

Resultater fra Arbejdsliv 2016 (Tema: Mobilitet)

Undersøgelsen er foretaget som en spørgeskemaundersøgelse sendt ud til et tilfældigt udtræk af Djøfs erhvervsaktive medlemmer i maj/juni måned 2016. Der er 1362, der har besvaret hele eller dele af spørgeskemaet, svarende til en svarprocent på 23. Undersøgelsen giver indsigt i, hvorvidt de erhvervsaktive søger eller overvejer at søge nyt job, motivationen bag dette, om det er herhjemme eller i udlandet, samt vurderingen af deres chancer på arbejdsmarkedet.

Ref. MBL/-

20.09.2016

Undersøgelsen viser, at

- 64 procent af respondenterne overvejer at søge job. 24 procent søger job – enten lidt eller aktivt.
- Både når man spørger til, hvorfor respondenterne overvejer at søge job, hvad der skal til for, at respondenterne ønsker at bibeholde sit job, og hvad respondenterne lægger vægt på, når denne skal søge et nyt job, er højere løn blevet en vigtigere faktor, sammenlignet med i år 2014.
- 91 procent af de adspurgte vægter i nogen eller høj grad det, at virksomheden har en høj forretningsetik, når de søger nyt arbejde. Det vægtes højere end prestige forbundet med virksomheden (76 procent), forventet work-life balance i virksomheden (79 procent) og muligheden for at bruge virksomheden som springbræt (63 procent).
- For de yngre grupper er balancen mellem arbejdsliv og familieliv samt muligheden for at bruge virksomheden som springbræt i den senere karriere af større betydning end for de ældre.
- 88 procent vurderer deres muligheder for at få job som gode eller meget gode, hvis de skulle blive ledige – en lille stigning i forhold til 2014.
- De yngre er mere optimistiske end de ældre (særligt den ældste gruppe): 94 procent af dem på 35 år eller derunder vurderer deres jobmuligheder som gode eller meget gode, mens det tilsvarende kun er 52 procent for dem på 56 år eller derover.
- De privatansatte er generelt mere positivt stemte over for at søge job i udlandet end de offentligt ansatte; mænd mere end kvinder; og de yngre mere end de ældre.

Indhold

1. Jobskifte.....	3
2. Grunde til jobskifte.....	4
2a. Hvad har betydning for jobskifte, del 1	4
2b. Hvad har betydning for jobskifte, del 2	7
2c. Hvad har betydning for jobskifte, del 3	8
3. Syn på arbejdsmarkedet.....	10

4. Internationalt arbejde..... 11

1. Jobskifte

Det ses i tabel 1, at 64 procent af respondenterne i en eller anden grad har overvejelser om at skifte job. For størstedelen af denne gruppe fører det ikke til, at de egentlig søger jobs (40 ud af 64 procent), og de resterende søger enten lidt eller aktivt. Denne fordeling er nogenlunde uændret sammenlignet med 2014.

Tabel 1: Hvilke overvejelser har du om at skifte job?

Hvilke overvejelser har du om at skifte job?	2014		2016	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Ingen overvejelser	357	36%	469	35%
Overvejer, men søger ikke	384	38%	538	40%
Overvejer og søger lidt	175	17%	216	16%
Søger aktivt	91	9%	109	8%
Total	1007	100%	1332	100%

Signifikant forskellige fra 2014 (^)

Tabel 2: Er du blevet mere eller mindre aktivt jobsøgende inden for det seneste år?

	2014		2016	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Mere jobsøgende	329	34%	384 ^	48%
Uændret	448	46%	318 ^	39%
Mindre jobsøgende	198	20%	104 ^	13%
Total	975	100%	806	100%

Signifikant forskellige fra 2014 (^)

Selvom der ikke er store ændringer i de adspurgtes overvejelser om jobsøgning over tid, mener en betydeligt større andel af de adspurgte i 2016, at de er blevet mere jobsøgende siden sidste år end tilfældet var for de adspurgte i 2014 (tabel 2). De tidsmæssige ændringer ser altså ud til i højere grad at være i erhvervsaktives bevidsthed omkring jobskifte end i deres egentlige adfærd.

Tabel 3: Hvilken sektor søger du job i?

	Antal	Procent
Privat sektor	75	24%
Offentlig sektor	86	28%
Både offentlig og privat sektor	147	47%
Andet, angiv gerne hvilke:	3	1%
Total	311	100%

2. Grunde til jobskifte

2a. Hvad har betydning for jobskifte, del 1

Tabel 4 viser en række årsager til, at de adspurgte overvejer at skifte job i 2016. Årsagerne er rangeret efter, hvor mange der har valgt de enkelte årsager. Det samme spørgsmål blev stillet i 2014, men da der har været forskel på svar-kategorierne, som gør sammenligning af andele problematiske, er her kun vist rangeringen af årsagerne (tabel 5).

