



# Attrahera framtidens förmågor

En rapport om drivkrafter i arbetslivet



# Innehållsförteckning

Introduktion	3
Om undersökningen	4
Viktigt i arbetslivet här och nu	5
Viktigt vid val av ny arbetsgivare	7
De viktigaste faktorerna för olika yrkeskategorier	10
Kön- och ålderskillnader	11
Fördjupning drivkrafter för olika yrkeskategorier	15

# Introduktion

## Attrahera framtidens förmågor

### En rapport om drivkrafter i arbetslivet

Att hitta rätt kompetens för att få verksamheten att utvecklas och växa är många arbetsgivares största utmaning.

Konkurrensen är hård om förmågorna inom många områden: systemutvecklare, jurister, undersköterskor, lärare med flera. Vad som gör att medarbetare vill byta arbetsgivare eller att medarbetare stannar och trivs där de är skiljer sig mellan olika yrkeskategorier.

Movestic har med hjälp Kantar Public frågat 2 050 svenskar mellan 25 och 65 år vilka drivkrafter de har i arbetslivet och vad som är viktig för dem om/ när de ska byta arbetsgivare.

I den här sammanställningen fördjupar vi oss också speciellt i de drivkrafter som är viktiga för tjänstemän. För vem är möjligheten till hemarbete viktigast och vilka värderar arbete med mångfald högst?

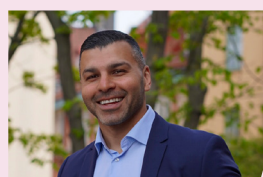
Trevlig läsning!

Movestic stöttar ditt företags unika tillväxtresa genom tjänstepension, förmåner och personlig rådgivning. Hör av dig och boka en kostnadsfri företagsrådgivning.

[movestic.se/foretag](https://movestic.se/foretag)



Muamer Balijaj  
Företagsrådgivare  
[muamer.balijaj@movestic.se](mailto:muamer.balijaj@movestic.se)  
073-620 28 70



William Hamzeh  
Företagsrådgivare  
[william.hamzeh@movestic.se](mailto:william.hamzeh@movestic.se)  
072-253 02 75

# Om undersökningen

**2 050**  
Respondenter

**49%**  
Kvinnor

**51%**  
Män

Ålder	Andel
25 - 39	24 %
40 - 54	37 %
55 - 65	39 %

## Metod och innehåll

Undersökningen genomfördes i samarbete med Kantar Public.

Metoden som användes var en webbpanel där respondenterna fick gradera svarsalternativ på en skala från 1 - 5 där 1 = inte alls viktigt och 5 = Mycket viktigt.

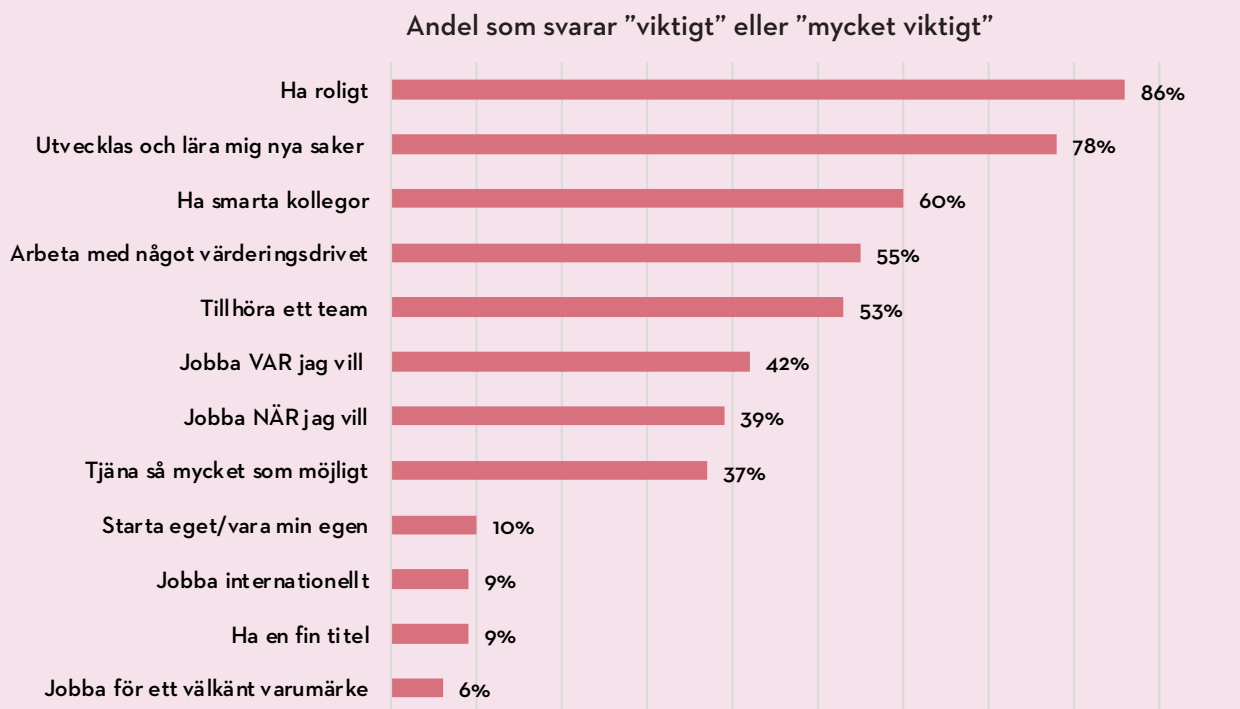
Webbpanelen är riksrepresentativt rekryterad utifrån slumpmässiga urval. Det förekommer ingen självrekrytering i Kantar Publics webbpanel.

Undersökningen genomfördes mellan 3 – 7 februari 2023.

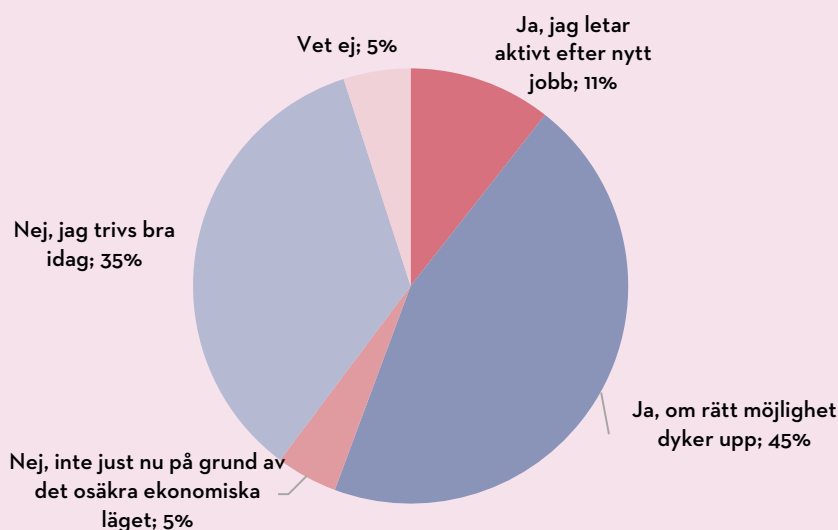
Yrkeskategori		Andel
Företagsledare	Företagsledning	4 %
Systemutvecklare	Systemutvecklare, (front- och backend), Dataanalys	4 %
Ingenjörer	Teknik & Ingenjör, Arkitekt	9 %
Administratörer	Administration, Kundtjänst & IT-support	7 %
Ekonomer	Ekonomi (redovisning, controlling etc)	5 %
Säljare	Försäljning, Key Account Manager/KAM	4 %
Kommunikatörer	Kommunikation, Media, Design	3 %
Hantverkare	Industri, Tillverkning, Bygg, Hantverk & Fastigheter	11 %
Service	Service (städ, butiks-säljare, hotell och restaurang)	3 %
Sjukvård	Hälsa, Sjukvård	14 %
Utbildare	Utbildning, Forskning	13 %
Transport	Transport, Logistik, Lager	6 %
HR	HR, Beteendevetenskap	2 %
Juridik	Juridik, Compliance	2 %
Övrigt	Övrigt	14 %

# Arbetslivet här och nu

När det gäller arbetslivet, förutom att kunna betala för hyra, mat och övrigt nödvändigt, hur viktigt är följande för dig?

