

Young Professional Attraction Index

# YPAI 2023

Så blir ni en mer attraktiv arbetsgivare  
för morgondagens talanger



# Innehåll

## 3. Om YPAI

Lär dig mer om vår årliga undersökning och dess syfte.

## 4. Topplistan

De mest attraktiva arbetsgivarna enligt young professionals.

## 5. De viktigaste faktorerna

Avgörande faktorer när young professionals väljer arbetsgivare.

## 8. Arbetsrelaterad utbrändhet

Orsakerna bakom arbetsrelaterad utbrändhet bland young professionals.

## 9. Det ekonomiska läget och valet av arbetsgivare

Så påverkar en oförutsägbar ekonomi young professionals val av arbetsgivare.

## 10. Så får ni medarbetarna att jobba på kontoret

Det här motiverar young professionals att arbeta på plats.

## 11. Avslutande ord

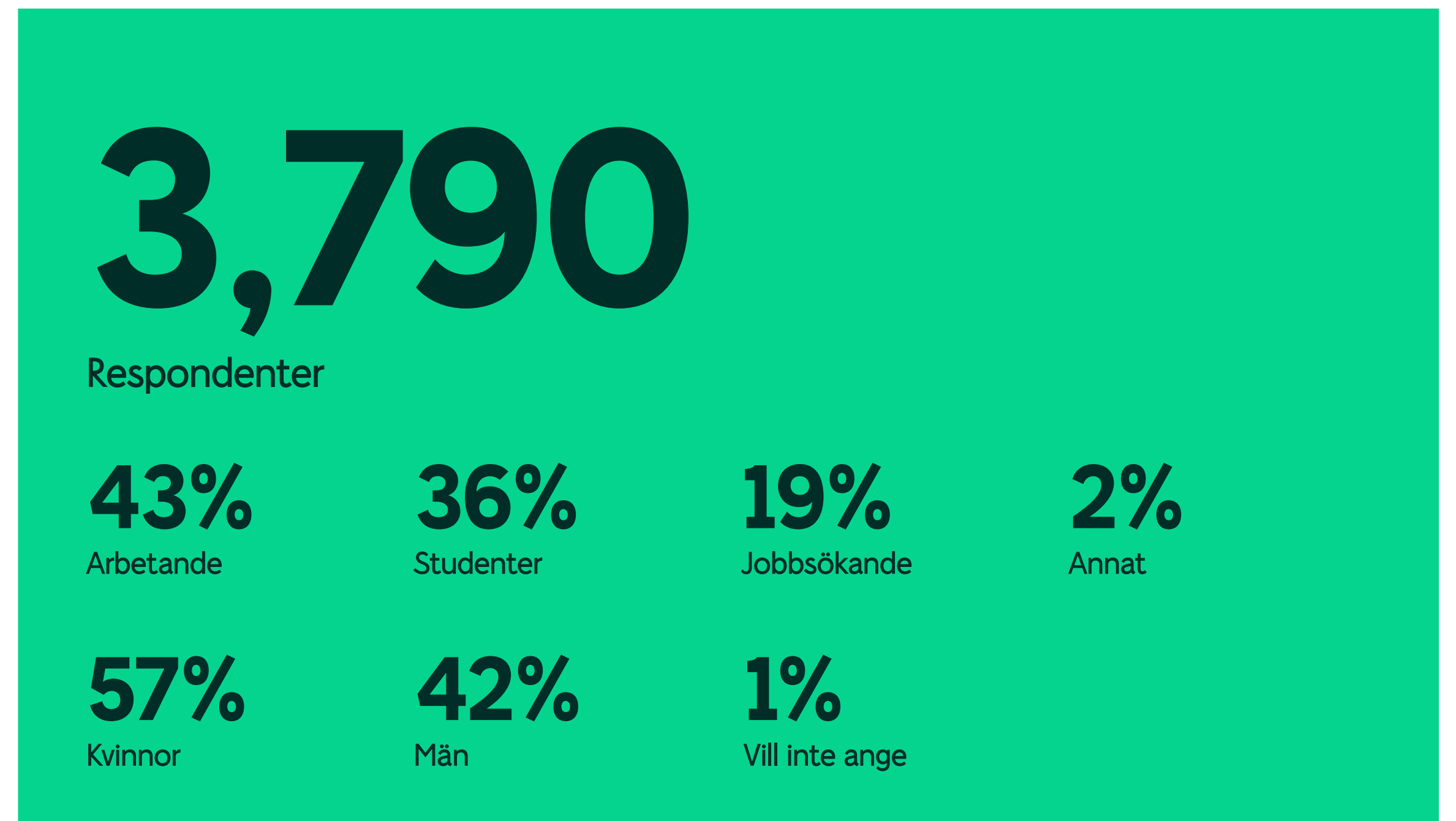
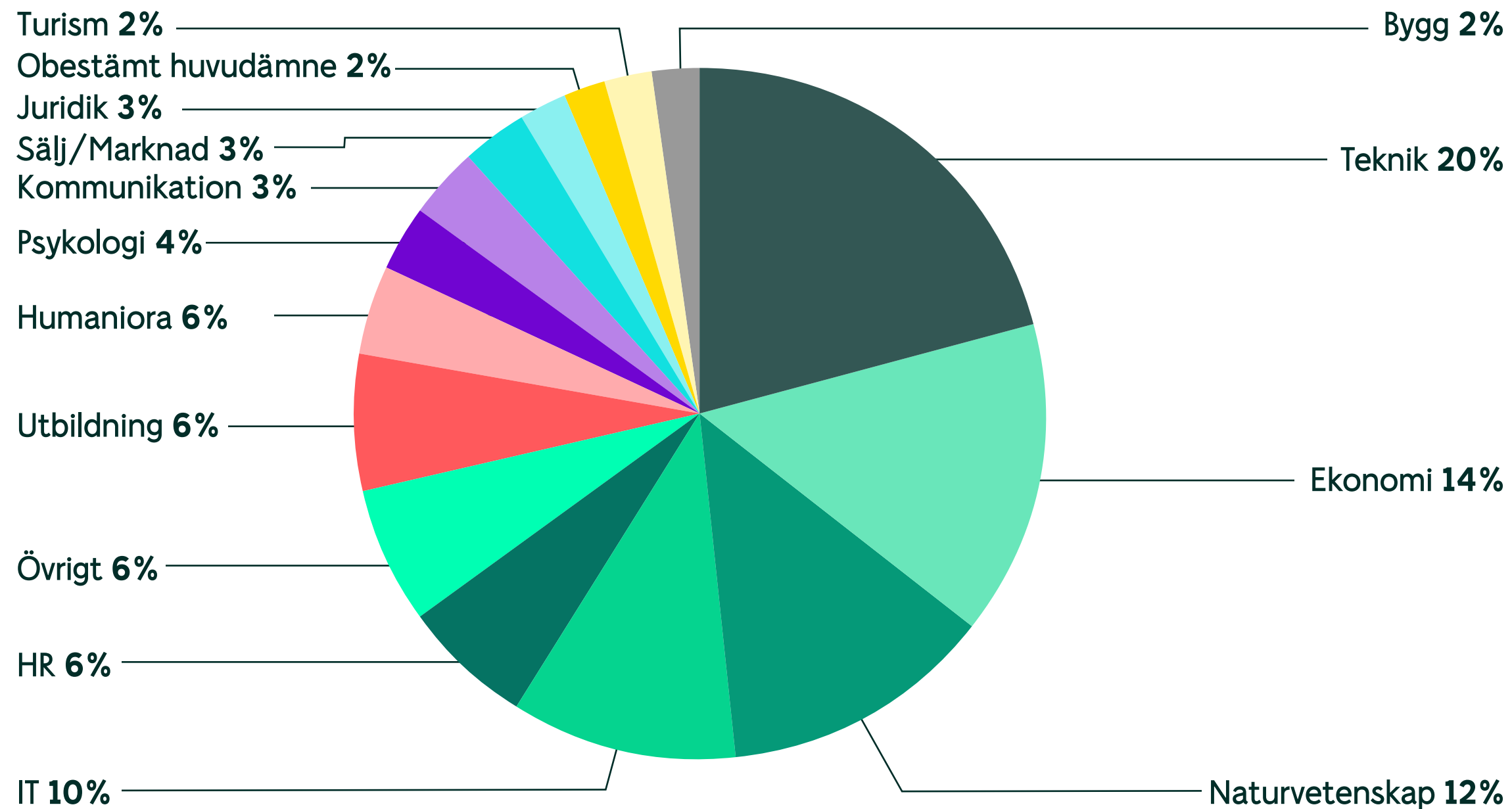
Ta del av vår YPAI-specialists kommentarer om årets insikter.

