

# Jobskifte og motivation for mobilitet

—

Analyse af jobskifte og erfaringerne hermed, samt hvilke forhold der kan motivere til jobskifte blandt IDAs medlemmer

Juni 2016

# Jobskifte og motivation for mobilitet

## Resume

Undersøgelsen viser, at op mod hver fjerde af de erhvervsaktive medlemmer skifter job (enten til væsentligt ny jobfunktion i samme virksomhed eller til job i ny virksomhed) hvert år. I lyset af tidligere analyser er dette niveau dog relativt højt, og kan tyde på, at flere med jobskifte erfaringer end uden jobskifte erfaringer, har svaret på undersøgelsen. Andre undersøgelser peger på, at knap hver femte skifter job på et år.

Godt halvdelen af jobskifterne (55 pct.) kan karakteriseres som frivillige jobskiftere (der selv har sagt deres tidligere job op), mens godt 30 pct. relativt entydigt kan betegnes som ufrivillige jobskiftere (er blevet opsagt mv.). Blandt de frivillige jobskiftere kan der ses tre grupper; En (ca. 40 pct.) er primært motiveret af at komme væk fra deres tidligere arbejdsplads, en anden (ca. 30 pct.) der primært er motiveret af et meget attraktivt jobtilbud og en tredje, (ca. 30 pct.) der angiver at begge forhold har spillet ind.

Godt hver tredje af jobskifterne svarer, at de reelt først blev jobsøgende da de blev opmærksomme på det job de nu er i. 46 pct. havde været jobsøgende i under et ½ år, mens 15 pct. havde været jobsøgende i mere end et ½ år.

Vejen til det nye job har for ca. halvdelen gået gennem et jobopslag som de selv reagerede på, mens godt hver femte har svaret, at de blev opfordret til at søge det via en henvendelse fra virksomheden. Godt en ud af 10 svarer, at det var en fra deres netværk der opfordrede dem til at søge og 8 pct. at de blev opfordret til at søge af et rekrutteringsfirma.

Når der ses på de forhold der havde betydning for jobskiftet blandt de der frivilligt har skiftet job, er det langt overvejende ønsket om nye faglige udfordringer og luftforandring der spiller ind (ca. 90 pct. har svaret at dette havde betydning for deres skifte), men for godt hver tredje havde ønsket om bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv en betydning, og for hver femte havde ydre forhold, som fx ændring i familieforhold, flytning mv. betydning for deres jobskifte.

Når der ses nærmere på årsagerne til at forlade seneste job (blandt de der selv sagde op) er det manglende faglige udfordringer og dårlig ledelse der ofte anføres (af hhv. 53 og 52 pct.). Derudover er det manglende karrieremuligheder (41 pct.) og dårligt psykisk arbejdsmiljø (30 pct.), der har været de primære årsager til at forlade det seneste job.

Næsten ¾ af respondenterne i undersøgelsen er aktuelt jobsøgende i et eller andet omfang, men kun 6 pct. vurderer sig selv som meget jobsøgende. Det, der kunne få dem til at skifte, er et job der er karakteriseret ved fx fagligt udfordrende opgaver, ansvar og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver, en god leder og gode kolleger – samt god balance mellem arbejdsliv og privatliv.

# Indhold

<b>Jobskifte og motivation for mobilitet .....</b>	<b>2</b>
Resume .....	2
<b>1. Jobskifte og motivation for mobilitet .....</b>	<b>4</b>
1. Jobskifte .....	4
2. Vejen til nuværende job.....	10
3. Forhold der motiverer til jobskifte .....	12
4. Jobsøgningsaktivitet nu .....	15
5. Karakteristika ved nuværende job.....	17

# 1. Jobskifte og motivation for mobilitet

IDA har en stærk ambition om at kunne vejlede medlemmerne på baggrund af faktuel og opdateret viden om medlemmernes arbejdsmarked. Det er på denne baggrund at denne analyse, der belyser medlemmernes erfaringer, ønsker og holdninger mv. i forbindelse med jobskifte, er igangsat.

## 1. Jobskifte

Fra tabel 1 ses jobskifte-aktiviteten sammenholdt med deres aktuelle anciennitet i jobbet, blandt de medlemmer der indgår i analysen<sup>1</sup>. Et internt jobskifte er et skifte til et nyt job med væsentligt nyt indhold i samme virksomhed, mens et eksternt jobskifte er et skifte til en ny virksomhed. I tabellen er pct. opgjort som pct. af alle. Det vil sige, at 4 pct. af deltagerne er i deres første job, og har været der i mindre end et år, mens 16 pct. af deltagerne har været i det samme job hele deres arbejdsliv.

Overordnet viser tabellen videre, at der er en betydelig jobomsætning blandt medlemmerne. Det er ca. 25 pct. af medlemmerne der har skiftet job på et år, og at inden for en treårig periode er det 43 pct., der har skiftet job.

**Tabel 1: Jobskiftepraksis og anciennitet i nuværende job, pct. af alle**

Antal år i nuværende job	Intet jobskifte	Har skiftet internt, men ikke eksternt	Har skiftet både internt og eksternt	Har kun skiftet eksternt
0 til og med 1 år	4	1	1	23
Fra 1 til og med 2 år	2	0	1	10
Fra 2 til og med 3 år	1	0	1	6
Fra 3 til og med 5 år	2	1	1	9
Fra 5 til og med 10 år	3	1	1	14
Mere end 10 år	3	1	1	13
Sum af kolonne	16	4	5	75

Kilde: IDA Survey. Base er stikprøven blandt erhvervsaktive medlemmer. De der er i området markeret med grå skygge er de, der er blevet spurgt om deres erfaringer med jobskiftet. Der er 2.174 der har svaret på de relevante spørgsmål.

Analysen peger umiddelbart på et relativt højt jobskifteniveau blandt medlemmerne, og det kan da heller ikke afvises, at der er en mindre bias i undersøgelsen mod, at flere medlemmer med jobskifte-erfaringer end medlemmer uden jobskifte erfaringer har svaret, alene fordi respondenterne er inviteret til at deltage i en undersøgelse om jobskifte.

Niveauet matcher dog nogenlunde det niveau der afdækkes i IDAs lønstatistik blandt de privatansatte. Den har de seneste år (fra 2013-til 2015) vist, at 19 pct. af de privatansatte årligt skifter job fra september til september. I lønstatistikke medregnes kun personer der skifter job uden mellemliggende ledighedsperiode. Hvis der anvendes samme afgrænsning i population og definition af jobskifte i denne analyse (dvs. nuværende beskæftigelse i den private sektor og ingen mellemliggende ledighedsperiode), så er det 21 pct. der i denne analyse har skiftet job inden for det seneste år.

