

To ud af tre medarbejdere i den offentlige sektor overvejer jobskifte

Undersøgelsen viser, at:

- Kun hver tredje medarbejder har ingen overvejelser om at skifte job. Og 22 procent af medarbejderne og 19 procent af chefer søger job – enten lidt eller aktivt.
- Blandt dem, der søger job, svarer halvdelen af medarbejderne (49 procent) og godt hver tredje chef (36 procent) angiver højere løn som det, der kan få dem til at blive. Også personlig og faglig udvikling står højt på listen for begge grupper.
- Størstedelen af dem, der søger job, søger både i den offentlige og private sektor, men mange søger også alene i den offentlige sektor
- Den offentlige sektor vurderes lavt på muligheden for at få en god løn, men højere på arbejdstid, fleksibilitet og mening
- 3 ud af 10 chefer oplever, at det er svært at rekruttere medarbejdere med de rette kompetencer, særligt inden for det samfundsvidenskabelige område
- Cheferne peger særligt på, at de mangler muligheden for at kunne tilbyde en bedre løn, både når de rekrutterer og fastholder

Indhold

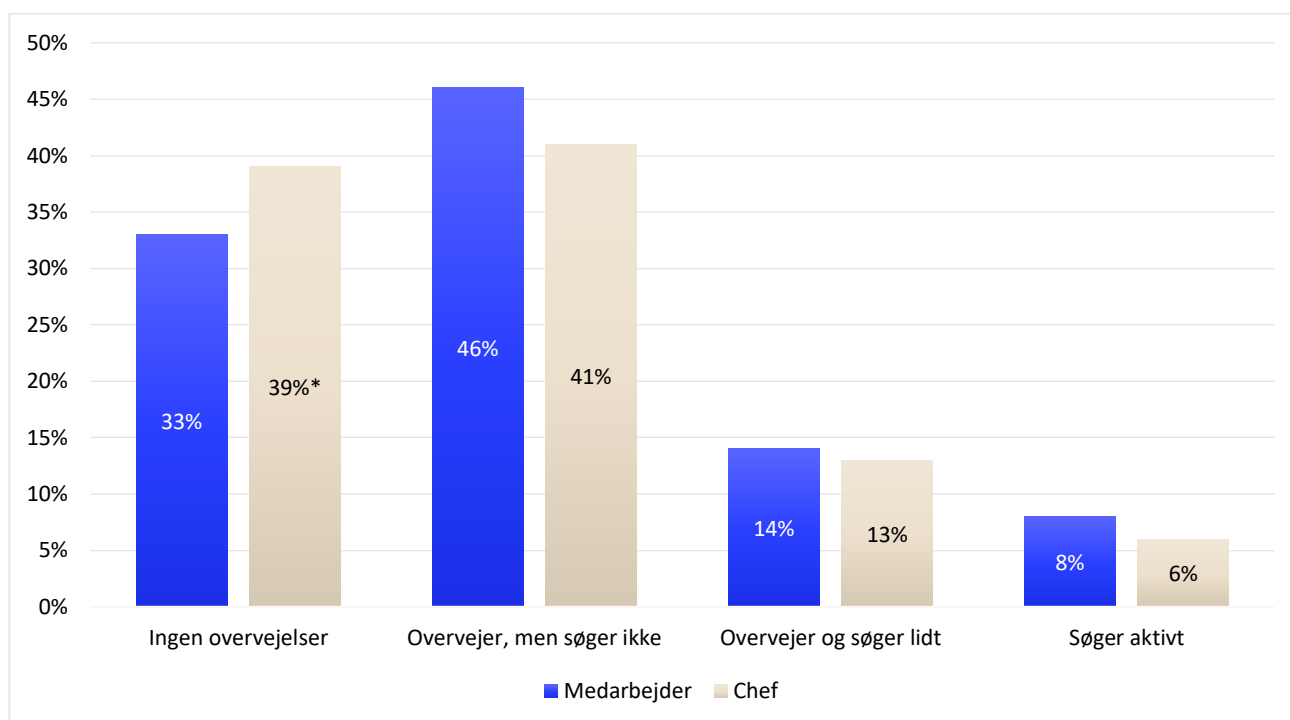
To ud af tre medarbejdere i den offentlige sektor overvejer jobskifte	1
Jobskifte.....	2
Hvor attraktiv er den offentlige og private sektor?	5
Tre ud af 10 chefer oplever, at det er svært at rekruttere	6
Metode	10

Jobskifte

Vi har spurgt offentligt ansatte – både chefer og medarbejdere – om deres overvejelser om jobskifte.

