

Jobskifte
Lederes overvejelser om jobskifte 2017



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 ottende er aktuelt aktivt jobsøgende

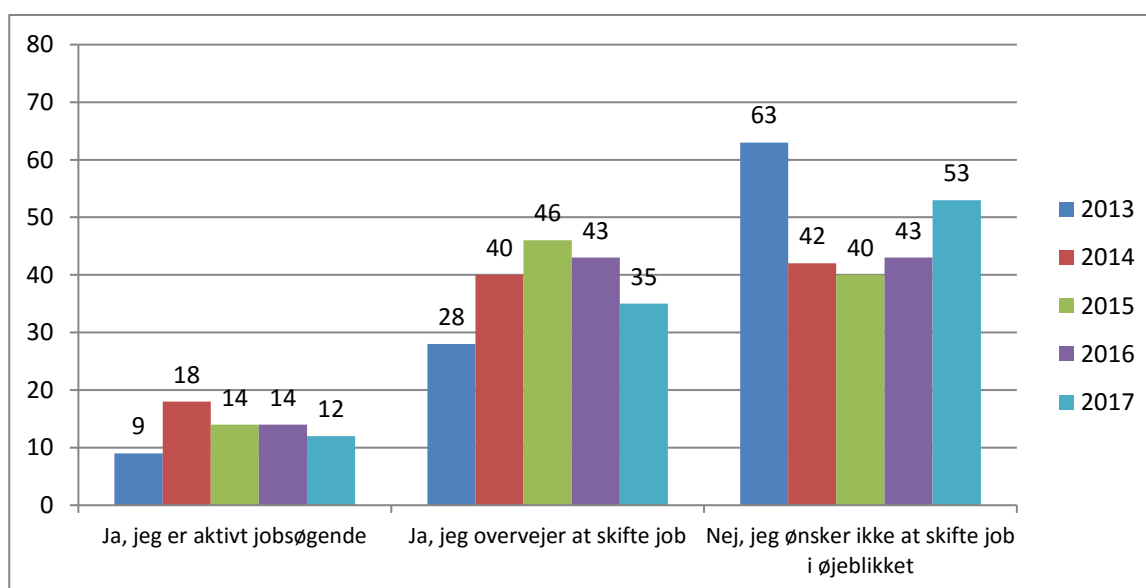
12 procent af respondenterne er aktivt jobsøgende, og 35 procent overvejer at skifte job.

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

	Procent
Ja, jeg er aktivt jobsøgende	12
Ja, jeg overvejer at skifte job	35
Nej, jeg ønsker ikke at skifte job i øjeblikket	53
Total	100

Sammenlignet med tilsvarende undersøgelser gennemført i maj 2013, april 2014 juni 2015 og juni 2016 har tendensen været en stigning fra perioden 2013 til 2016 i andelen, som i et eller andet omfang har jobskifteplaner. I denne undersøgelse er andelen, som i et eller andet omfang har jobskifteplaner faldet sammenlignet med 2014, 2015 og 2016. I 2013 svarede 37 procent, at de var aktivt jobsøgende eller overvejede at skifte job. I 2014 var det 58 procent, der i et eller andet omfang havde jobskifteplaner. I 2015 var det 60 procent, i 2016 var det 57 procent, og i 2017 er det 47 procent.

Figur 1. Udvikling fra 2013 til 2017. Har du konkrete planer eller overvejelser om jobskifte? Procent.



Jobtilfredshed og jobskifteplaner

65 procent af respondenterne er tilfredse eller meget tilfredse med deres nuværende job. 17 procent er meget utilfredse eller utilfredse.

