

§ 20

Djøf Dokumentation

Mange skifter
job – men kun
få skifter sektor

Introduktion

Vi skifter stort set alle job ind imellem. Men hvor ofte? Er der forskelle på, hvem der skifter job? Hvor tit krydser vi åen og skifter den offentlige sektor ud med den private – og omvendt? Og hvilke jobfunktioner skifter vi til? Det ser denne analyse nærmere på.

Et dynamisk arbejdsmarked er præget af høj mobilitet. Innovation og kreativitet bliver styrket, når nye medarbejdere bringer ny viden og ny erfaring med sig i et nyt job. Det skaber værdi for den enkelte, for virksomhederne og for samfundet.

Mobilitet mellem den offentlige og private sektor har værdi for begge sektorer. Vi lærer af hinanden til gavn for samarbejdet og en helt nødvendig udvikling af både den offentlige sektor og det private erhvervsliv. Og så medvirker jobskift mellem sektorer til en vigtig erfaringsudveksling, der øger den generelle sammenhængskraft i samfundet.

Gennem data fra Danmarks Statistik har vi kortlagt jobskift – og trafikken mellem sektorerne – fra 2008 til 2018. Analysen viser, at det danske arbejdsmarked er præget af høj mobilitet. Hver 5. lønmodtager skifter således job hver år. Til gengæld er mobiliteten mellem sektorerne meget lav. Blot ca. 2 procent skifter hvert år en offentlig arbejdsgiver ud med en privat. Eller går fra den private sektor til den offentlige sektor.

Analysen viser, at

- > 19% af danskerne skiftede job fra 2017 til 2018 – kun 2 procent af os skiftede mellem sektorerne.
 - > Det er særligt de yngre akademikere, der skifter både job og sektor – næsten 30% af de nyuddannede akademikere skiftede job fra 2017 til 2018.
 - > Akademikere skifter oftere sektor end resten af arbejdsmarkedet. 3% af akademikerne og 2,7% af resten af arbejdsmarkedet skiftede fra privat til offentlig ansættelse fra 2017 til 2018.
 - > Få akademikere – 3,5% – bliver ledere i forbindelse med et jobskifte. Og færre går fra en lederstilling i den offentlige sektor til en lederstilling i den private sektor (1,6%) og kun 0,5% går fra en lederstilling i den private sektor til en lederstilling i den offentlige sektor.
-

Mobilitet mellem den offentlige og den private sektor er ekstremt vigtig. Både fordi det øger sammenhængskraften i samfundet og bidrager til større udveksling af viden, tanker, ideer og arbejdsmetoder. Man får en fælles forståelse af, hvilke betingelser og vilkår, offentlige og private virksomheder arbejder under. Det bidrager til at kvalificere politiske

Djøfs analysepublikation er opkaldt efter Folketingets §20-spørgsmål. Her stiller folketingsmedlemmerne drillende og dybsindige spørgsmål til ministrene. I Djøfs §20-publikation ser vi bort fra drillerierne og stiller kun spørgsmål, der flytter samfundet frem. Målet er at kvalificere den politiske debat gennem dybdegående og dagsordenssættende analyser. Du kan derfor dykke ned i samfundstendenser, når vi den 20. i hver måned udgiver §20 – Djøf Dokumentation.

og administrative beslutninger, der påvirker de vilkår, virksomhederne arbejder under. Og hvordan virksomhederne agerer.

Den private sektor er traditionelt set god til at udvikle medarbejdere med bestemte typer af kompetencer - markedsfokus, kundeorientering mv. Den offentlige sektor er rigtig god til at udvikle medarbejdere med andre typer af kompetencer - sagsbehandling, indsigt i den politiske proces mv. Når medarbejdere skifter mellem sektorer giver det et helt naturligt løft, skaber innovation og udvikling, og hjælper til at udveksle vigtige kvalifikationer fra sektor til sektor.

Derfor er det bekymrende, at jobskifterne mellem den offentlige og private sektor er så begrænsede. Og der er behov for, at vi som samfund bidrager til at øge trafikken af dygtige medarbejdere. Både den ene og den anden vej. Den private sektor leverer finansieringsgrundlaget til den offentlige sektor. Omvendt skal den offentlige sektor sikre kvalificeret regulering og gode rammebetingelser for den private sektor. Mobilitet styrker det gensidige perspektiv. Hvis flere krydser grænsen, kan vi lære af hinanden til gavn for velstand og sammenhæng.

Der er også en række individuelle fordele for medarbejdere, der skifter sektor. Jo bedre rammer og muligheder, den enkelte har for at bevæge sig mellem sektorer, desto større arbejdsmarked kan man få ansættelse i. Et job i en anden sektor kan give ny faglig udvikling og dermed udgøre en investering ift. karrieren.

Mobilitet mellem sektorerne er derfor en win-win-win situation. Både for den offentlige og den private sektor – og for den person, der skifter. Og sågar også for hele samfundet.

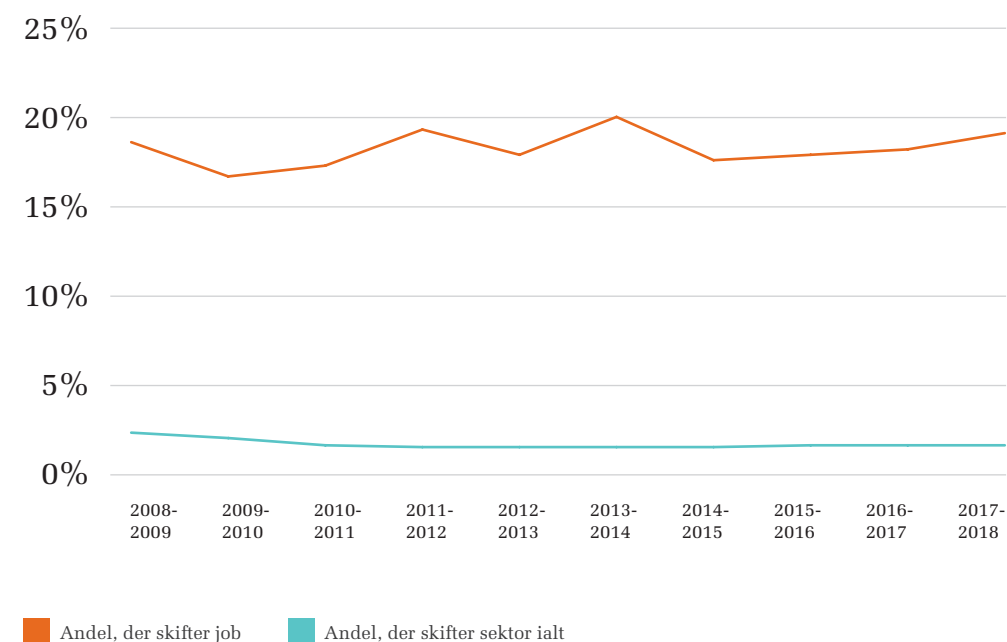
Indhold

Jobskift og sektorskift	6
Jobskift, sektorskift og akademisk uddannede	8
Jobskift, sektorskift og akademikers uddannelsesretning	10
Jobskift, sektorskift og kandidatanciennitet	12
Jobskift, sektorskift og køn	14
Jobskift og sektorskift blandt ledere	16
Jobskift og sektorskift blandt akademiske ledere	18
Overgang til ledelse i forbindelse med jobskift	19
Overgang fra ledelse til ledelse i forbindelse med et sektorskift	20
Metode	22

