

Global Talent Barometer

2025 Norske resultater



Global Talent Barometer Metodikk

ManpowerGroups Global Talent Barometer måler ansattes trivsel, jobbtilfredshet og karrieretrygghet over hele verden. Dette omfattende verktøyet utnytter beste praksis fra uavhengige spørreundersøkelser og statistisk signifikante utvalg for å skape et kraftig verktøy som skal gi bedre forståelse om hva arbeidstakere faktisk ønsker.



Feltarbeid gjennomført:

14. mars – 11. april, 2025

19 land undersøkt:

Australia, Canada, Frankrike, Tyskland, India, Israel, Italia, Japan, Malaysia, Mexico, Nederland, Norge, Polen, Singapore, Spania, Sverige, Sveits, Storbritannia (UK), og USA.

Metode :

13 771 arbeidstakere har svart på undersøkelsen.

Data er vektet og tilpasset størrelsen på arbeidsstyrken i hvert land med tanke på kjønn, alder og regioner. Alle land er vektet likt.

Endret spørsmålstekst:

Det er gjort endringer i spørsmålsteksten i denne rapporten for å sikre lesbarhet. Fullstendige versjoner av eventuelle forkortede utsagn finner du i delen «About the Survey» på slutten av rapporten.



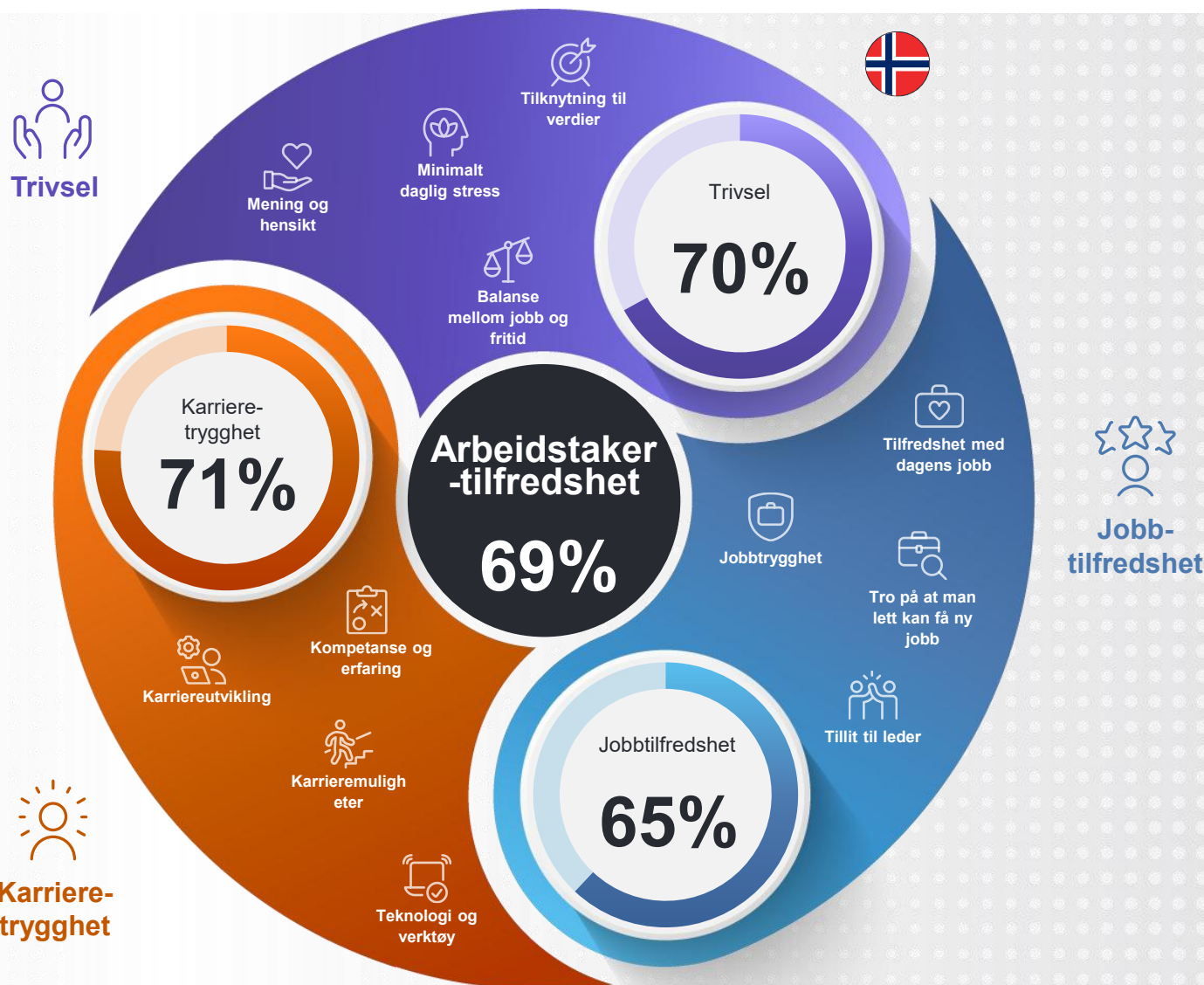
Hovedfunn



Global Talent Barometer i Norge

Dette er andre utgivelse av ManpowerGroups Global Talent Barometer – en undersøkelse som måler hvor fornøyd arbeidstakere er med sin arbeidssituasjon. Undersøkelsen består av tre hovedindekser og 12 delspørsmål, og ender for Norges del på 69%, en øking på 2 prosentpoeng fra forrige undersøkelse og ett prosentpoeng bedre enn det globale gjennomsnittet på 68%.

