

Danskernes arbejdsliv

Kandidatanalysen 2021
af Konsulenthuset ballisager



Kandidatanalysen 2021 (online)

ISSN: 2597-1409

Udgivet af Konsulenthuset ballisager

Redaktion:

Morten Ballisager

Nina Seirup

Ann Berry

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



*Tak til de tusindvis af danskere, virksomheder og ledere, der gennem
årene har bidraget med deres erfaringer og viden.
Vi kunne ikke have gjort det uden jer.*



Indholdsfortegnelse

Forord	5
10 gode råd til HR-beslutningstageren	6
CSR og sunde rammer i virksomhederne	
Virksomhederne underpræsterer på stresshåndtering	9
Medarbejdere sætter egen trivsel over CSR	10
De store virksomheder er duksene	11
Hvilke brancher har knækket koden på sunde rammer og CSR?	12
Bonus, målsætninger og motivation	
Hvilke målsætninger skal du primært nå på dit arbejde?	15
Så mange påvirkes positivt af de forskellige målsætninger	15
Hvilke områder måler virksomhederne på?	16
Hvilken målsætning påvirker din motivation positivt?	16
Bonusløn	17
Hvordan påvirker bonus/ikke-bonus din motivation?	18
Bonus er mest udbredt i de store private virksomheder	19
Ledelse	
Hvad vægter danskerne hos deres chef?	21
Hvordan vil lederne helst udvikle deres lederegenskaber?	23
Tilvalg og fravalg i joblivet	
Gode kollegaer og lønnen er vigtigst, når danskerne skifter job	25
De unge er sultne efter at blive dygtigere	26
Hvordan kan en virksomhed bedst hjælpe dig med balancen mellem arbejdsliv og fritid?	27
Offboarding og fritstilling	
I hvilken grad var det din oplevelse, at opsigelsen blev håndteret professionelt og ordentligt?	31
Fritstilling	32
Hvad gjorde din arbejdsgiver forkert i forbindelse med din firing?	33
Har du efter din opsigelse talt negativt om din tidligere arbejdsgiver?	34
Tilbud om outplacement til den opsagte betyder, at opsigelsen opleves mere ordentlig	35
Sådan fastholdes de dygtige seniorer	
Hvilke forhold vægter seniorerne (50+) højest for at blive længere på arbejdsmarkedet?	37
Efter COVID-19	
Hjemmearbejde er kommet for at blive, men danskerne er ikke fans af online møder	41
Social sparring er vigtigere end sparring med leder	41
Baggrundsdata & begrebsafklaring	42

Forord

Alle former for kriser virker som en lup, der forstørrer arbejdslivets problematikker og udfordringer. Det gælder, hvad enten der er tale om en økonomisk krise eller en pandemi.

En krise vil også ændre lønmodtagernes og virksomhedernes fokus. Jobsikkerhed vægtes pludselig højere end det fleksible arbejdsliv, og den gode løn føles vigtigere end work/life balance. Uden at løfte sløret for meget kan vi godt afsløre, at det er nogle af de tendenser, som vi ser i danskernes svar i år.

I årets Kandidatanalyse vil vi dog ikke fokusere for meget på den særlige situation, som COVID-19 forhåbentlig er – men derimod se på linjerne, der peger fremad i danskernes arbejdsliv.

Emnerne, som du kan dykke ned i, er:

- Sammenhængen mellem bonus, målsætninger og motivation
- Forventninger til arbejdsgiverne omkring "sunde rammer"
- Hvor vigtig er det, at virksomheden tager socialt ansvar?
- Hvad er mest motiverende i arbejdslivet?
- I kan holde på jeres seniorer, hvis...
- Er fritstilling den nye norm ved opsigelser?
- Arbejdslivet efter COVID-19

Baggrunden for Kandidaanalysen er, at vi er så pokkers nysgerrige på, hvad danskerne synes er vigtigt i deres arbejdsliv. Derfor har Konsulenthuset ballisager gennemført Kandidatanalysen med analysehuset Voxmeter. 1500 danskere i den arbejdsdygtige alder (18-65 år) har svaret på 20 spørgsmål om deres arbejdsliv og karriere.

Data er indsamlet efter nationalt repræsentative kvoter såsom køn, aldersgrupper og region, der svarer til den danske arbejdsstyrke, og indsamlingen af data er foretaget i perioden 17. marts – 29. marts 2021.

Vi har nu for tredje år i træk lavet denne analyse for at have klare svar frem for formodninger, mavefornemmelser og meninger. Vi håber, at du også bliver klogere og tager mere oplyste valg på baggrund af denne viden.

God læselyst!



Morten Ballisager
Direktør, Konsulenthuset Ballisager

10 gode råd til HR-beslutningstageren

1. Virksomhederne flopper på stresshåndtering

Få styr på stressberedskabet på jeres arbejdsplads, og gør det synligt og brugbart.

Det er her, hvor medarbejderne har de største forventninger til jer som virksomhed, og hvor I er længst fra mål i forhold til deres forventninger.

(Se mere side 9)

2. Hvilke typer af målsætninger skaber de mest motiverede medarbejdere?

Danskerne bliver mest motiverede af at have individuelle målsætninger og trives bedst med at blive målt på kvalitet.

Danskerne bliver mindst motiverede af at blive målt på organisationsniveau. Jo længere væk målene er fra medarbejderen, desto mindre motiverende er de.

(Se mere side 5)

3. Bonus – virker det?

Ja, bonusløn virker motiverende for de ansatte, der allerede har bonusløn. Her bliver 40% positivt motiveret og 20% meget positivt motiveret.

Til gengæld mener 65% af dem, der ikke har bonusløn, at det *ikke* vil gøre en forskel på deres motivation at få bonus.

(Se side 18)

4. Ansporer bonus til dårlig adfærd?

Bonus har slagside for nogle virksomheder. Ca. 1 ud af 4 har oplevet, at bonusløn og målsætninger fremmer ugunstig adfærd for virksomheden.

Det ses især i de store virksomheder.

(Se mere side 19)

5. Gode kollegaer og lønnen lokker mest, når danskerne skifter job

Gode kollegaer ligger stabilt i toppen, men work/life-balance falder til en fjerdeplads efter sidste år at have været helt oppe på en andenplads.

En god løn stiger til en andenplads, og en god chef stiger fra fjerdepladsen til tredjepladsen.

(Se mere side 25)

6. Vælg en chef med positivt væsen og overblik

Det er nemlig i høj kurs hos medarbejderne.

Hvis chefen har favoritter, mangler selvindsigt eller udviser manglende forståelse for medarbejdernes udfordringer, kan det påvirke medarbejdere til at skifte job.

(Se mere side 21)

7. Lederne vil helst have sparring inden for egne rækker

De fleste ledere vil helst have sparring med enten leder-kollegaer eller egen leder.

Husk at afsætte tid til det i jeres interne udviklingsplaner af jeres ledergruppe.

(Se side 23)

8. Den ordentlige opsigelse er stadig en mangelvare

44% angiver, at deres seneste opsigelse i mindre grad eller slet ikke blev håndteret ordentligt eller professionelt. De største fejltagelser er ifølge de opsagte "en uklar årsag til fyringen", "upersonlig håndtering", og at "der ikke er styr på reglerne". Der er dog en klar sammenhæng mellem tilbud om outplacement, og at opsigelsen opleves som ordentlig.

(Se side 31-35)

9. Seniorerne vil arbejde mindre i deres sene år på arbejdsmarkedet

Arbejdstid og fridage er de vigtigste tiltag, hvis seniorerne skal blive længere på arbejdsmarkedet.

Men de vil også fortsat gerne udvikles og anerkendes for deres erfaringer.

(Se side 37)

10. Post-Corona: Hjemmearbejdet er kommet for at blive

Til gengæld vil danskerne gerne skrue ned for deres online møder.

Det er den sociale sparring med kollegaerne, som danskerne manglede mest under Corona – knapt så meget den faglige sparring og slet ikke sparring med chefen.

(Se side 41)



CSR og sunde rammer i virksomhederne

Håndtering af stress, medarbejdernes fysiske velbefindende, hensyn til klimaet og inklusion af minoriteter. Listen er lang, når det kommer til alt det, som virksomheder *bør* gøre.

Men hvad er vigtigst for medarbejderne?



Virksomhederne underpræsterer på stresshåndtering

Vi har spurgt danskerne, hvor vigtige en række trivsels- og CSR-parametre er for dem, og dernæst har vi spurgt, om de oplever, at deres arbejdsgiver prioriterer det.

■ I hvilken grad er det vigtigt for dig, at din arbejdsgiver ...

