

**Jobskifte**  
**Lederes overvejelser om jobskifte 2016**



## 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

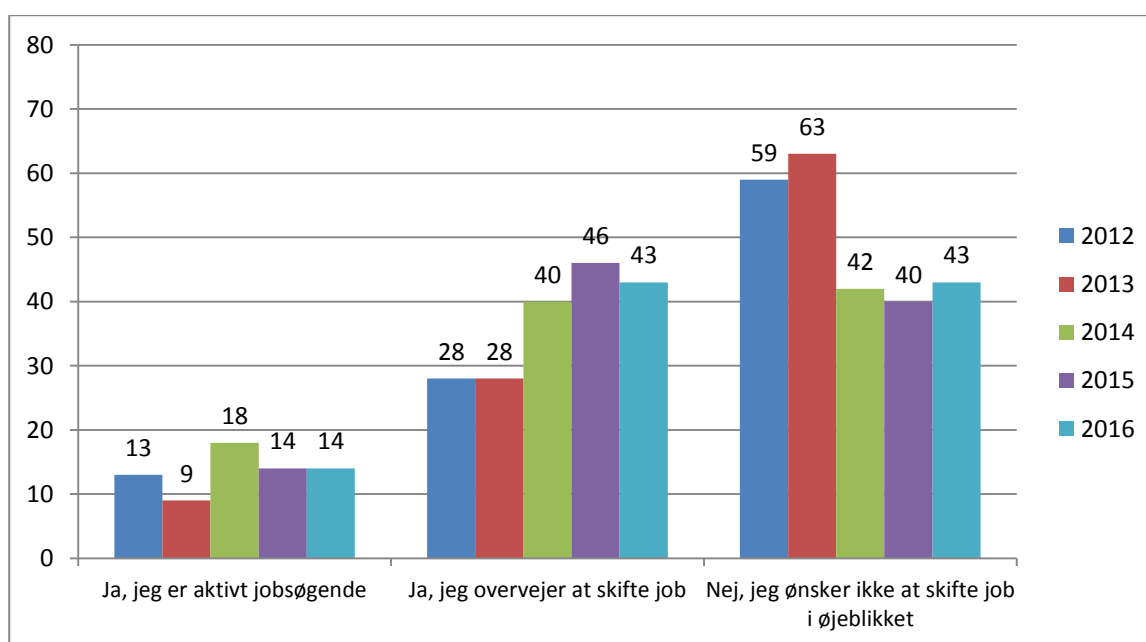
14 procent af respondenterne er aktivt jobsøgende, og 43 procent overvejer at skifte job.

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

	Procent
Ja, jeg er aktivt jobsøgende	14
Ja, jeg overvejer at skifte job	43
Nej, jeg ønsker ikke at skifte job i øjeblikket	43
<b>Total</b>	<b>100</b>

Sammenlignet med tilsvarende undersøgelser fra henholdsvis marts 2012, maj 2013, april 2014 og juni 2015 har tendensen været en stigning fra perioden 2012-2013 til perioden 2014-2016 i andelen, der i et eller andet omfang har jobskifteplaner. 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, i 2015 var det 60 procent, og i 2016 er det 57 procent, der i et eller andet omfang har jobskifteplaner.

**Figur 1. Udvikling fra 2012 til 2016. Har du konkrete planer eller overvejelser om jobskifte? Procent.**



## Jobtilfredshed og jobskifteplaner

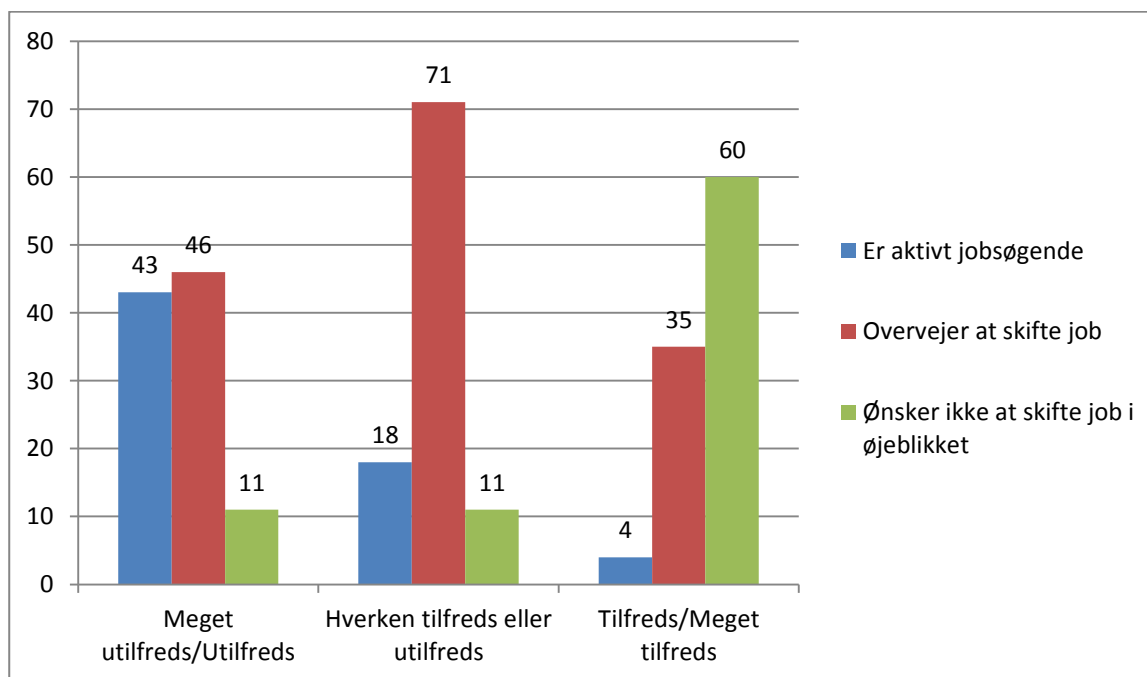
64 procent af respondenterne er tilfredse eller meget tilfredse med deres nuværende job. 19 procent er meget utilfredse eller utilfredse.