Som det ses af figur 1, er der en overordnet lighed mellem hhv. medarbejdernes og chefernes overvejelser om at skifte job. Det ses dog, at cheferne i signifikant højere grad ikke har nogen overvejelser om at skifte job. Opdeler vi besvarelserne på aldersgrupper, er det i langt de fleste tilfælde respondenter på 61 eller derover, der ikke har overvejelser om at skifte job, både medarbejdere og chefer. Opdeler vi chefernes besvarelser på køn, svarer 48% af de mandlige chefer, at de ikke har overvejelser om at skifte job, hvorimod kun 32% af de kvindelige chefer svarer det samme. Forskellen er statistisk signifikant.

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

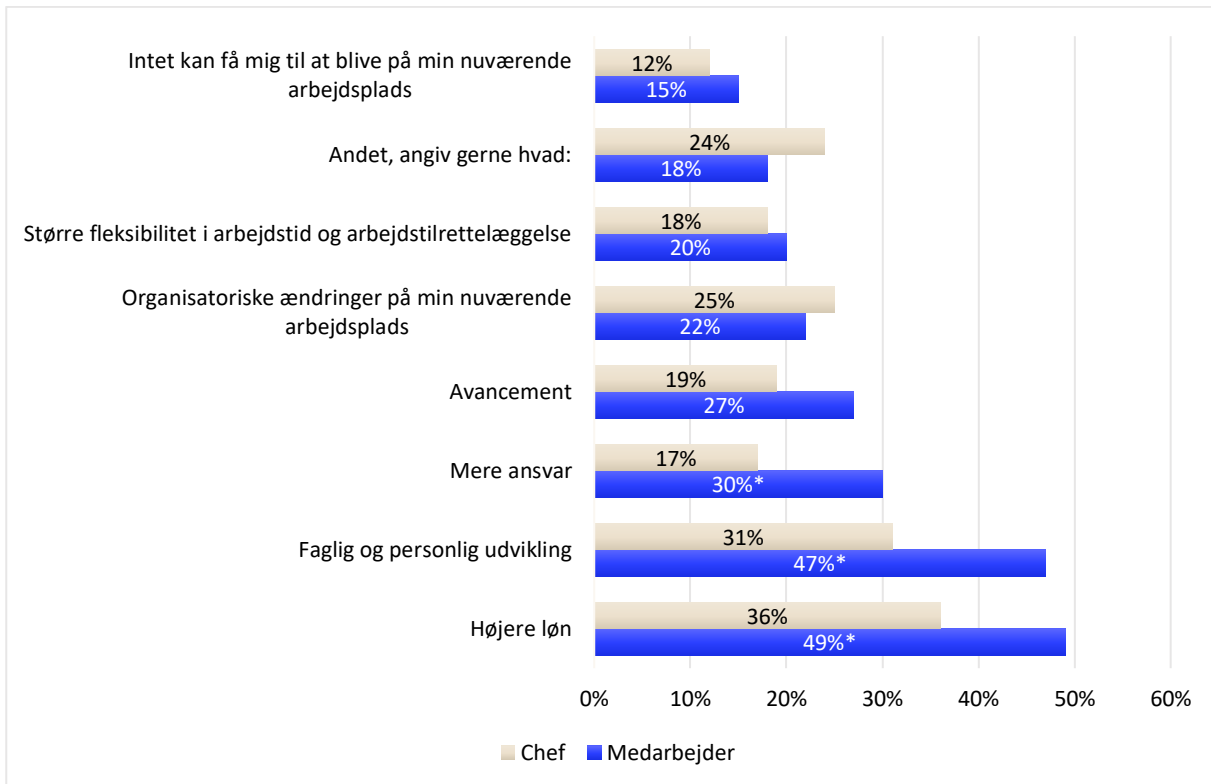


*Forskellen er signifikant

Dem, der har angivet at være jobsøgende, er blevet spurgt om, hvad der skal til, for at de bliver på deres nuværende arbejdsplads. Her svarer medarbejderne i signifikant højere grad, at højere løn, mere ansvar og faglig og personlig udvikling er afgørende for, at de bliver på deres arbejdsplads. Undersøgelsen viser også, at de mandlige medarbejdere i markant højere grad (37%) ønsker advancement på deres arbejdsplads, når der sammenlignes med de kvindelige medarbejdere (20%).

24% af cheferne har svaret 'andet'. Flere af dem har skrevet, at de ønsker bedre forhold til og mere tillid fra deres ledelse, større anerkendelse for deres arbejde og en generel større trivsel på deres arbejdsplads.

