



Danskernes arbejdsliv anno 2025

Kandidatanalysen 2025

Kort om Konsulenthuset ballisager

HR-konsulenthus med ydelser inden for bl.a.:

- Rekruttering
- Outplacement
- HR-services
- Executive
- Analyser



Konsulenthuset ballisager

Anmeldelser 684 • Fremragende



✓ VERIFICERET VIRKSOMHED

Kandidatanalysen 2025

- En analyse af danskernes arbejdsliv

- Trivsel, engagement og stress
- Danskernes jobpræferencer
- Ledelse
- Afskedigelser



Trivsel, engagement og stress

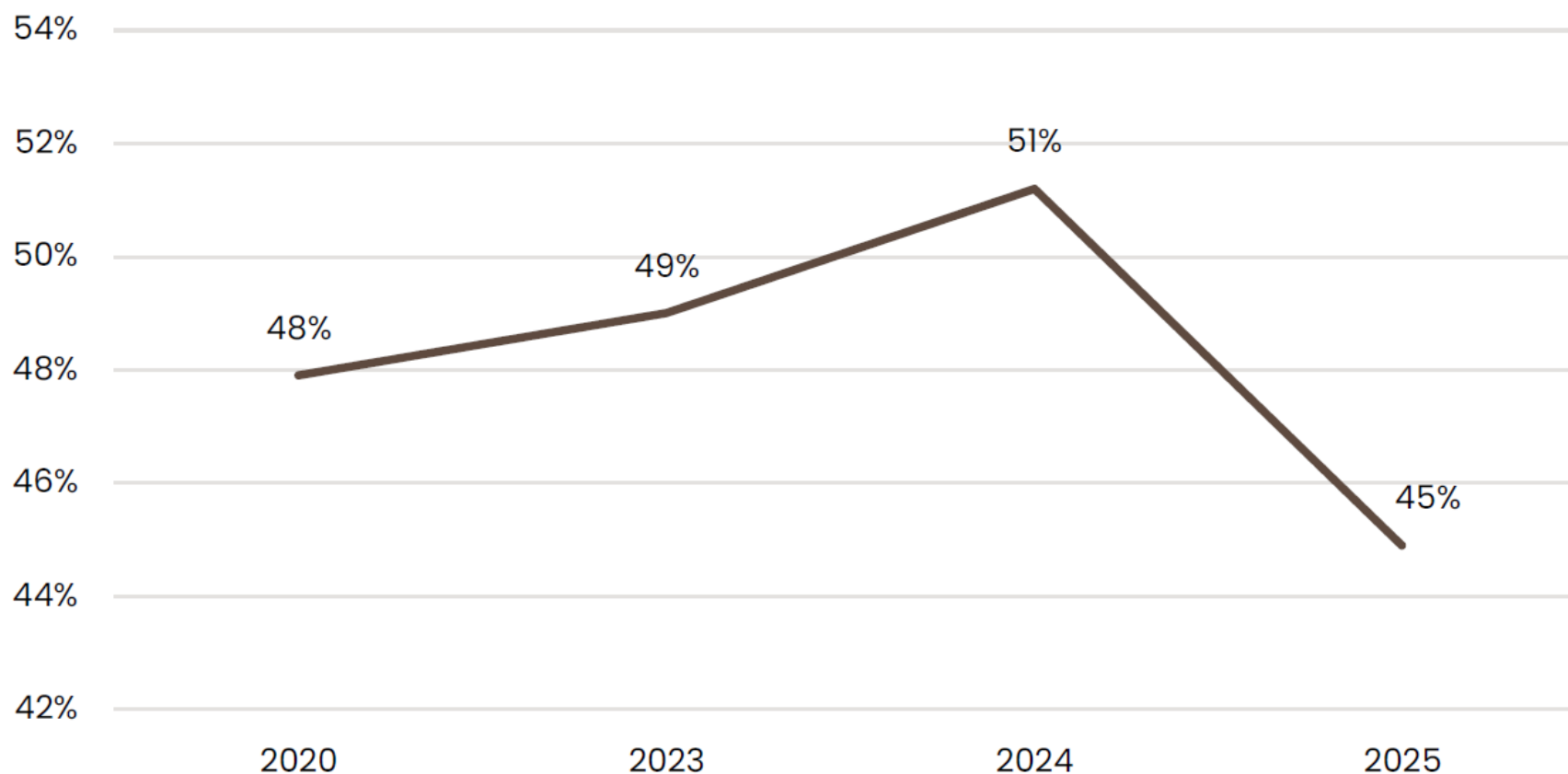
Og de faktorer, der ser ud til at påvirke det.

Trivsel over tid

Trivsel over tid

Udviklingen i jobtrivsel siden 2020

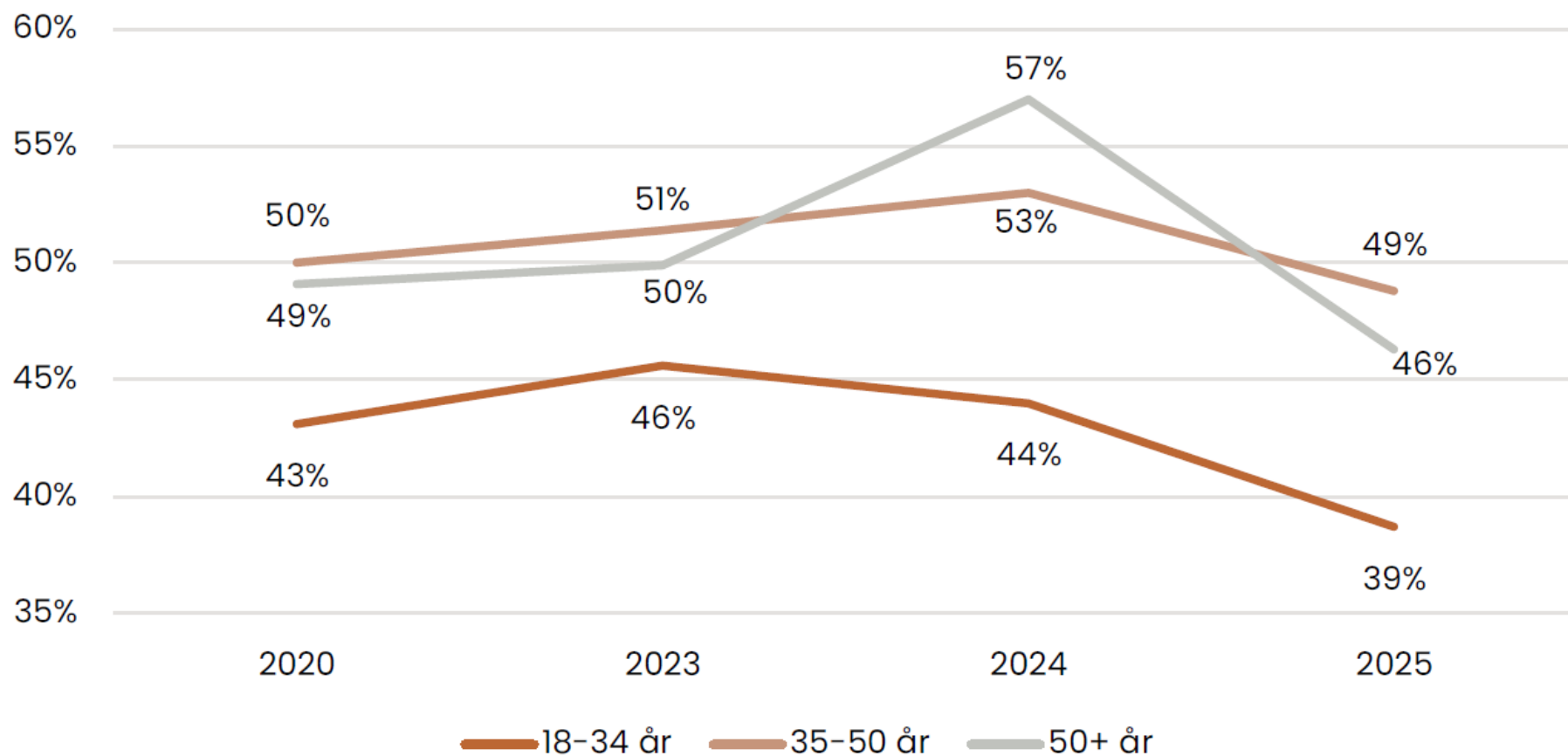
Andel, der svarer "Ja, i høj grad" til "Er du glad for dit job?".



