

# PERSONALRAPPORTEN

2023







## Finns det ett medarbetarrecept?

Bra medarbetare växer inte på träd. Oavsett om det är medarbetare som arbetar heltid, deltid, extra vid sidan av eller frilansar är det viktigt att rätt person är på rätt plats. Likaså är det ingen garanti att man får behålla den där personen som är på rätt plats.

Det finns några viktiga ingredienser och insikter som kan skapa den där harmonin när både arbetsgivare och arbetstagare tittar åt samma håll. Vi tar årligen tempen på svenska arbetstagare för att kartlägga vilka värderingar, viljor och behov som driver och påverkar svenskarna i arbetslivet. En kartläggning som hjälper dig med arbetsgivare att få ett försprång till den där harmonin.

I den här rapporten har vi sammanställt de viktigaste insikterna som pekar åt vilken riktning arbetstagare vill gå, och vilken riktning arbetsgivare därför bör förflytta hinder från.





Om trivsel



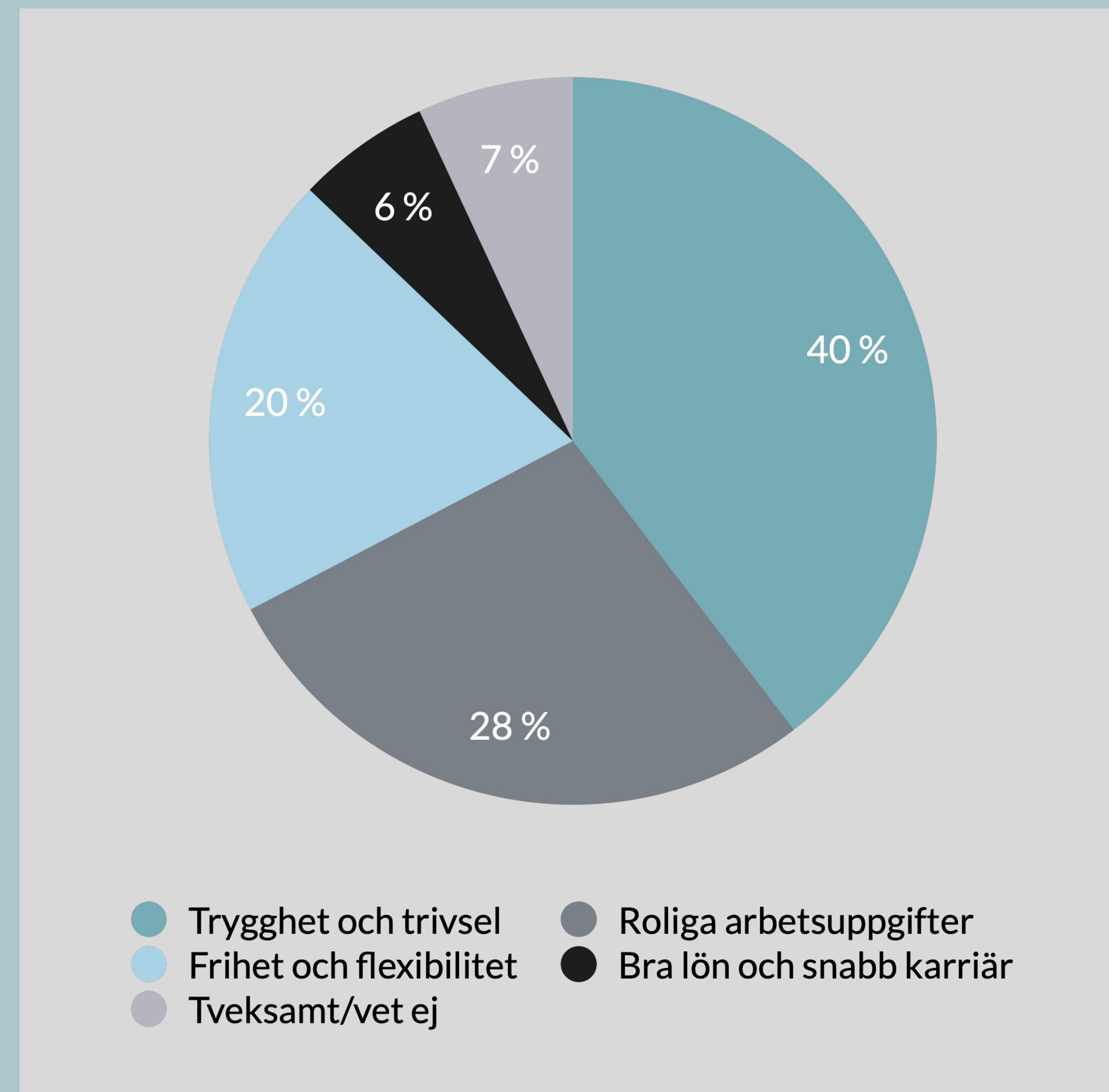
# Medarbetare sätter trivseln i första rummet

