



employer branding

föreställningen är verkligheten

Sverige



Randstad
Award
resultat
2015

innehållsförteckning

1. bakgrund och utformning av undersökningen

2. globala resultat

3. resultat per land

- vilka är de viktigaste egenskaperna när du ska välja en ny arbetsgivare?
- vilka är de främsta skälen till att byta arbetsgivare?
- vilka skäl skulle kunna få medarbetare som funderar på att sluta att byta arbetsgivare?
- vilka är de främsta skälen till att stanna kvar hos nuvarande arbetsgivare?
- hur populära är sociala medier bland arbetssökande?

4. Randstad Award

- mest attraktiva företagen/organisationerna
- mest attraktiva branscherna

bilaga: ytterligare forskningsmoduler



1. undersökningens bakgrund

om Randstad Award



Randstad Award – viktiga fakta

vad är Randstad Award?

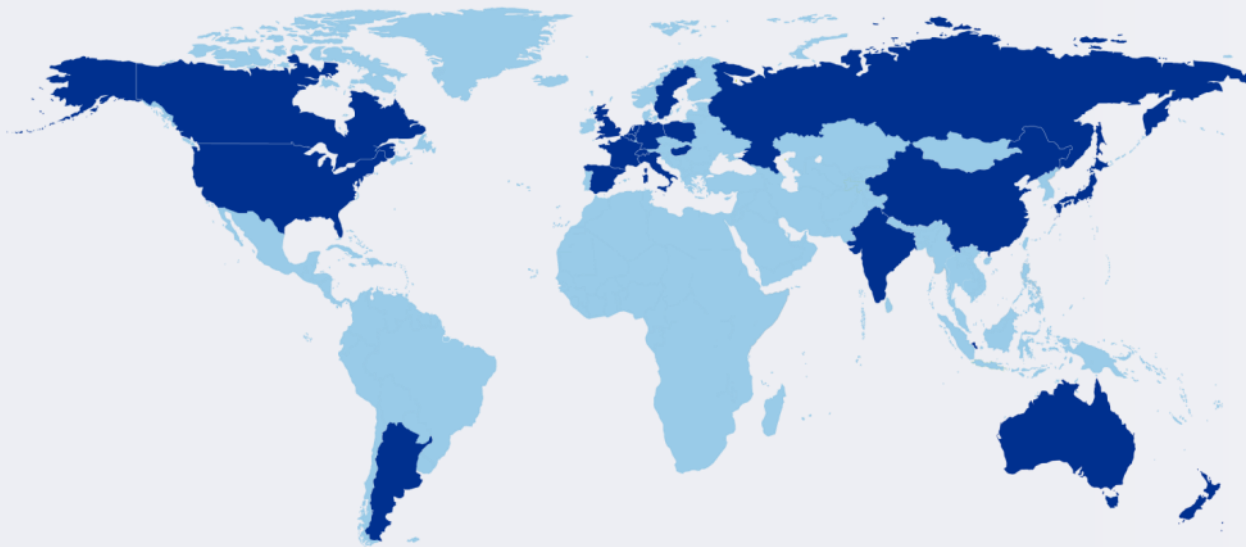
- världens största oberoende employer branding-undersökning som samlar in synpunkter från ca. 225 000 personer
- forskningen baseras på uppfattningen av landets 150 största arbetsgivare rankade efter antal anställda (> 1 000 anställda i små länder)
- forskningen sammanställs av ICMA Group som är ett 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?" = resultatet avgör vilket företag som är 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
Argentina
Belgien
Kanada
Kina

Frankrike
Tyskland
Hongkong
Ungern
Indien

Italien
Japan
Luxemburg
Nederländerna
Nya Zeeland

Polen
Ryssland
Singapore
Spanien
Schweiz

Sverige
UK
USA

- 23 deltagande länder under 2015, 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 8 september och den 23 december 2014

Randstad Award – undersökningens utformning

huvudsaklig undersökning

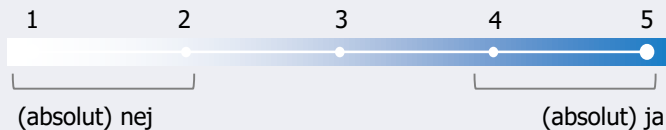
1. vilka egenskaper är viktiga när du ska välja arbetsgivare?

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

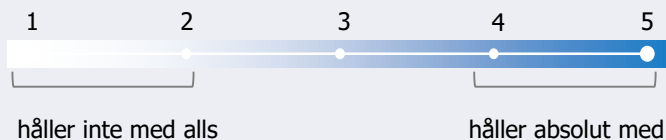
2. vilka av följande företag känner du till?

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)



Randstad Award – undersökningens utformning

ytterligare insikter

1. har du bytt/tänker du byta arbetsgivare under de senaste/inom de kommande 12 månaderna?

- ja, jag har frivilligt bytt arbetsgivare under de senaste 12 månaderna
- ja, jag har bytt arbetsgivare under de senaste 12 månaderna p.g.a. permittering
- ja, jag planerar att byta arbetsgivare inom de kommande 12 månaderna
- nej

2. vilka faktorer bidrog till ditt beslut att byta arbetsgivare?

respondenterna rangordnar de tre främsta faktorerna, från den viktigaste till den minst viktiga, från en lista med alternativ.

3. vilka faktorer bidrog till ditt beslut att se dig om efter en ny arbetsgivare?

respondenterna rangordnar de tre främsta faktorerna, från den viktigaste till den minst viktiga, från en lista med alternativ.

4. vilka faktorer gör att du stannar kvar hos din nuvarande arbetsgivare?

respondenterna rangordnar de tre främsta faktorerna, från den viktigaste till den minst viktiga, från en lista med alternativ.

5. använder du eller skulle du använda sociala medier när du söker jobb?

- om ja, vilka webbplatser?
- nej



Randstad Award – 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
- sektorerna i rapporten definieras lokalt baserat på företagen som undersöks
- detta för att mindre kända företag ska få möjligheten till en lika chans jämfört med mer kända företag



2. global inblick

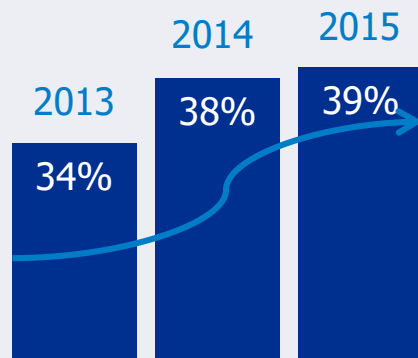
skillnader mellan länder



divergerande trender för arbetsgivarvarumärkenas attraktivitet i 23 länder speglar en fortsatt men långsam och ojämn ekonomisk återhämtning i hela världen.

arbetsgivarvarumärkenas attraktivitet: baserat på andel talanger som skulle vilja arbeta för arbetsgivaren

den världsomspännande positiva trenden för arbetsgivarvarumärkenas attraktivitet saktar ner 2015 (upp 1 % jmf m. 4 % under 2014)



39 % ur ett globalt perspektiv skulle vilja arbeta för en eller flera av de största arbetsgivarna i sitt land

- kraftig ökningen i fyra länder: Italien, Luxemburg, Nederländerna och Argentina (4–7 %)

- liten ökning i 10 av 23 länder (1 till 2 %) och stabil ökning i Indien och Australien

- minskning med 1 % i 6 länder: Frankrike, Polen, Storbritannien, Tyskland, Nya Zeeland och USA och 2 % minskning i Japan

lönen är fortfarande högsta prioritet för arbetssökande ur ett globalt perspektiv, följt av anställningstrygghet; arbetsgivarna upplevs göra sämre ifrån sig när det gäller att prioritera "mjuka" kärnvärden som arbetsmiljö och balans

potentiella talangers
efterfrågade kärnvärden i
23 länder

potentiella medarbetare söker ...

