

Kandidatanalysen 2020



Indholdsfortegnelse

Forord	3
10 gode råd til HR-beslutningstageren	4
Ledelse	
Kvindelige ledere mere "Top of Class" end mandlige ledere	7
Tillid, faglighed og anerkendelse: Tre kernekompetencer hos den dygtige leder anno 2020	8
Teamwork & faglige kompetencer er den største mangelvare hos dårligere ledere	9
Ledere i det private vurderes dygtigere end ledere i det offentlige	10
De dårlige ledere i det private og offentlige	11
Ledelsesfakta for nørder	12
Kvinder er mindre interesseret i et lederjob	14
Indflydelse og udvikling af potentiale gør lederstillingen attraktiv	16
"Et højt stressniveau" bekymrer flest ved lederjobbet	17
Employer Branding	
Gode kollegaer og work/life balance er vigtigst, når danskerne søger job	19
Privatansatte vil have god løn og balance i arbejdslivet – offentligt ansatte vil have gode kollegaer	20
Online-vurderinger af arbejdspladsen har betydning for hver anden ansøger	21
Danskerne vil maks. pendle 40 minutter på arbejde	22
Trivsel	
Jobglæden på de danske arbejdspladser falder	24
Dårlig økonomi hænger tæt sammen med lav jobtrivsel	25
Mere end hver 8. lønmodtager oplever et kritisk fald i jobtrivslen, der bør håndteres	27
Hver femte oplever sparringsbehov ved faldende jobtrivsel	28
Hver 7. dansker har skiftet job inden for det seneste år	29
Ledelse er ikke en væsentlig kilde til faglig udvikling	30
Stress	
6 ud af 10 danskere føler sig stresset på arbejde	32
Arbejdsbelastningen er den ultimative stresskilde hos danskerne	33
Pseudoarbejde	
Over halvdelen af danskerne laver pseudoarbejde	35
Danskerne vurderer, at de bruger knap én time om ugen på ligegyldige møder	37
Pensionen og "de nedslidte danskere"	
63 år: Den "selvvalgte" pensionsalder for størstedelen af danskerne	39
Overblik: Danskernes pensionsønsker	40
Hver fjerde dansker føler sig nedslidt	41
Baggrundsdata & begrebsafklaring	42

Forord

I Kandidatanalysen 2020 har vi for andet år i streg stillet os undrende og undersøgende overfor danskernes arbejdsliv.

Særligt ét emne fylder meget i årets analyse: Ledelse. Ledelse er et fag under stor bevågenhed og forandring, og derfor har vi sat os for at undersøge, hvad god ledelse anno 2020 er for en størrelse – og hvilke lederambitioner danske mænd og kvinder i alle aldre går rundt med.

Vi har også kigget på danskernes ønsker til arbejdspladsen (Employer Branding) og taget temperaturen på danske arbejdspladsers trivsel. Og så har vi ellers flere nye emner med på listen: Stress, pseudoarbejde, pension og ”den nedslidte dansker”.

Igen i år er der altså masser af viden for dig, der har brug for valide facts i dit daglige arbejde med ledelse, trivsel, medarbejderudvikling, rekruttering og Employer Branding.

Baggrund: Indsamlingsmetode & databearbejdelse

Kandidatanalysen 2020 er igen i år gennemført i samarbejde med analysehuset Voxmeter, som har stillet 1.500 danskere i den arbejdsdygtige alder (18-65 år) 20 spørgsmål relateret til deres arbejdsliv. Data er indsamlet efter nationalt repræsentative kvoter på køn, aldersgrupper og region for arbejdsstyrken, og indsamlingen af data er foretaget i perioden fra 6.-17. februar 2020.

I databearbejdelsen har vi undersøgt svarforskelle på tværs af køn, alder, uddannelse, leder/medarbejder, virksomhedstype (privat/offentlig), jobfunktion og – som noget nyt i år – virksomhedens økonomi.

Rigtig god læselyst!

– Morten Ballisager



10 gode råd til HR-beslutningstageren

#1 DNA i god ledelse

Det vigtigste i ledelse ser ud til at være tillid. Det er den "lederkvalitet", som medarbejdere i højest grad fremhæver hos de dygtige ledere. Dårlige ledere kendetegnes derimod ved, at de ikke forstår at skabe samspil i et team – kvindelige ledere er dog markant dygtigere end mandlige ledere på det punkt.

Til gengæld er mændene markant mere tillidsfulde i ledelsesstilen. Samlet set vurderes kvinder en smule bedre til ledelse. Og så er medarbejderne gedigent trætte af ledere, som ikke er fagligt dygtige. Sagt kort og godt: Skab tillidsfuld ledelse, hold et vågent øje med de dygtige kvinder og begrav idéen om, at ledere ikke behøver at vide noget om den faglige essens.

#2 Unge medarbejdere har store lederambitioner – er I klar?

42 procent af de unge vil gerne være ledere – hos de unge mænd er det 48 procent. Så mange ledere har vi ikke brug for. Når de ambitiøse unge rammer jeres arbejdsplads, skal I være klar til at tage mod disse ambitioner og omsætte dem, så I ikke oplever en "udvandring" af uindfriede unge.

Vores råd er: Ledelse kan også være projektledelse. De unge, som ikke får en ønsket vertikal karriereudvikling, kan måske udvikles horisontalt (mere faglig udvikling). Og så kan I med fordel interessere jer for, hvordan I får gjort flere af de unge kvinder interesseret i ledelse. Det ser ud til, jf. #1, at god ledelse udspringer af et samspil mellem kvindelige og mandlige lederkvaliteter.

#3 Tre måder at gøre din rekrutteringsproces mere Employer Branding-venlig

- Inddrag kollegaerne i større dele af processen. Præsenter kollegaerne i jeres stillingsopslag, lav en video med dem, tag dem med til første og/eller anden samtale og fremhæv dem mere på andre kommunikationskanaler.
- Fortæl hvordan I sørger for at skabe nogle gode Work/life-betingelser for jeres medarbejdere. Lad medarbejderne og lederne fortælle om de forskellige tiltag gennem jeres stillingsopslag og andre kommunikationskanaler.
- Gør det tydeligt for kommende medarbejdere, hvilke faglige udviklingsmuligheder I tilbyder hos her.

#4 Virksomhedens digitale brand skal tages alvorligt

Der tales om jer på de digitale platforme, og I har et digitalt brand. Det består bl.a. af arbejdspladsens "rating" på Jobindex, Glassdoor, Trustpilot, Google m.m. Og det betyder noget for dem, som bruger jeres service og søger job hos jer, da ca. halvdelen af jeres potentielle medarbejdere tillægger disse ratings nogen værdi. Hav derfor målrettede strategier, så I også her fremstår som en attraktiv arbejdsplads. Og sørg for, at de gode ratings passer.

#5 Fritid betyder mere og mere

To steder i årets kandidatanalyse efterspørger danskerne bedre balance mellem arbejde og fritid: Work/life-balance laver et stort hop ad ranglisten over det mest attraktive på en arbejdsplads. Og samtidig er lysten til en lang transporttid til og fra job meget lav – halvdelen vil maks. pendle 30 minutter hver vej. Danskernes fritid er blevet kostbar, og som virksomhed kan I gøre dette til et "tiltrækningsaktiv". I kan fortælle, hvordan I tager aktivt del i at understøtte denne balance. Og har I fleksibilitet i form af hjemmearbejde, fleksible mødetider m.m. (det anbefaler vi, at I har), så fortæl det – det er meget attraktivt for nuværende og kommende medarbejdere.

#6 Tag hånd om dine trivselsramte medarbejdere: Fastbrændthed i jobbet går ikke væk af sig selv – og kan blive dyr

18 procent af medarbejderne på danske arbejdspladser trives ikke. Professor Rie Thomsen har i 2019 udpeget "fastbrændthed" som en større fjende end stress. Fordi fastbrændthed er mere udbredt og mere usynlig end stress. Hvordan vil I håndtere "de fastbrændte", så det ikke udvikler sig til det, som er værre? Særligt de unge efterspørger sparring til at håndtere den manglende trivselssituation.

De excellente virksomheder formår at skabe åbenhed og bearbejdning af fænomenet "fastbrændthed". Måske kræver det, at et ensidigt fastholdelsesfokus erstattes af en åbenhed omkring det forhold, at ikke alle skal fastholdes. Nogle skal derimod åbent og proaktivt "slippes fri".

#7 Trivsel og økonomisk performance i virksomheden hænger nøje sammen

Om det er høj trivsel, der giver god økonomi, eller god økonomi, der giver god trivsel. Ja, det viser analysen ikke. Men sammenhængen er stor. Og måske ER der noget om, at økonomisk succes giver en basisfølelse af, at man trives og gør en forskel. Men den omvendte sammenhæng kan også have noget på sig – at høj trivsel skaber basis for god økonomi. Tænk over det og tag det med på næste direktionssmøde.

#8 Stress er kommet for at blive – hvis ikke opgavemængden reduceres

Stress er på mange måder et simpelt fænomen. For den, som oplever det, handler det om "For mange opgaver på bordet". Så når de tidligere stadier af stress skal håndteres, handler det primært om at fjerne opgaver fra bordet.

#9 Få bugt med pseudoarbejdet i jeres organisation

"Mødesyge" har fået tag i mange organisationer. Særligt de store private organisationer har skabt et mødemønster, hvor dem rundt om bordet alt for ofte føler, at de spilder tiden. Ryd op i jeres mødekultur. Lad jer eventuelt inspirere af CEO'en i IT-virksomheden Systematic, Michael Holm, der sidste nytår fjernede alle interne møder fra kalenderen og bad medarbejderne genvurdere mødernes berettigelse ud fra skrappe kriterier.

