



# Global Talent Barometer

Rapport och resultat 2024



Manpower | Experis | Talent Solutions | Jefferson Wells





## Innehåll

Inledning .....	4
Huvudresultat .....	5
Hälsa och välmående .....	10
Jobbnöjdhet .....	16
Självförtroende .....	22
Sammanfattning .....	28

# Inledning: Global Talent Barometer

**När du anställer någon – fyller du bara en roll eller väljer du talanger?** Det här är en fråga som jag uppmuntrar alla HR-chefer att ställa sig, eftersom dagens medarbetare söker en plats där de kan använda sin talang och utveckla sina färdigheter, inte bara få lön. För att möta utmaningarna med en växande kompetensbrist och snabb teknologisk utveckling, måste företag fokusera på att frigöra medarbetares potential och främja intern rörlighet.

Att förstå vad människor vill ha ut av arbetet är nyckeln till att attrahera och behålla den arbetskraft ni behöver i er verksamhet för att bli framgångsrika. Därför är jag så glad över att vår nya **Global Talent Barometer ger arbetstagarna möjlighet att dela sina tankar om dagens och framtidens arbetsliv.** Det ger också arbetsgivare möjlighet att förstå anställdas behov och hitta bästa praxis för att sticka ut på en konkurrensutsatt global talangmarknad.

Efter att ha tillbringat två decennier i konsumentvarubranschen med att förstå hur trender och beteenden påverkar efterfrågan kan jag med säkerhet säga att gränsen mellan "jag som konsument" och "jag som anställd" har suddats ut. **Människor förväntar sig att arbetet ska erbjuda dem mer. Mer balans. Mer utveckling. Fler alternativ. Mer flexibilitet. Mer medmänsklighet.** Nu är det upp till oss att lyssna och agera, och dessa data hjälper oss att göra just det. Tack för att du är med oss när vi formar framtidens arbete.



**Becky Frankiewicz**

Chief Commercial Officer & President,  
North America, ManpowerGroup





# Huvudresultat



# Global Talent Barometer – de viktigaste resultaten i Sverige

Mer än **12 000 medarbetare** i **16 länder** beskriver vad de vill ha och hur de upplever arbetslivet, runt om i världen. I Sverige har 536 personer svarat på undersökningen.

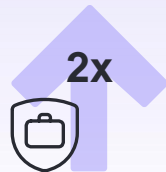


## Hälsa & välmående



**82%** tycker att deras arbete känns **meningsfullt**.

**53%** av medarbetarna säger att de upplever **stress på jobbet** varje dag.

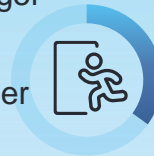


Medarbetare med **mindre daglig stress** är **2x** så benägna att **stanna kvar** i sina nuvarande roller.



## Jobbnöjdhet

**34%** av medarbetarna säger att de sannolikt kommer att **byta jobb** inom sex månader på eget initiativ.



**42% unga medarbetare** (18–27 år) överväger att byta jobb under de kommande 6 månaderna.



**48%** av distansarbetarna kommer sannolikt att byta jobb, trots bättre balans mellan arbete och privatliv.



## Självförtroende

**56%** av medarbetarna säger att de inte har fått någon **utbildning** under de senaste sex månaderna.



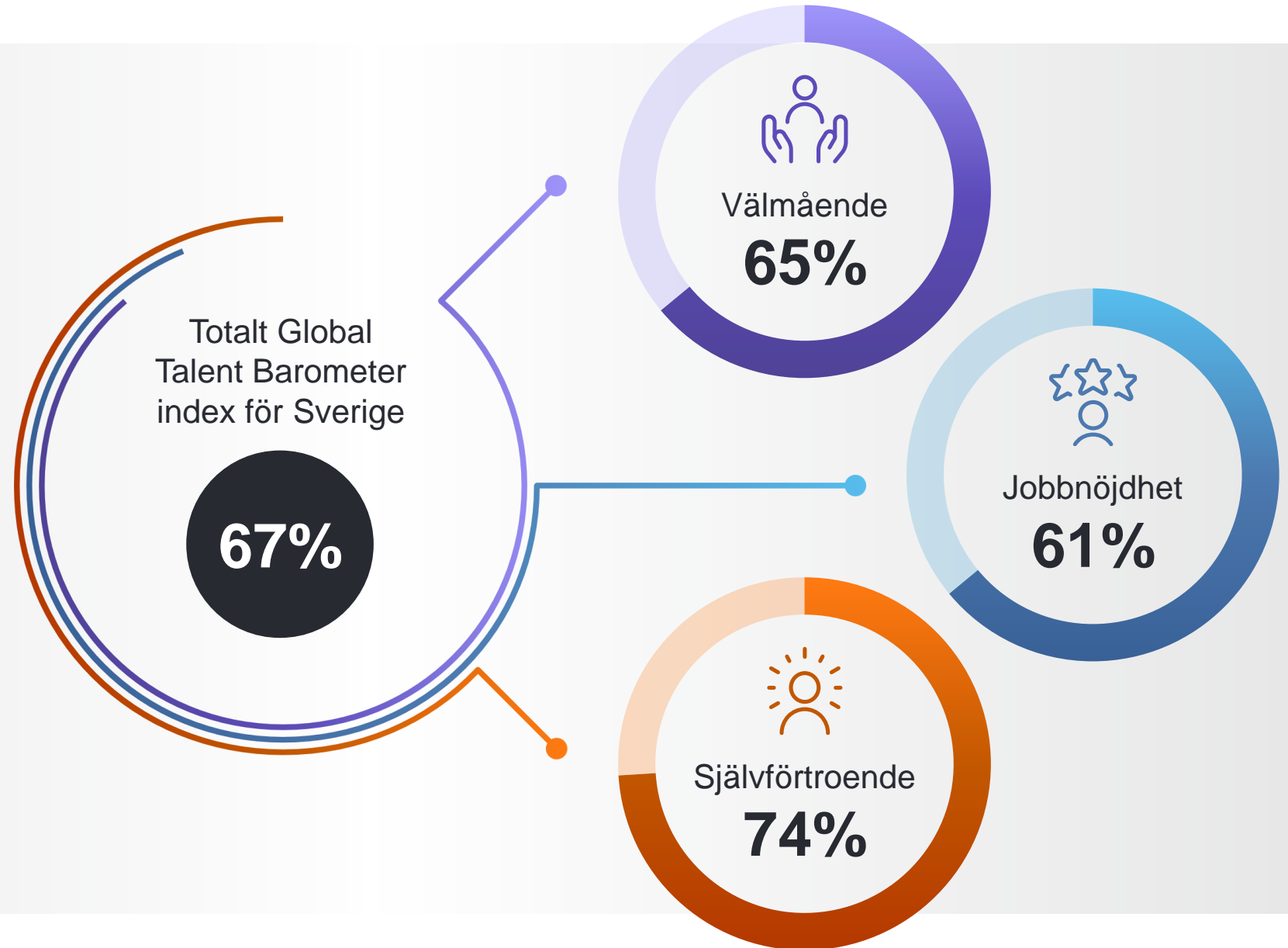
Bara **36%** säger att de har en **mentor eller coach** i sin nuvarande roll.

**20%** säger att de inte har tillräckligt med **möjligheter** att **uppnå sina karriärmål** hos sin nuvarande arbetsgivare.

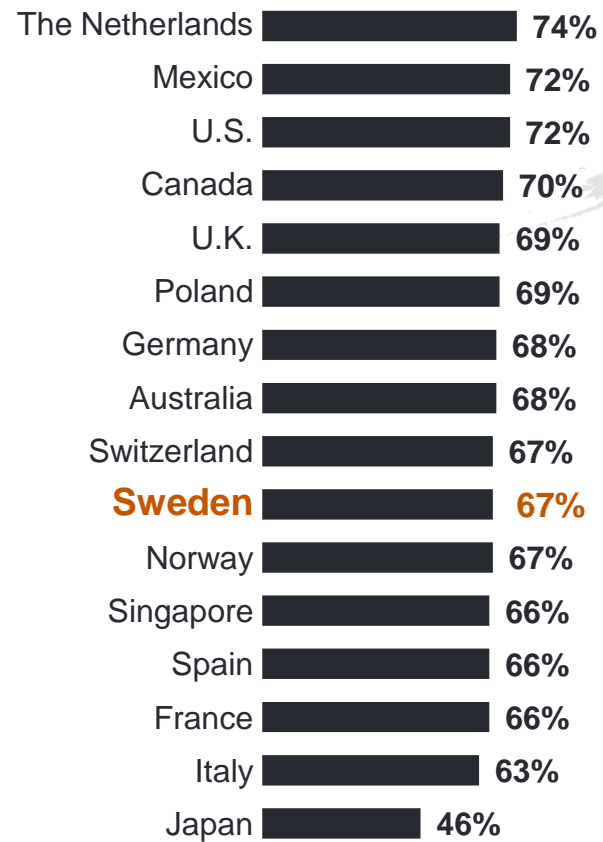


# Global Talent Barometer: Sverige

Ett robust nytt verktyg för att mäta **hälsa och välmående, jobbnöjdhet** och **självförtroende på jobbet** hos den globala arbetskraften. Global Talent Barometer undersöker tolv unika riktmärken för medarbetarnöjdhet för att mäta medarbetarnas syn på dagens arbetsliv.



# Medarbetarnöjdhet runt om i världen



I **Mexico** upplever medarbetarna sig sympatisera mer än andra med företagets värderingar och finner större mening i arbetet.



I **Sverige** och **Norge**

känner sig medarbetare tryggare på att de inte kommer att bli uppsagda, samtidigt som de beskriver sämre möjligheter till utveckling och befordran och har lägre tillit till chefen.



