



workmonitor 2025:

nya spelregler för
framtidens arbetsplatser.


randstad

partner for talent.

förord.

Nya spelregler för arbetsplatsen växer fram – där framgång inte bara definieras av vad vi gör, utan varför vi gör det, hur vi gör det och med vilka vi gör det.

Det är huvudbudskapet från Workmonitor 2025, en global undersökning som vi initierade för snart ett kvarts sekel sedan för att förstå hur människor ser på arbetslivet. Det handlar inte längre bara om vad vi gör – utan om varför vi gör det, hur vi gör det och vilka vi gör det med.

Förändringens vindar blåser över arbetsplatser världen över, där nya behov, intressen och möjligheter uppstår medan andra falnar. Idag ställs nya och högre krav på arbetsplatser över hela världen, och inte minst i Sverige.

Det räcker inte längre för arbetsplatser att bara vara en plats där vi utför arbete – det ska vara en plats där vi utvecklas, samarbetar och känner samhörighet. Den ska spegla våra värderingar och ge mening – både för medarbetaren och organisationen.

I en tid präglad av osäkerhet och talangbrist ger Workmonitor vägledning för företag och ledare att skapa engagerade och produktiva arbetsplatser.

varför: personalisering som drivkraft

Idag handlar arbete om mer än bara en lön. Arbetet har blivit personligt. Arbetsstagare söker arbetsplatser som speglar deras värderingar och ambitioner, och som matchar deras livspussel.

Samtidigt ser vi tydligt att balans mellan arbete och fritid förblir en viktig drivkraft i arbetslivet. I Sverige har vi sett denna trend över tid, men globalt är det här första gången som balans mellan jobb och fritid går om lön som drivkraft. Det är en förändring som arbetsgivare behöver förstå och omfamna.

med vilka: skapa gemenskap

En annan tydlig trend är människors längtan efter samhörighet. De vill inte bara arbeta – de vill höra till. De vill känna att de bidrar till något större, att de är en del av ett sammanhang. Gemenskap är inte bara bra för själen, det är också bra för affärerna.

Vår undersökning visar att arbetsplatser som skapar tillhörighet vinner i både produktivitet och välmående.

Så hur bygger vi arbetsplatser där vi inte bara arbetar tillsammans – utan växer tillsammans?

hur: möjligheter genom kompetensutveckling

Teknologins framfart, med AI i spetsen, ritar om kartan för arbetslivet. Arbetsstagare ser behovet av att utveckla sina färdigheter – men många saknar stöd för att ta steget.

Här finns en möjlighet för arbetsgivare att leda vägen: att inte bara prata om kompetensutveckling, utan att faktiskt göra den tillgänglig för alla. För de som vågar investera i sina medarbetare väntar stora vinster.

arbetsplatser som inspirerar och attraherar

För första gången i Workmonitor jämför vi förväntningarna från arbetstagare med arbetsgivares faktiska prioriteringar från vår kompletterande studie Talent Trends Report 2025, och glappen är tydliga. Områden som personalisering, jämlikhet och kompetensutveckling är exempel där arbetsgivare riskerar att halka efter.

Det är oroande eftersom talanger är alltmer benägna att söka sig till jobb som motsvarar deras förväntningar och värderingar.

Med en växande brist på talang är det avgörande att ta vara på all kompetens. Att bygga arbetsplatser som attraherar och engagerar alla medarbetare är inte bara önskvärt – det är en affärskritisk strategi.

Det finns ett tydligt uppdrag för arbetsgivare här. Framtidens arbetsplatser är inte bara en plats för arbete. Det är en plats för mening, tillväxt och gemenskap. Och den byggs här och nu, av de arbetsgivare som vågar tänka större.

I den här rapporten hittar du insikter, exempel och idéer som vi hoppas kan hjälpa din organisation och väcka inspiration. Hur kan din organisation skapa en arbetsplats som inte bara följer utvecklingen – utan leder den?

[Nima Astanehdost,](#)
[vd, Randstad Sverige](#)



innehåll.

3 om undersökningen

4 årets nyckelinsikter – en överblick

7 varför: personalisering som drivkraft

Vi djupdyker i vad som driver och motiverar svenska arbetstagare i arbetslivet, och hur detta har förändrats över tid.

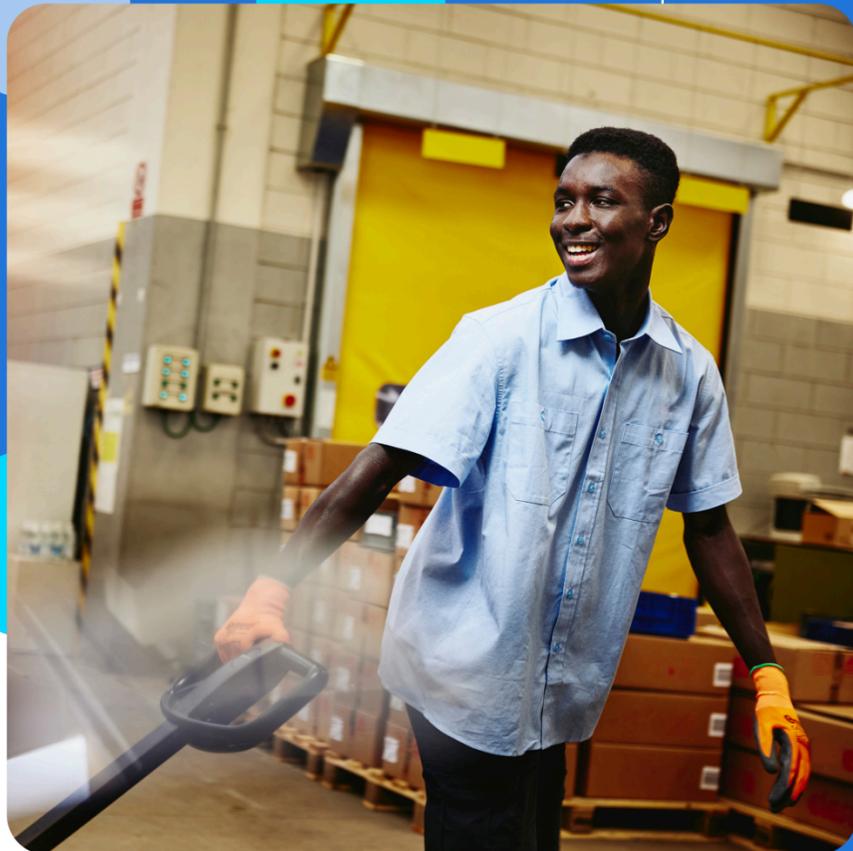
16 med vilka: gemenskap som framgångsfaktor

Lär dig mer om den viktiga roll som tillhörighet och gemenskap spelar på framtidens arbetsplatser, och vad du som arbetsgivare behöver tänka på för att främja detta.

26 hur: karriärmöjligheter genom kompetensutveckling

Ta del av talangernas förväntningar gällande såväl kompetens- som karriärutveckling, och varför jämlik tillgång till dessa möjligheter är helt avgörande.

36 framåtblick



om undersökningen.

Randstad Workmonitor är en global undersökning som sedan 2003 årligen kartlägger arbetstagares attityder, ambitioner och förväntningar kopplat till arbetslivet. Undersökningen ger värdefulla insikter om såväl trender som arbetstagares inställning och önskemål i takt med att arbetslivet fortsätter att förändras.

Årets undersökning för 2025 har genomförts på 35 marknader där 26 000 personer (anställda och arbetssökande) i åldrarna 18-67 har intervjuats online.

I den här rapporten fördjupar vi oss i resultaten för Sverige som baseras på svar från 1 000 respondenter och samlats in mellan 7 oktober och 21 november 2024, och sätter dessa i relation till de globala resultaten.

Workmonitor produceras och genomförs av Randstad tillsammans med Dynata – ett av världens främsta undersökningsbolag.

Globalt genomfördes undersökningen under perioden 7 oktober till 6 november 2024 i följande länder: Argentina, Australien, Belgien, Brasilien, Chile, Danmark, Frankrike, Grekland, Hongkong, Indien, Italien, Japan, Luxemburg, Kanada, Kina, Malaysia, Mexiko, Nederländerna, Norge, Nya Zeeland, Polen, Portugal, Rumänien, SAR, Schweiz, Singapore, Spanien, Storbritannien, Sverige, Turkiet Tjeckien, Tyskland, Ungern USA, Uruguay och Österrike.

26 000+
respondenter

35
marknader

18–67
ålder



nyckelinsikter.

nyckelinsikter.

Workmonitor 2025 kartlägger arbetsmarknadens utveckling, baserat på globala insikter från över 26 000 arbetstagare på 35 marknader världen över. I denna rapport fokuserar vi på insikter från respondenter i Sverige, samtidigt som vi belyser globala trender som påverkar vår arbetsmarknad. Resultaten visar att arbetstagare i såväl Sverige som världen omformulerar sina krav på arbetslivet med fokus på tre nyckelområden: varför vi arbetar, hur vi arbetar och med vilka vi arbetar.

1. personalisering som drivkraft

Talanger söker arbetsgivare som matchar deras värderingar, ambitioner och livssituationer. Även om arbetet fortfarande handlar om inkomst spelar det nu också en bredare och mer meningsfull roll i deras liv.

gemensamma värderingar är avgörande

Det står tydligt i årets undersökning. Två av fem (40 %) svenska arbetstagare skulle inte acceptera ett jobb hos en arbetsgivare vars sociala eller miljömässiga värderingar inte överensstämmer med deras egna – en ökning från 33 % föregående år. Nästan en fjärdedel (23 %) uppger också att de någon gång sagt upp sig från ett jobb på grund av att de inte höll med om ledningens åsikter, en andel som har ökat från föregående år (19 %).



kompetensutveckling på jobbet

Drygt var fjärde (24 %) har lämnat en arbetsplats på grund av bristande karriärmöjligheter, och var tredje (34 %) skulle säga upp sig från sitt jobb om arbetsgivaren inte erbjöd kompetensutveckling inom exempelvis AI. Det är en kraftig ökning från 25 % året innan, vilket visar att karriär- och kompetensutveckling är viktigare och mindre förhandlingsbart för talanger än någonsin.

balans mellan arbete och fritid

Balans mellan arbete och privatliv är fortsatt en av de viktigaste drivkrafterna för svenska arbetstagare. För första gången har denna faktor även seglat upp som den allra viktigaste globalt. Samtidigt ser vi att både detta och andra tidigare starka motivationsfaktorer, som flexibilitet, har tappat något i betydelse och istället gett plats för en bredare uppsättning förväntningar från arbetstagarna.

skulle inte acceptera ett jobb hos ett företag vars värderingar inte stämmer överens med deras egna

flexibilitet

Andelen arbetstagare som upplever att deras jobb erbjuder flexibilitet har ökat betydligt år för år, både när det gäller arbetstider (från 57 % 2024 till 65 % 2025) och den fysiska arbetsplatsen (från 47 % 2024 till 52 % 2025).

stort glapp

Enligt vår senaste Talent Trends Report uppger 32 % av arbetsgivarna att de prioriterar personlig kompetensutveckling och karriärmobilitet för medarbetare. Samtidigt är endast 1 av 10 coachning-program tillgängliga för alla arbetstagare.



har sagt upp sig från ett jobb på grund av bristande karriärutvecklingsmöjligheter

2. gemenskap som framgångsfaktor

Dagens talanger är tydliga med att de vill ha en gemenskap på jobbet – en plats där de kan känna tillhörighet, trivas och vara sig själva fullt ut.

vikten av tillhörighet

Mer än 8 av 10 svenskar (84 %) anser att en känsla av gemenskap hjälper dem att prestera bättre, och över hälften (57 %) skulle säga upp sig om de inte kände tillhörighet på arbetsplatsen, en ökning från 45 % föregående år.

tillit och autenticitet

Medan 84 % av talangerna känner sig betrodda och uppskattade, och drygt tre fjärdedelar (73 %) litar på sin ledning, kvarstår vissa glapp.

hela jaget på jobbet

Varannan svensk (49 %) uppger att de döljer sidor av sig själva på jobbet, en ökning från 44 % förra året. Värt att notera är dock att svenskarna gör detta i betydligt lägre utsträckning än snittet för den globala arbetsstyrkan, där andelen är 62 %.

dysfunktionella arbetsplatser

39 % har redan lämnat ett jobb på grund av en osund arbetsmiljö.

jämlikhet och rättvisa

Över hälften (54 %) upplever att deras arbetsgivare inte gör tillräckligt för att främja jämlikhet på arbetsplatsen. Dessa resultat stöds av vår senaste Talent Trends Report, som visar att endast 28 % av företagen för närvarande har utbildningsprogram baserade på rättvisa.

inkludering

Drygt hälften (51 %) känner tilltro för att deras arbetsgivare skapar en inkluderande arbetsplatskultur där alla kollegor kan trivas. Dessa insikter visar att medan många arbetsplatser främjar gemenskap, kräver dagens talanger i högre utsträckning rättvisa och psykologisk trygghet för att känna sig stöttade.