■ I hvilken grad er det din oplevelse, at din arbejdsgiver ...

Svarmuligheder:

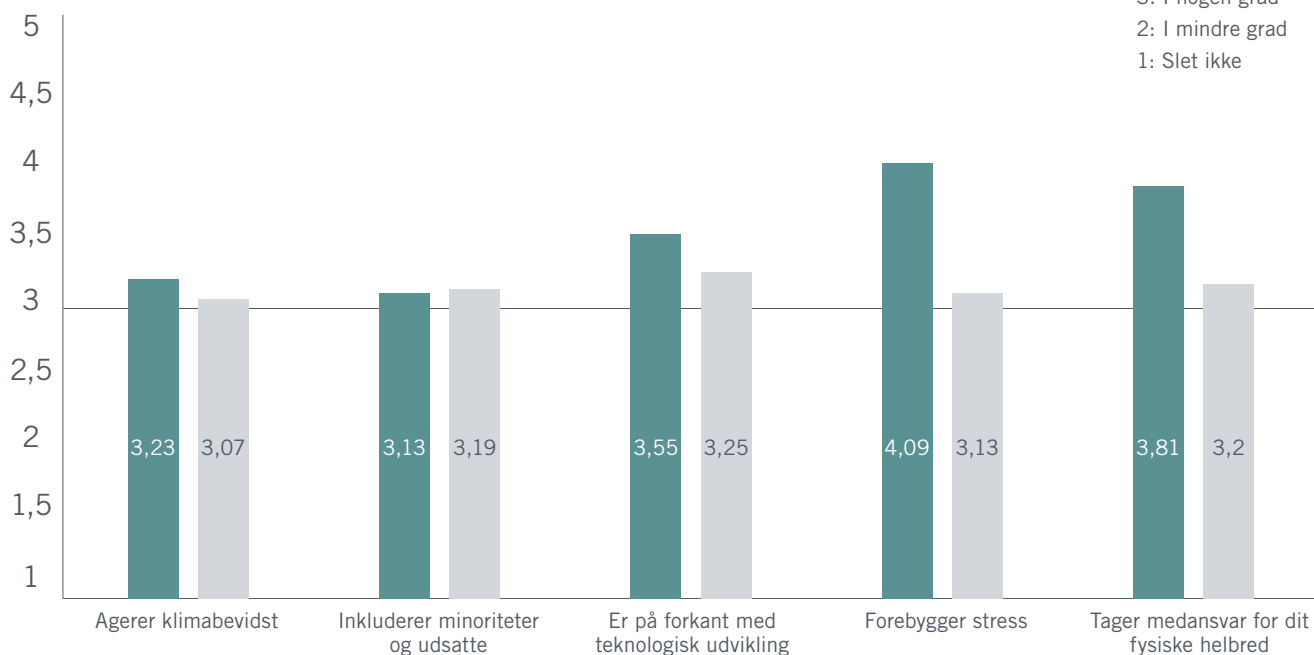
5: I meget høj grad

4: I høj grad

3: I nogen grad

2: I mindre grad

1: Slet ikke



Jo højere index, desto højere forventninger/oplevelse.
Tallene angiver besvarelsens gennemsnit.
Middelværdien er 3.

Kommentar

Virksomhederne lever især ikke op til de ansattes forventninger i forhold til stress, ansvar for deres fysiske helbred og evne til at være på forkant med den teknologiske udvikling.

Virksomhederne er lidt bedre til at inkludere udsatte og minoriteter end medarbejderens forventninger.

Sundhedspersonale er mest optaget af stressforbyggelse.

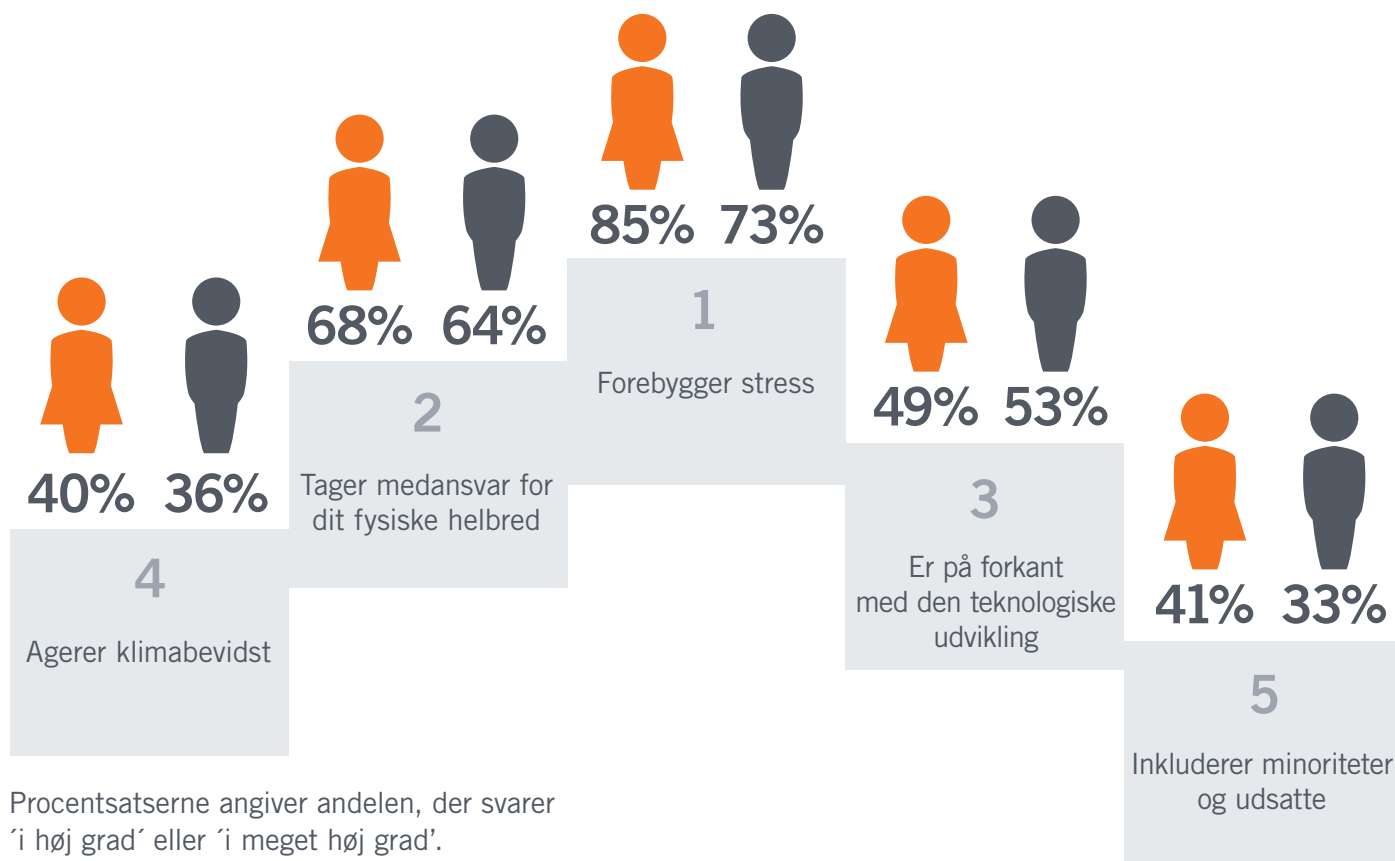
Klimafokus er størst ved de unge (index 3,31) og dem med lange videregående uddannelser (index 3,29).

HR og ingeniører er mest klimafokuserede.

Medarbejdere sætter egen trivsel over CSR

I hvilken grad er det vigtigt for dig, at din arbejdsgiver ...

Nedenfor ses medarbejdernes vurdering af parametrene vigtighed fordelt på kvinde/mand.