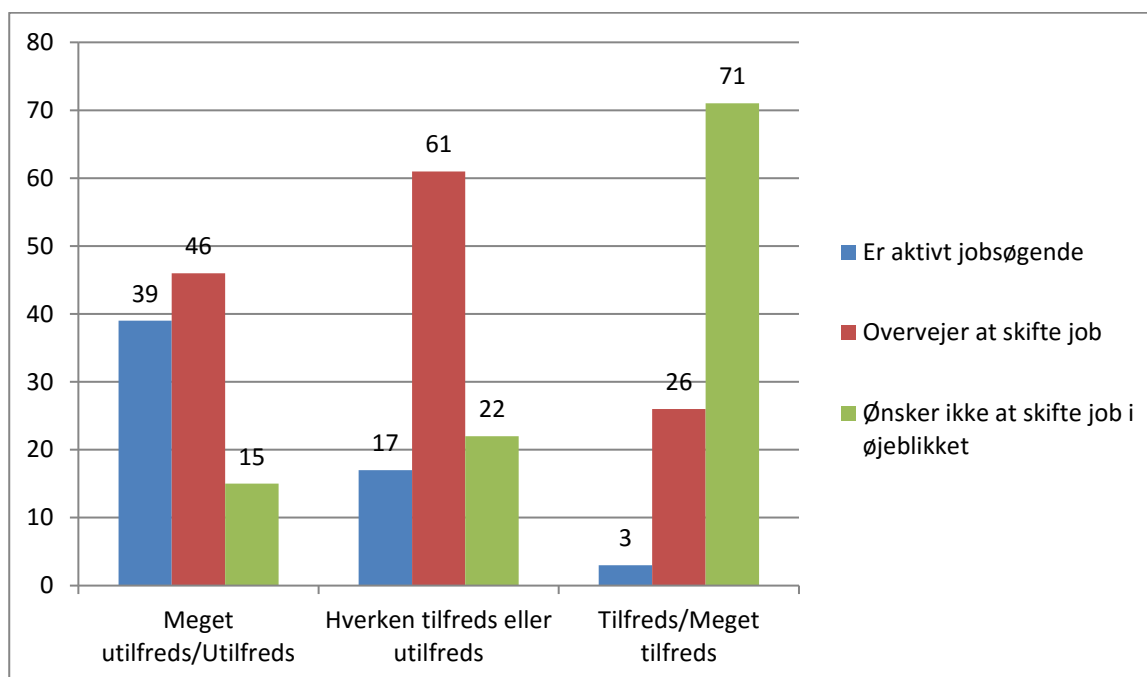
Tabel 2. Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med dit nuværende job?

	Procent
Meget utilfreds/Utilfreds	17
Hverken tilfreds eller utilfreds	17
Tilfreds/Meget tilfreds	65
Ved ikke	0
Total	100

Ikke overraskende er der flest blandt de meget utilfredse eller utilfredse, der har jobskifteplaner. 39 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.

Det er dog værd at bemærke, at 26 procent af de respondenter, som er tilfredse eller meget tilfredse med deres nuværende job, overvejer at skifte job.

Figur 2. Sammenhæng mellem jobskifteplaner og jobtilfredshed. Procent.

