

Kandidatanalysen 2019



Indholdsfortegnelse

Kap. 1 Jobglæde _____	04	Kap. 6 Annoncering af en stilling _____	29
- Jobglæden er stor på de danske arbejdspladser		- Det usynlige jobmarked er større end det synlige jobmarked	
- Løn er arbejdspladsens mest skuffende fænomen		- Netværket er dynamo på det usynlige jobmarked	
		- Arbejdsopgaverne er stillingsopslagets essens – for kandidaterne	
Kap. 2 Virksomhedernes sociale ansvar _____	08	Kap. 7 Rekruttering & Onboarding _____	33
- Medarbejderne dumper offentlige arbejdspladser klimabevidsthed		- Interviews er kandidaternes rekrutteringsdarling	
- Hver tredje arbejdsplads har mangelfuld stressforebyggelse		- Specielt kvinderne ønsker en neutral rekrutteringsproces	
		- Tilliden til robotter er lav	
Kap. 3 Jobskifte _____	11	- En ud af fire tilpasser sine svar i en personlighedstest	
- Danskerne er slet ikke så glade for jobskifte, som vi tror		- Cases er sjældne, men populære	
- De unge er dobbelt så jobskifte-ivrige som de ældre		- Cases giver et reelt billede af kompetencerne	
- Det er chefen, der får os til at skifte job		- Onboardingsucces = At falde godt til socialt	
- De dårlige chefer bidrager til et dårligt arbejdsmiljø		- Halvdelen føler sig selvkørende efter én måned i nyt job	
		- 3 ud af 10 har prøvet at afslutte en ansættelse inden for første år	
Kap. 4 Employer Branding _____	18	- Upræcis præsentation af jobbet er største årsag til hurtige opsigelser	
- Gode kollegaer er vigtigst hos kommende arbejdsgiver		Kap. 8 Opsigelser _____	46
- Virksomhedens hjemmeside: Den vigtigste Employer Branding-muskel		- Næsten hver anden har prøvet at blive opsagt	
		- 4 ud af 10 oplever, at opsigelsesprocessen håndteres uprofessionelt	
Kap. 5 Employee Advocacy _____	23	- Outplacement-assistance er en sjældenhed	
- Medarbejderne er passive på LinkedIn – træning kan gøre en forskel		Baggrundsdata & begrebsafklaring _____	51
- Medarbejderne gider ikke deres arbejdsplads på Facebook			
- Facebook rummer ikke det store Employee Advocacy-potentiale			

Forord

Hvorfor har vi udarbejdet en Kandidatanalyse?

Siden 2011 har vi lavet den årlige rekrutteringsanalyse. I det arbejde er vores nysgerrighed omkring ”den anden side af bordet” vokset og vokset.

Så nu ser en ny analyse fra Konsulenthuset ballisager dagens lys.

År efter år vil vi i Kandidatanalysen stille os undrende og undersøgende overfor en flok danskere og spørge ind til deres forhold til deres arbejde.

Hvem er Kandidatanalysen relevant for?

Kandidatanalysen er relevant for ethvert nysgerrigt væsen, der er træt af, at der er for mange myter om, hvad der motiverer danskerne i deres karriere og arbejdsliv.

Analysen er særligt relevant for ledere og HR-personale, der skal bruge valide facts som fundamentet i deres Employer Branding- og rekrutteringsstrategi.

Indsamlingsmetode & databearbejdelse

Kandidatanalysen 2019 er gennemført i samarbejde med analysehuset Voxmeter, som har stillet 1.554 danskere i den arbejdsdygtige alder (18-65 år) 38 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 19. februar – 3. marts 2019.

I databearbejdelsen har vi undersøgt svarforskelle på tværs af køn, alder, uddannelse, leder/medarbejder, region, virksomhedstype (privat/offentlig), jobfunktion og branche. Se evt. mere under afsnittet *Baggrundsdata & begrebsafklaring*.

Voxmeter har dog ikke udarbejdet denne rapport, og derfor bærer Konsulenthuset ballisager ansvaret for fremstillingen og udlægningen af resultaterne.

KAP. 1
JOBGLÆDE

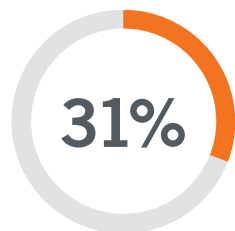


Jobglæden er stor på de danske arbejdspladser

Er du glad for dit job?*



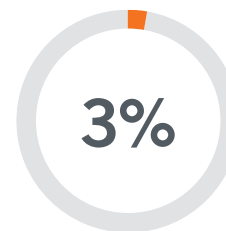
Ja, i høj grad



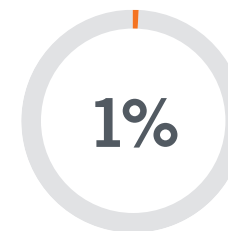
Ja, i nogen grad



Både ja og nej



I mindre grad



Nej, slet ikke

* Kun svar fra respondenter, der er i job, er medtaget (93%)

Fakta for nørderne

Høj jobtrivsel

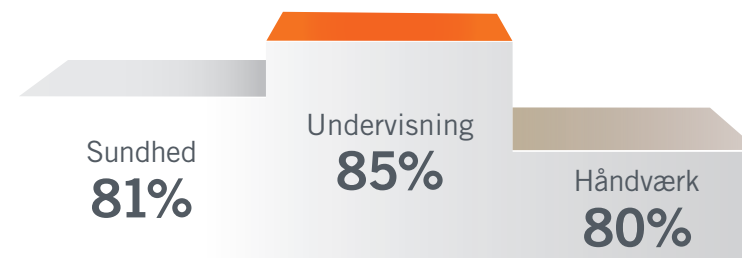
81% er i høj/nogen grad glade for deres job.

19% er tvivlende eller slet ikke glade for deres job.

Lederne er mere jobbejstrede end medarbejderne

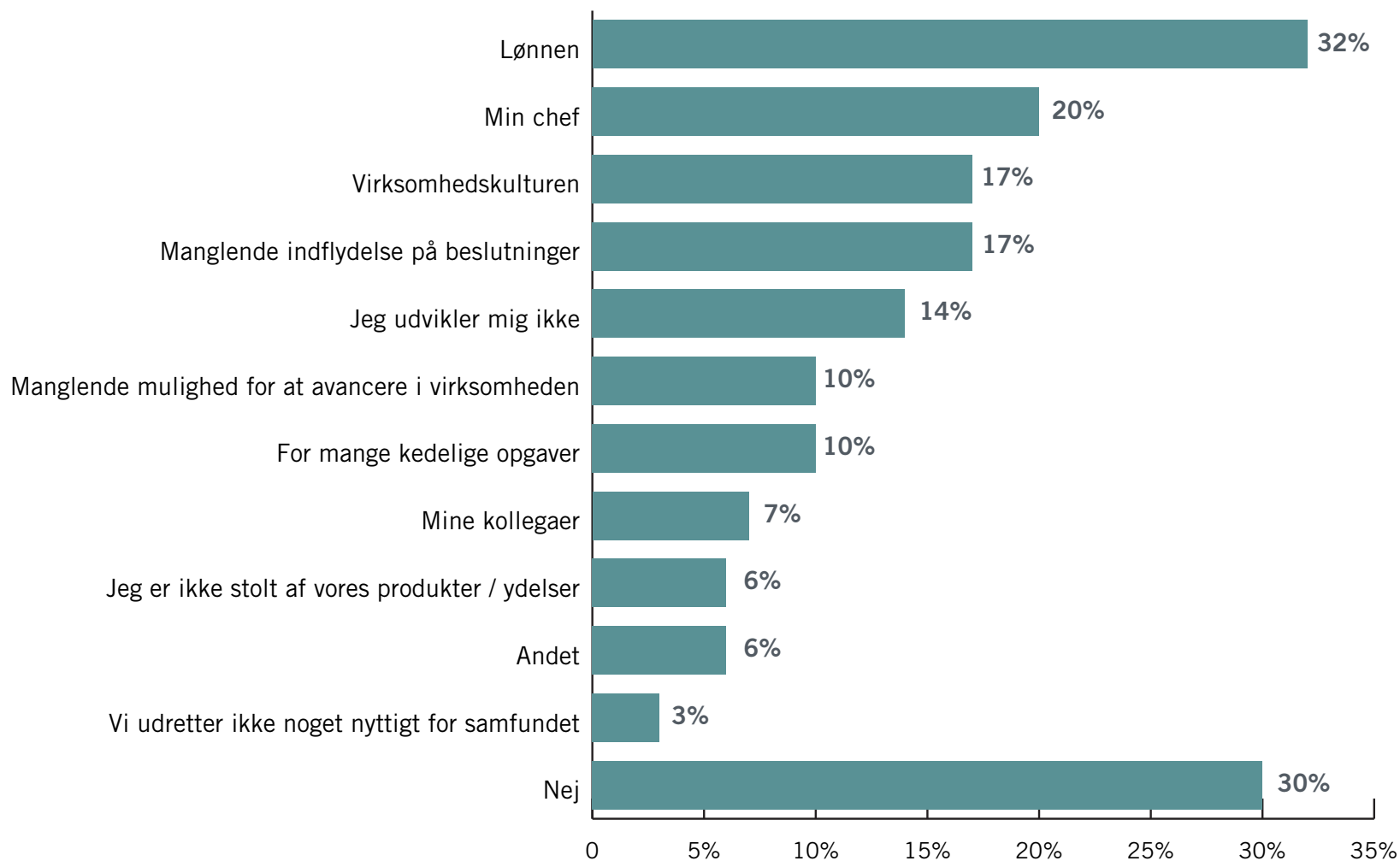
86% af lederne er glade for deres job
– hos medarbejderne er det 76%.

Disse jobfunktioner giver STØRST trivsel



Løn er arbejdspladsens mest skuffende fænomen

Er der nogle af følgende områder, hvor din nuværende arbejdsplads ikke lever op til dine forventninger?



Løn skuffer i små virksomheder, mens kulturen generer i de store

Er der nogle af følgende områder, hvor din nuværende arbejdsplads IKKE lever op til dine forventninger?

	Medarbejdere fra små private virksomheder	Medarbejdere fra mellemstore private virksomheder	Medarbejdere fra store private virksomheder	Medarbejdere fra private virksomheder (Total)	Medarbejdere fra offentlige arbejdspladser
Min chef	18%	21%	14%	17%	20%
Virksomhedskulturen	11%	17%	20%	16%	17%
Lønnen	33%	29%	26%	29%	38%
For mange kedelige opgaver	7%	11%	13%	10%	8%
Jeg udvikler mig ikke	14%	13%	18%	16%	11%
Manglende indflydelse på beslutninger	7%	18%	17%	13%	22%
Manglende mulighed for at avancere i virksomheden	8%	9%	8%	8%	14%

Fakta for nørderne

Svarene indikerer, at udviklingsmulighederne er en af de primære "fordele" i den offentlige sektor.

Kvinder er mere utilfredse med deres løn end mænd (35% vs. 29%).

De unge (18-34-årige) synes – mere end andre – at de har kedelige opgaver: 13% vs. 8% blandt de ældre (51-65-årige).

De 51-65-årige er mest utilfredse med manglende indflydelse.

Sundhedsmedarbejdere er mest skuffede over deres løn.

De dårligste chefer findes indenfor salg.

Ingeniører har flest kedelige opgaver.

