

A photograph of a man with a beard and a young child sitting together, looking at a laptop screen. The man is on the left, and the child is on the right, pointing at the screen. They are in a room with large windows in the background showing trees. The text is overlaid on the image.

Anställningsbarhetsrapport — Arbetslivets utmaningar och hinder

bliwa

Inledning

Anställningsbarhetsrapporten med tema arbetslivets utmaningar och hinder är en rapport som fokuserar på svenskarnas attityder till sitt arbete och arbetslivet. Med rapporten vill vi identifiera och belysa utmaningar samt skapa insikter som kan bidra till en mer inkluderande arbetsmarknad och ett sundare arbetsliv.

RUSTAD FÖR ETT HÅLLBART ARBETSLIV

På Bliwa ser vi anställningsbarhet som mer än att bara få ett jobb. Det handlar om att vara rustad för varje steg i arbetslivet, genom hela livet. Genom livet kommer karriären att någon gång på något sätt vända. Karriären kommer att ta en ny riktning, läget kommer att förändras och utmaningar kommer att dyka upp. Men möjligheter kommer också öppna sig.

Rapporten belyser svenskarnas attityder ur flera olika perspektiv och hur de skiljer sig åt beroende på ålder, kön och var man bor i landet.

OM UNDERSÖKNINGEN

Undersökningen, som ligger till grund för Anställningsbarhetsrapporten, är genomförd av Verian på uppdrag av Bliwa i den riksrepresentativa och slumpmässigt rekryterade Sifo-panelen. Målgruppen är hel- och deltidsarbetande samt de som är arbetssökande i åldern 20–65. Totalt samlades det in 4 535 svar under perioden 10 december 2024 - 12 januari 2025.

SPECIALISTER PÅ ATT FÖRSÄKRA MÄNNISKOR

Bliwa skiljer sig från andra försäkringsbolag. Vi är specialister som försäkrar människor för livet, arbetslivet och allt däremellan. Det präglar vårt erbjudande, hur vi är som företag, vår arbetsplats och alla som jobbar hos oss. Vi erbjuder försäkringar som ger ekonomisk trygghet vid olycksfall, sjukdom, dödsfall eller arbetslöshet, samt snabb tillgång till sjukvård när det behövs. I samarbete med företag och organisationer försäkrar vi cirka en miljon människor.

Rapporten i siffror

1 av 4

har svårt att hitta jobb som matchar sin kompetens.

6 av 10

yrkesverksamma oroar sig för en framtid där jobbet tar mer på hälsan än idag.

8 av 10

tror att arbetsgivare är mindre benägna att anställa personer över 50 år.

1 av 3

mellan 20 och 34 år har tvekat att ens söka jobb på grund av för högt ställda krav.

1 av 4

mellan 20 och 34 år har avslutat en anställning det senaste året.

40%

av arbetssökanden uppger att de tvekat att söka jobb på grund av att kraven på kompetens känts för höga.

16%

av stockholmarna oroar sig för AI-utvecklingen.

4 av 10

i åldersgruppen 50-65 år tror att de har goda möjligheter att byta jobb.

Innehåll

STRESS OCH LIVSPUSSEL STÖRSTA ORON INFÖR FRAMTIDENS ARBETSLIV	5
SVENSKARNA TROR ATT KARRIÄREN TOPPAR LÅNGT FÖRE 50	8
UNGA SÄGER UPP SIG – TROTS HÖG ARBETSLÖSHET OCH TUFF ARBETSMARKNAD	10
VAR FJÄRDE SVENSK HAR SVÅRT ATT HITTA JOBB SOM MATCHAR SIN KOMPETENS	13

Stress och livspussel är största oron inför framtidens arbetsliv

Stress och livspussel största oron inför framtidens arbetsliv – så ser det ut län för län i Sverige

Den mest utbredda oron över framtidens arbetsliv handlar om ökad arbetsbelastning och stress. I samtliga län är detta den vanligaste oron de kommande fem åren när det gäller arbetslivet. Det är betydligt vanligare än till exempel oro för AI, ekonomisk kris eller förändrade anställningsvillkor.

60%

i norra Sverige oroar sig för den arbetsrelaterade hälsan.

Allra störst är oron i norra Sverige. Där oroar sig 6 av 10 yrkesverksamma för en framtid där jobbet tär mer på hälsan än idag. Samtidigt visar undersökningen att oron för att ny teknik, AI och automatisering ska ta över arbetsuppgifter ligger långt ner på listan. I genomsnitt uppger bara drygt 1 av 10 svenskar det som sin främsta oro.

– Vi pratar väldigt mycket om teknikomställning, AI och digitala hot mot jobben. Men det människor i hela landet faktiskt oroar sig mest för är något mycket mer grundläggande: det handlar om att få ihop livspusslet och att inte orka med, säger Daniel Olemyr, projektledare för Anställningsbarhetsrapporten på Bliwa.

I stort sett alla län ligger på nivåer där nära hälften av invånarna är oroliga för hur stress kommer påverka deras arbete och hälsa i framtiden. I Blekinge, som visar lägst nivå, är det ändå 42 procent som uppger samma oro.

