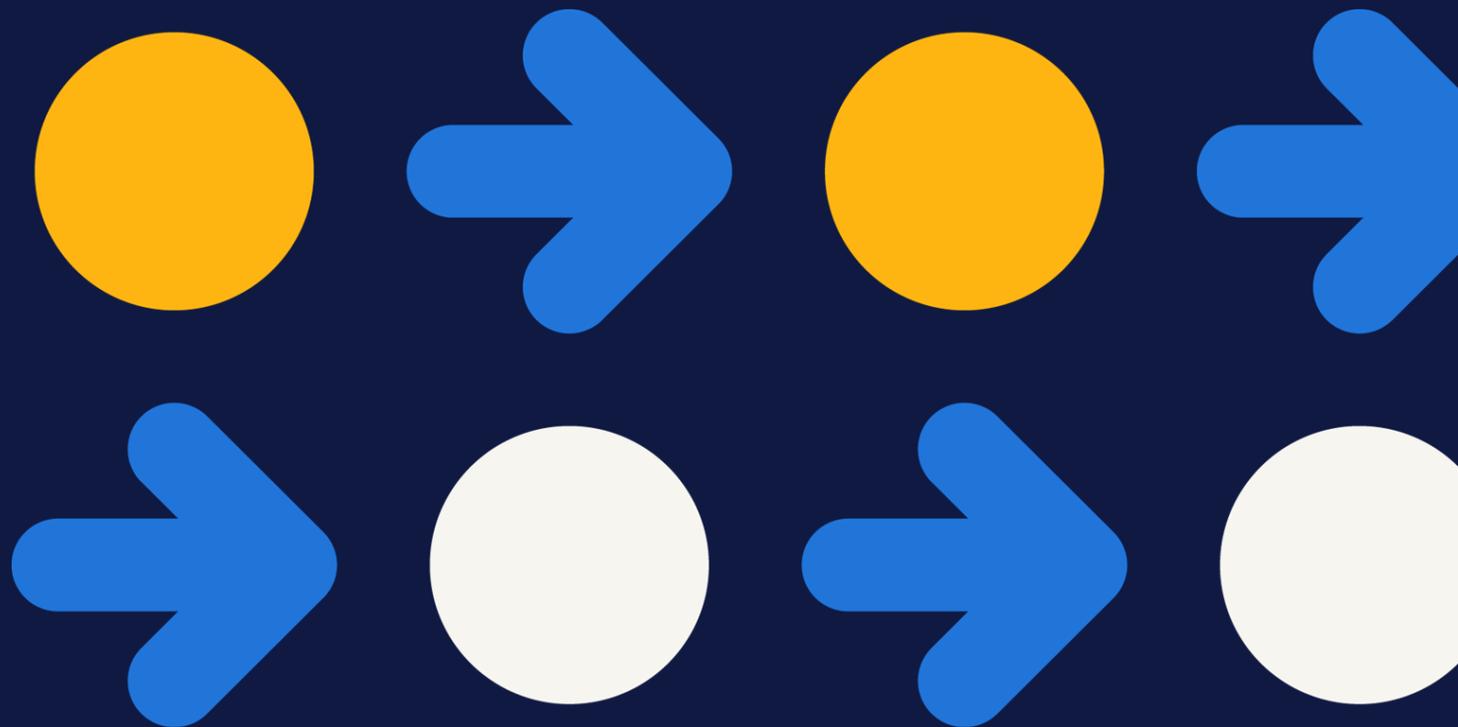


employer
brand research
2021



sverige.

 randstad

human forward.

innehåll.

- 1 inledning
- 2 resultat för sverige
- 3 switchers och stayers
- 4 covid-19 i fokus
- 5 vidare läsning



vad är randstad employer brand research?

- en representativ employer branding-undersökning som bygger på allmänhetens åsikter. Studien optimerar drygt 21 år av värdefulla insikter inom employer branding.
- en oberoende undersökning med över 190 000 respondenter i 34 länder världen över.
- en återspeglning av attraktionskraften hos marknadens 150 största arbetsgivare som är kända av minst 10 % av befolkningen.
- ger värdefulla insikter som hjälper arbetsgivare att forma sitt varumärke.



en road map för employer branding.



därför är employer branding viktigt.



Företag med dåligt rykte betalar 10 % mer per nyanställning.¹

19 %

endast 19 % av arbetstagare globalt upplever att det finns en stark överensstämmelse mellan hur deras arbetsgivare beskriver sig själva och hur de upplever att det är att arbeta där.²

52 %

52 % av kandidaterna söker information om företaget på deras hemsida och sociala medier.³

#1

Det främsta hindret i ansökningsprocessen för kandidaterna är att inte veta hur det är att arbeta inom organisationen.⁴

34 undersökta marknader, vilket motsvarar över 80 % av den globala ekonomin.

Argentina
Australien
Belgien
Brasilien
Frankrike
Grekland
Hongkong SAR
Indien
Italien
Japan
Kanada
Kazakhstan
Kina
Luxemburg
Malaysia
Mexiko
Nederländerna
Norge
Nya Zeeland
Polen
Portugal
Rumänien
Ryssland
Schweiz
Singapore
Spanien
Storbritannien
Sverige
Tjeckien
Tyskland
Ukraina
Ungern
Usa
Österrike



● marknader som ingår i undersökningen
[klicka här](#) för detaljerad undersökningsmetodik

globalt

- över 190 000 respondenter
- 6 493 undersökta företag

urval

- ålder 18 till 64
- representativt vad gäller kön
- överrepresentation för åldersgruppen 25–44
- består av studerande, anställda och arbetssökande

land

- 4 716 respondenter

fältarbete

- webbaserade intervjuer
- januari 2021

intervjuns längd

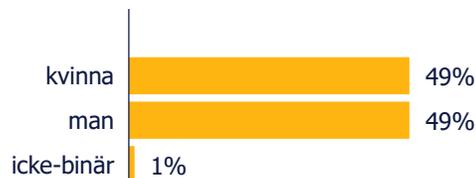
- 16 minuter



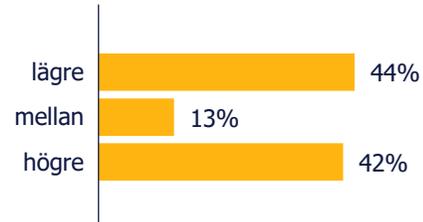
urvalets sammansättning i sverige

sociodemografisk profil, aktuell sysselsättning, region.

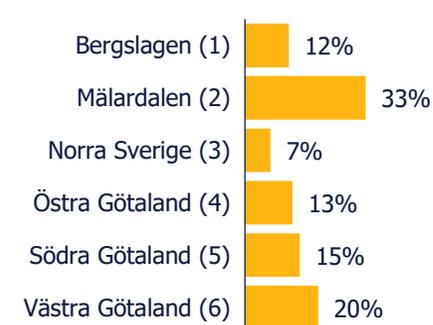
kön



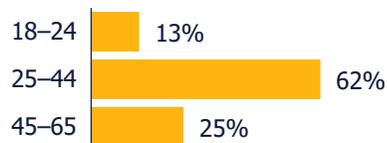
utbildning



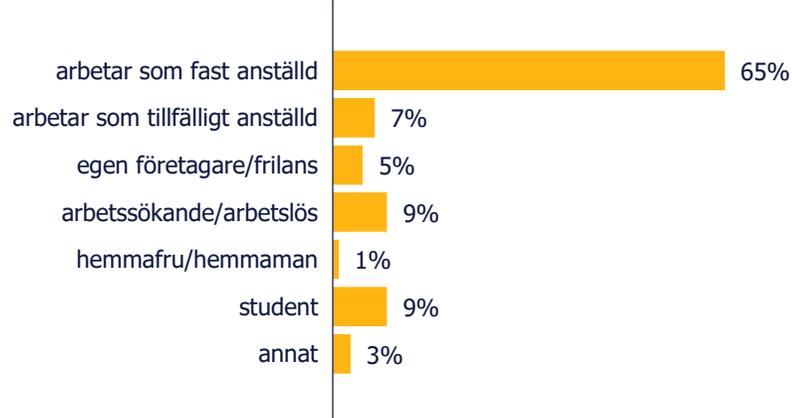
region



ålder



aktuell sysselsättning



1. Dalarna, Gävleborg, Örebro, Värmland
2. Gotland, Södermanland, Stockholm, Uppsala, Västmanland
3. Jämtland, Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland
4. Jönköping, Kalmar, Kronoberg, Östergötland
5. Blekinge, Skåne
6. Halland, Västra Götaland

totalt urval: 4 716
fältarbete: januari 2021



urvalets sammansättning i sverige sektor, funktion.



sektor



funktion



bas: anställd just nu (n=3 633)

resultat

för sverige.

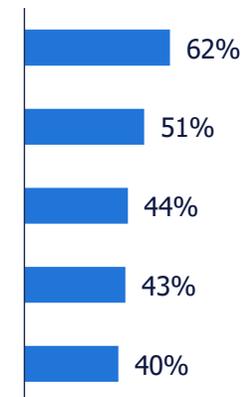


vad potentiella medarbetare efterfrågar de fem viktigaste kriterierna när man väljer arbetsgivare.