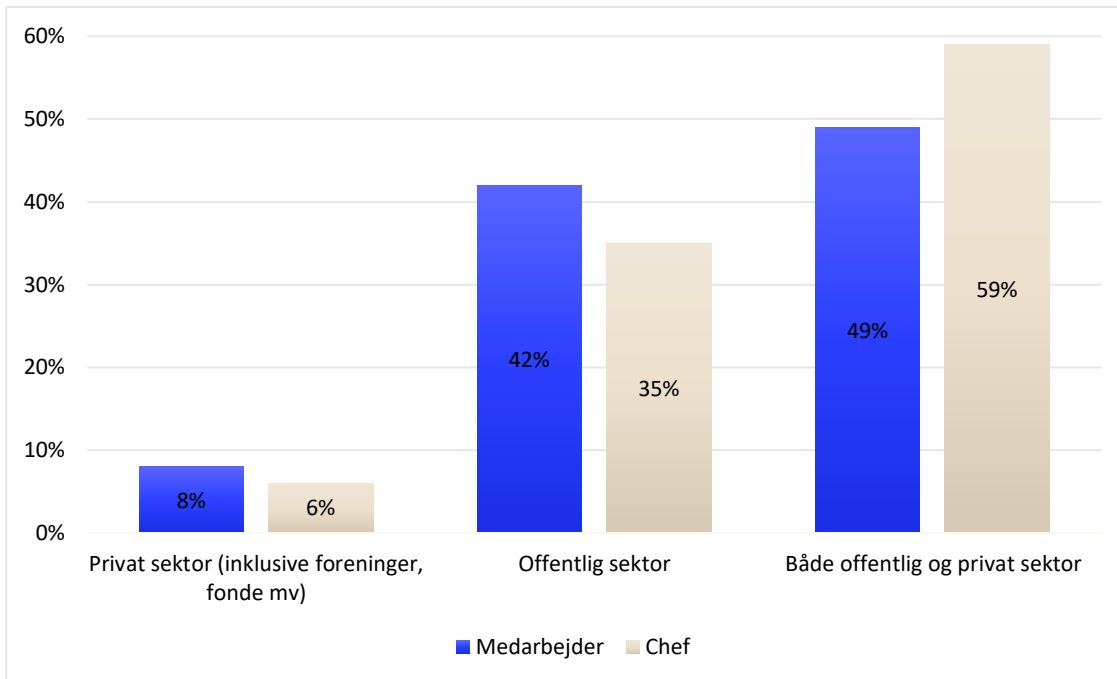
Figur 2: Hvad skal der til for, at du bliver på din nuværende arbejdsplads? Vælg de vigtigste



*Forskellen er signifikant. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter der søger job.

I figur 3 ser vi, at der ikke er nogle signifikante forskelle blandt chefer og medarbejdere på, hvilke sektorer de søger job i. Vi ser dog også, at 59% af cheferne søger i både den offentlige og private sektor sammenlignet med 49% af medarbejderne. Af medarbejderne er det i signifikant højere grad mænd (13%) der kun søger job i den private sektor, når der sammenlignes med de kvindelige medarbejdere (4%).

Figur 3: Hvilken sektor søger du job i?



*Forskellen er signifikant. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter der overvejer eller aktivt søger job.

