

# Lige kommet i gang

Det gode arbejdsliv for medlemmer med 3-10 års joberfaring



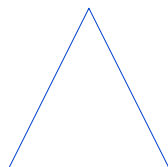
# Om undersøgelsen

- Målgruppen for undersøgelsen er IDA-medlemmer, der har 3-10 års erfaring på arbejdsmarkedet. Dataindsamlingen er gennemført via online survey i perioden juni-august 2020.
- 1.096 personer har helt eller delvist besvaret undersøgelsen. Det svarer til en svarprocent på 16 pct.
- Formålet med undersøgelsen har været at undersøge ønskerne til det fremtidige arbejdsliv blandt medlemmer, der har fået et sikkert fodfæste på arbejdsmarkedet, men stadig har mange år foran sig. Undersøgelsen bruges bl.a. af AR til at formulere en ny arbejdsmarkedspolitik.
- Spørgsmål, kommentarer eller specifikke ønsker i forbindelse med analysen kan rettes til analysekonsulent Christian Severin Larsen ([csl@ida.dk](mailto:csl@ida.dk)).

# Undersøgelsens hovedtemaer

- Opsummering af undersøgelsens vigtigste resultater
- Medlemmernes type af beskæftigelse, omfanget af atypisk beskæftigelse og ønsker til fremtidig ansættelsesform
- Præferencer for arbejdstid og balancen mellem arbejde og familie/fritid
- Ønsker til arbejdssted: sektor, virksomhedstype og afstand til arbejdspladsen
- Holdning og ønsker til fagligt indhold, karrierevej og kompetencer
- Motivationen for at skifte det ene job ud med det andet
- Ønsker til, hvad IDA fremover bør kæmpe for på arbejdsmarkedet
- Om respondenterne, der har deltaget i undersøgelsen

# Opsummering af undersøgelsens vigtigste resultater



# De vigtigste resultater:

## Ansættelsesform og ønsker til fremtidig beskæftigelse

- Ingen af medlemmerne har en primær beskæftigelse i form af honorarbetalt arbejde eller ansættelse via et vikarbureau. Til gengæld har 9 pct. en tids- eller projektbegrænset ansættelse – og det gør sig gældende for hel 25 pct. blandt de offentligt ansatte medlemmer. 92 pct. af disse ønsker en fastansættelse.
- 6 pct. har ikke fuldtidsbeskæftigelse, men deltidsbeskæftigelse er oftest et positivt tilvalg: kun 7 pct. af de deltidsbeskæftigede ønsker fuldtidsbeskæftigelse, mens 18 pct. af de fuldtidsbeskæftigede til gengæld ønsker deltid.
- 15 pct. kombinerer deres primære beskæftigelse med anden lønnet beskæftigelse enten i form af bijob, honorarbetalt arbejde eller selvstændig virksomhed – og for størstedelens vedkommende er det ikke af nød, men fordi det er sådan de gerne vil indrette deres arbejdsliv.
- Fire femtedele af medlemmerne ønsker et arbejdsliv som lønmodtager: 63 pct. i en fuldtidsstilling og 14 pct. i en deltidsstilling, mens hhv. 7 og 10 pct. foretrækker at arbejdsliv som selvstændig eller kombinatør.

# De vigtigste resultater:

## Ønsker til arbejdstid og balancen mellem arbejde og familie/fritid

- Et flertal af medlemmerne (71 pct.) arbejder 37-40 timer om ugen. En femtedel arbejder mere en 40 timer om ugen. Det er især mændene, der har lange arbejdsuger: 54 pct. af kvinderne arbejder 37 eller færre timer om ugen, mens det kun gør sig gældende for 33 pct. af mændene.
- 46 pct. af kvinderne og 38 pct. af mændene vil gerne arbejde færre timer end de gør i dag. I gennemsnit ønsker medlemmerne at have en arbejdsuge på 32 timer.
- 52 pct. af de medlemmer, der ønsker mindre arbejdstid, er villige til at gå tilsvarende ned i løn, men kun 20-30 pct. er villige til at opgive faglig fordybelse, karriere og prestigefyldte opgaver for at få en kortere arbejdsuge.
- For hhv. 78 og 88 pct. af medlemmerne er øget mulighed for hjemme-/distancearbejde og fleksibel arbejdstid vigtigt for at de har et godt arbejdsliv.
- En femtedel af medlemmerne har de seneste tre måneder oplevet stress ofte eller altid – og 65 pct. mangler tid til både arbejde og familie. 60-75 pct. af de medlemmer, der ofte eller altid oplever stress eller manglende tid/energi til at være sammen med familien, ønsker lavere arbejdstid.

# De vigtigste resultater:

## Ønsker til fremtidig arbejdssted

- 90 pct. af medlemmerne ønsker at arbejde i det private, men kun 40 pct. i det offentlige. 75 pct. af de offentligt ansatte vil gerne arbejde i det private, mens kun 32 pct. af de privatansatte vil arbejde i det offentlige.
- Blandt de medlemmer, der ikke ønsker at arbejde i den offentlige sektor, er lav løn og forkerte opgaver væsentlige årsager til, at den offentlige sektor ikke er attraktiv som arbejdssted.
- 22 pct. ønsker at arbejde i udlandet, men ønsket om job i udlandet falder i takt med alderen og at man stifter familie.
- Medlemmerne har i gennemsnit 80 minutters transporttid på en typisk arbejdsdag. Cirka 45 pct. er villige til at acceptere mere end én times transporttid i deres næste job.
- 35 pct. af medlemmerne er villige til at acceptere 1 times længere transporttid, hvis du får 2 ugentlige hjemmearbejdsdage.

# De vigtigste resultater: Ønsker til arbejdsindhold, karriere samt bekymringen for ledighed

- 40 pct. foretrækker at være specialister, mens knap en tredjedel gerne vil være ledere. Kun en tredjedel af medlemmerne er interesserede i at arbejde uden for deres faglige profil'
- Kun en sjettedel vurderer, at deres kompetencer er blevet forældede, og godt tre fjerdedele mener, at deres nuværende kompetencer ruste dem godt til at finde et nyt job.
- Trods den økonomiske krise i kølvandet på Covid19-epidemien er det kun en sjettedel, der er bekymrede for ledighed eller tab af beskæftigelse. 11. pct. er bekymrede for hvad globalisering og international konkurrence har af betydning for deres stilling og arbejdsplads.



# De vigtigste resultater:

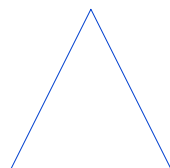
## Hvad får medlemmerne til at skifte det ene job ud med det andet

- Omkring en tredjedel af medlemmerne er i deres nuværende job utilfredse med løn, muligheden for faglig udvikling, arbejdsopgaverne og karrieremulighederne. Derudover er en fjerdedel også utilfredse med deres chef/ledelse og et for stort arbejdspress.
- 70 pct. vurderer, at de vil skifte job inden for de næste tre år – og størstedelen vil søge mod nye arbejdspladser. 57 pct. af dem, der gerne vil skifte job, er først og fremmest tiltrukket af andre jobmuligheder og ønsket om at prøve noget nyt.
- Det faglige indhold er det vigtigste for 71 pct., når de skal finde det næste job. Derudover peger 55-60 pct. på et godt arbejdsmiljø eller en god work-life balance som blandt det vigtigste. God løn er på en femteplads over det vigtigste, når man skal finde det næste job. Kvinderne tiltrækkes i højere grad af god work-life balance, mens god løn er vigtigere for mændene.

# De vigtigste resultater: Hvad IDA fremover bør kæmpe for på arbejdsmarkedet

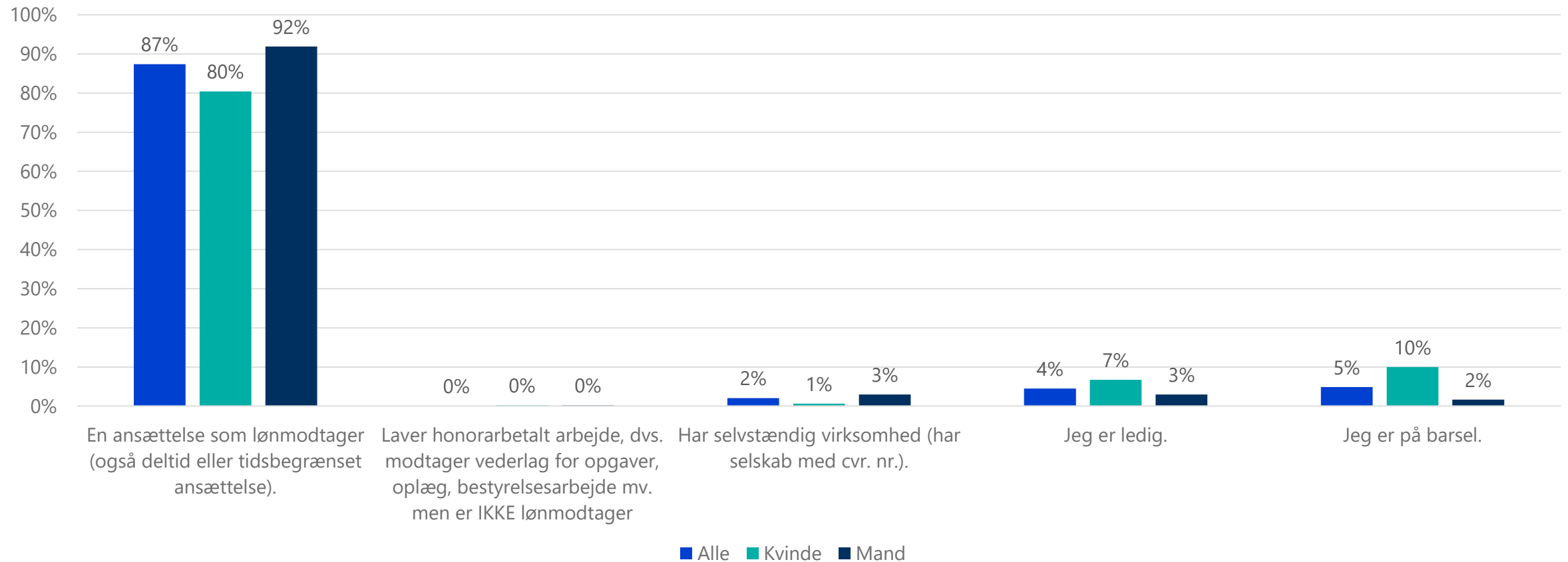
- Arbejdsmiljø og arbejdstid ligger øverst på listen over forhold, som medlemmerne mener er vigtigt at IDA kæmper for, herunder bedre arbejdsmiljø (53%), kortere arbejdsuge (51%), mere fleksibel arbejdstid (44%) og mere ferie (24%).
- Derudover er ligestillingsemner som ligeløn (48%) og øremærket barsel (30%) også forhold, der ligger højt. Løn og pension bliver nævnt blandt hhv. 32% og 14%.
- Ledighedsrelaterede forhold ligger konsekvent ret lavt. Dog peger 15% på højere dagpengesats de første 6 måneder som vigtigt at kæmpe for.

# Omfanget af atypisk beskæftigelse og ønsker til fremtidig ansættelsesform

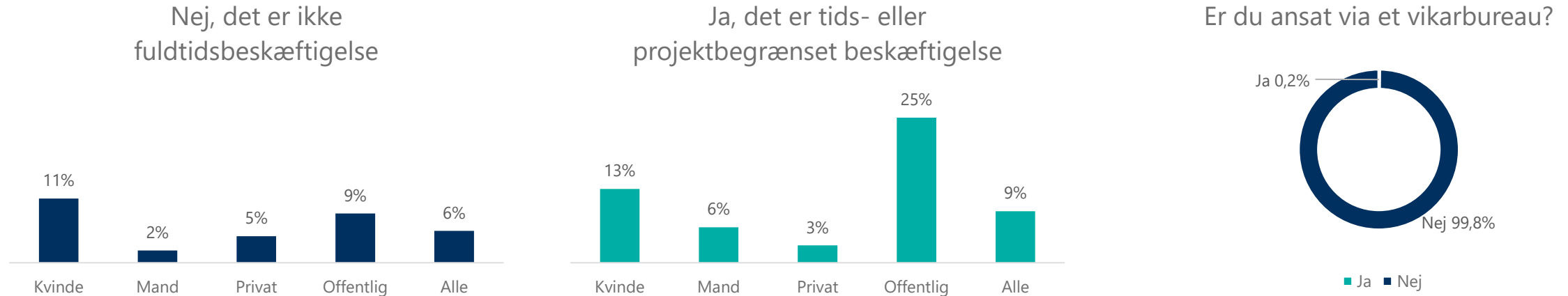


# 87 pct. af medlemmerne er ansat som lønmodtagere, mens 2 pct. har selvstændig virksomhed

Hvad er din primære tilknytning til arbejdsmarkedet nu?

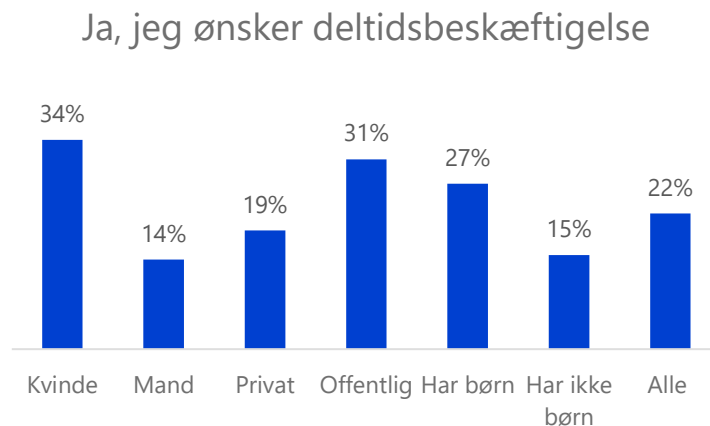
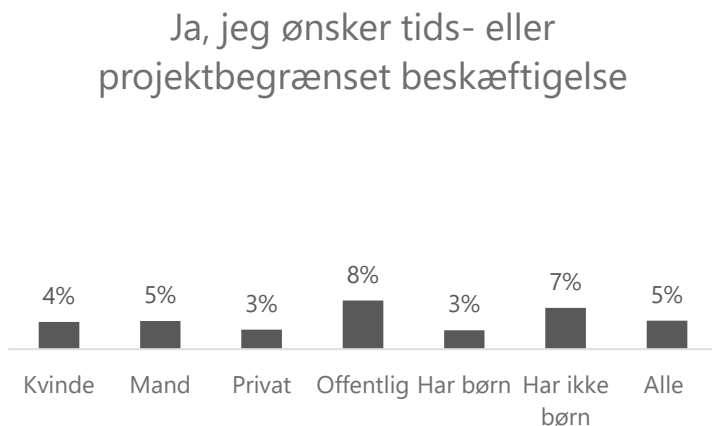
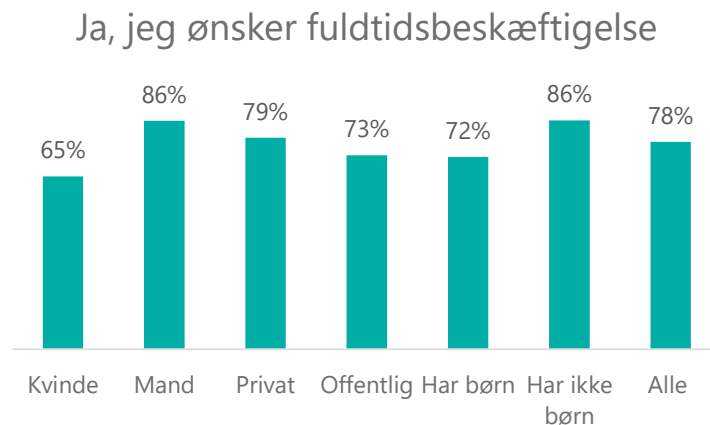
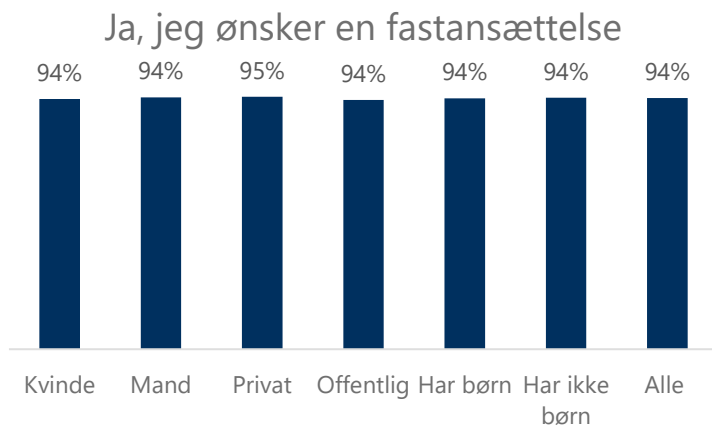


# 6 pct. af medlemmer har ikke fuldtidsbeskæftigelse – og en tiendedel arbejder i tids- eller projektbegrænset beskæftigelse



- Der er stort set ingen medlemmer med 3-10 års anciennitet på arbejdsmarkedet, der er ansat via et vikarbureau.
- Til gengæld har 6 ikke fuldtidsbeskæftigelse. Andelen er højest blandt kvinder og i den offentlige sektor.
- 9 pct. er ansat i tids- eller projektbegrænset beskæftigelse – og igen er andelen særligt høj i den offentlige sektor, hvor det er 25 pct., der har denne ansættelsesform.

# 34 pct. af de kvindelige medlemmer ønsker deltid – men kun 5 pct. ønsker noget andet end fastansættelse

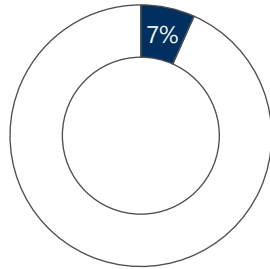


94 pct. af medlemmerne ønsker en fastansættelse og kun 5 pct. ønsker tids- eller projektbegrænset beskæftigelse. Der er kun små forskelle på tværs af køn og sektor.

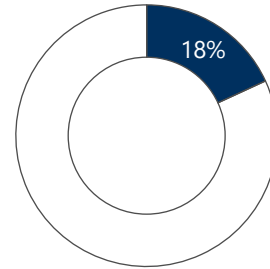
Til gengæld ønsker 22 pct. deltidbeskæftigelse – og dette gør sig gældende blandt 34 pct. af kvinderne. Andelen er også højere blandt medlemmer med børn.

# Ansatte i tids- og projektbegrænsede stillinger ønsker en fastansættelse

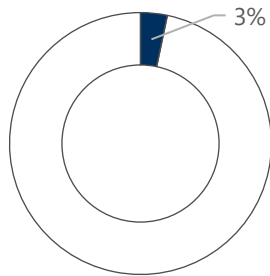
Deltidsbeskæftigede der ønsker fuldtidsbeskæftigelse



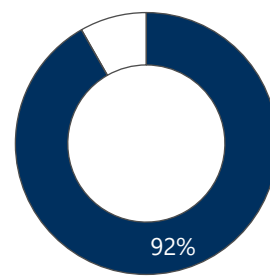
Fuldtidsbeskæftigede der ønsker deltidsbeskæftigelse



Fastansatte der ønsker tids- eller projektbegrænset beskæftigelse



Tids- eller projektbegrænsede beskæftigede der ønsker en fastansættelse

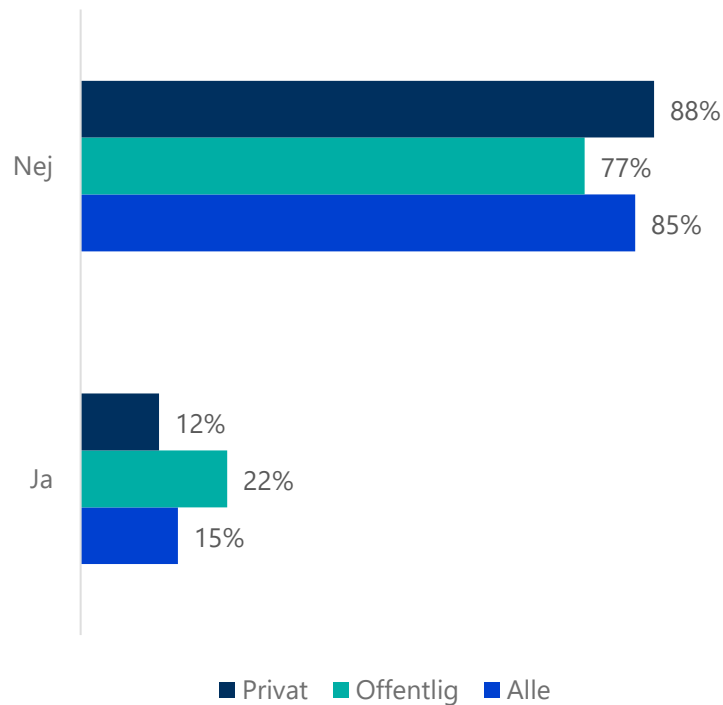


Bortset fra, at 92 pct. af ansatte i tids- og projektbegrænsede stillinger ønsker en fastansættelse, er det kun et fåtal, der ønsker ændringer i deres ansættelsesform.

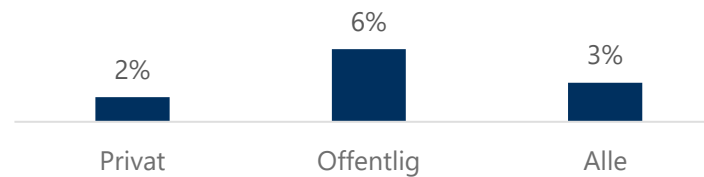
Dog er der 18 pct. af de fuldtidsbeskæftigede, der ønsker deltidsbeskæftigelse i stedet, mens det omvendt kun er 7 pct. af de deltidsbeskæftigede, som ønsker fuldtidsbeskæftigelse.

# 22 pct. kombinerer deres primære beskæftigelse med anden lønnet beskæftigelse

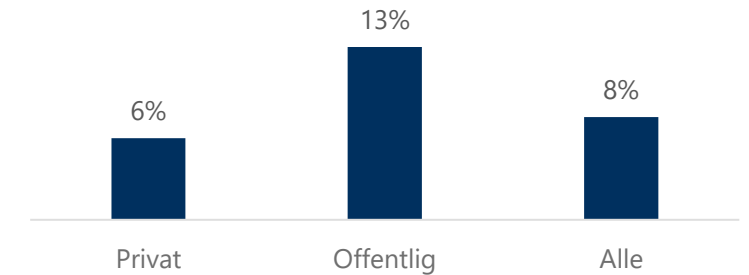
Har du, inden for det seneste år, kombineret din primære beskæftigelse med anden lønnet beskæftigelse?



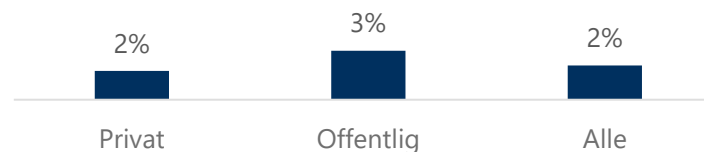
Ja, med (anden) ansættelse som lønmodtager (fx et bijob)



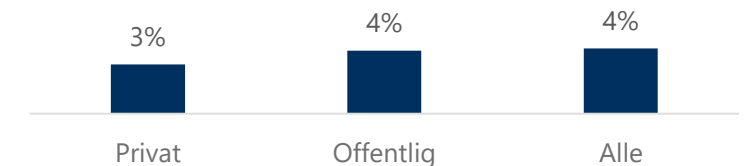
Ja, med honorarbetalt arbejde, fx vederlag for afgrænsede opgaver, oplæg, bestyrelsesarbejde mv.



Ja, med anden lønnet beskæftigelse



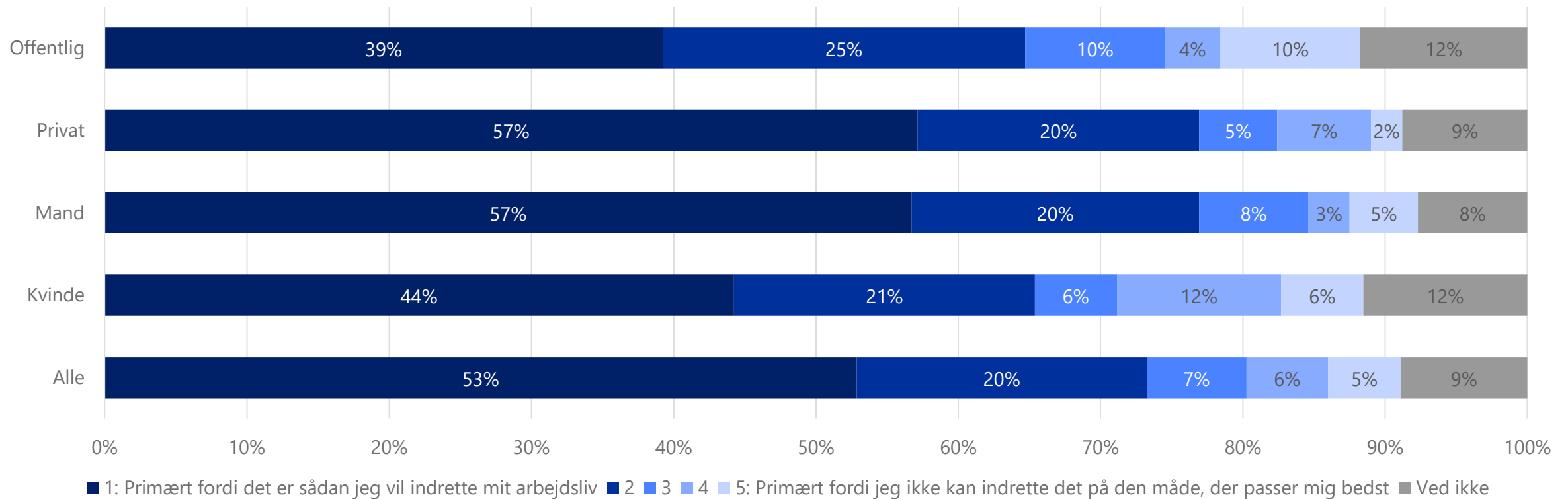
Ja, med (anden) selvstændig virksomhed (har cvr. nr.)





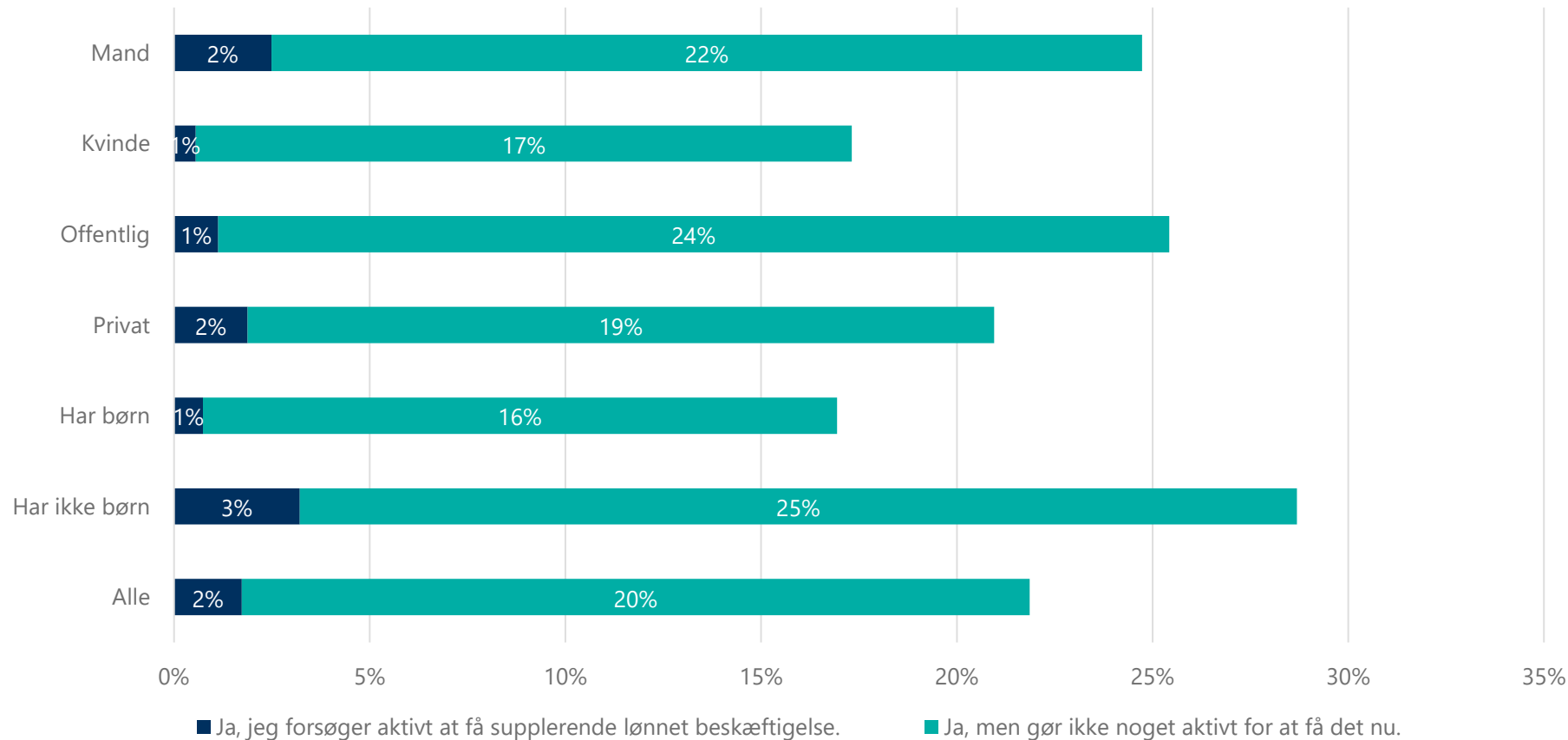
# For 70 pct. er kombination et positivt tilvalg – mens 10 pct. af kombinatørerne har valgt det, fordi de ikke kan finde det, som de helst vil

Når du kombinerer din primære beskæftigelse (eller overvejer det) med anden lønnet beskæftigelse, er det så overvejende fordi det er sådan, du helst vil indrette dit arbejdsliv, eller er det overvejende af nød, fx fordi du ikke kan finde det, du helst vil



# Blandt de 77 pct., der ikke er kombinatorer, vil 22 pct. gerne have supplerende lønnet beskæftigelse

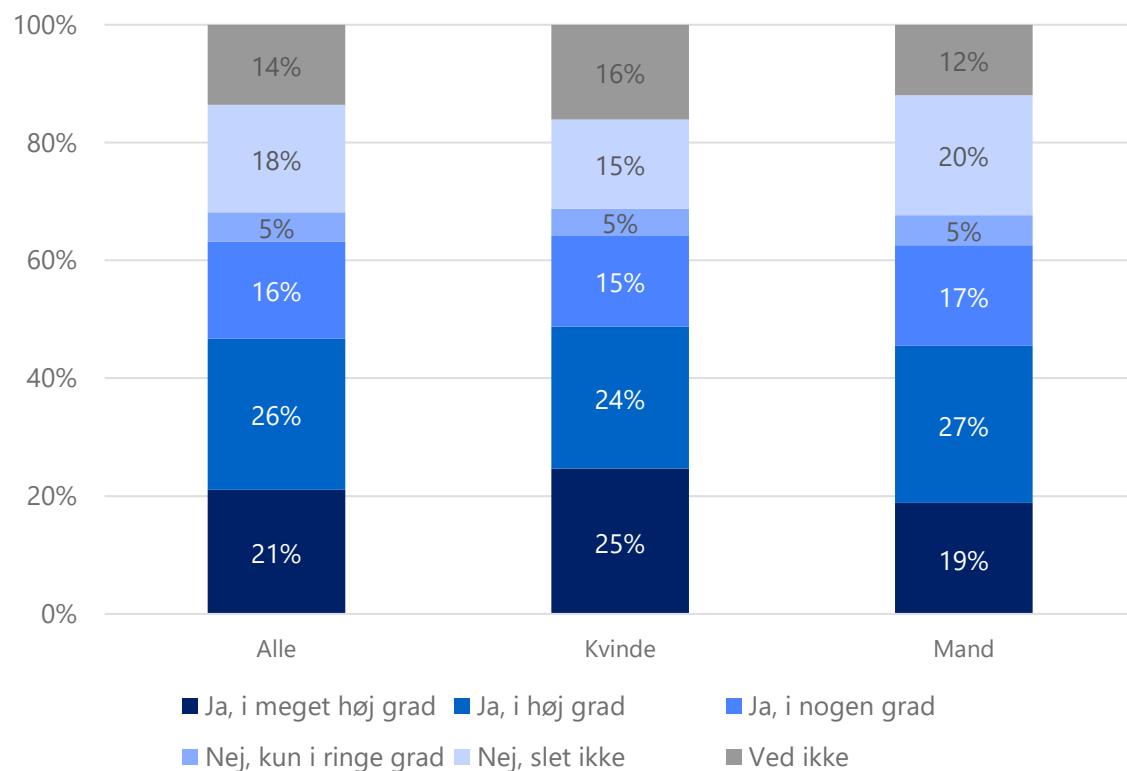
Vil du gerne have supplerende lønnet beskæftigelse?



