

employer
brand research
2022

norge.

 randstad

human forward.



innhold.

- 1 introduksjon
- 2 arbeidsgivers attraktivitet
- 3 de beste arbeidsgiverne
- 4 jobbytte
- 5 opplæring og karrieremuligheter
- 6 balansen mellom jobb og fritid + fjernarbeid
- 7 flere ressurser



hva er randstad employer brand research?

- en representativ employer brand-undersøkelse basert på oppfatningene hos den allmenne målgruppen. Bygger på 22 år med erfaring innen employer branding.
- en uavhengig undersøkelse som omfatter opp mot 163 000 respondenter og 5944 selskaper verden over.
- gjenspeiler attraktiviteten til landets 75 største arbeidsgivere, som er kjent blant minst 10 prosent av befolkningen.
- gir verdifull innsikt som hjelper arbeidsgivere med å utvikle sitt employer brand.



31 markeder undersøkt – representerer over 70 % av verdensøkonomien.

Argentina
Australia
Østerrike
Belgia
Brasil
Canada
Kina
Tsjekkia
Frankrike
Tyskland
Hellas
Hongkong SAR
Ungarn
India
Italia
Japan
Luxemburg
Malaysia
Mexico
New Zealand
Norge
Polen
Portugal
Romania
Singapore
Spania
Sverige
Sveits
Nederland
Storbritannia
USA



● undersøkte markeder

[klikk her](#) for detaljert informasjon om researchmetodikken

i verden

- snaut 163 000 respondenter
- 5 944 bedrifter

utvalg

- fra 18 til 64 år
- representativt mht. kjønn
- alderen 25–44 er overrepresentert
- omfatter studenter, ansatte og arbeidsledige

i norge

- 3 875 respondenter

feltarbeid

- nettbaserte intervjuer
- januar 2022

intervjulengde

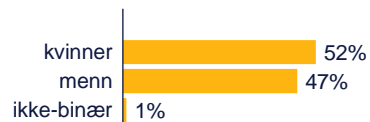
- 16 minutter



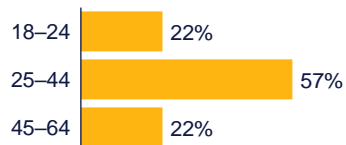
sammensetning av utvalg i norge

sosio-demografiske kategorier, type ansettelse, region.

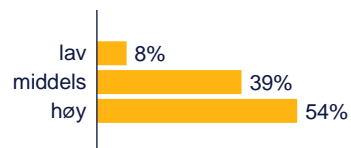
kjønn



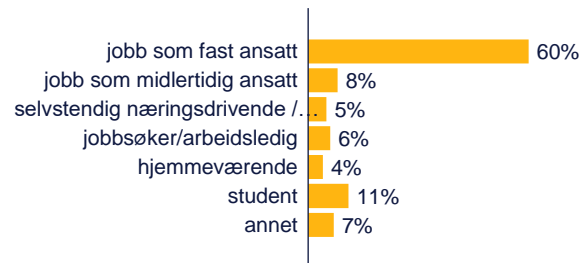
alder



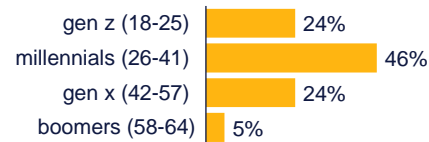
*utdanning



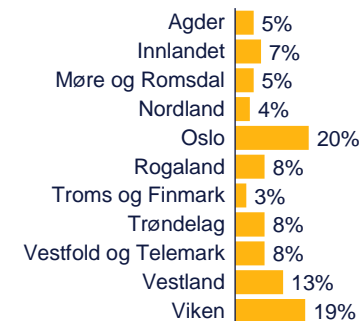
type ansettelse



generasjon



region



totalt utvalg: 3 875



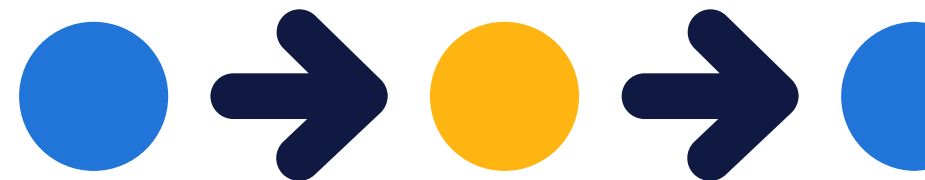
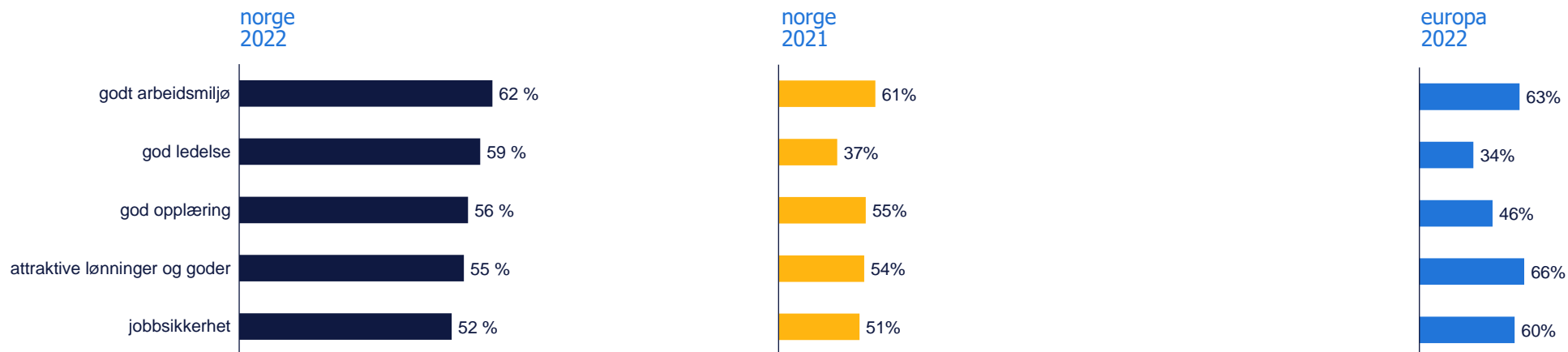
norge

arbeidsgivers
attraktivitet.



hva potensielle ansatte ser etter de 5 viktigste driverne for valg av arbeidsgiver.

et godt arbeidsmiljø er fortsatt den viktigste driveren for valg av arbeidsgiver, som også var tilfellet for et år siden. God ledelse har klatret opp til å bli en av de 5 ledende driverne, og pusher hårfint ut interessante arbeidsoppgaver fra topp 5-listen. Ønskene til norske arbeidstakere skiller seg fra den gjennomsnittlige europeiske arbeidstakeren, noe som vises særlig tydelig i ønsket om god ledelse, god opplæring og jobbsikkerhet.



*Europa: Belgia, Frankrike, Hellas, Italia, Luxembourg, Nederland, Norge, Polen, Portugal, Romania, Spania, Storbritannia, Sverige, Sveits, Tsjekkia, Tyskland, Ungarn og Østerrike.

hva potensielle ansatte ser etter ved valg av arbeidsgiver.

viktigste kriterium



godt arbeidsmiljø

- God ledelse kommer på andreplass, og har blitt markant viktigere siden 2021 (59 % vs. 37 %). Dette er noe vi ser i alle segmenter, men i litt sterkere grad blant kvinner (64 %), ansatte over 35 år (64 %) og blant dem med høyere utdanning (62 %). Gode ledere er også langt viktigere i Norge enn for den gjennomsnittlige europeiske arbeidstakeren.
- God opplæring, attraktiv lønn, attraktive goder og jobbsikkerhet havner også på topp 5-listen, og ligger på lignende nivåer som i fjor.
- Arbeidstakerne velger i gjennomsnitt rundt 7 drivere for valg av arbeidsgiver. Dette gjennomsnittstallet øker med alder og utdanningsnivå, og er høyere blant kvinner (7) enn menn (6).