<sup>1</sup> Denne del af analysen baseres kun på svar fra den tilfældige stikprøve blandt medlemmerne. Det kan ikke afvises, at medlemmer der har foretaget et jobskifte hyppigere end andre medlemmer har været motiverede til at svare på undersøgelsen, men besvarelsene er repræsentative for de erhvervsaktive medlemmer ud fra alder, uddannelse, køn mv. Se metodeboks for respondenter til analysen.

Med dette forbehold in mente antages det, at analysens resultat om *omfanget* af jobskifter er rimeligt robust, og viser, at IDA medlemmerne er relativt mobile på arbejdsmarkedet. De er intet i analysen der indikerer, at konklusionerne om jobskifternes erfaringer og motivationer mv. er påvirket af denne eventuelle bias.

### Karakteren af jobskiftet

I denne del af analysen, der har fokus på erfaringerne om og motivationen for jobskifte, inddrages kun de respondenter der har skiftet job inden for de seneste tre år. Dette skyldes, at det antages at det er vanskeligt for respondenterne at huske de konkrete forhold der knytter sig til jobskiftet, hvis det er mere end tre år siden<sup>2</sup>.

Tabel 2 giver en karakteristik af det seneste jobskifte, ud fra hvilke sektorer der skiftes mellem.

Tabellen viser, at 13 pct. af de der skiftede fra den private sektor, der fik job i den offentlige sektor, mens 60 pct. af de, der har skiftet job fra den offentlige sektor, har fået job i den private sektor.

**Tabel 2: Jobskifternes bevægelser mellem sektorer, pct.**

Fra↓ Til→	Selvstændig	Privat	Offentlig	I alt	Antal
<b>Selvstændig</b>	5	88	7	100	76
<b>Privat</b>	4	84	13	100	913
<b>Offentlig</b>	2	60	37	100	206

Kilde: IDA Survey. Base er alle med jobskifte inden for de seneste 3 år. Eksklusiv ansatte i internationale organisationer mv. N=1.195.

Tabel 3 viser, at skifte fra det offentlige til det private i højere grad end skift fra det private til det offentlige synes at være udtryk for et bevidst valg af en ny sektor. Det er 66 pct. af de der har skiftet fra det offentlige til det private, der har svaret, at skiftet af sektor var noget de bevidst tilstræbte, mens det er 32 pct. af de, der har skiftet fra det private til det offentlige, der har svaret, at det var et skifte de bevidst tilstræbte.

**Tabel 3: Andel, af sektorskifttere, der bevidst har tilstræbt skifte af sektor.**

Fra↓ Til→	Privat	Offentlig	Antal
<b>Privat</b>	XXX	32 pct.	115
<b>Offentlig</b>	66 pct.	XXX	124

Kilde: IDA Survey. Base er der har skiftet sektor inden for de seneste 3 år mellem privat og offentlige, eksklusiv ved ikke. Omfatter ikke selvstændige.

<sup>2</sup> I dette afsnit er der både data fra den repræsentative sample og fra surveyen blandt de medlemmer, der har fået en kontrakt gennemgang i de seneste 12 mdr., jf. metodeboksen.

**Tabel 4: Jobskifte, fra/til stillingskategorier, procent ud fra deres tidligere job**

Til→	Topchef	Funktionsdirektør	Afdelingsleder	Projektleder/-chef	Chef-specialkonsulent	Specialist	Ingeniør	Andet	I alt	Antal
Fra↓										
Topchef	23	15	15	0	8	23	15	0	100	13
Funktionsdirektør (leder af ledere)	16	27	22	13	7	2	4	9	100	45
Afdelingsleder (leder af medarbejdere)	1	10	39	24	7	9	9	0	100	117
Projektleder/-chef	1	2	22	52	4	8	8	3	100	159
Chef, specialkonsulent	0	3	17	6	43	17	11	3	100	35
Specialist	0	0	7	11	3	63	13	3	100	237
Ingeniør	0	1	3	8	1	12	72	3	100	556
Andet	0	0	0	7	0	19	44	30	100	54

Kilde: IDA Survey. Base er respondenter der er/var ansatte og har skiftet inden for 3 år. N=1.216.

Nogle grupper er meget små, og andelen skal derfor fortolkes med betydelig forsigtighed, fx topchefer, funktionsdirektører og chef- og specialkonsulenter.

Det typiske skift indeholder ikke en ændring i stillingskategorien, og for de store stillingsgrupper (specialisterne og ingeniørerne) er det meget store andele der er i samme kategori i begge job (hhv. 63 og 72 pct.).

Blandt "ingeniørerne" ses der dog både karriereveje mod ledelse og mod specialistrollen. 8 pct. blev projektledere mens 12 pct. blev specialister – langt hovedparten 72 pct. er dog skiftet mellem to job, hvor de i begge job har titel af ingeniør.

En del af specialisterne bevæger sig også mod lederrollen, og 18 pct. af specialisterne har fået lederjob (hhv. 7 pct. som afdelingsleder og 11 pct. som projektleder/-chef).

### 1.1 Anledning til jobskifte

Blandt de der har skiftet job inden for de seneste tre år, er det hovedparten (55 pct.) der angiver, at de selv sagde deres tidligere job op, og dermed umiddelbart kan beskrives som "frivillige" jobskifttere.

**Tabel 5: Hovedårsag til seneste jobskifte**

Hovedårsagen til det seneste jobskifte	Procent
Jeg sagde selv mit tidligere job op	55
Jeg blev opsagt i mit tidligere job	17
Jeg var i tids- eller opgave bestemt ansættelse, der ophørte, herunder fx værnepligt	9
Min tidligere arbejdsplads/afdeling lukkede	5
Jeg var selvstændig og ophørte med virksomheden	2
Anden årsag	13
I alt	100

Kilde: IDA Survey. Kun personer der har skiftet job inden for de seneste 3 år. N=.1257

Der er 17 pct. der blev opsagt, 5 pct. var i virksomheder der lukkede og 9 pct. var i tidsbegrænsede stillinger – samlet er der 31 pct. i denne gruppe af "ufrivillige" jobskifttere.

Den sidste del udgøres af de 2 pct. der har ophørt med at have egne virksomhed og de (13 pct.) der har svaret "anden årsag".