**Tabel 2. Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med dit nuværende job?**

	Procent
Meget utilfreds/Utilfreds	19
Hverken tilfreds eller utilfreds	17
Tilfreds/Meget tilfreds	64
Ved ikke	0
<b>Total</b>	<b>100</b>

Ikke overraskende er der flest blandt de meget utilfreds eller utilfredse, der har jobskifteplaner. 43 procent af de meget utilfredse eller utilfredse er aktivt jobsøgende mod fire procent af de respondenter, der er tilfredse eller meget tilfredse med deres nuværende job.

**Figur 2. Sammenhæng mellem jobskifteplaner og jobtilfredshed. Procent.**

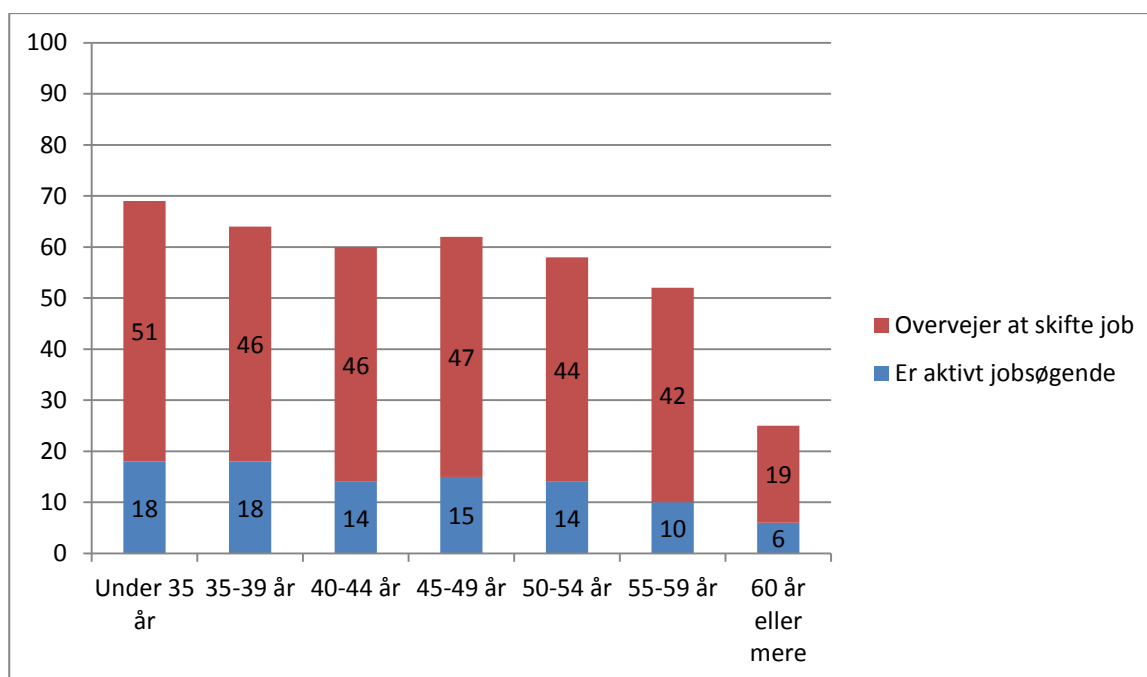


## Køn, alder og uddannelsesniveau

Omtrent lige mange kvinder og mænd er aktivt jobsøgende eller overvejer at skifte job, henholdsvis 56 og 58 procent.

Det er ikke overraskende, at flere yngre end ældre respondenter har planer om at skifte job.

**Figur 3. Er aktivt jobsøgende eller overvejer at skifte job. Alder. Procent.**



Lidt flere respondenter med en lang videregående uddannelse er aktivt jobsøgende.

**Tabel 3. Jobskifteplaner og højst fuldførte uddannelse.**

Procent	Erhvervs-uddannelse	Kort videregående uddannelse	Mellemlang videregående uddannelse	Lang videregående uddannelse, master eller mere
<b>Har jobskifteplaner total</b>	53	61	56	62
- heraf aktivt jobsøgende	11	15	13	19
- heraf overvejer at skifte job	41	46	43	43
Nej, jeg ønsker ikke at skifte job i øjeblikket	47	40	44	38
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

## 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.

65 procent forestiller sig at skifte virksomhed, og lidt over halvdelen forestiller sig at fortsætte karrieren i et tilsvarende job.

42 procent forestiller sig at fortsætte karrieren i et mere ansvarsfuldt lederjob.

En mindre andel forestiller sig at blive selvstændige (10 procent), og ni procent forestiller sig at fortsætte karrieren i udlandet.

**Tabel 4. Hvor forestiller du dig, at din karriere skal fortsætte? Mulighed for flere svar.**

	Procent
I en anden virksomhed	65
I et andet tilsvarende job	52
I et mere ansvarsfuldt lederjob	42
I en anden branche	36
I et andet funktions- eller fagområde	23
I en anden sektor (fra privat til offentlig sektor eller omvendt)	14
Som selvstændig	10
I et mindre ansvarsfuldt lederjob	9
I et ikke-lederjob	9
I udlandet	9
I en anden del af landet	6
Andet	4
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.

**Tabel 5. Andel, der forestiller sig at fortsætte karrieren i en anden sektor end den nuværende. Fordelt på sektor<sup>1</sup>.**

Procent	Ansæt i den private sektor	Ansæt i den offentlige sektor
I en anden sektor (fra privat til offentlig sektor eller omvendt)	10	47

<sup>1</sup> Der er kun 129 respondenter ansat i den offentlige sektor, der har svaret på dette spørgsmål. Resultatet skal derfor fortolkes med en vis forsigtighed.

