

Global Talent Barometer

Medarbetares syn på arbetslivet i
Sverige och internationellt 2025



The background of the slide is a solid dark purple. On the left side, there are several abstract, overlapping geometric shapes in various shades of blue and light purple. These shapes include circles, teardrop-like forms, and elongated ovals, some with straight edges and others with rounded ends. They are arranged in a way that creates a sense of depth and movement, with some shapes appearing to be in front of others.

ManpowerGroup Global Talent Barometer mäter medarbetarnas hälsa och välmående, jobbnöjdhet och självförtroende på jobbet i Sverige och internationellt.

Du får en djupare förståelse för medarbetares upplevelse av arbetslivet, på så sätt kan vi förbättra arbetslivet idag och imorgon.

*Becky Frankiewicz***Becky Frankiewicz**President & Chief Strategy Officer,
ManpowerGroup

Att överbrygga klyftan: från Talent Management till mänsklig potential

Framstegen inom AI innebär att varje företag omvandlas för att kunna finnas kvar och utvecklas. Men, i motsats till vad många tror, **handlar digital transformation mindre om teknik och mer om människor**. Förmågan att anpassa sig till en ännu mer digital framtid är beroende av att vi utvecklar nästa generations färdigheter, minskar gapet mellan tillgång och efterfrågan på talang och framtidssäkrar din egen och andras potential.

Att förstå medarbetares önskemål och att hjälpa dem utveckla sina färdigheter under ett långt arbetsliv har aldrig varit mer kritiskt. Därför är jag glad att dela vår senaste Global Talent Barometer, där medarbetare delar med sig av hur de känner inför arbetslivet idag och imorgon.

Denna rapport ger också arbetsgivare viktiga insikter för att förstå medarbetares behov och hitta best practice som ger en fördel på den så konkurrensutsatta globala talangmarknaden.

Vår data fortsätter att bekräfta att människor förväntar sig mer av arbetet. Mer balans. Mer flexibilitet. Mer mänsklighet. Och viktigast av allt – mer utveckling.

Ändå säger en av tre medarbetare globalt att de inte har tillräckligt med möjligheter att uppnå sina karriärmål hos sin nuvarande arbetsgivare. Regelbundna möjligheter till kompetensutveckling bygger inte bara verksamhetens förmåga – de signalerar engagemang för medarbetares framtid.

När kompetensbristen fortsätter att växa och teknikutvecklingen accelererar är förmågan att frigöra potential och skapa mobilitet nyckeln till affärstillväxt. **Global Talent Barometer visar att ledande organisationer skapar processer som bygger motståndskraft och att de involverar medarbetare i förändringar, istället för att skydda dem från de utmaningar verksamheten står inför.** Nu är det upp till oss att lyssna, samarbeta och agera, och dessa data hjälper oss att göra just det.

Tack för att du följer med oss när vi formar framtidens arbete genom att sätta människor i centrum för allt vi gör.



Resultat



Huvudresultat

I sin andra upplaga ligger **Global Talent Barometer – som speglar medarbetares hälsa och välmående, jobbnöjdhet och självförtroende på jobbet – på 68%**. Jämfört med 2024 har de svenska medarbetarnas självförtroende och allmänna välbefinnande ökat något, medan jobbnöjdheten ligger på samma nivå.

Rapporten visar vad medarbetare behöver och värdesätter mest, vilket hjälper arbetsgivare att förstå och agera på viktiga drivkrafter för att attrahera och behålla kompetens i ett arbetsliv som förändras snabbt.

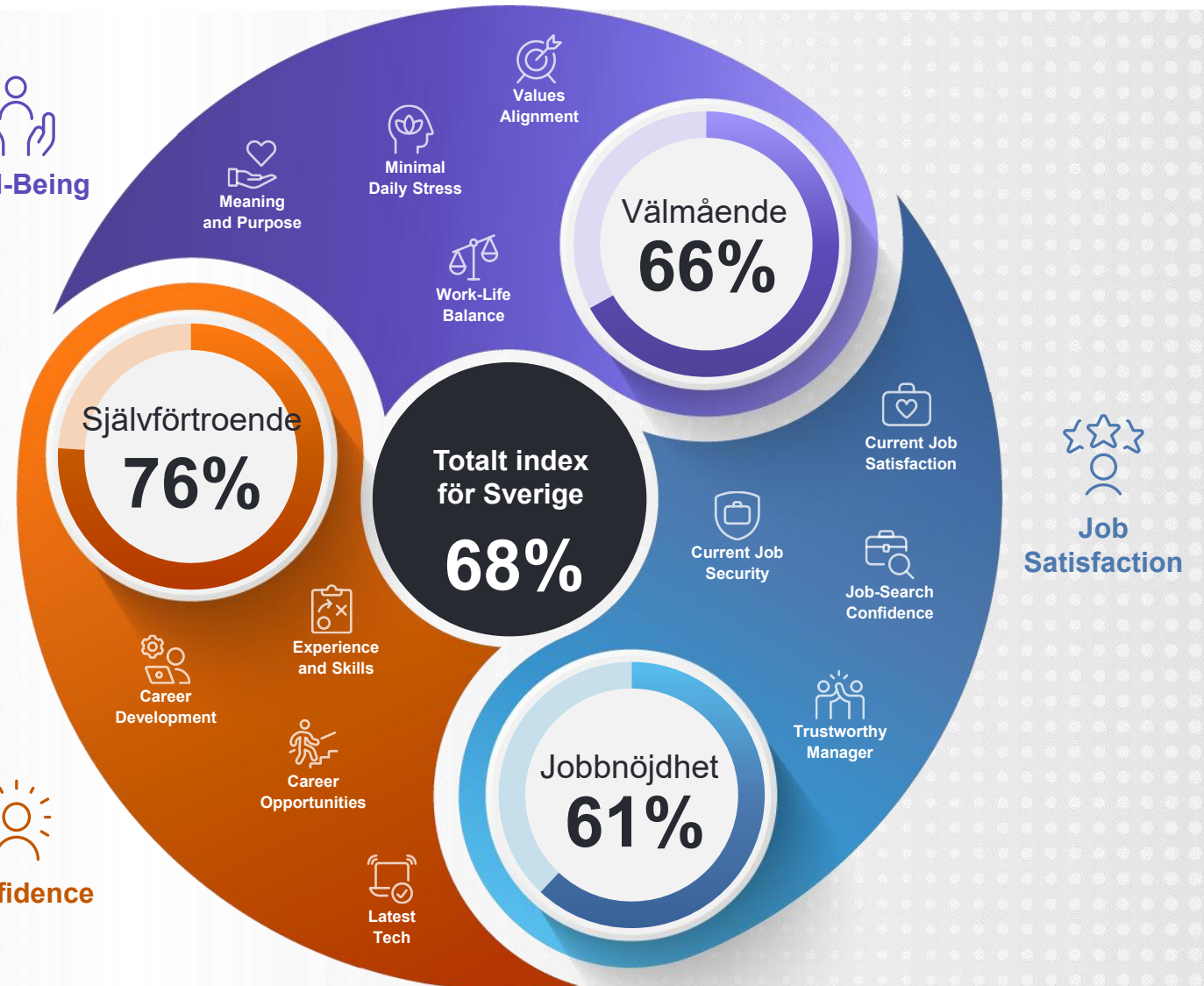
Global Talent Barometer undersöker tolv riktmärken för medarbetarnöjdhet som sammantaget ger oss medarbetarnas syn på dagens arbetsliv.



