



WISE HAPPINESS 2015

EN UNDERSØGELSE AF, HVAD DER GØR OS LYKKELIGE

— WISE HAPPINESS 2015 —

HVAD ER LYKKE?

Årets undersøgelse viser, at en god latter sammen med kollegerne gør os glade. Den viser også, at trivsel på arbejdspladsen for mange afhænger af klare, ledelsesmæssige retningslinjer og et godt forhold til chefen.

Hos Wise Group ligger lykke os stærkt på sinde, og vi er overbeviste om, at vi både har det bedre og præsterer bedre på arbejdet, når vi får positiv feedback. I en verden fyldt med krav, store udfordringer og konstante forandringer er det ikke altid lige nemt at finde det positive. Derfor vil vi gerne på forskellige måder medvirke til at øge bevidstheden om det, der styrker det positive i livet.

Wise Happiness er en undersøgelse, der afdækker, hvad der gør os mennesker lykkelige – generelt og på arbejdet. Vi ser også på det, der forårsager det modsatte. Vi er overbeviste om, at mennesker, som har det godt, gør et bedre stykke arbejde, og det er vores vision, at vores medarbejdere skal se tilbage på tiden hos os som den sjoveste tid i deres karriere.



*"WISE HAPPINESS ER EN
UNDERSØGELSE, DER AFDÆKKER, HVAD
DER GØR OS MENNESKER LYKKELIGE –
GENERELT OG PÅ ARBEJDET."*

ELISABET WOHLFAHRT
HEAD OF CORPORATE CULTURE, WISE GROUP

SØDE KOLLEGER OG EN GOD CHEF — DEN BEDSTE KOMBINATION

Det, der har størst betydning for vores lykke, er menneskerne, kærligheden, en aktiv fritid og et job, man er glad for. På arbejdet er det kollegerne, arbejdsklimaet, meningsfuldhed og påskønnelse, der gør os lykkelige.

Godt hver tredje ansat er så tilfreds med sit job, at han/hun ikke vil skifte arbejdsplads. Cirka hver tredje ansat ønsker at skifte job inden for to år. Den primære årsag er, at de har en dårlig chef. Dårlig ledelse og uklare retningslinjer stresser og får medarbejderne til at se sig om efter nye udfordringer.



— SÅ LYKKELIGE ER VI —

ÆLDRE ER MEST TILFREDSE MED LIVET

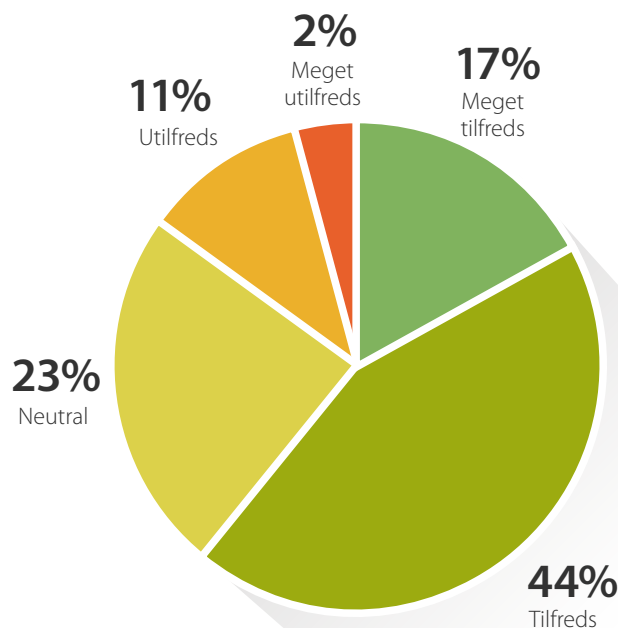
61 % er tilfredse med deres liv. 13 % er utilfredse. De, der oplever dårlig trivsel på arbejdet, trives også generelt dårligt i deres liv. På arbejdet er det kollegerne, arbejdsklimaet og påskønnelsen, der giver tilfredshed og arbejdsglæde. Dårlige chefer, uklare retningslinjer og en følelse af, at man ikke kan leve op til kravene på arbejdspladsen, påvirker os negativt.

Kvinder og mænd er nogenlunde lige tilfredse med deres liv, og danskere er noget mere tilfredse end svenskere. Som gruppe oplever pensionisterne, at de er mest lykkelige.

