

Jobskifte

Lederes overvejelser om jobskifte 2015



Indledning

Undersøgelsen belyser blandt andet

- hvor mange respondenter, der er jobsøgende eller overvejer at skifte job
- deres motiver til et jobskifte, og hvor respondenterne forestiller sig, at karrieren skal fortsætte

Respondentgruppens sammensætning fremgår af afsnittet "Om undersøgelsen".

Hver syvende er aktuelt aktivt jobsøgende

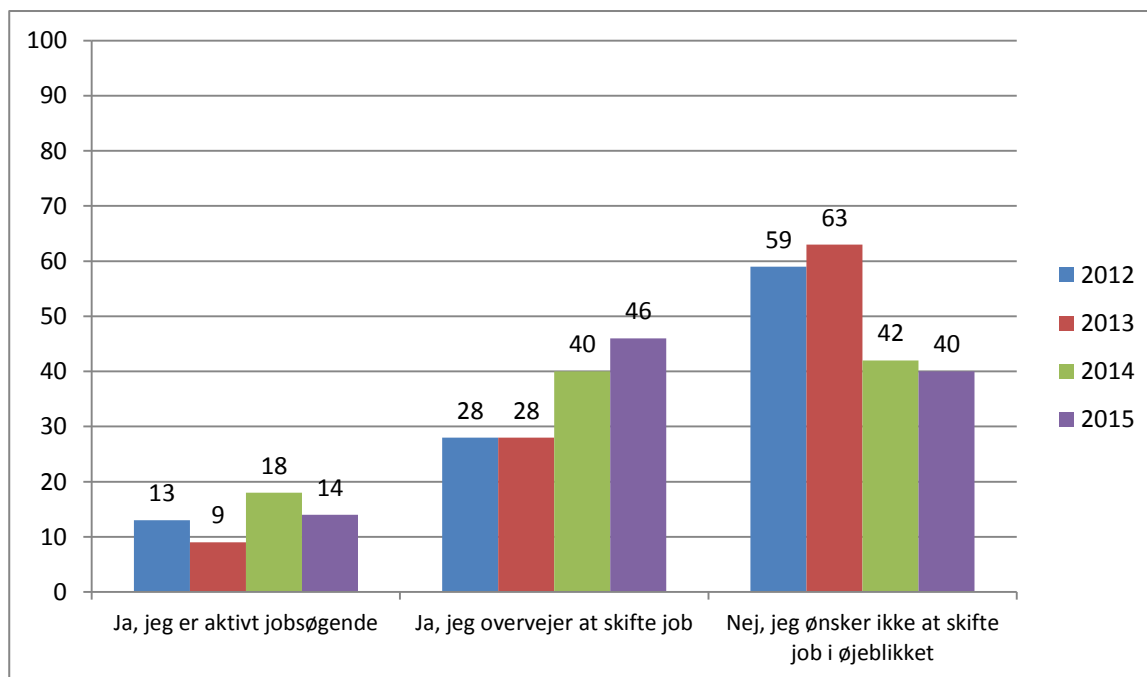
14 procent af respondenterne er aktivt jobsøgende, og 46 procent overvejer at skifte job.

Tabel 1. Har du konkrete planer eller overvejelser om jobskifte?

	Procent
Ja, jeg er aktivt jobsøgende	14
Ja, jeg overvejer at skifte job	46
Nej, jeg ønsker ikke at skifte job i øjeblikket	40
Total	100

Sammenlignet med tilsvarende undersøgelser fra henholdsvis marts 2012, maj 2013 og april 2014 er der tale om en stigende tendens, når det gælder, hvor mange der har jobskifteovervejelser. I 2012 svarede 41 procent, at de var aktivt jobsøgende eller overvejede at skifte job. I 2013 var det 37 procent, der i et eller andet omfang havde jobskifteplaner. I 2014 var det 58 procent, og i 2015 er det 60 procent, der i et eller andet omfang har jobskifteplaner.

Figur 1. Udvikling fra 2012 til 2015. Har du konkrete planer eller overvejelser om jobskifte?



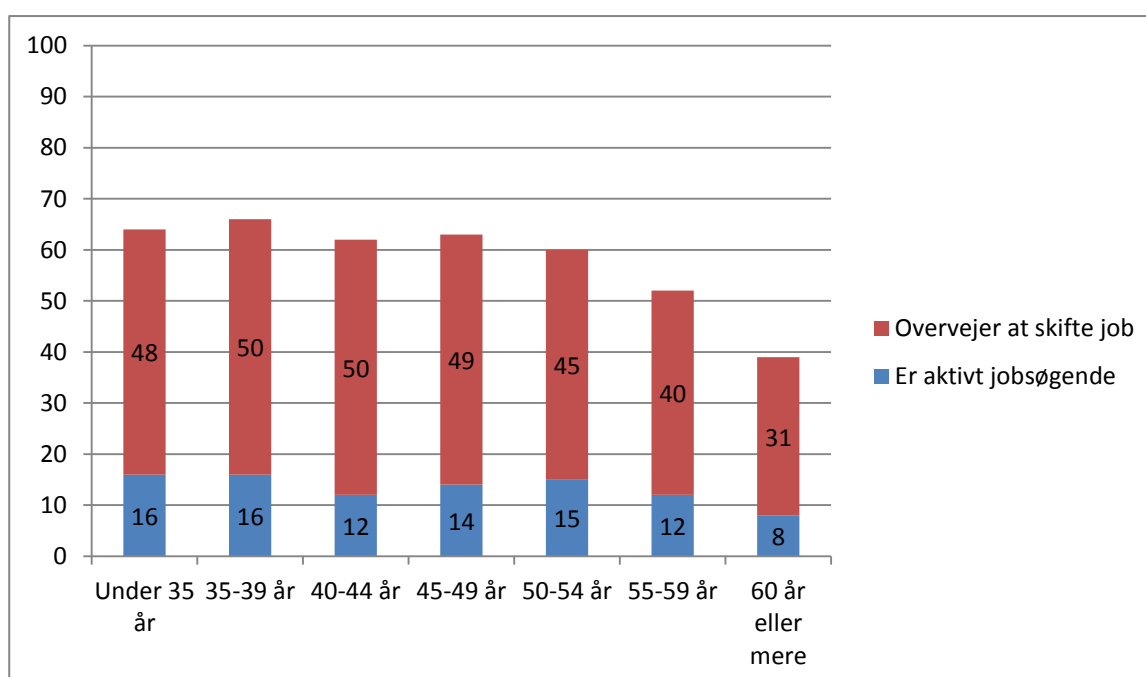
Køn, alder og uddannelsesniveau

Lige mange kvinder og mænd er aktivt jobsøgende eller overvejer at skifte job, 60 procent.

