

moment



Tidens eftertragtede arbejdskraft

Kandidatanalyse 2024, Edda Group Danmark

Forord

I 2024 står vi over for et arbejdsmarked med historisk lav ledighed og høj efterspørgsel på arbejdskraft. Vi kan roligt sige, at det (stadig) er arbejdstagers marked, hvilket stiller krav til virksomhedernes måde at rekruttere på.

Generelt set har arbejdsmarkedet – og måden vi ønsker at indrette vores arbejdsliv på – i høj grad ændret sig og været til diskussion i de seneste par år. Work-life-balance, springet ud af hamsterhjulet og fire-dages arbejdsuge er diskussioner, der har fyldt meget i den offentlige debat. Samtidig melder regeringen ud, at vi skal arbejde så længe vi kan, og at samlebåndet ikke må gå i stå.

Det er holdninger, der deler vandene og sætter debatten på spidsen. Ikke desto mindre er det alt sammen noget, der har sat gang i refleksioner hos arbejdstagere, men i ligeså høj grad hos arbejdsgivere. Hvordan kan vi fastholde vores medarbejdere og få produceret det nødvendige, mens vi samtidig har øje for trivsel, fleksibilitet og rummelighed, som fylder allermost blandt vores 2.983 kandidater?

I Edda Group/Moment tror vi på, at et arbejde ikke er alt. Men et arbejde er heller ikke bare et arbejde. Det er noget at stå op til, noget vi kan mødes om. Det er ambitioner, ønsker og drømme. Penge til en husleje, en elregning – eller et par nye sko til børnefødder med vokseværk.

Den måde, vi danskere forstår og ser vores arbejdsliv på, har en enorm betydning for, hvordan I som arbejdsgivere skal gøre jer attraktive overfor tidens eftertragtede arbejdskraft. Vi hjælper hvert år mange kandidater i arbejde gennem Edda Group/Moment. I 2023 sendte vi hver uge mere end 2.600 vikarer i job hver eneste uge. Derfor har vi en unik indsigt i, hvad der får en kandidat til at takke ja til et job – men i ligeså høj grad, hvad der gør en virksomhed attraktiv for kandidaterne.

Vi har igen i år lavet en omfattende kandidatanalyse for at holde os selv og erhvervslivet opdateret på, hvad der optager arbejdstagerne netop nu.

Jeg håber, at du vil læse med.

Mickey Maymann
CEO, Edda Group Denmark



Indhold

Baggrund & demografi 04

Kandidaternes synspunkt 06

Kandidater bakker op om alternative måder at søge job på

Kandidater prioriterer virksomheder med et rummeligt arbejdsmiljø

Kandidater foretrækker et fleksibelt arbejdsliv

Det er ikke robotterne, der truer jobsikkerheden

Konklusion 17

Key findings 21

Om Edda Group 22

Kilder 23



Baggrund for undersøgelsen

I 2024 gennemførte Edda Group Danmark en spørgeskemaundersøgelse om vores kandidaters ønsker og forventninger til job og karriere.

I undersøgelsen spurgte vi blandt andet ind til, hvad kandidaterne lægger vægt på, når de vælger arbejdsplads samt deres forventninger til blandt andet løn og arbejdsvilkår.

2.983 respondenter svarede på undersøgelsen, hvilket er lige knap 500 respondenter mere end undersøgelsen fra 2022. Besvarelserne stammer fra studerende, ledige og folk i arbejde fordelt mellem 51% kvinder og 49% mænd. Således er der, ligesom i undersøgelsen fra 2022, en lille overvægt af kvinder blandt respondenterne.



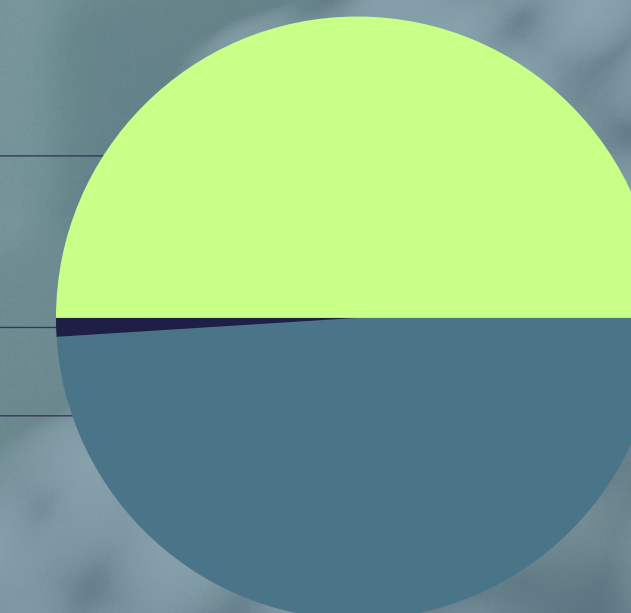
50/49

Med kun ét procentpoint tager kvinderne igen i år førertrøjen på, når det kommer til antal respondenter i køn.

Kvinder 50%

Mænd 49%

Andet 1%



Respondenterne er hovedsageligt unge. De bor i hovedstaden. Størstedelen har job og en uddannelse på gymnasie- eller mellemlang videregående niveau.