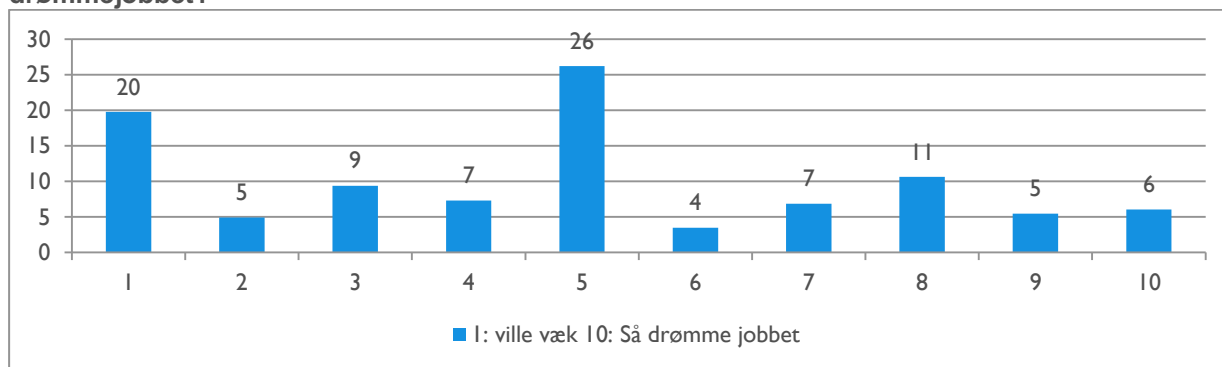
Blandt de 13 pct. der har svaret "anden årsag" til deres seneste jobskifte, har en del af disse suppleret med en årsag. I grove træk kan næsten alle disse føres tilbage til enten en afskedigelse eller en opsigelse, men medlemmerne har ønsket at supplere deres svar med en uddybende forklaring. Disse spænder over en meget bred vifte af forhold:

- Jeg kunne som færdiguddannet ikke finde jo inden for mit fag, så jeg blev handicaphjælper. Det var slet ikke mig, så jeg sagde op og fik mit nuværende job, hvor jeg bruger min uddannelse.
- Organisatoriske ændringer i topledelsen med amoralsk islæt, hvorfor jeg ikke kunne se mig selv i virksomheden. Derudover ønsket om at finde 1-2 kerneopgaver mod tidligere en stor spredning - for at opnå en dels strategisk og rolig kompetenceudvikling.
- Det var en del af en trainee aftale at jeg skiftede. Min kontrakt var på 1 år det ene sted og 1 år det andet sted
- Transport/familiemæssige. Gik fra 5 kvarter hver vej til 1 kvarter hver vej. Så med små børn er det nu lettere at få hverdagen til at hænge sammen
- Udflytning af statslig arbejdsplads
- Søgte nye udfordringer
- Fremtidsudsigterne i flyt af arbejdsplads til Nordjylland var ikke lokkende, derfor søgte jeg selv væk

Blandt de der selv sagde op er det videre belyst, om de overvejende ville du væk fra deres tidligere arbejdsgiver, eller om de blev opmærksom på et meget attraktivt jobtilbud.

Figur 1 viser, at er der vidt forskellige udgangspunkter hvad angår opsigelsen, men dog en tyngde i midten, hvor både push og pull-faktorer har spillet en rolle.

**Figur 1. Var det primært ønsket om at komme væk, eller blev du opmærksom på noget der ligner drømmejobbet?**



Kilde: IDA Survey. Kun personer der har skiftet job inden for de seneste 3 år og som selv sagde op i deres seneste job.

Den største gruppe (30 pct.) peger således på en ligelig blanding af de to forhold (scorer 5-6 i figuren ovenfor).

Hver femte har angivet, at det meget entydigt var et ønske om at komme væk fra deres tidligere arbejdsplads (scoret 1 ovenfor), der har motiveret deres opsigelse, og samlet har 41 pct. angivet, at det overvejende var et ønske om at komme væk (score 1-4).

Omvendt er det 29 pct. har angivet, at deres opsigelse overvejende skyldes, at de blev opmærksomme på "drømmejobbet".

Samlet set kan de "frivillige" jobskifttere således opdeles i tre hovedgrupper, der stort set er lige store:

- 40 pct. der primært er drevet af et push fra deres tidligere arbejdsplads.
- 30 pct. der primært er drevet af et pull fra deres kommende arbejdsplads.
- 30 pct. der angiver både push og pull som afgørende for deres skifte.

### Oplevet ledighed i fm jobskiftet

Langt hovedparten (79 pct.) af de der har skiftet job, har ikke oplevet ledighed i forbindelse med deres jobskifte. 7 pct. have en meget kort ledighedsperiode på under 2 mdr., 8 pct. havde 2-6 mdr.s ledighed og 6 pct. havde mere end 6 måneders ledighed.

**Tabel 6: Oplevet ledighed i fm. jobskiftet?**

	<b>Alle</b>
Nej	79
Ja, under 2 måneder	7
Ja, 2-6 måneder	8
Ja, mere end 6 måneder	6
Ved ikke	0
I alt	100

Kilde: IDA Survey. Kun personer der har skiftet job inden for de seneste 3 år

I tabel 7 ses det, at der er betydelig forskel på i hvilken grad de adspurgte har oplevet ledighed i forbindelse med deres jobskifte, afhængig af, hvad årsagen var til deres seneste jobskifte.

**Tabel 7: Ledighed i forbindelse med jobskifte, fordelt på hovedårsag til seneste jobskifte.**

	<b>Alle</b>	<b>Sagde selv op</b>	<b>Blev opsagt</b>	<b>Tidsbegrænset ansættelse</b>	<b>Tidligere arbejdsplads lukkede</b>
Ingen ledighed	79	94	46	55	52
Ledig under 2 måneder	7	2	15	13	19
Ledig mere end 2 måneder	14	4	39	33	29
I alt	100	100	100	100	100
<b>Antal</b>	<b>1252</b>	<b>684</b>	<b>217</b>	<b>110</b>	<b>58</b>

Kilde: IDA Survey. Kun personer der har skiftet job inden for de seneste 3 år

Der er stort set ingen af de der selv sagde op- de "frivillige" jobskifttere, der oplevede ledighed (6 pct.) mens 54 pct. af de der blev opsagt i deres tidligere job, oplevede ledighed i forbindelse med jobskiftet. Andelen der oplevede ledighed er lidt mindre blandt de der havde været i tidsbegrænset ansættelse og hvor deres tidligere arbejdsplads lukkede.

Dette fænomen kan hænge sammen med, at der ved opsigelser typisk sker en vis selektion på arbejdspladsen (ofte er den opsagte valgt blandt flere mulige kandidater), mens der ved ophør af tidsbegrænset ansættelser og lukninger af hele arbejdspladser ikke sker samme selektion i hvem der bliver opsagt.



### Forhold med betydning for seneste jobskifte

I tabel 8 neden for ses, at langt hovedparten af de "frivillige" jobskifte skyldes, at medlemmerne "ønskede nye faglige udfordringer" og det lidt mere diffuse ønske om "luftforandringer". Det er næsten ni ud af ti, der angiver, at disse forhold har haft betydning.