## OM YOUNG PROFESSIONAL ATTRACTION INDEX

Young Professional Attraction Index (YPAI) är ett årligt evenemang som anordnas av Academic Work. Evenemanget grundar sig på vår YPAI-undersökning, som lyfter insikter från fler än 3 700 respondenter. Baserat på svaren i undersökningen identifierar vi vilka faktorer som är viktigast för young professionals vid valet av arbetsgivare. Undersökningen produceras i nära samarbete med Kantar – en av världens ledande byråer för marknadsundersökningar.

# Attrahera och behåll morgondagens talanger

Young professionals är eftertraktade på arbetsmarknaden, men skilda perspektiv på karriär och arbetsätt skapar en klyfta mellan målgruppen och de rekryterande cheferna. En klyfta som förstärks av de snabba förändringarna i världen och som vi, som experter på young professionals, vill överbygga. Genom att förstå vad de söker hos en arbetsgivare hjälper vi er attrahera, utveckla och behålla morgondagens talanger.



# Topp 100 mest attraktiva arbetsgivarna i Sverige

Vi är glada över att presentera de mest attraktiva arbetsgivarna 2023. Att ta sig in på topp 100-listan är ett bevis på att arbetsgivaren är top-of-mind bland young professionals och har lyckats bygga ett starkt varumärke som tilltalar målgruppen.

- |                         |                           |                        |                                  |                                    |                                   |
|-------------------------|---------------------------|------------------------|----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| 1. Spotify              | 18. EY                    | 35. Ramboll            | 52. Transportstyrelsen <b>NY</b> | 69. Siemens                        | 86. Ericsson                      |
| 2. Google               | 19. Northvolt             | 36. WSP                | 53. Hitachi                      | 70. Lantmännen                     | 87. Kommuner                      |
| 3. IKEA                 | 20. ABB                   | 37. Stockholms stad    | 54. SAAB                         | 71. Länsförsäkringar               | 88. SEB                           |
| 4. Volvo Group          | 21. Axis Communications   | 38. Arla <b>NY</b>     | 55. SKF                          | 72. Peab                           | 89. Försäkringskassan             |
| 5. Apple                | 22. Epiroc <b>NY</b>      | 39. KPMG               | 56. Regeringskansliet            | 73. Göteborgs Stad                 | 90. Tele2                         |
| 6. Volvo Cars           | 23. Avanza                | 40. Oatly              | 57. Husqvarna                    | 74. Länsstyrelsen                  | 91. Landsting/Regioner            |
| 7. Microsoft            | 24. RISE                  | 41. Handelsbanken      | 58. Billerud                     | 75. Utrikesdepartementet <b>NY</b> | 92. MTR <b>NY</b>                 |
| 8. Samsung              | 25. Sogeti <b>NY</b>      | 42. AstraZeneca        | 59. LKAB <b>NY</b>               | 76. Ellevio <b>NY</b>              | 93. Telenor <b>NY</b>             |
| 9. Polestar             | 26. Sony <b>NY</b>        | 43. Sweco              | 60. NCC                          | 77. Axfood                         | 94. DHL                           |
| 10. PwC                 | 27. Tietoenvry            | 44. Aspia              | 61. Accenture <b>NY</b>          | 78. Trafikverket                   | 95. Amazon                        |
| 11. AFRY                | 28. Systembolaget         | 45. Försvarmakten      | 62. Vattenfall                   | 79. Coop                           | 96. Polisen                       |
| 12. ICA Gruppen         | 29. SVT <b>NY</b>         | 46. Scania             | 63. Skanska                      | 80. E.ON <b>NY</b>                 | 97. H&M                           |
| 13. Capgemini <b>NY</b> | 30. Karolinska Institutet | 47. Alfa Laval         | 64. Stora Enso <b>NY</b>         | 81. Nordea                         | 98. SJ <b>NY</b>                  |
| 14. Tetra Pak           | 31. Electrolux <b>NY</b>  | 48. Sigma <b>NY</b>    | 65. Skandia <b>NY</b>            | 82. Telia                          | 99. PostNord <b>NY</b>            |
| 15. McKinsey            | 32. Sandvik               | 49. Unilever <b>NY</b> | 66. SBAB <b>NY</b>               | 83. HSB                            | 100. Arbetsförmedlingen <b>NY</b> |
| 16. IBM <b>NY</b>       | 33. SSAB <b>NY</b>        | 50. Tesla              | 67. Folksam                      | 84. Skatteverket                   |                                   |
| 17. Atlas Copco         | 34. Deloitte              | 51. Swedbank           | 68. Klarna                       | 85. JM                             |                                   |