Trivsel over tid fordelt på alder

Udviklingen i jobtrivsel siden 2020

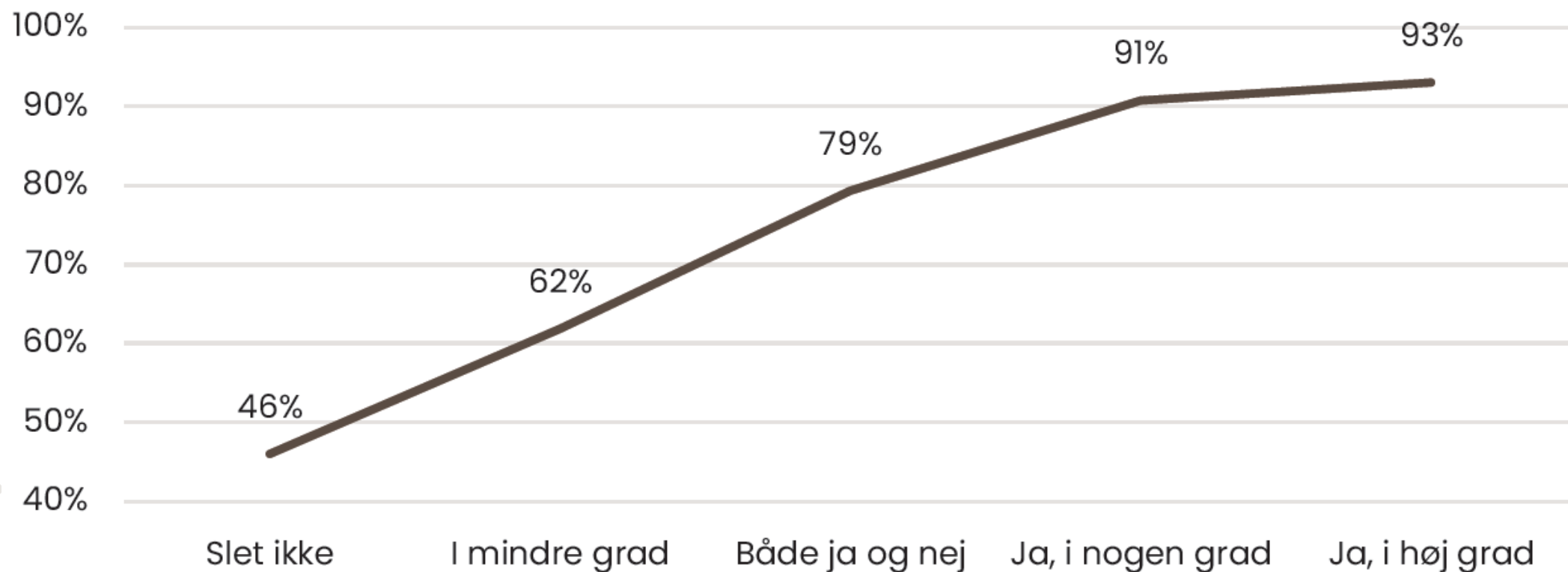
Andel, der svarer "Ja, i høj grad" til "Er du glad for dit job?"



Trivsel og faglig udvikling

Trivsel og faglig udvikling

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

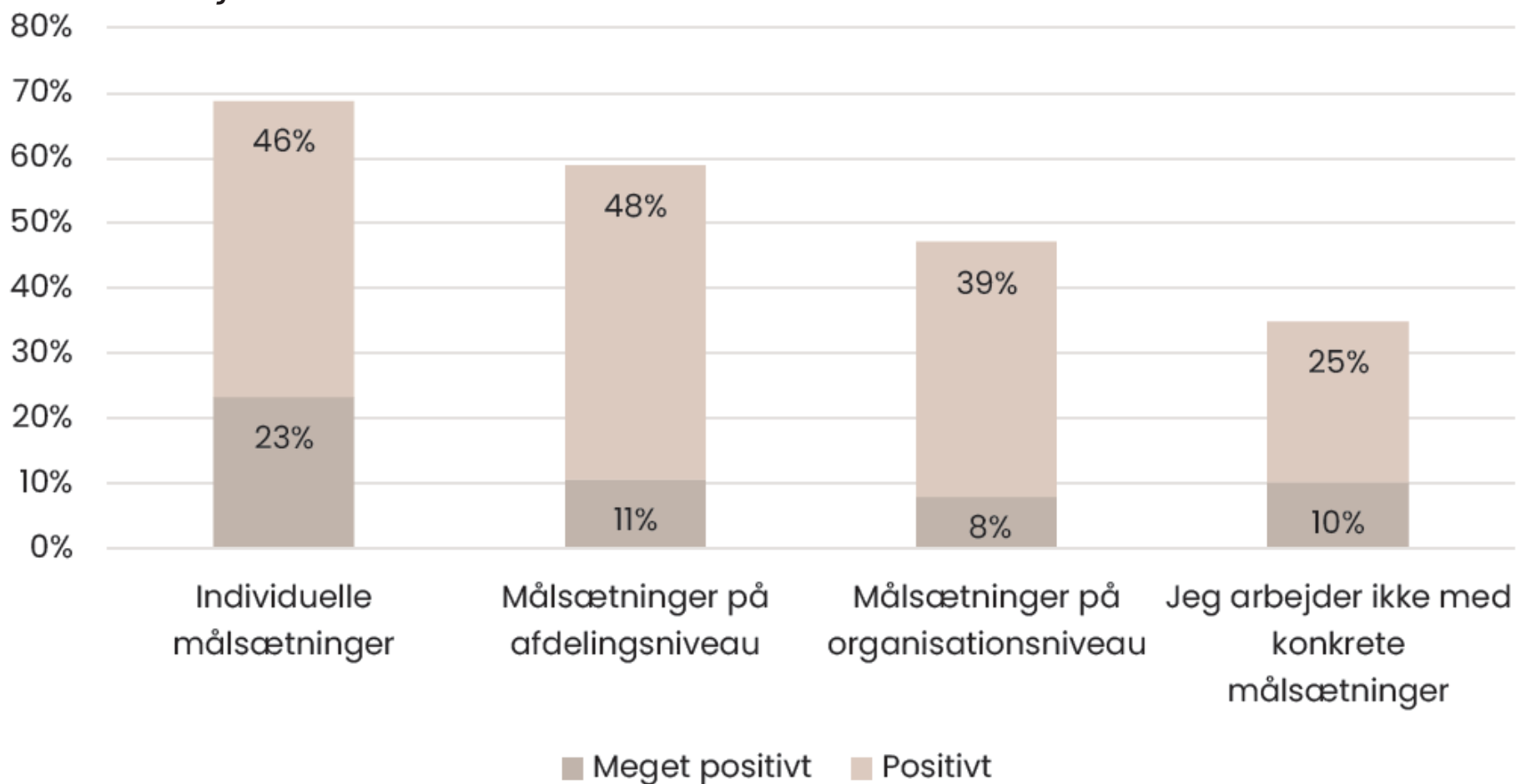


Trivsel, engagement
og stress

Motivation og målsætninger

Hvilke målsætninger giver høj motivation?