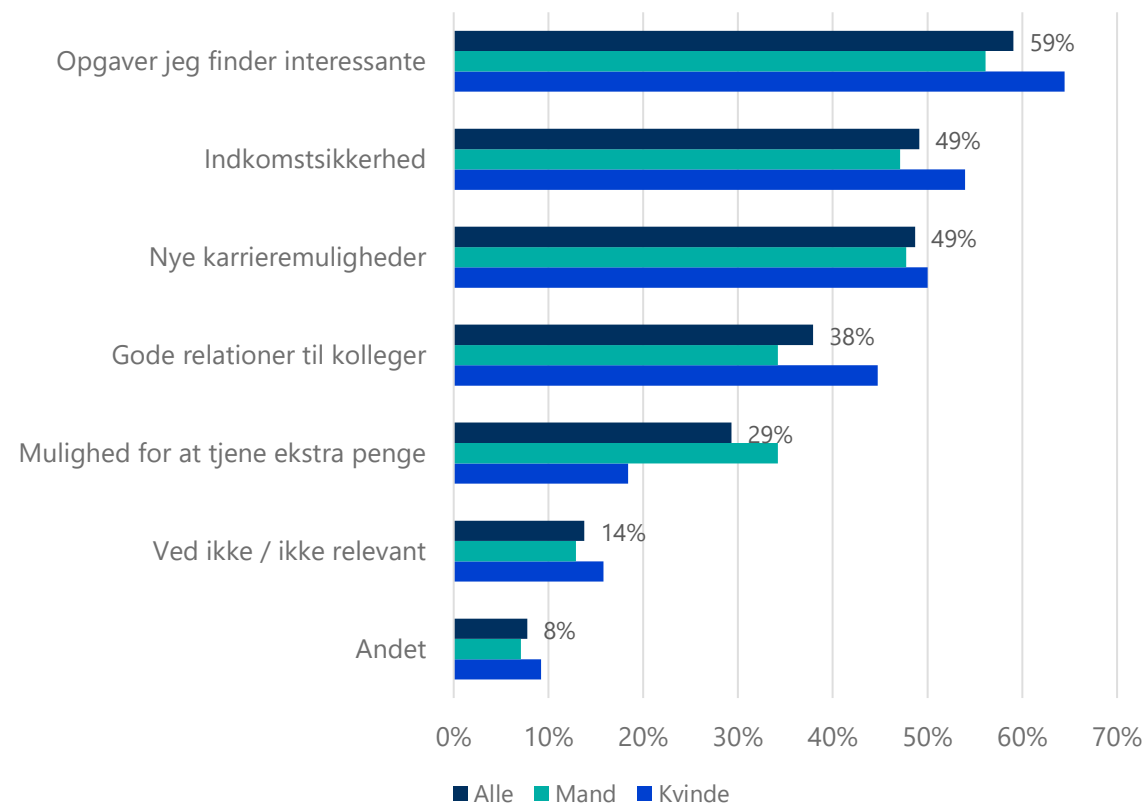
Andelen, der gerne vil have supplerede lønnet beskæftigelse, er en anelse højere blandt mænd, offentligt ansatte samt medlemmer, der ikke har børn.

# De 23 pct., der ikke har den kombination, som de foretrækker, efterspørger interessante opgaver, indkomstsikkerhed og nye karrieremuligheder

Har du den kombination af ansættelser, bi-job, honorar betalt arbejde og selvstændig virksomhed mv., som du foretrækker?



Når du ikke har den kombination du ønsker, hvad er det så du efterspørger?

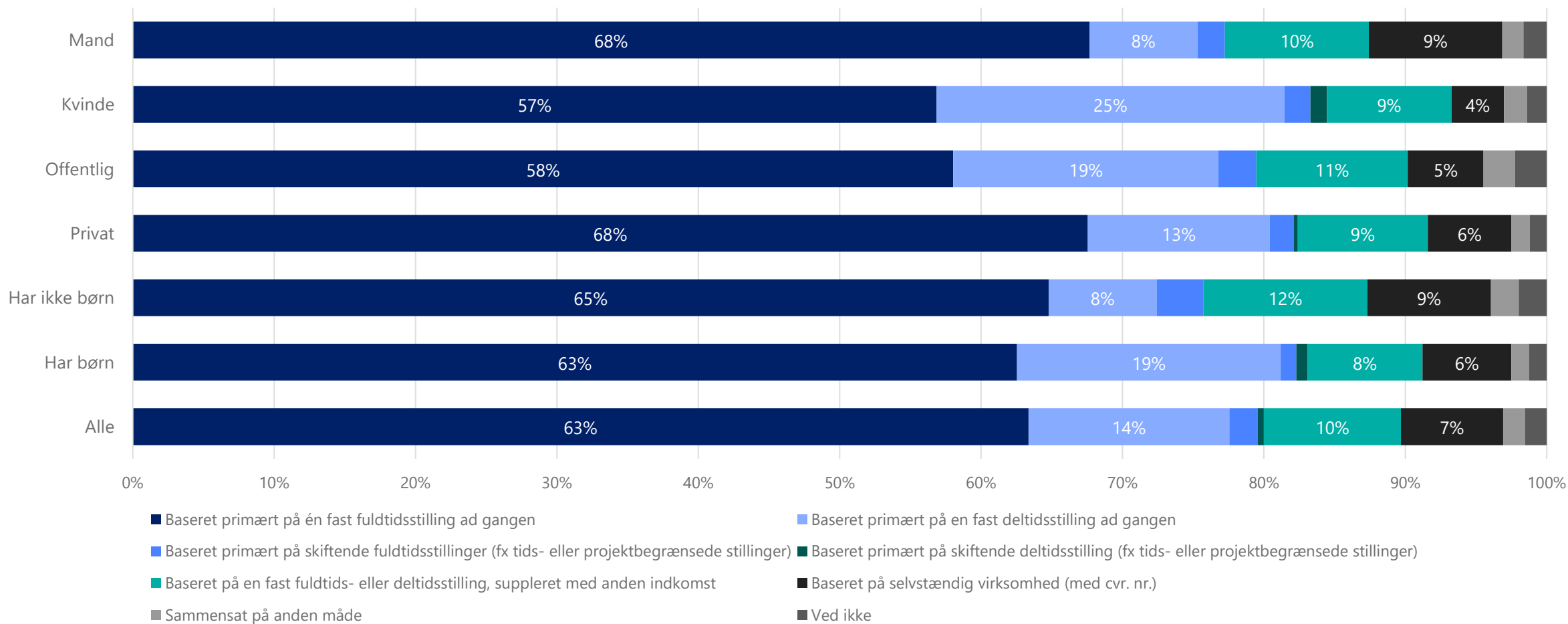


# Andet som man efterspørger, når man ikke har den ønskede kombination af ansættelser, bijob og andet arbejde

- *"Jeg vil gerne ned i tid på fuldtidsjobbet, så der er mere tid til familien."*
- *"Bedre work-life balance."*
- *"At kunne arbejde hjemme."*
- *"Mulighed for at arbejde et færre antal timer – i hvert fald fleksibilitet i forhold til at komme sent og gå tidligt, dvs. lægge nogle timer på andre tider af døgnet."*
- *"Øget fleksibilitet i mit arbejdsliv."*
- *"Frihed til at planlægge min tid."*
- *"På sigt kan jeg forestille mig, at jeg ønsker at gå ned i tid, men ikke endnu."*
- *"Mere fritid."*
- *"Mulighed for at arbejde færre timer."*
- *"Bedre ledelse."*
- *"At man ikke indirekte bliver tvunget til overarbejde uden ekstra løn og eller ferie."*
- *"Jeg søger viden og erfaring om, hvordan jeg f.eks kunne blive freelancer."*
- *"Mere fritid og mere fleksibilitet i livet."*

# 63 pct. foretrækker fuldtids- og 14 pct. deltidsstillinger – hhv. 7 og 10 pct. vil gerne have et arbejdsliv som selvstændig og kombinator

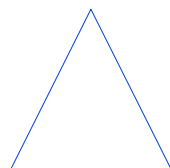
Hvilken af nedenstående beskrivelser passer bedst til dine ønsker til dit arbejdsliv? Hvis du selv kunne bestemme, havde du et arbejdsliv, der er?



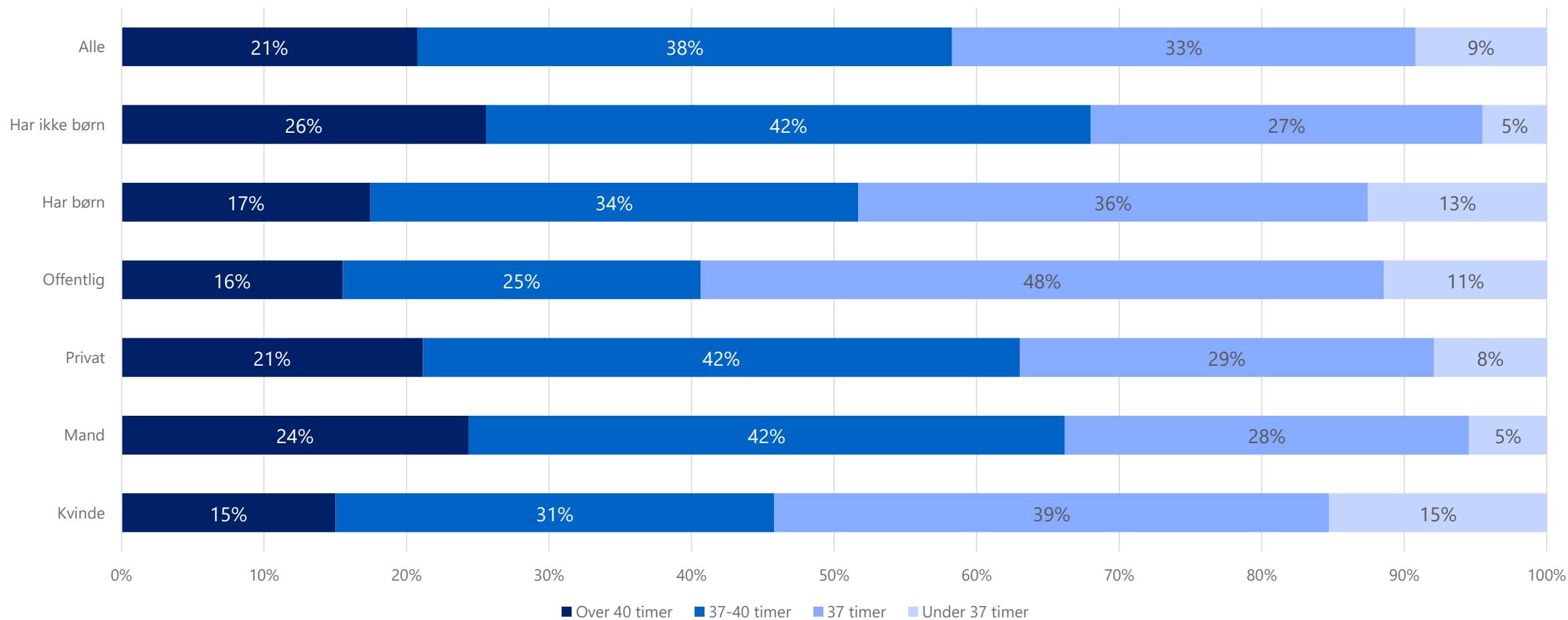
# Andre måder, som man ønsker at sammensætte sit arbejdsliv

- *"En fast deltidsstilling, der giver mulighed for at have selvstændig virksomhed ved siden af."*
- *"Jeg ønsker en fast deltidsstilling, kombineret med selvstændig virksomhed."*
- *"Jeg vil gerne have egen virksomhed, men tror samtidig jeg vil have fastansættelse på nedsat tid (cirka 32 timer)."*
- *"Fast deltidsstilling med selvstændigvirksomhed eller andre projekter på sidelinjen efter behov."*
- *"Fast deltid suppleret med anden indkomst, hvilket enten kan være anden ansættelse eller arbejde som selvstændig".*
- *"Jeg ønsker at arbejde deltid, men med forfatterskab ved siden af."*
- *"Primært på én fast fuldtidsstilling og en tidsbegrænset periode som underviser på højere læreanstalt."*
- *"Bestyrelsespost og fuldtid."*
- *"Fuldtidsstilling og indkomst via salg fx website."*
- *"Fleksibelt, men jeg ønsker en fast fuldtidsstilling suppleret med selvstændig virksomhed."*
- *"I tiden, hvor vi er en småbørnsfamilie, foretrækker jeg deltid, hvorimod jeg ellers er fuldt ud tilfreds med at arbejde på fuld tid."*
- *"Baseret på en deltidsstilling, imens jeg har små børn. Men derefter ønsker jeg mulighed for fuldtid, når det passer igen."*
- *"Jeg vil gerne næsten arbejde fuldtid, men jeg så gerne, at jeg arbejdede en halv time mindre om dagen, så længe børnene er små."*

# Præferencer for arbejdstid og balancen mellem arbejde og familie/fritid



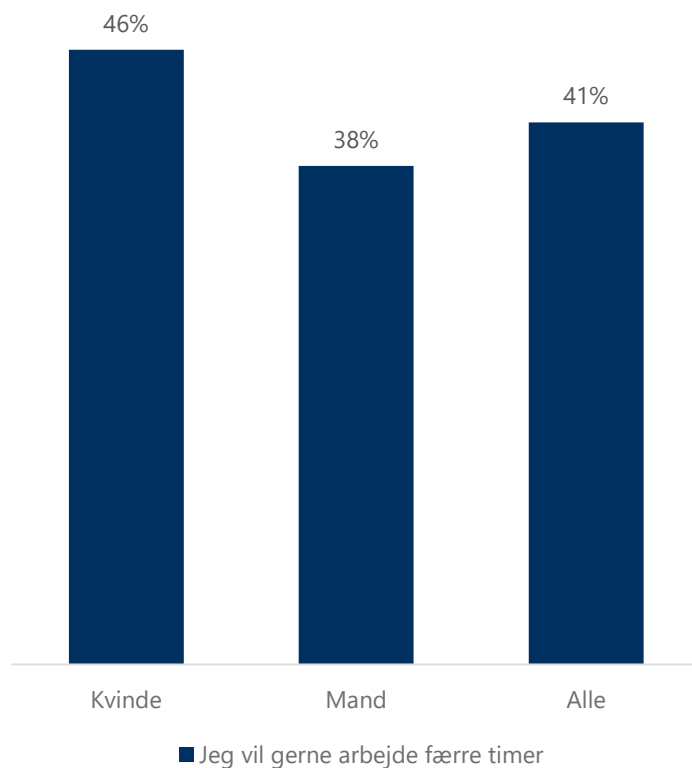
# 10 pct. af medlemmerne arbejder under 37 timer – men der er forskelle i arbejdstid på tværs af køn og sektorer



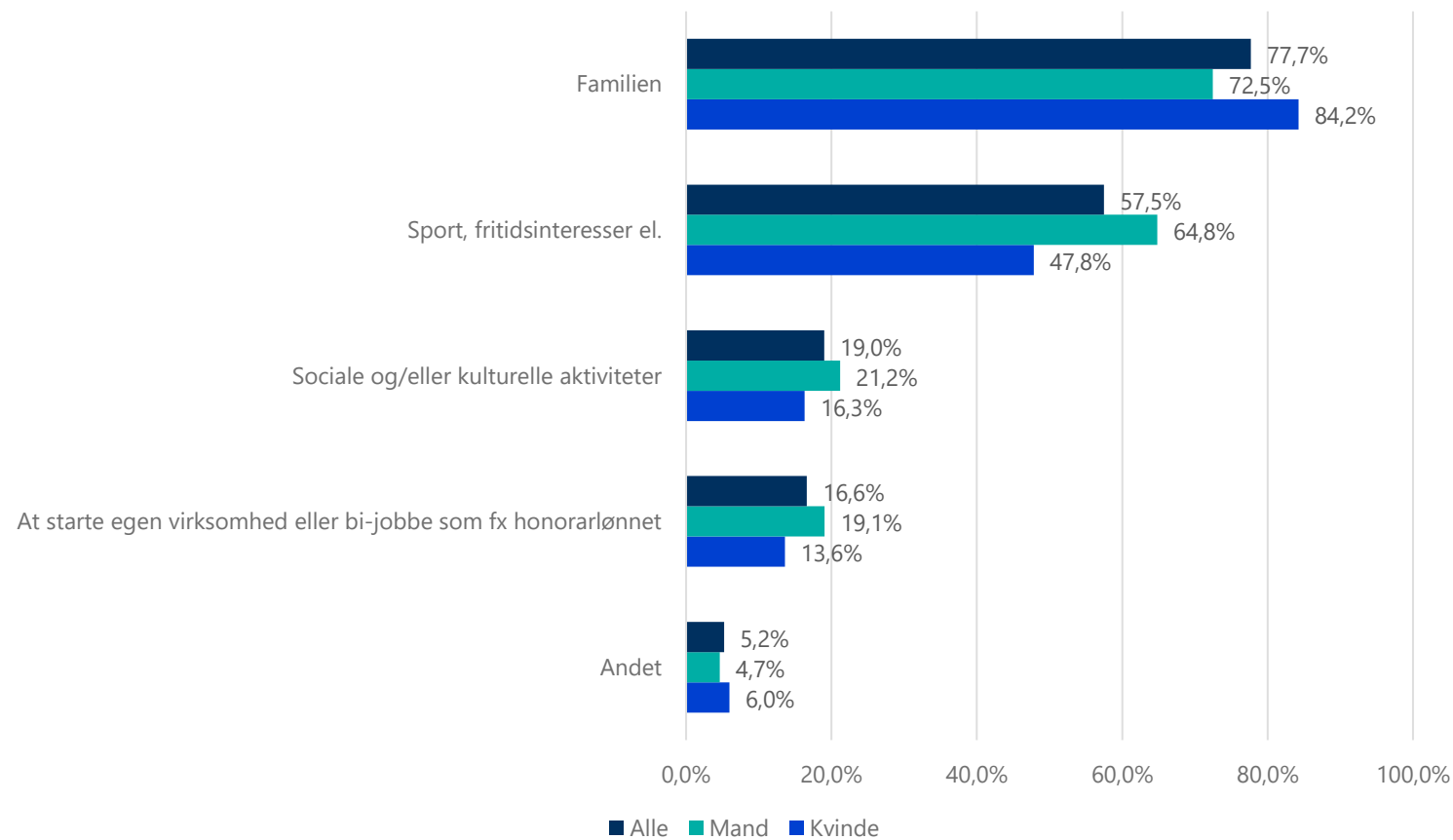


# 40 pct. vil gerne arbejde færre timer end i dag – og tiden skal primært bruges på fritid og familie

Forestil dig dit arbejdsliv om tre år: Vil du gerne arbejde flere eller færre timer end i dag?



Hvad ville du gerne prioritere yderligere, hvis du havde tiden til det?

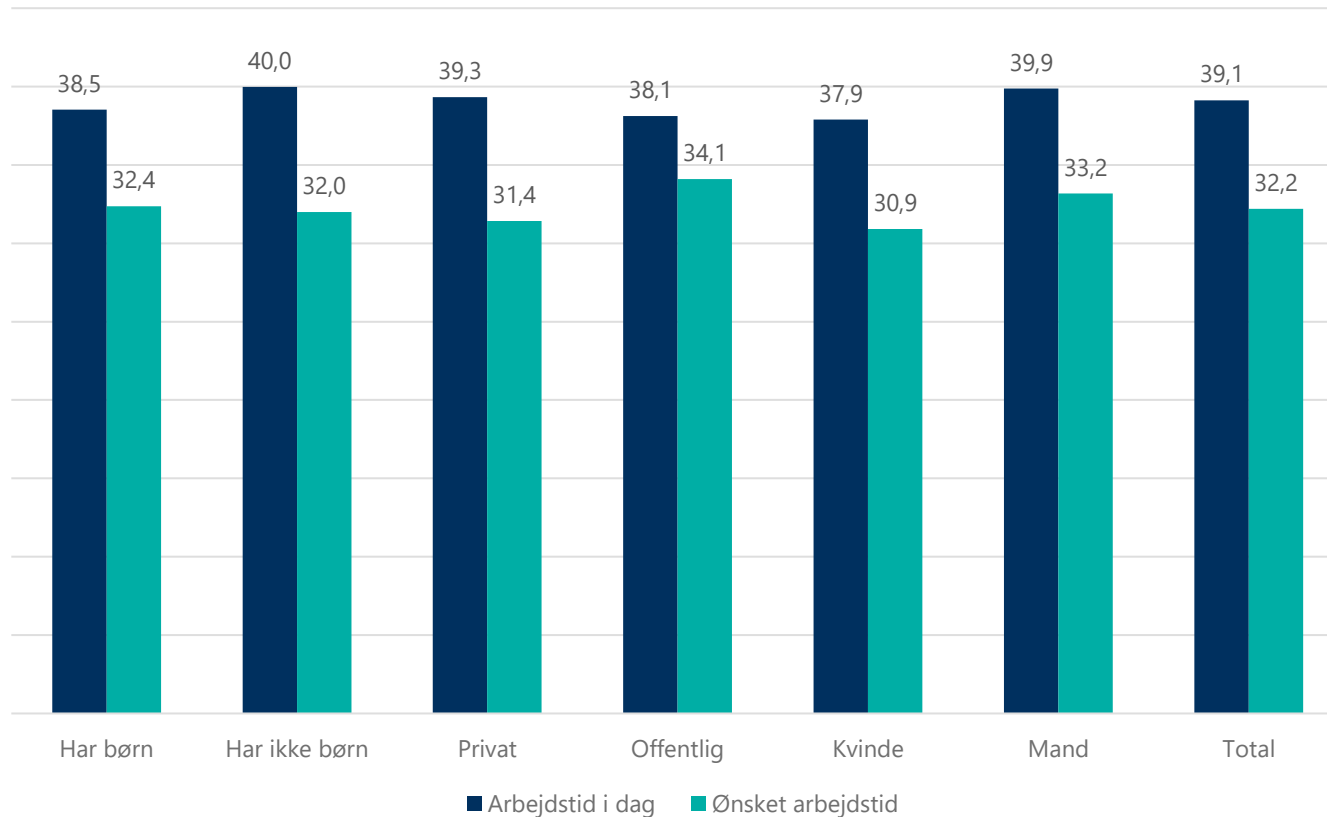


# Andet man gerne vil bruge tiden på

- *"Mindre stress i hverdagen."*
- *"Tid til at koble af."*
- *"Få en mindre travl hverdag generelt."*
- *"Passe på mit helbred."*
- *"Leve mit eget liv, uafhængigt og udefineret at mit arbejde."*
- *"Personlig udvikling og rejser."*
- *"Natur, fred og ro."*
- *"Bedre balance mellem arbejde og fritid."*
- *"Anden faglig fordybelse end arbejde (frivillig, studie etc.)."*
- *"Frivilligt arbejde."*
- *"Være aktiv i mit lokalområde og støtte aktivistiske organisationer."*
- *"Finde et nyt arbejde."*
- *"Udvikle mine professionelle kompetencer".*
- *"Jeg lægger pt en masse interesselimer, fordi jeg har lyst og ikke har familie. Men jeg har en idé om, at jeg gerne vil lægge færre, hvis jeg vælger at stifte familie. Hvis jeg ikke stifter familie, passer 45 timer om ugen mig fint."*
- *"Faglig fordybelse."*
- *"Jeg har ikke tid til at gøre mit arbejde ordentligt inden for 37 timer. Derfor færre betalte timer, men formentligt samme arbejdstid. Det er en dårlig løsning, men den umiddelbart ladsiggørlige under regimet med 'ingen øverste arbejdstid'."*
- *"Bestyrelsesarbejde."*
- *"At arbejde de 37 timer jeg er ansat til, og ikke en masse ekstra 'interesselimer'."*

# Den ugentlige arbejdstid er på 39 timer – og medlemmerne vil gerne have den ned på 32 timer

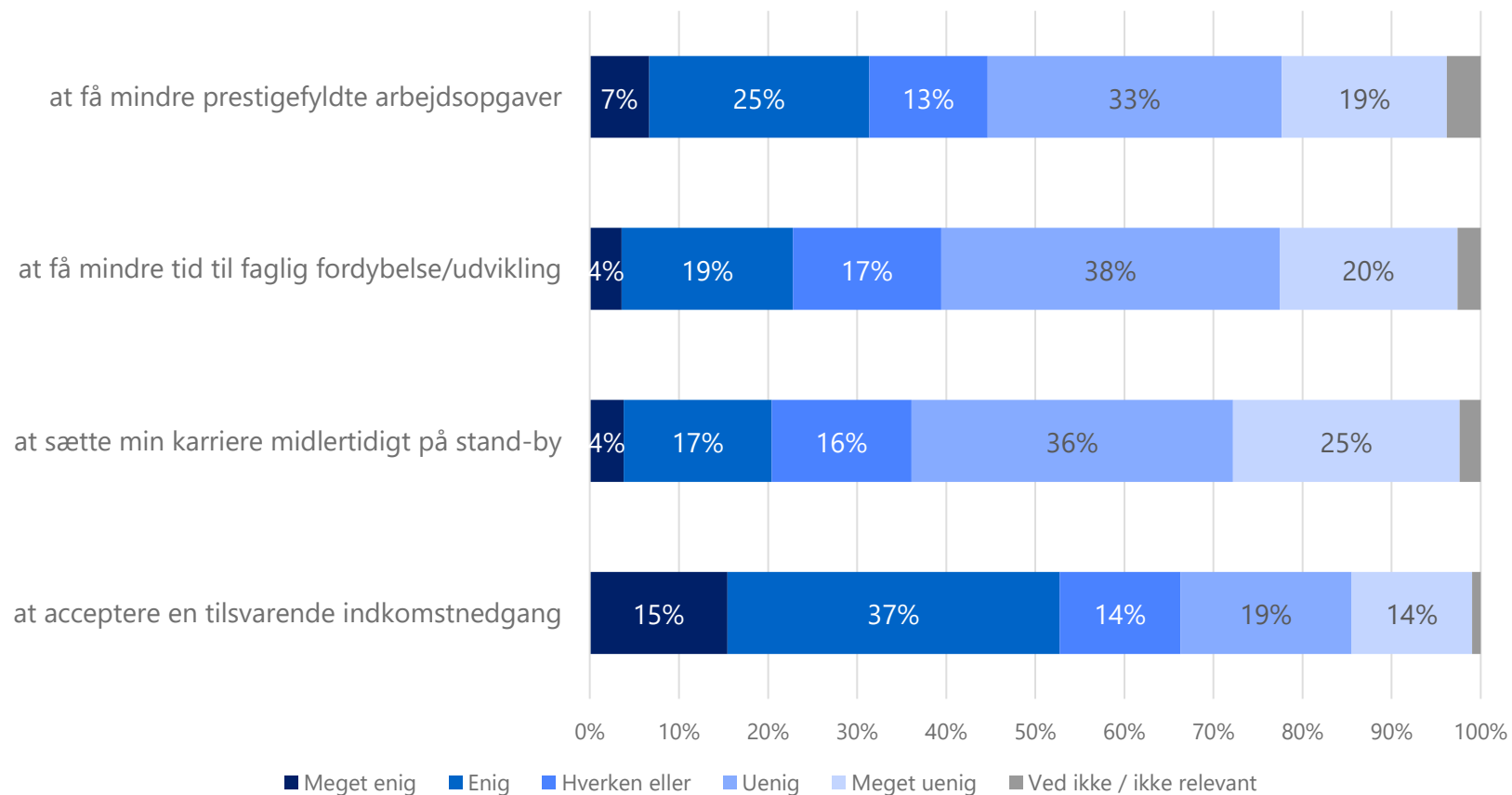
Hvor mange timer om ugen arbejder du typisk i din hovedbeskæftigelse - og hvor mange timer vil du gerne arbejde



- Medlemmerne vil under ét gerne have arbejdstiden ned til 32 timer.
- Kvinderne ønsker også mindre arbejdstid end mændene: i gennemsnit ønsker kvinderne at arbejde 30,9 timer, mens det for mændene er 33,2 timer.
- Overraskende er der ikke forskelle på præferencerne for ønsket arbejdstid mellem medlemmer med og uden børn.