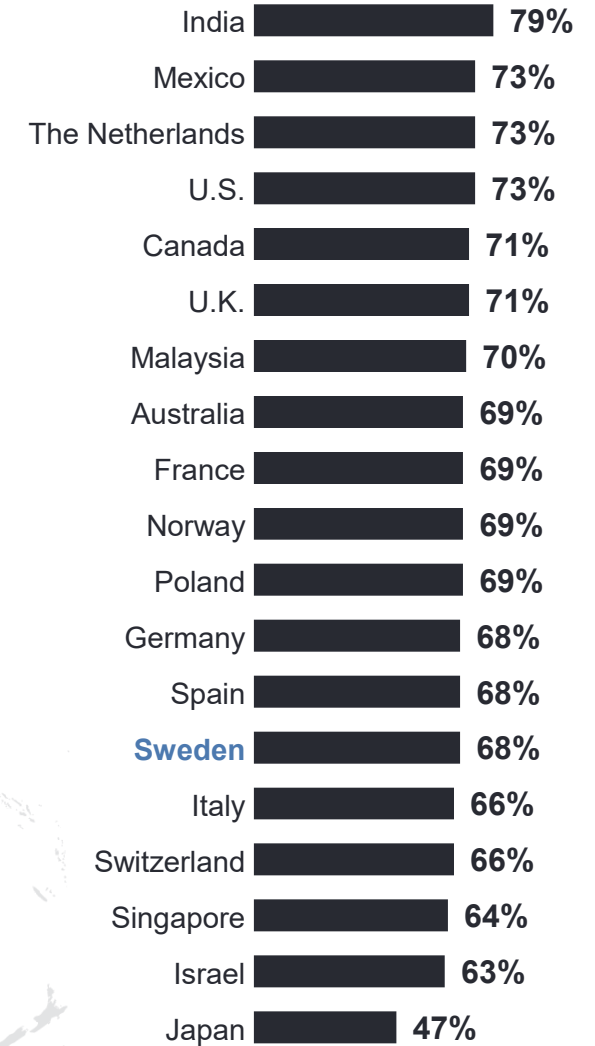
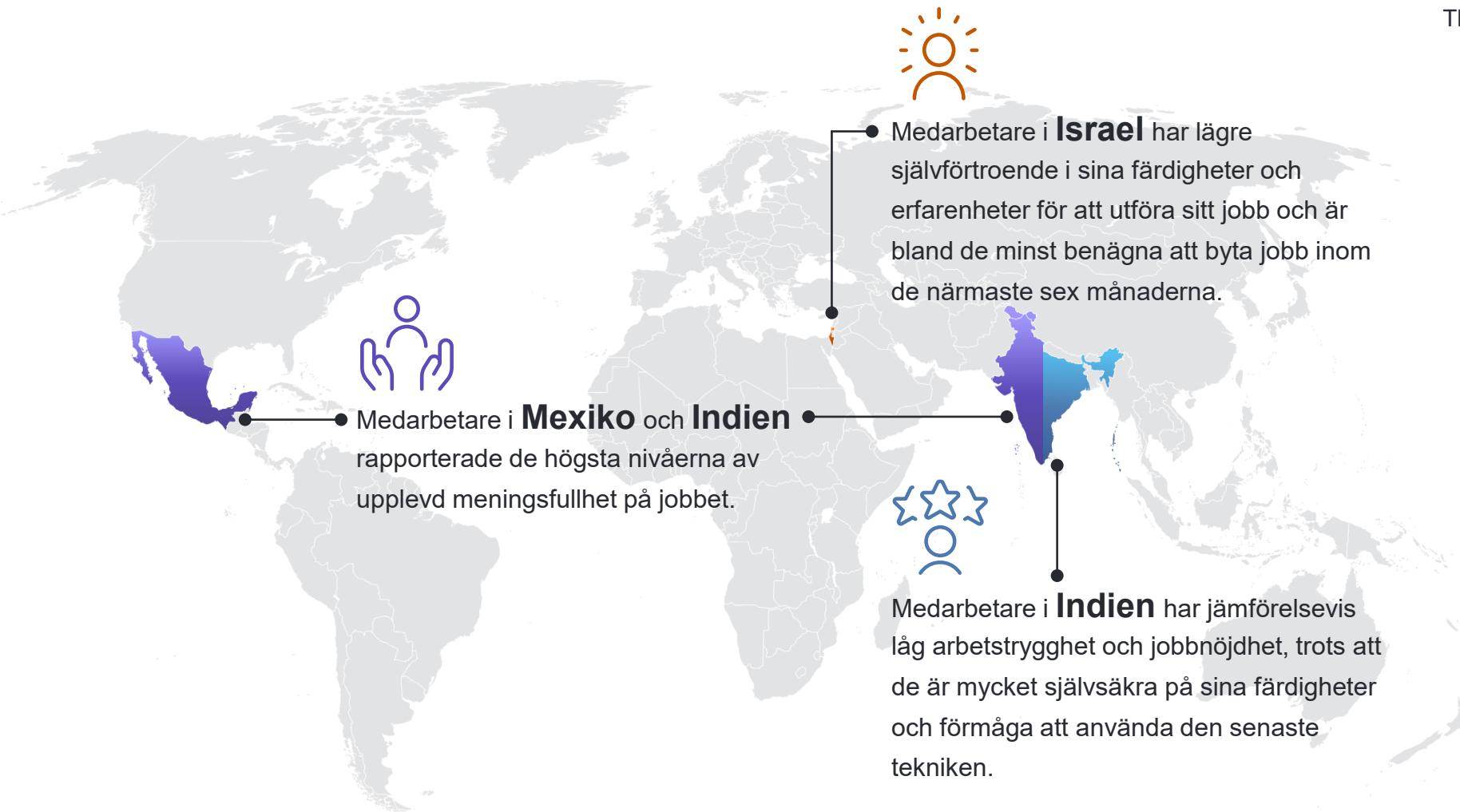
Well-Being



Confidence



Internationellt ligger Sverige på snittet



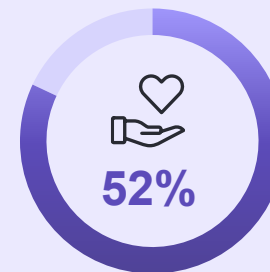
Stressen i arbetslivet fortsatt hög

Arbetsrelaterad stress påverkar medarbetarnas välmående och lojalitet.

Stressen är hög i de flesta roller, men chefer upplever mest stress.

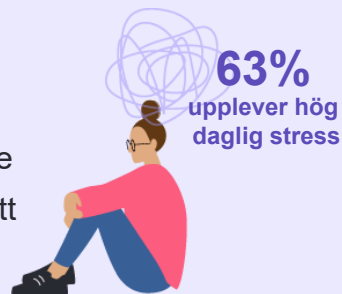


Trots att de flesta medarbetare upplever att jobbet är meningsfullt, har hälften av medarbetarna i Sverige måttlig till hög daglig stress.



Fyra av tio svenska medarbetare vill byta jobb inom ett halvår.

Gen Z (18-27 år) upplever de högsta dagliga stressnivåerna, trots att de samtidigt upplever att de får gott stöd från sin arbetsgivare att skapa balans i livet.



Skillnaderna är stora mellan arbetare respektive chefer när det gäller i vilken utsträckning de har **samma värderingar som sin arbetsgivare**.

Samhällsviktiga medarbetare

63%

Höga chefer

77%

Trygghet avgörande för jobbnöjdheten

Mellanchefer gör ett bra jobb under stark press.

Yngre medarbetare (Generation Z, 18-27 år, samt Millenials, 28-43 år) är **mer benägna att byta jobb** jämfört med 2024. Omkring hälften vill söka sig vidare.

Jobbyte önskas

Uppdämd önskan att byta jobb

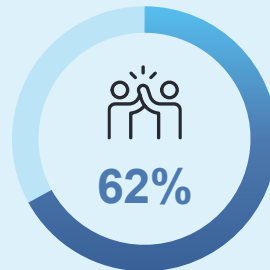


Nära hälften av cheferna befarar att de kan komma att **förlora jobbet** inom **6 månader**.

Dålig ekonomi och neddragningar hos arbetsgivaren ses av svenska chefer som de största karriärhoten.

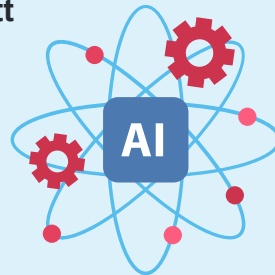


Trots lågkonjunktur och osäkerhet fortsätter **chefer att bygga ökat förtroende**. Fler medarbetare upplever nu att deras chefer stöttar dem, jämfört med i fjol.



En av tre svenskar oroar sig för att deras jobb kan konkurreras ut av teknik.

Men brist på kompetens inom AI upplevs som lika hotfullt som risken att bli ersatt av AI.



Autonomi ger ökad nöjdhet. Medarbetare som hybridjobbar och som har möjlighet att välja distansarbete i någon utsträckning är mindre benägna att byta jobb, jämfört med de som inte kan välja själva.



Jobbar alltid på arbetsplatsen (får inte välja)

57%

Hybridarbetar

48%

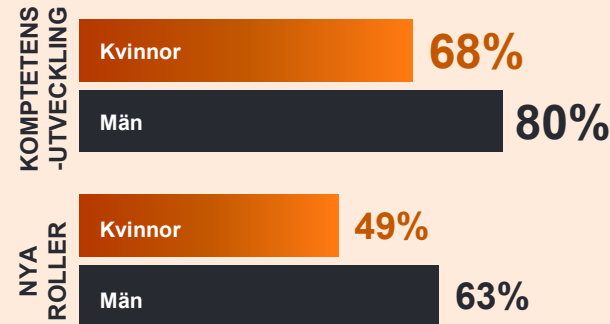
Utveckling ger förtroende

Kloka arbetsgivare arbetar med rättvis kompetensutveckling och karriärvägledning.

Svenska medarbetare har totalt sett gott självförtroende på jobbet.

De har stark tilltro till sin kompetens och de känner sig trygga med tekniska verktyg för att göra sitt jobb.

Män och kvinnor har olika karriärmöjligheter: mindre kompetensutveckling och befordran för kvinnor.



Män är tryggare med de verktyg och den teknik de har tillgång till på jobbet än vad kvinnor är.



Medarbetare i Sverige upplever **sämre** möjlighet att utvecklas i karriären, jämfört med medarbetare internationellt.



Medarbetare som måste arbeta på arbetsplatsen har **lägst** självförtroende på jobbet.





