

Danskernes arbejdsliv

Kandidatanalysen 2025 fra
Konsulenthuset ballisager





Kandidatanalysen 2025
ISSN: 2597-1409
Udgivet af Konsulenthuset ballisager

Redaktion:
Morten Ballisager
Marc Bolund
Oliver Løvaa Mikkelsen
Kristoffer Kjær Vindum
Ida Lykke Eliassen

Tryk: GET LABELS ApS

Adresse:
Søren Frichs Vej 40A, 1. sal
8230 Aabyhøj
Tlf. 70 29 40 50
info@ballisager.com
www.ballisager.com

Analysen er lavet i samarbejde med analysehuset Voxmeter, der hjælper os med at spørge et repræsentativt udsnit af den danske arbejdsstyrke. Spørgsmål, kommentarer og idéer til nye analyser er velkomne på kommunikation@ballisager.com.



Tak til alle jer, der gennem årene har kommenteret
og forholdt jer til vores analyser.

I er med til, at vi holder os skarpe.

Tak for det.

Indholdsfortegnelse

Forord	5
Resumé til HR-professionelle	6
Trivsel, engagement og stress	7
Trivsel over tid	8
Trivsel og organisationer	10
Trivsel og arbejdstid	11
Trivsel og faglig udvikling	11
Hvem trives mest?	12
Motivation og målsætninger	13
Engagement i jobbet	15
Stress over tid	16
Hvem er mest stresset?	17
Ønsket pensionsalder og stress	21
Danskernes jobpræferencer	22
Hvad driver valget af job?	23
Det gode stillingsopslag	26
Arbejdets betydning	26
Årsager til jobskifte	27
Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet	28
Loyalitet ift. arbejdsgiver	30
Foretrukken organisationstype	32
De mest attraktive personalegoder	33
Sexisme og MeToo's indflydelse på arbejdspladsen....	33
Ledelse	34
Ledertrivsel	35
Motivation for ledelse	38
Fordeling af ledere	40
Lederne evalueret	41
God og dårlig ledelse	42
Lederens betydning for dit jobvalg	43
Feedback fra lederen	44
Lederens interesse i fritidslivet	44
Afskedigelser	45
Hvor mange bliver opsagt?	46
Den professionelle opsigelse	47
Outplacement	48
Det næste job	49
Baggrundsdata og begrebsafklaring	50



Forord

Vi nærstuderer danskernes arbejdsliv, fordi vi er nysgerrige på, hvordan "det gode arbejdsliv" ser ud og bevæger sig. Det er svært at komme uden om, at der er nye vinde i "det moderne arbejdsliv".

Og på ret konkrete områder er vi i en speciel periode: rekord-antal personer på arbejdsmarkedet, rekord i velstand, corona-efterdønninger og et verdensbillede af usikkerhed.

Vores mantra, når vi laver analysen er, at vi ikke holder med nogen, og at vi ikke ønsker et særligt output. Vi prøver så ærligt som muligt at finde tendenser og fremstille det så nøgternt som muligt. Om vi lykkes, må I andre bedømme. Vi håber i sidste ende, at analysen bidrager til, at endnu flere mennesker oplever et godt og berigende arbejdsliv.

Morten Ballisager

Bestyrelsesformand, Konsulenthuset ballisager

Resumé til HR-professionelle

1

Teamwork og hjælpsomme kollegaer ser ud til at være i høj kurs derude. Måske er vi ved at se bagsiden af det øgede hjemmearbejde.

Tre gode råd til at bygge teamwork:

- A) Vær sammen om noget, der ikke har med arbejde at gøre.
- B) Lederens nemmeste vej til en sund kultur: Gå forrest som en rollemodel, der kan begå fejl.
- C) Sørg for, at der er plads til humor og selvironi.

6

Ledertrivsel falder – hvis lederen ikke trives, kan det være svært at skabe teamspirit, engagement osv. omkring sig.

Sæt ledertrivsel på dagsordenen:

- A) Sørg for, at lederen ikke føler sig unødvendigt beslutningsindskrænket.
- B) Supporter lederen ift. teamwork-redskaber.
- C) Hjælp lederen til ikke at forstå sig som en superhelt.

2

Individuelle målsætninger og ingen målsætninger klarer sig bedst, når vi ser på trivsel og motivation. Kollektive målsætninger klarer sig dårligst.

7

Brug evt. vores spørgsmål "Er du glad for dit job?" med tilsvarende svarkategorier i jeres årlige medarbejder-survey for at måle og benchmarke op imod landsgennemsnittet.

3

Løn, gode kollegaer og fleksibilitet er med afstand de tre vigtigste faktorer i vores valg af ny arbejdsgiver.

8

Kvinders høje stressniveau bør skabe interesse for, hvad der presser kvinderne. Det er en bekymrende tendens.

4

Når lønmodtagerne skal rådgive arbejdsgiverne omkring personalegoder, så kommer **fleksibilitet og hjemmearbejde** øverst.

9

Når I laver stillingsopslag, så er løn og eksempler på konkrete opgaver det mest eftertragtede emne blandt mulige kandidater.

5

Uprofessionelle fyringer koster dårlig omtale – det dokumenterer kandidatanalysen. Sørg nu for at gøre det ordentligt ved exit-skiltet. Det modsatte kommer retur og giver ridser i employer brandet.

10

Til HR i regionerne og kommunerne – jeres lederevaluering halter bagefter andre organisationstyper. I bør måske arbejde mere målrettet med et ledermanifest, der konkretiserer, hvad god ledelse er.



Trivsel, engagement og stress

Vi interesserer os for trivsel, motivation, engagement og stress

– og de faktorer, der ser ud til at påvirke det.

Trivsel over tid

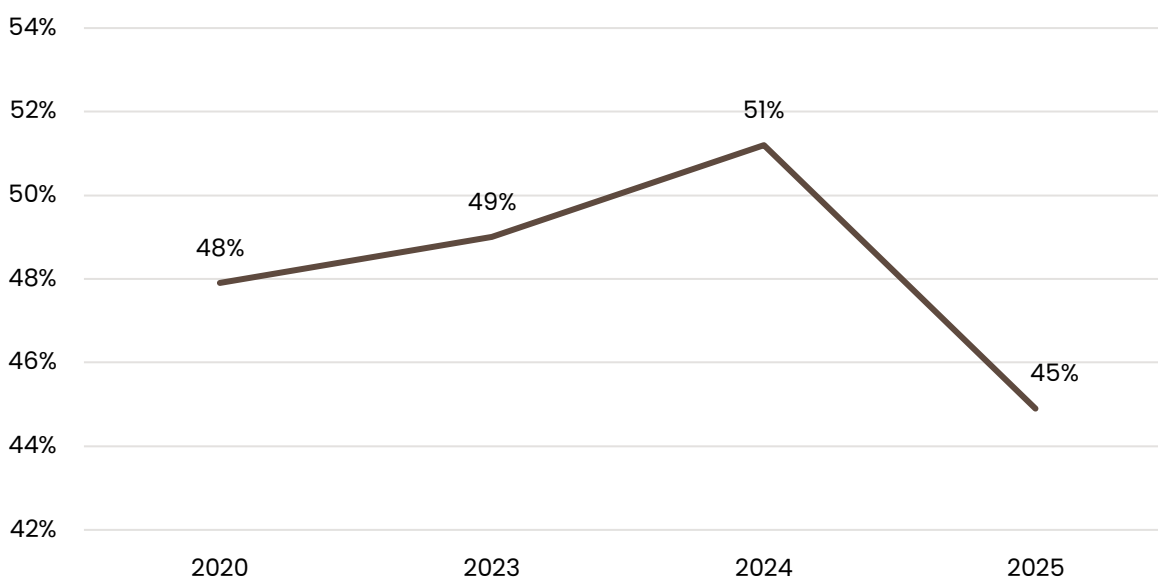
Udviklingen i jobtrivsel siden 2020

Er du glad for dit job?

	2020	2023	2024	2025
Ja, i høj grad	48%	49%	51%	45%
Ja, i nogen grad	34%	30%	33%	36%
Både ja og nej	14%	15%	11%	15%
I mindre grad	3%	3%	3%	3%
Nej, slet ikke	1%	3%	1%	2%

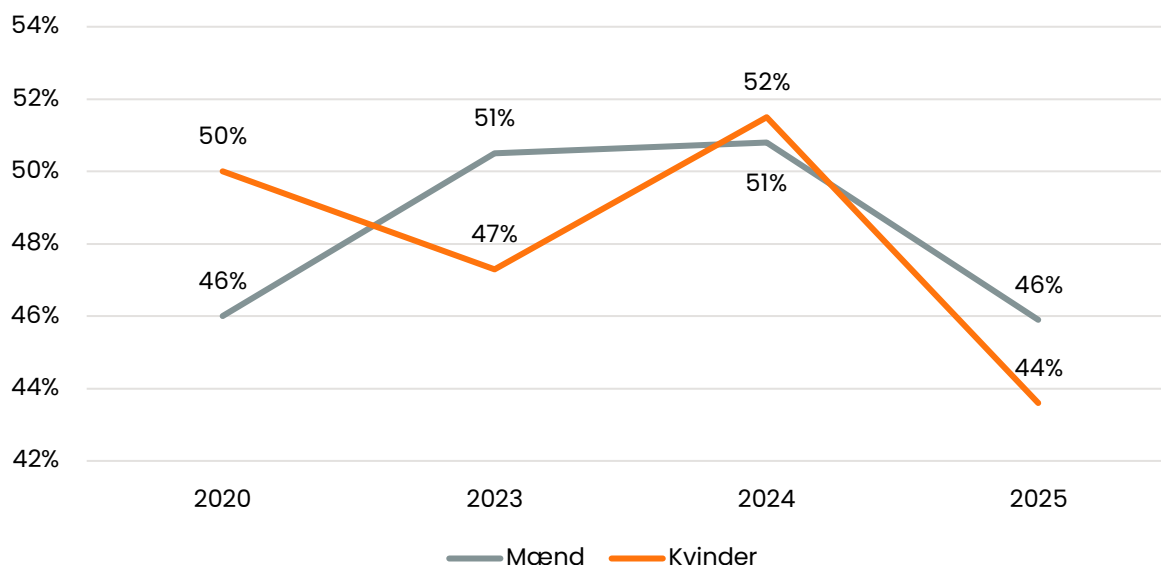
Trivsel over tid

Andel, der svarer "Ja, i høj grad" til "Er du glad for dit job?".



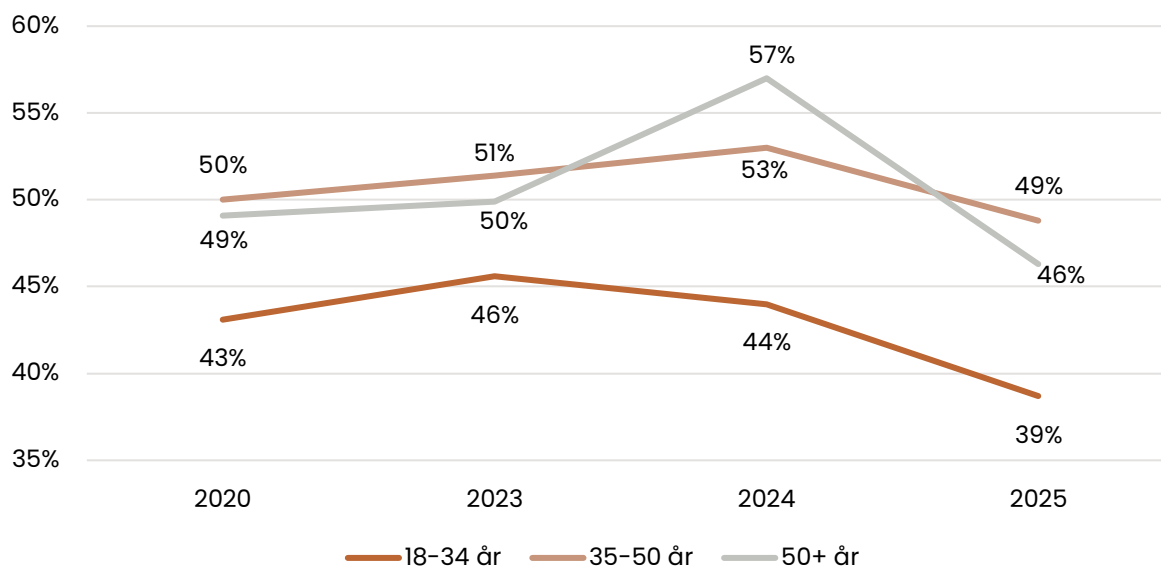
Trivsel over tid for mænd og kvinder

Andel, der svarer "Ja, i høj grad" til "Er du glad for dit job?"



Trivsel over tid i forskellige aldersgrupper

Andel, der svarer "Ja, i høj grad" til "Er du glad for dit job?"



VÆRD AT BEMÆRKE

Trivsel på arbejdsmarkedet dykker til det laveste niveau hidtil målt i kandidatanalysen.

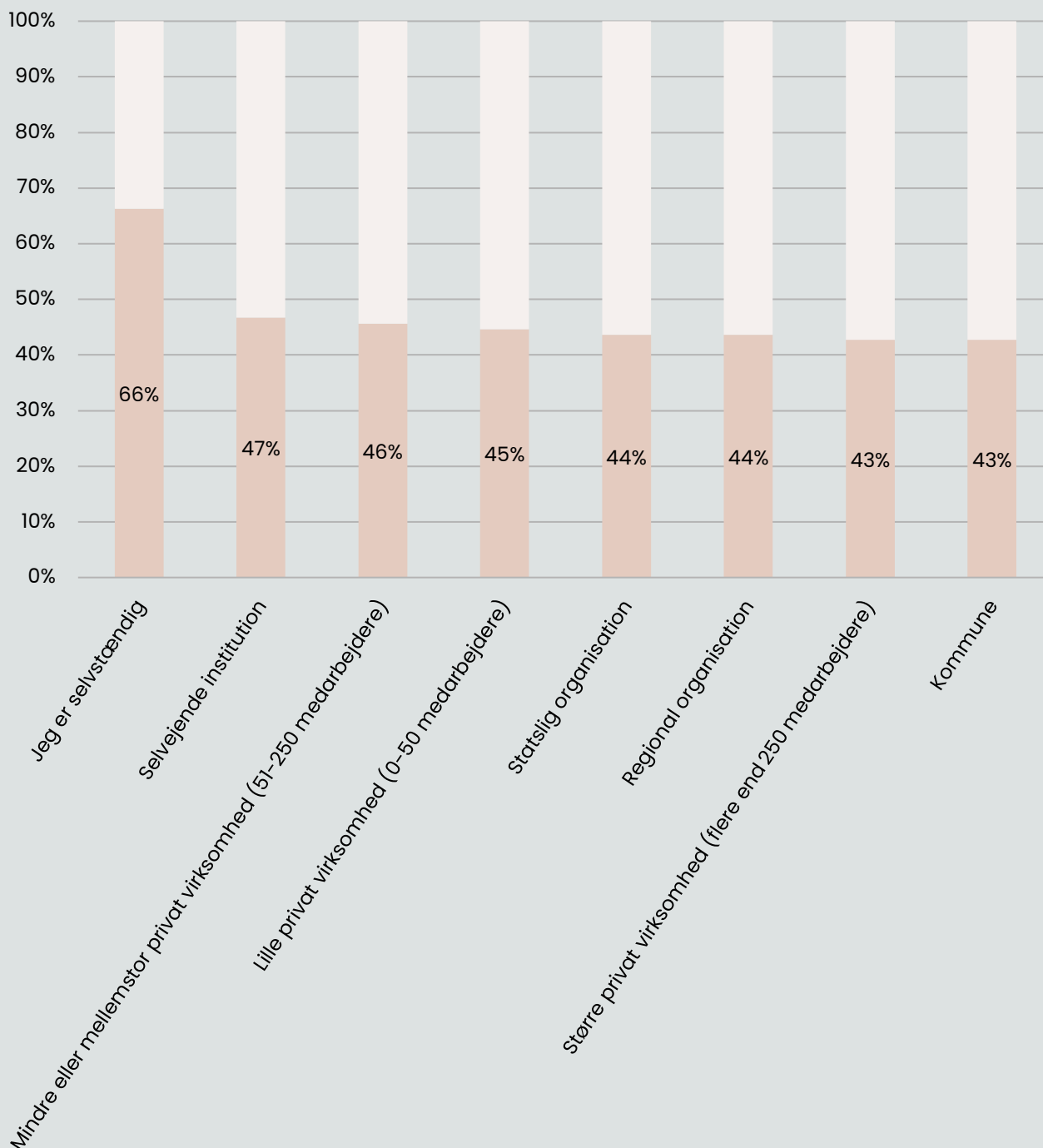
Trivselsfaldet gælder alle aldersgrupper, men de unge har lavest trivsel.

Der er fortsat 4 ud af 5 på arbejdsmarkedet, der udtrykker trivsel i jobbet.