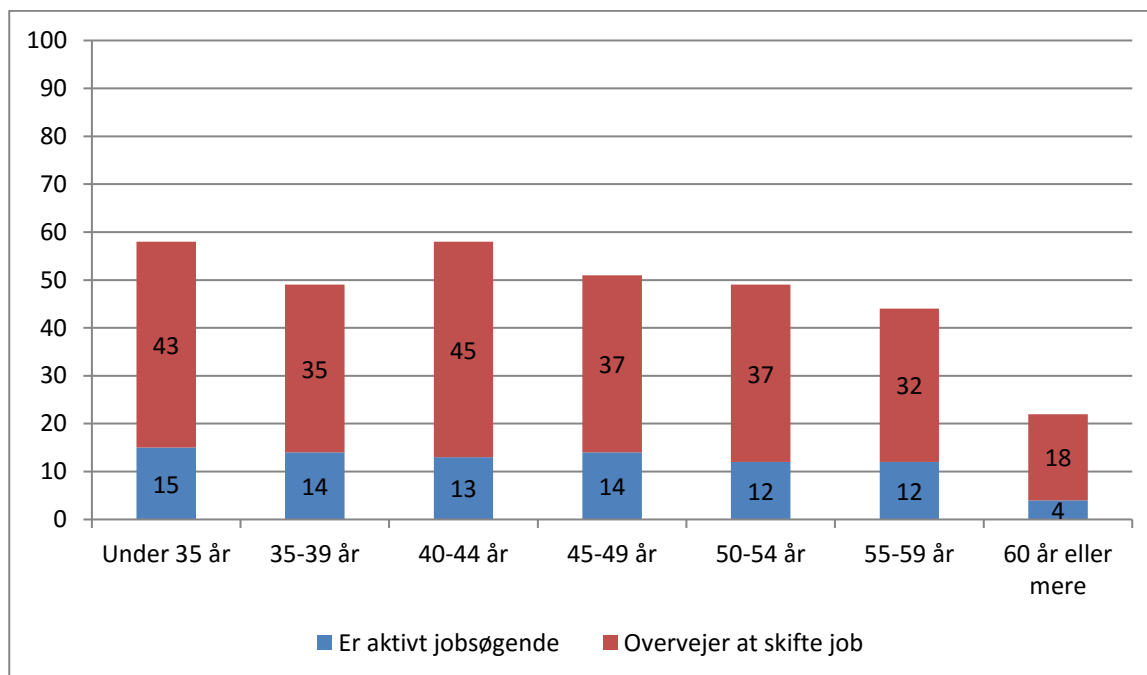


Køn, alder og uddannelsesniveau

Omtrent lige mange kvinder og mænd er aktivt jobsøgende eller overvejer at skifte job, henholdsvis 49 procent af kvinderne og 46 procent af mændene.

Færrest ældre respondenter har planer om at skifte job.

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



Flest 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
Har jobskifteplaner total	46	48	46	56
- heraf aktivt jobsøgende	10	12	12	18
- heraf overvejer at skifte job	36	36	34	38
Nej, jeg ønsker ikke at skifte job i øjeblikket	54	52	54	44
Total	100	100	100	100

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.

61 procent forestiller sig at skifte virksomhed, og 60 procent forestiller sig at fortsætte karrieren i et tilsvarende job.

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

En mindre andel forestiller sig at blive selvstændige (9 procent), og fem 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	61
I et andet tilsvarende job	60
I en anden branche	43
I et mere ansvarsfuldt lederjob	38
I et andet funktions- eller fagområde	19
I en anden sektor (fra privat til offentlig sektor eller omvendt)	13
I et mindre ansvarsfuldt lederjob	13
I et ikke-lederjob	13
Som selvstændig	9
I en anden del af landet	8
I udlandet	5
Andet	3
Ved ikke	3

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 sektor¹.

Procent	Ansæt i den private sektor	Ansæt i den offentlige sektor
I en anden sektor (fra privat til offentlig sektor eller omvendt)	10	36

Kønsmæssige forskelle, når det gælder den fremtidige karriere

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

Flere mænd end kvinder forestiller sig, at karrieren skal fortsætte

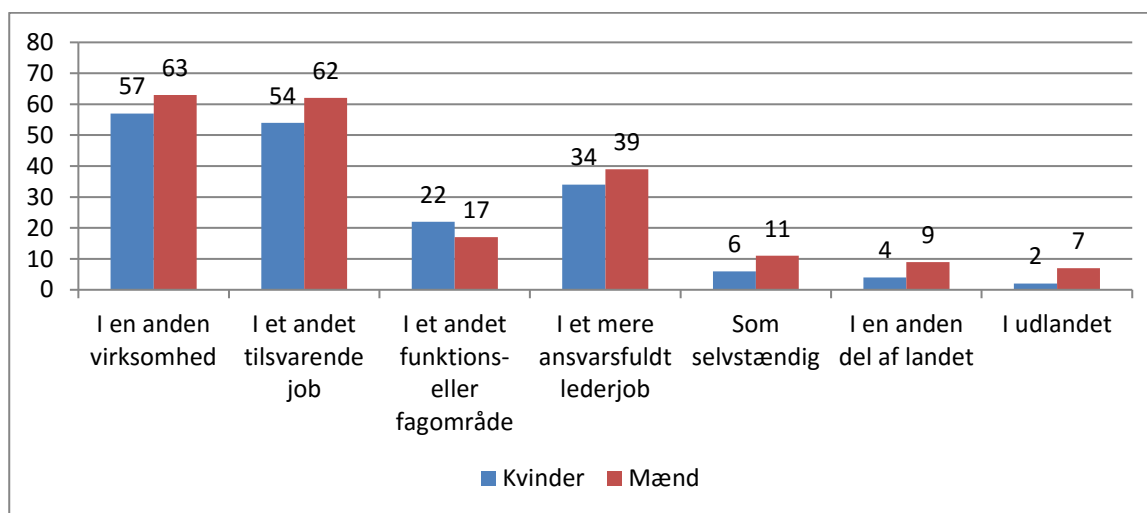
- i en anden virksomhed
- i et andet tilsvarende job
- i et mere ansvarsfuldt lederjob
- som selvstændig

¹ Der er kun 94 respondenter ansat i den offentlige sektor, der har svaret på dette spørgsmål. Resultatet skal derfor fortolkes med en vis forsigtighed.

