

employer brand research 2022

sverige.



innehåll.

- 1 inledning
- 2 resultat för sverige
- 3 switchers och stayers
- 4 kompetens- och karriärutveckling
- 5 distansarbete & balans mellan jobb och fritid
- 6 de mest attraktiva arbetsgivarna
- 7 vidare läsning



inledning.

Att attrahera, rekrytera och behålla kompetenta medarbetare är avgörande för varje verksamhets framgång. Men att lyckas kan vara lättare sagt än gjort. Dagens arbetsmarknad präglas av en allt mer påtaglig kompetensbrist och konkurrensen om talangerna har intensifierats.

En undersökning visar att tre fjärdedelar av de som arbetar inom HR anger att det är brist på rätt kompetens bland kandidaterna och att de har svårt att rekrytera.¹

Mer än hälften av företagen i en undersökning uppger att minst hälften av deras personalstyrka skulle behöva förändra sin kompetens och kapacitet under de kommande tre åren, för att möta verksamhetens behov.²

Över 85 miljoner tjänster kan komma att stå otillsatta 2030, på grund av att det saknas kandidater med tillräcklig kompetens.³

Att ersätta en medarbetare som väljer att sluta kan kosta upp till två gånger den anställdes årslön.⁴

Det är nu kanske viktigare än någonsin för dig som arbetsgivare att ha de rätta insikterna om vad talangerna du vill attrahera värdesätter och vill ha, och att erbjuda ett konkurrenskraftigt erbjudande. I årets Employer Brand Research kan du ta del av de allra senaste employer branding-insikterna som kan hjälpa dig att bli en attraktiv arbetsgivare. Trevlig läsning!

vad är randstad employer brand research?

- en representativ employer branding-undersökning som bygger på allmänhetens åsikter. Studien optimerar drygt 22 år av värdefulla insikter inom employer branding.
- en oberoende undersökning med nästan 163 000 respondenter och 5 944 undersökta företag i 31 länder världen över.
- en återspeglning av attraktionskraften hos landets 150 största arbetsgivare som är kända av minst 10 % av befolkningen.
- ger värdefulla insikter som hjälper arbetsgivare att forma sitt employer brand.



en road map för employer branding.



31 undersökta marknader, vilket motsvarar över 70 % av den globala ekonomin.

argentina
australien
österrike
belgien
brasilien
kanada
kina
tjeckien
frankrike
tyskland
grekland
hongkong
ungern
indien
italien
japan
luxemburg
malaysia
mexiko
nya zeeland
norge
polen
portugal
rumänien
singapore
spanien
sverige
schweiz
nederländerna
storbritannien
usa



● marknader som ingår i undersökningen

[klicka här](#) för detaljerad undersökningsmetodik

globalt

- nästan 163 000 respondenter
- 5 944 undersökta företag

urval

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

sverige

- 4 614 respondenter

fältarbete

- webbaserade intervjuer
- januari 2022

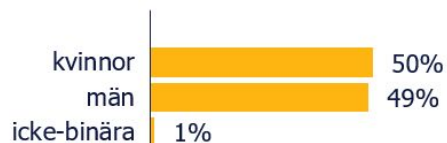
intervjuns längd

- 16 minuter

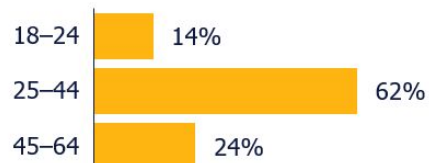
urvalets sammansättning i sverige

sociodemografisk profil, aktuell sysselsättning, region.

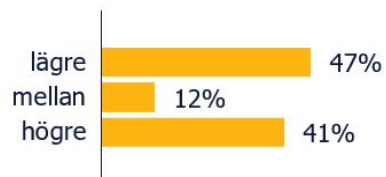
kön



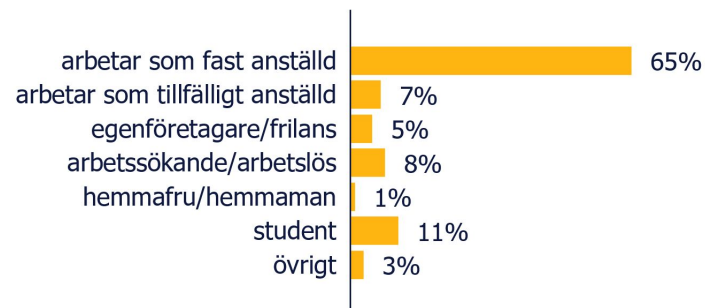
ålder



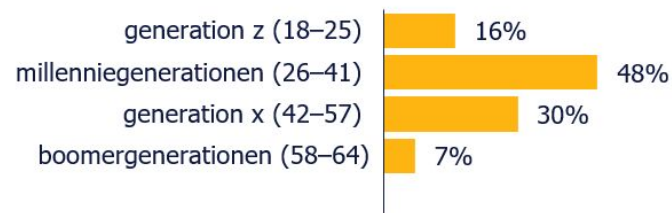
utbildning



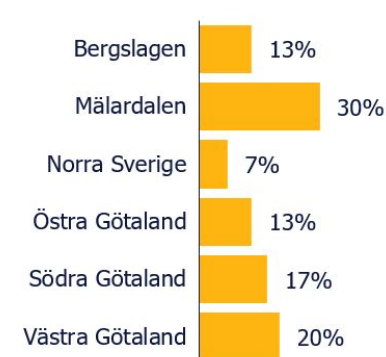
aktuell sysselsättning



generation



region



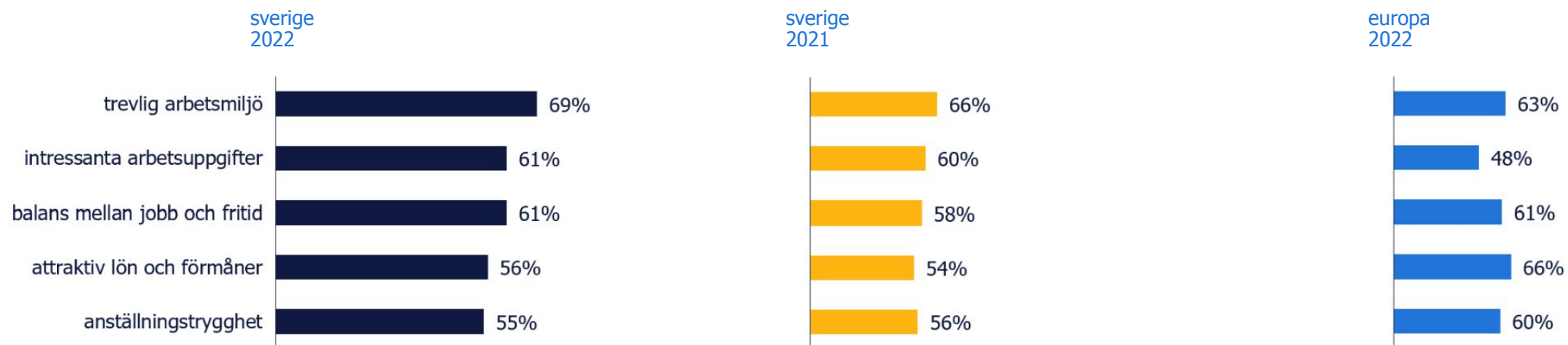
1. Dalarna, Gävleborg, Örebro, Värmland
2. Gotland, Södermanland, Stockholm, Uppsala, Västmanland
3. Jämtland, Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland
4. Jönköping, Kalmar, Kronoberg, Östergötland
5. Blekinge, Skåne
6. Halland, Västra Götaland

totalt urval: 4 614

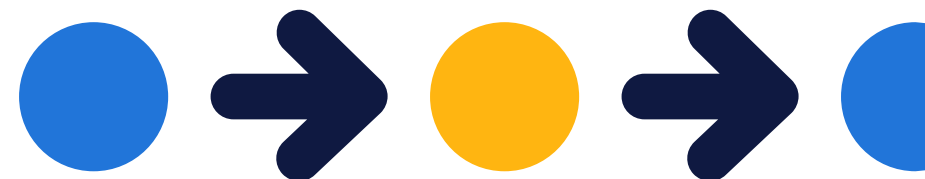
resultat för sverige.



