

## **Jobskifte**

**Undersøgelse af lederes overvejelser om jobskifte anno 2013**



## JOBSKIFTE 2013

### *Introduktion*

Undersøgelsen belyser, hvor mange ledere, der har konkrete planer eller overvejelser om at skifte job samt deres motiver til et jobskifte. Undersøgelsen giver svar på, hvor respondenterne forestiller sig, at karrieren skal fortsætte.

Undersøgelsen sætter desuden fokus på, hvor mange ledere, der ikke har planer om jobskifte og motiverne herfor.

### *Hver tiende leder er på vej væk fra jobbet*

Respondenternes tanker om et eventuelt jobskifte kan i princippet give sig udtryk på én af tre måder. Man kan være aktivt jobsøgende, man kan overveje at skifte job, eller man kan være helt afklaret med ikke at søge nye udfordringer i øjeblikket.

Undersøgelsen viser, at næsten hver tiende respondent er aktivt jobsøgende.

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

|   | <i>Frekvens</i> | <i>%</i>   |
|---|-----------------|------------|
| Ja, jeg er aktivt jobsøgende                    | 126             | 9          |
| Ja, jeg overvejer at skifte job                 | 409             | 28         |
| Nej, jeg ønsker ikke at skifte job i øjeblikket | 932             | 63         |
| <i>Total</i>                                    | <i>1.467</i>    | <i>100</i> |

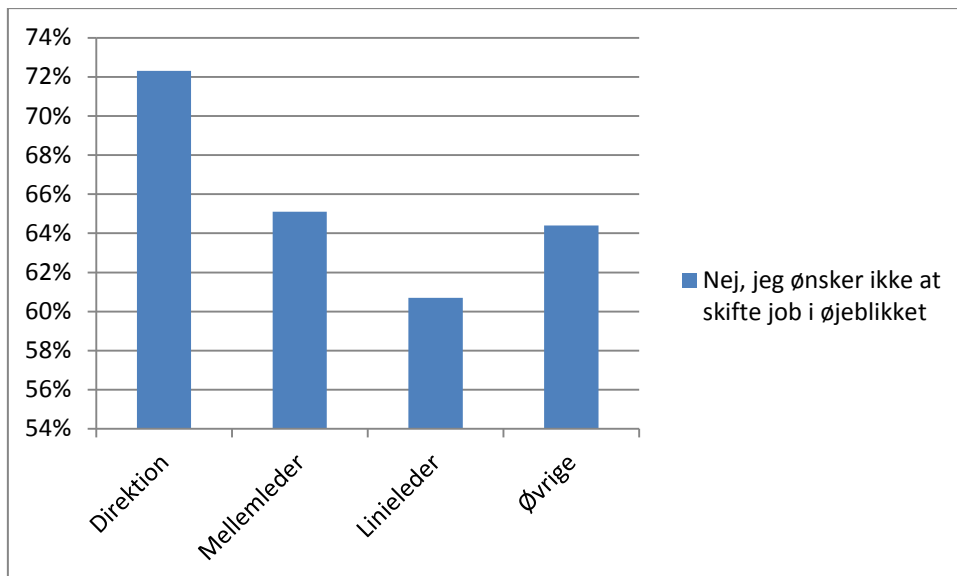
I alt 37% af respondenterne er i et eller andet omfang jobsøgende. Nogle respondenter mere aktivt og konkret end andre. Men facit er, at mere end hver tredje enten allerede har besluttet sig for et nyt job eller overvejer, om ikke et nyt job vil være at foretrække fremfor det nuværende<sup>1</sup>.

Analyser med afsæt i respondenternes baggrundsvariabler viser, at respondentens tilkendegivelse af ikke at være jobsøgende er sammenfaldende med ledelsesniveau, stillingsanciennitet og alder.

---

<sup>1</sup> Analyser med afsæt i Det Danske Ledelsesbarometer 2005/2008/2011 samt undersøgelsen "Lederkarrieren 2012" leder umiddelbart til den antagelse, at i gennemsnit er hver tiende leder aktivt jobsøgende, hver fjerde overvejer et jobskifte medens resten dvs. cirka to ud af tre p.t. ikke ønsker at søge nyt job.

