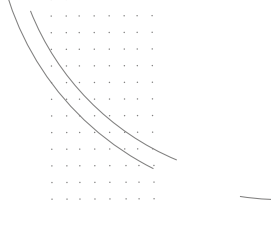




# Danskernes arbejdsliv

Kandidatanalysen 2024  
fra Konsulenthuset ballisager



Kandidatanalysen 2024 (online)  
ISSN: 2597-1409  
Udgivet af Konsulenthuset ballisager

Redaktion:  
Morten Ballisager  
Kristoffer Vindum  
Thomas Østergaard  
Jørgen Carstens

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 ideer til nye analyser er velkomne på kommunikation@ballisager.com.



# Indholdsfortegnelse

	Forord	05
	Resume til HR-beslutningstageren	06
<b>Ledelse</b>	Ledertrivsel	08
	Lederne evalueret	10
	De dygtige ledere	12
	Motivation for ledelse	13
	Ledernes egenvurdering	14
	Ledernes udvikling	16
<b>Trivsel og stress</b>	Trivsel over tid	18
	Hvem trives mest?	20
	Stress over tid	22
	Hvem er mest stresset?	23
	Stressbaggrund	25
<b>Danskernes jobpræferencer</b>	Hvad driver valget af job?	29
	Vigtigst i nyt job	32
	“Quitting”	33
	Tilbagetrækning	38
	Meningen med jobbet	41
<b>Organisering af arbejdet</b>	Hjemmearbejde	44
	Tempo og effektivitet	46
	Kompetenceudvikling	47
	Arbejdstid	48
	Baggrundsdata og begrebsafklaring	50

# Forord

Vores arbejdsliv er kommet i stigende fokus. Arbejdstid og arbejdsmoral har trængt sig ind på toppen af den politiske dagsorden. Det er ikke kun bevågenheden, der er vokset – også antallet af lønmodtagere slår rekorder. Aldrig har så mange været inkluderet i arbejdsfællesskabet. Det er på mange måder et "hot" arbejdsmarked, vi i år tager temperaturen på.

Med kandidatanalysen forsøger vi at fange tendenserne. Vi forsøger at gøre os – og jer – klogere på, hvad der rører sig. Vi vil gerne klæde arbejdsgiverne på til at træffe gode beslutninger om den fede arbejdsplads og bidrage til, at vi kvalificeret diskuterer "det gode arbejdsliv".

Vores drivkraft er nysgerrighed. Vi bestræber os på at præsentere data neutralt og sobert. Vi holder ikke med nogen eller noget. Vi tror på oplysning. Vi er helt klar over, at vores tal kun rummer en del af sandheden om "det gode arbejdsliv".

Kære læser. God fornøjelse med analysen.



Morten Ballisager  
Bestyrelsesformand, Konsulenthuset ballisager

I dette overblik forsøger vi at indkapsle de ti vigtigste OBS-punkter til HR-cheferne – som er hovedarkitekterne bag ”den fede arbejdsplads”.

**Ærlighed, troværdighed og tydelighed er vejen til god ledelse**

– årets analyse indikerer, at medarbejderne mere søger ærlighed og tydelighed end ros og anerkendelse

**De færreste ledere får konkret sparring på deres ledelse – kun 19%.**

Det forekommer at være et lavt udviklingsniveau for en nøglegruppe. Særlig lavt er udviklingsniveauet for senior-ledere og ledere i små private virksomheder

**Stress aftager ved hjemmearbejde.**

De medarbejdere, der **forlader jobbet indenfor ét år** gør det, fordi de er overraskede over ledelse/job/virksomhed – forsvindende få siger fra, fordi onboarding ikke har fungeret.

Løsningen ift. stress vurderes **at være øget fleksibilitet** (ikke reduceret opgavemængde eller reducerede målsætninger).

**Hver femte medarbejder vil gerne ned i tid – selvom de skal betale for det.**

Det er specielt seniorer, der gerne vil have mulighed for at gå ned i tid.

**Kompetenceudvikling reduceres på arbejdspladserne.**

20% oplever, at der er blevet mindre tid til kompetenceudvikling. Kun 7% oplever det modsatte – resten oplever status quo.

**46% af arbejdsstyrken vil gerne have nyt job,** hvis noget interessant viser sig. Dårlig ledelse er den faktor, der får flest til at se efter nyt job.

**Fleksibilitet er den mest populære** måde at organisere en 37 timers-arbejdsuge på – en smule mere populær end 4-dages-arbejdsuge.

**Den største effektivitetshæmmer** på en arbejdsplads er skiftende fokus (ikke møder, rapportering m.m.).

# Ledelse

Vi kigger nærmere på lederes trivsel og hvilke ledere, der får den bedste evaluering.

Hvilke forskelle er der på ledere og ikke-ledere?

Hvordan er motivationen for ledelse i dag i forhold til for fire år siden?

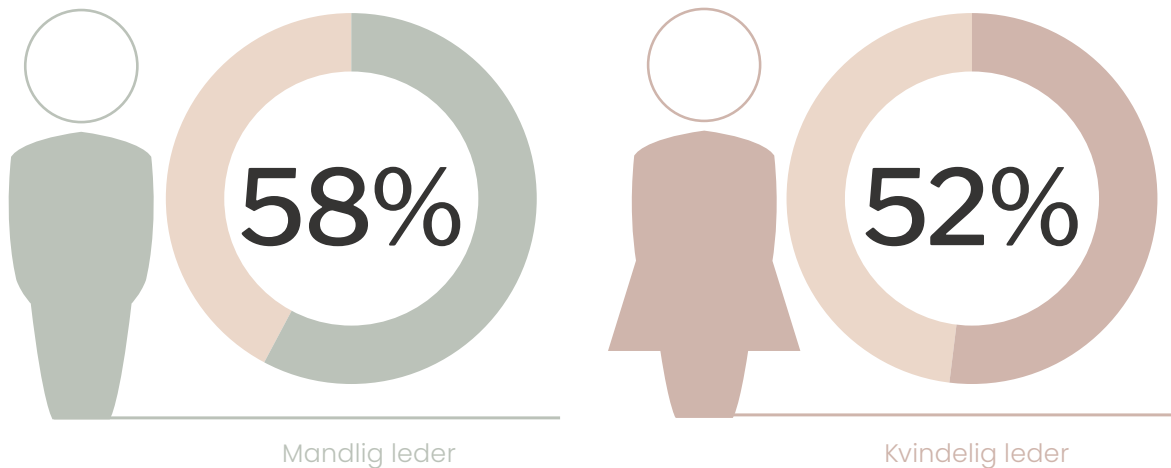
# Ledertrivsel

Sådan har ledernes trivsel udviklet sig over tid.

Er du glad for dit job?	2019	2022	2023	2024
Ja, i høj grad	58%	23%	54%	56%
Ja, i nogen grad	28%	46%	31%	32%
Både ja og nej	12%	23%	11%	8%
I mindre grad	1%	7%	2%	3%
Nej, slet ikke	2%	1%	2%	1%

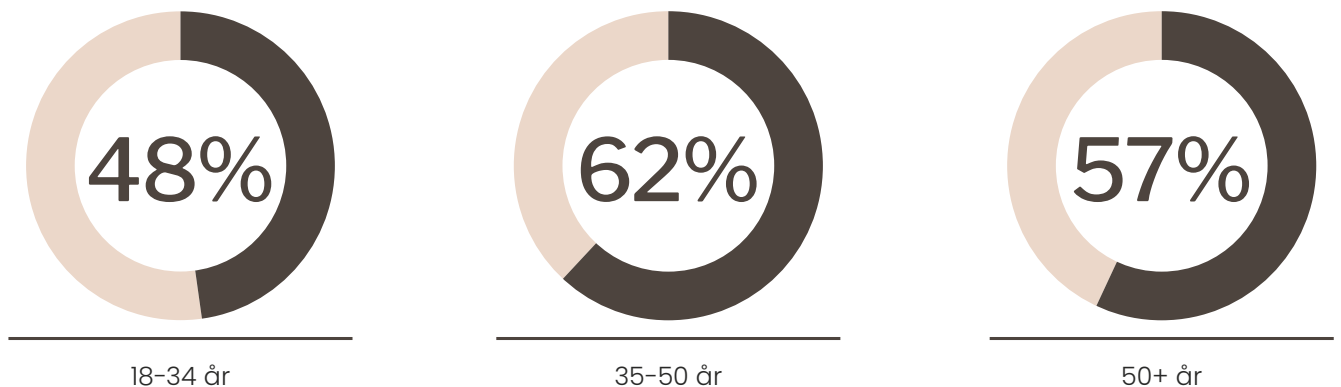
## Ledertrivsel på forskellige grupper

Er du glad for dit job? Andelen af dem, som svarer 'I høj grad'.



## Ledertrivsel fordelt på alder

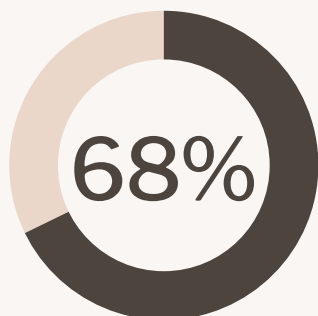
Her vises - inden for hver gruppe - andelen af dem, der har svaret, at de 'i høj grad' er glad for jobbet.



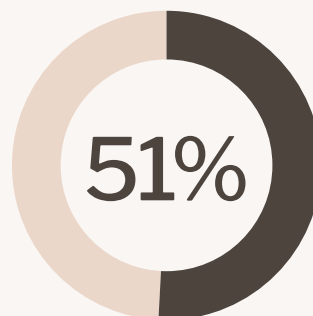


## Ledertrivsel fordelt på sektor

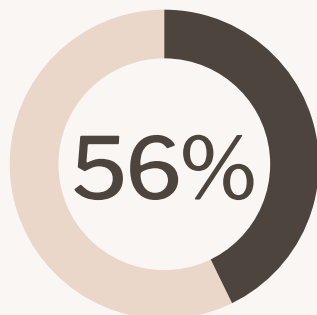
Her vises – indenfor hver gruppe – andelen af dem, der har svaret, at de 'i høj grad' er glad for jobbet.



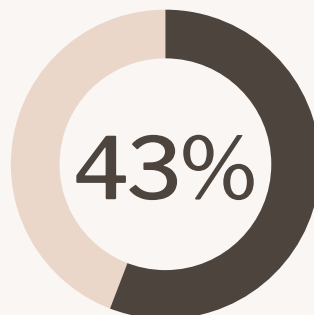
Lille privat virksomhed  
(0-50 medarbejdere)



Mindre eller mellemstor  
privat virksomhed  
(51-250 medarbejdere)



Offentlig sektor



Større privat virksomhed  
(250+ medarbejdere)

### VÆRD AT BEMÆRKE

Mænd ser ud til at få en trivselsgevinst ved at gå fra medarbejder til ledelse. Hvorimod kvinderne ser ud til at have samme trivsel i ledelse og som medarbejder.

Kvindes medarbejdertrivsel 52%  
(ledertrivsel 52%).

Mænds medarbejdertrivsel 51%  
(ledertrivsel 58%).

Kvindelige ledere har øget trivsel i lederjobbet ift. tidligere år (45% -> 52%).

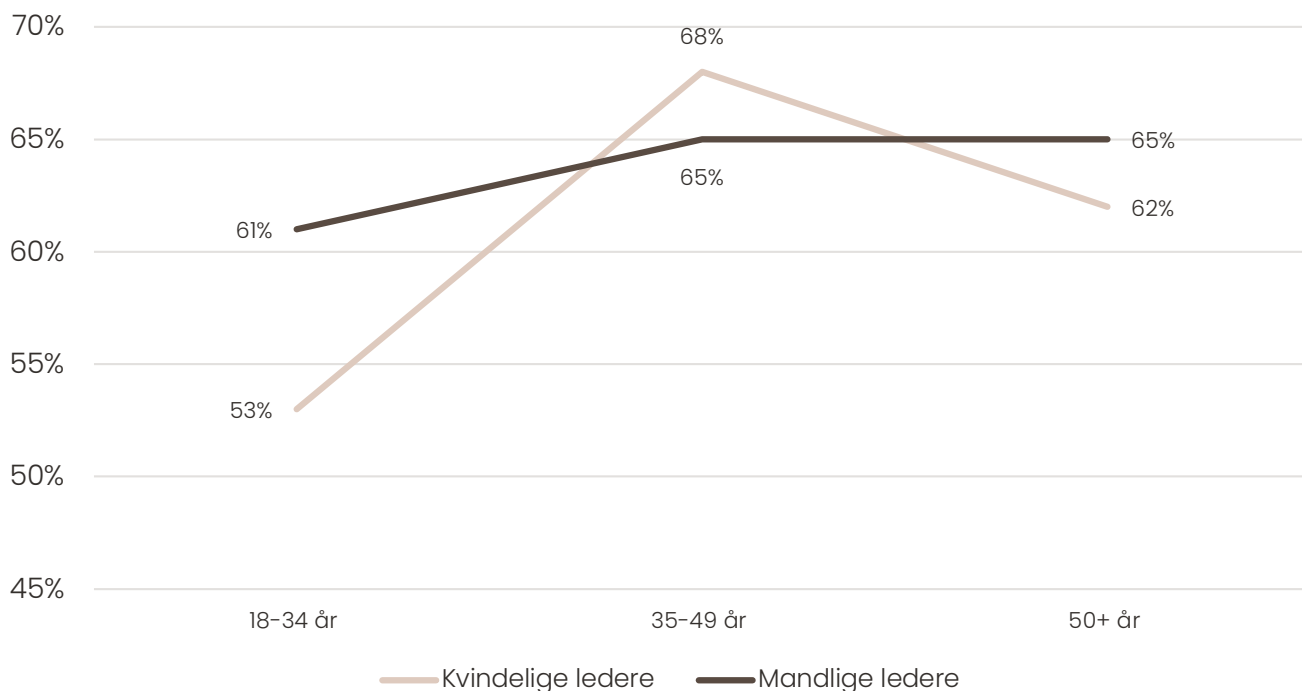
Ledertrivsel falder på det sidste alderstrin – hvilket er omvendt for medarbejdere, hvor trivsel stiger støt med alderen.

Ledertrivsel er lidt større i den offentlige sektor.

# Lederne evalueret

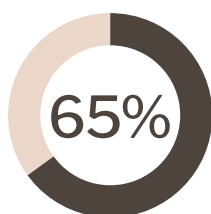
## Hvor dygtig vurderer du din leder til at være?

Nedenfor vises andel af ledere som vurderes 'rimelig dygtig' og 'meget dygtig'.

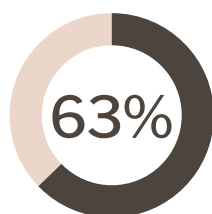


## Hvor dygtig vurderer du din leder til at være?

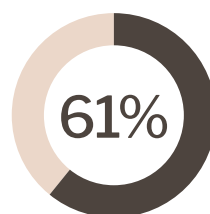
Ledere, der er blevet vurderet 'rimelig dygtig' og 'meget dygtig' i forskellige organisationer.



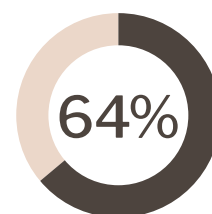
Lille privat virksomhed  
(0-50 medarbejdere)



Mindre eller mellemstor privat virksomhed  
(51-250 medarbejdere)



Større privat virksomhed  
(250+ medarbejdere)



Offentlig sektor

### VÆRD AT BEMÆRKE

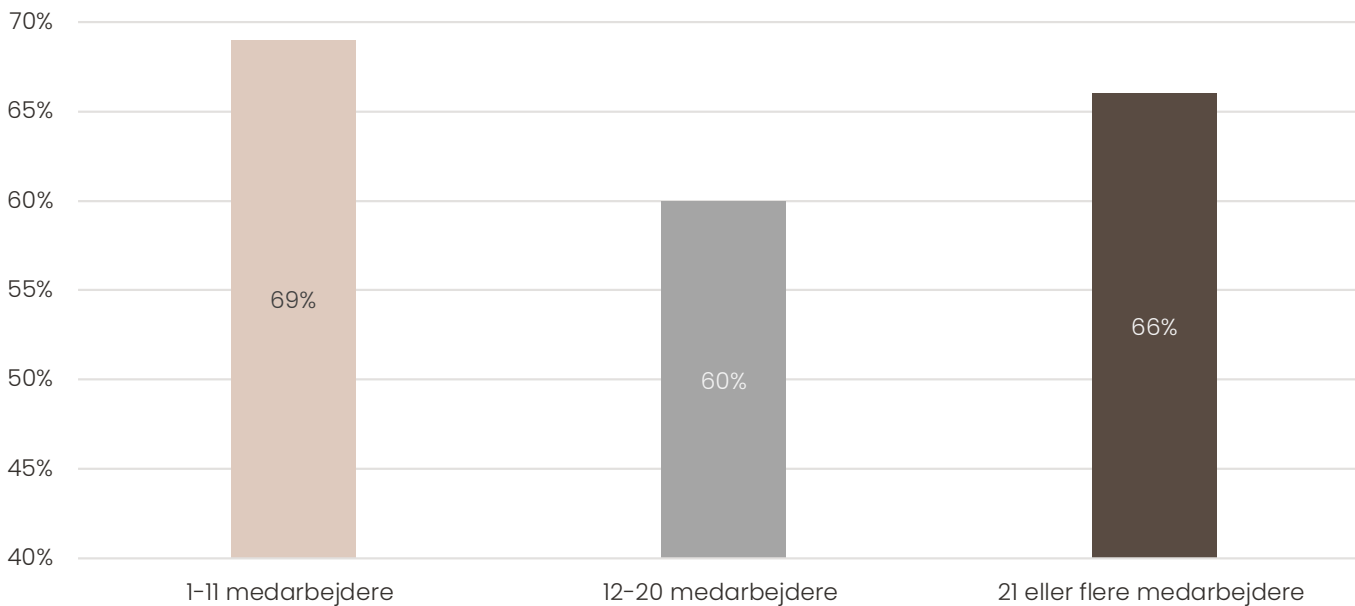
Unge ledere får den dårligste evaluering. Midtlife-kvinderne får den bedste lederevaluering.