- i en anden del af landet
- i udlandet

Flere kvinder end mænd forestiller sig, at karrieren skal fortsætte i et andet funktions- eller fagområde.

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



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 flest 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.

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

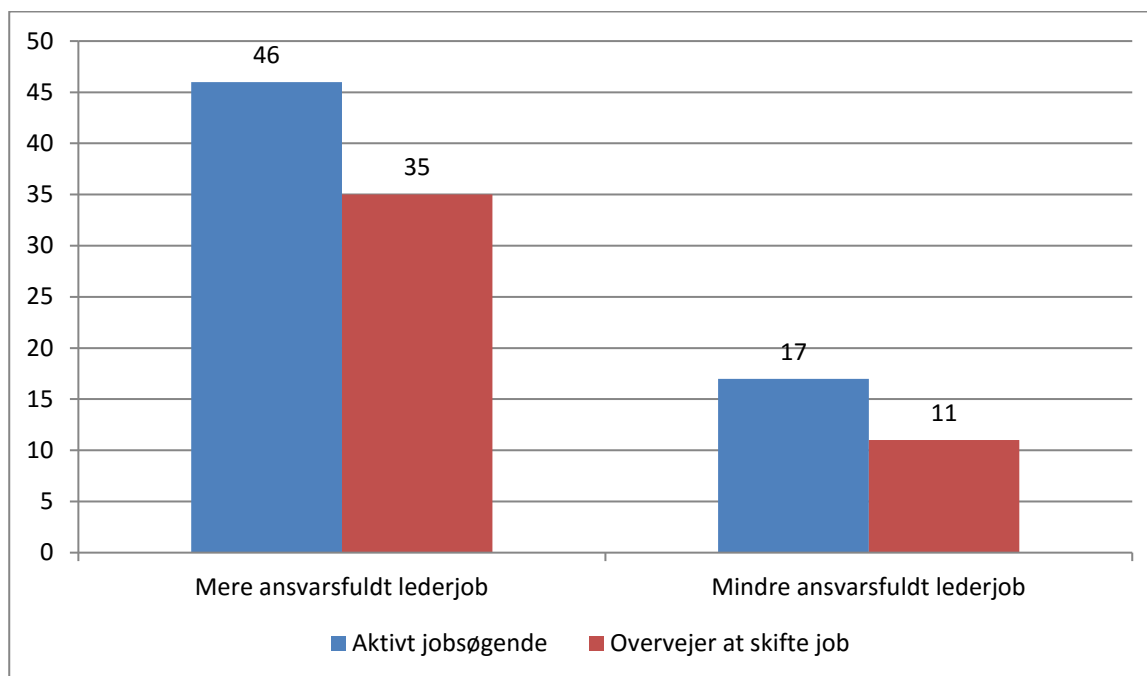
Procent	Erhvervs-uddannelse	Kort videregående uddannelse	Mellemlang videregående uddannelse	Lang videregående uddannelse, master eller mere
I et mere ansvarsfuldt lederjob	30	28	45	50
I udlandet	4	6	4	11

Forskelle mellem aktivt jobsøgende og respondenter, der overvejer jobskifte

På nogle 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 et mere ansvarsfuldt lederjob, og lidt flere vil fortsætte karrieren i et mindre ansvarsfuldt lederjob, end 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

35 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 43 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	35	43
- heraf ja, helt sikkert	7	8
- heraf ja, måske	28	36
Nej	65	57
Total	100	100

Note: Almindelige afrundingsprincipper betyder, at summen af respondenter, der svarer ja til at flytte til et andet land, samlet er ét procentpoint lavere lagt sammen end 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.

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

Procent	Kvinder	Mænd
Flytte til en anden landsdel		
Ja	25	41
- heraf, ja helt sikkert	4	9
- heraf, ja måske	21	32
Flytte til et andet land		
Ja	30	51
- heraf, ja helt sikkert	4	10
- heraf, ja måske	26	41

Når det gælder mobilitet på tværs af landsdele, er der flest fra Fyn, der kunne forestille sig at flytte til en anden landsdel i forbindelse med et eventuelt jobskifte, og færrest som bor i Københavnsområdet.