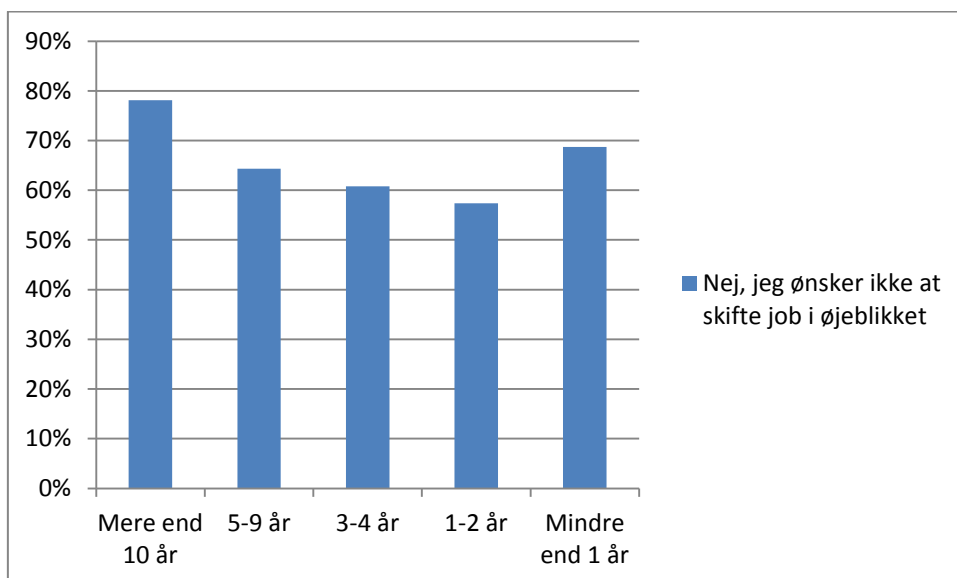
**Figur 1. Jobskifte og ledelsesniveau.** Har du konkrete planer eller overvejelser om jobskifte?



Ledelsesniveau og alder er sammenfaldende, og derfor afspejler forskellene i figur 1 i noget omfang forskellene i gennemsnitsalder i de fire stillingsgrupper.

Overvejelserne om eventuelt jobskifte tager alt andet lige til jo længere tid, man har været i jobbet.

**Figur 2. Jobskifte og stillingsanciennitet.** Har du konkrete planer eller overvejelser om jobskifte?



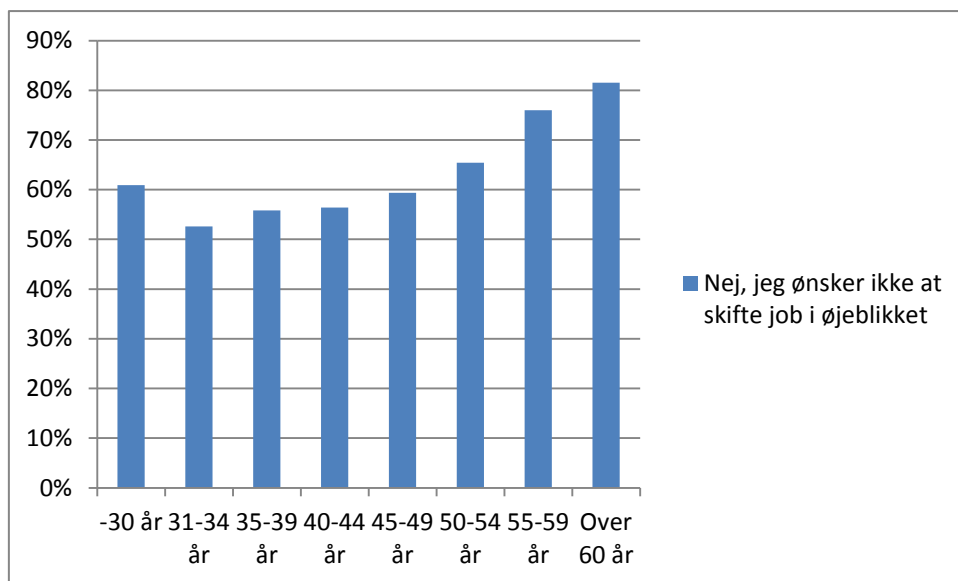
Figur 2 viser ikke overraskende, at relativt få respondenter med en stillingsanciennitet på mindre end et år er jobsøgende. Men efter ét års ansættelse falder tilbøjeligheden til