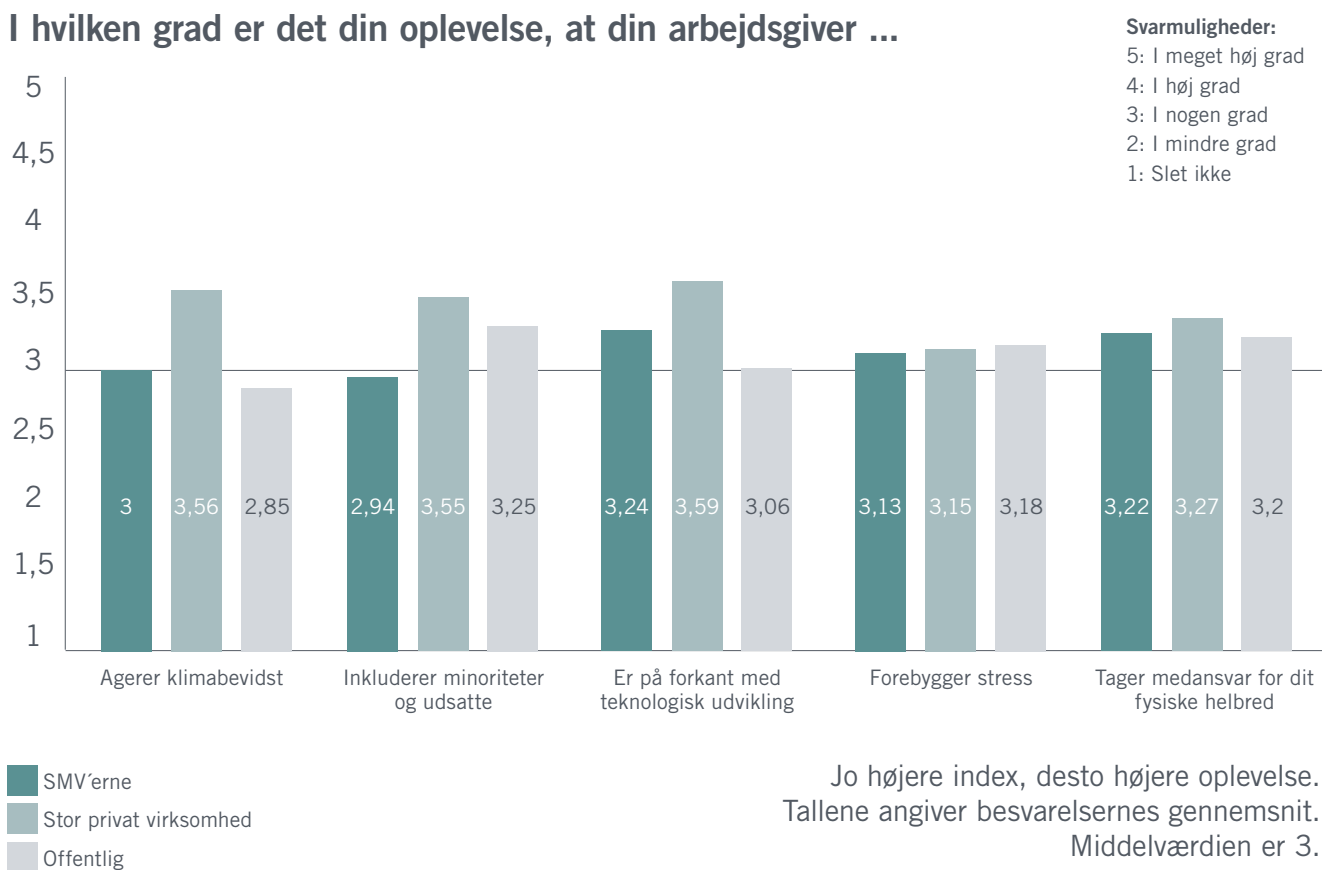
Kommentar

Sammenlignet med resten af landet er det markant mindre vigtigt for nordjyske medarbejdere, om deres arbejdsgiver agerer klimavenligt eller inkluderer minoriteter og udsatte. Og selvom forebyggelse af stress også er det vigtigste for nordjyderne, er det mindre vigtigt for dem end for de øvrige danske medarbejdere.

De ufaglærte vægter forebyggelse af stress markant lavere end alle andre uddannelsesniveauer.

De store virksomheder er duksene

I hvilken grad er det din oplevelse, at din arbejdsgiver ...



Kommentar

Det offentlige halter bagefter de ansattes forventninger på klima, mens SMV'erne underpræsterer ift. de ansattes forventninger til at inkludere minoriteter og udsatte.

De store private virksomheder er dukse på den teknologiske udvikling, klima, minoriteter og udsatte.

Hvilke brancher har knækket koden på sunde rammer og CSR?

Positiv oplevelse af arbejdsgivers stresshåndtering

51% Information og kommunikation
49% Finans, forsikring, revision, ejendoms-handel og pension

Har svaret 'I høj grad' eller 'meget høj grad'

Negativ oplevelse af arbejdsgivers stresshåndtering

37% Medicinal, kemi og fødevarer
36% Handel og transport
32% Kultur og fritid

Har svaret 'I mindre grad' eller 'slet ikke'

Positiv oplevelse af arbejdsgivers varetagelse af fysisk helbred

53% Energi
49% Byggeri og anlæg
48% Finans, forsikring, revision, ejendoms-handel og pension

Har svaret 'I høj grad' eller 'meget høj grad'

Negativ oplevelse af arbejdsgivers varetagelse af fysisk helbred

34% Handel og transport
28% Medicinal, kemi og fødevarer
26% Offentlig administration
26% Undervisning og konsulent

Har svaret 'I mindre grad' eller 'slet ikke'

Positiv oplevelse af at arbejdsgiver prioriterer minoriteter og udsatte

80%
Energi

Har svaret 'I høj grad' eller 'meget høj grad'

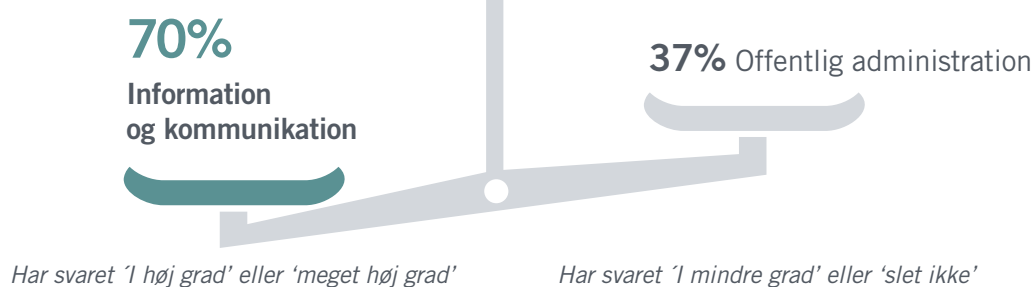
Negativ oplevelse af at arbejdsgiver prioriterer minoriteter og udsatte

35% Kultur og fritid
28% Medicinal, kemi og fødevarer

Har svaret 'I mindre grad' eller 'slet ikke'

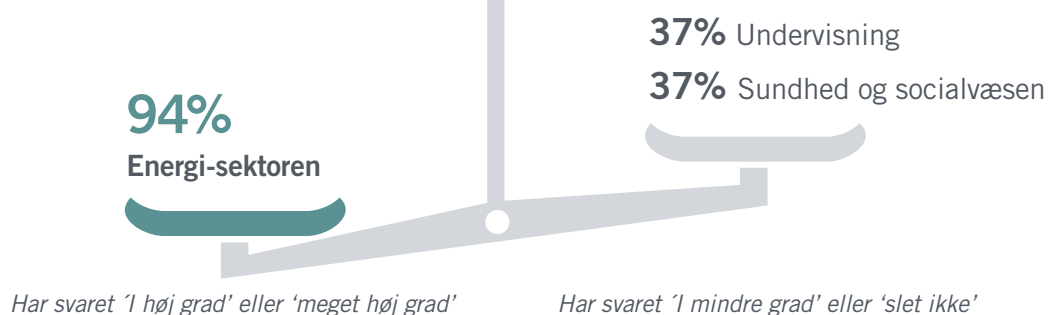
Positiv oplevelse af at arbejdsgiver er på forkant med den teknologiske udvikling

Negativ oplevelse af at arbejdsgiver er på forkant med den teknologiske udvikling



Positiv oplevelse af at arbejdsgiver agerer klimabevidst

Oplevelse af at arbejdsgiver agerer mindre klimabevidst



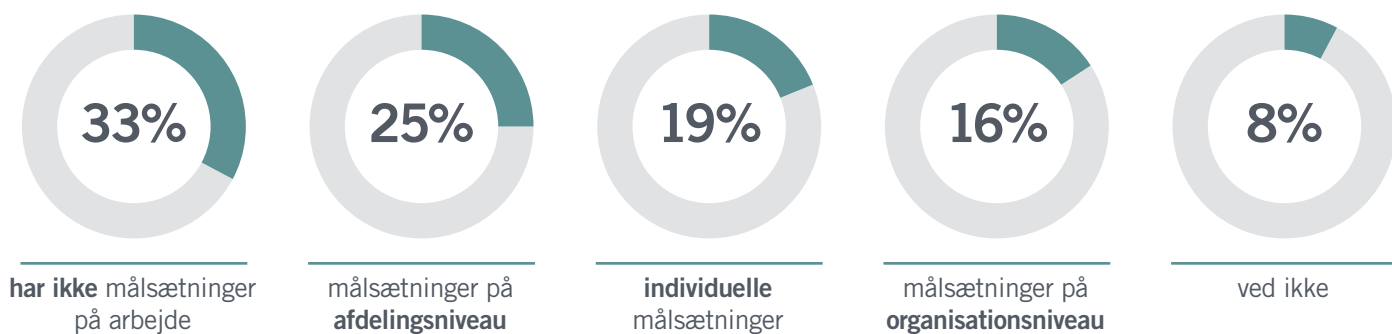
Bonus, målsætninger og motivation

Målsætninger (i nogle brancher kaldet KPI'er) og bonus har haft stort fokus som styringsredskaber og er nogle af de klassiske ledelsesredskaber til at skabe motivation.