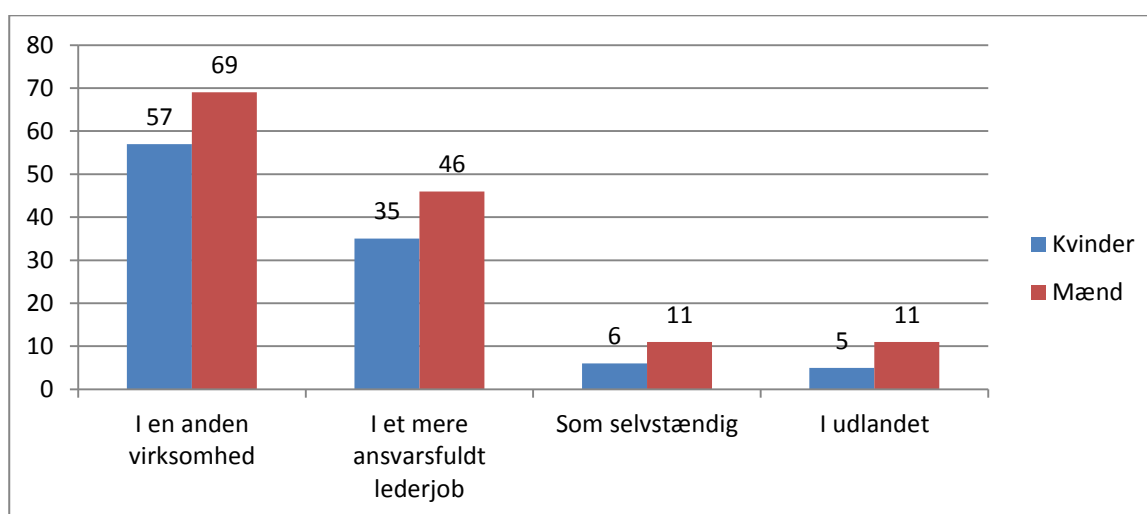
## Kønsmæssige forskelle, når det gælder den fremtidige karriere

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

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

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

**Figur 4. Hvor forestiller du dig, at din karriere skal fortsætte? Forskelle mellem kvinder og mænd. Procent.**



## Markant flere højtuddannede har planer om et mere ansvarsfuldt lederjob

Det nuværende ledelsesniveau har naturligvis betydning for, om man har planer om at fortsætte karrieren i et mere ansvarsfuldt lederjob. Med det forbehold, er der dog blandt respondenter med jobskifteplaner markant flere med en lang videregående uddannelse, der forestiller sig at fortsætte karrieren i et mere ansvarsfuldt lederjob.

Flere med en lang videregående uddannelse, men fortsat en mindre andel, forestiller sig et job i udlandet.

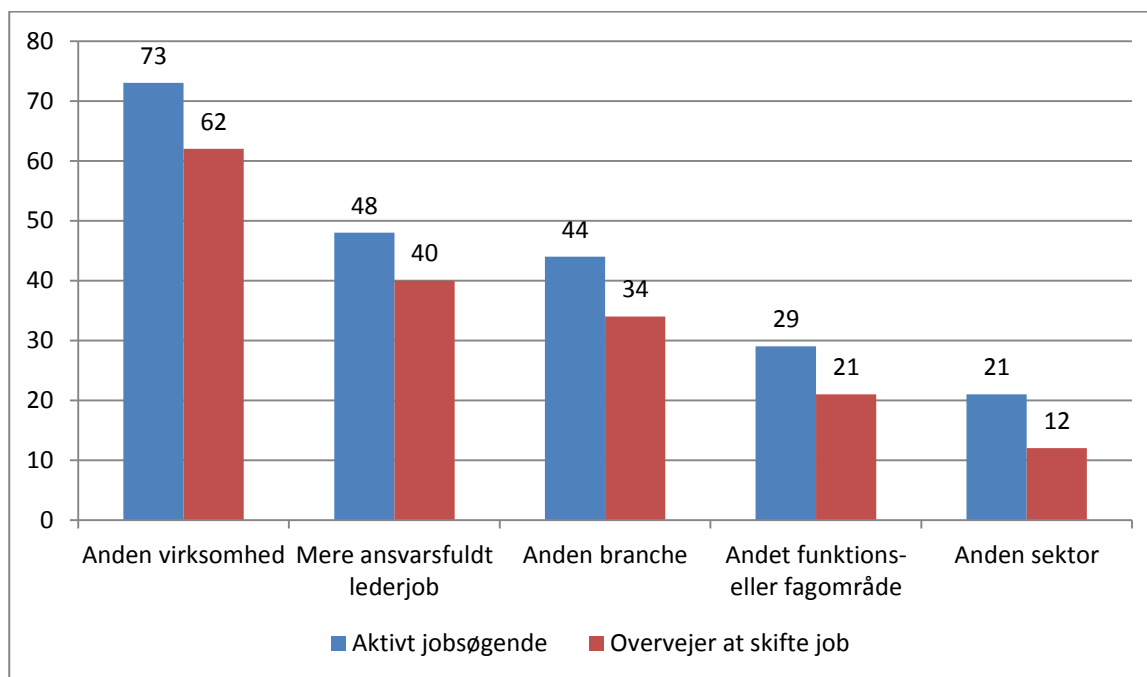
**Tabel 6. Sammenhæng mellem højst fuldførte uddannelse og planer om et mere ansvarsfuldt lederjob og et job i udlandet.**

Procent	Erhvervsuddannelse	Kort videregående uddannelse	Mellemlang videregående uddannelse	Lang videregående uddannelse, master eller mere
I et mere ansvarsfuldt lederjob	33	38	45	56
I udlandet	5	8	10	12

## 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.

**Figur 5. 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

39 procent af respondenterne med jobskifteplaner vil i et vist omfang være villige til at flytte til en anden landsdel i forbindelse med et jobskifte, og 45 procent vil i et vist omfang være villige til at flytte til udlandet i forbindelse med et jobskifte.