Undersøkelsen avslører hva arbeidstakere ønsker og setter pris på, og vil hjelpe arbeidsgivere med å forstå hvordan de best kan attrahere og ikke minst beholde talentene sine i et arbeidsliv som er i rask endring.



Globale resultater



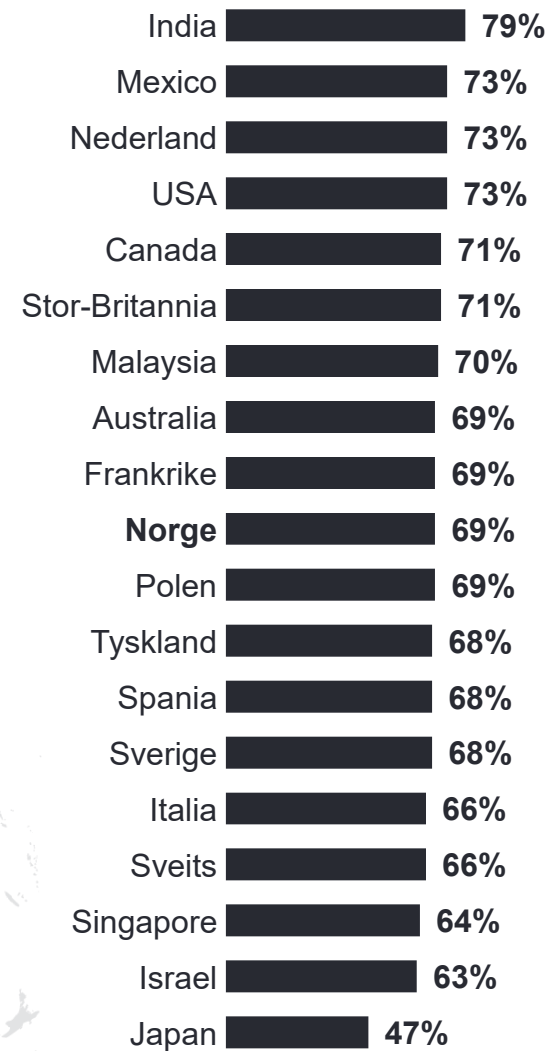
Arbeidstakere i **Israel** har lavere tillit til egen kompetanse og erfaring, og er blant de som har minst sannsynlighet for å bytte jobb de neste seks månedene.



Arbeidstakere i **Mexico** og **India** rapporterte høyest samsvar mellom mening, formål og verdier.



Arbeidstakere i **India** rapporterte lavere jobbsikkerhet og tilfredshet enn gjennomsnittet, til tross for at de var svært sikre på ferdighetene sine og evnen til å bruke den nyeste teknologien i bransjen.



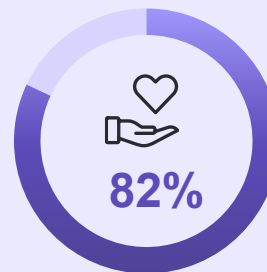
Forholdet mellom stress og retensjon

Arbeidstakere opplever høyt stress på arbeidsplassen

Globalt er mellomledere den gruppen arbeidstakere som rapporterer om mest stress (51%). I Norge er det ansatte i førstelinje som oppgir mest stress (56%).



Selv om 82% av arbeidstakerne globalt og 84 % i Norge mener at jobben deres er meningsfull, oppgir likevel nesten halvparten av arbeidstakerne at de opplever moderat til høyt daglig stress



Globalt oppgir nesten halvparten (46%) at de er bekymret for at arbeidsmengden deres påvirker balansen mellom arbeid og fritid. 40% av de norske arbeidstakerne oppgir det samme

De yngste arbeidstakerne er mest stresset. I Norge oppgir nesten halvparten av dem mellom 18 og 44 å være stresset.



Norske toppledere (96%) oppgir at de er betydelig mer verdidrevet enn nøkkelpersonell uten lederansvar (69%)

Nøkkelpersoner

69%

Toppledelse

96%

Fanget i midten

Jobbtilfredsheten synker for mellomledere og kvinner

Jobbtilfredsheten blant den norske millennial-generasjonen faller med 8 prosentpoeng sammenliknet med 2024-undersøkelsen

Kvinnelige Gen Z-ere

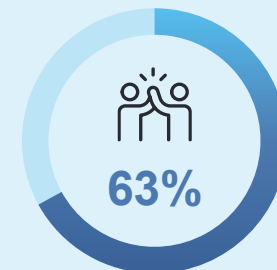
Rapporterer lavest jobbtilfredshet av alle grupper



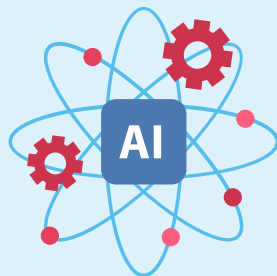
I Norge forbereder **35% av lederne seg på å miste jobben** i løpet av de neste seks månedene. Globalt oppgir 34% det samme.