1. lön och anställningsförmåner
2. långsiktig anställningstrygghet
3. trevlig arbetsmiljö
4. intressant arbetsinnehåll
5. sund ekonomi
6. balans mellan arbete och privatliv
7. karriärmöjligheter
8. stark ledning
9. bra utbildningsmöjligheter
10. företag som tar samhällsansvar

kärnvärden som tilldelas de
största arbetsgivarna i 23
länder

arbetsgivarna får högst poäng på ...

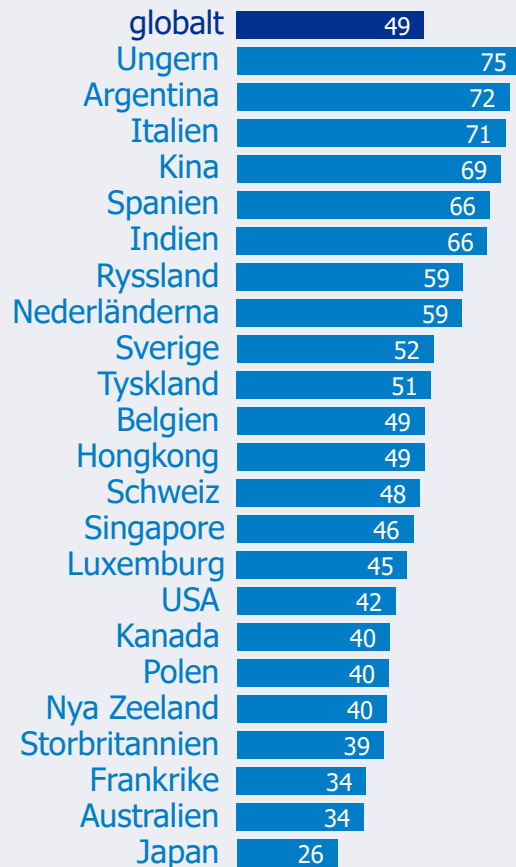
1. sund ekonomi
2. stark ledning
3. bra utbildningsmöjligheter
4. karriärmöjligheter
5. lön och anställningsförmåner
6. intressant arbetsinnehåll
7. långsiktig anställningstrygghet
8. trevlig arbetsmiljö
9. företag som tar samhällsansvar
10. balans mellan arbete och privatliv

motsättning mellan vad potentiella medarbetare anser vara viktiga värden och hur de betygsätter arbetsgivarna för dessa värden:

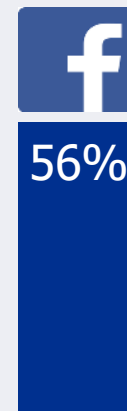
- de tre främsta kärnvärdena lön, anställningstrygghet och arbetsmiljö hamnar bara på position 5, 7 och 8 bland arbetsgivarna
- arbetsgivarna får bäst poäng på sund ekonomi, stark ledning och utbildning, som bara är i position 5, 8 och 9 för de kärnvärden som potentiella medarbetare söker
- sämre resultat för de viktiga skälen atmosfär och balans mellan arbete och privatliv

49 % av arbetssökande ur ett globalt perspektiv använder sociala medier. Idag är detta att anse som ett oundgängligt verktyg för att nå ut till rätt kompetens; användningsfrekvensen varierar betydligt mellan olika länder

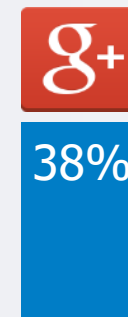
användning av sociala nätverkssajter för att hitta ett jobb:



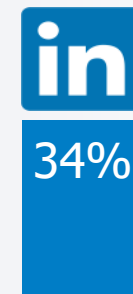
hälften av de arbetssökande i hela världen använder sociala medier för att hitta ett jobb; 56 % av användarna föredrar Facebook, 38 % använder Google och 34 % använder LinkedIn:



Facebook är det mest populära sociala nätverket för att hitta ett jobb i 19 av 23 länder(*)



Google+ är det främsta sociala nätverket för att hitta ett jobb i Kina



LinkedIn är det mest använda sociala nätverket för att hitta ett jobb i Singapore och Nederländerna

(*)VKontakte är det prioriterade nätverket för jobbsökande i Ryssland

3. resultat per land



beskrivning av respondenter online

2. genomförandet av Randstad Award i Sverige

- 9,505 potentiella anställda mellan 18 och 65
- baserat på respondenternas uppfattning av de 150 största arbetsgivarna
- intervjuerna har utförts online mellan September och December 2014

	respondenter (*)	
totalt urval	9,505	
kön	man	4,743
	kvinna	4,762
ålder	18 - 24 år	1,433
	25 - 44 år	5,184
	45 - 65 år	2,888
utbildning	gymnasieskola eller lägre	4,240
	kandidatexamen	1,224
	magisterexamen eller högre	4,040

(*) se ordlistan för mer information



stämningen på arbetsplatsen och arbetsinnehållet kvarstår som de viktigaste kriterierna, före lön, när man söker arbetsgivare i Sverige

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	mest viktigt	de 5 viktigaste	2015	2014	2013
trivsamt arbetsmiljö	15	61	▼	64%	NA
intressant arbetsinnehåll	23	61	▼	64%	NA
konkurrenskraftiga löne- och anställningsförmåner	13	51	▼	56%	NA
långsiktig anställningstrygghet	12	49		50%	NA
ligger inom bekvämt avstånd	6	43		44%	NA
god balans mellan arbete och privatliv	6	37		36%	NA
flexibla arbetsvillkor	5	33		31%	NA
fortgående karriärmöjligheter	3	27		27%	NA
bra utbildning		25		24%	NA
sund ekonomi	3	23		24%	NA
tjänster och produkter med kvalitet		19		18%	NA
stark ledning		15		14%	NA
miljömässigt och socialt medvetet		14		13%	NA
mångfald i ledningen		12		10%	NA
stark image/starka värderingar		11		10%	NA
internationella/globala karriärmöjligheter		11	▲	9%	NA
använder den senaste tekniken		9		7%	NA

ointresse för jobbet, dåligt ledarskap och låga ersättningar är de främsta skälen för att svenska arbetstagare säger upp sig

vilka faktorer bidrog till ditt beslut att byta arbetsgivare? (topp 3)

skäl för att byta arbetsgivare



obs: topp 10 skäl visas

har du bytt arbetsgivare under de senaste 12 månaderna?



% sagt upp sig frivilligt: 15%

% blivit uppsagd 6%

låg ersättning främsta drivkraften för att överväga att säga upp sig, följt av dåligt ledarskap och ointresse för jobbet

vilka faktorer skulle bidra till ditt beslut att eventuellt byta arbetsgivare? (topp 3)

skäl till att överväga att byta arbetsgivare



skulle du byta arbetsgivare under kommande 12 månader?