Jobskift og sektorskift

I denne analyse ses på jobskift og sektorskift. Jobskift er defineret som skift fra én hovedbeskæftigelse på ét arbejdssted i januar måned til en anden hovedbeskæftigelse på et andet arbejdssted den følgende januar. Sektorskift er defineret som jobskift fra offentlig til privat sektor eller omvendt. Samlet set skiftede 382.000 ansatte personer job fra januar 2017 til januar 2018, svarende til næsten hver femte ansatte, mens kun 2%, svarende til 35.000 personer, skiftede sektor. De to procent er dermed ud af alle ansatte i sektoren, ikke af dem, der skifter job.

Figur 1. Job- og sektorskift fra 2008 til 2018



Tabel 1. Jobskift fra 2008 til 2018

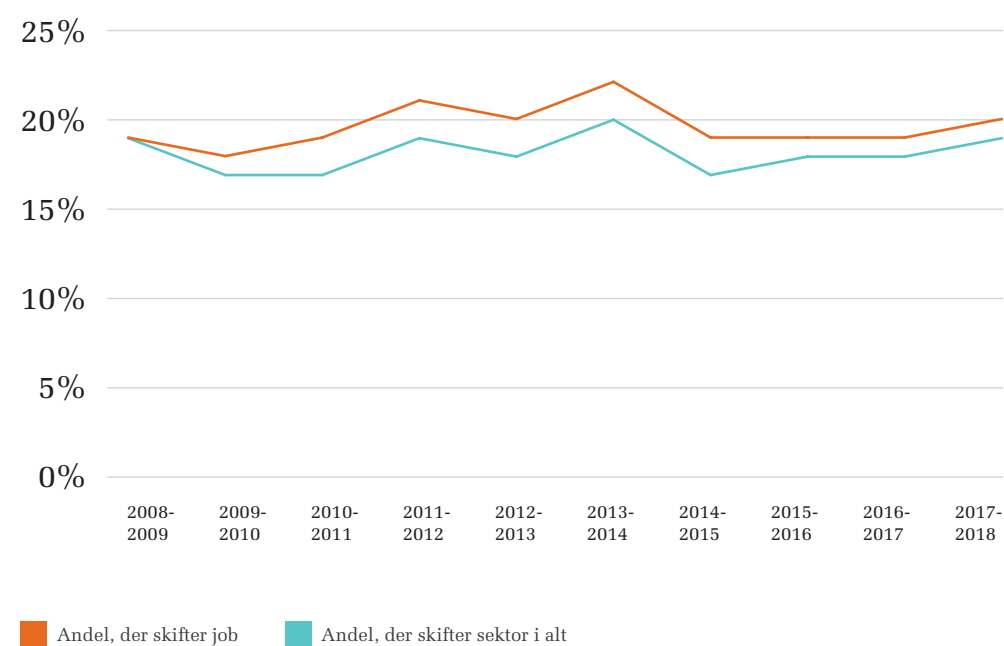
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
jobskift	350.903	305.829	309.212	344.200	319.199	355.080	315.617	324.044	334.601	381.666
Andel, der skifter job	19%	17%	17%	19%	18%	20%	18%	18%	18%	19%
Sektorskift	48.935	41.611	33.879	31.908	31.100	31.201	32.073	33.523	34.524	34.756
Andel, der skifter sektor	2,6%	2,3%	1,9%	1,8%	1,8%	1,8%	1,8%	1,9%	1,9%	1,9%

Andelen, der skifter job i perioden svinger mellem 17 og 20%, lavest i perioden lige efter finanskrisen og højeste fra 2012 til 2013. Andelen, der skifter sektor ligger næsten konstant på 2% gennem hele perioden.

Jobskift, sektorskift og akademisk uddannede

Opdeles på akademikere og ikke-akademikere, har akademikerne samme eller lidt højere tilbøjelighed til at skifte job. I perioden januar 2009 til januar 2010 var jobskiftefrekvensen på sit laveste, da kun 17% (eller knap 273.000 personer) uden akademisk uddannelse skiftede job, og knap 33.000 akademikere, svarende til 18%, skiftede job. Det seneste år i opgørelsen – fra 2017 til 2018 er det år, hvor numerisk flest både akademikere og ikke akademikere skiftede job, mens 2013 til 2014 var den periode, hvor den største andel skiftede job.

Figur 2. Andelen, der skifter job i løbet af et år, opdelt på akademikere og andre



Også når der ses på sektorskift, har akademikere en lidt højere tilbøjelighed til at skifte end andre grupper, men både akademikere og ikke-akademikere har en lidt stigende tendens til skift fra offentlig til privat sektor, hvilket kan hænge sammen med den stigende beskæftigelse i den private sektor i perioden. Fra 2017 til 2018 skiftede knap 3.200 akademikere fra den offentlige til den private sektor, mens godt 2.800 skiftede den anden vej.