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



*europa: österrike, belgien, tjeckien, frankrike, tyskland, grekland, unger, italien, luxemburg, norge, polen, portugal, rumänien, spanien, sverige, schweiz, nederländerna och storbritannien.



vad potentiella medarbetare efterfrågar när de väljer arbetsgivare.

de 3 viktigaste kriterierna

trevlig arbetsmiljö,
intressanta arbetsuppgifter,
balans mellan jobb och fritid

- Precis som förra året anses trevlig arbetsmiljö vara det allra viktigaste när svenskarna ska välja arbetsgivare. Därefter följer intressanta arbetsuppgifter och balans mellan jobb och fritid. Alla tre kriterierna har ökat under det gångna året.
- Dessa toppkriterier är också viktigare för kvinnliga arbetstagare (77 %, 64 % och 66 %) än för manliga (61 %, 57 % och 55 %). Detsamma gäller stayers i förhållande till switchers; stayers fäster betydligt större vikt vid alla tre kriterierna.
- Arbetstagare anger i genomsnitt 6 till 7 kriterier som de anser vara viktiga vid valet av arbetsgivare. Kvinnor anger i genomsnitt något fler kriterier än män.

[klicka här](#) om du vill se resultaten om vikten av olika kriterier efter sociodemografisk profil.



vad medarbetare upplever att de erbjuds av sin nuvarande arbetsgivare.

arbetsgivarnas värdeerbjudande

långsiktig anställningstrygghet,
intressanta arbetsuppgifter,
trevlig arbetsmiljö

- Balans mellan jobb och fritid kvalar inte in på den här topp 3-listan, utan når "bara" en femteplats. Det innebär att det finns utrymme för förbättringar på detta område.
- Svenska arbetstagare ger sina nuvarande arbetsgivare lägst betyg för lön och förmåner (33 %), karriärutveckling (40 %) och möjlighet att arbeta hemifrån (40 %).
- Män är i allmänhet något mer positiva till sina arbetsgivare än kvinnor, medan 35–54-åringarna verkar vara den mest positiva åldersgruppen.

[klicka här](#) för en djupanalys av arbetsgivarnas värdeerbjudande.



lärdomar för arbetsgivare.

rekommenderat arbetsgivarfokus

trevlig arbetsmiljö och balans mellan jobb och fritid

- Det viktigaste kriteriet för arbetstagarna när de väljer arbetsgivare är en trevlig arbetsmiljö. Det kriteriet hamnar på tredje plats i utvärderingen av nuvarande arbetsgivare, så det finns ett visst utrymme för förbättring.
- Ett annat område där det finns utrymme att bli bättre är balans mellan jobb och fritid. Det kriteriet landar på femte plats i utvärderingen av nuvarande arbetsgivare, men rankas som det tredje viktigaste kriteriet för en ideal arbetsgivare.
- När det gäller intressanta arbetsuppgifter finns det ingen sådan skillnad: det anses viktigt som kriterium vid valet av arbetsgivare samtidigt som nuvarande arbetsgivare får relativt goda betyg för den aspekten.



vad potentiella medarbetare efterfrågar fokus på tjänstemän kontra arbetare.

tjänstemän

65 %

av tjänstemännen anser att trevlig arbetsmiljö är det viktigaste kriteriet vid val av arbetsgivare. Intressanta arbetsuppgifter kommer på andra plats, följt av balans mellan jobb och fritid, attraktiv lön och förmåner samt anställningstrygghet på tjänstemännens topp 5-lista. Detta ligger i linje med genomsnittet för svenska arbetstagare.

Lönen verkar ha blivit något viktigare under det senaste året (+ 4 %), medan läget är oförändrat för övriga topp 5-kriterier.

arbetare

68 %

av arbetarna ser trevlig arbetsmiljö som det viktigaste kriteriet hos en arbetsgivare, följt av intressanta arbetsuppgifter och balans mellan jobb och fritid. Jämfört med för ett år sedan har trevlig arbetsmiljö och balans mellan jobb och fritid ökat något i betydelse för denna grupp (+ 5 % respektive + 4 %).

Generellt sett värderar arbetare och tjänstemän kriterierna relativt lika.

de viktigaste kriterierna



switchers och stayers



i fokus.

switchers

att hitta en ny arbetsgivare.

1 av 8 svenskar bytte arbetsgivare

13 % av de svenska arbetstagarna bytte arbetsgivare under andra halvåret 2021, ungefär lika många som året innan (11 %). 18–24-åringarna (22 %) var mer benägna att byta under sista halvåret 2021. Ungefär en fjärdedel (23 %) har för avsikt att byta arbetsgivare under första halvåret 2022. Även här är det främst de yngre som vill byta (18–34: 27 %). Siffrorna är snarlika fjolårets, då 20 % av de anställda hade för avsikt att byta jobb.

arbetsförmedlingen i topp

Arbetsförmedlingen är den vanligaste kanalen som de som byter jobb använder (34 %). Det gäller i ännu högre grad kvinnliga arbetstagare (42 %). Personliga kontakter eller rekommendationer är den näst vanligaste kanalen (32 %), och även den används mest av kvinnor (37 %). Att använda rekryterare, den tredje vanligaste kanalen (25 %), är däremot vanligare bland män (31 %) och bland tjänstemän (36 %). Användningen av jobbportaler, som låg på plats 3 förra året, har minskat kontinuerligt under de två gångna åren och ligger nu på plats 7.



de viktigaste kriterierna switchers vs. stayers.

switchers

13 %

bytte arbetsgivare under
andra halvåret 2021.

Det är något fler än
under andra halvåret
2020 (11 %).

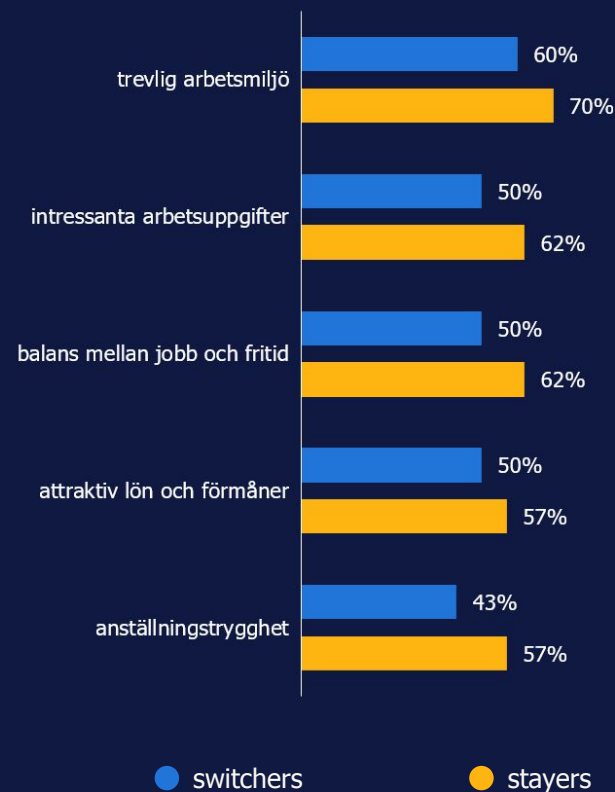
intenders

23 %

planerar att byta
arbetsgivare under första
halvåret 2022.