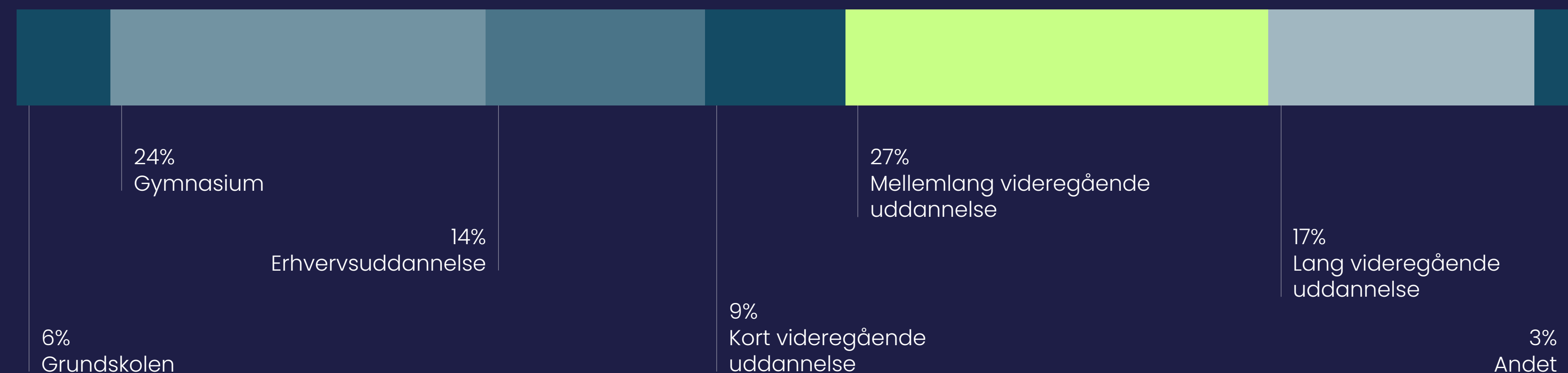
I vores undersøgelse udgør aldersgruppen 18-27 år den største del af respondenterne med 29%, efterfulgt af gruppen 28-37 år med 22%. Respondenterne i alderen 38-67 år fordeler sig nogenlunde ligeligt.

Ligesom vores undersøgelse fra 2022 har størstedelen af respondenterne bopæl i Region Hovedstaden. 5% har adresse i Nordjylland. De øvrige respondenter er

nogenlunde ligeligt fordelt mellem Region Sjælland, Region Syddanmark og Region Midtjylland.

I forhold til uddannelse er det den gymnasiale uddannelse samt den mellemlange videregående uddannelse, der udgør den største del af respondenterne med henholdsvis 24% og 27%. Omtrent halvdelen af respondentgruppen er i arbejde.

Vi spurgte... Hvilken uddannelse har du?





Kandidaternes synspunkt

Kandidater vil søge job på nye måder, de vil have et rummeligt arbejdsmiljø og de vil have masser fleksibilitet.

Kandidater bakker op om alternative måder at søge job på

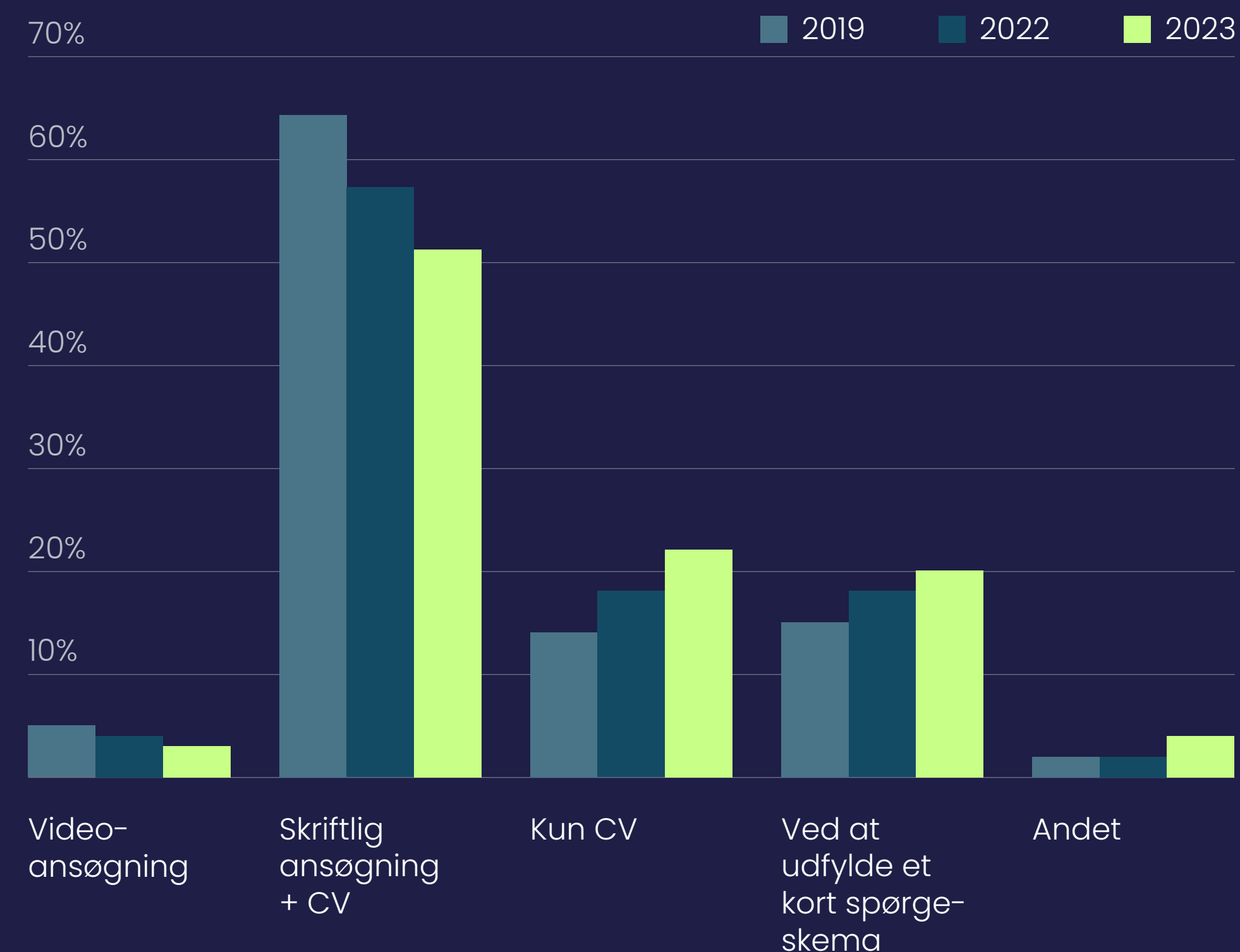
Der er i de senere år kommet en stigende tendens til at erstatte den traditionelle ansøgningsmetode med alternative måder at finde de mest kvalificerede kandidater.