**NY** Arbetsgivare på topplistan kan antingen vara återvändande (varit med på topplistan 2021 eller tidigare) eller helt nya.

# Tung industri och statliga bolag vinner röster

Vilka arbetsgivare ökar i popularitet bland young professionals? Och vilka tappar röster? Ta del av spännande insikter från årets topp 100-lista och ta reda på vilka faktorer som påverkar deras preferenser.

## TRE INSIKTER FRÅN TOPPLISTAN

**1.** Topplistan avslöjar att arbetsgivare inom offentlig sektor och infrastruktur blir alltmer populära bland young professionals. Den ökade attraktionskraften hos dessa arbetsgivare kan bero på att de ofta erbjuder en stabil arbetsmiljö, vilket är särskilt viktigt i tider av ekonomisk instabilitet.



**2.** Under de senaste åren har vi sett flertalet spel-företag ta sig in på topplistan. I år lyser de med sin frånvaro, vilket visar hur snabbt industripreferenser förändras. Som arbetsgivare är det av största vikt att bygga en stark relation till potentiella kandidater, och inte förlita sig alltför mycket på aktuella trender.

**3.** Arbetsgivare som fått negativ mediapublicitet under året förlorar attraktionskraft bland young professionals. Även om insikten inte är ny för i år, är det en påminnelse om hur detta påverkar en arbetsgivares möjligheter att attrahera morgondagens talanger.

## TOPP 10 FAKTORER INOM IT, TEKNIK OCH EKONOMI

|   | IT  | TEKNIK | EKONOMI |
|---|-----|--------|---------|
| 1. Bra kollegor och arbetsmiljö               | 63% | 61%    | 63%     |
| 2. Lön och förmåner                           | 56% | 61%    | 57%     |
| 3. Bra chef/ledarskap                         | 38% | 42%    | 44%     |
| 4. Karriär- och utvecklingsmöjligheter        | 53% | 53%    | 53%     |
| 5. Flexibilitet och work-life balance         | 48% | 41%    | 40%     |
| 6. Trygg anställning/företagets stabilitet    | 33% | 36%    | 39%     |
| 7. Arbetsuppgifternas karaktär och utformning | 28% | 34%    | 29%     |
| 8. Tydlighet och struktur                     | 21% | 23%    | 20%     |
| 9. Jämställdhet, mångfald och inkludering     | 17% | 23%    | 20%     |
| 10. Företagets kultur och värderingar         | 26% | 20%    | 24%     |

# Tydliga förväntningar och riktlinjer är A och O

Att förstå young professionals preferenser är avgörande för att attrahera målgruppen. Men skilda perspektiv på karriär och arbetssätt riskerar att skapa en motsatt effekt. Här avslöjar vi vad som är viktigast för dem, och vad ni inte har råd att prioritera bort.

Arbetsplatsens kultur och värderingar är viktigt för young professionals och någonting som påverkar deras vilja att arbeta inne på kontoret. Lön och förmåner är också viktigt, men faktorerna har olika betydelse för olika grupper. Medan manliga young professionals inom IT prioriterar en bra lön, värde- rar kvinnor inom samma område faktorer såsom trevliga kollegor, flexibilitet och utvecklings- möjligheter högre.