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



Trivsel, engagement
og stress

Engagement i jobbet

Danskerne's råd til at sikre engagement i jobbet

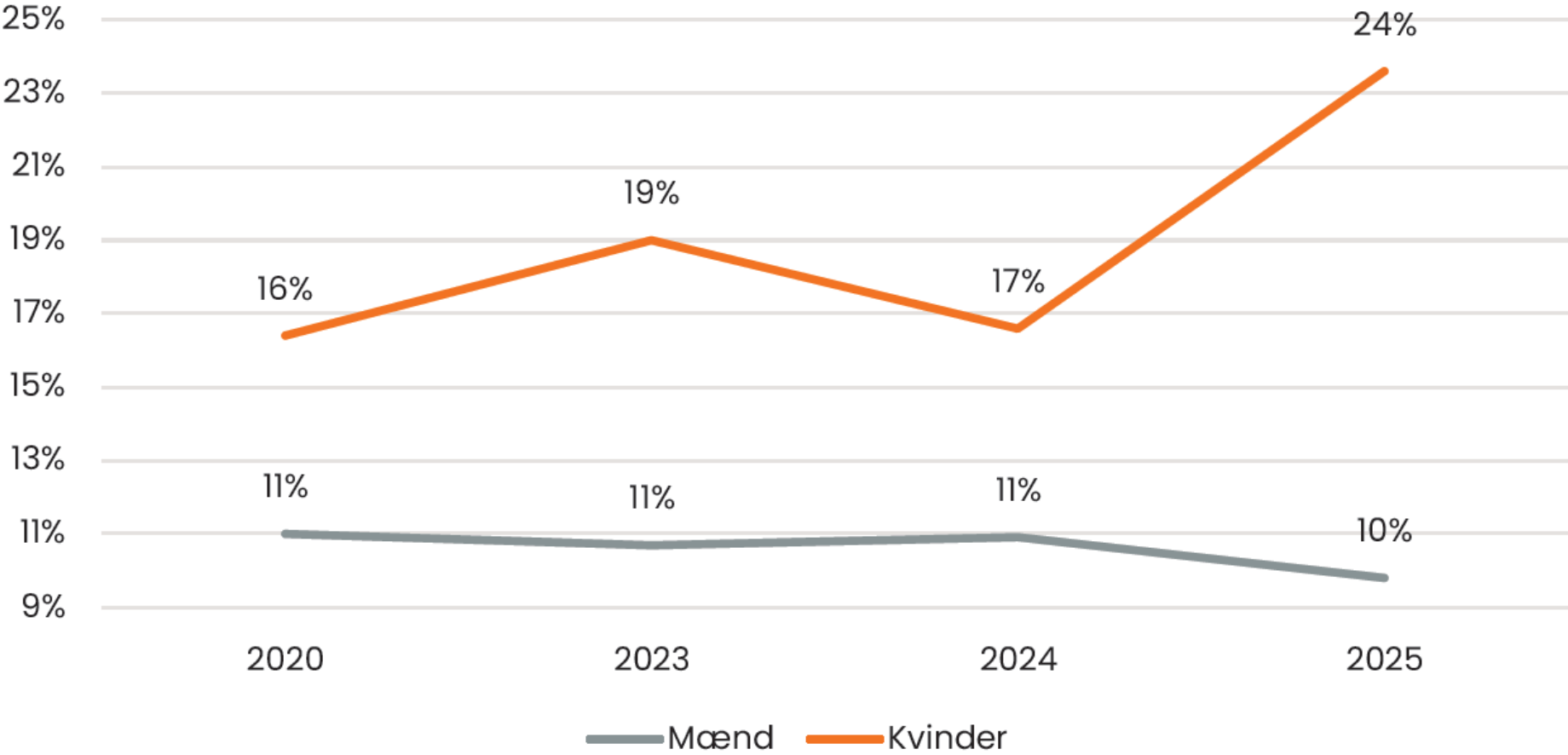
	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år
Kollegaer hjælper hinanden	48%	↓ 42%	51%	51%
Humor er en del af samarbejdet	36%	↓ 32%	38%	37%
Der er fleksibilitet omkring, hvordan opgaverne løses	36%	↓ 32%	37%	38%
Lederen anerkender gode resultater	32%	31%	34%	32%
Lederen støtter, når man begår fejl	24%	26%	25%	23%
Der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

Trivsel, engagement
og stress

Stress over tid

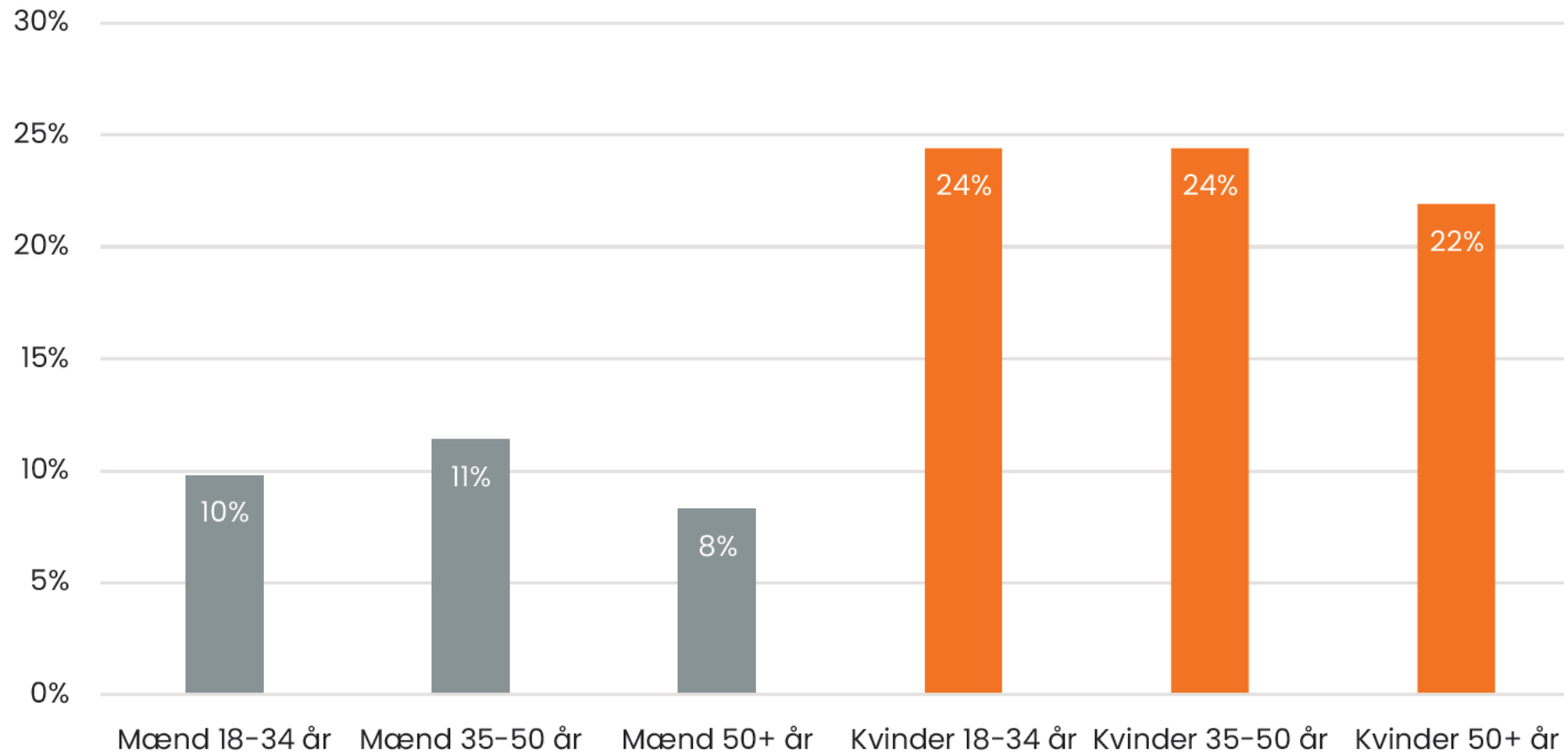
Stress over tid

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



Hvem er mest stresset?