For godt en tredjedel havde ønsket om en bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv også en betydning for jobskiftet – og for 14 pct. havde frygten for ledighed en betydning.

**Tabel 8: Forhold med betydning for seneste jobskifte (blandt de, der selv sagde op)**

Procent	Alle
Ønske om nye faglige udfordringer	88
Ønske om "luftforandring"	87
Ønske om bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv	35
Ændring i familieforhold, flytning eller ægtefælles jobskifte <sup>3</sup>	20
Frygt for ledighed	14

Kilde: IDA Survey. Kun respondenter der har skiftet job inden for de seneste tre år, og selv sagde op i seneste job (N=687). Andel der har svaret af de enkelte forhold "I meget høj grad" i høj grad" eller "I nogen grad" havde betydning for, at de skiftede job.

### Forandring af løn- og ansættelsesvilkår i fm. skiftet

I nedenstående tabel 9 ses det, at hovedparten af medlemmerne (58 pct.) har oplevet en forbedring af deres løn forhold i fm. jobskiftet, men at knap hver femte har fået dårlige vilkår hvad angår løn, pension mv. i fm. deres jobskifte.

Det er videre hovedparten af medlemmerne der har uændrede forhold hvad angår arbejdstid og klausulforhold. Der er dog også en gruppe på knap hver femte, der har fået dårligere løn og pensionsforhold i fm. deres jobskifte, 15 pct. har fået dårligere forhold hvad angår arbejdstid og fleksibilitet, og 9 pct. har fået dårligere forhold hvad angår klausuler.

**Tabel 9: Ændringer i vilkår i fm. jobskiftet**

De samlede vilkår hvad angår:	De blev bedre	Stort set uændrede	Dårligere	Ved ikke	I alt
Løn, pension og bonus mv.	58	24	18	0	100
Arbejdstid og fleksibilitet	31	54	15	1	100
Klausuler mv.	12	66	9	12	100

Kilde: IDA Survey. Kun respondenter der har skiftet job inden for de seneste tre år

<sup>3</sup> Ægtefælles/samlevers jobskifte, Flytning eller ønsket om at bo et andet sted Skift i familieforhold (fx fik barn, ægteskab, skilsmisse eller sygdom)

## 2. Vejen til nuværende job

Når medlemmerne skal beskrive hvordan de blev opmærksomme på deres nuværende job, er det langt mest hyppigt sket ved at de selv fandt det via jobannoncer/eller jobopslag, jf. tabel 10.

**Tabel 10: Hvordan blev du opmærksom på/fik du dit nuværende job?**

	<b>Procent</b>
Jeg var aktivt jobsøgende og fandt det selv via fx jobannoncer, job opslag på jobportal eller uopfordret ansøgning.	48
Jeg blev opfordret til at søge det via henvendelse fra virksomheden/en medarbejder	21
Jeg blev opfordret til at søge det fx gennem headhunterfirma/rekrutteringsbureau.	8
Jeg blev opfordret til at søge det af en i mit netværk.	11
Andet	12
I alt	100

Kilde: IDA Survey. Alle der er påbegyndt deres nuværende beskæftigelse inden for de seneste tre år. N=1.496

Analysen viser også, at mere end hver tredje af medlemmerne reelt ikke var jobsøgende inden de blev opmærksomme på det job de endte med at tage.

Derudover havde 46 pct. været jobsøgende i under et halvt år, og 15 pct. i mere end et halvt år.

**Tabel 11: Hvor længe havde du været jobsøgende?**

	<b>Procent</b>
Jeg blev reelt først jobsøgende da jeg blev opmærksom på jobbet	35
Jeg havde været jobsøgende i 0-3 måneder	32
Jeg havde været jobsøgende i 4-6 måneder	14
Jeg havde været jobsøgende i 7-12 måneder	9
Jeg havde været jobsøgende i mere end 1 år	6
Ved ikke	3
I alt	100

Kilde: IDA Survey. Kun personer der har skiftet job inden for de seneste 3 år

Det er ikke så udbredt med sign-on fee, som kun 2 pct. af de der har skiftet job inden for de seneste tre år har fået, jf. tabel 12.

**Tabel 12: Fik du sign-on fee?**

	<b>Procent</b>
Ja	2
Nej	97
Ved ikke	1
I alt	100

Kilde: IDA Survey. Kun personer der har skiftet job inden for de seneste 3 år

Det er knap halvdelen af jobskifterne der blev testet i forbindelse med deres seneste ansættelse. Det er mest hyppigt at få en personlighedstest (45 pct.), men der er også 30. pct., der har fået en færdighedstest, jf. tabel 13 neden for.

**Tabel 13: Blev du testet i forbindelse med din sidste ansættelse?**

	<b>Procent</b>
Færdighedstest	30
Personlighedstest	45
Andre test	8
Mindst en type test	47

Kilde: IDA Survey. Kun personer der har skiftet job inden for de seneste 3 år

Det er få (ca. 10 pct.) af de der fik en færdighedstest, der ikke også fik en personlighedstest, og 61 pct. af de der fik en personlighedstest, fik også en færdighedstest.

38 pct. af jobskifterne (fra den tilfældige stikprøve) gjorde brug af IDA i forbindelse med deres jobskifte, jf. tabel 14.

**Tabel 14: Brugte du IDA i forbindelse med din seneste ansættelse?**

	<b>Procent</b>
Ja	38
Nej	61
Ved ikke	1
I alt	100

Kilde: IDA Survey. Kun personer der har skiftet job inden for de seneste 3 år og KUN respondenter fra den tilfældige stikprøve. N=950.

### 3. Forhold der motiverer til jobskifte<sup>4</sup>

Medlemmerne er blevet spurgt om hvad der motiverede dem i forbindelse med deres seneste jobskifte.

Der er i analysen både fokus på forhold der kan beskrives som vedligeholdelses- (hygiejne) faktorer og motivationsfaktorer<sup>5</sup> – og der ses på faktorerne både i et "push" og "pull" perspektiv - altså hvad der påvirker incitamentet til at søge væk og hvad der motiverer for at søge.

En vedligeholdelsesfaktor kan i princippet vanskeligt skabe motivation, men kun forhindre og reducere negativ holdninger (forskul på at være utilfreds – og ikke utilfreds) – fx løn, tryghed i ansættelsen og psykisk arbejdsmiljø, mens motivationsfaktorer kan skabe tilfredshed – fx faglig udfordringer og karrieremuligheder. Det er ikke givet hvad der er hhv. vedligeholdelses- og motivationsfaktorer for den enkelte, da det vil variere efter kontekst og person.