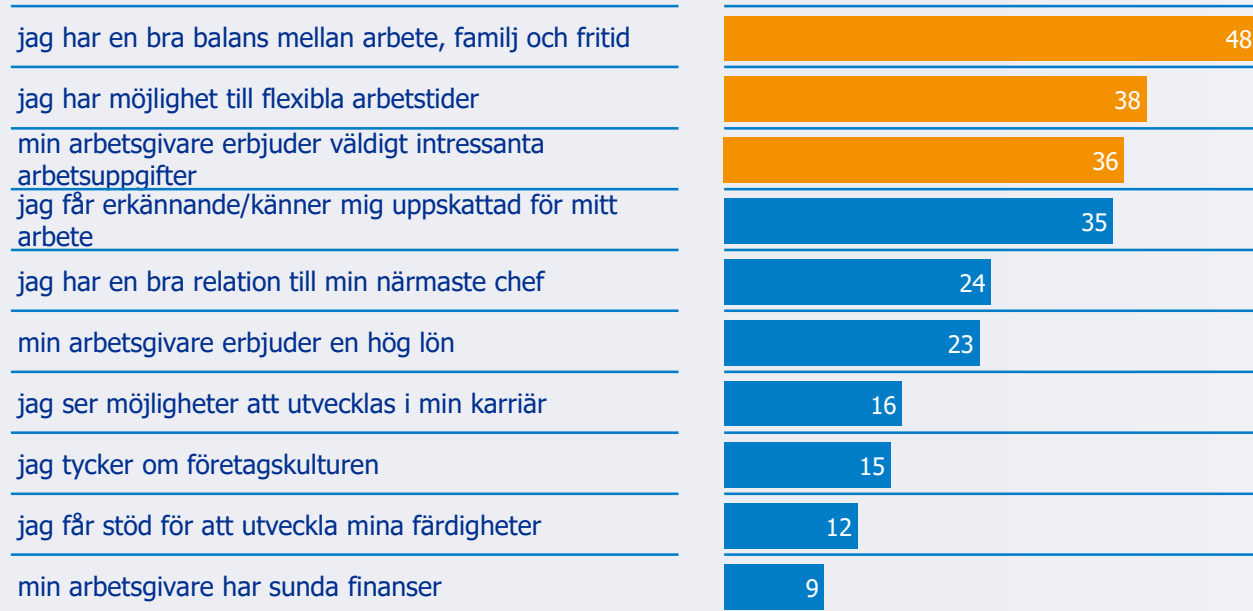


obs: topp 10 skäl visas

det främsta skälet till att svenska arbetstagare stannar hos sin arbetsgivare är en god balans mellan arbete och privatliv, följt av flexibilitet och intressanta arbetsuppgifter

vilka faktorer gör att du stannar hos din nuvarande arbetsgivare? (topp 3)

skäl att stanna



har du bytt/tänker du byta arbetsgivare under de senaste/inom de kommande 12 månaderna?



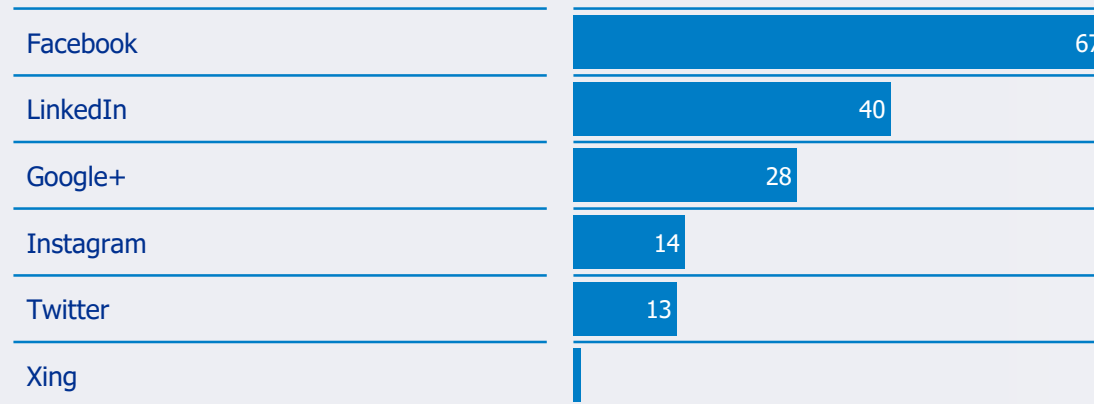
obs: topp 10 skäl visas

Facebook är det mest använda sociala mediet när man söker jobb i Sverige, före LinkedIn och Google+

vilket socialt media skulle du primärt använda för att söka jobb?

i Sverige, använder 52% sociala nätverkssajter för att hitta ett jobb

sociala medier



4. Randstad Award

4.1. de 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	94.55%	11.	Systembolaget	88.30%
2.	ICA	92.57%	12.	Nordea	88.23%
3.	H & M	90.48%	13.	OK Q8	87.25%
4.	Coop	90.14%	14.	Svenska Spel	87.20%
5.	Willy:s	89.96%	15.	Tele2	87.06%
6.	Statoil	89.76%	16.	Saab	87.04%
7.	Swedbank	89.14%	17.	Stadium	87.02%
8.	Posten	88.82%	18.	Lidl	87.00%
9.	SAS	88.80%	19.	Ericsson	86.77%
10.	SJ	88.72%	20.	Sveriges Radio	86.56%



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	53.08%
2.	Sveriges Television	47.96%
3.	Volvo Car Group	44.96%
4.	Sveriges Radio	44.18%
5.	Sony Mobile	42.04%
6.	Volvo Group, AB	40.84%
7.	IBM	40.82%
8.	SAS	39.12%
9.	Bonnier	38.26%
10.	ABB	38.22%

11.	Ericsson	38.21%
12.	ICA	37.19%
13.	AstraZeneca	37.11%
14.	Systembolaget	36.50%
15.	Tetra Pak	36.40%
16.	Swedavia	35.50%
17.	Siemens	35.28%
18.	Arla Foods	35.01%
19.	Svenska Spel	34.32%
20.	Stadium	33.91%



de 3 mest attraktiva företagen per egenskaper

	1a plats	2a plats	3e plats
konkurrenskraftiga löne- och anställningsförmåner	PricewaterhouseCoopers	IBM	AstraZeneca
fortgående karriärmöjligheter	IBM	PricewaterhouseCoopers	ABB
trivsamt arbetsmiljö	Ikea	Sveriges Radio	Sveriges Television
långsiktig anställningstrygghet	Ikea	ABB	Systembolaget
god balans mellan arbete och privatliv	Ikea	Systembolaget	Apoteket AB
sund ekonomi	Ikea	Systembolaget	ICA
intressant arbetsinnehåll	Sveriges Television	Sveriges Radio	Ikea
bra utbildning	IBM	AstraZeneca	Ericsson
stark ledning	Ikea	H & M	ABB
miljömässigt och socialt medvetet	Ikea	Lantmännen	Arla Foods

de 3 mest attraktiva företagen per kön och ålder

	1a plats	2a plats	3e plats
man	Volvo Car Group	Volvo Group, AB	Sony Mobile
kvinnor	Ikea	Sveriges Television	Bonnier
18 - 24 år	Ikea	ÅF	ICA
25 - 44 år	Ikea	Sveriges Television	Sveriges Radio
45 - 65 år	Ikea	Sveriges Television	Volvo Car Group

de 3 mest attraktiva företagen per utbildning och region

	1a plats	2a plats	3e plats
gymnasieskola eller lägre	Ikea	Sveriges Television	Sony Mobile
kandidatexamen	Sveriges Television	Ikea	SAS
magisterexamen eller högre	Ikea	Sveriges Television	Volvo Car Group
Bergslagen	Ikea	IBM	AstraZeneca
Mälardalen	Sveriges Television	Sveriges Radio	Ikea
Norra Sverige	Ikea	SAS	Sveriges Television
Östra Götaland	Ikea	IBM	Lantmännen
Södra Götaland	Ikea	Sony Mobile	Tetra Pak
Västra Götaland	Ikea	Volvo Car Group	Sveriges Television