KAP. 2

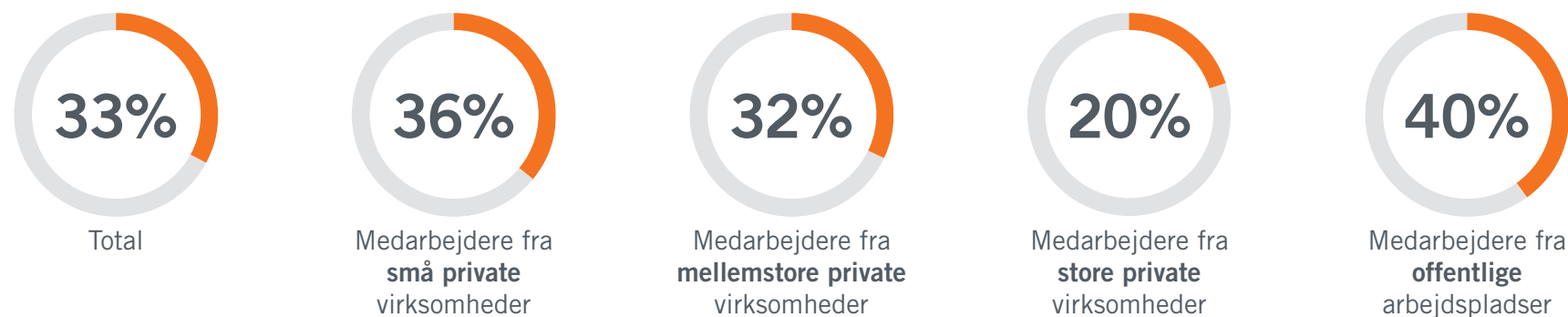
**VIRKSOMHEDERNES
SOCIALE ANSVAR**



Medarbejderne dumper offentlige arbejdspladsers klimabevidsthed

I hvilken grad er det din oplevelse, at din nuværende arbejdsgiver agerer klimabevidst?

Nedenstående viser andelen af klimakritikere ("i mindre grad"- og "slet ikke"-svar) på spørgsmålet: I hvilken grad er det din oplevelse, at din nuværende arbejdsgiver agerer klimabevidst?



Fakta for nørderne

De unge er mest klimakritiske

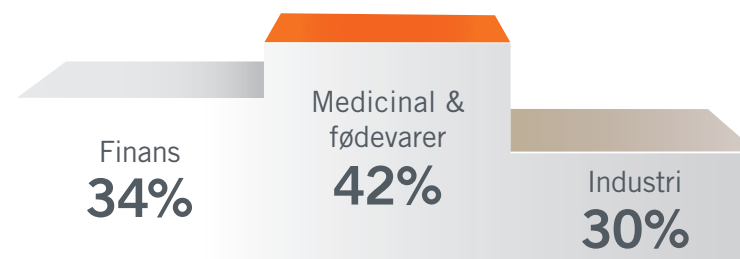
37% af de 18-34-årige er klimakritiske overfor arbejdspladsen.

28% af de 51-65-årige er klimakritiske overfor arbejdspladsen.

Den mest medarbejderkritiserede branche indenfor klima

45% Undervisning

Top 3 klimabedømte brancher (I meget høj/høj grad)

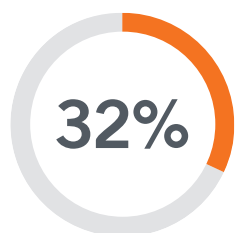


Hver tredje arbejdsplads har mangelfuld stressforebyggelse

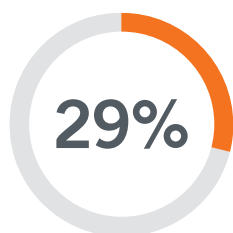
I hvilken grad er det din oplevelse, at din nuværende arbejdsgiver forebygger stress blandt medarbejdere?

Nedenstående viser andelen af stresskritikere ("i mindre grad"- og "slet ikke"-svar) på spørgsmålet:

I hvilken grad er det din oplevelse, at din nuværende arbejdsgiver forebygger stress blandt medarbejdere?



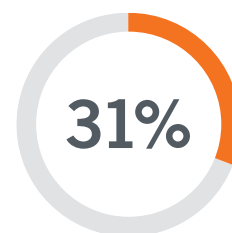
Total



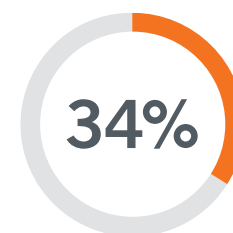
Medarbejdere fra
små private
virksomheder



Medarbejdere fra
mellemstore private
virksomheder

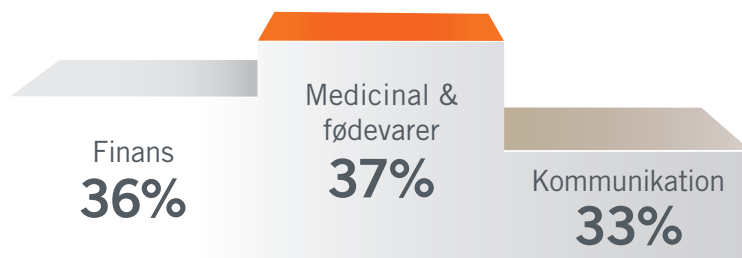


Medarbejdere fra
store private
virksomheder




Medarbejdere fra
offentlige
arbejdspladser

De tre brancher, der stressforebygger MEST



De tre brancher, der stressforebygger MINDST

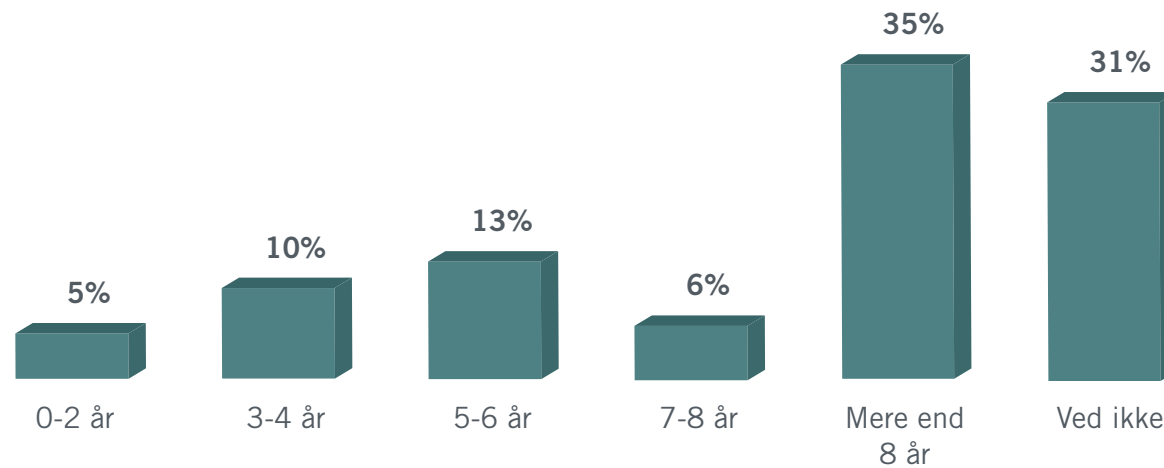
Handel & transport - 44%
Undervisning - 36%
Byggeri - 32%



KAP. 3 JOBSKIFTE

Danskerne er slet ikke så glade for jobskifte, som vi tror

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



De unge er dobbelt så jobskifte-ivrige som de ældre*

*Nedenstående procentsatser udgøres af svarene "0-2 år", "3-4 år" og "5-6 år".

Fakta for nørderne

Mænd planlægger jobskifte oftere end kvinder

32% af mændene siger maks. 6 år
– hos kvinderne er det 24%.

Jo mere uddannet man er, desto mere jobskifteivrig er man

38% LVU

30% Ufaglært

28% KVV

17% Håndværks- / erhvervsuddannelse

"Jobskifterne" skal primært findes i de store private virksomheder

35% Store private virksomheder

32% Mellemstore private virksomheder

30% Offentlige arbejdspladser

23% Små private virksomheder

Ledere er mere jobskifteivrige end deres medarbejdere

33% Leder

27% Medarbejder

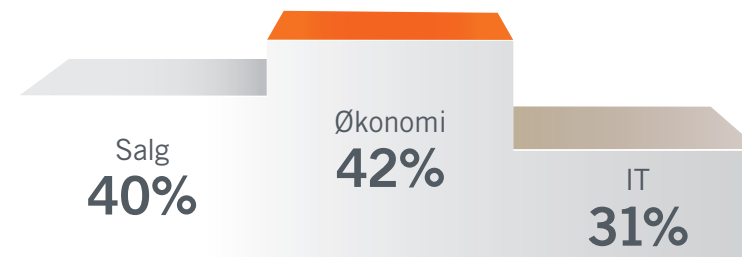
Jo yngre man er, desto mere jobskifteivrig er man

47% 18-34-årige

30% 35-50-årige

24% 51-65-årige

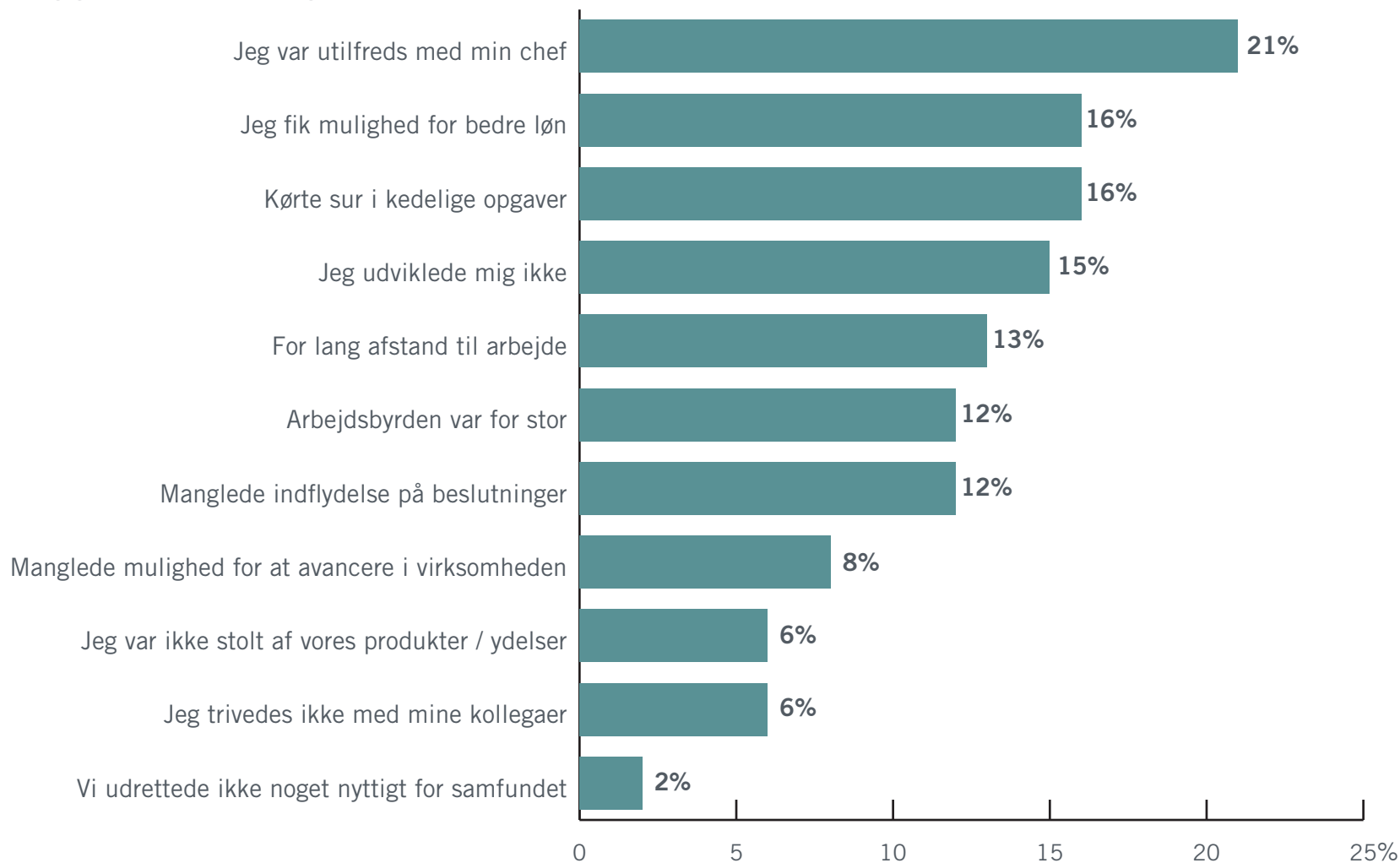
Top 3 MEST jobskifteivrige jobfunktioner



Det er chefen, der får os til at skifte job

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

Vælg gerne flere svarmuligheder.