#10 Hold fast i dine modne medarbejdere – de vil gerne smutte som 63-årig

Vi går ind i nogle år med smalle årgange – og store årgange forlader arbejdsmarkedet. Samfundet har hårdt brug for, at alle arbejder længere. Men analysen viser, at danskerne i gennemsnit agter at forlade jobbet som 63-årig. Det er alt for tidligt ift. enhver analyse af fremtidens arbejdskraftbehov. Hvad gør I egentlig for at fastholde de ældre medarbejdere. Har I samtaler og afklaring, så I kan holde længere på dem? Det vil være et godt sted at starte.

Ledelse

Vi har undersøgt, hvad god ledelse består af – set fra medarbejdernes perspektiv – og har interesseret os for forskellene på tværs af køn, jobfunktioner og sektorer.



Kvindelige ledere mere "Top of Class" end mandlige ledere

Er din chef en kvinde eller mand?



Hvor dygtig vurderer du din chef til at være på en skala fra 1 til 5, hvor 5 er "meget dygtig"?	Total	Leder = mand	Leder = kvinde
Ikke dygtig (1)	5%	6%	4%
Mindre dygtig (2)	9%	9%	10%
Hverken eller (3)	25%	24%	27%
Rimelig dygtig (4)	38%	41%	33%
Meget dygtig (5)	22%	20%	25%
Indeks*	3.62	3.60	3.65

* Jo højere et indeks, desto dygtigere vurderes lederen.

Kommentar



Det forekommer paradoksalt, at mænd fylder mere end kvinder i ledelse, samtidig med at flere kvindelige ledere end mænd vurderes dygtige af deres medarbejdere.



Hver fjerde kvinde får desuden den højeste score, "meget dygtig", mens det kun gælder hver femte mandlige leder.

Tillid, faglighed og anerkendelse: Tre kernekompetencer hos den dygtige leder anno 2020

Hvad gør din chef god? Vælg de tre udsagn, der passer bedst på din chef*	Total	Leder = mand	Leder = kvinde
Er meget tydelig i fht, hvad jeg skal opnå for at være en succes	12%	13%	10%
Viser mig tillid og lader mig styre behovet for sparring	53%	57%	45%
Er løbende nysgerrig på mit arbejde	15%	14%	17%
Hjælper mig med at finde løsninger	22%	23%	20%
Gør mig dygtigere ved at give både ris og ros	20%	19%	20%
Gør mig tryk ved primært at anerkende det, jeg laver	34%	33%	36%
Interesserer sig for mig som person	27%	25%	29%
Er et moralsk forbillede og troværdig i det hele taget	18%	16%	21%
Er fagligt dygtig	45%	46%	44%
Skaber godt samarbejde blandt kollegaerne	31%	30%	32%

* Spørgsmålet er kun stillet til de 901 respondenter (60%), der svarede "Meget dygtig" eller "Rimelig dygtig" ved spørgsmålet om deres leders dygtighed.

Kommentar



Dygtige mandlige ledere bedømmes mere positivt ift. at udvise tillid til deres medarbejdere.



Dygtige kvindelige ledere bedømmes derimod mere positivt ift. at udvise interesse for medarbejderen som person og ift. at være et moralsk forbillede.



Der er ingen store forskelle mellem mandlige og kvindelige medarbejders opfattelse af god ledelse.

Teamwork & faglige kompetencer er den største mangelvare hos dårligere ledere

Hvad gør, at du IKKE synes din chef er så god: Vælg de tre udsagn, der passer bedst på din chef*	Total	Leder = mand	Leder = kvinde
Jeg ved faktisk ikke, hvad der forventes af mig	25%	25%	26%
Udviser mistillid ved at detailstyre mig	21%	16%	29%
Er dybest set ikke interesseret i mit arbejde	28%	26%	30%
Kan ikke bidrage til, at jeg finder løsninger i svære situationer	31%	31%	31%
Jeg får meget kritik og det gør mig usikker	8%	7%	9%
Interesserer sig ikke for mig som person	20%	22%	17%
Er uetisk i sin adfærd	27%	23%	33%
Er fagligt inkompetent	44%	46%	40%
Er hele tiden negativ	11%	13%	9%
Er ikke i stand til at skabe teamwork	47%	53%	38%

* Spørgsmålet er kun stillet til de 220 respondenter (14%), der svarede "Ikke dygtig" eller "Mindre dygtig" ved spørgsmålet om deres leders dygtighed.

Kommentar



Faglig inkompetence er den næststørste faktor for dårlig ledelse. Det ser således ud til, at medarbejderne efterspørger fagligt kompetente ledere.

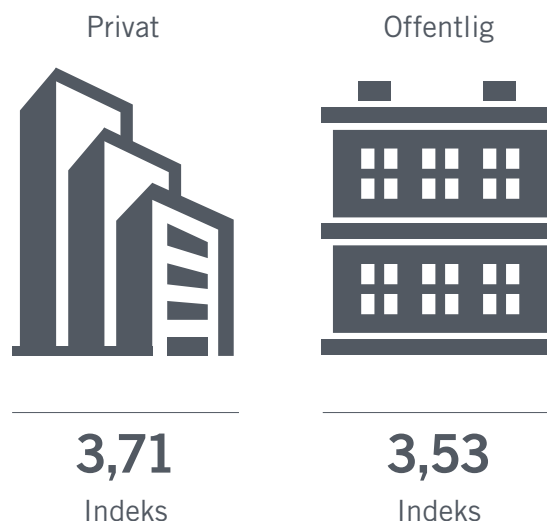


Når vi ser på de ledere, der får de dårligste vurderinger fra deres medarbejdere, er der mest markant forskel i evnen til at **skabe teamwork**. Denne manglende evne er mest udtalt hos mandlige ledere.

Ledere i det private vurderes dygtigere end ledere i det offentlige

Hvor dygtig vurderer du din chef til at være på en skala fra 1 til 5, hvor 5 er "meget dygtig"?

Jo højere et indeks, desto dygtigere vurderes lederen.



Hvad gør din chef god? Vælg de tre udsagn, der passer bedst på din chef*	Privat	Offentlig
Er meget tydelig i fht, hvad jeg skal opnå for at være en succes	14%	7%
Viser mig tillid og lader mig styre behovet for sparring	53%	58%
Er løbende nysgerrig på mit arbejde	13%	18%
Hjælper mig med at finde løsninger	23%	21%
Gør mig dygtigere ved at give både ris og ros	21%	17%
Gør mig tryk ved primært at anerkende det jeg laver	31%	40%
Interesserer sig for mig som person	29%	24%
Er et moralsk forbillede og troværdig i det hele taget	18%	16%
Er fagligt dygtig	46%	41%
Skaber godt samarbejde blandt kollegaerne	28%	35%

De dårlige ledere i det private og offentlige

Hvad gør, at du IKKE synes din chef er så god? Vælg de tre udsagn, der passer bedst på din chef*	Privat	Offentlig
Jeg ved faktisk ikke, hvad der forventes af mig	29%	18%
Udviser mistillid ved at detailstyre mig	18%	26%
Er dybest set ikke interesseret i mit arbejde	25%	28%
Kan ikke bidrage til, at jeg finder løsninger i svære situationer	36%	32%
Jeg får meget kritik og det gør mig usikker	7%	6%
Interesserer sig ikke for mig som person	19%	23%
Er uetisk i sin adfærd	22%	26%
Er fagligt inkompetent	41%	52%
Er hele tiden negativ	13%	9%
Er ikke i stand til at skabe teamwork	50%	49%

Kommentar



Private ledere vurderes fagligt dygtigere af deres medarbejdere end offentlige ledere. Eller også er behovet for fagligt dygtige ledere højere i det offentlige end i det private.



Offentlige ledere er bedre til at anerkende og til at skabe et godt samarbejde / teamwork.

Ledelsesfakta for nørder

Den gode ledelse af de unge:

Hvis man sammenligner de ældre ansatte med de unge (18-34-årige)...



Lederen skal i høj grad være **fagligt dygtig**.



Lederen skal i høj grad være et **moralsk forbillede** og i det hele taget være troværdig.



Lederen skal give **sparring**, men de unge vil i mindre grad selv styre sparringsniveauet – det skal lederen gøre.



Lederen behøver kun i mindre grad at **anerkende** det, de laver.



18-34-årige

Kommentar: Det kan være tilfældigt, men de 18-34-årige vurderer deres chefer til at være dygtigere end deres ældre kollegaer. Er det, fordi cheferne reelt er dygtigere? Er det, fordi de unge ledes bedre? Eller er det, fordi de unge måske nemmere bliver imponeret over deres chefer?



Akademikere ser i højere grad en dygtig leder som én, der viser tillid og lader medarbejderen selv styre behovet for sparring.



Gode **IT-chefer** viser tillid og lader medarbejderen styre behovet for sparring.



Gode **salgschefer** er fagligt dygtige.



Gode chefer inden for **sundhedssektoren** er gode til at skabe et godt samarbejde blandt kollegaerne.

Profil: Den dygtige leder anno 2020



Kvinde



Arbejder i en lille privat virksomhed



Arbejder inden for økonomi m.m.

Lederkompetencer

Viser tillid og lader medarbejderen styre behovet for sparring.

Fagligt dygtig.

Gør medarbejderen tryk ved primært at anerkende det han/hun laver.

Skaber godt samarbejde blandt kollegaerne.

Profil: Den dårlige leder anno 2020



Mand



Arbejder i det offentlige



Arbejder inden for salg eller undervisning

Lederkompetencer

Er ikke i stand til at skabe teamwork.

Er fagligt inkompetent.

Kan ikke bidrage til, at jeg finder løsninger i svære situationer.

Er dybest set ikke interesseret i mit arbejde.

Kvinder er mindre interesseret i et lederjob

Er du interesseret i at blive leder i løbet af din karriere? *	Total	Mand	Kvinde
Ja	27%	34%	20%
Nej	56%	48%	63%
Ved ikke	18%	18%	17%

* Spørgsmålet er kun stillet til de 1.401 respondenter (93%), der ikke er ledere lige nu.