Hälsa & välmående



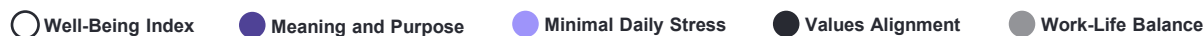
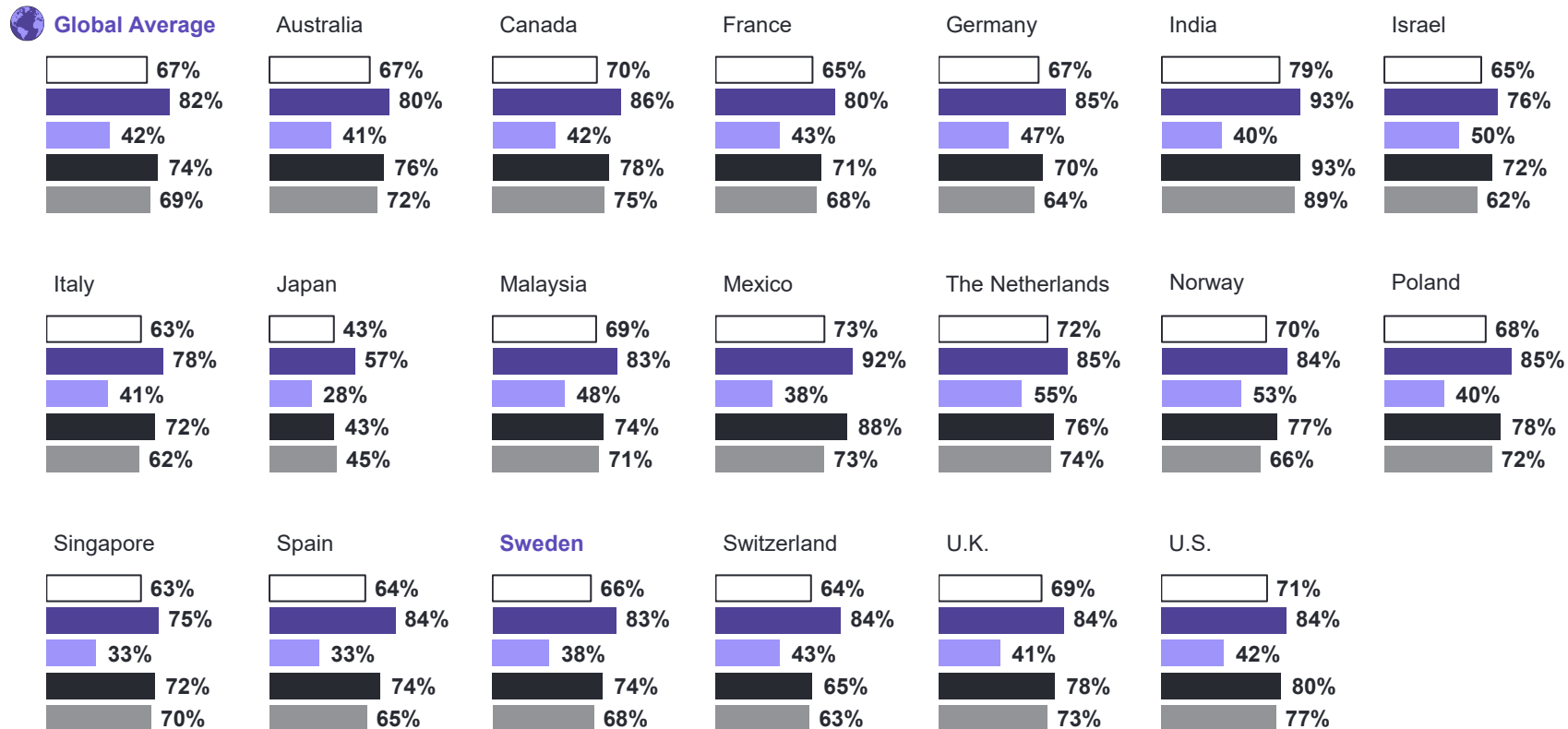
Stress är ett fortsatt stort problem på den svenska arbetsmarknaden

”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 länder

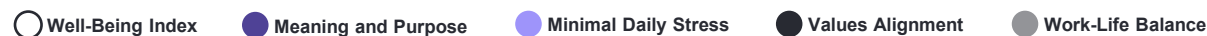
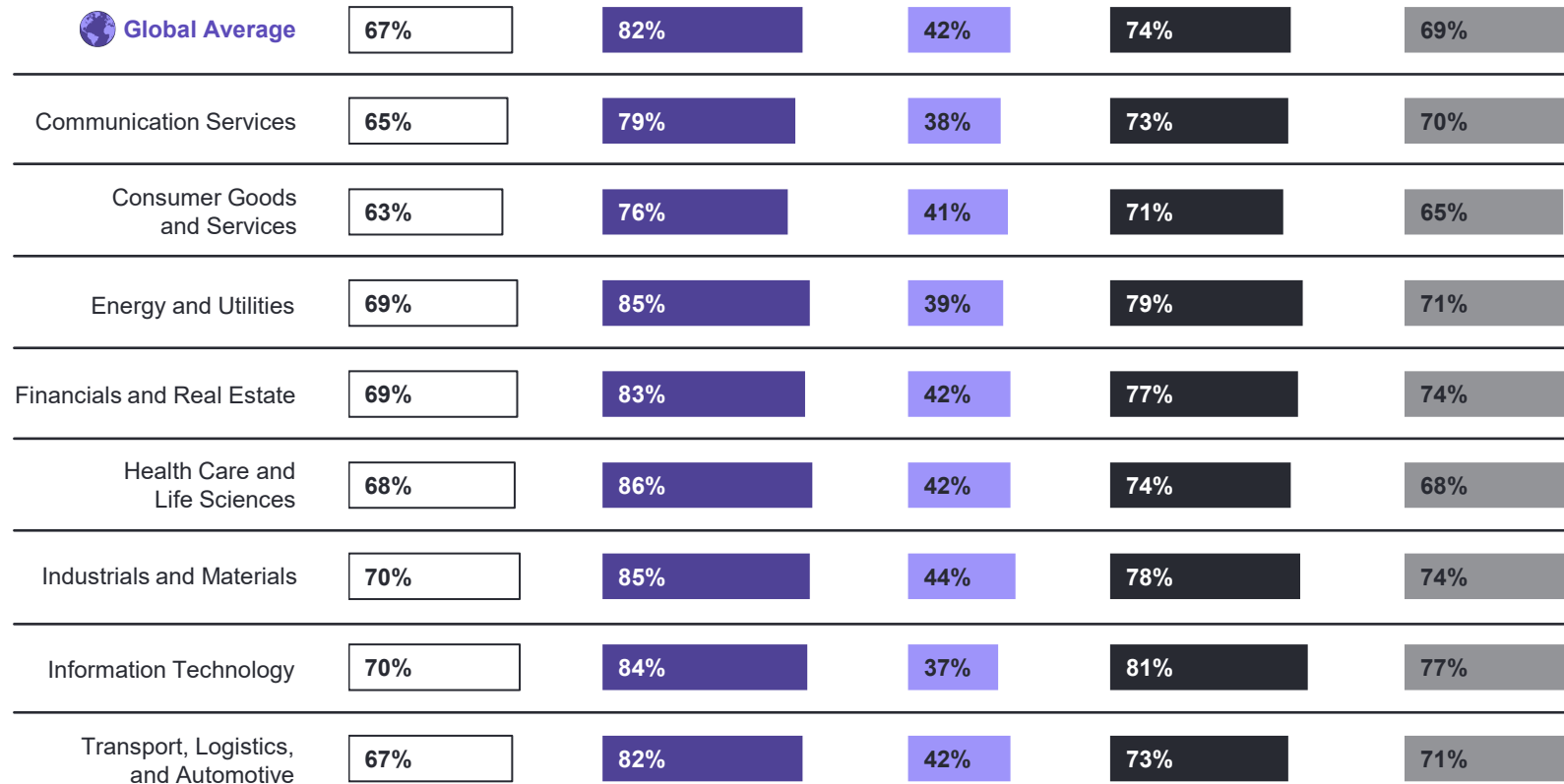


Medarbetare i Indien har det högsta allmänna välbefinnandet, drivet av meningsfullt arbete och jobb i linje med medarbetarnas värderingar.



Högst daglig stress på jobbet har medarbetare i Japan, följt av Singapore och Spanien.

Hälsa & välmående i olika branscher internationellt



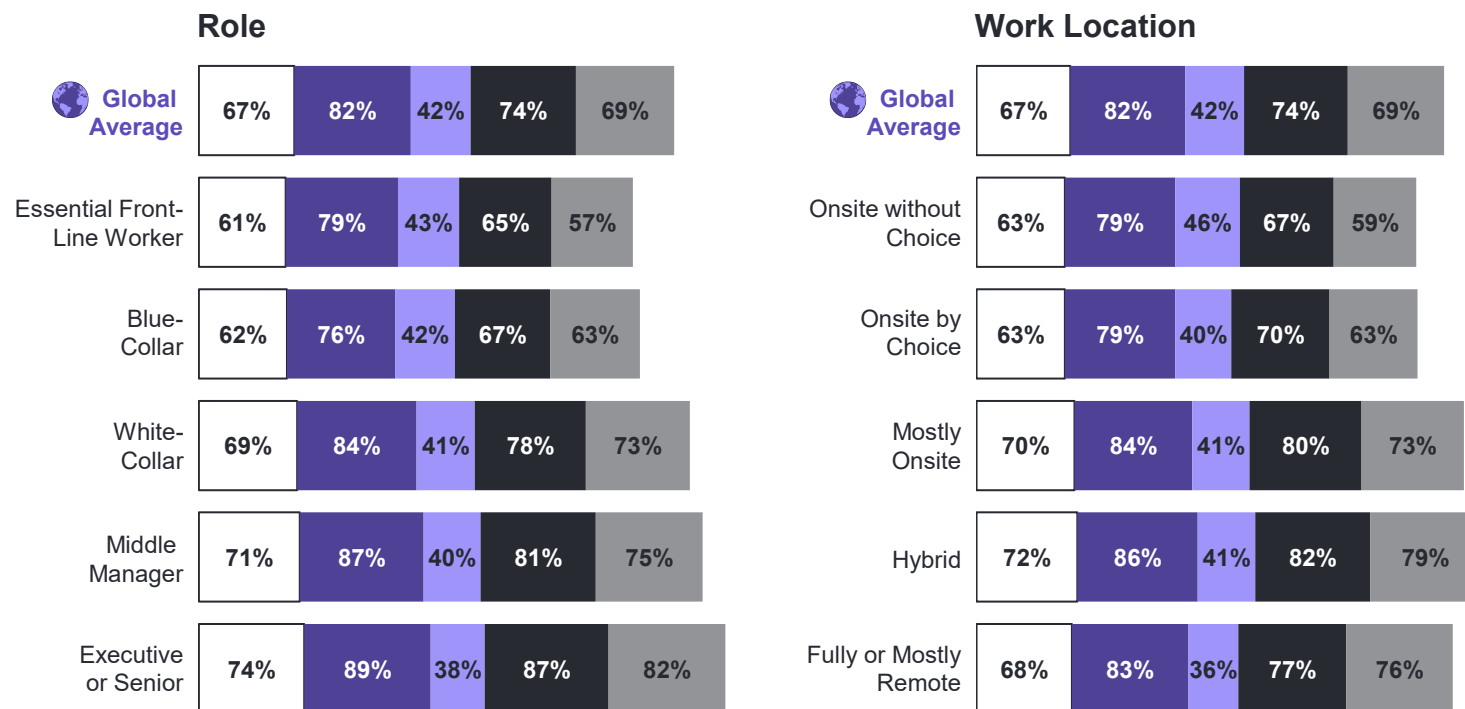
Medarbetare inom industri- & tillverkningssektorn samt IT & tech har det högsta allmänna välbefinnandet.