I den private sektor ser ledelse ud til at blive dårligere anmeldt i de større organisationer.

Ledelseskvaliteten i den private og offentlige sektor er i denne analyse på samme niveau.

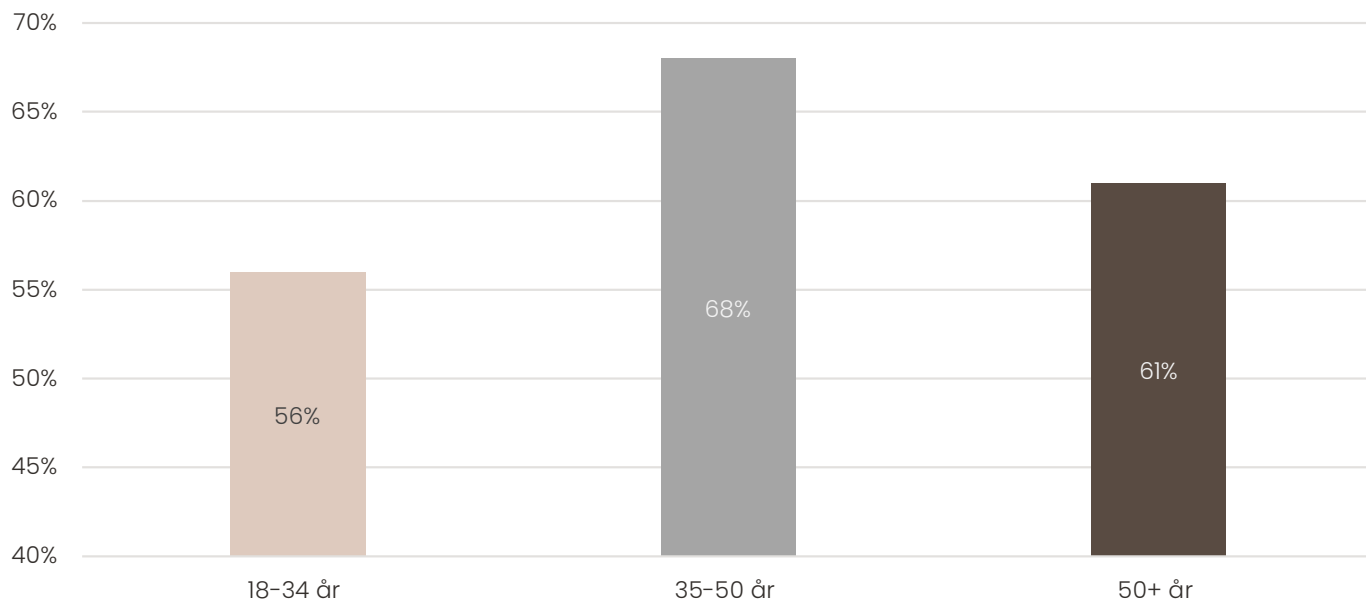
### Lederevaluering afhængigt af, hvor mange man er leder for

Andel ledere som vurderes 'rimelig dygtig' og 'meget dygtig' af medarbejderne indenfor hvert ledelsesspænd.



### Hvordan bedømmer de forskellige aldersgrupper deres leder

Nedenfor illustreres andel, der vurderer deres ledere som 'rimelig dygtig' eller 'meget dygtig' fordelt på respondenternes alder.



### Profil over de mest kritiske for ledelsen

**Aldersgruppe:**  
18-34-årige

**Organisationstype:**  
Større privat virksomhed og  
selvejende institutioner

**Jobfunktioner:**  
IT-profiler, ingeniører  
og sundhedspersonale

# De dygtige ledere

Når vi spørger de leder-positive respondenter, hvad der gør deres ledere gode, indikerer de følgende svar: (Vælg op til tre udsagn, der passer bedst på din leder).

Respondentens alder / køn	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år	Mænd	Kvinder
Er ærlig og troværdig	45%	38%	49%	47%	46%	44%
Kommunikerer tydeligt	31%	32%	30%	31%	31%	31%
Er dygtig til det, vi arbejder med	29%	31%	30%	27%	28%	30%
Hjælper mig med at finde løsninger	26%	29%	27%	21%	22%	30%
Skaber godt samarbejde blandt kollegaerne	24%	25%	25%	23%	25%	24%
Interesserer sig for mig som person	23%	27%	22%	22%	22%	26%
Roser ofte mit og kollegaers arbejde	21%	23%	20%	20%	19%	24%
Blander sig kun når jeg spørger	21%	18%	19%	28%	22%	21%
Er dygtig til at udstikke retningen	17%	17%	17%	17%	17%	17%
Er god til at uddelegere	15%	13%	15%	15%	18%	11%
Er nysgerrig på mit arbejde	10%	14%	6%	9%	10%	10%

1232 respondenter

## VÆRD AT BEMÆRKE

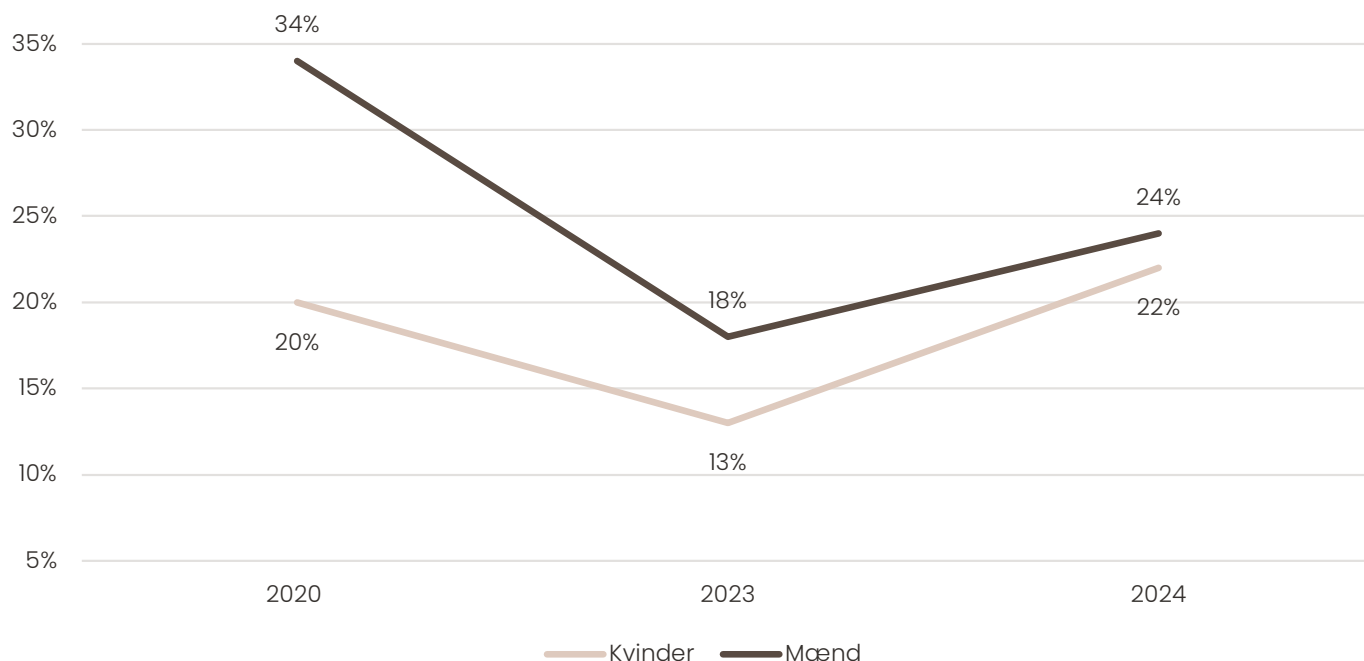
De ældste værdsætter, at deres leder 'kun blander sig når jeg spørger', mens de yngre i højere grad ønsker, at deres leder 'hjælper mig med at finde løsninger'.

De unge ser gerne, at lederen interesserer sig for personen bag medarbejderen.

Kvinder værdsætter i højere grad end mænd, at deres leder 'hjælper mig med at finde løsninger'. Omvendt værdsætter mænd mere ledere, som 'er gode til at uddelegere'.

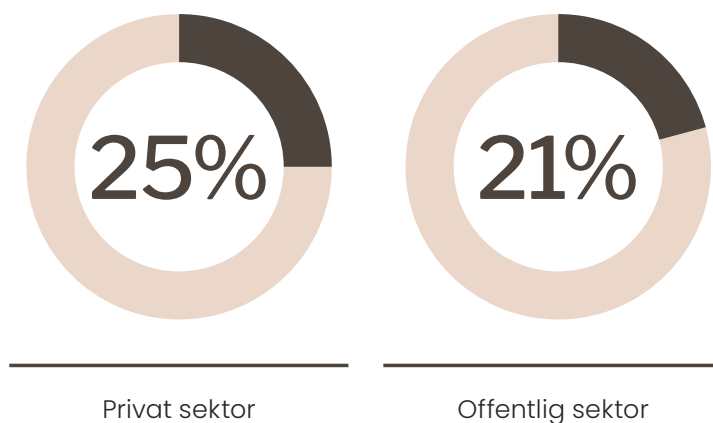
# Motivation for ledelse

Motivationen for at blive leder fordelt på køn over tid. Nedenfor illustreres andelen af respondenter, der er interesserede i at blive ledere i løbet af deres karriere.



## Motivationen for at blive leder fordelt på privat eller offentlig sektor

Her svarene 'Ja, jeg er interesseret' til 'Er du interesseret i at blive leder i løbet af din karriere?'.



### VÆRD AT BEMÆRKE

Kvindernes motivation for ledelse slår rekord og nærmer sig mændenes.

I år har vi registreret en stigning i motivationen for ledelse.

De unge har den højeste motivation for ledelse. 35% af de unge er motiverede for ledelse.

Den offentlige sektor er tilsyneladende ikke lige så god til at have/pleje en gruppe motiverede og aspirerende ledere in spe.

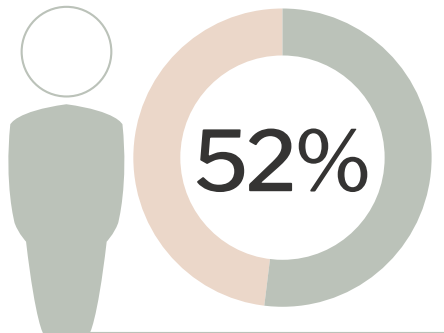
# Ledernes egenvurdering

Hvor dygtig er du i forhold til dine leder-kollegaer?

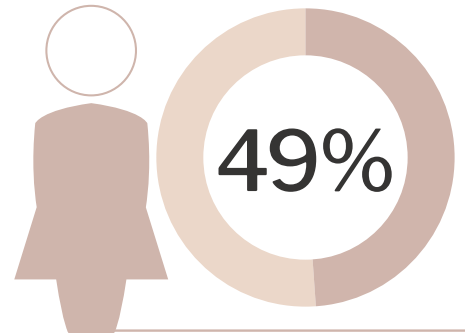
Vi har bedt lederne vurdere eget kompetenceniveau ift. lederkollegaer. Vi har givet dem en skala med fire niveauer: Dygtigste fjerdedel, næstdygtigste fjerdedel, næstdårligste fjerdedel og dårligste fjerdedel.

Nedenstående procenter viser hvor stor en andel af en ledergruppe, der har vurderet sig selv i den dygtigste fjerdedel.

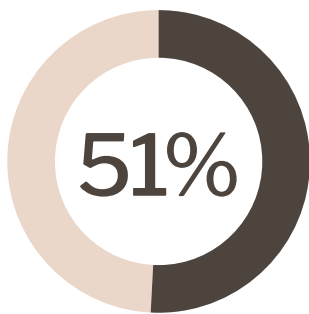
Jeg hører til den dygtigste fjerdedel



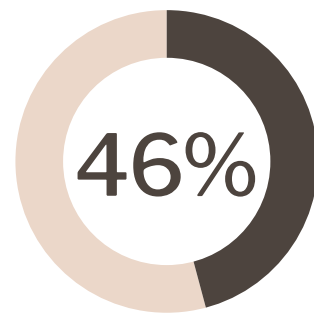
Mandlig leder



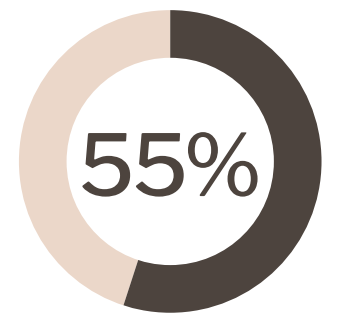
Kvindelig leder



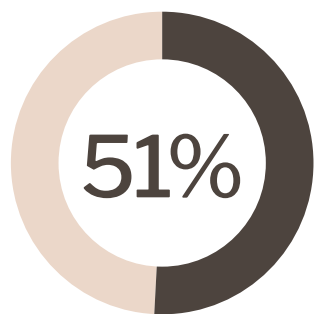
18-34 år



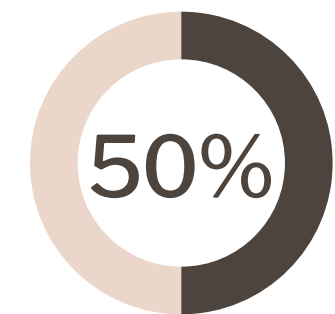
35-50 år



50+ år



Privat sektor



Offentlig sektor

VÆRD AT  
BEMÆRKE

Mere end halvdelen af alle ledere vurderer sig som en del af den dygtigste fjerdedel.

Det er alle ledergrupper, der har en tendens til at overvurdere.

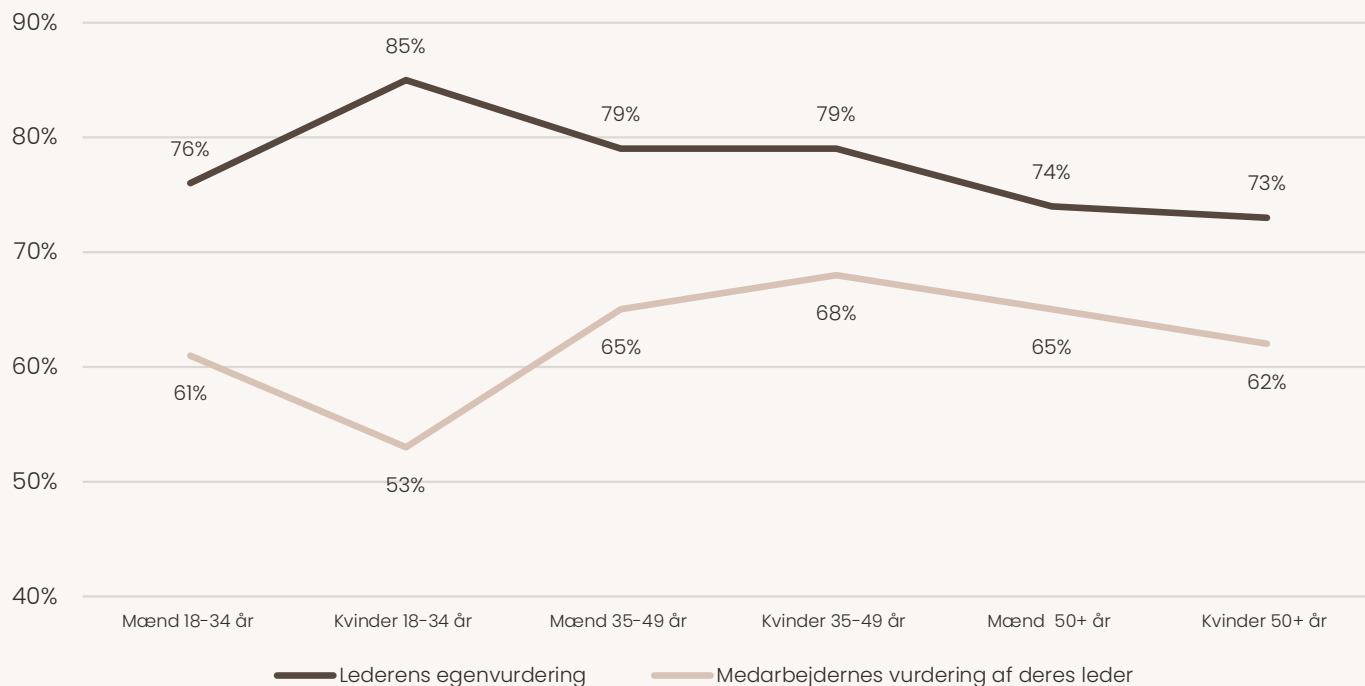
Mænd overvurderer sig selv lidt mere end kvinder.