Er du interesseret i at blive leder i løbet af din karriere? *	18-34-årige	35-50-årige	50+-årige
Ja	42%	26%	12%
Nej	32%	56%	79%
Ved ikke	26%	18%	9%

Kommentar



På den gennemsnitlige danske arbejdsplads er der **over en fjerdedel**, som drømmer om at blive leder i løbet af deres karriere.



Der er markant flere mænd end kvinder, som drømmer om ledelse i løbet af deres karriere.



18-34-årige

Næsten halvdelen af de 18-34-årige drømmer om at blive leder.

Et portræt af den “lederambitiøse” medarbejder



Mand



18-34-årige

18-34-årige drømmer mest om at blive leder



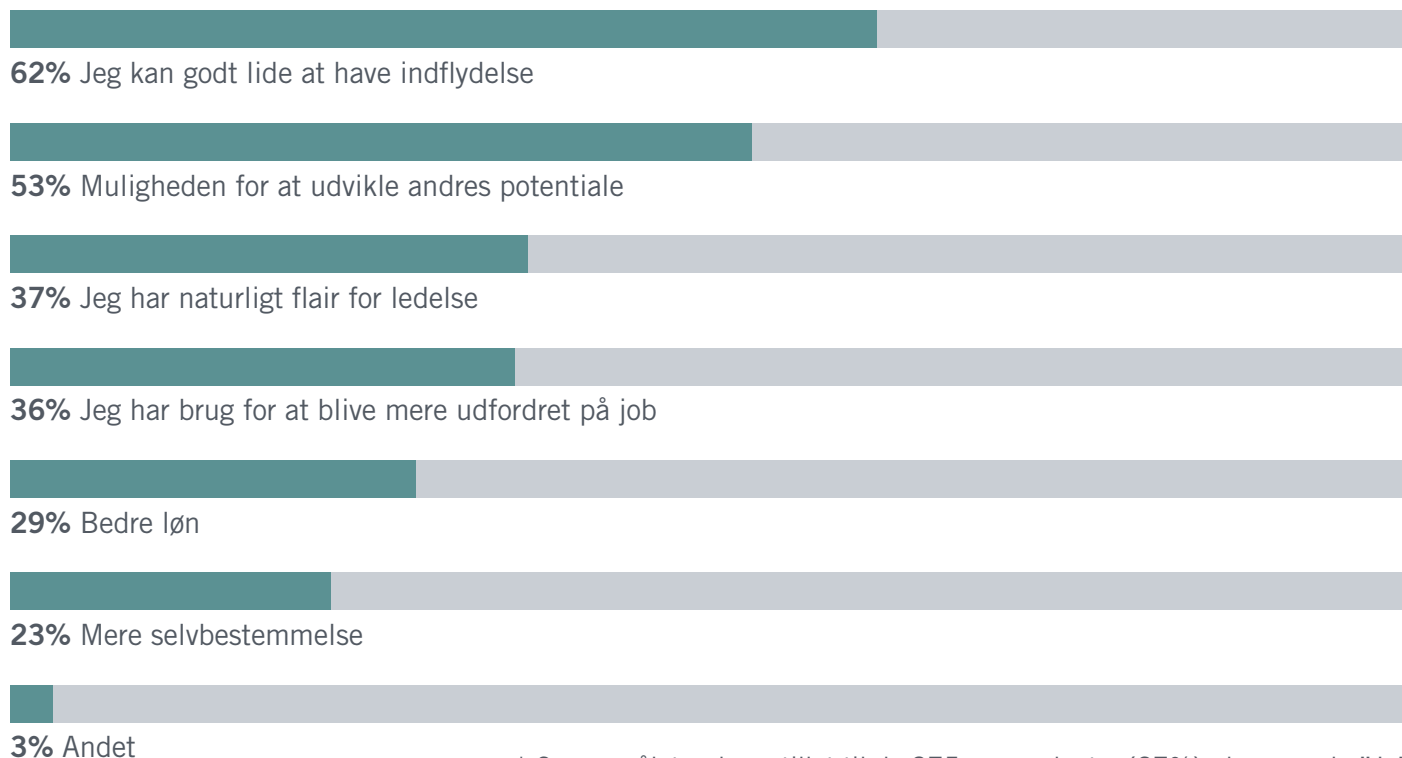
Akademikere



Arbejder inden for salg, IT eller som ingeniør

Indflydelse og udvikling af potentiale gør lederstillingen attraktiv

Hvad gør stillingen som leder attraktiv for dig? Svar op til tre*



* Spørgsmålet er kun stillet til de 375 respondenter (27%), der svarede "Ja" ved spørgsmålet om deres lederambitioner i karrieren.

Kommentar



Leder

De primære motivationsfaktorer bag lederambitioner er indflydelse og muligheden for at udvikle andres potentiale.



18-34 årige

Blandt de 18-34-årige er markant flere, der motiverer lederambitionen med at have **naturlig flair for ledelse**.



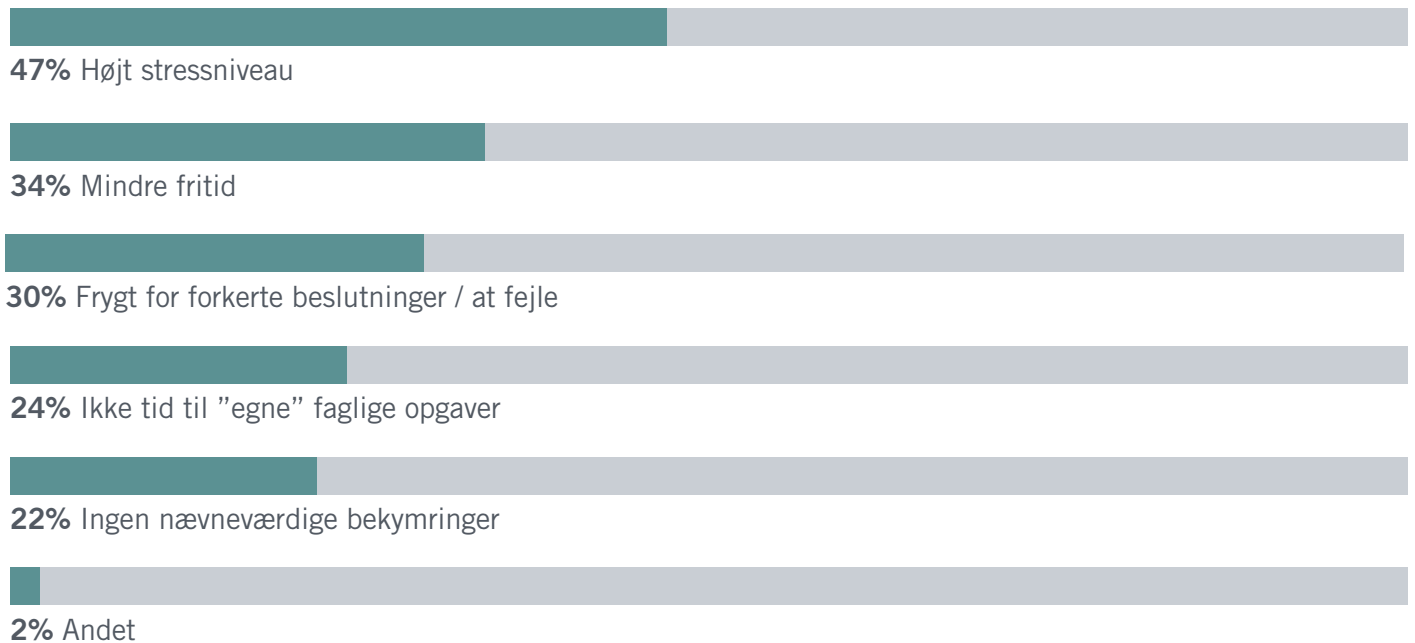
Der er to store forskelle blandt **mænd og kvinders ledermotiver**. Mænd motiveres i langt højere grad af en bedre løn, mens kvinder søger flere udfordringer gennem lederjobbet.



I det **private** drives lederambitionerne i langt højere grad af lønnen. De "lederambitiøse" i den **offentlige** sektor drives i højere grad af en selvopfattelse om at have naturlig flair for ledelse.

”Et højt stressniveau” bekymrer flest ved lederjobbet

Hvilke bekymringer har du omkring et lederjob? *



* Spørgsmålet er kun stillet til de 375 respondenter (27%), der svarede "Ja" ved spørgsmålet om deres lederambitioner i karrieren.

Kommentar



Leder

Den største bekymring ved et lederjob er et højt stressniveau.



Kvinder er mere bekymrede omkring lederjobbet end **mænd**.
25% af mændene har ingen bekymringer mod 19% af kvinderne.



50+ årige

De 50+-årige er klart mindst bekymrede for et lederjob.



18-34 årige

De 18-34-årige er særligt bekymrede for et højt stressniveau og frygter at tage forkerte beslutninger / at fejle.



I det **offentlige** er frygten for forkerte beslutninger langt større end i det **private** blandt lederaspiranterne.

Employer Branding

Vi undersøger, hvad danskerne forstår ved "den gode arbejdsplads", hvordan de vurderer en arbejdsplads udefra, og hvor stor deres jobmobilitet er.



Gode kollegaer og work/life balance er vigtigst, når danskerne søger job

Hvad er vigtigst for dig, næste gang du søger nyt job?	2019	2020
Jeg får gode kollegaer	45%	38%
Der er fleksible arbejdstider og work/life balance	29%	36%
Lønnen er god	36%	32%
Jeg får en god chef	33%	27%
Jeg får mulighed for at blive dygtigere	28%	22%
Jeg får mulighed for at have indflydelse	19%	18%
Der er sikkerhed i jobbet	20%	18%
Virksomheden har gode værdier, der efterleves	15%	13%
Virksomheden udretter noget meningsfuldt for samfundet	13%	10%
Jeg får mulighed for at avancere	9%	7%
Virksomheden har et godt brand/omdømme	5%	5%
Virksomheden producerer kvalitetsprodukter	5%	4%

Kommentar



Gode kollegaer falder i betydning, men er stadig det vigtigste forhold.