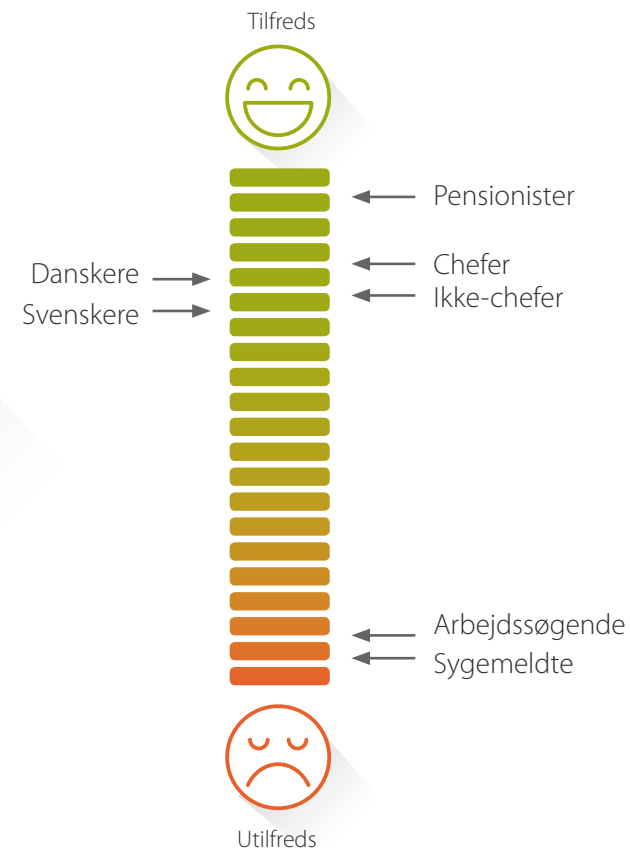
LYKKE OG ARBEJDE HÆNGER SAMMEN

Der er en stærk forbindelse mellem lykke og det at have et arbejde. Arbejdsløse og sygemeldte er betydeligt mindre lykkelige end de, der er i arbejde. Derimod spiller selve stillingen en mindre rolle for ens velbefindende. Ledere angiver kun et lidt højere niveau af lykke end de, der ikke er ledere.

Hvor tilfreds er du generelt med dit liv lige nu?



Hvor tilfredse er forskellige grupper i gennemsnit?



— ARBEJDSGLÆDE GIVER GODE RESULTATER —

VI ER VIGTIGE FOR HINANDENS LYKKE

Frugtcurve og sundhedsforsikringer kan være udmærket. Men når det handler om, hvad der gør os lykkelige på arbejdet, er relationen til kollegerne langt det vigtigste. I undersøgelsen skal deltagerne spontant svare på, hvad der får dem til at føle arbejdsglæde. De samlede svar viser et klart billede af det daglige møde og samarbejde med de nærmeste kolleger i kombination med det at have et meningsfuldt job og opnå gode resultater, som man kan være stolt over.

Man bliver glad, når man gør et godt stykke arbejde, og virksomheder tjener penge, når medarbejderne gør et godt stykke arbejde. Ikke alene fordi medarbejderne gør bedre forretninger og leverer hurtigere. Undersøgelsen viser, at de, der har det godt med deres kolleger, ikke tillægger tryghed, løn og andre fordele lige så stor vægt. Tilfredse medarbejdere gør ikke kun et godt stykke arbejde, men de kan også koste mindre.

MENINGSFULDE OPGAVER VEJER TUNGT

Næst efter arbejdsklima og kolleger er meningsfuldhed og påskønnelse af ens arbejde det vigtigste for at føle arbejdsglæde.

Også tidligere år har undersøgelsen vist, at det at have det sjovt på arbejdet, at have det godt med sine kolleger, påskønnelse og udviklingsmuligheder scorer højest på listen over det, der gør os lykkelige på arbejdet.



*"EN GLAD DAG ER EN DAG,
HVOR ARBEJDET GLIDER, OG JEG
MØDER SØDE MENNESKER."*

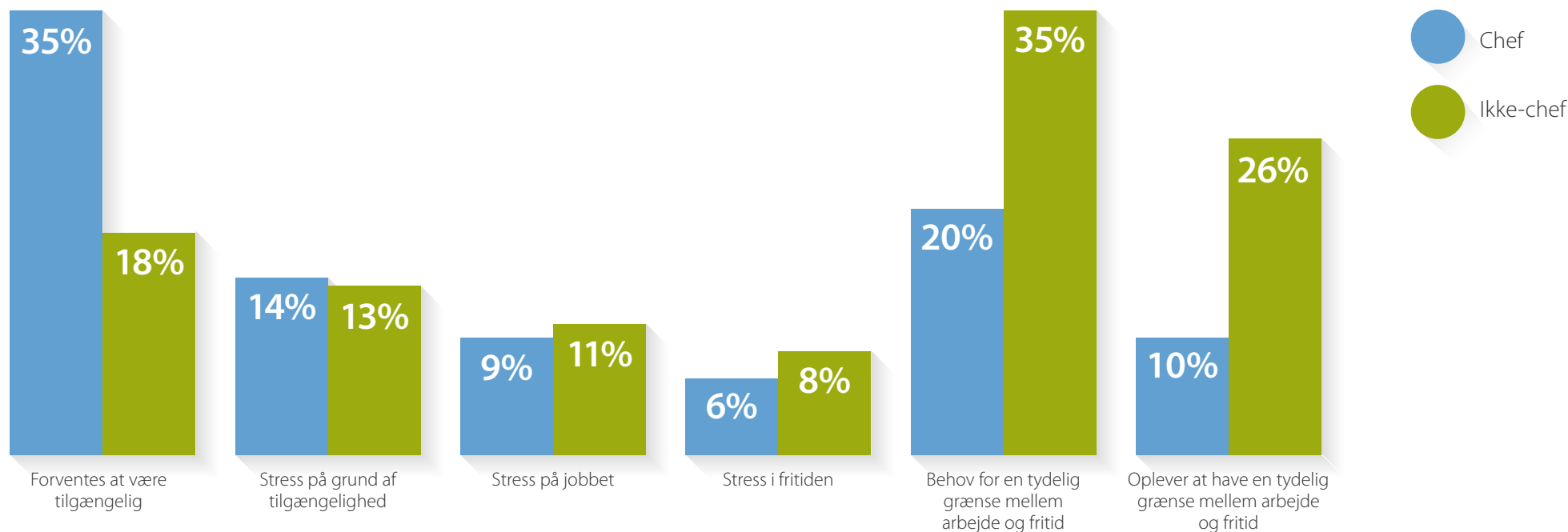
*"JEG BLIVER GLAD, NÅR JEG
FØLER, AT JEG ER DYGTIG OG
AFHOLDT. NÅR JEG NÅR DE
MÅL, DER ER SAT, OG KAN
HOLDE DET, JEG HAR LOVET."*