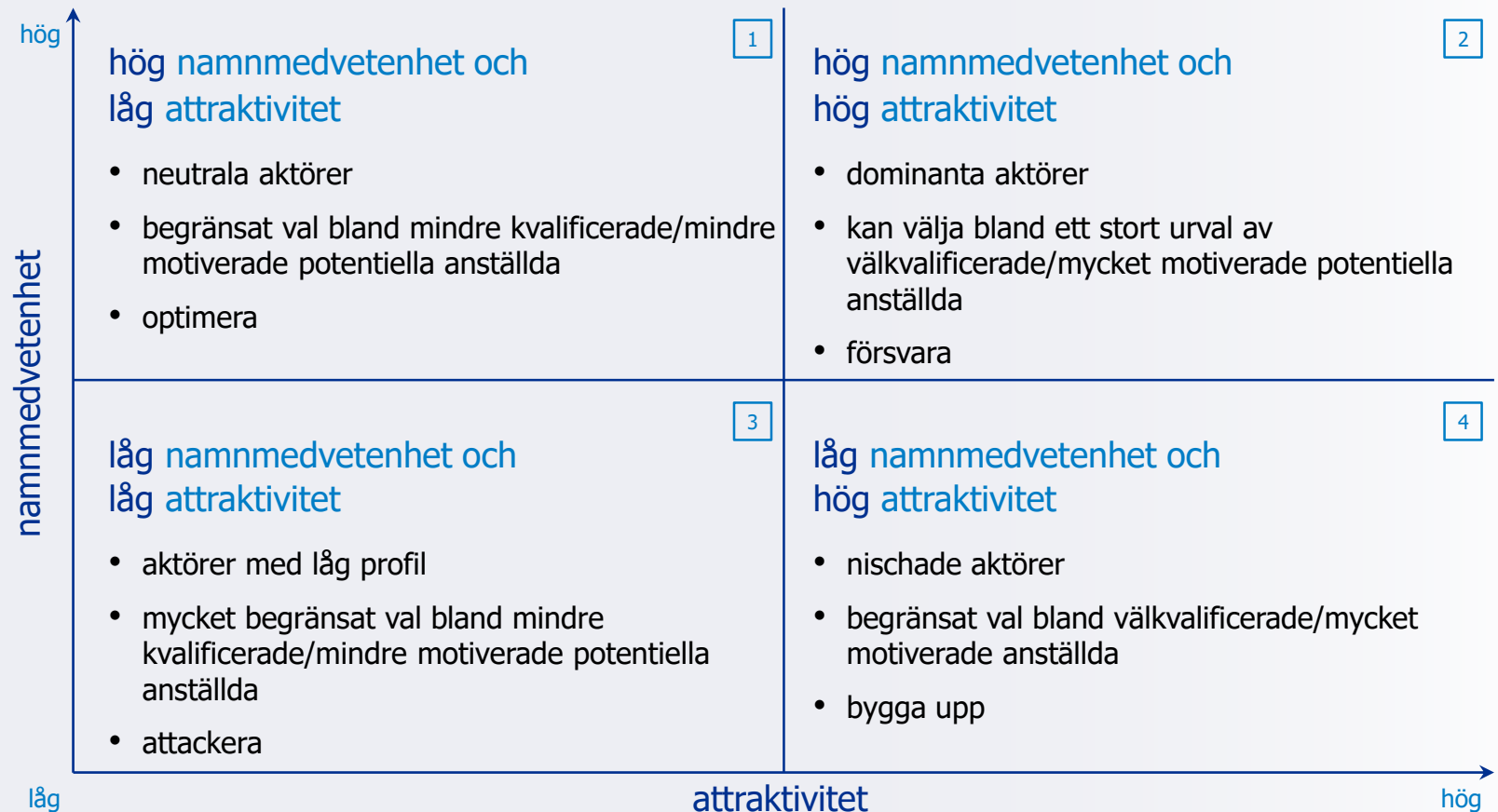
4. Randstad Award

4.2. de mest attraktiva sektorerna



Randstad Awards rutnät för attraktivitet

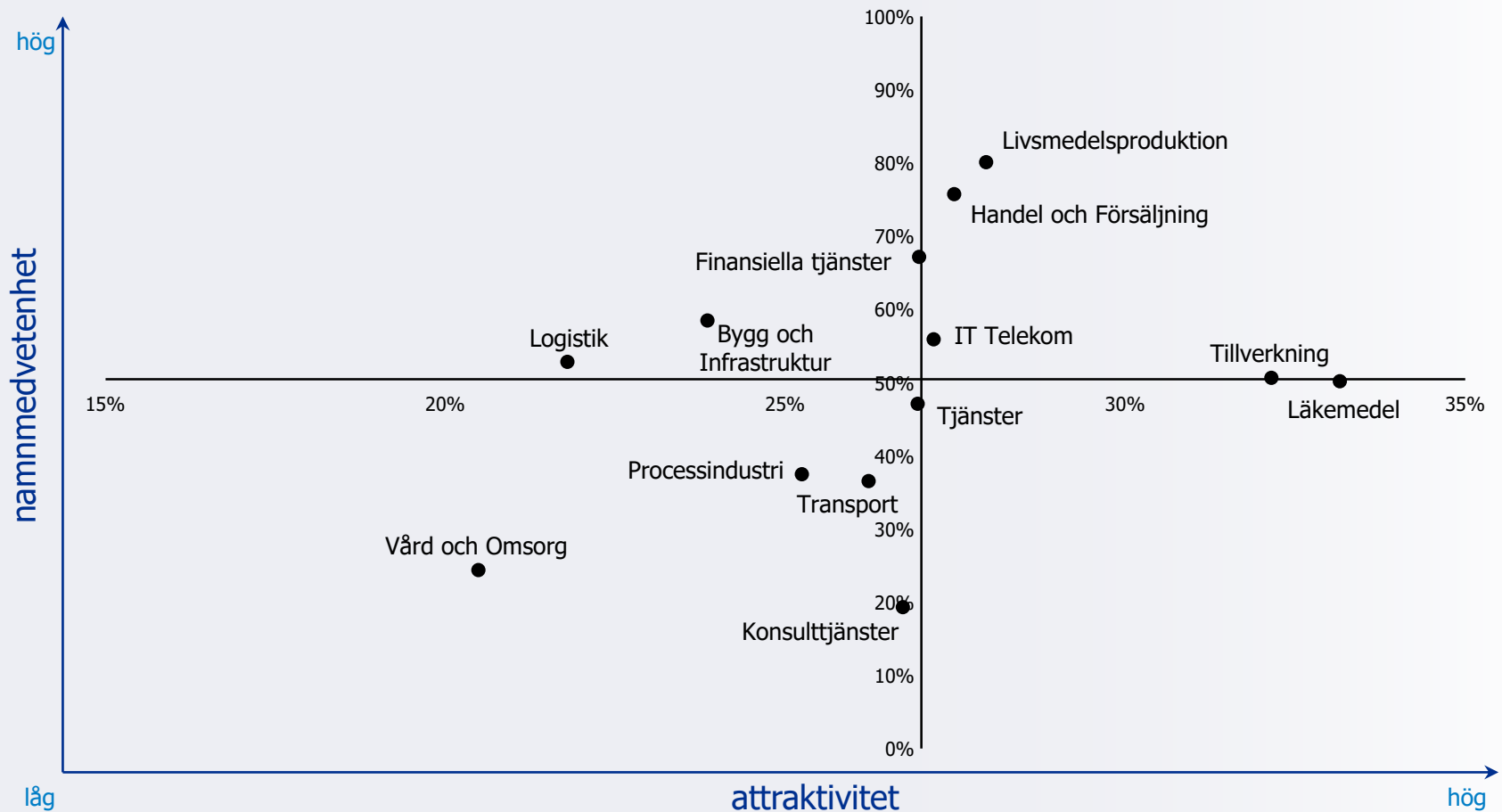
attraktivitet efter namnmedvetenhet



sektorer attraktivitet

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

● sektorer



sektorer rangordnade efter attraktivitet

attraktivitet: respondenter som känner till ett eller flera företag som verkar inom en viss sektor