Flere virksomheder har afskaffet den skriftlige ansøgning og beder i stedet ansøgere om at udfylde en kort online-test eller kun at sende deres CV. I vores undersøgelse kan vi se, at det er noget kandidaterne i stigende grad bakker op om. Andelen af kandidater, der foretrækker at redegøre for

deres kompetencer og motivation for et job via enten video, et spørgeskema eller ved blot at sende deres CV, er på fire år steget med 11 procentpoint fra 35% i 2019 til 45% i 2024. I 2022 foretrak 57% stadig den traditionelle ansøgning mod 51% i 2024.

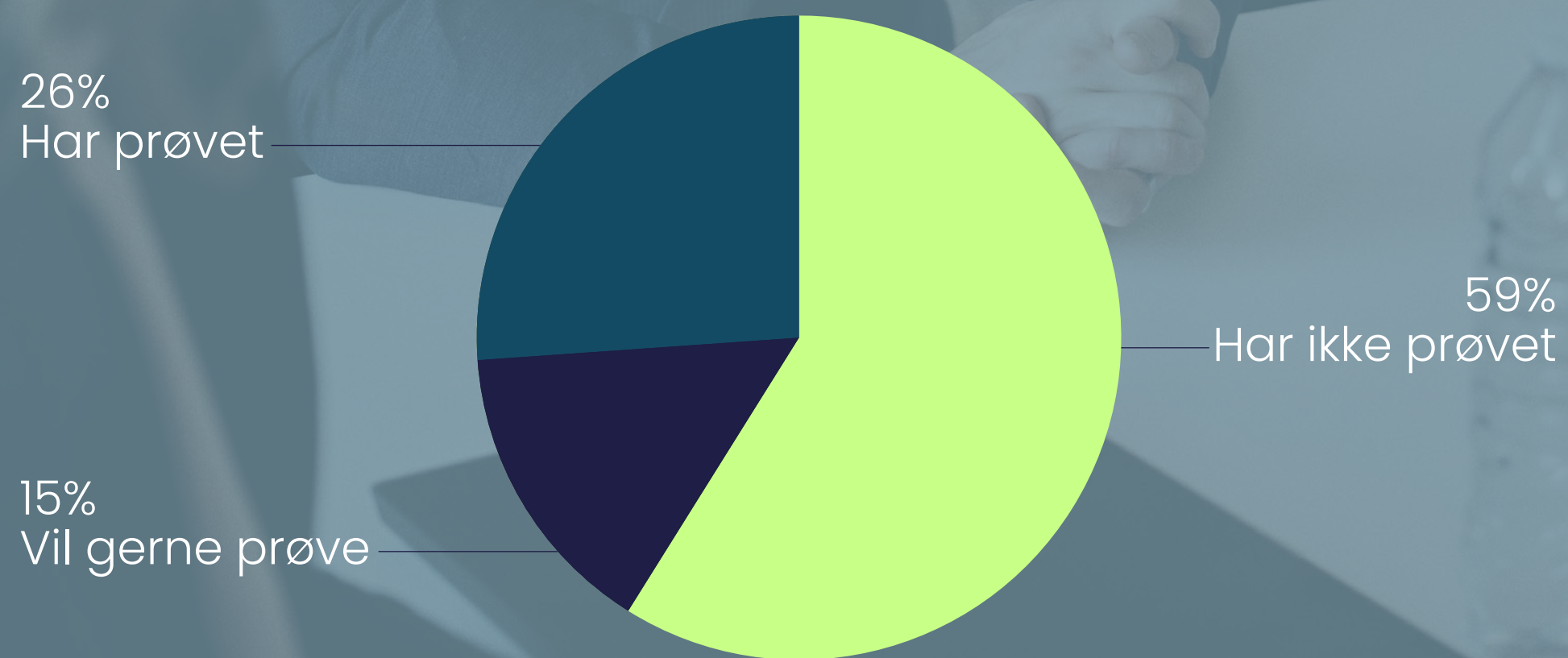
En del af kritikken mod den skriftlige ansøgning går på, at det er tidskrævende for både jobansøger og arbejdsgiver. Flere virksomheder har afskaffet den skriftlige ansøgning og beder i stedet ansøgere om at udfylde en kort online-test eller kun at sende deres CV. Som virksomhed risikerer man derved at sortere kvalificerede ansøgere fra tidligt i processen.

Vi spurgte... Hvis du selv kunne vælge, hvordan ville du så foretrække at søge job?



59%

Over halvdelen af respondenterne har aldrig forsøgt sig med AI til jobsøgning.



AI er vores nye ven i jobsøgningen

Betyder det, at den skriftlige ansøgning er dømt fuldstændigt ude? Nej. Som nævnt tidligere er det, til trods for et fald, stadig størstedelen af vores kandidater, der foretrækker den traditionelle måde at søge et job på; en skriftlig ansøgning og et CV.

Der stilles dog fortsat krav til den skriftlige ansøgning. Selv med utallige skabeloner og råd er det stadig en udfordring at skille sig ud i mængden, undgå floskler og formidle sine kompetencer på skrift.

Derfor er der også flere, der har taget AI i brug. Nye AI-værktøjer, som bl.a. ChatGPT, har gjort det nemmere for ansøgere at skrive en standardansøgning. Noget 26% har gjort brug af.

Udover at have brugt AI til private gøremål, er jobsøgning den disciplin, som flest af vores kandidater har brugt AI til inden for de adspurgte områder.



Vi vælger den traditionelle ansættelse fra

Danskernes arbejdstid har i 2024 været et af de helt store samtaleemner i den offentlige debat.

På den ene side har vi debatten om en fire-dages arbejdsuge og ønsket om at arbejde mindre for at prioritere familien. På den anden side har vi en statsminister, der mener, vi skal ændre vores mentalitet, når det handler om at arbejde mindre.