## Vurdering af lederen

Nedenfor illustreres lederens egenvurdering og medarbejdernes vurdering af deres leder.

Ledernes egenvurdering baseres på svarene 'Jeg hører til den næstdygtigste fjerdedel' og 'Jeg hører til den dygtigste fjerdedel' under spørgsmålet 'Hvor dygtig er du i forhold til dine leder-kolleger?'

Medarbejdernes vurdering af deres leder baserer sig på svarene 'rimelig dygtig' og 'meget dygtig' til spørgsmålet 'Hvor dygtig vurderer du din leder til at være?'

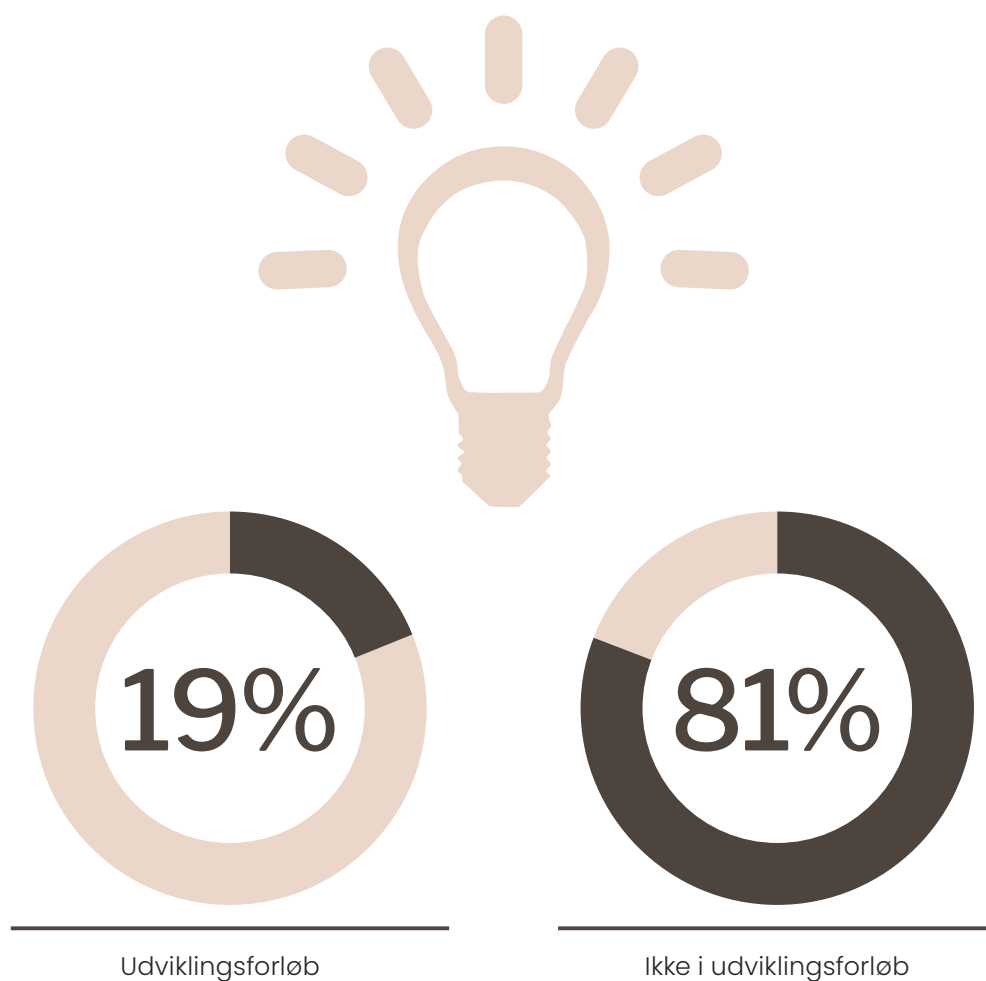


### VÆRD AT BEMÆRKE

Når vi sammenligner andres vurdering med egenvurdering finder vi den største umiddelbare overvurdering af sig selv blandt unge kvindelige ledere.

# Ledernes udvikling

Vi har spurgt lederne, om de er i gang med et konkret lederudviklingsforløb, hvor de får konkret sparring på deres ledelse. Det er de færreste ledere i gang med.



## VÆRD AT BEMÆRKE

Herudover er det bemærkelsesværdigt, at kun 12% af senior-lederne er i udviklingsforløb, og blot 8% af lederne i små private virksomheder er i udviklingsforløb.

Lederudvikling har bedst vilkår i de større private virksomheder og hos kommunerne.

Ledere, der er i udviklingsforløb, har en lidt højere tendens til at være interesseret i nyt job - se mere i kapitel 3/"Quitting".





# Trivsel og stress

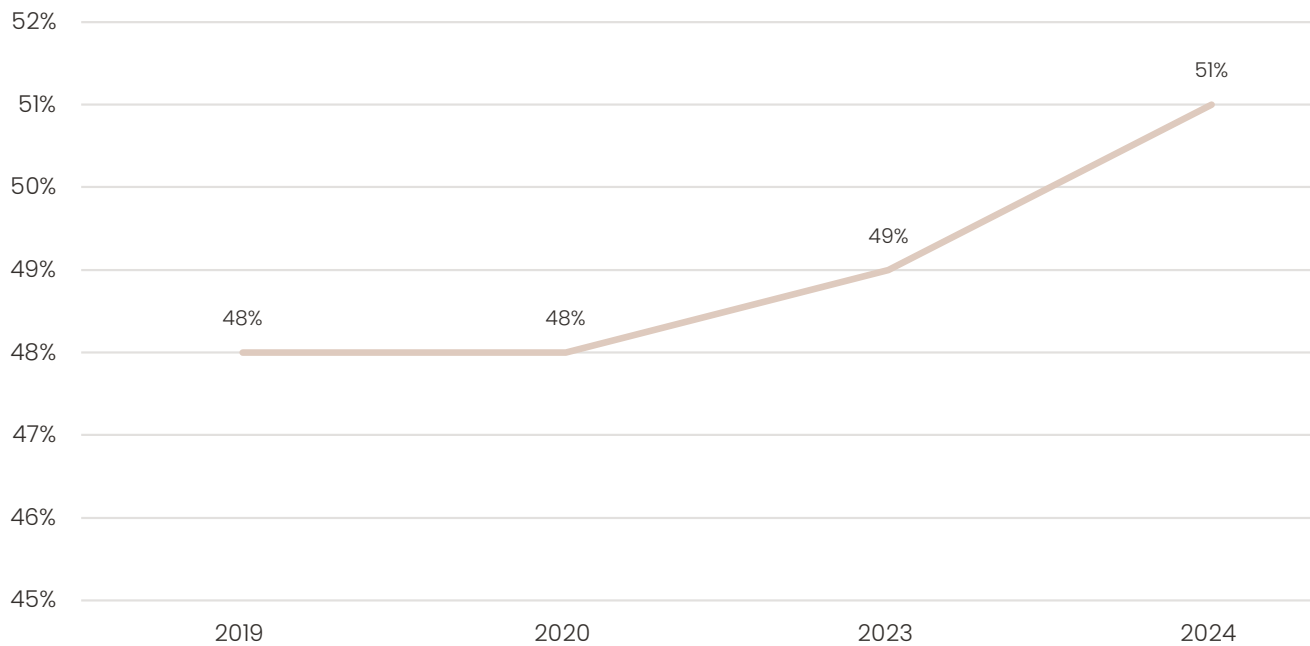
Vi interesserer os for trivsel, stress og de faktorer,  
der ser ud til at være udløsende.

# Trivsel over tid

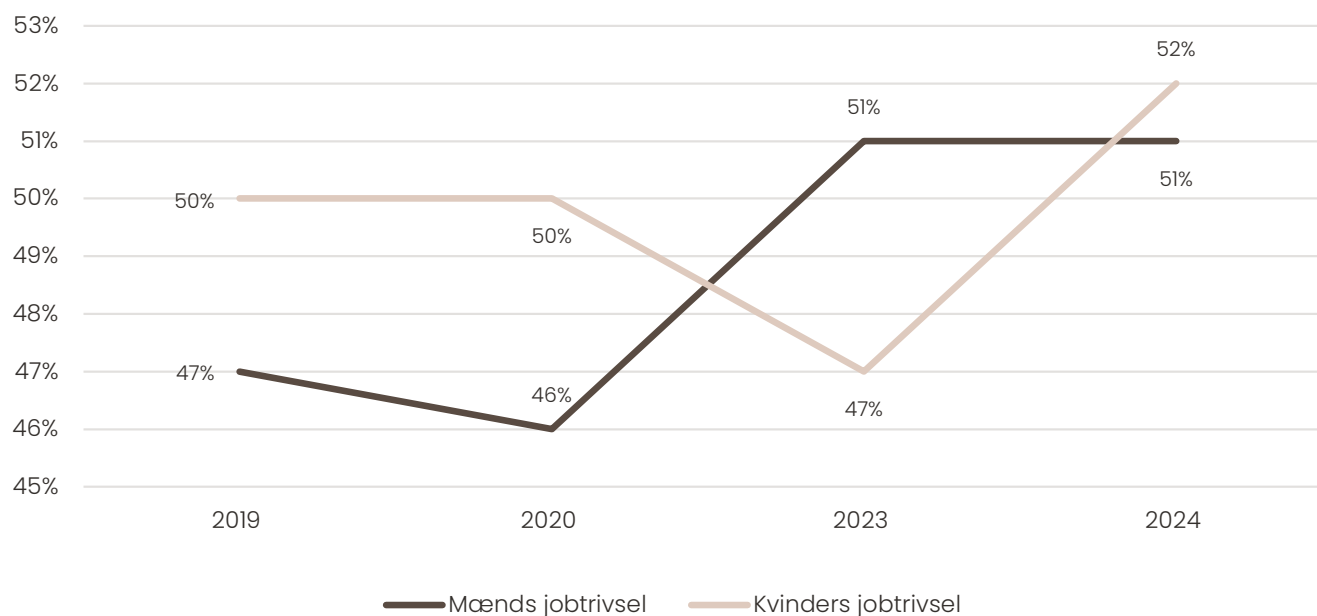
Alle der svarer 'Ja, i høj grad' til spørgsmålet 'Er du glad for dit job?'

Er du glad for dit job?	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år	Mænd	Kvinder
Ja, i høj grad	51%	44%	53%	57%	51%	52%

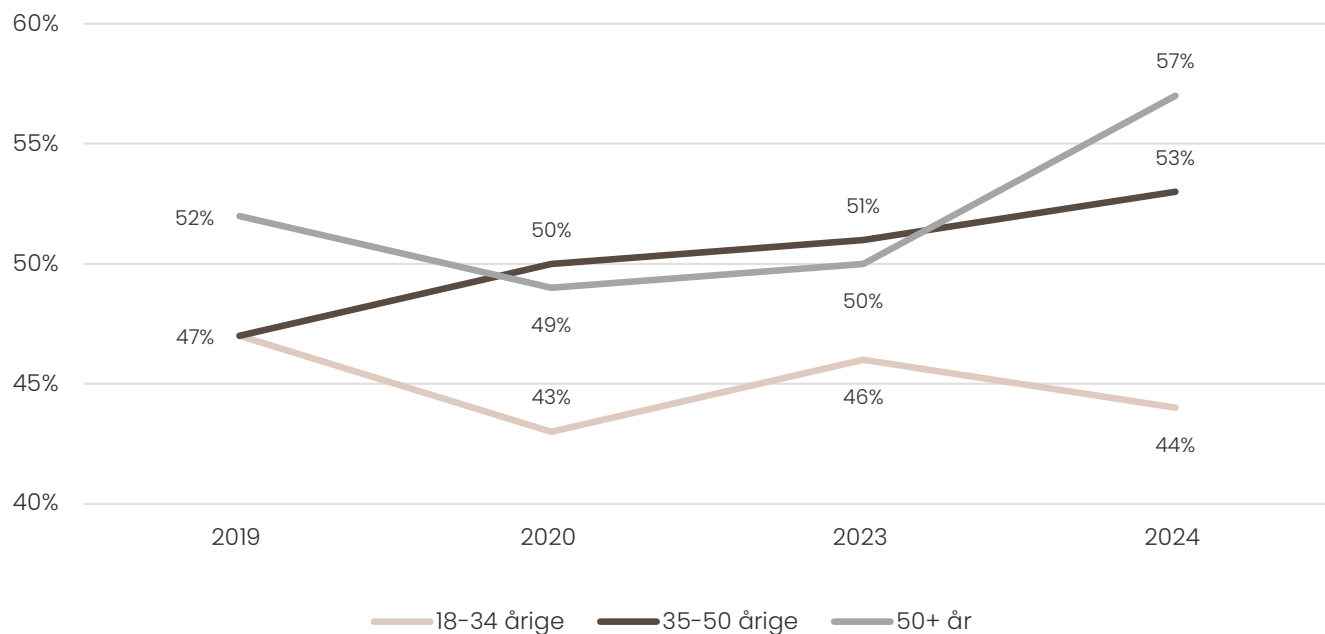
Trivsel over tid for alle, der svarer 'Ja, i høj grad'.



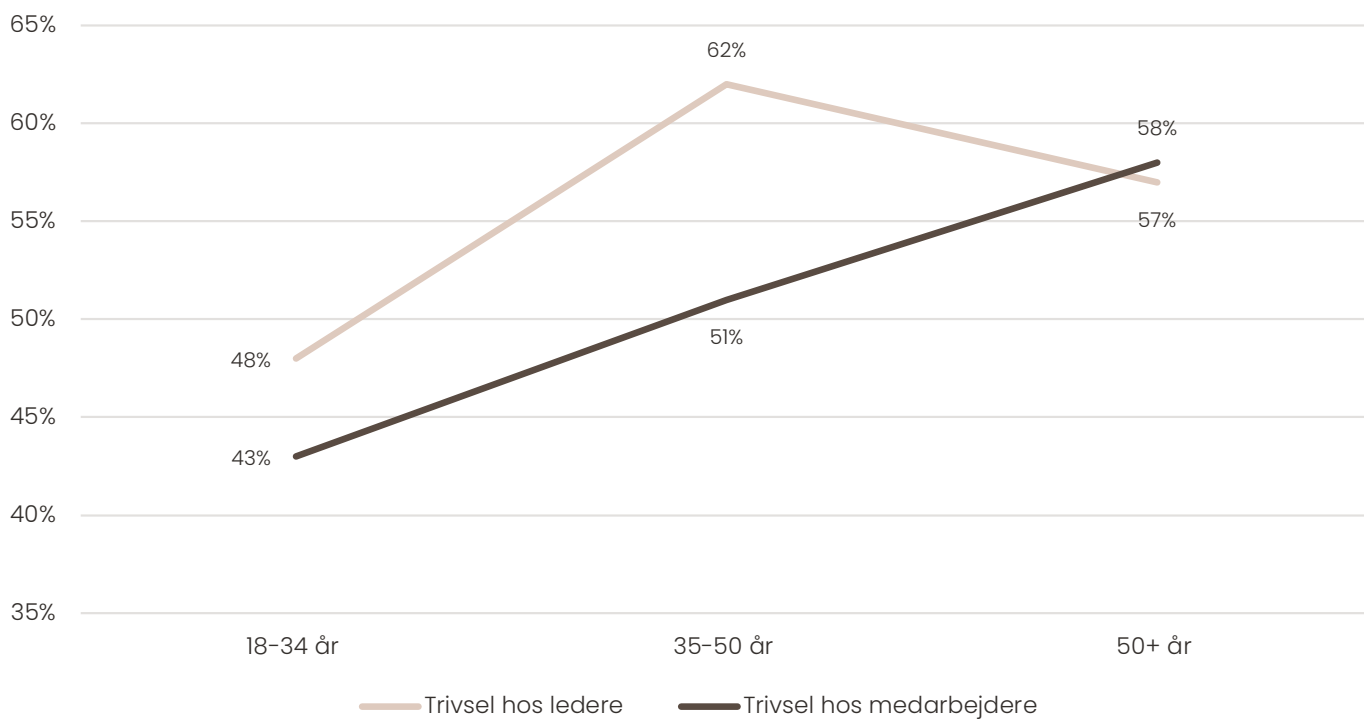
Trivsel over tid for mænd og kvinder.



Trivsel over tid for aldersgrupper:



Ledertrivsel overfor medarbejdertrivsel i forskellige aldersgrupper.



# Hvem trives mest?

## Hvem trives mest og hvem trives mindst?

Nedenfor vises andelen af dem i hver gruppe, der har svaret, at de i høj grad trives på job.