— BALANCE MELLEM ARBEJDE OG FRITID —

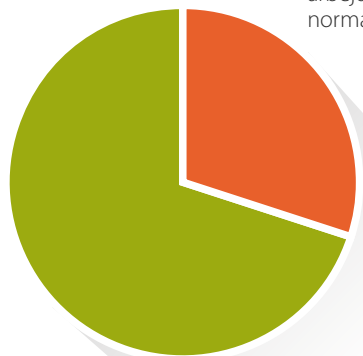
Det er individuelt, hvor meget kontakt man vil have med arbejdet i sin fritid. Undersøgelsen viser, at 35 % mener, at det er vigtigt at have en klar adskillelse mellem arbejde og fritid, og at 26 % mener, at de har det. Det er vigtigst for de unge, og behovet aftager med årene.

Ifølge sidste års undersøgelse var arbejde ud over den fastlagte arbejdstid en af de primære årsager til, at man følte sig presset i fritiden. 17 % af kvinderne og 10 % af mændene angav, at de blev stressede af at være tilgængelige uden for den almindelige arbejdstid. Stressniveauet var højest for unge og aftog med årene.

Forventet tilgængelighed, oplevet stress og grænsen mellem arbejde og fritid - andel, der er meget enige



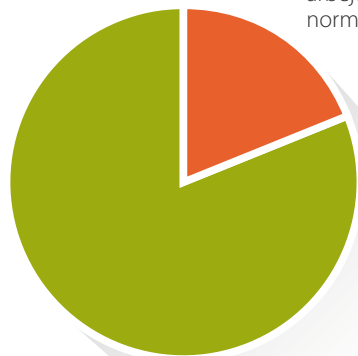
30% af cheferne
arbejder udenfor
normal arbejdstid



OVERTID - CHEFER

Arbejde uden for arbejdstiden ser ikke ud til at stresse lederne i lige så høj grad som medarbejderne. 30 % af lederne og 19 % af medarbejderne svarer, at de arbejder uden for den normale arbejdstid, men alligevel oplever lidt flere medarbejdere, at de er pressede i fritiden.

19% af medarbejderne
arbejder udenfor
normal arbejdstid



OVERTID – MEDARBEJDERE

SÆT KLARE RETNINGSLINJER FOR AFTENARBEJDET

Nogle mener, at det er det mest naturlige i verden at arbejde en time eller to om aftenen og i weekenden, mens andre oplever det som stressende, at man altid skal være tilgængelig. Ikke mindst hvis man som medarbejder føler, at chefer og kolleger forventer det.

Som arbejdsgiver er det en god idé at belyse dette relativt nye fænomen.



Wise Groups tips baseret på undersøgelserne og vores samlede erfaringer:

- Hav klare retningslinjer for reglerne i arbejdsteamet
- Respekter den enkeltes livssituation
- Spørg din chef, hvis du er usikker på, hvor tilgængelig du forventes at være
- Væn dig af med at tjekke mails hele tiden

— HVAD GØR OS ULYKKELIGE? —

Forskningen viser, at livsbegivenheder som sygdom og traumer fører til, at vi bliver ulykkelige.* Det samme gælder manglen på relationer, ensomhed, arbejdsløshed og en passiv fritid – det vil sige det modsatte af det, der medvirker til vores velbefindende.

I vores undersøgelse fra 2014 angav 23 %, at de i de seneste 6 måneder har oplevet en specifik hændelse, der i høj grad har reduceret deres velbefindende. Vores undersøgelse viser, at de største skygger over vores lykke i fremtiden er tidspres, økonomi og helbred. På arbejdet påvirkes vi mest negativt af stort arbejdspress, uklare retningslinjer og manglende lederskab.

Dårligt lederskab påvirker os meget negativt. Den stress, som manglende lederskab giver, smitter også af på fritiden.

.....
Det som stresser os på jobbet

ARBEJDSKLIMA **LEDERSKAB**
HØJ ARBEJDSBELASTNING
TEKNISKE PROBLEMER **UTYDELIGHED I ARBEJDET** ARBEJDSMILJØ
AFBRYDELSER ØVRIGT INGEN TILBAGEMELDING

.....
Det som stresser os privat

HELBREDET **INGENTING** ARBEJDET
ANDRE **ØKONOMI** PRIVAT
BØRN **TIDSMANGEL** FRITIDS AKTIVITETER
RELATIONER FAMILIELIVET FORVENTNINGER
ENSOMHED

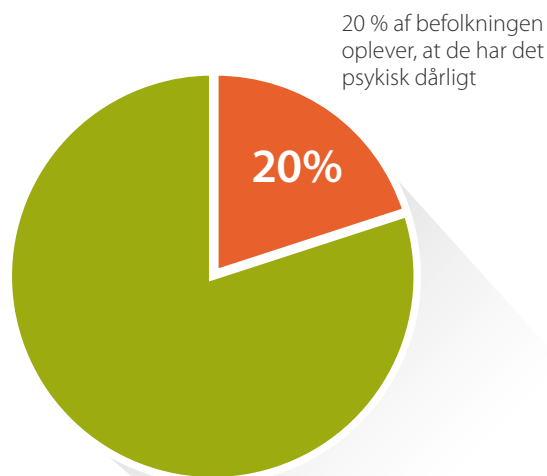
* Bengt Brülde, forsker i filosofi, Göteborgs Universitet