# Medlemmerne er villige til at betale de økonomiske omkostninger for at gå ned i tid – men ikke den faglige pris

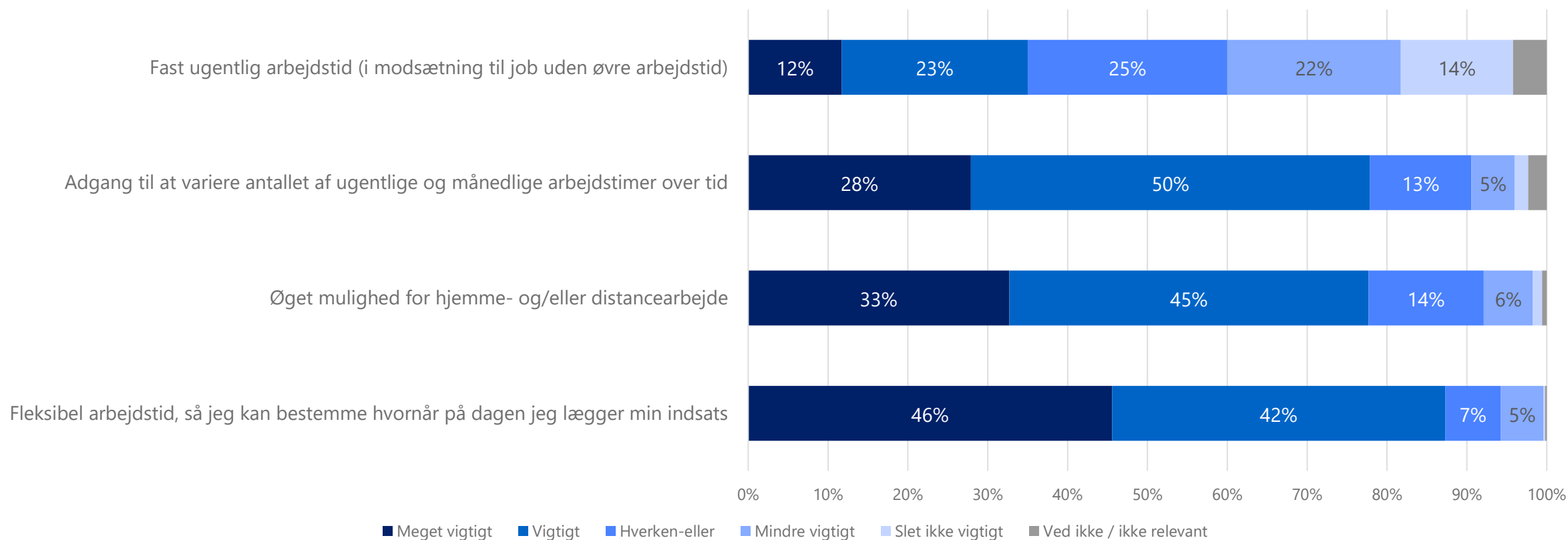
Er du enig i følgende udsagn? For at gå ned i tid er jeg villig til...



- 52 pct. angiver, at de er enige/meget enige i at de for at gå ned i tid er villige til at gå tilsvarende ned i løn.
- Men kun 20-30 pct. er enige i at de vil opgive faglig fordybelse, karriere og prestigefyldte opgaver for at gå ned i tid.

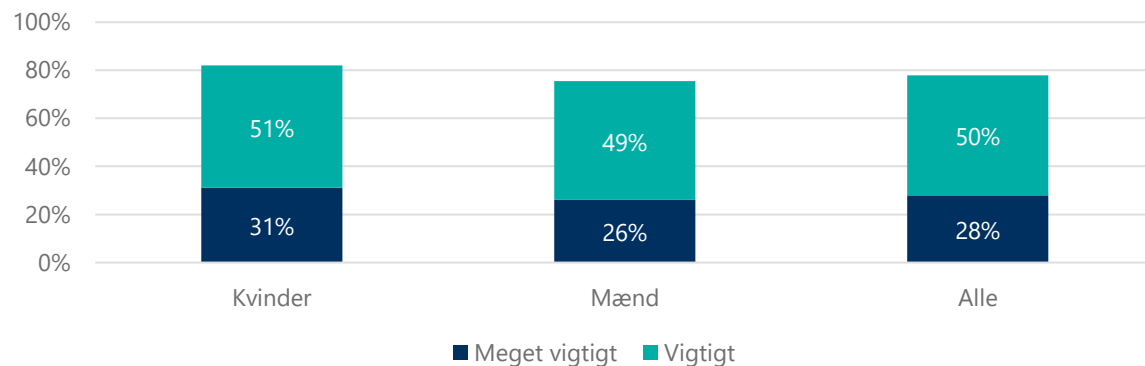
# Fast ugentlig arbejdstid er ikke så vigtigt for det gode arbejdsliv – men fleksibilitet og hjemmearbejde er

Forestil dig dit arbejdsliv om tre år: I hvilken grad er følgende former for arbejdstid vigtige for, at du har et godt arbejdsliv fremover?

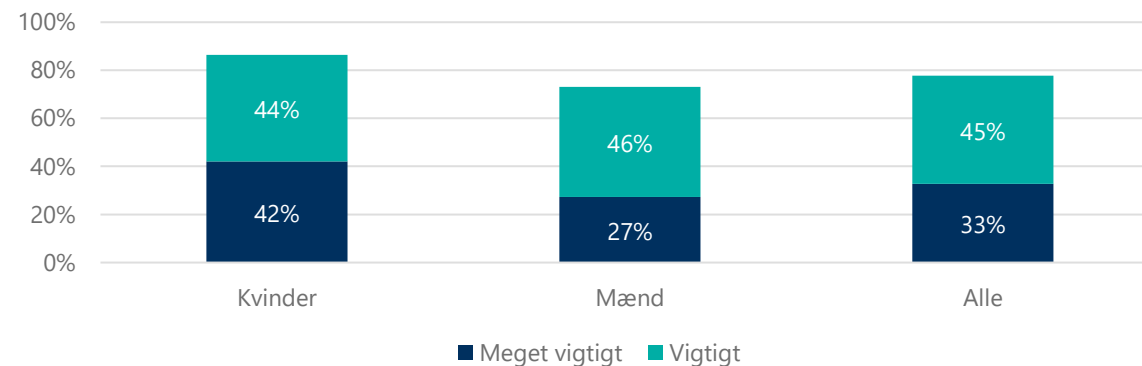


# Fast ugentlig arbejdstid og øget mulighed for hjemme- og distancearbejde er vigtigere for kvinder for at have et godt arbejdsliv fremover

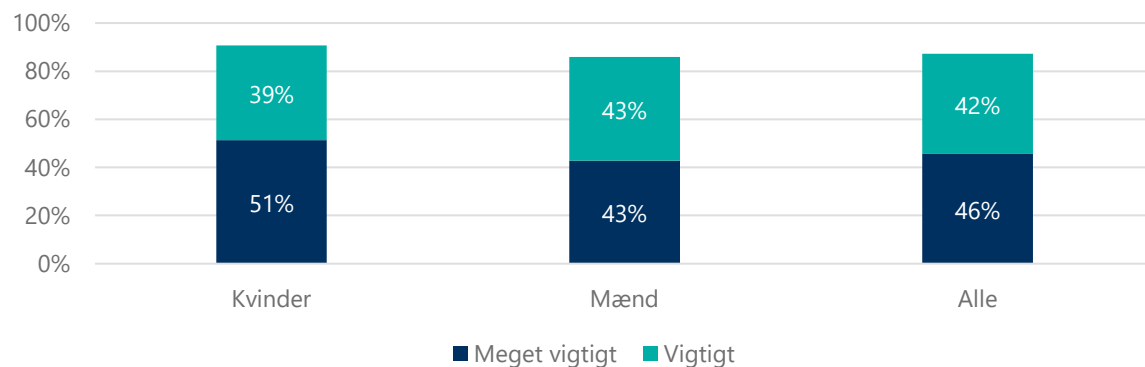
I hvilken grad er adgang til at variere antallet af arbejdstimer over tid vigtig for, at du har et godt arbejdsliv fremover?



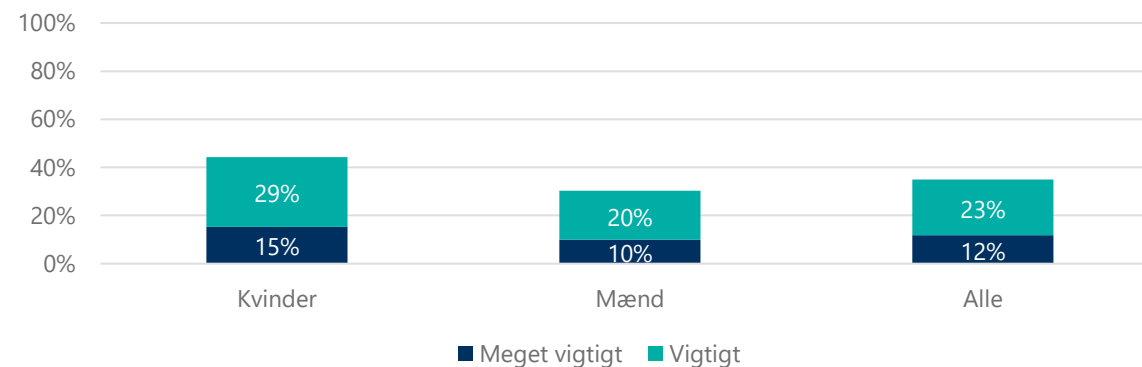
I hvilken grad er øget mulighed for hjemme- og/eller distancearbejde vigtig for, at du har et godt arbejdsliv fremover?



I hvilken grad er fleksibel arbejdstid vigtig for, at du har et godt arbejdsliv fremover?

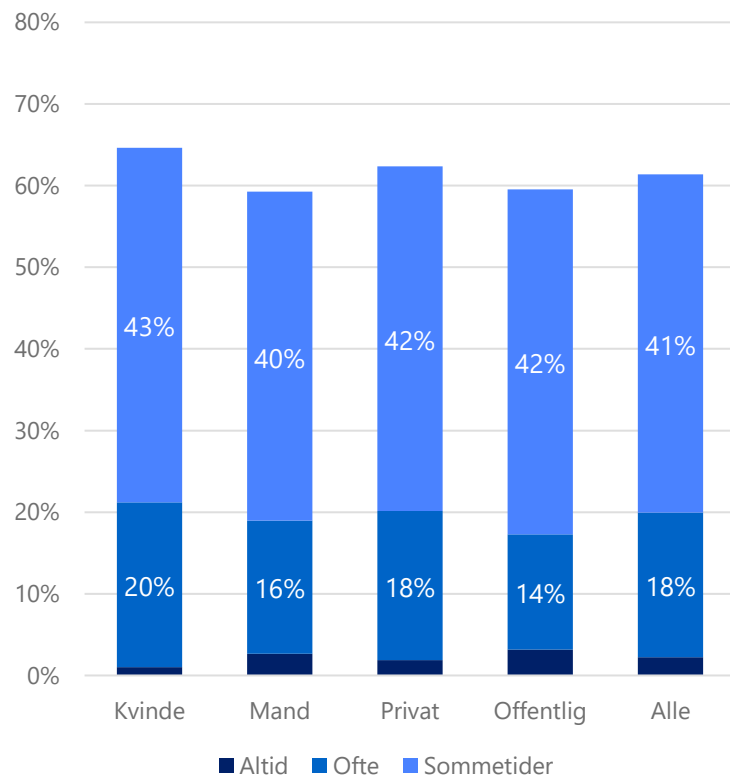


I hvilken grad er fast ugentlig arbejdstid vigtig for, at du har et godt arbejdsliv fremover?

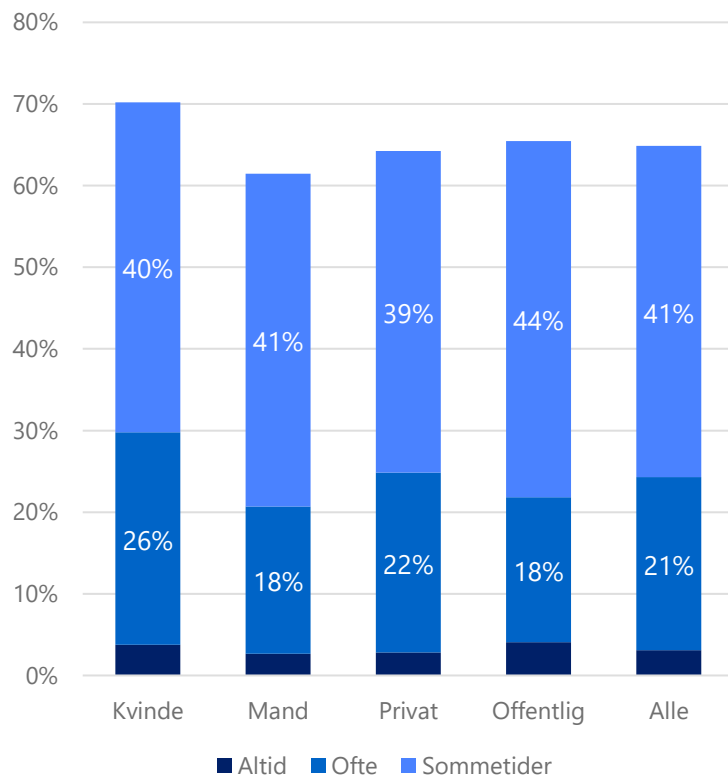


# En femtedel har ofte eller altid følt sig stressede – og omkring 65 pct. mangler tid til både arbejde og familie

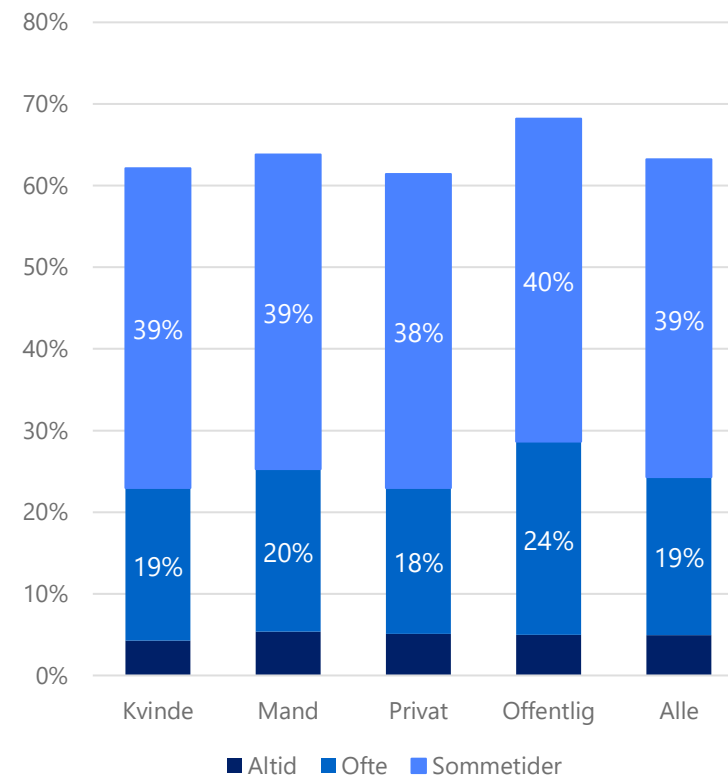
Hvor ofte i de sidste tre måneder har du følt dig stresset?



Hvor ofte i de sidste tre måneder har du manglet tid og/eller energi til at være sammen med familien?

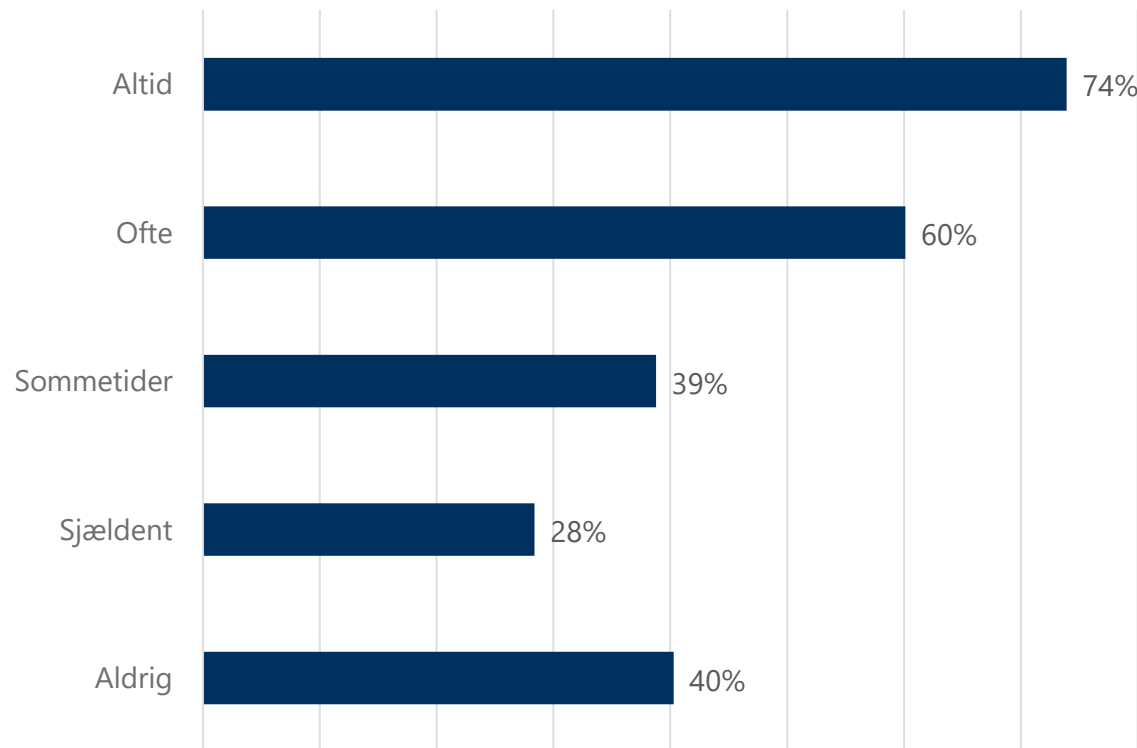


Hvor ofte i de sidste tre måneder har du manglet tid til at gøre dit arbejde godt nok?

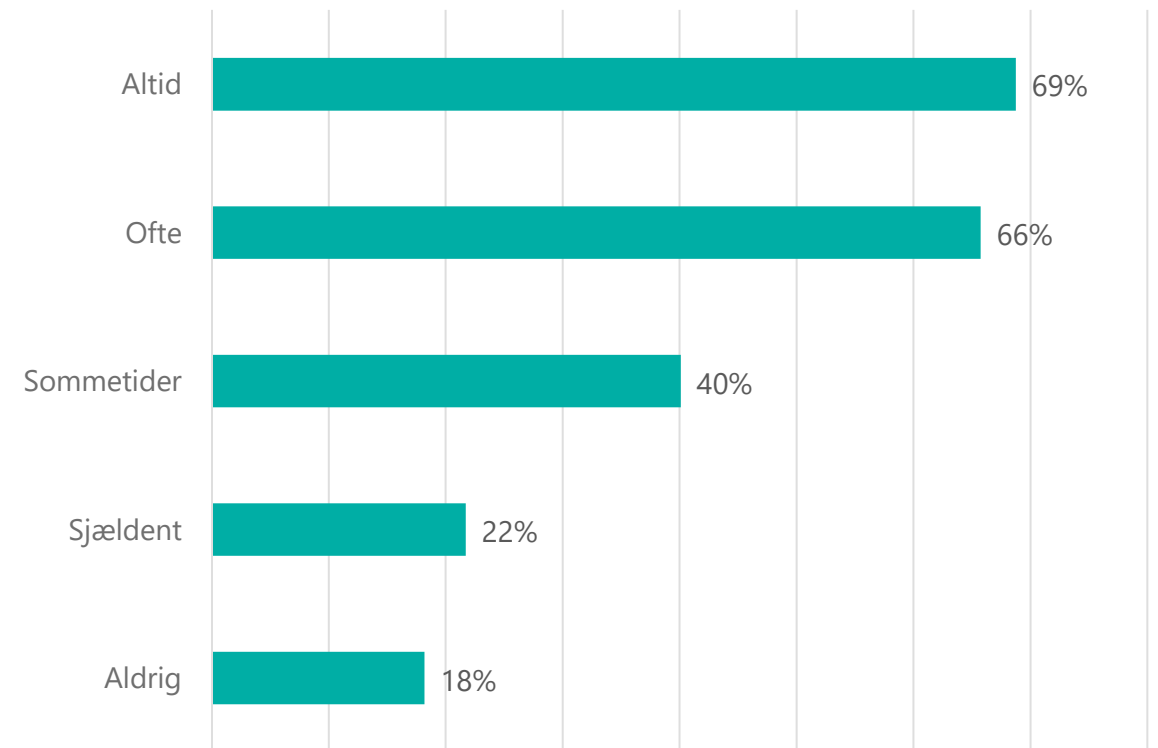


# Der er tæt sammenhæng mellem ønsket om lavere arbejdstid og oplevelse af stress eller manglende tid til familien

Ønske til fremtidig arbejdstid, opdelt på hvor ofte i de sidste tre måneder man har følt sig stresset

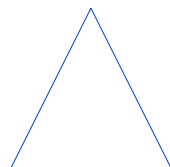


Ønske til fremtidig arbejdstid, opdelt på hvor ofte i de sidste tre måneder man har oplevet manglende tid og/eller energi til at være sammen med familien

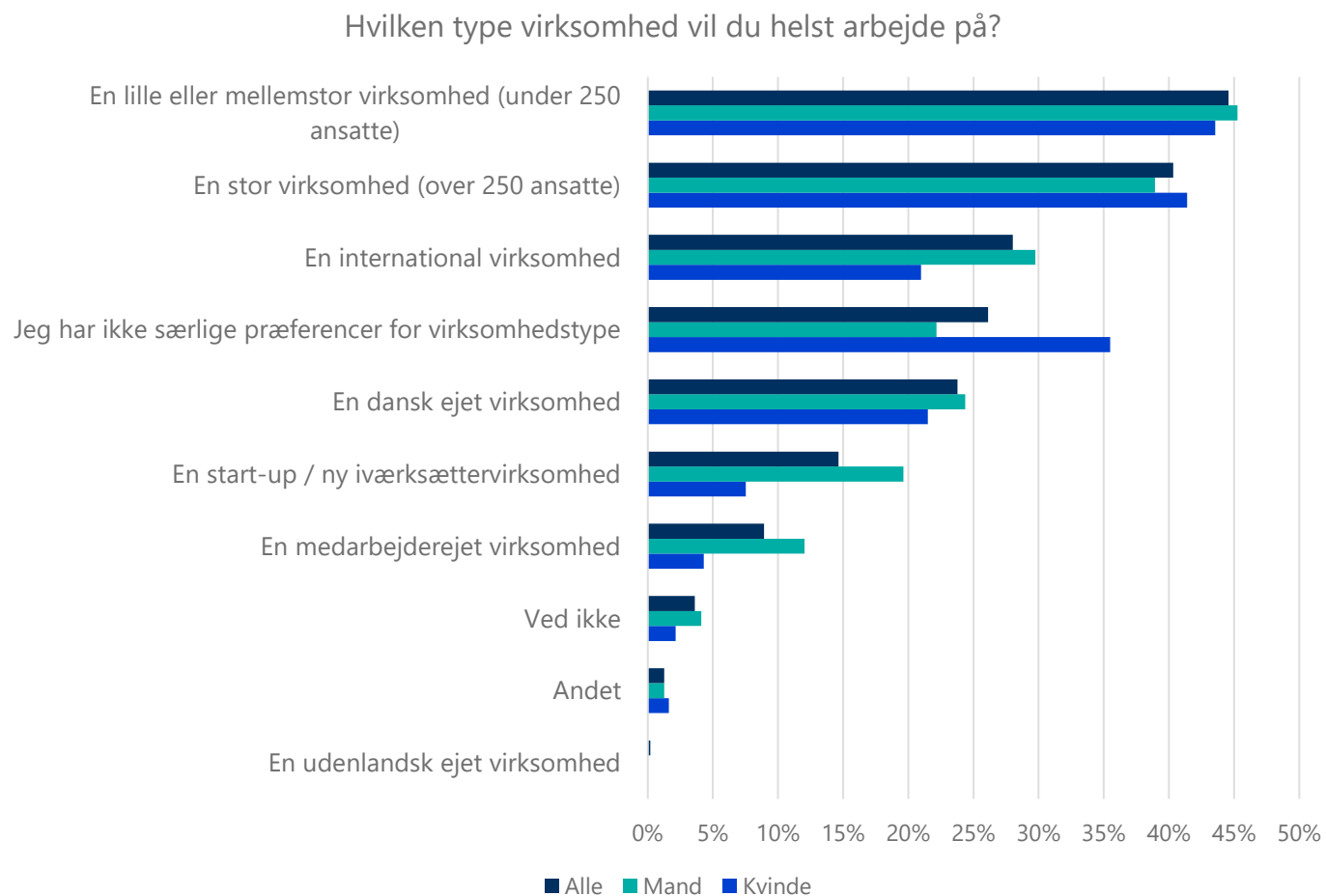




# Ønsker til arbejdssted – sektor, type af virksomhed og afstand



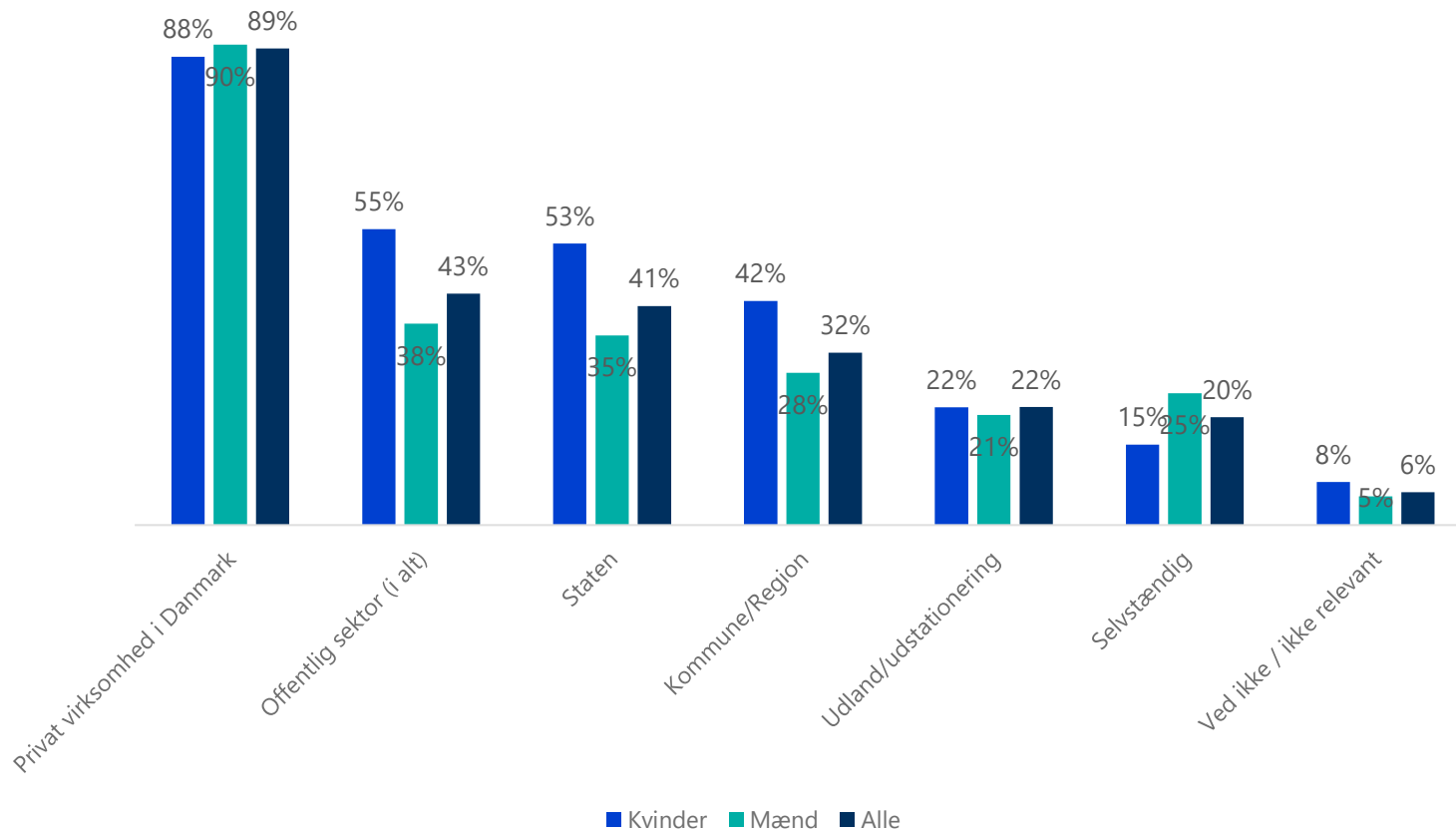
# Særlige virksomhedstyper eller ejerformer trækker ikke i medlemmerne



- Medlemmerne har ikke de snævre præferencer ift. virksomhedstype: 40-45 pct. vil arbejde på hhv. store, mellemstore og små virksomheder.
- Der er få og små forskelle på mænd og kvinders præferencer ift. virksomhedstype.
- Ejerforholdet har ikke den store betydning for om medlemmerne ønsker at arbejde der – både danskejede, medarbejderejede og udenlandsk ejede virksomheder ligger i nederste halvdel.
- Cirka 20 pct. har svaret, at de helst vil arbejde på en lille, mellemstor og stor virksomhed (fremgår ikke af figur).