Arbetstagares värderingar när det kommer till arbetslivet svänger tydligt med världsläget. När man har råd och ro till att drömma fritt om sitt arbete, är det att ha roligt och stimuleras på jobbet som står i fokus, men i en tid av osäkerhet, krig och inflation är det till syvende och sist en trygghet som svenskarna vill ha i allra störst utsträckning.

Svenska arbetstagare vill självklart ha betalt för sitt arbete, och det är nog få som tackar nej till en saftig lön på kontot. Men i dagsläget är inte lönen det allra viktigaste. I den Sifoundersökning som denna rapport tar avstamp i uppger flest svenskar (40%) att de värderar trygghet och trivsel högst i sitt arbetsliv.

På en andraplats över vad man värderar i arbetslivet hamnar roliga och meningsfulla arbetsuppgifter, följt av frihet och flexibilitet på en tredjeplats. Endast sex procent av svenskarna värdesätter en bra lön och en snabb karriär högst. Sett till det oroliga världsläget är det inte speciellt konstigt att svenskarna mest vill trivas och må bra på sitt arbete, och känna sig trygg med sin uppdrags- eller arbetsgivare.

För de som ändå vill titta bortom sitt befintliga jobb eller uppdrag var stimulerande och roliga arbetsuppgifter viktigast för svenskarna när de sökte nytt jobb eller uppdrag under både 2022 och 2021. Bra och trevliga kollegor kom på en andraplats 2021, men under förra året gick en bra lön om i prioritetsordning och placerades som nummer två. Att trivas med sina uppgifter och sina kollegor är alltså inget nytt, även om det är extra viktigt i år.