### Profil: Mest trivsel



Seniorer



Selvstændige



Ledere

### Profil: Mindst trivsel



Unge



Regionale organisationer



Ikke-ledere

#### VÆRD AT BEMÆRKE

Trivsel ser ud til at være rekordhøj ift. tidligere år. Vi har ikke på noget andet tidspunkt målt højere trivsel. Bortset fra de unge, så vokser trivselen hos øvrige aldersgrupper.

Der er en tendens til, at jo ældre du bliver, desto mere trivsel har du på jobbet.

Der er ikke kønsmæssige forskelle indenfor trivsel.

Trivsel i den offentlige og private sektor er på samme niveau.

Hvad er de primære årsager til, at du 'i mindre grad' eller 'slet ikke' er glad for dit nuværende job?

Hvad er dit køn?

	Total	Mænd	Kvinder
Samarbejdet med min leder	37%	32%	44%
Jeg udvikler mig ikke fagligt	33%	40%	25%
Mine arbejdsopgaver passer ikke til mig	20%	24%	14%
Jeg har for travlt på arbejdet	20%	20%	19%
Problematisk samarbejde i min afdeling	17%	16%	19%
Jeg føler ikke, at jeg mestrer mit arbejde	13%	12%	13%
Jeg oplever, at der er urealistiske forventninger til mig	11%	13%	8%
Problematisk samarbejde med mine kollegaer	6%	7%	6%
Med mit arbejde følger en dårlig work-life balance	5%	5%	5%
Jeg udsættes for chikane (seksuel, mobning mv.)	5%	3%	7%
Faktorer i mit privatliv	4%	2%	6%
Andet	23%	26%	19%

88 respondenter

**VÆRD AT  
BEMÆRKE**

Der ser ud til at være forskelle på, hvorfor mænd og kvinder mistrives. Kvinders mistrivsel handler oftest om dårligt samarbejde med chefen. Mændenes mistrivsel handler oftest om, at de ikke udvikler sig.

Mænd, der ikke trives, føler desuden ofte, at de har opgaver, der ikke passer til dem.

# Stress over tid

Føler du dig stresset på arbejde?



## VÆRD AT BEMÆRKE

Godt nyt - den gulle og farlige stress er ifølge analysen på et stabilt niveau: 14% føler sig ofte stresset på arbejde.

Dårligt nyt - der er blevet færre af dem, som slet ikke føler sig stresset.

# Hvem er mest stresset?

Baggrunde og rammer, der rummer flest stressede.

## Profil: Hvem er mest stresset?



# 23%

Regionale organisationer



# 23%

Unge med hjemmeboende børn på fuldtid



# 17%

Kvinder

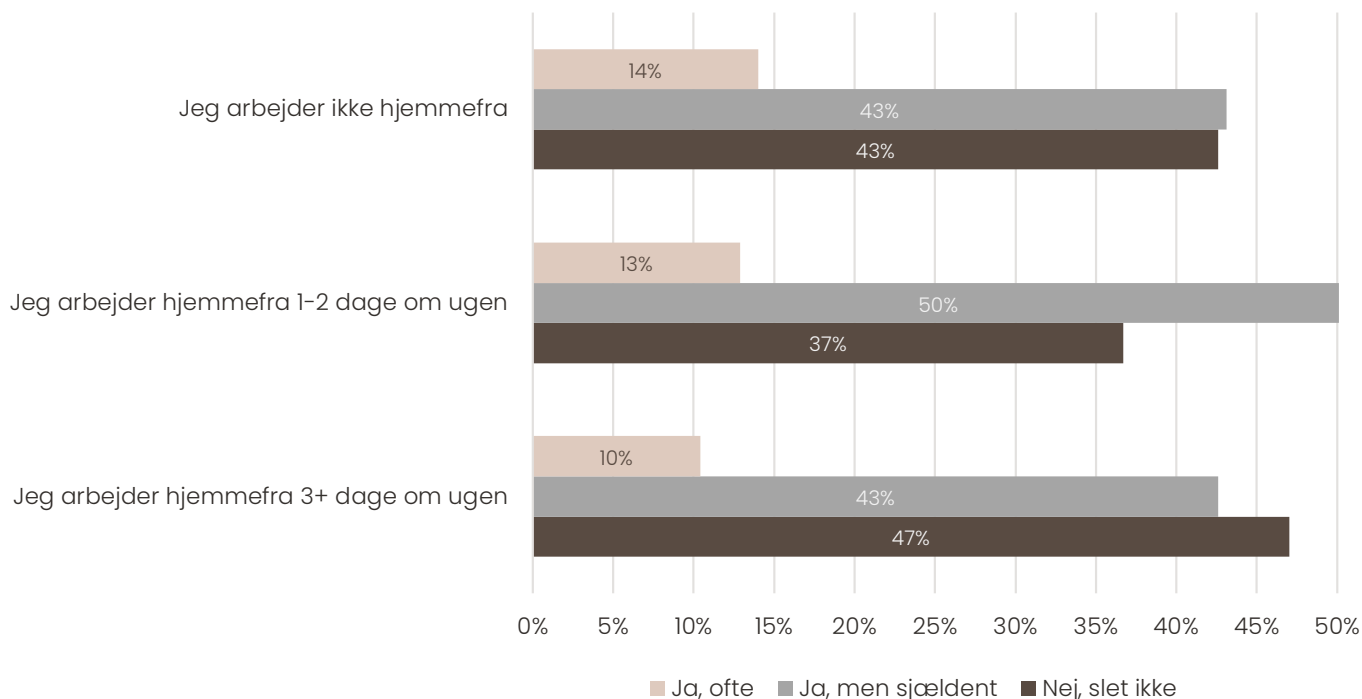


# 23%

Sundhedspersonale

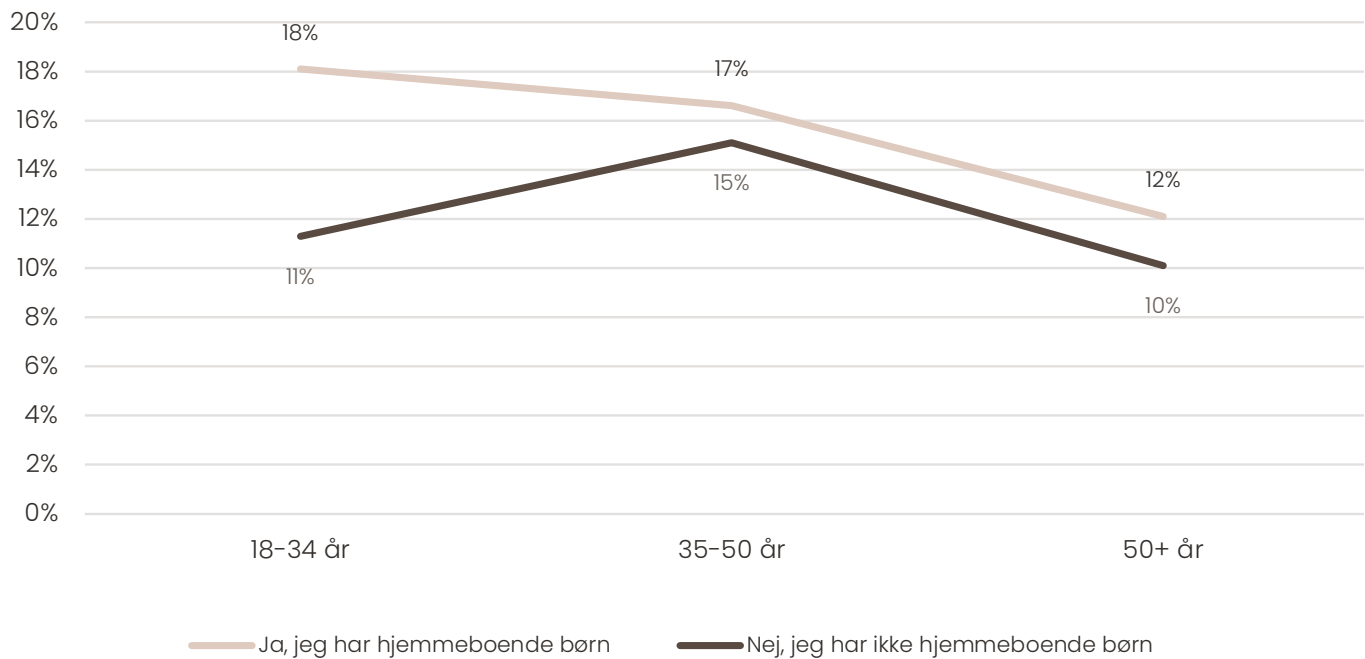
## Føler du dig stresset på arbejde?

Kombineret med niveauet af hjemmearbejde.



### Andel, der ofte føler sig stresset på arbejde

Kombineret med, om man har hjemmeboende børn (på deltid og fuldtid).



#### VÆRD AT BEMÆRKE

Når vi ser på stress, så er der nogle organisatoriske og "private" forhold, der ser ud til at udløse forhøjet stress-risiko.

De regionale organisationer har en meget høj andel medarbejdere med høj stress - 23%.

Når vi ser på private forhold, så ser unge med hjemmeboende børn på fuld tid ud til at have mange i kategorien med høj stress - også her er der 23%.

Også de midaldrende med hjemmeboende børn har højere stress-risiko - 17%.

Kvinderne oplever mere stress end mændene - 17%.

Der er lidt højere stress blandt dem, som ikke har hjemmearbejde.

Der er lidt højere stress-niveau blandt dem, som ikke er gift.

I alle aldersgrupper ser hjemmeboende børn ud til at udløse forhøjet stress-risiko.



# Stress baggrund

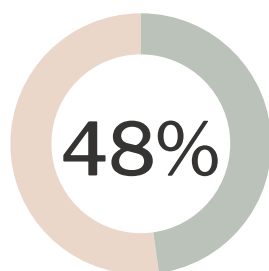
Hvad bidrager mest til din oplevelse af stress?  
(Vælg op til tre svarmuligheder).

Respondentens alder	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år
Jeg har for mange opgaver	47%	40%	55%	46%
Jeg får ikke sagt fra	22%	20%	26%	18%
Jeg er udsat for urealistiske mål	18%	18%	18%	19%
Mit arbejdsliv og privatliv hænger dårligt sammen	18%	23%	18%	11%
Virksomhedens generelle kultur er betændt	13%	15%	12%	12%
Jeg møder ikke lydhørhed	9%	10%	8%	9%
Problematisk relation til lederen	9%	9%	9%	9%
Mine kompetencer matcher ikke opgaverne	8%	12%	6%	7%
Dårligt samarbejds klima med kollegaer	8%	7%	9%	9%
Andet	12%	10%	14%	13%

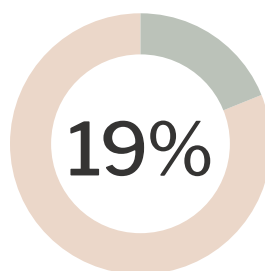
## Hvad bidrager mest til din oplevelse af stress



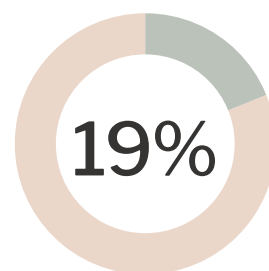
Mænds top-3:



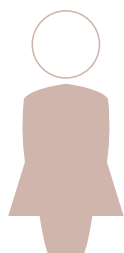
Jeg har for mange opgaver



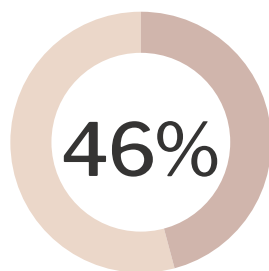
Jeg er udsat for urealistiske mål



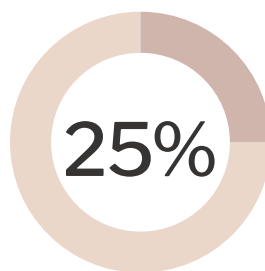
Jeg får ikke sagt fra



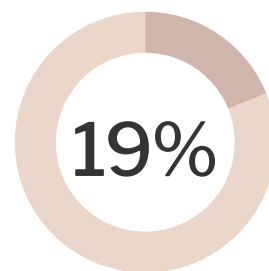
Kvindes top-3:



Jeg har for mange opgaver



Jeg får ikke sagt fra

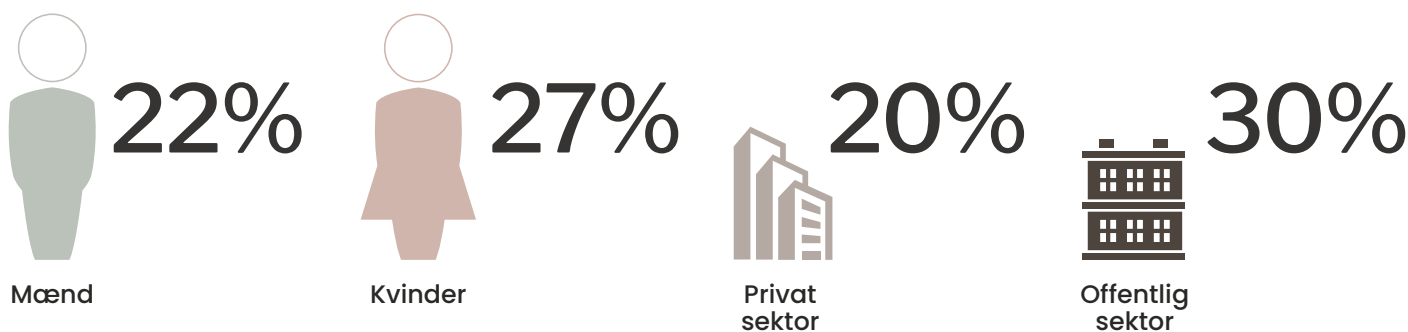


Mit arbejdsliv og privatliv hænger dårligt sammen

## Oplever du, at du må arbejde i et højere tempo for at nå dine arbejdsopgaver – sammenlignet med for to år siden?

Ja	24%
Nej, samme tempo i dag	57%
Nej, lavere tempo i dag	8%
Ved ikke	11%

## Andel som oplever, at de arbejder i et højere tempo for at nå deres arbejdsopgaver – sammenlignet med for to år siden?



## Hvordan tror du, man mest effektivt kan reducere stress på danske arbejdspladser?

Respondentens alder/køn	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år	Mænd	Kvinder
Ved at øge fleksibilitet omkring hvor og hvornår opgaverne løses	22%	22%	23%	22%	23%	22%
Ved at give mere indflydelse til medarbejderne	20%	19%	18%	22%	19%	20%
Ved at øge fleksibilitet omkring hvordan opgaver løses	18%	17%	17%	19%	20%	16%
Ved at reducere mængden af opgaver	16%	15%	19%	15%	14%	19%
Ved at skrue ned for målsætninger	14%	16%	12%	12%	14%	13%

Her interesserer vi os for, hvordan de forskellige stress-grupper rådgiver om håndtering af stress.

Hvordan tror du, man mest effektivt kan reducere stress på danske arbejdspladser?

	Total	Ofte stresset	Af og til stresset	Ikke stresset
Ved at skrue ned for målsætninger	14%	18%	14%	12%
Ved at reducere mængden af opgaver	16%	26%	16%	13%
Ved at øge fleksibilitet omkring hvordan opgaver løses	18%	14%	18%	20%
Ved at øge fleksibilitet omkring hvor og hvornår opgaverne løses	22%	16%	23%	24%
Ved at give mere indflydelse til medarbejderne	20%	13%	21%	21%

Hvem mener du har det primære ansvar i forhold til at undgå stress?

Respondentens alder/køn	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år	Mænd	Kvinder
Din arbejdsplads	38%	42%	37%	36%	39%	37%
Dig selv som medarbejder	32%	27%	32%	38%	34%	30%
Din leder	17%	18%	20%	14%	16%	19%
Andet	6%	6%	5%	5%	5%	6%

#### VÆRD AT BEMÆRKE

De fleste angiver for mange opgaver som årsag til stress.

Når vi spørger til de "greb", der kan modvirke stress, så er fleksibilitet det greb, der oftest angives. Flexibilitet angives altså som et mere effektivt indgreb ift. reduktion i opgavemængde og målsætninger.

Dog skal nævnes, at dem, som har høj stress, peger på reduktion af opgaver.

Mænd ønsker opgavefleksibilitet, kvinder foreslår færre opgaver, og unge vil gerne af med målsætninger – når vi ser afvigelse fra snittet.

De fleste vurderer, at den hovedansvarlige ift. at undgå stress er arbejdspladsen. Kun seniorer angiver, at det primære ansvar ligger hos dem selv.

A man and a woman are standing on a modern staircase, engaged in a conversation. The woman, on the left, has short brown hair and is wearing a tan blazer over a light purple top. The man, on the right, has short brown hair and a beard, wearing a tan t-shirt. They are both looking at each other. The background is a bright, modern interior with glass railings. A large white circle is overlaid on the center of the image, containing the title and questions.

# Danskernes job-præferencer

Hvad er betydningsfuldt, når vi leder efter nyt job?

Hvordan har dette store spørgsmål ændret sig over tid?

Og hvordan er jobvalget forskelligt på tværs af alder og køn?

# Hvad driver valget af job?

Vigtigste elementer i jobsøgning over tid.