# 90 pct. ønsker at arbejde i det private og 40 pct. i det offentlige

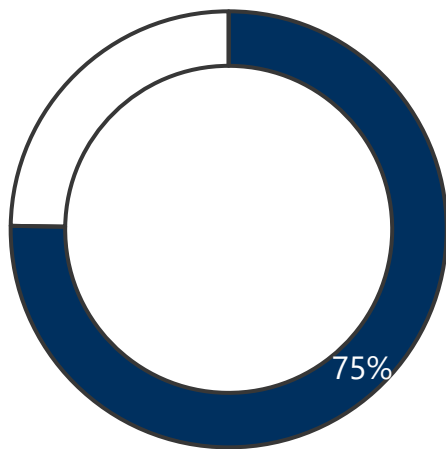
Hvilke sektorer ønsker du at arbejde i?



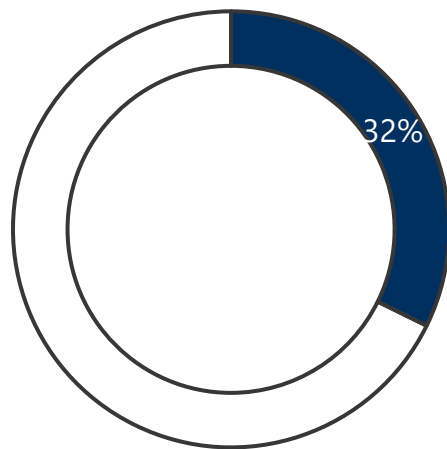
- 90 pct. af medlemmerne ønsker at arbejde i det private – og det gælder både for mænd og kvinder.
- 40 pct. ønsker at arbejde i staten og 30 pct. i kommuner og regioner.
- 17 procentpoint flere kvinder ønsker at arbejde i det offentlige end mænd.
- Udlandet og at være selvstændig er noget, som en femtedel vil overveje.

# Den offentlige sektor er ikke ligeså attraktiv som den private – løn og opgavetype er væsentlige årsager

75 pct. af de offentligt ansatte vil gerne arbejde i private virksomheder



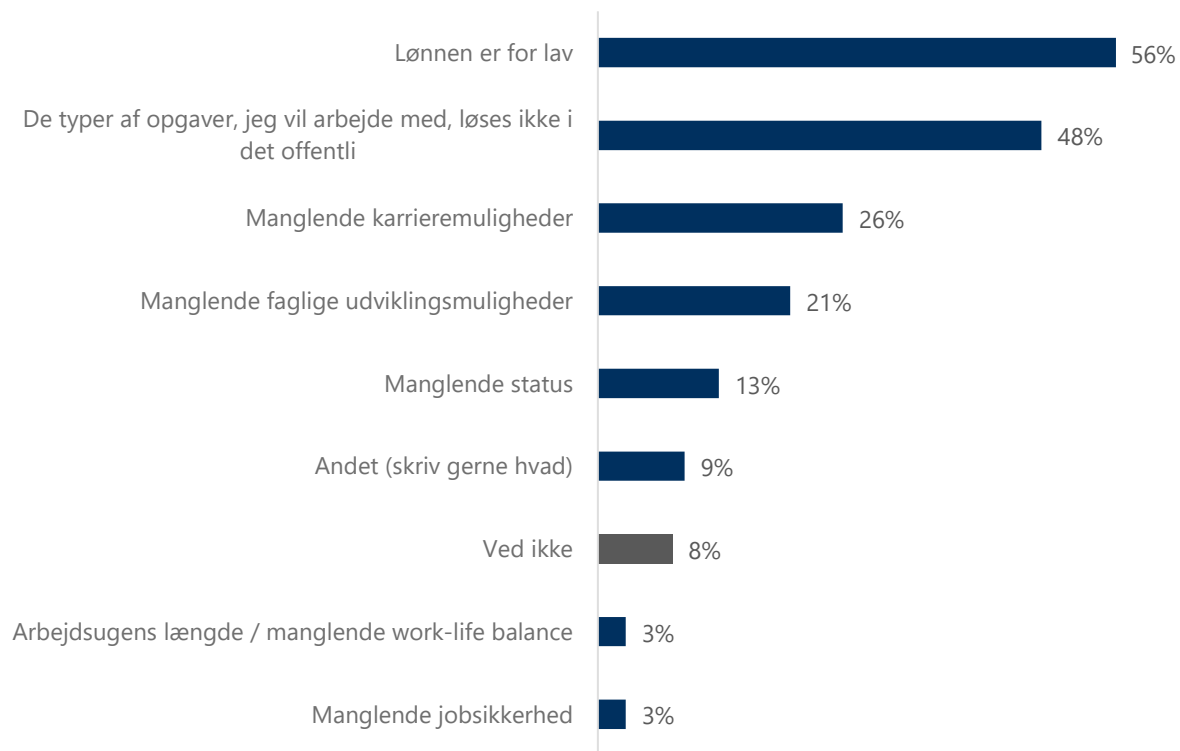
Kun 32 pct. af de privatansatte vil gerne arbejde i det offentlige



■ Vil gerne arbejde i private virksomheder

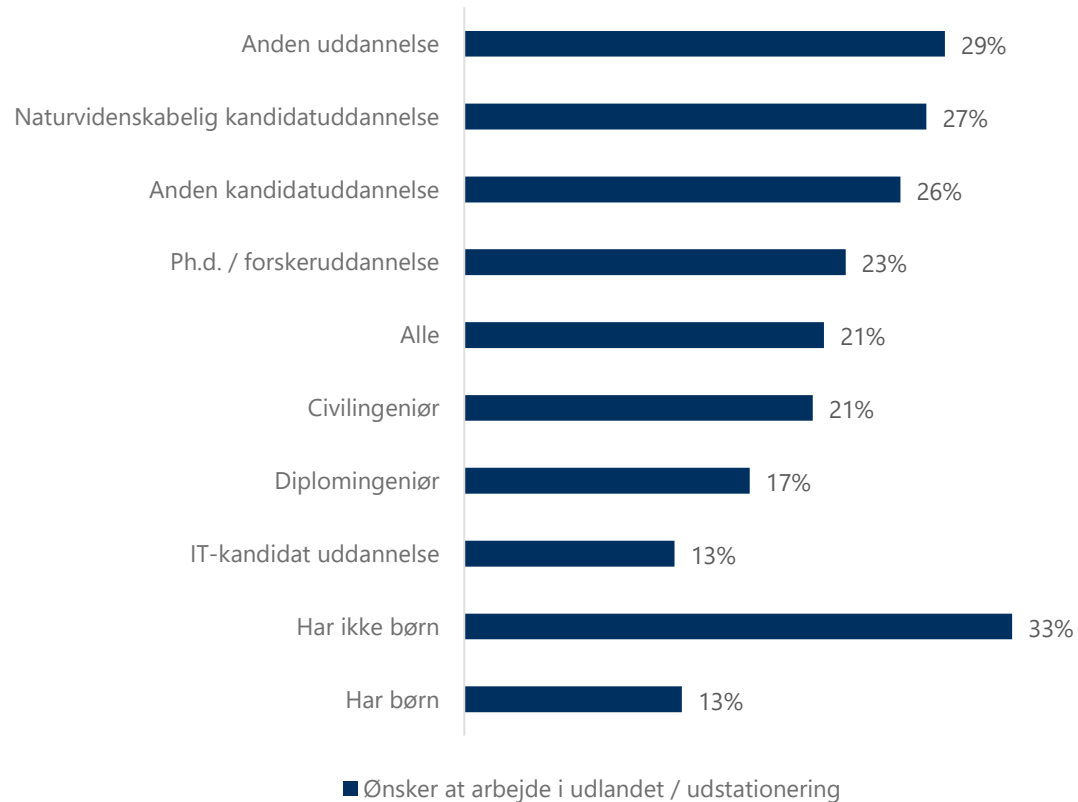
■ Vil gerne arbejde i den offentlige sektor

Hvilke årsager er der til, at du ikke ønsker at arbejde i den offentlige sektor?

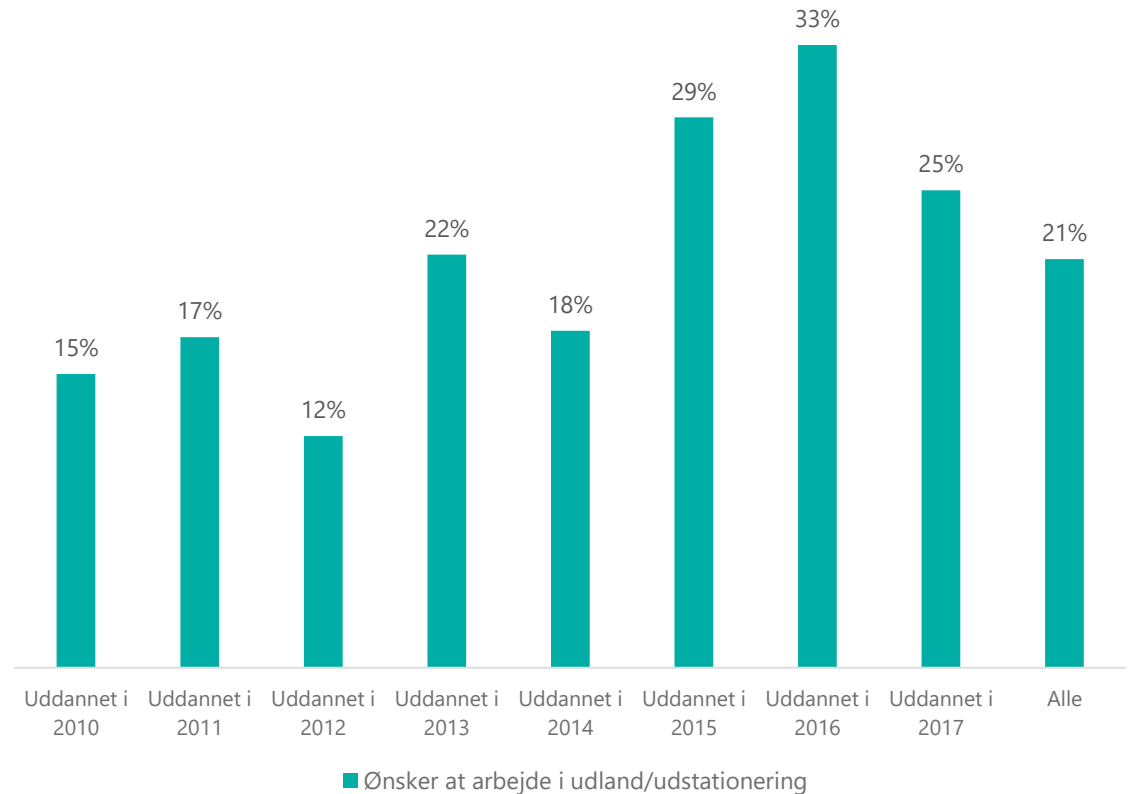


# Det er især personer uden børn i begyndelsen af arbejdslivet, der gerne vil arbejde i udlandet

Børnefamilierne ønsker ikke at arbejde i udlandet



Ønsket om at arbejde i udlandet falder er højest i begyndelsen af arbejdslivet



# Karriere og faglig udvikling – ikke løn – får medlemmer til at ønske at arbejde i udlandet

- Det er karriere- og faglige udviklingsmuligheder, der virker tiltrækkende ved at arbejde i udlandet.
- Kun 8 pct. angiver, at en eventuelt højere løn har betydning.
- Til gengæld ligger jobsikkerhed og work-life balance i bunden.

Hvilke årsager er der til, at du ønsker at arbejde i udlandet?



# Andre årsager til at ønske at arbejde i udlandet

## Ønske om nye oplevelser

- *"Prøve noget nyt".*
- *"Jeg synes, at det er en god måde at komme ud og opleve verden og andre kulturer på – og det kan andet og mere end fx at tage på ferie. Jeg vil gerne tage min familie med 'ud' og opleve et andet miljø og kultur og give dem mulighed for at lære et tredje sprog."*
- *"Det er spændende og afvekslende fra status quo".*
- *"Nye oplevelser, andet natur og vejr samt mulighed for at lære et nyt sprog".*
- *"Det er en spændende oplevelse at lære et nyt land at kende".*
- *"Bare lyst til noget end Danmark for par år".*
- *"Mulighed for at opleve andre kulturer".*

## Ønske om personlig og faglig udvikling

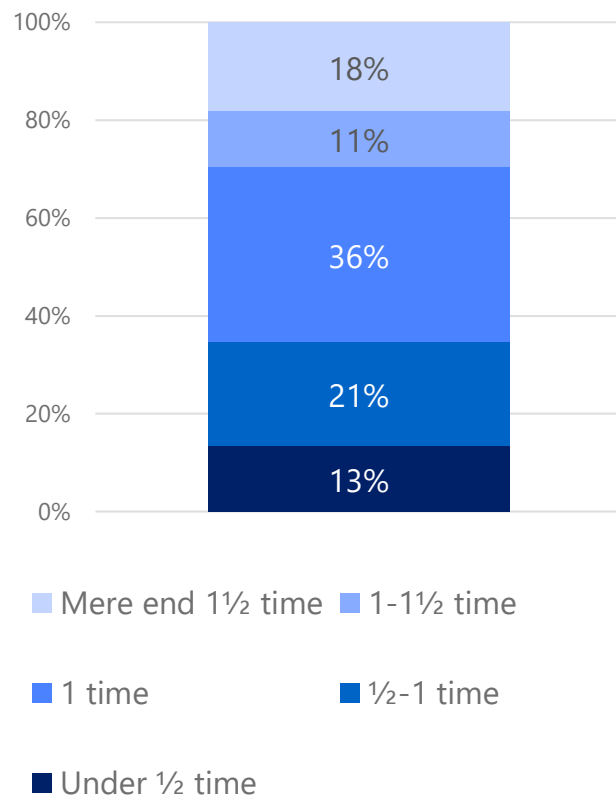
- *"Jeg trives i fremmede miljøer".*
- *"Mit forskningsområde er meget internationalt".*
- *"Det kunne være vildt spændende med et helt anderledes arbejdsmiljø".*
- *"Internationalt miljø er inspirerende og interessant".*
- *"Opnå et større netværk".*
- *"Miljøskifte og personlig udvikling".*

## Personlige forhold

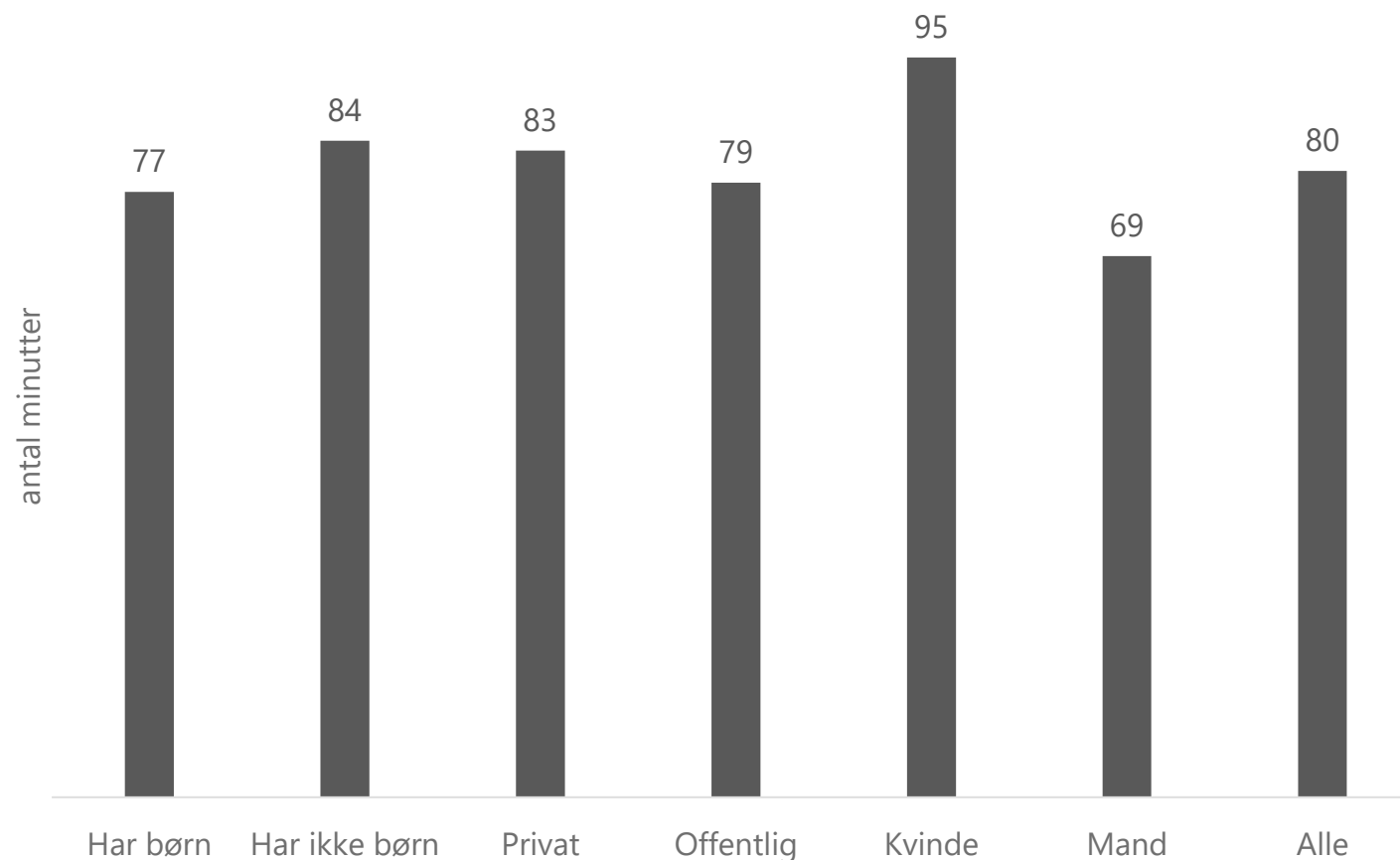
- *"Jeg har en international familie med kone fra udlandet, så muligheden kan virke tiltalende".*
- *"Fordi jeg stadig efter 10 år ikke har fået en fastansættelse i Danmark".*
- *"Jeg er allerede bosat i udlandet".*

# 70 pct. har en times eller mindre transporttid til arbejde – og kvinderne har i gennemsnit længst transporttid

Hvor lang transporttid har du på en typisk arbejdsdag?



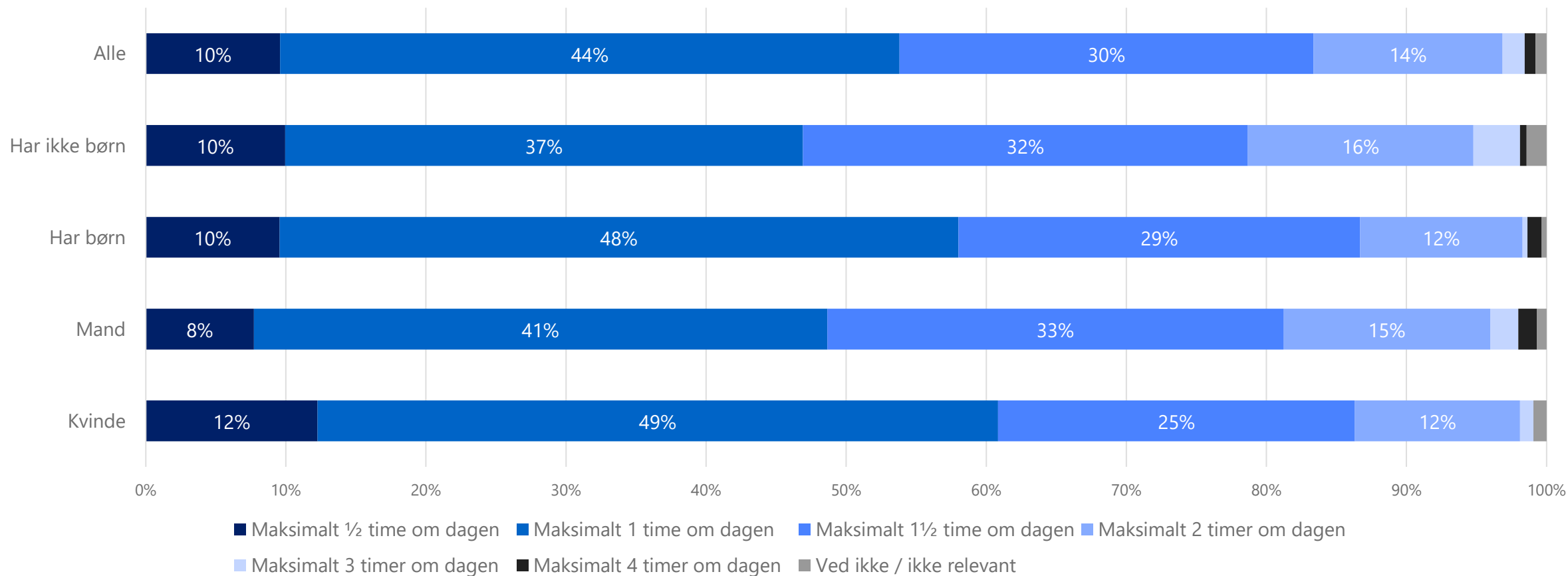
Gennemsnitlig transporttid på en typisk arbejdsdag (i minutter)





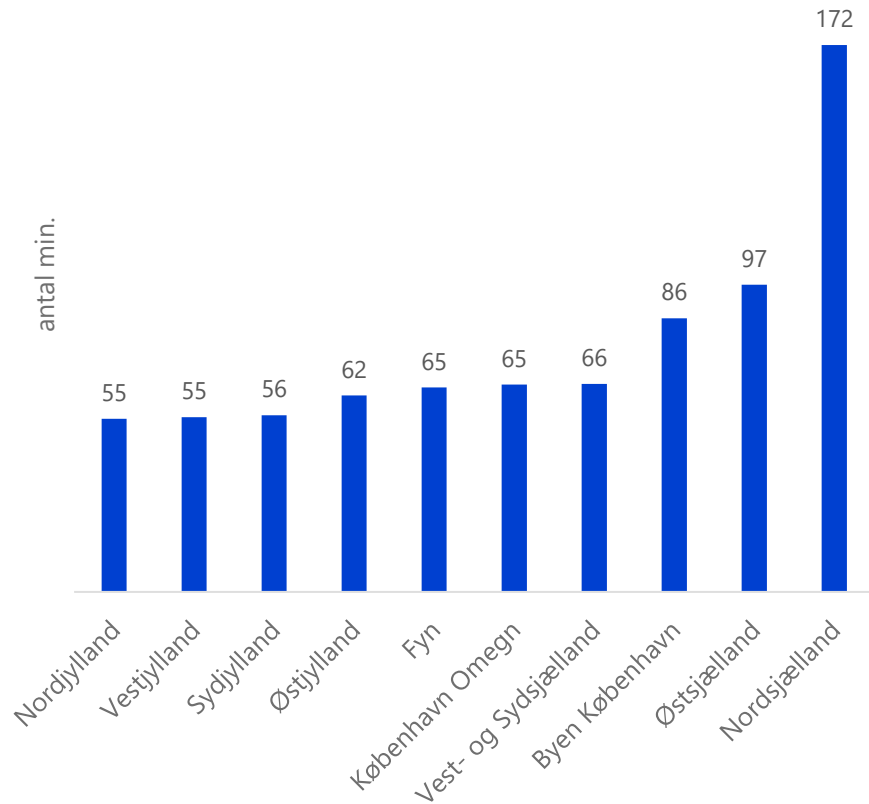
# Cirka 45 pct. er villige til at acceptere mere end én times transporttid i deres næste job

Hvor lang samlet transporttid på en typisk arbejdsdag er du villig til at acceptere i det næste job, du skal have?

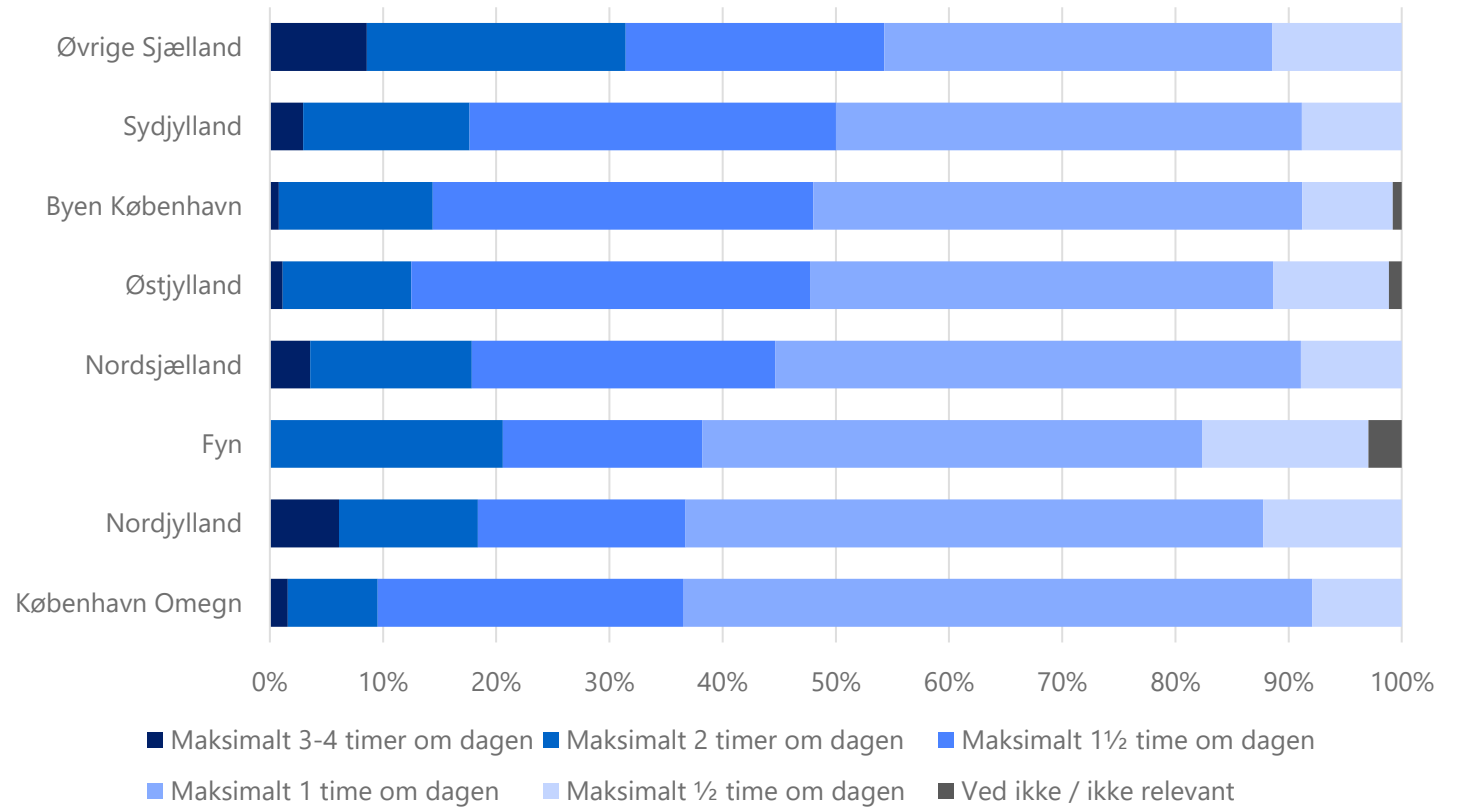


# Nordsjælland har den højeste transporttid – og sjællændere er mest villige til at acceptere længst transporttid i det næste job

Gennemsnitlig samlet transporttid

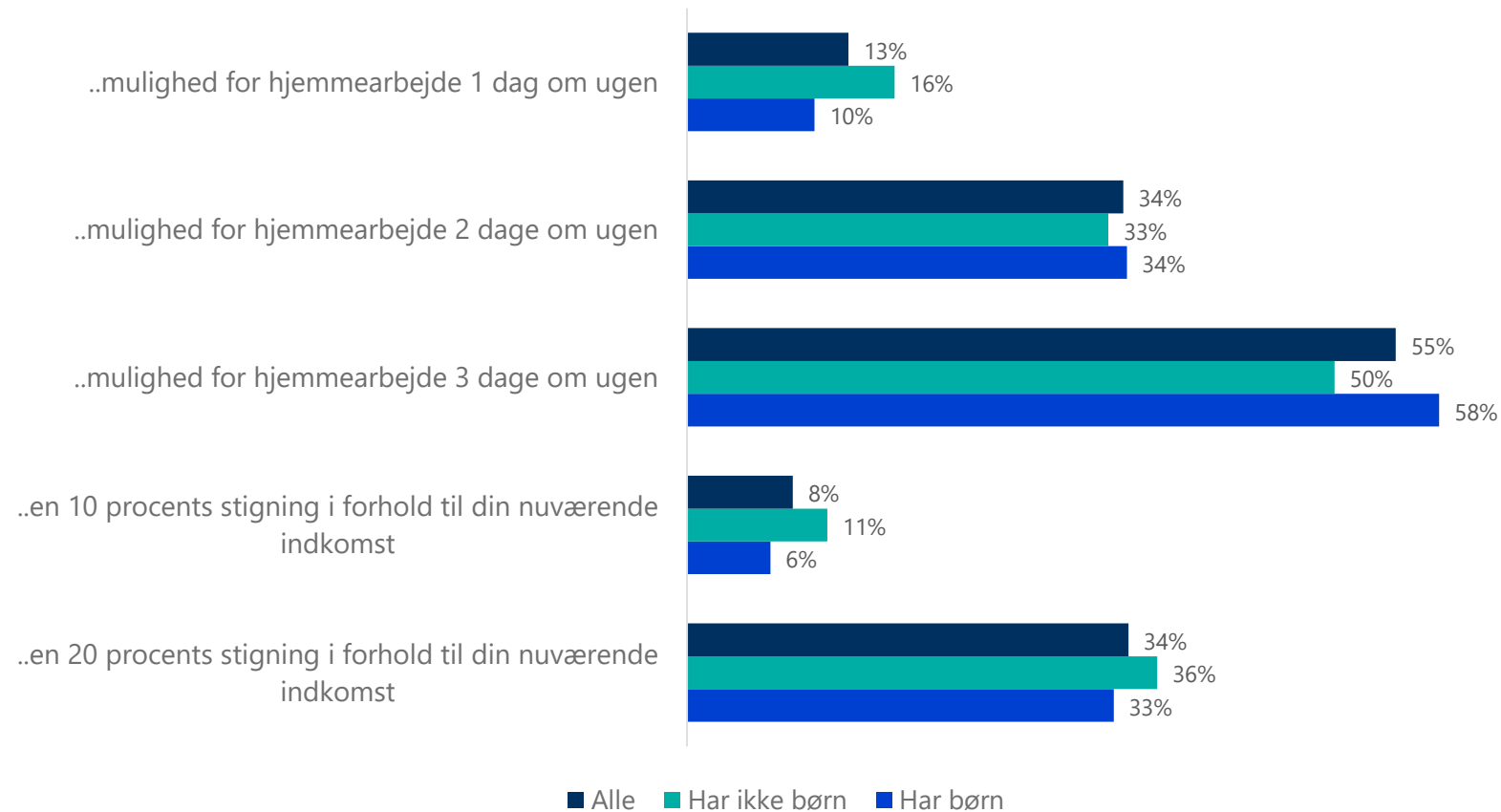


Hvor lang samlet transporttid på en typisk arbejdsdag er du villig til at acceptere i det næste job, du skal have?



