

Højtuddannedes karriereveje til og fra staten---

Akademikernes Centralorganisation og Personalestyrelsen

Struktur

- 1 Indledning og hovedresultater
- 2 Medarbejderprofiler og karrierevalg
- 3 Ændringer i ansættelsesforhold i forbindelse med sektorskit
- 4 Fastholdelse og tiltrækning af medarbejdere
- 5 Motiver for karrierevalg – forskelle mellem grupperne
- 6 Kompetencegenanvendelse
- 7 Metodiske bemærkninger

1. Indledning

--- om undersøgelsens udgangspunkt og fortolkningen af resultater

- I det følgende præsenteres resultaterne af Rambøll Managements analyse af højtuddannedes karriereveje til og fra staten
- Analyserne er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt 2926 højtuddannede, der i perioden 2005-2006 har foretaget et af følgende skift:
 - Fra staten til det private
 - Fra staten til amt eller kommune
 - Fra det private til staten
 - Fra amt eller kommune til stat
 - Fra en organisation i staten til en anden (internt statsligt mobile)
 - Samt højtuddannede, der i perioden 1998 til 2006 har været ansat i den samme statslige organisation (statsligt immobile)
- Undersøgelsens resultater skal læses i lyset af denne afgrænsning af undersøgelsespopulationen

1. Indledning

--- om undersøgelsens udgangspunkt og fortolkningen af resultater

- Oversigt over analysen
 - I afsnit 1 opsummeres analysens resultater
 - I afsnit 2 gennemføres en analyse af sammenhængene mellem karrierevalg og de højtuddannedes baggrunde
 - I afsnit 3 undersøges hvilke ændringer i ansættelsesforhold, der følger af de forskellige jobskift
 - I afsnit 4 analyseres motiverne for jobskifte. De mest udslagsgivende faktorer præsenteres og det identificeres hvilke faktorer, der henholdsvis tiltrækker og frastøder højtuddannede medarbejdere
 - I afsnit 5 analyseres forskelle mellem de 6 typer karrierevalg i relation til hvilke faktorer, der har været udslagsgivende for karrierevalget
 - I afsnit 6 analyseres kompetenceegen anvendelsen og kompetenceefterspørgslen i forbindelse med de højtuddannedes sektorskift
 - Sidst i slideshowet findes en række metodiske bemærkninger til analysen
 - Som appendiks findes en særskilt analyse af sammenhængen mellem køn og de udslagsgivende faktorer for karrierevalg
 - Metodenotat findes også som selvstændigt bilag

1. Undersøgelsens hovedresultater

--- Afsnit 2: Medarbejderprofiler og karrierevalg

Skiftet væk *fra* staten

- Chansen for at skifte fra staten *til det private* er:
 - *Højere* for chefer end for menige medarbejdere
 - *Højere* for ingeniører, arkitekter, naturvidenskabere, økonomer og humanister end for de øvrige uddannelsesgrupper
 - *Lavere* for ph.d.er end for højtuddannede uden en ph.d. grad
 - *Lavere* for medarbejdere med officersuddannelse end for øvrige uddannelsesgrupper
- Chansen for at skifte fra staten *til andre statslige organisationer* er:
 - *Højere* for ph.d.er
 - *Højere* for jurister, naturvidenskabere, jordbrugs og veterinæruddannede, ingeniører og personer med sundhedsvidenskabelige uddannelser
- Chansen for at skifte fra staten *til amter og kommuner* er:
 - Markant *højere* for medarbejdere med en sundhedsvidenskabelig uddannelse
 - *Højere* for arkitekter, humanister, naturvidenskabere, bibliotekarere, samfundsvidenskabere og økonomer
 - *Højere* for kvinder end mænd
 - *Lavere* jo længere tid man har været på arbejdsmarkedet
 - *Lavere* for ph.d.er

1. Undersøgelsens hovedresultater

--- Afsnit 2: Medarbejderprofiler og karriereskift

Skiftet *til* staten:

- Chansen for at skifte fra staten *til den private sektor* er:
 - *Højere* for mænd end for kvinder
 - *Højere* jo yngre man er
 - *Højere* for medarbejdere med jordbrugs- og veterinæruddannelser end for de øvrige uddannelsesgrupper
 - *Lavere* for officerer end for de øvrige uddannelsesgrupper
 - Mønstrene for de øvrige uddannelsesgrupper er ens
- Chansen for at skifte fra staten *til amter og kommuner* er:
 - *Højere* for højtuddannede med sundheds- og samfundsvidenskabelige uddannelser, men ens for de øvrige uddannelsesgrupper
 - *Højere* for medarbejdere med en ph.d. grad
 - *Højere* for højtuddannede med hjemmeboende børn
 - *Højere* for kvinder

1. Undersøgelsens hovedresultater

--- Afsnit 3: Hvad opnår eller mister medarbejderne ved jobskifte?

▪ Løn

- Et jobskifte medfører generelt lønstigning*
 - Skiftet fra staten til det private giver den højeste lønstigning på i snit 5.600 kr. om måneden
 - Skiftet fra staten til amt eller kommune eller til et andet job i staten giver en lønstigning på 1600-1900 kr. om måneden, mens lønnen er uændret ved skift fra amt eller kommune til stat
 - Personer, der skifter fra det private til staten oplever generelt et lønfald på ca. 2500 kr. om måneden

▪ Arbejdstid

- Tre ud af fire oplever ikke væsentlige ændringer i arbejdstid ifm. jobskifte*
 - Dog oplever 22 pct. af dem, der skifter fra amt eller kommune til staten en stigning i arbejdstid, mens kun 11 pct. oplever et fald
 - De statsligt internt mobile tegner sig for den højeste andel, der arbejder > 45 timer om ugen – både før og efter jobskifte

▪ Karriereudvikling

- 8 ud af 10 fastholder deres placering i stillingshierarkiet ved jobskifte
 - Jobskiftet fra staten til hhv. det private eller amt og kommune tegner sig for den største andel, der rykker op i stillingshierarkiet (14 pct.)
 - Jobskifte fra det private til staten tegner sig for den største andel, der rykker ned i stillingshierarkiet (21 pct.)