Uagtet mentalitet, så er ønsket om mere fleksibilitet i vores arbejdsliv frem for den traditionelle fastansættelse et vilkår, der vægtes højt hos vores kandidater. Det kommer til udtryk i kandidaternes ønsker til deres ansættelse.

67% foretrækker fortsat en fastansættelse, men samtidig er hele 86% af respondenterne åbne for en fleksibel ansættelse. Sammenligner vi med tallene fra 2022, er det en stigning på 13 procentpoint, hvor andelen var 73%.

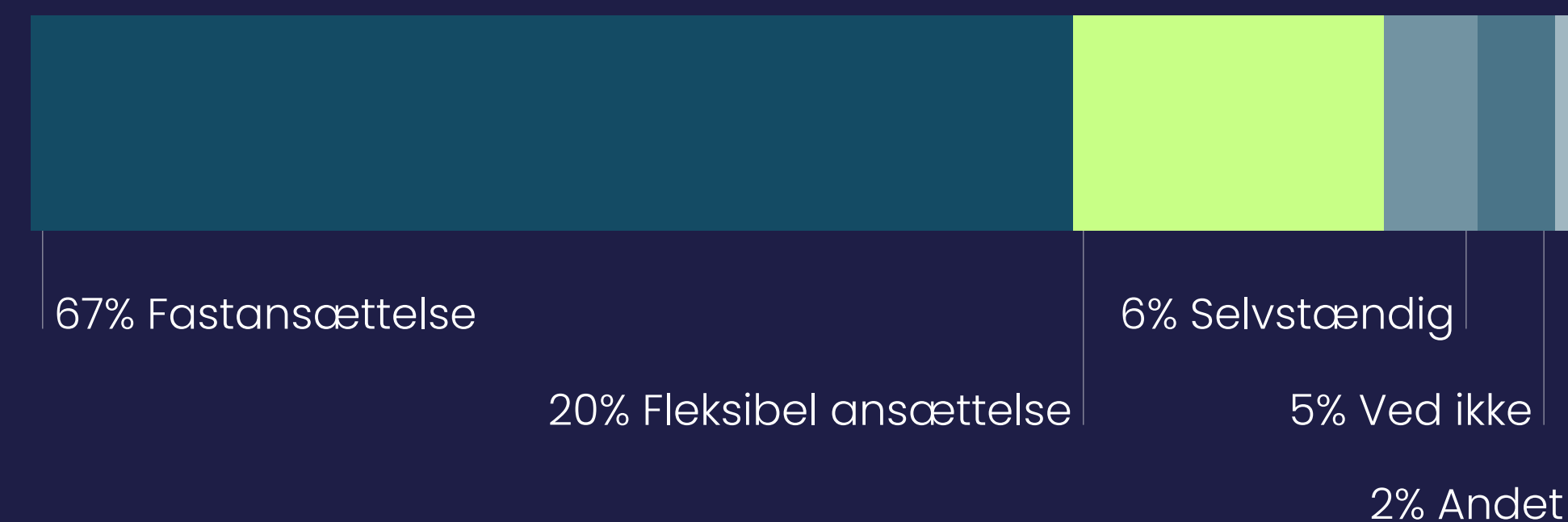
Det er især muligheden for at afprøve forskellige brancher og jobtyper, samt en fleksibel arbejdstid, der appellerer til kandidaterne ved de mere fleksible ansættelsesformer.

Omvendt peger respondenterne på uforudsigeligheden omkring en fast indkomst og ansættelsesvilkår, der kan følge med ved at arbejde som f.eks. vikar eller projektansat, som nogle af de største ulemper ved fleksible ansættelser.

+9%

Fleksibel arbejdskraft vinder frem som foretrukken arbejdskraft. I 2022 lå tallet på 11%. Nu er det 20%.

Vi spurgte... **Hvilken type ansættelse fortrækker du?**



Vi spurgte... Hvad ser du som den største fordel ved en fleksibel ansættelse?

(Flere valgmuligheder)

52%

Muligheden for at prøve kræfter med forskellige brancher

49%

Muligheden for at bestemme, hvor meget jeg arbejder

47%

Muligheden for at prøve kræfter med forskellige jobtyper

44%

Muligheden for at jeg kan bruge mine erfaringer og kompetencer, som det passer mig

40%

Muligheden for at bestemme, hvornår på dagen jeg arbejder

6%

Andet

86%

er interesseret i en fleksibel ansættelse. Det er en stigning på +13% siden 2022.



Fotograf Lillian Nordbø

Vi foretrækker et fleksibelt arbejdsliv

Et fleksibelt arbejdsliv er noget, der står højt på ønskelisten for rigtig mange kandidater. 43% har svaret, at fleksible arbejdstider er meget vigtigt/vigtigt for dem i et job.

Når det handler om et fleksibelt arbejdsliv, er der mange faktorer, der spiller ind, alt afhængig af hvor man er i livet. For nogle handler det om mere tid med familien og at arbejde færre timer, mens det for andre har større værdi at kunne tilrettelægge sit arbejdsliv, så det passer til resten af livet.

49% svarer, at den største fordel ved et fleksibelt arbejde er, at de selv har mulighed for at bestemme, hvor mange timer de skal arbejde. Mere end halvdelen (52%) af vores kandidater mener desuden, at fordelene ved en fleksibel ansættelse giver mulighed for at prøve kræfter med forskellige brancher og typer jobs.

Derudover er muligheden for hjemmearbejde stadig noget, der vægtes højt hos mange af vores kandidater. 37% har svaret, at det er vigtigt for dem at have mulighed for at kunne løse deres opgaver fra hjemmekontoret.

43% svarer, at det er vigtigt eller meget vigtigt at have fleksible arbejdstider

Talenter prioriterer et rummeligt arbejdsmiljø og gode arbejdsforhold

Når kandidater skal vælge arbejdsplads, er der flere faktorer, der spiller ind.

Gode arbejdsvilkår så som løn, pension frokostordning og et rummeligt arbejdsmiljø med plads til alle, er faktorer, der spiller ind, når kandidater skal vælge deres kommende arbejdsplads.