Figur 3. Sektorskift, opdelt på akademikere og øvrige



Tabel 2. Job og sektorskift blandt akademikere og andre

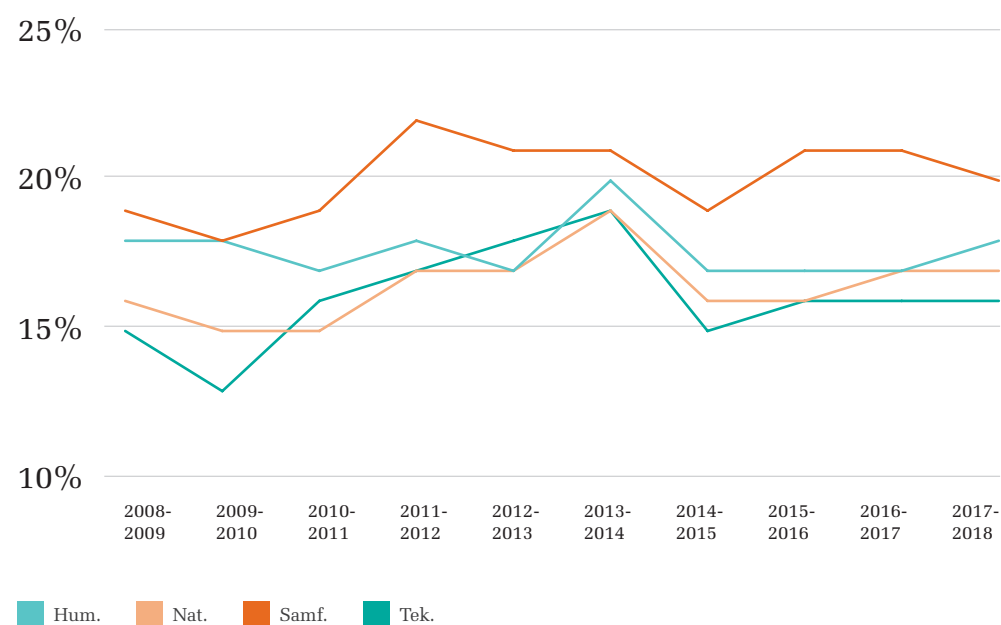
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Akademi-kere	175.136	181.991	187.170	194.144	200.989	209.246	218.492	226.831	236.114	256.264
Heraf jobskift	33.024	32.948	35.031	39.931	40.077	45.475	41.482	44.196	45.655	51.203
Skifter fra offentlig til privat sektor	2.743	1.747	2.121	2.351	2.432	2.472	2.705	3.076	3.237	3.195
Andel, der skifter fra offentlig til privat	3,5%	2,1%	2,5%	2,6%	2,6%	2,6%	2,7%	3,0%	3,0%	2,9%
Skifter fra privat til offentlig sektor	2.509	2.875	2.175	2.145	2.236	2.515	2.652	2.833	2.586	2.812
Andel, der skifter fra privat til offentlig	2,6%	2,9%	2,2%	2,1%	2,1%	2,2%	2,3%	2,3%	2,0%	2,0%

	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
ikke-akademikere	1.701.712	1.643.624	1.593.932	1.581.232	1.567.886	1.559.351	1.567.963	1.577.451	1.596.069	1.728.855
Heraf jobskift	317.879	272.881	274.181	304.269	279.122	309.605	274.135	279.848	288.946	330.463
Skifter fra offentlig til privat sektor	19.579	12.222	14.200	14.997	13.283	12.626	13.691	14.675	15.086	14.362
Andel, der skifter fra offentlig til privat	3,5%	2,2%	2,5%	2,7%	2,5%	2,4%	2,6%	2,8%	2,9%	2,7%
Skifter fra privat til offentlig sektor	24.104	24.767	15.383	12.415	13.149	13.588	13.025	12.939	13.615	14.387
Andel, der skifter fra privat til offentlig	2,1%	2,3%	1,5%	1,2%	1,3%	1,3%	1,3%	1,2%	1,3%	1,3%

Jobskift, sektorskift og akademikers uddannelsesretning

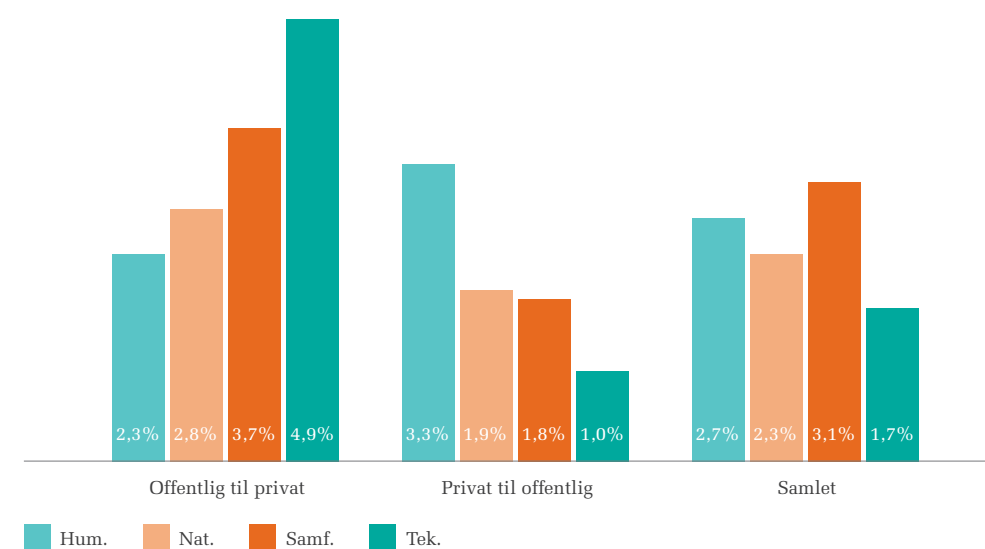
Akademikerne kan opdeles efter uddannelsesretning, og der er betydelige forskelle mellem de akademiske uddannelsesretninger. Blandt samfundsvidenskabeligt uddannede skifter ca. hver femte job hvert år, mens der blandt de andre grupper – humanister, naturvidenskabelige og de tekniske uddannelser – var omkring 17%, der skiftede fra 2017 til 2018. Også antalmæssigt skiftede flest samfundsvidenskabeligt uddannede job fra 2017 til 2018, da godt 17.000 skiftede arbejdssted, mens kun 4400 naturvidenskabeligt uddannede skiftede job.

Figur 4. Jobskift opdelt på akademiske hovedretninger 2008 til 2018



Når der ses på sektormobiliteten fra januar 2017 til januar 2018, er der forskelle på uddannelsesretningerne. Blandt dem med tekniske lange videregående uddannelser, er det knap 5% (eller 328 personer), der skifter fra offentlig til privat ansættelse, mens andelen blandt dem med samfundsvidenskabelig lang videregående uddannelse er 3,7% (eller 1096 personer) blandt humanister. Andelen, der skifter fra privat til offentlig ansættelse er lavere, hvor kun 1% af de teknisk uddannede, der var i den private sektor i 2017, skiftede til den offentlige sektor i 2018.