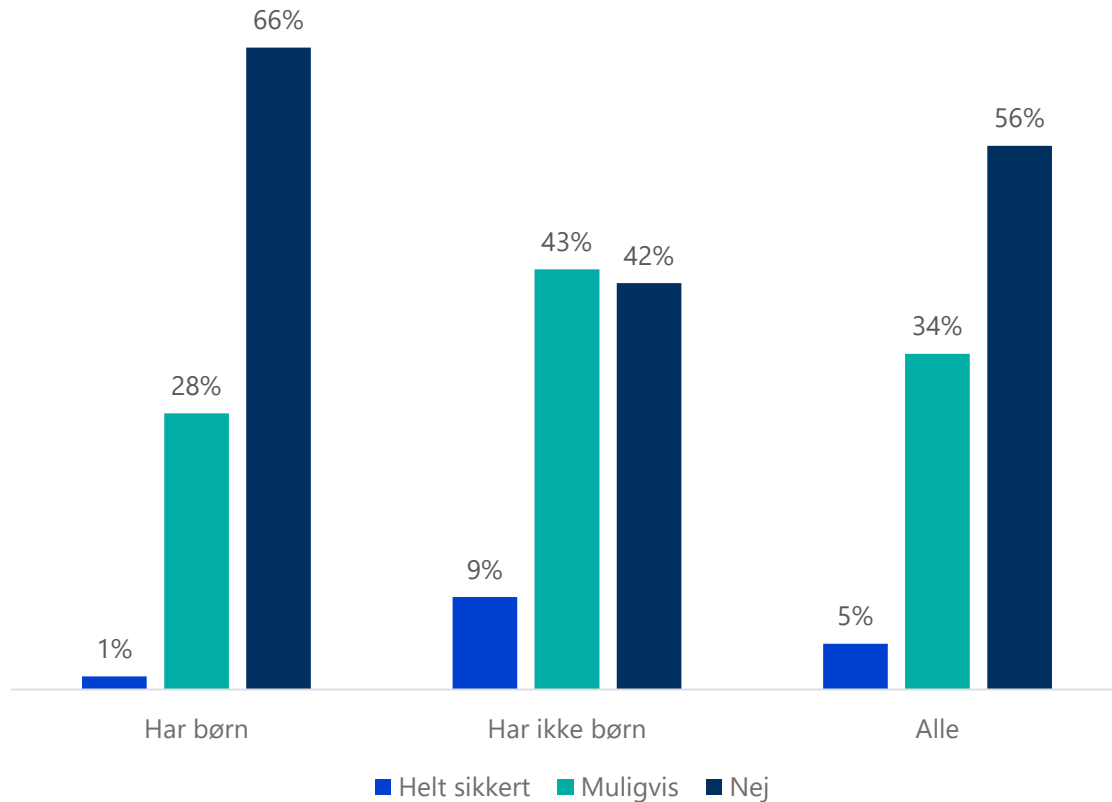
# 35 pct. af medlemmerne er villige til at acceptere 1 times længere transporttid, hvis du får 2 ugentlige hjemmearbejdsdage

Er du villig til at acceptere 1 times længere transporttid hvis du får..

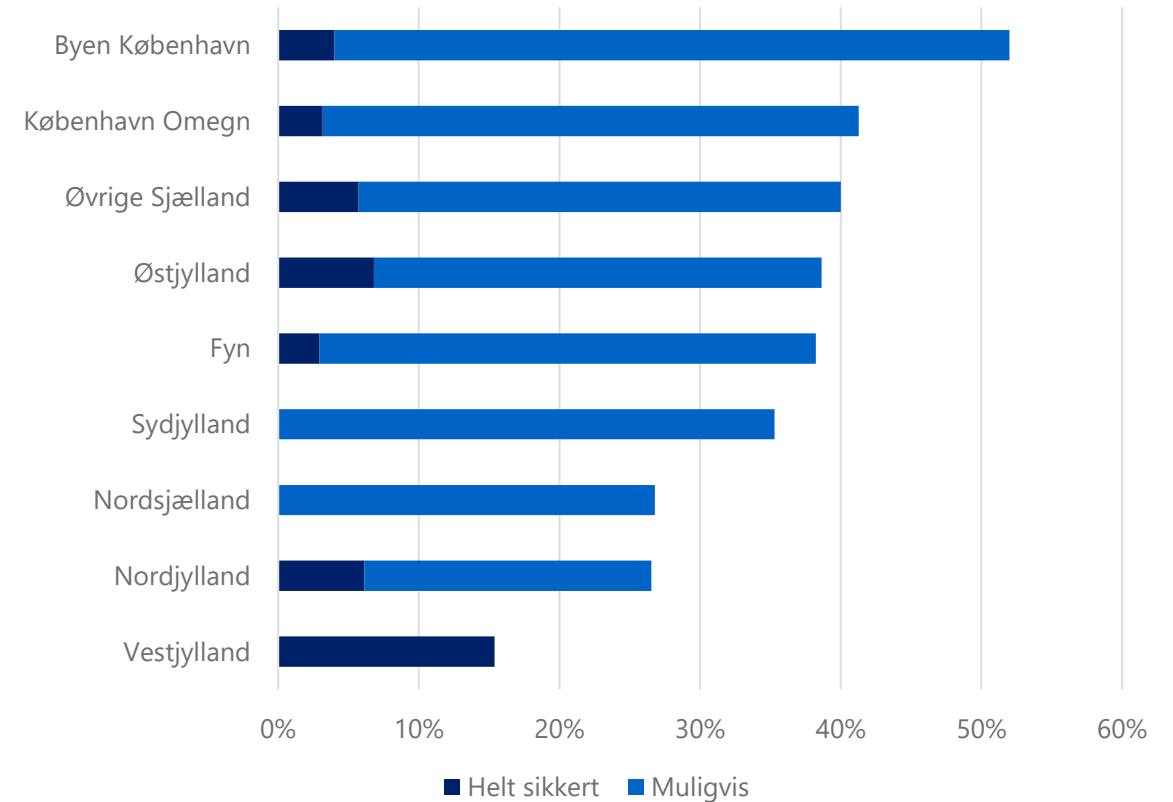


# Børnefamilier vil i lavere grad flytte efter et attraktivt job, mens flest i Hovedstaden er parate til at flytte

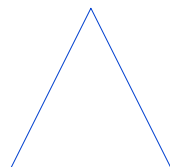
Er du parat til at flytte til en anden landsdel for at få et attraktivt job?



Er du parat til at flytte til en anden landsdel for at få et attraktivt job, opdelt på landsdel

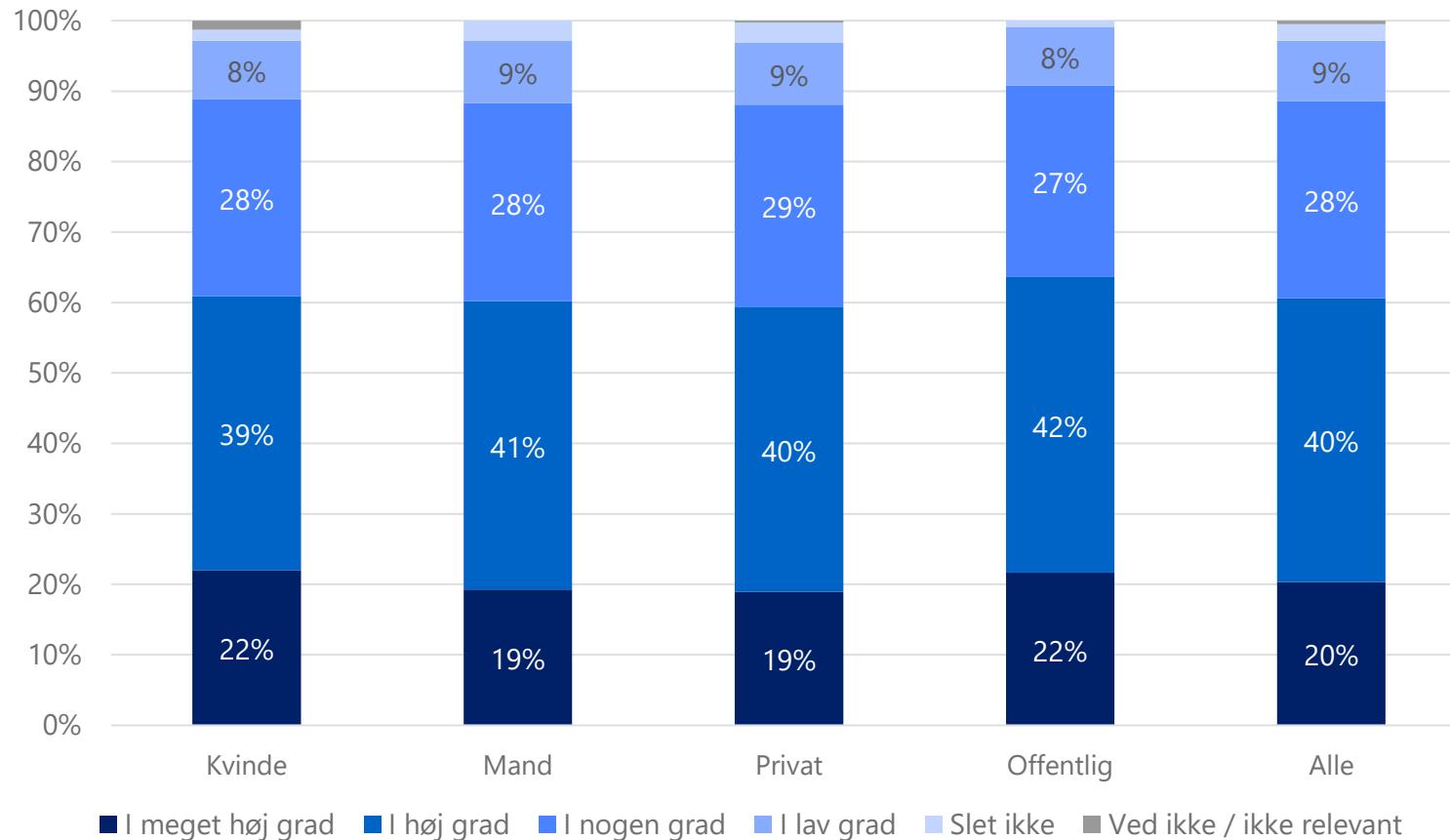


# Holdninger til fagligt indhold, karriere og kompetencer



# Der er generelt stor tilfredshed med det faglige indhold

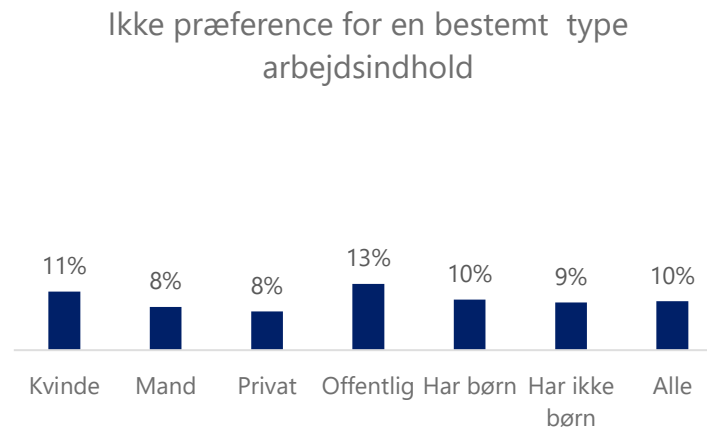
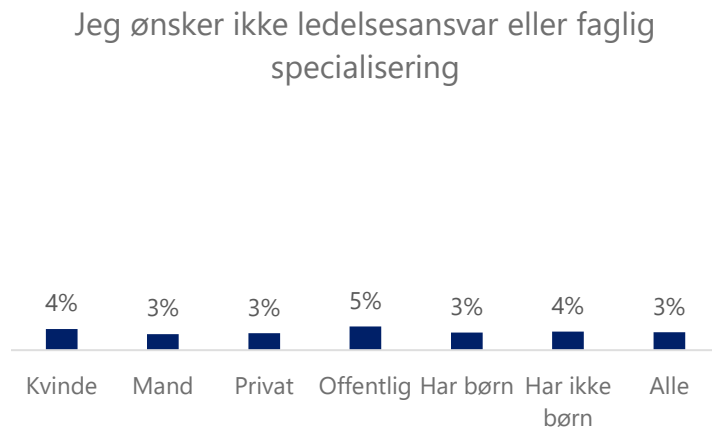
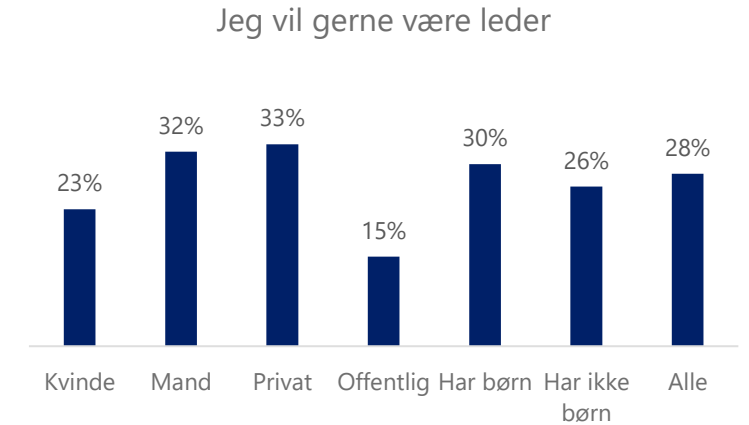
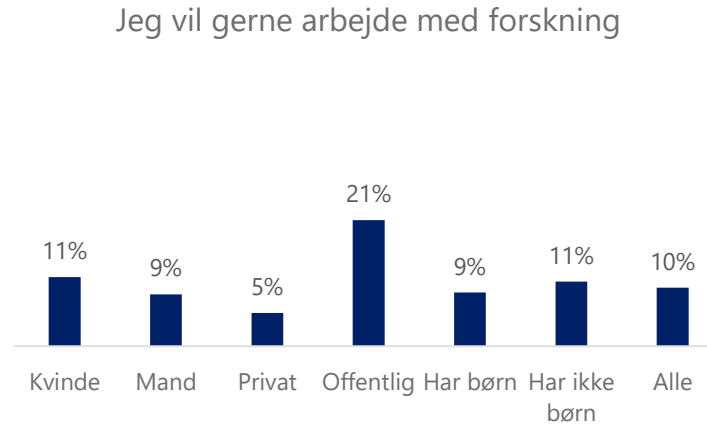
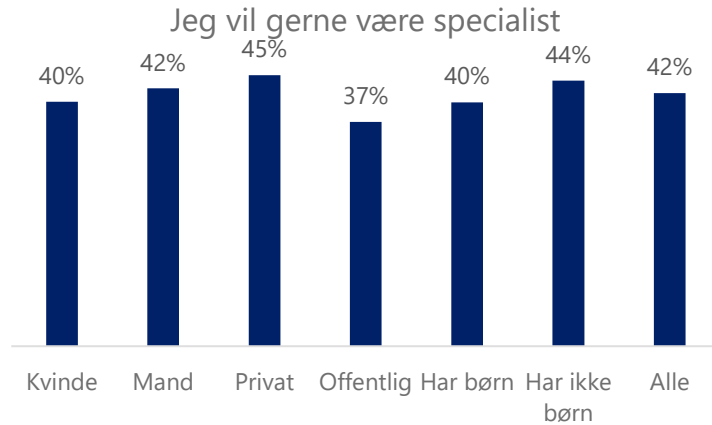
I hvilken grad er du tilfreds med det faglige indhold i dit nuværende job?



På tværs af køn og sektorer er der høj tilfredshed med det faglige indhold i medlemmernes nuværende job: omkring 60 pct. er i høj eller meget høj grad tilfredse med det faglige indhold.

Knap 10 pct. er i lav grad tilfredse med det faglige indhold – og igen gør dette sig gældende på tværs af sektorer.

# 40 pct. foretrækker at være specialister, mens knap en tredjedel gerne vil være ledere

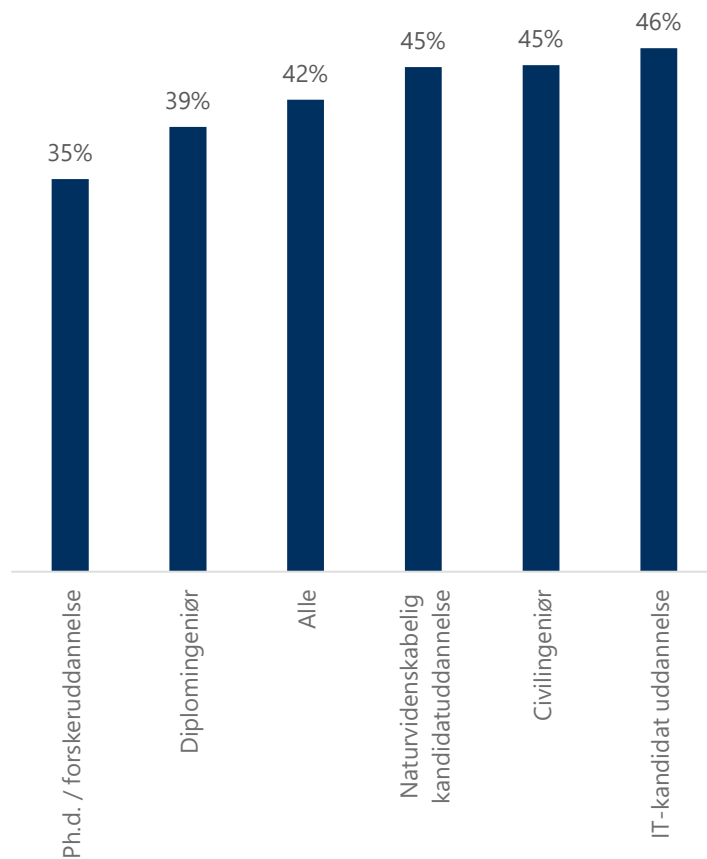


Offentligt ansatte vil i højere grad gerne arbejde med forskning, men vil i lavere grad være ledere.

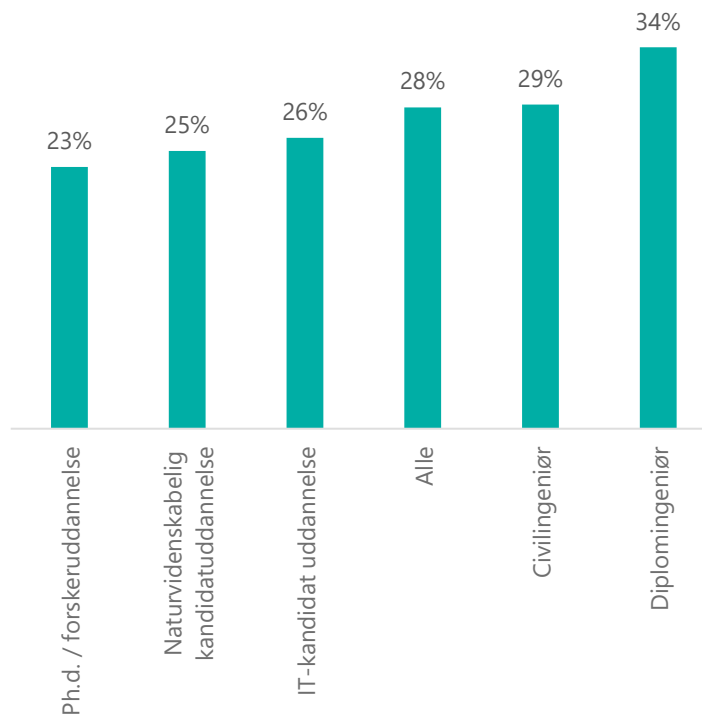
Medlemmer med børn vil i en anelse højere grad gerne være ledere.

# Der er kun små forskelle i ønsker til jobindhold mellem uddannelsesgrupper

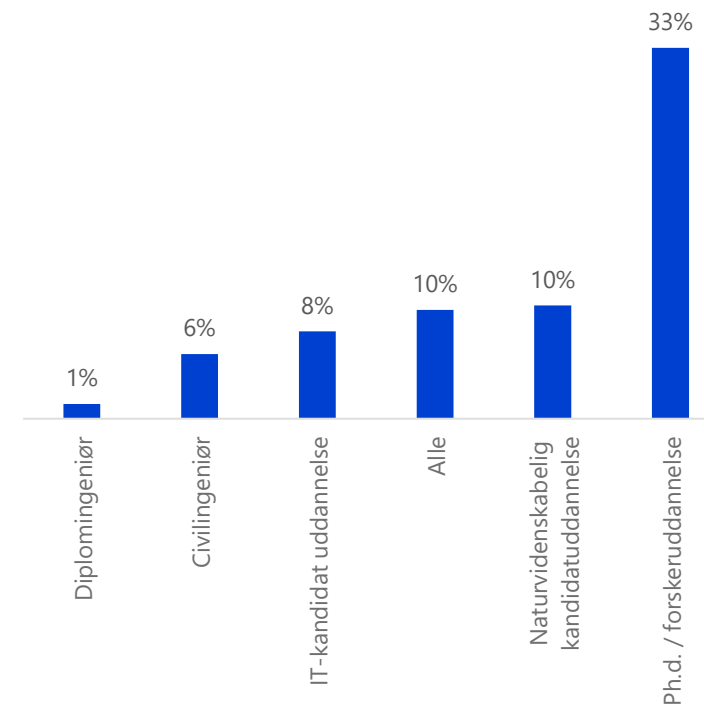
Jeg vil gerne være specialist



Jeg vil gerne være leder



Jeg vil gerne arbejde med forskning





# Anden form for arbejdsindhold, som der er præference for at arbejde med

## Ønsker at arbejde med projektledelse

- "Projektleder - og dermed kombinere leder og specialist."
- "Teamleder eller projektledelse."
- "Projektleder uden direkte personaleansvar."
- "Blanding af leder og specialist. Lede projektet men samtidig være en del af teamet som udfører opgaverne."
- "Faglig teamleder for andre specialister med tid til både eget speciale og forskning."
- "Både specialist og lederstilling, dvs. en lederstilling som kræver også specialistviden – arbejde med specialister indenfor en række specialiseringer."

## Ønsker at arbejde som selvstændig

- "På sigt så jeg gerne, at min egen virksomhed bliver min primære arbejdsplads."
- "Vil gerne være selvstændig på fuldtid, men det er desværre ikke helt økonomisk muligt endnu."
- "Jeg ønsker at blive selvstændig."

## Arbejde som generalist eller på tværs af fagområder

- "Jeg arbejder med strategiske projekter og er glad for kombinationen af forretning, strategi, og det tekniske."
- "Jeg vil gerne arbejde for udvikling på tværs af organisationen og fagligheder."
- "Gerne både leder og fagspecialist."
- "Gerne en kombination af arbejdsformer. Nogle gange specialist, nogle gange som forsker og andre gange som leder. Det synes jeg er mest interessant og motiverende."
- "Specialist eller leder."
- "Akademisk medarbejder med en bred faglighed – dvs. ikke det, som jeg vil kalde specialist."
- "Generalist med specifikke specialisatområder."

## Ønsker at arbejde med ledelse på sigt

- "Jeg er glad for mine opgaver lige nu, men kunne godt tænke mig at uddanne mig indenfor ledelse."
- "Pt. vil jeg være specialist, men på den lange bane kunne jeg godt tænke mig ledelsesansvar. Jeg mener ikke, at jeg pt. har kompetencer, anciennitet eller lyst til at blive leder, især fordi jeg har små børn."

## Andet

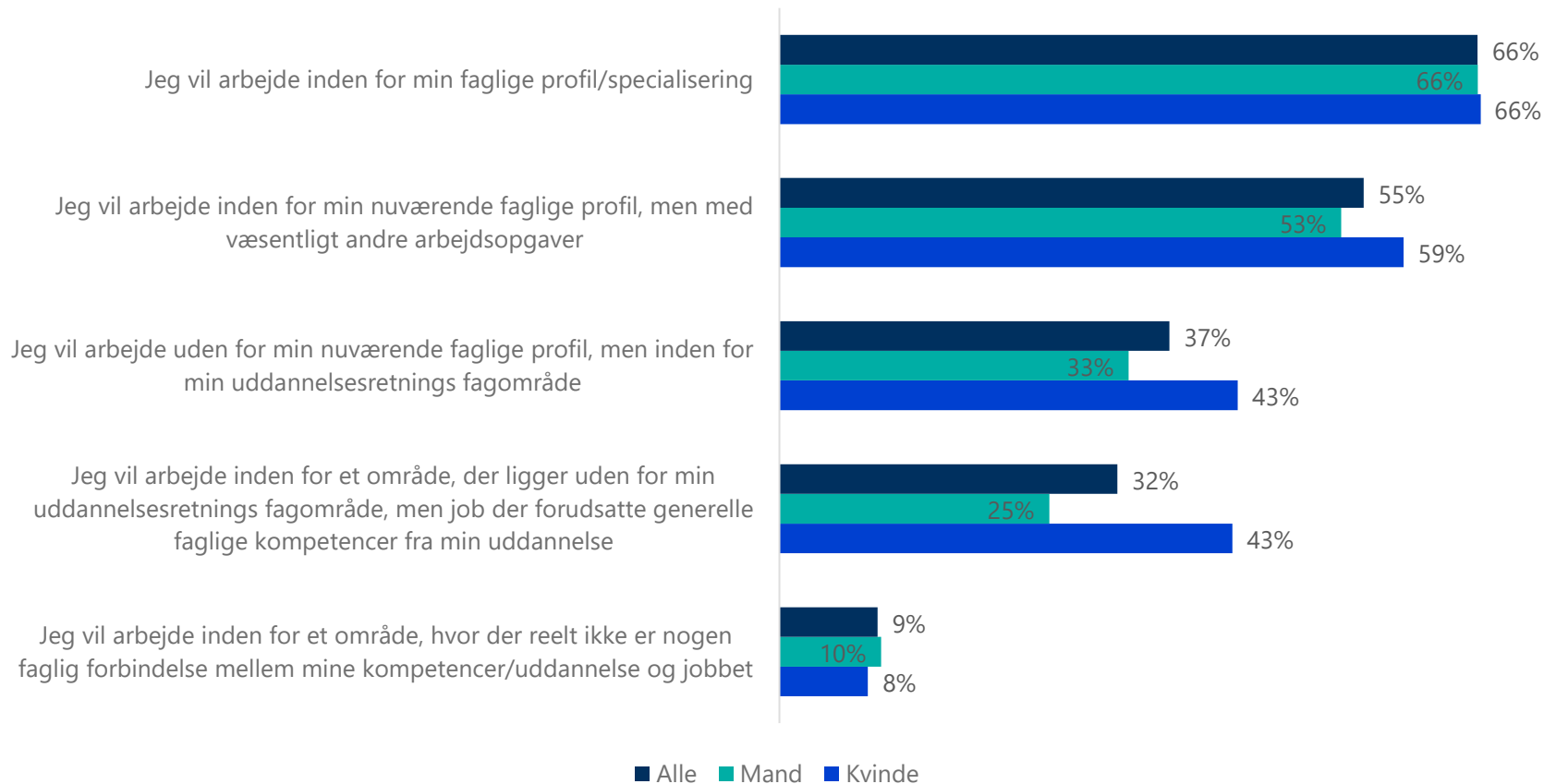
- "Jeg ønsker mere kreative opgaver og færre standardopgaver."
- "Ønsker bare udfordring."
- "Så længe jobbet er spændende og udfordrende har jeg ikke præferencer inden for bestemte stillinger eller faglighed."
- "Jeg vil gerne bestemme selv."
- "Arbejde med mennesker."
- "Jeg vil bare gerne arbejde som del af et team, hvor opgaverne løses fælles i teamet."