**Tabel 7. Vil du være villig til følgende i forbindelse med eventuelt jobskifte?**

Procent	Flytte til en anden landsdel	Flytte til et andet land
Ja	39	45
- heraf ja, helt sikkert	6	8
- heraf ja, måske	33	37
Nej	61	55
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

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

Procent	Kvinder	Mænd
<b>Flytte til en anden landsdel</b>		
Ja	<b>30</b>	<b>43</b>
- heraf, ja helt sikkert	4	7
- heraf, ja måske	26	36
<b>Flytte til et andet land</b>		
Ja	<b>36</b>	<b>49</b>
- heraf, ja helt sikkert	6	9
- heraf, ja måske	30	40

Når det gælder mobilitet på tværs af landsdele, er der flest fra Vest- og Sydsjælland, Lolland, Falster og Bornholm, der kunne forestille sig at flytte til en anden landsdel i forbindelse med et eventuelt jobskifte.

Det skal bemærkes, at der blandt respondenter med jobskifteplaner er få respondenter fra Fyn (N=79), Vestjylland (N=71) og Nordjylland (N=79).

**Tabel 9. 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 Øst-sjælland	Vest- og Sydsjælland Lolland, Falster, Bornholm	Fyn	Sydjylland	Østjylland	Vestjylland	Nordjylland
Ja	34	36	51	44	43	36	42	41
- heraf ja, helt sikkert	6	3	4	10	6	7	4	10
- heraf ja, måske	27	33	47	34	36	29	38	30
Nej	66	64	49	56	57	64	58	59
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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



Flest respondenter i Københavnsområdet, Nord-og Østsjælland samt Sydjylland kunne i et eller andet omfang forestille sig at flytte til et andet land i forbindelse med et jobskifte.

**Tabel 10. 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	48	49	44	41	49	38	33	45
- heraf ja, helt sikkert	13	7	7	11	4	5	2	9
- heraf ja, måske	35	42	37	30	45	33	32	36
Nej	52	51	56	59	51	62	67	55
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

De respondenter, som har svaret "Ja, helt sikkert" eller "Ja, måske" på spørgsmålet, om de vil være villige til at flytte til udlandet i forbindelse med et eventuelt jobskifte, har efterfølgende svaret på, hvad der er det vigtigste for dem, hvis de skulle flytte til udlandet i forbindelse med et jobskifte inden for de næste to år.

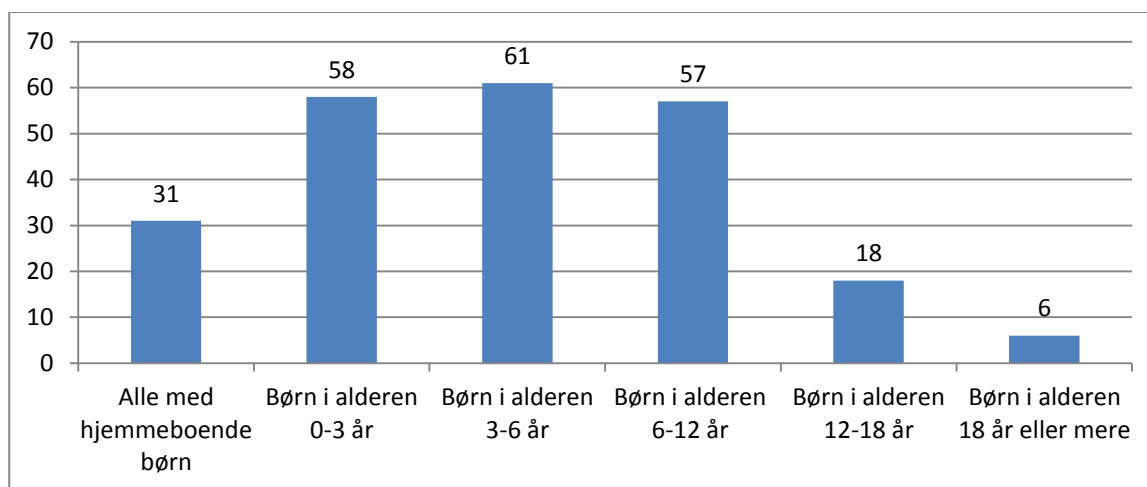
Selve udfordringen ved at arbejde i udlandet samt en højere løn end deres nuværende løn peger flest på. Er man gift eller samboende, svarer flest dog, at fornuftige jobmuligheder for deres ægtefælle/samlever er blandt de tre vigtigste.

**Tabel 11. Hvilke af følgende er de tre vigtigste for dig, hvis du skulle flytte til udlandet i forbindelse med et jobskifte inden for de næste to år? Højst tre svar.**

	Procent
Selve udfordringen ved at arbejde i udlandet	48
Højere løn end min nuværende	44
Min karriereudvikling	43
Fornuftige jobmuligheder for min ægtefælle/samlever	49
Gode muligheder for senere at kunne vende tilbage til et job i Danmark på mindst samme niveau som mit nuværende	26
Et mere ansvarsfuldt job	24
En ansættelseskontrakt af mindst ét års varighed	22
Min sprogudvikling	8
Ingen af disse	0
Ved ikke	1

Blandt respondenter med hjemmeboende børn svarer 31 procent, at gode muligheder for børnepasning og/eller deres børns skolemuligheder er blandt de vigtigste. Ikke overraskende, således, at jo yngre børnene er, jo flere svarer, at det er blandt de vigtigste ting, hvis man i forbindelse med et jobskifte skulle flytte til udlandet. Således er det omkring seks ud af ti respondenter med hjemmeboende børn i alderen 0-12 år, der svarer, at gode muligheder for børnepasning og/eller deres børns skolemuligheder er blandt de tre vigtigste.