Medarbetare i **Japan** är mer benägna att stanna kvar i sina nuvarande roller och uppger att de har lägre självförtroende i att söka jobb.



# Hälsa & välmående

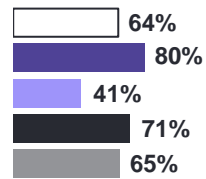




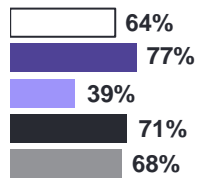
# Hälsa & välmående i olika länder

Resultat och drivkrafter varierar mellan länderna

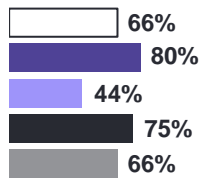
## Global Average



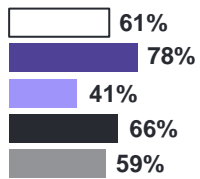
## Australia



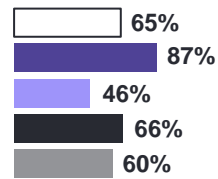
## Canada



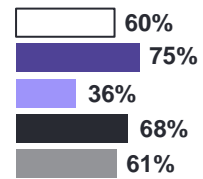
## France



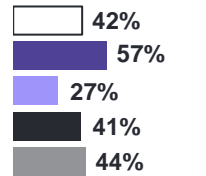
## Germany



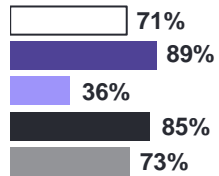
## Italy



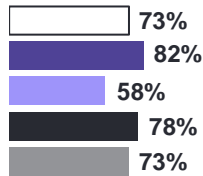
## Japan



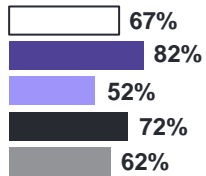
## Mexico



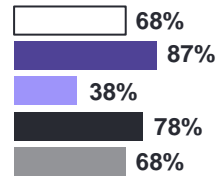
## The Netherlands



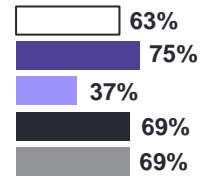
## Norway



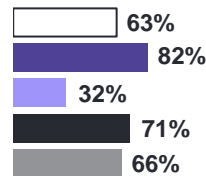
## Poland



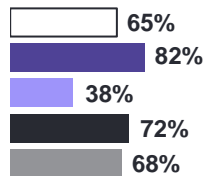
## Singapore



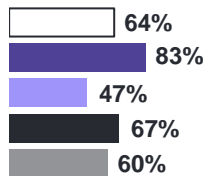
## Spain



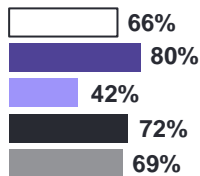
## Sweden



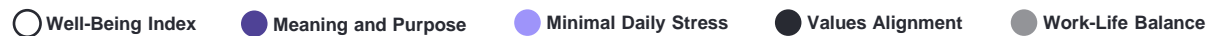
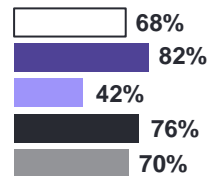
## Switzerland



## U.K.



## U.S.



**Nederländerna** har det bästa övergripande välbefinnandet.



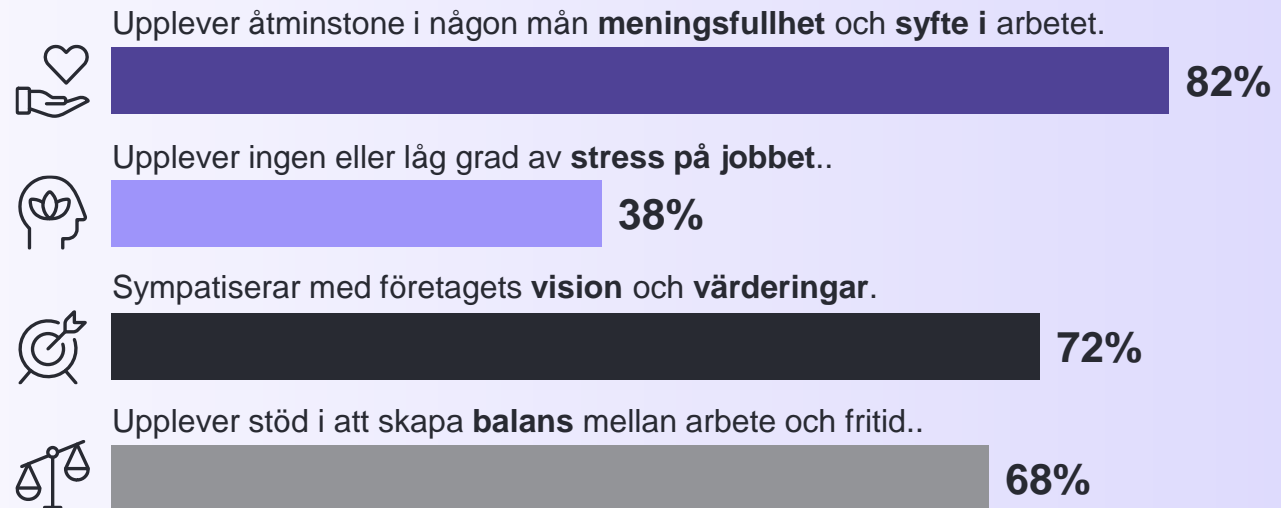
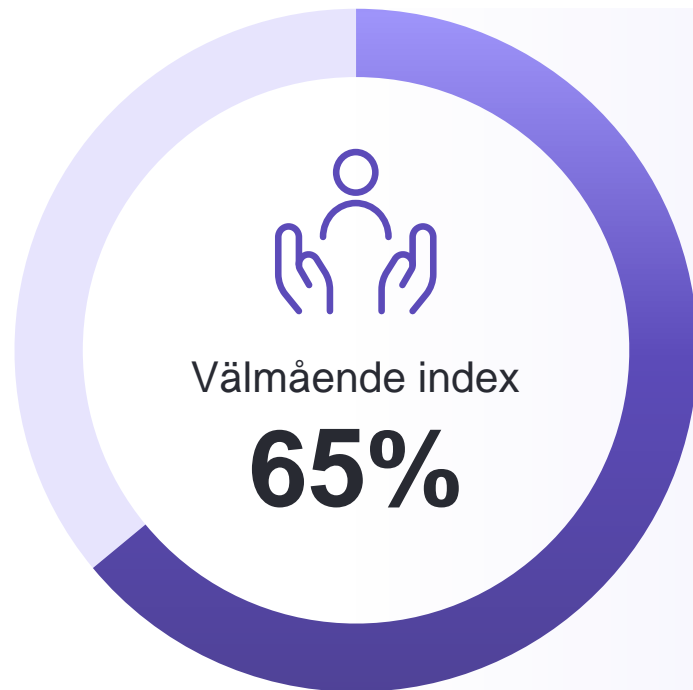
De flesta länder ligger nära det globala välbefinnandeindexet på **64%**.