#### Push faktorer – hvorfor søgte du væk?

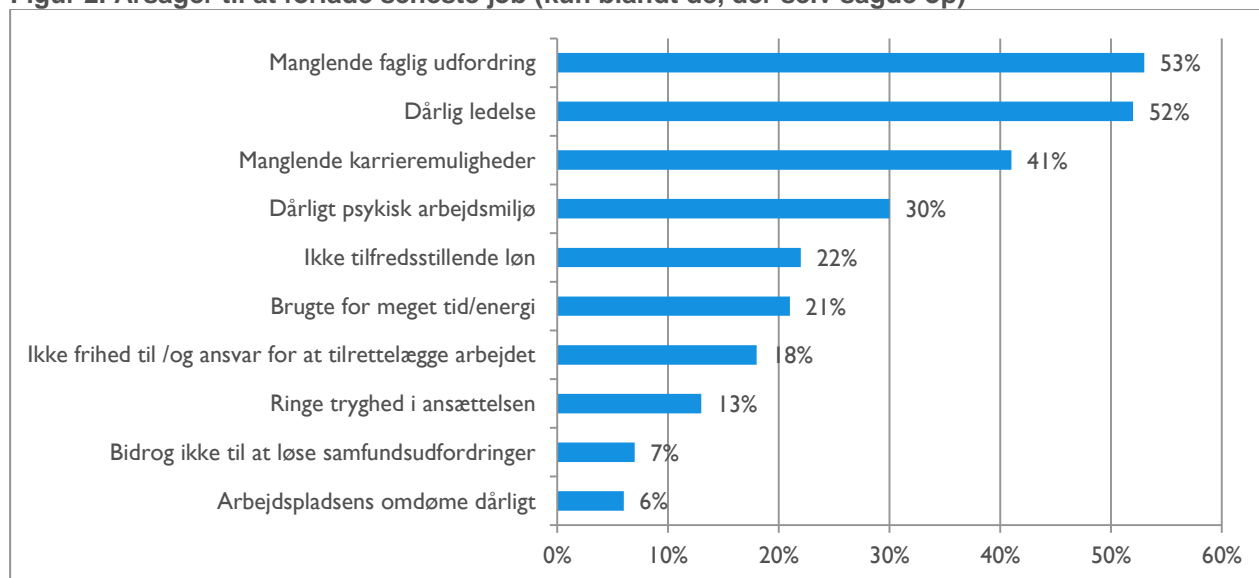
Når medlemmerne, der selv sagde op i deres tidligere job, skal pege på forhold der havde betydning for at de søgte væk fra deres seneste job, er det fraværet af to centrale motivationsfaktorer: god ledelse (fx i form af anerkendelse og udformning af rammerne for en god præstation) og faglige udfordringer i jobbet.

Det er således hhv. 52 og 53 pct. der svarer at "dårlig ledelse" og "manglende faglige udfordringer" var årsager til at forlade deres seneste job, jf. figur 2.

Glasloft i virksomhedens karrierestiger eller på andre måder manglende karrieremuligheder er også en vigtig årsag til jobskiftet for mange (41 pct.) af de, der selv har sagt op i deres tidligere job.

En gruppe på mellem 21 og 30 pct. peger på forhold der ikke har med jobindholdet at gøre, men på de vilkår de har haft, som årsag til at de stoppede. Dette er forhold som dårligt arbejdsmiljø, dårlig løn og oplevelsen af, at jobbet har taget for meget energi. (fravær af centrale vedligeholdelsesfaktorer).

**Figur 2. Årsager til at forlade seneste job (kun blandt de, der selv sagde op)**



Kilde: IDA Survey. Alle respondenter der har skiftet job inden for de seneste tre år og som selv sagde op i deres forrige job. Andel der svarer "i meget høj grad" og "i høj grad"

<sup>4</sup> I dette afsnit er der fokus på personer der har skiftet job inden for de seneste 3 år.

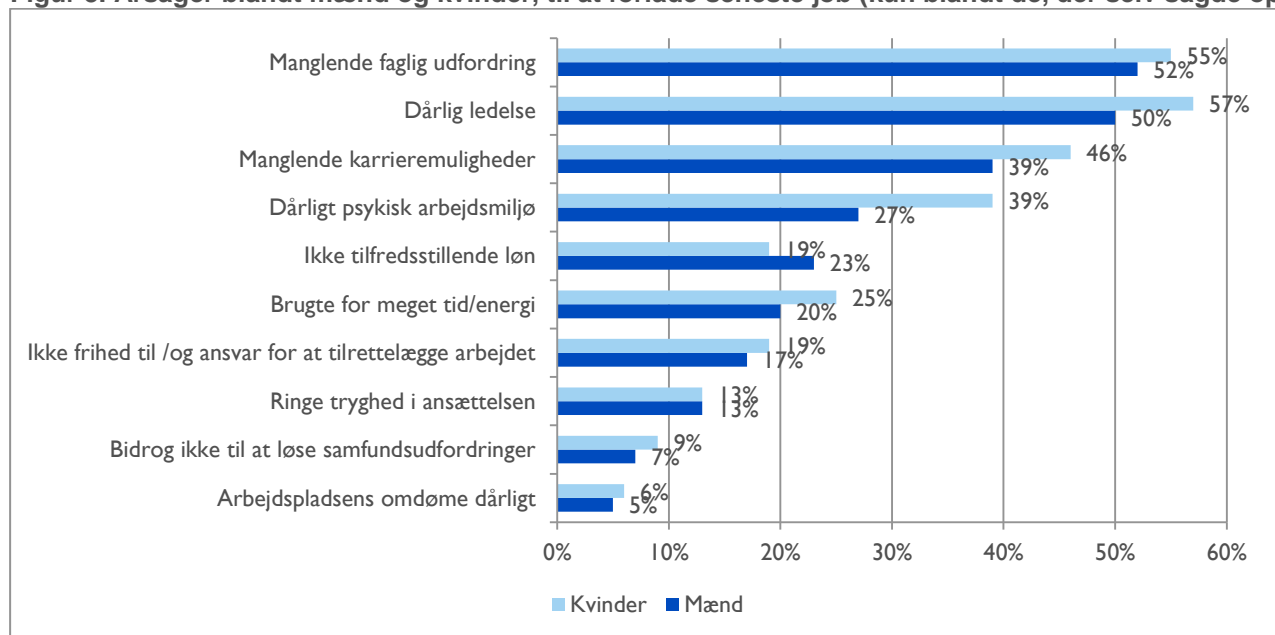
<sup>5</sup> En ramme til forståelse af motivation for arbejdet opstillet af den amerikanske psykolog Herzberg, fx i "The Motivation to Work"

Meget få – men dog nogle (6-7 pct.), har forladt deres tidligere job, fordi deres virksomhed havde et dårligt omdømme eller fordi de ikke biddrog til at løse samfundsudfordringer.