Det er ikke overraskende, at flere yngre end ældre respondenter har planer om at skifte job. Det er dog værd at bemærke, at 39 procent af respondenterne på 60 år eller derover i et eller andet omfang har jobskifteplaner, se figur 2.

Som det fremgår af tabel 5 på side 6, er der dog en signifikant større andel af respondenterne på 60 år og derover med jobskifteskitteplaner, der ønsker at fortsætte karrieren i et ikke-lederjob eller i et mindre ansvarsfuldt lederjob.

Figur 2. Er aktivt jobsøgende eller overvejer at skifte job. Alder. Procent.



Der er flest med en videregående uddannelse, som har jobskifteplaner, se tabel 2. Mere end seks ud af ti med en videregående uddannelse har i et eller andet omfang planer om at skifte job. Det gælder kun lidt over halvdelen, af de respondenter, der har folkeskole som højst fuldførte uddannelse. En del af forklaringen kan være, at der er flere jobmuligheder som leder, jo længere uddannelse man har.

Tabel 2. Er aktivt jobsøgende eller overvejer at skifte job? Højst fuldførte uddannelse.

	Procent
Lang videregående uddannelse	62
Mellemlang videregående uddannelse	63
Kort videregående uddannelse	61
Erhvervsuddannelse	55
Folkeskolen	52

Karrieren skal fortsætte i en anden virksomhed

De respondenter, som er aktivt jobsøgende eller overvejer at skifte job, har svaret på, hvor de forestiller sig, at karrieren skal fortsætte.

Seks ud af ti forestiller sig at skifte virksomhed, og halvdelen forestiller sig at fortsætte karrieren i et tilsvarende job.

Fire ud af ti forestiller sig at fortsætte karrieren i et mere ansvarsfuldt lederjob.

En mindre andel forestiller sig at blive selvstændige (11 procent), og ni procent forestiller sig at fortsætte karrieren i udlandet.

Tabel 3. Hvor forestiller du dig, at din karriere skal fortsætte? Mulighed for flere svar.

	Procent
I en anden virksomhed	61
I et andet tilsvarende job	49
I et mere ansvarsfuldt lederjob	41
I en anden branche	35
I et andet funktions- eller fagområde	21
I en anden sektor (fra privat til offentlig sektor eller omvendt)	13
Som selvstændig	11
I et mindre ansvarsfuldt lederjob	9
I udlandet	9
I et ikke-lederjob	9
I en anden del af landet	7
Andet	3
Ved ikke	2

Signifikant flere offentligt ansatte respondenter kan forestille sig at skifte til den private sektor sammenlignet med, hvor mange privatansatte respondenter der kan forestille sig at fortsætte karrieren i den offentlige sektor, se tabel 4.

Tabel 4. Andel, der forestiller sig at fortsætte karrieren i en anden sektor end den nuværende. Fordelt på sektor.

Procent	Ansæt i den private sektor	Ansæt i den offentlige sektor
I en anden sektor (fra privat til offentlig sektor eller omvendt)	9	38

Kønsmæssige forskelle, når det gælder den fremtidige karriere

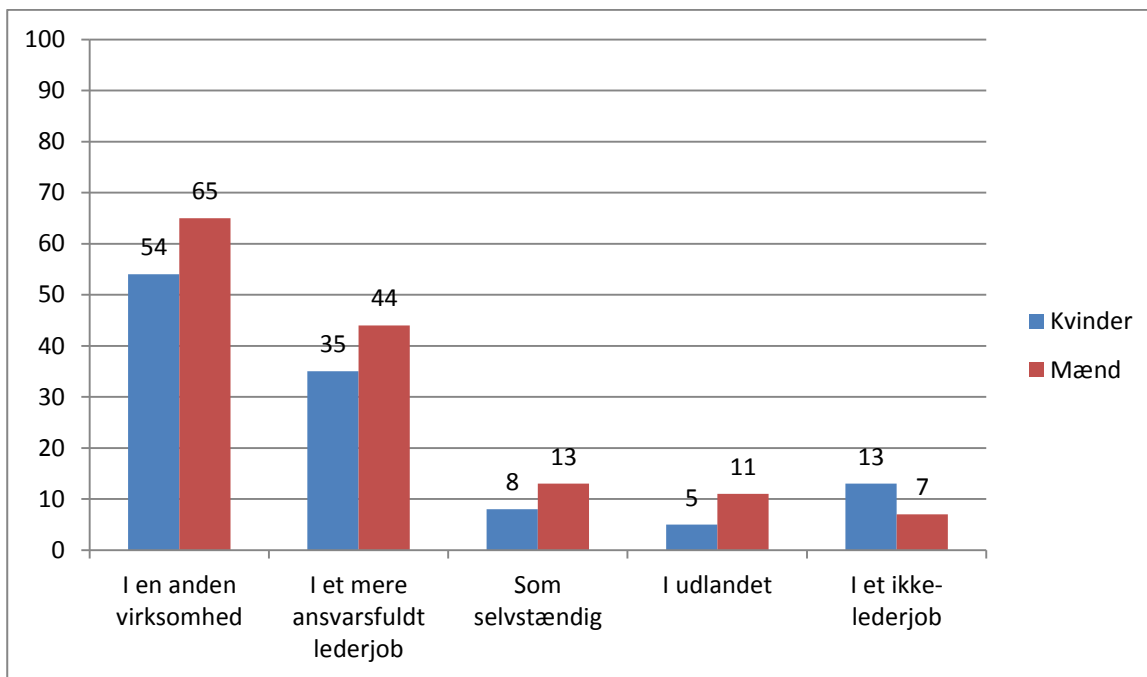
Blandt respondenterne med jobskifteplaner er der flere signifikante kønsmæssige forskelle på, hvordan de kvinder og mænd forestiller sig, at karrieren skal fortsætte.

