

## **SEKTORMOBILITET**

- **undersøgelse af privatansatte lederes mobilitet**

**November 2010**

|   |   |
|---|---|
| Resumé.....   | 2 |
| Indledning .....  | 3 |
| Fordele og ulemper ved at søge job i den offentlige sektor..... | 4 |
| Barrierer ved at søge job i den offentlige sektor .....         | 5 |

## **Resumé**

Lederne sætter med denne undersøgelse fokus på lederes mobilitet fra den private til den offentlige sektor. Undersøgelsen viser, at mange ledere i den private sektor overvejer at skifte job indenfor de nærmeste 1-2 år. Af de 59 procent, der overvejer at skifte job, kunne 41 procent forestille sig og 30 procent måske forestille sig at søge et job i den offentlige sektor.

### **Barrierer for at søge job i den offentlige sektor.**

Det er primært den måde stillingsannoncerne fra den offentlige sektor er udformet på, der virker som en barriere for de privatansatte ledere. Ligeledes ser mange ledere også stillingsannoncerne fra den offentlige sektor som et udtryk for en formel ansættelsesprocedure uden reelt indhold.

Derimod ser de privatansatte ledere ikke ansættelseskravene i den offentlige sektor som en barriere, ligesom de heller ikke synes, at uddannelseskravene i den offentlige sektor udelukker ansøgere fra den private sektor.

### **Fordele og ulemper ved at søge job i den offentlige sektor**

For de respondenter der enten svarer ja eller måske til at søge et job i den offentlige sektor – består de primære fordele i:

- Mulighed for nye udfordringer (57 %)
- Bedre balance mellem familie og arbejdsliv (45 %)
- Mulighed for personlig udvikling (34 %)

For de respondenter der enten svarer nej eller måske til at søge et job i den offentlige sektor – består de primære ulemper i:

- For meget bureaukrati (57 %)
- Lønnen er ikke attraktiv (55 %)
- For mange hensyn og/eller begrænsninger i de ledelsesmæssige beslutninger (33 %)

### **Tidligere offentligt ansatte søger gerne tilbage**

20 procent af de privatansatte ledere, der kunne forestille sig at søge nyt job indenfor de nærmeste 1-2 år har tidligere været ansat i den offentlige sektor, og 80 procent har aldrig været ansat i den offentlige sektor.

## Indledning

Undersøgelsen sætter fokus på ledernes mobilitet fra den private til den offentlige sektor. Undersøgelsen viser, at seks ud af ti lederne i den private sektor har planer eller overvejelser om at skifte arbejde indenfor de nærmeste 1-2 år. Fire ud af ti ledere har ikke planer om at skifte job og er derfor ikke i målgruppen for undersøgelsen. Vi har spurgt dem, der overvejer at skifte job, om de kunne forestille sig at søge job i den offentlige sektor.

**Tabel 1: Har du planer eller overvejelser om at skifte job indenfor de nærmeste 1-2 år?**

|     |      |
|-----|------|
| Ja  | 59 % |
| Nej | 41 % |

Med hensyn til lederens fremtidige karriereveje siger 48 procent, at det skal være i et tilsvarende lederjob, 40 procent ønsker sig et lederjob med mere ansvar, og kun otte procent tilkendegiver, at de forestiller sig at fortsætte karrieren i et ikke-lederjob.

**Tabel 2: Hvordan forestiller du dig, at din karriere skal fortsætte?**

|                                 |      |
|---------------------------------|------|
| I et andet tilsvarende lederjob | 48 % |
| I et mere ansvarsfuldt lederjob | 40 % |
| I et ikke-lederjob              | 8 %  |
| Andet                           | 4 %  |

Af de 59 procent, der overvejer at skifte arbejde indenfor de næste 1-2 år, kunne 41 procent forestille sig at søge arbejde i den offentlige sektor, 29 procent kunne ikke forestille sig det, mens 30 procent af lederne svarer, at de måske kunne forestille sig at søge job i den offentlige sektor.

**Tabel 3: Kunne du forestille dig at søge job i den offentlige sektor?**

|   | Kunne du forestille dig at søge job i den offentlige sektor? |      |       |
|---|--|------|-------|
|   | Ja   | Nej  | Måske |
| Har du planer eller overvejelser om at skifte job inden for de nærmeste 1-2 år? | 41 %   | 29 % | 30 %  |

### Fordele og ulemper ved at søge job i den offentlige sektor

For de ledere, der enten svarer ja eller måske til at søge et job i den offentlige sektor, er det især muligheden for nye udfordringer (57 %), bedre balance mellem familie og arbejdsliv (45 %) og mulighed for personlig udvikling (34 %), der er tillokkende.