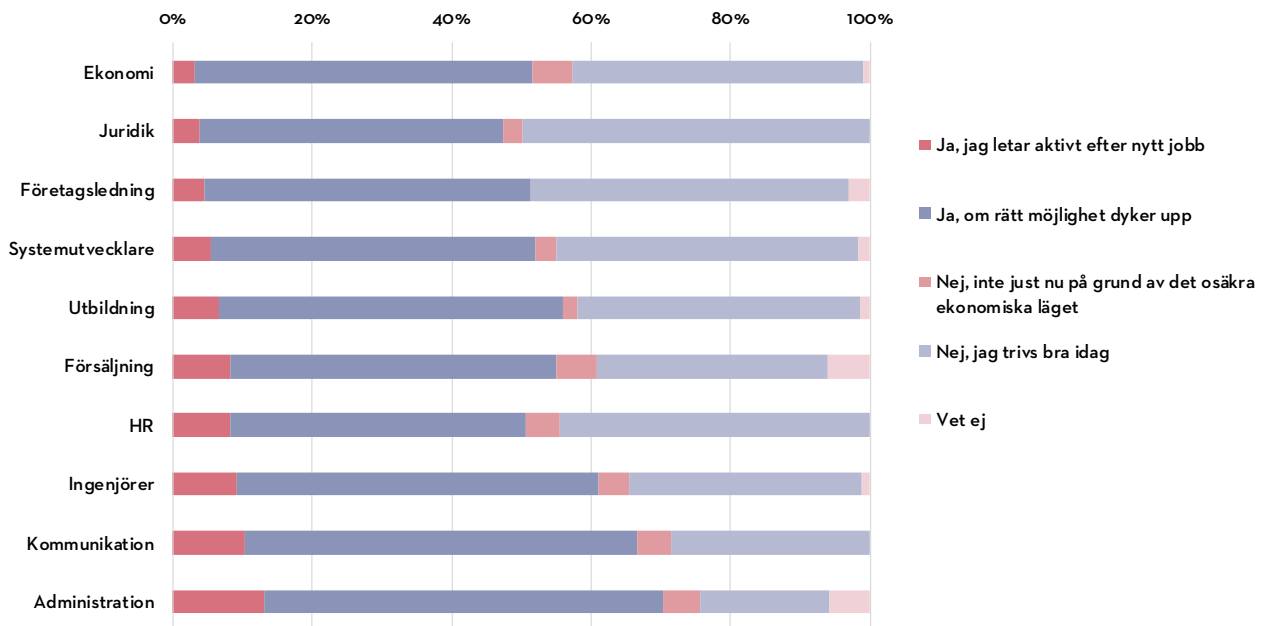


Kan du tänka dig att byta arbetsgivare/ta en anställning inom det kommande året?



# Arbetslivet här och nu

Kan du tänka dig att byta arbetsgivare/ta en anställning inom det kommande året (tjänstemän)?



“Vi vill att arbetet ska utveckla oss, lära oss nya saker och vi vill ha roligt på arbetet. Har vi inte det flyttar vi på oss. Många upplever idag att det är svårt att rekrytera och hitta rätt kompetens, men undersökningen visar att många är beredda att byta arbetsgivare om rätt möjlighet dyker upp.”



Sophie Tham  
HR-chef Movestic

# Viktig vid val av ny arbetsgivare

**9 av 10**

tycker att det är viktigast att ha roligt på jobbet.

**8 av 10**

prioriterar att utvecklas och lära nytt på jobbet.

**1 av 10**

tjänstemän letar aktivt nytt jobb.

**1 av 10**

tycker att titel, jobba internationellt eller ha en arbetsgivare med känt varumärke är viktigt.

**5 av 10**

tjänstemän kan tänka sig byta jobb om rätt möjlighet dyker upp.



Arbetslivet har i takt med digitaliseringen blivit allt mer individanpassat, en trend som ytterligare förstärkts under pandemin. Det gäller inte bara vad vi tycker om distansarbete utan även till exempel arbets-/anställningsformer, och hur arbetsuppgifter och roller utformas.

Bland tjänstemannayrken finns flera av de kompetenser som många snabbväxande företag uppger att det är svårt att rekrytera, till exempel systemutvecklare, jurister och ekonomer. På följande sidor har vi därför tittat närmare på just tjänstemannayrken.

De goda nyheterna för alla som ska rekrytera tjänstemän är att den viktigaste drivkraften för att välja en ny arbetsgivare är att det finns tjänstepension. Detta gäller för alla yrkeskategorier utom systemutvecklare som istället anser att det viktigaste är att vara fri att arbeta hemma när man vill.

De lite mer utmanande nyheterna är att tjänstemän är en heterogen grupp och det visar sig i den här undersökningen att det finns skillnad i drivkrafter mellan olika yrkeskategorier.

---

## OM du skulle byta arbetsgivare, vilka parametrar är då viktigast?

1. Att arbetsgivaren erbjuder **tjänstepension**
2. Att det finns **kollektivavtal**
3. Att arbetsgivaren arbetar **förebyggande mot stress**
4. Att företaget/organisationen har **tydliga värderingar**
5. Att arbetsgivaren erbjuder **sjukförsäkring**
6. **Mycket högre lön** (mer än 5 % ökning)
7. **Lite högre lön** (max 5 % ökning)
8. Att arbetsgivaren arbetar aktivt med **mångfald/inkludering**
9. Att arbetsgivaren arbetar aktivt med **hållbarhet**
10. Möjligheten att **arbeta på plats/på kontoret**
11. Att jag får **arbeta hemma** när jag själv vill
12. Möjligheten att **arbeta hemma förutbestämda dagar**
13. Att jag får **arbeta internationellt**

# De viktigaste faktorerna för olika yrkeskategorier vid val av ny arbetsgivare

Administratörer	
1	Tjänstepension
2	Kollektivavtal
3	Förebyggande arbete mot stress

Ekonomer	
1	Tjänstepension
2	Förebyggande arbete mot stress
3	Kollektivavtal

Företagsledare	
1	Tjänstepension
2	Tydliga värderingar
3	Arbeta hemma när jag vill

Säljare	
1	Tjänstepension
2	Mycket högre lön (mer än 5 %)
3	Arbeta hemma när jag vill

HR	
1	Tjänstepension
2	Tydliga värderingar
3	Förebyggande arbete mot stress

Ingenjörer	
1	Tjänstepension
2	Mycket högre lön (mer än 5 %)
3	Förebyggande arbete mot stress

Jurister	
1	Tjänstepension
2	Förebyggande arbete mot stress
3	Kollektivavtal

Kommunikatörer	
1	Tjänstepension
2	Förebyggande arbete mot stress
3	Sjukförsäkring

Systemutvecklare	
1	Arbeta hemma när jag vill
2	Tjänstepension
3	Mycket högre lön (mer än 5 %)

Forskare/Lärare	
1	Tjänstepension
2	Kollektivavtal
3	Förebyggande arbete mot stress

