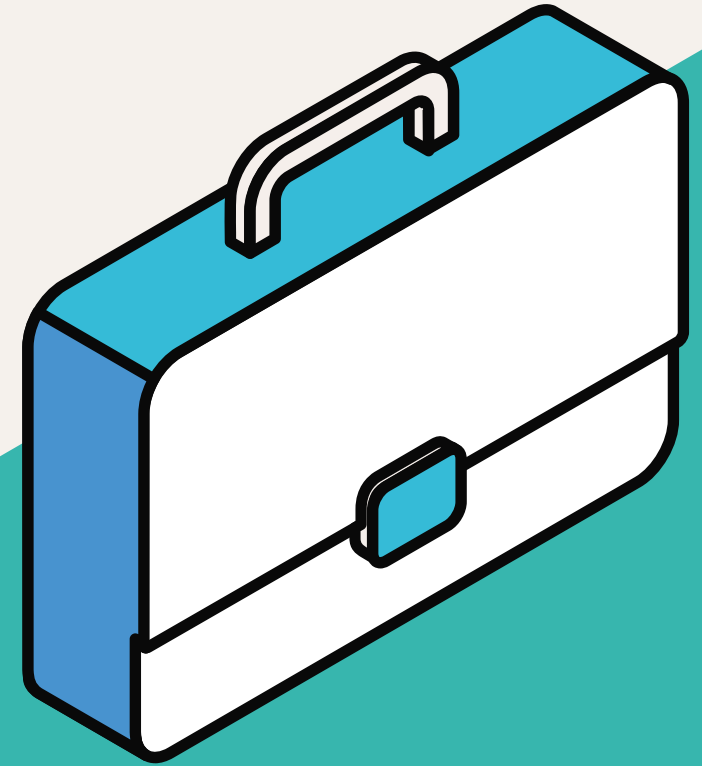


WHAT
WORKERS
WANT
2022



INTRODUKTION

Det har været et par turbulente år: en pandemi, omfattende fyringsrunder, rekordlav arbejdsløshed, krig i Europa og inflationsrater som ikke er set lignende i årtier. Usikkerheden og uroen har været markant, men vi ser stadigvæk et erhvervsliv, som er karakteriseret af mangel på arbejdskraft og en strid om de største talenter.

Danmark har i de seneste par år oplevet svingede forventninger til både arbejdsmarkedet og økonomien, men på trods af usikkerheden er arbejdsløshedstallene fortsat lave, og vi oplever stadigvæk en (svag) økonomisk vækst, ifølge Danmarks Statistik. Lignende indtryk ses hos arbejdsstyrken, som stadigvæk er optimistiske omkring deres fremtid og jobsikkerhed. Faktisk ser vi, at kun 17% opfatter deres jobsikkerhed som værende ringe, på trods af meldinger om en rekordlav forbrugertillid. Denne tendens vil være tydelig hele vejen gennem rapporten, da vores undersøgelse tydeligt viser, at medarbejderes forventninger til deres job og arbejdsgiver er under forandring – noget som de fleste arbejdsgivere nok allerede oplever i takt med, at fastholdelse af medarbejdere bliver sværere end nogensinde før.

Behovet for forandring er ikke begrænset til én sektor – det er en nødvendighed på tværs af brancher.

Hvis virksomheder ikke tager de ansattes forventninger seriøst, vil de hurtigt opleve at de sakker bagud. Vi oplever lige nu en kamp om de største talenter, og evnen til at tiltrække og beholde dem, vil være en vigtig konkurrencefordel i de kommende år.

I vores What Workers Want 2022 rapport søger vi at forstå disse medarbejderforventninger, og hvorfor medarbejdere forlader deres jobs. Det er viden, som er afgørende for enhver virksomheds HR-politik, men også for vores evne til at guide og rådgive både vores kunder og kandidater. Resultaterne af undersøgelsen viser os tydeligt, at det kræver mere end bare en god løn og frynsegoder, hvis man gerne vil beholde sine dygtigste medarbejdere og tiltrække nye

talenter. Oven på et par år, hvor grænserne for arbejds- og privatliv er blevet mere udviskede, ønsker medarbejdere en bedre work-life balance og større støtte til deres helbred. Det betyder ikke så meget, hvilken virksomhed man arbejder for, men mere om det er et sted, hvor man kan udvikle sin karriere – og om det man arbejder med er spændende, udfordrende og skaber værdi.

I rapporten har vi ikke kun inkluderet spændende tal og resultater, men også anbefalinger og konkrete idéer, til hvordan virksomheder kan optimere deres HR-politik og indfri deres medarbejderes forventninger. Omvendt kan medarbejdere også bruge disse statistikker og anbefalinger, til at navigere i arbejdsmarkedet, og et erhvervsliv, der er i konstant udvikling.

Vi håber, at du finder rapporten indsigtfuld, og vi ser frem til at diskutere resultaterne med dig.