ikke at søge nyt job betragteligt. Gruppen af respondenter med 1-2 års anciennitet har således den laveste andel af ikke-jobsøgende.

Herefter aftager tilbøjeligheden til at søge nyt job igen. Mindst tilbøjelighed til at søge væk ses hos respondenter med en stillingsanciennitet på mere end 10 år.

Det er forventeligt, at jo højere alder, jo større er tilbøjeligheden til at give udtryk for, at man ikke for nærværende har planer om jobskifte.

**Figur 3. Jobskifte og alder.** *Har du konkrete planer eller overvejelser om jobskifte?*



Datamaterialet tillader ikke større dybde i disse sammenhængsanalyser.

#### *Om brugen af netværk i jobsøgningen*

De respondenter, som enten er aktivt jobsøgende eller blot overvejer at søge nyt job, har supplerende tilkendegivet, hvorvidt de inddrager deres private eller professionelle netværk i overvejelserne om at skifte job.

**Tabel 2. Netværk og jobsøgning**

|              | <i>Bruger du aktivt dit private netværk til at afsøge mulighederne for nyt job?</i> |            | <i>Bruger du aktivt dit professionelle netværk til at afsøge mulighederne for nyt job?</i> |            |
|--------------|---|------------|--|------------|
|              | <i>Frekvens</i>   | <i>%</i>   | <i>Frekvens</i>  | <i>%</i>   |
| Ja           | 316   | 59         | 307  | 57         |
| Nej          | 217   | 41         | 227  | 43         |
| <i>Total</i> | <i>533</i>  | <i>100</i> | <i>534</i>   | <i>100</i> |

Seks ud af ti respondenter giver udtryk for, at de aktivt benytter deres netværk i afsøgningen af mulighederne for et nyt job. Der er i det perspektiv ikke forskel på private eller professionelle netværk.

Analysen viser som forventet, at respondenter, der er aktivt jobsøgende, i langt højere grad inddrager deres netværk i søgningen (cirka 80%).

#### *Fortsættelsen af karrieren*

De respondenter, der i et eller andet omfang overvejer et karriereskift, har endvidere tilkendegivet, i hvilken retning karrieren i givet fald skal fortsætte.

**Tabel 3. Den fortsatte karriere.** *Hvor forestiller du dig, at din karriere skal fortsætte?* Prioriteret. Procent

|                                       | <i>Ja</i> | <i>Måske</i> | <i>Nej</i> |
|---------------------------------------|-----------|--------------|------------|
| I en anden virksomhed                 | 74        | 23           | 3          |
| I et andet tilsvarende job            | 43        | 44           | 13         |
| I et mere ansvarsfuldt job            | 34        | 43           | 23         |
| I en anden branche                    | 26        | 64           | 11         |
| I et andet funktions- eller fagområde | 13        | 59           | 29         |
| I en anden sektor                     | 8         | 42           | 50         |
| I et mindre ansvarsfuldt job          | 6         | 36           | 58         |
| I et ikke-leder job                   | 6         | 36           | 58         |
| I en anden del af landet              | 4         | 27           | 69         |
| I udlandet                            | 4         | 24           | 73         |
| Som selvstændig                       | 3         | 22           | 76         |
| Andet                                 | 1         | 26           | 73         |

Helt som forventet ønsker et stort flertal at fortsætte karrieren i en anden virksomhed. Privatansatte i lidt højere grad end offentligt ansatte<sup>2</sup>, men denne forskel kan være begrundet i, at offentligt ansatte respondenter har haft lidt sværere ved at forholde sig til udtrykket "virksomhed".

