

employer branding

föreställningen är verkligheten

Randstad

Sverige



Randstad
Award
resultat
2014



innehållsförteckning

1. bakgrund och undersökningens utformning

2. globala resultat

3. resultat per land

- vilka är de viktigaste egenskaperna när du ska välja en ny arbetsgivare?
- vilka personlighetsdrag söker potentiella anställda hos en arbetsgivare?
- vilka faktorer kan innebära en risk för balansen mellan arbetsliv och privatliv för en anställd?
- hur upplever anställda sin restid?
- vad anser anställda om pensionsåldern?

4. Randstad Award

- mest attraktiva företagen/organisationerna
- mest attraktiva sektorerna

5. REMAS

- REMAS, en alternativ parameter för att mäta dragningskraft

Bilaga: ytterligare forskningsmoduler



1. undersökningens bakgrund

om Randstad Award



Randstad Award – viktiga fakta

vad är Randstad Award?

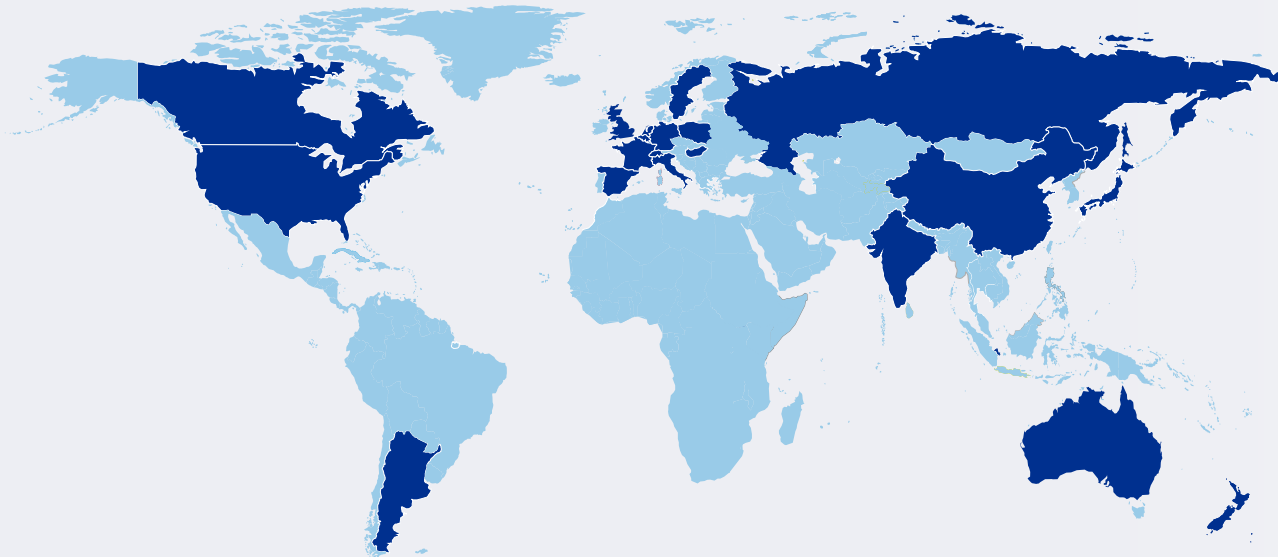
- den största oberoende employer branding-undersökningen för global forskning som samlar in synpunkter från ca. 200 000 personer
- forskningen baseras på uppfattningen av landets 150 största arbetsgivare rankade efter antal anställda (> 1 000 anställda i små länder)
- forskningen sammanställs av ICMA Group som är ett oberoende marknadsundersökningsföretag

hur går forskningen till?

- en slumpmässig lista över företag visas för alla respondenter tillsammans med frågan: "Känner du till det här företaget?"
- därefter får endast de som känner till företaget följande fråga: "Skulle du vilja arbeta för det här företaget?"
= *fråga som avgör den mest attraktiva arbetsgivaren*
- därefter får respondenten betygsätta varje företag efter 10 funktionella egenskaper
- en årlig utmärkelse ges till den mest attraktiva arbetsgivaren



Randstad Award – viktiga fakta



Australien	Kina	Ungern	Luxemburg	Ryssland	Sverige
Argentina	Frankrike	Indien	Nederländerna	Singapore	UK
Belgien	Tyskland	Italien	Nya Zeeland	Spanien	USA
Kanada	Hongkong	Japan	Polen	Schweiz	

- 23 deltagande länder under 2014, vilket täcker 75 % av den globala ekonomin
- representativt urval i åldern 18 till 65 baserat på region, ålder och kön – något vinklat mot respondenter under 40 år, då det är potentiella anställda som är målgruppen för undersökningen
- urvalet består av studenter, anställda och arbetssökande
- Internetbaserade intervjuer utfördes mellan den 6 september och den 30 december 2013

undersökningens utformning

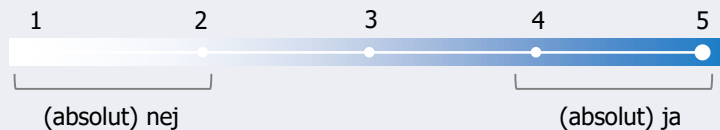
1. vilka egenskaper är viktiga när du ska välja arbetsgivare?

respondenterna betygsätter de 5 viktigaste egenskaperna från den viktigaste till den minst viktigaste egenskapen, från en lista med 17 val

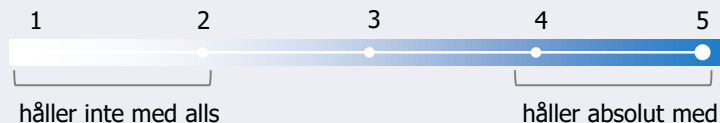
2. vilka av följande företag känner du till?

respondenterna väljer de företag de känner till från en slumpmässig lista med 30 företag per respondent

3. baserat på din uppfattning om det här företaget, skulle du vilja arbeta för det?



4. hur betygsätter du det här företaget enligt 10 specifika egenskaper?



- lön och anställningsförmåner
- karriärutveckling
- arbetsklimat
- långsiktig anställningstrygghet
- balans mellan arbetsliv och privatliv
- sund ekonomi
- arbetets innehåll
- utbildning
- ledning
- företagets samhällsansvar (CSR)



definitioner

namnmedvetenhet

- att känna till ett företag tillräckligt för att ha en åsikt/uppfattning om det

attraktivitet

- procent som skulle vilja arbeta för företaget, bland de respondenter som känner till företaget
- företaget med den högsta poängen på den här parametern vinner Randstad Award

anmärkning:

- hur attraktivt företaget är baseras på hur attraktivt personer som känner till företaget tycker att det är
- detta för att mindre kända företag ska få möjligheten till en lika chans jämfört med mer kända företag



2. global inblick

skillnader mellan länder



en mer positiv bild av arbetsgivare världen över kan återspegla potentiella anställdas optimism angående den ekonomiska återhämtningen

i nästan alla länder har arbetsgivarvarumärkens attraktivitet ökat betydligt

land (*)	arbetsgivarvarumärkens attraktivitet
Argentina	+ 4 % ▲
Australien	+ 5 % ▲
Belgien	+ 6 % ▲
Frankrike	+ 6 % ▲
Hongkong	+ 3 % ▲
Indien	+ 2 % ▲
Italien	+ 5 % ▲
Japan	+ 3 % ▲
Kanada	+ 2 % ▲
Kina	+ 6 % ▲
Nederländerna	+ 5 % ▲
Nya Zeeland	- 1 %
Polen	+ 2 % ▲
Singapore	+ 5 % ▲
Spanien	+ 5 % ▲
Storbritannien	+ 5 % ▲
Tyskland	- 2 %
USA	+ 6 % ▲

- arbetsgivarvarumärkens attraktivitet har ökat med 4 % världen över

- kraftig ökning med 6 % i Kina, USA, Belgien och Frankrike

- relativt stabilt i Tyskland och Nya Zeeland

(*) Det finns ingen tillgänglig trend för Ungern, Luxemburg, Sverige, Schweiz och Ryssland (första deltagande 2014)

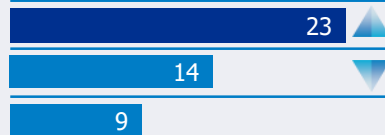
konjunkturuppgångar kan också förklara varför löner & anställningsförmåner nu är högsta prioritet före anställningstrygghet; ärlighet, trygghet & pålitlighet är de viktigaste symboliska värdena

funktionella värden visar ett anmärkningsvärt skifte över hela världen; symboliska värden visar liknande mönster i länder

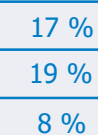
funktionella värden

1. lön och anställningsförmåner
2. långsiktig anställningstrygghet
3. intressant arbetsinnehåll

globalt 2014



2013



15. företagsansvar

2

1 %

16. mångfaldsarbete

2

1 %

17. senaste tekniken

2

1 %

symboliska värden

1. ärligt
2. tryggt
3. pålitligt

globalt 2014



13. spännande

2

14. modigt

1

15. maskulint

1

- ett arbetsgivarvarumärkes funktionella eller "hårda" värden
- lönen är viktigare än anställningstryggheten världen över
- arbetsklimat är ett toppvärde i Nederländerna och Schweiz och arbetsinnehåll i Japan

- första mätningen av symboliska eller "mjuka" värden för ett arbetsgivarvarumärke
- "ärligt" och "pålitligt" är de viktigaste värdena i 17 av 23 länder
- "starkt" toppvärde i Kina och Hongkong, "intelligent" i Ryssland

3. resultat per land

snapshot



beskrivning av respondenter online

Första genomförandet av Randstad Award i Sverige

- 8 001 potentiella anställda mellan 18 och 65
- baserat på respondenternas uppfattning av de 150 största arbetsgivarna
- intervjuerna har utförts online mellan november och december 2013

	respondenter
totalt urval	8 001
kön	
man	3 555
kvinna	4 446
ålder	
18–29 år	1 805
30–39 år	2 180
40–49 år	2 585
50–65 år	1 431
utbildning	
grundskoleutbildning	456
gymnasieutbildning	2 960
vidareutbildning (ej universitet)	1 132
universitet eller högskola	3 253



beskrivning av respondenter online (detaljinfo)

2 516

	respondenter
totalt urval	8 001
region	
Bergslagen	971
Mälardalen	2 516
Norra Sverige	734
Östra Götaland	978
Södra Götaland	1 226
Västra Götaland	1 576