Det är något fler än under
första halvåret 2021
(20 %).

de viktigaste kriterierna



rädsla att förlora jobbet 2022 avsikt att byta jobb.

37 %

av de anställda som är rädda att förlora jobbet, har för avsikt att byta jobb under första halvåret 2022.

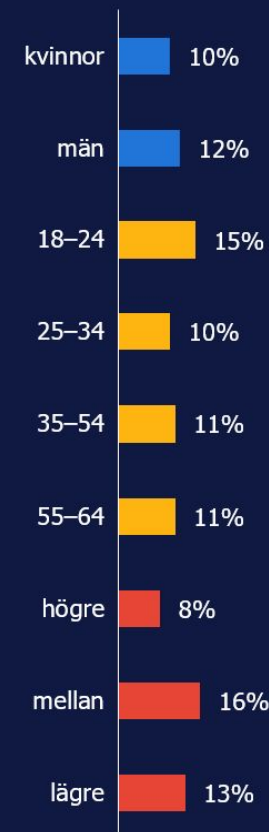
Det är fler än 2021 (31 %).

17 %

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

Det är något fler än 2021 (14 %).

rädsla att förlora jobbet, efter sociodemografisk profil



switchers tjänstemän kontra arbetare.

tjänstemän

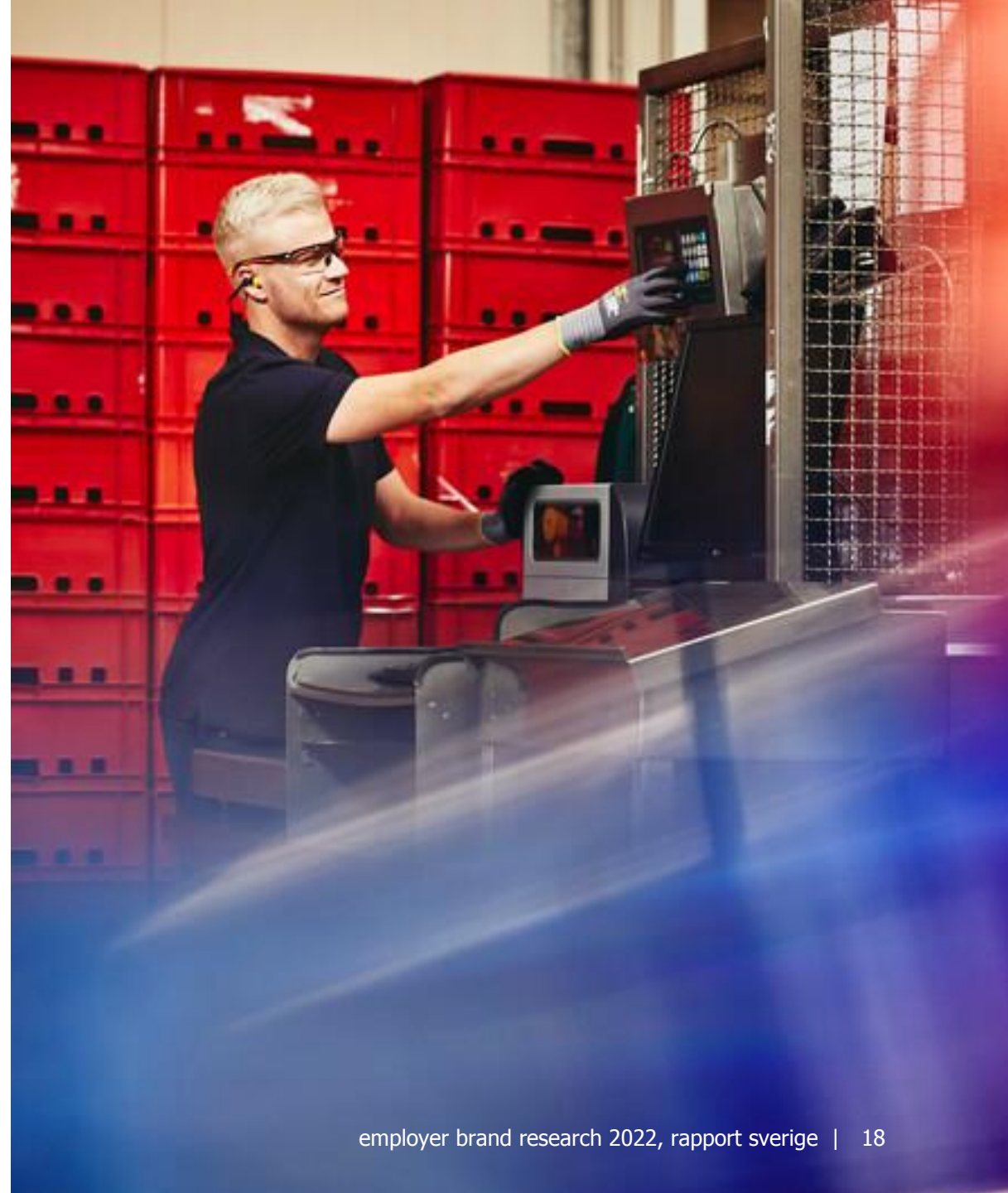
17 %

av tjänstemännen bytte arbetsgivare under sista halvåret 2021, och ytterligare en fjärdedel (24 %) har för avsikt att göra det under första halvåret 2022. Det är klart fler än 2021 (9 % respektive 13 %).

arbetare

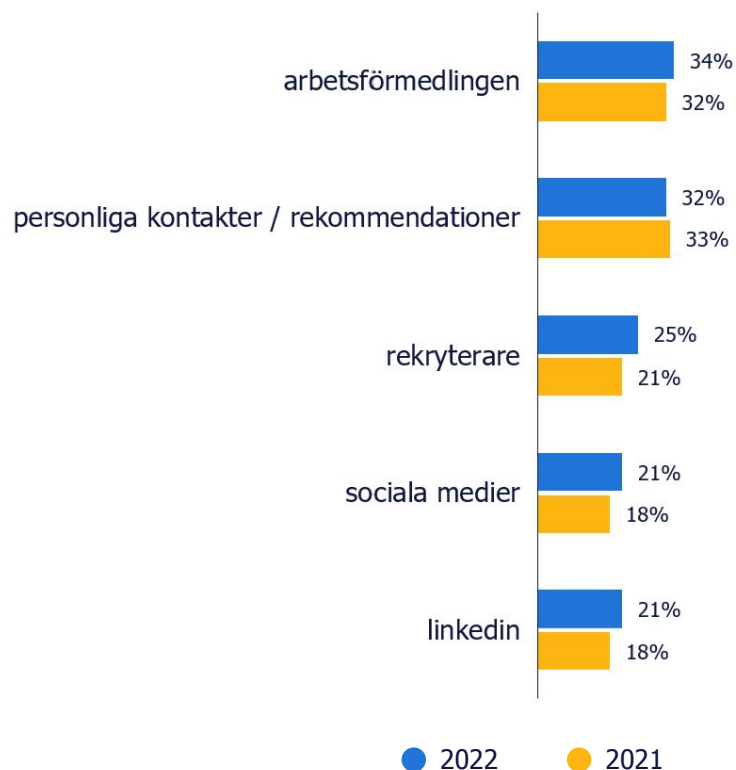
12 %

av arbetarna bytte arbetsgivare under sista halvåret 2021, och ytterligare 19 % har för avsikt att göra det under det kommande halvåret. Dessa siffror är, till skillnad från tjänstemännens, ungefär desamma som 2021 (13 % respektive 17 %).