IT-medarbetare har mest arbetsrelaterad stress.

Resultat för roller och plats för arbetet internationellt

Hur hälsa & välmående varierar mellan olika roller och varierar med plats för arbetet.



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



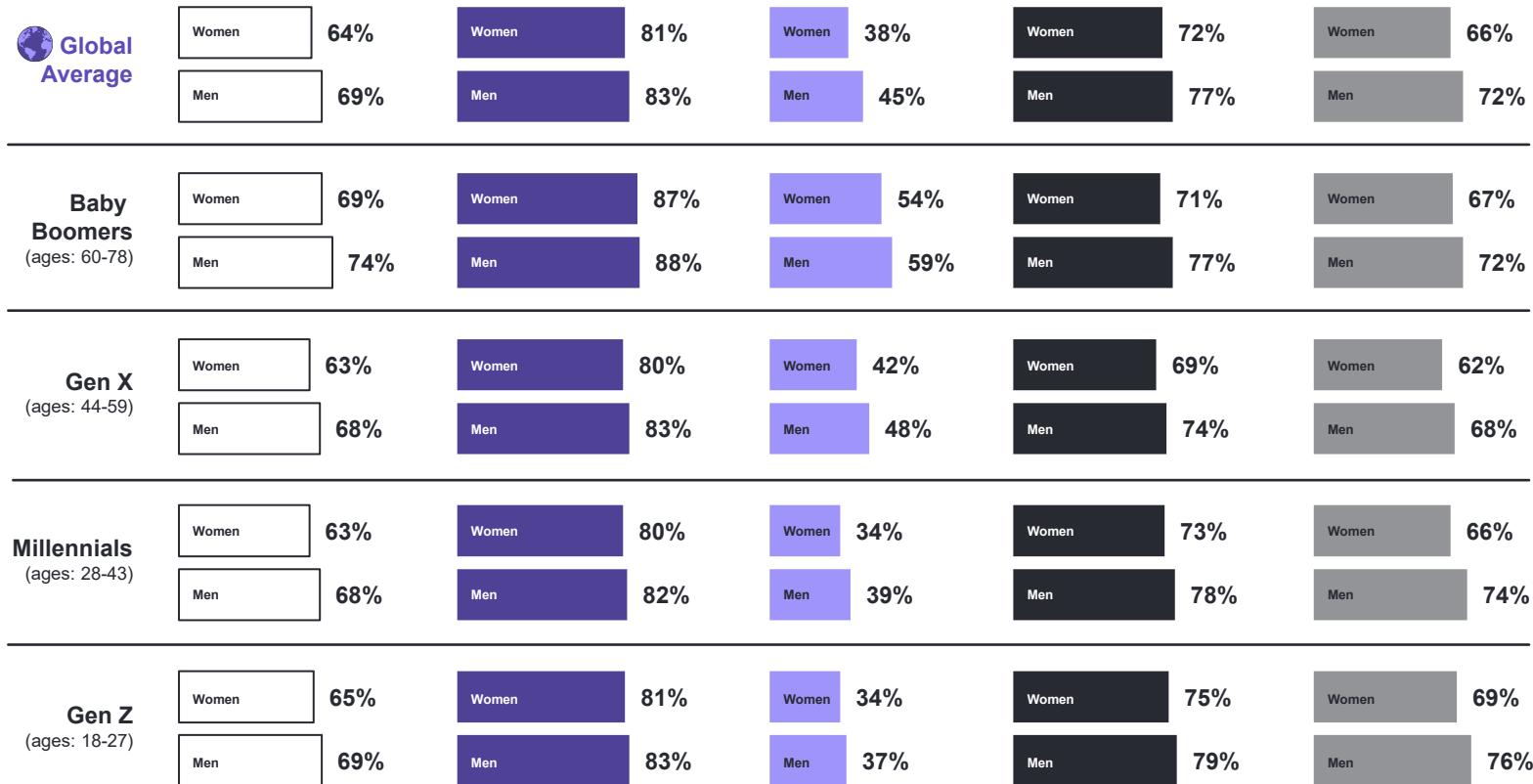
Arbetare

rapporterade det
lägsta allmänna
välbefinnandet
oavsett roller och
plats för arbetet.



Det är stor skillnad
mellan i vilken mån
servicemedarbetare
respektive chefer på
högre nivå uppfattar
att verksamhetens
värderingar är i linje
med deras egna.

Hur hälsa & välmående varierar med ålder och kön internationellt



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



Gen Z (18-27 år)
 lyckas kräva stöd för
 balans mellan arbete
 och privatliv, men
 stressnivåerna förblir
 höga.



Skillnaden i balans
 mellan arbete och
 privatliv är störst
 mellan män och
 kvinnor i
 millenniegeneration
 en (28-43 år).

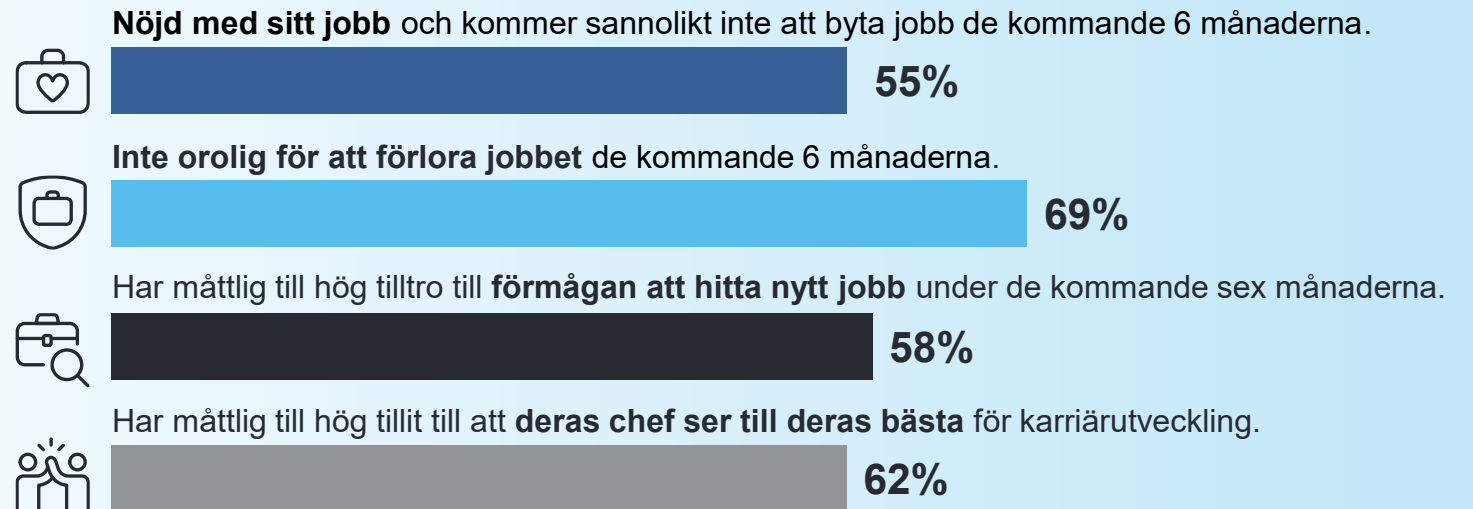
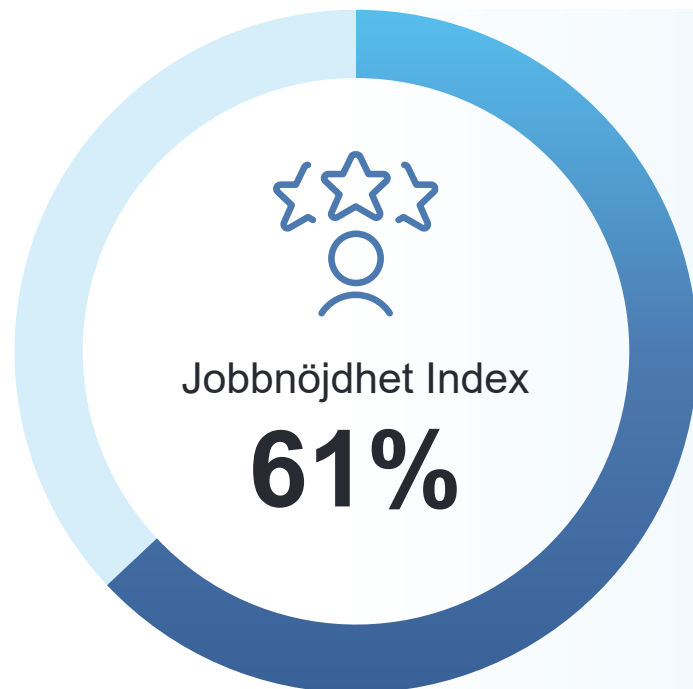