Vibe Puggaard
Managing Director
Hays Danmark



OMKRING **UNDERSØGELSEN**

Vi har i dette års rapport undersøgt, hvordan medarbejdere på det danske arbejdsmarked har det i deres nuværende job, hvad der er vigtigst for dem, og hvilke årsager der får dem til at skifte job. Vi har undersøgt faktorer som løn, jobsikkerhed, work-life balance og arbejdsgiverstøtte. Udover at se nærmere på medarbejderes nuværende situation, og hvad der får dem til at søge nye udfordringer, har vi også undersøgt hvordan deres prioriteter har ændret sig siden pandemien. Baseret på undersøgelsen og vores ekspertviden, har vi udarbejdet en række anbefalinger, som kan guide og væbne dig til fremtidens arbejdsmarked.

METODE

Undersøgelsen bag rapporten løb fra juni til juli 2022, og vi har modtaget over 500 besvarelser. Vi har delt undersøgelsen med vores danske databaser, kontakter og netværk. Vi har modtaget besvarelser fra medarbejdere i både den private og offentlige sektor, fra forskellige generationer og ancienniteter, og på tværs af industrier og brancher.

TEMAER

- Work-life balance & trivsel
- Jobskifte & fastholdelse af medarbejdere
- Ledelse
- Fremtidens arbejdsstyrke



Vi vil gerne takke alle som har deltaget i undersøgelsen. Takket være jeres deltagelse, kan vi fortsat dele vigtige og interessante indsigter, samt forbedre vores rådgivning af både virksomheder og kandidater.

DEMOGRAFI

Information om respondenterne, som deltog i vores What Workers Want undersøgelse:

Top 8

brancher:

Forsvar:

8%

Produktion:

8%

IT:

7%

Automobil:

5%

Rådgivning:

5%

HR & rekruttering:

5%

Jura:

5%

Politik:

5%

GENERATION:



5% 16% 38% 41%

● Baby Boomers ● Generation Z ● Generation X ● Generation Y

ANCIENNITET:



2% 7% 22% 26% 43%

● C-level ● Direktør ● Junior ● Leder ● Specialist

KØN:



1% 43% 56%

● Andet/foretrækker ikke at sige ● Kvinder ● Mænd

TAL FRA **UNDERSØGELSEN**

I de følgende infografikker præsenterer vi de mest iøjnefaldende og væsentlige resultater, som vi gerne vil fremhæve fra undersøgelsen. Vi har inddelt dem i temaer, som bør være relevante for alle virksomheder: jobskifte, trivsel, fremtidens arbejdsstyrke og køn. Vores håb er, at disse tal sammen med de indsigter og anbefalinger vi præsenterer på de følgende sider, kan være en katalysator for interne diskussioner vedrørende rekruttering, fastholdelse af medarbejdere og diversitet.



JOBSKIFTE

Kun **27%** overvejer **ikke** et jobskifte

25% forventer at skifte job inden for de **næste 3 måneder**

42% af aktivt jobsøgende er tilfredse med deres nuværende job

70% af aktivt jobsøgende siger, at deres arbejdsgiver **ikke** gør noget for at støtte deres trivsel og generelle velvære

40% af aktivt jobsøgende siger, at deres forhold til kolleger er blevet forværret siden lockdown

TRIVSEL & VELVÆRE

48% føler **ikke**, at deres arbejdsgiver gør noget for at støtte deres trivsel og velvære

50% siger, at kommunikation er den bedste måde arbejdsgivere kan forbedre deres trivsel

