

mai 2025

REBR 2025 norge.

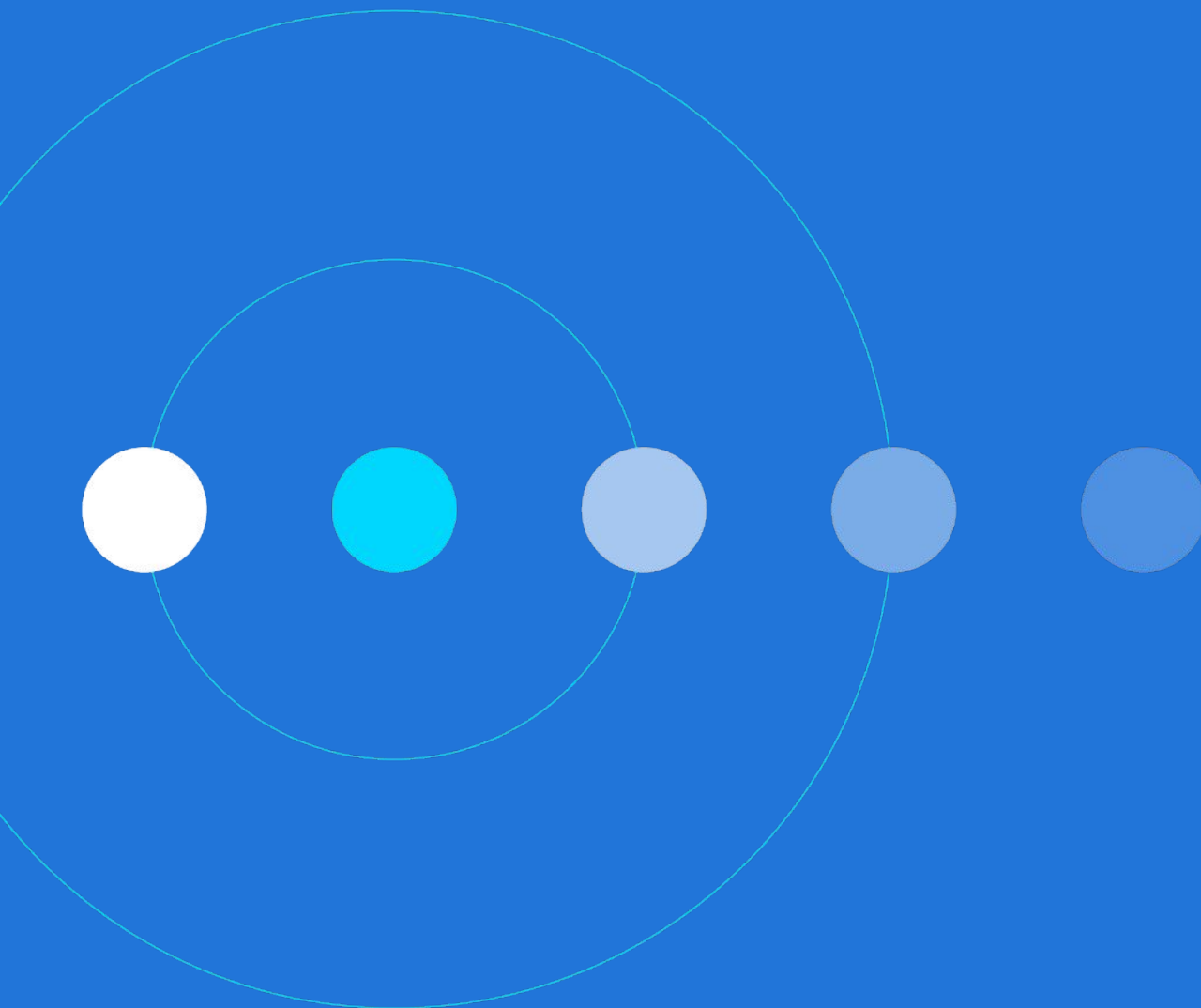
employer brand research 2025



randstad



partner for talent.



- 3 sammendrag
- 9 nøkkeldrivere
- 13 mest attraktive arbeidsgivere
- 16 fokus på jobbskifte
- 22 årlige temaer: like muligheter,
AI og motivasjon/engasjement
- 29 tillegg

sammendrag.



norske arbeidstakeres prioriteringer er stabile over tid, men varierer mellom generasjoner og stillingstyper.

EVP-drivere

Den ideelle arbeidsgiverprofilen i Norge har holdt seg relativt stabil de siste tre årene. Ønsket om et godt arbeidsmiljø er fortsatt høyest prioritert, men sterk ledelse har nå blitt den nest viktigste driveren – foran attraktiv lønn og gode fordeler. Dette tyder på et skifte i retning av å verdsette effektivt lederskap og et støttende arbeidsmiljø, i tillegg til økonomisk kompensasjon.

I tillegg peker rettferdighet seg ut som en viktig styrke arbeidsgivere kan bruke både i merkevarebygging og for å beholde ansatte – hele 75 % vurderer arbeidsgiveren sin positivt på dette området.

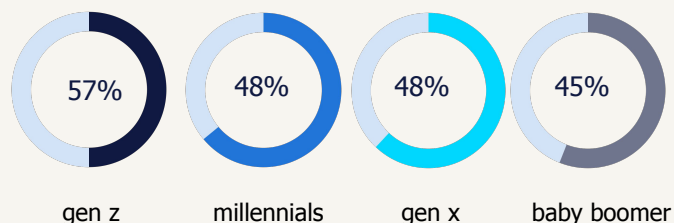


7 av 10 ansatte vurderer egen arbeidsgiver positivt når det kommer til godt arbeidsmiljø

generasjoner

Yngre og eldre generasjoner har ulike prioriteringer på arbeidsplassen. Generasjon Z verdsetter god opplæring, mens eldre generasjoner legger større vekt på et godt arbeidsmiljø. Når de vurderer sin nåværende arbeidsgiver, gir Generasjon Z høye skår på attraktiv lønn og gode fordeler, mens eldre ansatte gir høyere skår på langsiktig jobbsikkerhet.

Det er markante forskjeller mellom generasjonene når det gjelder hvordan attraktiv lønn og goder vurderes.



spesialiseringer

Ansattes prioriteringer varierer mellom ulike spesialiseringer. For profesjonelle er de tre viktigste driverne jevnt fordelt, mens lønn skiller seg klart ut som den viktigste faktoren for operasjonelle ansatte. Det betyr at arbeidsgivere som ønsker å tiltrekke seg profesjonelle, må appellere til flere ulike egenskaper – noe som i mindre grad gjelder for operasjonelle stillinger. Ansatte i digitale roller rapporterer høyere tilfredshet med nåværende arbeidsgiver, spesielt når det gjelder økonomisk stabilitet og lønn.

Disse forskjellene understreker hvor viktig det er med stillingstilpasset employer branding og målrettede strategier for å beholde ansatte. Selv om lønn fortsatt er en avgjørende faktor, kan sterk ledelse og et positivt arbeidsmiljø være minst like viktig – særlig for profesjonelle og digitale spesialister.

intensjonen om å bytte jobb har økt, mens det faktiske jobbskiftet har gått ned.

beholde og utvikle

Selv om faktiske jobbskifter har gått noe ned, fra 18 % til 16 % det siste året, har andelen som planlegger å bytte jobb økt fra 23 % til 24 %, noe som tyder på et jevnt nivå av karrieremobilitet.

Stillingsportaler er fortsatt den mest brukte ressursen blant jobbsøkere og den mest vellykkede kanalen for dem som har byttet arbeidsgiver. Offentlige arbeidsformidlingstjenester har lavere rekkevidde, men en høyere suksessrate, 31 % av brukerne har fått jobb gjennom disse.

I tillegg mener 58 % av den norske arbeidsstyrken at det er svært viktig at arbeidsgiver tilbyr muligheter for omskolering, noe som understreker de økende forventningene til kontinuerlig læring og karriereutvikling som en nøkkelfaktor for både jobbtilfredshet og det å bli værende hos samme arbeidsgiver.

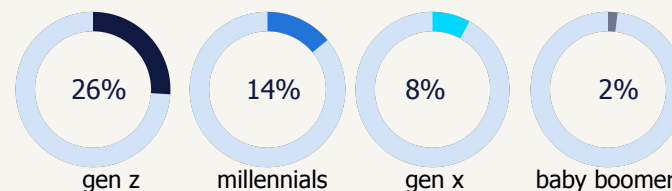
generasjoner

Gen Z har den høyeste andelen jobbytter (26 %), etterfulgt av millennials (14 %), med lavere mobilitet jo eldre arbeidstakerne er.