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

(Vælg op til tre svarmuligheder)

	2019	2021	2024
Virksomheden har gode værdier, der efterleves	15%	14%	17%
Virksomheden har et godt brand/omdømme	5%	6%	4%
Virksomheden udretter noget meningsfuldt for samfundet	13%	9%	12%
Virksomheden producerer kvalitetsprodukter	5%	5%	4%
Jeg får mulighed for at avancere	9%	8%	5%
Jeg får mulighed for at blive dygtigere	28%	23%	17%
Jeg får mulighed for at have indflydelse	19%	21%	23%
Jeg får en god leder	33%	33%	28%
Jeg får gode kollegaer	45%	39%	35%
Lønnen er god	36%	35%	40%
Der er sikkerhed i jobbet	20%	20%	18%
Der er fleksible arbejdstider og work-life balance	29%	32%	34%

## VÆRD AT BEMÆRKE

### Vi finder interessante ændringer over tid:

Dygtiggørelse og avancement ser mindre vigtig ud i dag end tidligere. Måske et udtryk for, at arbejde generelt er mindre betydningsfuldt. (se Kandidatanalysen 2023).

Løn og fleksibilitet er vokset i betydning. To faktorer, der har betydning for vores fritid.

Relationer til chef og kollegaer er fladet ud i betydning. Måske en konsekvens af de hybride arbejdspladser, som opstod efter corona.

### Hvad driver valget af job?

Vigtigste elementer i jobsøgning fordelt på alder og køn.

### Hvad er det vigtigste 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	40%	39%	45%	35%	42%	38%
Jeg får gode kollegaer	35%	35%	37%	34%	30%	41%
Der er fleksible arbejdstider og work-life balance	34%	34%	35%	31%	31%	37%
Jeg får en god leder	28%	29%	29%	25%	24%	32%
Jeg får mulighed for at have indflydelse	23%	19%	26%	25%	23%	24%
Der er sikkerhed i jobbet	18%	16%	20%	16%	19%	16%
Jeg får mulighed for at blive dygtigere	17%	21%	20%	11%	17%	18%
Virksomheden har gode værdier, der efterleves	17%	15%	16%	19%	16%	18%
Virksomheden udretter noget meningsfuldt for samfundet	12%	12%	11%	12%	11%	12%
Jeg får mulighed for at avancere	5%	9%	5%	2%	6%	4%
Virksomheden har et godt brand/omdømme	4%	6%	3%	5%	6%	3%
Virksomheden producerer kvalitetsprodukter	4%	5%	2%	5%	5%	3%

#### VÆRD AT BEMÆRKE

Mænd er mest fokuserede på løn og jobsikkerhed.

Kvinder er mest fokuserede på relationer og fleksibilitet.

## Hvad driver valget af job?

Vigtigste elementer i jobsøgning fordelt på uddannelse.

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

	Total	Grundskole (folkeskole/ mellemkole/ realeksamen)	Ungdom- suddannelse (gymnasium/ erhvervsfaglig)	Kort eller mellemlang videregående uddannelse (2-4 år)	Lang videre- gående uddannelse (min. 5 år)
Lønnen er god	40%	31%	42%	41%	39%
Jeg får gode kollegaer	35%	31%	33%	39%	30%
Der er fleksible arbejdstider og work-life balance	34%	22%	31%	36%	36%
Jeg får en god leder	28%	31%	26%	28%	29%
Jeg får mulighed for at have indflydelse	23%	22%	22%	24%	25%
Der er sikkerhed i jobbet	18%	17%	21%	17%	15%
Jeg får mulighed for at blive dygtigere	17%	9%	16%	18%	22%
Virksomheden har gode værdier, der efterleves	17%	15%	15%	18%	16%
Virksomheden udretter noget meningsfuldt for samfundet	12%	12%	6%	12%	16%
Jeg får mulighed for at avancere	5%	4%	5%	6%	6%
Virksomheden har et godt brand/omdømme	4%	6%	6%	4%	3%
Virksomheden producerer kvalitetsprodukter	4%	5%	4%	4%	3%

### VÆRD AT BEMÆRKE

Akademikere har positive afvigelser indenfor fleksibilitet, dygtiggørelse, mening og værdier.

Jobsikkerhed er vigtigst for dem med ungdomsuddannelse.

I den offentlige sektor er man mest optaget af "gode kollegaer".

# Vigtigst i nyt job

Hvad er det vigtigste for dig, når du starter i et nyt job?  
(Vælg op til tre svarmuligheder)

	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år
At jeg falder godt til socialt	56%	54%	60%	53%
At jeg har en tæt dialog med min leder	30%	28%	32%	29%
At jeg er i gang med mine egne opgaver inden for de første to uger	24%	16%	28%	27%
At modtage information om virksomheden og stillingen, inden jeg starter	23%	26%	20%	23%
At der ligger et introduktionsprogram for minimum de første to uger	23%	26%	23%	20%
At jeg ofte får at vide, om jeg gør det godt	19%	21%	23%	14%
At jeg får en fast mentor	13%	15%	12%	11%
At jeg er med til selv at præge indholdet i mit onboarding-program	13%	14%	11%	13%
At jeg har kontakt til min nye leder i perioden mellem ansættelse og start	12%	14%	11%	10%

## VÆRD AT BEMÆRKE

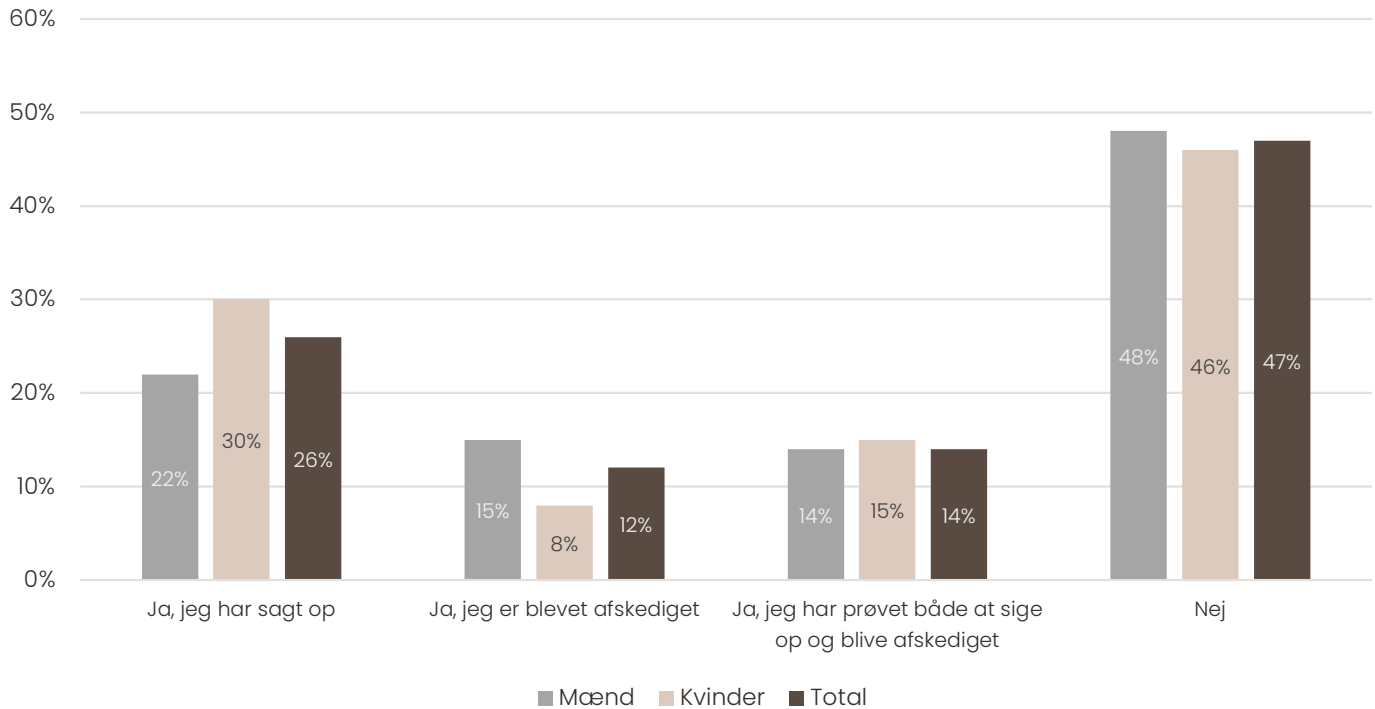
Over halvdelen af alle respondenter lægger mest vægt på, at de falder godt til socialt, når de starter. Det gælder for alle aldersgrupper.



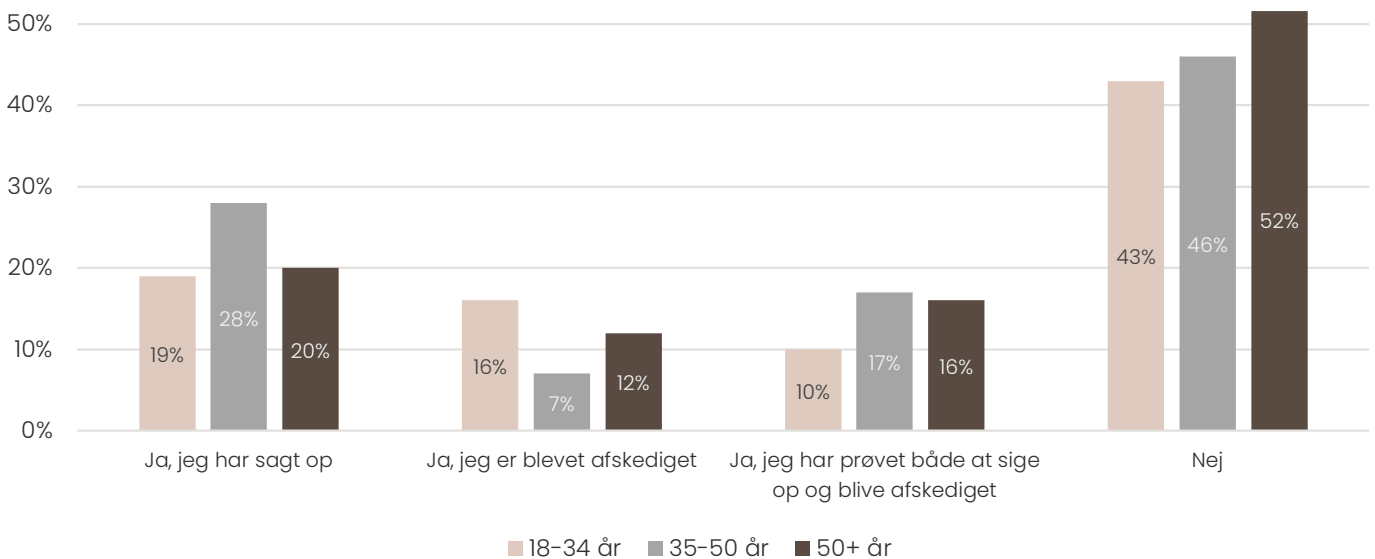
# “Quitting”

Har du prøvet at sige op eller blive afskediget indenfor det første år efter, at du var blevet ansat?

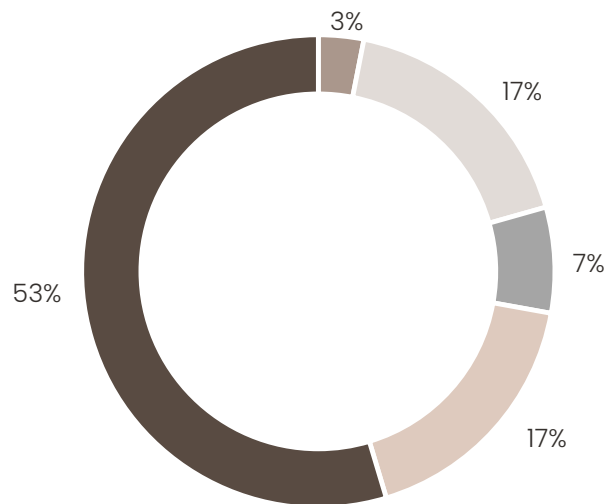
Fordelt på køn.



Fordelt på alder.



### Hvad var den vigtigste årsag til, at du selv sagde op?



- Onboarding-processen var utilfredsstillende
- Jobbet var anderledes, end jeg havde fået stillet i udsigt
- Virksomheden var anderledes end det, jeg havde fået stillet i udsigt
- Lederen var anderledes end det, jeg havde fået stillet i udsigt
- Andet

#### VÆRD AT BEMÆRKE

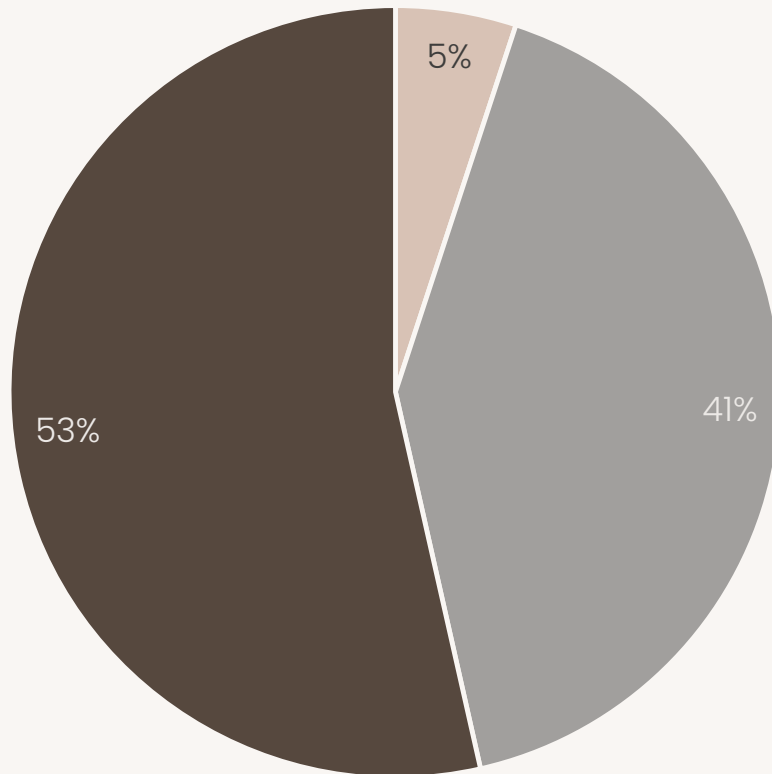
Flest unge og flest midaldrende har prøvet at kvitte jobbet inden for et år.

Flest unge har prøvet at BLIVE sagt op.

41% har opsagt jobbet, fordi de oplever et anderledes job, anderledes ledelse eller anderledes virksomhed end det, som var stillet i udsigt.

Meget få har opsagt jobbet pga. et utilfredsstillende onboarding-program.

## Er du aktiv jobsøger?



- Ja
- Nej, men jeg er åben, hvis nogen henvender sig med et godt job-tilbud
- Nej, jeg bliver, hvor jeg er

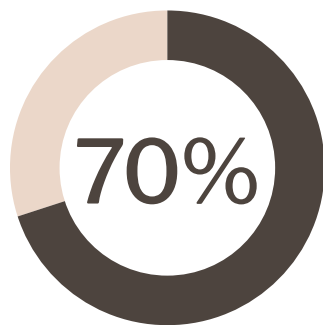
**VÆRD AT  
BEMÆRKE**

46% af respondenterne er åbne for nye jobmuligheder.

Kun 5% er aktive jobsøgere.

## Her er de fire faktorer, der får flest til at søge væk fra jobbet:

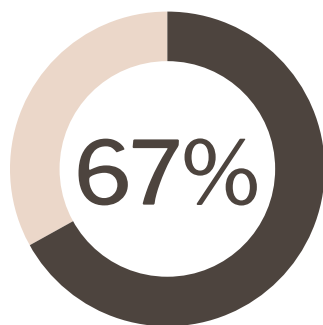
1. FAKTOR



70% af dem, som siger, at de har en dårlig leder, vil gerne væk.

Dårlig leder

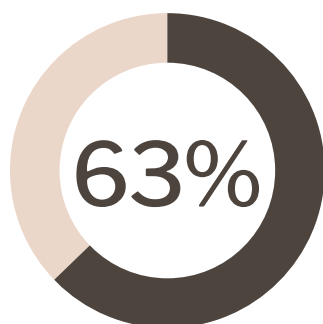
2. FAKTOR



67% af dem, som føler sig forbigåede ved forfremmelser, vil gerne væk.

Forbigået ved forfremmelser

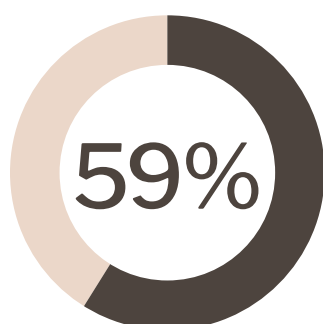
3. FAKTOR



63% af dem, som ofte føler sig stressede på arbejde, vil gerne væk.

Ofte stresset

4. FAKTOR



59% af dem, som oplever mindre tid til kompetenceudvikling, vil gerne væk.