Trivsel og organisationer

Trivsel fordelt på organisationstype

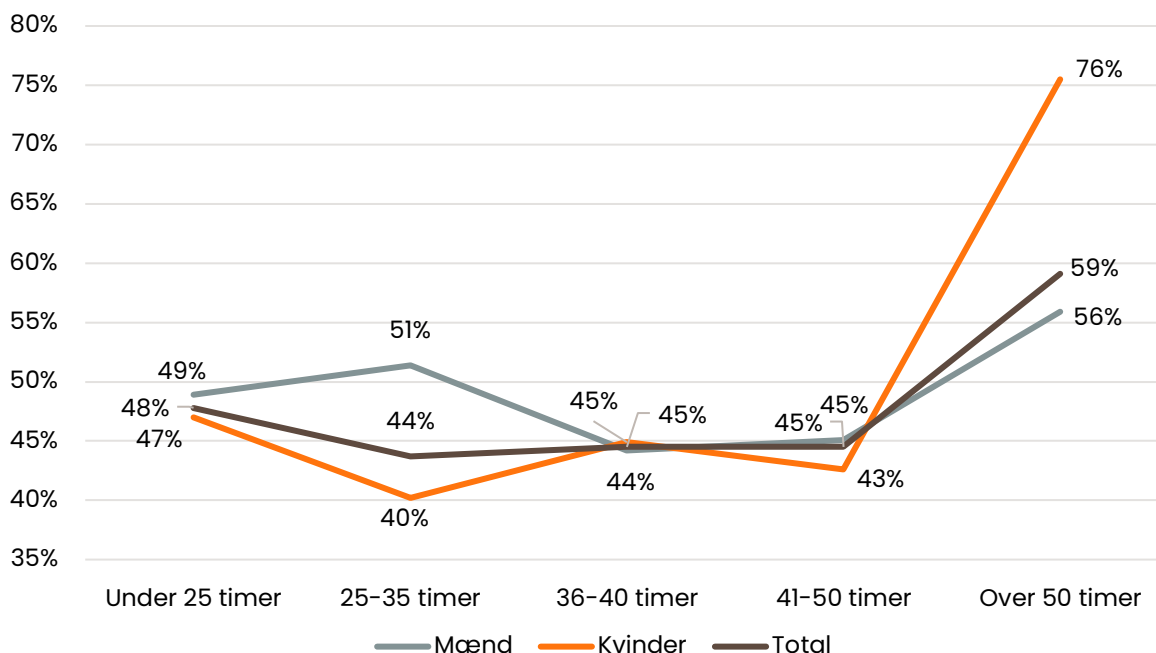
Andel, der svarer "Ja, i høj grad" til "Er du glad for dit job?".



Trivsel og arbejdstid

Trivsel fordelt på arbejdstid

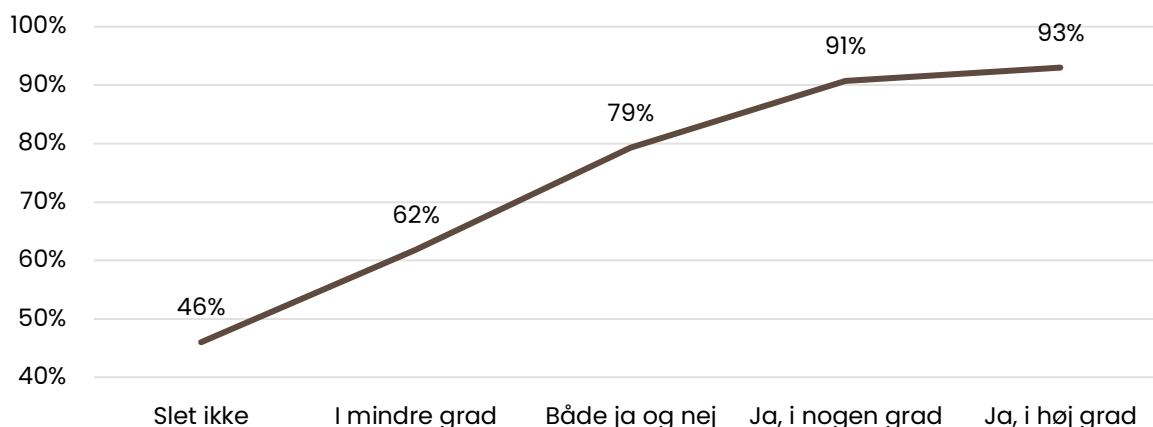
Andel, der svarer "Ja, i høj grad" til "Er du glad for dit job?".



Trivsel og faglig udvikling

Trivsel fordelt på, hvor meget arbejdsgiveren tager ansvar for faglig udvikling

Andel, der svarer "Ja, i nogen grad" og "Ja, i høj grad" til "Er du glad for dit job?" (y-aksen) sammenholdt med, hvor meget arbejdsgiverne tager ansvar for faglig udvikling (x-aksen).



VÆRD AT
BEMÆRKE

Selvstændige har markant højere jobtrivsel end lønmodtagere.

Trivsel er nogenlunde på niveau i privat og offentlig sektor.

Trivsel er størst for dem, der arbejder mest ... og dernæst arbejder mindst.

Trivsel ser ud til at have stærk sammenhæng med faglig udvikling i jobbet.

Hvem trives mest?

Hvem trives mest, og hvem trives mindst?

Profil: Mest trivsel

35-50-årige

Mænd

Syddanmark

Selvstændige

Ingeniør og teknik

Ledere

Profil: Mindst trivsel

18-34-årige

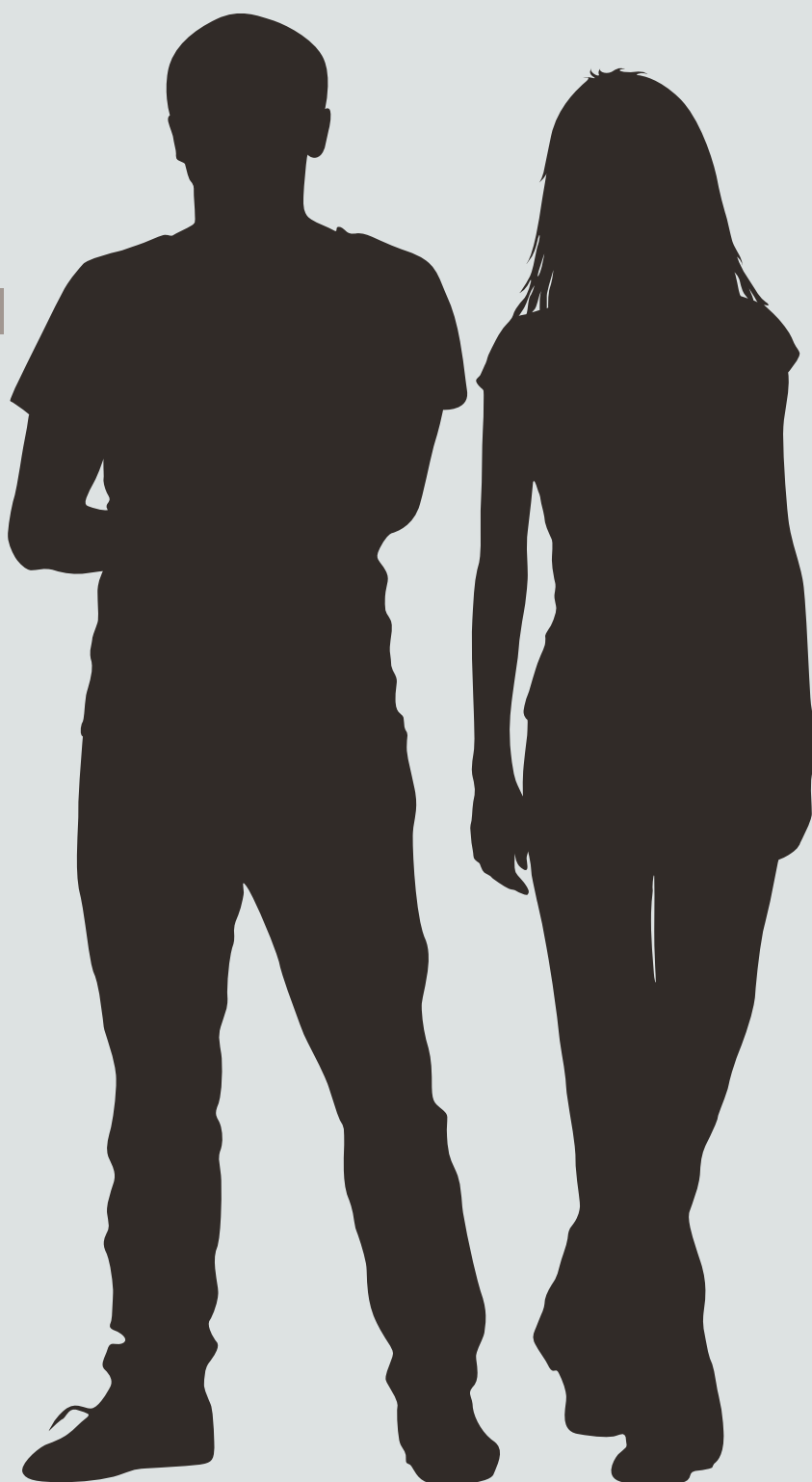
Kvinder

Hovedstaden

Ansatte i kommuner og større virksomheder

Handel, logistik, service

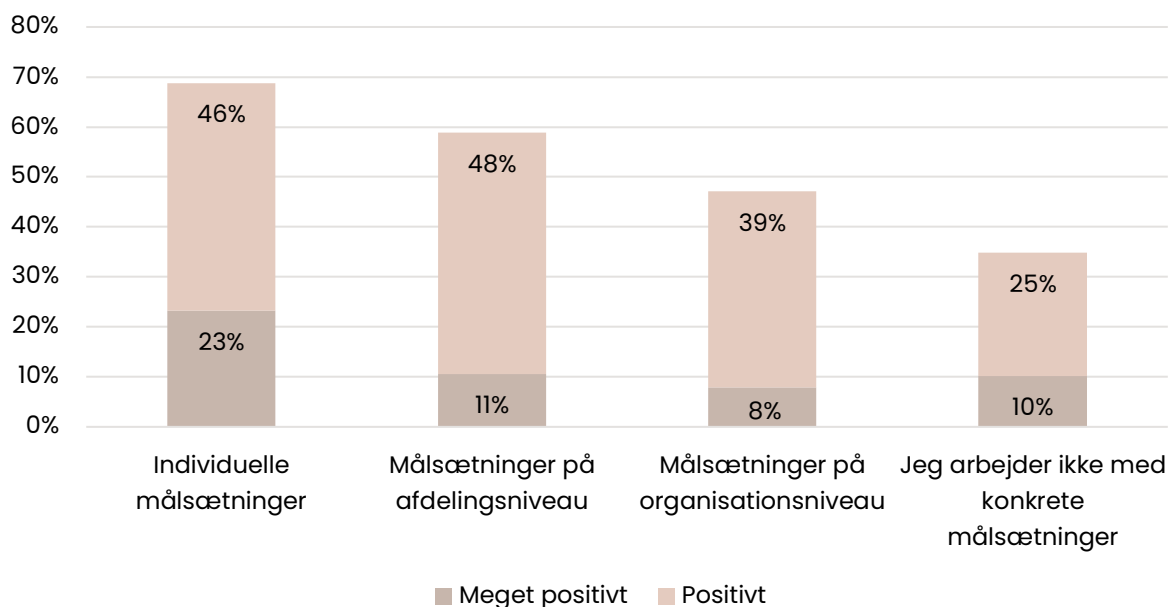
Medarbejdere



Motivation og målsætninger

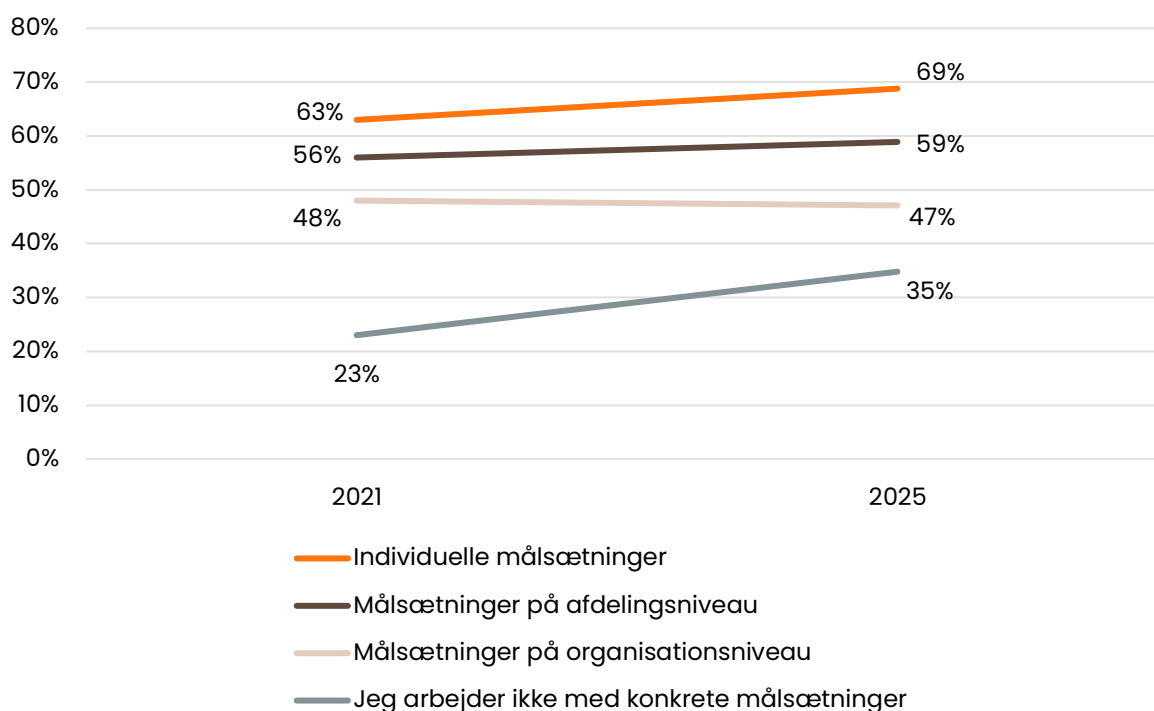
Hvilke typer målsætninger giver høj motivation?

Andel med positiv motivation fordelt på de forskellige målsætninger, som man er udsat for i sit arbejde:



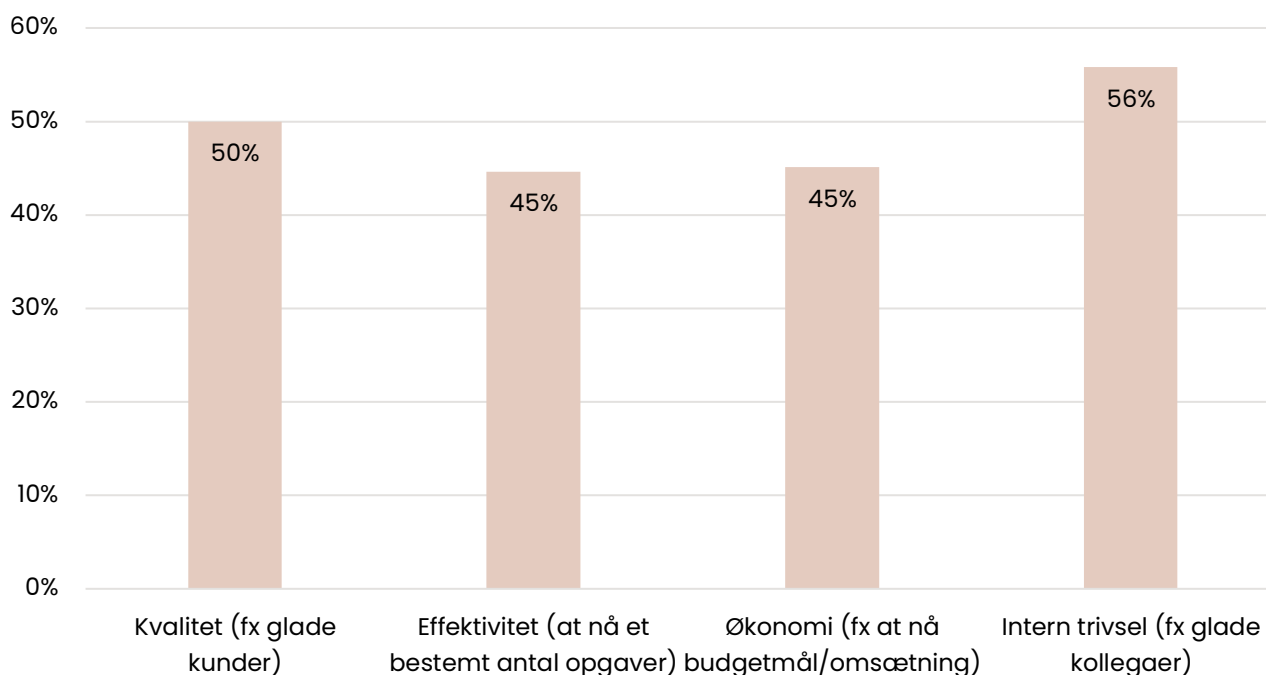
Målsætningers påvirkning på motivation over tid

Andel, der svarer, at deres målsætninger påvirker deres motivation "Meget positivt" over tid – fordelt på målsætningernes niveau.



Sammenhæng mellem målsætnings indhold og trivsel

Andel, der svarer "Ja, i høj grad" til "Er du glad for dit job?"
fordelt på målsætningernes indhold.



VÆRD AT BEMÆRKE

Når vi spørger danskerne, om de føler sig motiverede af, om de måles individuelt, kollektivt eller slet ikke måles, så er det de individuelle målsætninger, der motiverer mest. Dem, som ikke har målsætninger, føler sig mindst motiverede af det forhold (at de ikke har målsætninger).

Når vi ser på den type af målsætning, der har mest motiverende effekt, så er det de målsætninger, der handler om intern trivsel og ydre kundetilfredshed/kvalitet.

Når vi fjerner dem, som typisk arbejder med målstninger (salg), er der fortsat størst begejstring hos dem, der har individuelle målsætninger.

Individuelle målsætninger er velevvalueret hos både kvinder, mænd og alle alderskategorier.



