Ny rapport från Workday: Anställda känner sig låsta på sina arbetsplatser – och Sverige har näst lägst befordringstakt i Europa

Personalomsättningen i Europa är lägre än i resten av världen. Men samtidigt ser anställda få möjligheter att utvecklas internt på grund av låg befordringstakt och långsamma karriärstegar.

BARCELONA, 19 november 2026 – Workday Rising EMEA –Workday, Inc., AI-plattformen för företag inom HR, ekonomi och IT släpper idag 2026 års upplaga av *European Workforce Report*. Rapporten visar att anställda i Europa stannar på sina arbetsplatser längre än i andra delar av världen, men stabiliteten behöver inte nödvändigtvis spegla engagemang. Varje europeisk marknad som analyserats har en högre andel anställda som stannar kvar på sin arbetsplats efter två år jämfört med det globala genomsnittet på 69,6 procent. I Tyskland är andelen 78,8 procent. Samtidigt säger fler än en tredjedel (34 procent) av anställda i Storbritannien, Frankrike och Tyskland att de känner sig låsta på sina arbetsplatser för att arbetsmarknaden är svag.

Möjligheten att klättra på karriärstegen varierar stort i Europa. I Spanien befordrades 2,9 procent, jämfört med 8,1 procent globalt. Högst befordringstakt i Europa hade Storbritannien och Frankrike, deras procentandelar landade på 7,2 respektive 7,1 procent, men båda låg fortfarande under det globala genomsnittet. I Sverige befordrades 5,3 procent.

Många känner sig också mindre stöttade av sina arbetsgivare. Endast 54 procent uppger att deras arbetsgivare bryr sig om dem som personer, jämfört med 59 procent globalt. 75 procent uppger att de vet vilka kompetenser de skulle behöva för att utvecklas i sina arbetsroller, men endast 62 procent menar att deras arbetsgivare hjälper dem att utveckla de kompetenser de behöver i framtiden.

Rapportresultaten kommer i en tid då AI börjar förändra arbetssätten på många europeiska företag. För företagsledare är frågan om de som stannar tror att de har en framtid där. De flesta anställda i Storbritannien (75 procent), Frankrike (88 procent) och Tyskland (88 procent) uppger att deras arbetsgivare har utbildat dem inom AI. Men färre än fyra av tio i Storbritannien (37 procent), Frankrike (36 procent) och Tyskland (39 procent) tror att AI kommer att skapa nya karriärmöjligheter.

”Företag i Europa behåller sin personal och på pappret ser det ut som en styrka”, säger Angelique De Vries-Schipperijn, president, EMEA, Workday. ”Men när en tredjedel av de anställda säger att de stannar för att de känner sig låsta bör företagsledare se det som en varningssignal. AI förändrar många arbetsroller, och de som stannar kvar behöver se var de passar in i det som kommer.”

Därför känner sig anställda låsta på sina arbetsplatser

Anställda som vill klättra internt stöter ofta på hinder. Nästan en fjärdedel (24 procent) av anställda i Storbritannien, Frankrike och Tyskland som under det senaste året sökt en intern roll eller befordran inom företaget uppger att urvalsprocessen varit orättvis. Ungefär en av fem (21 procent) säger att möjligheten pausades, drogs tillbaka eller förändrades och 18 procent svarar att deras närmsta chef inte stöttade en förflyttning.

Samtidigt genomgår många anställda stora förändringar. Nästan fyra av tio (39 procent) uppger att deras företag omorganiserat det senaste året och nästan en tredjedel (32 procent) säger att lediga tjänster inte tillsatts.

Fler sökande, långsammare rekryteringstakt

Konkurrensen är hård bland anställda som ser sig om efter nya jobb. Europeiska arbetsgivare tar i genomsnitt emot 82 ansökningar för varje ledig tjänst, jämfört med 69 globalt. Schweiz hade flest ansökningar per tjänst, 104 stycken, följt av Tyskland på 89. I Norden tar arbetsgivare i genomsnitt emot 87 ansökningar per ledig tjänst.

Ett större antal sökande har inte snabbat på rekryteringsprocesserna. I Tyskland tog det i genomsnitt 95 dagar att tillsätta en tjänst, vilket är 35 dagar längre än det globala genomsnittet på 60 dagar. I Norden tog det i genomsnitt 74 dagar att tillsätta en ledig tjänst. Arbetsgivare uppger att problemet är att hitta rätt matchning. Bland rekryteringsansvariga i Storbritannien, Frankrike och Tyskland uppger 33 procent att tjänsterna inte tillsätts eftersom ansökande inte uppfyller kompetenskraven och 36 procent pekar på olika förväntningar på lön, arbetsplats eller flexibilitet.

De flesta arbetssökande använder AI, men färre säger att det lett till fler ansökningar

AI är numera en naturlig del i jakten på jobb. I Storbritannien, Frankrike och Tyskland uppger 84 procent av arbetssökande att de använt AI när de letat jobb. Men endast 34 procent säger att AI lett till att de sökt fler jobb, jämfört med 42 procent globalt.

Resultaten ifrågasätter idén om att AI främst används som ett verktyg för att skicka fler ansökningar. De flesta arbetssökande i Europa använder det, men bara en tredjedel säger att verktyget påverkat antalet jobb de söker.