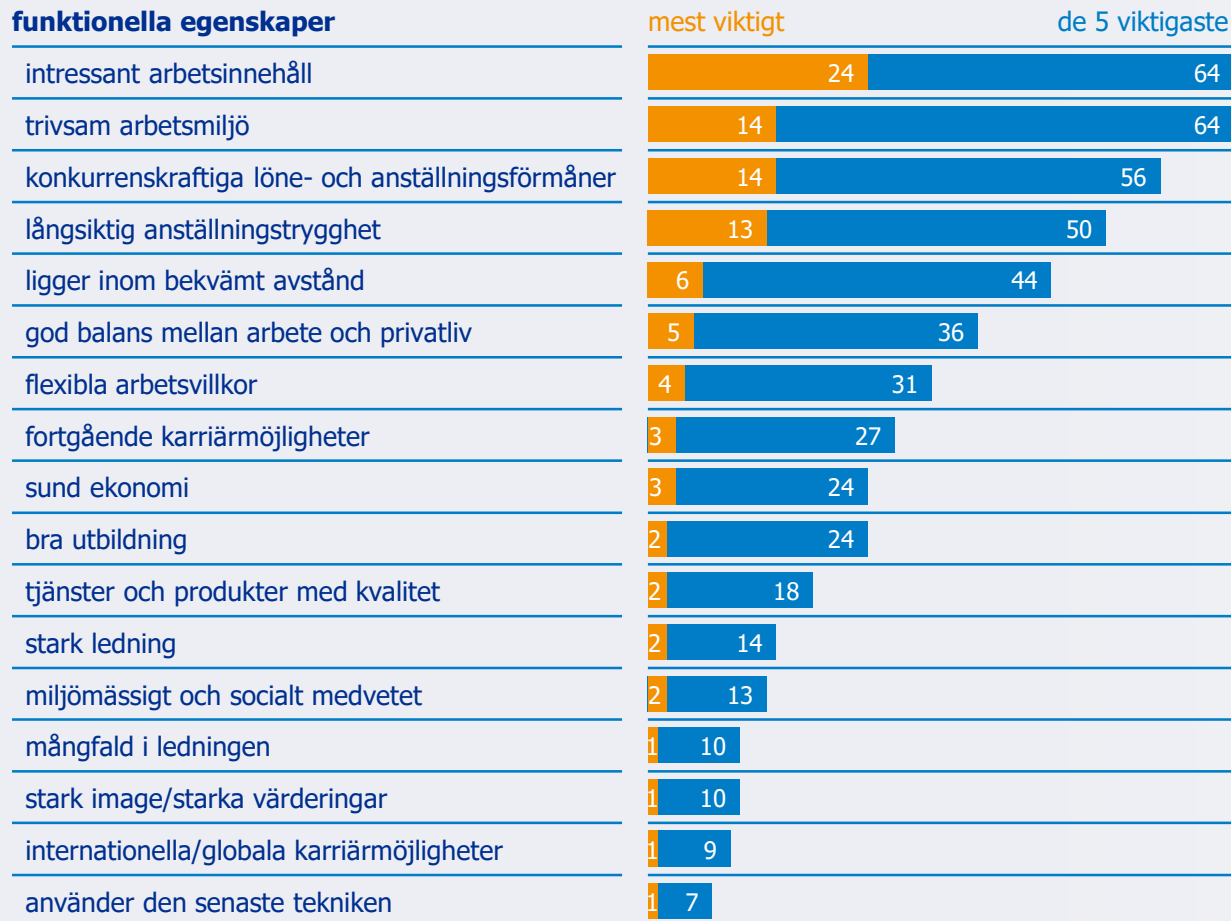
	respondenter
arbetar	5 438
sektor (*)	
Jordbruk, skogsbruk, fiske	80
Fordonsindustri	172
Konstruktion	163
Ekonomi (bank & försäkring)	174
Dagligvaruhandel	128
Human Resources	98
Industri/tillverkning	580
Informatik/rådgivning	126
Gruvdrift och resurser	15
Ideell verksamhet	256
Offentlig förvaltning (statlig)	691
Utbildning	543
Läkemedelsindustri/kemisk industri	94
Energi/teletjänster/telekommunikation	198
Fastigheter eller uthyrning och leasing	84
Detaljhandel	297
Partihandel	67
Tjänster	334
Media	103
Transport/logistik/lagerhållning	265
Resor/fritid/semesterbostäder	56
Annat	914

(*) endast om respondenten arbetar för tillfället

arbetsinnehåll och arbetsmiljö är de viktigaste faktorerna när svenskar väljer arbetsgivare

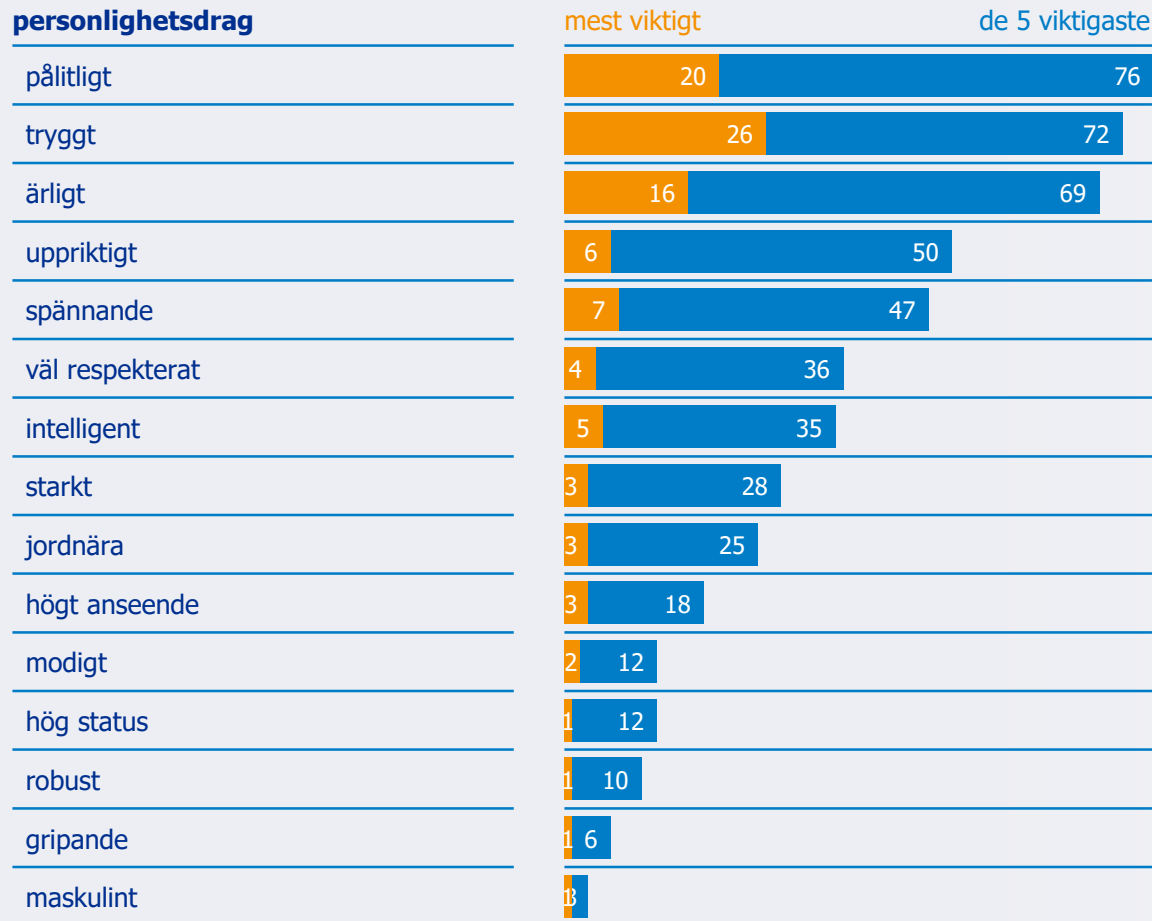
vilket är det viktigaste kriteriet för dig när du väljer arbetsgivare?
vilka är de 5 viktigaste kriterierna för dig när du väljer arbetsgivare?

funktionella egenskaper



pålitlighet, trygghet och ärlighet är viktiga egenskaper som potentiella anställda söker hos en arbetsgivare

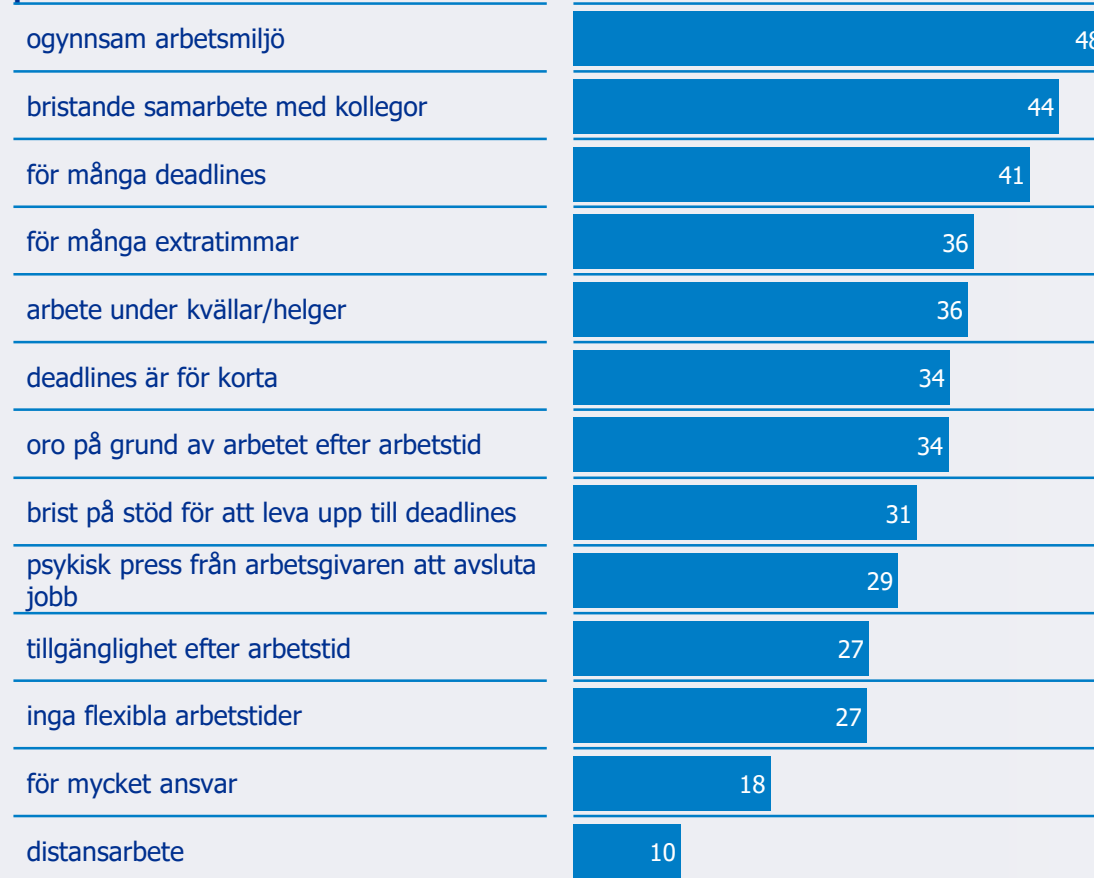
vilket är det viktigaste personlighetsdraget du söker efter hos en arbetsgivare?
vilka är de 5 viktigaste personlighetsdragen för dig?