Behovet for **Work/life** balance vokser markant i betydning for danskerne og er nu det næstvigtigste forhold, når danskerne kigger efter ny arbejdsplads.



Løn er stadig det tredjevigtigste forhold.

Privatansatte vil have god løn og balance i arbejdslivet – offentligt ansatte vil have gode kollegaer

Hvad er vigtigst for dig, næste gang du søger nyt job?	Privat-ansatte	Offentligt ansatte	18-34-årige	35-50-årige	50+-årige
Lønnen er god	37%	24%	34%	35%	25%
Der er fleksible arbejdstider og work/life balance	37%	35%	36%	42%	29%
Jeg får gode kollegaer	35%	40%	44%	36%	35%
Jeg får en god chef	26%	26%	30%	27%	24%
Jeg får mulighed for at blive dygtigere	22%	21%	38%	18%	10%
Der er sikkerhed i jobbet	19%	16%	16%	19%	18%
Jeg får mulighed for at have indflydelse	18%	22%	20%	18%	17%
Virksomheden har gode værdier, der efterleves	14%	11%	12%	14%	13%
Virksomheden udretter noget meningsfuldt for samfundet	8%	13%	11%	8%	8%
Jeg får mulighed for at avancere	8%	6%	12%	6%	1%
Virksomheden har et godt brand/omdømme	6%	2%	7%	4%	4%
Virksomheden producerer kvalitetsprodukter	5%	2%	6%	3%	4%

Kommentar



Løn

I **det private** betyder lønnen, og at virksomhederne værdier efterleves, markant mere.



Gode kollegaer

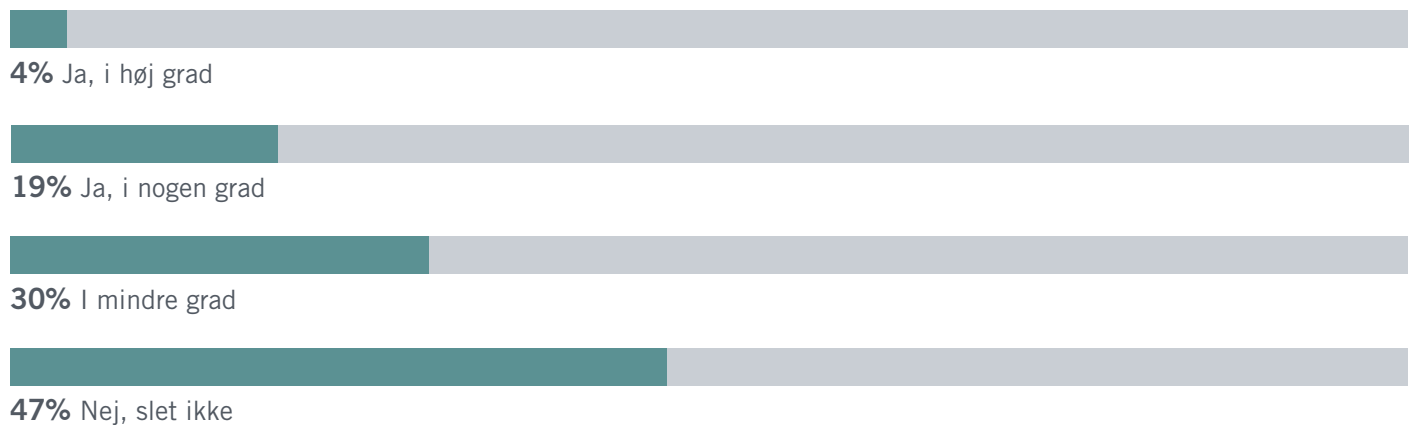
I **det offentlige** betyder gode kollegaer, og at de udretter noget meningsfuldt for samfundet betydeligt mere.



De **18-34-årige** er mest optagede af at få gode kollegaer og muligheden for at blive dygtigere. De **35-50-årige** er mest optagede af work / life balance, gode kollegaer og en god løn. De **50+-årige** er mest optagede af at få gode kollegaer.

Online-vurderinger af arbejdspladsen har betydning for hver anden ansøger

Tillægger du online-vurderinger fra kunder, medarbejdere m.fl. (fx på Jobindex, Glassdoor, Trustpilot, Google-anmeldelser) nogen betydning, når du skal vælge arbejdsgiver?



Profil: Den “online-vurderingsglade” ansøger



Kvinde



Arbejder med salg, IT eller ledelse



18-34 år



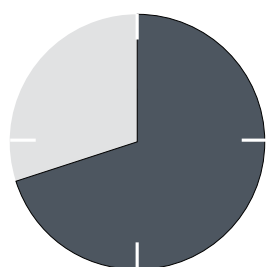
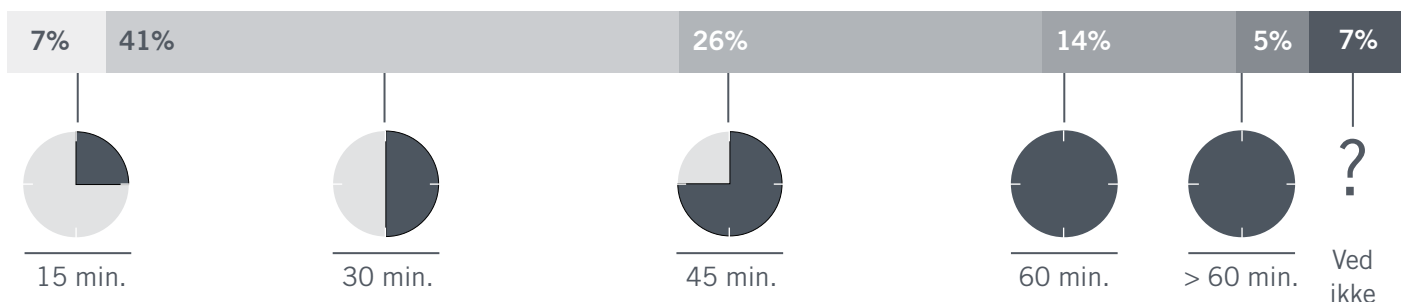
Har en uddannelse, dvs. er ikke ufaglært



Arbejder i det private – højst sandsynligt i en stor privat virksomhed

Danskerne vil maks. pendle 40 minutter på arbejde

Hvor lang tid vil du bruge på transport til dit (næste) job? (Maks minutter hver vej)








Kommentar: Det er forståeligt, hvis arbejdsgiver er optaget af afstand mellem bopæl og arbejdsplads, når man kigger på ovenstående tal om danskernes jobmobilitet.

Den MEST jobmobile dansker er...

-  Mand
-  18-34 år
-  Akademiker
-  Arbejder i det private – og højst sandsynligt i en stor privat virksomhed
-  Arbejder som ingeniør

Den MINDST jobmobile dansker er...

-  Kvinde
-  50+ år
-  Erhvervs- eller håndværksmæssig uddannelse
-  Arbejder i det offentlige
-  Arbejder inden for undervisning eller sundhedsområdet

Trivsel

Vi interesserer os for danskernes jobtrivsel, og hvad der sker, når trivslen ikke er der længere.

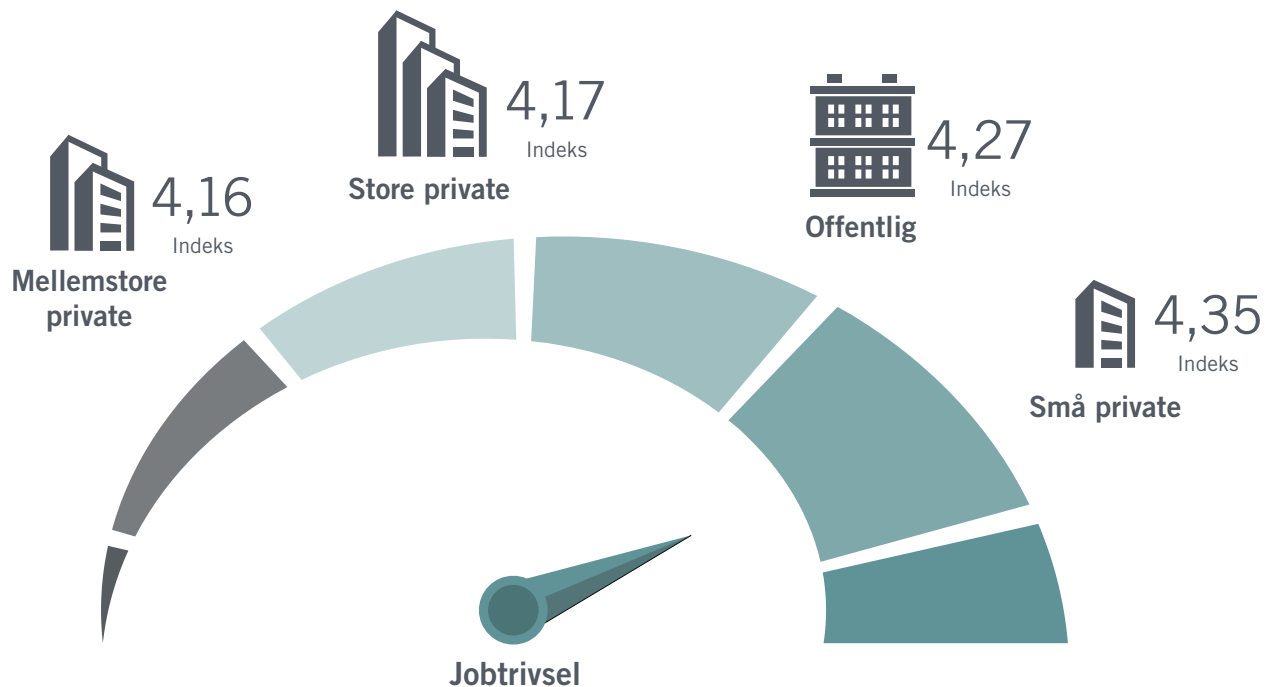


Jobglæden på de danske arbejdspladser falder

Er du glad for dit job?	2019	2020
Ja, i høj grad (5)	50%	48%
Ja, i nogen grad (4)	31%	34%
Både ja og nej (3)	15%	14%
I mindre grad (2)	3%	3%
Nej, slet ikke (1)	1%	1%
Indeks*	4.26	4.24

*Jo højere indeks, desto højere er jobtrivslen.