## Arbejde med udvikling, forskning eller undervisning

- "Specialist med grad af forskning."
- "Jeg vil gerne undervise."
- "Jeg vil gerne arbejde med brugerdrevet udvikling."
- "Balance mellem teknisk og procesorienteret indhold."
- "Udvikling af nye produkter og prototyper."

# Kun en tredjedel af medlemmerne er interesserede i at arbejde uden for deres faglige profil

Hvor fagligt bredt er du interesseret i at arbejde?



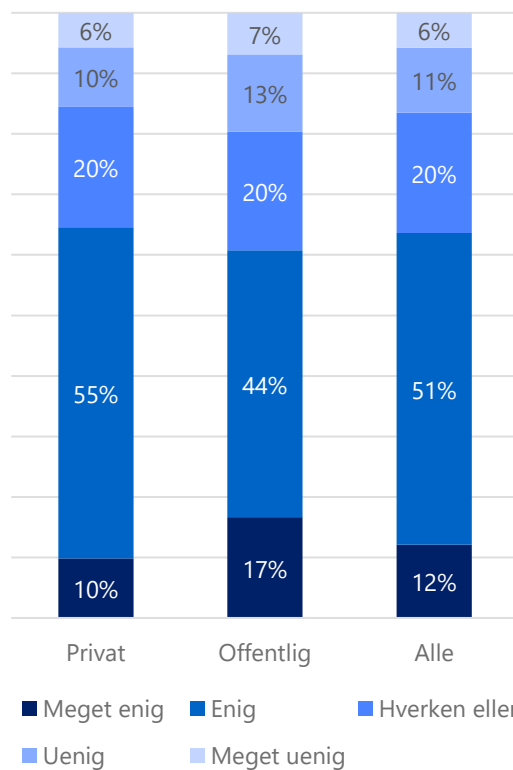
Størstedelen af medlemmerne er ikke fagligt mobile: 66 pct. vil arbejde inden for deres faglige profil, og 50 pct. er interesserede i at arbejde inden for deres faglige profil, men med væsentligt andre opgaver.

Kun en tredjedel vil gerne arbejde uden for deres faglige profil eller uden for deres uddannelses fagområde.

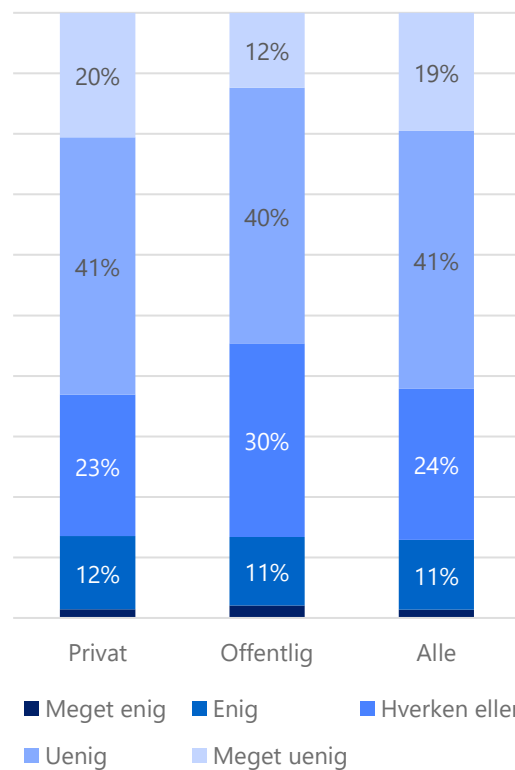
Generelt er kvinderne mere fagligt mobile end mændene.

# Uddannelsen har sikret de nødvendige kompetencer – og kun et fåtal føler, at de er dårligt rustet kompetencemæssigt

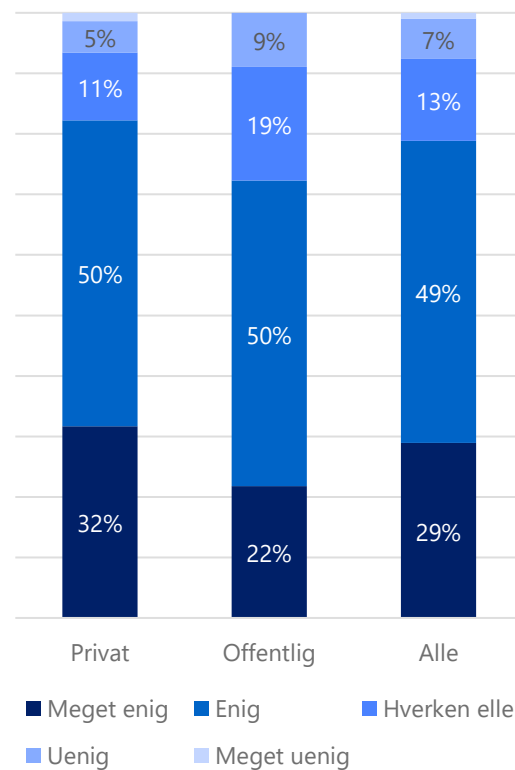
Der er overensstemmelse mellem det, jeg har lært på min uddannelse, og de kompetencer der er påkrævet i min nuværende stilling



Mine tekniske/faglige kompetencer er blevet forældede, fx som følge af ny teknologi



Med mine nuværende kompetencer føler jeg mig godt rustet til at finde et nyt job, hvis det skulle blive nødvendigt

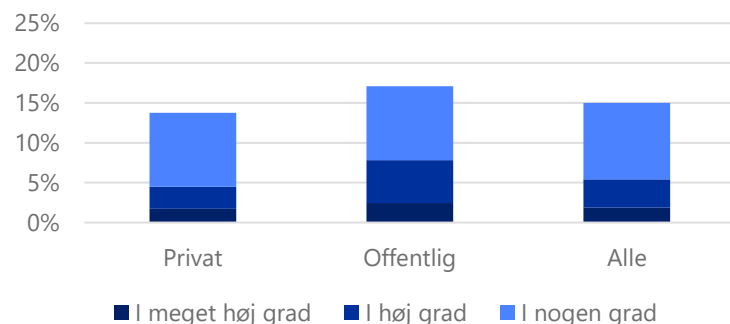


Godt 60 pct. er enige eller meget enige i, at der er overensstemmelse mellem deres uddannelse og de kompetencer, der er påkrævet i deres nuværende stilling.

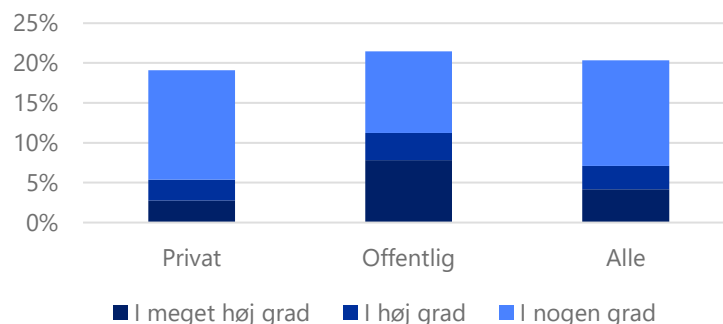
Kun 12 pct. er enige/meget enige i, at deres kompetencer er blevet forældede – og godt tre fjerdedele mener, at deres nuværende kompetencer ruste dem godt til at finde et nyt job.

# En sjettedel er bekymrede for at blive ledighed – men kun 8 pct. er usikre på hvor deres indkomst skal komme fra

Jeg er bekymret for at blive ledig



Jeg er usikker på, om jeg kan fastholde min nuværende primære beskæftigelse

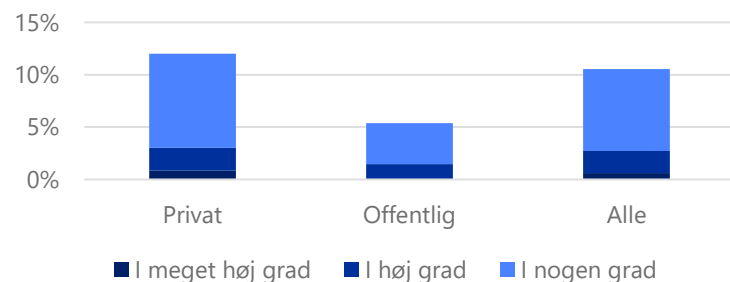


Trods den økonomiske krise i kølvandet på Covid19-epidemien er det kun en sjettedel, der er bekymrede for ledighed eller tab af beskæftigelse. Kun 5 pct. er i høj grad bekymrede for dette. Bekymringerne er en anelse højere blandt de offentligt ansatte.

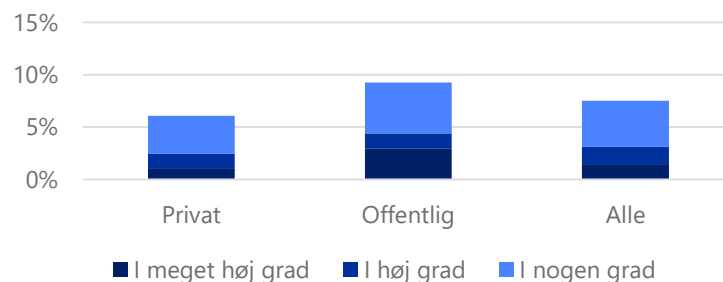
Kun 8 pct. føler sig usikre ift. deres indkomst de næste 6 måneder.

Generelt er et fåtal på 11. pct. bekymrede for hvad globalisering og international konkurrence har af betydning for deres stilling og arbejdsplads.

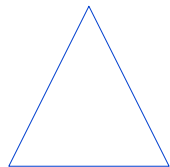
Jeg er bekymret for, hvad globaliseringen betyder for min stilling og/eller arbejdsplads



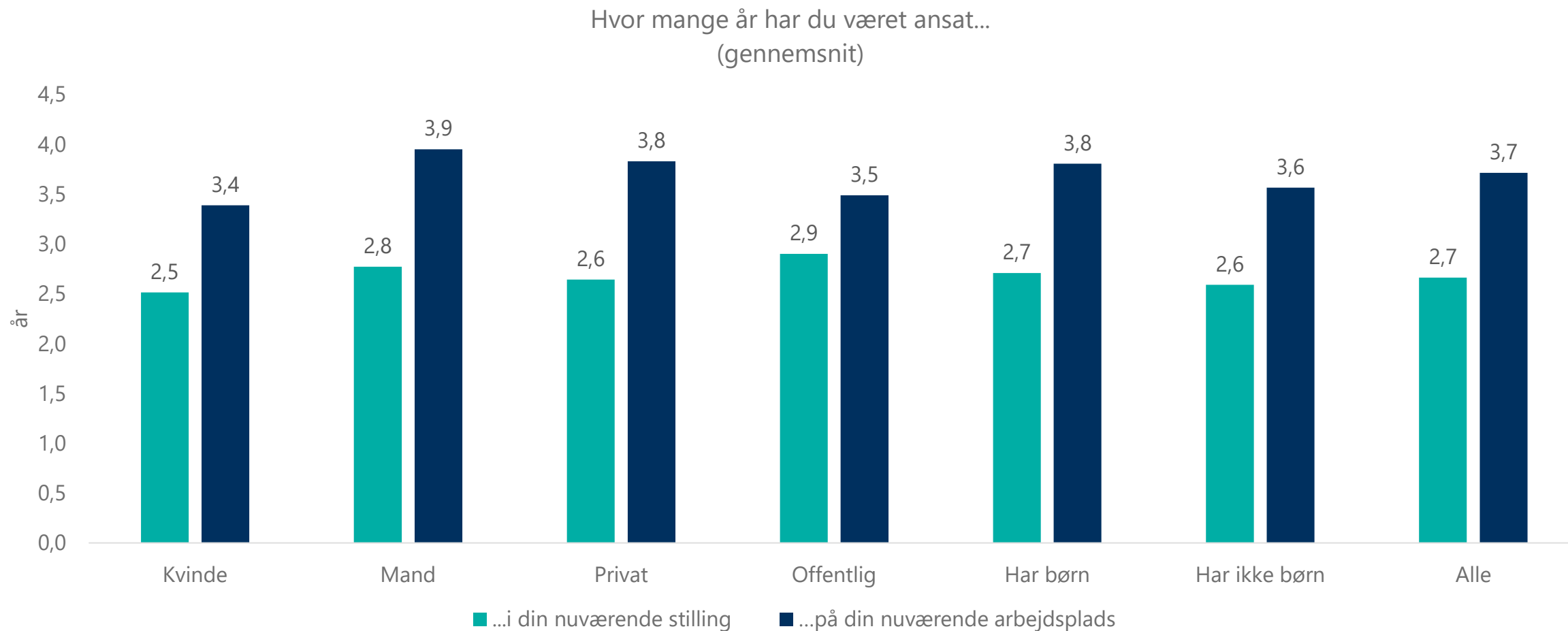
Jeg er usikker på, hvor min indkomst på kort sigt (næste ½ år) skal komme fra



# Hvad får medlemmer til at skifte det ene job ud med det andet?

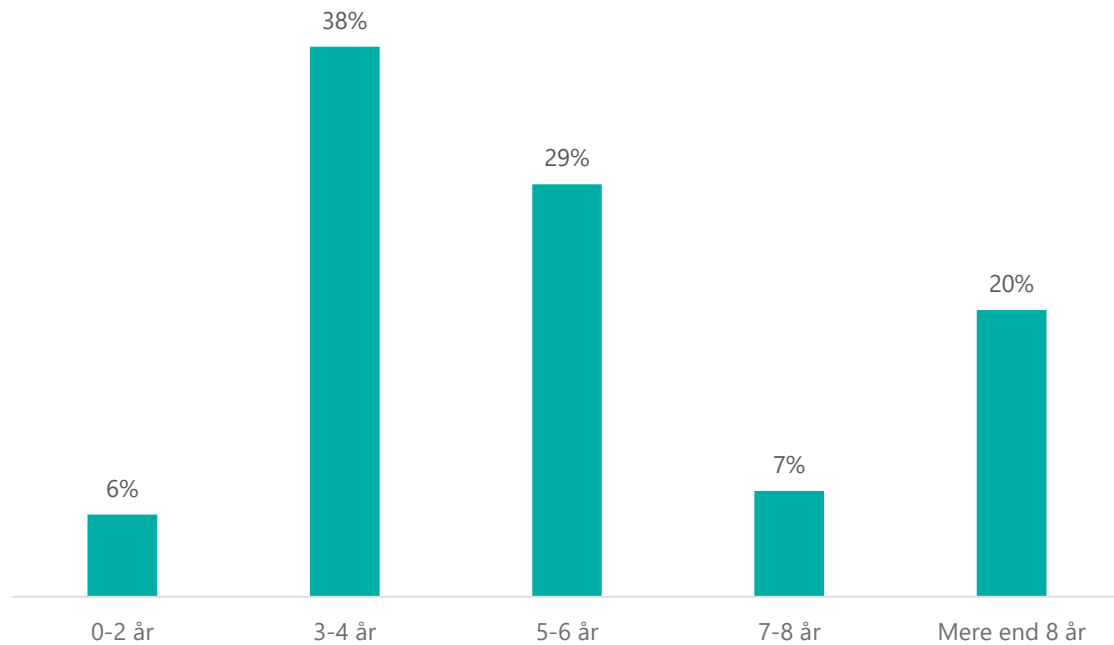


# Medlemmerne har på tværs af køn og sektor i gennemsnit været 2½ år i deres nuværende stilling og 3½ år på deres arbejdsplads

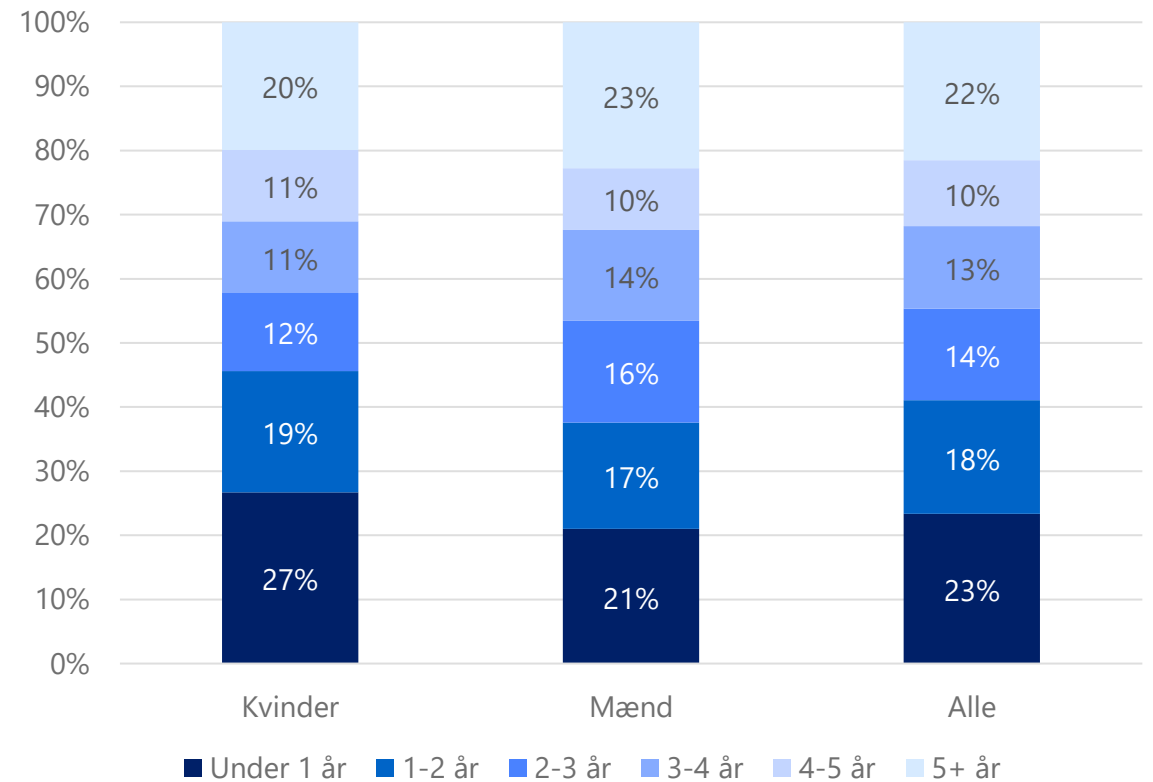


# To tredjedele vurderer, at det er optimalt for dem at være 3-6 år i samme job

Hvor mange år er det optimalt for dig og din karriere at være i samme job?



Hvor mange år har du været i din nuværende stilling?



# Utilfredsheden er størst i forhold til løn, faglig udvikling, arbejdsopgaver og karrieremuligheder

Hvilke af disse forhold er du mest utilfreds med i dit nuværende arbejde?



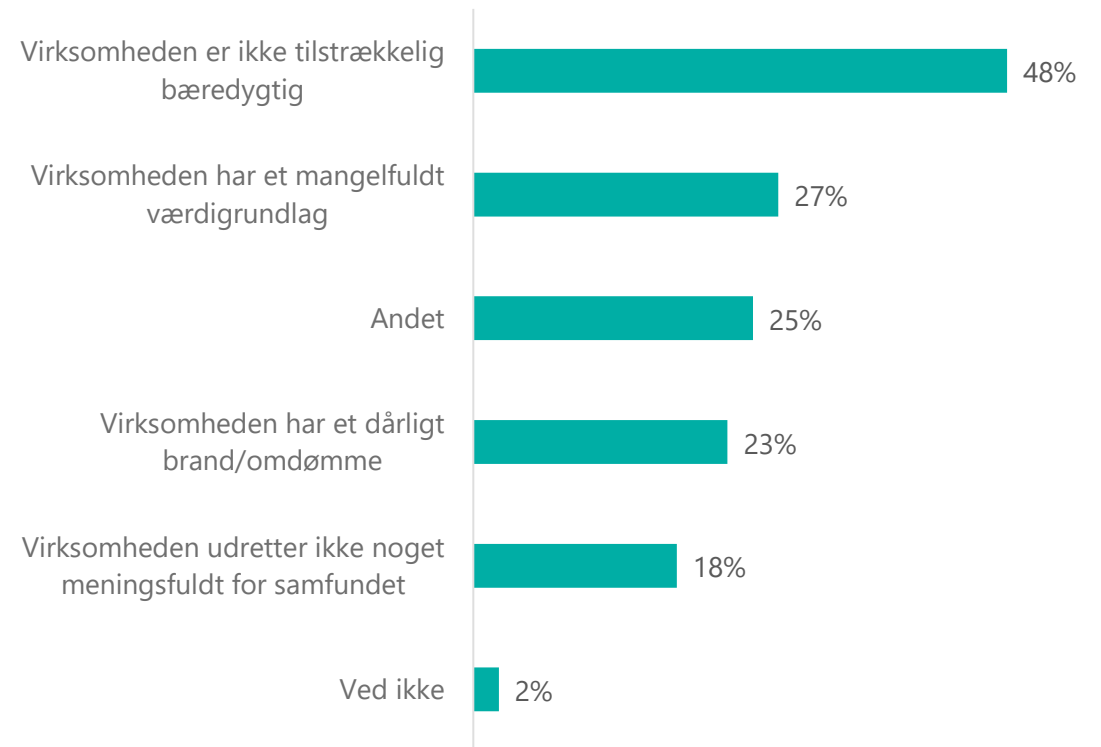


# Dem, der er utilfredse med det faglige indhold, synes især at opgaverne er kedelige og ikke fagligt udfordrende

Du har svaret, at det faglige indhold/arbejdsopgaverne er noget, du er mest utilfreds med. Hvilke af følgende forhold har størst betydning?



Du har svaret, at virksomhedens profil er noget, du er mest utilfreds med. Hvilke af følgende forhold har størst betydning?



# Andre forhold i det nuværende arbejde, som der er utilfredshed med

## Utilfredshed med organisationen

- *"Tiltagende bureaukrati i virksomheden."*
- *"Virksomhedens hierarkiske struktur umuliggør udvikling."*
- *"For meget kassetænkning mellem afdelinger."*
- *"Der er i organisationen på grund af organisationsændringer, uklart ejerskab og manglende drive blandt kollegaer og andre dele af organisationen."*
- *"Træghed blandt ledelsen i forhold til at gøre noget ved strukturelle problemer."*
- *"Dårlig organisering internt i virksomheden."*
- *"En alt for ufokuseret strategi."*
- *"Dårlig topledelse – men min egen leder er helt ok."*

## Utilfredshed med det sociale på arbejdspladsen

- *"Få sociale arrangementer."*
- *"Manglende sociale aktiviteter mellem medarbejderne."*
- *"Stor udskiftning i kollegaer."*
- *"Manglende fællesskabsfølelse og drive."*

## Utilfredshed med arbejdsopgaverne

- *"Der prioriteres ikke ordentligt tid til opgaverne, hvilket er utilfredsstillende."*
- *"Manglende interne sparringsmuligheder."*
- *"Der er for mange bolde i luften og for kort tid til opgaverne. Derudover er der ingen kompensation for overarbejde."*
- *"For mange processer, der ikke fungerer, og en ledelse, der ikke tager ansvar."*
- *"Ledernes faglige og administrative kompetenceniveau er lavt."*
- *"Jeg kan bare andet om mere end hvad jeg arbejder med pt."*
- *"Mit nuværende job er for ensidigt. Arbejdsopgaverne er meget specialiserede, da virksomheden er meget stor."*

## Utilfredshed med arbejdstid og afstand til arbejdspladsen

- *"Virksomhedens beliggenhed og den lange transporttid til fra min bopæl til min arbejdsplads" (21)*
- *"Jeg kan og vil ikke have så meget hjemmearbejde."*
- *"For meget aftenarbejde pga. amerikanske kolleger."*

## Utilfredshed med faglige arbejdsvilkår

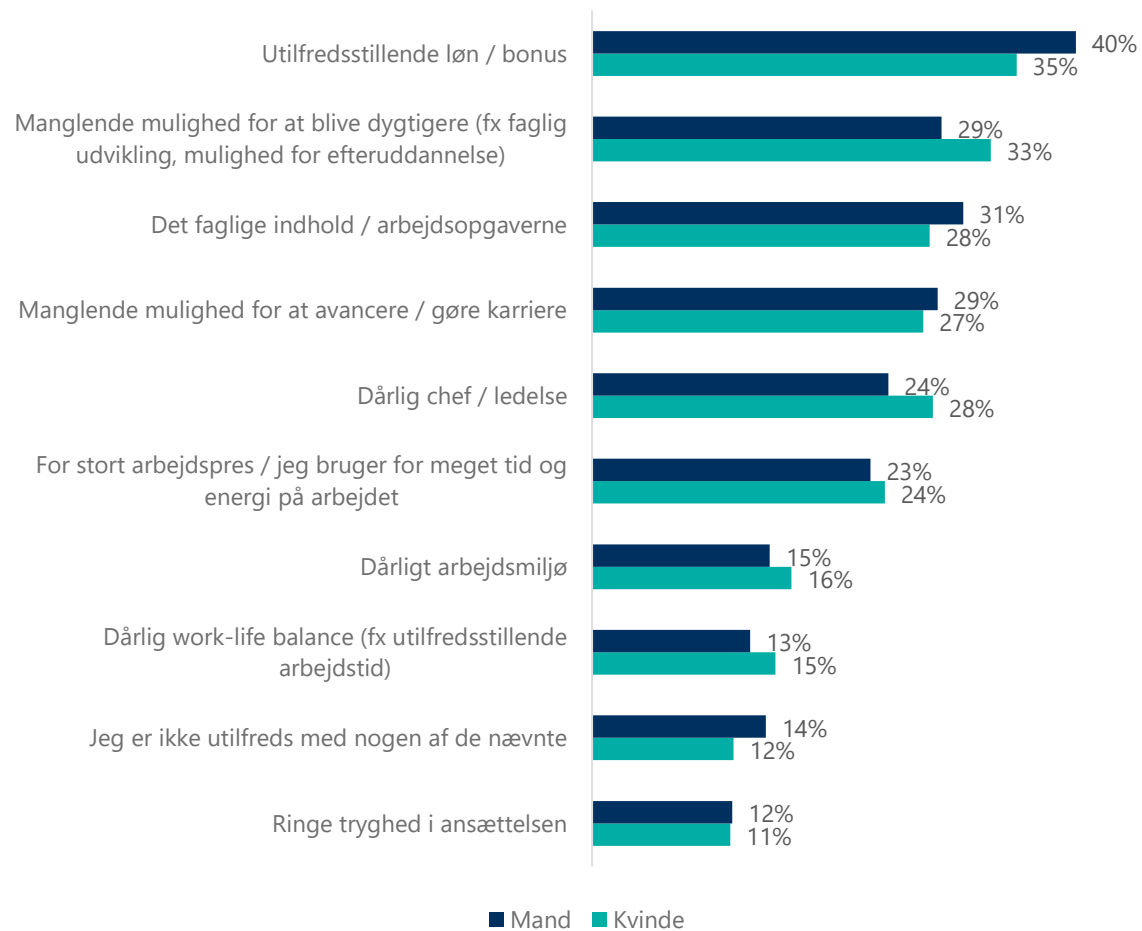
- *"Jeg kan ikke få lov at blive, da jeg arbejder som postdoc og dermed er tidsbegrænset af reglerne fra universiteternes side."*
- *"Dårlige barselsforhold og kun barnets 1. sygedag (dvs. ikke både 1. og 2. sygedag)."*
- *"Vi har fået inddraget vores betalte frokost uden kompensation."*
- *"Manglende mulighed for fastansættelse."*
- *"Lønforhold forbundet med rejser."*