Tillit til leder stiger både globalt og i Norge. Globalt har antallet som oppgir at de opplever at lederen støtter dem øket med 4 prosentpoeng. I Norge har tilliten økt med 6 prosentpoeng – fra 57% til 63%



Norske ledere ser utstabilitet i økonomien og omstrukturering av virksomheten som sine største karrieretrusler.



Fysisk arbeidssted predikerer jobbtilfredshet – arbeidstakere som jobber fysisk på en arbeidsplass har mindre sannsynlighet for å slutte enn kolleger som jobber helt eller delvis fra andre steder (globale resultater)



Fysisk på arbeidssted

63%

Helt eller delvis fra andre steder **43%**

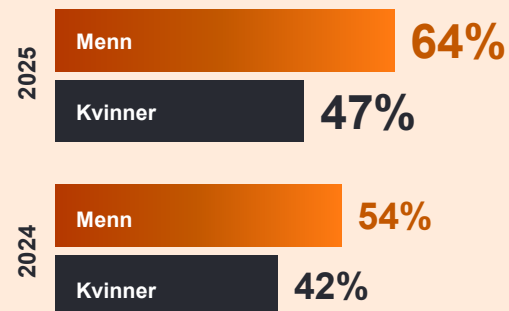
Kompetanseutvikling som tillitsvaluta

Arbeidsgivere har mye igjen for å jobbe med karriereveier og utvikling av medarbeidere.

Hybride arbeidstakere oppgir høyest karrieretrygghet, og topper tre av fire kriterier i indeksen



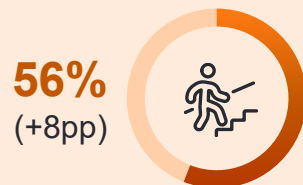
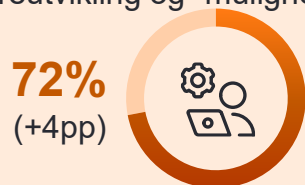
Kjønnsulikheten vedvarer i 2025. Norske kvinner rapporterer om færre karrieremuligheter enn menn, og forskjellen ser ut til å øke



Globalt oppgir arbeidstakere innen finans og eiendom om sterkest karrierevekst og utviklingsmuligheter. I Norge er det ansatte i energibransjen som opplever størst karrieremuligheter



Både i Norge og globalt økte arbeidstakernes tillit med 2 prosentpoeng siden undersøkelsen i 2024, drevet av økt karriereutvikling og -muligheter



Globalt oppgir arbeidstakere fornyet mestringsfølelse med tanke på egen kompetanse - støttet av at de opplever at de får mer karrierestøtte og at de opplever økt mestringsfølelse på ny teknologi.





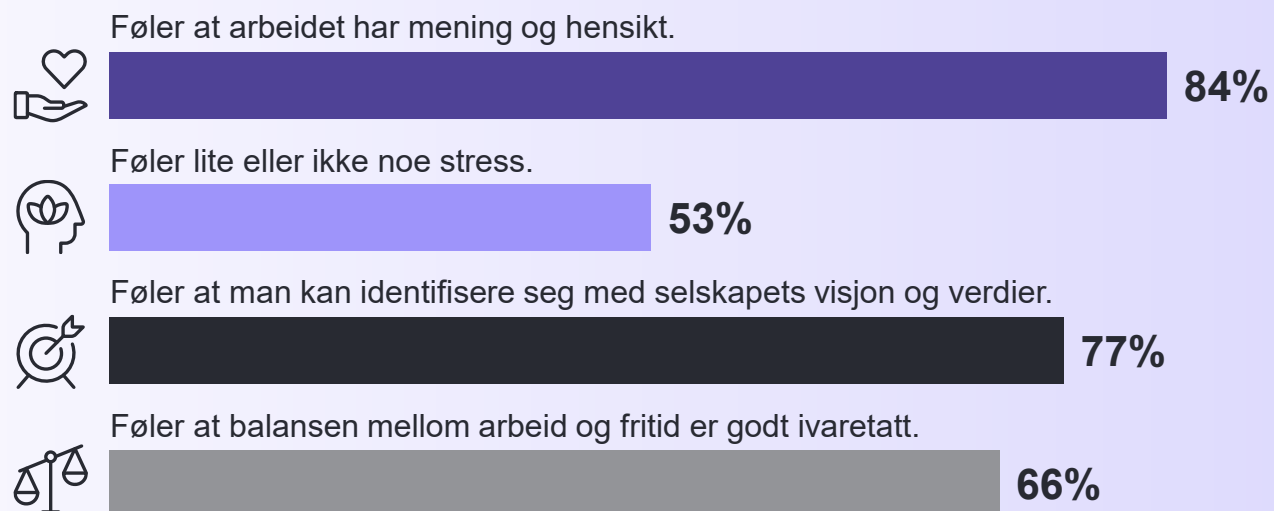
Trivsel



Trivselsindeksen - resultater

Trivselsindeksen bygger på fire delkomponenter:

mening og hensikt, minimalt daglig stress, tilknytning til verdier og balanse mellom arbeid og fritid.