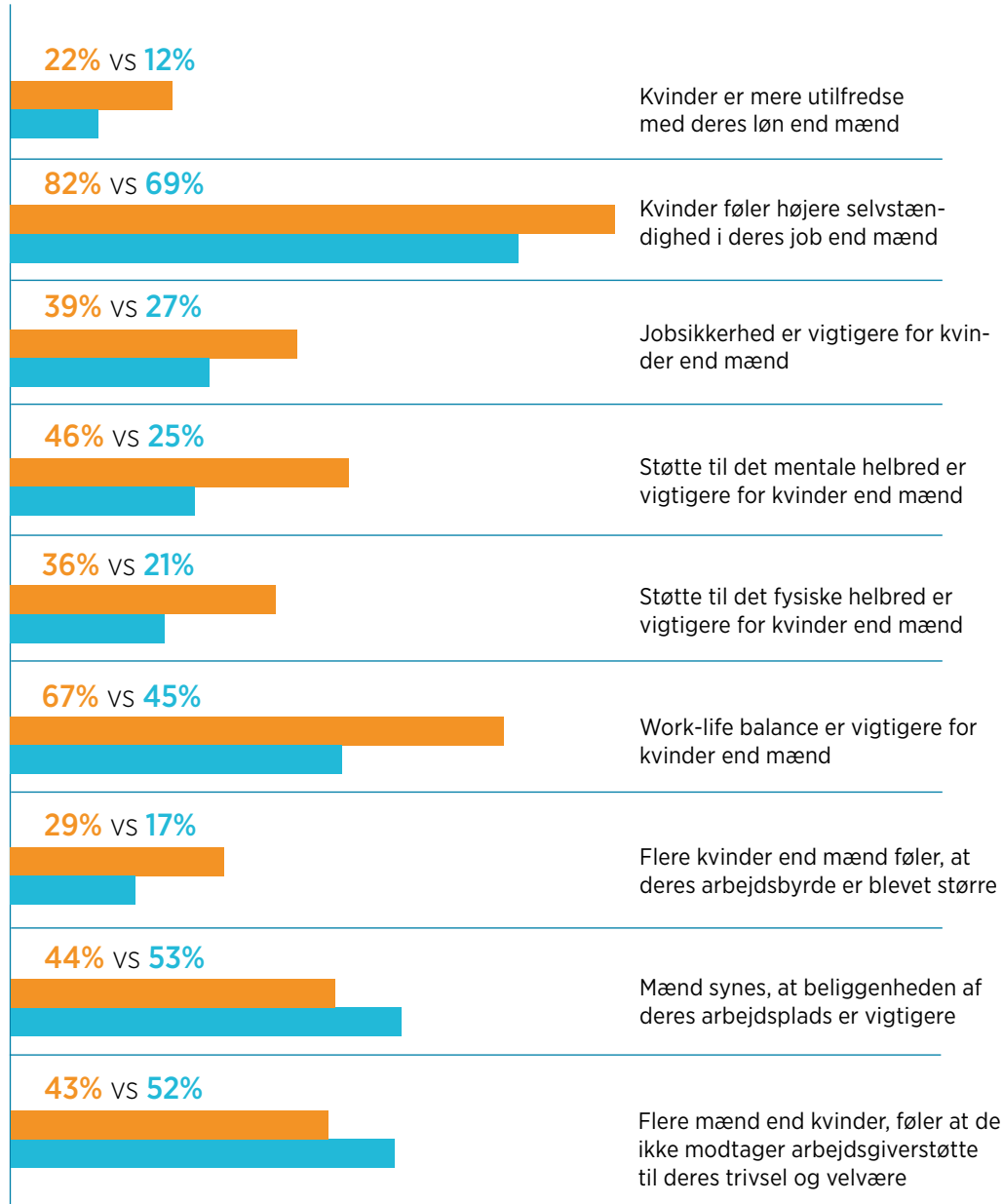
22% peger på **en større arbejdsbyrde**, som den største udfordring for deres trivsel og velvære

54% siger, at work-life balance er blevet vigtigere for dem siden pandemien

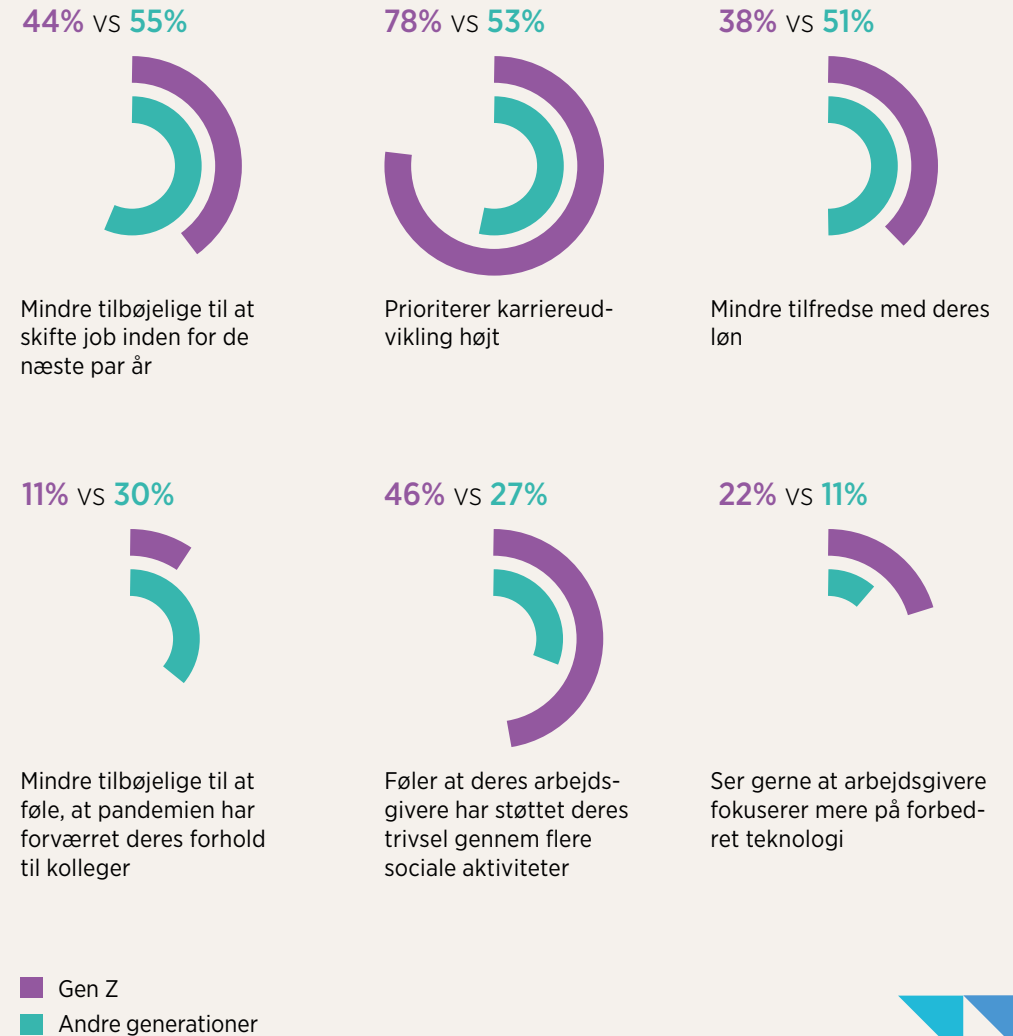
65% er tilfredse med deres nuværende work-life balance