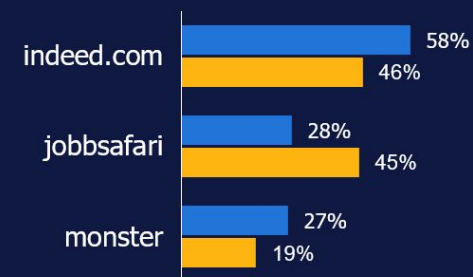


hur hittar arbetstagare i sverige nya jobbmöjligheter?

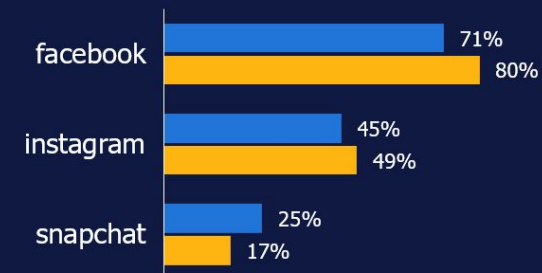
de 5 viktigaste kanalerna för att hitta nya jobbmöjligheter



de 3 viktigaste jobbportalerna (*20 %)



de 3 viktigaste sociala mediekanalerna (*21 %)



*obs: jobbportaler och sociala medier är följdfrågor till kanaler som används för att hitta nya jobb.

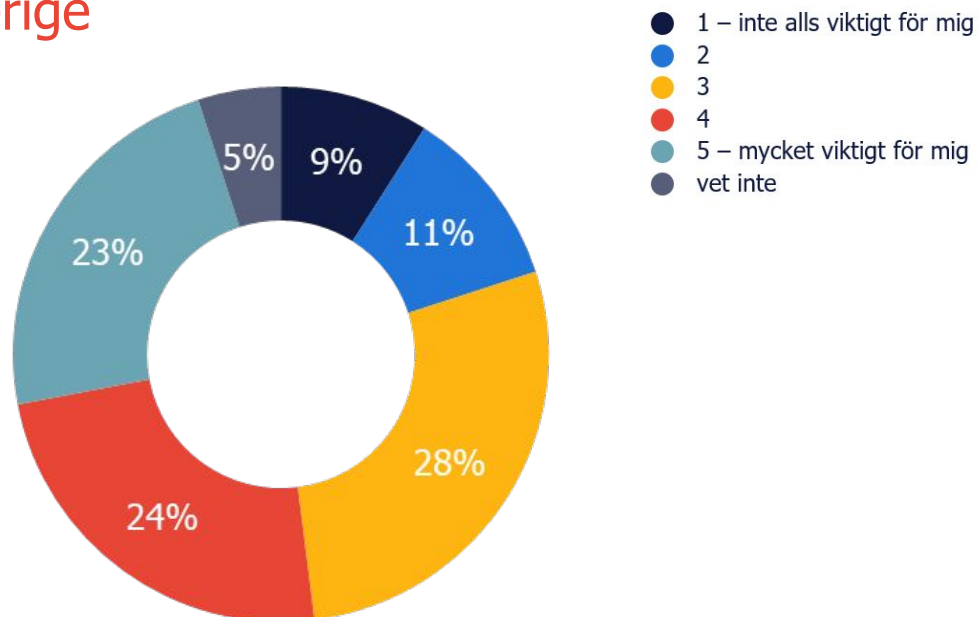
kompetens- och karriärutveckling 2022.



vikten av personlig karriärutveckling.

hur stor vikt fäster du vid din personliga karriärutveckling?

sverige



sverige

Sammanfattningsvis är personlig karriärutveckling (mycket) viktigt för nästan hälften av svenska arbetstagare (47 %).

Personlig karriärutveckling blir mindre viktigt med åldern (från 62 % bland 18–24-åringarna till 25 % bland 55–64-åringarna) och är viktigare för tjänstemän (53 %) än för arbetare (39 %).

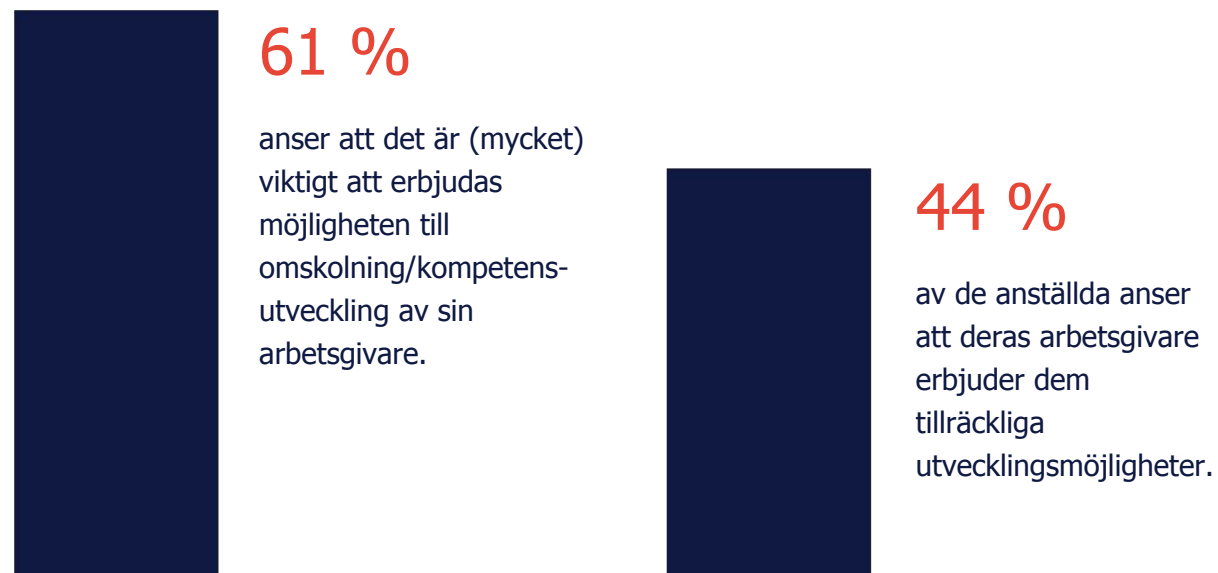
europa

59 % av de anställda i Europa anser att personlig karriärutveckling är (mycket) viktigt.

Svenska arbetstagare fäster mindre vikt vid personlig karriärutveckling än den genomsnittliga europeiska arbetstagaren.

betydelse kontra erbjudande inom omskolning och kompetensutveckling.

glappet mellan den betydelse arbetstagarna tillmäter omskolning/kompetensutveckling och de möjligheter arbetsgivarna erbjuder



I Sverige anses omskolning eller kompetensutveckling i arbetet särskilt viktigt av kvinnor (63 %), arbetstagare under 54 år (63 %) och arbetstagare med medelhög till hög utbildning (67 %).