ARBEJDE - NÅR MAN HAR DET PSYKISK DÅRLIGT

I vores undersøgelse fra 2013 konstaterede vi, at det er vigtigt at have det godt psykisk for at føle sig lykkelig. 20 % af befolkningen oplever, at de har det psykisk dårligt, og det skyldes en række indbyrdes afhængige faktorer. Det er dog værd at bemærke, at de, der oplever at have det psykisk dårligt, mener, at arbejdsrelaterede faktorer har den største negative påvirkning:

1. Manglende respekt fra chefen
2. Manglende stolthed over at arbejde i virksomheden
3. Manglende trivsel på arbejdet
4. Manglende balance mellem arbejde og fritid

Her har arbejdsgiverne mulighed for at skabe bevidsthed i organisationen, f.eks. ved at understrege betydningen af, at medarbejderne føler sig respekterede af chefen. Ikke mindst når personen ikke har det godt. Skrid hurtigt ind, når du har mistanke om, at der er problemer i et arbejdsteam, eller når du ser en kollega, som ser ud til at have det dårligt. Vi har en forpligtelse til at tage hånd om hinanden.



ALT ER TRIST

At have et arbejde er medvirkende til lykke, men 2 % oplever, at de ikke føler glæde ved noget på arbejdet. De har ikke kolleger, de har det godt med, og de har det ikke sjovt på arbejdet. De føler heller ikke, at det arbejde, de udfører, er meningsfuldt, og oplever ingen stolthed over virksomheden, de arbejder i.

— LYKKE OG STRESS PÅ ARBEJDET —

Det er forskellige ting, der gør os lykkelige på arbejdet og stresser vores liv, afhængig af om man har en ledende stilling eller ikke.

For medarbejderne er det vigtigst at have det godt med kollegerne og at have det sjovt på arbejdet. Lederne synes, at meningsfuldhed og påskønnelse er vigtigere. Ledere er mere stressede over deres private relationer, og medarbejderne er mere stressede over deres helbred.

Medarbejderne bliver stressede af manglende lederskab, mens lederne bliver stressede over altid at blive afbrudt. Alle bliver påvirket af manglende tydelighed, lederne i lidt højere grad end medarbejderne. I en foranderlig verden er udfordringen at tydeliggøre det, der gælder i dag. Denne udfordring starter hos ledelsen og skal spredes til alle virksomhedens medarbejdere. Det er en vanskelig men ikke umulig opgave. 93 % angiver uklare retningslinjer som en stressfaktor.

LYKKE - TOP 3

Det gør medarbejdere lykkelige på jobbet:

1. ARBEJDSKLIMA OG KOLLEGER
2. MENINGSFULDHED OG PÅSKØNNELSE
3. TRYGHED, LØN OG GODER

Det gør chefer lykkelige på jobbet:

1. MENINGSFULDHED OG PÅSKØNNELSE
2. ARBETSKLIMA OG KOLLEGER
3. TRYGHED, LØN OG GODER

STRESS - TOP 3

Medarbejdere bliver stressede af:

1. HØJ ARBEJDSBELASTNING
2. CHEFENS LEDERSKAB
3. MANGLENDE TYDELIGHED

Chefer bliver stressede af:

1. HØJ ARBEJDSBELASTNING
2. AT BLIVE AFBRUDT
3. MANGLENDE TYDELIGHED

— NÅR ARBEJDET FYLDER FOR MEGET I LIVET —

VI STRESSER ALLE STEDER

34 % siger, at de har følt sig stressede eller meget stressede på arbejdet. De tilsvarende tal for fritiden er 25 %. Danskerne er gennemsnitligt mindre stressede end svenskerne.

Hvis man er stresset på arbejdet, er man det som regel også i fritiden. Som arbejdsgiver skal man tage hensyn til hele medarbejderens livssituation, fordi stress i fritiden kan smitte af på arbejdet og vice versa.

KVINDER OG STRESS

Vores tal viser, at kvinder oplever mere stress på arbejdet end mænd. Det skyldes formentlig i højere grad valg af erhverv end biologiske forskelle. Undersøgelser* viser nemlig, at mænd og kvinder i det samme erhverv har samme stressniveau.

JAGTEN PÅ DE DYREBARE MINUTTER

Manglende tid – at man ikke når det, man føler, man gerne vil og burde – er den største kilde til stress. Vi føler igennem hele livet, at vi ikke har tid nok, uanset alder, livssituation og stilling. Det eneste tidspunkt, man føler, at man har tid nok, er under en barselsorlov, eller når man er hjemmegående.

KILDER TIL STRESS - TOP 3

Medarbejderen Top-3:

1. MANGLENDE TID

2. ØKONOMI

3. HELBRED

Lederen Top-3:

1. MANGLENDE TID

2. ØKONOMI

3. PRIVATE RELATIONER

*SBU: Arbejdsmiljøets betydning på symptomer på depression og udmattelsessyndrom

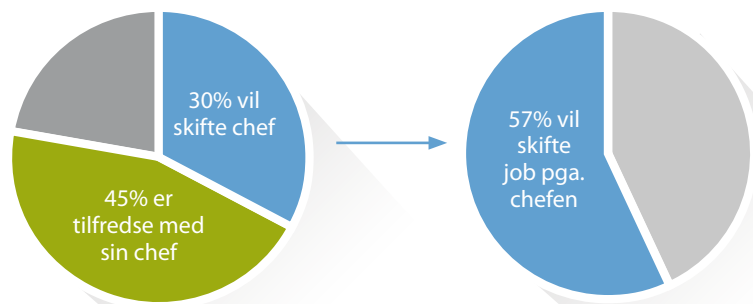
— LEDERSKAB OG LYKKE —

EN GOD CHEF ER GULD VÆRD

Undersøgelsen viser, at personer med lige høj arbejdsbelastning oplever den forskelligt, afhængig af om de har et godt forhold til deres chef eller ej. En person, der har det godt med sin chef, og hvor forventningerne er meldt klart ud, har en højere stresstærskel. En yderligere positiv effekt af det gode lederskab er, at medarbejderne bliver mindre tilbøjelige til at ønske at skifte arbejdsplads.