[klikk her](#) for å se en oversikt over EVP-resultatene etter sosiodemografisk profil.

arbeidsgivers tilbud



langsiktig jobbsikkerhet

- Et godt arbeidsmiljø scorer også høyere i evalueringen av nåværende arbeidsgivere, men ikke like høyt som langsiktig jobbsikkerhet. Jo høyere alder og utdanningsnivå, jo mer fornøyd oppgir man at man er med dette.
- Nåværende arbeidsgivere scorer ganske lavt på muligheten til å jobbe eksternt – særlig blant kvinner – men dette elementet regnes ikke som så veldig relevant, så det ser ikke ut til å være et stort problem.
- Det største avviket mellom betydning og prestasjoner ser vi mellom lønn og goder (4. høyeste vs. nest laveste rangering). Kvinner og ansatte i aldersgruppen 35–54 år er minst fornøyd med lønnen.

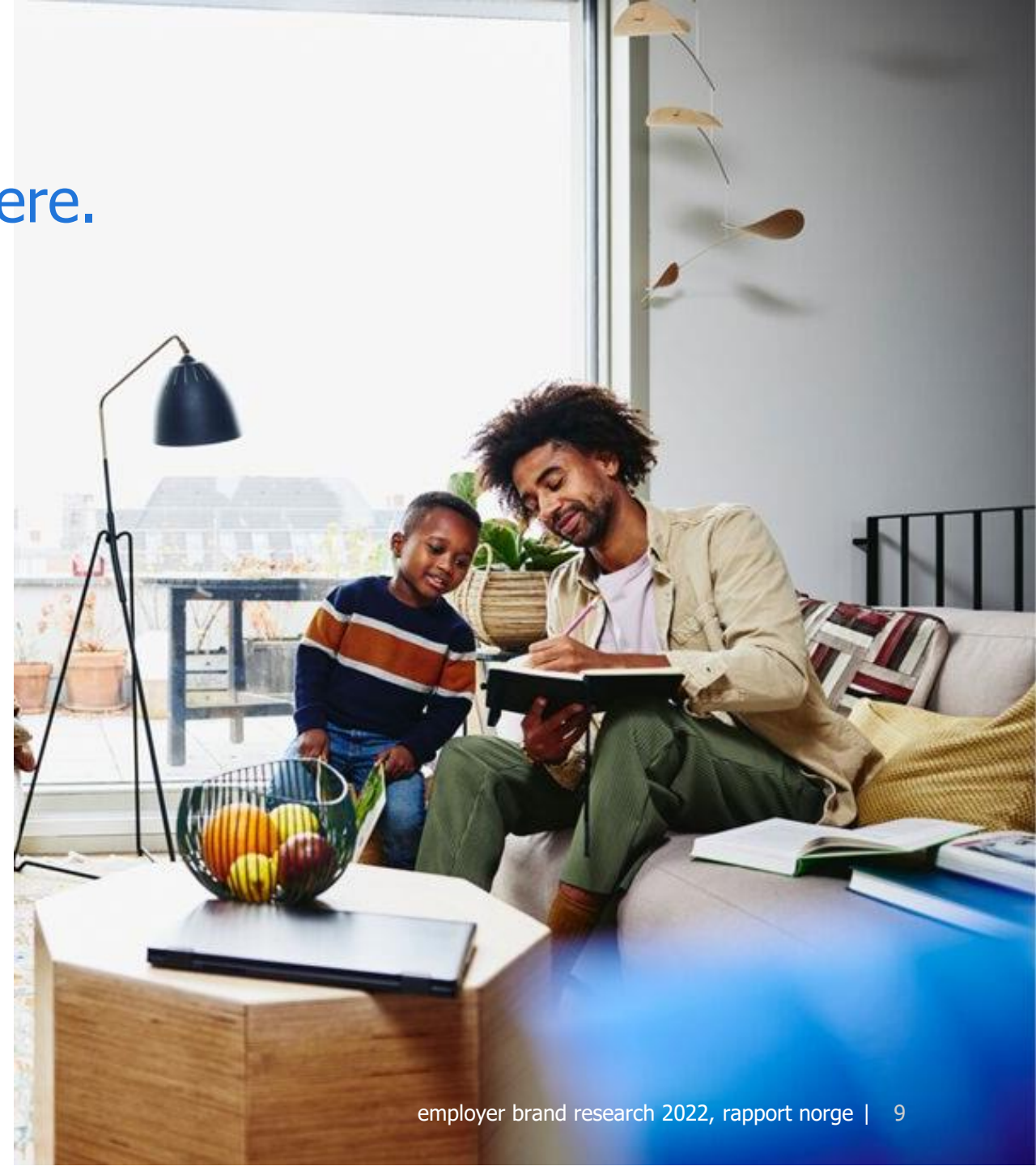
[klikk her](#) for et dypdykk i de mest attraktive sektorene og arbeidsgiverne i 2022.



hva potensielle ansatte ser etter – viktige momenter for arbeidsgivere.

de viktigste 3 momentene

- Et godt arbeidsmiljø rangerer høyt både når det gjelder betydning og prestasjoner: Det er den viktigste driveren for valg av arbeidsgiver, og kommer på 2. plass i evalueringen av nåværende arbeidsgivere.
 - I løpet av det siste året har god ledelse også vokst til en viktig driver av valg, og har til og med gått forbi lønn og goder. Det anbefales å være oppmerksom på dette elementet i kommunikasjonen overfor potensielle nye medarbeidere.
 - Lønn og goder er den fjerde viktigste driveren, men nåværende arbeidsgivere scorer ganske lavt på dette feltet, særlig blant kvinner og ansatte i aldersgruppen 35–54. Ettersom dette også er den viktigste driveren for den gjennomsnittlige europeiske arbeidstakeren, blir dette et enda viktigere aspekt å fokusere på når man skal tiltrekke seg attraktive kandidater både lokalt og fra utlandet.
-



hva potensielle ansatte ønsker seg – med fokus på yrkesgrupper.

hvitsnippyrker

59 %

av ansatte i hvitsnippyrker anser et godt arbeidsmiljø som den viktigste driveren ved valg av arbeidsgiver, som er ett litt høyere tall enn i 2021 (53 %). Det er en enda større økning for god ledelse (57 % vs. 37 %), som nå rangerer høyere enn lønn.

blåsnippyrker

57%

av arbeidstakere i blåsnippyrker anser et godt arbeidsmiljø og god ledelse som de viktigste driverne for valg av arbeidsgiver. Betydningen av en god ledelse økte også blant arbeidstakere i blåsnippyrker (fra 31 % til 57 %), mens et godt arbeidsmiljø nå scorer noe lavere enn i fjor (57 %). 62 %).

viktigste drivere



● hvitsnippyrker

● blåsnippyrker

beste



arbeidsgivere.

de mest attraktive arbeidsgiverne i norge.

topp 10 arbeidsgivere 2022

- 01 NRK
- 02 Sopra Steria
- 03 Aker Solutions
- 04 ConocoPhillips
- 05 Kværner
- 06 Avinor
- 07 Equinor
- 08 Halliburton
- 09 Aker BP
- 10 Norsk Hydro

topp 10 arbeidsgivere 2021

- 01 NRK
 - 02 Aker BP
 - 03 Sopra Steria
 - 04 Dnv GI
 - 05 ConocoPhillips
 - 06 Technip FMC
 - 07 Norsk Hydro
 - 08 Equinor
 - 09 Aker Solutions
 - 10 Schlumberger
-

norges 3 viktigste EVP-drivere av de 5 beste selskapene.