3. möjligheter genom kompetensutveckling

I takt med att den teknologiska utvecklingen accelererar prioriterar arbetstagare i allt högre grad kompetensutveckling – särskilt inom områden som AI och framväxande teknologier.

kompetensutveckling som en förutsättning

Drygt fyra av tio (38 %) svenskar skulle inte acceptera ett jobb som inte erbjöd möjligheter att utveckla färdigheter som är relevanta för framtiden (29 % 2024). Samtidigt skulle en av tre (34 %) säga upp sig om det inte fanns några möjligheter till lärande och utveckling, en ökning från 25 % föregående år. Här ser vi dock att svenskarna ligger i lä i jämförelse med den globala arbetskraften där fyra av tio (41 %) uppger detta.

möjligheter till kompetensutveckling

Vår senaste Talent Trends Report understryker denna brådskande fråga, med 90 % av arbetsgivarna som håller med om att det är deras ansvar att erbjuda möjligheter till kompetensutveckling av medarbetare. Samtidigt uppger 58 % att de är osäkra på hur de kan göra mer.

ansvar och delaktighet

Samtidigt som 53 % anser att deras arbetsgivare hjälper dem att utveckla framtidssäkra färdigheter, är arbetstagarna villiga att dela ansvaret. En majoritet om 44 % anser att ansvaret att säkerställa att deras färdigheter håller jämna steg med den teknologiska utvecklingen ligger hos både dem själva och arbetsgivaren, medan 29 % anser att det främst är deras eget ansvar och 27 % att det primärt ligger hos arbetsgivaren.

jämlik kompetensutveckling

Yngre generationer är de som i högst utsträckning upplever att de erbjuds möjligheter till kompetensutveckling, men med den systematiska talangbristen måste organisationer säkerställa att kompetensutveckling når alla medarbetare lika.

Arbetstagare ser framtidssäkring av sina färdigheter som en avgörande faktor vid val av arbete, enligt resultaten. Att tillhandahålla rättvisa möjligheter till kompetensutveckling är alltså helt avgörande för dagens arbetsgivare för att lyckas attrahera och behålla talangerna de behöver.



8 av 10 säger att en känsla av gemenskap hjälper dem att prestera bättre på jobbet



39 % har redan lämnat ett jobb med hänvisning till en osund kultur



andel arbetstagare som skulle säga upp sig om inga möjligheter till lärande och utveckling erbjuds



varför vi arbetar:
personalisering
som drivkraft.



varför vi gör det.

Traditionella drivkrafter som lön är inte längre det enda som spelar roll för dagens talanger. Arbetstagare prioriterar allt oftare förmåner som är skräddarsydda efter deras personliga behov och livssituationer.

Arbetstagare söker arbete som bättre stämmer överens med deras unika omständigheter, ambitioner och värderingar. Företag som vill attrahera och behålla de bästa talangerna behöver därför anpassa sina erbjudanden och arbetsvillkor för att möta individuella preferenser. Personalisering har alltså blivit en nyckelfaktor i kampen om kompetensen.

jag har sagt upp mig från ett jobb eftersom jag inte höll med om ledningens åsikter eller ståndpunkter

19%

23%

● 2024 ● 2025

jag har sagt upp mig från ett jobb eftersom jag inte erbjöds tillräckliga möjligheter till karriärutveckling

25%

24%

gemensamma värderingar är viktigare än någonsin.

Under de senaste åren har våra Workmonitor-rapporter visat en tydlig trend: arbete handlar alltmer om andra faktorer än bara att få betalt.

Att anpassa arbetet till personliga omständigheter och ambitioner förblir en prioritet för arbetstagarna, med betydande ökning jämfört med föregående år.

Andelen som säger att de skulle säga upp sig från ett jobb om de inte höll med om ledningens åsikter eller ställningstaganden har till exempel ökat från 33 % år 2024 till 41 % år 2025. Andelen talanger som redan lämnat ett jobb av samma anledning steg från 19 % till 23 % under samma tidsperiod.

Vad gäller andelen svenskar som inte kan tänka sig att arbeta för en arbetsgivare vars sociala och miljömässiga värderingar inte stämmer överens med deras egna ser vi också en ökning, från 33 % 2024 till 40 % 2025.

Djupdyker vi bland de olika generationerna ser vi att millennials och generation Z i högst utsträckning håller med om påståendet (46 % respektive 45 %), vilket är en betydande större andel än bland generation X (35 %) och baby boomers (36 %).

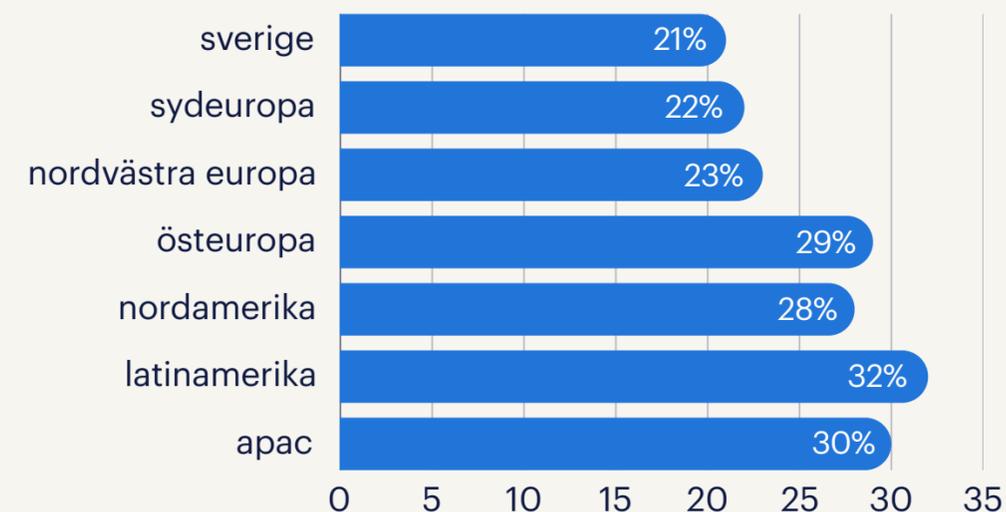
På den positiva sidan har andelen arbetstagare som upplever att arbetsgivarens värderingar och syfte stämmer överens med deras egna ökat från 74 % till 78 %. Det tyder på att talanger antingen har sagt upp sig för att gå till organisationer med bättre värderingsmatchning, eller att företagen i högre utsträckning har börjat möta medarbetarnas förväntningar på denna front.

ett globalt perspektiv.

jag har sagt upp mig från ett jobb eftersom jag inte kände mig bekväm med att dela mina personliga åsikter och ståndpunkter på jobbet utan att bli dömd eller diskriminerad



2024 (14 %) 2025 (21 %)



Siffror inom parentes avser Sverige.

jobbet måste matcha livet – inte tvärtom.

Företag och arbetstagare har anpassat sig till att verka i ständig förändring, där de ständigt justerar strategier, arbets sätt och prioriteringar för att möta ekonomiska, sociala och teknologiska utmaningar.

Talanger söker fortsatt efter arbetsplatser som anpassar sig efter dem, snarare än tvärtom, vilket förblir en stark drivkraft i arbetslivet.

Faktum är att deras förväntningar har blivit mer mångfacetterade, där traditionellt eftertraktade aspekter av arbetsplatsen har fått ge plats åt en bredare spridning av prioriteringar.

Balans mellan arbete och privatliv (83 %) är fortfarande avgörande och är tillsammans med lön (82 %) och anställningstrygghet (81 %) den högst rankade faktorn för talanger när det gäller deras nuvarande eller framtida jobb.

Generation Z är den grupp som värdesätter lönen i lägst utsträckning (60 %) och istället sätter stort värde till faktorer som anställningstrygghet (76 %) och hälsofrämjande förmåner som sjukförsäkring (70 %), balans mellan jobb och fritid (65 %) samt stöd för mental hälsa (65 %).

Betydelsen av såväl både balans mellan arbete och privatliv som lön ökar med åldern, där generation X och baby boomers är de generationer som värdesätter dem i högst utsträckning (generation X: 90 % och 89 %; baby boomers: 88 % och 90 %).