Jobbnöjdhet



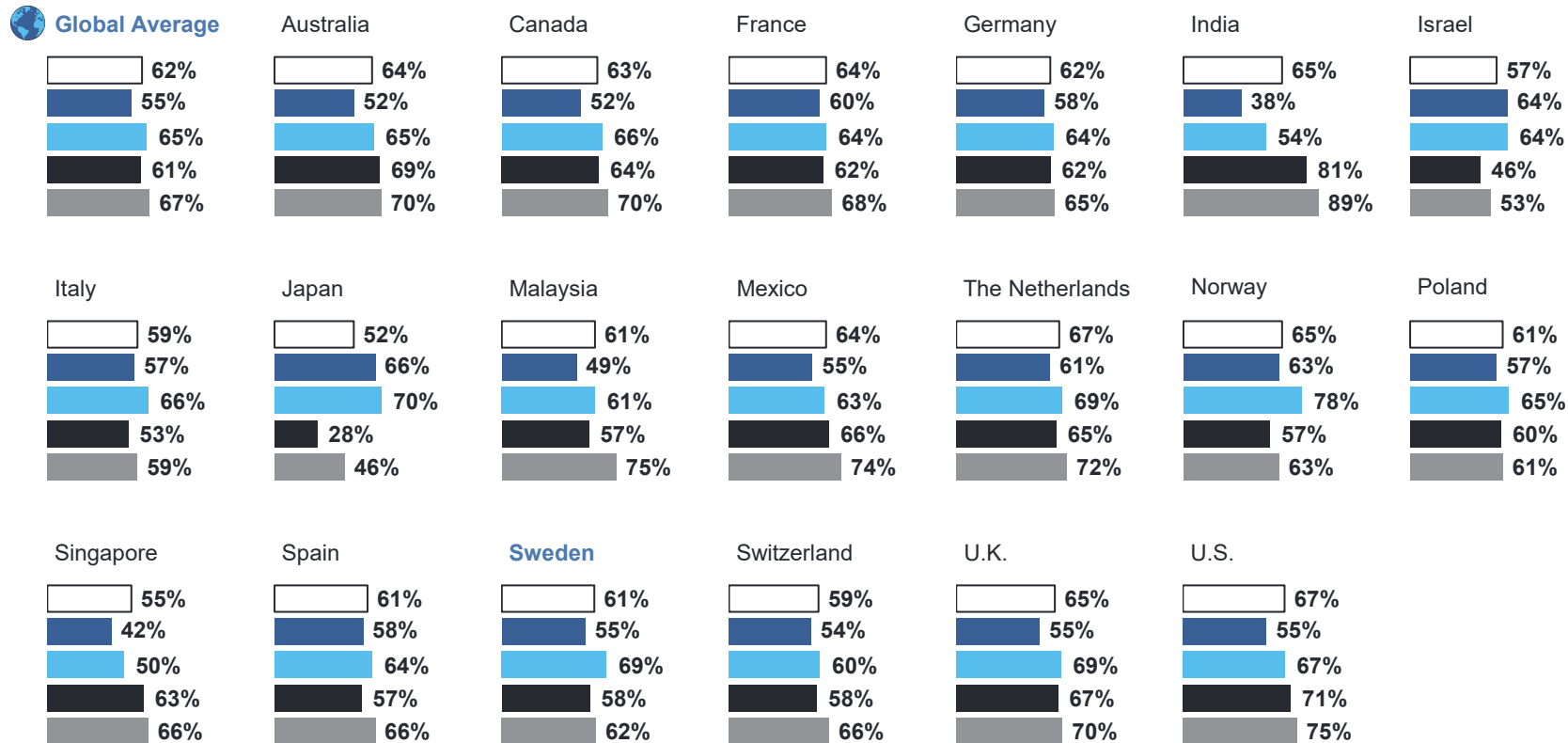
Stabil jobbnöjdhet och trygghet, ökat förtroende för chefen i Sverige

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



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

Jobbnöjdhet i olika länder



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

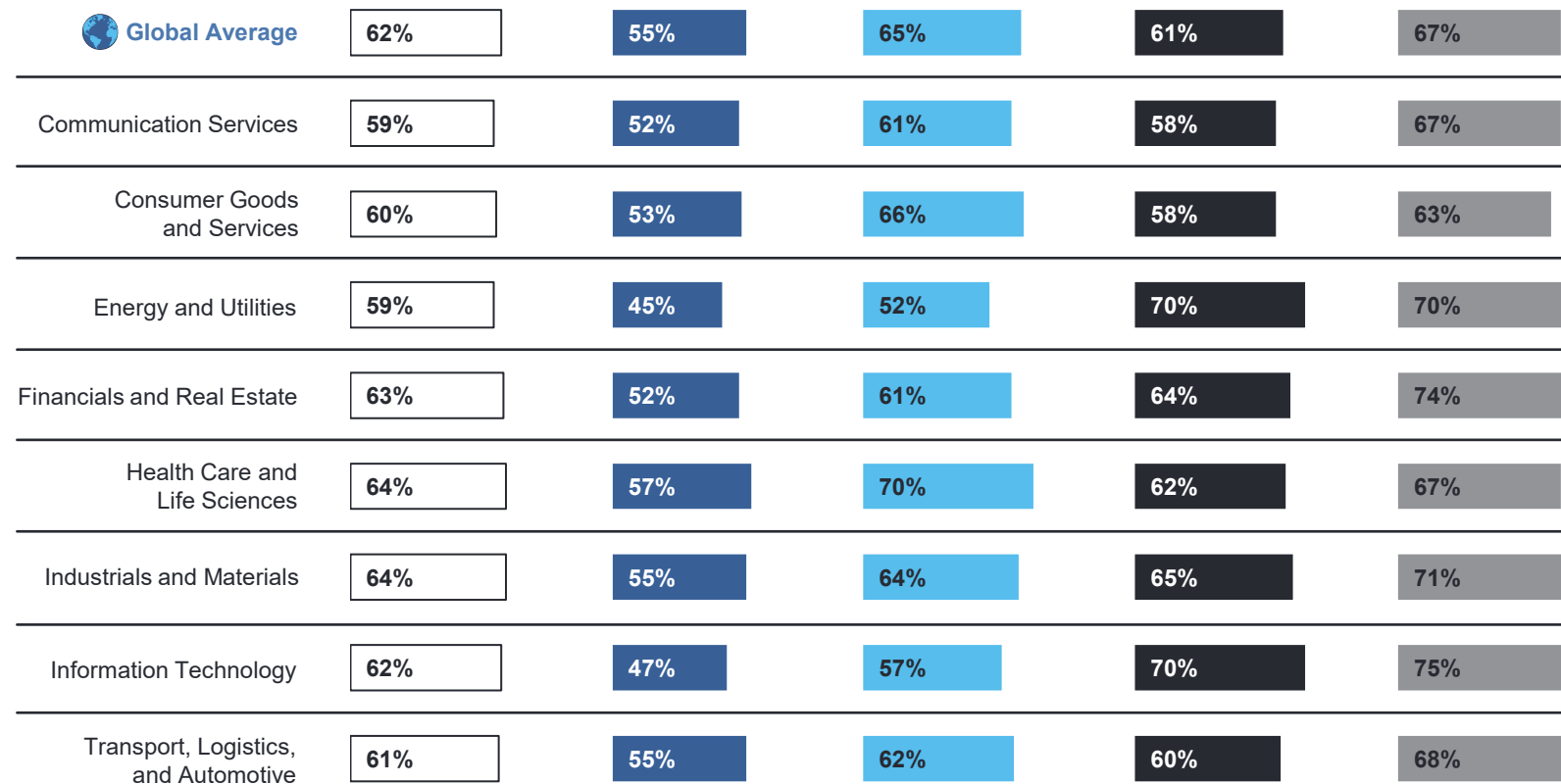


Indien toppar listorna inom de flesta områden, men de rankas lägst när det gäller arbetstrygghet och jobbnöjdhet, tillsammans med Singapore.



Japanska medarbetare tror inte att de blir av med sitt jobb inom de närmaste halvåret, samtidigt rankas de under genomsnittet på alla andra faktorer.

Jobbnöjdhet i olika branscher internationellt



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



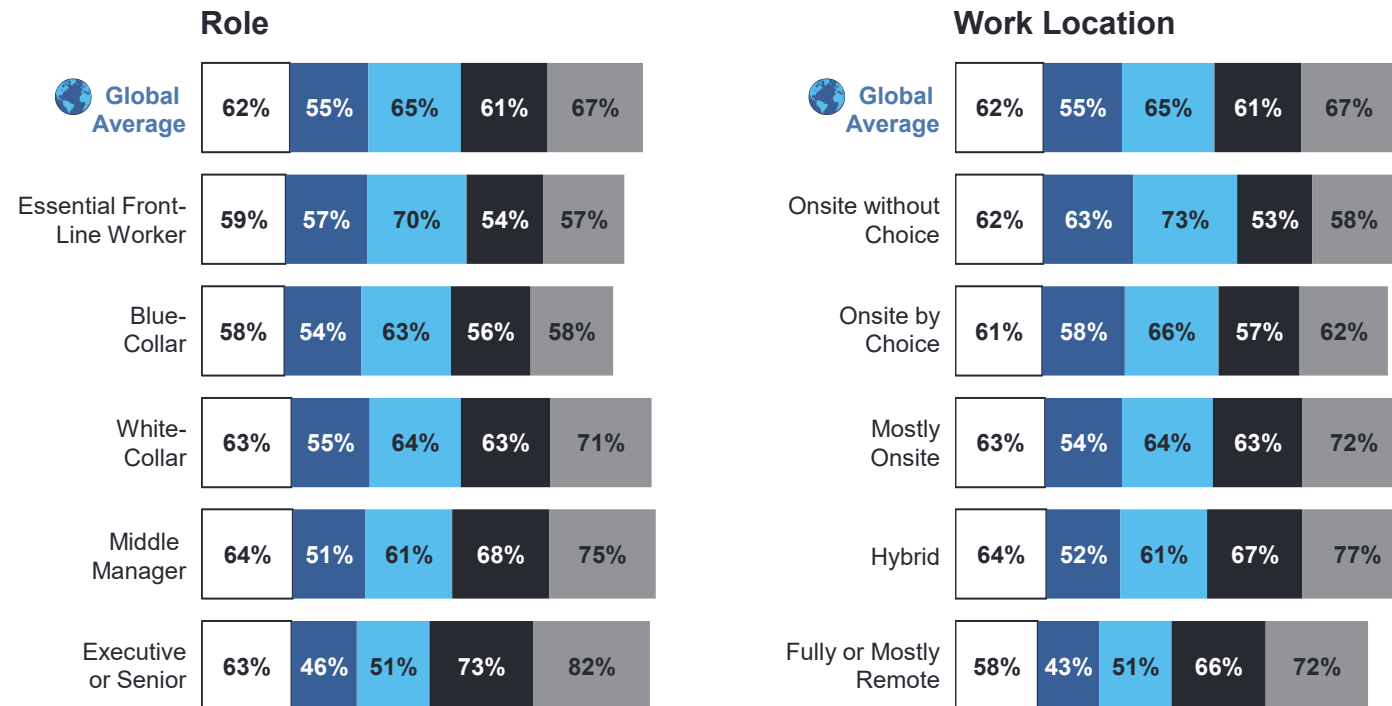
Medarbetare inom IT och energisektorerna känner sig minst trygga i sina jobb, samtidigt som de har högst självförtroende när det gäller att söka nytt jobb.