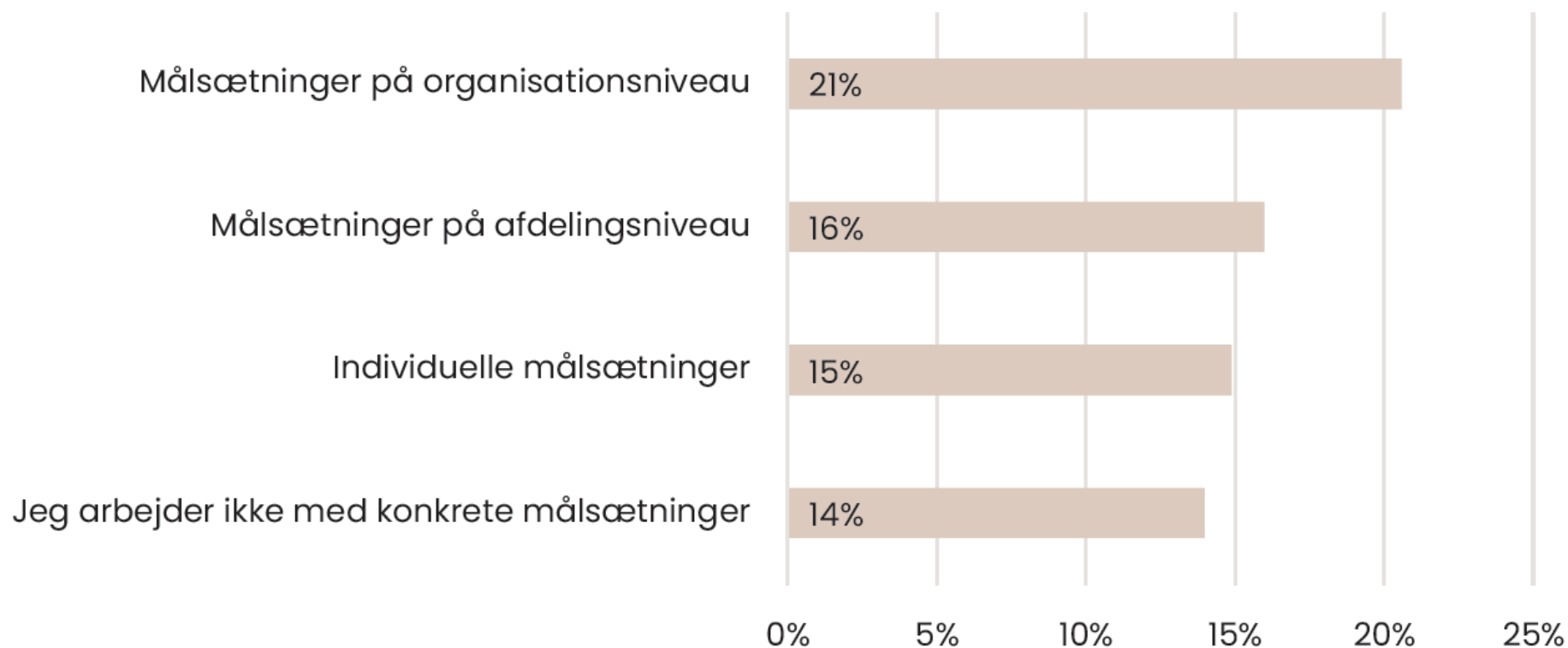
Andel, der ofte føler sig stresset – fordelt på køn og alder



Trivsel, engagement
og stress

Stress og målsætninger

**Andel, der ofte føler sig stresset
– fordelt på målsætningsniveau**



Trivsel, engagement
og stress

Danskernes jobpræferencer

Hvad tiltrækker danskerne? Og får os til at skifte job?

Hvad driver valget af job over tid?

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

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

Hvad driver valget af job - grupper?

Hvad er vigtigst for dig næste gang, du søger nyt job? Fordelt på alder og køn.

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

Det gode stillingsopslag

Hvad savner danskerne oftest i stillingsopslag?

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

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

Årsager til jobskifte

Hvad får danskerne til at sige op?

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

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

Tilbageutrækning fra arbejdsmarkedet

Hvornår vil danskerne på pension?

Fordelt på respondenternes alder.

63,0 år

18-34 år

62,8 år

35-50 år

65,5 år

50+

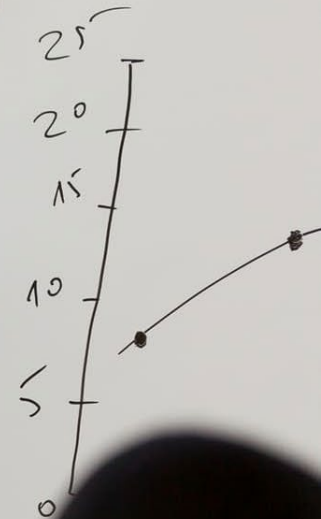
De mest attraktive personalegode

Hvilke personalegode er mest attraktive?

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

Ledelse

Ledertrivsel, motivation for ledelse og de gode – og dårlige ledere.