dålig arbetsmiljö, bristande samarbete och för många deadlines kan påverka balansen mellan arbete och privatliv

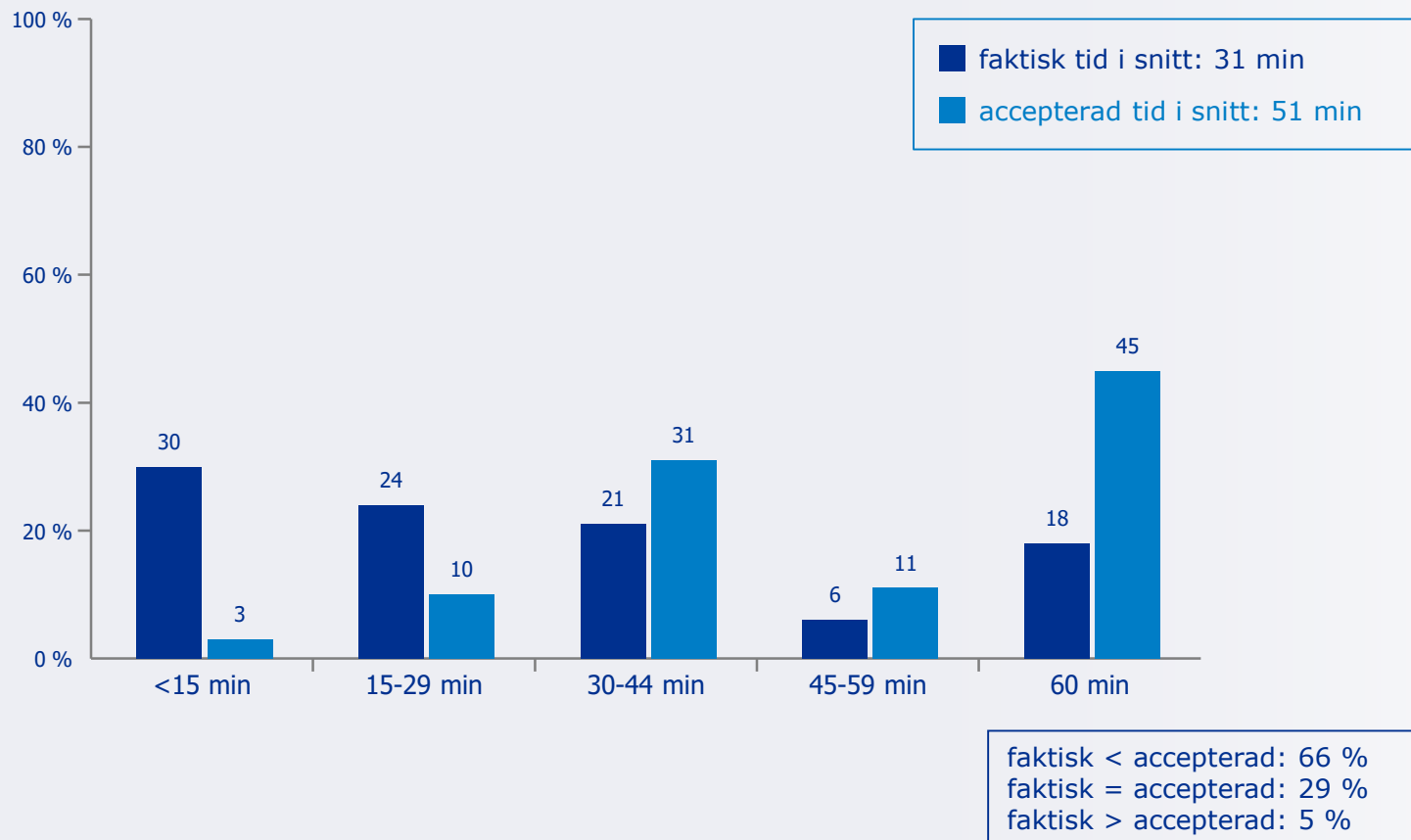
vilka faktorer kan innebära en risk för balansen mellan ditt arbetsliv och privatliv?

faktorer för balans mellan arbete och privatliv



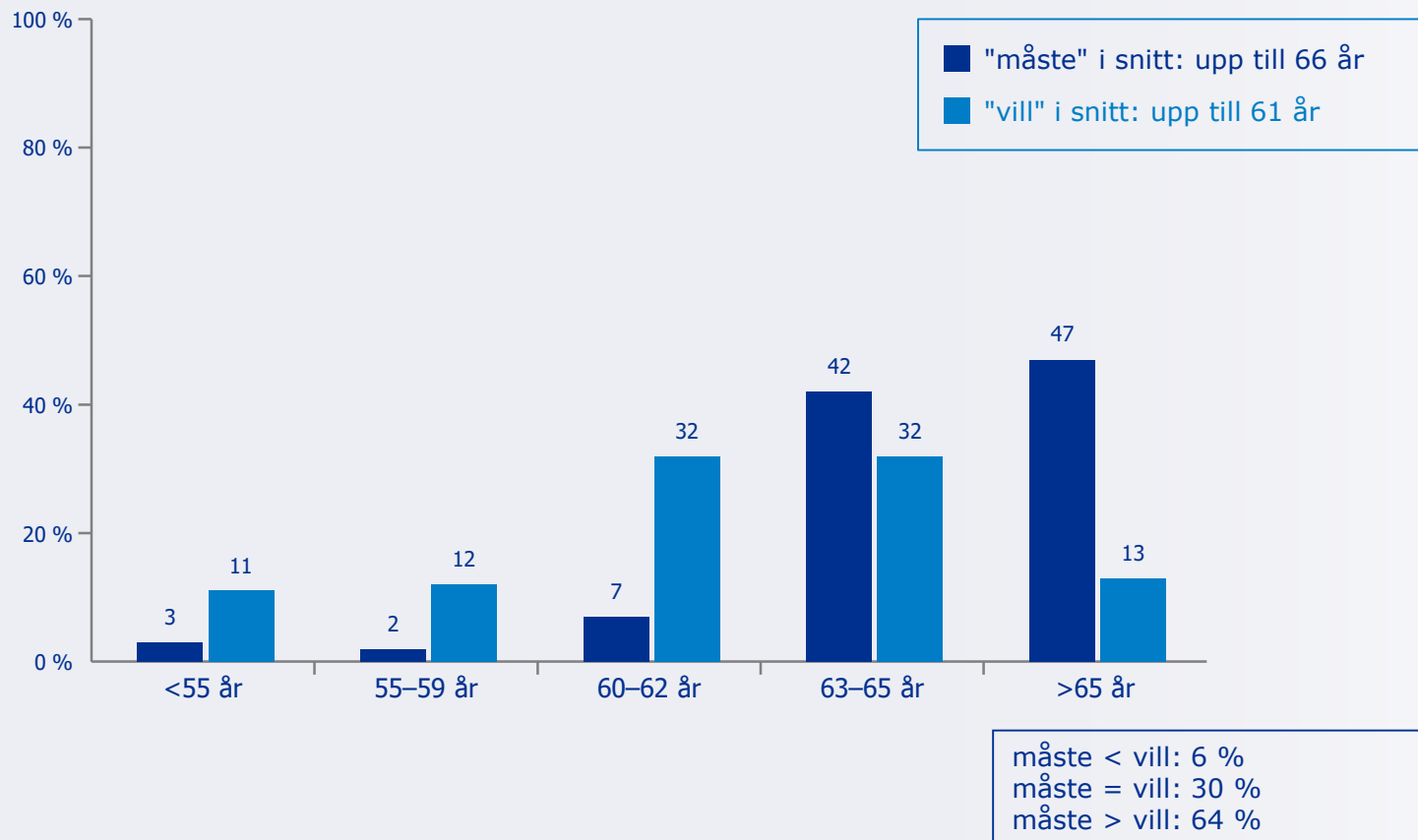
svensken spenderar i genomsnitt 31 minuter i restid till arbetet, men skulle acceptera att resa i upp till 51 minuter

hur mycket tid spenderar du på att resa till arbetet och hur lång tid skulle du kunna acceptera?



svensken tror i genomsnitt att hon/han måste jobba fram till 66 år, men tycker generellt att 61 år är den ideala pensionsåldern

upp till vilken ålder tror du att du måste/vill du arbeta?



för att fortsätta arbeta önskar svenskarna arbeta färre timmar och ha ett mer flexibelt och avslappnat arbetsschema

vad skulle motivera dig att stanna fler år i arbetslivet?

viktiga motivationsfaktorer för att arbeta längre



4. Randstad Award

4.1. mest attraktiva företagen/organisationerna



de 20 mest kända företagen

namnmedvetenhet: att känna till ett företag tillräckligt för att ha en åsikt/uppfattning om det

1.	IKEA	96 %	11.	Stadium	92 %
2.	ICA	94 %	12.	Svenska Spel	92 %
3.	Swedbank	94 %	13.	Apoteket AB	91 %
4.	Clas Ohlson	93 %	14.	Tele2	91 %
5.	Statoil	93 %	15.	SAS	91 %
6.	Systembolaget	93 %	16.	Saab	91 %
7.	SJ	92 %	17.	Willy:s	91 %
8.	H&M Hennes & Mauritz	92 %	18.	Folksam	91 %
9.	KappAhl	92 %	19.	Hemköp	91 %
10.	JYSK	92 %	20.	Nordea	91 %



de 20 mest attraktiva företagen = Randstad Award

attraktivitet: procent som skulle vilja arbeta för företaget, bland de respondenter som känner till det (minst 10 % medvetenhet)

1.	IKEA	53 %
2.	Sveriges Television	48 %
3.	Sveriges Radio	46 %
4.	Volvo Car Cooperation	40 %
5.	ABB	39 %
6.	Bonniers	38 %
7.	Sony Mobile	38 %
8.	Toyota Industries	38 %
9.	IBM	37 %
10.	AB Volvo	37 %