Størst jobtrivsel i de små private virksomheder

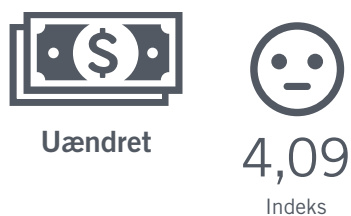


Dårlig økonomi hænger tæt sammen med lav jobtrivsel

Overskud i virksomheden



Omsætning i virksomheden



Kommentar



Intet påvirker tilsyneladende jobtrivsel så meget som virksomhedens økonomi. Den kausale sammenhæng kan analysen dog ikke sige noget om – altså om god økonomi skaber god trivsel eller, omvendt, om god trivsel skaber god økonomi. Men sammenhængen er markant.

Profil: Den mest jobbegeistrede dansker



Arbejder i en lille privat virksomhed



Virksomheden har overskud og stigende omsætning



Leder

Profil: Den mindst jobbegeistrede dansker



Arbejder i en mellemstor privat virksomhed



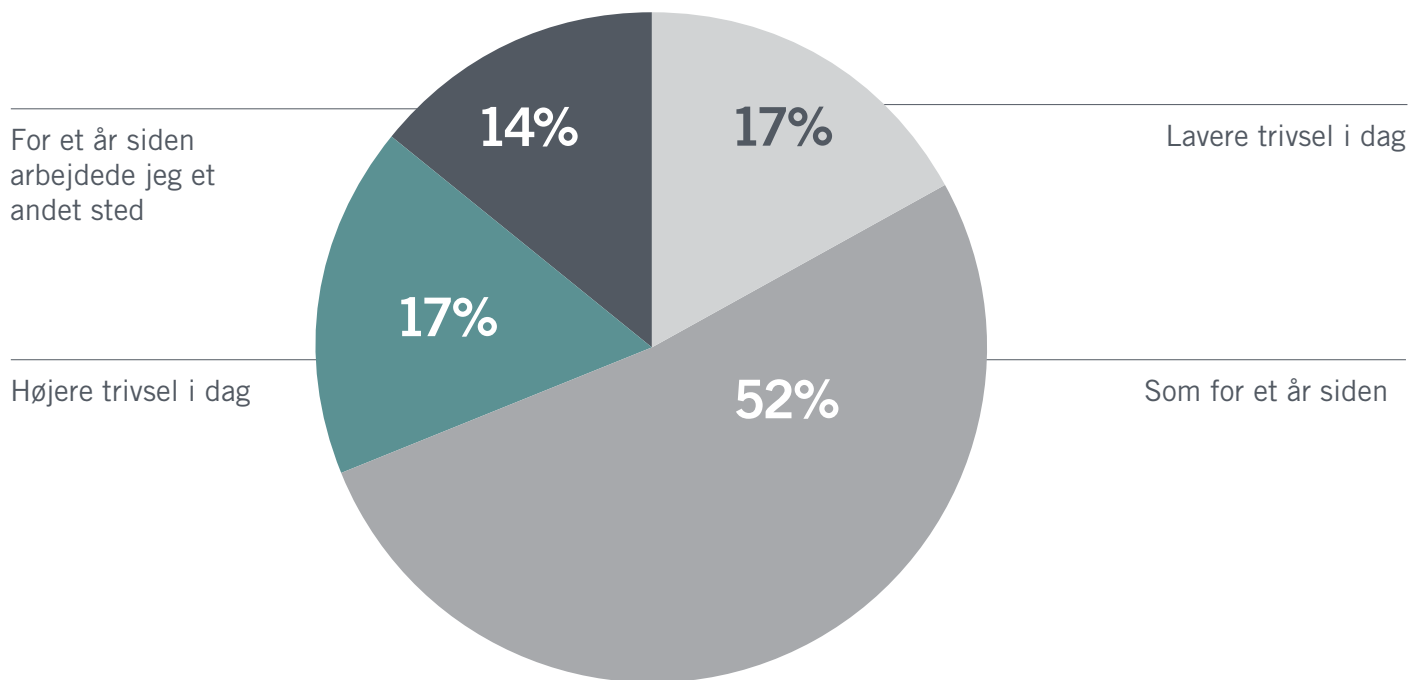
Virksomheden har ikke overskud og en faldende omsætning



Arbejder indenfor salg eller som ingeniør

Mere end hver 8. lønmodtager oplever et kritisk fald i jobtrivslen, der bør håndteres

Hvordan vil du beskrive din trivsel ift. for et år siden?



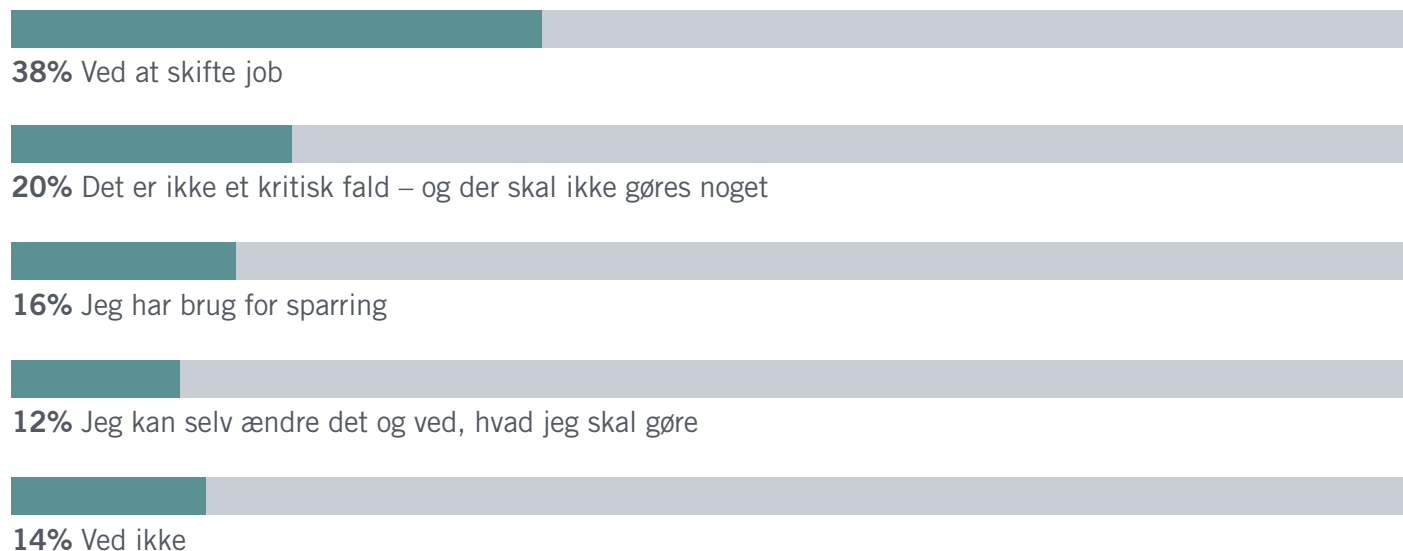
Kommentar



17% af arbejdsstyrken oplever et mærkbart fald i jobtrivslen siden sidste år. Godt 1/3 af disse planlægger et jobskifte. En anden 1/3 står mere rådvilde overfor den faldende jobtrivsel (se næste side).

Hver femte oplever sparringsbehov ved faldende jobtrivsel

Hvordan kan du stoppe "faldet" i din trivsel*



**Vi har spurgt de 241 respondenter (17%), der svarede "Lavere trivsel i dag end for et år siden", hvad der kan gøres ved deres faldende jobtrivsel.*

Kommentar



Mænd ser i højere grad end kvinderne et jobskifte som en løsning på deres trivselsudfordringer.



18-34 årige

De 18-34-årige erkender i højere grad end deres ældre kollegaer, at de har **brug for sparring** ift. deres faldende jobtrivsel. Til gengæld ser de i lavere grad et jobskifte som en løsning.



Offentligt ansatte erkender i højere grad end **privatansatte**, at de har brug for sparring ift. deres faldende jobtrivsel. Til gengæld ser privatansatte langt oftere et jobskifte som en løsning på deres trivselsudfordringer.

Hver 7. dansker har skiftet job inden for det seneste år

Ifølge Kandidatanalysen 2020 skiftede 14% af danskerne job det seneste år.
Nogle skifter job hyppigere end andre...