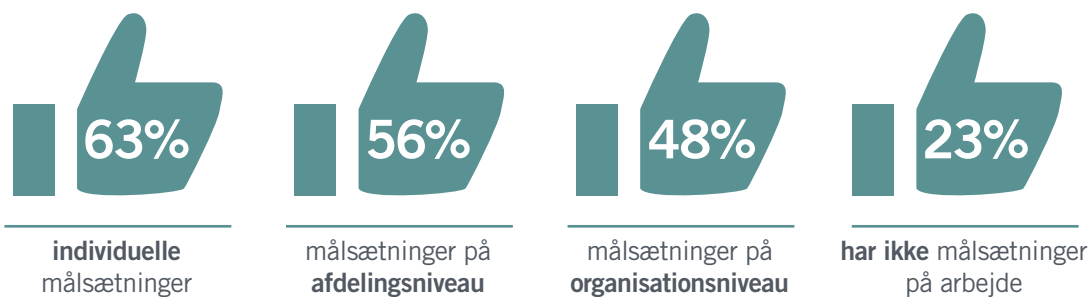
Men virker de?
Eller er det bedre at lade være?



Hvilke målsætninger skal du primært nå på dit arbejde?



Så mange påvirkes positivt af de forskellige målsætninger



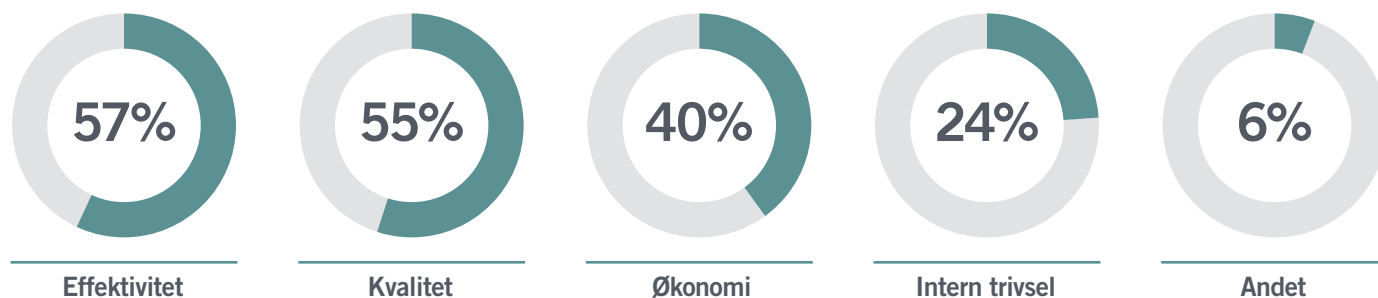
Kommentar

Det ser ud til, at de mest motiverende målsætninger er inden for egen sfære.

Jo længere væk fra direkte indflydelse, desto mindre motiverende opleves målsætningen.

Hvilke områder måler virksomhederne på?

Mulighed for at sætte flere krydser.



Hvilke målsætninger påvirker din motivation positivt?

Mulighed for at sætte flere krydser.

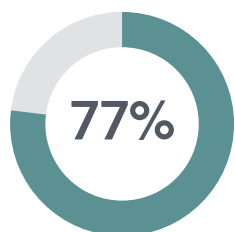


Kommentar

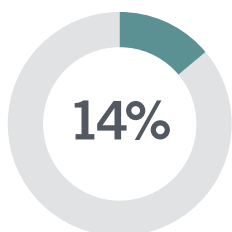
Det skaber mest positiv motivation, når man måler på intern trivsel og kvalitet på individuelt niveau.

Bonusløn

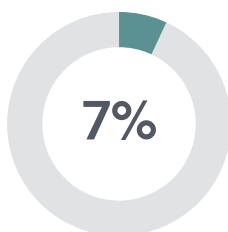
Er bonus en del af medarbejdernes lønftale?



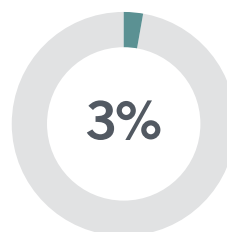
har ikke bonusløn



har individuel bonusløn



har kollektiv bonusløn



ved ikke

Hvem bliver typisk aflønnet med en:
Individuel bonus-ordning



- ✓ Mand / Leder
- ✓ Er ung (18-34 år)
- ✓ Har en lang uddannelse (5+ år)



- ✓ Ansat i en stor privat virksomheder med +249 ansatte
- ✓ Arbejder i Region Hovedstaden

Hvem bliver typisk **ikke aflønnet** med bonus



- ✓ Kvinde / Ikke-leder
- ✓ Er +50-årige
- ✓ Har en erhvervs-mæssig uddannelse



- ✓ Ansat i det offentlige
- ✓ Arbejder i Region Sjælland

Kommentar

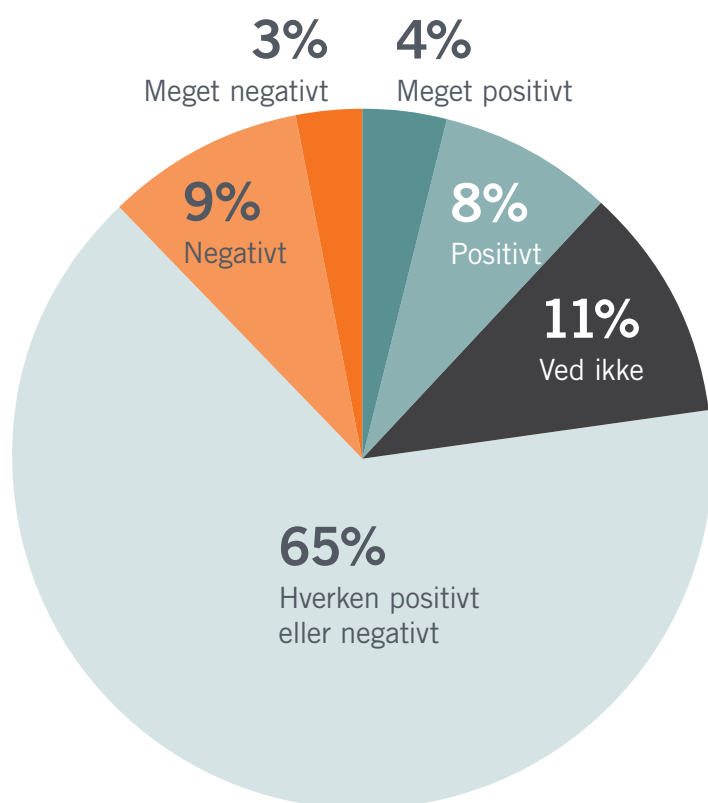
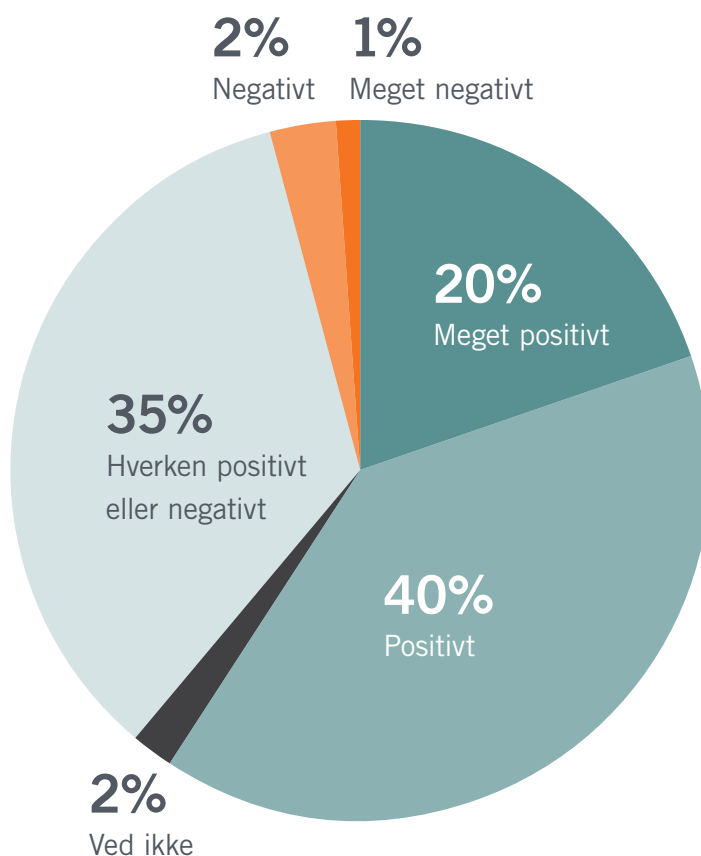
Bonusløn gives primært til ledere og ingeniører.