**Sverige** har betydligt mer stress jämfört med liknande arbetsmarknader i Norge, Tyskland och Nederländerna.

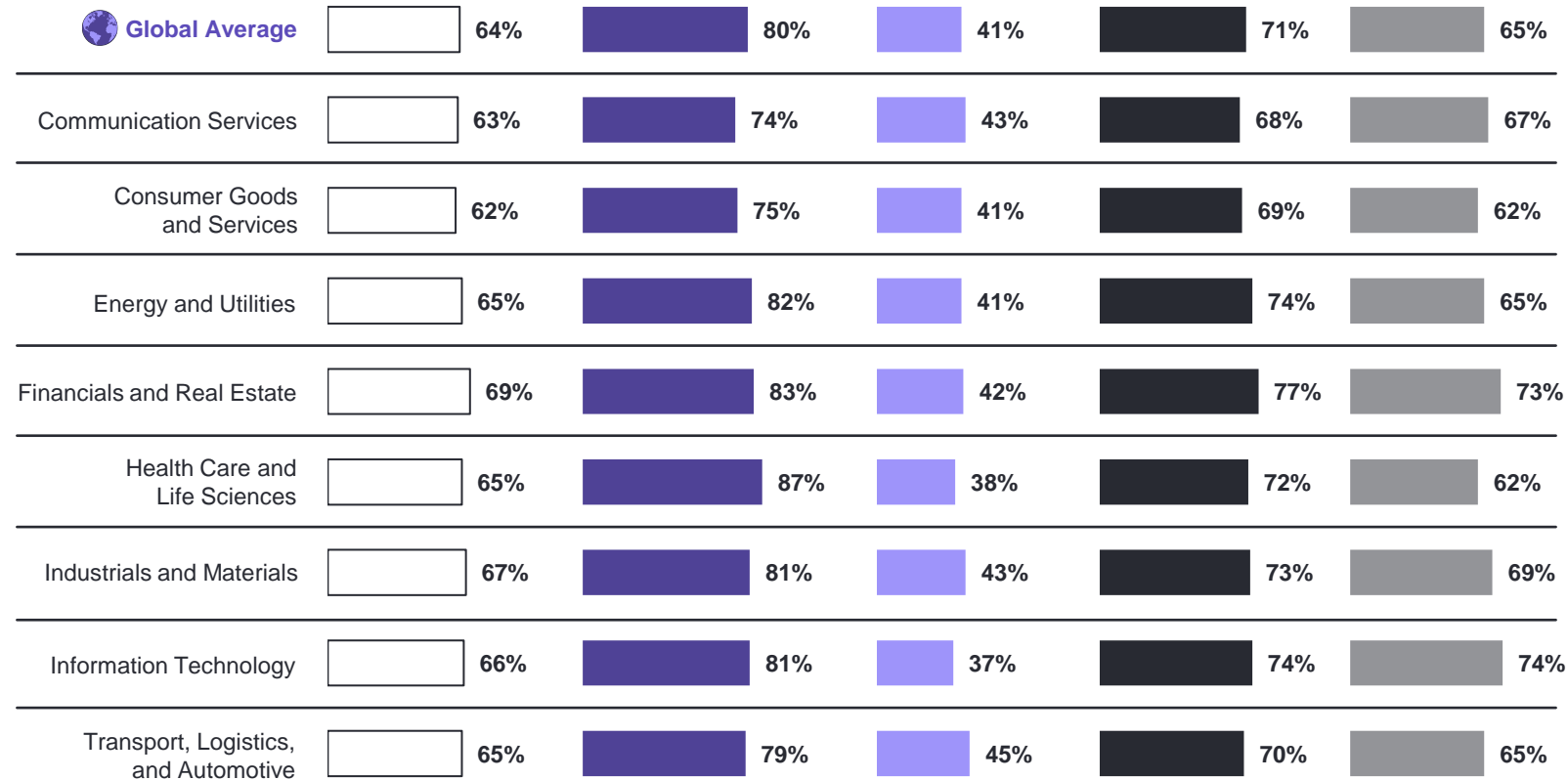
# Hälsa & välmående i Sverige

”Well-Being Index” baseras på fyra olika parametrar: meningsfullhet och syfte, stress, värderingar och balans mellan arbete och privatliv.



The Well-Being Index an average of the above percentages. Learn more about the [Methodology](#).

# Hälsa & välmående i olika branscher internationellt



○ Well-Being Index  
 ● Meaning and Purpose  
 ● Minimal Daily Stress  
 ● Values Alignment  
 ● Work-Life Balance



**IT-medarbetare** har de högsta dagliga stressnivåerna, men också den bästa balansen mellan arbete och privatliv.

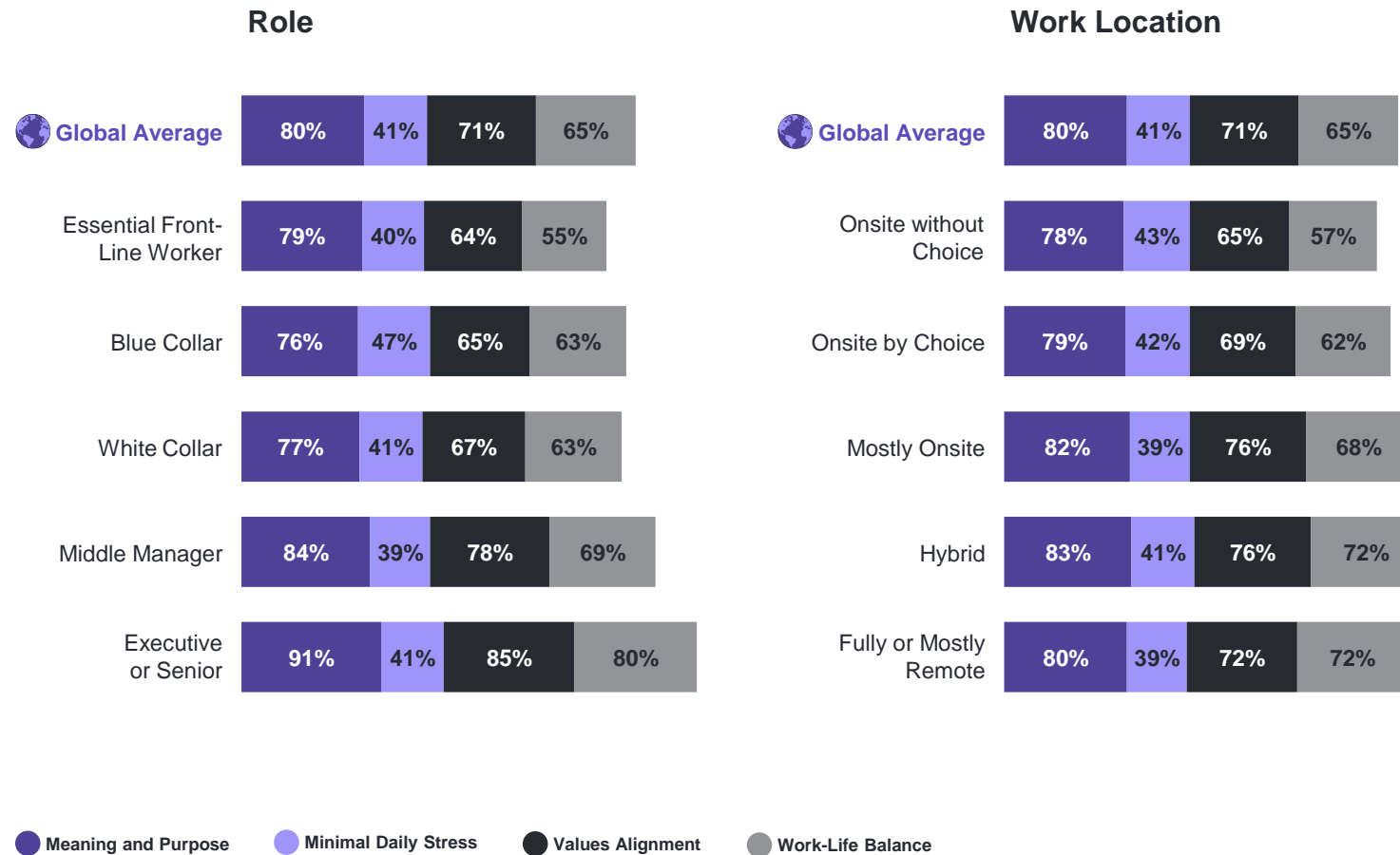


**Anställda inom hälsa, sjukvård och Life Science** finner mest mening i sitt arbete.



Medarbetare inom **finans- och fastighetsbranscherna** instämmer mest med sin arbetsgivares värderingar.

# Hälsa & välmående i olika roller och arbetssituationer internationellt



Medarbetare som har möjlighet att jobba **på distans** har bäst balans mellan arbete och privatliv.

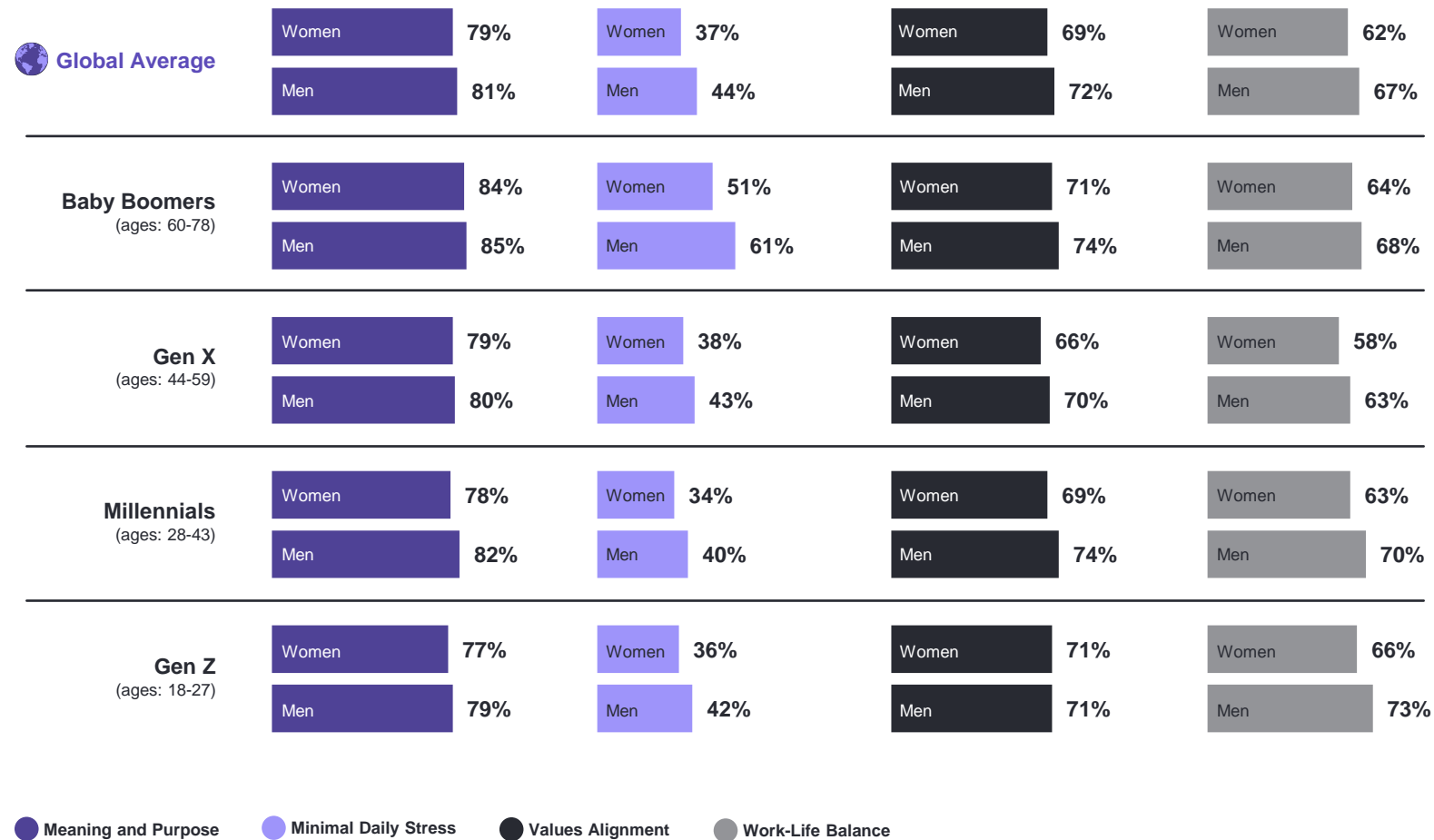


**Mellanchefer** upplever mest stress i arbetsvardagen.



**Chefer och seniora medarbetare** är mest nöjda med värderingar, anpassning och balans mellan arbete och privatliv.

# Hälsa & välmående per kön och ålder internationellt



55 % av **Millennials-kvinnor** har måttliga till höga stressnivåer dagligen, vilket är den högsta siffran bland de tillfrågade.