*Respondenter, der har svaret "Andet" eller "har ikke prøvet at skifte job", er sorteret fra.

Kvinder presses af arbejdsbyrden & mænd kører sur i kedelige opgaver

– Køns- & aldersforskelle

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

	Mænd	Kvinder	18-34-årige	35-50-årige	51-65-årige
Jeg trivedes ikke med mine kollegaer	7%	6%	9%	6%	4%
Jeg var utilfreds med min chef	21%	22%	21%	22%	20%
For lang afstand til arbejde	14%	11%	17%	12%	10%
Jeg fik mulighed for bedre løn	19%	12%	15%	18%	14%
Kørte sur i kedelige opgaver	20%	12%	21%	17%	12%
Vi udrettede ikke noget nyttigt for samfundet	3%	2%	4%	2%	1%
Jeg var ikke stolt af vores produkter / ydelser	7%	5%	7%	6%	6%
Jeg udviklede mig ikke	16%	14%	16%	19%	9%
Arbejdsbyrden var for stor	11%	14%	11%	12%	13%
Manglede indflydelse på beslutninger	14%	10%	11%	12%	14%
Manglede mulighed for at avancere i virksomheden	9%	6%	11%	8%	5%

De dårligste chefer arbejder med salg

– Forskelle på tværs af jobfunktion



Chefer inden for *salg* får flest medarbejdere til at skifte job.



Den hyppigste jobskifteårsag blandt *læger* og *sygeplejersker* er, at de har for lang afstand til arbejde.



Den hyppigste jobskifteårsag blandt *IT-medarbejdere* er muligheden for at få en bedre løn.



Kedelige arbejdsopgaver og for stor arbejdsbyrde får *ingeniører* til at skifte job.



Salgsmedarbejdere er dén medarbejdergruppe, der oftest skifter job, fordi de ikke er stolte af virksomhedens produkt eller ydelser.

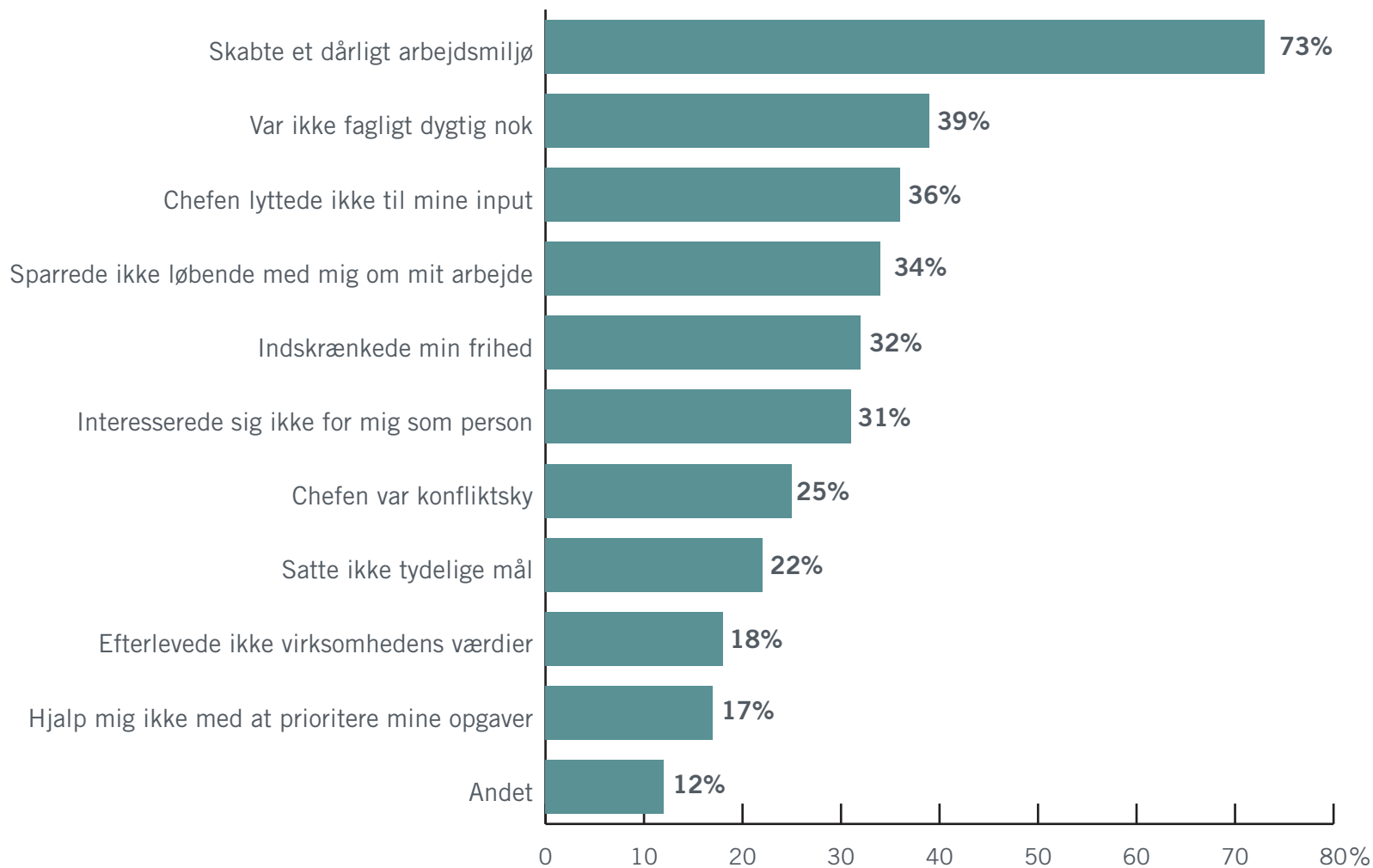


”Mulighed for advancement” betyder mest for *økonomimedarbejdere*.

De dårlige chefer bidrager til et dårligt arbejdsmiljø

Hvorfor var du utilfreds med din chef? *

Vælg gerne flere svarmuligheder.



* Spørgsmålet er kun stillet til de 276 respondenter, der svarede "Jeg var utilfreds med min chef" i spørgsmålet om jobskifte.

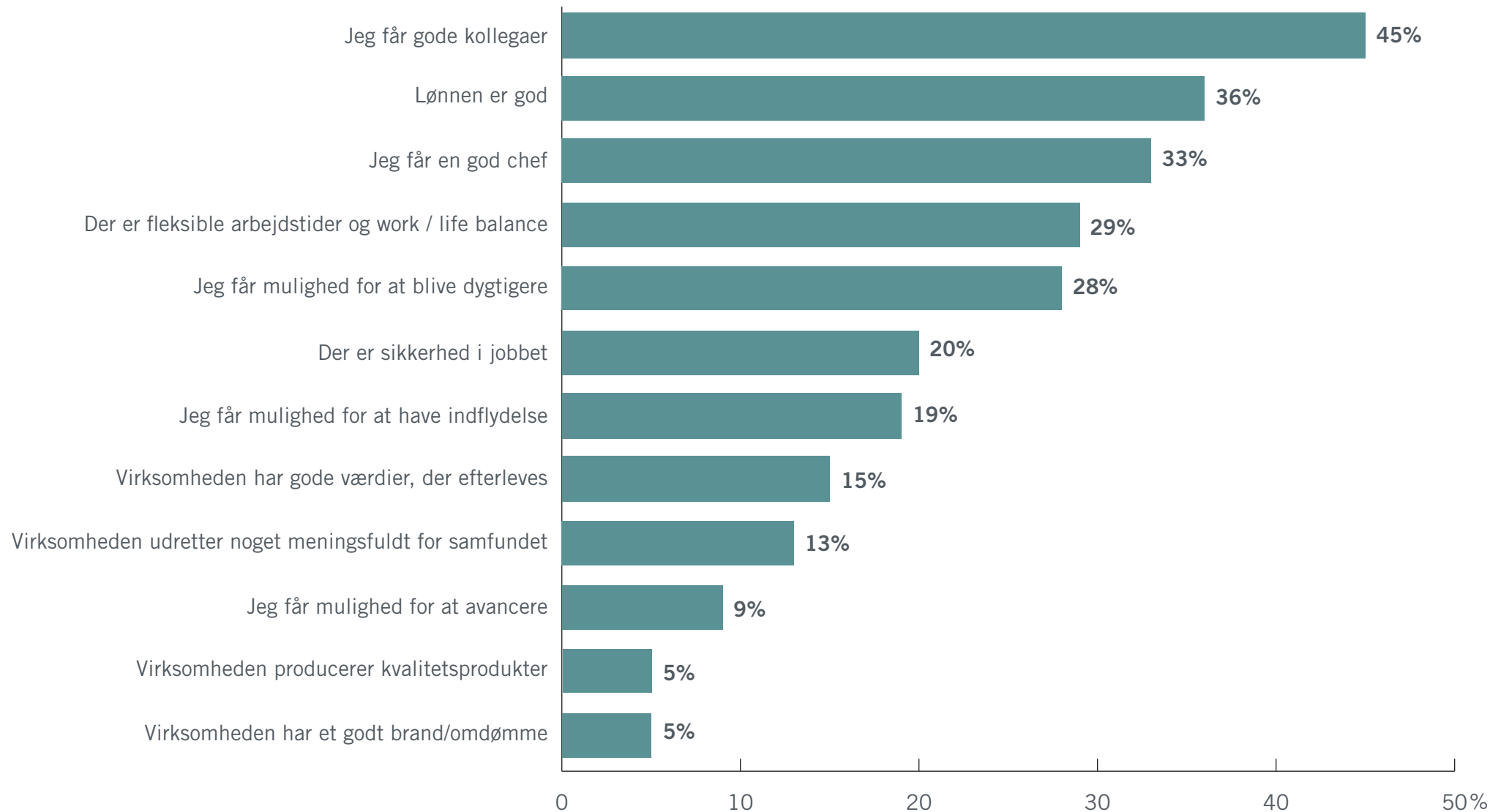


KAP. 4
EMPLOYER
BRANDING

Gode kollegaer er vigtigst hos kommende arbejdsgiver

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

Vælg maks. 3 svarmuligheder.



“Egen dygtiggørelse” er målet for de unge

– Køns- og aldersforskelle

Hvad er vigtigst for dig, næste gang du søger nyt job?
Vælg maks. 3 svarmuligheder.

	Mænd	Kvinder	18-34-årige	35-50-årige	51-65-årige
Virksomheden har gode værdier, der efterleves	13%	16%	13%	14%	17%
Virksomheden har et godt brand / omdømme	7%	4%	6%	5%	6%
Virksomheden udretter noget meningsfuldt for samfundet	13%	13%	18%	12%	11%
Virksomheden producerer kvalitetsprodukter	6%	3%	4%	5%	6%
Jeg får mulighed for at avancere	12%	5%	14%	9%	3%
Jeg får mulighed for at blive dygtigere	30%	26%	42%	28%	15%
Jeg får mulighed for at have indflydelse	20%	17%	16%	20%	19%
Jeg får en god chef	29%	38%	28%	35%	35%
Jeg får gode kollegaer	37%	53%	42%	48%	44%
Lønnen er god	39%	33%	39%	37%	33%
Der er sikkerhed i jobbet	20%	19%	21%	20%	19%
Der er fleksible arbejdstider og work / life balance	26%	32%	30%	30%	25%

Virksomhedens samfundsaftryk betyder mest for akademikere

– Forskelle på tværs af uddannelse og jobfunktion



Jo mere uddannet, desto vigtigere er det at udrette noget meningsfuldt for samfundet.



Personer med en *erhvervsuddannelse* (fx håndværkere) er mest optaget af, at lønnen er god, og at der er sikkerhed i jobbet.



De *ufaglærte* og *akademikere* er mest fokuserede på at blive dygtigere i jobbet.



Offentligt ansatte er markant mere drevet af meningen i jobbet – og markant mindre af løn og omdømme.