64% vurderer, at gode arbejdsvilkår er et af de vigtigste parametre, når de skal vælge arbejdsplads og har svaret 'vigtigt' eller 'meget vigtigt' til dette. Det er et markant fald i forhold til undersøgelsen i 2022, hvor 88% havde valgt gode arbejdsvilkår som et af de vigtigste parametre og svaret 'vigtigt' eller 'meget vigtigt' til dette.

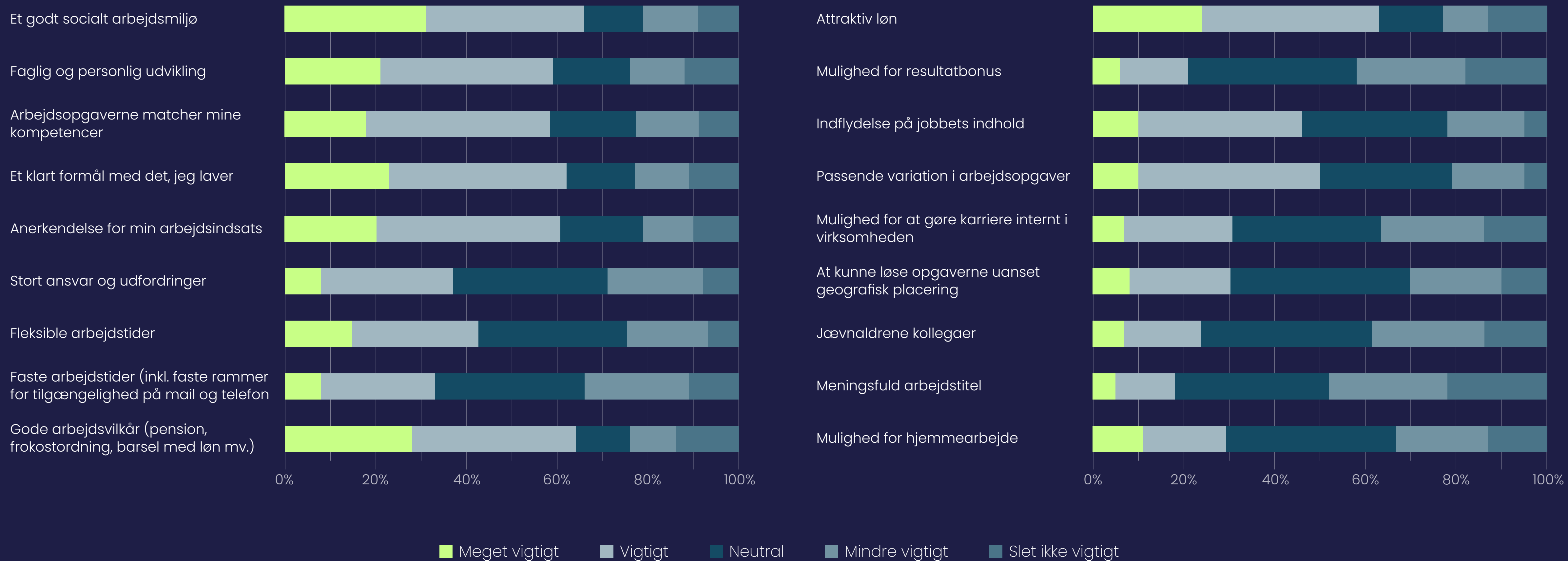
Det tyder på, at værdierne har rykket sig, og den rummelige arbejdsplads er ved at blive den mest attraktive arbejdsplads.



- 24%

Gode arbejdsvilkår som det vigtigste er gået ned med 24 procentpoint siden 2022.

Vi spurgte... Hvor vigtigt er følgende for dig i et job



63%

har svaret 'vigtigt' eller 'meget vigtigt' til, at de vil have et klart formål med det, de laver. Deres arbejde skal have værdi.

Fotograf Lillian Nordbø

Der skal være et formål med det, vi laver

Én ting er, hvad kandidaterne lægger vægt på, når de skal vælge arbejdsplads. Noget andet er, hvad der har betydning i det job, de er ansat til at udføre. Hvad skaber værdi i det daglige?

Det er især det sociale, arbejdsvilkår, løn og et klart formål, som kandidaterne vægter højt.