Tabel 4: Sæt kryds ved de tre vigtigste årsager til, at du overvejer at skifte job (2016)

	2016	
	Antal	Procent
Større udfordringer	309	37%
Højere bruttoløn (10 procent eller mere)	263	32%
Bedre udfoldelsesmuligheder	236	28%
Mere ledelsesansvar	178	21%
Har lært det jeg kan i mit nuværende job	143	17%
Ønske om at arbejde i anden branche	131	16%
Jeg er træt af mit nuværende job	127	15%
Bedre mulighed for at tage hensyn til mit privatliv	117	14%
Mit nye job giver mig bedre reference / er bedre for mine fremtidige karrieremuligheder	100	12%
Behov for kortere transporttid til arbejdsplads	100	12%
Arbejdspladsens kultur og værdier	87	10%
Andet, angiv gerne hvilke:	78	9%
Dårligt psykisk arbejdsmiljø på nuværende arbejdsplads	68	8%
Dårlig relation til leder	60	7%
Jeg er uenig med min nuværende chef/ledelse	59	7%
Min kontrakt er ved at udløbe	39	5%
Større jobsikkerhed i nyt job	35	4%
Bedre muligheder for at komme til at arbejde i udlandet	34	4%
Min arbejdsplads skal flytte til en anden del af Danmark	27	3%
Der er en fyringsrunde på vej på min arbejdsplads	16	2%
Jeg er afskediget fra mit nuværende job	5	1%
Min arbejdsplads skal flytte til udlandet	2	0%

n: 832

Tabel 5: Sæt kryds ved de tre vigtigste årsager til, at du overvejer at skifte job (2014, kun rangering)

	2014
Større udfordringer	1
Bedre udfoldelsesmuligheder	2
Højere bruttoløn (10 procent eller mere)	3
Mere ledelsesansvar	4
Har lært det jeg kan i mit nuværende job	5
Ønske om at arbejde i anden branche	6
Jeg er træt af mit nuværende job	7
Arbejdspladsens kultur og værdier	8
Mit nye job giver mig bedre reference / er bedre for mine fremtidige karrieremuligheder	9
Dårligt psykisk arbejdsmiljø på nuværende arbejdsplads	10
Jeg er uenig med min nuværende chef/ledelse	11
Bedre mulighed for at tage hensyn til mit privatliv	12
Dårlig relation til leder	13
Min kontrakt er ved at udløbe	14
Bedre muligheder for at komme til at arbejde i udlandet	15
Større jobsikkerhed i nyt job	16
Jeg er afskediget fra mit nuværende job	17
Der er en fyringsrunde på vej på min arbejdsplads	18

n: 644

I 2016 har de tre vigtigste årsager været større udfordringer, højere løn og bedre udfoldelsesmuligheder (tabel 4). De samme tre årsager var vigtigst i 2014, men her var højere løn rangeret nummer tre i stedet for to (tabel 5). Resultaterne i tabel 4 og 5 peger altså på, at ønsket om højere løn har fået større betydning.

Tabel 6: Hvad skal der til for, at du bliver på din nuværende arbejdsplads? Vælg det vigtigste.

	2014		2016	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Faglig og personlig udvikling	449	46%	280 ^	35%
Højere løn	110	11%	139 ^	17%
Avancement	111	11%	101	12%
Andet, angiv gerne hvad:	165	17%	96 ^	12%
Større fleksibilitet i arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse	57	6%	74 ^	9%
Mere ansvar	78	8%	71	9%
Intet kan få mig til at blive på min nuværende arbejdsplads			50	6%
Total	970	100%	811	100%

Signifikant forskellig fra 2014 (^)

De, der i en eller anden grad har overvejet at skifte job, er desuden blevet spurgt til, hvad der skal til for, at de ønsker at fortsætte i deres job (tabel 6). Det fremgår her, at højere løn er rangeret som næst vigtigst i 2016, mens det kun er rangeret fjerde vigtigst i 2014 (tabel 6).

Derudover ses det, at muligheden for faglig- og personlig udvikling generelt er det, der ses som vigtigst i forhold til at fortsætte på det nuværende job. Men modsat højere løn mulighed for personlig- og faglig udvikling fået mindre betydning fra 2014 til 2016.