Økonomi er den jobfunktion, der interesserer sig mindst for, at virksomheden har gode værdier, der efterleves.



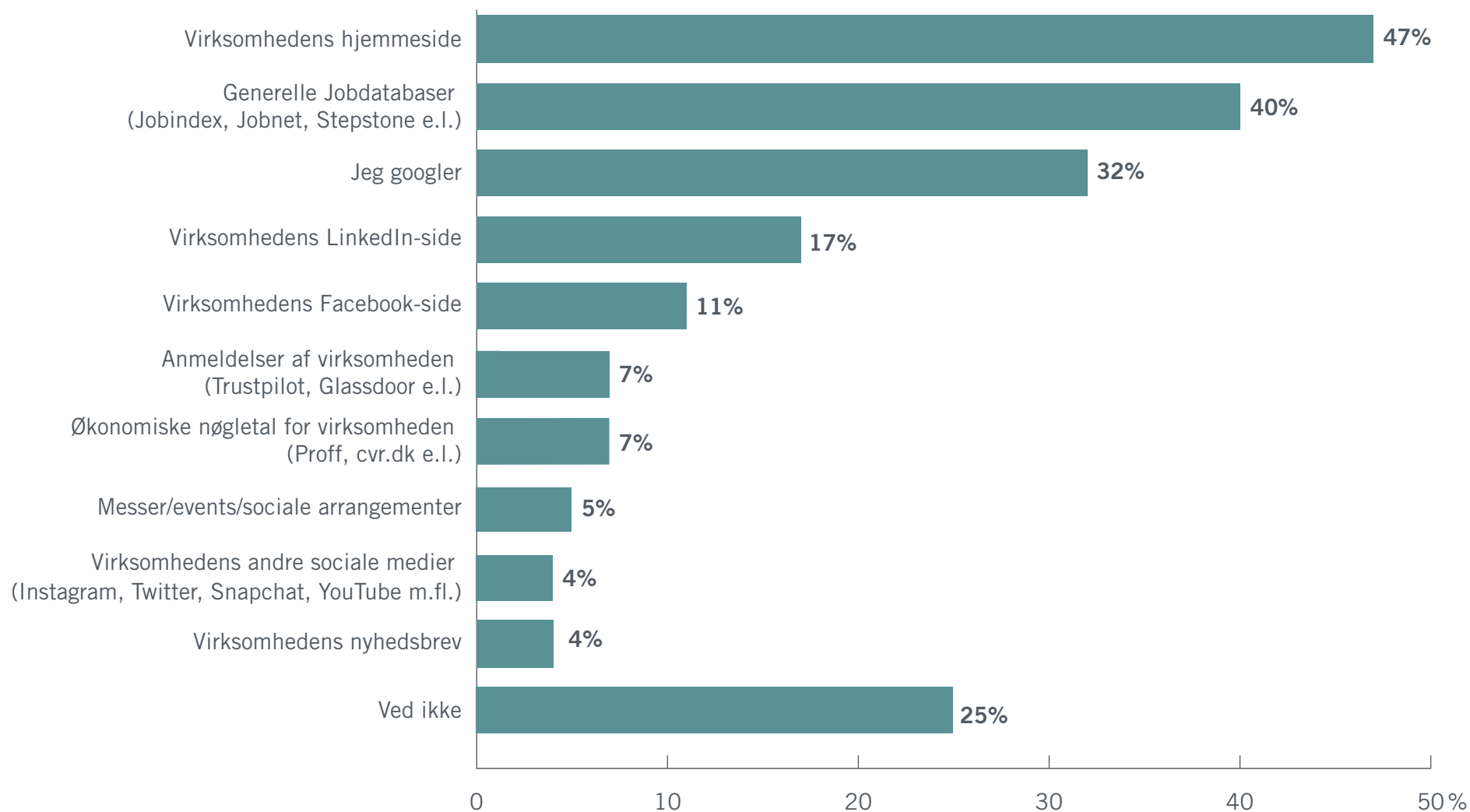
Personer, der arbejder med *undervisning*, er suverænt mindst interesserede i at sikre sig en god løn.

Til gengæld er det dén funktion, der er mest optaget af, at lønnen er god.

Virksomhedens hjemmeside: Den vigtigste Employer Branding-muskel

Hvor orienterer du dig typisk om virksomheder, du ser som potentiel arbejdsgiver?

Vælg gerne flere svarmuligheder.

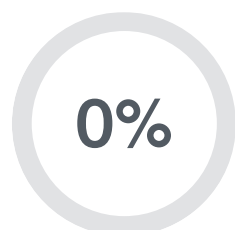


KAP. 5
EMPLOYEE
ADVOCACY



Medarbejderne er passive på LinkedIn

Hvor ofte deler du nyheder om din arbejdsplads på LinkedIn?



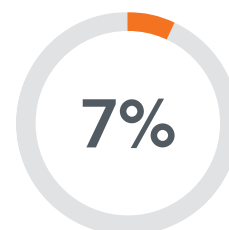
Dagligt



Nogle gange om ugen



Cirka en gang om ugen



Få gange om måneden



Sjældnere / Aldrig

Fakta for nørderne

Akademikerne deler oftest arbejdspladsens nyheder på LinkedIn.

Medarbejdere i store private virksomheder er mest flittige til at dele virksomhedsindhold på LinkedIn.

De 18-34-årige deler oftest arbejdspladsens nyheder på LinkedIn.

Samtidig er de unge mest interesserede i at blive mere aktive på LinkedIn.

Medarbejderne er passive på LinkedIn – træning kan gøre en forskel

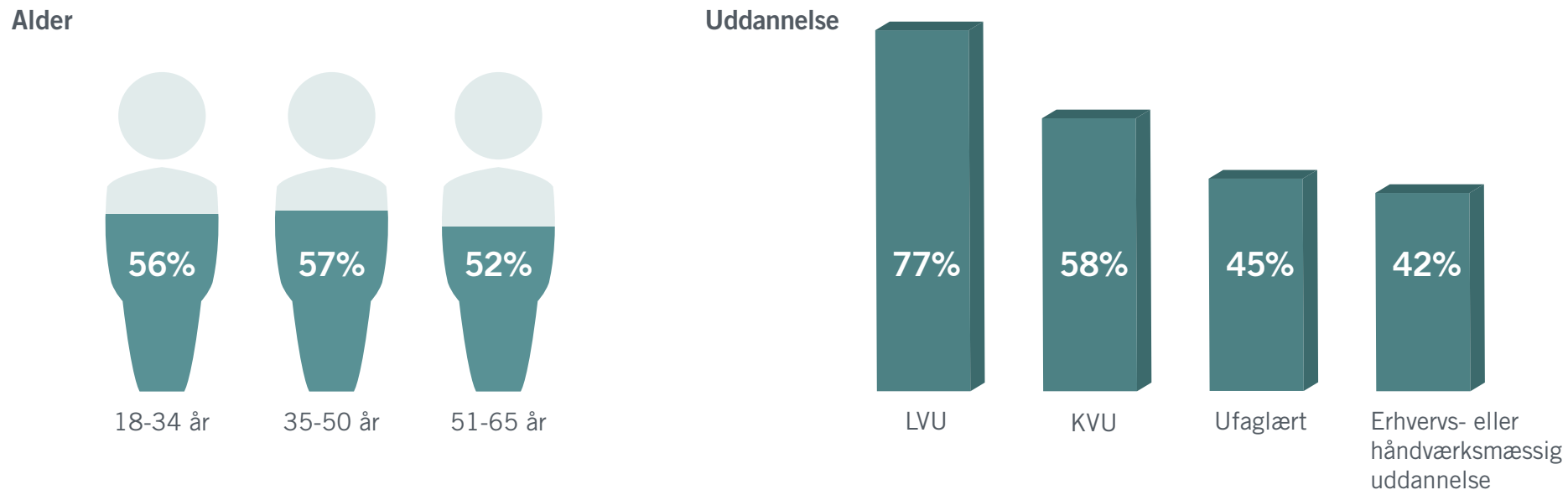
Hvad skal der til for, at du bliver mere aktiv på LinkedIn på vegne af din virksomhed? *
Vælg gerne flere svarmuligheder.

Jeg skal have noget træning i brug af LinkedIn	12%
Virksomheden skal fortælle, hvad de ønsker / forventer	10%
De opslag og nyheder virksomheden producerer skal være bedre / oftere	6%
Hvis jeg skal tale om min virksomhed, så vil jeg have noget til gengæld	3%
Jeg skal være i en virksomhed, der gør mig mere stolt	6%
Jeg bruger ikke LinkedIn	44%
Jeg bliver ikke mere aktiv	19%

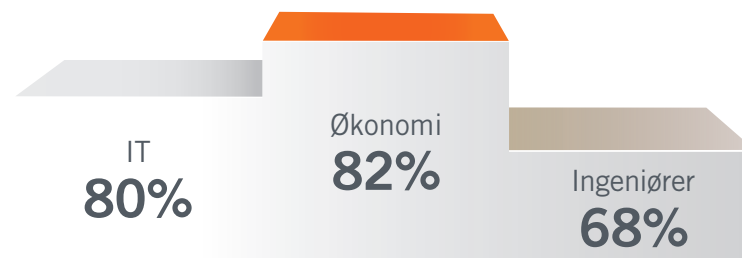
* "Andet"- og "Ved ikke"-svar er fjernet fra denne oversigt.

LinkedIn er akademikernes hjemmebane*

*Andel af de enkelte grupper, der bruger LinkedIn, ifølge foregående spørgsmål.

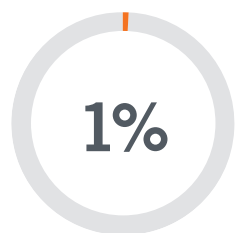


Top 3 mest LinkedIn-aktive jobfunktioner



Medarbejderne gider ikke deres arbejdsplads på Facebook

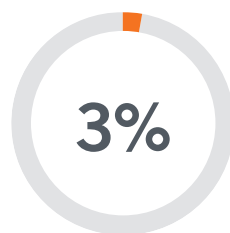
Hvor ofte deler du nyheder om din arbejdsplads på Facebook?



Dagligt



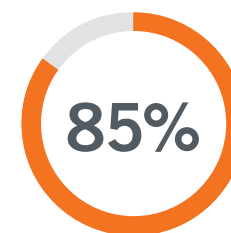
Nogle gange om ugen



Cirka en gang om ugen



Få gange om måneden



Sjældnere / Aldrig

Fakta for nørderne

De 35-50-årige er den aldersgruppe, der oftest deler arbejdspladsens nyheder på Facebook.

Personer med en erhvervsuddannelse deler oftest nyheder på Facebook.

