som både privat och offentlig sektor. Vad dessa företag har gemensamt är att de alla lyckats bygga starka arbetsgivarvarumärken som tilltalar dagens arbetstagare.

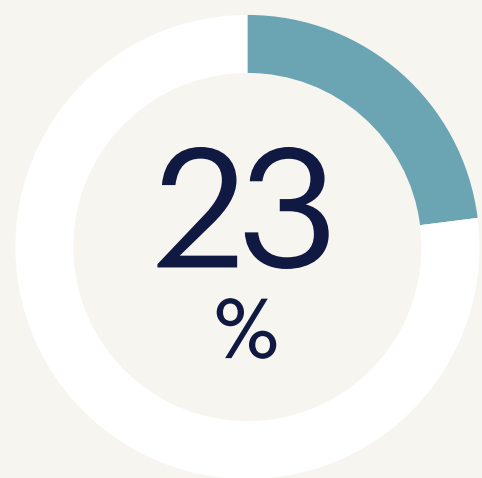
Vad de mer har gemensamt är hur de uppfattas och vad de associeras med. Alla arbetsgivare som placerat sig i topp fem har rankats högt inom kriteriet finansiellt välmående. Både Spotify och Ikea förknippas också med ett gott rykte. Därtill är det kriterier som attraktiv lön och förmåner, trevlig arbetsmiljö, karriärutveckling och anställningstrygghet som dessa bolag associeras med.



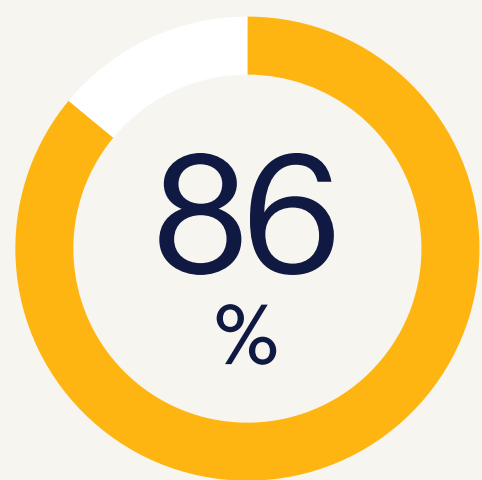
*Företagen som är med i vår undersökning är landets 150 största arbetsgivare, sett till antalet anställda, samt med en varumärkeskännetid om minst 10%.



har bytt arbetsgivare under de senaste 6 månaderna



planerar att byta jobb inom de närmaste 6 månaderna



har stannat kvar hos sin arbetsgivare

rörligheten på arbetsmarknaden.

När vi kartlägger svenskarnas planer på att byta jobb förblir siffrorna låga, likt föregående år. 14% av de anställda i Sverige har bytt arbetsgivare under det gångna halvåret (13% 2022), medan ytterligare 23% planerar att byta under det kommande halvåret (lika många som 2022).

Jämför vi ännu längre tillbaka, innan arbetsmarknaden präglades av osäkerhet kopplat till pandemin som följdes av krig och lågkonjunktur, var rörligheten större. 2019 hade 23% av svenskarna bytt arbetsgivare det senaste året, och 30% planerade på att byta under det kommande året.

Samtidigt uppger ungefär var tionde svensk att de är oroliga för att förlora jobbet, vilket är ungefär samma andel som 2022.

yngre är mer rörliga på arbetsmarknaden

Bland de yngre arbetstagarna är andelen som bytt jobb större (23% bland 18–24-åringarna jämfört med 6% bland 55–64-åringarna), även bland de som planerar att göra det (29% bland 18–24-åringarna; 14% bland 55–64-åringarna).

osäkra tider skapar en inlåsnings-effekt

I osäkra tider uppstår en inlåsnings-effekt där arbetstagare är mindre benägna att byta jobb, något som går väl i linje med att anställningstrygghet värderas allt högre.

Det här kan leda till ännu större utmaningar för arbetsgivare som behöver attrahera nya medarbetare, på en arbetsmarknad som redan präglas av kompetensbrist.

de främsta anledningarna till att byta jobb:



de främsta anledningarna till att byta jobb.