11.	Siemens	37 %
12.	Systembolaget	36 %
13.	Scandic Hotels	36 %
14.	Chalmers	36 %
15.	Hewlett-Packard	35 %
16.	ICA	35 %
17.	Ericsson	35 %
18.	ÅF	34 %
19.	Clas Ohlson	34 %
20.	Svenska Spel	34 %



de 3 mest attraktiva företagen per egenskaper

	1^a plats	2^a plats	3^e plats
konkurrenskraftiga löne- och anställningsförmåner	PricewaterhouseCoopers	Ernst & Young	IBM
fortgående karriärmöjligheter	PricewaterhouseCoopers	Chalmers	IKEA
trivsamt arbetsmiljö	Sveriges Radio	IKEA	Sveriges Television
långsiktig anställningstrygghet	IKEA	ABB	Handelsbanken
god balans mellan arbete och privatliv	IKEA	Handelsbanken	Apoteket AB
sund ekonomi	IKEA	Handelsbanken	ICA
intressant arbetsinnehåll	Sveriges Television	Sveriges Radio	Chalmers
bra utbildning	Chalmers	IBM	PricewaterhouseCoopers
stark ledning	IKEA	H&M Hennes & Mauritz	Toyota Industries
miljömässigt och socialt medvetet	IKEA	Lantmännen	Apoteket AB

de 3 mest attraktiva företagen per demografisk grupp

	1 ^a plats	2 ^a plats	3 ^e plats
man	IKEA	ABB	AB Volvo
kvinnor	IKEA	Sveriges Television	Bonniers
18–29 år	IKEA	Sveriges Television	Sveriges Radio
30–39 år	IKEA	Sveriges Television	Sveriges Radio
40–49 år	IKEA	Sveriges Radio	Sveriges Television
50–65 år	Sveriges Television	Sveriges Radio	Volvo Car Cooperation
grundskoleutbildning	Tallink Silja	Sveriges Television	Systembolaget
gymnasieutbildning	IKEA	Sveriges Television	Sveriges Radio
vidareutbildning (ej universitet)	IKEA	Sveriges Television	Siemens
universitet eller högskola	IKEA	Sveriges Radio	Sveriges Television

de 3 mest attraktiva företagen geografiskt

	1 ^a plats	2 ^a plats	3 ^e plats
Bergslagen	IKEA	Svenska Spel	Sveriges Television
Mälardalen	Sveriges Television	IKEA	Sveriges Radio
Norra Sverige	Sveriges Television	IKEA	Chalmers
Östra Götaland	IKEA	Sveriges Radio	Siemens
Södra Götaland	IKEA	Sveriges Television	Pricewaterhouse-Coopers
Västra Götaland	IKEA	Volvo Car Cooperation	Sveriges Television

4. Randstad Award

4.2. mest attraktiva sektorerna



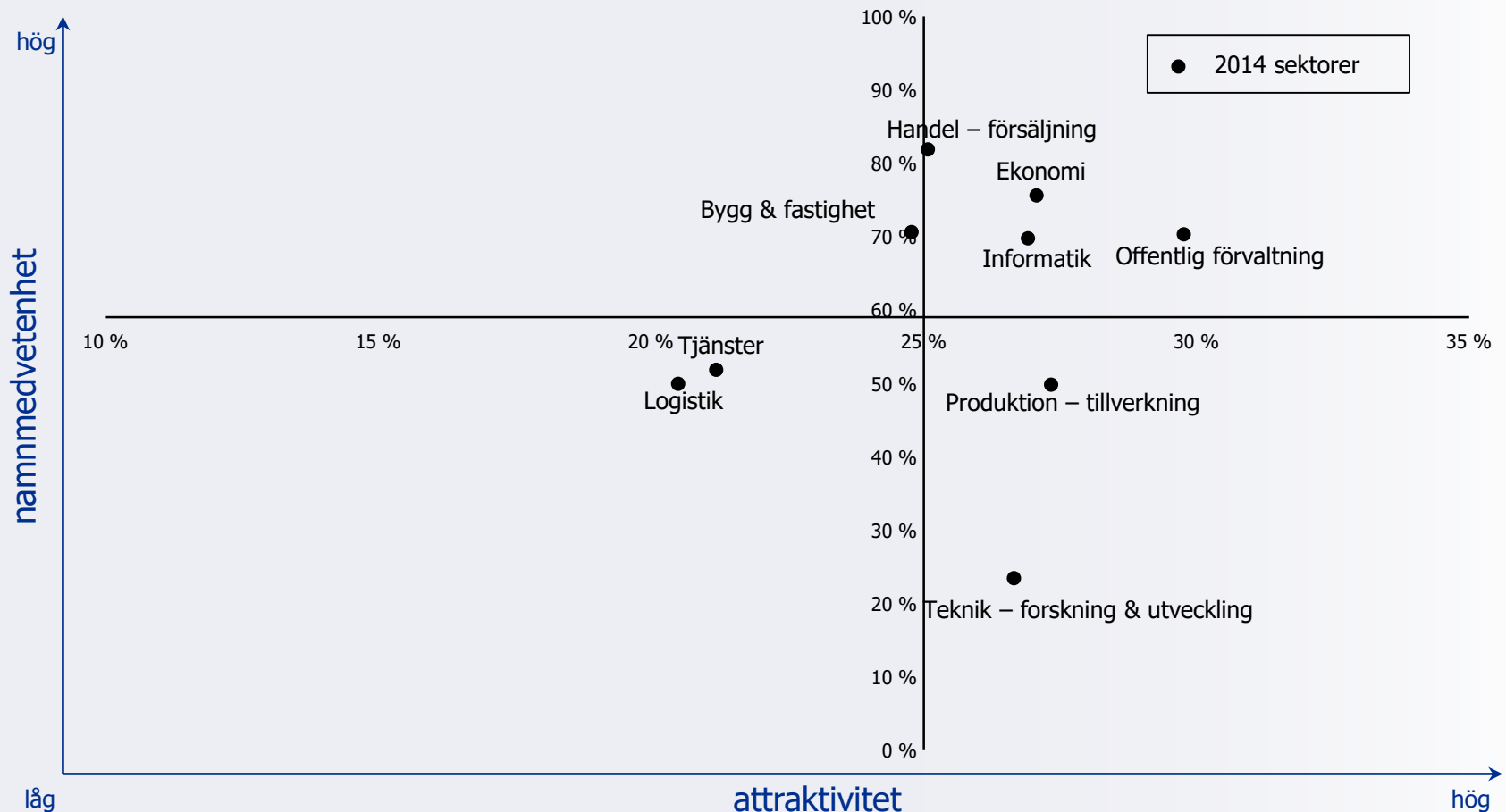
Randstad Awards rutnät för attraktivitet

Attraktivitet utefter namnmedvetenhet



din sektors attraktivitet: 2014

Respondenter som känner till ett eller flera företag som verkar inom en viss sektor



de mest attraktiva sektorerna

attraktivitet: procent som skulle vilja arbeta för företagen inom sektorn, bland respondenter som känner till ett eller flera företag inom en viss sektor

	2014
1. Offentlig förvaltning	30 %
2. Produktion – tillverkning	27 %
3. Ekonomi	27 %
4. Informatik	27 %
5. Teknik – forskning & utveckling	27 %
6. Handel – försäljning	25 %
7. Bygg & fastighet	25 %
8. Tjänster	21 %
9. Logistik	20 %

de 3 mest attraktiva sektorerna per egenskaper

	1 ^a plats	2 ^a plats	3 ^e plats
konkurrenskraftiga löne- och anställningsförmåner	Ekonomi	Teknik – forskning & utveckling	Bygg & fastighet
fortgående karriärmöjligheter	Ekonomi	Teknik – forskning & utveckling	Informatik
trivsamt arbetsmiljö	Ekonomi	Offentlig förvaltning	Teknik – forskning & utveckling
långsiktig anställningstrygghet	Ekonomi	Offentlig förvaltning	Bygg & fastighet
god balans mellan arbete och privatliv	Ekonomi	Offentlig förvaltning	Handel – försäljning
sund ekonomi	Ekonomi	Bygg & fastighet	Offentlig förvaltning
intressant arbetsinnehåll	Offentlig förvaltning	Teknik – forskning & utveckling	Ekonomi
bra utbildning	Ekonomi	Teknik – forskning & utveckling	Informatik
stark ledning	Ekonomi	Bygg & fastighet	Production- Manufacturing
miljömässigt och socialt medvetet	Offentlig förvaltning	Produktion – tillverkning	Ekonomi

de 3 mest attraktiva sektorerna per demografisk grupp

	1 ^a plats	2 ^a plats	3 ^e plats
man	Offentlig förvaltning	Produktion – tillverkning	Informatik
kvinnor	Offentlig förvaltning	Ekonomi	Handel – försäljning
18–29 år	Offentlig förvaltning	Handel – försäljning	Informatik
30–39 år	Offentlig förvaltning	Produktion – tillverkning	Ekonomi
40–49 år	Offentlig förvaltning	Informatik	Produktion – tillverkning
50–65 år	Offentlig förvaltning	Teknik – forskning & utveckling	Ekonomi
grundskoleutbildning	Handel – försäljning	Offentlig förvaltning	Logistik
gymnasieutbildning	Offentlig förvaltning	Handel – försäljning	Produktion – tillverkning
vidareutbildning (ej universitet)	Offentlig förvaltning	Teknik – forskning & utveckling	Produktion – tillverkning
universitet eller högskola	Offentlig förvaltning	Ekonomi	Informatik

de 3 mest attraktiva sektorerna geografiskt

	1 ^a plats	2 ^a plats	3 ^e plats
Bergslagen	Offentlig förvaltning	Ekonomi	Produktion – tillverkning
Mälardalen	Offentlig förvaltning	Ekonomi	Informatik
Norra Sverige	Offentlig förvaltning	Teknik – forskning & utveckling	Produktion – tillverkning
Östra Götaland	Offentlig förvaltning	Ekonomi	Produktion – tillverkning
Södra Götaland	Offentlig förvaltning	Teknik – forskning & utveckling	Produktion – tillverkning
Västra Götaland	Teknik – forskning & utveckling	Offentlig förvaltning	Produktion – tillverkning

5. REMAS

en alternativ parameter för att mäta dragningskraft



REMAS, en unik indikator för employer branding

alternativ parameter för att mäta ett företags attraktivitet

vad är REMAS?

