

Talang på lika villkor!?

**Så har Covid-19 påverkat
förväntningarna på
arbetsmarknaden**

jurek

H1 20

RAPPORT

Bakgrund:

Jurekbarometern är ett initiativ från rekryteringsföretaget Jurek. Ett av Jureks fokus är att verka för att talang anställs på lika villkor. Jurekbarometern är därmed det projekt där vi tar reda på en rad fakta genom anställningsprocessen gällande lön i förhållande till ålder, ort, namn och kön. Genom att få dela kunskap om lön hoppas vi kunna bidra till en arbetsmarknad som baseras på allas lika värde.

Hur har Covid-19 påverkat arbetsmarknaden?

Alla påverkas vi på olika sätt av den rådande pandemin. Vi har bara sett början på vilka földeffekter Covid-19 har på samhället. Ingen vet hur lång tid det kommer ta för arbetsmarknaden att repa sig och det står tydligt att olika branscher drabbas olika hårt. Jurek kan konstatera att efterfrågan på kompetens minskat drastiskt under årets andra kvartal. Men hur har egentligen förväntningarna på lön och utbildning påverkats i och med rådande pandemi? Och finns det orättvisor när det kommer till kön, ålder eller geografi? Det undersöker vi i denna rapport av Jurekbarometern.

Innehåll

Bakgrund	2
VD har ordet – Arbetsmarknadens nya spelplan:	3
Förväntningar på lön under pågående pandemi	4
Bidrar pandemin till ökade löneklyftor?	6
Förändrad syn på utbildning under pandemin	8
Fler män söker sig till offentlig sektor	10
Inga större skillnader i förväntansbild på lön mellan regioner	12

VD HAR ORDET

Arbetsmarknadens nya spelplan:

På Jurek kämpar vi precis som alla andra med att hålla verksamheten igång och mer än så – vi kämpar för att hålla Sverige igång. Aldrig förr har Jureks matchning mellan jobb och talang varit så viktig. Arbetsmarknaden drabbas hårt av rådande situation, men genom att hjälpa kandidater att hitta jobb i branscher som fortfarande fungerar så håller vi arbetsmarknaden i rörelse. Det är vårt sätt att minimera skadan för samhälle och näringsliv så mycket vi bara kan.

I och med att vi på Jurek matchar talang, oavsett ålder, med rätt företag så får vi automatisk insikt i arbetsmarknaden. Det är här vi ser en möjlighet att påverka och bidra. Vårt arbete med att nätverka med talanger och företag har fortsatt även under dessa märkliga förutsättningar och på så vis har vi fortsatt fylla på med unik information om förväntningar och faktiska löneutfall. Genom att jämföra kandidaternas förväntningar mellan Q1 och Q2 så gör vi flera viktiga iakttagelser som vi delar med er i den senaste Jurekbarometern.

”Den nya spelplanen skapar både vinnare och förlorare, så se till att ni är rustade för att vinna!”

Som alltid strävar Jurekbarometern efter att uppmärksamma orättvisor i arbetslivet, något som kommit att bli en stark drivkraft för oss på Jurek och för mig personligen. Vi är med stolthet en del av den offentliga mångfaldsdebatten och för det prisades jag som Årets Mångfaldschef av Tidningen Chef i år. Det är en stolt utmärkelse som jag hoppas gör så att fler nås av vår viktiga rapport.

Vi har full respekt för att ett enda kvartal omöjligt kan ge en helhetsbild över vilken skada pandemin har orsakat, men det visar på trender och tendenser som förhoppningsvis kan hjälpa arbetsmarknaden att tänka utanför boxen för att möta dessa nya utmaningar. För en sak kan vi alla konstatera – arbetsmarknaden genomgår en enorm förändring. Den nya spelplanen skapar både vinnare och förlorare, så se till att ni är rustade för att vinna.

/ Shervin Razani.
VD och grundare av Jurek



Denna rapport är baserad på 6344 genomförda intervjuer under första halvåret 2020. Vi har valt att fokusera på löneanspråk för att få ett statistiskt säkerställt underlag. I och med att betydligt färre jobb har tillsatts under Q2 väljer vi därmed att undvika löneutfall i den här rapporten.