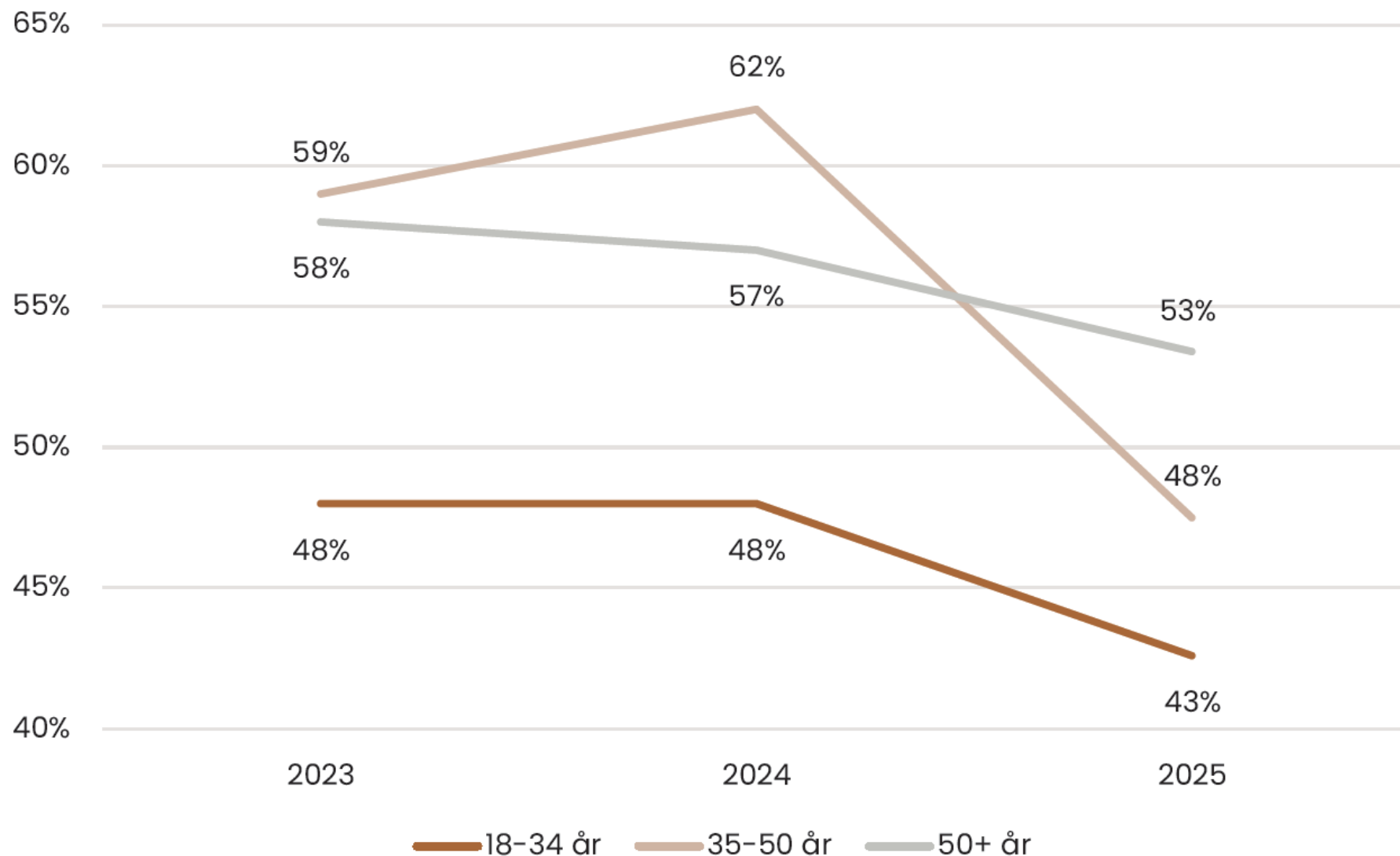


Ledertrivsel



Ledertrivsel fordelt på alder

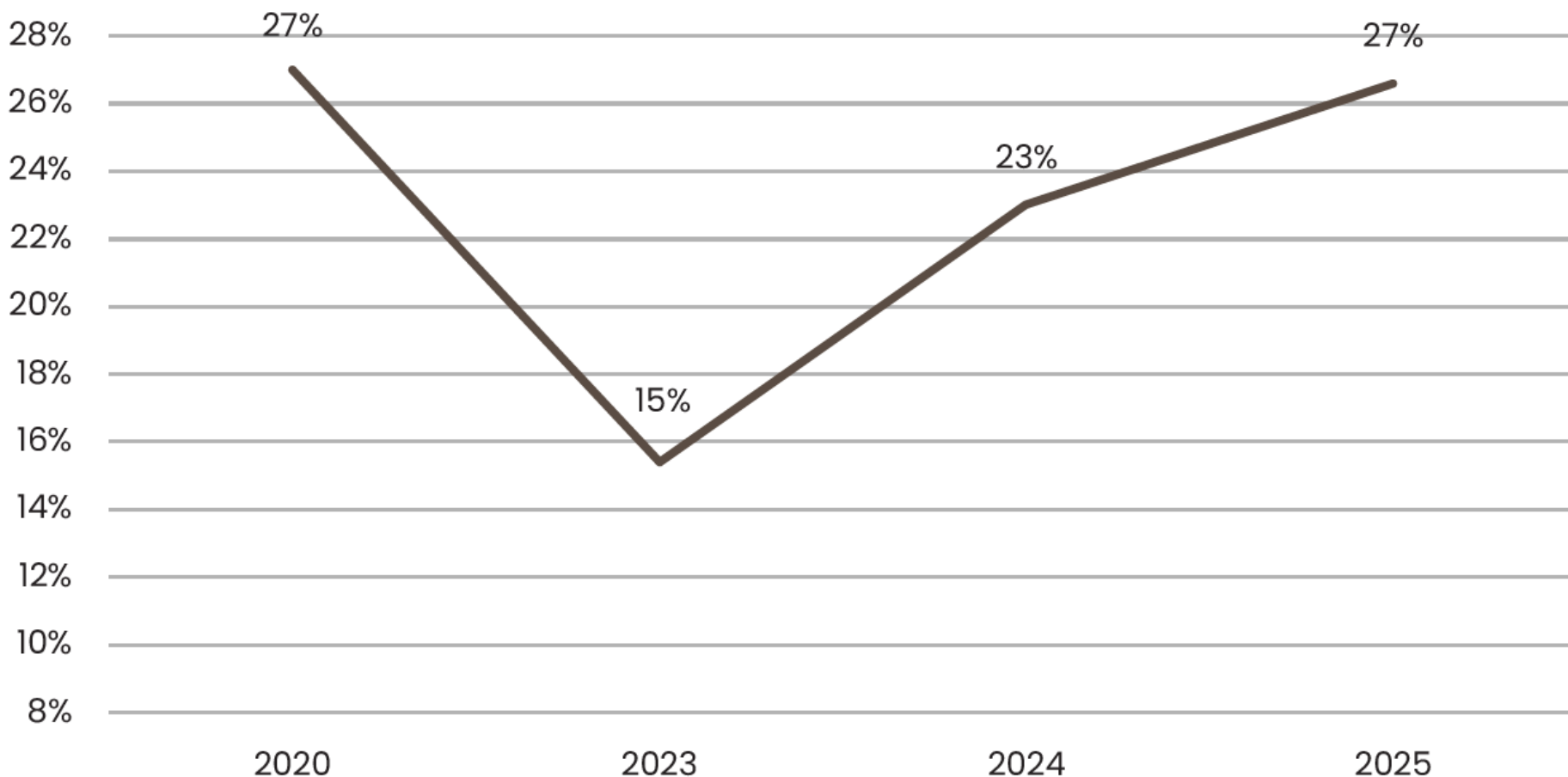
Andel af lederne, der svarer. "Ja, i høj grad" til "Er du glad for dit job?".



Motivation for ledelse

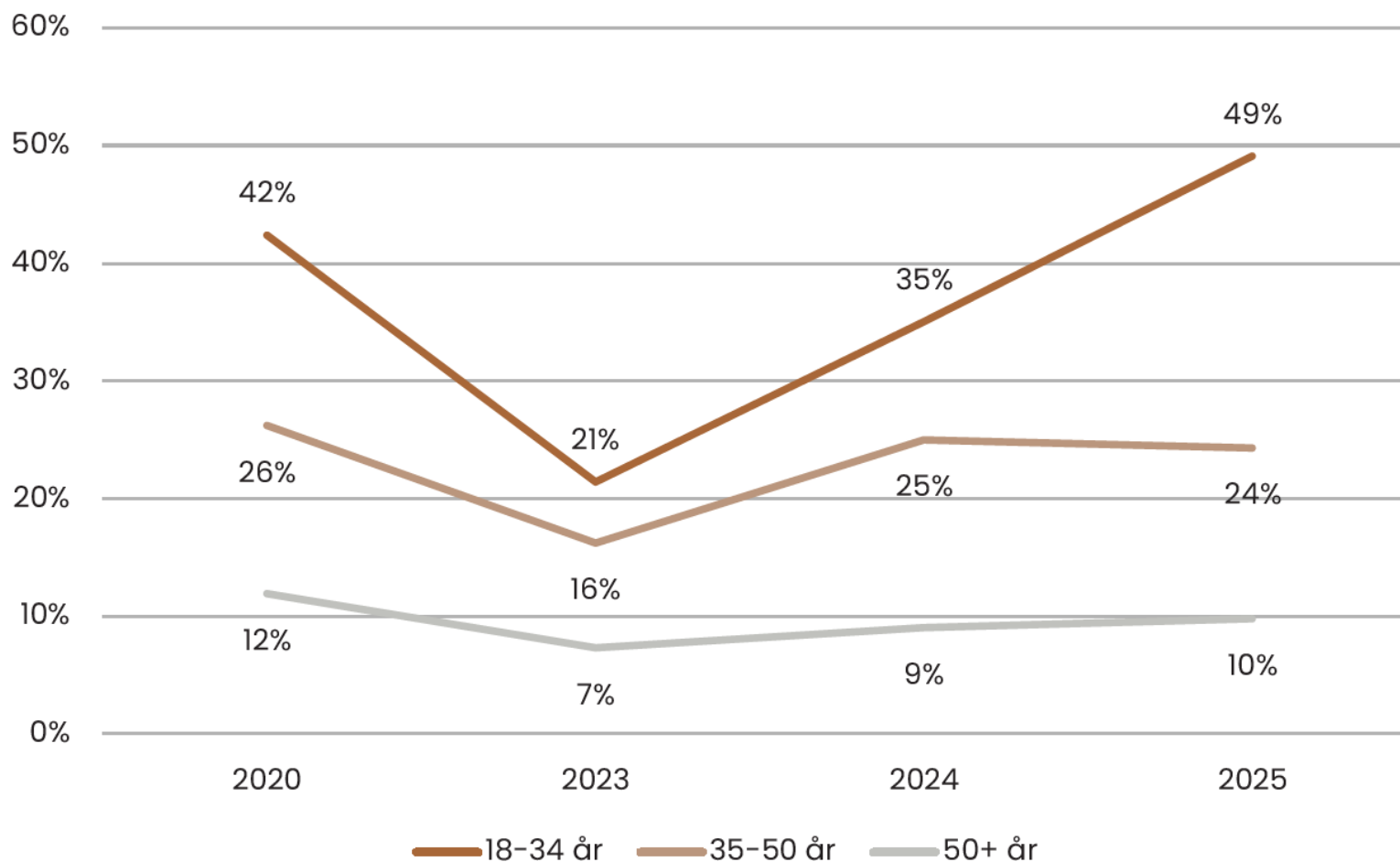
Er du interesseret i at blive leder i løbet af din karriere?