Individuelt bonus er 3 gange så udbredt i Region Hovedstaden ift. andre regioner.

Hvordan påvirker bonus/ikke-bonus din motivation?

Hvordan påvirker det din motivation, at bonus er en del af din lønftale?

Spørgsmålet er stillet til de 295 respondenter, der har bonus som en del af deres lønftale.



Hvordan påvirker det din motivation, at bonus *ikke* er en del af din lønftale?

Spørgsmålet er stillet til de 1130 respondenter, der ikke har bonus som en del af deres lønftale.

Kommentar

Af dem, der allerede har bonusløn, bliver størstedelen positivt eller meget positivt motiveret.

De unge er med 68% de mest bonus-positive.

Bonus er mest udbredt i de store private virksomheder

	Mindre og mellem- store private virksomheder (op til 249 medarbejdere)	Større privat virksomhed (over 249 medarbejdere)	Offentlig / selvejende institution
Ja, individuel bonusløn	12%	29%	4%
Ja, kollektiv bonusløn	7%	13%	3%
Nej, det har jeg ikke	78%	55 %	90%
Ved ikke	3%	2%	4%

Fremmer bonusløn problematisk adfærd i forhold til virksomhedernes interesser?

 **26%**

har oplevet at bonusløn og/eller målsætninger fremmer ugunstig adfærd for virksomheden

Hvem oplever oftest, at bonusløn fremmer ugunstig adfærd?



40% De store virksomheder



50% Handel og transport
37% Industri og produktion
36% Finans og revision



33% Region Hovedstaden
32% Region Midtjylland



51% af ansatte, der arbejder som 'ingeniør og andre tekniske funktioner'
44% af ansatte, der arbejder med 'økonomi, finans, jura eller forsikring'



Ledelse

Hvad er vigtigt for danskerne,
når det handler om god ledelse
– og hvad er vigtigt for lederne
selv, når de skal udvikle sig?

Hvad vægter danskerne hos deres chef?

Hvilke lederegenskaber giver dig mest lyst til at arbejde for vedkommende?

Angiv de 3 vigtigste årsager.

	Total	Mænd	Kvinder	18-34 -årige	35-50 -årige	50+ -årige
Et positivt væsen	47%	45%	49%	40%	49%	53%
Dygtig til at bevare overblikket på teamets vegne	36%	31%	42%	33%	39%	36%
At vedkommende søger dialog og er nysgerrig	32%	28%	36%	30%	32%	32%
God humor	31%	34%	27%	22%	34%	38%
Udvikler mig	27%	30%	23%	36%	24%	18%
Dygtig kommunikator	26%	22%	30%	32%	23%	22%
Dygtig til at beskrive forventninger til mig	26%	24%	28%	26%	25%	26%
Stærk i den faglige substans	25%	27%	23%	24%	26%	25%
Intelligens	17%	20%	14%	20%	17%	14%
Integritet	17%	20%	14%	14%	20%	16%
Ved ikke	6%	7%	5%	8%	3%	7%

Kommentar

Et positivt væsen og et godt overblik er de vigtigste kvaliteter hos den “følgeværdige” leder. Jo ældre medarbejdere bliver, jo højere vægter de chefens personlige egenskaber såsom god humor og et positivt væsen.

Yngre medarbejdere vægter derimod, at lederen udvikler dem, er intelligent og er en dygtig kommunikator.

Det er dobbelt så vigtigt for ledere, at deres egen leder er intelligent (29%) end ikke-ledernes forventninger (14%).

Derimod er det vigtigere for ikke-ledere, at deres leder kan holde overblik på teamets vegne (39%), end det er for lederne (25%).

Hvad gjorde din chef så ringe, at du skiftede job?

Vi har spurgt dem, der har skiftet job pga. chefen og bedt dem angive de 3 vigtigste årsager.

	Total	Mænd	Kvinder	18-34-årige	35-50-årige	50+-årige
Chefen gjorde forskel på sine medarbejdere (havde favoritter)	35%	27%	44%	40%	36%	27%
Chefens tale og handlinger hang ikke sammen	33%	36%	28%	24%	38%	36%
Chefen havde ikke selvindsigt	33%	30%	38%	35%	35%	28%
Chefen havde ikke forståelse for vores udfordringer	33%	34%	33%	33%	34%	32%
Jeg følte ikke, at chefen tog mine synspunkter seriøst	30%	33%	28%	38%	27%	25%
Chefen overtrådte mine grænser	26%	22%	31%	23%	27%	29%
Jeg var uenig med chefen om retningen	20%	27%	11%	15%	22%	23%
Der var nærmest ikke dialog med chefen	19%	23%	14%	17%	17%	26%
Chefen ville bestemme for meget	17%	20%	13%	12%	17%	23%
Chefen var amoralsk	16%	16%	17%	21%	14%	13%
Chefen var ikke optaget af, at vi udviklede os fagligt	13%	15%	11%	9%	16%	14%
Vores relation var meget upersonlig	11%	16%	6%	13%	12%	8%
Ingen af ovenstående / ved ikke	4%	1%	9%	7%	2%	5%

Spørgsmålet er kun stillet til de 267 respondenter, der svarede, at deres sidste jobskifte skyldtes "utilfredshed med min chef".

Kommentar

Mænd er mere afvisende over for chefer, hvor tale og handlinger ikke stemmer overens, og chefen ikke har forståelse for udfordringerne, mens kvinder reagerer mere på, at chefen har favoritter eller mangler selvindsigt.

Yngre medarbejdere (18-34-årige) reagerer mere mod, hvis chefen har favoritter, og hvis de føler, at chefen ikke tager deres synspunkter seriøst.

Hvordan vil lederne helst udvikle deres lederegenskaber?

Hvilken type sparring, mener du, kan udvikle dig mest som leder?

Angiv de 3 vigtigste årsager.

	Total	Mænd	Kvinder	18-34 -årige	35-50 -årige	50+ -årige
Sparring med leder-kollegaer	49%	51%	43%	49%	47%	51%
Sparring med egen leder	47%	44%	57%	53%	49%	36%
Lederuddannelse	37%	38%	37%	33%	46%	33%
Sparring med prof. konsulent eksternt	27%	24%	35%	32%	28%	20%
Ved ikke	14%	16%	10%	15%	9%	18%
Sparring med prof. konsulent internt fx HR	8%	8%	8%	9%	9%	5%
Andet	3%	3%	1%	0%	5%	4%

Kommentar

Kvinderne vil hellere sparre med egen leder, mens mændene hellere vil sparre med ledergruppen. Lederne ser skeptisk på sparring med egen HR-funktion.

A woman with blonde hair, wearing a denim shirt, is smiling broadly and holding up two bright green sticky notes. In the background, other people are partially visible, including a man with glasses on the left and a woman with glasses on the right. The scene appears to be a workshop or a collaborative meeting.

Tilvalg og fravalg i joblivet

Hvad er det gode arbejdsliv?
Hvad er vigtigst, hvis vi kan
vælge mellem en række goder?

Gode kollegaer og lønnen er vigtigst, når danskerne skifter job

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

Vælg op til 3 svarmuligheder.