I figur 3 neden for ses svarene fra hhv. kvinder og mænd på spørgsmålet om, hvad der var årsag til at de forlod deres seneste job. Generelt er der en større andel af kvinderne end af mændene der peger på at de enkelte forhold har spillet en rolle, men der er dog derudover forskelle på enkelte parametre.

Mænd peger således i lidt højere grad end kvinder (hhv. 23 og 19 pct.) på dårlig løn som årsag til at søge væk, og en større andel af kvinderne end af mændene (hhv. 39 og 27 pct.) pegede på dårligt psykisk arbejdsmiljø, som årsag til at forlade det seneste job,

**Figur 3. Årsager blandt mænd og kvinder, til at forlade seneste job (kun blandt de, der selv sagde op)**



Kilde: IDA Survey. Alle respondenter der har skiftet job inden for de seneste tre år og som selv sagde op i deres forrige job. Andel der svarer "i meget høj grad" og "i høj grad"

Derudover angiver kvinderne i højere grad end mænd dårlig ledelse (hhv. 57 og 50 pct.) og manglende karrieremuligheder (hhv. 46 og 39 pct.) som forhold til at de stoppede i deres tidligere job.

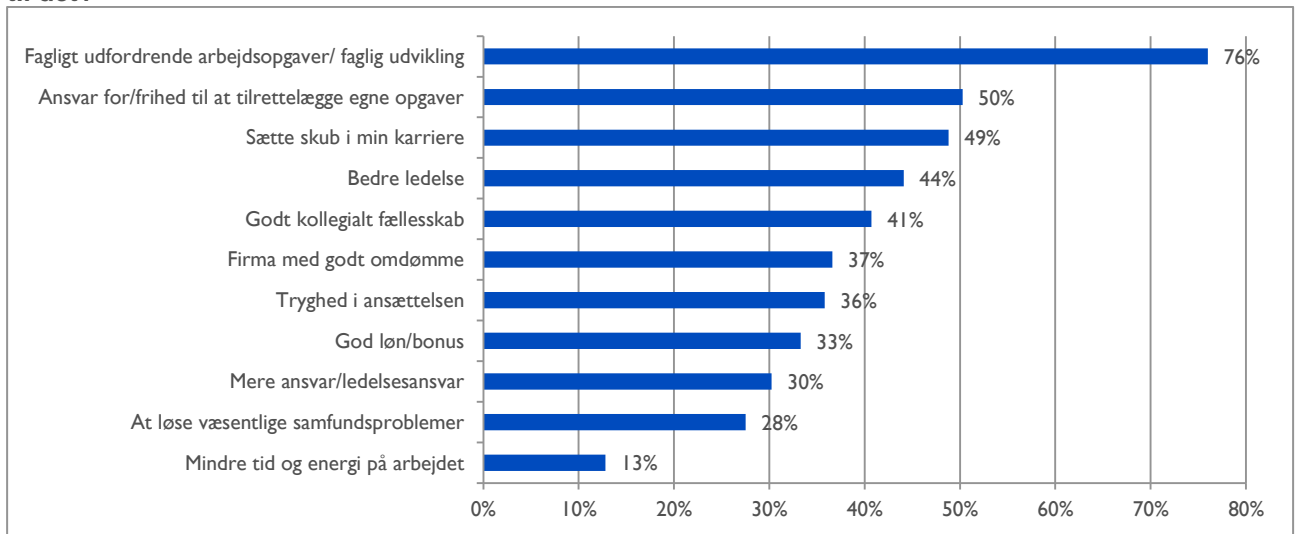
### Pull faktorer

Når medlemmerne peger på forhold ved deres nuværende job, der gjorde at de søgte det, er det også i høj grad muligheden for faglige udfordringer der har motiveret dem, jf. figur 4 neden for.

Denne årsag ligger helt i en gruppe for sig selv, og 76 pct. har angivet, at forventningen om fagligt udfordrende arbejdsopgaver og muligheden for faglig udvikling "i meget høj grad" eller "i høj grad" har været årsag til, at de tog deres nuværende job.

Dernæst er det forhold som "ansvar for tilrettelæggelse af eget arbejde" og mulighed for at sætte "skub i karrieren" der har været vigtige, og har spillet en stor rolle for knap halvdelen af de der har skiftet job inden for de seneste tre år.

**Figur 4. I hvilken grad var (forventningen om) at opnå følgende i dit nye job, vigtige for at du sagde ja til det?**



Kilde: IDA Survey. Alle respondenter der har skiftet job inden for de seneste tre år. Andel der svarer "i meget høj grad" og "i høj grad"

Det er godt hver tredje (36 pct.) der har været motiveret af mere tryghed i ansættelsen og næsten lige så mange, (33 pct.) peger på, at forventningen om en god løn har været motiverende.

Kun 13 pct. har svaret, at det har været forventningen om at kunne bruge mindre tid og energi på jobbet der har motiveret dem.

## 4. Jobsøgningsaktivitet nu

Det er næsten  $\frac{3}{4}$  af respondenterne der er jobsøgende i en eller anden grad, men en meget stor gruppe (47 pct.) svarer, at de alene "overvejer af og til nyt job", jf. tabel 15 neden for.

I den anden ende af skalaen er det 6 pct. der vurderer sig selv som "meget aktivt jobsøgende", mens godt en femtedel svarer, at de jævnligt undersøger deres jobmuligheder<sup>6</sup>.

**Tabel 15: Hvor jobsøgende vil du karakteriserer dig selv som nu?**

	Procent
Jeg overvejer aldrig nyt job	24
Jeg overvejer af og til nyt job	47
Jeg undersøger jævnligt mine jobmuligheder	22
Jeg er meget aktivt jobsøgende	6
Ved ikke	3
I alt	100

Kilde: IDA Survey. Alle respondenter.

Når der ses på hvilke aktiviteter de jobsøgende har, viser tabel 16 neden for, at jo mere jobsøgende medlemmerne karakteriserer sig som, jo flere aktiviteter har de gang i.

Derudover viser tabellen, at de hyppigst brugte redskaber er jobsites på Internettet, brug af jobagenter og LinkedIn, som er redskaber som mindst  $\frac{1}{2}$  af de jobsøgende bruger<sup>7</sup>.

**Tabel 16: Hvilke af følgende aktiviteter gør du?**

	Jeg overvejer af og til nyt job	Jeg undersøger jævnligt mine jobmuligheder	Jeg er meget aktivt jobsøgende	Alle
Læser jobsites på internettet	53	78	89	62
Modtager e-mails (jobagenter) med ledige stillinger fra et jobsite	45	66	74	53
Ser efter job på LinkedIn	44	59	75	50
Læser jobannoncer i fagblade	39	44	38	40
Forhører mig i mit faglige/personlige netværk	31	44	71	38
Søger på konkrete virksomheders hjemmesider	25	51	68	36
Læser jobannoncer i aviser	27	34	38	30
Har kontakt med headhunter/rekrutteringsbureau	21	31	41	25
Andet	7	10	17	9

Kilde: IDA Survey. Den del af den samlede respondentgruppe, der af og til, jævnligt eller meget aktivt søger nyt job, jf. tabel 15.