3 ud af 10 ønsker en ny chef. 57 % af dem, som ønsker en ny chef, siger, at de vil skifte job nu eller inden for to år, og de oplever, at chefens manglende lederskab er den største stressfaktor på arbejdet.

45 % er tilfredse med deres chef, og halvdelen af dem ønsker ikke at skifte arbejdsplads. De synes ikke, at lønnen er lige så vigtig som dem, der ikke er glade for deres chef.



"Som chef forekommer det let at prioritere opgaver, som kan "hakkes af" som f.eks. en ugentlig præsentation, tilbuddet til kunden, rapportering o.lign. Men ofte bør tiden i ligeså høj grad prioriteres til dialog og forventningsafstemning med medarbejderne, både omkring virksomheden men også for at lytte til deres overvejelser. I løbet af min karriere som chef og direktør er det lykkedes mig at have fokus på mine prioriteter, og jeg har oplevet, at dialog og synlig ledelse har afspejlet sig positivt både i forhold til medarbejdertrivsel og til det rent forretningsmæssige. Jeg er overbevist om, at der er en klar sammenhæng mellem rigtig interaktion mellem medarbejdere og chef og et godt resultat for virksomheden."

GITTE ELLING
COUNTRY MANAGER, K2 SEARCH
DANMARK



"... MANGE GANGE BURDE TIDEN I STEDET BRUGES TIL FORVENTNINGSADFÆSTNING MED MEDARBEJDERNE, BÅDE OMKRING VIRKSOMHEDEN MEN OGSÅ FOR AT LYTTE TIL DERES OVERVEJELSER."

— JOBSKIFTE —

MANGE DRØMMER OM AT HOLDE OP

Af dem, som arbejder i Sverige, ville 20 % skifte job i dag, hvis de havde muligheden. I Danmark har 10 % af de erhvervsaktive det på samme måde. Forskellen mellem Sverige og Danmark kan delvis forklares med konjunkturerne og arbejdsretlige forhold.

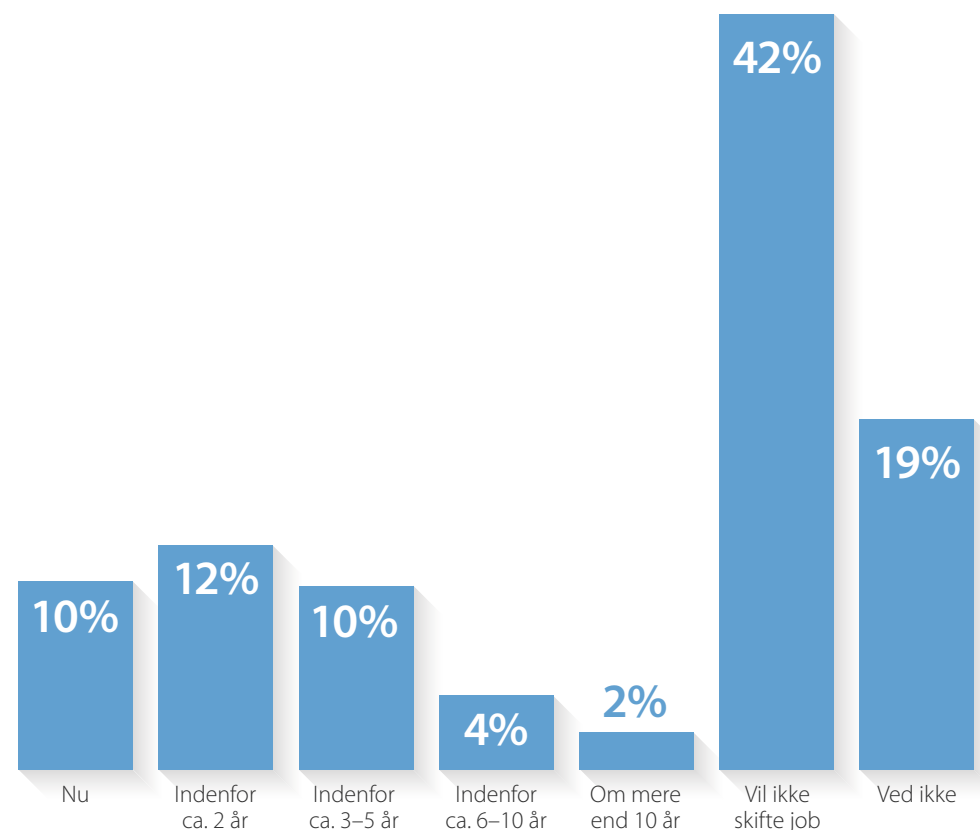
Som arbejdsgiver er det interessant at undersøge, om tallene afspejler ens egen arbejdsplads. Hvordan ville det påvirke os, hvis de, der straks ville sige op, også gjorde det? Og hvordan påvirker det virksomheden og f.eks. kunderelationerne, at 20 % af medarbejderne er umotiverede og ønsker at sige op?

