

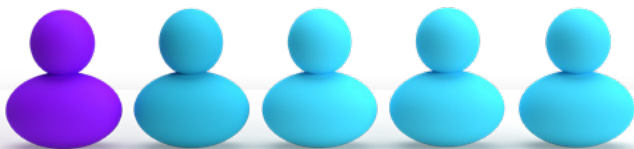
➔ Medarbetare vs arbetsgivare

Olika sätt att se på personlig utveckling.

Både arbetsgivare och medarbetare är överens: personlig utveckling är ett måste. Det finns dock alltid två sidor av samma mynt. Ta reda på mer om hur medarbetarna upplever sina nuvarande möjligheter till personliga utveckling:

#1 Stöd och uppmuntran

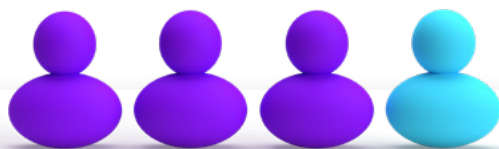
Medarbetarens perspektiv



1 av 5

känner inte har de har något stöd från sin arbetsgivare när det kommer till att bygga rätt kompetens för framtiden.

Arbetsgivarens perspektiv



3 av 4

HR-chefer uppger att deras organisation ger medarbetarna rätt stöd i att bygga rätt kompetens för framtiden.

Medarbetarens perspektiv



Endast

50%

känner att deras chef uppmuntrar dem till att utveckla nya kunskaper.

Arbetsgivarens perspektiv



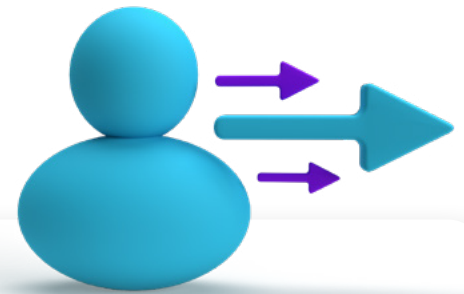
75%

anser att cheferna i deras organisation uppmuntrar sina teammedlemmar att utveckla ny kompetens.



84%

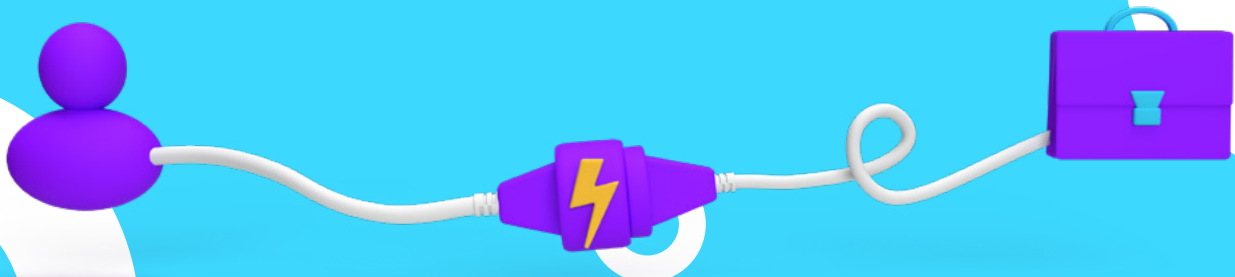
indikerar att brist på personliga utvecklingsmöjligheter är en anledning att lämna sin nuvarande arbetsplats, **inom ett år(!)**



Endast

22%

av HR-cheferna anser att bristen på möjligheter till personlig utveckling är en av anledningarna till att medarbetarna lämnar sin arbetsgivare.



#2 Rätt kompetens för framtiden.

Medarbetarens perspektiv



61%

indikerar att de behöver lära sig nya färdigheter för att förbli framgångsrika i framtiden.

Arbetsgivarens perspektiv



78%

av HR-cheferna anser att medarbetarna behöver lära sig nya eller förbättra sina nuvarande färdigheter sig för att förbli framgångsrika i framtiden.

De 5 färdigheter som medarbetarna anser kommer att vara extra viktiga för långsiktig framgång:

1.

Digital kompetens **46%**



2.

Att vara flexibel, effektiv och kreativ **45%**

3.

Psykisk och mental hälsa **41%**

4.

Kommunikationsförmåga **36%**

5.

Att kunna arbeta i grupp **36%**



De 5 färdigheter som HR-cheferna anser kommer att vara extra viktiga för långsiktig framgång:

1.

Att kunna arbeta i grupp **49%**



2.

Kommunikationsförmåga **46%**



3.

Att vara flexibel, effektiv och kreativ **45%**

4.