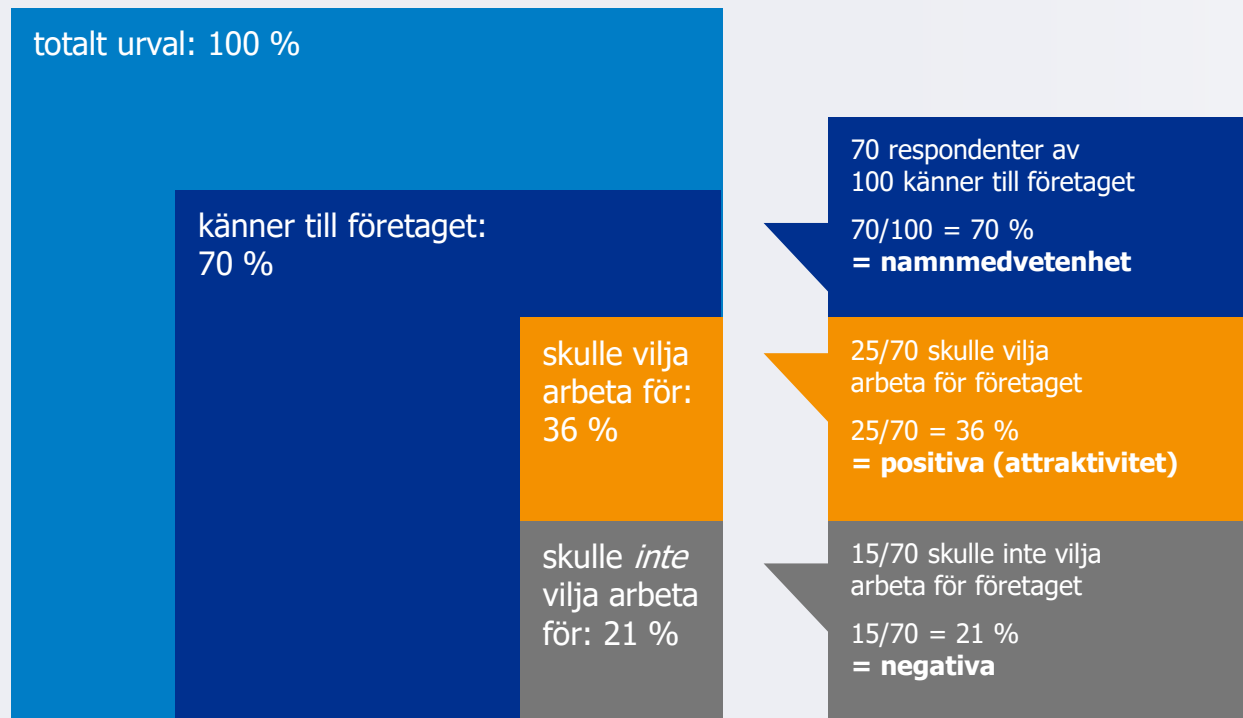
- Randstad Employer Attractiveness Score (arbetsgivarens betyg för attraktivitet)
- mäter den procent som skulle vilja arbeta för företaget, bland de respondenter som känner till det, minus den procent som inte skulle vilja arbeta för företaget
- alternativ parameter för att fastställa företags attraktivitet, inte endast med hänsyn till de som är positiva (den procent som vill arbeta för företaget), utan även till de som är negativa (andelen som inte skulle vilja arbeta för företaget)

varför REMAS?

- för att främja en unik indikator för employer branding
- för att enkelt få en måttstock som alla företag kan utgå ifrån

Randstad Award - koncept

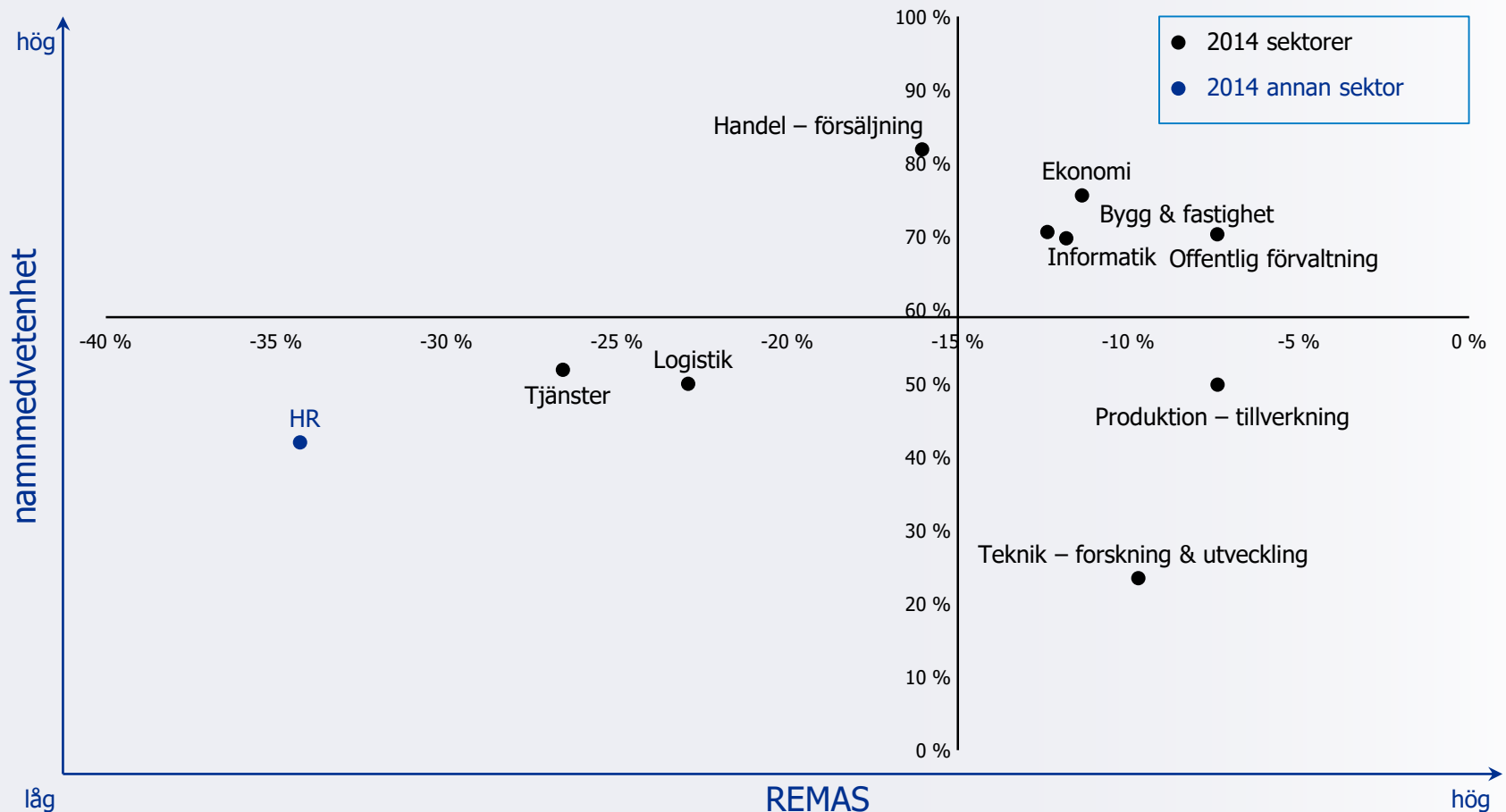
Randstad Employer Attractiveness Score (REMAS)



REMAS = **positiva** – negativa = 15 %

sektorer per REMAS

respondenterna känner till ett eller flera företag som verkar inom en viss sektor



topp 20 mest attraktiva företagen (REMAS)

REMAS: procent som skulle vilja arbeta för företaget, bland de respondenter som känner till det (minst 10 % medvetenhet), minus den procent som inte skulle vilja arbeta för företaget

1.	IKEA	34,7 %	11.	Bonniers	8,6 %
2.	Sveriges Television	24,2 %	12.	Ericsson	6,7 %
3.	Sveriges Radio	20,8 %	13.	AB Volvo	6,1 %
4.	ABB	16,1 %	14.	ÅF	5,7 %
5.	Volvo Car Cooperation	15 %	15.	Scandic Hotels	5,1 %
6.	Siemens	13,4 %	16.	ICA	4,5 %
7.	IBM	12,1 %	17.	Arla Foods	4,5 %
8.	Toyota Industries	11,1 %	18.	Tetra Pak	4,3 %
9.	Hewlett-Packard	9,6 %	19.	Akzo Nobel	3,6 %
10.	Sony Mobile	9,4 %	20.	Apoteket AB	2,7 %