TAL FRA **UNDERSØGELSEN**

KVINDER & MÆND



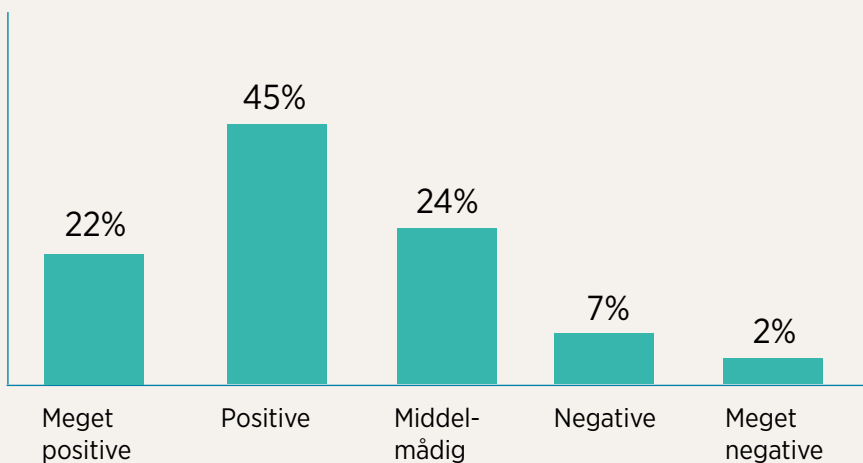
FREMTIDENS ARBEJDSSTYRKE (GENERATION Z)



DEN AKTUELLE STEMNING PÅ ARBEJDSPLADSEN

I et arbejdsmarked der er under konstant forandring, er det afgørende, at arbejdsgivere forstår hvad deres medarbejdere ønsker, og hvad de kan gøre for at fastholde dem. På den måde kan virksomheder være en attraktiv arbejdsplads, for både nye og gamle medarbejdere. I den følgende infografik, kan du se hvordan medarbejdere generelt har det i deres nuværende job, og hvad de er mest tilfredse med.

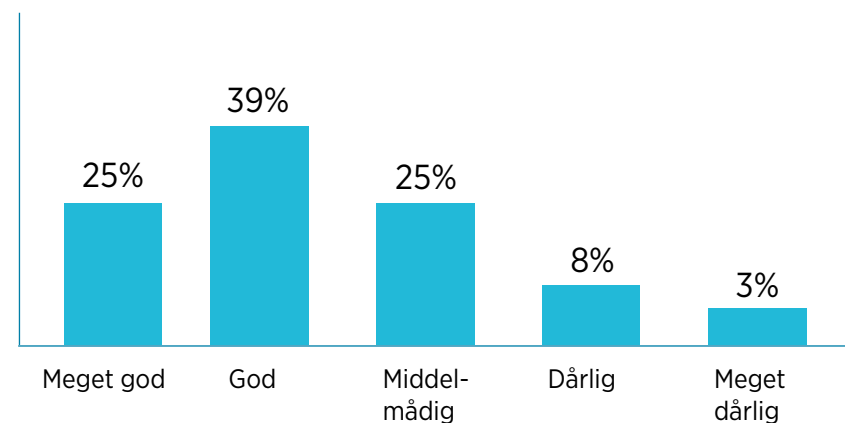
Hvad medarbejdere synes om deres nuværende job:



Hvad medarbejdere er mest tilfreds med i deres nuværende job:



Hvordan medarbejdere betragter deres nuværende work-life balance:



HIGHLIGHT 1: WORK-LIFE BALANCE & TRIVSEL

De sidste par år er der tilsyneladende sket et skift i vores forståelse af work-life balance og trivsel, samt hvem der er ansvarlig for det. I dag forstår vi bedre end nogensinde sammenhængen, og hvilken rolle trivsel spiller i vores arbejdsliv. Faktisk, så viser vores undersøgelse, at **54% af medarbejdere siger, at work-life balance er blevet vigtigere for dem siden starten af pandemien.**

Det kommer næppe som en overraskelse, eftersom at pandemien udvaskede grænserne mellem arbejds- og privatliv – medarbejdere skulle lære at udføre deres arbejdsopgaver i nye rammer, imens de skulle kæmpe med uvished og bekymringer om deres jobsikkerhed, helbred, ensomhed og et stigende antal pligter i hjemmet

Top 6 udfordringer for trivsel:



1 Større arbejdsbyrde



2 Mangel på social interaktion



3 Mindre tid til rådighed



4 Arbejdsmiljø



5 Kedsomhed



6 Isolation og ensomhed

HIGHLIGHT 1: WORK-LIFE BALANCE & TRIVSEL

På trods af, at **35% af medarbejdere** peger direkte på **arbejdsrelaterede problematikker som den største udfordring for deres trivsel og velvære**, er det stadigvæk 48% af medarbejdere som melder, at de ingen støtte modtager til deres helbred. Dette inkluderer alt fra uddannelse og sociale aktiviteter, til fysisk træning og psykologhjælp. Vores undersøgelse viser også, at de som er tilfredse med deres arbejdsliv, har en 23% bedre work-life balance. Det under-

streger hvor vigtigt vores generelle velvære er for vores arbejdsliv. Og hvor vigtigt det er, at virksomheder støtter deres medarbejders trivsel og velvære.