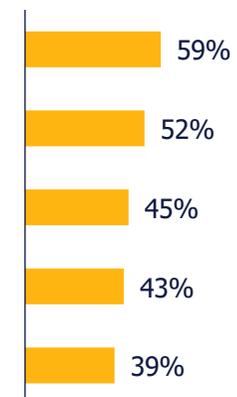
de fem viktigaste kriterierna



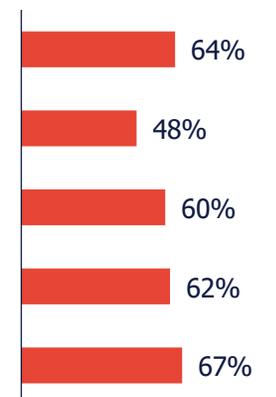
sverige
2020



sverige
2019



europa
2021



*vid jämförelser mellan 2021 och tidigare år ska det tas med i beräkningen att den här frågan har ändrats på så vis att de svarande numera kan välja så många kriterier de vill ur en lista med 16 kriterier, medan de i tidigare undersökningar var tvungna att välja exakt fem kriterier av de 16 på listan.

vad potentiella medarbetare efterfrågar när de väljer arbetsgivare.

det viktigaste kriteriet

trevlig arbetsmiljö

En trevlig arbetsmiljö är det viktigaste kriteriet när svenskarna ska välja arbetsgivare. Detta gäller särskilt kvinnor, personer som är 55 år eller äldre och personer med utbildning på mellannivå.

Intressanta arbetsuppgifter är det näst viktigaste kriteriet för arbetstagarna. Bland män, personer som är 55 eller äldre samt personer med högre utbildning är det till och med lika viktigt som att ha en trevlig arbetsmiljö.

Bland de fem viktigaste kriterierna är balans mellan jobb och fritid samt anställningstrygghet viktigare än attraktiv lön och förmåner. En covid-19-säker arbetsmiljö är inte bland de 5 viktigaste kriterierna, men det är viktigare för den yngre generationen (under 24 år).

Kvinnor, personer med utbildning på mellannivå och personer som är 55 år eller äldre ställer mest krav då de i genomsnitt betraktar över sju kriterier som viktiga för dem (jämfört med 6 kriterier när det gäller andra grupper).

[klicka här](#) om du vill se resultaten om vikten av olika aspekter av arbetsgivarens värdeerbjudande (EVP) efter sociodemografisk profil.

arbetsgivarnas värdeerbjudande

anställningstrygghet, trevlig arbetsmiljö, ett gott rykte, covid-19-säkerhet

Det kriterium som svenska arbetstagare ger sina nuvarande arbetsgivare högst betyg för är anställningstrygghet. De som är 35 år eller äldre uppskattar detta mer än de yngre. Bra betyg ges också för trevlig arbetsmiljö, företagets rykte, en covid-19-säker arbetsmiljö och balans mellan jobb och fritid. De anställda ger arbetsgivarna lägst betyg för lön och förmåner (det gäller särskilt den äldsta gruppen anställda). Relativt låga betyg ges också för distansarbete, framförallt av yngre medarbetare.

Arbetstagare i Europa ger sina arbetsgivare högst betyg i finansiellt välmående och företagets rykte.

[klicka här](#) för en djupanalys av de mest attraktiva sektorerna och arbetsgivarna 2021.

rekommenderat arbetsgivarfokus

lön och förmåner

Attraktiv lön och förmåner kan sägas vara ett viktigt kriterium i Sverige. Det hamnar på plats 5, och ses som viktigt av varannan arbetstagare. Arbetstagarna ger dock både sina egna arbetsgivare och genomsnittsarbetsgivaren dåliga omdömen för detta (plats 10 av 10 respektive 9 av 10). I synnerhet kvinnor och personer som är 35 år eller äldre ger sina egna arbetsgivare dåligt betyg för lön och förmåner, samtidigt som detta kriterium är viktigare för den gruppen än för övriga svarande.

Det rekommenderas därför att arbetsgivare i Sverige satsar mer på att närma sig arbetstagarnas önskemål när det gäller lön och förmåner, i synnerhet för kvinnor och personer som är 35 år eller äldre.

vad potentiella medarbetare efterfrågar fokus på tjänstemän kontra arbetare.

tjänstemän

60 %

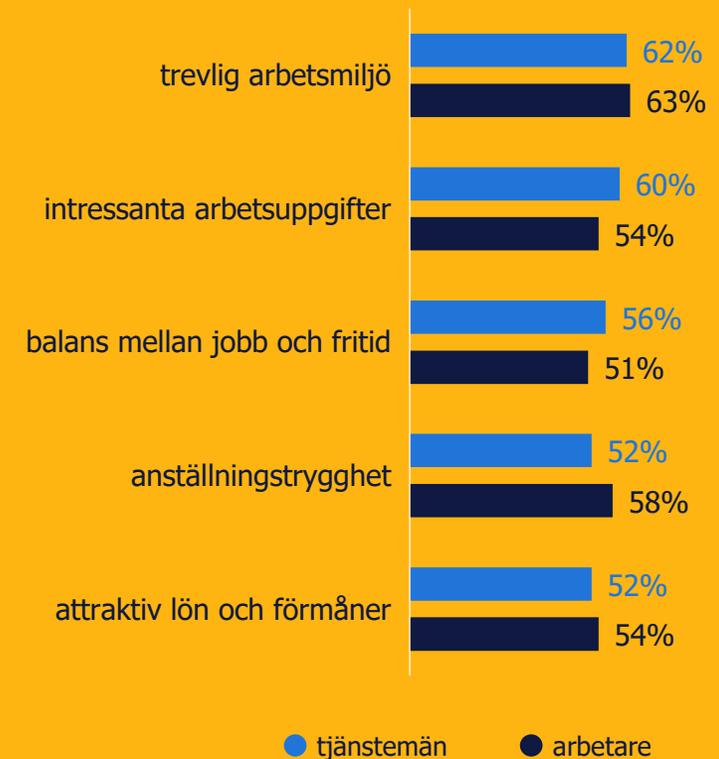
av tjänstemännen i Sverige anser att intressanta arbetsuppgifter är nästan lika viktigt som en trevlig arbetsmiljö. Balans mellan jobb och fritid är också relativt viktigt för dem.

arbetare

58 %

av arbetarna anser att anställningstrygghet är det näst viktigaste kriteriet efter trevlig arbetsmiljö. De uppfattar karriärutveckling, intressanta arbetsuppgifter, balans mellan jobb och fritid och mångfald och integration som mindre viktigt än vad tjänstemännen gör.

de viktigaste kriterierna



switchers och stayers



i fokus.

switchers att hitta en ny arbetsgivare.

1 av 9 svenskar bytte arbetsgivare

11 % av de svenska arbetstagarna har bytt arbetsgivare det senaste halvåret. Ytterligare 20 % har för avsikt att byta arbetsgivare under det kommande halvåret, med en överrepresentation av yngre arbetstagare jämfört med andra grupper. De som bytt jobb fäster större vikt vid en trevlig arbetsmiljö, balans mellan jobb och fritid och anställningstrygghet än vid andra kriterier.

personliga kontakter och arbetsförmedlingen i topp

De vanligaste kanalerna som de som byter jobb använder är personliga kontakter (33 %) och arbetsförmedlingen (32 %), oavsett ålder eller utbildningsnivå. Kvinnor använder dock arbetsförmedlingen, LinkedIn, sociala medier och jobbportaler i större utsträckning än män när de söker jobb. Å andra sidan tenderar män att använda rekryterare i större utsträckning än kvinnor. 35–54-åringar och högutbildade använder LinkedIn oftare än andra grupper när de söker jobb.



de viktigaste kriterierna switchers vs. stayers.

switchers

2021

11 %

bytte arbetsgivare under
det senaste halvåret.

2021

14 %

av de som fått en förändrad
arbetssituation till följd av
covid-19 har bytt arbetsgivare
under det senaste halvåret.

stayers

2021

89 %

stannade hos sin arbetsgivare
under det senaste halvåret.

de viktigaste kriterierna



* senaste 6 månaderna = sista hälften av 2020. REBR2021 täcker en period på 6 månader (till skillnad mot till 12 månader som tidigare) för att bättre fånga effekterna av COVID-19.

switchers och stayers fokus på tjänstemän kontra arbetare.

tjänstemän

18 %

av tjänstemännen har för avsikt att byta till en annan arbetsgivare under det kommande halvåret. Detta skiljer sig inte från den genomsnittliga svenska arbetstagaren som har för avsikt att byta arbetsgivare. De kanaler som tjänstemän använder för att hitta ett jobb är ungefär desamma som för en genomsnittlig arbetstagare i Sverige, förutom att tjänstemän är mer benägna att använda rekryterare.