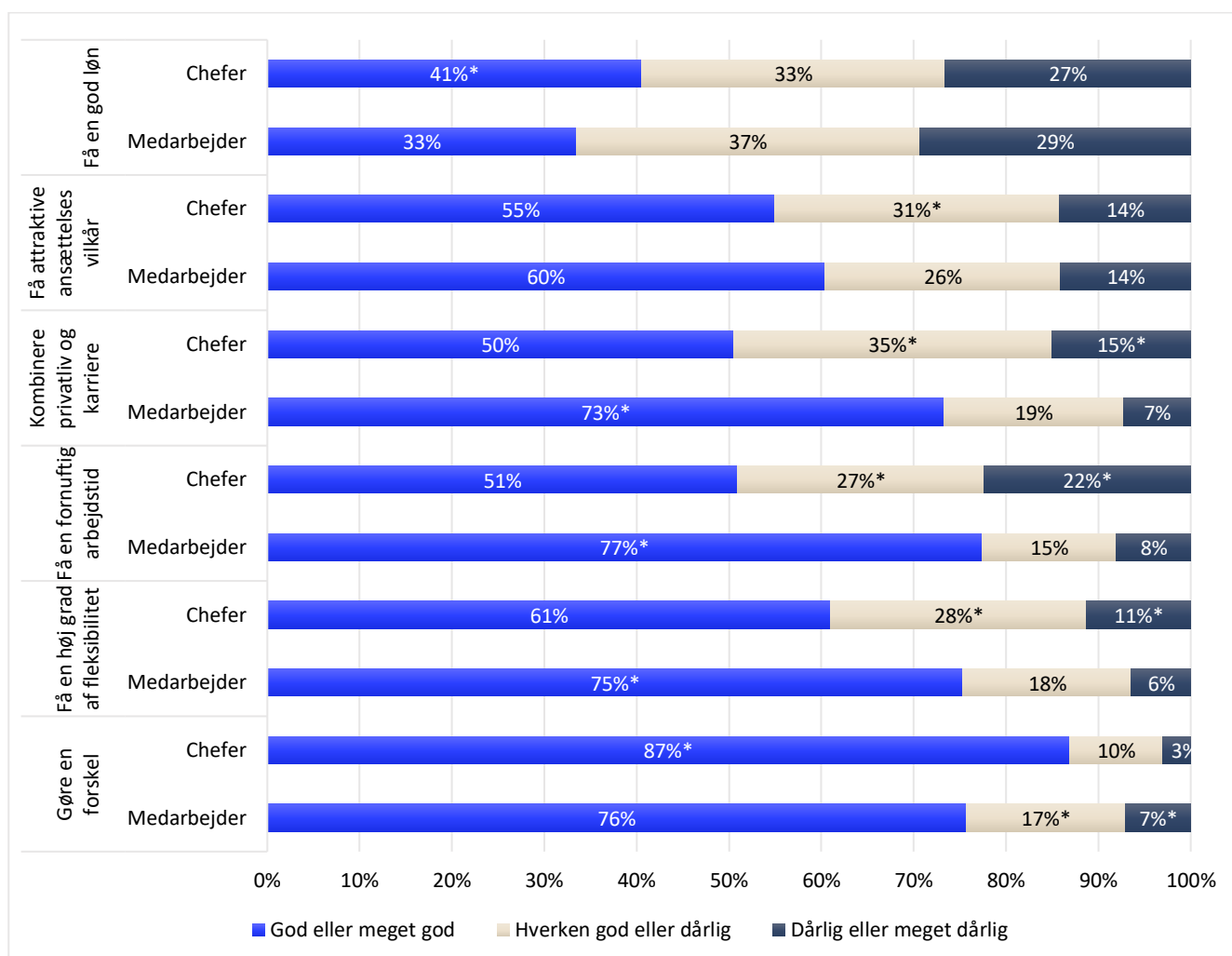
Hvor attraktiv er den offentlige og private sektor?

Ser vi på hvad hhv. cheferne og medarbejderne har svaret til, hvor attraktiv den offentlige sektor er at søge job i, og hvordan mulighederne er for f.eks. at få en god løn, gøre en forskel, få attraktive ansættelsesvilkår mm., svarer cheferne i højere grad, at der er gode eller meget gode muligheder for at få en god løn (41%) og at gøre en forskel (87%). Omvendt svarer medarbejderne i signifikant højere grad, at der er gode muligheder for at kombinere privatliv og karriere, få en fornuftig arbejdstid og få en høj grad af fleksibilitet.

Ser vi på medarbejdere og chefer ansat i staten, mener de i signifikant højere grad, at der er dårlige eller meget dårlige muligheder for at få en god løn i den offentlige sektor, hvis vi sammenligner med medarbejdere og chefer i regioner og kommuner.

Sammenligner vi på tværs af uddannelsesgrupper, mener særligt jurister, at mulighederne for at få en god løn og få attraktive ansættelsesvilkår i den offentlige sektor er dårlige eller meget dårlige.

Figur 4: Hvor attraktiv er den offentlige sektor for dig, hvis du skulle søge job i morgen? Hvordan ser du muligheden for at kunne...?