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



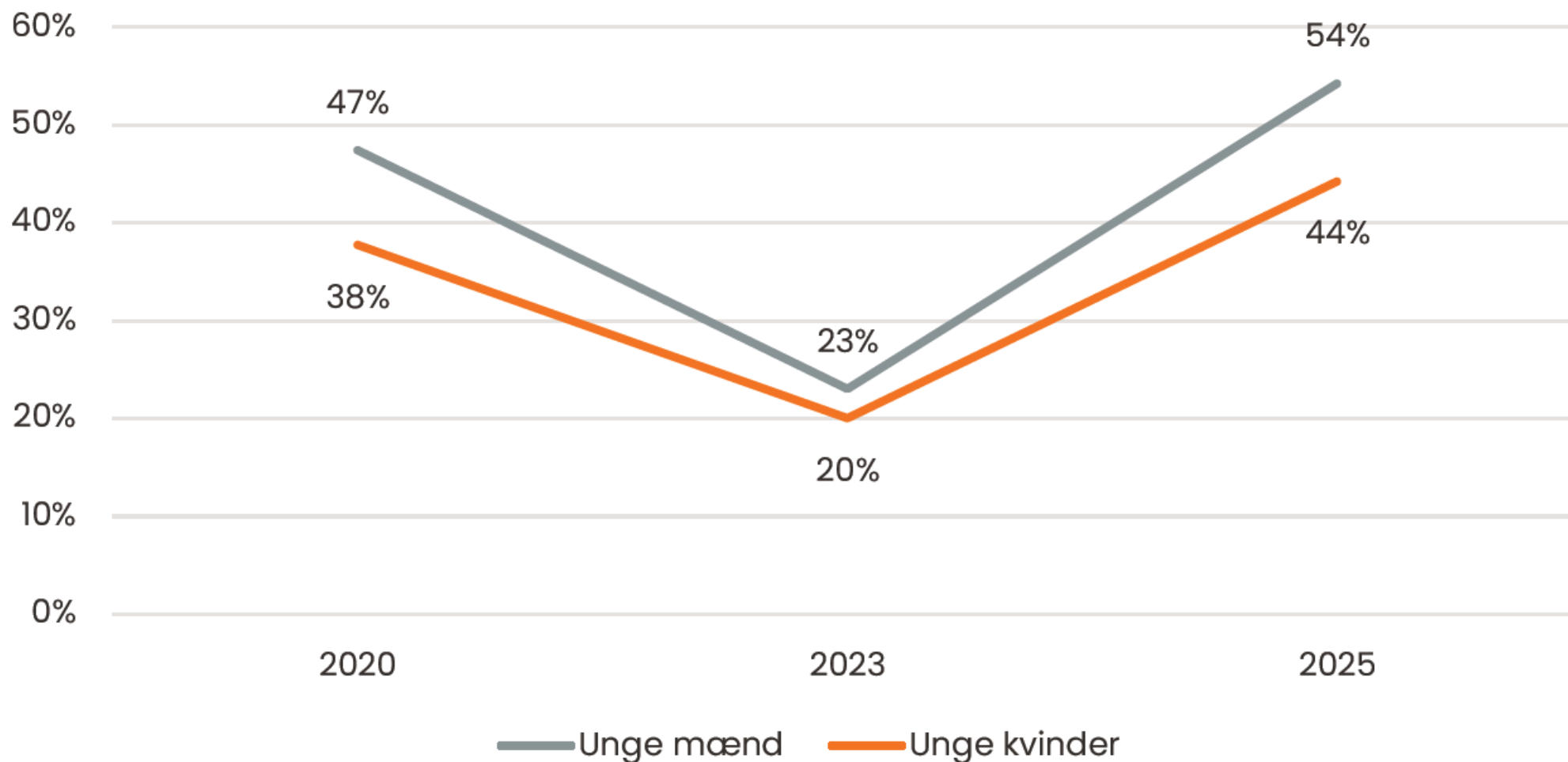
Er du interesseret i at blive leder i løbet af din karriere?

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



Unge motivation for ledelse

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



Hvorfor vil danskerne ikke være ledere?