arbetare

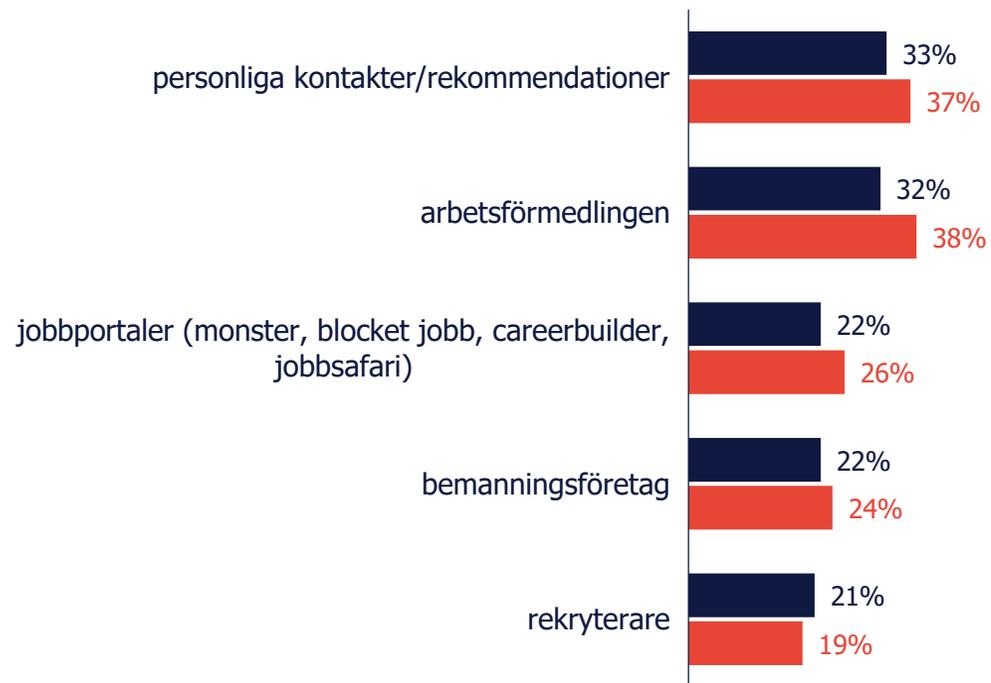
86 %

av arbetarna stannade kvar hos samma arbetsgivare under det senaste halvåret. Det är en högre andel än bland tjänstemännen. Det är också vanligare bland arbetarna att ha för avsikt att stanna hos samma arbetsgivare under det kommande halvåret (77 % jämfört med 70 % bland tjänstemän).

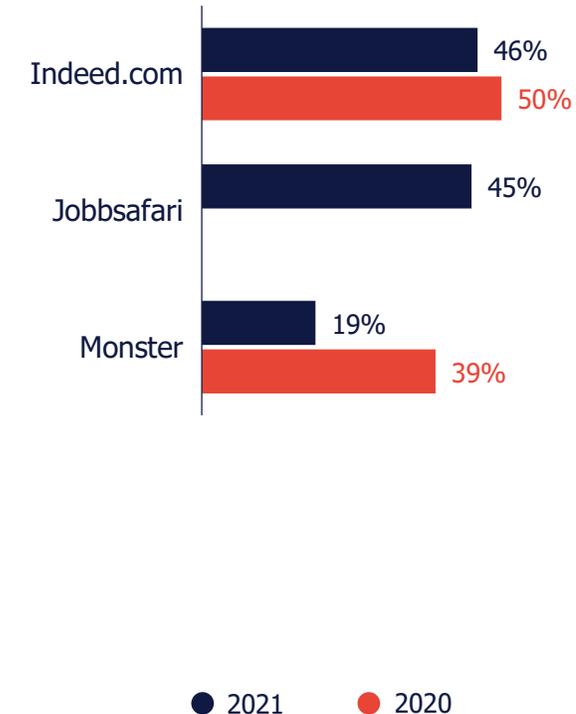


hur hittar arbetstagare i sverige nya jobb möjligheter?

de 5 viktigaste kanalerna för att hitta nya jobb
möjligheter



de 3 viktigaste jobbportalerna



covid-19

i fokus.



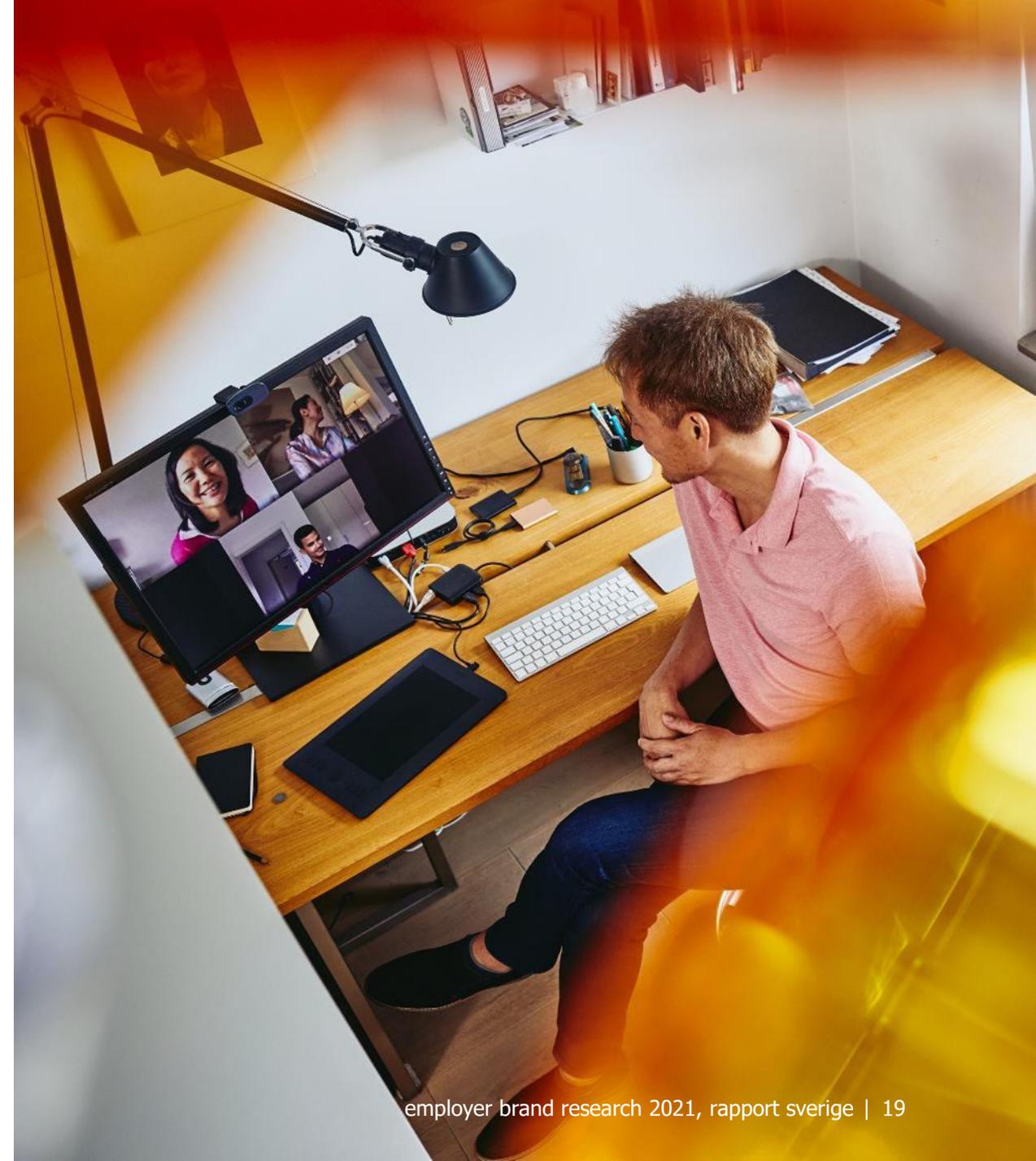
covid-19 och dess inverkan på arbetsmarknaden.

möjligheten att arbeta på distans relativt viktig

En stor andel (38 %) av arbetstagare i Sverige anser att möjlighet till distansarbete är en faktor som gör en arbetsgivare mer attraktiv. Detta är ännu mer uttalat bland kvinnor, personer i åldrarna 35–54 år, högutbildade och heltidsarbetande. Distansarbete placerar sig dock på 8:e plats av 16 kriterier, vilket innebär att det inte är bland de viktigaste, men inte heller bland de minst viktiga, kriterierna i Sverige.

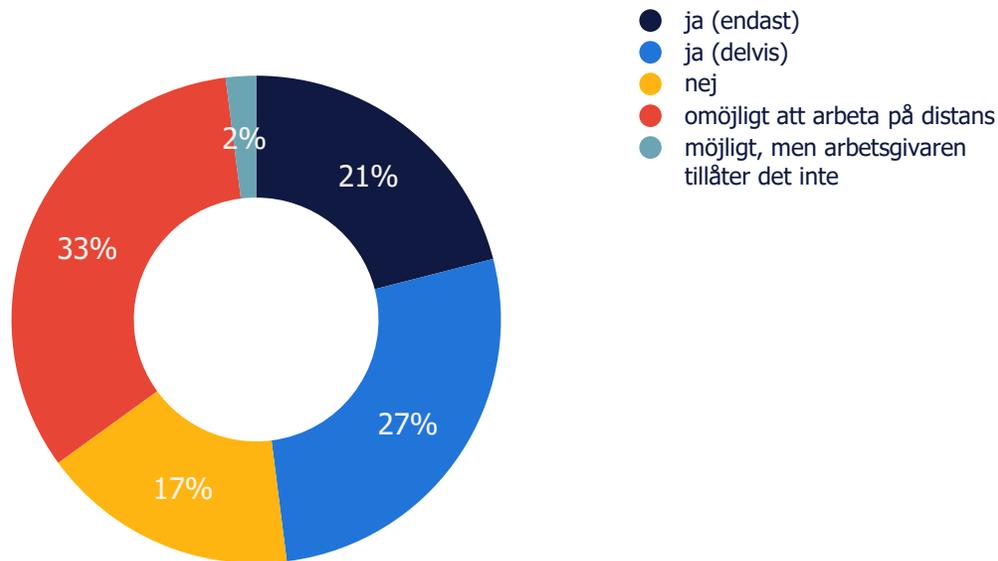
hälften av de anställda började arbeta (mer) på distans under covid-19-pandemin

Två av tre anställda har varit delaktiga i beslutet att arbeta på distans, medan en tredjedel av distansarbetarna inte hade haft något val.



distansarbete på grund av covid-19.

började du arbeta (mer) hemifrån/på distans på grund av covid-19-krisen?



sverige

23 %

av de som angett att de arbetar på distans har själva valt att göra det.