Engagement i jobbet

Danskernes råd til at sikre engagement i jobbet

Hvis du skulle rådgive virksomheder, hvilke af følgende faktorer er så vigtigst ift. at sikre engagement i jobbet? At ...
(Vælg op til tre svar)

	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år	Mænd	Kvinder
Kollegaer hjælper hinanden	48%	↓ 42%	51%	51%	47%	49%
Humor er en del af samarbejdet	36%	↓ 32%	38%	37%	↑ 38%	↓ 33%
Der er fleksibilitet omkring, hvordan opgaverne løses	36%	↓ 32%	37%	38%	34%	38%
Lederen anerkender gode resultater	32%	31%	34%	32%	33%	32%
Lederen støtter, når man begår fejl	24%	26%	25%	23%	↑ 27%	↓ 21%
Der er interesse for, at jeg er sund og i balance	21%	21%	22%	20%	↓ 18%	↑ 25%
Medarbejdere behandles ens	20%	↓ 17%	21%	22%	19%	22%
Vi tydeligt kan se den forskel, vi gør for andre (kunder, omgivelser m.m.)	20%	19%	19%	21%	21%	18%
Lederen kan erkende egne fejl	19%	20%	19%	19%	19%	19%
Der er lavet en plan for min udvikling	9%	↑ 13%	7%	↓ 7%	9%	9%

Pilene viser signifikante afvigelser fra totalen.

VÆRD AT BEMÆRKE

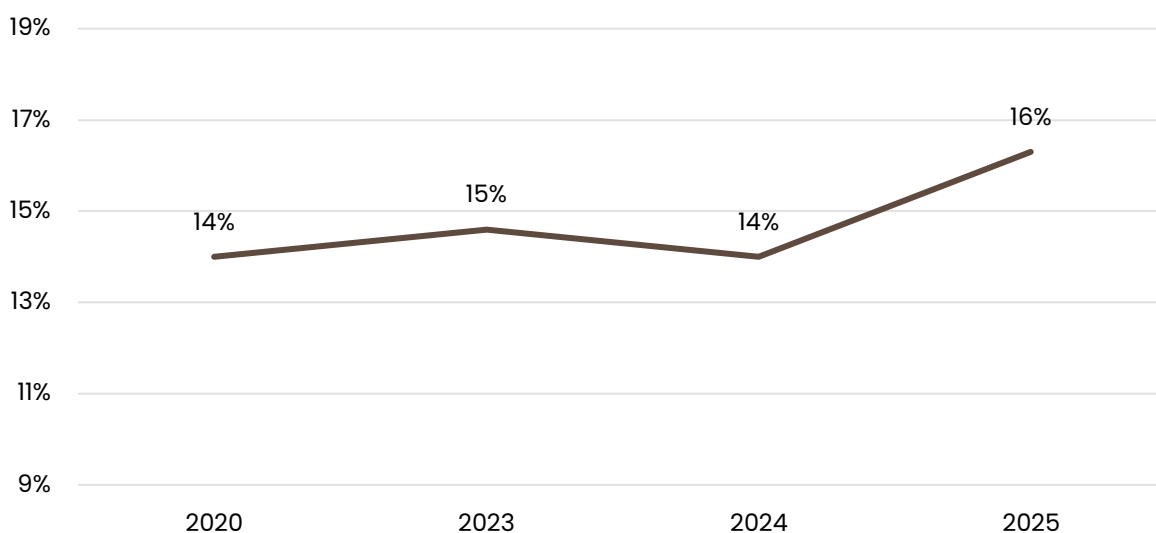
Når vi spørger danskerne om, hvordan virksomhederne kan styrke engagementet på arbejdspladsen, så dukker kollega-hjælpsomhed op som nummer 1 – for begge køn og alle aldersgrupper – dog i mindre grad hos den yngre målgruppe.

Stress over tid

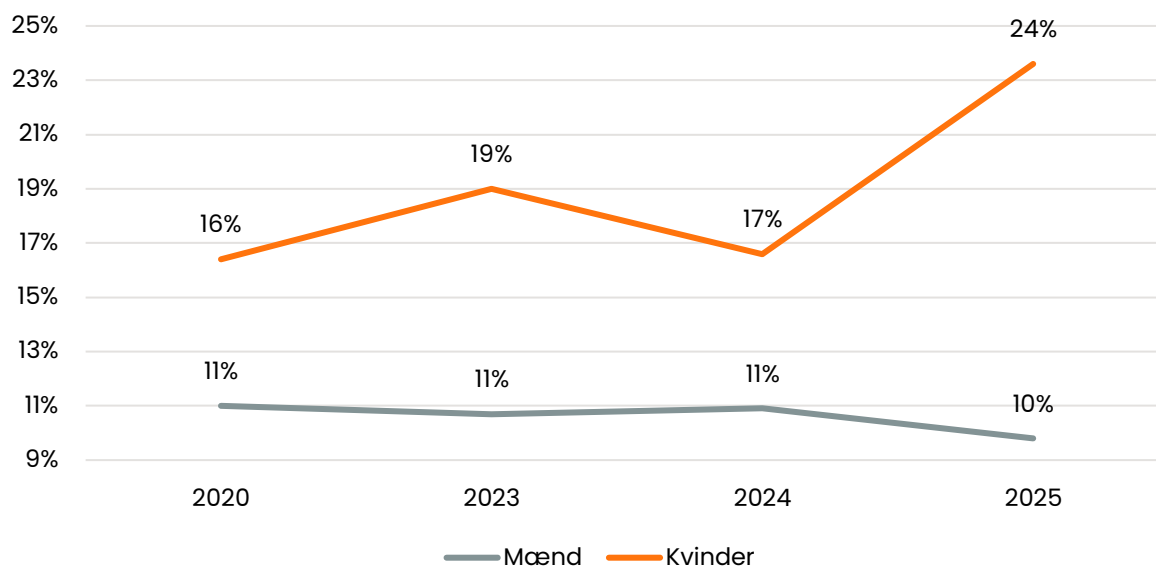
Føler du dig stresset på arbejde?

	2020	2023	2024	2025
Ja, ofte	14%	15%	14%	16%
Ja, men sjældent	49%	45%	45%	51%
Nej, slet ikke	38%	40%	41%	33%

Andel, der ofte føler sig stresset – over tid

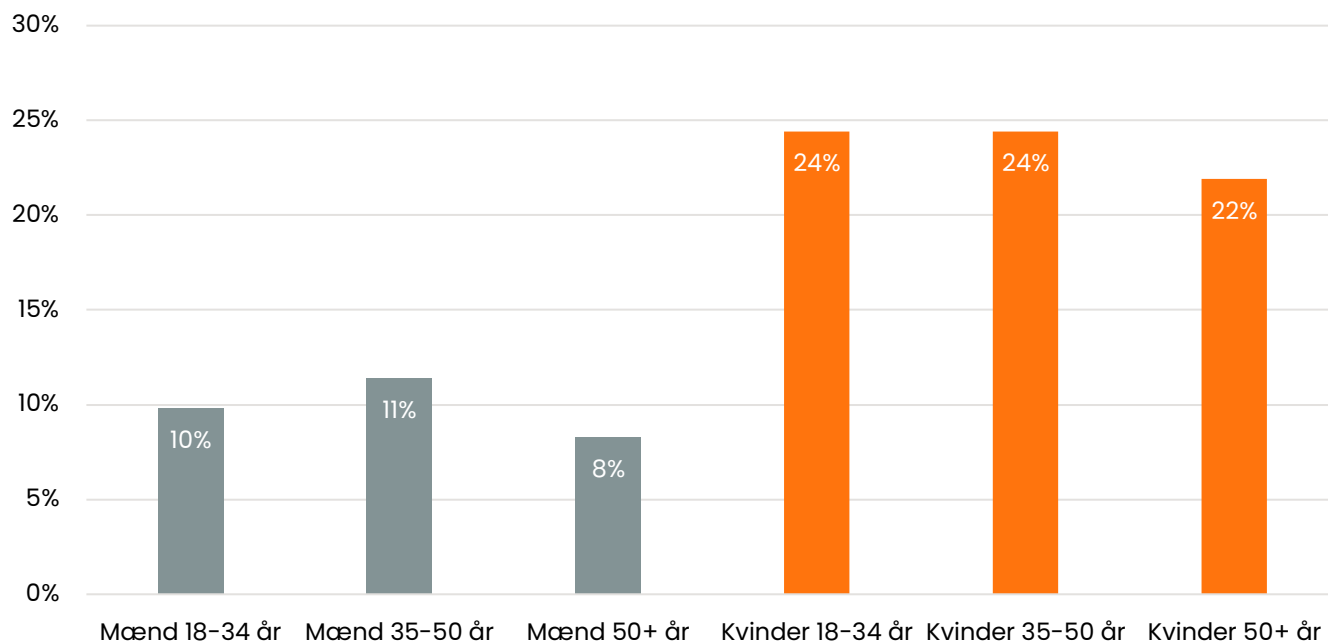


Andel, der ofte føler sig stresset – over tid – fordelt på køn



Hvem er mest stresset?

Andel, der ofte føler sig stresset – fordelt på køn og alder



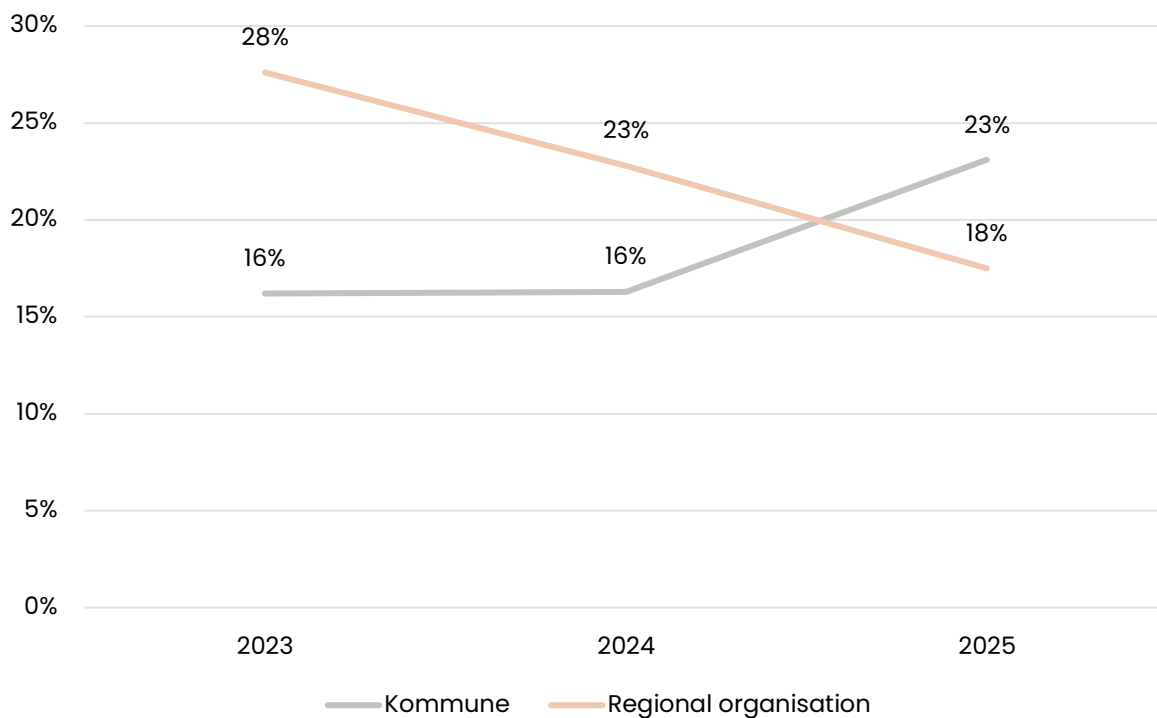
Føler du dig stresset på arbejde?	Total	Selvstændige	Lille privat virksomhed (0-50 medarbejdere)	Mindre eller mellemstor privat virksomhed (51-250 medarbejdere)	Større privat virksomhed (flere end 250 medarbejdere)	Selvejende institution	Kommune	Statslig organisation	Regional organisation
Ja, ofte	16%	↓ 11%	15%	16%	↓ 13%	17%	↑ 23%	12%	18%
Ja, men sjældent	51%	46%	49%	53%	50%	60%	52%	49%	↑ 65%
Nej, slet ikke	33%	↑ 43%	36%	32%	36%	22%	↓ 25%	39%	↓ 17%

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

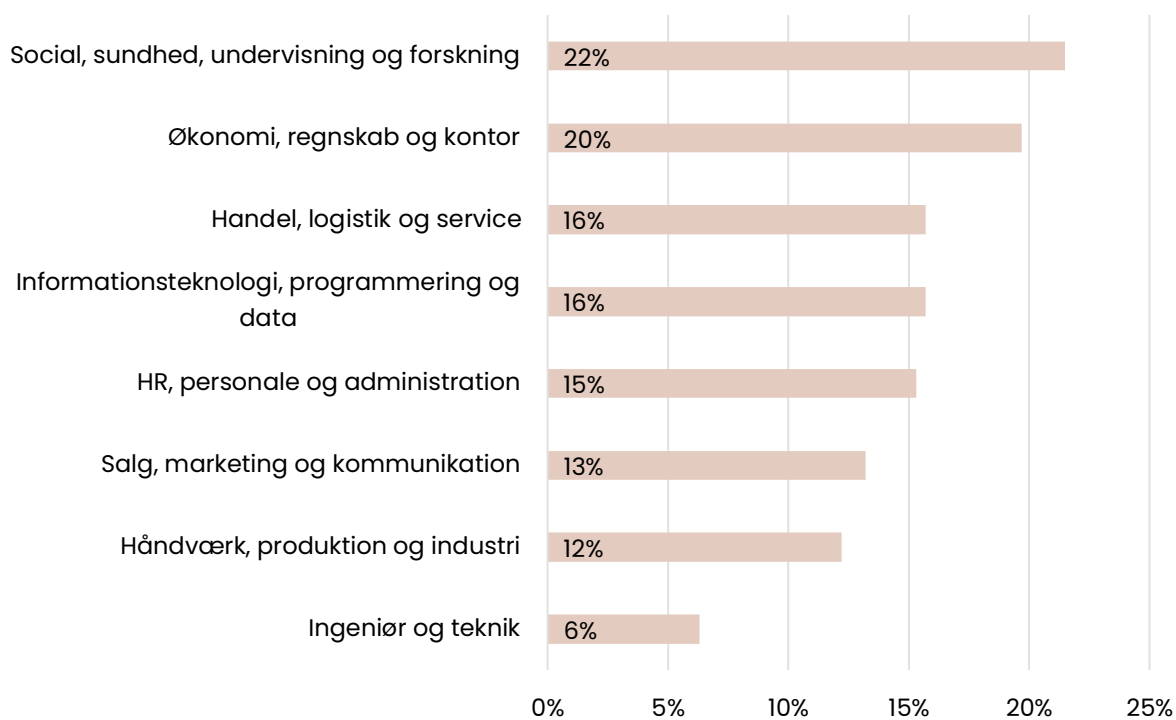
VÆRD AT BEMÆRKE

Der er opstået en stor kløft mellem kvinder og mænds rapporterede stressniveau. Mens mande-stress er beskedent og aftagende, så er kvindernes stressniveau inde i en bekymrende udvikling. Det skyldes ikke kun, at kvinderne arbejder mere i kommunerne, hvor stressniveauet ser højere ud. Når vi kigger isoleret på den private sektor, så er kvindernes stressniveau på 20% mod mændenes 11%.

Andel af kommunale og regionale medarbejdere, der ofte føler sig stressede – over tid



Andel, der ofte føler sig stresset – fordelt på primært arbejdsområde



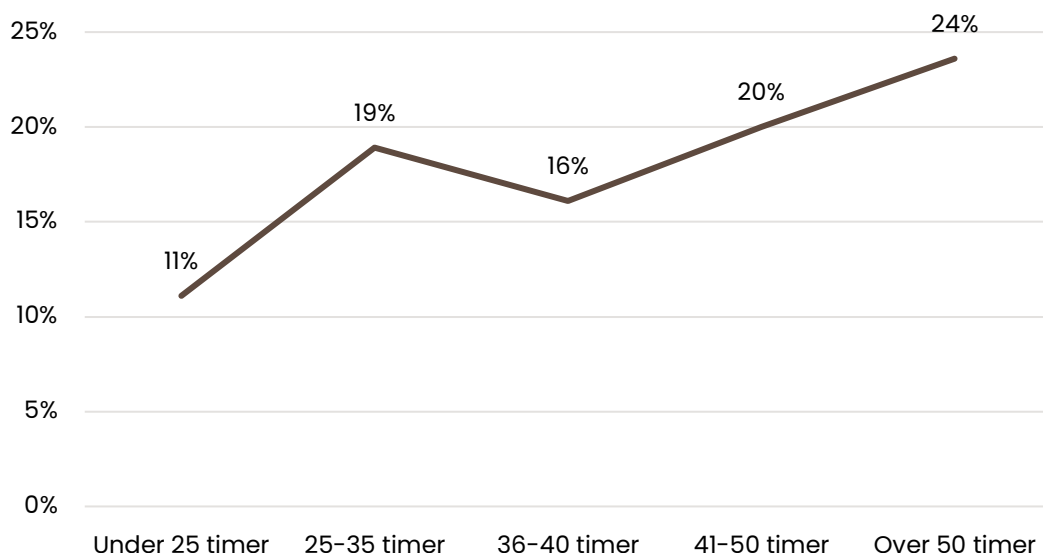
Sammenhæng mellem ugentlige arbejdstimer og stress

Føler du dig stresset på arbejde?