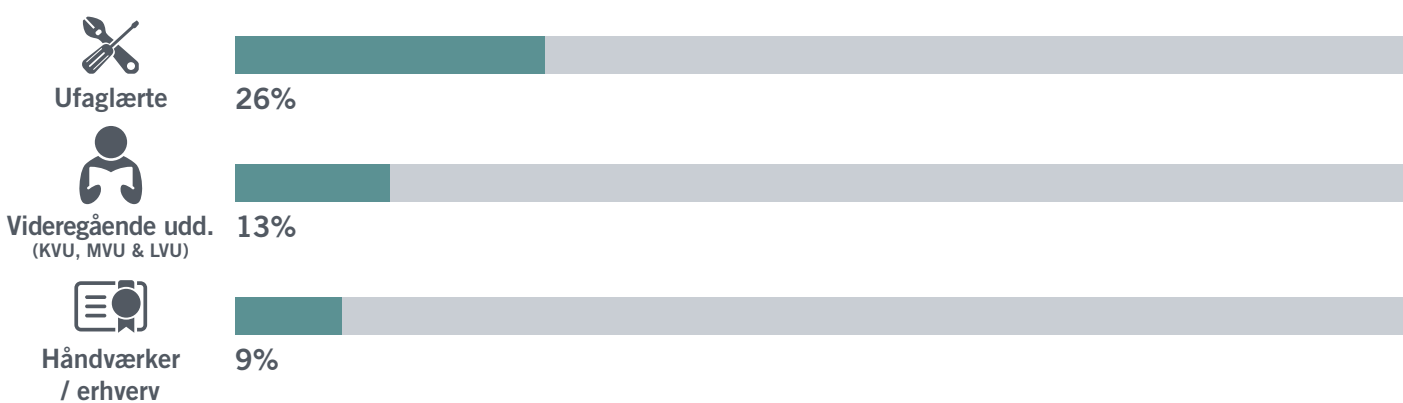
Hver fjerde unge har skiftet job det seneste år



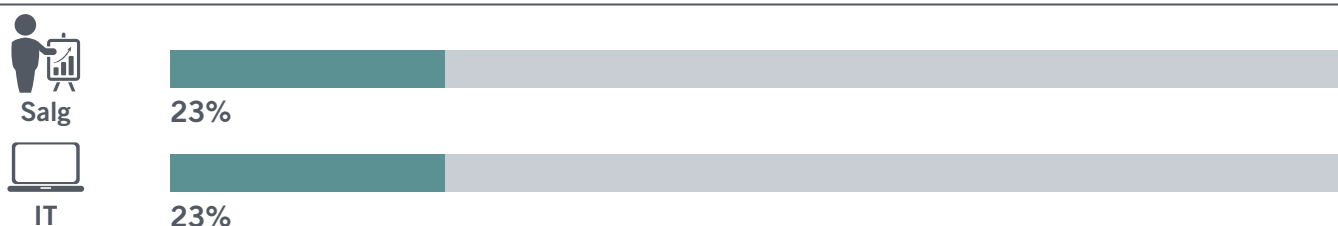
Folk, der i dag arbejder i det private, skifter oftest job



Ufaglærte skifter oftest job: Hver fjerde har skiftet job det seneste år



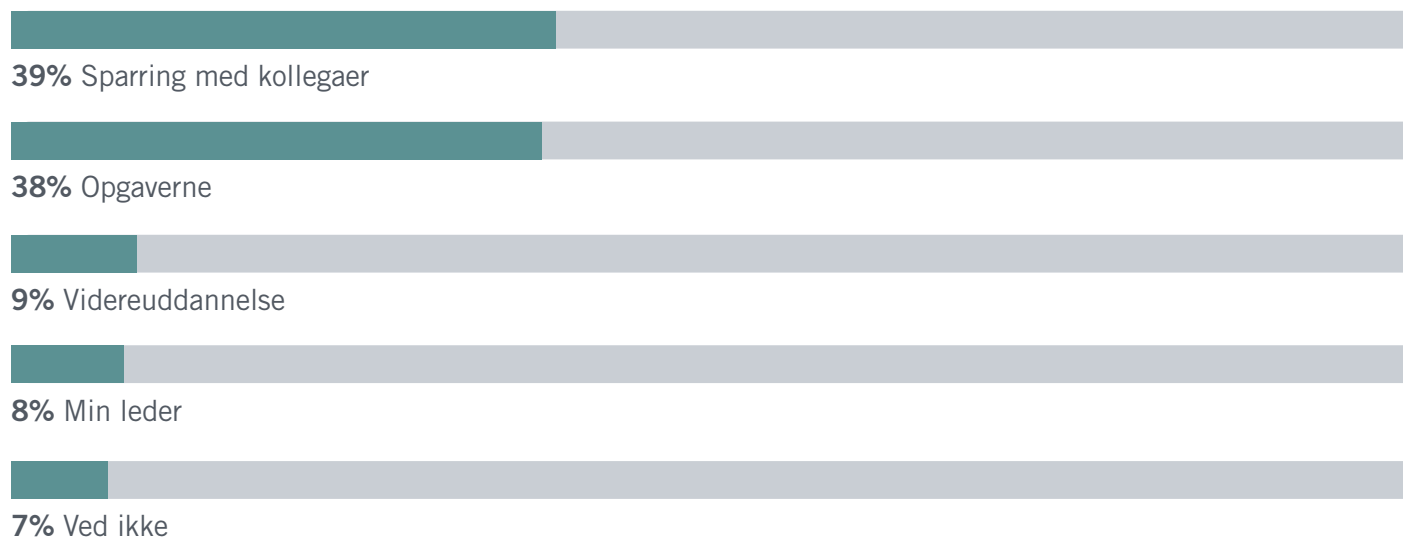
Faggrupper, der oftest skifter job



Ledelse er ikke en væsentlig kilde til faglig udvikling

Hvad bidrager mest til din faglige udvikling på arbejdspladsen?

Vælg kun ét svar.



Kommentar



Offentligt ansatte ser sparringen fra kollegaer som mest fagligt udviklende, hvor **privatansatte** ser opgaverne som det mest udviklende.



Jo mindre uddannet lønmodtageren er, desto mere peger vedkommende på sparring med kollegaer som den vigtigste faglige bidragsyder.



Ingeniører, økonomer og ledere ser opgaverne som den største bidragsyder til deres faglige udvikling.



Sundhedspersonale og undervisere ser sparring med kollegaerne som den største bidragsyder til deres faglige udvikling.

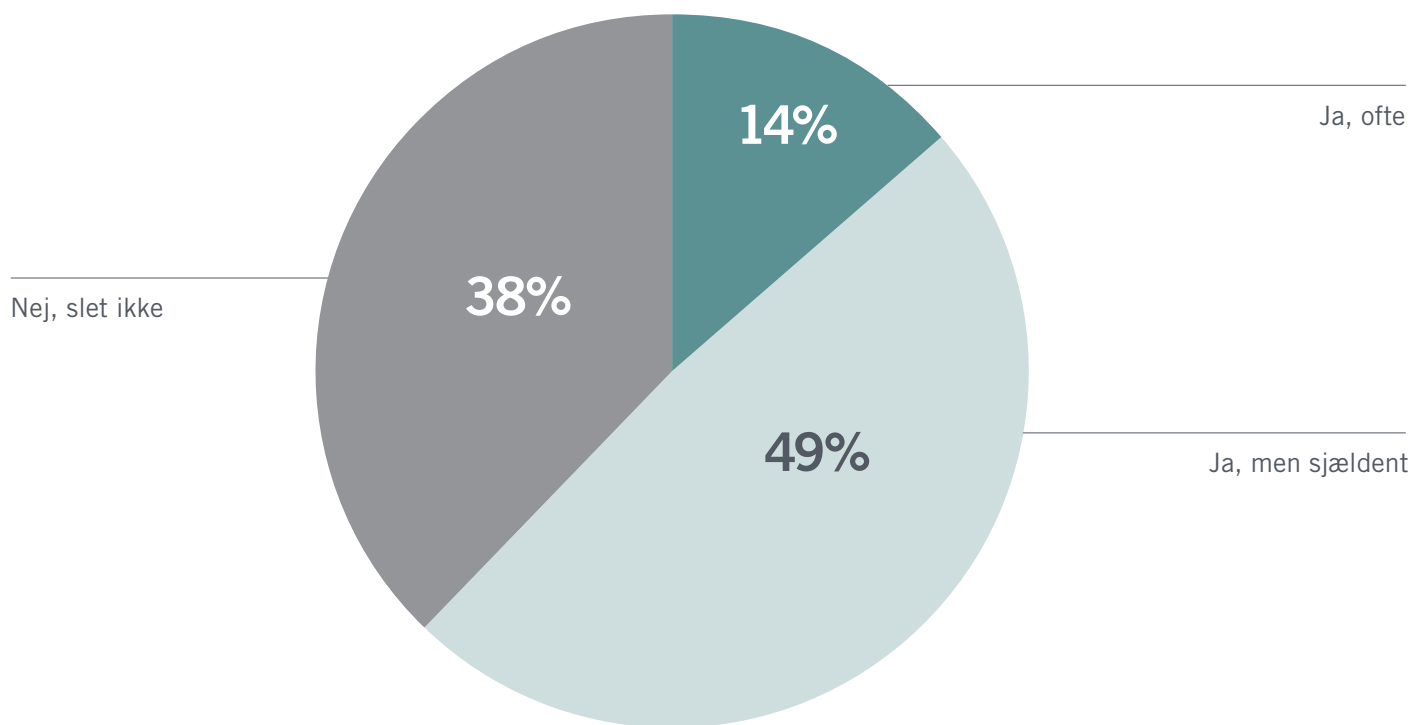
Stress

Vi har undersøgt danskernes stressniveau og årsager til stress.



6 ud af 10 danskere føler sig stresset på arbejde

Føler du dig stresset på arbejde?



Profil: Den stressede dansker



Kvinder er hyppigere stresset end mænd.



35-50-årige

De **35-50-årige** føler sig hyppigere stresset end andre aldersgrupper.



Folk med en kort eller mellemlang videregående uddannelse (**KVU eller MVU**) føler sig hyppigere stresset end folk med andre uddannelsesbaggrunde.



vs

Offentligt ansatte er mere stressede end privatansatte.