Frågan om huruvida arbetstagaren kunnat påverka beslutet om (mer) distansarbete är universell, eftersom den inte är kopplad till ålder, kön eller utbildning. Man kan dock se att det främst är de högre utbildade arbetstagarna som började arbeta mer på distans.

Endast 2 procent av de arbetstagare som kan arbeta hemifrån får inte göra det för arbetsgivaren. Vidare är det 33 % av arbetstagarna som har arbeten som är platsbundna på ett sådant sätt att det är omöjligt att arbeta hemifrån eller på distans. Detta gäller särskilt för inte mindre än 46 % av de anställda med lägre utbildningsnivå.

europa

22 %

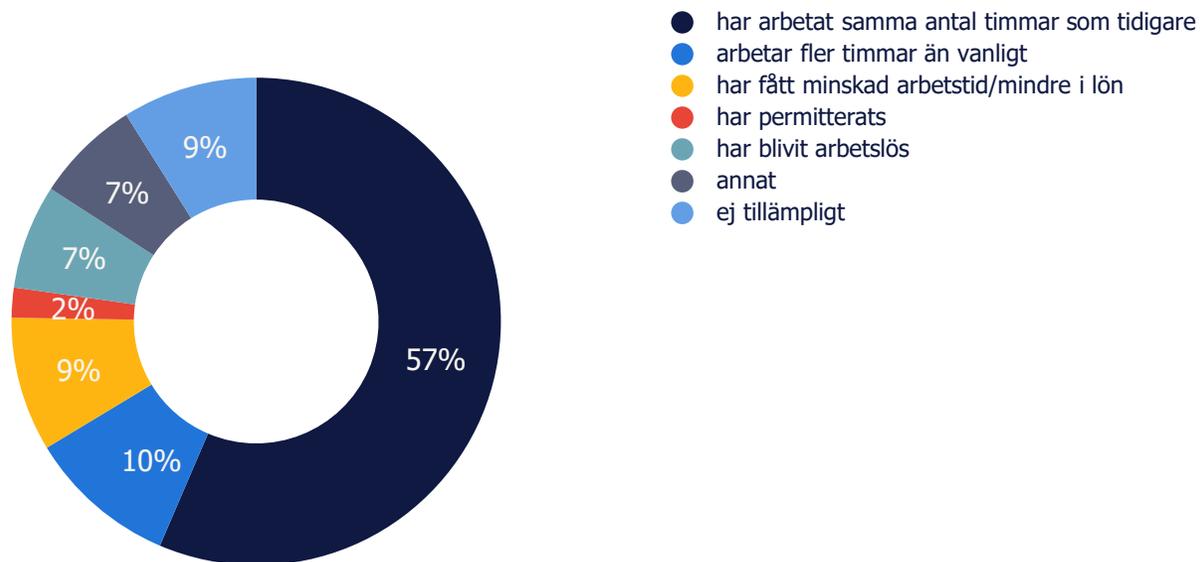
av de som angett att de arbetar på distans har själva valt att göra det.

När vi tittar över hela Europa ser vi inga stora sociodemografiska skillnader vad gäller beslutet att arbeta på distans. De flesta europeiska arbetstagare (40%) var ålagda att jobba mer på distans av sin arbetsgivare och / eller myndigheter.

En mycket liten del av européerna som kan arbeta hemifrån får inte göra det för sin arbetsgivare (2%). För 28 % av européerna är det inte möjligt att arbeta hemifrån eftersom de har ett platsbundet jobb. Detta gäller särskilt för lågutbildade där hela 40 % jobbar platsbundet.

förändringar i arbetssituationen på grund av covid-19.

hur arbetstagarnas arbetssituation förändrats till följd av covid-19



var tredje arbetstagares arbetssituation har förändrats

35 % av arbetstagarna blev permitterade eller arbetslösa, arbetade fler eller färre timmar än vanligt eller fick på annat sätt en förändrad anställningssituation till följd av covid-19. Påverkan var störst bland yngre arbetstagare i åldern 18–24 (52 %).

Det är vanligare bland arbetstagare med högre utbildning än bland dem med lägre utbildning att ha arbetat fler timmar till följd av pandemin.

De flesta fortsatte att arbeta som vanligt. Det var vanligare att män gjorde det (61 %) än att kvinnor gjorde det (53 %).

europa

39 %

av arbetstagarnas anställningssituation har förändrats till följd av covid-19.

rädsla att förlora jobbet 2021 på grund av covid-19.

rädslan att förlora jobbet är begränsad, men de yngre är mer oroliga

De flesta arbetstagarna (66 %) i Sverige är inte rädda att förlora jobbet på grund av covid-19. Den äldre generationen (55 år och äldre) är minst oroliga för detta (79 %).

En begränsad andel av arbetstagarna (14 %) är rädda att förlora jobbet under 2021. Den rädslan är störst bland de som är upp till 24 år gamla (26 %). Detta ligger i linje med åldersgruppens erfarenheter av förändringar i arbetssituationen under förra året. I denna grupp var det ovanligare att fortsätta arbeta som vanligt, och vanligare att bli permitterad eller uppsagd.

Det finns inga regionala skillnader i rädslan att förlora jobbet.



rädsla att förlora jobbet 2021 avsikt att byta jobb.

31 %

av de som är rädda att förlora jobbet, har för avsikt att byta jobb under det kommande halvåret.

14 %

av de som inte är rädda att förlora jobbet, har för avsikt att byta jobb under det kommande halvåret.

de viktigaste kriterierna



● har för avsikt att byta och är rädda att förlora jobbet

● har för avsikt att byta och är inte rädda att förlora jobbet



* senaste 6 månaderna = sista hälften av 2020. REBR2021 täcker en period på 6 månader (till skillnad mot till 12 månader som tidigare) för att bättre fånga effekterna av COVID-19.

benägenhet att vilja byta jobb bland de som fått en förändrad arbetssituation till följd av covid-19.

2021

20 %

planerar att byta arbetsgivare under
det kommande halvåret.

2021

32 %

av de som fått en förändrad arbetssituation till
följd av covid-19 planerar att byta arbetsgivare
under det kommande halvåret.



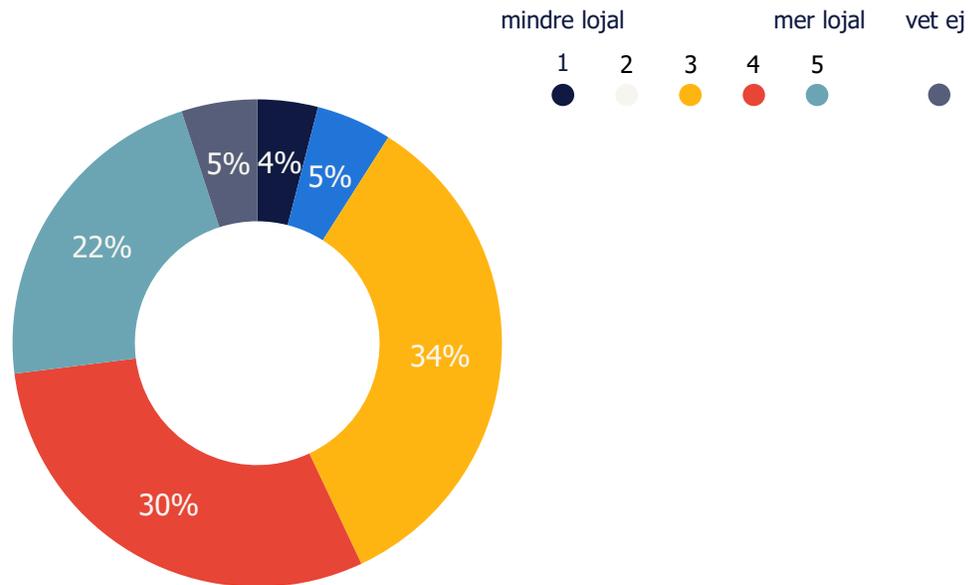
* senaste 6 månaderna = sista hälften av 2020. REBR2021 täcker en period på 6 månader (till skillnad mot till 12 månader som tidigare) för att bättre fånga effekterna av COVID-19.