Otillräcklig kompensation för de stigande levnadskostnaderna är den främsta anledningen till att svenska arbetstagare slutar hos sina arbetsgivare, framför allt bland kvinnor (48%) och personer med medellång utbildning (49%).

levnadskostnader är kvinnor, mer än män, benägna att byta arbetsgivare på grund av bristfällig balans mellan jobb och fritid (28%), dåligt ledarskap (27%) och otillräckliga möjligheter till flexibla arbetstider (15%).

Annat som får arbetstagarna att överväga att sluta är att få ett riktigt bra erbjudande om en annan jobb-möjlighet, bristfällig balans mellan jobb och fritid samt bristande möjligheter till karriärutveckling.

25–34-åringar är mer benägna att sluta hos sin arbetsgivare för att de saknar möjligheter till karriärutveckling (31%). Utöver faktorn låg lön i relation till ökade

tänk på att:

Dessa insikter är viktiga för dig som arbetsgivare att ha i åtanke, både när det kommer till att behålla dina befintliga medarbetare – men också för att attrahera nya.

så hittar arbetstagare i Sverige nya jobbmöjligheter.

När svenska folket bestämmer sig för att byta jobb är det i de här kanalerna de hittar nya jobbmöjligheter. En tredjedel (32%) av arbetstagarna hittar sitt nya jobb via Arbetsförmedlingen, som därmed är den främsta kanalen.

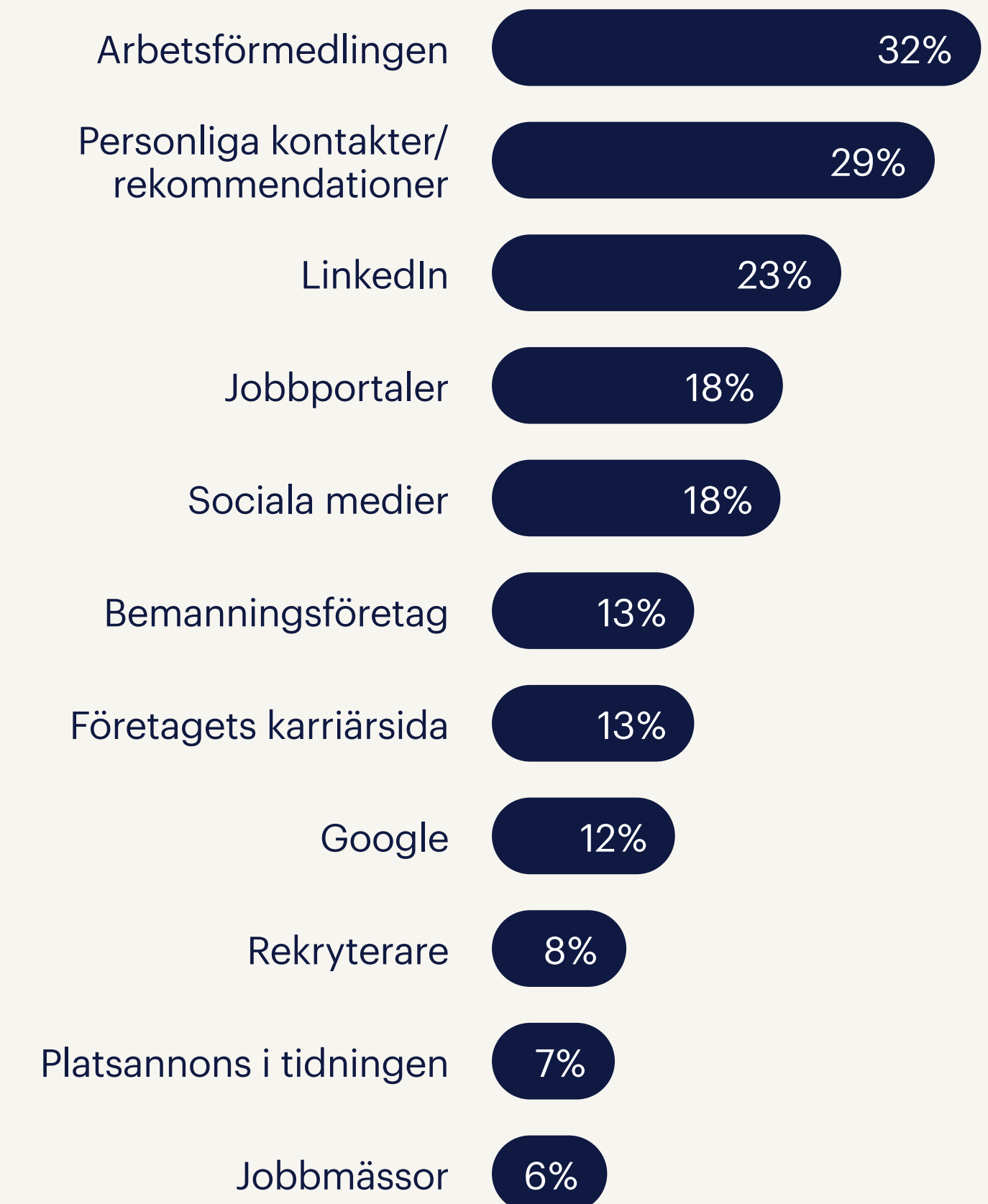
Nästan lika många (29%) använder sig av personliga kontakter för att hitta nya jobbmöjligheter, medan närmare 1 av 4 (23%) hittar nytt jobb via LinkedIn. LinkedIn används i högst utsträckning av den äldsta åldersgruppen, 55–64, där 4 av 10 (40%) uppger att de hittat ett nytt jobb. Detta kan jämföras med åldersgruppen 35–54 där endast 20% hittat nytt jobb.