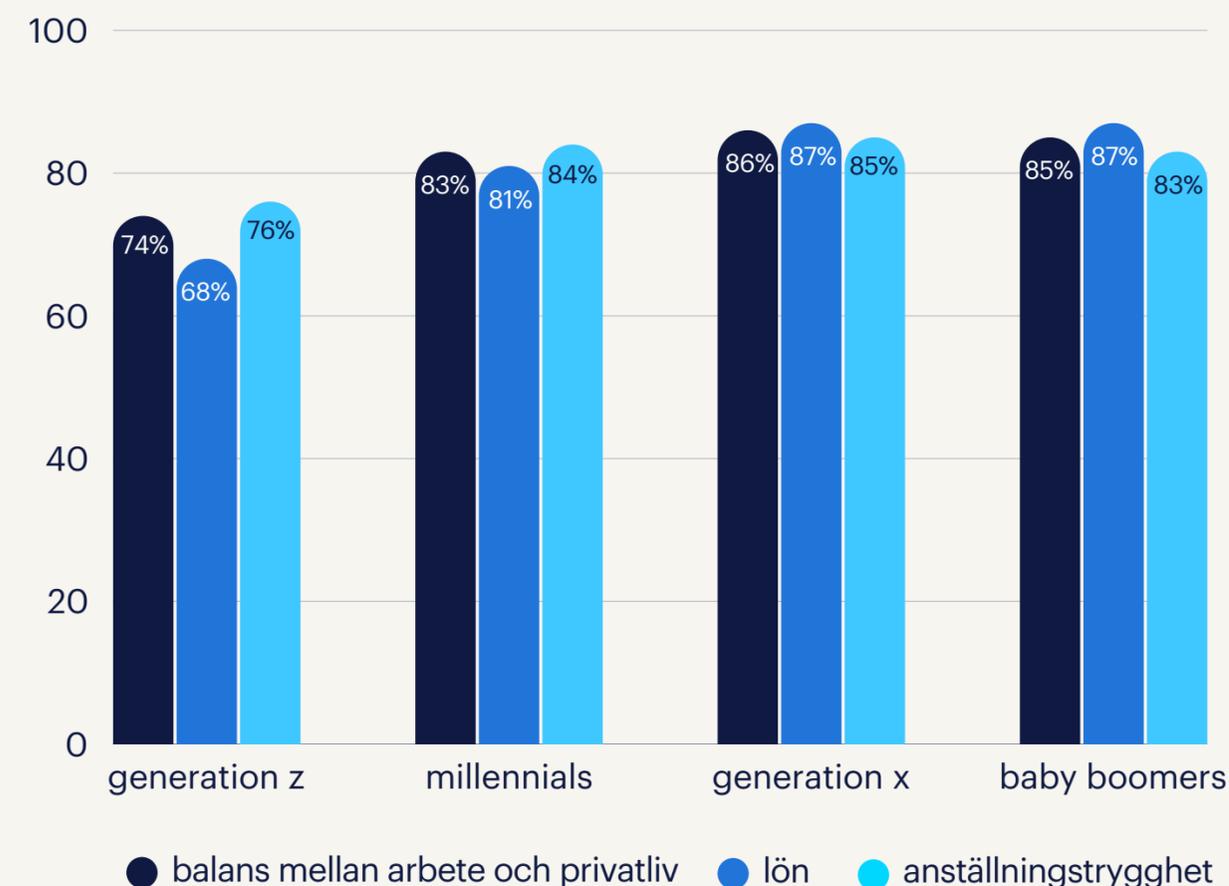
77 % av svenskarna uppger att de är nöjda med balansen mellan arbete och privatliv på sin nuvarande arbetsplats. Detta ligger i linje med den globala trenden, där över tre fjärdedelar (79 %) av de globala respondenterna säger att de har en god balans mellan arbete och privatliv.

Sex av tio (61 %) i Sverige uppger att de är nöjda med sin lön, vilket är lägre än det globala genomsnittet där närmare sju av tio (68 %) uppger detta.

Andra högt rankade prioriteringar när det gäller arbetet är årlig semester (78 %) och sjukförsäkring (72 %).

Vikten av flexibilitet på arbetsplatsen har minskat, främst när det gäller arbetstider (från 79 % 2024 till 68 % 2025) men även den fysiska arbetsplatsen (56 % 2024 till 55 % 2025).

hur viktiga är följande faktorer för ditt nuvarande jobb och/eller en framtida anställning?



när förtroende och självständighet ökar blir flexibilitet normen.

Flexibilitet – ett fokusområde i förra årets undersökning – är nu en självklar del av talangers förväntningar.

Samtidigt som svenskarna fortfarande rankar flexibla arbetsarrangemang som viktiga, visar svaren att deras jobb nu erbjuder mer flexibilitet, både när det gäller arbetsplats (från 47 % år 2024 till 52 % år 2025) och arbetstider (från 57 % 2024 till 65 % 2025).

Globalt sett har andelen arbetstagare som kan styra intensiteten i sitt arbete ökat från 54 % 2024 till 64 % i år. I Sverige ser trenden däremot annorlunda ut, med en minskning från 67 % till 61 % under samma period.

Trots minskningen ligger Sverige fortfarande i paritet med det globala genomsnittet, med drygt sex av tio som upplever att de kan styra sin intensitet. Det indikerar att arbetslivets flexibilitet håller på att normaliseras, där arbetsgivare erbjuder medarbetare större frihet att anpassa arbetet efter sina liv.

Som stöd för detta upplever en majoritet av svenskarna att deras chefer har förtroende för dem att kunna arbeta självständigt (80 %) och upprätthålla produktiviteten hemifrån (73 %), något som tyder på en stark kultur av förtroende och självständighet i arbetslivet.

när du tänker på din nuvarande roll, i vilken utsträckning håller du med om följande påståenden?

77%

mitt jobb erbjuder en bra balans mellan arbete och fritid

65%

mitt jobb erbjuder flexibilitet när det gäller arbetstider – jag kan själv styra när jag arbetar

61%

mitt jobb är flexibelt när det gäller arbetsintensitet – jag kan själv välja hur mycket jag arbetar

52%

mitt jobb erbjuder flexibilitet när det gäller arbetsplats – jag kan själv bestämma var jag arbetar ifrån

majoriteten föredrar hybridarbete.

Globalt råder fortfarande en spänning mellan arbetsgivarnas krav och arbetstagarnas önskemål kring hybridarbete – men i Sverige föredrar både arbetsgivare och talanger tre dagar på kontoret.

I Sverige råder samsyn kring hybridarbete, där både arbetsgivare (27 %) och arbetstagare (30 %) föredrar tre dagar på kontoret.

Denna samsyn kan vara ett steg mot en större anpassning av arbetsvillkor efter individuella behov. Det innebär att fokus på arbetsplatsen skiftar från att erbjuda generella förmåner som ska passa för alla, till att istället möta de individuella behoven hos varje medarbetare.

Workmonitor 2025 visar att talanger är redo att driva på för mer personligt anpassade förmåner. Andelen som säger att de har begärt eller arbetat för bättre villkor eller lön på jobbet har ökat från 42 % 2024 till 48 % i år.

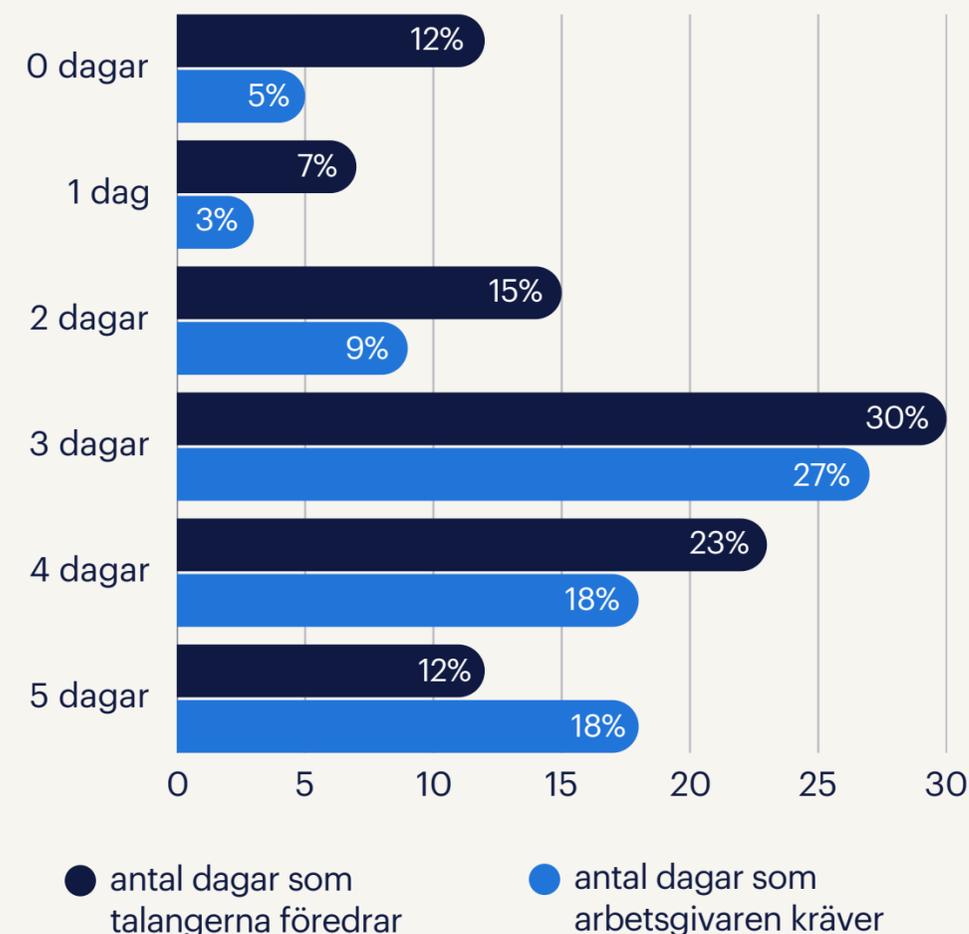
Arbetsgivare som är mer lyhörda för medarbetarnas önskemål kan vinna större förtroende, då 48 % av svenskarna uppger att de skulle lita mer på sin arbetsgivare om de erbjöd personligt anpassade förmåner, inklusive flexibilitet i alla aspekter av arbetet.

Nära hälften (45 %) av svenskarna säger att de skulle säga upp sig om deras arbetsgivare inte tog hänsyn till önskemål om bättre villkor – en ökning jämfört med förra årets rapport (40 %).

Millennials (51 %), generation Z (48 %), högutbildade (52 %) och white collar-arbetare (47 %) är mest benägna att säga upp sig på grund av dåliga arbetsvillkor, vilket skiljer sig från det globala snittet där blue collar-arbetare (53 %) är mer framträdande.

Andelen som faktiskt har lämnat sina jobb av denna anledning har ökat från 19 % till 25 % under det senaste året.

talangers önskade antal kontorsdagar jämfört med arbetsgivarens krav



arbetsgivarnas utmaning: att stärka rättvisa möjligheter.

I årets Workmonitor framgår det tydligt att dagens arbetstagare har en stark önskan om personligt anpassade förmåner och karriärvägar.

De vill att deras arbetsgivare ska erbjuda rättvisa möjligheter till utveckling för alla, och 48 % av svenskarna litar på att deras organisationer levererar detta. Men är det verkligen så?

Data från vår senaste Talent Trends-rapport visar att även om arbetsgivare har goda intentioner, har de fortfarande en bit kvar för att möta medarbetarnas förväntningar.

Cirka fyra av fem arbetsgivare anser att talangers personliga drivkrafter är viktiga vid rekrytering, och en tredjedel (32 %) säger att de prioriterar personligt anpassad kompetensutveckling och karriärmobilitet för sina medarbetare. Trots detta är det endast ett av tio (9 %) coachningsprogram som är öppna för alla medarbetare.

Att utveckla program som erbjuder ett bredare utbud av möjligheter blir avgörande för att behålla och attrahera nya talanger.

9%

av coaching-programmen är tillgängliga för alla medarbetare

personalisering som drivkraft

ett globalt perspektiv.

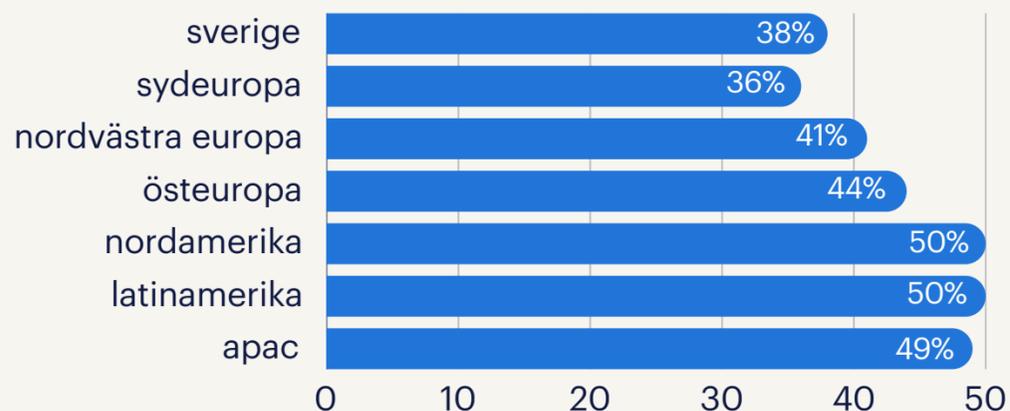
kommunikationsskillnader globalt

Runt om i världen är arbetstagare i olika regioner inte lika transparenta med sina arbetsgivare om sina förväntningar vad gäller förmåner.

verkar arbetstagare i södra Europa vara mindre benägna att göra det. Sätter vi svenskarna i relation till detta ser vi att även vi är mindre benägna att kommunicera våra preferenser.