Figur 5. Sektorskift fra januar 2017 til januar 2018 for akademikere, opdelt på uddannelsesretning



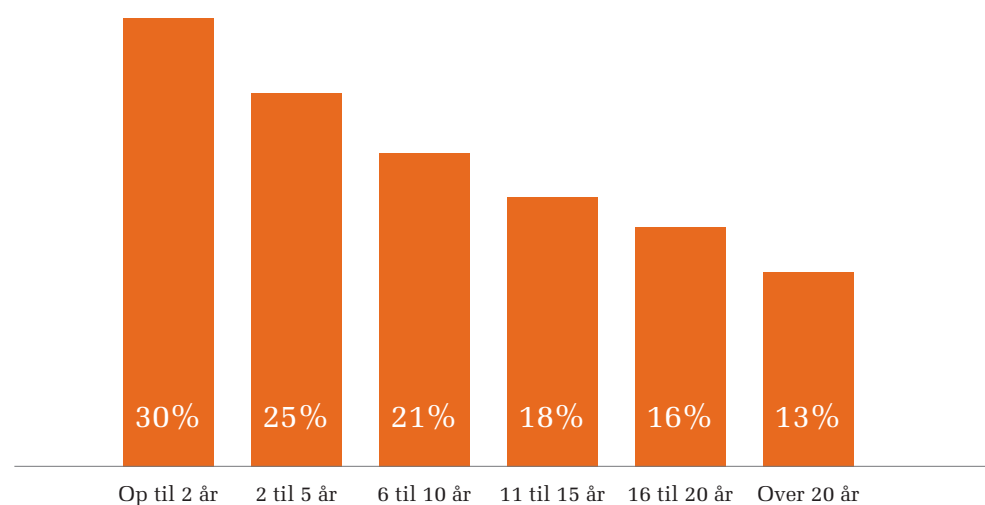
Tabel 3. Antal akademikere, der skifter job og sektor fra 2017 til 2018, fordelt på uddannelsesretning

	Antal primo perioden	Antal, der skifter job	Skifter fra offentlig til privat sektor	Skifter fra privat til offentlig sektor
Humanistisk og kunstnerisk	55.072	9.653	734	750
Naturvidenskabelig	26.212	4.412	317	282
Samfundsvidenskabelig og merkantil	85.006	17.142	1096	987
Teknisk	36.353	6.074	328	308

Jobskift, sektorskift og kandidatanciennitet

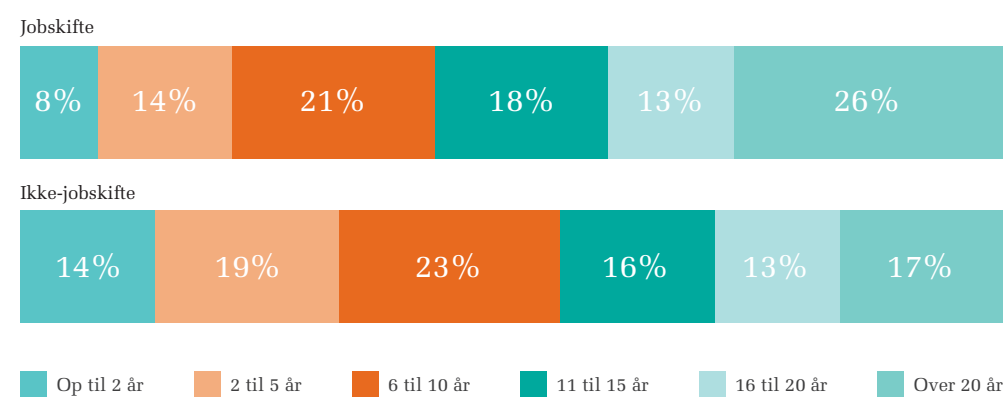
Næsten hver tredje (30%, eller 6900 ud af i alt de i alt 23.000) nyuddannede akademiker skiftede job i perioden januar 2017 til januar 2018. Kun 13% af dem med over 20 års kandidatanciennitet skiftede job i samme periode, svarende knap 7.900 personer ud af de i alt 60.000 i gruppen.

Figur 6. Jobskift fra 2017 til 2018 blandt akademikere, fordelt på kandidatanciennitet.



Hvis man beregner hvor stor en andel de nyuddannede udgør den af samlede mængde, der skifter job, udgør gruppen med under to års kandidatanciennitet knap hver sjette af alle dem, der skifter job, men kun hver 12 af ikke-jobskifterne. I den anden ende af spektret udgør gruppen med over 20 års kandidatanciennitet hele 26% af dem, der ikke skifter job, men kun 17% dem, der skifter job.

Figur 7. Kandidatanciennitet, fordelt på jobskifte og ikke-jobskifte.



Der er ligeledes en klar tendens til, at det er de unge, der skifter sektor i højere grad end dem med længere tid på arbejdsmarkedet. Blandt dem med op til to års kandidatanciennitet skifter 5,4% af de, der var ansat i den offentlige sektor i januar 2017 til et job i den private sektor i perioden frem til januar 2018. Blandt dem, der har over 20 års kandidatanciennitet er det tilsvarende kun 1,5%. Andelen for skift fra privat til offentlig sektor er lavere, hvilket skyldes forskellen i sektorernes størrelse, uanset kandidatanciennitet, men følger samme mønster.

Figur 8. Sektorskift fra 2017 til 2018 blandt akademikere, fordelt på kandidatanciennitet