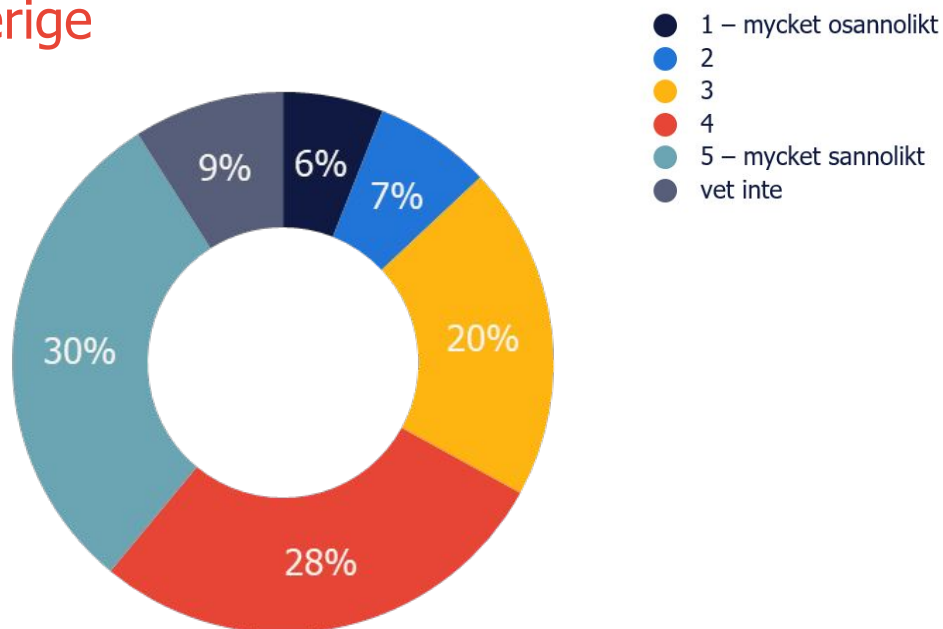
Något mindre än hälften av de anställda upplever att deras arbetsgivare erbjuder dem tillräckliga möjligheter att utvecklas i sin roll. Detta gäller främst för högutbildade (48 %) och män (48 %), men inte i lika stor utsträckning för anställda över 55 år (33 %).

Om man tittar uteslutande på de som vill ha möjlighet till omskolning/kompetensutveckling är det cirka hälften (54 %) som också erbjuds den möjligheten.

sannolikhet att stanna om omskolning/kompetensutveckling erbjuds.

skulle sannolikheten att du stannar hos din arbetsgivare öka om du erbjuds
möjlighet till omskolning eller kompetensutveckling inom organisationen?

sverige



sverige 58 %

uppgger att det vore (mycket)
sannolikt att de skulle stanna
hos sin arbetsgivare om
omskolning/kompetens-
utveckling erbjuds.

Benägenheten att stanna om
omskolning/kompetensutveckling erbjuds är
klart lägre i åldersgruppen 55 + (40 %) än
bland yngre anställda (18–34 år: 63 %). Här
finns det ingen skillnad mellan tjänstemän och
arbetare.

europa 65 %

uppgger att det vore (mycket)
sannolikt att de skulle stanna
hos sin arbetsgivare om
omskolning/kompetens-
utveckling erbjuds.

Benägenheten att stanna om arbetsgivaren
erbjuder omskolning/kompetensutveckling är
lägre i Sverige än det europeiska
genomsnittet (58 % jämfört med 65 %). Det
finns fler arbetstagare som uppger att de inte
skulle vara benägna att stanna (13 % jämfört
med 9 %).

distansarbete

& balans mellan
jobb och fritid.

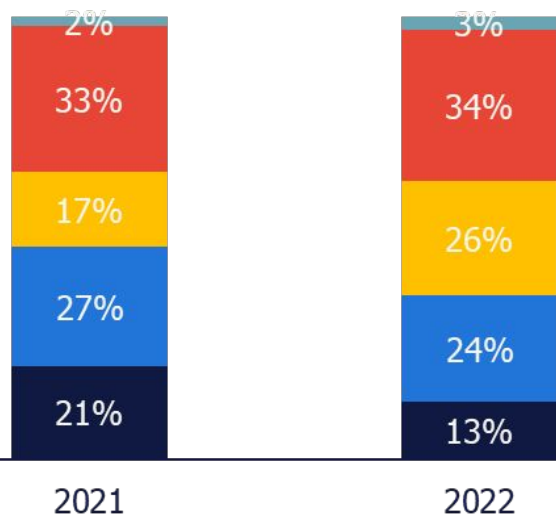


trender inom distansarbete.

arbetar du för närvarande på distans?

sverige

- ja (endast)
- ja (delvis)
- nej
- omöjligt att arbeta på distans
- möjligt, men arbetsgivaren tillåter det inte



sverige 37 %

arbetar på
distans.

Distansarbetet i Sverige har minskat från 48 % 2021 till 37 % 2022. Det är anställda i åldern 35–54 år och män som arbetar mest på distans.

För mer än en tredjedel (37 %) av arbetskraften är distansarbete inte tillåtet, alternativt att arbetet är av sådan karaktär att det måste utföras på plats. Detta gäller särskilt kvinnor (42 %) och 18–24-åringar (57 %).

europa 38 %

arbetar på
distans.

Trenden för distansarbete i Sverige skiljer sig inte nämnvärt från utvecklingen i Europa som helhet.

En av tre europeiska arbetstagare kan inte arbeta på distans, vilket är avsevärt färre än i Sverige. Vidare arbetar 31 % av de europeiska arbetstagarna endast i arbetsgivarens lokaler, vilket är högre än motsvarande siffra för svenska arbetstagare (26 %).

distansarbete i framtiden.

hur stor del av tiden tror du att du kommer att arbeta på distans i framtiden?



7%

tror att de
kommer att
arbeta på
distans max
10 % av tiden.



79%

tror att de
kommer att
arbeta på
distans mellan
20–80 % av
tiden.



14%

tror att de
kommer att
arbeta på
distans minst
90 % tiden.

sverige 93 %

av de som distansarbetar idag
tror att de kommer att fortsätta
med det, i.a.f. delvis, i
framtiden.

Nästan alla arbetstagare som i nuläget arbetar på distans tror att de kommer att fortsätta att göra det i framtiden. Generellt sett väntar man sig att andelen arbetstimmar som utförs på distans kommer att minska. Endast en av fem av de som distansarbetar antar att de kommer att fortsätta med det i framtiden, medan fyra av fem tror att arbetssättet kommer att utvecklas till hybridarbete.