HAV STYR PÅ DEM, DU ØNSKER AT BEHOLDE

Som arbejdsgiver er det interessant at finde ud af, hvilke medarbejdere der drømmer om at skifte job. Hvis det er dem, som vi ønsker at beholde, er det godt at vide hvorfor, og hvad man kan gøre for at holde på dem.

Knap 30 % af svenskerne angiver, at de ikke vil skifte arbejdsplads. Det tilsvarende tal for Danmark er 42 %.

Inden for hvilket tidsinterval ville du gerne skifte arbejdsplads?



ALEXANDER KJERULF OM — ARBEJDSGLÆDE —

Prøv at forestille dig, at du har søgt dit drømmejob og fået det, men at det ender helt galt. Det skete for Maria. Hun var lige startet i en stor, kendt virksomhed med et flot hovedkvarter midt i København. Hun havde fået en fin titel, et hjørnekontor med lækker udsigt og en stjernehøj løn. Der var fitnessrum og fransk kok i kantinen.

Men hun var kun lige startet, da hun opdagede, at der var noget helt galt. Rygter og mobning var dagens orden. Ingen havde tid til at hjælpe andre. Alle dannede klikker mod alle. Hendes chef var opfarende og ubehøvlet. Det var kort og godt et helvede at arbejde der. Så hjalp hverken stjerneløn, hjørnekontor eller udsigt, når Maria vågnede hver morgen med ondt i maven over at skulle ind til et kedeligt arbejde, i en dårlig virksomhed med en elendig leder og sure kolleger.

Jeg lever af at sprede arbejdsglæde, og jeg møder hundreder af mennesker som Maria. De bliver ofte triste, modløse og kyniske. Det kan ødelægge både deres arbejdsliv, privatliv og parforhold. I værste fald får de stress, bliver syge eller dør af det. Det giver simpelthen ikke mening at have et job, du ikke kan fordrage, og denne undersøgelse viser desværre, at det gælder mange mennesker i Danmark og Sverige.

*"JEG LEVER AF AT SPREDE
ARBEJDSGLÆDE, OG JEG MØDER
HUNDREDER AF MENNESKER
SOM MARIA."*

Det stopper ikke engang ved fyraften. Undersøgelsen viser også tydeligt, at manglende arbejdsglæde smitter af derhjemme. Og for at gøre det endnu værre, så viser medicinske undersøgelser, at folk, der mangler arbejdsglæde, har større risiko for at få hjerte/karsygdomme, kræft, stress og depressioner.



ALEXANDER KJERULF
CHIEF HAPPINESS OFFICER
ARBEJDSGLÆDE NU

Maria tog konsekvensen og forlod "drømmejobbet" efter kun tre måneder. Hendes nye arbejde giver kun en tredjedel i løn, og hun og kollegerne sidder på campingmøbler i et kælderlokale. Den franske kok må de nøjes med at drømme om, men hvor Maria før vågnede med stress og mavepine, kan hun nu bruge morgenen på at glæde sig til endnu en dag med arbejdsglæde.

Og det er endda godt for karrieren. En amerikansk undersøgelse har fornyligt vist, at arbejdsglæde giver succes. Den er god nok: Glade mennesker har en større chance for at lykkes på jobbet, fordi de er mere motiverede, kreative og handlekraftige – alt sammen forudsætninger for succes.

Selvfølgelig kan du få arbejdsglæde. Det kan alle. Det er ikke sikkert, at du kan få det der, hvor du arbejder nu, men så er det dit ansvar at sørge for at komme videre.

Og belønningen er kolossal. Når du elsker dit job, får du det både meget bedre på jobbet, og når du kommer hjem. Du bliver meget bedre til dit job, og du når mere. Du får mere energi og et bedre helbred. Du bliver mere kreativ. Hvis du er chef, bliver du en væsentlig bedre leder.

Så vælg en gang for alle, at fra nu af skal det være lysten, der driver værket og ikke værket, der fordriver lysten. Sæt arbejdsglæden højest og blæs på titler, lønforhøjelser, hjørnekontorer og firmabiler. De ting betyder alligevel ingenting, hvis du ikke har det godt. Det, der betyder noget, er, at du med stolthed og glæde kan fortælle om din arbejdsplads og det fremragende arbejde, du laver.

: "OG BELØNNINGEN ER KOLOSSAL. NÅR
: DU ELSKER DIT JOB, FÅR DU DET BÅDE
: MEGET BEDRE PÅ JOBBET, OG NÅR DU
: KOMMER HJEM."

— 55+ PÅ ARBEJDSPLADSEN —

IKKE "OVER THE HILL"

Modne mennesker er mindre stressede, har det sjovere på arbejdet og oplever arbejdet som mere meningsfyldt end yngre årgange. Fordi de sjældnere end yngre medarbejdere skifter arbejdsgiver, medvirker de også til at skabe stabilitet på arbejdspladsen. Det er en dårlig forretningsmæssig strategi rutinemæssigt at sortere ældre kandidater fra i en ansøgningsproces. Mangfoldighed, også hvad angår alder, er en fordel for en arbejdsplads.

"Hvis man som arbejdsgiver leder efter en ansvarsbevidst, selvstændig medarbejder med lavt fravær, overblik og høj faglighed, så kan man jo ansætte en ældre kollega. En seniorpolitik er ikke absolut nødvendig. En attraktiv arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø passer rigtig godt til det billede vi kan se af den +55 årige medarbejder.