Mindre kompetenceudvikling

## Job-mobilitet i forskellige grupper:

Andel, der svarer, 'ja, jeg er jobsøger' eller 'nej, men jeg er åben, hvis nogen henvender sig med et godt jobtilbud'.



Mænd

48%



Kvinder

45%



Privat sektor

48%



Offentlig sektor

45%



Ledere

46%



Ikke ledere

46%



18-34 år

52%



35-50 år

46%



50+ år

40%

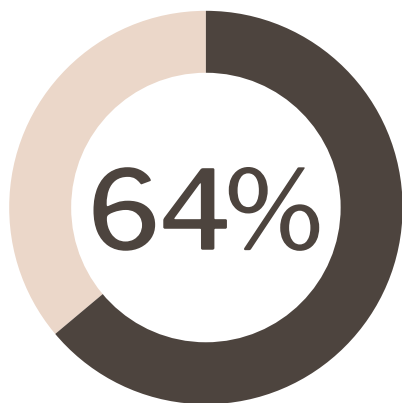
### VÆRD AT BEMÆRKE

Dårlig ledelse, forbigåelser, stress og manglende kompetenceudvikling resulterer i jobsøgning.

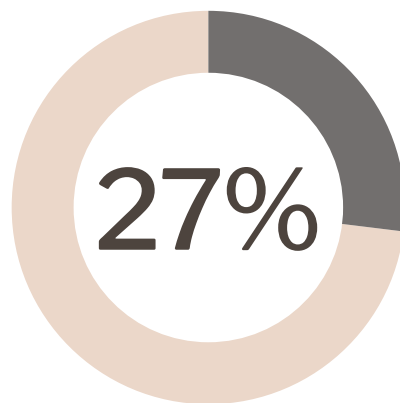
De unge er mest åbne for nye jobs.

# Tilbageetrækning

Hvornår kunne du tænke dig at gå på pension/forlade arbejdsmarkedet?

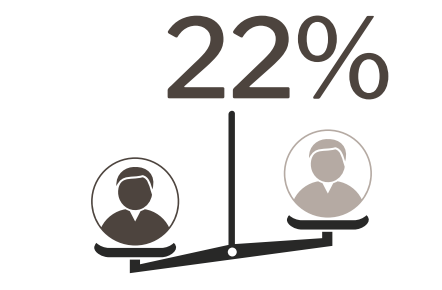


66 år eller tidligere



67 år eller senere

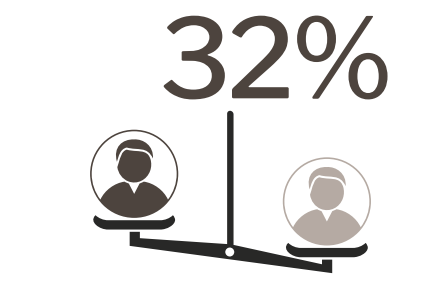
*Resten ved ikke*



67 år eller senere

## Lav/medium trivsel:

I gruppen der har lav/medium trivsel er der kun 22%, som gerne vil arbejde til efter pensionsalderen.



67 år eller senere

## Høj trivsel:

I gruppen med høj trivsel er der 32%, der gerne vil arbejde til efter pensionsalderen.

### VÆRD AT BEMÆRKE

Andelen, som gerne vil arbejde efter, at de er fyldt 70, år er faldet en smule fra 14% til 12% fra 2023 til 2024.

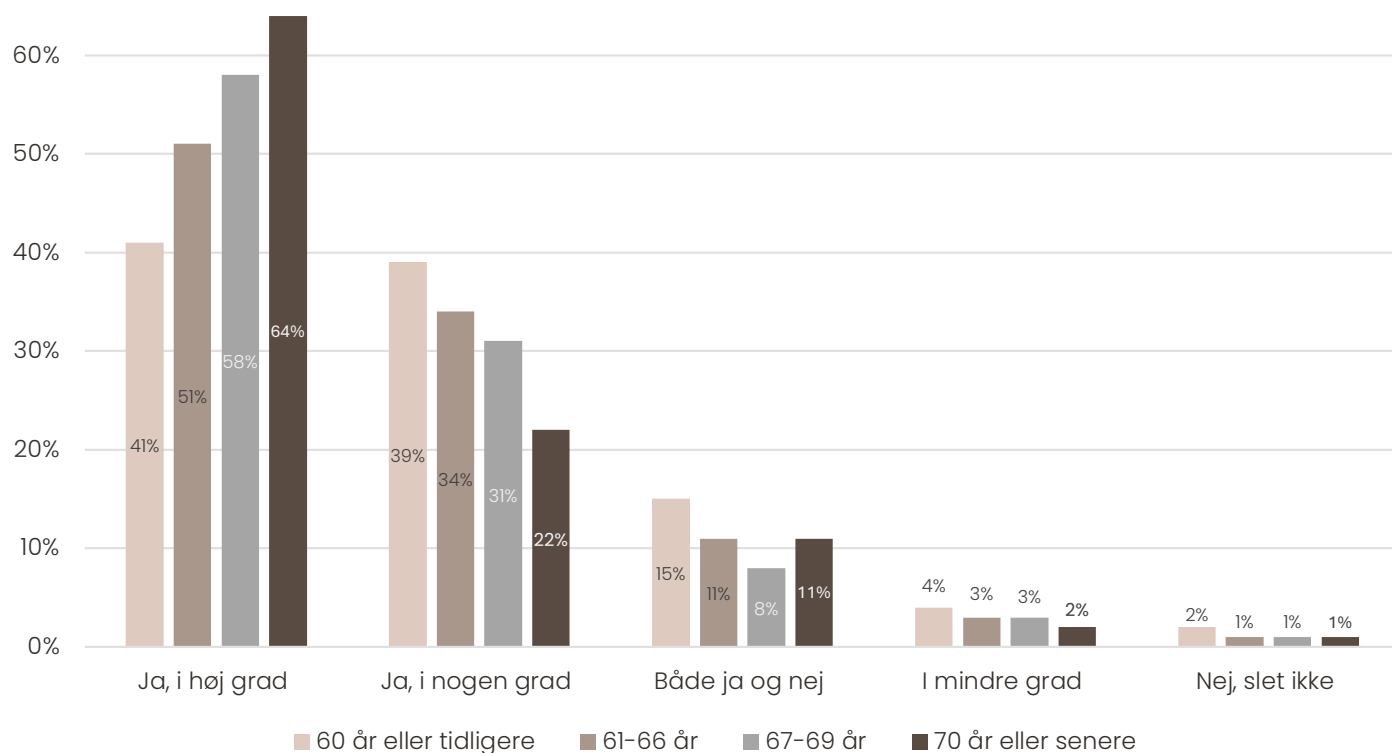
Trivsel har relativt stor betydning for hvor mange, der gerne vil arbejde forbi pensionsalderen.

De fem faktorer, der får folk til at ville blive længere på arbejdsmarkedet, er:

Trivsel, ingen stress, hjemmearbejde, stabilt arbejdstempo og at de arbejder mindre end en normtid til daglig.

## Er du glad for dit job?

... Kombineret med ønskede alder for tilbagetrækning.



## Egenvurdering

Hvor dygtig er du i forhold til dine kollegaer?

	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år	Mand	Kvinde
Jeg hører til den dygtigste fjerdedel	47%	36%	52%	54%	49%	46%
Jeg hører til den næstdygtigste fjerdedel	22%	28%	20%	17%	22%	22%
Jeg hører til den næstdårligste fjerdedel	3%	4%	3%	1%	4%	2%
Jeg hører til den dårligste fjerdedel	2%	4%	1%	0%	2%	2%
Vil jeg ikke vurdere	26%	28%	23%	28%	24%	29%

### VÆRD AT BEMÆRKE

Vi så tidligere på de selv-overvurderende ledere. Nu kan vi konstatere, at medarbejderne næsten i lige så høj grad overvurderer sig selv. 47% af medarbejderne vurderer, at de hører blandt den dygtigste fjerdedel af medarbejdere. Det er lidt flere, end der er plads til. Særligt blandt de ældre medarbejdere er der en høj vurdering af en selv, idet 54% af de ældre placerer sig i den dygtigste fjerdedel.

Organisatorisk er de mest selvovervurderende fra statslige organisationer – 54% i øverste fjerdedel.

### Hvem træffer generelt flest beslutninger hjemme hos jer?

	Total	Mand	Kvinde
Vi bestemmer lige meget	76%	77%	75%
Manden bestemmer mere end kvinden	9%	10%	7%
Kvinden bestemmer mere end manden	13%	12%	15%

#### VÆRD AT BEMÆRKE

Vi har tilladt os at være nysgerrige på et "ligestillingsforhold" uden for arbejdspladsen. Næmlig hvem er "hjemmechefen" - formuleret som spørgsmålet: Hvem træffer flest beslutninger hjemme hos jer? Kvinderne bestemmer - ifølge begge køn - mest på hjemmefronten. Selvom mændene finder det mere jævnbyrdigt end kvinderne.

De fleste vurderer dog, at ligestillingen er indtruffet i hjemmet.

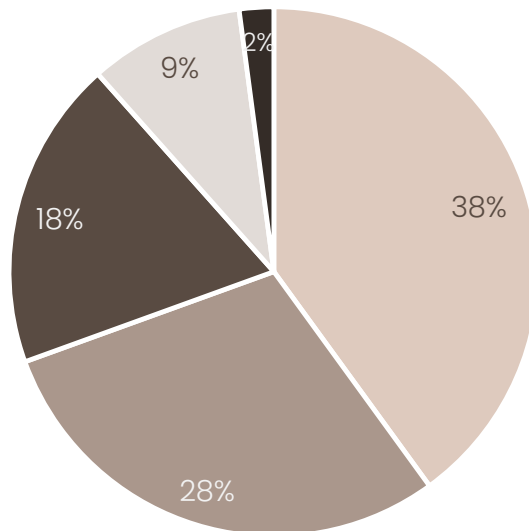
Når vi kigger på aldersgrupperne, så er der komplet beslutningsjævnbyrdighed hos de unge, mens kvinderne beslutter mest i de ældre grupper.



# Meningen med jobbet

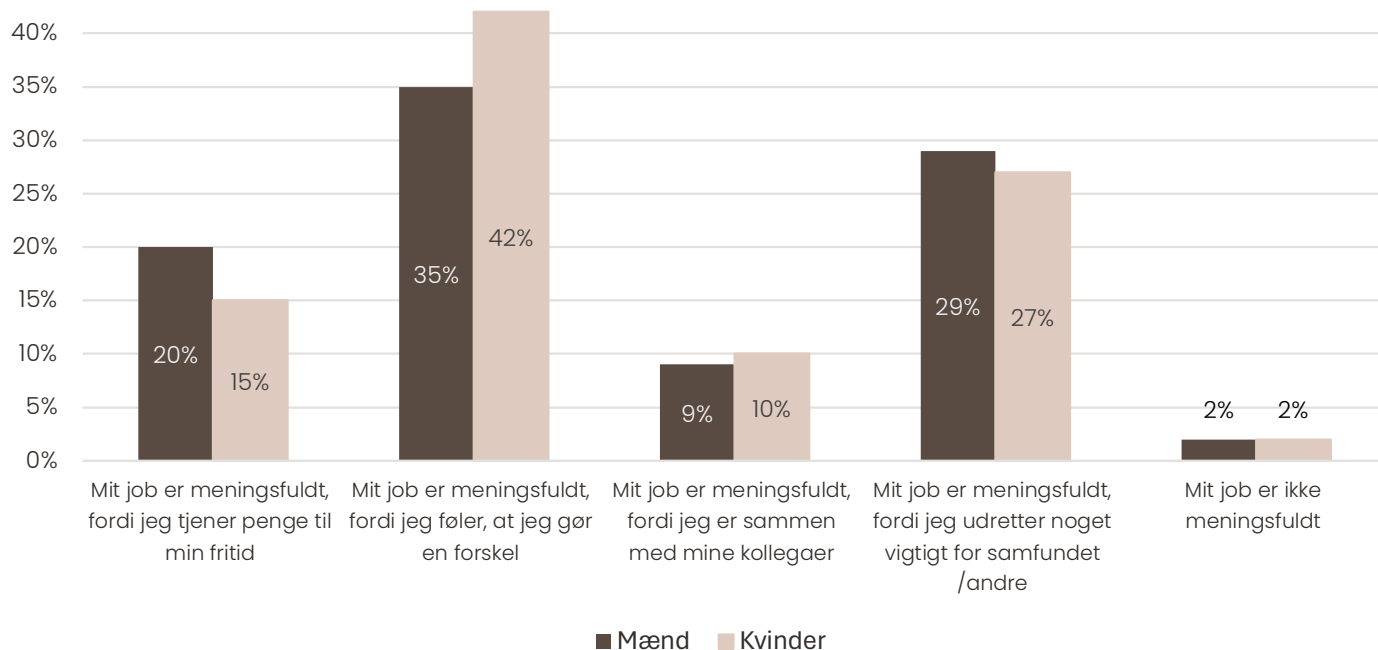
Prøv at beskrive det meningsfulde i dit job

- hvilket udsagn passer bedst?

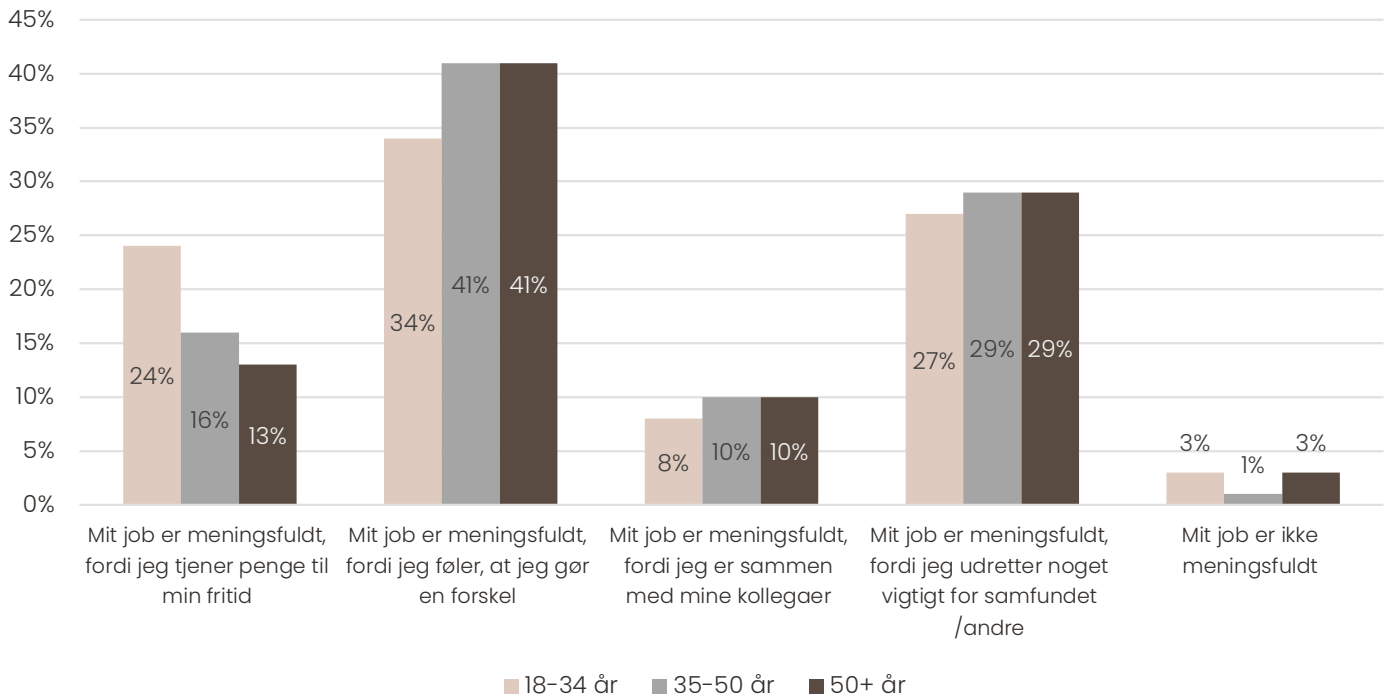


- Mit job er meningsfuldt, fordi jeg føler, at jeg gør en forskel
- Mit job er meningsfuldt, fordi jeg udretter noget vigtigt for samfundet/andre
- Mit job er meningsfuldt, fordi jeg tjener penge til min fritid
- Mit job er meningsfuldt, fordi jeg er sammen med mine kollegaer
- Mit job er ikke meningsfuldt