2 av 3 **Gen Z-kvinnor** upplever att de får stöd när det gäller balans mellan arbete och privatliv och personligt välbefinnande.



Mer än 4 av 5 **Millennials och Gen X-män** sa att deras arbete känns meningsfullt, och 7 av 10 eller fler känner sig i linje med företagets vision och värderingar.

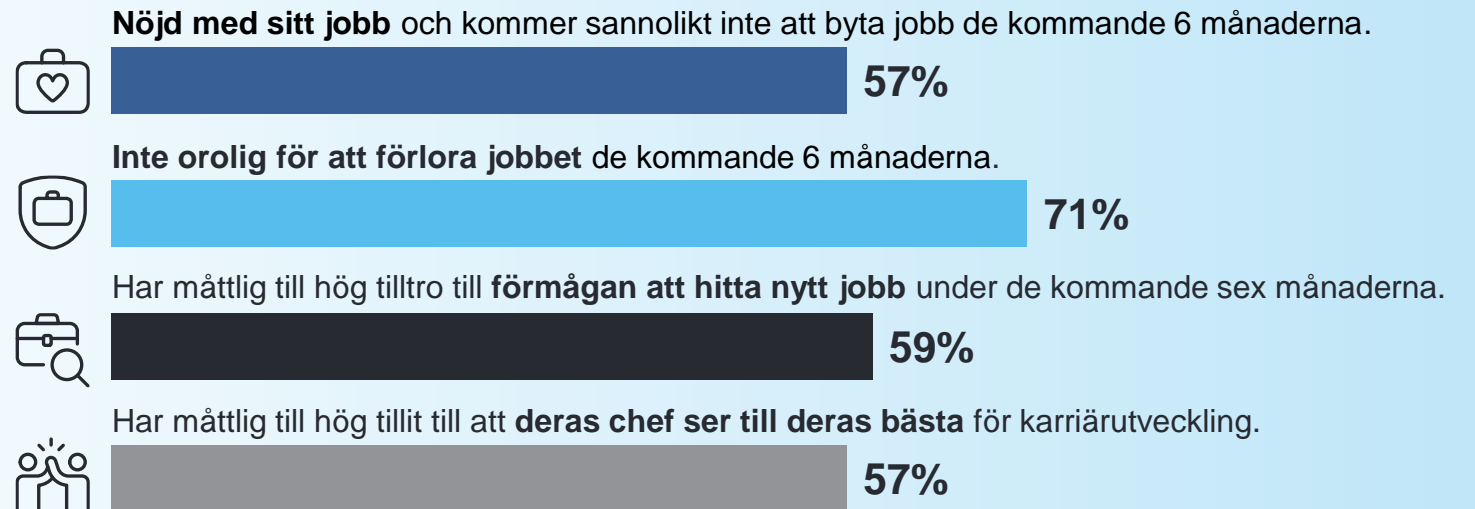
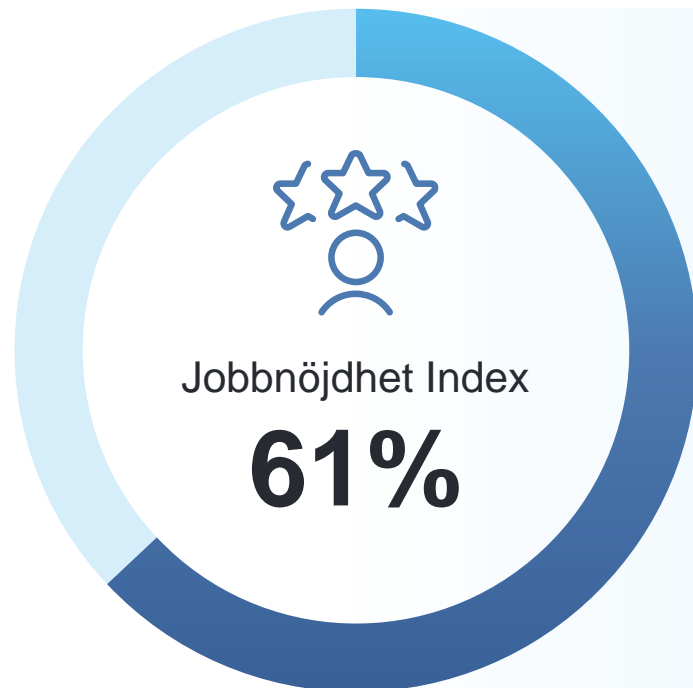


# Jobbnöjdhet



# Jobbnöjdhet i Sverige

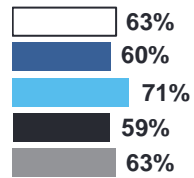
”Job Satisfaction Index” baseras på fyra olika parametrar: jobbtillfredsställelse, anställningstrygghet, självförtroende bland jobsökande och förtroende för chefen.



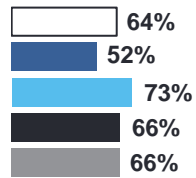
The Job Satisfaction Index an average of the above percentages. . Learn more about the [Methodology](#).

# Jobbnöjdhet i olika länder

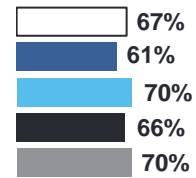
## Global Average



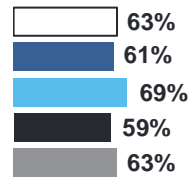
## Australia



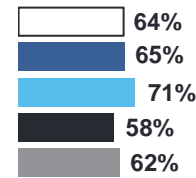
## Canada



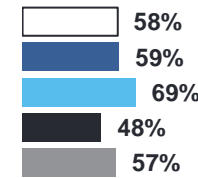
## France



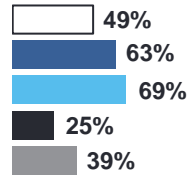
## Germany



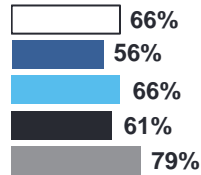
## Italy



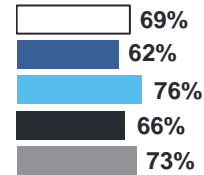
## Japan



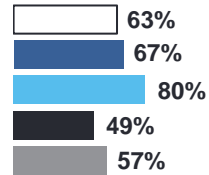
## Mexico



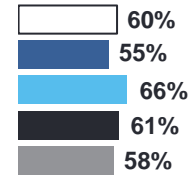
## The Netherlands



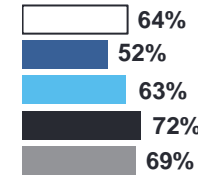
## Norway



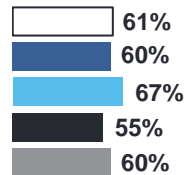
## Poland



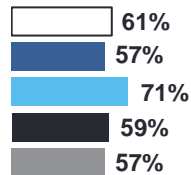
## Singapore



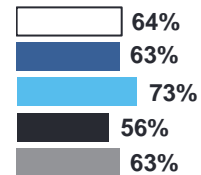
## Spain



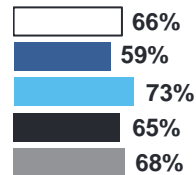
## Sweden



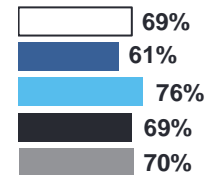
## Switzerland



## U.K.



## U.S.



○ Job Satisfaction Index   ● Current Job Satisfaction   ● Current Job Security   ● Job-Search Confidence   ● Trustworthy Manager



Mer än en tredjedel av den globala arbetskraften planerar att **lämna sitt nuvarande jobb** under de kommande sex månaderna.