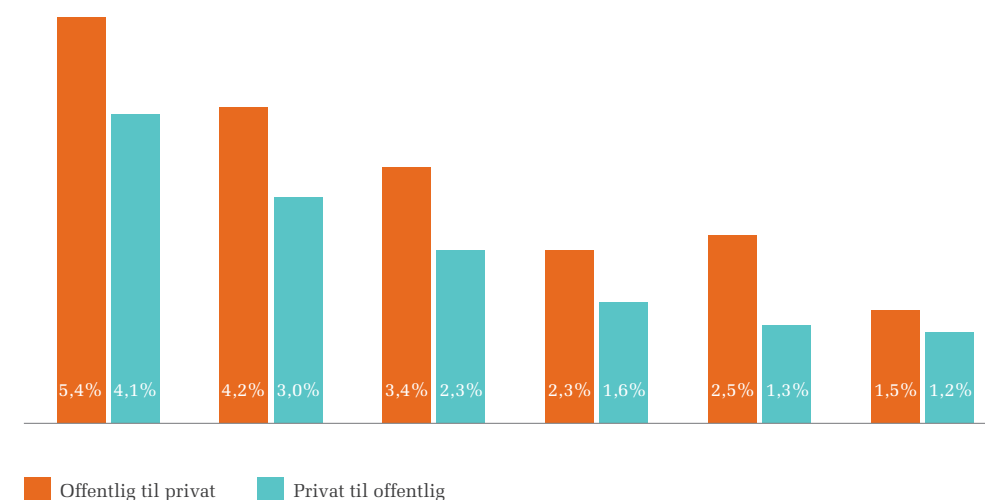


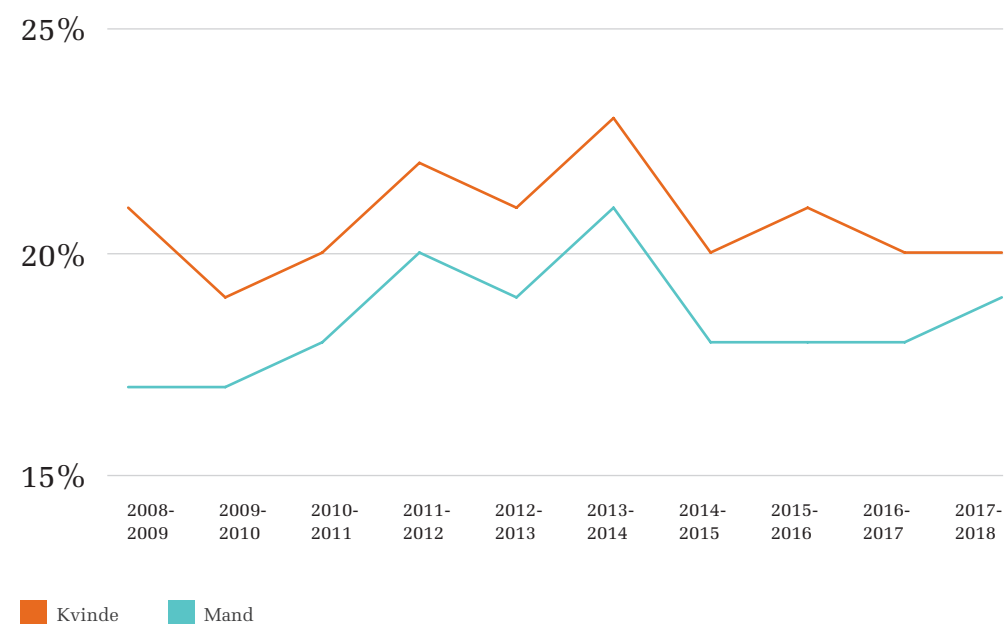
Table 4. Antal akademikere der skifter job og sektor fra 2017 til 2018, opdelt på kandidatanciennitet

	Op til 2 år	2 til 5 år	6 til 10 år	11 til 15 år	16 til 20 år	Over 20 år
I alt	23133	36628	52083	44250	31210	60262
Jobskift	6862	9038	10947	7816	5097	7881
fra offentlig til privat sektor	539	675	798	454	326	402
Fra privat til offentlig sektor	540	610	645	397	238	380

Jobskift, sektorskift og køn

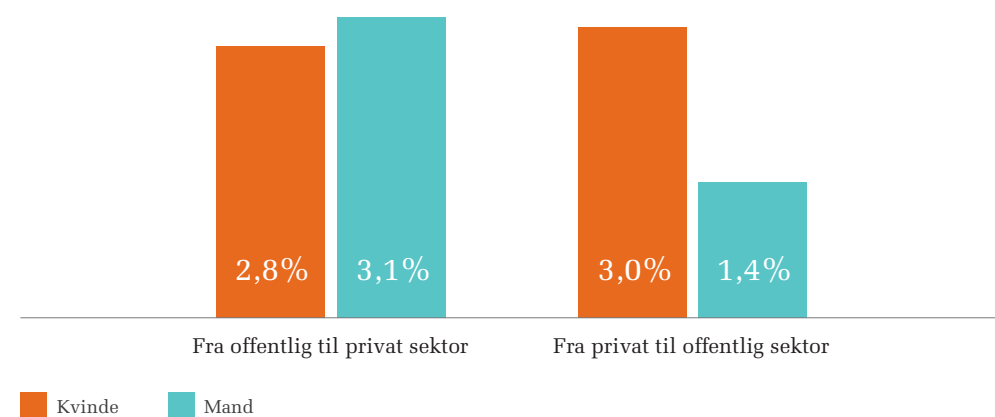
Akademisk uddannede kvinder skifter oftere job end akademisk uddannede mænd, og forskellen var størst i perioden fra januar 2008 til januar 2009, hvor 21% af kvinderne og kun 17% af mændene skiftede job. Dette er muligvis en effekt af, at flere mænd end kvinder er privatansatte og finanskrisen ramte den private sektor tidligere end den offentlige sektor.

Figur 9. Jobskift fra 2017 til 2018 blandt akademikere, fordelt på køn.



Der er dog et lidt andet mønster, når der ses på sektormobilitet. Mændene har en lidt højere tilbøjelighed til at skifte fra offentlig til privat sektor end kvinder, men kvinderne har en meget højere tilbøjelighed til at skifte fra privat til offentlig sektor end mænd.

Figur 10. Sektorskift fra 2017 til 2018 blandt akademikere, fordelt på køn



Tabel 8. Jobskift blandt akademikere, fordelt på køn

	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
I alt	33024	32948	35031	39931	40077	45475	41482	44196	45655	47656
Kvinde	15666	15336	16475	18848	19395	22306	20944	22720	23205	23981
Mand	17358	17612	18556	21083	20682	23169	20538	21476	22450	23675

Jobskift og sektorskift blandt ledere

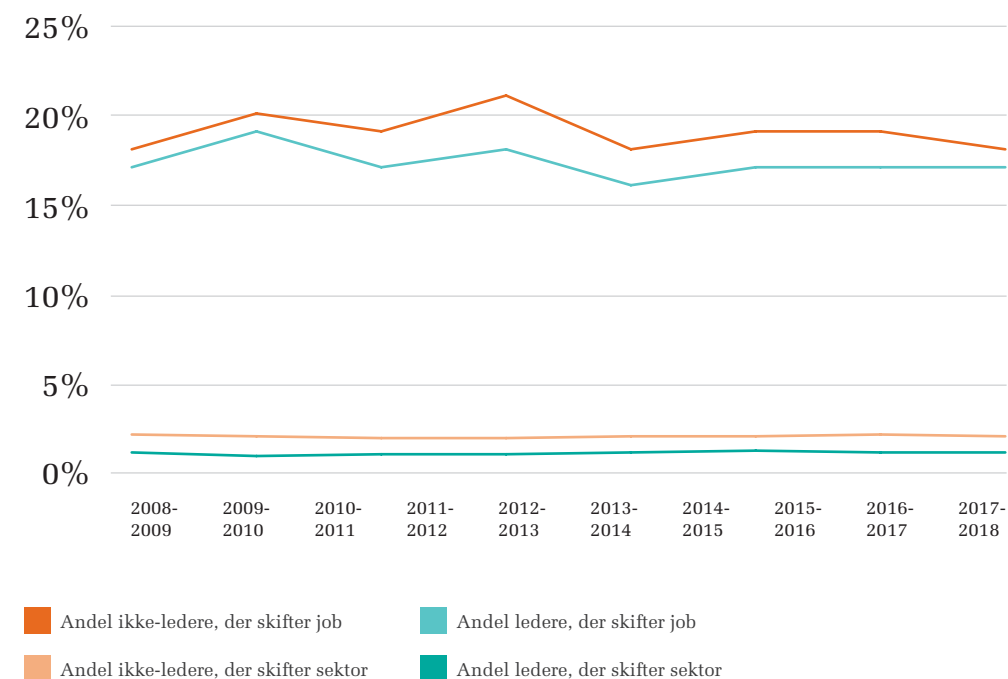
Hvis man ser på hele arbejdsmarkedet har ledere en lidt lavere jobskiftefrekvens end ikke-ledere. Hvor 18% af ikke-lederne skiftede job i perioden fra januar 2010 til januar 2011¹, var det 17% af lederne, der skiftede. Andelen der skifter, er relativt konstant over tid med variation mellem 16 og 18% blandt lederne og 18 til 21% blandt de øvrige medarbejdere.