**Figur 6. Andel med hjemmeboende børn, der svarer, at gode muligheder for børnepasning og/eller mine børns skolemuligheder er blandt de tre vigtigste, hvis de skulle flytte til udlandet i forbindelse med et jobskifte inden for de næste to år? Procent.**



### 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. 51 procent peger på manglende muligheder for advancement på deres nuværende arbejdsplads, 49 procent på ønsket om bedre work-life balance og 47 procent på ønsket om højere løn.

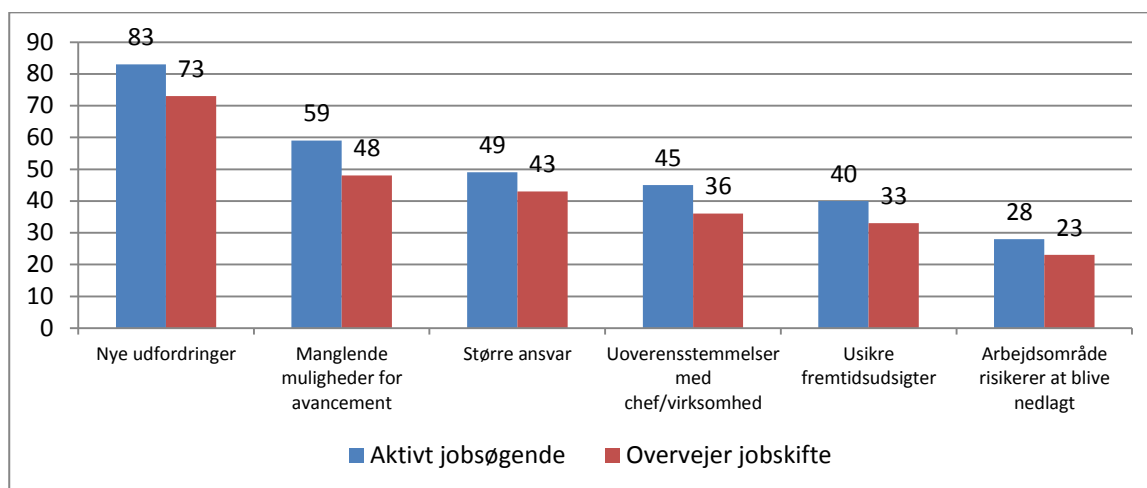
**Tabel 12. Hvor vigtige er følgende motiver for dig ved et eventuelt jobskifte?**

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 advancement på min nuværende arbejdsplads	34	14	51	2	100
Ønske om bedre work-life-balance	30	18	49	3	100
Ønske om højere løn	30	22	47	1	100
Ønske om større ansvar	37	18	44	1	100
Uoverensstemmelser med min chef/min virksomhed	44	15	38	3	100
Fremtidsudsigterne for min virksomhed er usikre	49	12	34	5	100
Min virksomhed er økonomisk presset	56	12	27	5	100
Mit arbejdsområde risikerer at blive nedlagt	57	8	24	10	100
Ønske om mindre arbejdsbyrde	61	17	21	2	100
Ønske om kortere transporttid	65	15	19	2	100
Ønske om kortere arbejdstid	69	14	16	2	100
Andre årsager	30	12	22	36	100

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

Særligt på tre områder er der markante 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 ønsket om nye udfordringer, manglende muligheder for advancement på nuværende arbejdsplads samt uoverensstemmelser med deres chef/deres virksomhed som vigtige eller meget vigtige motiver til et jobskifte, end respondenter der overvejer et jobskifte.

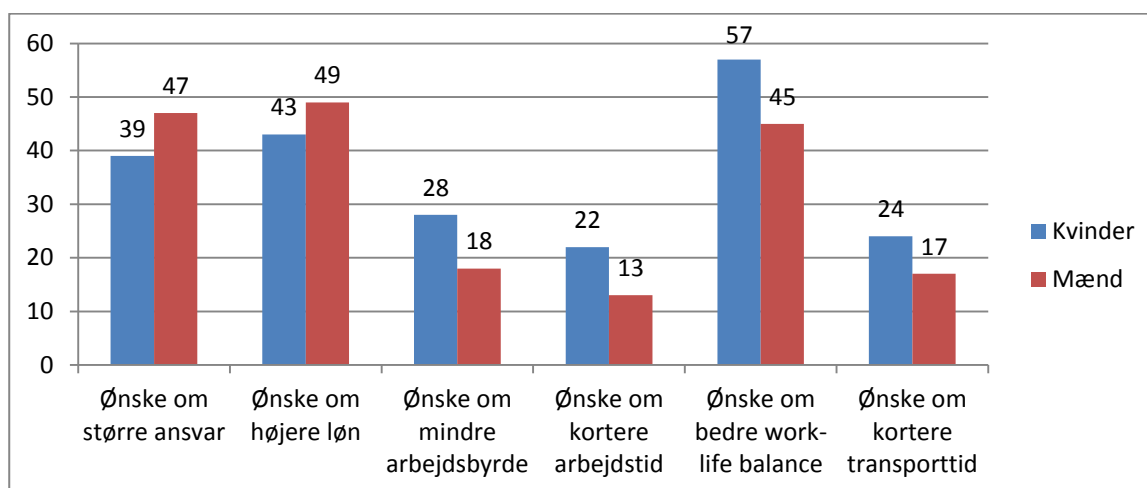
**Figur 7. Forskelle i motiver til jobskifte mellem aktivt jobsøgende og respondenter, der overvejer et jobskifte. Andel, der har svaret vigtigt/meget vigtigt. Procent.**



## Kønsmæssige forskelle på motiverne til et jobskifte

Der er på flere områder signifikante forskelle på kvinders og mænds motiver til et jobskifte. Blandt andet peger flere mænd end kvinder på ønsket om større ansvar som motiv, hvorimod flere kvinder end mænd blandt andet peger på ønsket om bedre work-life balance.