5 beste selskaper	1	2	3
1 NRK	interessante arbeidsoppgaver	svært godt omdømme	sunn økonomi
2 Sopra steria	mulighet for fjernarbeid/hjemmekontor	gode karrieremuligheter	interessante arbeidsoppgaver
3 Aker Solutions	attraktiv lønn og attraktive goder	sunn økonomi	gode karrieremuligheter
4 Conocophillips	attraktiv lønn og attraktive goder	sunn økonomi	interessante arbeidsoppgaver
5 Kværner	sunn økonomi	attraktiv lønn og attraktive goder	gode karrieremuligheter

jobbytte



i fokus.

jobbytte

– på jakt etter en ny arbeidsgiver.

nærmere 1 av 4 norske arbeidstakere har intensjoner om å bytte arbeidsgiver

18 % av arbeidstakerne i Norge byttet arbeidsgiver i andre halvdel av 2021, særlig menn (21 %), folk under 34 år (24 %) og dem med høyere utdanning (20 %). Snaut en av fire arbeidstakere (23 %) har intensjoner om å bytte arbeidsgiver i løpet av første halvdel av 2022, og igjen gjelder dette særlig for arbeidstakere under 34 år (30 %).

jobbportaler i teten

Jobbportaler (27 %) er den viktigste kanalen som brukes av folk i Norge som har tenkt å bytte jobb («switchers»), særlig blant kvinner (33 %). Finn.no er den desidert mest brukte portalen (88 %). PES og personlige kontakter/henvisninger ligger på andreplass blant de mest brukte kanalene (24 %) for å finne nye stillinger. På samme måte som med jobbportaler brukes PES mest av kvinnene (28 %).

Rekrutterere brukes klart mindre enn i fjor (25 % vs. 41 %), mens nettplattformer som Google (22 % vs. 14 %), LinkedIn (14 % vs. 9 %) og sosiale medier (20 % og 13 %) har blitt mer populære sammenlignet med 2021.



viktigste attributter

– «switchers» vs. «stayers».

switchers

18 %

byttet arbeidsgiver i andre halvdel av 2021.

stayers

82 %

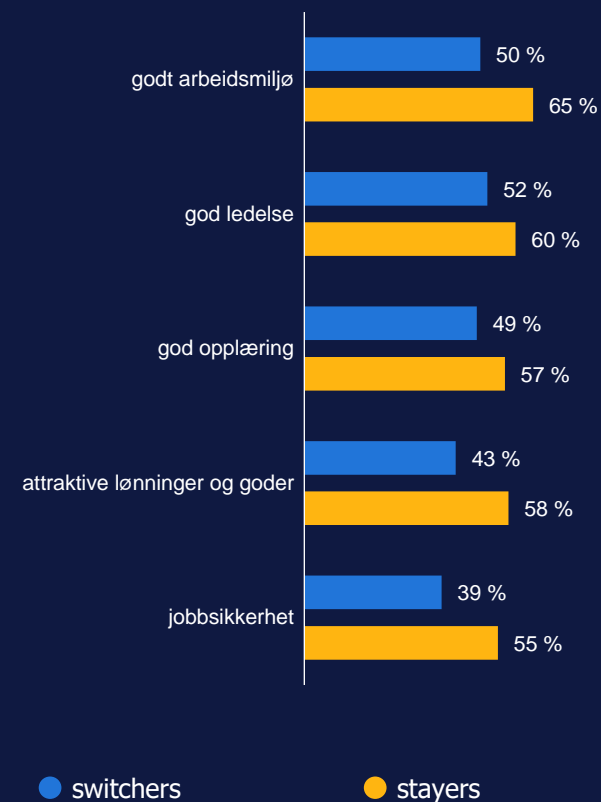
ble værende hos arbeidsgiveren i andre halvdel av 2021.

intenders

23 %

planlegger å bytte arbeidsgiver i første halvdel av 2022.

viktigste attributter



frykt for å miste jobben i 2022

– intensjon om å bytte jobb.

42 %

av ansatte som er redde for å miste jobben, planlegger å bytte jobb i første halvdel av 2022.

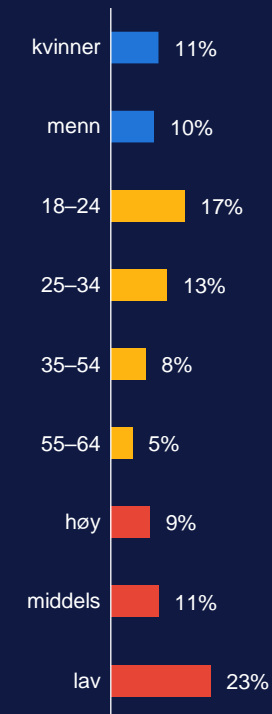
Dette er betydelig høyere enn i 2021 (32 %).

19 %

av ansatte som ikke er redde for å miste jobben, planlegger å bytte jobb i første halvdel av 2022.

Dette er litt lavere enn i 2021 (22 %).

frykt for å miste jobben, etter sodiodemografisk kategori



jobbytte – med fokus på yrkesgrupper.

hvitsnippyrker

22 %

av arbeidstakere i hvitsnippyrker byttet arbeidsgiver i andre halvdel av 2021, noe som er litt færre enn for et år siden (28 %). En fjerdedel (25 %) av arbeidstakere i hvitsnippyrker ønsker å bytte arbeidsgiver i første halvdel av 2022.

blåsnippyrker

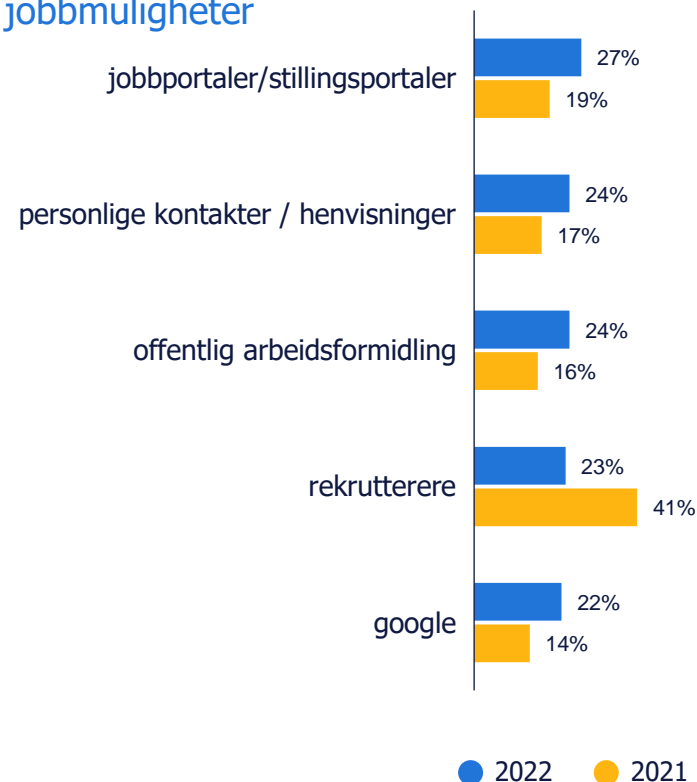
19 %

av respondentene i blåsnippyrker byttet arbeidsgiver i andre halvdel av 2021, nøyaktig samme antall som i fjor, mens 22 % av arbeidstakerne oppgir at de ønsker å bytte arbeidsgiver i første halvdel av 2022. Tallene for nylig jobbskifte og ønske om jobbskifte er proporsjonale for arbeidstakerne i både blå- og hvitsnippyrkene.