* Der er kontrolleret for placering i stillingshierarkiet

1. Undersøgelsens hovedresultater

--- Afsnit 4: Fastholdelse og tiltrækning af medarbejdere

- Forventninger til det nye job:
 - Højtuddannede forventer generelt mere i løn samt bedre arbejdsvilkår i forhold til ferie, barsel, seniorordning mv. på tværs af jobskift
 - Jobskiftene *fra* staten *til* det private vs. *fra* det private *til* staten har modsatrettede forventninger til forandringerne i løn, arbejdstimer, tryghed i ansættelse og øvrige ansættelsesvilkår
 - For de tre øvrige grupper er billedet stort set ens og i tråd med de overordnede konklusioner
- Motiver for jobskifte:
 - De mest betydningsfulde motiver for jobskifte er:
 - Mulighed for faglig udvikling
 - De personlige frihedsgrader, der ligger i jobbet
 - Jobbets mulighed for videre karriere
 - De mindst betydningsfulde motiver for jobskifte er:
 - Ønsket om en hierarkisk organisering
 - Den sociale prestige ved arbejdet
 - Arbejdstempoet
 - Ligheder i motiverne
 - Det er i høj grad i samme faktorer, der er mest udslagsgivende for de højtuddannedes karrierevalg uafhængigt af hvilket valg de foretager
 - I afsnit 5.3. analyseres forskelle mellem grupperne

1. Undersøgelsens hovedresultater

--- Afsnit 4: Fastholdelse og tiltrækning af medarbejdere

- Tiltrækning vs. frastødning af medarbejdere
 - Et snævert flertal skifter job primært på grund af de positive egenskaber ved deres nye arbejdsplads (vs. negative forhold ved den gamle arbejdsplads).
 - Det positive *tilvalg* er mest markant for jobskiftere fra amt og kommune til staten
 - *Fravalget* af den tidligere arbejdsplads er mest markant for skift fra stat til amt og kommune
- Hvilke egenskaber tiltrækker vs. frastøder?
 - Tiltrækker: Muligheder for faglig udvikling, mulighed for videre karriere – dog væsentlige forskelle på tværs
 - Frastøder: Nærmeste leders lederevne, det psykiske arbejdsmiljø – et generelt træk

1. Undersøgelsens hovedresultater

--- Afsnit 5: Motiver for karrierevalg – forskelle mellem grupperne

Sammenlignet med de øvrige karriereskift tiltrækker *staten* i højere grad medarbejdere *fra*:

- *Privat sektor* på baggrund af:
 - Det akademiske miljø på arbejdspladsen
 - Balance mellem arbejdsomfang og arbejdstid
 - Formel kompetenceudvikling
 - Øvrige arbejdsvilkår (ferie, barsel mv.)
- *Amter og kommuner* på baggrund af:
 - Det akademiske miljø
 - Muligheder for formel kompetenceudvikling
 - Muligheder for videre karriere
- *Andre statslige organisationer* på baggrund af:
 - Placering i stillingshierarkiet
 - Den sociale prestige ved arbejdet

1. Undersøgelsens hovedresultater

--- Afsnit 5: Motiver for karrierevalg – forskelle mellem grupperne

- Sammenlignet med de øvrige karriereskift tiltrækker *den private sektor* i højere grad medarbejder *fra staten* på baggrund af:
 - Lønniveauet
 - Arbejdets værdi for slutbrugerne
 - Omfanget af plads til idérigdom
 - Muligheder for videre karriere
 - Ønsket om flad organisering
- Sammenlignet med de øvrige karriereskift tiltrækker kommuner og amter i højere grad medarbejder fra staten på baggrund af:
 - Nærmeste leders lederevne
 - Mulighed for videre karriere

1. Undersøgelsens hovedresultater

--- Afsnit 6: Hvilke kompetencer hhv. genbruges og opbygges i forbindelse med jobskifte?

- Efterspørgsel efter kompetencer
 - De 5 mest efterspurgte kompetencer er ens på tværs af de tre sektorer. Disse er (i) specialviden inden for fagområde, (ii) analysekompetencer, (iii) evne til at arbejde tværfagligt, (iv) skriftlig og (v) mundtlig fremstilling.
- Kompetencegenbrug
 - Medarbejdere rekrutteres i høj grad på baggrund af deres kompetencer inden for de 5 ovenstående områder – dette gælder på tværs af sektorer.

1. Undersøgelsens hovedresultater

--- Afsnit 6: Hvilke kompetencer hhv. genbruges og opbygges i forbindelse med jobskifte?

- Kompetenceopbygningsbehov

- Jobskifte *til* staten

- *Staten som kompetenceudvikler*: Ved jobskifte *til* staten er der en række kompetencer, der er i højere grad skal opbygges end ved jobskifte *fra* staten. Det drejer sig særligt om: Specialviden inden for fagområde, sagsbehandling, skriftlig fremstilling, mundtlig fremstilling samt kommunikation og mediehåndtering

- Jobskifte *fra* staten

- *Sektorspecifikke behov*: Behovet for opbygning af kompetencer drejer sig primært om kompetencer rettet mod det private erhvervsliv, herunder forretningsforståelse og salg og markedsføring, men også projektledelse.
 - Internt mobile medarbejdere har behov for at opbygge kompetencer inden for projektledelse, proceskompetence, kommunikation og mediehåndtering samt specialviden inden for fagområde.

1. Undersøgelsens hovedresultater

--- Afsnit 6: Hvilke kompetencer hhv. genbruges og opbygges i forbindelse med jobskifte?

- Overordnet ses en tendens til, at staten sammenlignet med de øvrige sektorer ikke i lige så høj grad ansætter medarbejdere ud fra de kompetencer, de besidder, men derimod giver dem muligheden for at opbygge de manglende kompetencer

2. Hvilke højt-uddannede foretager hvilke karrierevalg?---

En analyse af medarbejderprofiler og karrierevalg

2. Medarbejderprofiler og karrierevalg

--- Tilgang

- I det følgende analyseres de højtuddannedes profil
 - Der foretages sammenligning af gruppernes sammensætning med hensyn til:
 - Alder
 - Køn
 - Uddannelse
 - Placering i stillingshierarkiet
 - Familiemæssig situation
 - Antal år på arbejdsmarkedet
 - Først præsenteres gruppernes fordeling i relation til disse baggrundsvARIABLE i en række frekvenstabeller (slide 17 til 24)
 - Så præsenteres resultaterne af en række spørgsmål stillet til de statsligt immobile (slide 25)
 - Dernæst gennemføres regressionsanalyser, der med kontrol for de øvrige baggrundsvARIABLE viser, hvilke forskelle, der er på de 6 grupper af karrierevalg (slide 26 til 36)

2.1 Har køn betydning for sektorskift?

	Stat til privat	Stat til amt eller kommune	Privat til stat	Amt eller kommune til stat	Internt statsligt mobile	Statsligt immobile	Total
Mænd	60 %	43 %	56 %	40 %	52 %	70 %	58 %
Kvinder	40 %	57 %	44 %	60 %	48 %	33 %	42 %
N	371	150	486	297	373	1249	2926

- Flere kvinder end mænd skifter mellem stat og amt eller kommune
- Flere mænd end kvinder skifter mellem staten og det private
- Den høje andel af mænd i gruppen af statsligt immobile skyldes fortrinsvist, at gruppen af officerer (326 personer) fastholder stilling indenfor forsvaret og stort set kun består af mænd

2.2 Har alder betydning sektorskift?

	Stat til privat	Stat til amt eller kommune	Privat til stat	Amt eller kommune til stat	Internt statsligt mobile	Statsligt immobile	Total
<34 år	20 %	14 %	18 %	26 %	17 %	4 %	13 %
35-44 år	51 %	55 %	46 %	46 %	52 %	37 %	44 %
45-54 år	24 %	23 %	24 %	18 %	24 %	48 %	34 %
55 + år	5 %	8 %	12 %	10 %	7 %	11 %	9 %
N	371	150	486	297	373	1249	2926