Insikt #1

Förväntningar på lön under pågående pandemi

I en rapport från Saco klargörs det att vi befinner oss i ett läge där antalet arbetslösa akademiker överstigit 100 000 personer för första gången någonsin. Jobb har försvunnit och nya jobb utannonseras inte i samma utsträckning som vanligt. Hur har egentligen rådande läge kommit att påverka förväntningar på lön för män respektive kvinnor? Påverkas löneanspråket mellan män och kvinnor olika och hur ser det egentligen ut beroende på ålder?

”Unga akademiker under 30 år har sänkt sitt löneanspråk från Q1 till Q2. Kvinnor drar ner sina förväntningar med 4% och män med 2%.”

Procentuell förändring i löneanspråk för respektive kön från Q1 till Q2 2020*.

< 30

Man	Kvinna
- 2 %	- 4%

30-34

Man	Kvinna
+ 5,8 %	+ 3,2 %

40-44

Man	Kvinna
+ 0,3 %	+ 2,5 %

55-60

Man	Kvinna
+ 9,4 %	+ 0,7 %

60 >

Man	Kvinna
+ 5 %	- 2.1 %

Tabellen visar att unga akademiker under 30 år sänkt sitt löneanspråk från Q1 till Q2. Kvinnor drar ner sina förväntningar med 4% och män med 2%. Det tycks att de är den mest utsatta åldersgruppen och har bevisligen haft det svårt att ta sig in på arbetsmarknaden som nyutexaminerade studenter. Dörrar har stängts på flera bolag i och med rådande rekryteringsstopp, något som drabbar många unga akademiker som ännu inte är en del av arbetsmarknaden. Utifrån siffrorna i grafen kan man tolka det som att unga akademiker är beredda att sänka sin lön för att ta sig in på arbetsmarknaden.

Generellt sett kan man konstatera att högre utbildning och längre arbetslivserfarenhet ger större chans att behålla eller hitta ett nytt jobb. Desto äldre akademikerna blir ligger löneanspråket betydligt mer stadigt för såväl män som kvinnor när man jämför Q1 och Q2. De är alltså inte beredda att gå ner i lön i samma utsträckning för att få ett nytt jobb.

Man kan även se en tendens till att män och kvinnor i vissa fall begär mer i lön för att byta jobb i dessa svåra tider, alltså att löneanspråket höjs något när vi jämför Q1 med Q2 för äldre akademiker. I ålderskategorin 30 – 34 år så efterfrågar kvinnor 3,2% högre lön under Q2 i jämförelse med Q1 och män ligger på 5,8%. ➔

* Vissa ålderskategorier har exkluderats från tabellen, de som lyfts fram påvisar en förändring.



ÖVRIGA KÄLLOR:

<https://www.saco.se/press/aktuellt-fran-saco/artiklar/100000-arbetslosa-akademiker-nu-kravs-atgarder/>

Insikt #1 Capet mellan löneanspråk ökar vid 50+

När vi kommer högre upp i åldrarna gör vi vår mest intressanta upptäckt. När vi kommer en bit in i femtioårsåldern sticker männens förväntansbild på lönen rejält medan kvinnans förväntansbild börjar sjunka. Det här är helt i enlighet med upptäckter vi gjort i tidigare rapporter. Kvinnor i femtioårsåldern backar tragiskt nog i lön, något som ofta återspeglas i löneanspråket. Jämför vi kvartal 1 med kvartal 2 så syns det tydligt att män kräver betydligt mer i lön för att byta jobb i dessa pandemitider. Kvinnor däremot begär ungefär samma lön, eller till och med mindre i lön. I ålderskategorin 55 - 60 år så efterfrågar kvinnor 0,7% högre lön under Q2 i jämförelse med Q1. Detta att jämföra med män som efterfrågar hela 9,4% högre lön under Q2. När vi närmar oss 60 år så har gapet mellan kvinnans och mannens anspråk ökat så pass mycket under Q2 att det skiljer nästan 10.000 kronor. ●

” När vi närmar oss 60 år så har gapet mellan kvinnans och mannens anspråk ökat så pass mycket under Q2 att det skiljer nästan 10.000 kronor. ”

Procentuell förändring i löneanspråk för respektive kön från Q1 till Q2 2020, i ålderskategorin 55-60:

KVINNOR BEGÄR 0,7% HÖGRE LÖN UNDER Q2 I JÄMFÖRELSE MED Q1

MÄN BEGÄR 9,4 % HÖGRE LÖN UNDER Q2 I JÄMFÖRELSE MED Q1

Frågor väcks självklart kring ovan upptäckter.