	2019	2020	2021
Jeg får gode kollegaer	45%	38%	39%
Lønnen er god	36%	32%	35%
Jeg får en god chef	33%	27%	33%
Der er fleksible arbejdstider og work/life balance	29%	36%	32%
Jeg får mulighed for at blive dygtigere	28%	22%	23%
Jeg får mulighed for at have indflydelse	19%	18%	21%
Der er sikkerhed i jobbet	20%	18%	20%
Virksomheden har gode værdier, der efterleves	15%	13%	14%
Virksomheden udretter noget meningsfuldt for samfundet	13%	10%	9%
Jeg får mulighed for at avancere	9%	7%	8%
Virksomheden har et godt brand/omdømme	5%	5%	6%
Virksomheden producerer kvalitetsprodukter	5%	4%	5%

Kommentar

Gode kolleger' fastholder 1. pladsen og ser ikke ud til at falde yderligere. Betydningen af en god chef og behovet for work-life-balance skifter igen i år plads. Lønnen er tilbage på en 2. plads.

Det er en smule vigtigere for mændene at få en god løn (38%) i forhold til kvinderne (32%).

Derimod betyder work/life balance mere for kvinderne (40%) end for mændene (25%), ligesom kvinderne vægter gode kollegaer højere (47%) end mændene (31%).

De to køn står lige, når de skal prioritere muligheden for at avancere og dygtiggøre sig (hhv. 21% og 23% for begge køn).

De unge er sultne efter at blive dygtigere

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

Vælg op til 3 svarmuligheder.

	Total	Mand	Kvinde	18-34-årige	35-50-årige	50+-årige
Jeg får gode kollegaer	39%	31%	47%	36%	41%	39%
Lønnen er god	35%	38%	32%	35%	38%	31%
Jeg får en god chef	33%	30%	36%	32%	38%	27%
Der er fleksible arbejdstider og work/life balance	32%	25%	40%	31%	37%	27%
Jeg får mulighed for at blive dygtigere	23%	23%	23%	32%	22%	12%
Jeg får mulighed for at have indflydelse	21%	21%	21%	22%	19%	23%
Der er sikkerhed i jobbet	20%	23%	17%	20%	20%	19%
Virksomheden har gode værdier, der efterleves	14%	13%	15%	13%	13%	18%
Virksomheden udretter noget meningsfuldt for samfundet	9%	10%	9%	8%	10%	10%
Ved ikke	9%	10%	8%	8%	7%	13%
Jeg får mulighed for at avancere	8%	11%	6%	18%	4%	2%
Virksomheden har et godt brand/ omdømme	6%	7%	5%	5%	7%	7%
Virksomheden producerer kvalitetsprodukter	5%	8%	2%	7%	5%	4%
Andet	4%	3%	5%	1%	5%	7%

Alder og kønsforskelle er tydelige i ønskerne til work/life balance

Hvordan kan en virksomhed bedst hjælpe dig med balancen mellem arbejdsliv og fritid?

Vi har bedt respondenterne svare, selvom de ikke i dag har mulighederne ved deres arbejdsgiver.

	Total	Mand	Kvinde	18-34-årige	35-50-årige	50+-årige
Selv kunne tilrettelægge din arbejdstid og arbejdsdag	64%	62%	65%	58%	69%	64%
Hjemmearbejdsdage og hjemmearbejdsplads	42%	39%	45%	36%	51%	36%
Mulighed for i perioder at kunne gå ned i tid, fx mens børnene er små eller ved alvorlig sygdom i familien	41%	36%	46%	50%	40%	29%
Mulighed for at kunne tage orlov	26%	25%	27%	30%	24%	23%
Kunne passe syge børn til de er helt raske	24%	23%	26%	30%	28%	12%
Ved ikke	14%	14%	14%	15%	11%	17%
Mulighed for at kunne købe færdig aftensmad med hjem	12%	14%	9%	15%	12%	7%
Andet	4%	4%	4%	5%	3%	3%

Kommentar

Kvinder vægter mulighed for at kunne gå ned i tid (46%) markant højere end mænd (36%).

Derimod vil mænd hellere slippe for at stå med madlavningen fra bunden og få hjælp gennem arbejdsgiver (14%) end kvinder (9%).

De unge ønsker fleksibiliteten ved at kunne tage orlov (30%), mens muligheden for at kunne tilrettelægge arbejdsdagen og arbejdstiden samt hjemmearbejdsplads er vigtigst for aldersgruppen 35-50-årige.

Sidste gang du valgte at skifte job, hvad var årsagerne da?

Vælg op til 3 svarmuligheder.

	Total	Mindre og mellem- store private virksomheder (op til 249 medarbejdere)	Stor privat virksomhed (over 249 medarbejdere)	Offentlig / selvejende institution
Utilfreds med min chef	18%	22%	13%	15%
Det har jeg ikke prøvet	18%	16%	16%	24%
Andet	18%	19%	16%	20%
Mulighed for bedre løn	13%	13%	21%	9%
Kørte sur i kedelige opgaver	12%	10%	16%	9%
Jeg udviklede mig ikke	12%	8%	20%	11%
Virksomheden udnytter ikke mit talent og mine kompetencer	11%	12%	14%	8%
Ingen af ovenstående / ved ikke	11%	11%	9%	10%
Manglede indflydelse på beslutninger	10%	13%	11%	7%
Afstand til arbejde	10%	8%	10%	13%
Arbejdsbyrden var for stor	9%	12%	7%	9%
Jeg trivedes ikke med mine kollegaer	7%	9%	5%	6%
Manglede mulighed for at avancere i virksomheden	6%	7%	7%	4%
Jeg var ikke stolt af vores produkter / ydelser	5%	6%	3%	4%
Virksomheden var ikke omstillingsparat	4%	5%	5%	1%
Vi udrettede ikke noget nyttigt for samfundet	2%	2%	4%	2%

Kommentar

Utilfredshed med chefen har større betydning for jobskifte i SMV'erne (22%).

Mulighed for bedre løn (21%), kedelige opgaver (16%) og manglende udvikling (20%) er oftere skyld i jobskifte hos ansatte i de store private virksomheder. Til gengæld betyder chefen mindre for et muligt jobskifte (13%).

Udvikling er vigtigere for de 18-34-årige (17%) end de +50-årige (8%).

Hvad er kvinder og mænds årsager til at skifte job? Og hvad skal man være særlig opmærksom på ved alder?

	Mand	Kvinde	18-34-årige	35-50-årige	50+-årige
Utilfreds med min chef	19%	17%	16%	20%	17%
Det har jeg ikke prøvet	13%	23%	20%	18%	16%
Andet	18%	19%	14%	19%	23%
Mulighed for bedre løn	16%	9%	16%	13%	10%
Kørte sur i kedelige opgaver	14%	9%	14%	11%	10%
Jeg udviklede mig ikke	14%	11%	17%	11%	8%
Virksomheden udnytter ikke mit talent og mine kompetencer	12%	10%	12%	10%	11%
Ingen af ovenstående / ved ikke	11%	12%	11%	9%	15%
Manglede indflydelse på beslutninger	11%	8%	12%	8%	8%
Afstand til arbejde	10%	10%	9%	12%	8%
Arbejdsbyrden var for stor	9%	10%	7%	11%	10%
Jeg trivedes ikke med mine kollegaer	8%	6%	9%	6%	5%
Manglede mulighed for at avancere i virksomheden	7%	4%	8%	5%	4%
Jeg var ikke stolt af vores produkter / ydelser	6%	3%	6%	5%	3%
Virksomheden var ikke omstillingsparat	5%	2%	4%	3%	4%
Vi udrettede ikke noget nyttigt for samfundet	2%	2%	4%	1%	1%

Kommentar

Mænd reagerer mere end kvinder på muligheden for at få en bedre løn, og de er mere sandsynlige kandidater til at søge væk, hvis de oplever manglende indflydelse på beslutninger (11%) og udvikling (14%).

Det er markant, at de unge efterspørger mere udvikling (17% af de 18-34-årige mod 8% hos de 50+-årige).

Offboarding og fritstilling

Afskedigelser er en følsom situation for hele organisationen. Hvordan oplever danskerne en fyring? Gør tilbud om outplacement en forskel for Employer Branding, og hvor udbredt er fritstilling?



I hvilken grad var det din oplevelse, at opsigelsen blev håndteret professionelt og ordentligt?

I det følgende dækker tallene kun over respondenter, der har prøvet at blive opsagt.
Ved flere opsigelser er der blevet bedt om at tænke på den seneste opsigelse.



Opsigelsen blev håndteret ordentligt i høj grad eller meget høj grad.



Følte at opsigelsen i mindre grad eller slet ikke blev håndteret ordentligt og professionelt.

I hvilken grad var det din oplevelse, at opsigelsen blev håndteret professionelt og ordentligt?