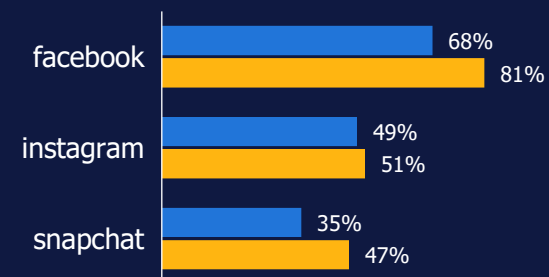


hvordan finner ansatte i norge nye jobbmuligheter?

topp 5 kanaler som brukes til å finne nye jobbmuligheter



topp 3 sosiale medier (*20 %)



*merk: jobbportaler og sosiale medier er oppfølgingsspørsmål fra hvilke kanaler som brukes for å se seg om etter ny jobb.



opplæring & karriere- utvikling

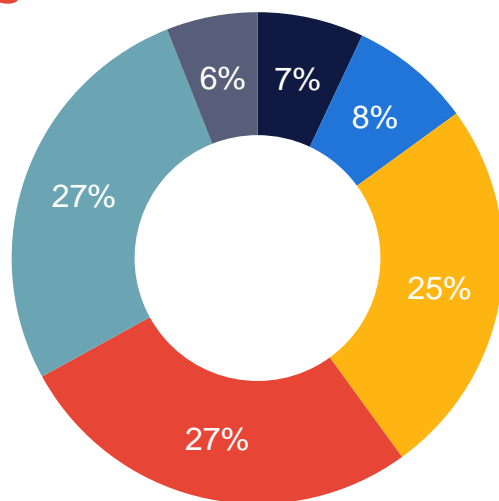
i 2022.



betydningen av personlig vekst/progresjon i karrieren.

hvor stor vekt legger du samlet sett på personlig utvikling i karrieren?

norge



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

norge

Personlig vekst/progresjon i karrieren er viktig for over halvparten av norske arbeidstakere (54 %).

Betydningen av dette avtar med alderen og øker med utdanningsnivå (f.eks. 18–24: 65 %, høy utdanning: 57 %). Vi ser ingen forskjell når vi sammenligner betydningen av å progresjon i karrièren blant arbeidstakerne i hvit- og blåsnippykker.

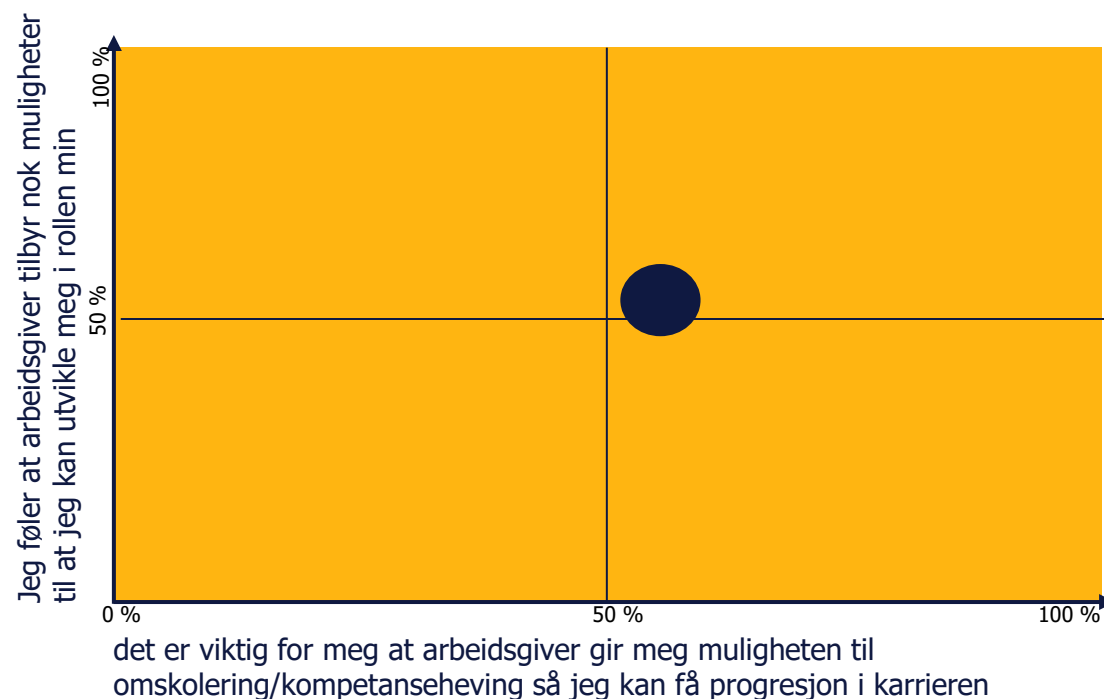
europa

59 % av arbeidstakerne i regionen oppgir at progresjon/vekst i karrièren er (svært) viktig for dem.

Norske arbeidstakere legger noe mindre vekt (-5 %) på personlig utvikling/progresjon i karrièren sammenlignet med den gjennomsnittlige europeiske arbeidstakeren.

betydningen av vs. faktisk tilbud om omskolering og kompetanseheving

gap mellom arbeidstakernes oppfatning av betydningen av omskolering og kompetanseheving og hvorvidt arbeidsgiverne faktisk tilbyr dette



57 %

oppgir at det er (veldig) viktig at arbeidsgiver tilbyr muligheter for omskolering/kompetanseheving.

Betydningen av dette øker med utdanningsnivå (høy utdanning: 60 %) og er høyest blant dem under 34 (61 %).

53 %

av arbeidstakerne føler at arbeidsgiver gir dem tilstrekkelig med utviklingsmuligheter.

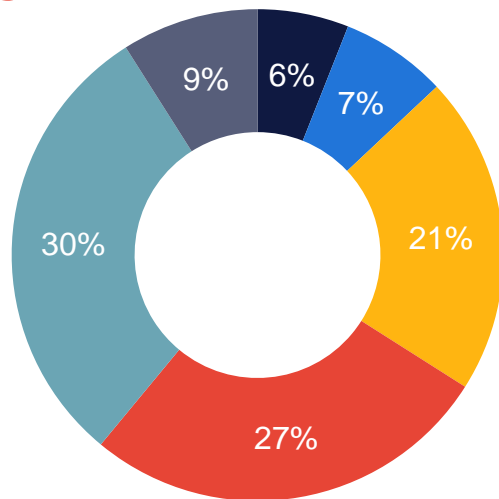
Det er hovedsakelig menn (56 %) som oppgir at de er fornøyd med mulighetene de har nå innen omskolering/kompetanseheving.

Hvis vi bare ser på dem som ønsker omskolering eller kompetanseheving, oppgir to av tre (63 %) at arbeidsgiveren deres faktisk gir dem muligheten til dette.

sannsynlighet for å ville bli i jobben hvis omskolering/kompetanseheving tilbys.

er det mer sannsynlig at du ville fortsatt å jobbe for din nåværende arbeidsgiver hvis du fikk muligheter til omskolering eller kompetanseheving i organisasjonen?

norge



- 1 – svært lite sannsynlig
- 2
- 3
- 4
- 5 – svært sannsynlig
- vet ikke

norge
57 %

oppgir at det er (svært) sannsynlig at de blir hos sin nåværende arbeidsgiver hvis de fikk tilbud om omskolering/kompetanseheving.

Sannsynligheten for dette er lavere for ansatte i alderen 55 og oppover (44 %) og dem med lavere utdanning (44 %). Ansatte i hvitsnippyrker har noe større sannsynlighet for å bli hos nåværende arbeidsgiver dersom det ble tilbudt muligheter for omskolering/kompetanseheving (58 %) enn blant ansatte i blåsnippyrker (55 %).

europa
65 %

av arbeidstakerne i regionen oppgir at det er (svært) sannsynlig at de blir hos sin nåværende arbeidsgiver hvis de fikk tilbud om omskolering/kompetanseheving.