Marie Svärd, Head of Operations på Jurek, svarar på några av dessa här nedan:



Marie Svärd, Head of Operations Jurek.

Hur kommer det sig att vi ser en tendens till att löneanspråket höjs för både män och kvinnor i åldern 30 – 50 år efter pandemins framfart?

Generellt sett så väljer fler att stanna kvar på sina arbetsplatser, man byter inte jobb i samma utsträckning när det är dåliga tider. Till exempel upplevs ofta LAS som ett stort hinder, man vågar helt enkelt inte vara sist in. Nya utmaningar räcker inte som enda motivationsfaktor för att byta jobb i dessa oroliga tider. En högre lön blir därför en allt viktigare motivationsfaktor för att locka akademiker till att byta jobb.

Varför tror du att män i åldern 50+ kräver så pass mycket mer i lön för att byta jobb efter pandemins framfart?

Män i den här ålderskategorin tenderar ofta att ligga högre i såväl löneanspråk som löneutfall. Om kvinnor i vissa fall underskattar sitt värde kan vi tvärt om se en tendens till att män istället överskattar sitt värde. De har ibland en övertro på vilken lön som är motiverad i förhållande till erfarenhet och utbildning. Då är man dessutom uppe i en ålder när man blivit allt mer senior och män sitter på chefspositioner i betydligt större utsträckning än kvinnor. Med andra ord har många män blivit specialister. Mitt antagande är därför att de söker sig till mer specialiserade tjänster som erbjuder en högre lön. Men för att våga röra sig i dessa osäkra tider så höjer män sitt löneanspråk ytterligare för att motivera en förflyttning.

Vad är risken med den höga arbetslösheten?

Det finns en risk att arbetslösa akademiker kommer söka sig till mindre kvalificerade tjänster för att undvika långsiktig arbetslöshet. Det är något som även Saco tar upp i sin rapport. Det här leder till en negativ kedjereaktion på arbetsmarknaden eftersom akademiker då söker jobb som andra annars hade sökt. Det riskerar att drabba alla på lång sikt. En potentiell lösning skulle vara att hjälpa företag att sänka arbetsgivaravgifterna för just den här målgruppen så att det slipper bli en negativ spiral på arbetsmarknaden. ●

Insikt #2

Bidrar pandemin till ökade löneklyftor?

Betydligt färre jobb har utannonserats under pågående pandemi, där en direkt följeffekt blivit en minskning i antalet ansökningar. Vi ser en nedgång i antalet sökande med hela 50 – 60% över samtliga kategorier och det sträcker sig nationellt. Att arbetsmarknaden varierar i rörlighet är i sig inget nytt, även om orsaken denna gång är något vi inte upplevt förut. Vilka långsiktiga konsekvenser följer en trögare arbetsmarknad? Och inte minst - hur påverkas våra löner av den ökade utbildningstakten i Sverige just nu?

50-60%

Minskning i antalet sökande till utannonserade tjänster

Vi är inte ensamma om att uppmärksamma denna fråga. Det fristående kunskapsforumet Arbetsmiljöforum har uppmärksammat en intressant konsekvens av nuvarande situation på arbetsmarknaden. I en artikel beskrivs hur rörligheten på arbetsmarknaden bidragit till ett rekordtryck på högskolor runt om i landet. Allt fler väljer alltså att vidareutbilda sig i dessa pandemitider. I och med att många svenskar dessutom är permitterade så finns det tid över att investera i kompetensutveckling. Även tidningen Arbetsliv publicerade en artikel där de påvisar hur kompetensutveckling är ett sätt för företag att rusta sina anställda under coronakrisen där såväl företag som anställda kan gå stärkta ur pandemin.