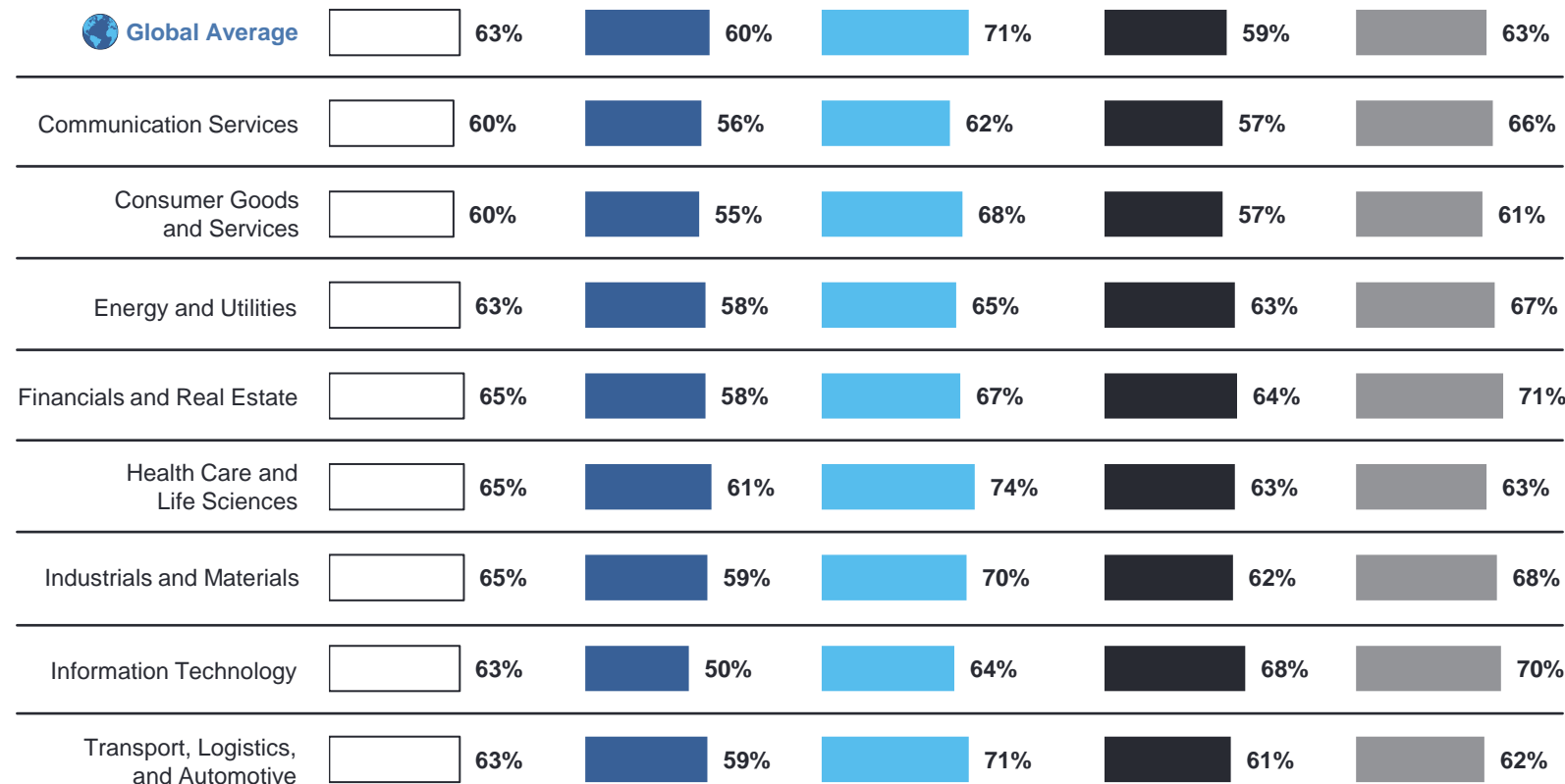
En av fyra arbetstagare globalt räknar med att **bli av med jobbet** de kommande sex månaderna.



**Svenska medarbetare** är något mindre nöjda jämfört med liknande arbetsmarknader i Norge, Nederländerna och Tyskland. Särskilt är vi i **mindre** utsträckning **nöjda med vårt nuvarande jobb**.



# Jobbnöjdhet i olika branscher internationellt



Job Satisfaction Index  
 Current Job Satisfaction  
 Current Job Security  
 Job-Search Confidence  
 Trustworthy Manager



De som arbetar inom **telekom- och mediabranscher** är mest oroadе över sin anställningstrygghet de kommande sex månaderna.

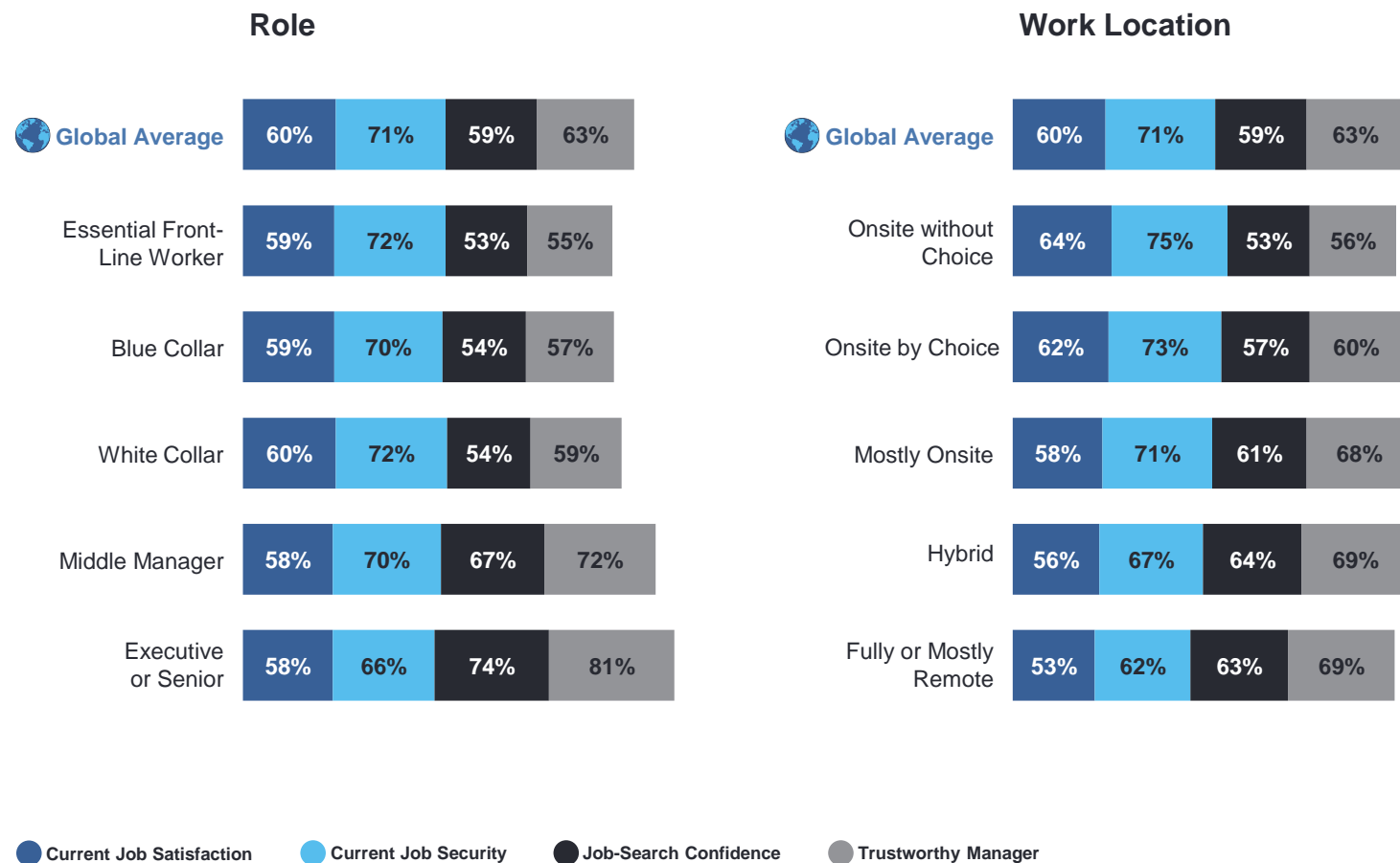


Medarbetare inom **servicenäring och handel** har lägst förtroende för cheferna, medan de i **bank-, finans- och fastighetsbranschen** har högst.



Endast hälften av **IT-medarbetarna** tror att de kommer att vilja stanna kvar i sin nuvarande roll under de kommande sex månaderna.

# Jobbnöjdhet i olika roller och arbetssituationer internationellt



Medarbetare som alltid **arbetar på arbetsplatsen** har lägst självförtroende när det gäller att **söka jobb**.