	2015	2014	2013
1. Läkemedel	33.16%	NA	NA
2. Tillverkning	32.15%	NA	NA
3. Livsmedelsproduktion	27.95%	NA	NA
4. Handel och Försäljning	27.48% ▲	25.07%	NA
5. IT Telekom	27.18%	26.91%	NA
6. Finansiella tjänster	26.97%	27.07%	NA
7. Tjänster	26.95% ▲	21.19%	NA
8. Konsulttjänster	26.73%	26.65%	NA
9. Transport	26.23%	NA	NA
10. Processindustri	25.24%	NA	NA

sektorer rangordnade efter attraktivitet (forts)

attraktivitet: respondenter som känner till ett eller flera företag som verkar inom en viss sektor

		2015	2014	2013
11.	Bygg och Infrastruktur	23.85%	24.78%	NA
12.	Logistik	21.80%	20.50%	NA
13.	Vård och Omsorg	20.49%	NA	NA

de 3 mest attraktiva sektorerna per egenskaper

	1a plats	2a plats	3e plats
konkurrenskraftiga löne- och anställningsförmåner	Läkemedel	Finansiella tjänster	Tillverkning
fortgående karriärmöjligheter	Läkemedel	Finansiella tjänster	IT Telekom
trivsamt arbetsmiljö	Finansiella tjänster	Läkemedel	Handel och Försäljning
långsiktig anställningstrygghet	Finansiella tjänster	Livsmedelsproduktion	Läkemedel
god balans mellan arbete och privatliv	Livsmedelsproduktion	Finansiella tjänster	Handel och Försäljning
sund ekonomi	Finansiella tjänster	Läkemedel	Handel och Försäljning
intressant arbetsinnehåll	Läkemedel	Tillverkning	IT Telekom
bra utbildning	Läkemedel	Finansiella tjänster	Tillverkning
stark ledning	Läkemedel	Finansiella tjänster	Tillverkning
miljömässigt och socialt medvetet	Livsmedelsproduktion	Handel och Försäljning	Tjänster

de 3 mest attraktiva sektorerna per kön och ålder

	1a plats	2a plats	3e plats
man	Tillverkning	IT Telekom	Konsulttjänster
kvinnor	Läkemedel	Livsmedelsproduktion	Handel och Försäljning
18 - 24 år	Handel och Försäljning	Konsulttjänster	Läkemedel
25 - 44 år	Tillverkning	Läkemedel	Livsmedelsproduktion
45 - 65 år	Läkemedel	Tillverkning	Livsmedelsproduktion

de 3 mest attraktiva sektorerna per utbildning och region

	1a plats	2a plats	3e plats
gymnasieskola eller lägre	Läkemedel	Tillverkning	Handel och Försäljning
kandidatexamen	Tillverkning	Handel och Försäljning	Läkemedel
magisterexamen eller högre	Läkemedel	Tillverkning	Konsulttjänster
Bergslagen	Läkemedel	Tillverkning	Handel och Försäljning
Mälardalen	Läkemedel	Tillverkning	Konsulttjänster
Norra Sverige	Processindustri	Läkemedel	Tillverkning
Östra Götaland	Läkemedel	Tillverkning	Livsmedelsproduktion
Södra Götaland	Läkemedel	Tillverkning	IT Telekom
Västra Götaland	Tillverkning	Läkemedel	Livsmedelsproduktion

good
to know
you



bilaga

ytterligare forskningsmoduler

modul 1: de viktigaste attributen efter demografiska undergrupper

modul 2: skäl till att byta arbetsgivare efter demografiska undergrupper

modul 3: skäl till att stanna kvar hos nuvarande arbetsgivare efter demografiska undergrupper

modul 4: användning av sociala nätverk efter demografiska undergrupper

ordlista: undersökningsdetaljer och REMAS



modul 1

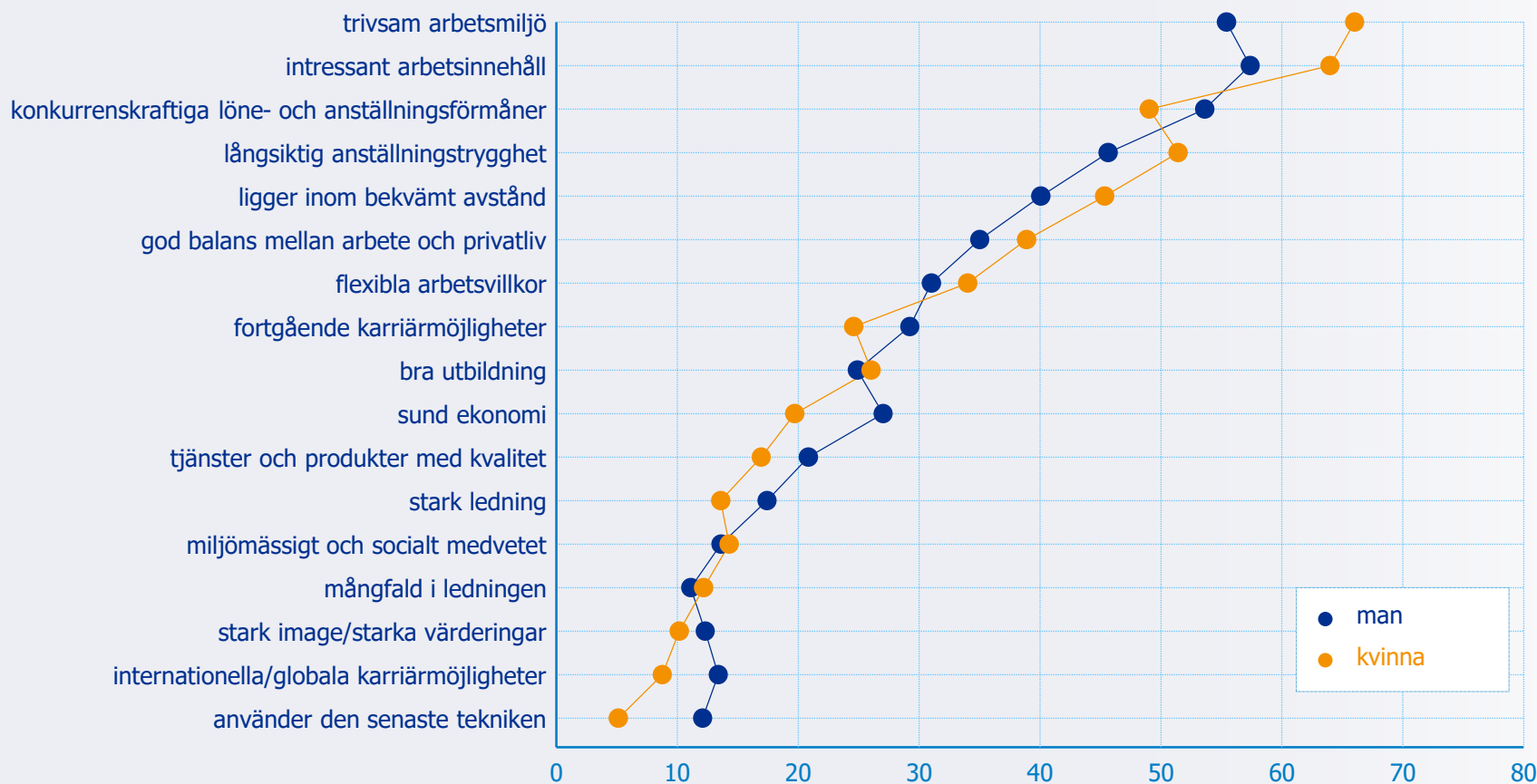
egenskaper per demografiska subgrupper



kvinnor är mera intresserade av stämningen på arbetsplatsen, arbetsinnehåll och anställningstrygghet, medan män mera tänker på lön och karriär