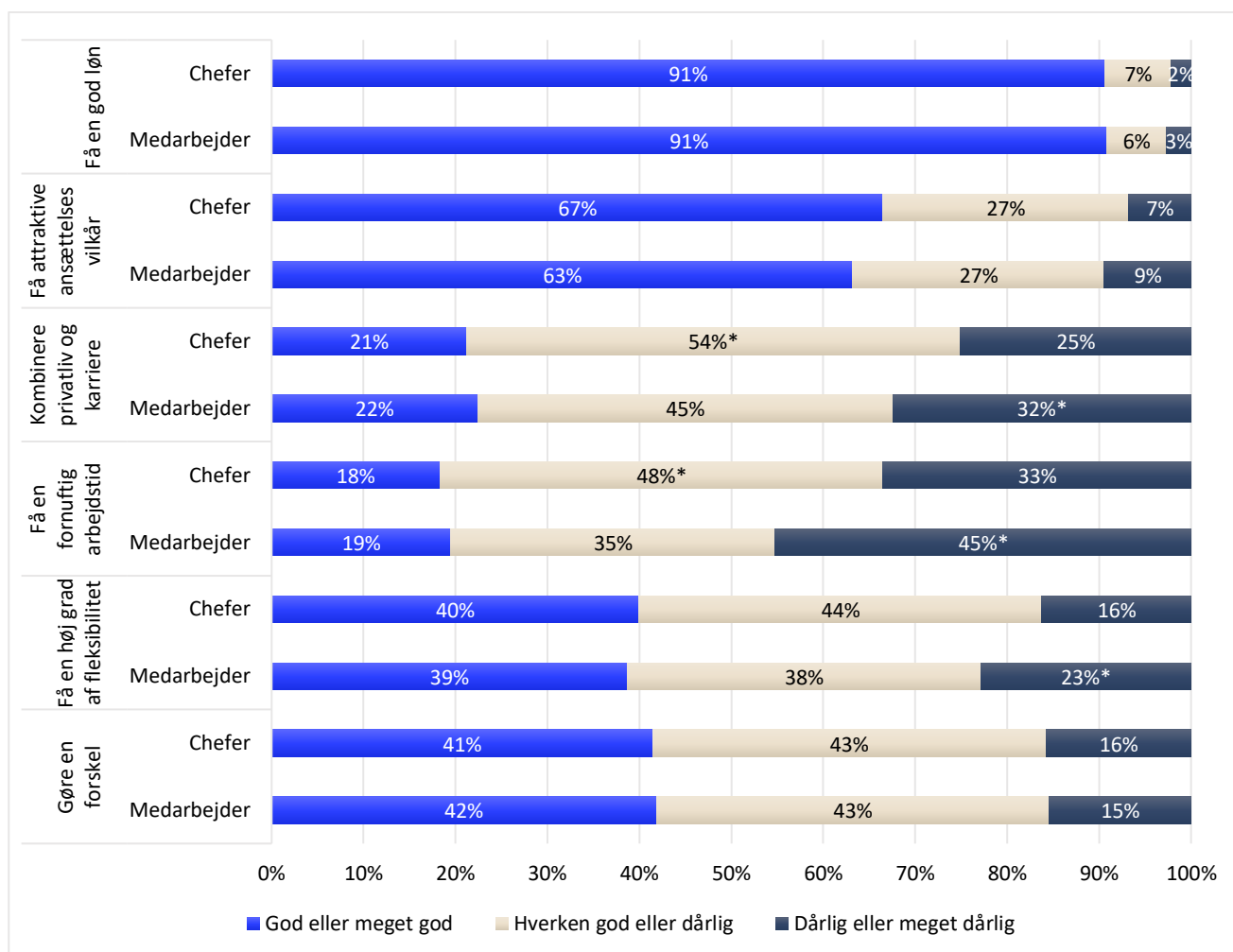


*Forskellen er statistisk signifikant på de konventionelle 0.05-niveau

Når det kommer til den private sektor, er der en bredere enighed blandt medarbejdere og chefer om, hvordan mulighederne for diverse ansættelsesvilkår fordeler sig. Dog mener medarbejderne i signifikant højere grad, at der er dårligere eller meget dårlige muligheder for at kombinere privatliv og karriere, få en fornuftig arbejdstid og få en høj grad af fleksibilitet.

Ser vi på chefer ansat i kommuner, mener en signifikant større procentdel (46%), at der er gode eller meget gode muligheder for en høj grad af fleksibilitet i den private sektor, når der sammenlignes med chefer ansat i Staten og i Regionerne.

Figur 5: Hvor attraktiv er den private sektor for dig, hvis du skulle søge job i morgen? Hvordan ser du muligheden for at kunne...?