Lederne skifter også sjældnere sektor end ansatte uden ledelsesansvar. Fra 2017 til 2018 skiftede kun 1,1% (svarende til knap 1.200 personer) af lederne sektor, mens der blandt de ansatte uden ledelsesansvar var 2% (svarende til godt 32.000), der skiftede sektor. Bemærk, at andelen, der skifter sektor, er beregnet ud fra antal, der var i sektoren primo perioden, ikke antallet der skifter job.

Tabel 5. Antal ledere, job- og sektorskift, fordelt på sektor primo perioden

	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Antal ledere, offentlig sektor (primo perioden)	21.053	21.924	21.824	21.121	20.775	20.659	22.591	22.355
Antal ledere, privat sektor (primo perioden)	74.026	73.096	73.236	72.428	71.941	77.742	79.210	80.369
Antal offentlige ledere, der skifter job (offentlig sektor primo perioden)	1.387	1.775	1.713	1.835	1.435	1.585	1.505	1.539
Antal private ledere, der skifter job (privat sektor primo perioden)	2.068	2.364	2.120	2.293	2.128	2.544	2.555	2.718
Antal ledere, der skifter fra offentlig til privat sektor	509	488	413	403	463	636	571	571
Antal ledere, der skifter fra privat til offentlig sektor	569	414	521	541	540	566	570	605
Antal akademiske ledere, der skifter fra offentlig til privat sektor	128	150	166	160	184	201	218	217
Antal akademiske ledere, der skifter fra privat til offentlig sektor	157	130	146	171	161	172	186	199

Figur 11. Job- og sektorskift fra 2010 til 2018, fordelt på ledelsesansvar.

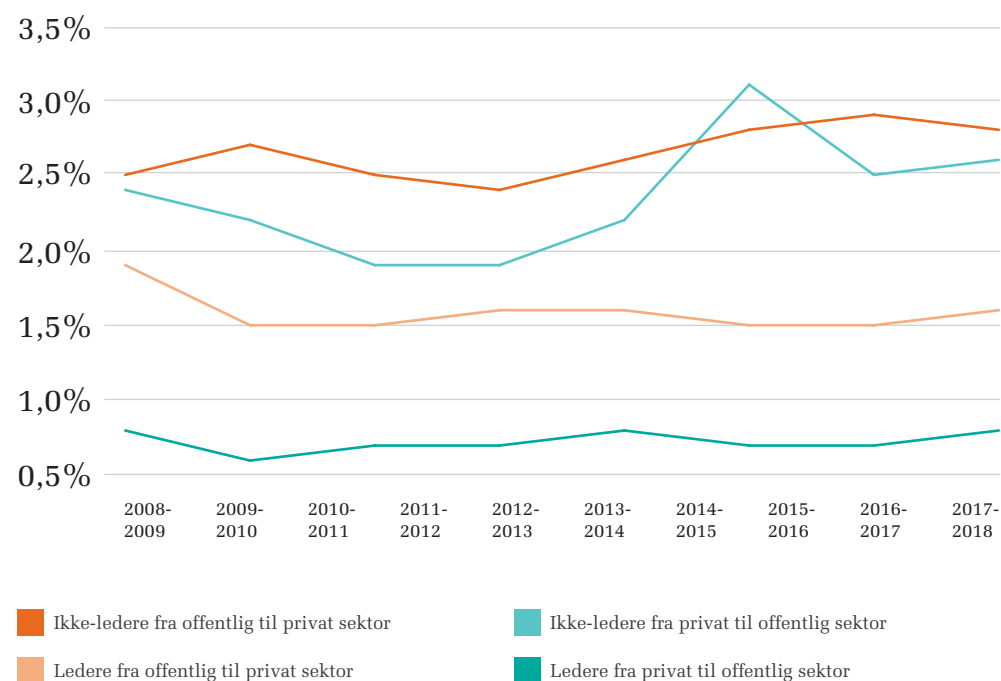


Dette kan også ses i sammenhæng med, at de yngre grupper typisk skifter oftere end dem, der er mere etablerede på arbejdsmarkedet.

Hvis vi ser på andelen, der skifter sektor, er det relevant at undersøge, om skiftet sker fra offentlig til privat sektor eller omvendt. Andelen af dem, der er ansat i den private sektor, der skifter til den offentlige sektor er betydeligt lavere end andelen, der vælger at gå den anden vej. Antallene, der skifter fra den offentlige til den private sektor og vice versa er i samme størrelsesorden, men idet den offentlige sektor er så meget mindre end den private sektor, bliver andelen større.

¹Der ses kun på 2010 og frem i analyserne om ledelse, da der er databrud på ledelse før 2010.