**Figur 8. 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 aldersmæssige forskelle på motiverne til et jobskifte

Flere yngre en ældre peger på

- ønske om større ansvar
- ønske om nye udfordringer
- ønske om højere løn
- manglende muligheder for advancement på min nuværende arbejdsplads
- ønske om bedre work-life balance

Omvendt peger flere i aldersgruppen 55-59 år på ønsket om mindre arbejdsbyrde, samt at deres arbejdsområde risikerer at blive nedlagt.

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.

**Tablet 13. Aldersmæssige forskelle på motiver til jobskifte. Andel, der svarer vigtigt/meget vigtigt.**

Procent	Alder					
	Under 35 år	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
Ønske om større ansvar	49	52	47	45	43	39
Ønske om nye udfordringer	79	81	80	73	74	72
Ønske om højere løn	57	58	54	44	42	39
Ønske om mindre arbejdsbyrde	16	19	23	20	19	29
Ønske om bedre work-life-balance	56	55	55	47	41	48
Manglende muligheder for advancement på min nuværende arbejdsplads	56	71	50	52	48	37
Mit arbejdsområde risikerer at blive nedlagt	18	24	23	22	26	29

Note: Der er for få respondenter på 60 år og derover med jobskifteplaner til, at den aldersgruppe kan indgå i sammenligningen.

## Uddannelsesmæssige forskelle på motiver til jobskifte

Selv om en række andre faktorer end uddannelsesniveaet har betydning for motiverne til at have planer om jobskifte, er der dog blandt respondenter med jobskifteplaner en række forskelle i motiverne afhængig af uddannelsesniveau.

Langt flere respondenter med en lang videregående uddannelse svarer, at følgende er vigtige eller meget vigtige motiver i forbindelse med et eventuelt jobskifte:

- Større ansvar
- Nye udfordringer
- Højere løn
- Manglende muligheder for advancement på nuværende arbejdsplads

Omvendt svarer flere respondenter med en erhvervsuddannelse, at følgende er vigtige eller meget vigtige motiver i forbindelse med et eventuelt jobskifte:

- Mindre arbejdsbyrde
- Kortere arbejdstid
- Bedre work-life balance

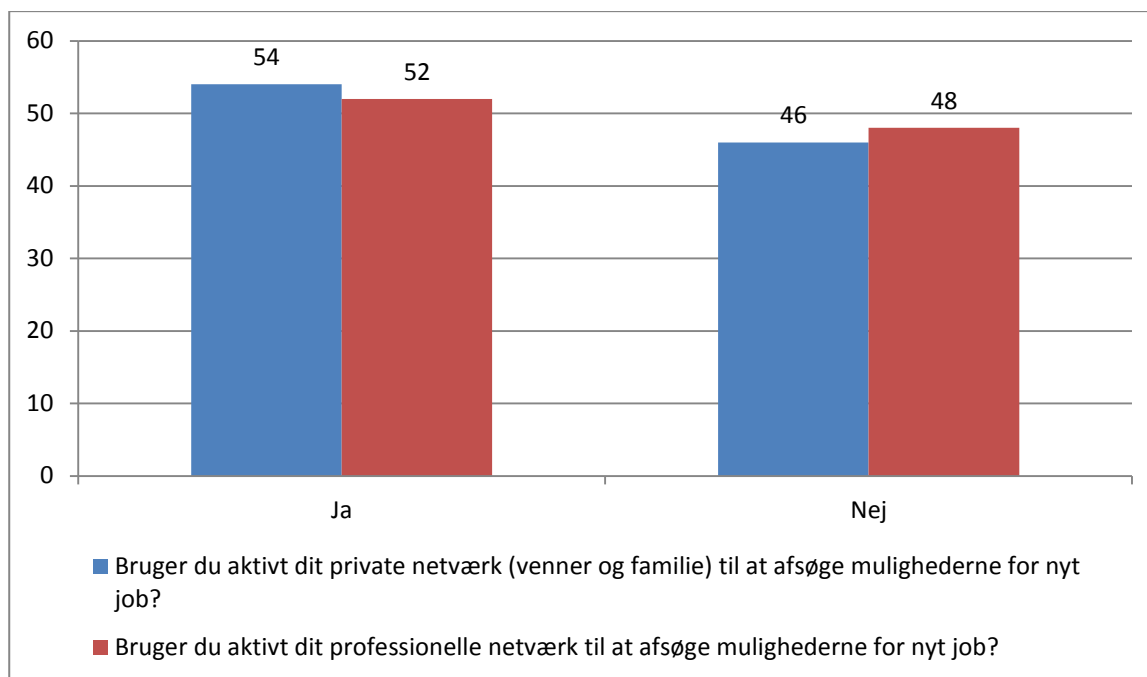
**Tabel 14. Uddannelsesmæssige forskelle på motiver til jobskifte. Andel, der svarer vigtigt/meget vigtigt.**