Når det gjelder strategier for å finne ny jobb, lykkes yngre generasjoner og høyt utdannede oftere gjennom LinkedIn og sosiale medier, og utnytter digitale plattformer mer effektivt enn eldre grupper.

I tillegg verdsetter yngre og høyt utdannede ansatte muligheter for omskolering i særlig stor grad, et uttrykk for deres fokus på karriereutvikling, i kontrast til eldre generasjoner som i større grad prioriterer stabilitet og pensjonering.

arbeidstakere som byttet jobb de siste 6 månedene.



spesialiseringer

Selv om operasjonelle medarbeidere har størst ønske om å bytte jobb, er det de digitale yrkesgruppene som faktisk bytter oftest, noe som tyder på høyere mobilitet innen digitale fagfelt. For operasjonelle roller kan det være andre årsaker som gjør ansatte mer tilbakeholdne med å gjennomføre et jobbskifte, til tross for høy intensjon.

Digitale medarbeidere bytter jobb primært på grunn av bedre tilbud, mens operasjonelle ansatte oftere viser til manglende interesse for jobben, noe som kan tyde på en dypere misnøye. Overraskende nok kommer lønn først på fjerdeplass blant årsakene, noe som understreker hvor viktige ikke-økonomiske faktorer er for mobilitet.

Omskolering verdsettes mer av digitale (64 %) og profesjonelle yrkesgrupper enn av operasjonelle ansatte (55 %). Dette viser behovet for målrettede læringstiltak for å styrke både engasjement og retensjon på tvers av ulike roller.

på alle områder relatert til like muligheter og mangfold går utviklingen i riktig retning.

like muligheter

Norske arbeidsgivere har forbedret seg på alle nøkkelområder knyttet til like muligheter sammenlignet med i fjor. Dette kan være en viktig forklaring på at ansatte i Norge rapporterer høy tilfredshet når det gjelder rettferdighet og inkludering på arbeidsplassen.

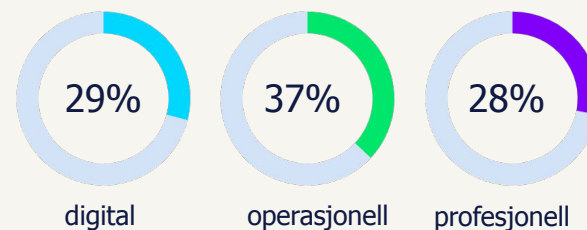
Omtrent 30 % av nordmenn identifiserer seg som en del av en minoritetsgruppe, hvor halvparten oppgir at dette skyldes etnisitet, rase, nasjonalitet eller opprinnelse (14 % av befolkningen totalt). Blant arbeidstakere som identifiserer seg som minoriteter, oppgir 44 % at de møter utfordringer i karriereutviklingen på grunn av sin identitet. Dette tyder på at mangfoldsarbeidet i større grad må rette seg mot systemiske barrierer og sikre like muligheter for alle.

generasjoner

Ansatte i Gen Z rapporterer høyere andeler av å identifisere seg som en del av en minoritet, mens eldre ansatte er mindre tilbøyelige til å gjøre det.

Gen Z vurderer sine nåværende arbeidsgivere høyere på nesten alle utsagn om rettferdighet sammenlignet med de andre generasjonene, med spesielt positive syn på like muligheter i toppledelse (59 %), at de ansatte som mest fortjener får de beste mulighetene (53 %) og lik lønn for likt arbeid (61 %). Dette lover godt for arbeidsgivere, siden Gen Z legger større vekt på rettferdighet i sin ideelle arbeidsgiverprofil sammenlignet med Millennials og Gen X, som indikert av en høyere indeksscore

Jeg har opplevd hindringer i karrieren knyttet til hvem jeg er.



spesialiseringer

Ansatte i operative roller er mer tilbøyelige til å identifisere seg som en minoritet (53 % mot et gjennomsnitt på 40 %), hovedsakelig på grunn av etnisitet, nasjonalitet, rase eller opprinnelse. De rapporterer også om å møte flere hindringer for karriereutvikling knyttet til deres identitet sammenlignet med digitale og profesjonelle talenter. Dette antyder at minoritetsstatus kan medføre større utfordringer for operative ansatte når det gjelder å avansere i karrieren.

Når det gjelder oppfatninger av rettferdig tilgang til muligheter på arbeidsplassen, er digitale ansatte de mest positive, med 81 % som vurderer sin nåværende arbeidsgiver høyt når det gjelder rettferdighet. Imidlertid uttrykker operative (71 %) og profesjonelle (76 %) arbeidere også sterk tilfredshet med arbeidsgiverens tilnærming til likebehandling, noe som indikerer at selv om det er forskjeller, blir rettferdighet generelt sett på som positivt på tvers av alle spesialområder.

motivasjonen og engasjementet er høyt blant norske arbeidtakere.

motivasjon og engasjement

Nesten to tredjedeler av de ansatte føler seg motiverte i sin nåværende rolle, og 44 % rapporterer økt engasjement sammenlignet med året før. Det ser ut til å være en tydelig sammenheng mellom lav motivasjon og jobbskifte, da 41 % av de lite engasjerte ansatte planlegger å slutte, nesten dobbelt så mange som de 20 % av de svært engasjerte ansatte.

Lav lønn er den viktigste faktoren som bidrar til lavt engasjement, mens det å føle seg verdsatt er nøkkelen til motivasjon. Mangel på anerkjennelse og det å føle seg undervurdert bidrar også til lavere motivasjon. På den annen side er ansatte mer motiverte av å føle seg støttet og verdsatt av sin leder og ha en god balanse mellom arbeid og fritid.

For å adressere demotivasjon bør arbeidsgivere fokusere på rettferdig kompensasjon, anerkjennelse og bygge støttende relasjoner, samtidig som de sikrer håndterbare arbeidsmengder for å fremme en motivert og engasjert arbeidsstyrke.

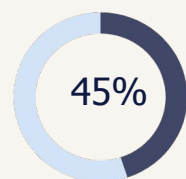
generasjoner

Yngre generasjoner, spesielt Gen Z, rapporterer om de største økningene i motivasjon sammenlignet med i fjor, og føler seg for tiden mest motiverte (69 %).

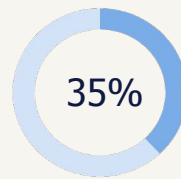
For yngre generasjoner er en god balanse mellom arbeid og fritid en viktig motivator for engasjement, mens Gen X prioriterer å føle seg verdsatt og støttet av sin leder.

Når det gjelder manglende engasjement, er det mest sannsynlig at Gen X føler seg demotivert på grunn av mangel på verdi eller støtte fra lederen eller teamet sitt. For yngre generasjoner er imidlertid manglende engasjement oftere drevet av ønsket om høyere lønn. Dette fremhever de forskjellige prioriteringene mellom generasjonene når det gjelder både motivasjon og faktorer som fører til manglende engasjement.

Jeg er mer engasjert og motivert enn jeg har vært tidligere



gen z og millennials



gen x og baby boomer

spesialiseringer

Engasjementsnivåene er relativt konsistente på tvers av spesialiseringene, og faktorene som driver motivasjon og manglende engasjement viser også betydelig likhet. Dette indikerer at uavhengig av rolle, er ansatte i stor grad påvirket av de samme kjernedriverne, noe som antyder at strategier for å forbedre engasjement kan brukes bredt på tvers av organisasjonen.

AI blir mer brukt enn tidligere.

AI

AI-adopsjon i Norge øker jevnt og trutt. Selv om daglig bruk av AI fortsatt er lavt på 5 %, har den totale prosentandelen av AI-brukere vokst betydelig, fra 41 % til 57 %. Andelen mennesker som aldri har brukt AI, har gått ned fra 54 % i fjor til 40 %, noe som indikerer et positivt skifte mot større adopsjon.

I tillegg erkjenner flere ansatte AIs potensielle innvirkning på arbeidet deres, med at antallet personer som tror AI ikke vil ha noen innvirkning, synker, mens de som forventer en effekt, øker (+12 %). Dette skiftet fremhever den økende viktigheten for arbeidsgivere å adressere AIs innflytelse på arbeidsplassen og forstå hvordan det påvirker deres ansattes oppfatninger av arbeidsplassen.