Chefer inom konsumentvaror och tjänster uppfattas som minst trovärdiga.

Resultat för roller och plats för arbetet internationellt

Hur jobbnöjdhet varierar mellan olika roller och varierar med plats för arbetet.



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

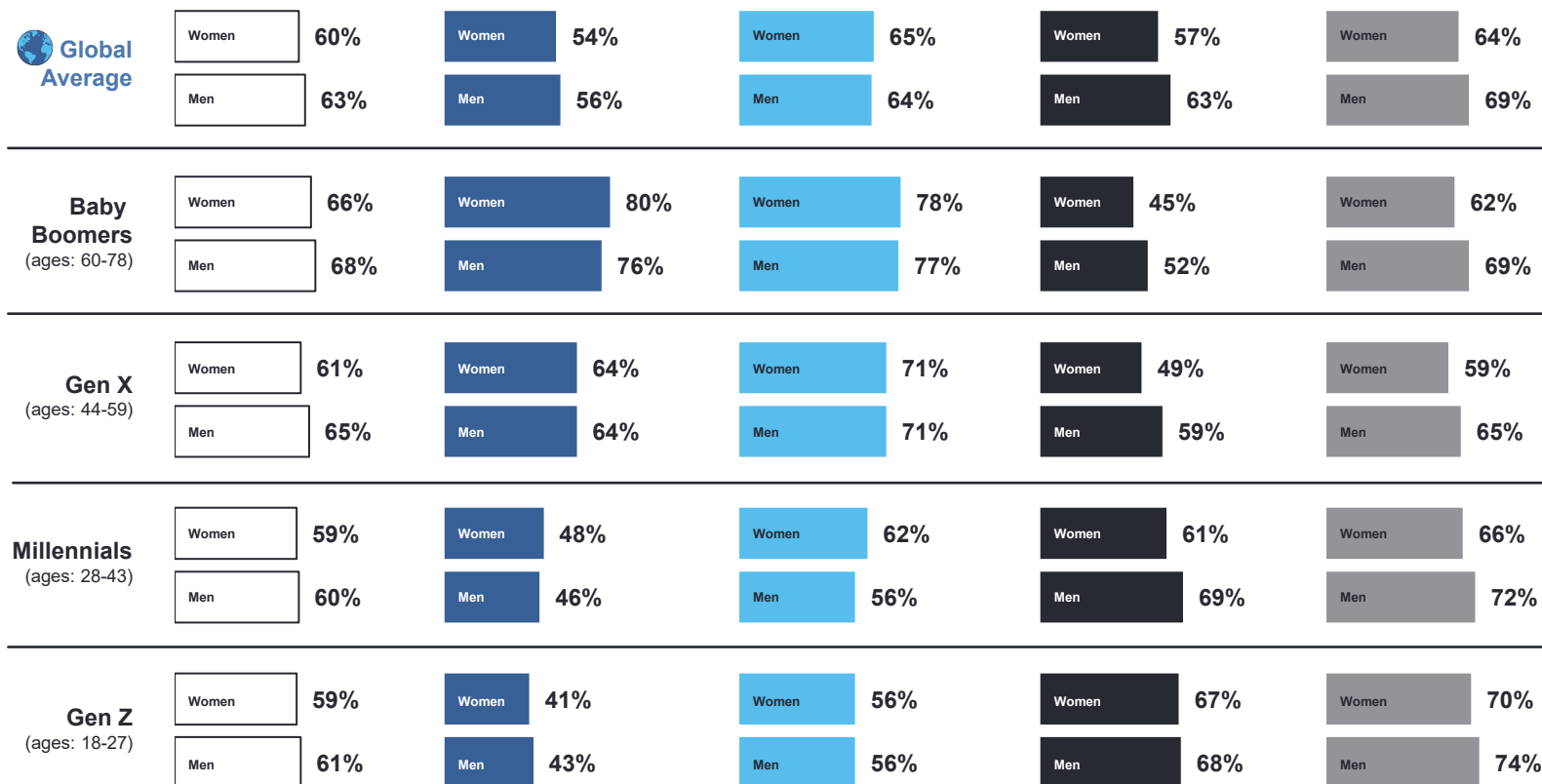


Personer i kund- och serviceyrken känner sig mest trygga i sina jobb, medan chefs- eller seniora roller upplevs vara minst trygga.



Tjänstemän är mest nöjda med sina jobb.

Hur jobbnöjdhet varierar med ålder och kön internationellt



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



Gen Z (18-27 år) är mest benägna att säga att de vill lämna sin nuvarande arbetsgivare på eget initiativ, samtidigt som de känner sig minst trygga i sina jobb.



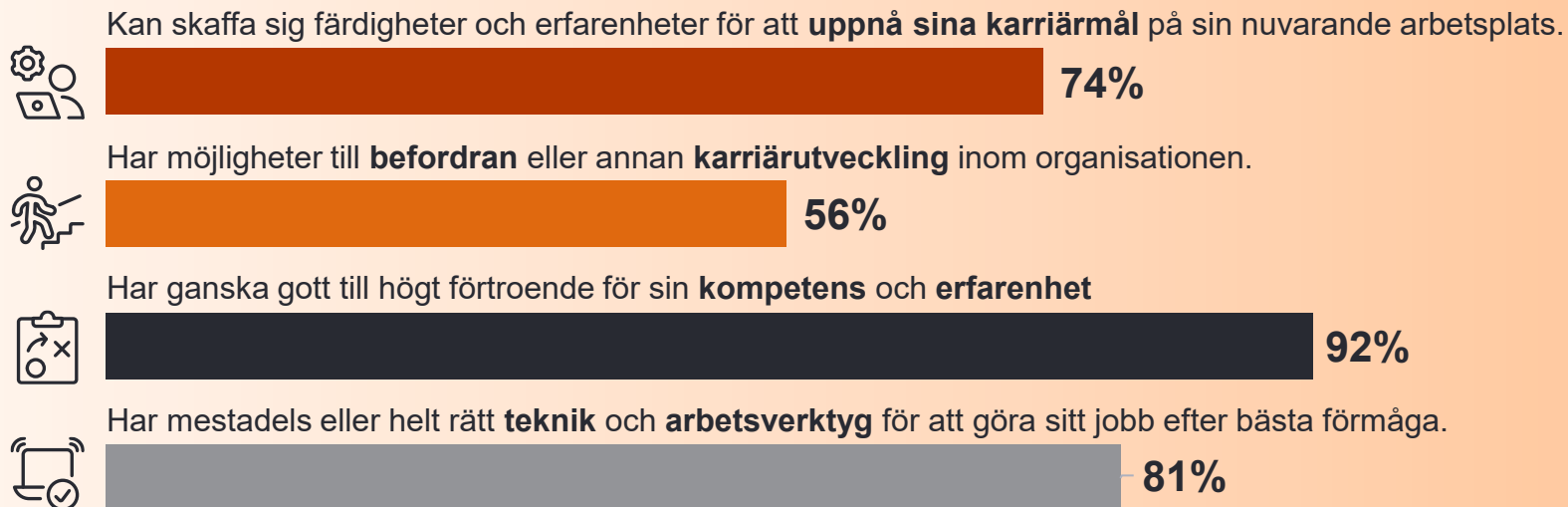
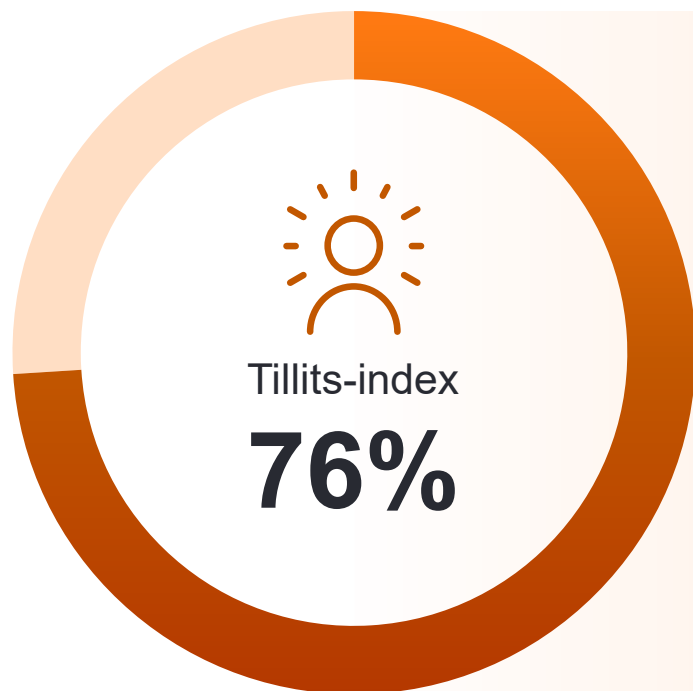
Bland Millennials (28-43 år) ser vi den brantaste nedgången i jobbnöjdhet, ner sex procentenheter sedan 2024.