Procent	Erhvervs-uddannelse	Kort videregående uddannelse	Mellemlang videregående uddannelse	Lang videregående uddannelse, master eller mere
Ønske om større ansvar	38	45	44	56
Ønske om nye udfordringer	72	73	77	80
Ønske om højere løn	43	48	44	53
Ønske om mindre arbejdsbyrde	27	20	18	19
Ønske om kortere arbejdstid	20	15	14	14
Ønske om bedre work-life-balance	56	51	45	39
Manglende muligheder for advancement på min nuværende arbejdsplads	42	46	54	59

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

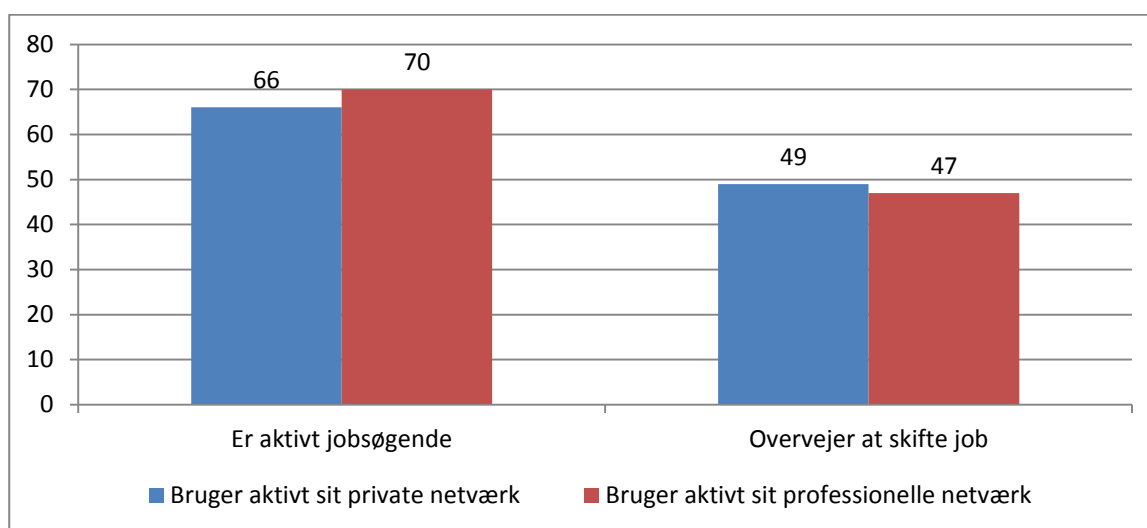
Blandt respondenterne med jobskifteplaner bruger henholdsvis 54 procent deres private netværk og 52 procent deres professionelle netværk til at afsøge mulighederne for et nyt job.

**Figur 9. 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.

**Figur 10. Bruger aktivt netværk til at afsøge mulighederne for nyt job. Aktivt jobsøgende eller overvejer at skifte job. Procent.**



I det professionelle netværk er det først og fremmest nuværende eller tidligere samarbejdspartnere og forretningsforbindelser samt tidligere kollegaer, man bruger til at afsøge mulighederne for nyt job.

**Tabel 15. Er det professionelle netværk, du bruger til at afsøge mulighederne for nyt job?**

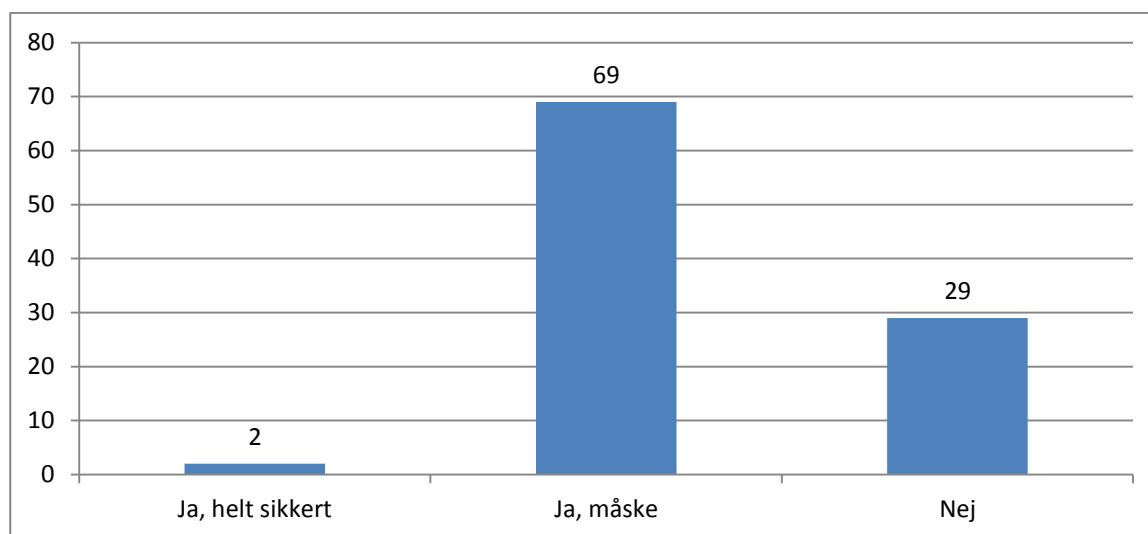
*Mulighed for flere svar.*

	Procent
Nuværende eller tidligere samarbejdspartnere og forretningsforbindelser	72
Tidligere kollegaer	62
Et formaliseret netværk, jeg deltager i	33
Andet	18