Bland dem vars arbetssituation förändrats till följd av covid-19 är andelen som har för avsikt att byta arbetsgivare avsevärt större (32 %) än bland arbetstagare generellt sett (20 %).

Svenska arbetsgivares stöd till de anställda och deras hantering av pandemin har haft positiva effekter på de anställdas lojalitet. Inte mindre än 52 % av de anställda anser att de blivit mer lojala mot arbetsgivaren, medan endast 9 % känner sig mindre lojala. Yngre personer svarar i högre utsträckning att deras lojalitet minskat (19 %). Vidare tycks varken kön eller utbildningsnivå spela någon roll för påverkan på lojaliteten. Det spelar inte heller någon roll om man behövt arbeta hemifrån eller om det är ett beslut man fått fatta själv.

lojalitet mot arbetsgivarna under pandemin.

lojalitet mot arbetsgivaren baserat på vilket stöd de anställda upplevt att de fått under covid-19-pandemin



jobbar enbart på distans

58% av de som uteslutande arbetar hemifrån känner sig mer lojala mot sin arbetsgivare på grund av hur denne hanterat covid-19-situationen.

jobbar delvis på distans

47% av de som delvis arbetar hemifrån känner sig mer lojala mot sin arbetsgivare på grund av hur denne hanterat covid-19-situationen.

ålagda att jobba på distans

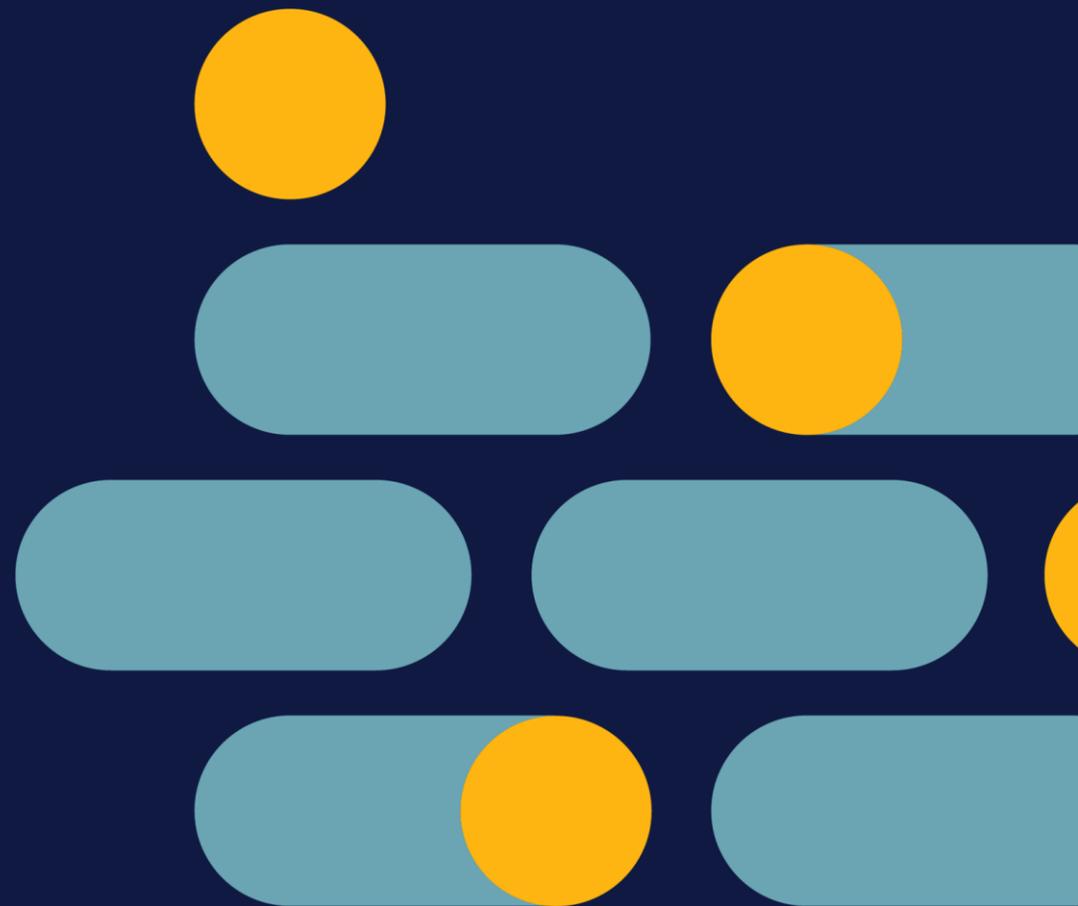
51% av de som är ålagda, antingen av arbetsgivaren eller av myndigheter, att arbeta hemifrån känner sig mer lojala mot sin arbetsgivare på grund av hur denne hanterat covid-19-situationen.

eget beslut att jobba på distans

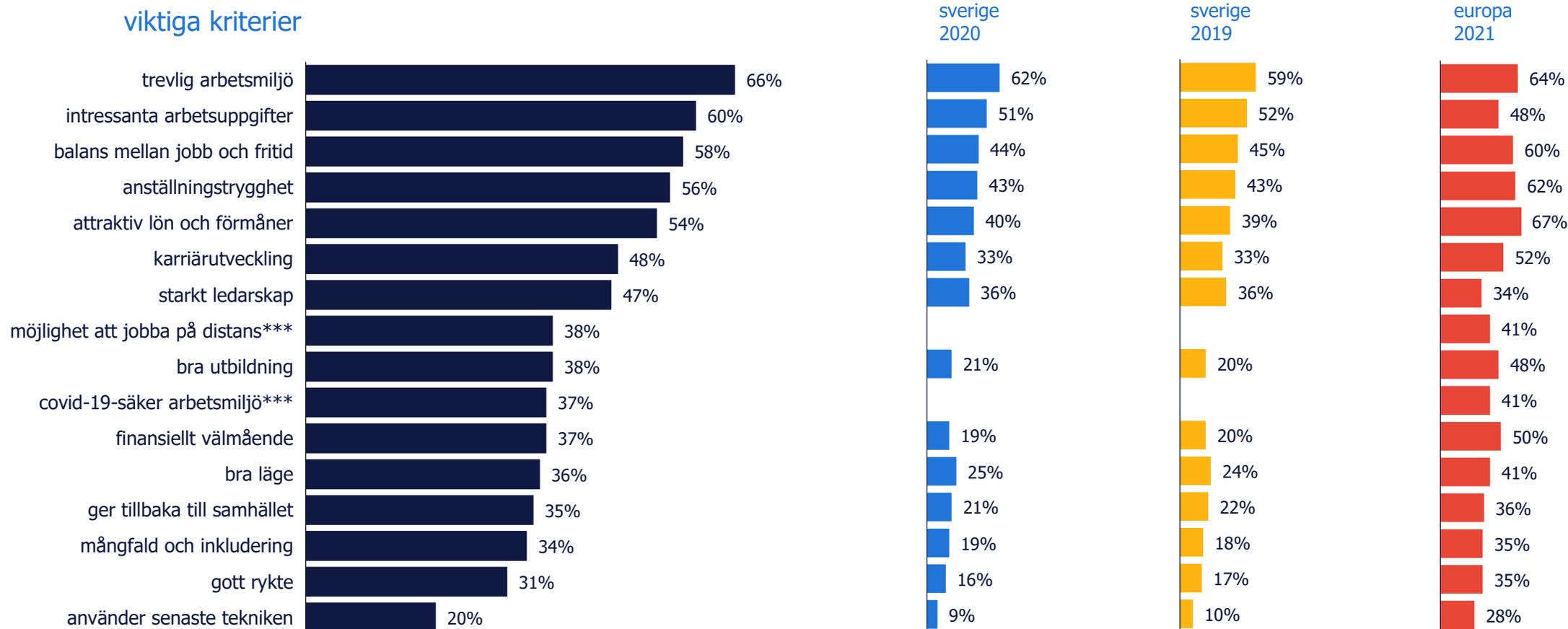
55% av de som själva fattat beslutet att arbeta hemifrån känner sig mer lojala mot sin arbetsgivare på grund av hur denne hanterat covid-19-situationen.

bilaga 1

djupdykning
kriterier.