Intensjonen blant norske arbeidstakere om å bli hos nåværende arbeidsgiver hvis de ble tilbudt muligheten til omskolering/kompetanseheving, er lavere enn hos den gjennomsnittlige europeiske arbeidstakeren (57 % vs. 65 %).

balansen mellom arbeid og fritid & fjernarbeid

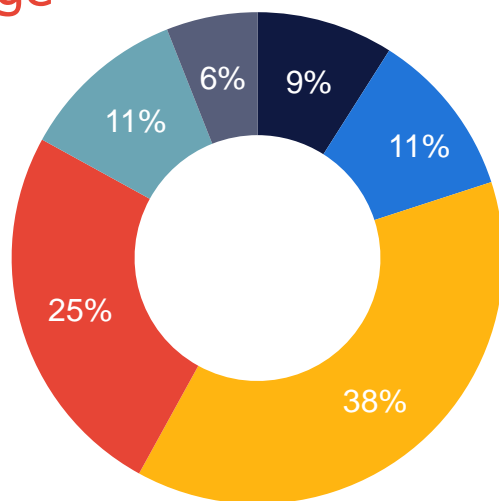
i norge.



viktigheten ved meningsfylt arbeid etter hendelser på verdensbasis, i norge.

viktigheten av jobb/karriere i lys av nylige hendelser i verden

norge



europa

26 %

opplever at jobben/karrieren er (mye) viktigere som følge av ting som skjedde på verdensbasis i 2021.

- 1 – mye mindre viktig
- 2
- 3
- 4
- 5 – mye viktigere
- vet ikke

36 % av norske respondenter oppgir at arbeidet har blitt viktigere som følge av nylige hendelser i verden

Jo yngre den ansatte er, eller jo høyere utdanning personen har, jo viktigere har arbeidet blitt for dem i lys av ting som har skjedd den siste tiden (18–24: 44 %, høy utdanning: 38 %).

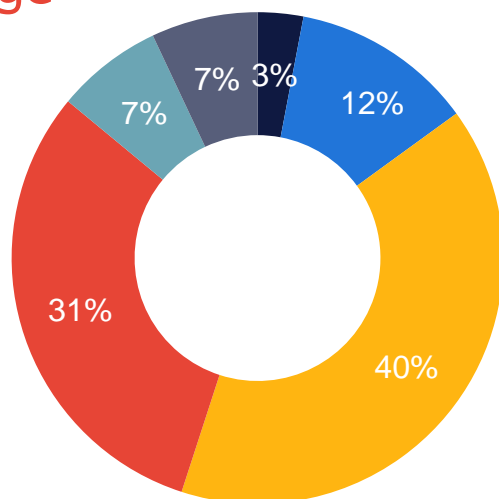
I europeisk sammenheng legger norske arbeidstakere mye større vekt på betydningen av arbeidet (hhv. 26 % vs. 36 %).

Rundt 20 % av norske arbeidstakere opplever imidlertid nå jobben som mindre viktig. Dette gjelder hovedsakelig aldersgruppen 25–34 og dem med lavere utdanning (28 %).

holdning til arbeid etter hendelser på verdensbasis, i norge.

måten 2021 endret holdningene til jobben på

norge



europa

28 %

opplever at holdningen deres til jobben endret seg på en (ekstremt) positiv måte de siste 12 månedene.

- 1 – på en ekstremt negativ måte
- 2
- 3
- 4
- 5 – på en ekstremt positiv måte
- vet ikke

2 av 5 norske arbeidstakere oppgir at holdningen deres til jobb endret seg til det positive

Dette oppveier andelen som føler at holdningen deres har endret seg i negativ retning (15 %). Det er særlig dem under 34 år (45 %) og dem med middels til høy utdanning (39 %) som føler en positiv endring. Den positive endringen er også langt større enn det som er tilfellet for gjennomsnittet i Europa (28 % vs. 38 %), mens aldersgruppen 25–34 (20 %, mer ambivalent enn andre aldersgrupper) og dem med lavere utdanning (24 %) relativt ofte rapporterte om mer negative endringer.

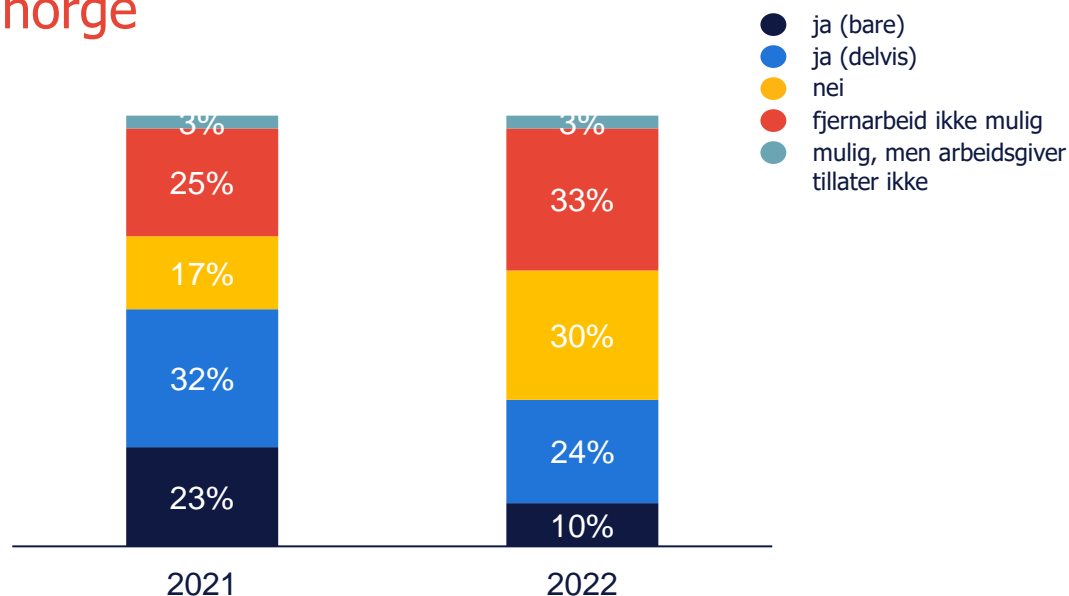
Det er en tydelig korrelasjon mellom vektleggingen av og holdningen til arbeidet:

- de fleste (68 %) av de som oppgir at jobben har blitt viktigere, har nå en mer positiv oppfatning ...
- ... mens blant de som oppgir at jobben har blitt mindre viktig, er det en tendens i mer negativ retning (35 %)

trend i retning av fjernarbeid.

begynte du å jobbe (mer) eksternt/hjemmefra?

norge



norge

34 %

jobber eksternt/hjemmefra.

Fjernarbeid i Norge har gått ned fra 55 % til 34 % det siste året. Menn (37 %) og folk med høyere utdanning (42 %) jobber relativt ofte eksternt, mens folk i aldersgruppen 18–24 (21 %) ikke gjør det.

For 36 % av norske arbeidstakere er fjernarbeid ikke tillatt, eller jobben er bundet til arbeidsstedet på en måte som gjør det umulig å jobbe andre steder. Dette gjelder i større grad for kvinner (39 %) enn for menn (34 %).

europa

38 %

jobber eksternt/hjemmefra.

I Europa ser vi at trenden innen fjernarbeid er noe høyere enn i Norge.

En av tre arbeidstakere i Europa oppgir at de ikke har mulighet til å jobbe eksternt, som er et litt lavere tall enn for Norge. Videre oppgir 31 % av arbeidstakere i Europa at de bare jobber i arbeidsgivers lokaler, som er på linje med tallet for Norge (30 %).

fjernarbeid i fremtiden.

hvor mye av tiden forventer du at du kommer til å jobbe eksternt/hjemmefra i fremtiden?



10 %

av dem som jobber eksternt i dag, forventer å jobbe maks. 10 % eksternt i fremtiden.



73 %

forventer en blanding (20–80 %) av fjernarbeid og jobbing i arbeidsgivers lokaler.



17 %

tror de kommer til å jobbe eksternt minst 90 % av tiden.

norge

90 %

av dem som jobber hjemmefra i dag, tror de kommer til å fortsette med dette – i hvert fall delvis – i fremtiden

37 % av arbeidstakerne som i dag jobber hjemmefra på heltid, tror de vil fortsette å gjøre dette i fremtiden, mens 56 % tror de kommer til å jobbe hjemmefra minst halvparten av tiden.

europa

95 %

av arbeidstakere i Europa som jobber eksternt i dag, tror de kommer til å fortsette med dette i en eller annen form.