# Könsskillnader vid val av ny arbetsgivare

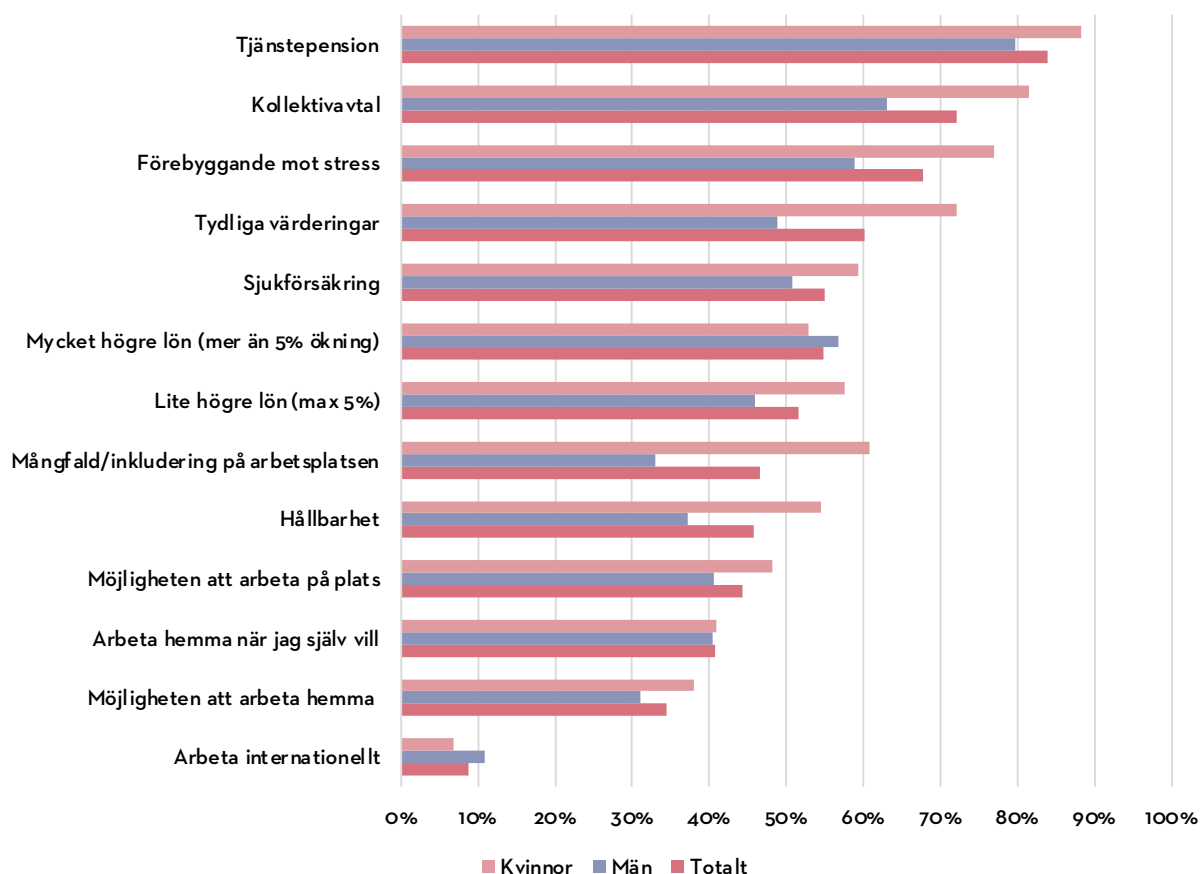
Den stora skillnaden mellan kvinnor och män är att kvinnor generellt sett tycker det är viktigt vad arbetsgivaren erbjuder sina anställda.

Endast inom två områden – ”Mycket högre lön” och ”Arbeta internationellt” tycker män att det är viktigare vad arbetsgivaren har att erbjuda än vad kvinnor tycker.

Störst skillnad ser vi kring frågan om arbetsgivaren arbetar aktivt med inkludering och mångfald. Det är viktigt för 61% av kvinnorna och 33% av männen.

**Topp 3 viktigaste faktorerna för att välja ny arbetsgivare är samma för män och kvinnor**

1. Tjänstepension
2. Kollektivavtal
3. Förebyggande arbete mot stress



## HR-chefen kommenterar

Det är intressant, men föga förvånande att det viktigaste hos en arbetsgivare för både kvinnor och män, näst efter tjänstepension/kollektivavtal är att arbetsgivaren jobbar förebyggande mot stressrelaterad ohälsa. Detta ligger i linje med hur sjuktalen kopplade till stress har utvecklats.

Svårigheten med att jobba förebyggande mot stress är att det kan innebära helt olika saker för olika medarbetare. så vad ska du då som arbetsgivare välja att lägga krutet på? Friskvårdsbidrag, utbildning, coachning, företagshälsovård, ja det finns en uppsjö av aktiviteter du kan ta till.

Att arbeta förebyggande genom att ha insikt i och kunskap om det egna måendet, hur kroppen reagerar i olika situationer, sömnkvalitet, har visat sig kunna göra stor skillnad och bidra till att hitta rätt förebyggande åtgärder. Idag är det allt vanligare att företag tecknar sjukförsäkring som innehåller tjänster för att arbeta förebyggande mot stressrelaterad ohälsa.



Sophie Tham  
HR-chef Movestic

# Fler likheter än skillnader mellan olika åldersgrupper

Generellt är det små avvikelser mellan vad olika åldrar anser vara viktigt när de ska välja ny arbetsgivare.

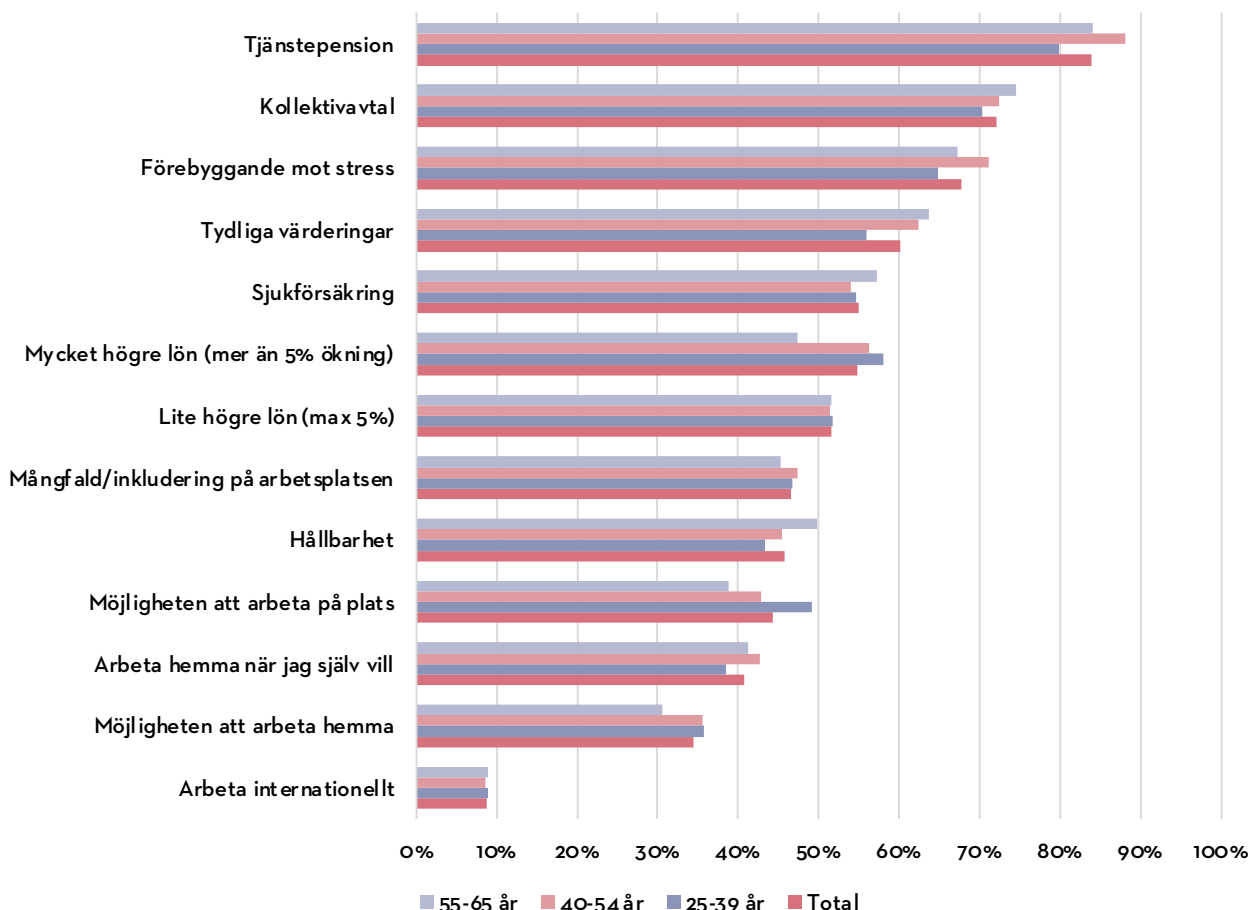
## Möjlighet att jobba på plats

är viktigast för personer mellan 25 - 39 år.