Stabil personalstyrka - men inte nödvändigtvis engagerad

Det finns en risk att företag blandar ihop en låg personalomsättning med en stark framtidstro hos medarbetarna. Anställda som känner sig låsta kan bli mindre engagerade och mindre öppna för förändring och det kan vara så att de lämnar företaget när arbetsmarknadsläget förbättras. I takt med att AI förändrar hur ett företag bedriver sin verksamhet är en personalstyrka som vill växa med företaget viktigare än en som bara stannar kvar.

Rapporten pekar på var en bra början kan vara för arbetsgivare. De kan göra interna förflyttningar mer rättvisa och synliga, hjälpa sina medarbetare med att utveckla kompetenser de säger att de behöver och de kan visa vart deras roller är på väg när arbetssätten förändras.

Om rapporten
2026 års *European Workforce Report* baseras på avidentifierad data från företag som använder sig av Workday Human Capital Management, Workday Recruiting och Workday Peakon Employee Voice, tillsammans med två globala enkätundersökningar som genomförts av Harris QuestDIY.

Rapportens data omfattar arbetsgivare med minst 250 anställda. Med hjälp av kvalitetsfilter samt matchade mätperioder har man analyserat rekrytering, befordringar, personaltillväxt och hur många som stannar kvar på arbetsplatsen. Resultaten innefattar jämförelser mellan länder över hela Europa, inklusive Tyskland, Frankrike, Spanien, Sverige, Schweiz och Storbritannien.

Rapporten innefattar även resultat från en enkätundersökning från september 2026 där 6 001 anställda och företagsledare, inklusive cirka 1 780 beslutsfattare, svarat, samt en enkätundersökning från augusti 2026 bestående av 5 944 anställda som svarat på frågor om AI-användning i arbetet och i samband med jobbansökningar. Båda enkätundersökningarna genomfördes i USA, Storbritannien, Kanada, Australien, Frankrike och Tyskland. De europeiska undersökningsresultaten i detta pressmeddelande rör svarande i Storbritannien, Frankrike och Tyskland. Globala jämförelser rör alla sex länder som undersökts.

Om Workday
Workday verkar i hjärtat av företagets verksamhet – inom HR, ekonomi och IT – där felmarginalen i princip är noll. Genom att integrera AI direkt i de sammanhang, ramverk och processer som driver företaget framåt, går Workday steget längre. Workday erbjuder inte bara AI-verktyg som stöttar arbetet, utan digitala agenter som faktiskt utför arbetet och levererar mätbara resultat. Över 11 500 företag världen över, däribland fler än 65 procent av Fortune 500-företagen, väljer Workday. Läs mer på workday.com.

© 2026 Workday, Inc. Med ensamrätt. Workday och Workdays logotyp är varumärken som tillhör Workday, Inc. Alla andra varumärken och produktnamn är varumärken eller registrerade varumärken som tillhör respektive innehavare.

Framåtblickande uttalanden
Detta pressmeddelande innehåller framåtblickande uttalanden, inklusive bland annat uttalanden om Workdays planer, övertygelser och förväntningar. Dessa framåtblickande uttalanden är endast baserade på för närvarande tillgänglig information och våra nuvarande uppfattningar, förväntningar och antaganden. Eftersom framåtblickande uttalanden avser framtiden är de föremål för inneboende risker, osäkerheter, antaganden och förändringar i omständigheter som är svåra att förutsäga och av vilka många ligger utanför vår kontroll. Om riskerna materialiseras, antaganden visar sig vara felaktiga eller om vi upplever oväntade förändringar i omständigheterna, kan de faktiska resultaten skilja sig väsentligt från de resultat som antyds av dessa framåtblickande uttalanden, och därför bör du inte förlita dig på några framåtblickande uttalanden. Risker inkluderar, men är inte begränsade till, risker som beskrivs i våra inlämnade dokument till Securities and Exchange Commission ("SEC"), inklusive vår senaste rapport på Formulär 10-Q eller Formulär 10-K och andra rapporter som vi har lämnat in och kommer att lämna in till SEC från tid till annan, vilket kan leda till att de faktiska resultaten skiljer sig från förväntningar. Workday åtar sig ingen skyldighet att, och har för närvarande inte för avsikt att, uppdatera några sådana framåtblickande uttalanden efter datumet för detta meddelande, förutom vad som krävs enligt lag.

Alla ännu inte lanserade tjänster, funktioner eller funktionaliteter som hänvisas till i detta dokument, vår webbplats eller andra pressmeddelanden eller offentliga uttalanden som för närvarande inte är tillgängliga kan komma att ändras efter Workdays gottfinnande och kanske inte levereras som planerat eller alls. Kunder som köper Workday-tjänster bör fatta sina köpbeslut baserat på tjänster, funktioner och funktionaliteter som för närvarande är tillgängliga.

För ytterligare information:
Stefanie Malmhester
StrandbergHaage
stefanie.malmhester@strandberghaage.se

---

https://en-se.newsroom.workday.com/2026-11-19-Ny-rapport-fran-Workday-Anstallda-kanner-sig-lasta-pa-sina-arbetsplatser-och-Sverige-har-nast-lagst-befordringstakt-i-Europa