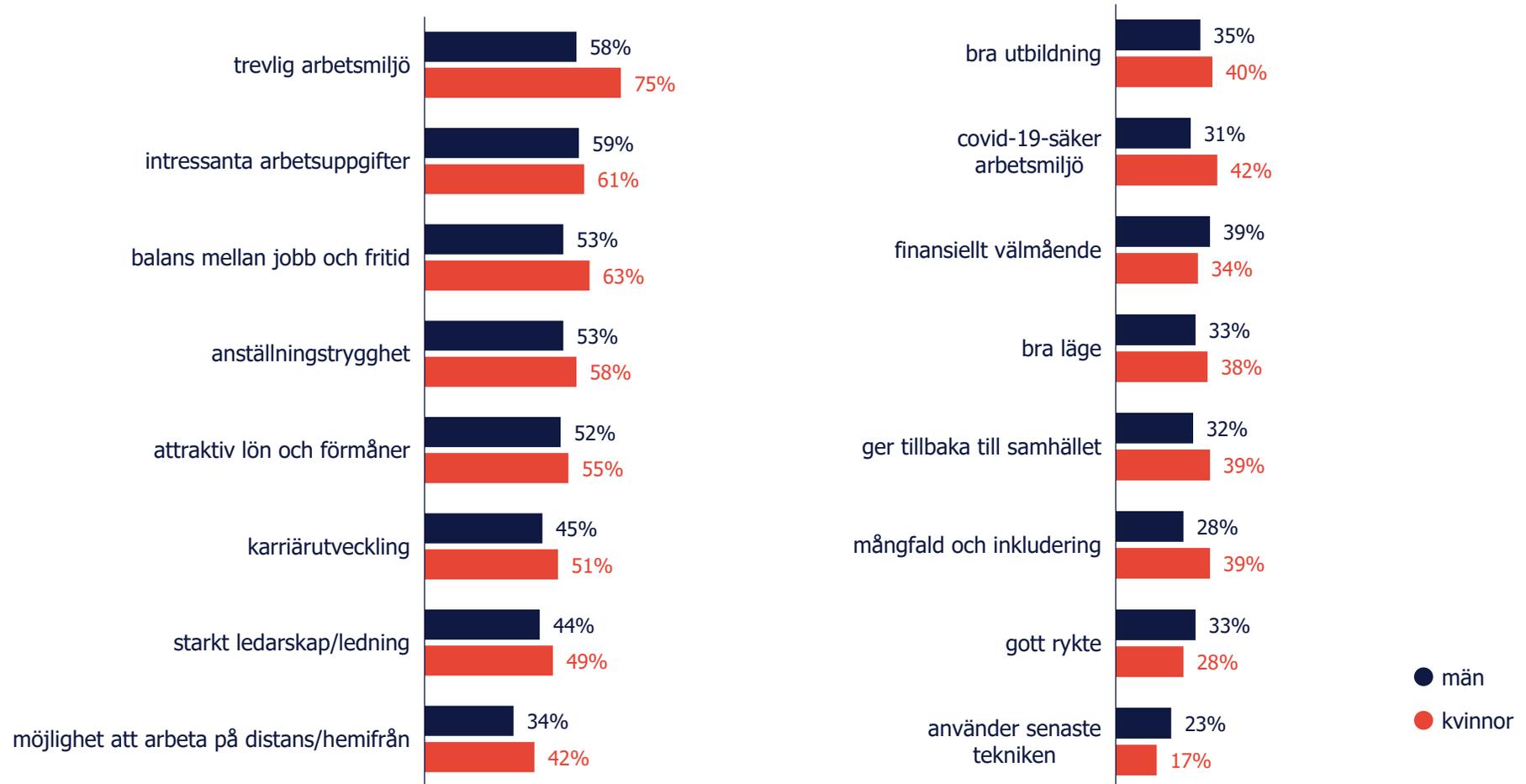
vad potentiella medarbetare efterfrågar de viktigaste kriterierna vid val av arbetsgivare.



*vid jämförelser mellan 2021 och tidigare år ska det tas med i beräkningen att den här frågan har ändrats på så vis att de svarande numera kan välja så många kriterier de vill ur en lista med 16 kriterier, medan de i tidigare undersökningar var tvungna att välja exakt fem kriterier av de 16 på listan.

***endast undersökt 2021

viktiga kriterier baserat på kön.



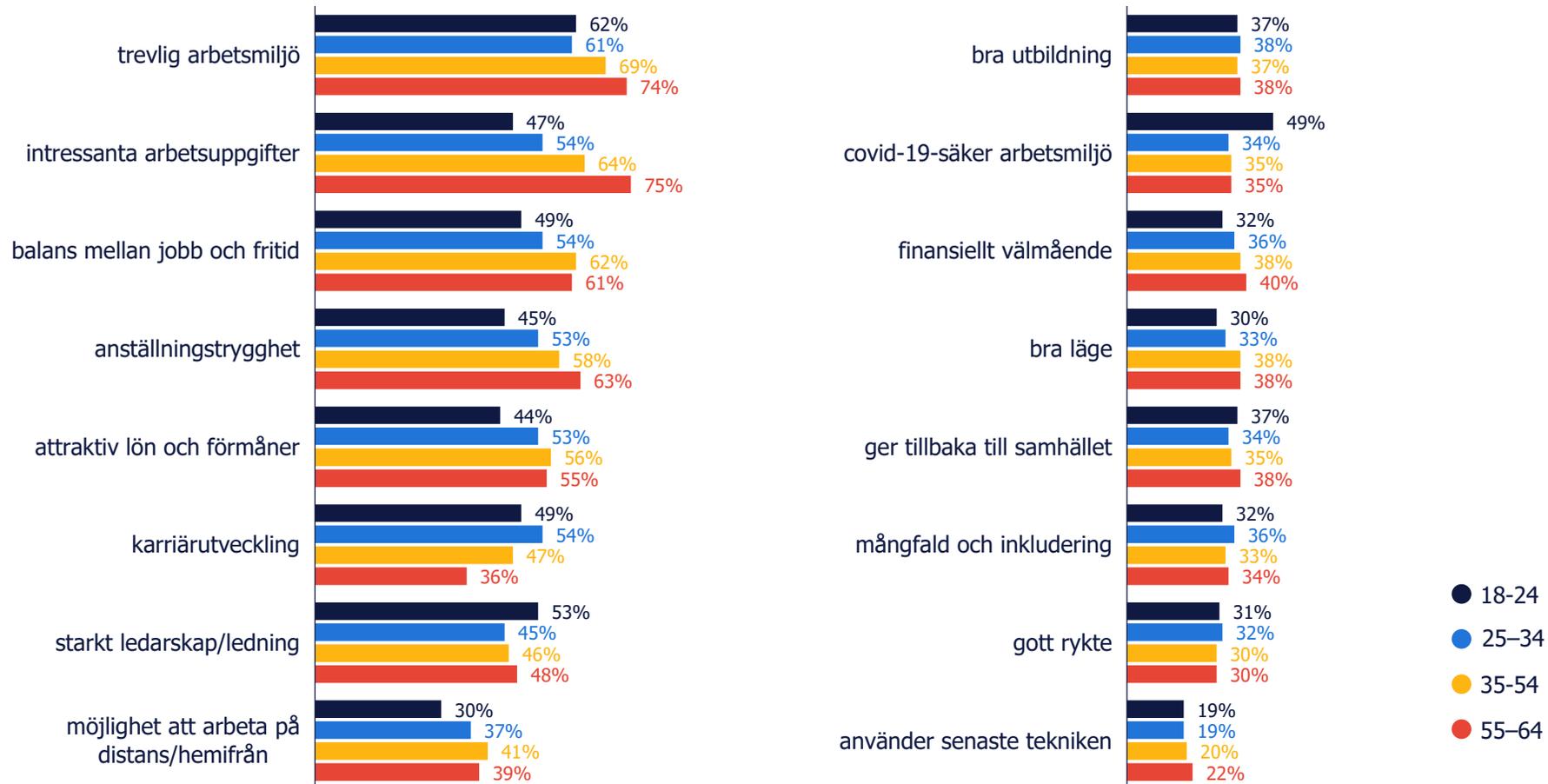
viktiga kriterier baserat på utbildningsnivå.



● högre
● mellan
● lägre



viktiga kriterier baserat på ålder.

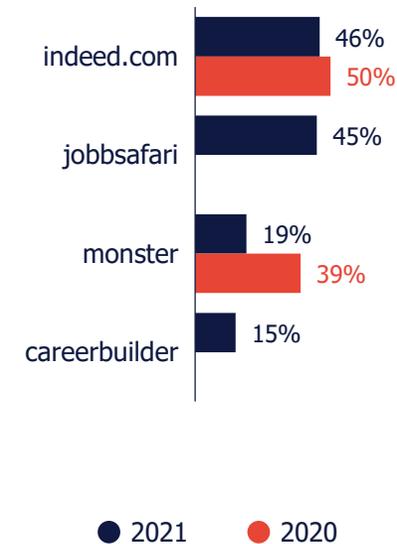


hur hittar arbetstagare i sverige nya jobb möjligheter?

kanaler som används för att hitta nya jobb
möjligheter



djupanalys jobbportaler



bilaga 2



djupdykning
arbetsgivare.

uppfattning om arbetsgivarerbjudande i sverige.

Att förstå skillnaden mellan vad arbetstagare vill ha och vad de tror att arbetsgivarna erbjuder ger värdefulla inblickar i hur man bygger ett arbetsgivarvarumärke. Att jämföra med vad arbetstagarna uppfattar att deras nuvarande arbetsgivare erbjuder ger dessutom en bättre bakgrund för att förstå de brister som behöver överbryggas.

utvärdering av nuvarande arbetsgivare

- 01 anställningstrygghet
- 02 trevlig arbetsmiljö
- 03 gott rykte
- 04 covid-19-säker arbetsmiljö
- 05 balans mellan jobb och fritid
- 06 finansiellt välmående
- 07 ger tillbaka till samhället
- 08 karriärutveckling
- 09 möjlighet att arbeta på distans/hemifrån
- 10 attraktiv lön och förmåner

allmän uppfattning om arbetsgivare i sverige

- 01 finansiellt välmående
- 02 anställningstrygghet
- 03 gott rykte
- 04 covid-19-säker arbetsmiljö
- 05 trevlig arbetsmiljö
- 06 karriärutveckling
- 07 balans mellan jobb och fritid
- 08 ger tillbaka till samhället
- 09 attraktiv lön och förmåner
- 10 möjlighet att arbeta på distans/hemifrån

profil för den ideala arbetsgivaren

- 01 trevlig arbetsmiljö
- 02 balans mellan jobb och fritid
- 03 anställningstrygghet
- 04 attraktiv lön och förmåner
- 05 karriärutveckling
- 06 möjlighet att arbeta på distans/hemifrån
- 07 covid-19-säker arbetsmiljö
- 08 finansiellt välmående
- 09 ger tillbaka till samhället
- 10 gott rykte

uppfattning om arbetsgivarerbjudande i sverige och regionen.