Självförtroende på jobbet



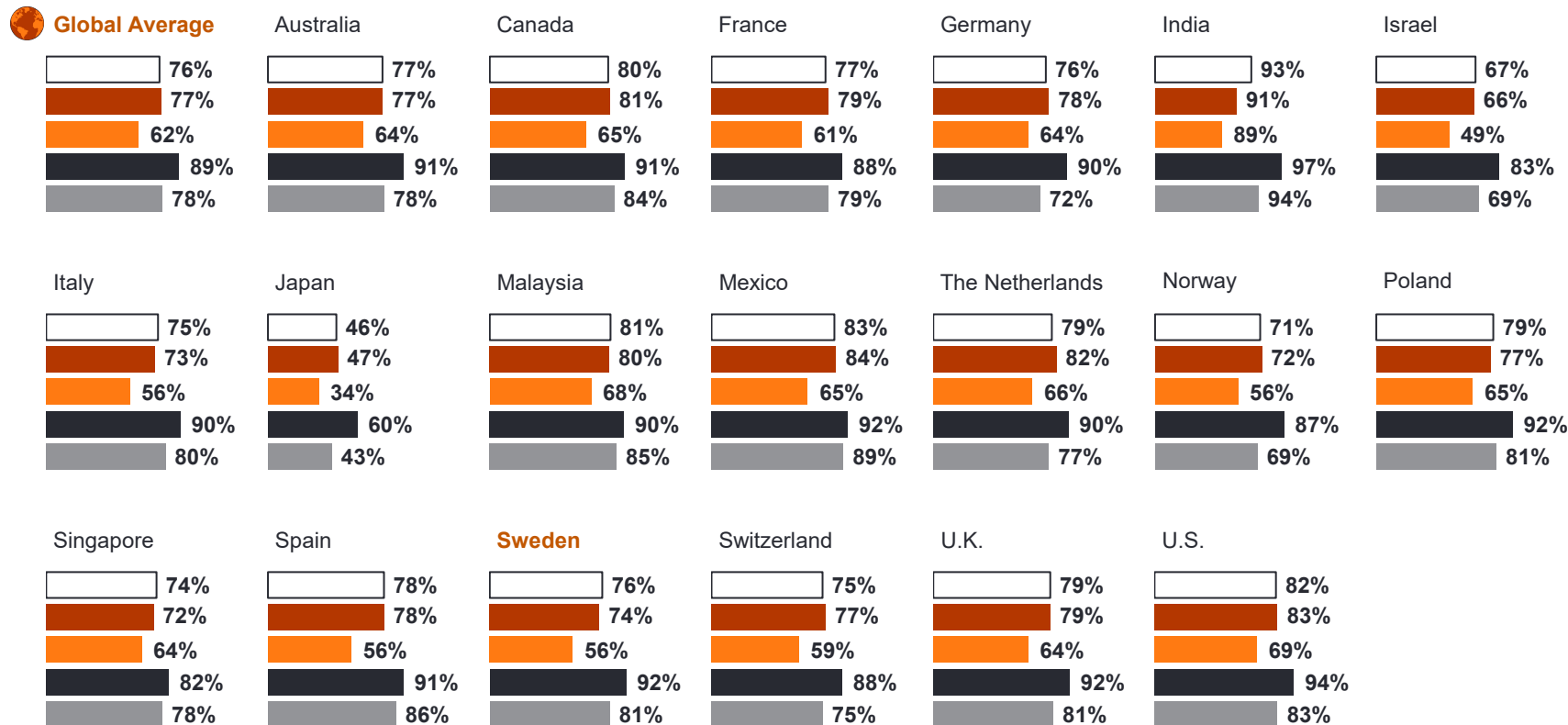
Ökat självförtroende och karriärutveckling

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



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

Självförtroende på jobbet i olika länder



Confidence Index Career Development Career Opportunities Experience and Skills Latest Tech

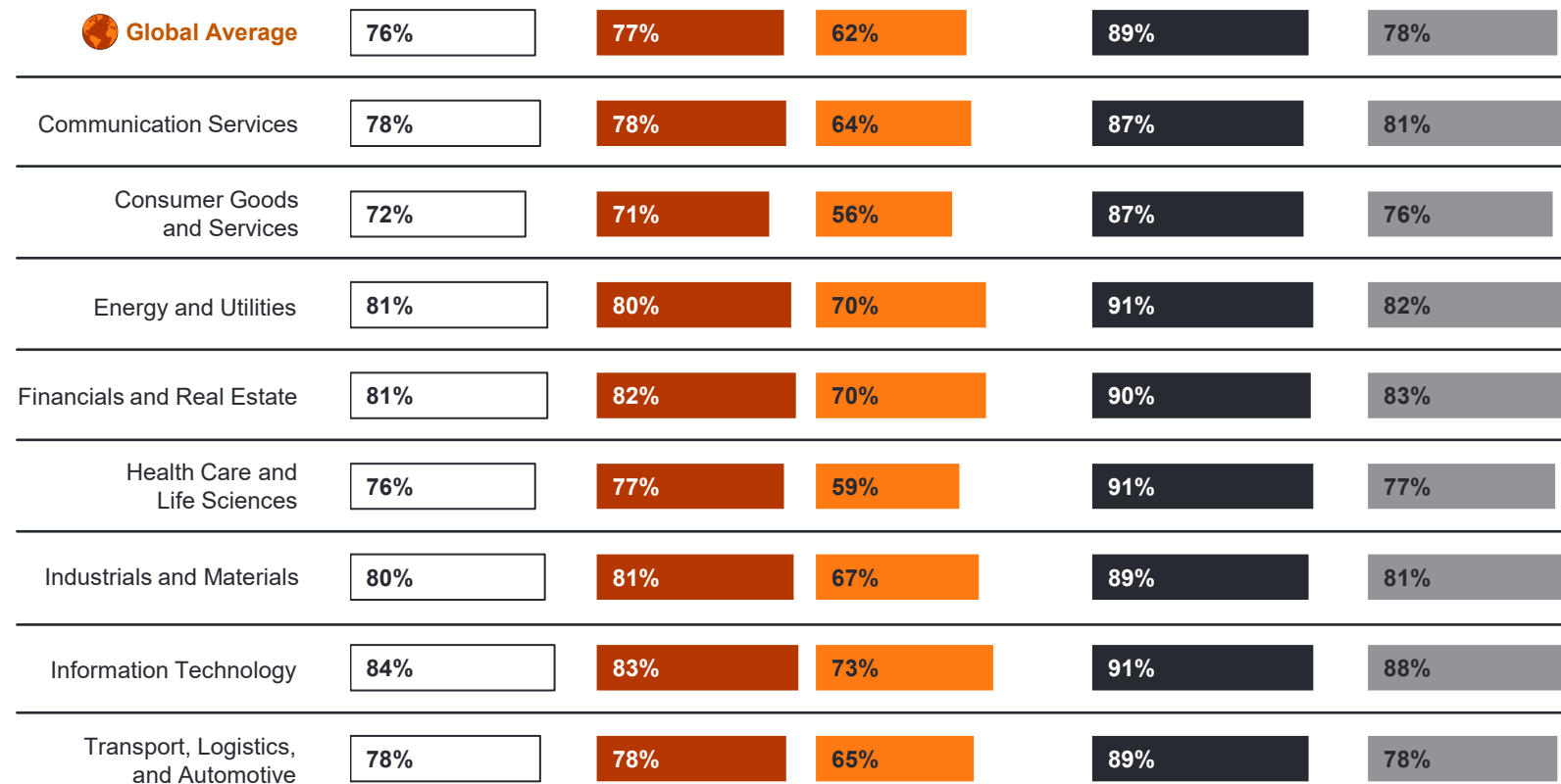


Medarbetare i Indien har den bästa övergripande självförtroendet på jobbet, över alla fyra parametrar.



Medarbetare i Tyskland och Norge har i snitt lägre förtroende för sin arbetsgivares teknik och verktyg.