## Att arbetsgivaren arbetar aktivt med hållbarhet

är viktigast för åldersgruppen 55-65 år.

### Viktigt för olika åldersgrupper vid val av ny arbetsgivare



## HR-chefen kommenterar

Att den yngsta åldersgruppen är de som anser det vara mest viktigt att ha möjlighet att arbeta på plats är intressant, men också helt i linje med det vi sett i andra studier. De vill bygga nätverk, ha nära till mer erfarna kollegor och de vill interagera socialt med sina kollegor.

Det är också intressant att den äldsta gruppen är den som anser det vara mest viktigt att arbetsgivare arbetar proaktivt med hållbart. Det är också i linje med svar från andra undersökningar vi gjort, där den äldsta gruppen visar mest intresse för hållbarhetsfrågor. Här kan man spekulera i om en anledning till det skulle kunna vara att yngre målgrupper anser att hållbarhet är en självklarhet och det normala, medan äldre grupper ser det som något man arbetar med utöver annat arbete.



Sophie Tham  
HR-chef Movestic

# Fördjupning drivkrafter för olika yrkeskategorier

# Yrkeskategori: administratörer

## Administration, Kundtjänst och IT-support

### Drivkrafter

De viktigaste parametrarna när administratörer ska byta arbetsgivare är att det finns tjänstepension och kollektivavtal.

Drivkrafter i arbetet generellt är att tillhöra ett team och att ha en flexibilitet kring distansarbete är viktigt för gruppen.

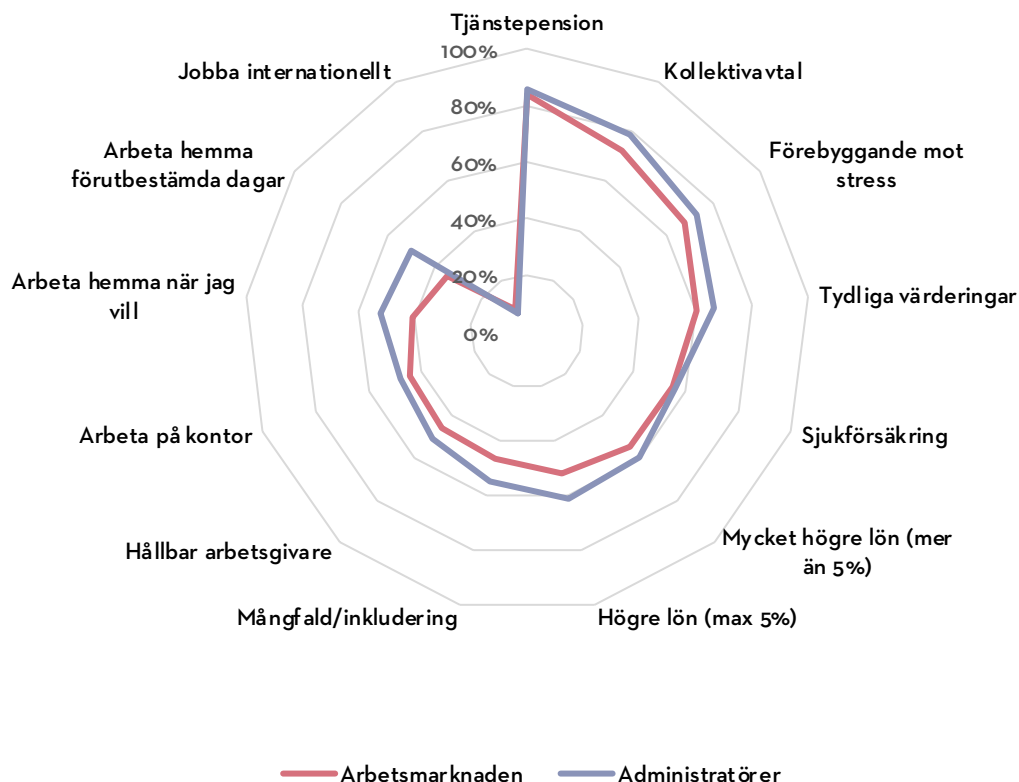
Det speglas också i vad som är viktigt vid val av ny arbetsgivare, där "arbeta hemma förutbestämda dagar" och "arbeta hemma när jag själv vill" är av stor betydelse.

Att kunna arbeta hemma, både förutbestämda dagar och när man själv vill är betydligt viktigare för den här gruppen, jämfört med arbetsmarknaden som helhet.

Också noterbart för gruppen är att det vi byter av arbetsgivare är viktigare med lite högre lön än mycket högre lön.

### Utmärkande egenskaper

- Majoriteten är kvinnor
- Stor del medelålders eller yngre
- Något lägre inkomst än arbetsmarknaden som helhet





# Yrkeskategori: ekonomer

## Ekonomi, Redovisning, Controlling etc

### Drivkrafter

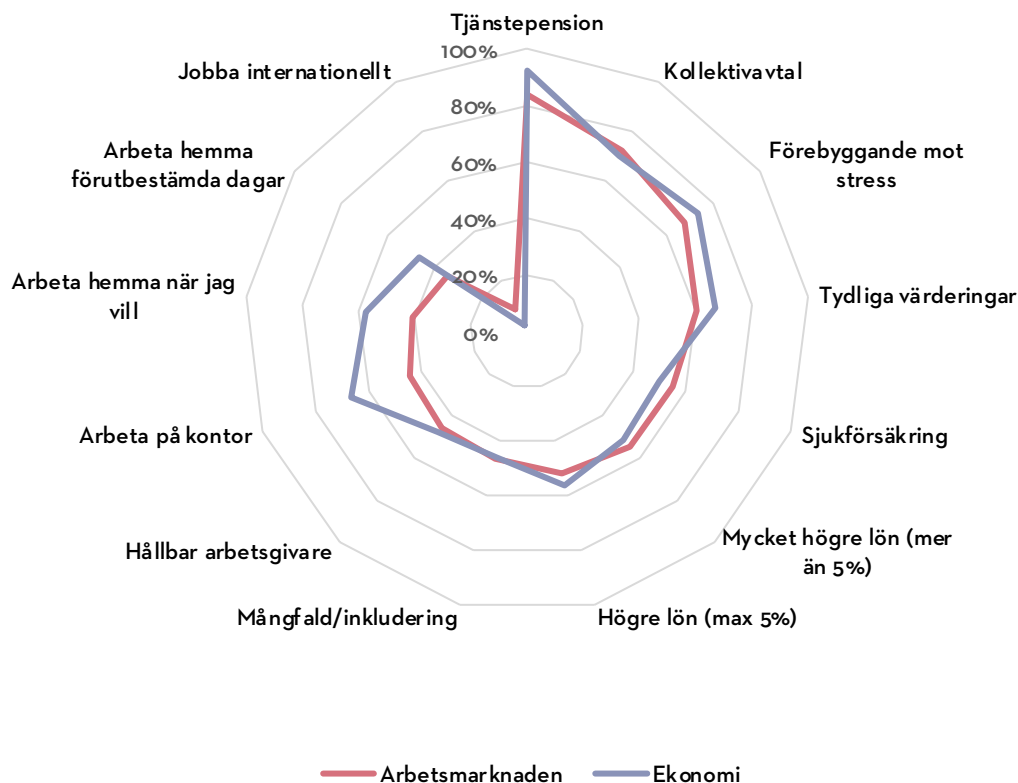
Tjänstepension är den klart viktigaste faktorn för ekonomer och de värdesätter tjänstepension högre än snittet för arbetsmarknaden, att jämföra med till exempel kollektivavtal som gruppen värdesätter marginellt lägre än genomsnittet.