For de respondenter, der enten svarer nej eller måske til at søge et job i den offentlige sektor, er de primære ulemper for meget bureaukrati (57 %), at lønnen ikke er attraktiv (55 %) og for mange hensyn og/eller begrænsninger i de ledelsesmæssige beslutninger (33 %). Bemærk: det har været muligt at sætte op til tre markeringer.

#### Tabel 4: Hvilke fordele ser du ved et job i den offentlige sektor?

(max tre krydser)

|   |      |
|---|------|
| Ledelseskulturen i det offentlige passer godt til mig             | 3 %  |
| Mulighed for forbedring af min jobsikkerhed                       | 22 % |
| Bedre balance mellem mit arbejdsliv og familieliv                 | 45 % |
| Mulighed for at mindske min samlede arbejdstid                    | 28 % |
| Mindske transporten til og fra arbejde                            | 16 % |
| At jeg i højere grad kan have med mennesker at gøre               | 13 % |
| Mulighed for at "trappe lidt ned"                                 | 14 % |
| Mulighed for personlig udvikling                                  | 34 % |
| De grundlæggende værdier i det offentlige arbejde passer mig godt | 6 %  |
| Mulighed for nye udfordringer                                     | 57 % |
| Mulighed for arbejde i et politisk miljø                          | 14 % |
| Andet   | 4 %  |

(N=1054: Dem der har svaret ja og måske i ovenstående spørgsmål)

**Table 5: Hvilke ulemper ser du ved et job i den offentlige sektor?**

(max. tre krydser)

|   |      |
|---|------|
| Lønnen er ikke attraktiv  | 55 % |
| For store krav i forhold til lønnen                                       | 8 %  |
| For meget bureaukrati   | 57 % |
| For mange nedskæringer i de kommende år                                   | 20 % |
| Ledelseskulturen i det offentlige passer ikke til mig                     | 18 % |
| For få ressourcer generelt  | 11 % |
| Jeg vil ikke styres af politiske hensyn                                   | 27 % |
| For mange hensyn og/eller begrænsninger i de ledelsesmæssige beslutninger | 33 % |
| Få muligheder for efteruddannelse   | 1 %  |
| Manglende personlig udvikling   | 4 %  |
| Manglende mulighed for at vende tilbage til den private sektor            | 11 % |
| For megen lighedstænkning og for lidt individualisering                   | 25 % |
| Andet   | 4 %  |

(N = 875. Dem der har svaret nej eller måske til at de kunne forestille sig at søge job i den offentlige sektor)

**Barrierer ved at søge job i den offentlige sektor**

Lederne blev i undersøgelsen bedt om at forholde sig til eventuelle barrierer ved at søge job i den offentlige sektor.

Fire ud af ti ledere svarer nej til, og hver tredje svarer 'til dels' til, at ansættelseskravene kun kan opfyldes af personer, der i forvejen er offentligt ansatte.

Når der spørges til, om uddannelseskravene er en barriere, svarer over halvdelen af lederne, at uddannelseskravene ikke vil afholde dem fra at søge arbejde i den offentlige sektor. Kun 18 procent ser uddannelseskravene som en barriere, og 28 procent ser det 'til dels' som en barriere.

Stillingsannoncerne fra den offentlige sektor ses derimod som en barriere. Her svarer over halvdelen af lederne ja til, og godt hver tredje 'til dels' til, at stillingsannoncer fra den offentlige sektor primært henvender sig til offentligt ansatte. Kun hver fjerde af de adspurgte oplever ikke, at stillingsannoncerne primært henvender sig til i forvejen offentligt ansatte.

Fire ud af ti ledere synes, at stillingsannoncer fra den offentlige sektor ofte er et udtryk for en formel ansættelsesprocedure uden reelt indhold, idet stillingerne i praksis allerede er besat. 24 procent ser ikke dette som en barriere, og 36 procent ser det 'til dels', som en barriere for at søge job i den offentlige sektor.

**Tabel 6: Barrierer for at søge job i den offentlige sektor?**

|   | <b>Ja</b> | <b>Nej</b> | <b>Til dels</b> | <b>Svar i alt</b> |
|---|-----------|------------|-----------------|-------------------|
| Ansættelseskravene kan kun opfyldes af personer, der i forvejen er offentligt ansatte   | 26 %      | 41 %       | 33 %            | 100 %             |
| Uddannelseskravene (til både primær uddannelse og/eller efteruddannelse) udelukker privatansatte ansøgere   | 18 %      | 54 %       | 28 %            | 100 %             |
| Stillingsannoncerne fra den offentlige sektor henvender sig primært til offentligt ansatte  | 51 %      | 25 %       | 24 %            | 100 %             |
| Stillingsannoncer fra den offentlige sektor er ofte udtryk for en formel ansættelsesprocedure uden reelt indhold, idet stillingen i praksis allerede er besat | 40 %      | 24 %       | 36 %            | 100 %             |

20 procent af lederne har tidligere været ansat i den offentlige sektor og 45 procent af dem, svarer ja til og 26 procent svarer måske til, at de kunne forestille at søge job i den offentlige sektor.