Signifikant flere mænd end kvinder forestiller sig, at karrieren skal fortsætte

- i en anden virksomhed
- et mere ansvarsfuldt lederjob
- som selvstændig
- i udlandet

Modsat forestiller flere kvinder end mænd sig, at deres karriere skal fortsætte i et ikke-lederjob, se figur 3.

Figur 3. Hvor forestiller du dig, at din karriere skal fortsætte? Udvalgte svar fordelt på køn. Procent.



Aldersmæssige forskelle, når det gælder den fremtidige karriere

Signifikant flere yngre end ældre respondenter forestiller sig at fortsætte karrieren i et mere ansvarsfuldt lederjob, og modsat ser signifikant flere ældre end yngre respondenter, at karrieren skal fortsætte i et mindre ansvarsfuldt lederjob eller et ikke-lederjob, se tabel 5.

Det er dog værd at bemærke, at 14 procent af respondenterne under 35 år forestiller sig at fortsætte karrieren i et ikke-lederjob. Det er kun i aldersgruppen på 60 år og derover, at der er flere, der forestiller sig, karrieren skal fortsætte i et ikke-lederjob.

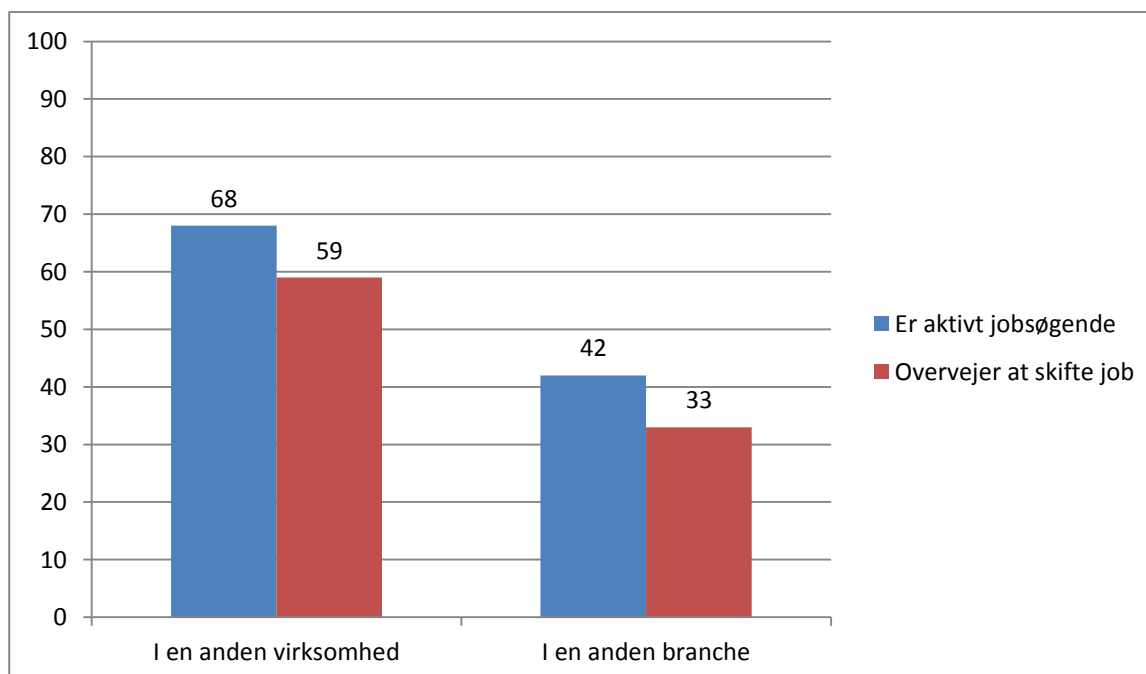
Tabel 5. Hvor forestiller du dig, at din karriere skal fortsætte? Udvalgte svar fordelt på alder.

Procent	Alder						
	18-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 og derover
I en anden virksomhed	69	65	62	61	60	56	49
I et andet tilsvarende job	41	48	49	54	50	50	41
I et mere ansvarsfuldt lederjob	50	51	45	42	38	29	18
I en anden branche	41	39	38	33	32	31	25
I et andet funktions-/fagområde	28	22	20	18	21	20	17
Som selvstændig	15	15	14	11	9	7	4
I et mindre ansvarsfuldt lederjob	10	7	6	8	10	13	22
I udlandet	11	11	8	11	7	8	6
I et ikke-lederjob	14	6	7	7	9	9	22
I en anden del af landet	8	7	6	6	6	7	14

Forskelle mellem aktivt jobsøgende og respondenter, der overvejer jobskifte

Særligt på to områder er der signifikante forskelle på, hvor de aktivt jobsøgende forestiller sig, karrieren skal fortsætte sammenlignet med de respondenter, der overvejer at skifte job. Langt flere aktivt jobsøgende vil fortsætte karrieren i en anden virksomhed eller i en anden branche sammenlignet med de respondenter, der overvejer at skifte job, se figur 4.

Figur 4. Forskelle mellem aktivt jobsøgende og respondenter, der overvejer et jobskifte, når det gælder, hvor den fremtidige karriere skal fortsætte. Procent.