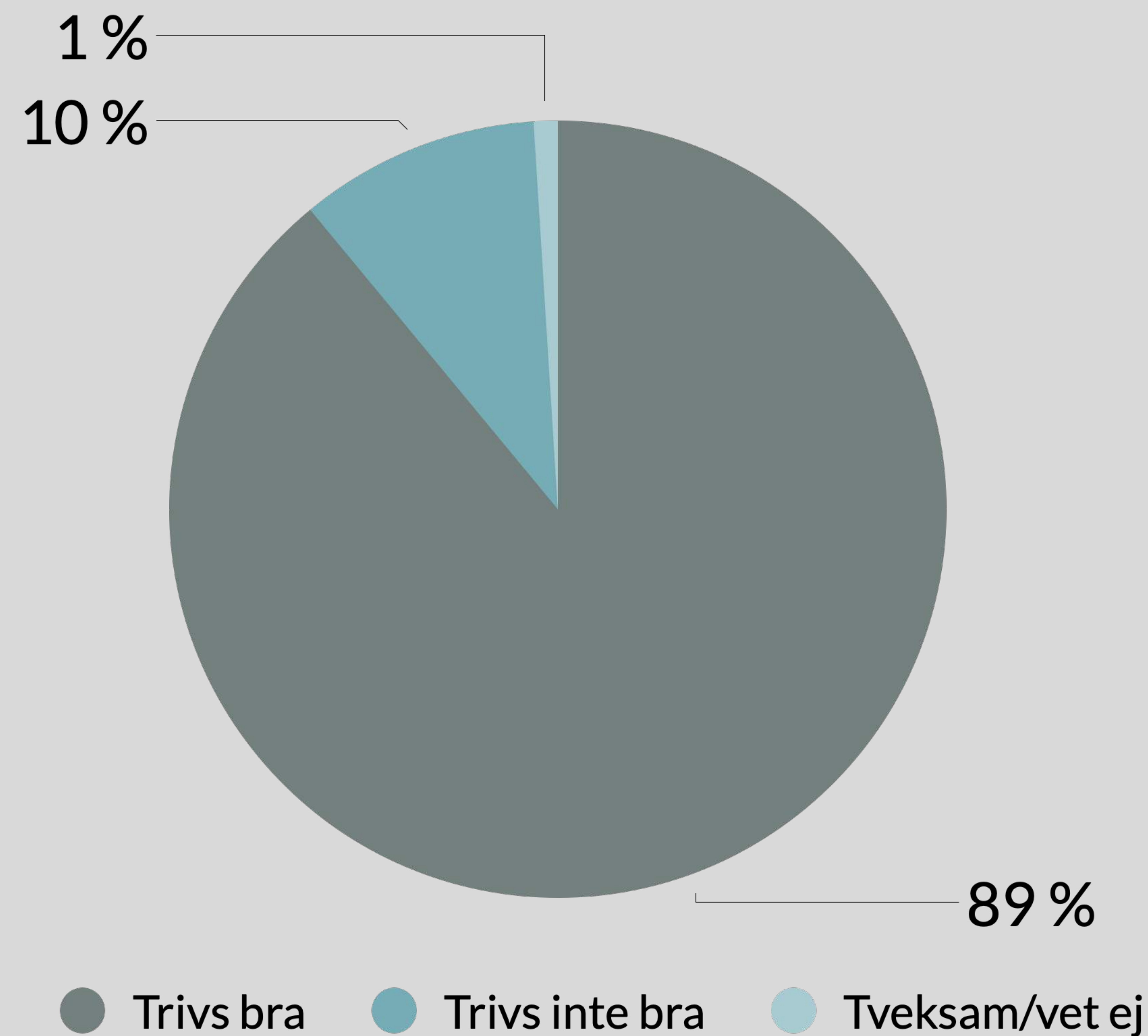




## Färre känner behov att byta jobb

Trivsel är uppenbarligen viktigt i arbetslivet 2023, och svenskarna ser faktiskt ut att trivas på sina arbetsplatser eller motsvarande. I undersökningen svarar flest (46%) att man trivs mycket bra och 43 procent svarar att man trivs ganska bra på sin nuvarande arbetsplats eller motsvarande. Enbart 10 procent trivs inte alls eller inte särskilt bra i sitt arbete.

Det är möjligt att även tiden vi lever i bidrar till att man inte i samma utsträckning vill hitta sig en ny arbetsplats eller en ny karriär. Istället vill man ha ett arbete man trivs med, i en värld av osäkerhet och snabba förändringar vill man vara trygg i att man inte behöver byta eller förändra något när det kommer till något så viktigt som ens arbete. Fler än varannan (53%) kan tänka sig att jobba med samma sak under hela sitt arbetsliv. Det är fler än förra året, då motsvarande var 45 procent.







## Trivs man inte på jobbet biter man ihop - ett tag.

Hela 56 procent av svenskarna har flera eller någon enstaka gång stannat kvar på en arbetsplats trots att man inte trivts. Bland de i åldrarna 30–49 år är andelen ännu högre, hela 62 procent. Anledningar till att människor stannar kvar på en arbetsplats trots att de inte trivs kan vara flera, främst handlar det troligtvis om att man inte vill äventyra en trygg inkomst och just att sluta när man inte trivs inte är en möjlighet för alla. Man biter ihop och härdar ut.

Anledningarna till att man inte trivs kan vara flera. Du som har personalansvar vill att din arbetskraft ska trivas, personal som trivs gör ett bättre jobb, håller längre och vill dessutom vara kvar på arbetsplatsen i större utsträckning.

Om en av dina arbetstagare uttrycker att den inte trivs på jobbet finns det olika saker man kan göra. Självklart behöver man prata med personen och förstå vad det är som orsakar det och vara lyhörd. Är det ett personligt eller enskilt problem som uppstått? Eller finns det en större omfattning som kräver större åtgärder? Orsakerna kan vara många och lösningarna likaså, nyckeln är oavsett att lägga pusslet med information och vara lösningsorienterad.



# Hur ser svenskarna på sitt arbetsliv?

Oroligheterna i världen bidrar till att fler oroar sig över sitt framtida arbetsliv. Kommer kunderna ha råd att fortsätta köpa tjänsten? Kommer jag behöva sluta på min arbetsplats? Kommer mitt arbetsområde ersättas av AI eller annan teknik i framtiden? Har jag valt rätt?

I Sifundersökningen ställdes frågan om hur man känner för sitt framtida arbetsliv givet världsläget. Hela 44 procent av svenskarna uppger att det känner oro inför sitt framtida arbetsliv, givet en tid av osäkerhet i ekonomin, på arbetsmarknaden och i världen. Därför är det inte konstigt att det är just trygghet och trivsel som flest prioriterar högst när det kommer till arbetslivet.