TEKNIK OCH AI – INTE DEN STORA ORON I PRAKTIKEN

I kontrast till detta visar undersökningen att oro för automatisering, AI och digitalisering är betydligt mindre utbredd. Trots debatten om att AI ska ersätta jobb, svarar endast 13 procent av svenskarna att de oroar sig för att teknologiska förändringar ska ta över deras nuvarande arbetsuppgifter.

Högst är AI-oron i Stockholm med 16 procent, medan bara 9 procent oroar sig för detta i Kalmar. I vissa län är oron för kontorsmiljö eller kompetenskrav till och med större än oron för teknikens påverkan på arbetet.

– Det är intressant att det finns en sådan diskrepans mellan vad som dominerar samhällsdebatten och vad människor faktiskt oroar sig för i sin vardag. För många är AI en abstrakt framtid medan stress, arbetsmiljö och orimliga krav redan är här, säger Daniel Olemyr, projektledare för Anställningsbarhetsrapporten på Bliwa.

Så oroliga är svenskarna för stress – hela listan i fallande ordning

Län	Procent
Västerbotten	60
Norrbottn	57
Värmland	57
Jönköping	56
Västernorrland	54
Dalarna	54
Uppsala	53
Östergötland	53
Kalmar	52
Jämtland	52
Gotland	51
Kronoberg	49
Halland	49
Stockholm	49
Örebro	48
Västra Götaland	47
Skåne	45
Gävleborg	45
Södermanland	44
Västmanland	43
Blekinge	42

Not: Flera län har samma andel och vissa hamnar därmed på delade placeringar i praktiken.

Svenskarna tror att karriären toppar långt före 50

Svenskarna tror att karriären toppar långt före 50

Många upplever att karriären har ett bäst före-datum och att det infaller långt innan pensionsåldern är i sikte. Dessutom tror över åtta av tio svenskar att arbetsgivare är mindre benägna att anställa personer över 50 år, samtidigt som var tredje ung mellan 20 och 34 år har tvekat att ens söka jobb på grund av för högt ställda krav.

40%

i åldrarna 50-65 år tror att de har goda möjligheter att byta jobb.

– Vi har hamnat i en paradox där både unga och äldre upplever att de inte passar in på arbetsmarknaden. Unga får inte chansen för att de saknar erfarenhet, och äldre för att de har “för mycket” av den. Resultatet är att allt fler känner sig bortvalda redan på förhand, säger Daniel Olemyr, projektledare för Anställningsbarhetsrapporten på Bliwa.

I åldrarna mellan 50 och 65 år uppger nära hälften att arbetsgivare inte värderar deras erfarenheter tillräckligt högt. Var fjärde i samma grupp upplever att det finns negativa attityder till äldre på deras arbetsplats. Samtidigt visar rapporten att få ser någon ljusning framåt, bara fyra av tio i gruppen tror att de har goda möjligheter att byta jobb.

En förklaring kan vara uppfattningen om när man anses vara på toppen av sin karriär. Endast en fjärdedel av 50–65-åringarna svarar att de befinner sig där nu. Nästan lika många menar att de passerade sin topp redan för fem år sedan. Även yngre grupper delar bilden av ett arbetsliv med tydlig bäst före-stämpel. Bland 20–34-åringar anser många att karriärens höjdpunkt nås redan vid 40. Åldersgruppen 35–49 år tror i sin tur att man står på toppen mellan 45 och 49.

– Vi ser en arbetsmarknad som det är svårt att navigera i. Det gör att vi riskerar att tappa både kompetens, motivation och framtidstro i flera åldersgrupper. Det kan skapa ett växande utanförskap, inte bara bland unga, utan även bland äldre, säger Daniel Olemyr, projektledare för Anställningsbarhetsrapporten på Bliwa.

Unga säger upp
sig – trots hög
arbetslöshet och tuff
arbetsmarknad

Unga säger upp sig – trots hög arbetslöshet och tuff arbetsmarknad

Unga vuxna fortsätter att röra på sig på arbetsmarknaden och i många fall gör det helt på eget initiativ. Var fjärde person mellan 20 och 34 år har avslutat en anställning det senaste året. De vanligaste skälen är att man vill göra något annat eller inte trivs med arbetsmiljön.

25%

mellan 20-34 år har avslutat en anställning det senaste året.

Det sker i ett läge där arbetslösheten bland unga fortfarande är hög trots tecken på viss återhämtning enligt senaste SCB siffrorna från september 2025. Även om många är studenter som söker extrajobb, pekar statistiken på att en betydande andel unga står utan arbete.

Och Bliwas undersökningen visar att det inte alltid handlar om uppsägningar, utan om aktiva, frivilliga val. Tendensen är tydligast i storstäderna, där Stockholm ligger högst, följt av Göteborg och Malmö. Det som driver bytena är i första hand innehållet i jobbet, inte lönen eller anställningsformen.