Der er flere respondenter, som forestiller sig at fortsætte i tilsvarende job end respondenter, der forestiller sig at fortsætte i et mere ansvarsfuldt job. Forklaringen kan være, at mange foretrækker et mere ansvarsfuldt job, men kan det ikke realiseres i praksis, så vil et tilsvarende job også være OK (81% af dem, der svarer Ja til et mere ansvarsfuldt job, svarer Ja eller Måske til et tilsvarende lederjob). Imod dette trækker, at næsten en fjerdedel har svaret blankt Nej at fortsætte i et mere ansvarsfuldt job.

Meget få respondenter forestiller sig at fortsætte karrieren i et lederjob med mindre ansvar, og tilsvarende få satser på et ikke-lederjob.

Endnu færre respondenter har ønsker om at skifte landsdel eller sågar krydse landegrænse.

Ligeledes er tilværelsen som selvstændig kun forrest i prioriteringen hos et fåtal.

<sup>2</sup> Antallet af offentligt ansatte respondenter, der er jobsøgende, er 82.

Analysen viser endvidere, at der er forskel på svarene fra henholdsvis de respondenter, som er aktivt jobsøgende og dem, der blot overvejer et jobskifte. Forskellen består i, at de aktivt jobsøgende er væsentligt bredere i deres søgning. Det gælder konkret holdningen til at havne i et ikke-lederjob, i et andet funktions- eller fagområde, i en anden virksomhed, i en anden branche eller i en anden sektor.

Der er således forskel på jobønskerne på overvejelsesstadiet og i den aktive jobsøgningsfase.

Sammenlignes svarene fra henholdsvis offentlige og private ledere ses kun en enkelt markant forskel, og det drejer sig om lysten til at bevæge sig på tværs af sektorer.

**Tabel 4. Fortsættelse af karrieren.** *Hvor forestiller du dig, at din karriere skal fortsætte? Svar: I en anden sektor (fra privat til offentlig sektor eller omvendt).*

|                  | Ja<br>% | Måske<br>% | Nej<br>% | I alt<br>% | Frekvens |
|------------------|---------|------------|----------|------------|----------|
| Privat sektor    | 6       | 37         | 56       | 100        | 453      |
| Offentlig sektor | 19      | 65         | 16       | 100        | 82       |

Tabel 4 efterlader det klare indtryk, at kun et fåtal overvejer at skifte sektor, og at sektorskift er en væsentligt mere udbredt overvejelse blandt offentlige ledere.

Sammenligning af respondenterne på tværs af ledelsesniveauer (eksklusiv "øvrige" ledere) giver anledning til følgende observationer:

Jo højere ledelsesniveau

- jo større ønske om et mere ansvarsfuldt lederjob
- jo større afvisning af et mindre ansvarsfuldt lederjob eller et ikke-lederjob
- jo mindre afvisning af et job i udlandet eller et job som selvstændig

Sammenligning mellem kvindelige og mandlige respondenter giver følgende:

Kvindelige respondenter er

- mindre tilbøjelige til at søge et mere ansvarsfuldt job
- mindre afvisende over for et eventuelt ikke-lederjob
- mere afvisende over for tanken om et nyt job i en anden del af landet eller et job i udlandet
- mere afvisende over for et job som selvstændig

Datamaterialet giver ikke mulighed for at gå mere i dybden med disse forskelle mellem henholdsvis ledelsesniveau og køn<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Krydstabelanalyser *antyder*, at forskellen i mandlige og kvindelige respondenter's ønske om at fortsætte i et mere ansvarsfuldt lederjob kun eksisterer på linielederniveau.

### Motiver til et jobskifte

De respondenter, der er aktivt jobsøgende eller blot overvejer et jobskifte, har tilkendegivet, hvor vigtige en række potentielle motiver er til disse mere eller mindre konkrete overvejelser.