Når vi ser på hele Europa, skiller ikke Norge seg særlig ut når det kommer til fjernarbeid. Tallet arbeidstakere som jobber eksternt og antar at de vil fortsette å gjøre det i fremtiden (38 %), ligger på samme nivå som gjennomsnittet for Europa. Imidlertid tror litt færre av arbeidstakerne i Norge (56 %) enn i Europa (60 %) at de kommer til å gå over til en hybrid arbeidsmåte.

ting arbeidsgiverne kan gjøre for å forbedre balansen mellom jobb og fritid.

hva av det følgende bør arbeidsgiveren din gjøre for å hjelpe deg å ha en god balanse mellom jobb og fritid? De bør ...



Fleksible arbeidsordninger er det arbeidstakerne i størst grad (32 %) oppgir at de vil at arbeidsgiver skal tilby for å hjelpe dem å ha en god balanse mellom jobb og fritid, fulgt av kompensasjon ut over lønn, lønnsvern, ansattgoder og karriereutvikling (alle disse ligger på rundt 27 %). Arbeidstakerne velger seg i snitt 2,6 ytterligere goder.

Kvinner har et større ønske om mer fleksible arbeidsordninger (35 %), frynsegoder (30 %), frisklivsressurser/ressurser for mental helse (27 %) og kompetanseutvikling (24 %) enn menn, mens det ikke ble registrert noen forskjeller andre veien.

Lønnsvern (32 %), tilrettelegging og støtte for familie/barnepass (16 %) og helsefremmede tiltak (13 %) er viktigere for aldersgruppen 34 år og yngre enn de som er 35 år og oppover, mens den eldste aldersgruppen (55+) og dem med lavere utdanning er minst interessert i ytterligere ansattgoder.

personlige tiltak for å forbedre balansen mellom jobb og fritid.

hva, om noe, har du gjort for å forbedre balansen mellom jobb og fritid?
Jeg ...



I gjennomsnitt traff de spurte arbeidstakerne ett av de åtte tiltakene til venstre for å forbedre balansen mellom jobb og fritid, mens en fjerdedel – særlig kvinner (31 %) og personer i øvre aldersgruppe (55–64: 42 %) ikke gjorde noe i dette henseende. Blant de mest populære tiltakene som ble truffet, fant vi å gå over til større grad av fleksitid (22 %) og å jobbe mindre overtid (18 %).

Menn begynte oftere å jobbe eksternt (17 %) og mindre overtid (22 %) og med redusert arbeidstid (8 %) enn det som var tilfellet for kvinner. Yngre arbeidstakere i aldersgruppen 18–24 begynte relativt ofte med fleksitid (28 %) og reforhandlet oftere den nåværende rollen deres (16 %) sammenlignet med de eldre aldersgruppene.

la oss snakke sammen.

Forskningen vår gir god og kompleks innsikt, så vi vil gjerne veilede deg gjennom dette dokumentet, dele våre tanker og svare på eventuelle spørsmål du måtte ha.

randstad norway

Christian Børresen

christian.borresen@randstad.no



tillegg 1

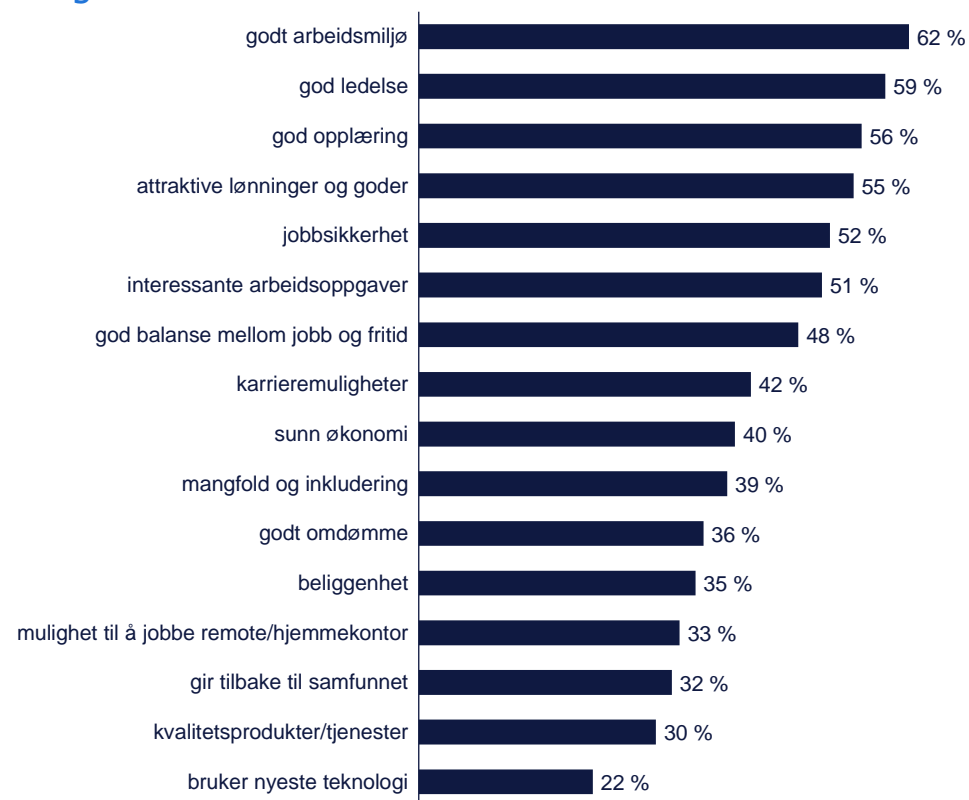
dypdykk
EVP-driverere.



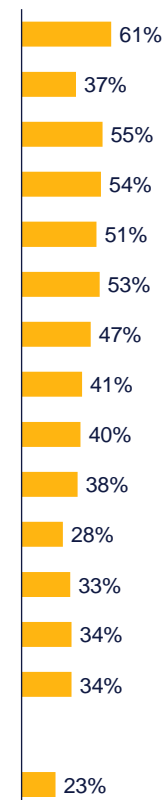
hva potensielle ansatte ser etter

– de viktigste kriteriene ved valg av arbeidsgiver.