Medan talanger i Nordamerika, Latinamerika och APAC känner sig trygga med att uttrycka sina önskemål,

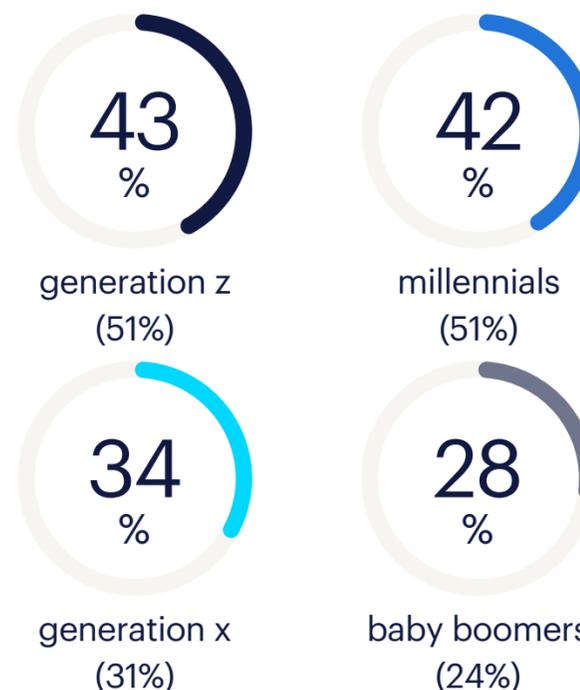
jag har kommunicerat till min arbetsgivare vilka typer av förmåner jag förväntar mig att få



yngre talanger: det är personligt

Starka generationsskillnader framträder när vi jämför hur viktiga privata aspekter är.

jag har sagt upp mig för att jobbet inte passade mitt privatliv



förtroende över sektorer

Även om de flesta arbetstagare upplever ett relativt högt förtroende för sina chefer, finns det skillnader mellan olika sektorer.

min chef litar på att jag kan arbeta självständigt



Siffror inom parentes avser Sverige.

nyckelinsikter.

1.

jobben måste matcha livet – inte tvärtom

Talanger lägger nu ännu större vikt vid att hitta jobb som matchar deras personliga värderingar och livssituationer. Utöver lön och livsbalans är det nu ett bredare spektrum av prioriteringar som spelar roll.

Arbetsgivarens förmåga och vilja att möta arbetstagarnas prioriteringar påverkar deras beslut att stanna kvar i sin nuvarande roll eller söka sig vidare mot ett nytt jobb.

2.

arbetsgivare har anpassat sig, men inte tillräckligt

Respondenternas nöjdhet med flexibilitet, balans mellan arbete och privatliv, förtroende och värderingsöverensstämmelse på arbetsplatsen har ökat. Trots att arbetsgivare har gjort betydande anpassningar till sina medarbetare återstår fortfarande flera glapp att överbrygga.

Ökad press på talanger och fortsatt brist på kompetens kommer att öka behovet av en ännu bättre anpassning mellan medarbetares förväntningar och verksamhetens behov.

3.

talanger är redo att ta konsekvenserna

Svenskarna känner sig tryggare i sina jobb, vilket troligen speglar att arbetsgivare har anpassat sig till deras behov på en fortsatt pressad arbetsmarknad. Samtidigt visar talanger en beredskap att lämna jobb som inte stämmer överens med deras prioriteringar — vare sig det handlar om arbetsgivarens värderingar eller arbetsvillkor.

Eftersom arbetstagare i allt högre grad är beredda att lämna sina jobb om deras förväntningar inte tillgodoses, måste arbetsgivare hålla sig uppdaterade och hitta sätt att anpassa sig till de ständigt föränderliga behoven.



vem vi gör det med:
**gemenskap på
jobbet.**

vem vi gör det med.

Människor vill ha mer än bara en arbetsplats, de vill ha gemenskap. Känslan av tillhörighet på jobbet är viktigare än någonsin tidigare.

Över hälften (57 %) av svenskarna anger brist på tillhörighet som en anledning till att de potentiellt skulle lämna sina jobb. Det är en betydande ökning från föregående år (45 %). För många är känslan av att vara en del av en gemenskap avgörande för att kunna prestera, vara produktiva och upprätthålla en sund balans mellan arbete och privatliv.

En tredjedel (29 %) prioriterar även en stark arbetsgemenskap framför en högre lön och känner sig också mer benägna att lämna arbetsplatser som de uppfattar som dysfunktionella, eller "toxiska", något som fyra av tio (39 %) uppger att de någon gång har gjort.

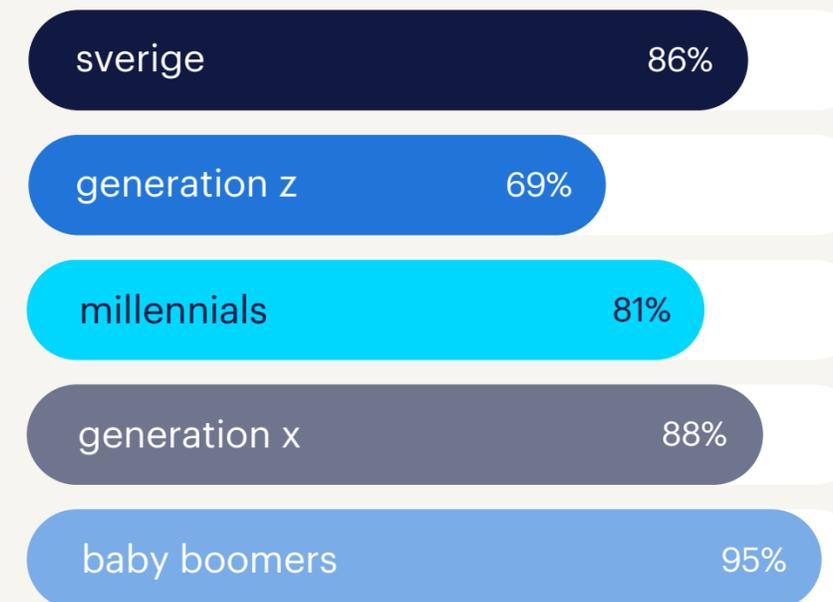
Under det senaste året har allt fler agerat utifrån dessa drivkrafter och valt att lämna sina jobb. Detta indikerar att talanger känner sig tryggare på arbetsmarknaden jämfört med tidigare år. Traditionellt har Workmonitor-data visat att när talanger möter osäkerhet tenderar de att vara mer återhållsamma och försiktiga med att lämna sina nuvarande roller.

Mot bakgrund av den växande talangbristen är det viktigare än någonsin för arbetsgivare att skapa en hälsosam och inkluderande arbetsmiljö för att locka till sig och behålla talangerna de behöver.

jag skulle säga upp mig från ett jobb om jag inte kände att jag hörde hemma där



jag vill att min arbetsplats ska kännas som en gemenskap



blue collar



grey collar



white collar



mer än bara en arbetsplats.

Med tanke på hur mycket tid vi spenderar på jobbet är det förståeligt att dagens talanger vill känna sig trygga, bygga vänskapsrelationer och umgås med sina kollegor, istället för att bara arbeta tillsammans.

Årets undersökning visar starkt att arbetet inte bara är en plats där vi utför arbete – det är en plats för social interaktion. Nära nio av tio (86 %) svenskar uppger att de vill att deras arbetsplats ska ge dem en känsla av gemenskap.

Ser vi till yrkeskategorier är arbetstagare inom grey collar-yrken mer angelägna om detta (90 %) än de inom white collar (83 %) och blue collar (83 %).

Vi ser också skillnader mellan de olika generationerna, där betydelsen av gemenskap på jobbet tycks öka med åldern. Arbetstagare i generation Z (69 %) är betydligt mindre angelägna om gemenskap på jobbet än millennials (81 %), generation X (88 %) och baby boomers (95 %).

För att främja denna känsla av gemenskap uppger svenskarna att de umgås med kollegor både på arbetsplatsen (81 %) och utanför arbetet (46 %). Dessutom anser hela 87 % att det är enkelt att skapa goda relationer med kollegor från olika bakgrunder.

81%

jag umgås med mina kollegor på jobbet

70%

jag ser (en del av) mina kollegor som vänner

46%

jag umgås med mina kollegor utanför jobbet

talanger är villiga att göra materiella uppoffringar för gemenskap.

Längtan efter gemenskap går betydligt längre än att bara "komma överens" och umgås.

I Sverige uppger drygt en tredjedel (29 %) att de skulle kunna tänka sig att tjäna mindre om de hade goda vänner på jobbet, medan 42 % inte håller med. Män är mer benägna att instämma (35 %) jämfört med kvinnor (23 %). Sett till generationer är generation Z och millennials mer villiga att avstå från högre lön (39 % respektive 41 %) än äldre generationer (generation X 24 % och baby boomers 17 %).

Vänner är dock inte den enda prioriteringen. Nära en av tre (28 %) uppger att de skulle acceptera lägre lön om deras arbete bidrog till samhället, medan 41 % motsätter sig detta.