Det är flest unga som känner sig oroliga, i åldersgruppen 18–29 år svarar fler än varannan (52%) att man känner oro för sitt framtida arbetsliv till följd av världsläget, vilket inte är så konstigt när man är ny på arbetsmarknaden och ska etablera sig inom de närmsta åren.





# Fem tips till ökad trivsel på jobbet

## 1. Flexibilitet

I dagsläget efterfrågar många ett flexibelt arbetsliv, såväl arbetsgivare som arbetstagare. Vill du att din personal ska vara flexibel behöver du också vara det. Visa att du ser och lyssnar på deras önskemål. Låt din personal ha ett flexibelt arbetsliv i den utsträckning det går, och bibehåll eller inför den hybrida arbetsplatsen om möjligt.

## 2. Laganda

Oavsett om ni ses på plats varje dag eller arbetar på distans är det viktigt att bygga en sammanhållning och laganda i gruppen. Det är enklare att arbeta ihop, hjälpas åt, ställa upp för varandra och arbeta mot samma mål om man känner samhörighet. Se till att bygga upp gruppen med luncher och AW, eller varför inte enkla evenemang där man turas om att dela med sig av sin kompetens och inspirera varandra?

## 3. Uppskattning

Visa din personal att du uppskattar dem. Det kan du både visa i att du lyfter fram bra saker de gör på arbetet, att du ser något de kämpar med och att bara fråga hur de mår. Lika viktigt är det att våga ge ansvar och möjlighet för dina medarbetare att växa med nya eller bredare uppgifter.

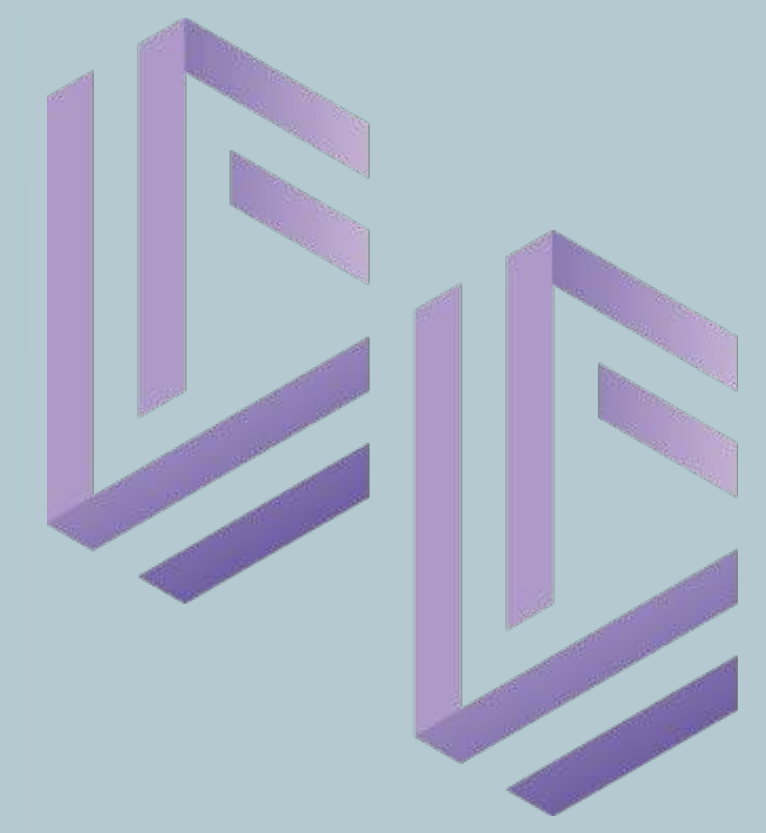
## 5. Lyssna på medarbetaren

Ge möjligheter att lyfta problem, diskutera med varandra eller vädra en åsikt i er dagliga interaktion. Men se även till att genomföra anonyma medarbetarundersökningar regelbundet för att ta tempen på medarbetarnas övergripande mående och inställning till jobb och ledning. Gå igenom svaren med din personal och lyft fram både de saker som är bra i dagsläget, men också de punkter ni tillsammans kan jobba på för att må bättre - och gå bättre!

## 4. Ge rätt förutsättningar

Det kan låta enkelt, men att din personal har de verktyg och den utrustning de behöver och att de uppdateras regelbundet är viktigt för trivseln - och tryggheten. Ge din kompetens de förutsättningar de behöver för att lyckas och må bra. Deras hälsa och välmående är också viktigt för trivseln, genom att prioritera friskvård tillhandahåller du möjligheter till att må bättre.





**Cool Company**