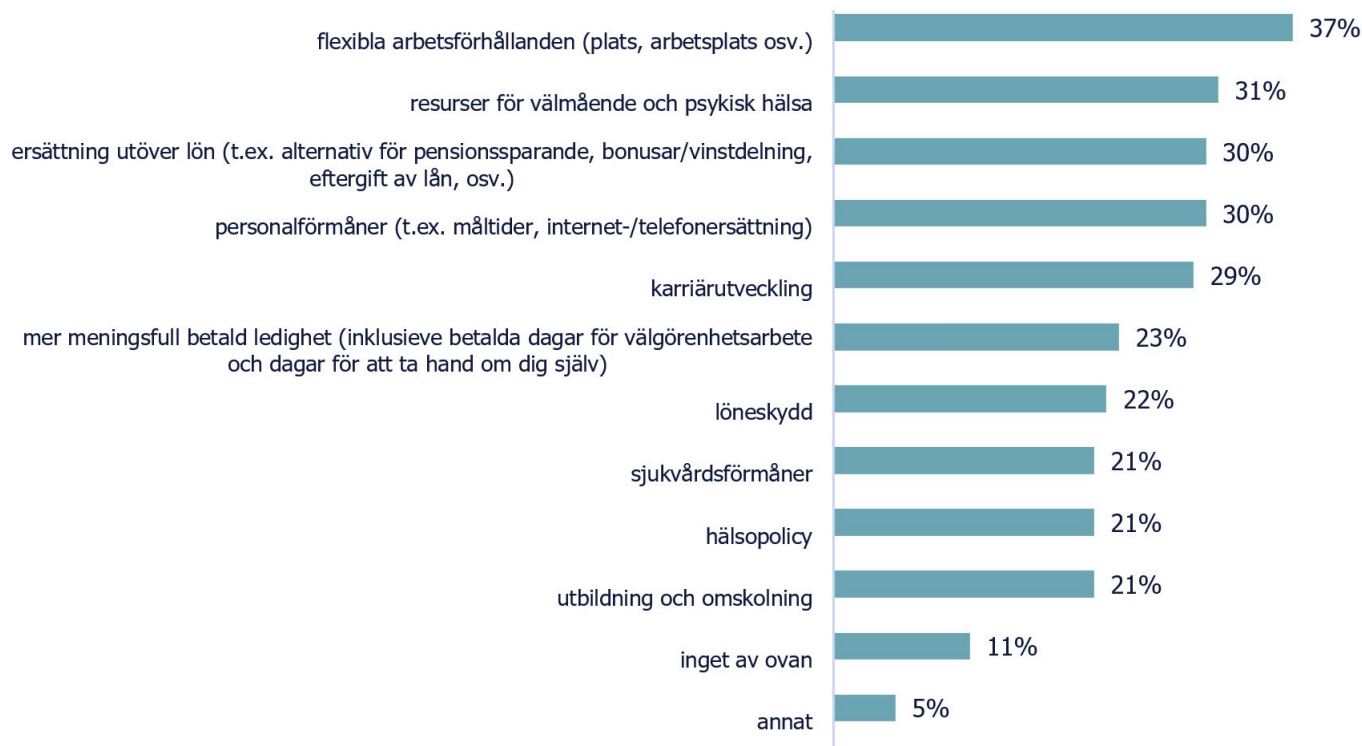
europa 95 %

av de europeiska arbetstagare
som i nuläget arbetar på distans
tror att de kommer att fortsätta
att göra det på ett eller annat
sätt.

En titt på hela den europeiska regionen visar att läget i Sverige på det stora hela inte är väsentligt annorlunda när det gäller distansarbete. Det är dock en mycket större andel av de europeiska arbetstagarna som distansarbetar idag som antar att de kommer att fortsätta med det i framtiden (38 %); tre av fem tror att arbetssättet kommer att utvecklas till hybridarbete.

arbetsgivarens åtgärder för att förbättra balansen mellan jobb och fritid.

vilket av följande borde din arbetsgivare göra för att hjälpa dig att upprätthålla en bra balans mellan jobb och fritid?



Arbetstagarna väljer i genomsnitt cirka 2,8 förmåner som de skulle vilja att deras arbetsgivare erbjöd för en bättre balans mellan jobb och fritid. Flexibla arbetsförhållanden (37 %) är den viktigaste av dessa, särskilt för dem med högre utbildningsnivå.

Sjukvårdsförmåner är mer intressanta för äldre arbetstagare, medan denna grupp inte är särskilt mottaglig för kompetensutveckling eller karriärutveckling. Personer med högre utbildningsnivå sätter däremot stort värde på karriärutveckling.

arbetstagarens åtgärder för att förbättra balansen mellan jobb och fritid.

Vad, om något, har du gjort, för att förbättra balansen mellan jobb och fritid?
Jag har ...



I genomsnitt vidtog arbetstagarna bara en av de åtta åtgärder som visas här för att uppnå bättre balans mellan jobb och fritid. Att arbeta mer på distans eller hemifrån (21 %) är den vanligaste åtgärden, särskilt bland personer med högre utbildningsnivå och arbetstagare i åldern 35–54 år.

Att arbeta flexibla pass är en åtgärd som främst vidtas av de yngsta arbetstagarna (18–24) och av män.

Långt över en fjärdedel gjorde ingenting (29 %). Tendensen att inte göra något ökade med åldern.

de mest attraktiva
arbetsgivarna.



sveriges mest attraktiva arbetsgivare 2022.

2022

- 01 Spotify
- 02 IKEA
- 03 Volvo Cars
- 04 AFRY
- 05 Sveriges Television
- 06 ICA
- 07 Systembolaget
- 08 Ericsson
- 09 Volvo Group
- 10 Linköpings universitet

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

sveriges mest attraktiva arbetsgivare 2022.

plats
11-20

2022

- 11 EY
- 12 Trafikverket
- 13 Sveriges Radio
- 14 Försvarsmakten
- 15 WSP
- 16 Regeringskansliet
- 17 ABB
- 18 Tullverket
- 19 Clas Ohlson
- 20 Försvarets materielverk
- 20 Holmen

2021

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

sveriges mest attraktiva arbetsgivare

de 3 främsta kriterierna för topp 5.

de 5 mest attraktiva arbetsgivarna

- 1 Spotify
 - 2 IKEA
 - 3 Volvo Cars
 - 4 AFRY
 - 5 Sveriges Television
-

1

- finansiellt välmående
- finansiellt välmående
- finansiellt välmående
- intressanta arbetsuppgifter
- intressanta arbetsuppgifter
-

2

- möjlighet att arbeta på distans/hemifrån
- gott rykte
- gott rykte
- finansiellt välmående
- finansiellt välmående
-

3

- gott rykte
- anställningstrygghet
- karriärutveckling
- karriärutveckling
- trevlig arbetsmiljö
-

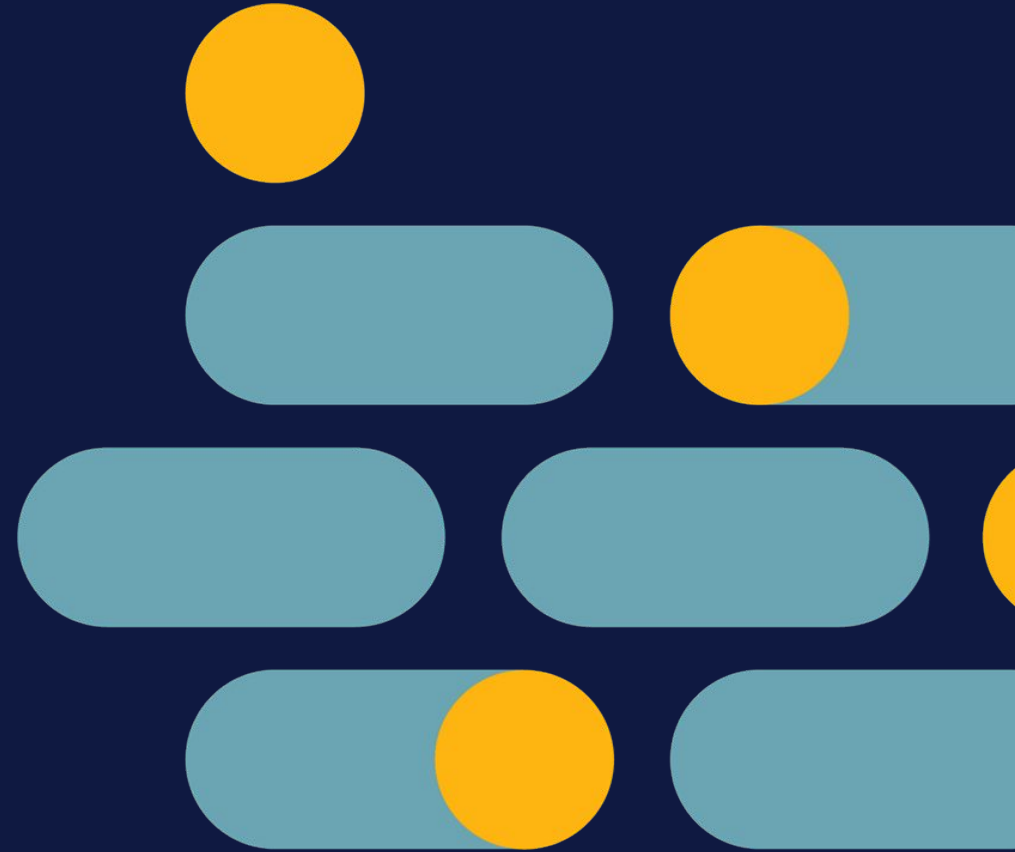
de mest attraktiva arbetsgivarna i sverige

baserat på kriterier.

kriterier	1	2	3
trevlig arbetsmiljö	IKEA	Spotify	Linnéuniversitetet
intressanta arbetsuppgifter	Kungliga tekniska högskolan	Karolinska institutet	Lunds universitet
balans mellan jobb och fritid	IKEA	CGI	Combitech
attraktiv lön och förmåner	Volvo Group	Spotify	EY
anställningstrygghet	Polisen	IKEA	Försvarmakten
karriärutveckling	Försvarmakten	Volvo Group	Lunds universitet
finansiellt välmående	IKEA	Spotify	ICA
möjlighet att arbeta på distans	Spotify	CGI	EY
ger tillbaka till samhället	Sveriges lantbruksuniversitet	Södra Skogsägarna	Lunds universitet
gott rykte	IKEA	Spotify	Chalmers tekniska högskola

bilaga 1

djupdykning
kriterier.