Den generelle holdningen til AI har holdt seg stabil sammenlignet med i fjor, og heller fortsatt mot et positivt syn. For tiden uttrykker 46 % av folk et positivt syn på AI, sammenlignet med 10 % som er overveiende negative.

generasjoner

AI-adopsjon varierer mellom generasjoner, der yngre grupper, spesielt Gen Z, bruker det oftere daglig, mens Baby Boomers henger etter. Dette antyder at yngre arbeidstakere er mer komfortable med og åpne for å integrere AI i rutinene sine.

Når det gjelder AIs innvirkning, er yngre generasjoner mer tilbøyelige til å forvente betydelige endringer, mens Baby Boomers er de mest skeptiske, med rundt 33 % som tror AI vil ha liten eller ingen innvirkning. Dette generasjonsskillet fremhever et potensielt gap i teknologisk adopsjon, noe som antyder at organisasjoner kan trenge å implementere skreddersydde strategier for opplæring og kommunikasjon for å sikre at alle ansatte er forberedt på AI-drevne endringer på arbeidsplassen.

spesialiseringer

AI-adopsjon er høyest blant digitale talenter, der 40 % er regelmessige brukere, det høyeste blant alle spesialistområdene. Dette er ikke overraskende med tanke på arten av arbeidet innenfor dette spesialområdet. De har også de sterkeste forventningene når det gjelder AIs fremtidige innvirkning, med (92 %), sammenlignet med profesjonelle og operative ansatte. Det er verdt å merke seg at 26 % av operative ansatte ikke forventer at AI vil påvirke arbeidet deres i det hele tatt.

Dette fremhever et oppfatningsgap – digitale ansatte ser AI som et transformativt verktøy, mens operative arbeidere er mer forsiktige med tanke på innvirkningen.

generell bruk av AI hos de ulike generasjonene

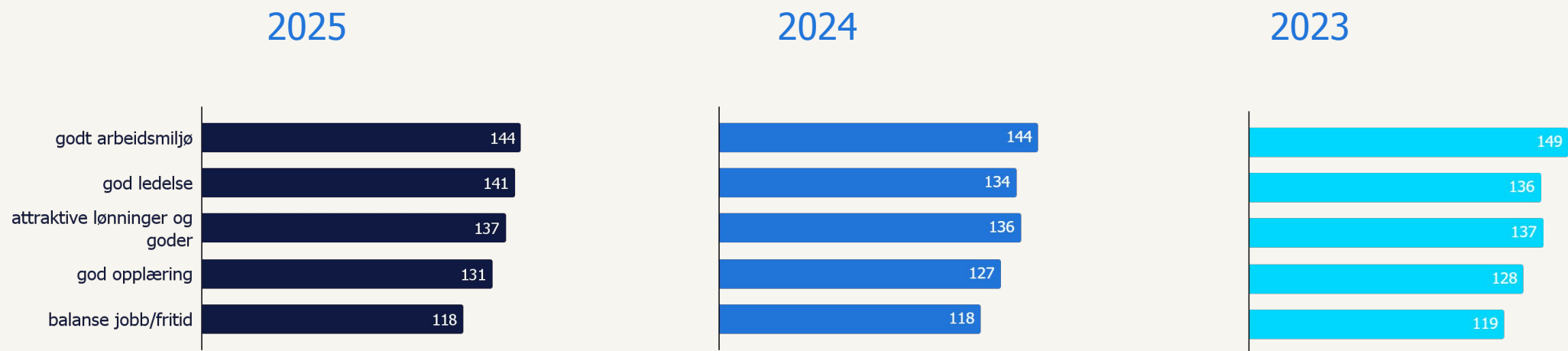


nøkkeldrivere.



hva som oppfattes som den ideelle arbeidsgiveren har holdt seg stabilt i Norge de siste tre årene.

Med hoveddriverne stort sett uendret, forblir arbeidstakernes prioriteringer stabile. Det er verdt å merke seg at god ledelse har gått forbi lønn, noe som understreker balansen mellom funksjonelle og emosjonelle drivere.



slik leser du de indekserte resultatene ovenfor:
150: driveren er valgt som viktig 50% oftere enn gjennomsnittet
75: driveren er valgt som viktig 25% mindre enn gjennomsnittet

prioriteringene varierer mellom spesialistområdene, noe som gjenspeiler ulike forventninger til arbeidsplassen.

Mens økonomiske insentiver dominerer for operasjonelle talenter, verdsetter profesjonelle både lønn og bedriftskultur. Digitale medarbeidere prioriterer imidlertid god ledelse og godt arbeidsmiljø høyere enn lønn.



3 av 4 ansatte vurderer sin nåværende arbeidsgiver positivt når det kommer til like muligheter, noe som indikerer fremgang i arbeidet med å skape mangfoldige og inkluderende arbeidsmiljø

vurdering av nåværende arbeidsgiver

- | | |
|-----|------------------------------|
| 1. | like muligheter |
| 2. | jobbsikkerhet |
| 3. | godt arbeidsmiljø |
| 4. | praktisk beliggenhet |
| 5. | godt omdømme |
| 6. | interessant jobbinnhold |
| 7. | balanse jobb-fritid |
| 8. | økonomisk trygg arbeidsgiver |
| 9. | gir tilbake til samfunnet |
| 10. | karrieremuligheter |
| 11. | attraktiv lønn og goder |

profilen til den ideelle arbeidsgiver.

- | | |
|-----|--|
| 1. | godt arbeidsmiljø |
| 2. | god ledelse |
| 3. | attraktiv lønn og goder |
| 4. | god opplæring |
| 5. | balanse jobb-fritid |
| 6. | jobbsikkerhet |
| 7. | mangfold og inkludering |
| 8. | interessant jobbinnhold |
| 9. | karrieremuligheter |
| 10. | økonomisk trygg arbeidsgiver |
| 11. | mulighet til å jobbe fleksibelt/hjemmekontor |

Generelt uttrykker ansatte høy tilfredshet med sine nåværende arbeidsgivere på de fleste områder, spesielt rettferdighet, langsiktig jobbsikkerhet og et godt arbeidsmiljø. Det oppstår imidlertid et betydelig gap i lønnstilfredshet, der bare halvparten av de ansatte er fornøyde, noe som indikerer et viktig forbedringsområde.



mest attraktive
arbeidsgivere 2025.



mest attraktive arbeidsgivere i Norge.

2025

1.	Equinor
2.	TechnipFMC
3.	Tietoevry
4.	Aker BP
5.	SopraSteria
6.	DNV
7.	PWC
8.	BDO
9.	Avinor
10.	Aker Solutions

2024

1.	DNV
2.	Equinor
3.	TechnipFMC
4.	Aker BP
5.	Aker Solutions
6.	Sopra Steria
7.	SLB (Schlumberger)
8.	ConocoPhilips
9.	Tietoevry
10.	Orkla

2023

1.	NRK
2.	Norsk Hydro
3.	ConocoPhilips
4.	Aker BP
5.	SopraSteria
6.	Equinor
7.	Aker Solutions
8.	DNV
9.	Bouvet
10.	Aibel

topp 3 EVP-drivere for de 5 beste selskapene.

Resultatet for de 5 beste selskapene består ikke av de samme settet med drivere. Mens ingen scorer topp 3 på godt arbeidsmiljø, presterer selskapene godt på drivere som økonomisk sunnhet og like muligheter. Disse faktorene kan ha større betydning for ansatte enn man først tenker. Dette viser også viktigheten av at arbeidsgivere fokuserer på innsikt om målgruppene ved utvikling av EVP og attraktivitet.

topp 5 selskaper

1. Equinor
2. TechnipFMC
3. TietoEvry
4. Aker BP
5. SopraSteria

1.

karrieremuligheter
økonomisk sunn bedrift
tilbyr like muligheter til alle
økonomisk sunn bedrift
karrieremuligheter

2.