Att förstå skillnaden mellan vad arbetstagare vill ha och vad de uppfattar att arbetsgivarna erbjuder i Sverige och i Europa ger värdefulla inblickar i hur man bygger ett arbetsgivarvarumärke.

arbetsgivare i sverige uppfattas erbjuda

- 01 finansiellt välmående
- 02 anställningstrygghet
- 03 gott rykte
- 04 covid-19-säker arbetsmiljö
- 05 trevlig arbetsmiljö
- 06 karriärutveckling
- 07 balans mellan jobb och fritid
- 08 ger tillbaka till samhället
- 09 attraktiv lön och förmåner
- 10 möjlighet att arbeta på distans/hemifrån

arbetsgivare i europa uppfattas erbjuda

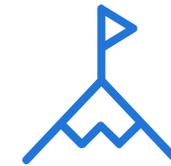
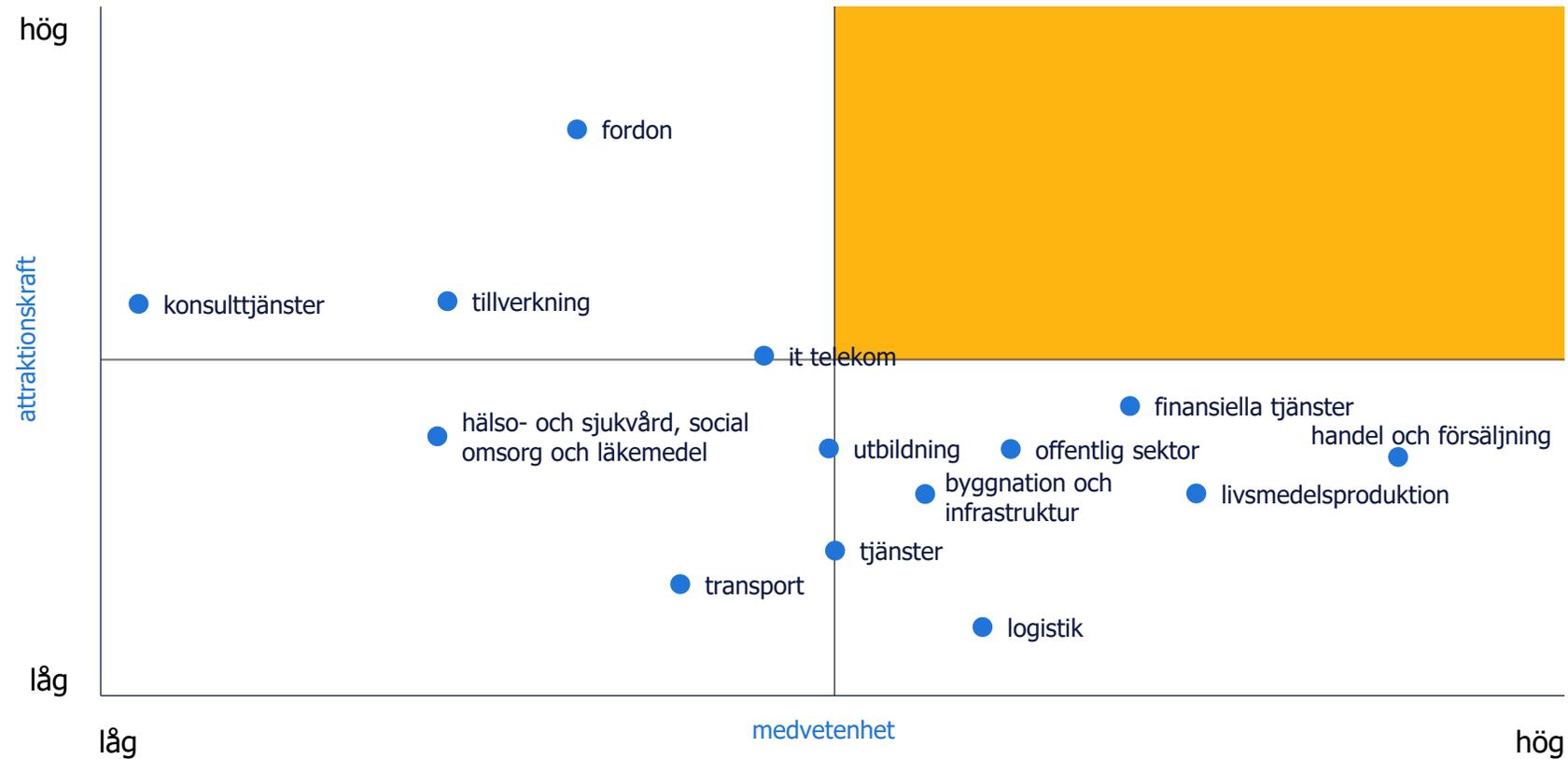
- 01 finansiellt välmående
 - 02 gott rykte
 - 03 anställningstrygghet
 - 04 covid-19-säker arbetsmiljö
 - 05 karriärutveckling
 - 06 attraktiv lön och förmåner
 - 07 trevlig arbetsmiljö
 - 08 balans mellan jobb och fritid
 - 09 ger tillbaka till samhället
 - 10 möjlighet att arbeta på distans/hemifrån
-

sektorbaserade

insikter.



de främsta sektorerna i sverige efter medvetenhet och attraktionskraft.



hög medvetenhet

En hög medvetenhet innebär att arbetsgivarna inom sektorn är välkända.

hög attraktionskraft

En sektor med hög attraktionskraft har fler attraktiva företag än andra sektorer.

de främsta arbetsgivarna i sverige per sektor.

1/2	de 3 främsta företagen		
sektor	1	2	3
01 fordon	Volvo Cars	Volvo Group	Scania
02 tillverkning	Essity	Volvo Cars	Södra Skogsägarna
03 konsulttjänster	CGI	Sweco	Tieto
04 IT/telekom	CGI	Ericsson	Tieto
05 finansiella tjänster	EY	Länsförsäkringar	Swedbank
06 hälso- och sjukvård, social omsorg och läkemedel	AstraZeneca	Apoteket	Apotek Hjärtat
07 utbildning	Stockholms universitet	Kungliga tekniska högskolan	Linnéuniversitetet
08 offentlig sektor	Försvarets materielverk	Försvarmakten	Statens institutionsstyrelse
09 handel och försäljning	IKEA	Systembolaget	ICA
10 livsmedelsproduktion	Fazer	Lantmännen	Arla

de främsta arbetsgivarna i sverige per sektor.

2/2

	de 3 främsta företagen		
sektor	1	2	3
11 byggnation och infrastruktur	Vattenfall	Infranord	Caverion
12 tjänster	Sveriges Radio	Sveriges Television	Bonnier
13 transport	SAS	MTR	Stena Line
14 logistik	Green Cargo	Schenker	DHL

svenska sektorer får bäst betyg för dessa 3 kriterier.

1/2

de 3 främsta kriterierna

sektor	1	2	3
01 fordon	finansiellt välmående	gott rykte	karriärutveckling
02 tillverkning	finansiellt välmående	gott rykte	karriärutveckling
03 konsulttjänster	finansiellt välmående	karriärutveckling	covid-19-säker arbetsmiljö
04 IT/telekom	finansiellt välmående	covid-19-säker arbetsmiljö	karriärutveckling
05 finansiella tjänster	finansiellt välmående	covid-19-säker arbetsmiljö	anställningstrygghet
06 hälso- och sjukvård, social omsorg och läkemedel	finansiellt välmående	anställningstrygghet	gott rykte
07 utbildning	gott rykte	anställningstrygghet	covid-19-säker arbetsmiljö
08 offentlig sektor	anställningstrygghet	covid-19-säker arbetsmiljö	karriärutveckling
09 handel och försäljning	finansiellt välmående	gott rykte	trevlig arbetsmiljö
10 livsmedelsproduktion	finansiellt välmående	gott rykte	anställningstrygghet

svenska sektorer får bäst betyg för dessa 3 kriterier.