Det är viktigare än för arbetsmarknaden i stort att arbeta värderingsdrivet, och vid val av ny arbetsgivare är det högt skattat att företaget har tydliga värderingar.

Flexibiliteten är viktig. Ekonomer anser i större utsträckning än genomsnittet att det är viktigt att kunna arbeta på distans. Samtidigt anger gruppen att det är ännu viktigare att ha möjlighet att arbeta från ett kontor. Två tredjedelar av ekonomerna anger att det är en viktig faktor vid valet av ny arbetsgivare.

### Utmärkande egenskaper

- två tredjedelar i gruppen är kvinnor
- Jämnt fördelat mellan åldersspannen
- Något högre inkomst än arbetsmarknaden som helhet



# Yrkeskategori: företagsledare

## Företagsledning

### Drivkrafter

Tjänstepension är den klart viktigaste faktorn för företagsledare, medan kollektivavtal skattas mycket lägre än arbetsmarknaden i genomsnitt.

Att tjäna bra är en generell drivkraft för gruppen i betydligt större utsträckning än för arbetsmarknaden som helhet. Samtidigt är inte högre lön i sig en större drivkraft för gruppen än för genomsnittet.

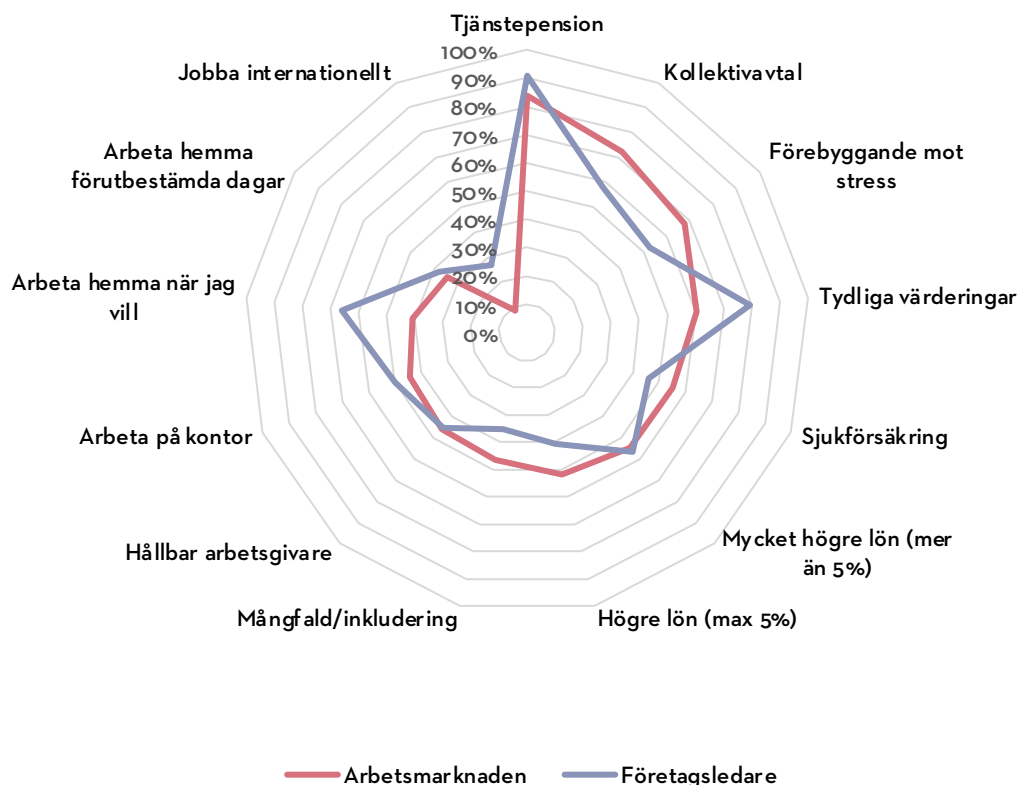
Tydliga värderingar är viktigt för företagsledare både på nuvarande arbetsplats och i valet av ny arbetsgivare.

Flexibilitet kring hemmaarbete är klart viktigare för företagsledare än för arbetsmarknaden i stort.

Bland företagsledare är det tre gånger så stor andel jämför med genomsnittet som anser att det är viktigt att få möjlighet att arbeta utomlands vid byte av arbetsgivare.

### Utmärkande egenskaper

- Majoriteten är män
- Majoriteten är medelålders
- Väsentligt högre inkomst än arbetsmarknaden som helhet



# Yrkeskategori: säljare

## Försäljning, Key Account Manager/KAM

### Drivkrafter

Tjänstepension är den klart viktigaste faktorn för säljare och de värdesätter tjänstepension som genomsnittet för arbetsmarknaden. För säljare är det, likt företagsledare, mindre viktigt med kollektivavtal.

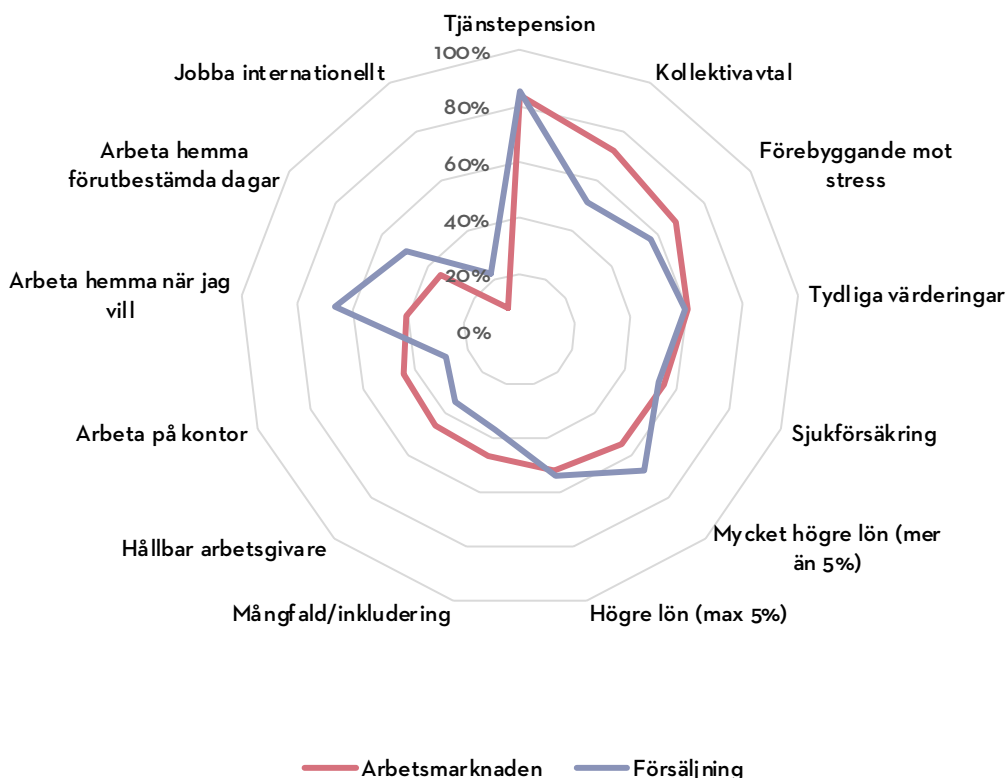
Att tjäna mycket pengar är viktigare för säljare än för arbetsmarknaden i stort. En ordentlig lönehöjning är den näst viktigaste faktorn för säljare när det kommer till att ta en ny anställning.