Det här är en trend som även vi uppmärksammat på Jurek och vårt systerbolag ID Entity som arbetar med just kompetensutveckling. Med färre jobb på arbetsmarknaden ser vi istället ett ökat intresse för kompetensutveckling. Karolina Wahlström, områdeschef & organisationskonsult på ID Entity, förklarar:



"Det är viktigare än någonsin att rätt kompetens finns på rätt plats och att man nyttjar varje anställds fulla potential. Genom att kompetensutveckla internt kan man klara sig på den personal man redan har. Många kunder hör av sig och är intresserade av att exempelvis utbilda nya chefer, för att således undvika den större kostnad som det innebär att ta in en ny chef utifrån"

Att anställda erbjuds kompetensutveckling är självklart något positivt. Men hur det här sedan återspeglar sig i lönebildningen blir viktigt att följa upp. Vi har i tidigare rapporter uppmärksammat att kvinnor tenderar att få en sämre lön än män, detta trots en högre utbildning i många fall. Vi vet dessutom sedan tidigare att kvinnor i snitt begär 8000 kr mindre i lön än sin manliga kollega med samma utbildning, något som självklart påverkar löneutfallet. Att vidareutbilda sig kräver därför en tydlig målbild. ➔



ÖVRIGA KÄLLOR:

https://www.arbetsmiljoforum.se/nyheter/saemre-arbetsmarknad-ger-rekordtryck-paa-hoegskolor/?__s=2brsrxwwidrxppth3rm

https://www.prevent.se/arbetsliv/ovrigt/20202/industrin-satsar-pa-kompetensutveckling/?__s=2brsrxwwidrxppth3rm

Insikt #2 Bidrar utbildning till lönegapet?

I en artikel av Civilekonomen konstateras att kvinnor behöver mer högskoleutbildning än män för att i slutändan landa på samma lön som en man. I en forskningssammanfattning från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering konstateras det även att kvinnor i genomsnitt har längre utbildning än män, men trots det så tjänar de i genomsnitt mindre.

Självklart är inte utbildning den enda orsaken till löneskillnader mellan könen. Som vi konstaterat i tidigare rapporter bidrar även faktorer som ojämn föräldraledighet, begärd lön och jäviga rekryteringsprocesser till detta. Men det tycks finnas en risk att den ökade utbildningsnivån kan orsaka ett större lönegap mellan män och kvinnor. Det här är en viktig aspekt som vi kommer följa upp i framtida rapporter. ●



Hur undviker man en ökad löneklyfta?

1. VET DITT VÄRDE

Vi har bevisat i flera rapporter att lägre förväntningar genererar lägre lön. Kvinnor underskattar ofta sin kompetens och anger ett lägre löneanspråk, något som skapar ett orättvist utgångsläge. Se till att du förstår och vet ditt värde så att du inte undervärderar ditt potentiella löneanspråk.

2. JÄMFÖR

Se till att undersöka och utbilda dig i lönenivåer för din bransch och ditt yrke. Ta reda på vad andra med likvärdig utbildning, roll och erfarenhet tjänar och ta med dig detta när det är dags att lämna ditt löneanspråk.

3. VÅGA FÖRHANDLA

Ta löneavstämningar med jämna mellanrum. Om du genomgått kompetensutveckling, visa då på hur det bidrar till förbättrad prestation och begär en högre lön som motsvarar din utveckling.

4. JOBB-HOPPA

Vid nya utmaningar ges ofta en löneskjuts. Det gäller även vid byte av roll internt.

5. SIKTA HÖGT

Våga satsa på högre tjänster, bli inte bekväm. Det finns betydligt färre kvinnor på chefspositioner, detta trots att de i många fall har längre utbildning och erfarenhet för jobbet. Vid högre tjänster finns ett större utrymme för förhandling.

6. UPPDATERA PROFILEN

Glöm inte att hålla dig uppdaterad på LinkedIn, det är rekryterarnas mest använda forum. Se till att du får med all kompetensutveckling som du genomgått, även utbildning i system och verktyg. Ofta söker rekryterare efter just sådana färdigheter.

7. VISA FRAMFÖTTERNA

Våga ta dig an uppgifter som ligger utanför din arbetsbeskrivning. Även om det inte syns i lönekuvertet direkt så är det alltid bra att anstränga sig det lilla extra om man vill att det ska avspeglas i lönen.



ÖVRIGA KÄLLOR:

https://www.civilekonomen.se/aktuellt/jamstalldheten-okar/?__s=2brsrxwwidrxppth3rm

<https://www.ifau.se/sv/Press/Forskningssammanfattningar/kvinnor-och-man-pa-arbetsmarknaden/>



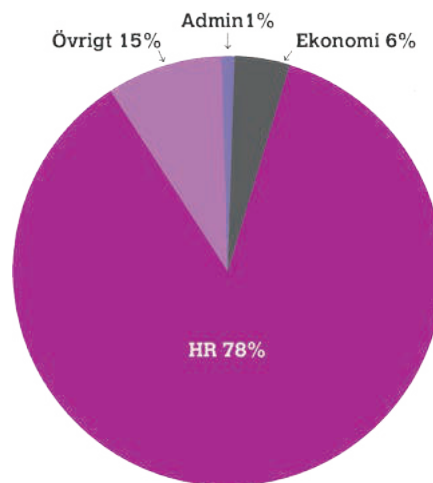
Insikt #3 Förändrad syn på utbildning under pandemin.