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 Syd-sjælland, Lolland, Falster, Bornholm	Fyn	Syd-jylland	Øst-jylland	Vest-jylland	Nord-jylland
	(N=218)	(N=156)	(N=92)	(N=70)	(N=136)	(N=153)	(N=62)	(N=87)
Ja	31	38	32	43	36	35	32	39
- heraf ja, helt sikkert	2	7	7	7	7	9	5	14
- heraf ja, måske	29	31	25	36	29	26	27	25
Nej	69	62	68	57	64	65	68	61
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Note. Det skal bemærkes, at der i flere landsdele er forholdsvis få respondenter, som har svaret på dette spørgsmål.

Flest respondenter i Københavnsområdet kunne i et eller andet omfang forestille sig at flytte til et andet land i forbindelse med et jobskifte, og færrest som bor i Vest- og Sydsjælland, Lolland-Falster og Bornholm.

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 (N=218)	Nord- og Øst-Sjælland (N=156)	Vest- og Syd-sjælland, Lolland, Falster, Bornholm (N=92)	Fyn (N=70)	Syd-jylland (N=136)	Øst-jylland (N=153)	Vest-jylland (N=62)	Nord-jylland (N=87)
Ja	49	47	28	33	43	46	42	39
- heraf ja, helt sikkert	9	10	4	4	5	7	8	9
- heraf ja, måske	40	37	24	29	38	39	34	30
Nej	51	53	72	67	57	54	58	61
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Note. Det skal bemærkes, at der i flere landsdele er forholdsvis få respondenter, som har svaret på dette spørgsmål.

Ønsket om nye udfordringer er det vigtigste motiv til jobskifte

Blandt de respondenter, som har jobskifteplaner, peger 71 procent på ønsket om nye udfordringer som motiv til et eventuelt jobskifte og 45 procent på ønsket om bedre work-life balance.

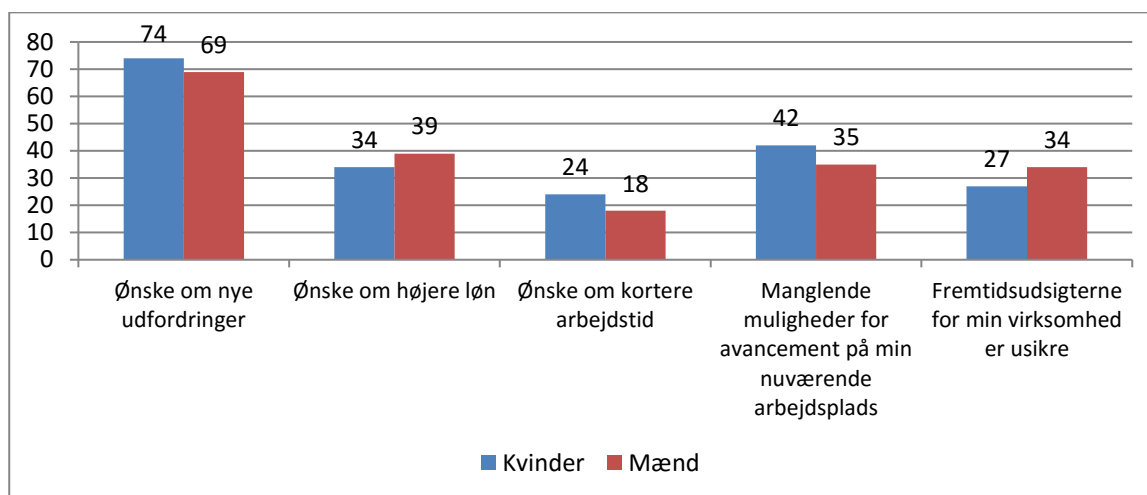
Tabel 11. Hvor vigtige er følgende motiver for dig ved et eventuelt jobskifte?