	Total	Under 25 timer	25-35 timer	36-40 timer	41-50 timer	Over 50 timer
Ja, ofte	16%	↓ 11%	19%	16%	20%	24%
Ja, men sjældent	51%	↓ 40%	51%	↑ 55%	↑ 58%	44%
Nej, slet ikke	33%	↑ 49%	31%	↓ 29%	↓ 22%	33%

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

Andel, der ofte føler sig stresset – fordelt på ugentlig arbejdstid



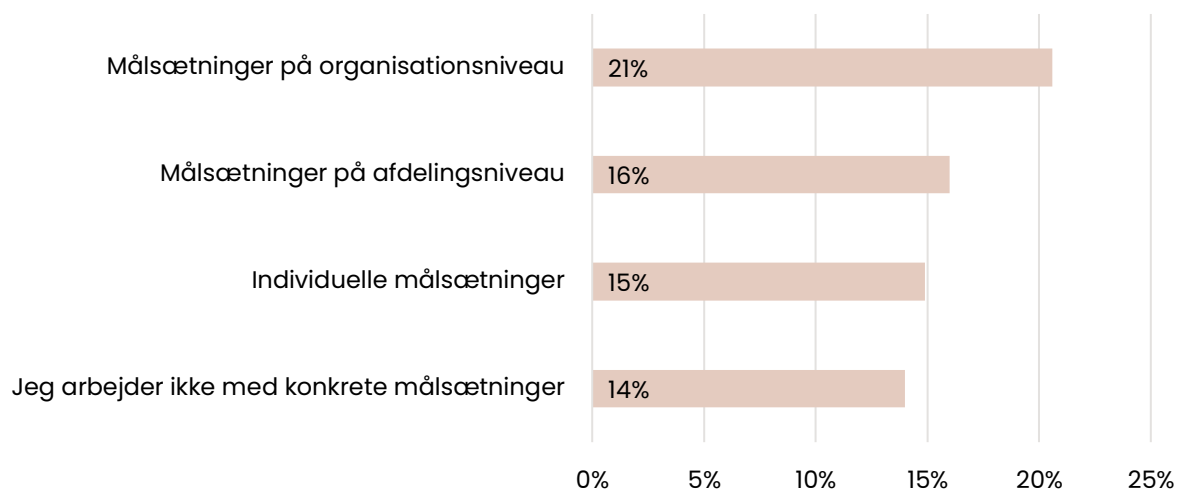
VÆRD AT BEMÆRKE

Kommuner og regioner har skiftet rolle, når det handler om stressniveau. Regionerne har øget trivsel og reduceret stressniveau sammenlignet med tidligere. Til gengæld er kommunernes stressniveau steget.

Dem, som arbejder mange timer om ugen, er lidt af en paradoks-gruppe, hvor de har høj trivsel og relativt højt stressniveau.

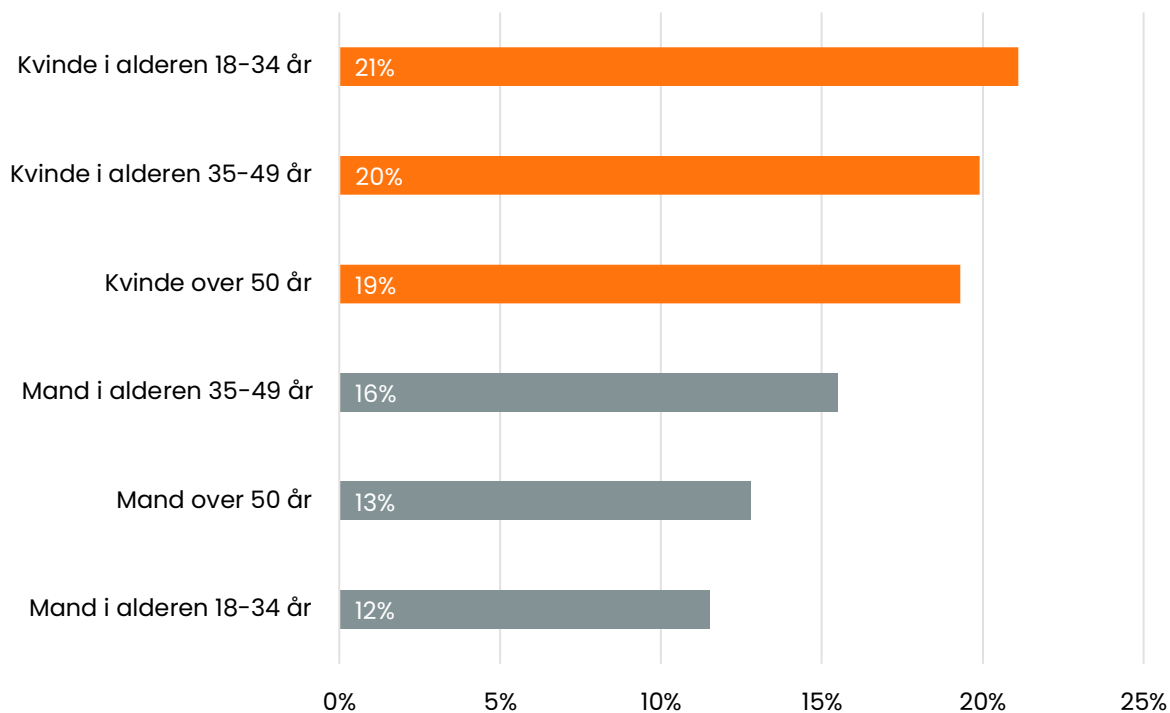


Andel, der ofte føler sig stresset – fordelt på målsætningsniveau



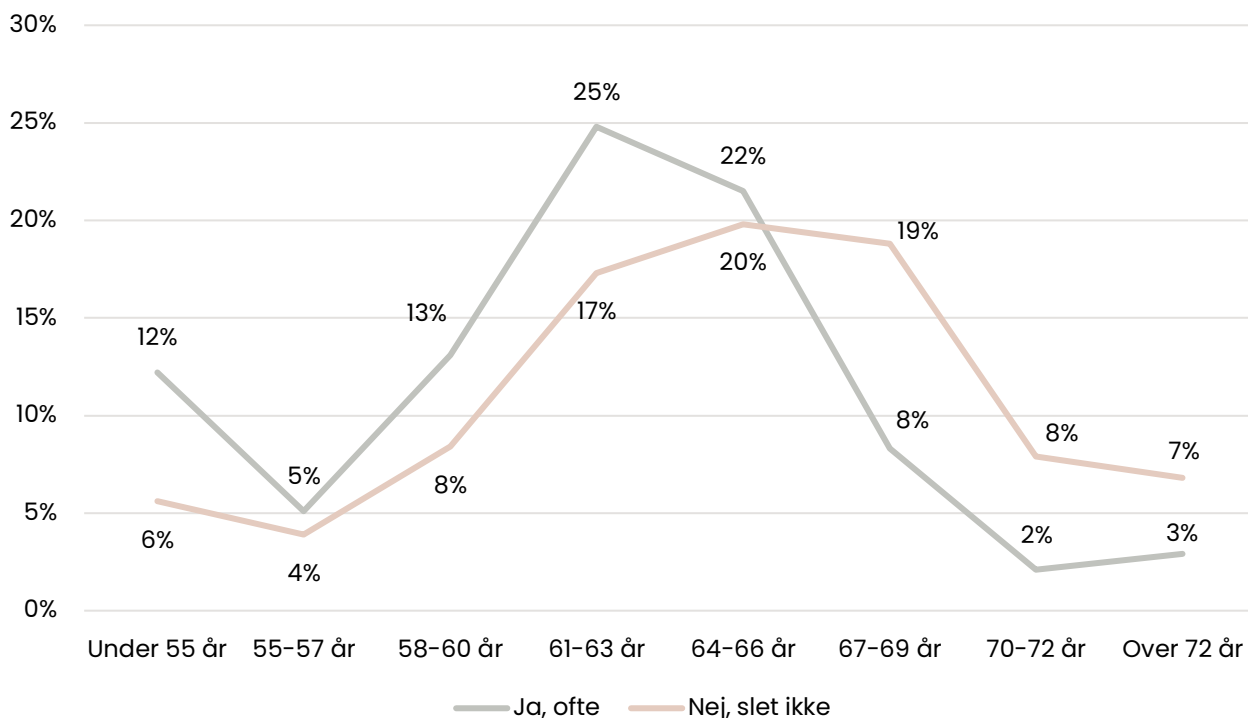
Ledere med flest stressede medarbejdere

*Andel af medarbejdere, der ofte føler sig stressede
– fordelt på lederens køn og alder.*

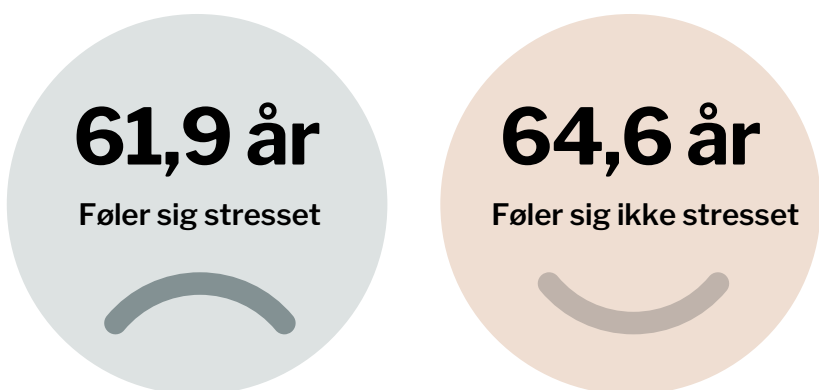


Ønsket pensionsalder og stress

Ønsket pensionsalder hos dem, der ofte føler sig stressede sammenlignet med dem, der slet ikke føler sig stressede



Ønsket pensionsalder



For at finde den ønskede pensionsalder for de forskellige grupper har vi lavet et vægtet gennemsnit.

VÆRD AT BEMÆRKE

Der er mere stress blandt medarbejdere, der har kvindelige ledere. Det kan handle om organisatoriske rammer eller kvalifikationer.

Stressede personer ønsker et kortere arbejdsliv – med en forskel på mere end 2 år.



Danskernes jobpræferencer

Hvad er vigtigst, når danskerne søger nyt job?

Hvad er mest attraktivt for danskerne – og hvor loyale er vi?

Vi ser nærmere på de faktorer, der tiltrækker danskerne

– og hvad der får os til at skifte job.

Hvad driver valget af job?

Vigtigste element i jobsøgning over tid

Hvad er vigtigst for dig næste gang, du søger nyt job?

(Vælg op til tre svarmuligheder)

	2019	2022	2025
Lønnen er god	36%	37%	44%
Jeg får gode kollegaer	45%	35%	43%
Der er fleksible arbejdstider og work-life balance	29%	33%	39%
Jeg får en god leder	33%	25%	26%
Jeg får mulighed for at have indflydelse	19%	19%	22%
Der er sikkerhed i jobbet	20%	18%	20%
Jeg får mulighed for at blive dygtigere	28%	18%	18%
Virksomheden har gode værdier, der efterleves	15%	15%	16%
Virksomheden udretter noget meningsfuldt for samfundet	13%	10%	10%
Jeg får mulighed for at avancere	9%	6%	7%
Virksomheden har et godt brand/omdømme	5%	4%	5%
Virksomheden producerer kvalitetsprodukter	5%	4%	4%

*Respondenter, der har svaret "Andet" eller "Ved ikke", er sorteret fra.

VÆRD AT BEMÆRKE

Top-3 faktorer er løn, gode kollegaer og fleksibilitet. Det mindst vigtige er virksomhedernes brand og produktkvalitet.

Fleksibilitet er den faktor, der er vokset mest i betydning siden præ-corona-målingen i 2019.

Gode kollegaer gør "comeback" som noget af det mest betydningsfulde efter et dyk i kølvandet på corona.

Hvad driver valget af job?

Vigtigste element i jobsøgning – fordelt på alder og køn

Hvad er vigtigst for dig næste gang, du søger nyt job?
(Vælg op til tre svarmuligheder)

	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år	Mænd	Kvinder
Lønnen er god	44%	↑ 48%	47%	↓ 38%	45%	43%
Jeg får gode kollegaer	43%	46%	46%	↓ 39%	↓ 39%	↑ 48%
Der er fleksible arbejdstider og work-life balance	39%	36%	↑ 46%	↓ 34%	↓ 33%	↑ 45%
Jeg får en god leder	26%	↓ 23%	29%	27%	↓ 23%	↑ 30%
Jeg får mulighed for at have indflydelse	22%	↓ 17%	22%	↑ 25%	24%	20%
Der er sikkerhed i jobbet	20%	19%	↑ 22%	18%	21%	19%
Jeg får mulighed for at blive dygtigere	18%	↑ 24%	19%	↓ 12%	19%	17%
Virksomheden har gode værdier, der efterleves	16%	14%	14%	↑ 19%	14%	17%
Virksomheden udretter noget meningsfuldt for samfundet	10%	9%	9%	11%	9%	10%
Jeg får mulighed for at avancere	7%	↑ 13%	7%	↓ 3%	↑ 9%	↓ 6%
Virksomheden har et godt brand/ omdømme	5%	↑ 7%	↓ 3%	5%	↑ 6%	↓ 4%
Virksomheden producerer kvalitetsprodukter	4%	3%	4%	5%	↑ 6%	↓ 3%

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

VÆRD AT
BEMÆRKE

Det er særligt kvinderne og midlife-gruppen, der vægter fleksibilitet mest.

Vigtigste element i jobsøgning – fordelt på uddannelsesniveau

Hvad er vigtigst for dig næste gang, du søger nyt job?

(Vælg op til tre svarmuligheder)

	Total	Grundskole (folkeskole/ mellemkole/ realeksamen)	Ungdoms- uddannelse (gymnasium/ erhvervsfag- lig)	Kort eller mellemlang videregående uddannelse (2-4 år)	Lang videregående uddannelse (min. 5 år)
Lønnen er god	44%	47%	48%	44%	41%
Jeg får gode kollegaer	43%	↓ 31%	45%	↑ 48%	↓ 38%
Der er fleksible arbejdstider og work-life balance	39%	↓ 24%	↓ 32%	↑ 41%	↑ 48%
Jeg får en god leder	26%	25%	26%	27%	27%
Jeg får mulighed for at have indflydelse	22%	↓ 15%	↓ 17%	22%	↑ 29%
Der er sikkerhed i jobbet	20%	18%	↑ 25%	19%	17%
Jeg får mulighed for at blive dygtigere	18%	↓ 10%	20%	18%	19%
Virksomheden har gode værdier, der efterleves	16%	16%	↓ 12%	17%	17%
Virksomheden udretter noget meningsfuldt for samfundet	10%	7%	6%	9%	↑ 17%
Jeg får mulighed for at avancere	7%	↓ 4%	6%	8%	9%
Virksomheden har et godt brand/omdømme	5%	7%	↑ 9%	↓ 4%	↓ 3%
Virksomheden producerer kvalitetsprodukter	4%	5%	6%	4%	4%

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

VÆRD AT
BEMÆRKE

Fleksibilitet fylder mest for dem
med videregående uddannelser.

Det gode stillingsopslag

Hvad savner danskerne oftest i stillingsopslag?

Hvad savner du oftest i et stillingsopslag?
(Vælg op til tre svarmuligheder)

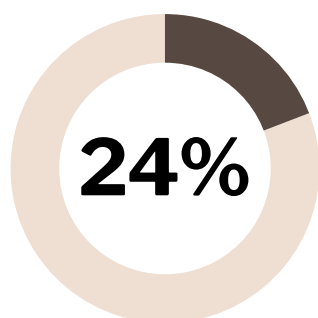
	Total
Lønnen står angivet	30%
Tydelig beskrivelse af arbejdsopgaverne	25%
Tydelig beskrivelse af krævede kompetencer	17%
Beskrivelse af ledelsesstilen	16%
Tydelig beskrivelse af succeskriterier for stillingen	15%
Tydelig beskrivelse af arbejdsopgavernes indbyrdes vægtning	12%
Tydelig beskrivelse af virksomhedskultur	12%
Kort beskrivelse af nærmeste kollegaer	11%
Opslaget er formuleret originalt	7%
Tydelig beskrivelse af virksomhedens strategi	6%
Opslaget er suppleret med en video fra ledere/medarbejdere	4%

VÆRD AT
BEMÆRKE

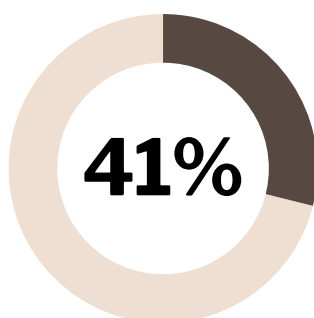
Lønnen fylder mest, når danskerne søger job.
Det er samtidig også det, der oftest mangler i
et stillingsopslag.

Arbejdets betydning

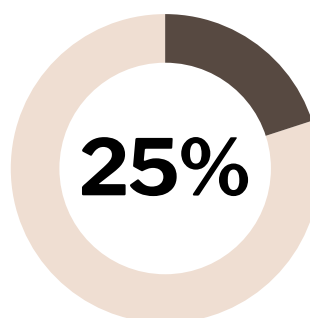
Arbejdets betydning nu sammenlignet med for 5 år siden



Arbejdet betyder
mere



Arbejdet betyder
hverken mere eller mindre



Arbejdet betyder
mindre

"Ved ikke" og "Var ikke på arbejdsmarkedet for 5 år siden" er ikke vist i fremstillingen.

Årsager til jobskifte

Hvad får danskerne til at skifte job?