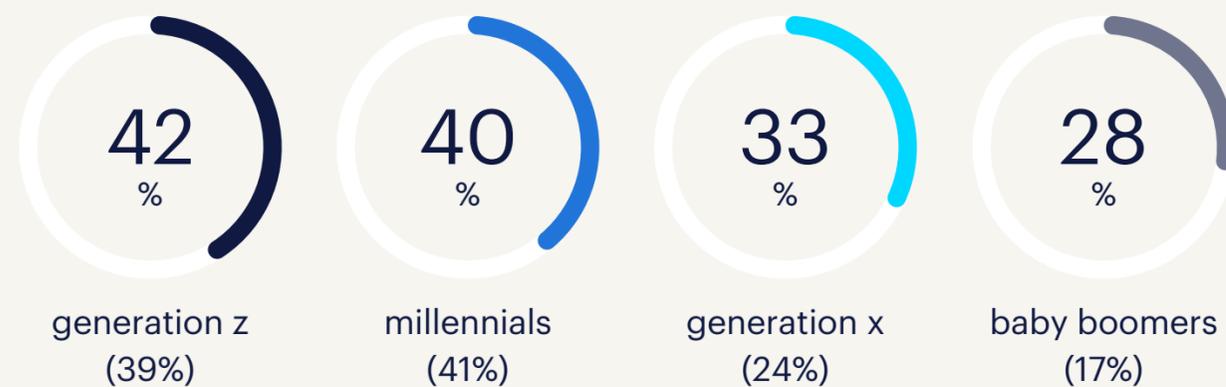
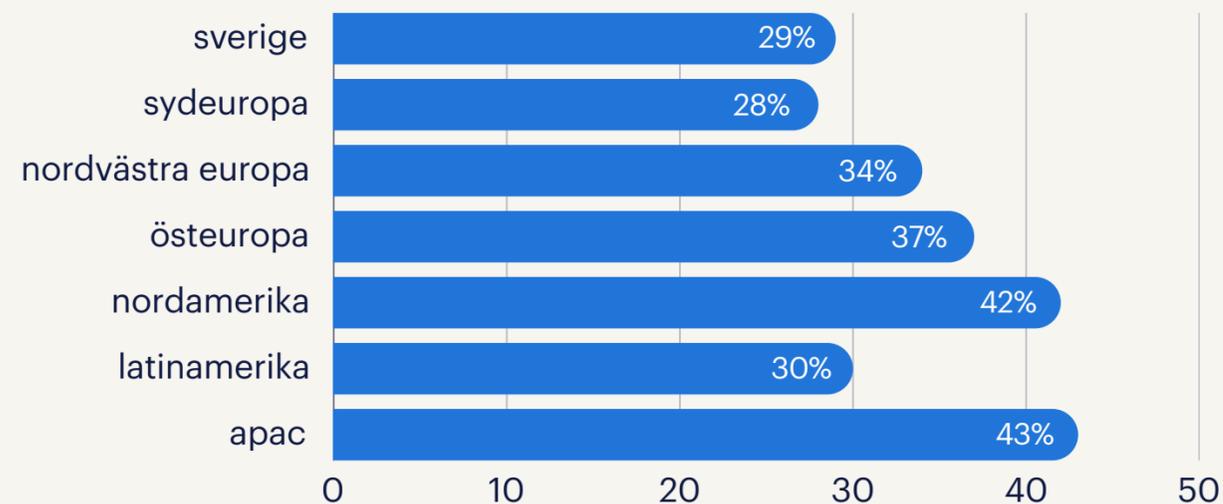
Våra resultat kan ha avslöjat en betydande förändring av arbetslivets roll i våra liv. Med samhällen som blir alltmer individualistiska och många samhällsinstitutioner som ser en minskning av medlemskapet, kan människor vända sig till sina arbetsplatser för att fylla detta glapp.

Men gemenskap handlar inte bara om mjuka värden: över åtta av tio (84 %) svenskar uppger att de presterar bättre när det finns en känsla av gemenskap, och lika många (82 %) säger att de presterar bättre på jobbet när de känner sina kollegor.

84% uppger att de presterar bättre när det finns en känsla av gemenskap

ett globalt perspektiv.

jag skulle inte ha något emot att tjäna mindre om jag hade bra vänner på jobbet



Siffror inom parentes avser Sverige.

jämlikhet är avgörande för att attrahera talanger.

Svenska arbetstagare anser att ansvaret för att skapa en positiv arbetsplatskultur, känsla av tillhörighet och jämlikhet huvudsakligen ligger hos arbetsgivaren, även om de ser sitt eget bidrag som viktigt.

Och det verkar som att de flesta arbetsgivare levererar. Hälften (50 %) av svenskarna upplever att deras organisation är mer progressiv på den här fronten än landet de arbetar i.

Men medan 58 % av talangerna känner att dessa jämlikhetsinitiativ kan göra en verklig skillnad, uppger nästan lika många (54 %) att deras organisation inte gör tillräckligt på detta område. En liknande andel (56 %) upplever att befintliga policyer endast är symboliska.

Att misslyckas med att erbjuda en gemenskapsorienterad miljö kan innebära betydande risker och kostnader för arbetsgivare, eftersom talanger i allt högre grad är beredda att agera på sitt missnöje.

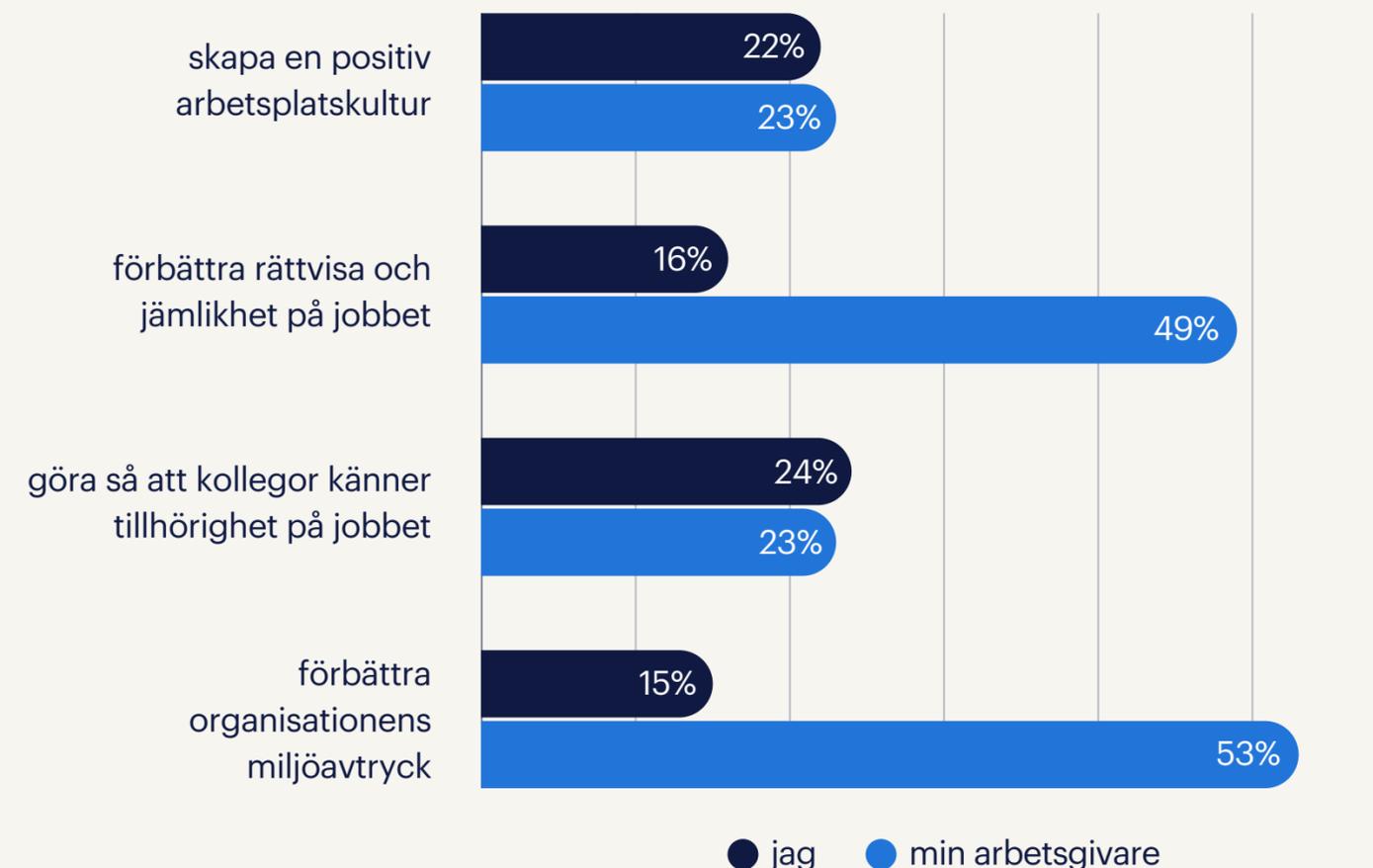
En tredjedel (35 %) av arbetstagarna har övervägt att lämna ett företag på grund av

dess politiska ståndpunkter – en andel som ökar till 53 % och 54 % för generation Z och millennials.

Viktigt är att 57 % av de tillfrågade skulle gå så långt som att säga upp sig från ett jobb där de inte känner att de hör hemma, en markant ökning från 45 % förra året. Ser vi till generationerna är andelen högst bland millennials (63 %) och baby boomers (56 %) tätt följt av generation Z (53 %) och generation X (52 %).

Arbetsgivare måste också sträva efter att vidta åtgärder för att förbättra hållbarheten. 38 % av svenskarna uppgav att de inte skulle tacka ja till ett jobb hos ett företag som inte arbetar proaktivt med att förbättra sin hållbarhet, en ökning från 35 % år 2024.

vem är ansvarig för att...



att agera på arbetsplatsfrågor.

Med detta starka fokus på en gemenskapsdriven, rättvis och jämlik arbetsplatskultur är det inte förvånande att talanger agerar på sina värderingar.

Under det senaste året har fyra av tio (39 %) slutat sina jobb på grund av en toxisk arbetsmiljö, lika många som föregående år (38 %). Det är ingen skillnad mellan kvinnor och män när det gäller att fatta detta beslut, men ser vi till generationerna har arbetstagare i generation Z (52 %) och millennials (46 %) i högre utsträckning slutat av denna anledning än sina äldre kollegor i generation X (37 %) och baby boomers (30 %). Globalt är andelen som sagt upp sig av detta skäl högre och ligger på 44 %.

Andelen personer som hellre är arbetslösa än olyckliga på ett jobb har också ökat, från 34 % år 2024 till 36 % i år. Blue collar-arbetare sticker ut med 41 %, jämfört med sina kollegor inom white collar (34 %) och grey collar (32 %).

Hälften av respondenterna (51 %) uppger att de skulle säga upp sig från ett jobb om de inte kom överens med sin chef, och nära en tredjedel (27 %) säger att de har slutat för att de kände att de inte kunde lita på ledningen i sin organisation. Detta understryker vikten som talanger lägger vid att bygga förtroendefulla relationer – inte bara med kollegor utan också med ledare.

Att främja en positiv arbetskultur och gemenskapskänsla kräver höga nivåer av förtroende och starkt ledarskap. Arbetsplatser har redan mycket att erbjuda här: åtta av tio (81 %) svenskar känner sig uppskattade och lika många (84 %) känner sig betrodda på jobbet. Tre fjärdedelar (73 %) känner att de litar på sin ledning och 83 % litar på sina kollegor.

Samtidigt uppger tre av fyra (76 %) att de känner sig bekväma med att dela sina åsikter och ståndpunkter på jobbet utan rädsla för att bli dömda eller diskriminerade.

jag har sagt upp mig på grund av en toxisk arbetsplats



av arbetstagare i sverige



av arbetstagare globalt





kan du vara dig själv på jobbet?