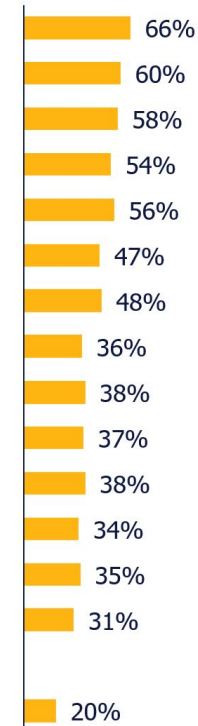


vad potentiella medarbetare efterfrågar de viktigaste kriterierna när man väljer en arbetsgivare.

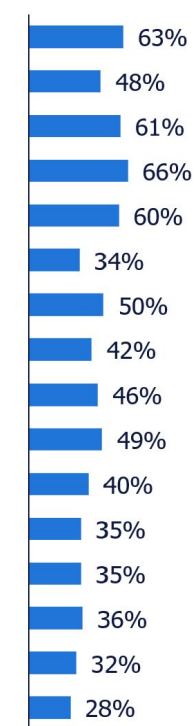
viktiga kriterier



sverige 2021



europa



**ej undersökt 2021

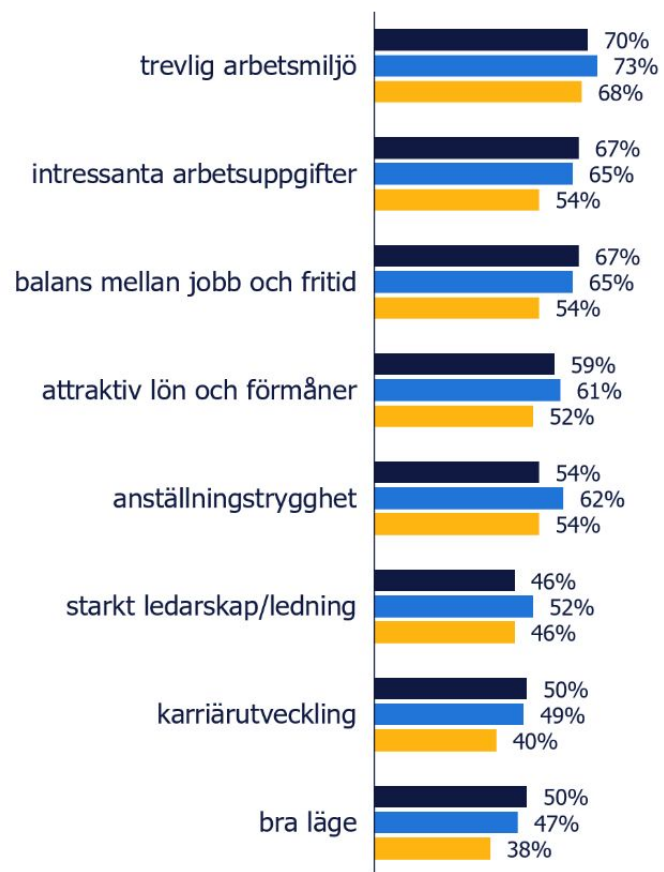


viktiga kriterier baserat på kön.

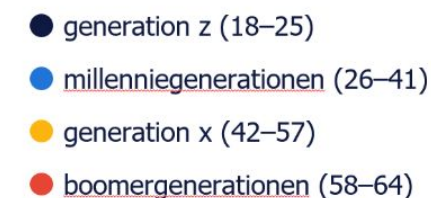


● män
● kvinnor

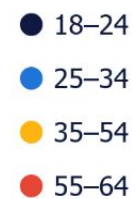
viktiga kriterier baserat på utbildningsnivå.



viktiga kriterier baserat på generation.



viktiga kriterier baserat på ålder.

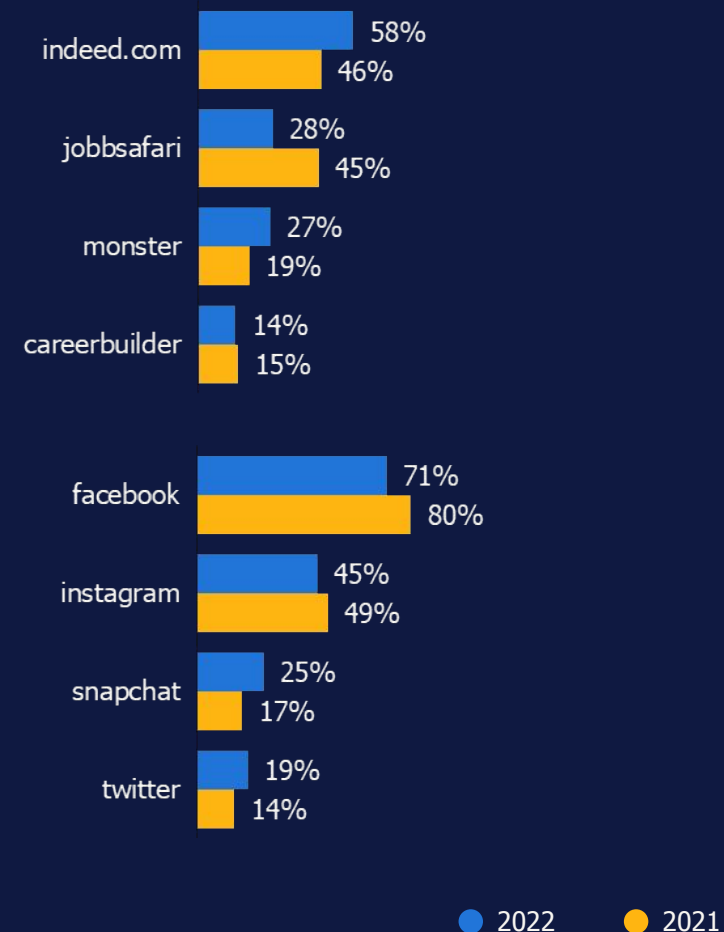


hur hittar arbetstagare i sverige nya jobbmöjligheter?

kanaler som används för att hitta nya jobbmöjligheter



djupanalys sociala medier och jobbportaler



● 2022 ● 2021

bilaga 2



djupdykning
arbetsgivare.

uppfattning om arbetsgivarerbjudande i sverige.

Att förstå skillnaden mellan vad medarbetarna vill ha och vad de tror att arbetsgivarna erbjuder ger värdefulla insikter i hur man bygger ett arbetsgivarvarumärke. Att jämföra med vad medarbetarna 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 intressanta arbetsuppgifter
- 03 trevlig arbetsmiljö
- 04 gott rykte
- 05 balans mellan jobb och fritid
- 06 finansiellt välmående
- 07 ger tillbaka till samhället
- 08 karriärutveckling
- 09 möjlighet att arbeta på distans
- 10 attraktiv lön och förmåner

allmän uppfattning om arbetsgivare i sverige

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

profil för den ideala arbetsgivaren

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

uppfattning om arbetsgivarerbjudande i sverige och europa.