31% – Et godt socialt arbejdsmiljø

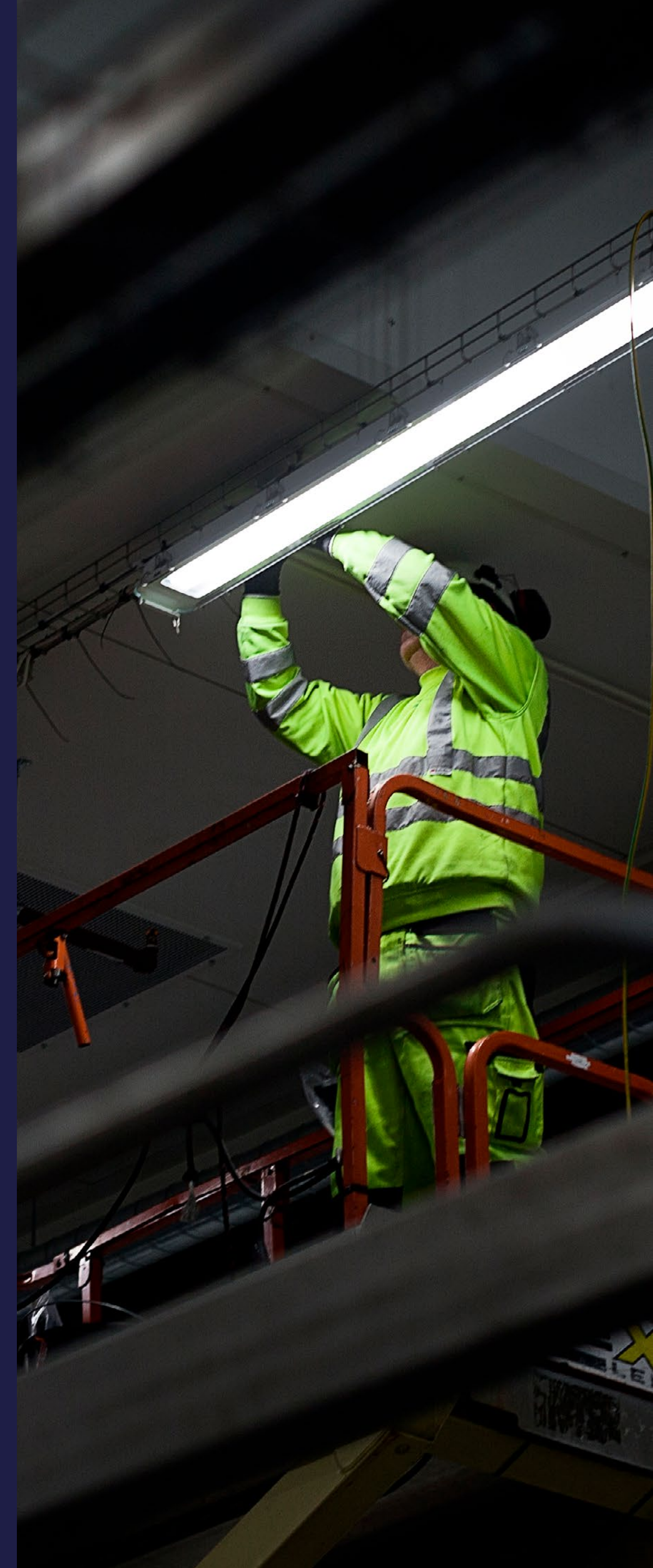
Det skal give mening at tage på arbejde hver dag, når vi bruger så mange af vores vågne timer på arbejdet. Derfor betyder fællesskabet og hvilke mennesker, vi omgiver os med, meget, når vi skal vælge arbejdsplads – og ikke mindst hvordan arbejdsmiljøet bidrager positivt til det gode kollegaskab.

28% – Gode arbejdsvilkår / 26% – Attraktiv løn

En attraktiv løn og gode arbejdsvilkår er stadig vilkår, som kandidaterne ser som vigtige. Gode arbejdsvilkår omfatter i vores undersøgelse bl.a. pension, barsel, frokostordning mm. Men gode arbejdsvilkår inkluderer også en rimelig løn og fair arbejdstider. Det stemmer derfor godt overens med ønsket om et fleksibelt arbejdsliv og ønsket om at arbejde for en virksomhed, der er rummelig og fordrer et godt socialt arbejdsmiljø.

23% – Et klart formål med det, jeg laver

Det er ikke ny snak, at man som virksomhed bør forholde sig til sit purpose. Det er fortsat en faktor, der har stor betydning for kandidaterne. For 23% er purpose 'meget vigtigt' og for 39% 'vigtigt'. Som medarbejder har det stor betydning, at man kan se en værdi og et klart formål med det arbejde, man udfører, og det er derfor fortsat et fokuspunkt for virksomhederne.





Det er ikke robotter, der truer jobsikkerheden

ChatGPT, Google Gemini, Midjourney. AI er ikke til at komme udenom hverken på arbejdsmarkedet eller nogle andre steder i dag.

Ifølge en undersøgelse, som Den Internationale Valutafond (IMF) har lavet, er knap 40% af alle jobs i verden påvirket af AI på den ene eller anden måde.

Hvad har det af betydning for arbejdstagere og arbejdsgivere i Danmark?

Vores undersøgelse viser, at 26% af respondenterne har benyttet sig af AI i forbindelse med jobsøgning, mens 15% har brugt AI i forbindelse med deres arbejde. 37% har brugt AI til private gøremål. Det er tal, der viser, at AI vinder ind

på arbejdsmarkedet. Både når vi kigger på jobsøgning og brug af AI i vores daglige arbejdsliv.

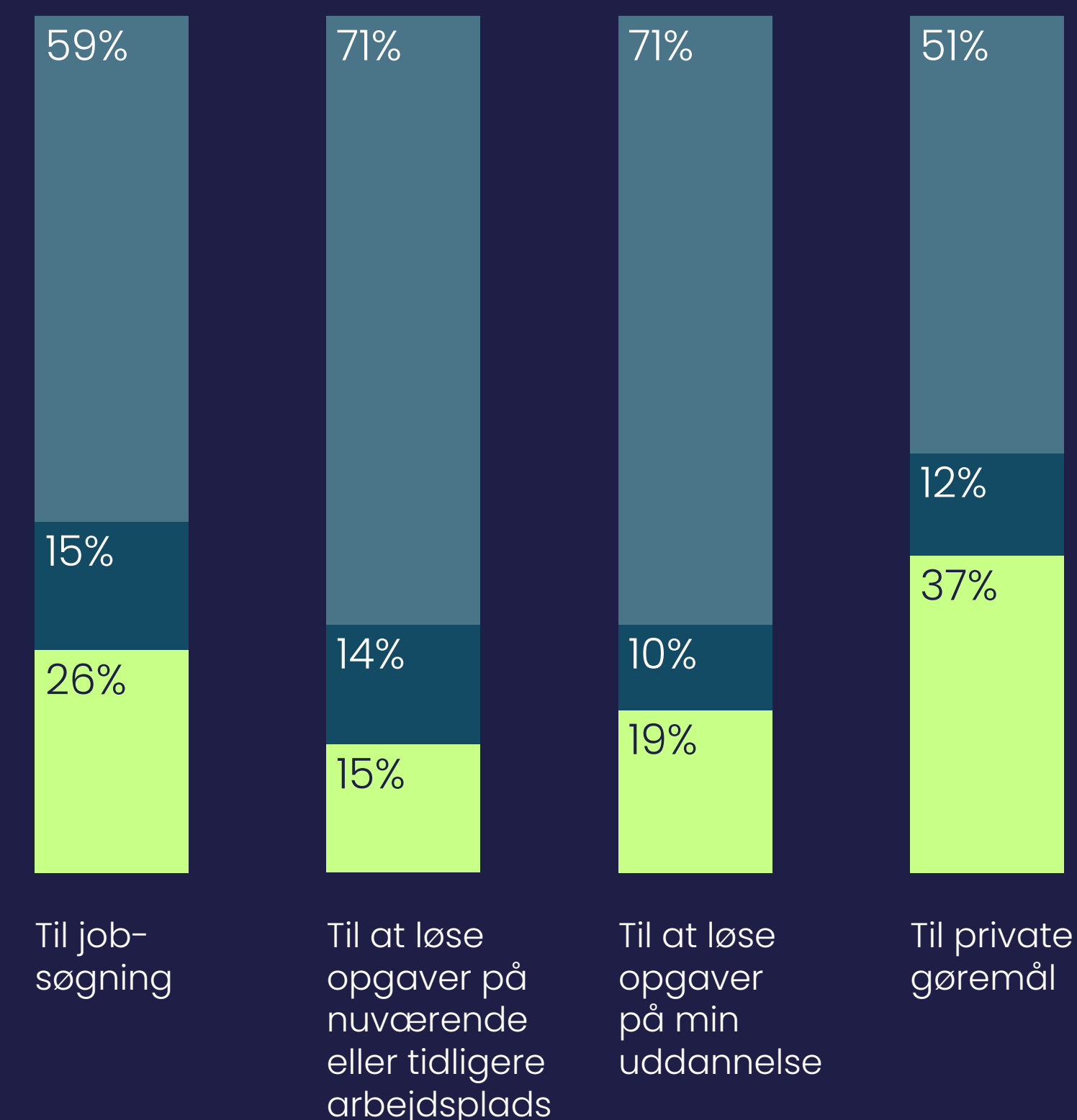
Betyder det, at vi ser AI som en trussel mod vores fremtidige jobsikkerhed mere end noget andet? Nej, er det korte svar. Ud af vores adspurgte respondenter, er det kun 30%, der ser AI som en trussel mod deres fremtidige arbejdsliv.