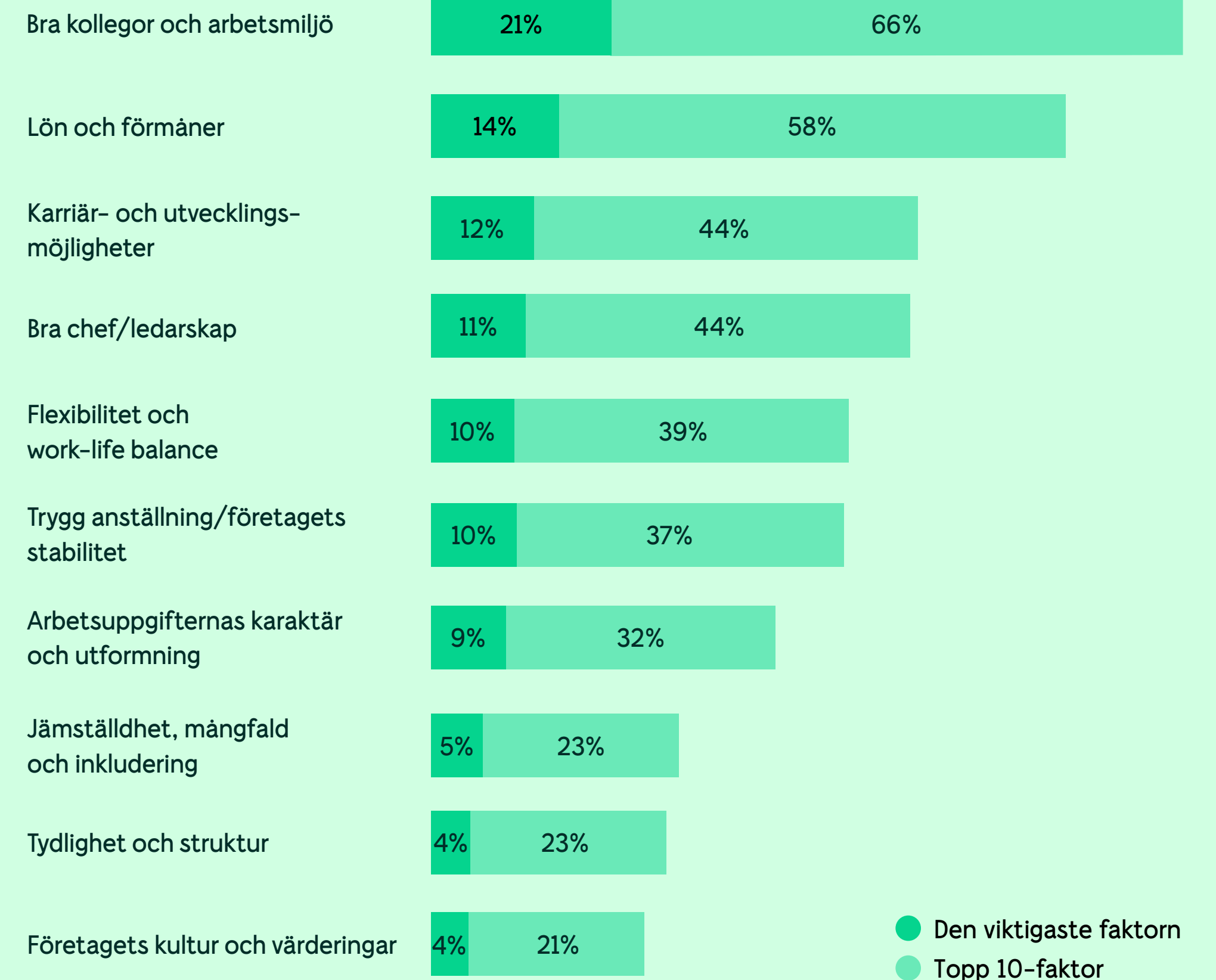
Tydlighet och struktur var en nykomling på listan förra året, men är fortfarande en viktig faktor för målgruppen. Många young professionals förväntar sig och vill ha en organiserad och välstrukturerad arbetsmiljö, särskilt inom större företag. Otydliga förväntningar tenderar att göra dem frustrerade, eftersom de föredrar en tydlig definition av

framgång och vill bli uppmärksammade när de presterar väl. Även bristen på riktlinjer riskerar att resultera i irritation och i värsta fall stress och ångest.



21% av young professionals anser att **bra kollegor och arbetsmiljö** är den viktigaste faktorn när de väljer arbetsgivare.