Geografisk mobilitet i forbindelse med et jobskifte

Knap fire ud af ti respondenter med jobskifteplaner vil i et vist omfang være villige til at flytte til en anden landsdel eller et andet land i forbindelse med et jobskifte, se tabel 6.

Tabel 6. Vil du være villig til følgende i forbindelse med eventuelt jobskifte?

Procent	Flytte til en anden landsdel	Flytte til et andet land
Ja	38	39
- heraf ja, helt sikkert	7	8
- heraf ja, måske	32	31
Nej	62	61
Total	100	100

Note: Almindelige afrundningsprincipper betyder, at summen af respondenter, der svarer ja til at flytte til en anden landsdel, samlet er ét procentpoint lavere end lagt sammen hver for sig.

Signifikant flere mænd end kvinder er villige til at flytte til en anden landsdel eller til udlandet i forbindelse med et eventuelt jobskifte, se tabel 7.

Tabel 7. Vil du være villig til følgende i forbindelse med eventuelt jobskifte? Fordelt på køn.

Procent	Kvinder	Mænd
Flytte til en anden landsdel		
Ja	30	42
- heraf, ja helt sikkert	5	7
- heraf, ja måske	24	35
Flytte til et andet land		
Ja	29	44
- heraf, ja helt sikkert	6	10
- heraf, ja måske	23	35

Note: Almindelige afrundningsprincipper betyder, at summen af respondenter, der svarer ja, samlet er ét procentpoint højere eller lavere end lagt sammen hver for sig.

Tilsvarende er signifikant flere yngre en ældre villige til at flytte til udlandet i forbindelse med et eventuelt jobskifte. Når det gælder villigheden til at flytte til en anden landsdel i forbindelse med et eventuelt jobskifte, er billedet ikke så entydigt, se tabel 8.

Tabel 8. Vil du være villig til følgende i forbindelse med eventuelt jobskifte? Fordelt på alder.

Procent	18-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 eller mere
Flytte til en anden landsdel							
Ja	44	37	36	35	43	34	36
- heraf ja, helt sikkert	12	6	7	5	7	4	4
- heraf ja, måske	32	31	29	30	36	29	33
Flytte til et andet land							
Ja	44	42	41	43	36	29	28
- heraf ja, helt sikkert	14	12	9	7	7	5	6
- heraf ja, måske	30	31	32	36	29	24	22

Note: Almindelige afrundningsprincipper betyder, at summen af respondenter, der svarer ja, samlet er ét procentpoint højere eller lavere end lagt sammen hver for sig.

Flest respondenter i København ville flytte til udlandet i forbindelse med et jobskifte

Der er forskelle på mobiliteten afhængig af, hvor i landet respondenterne bor. Flest respondenter i Københavnsområdet samt Nord- og Østsjælland kunne i et eller andet omfang forestille sig at flytte til et andet land i forbindelse med et jobskifte. Herefter kommer respondenter med bopæl i landsdel Sydjylland, se tabel 9.

Tabel 9. Vil du være villig til at flytte til et andet land i forbindelse med et eventuelt jobskifte? Fordelt på nuværende bopæl.

Procent	København og omegn	Nord- og Østsjælland	Vest- og Sydsjælland, Lolland, Falster, Bornholm	Fyn	Sydjylland	Østjylland	Vestjylland	Nordjylland
Ja	46	44	30	35	39	37	34	29
- heraf ja, helt sikkert	11	9	4	5	6	8	10	6
- heraf ja, måske	35	35	26	30	33	29	24	22
Nej	54	56	70	65	61	63	66	71
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Note: Almindelige afrundningsprincipper betyder, at summen af respondenter, der svarer ja i et enkelt tilfælde er et procentpoint lavere end lagt sammen hver for sig.

Når det gælder mobilitet på tværs af landsdele, er der flest fynboer og vestjyder, der kunne forestille sig at flytte til en anden landsdel i forbindelse med et eventuelt jobskifte, se tabel 10.

Tabel 10. Vil du være villig til at flytte til en anden landsdel i forbindelse med et eventuelt jobskifte? Fordelt på nuværende bopæl.

Procent	København og omegn	Nord- og Østsjælland	Vest- og Sydsjælland, Lolland, Falster, Bornholm	Fyn	Sydjylland	Østjylland	Vestjylland	Nordjylland
Ja	36	36	40	43	41	33	43	37
- heraf ja, helt sikkert	5	6	5	8	8	5	9	6
- heraf ja, måske	30	30	34	35	33	29	34	31
Nej	64	64	60	57	59	67	57	63
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Ønsket om nye udfordringer er det vigtigste motiv til jobskifte

Blandt de respondenter, som har jobskifteplaner peger tre ud af fire på ønsket om nye udfordringer som motiv til et eventuelt jobskifte. Knap halvdelen peger på manglende muligheder for avancement på deres nuværende arbejdsplads samt ønsket om højere løn, og omkring hver femte peger på ønsket om mindre arbejdsbyrde/kortere arbejdstid samt kortere transporttid.