Det meningsfulde i ens job fordelt på køn

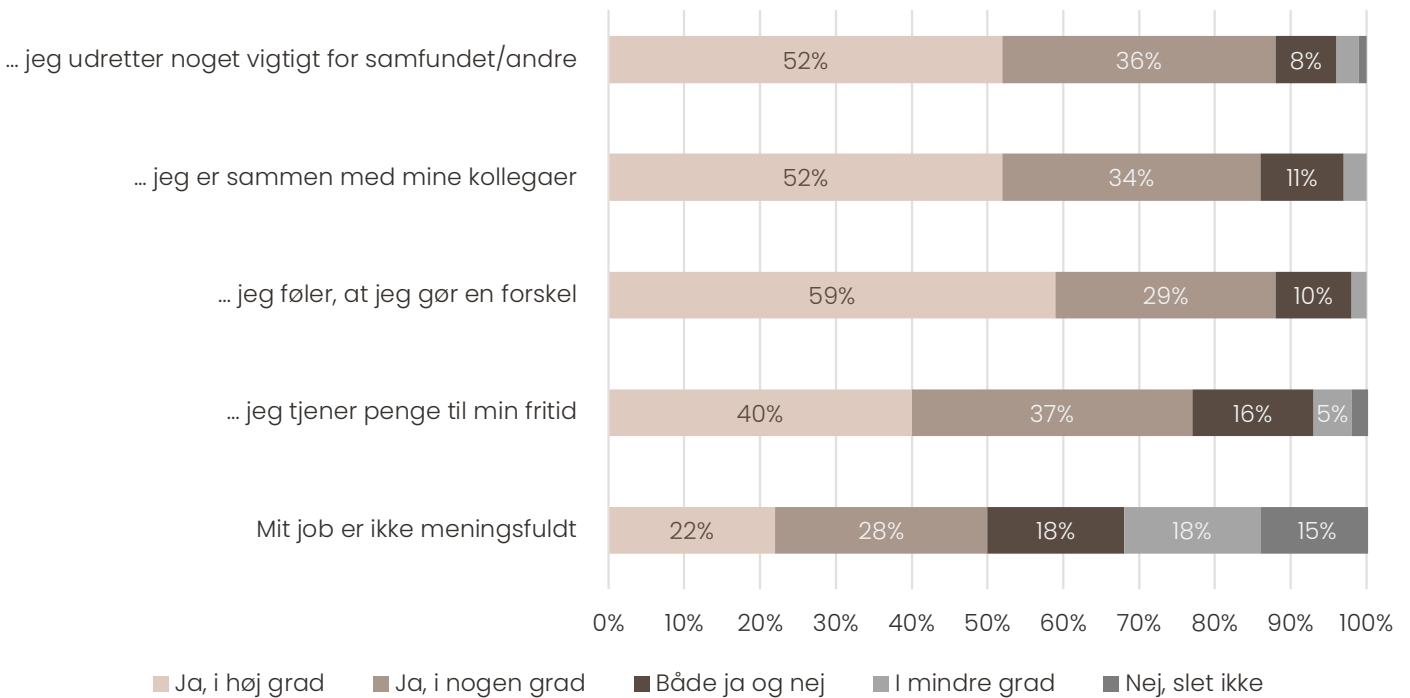


## Det meningsfulde i ens job fordelt på alder



## Er du glad for dit job?

Fordelt på, hvad der er meningsfuldt i jobbet.



## VÆRD AT BEMÆRKE

Følelsen af at gøre en forskel skaber mening for de fleste.

Den lidt "fjernere" mening i form af at udrette noget for samfundet giver mening for næstflest.

Meget få finder ingen mening i jobbet.

Unge mennesker er den gruppe, der mest finder mening i selve lønnen.

Den største trivsel er knyttet til den mening, hvor man gør en (nær) forskel for nogen.

Manglende følelse af mening på jobbet virker til at være korreleret med dårlig trivsel på jobbet.



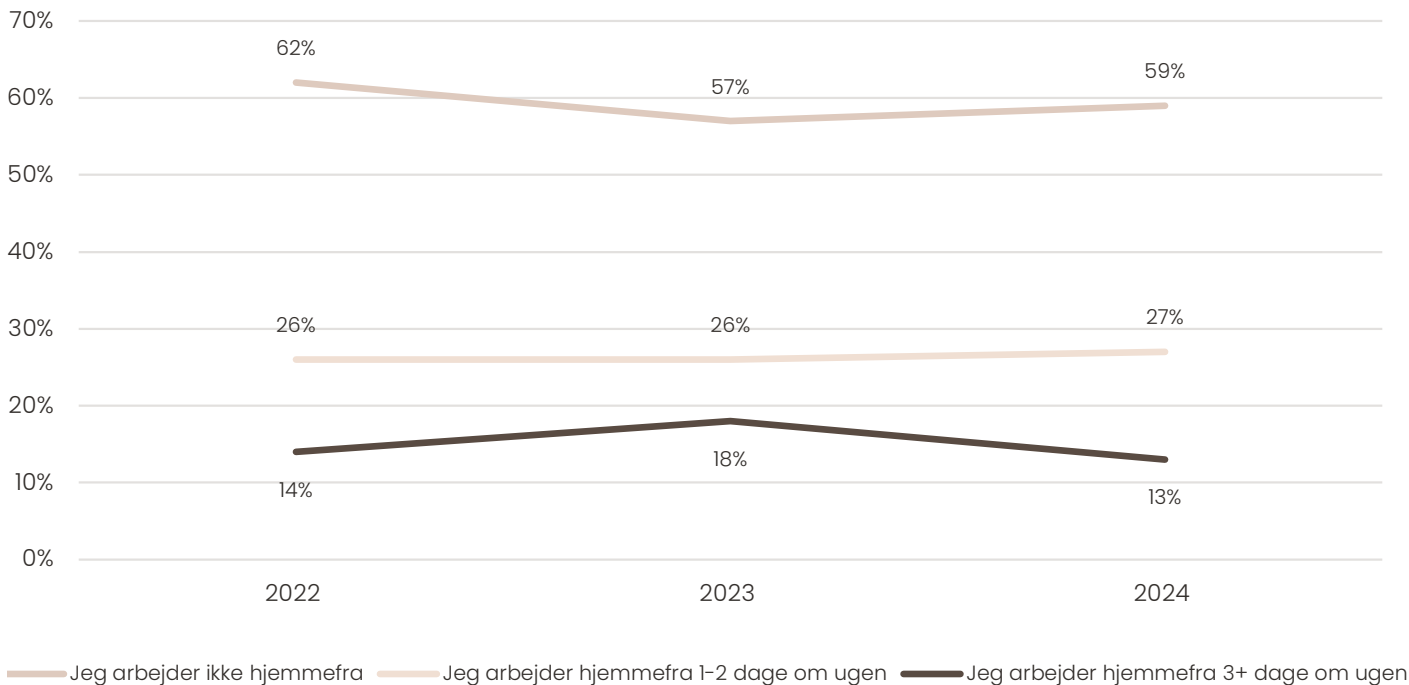
# Organisering af arbejdet

I dette afsnit ser vi på de foretrukne  
organiseringer af arbejde.

Vi interesserer os bl.a. for hjemmearbejde, 4-dages  
arbejdsuge, fleksibilitet, tempo, effektivitet m.m.

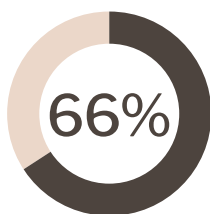
# Hjemmearbejde

Hvor meget arbejder du i gennemsnit hjemmefra i dit nuværende job?

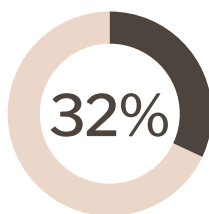


Hvor mange arbejder hjemmefra i de forskellige organisationer?

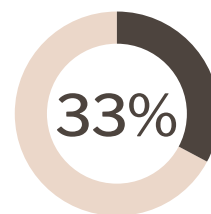
Andel, der svarer ja:



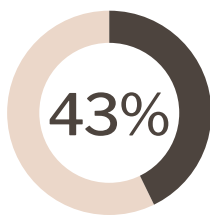
Jeg er selvstændig



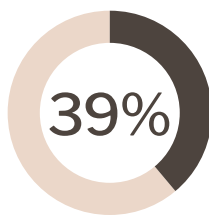
Lille privat virksomhed  
(0-50 medarbejdere)



Mindre eller mellemstor privat virksomhed  
(51-250 medarbejdere)

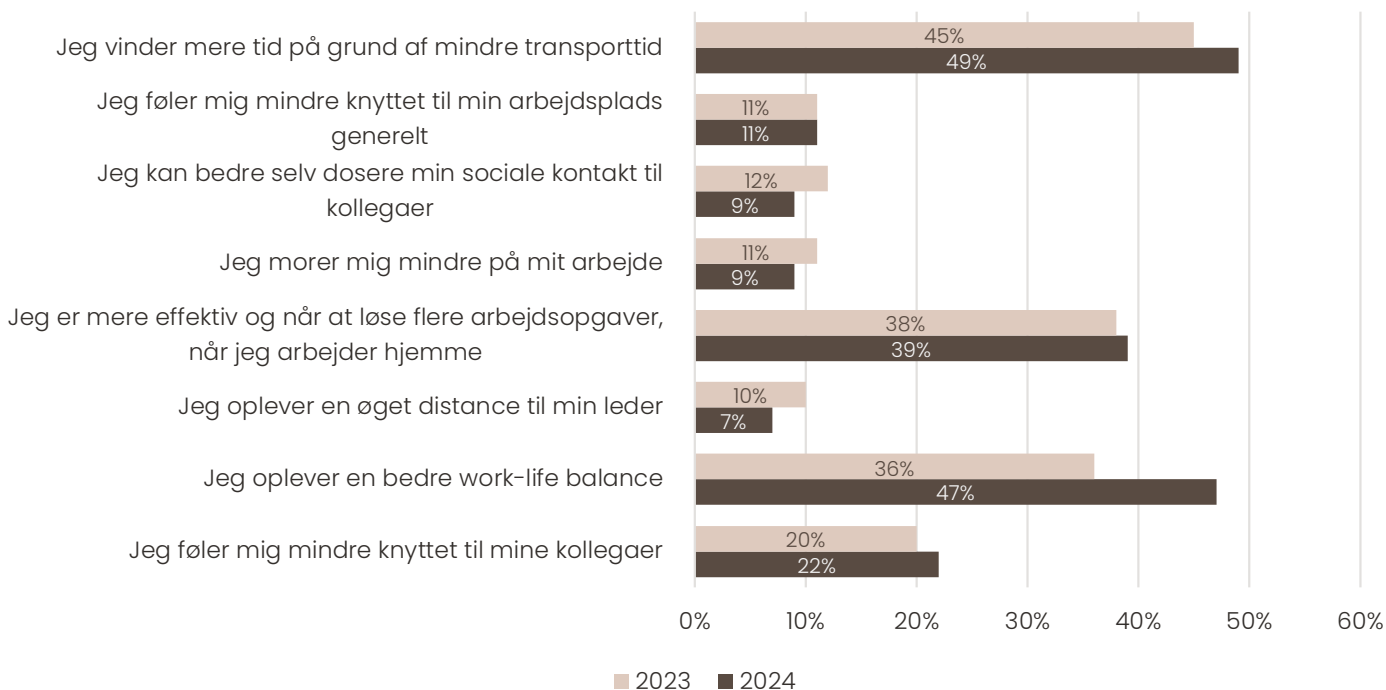


Større privat virksomhed  
(250+ medarbejdere)

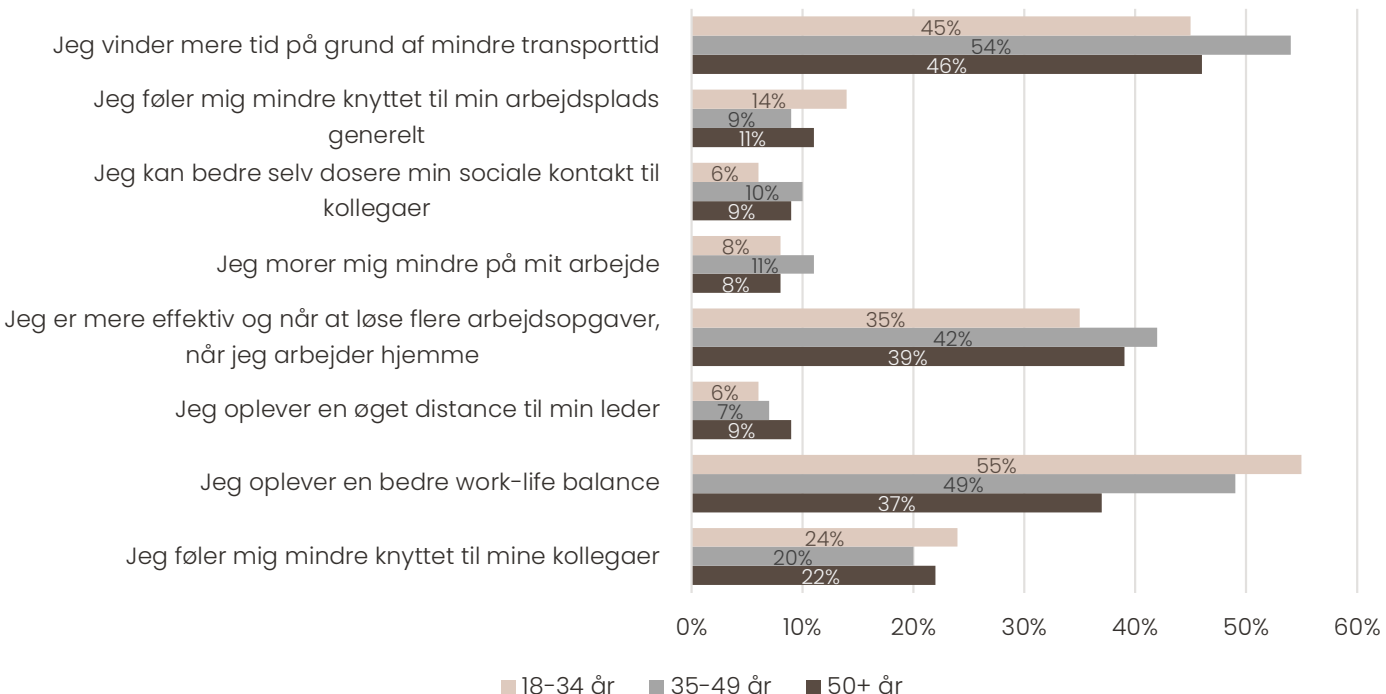


Offentlig sektor

### Hvilke konsekvenser er – for dig – mest tydelige ved det øgede hjemmearbejde? (Vælg op til tre svarmuligheder)



### Hvilke konsekvenser er – for dig – mest tydelige ved det øgede hjemmearbejde? Fordelt på alder.



#### VÆRD AT BEMÆRKE

Hjemmearbejde reduceres tilsyneladende en smule – for første gang siden corona-perioden.

Alle aldersgrupper lægger mest vægt på positive effekter af hjemmearbejde.

De store private virksomheder har taget det til sig, mens de små og mellemstore private bruger det mindst.

Hjemmearbejde bidrager effektivt til work-life balance. Det er specielt en gevinst for de unge.

# Tempo og effektivitet

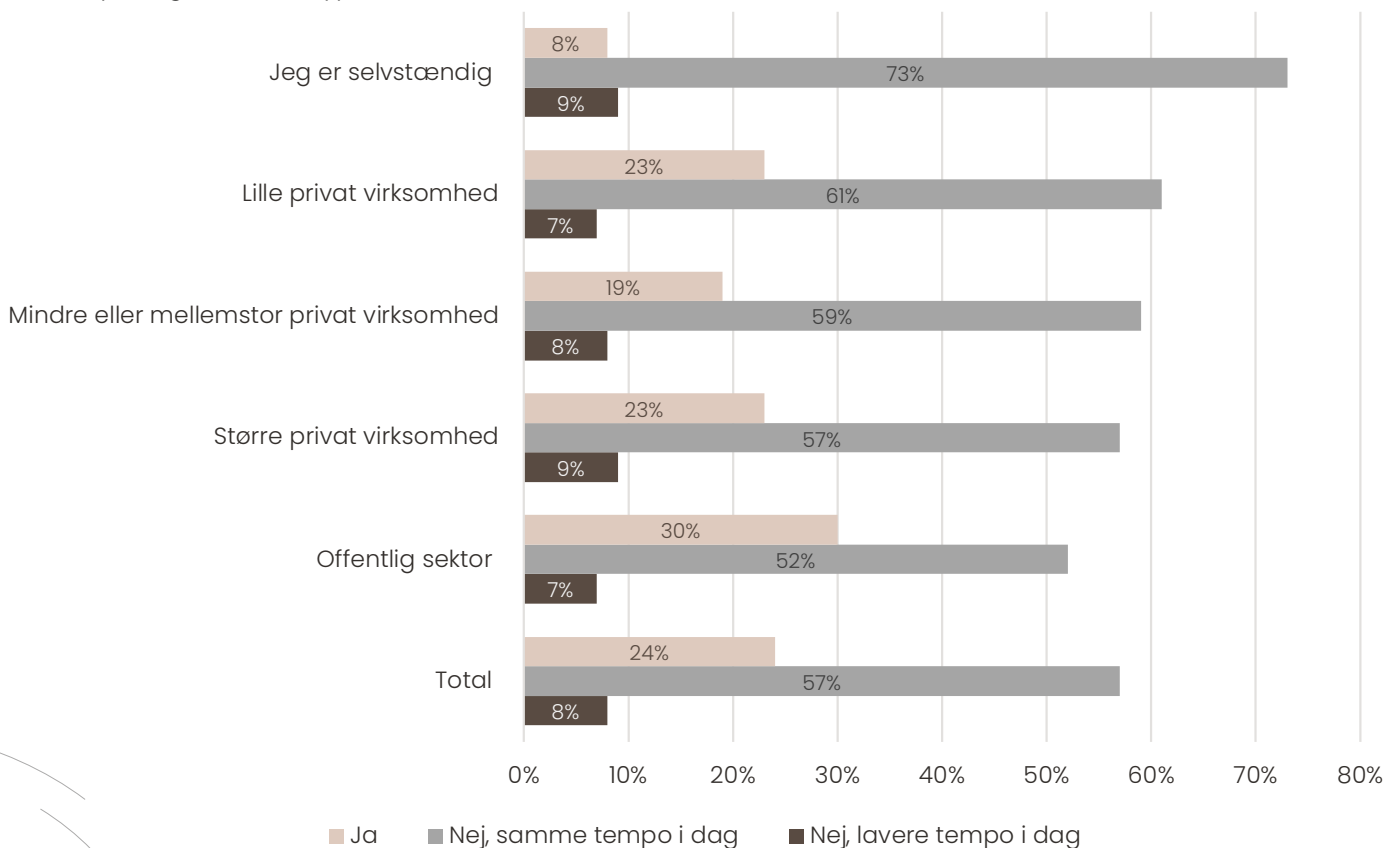
Hvilken af følgende aktiviteter vurderer du som mest begrænsende for din effektivitet?