økonomisk sunn bedrift
jobbsikkerhet
karrieremuligheter
karrieremuligheter
økonomisk sunn bedrift

3.

attraktiv lønn og goder
karrieremuligheter
interessante arbeidsoppgaver
attraktiv lønn og goder
tilbyr like muligheter til alle

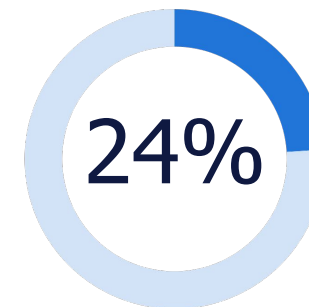
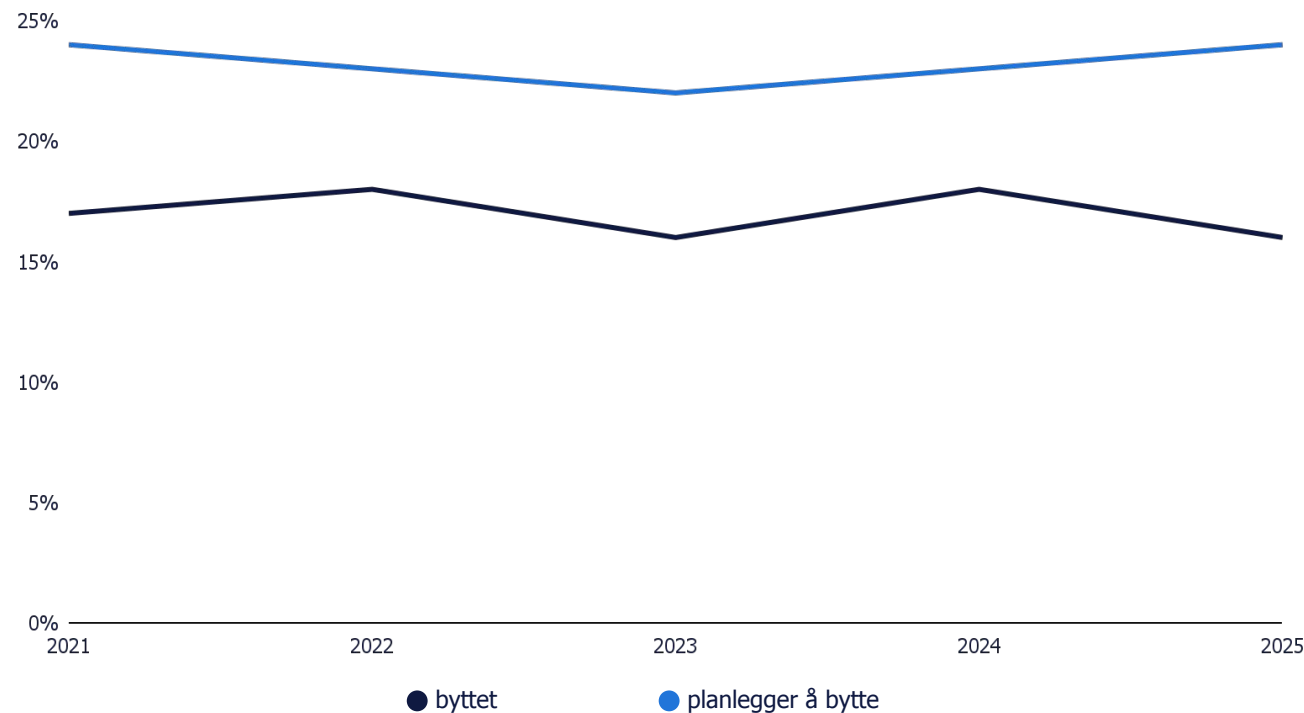
fokus på
jobbskifte.



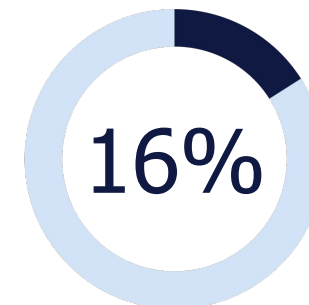
mens faktiske jobbytter har gått litt ned (-2 %) det siste året, har planlagte jobbytter økt marginalt (+1 %)

dette tyder på at mange ansatte vurderer en endring, men nøler med å handle.

har byttet arbeidsgiver siste 6 måneder.



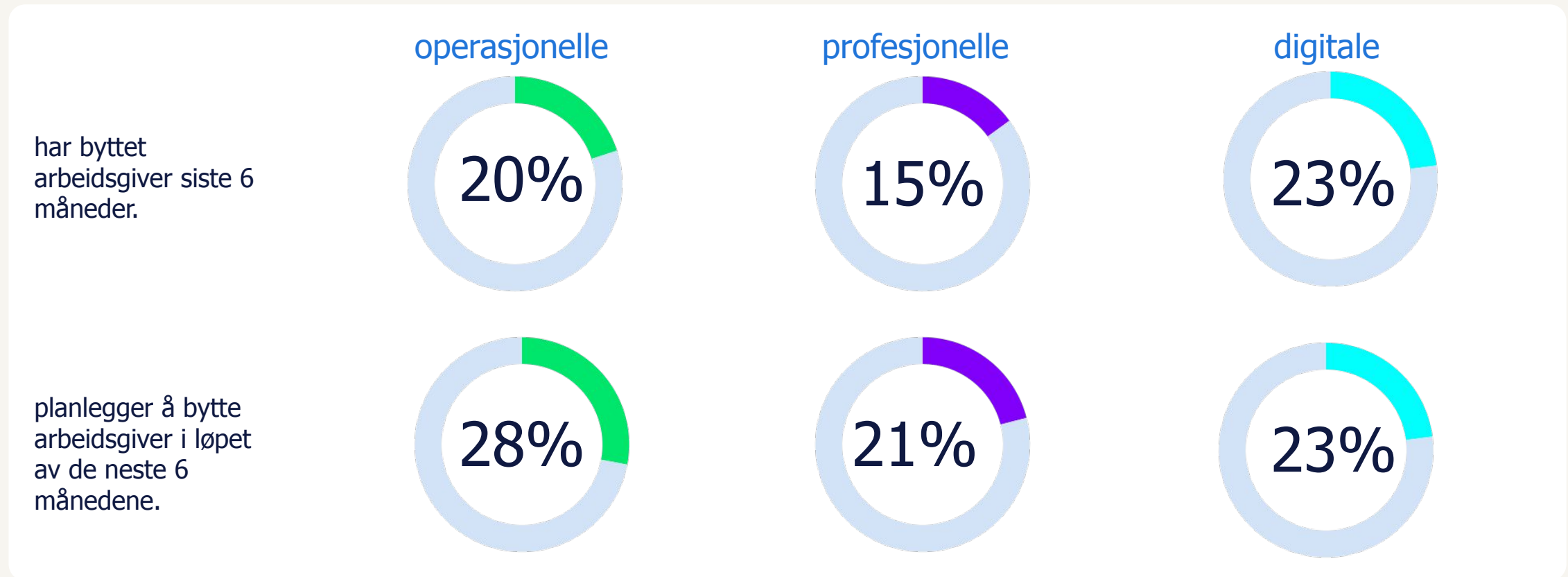
planlegger å bytte arbeidsgiver neste 6 måneder.



har byttet arbeidsgiver siste 6 måneder.