– Vi ser tydligt hur möjlighet att utvecklas, få stöd från sin chef och känna att man passar in i kulturen är centralt för unga vuxna. När de delarna saknas, eller när man ser bättre förutsättningar någon annanstans, säger unga upp sig, säger Daniel Olemyr, projektledare på Bliwa.

Men det uppstår också problem när unga söker nya jobb. I rapporten framkommer tre återkommande hinder:

- Svårt att nå rätt nätverk
- Svag eller utebliven återkoppling
- Roller som inte matchar både personliga egenskaper och formell kompetens

Dessutom tvekar många att söka när kraven upplevs som för höga, särskilt yngre och boende i storstäder. Krav på arbetslivserfarenhet lyfts särskilt fram som ett hinder.

– Det vi ser är att problemet finns på båda sidor. Många arbetsgivare har otydliga eller orimliga kravprofiler. Unga försöker anpassa sig, men upptäcker ofta att jobbet inte alls motsvarar förväntningarna. Resultatet blir en snabb rotation och sedan är man tillbaka i samma situation igen. Det här drabbar särskilt unga som söker jobb där de både kan utvecklas och göra skillnad, säger Daniel Olemyr.

Undersökningen visar tydligt att unga inte bara söker jobb, de söker rätt jobb. Arbetsgivare som vill attrahera och behålla unga medarbetare behöver bli tydligare med vad de faktiskt erbjuder, och vara snabbare med att återkoppla.

FÖR ARBETSGIVARE – TRE TIPS

1. Gör det lätt att byta bana internt

Erbjud tydliga utvecklingsvägar och korta beslutsvägar.

2. Led arbetsmiljön, inte bara lönen

Sätt mål, följ upp och utbilda chefer i vardagsledarskap.

3. Stäng matchningsluckorna

Förenkla kravprofiler och ge rak återkoppling – varje gång.



Var fjärde svensk har
svårt att hitta jobb
som matchar sin
kompetens

Var fjärde svensk har svårt att hitta jobb som matchar sin kompetens

En fjärdedel av de jobbsökande i Sverige upplever svårigheter att hitta jobb som matchar den kompetens man har. I Malmöområdet är siffran 31 procent vilket kan jämföras med Göteborg på 14 procent och Stockholm 21 procent. Det visar en undersökning som Bliwa genomfört.

31%

av Malmöborna har svårt att hitta ett jobb som matchar sin kompetens.

– Att så många upplever att de inte hittar jobb som matchar deras kompetens visar på ett växande gap mellan individens erfarenheter och arbetsmarknadens krav. För att rusta denna och framför allt nästa generation behöver vi sannolikt börja titta på hur vi utbildar och inom vad. Det behövs fler utbildningar som tar höjd för morgondagens behov. Sen handlar det inte bara om formella meriter utan också om förtroende för den egna förmågan, säger Maria Wahlström, HR chef på Bliwa.

Problemen med att hitta jobba som matchar kompetens gör också att många tvekar inför att söka jobb. Över 40 procent av de arbetssökande uppger att de tvekat att söka jobb då de upplever att kraven på kompetens är för höga. Här uppger 26 procent att kraven på teknisk kompetens och digitala färdigheter är ett hinder för att söka jobb. Även här sticker Malmöområdet ut med 29 procent att jämföra med Göteborg på 25 procent och Stockholm på 23 procent.

– Vi ser att teknisk kompetens och digital trygghet blir allt viktigare, oavsett bransch. För många kan små steg – som att uppdatera sin digitala kunskap eller lyfta fram relevanta erfarenheter på nya sätt göra stor skillnad, säger Maria Wahlström.

TRE TIPS TILL DIG SOM SÖKER JOBB

1. Fokusera på överförbara kompetenser

Många färdigheter går att använda i fler roller än man tror. Lyft fram exempel på problemlösning, kundkontakt eller samarbete tillsammans med hög grad av självledarskap och förmåga att leda dig själv i förändring. Det är ofta minst lika värdefullt som specifika tekniska kunskaper.

2. Utveckla din digitala trygghet

Det finns många kostnadsfria kurser och korta utbildningar online, exempelvis inom AI, som stärker din kompetens och därmed ditt självförtroende i jobbsökandet.

3. Sök ändå – även om du inte uppfyller alla krav

Många arbetsgivare anställer hellre någon med rätt inställning och potential att växa än en kandidat som prickar av varje punkt i annonsen. Visa nyfikenhet och var påläst och se jobbsökandet även som ett lärande och att du bygger ditt nätverk.

A man with dark, curly hair and a mustache is smiling and looking off to the side. He is wearing a dark, button-down shirt. He is holding a clear glass in his right hand. The lighting is dramatic, coming from the side, casting shadows on his face and highlighting his features. The background is dark and out of focus.

försäkrar Människor.

Bliwa Livförsäkring, ömsesidigt
Organisationsnummer: 502006-6329
Styrelsens säte: Stockholm

Postadress: Box 13076, 103 02 Stockholm
Besöksadress: Fleminggatan 18

Telefon: 08-696 22 80

info@bliwa.se

www.bliwa.se

bliwa