Vi kan ikke løbe fra den demografiske udvikling. Vi bliver flere og flere ældre. Flere ældre, der skal forsørges og flere ældre, der er en del af arbejdsstyrken."

MICHAEL CHRISTIANSEN
COUNTRY MANAGER, WISE CONSULTING, DANMARK



MICHAEL CHRISTIANSEN
COUNTRY MANAGER,
WISE CONSULTING, DANMARK

ÆLDRE BLIVER LÆNGERE

Godt 15 % af personer mellem 18-34 år angiver, at de ikke vil skifte arbejdsplads. De tilsvarende tal for personer mellem 35-49 år er 27 %. Af de adspurgte over 50 år siger 54 %, at de ikke vil skifte arbejdsplads.

VI BLIVER ÆLDRE OG ÆLDRE

Befolkningen bliver ældre. I 2030 vil 25 % af befolkningen være over 65 år. En stigning på 55 % mellem 2001 og 2030. Fra politisk hold er det meldt ud, at flere vil skulle arbejde længere, for at man kan få velfærdsregnskabet til at gå op.

ALLE ØNSKER AT UDVIKLE SIG

Udviklingsmuligheder har stor betydning for mennesker i alle aldre og ikke kun i starten af karrieren. Som arbejdsgiver kan man overveje, hvordan man bedst motiverer den meget taknemmelige gruppe af medarbejdere på 55+.

"JEG HAR ALTID SØGT TIL ÅBNE VIRKSOMHEDER, HVOR JEG HAR KUNNET VOKSE, OG HVOR DET FORVENTES, AT JEG UDVIKLER MIG. FOR MIG ER DET NATURLIGT AT TAGE ANSVAR FOR MIN KOMPETENCEUDVIKLING, OG DET SKAL VÆRE NATURLIGT, AT ARBEJDSGIVEREN SKABER MULIGHEDER FOR DET.

Med årene føler jeg mig mere sikker på, i hvilken retning jeg vil gå, og ser tydeligt, hvilken udvikling der er nødvendig, for at jeg kan være på forkant inden for mit kompetenceområde. Livet er at være i konstant udvikling – og for mig ophører den rejse aldrig."

KIA LINGEGÅRD
COACH/KONSULENT, WISE CONSULTING,
EN VIRKSOMHED I WISE GROUP

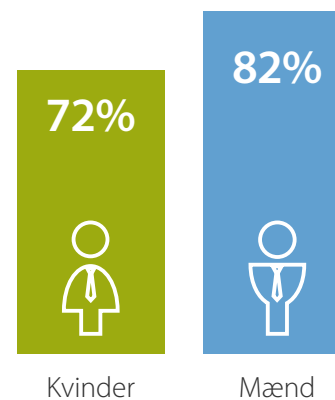


— KVINDELIGE LEDERE HAR DET DÅRLIGERE —

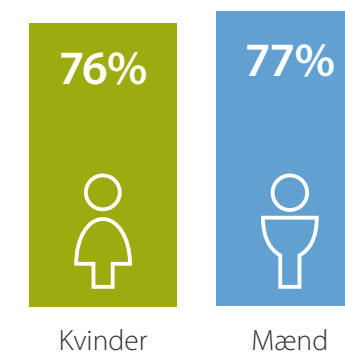
Der er ikke store forskelle på det fysiske helbred hos ledere og ikke-ledere. Derimod viste vores undersøgelse i 2014, at der er stor forskel på, hvordan kvinder og mænd i lederstillinger vurderer deres helbred.

Af de mandlige ledere oplever 82 %, at de har et rimeligt eller udmærket fysisk helbred. De tilsvarende tal for kvindelige ledere er 72 %. Sandsynlige forklaringer er, at kvinder i højere grad har dobbeltarbejde, og at de i større udstrækning er mellemledere med pres fra begge sider.

Leder med godt helbred:



Medarbejdere med godt helbred:



FORSKELLEN MELLEM

— DET SVENSKES OG DANSKE ARBEJDSMARKED —

"Der er en tæt sammenhæng mellem arbejdsglæde og ønsket om at søge nye græsgange. Gulduret for lang og tro tjeneste er længere væk i Danmark end i Sverige."

"Danske lønmodtagere er de mest mobile i EU, og det hænger sammen med Danmarks liberale regler for afskedigelser i forhold til de andre lande.

Virksomhederne ruster sig til vækst, og der opstår flere muligheder end før. Vi oplever, at loyalitet ikke hænger sammen med længden af en ansættelsesperiode, men i højere grad handler om loyalitet overfor opgaverne og udfordringerne. Det strider ikke mod virksomhedernes ønsker, og det er en styrke på et fleksibelt arbejdsmarked med høj mobilitet."



LENA NOAKSSON
VD, WISE CONSULTING

— HVORFOR GENNEMFØRER VI DENNE UNDERSØGELSE? —

Vi interesserer os i højere grad for det, der gør os lykkelige, end det, der gør os ulykkelige. Vi tror på at styrke de ting, vi gør godt, og ikke stirre os blinde på det, vi gør forkert. Det er vores vision, at Wise Group skal være en international koncern, hvor hver medarbejder har den sjoveste tid i sin karriere, og hvert datterselskab er kundernes selvfølgelige valg. Vores valgsprog er "Forspring gennem mennesker".

Medarbejdernes oplevelser af hverdagen smitter af på alle, man har kontakt med: kunder, leverandører, samarbejdspartnere, osv. Der er en tæt sammenhæng. Vi tror på menneskers iboende styrke til at gøre et godt stykke arbejde.