Fordelt på organisationstype.

	Total	Jeg er selvstændig	Lille privat virksomhed (0-50 medarbejdere)	Mindre eller mellemstor privat virksomhed (51-250 medarbejdere)	Større privat virksomhed (flere end 250 medarbejdere)	Offentlig sektor
Møder	21%	15%	12%	23%	21%	26%
Kollegaer, der vil snakke	18%	9%	17%	20%	19%	19%
Rapportering til ledelse	11%	6%	9%	9%	13%	13%
Hyppige ændringer i vores fokus	32%	18%	32%	29%	34%	34%
Min egen koncentrationsevne	19%	25%	19%	21%	21%	15%
Andet	17%	20%	20%	16%	12%	18%

Oplever du, at du må arbejde i et højere tempo for at nå dine arbejdsopgaver – sammenlignet med for to år siden?

Fordelt på organisationstype.



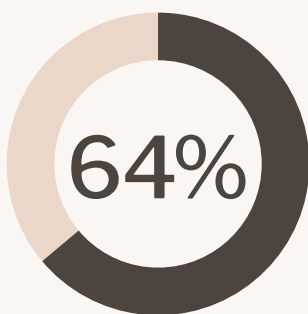
# Kompetenceudvikling

Er der blevet mere eller mindre tid til kompetenceudvikling i dit job inden for de sidste tre år?

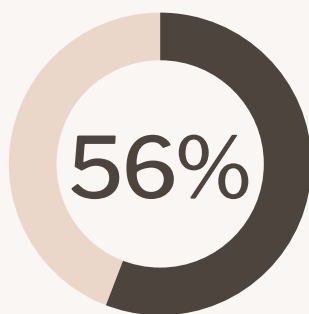
Fordelt på organisationstype.

	Total	Jeg er selvstændig	Lille privat virksomhed (0-50 medarbejdere)	Mindre eller mellemstor privat virksomhed (51-250 medarbejdere)	Større privat virksomhed (flere end 250 medarbejdere)	Offentlig sektor
Mere tid til kompetenceudvikling	7%	6%	5%	10%	12%	5%
Det samme som for tre år siden	43%	41%	46%	44%	42%	43%
Mindre tid til kompetenceudvikling	20%	8%	14%	15%	19%	27%
Jeg har skiftet job i løbet af de sidste tre år, så jeg kan ikke sammenligne	15%	11%	19%	13%	17%	13%

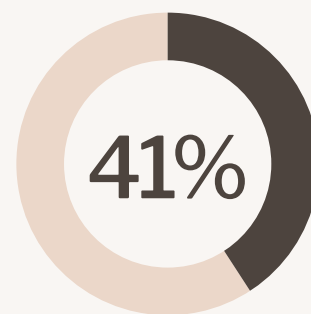
Her vises - inden for hver gruppe - andelen af dem, der har svaret, at de i høj grad er glade for jobbet.



Mere tid til kompetenceudvikling



Det samme som for tre år siden



Mindre tid til kompetenceudvikling

## VÆRD AT BEMÆRKE

Arbejdseffektivitet begrænses mest af hyppige fokusskift. Hyppighed i møder ser ud til at være en hæmsko særligt i den offentlige sektor.

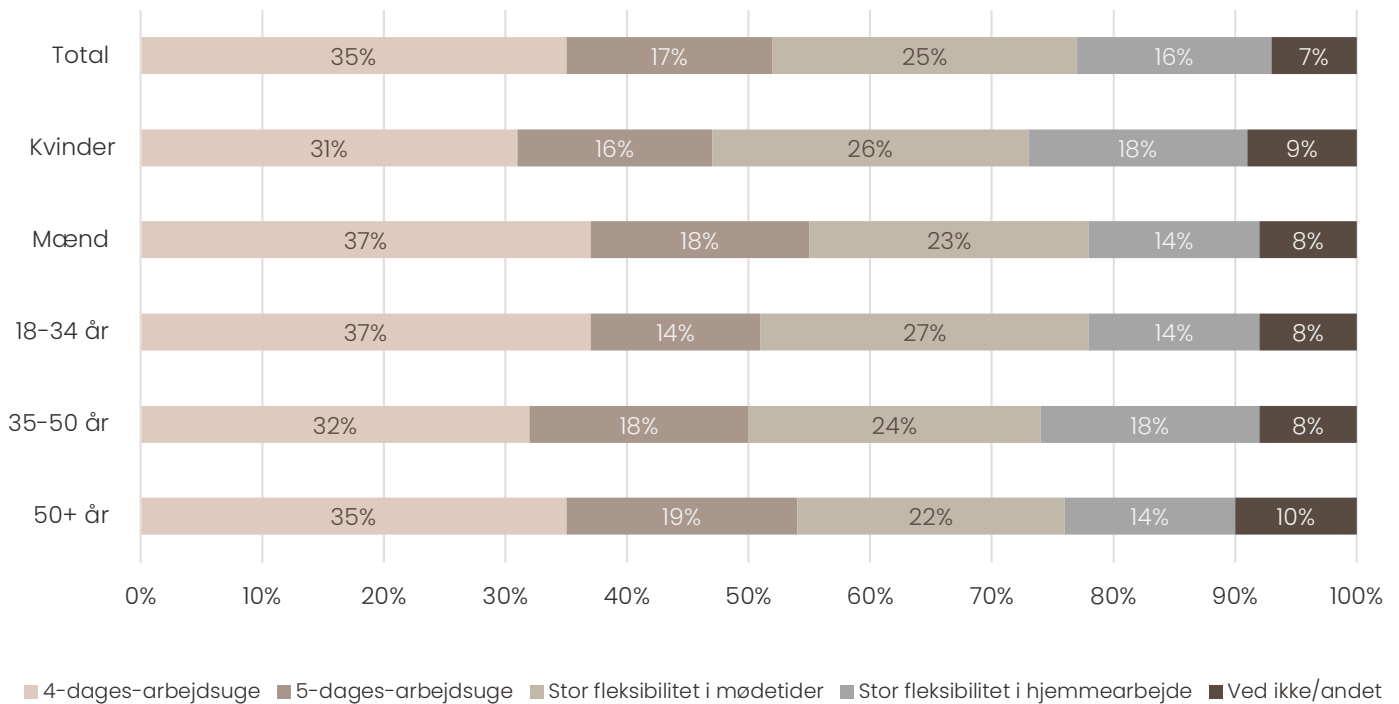
Hver fjerde respondent fortæller, at arbejdstempoet er steget de sidste to år. Det øgede tempo er mest udtalt i den offentlige sektor.

Det er også i den offentlige sektor, at der registreres det største fald i kompetenceudvikling, hvilket i mindre grad ser ud til at gøre sig gældende i den private sektor.

# Arbejdstid

Hvis du selv kunne vælge mellem disse måder at organisere arbejdet på, hvad vælger du så?

(i alle tilfælde er der tale om en 37-timers-arbejdsuge)



## VÆRD AT BEMÆRKE

Isoleret set er 4-dages-arbejdsuge den mest attraktive organisering af 37-timers-arbejdsuge. Hvis man slår de to fleksibilitets-responser sammen, så er fleksibilitet lidt mere attraktiv end 4-dages-arbejdsuge.

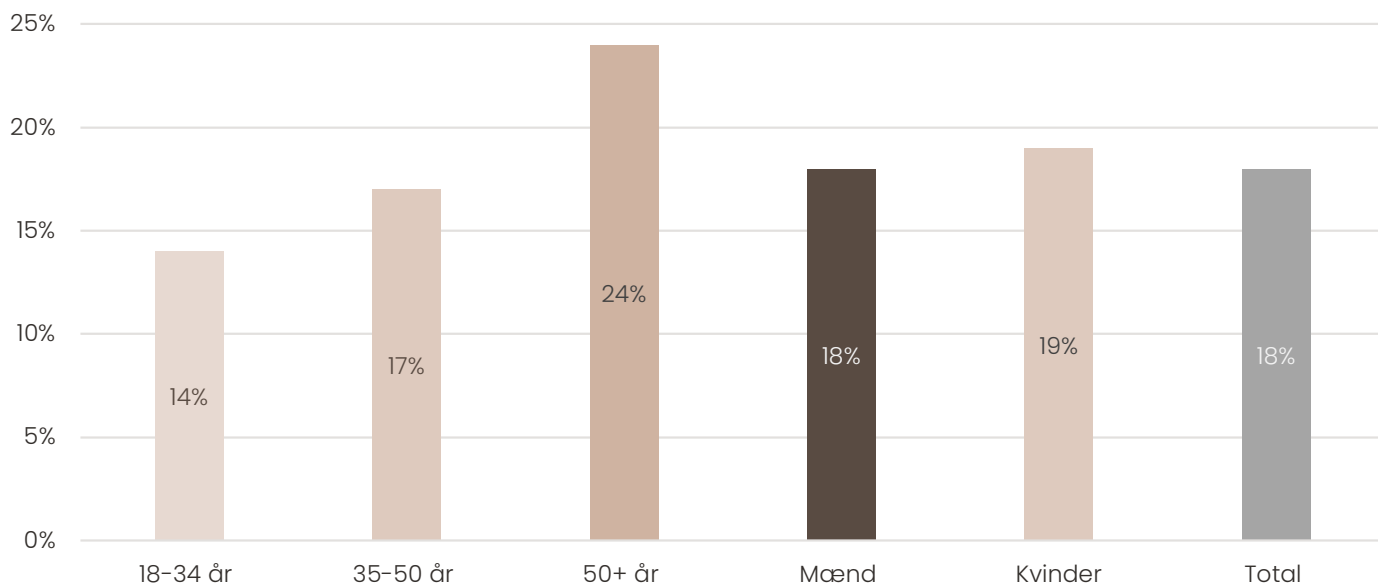
Når vi ser på forskellige fleksibilitetsformer, så er fleksibilitet i mødetider mere attraktivt end fleksibilitet ift. hjemmearbejde.

Der er mindre forskelle på tværs af køn og alder.



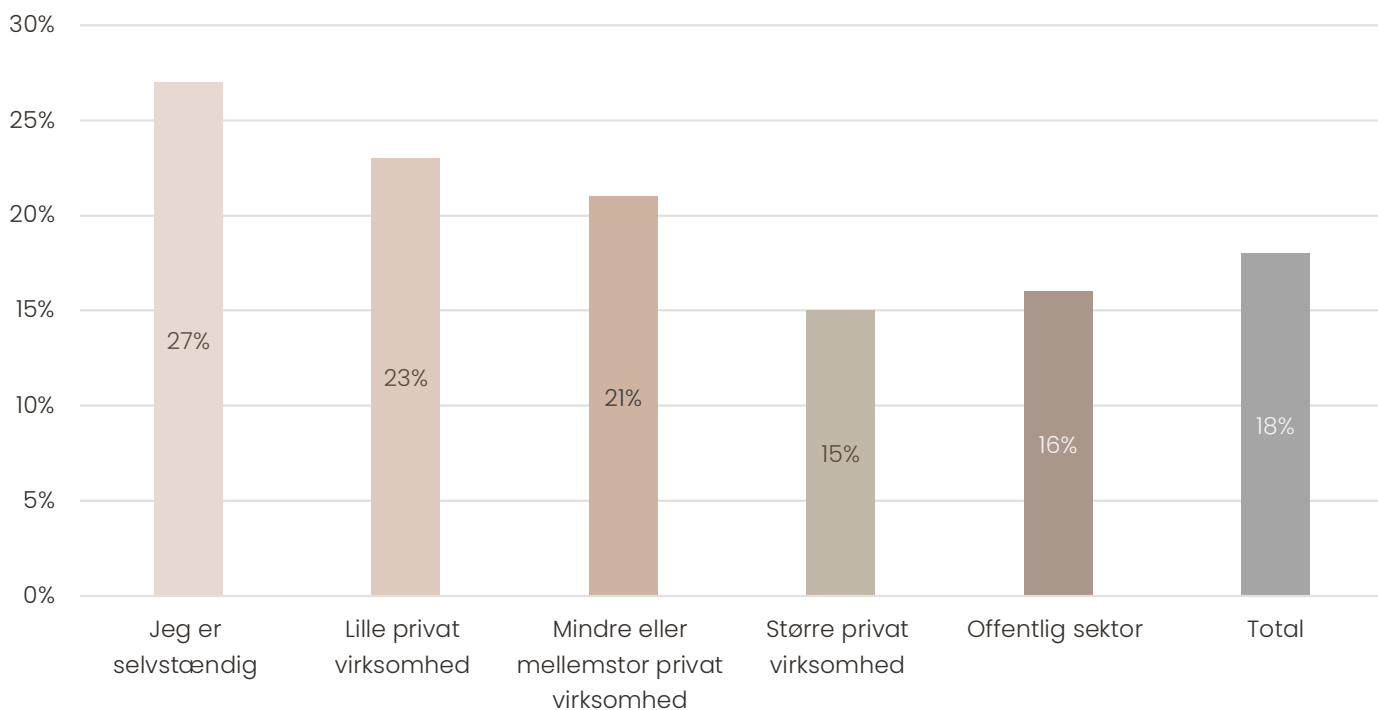
### Er du interesseret i at gå ned i tid, selvom din løn reduceres tilsvarende?

Fordelt på alder og køn.



### Er du interesseret i at gå ned i tid, selvom din løn reduceres tilsvarende?

Fordelt på organisationstype.



#### VÆRD AT BEMÆRKE

Det er særligt seniorerne med 24%, som er interesserede i at gå ned i tid, selvom deres løn reduceres tilsvarende.

Det understøtter tesen om, at en stor andel af seniorerne kan tiltrækkes et længere arbejdsliv, hvis de tilbydes tilpasset nedsat arbejdstid.

# Baggrundsdata og begrebsafklaring

Kandidatanalysen 2024 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 20.02.24 - 17.03.24. 2000 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'-kategorien er taget ud i flere af analysens tabeller.

## Baggrund for respondenterne

Køn	Procent
Mand	54%
Kvinde	46%

Alder	Procent
18-34 år	34%
35-50 år	36%
51-65 år (50+)	30%

Hvad er den højeste uddannelse, du har gennemført?	Procent
Grundskole folkeskole/mellemskole/realeksamen	9%
Ungdomsuddannelse (gymnasium/erhvervsfaglig)	24%
Kort eller mellemlang videregående uddannelse (2-4 år)	44%
Lang videregående eller forsker (5 år eller mere)	22%
Andet/ved ikke	1%

Hvor bor du?	Procent
Region Hovedstaden	32%
Region Sjælland	14%
Region Syddanmark	21%
Midtjylland	23%
Region Nordjylland	9%

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
Selvstændig	8%
Lille privat virksomhed (0-50 medarbejdere)	16%
Mindre eller mellemstor privat virksomhed (51-250 medarbejdere)	12%
Større privat virksomhed (flere end 250 medarbejdere)	25%
Selvejende institution	4%
Kommune	18%
Statslig organisation	10%
Regional organisation	6%
Andet/ved ikke	1%

Hvad er dit primære arbejdsområde?	Procent
Salg, kundeservice eller marketing	11%
IT eller ingeniørarbejde	9%
HR, ledelse eller kommunikation	4%
Administration, kontor, økonomi, jura, indkøb eller forsikring	20%
Håndværk og produktion	13%
Sundhed (læge, sygeplejerske, SOSU, fysioterapeuter m.m.)	11%
Undervisning (lærer, pædagog, forskning m.m.)	17%
Andet	15%

Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit om ugen for din primære arbejdsgiver?	Procent
Under 25 timer	18%
25-35 timer	17%
36-40 timer	51%
41-50 timer	10%
Over 50 timer	3%
Ved ikke	1%

Har du hjemmeboende børn?	Procent
Ja, på fuldtid	34%
Ja, på deltid	9%
Nej	58%

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, 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.