Procent	Slet ikke vigtigt/ Lidt vigtigt	Noget vigtigt	Vigtigt/ Meget vigtigt	Ved ikke	Total
Ønske om nye udfordringer	14	14	71	1	100
Ønske om bedre work-life-balance	35	18	45	2	100
Uoverensstemmelser med min chef/min virksomhed	43	13	38	5	100
Ønske om højere løn	41	21	37	1	100
Manglende muligheder for advancement på min nuværende arbejdsplads	45	14	37	4	100
Ønske om større ansvar	50	18	31	1	100
Fremtidsudsigterne for min virksomhed er usikre	51	11	31	7	100
Ønske om mindre arbejdsbyrde	55	17	25	3	100
Ønske om kortere transporttid	63	13	22	3	100
Min virksomhed er økonomisk presset	63	9	21	7	100
Mit arbejdsområde risikerer at blive nedlagt	65	7	20	7	100
Ønske om kortere arbejdstid	62	16	20	3	100
Andre årsager	33	8	18	41	100

Kønsmæssige forskelle på motiverne til et jobskifte

Der er på flere områder signifikante forskelle på kvinders og mænds motiver til et jobskifte. Flere kvinder end mænd peger på ønsket om nye udfordringer, manglende muligheder for advancement på deres nuværende arbejdsplads samt ønsket om kortere arbejdstid som motiver, hvorimod flere mænd end kvinder peger på ønsket om højere løn, og at fremtidsudsigterne for deres virksomhed er usikre.

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 aldersmæssige forskelle på motiverne til et jobskifte. Flere yngre end ældre peger på ønsket om *større ansvar*, ønsket om *højere løn*, *manglende muligheder for advancement på deres nuværende arbejdsplads* og ønsket om *bedre work-life balance*.

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 højere løn og manglende muligheder for advancement på deres nuværende arbejdsplads.

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

Procent	Under 40 år	40-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år
Ønske om større ansvar	38	31	32	34	24
Ønske om højere løn	51	42	38	33	28
Ønske om bedre work-life-balance	54	45	45	39	44
Manglende muligheder for advancement på min nuværende arbejdsplads	46	43	36	37	30

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.

Flest 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

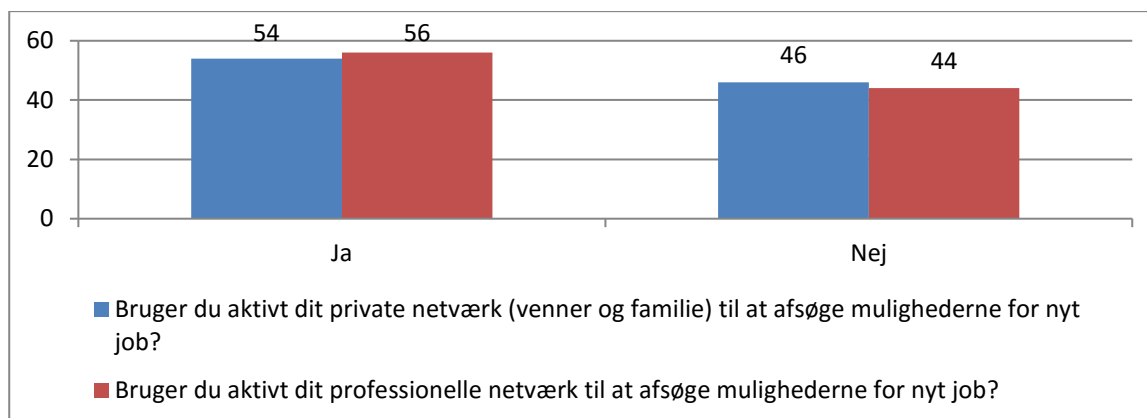
Tabel 13. Uddannelsesmæssige forskelle på motiver til jobskifte. Andel, der svarer vigtigt/meget vigtigt.