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

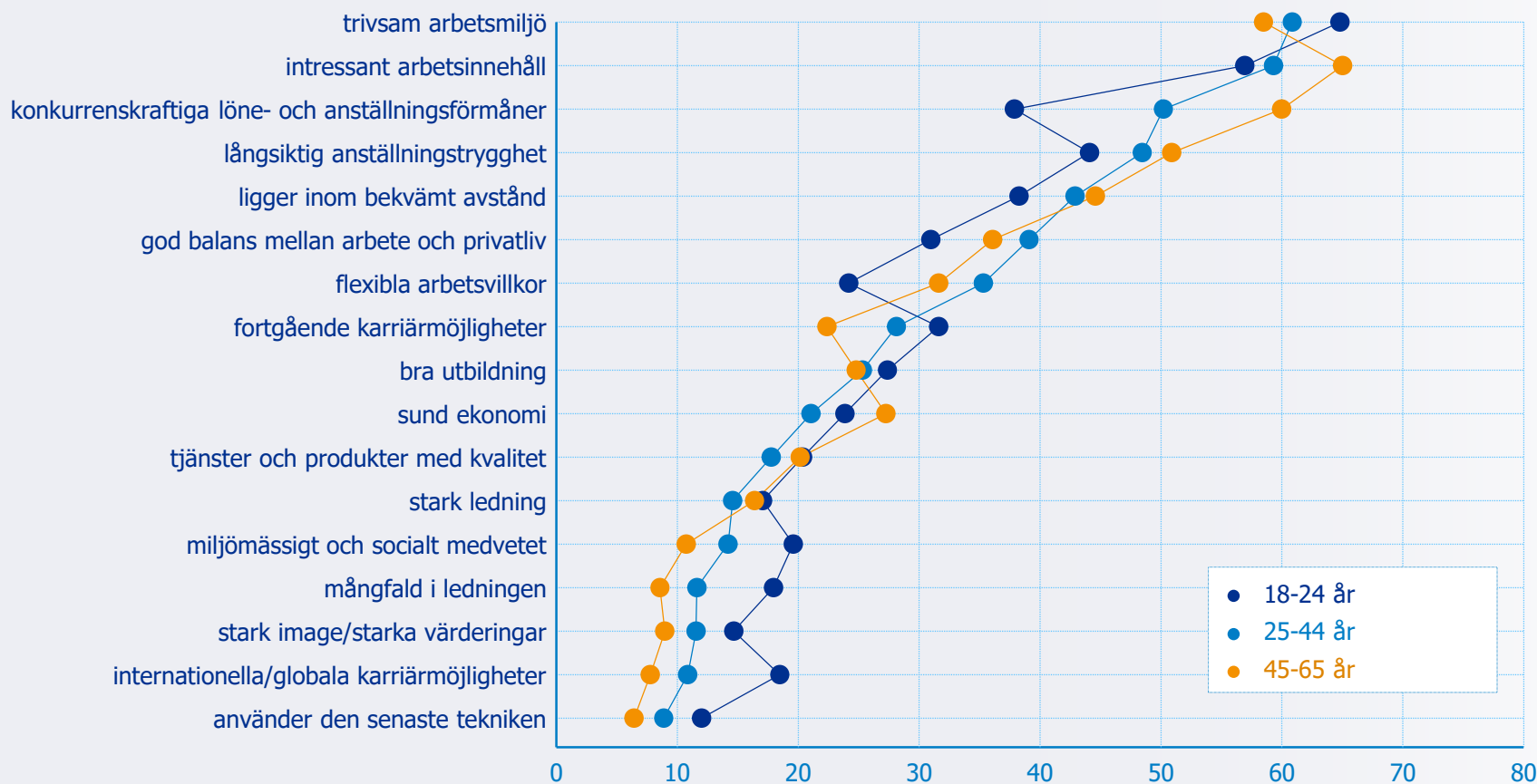
egenskaper visade efter kön – rangordnade efter förekomst i topp 5



atmosfär, karriär och skolning uppskattas mer bland yngre arbetskraft; arbetsinnehåll och lön mera i kategorin 45+

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

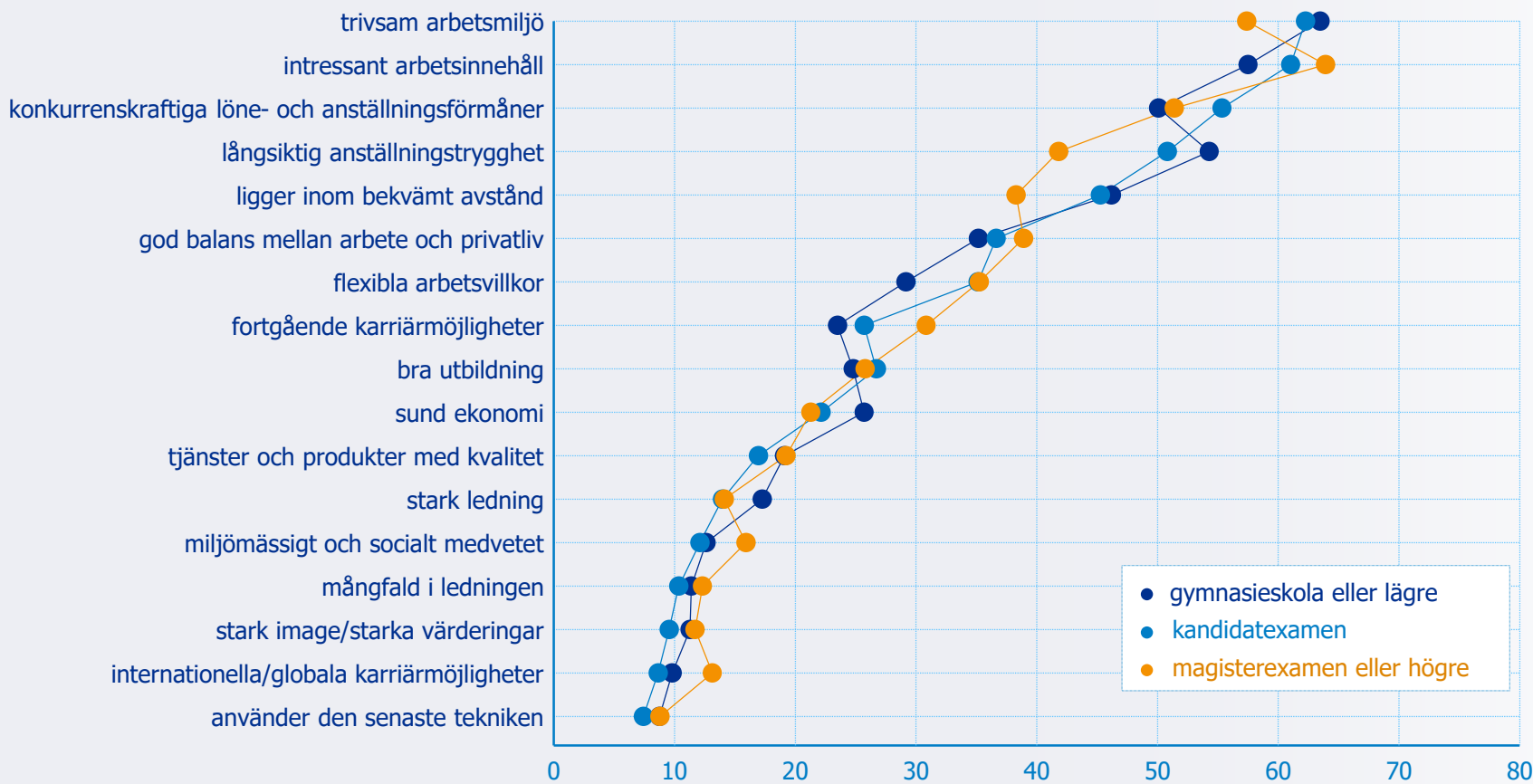
egenskaper visade efter åldersgrupp – rangordnade efter förekomst i topp 5



arbetets innehåll är viktigare för högre utbildade, lägre utbildade sätter mera värde på anställningstrygghet