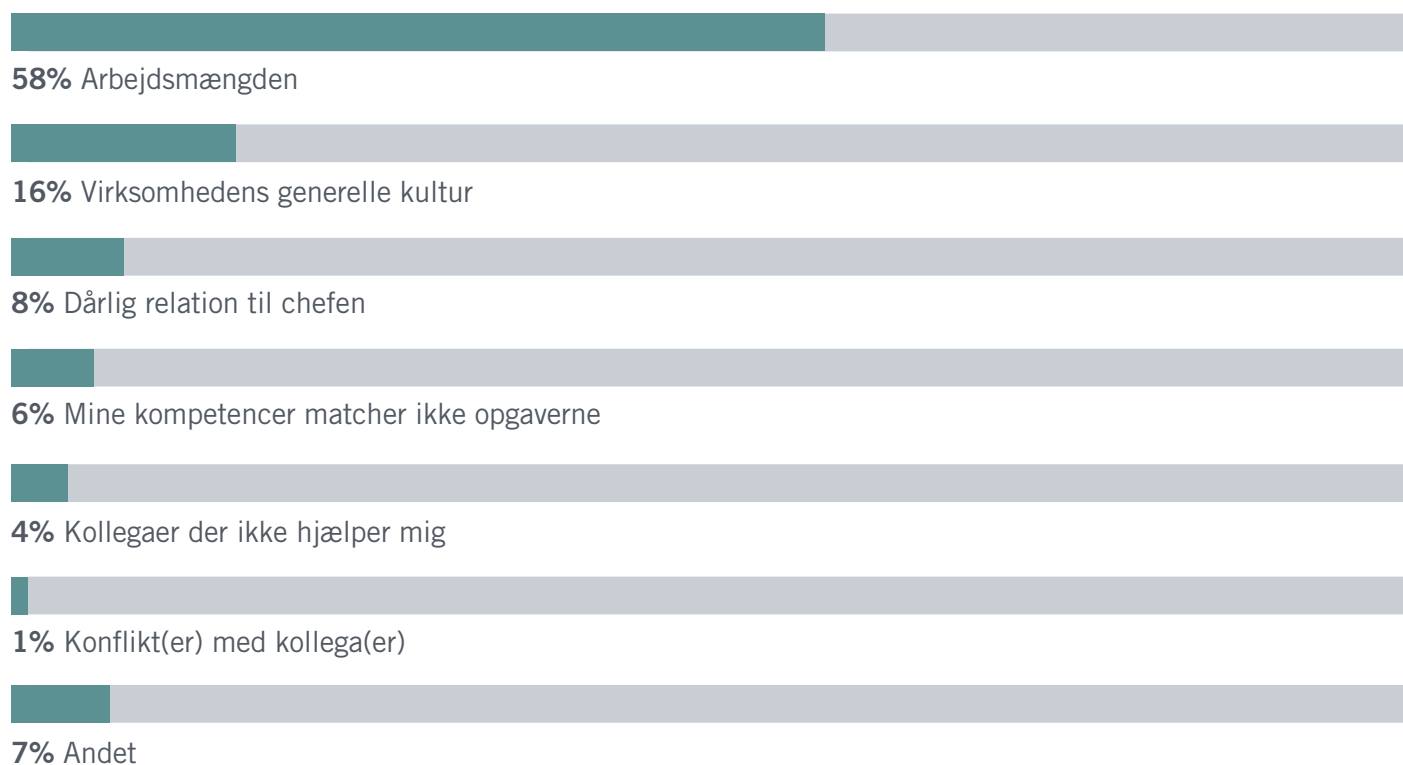
Arbejder inden for **sundhed**.



Arbejder i en virksomhed, hvor der **ikke var overskud** i seneste regnskabsår.

Arbejds mængden er den ultimative stresskilde hos danskerne

Hvad bidrager mest til dit stress?*



* Spørgsmålet er kun stillet til de 187 respondenter, der svarede "Ja, ofte" ved spørgsmålet om, hvorvidt de føler sig stresset på arbejde

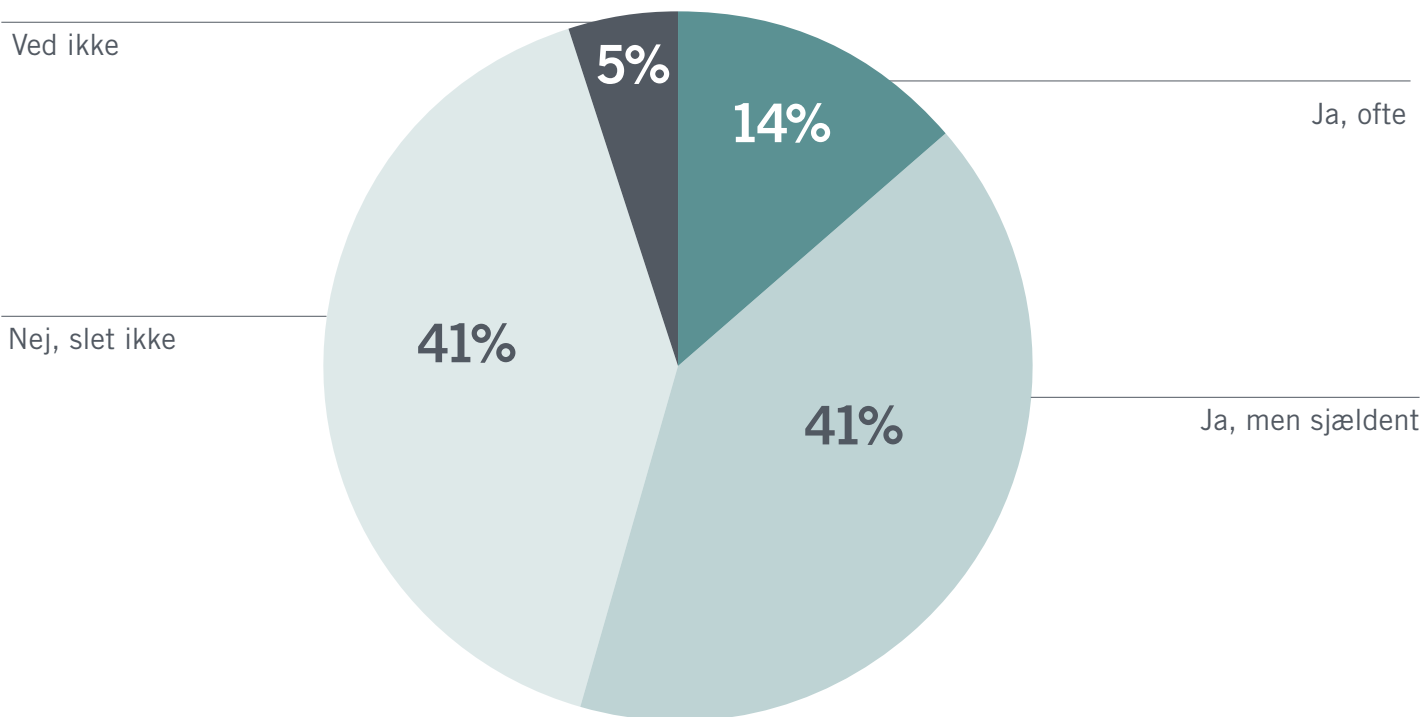
Pseudoarbejde

Med afsæt i det nyopståede fænomen, "pseudoarbejde", har vi sat os for at undersøge danskernes vurdering af problemets omfang.

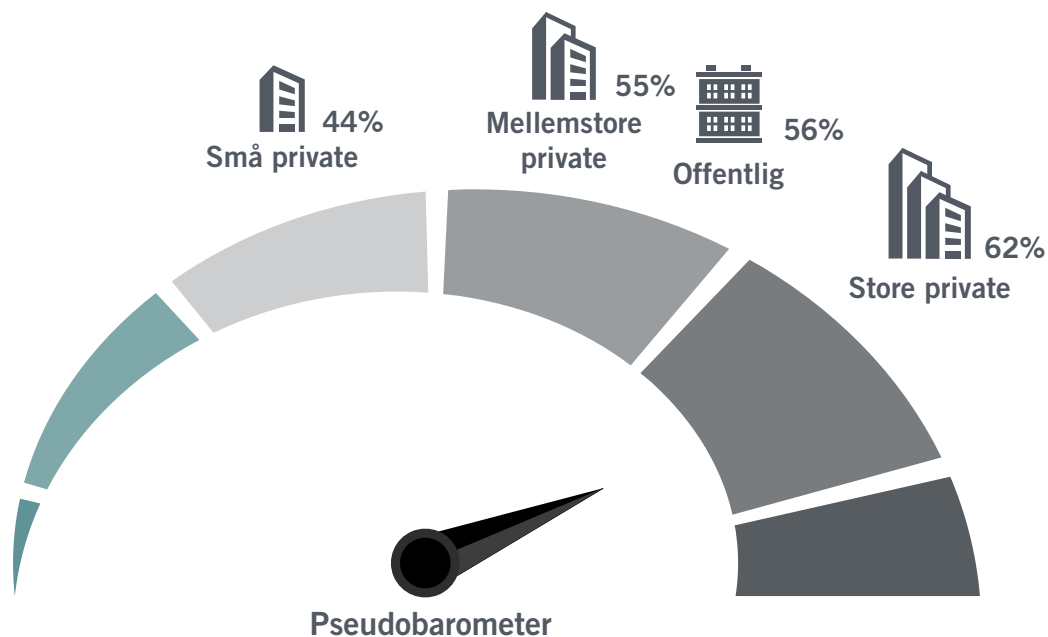


Over halvdelen af danskerne laver pseudoarbejde

Arbejder du tit med noget, du vurderer, ikke skaber værdi for nogle kunder eller nogle af dine kollegaer?



Arbejder du tit med noget, du vurderer, ikke skaber værdi for nogle kunder eller nogle af dine kollegaer? (Procentsatser for "Ja, ofte" og "Ja, men sjældent").



Profil: ”Den pseudoarbejdende dansker”



Lønmodtagere med en **videregående uddannelse** har markant mere pseudoarbejde end ufaglærte og håndværkere.



Store private

Ansatte i store **private virksomheder** har klart mest pseudoarbejde.