djupdykning: jobbportaler och sociala medier.

Sociala medier som kanal för att hitta nytt jobb är mest populärt bland de yngsta arbetstagarna (23%), och minskar successivt bland övriga åldersgrupper. Facebook (68%) den överlägset viktigaste sociala medie-plattformen för att hitta jobb, följt av Instagram (42%) och Snapchat (21%). Dessa kanaler verkar dock minska i betydelse från år till år.

Även jobbportaler är mest populärt bland den yngsta åldersgruppen (22%). Bland dessa är det totalt sett Indeed som toppar (52%), vilket också är den största jobbportalen i Sverige. Jobsafari vinner dock mark (36% vilket är +8% sedan 2022). Alla andra jobbportaler har minskat i popularitet.

kanaler där svenskarna hittar nya jobbmöjligheter:

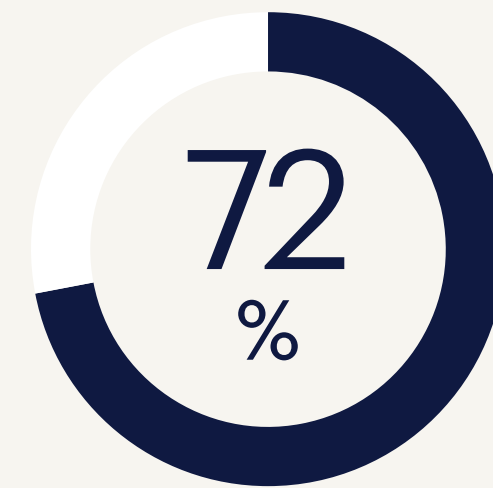


vikten av karriär- och kompetensutveckling.

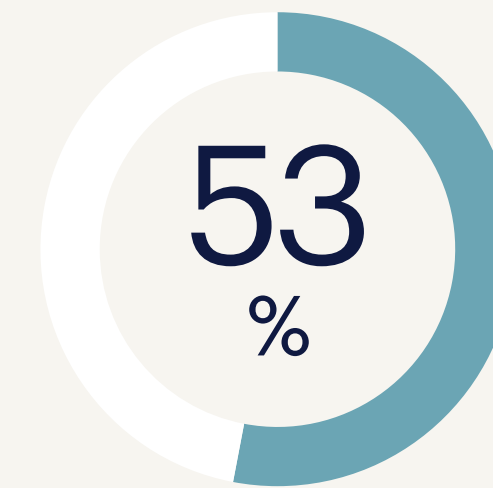
Kompetensutveckling har de senaste åren blivit en het potatis på arbetsmarknaden. Dels för att det är något som behövs för att både människor och företag ska kunna möta de nya kompetenskraven, men också för att det är något som värdesätts av dagens arbetstagare.