Figur 12. Sektorskift fordelt på ledelsesansvar og offentlig til privat sektor eller privat til offentlig sektor



Jobskift og sektorskift blandt akademiske ledere

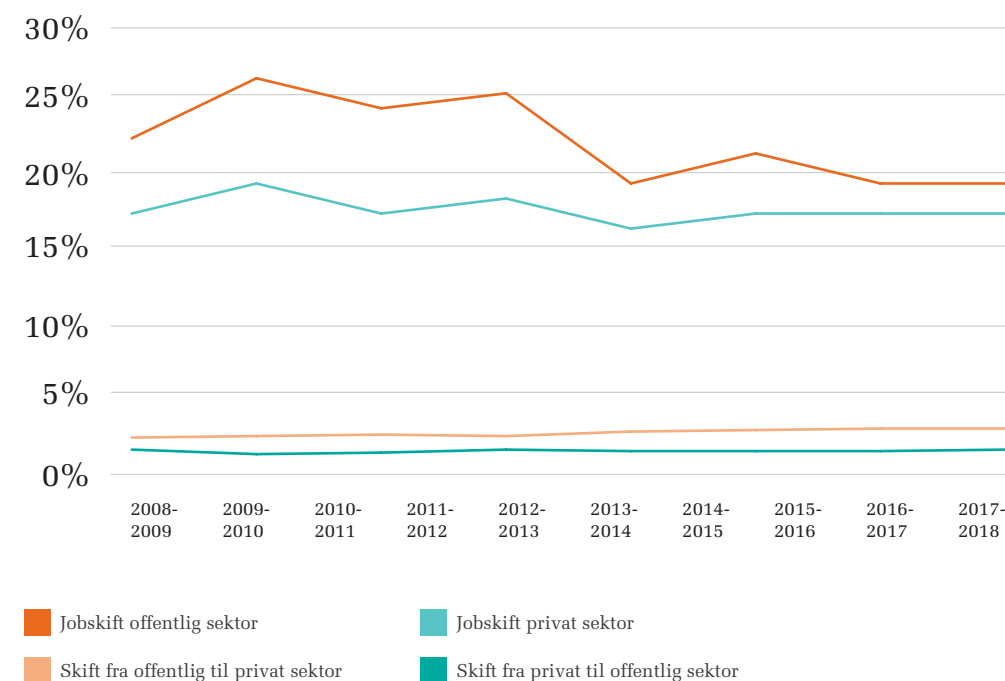
Ser vi alene på akademikerne, er mønsteret meget det samme som for hele arbejdsmarkedet, da også de akademiske ledere skifter job lidt sjældnere end de akademiske ikke-ledere. Dog ligger det samlede niveau for jobskift lidt højere for både akademiske ledere og akademiske ikke-ledere.

Hvis vi zoomer ind på gruppen af akademiske ledere og ser på den sektor, hvor de var ansat primo perioden, bliver variationen over tid og mellem grupper større. I starten af perioden er de offentligt ansatte ledere den gruppe, der oftest skifter job, men andelen falder fra 2014 og frem. 19% af de akademiske ledere, der var ansat i den offentlige sektor i januar 2017, skiftede job frem til januar 2018.

Sektorskift ligger som for alle grupper på et lavt niveau blandt de akademiske ledere. 2,7% skiftede fra offentlig til privat sektor fra 2017 til 2018, hvilket er en stigning fra de 2,1% der skiftede fra 2010 til 2011.

Antallet af akademiske ledere, der skifter sektor, er meget små; kun 217 akademiske ledere skiftede fra den offentlige til den private sektor fra januar 2017 til januar 2018 og 199 skiftede den anden vej.

Figur 13. Andelen af akademiske ledere, der skifter job og sektor, fordelt på sektor (primo perioden)



Overgang til ledelse i forbindelse med jobskift

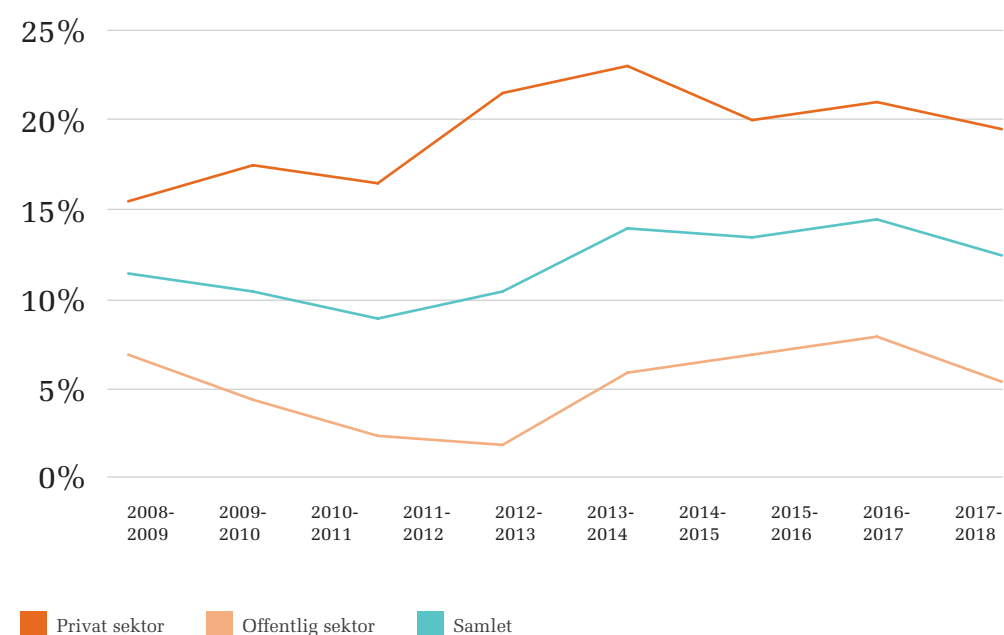
Knap 1500 eller 3,5% af akademikere uden ledelsesansvar blev ledere i forbindelse med et jobskift fra januar 2017 til januar 2018. Blandt andre uddannelser var det godt 4599, svarende til 1,9%.

Tabel 6. Andelen der går fra ikke-ledelse til ledelse i forbindelse med et jobskift

		2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Akademiker	Ikke ledere primo perioden	30526	34125	34389	39063	35743	38295	39777	41016
	Leder ultimo perioden	997	1064	977	1205	1364	1400	1545	1440
	Andel, der bliver ledere	3,3%	3,1%	2,8%	3,1%	3,8%	3,7%	3,9%	3,5%
Ikke-akademiker	Ikke ledere primo perioden	245288	263658	240713	265927	233746	242837	252135	247387
	Leder ultimo perioden	3734	4127	3463	3775	4303	4729	4677	4643
	Andel, der bliver ledere	1,5%	1,6%	1,4%	1,4%	1,8%	1,9%	1,9%	1,9%

Hvis vi ser på andelen af akademikere, der går fra ikke at have ledelsesansvar til at blive ledere fordelt på sektorer, er det næsten 5% (eller godt 1000 personer), der blev ledere i perioden januar 2017 til januar 2018. I den offentlige sektor skiftede 2,1% (eller 411 personer).