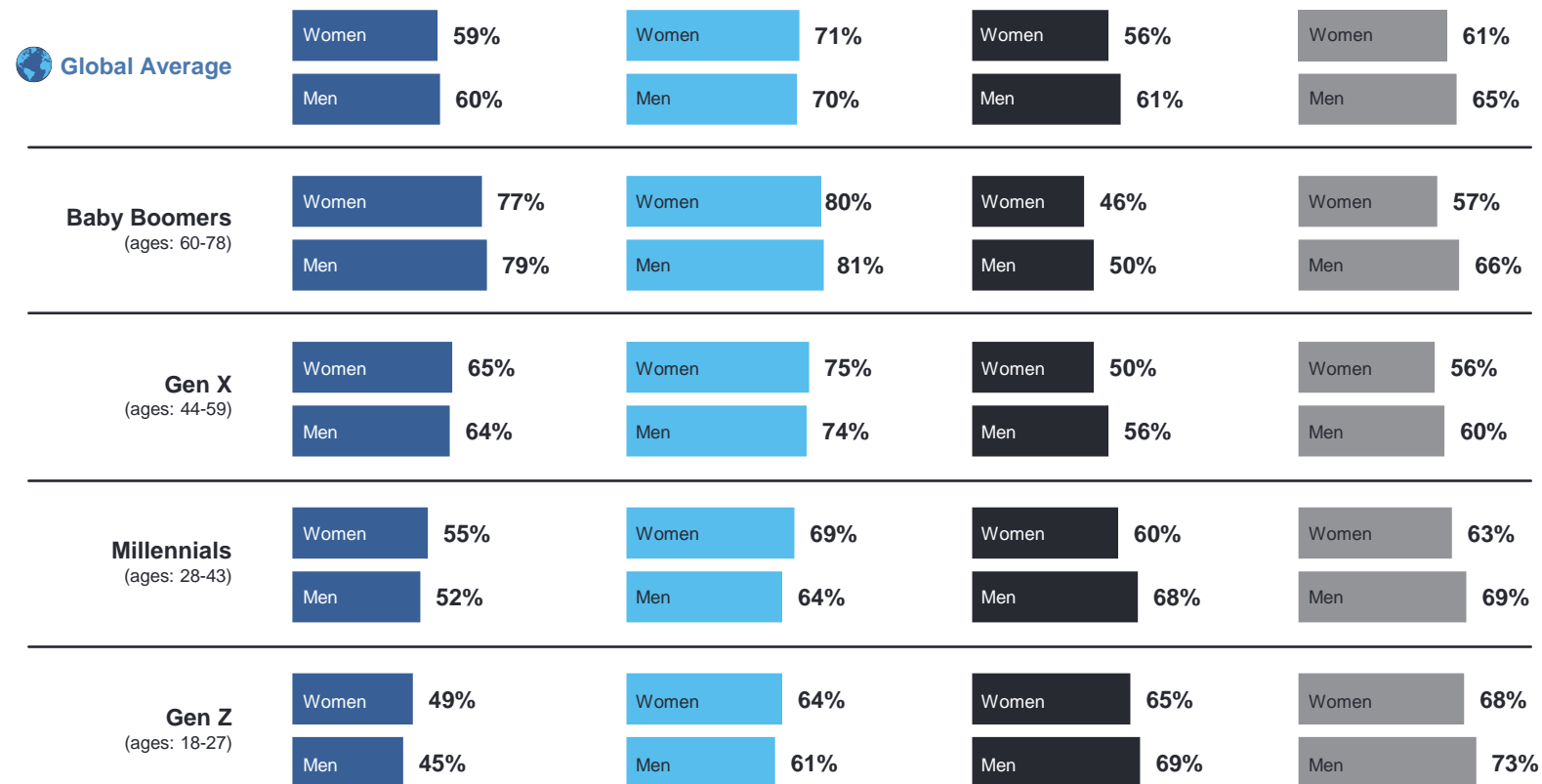


**Förtroendet för att chefen** bevakar mina karriärintressen är lägst bland arbetare och medarbetare "i frontlinjen".



**Distans- & hybrid-medarbetare** är de som har störst förtroende för sin chef.

# Jobbnöjdhet per kön och ålder internationellt



● Current Job Satisfaction
 ● Current Job Security
 ● Job-Search Confidence
 ● Trustworthy Manager



**Kvinnor** har generellt lägre jobbtillfredsställelse än män.



**Generation Z** har störst sannolikhet att frivilligt lämna sin organisation (+14 % jämfört med det globala genomsnittet).



**Generation X-kvinnor** har de lägsta nivåerna av förtroende för chefen.

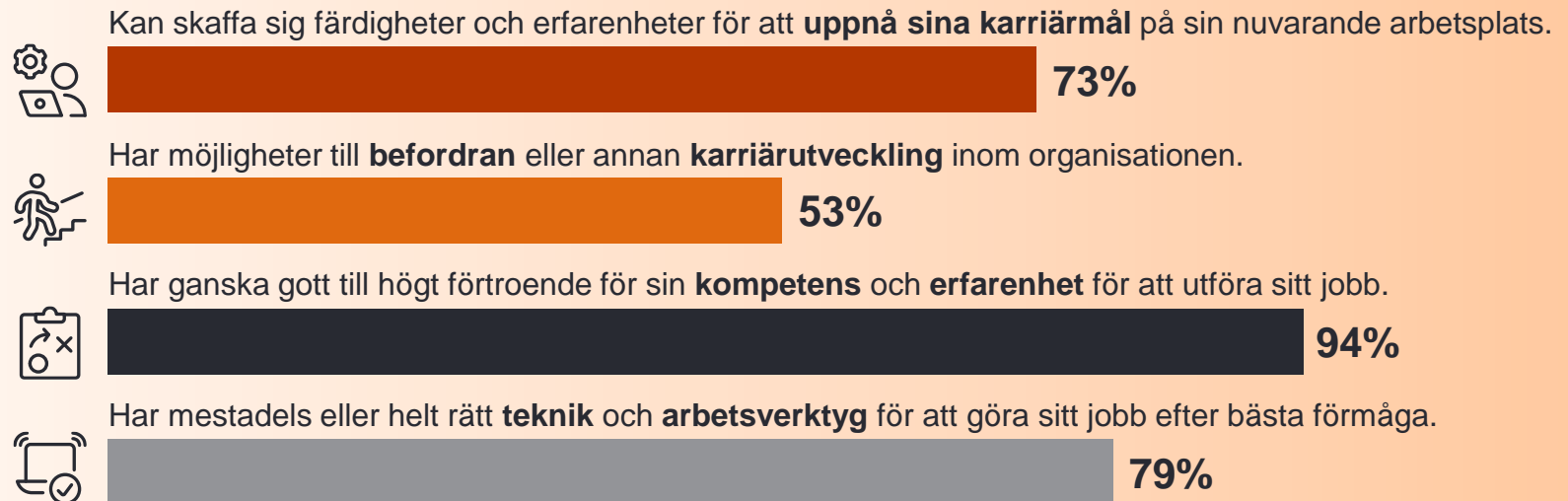
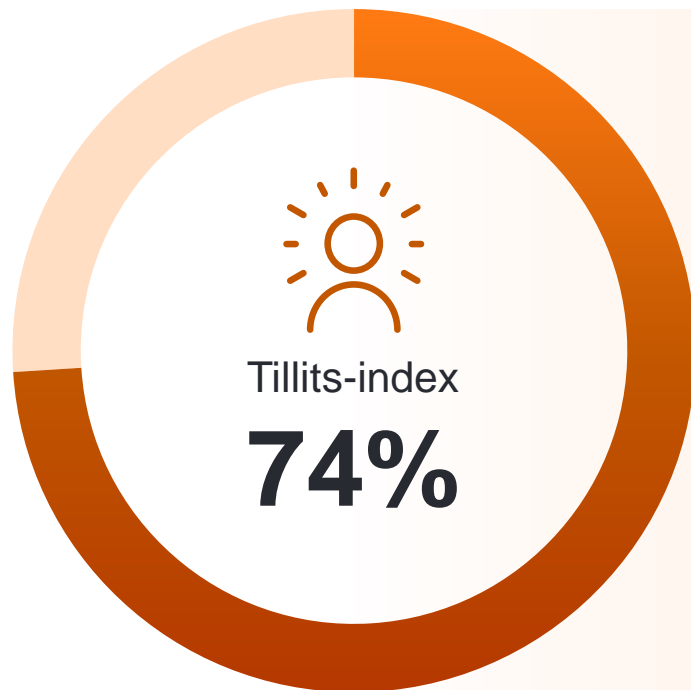


# Självförtroende på jobbet



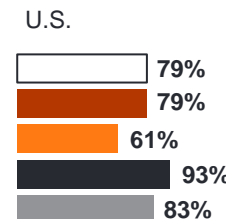
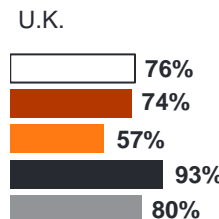
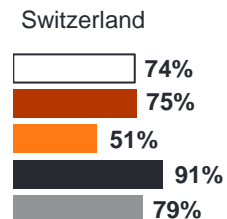
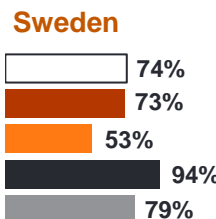
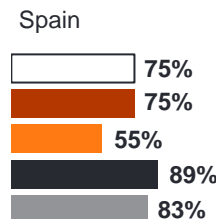
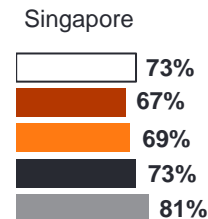
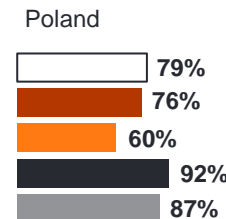
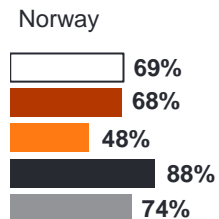
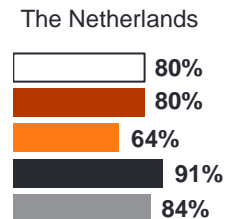
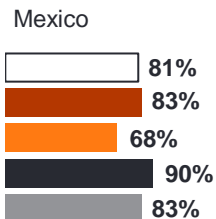
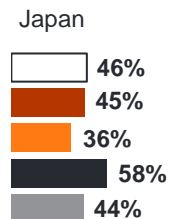
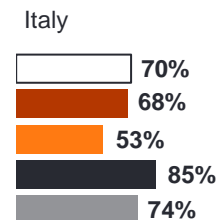
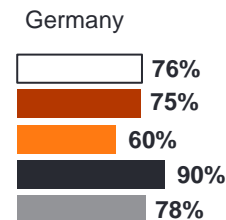
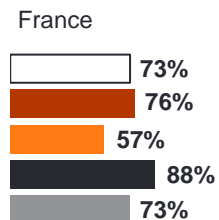
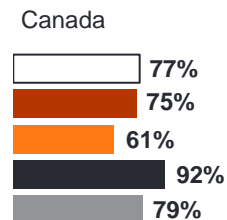
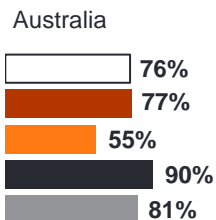
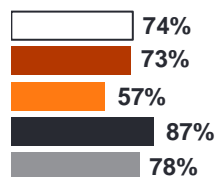
# Självförtroende på jobbet i Sverige

“Confidence Index” baseras på fyra olika parametrar: karriärutveckling, karriärmöjligheter, erfarenheter och färdigheter samt teknik och arbetsverktyg.