*Forskellen er statistisk signifikant på de konventionelle 0.05-niveau

Tre ud af 10 chefer oplever, at det er svært at rekruttere

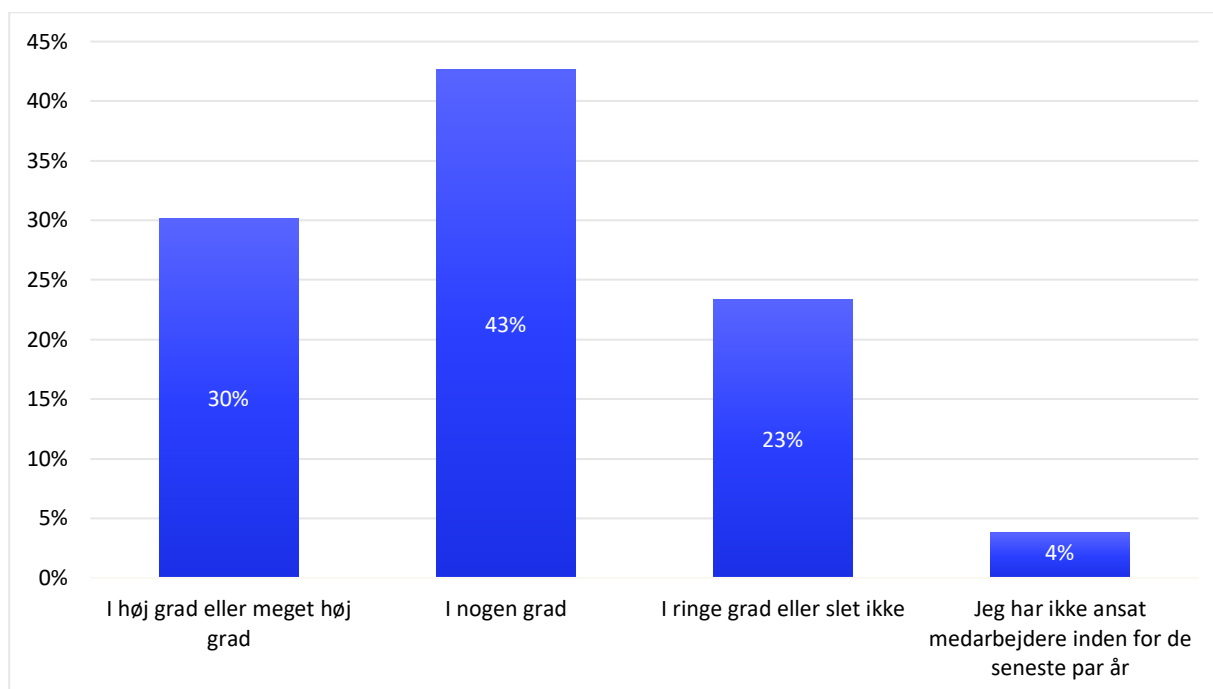
Vi har undersøgt, hvordan cheferne vurderer rekrutteringsprocessen når der skal ansættes nye medarbejdere. Her mener 30%, at det i høj grad eller meget høj grad er vanskeligt at rekruttere akademiske medarbejdere med de rette kompetencer, imens 43% i nogen grad mener, at det er tilfældet. Cheferne svarer efterfølgende, at det i langt størstedelen af tilfældene er svært at rekruttere medarbejdere inden for

det samfundsvidenskabelige område (73%). 29% svarer, at det er svært at rekruttere indenfor det tekniske område.

Især chefer i Staten mener, at de i høj eller meget høj grad har svært ved at rekruttere akademiske medarbejder med de rette kompetencer (37%), når man sammenligner med chefer i Kommuner (26%) og Regioner (22%).

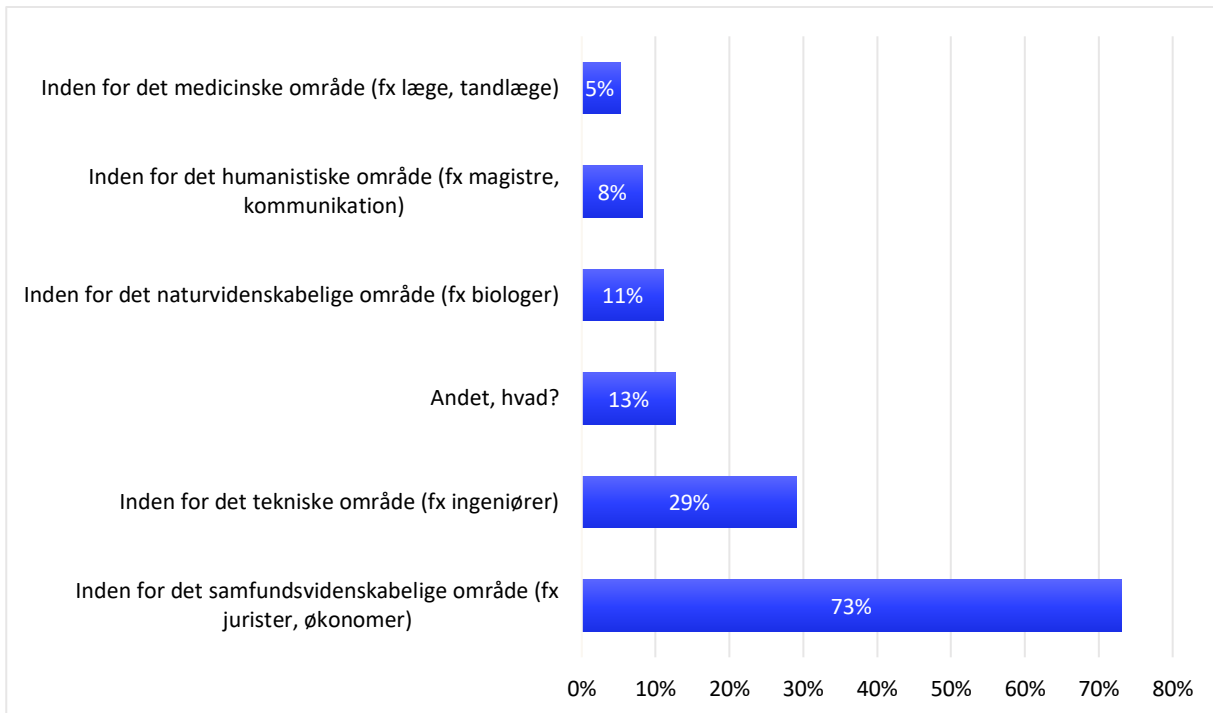
Opdeles der på uddannelsesgrupper, er det især juristerne (44%) der vurderer, at det i meget høj eller høj grad er vanskeligt at rekruttere akademiske medarbejdere.