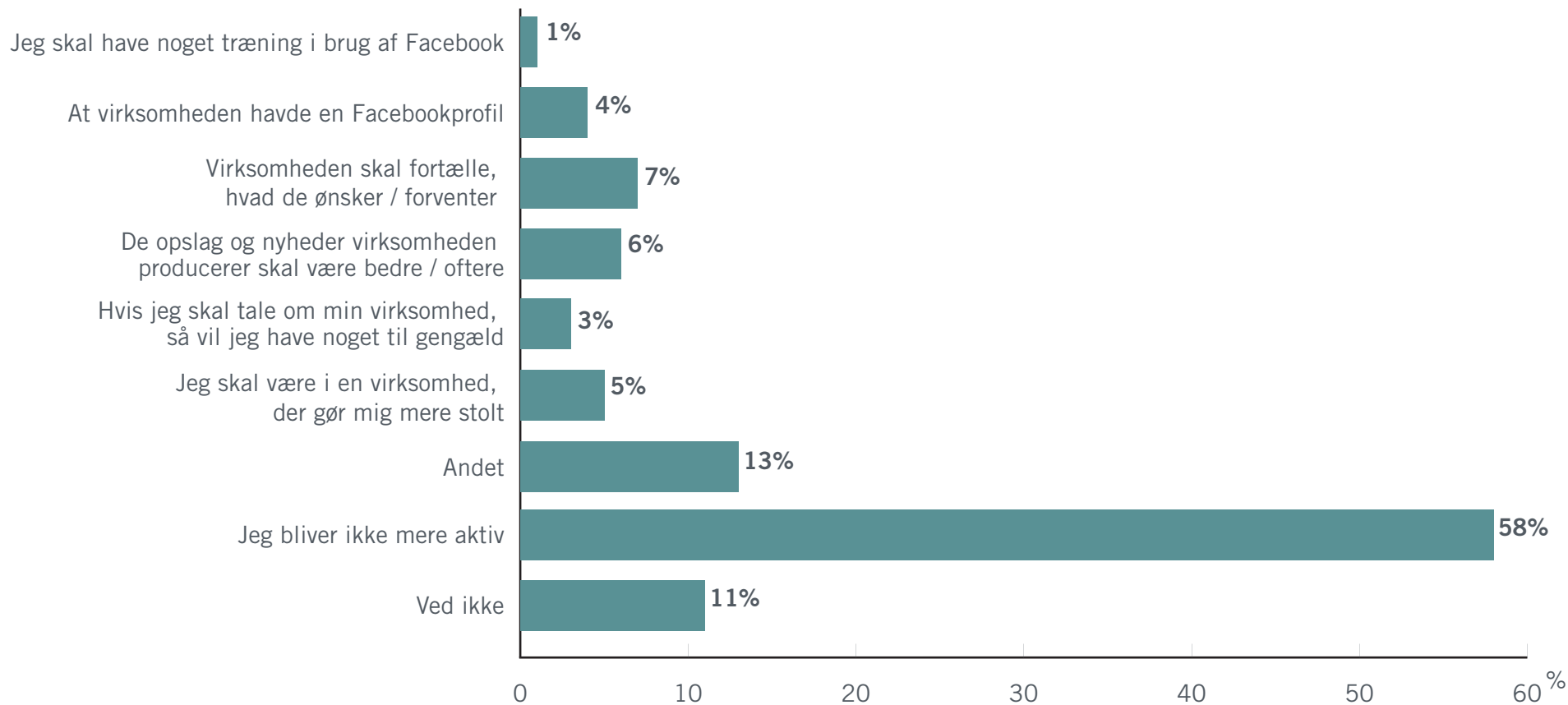
Ledere deler dobbelt så ofte nyheder fra deres arbejdsplads på Facebook, som deres medarbejdere gør (25% vs. 12%).

Salgsmedarbejdere deler oftest nyheder fra deres virksomhed på Facebook.

Facebook rummer ikke det store Employee Advocacy-potentiale

Hvad skal der til for, at du bliver mere aktiv på Facebook på vegne af din virksomhed?

Vælg gerne flere svarmuligheder.



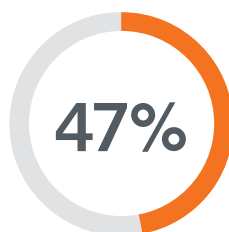


KAP. 6
ANNONCERING
AF EN STILLING

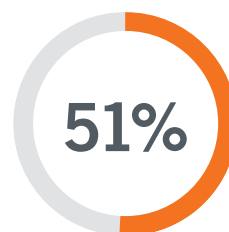
Det usynlige jobmarked er større end det synlige jobmarked*

* Det usynlige jobmarked = Alle jobs, der besættes, uden at der har været et officielt stillingsopslag.

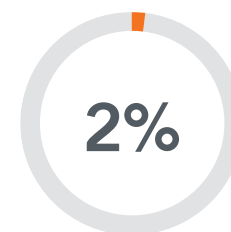
Var der lavet et officielt stillingsopslag, da du fik dit nuværende/seneste job?



Ja



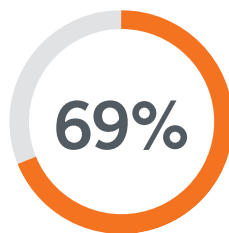
Nej



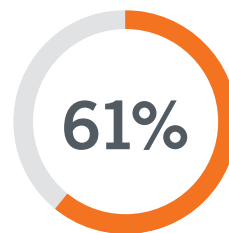
Ved ikke

Det usynlige jobmarked er størst i de små private virksomheder

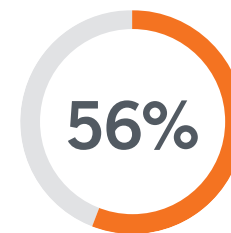
(Kun "nej"-svar)



Små private



Mellemstore private



Store private

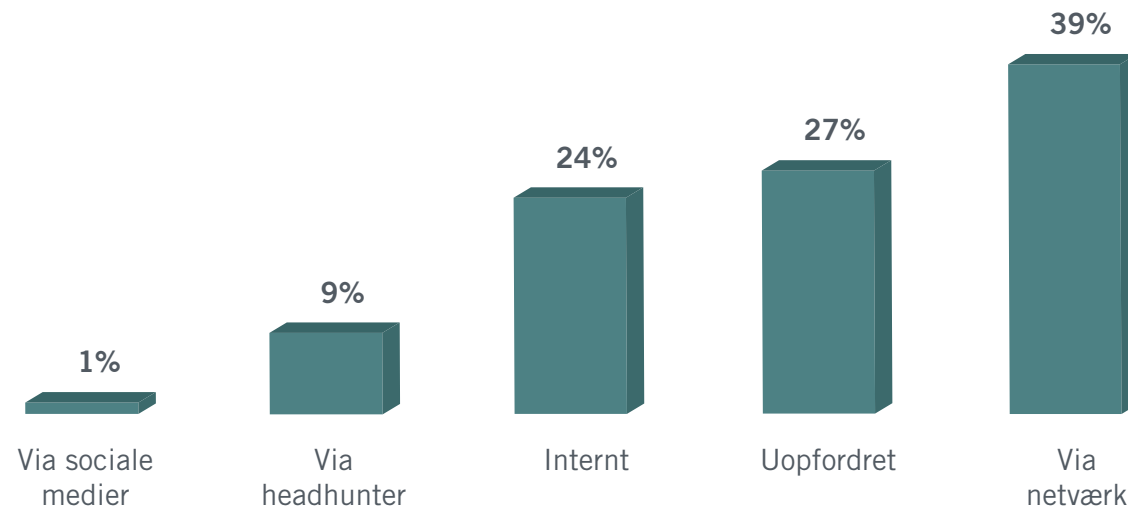
Fakta for nørderne

Flere lederjobs end medarbejderjobs besættes via det usynlige jobmarked (57% vs. 49%).

Det usynlige jobmarked er størst ved stillinger inden for håndværk, salg og administrativt arbejde.

Netværket er dynamo på det usynlige jobmarked

Hvordan fandt du og din nuværende arbejdsgiver hinanden?*



**Spørgsmålet er kun stillet til de 789 respondenter, der svarede, at der IKKE var lavet et officielt stillingsopslag (51%)*

Arbejdsopgaverne er stillingsopslaget's essens – for kandidaterne

– Forskelle mellem lederes og medarbejderes ønsker

Hvilke elementer i et stillingsopslag er vigtigst for dig?

Vælg op til 3 svarmuligheder.

	Total	Ledere	Medarbejdere
Tydelig beskrivelse af arbejdsopgaverne	80%	75%	82%
Tydelig beskrivelse af krævede kompetencer	58%	52%	59%
Tydelig beskrivelse af virksomhedskultur	27%	25%	28%
Tydelig beskrivelse af succeskriterier for stillingen	23%	27%	23%
Lønnen står angivet	14%	11%	15%
Tydelig beskrivelse af virksomhedens strategi	13%	20%	11%
Beskrivelse af lederens ledelsesstil	12%	16%	10%
Kort beskrivelse af nærmeste kollegaer	9%	7%	9%
Opslaget er formuleret originalt	9%	10%	9%
Opslaget er suppleret med en video fra ledere/medarbejdere	1%	1%	1%
Ingen af ovenstående / ved ikke	6%	6%	6%

Fakta for nørderne

En tydelig beskrivelse af succeskriterierne for stillingen er vigtigst for de unge (18-34-årige) og for akademikerne.

Kortuddannede er markant mest interesserede i at få lønnen tydeliggjort i stillingsopslaget.

Mænd er mere interesserede i at læse om strategien (15% v. 10%) og succeskriterier (26% vs. 20%), end kvinder er.

Til gengæld er kvinder mere interesserede i arbejdsopgaverne, de krævede kompetencer og ikke mindst lønnen for stillingen.



KAP. 7

REKRUTTERING & ONBOARDING

Interviews er kandidaternes rekrutteringsdarling

Forestil dig, at du måtte sammensætte din egen "ønske"-rekrutteringsproces på baggrund af nedenstående elementer – hvilke elementer ville så indgå?
Vælg op til 3 svarmuligheder.

	Total	18-34-årige	35-50-årige	51-65-årige
Fysiske interviews	83%	80%	84%	84%
Referencer	40%	33%	43%	44%
Den rekrutteringsansvarlige screener mit ansøgningsmateriale	33%	40%	33%	27%
Personlighedstests	31%	34%	32%	28%
En konkret opgave, der er realistisk ift. jobbet (= case)	23%	31%	20%	20%
Intelligenstests	12%	14%	12%	10%
Kunstig intelligens screener mit ansøgningsmateriale	4%	4%	4%	3%
Videointerviews	3%	3%	3%	2%
Andet	4%	6%	3%	4%

Fakta for nørderne

Mænd er mere positive over for intelligenstests end kvinder (15% vs. 9%).

Ledere foretrækker i langt højere grad end medarbejdere at blive stillet en konkret opgave ift. jobbet (30% vs. 21%).

Specielt kvinderne ønsker en neutral rekrutteringsproces

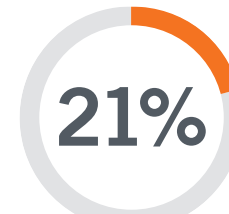
Mener du, at det – i en rekrutteringsproces hele vejen frem til det personlige møde – burde være muligt at blive vurderet helt neutralt, hvad angår køn, udseende, alder?



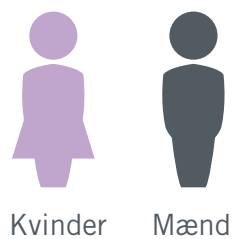
Ja



Nej

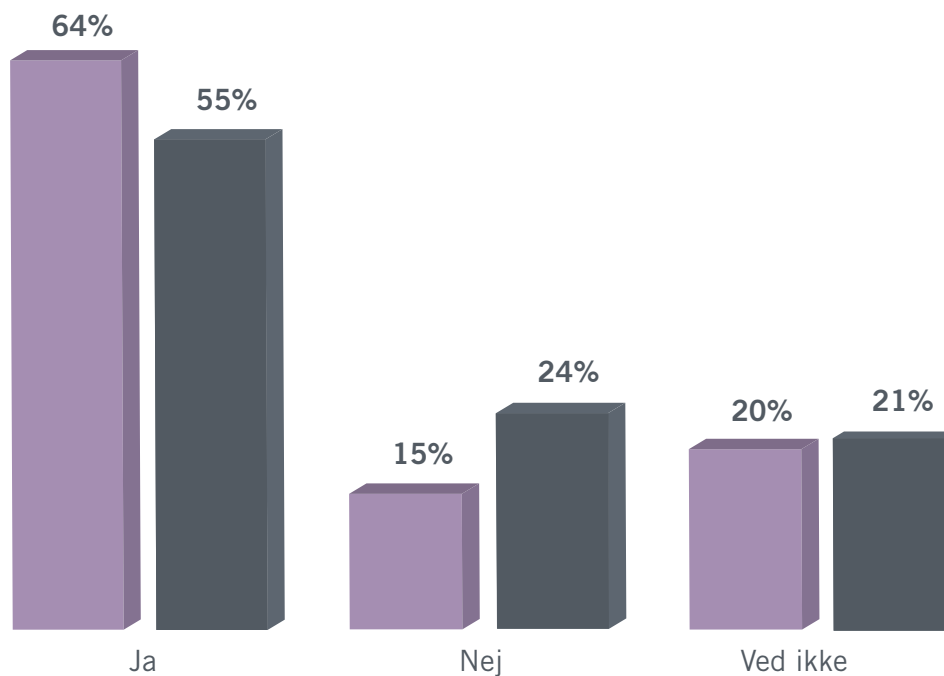


Ved ikke



Kvinder

Mænd

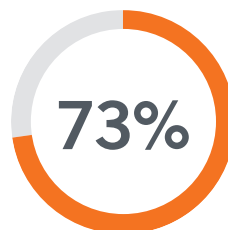


Tilliden til robotter er lav

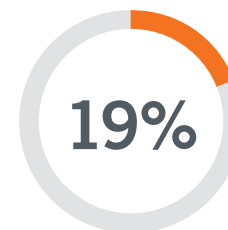
Hvem tror du rekrutterer mest effektivt?