- Blandt de statsligt immobile er der færre yngre medarbejdere og flere ældre sammenlignet med gruppen, der foretager et jobskifte
- Generelt tyder det på, at de unge er mere mobile end de ældre, mens alder ikke spiller den store rolle for *hvilket* karriereskift, de højtuddannede foretager

2.3 Sektorskift og uddannelsesbaggrund

	Stat til privat	Stat til amt eller kommune	Privat til stat	Amt eller kommune til stat	Internt statsligt mobile	Statsligt immobile	Total
Jura	16 %	12 %	10 %	4 %	24 %	13 %	13 %
Økonomi	12 %	8 %	14 %	7 %	14 %	7 %	10 %
Samfundsvidenskab	13 %	16 %	9 %	14 %	19 %	6 %	10 %
Humaniora	9 %	12 %	14 %	23 %	13 %	12 %	13 %
Ingeniør	16 %	8 %	21 %	5 %	6 %	11 %	12 %
Naturvidenskab	13 %	14 %	15 %	13 %	11 %	12 %	13 %
Sundhedsvidenskab	4 %	21 %	4 %	22 %	2 %	1 %	5 %
Jordbrug og veterinærvidenskab	6 %	1 %	4 %	1 %	3 %	4 %	4 %
Arkitekt	2 %	1 %	3 %	2 %	1 %	1 %	1 %
Bibliotekar	0 %	2 %	1 %	2 %	1 %	2 %	1 %
Etatsuddannet	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %	3 %	2 %
Officer	6 %	1 %	1 %	0 %	2 %	23 %	11 %
Andet	3 %	1 %	5 %	6 %	3 %	4 %	4 %
N	371	150	486	297	373	1249	2926

2.3 Sektorskift og uddannelsesbaggrund

- De tre samfundsvidenskabelige uddannelser fylder meget i alle 5 typer karriereskift
 - Der er dog få økonomer blandt de, der skifter mellem stat og amt/kommune
 - Få jurister rekrutteres fra amt eller kommune til staten
- Ingeniørerne fylder mere i de grupper, der skifter mellem staten og det private, end i de øvrige grupper
- Højtuddannede med sundhedsvidenskabelig uddannelsesbaggrund fylder mest blandt de, der skifter mellem stat og amt/kommune
- Gruppen af immobile domineres af officerer. Ellers har gruppen en fordeling af uddannelsesbaggrunde, der svarer til den samlede gruppe

2.3 Hvad betyder en ph.d. uddannelse for karriereveje til eller fra staten?

	Stat til privat	Stat til amt eller kommune	Privat til stat	Amt eller kommune til stat	Internt statsligt mobile	Statsligt immobile	Total
Ph.d.	17 %	25 %	10 %	8 %	21 %	11 %	13 %
Ikke ph.d.	83 %	75 %	90 %	92 %	89 %	89 %	87 %
N	371	150	486	297	373	1249	2926

- Andelen af ph.d.er er højest blandt de, der skifter fra staten til amt eller kommune og internt i staten
- Også blandt de, der skifter fra staten til det private er andelen af ph.d.er højere end for gennemsnittet af de højtuddannede, der har staten som en del af deres karrierevej

2.4 Tidligere stillingsposition og sektorskift

	Stat til privat	Stat til amt eller kommune	Privat til stat	Amt eller kommune til stat	Internt statsligt mobile	Total
Leder	21 %	14 %	31 %	14 %	20 %	22 %
Ikke leder	79 %	86 %	69 %	86 %	80 %	78 %
N	371	150	486	297	373	1676

Spørgsmålet om stilling er ikke stillet til de immobile, hvorfor denne gruppe ikke indgår i tabellen

- Andelen af chefer er højest blandt de, der skifter fra det private til staten
- Relativt få af de, der skifter mellem stat og amt/kommune, er chefer

2.5 Familiemæssig situation og sektorskift

	Stat til privat	Stat til amt eller kommune	Privat til stat	Amt eller kommune til stat	Internt statsligt mobile	Statsligt immobile	Total
Hjemmeboende børn < 15	64 %	73 %	61 %	61 %	67 %	55 %	60 %
Ingen hjemmeboende børn < 15	36 %	27 %	39 %	39 %	33 %	45 %	40 %
N	371	150	486	297	373	1249	2926

- Det er ikke hjemmeboende børn, der afholder statsligt immobile fra at foretage jobskifte. Alderssammensætningen synes at spille en vigtigere rolle, jf. tidligere slide.
- Andelen af højtuddannede med børn er højest blandt de, der skifter fra staten til amt eller kommune – senere analyser viser, at denne gruppe forventer lavere arbejdstid

2.6 Har antal år på arbejdsmarkedet betydning for sektorskift og immobilitet?

År for afslutning af uddannelse	Stat til privat	Stat til amt eller kommune	Privat til stat	Amt eller kommune til stat	Internt statsligt mobile	Statsligt immobile	Total
1960-1979	4 %	6 %	8 %	5 %	5 %	12 %	8 %
1980-1989	20 %	15 %	18 %	10 %	18 %	43 %	28 %
1990-1999	52 %	56 %	44 %	35 %	52 %	36 %	42 %
2000-2007	24 %	23 %	30 %	50 %	26 %	9 %	21 %
N	371	150	486	297	373	1249	2926

- De statsligt immobile har været længere på arbejdsmarkedet end de, der foretager jobskifte.
 - En mulig fortolkning er at disse medarbejdere efter en årrække på arbejdsmarkedet har fundet det rette job og derfor ikke skifter arbejde
 - Det er også muligt, at jo længere man har været på arbejdsmarkedet, jo mindre er man indstillet på at skifte job
- Kommuner og amter leverer unge højtuddannede til de statslige arbejdspladser
- Derudover har de fem typer jobskiftere en meget ens sammensætning med hensyn til anciennitet på arbejdsmarkedet

2.7 De immobile akademikere

- Flertallet af de immobile akademikere oplever, at der er gode karrieremuligheder og faglige udfordringer i deres job
- Over 50 pct. af de immobile har haft forskellige stillinger i organisationen og er steget i graderne
- Cirka 80 pct. af de immobile akademikere har varetaget forskellige jobfunktioner og oplever faglige udfordringer og udvikling på deres nuværende arbejdsplads
- 40 pct. af de immobile har én eller flere gange søgt job i eller uden for staten
- 24 pct. af de immobile har søgt job i det private, 19 pct. et andet job i staten og 11 pct. et job i amt eller kommune
- Cirka 30 pct. oplever, at der er karakteristika ved både det private og kommunerne, der gør, at de ikke søger disse job
- De immobile, der ikke har søgt job i det private, fremhæver hårdt arbejdspress og fokus på bundlinien som årsager
- De immobile, der ikke har søgt job i amt eller kommune fremhæver manglende akademisk miljø og utilstrækkelige karrieremuligheder