# Självförtroende på jobbet i olika länder

## Global Average



○ Confidence Index   ● Career Development   ● Career Opportunities   ● Experience and Skills   ● Tech and Tools



De flesta medarbetare internationellt har tillit till sina **färdigheter och möjligheter till karriärutveckling.**

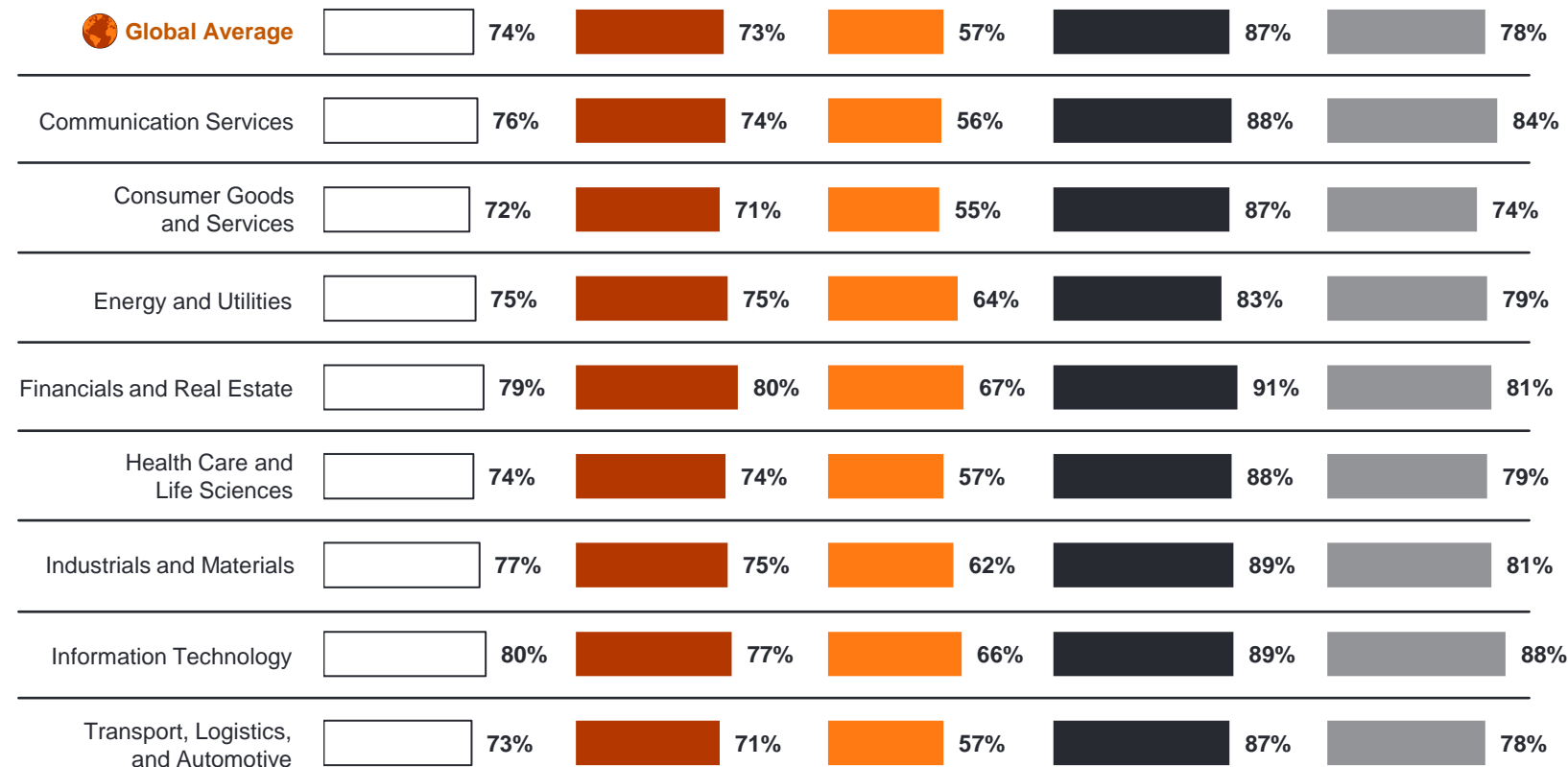


Internationellt anser 34 % av medarbetarna att det **saknas tillräckliga karriärmöjligheter** hos deras nuvarande arbetsgivare för att de ska nå sina mål.



I **Sverige** upplever medarbetare generellt något **sämre karriärmöjligheter** hos sin arbetsgivare än internationellt.

# Självförtroende på jobbet i olika branscher internationellt



○ Confidence Index  
 ● Career Development  
 ● Career Opportunities  
 ● Experience and Skills  
 ● Tech and Tools



**IT-medarbetare** har det högsta självförtroendet på jobbet.

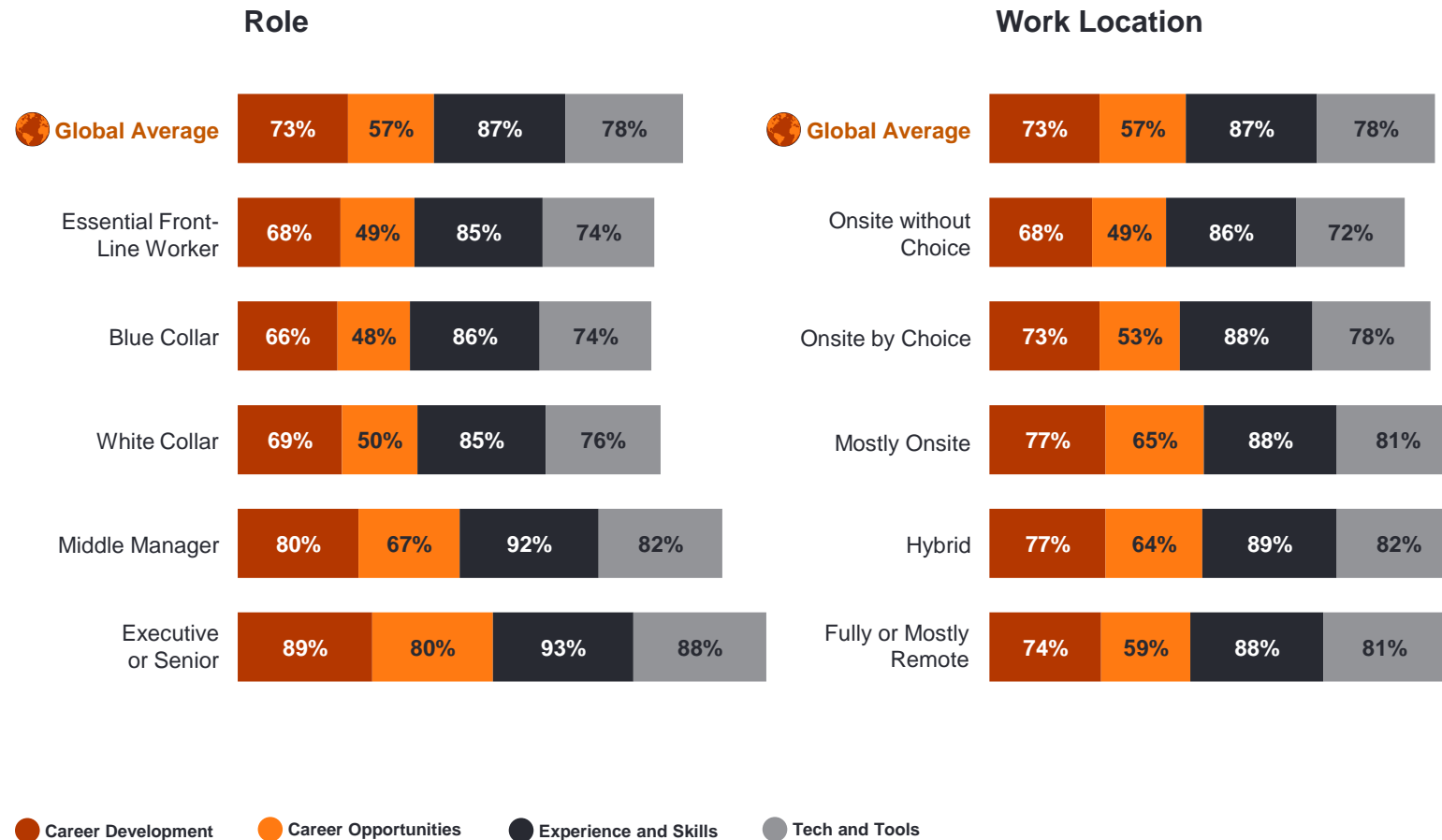


Medarbetare inom **servicenäring och handel** har det lägsta självförtroendet på jobbet.



Medarbetare inom **energi och samhällsservice** har lägst självförtroende gällande färdigheter som behövs för att utföra sitt jobb.

# Självförtroende på jobbet i olika roller och arbetssituationer internationellt



Var femte **arbetare** (22 % blue collar-medarbetare) anser att deras arbetsgivare **inte erbjuder** tillräckliga möjligheter att **lära sig nya färdigheter**.