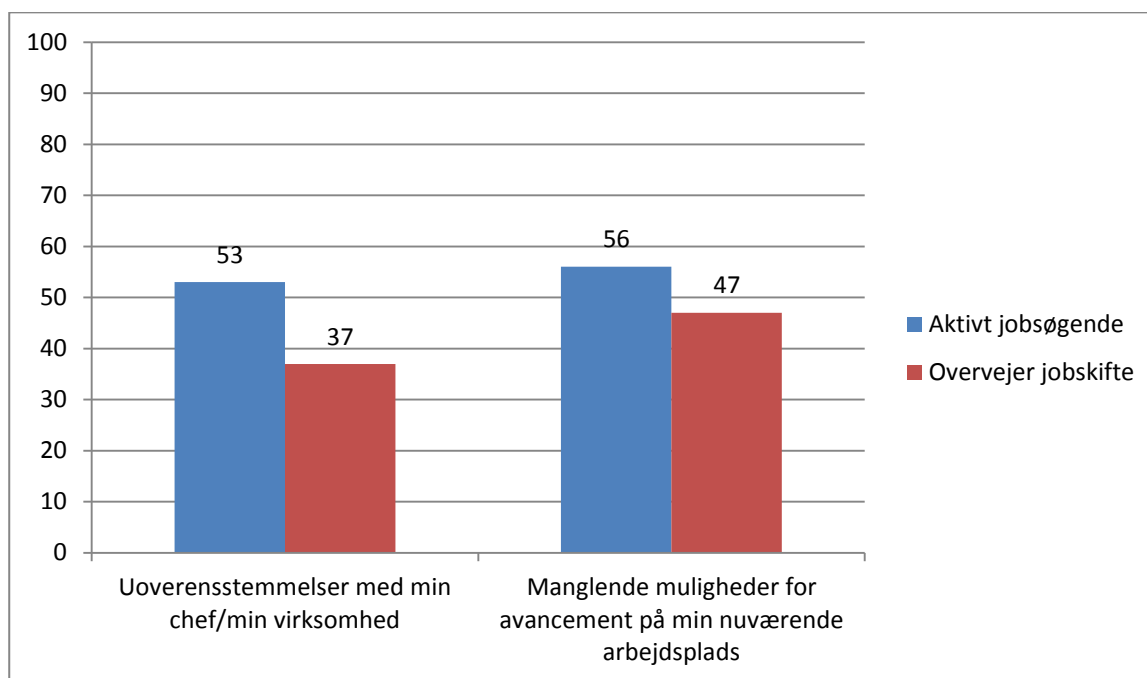
Tabel 11. Hvor vigtige er følgende motiver for dig ved et eventuelt jobskifte?

Procent	Slet ikke vigtigt/ Lidt vigtigt	Noget vigtigt	Vigtigt/ Meget vigtigt	Ved ikke	Total
Ønske om nye udfordringer	11	13	75	1	100
Manglende muligheder for avancement på min nuværende arbejdsplads"	33	16	49	2	100
Ønske om højere løn	33	19	48	1	100
Ønske om større ansvar	37	17	44	1	100
Uoverensstemmelser med min chef/min virksomhed	42	13	40	4	100
Fremtidsudsigterne for min virksomhed er usikre	45	14	36	5	100
Min virksomhed er økonomisk presset	53	14	27	6	100
Mit arbejdsområde risikerer at blive nedlagt	55	10	27	8	100
Ønske om mindre arbejdsbyrde/kortere arbejdstid	62	14	22	2	100
Ønske om kortere transporttid	65	13	19	2	100
Andre årsager	30	10	19	41	100

Forskelle i motiverne mellem aktivt jobsøgende og respondenter, der overvejer jobskifte

Særligt på to områder er der signifikante forskelle på de aktivt jobsøgendes motiver til et jobskifte og motiverne hos de respondenter, der overvejer at skifte job. Langt flere aktivt jobsøgende svarer, at uoverensstemmelser med deres chef/deres virksomhed samt manglende muligheder for advancement på nuværende arbejdsplads som vigtige eller meget vigtige motiver til et jobskifte end de respondenter, der overvejer et jobskifte, se figur 5.

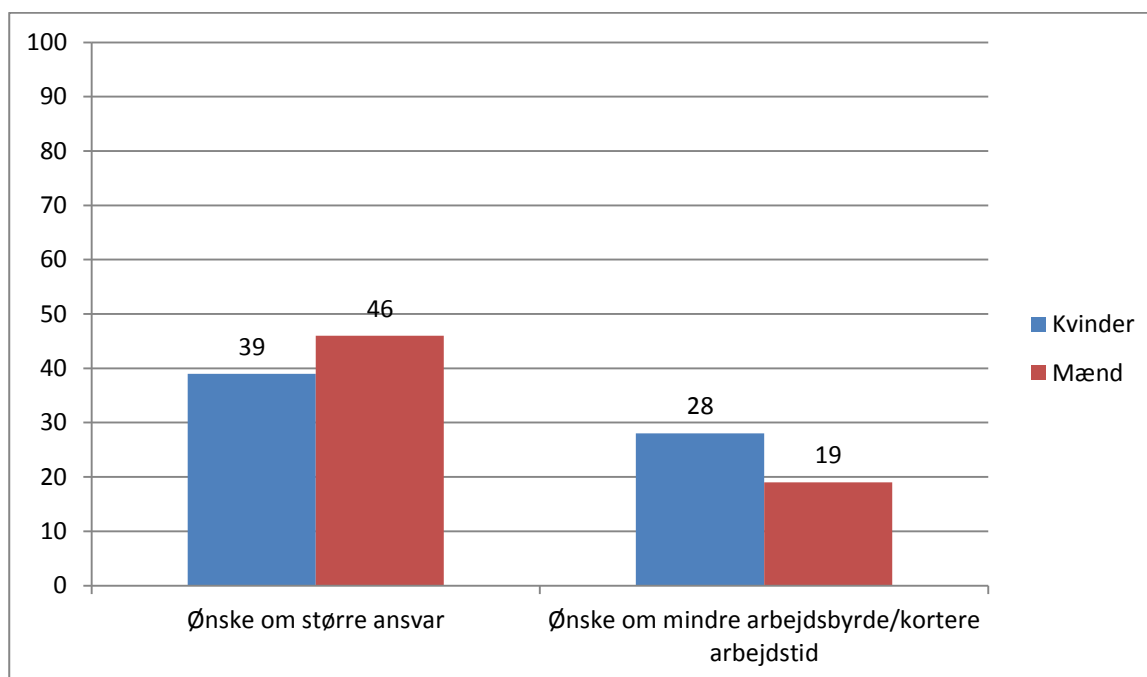
Figur 5. Forskelle i motiver til jobskifte mellem aktivt jobsøgende og respondenter, der overvejer et jobskifte. Andel, der har svaret vigtigt/meget vigtigt. Procent.