I årets undersökning ser vi tydligt att såväl personlig karriärutveckling som möjligheter till kompetensutveckling och omskolning är något som svenska arbetstagare tycker är viktigt.

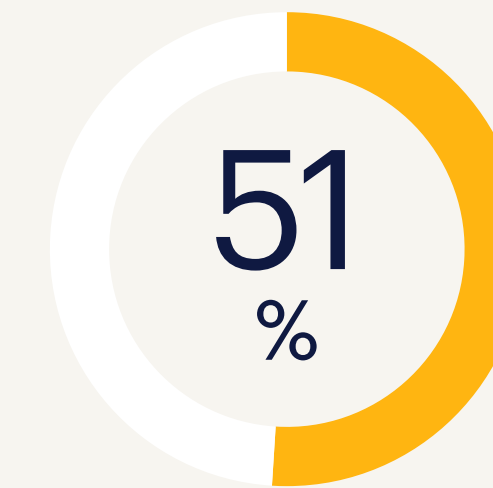
Över hälften (51%) av arbetstagarna i Sverige tycker att personlig karriärutveckling är viktigt. Det här är ännu viktigare bland högutbildade med en andel om 57%. Samtidigt uppger 7 av 10 (72%) respektive 5 av 10 (53%) att det är viktigt att arbetsgivaren erbjuder möjligheter till kompetensutveckling samt omskolning. Trots detta är det knappt hälften (48%) som upplever att deras arbetsgivare erbjuder dem tillräckliga möjligheter att utvecklas.



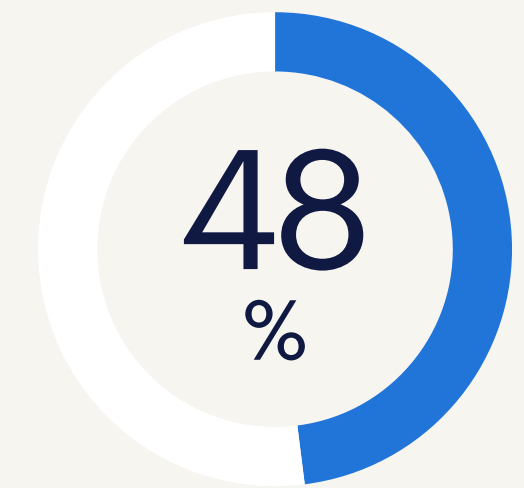
tycker att kompetensutveckling är viktigt