Procent	Erhvervs-uddannelse	Kort videregående uddannelse	Mellemlang videregående uddannelse	Lang videregående uddannelse, master eller mere
Ønske om større ansvar	18	28	37	46
Ønske om nye udfordringer	62	65	77	82
Ønske om højere løn	31	39	38	44
Ønske om mindre arbejdsbyrde	34	24	20	22
Ønske om kortere arbejdstid	27	18	17	18
Ønske om bedre work-life-balance	56	44	38	38
Manglende muligheder for advancement på min nuværende arbejdsplads	25	33	45	48

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

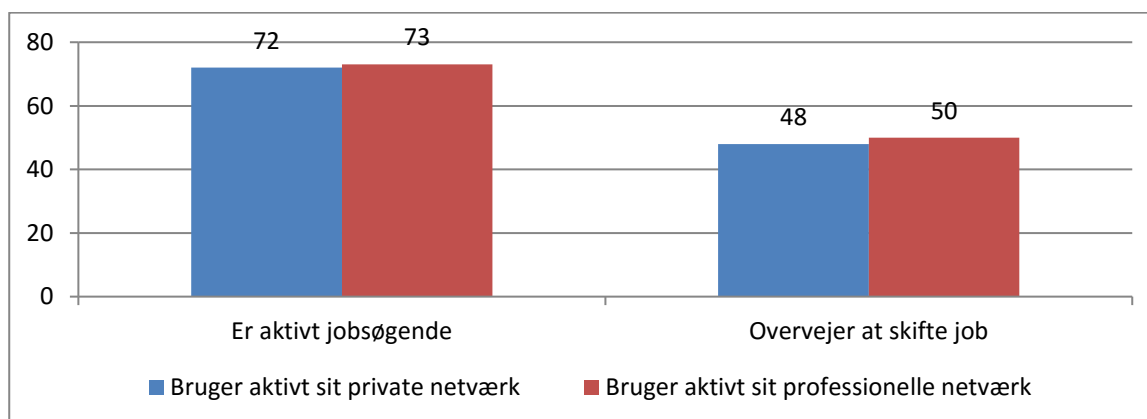
Blandt respondenterne med jobskifteplaner bruger henholdsvis 54 procent deres private netværk og 56 procent deres professionelle netværk til at afsøge mulighederne for et nyt job.

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.

Figur 8. 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.

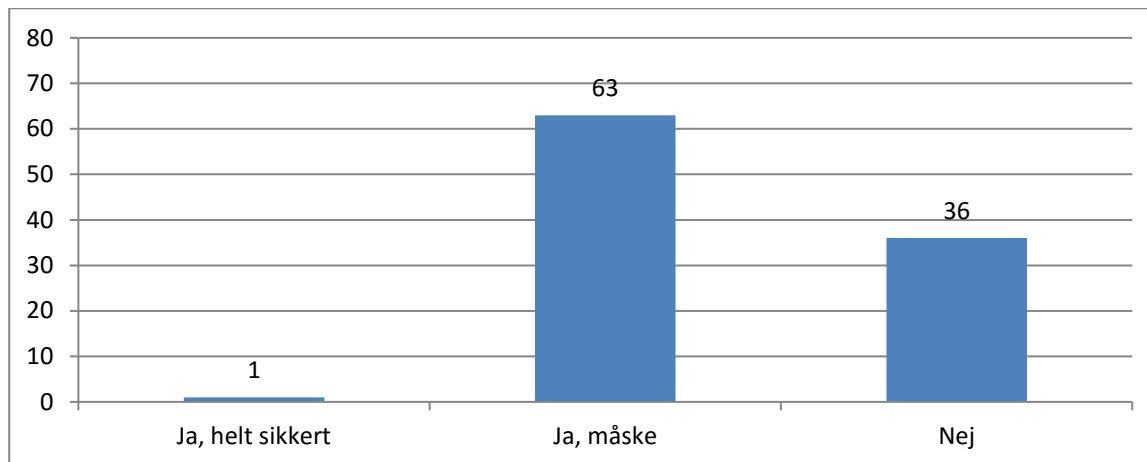
Tabel 14. Er det professionelle netværk, du bruger til at afsøge mulighederne for nyt job?

Mulighed for flere svar.