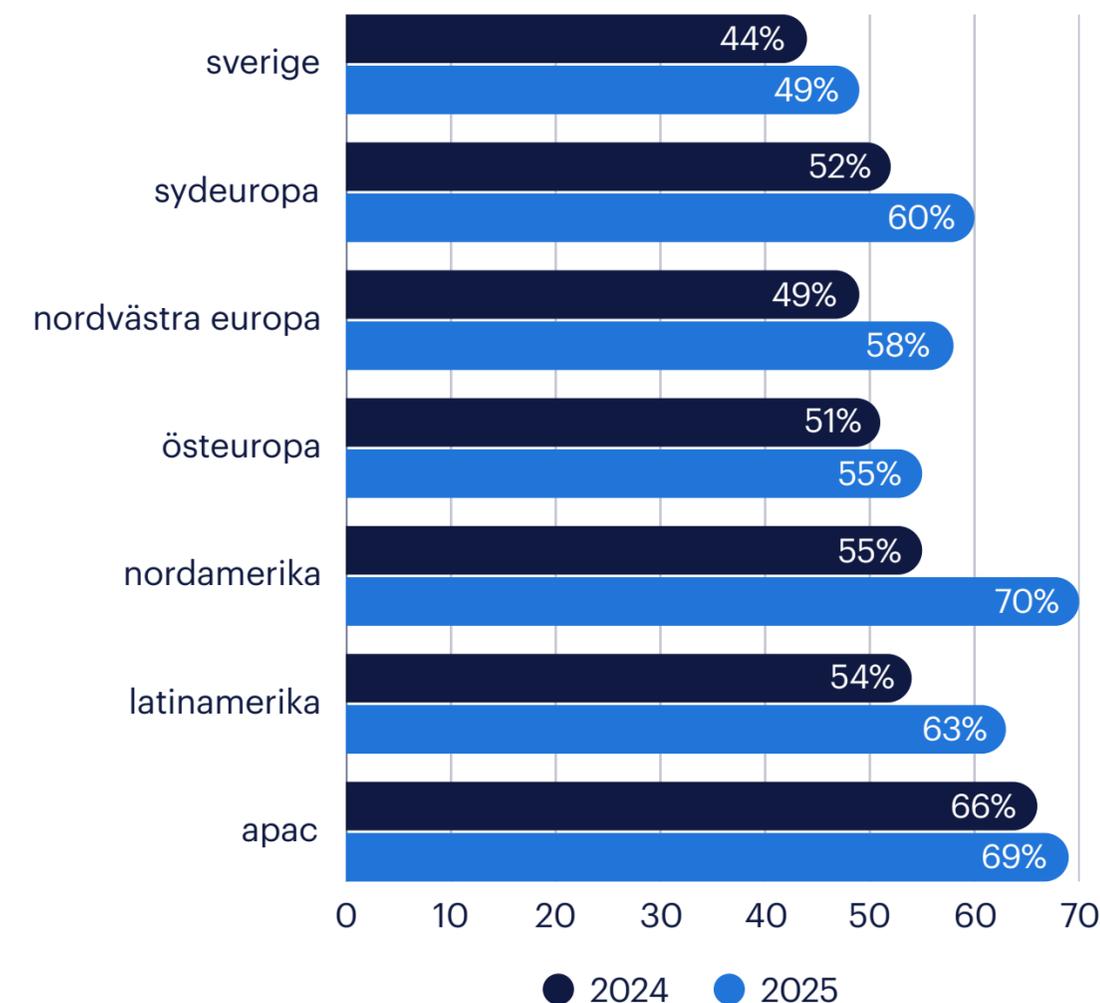
Andelen svenskar som döljer delar av sig själva på jobbet har ökat från 44 % 2024 till 49 % i årets undersökning. Även om det är en alarmerande insikt ser vi samtidigt att Sverige ligger långt under det globala snittet, där sex av tio (62 %) uppger att de gör detta.

Bland generationerna i Sverige är millennials mest benägna att göra detta (63 %), medan baby boomers är minst benägna (36 %). Ännu mer oroande är att endast hälften (51 %) litar på sina arbetsgivare när det handlar om att skapa en arbetskultur där alla kan trivas.

Som vi har sett tidigare i denna rapport är arbetsgivarens ståndpunkter om dessa och andra värderingar avgörande för hur talanger känner för sina arbetsplatser. Även om framsteg har gjorts och det finns en god nivå av förtroende, har vissa klyftor också vidgats när det gäller talangernas möjlighet att vara sig själva på arbetsplatsen och blomstra inom en accepterande arbetsgemenskap.

Med talanger som är redo att sluta på grund av problem med kulturen på arbetsplatsen, måste större ansträngningar göras för att främja mångfald, inkludering och gemenskap.

jag döljer sidor av mig själv på jobbet



arbetsgivarens perspektiv: en möjlighet att främja jämlikhet.

Talanger har en tydlig önskan om att bygga starkare gemenskap på jobbet, och det är en viktig faktor för att stanna kvar eller byta till ett nytt jobb.

Jämlikhet och rättvisa spelar en stor roll i att forma denna arbetsgemenskap, med mer än hälften av de svenska respondenterna som lyfter fram fördelarna med jämlikhetsinitiativ på jobbet och uppmanar sina arbetsgivare att göra dem mer omfattande.

Deras syn återspeglas även i data från senaste Talent Trends Report, som visar att endast 31 % av företagen har jämlikhetsutbildningar på plats för närvarande.

Organisationer som kan ge människor möjlighet att bygga en starkare gemenskap med sina kollegor och skapa en jämlik arbetsplats kommer att vara väl positionerade i en värld där företagen får konkurrera hårt om talangerna.

31%

av företagen har jämlikhetsutbildningar på plats för närvarande

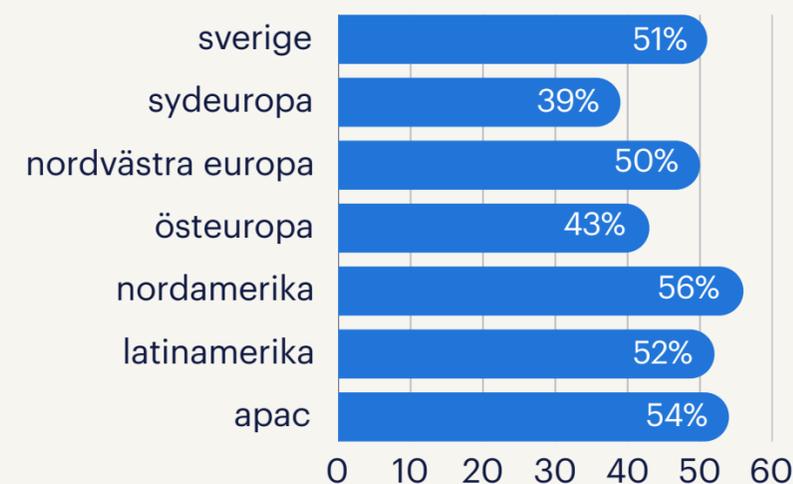
gemenskap som framgångsfaktor

ett globalt perspektiv.

förtroende behöver byggas upp

Årets undersökning visar att arbetsgivare i alla regioner världen över har arbete att göra om de ska bygga förtroende hos dagens talanger och visa att de skapar en arbetsmiljö och kultur som gör det möjligt för alla att trivas.

jag litar på att min arbetsgivare skapar en arbetsplatskultur där alla kollegor kan trivas



variation mellan sektorer

Även om majoriteten av talangerna känner att deras arbetsplats ger dem en känsla av gemenskap, lyckas vissa sektorer mer framgångsrikt än andra när det gäller att främja denna känsla.

min arbetsplats ger mig en känsla av gemenskap



generationskillnader

Talanger i yngre generationer är mer villiga att tjäna mindre om deras jobb bidrar till samhället än sina äldre kollegor.

jag skulle inte ha något emot att tjäna mindre om mitt jobb bidrog till samhället



84%
(82%)

en känsla av gemenskap på jobbet är viktigt för min mentala hälsa och mitt välbefinnande

Siffror inom parentes avser Sverige.

nyckelinsikter.

1.

talanger vill ha en gemenskap på jobbet

Eftersom samhället har betonat individen under årens lopp, vill människor nu se till sina arbetsplatser för att tillfredsställa sina behov av tillhörighet. Även när talanger arbetar mer på distans, värdesätter de tid för att lära känna sina kollegor bättre. Att göra det påverkar deras balans mellan arbete och privatliv, mentala hälsa samt prestation och produktivitet på jobbet, på ett positivt sätt.

Arbetsgivare som vill förbli konkurrenskraftiga måste utforska hur de kan skapa goda förutsättningar för talanger att bygga en känsla av gemenskap på jobbet.

2.

arbetsgivare måste skapa rätt förutsättningar

Även om talanger har en roll i att skapa en positiv arbetsgemenskap, är det arbetsgivarnas ansvar att erbjuda rätt förutsättningar för att främja gemenskaps-känslan. Genom att skapa en kultur av gemenskap, förtroende och tillhörighet kan arbetsgivare förvänta sig att talanger presterar bättre och är mer produktiva.

I ljuset av dessa data bör organisationer noggrant överväga hur de kan balansera affärsbehov med talangernas önskan om gemenskap med kollegor.

3.

jämlikhet och hållbarhet är viktigt

Jämlikhetsbaserade initiativ och engagemang för att bli mer hållbara är fortfarande viktiga för talanger när de väljer var de ska arbeta. Arbetsgivare har gjort vissa framsteg mot att skapa de jämlika och hållbara arbetsplatser som människor söker. Ändå kvarstår ett märkbart perceptionsgap, där arbetsgivare behöver förtjäna talangernas förtroende för sitt engagemang i dessa frågor.

Mot bakgrund av den växande talangbristen är det en strategisk affärsmässig nödvändighet för arbetsgivare att erbjuda jämlika och rättvisa arbetsplatser.



hur vi arbetar:
karriärmöjligheter
genom kompetens-
utveckling.

hur vi gör det.

Arbetsgivare och talanger navigerar genom stora ekonomiska och teknologiska utmaningar.

I dagens snabbväxande miljö är utbildning och framtidssäkring av kompetenser viktigare än någonsin för karriärutveckling, där AI är det område som talangerna i högst utsträckning vill utvecklas inom.

Talanger fortsätter att prioritera kompetensutveckling, och arbetsgivare stödjer generellt deras utveckling. Det finns dock tecken på en bristande tillit till arbetsgivares engagemang för att erbjuda meningsfull utbildning.

69%

anser att utbildning och kompetensutveckling är viktigt för deras nuvarande och/eller framtida anställning

ett starkt fokus på kompetens- och karriärutveckling – hos både talanger och arbetsgivare.

I en tid av ständig förändring kan kompetenser snabbt bli föråldrade när traditionella arbetsroller utvecklas och nya uppstår.

Vår undersökning visar att framtidssäkring av kompetenser är viktigare än någonsin för både arbetsgivare och talanger. Detta drivs inte bara av AI:s förväntade transformation av ekonomin, utan också av sannolikheten att nästa disruptiva teknologi redan håller på att framträda, redo att tänja gränserna ytterligare.

Inte oväntat anses utbildning och kompetensutveckling vara lika viktigt 2025 som förra året (69 %).

Var tredje svensk (34 %) skulle säga upp sig om det inte fanns några möjligheter till lärande och utveckling för att framtidssäkra sin karriär. På samma sätt uppger nästan en femtedel (18 %) att de har sagt upp sig från ett jobb eftersom de inte erbjöds dessa möjligheter, en ökning från 11 % 2024.

Samtidigt håller 53 % med om att deras arbetsgivare hjälper dem att framtidssäkra deras färdigheter, en betydande ökning från 45 % 2024.

15 % uppger dock att möjligheterna till kompetensutveckling har minskat på deras arbetsplats de senaste sex månaderna, en ökning från 10 % 2024. En femtedel (21 %) upplever att möjligheter till kompetensutveckling har ökat, medan 63 % tycker att det är oförändrat.

min arbetsgivare stödjer mig i att utveckla färdigheter som är relevanta för framtidens arbetsmarknad (t.ex. inom AI)



möjligheterna till utbildnings- och kompetensutveckling på min arbetsplats har ökat de senaste sex månaderna



tillgången till utbildning är inte alltid jämlik.

Den ökade takten i utbildningsinsatser återspeglar troligen de grundläggande förändringarna på arbetsmarknaden och den växande bristen på kvalificerad arbetskraft, vilket har gjort kompetensutveckling och omskolning till en prioriterad fråga.

Tillgången till utbildning och kompetensutveckling är inte alltid jämlik. Under de senaste sex månaderna har generation Z och millennials rapporterat en avsevärt större ökning av utbildningsmöjligheter, med 30 % respektive 32 % som uppger ökad tillgång till utbildning på jobbet, jämfört med 19 % bland generation X och endast 9 % bland baby boomers.