## TOPP 10 FAKTORER INOM ALLA KOMPETENSOMRÅDEN



Grafen visar hur många procent av respondenterna som valt en viss faktor som viktigast, och hur många som inkluderat faktorn i sin topp 10-lista.

# Tre ämnen som speglar vår samtid

Varje år belyser vår guide viktiga ämnen som på olika sätt anknyter till det rådande socioekonomiska läget. Insikterna hjälper oss bättre förstå de utmaningar och möjligheter young professionals står inför idag.

Det här året kartlägger vi:

1. Vad som orsakar arbetsrelaterad utbrändhet
2. Hur det ekonomiska läget påverkar valet av arbetsgivare
3. Vad som motiverar young professionals att arbeta på kontoret



# Arbetsrelaterad utbrändhet ökar inom IT-sektorn

Arbetsrelaterad utbrändhet är ett allvarligt problem som påverkar medarbetarens hälsa, såväl som företagets ekonomi. För att hantera detta på rätt sätt måste arbetsgivare identifiera de bakomliggande faktorerna och skapa en arbetsmiljö som främjar de anställdas välbefinnande.

Arbetsrelaterad utbrändhet är ett organisatoriskt problem, och årets YPAI-resultat visar att 77 procent av young professionals har upplevt eller varit nära att uppleva detta – till skillnad från 75 procent förra året. Situationen är särskilt allvarlig inom IT-sektorn, där 79 procent av männen och 86 procent av kvinnorna har svarat ja på frågan.

Denna oroväckande trend beror främst på hög arbetsbelastning och bristfälligt ledarskap. Det är en utmaning för dagens chefer att leda ambitiösa young professionals som är fast beslutna att överträffa arbetsgivarens förväntningar, men som ännu inte satt sina egna gränser. För att motverka utbrändhet och säkerställa att medarbetarna presterar på en rimlig nivå är det av största vikt att cheferna utbildas inom området och att arbetsbelastningen är realistisk.



»För mycket jobb och för lite tid. Dåligt stöd från arbetsplatsen och blev inte tagen seriöst när jag mädde dåligt.«

Young professional om orsaken till utbrändhet.

## TOPP 10 ORSAKER TILL ARBETSRELATERAD UTBRÄNDHET

|  |     |
|--|-----|
| 1. Dåligt ledarskap                      | 32% |
| 2. Hög arbetsbelastning                  | 31% |
| 3. Negativ atmosfär                      | 20% |
| 4. Personalbrist                         | 19% |
| 5. Brist på stöd                         | 19% |
| 6. Brist på tydlighet                    | 18% |
| 7. Brist på uppskattning                 | 16% |
| 8. Bristande work-life balance           | 16% |
| 9. Långa arbetsdagar                     | 13% |
| 10. Att behöva vara konstant tillgänglig | 13% |

23% av young professionals har aldrig upplevt utbrändhet.