Robotteknologi



Mennesker



Ved ikke

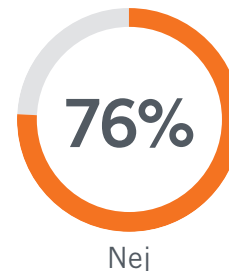
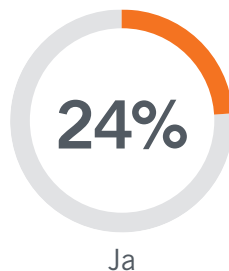
Kvinderne og de unge tror mere på robotterne

	Kvinder	Mænd	18-34-årige	35-50-årige	51-65-årige
Robotteknologi	10%	6%	10%	7%	7%
Mennesker	68%	76%	68%	75%	74%
Ved ikke	22%	18%	22%	18%	19%

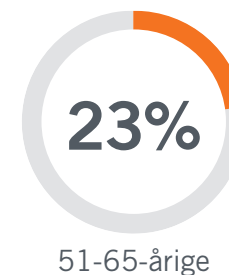
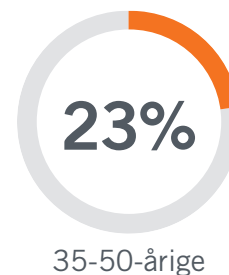
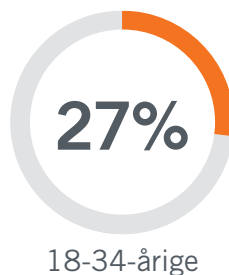
En ud af fire tilpasser sine svar i en personlighedstest

Når du tager en personlighedstest, forsøger du så at tilpasse dine svar til det konkrete job? *

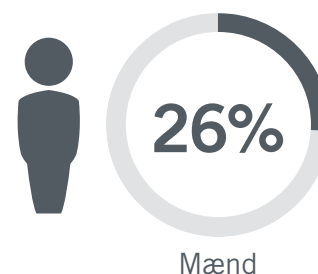
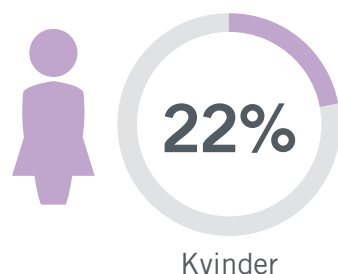
* Personer, der aldrig har taget en personlighedstest, er udeladt.



De unge tilpasser oftere deres svar i en personlighedstest end seniorerne



Mænd tilpasser oftere deres svar i en personlighedstest end kvinder

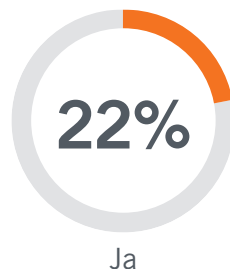


Fakta for nørderne

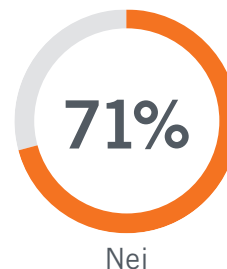
Økonomi- og IT-medarbejdere tilpasser oftest deres svar i en personlighedstest.

Cases er sjældne, men populære

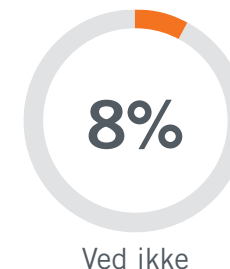
Har du ifm. en rekrutteringsproces prøvet at blive stillet en konkret, realistisk opgave, der relaterer sig til jobbet (= en case)?



Ja

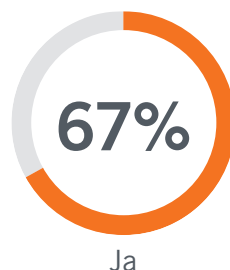


Nej



Ved ikke

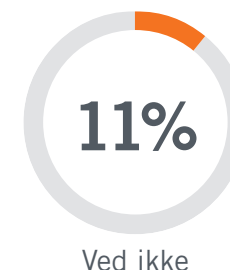
Synes du, at opgaven bidrog til at give virksomheden ny viden om dig som kandidat til jobbet? *



Ja



Nej



Ved ikke

** Spørgsmålet er kun stillet til de 340 respondenter, der svarede "Ja" til, at de har prøvet at blive stillet en konkret, realistisk opgave, der relaterer sig til jobbet (22%).*

Fakta for nørderne

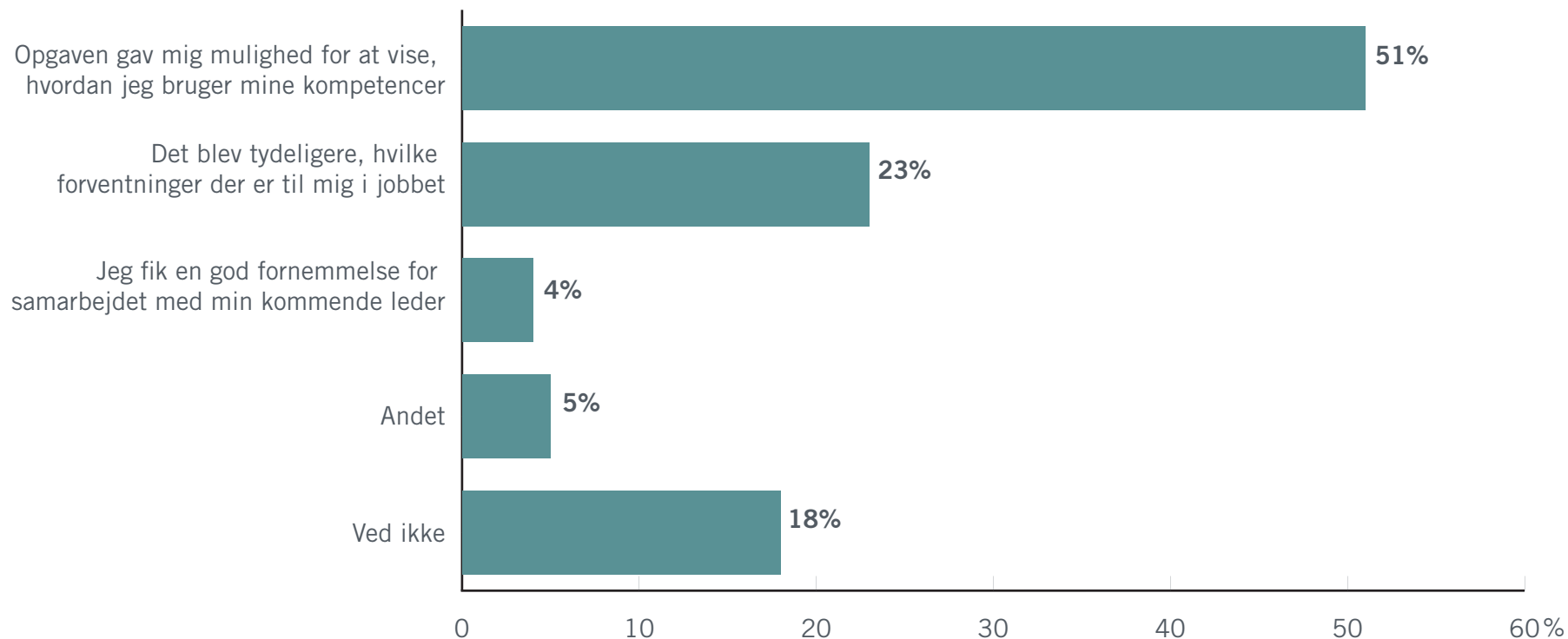
Mænd får oftere cases, men er mere skeptiske omkring udbyttet end kvinderne.

De 18-34-årige har oftest prøvet at få en case og har samtidig størst tiltro til udbyttet af cases.

Jo højere uddannelsesbaggrund, desto oftere har kandidaten prøvet at få en case.

Cases giver et reelt billede af kompetencerne

Tænk tilbage på den bedste opgave, du er blevet stillet til en ansættelsesproces. Hvorfor var det en god opgave? *



* Spørgsmålet er kun stillet til de 340 respondenter, der svarede "Ja" til, at de har prøvet at blive stillet en konkrete, realistisk opgave, der relaterer sig til jobbet (22%).

Onboardingsucces = At falde godt til socialt

Hvad er vigtigst for dig, når du starter i et nyt job?

Vælg maks. tre svarmuligheder.

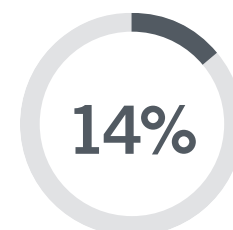
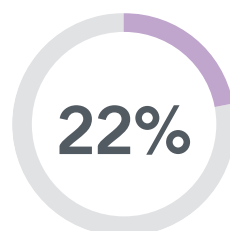
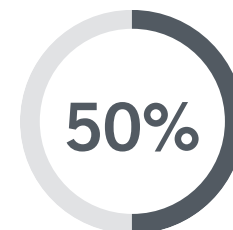
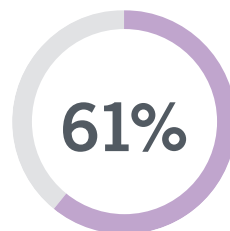
At jeg falder godt til socialt	55%
At der ligger et introduktionsprogram minimum de første to uger	34%
At jeg har en tæt dialog med min leder	31%
At modtage information om virksomheder og stillingen, inden jeg starter	31%
At jeg er i gang med mine egne opgaver inden for de første to uger	24%
At jeg har kontakt til min nye leder i perioden ml. ansættelse og start	23%
At jeg ofte får at vide, om jeg gør det godt	22%
At jeg får en fast mentor	18%
At jeg er med til selv at præge indholdet i mit Onboardingprogram	5%
Andet	1%

Kvinder har større forventninger til onboardingen

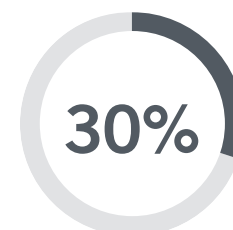
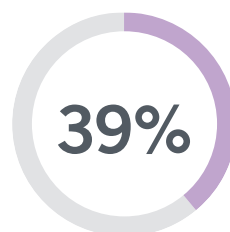
– Tre markante forskelle

Hvad er vigtigst for dig, når du starter i et nyt job?

At jeg falder godt til socialt



At jeg får en fast mentor



At der ligger et introduktions- program minimum de første to uger



De unge vil have preboarding og feedback. De ældre vil være i tæt dialog med lederen.

Hvad er vigtigst for dig, når du starter i et nyt job?

	18-34-årige	35-50-årige	51-65-årige
At jeg har kontakt til min nye leder i perioden ml. ansættelse og start	27%	23%	19%
At der ligger et introduktionsprogram minimum de første to uger	34%	37%	30%
At jeg er i gang med mine egne opgaver inden for de første to uger	19%	26%	27%
At jeg har en tæt dialog med min leder	30%	28%	35%
At jeg ofte får at vide, om jeg gør det godt	28%	22%	16%

Fakta for nørderne

De ufaglærte er den uddannelsesgruppe, der mest ønsker sig feedback i onboardingfasen.