**Tabel 5. Motiver til jobskifte.** Hvor vigtige er følgende motiver for et eventuelt jobskifte? Prioriteret. Procent

|  | Vigtig | Noget vigtig | Mindre vigtig |
|--|--------|--------------|---------------|
| Ønske om nye udfordringer  | 67     | 19           | 14            |
| Manglende muligheder for advancement på min nuværende arbejdsplads | 32     | 20           | 48            |
| Ønske om højere løn  | 31     | 25           | 44            |
| Uoverensstemmelser med min chef/min virksomhed                     | 29     | 19           | 52            |
| Fremtidsudsigterne for min virksomhed er usikre                    | 26     | 12           | 62            |
| Ønske om større ansvar   | 26     | 21           | 53            |
| Andre årsager  | 21     | 18           | 61            |
| Mit arbejdsområde risikerer at blive nedlagt                       | 20     | 7            | 73            |
| Min virksomhed er økonomisk presset                                | 19     | 12           | 69            |
| Ønske om mindre arbejdsbyrde/kortere arbejdstid                    | 19     | 16           | 65            |
| Ønske om kortere transporttid                                      | 15     | 10           | 75            |

Note: Svarene er sammenlagt fra den oprindelige svarskala: meget vigtig/vigtig/noget vigtig/mindre vigtig/slet ikke vigtig.

Tabel 5 viser, at nye udfordringer er det altoverskyggende motiv bag ønsket om jobskifte. To ud af tre respondenter tilkendegiver, at nye udfordringer er et vigtigt/meget vigtigt motiv for dem. De øvrige motiver er kun vigtige/meget vigtige for et sted mellem hver tredje og hver syvende respondent.

Nye udfordringer er det eneste motiv, hvor antallet af respondenter, der giver udtryk for, at motivet er vigtigt er større end antallet af respondenter, der giver udtryk for, at motivet er mindre vigtigt. Og de tre øverst prioriterede motiver er de eneste, hvor den relative andel af respondenter, der svarer "mindre vigtig", er under 50%.

I statistisk forstand er der ikke forskel i svarene på manglende advancementsmuligheder og ønsket om højere løn.

Endelig skal det bemærkes, at hver femte respondent har markeret for, at "andre årsager" er vigtige for deres overvejelser.

Der er et ikke ubetydeligt sammenfald mellem flere af svarene. Analyser viser således,

- at ønskerne om nye udfordringer og større ansvar er tæt forbundne. Tolkningen er formentlig den, at det egentlige ønske er nye udfordringer, og at vejen dertil i mange respondenters optik går over et større ledelsesmæssigt ansvar.
- at ønsket om større ansvar er relativt tæt forbundet med ønsket om højere løn, med holdningen til arbejdsbyrden og med manglende advancementsmuligheder i nuværende virksomhed. Det er umiddelbart logisk, at forventningen om større ansvar er forbundet med ønsket om højere løn. Ikke fordi løn som sådan er et issue, men større ansvar vil naturligt medføre et krav om højere løn. Større ansvar er forbundet negativt med arbejdsbyrden i den forstand, at respondenterne har en forventning om, at større ansvar automatisk betyder større arbejdsbyrde. Endelig forekommer det oplagt, at ønsket om nye udfordringer (her ikke nødvendigvis forstået som større ansvar) udspringer af manglende advancementsmuligheder i den nuværende situation.
- at virksomhedens økonomiske situation er tæt forbundet med dels udsigterne for virksomheden og dels forudsigelserne om eventuel nedlægning af respondentens arbejdsområde. Jo mere virksomheden er økonomisk presset, jo mere dystre er forudsigelserne om virksomhedens fremtid, og jo mere sandsynlig vurderes en nedlægning af eget arbejdsområde.
- at jobskiftemotivet uoverensstemmelser ikke er sammenfaldende med ønsket om højere løn og ej heller med ønsket om nye udfordringer (det vil sige større ansvar). Undersøgelsens data kan således ikke tydeliggøre, hvori uoverensstemmelserne består.

Krydstabelanalyser med respondenternes baggrundsvariabler viser kun en enkelt markant forskel, som er, at ønsket om nye udfordringer stiger, jo højere ledelsesniveau.

Derimod er der forskel i motivernes prioritering afhængigt af, om respondenterne er aktivt jobsøgende eller blot på overvejer et nyt job. Tabel 6 viser Top-5 prioriteringen for de to respondentgrupper.