2.8. Karrieregruppernes samlede profil

--- Sammenligning af de højtuddannedes profiler på tværs af karrierevalg

- I det følgende analyseres forskelle i de højtuddannedes baggrunde
 - Hver karrierevalg sammenlignes med de karrierevalg under ét
 - Analyserne gennemføres ved hjælp af logistiske regressionsmodeller og sammenhænge angives i odds ratio

Fortolkning af odds ratio: Odds ratio er et statistisk mål for styrken af sammenhængen mellem variable og er det hyppigst anvendte sammenhængsmål i forbindelse med logistisk regressionsanalyse. En odds ratio på fx 1,57 betyder, at for hver gang værdien på den pågældende faktor stiger med 1, stiger chancen for at respondenterne har foretaget det pågældende skift 1,57 gange – dvs. chancen stiger med 57 pct. En odds ratio på 0,7 betyder, at for hver gang værdien på den pågældende dimension stiger med 1, 'stiger' chancen for at respondenterne har foretaget dette skifte med 0,7 gange – dvs. chancen *reduceres* med 30 pct.

2.8. Karrieregruppernes samlede profil

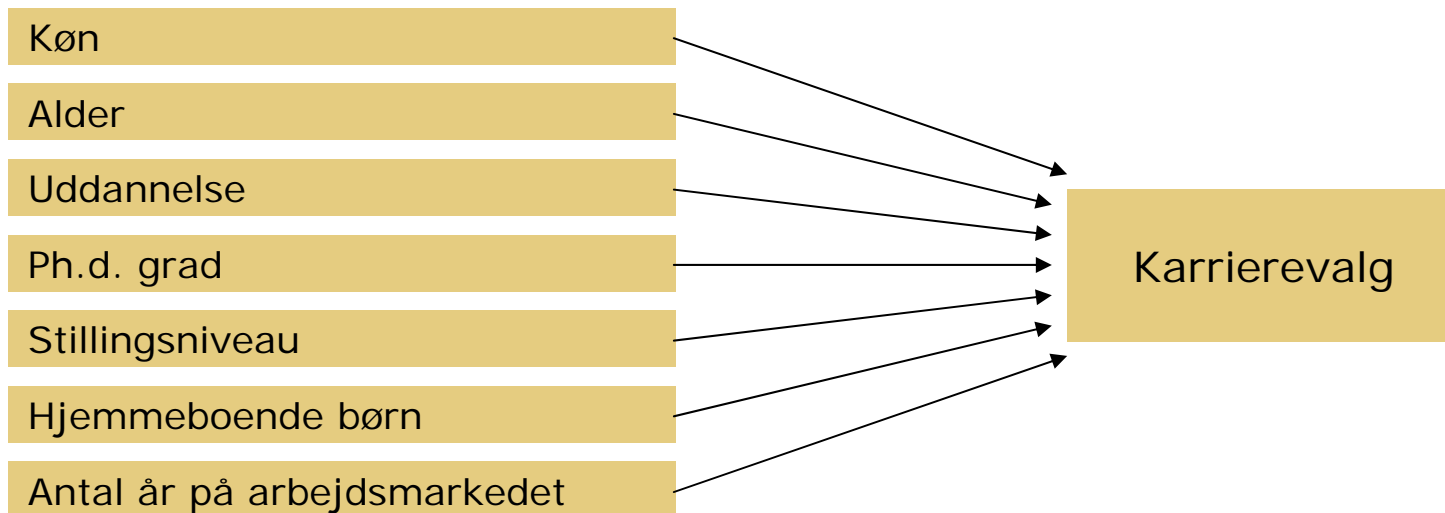
--- Sammenligning af de højtuddannedes profiler på tværs af karrierevalg

- De præsenterede modeller indeholder alle signifikante baggrundsvARIABLE
 - Modellerne er konstrueret ved at inddrage alle baggrundsvARIABLE i første udgave af modellen, for derefter at ekskludere insignifikante VARIABLE trinvist (én efter én)
 - Følgende baggrundsvARIABLE er inkluderet i den initiale model og de endelige modeller er derfor kontrolleret for betydningen af disse VARIABLE:
 - Køn, alder, uddannelse (herunder ph.d. uddannelse), stillingsniveau, hjemmeboende børn og antal år på arbejdsmarkedet
 - I den første af modelpræsentationerne (slide 29) uddybes fortolkningen af tabellen. Denne uddybende fortolkning kan anvendes som læsevejledning til de øvrige tabeller baseret på logistisk regression

2.8. Karrieregruppernes samlede profil

--- Sammenligning af de højtuddannedes profiler på tværs af karrierevalg

Analysemodel



Denne model gennemføres for hvert af de seks karrierevalg. Karrierevalg er kodet som en binær variable, der sonderer det enkelte karrierevalg fra de fem øvrige. I analysen af 'stat til privat' anvendes eksempelvis en afhængig variable, hvor 'stat til privat' er tildelt værdien '1', mens alle øvrige respondenter er tildelt værdien '0'

2.8 'Stat til privat'

--- En sammenligning med de øvrige karrierevalg

	Jordbrugs- og veterinær-videnskab	Officers-uddannelse	Køn (kvinde eller ej)	Alder
Odds ratio	1,85	0,41	0,72	0,94

N=2926, Nagelkerke $R^2 = 6 \%$

- Chansen for at foretage sektorskiftet fra staten til det private er 85 pct. højere for de jordbrugs- og veterinæruddannede end for højtuddannede med en anden uddannelsesbaggrund
- Chansen for skiftet er 59 pct. mindre for officerer end for de øvrige højtuddannede
- Alle øvrige uddannelsesgrupper følger det samme mønster i forhold til skiftet fra staten til det private
- Chansen for at foretage sektorskiftet fra staten til det private er 28 pct. mindre for kvinder end for mænd.
- Chansen for at foretage et skifte fra staten til det private falder med 6 pct. for hvert år ældre, den højtuddannede er
- Disse resultater er kontrolleret for alle øvrige baggrundsvariable medtaget i undersøgelsen. Forskellen mellem mænd og kvinder kan således ikke henføres til eksempelvis kønsmæssige forskelle i stillingsniveau, da der er kontrolleret for effekten af denne variable. For en oversigt over de inkluderede baggrundsvariable se slide 28.