good
to know
you



bilaga

ytterligare forskningsmoduler



modul 1

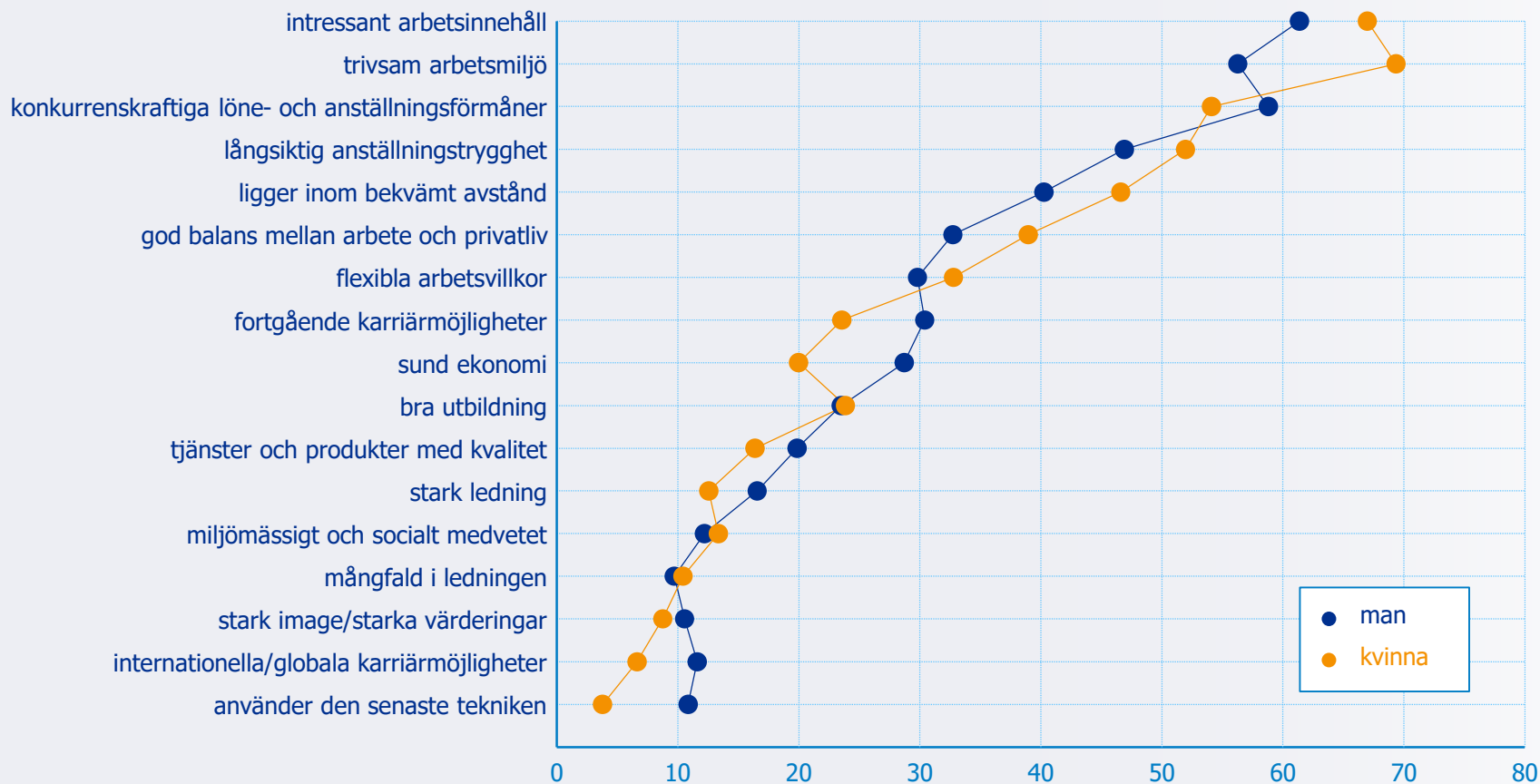
egenskaper per demografiska subgrupper



män attraheras mer av lön, karriär och sund ekonomi; kvinnor mer av arbetsinnehåll och bra arbetsmiljö

vilka egenskaper är de 5 viktigaste kriterierna när du väljer arbetsgivare?

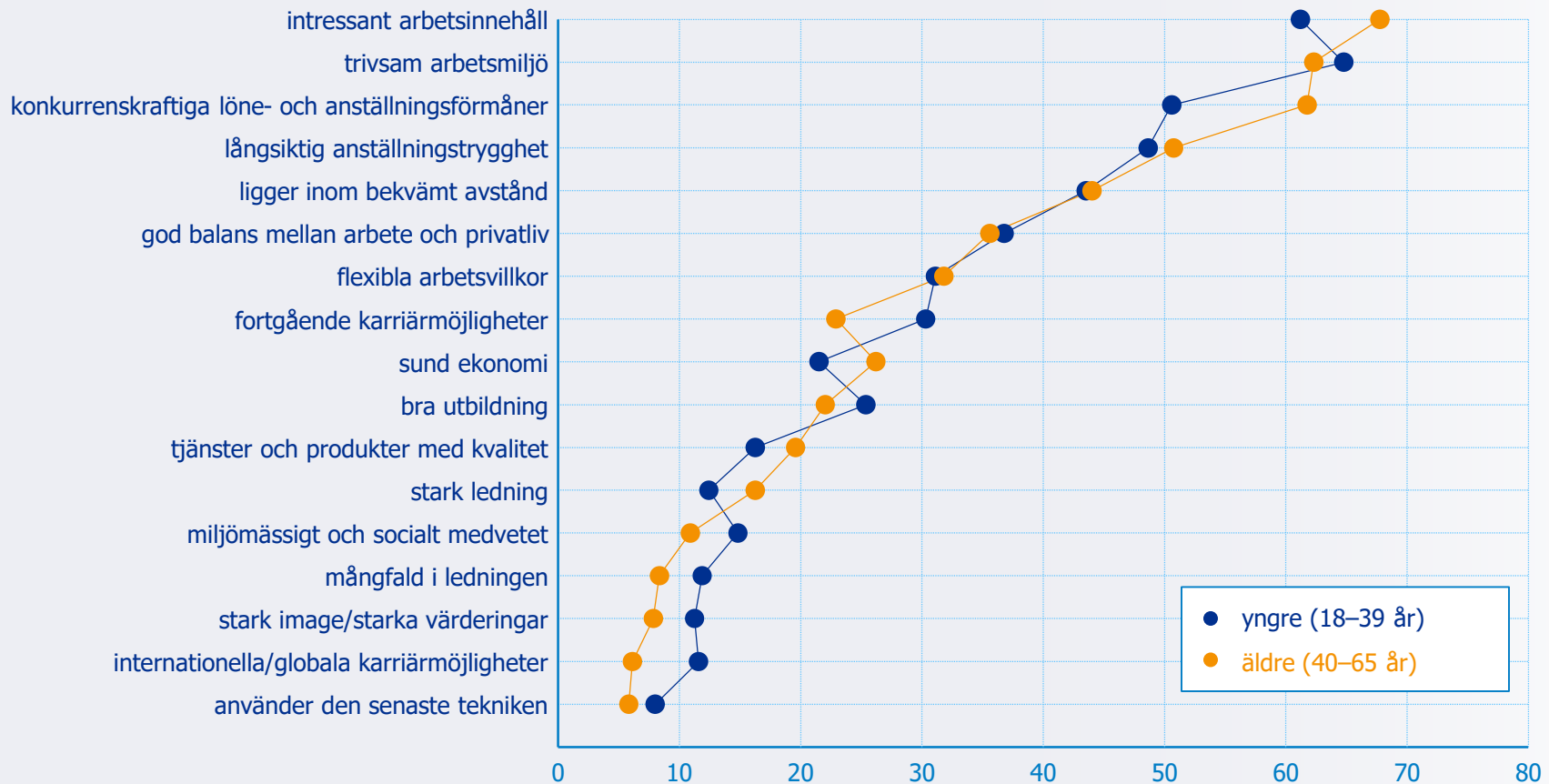
egenskaper visade efter kön – rangordnade efter förekomst i topp 5



karriär och utveckling är viktigare för personer under 40 år, personer över 40 attraheras mer av arbetsinnehåll och lön

vilka egenskaper är de 5 viktigaste kriterierna när du väljer arbetsgivare?

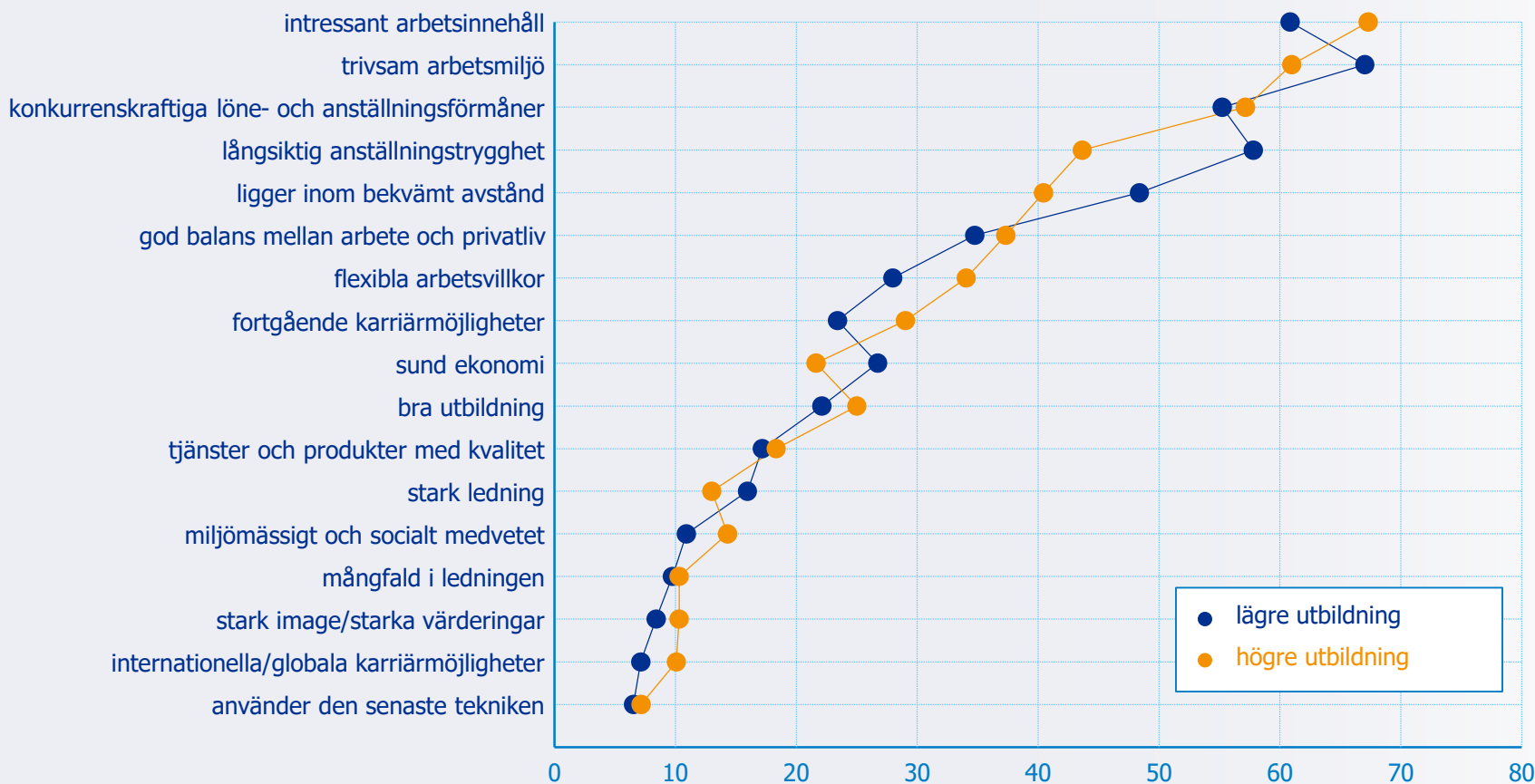
egenskaper visade efter åldersgrupp – rangordnade efter förekomst i topp 5



högre utbildade efterfrågar arbetsinnehåll, flexibilitet och karriär medan lägre utbildade efterfrågar arbetsmiljö, anställningstrygghet & tillgänglighet

vilka egenskaper är de 5 viktigaste kriterierna när du väljer arbetsgivare?