Flexibelt arbete, det vill säga frihet att jobba på distans när man själv väljer det, är väldigt viktigt för säljare. Det är den tredje viktigaste drivkraften för att välja en ny arbetsgivare. Att komma in och jobba på kontoret skattas lågt.

En utmärkande faktor, likt företagsledare, är att det är viktigare än för genomsnittet att ha möjlighet till att arbeta internationellt.

### Utmärkande egenskaper

- Majoriteten är män
- Jämnt fördelat mellan åldersspannen
- Högre inkomst än arbetsmarknaden som helhet



# Yrkeskategori: HR

## HR-ansvariga, Beteendevetare, Rekryterare

### Drivkrafter

Tjänstepension är den klart viktigaste faktorn för HR. De värdesätter tjänstepension högst jämfört med alla andra yrkeskategorier.

Att göra skillnad på riktigt på jobbet och arbeta med något värderingsdrivet prioriteras högt för gruppen. Vid byte av arbetsgivare är tydliga värderingar den näst viktigaste faktorn – klart viktigare än för arbetsmarknaden som helhet.

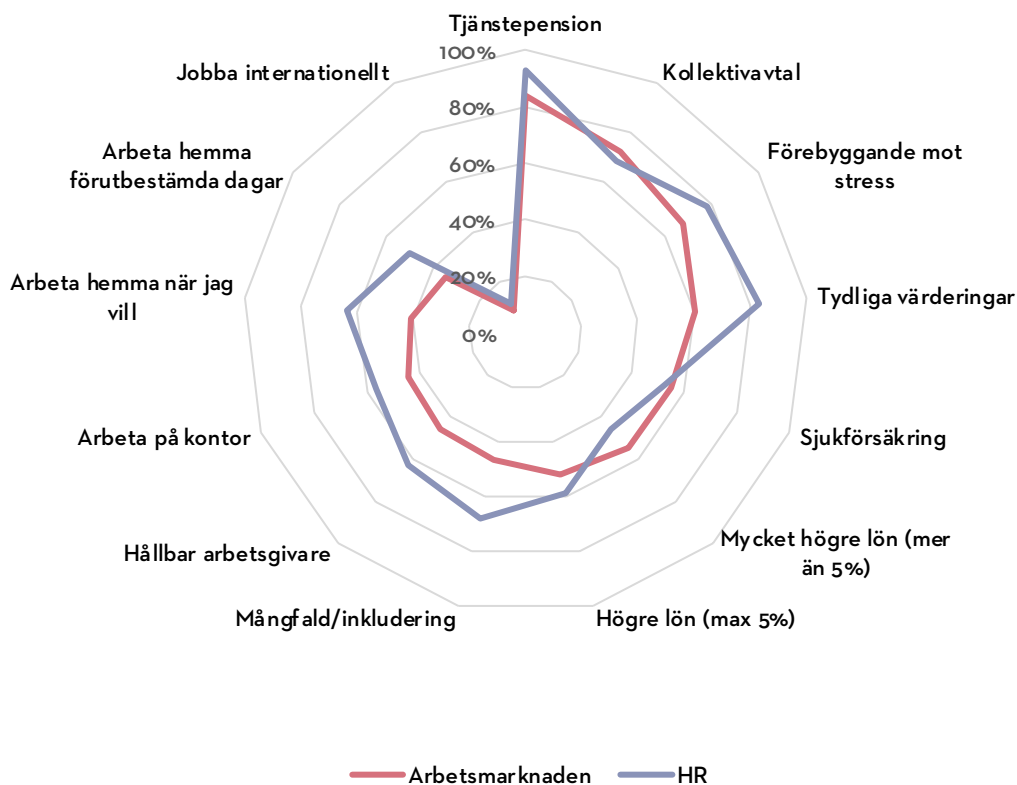
Det är även ytterst viktigt med mångfald, inkludering och att arbetsgivaren arbetar aktivt med hållbarhet vilket utmärker HR.

Teamtillhörighet och flexibilitet samt att kunna arbeta både på kontor och hemma är skattat klart högre än arbetsmarknadens genomsnitt.

Att arbetsgivaren har ett proaktivt arbete för att förebygga stress håller HR-personer högst av alla yrkeskategorier.

### Utmärkande egenskaper

- Majoriteten är kvinnor
- Jämnt fördelat mellan åldersspannen
- Högre inkomst än arbetsmarknaden som helhet



# Yrkeskategori: ingenjör

## Teknik och Ingenjör, Arkitekt

### Drivkrafter

Tjänstepension är den klart viktigaste faktorn för ingenjörer vid val av ny arbetsgivare och de värdesätter tjänstepension marginellt högre än genomsnittet.

För ingenjörer är även kollektivavtal och förebyggande arbete mot stress viktigt, vilket är likt arbetsmarknaden i stort.

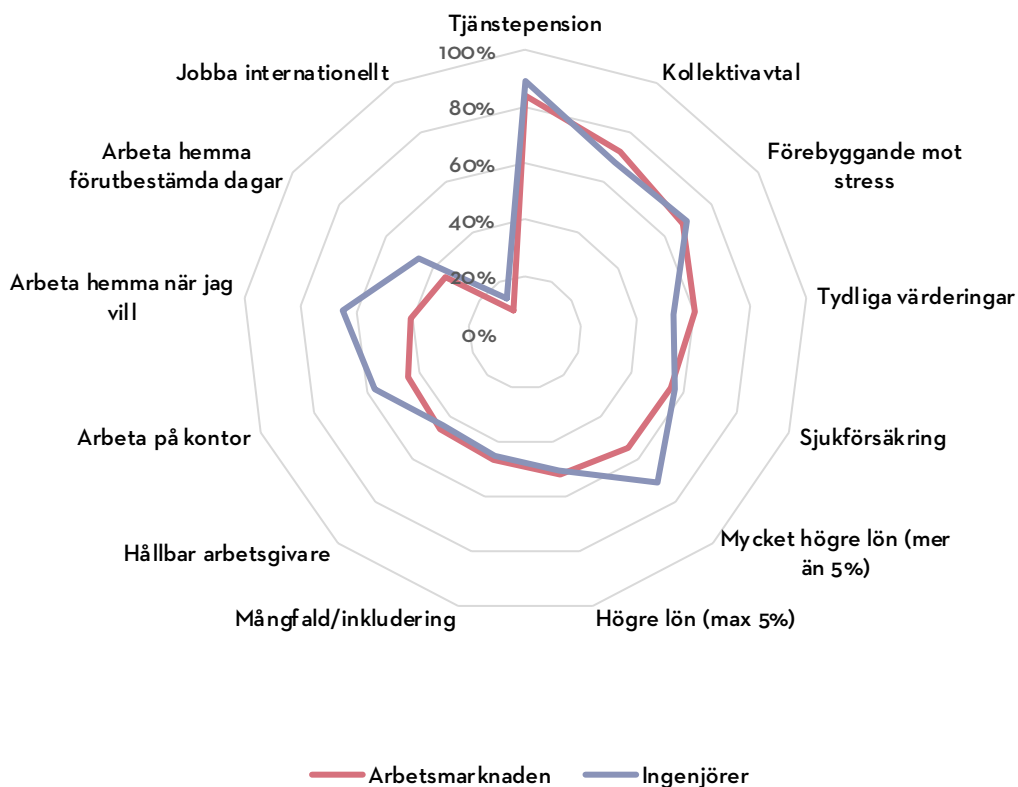
För ingenjörer är det viktigt att tjäna mycket. Hög lön är en stor drivkraft vid val av ny arbetsgivare.