Kort sagt, så har grænserne for arbejds- og privatliv rykket sig – og nok hvorfor det er blevet et så debatteret emne. Medarbejdere efterlader ikke længere deres job på arbejdspladsen. De tager det med hjem, og de arbejder mere fleksible timer. Virksomhederne stoler på, at de

udfører deres arbejdspligter og kan håndtere denne nye virkelighed – men til gengæld forventer medarbejdere også mere fra deres arbejdsgivere. Faktisk så ser vi, at work-life balance er blandt de vigtigste faktorer for 64% af medarbejdere, når de overvejer at skifte job – **langt foran faktorer såsom frynsegoder og jobsikkerhed**. På samme måde er løn kun blevet vigtigere for 23% af medarbejdere i de seneste par år.

Top 6

faktorer som er blevet vigtigere for medarbejdere



1

Work-life balance



2

Støtte til mental sundhed



3

Jobsikkerhed



4

Selvstændighed i jobbet



5

Støtte til fysisk sundhed



6

Holdning til arbejdsopgaver

HIGHLIGHT 2: JOBSKIFTE

54% af medarbejdere forventer at skifte job inden for det næste år

Vi skifter jobs som aldrig før. Vi bruger gennemsnitligt kortere tid i det samme job, og det der motiverer os til at skifte job, er ikke nødvendigvis det samme som det var engang. Faktisk, så viser vores undersøgelse, at **42% af medarbejdere som aktivt søger et nyt job, er tilfredse i deres nuværende.**

Hvad får så mange medarbejdere til at ville skifte job? Og hvad får glade medarbejdere til at søge nye græsange? Den dårlige nyhed er, at der ikke er et nemt svar. Årsagen vil være forskellig for hver enkelte medarbejder. Men der er nogle klare tendenser. For eksempel, **så vil de, som er utilfredse med deres løn være 28% mere tilbøjelige**

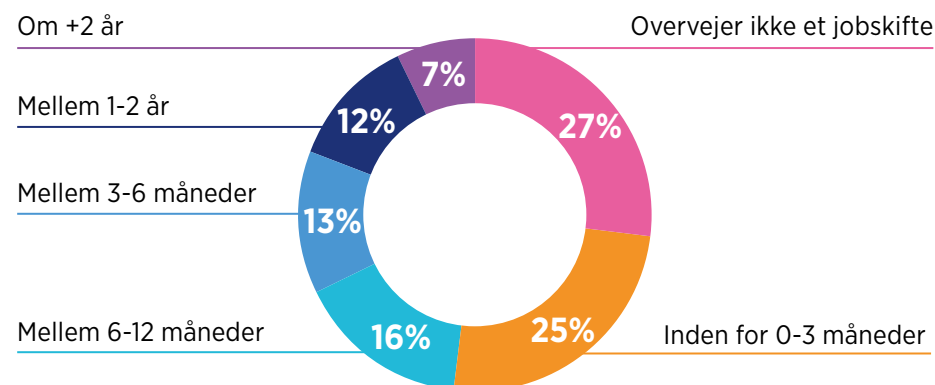
til at søge et nyt job, inden for det næste år. Men som tidligere fremhævet, så er vigtigheden af work-life balance og trivsel steget mere end lønnen – **og 70% af medarbejdere**, som planlægger et jobskifte inden for de næste 3 måneder, siger at **deres nuværende arbejdsgiver ikke har støttet deres trivsel.**

Top 6

faktorer som medarbejdere overvejer i forbindelse med et jobskifte (løn ekskluderet):

-  Work-life balance
-  Karriereudvikling
-  Arbejdsmiljø
-  Udfordrende arbejdsopgaver og projekter
-  Lokation
-  Frynsegoder

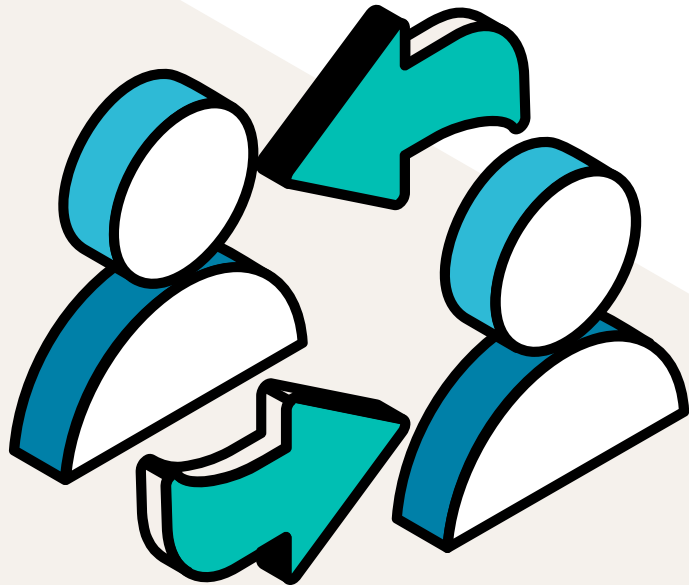
Medarbejdere som planlægger et jobskifte