Tabel 7: Hvad lægger du vægt på, når du søger job? Sæt op til tre krydser. (2016)

	2016	
	Antal	Procent
Faglig udvikling	171	55%
Godt arbejdsmiljø	103	33%
Løn	92	29%
Geografi (arbejdspladsens beliggenhed)	88	28%
Karrieremuligheder	85	27%
Personlig udvikling	71	23%
Mulighed for god sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv	68	22%
Ansvar	62	20%
Inspirerende ledelse	57	18%
Fleksibel arbejdstid	50	16%
Et kreativt og dynamisk arbejdsmiljø	50	16%
Virksomhedens omdømme	16	5%
Andet, angiv gerne hvad:	10	3%
	n: 313	

Tabel 8: Hvad lægger du vægt på, når du søger job? Sæt op til tre krydser. (2014, kun rangering)

	2014
Faglig udvikling	1
Godt arbejdsmiljø	2
Personlig udvikling	3
Geografi (arbejdspladsens beliggenhed)	4
Ansvar	5
Løn	6
Karrieremuligheder	7
Fleksibel arbejdstid	8
Mulighed for god sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv	9
Andet, angiv gerne hvad:	10
	n: 265

Endelig bliver der i tabel 7 og 8 bliver spurgt til, hvad man lægger vægt på, når man søger job. Af samme årsag som ved spørgsmålet til tabel 4 og 5 er kun rangeringen vist for 2014. I 2016 er ønsket om højere løn rangeret tredje vigtigst i (tabel 7), mens det kun er rangeret nummer seks i 2014 (tabel 8).

Spørgsmålene til tabel 4, 5, 6, 7 og 8 adresserer altså spørgsmålet om, hvilke faktorer der er vigtige for respondenterne på jobbet, fra tre forskellige vinkler. Det generelle billede er, at den faglige- og personlige udvikling samt muligheden for at blive udfordret er vigtigst. Samtidig ses det, at ønsket om højere løn generelt har stor betydning, særligt som årsag til, at man ønsker at forlade sit nuværende job. Men dertil kommer, at lønnen har fået en større betydning fra 2014 til 2016.

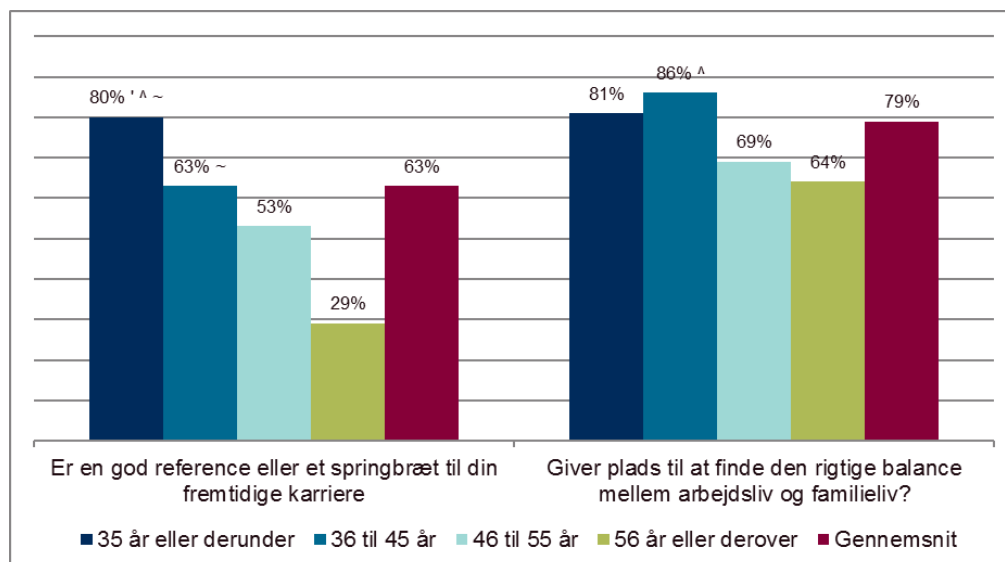
2b. Hvad har betydning for jobskifte, del 2

De der søger job, bliver desuden bedt om at tage stilling til vigtigheden af seks forskellige karakteristika ved en virksomhed, når de søger job (tabel 9). Her er den væsentligste faktor, at virksomheden opretholder en høj forretningsetik, og 91 procent vægter det enten i nogen- eller høj grad. Næstmest vigtigt er, at der er en god balance mellem arbejds- og familieliv, hvor 79 procent i nogen eller høj grad lægger vægt på det.