Frihet att jobba var de vill är viktigt, och gruppen är klart mer benägen än arbetsmarknadens genomsnitt att prioritera möjligheten till flexibelt hemmaarbete.

Ingenjörer uppskattar också möjligheten att vara på ett kontor klart mer än arbetsmarknaden i stort.

### Utmärkande egenskaper

- Majoriteten är män
- Stor del medelålders eller yngre
- Högre inkomst än arbetsmarknaden som helhet



# Yrkeskategori: jurister

## Jurister, Advokater, Compliancechefer, Risk Managers

### Drivkrafter

Tjänstepension är den viktigaste faktorn för jurister. De värdesätter tjänstepension klart högre än genomsnittet för arbetsmarknaden.

Att arbeta värderingsdrivet ären viktig drivkraft i arbetslivet och vid val av ny arbetsgivare är denna fråga viktigare för jurister än för arbetsmarknaden i stort.

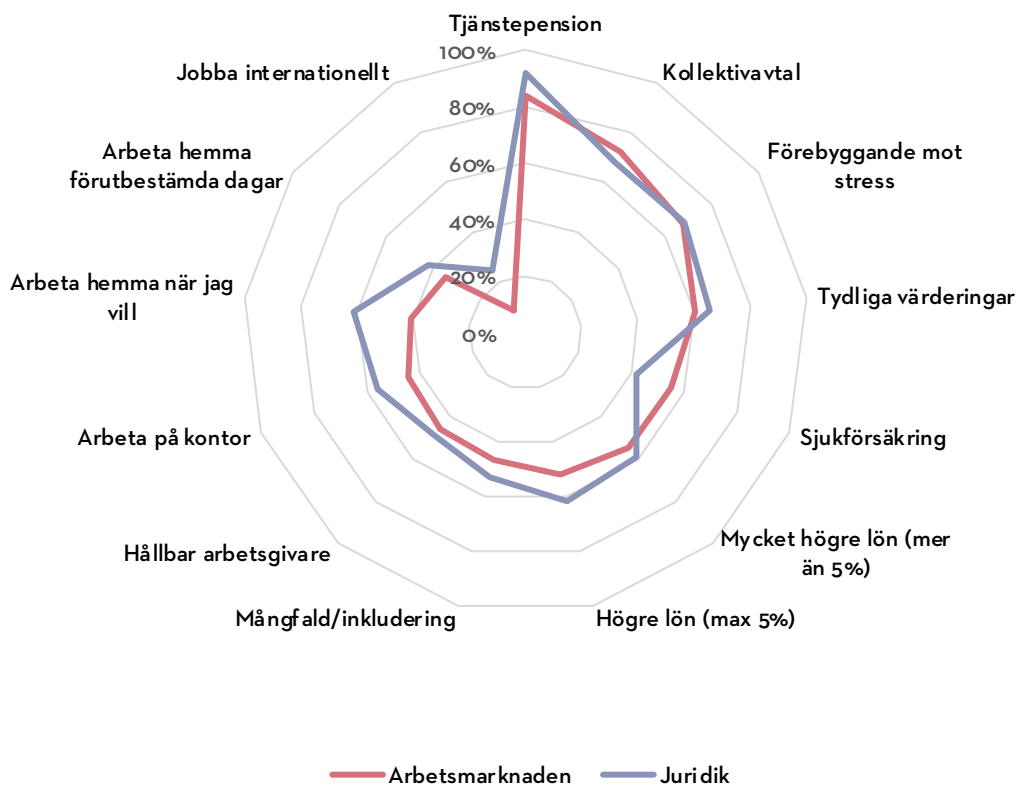
Frihet att kunna jobba var de vill är viktigt för jurister, och de är mer benägna än arbetsmarknaden i stort att vilja jobba hemifrån när de själva önskar.

Möjligheten att arbeta på kontor uppskattas av jurister, klart mer än arbetsmarknaden i stort.

Likt företagsledare är möjlighet till internationellt arbete en viktig faktor för jurister.

### Utmärkande egenskaper

- Något högre andel kvinnor
- Stor del yngre till medelålders
- Högre inkomst än arbetsmarknaden som helhet



# Yrkeskategori: kommunikatörer

## Kommunikation, Media, Design

### Drivkrafter

Tjänstepension är den klart viktigaste faktorn för kommunikatörer vid val av ny arbetsgivare.

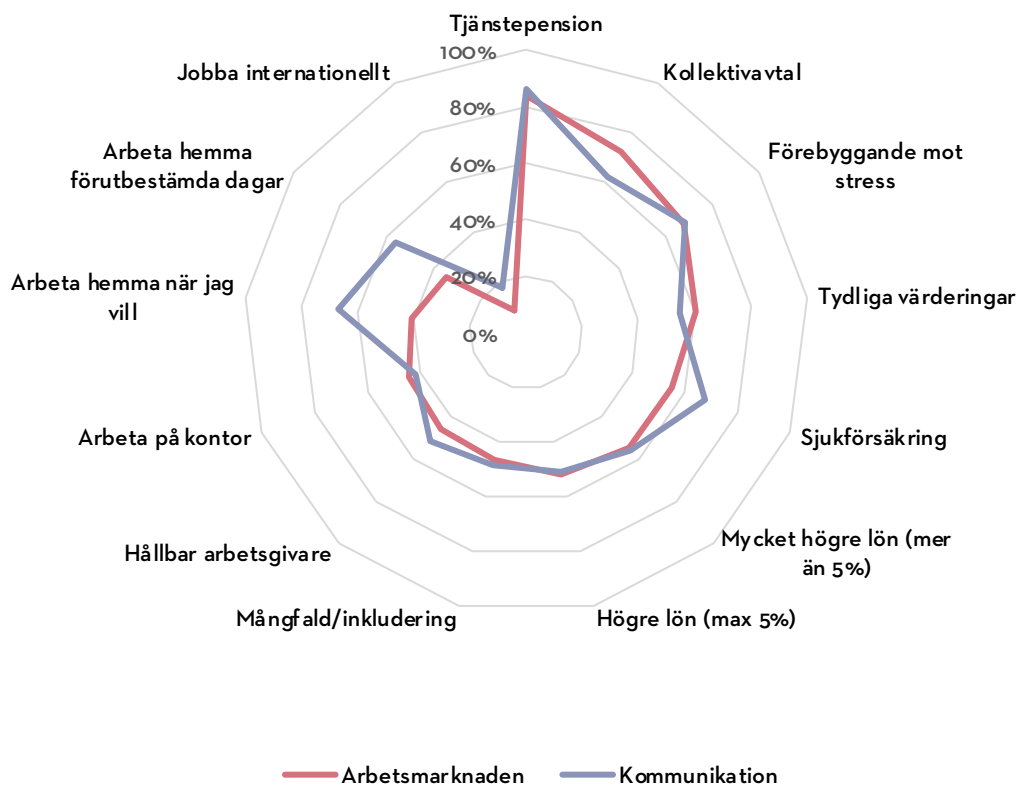
När gruppen väljer ny arbetsgivare är också hälsan ett prioriterat område. Både förebyggande arbete mot stress samt att sjukförsäkring finns på plats värderas högt.

Frihet kommer högt upp på prioriteringslistan för kommunikatörer. Att kunna välja var de jobbar rankas som väldigt viktigt och är den fjärde viktigaste drivkraften i valet av en ny arbetsgivare. Att arbeta på kontor rankas istället som mindre viktigt än arbetsmarknadens genomsnitt.

Kommunikatörer uppskattar i större utsträckning möjligheten att starta eget eller driva eget företag och att kunna jobba internationellt än arbetsmarknaden i stort.

