

# Välkommen till TRRs Insiktskompass

Genom TRRs Insiktskompass\* erbjuder vi kvalitativa analyser av morgondagens arbetsliv, arbetsmarknad och kompetensbehov. Vi tror att ett livslångt lärande och en mer rörlig arbetsmarknad är bra för både företag, anställda och samhället i stort. Vår arbetslivsexpertis, erfarenhet och våra insikter samlar vi inom ramen för TRRs Insiktskompass. Vår föränderliga värld skapar konstant nya möjligheter och vi är stolta över att bidra till ett livslångt lärande och ett hållbart arbetsliv samt en sund och rörlig arbetsmarknad.

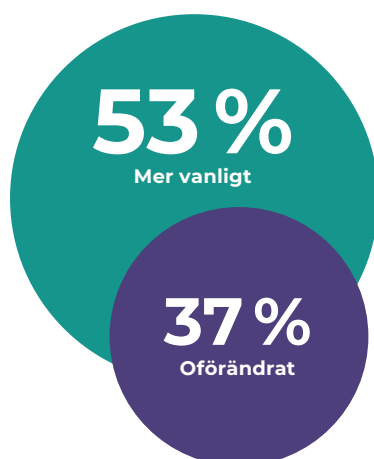
Välkommen att ta del av våra senaste insikter!



## Tema Vanligare byta jobb

Fler än varannan privatanställd tjänsteman tror att det kommer bli mer vanligt att byta jobb de kommande åren. Bland privatanställda tjänstemän är det fler kvinnor än män som tror att det kommer bli vanligare. Det är främst tjänstemän i åldern 46 år och uppåt som tror att de kommer byta arbetsgivare oftare de närmaste 3-5 åren.

Bland tjänstemän som har en chefsposition är det endast hälften så många som anser att det kommer bli vanligare att byta jobb inom 3-5 år. Drygt varannan tjänsteman i chefsposition säger samtidigt att de anser att en sund arbetsmarknad är en arbetsmarknad med större rörlighet.



Tror du att det i framtiden kommer bli mer eller mindre vanligt att som tjänsteman i den privata sektorn byta jobb/arbetsgivare?

Tänk utifrån 3-5 år fram i tiden.

- 5 % Mindre vanligt
- 37 % Oförändrat
- 53 % Mer vanligt
- 6 % Vet ej

## Tema Intresse för nytt jobb

Fler än 7 av 10 privata tjänstemän trivs ganska bra eller mycket bra i sin anställning idag. Bäst trivs tjänstemän som arbetar i norra Sverige och minst bra på sin arbetsplats trivs de som arbetar i Stockholm. Kvinnor trivs i regel något sämre än män på sina nuvarande jobb.

De allra flesta – 7 av 10 tjänstemän – uppger vidare att de idag jobbar med det de vill.

Drygt 4 av 10 tjänstemän svarar samtidigt att de är intresserade av att byta jobb och/eller arbetsgivare. Kvinnor är mer intresserade än män, och personer i åldern 18-30 år är mer intresserade än personer i andra åldersgrupper.



Hur trivs du på ditt nuvarande jobb/arbetsplats?

- 2 % Mycket dåligt
- 12 % Ganska dåligt
- 15 % Varken bra eller dåligt
- 40 % Ganska bra
- 31 % Mycket bra



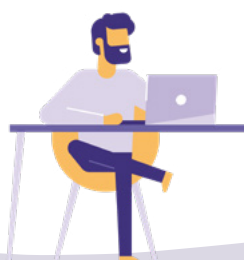
Är du intresserad av att byta jobb/arbetsgivare?

**Ja: 42 %**  
Nej: 42 %, Vet ej: 16 %

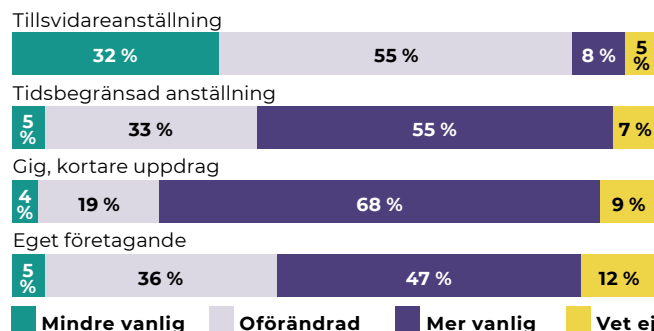
## Tema Mer flexibla former av anställningar

Privatanställda tjänstemän tror att flexibla anställningsformer som tidsbegränsad anställning, tillfälliga jobb, så kallade gig-anställningar, och eget företagande kommer att bli allt vanligare i framtiden. Den anställningsform som spås växa mest är gig-anställning.

Den anställningsform som privata tjänstemän tror kommer bli mindre vanlig är tillsvidareanställning.



Vilka anställningsformer tror du kommer bli mer eller mindre vanliga i framtiden?