tycker att omskolning är viktigt



värdesätter personlig karriärutveckling



upplever att arbetsgivaren erbjuder tillräckliga utvecklingsmöjligheter

tips

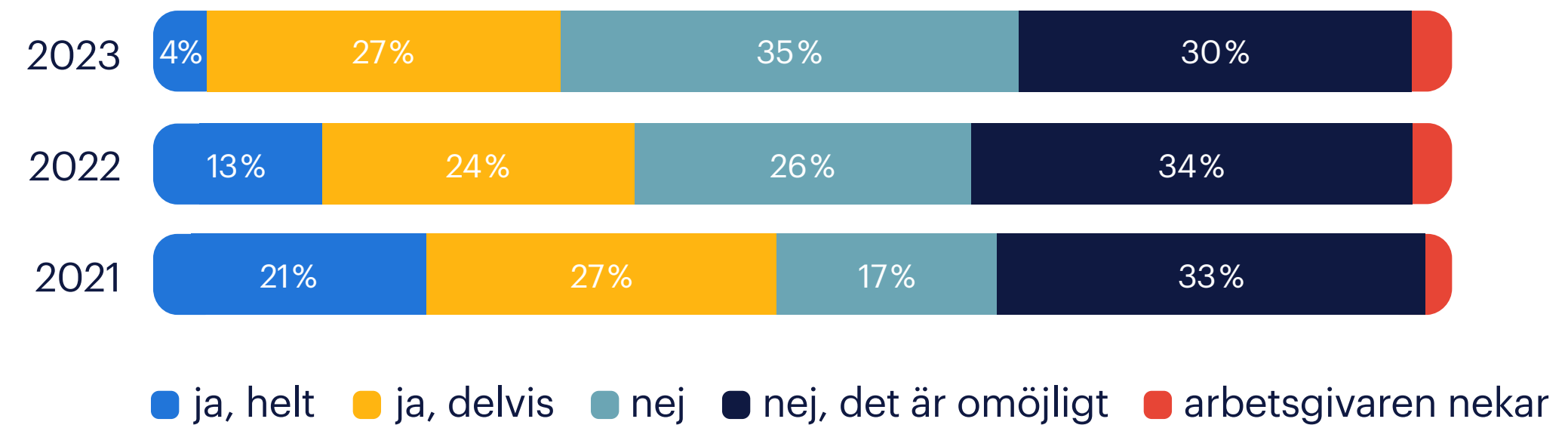
Här finns ett gap för dig att fokusera på. Svenskarna tycker onekligen att möjligheter till utveckling på olika sätt är viktigt. Samtidigt är det endast hälften som upplever att de erbjuds sådana möjligheter. Dessutom uppger 26% bristande

utvecklingsmöjligheter som ett skäl till att byta jobb. Genom att erbjuda tydliga karriärvägar internt och möjligheter till kompetensutveckling såväl som omskolning kan du förbättra dina chanser i konkurrensen om kompetensen.



trend inom hybridarbete.

arbetar du för närvarande på distans?



När vi kartlägger svenskarnas arbetssituation kopplat till distans- och hybridarbete ser nuläget ut såhär. Distansarbete fullt ut fortsätter att minska i stadig takt, från 21% 2021 till endast 4% 2023. Det hybridbaserade arbetssättet ligger på en stabil nivå med en liten ökning från 2022 till 2023, vilket indikerar att det är här för att stanna. Distansarbete överlag är mer omfattande ju högre utbildning arbetstagarna har samt ju äldre arbetstagarna är, om än med en liten skillnad.

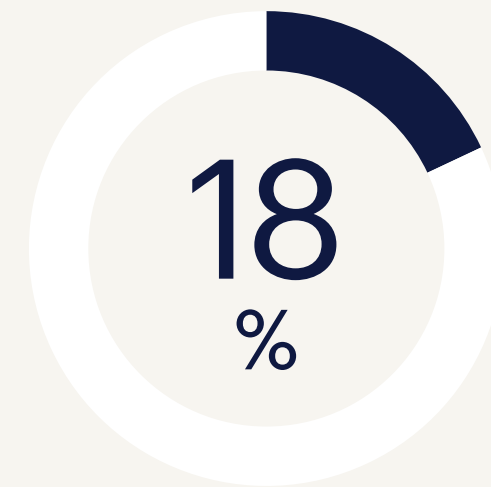
Majoriteten (68%) av svenska folket uppger dock att de inte jobbar på distans över huvud taget, bland annat för att det inte går sett till arbetets karaktär (30%) eller för att arbetsgivaren inte tillåter det (3%). Det är främst den yngsta åldersgruppen (44%) och de med lägre utbildning (40%) som i nuläget inte arbetar på distans alls.

så stor roll spelar värderingarna.

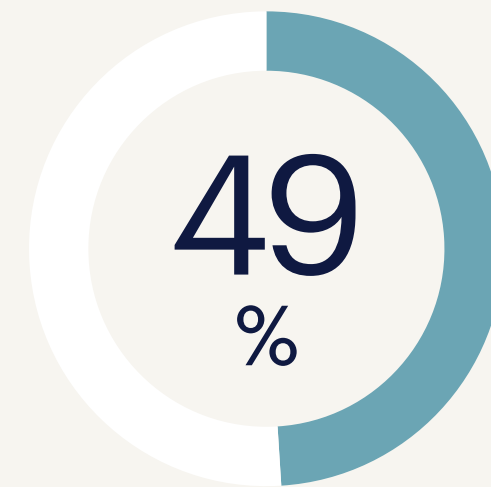
Att ett konkurrenskraftigt ersättningspaket är viktigt för att attrahera medarbetare står tydligt i årets undersökning, men det är inte allt. Något annat som spelar stor roll för svenskarna är arbetsgivarens värderingar.