# Konkurrenskraftig lön avgörande för morgondagens talanger

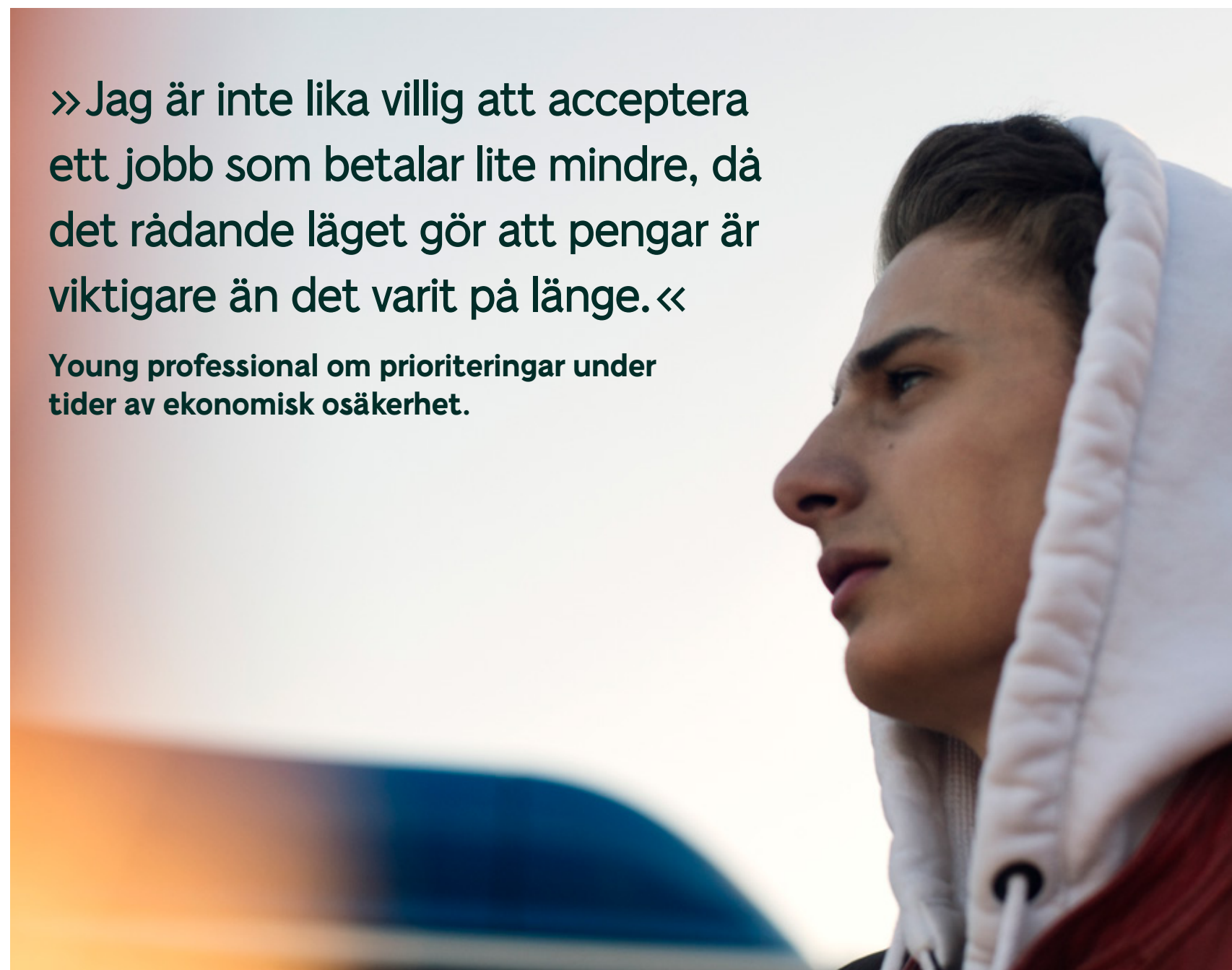
I tider av ekonomisk instabilitet blir valet av arbetsgivare avgörande för young professionals, som noggrant utvärderar sina alternativ. Att förstå hur det ekonomiska läget påverkar deras prioriteringar är avgörande för att attrahera målgruppen.

Att rekrytera under lågkonjunktur är en utmaning. Lika utmanande är det för young professionals att välja rätt arbetsgivare. När respondenterna blev ombedda att ta hänsyn till ekonomiska faktorer såsom energikris och inflation, rankade 49 procent lönen som sin främsta prioritet. Detta visar att en konkurrenskraftig lön är avgörande för att locka nya talanger under osäkra tider.

Att ha en trygg anställning är en annan viktig faktor bland young professionals i Sverige. Men en trygg anställning omfattar mer än enbart den ekonomiska aspekten. Lika viktigt som det är att ha en bra lön, är det att ha en säker och stabil arbetsplats som främjar medarbetarnas välbefinnande och utveckling.

» Jag är inte lika villig att acceptera ett jobb som betalar lite mindre, då det rådande läget gör att pengar är viktigare än det varit på länge. «

Young professional om prioriteringar under tider av ekonomisk osäkerhet.



## TOPP 10 PRIORITERINGAR I OSÄKRA TIDER

|   |     |
|---|-----|
| 1. Lön  | 49% |
| 2. Trygga arbetsvillkor   | 46% |
| 3. Företagets finansiella ställning                             | 19% |
| 4. Arbetsplatsens placering                                     | 16% |
| 5. Jag är mer benägen att ta jobb jag inte hade övervägt annars | 15% |
| 6. Stora företag  | 14% |
| 7. Förmåner   | 13% |
| 8. Valet av industri/bransch                                    | 13% |
| 9. Företagets kultur/värderingar                                | 12% |
| 10. Ekonomin påverkar inte mitt val av arbetsgivare             | 12% |

# Positiv arbetsmiljö och trevliga kollegor lockar till kontorsarbete

Pandemin har påskyndat arbetsgivares digitala transformation och möjligheten att jobba på distans. Vi frågade young professionals vad som motiverar dem att välja kontoret framför hemarbete – svaren får du här!