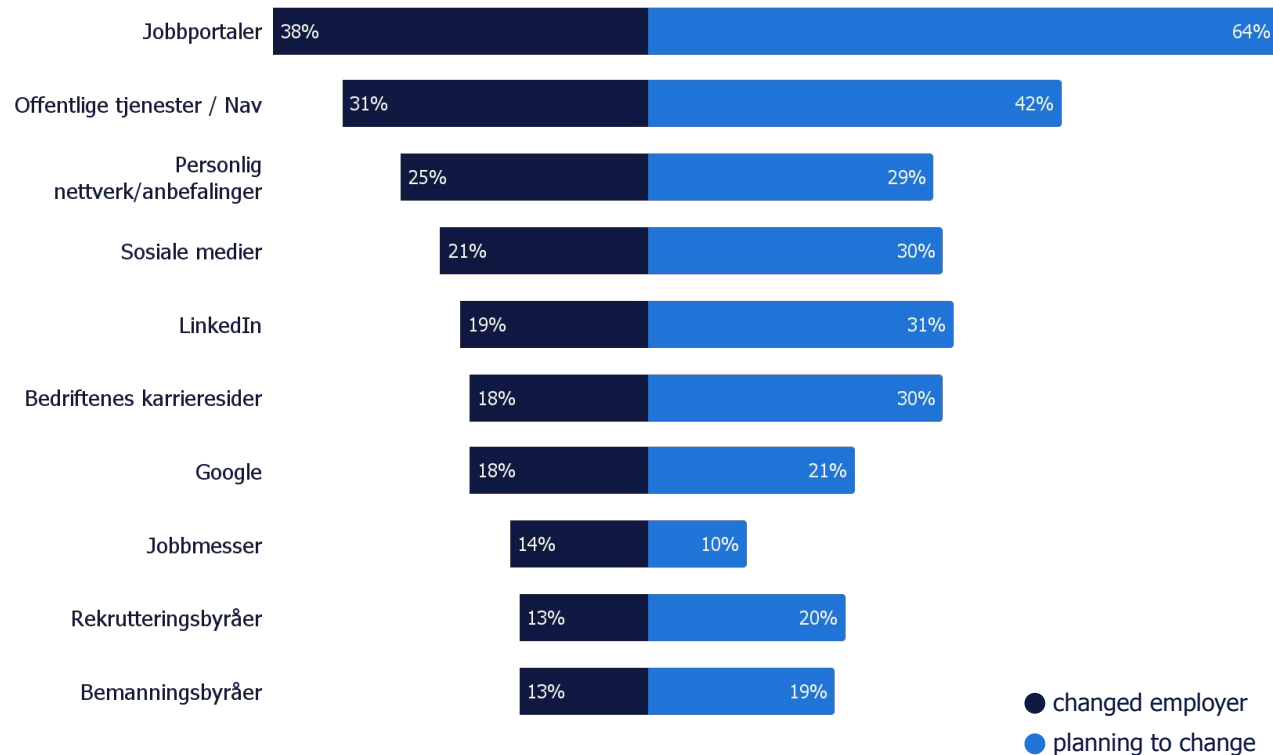
ansatte i operative roller har høyest intensjon om å bytte jobb, men det er talentene i digitale felt som faktisk foretar byttet oftest.

Dette tyder på at selv om misnøye kan være utbredt i operative roller, kan digitale talenter ha større mobilitet og mulighet til å handle på sine intensjoner.



stillingsportaler har størst rekkevidde blant jobbsøkere, og viser seg å være mest vellykket for å finne en jobb for de som byttet arbeidsgiver.

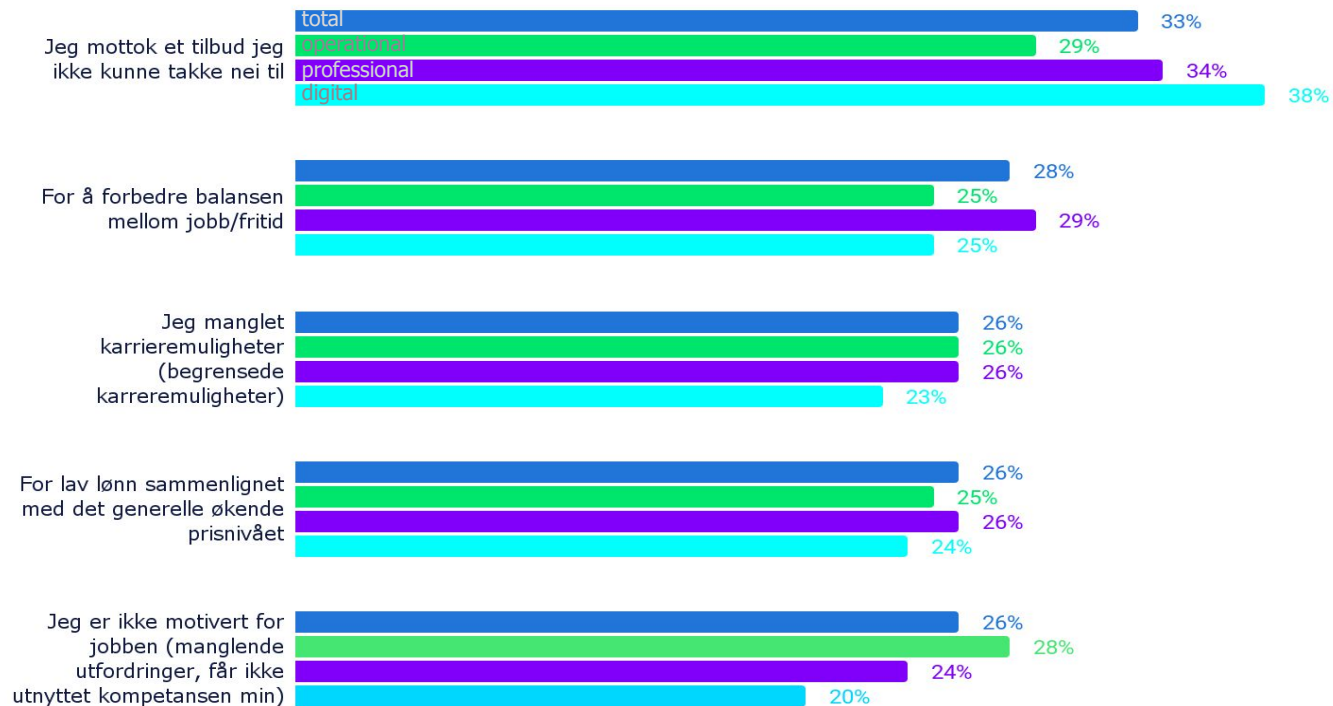
hvor ser vi etter jobb?



Yngre generasjoner lykkes i større grad med å sikre seg jobber gjennom LinkedIn og sosiale medier sammenlignet med sine eldre motparter. I tillegg bruker høyt utdannede kandidater LinkedIn mer omfattende og opplever en i større grad å finne ny jobb gjennom plattformen.

å motta et mer fristende tilbud er fortsatt den viktigste motivatoren for å bytte arbeidsgiver, tett fulgt av balanse mellom arbeid og fritid.

grunner for å bytte arbeidsgiver



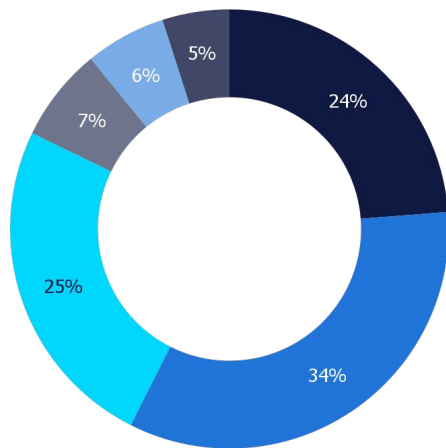
Motivasjonene for å bytte jobb varierer imidlertid etter spesialist- område. For profesjonelle og digitale talenter er "et tilbud jeg ikke kunne avslå" den klart viktigste årsaken til å slutte.

For operative roller er motivasjonene mer jevnt fordelt, selv om uimotståelige tilbud fortsatt rangeres høyest, er manglende interesse for jobben nesten like høy, bare 1 % bak.

Mens denne faktoren er den nest største driveren for operative ansatte, rangeres den bare som nummer fem i andre sektorer, noe som peker på en større misnøye i operative roller.

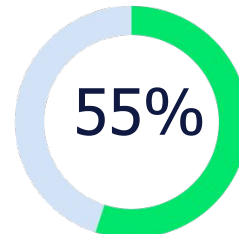
mer enn halvparten av nordmenn anser det som viktig at arbeidsgiveren tilbyr muligheter for utvikling.

viktigheten av opplæring

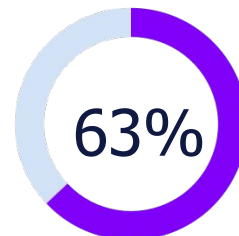


- 5 – veldig viktig for meg
- 4
- 3
- 2
- 1 – ikke viktig i det hele tatt
- jeg vet ikke