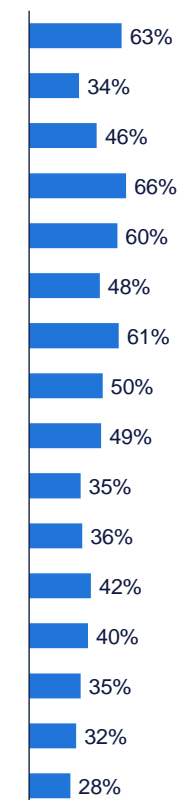
viktige kriterier



norge 2021



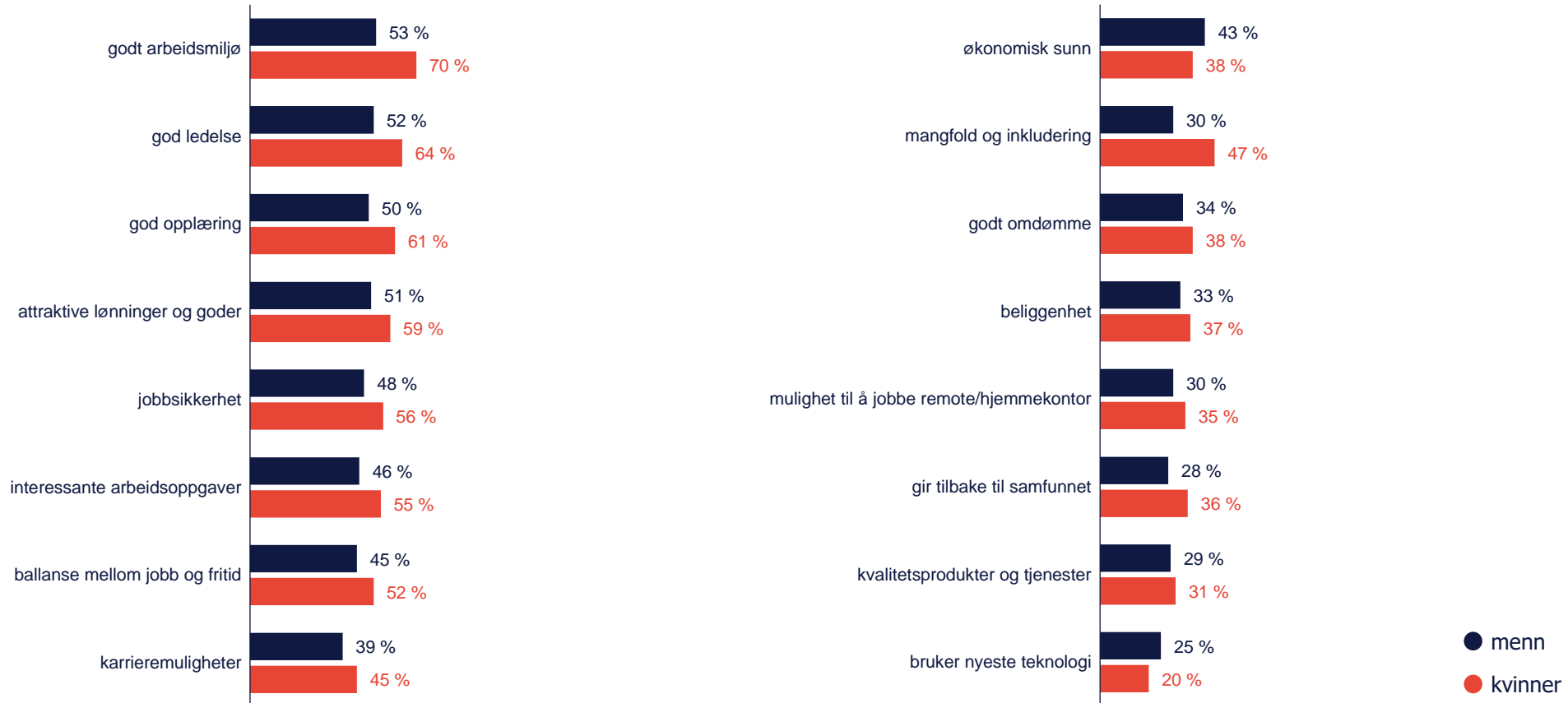
europa



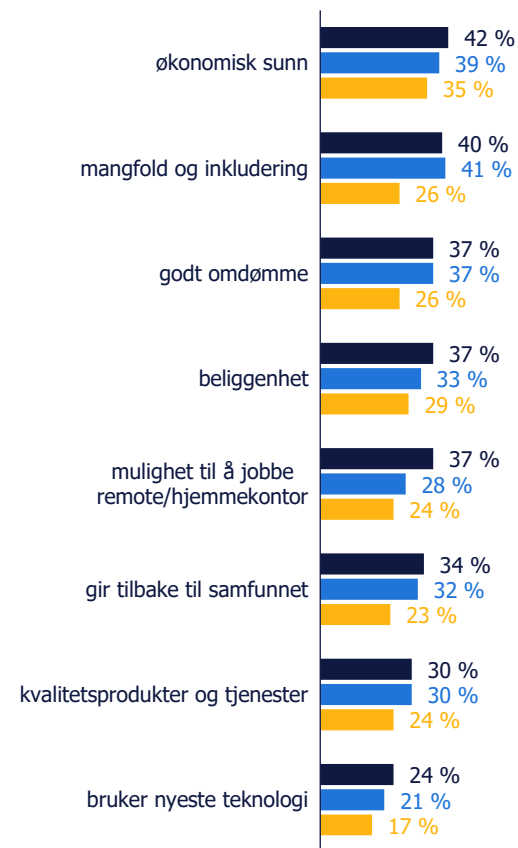
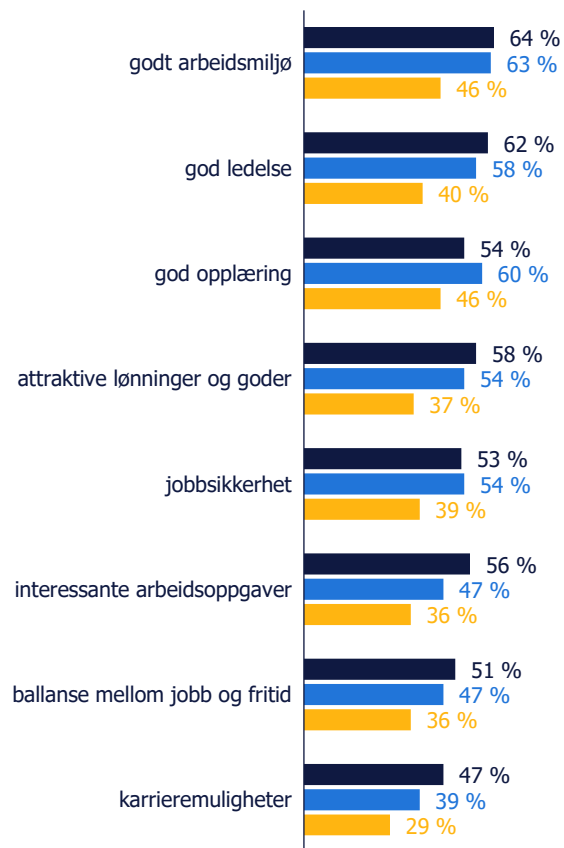
**ikke en del av undersøkelsen i 2021



viktigheten av EVP-drivere etter kjønn.