När pandemin slog till under årets andra kvartal så drabbades arbetsmarknaden snabbt och hårt. Antalet utannonserade jobb hos Jurek sjönk med över 50% från Q1 till Q2 och för alla arbetssökande fanns det med andra ord färre tjänster att söka.

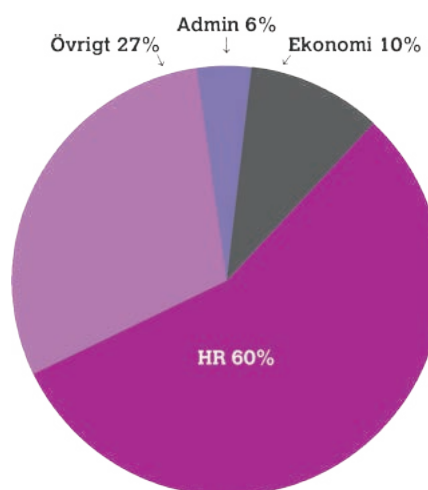
Vi på Jurek är specialister på tjänster inom ett flertal akademiska områden som ofta kräver en viss typ av utbildning för en viss typ av jobb. Tar vi området ekonomi som exempel så ser vi att under Q1 2020 så är det näst intill enbart ekonomer som söker jobb inom ekonomi. Efter pandemins framfart under Q2 2020 så är det fortsatt i princip bara ekonomer som söker dessa jobb. Det har alltså inte skett någon procentuell förändring över huvud taget.

Men när vi undersökte området HR gjorde vi en upptäckt. Här är det nämligen en stor procentuell förändring från Q1 2020 till Q2 2020. Innan pandemin slog till under Q2 så var det 22% av de sökande som hade andra utbildningar än HR. Med andra ord ett område som redan innan pandemin tänkte lite utanför boxen när det kommer till utbildning. Men under Q2 ser vi en ökning till hela 40%. Det är alltså 40% av de sökande till jobb inom området HR som har en utbildning inom något annat än just HR. Hur kan det komma sig att det finns en annan benägenhet att söka sig till HR trots att du har andra utbildningar i botten? Och varför är HR det enda av våra fem specialistområden (HR, Juridik, Marketing and Communication samt Business Support) där vi ser den här trenden? ➔

Utbildning bland kandidater inom HR Q1 2020



Utbildning bland kandidater inom HR Q2 2020



Insikt #3

Vi har ställt några följdfrågor till **Ylva Ottosson**, Specialistområdeschef hos **Jurek HR**:



Varför är det så ovanligt att man söker jobb som ligger utanför sin egen utbildning?

Sverige är ett land som jämförelsevis är dåliga på att ta tillvara på tvärkompetens. Tvärkompetens uppstår när talanger som är utbildade inom ett område samlar på sig arbetslivserfarenhet som möjliggör arbete som sträcker sig utanför utbildningens ramar. I Sverige hamnar man som akademiker ofta i sitt fack och det är svårt att ta sig ur det. En jurist är en jurist och en ekonom är en ekonom, punkt slut.

Kan det här vara negativt?

Den stora risken med att tänka i boxar är att företag missar att ta tillvara på intresse och kompetens hos medarbetarna, något som skulle kunna addera ett stort mervärde både för medarbetarens och företagets utveckling.

Varför tror du att HR är ett område som fler vågar söka sig till oavsett utbildning?

Först och främst är HR ett område som varit oerhört mycket i ropet under pandemins framfart. Det har blivit tydligt att det är en kompetens och en roll som behövs på många bolag i dessa tider. På Jurek HR har vi märkt av att allt fler företag tar in HR även i mindre organisationer.

Varför har HR fått ett sånt uppsving i och med pandemins framfart?

HR-rollen har helt enkelt blivit betydligt mer spännande och betydande i dessa tider. Pandemin har riktat strålkastarljuset mot HR där allt fler fått en djupare förståelse för vad arbetet som exempelvis HR-chef innebär. HR har en nyckelposition för organisationers framgång och personer med driv och ambition ser en chans till verklig påverkan i roller inom HR.