egenskaper visade efter utbildningsnivå – rangordnade efter förekomst i topp 5



modul 2

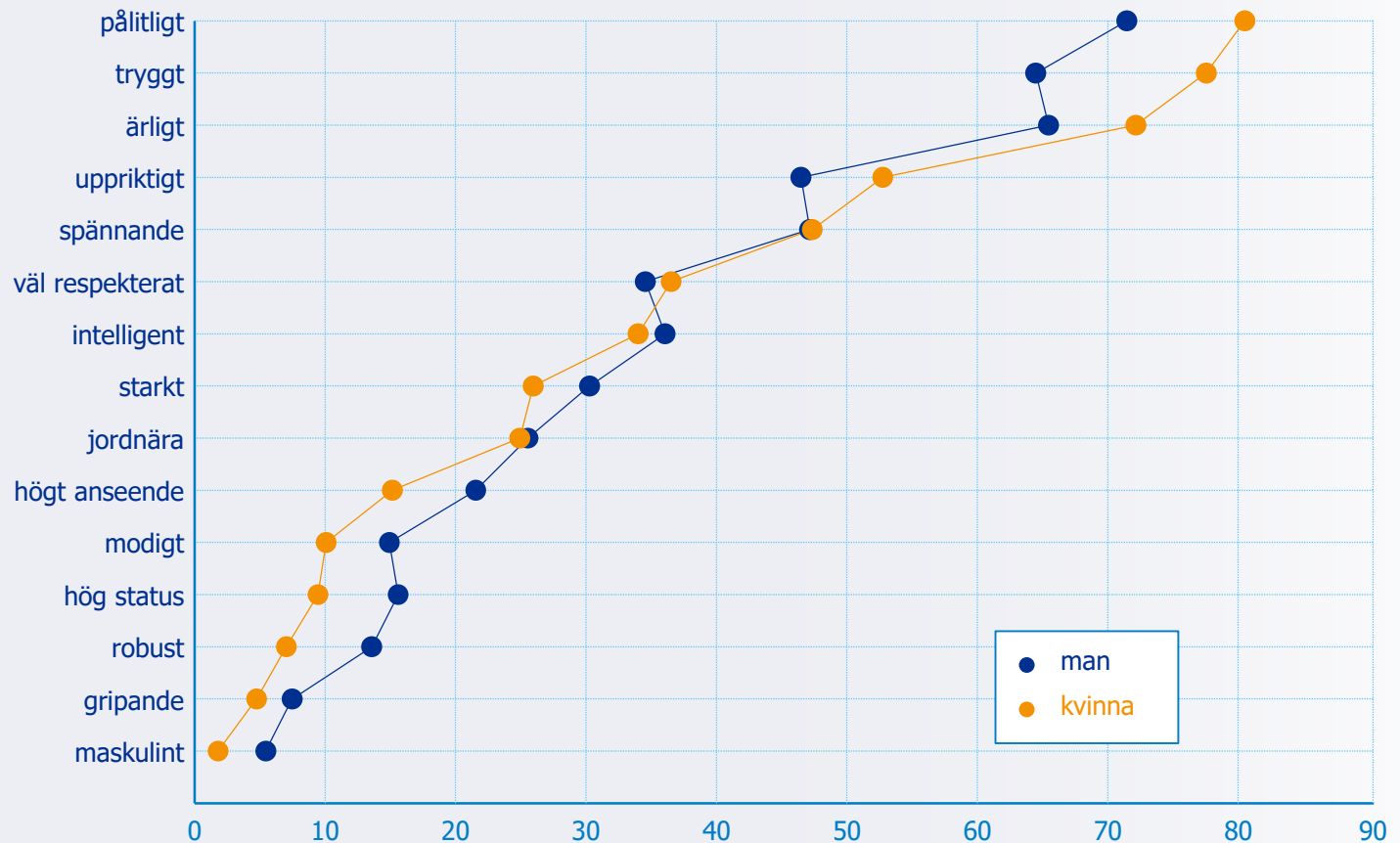
personlighetsdrag efter demografiska subgrupper



pålitligt, tryggt, ärligt och uppriktigt anser kvinnor är viktiga egenskaper hos en arbetsgivare; män tycker att starkt, modigt och status är viktigt

vilka egenskaper är de 5 viktigaste personlighetsdragen du väljer arbetsgivare?

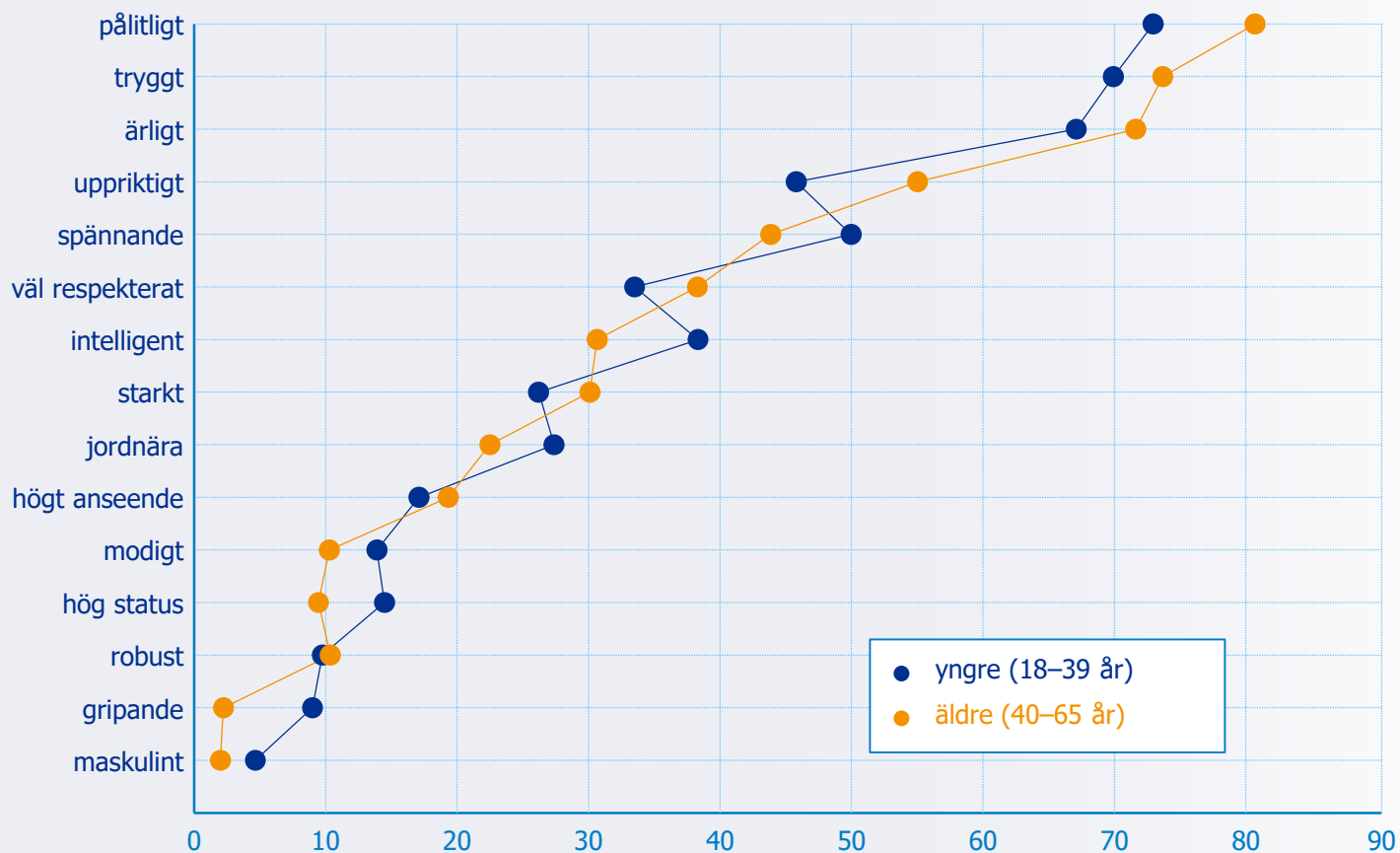
topp 5 personlighetsdrag visade efter kön



För personer under 40 är spännande och intelligent viktiga egenskaper hos en arbetsgivare; pålitligt, tryggt och ärligt är viktigare för de över 40

vilka egenskaper är de 5 viktigaste personlighetsdragen du söker hos en arbetsgivare?

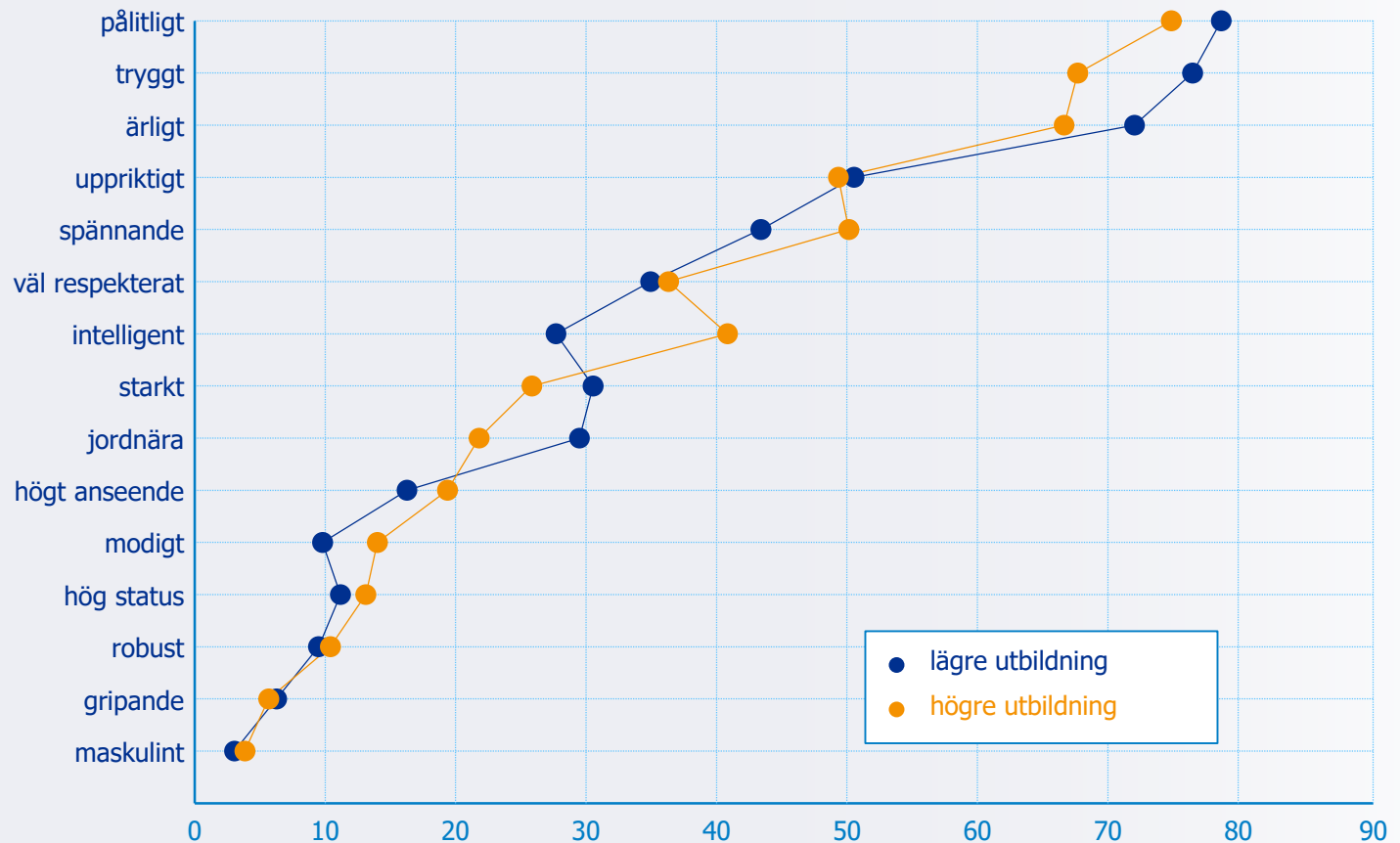
topp 5 personlighetsdrag visade efter åldersgrupp