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

arbetsgivare i sverige uppfattas erbjuda

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

arbetsgivare i europa uppfattas erbjuda

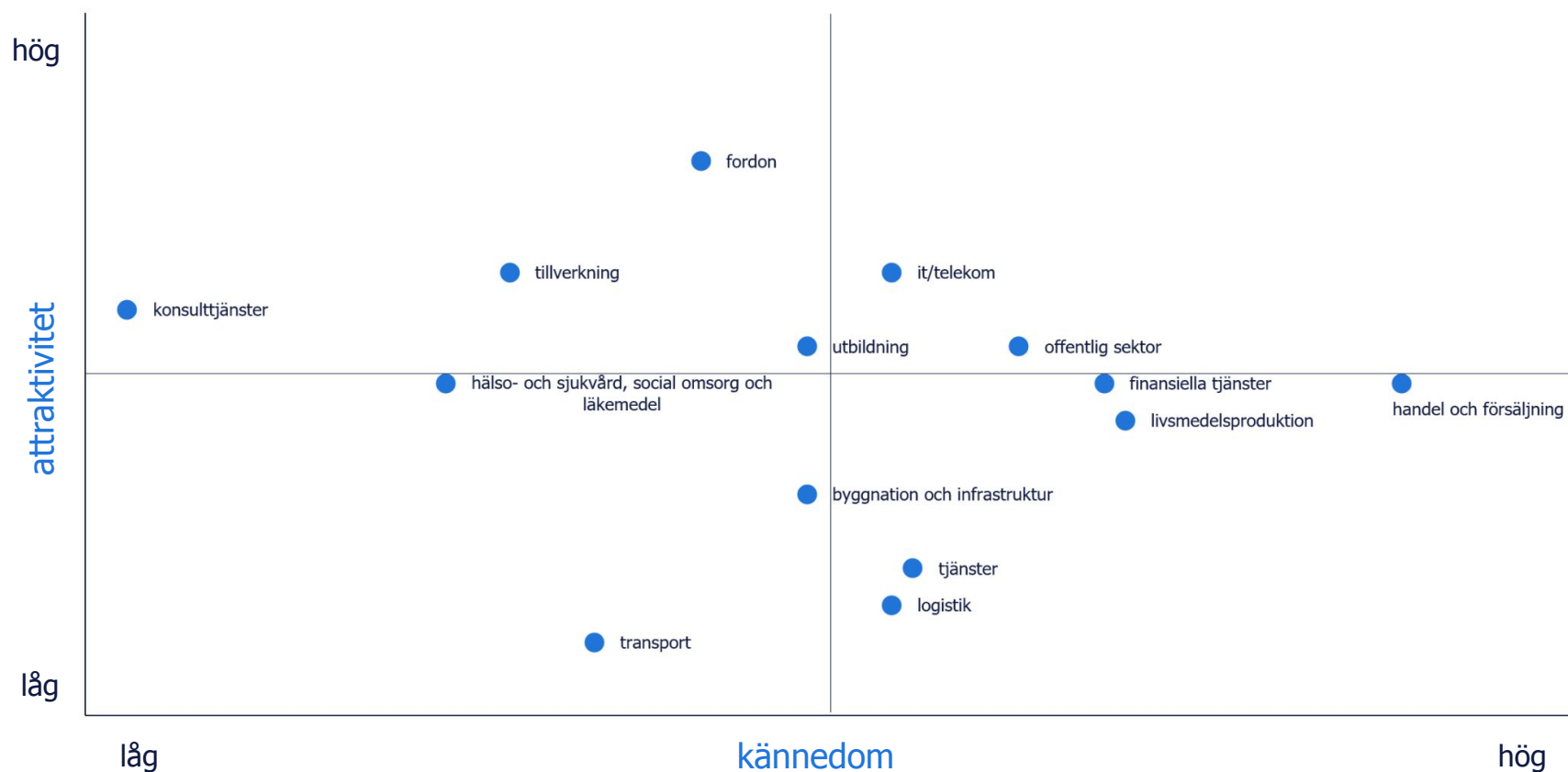
- 01 finansiellt välmående
- 02 anställningstrygghet
- 03 gott rykte
- 04 karriärutveckling
- 05 intressanta arbetsuppgifter
- 06 attraktiv lön och förmåner
- 07 trevlig arbetsmiljö
- 08 balans mellan jobb och fritid
- 09 ger tillbaka till samhället
- 10 möjlighet att arbeta på distans

sektorbaserade

insikter.



de främsta sektorerna i sverige efter kännedom och attraktivitet.



hög kännedom

En hög kännedom innebär att arbetsgivarna inom sektorn är välkända.

hög attraktivitet

En sektor med hög attraktivitet ha fler attraktiva företag än andra sektorer.

de främsta företagen i sverige efter sektor.

1/2

	3 ledande företag		
sektor	1	2	3
01 fordon	Volvo Cars	Volvo Group	Scania
02 IT/telekom	Spotify	Ericsson	Axis
03 konsulttjänster	AFRY	WSP	Tyréns
04 tillverkning	Volvo Cars	Volvo Group	ABB
05 offentlig sektor	Linköpings universitet	Trafikverket	Försvarmakten
06 utbildning	Linköpings universitet	Uppsala universitet	Göteborgs universitet
07 handel och försäljning	IKEA	ICA	Systembolaget
08 finansiella tjänster	EY	Handelsbanken	Folksam
09 livsmedelsproduktion	Fazer	Lantmännen	Arla
10 byggnation och infrastruktur	Vattenfall	NCC	Riksbyggen

de främsta företagen i sverige efter sektor.

2/2

	3 ledande företag		
sektor	1	2	3
11 tjänster	Spotify	Sveriges Television	Sveriges Radio
12 hälso- och sjukvård, social omsorg och läkemedel	AstraZeneca	Apoteket	Apotek Hjärtat
13 transport	Swedavia	Stena Line	Transdev
14 logistik	Green Cargo	Schenker	PostNord

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 IT/telekom	finansiellt välmående	karriärutveckling	möjlighet att arbeta på distans/hemifrån
04 konsulttjänster	finansiellt välmående	karriärutveckling	intressanta arbetsuppgifter
05 utbildning	gott rykte	intressanta arbetsuppgifter	anställningstrygghet
06 offentlig sektor	anställningstrygghet	karriärutveckling	ger tillbaka till samhället
07 hälso- och sjukvård, social omsorg och läkemedel	finansiellt välmående	anställningstrygghet	karriärutveckling
08 finansiella tjänster	finansiellt välmående	anställningstrygghet	karriärutveckling
09 handel och försäljning	finansiellt välmående	gott rykte	anställningstrygghet
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	anställningstrygghet	karriärutveckling
12 tjänster	finansiellt välmående	anställningstrygghet	balans mellan jobb och fritid
13 logistik	finansiellt välmående	anställningstrygghet	karriärutveckling
14 transport	finansiellt välmående	anställningstrygghet	balans mellan jobb och fritid

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 intressanta arbetsuppgifter
- 03 gott rykte
- 04 anställningstrygghet
- 05 karriärutveckling
- 06 ger tillbaka till samhället
- 07 möjlighet att arbeta på distans
- 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://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/SHRM%20Skills%20Gap%202019.pdf>
 - 2
<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html>
 - 3
<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html>
 - 4
<https://www.gallup.com/workplace/247391/fixable-problem-costs-businesses-trillion.aspx>
-

randstad

human forward.