Sidste gang du valgte at skifte job, hvad var årsagerne da?
(Vælg gerne flere svar)

	Total	Mænd	Kvinder
Jeg fik bare et lidt bedre job	21%	↑ 23%	↓ 18%
Jeg var utilfreds med min chef	21%	20%	21%
Mulighed for bedre løn	16%	↑ 19%	↓ 13%
Det har jeg ikke prøvet	15%	15%	15%
Følte ikke vores indsats blev værdsat	14%	14%	14%
Jeg udviklede mig ikke	13%	13%	12%
Opgaverne var kedelige	11%	↑ 13%	↓ 9%
Det nye job havde mere fleksible arbejdsrammer	10%	10%	9%
Arbejdsbyrden var for stor	9%	↓ 7%	11%
Manglede indflydelse på beslutninger	8%	↑ 10%	↓ 7%
Fællesskabsfølelsen på arbejdspladsen var udfordret	8%	7%	9%
Kollegiale konflikter fyldte for meget	8%	↓ 6%	↑ 9%
Jeg savnede stolthed omkring det vi udrettede for samfund og kunder	6%	6%	5%

"Andet" og "Det har jeg ikke prøvet" er ikke vist i overblikket.
Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

Primære årsag til opsigelsen fordelt på alder:

18-34 år

1. Mulighed for bedre løn (19%)
2. Jeg var utilfreds med min chef (19%)
3. Jeg fik bare et lidt bedre job (17%)

35-50 år

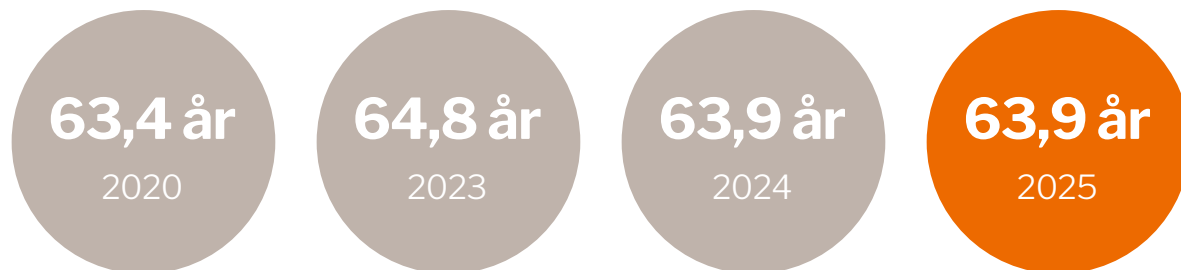
1. Jeg fik bare et lidt bedre job (23%)
2. Jeg var utilfreds med min chef (21%)
3. Mulighed for bedre løn (19%)

50+ år

1. Jeg var utilfreds med min chef (22%)
2. Jeg fik bare et lidt bedre job (22%)
3. Følte ikke vores indsats blev værdsat (14%)

Tilbageetrækning fra arbejdsmarkedet

Ønsket pensionsalder over tid



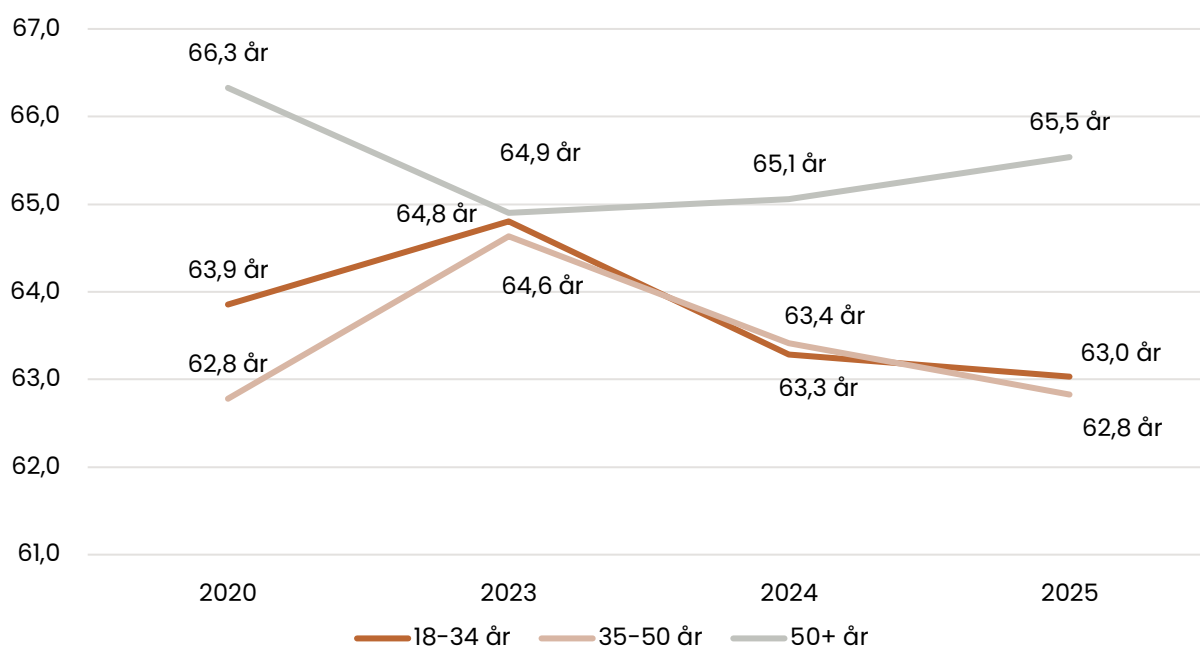
Et vægtet gennemsnit over spørgsmålet "Hvornår kunne du tænke dig at gå på pension/ forlade arbejdsmarkedet, hvis du helt selv kunne vælge?".

Ønsket pensionsalder – fordelt på respondenternes aldersgruppe





Udvikling i ønsket pensionsalder



VÆRD AT BEMÆRKE

Vi lever længere liv. I runde tal forlænges vores gennemsnitlige levealder med ét år hvert fjerde år. Til trods for det er der lav motivation for at arbejde længere. Tværtimod ser det ud til, at de unge og midlife-gruppen gerne vil træde tilbage fra arbejdsmarkedet tidligere – både ift. tidligere og ift. +50-årige.

Loyalitet ift. arbejdsgiver

Hvor længe vil danskerne blive hos deres arbejdsgivere?

Hvor mange år er det optimalt for dig og din karriere at være i samme job?

7,4 år

2019

7,8 år

2022

7,5 år

2025

*Respondenterne har kunnet svare: "0-2 år", "3-4 år", "5-6 år", "7-8 år" og "Mere end 8 år". Vi viser her et vægtet gennemsnit. For at kunne udregne gennemsnit har vi vurderet, at mere end 8 år svarer til 10 år.

Hvor mange år er det optimalt for dig og din karriere at være i samme job?

Fordelt på alder.

18-34 år



35-50 år



50+ år



Foretrukken organisationstype

Hvilke typer organisationer er de mest populære?

Hvilken organisationstype er umiddelbart mest attraktiv for dig?

	2023	2025
Lille privat virksomhed (0-50 medarbejdere)	7%	19%
Mindre eller mellemstor privat virksomhed (51-250 medarbejdere)	25%	16%
Større privat virksomhed (flere end 250 medarbejdere)	14%	14%
Kommune	13%	11%
Selvstændig	9%	11%
Statslig organisation	6%	6%
Regional organisation	4%	3%
Selvejende institution	3%	2%
Andet/Ved ikke	21%	17%

Hvilke typer organisationer er de mest populære – fordelt på alder og køn?

Hvilken organisationstype er umiddelbart mest attraktiv for dig?

	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år	Mænd	Kvinder
Lille privat virksomhed (0-50 medarbejdere)	19%	17%	19%	21%	20%	19%
Mindre eller mellemstor privat virksomhed (51-250 medarbejdere)	16%	↑ 20%	17%	↓ 13%	↑ 19%	↓ 14%
Større privat virksomhed (flere end 250 medarbejdere)	14%	↑ 17%	15%	↓ 12%	↑ 17%	↓ 11%
Kommune	11%	↓ 9%	13%	12%	↓ 6%	↑ 17%
Selvstændig	11%	12%	↓ 8%	↑ 13%	12%	10%
Statslig organisation	6%	5%	5%	↑ 7%	↑ 7%	4%
Regional organisation	3%	3%	3%	4%	↓ 2%	↑ 4%
Selvejende institution	2%	2%	2%	2%	2%	2%

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

VÆRD AT
BEMÆRKE

Interessen for privat sektor-job stiger, mens interessen for jobs i den offentlige sektor er aftagende. I den private sektor vokser interessen for de små virksomheder på mellem 0 og 50 medarbejdere.

De mest attraktive personalegoder

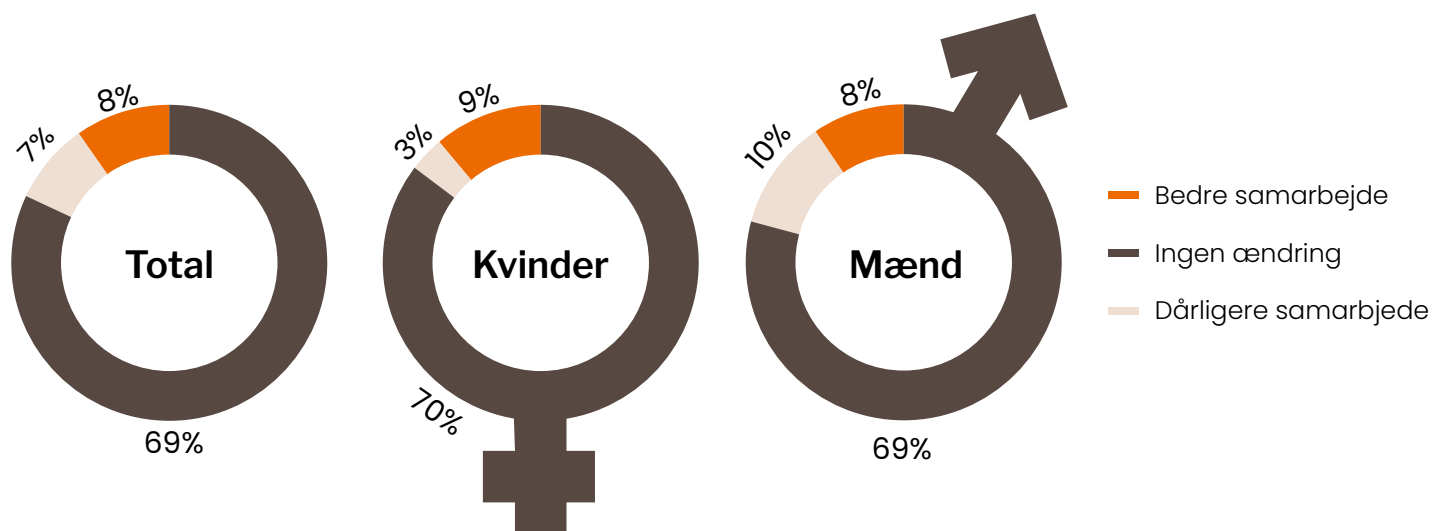
Hvilke goder er mest attraktive for dig?
(Vælg op til tre svar)

	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år	Mænd	Kvinder
Fleksibilitet omkring mødetider	56%	54%	↑ 63%	↓ 51%	55%	58%
Accept omkring hjemmearbejde	36%	34%	↑ 42%	↓ 33%	↓ 32%	↑ 41%
4 dages-arbejdsuge	31%	31%	33%	29%	↓ 28%	↑ 34%
Fri adgang til sundhedsydelse (massage, psykolog m.m.)	29%	↓ 24%	32%	↑ 32%	↓ 27%	↑ 32%
Bonus – andel af firmaets overskud	25%	↑ 28%	27%	↓ 21%	↑ 31%	↓ 19%
Kantine med god frokost	18%	↑ 23%	17%	↓ 14%	↑ 22%	↓ 13%
Ubegrænset barn syg fri	11%	↑ 17%	↑ 16%	↓ 2%	↓ 9%	↑ 14%
Topmoderne kontorer og computere	6%	↑ 8%	5%	6%	↑ 9%	↓ 4%
Bedre barselsmuligheder end loven foreskriver	3%	↑ 9%	↓ 2%	↓ 0%	3%	4%

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

Sexisme og MeToo's indflydelse på arbejdspladsen

Hvordan har samfundets øgede fokus på sexisme/
MeToo påvirket samarbejdet på din arbejdsplads?



**"Ved ikke" er ikke med i visualiseringen.



Ledelse

Vi ser nærmere på ledernes trivsel og motivationen for ledelse.

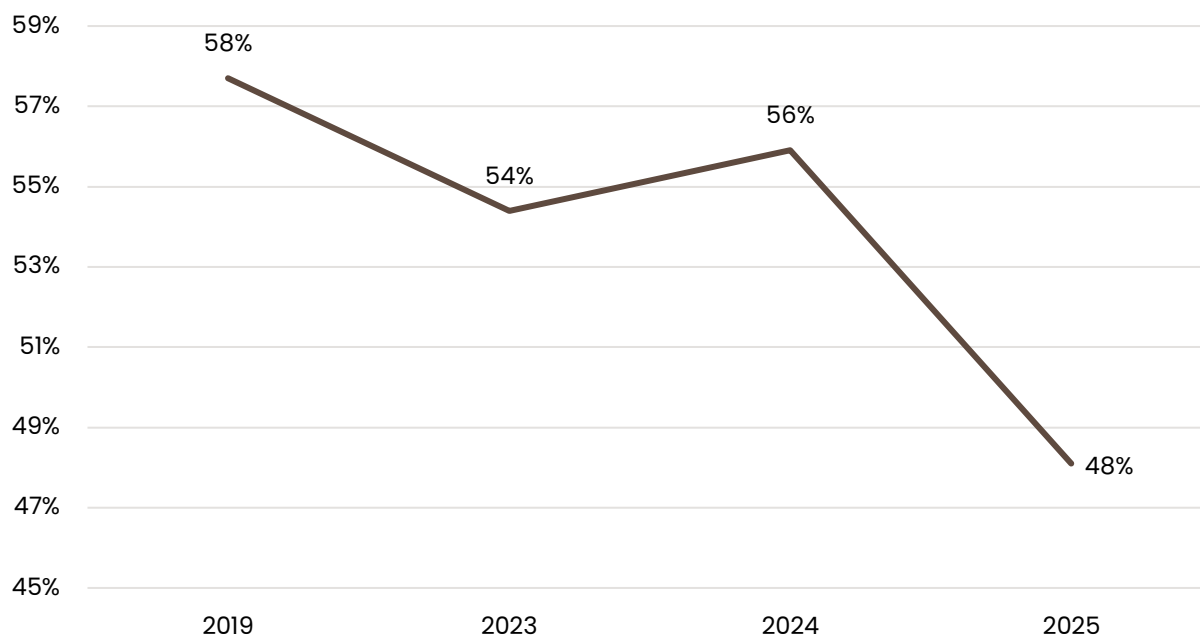
Vi dykker desuden ned i de gode og de dårligere ledere

og ledernes betydning for danskernes jobvalg.

Ledertrivsel

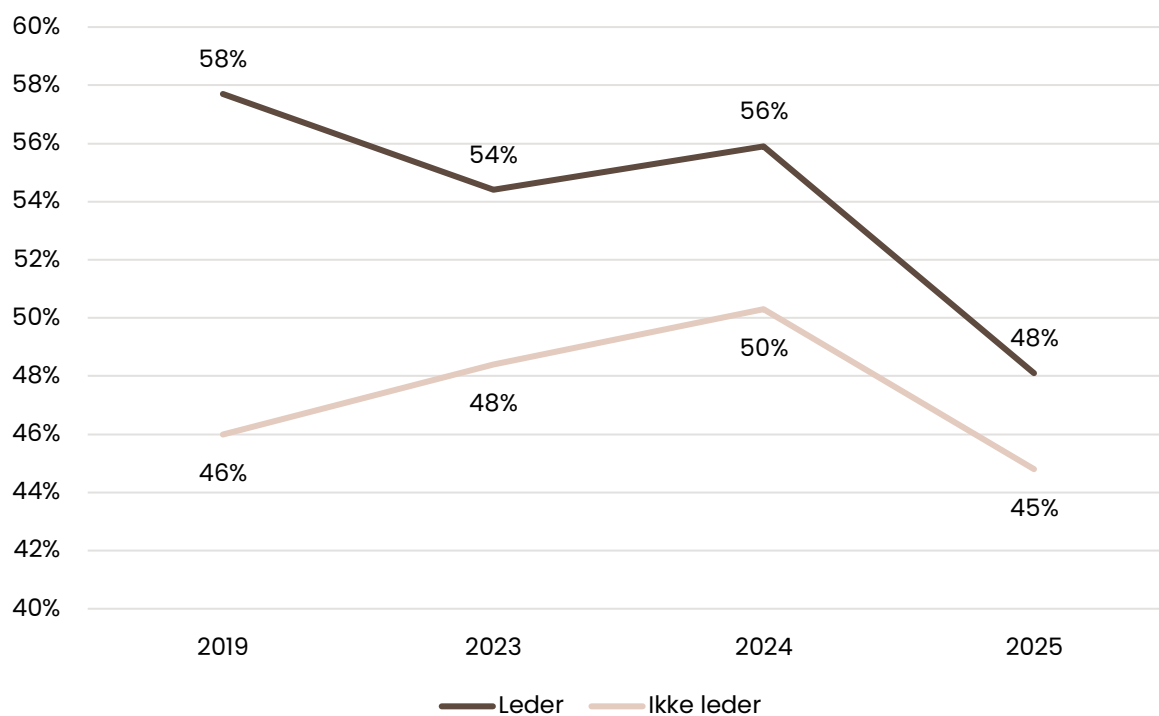
Ledertrivsel over tid

Andel af lederne, der svarer. "Ja, i høj grad" til "Er du glad for dit job?".