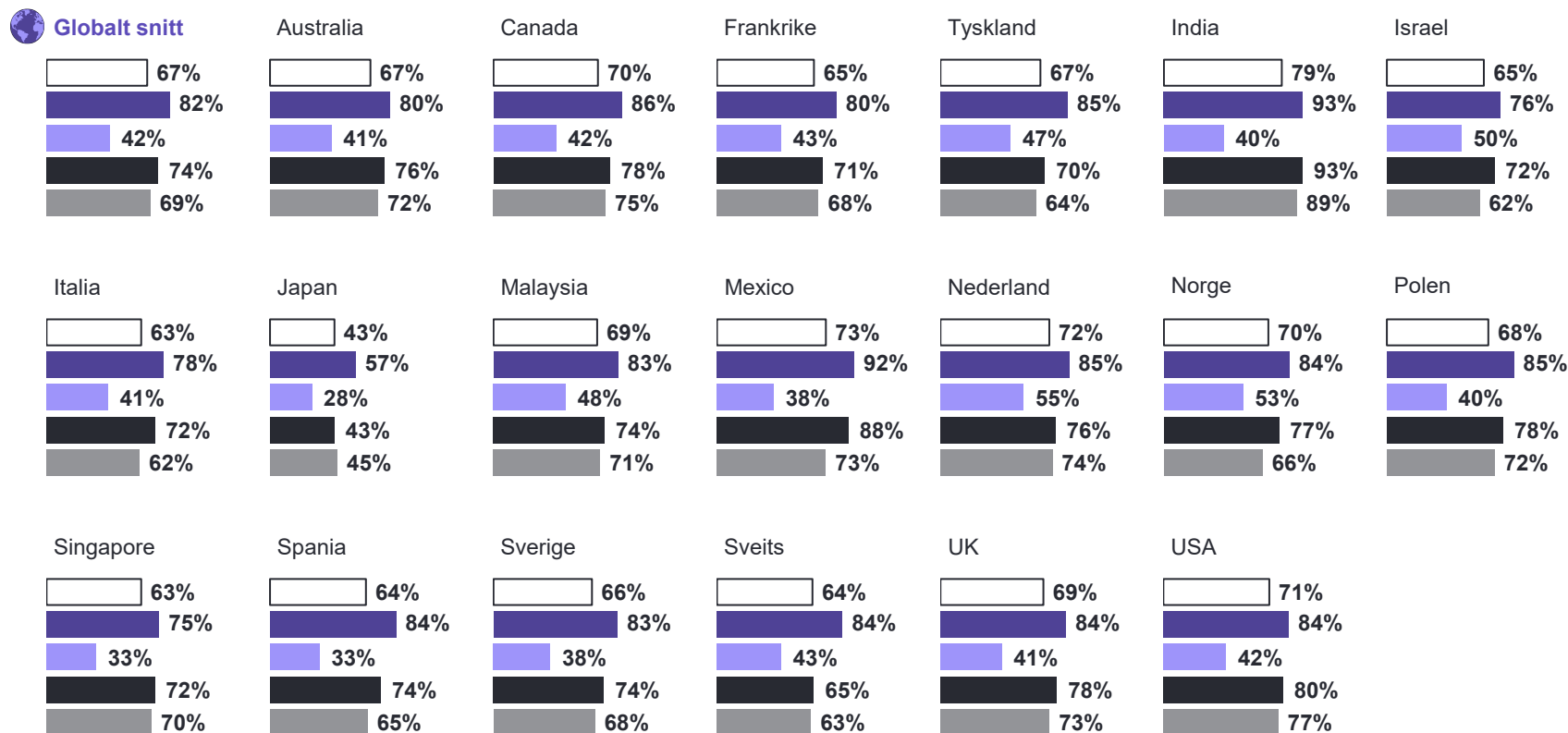


The Well-Being Index an average of the above percentages. Learn more about the [Methodology](#).

Nasjonale forskjeller

Trivselsindeksen bygger på fire delkomponenter:

mening og hensikt, minimalt daglig stress, tilknytning til verdier og balanse mellom arbeid og fritid.



○ Trivselsindeksen ● Mening og hensikt ● Minimalt daglig stress ● Tilknytning til verdier ● Balanse mellom arbeid og fritid



Arbeidstakere i India
rapporterte høyest
generelt velvære, drevet
av meningsfullt arbeid
og tilknytning til verdier.



Japanske arbeidstakere
er de som mest
sannsynlig rapporterer
høyt daglig stress,
etterfulgt av Singapore
og Spania.