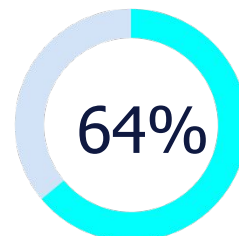
operational



professional



digital



% topp-2-boks: viktig og veldig viktig

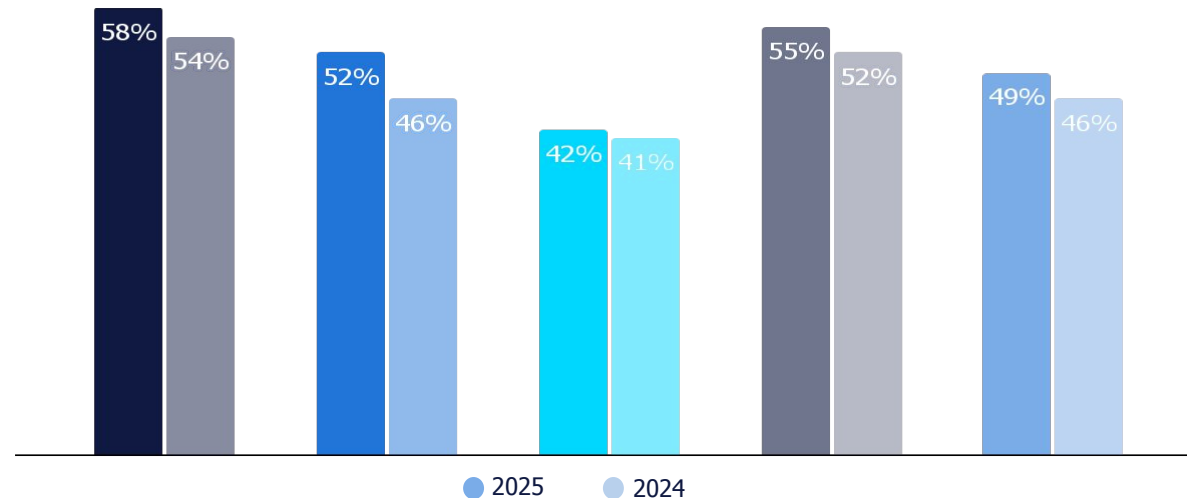
Selv om interessen for opplæringsinitiativ generelt er høy (58 %), er det noen forskjeller mellom spesialistområdene. Digitale og profesjonelle talenter viser en større interesse for disse programmene, mens bare 55 % av de i operative roller anser dem som svært viktige.

årlige temaer: rettferdighet og AI.



arbeidsgivere har vist forbedring på alle utsagn knyttet til rettferdighet, noe som samsvarer med den generelt sterke utviklingen innen rettferdighet på arbeidsplassen.

hvilke av følgende utsagn mener du stemmer for din nåværende arbeidsgiver?



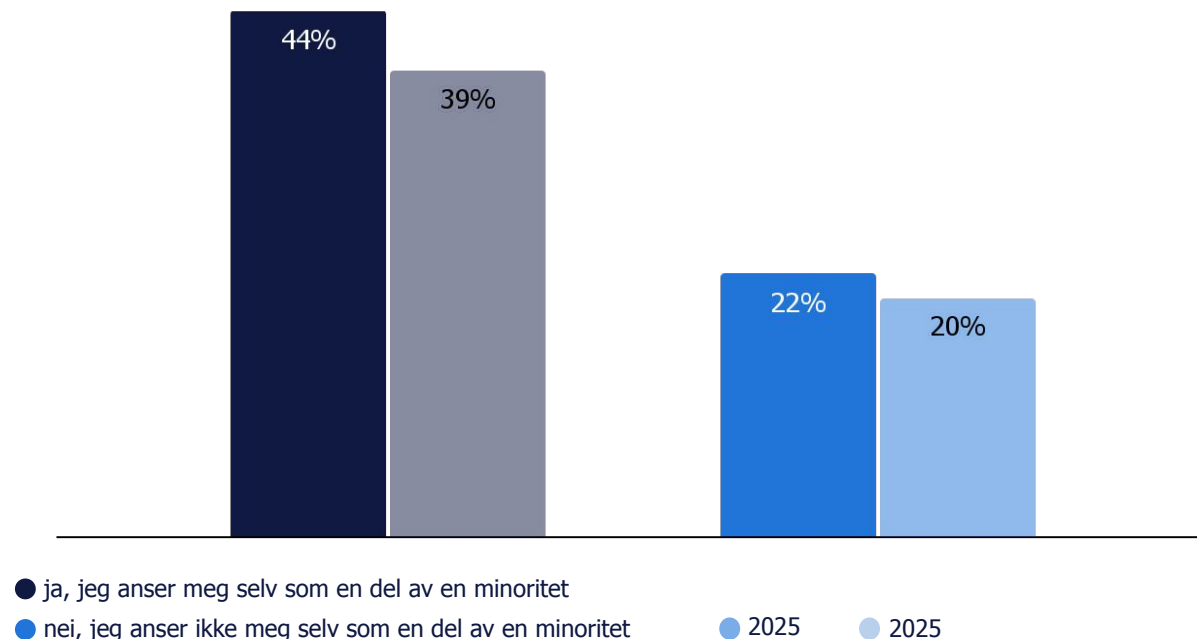
- mine unike egenskaper, karaktertrekk, ferdigheter, erfaring og bakgrunn blir verdsatt i organisasjonen min.
- toplederne er rettferdige når det gjelder ansettelser eller karriereutvikling for de som rapporterer til dem.
- på min arbeidsplass går de beste mulighetene til de som fortjener det mest
- min arbeidsgiver gir lik lønn for likt arbeide.
- toplederne er rettferdige når det gjelder muligheter for opplæring og kompetanseheving for de som rapporterer til dem.

Oppfatningen av rettferdig ledelse på toppnivå har hatt den største forbedringen det siste året. Å verdsette den enkeltes unike egenskaper er nå det området som vurderes høyest, og har passert lik lønn for likt arbeid.

Samtidig er det fortsatt et stort forbedringspotensial når det gjelder å sikre at de beste mulighetene går til de mest kvalifiserte. Dette er det området med minst fremgang, og kun 4 av 10 ansatte vurderer arbeidsgiveren sin positivt på dette punktet.

44 % av arbeidstakere som anser seg selv som en minoritet, opplever at deres identitet har skapt hindringer for karriereutviklingen.

Jeg har møtt hindringer i min karriereutvikling i denne organisasjonen, som jeg mener skyldes den jeg er.