<sup>6</sup> Denne fordeling på jobsøgningsadfærd matcher relativt godt de resultater der er fra Ingeniørens Jobadfærdsanalyse.

<sup>7</sup> Det er samme billede som Ingeniørens Jobadfærdsanalyse viser.

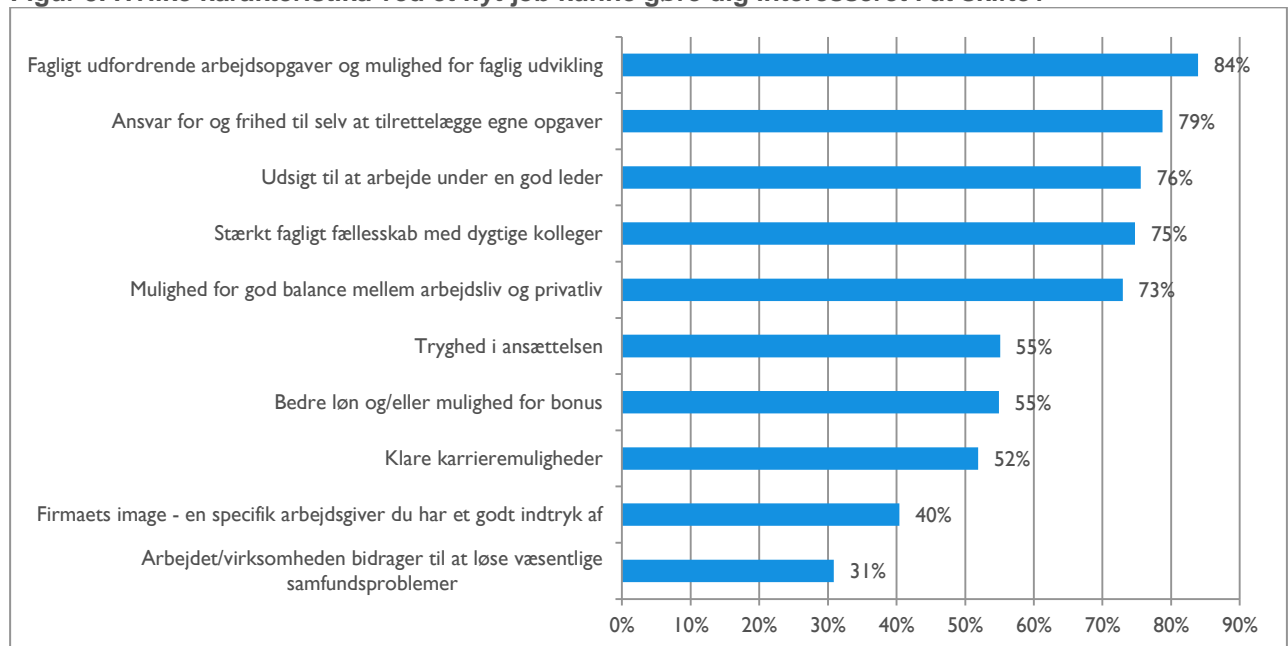
Afsluttende er der i analysen fokuseret på, hvad der **kunne** motivere medlemmerne til at skifte job nu.

Det er et forsøg på at afdække de karakteristika ved et job, som kunne gøre medlemmerne interesserede i at skifte til et konkret nyt job.

Figur 5 viser, at det er en række klassiske "motivationsfaktorer" der ligger i toppen, såsom "fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling" og "ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver"

Men relativt høj (73 pct.) ligger også en traditionel vedligeholdelsesfaktor som "mulighed for god balance mellem arbejds- og familieliv".

**Figur 5. Hvilke karakteristika ved et nyt job kunne gøre dig interesseret i at skifte?**



Kilde: IDA Survey. Alle respondenter. Andel der svarer "i meget høj grad og i høj grad" til, at det enkelte karakteristika kunne gøre dem interesserede i at skifte til det job.

Tryghed i ansættelsen og bedre lønforhold kommer længere nede, men vil kunne motivere mere end hver anden (55 pct.), og næsten hver tredje (31 pct.) kunne blive motiveret, hvis virksomheden bidrager til at løse væsentlige samfundsproblemer.

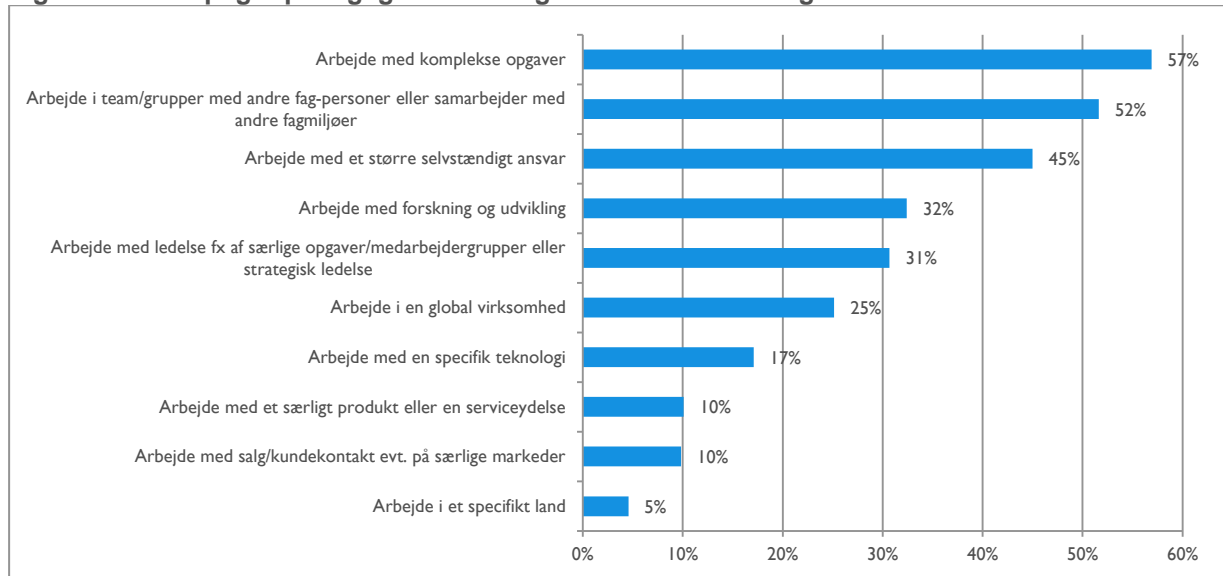
Alle der har svaret, at de kunne blive motiveret af "fagligt udfordrende opgaver" eller "klare karrieremuligheder" (jf. figur 5) er blevet bedt om at udfolde dette svar. I figur 6 neden for ses medlemmernes svar.