2/2

de 3 främsta kriterierna

sektor

1

2

3

11 byggnation och infrastruktur

finansiellt välmående

karriärutveckling

anställningstrygghet

12 tjänster

finansiellt välmående

covid-19-säker arbetsmiljö

trevlig arbetsmiljö

13 transport

ger tillbaka till samhället

finansiellt välmående

trevlig arbetsmiljö

14 logistik

finansiellt välmående

anställningstrygghet

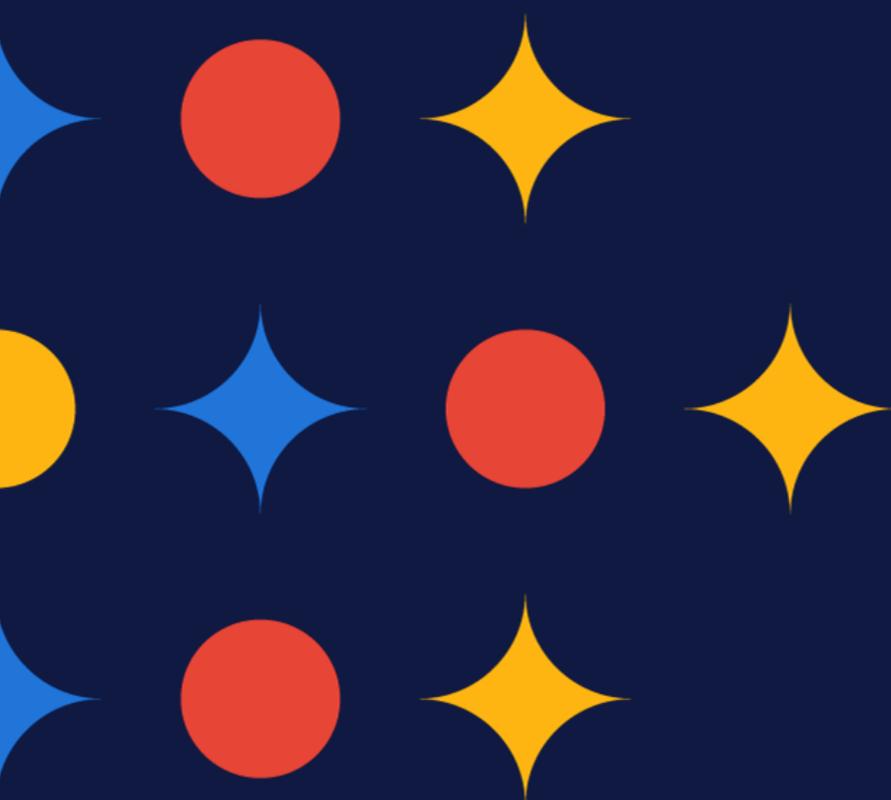
covid-19-säker arbetsmiljö

de mest attraktiva



arbetsgivarna.

sveriges mest attraktiva arbetsgivare 2021.



2021

- 01 IKEA
- 02 Essity
- 03 Sveriges Radio
- 04 Volvo Cars
- 05 Försvarets materielverk
- 06 EY
- 07 Södra Skogsägarna
- 08 CGI
- 09 Volvo Group
- 10 Systembolaget

2020

- 01 IKEA
- 02 Volvo Cars
- 03 Volvo Group
- 04 Sveriges Television
- 05 Sveriges Radio
- 06 Polisen
- 07 Uppsala universitet
- 08 Försvarsmakten
- 09 WSP
- 10 ICA

sveriges mest attraktiva arbetsgivare 2021.

plats
11-20

2021

- 11 Sveriges Television
- 12 Försvarsmakten
- 13 Sandvik
- 14 ICA
- 15 Statens institutionsstyrelse
- 16 AstraZeneca
- 17 Polisen
- 18 Fazer
- 19 Åhléns
- 20 Epiroc

2020

- 11 Ericsson
- 12 Länsförsäkringar
- 13 Lunds universitet
- 14 Regeringskansliet
- 15 Systembolaget
- 16 SAS
- 17 Ovako
- 18 Tullverket
- 19 Haldex
- 20 Statens institutionsstyrelse

sveriges mest attraktiva arbetsgivare

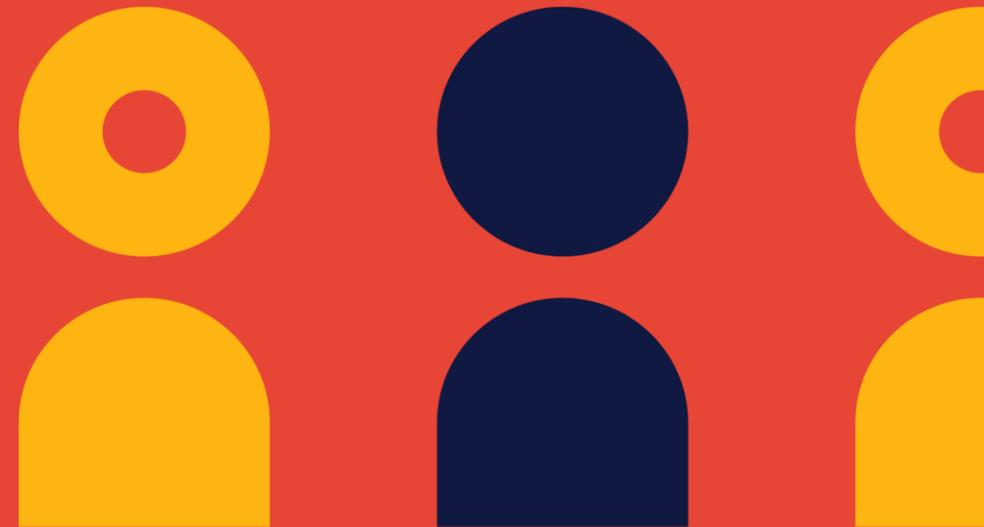
de 3 främsta kriterierna för topp 5.

de 5 mest attraktiva arbetsgivarna	1	2	3
1 IKEA	finansiellt välmående	gott rykte	anställningstrygghet
2 Essity	finansiellt välmående	gott rykte	anställningstrygghet
3 Sveriges Radio	covid-19-säker arbetsmiljö	trevlig arbetsmiljö	finansiellt välmående
4 Volvo Cars	finansiellt välmående	gott rykte	attraktiv lön och förmåner
5 Försvarets materielverk	anställningstrygghet	covid-19-säker arbetsmiljö	gott rykte

de mest attraktiva arbetsgivarna baserat på kriterier.

kriterier	1	2	3
trevlig arbetsmiljö	IKEA	Chalmers tekniska högskola	Lunds universitet
balans mellan jobb och fritid	Uppsala universitet	Lunds universitet	Stockholms universitet
anställningstrygghet	Försvarets materielverk	Polisen	Skatteverket
attraktiv lön och förmåner	AstraZeneca	Volvo Group	Volvo Cars
karriärutveckling	IKEA	Försvarmakten	AstraZeneca
möjlighet att arbeta på distans/hemifrån	Chalmers tekniska högskola	PwC (PricewaterhouseCoopers)	Linköpings universitet
covid-19-säker arbetsmiljö	Chalmers tekniska högskola	Lunds universitet	Södra Skogsägarna
finansiellt välmående	IKEA	AstraZeneca	ICA
ger tillbaka till samhället	Lantmännen	Sveriges lantbruksuniversitet	IKEA
gott rykte	IKEA	Chalmers tekniska högskola	Lunds universitet

bilaga 3



metod.

så genomfördes undersökningen.

undersökningens utformning

1. vilka kriterier måste din ideala arbetsgivare ha?

Välj de viktigaste kriterierna utifrån en lista.

2. vilka företag känner du till?

30 slumpmässigt utvalda företag visas för respondenterna, baserat på uppmätt kännedom föregående år. Fastställer kännedomen.

3. hur sannolikt är det att du skulle vilja arbeta för var och ett utav de företag du känner till?

Gradera på skala 1-5 för respektive företag du angett att du känner till. Fastställer attraktiviteten.

4. gradera följande 10 kriterier på var och ett utav de företag du känner till.

Gradera på skala 1-5 för respektive företag du angett att du känner till utifrån en lista med 10 kriterier.

KANTAR TNS.

I den här undersökningen samarbetar Randstad med Kantar, ett av världens största nätverk inom analys, information och konsulttjänster.

kriterier

varje företag utvärderas inom följande:

- 01 finansiellt välmående
- 02 covid-19-säker arbetsmiljö
- 03 gott rykte
- 04 anställningstrygghet
- 05 karriärutveckling
- 06 ger tillbaka till samhället
- 07 möjlighet att arbeta på distans/hemifrån
- 08 trevlig arbetsmiljö
- 09 balans mellan jobb och fritid
- 10 attraktiv lön och förmåner

smart urval

Varje företag utvärderas endast av respondenter som är medvetna om den aktuella arbetsgivaren.

För att se till att de mindre kända företagen bedöms av ett tillräckligt antal svarande använder vi oss av en smart urvalsmetod.

Denna metod säkerställer att de mindre kända företagen visas för fler respondenter för att garantera ett tillräckligt stort urval. På detta sätt säkerställer Randstad Employer Brand Research pålitlig insikt för både välkända och mindre kända arbetsgivare.



källförteckning.

1

<https://hbr.org/2016/03/a-bad-reputation-costs-company-at-least-10-more-per-hire>

2

<https://www.webershandwick.com/uploads/news/files/EmployerBrandCredibilityGap.pdf>

3

https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/global/en_us/c/pdfs/ultimate-list-of-employer-brand-stats.pdf

4

https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/global/en_us/job-switchers/PDF/job-switchers-global-report-english.pdf

randstad

human forward.