## Andre forhold

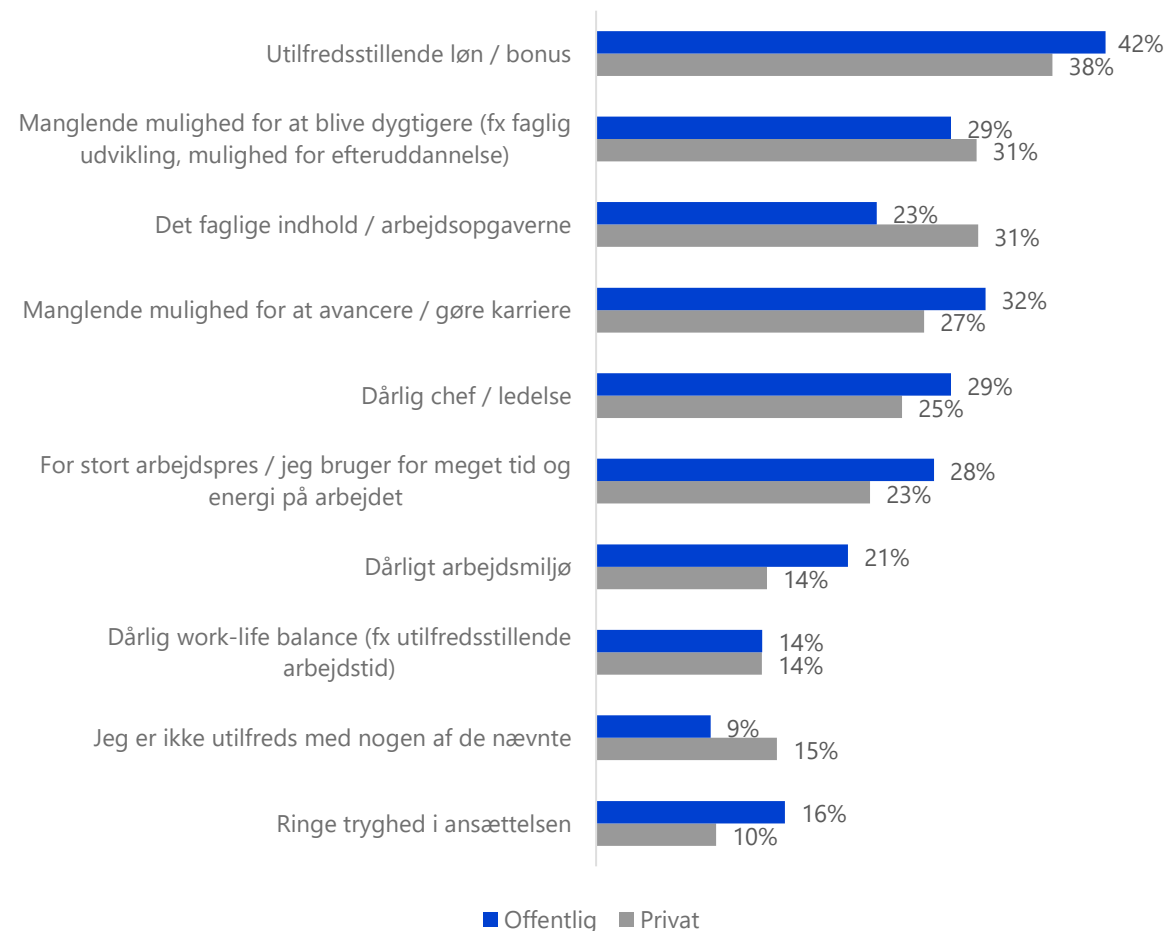
- *"Jeg er faktisk ganske tilfreds med de fleste ting i mit arbejde. Men på sigt har jeg et ønske om at skifte retning til at arbejde med noget der giver mere mening for mig personligt."*
- *"Utilfredshed med branchen."*
- *"Nogle gange irriterende samarbejdspartnere (udenfor virksomheden/koncernen), der udfordrer fagligheden med "alternative facts" & lidt langt transporttid (lidt over en time hver vej)."*

# Der er få og små forskelle i, hvad medlemmerne er utilfredse med på tværs af sektor og køn

## Forskelle mellem køn

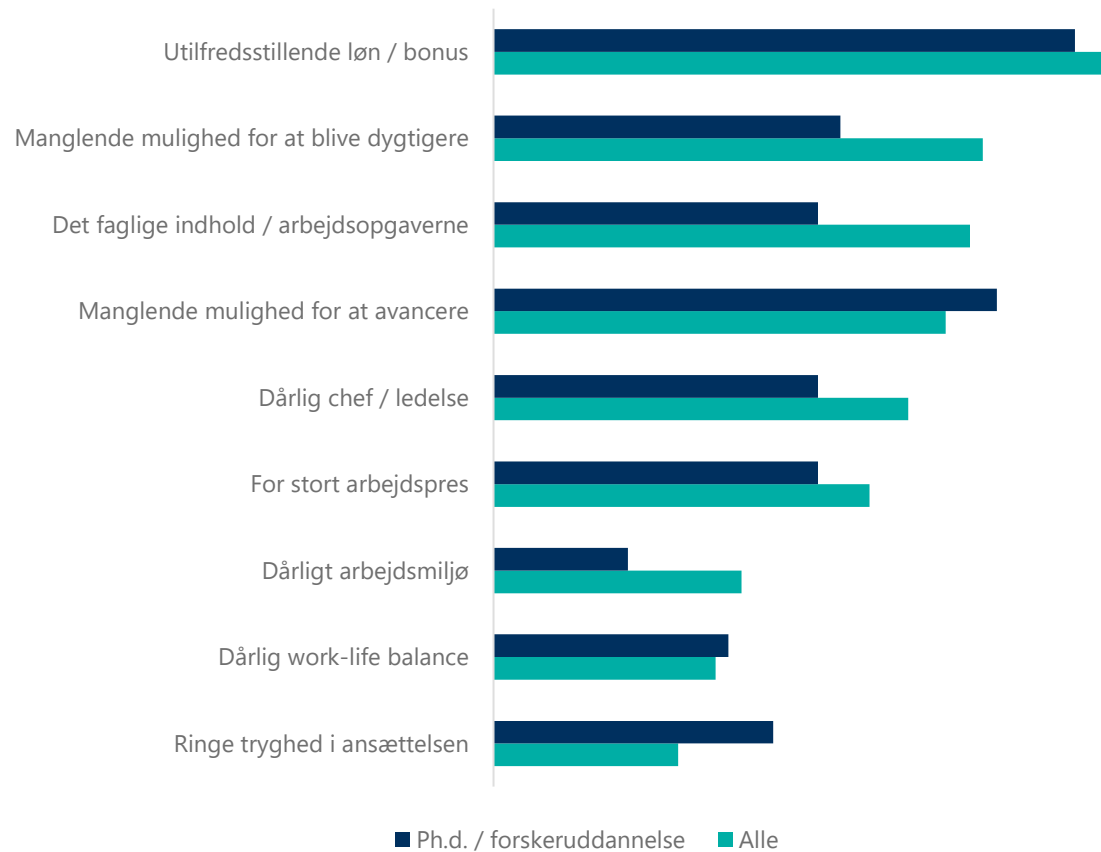


## Forskelle mellem sektorer

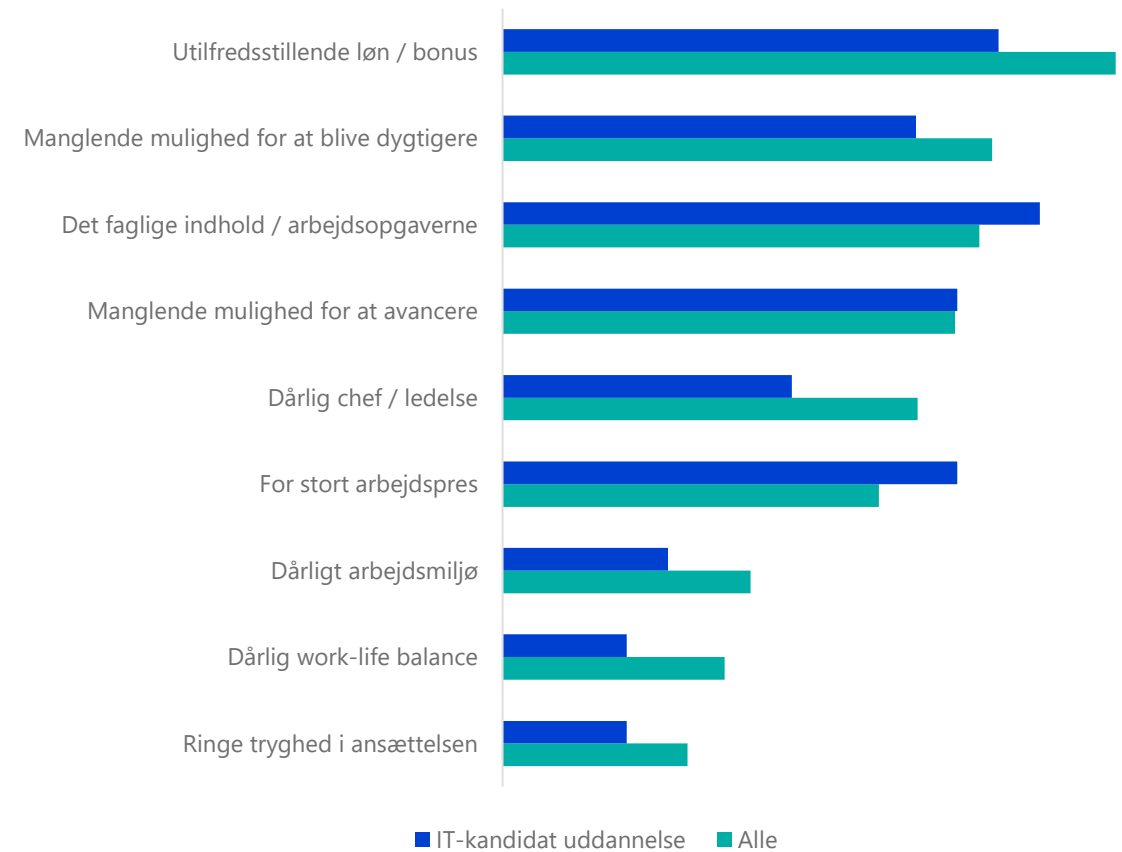


# De it- og forskeruddannede er en anelse mindre utilfredse med deres arbejdsforhold end gennemsnittet

Ph.d.- og forskeruddannede

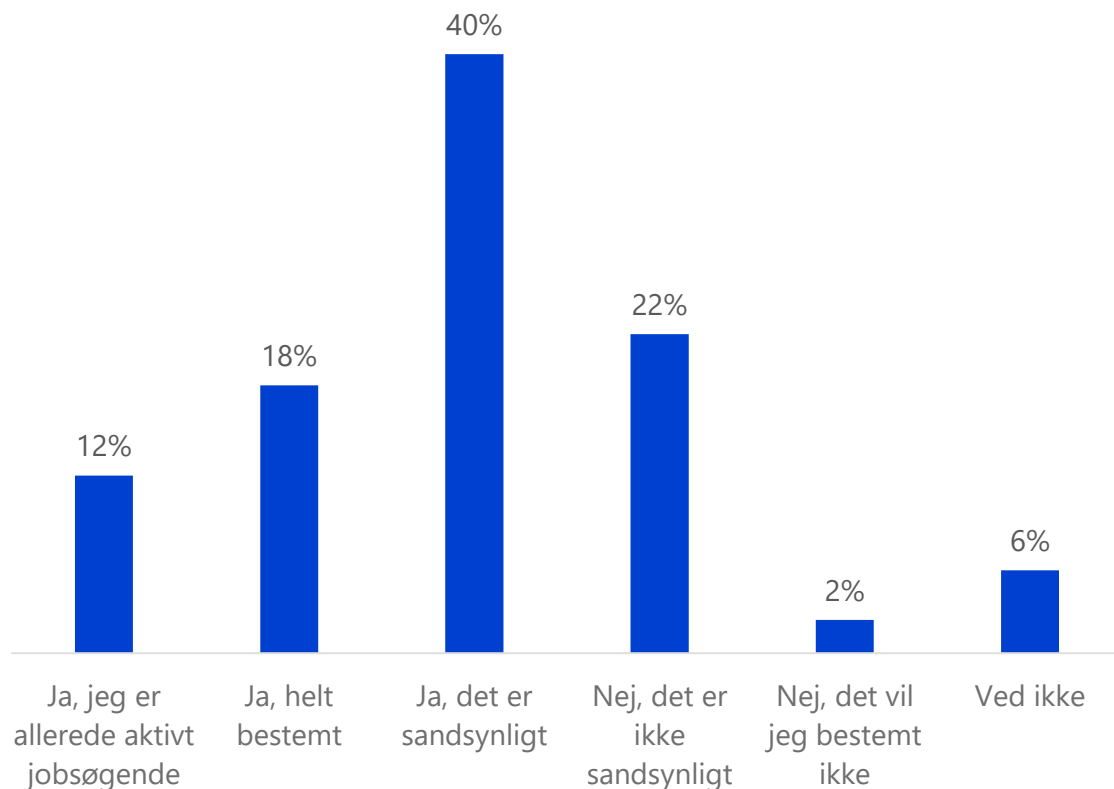


It-uddannede

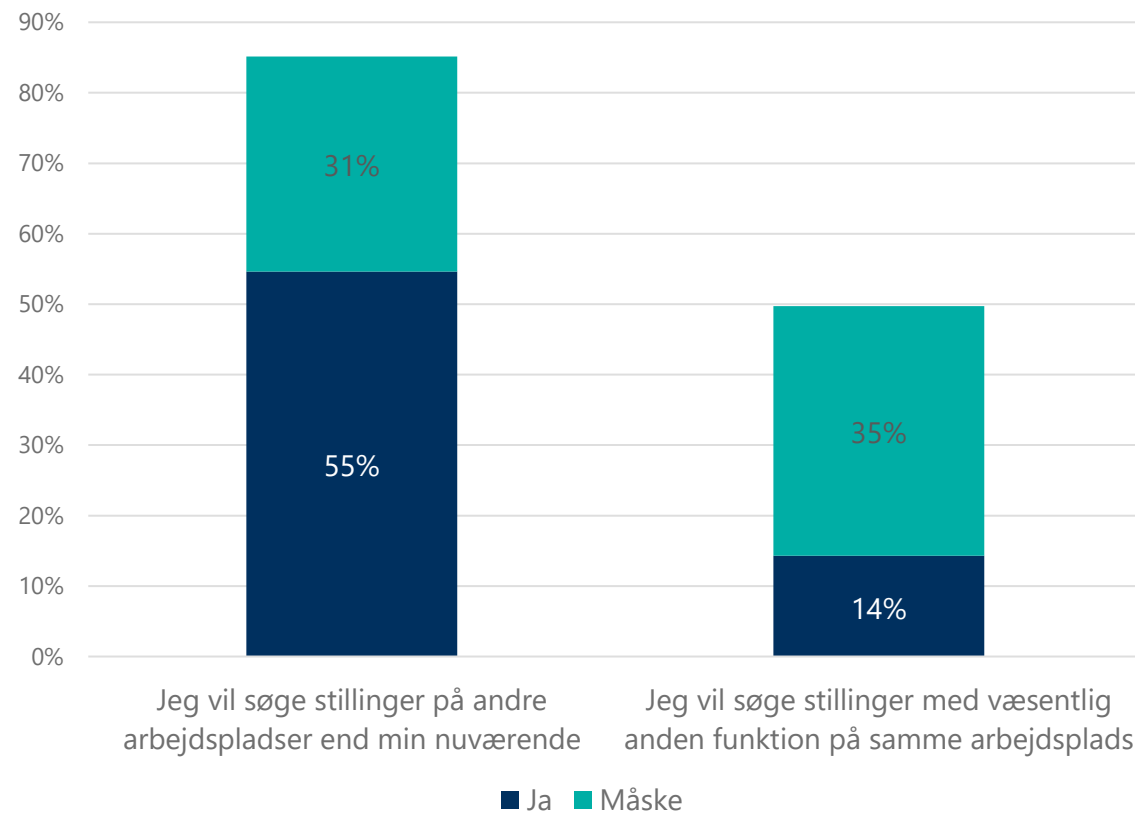


# 70 pct. vurderer, at de vil skifte job inden for de næste tre år – og størstedelen vil søge mod nye arbejdspladser

Vurderer du, at du inden for de næste tre år vil skifte job?

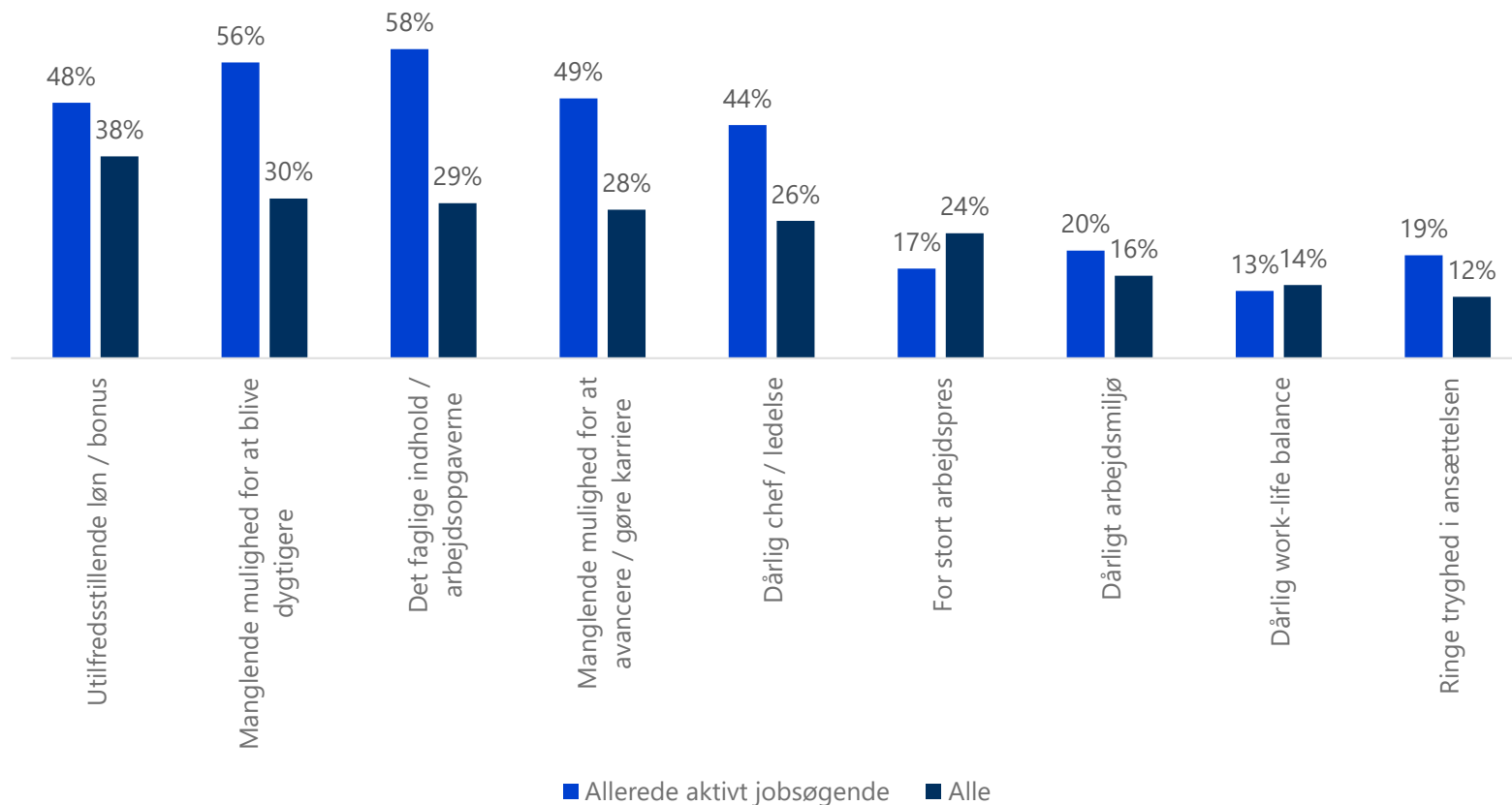


Hvis du vurderer, at du vil skifte job, hvor vil du så søge en ny stilling?



# De aktivt jobsøgende er især utilfredse med arbejdsopgaverne, faglig udvikling og karrieremulighederne

Hvilke af disse forhold er du mest utilfreds med i dit nuværende arbejde?



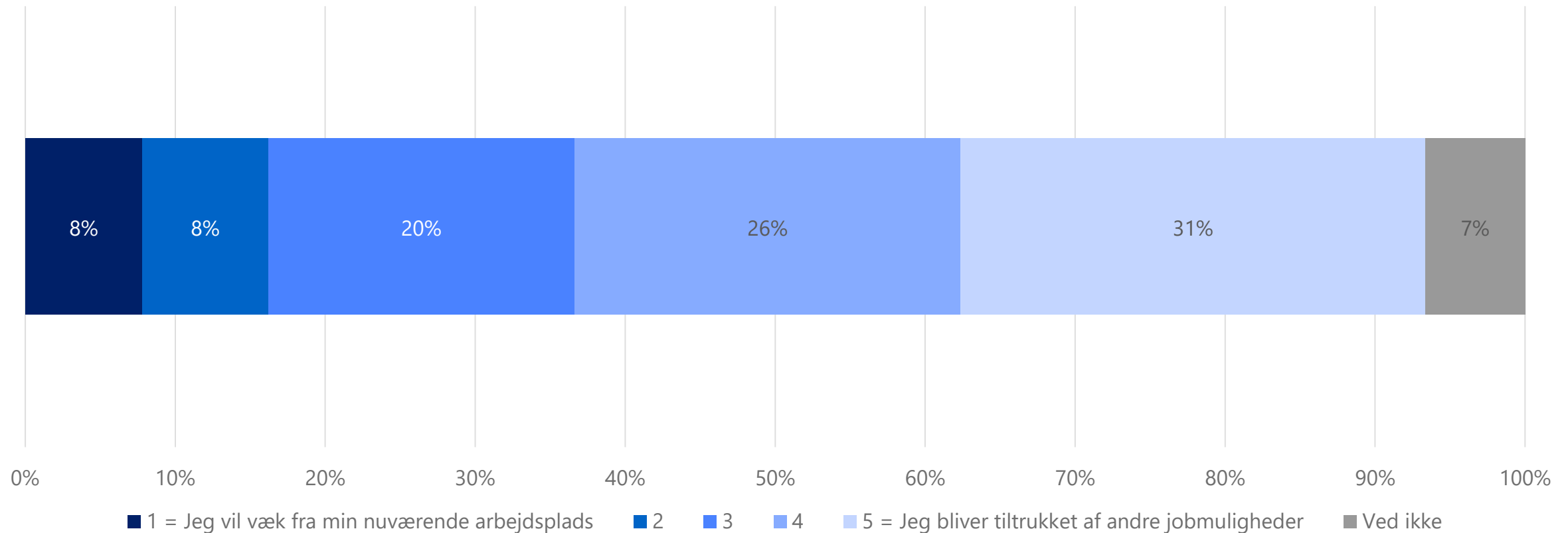
De respondenter, der angiver, at de allerede er aktivt jobsøgende, er mere utilfredse med nogle forhold i deres nuværende arbejde end andre. Det er især i forhold til faglig udvikling, karrieremuligheder og arbejdsopgaver, at de aktivt jobsøgende er mere utilfredse end medlemmerne som helhed.

Derudover gør utilfredshed med løn og ledelse sig også i højere grad gældende.

Til gengæld spiller arbejdsmiljøet i bred forstand – arbejdspres, work-life balance etc. – ikke en større betydning for de aktivt jobsøgende.

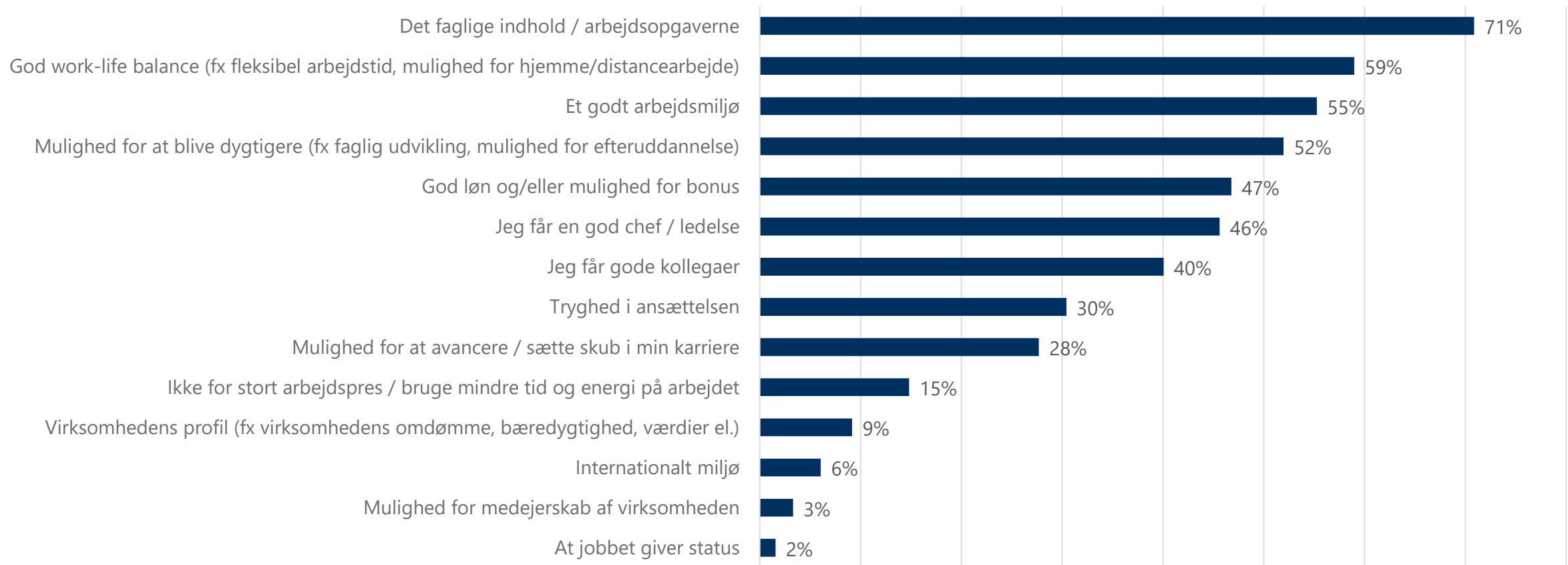
# En sjettedel vil skifte job, fordi de gerne vil væk fra deres nuværende arbejde – mens 57 pct. vil prøve noget nyt

Overvejer du at skifte job ud fra et ønske om at forlade din nuværende arbejdsplads (jeg vil væk) eller fordi du bliver tiltrukket af andre jobmuligheder (jeg vil prøve noget nyt)? Placer dig på en skala fra 1 til 5



# Faglig udvikling og udfordringer samt et godt arbejdsmiljø er det vigtigste, når man skal søge nyt job

Hvad er vigtigst for dig, næste gang du søger nyt job?



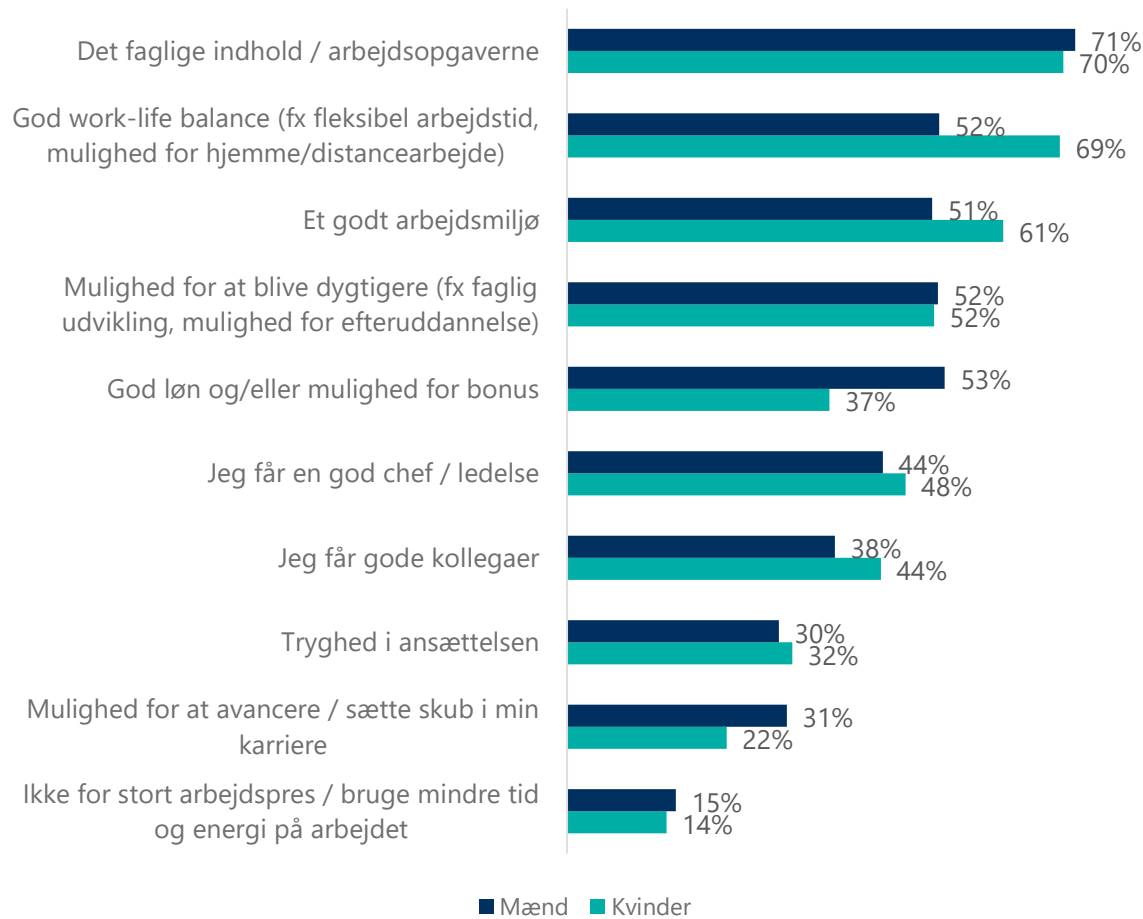


# Andre forhold, der er vigtige, når man skal søge nyt job

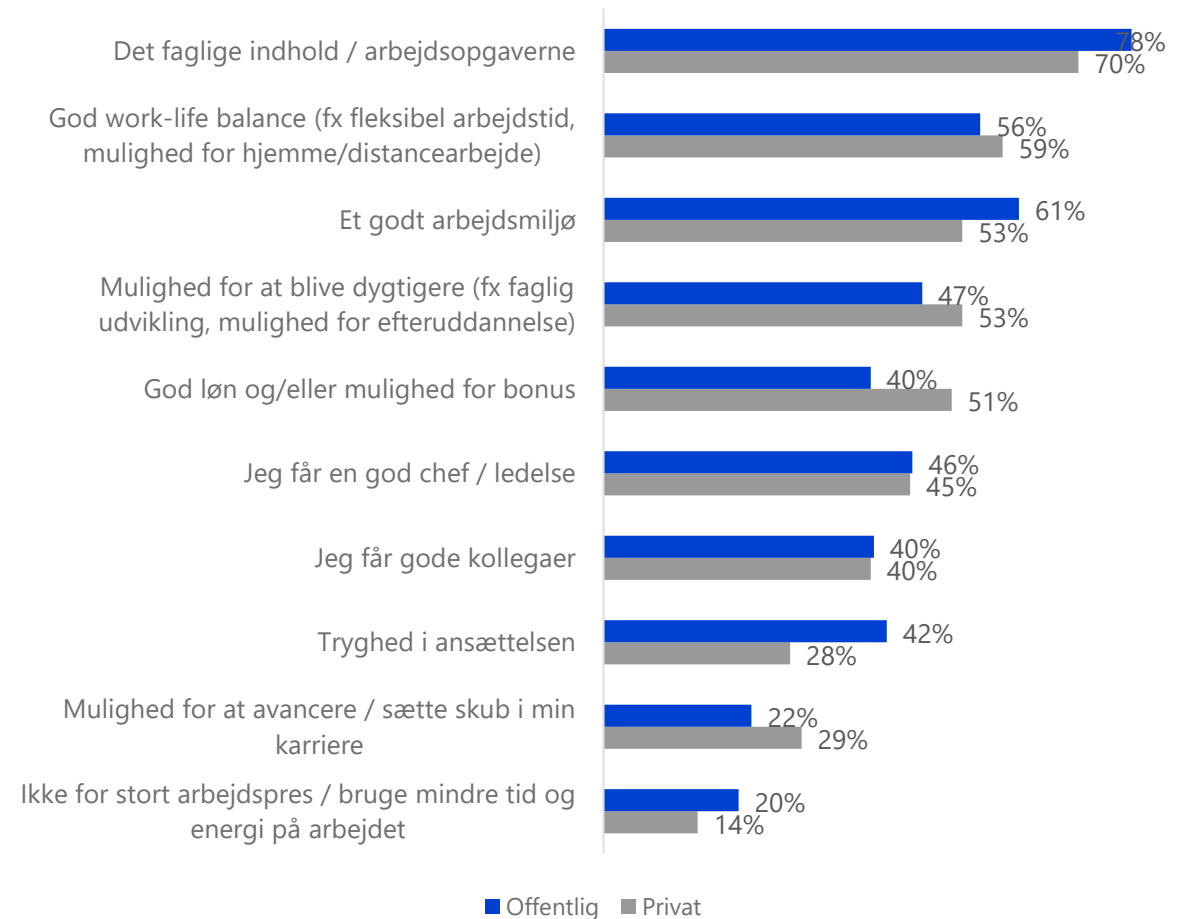
- *"Kortere transporttid mellem min bopæl og arbejdspladsen." (17)*
- *"En virksomhedskultur, hvor man stoler på hinanden."*
- *"God balance mellem skrivebordsarbejde og at arbejde i felten."*
- *"Mulighed for at rejse."*
- *"En positiv kerneydelse i virksomheden."*
- *"Det er både vigtigt, at produktet er spændende samt at der er mulighed for at arbejde tværfagligt."*
- *"Et godt arbejdsmiljø inkluderer for mig både god "work-life balance", god leder og gode kolleger – og det er helt afgørende for mig, hvis jeg skulle søge andre steder hen."*
- *"Dygtige kollegaer."*
- *"En helt ny branche."*