Kønsmæssige forskelle på motiverne til et jobskifte

Der er på enkelte områder signifikante forskelle på kvinders og mænds motiver til et jobskifte. Flere mænd end kvinder peger på ønsket om større ansvar som motiv, hvorimod flere kvinder end mænd peger på ønsket om mindre arbejdsbyrde/kortere arbejdstid, se figur 6.

Figur 6. Kønsmæssige forskelle på motiver til jobskifte. Andel, der svarer vigtigt/meget vigtigt. Procent.



Aldersmæssige forskelle på motiver til jobskifte

Der er ikke overraskende også nogle signifikante aldersmæssige forskelle på motiverne til et jobskifte, se tabel 12.

Flere yngre en ældre peger på

- ønske om nye udfordringer
- ønske om højere løn
- manglende muligheder for advancement på min nuværende arbejdsplads
- ønske større om ansvar
- uoverensstemmelser med deres chef/deres virksomhed

Det skal dog bemærkes, at der ikke her er taget højde for, at en større andel af de ældre respondenter kan være på et højere stillingsniveau end de yngre respondenter. Det kan have betydning for, at flere yngre end ældre peger på ønsket om nye udfordringer, højere løn, manglende muligheder for advancement på deres nuværende arbejdsplads og større ansvar.

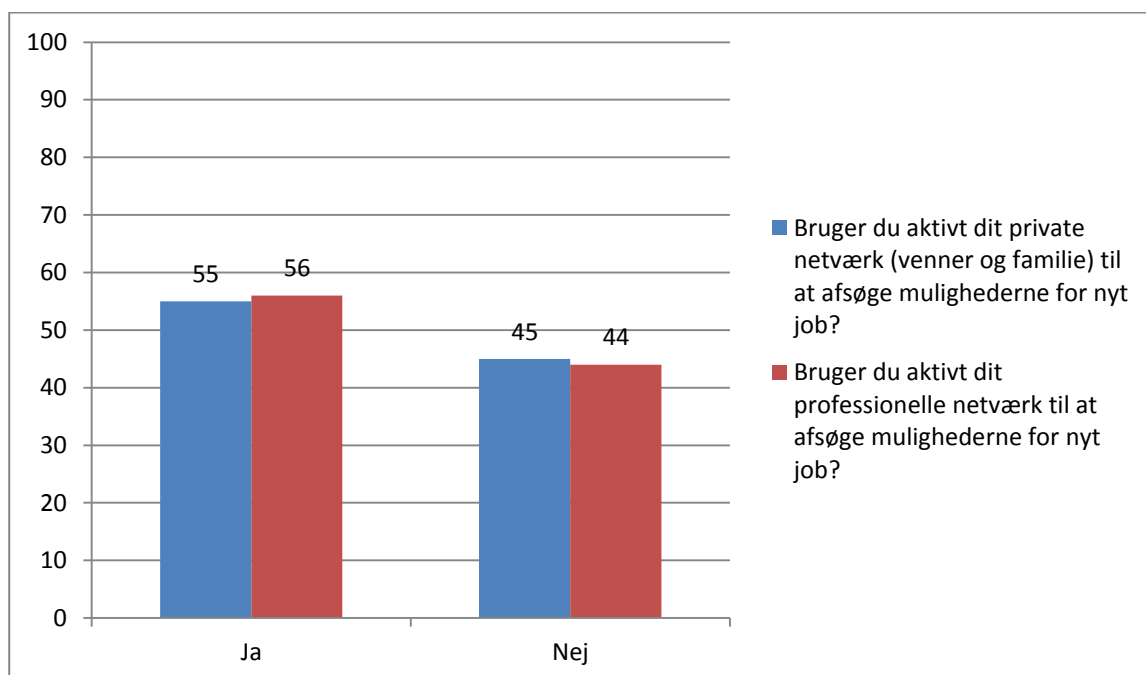
Tabel 12. Aldersmæssige forskelle på motiver til jobskifte. Andel, der svarer vigtigt/meget vigtigt. Procent.

Procent	18-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 og derover
Ønske om nye udfordringer	81	80	79	78	72	66	54
Ønske om højere løn	69	58	53	46	41	34	19
Manglende muligheder for advancement på min nuværende arbejdsplads	59	58	55	51	44	34	23
Ønske om større ansvar	50	49	48	49	38	33	22
Uoverensstemmelser med min chef/min virksomhed	48	43	39	41	36	41	37

Over halvdelen bruger aktivt netværket til at afsøge muligheder for nyt job

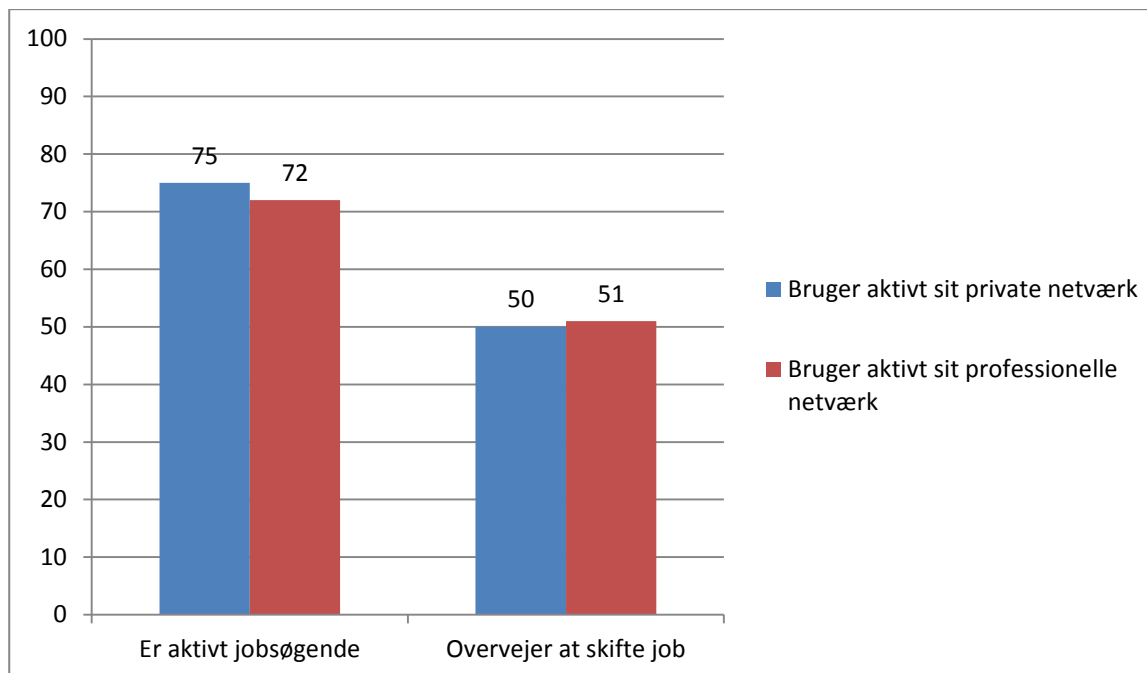
Blandt respondenterne med jobskifteplaner bruger henholdsvis 55 procent deres private netværk og 56 procent deres professionelle netværk til at afsøge mulighederne for et nyt job, se figur 7.