pålitligt, tryggt, ärligt och jordnära är viktiga egenskaper för lägre utbildade; spännande och intelligent är viktigare för högre utbildade

vilka egenskaper är de 5 viktigaste personlighetsdragen du söker hos en arbetsgivare?

topp 5 personlighetsdrag visade efter utbildningsnivå



modul 3

balans mellan arbete och privatliv per demografiska subgrupper



kvinnor ser oftare att balansen mellan arbete och privatliv riskeras beroende på antal arbetstimmar; män mer efter korta deadlines

vilka faktorer kan innebära en risk för balansen mellan ditt arbetsliv och privatliv?

faktorer för balans mellan arbete och privatliv	övergripande	kön		ålder	
		man	kvinnor	18–39	40–65
ogynnsam arbetsmiljö	48	topp 1	topp 1	topp 1	topp 1
bristande samarbete med kollegor	44	topp 3	topp 2	topp 3	topp 2
för många deadlines	41	topp 2	topp 3	topp 2	topp 3
för många extratimmar	36	topp 5	topp 5	topp 4	topp 5
arbete under kvällar/helger	36				topp 4
deadlines är för korta	34	topp 4			
oro på grund av arbetet efter arbetstid	34		topp 4	topp 5	
brist på stöd för att leva upp till deadlines	31				
psykisk press från arbetsgivaren att avsluta jobb	29				
tillgänglighet efter arbetstid	27				
inga flexibla arbetstider	27				
för mycket ansvar	18				
distansarbete	10				

de med högre utbildning påverkas mer av för många extratimmar; lägre utbildade påverkas mer av oro efter arbetstid

vilka faktorer kan innebära en risk för balansen mellan ditt arbetsliv och privatliv?

faktorer för balans mellan arbete och privatliv	övergripande	utbildning		jobbnivå		
		lägre	högre	industri- arbetare	kontors- arbetare	chef
ogynnsam arbetsmiljö	48	topp 1	topp 1	topp 1	topp 3	topp 3
bristande samarbete med kollegor	44	topp 2	topp 2	topp 2	topp 2	topp 2
för många deadlines	41	topp 3	topp 3	topp 3	topp 1	topp 1
för många extratimmar	36		topp 4	topp 4	topp 4	topp 4
arbete under kvällar/helger	36	topp 4	topp 5			topp 5
deadlines är för korta	34				topp 5	
oro på grund av arbetet efter arbetstid	34	topp 5		topp 5		
brist på stöd för att leva upp till deadlines	31					
psykisk press från arbetsgivaren att avsluta jobb	29					
tillgänglighet efter arbetstid	27					
inga flexibla arbetstider	27					
för mycket ansvar	18					
distansarbete	10					

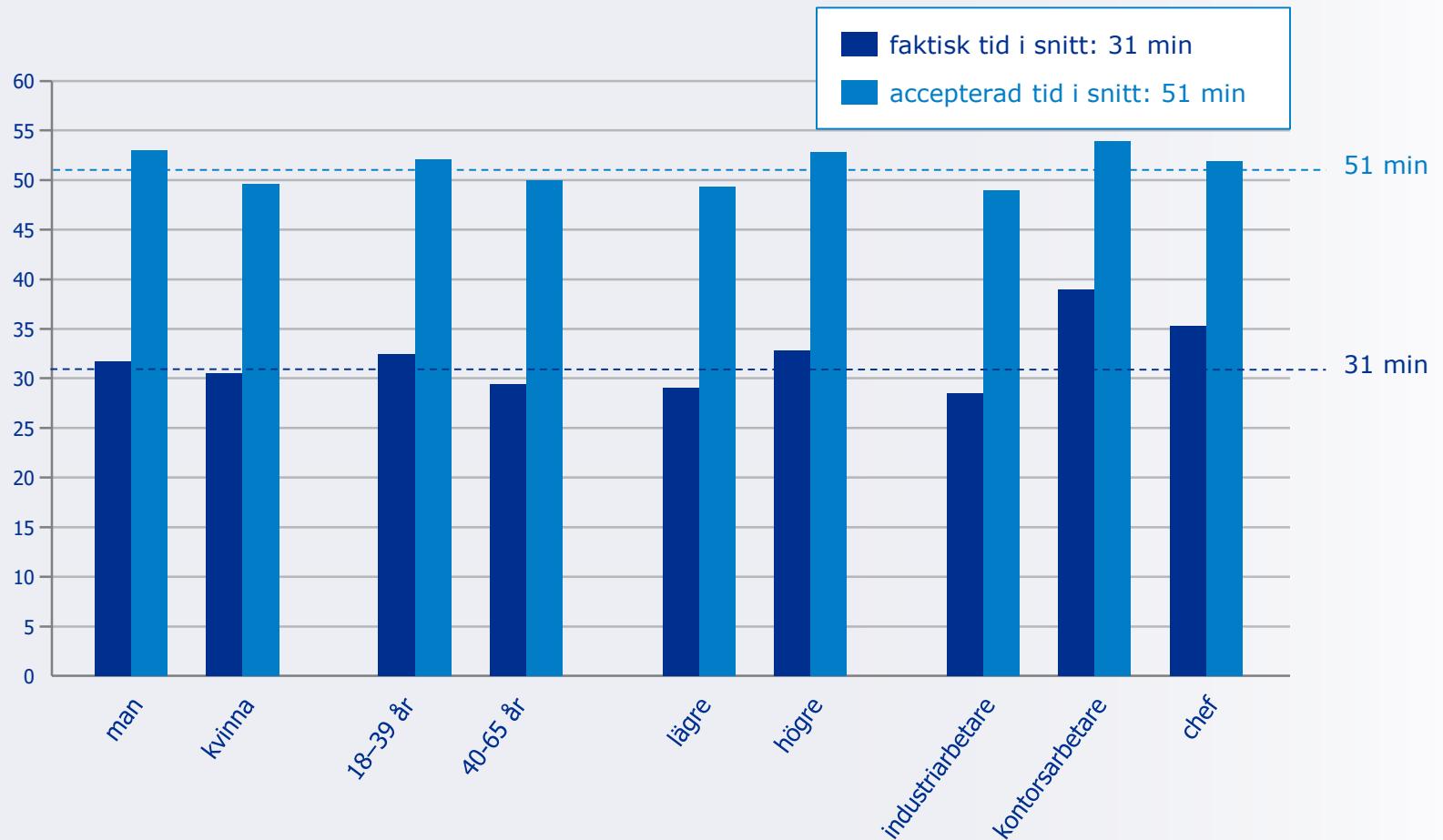
modul 4

restid per demografiska subgrupper



faktisk och accepterad restid är högre bland män, personer under 40, högre utbildade & kontorsarbetare

vilken är den faktiska/accepterade restiden till arbetet varje dag för dig?



modul 5

pensionsålder per demografiska subgrupper



personer under 40 år, de med lägre utbildning och industriarbetare vill generellt inte arbeta längre än tills de är 60 år

upp till vilken ålder tror du att du måste/vill du arbeta?



färre timmar och flexiblare arbetstider är viktiga motivationsfaktorer för att arbeta längre, speciellt för personer över 40 år

vad skulle motivera dig att stanna fler år inom tjänsten?

viktiga motivationsfaktorer för att arbeta längre	övergripande	kön		ålder	
		man	kvinnor	18–39	40–65
kortare arbetstid	61				4
möjlighet att anpassa arbetstiden till sin personliga situation	46		2		2
lugnare arbetsschema	35				
trevligare arbetsklimat	32	2		3	
minskad fysisk ansträngning och/eller stress	29		3		
möjlighet att utföra olika jobb	26				
fler utbildnings- och utvecklingsmöjligheter	17			2	
en coachande roll för yngre kollegor	17				2
mer självständighet i arbetet	16	4			
större del ordinarie arbetstid	8			2	
mindre ansvar på arbetsplatsen	8				

anm.: poäng för subgrupper anger procentenheter över medel (= övergripande poäng), t.ex. kvinnor ligger 2 procentenheter över medel så deras poäng är 46 + 2 = 48 %

färre timmar och flexiblare arbetstider är motiverande för kontorsarbetare för att fortsätta arbeta; för industriarbetare är minskad ansträngning viktigare

vad skulle motivera dig att stanna fler år inom tjänsten?

viktiga motivationsfaktorer för att arbeta längre	övergripande	utbildning		jobbnivå		
		lägre	högre	industriarbetare	kontorsarbetare	chef
kortare arbetstid	61			2	6	2
möjlighet att anpassa arbetstiden till sin personliga situation	46				4	
lugnare arbetsschema	35					
trevligare arbetsklimat	32	2				
minskad fysisk ansträngning och/eller stress	29	2		7		
möjlighet att utföra olika jobb	26			2		
fler utbildnings- och utvecklingsmöjligheter	17		2	2	3	
en coachande roll för yngre kollegor	17		2		2	6
mer självständighet i arbetet	16					
större del ordinarie arbetstid	8			6		2
mindre ansvar på arbetsplatsen	8					3

anm.: poäng för subgrupper anger procentenheter över medel (= övergripande poäng), t.ex. kvinnor ligger 9 procentenheter över medel så deras poäng är 52 + 9 = 61%