**Tabel 6. Motiver til jobskifte.** *Hvor vigtige er følgende motiver for et eventuelt jobskifte? Prioriteret.*

| Prioritering | Jeg er aktivt jobsøgende<br>(N=126) |  | Jeg overvejer at skifte job<br>(N=409) |  |
|--------------|-------------------------------------|--|--|--|
|              | Motiv                               | Procent,<br>der svarer<br>meget<br>vigtig/<br>vigtig | Motiv                                  | Procent,<br>der svarer<br>meget<br>vigtig/<br>vigtig |
| 1            | Nye udfordringer                    | 68   | Nye udfordringer                       | 67   |
| 2            | Uoverensstemmelser                  | 46   | Højere løn                             | 34   |
| 3            | Usikre udsigter for virksomheden    | 41   | Mgl. advancementsmuligheder            | 32   |
| 4            | Usikkert arbejdsområde              | 35   | Større ansvar                          | 26   |
| 5            | Mgl. advancementsmuligheder         | 33   | Uoverensstemmelser                     | 24   |

Tabel 6 giver umiddelbart anledning til følgende kommentarer:

- Nye udfordringer har også i denne opstilling klar førsteprioritet.
- Uoverensstemmelser og manglende advancementsmuligheder er i Top-5 for begge respondentgrupper, men de to motiver har forskellig prioritering. Uoverensstemmelser er et meget vigtigere motiv for de aktivt jobsøgende end for dem, der blot overvejer et jobskifte. Modsat er manglende advancementsmuligheder på en 5. plads hos de aktivt jobsøgende, men på en 3. plads hos dem, der overvejer at søge nyt job. Den relative andel, der har markeret for, at motivet manglende advancementsmuligheder er vigtigt, er stort set den samme i begge grupper.
- Endelig er som forventet virksomhedens konkrete (økonomiske) situation et særdeles vigtigt motiv for de aktivt jobsøgende.

Analyserne tyder på, at udtrykket "nye udfordringer" dækker over to meget forskellige situationer. Enten en "Push" eller en "Pull" situation, det vil sige hvor nødvendigheden i at søge væk enten er begrundet i (utilfredsstillende) virksomhedsmæssige forhold eller begrundet i ønsket om yderligere karriere. De aktivt jobsøgende er antageligvis i højere grad i den situation, at de føler, at de befinder sig i en uholdbar situation, mens de respondenter, der blot overvejer et jobskifte, har større fokus på at gøre karriere (og få højere løn).

#### *Motiver til ikke at være jobsøgende*

De respondenter, der har tilkendegivet, at de ikke er jobsøgende, har supplerende tilkendegivet, hvorfor de ikke er jobsøgende.

**Tabel 7. Motiver til ikke at søge nyt job.** Er følgende forhold medvirkende til, at du ikke er jobsøgende? Procent

|   | Ja | Til dels | Nej |
|---|----|----------|-----|
| Jeg er tilfreds med mit nuværende arbejde                                       | 81 | 19       | -   |
| God balance mellem arbejdsliv og familieliv                                     | 56 | 28       | 16  |
| Jeg har p.t. ikke yderligere karrieremæssige ambitioner                         | 33 | 32       | 35  |
| Jeg har gode karrieremuligheder på min nuværende arbejdsplads                   | 30 | 46       | 24  |
| Et nyt job vil sandsynligvis give længere transporttid                          | 26 | 25       | 49  |
| Det er ikke sandsynligt, at mine lønkrav kan imødekommes af en anden virksomhed | 20 | 34       | 46  |
| Dårlige konjunkturer giver få jobmuligheder                                     | 15 | 34       | 51  |
| Min alder er en barriere for yderligere karriere                                | 14 | 23       | 63  |
| Et nyt job vil sandsynligvis kræve flytning                                     | 9  | 17       | 74  |
| Jeg mangler tilstrækkelig uddannelse/lederuddannelse for yderligere karriere    | 9  | 33       | 59  |
| Andre årsager   | 5  | 6        | 89  |
| Jeg har tidligere uden held været jobsøgende                                    | 4  | 8        | 88  |
| Mine klausuler (konkurrence-, job- eller kundeklausuler) er en barriere         | 2  | 6        | 92  |

Som forventet giver et overvældende flertal af de ikke-jobsøgende respondenter udtryk for, at de er tilfredse med deres nuværende arbejde.