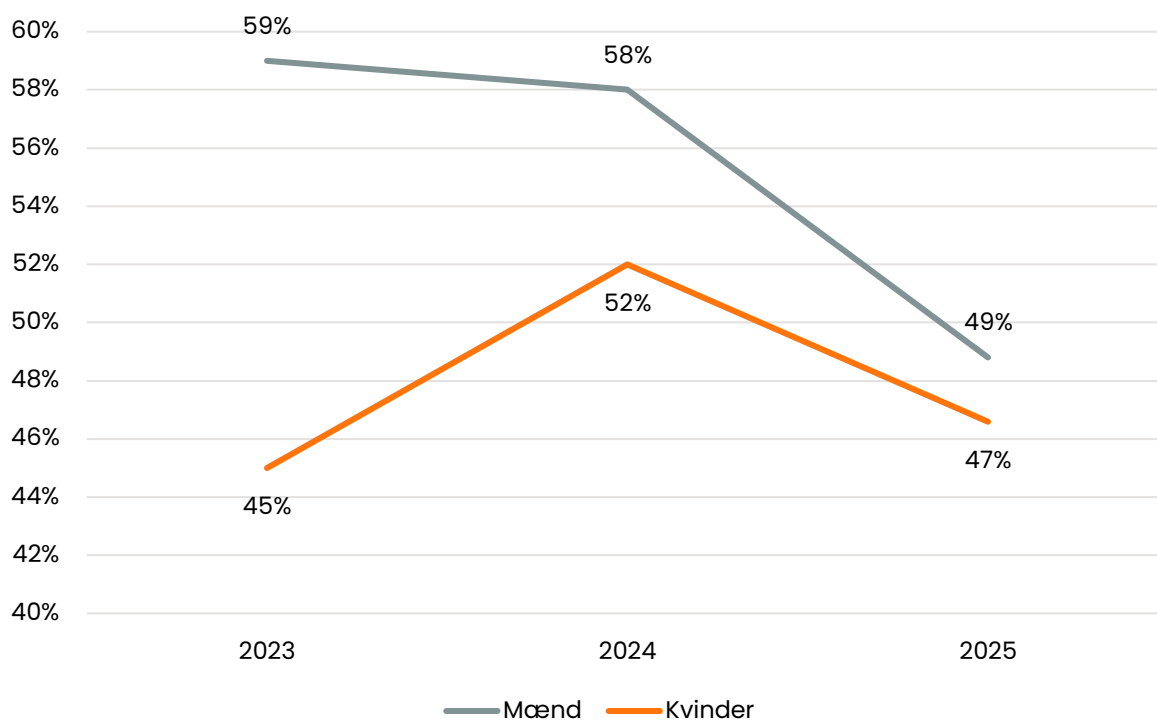
Ledertrivsel sammenlignet med medarbejdertrivsel

Andel af lederne, der svarer "Ja, i høj grad" til "Er du glad for dit job?".



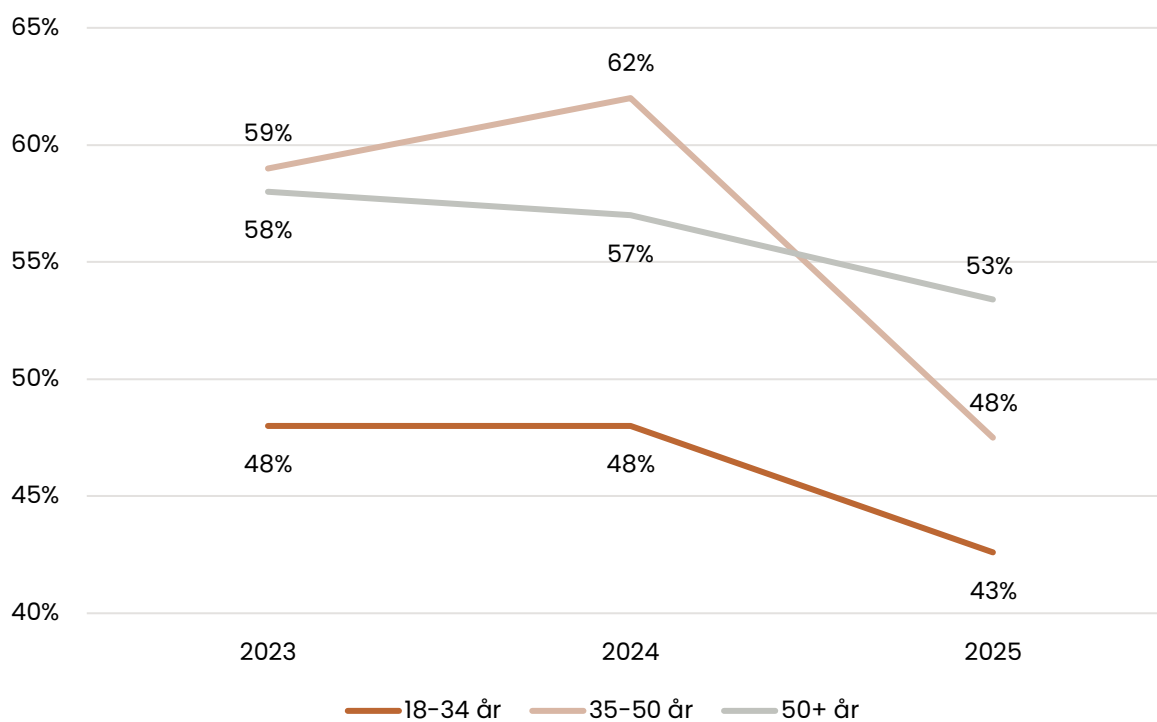
Ledertrivsel fordelt på køn

Andel, der svarer "Ja, i høj grad" til "Er du glad for dit job?".



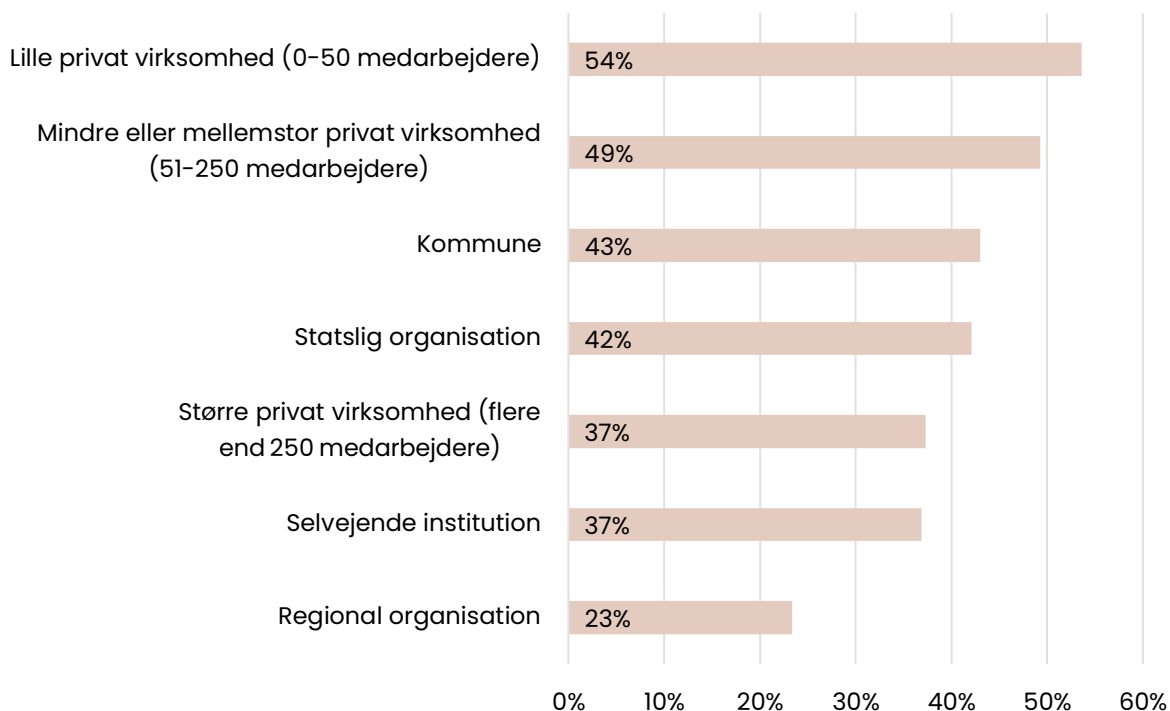
Ledertrivsel fordelt på alder

Andel, der svarer "Ja, i høj grad" til "Er du glad for dit job?".

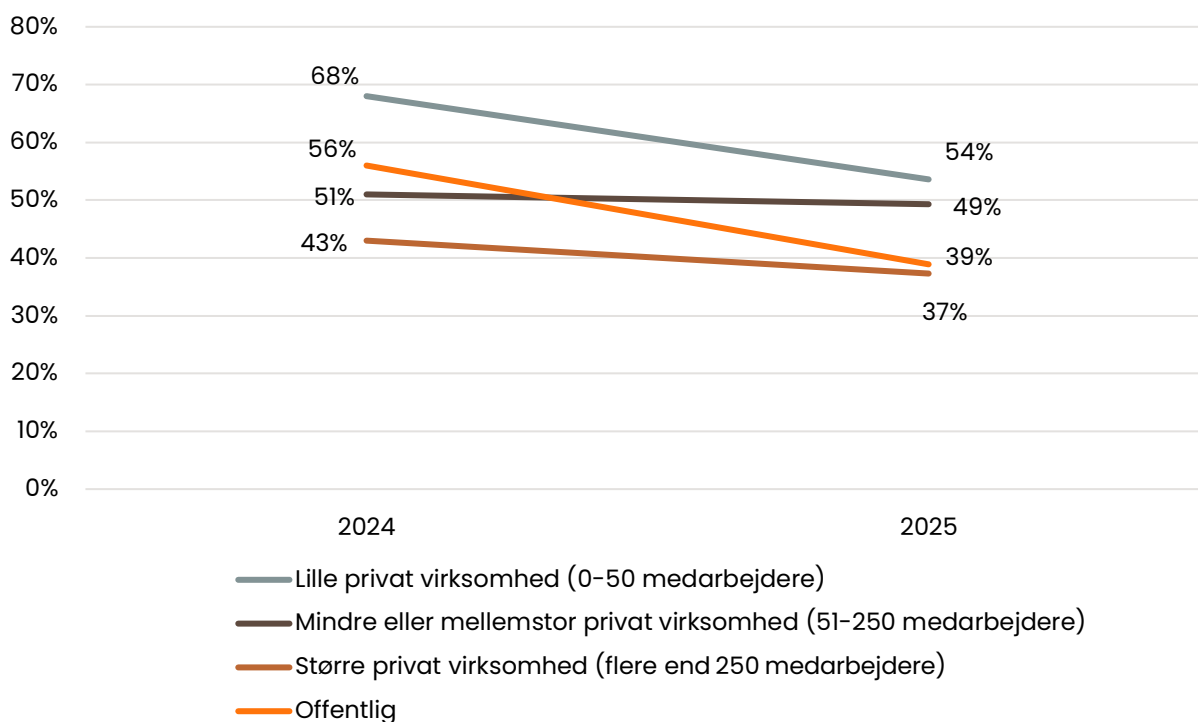


Ledertrivsel fordelt på organisationstype

Andel, der svarer "Ja, i høj grad" til "Er du glad for dit job?".



Udvikling i ledertrivsel fordelt på organisationstype



VÆRD AT
BEMÆRKE

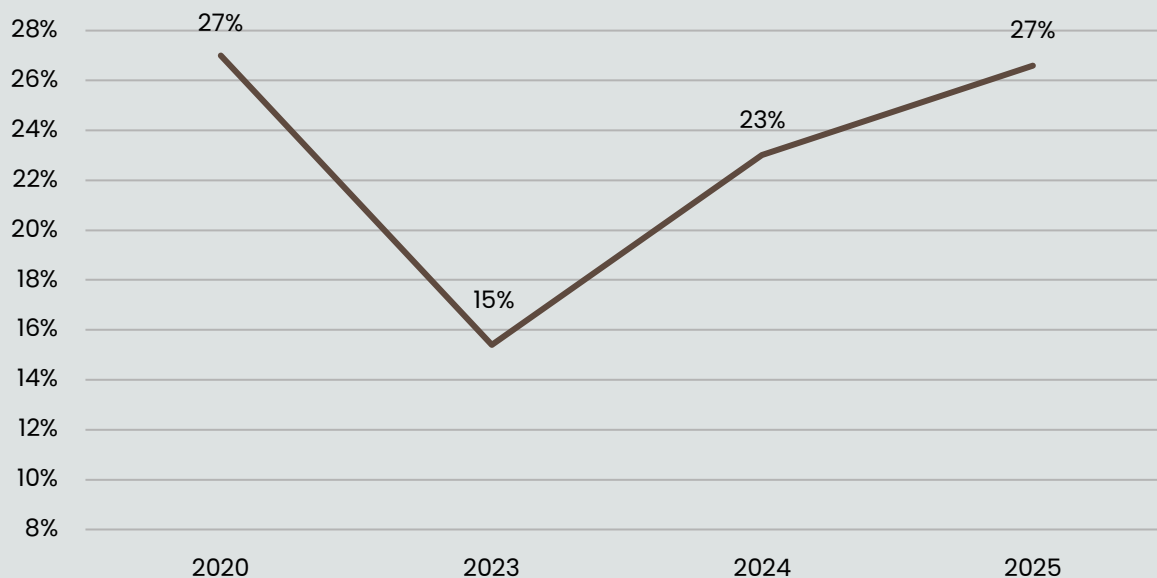
Ledertrivsel falder over hele linjen – ligesom den generelle trivsel.

Ledertrivsel i regionerne er markant lavere end i andre organisations-typer. Størst ledertrivsel findes i SMV'erne.

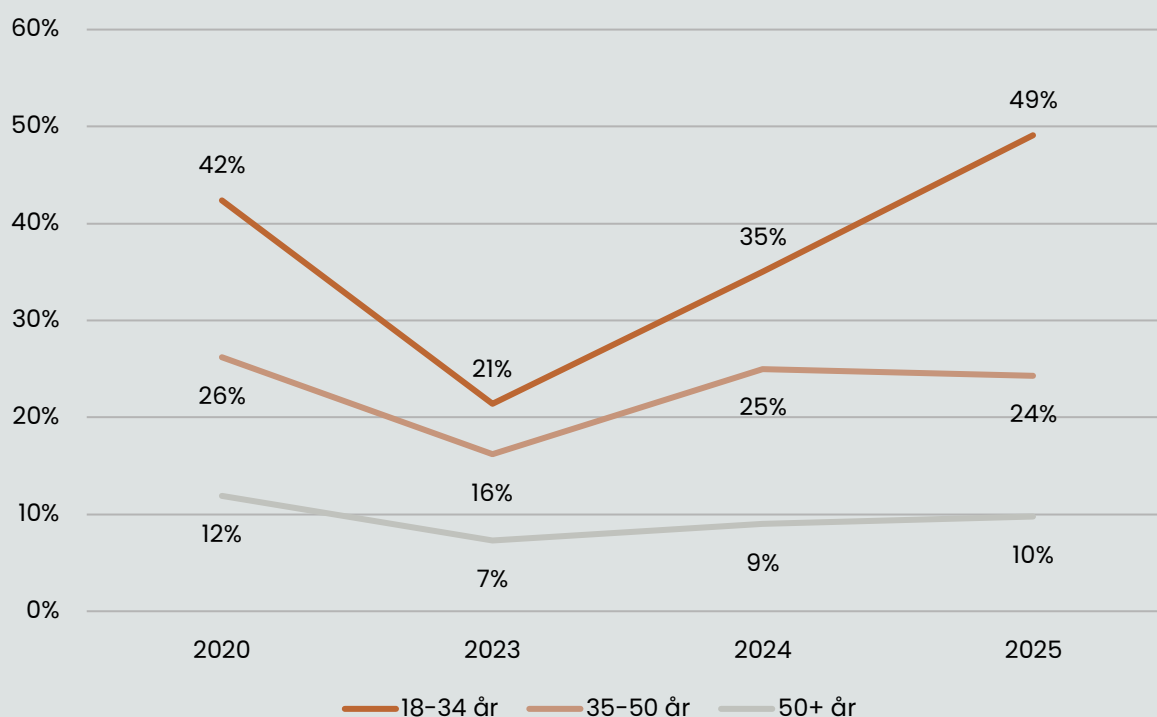
Motivation for ledelse

Er du interesseret i at blive leder i løbet af din karriere?

Andel, der svarer "Ja, jeg er interesseret" over tid.