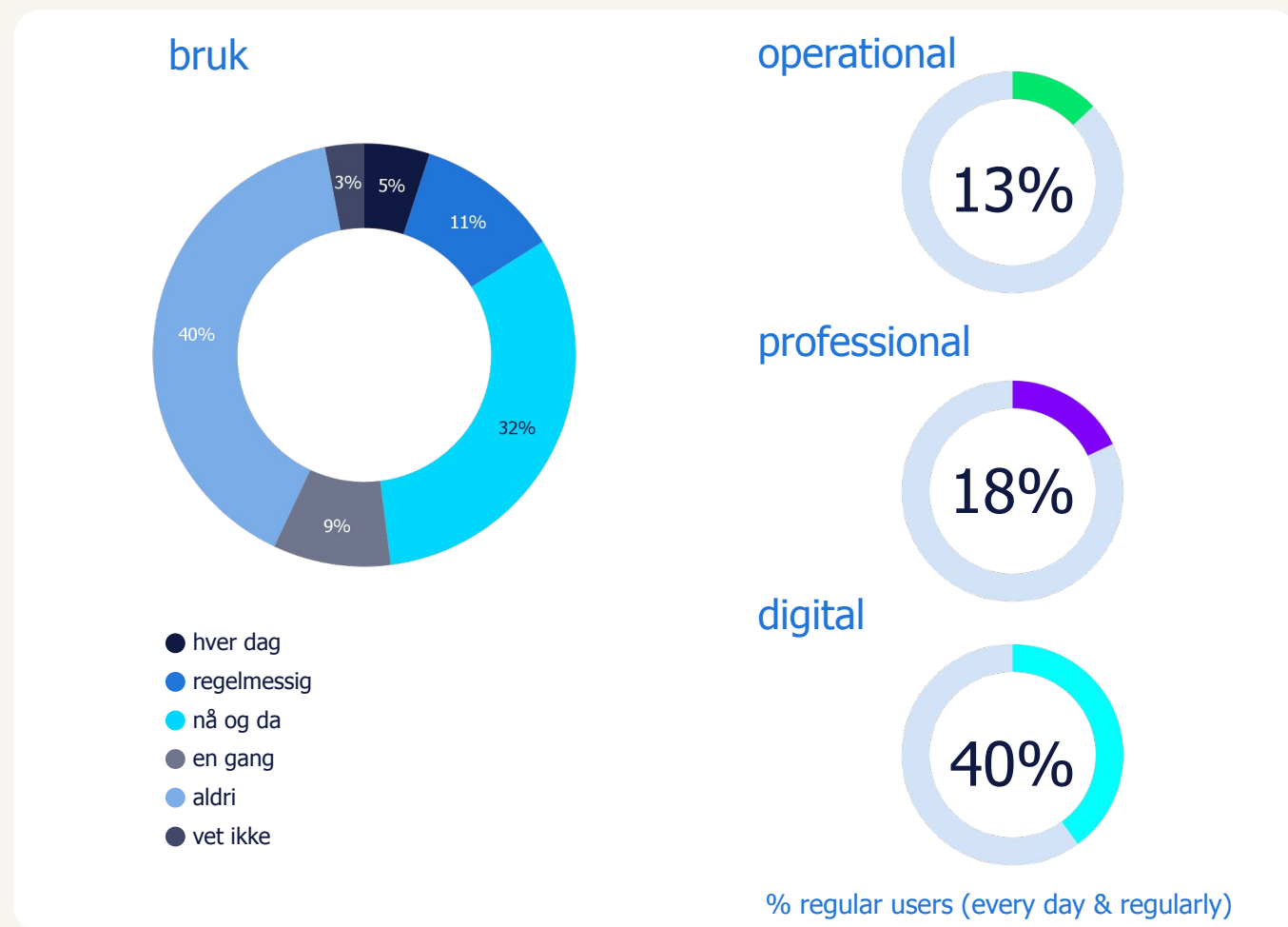


Dette er dobbelt så mange som blant dem som ikke ser på seg selv som en del av en minoritet.

Hele 30 prosent av den norske arbeidsstyrken identifiserer seg som en minoritet. Dette skyldes først og fremst etnisitet, rase, nasjonalitet eller opprinnelse.

Det er vanligere at menn (33 %) identifiserer seg som minoritet enn kvinner (27 %). Andelen er også høyere blant yngre generasjoner, særlig Gen Z, samt blant personer med høyere utdanning. Ansatte i operasjonelle roller rapporterer også oftere at de tilhører en minoritet.

bruken av kunstig intelligens skyter fart, drevet frem av digitale spesialister og yngre generasjoner.



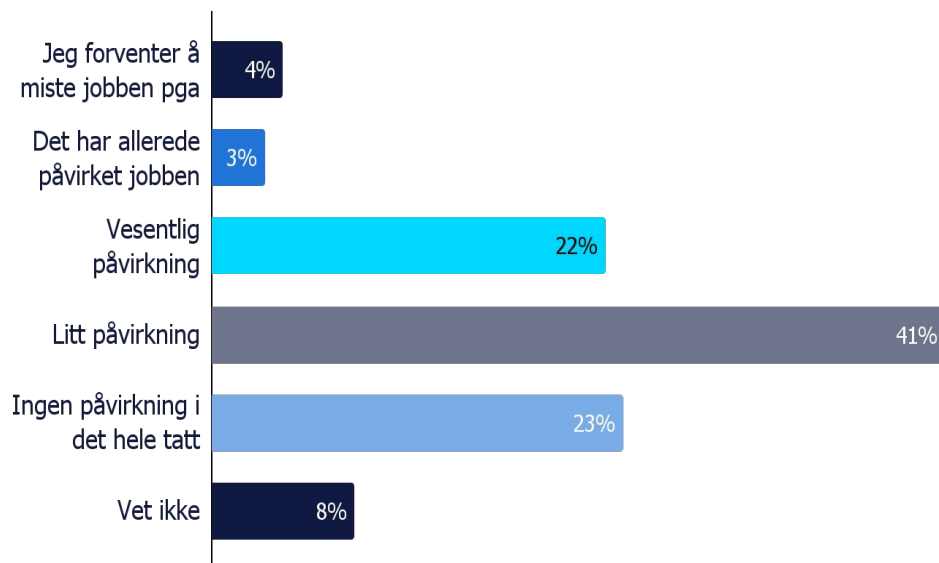
Selv om daglig bruk av kunstig intelligens fortsatt er relativt lav, med kun 5 %, øker den samlede bruken raskt. I dag bruker 48 % av arbeidsstyrken AI av og til eller oftere, opp fra 32 % i fjor, noe som viser en tydelig vekst i adopsjon. Antallet regelmessige brukere har også økt markant, fra 12 % til 17 %, noe som tyder på økt kjennskap og integrering av AI i det norske arbeidslivet.

Digitale talenter ligger i tet når det gjelder AI-bruk: 41 % bruker AI av og til, mens 40 % bruker det regelmessig.

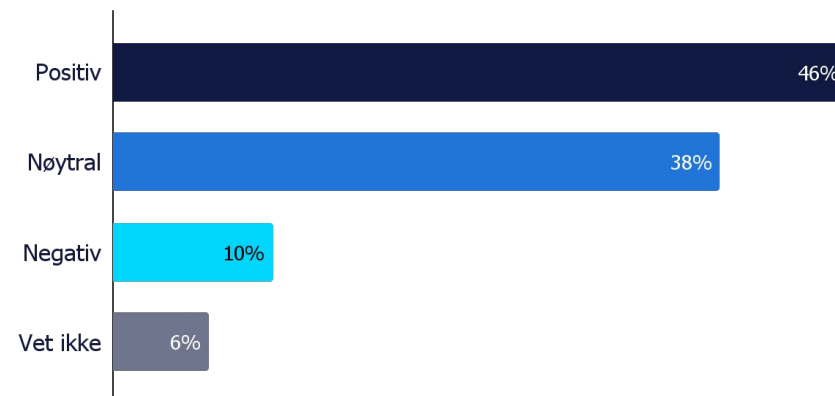
etter hvert som bruken av AI øker, har også oppfatningen av påvirkning på arbeidsplassen vokst. 22 % av de ansatte merker en betydelig effekt.

Dette er en økning fra 17 % i fjor. Det er verdt å merke seg at flertallet av den norske arbeidsstyrken fortsatt har en positiv holdning til hvordan kunstig intelligens påvirker jobbtilfredsheten.

forventet påvirkning av AI på din jobb



AI sin påvirkning på jobbtilfredshet*



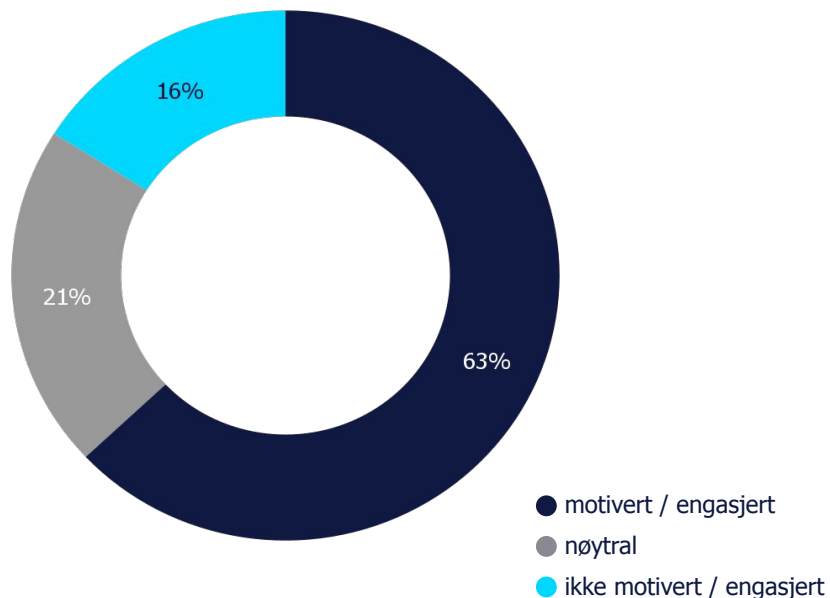
* spørsmål stilt de som svarer at AI har liten til vesentlig påvirkning på jobben sin.