Vad är vinsten av att våga tänka utanför boxen?

Jag skulle säga att den stora vinsten är att få behålla utvecklingsinriktade medarbetare längre och samtidigt öka sitt företags konkurrenskraft. Och inte minst skapa en attraktiv organisation med kontinuerligt lärande som ledstjärna. ●



Ylva Ottosson,
Head of Business Unit, Jurek HR

Insikt #4

Fler män söker sig till offentlig sektor

Vi alla är beroende av att vård, omsorg, skola och annan kommunal och regional service fungerar. Det är verksamheter som aldrig går ner i produktion, där hjulen fortsatt snurra trots den svåra situation vi befinner oss i. Men hur har egentligen inställningen till den offentliga sektorn påverkats av rådande pandemi? Söker sig kandidater hit enbart för att det är här jobben finns, eller är det något annat som lockar?

När vi jämför antalet ansökningar mellan privat och offentlig sektor så är det tydligt att den offentliga sektorn står för en större andel efter pandemins framfart. Det här beror till stor del på att antalet ansökningar inom den privata sektorn minskat betydligt mer än vad de gjort inom den offentliga sektorn. Antalet ansökningar inom den privata sektorn minskade mellan 50% och 60% mellan årets första och andra kvartal. Men inom den offentliga sektorn ser det betydligt annorlunda ut. Här minskade antalet ansökningar endast med 23%.

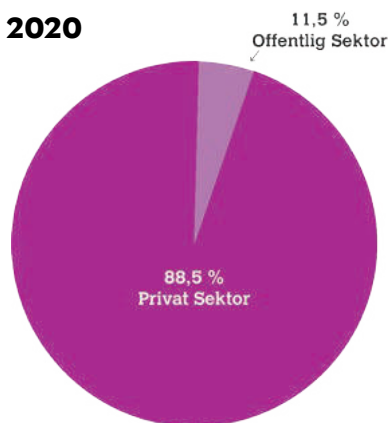
När vi fördelade antalet ansökningar inom den offentliga sektorn baserat på kön gjorde vi en intressant upptäckt. Från kvartal 1 till kvartal 2 minskade antalet ansökningar med 27% bland kvinnor. Jämför vi samma period bland männen så ser vi att antalet ansökningar istället ökade med hela 4%.

27%

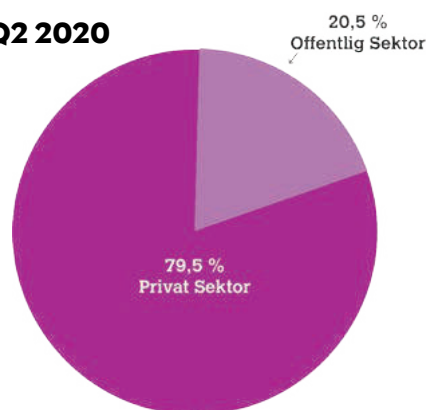
Minskning i antalet ansökningar från kvinnor till offentlig sektor

Det var alltså fler män som sökte sig till den offentliga sektorn efter det att pandemin slog till. Offentlig sektor har alltid varit kvinnodominerad. Kvinnor arbetar i betydligt större omfattning i den offentliga sektorn till skillnad från män som i huvudsak arbetar i den privata. En potentiell förklaring skulle kunna vara att det inte funnits lika många jobb att söka inom den privata sektorn under den här perioden. Man kan således dra slutsatsen att fler män söker sig till offentlig sektor där jobb fortsatt utannonserats. Det är fortfarande betydligt fler kvinnor som söker sig till den offentliga sektorn till antalet, men procentuellt sett så har alltså ansökningar bland män ökat.

Q1 2020



Q2 2020



En annan intressant aspekt är förväntningar på lön mellan könen. Ser vi till kvinnor så har löneanspråket minskat med 3,5% från kvartal 1 till kvartal 2. Män däremot har bara sänkt sina förväntningar med 1,6% från årets första kvartal till årets andra kvartal.