Figur 7. Bruger aktivt netværk til at afsøge mulighederne for nyt job. Procent.



Ikke overraskende bruger langt flere af de aktivt jobsøgende deres private eller professionelle netværk til at afsøge mulighederne for et nyt job end de respondenter, der overvejer at skifte job, se figur 8.

Figur 8. Bruger aktivt netværk til at afsøge mulighederne for nyt job. Aktivt jobsøgende eller overvejer at skifte job. Procent.



De respondenter, som er aktivt jobsøgende, har svaret på, hvilke aktører i det professionelle de bruger. Det er først og fremmest nuværende eller tidligere samarbejdspartnere og forretningsforbindelser samt tidligere kollegaer, man bruger til at afsøge mulighederne for nyt job, se tabel 13.

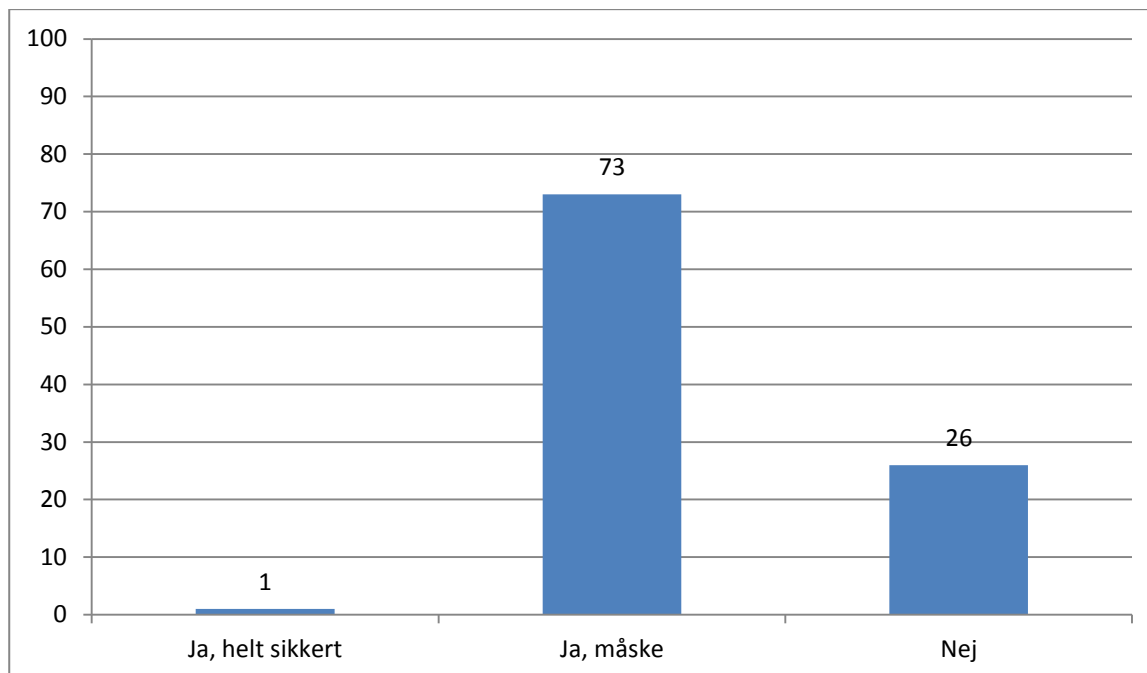
Tabel 13. Er det professionelle netværk, du bruger til at afsøge mulighederne for nyt job?
Mulighed for flere svar.

	Procent
Nuværende eller tidligere samarbejdspartnere og forretningsforbindelser	59
Tidligere kollegaer	52
Et formaliseret netværk, jeg deltager i	19
Andet	11
Nej	19