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

egenskaper visade efter utbildningsnivå – rangordnade efter förekomst i topp 5



modul 2

skäl till att byta arbetsgivare efter demografiska undergrupper



dåligt ledarskap bidrar i större utsträckning till att äldre arbetskraft byter arbetsgivare, medan arbetets innehåll oftare är orsaken för anställda i åldern <25

vilka faktorer bidrog till ditt beslut att byta arbetsgivare?

skäl för att byta arbetsgivare	övergripande	kön		ålder		
		man	kvinnor	18-24	25-44	45-65
jag saknade intresse för mitt jobb	28			4		
organisationen visade dåligt ledarskap	28					5
min lön var för låg jämfört med i andra företag	28					
jag saknade möjligheter till karriärutveckling	26					
jag upplevde obalans mellan arbete och privatliv som ett problem	21			3		
jag fick inte tillräckligt erkännande eller belöningar	19					
för långt pendlingsavstånd	17			5		
jag hade en dålig relation till min närmaste chef	15		3			5
jag kände mig inte engagerad	15			2		6
jag fick inte tillräckligt med utbildningsmöjligheter	14					

obs: topp 10 skäl visas

anm.: poäng för subgrupper anger procentenheter över medel (= övergripande poäng)

dåligt ledarskap driver fler chefer, och ointresse för jobb och låg lön driver fler kontorsanställda till att byta arbetsgivare

vilka faktorer bidrog till ditt beslut att byta arbetsgivare?

skäl för att byta arbetsgivare	övergripande	utbildning			jobbnivå		
		gymnasieskola eller lägre	kandidatexamen	magisterexamen eller högre	industriarbetare	tjänstemän	chef
jag saknade intresse för mitt jobb	28		4			4	
organisationen visade dåligt ledarskap	28						3
min lön var för låg jämfört med i andra företag	28		3			3	
jag saknade möjligheter till karriärutveckling	26		2		4	3	2
jag upplevde obalans mellan arbete och privatliv som ett problem	21	3					
jag fick inte tillräckligt erkännande eller belöningar	19		11			3	
för långt pendlingsavstånd	17				3		
jag hade en dålig relation till min närmaste chef	15		3				
jag kände mig inte engagerad	15						
jag fick inte tillräckligt med utbildningsmöjligheter	14				6	2	2

obs: topp 10 skäl visas

anm.: poäng för subgrupper anger procentenheter över medel (= övergripande poäng)

unga arbetstagare överväger oftare att byta arbetsgivare på grund av för låg ersättning och brist på karriärmöjligheter

vilka faktorer skulle bidra till ditt beslut att eventuellt byta arbetsgivare?

skäl till att överväga att byta arbetsgivare	övergripande	kön		ålder		
		man	kvinnor	18-24	25-44	45-65
min lön är för låg jämfört med i andra företag	35			6		
organisationen visar dåligt ledarskap	32	3				9
jag saknar intresse för mitt jobb	29					
jag saknar möjligheter till karriärutveckling	29			8		
jag får inte tillräckligt erkännande eller belöningar	22					3
jag upplever obalans mellan arbete och privatliv som ett problem	19		2			
jag känner mig inte engagerad	16					
för långt pendlingsavstånd	16			7		
jag får inte tillräckligt med utbildningsmöjligheter	15					
organisationen har inte en sund ekonomi	13					

obs: topp 10 skäl visas

anm.: poäng för subgrupper anger procentenheter över medel (= övergripande poäng)

dåligt ledarskap anges oftare av chefer som överväger att sluta, brist på karriärmöjligheter oftare av kontorspersonal

vilka faktorer skulle bidra till ditt beslut att eventuellt byta arbetsgivare?

skäl till att överväga att byta arbetsgivare	övergripande	utbildning			jobbnivå		
		gymnasieskola eller lägre	kandidatexamen	magisterexamen eller högre	industriarbetare	tjänstemän	chef
min lön är för låg jämfört med i andra företag	35		3			3	
organisationen visar dåligt ledarskap	32				4		8
jag saknar intresse för mitt jobb	29					2	
jag saknar möjligheter till karriärutveckling	29			3		7	
jag får inte tillräckligt erkännande eller belöningar	22						
jag upplever obalans mellan arbete och privatliv som ett problem	19	2					
jag känner mig inte engagerad	16						
för långt pendlingsavstånd	16						2
jag får inte tillräckligt med utbildningsmöjligheter	15		3				
organisationen har inte en sund ekonomi	13	3					3

obs: topp 10 skäl visas

anm.: poäng för subgrupper anger procentenheter över medel (= övergripande poäng)

modul 3

skäl till att stanna kvar hos nuvarande arbetsgivare efter demografiska undergrupper



balans mellan yrkes- och privatliv och intressanta arbetsuppgifter får fler 45+ arbetstagare att stanna hos sin nuvarande arbetsgivare, karriär och erkännande gör att arbetstagare i åldern <25 stannar

vilka faktorer bidrar till ditt beslut att stanna i din nuvarande organisation?

skäl att stanna	övergripande	kön		ålder		
		man	kvinnor	18-24	25-44	45-65
jag har en bra balans mellan arbete, familj och fritid	48					3
jag har möjlighet till flexibla arbetstider	38					
min arbetsgivare erbjuder väldigt intressanta arbetsuppgifter	36					3
jag får erkännande/känner mig uppskattad för mitt arbete	35		8	8		2
jag har en bra relation till min närmaste chef	24			5		
min arbetsgivare erbjuder en hög lön	23	4		5		
jag ser möjligheter att utvecklas i min karriär	16			15	4	
jag tycker om företagskulturen	15					
jag får stöd för att utveckla mina färdigheter	12			7		
min arbetsgivare har sunda finanser	9	2				

obs: topp 10 skäl visas

anm.: poäng för subgrupper anger procentenheter över medel (= övergripande poäng)

hög lön motiverar fler produktionsarbetare, flexibla arbetstider tjänstemän och intressanta arbetsuppgifter fler chefer

vilka faktorer bidrar till ditt beslut att stanna i din nuvarande organisation?

skäl att stanna	övergripande	utbildning			jobbnivå		
		gymnasieskola eller lägre	kandidatexamen	magisterexamen eller högre	industriarbetare	tjänstemän	chef
jag har en bra balans mellan arbete, familj och fritid	48	2			3		
jag har möjlighet till flexibla arbetstider	38			3		8	
min arbetsgivare erbjuder väldigt intressanta arbetsuppgifter	36			7			8
jag får erkännande/känner mig uppskattad för mitt arbete	35						
jag har en bra relation till min närmaste chef	24	3			3		
min arbetsgivare erbjuder en hög lön	23		2		6		4
jag ser möjligheter att utvecklas i min karriär	16						6
jag tycker om företagskulturen	15						2
jag får stöd för att utveckla mina färdigheter	12						
min arbetsgivare har sunda finanser	9				4		

obs: topp 10 skäl visas

anm.: poäng för subgrupper anger procentenheter över medel (= övergripande poäng)

modul 4

användning av sociala nätverk efter demografiska undergrupper



Facebook är det mest använda sociala mediet när man söker jobb

vilket socialt media skulle du primärt använda för att söka jobb?