HIGHLIGHT 2: JOBSKIFTE

Selvom de medarbejdere som er tilfredse med deres løn, er 25% mindre tilbøjelige til at planlægge et jobskifte, ser det ikke ud til at være den afgørende faktor – **de aktivt jobsøgende er 32% mere utilfredse** med støtten til deres mentale helbred i deres nuværende job, og føler deres jobsikkerhed er 39% dårligere end dem, som ikke planlægger at skifte job her og nu. **Ligeledes er deres work-life balance 21% dårligere.** Og **46% af medarbejdere**, som aktivt søger nyt job siger, at **arbejdsrelaterede problemer er den største udfordring for deres trivsel og velvære.** De ovenstående tal forvirrer muligvis mere end de leve-

rer løsninger. Men hvad de virkelig viser er, at der ikke er en overvejende grund til, at medarbejdere ønsker at skifte job; det er altså ikke bare et spørgsmål om løn eller work-life balance. Desværre, så betyder det også, at der ikke er nem løsning på hvordan man bedst fastholder sine medarbejdere eller øger deres trivsel. For nogle vil helst bare gerne have en højere løn; nogle prioriterer karriereudvikling; nogle er utilfredse med deres arbejdsmiljø eller forholdet til deres kolleger; og nogle har brug for, at deres arbejds- og privatliv går op i en højere enhed. Og endeligt, så er grunden til, at medarbejdere skifter job ikke nødvendigvis det samme som får dem til at blive.



HIGHLIGHT 3: LEDELSE

Vi befinder os i et arbejdsmarked, som hele tiden ændrer sig, og ligeledes gør vores forståelse af hvad en arbejdsplads bør være. I de foregående highlights om trivsel og jobskifte er det blevet tydeligt, at det bliver sværere og sværere at lede medarbejdere, eftersom ingen mennesker ønsker det samme, eller kan ledes på samme måde. Hver enkelte medarbejder har forskellige behov, ambitioner og kvalifikationer – og det bør reflekteres i hvordan de ledes.

Et medarbejder- og arbejdsgiverforhold er ikke længere primært en transaktion – begge parter forventninger ændrer sig, og medarbejdere søger andre ting fra deres job end tidligere. De prioriterer deres egen karriereudvikling og en udfordrende stilling højere. Ligeledes ønsker de en bedre balance mellem deres arbejds- og privatliv – og de forventer, at arbejdsgivere støtter og er interesseret i disse ting. Hvis ikke, så er medarbejderne ikke bange for at lede efter en arbejdsgiver som er. For de oplever en højere jobsikkerhed og efterspørgsel efter deres arbejdskraft, end nogensinde før.



Top 3




områder som ledere bør forbedre:

-  Kommunikation
-  Strategi & planlægning
-  Uddannelse & udvikling

måder hvorpå arbejdsgivere støtter trivsel:

-  Sociale aktiviteter
-  Psykologhjælp & rådgivning
-  Fysiske aktiviteter

områder hvor ansatte efterspørger arbejdsgiverstøtte til deres trivsel:

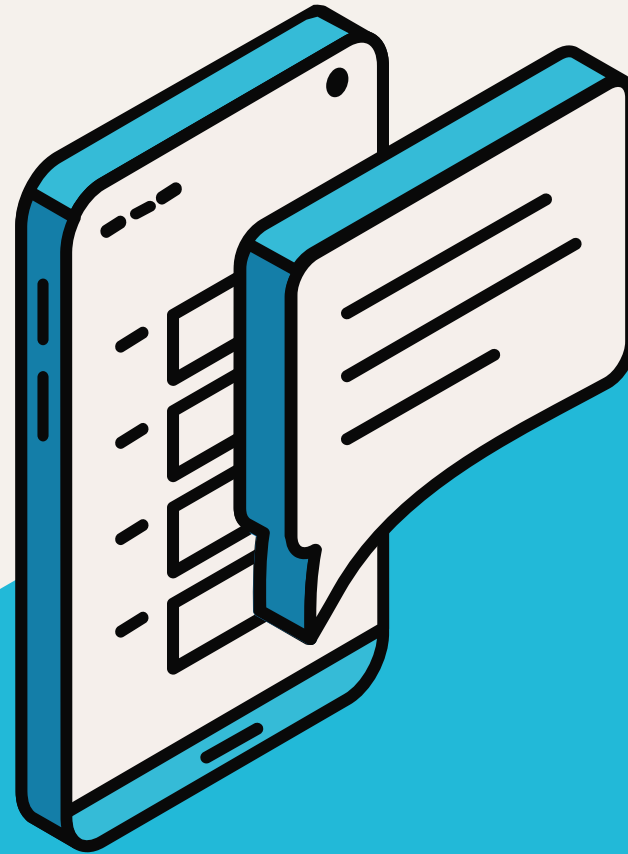
-  Kommunikation
-  Mulighed for træning & efteruddannelse
-  Teknologi