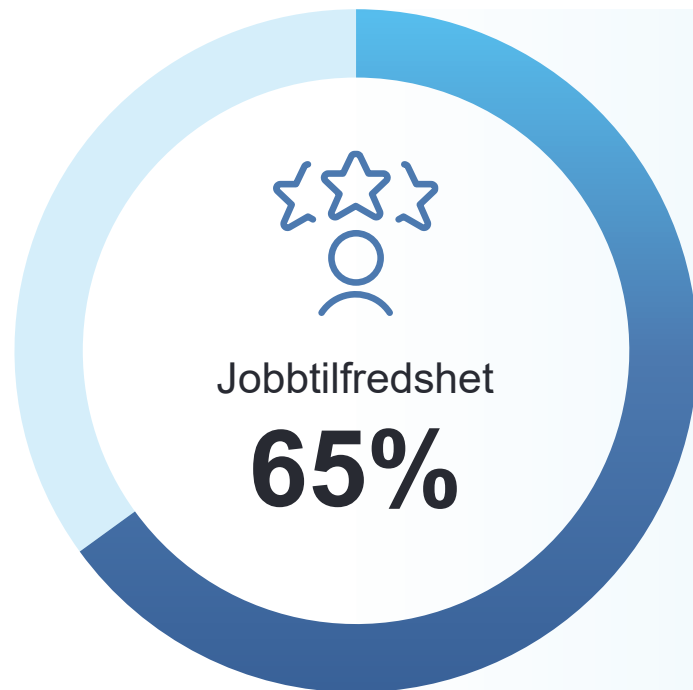
Jobbtilfredshet



Jobbtilfredshet - resultater

Jobbtilfredshetsindeksen er basert på fire delkomponenter:

tilfredshet med dagens jobb, jobbtrygghet, hvor enkelt man kan få ny jobb, og tillit til leder.



Fornøyd med jobben og ser det som usannsynlig å slutte frivillig på seks måneders sikt.

63%



Føler at jobben er sikker på seks måneders sikt.

78%



Har moderat eller høy tillit til egen evne til å finne en annen jobb i løpet av de neste seks månedene.

57%



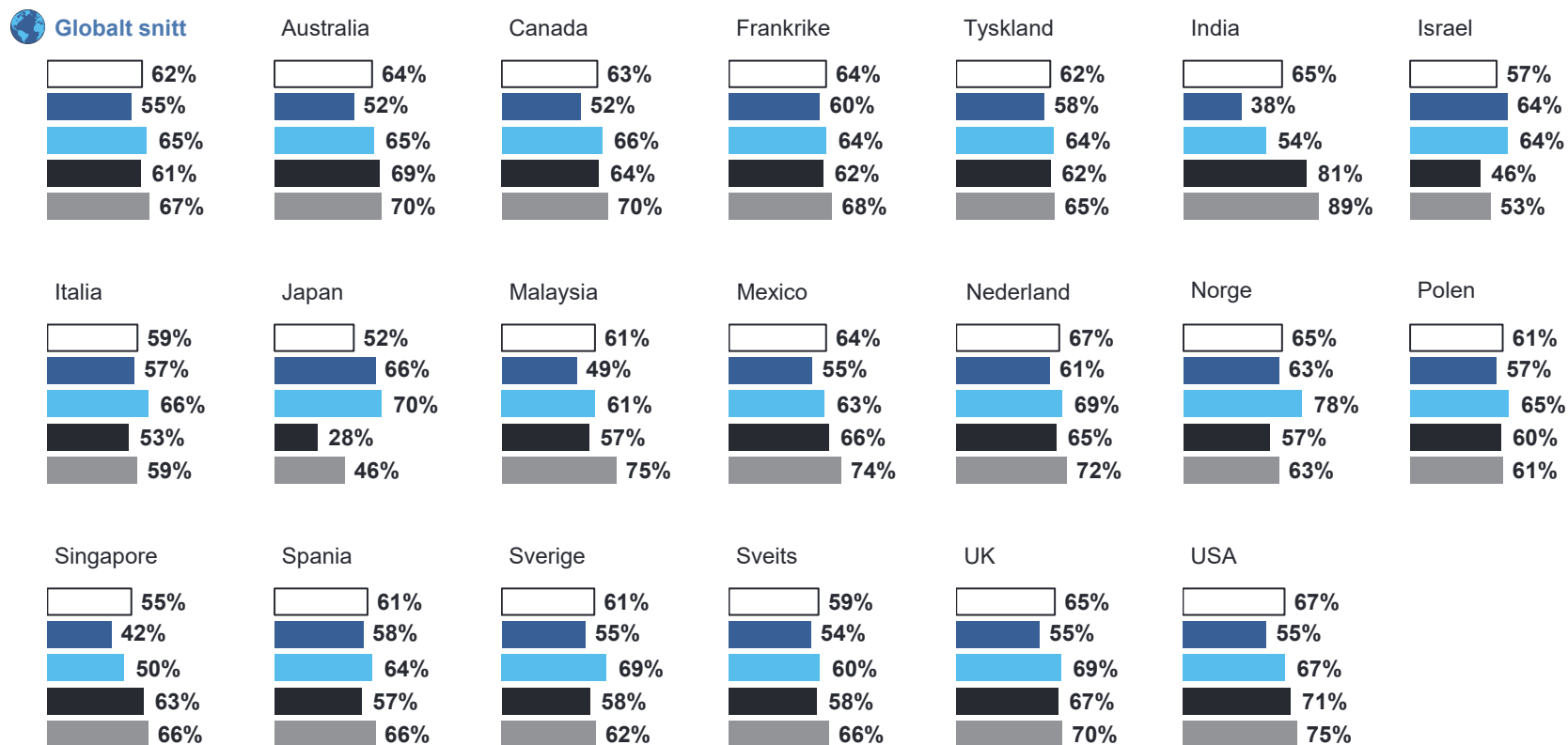
Har moderat til høy tillit til at lederen deres har deres beste interesser i tankene for karriereutvikling.