sociala medier	övergripande	kön		ålder		
		man	kvinn	18-24	25-44	45-65
Facebook	67	topp1	topp1	topp1	topp1	topp1
LinkedIn	40	topp2	topp2	topp3	topp2	topp2
Google+	28	topp3	topp3	topp2	topp3	topp3
Instagram	14	topp5	topp4	topp4	topp5	topp4
Twitter	13	topp4	topp5	topp5	topp4	topp5
Xing						

Google+ används mer av sökande med en lägre examen och LinkedIn av sökande med en magister- eller högre examen

vilket socialt media skulle du primärt använda för att söka jobb?

sociala medier	övergripande	utbildning			jobbnivå		
		gymnasieskola eller lägre	kandidatexamen	magisterexamen eller högre	industriarbetare	tjänstemän	chef
Facebook	67	topp1	topp1	topp1	topp1	topp1	topp1
LinkedIn	40	topp3	topp2	topp2	topp3	topp2	topp2
Google+	28	topp2	topp3	topp3	topp2	topp3	topp3
Instagram	14	topp4	topp5	topp5	topp4	topp5	topp5
Twitter	13	topp5	topp4	topp4	topp5	topp4	topp4
Xing							

ordlista

undersökningsdetaljer och REMAS



beskrivning av respondenter online (detaljinfo)

	respondenter		respondenter
totalt urval	9,505	arbetar	6,219
region		sektor (*)	
Bergslagen	1,141	jordbruk, skogsbruk, fiske	103
Mälardalen	3,042	fordonsindustri	215
Norra Sverige	855	konstruktion	190
Östra Götaland	1,141	ekonomi (bank & försäkring)	227
Södra Götaland	1,426	dagligvaruhandel	187
Västra Götaland	1,901	humanresources	130
		industri/tillverkning	629
		informatik	159
		rådgivning	103
		gruvdrift och resurser	23
		ideell verksamhet	223
		offentlig förvaltning (statlig)	709
		utbildning	621
		läkemedelsindustri/kemisk industri	99
		energi/teletjänster/telekommunikation	206
		fastigheter eller uthyrning och leasing	115
		detaljhandel	346
		partihandel	76
		tjänster	391
		media	105
		transport/logistik/lagerhållning	339
		resor/fritid/semesterbostäder	70
		annat	951

(*) endast om respondenten arbetar för tillfället

REMAS

en unik indikator för employer branding

vad är REMAS?

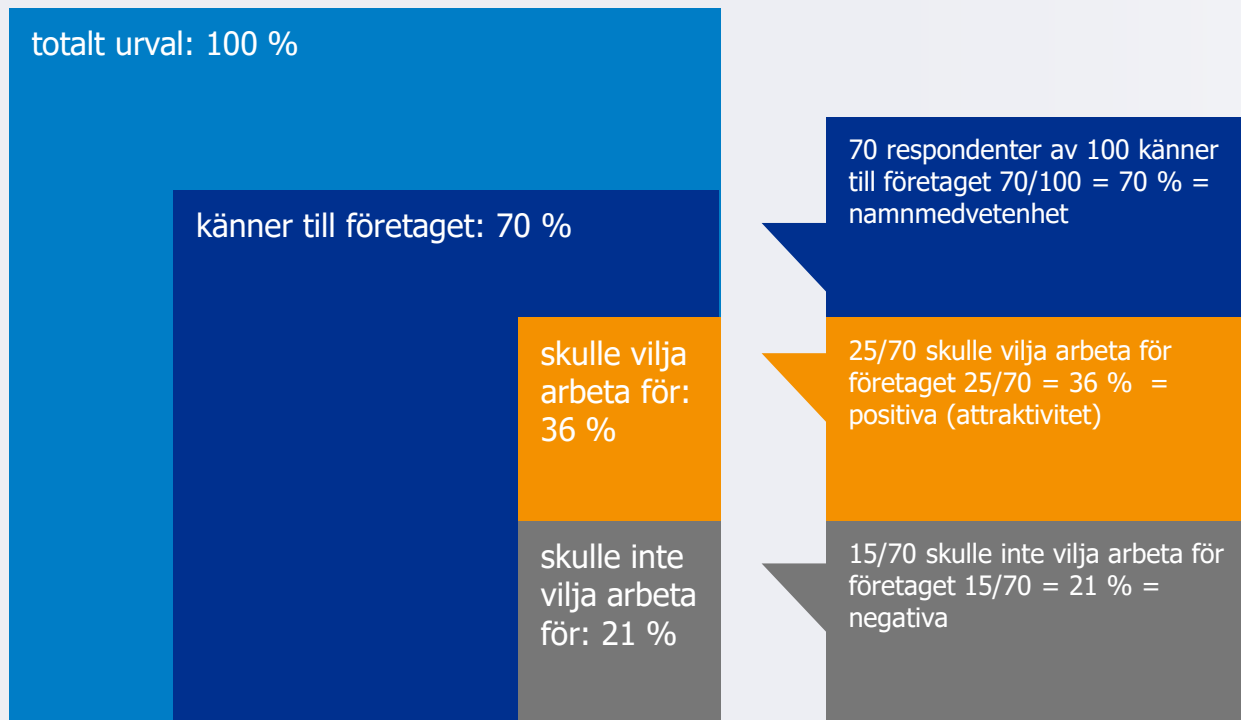
- Randstad Employer Attractiveness Score (arbetsgivarens betyg för attraktivitet)
- mäter den procent som skulle vilja arbeta för företaget, bland de respondenter som känner till det, minus den procent som inte skulle vilja arbeta för företaget
- alternativ parameter för att fastställa företags attraktivitet, 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

REMAS




koncept



REMAS = **attraktivitet** – negativa = 15%

sektorer rangordnade efter REMAS

REMAS: procent som skulle vilja arbeta för företaget, bland de respondenter som känner till det, minus den procent som inte skulle vilja arbeta för företaget

	REMAS 2015		REMAS 2014
1.	Tillverkning	-0.97%	NA
2.	Läkemedel	-1.72%	NA
3.	Konsulttjänster	-11.33%	-9.71%
4.	Livsmedelsproduktion	-12.60%	NA
5.	Processindustri	-13.06%	NA
6.	IT Telekom	-13.07%	-11.81%
7.	Finansiella tjänster	-13.58%	 -11.36%
8.	Handel och Försäljning	-14.46%	-16.05%
9.	Tjänster	-15.73%	 -26.59%
10.	Bygg och Infrastruktur	-16.32%	 -12.37%

sektorer rangordnade efter REMAS (forts)

REMAS: procent som skulle vilja arbeta för företaget, bland de respondenter som känner till det, minus den procent som inte skulle vilja arbeta för företaget

	REMAS 2015	REMAS 2014
11. Transport	-17.96%	NA
12. Logistik	-23.03%	-22.91%
13. Vård och Omsorg	-32.41%	NA

topp 20 mest attraktiva företagen (REMAS) 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	34.11%	11.	Ericsson	9.16%
2.	Sveriges Television	22.11%	12.	ICA	7.66%
3.	Volvo Car Group	18.18%	13.	Siemens	7.55%
4.	Sony Mobile	16.94%	14.	Tetra Pak	6.20%
5.	Sveriges Radio	16.89%	15.	Swedavia	5.70%
6.	IBM	13.57%	16.	AstraZeneca	4.64%
7.	Volvo Group, AB	12.37%	17.	Arla Foods	3.32%
8.	ABB	11.94%	18.	Systembolaget	2.72%
9.	SAS	10.47%	19.	Electrolux	1.32%
10.	Bonnier	9.90%	20.	Lantmännen	0.29%