Faktum är att nära två av tio (18%) uppger att de hellre skulle vara arbetslösa än jobba för ett företag vars värderingar inte överensstämmer med de egna. Denna andel minskar med åldern (21% i åldersgruppen 18–24 jämfört med 15% i åldersgruppen 55–64).

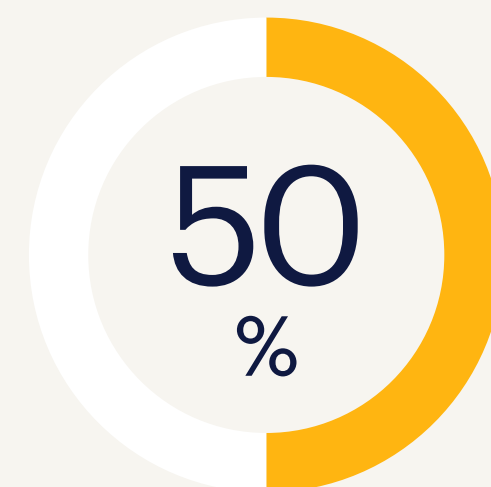
Hälften (49%) tycker också att det är viktigt att företaget de arbetar hos aktivt främjar jämlikhet, mångfald och inkludering, såväl som erbjuder förmåner som främjar välbefinnande och psykisk hälsa (50%). Detta är särskilt viktigt bland kvinnor (57% respektive 54%).



jag är hellre arbetslös än arbetar för ett företag vars värderingar inte överensstämmer med mina egna



det är viktigt för mig att arbeta för ett företag som aktivt främjar jämlikhet, mångfald och inkludering



det är viktigt för mig att arbeta för ett företag som erbjuder förmåner för psykisk hälsa och välbefinnande

3 tips

- 1 Säkerställ en tydlig värdegrund och låt den genomsyra hela er verksamhet. Lyft era värderingar både i annons och i dialog med kandidater.
- 2 Betona acceptans och främja en inkluderande arbetsmiljö där medarbetare känner att de kan vara sig själva fullt ut – det är först då de kan uppnå sin fulla potential.
- 3 Se över era möjligheter att erbjuda stöd för psykiskt välmående såsom samtalsstöd, extra ledighet eller utökad friskvård.



sammanfattning.

Från årets rapport står det tydligt att lön och förmåner är viktigare än någonsin för dagens arbetstagare. De osäkra tider vi lever i har sannolikt bidragit till det här trendbrottet, och lett till att trygghetsfaktorer kopplat till arbetet fått större betydelse.

Men lönen är inte allt. Det står också tydligt att icke-monetära fördelar, såsom goda relationer på arbetsplatsen och flexibla arbetsvillkor, samt arbetsgivarens värdegrund och inställning till aspekter som inkludering spelar en stor roll.

Låt insikterna från årets rapport guida din verksamhet i ert arbete med att forma och kommunicera ett attraktivt värdeerbjudande och employer brand för att attrahera, men också behålla, medarbetarna ni behöver.

boka en personlig presentation

Vill du ta del av fler insikter som kan hjälpa dig att bygga ett starkt employer brand och attrahera kompetensen din verksamhet behöver?
[Anmäl ditt intresse här för att få en personlig presentation av rapporten.](#)

om randstad

Med verksamhet i 39 länder är Randstad världsledande inom bemanning, rekrytering och HR-tjänster. Vår målsättning är att erbjuda alla människor rättvisa möjligheter i arbetslivet och att hjälpa dem förbli relevanta på en snabbt föränderlig arbetsmarknad. Genom vår målsättning hjälper vi både människor och företag att uppnå deras fulla potential. Vi kallar det Human Forward.

För mer information, besök www.randstad.se



human forward.