



Global undersökning:

3 trender som formar arbetsmarknaden.

→ och hur personlig utveckling är en game changer!

#1: Framväxten av en tillväxtdriven arbetskraft.

84%

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



57%

av medarbetarna håller med om att möjlighet till personlig utveckling spelar en betydande roll när de ska besluta sig för om de ska stanna kvar på sitt nuvarande jobb.

61%

känner att de behöver nya färdigheter för att förbli framgångsrika i framtiden.

Och endast

50%

av alla anställda känner att deras chef uppmuntrar dem till att utveckla nya färdigheter.



**4 av 10
medarbetare**

har ingen plan för personlig utveckling – över huvud taget.

#2 Tillgodose dig de färdigheter som kommer att efterfrågas i framtiden.

De 3 främsta färdigheterna som kommer att bli viktiga för framtiden.



46%

Digital kompetens



45%

Produktivitet



42%

Mental hälsa & välmående

Kompetensutveckling ser inte likadant ut för alla och undersökningen visar till och med att medarbetare från olika generationer vill fokusera på olika typer av kompetens:

Ålder <35

42%

tror att mental hälsa och välbefinnande kommer att bli viktigare i framtiden.

Ålder 35-49

45%

tror att produktivitet kommer att bli viktigare i framtiden.

Ålder 50+

48%

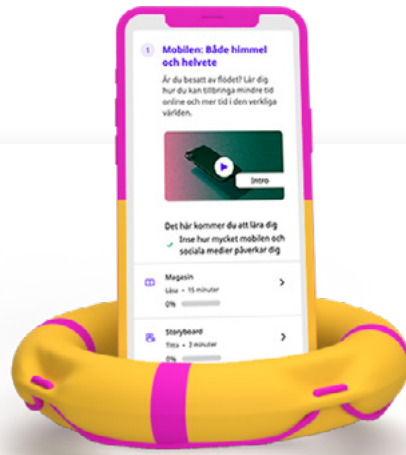
tror att digital kompetens kommer att bli viktigare i framtiden.

80%

av medarbetarna förväntar sig att deras jobb kommer att bli mer digitalt fokuserat under de kommande två åren.



Mer än hälften av alla anställda (54%) **arbetar helt eller delvis på distans.**



Upp till

49%

inom åldersgruppen 50+ anser att de **saknar rätt digital kompetens för att kunna prestera optimalt på sitt jobb.**

Den viktigaste färdigheten att fokusera på under de kommande åren inom alla åldersgrupper är:

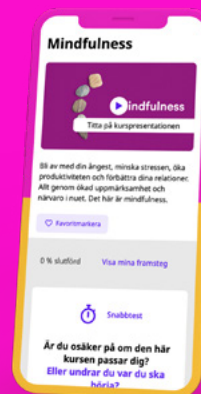
Mental hälsa och välbefinnande

→ Kvinnor påverkas i större utsträckning än män (53 % vs 39 %)



46%

av Gen Z-befolkningen indikerar att de känner sig stressade eller oroliga.



Slutligen visar det sig också att

58%

av medarbetarna anser att bristen på rätt kompetens påverkar deras team och samarbete på ett negativt sätt.

#3 Att anta ett människocentrerat ledarskap.

24%

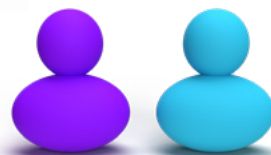
anser att det är arbetsgivarens ansvar att se till att organisationen erbjuder personlig utveckling.



Endast en tredjedel av alla anställda

säger att de är (mycket) medvetna om sin organisations L&D-strategi.

Då många medarbetare redan uppger att de inte är medvetna om sin organisations L&D-strategi så kommer det inte som en överraskning att; **endast hälften av alla anställda känner sig uppmuntrad** av sin chef eller organisation att utveckla nya färdigheter.



↪ endast drygt hälften får arbeta med personlig utveckling under arbetstid.

39%

av medarbetarna vill ha tid att arbeta med sin personliga utveckling under arbetstid.



De 2 främsta skälen till ojämlik tillgång till personlig utveckling:

↪ 30 % anser att tillgången till personliga utvecklingsmöjligheter inte är jämlik.

35%

Status och nivå

34%

Team eller avdelning

71%

anser att möjligheter till personlig utveckling kommer att påverka deras position på arbetsmarknaden på ett positivt sätt.

40%

upplever att bristen på möjligheter till personlig utveckling gör det svårt för dem att utveckla rätt kompetens som behövs för framtiden.

↪ Och nästan 20 % säger att deras organisation inte erbjuder utbildning i mjuka färdigheter alls.

48%

säger att deras organisation endast erbjuder företagsfokuserade utbildningar.



De 3 bästa sätten som arbetsgivare kan stötta sina medarbetare att utveckla sin kompetens:



39%

Tid för personlig utveckling under arbetstid



38%

Utbildningsmöjligheter som passar mina inlärningskrav



29%

Inläringserbjudanden av högre kvalitet

Fakta och siffror om undersökningen.

Vill du veta mer om hur personlig utveckling kan hjälpa dig att ta dig an de utmaningar som du just nu står inför på arbetsmarknaden?

[Ladda ner hela rapporten](#)

Tillsammans med analysbyrån Markteffect frågade GoodHabitiz 24 235 medarbetare över hela världen, inklusive 12 europeiska länder, tre latinamerikanska länder samt Australien. Deltagarna 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 populationen med 95 % konfidens.