Figur 14. Andelen af akademikere, der bliver ledere i forbindelse med et jobskift, fordelt på sektor

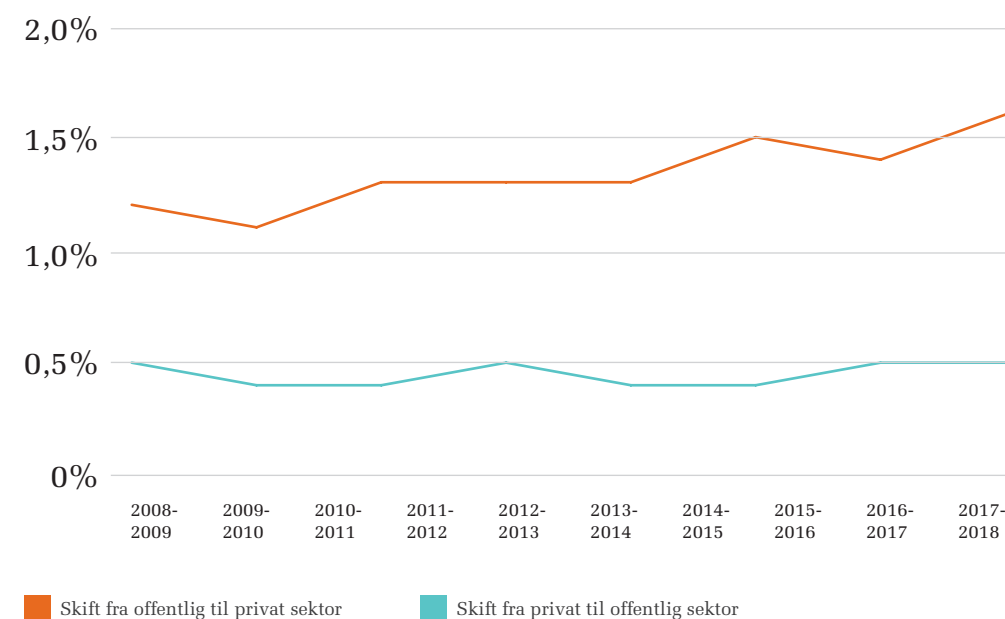


Overgang fra ledelse til ledelse i forbindelse med et sektorskift

Det var 8.160, der var akademiske ledere i den private sektor i januar 2018. Af dem skiftede 217 til den private sektor, heraf 127 til en lederstilling og 90 til en stilling uden ledelsesansvar. Dermed skifter kun 1,6% fra en lederstilling i den offentlige sektor til en lederstilling i den private sektor.

Og andelen er endnu mindre den anden vej. Ud af de 15.651 akademiske ledere i den private sektor, skiftede kun 199 til den offentlige sektor. Og kun 86 – svarende til 0,5% – til en lederstilling i den offentlige sektor.

Figur 15. Andelen af akademiske ledere, der skifter til en lederstilling i et sektorskift



Tabellen viser en svagt stigende tendens for bevægelsen fra offentlig til privat sektor, men tallene er meget små og ganske få personer kan derfor ændre tendensen.

Tablet 7. Akademisk uddannede ledere samt antallet af akademiske ledere, der skifter fra en lederstilling til en lederstilling

	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Fra leder i den offentlige sektor til leder i den private sektor	73	79	93	94	97	113	114	127
Fra leder i den private sektor til leder i den offentlige sektor	68	56	56	69	59	62	74	86
Antal ledere i den offentlige sektor	6.209	6.897	7.232	7.297	7.387	7.612	7.986	8.160
Antal ledere i den private sektor	12.381	12.479	12.820	13.049	13.446	14.623	15.081	15.651

Metode

Analysen er baseret på registeret 'Beskæftigelse for lønmodtagere' (BFL), der opgør ansatte på ansættelsessted, månedsperiode (eller dele heraf) samt ansættelsesgrad. Der er tale om en analyse, der omfatter alle ansatte mellem 18 og 70, altså en totaltælling af ansatte. Ledige og selvstændige indgår ikke i statistikken. Derudover trækker analysen på registeret over højeste fuldførte uddannelse (udda) for uddannelsesoplysninger og befolkningen (bef) for køn og alder.

Jobskift kan opgøres på flere måder. I denne analyse er valgt en simpel metode med skift fra januar til januar. Derved medregnes flere skift ikke og dem, der går fra ingen ansættelse til ansættelse medregnes ikke. Interne jobskift, fx i funktion, på samme arbejdsplads er dermed ikke medtaget. Der regnes i denne analyse med hovedarbejdssted, defineret som det arbejdssted i en januar måned, hvor der lægges flest timer. Hvis en person fx har et fuldtidsjob og et bijob med færre timer ved siden af, tages alene fuldtidsjobbet. Dog er kun hovedansættelser med over 25% af fuld tid medtaget, hvilket afskærer omkring 5% af populationen.

Sektorskift er defineret ud fra sektorkoden i BFL. De relativt få, der ikke kan placeres i en sektor, udgår af sektoranalyserne. Sektorskift ses i sammenhæng med jobskift, således at kun sektorskift der også er jobskift, medtages. Privatisering af offentlige selskaber medregnes dermed ikke, medmindre der skiftes arbejdsstedskode samtidig.

Når der beregnes andele for sektorskift, sættes dem, der skifter, i forhold til alle dem, der var i sektoren primo perioden, dvs. alle dem, der principielt har mulighed for at skifte. Der bliver dermed ikke taget højde for, hvor mange der skifter job i perioden; der anvendes samme nævner for både job- og sektorskift. Dog med det forbehold at diskretioneringsreglerne medfører, at kun grupper med mere end tre personer kan medtages. Nævneren bliver derfor mindre, jo flere variable, der opdeles på.

Uddannelse tages fra registret over højeste fuldførte uddannelse, hvor forskeruddannelser regnes med til gruppen med lang videregående uddannelse (akademikere). Akademiske bachelorer medregnes ikke i gruppen. Dem, der står med en igangværende uddannelse i registret, er ikke med i analysen, da deres hovedbeskæftigelse forventeligt er at studere. Sundhedsvidenskabeligt uddannede akademikere indgår i den samlede gruppe af akademikere, men er ikke med i analyser, der viser uddannelsesretninger, da deres arbejdsmarked særligt er kendetegnet ved mange selvstændige – en gruppe, der ikke indgår i analysen.

Ledelse er defineret ud fra discokoden, hvor disco 1 regnes som ledelse. Det skal bemærkes, at mindre virksomheder ikke er forpligtet til at opgive discokoder. Ligeledes er der en vis usikkerhed forbundet med koden, da det er arbejdsgiver, der angiver den enkeltes discokode. Det er dog det bedst mulige grundlag til beskrivelse af arbejdsfunktion. Når der opdeles på ledelse, ses der alene på perioden fra 2010 og frem, da der er databrud i 2008 og 2010.

Af diskretioneringshensyn er kun grupper på over tre personer udtrukket fra forskeradgangen.



Djøf
Gothersgade 133
1123 København K
Telefon: 3395 9700
djof.dk