\*KÄLLA:

Undersökningarna till grund för TRRs Insiktskompass Rörlig arbetsmarknad genomfördes av två separata undersökningsföretag under 2021. Tjänstemannaenkäten är genomförd av opinions- och

marknadsundersökningsföretaget YouGov. Totalt 1008 utvalda tjänstemän inom privat sektor i Sverige intervjuades via en internetpanel bestående av 6500 tjänstemän.

Undersökningsföretaget PFM Research i Sverige AB intervjuade ett slumpmässigt urval av tjänstemän i beslutsfattande roller på företag inom privat sektor med 10+ anställda.

Totalt 3150 tillfrågades och 1000 telefonintervjuer genomfördes. Resultatet från undersökningarna är statistiskt säkerställt. Siffror i grafer kan summera till 99 eller 101 pga avrundning av decimaler.

Enligt de undersökningar som vi genomfört kan vi se att privatanställda tjänstemän säger att det kommer bli vanligare att byta jobb framåt. Undersökningarna visar också att trots att de flesta tjänstemän idag är nöjda med sitt nuvarande arbete och arbetar med det de vill, är tjänstemännen nyfikna på nya jobb. Det är positivt för rörligheten på arbetsmarknaden. Tjänstemännen tror också på mer flexibla anställningsformer framöver.

Baserat på de undersökningar vi gjort och de omvärldstrender vi observerat, har vi sammanställt tre insikter som kan hjälpa dig att navigera in i framtiden.



## 1 Ökad flexibilitet och kontinuerlig kompetensutveckling

**I framtiden ser vi att människor i högre grad** än idag kommer att växla mellan olika jobb, branscher och yrken. Troligen kommer man också att gå i och ur utbildning på ett annat sätt. Det är också vad som krävs för att skapa en sund arbetsmarknad som är flexibel, inkluderande och rörlig. En sund arbetsmarknad innebär att:

- Företag behöver ställa om löpande för att följa den snabba utveckling som pågår till följd av digitalisering, globalisering och behov av nya kompetenser.
- Tjänstemän får möjlighet att kompetensutvecklas. Antingen inom sitt yrkesområde (upskilling) eller genom karriärväxling (reskilling).
- Människor har ett mer flexibelt och varierat arbetsliv – och byter arbetsgivare, bransch och yrke oftare än idag.



## 2 Ökat behov av rörlighet på arbetsmarknaden

**Idag misslyckas vart femte rekryteringsförsök.** Antingen hittar man inte rätt kompetens alls, eller så finns den inte där man behöver den, till exempel geografiskt. Det visar siffror från Svenskt Näringsliv.\*

Den brist på kompetens som finns i flera delar av landet, och där norra Sverige just nu är det tydligaste exemplet, gör att ett stort antal människor kommer behöva vara beredda att flytta dit jobben finns. Regeringens särskilda samordnare, Peter Larsson, räknar med att 100 000 personer behöver flytta norrut till år 2035. Behovet av ökad geografisk rörlighet på arbetsmarknaden är därför stort. Något många, framför allt unga, verkar vara medvetna om. I en undersökning som gruvföretaget LKAB genomfört 2021, svarar nästan var tredje person att de kan tänka sig eller överväga en flytt till Norrbotten. Störst är intresset bland unga, och i gruppen 18–29 år är 42 procent öppna för flytt.\*\*

Enligt World Economic Forums jobbrapport krävs branschgemensamma initiativ kring kompetensutveckling för att få utdelning i rörlighet på arbetsmarknaden på medellång och lång sikt. Det kommer inte bara gagna organisationerna i fråga utan även samhället i stort. \*\*\*

\*Källa: Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2020

\*\*Källa: LKAB 2021

\*\*\*Källa: The Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum

## 3 En mer rörlig arbetsmarknad kräver annat skyddsnät

**Tjänstemän tror att ett mer rörligt arbetsliv,** det vill säga ett arbetsliv där arbetstagare byter jobb/arbetsgivare mer ofta jämfört med idag, kan ge positiva konsekvenser i form av högre lön, mer specialiserade arbetsuppgifter och yrkesroller, samt större flexibilitet i livet. Som negativa konsekvenser lyfter man fram otrygghet och osäkra anställningar, brist på samhörighet och att det kan bli omständligt att ofta behöva lära sig själv nya rutiner och lära upp ny personal.

Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Eurofond, tittar på frågan om vad nya typer av anställningsformer innebär i ett EU-perspektiv. Flera nya anställningsformer har växt fram sedan år 2000, och i takt med dem behöver även arbetsmarknadspolitiken och villkoren utvecklas. EU-kommissionen har också kommenterat att goda arbetsförhållanden är grunden för en framgångsrik digital omställning som i sig främjar innovation och teknisk utveckling.\*

\* Källa: Eurofound.europa.eu, New forms of employment

**TRR** stöttar tjänstemän och organisationer inom privata näringslivet i förändringar som rör arbetslivet. Vi arbetar för att stärka förutsättningarna för anställda som behöver eller vill gå vidare i sina yrkesliv och för att företag ska ha tillgång till den kompetens de behöver på dagens och morgondagens arbetsmarknad.

För frågor eller mer information vänligen kontakta [kontakt@trr.se](mailto:kontakt@trr.se)