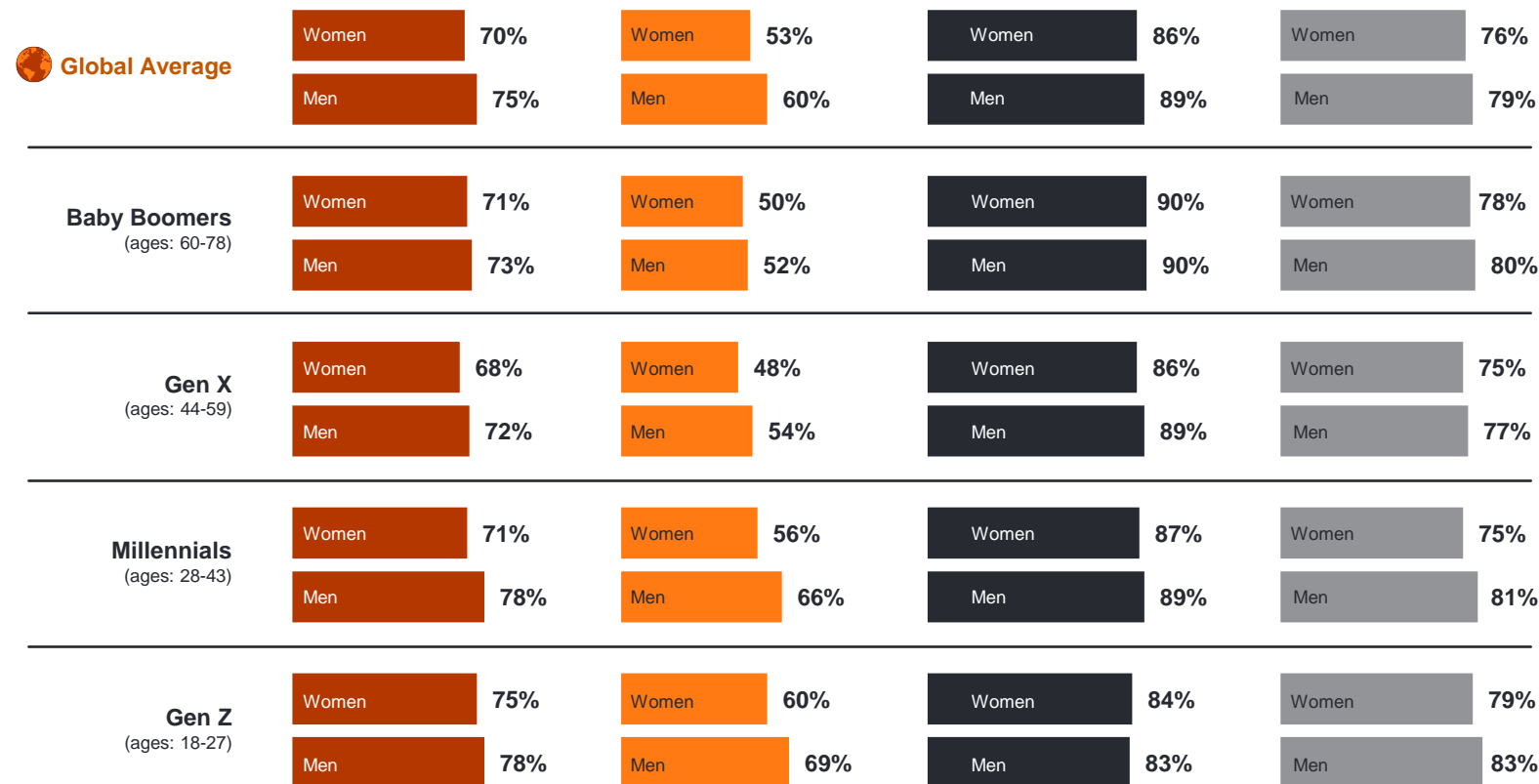
Medarbetare som alltid **arbetar på arbetsplatsen** är minst säkra på sina **karriärmöjligheter** hos sin nuvarande arbetsgivare.



Totalt sett är medarbetare mycket **nöjda med sina nuvarande tekniska verktyg**.



# Självförtroende på jobbet per kön och ålder internationellt



● Career Development
 ● Career Opportunities
 ● Experience and Skills
 ● Tech and Tools



Två av fem **Gen X-kvinnor** (42 %) känner att de **saknar möjligheter att nå sina karriärmål** hos sin nuvarande arbetsgivare.



**Generation Z** är mest nöjda med tekniken och arbetsverktygen på jobbet.



**Millennials- och Gen Z-män** är mest säkra på sina karriärutvecklingsmöjligheter.



# Sammanfattning





# Möjligheter för arbetsgivare i Sverige

## Styrkor



### Meningsfullhet och syfte

De flesta medarbetare (82 %) säger att deras arbete erbjuder mening och syfte.



### Självförtroende

De flesta medarbetare (94 %) är säkra på att de har rätt kompetens för att utföra sin nuvarande roll.



### Ledarskap

Mer än hälften av medarbetarna (57 %) säger att deras chefer vill deras bästa, men det är värt att notera att en tredjedel (33 %) inte håller med.



### Teknik

En majoritet (79 %) säger att de har rätt tekniska verktyg för att utföra sina nuvarande roller.

## Förbättringsområden



### Hantera stress

53 % av medarbetarna säger att de upplever måttlig till hög stress på jobbet varje dag.



### Förmågan att behålla personal

En tredjedel (34 %) av medarbetarna planerar att lämna sitt nuvarande jobb det närmaste halvåret på eget initiativ.



### Utbildning

World Economic Forum uppskattar att 60 procent av arbetskraften behöver ytterligare utbildning, men endast 41 procent av de tillfrågade har fått utbildning under de senaste sex månaderna.



### Mentorskap

Bara 36 % av medarbetarna har arbetat med en mentor under de senaste sex månaderna.

# Om undersökningen

ManpowerGroup Global Talent Barometer mäter medarbetarnas självförtroende på jobbet, jobbnöjdhet och hälsa och välmående i Sverige och internationellt. Talent Barometer använder sig av vedertagna metoder från oberoende undersökningar och statistiskt signifikanta urval för att skapa ett kraftfullt verktyg för att bättre förstå vad arbetstagare vill ha globalt. Forskningen syftar till att förbättra framtidens arbetsliv genom en djupare förståelse för de viktigaste drivkrafterna bakom medarbetarnas stämningssläge.

## Länder som medverkar i undersökningen:

Australien, Kanada, Frankrike, Tyskland, Italien, Japan, Mexiko, Nederländerna, Norge, Polen, Singapore, Spanien, Sverige, Schweiz, Storbritannien och USA.

## Om uttalandena:

This report contains forward-looking statements, including statements regarding labor demand in certain regions, countries and industries, economic uncertainty, and the use and impact of AI. Actual events or results may differ materially from those contained in the forward-looking statements, due to risk, uncertainties and assumptions. These factors include those found in the Company's reports filed with the U.S. Securities and Exchange Commission (SEC), including the information under the heading "Risk Factors" in its Annual Report on Form 10-K for the year ended December 31, 2023, whose information is incorporated herein by reference. ManpowerGroup disclaims any obligation to update any forward-looking or other statements in this release, except as required by law.

## Metod:

Enkät svar samlades in från 12 062 arbetstagare i 16 länder från den 15 april till den 10 maj 2024. All data viktas för att motsvara den arbetande befolkningen i varje land efter kön, ålder och region, och alla länder viktas för att vara jämbördiga. 536 personer svarade i Sverige.

### Well-Being

- **Minimal Daily Stress:** Percentage of workers who rate their stress levels as 'little' to 'no stress' using a 10-point scale.
- **Meaning and Purpose:** Percentage of workers who rate their work as being either 'somewhat' or 'very meaningful' using a 10-point scale.
- **Values Alignment:** Percentage of workers who rate their alignment with their employer's values as "somewhat" or "closely aligned" using a 10-point scale.
- **Work-life Balance:** Percentage of workers who rate their company's support for work-life balance and personal well-being as "well" or "completely supported" using a 10-point scale.
- **Well-Being Index:** The Well-Being Index an average of the above percentages.

### Job Satisfaction

- **Current Job Satisfaction:** Percentage of workers who agree they are "very unlikely" or "unlikely" to change jobs on their own initiative, using a 10-point scale.
- **Current Job Security:** Percentage of workers who agree they are "very unlikely" or "unlikely" to be forced to leave their current job, using a 10-point scale.
- **Job-Search Confidence:** Percentage of workers who agree they're "very confident" or "confident" they could find another job that meets their needs, using a 10-point scale.
- **Trustworthy Manager:** Percentage of workers who agree they "trust very much" or "somewhat trust" that their manager has their best interests at heart concerning their career development, based on a 10-point scale.
- **Job Satisfaction Index:** The Job Satisfaction Index an average of the above percentages.

### Confidence

- **Experience and Skills:** Percentage of workers who agree they are "very confident" or "confident" they have the skills and experience to perform their current job, using a 10-point scale.
- **Career Development:** Percentage of workers who agree they "very much so" or "do" have enough opportunities to gain the skills and experience they need to achieve their career goals at their current organization, using a 10-point scale.
- **Career Opportunities:** Percentage of workers who agree they "very much so" or "do" have enough opportunities for promotion or movement within their organization to achieve their career goals, using a 10-point scale.
- **Tech and Tools:** Percentage of workers who agree they "very much so" or "do" feel they have the right technology and tools available to do their job to the best of their ability, based on a 10-point scale.
- **Confidence Index:** The Confidence Index is the an average of the above percentages.

# ManpowerGroup Solutions Across the Entire HR Lifecycle



**Workforce  
Management**



**Talent  
Resourcing**



**Career  
Management**



**Top Talent  
Attraction**



**Strategic Workforce  
Planning**



**Workforce Consulting  
and Analytics**



[www.manpowergroup.se](http://www.manpowergroup.se)