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

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

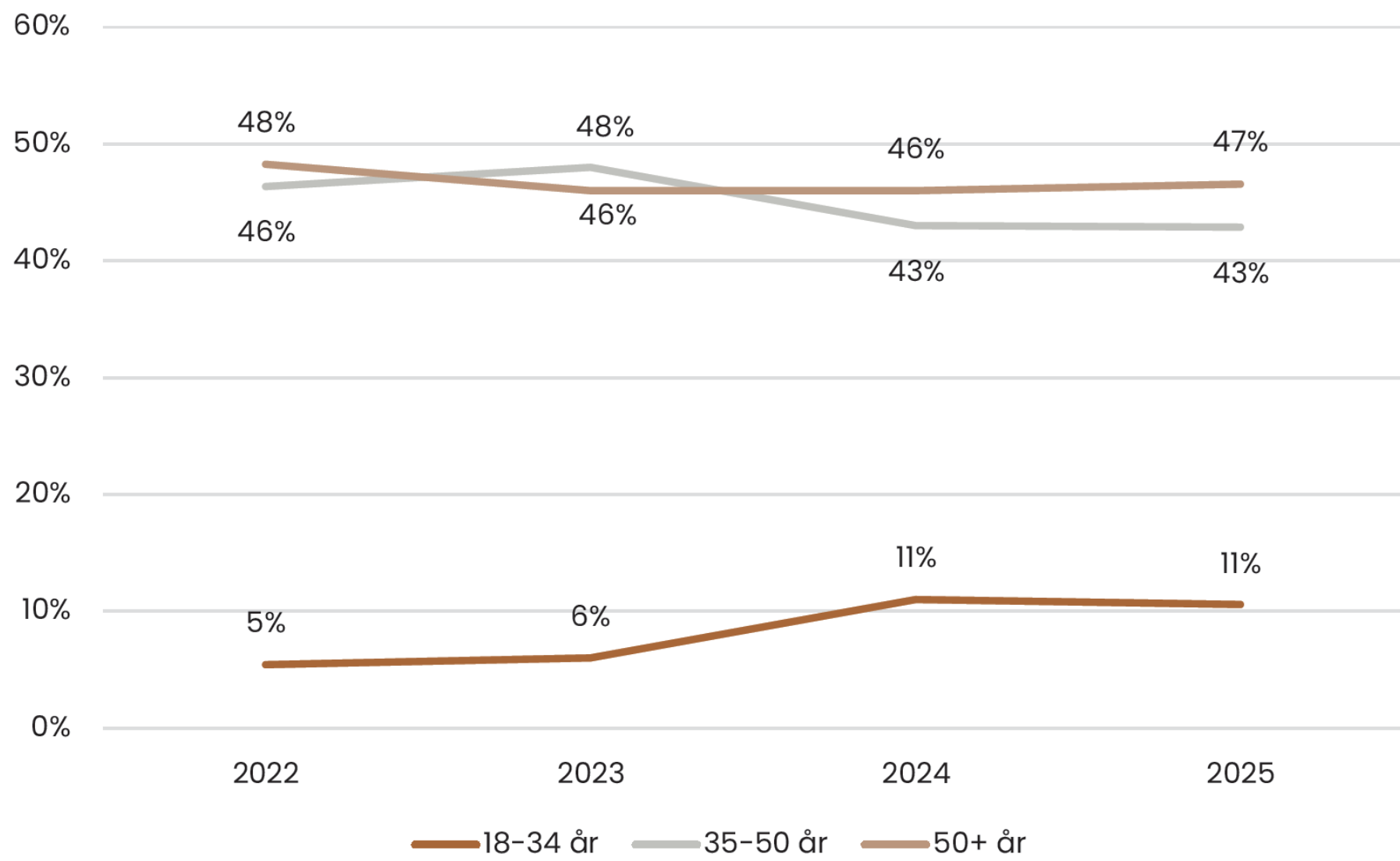
Fordeling af leder



Ledernes kønsbalance

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

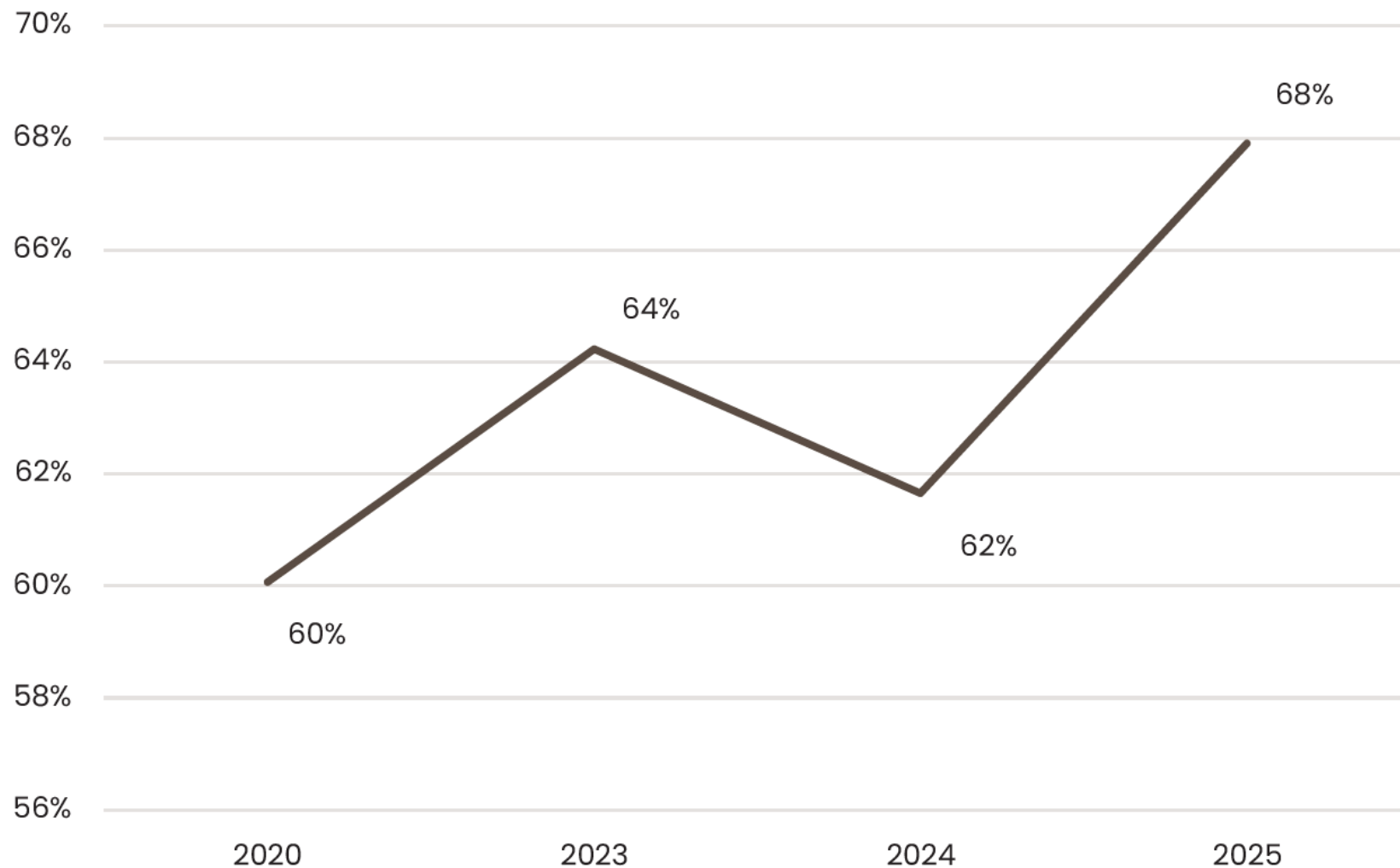
Ledernes aldersbalance



Evaluering af lederne

Lederne evalueret

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



God og dårlig ledelse



Den gode leder

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

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

Den dårlige leder



Hvad gør, at du ikke synes, at din leder er så god?

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

Feedback fra lederen

Hvor ofte vil danskerne have feedback fra deres leder?

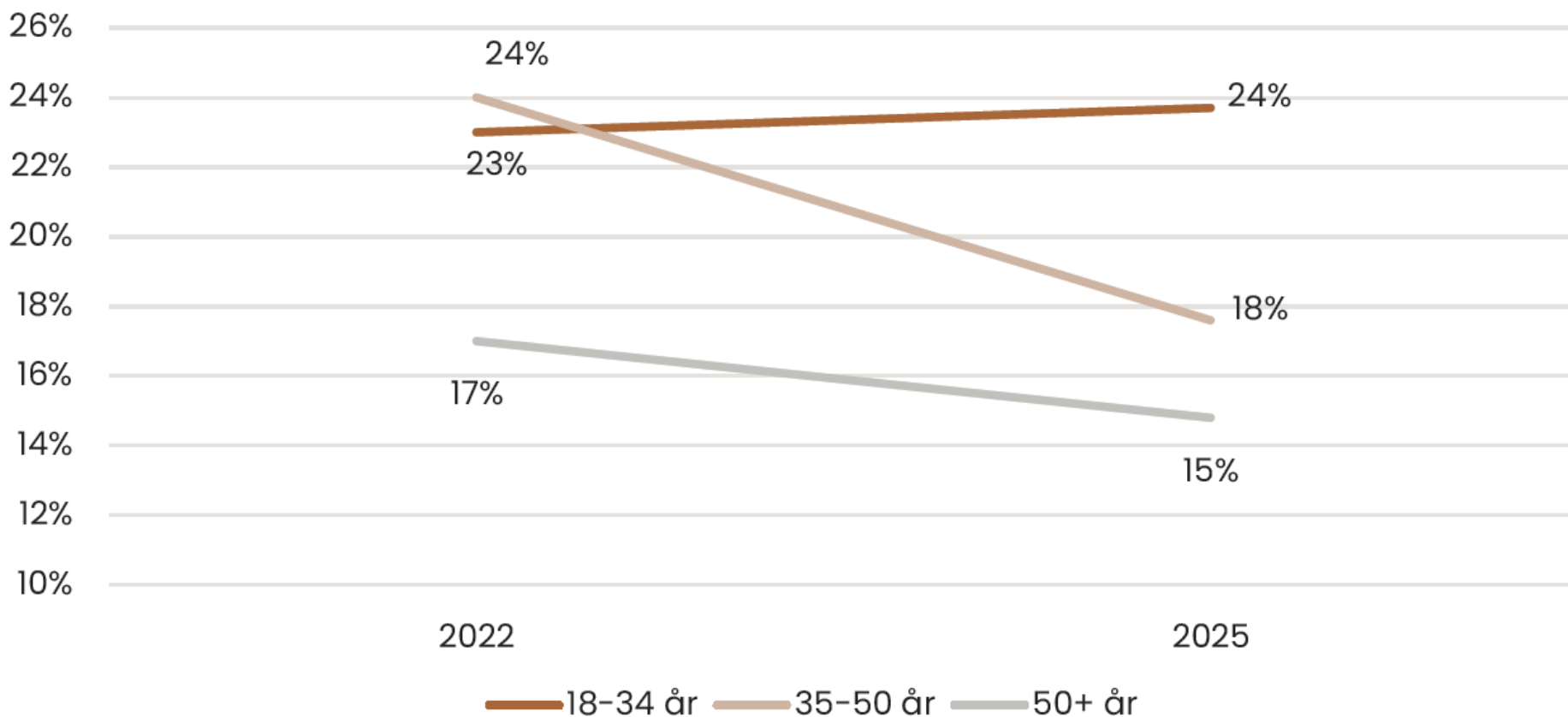
	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år	Mænd	Kvinder
Dagligt	7%	6%	6%	↑ 10%	↑ 9%	↓ 5%
Ugentligt	35%	↑ 39%	36%	↓ 29%	↑ 37%	↓ 32%
Månedligt	41%	43%	43%	↓ 38%	↓ 36%	↑ 47%
Sjældnere	13%	↓ 9%	12%	↑ 18%	14%	13%
Aldrig	4%	3%	3%	↑ 5%	5%	3%