Det fylder derimod langt mere hos vores kandidater, at der er nedgang i den økonomien, og at færre virksomheder tilbyder fastansættelser.

Vi har de seneste år været i en periode med høj inflation, rentestigninger og en generel usikkerhed i økonomien. Det bærer svarene i vores undersøgelse også præg af. 59% har svaret, at de ser nedgang i økonomien som den største trussel mod deres fremtidige jobsikkerhed.

Vi spurgte... Har du prøvet at bruge AI som hjælpemiddel i følgende situationer

■ Har prøvet ■ Vil gerne prøve ■ Har ikke prøvet



Konklusion



Fleksibilitet, rummelighed og nye digitale muligheder er nøgleord, når det kommer til kandidaternes ønsker

Vi har i denne analyse set nærmere på 2.983 kandidaters ønsker, drømme og krav til deres arbejdsliv og arbejdsgiver – både før og under ansættelsen.

Der er i dag flere faktorer, man som virksomhed skal tage højde for, når man gerne vil gøre sig attraktiv overfor de mange dygtige kandidater.

Fleksibilitet, rummelighed og nye digitale muligheder er nøgleord, når det kommer til kandidaternes ønsker til arbejdstid, ansættelsestype, arbejdsmiljø og ansøgningsproces anno 2024.

Hvad betyder det for dig som arbejdsgiver? Vil du gerne

tiltrække og fastholde talentfulde og dygtige medarbejdere, kan du med fordel finde inspiration i analysens mange indsigter. Forhåbentlig hjælper de dig med at udvikle og forme din virksomhed, så du lettere kan skille dig ud fra mængden i kampen om tidens eftertragtede arbejdskraft.

Kandidater bakker op om alternative måder at søge job på

Andelen af kandidater, der foretrækker at vise deres kompetencer og motivation via video, spørgeskema eller blot et CV, er steget fra 35% i 2019 til 45% i 2024.

Det betyder, at du som arbejdsgiver med fordel kan gen-tænke ansøgningsprocessen og for eksempel sikre dig, at ansøgningsprocessen matcher den stilling, du ønsker at besætte.



Gode evner til at formulere en skriftlig ansøgning er måske ikke den vigtigste kompetence i netop den stilling, du ønsker at besætte. Du bør derfor tænke i alternative processer som online-test, videoansøgning eller lignende.

For netop evnen til at formulere sig skriftlig omkring sine egne kompetencer er ikke altid vigtigt at kunne – det afhænger af det job, man skal ansættes til. Derfor tror vi, at nogen ønsker at have muligheden for at gøre op med den skriftlige ansøgning – for vi skal huske, at det trods alt stadig er flertallet, der vil søge et job på den helt traditionelle måde.

Kandidater foretrækker et fleksibelt arbejdsliv

Andelen af kandidater, der foretrækker en fleksibel ansættelse, er stigende, og vores undersøgelse viser, at flere peger på vigtigheden i fleksible frem for faste arbejdstider i deres job.

Det er særligt ønsket om kunne prøve kræfter med forskellige brancher, jobtyper og at kunne tilrettelægge sin egen arbejdstid, der spiller ind hos de kandidater, der ønsker en fleksibel ansættelse.

Som arbejdsgiver betyder det, at du kan overveje at give dine medarbejdere frihed til selv at tilrettelægge deres arbejdsdage med f.eks. mere hjemmearbejde og projektbaserede opgaver. Det giver medarbejderne mulighed for at bruge deres kompetencer og erfaringer på flere forskellige måder.

Kandidater prioriterer virksomheder med et rummeligt arbejdsmiljø

Tre ud af fem peger på et rummeligt arbejdsmiljø med plads til alle uanset baggrund, ophav eller alder, som et af de vigtigste parametre, når de skal vælge arbejdsplads. Derudover er gode arbejdsvilkår så som løn under sygdom, pension mm. også afgørende.

Derfor kan det være en god ide for dig som arbejdsgiver at arbejde med mere inkluderende rekrutteringsprocesser, ligesom det kan være vigtigt at give dine medarbejdere et rum til at kunne ytre sig, hvis der er noget på arbejdspladsen, man som medarbejder er utilfreds med.