Her er der tre topscorer, som er arbejde..

- med komplekse opgaver
- i team med andre fagpersoner eller andre fagmiljøer.
- med et større selvstændigt ansvar.



**Figur 6. Når du peger på faglige udfordringer eller karrieremuligheder – hvad er det så mere konkret?**



Kilde: IDA Survey. Alle der har svaret, at de kunne blive motiveret af "fagligt udfordrende opgaver" eller "klare karrieremuligheder" er blevet bedt om at udfolde dette svar.

Der er dog også andre typer af faglige udfordringer der efterspørges, fx et det 25 pct. der peger på at arbejde i en global virksomhed er den udfordring de søger, mens 17 pct. efterspørger arbejde med en specifik teknologi og 5 pct. arbejde i et bestemt land.

## 5. Karakteristika ved nuværende job

Det er knap hver tiende af medlemmerne der svarer, at de kombinerer deres primære beskæftigelse med anden lønnet beskæftigelse. Det er langt mere udbredt blandt de selvstændige (hvor 21 pct. gør det) end blandt de ansatte, hvor 8 pct. gør det, jf. tabel 17.

**Tabel 17: Udbredelse af at kombinere primær beskæftigelse med anden lønnet beskæftigelse**

Procent	Ja, kombinerer med anden lønnet beskæftigelse	Nej	Antal
Ansatt	8	91	2570
Selvstændig	21	78	91
I alt	9	91	2661

Kilde: IDA Survey. Alle, ekskl. ved ikke.

I tabel 18 neden for ses, at 3 pct. af de ansatte svarer, at de er deltidsbeskæftigede. Af disse er det 14 pct. der gerne vil have haft et fuldtidsjob, mens 86 pct. af de deltidsansatte ikke ønsker det.

**Tabel 18: Deltid og fuldtid - frivillig og ufrivillig, pct.**

Fuldtidsbeskæftigelse	Ønsket	Ikke ønsket	I alt	Antal
Har du fuldtidsbeskæftigelse?				
Ja	98	2	100	2496 (97 pct.)
Nej	14	86	100	81 (3 pct.)

Kilde: IDA Survey. Kun ansatte.

Når der ses på tids- eller projektbegrænsede ansættelser viser tabel 19 neden for, at 7 pct. af de ansatte er i tids- eller projektbegrænsede stillinger, og at 59 pct. af disse, IKKE ønskede en sådan tids-eller projektbegrænset ansættelse.

**Tabel 19: Projekt- og tidsbegrænset ansættelse- frivillig og ufrivillig, pct.**

<b>Tids- eller projektbegrænset ansættelse</b>	<b>Ønsket</b>	<b>Ikke ønsket</b>	<b>I alt</b>	<b>Antal</b>
Ja	41	59	100	179 (7 pct.)
Nej	1	99	100	2398 (93 pct.)

Kilde: IDA Survey. Kun ansatte.

## Metode

Undersøgelsen er gennemført dels blandt et repræsentativt udsnit af IDAs erhvervsaktive medlemmer under 65 år, dels blandt de medlemmer der har fået gennemført en kontraktgennemgang inden for de seneste 12 måneder

Der er inviteret 14.772 i den repræsentative samle og 3.328 med kontraktgennemgang. Heraf har 2.414 (16,3%) fra den repræsentative sample svaret helt eller delvis på skemaet og 577 (17,3%) af de med kontraktgennemgang svaret helt eller delvis på skemaet.

I de forskellige afsnit i analysen er der brugt forskellige dele af den samlede population. Det er i forbindelse med hvert afsnit beskrevet hvem der er medgår.

Undersøgelsen er foretaget i perioden 14. til den 30 marts 2016.

## Respondent base, antal svar fordelt på kategorier

Svar der indgår – dvs. beskæftigede under 65 år.	Antal
Tilfældig stikprøve blandt alle medlemmer	2.176
Alle der har fået kontraktgennemgang	493
<b>Alle</b>	<b>2.669</b>
Tilfældig stikprøve med jobskifte inden for de seneste tre år	950
Kontraktgennemgang med jobskifte inden for de seneste tre år	309
<b>Alle jobskifte inden for de seneste tre år</b>	<b>1.259</b>

## IDA medlemmer og svar i analysen fordelt på køn, alder og uddannelse.

### Køn

	IDA medlemmer	Svar (alle)	Svar, tilfældig stikprøve
Mænd	77,2	74,6	75,0
Kvinder	22,8	25,4	25,0
I alt	100,0	100,0	100,0

Chi<sup>2</sup> test på IDA medlemmer og den tilfældige stikprøve: 0,849. Dvs. ingen signifikant forskel, stikprøven kan opfattes som repræsentativ for alle erhvervsaktive medlemmer under 65 år.

### Alder

	IDA medlemmer	Svar (alle)	Svar, tilfældig stikprøve
Under 25 år	2,8	2,2	1,6
25-29 år	15,8	14,6	12,5
30-34 år	14,9	17,4	16,2
35-39 år	14,0	12,8	12,5
40-44 år	13,4	12,9	13,5
45-49 år	14,7	15,3	16,2
50-54 år	11,5	12,2	13,2
55-59 år	8,1	8,6	9,7
60-64 år	4,8	4,0	4,5
I alt	100,0	100,0	100,0

Chi<sup>2</sup> test på IDA medlemmer og den tilfældige stikprøve: 0,973. Dvs. ingen signifikant forskel, stikprøven kan opfattes som repræsentativ for alle erhvervsaktive medlemmer under 65 år.

## Uddannelse

	IDA medlemmer	Svar (alle)	Svar, tilfældig stikprøve
Akademiingeniør	6,5	7,4	8,1
Civilingeniør	36,5	39,6	38,7
Diplomingeniør	20,7	17,7	17,0
Teknikumingeniør	16,5	14,5	16,0
Cand.scient.	6,9	6,4	5,9
Eksportingeniør	1,2	1,2	1,1
Levnedsmiddel, Bromatolog	1,2	1,3	1,3
Anden uddannelse	10,5	12,0	11,8
Total	100,0	100,0	100,0

Chi<sup>2</sup> test på IDA medlemmer og den tilfældige stikprøve: 0,993. Dvs. ingen signifikant forskel, stikprøven kan opfattes som repræsentativ for alle erhvervsaktive medlemmer under 65 år.