ANBEFALINGER TIL ARBEJDSGIVERE

Der er en uoverensstemmelse mellem hvad medarbejdere efterspørger, og hvad arbejdsgivere tilbyder. Vores What Workers Want undersøgelse viser, at medarbejderes behov ændrer sig, og de forstår, at i det nuværende miljø, har de en betydelig indflydelse; det er kandidaternes marked. Arbejdsgivere bør altså se resultaterne som en mulighed, for at lytte, lære og tilbyde en behørig support – til fordel for både deres medarbejdere og deres bundlinje.

Det som mange virksomheder tilbyder på nuværende tidspunkt, er basale forventninger, snarere end en konkurrencefordel eller noget, der adskiller dem fra konkurrenterne. Medarbejdere forventer, at deres arbejdsgivere interesserer sig for deres mentale og fysiske helbred, at de tilbydes et passende arbejdsmiljø og teknologi, og at de bliver rimeligt betalt. For at tiltrække og beholde talenter i det nuværende klima, må arbejdsgivere finde en balance mellem håndgribelige og uhåndgribelige fordele, som overgår de mest grundlæggende forventninger. Det er en kompleks øvelse, og der findes ikke en one-size-fits-all tilgang eller model; nogle medarbejdere vil blot have en fair løn, en passende arbejdsbyrde og muligheden for at gå tidligt om fredagen. Men andre prioriterer måske gode muligheder for efteruddannelse og en klar karrierevej, sammen med gode, sociale aktiviteter.

På de følgende sider vil vi fremsætte en række anbefalinger, der kan hjælpe dig som arbejdsgiver, med at imødekomme disse forskellige medarbejderbehov- og ønsker, hvordan du bygger dit employer brand, og hvordan du udvikler en HR-politik, som kan være en konkurrencefordel for din virksomhed.



ANBEFALINGER TIL ARBEJDSGIVERE

Implementer fleksible og justerbare politikker

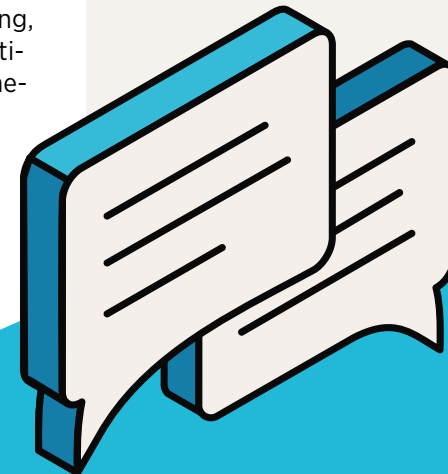
En one-size-fits-all politik virker ikke, hvis du gerne vil tiltrække det bedste talent. Men, det er også svært at imødekomme alle medarbejderes behov og ønsker, især i større virksomheder. Derfor, er det afgørende at implementere fleksible politikker, som kan tilpasses til det enkelte team.

Hvert team og afdeling arbejder forskelligt, og hvert individ ligeså – eksempelvis, så vil et team bestående primært af unge medarbejdere, måske foretrække flere sociale aktiviteter, hvorimod et team med mange forældre, måske foretrækker mere hjemmearbejde. Men et team der består af begge grupper, skal også finde en måde hvorpå de kan tilpasse sig begges behov. Teamledere bør kommunikere med både deres teams og individerne i det, for at lære hvad deres behov er, og hvordan man kan finde et kompromis, som både kan optimere teameffektivitet og tilfredsstille det enkelte individ. Faktisk, så viser vores undersøgelse, at **36% af medarbejdere mener, at lederes største potentiale for forbedring er kommunikation.** Indled en samtale med jeres medarbejdere, for at afdække præcist hvordan i kan blive bedre.

For at skabe en fleksibel og justerbar politik, er det vigtigt at:

- **Lytte til og kommunikere med dine medarbejdere.** Undersøg hvad der er vigtigt for både individet og teamet.
- **Forstå og respektere, at forskellige grupper af medarbejdere har forskellige behov** – der er ikke en rigtig eller forkert løsning.
- **Tilbyde muligheder.** Selvom der ikke er én god løsning som passer alle, er det heller ikke holdbart ikke at have nogen systemer eller guidelines tilgængelige.
- **Lave klare aftaler og forventningsafstemme med medarbejdere,** for at sikre, at jeres løsninger har opbakning, og at de virker for alle parter.
- **Erkende og påskønne, at hjemmearbejde er kommet for at blive.** Men læg arbejde i at finde en god balance, samt tiltag som tilskynder, at medarbejdere har lyst til at være på kontoret. Det er især vigtigt for nye medarbejdere at have nem tilgang til support og oplæring, og de yngre generationer prioriterer ofte sociale aktiviteter, samt muligheden for at lære fra deres nærmeste ledere og kolleger.