63%

The Job Satisfaction Index an average of the above percentages. . Learn more about the [Methodology](#).

Nasjonale forskjeller

Jobbtilfredshet



Mens India topper listene for de fleste aspekter ved arbeid, rangerer de lavest på jobbsikkerhet og tilfredshet, sammen med Singapore.



Japanske arbeidere tror det er usannsynlig at de blir tvunget til å gå fra jobben i løpet av de neste seks månedene, mens de rangerer under gjennomsnittet på alle andre faktorer.



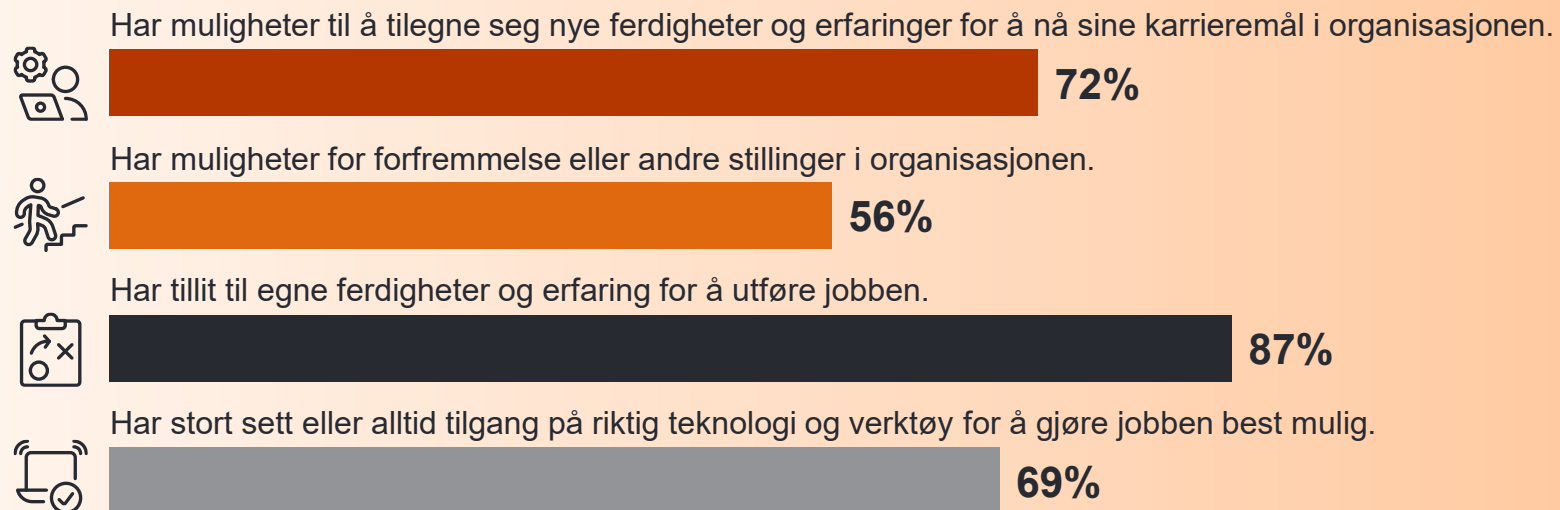
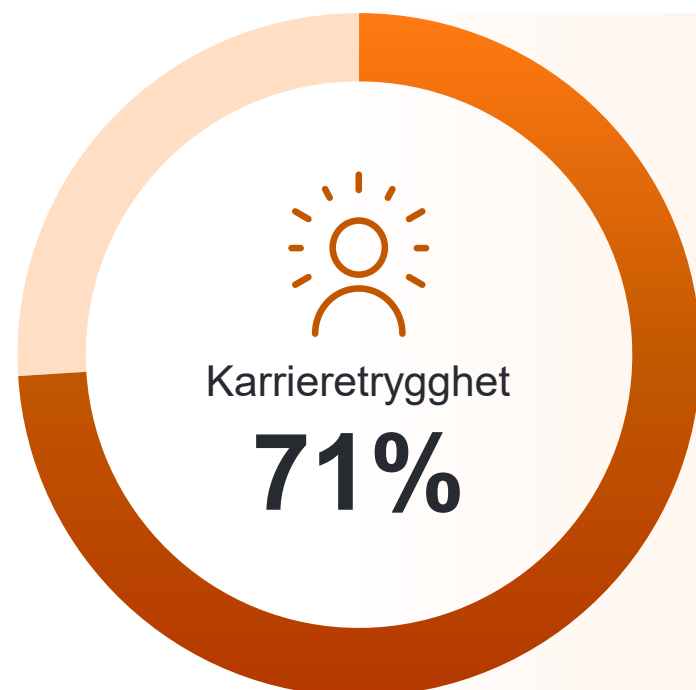
Karrieretrygghet