Årets resultat visar att allt fler young professionals föredrar att arbeta från kontoret, men att de vill ha friheten att välja när och var jobbet ska utföras. Som arbetsgivare är det viktigt att ha tillit till sina anställda. Genom att erbjuda både flexibla arbetstimmar och en positiv arbetsmiljö på kontoret, kan ni attrahera och behålla de bästa talangerna.

Arbetsplatsens geografiska läge är också viktigt, eftersom det påverkar hur mycket tid young professionals behöver lägga på att pendla. Arbetsgivare som förstår och anpassar sig till deras preferenser skapar en arbetsmiljö som hjälper dem att arbeta bättre, förbli motiverade och bibehålla en hälsosam balans mellan jobb och fritid.



»Det är viktigt med en öppen och varm stämning på kontoret. Chefen/ledningen ska uppmuntra till arbete från kontoret och själva också vara fysiskt på plats.«

Young professional om motivationen till att arbeta på kontoret.

## TOPP 10 MOTIVATIONSFAKTORER

|   |     |
|---|-----|
| 1. Flexibilitet gällande arbetstimmar                   | 27% |
| 2. En positiv arbetsmiljö                               | 24% |
| 3. Trevliga kollegor                                    | 21% |
| 4. Bra teamkänsla/den sociala kontexten                 | 19% |
| 5. Arbetsplatsens geografiska placering                 | 19% |
| 6. Ersättning för transportkostnader                    | 13% |
| 7. Eget rum på kontoret                                 | 11% |
| 8. Bra kontorsutrustning                                | 11% |
| 9. Tydlighet varför rollen kräver placering på kontoret | 10% |
| 10. Sociala aktiviteter på kontoret                     | 7%  |

# Avslutande ord



Markus Åberg,  
YPAI-expert

Young professionals har en tydlig bild av vad de önskar från en arbetsgivare. Genom att tillämpa insikterna från YPAI-guiden i er organisation får ni den kunskap som krävs för att växa och positionera er som en attraktiv arbetsgivare. Er framtid ligger i händerna på morgondagens talanger, så säkerställ att ni tar hänsyn till vad de har att säga.

Den typ av flexibilitet som är helt självklart för unga akademiker som tog examen för tre år sedan, upplevs fortfarande som nytt och ifrågasatt av en del seniora. Det är fortfarande talangernas marknad inom många kompetensområden, även nu när vi befinner oss i ett utmanande ekonomiskt läge. Arbetsgivare måste därför ständigt se till att ha ett relevant erbjudande jämfört med sina konkurrenter på marknaden.

## Så attraherar och behåller ni topptalanger

Ta reda på vad som verkligen är viktigt för young professionals. Låt vår YPAI-expert guida er genom resultaten och ta reda på vad som kan göra just er, som arbetsgivare, mer attraktiv för morgondagens talanger.

En skräddarsydd presentation förser er med:

- Analys av resultaten
- Resultaten inom specifika kompetensområden
- Praktiska tips och diskussioner

**[Ta reda på mer och boka en presentation](#)**

## OM ACADEMIC WORK

Academic Work grundades 1998 i Sverige. Idag är vi en internationell organisation med verksamhet i Sverige, Norge, Danmark, Finland, Schweiz och Tyskland. Vi är experter på rekrytering av akademiker som fortfarande studerar eller är i början av sina karriärer – young professionals. Sedan starten har vi förmedlat över 170 000 jobb till young professionals och försett våra kunder med lika många nya kollegor.

För företag erbjuder vi experter med djup kunskap om branschtrender, talent sourcing, bemanning och rekrytering. Vi strävar alltid efter att utveckla våra kundrelationer till affärspartnerskap, vilket innebär att vi är personliga, transparenta och kundcentrerade i allt vi gör.