Endeligt, så bør dine medarbejderes helbred og trivsel være en absolut prioritet, i alle beslutninger du tager og politikker du implementerer. I har muligvis allerede investeret i gode initiativer, såsom fitnessmedlemskaber eller sundhedsforsikring. Men når **35% af alle medarbejdere peger på arbejdsrelaterede problemer,** som den **største udfordring for deres trivsel og velvære,** er det åbenlyst, at en investering i medarbejdertrivsel vil betale sig i længden.



ANBEFALINGER TIL ARBEJDSGIVERE

Vær' forandringsparat og forberedt

Ligegyldigt hvad du implementerer eller gør for at fastholde dine ansatte, så vil du miste dygtige og vigtige medarbejdere. Eller, du oplever måske problemer med kapaciteten på grund af en stigning i efterspørgslen. Men hvad der er virkelig vigtigt er, at du har gode processer for hvad du skal gøre, når det sker.

Du vil sandsynligvis møde udfordringer, når du forsøger at erstatte den medarbejder du har mistet, og du kan muligvis slet ikke nå det inden for den forventede tidsramme – hvilket betyder, at den medarbejder som stopper, måske ikke kan deltage i oplæringen af deres erstatning. Hvis der ikke er en proces eller plan for hvad der så skal ske, kan det resultere i et stort videnstab



Sådan tilpasser i jer hurtigt til en opsigelse og forøget arbejdsbyrde:

- **Offboarding er lige så vigtigt som onboarding.** Især medarbejdere som har været i virksomheden længe, vil have store mængder viden, som er vigtig for jeres forretning – men det går næppe op for jer præcis hvor meget, før de er væk og I ikke længere har tilgang til den.
- **Understreg vigtigheden af dokumentation.** Det vil måske sænke tempoet en smule eller virke overflødig, men det er kritisk at vigtig viden og data ikke kun befinder sig hos få ansatte, eller på deres computere.
- **Udrust dine medarbejdere med de nødvendige teknologier og processer, for at gøre dokumentationen så nem og overkommelig som mulig.** Lyt til deres feedback, da det er dem som bruger det på en daglig basis – hvis de ikke dokumenterer eller registrerer data fyldestgørende, er der en ret god chance for, at det simpelthen er for besværligt at implementere i deres daglige arbejde.
- **Planlæg hvem der skal tage over for dine ledere eller seniormedarbejdere,** når de enten rykker videre til en ny stilling eller finder et nyt job.
- **Tilbyd gennemskuelige karriereveje** – især de yngre generationer prioriterer karriereudvikling højt, og hvis de kan se hvordan en fremtidig karriere kan se ud hos jer, er der også mindre risiko for, at de søger væk.
- **Evaluer jeres rekrutteringsproces.** Hvor lang tid tager det typisk fra, at I identificerer et behov for en nyansættelse, til at de starter? Bruger de ansættelsesansvarlige for lang tid på at give feedback til Talent Acquisition eller eksterne rekruttere? Hvor mange jobinterviews er faktisk nødvendige for en junior stilling?
- **Evaluer jeres træningsprogrammer.** I kan muligvis forbedre vidensdeling eller formindske arbejdsbyrden, men også forbedre karriereudviklingsmuligheder for jeres medarbejdere – noget som vil gavne jeres fastholdelse af medarbejdere, eftersom 56% peger på karriereudvikling som værende en af de vigtigste faktorer, når de overvejer et jobskifte.

Hays Group

Hos Hays investerer vi i langsigtede partnerskaber, som skaber succes for både mennesker og virksomheder. Med over 50 års erfaring og +10.000 medarbejdere på tværs af 33 lande, har vi lært at sætte vores kunder i centrum af alt vi gør. Vi er så meget mere end blot et specialistrekrutteringsbureau, og hvad der virkelig adskiller os, er vores viden, dybe forståelse og evne til at skabe meningsfuld innovation for vores kunder. Ligegyldigt om du søger det næste skridt i din karriere, eller har en stilling at besætte, kan du stole på at vi leverer i dag, og kan hjælpe dig med at planlægge til i morgen.

Vores ekspertiseområder

Vi tilbyder vores rekrutteringsekspertise inden for en række områder, heriblandt:

- IT
- Engineering
- Life Science/Pharma
- Sales & Marketing
- Finance
- HR

Hays Danmark

Hays er din lokale ekspert i rekruttering af specialister og ledere, på tværs af brancher og fag. Vi er mere end 40 medarbejdere på vores kontor, som har beliggenhed på Kongens Nytorv, i hjertet af København. Vi hjælper kunder på tværs af hele Danmark, med deres rekrutteringsbehov og arbejdsstyrkeplanlægning. Vi kombinerer et regionalt fokus, individuel ekspertise og et internationalt netværk, for at være i stand til at samarbejde med både lokale og internationale virksomheder.

I Danmark tilbyder vi en lang række services, heriblandt freelance- og permanent rekruttering, executive search, MSP, og rådgivning vedrørende din organisationsudvikling og arbejdsstyrkeplanlægning.

Læs mere på www.hays.dk

Kontakt

Kongens Nytorv 8
1050 København K
T: +45 33 38 32 60
E: info@hays.dk