På samma sätt har arbetstagare inom white collar rapporterat fler utbildnings- och utvecklingsmöjligheter (26 %) än de inom blue collar (22 %) och grey collar (16 %). Dessa siffror är dock lägre inom samtliga kategorier i Sverige jämfört med de globala nivåerna som ligger på 36 % för white collar, 34 % för blue collar och 31 % för grey collar.

möjligheterna till utbildning och kompetensutveckling på min arbetsplats har ökat de senaste sex månaderna.





talanger vill framtidssäkra sina färdigheter.

Årets Workmonitor visar att dagens talanger är väl medvetna om de förändringar som sker i ekonomin och känner pressen att hålla sig uppdaterade om dem.

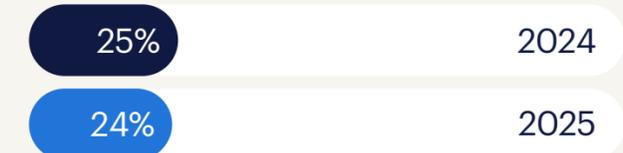
Bland svenskarna uppger exempelvis 38 % att de inte skulle acceptera ett jobb som inte innebar möjligheter att framtidssäkra sina färdigheter inom områden som AI (29 % år 2024).

Millennials (46 %) och generation X (38 %) är mer benägna att avstå från jobb som saknar sådana utvecklingsmöjligheter än arbetstagare i generation Z och boomer generationen (båda 33 %).

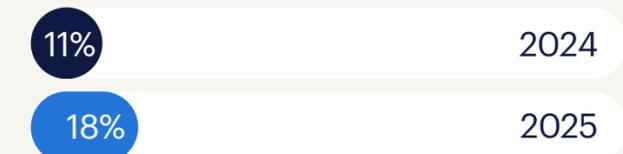
Dagens talanger vill – och kräver – att arbetsgivare ska stödja deras karriär-ambitioner och deras lärande, med en tredjedel (34 %) som skulle säga upp sig om de inte erbjöds detta.

jag har sagt upp mig från ett jobb på grund av...

bristande möjligheter till karriärutveckling



bristande möjligheter att framtidssäkra mina färdigheter



AI toppar listan över områden som talanger vill erbjudas kompetensutveckling inom.

AI-utbildning är den mest eftertraktade kompetensutvecklingsmöjligheten.

30 % av svenskarna listar AI som en av sina tre främsta prioriteringar när det gäller kompetensutveckling, en ökning från 25 % året innan, och valde det oftare än något annat område.

Både män och kvinnor listar AI bland sina tre främsta val (31 % respektive 30 %). Arbetsstagare inom white collar är i högre utsträckning intresserade av denna möjlighet (34 %) än de inom grey eller blue collar-yrken (30 % och 26 %).

Andra topprankade områden är IT och teknisk kompetens (24 %) samt coaching och mentorskap (23 %).

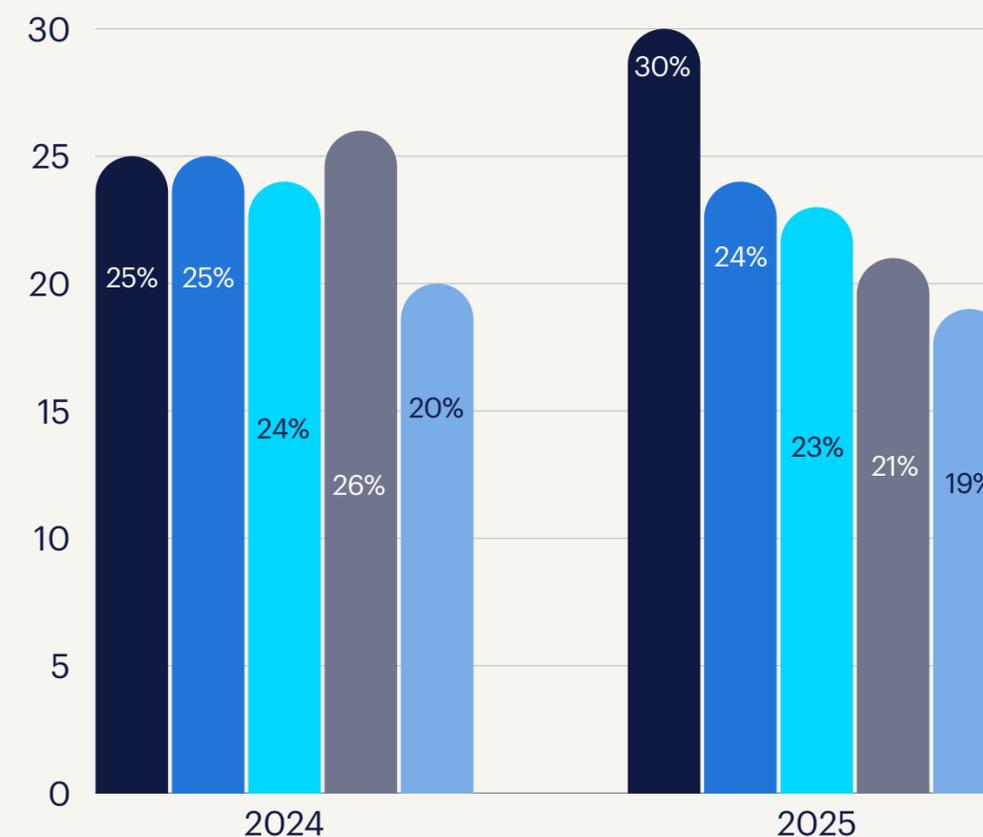
Med tanke på den snabba framfarten av AI på arbetsplatserna de senaste åren är det betryggande att över hälften (58 %) av svenskarna känner sig redo att använda den senaste tekniken – inklusive AI – i sina roller.

Skillnaden mellan män och kvinnor är tydlig i denna fråga, där män är mer säkra på sina teknik- och AI-kunskaper (61 %) än kvinnor (55 %).

I takt med att nya färdigheter blir allt viktigare, är talanger villiga att ta mer ansvar för sitt eget lärande jämfört med tidigare år. Detta är särskilt tydligt när det gäller att hålla jämna steg med den tekniska utvecklingen, med en tredjedel (29 %) som anser att ansvaret för detta ligger hos dem själva snarare än deras arbetsgivare (27 %).

När det gäller specifikt teknik- och AI-utbildning ligger ansvaret för utbildning och vidareutbildning fortfarande kvar hos arbetsgivaren, enligt 43 % av svenskarna. Endast en femtedel (20 %) ser det som sitt eget ansvar. Samma sak gäller för mjuka färdigheter, där fyra av tio (39 %) ser att ansvaret ligger hos arbetsgivaren snarare än hos dem själva (20 %).

om min arbetsgivare erbjöd det, skulle jag vara mest intresserad av kompetensutveckling inom följande områden:



- AI
- IT och teknikkunskap
- coaching och mentorskap
- välmående och mindfulness
- kreativt och analytiskt tänkande

brist på förtroende för att arbetsgivare satsar på kontinuerlig kompetensutveckling.

Trots upplevelsen av ett delat ansvar gällande framtidssäkring av färdigheter, litar långt under hälften (39 %) på att deras arbetsgivare investerar i kontinuerligt lärande, särskilt inom AI och teknologi.

Dessutom är det endast hälften (48 %) som känner tilltro till arbetsgivarens förmåga att erbjuda jämlika karriärmöjligheter till all talang.

Ser vi till andra områden i världen står det klart att talanger i Nordamerika (51 %), Asien-Stillahavsområdet (apac) (49 %) och Latinamerika (47 %) har större förtroende för sina arbetsgivare när det gäller att erbjuda kontinuerlig utbildning än i andra regioner.

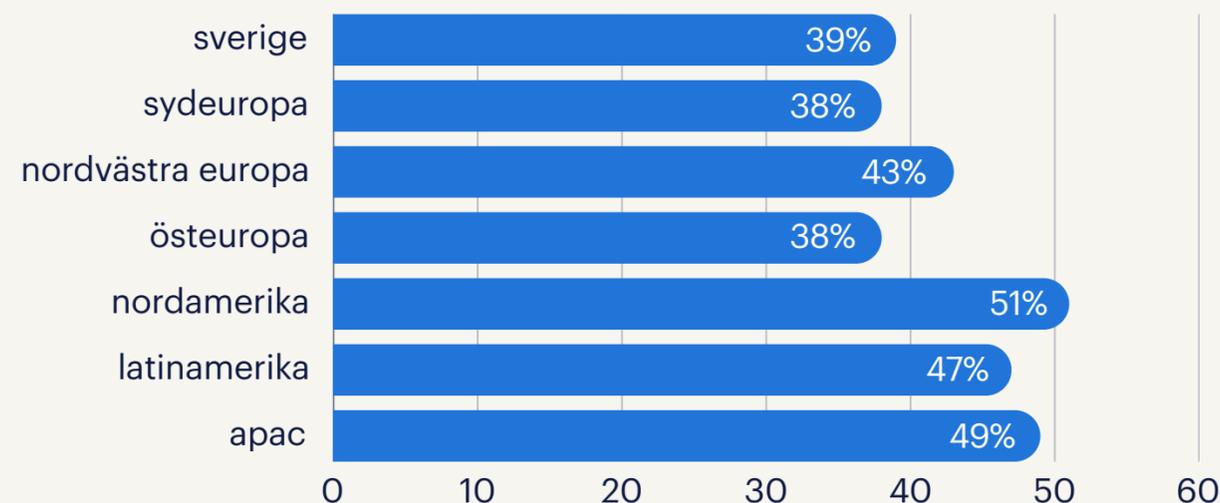
Det finns också variationer mellan generationerna, där generation Z (55 %) har större förtroende för sina arbetsgivares förmåga att erbjuda utbildning än andra generationer. Förtroendet är lägst bland talangerna inom generation X (43 %).



jag litar på att min arbetsgivare erbjuder karriärmöjligheter som är lika tillgängliga för alla medarbetare, oavsett kön, ålder, etnicitet eller annan bakgrund

ett globalt perspektiv.

jag litar på att min arbetsgivare investerar och ger möjligheter till kontinuerlig inlärning, särskilt inom AI och teknik



Siffror inom parentes avser Sverige.

arbetsgivarens perspektiv: HR-ledare har en avgörande roll för kompetensutveckling.

Fyra av tio (43 %) svenskar i Workmonitor 2025 ser utbildning och kompetensutveckling som arbetsgivarens ansvar.

Trots detta saknar människor förtroende för arbetsgivares förmåga att erbjuda relevant och kontinuerlig utbildning.

Randstads senaste Talent Trends Report visar en motsvarande skillnad bland HR-chefer.

Nio av tio HR-ledare håller med om att det är arbetsgivarens ansvar att omskola medarbetarna. Däremot säger 58 % att även om de vill göra mer för att erbjuda omskolning, saknas den organisatoriska kunskapen för att få detta att hända.

Finansiella tjänster är den sektor som möter de största utmaningarna globalt sett, där 64 % kämpar med omskolningsinsatser.

I Sverige ser vi däremot motsatt trend i resultatet från årets Workmonitor, där denna sektor hamnar i topp (63 %) när det gäller talangernas tilltro till arbetsgivarnas förmåga att erbjuda möjligheter till meningsfullt och kontinuerligt lärande.