2.8 'Stat til privat'

--- Fokus: sammenhængen mellem alder og sektorskifte for kvinder

- For at undersøge en hypotese om forskel på ældre og yngre kvinders karrierevalg har vi suppleret analysen af sektorskiftet 'stat til privat' med en særskilt analyse af kvinderne i surveyen
- I en model, hvor der er kontrolleret for alle øvrige baggrundsvariable (se slide 27) er der 58 % større chance for at kvinder *under* 45 år har skiftet fra staten til det private end for kvinder *over* 45 år
- Resultatet (at yngre kvinder er mere tilbøjelige til at foretage dette sektorskifte end de ældre kvinder) gælder uanset, hvor grænsen mellem unge og ældre kvinder sættes (i intervallet 30 til 50 år) og gælder også, når den ældste del af kvinderne (fx 50+ år) udelukkes fra analysen
- Det viser sig også, at det *ikke* har nogen betydning for dette karrierevalg om kvinderne har hjemmeboende børn eller ej
- Analysen viser at, den generelle sammenhæng mellem alder og skiftet fra stat til privat (se slide 29) også gælder for kvinderne i undersøgelsen

2.8 'Stat til amt eller kommune'

--- En sammenligning med de øvrige karrierevalg

	Sundheds- videnskab	Samfunds- videnskab	Ph.d. (Ph.d. eller ej)	Hjemme- boende børn < 15 (børn eller ej)	Køn (kvinde eller ej)
Odds ratio	5,09	2,19	1,88	1,69	1,72

N=2926, Nagelkerke $R^2 = 9 \%$

- Højtuddannede med en samfunds- og sundhedsvidenskabelig uddannelse er mere tilbøjelige til at have en karrierevej, der leder til skiftet fra staten til amt eller kommune sammenlignet med de højtuddannede med anden uddannelsesbaggrund
- Mønsteret for alle øvrige uddannelsesgrupper er ens
- Tilbøjeligheden til dette karrierevalg er større, hvis den højtuddannede har en ph.d. grad
- Derudover er chancen for, at kvinderne og de, der har børn foretager dette karrierevalg højere sammenlignet med mænd og højtuddannede uden hjemmeboende børn

2.8 'Stat til amt eller kommune'

--- Fokus: sammenhængen mellem alder og sektorskifte for kvinder

- For at undersøge en hypotese om forskel på ældre og yngre kvinders karrierevalg har vi suppleret analysen af sektorskiftet 'stat til amt eller kommune' med en særskilt analyse af kvinderne i surveyen
- I en model, hvor der er kontrolleret for alle øvrige baggrundsvariable (se slide 27) er der 73 pct. større chance for, at kvinder *under* 45 år har skiftet fra staten til amt eller kommune end for kvinder *over* 45 år
- Resultatet (at yngre kvinder er mere tilbøjelige til at foretage dette sektorskifte end de ældre kvinder) gælder uanset, hvor grænsen mellem unge og ældre kvinder sættes (i intervallet 30 til 50 år) og gælder også, når den ældste del af kvinderne (fx 50+ år) udelukkes fra analysen
- I denne analyse opfanger 'det at have hjemmeboende børn' og 'det at være ung' en del af den samme variation. Hvis begge disse variable indsættes i modellen samtidigt fremkommer ingen af variablene signifikante. Når én af disse to variable indsættes sammen med de øvrige signifikante baggrundsvariable er de hver især signifikante med nogenlunde samme påvirkningskraft
- Analysen viser, at de unge kvinder er mere tilbøjelige til at foretage skiftet fra stat til amt eller kommune end de ældre kvinder. Alder har ikke signifikant betydning for mændenes tilbøjelighed til at foretage dette sektorskifte

2.8 'Privat til stat'

--- En sammenligning med de øvrige karrierevalg

	Ingeniør uddannelse	Arkitekt uddannelse	Natur- videnskab	Stilling (chef eller ej)	Økonom uddannelse	Humaniora	Ph.d. (Ph.d. eller ej)	Officers uddannelse
Odds ratio	3,54	2,97	2,20	2,12	1,84	1,67	0,49	0,21

N=2926, Nagelkerke $R^2 = 11 \%$

- Ingeniører, arkitekter, naturvidenskabsuddannede, økonomer og humanister er mere tilbøjelige til at have en karrierevej, der fører til skiftet fra det private til staten sammenlignet med de højtuddannede med andre uddannelser
- Chansen for at træffe dette karrierevalg er også større, hvis man har en chefstilling
- Modsat er chancen mindre for, at højtuddannede med en officersuddannelse og en ph.d.-grad træffer dette karrierevalg

2.8 'Amt eller kommune til stat'

--- En sammenligning med de øvrige karrierevalg

	Sundheds- videnskab	Arkitekt- uddannelse	Humaniora	Naturvidenskab	Bibliotekar- uddannelse
Odds ratio	30,63	8,25	5,98	5,14	4,86

	Samfunds- videnskab	Økonom- uddannelse	Køn (kvinde eller ej)	Antal år på arbejdsmarkedet	Ph.d. (Ph.d. eller ej)
Odds ratio	4,67	2,37	1,52	0,92	0,33

N=2926, Nagelkerke $R^2 = 25 \%$

- Chansen for, at en medarbejder med en sundhedsvidenskabelig uddannelse har foretaget skiftet fra amt eller kommune til staten, er 30 gange så høj sammenlignet med højtuddannede med andre uddannelser
- Chansen for dette karrierevalg øges også, hvis den højtuddannede har en af følgende uddannelsesbaggrunde: arkitektuddannelse, humaniora, naturvidenskab, økonomi, samfundsvidenskab, humaniora, naturvidenskab, sundhedsvidenskab, arkitekt og bibliotekar
- Det at være kvinde øger også chancen for at have en karrierevej, der fører til et skifte fra amt eller kommune til staten
- Modsat formindskes chancen for at være i denne gruppe, hvis medarbejderen har en ph.d. grad eller hvis man har været mange år på arbejdsmarkedet

2.8 'Internt statsligt mobile'

--- En sammenligning med de øvrige karrierevalg

	Ph.d. (Ph.d. eller ej)	Jura	Antal år på arbejds- markedet	Natur- videnskab	Jordbrug- og veterinær- uddannelse	Ingeniør- uddannelse	Sundheds- videnskab
Odds ratio	3,25	2,19	0,96	0,55	0,49	0,47	0,27

N=2926, Nagelkerke $R^2 = 8 \%$

- For ph.d.er er chancen for at vælge en karriere internt i staten godt 3 gange så stor som for de højtuddannede uden en ph.d. grad
- Chancen for at foretage dette karrierevalg er cirka dobbelt så stor for juristerne som for højtuddannede med en anden uddannelse
- Modsat er højtuddannede med naturvidenskabelige, jordbrugs- og veterinærvidenskabelige, ingeniør uddannelser omkring 50 pct. mindre tilbøjelige til at foretage dette karrierevalg
- De med en sundhedsvidenskabelig uddannelse er 73 pct. mindre tilbøjelige til at gøre karriere internt i staten i forhold til et af de øvrige karrierevalg
- For hvert år en højtuddannet har været på arbejdsmarkedet reduceres chancen for at foretage et jobskifte internt i staten med 4 pct.