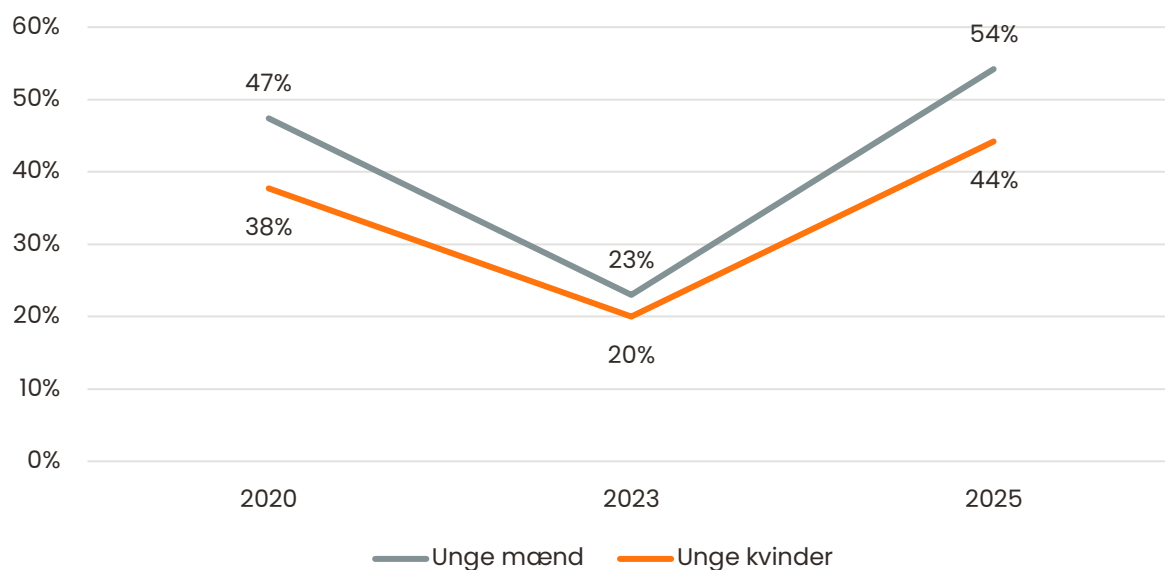


Andel, der svarer "Ja, jeg er interesseret" over tid – fordelt på alder over tid.



Unge motivation for ledelse

18-34-årige, der siger "Ja, jeg er interesseret" (i at blive leder) fordelt på køn.



Årsager til ikke at ville være leder

Vi har spurgt dem, der ikke ønsker at blive leder, hvad årsagerne er.

Hvad er de primære årsager til, at du ikke er interesseret i at blive leder i løbet af din karriere? (Vælg op til tre svarmuligheder)

	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år	Mænd	Kvinder
Ingen interesse for ledelse	50%	51%	53%	47%	51%	48%
Højt stressniveau	37%	↑ 46%	↑ 43%	↓ 30%	↓ 31%	↑ 42%
Mindre fritid	31%	36%	↑ 37%	↓ 24%	32%	30%
Tror ikke, at jeg vil være en god leder	23%	23%	↑ 29%	↓ 18%	23%	23%
Ikke tid til "egne" faglige opgaver	15%	13%	17%	14%	↑ 18%	↓ 13%
Frygt for at begå betydningsfulde fejl	9%	↑ 19%	11%	4%	↓ 7%	↑ 10%

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

VÆRD AT
BEMÆRKE

Efter store fald i ledermotivation er den nu tilbage – endda endnu højere end nogensinde før målt for de unge.
Halvdelen af de unge ønsker sig et lederjob i løbet af deres karriere.

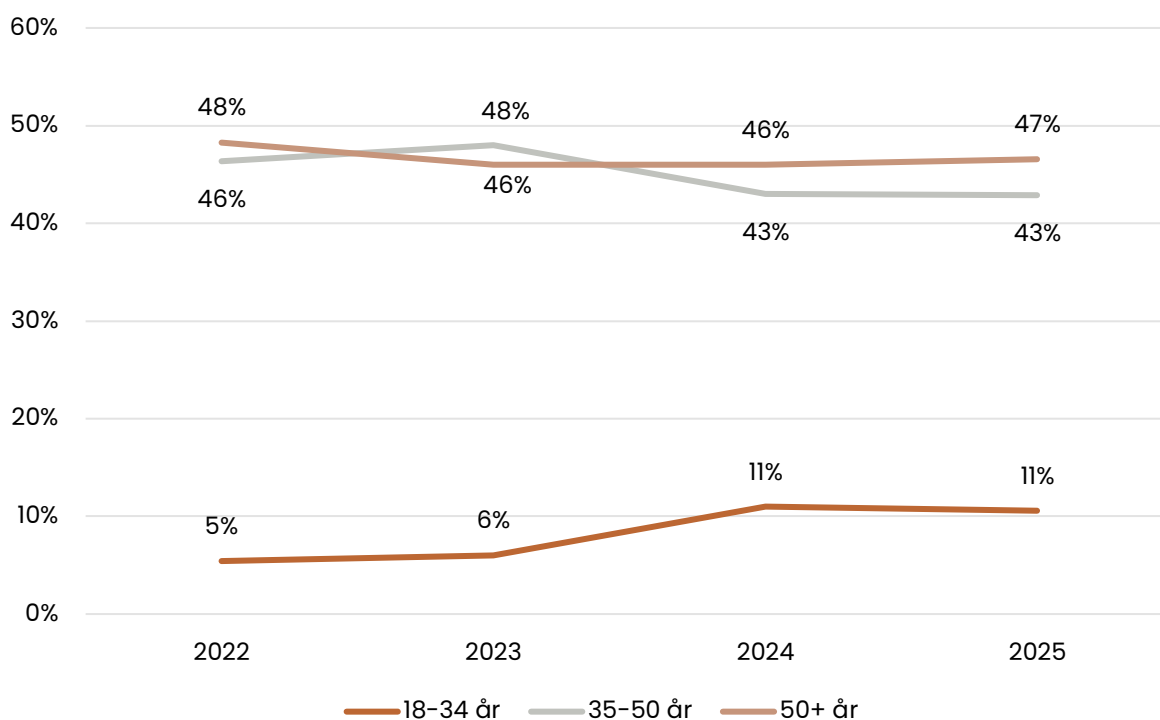
Fordeling af ledere

Ledernes kønsbalance

	2020	2022	2023	2024	2025
Mænd	61%	60%	58%	57%	58%
Kvinder	39%	40%	42%	43%	42%

De 2.036 respondenter har svaret på, hvad kønnet på deres leder er. "Ved ikke" og "Har ingen leder" er trukket ud af beregningen.

Ledernes aldersbalance



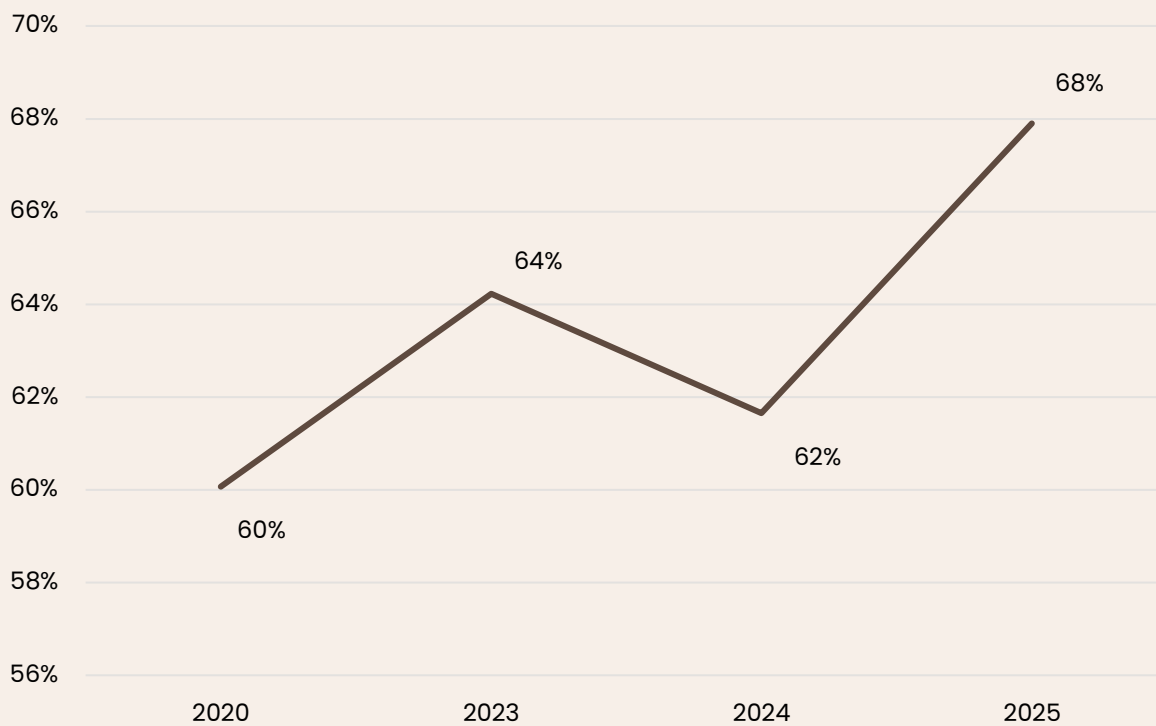
VÆRD AT BEMÆRKE

Ift. de første målinger i kandidatanalysen, så er der i dag dobbelt så mange unge i lederjobs.

Lederne evalueret

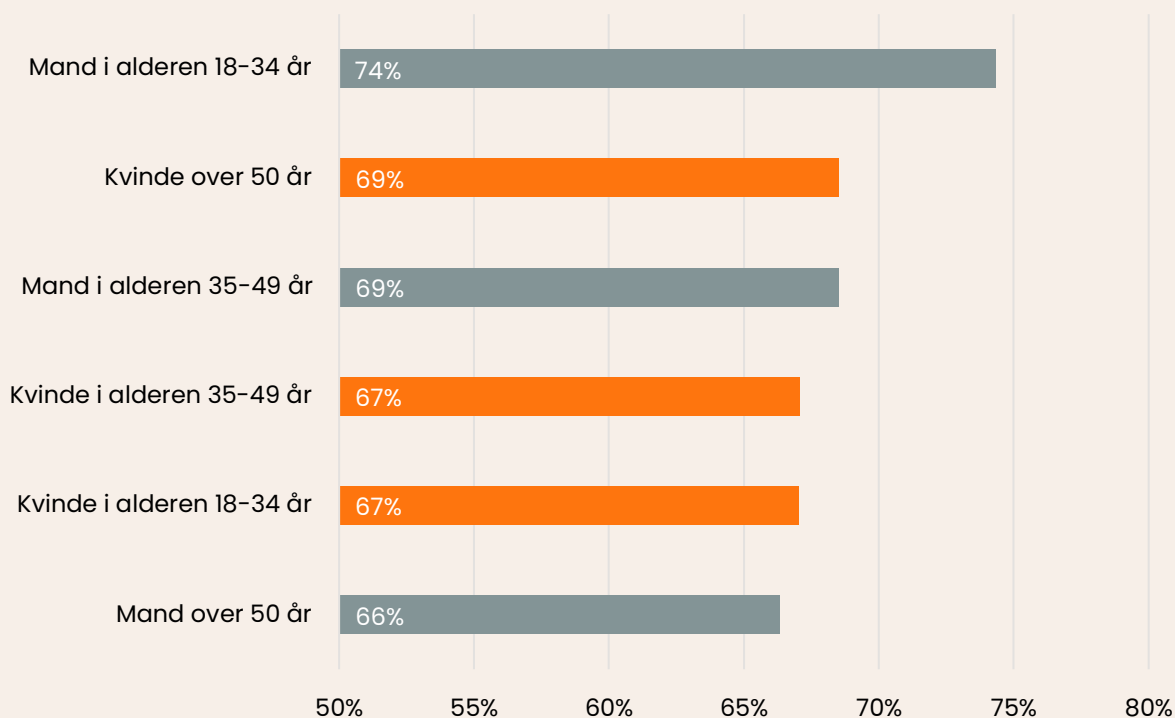
Hvor dygtig vurderer du din leder til at være?

Andel, der vurderer deres leder til at være "rimelig dygtig" og "meget dygtig".



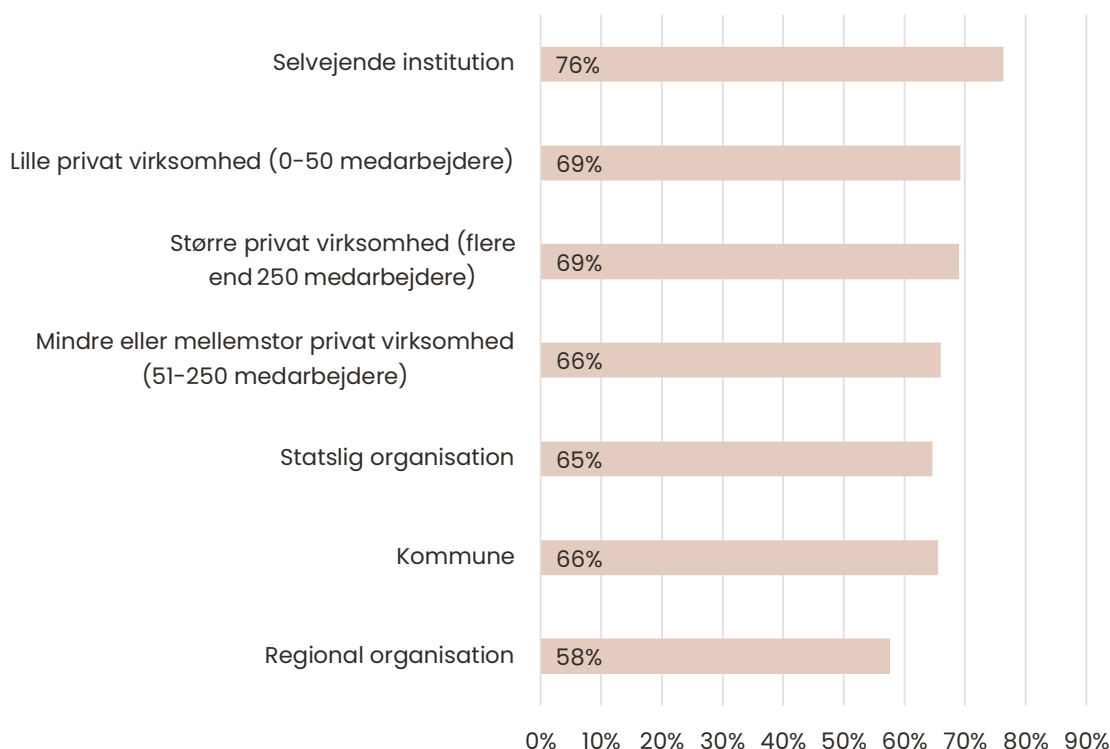
Vurdering af ledere fordelt på alder og køn

Andel, der vurderer deres leder til at være "rimelig dygtig" og "meget dygtig" – fordelt på lederens alder og køn.



Vurdering af ledere fordelt på organisationstype

Andel af ledere, der vurderes rimelig dygtige og meget dygtige – fordelt på organisationstype.



God og dårlig ledelse

Den gode leder

De lederegenskaber, der får det bedste frem i danskerne – fordelt på respondenternes alder og køn.

Hvilke af følgende egenskaber hos en leder får det bedste frem i dig?
(Vælg op til tre udsagn)

	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år	Mænd	Kvinder
Tillid	63%	65%	↑ 66%	↓ 58%	↑ 66%	↓ 59%
Anerkendelse	53%	↑ 57%	55%	↓ 48%	↓ 48%	↑ 59%
Faglig kompetence	38%	↓ 33%	39%	↑ 42%	39%	37%
Inddragelse	37%	↓ 32%	39%	39%	35%	39%
Retfærdighed	28%	28%	28%	28%	↓ 26%	↑ 31%
Beslutningskraft	26%	↓ 21%	25%	↑ 32%	↑ 29%	↓ 22%
Synlighed	23%	24%	↓ 20%	24%	21%	24%
Nærvær	20%	20%	20%	20%	↓ 17%	↑ 23%
Indlevelse	9%	9%	9%	9%	9%	9%

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

Den dårlige leder

Vi har spurgt dem, der vurderer, at deres leder ikke er dygtig om, hvad det skyldes – fordelt på respondenternes alder og køn.

*Hvad gør, at du ikke synes, at din leder er så god?
(Vælg op til tre svar)*

	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år	Mænd	Kvinder
Er ikke i stand til at skabe teamwork	30%	27%	↓ 24%	↑ 37%	29%	31%
Jeg ved ikke, hvad der forventes af mig	29%	30%	30%	27%	27%	31%
Kan ikke bidrage til, at jeg finder løsninger i svære situationer	22%	21%	21%	24%	25%	19%
Er fagligt inkompetent	16%	15%	14%	17%	↑ 19%	↓ 12%
Er dybest set ikke interesseret i mit arbejde	15%	17%	15%	15%	14%	17%
Interesserer sig ikke for mig som person	14%	14%	14%	15%	14%	15%
Udviser mistillid ved at detailstyre mig	10%	11%	9%	10%	↑ 13%	↓ 7%
Er uetisk i sin adfærd	10%	↑ 15%	9%	↓ 6%	8%	11%
Jeg får meget kritik, og det gør mig usikker	6%	9%	6%	↓ 3%	6%	6%
Er hele tiden negativ	5%	6%	5%	3%	5%	5%

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

Lederens betydning for dit jobvalg

Har chefen i en ansættelsesproces nogensinde været udslagsgivende for, om du valgte jobbet?

	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år
Ja, jeg har fravalgt et job pga. chefen	20%	↑ 23%	19%	↓ 17%
Ja, jeg har tilvalgt et job pga. chefen	15%	15%	14%	15%
Nej	68%	66%	70%	70%

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

Feedback fra lederen

Hvor ofte vil du gerne have feedback fra din leder?