Halvdelen føler sig selvkørende efter én måned i nyt job

Tænk tilbage på, da du startede i dit seneste/nuværende job.
Hvor lang tid gik der, før du selv kunne løse alle dine kerneopgaver uden andres assistance?

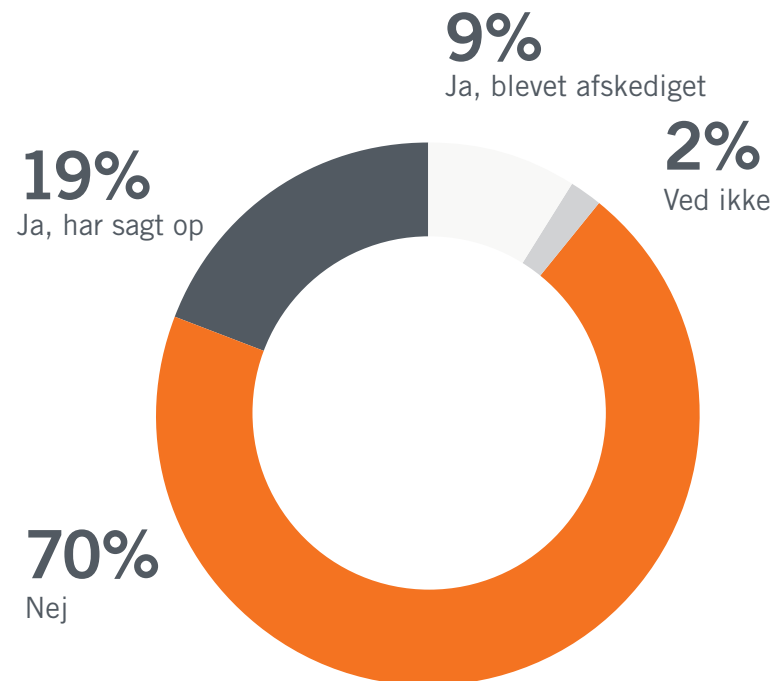
Under 1 måned	48%
1 - 4 måneder	25%
5 – 8 måneder	11%
9 - 12 måneder	4%
Over 12 måneder	5%
Gennemsnit	2,97 måneder
Ved ikke	8%

Fakta for nørderne

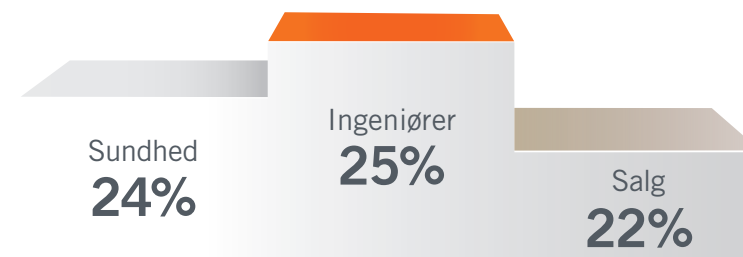
Jo ældre den nyansatte er, desto hurtigere føler vedkommende sig selvkørende.

3 ud af 10 har prøvet at afslutte en ansættelse inden for første år

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



Top 3 jobfunktioner, der har sagt op inden for første år



Fakta for nørderne

Mænd og de unge har oftere sagt op inden for første års ansættelse.

Upræcis præsentation af jobbet er største årsag til hurtige opsigelser

Hvad var årsagen til, at du selv sagde op? *

Onboardingprocessen var utilfredsstillende	2%
Jobbet var anderledes end det, jeg havde fået stillet i udsigt	33%
Virksomheden var anderledes end det, jeg havde fået stillet i udsigt	19%
Chefen var anderledes end det, jeg havde fået stillet i udsigt	23%
Andet	44%

** Spørgsmålet er kun stillet til de respondenter, der svarede, at de selv har sagt op inden for det første år (19%)*

Fakta for nørderne

I kategorien “Andet” var der flere svar, der gik igen – herunder “jeg fik et bedre jobtilbud” og “chefen var dårlig”.

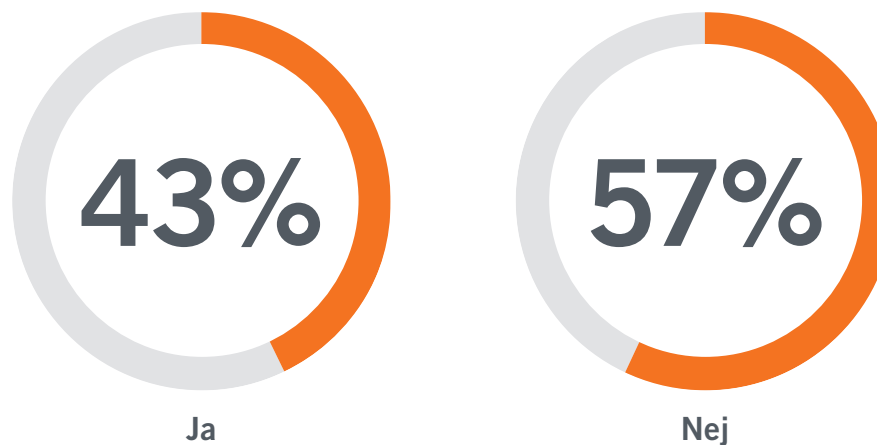
KAP. 8

OPSIGELSER



Næsten hver anden har prøvet at blive opsagt

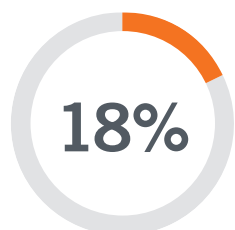
Har du prøvet at blive opsagt?



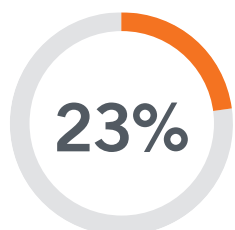
I den resterende del af afsnit 8 er respondentgruppen mindre, da vi kun har spurgt den gruppe, der har prøvet at blive opsagt (43%).

4 ud af 10 oplever, at opsigelsesprocessen håndteres uprofessionelt

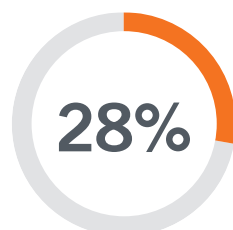
I hvilken grad var det din oplevelse, at opsigelsen blev håndteret professionelt og ordentligt?



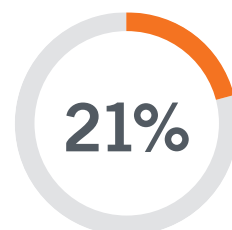
Slet ikke



I mindre grad



I nogen grad



I høj grad



I meget høj grad

* Spørgsmålet er kun stillet til de respondenter, der svarede, at de har prøvet at blive opsagt (43%).

Fakta for nørderne

De unge har oplevet flest dårligt håndterede opsigelser.

Akademikerne har oplevet flest dårligt håndterede opsigelser.



De 3 brancher med flest dårligt håndterede opsigelser

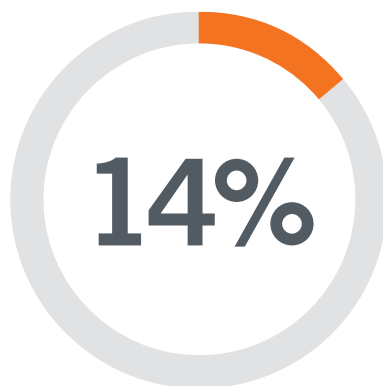
Finans - 52%

Undervisning - 48%

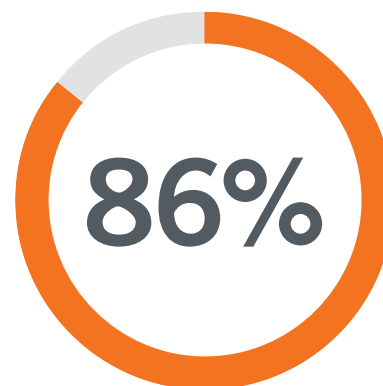
Sundhed - 46%

Outplacement-assistance er en sjældenhed

Tilbød din arbejdsgiver dig ekstern karriererådgivning / outplacement i forbindelse med opsigelsen?



Blev tilbudt outplacement

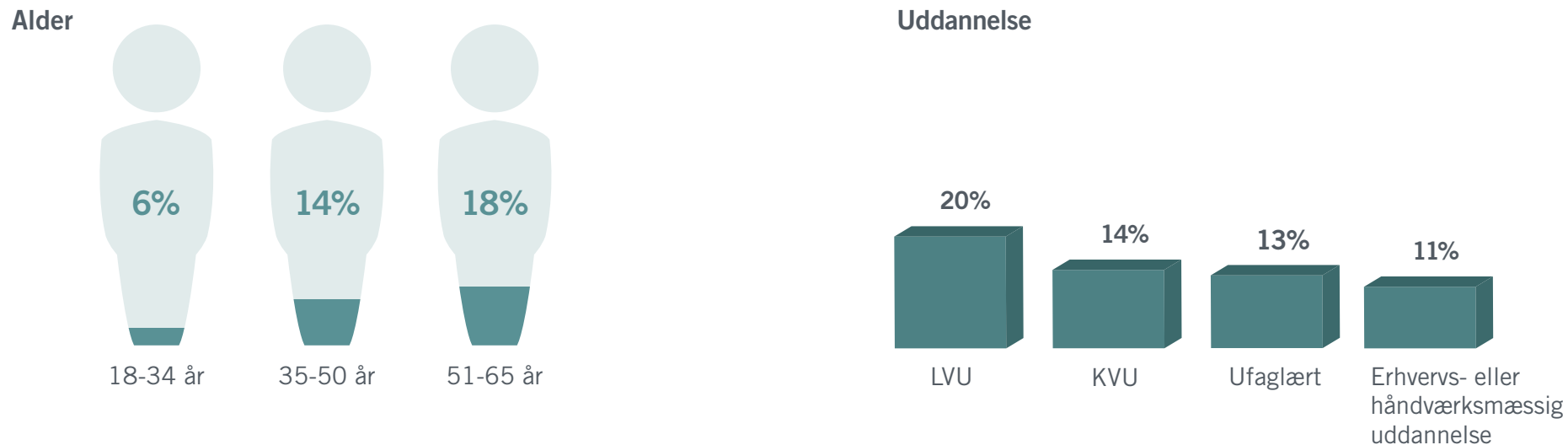


Blev IKKE tilbudt outplacement

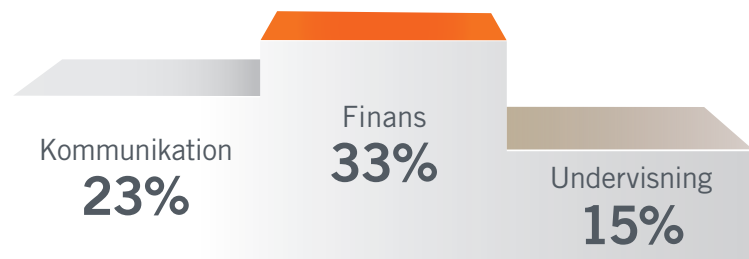
Fakta for nørderne

Ledere og medarbejdere tilbydes i lige høj grad outplacement (13% vs. 14%).

Høj uddannelse og høj alder giver bedste chancer for outplacement



De 3 brancher, der oftest tilbyder outplacement



De 3 brancher, der tilbyder mindst outplacement

Byggeri – 4%
Medicinal & fødevarer – 5%
Offentlig adm. – 9%

A close-up photograph of a person's hands typing on a laptop keyboard. The image is overlaid with a semi-transparent blue filter. The text 'BAGGRUNDSDATA & BEGREBSAFKLARING' is prominently displayed in white, bold, uppercase letters across the middle of the image. The background shows the laptop screen and a blurred desk environment.