Det er ikke robotterne, der truer jobsikkerheden

Selvom vi tit hører om frygten for, at robotter og AI i fremtiden vil tage vores arbejde, så er det kun tre ud af ti, der svarer, at de ser det som en trussel mod deres fremtidige jobsikkerhed. Kandidaterne er tværtimod klar til at integrere ny teknologi i deres arbejdsliv. For dig som arbejdsgiver betyder det, at du skal tage proaktive skridt for at integrere AI og andre teknologier på en måde, der supplerer og forbedrer dine medarbejders arbejde.

Hvad der til gengæld er en trussel for vores respondenter, er nedgang i økonomien. De senere års høje inflation, rentestigninger mm. har sat sig, og det bærer svarene i vores undersøgelse også præg af.

Ser vi tilbage i tiden, er det dog ikke et faktum, der har ændret sig markant.

I 2019 svarede 57% at nedgang i økonomien var en trussel for deres jobsikkerhed, mens tallet i 2022 var 59%. I dette års undersøgelse er tallet ligesom i 2022 59%.

Værdier i forandring

Vores værdier har ændret sig, og den rummelige arbejdsplads er blevet den mest attraktive arbejdsplads. Det fleksible arbejdsliv betyder meget for de kandidater, der skal vælge et job.

Vi er ved at gøre op med en – vil nogen mene – forældet arbejdskultur, og vægter i højere grad gode arbejdsvilkår og menneskelige aspekter som fleksibilitet, rummelighed, fællesskab mm. højt.

Hvis I som virksomhed vil stå stærkt i jeres næste rekrutteringsproces, er det derfor vigtigt, at I fokuserer på at skabe de bedste rammer for jeres medarbejdere, så de kan få deres arbejds- og privatliv til at hænge sammen.

I ved bedst, hvordan jeres virksomhed fremstår attraktiv, og hvilke værdier I lægger vægt på. Til gengæld håber vi, at denne rapport har givet nogle indsigter i tidens arbejdsmarked, som kan være med til at inspirere jer i fremtiden.





Keyfindings

86%

af vores kandidater er åbne overfor en fleksibel ansættelse

51%

af vores kandidater ser fleksibel ansættelse som en mulighed for at prøve kræfter med forskellige brancher

58%

af vores kandidater søger primært job gennem vikar- og rekrutteringsbureauer

42%

af vores kandidater vil gerne nøjes med et spørgeskema eller blot et CV, når de skal søge job

59%

af vores kandidater peger på en nedgang i økonomien som en af de største trusler mod deres fremtidige jobsikkerhed

31%

af vores kandidater mener, at et godt socialt arbejdsmiljø er meget vigtigt





Om Edda Group

Edda Group er Nordens førende formidler af fleksibel arbejdskraft

Arbejde er et formål, noget større. Det er et sikkerhedsnet, et netværk, en udfordring, en udviklingsmulighed. En mulighed for at gøre en forskel. En mulighed for at indrette sit liv og udfolde sit talent på lige netop den måde, man ønsker.

Moment har siden 2020 været ejet af kapitalfonden Axcel og er i dag en del af Edda Group. Edda Group er vores group brand, som binder alle vores danske, svenske og norske go-to-market brands sammen.

På tværs af Norden har vi mere end 24 kontorer, hvor vi med lokal indsigt samarbejder om at blive Nordens førende leverandør af fleksibel arbejdskraft.

Med lokal indsigt og dybt sektorkendskab løser Edda Group virksomheders ressource- og kompetenceudfordringer – på tværs af landegrænser og fagområder.

Vores alsidige kandidatbase på mere end 100.000 mennesker med forskellige kompetencer sikrer adgang til de bedste kandidater.

Ved at kombinere nye, digitale platforme og tætte, lokale samarbejdsrelationer løser vi opgaven. Uanset hvor akut eller kompleks den er, sikrer vores fleksible tilgang, at virksomheder altid har de medarbejdere, de har brug for her og nu.

Fotograf Lillian Nordbø

moment

 ETERNI

 safejob

 chabber

 PVS

 PVB PÆDAGOGISK VIKARBUREAU

 PVB KAVALERIET SOCIALRÅDGIVER



Vil du vide mere?

Kontakt os, hvis du har spørgsmål til undersøgelsen, eller du er interesseret i at vide mere om arbejdsmarked og rekruttering.

Moment

info@moment.dk
+45 70 20 18 35
moment.dk

Edda Group

info@eddagroup.com
+45 70 20 18 35
eddagroup.com

Kilder

Kristoffer Hanberg Clemmensen, Erhverv+, 2024, '[Virksomhed droppede ansøgningen, og nu har de langt flere kandidater at vælge mellem: – De skrev næsten alle det samme](#)'

Rikke Struck Westersø, Anne Klejsgaard Friis & Camilla Stampe, TV2 Nyheder, 2024, '[Mette F løfter pegefingeren igen: Ikke sikkert at alle skal gå hjem klokken 16 fra samlebåndet](#)'

International Monetary Fund, Kristalina Georgieva, 2024, '[AI Will Transform the Global Economy. Let's Make Sure It Benefits Humanity.](#)'

JobIndex, 2024, '[Indse det bare, året 2024 tilhører arbejdstagerne](#)'

DR, Magnus Severin Schou Rothberg, 2023, '[Kaare Dybvad Bek: Det er okay at hente sine børn som den sidste](#)'



© Edda Group ApS 2024

Digital udgivelse af Edda Group Danmark
Udarbejdet i samarbejde med Rud Pedersen

Redaktion: Marketing, Edda Group Danmark
Forord: Mickey Mayman, CEO, Edda Group Danmark
Design og grafisk tilrettelæggelse: Marketing, Edda Group Danmark
Foto: Asger Mortensen, Lillian Nordbø, Sahel Hamdam

Tak til alle kandidater i Edda Group Danmark for at deltage i vores survey.

moment