2.8 'Statsligt immobile'

--- En sammenligning med de øvrige karrierevalg

	Officers-uddannelse	Etats-uddannelse	Antal år på arbejdsmarkedet	Alder	Samfundsvidenskab	Arkitekt-uddannelse	Sundhedsvidenskab
Odds ratio	17,49	5,35	1,08	1,03	0,54	0,17	0,16

N=2926, Nagelkerke $R^2 = 35 \%$

- Denne analyse svarer på, hvad der adskiller de statsligt immobile fra de øvrige højtuddannede, der har foretaget et af de 5 jobskift
- Officererne er 17 gange mere tilbøjelige til at forblive i den samme organisation i staten (forsvaret) som højtuddannede, der har taget en anden uddannelse
- Også de etatsuddannede er mere tilbøjelige til at blive i den samme organisation i staten
- Hver gang en højtuddannet statslig medarbejder har været ét år mere på arbejdsmarkedet, stiger chancen for immobilitet med 8 pct. Effekten forstærkes af, at også alder trækker i samme retning
- Chancen for immobilitet er mindre blandt de samfundsvidenskabs-, arkitekt og sundhedsvidenskabsuddannede end for de øvrige uddannelsesgrupper

2.9 En sammenligning af karrierevalgene

--- Opsamling af udvalgte faktorer

	Stat til privat	Stat til amt eller kommune	Privat til stat	Amt eller kommune til stat	Internt statsligt mobile	Statsligt immobile
Alder	0,94					1,03
Antal år på arbejds-markedet				0,92	0,96	1,08
Køn	0,72	1,72		1,52		
Ph.d.		1,88	0,49	0,33	3,25	
Hjemme-boende børn		1,69				
Chef			2,13			

N=2926

Tabellen angiver odds ratio for multivariate sammenhænge mellem flere baggrundsvariable og hvert af de 6 karrierevalg. Analysen analyserer forskelle mellem det enkelte karrierevalg og de øvrige karrierevalg under ét (se forklaring slide 26-28). Alle signifikante sammenhænge for de udvalgte 6 uafhængige variable er angivet. Analyserne er gennemført med kontrol for uddannelsesbaggrund. For fortolkning af odds ratio se slide 26

2.9 En sammenligning af karrierevalgene

--- Tværgående analyse af udvalgte faktorer

- Chansen for at skifte fra staten til det private er højere for de unge, mens de ældre er mere tilbøjelige til at være statsligt immobile
- Kvinderne er mere tilbøjelige til at skifte mellem stat og amt/kommune, mens mændene er mere tilbøjelige til at skifte fra staten til det private
- Ph.d.er er mere tilbøjelige til at vælge karriere internt i staten og til at skifte fra stat til amt eller kommune end højtuddannede uden en ph.d. grad. Modsat er ph.d.ere mindre tilbøjelige til at skifte fra andre sektorer *til* staten
- Højtuddannede med hjemmeboende børn er tilbøjelige til at skifte fra staten til amt eller kommune
- Cheferne i undersøgelsespopulationen er dobbelt så tilbøjelige som de menige medarbejdere til at skifte fra det private til staten
- Immobilitet stiger med alder og antal år på arbejdsmarkedet
- Modsat er chancen for en karriere internt i staten og for et jobskifte fra staten til det private højere jo kortere tid den højtuddannede har været på arbejdsmarkedet

2.9 En sammenligning af karrierevalgene

--- Opsamling: køns betydning for karrierevalg

▪ Ligheder mellem kønnene:

- Mænd er *ikke* mere mobile end kvinder: chancen for jobmobilitet er lige stor for mænd og kvinder
- Chancen for at foretage en karriere internt i staten er også lige stor for mænd og kvinder
- Chancen for at skifte fra det private til staten er lige høj for mænd og kvinder

▪ Forskelle mellem kønnene:

- Chancen for at foretage sektor skift mellem staten og amt eller kommune er højere for kvinder end for mænd
- Chancen for at skifte fra staten til det private er højere for mænd end for kvinder

2.9 En sammenligning af karrierevalgene

--- Opsamling: alders betydning for karrierevalg

- Mobiliteten falder med årene:
 - Chancen for at foretage jobskifte falder med 8 % for hvert år ældre, medarbejderen er
 - Sammenhængen mellem alder og chancen for jobskifte gælder specifikt for følgende:
 - 'stat til privat'
 - 'amt eller kommune til stat'
 - 'internt statslig mobile'
- For to typer karriereskift spiller alder ingen rolle
 - Chancen for at skifte fra det private til staten og fra staten til amt eller kommune variere ikke med alder
 - Dog er de unge kvinder mere tilbøjelige til at skifte fra staten til amt eller kommune end de ældre kvinder

2.9 En sammenligning af karrierevalgene

--- Opsamling: uddannelses betydning for karrierevalg

- 'Stat til privat':
 - Stor lighed mellem uddannelsesgrupperne: Typen af uddannelse spiller en marginal rolle for, om de højtuddannede vælger at skifte fra staten til det private.
 - Eneste to undtagelser er, at chancen for at være i denne gruppe er større, hvis man har en jordbrugs- og veterinæruddannelse og mindre, hvis man er officer
- 'Stat til amt eller kommune':
 - Chancen for at skifte fra staten til amt eller kommune er højere for medarbejdere med en samfunds- eller en sundhedsvidenskabelig uddannelse end for de øvrige uddannelsesgrupper
 - Chancen er også højere for ph.d.er
- 'Privat til stat':
 - Denne gruppe adskiller sig fra den samlede undersøgelsesgruppe ved, at chancen for dette sektorskifte er højere for ingeniører, arkitekter, naturvidenskabere og økonomer
 - Derimod er chancen mindre for ph.d.er
- 'Amt eller kommune til stat':
 - Chancen for at skifte fra amt eller kommune til staten er højere for højtuddannede med sundheds-, samfunds- eller naturvidenskabelig uddannelse og for humanister, bibliotekarer og økonomer end for de resterende uddannelsesgrupper
 - Chancen for dette skift er mindre for ph.d.er

2.9 En sammenligning af karrierevalgene

--- Opsamling: uddannelses betydning for karrierevalg

■ 'Internt statsligt mobile':

- Chancen for, at jurister vælger en intern karriere i staten, er højere end for de øvrige uddannelsesgrupper
- Chancen for at være internt mobil er højere for ph.d.er end for højtuddannede uden en ph.d. grad
- Chancen for at vælge en karriere internt i staten er mindre for højtuddannede med en natur- og sundhedsvidenskabelig uddannelse og for ingeniører og jordbrugs- og veterinæruddannede end for de øvrige uddannelsesgrupper

■ 'Statsligt immobile':