	Total	Mindre og mellem- store private virksomheder (op til 249 medarbejdere)	Stor privat virksomhed (over 249 medarbejdere)	Offentlig / selvejende institution
I meget høj grad	13%	10%	21%	10%
I høj grad	20%	21%	20%	17%
I nogen grad	21%	22%	21%	21%
I mindre grad	22%	22%	20%	25%
Slet ikke	22%	23%	16%	27%
Ved ikke	2%	2%	2%	0%

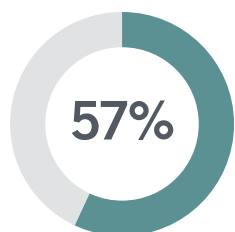
Kommentar

Det er tydeligt, at de store private virksomheder har en større professionalisme omkring fyringssituationer, så det opleves mere professionelt.

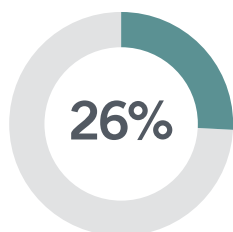
I det offentlige og SMV'erne oplever kun 1 ud af 10, at fyringer i høj grad er håndteret ordentligt og professionelt.

Fritstilling

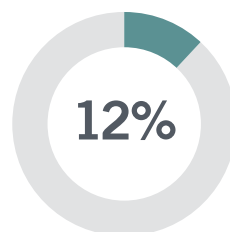
Blev du tilbudt fritstilling ifm. opsigelsen?



er ikke blevet tilbudt
fritstilling



er blevet tilbudt en
fritstilling ved deres
seneste opsigelse



er blevet tilbudt en
delvis fritstilling

Man fritstiller langt oftere ledere end ikke-ledere

Leder



63% blev tilbudt hel eller delvis fritstilling

Ikke-leder



32% blev tilbudt hel eller delvis fritstilling

Blev du tilbudt fritstilling?

	Total	Mindre og mellem- store private virksomheder (op til 249 medarbejdere)	Stor privat virksomhed (over 249 medarbejdere)	Offentlig / selvejende institution
Ja	27%	26%	36%	20%
Ja, delvist	14%	15%	17%	9%
Nej	55%	54%	44%	68%
Ved ikke	4%	5%	3%	4%

Kommentar

Det offentlige fritstiller kun sjældent, og de store private virksomheder fritstiller oftest.

Hvad gjorde din arbejdsgiver forkert i forbindelse med din fyring?

Respondenternes svar er formuleret som fritext.

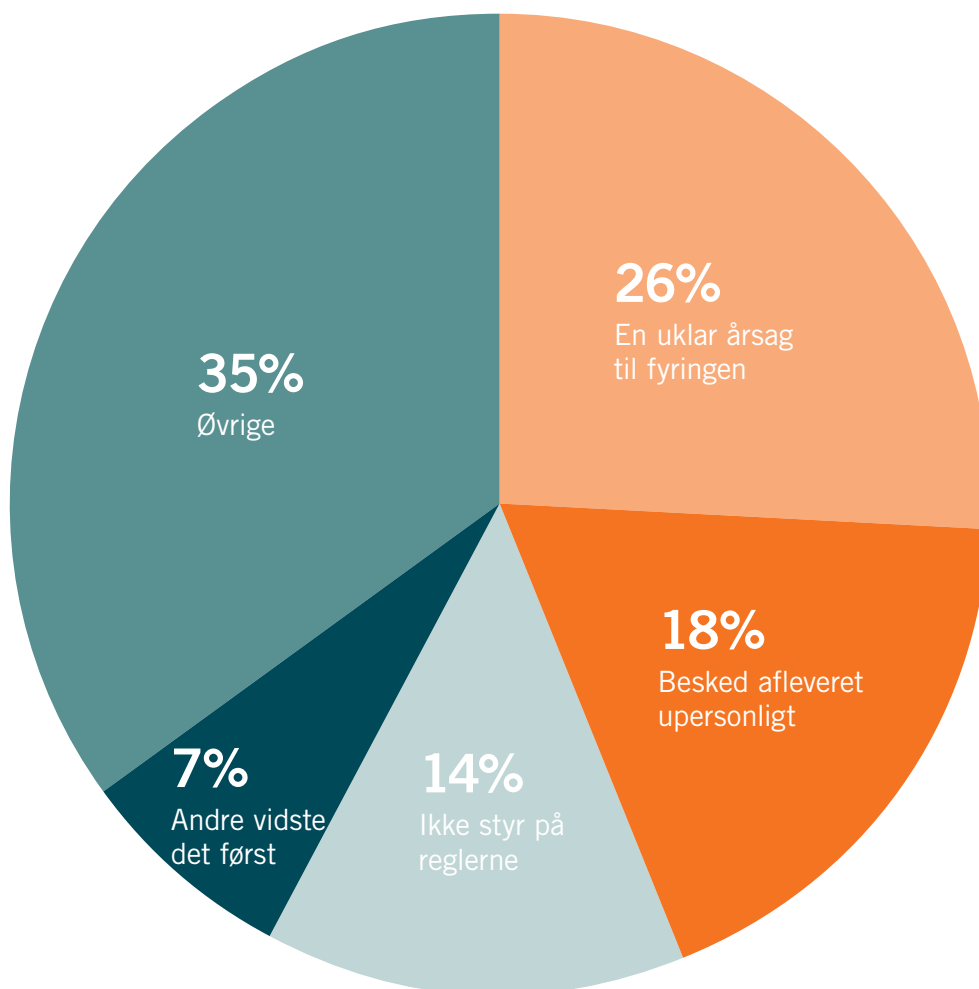
”

”Den anførte årsag var ikke korrekt. Det nagede mig dengang. Fik dog et meget bedre job efterfølgende.”

”

”Jeg måtte ikke tale om det på min arbejdsplads.”

”Vi, der skulle opsiges, var ikke de første til at få beskeden.”



”

”Fyrede mig og sendte mig hjem på stedet uden at afslutte mails, sige farvel til kollegaer osv.”

”

”Direktøren brugte meget tid på at forklare, hvor svær hans egen situation var, og at bestyrelsen var dum, og at det var så hårdt - jeg måtte selv spørge, om det handlede om, at jeg skulle opsiges, for at vi kom videre fra hans egne udfordringer.”

Kommentar

En uklar eller urigtig årsag til fyringen er den største frustration hos opsagte.

Har du efter din opsigelse talt negativt om din tidligere arbejdsgiver?

	Total	Mænd	Kvinder	18-34-årige	35-50-årige	50+-årige
Jeg har talt negativt om min tidligere arbejdsgiver	49%	49%	48%	31%	28%	20%
Jeg har aldrig talt negativt om mit tidligere arbejde	37%	37%	38%	24%	18%	13%
Andet / Ved ikke	14%	14%	14%	11%	17%	5%

Hvis du blev ledig, hvor meget tid ville du bruge på jobsøgning?

	Total
0-10 timer om ugen	31%
10-20 timer om ugen	29%
20-30 timer om ugen	9%
30-37 timer om ugen	6%
Mere end 37 timer om ugen	2%
Ved ikke	24%

Kommentar

Ældre medarbejdere i mindre grad taler grimt om tidligere arbejdsgivere, end yngre gør.

Danskerne anser ikke jobsøgning som et fuldtidsjob. 31% forventer kun at bruge 0-10 om ugen på jobsøgning, hvis de blev ledige. 29% forventer at bruge 10-20 timer om ugen.

Tilbud om outplacement til den opsagte betyder, at opsigelsen opleves mere ordentlig

Oplevede du, at opsigelsen blev håndteret ordentligt og professionelt?

	Modtog outplacementrådgivning	Modtog ikke outplacementrådgivning
I meget høj grad	29%	9%
I høj grad	33%	16%
I nogen grad	16%	24%
I mindre grad	10%	26%
Slet ikke	13%	24%
Ved ikke	1%	1%

Gør outplacement en forskel for employer branding?



65% af dem, som IKKE har modtaget outplacement, har talt negativt om tidligere arbejdsgiver



51% af dem, som har modtaget outplacement, har talt negativt om tidligere arbejdsgiver

Kommentar

Tilbud om outplacement gør en signifikant forskel for opsagte, så de oplever opsigelsen som mere ordentlig og professionel.

Outplacement reducerer altså sandsynligheden for negativ omtale – set med virksomhedens briller. Udover de menneskelige hensyn smitter outplacement positivt af på employer branding.



Sådan fastholdes de dygtige seniorer

De kommende generationer skal blive flere år på arbejdsmarkedet, men hvad synes seniorerne er vigtigt i deres sene arbejdsliv?

Spørgsmålene i det følgende er stillet til de 439 respondenter, der er i aldersgruppen 50+.

Hvilke forhold vægter seniorerne (50+) højest for at blive længere på arbejdsmarkedet?