4%

Ökning i antalet ansökningar från män till offentlig sektor

Ett antagande vi kan göra är att det är många män som söker sig till den offentliga sektorn för första gången. Män som är vana vid att arbeta inom den privata sektorn och som därmed är vana vid en högre lön. När dessa personer nu söker sig till den offentliga sektorn kan tänkas att de tar med dessa förväntningar vilket ger en ökad förväntansbild på lönen. Det kan vara anledningen till att förväntansbild sunker något mindre för män än för kvinnor under årets andra kvartal. ➔

Insikt #4

Hur påverkas offentlig sektor av rådande pandemi?

Att många fortsatt söker sig till den offentliga sektorn står alltså klart. Men hur har egentligen inställningen till den offentliga sektorn påverkats av rådande pandemi? Söker kandidater sig hit enbart för att det är här jobben finns eller handlar det kanske snarare om ett ökat samhällsengagemang? Vi har intervjuat Eva Meyer, ansvarig för Jurek Public, om läget i den offentliga sektorn:



Varför söker sig så många till den offentliga sektorn just nu?

Allt fler kandidater väger in mjuka värden i en betydligt större utsträckning när de söker jobb idag. Samhällsengagemang har blivit en starkare motivationsfaktor och önskan att bidra och göra skillnad genom sitt arbete är en allt viktigare komponent hos många unga arbetssökare. De ser helt enkelt ett värde i att arbeta för samhällsnyttan och tar därmed ett aktivt val att göra detta genom att söka sig till den offentliga sektorn. I och med den rådande krisen så är det tydligt att den offentliga sektorn fått ytterligare strålkastarljus. Människor som arbetar för kommuner och regioner syns i media just nu och det har påverkat många av våra arbetssökande att öka intresset för den offentliga sektorn. Allt fler uppskattar helt enkelt det faktum att man är med och bidrar.

Hur påverkas den offentliga sektorn på lång sikt av pågående pandemi?

Att det finns ett ökat intresse för arbete inom offentlig sektor är en trend som pågått under en längre tid. De gamla fördomarna som fanns mot offentlig sektor är i princip borta och de flesta inser att det är den perfekta kombinationen att arbeta med spännande tjänster samtidigt som man bidrar till samhällsnytta. Offentlig sektor kommer troligtvis att spela en ännu större roll framöver som samordnande funktion i samhället. Både organisationer och själva utförandet kommer att granskas hårdare vilket i sin tur kommer ställa högre krav på kompetenta medarbetare i denna sektor. Rådande pandemi har bara stärkt den tesen och jag är övertygad om att Jurek Public kommer få ännu fler kompetenta kandidater som söker våra tjänster framöver. ●



Eva Meyer,
Head of Business Unit, Jurek Public



Insikt #5 Inga större skillnader i förväntansbild på lön mellan regioner

Hur ser det ut när vi jämför förväntningar på lön i Stockholm med Sveriges näst största stad - Göteborg? Vi jämförde förväntansbilden på lön under årets första och andra kvartal för såväl män som kvinnor. Det vi kan konstatera utifrån grafen är att det inte är något som avviker i någon region. Det är marginella förändringar när det kommer till förväntan på lön för såväl män som kvinnor.

I Stockholm har kvinnor ökat sitt löneanspråk något under årets andra kvartal medan männen minskat sitt löneanspråk under samma period. I Göteborg är det tvärt om, här har det skett en marginell minskning i förväntningar på lön för kvinnor, medan männen ökat sina förväntningar under andra kvartalet. Detta är dock fördelat på samtliga ålderskategorier och går såklart att bryta ut per ålderskategori.

Det vi däremot fortsatt kan konstatera är att löner i Göteborg och andra mindre städer ligger lägre än löner i Stockholm. Detta är något vi även uppmärksammat i tidigare rapporter och här tycks inte pandemin haft någon inverkan. Något annat vi uppmärksammat i många andra rapporter, och så även här, är det faktum att män tenderar att överskatta sin förmåga något samtidigt som kvinnor underskattar sin förmåga i andra änden. Det finns en tydlig och fortsatt skillnad i löneanspråk mellan könen i såväl Stockholm som Göteborg, en skillnad som är lika framträdande under kvartal 1 som kvartal 2. ●

Löneanspråk mellan könen för Q1-Q2 2020

Q1 Göteborg

Män	Kvinnor
34 795	32 664

Q2 Göteborg

Män	Kvinnor
36 654	32 543

Q1 Stockholm

Män	Kvinnor
40 443	36 906

Q2 Stockholm

Män	Kvinnor
39 793	37 150