Tabel 9: I hvor høj grad lægger du vægt på, at den virksomhed, som du søger job i ... (I)

	I nogen eller høj grad		I mindre grad eller slet ikke		I alt
	Antal	Procent	Antal	Procent	
Opretholder en høj forretningsetik?	272	91%	27	9%	299
Har et positivt eller prestigefyldt omdømme?	233	76%	74	24%	307
Er karakteriseret af innovation og iværksætterkultur?	142	47%	162	53%	304
Er en god reference eller et springbræt til din fremtidige karriere	192	63%	112	37%	304
Giver plads til at finde den rigtige balance mellem arbejds- og familieliv	241	79%	65	21%	306
Er omfattet af en overenskomst eller har husaftale på AC-overenskomst	142	48%	156	52%	298

Figur 1: I hvor høj grad lægger du vægt på, at den virksomhed, som du søger job i ... (II). Andelen der svarer i nogen- eller høj grad.



Note: Signifikant forskellig fra 35 år eller derunder (*), signifikant forskellig fra 36 til 45 år (^), signifikant forskellig fra 46 til 55 år (^), signifikant forskellig fra 56 år eller derover (~)

Balancen mellem arbejde og familieliv ser ud til at være vægtet højere blandt de yngre aldersgrupper end blandt de ældre (figur 1), hvor det dog kun er forskellen fra de 36-45 årige til de 46-55 årige, der er signifikant. Derudover er der tydelig forskel på tværs af aldersgrupper i, hvor vigtigt det er, at virksomheden er en god reference eller et springbræt til den fremtidige karriere. Netop dette vægtes, måske ikke overraskende, langt vigtigere for de yngre grupper end for de ældre grupper.

2c. Hvad har betydning for jobskifte, del 3

Generelt er det mindst vigtige, at arbejdspladsen er karakteriseret af innovation og iværksætterkultur. Der er dog forskelle mellem de, der arbejder i det offentlige og de, der arbejder i det private: I det private lægger man mere vægt på, at virksomheden karakteriseres af innovation og iværksætterkultur end i det offentlige (tabel 10).

Til gengæld ses det, at de, der arbejder i det offentlige, lægger langt mere vægt på, at arbejdspladsen er dækket af en AC-overenskomst end de privatansatte.

Tabel 10: I hvor høj grad lægger du vægt på, at den virksomhed, som du søger job i... (III)

	Offentlig/halvoffentlige virksomheder	Privat	Total
	Procent	Procent	Gennemsnit
Er karakteriseret af innovation og iværksætterkultur?			
I nogen eller høj grad	42%	57%^	47%
Er omfattet af en overenskomst eller har husaftale på AC-overenskomst			
I nogen eller høj grad	58%	27%^	48%

Signifikant forskellig fra Offentlig/halvoffentlige virksomheder (^)

Tabel 11: I hvor høj grad lægger du vægt på, at den virksomhed, som du søger job i... (IV)

	Kvinder	Mænd	Total
	Procent	Procent	Gennemsnit
Giver plads til at finde den rigtige balance mellem arbejdsliv og familieliv			
I høj eller nogen grad	78%	80%	79%
Er omfattet af en overenskomst eller har husaftale på AC-overenskomst			
I høj eller nogen grad	56%	37%^	48%

Signifikant forskellig fra kvinder (^)

Derudover ses det fra tabel 11, at dette vægtes højere af kvinder end af mænd. Foruden denne forskel er der ingen signifikante forskelle mellem mænd og kvinder på disse spørgsmål.

3. Syn på arbejdsmarkedet

Generelt er der betydelig optimisme omkring chancerne for at få job, hvis man bliver ledig. Tabel 12 viser, at 88 procent vurderer deres muligheder for enten gode eller meget gode – en lille stigning i forhold til 2014.