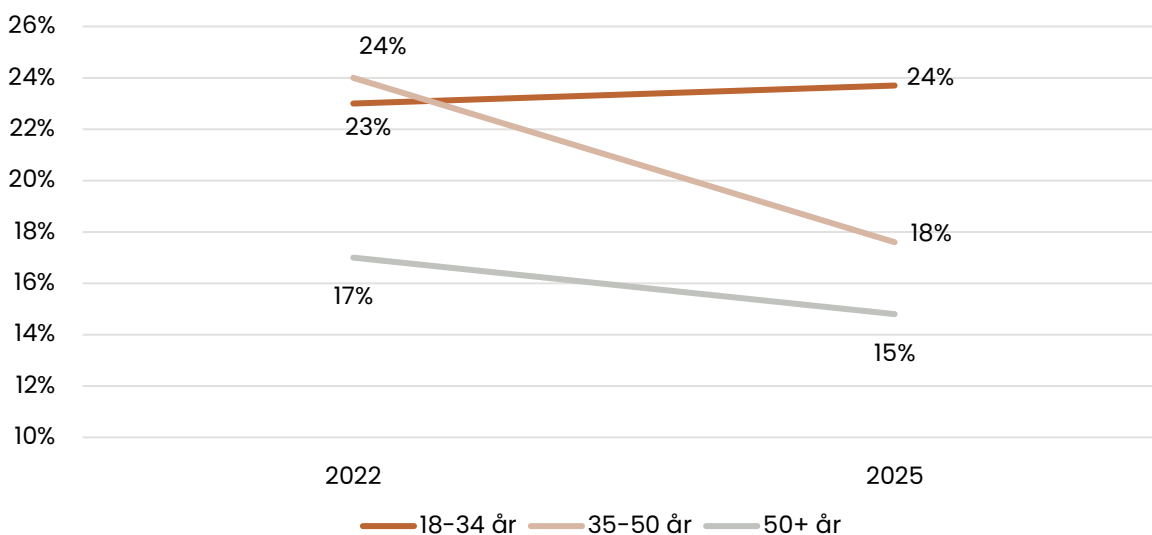
	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år	Mænd	Kvinder
Dagligt	7%	6%	6%	↑ 10%	↑ 9%	↓ 5%
Ugentligt	35%	↑ 39%	36%	↓ 29%	↑ 37%	↓ 32%
Månedligt	41%	43%	43%	↓ 38%	↓ 36%	↑ 47%
Sjældnere	13%	↓ 9%	12%	↑ 18%	14%	13%
Aldrig	4%	3%	3%	↑ 5%	5%	3%

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

Lederens interesse i fritidslivet

I hvor høj grad er det vigtigt for dig, at din leder interesserer sig for dit liv uden for arbejdet?

Andel, der svarer "I høj grad" eller "I meget høj grad" over tid – fordelt på alder.



VÆRD AT
BEMÆRKE

Mænd er mere interesserede i hyppig feedback end kvinderne.

Unge er mere interesserede i hyppig feedback – men forskellen er ikke så stor.

De unge er mest interesserede i dialog med leder, der rækker ud over det rent professionelle. De to andre aldersgrupper er både mindre interesserede i dette – og interessen er aftagende over tid.

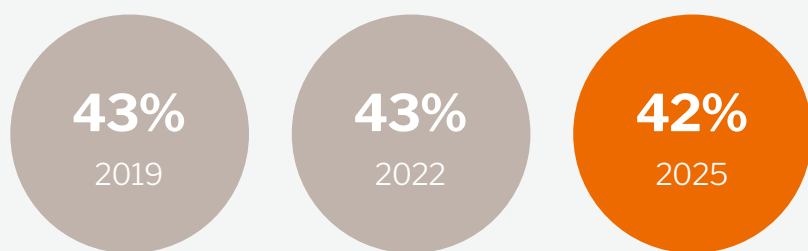


Afskedigelser

Afskedigelser er en følsom situation for hele organisationen.

Vi ser nærmere på den professionelle opsigelse.

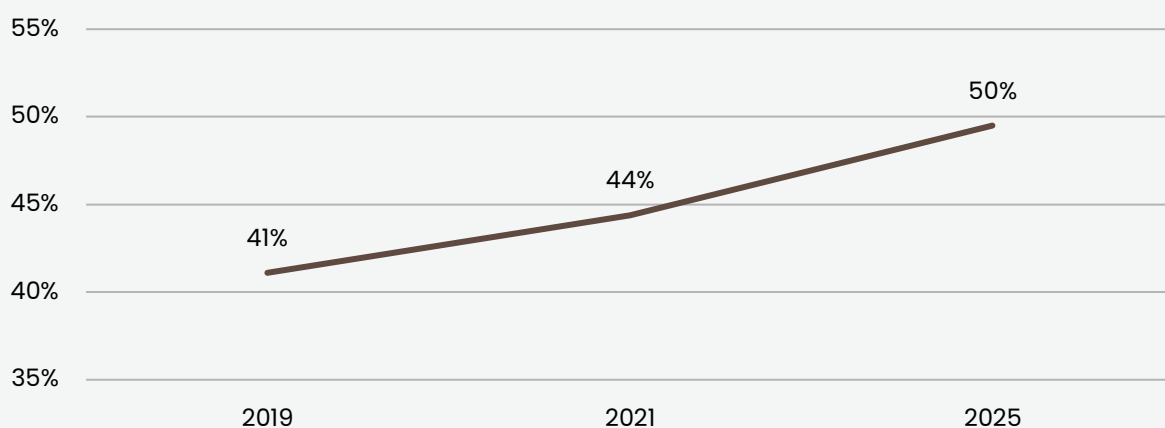
Hvor mange bliver opsagt?



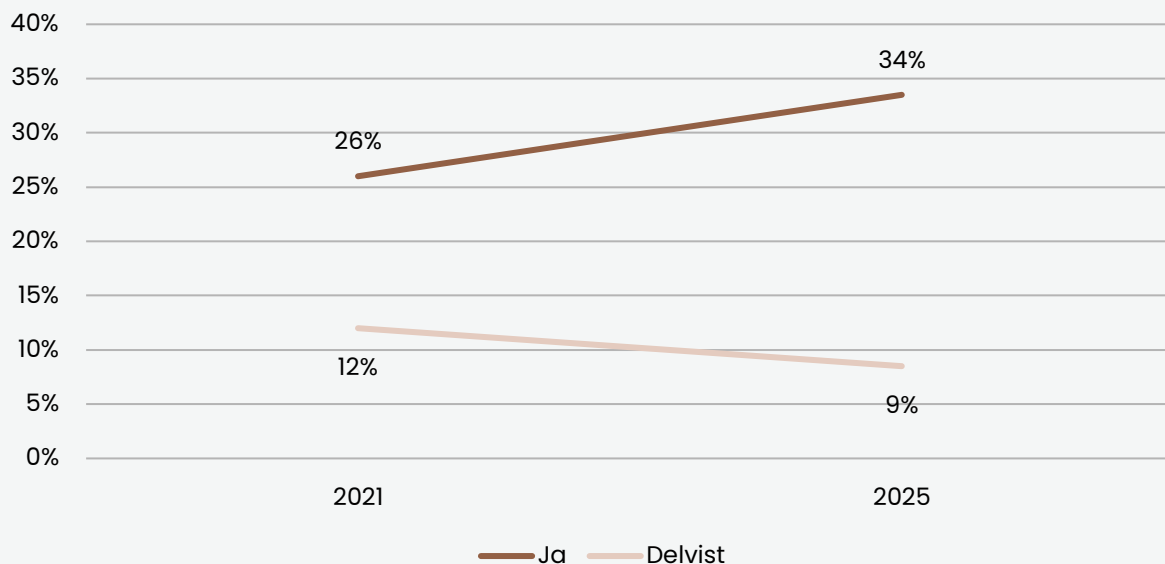
I dette afsnit vises svar fra dem, der har prøvet at blive opsagt.

Flere føler sig dårligt behandlet

Andel, der føler, at opsigelsen "slet ikke" og "i mindre grad" blev håndteret professionelt og ordentligt.



Andel, der har fået tilbudt fritstilling



Den professionelle opsigelse

Danskernes oplevelse af seneste opsigelse

I hvilken grad var det din oplevelse, at opsigelsen blev håndteret professionelt og ordentligt? (Hvis du har prøvet at blive opsagt flere gange, bedes du tænke på din seneste opsigelse)

	2019	2021	2025
I meget høj grad	10%	13%	9%
I høj grad	21%	20%	16%
I nogen grad	28%	22%	22%
I mindre grad	23%	22%	24%
Slet ikke	18%	23%	26%

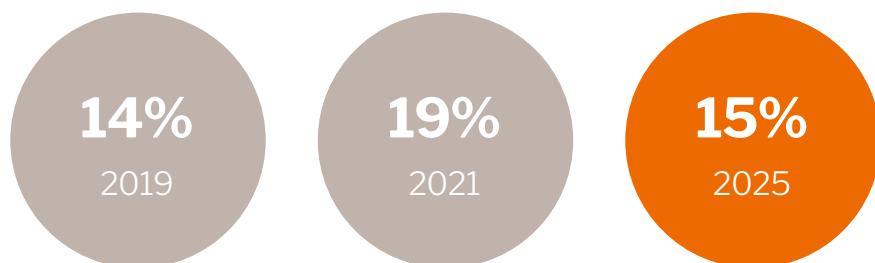
*"Ved ikke" er ikke vist.



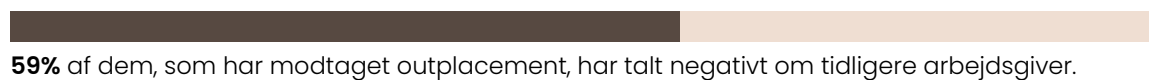
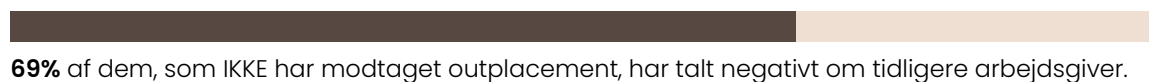
Outplacement

Hvor mange får tilbudt outplacement/professionel karriererådgivning?

Andel, der har fået tilbudt outplacement ved seneste opsigelse.



Gør outplacement en forskel for employer branding og den professionelle opsigelse?



VÆRD AT BEMÆRKE

Flere og flere oplever opsigelserne gennemført uprofessionelt.

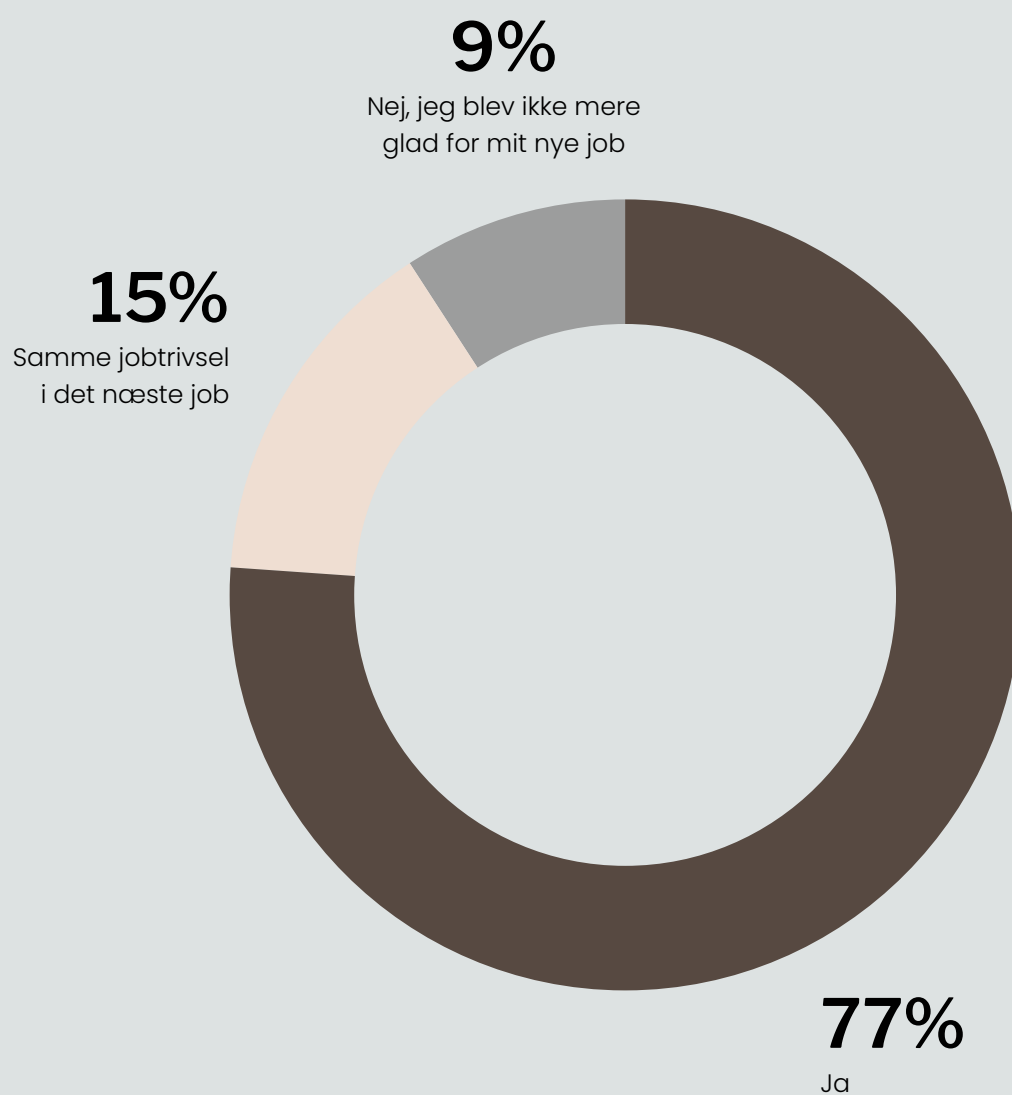
Flere fritstilles ved opsigelse.

Der ser ud til at være en lille sammenhæng mellem at modtage outplacement og tendens til at tale mindre negativt om arbejdsgiveren.

Der ser ud til at være en klar sammenhæng mellem at modtage outplacement og opleve opsigelsen professionelt.

Det næste job

Blev du gladere for dit nye job i forhold til det job, du blev opsagt fra?



Baggrundsdata og begrebsafklaring

Kandidatanalysen 2025 er gennemført i samarbejde med analysehuset Voxmeter, som har stillet en repræsentativ del af danskere i den arbejdsdygtige alder (18+ år) spørgsmål relateret til deres arbejdsliv og karriere. Data er indsamlet efter nationalt repræsentative kvoter på køn, aldersgrupper og region for arbejdsstyrken, og indsamlingen af data er foretaget i perioden fra den 17. januar 2025 til den 4. februar 2025.

2.036 respondenter har medvirket i undersøgelsen. Endelig bør det bemærkes, at nogle tabeller ikke giver en samlet svarprocent på 100, da procenterne for hver enkelt svarmulighed er rundet af til nul decimaler. Det er angivet i analysen, når respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svar. "Ved ikke"- og "Andet"-kategorierne er taget ud i flere af analysens tabeller.

Baggrund for respondenterne

Køn	Procent
Mand	53%
Kvinde	47%

Alder	Procent
18-34 år	30%
35-50 år	34%
51-65 år (50+)	35%

Hvad er den højeste uddannelse, du har gennemført?	Procent
Grundskole (folkeskole/mellemskole/realeksamen)	8%
Ungdomsuddannelse (gymnasium/erhvervsfaglig)	23%
Kort eller mellemlang videregående uddannelse (2-4 år)	47%
Lang videregående uddannelse (min. 5 år)	22%
Andet/Ved ikke	1%

Hvor bor du?	Procent
Region Hovedstaden	32%
Region Sjælland	14%
Region Syddanmark	21%
Region Midtjylland	23%
Region Nordjylland	10%

Er du leder for medarbejdere, der refererer til dig?	Procent
Ja	16%
Nej	82%
Ved ikke	2%

Hvilken type organisation arbejder du i i dag?	Procent
Jeg er selvstændig	8%
Lille privat virksomhed (0-50 medarbejdere)	18%
Mindre eller mellemstor privat virksomhed (51-250 medarbejdere)	13%
Større privat virksomhed (flere end 250 medarbejdere)	21%
Selvejende institution	3%
Kommune	18%
Statslig organisation	9%
Regional organisation	6%
Andet/Ved ikke	5%

Hvad er dit primære arbejdsområde?	Procent
Informationsteknologi, programmering og data	5%
Ingeniør og teknik	4%
Håndværk, produktion og industri	13%
Social, sundhed, undervisning og forskning	26%
Salg, marketing og kommunikation	10%
HR, personale og administration	5%
Handel, logistik og service	10%
Økonomi, regnskab og kontor	9%
Andet	17%

Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit om ugen for din primære arbejdsgiver?	Procent
Under 25 timer	19%
25-35 timer	15%
36-40 timer	51%
41-50 timer	10%
Over 50 timer	2%
Ved ikke	3%



Konsulenthuset ballisager er en landsdækkende HR-virksomhed, der er specialister i professionelle matchprocesser mellem kandidater og virksomheder. Vi arbejder med rekruttering, outplacement og karriererådgivning for ledige samt "fastkørte" medarbejdere.

I ballisager executive hjælper vi desuden topledere i jobskifte. Vores rådgivning er vidensbaseret. Vi gør os umage med at finde den rette løsning til den konkrete udfordring.

Vi er kendt for vores bog Moderne jobsøgning, årligt at udgive Rekrutteringsanalysen og Kandidatanalysen samt vores stærke netværk af virksomheder. Vi tilstræber altid at skabe professionelle, engagerede og uhøjtidelige relationer til vores kandidater og kunder.

Vi har blandt andet løst opgaver for:

Nationalbanken – Novo Nordisk – Arla – Erhvervsministeriet
Salling Group – Danish Crown – Københavns Universitet
BDO – Nasdaq – Ineos og mange flere.