50% ønsker nedgang i arbejdstid eller mulighed for at arbejde mindre end 37 timer/uge.

48% vil gerne have flere fridage og seniordage.

35% efterspørger anerkendelse af seniorens erfaringer.

Er der forskel på mænd og kvinders præferencer, hvis de skal blive længere i arbejdslivet?

	50+-årige	Mand	Kvinde
Nedgang i daglig arbejdstid eller mulighed for at arbejde færre end 37 timer om ugen	50%	53%	47%
Flere fridage/ seniordage	48%	43%	53%
Anerkendelse af seniormedarbejderens erfaringer	35%	34%	35%
Højere løn	25%	27%	26%
Større indflydelse på valg af arbejdsopgaver	22%	21%	24%
Ekstra indbetaling til pension	22%	24%	21%
Fortsat udvikling af mine kompetencer og opgaver	21%	18%	24%
Ved ikke	10%	10%	9%
Andet	4%	4%	5%

Kommentar

Kvinderne vil gerne have flere hele fridage/seniordage, mens mændene foretrækker kortere arbejdstid.

Mændene er også en smule mere interesserede i ekstra indbetaling til pension, mens kvinderne går mere op i valg af arbejdsopgaver og fortsat udvikling af kompetencer og opgaver.

Hvad er vigtigt for de ansatte seniorer på tværs af offentlige og private virksomheder?

	Total	Mindre og mellem-store private virksomheder (op til 249 medarbejdere)	Stor privat virksomhed (over 249 medarbejdere)	Offentlig / selvejende institution
Nedgang i daglig arbejdstid eller mulighed for at arbejde færre end 37 timer om ugen	51%	48%	57%	50%
Flere fridage/ seniordage	49%	41%	59%	51%
Anerkendelse af senior-medarbejderens erfaringer	34%	33%	38%	33%
Højere løn	26%	24%	23%	29%
Større indflydelse på valg af arbejdsopgaver	22%	17%	26%	26%
Ekstra indbetaling til pension	22%	20%	22%	24%
Fortsat udvikling af mine kompetencer og opgaver	20%	19%	19%	22%
Ved ikke	9%	10%	7%	9%
Andet	4%	5%	3%	5%

Kommentar

Nedgang i arbejdstid – enten via seniordage eller i den faste ugentlige arbejdstid – vægtes højest af ansatte i store private virksomheder.

Ansatte i det offentlige og i de store private virksomheder skiller sig ud ved at have mere fokus på valg af arbejdsopgaver i deres senior-år.

Bemærk, at alle typer af ansatte har i deres top tre at blive anerkendt for deres erfaringer.

Uddannelsesniveauet rykker på ønskerne hos seniorerne

	Ingen uddannelse (Ufaglært)	Erhvervs- eller håndværksmæssig uddannelse	Kort eller mellemlang videregående uddannelse (2-4 ½ års fuldtidsstudier)	Lang videregående uddannelse eller Ph.D. grad (5+ års fuldtidsstudier)
Nedgang i daglig arbejdstid eller mulighed for at arbejde færre end 37 timer om ugen	51%	46%	50%	58%
Flere fridage/ seniordage	55%	44%	51%	40%
Anerkendelse af seniormedarbejderens erfaringer	29%	32%	38%	35%
Højere løn	25%	27%	26%	27%
Større indflydelse på valg af arbejdsopgaver	10%	19%	25%	32%
Ekstra indbetaling til pension	29%	22%	22%	17%
Fortsat udvikling af mine kompetencer og opgaver	12%	11%	27%	31%
Ved ikke	12%	11%	10%	3%
Andet	4%	5%	4%	4%

Kommentar

De ufaglærte er mere positive for at få ekstra indbetaling til pension.

De højtuddannede vægter fortsat udvikling af deres kompetencer og indflydelse på arbejdsopgaver markant højere end de ufaglærte eller dem med erhvervs- eller håndværksmæssig uddannelse.

Efter COVID-19

Corona-pandemien gjorde med et slag hjemmearbejde og online møder til hverdagskost i mange danske virksomheder. Hvilken læring skal ledere og HR være særlig opmærksom på, når de udstikker fremtidens retningslinjer belært af COVID-19?



Hjemmearbejde er kommet for at blive, men danskerne er ikke fans af online møder

Hjemmearbejde



29% af danskerne synes, at hjemmearbejde fungerer bedre end forventet.

Online møder



30% synes, at online møder er mindre effektive end fysiske møder.

Der er ikke de store forskelle i forhold til køn eller alder.

Derimod er ledere mere begejstrede for online møder (25%) end ikke-ledere (15%).

Social sparring er vigtigere end sparring med leder



43% har 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' savnet de sociale snakke med kollegaerne. Den faglige sparring med kollegaerne har 33% manglet under pandemien.

De mindre virksomheder er dog mindre ramt på tabet af kollegaskabet end det offentlige og de store private virksomheder.

Sparring med leder



37% af danskerne har kun 'i mindre grad' eller 'slet ikke' savnet sparring med deres leder.

Baggrundsdata & begrebsafklaring

Kandidatanalysen 2021 er gennemført i samarbejde med analysehuset Voxmeter, som har stillet en repræsentativ del af danskere i den arbejdsdygtige alder (18-65 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 17. marts – 29. marts 2021. 1.500 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. Svarkategorierne er rangeret for at hjælpe med at holde overblikket.

Baggrund for respondenterne

Køn	Procent
Mand	52%
Kvinde	48%

Alder	Procent
18-34 år	36%
35-50 år	37%
51-65 år (50+)	27%

Hvad er dit primære arbejdsområde?	Procent
Ledelse og personale (Ledere)	6%
Salg, kommunikation eller marketing (Salg)	8%
IT	6%
HR	1%
Administration, kontor, logistik eller indkøb (Administration)	12%
Økonomi, finans, jura eller forsikring (Økonomer m.fl.)	10%
Håndværk og produktion (Håndværkere)	13%
Ingeniør og andre tekniske funktioner (Ingeniører)	5%
Læge, sygeplejerske eller andre funktioner inden for social og sundhed (Sundhed)	11%
Undervisning (lærer, pædagog, forskning m.m.) (Undervisning)	13%
Andet	15%

Uddannelse	Procent
Lang videregående uddannelse eller Ph.D. grad (5+ års fuldtidsstudier)	20%
Kort eller mellemlang videregående uddannelse (2-4 ½ års fuldtidsstudier)	41%
Erhvervs- eller håndværksmæssig uddannelse	23%
Ingen uddannelse (Ufaglært)	14%
Andet	2%

Baggrund for respondenternes arbejdsgiver

Hvilken type organisation arbejder du i i dag?	Procent
Mindre privat virksomhed (under 50 medarbejdere)	22%
Mellemstor privat virksomhed (50-249 medarbejdere)	14%
Større privat virksomhed (over 249 medarbejdere)	23%
Offentlig / selvejende institution	34%
Er arbejdsløs	8%

Hvilken branche arbejder du i?	Procent
Byggeri og anlæg	5%
Industri og produktion	9%
Energi	2%
Landbrug, skovbrug og fiskeri	3%
Information & kommunikation	5%
Offentlig administration	9%
Handel & transport (herunder detail, hotel, restauration og turisme)	13%
Finans, forsikring, revision, ejendomshandel og pension	6%
Sundhed & socialvæsen	14%
Medicinal, kemi og fødevarer	4%
Undervisnings-, kursus- og konsulentbranchen	12%
Kultur og fritid	3%
Andet	16%

A grayscale photograph of four people standing in a row against a textured wall. From left to right: a woman with glasses and a light-colored top, a man in a striped shirt and dark jacket, a woman with dark hair in a dark top, and a man with glasses in a suit. They are all smiling and looking towards the camera.

Konsulenthuset ballisager er en landsdækkende, mellemstor HR-virksomhed, og vi er specialister i professionelle matchprocesser mellem kandidater og virksomheder. Vi arbejder med rekruttering, outplacement og karriererådgivning for ledige, private, internationale medarbejderes ægtefæller (Spouses) samt “fastkørte” medarbejdere.

I Ballisager Executive hjælper vi desuden topledere i jobskifte og ledere i udvikling.

Vores rådgivning er vidensbaseret, og vi gør os umage med at finde den rette løsning til den konkrete udfordring.

Vi er kendte for årligt at udgive Rekrutteringsanalysen, Kandidatanalysen og håndbogen Moderne jobsøgning 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 – Maersk Drilling – Arla
Erhvervsministeriet – Salling Group
Danish Crown – Københavns Universitet
BDO – Ineos og mange flere.