Självförtroende på jobbet i olika branscher internationellt



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



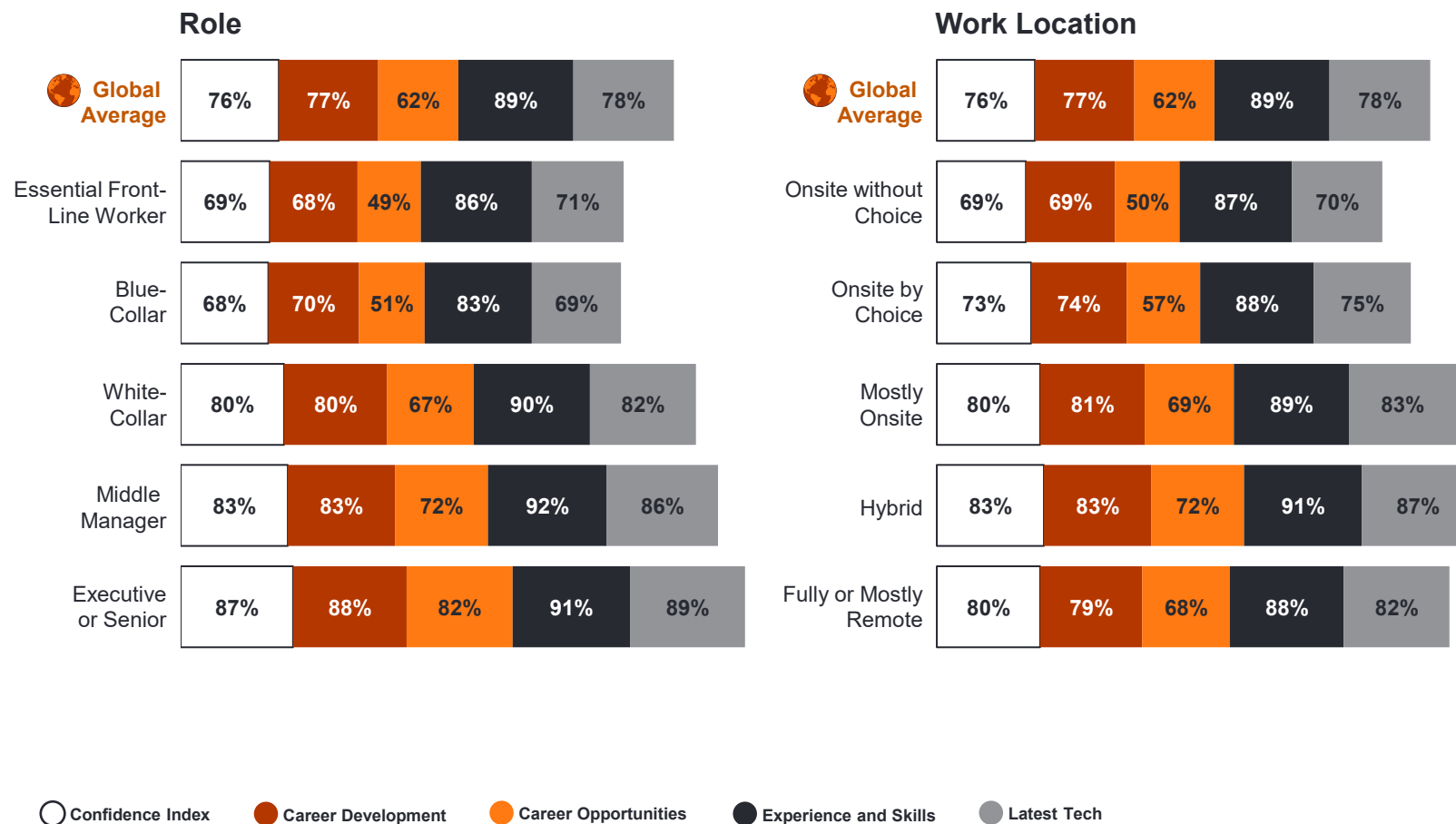
Servicenäringen samt
 parti- och
 detaljhandeln har det
 lägsta förtroendet,
 särskilt när det gäller
 karriärutveckling.



Inom finans- och
 fastighetsbranscherna
 upplever medarbetare att
 de har bäst
 karriärutvecklings-
 möjligheter och även högt
 förtroende för sin
 kompetens och
 erfarenhet.

Resultat för roller och plats för arbetet internationellt

Hur självförtroende på jobbet varierar mellan olika roller och varierar med plats för arbetet.

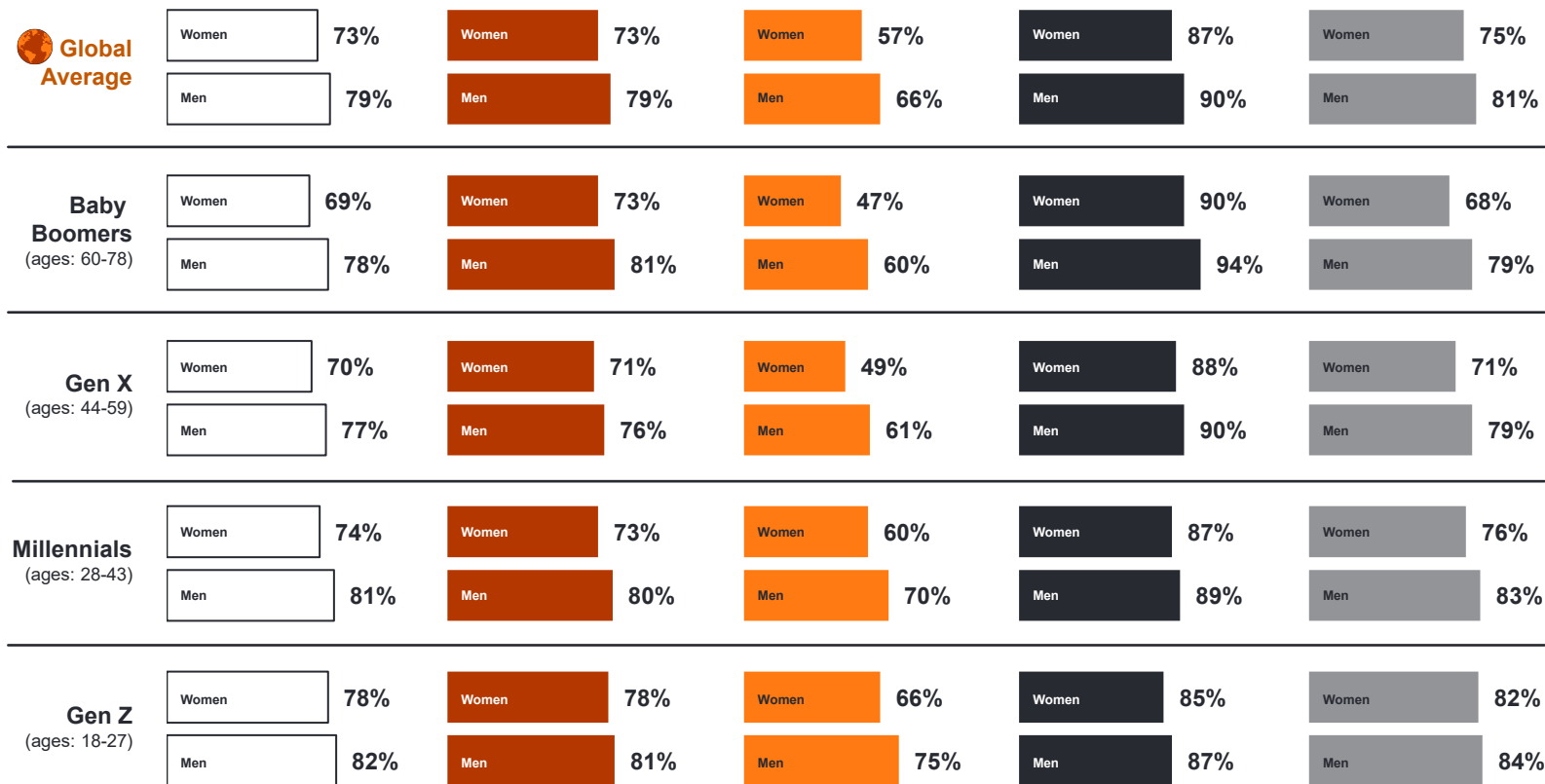


Personer i kund- och serviceyrken samt medarbetare som måste arbeta på arbetsplatsen upplever sämst karriärmöjligheter.



Hybridarbetare har det högsta självförtroendet inom alla områden: erfarenhet och färdigheter, teknik och verktyg, karriärutveckling och möjligheter att utvecklas.

Hur självförtroende på jobbet varierar mellan ålder och kön internationellt



Confidence Index
 Career Development
 Career Opportunities
 Experience and Skills
 Latest Tech



Könsskillnader
 kvarstår till
 kvinnornas nackdel.
 Gen Z (18-27 år)
 upplever minst
 könsskillnader
 genomgående.



I generationerna X
 (44-59 år) och Baby
 Boomers (60-78 år)
 finns det störst
 könsskillnader när
 det gäller
 karriärmöjligheter.

Om undersökningen

ManpowerGroup Global Talent Barometer mäter medarbetares välbefinnande, jobbnöjdhet och självförtroende runt om i världen. Detta omfattande verktyg utnyttjar oberoende undersökningsmetoder 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 arbete genom en djupare förståelse av de viktigaste drivkrafterna bakom arbetskraftens känslor idag.



Fältarbetet genomfördes:

14 mars – 11 april 2025

Global Talent Barometer genomfördes i

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

Metod

13 771 medarbetare i 19 länder deltog, varav 496 svarade i Sverige. All data viktas för att matcha den arbetande befolkningen i varje land efter kön, ålder och region, och alla länder viktas för att vara lika.

Modifierad frågeformulering:

Ändringar har gjorts i frågetexten genom hela denna rapport för att säkerställa läsbarhet. Fullständiga versioner av eventuella förkortade uttalanden finns i avsnittet "Om undersökningen" i slutet av rapporten.



Möjligheter för svenska arbetsgivare

Well-Being

Job Satisfaction

Confidence

Meningsfullt arbete kan inte kompensera för utbrändhet.



Trots att majoriteten av medarbetarna tycker jobbet är meningsfullt, har mer än hälften daglig stress, som inte avtar över tid. De som har hög stress vill i större utsträckning byta jobb.

Stressen är en utmaning som arbetsgivare behöver prioritera. Det är mycket kostsamt att förlora sina toppresterare.

Trygga upp och ge utveckling



När de svenska medarbetarnas självförtroende ökar, medan jobbnöjdheten ligger på samma nivå, vill allt fler byta jobb.

Arbetsgivare bör prioritera tydliga karriärvägar, erkännande och stöd. Särskild fokus bör läggas på att skapa ökad trygghet.

Ny forskning uppskattar att organisationer som prioriterar chefers utveckling och engagemang redan ser produktivitetsförbättringar på upp till 28%.

Dra nytta av engagemanget



Trots den växande osäkerheten är medarbetare nu lite mer självsäkra överlag, jämfört med 2024.

För att behålla viktig talang är det avgörande att stärka och främja förtroendet mellan chefer och medarbetare, främja balans mellan arbete och privatliv och visa på möjligheter till professionell utveckling och karriärutveckling.

ManpowerGroup genom hela HR kedjan



**Workforce
Management**



**Talent
Resourcing**



**Career
Management**



**Top Talent
Attraction**



**Strategic Workforce
Planning**



**Workforce Consulting
and Analytics**



www.manpowergroup.se