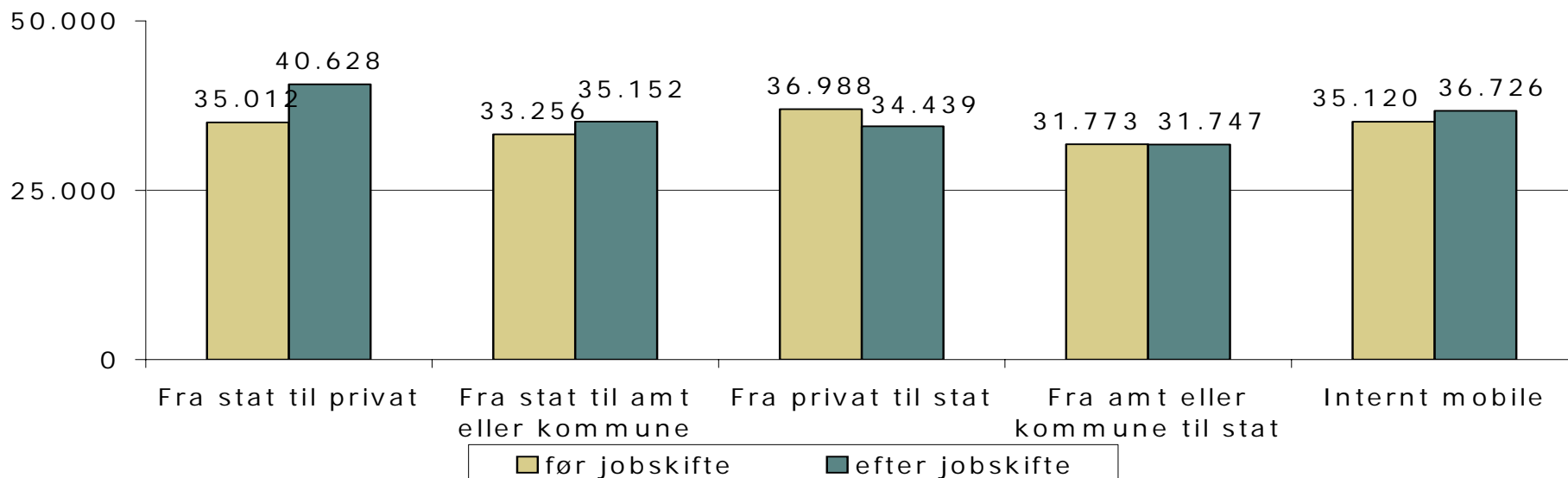
- Kun to uddannelsesgrupper skiller sig ud fra det generelle mønster:
- Chancen for at forblive i den samme statslige organisation er højere for officerer og de etatsuddannede end for de øvrige uddannelsesgrupper
- OBS: Resultaterne i analyserne i afsnit 2.8. og i opsummeringerne afsnit 2.9. er kontrolleret for betydningen af undersøgelsens øvrige baggrundsvariable (jævnfør slide 27-28)

3. Hvad opnår eller mister medarbejderne ved jobskifte? ---

- en analyse af løn, arbejdstid og karriereudvikling

3.1 Ændringer i lønniveau

– gennemsnitlig brutto månedsløn inkl. pension før og efter jobskifte (blandt personer med konstant stillingsniveau)

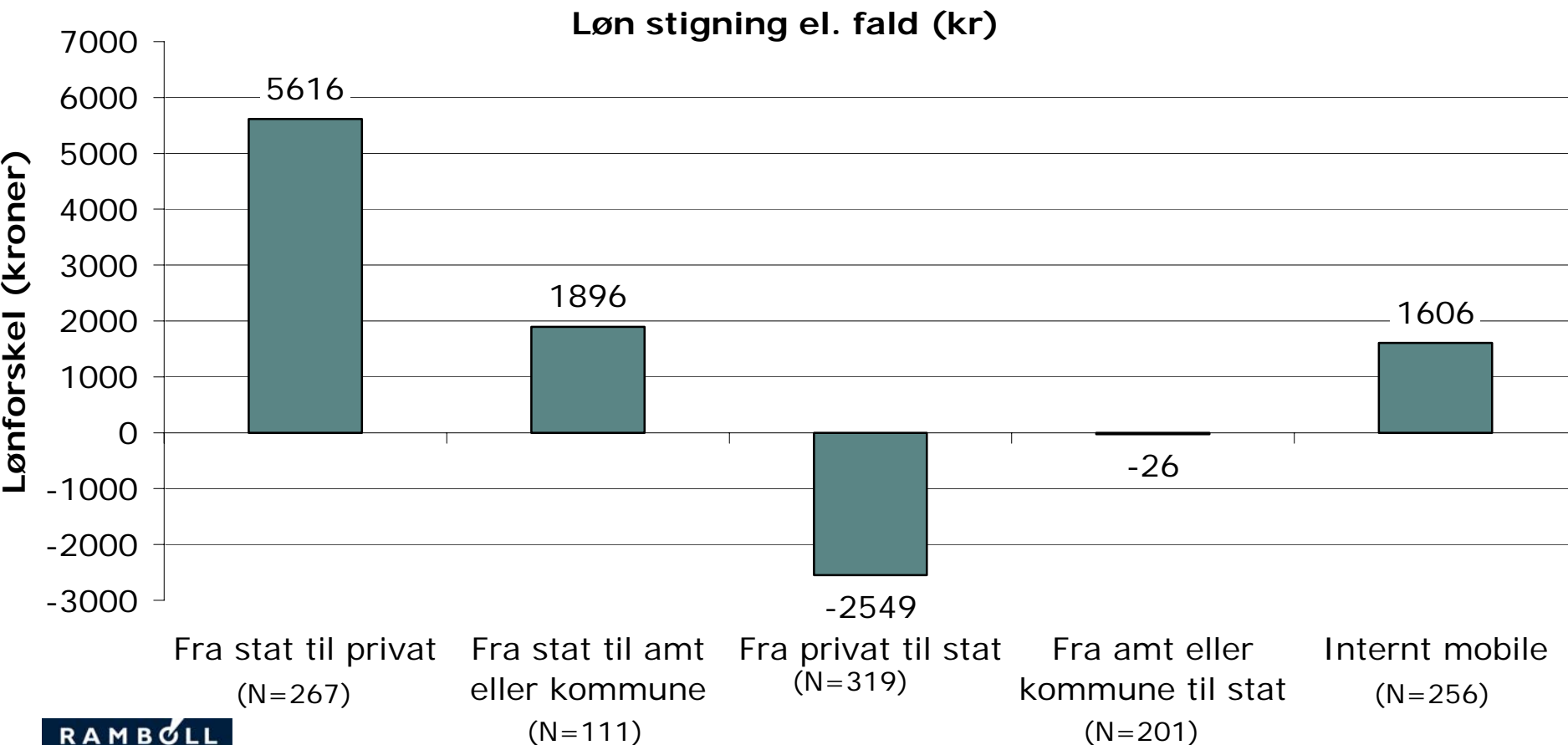


		Stat til privat	Stat til amt eller kommune	Privat til stat	Fra amt eller kommune til stat	Intern mobil
Før jobskifte	N	274	115	319	201	256
	Standard-afvigelse	7848	5871	10555	8456	9800
Efter jobskifte	N	267	111	323	226	268
	Standard-afvigelse	12602	6953	8879	7400	9879