Psykisk och mental hälsa **43%**

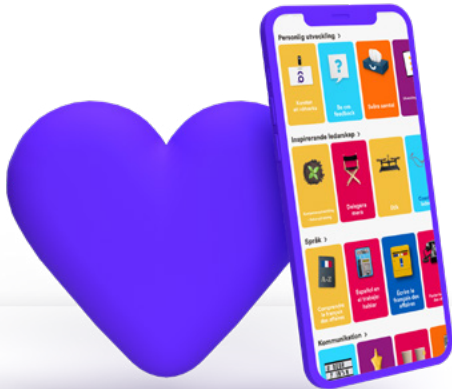
5.

Digital kompetens **37%**



#3 Mjuka färdigheter för att kunna växa.

Medarbetarens perspektiv



Nästan

20%

säger att deras organisation inte erbjuder någon utbildning i mjuka färdigheter över huvud target!

40%

säger att deras organisation endast erbjuder företagsfokuserade utbildningar.



28%

av medarbetarna vill att inlärningserbjudandet ska hålla en högre nivå.

Arbetsgivarens perspektiv

De 5 främsta färdigheterna HR-ledare just nu erbjuder inom personlig utveckling:

1.

Teamwork **43%**

2.

Kommunikation **38%**

3.

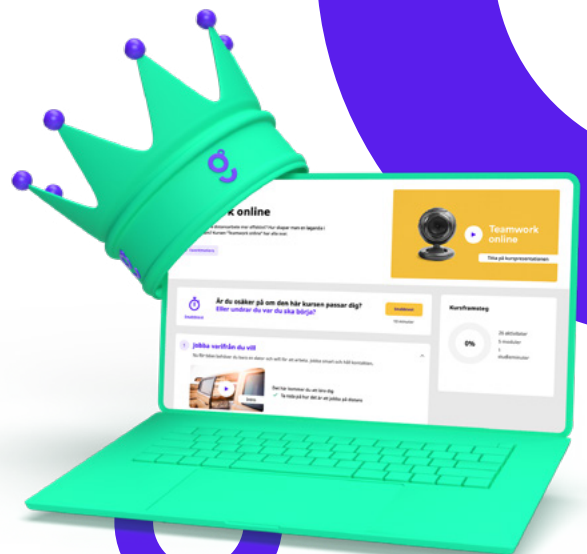
Digital kompetens **35%**

4.

Att vara flexibel, effektiv och kreativ **34%**

5.

Psykisk och mental hälsa **32%**



#4 Jämlika möjligheter till personlig utveckling.

Medarbetarens perspektiv



29%

anser att deras arbetsgivare inte investerar jämnt när det kommer till personliga utvecklingsmöjligheter bland medarbetarna. **35 %** tror att det är baserat på status och nivå, medan **34 %** anger att det beror på team eller avdelning.

Arbetsgivarens perspektiv



57%

av HR-cheferna erbjuder endast personliga utvecklingsmöjligheter till vissa medarbetare.



De främsta anledningarna till att det ser olika ut är:

39%

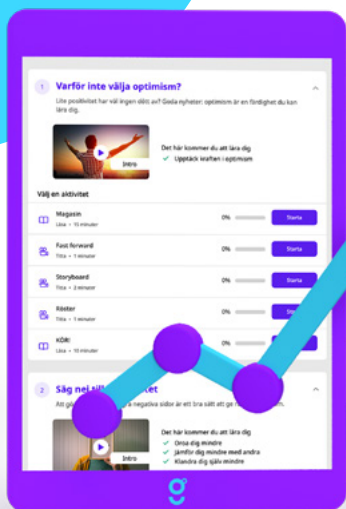
Team eller avdelning

38%

De investerar endast i de med högst potential

35%

Projektledning och ledarskap



Fakta och siffror om undersökningen.

Nyfiken på att få veta mer om vad dina medarbetare tänker om personlig utveckling?

Ladda ner rapporten

Tillsammans med analysbyrån Markteffect frågade GoodHabitiz 24 235 medarbetare över hela världen, inklusive 12 europeiska länder, tre latinamerikanska länder samt Australien. *Utöver det deltog även 4 591 HR-chefer och beslutsfattare från 11 europeiska länder samt Brasilien.* Alla deltagare tillfrågades om hur det nuvarande kompetensgapet ser ut inom deras arbetsområde och vilken roll personlig utveckling spelar för att fylla detta gap. Deltagarna som fyllde i enkäten var mellan 25 och 65 år och verksamma i olika roller, olika branscher och olika företagsstorlekar. Resultaten är viktade enligt en representativ fördelning av ålder, kön och sektor per land. Baserat på urvalsstorleken kan resultaten generaliseras till befolkningen med 95 % säkerhet.