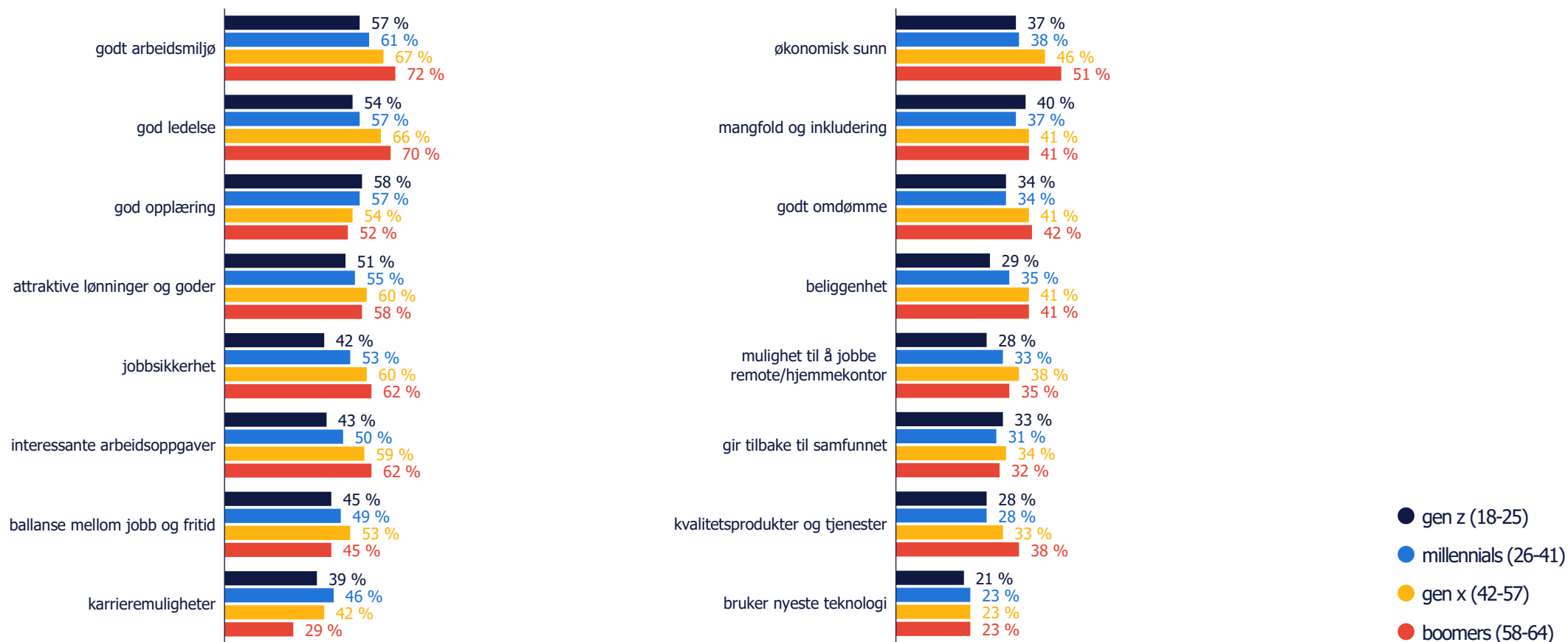


viktigheten av EVP-drivere etter utdanning.

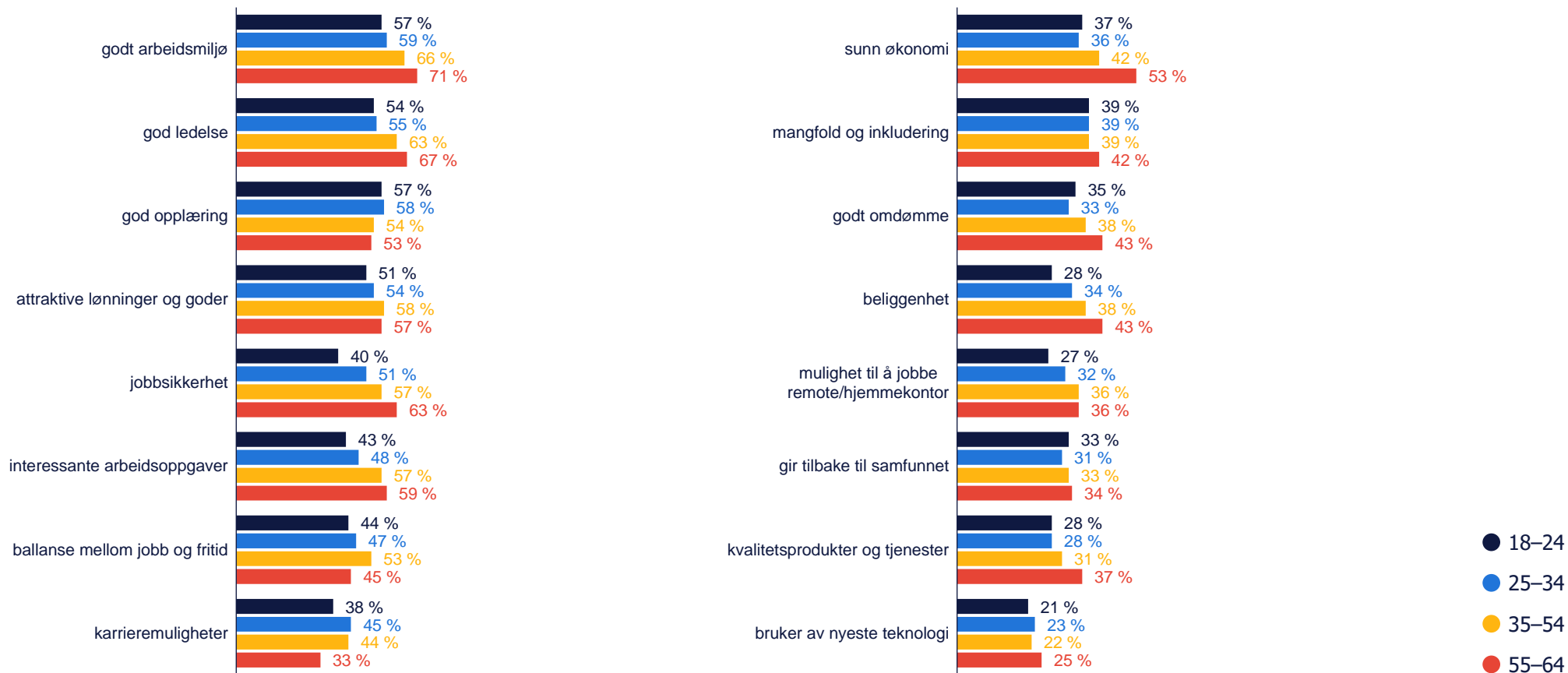


● høy
● middels
● lav

viktigheten av EVP-drivere etter generasjon.



viktigheten av EVP-drivere etter alder.



tillegg 2



dypdykk:
arbeidsgivere.

oppfatning av arbeidsgiverens tilbud i norge.

Å forstå gapet mellom hva ansatte ønsker seg, og hva de mener arbeidsgiverne tilbyr, gir viktig innsikt i hvordan man bygger et «employer brand.» Videre gir benchmarking mot hva ansatte oppfatter å bli tilbudt av sin nåværende arbeidsgiver, mer kontekst for gapet som må fylles.

evaluering av nåværende arbeidsgiver

- 01 jobbsikkerhet
- 02 godt arbeidsmiljø
- 03 godt omdømme
- 04 tilbyr interessante arbeidsoppgaver
- 05 balanse mellom arbeid og fritid
- 06 sunn økonomi
- 07 gir tilbake til samfunnet
- 08 attraktiv lønn og goder
- 09 gode karrieremuligheter
- 10 mulighet for fjernarbeid/hjemmekontor

generell oppfatning av arbeidsgivere i norge

- 01 sunn økonomi
- 02 jobbsikkerhet
- 03 godt omdømme
- 04 godt arbeidsmiljø
- 05 gode karrieremuligheter
- 06 attraktiv lønn og goder
- 07 tilbyr interessante arbeidsoppgaver
- 08 balanse mellom jobb og fritid
- 09 gir tilbake til samfunnet
- 10 mulighet for fjernarbeid/hjemmekontor

profil av den ideelle arbeidsgiveren

- 01 godt arbeidsmiljø
- 02 attraktiv lønn og goder
- 03 jobbsikkerhet
- 04 tilbyr interessante arbeidsoppgaver
- 05 balanse mellom jobb og fritid
- 06 gode karrieremuligheter
- 07 sunn økonomi
- 08 godt omdømme
- 09 mulighet for fjernarbeid/hjemmekontor
- 10 gir tilbake til samfunnet

oppfatning av arbeidsgiverens tilbud i norge og regionen.

Å forstå gapet mellom hva ansatte ønsker seg, og hva de mener arbeidsgiverne tilbyr i norge og regionen, gir viktig innsikt i hvordan man bygger et employer brand.



arbeidsgivere i norge oppfattes å tilby

- 01 sunn økonomi
- 02 jobbsikkerhet
- 03 godt omdømme
- 04 godt arbeidsmiljø
- 05 gode karrieremuligheter
- 06 attraktiv lønn og goder
- 07 interessante arbeidsoppgaver
- 08 balanse mellom jobb og fritid
- 09 gir tilbake til samfunnet
- 10 mulighet for fjernarbeid/hjemmekontor

arbeidsgivere i europa oppfattes å tilby

- 01 sunn økonomi
- 02 jobbsikkerhet
- 03 godt omdømme
- 04 gode karrieremuligheter
- 05 interessante arbeidsoppgaver
- 06 attraktiv lønn og goder
- 07 godt arbeidsmiljø
- 08 balanse arbeid-fritid
- 09 gir tilbake til samfunnet
- 10 mulighet for fjernarbeid/hjemmekontor

randstad

human forward.