	Procent
Nuværende eller tidligere samarbejdspartnere og forretningsforbindelser	67
Tidligere kollegaer	65
Et formaliseret netværk, jeg deltager i	33
Andet	20

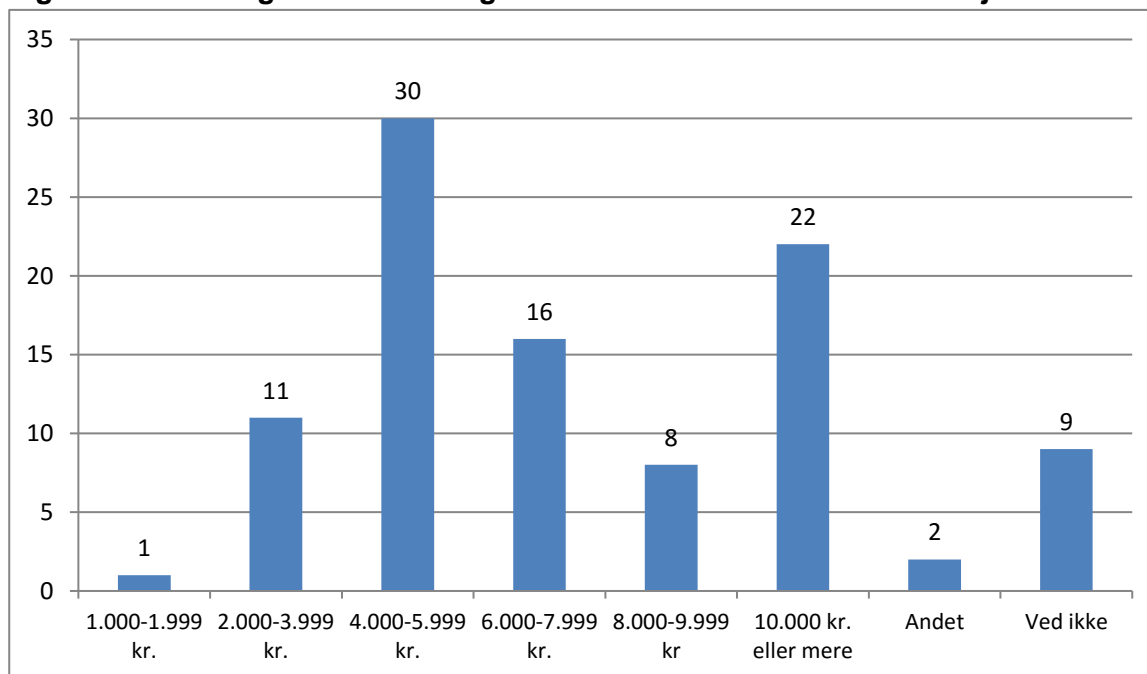
De respondenter, som ikke har jobskifteplaner, har svaret på, om de ville skifte job, hvis de blev tilbudt et ny job med en højere løn end deres nuværende løn. Én procent svarer, at det ville de helt sikkert gøre. 63 procent svarer, at det ville de måske.

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 – 30 procent – svarer, at de 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.

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



41 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 15. 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
Ønsket månedlig lønstigning ved jobskifte (før skat)				
1.000-1.999	2	1	1	1
2.000-3.999	26	10	6	2
4.000-5.999	40	33	25	23
6.000-7.999	13	19	20	11
8.000-9.999	4	10	8	12
10.000 eller mere	8	18	27	41
Ved ikke	8	7	13	8
Andet	0	3	0	2
Total	100	100	100	100

Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov. Der er gennemført i alt 2.120 CAWI-interview med medlemmer af Lederne i perioden 8. til 15. juni 2017. Nedenfor er en gennemgang af udvalgte baggrundsvariable.

Køn	Antal	Procent
Kvinder	725	34
Mænd	1.395	66
Total	2.120	100

Alder	Antal	Procent
Under 35	126	6
35-39	156	7
40-44	313	15
45-49	413	19
50-54	497	23
55-59	404	19
60 og derover	211	10
Total	2.120	100

Uddannelsesniveau	Antal	Procent
Grundskole/Folkeskole	60	3
Gymnasial uddannelse	125	6
Erhvervsfaglig uddannelse	485	23
Kort videregående uddannelse	487	23
Mellemlang videregående uddannelse	690	33
Lang videregående uddannelse, master eller mere	273	13
Total	2.120	100

Ledelsesniveau	Antal	Procent
Administrerende direktør/Øvrig direktion	155	7
Leder med ledelsesansvar for ledere og eventuelt også andre medarbejdere	424	20
Leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere	768	36
Leder uden personaleansvar/Særligt betroet medarbejder	759	36
Selvstændige	14	1
Total	2.120	100

Sektor	Antal	Procent
Privat	1.825	86
Offentlig	184	9
Selvejende institution	111	5
Total	2.120	100

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, telefon 32 83 32 83.