Lederens interesse i fritidslivet

Lederens interesse i fritidslivet

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

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



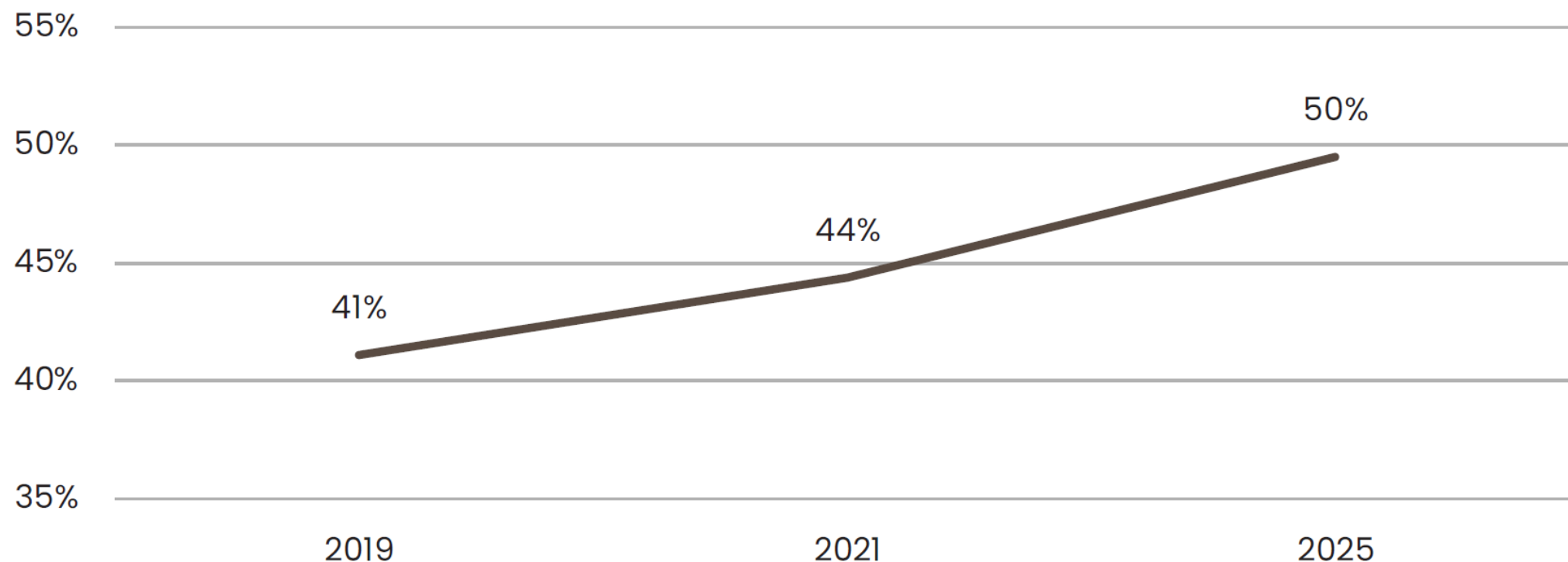
Afskedigelser

Den professionelle opsigelse – og glæden i det nye job.

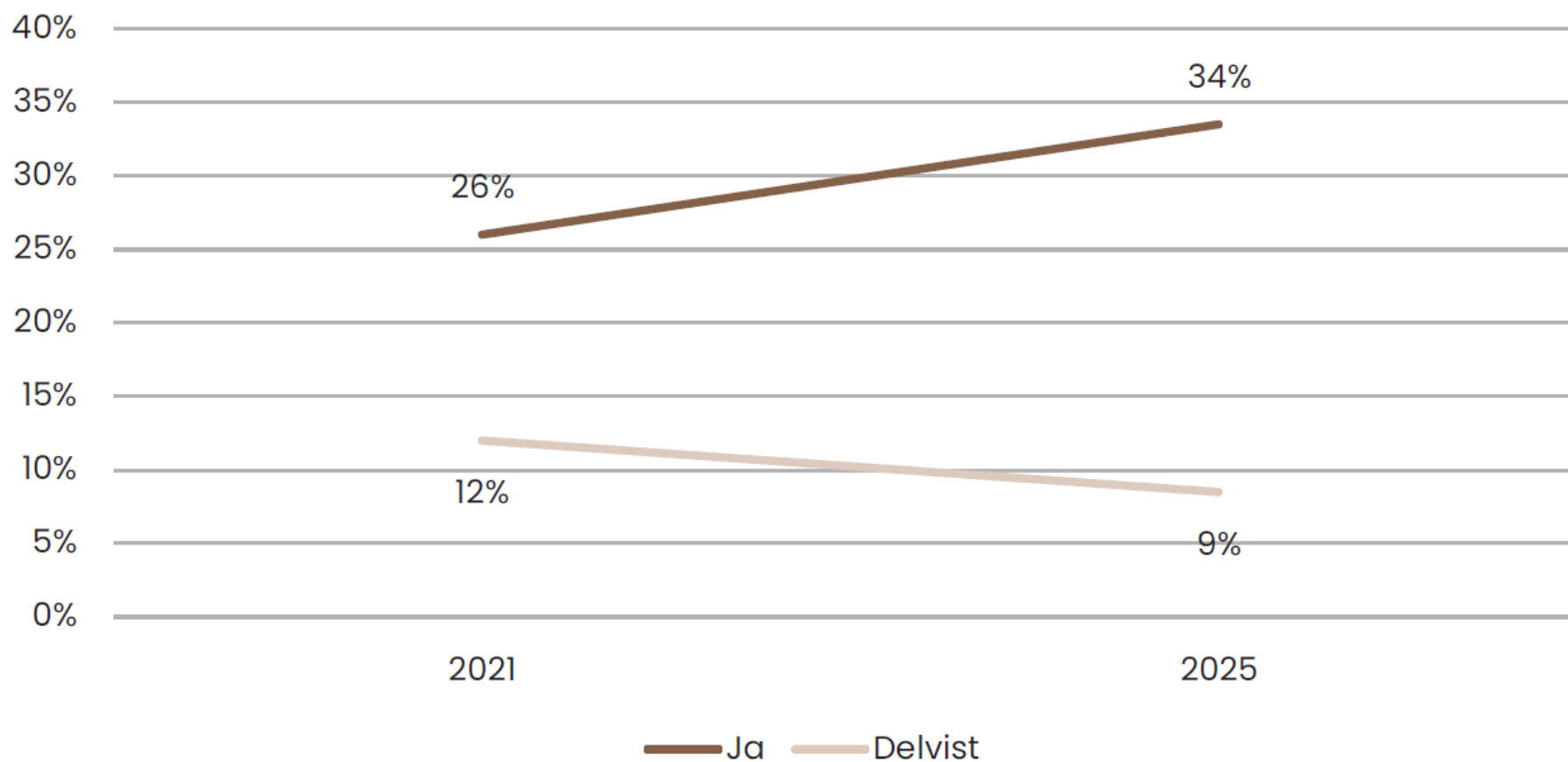
Den professionelle opsigelse

Flere føler sig dårligt behandlet ved opsigelser

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



Hvor mange bliver tilbudt fritstilling?



Outplacement

Outplacements påvirkning på den professionelle opsigelse



20% af dem som IKKE har modtaget outplacement føler, at opsigelsen blev håndteret professionelt.



51 % af dem som har modtaget outplacement føler, at opsigelsen blev håndteret professionelt.

Opsummering

- Trivsel falder – kender I jeres egen situation ?
- Stress vokser – noget I måler ?
- Teamwork ser ud til at være faldende – prisen for flex ?
- Lederne evalueres positivt – 😊
- Ledermotivationen er i top – 😊