58%

av tillfrågade HR-ledare säger att även om de vill anstränga sig mer för att erbjuda omskolning, vet de inte hur de ska gå tillväga

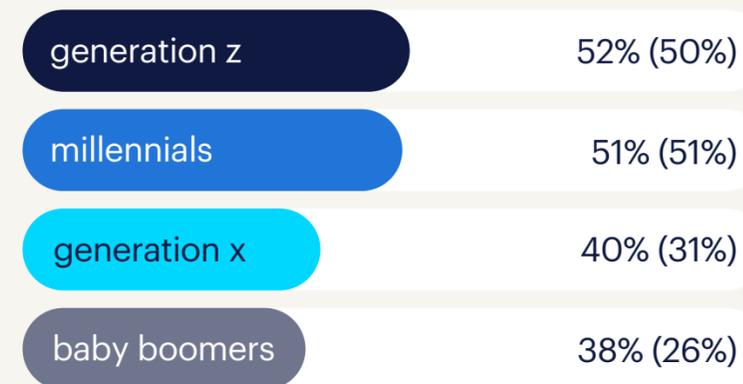
karriärmöjligheter genom kompetensutveckling

ett globalt perspektiv.

boomers går miste om utveckling

Medan över hälften av talangerna globalt inom generation Z och millenniegenerationen har erbjudits möjligheter till kompetensutveckling under det senaste året, är denna andel drastiskt lägre bland generation X och baby boomers.

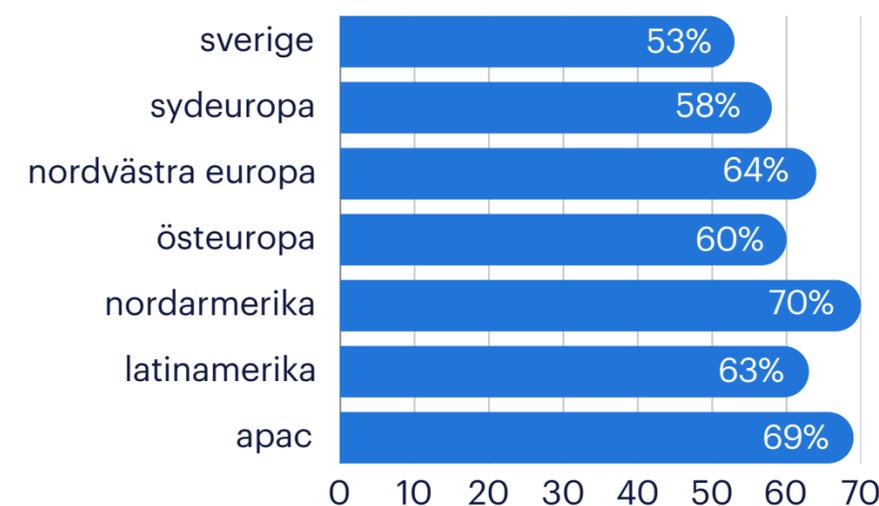
under de senaste 12 månaderna har min arbetsgivare infört karriärutvecklingsmöjligheter



några geografiska områden halkar efter

Arbetstagare i Nordamerika och APAC får i större utsträckning stöd från sina arbetsgivare när det gäller att framtidssäkra sina färdigheter, medan arbetsgivare i Sydeuropa och Latinamerika behöver göra mer på detta område.

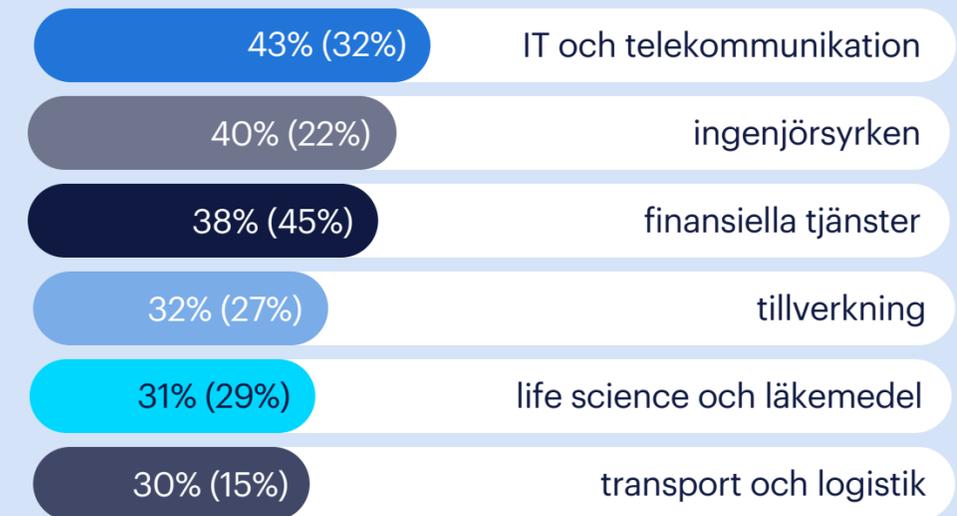
min arbetsgivare hjälper mig att framtidssäkra färdigheter för min karriär



talangers benägenhet att lämna ett jobb

När man ser på talanger som har sagt upp sig på grund av brist på karriärutvecklingsmöjligheter, är det de inom IT-området och telekommunikation som i högst utsträckning har lämnat en roll av detta skäl.

jag har sagt upp mig från ett jobb på grund av brist på karriärmöjligheter



Siffror inom parentes avser Sverige.

nyckelinsikter.

1.

utbildning: en möjlighet som arbetsgivare inte får missa

Med tanke på att talangbristen kommer att vara en kritisk faktor under överskådlig tid behöver arbetsgivare fokusera på sina differentieringsfaktorer. AI-utvecklingen har skärpt talangernas fokus på sina utbildningsbehov, och inte alla arbetsgivare är redo att möta dessa förväntningar ännu.

Vår data tyder på att arbetsgivare som kan ligga steget före och erbjuda meningsfull utbildning och karriärutveckling, i slutändan kommer att lyckas när konkurrensen om talanger intensifieras.

2.

utbildning måste tillämpas på ett rättvist sätt

Jämlikhet är ett avgörande krav från talanger när de utvärderar både nuvarande och framtida arbetsplatser. Jämlikhetsdrivna initiativ måste utvidgas till utbildning och utveckling där det finns en upplevd obalans i tillgången över en mängd olika dimensioner.

Arbetsgivare måste sträva efter att erbjuda jämlik tillgång till utbildning för alla talanger, ge dem möjlighet att anpassa sig till snabbt föränderliga jobbroller och hjälpa till att skapa en framtidssäker arbetskraft.

3.

arbetsgivare måste bygga förtroende hos talangerna

Med tanke på hur snabbt ekonomin, tekniken och kompetenskraven förändras, borde det vara en stor oro att mindre än hälften av talangerna litar på att deras arbetsgivare tillgodoser dem med den utbildning de behöver. Utvecklingsmöjligheterna har blivit en tydlig prioritering för dagens talanger.

Organisationer måste investera i att utveckla sina medarbetare, annars riskerar de att förlora talanger. Detta ansvar för kompetensutveckling måste ägas i partnerskap med talangerna, som också är villiga att axla en del av ansvaret själva.



framåtblick.

det nya uppdraget för arbetsgivare: leverera värde när det kommer till varför, hur och med vem.

Mot bakgrund av ekonomisk osäkerhet, snabb teknisk utveckling och fortsatt samhällsomvandling visar Workmonitor 2025 att talangernas förväntningar på såväl arbetslivet i stort och arbetsplatsen fortsätter att förändras.

Som en fortsättning på de tematiska spår som vi har sett framträda under tidigare år har nya spelregler för arbetsmarknaden uppstått. De bygger på de tre sammankopplade faktorerna varför (för personliga drivkrafter), med vem (för en känsla av gemenskap) och hur (för att framtidssäkra kompetenser och färdigheter). Alla tre bygger på den gemensamma grunden förtroende.

Utmaningarna med rådande talangbrist förväntas intensifieras. Organisationer som prioriterar att omforma arbetsplatsen för att återspegla arbetstagarnas förväntningar kommer därför att vara i den starkaste positionen för att attrahera och behålla talanger och säkra en hållbar grund för långsiktig affärsframgång.

varför: att förena personligt och professionellt

Eftersom personliga preferenser spelar lika stor roll som lönemässiga, innebär begreppet "att investera i människor" nu att vara mer anpassningsbar än någonsin. Denna förändring kan signalera en omtolkning av samhällets syn och relation till arbete, vilket ytterligare suddar ut gränserna mellan det personliga och det professionella. Talanger vill i allt högre grad att arbetet ska stämma överens med deras värderingar, ambitioner och personliga omständigheter.

Även om det är utmanande för arbetsgivare, ger detta en möjlighet att bygga djupare och mer meningsfulla relationer med talanger genom att sätta människan i centrum: att i högre utsträckning anpassa förmåner och policyer, skärpa jämlikhets- och miljöpolicyer och skapa arbetsprocesser som stärker självständighet och förtroende.

med vem: en kultur av gemenskap och förtroende

Talanger söker i allt högre grad en gemenskapskänsla i sina yrkesliv. Följaktligen förändras den traditionella transaktionsbaserade synen på anställning, vilket stöds av insikter som visar att många talanger skulle välja bort en högre lön för en arbetsplats med en stark känsla av gemenskap. Detta understryker möjligheten för arbetsgivare att öka motivationen genom att främja en kultur av gemenskap och förtroende.

Öppen kommunikation på alla nivåer är avgörande för att sänka tröskeln för deltagande genom att göra det möjligt för talanger att uttrycka sig fritt. Arbetsgivare måste också agera på det värde som talanger fäster vid jämlikhet och inkludering. Genom att integrera jämlikhet i sin kultur kan de öka känslan av gemenskap, attrahera talangerna de behöver och förbli konkurrenskraftiga i dagens dynamiska affärsmiljö.

hur: jämlig tillgång till lärande

Eftersom tekniska och ekonomiska förändringar accelererar är talanger idag mer angelägna om att utveckla och hålla sina färdigheter uppdaterade. Utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser bör utformas noggrant och omfatta alla medarbetare på ett rättvist sätt.

Individuella utvecklingsmöjligheter kommer att vara avgörande för att hålla medarbetare engagerade och säkerställa att livslångt lärande blir en del av organisationskulturen.

Det nya uppdraget för dagens arbetsgivare är att säkerställa att de möter talangernas önskemål och krav när det kommer till varför, med vem och hur. Att skapa rättvisa och inkluderande arbetsmiljöer där talanger känner att de hör hemma och kan framtidssäkra sina karriärer blir helt avgörande.

Genom att anamma detta kan organisationer förbli konkurrenskraftiga med ökad lönsamhet och en mer produktiv personalstyrka som resultat.

An abstract graphic consisting of two concentric white circles on a blue background. A horizontal cyan bar is positioned across the middle, overlapping the circles. On the left end of the bar is a white circle, and on the right end is a dark blue circle. The space between the two concentric circles is empty.

om randstad.

Med verksamhet på 39 marknader är Randstad en global ledare för talanger, med visionen att vara världens mest rättvisa och specialiserade talangföretag. Som en partner för talanger och genom våra fyra specialiseringar hjälper vi våra kunder att hitta rätt kompetens i en värld som präglas av kompetensbrist. Samtidigt hjälper vi människor att säkra rätt jobb, utveckla relevant kompetens och hitta tillhörighet i arbetslivet.

För mer information, besök www.randstad.se