▲ ▼ signifikant høyere/lavere sammenlignet med i fjor

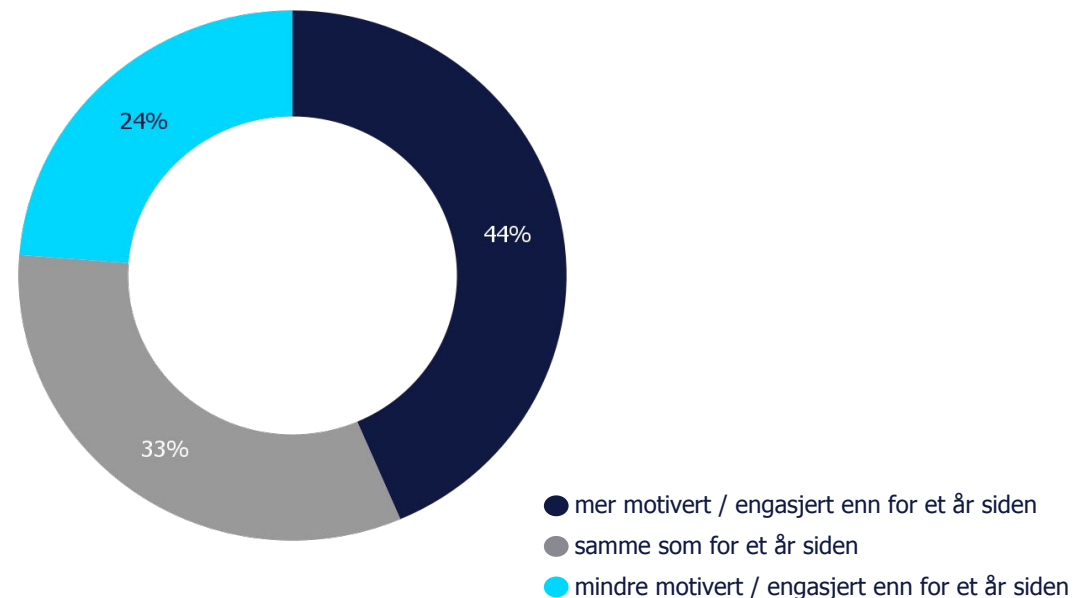
nesten to tredjedeler av ansatte oppgir at de er motiverte i sin nåværende rolle, og 44 % rapporterer økt engasjement sammenlignet med året før.

41 % av ansatte med lavt engasjement planlegger å bytte arbeidsgiver – nesten dobbelt så mange som blant dem med høyt engasjement, hvor andelen er 20 %.

motivert og engasjert



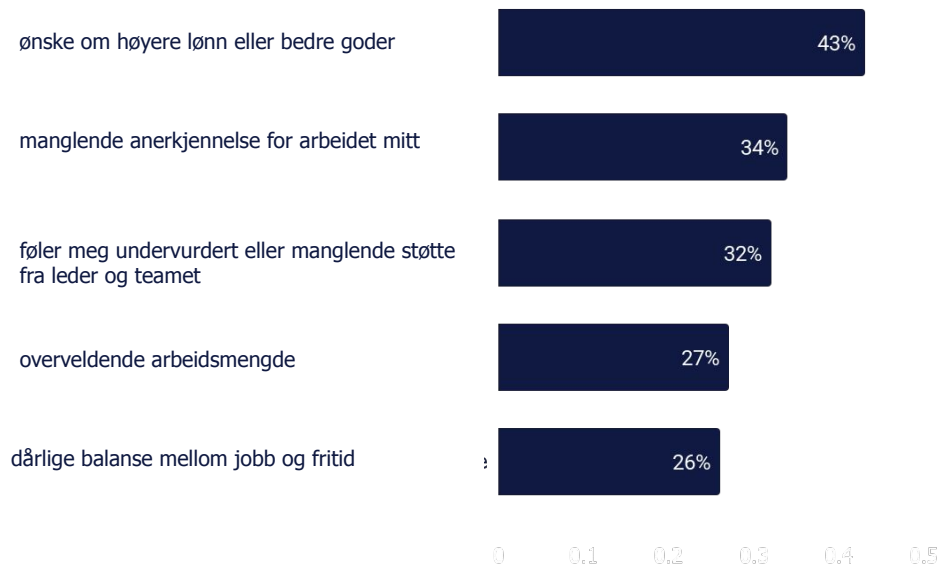
sammenlignet med fra i fjor



lav lønn er hovedårsaken til lavt engasjement, mens det å føle seg verdsatt er avgjørende for motivasjon.

For å forhindre lav motivasjon, må arbeidsgivere prioritere rettferdig kompensasjon og anerkjennelse, samtidig som de fremmer støttende relasjoner og håndterbare arbeidsmengder for å dyrke en motivert arbeidsstyrke.

lavere motivasjon og engasjement



høyere motivasjon og engasjement





tillegg.

undersøkelsen omfatter 34 land og dekker over 75 % av den globale økonomien.



argentina	frankrike	luxembourg	portugal	sverige
australia	hellas	malaysia mexico	romania	tsjekkia
belgia	hong kong SAR	nederland	singapore	ungarn
brasil	india	new zealand	tyskland	uruguay
canada	italia	norge	spain	USA
danmark	japan	polen	storbritannia	østerrike
chile	kina		sveits	

utvalg

- alder 18 til pensjonsalder. Representativt på kjønn. Overrepresentert i alderen 25 – 44. Består av studenter, ansatte og jobbsøkende

fieldwork

- online intervjuer
- q1 2025

lengde på intervju

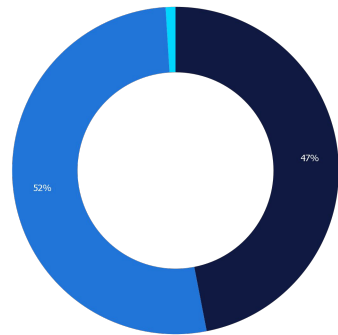
- 14 minutter

utvalg fra land

- norge, 3501

utvalgets sammensetning i Norge: sosiodemografi, utdanning og region.

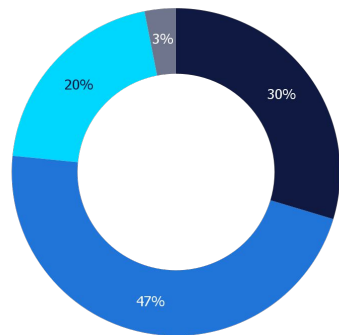
kjønn



- mann
- kvinne
- andre*

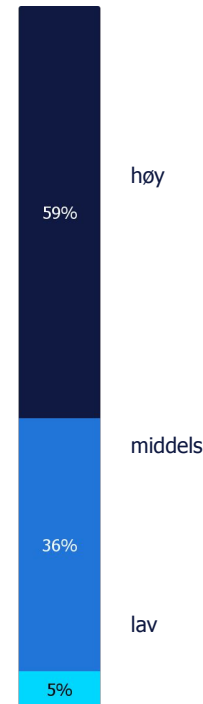
* andre består av alle andre kjønnsidentiteter og personer som foretrekker å ikke svare på spørsmålet

alder

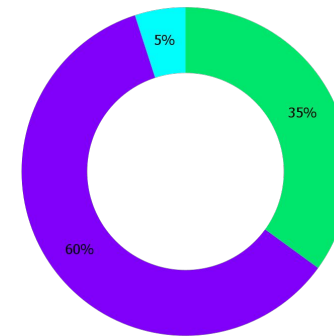


- Gen Z (1997-2012)
- Millennials (1981-1996)
- Gen X (1965-1980)
- Baby boomers (1946-1964)

utdannelse

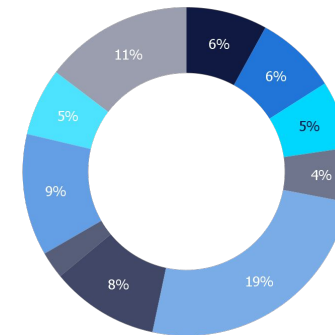


spesialisering



- operasjonelle
- profesjonelle
- digitale

fylke



- Agder
- Innlandet
- Møre og Romsdal
- Nordland
- Oslo
- Rogaland
- Troms
- Trøndelag
- Vestfold
- Vestland
- Akershus
- Telemark
- Buskerud
- Østfold
- Finnmark

A decorative graphic on the left side of the slide. It features a horizontal white line. Above and below this line are several vertical bars of varying heights and colors: blue, cyan, and white. Some of these bars have small circles of the same or contrasting colors at their top or bottom ends.

dine tanker.

la oss ta en prat

Våre funn gir mange innsiktsfulle, men komplekse perspektiver, og vi vil gjerne få muligheten til å gå gjennom rapporten sammen med deg, dele våre refleksjoner og svare på eventuelle spørsmål.

randstad norway

Christian Børresen

christian.borresen@randstad.no

takk.



partner for talent.