Figur 6: I hvilken grad oplever du, at det er vanskeligt at rekruttere akademiske medarbejdere med de rette kompetencer?



Note: Spørgsmålet er kun stillet til chefer

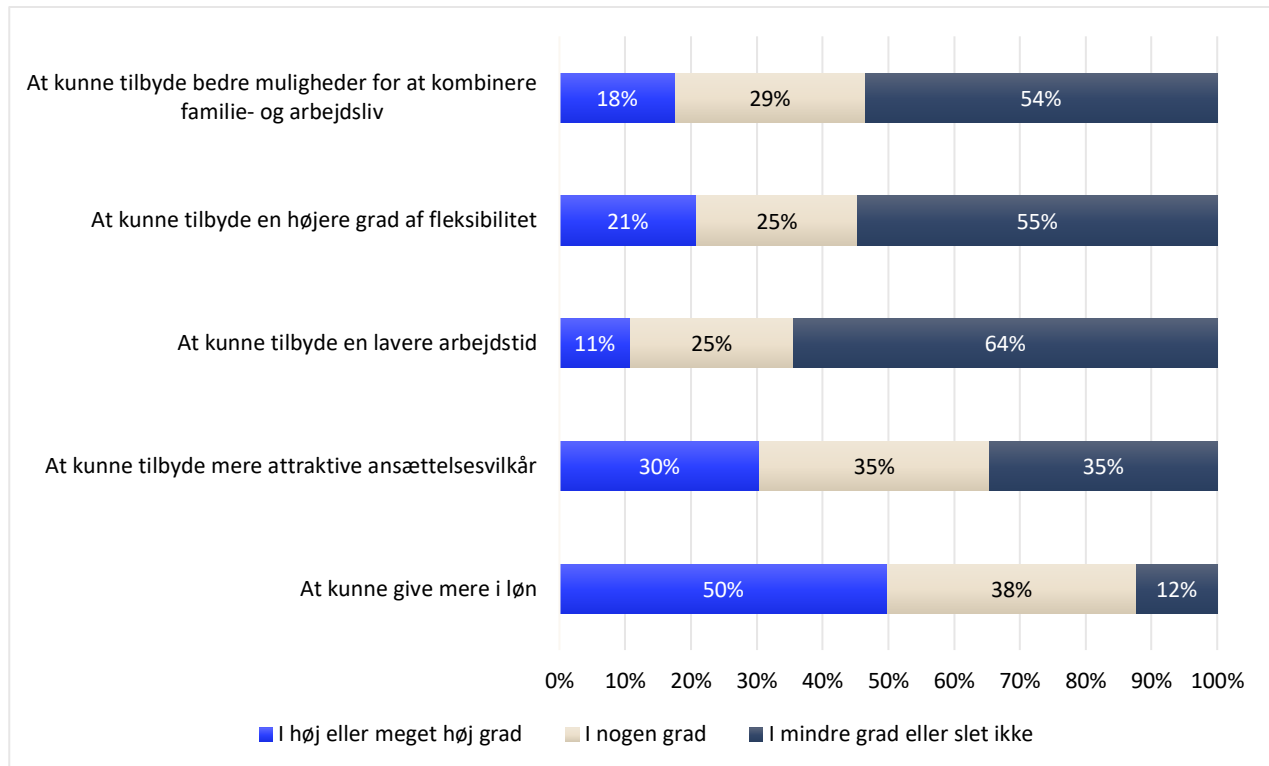
Figur 7: Inden for hvilke fagområder oplever du, det er svært at rekruttere?