— FAKTA OM UNDERSØGELSEN —

Nordens ældste og største undersøgelse af lykke.

Forskningen viser, at vi mennesker både har det godt og yder en bedre indsats, når vi får positiv feedback. I en verden fyldt med krav og store udfordringer er det ikke altid så nemt at finde det positive. Det er netop derfor, vi vil afdække og understrege det positive i livet med Wise Happiness. For fjerde år i træk rapporterer vi det, der gør os lykkelige, både privat og på arbejdet. Det gør vores undersøgelse til den ældste i Norden. Nyt i år er, at vi inkluderer information fra tidligere år i materialet. Nogle af drivkræfterne er indlysende, vi skal bare mindes om dem, mens andre ikke er lige så åbenlyse. Med Wise Happiness vil vi vise nogle af de positive drivkræfter, der er nødvendige for, at vi mennesker får energi til alt det, livet indeholder. Vi vil bruge vores viden fra denne undersøgelse til at lære, hvordan vi selv kan blive endnu bedre til at rådgive vores kunder og give vores medarbejdere bedre forudsætninger. Vejen til succes går gennem medarbejderne. Hvis vi kan blive bedre til at finde lykke, er det godt for alle, der arbejder i Wise Group, og dermed også for vores kunder.

DELTAGERE

Det er fjerde år, vi har gennemført undersøgelsen. Den er gennemført blandt mænd og kvinder i alderen 18-74 år i Sverige og Danmark i februar 2015 via YouGov's Internetpanel - et såkaldt accesspanel med forudrekrutterede respondenter.

En invitation til undersøgelsen er også sendt ud til personer, som opfylder beskrivelsen. De udgør et repræsentativt udvalg af den svenske befolkning hvad angår køn, alder og religion. I alt har 2016 personer deltaget i 2015 og godt 5000 personer i tidligere år, halvdelen svenskere og halvdelen danskere. Undersøgelsen er ledet af en gruppe medarbejdere, som repræsenterer alle virksomheder i Wise Group. Datterselskabet Netsurvey med analytiker Jana Janssen har stået for sagkundskab og analyse.

SVERIGE OG DANMARK

Da tre af Wise Groups datterselskaber etablerede sig i Danmark i januar 2013 – Wise Consulting, K2 Search og Sales Only – omfatter undersøgelsen både Danmark og Sverige.

SAMARBEJDE MED LYKKEFORSKERE

Ligesom sidste år har vi fået hjælp af lykkeforsker ph.d. Filip Fors, som i 2012 forsvarede sin doktorafhandling *“Lycklig? Sju studier om livstillfredsställelse och välbefinnande bestämningsfaktorer”*. Filip har også skrevet rapporten *“Nya mått på välfärd och livskvalitet”* på vegne af den svenske regerings fremtidskommission. Fra efteråret 2013 omfatter hans forskning også området arbejdsglæde.

I Danmark samarbejder vi med Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer. www.arbejdsglaedenu.dk

TAK TIL WISE HAPPINESS-GRUPPEN:

Kia Lingegård,

Wise Consulting

Sandra Szepesi og Åsa Daxberg

Wise Professionals

Mathias Linarfve

Wise IT

Peter Bolinder, Ulrika Imark og Jana Janssen

Netsurvey

Lena Lindahl

K2 Search

Åsa Allard Andersson

Edge HR

Elisabet Wohlfahrt

Head of Corporate Culture , Wise Group

— YDERLIGERE INFORMATION —



MICHAEL CHRISTIANSEN

Country Manager,
Wise Consulting Danmark

—
+45 3011 2400

michael.christiansen@wiseconsulting.dk



GITTE ELLING

Country Manager,
K2 Search Danmark

—
+45 3112 3300

gitte.elling@k2search.dk

ABOUT WISE GROUP

Wise Group AB (publ) is a corporation which owns, starts and develops companies specializing in recruitment, consultancy and other services within Human Resources. Each of our subsidiaries is run as an independent business unit with its own management. By understanding our clients' businesses and seeing the entire HR process as a tool to achieve business goals, we support our customers towards greater profitability.

Wise Group has offices in Stockholm, Gothenburg, Malmö in Sweden, Helsinki in Finland and Copenhagen in Denmark.

For more info visit www.wisegroup.se

OUR SUBSIDIARIES

Wise Consulting

- develops people and businesses, with a focus on business benefits. Specialists within HR, outplacement, development and change.

Capacitet

- management training. Taking specific methods as our starting point, we develop and coach leaders and managers – thoroughly.

Wise Professionals

- specialist recruitment and staffing services with a personal touch. We work on behalf of some of Sweden's most attractive and well-known brands.

KIMM

- specialists in recruitment and consultant provision within communication, information, marketing and media.

EQonomy

- specialists in recruitment and consultant provision of business-oriented economists.

Edge HR

- offers web-based services, HR systems and seminars and courses within HR, salaries and Swedish labour law.

K2 Search

- a business oriented consulting company which identifies, attracts and recruits key employees as managers, business oriented specialists and qualified sales people to our Swedish clients.

Forte Executives

- a modern provider of business-critical management recruitment solutions. We offer both recruitment and Interim Management for management groups and boards and can thus provide both permanent and temporary solutions.

SalesOnly

- specialists in recruiting qualified sales people and sales management

Wise IT

- recruitment and consultant provision within IT.

Netsurvey

- helps businesses to identify key behaviours and activities to create change that drives increased growth and profitability.