### Lønnens betydning for et jobskifte

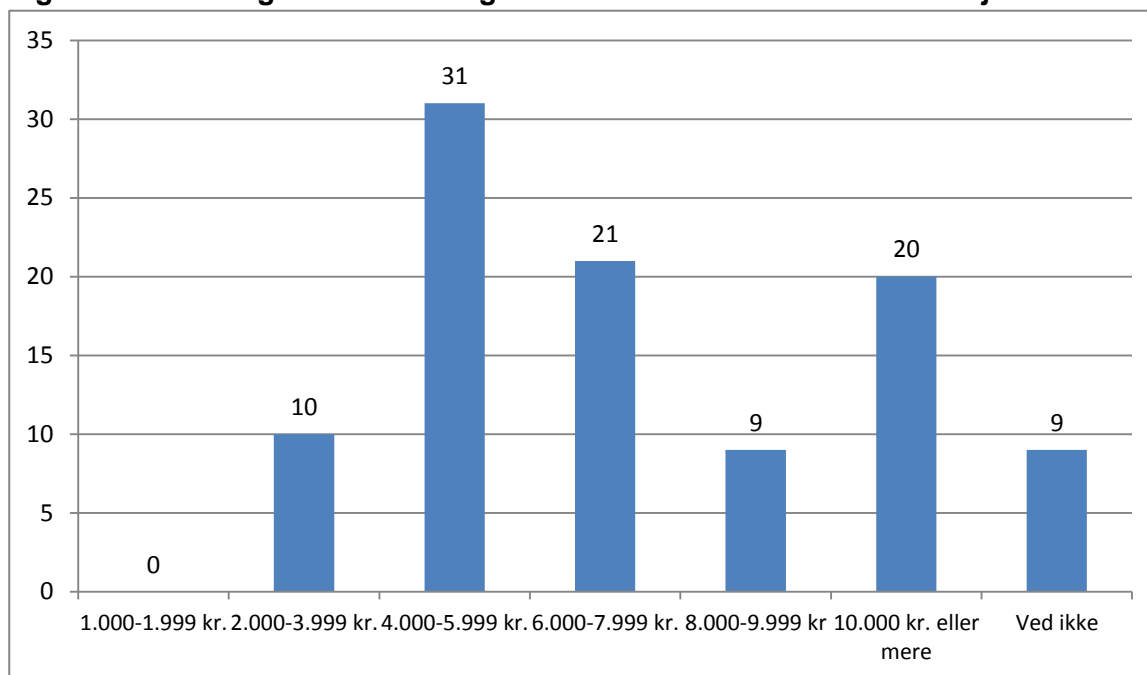
De respondenter, som ikke har jobskifteplaner, har svaret på, om de ville skifte job, hvis de blev tilbudt et ny job med en højere løn end deres nuværende løn. To procent svarer, at det ville de helt sikkert gøre. 69 procent svarer, at det ville de måske.

**Figur 11. 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 – 31 procent – svarer, at de skulle have en månedlig lønstigning på mellem 4.000-5.999 kr. for at skifte job. 20 procent svarer, at stigningen skulle være på mindst 10.000 kr. om måneden.

**Figur 12. Hvor meget skulle du stige i månedsløn før skat for at skifte job? Procent.**



46 procent af respondenterne med månedsløn før skat på 60.001.kr. eller mere vil have en lønstigning på 10.000 eller mere om måneden før skat for at skifte job.

For respondentgruppen med en månedsløn på under 40.000 kr. ville de fleste have en lønstigning på mellem 4.000-6.000 kr. om måneden for at skifte job.

**Tabel 16. Stigning i månedsløn før skat for at ville skifte job i forhold til nuværende løn. Procent.**

Nuværende månedsløn før skat	Under 40.000 kr.	40.000 – 50.000 kr.	50.001- 60.000 kr.	60.001 kr. eller mere
<b>Ønsket månedlig lønstigning ved jobskifte (før skat)</b>				
1.000-1.999	1	1	0	0
2.000-3.999	23	9	5	1
4.000-5.999	45	37	33	10
6.000-7.999	13	24	29	17
8.000-9.999	4	9	8	18
10.000 eller mere	7	13	16	46
Ved ikke	8	7	10	8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>



## Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov. Der er gennemført i alt 2.064 CAWI-interview med medlemmer af Lederne i perioden 31. maj til 6. juni 2016. Nedenfor er en gennemgang af udvalgte baggrundsvariabler.

Køn	Antal	Procent
Kvinder	698	34
Mænd	1.366	66
<b>Total</b>	<b>2.064</b>	<b>100</b>

Alder	Antal	Procent
Under 35	148	7
35-39	191	9
40-44	359	17
45-49	425	21
50-54	481	23
55-59	301	15
60 og derover	159	8
<b>Total</b>	<b>2.064</b>	<b>100</b>

Uddannelsesniveau	Antal	Procent
Grundskole/Folkeskole	60	3
Gymnasial uddannelse	104	5
Erhvervsfaglig uddannelse	456	22
Kort videregående uddannelse	476	23
Mellemlang videregående uddannelse	647	31
Lang videregående uddannelse, master eller mere	321	16
<b>Total</b>	<b>2.064</b>	<b>100</b>

Ledelsesniveau	Antal	Procent
Administrerende direktør/Øvrig direktion	153	7
Leder med ledelsesansvar for ledere og eventuelt også andre medarbejdere	477	23
Leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere	822	40
Leder uden personaleansvar/Særligt betroet medarbejder	605	29
Selvstændige	7	0
<b>Total</b>	<b>2.064</b>	<b>100</b>

Sektor	Antal	Procent
Privat	1.737	84
Offentlig	213	10
- heraf staten	65	
- heraf regioner	32	
- heraf kommuner	116	
Selvejende institution	114	6
<b>Total</b>	<b>2.064</b>	<b>100</b>

I tabeller med procentangivelser kan det ske, at summen angives til 100 procent, mens en simpel sammentælling af tallene giver ét procentpoint højere eller lavere. Det skyldes almindelige afrundingsprincipper. Yderligere oplysninger om undersøgelsen kan fås ved henvendelse til analysechef Kim Møller Laursen, [kml@lederne.dk](mailto:kml@lederne.dk), telefon 32 83 32 83.