Karrieretrygghet - resultater

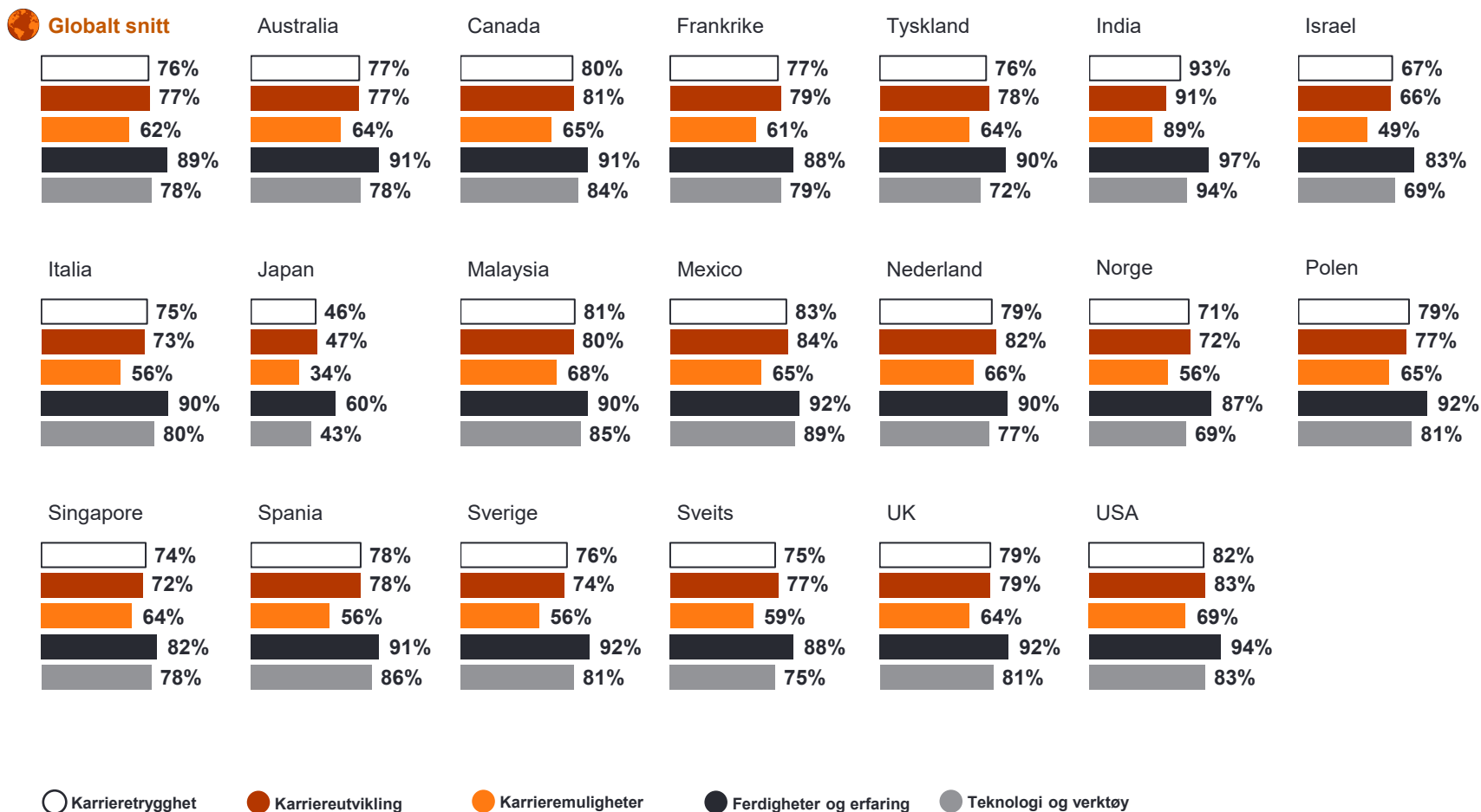
Trygghetsindeksen er basert på fire delkomponenter:

karriereutvikling, karrieremuligheter, ferdigheter og erfaring og teknologi og verktøy.



The Confidence Index is the an average of the above percentages. Learn more about the [Methodology](#).

Nasjonale forskjeller



India rapporterte høyest generell tillit blant arbeidsstyrken, og er høyest på alle de fire delspørsmålene



Tyskland og Norge er begge under gjennomsnittet når det gjelder bruk av bransjens nyeste teknologi og verktøy.