Ingeniører

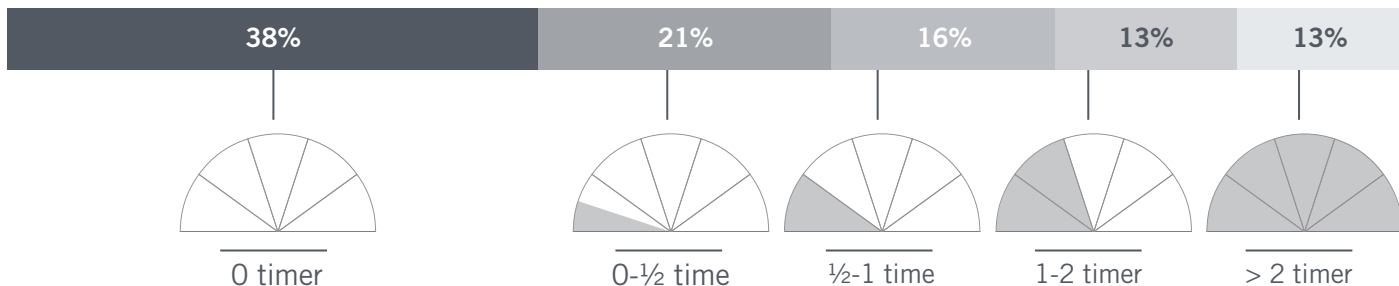
Top3-jobfunktioner med mest pseudoarbejde: **Ingeniører, økonomer m.fl. og IT-ansatte.**




Arbejder i en virksomhed med **faldende omsætning.**


Danskerne vurderer, at de bruger knap én time om ugen på ligegyldige møder

Hvor mange timer om ugen, sidder du i møder, som ikke bidrager til, at du bliver bedre til dit arbejde?



Flest pseudomøder i store private virksomheder

 34 minutter
Små private


 41 minutter
Mellemstore private


 52 minutter
Offentlig

 1 time
3 minutter
Store private



Jobfunktioner med flest pseudomøder

 1 time
38 minutter
IT-ansatte

 1 time
39 minutter
Ingeniører

Pensionen og ”de nedslidte danskere”

Tilbagetrækning og “nedslidning” har fyldt meget i den politiske og samfundsmæssige debat. Vi er datamæssigt dykket ned i begge emner.



63 år: Den "selvvalgte" pensionsalder for størstedelen af danskerne

Hvornår kunne du tænke dig at gå på pension / forlade arbejdsmarkedet, hvis du HELT selv kunne vælge? Når jeg er:	Total
55-57 år	9%
58-60 år	14%
61-63 år	26%
64-66 år	20%
67-69 år	13%
70-72 år	3%
Over 72 år	4%
Ved ikke	10%
Gennemsnit*	63,4 år

* "Ved ikke"-svar er ikke medtaget i denne beregning

Kommentar



Danskerne vil gerne gå fra, før samfundet har råd.

Overblik: Danskernes pensionsønsker

De 35-50-årige vil tidligst på pension

	Ønsket pensionsalder	Forventet folkepensionsalder*
18-34-årige (Årgang: 1986-2002)	63,7 år	73 – 74,5 år
35-50-årige (Årgang: 1970-85)	62,7 år	70 – 72,5 år
50+-årige (Årgang: Op til 1970)	64,0 år	65,5 år – 69 år

* Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked & Rekruttering, Folkepensionsalderen nu og fremover, <https://star.dk/ydelser/pension-og-efterloen/folkepension-og-foertidspension/folkepension/folkepensionsalderen-nu-og-fremover/>

Kvinder vil gerne gå af før mænd



62,7 år

Kvinde



64 år

Mand

Akademikere er klar til at trække sig markant senere end håndværkere



62,8 år

Håndværkere



63,4 år

Ufaglærte



64,8 år

Akademikere

IT- og salgsmedarbejdere vil tidligst på pension



62,6 år

IT



62,9 år

Salg

Ledere vil senest på pension

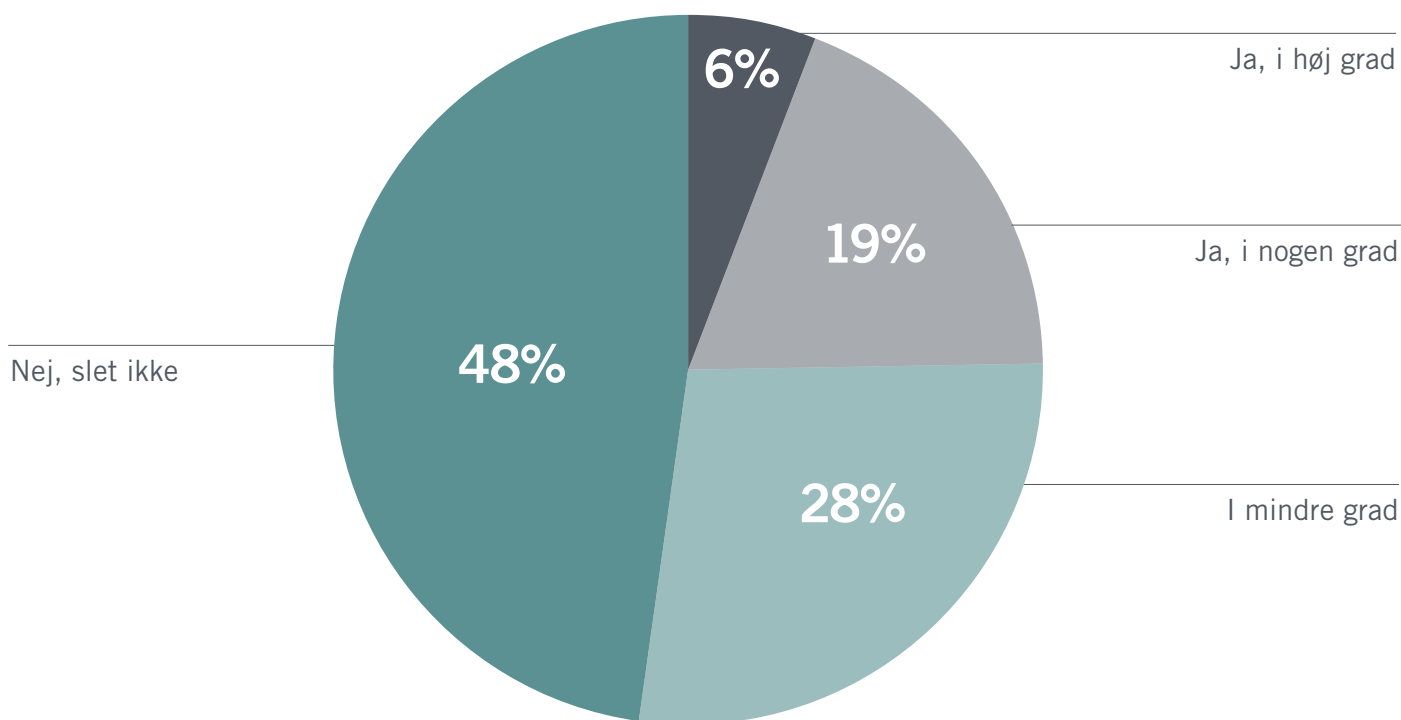


65,1 år

Ledere

Hver fjerde dansker føler sig nedslidt

Føler du dig nedslidt?



Profil: Den nedslidte dansker



Over 50 år



Arbejder i en lille, privat virksomhed



Arbejder med håndværk og produktion

Kommentar



Kvinder føler sig generelt mere nedslidte end mændene.



Akademikere føler sig klart mindst nedslidte ift. andre uddannelsesgrupper.



Ingeniører og **økonomipersonale** føler sig mindst nedslidte.

Baggrundsdata & begrebsafklaring

Kandidatanalysen 2020 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 6.-17. februar 2020. 1.500 respondenter har medvirket i undersøgelsen.

Baggrund for respondenterne

Køn	Procent
Mand	51%
Kvinde	49%

Alder	Procent
18-34 år	28%
35-50 år	43%
51-65 år (50+)	29%

Hvad er dit primære arbejdsområde?	Procent
Ledelse (<i>Ledere</i>)	7%
Salg, kommunikation eller marketing (<i>Salg</i>)	10%
IT (<i>IT</i>)	6%
HR, administration, kontor, logistik eller indkøb (<i>Administration</i>)	12%
Økonomi, finans, jura eller forsikring (<i>Økonomer m.fl.</i>)	9%
Håndværk og produktion (<i>Håndværkere</i>)	12%
Ingeniør og andre tekniske funktioner (<i>Ingeniører</i>)	5%
Læge, sygeplejerske eller andre funktioner inden for social og sundhed (<i>Sundhed</i>)	11%
Undervisning (<i>lærer, pædagog, forskning mm.</i>) (<i>Undervisning</i>)	13%
Andet	15%

Uddannelse	Procent
Lang videregående uddannelse eller Ph.D. grad (5+ års fuldtidsstudier)	21%
Kort eller mellemlang videregående uddannelse (2-4 ½ års fuldtidsstudier)	40%
Erhvervs- eller håndværksmæssig uddannelse	26%
Ingen uddannelse	13%

Baggrund for respondenternes arbejdsgiver

Hvilken type organisation arbejder du i i dag?	Procent
Mindre privat virksomhed (under 50 medarbejdere)	21%
Mellemstor privat virksomhed (50-249 medarbejdere)	14%
Større privat virksomhed (over 249 medarbejdere)	23%
Offentlig / selvejende institution	35%
Er arbejdsløs	8%

Havde din nuværende arbejdsgiver et <u>overskud</u> i seneste regnskabsår?	Procent
Ja	72%
Nej	9%
Ved ikke	20%

Havde din nuværende arbejdsgiver en stigende <u>omsætning</u> i seneste regnskabsår ift. året før?	Procent
Ja, stigende	57%
Nej, stagnerende	11%
Nej, faldende	6%
Ved ikke	27%