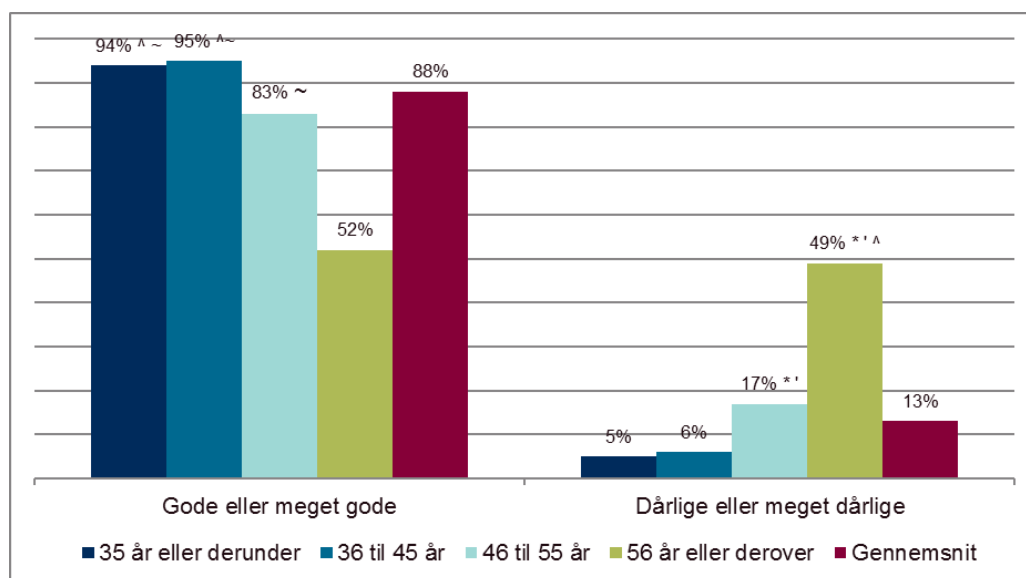
De yngre ser væsentligt lysere på deres muligheder for at få job, hvis de bliver fyret end de ældre gør. Eksempelvis ses det af figur 2, at andelen af de tre yngste aldersgrupper der mener, at der deres jobmuligheder er enten gode eller meget gode, er signifikant større end den tilsvarende andel for den ældste gruppe. Hvor andelen for de tre yngste grupper er hhv. 94, 95 og 83 procent er den tilsvarende andel for den ældste gruppe kun 52 %.

Tabel 12: Hvordan betragter du dine muligheder for at få et nyt job, hvis du bliver ledig?

	2014		2016	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Meget gode	200	22%	305 ^	26%
Gode	554	62%	738	62%
Dårlige	107	12%	120 ^	10%
Meget dårlige	32	4%	31	3%
Total	893	100%	1194	100%

Signifikant forskelige fra 2014 (^)

Figur 2: Hvordan betragter du dine muligheder for at få et nyt job, hvis du bliver ledig? (II)



Note: Signifikant forskellig fra 35 år eller derunder (*), signifikant forskellig fra 36 til 45 år (^), signifikant forskellig fra 46 til 55 år (~), signifikant forskellig fra 56 år eller derover (-)

4. Internationalt arbejde

Tabel 13 viser, at de privatansatte generelt ser ud til i højere grad at kunne se sig selv i et job i udlandet end de offentlig ansatte. Særligt når man spørger til, om medlemmet kan forestille sig at arbejde i enten Storbritannien, USA eller Canada, er der forskel mellem de offentligt- og de privatansatte.

Tabel 13: Kunne du forestille dig at tage et job i...?

	Offentlig/halvoffentlige virksomheder	Privat	Total
	Procent	Procent	Procent
Sverige			
Ja	37%	46% ^	40%
Storbritannien			
Ja	38%	51% ^	43%
Øvrige Vesteuropa			
Ja	27%	33% ^	29%
Øvrige Asien			
Ja	13%	22% ^	16%
Mellemøsten			
Ja	7%	11% ^	9%
USA eller Canada			
Ja	36%	50% ^	41%

^ Signifikant forskel

Note: Kun signifikante resultater er præsenteret for overskueligheds skyld

Tabel 14: Har du søgt, eller har du overvejet aktivt at søge, job i udlandet?

	Offentlig/halvoffentlige virksomheder	Privat	Total
Ja, indenfor koncernen / organisationen	4%	8% ^	5%
Ja, udenfor koncernen / organisationen	13%	12%	12%
Ja, både indenfor og udenfor koncernen / organisationen	8%	11%	9%
Nej	76%	69% ^	74%

^ Signifikant forskel

Resultaterne fra tabel 14 flugter med dette billede og viser, at det er en mindre andel af de offentligt ansatte, end de privatansatte, som har søgt job i udlandet.

Tabel 15: I hvor høj grad er følgende årsag til, at du ønsker at arbejde i udlandet?

	Offentlig/halvoffentlige virksomheder	Privat	Total
	Procent	Procent	Procent
Nye faglige udfordringer			
I høj eller nogen grad	91%	81% ^	87%
Bedre karrieremuligheder			
I høj eller nogen grad	57%	78% ^	66%

^ Signifikant forskel

Note: Kun signifikante resultater er præsenteret for overskueligheds skyld

Resultaterne fra tabel 15 viser desuden, at bevæggrunde for at søge eller at overveje at søge job i udlandet er lidt anderledes mellem offentligt- og privatansatte. Hvor de offentligt ansatte i højere grad vægter muligheden for at få nye faglige udfordringer som en væsentlig grund herfor, vægter de privatansatte muligheden for at få bedre karrieremuligheder betydeligt mere end de offentligt ansatte.