Konklusjon



Muligheter for arbeidsgivere



Meningsfullt arbeid hindrer ikke utbrenthet



Selv om flere arbeidstakere finner mening i jobbene sine, oppleves det fortsatt høyt daglig stress – spesielt blant generasjon Z og mellomledere. Dette vil øke kostnadene etter hvert som det begynner å påvirke produktiviteten og retensjon.

Konservative globale estimater for kostnadene ved dårlig retensjon er 18 591 dollar per ansatt som forlater organisasjonen. Dette vil bli kostbart for organisasjoner som presterer dårlig, når de mister sine høytpresterende ansatte

Møt arbeidstakerne på midten



Etter hvert som bekymringene rundt jobbsikkerhet øker og jobbtilfredshet synker, må fokuset rettes inn mot ansatte midt i karrieren. Arbeidsgivere som ønsker å stabilisere arbeidsstyrken sin, bør prioritere denne gruppen med klare karriereveier, anerkjennelse og støtte.

[Undersøkelser](#) viser at organisasjoner som prioriterer lederutvikling og engasjement, opplever produktivitetsforbedringer på opptil 28 %.

Utnytt karrieretryggheten



Til tross for økende usikkerhet er arbeidstakere tryggere på egen jobbsituasjon sammenlignet med i 2024. For organisasjoner som ønsker å beholde sine ansatte, er det viktig å fokusere på nøkkelfaktorer man kan kontrollere, og som kan forsterke denne utviklingen.

Fortsett å styrke og fremme tillit mellom ledere og ansatte, fremme balanse mellom arbeid og fritid og vær åpen om muligheter for faglig utvikling og avansement i selskapet.

About the Survey

Forward-Looking Statements:

This report contains forward-looking statements, including statements regarding labor demand in certain regions, countries and industries, economic uncertainty, and the use and impact of AI. Actual events or results may differ materially from those contained in the forward-looking statements, due to risk, uncertainties and assumptions. These factors include those found in the Company's reports filed with the U.S. Securities and Exchange Commission (SEC), including the information under the heading "Risk Factors" in its Annual Report on Form10-K for the year ended December 31, 2024, whose information is incorporated herein by reference. ManpowerGroup disclaims any obligation to update any forward-looking or other statements in this release, except as required by law.

Survey Methodology:

Survey responses were collected from 13,771 workers across 19 countries from March 14 to April 11, 2025. All the data is weighted to match the worker population in each country by gender, age and region, and all countries are weighted to be equal.



Well-Being

- **Minimal Daily Stress:**
Percentage of workers who rate their stress levels as 'little' to 'no stress' using a 10-point scale.
- **Meaning and Purpose:**
Percentage of workers who rate their work is being either 'somewhat' or 'very meaningful' using a 10-point scale.
- **Values Alignment:**
Percentage of workers who rate their alignment with their employer's values as "somewhat" or "closely aligned" using a 10-point scale.
- **Work-life Balance:**
Percentage of workers who rate their company's support for work-life balance and personal well-being as "well" or "completely supported" using a 10-point scale.
- **Well-Being Index:**
The Well-Being Index is an average of the above percentages.



Job Satisfaction

- **Current Job Satisfaction:**
Percentage of workers who agree they are "very unlikely" or "unlikely" to change jobs on their own initiative, using a 10-point scale.
- **Current Job Security:**
Percentage of workers who agree they are "very unlikely" or "unlikely" to be forced to leave their current job, using a 10-point scale.
- **Job-Search Confidence:**
Percentage of workers who agree they're "very confident" or "confident" they could find another job that meets their needs, using a 10-point scale.
- **Trustworthy Manager:**
Percentage of workers who agree they "trust very much" or "somewhat trust" that their manager has their best interests at heart concerning their career development, based on a 10-point scale.
- **Job Satisfaction Index:**
The Job Satisfaction Index is an average of the above percentages.



Confidence

- **Experience and Skills:**
Percentage of workers who agree they are "very confident" or "confident" they have the skills and experience to perform their current job, using a 10-point scale.
- **Career Development:**
Percentage of workers who agree they "very much so" or "do" have enough opportunities to gain the skills and experience they need to achieve their career goals at their current organization, using a 10-point scale.
- **Career Opportunities:**
Percentage of workers who agree they "very much so" or "do" have enough opportunities for promotion or movement within their organization to achieve their career goals, using a 10-point scale.
- **Latest Tech:**
Percentage of workers who agree they "very much so" or "do" feel they have the right technology and tools available to do their job to the best of their ability, based on a 10-point scale.
- **Confidence Index:**
The Confidence Index is an average of the above percentages.

ManpowerGroup Solutions Across the Entire HR Lifecycle



**Workforce
Management**



**Talent
Resourcing**



**Career
Management**



**Top Talent
Attraction**



**Strategic Workforce
Planning**



**Workforce Consulting
and Analytics**



Visit www.manpowergroup.no to learn more.