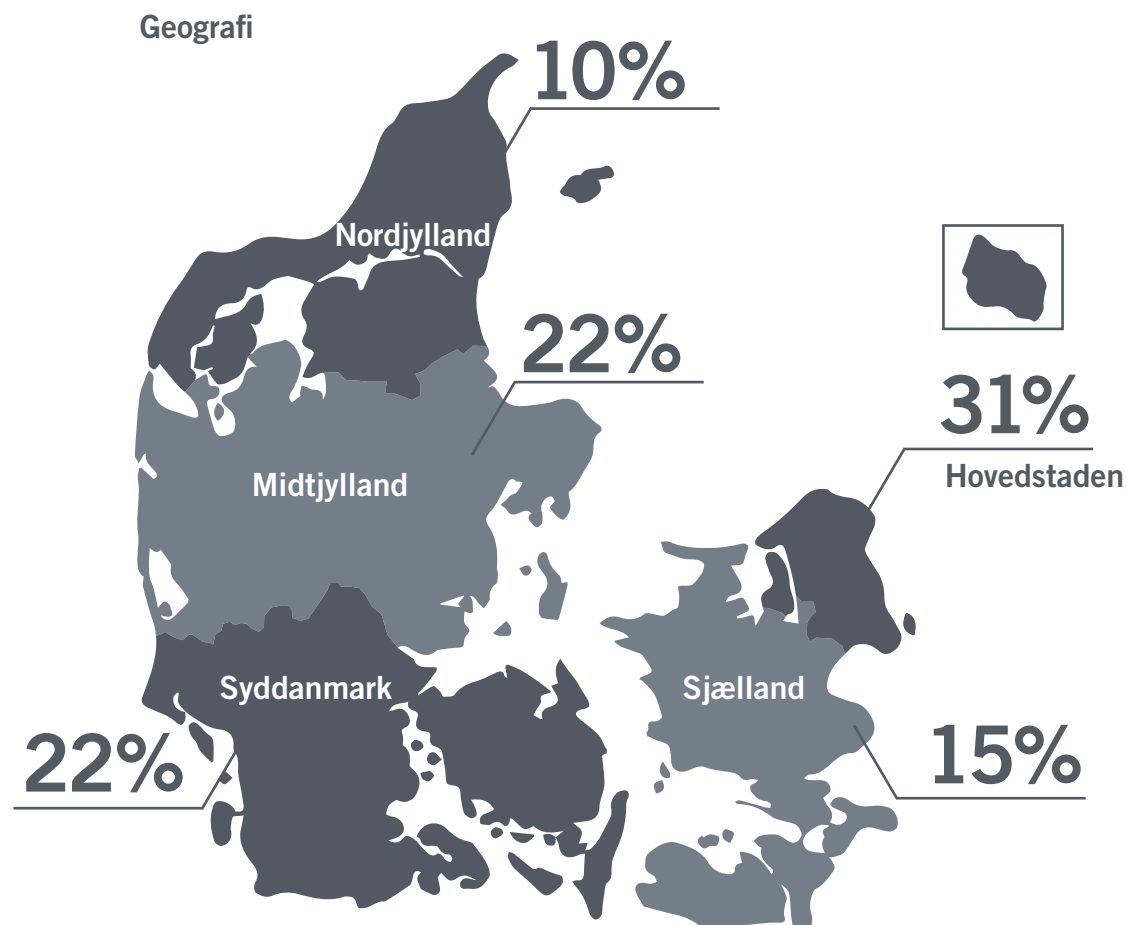
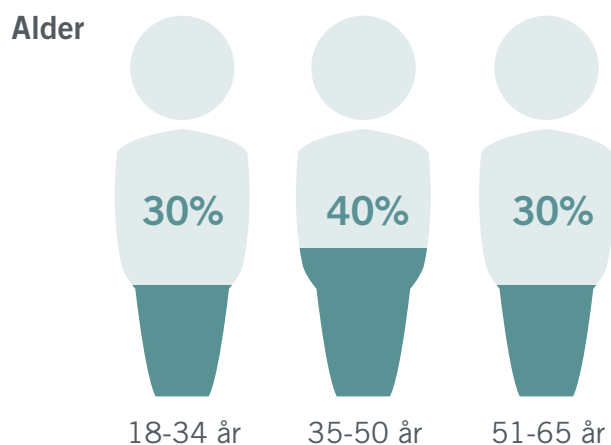
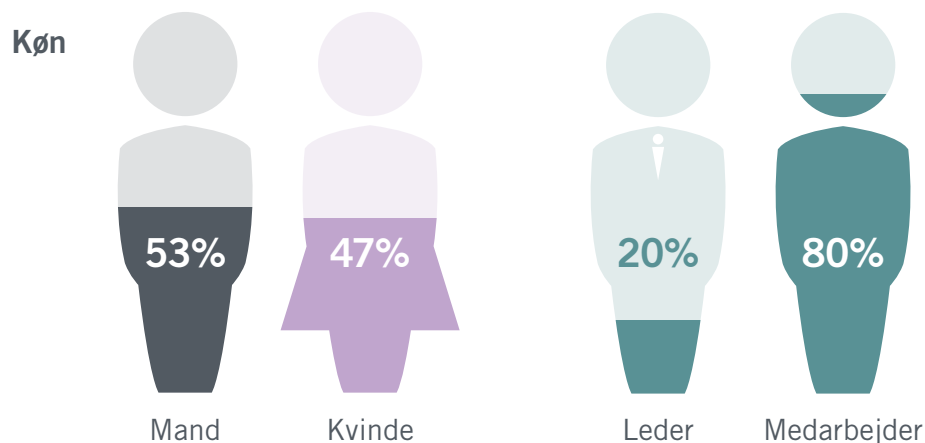
BAGGRUNDSDATA & BEGREBSAFKLARING

Kandidatanalysen 2019 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.

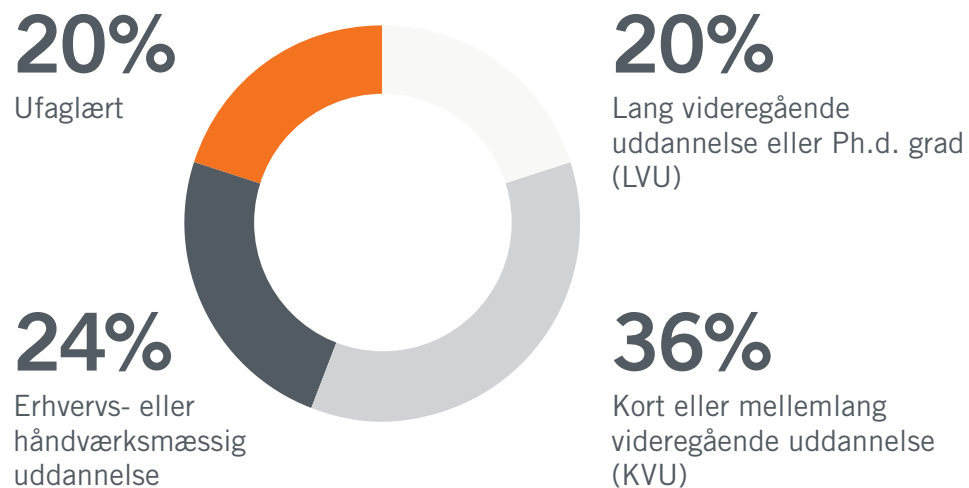
Data er indsamlet efter nationalt repræsentative kvoter på køn, aldersgrupper og region for arbejdsstyrken, og indsamlingen af data er foretaget i perioden fra 19. februar – 3. marts 2019.

1.554 respondenter har medvirket i undersøgelsen.

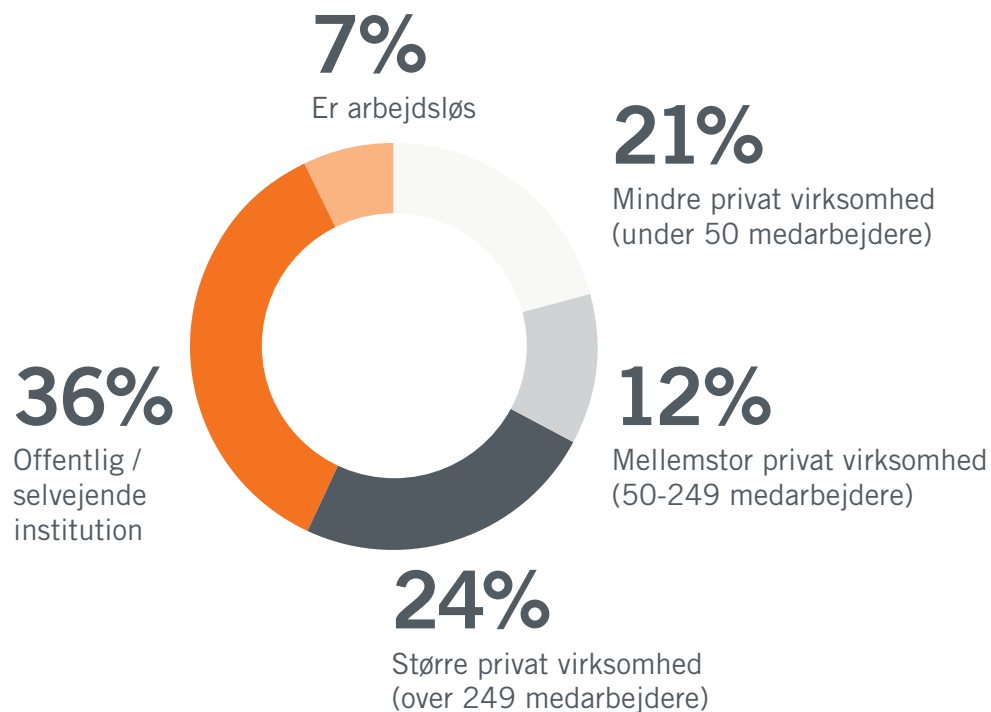
I denne rapport har vi præsenteret alle spørgsmål ud fra total-svarene, men de steder, hvor vi ser nogle markante ændringer på tværs af baggrundsvariable, har vi fremhævet dem.



Uddannelsesbaggrund



Privat, offentlig eller ingen arbejdsgiver



Primære jobfunktion

Gennem hele analysen bruger vi forkortelserne for hver enkelt jobfunktion, som står angivet i parentes i nedenstående tabel.

	Absolutte tal	Procent
Salg, kommunikation eller marketing (<i>Salg</i>)	143	9%
IT (<i>IT</i>)	94	6%
Administration, kontor, logistik eller indkøb (<i>Administration</i>)	186	12%
Økonomi, finans, jura eller forsikring (<i>Økonomi</i>)	146	9%
Håndværk og produktion (<i>Håndværk</i>)	200	13%
Ingeniør og andre tekniske funktioner (<i>Ingeniører</i>)	95	6%
Læge, sygeplejerske eller andre funktioner inden for social og sundhed (<i>Sundhed</i>)	193	13%
Undervisning (lærer, pædagog, forskning mm.) (<i>Undervisning</i>)	210	14%
Andet	287	18%
Total	1.554	100%

Branchebaggrund

Gennem hele analysen bruger vi forkortelserne for hver enkelt branche, som står angivet i parentes i nedenstående tabel.

	Absolutte tal	Procent
Byggeri og anlæg (<i>Byggeri</i>)	95	6%
Industri og produktion (<i>Industri</i>)	140	9%
Information & kommunikation (<i>Kommunikation</i>)	66	4%
Offentlig administration (<i>Offentlig adm.</i>)	120	8%
Handel & transport (herunder detail, hotel, restauration og turisme) (<i>Handel & transport</i>)	191	12%
Finans, forsikring, revision, ejendomshandel og pension (<i>Finans</i>)	108	7%
Sundhed & socialvæsen (<i>Sundhed</i>)	251	16%
Medicinal, kemi og fødevarer (<i>Medicinal & fødevarer</i>)	62	4%
Undervisnings-, kursus- og konsulentbranchen (<i>Undervisning</i>)	166	11%
Andet	355	23%
Total	1.554	100%



Om Konsulenthuset ballisager

Konsulenthuset ballisager er en landsdækkende, mellemstor HR-virksomhed med 80+ medarbejdere, der er specialiserede i at arbejde med rekruttering, outplacement og karriererådgivning. Vi rådgiver altid med afsæt i konkret viden.



info@ballisager.com • 70 29 40 50 • www.ballisager.com