Lønnens betydning for et jobskifte

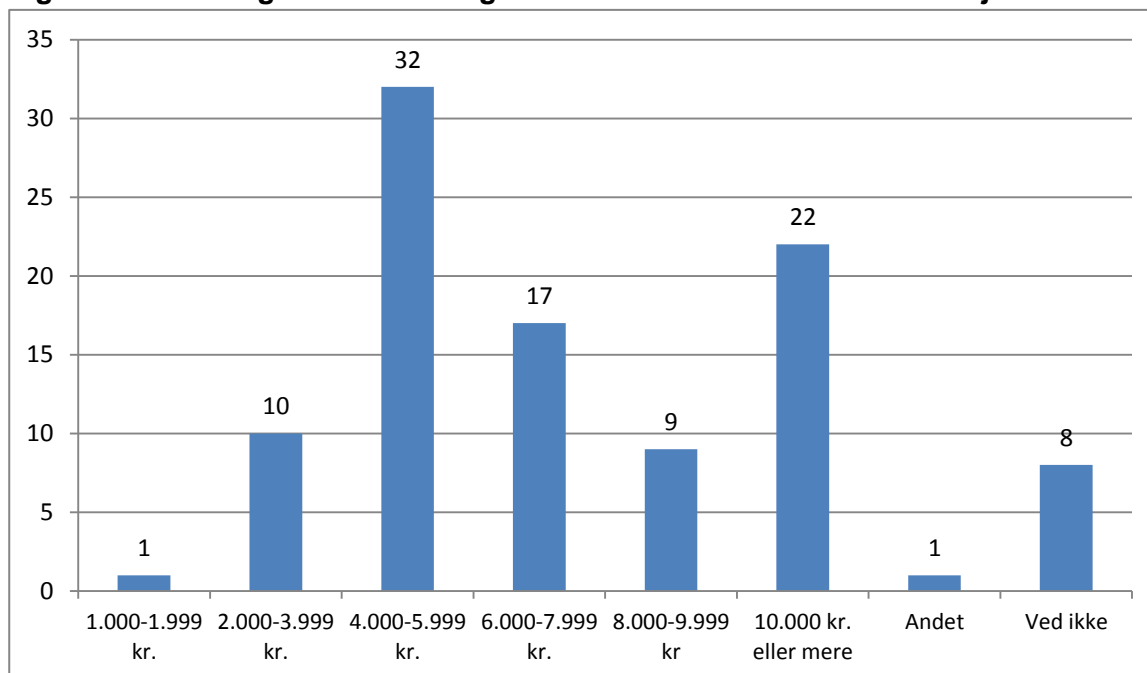
De respondenter, som ikke har jobskifteplaner, har svaret på, om de ville skifte job, hvis de blev tilbudt et nyt job med en højere løn end deres nuværende løn. Én procent svarer, at det ville de helt sikkert gøre. Knap tre ud af fire svarer, at det ville de måske, se figur 9.

Figur 9. Hvis du blev tilbudt et job med en højere løn end din nuværende løn, ville du så skifte job?



De respondenter, der har svaret ja, helt sikkert eller ja, måske, har efterfølgende svaret på, hvor meget de skulle stige i månedsløn for at skifte job. Den største gruppe – 32 procent – svarer, at skulle have en månedlig lønstigning på mellem 4.000-5.999 kr. for at skifte job. 22 procent svarer, at stigningen skulle være på mindst 10.000 kr. om måneden, se figur 10.

Figur 10. Hvor meget skulle du stige i månedsløn før skat for at skifte job? Procent.



Sammenlignet med respondenternes nuværende månedsløn før skat er resultatet, at knap seks ud af 10 respondenter, der har en månedsløn før skat på 70.001.kr. eller mere, ville have en lønstigning på 10.000 eller mere om måneden før skat for at skifte job.

For respondentgruppen med en månedsløn på under 35.000 kr. ville de fleste have en lønstigning på mellem 4.000-6.000 kr. om måneden for at skifte job, se tabel 14.

Tabel 14. Stigning i månedsløn før skat for at skifte job i forhold til nuværende løn. Procent

Nuværende månedsløn før skat	Under 35.000 kr.	35.000 – 40.000 kr.	40.001 - 45.000 kr.	45.001 – 50.000 kr.	50.001- 60.000 kr.	60.001- 70.000 kr.	70.001 kr. eller mere
Ønsket månedlig lønstigning ved jobskifte (før skat)							
1.000-1.999	2	1	2	1	1	1	0
2.000-3.999	30	15	10	5	4	2	0
4.000-5.999	44	42	39	33	27	15	7
6.000-7.999	12	16	13	24	19	22	12
8.000-9.999	2	7	12	7	17	12	10
10.000 eller mere	6	9	16	23	23	40	59
Andet	1	0	0	1	0	1	4
Ved ikke	4	10	9	5	11	7	7

Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov. Der er gennemført i alt 3.783 CAWI-interview med medlemmer af Lederne i perioden 25. juni til 3. juli 2015. Nedenfor er en gennemgang af udvalgte baggrundsvariabler.

Køn	Antal	Procent
Kvinder	1.251	33
Mænd	2.532	67
Total	3.783	100

Alder	Antal	Procent
Under 35	359	9
35-39	403	11
40-44	675	18
45-49	808	21
50-54	822	22
55-59	501	13
60 og derover	215	6
Total	3.783	100

Uddannelsesniveau	Antal	Procent
Grundskole/Folkeskole	145	4
Alm�n gymnasial, erhvervsgymnasial uddannelse	190	5
Erhvervsfaglig uddannelse	939	25
Kort videregående uddannelse	846	22
Mellemlang videregående uddannelse	1.127	30
Lang videregående uddannelse, master eller mere	536	14
Total	3.783	100

Ledelsesniveau	Antal	Procent
Administrerende direktør/øvrig direktion	238	6
Leder med ledelsesansvar for ledere og eventuelt også andre medarbejdere	884	23
Leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere	1.687	45
Leder uden personaleansvar/Særligt betroet medarbejder	952	25
Selvstændige	22	1
Total	3.783	100

Sektor	Antal	Procent
Privat	3.233	85
Offentlig	362	10
- heraf staten	88	
- heraf regioner	48	
- heraf kommuner	226	
Selvejende institution	188	5
Total	3.783	100

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. Tilsvarende kan en sammenlægning af "vigtigt" og "meget vigtigt" vise en procent, der er ét procentpoint højere eller lavere end opgjort hver for sig. Hvis for eksempel 10,3 procent har svaret "vigtigt", og 5,3 procent har svaret "meget vigtigt", vil det ved en sammenlægning betyde, at 16 procent tilsammen har svaret "vigtigt" og "meget vigtigt".

Det er således ikke en fejl, men skyldes almindelige afrundingsprincipper.

Yderligere oplysninger om undersøgelsen kan fås ved henvendelse til analysechef Kim Møller Laursen, kml@lederne.dk, telefon 32 83 32 83.