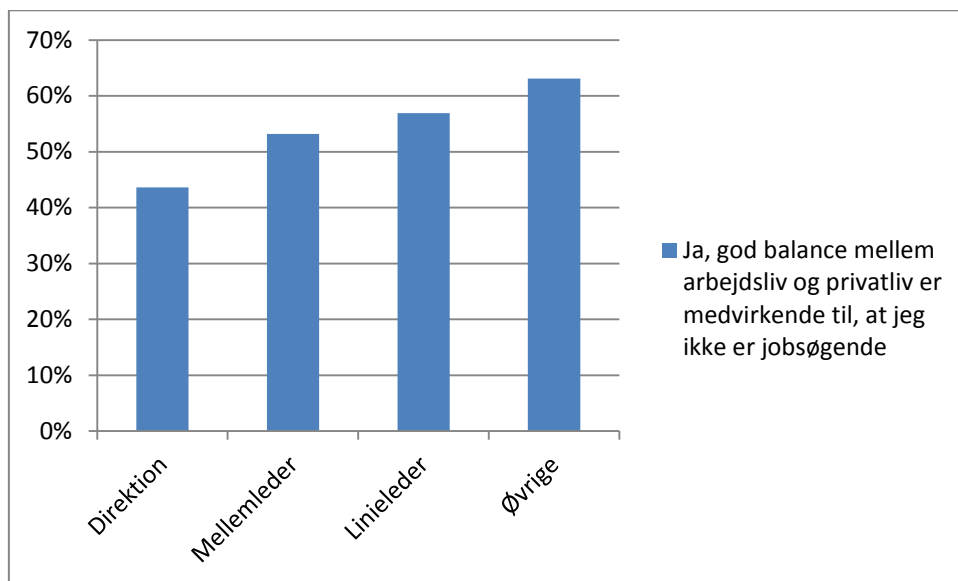
Analyser antyder, at respondenter, der udtrykker stor tilfredshed i nuværende job, ikke i samme grad som jobsøgende respondenter oplever at befinde sig på slags "brændende platform". Jo mere motivet er tilfredshed i nuværende job, jo mindre er det oplevelsen at mangle tilstrækkelig uddannelse/lederuddannelse for yderligere karriere, og jo mindre er det oplevelsen, at dårlige konjunkturer giver få jobmuligheder. Eller måske snarere modsat. Jo større tilliden er til egne kompetencer, jo større jobtilfredshed.

Svarene i tabel 7 viser endvidere, at jobtilfredshed og god balance er de eneste motiver med flere Ja- end Nej-markeringer. De er således de eneste motiver, som for et flertal af denne gruppe respondenter har positiv indflydelse på beslutningen om ikke at være jobsøgende.

Desuden skal det bemærkes, at syv ud af de tretten svarmuligheder (de syv nederste) har mere end 50% Nej-markeringer.

Respondentens ledelsesniveau spiller i store træk ingen rolle for besvarelsen i tabel 7. Dog skal nævnes, at jo lavere ledelsesniveau, jo større rolle spiller en god balance mellem arbejdsliv og privatliv.

**Figur 4. Motiver til ikke at søge nyt job.** Er følgende forhold medvirkende til, at du ikke er jobsøgende?



## OM UNDERSØGELSEN

Undersøgelsens respondenter er 1.467 ledere fra Ledernes spørgepanel. Undersøgelsen er gennemført i maj måned 2013.

Nedenstående er en gennemgang af udvalgte baggrundsvariabler.

Fordelingen mellem mandlige og kvindelige respondenter er i store træk 2:1.