# Kvinderne tiltrækkes særligt af god work-life balance, mens mændene i højere grad søger god løn

Forskelle mellem køn

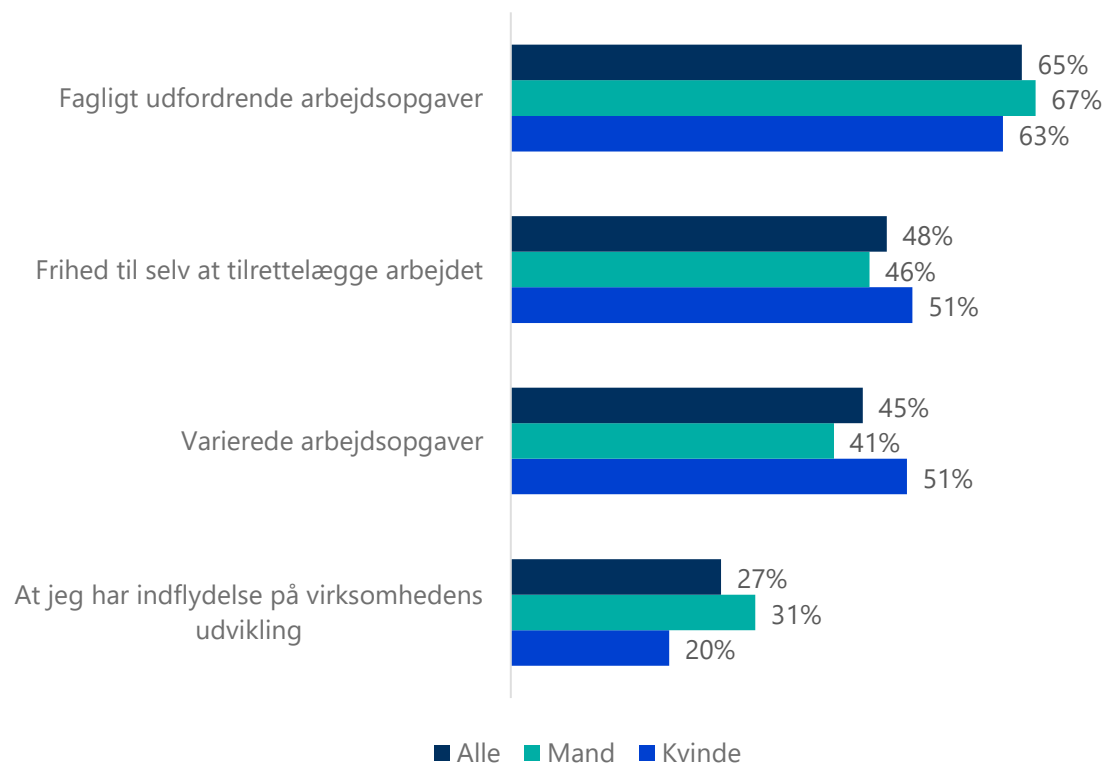


Forskelle mellem sektorer

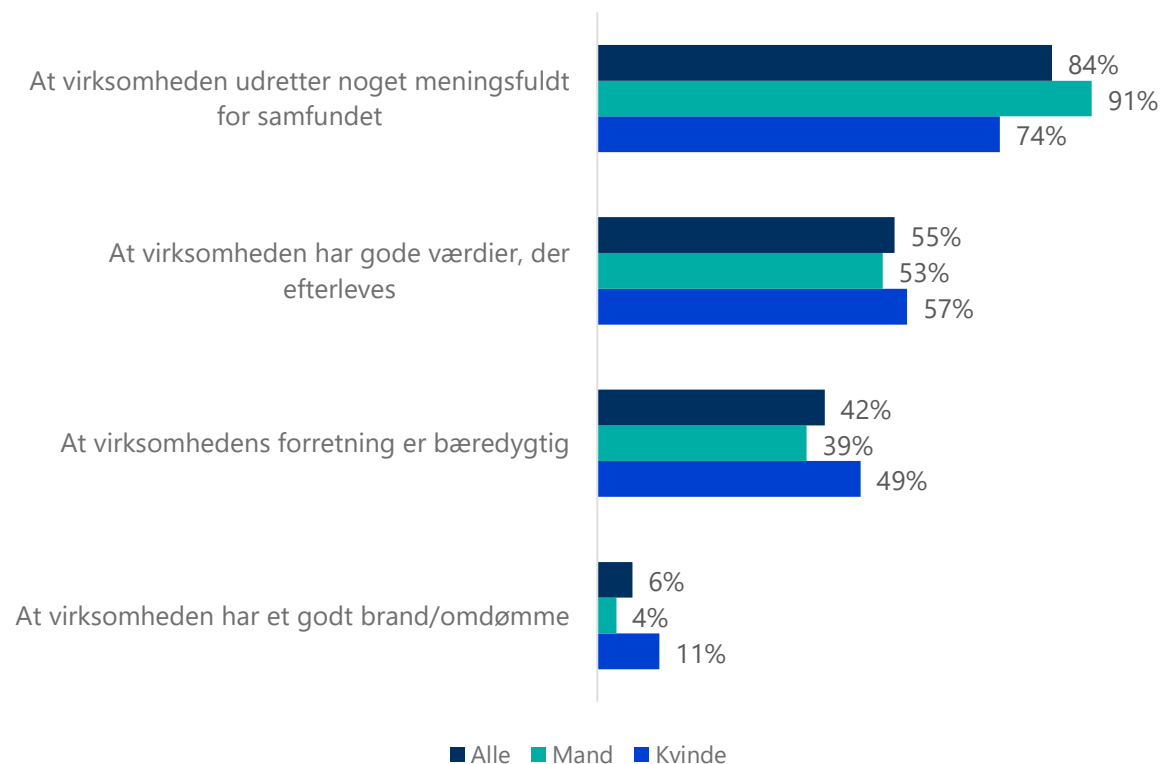


# De 71 pct., der synes at fagligt indhold er vigtigt i et nyt job, ønsker primært frihed og faglige udfordringer

Det faglige indhold er for 71 pct. noget af det vigtigste ved et nyt job. De lægger særlig vægt på følgende forhold

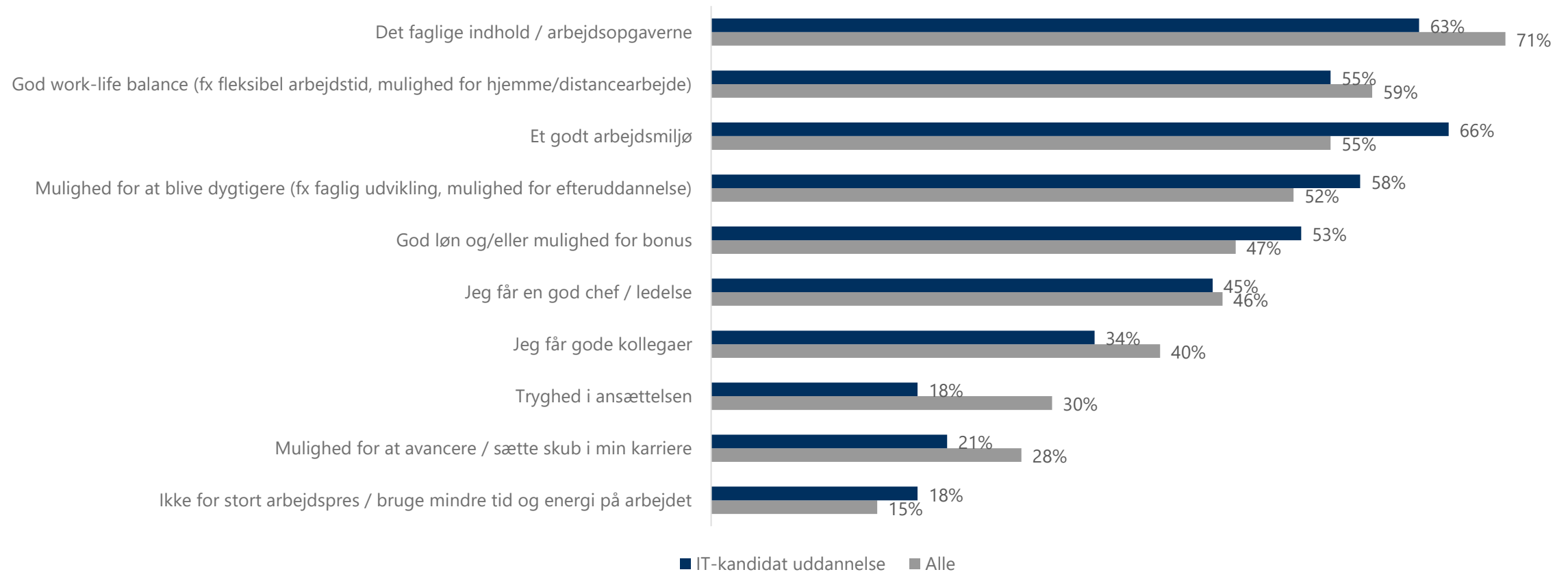


9 pct. svarede, at virksomhedens profil er blandt de vigtigste ting i et nyt job. De lægger i særlig grad vægt på følgende forhold

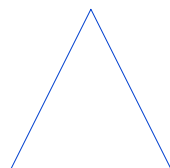


# De it-uddannede efterspørger i højere grad god løn, faglig udvikling og et godt arbejdsmiljø

Hvad er vigtigst for dig, næste gang du søger nyt job?



# Hvad er vigtigt, at IDA kæmper for på arbejdsmarkedet i dag?



# Bedre arbejdstid, arbejdsmiljø og ligestilling toppe listen over forhold, som IDA bør kæmpe for

Hvad er vigtigt, at IDA kæmper for på arbejdsmarkedet i dag?



Arbejdsmiljø og arbejdstid ligger øverst på listen over forhold, som medlemmerne mener er vigtigt at IDA kæmper for, herunder bedre arbejdsmiljø (53%), kortere arbejdsuge (51%), mere fleksibel arbejdstid (44%) og mere ferie (24%).

Derudover er ligestillingsemner som ligeløn (48%) og øremærket barsel (30%) også forhold, der ligger højt. Løn og pension bliver nævnt blandt hhv. 32% og 14%.

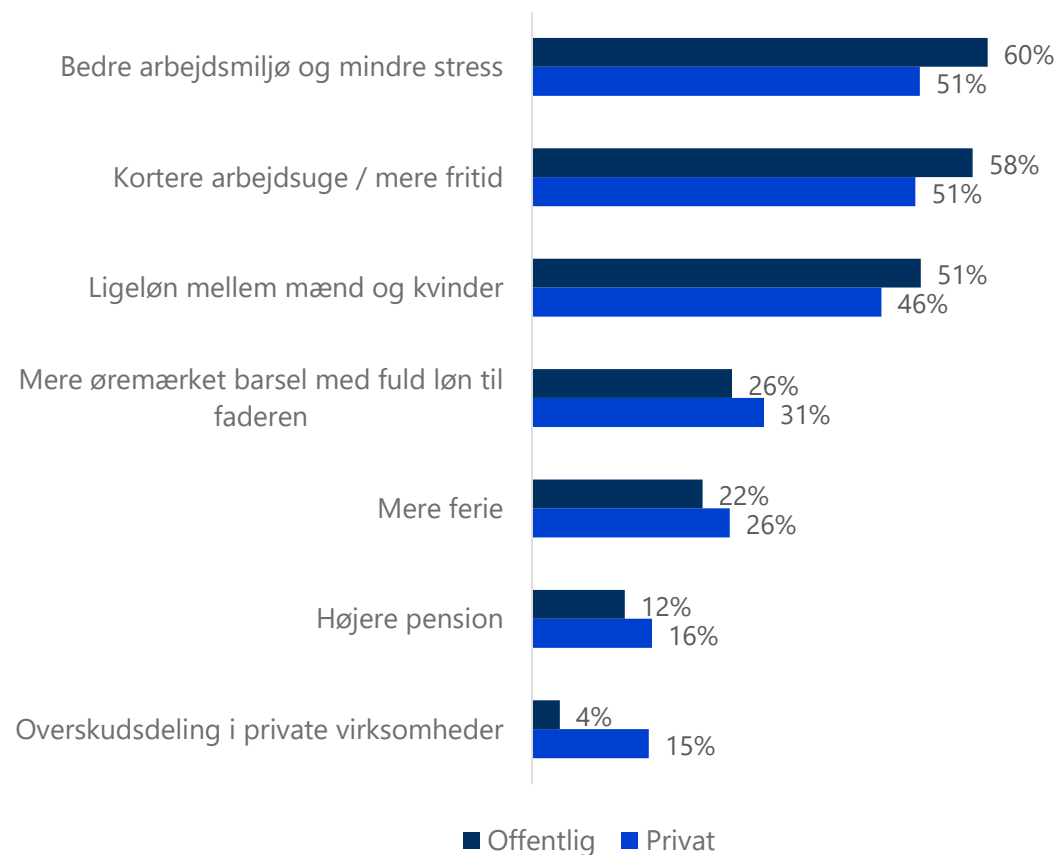
Ledighedsrelaterede forhold ligger konsekvent ret lavt. Dog peger 15% på højere dagpengesats de første 6 måneder som vigtigt at kæmpe for.

# Kvinder ønsker større fokus på arbejdsmiljø, ligeløn og barnets sygedage – mens mænd i højere grad ønsker fokus på løn og øremærket barsel

## Største forskelle mellem mænd og kvinder



## Største forskelle mellem sektorer



# Andet IDA bør kæmpe for på arbejdsmarkedet

## Et fleksibelt arbejdsmarked

- *"Nye og bedre muligheder for seniorer ift. en delvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet."*
- *"Højere indstilling på et arbejdsliv med flere hjemmearbejdsdage." (6)*
- *"Mulighed for deltid. Den slags stillinger hænger ikke på træerne indenfor mit område." (4)*
- *"Betalte omsorgsdage." (2)*
- *"Lavere pensionsalder. Selvom ens job ikke er fysisk hårdt, så vil jeg også gerne nå at have nogle år, hvor man stadig er frisk nok til at nyde sin pension."*
- *"For mig vejer det meget tungt at få en kortere arbejdsuge, jeg forventer ikke, at det vil mindske min produktivitet, men at det vil øge min arbejdsglæde."*
- *"Bedre vilkår for ansatte i tidsbegrænsede stillinger." (2)*
- *"Hjælp efter arbejdsskade."*
- *"En ret til deltid. Børnefamilier har svært ved at få det til at hænge sammen i hverdagen. Derfor bør vi have en model i Danmark, hvor forældrene har ret til deltid, hvis børnene er under 8 år – det kunne gøre stor gavn." (3)*
- *"Medarbejderne bør ikke opgive noget for at få en kortere arbejdsuge. Ingen kan koncentrere sig i otte timer på en normal arbejdsdag. Produktionen bliver det samme som hidtil, idet man springer alt det ligegyldige over – så hvorfor skal jeg opgive noget, når jeg ved at arbejde færre timer faktisk leverer mere? Det går ikke op. Der stadig tid til faglig udvikling. Det er ikke et kompromis, men er win/win." (2)*

## Diversitet

- *"Barsel med fuld løn til begge forældre." (3)*
- *"Bedre støtte til mennesker med særlige behov ift. at hjælpe disse (tilbage) på arbejdsmarkedet."*
- *"Ligeløn mellem kønnene. IDA har ikke kæmpet nok på dette område."*
- *Ligestilling generelt - ikke kun ift. køn, men også alder, etnicitet osv. En del af den "kamp" er fleksibilitet for personer ift. hvor de er i livet."*

## Ledelse

- *"Lederudvikling: Giv dem noget stoicisme eller noget andet menneskekenndskab at tygge på. Få redefineret ledelsesrollen som noget man er for sin ansatte og ikke kun for sine aktionærer. Lær dem at jonglere behovene fra begge grupper - så de ikke brænder ud, så de kan underholde pengemændene (den hårde virkelighed) og have øje for deres ansatte (menneskelig anstændighed). Kan I hjælpe mellemlederne med ovenstående igennem artikler, kurser, netværk og mentorordninger - så kan I hjælpe mange mennesker med alt det I foreslår ovenfor."*
- *"Lige forfremmelsesmuligheder for begge køn i privatsektoren, særligt i ledelsesstillinger."*
- *"Mere fokus og hjælp til medarbejdere der opsiges en stilling grundet dårligt arbejdsmiljø/dårlig ledelse. Kunne være chikane, stress eller lignende."*



# Andet IDA bør kæmpe for på arbejdsmarkedet (fortsat)

## IDA i internationalt regi

- *"I skal have et vågent øje til internationale tendenser og være en aktiv medspiller ift. hvordan danske virksomheder kan være konkurrencedygtige. Jeg ser langt hellere, at I bidrager til at sikre den rette højtuddannede arbejdskraft til danske virksomheder, end at I sikrer en højere løn, der viser sig ikke at give konkurrencedygtige firmaer i DK. På dette plan vil Jeres modspiller oftere være politikere og godt lobbyarbejde i lovgivningsprocesser og nye initiativer. Måske den højere løn sågar kunne komme via skattelettelse!"*
- *"Bedre vilkår/muligheder for internationale par."*
- *"Udenlandsk arbejdskraft skal arbejde på fair og lige løn- arbejdsvilkår."*

## Uddannelse

- *"Gratis, billige kurser og/eller uddannelsesmuligheder, for dem der er selvstændige i små virksomheder, eller for dem der ikke kan få deres arbejdsplads til at betale."*
- *"Uddannelse og fleksibilitet til at gøre Danmark konkurrencedygtigt på gode vilkår og på et arbejdsmarked præget af globalisering og automatisering."*

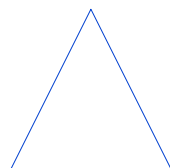
## Jobmuligheder og deres karakter

- *"IDA har svigtet ingeniørbranchen ved ikke mere aktivt at anerkende ingeniørmanglen og ikke været aktiv nok i forbindelse med certificeringsordningerne (byggeri), men derimod passivt bidraget til at pålægge ingeniørerne større administrative opgaver. Farvel branche – jeg er ude inden for 5 år!"*
- *"Kæmp mere for medlemmer, der starter egen virksomhed."*

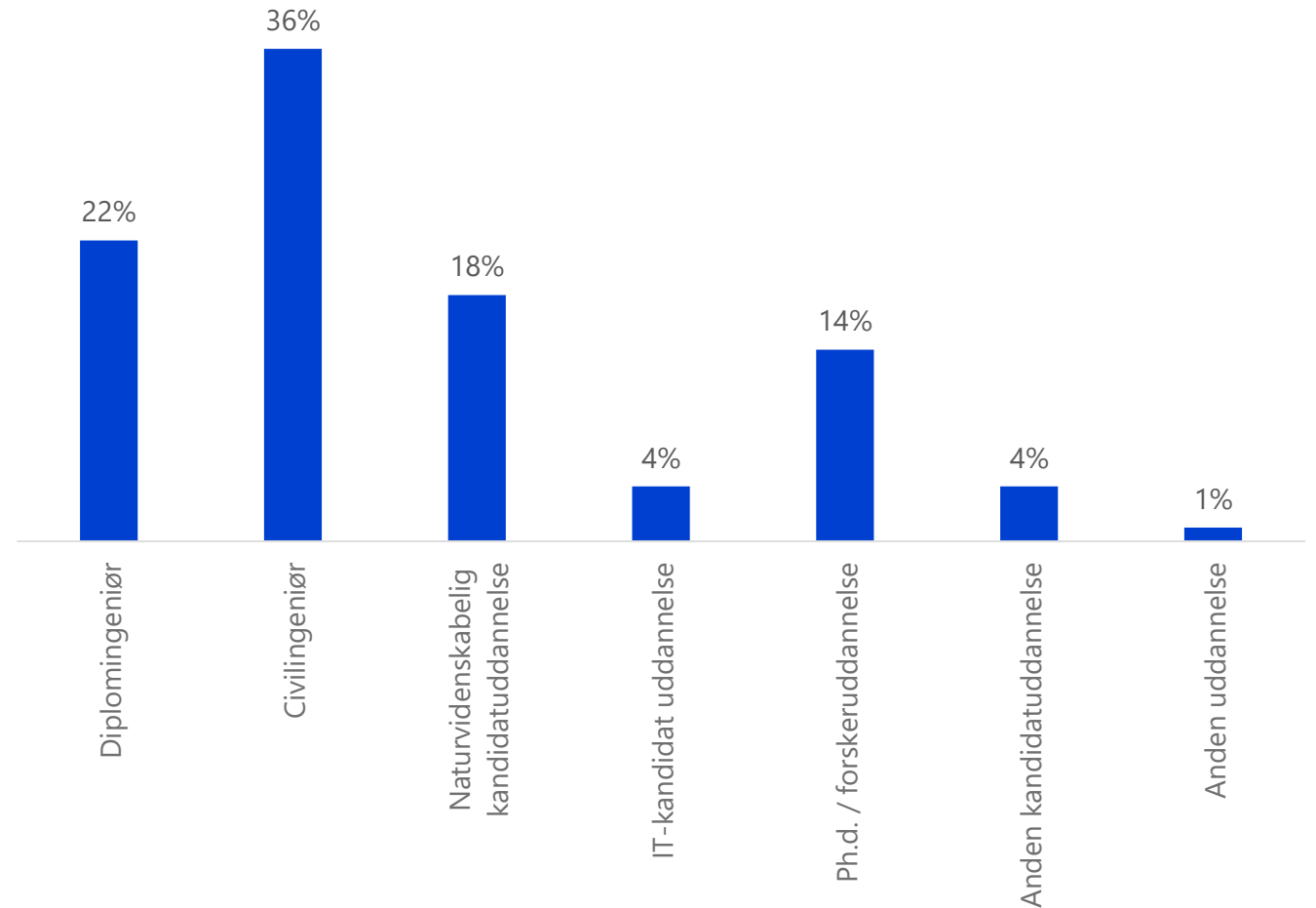
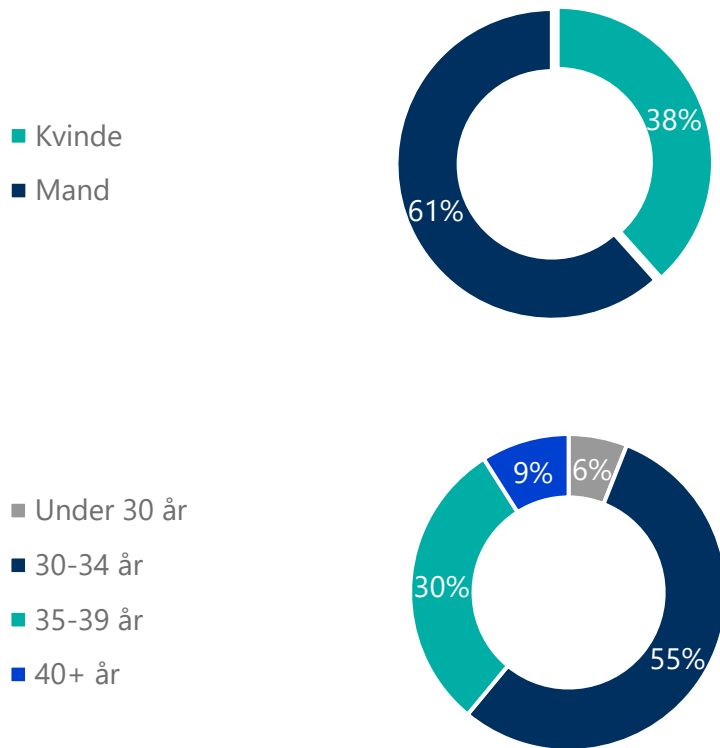
## Sundhed på arbejdspladsen

- *"Større fokus på mental helbred i arbejdspladsen." (2)*

# Om respondenterne, der har deltaget i undersøgelsen

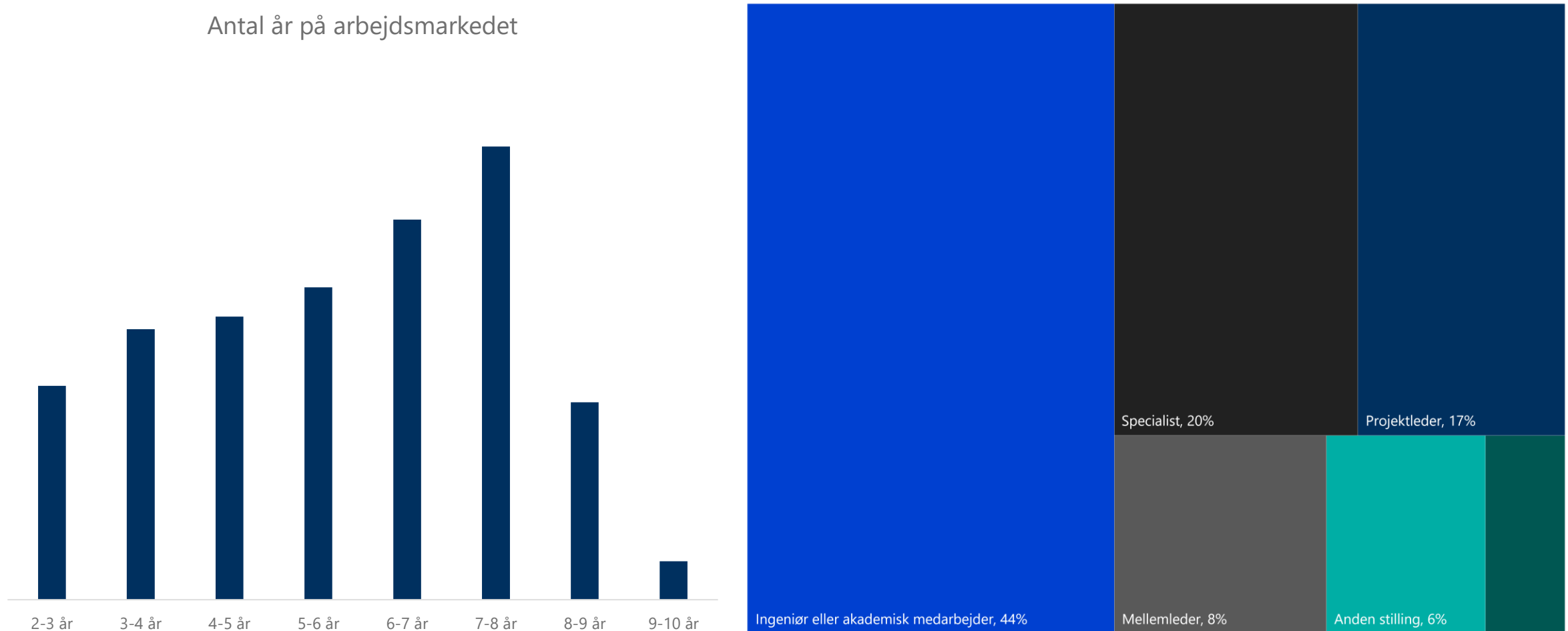


# Respondenternes køn, alder og uddannelsesbaggrund



# Stillingskategori og anciennitet på arbejdsmarkedet

Antal år på arbejdsmarkedet



# Respondenternes arbejdssted