### Utmärkande egenskaper

- Majoriteten är kvinnor
- Stor del medelålders eller yngre
- Inkomst i linje med arbetsmarknaden som helhet



# Yrkeskategori: systemutvecklare

## Systemutvecklare (front-, backend), Dataanalys

### Drivkrafter

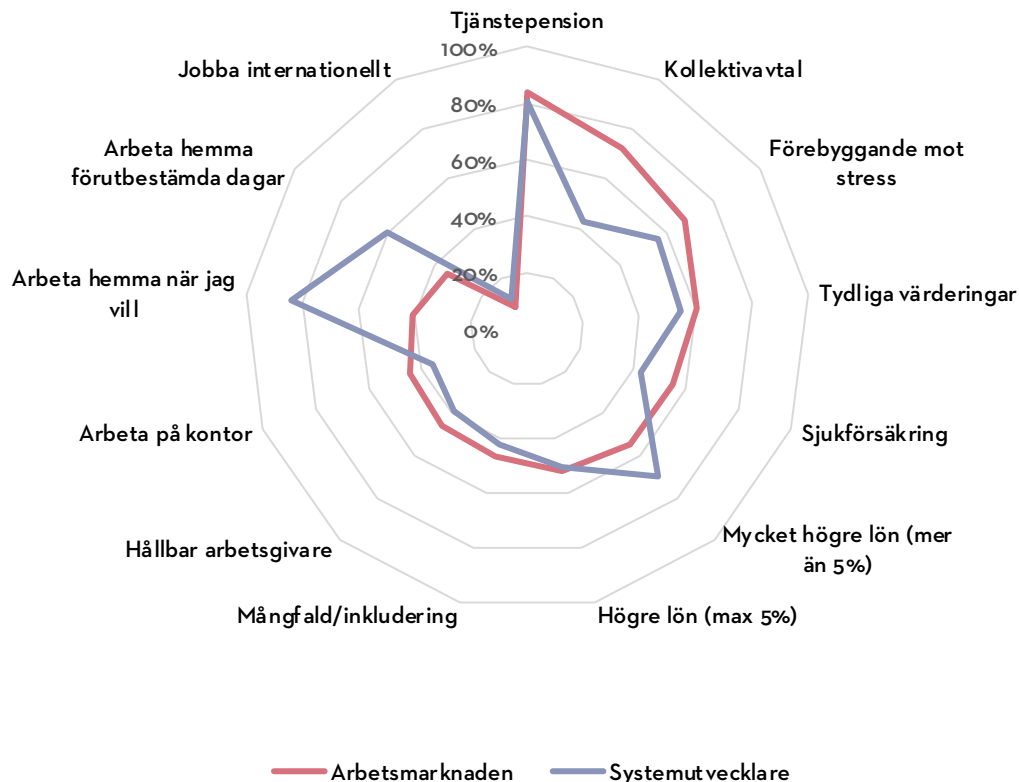
Systemutvecklare värdesätter frihet. De vill kunna jobba när de vill – och var de vill. Detta avspeglas också i valet av ny arbetsgivare. Möjligheten att välja hemmaarbete när det passar är den klart viktigaste parametern för systemutvecklare.

Tjänstepension är viktigt för systemutvecklare, men de värdesätter tjänstepension något lägre än genomsnittet, och gruppen är den enda som inte prioriterar tjänstepension högst. Kollektivavtal är däremot inte alls viktigt, jämfört med hur arbetsmarknaden som helhet ser på det.

Att tjäna bra är högt prioriterat. Det korrelerar med val av ny arbetsgivare. En mycket högre lön värdesätts högt när systemutvecklare ska byta jobb.

### Utmärkande egenskaper

- Majoriteten är män
- Stor del medelålders eller yngre
- Väsentligt högre inkomst än arbetsmarknaden som helhet





# Yrkeskategori: utbildning

## Forskare, Lärare

### Drivkrafter

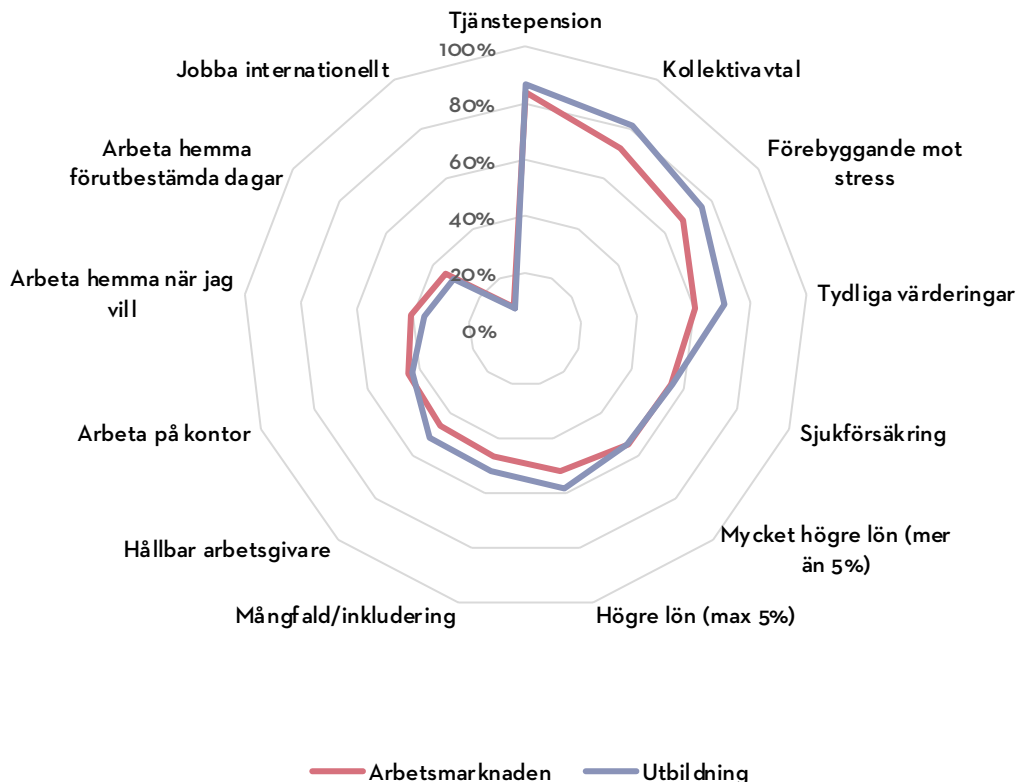
Lärare och forskare klassar samtliga faktorer nära snittet för arbetsmarknaden som helhet.

Tjänstepension och kollektivavtal är den klart viktigaste faktorn vid val av ny arbetsgivare.

Att arbeta värderingsdrivet och göra skillnad prioriteras högt. Vid val av ny arbetsgivare skattas vikten av tydliga värderingar högre än det gör för genomsnittet, liksom att arbetsgivaren arbetar förebyggande mot stress.

### Utmärkande egenskaper

- Majoriteten är kvinnor
- Majoriteten är medelålders
- Något lägre inkomst än arbetsmarknaden som helhet



# Attrahera framtidens förmågor

Vill du veta mer om det här undersökningen eller om hur du kan attrahera och behålla dina medarbetare med hjälp av pension och förmåner. Kontakta oss.



Muamer Balijaj  
Företagsrådgivare  
muamer.balijaj@movestic.se  
073-620 28 70



William Hamzeh  
Företagsrådgivare  
william.hamzeh@movestic.se  
072-253 02 75

Movestic stöttar ditt företags unika tillväxtresa genom tjänstepension, förmåner och personlig rådgivning. Hör av dig och boka en kostnadsfri företagsrådgivning.

[movestic.se/foretag](https://movestic.se/foretag)



**movestic**

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

[foretag@movestic.se](mailto:foretag@movestic.se)

08-120 39 320