Note: Spørgsmålet er kun stillet til chefer, der i meget høj grad, høj grad eller nogen grad mener, at det er svært at rekruttere akademiske medarbejdere.

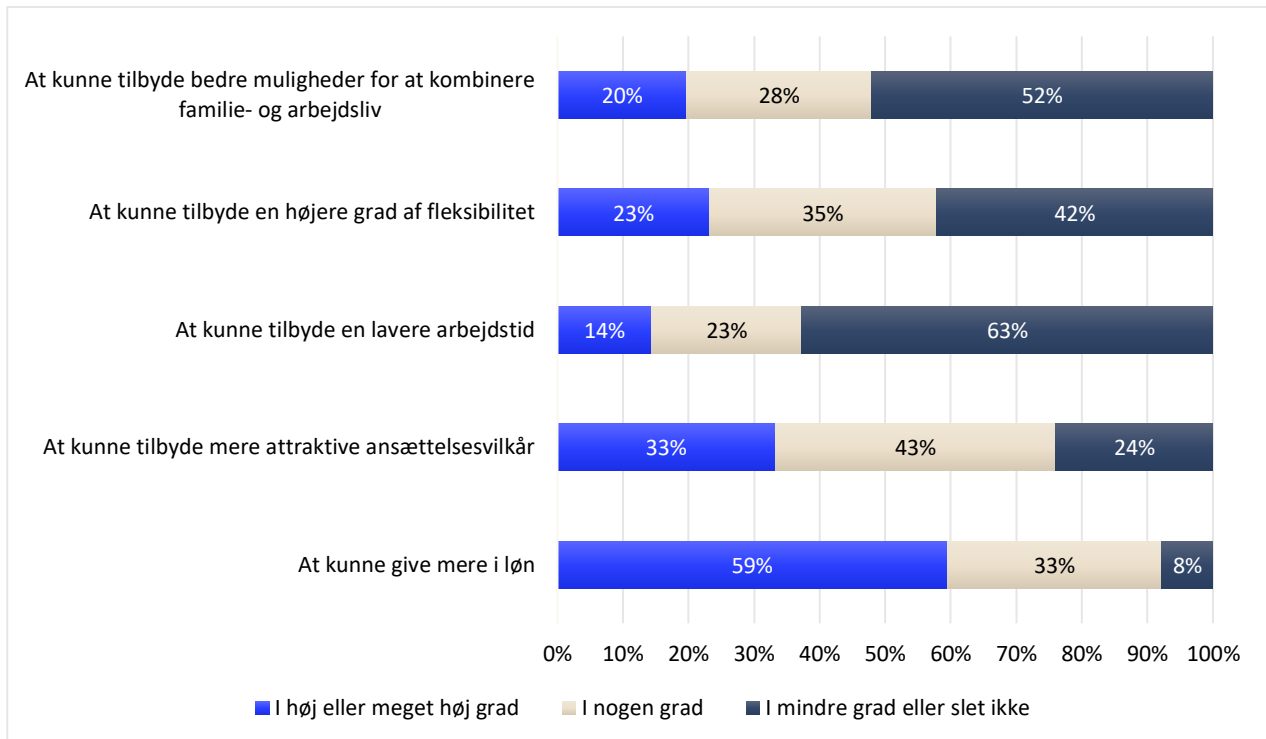
Ses der på hvilke redskaber cheferne mener at de mangler for at kunne tiltrække akademikere, er det især en mangel på at kunne tilbyde en højere løn der vurderes at være den største udfordring (50%). Dette gør sig i endnu højere grad gældende, når det kommer til at fastholde akademikere med de rette akademiske kompetencer.

Figur 8: Hvilke redskaber mangler du for at kunne tiltrække akademikere?



Note: Spørgsmålet er kun stillet til chefer der mener, at det i meget høj grad, høj grad eller nogen grad er svært at rekruttere akademiske medarbejdere

Figur 9: Hvilke redskaber mangler du for at kunne fastholde akademikere?



Note: Spørgsmålet er kun stillet til chefer der mener, at det i meget høj grad, høj grad eller nogen grad er vanskeligt at fastholde akademiske medarbejdere

Metode

Data er indsamlet i juni 2022. Stikprøven er trukket tilfældigt blandt hhv. offentlige chefer og offentlige medarbejdere, dvs. en stratificeret stikprøve. Data er vægtet på alder, da der ikke var forskel på stikprøve og population på andre variable. Der er besvarelser fra 595 offentlige chefer (svarprocent på 19) og 807 offentlige medarbejdere (svarprocent på 18). Antallet af besvarelser kan variere fra spørgsmål til spørgsmål, da der ikke er tvungent svar på alle spørgsmål. Signifikans er målt på et 5% niveau.