**Tabel A. Respondenternes køn**

|              | <i>Frekvens</i> | <i>%</i>   |
|--------------|-----------------|------------|
| Mænd         | 999             | 68         |
| Kvinder      | 468             | 32         |
| <i>Total</i> | <i>1.467</i>    | <i>100</i> |

Respondenterne har i overvejende grad ansættelse i den private sektor. Undersøgelsen er således ikke i overensstemmelse med arbejdsmarkedets faktiske sektorfordeling.

**Tabel B. Sektorfordeling**

|                               | <i>Frekvens</i> | <i>%</i>   |
|-------------------------------|-----------------|------------|
| Privat sektor                 | 1240            | 85         |
| Offentlig sektor <sup>4</sup> | 227             | 15         |
| <i>Total</i>                  | <i>1.467</i>    | <i>100</i> |

De kvindelige respondenter er i højere grad end de mandlige at finde i den offentlige sektor (24% mod 11%).

Respondenterne har i gennemsnit haft 3½ lederjob. De har en gennemsnitlig stillingsanciennitet på fem år, en virksomhedsanciennitet på 10,4 år og en samlet ledelsesanciennitet på lige knapt 16 år.

Gennemsnitsalderen er 48 år.

**Tabel C. Respondenternes alder**

|                 | <i>Frekvens</i> | <i>%</i>   |
|-----------------|-----------------|------------|
| Op til 39 år    | 218             | 15         |
| 40-49 år        | 613             | 42         |
| Fra 50 år og op | 636             | 43         |
| <i>Total</i>    | <i>1.467</i>    | <i>100</i> |

---

<sup>4</sup> Heraf 87 respondenter fra selvejende institutioner.

Respondenternes fordeling på virksomhedsstørrelse er vist i tabel D.

**Tabel D. Virksomhedsstørrelse**

|                         | <i>Frekvens</i> | <i>%</i>   |
|-------------------------|-----------------|------------|
| 1-49 ansatte            | 387             | 26         |
| 50-499 ansatte          | 504             | 34         |
| 500 eller flere ansatte | 573             | 39         |
| Uoplyst                 | 3               | -          |
| <i>Total</i>            | <i>1.467</i>    | <i>100</i> |

Tabel E viser respondenternes stillingsmæssige placering. Det må antages, at undersøgelsen er underrepræsenteret af mellemledere.

**Tabel E. Stillingsniveau**

|                           | <i>Frekvens</i> | <i>%</i>   |
|---------------------------|-----------------|------------|
| Direktion <sup>5</sup>    | 130             | 9          |
| Mellemledere <sup>6</sup> | 289             | 20         |
| Linieledere <sup>7</sup>  | 669             | 46         |
| Øvrige <sup>8</sup>       | 379             | 26         |
| <i>Total</i>              | <i>1.467</i>    | <i>100</i> |

De kvindelige respondenter er relativt mindre repræsenteret i grupperne Direktion og mellemledere og relativt mere repræsenteret i de to øvrige grupper.

Halvdelen af respondenterne har en kort eller mellemlang videregående uddannelse bag sig.

**Tabel F. Uddannelsesniveau**

|                                | <i>Frekvens</i> | <i>%</i>   |
|--------------------------------|-----------------|------------|
| Ingen ud over folkeskoleniveau | 44              | 3          |
| Student/HF/HH/HTX o.l.         | 114             | 8          |
| Faglært, erhvervsfaglig o.l.   | 256             | 18         |
| Videregående uddannelse        | 930             | 63         |
| Anden/uoplyst uddannelse       | 123             | 8          |
| <i>Total</i>                   | <i>1.467</i>    | <i>100</i> |

<sup>5</sup> Administrerende direktør samt øvrig direktion

<sup>6</sup> Leder med ledelsesansvar for ledere og eventuel også andre medarbejdere

<sup>7</sup> Leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere

<sup>8</sup> Betegnelsen Øvrige dækker over Ledere uden personaleansvar/Særligt betroede medarbejdere/Uoplyst ledelsesniveau/Andet

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.

Yderligere oplysninger kan fås ved henvendelse til analysechef Kim Møller Laursen, [kml@lederne.dk](mailto:kml@lederne.dk) telefon 32 83 32 83.