40 procent af dem, der ikke tidligere har været ansat i den offentlige sektor, svarer ja og 31 procent svarer måske til, at de godt kunne godt forestille sig søge job i den offentlige sektor.

Derimod kan 29 procent, både af dem der *har* været ansat i den offentlige sektor og dem der *ikke har*, ikke kan forestille sig at søge job i den offentlige sektor.

**Tabel 7: Har du tidligere været ansat i den offentlige sektor?**

|     |      |
|-----|------|
| Ja  | 20 % |
| Nej | 80 % |

## Stort potentiale for rekruttering af ledere fra den private til den offentlige sektor.

Et er at forestille sig at skifte både job og sektor. Noget andet er at gøre det i praksis. For at få en indikation af dette har vi undersøgt, hvor mange af Ledernes medlemmer, der både har skiftet job i 2009 og skiftet jobbet i den private sektor ud med et i den offentlige sektor. Det har vi gjort ved at sammenholde resultaterne fra survey-undersøgelsen med en særkørsel på DREAM<sup>1</sup> og data fra Ledernes Lønstatistik 2009.

Resultaterne viser, at 7,3 procent svarende til 5.643 af lederne skiftede job i 2009<sup>2</sup>. Forudsat at alle medlemmer af Lederne har samme jobskiftfrekvens, som de der har besvaret Ledernes lønstatistik 2009. Af disse jobskift har 9,5 procent svarende til 534 ledere skiftet et job i den private sektor ud med et i den offentlige sektor. 4,1 procent svarende til 233 ledere gjorde det modsatte. De ledere der skrifter fra privat til offentlig ansættelse kommer fra en meget bred vifte af private brancher og ansættes tilsvarende bredt i det offentlige. Dog ikke i særlig høj grad i sundhedsvæsenet og indenfor undervisning, kultur og fritid.

Sammenholdt med survey-undersøgelsens resultater viser det, at der er langt flere, der kunne forestille sig at søge et job i den offentlige sektor (41 %) end de der reelt skifter (9,5 %). Det store spænd viser dog, trods det forbehold, at der kan være forskel på, hvad man svarer i en undersøgelse, og hvad man gør i praksis, at der er et stort rekrutteringspotentiale for den offentlige sektor i den private sektor. Der skal dog kigges på en række af de barrierer, lederne har givet udtryk for i undersøgelsen for at få udnyttet potentialet til fulde.

**Tabel 8: Survey-resultater sammenholdt på kørsel på DREAM**

|  | Survey | DREAM |
|--|--------|-------|
| Har skiftet fra privat til offentlig sektor (af alle jobskift) |        | 9,5 % |
| Kunne forestille sig at søge job i den offentlige sektor       | 41 %   |       |

<sup>1</sup> Fra Ledernes lønstatistik er der indhentet beregning af, hvor stor en andel af alle ledere der skiftede job. Ud af 16.883 svarende havde 7,3 % skiftet fra en virksomhed til en anden i løbet af perioden september 2008 til september 2009. Undersøgelse af sektorskift bygger på Arbejdsmarkedsstyrelsens forløbsdatabase DREAM. Der er trukket oplysninger for perioden december 2008 til december 2009, idet DREAM kun ultimo året opgør hvilken A-kasse vedkommende er medlem af. Blandt personer som ultimo 2009 var medlemmer af Ledernes A-Kasse, og som på det tidspunkt var under 65 år, er der udtrukket en række oplysninger om de personer, som i december 2009 var ansat i anden sektor end i december 2008.

<sup>2</sup> Den samlede population er på 77.297 personer. Svarende til personer som var medlemmer af Ledernes A-kasse ultimo 2009 og på dette tidspunkt under 65 år og havde oplyst indkomst fra arbejdsgiver i december 2008 og i december 2010 i E-indkomstregistret.

**Om undersøgelsen**

Undersøgelsen er gennemført i perioden 26. juni – 1. juli 2010 og baserer sig på svar fra 2.522 privatansatte medlemmer af Ledernes spørgepanel.

Yderligere oplysninger kan fås ved henvendelse til analysekonsulent Ellen Marie Vestager, [emv@lederne.dk](mailto:emv@lederne.dk) – Telefon: 32 83 32 83.

I tabeller med procentangivelser kan det ske, at summen angives til 100 procent, mens en simpel sammentælling af tallene giver 1 – 2 point højere eller lavere. Det er ikke udtryk for en fejl, men skyldes at procentangivelsen er afrundet.