3.1 Ændringer i lønniveau

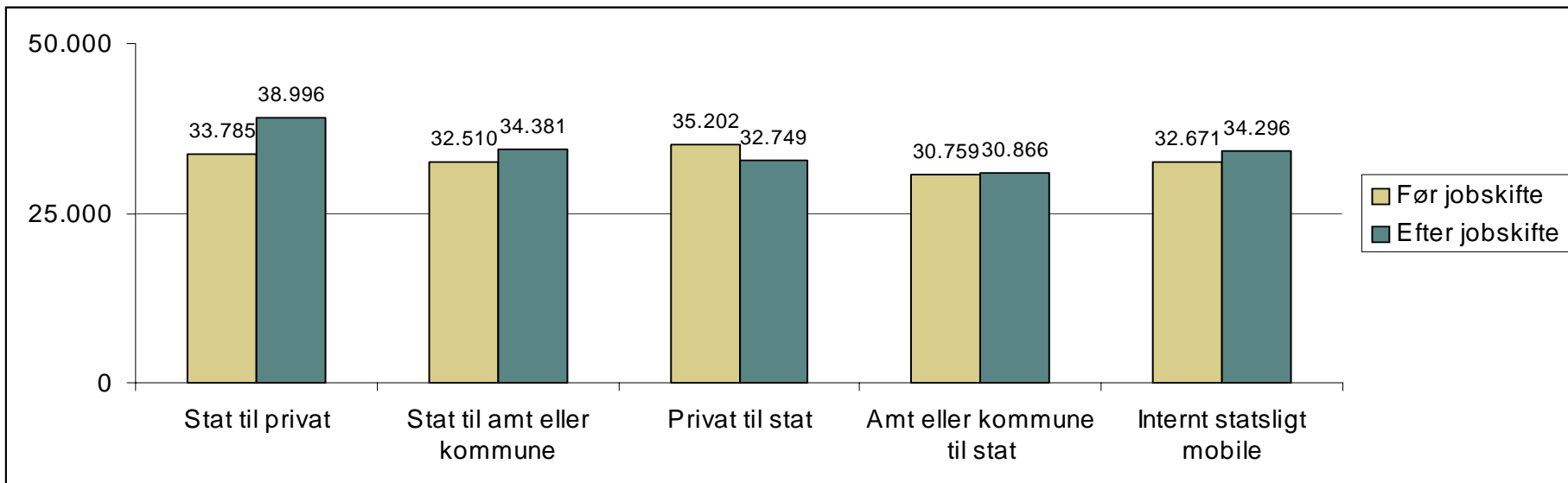
– forskel i gennemsnitlig månedsløn før/efter jobskifte

Forskel i gennemsnitlig brutto månedsløn inkl. pension (kr.) (blandt personer med konstant stillingsniveau)



3.1 Ændringer i lønniveau

– gennemsnitlig brutto månedsløn inkl. pension før og efter jobskifte (blandt menige medarbejdere)

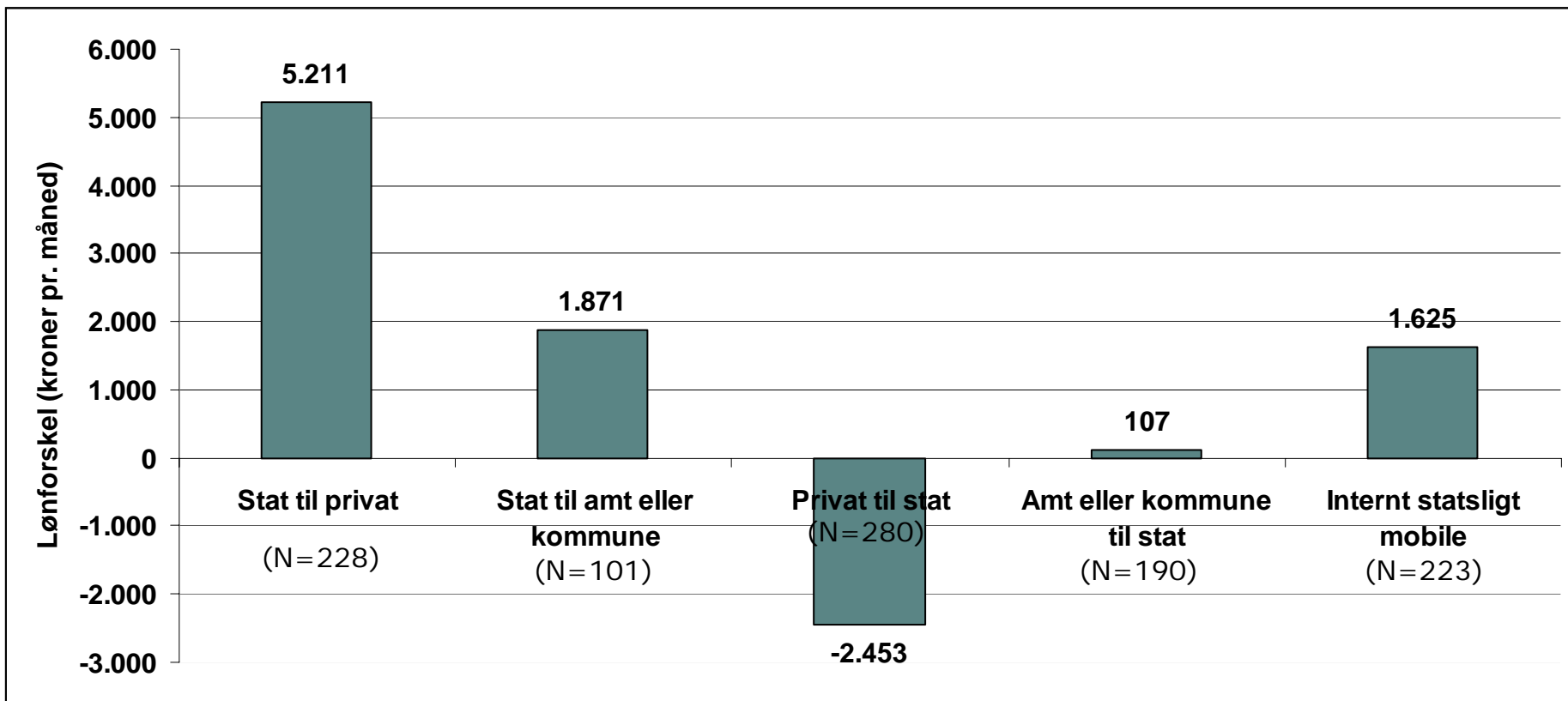


		Stat til privat	Stat til amt eller kommune	Privat til stat	Fra amt eller kommune til stat	Intern mobil
Før jobskifte	N	235	105	280	190	223
	Standard-afvigelse	5939	4824	8888	6531	6290
Efter jobskifte	N	228	101	285	215	232
	Standard-afvigelse	7695	5726	6516	5386	6160

3.1 Ændringer i lønniveau

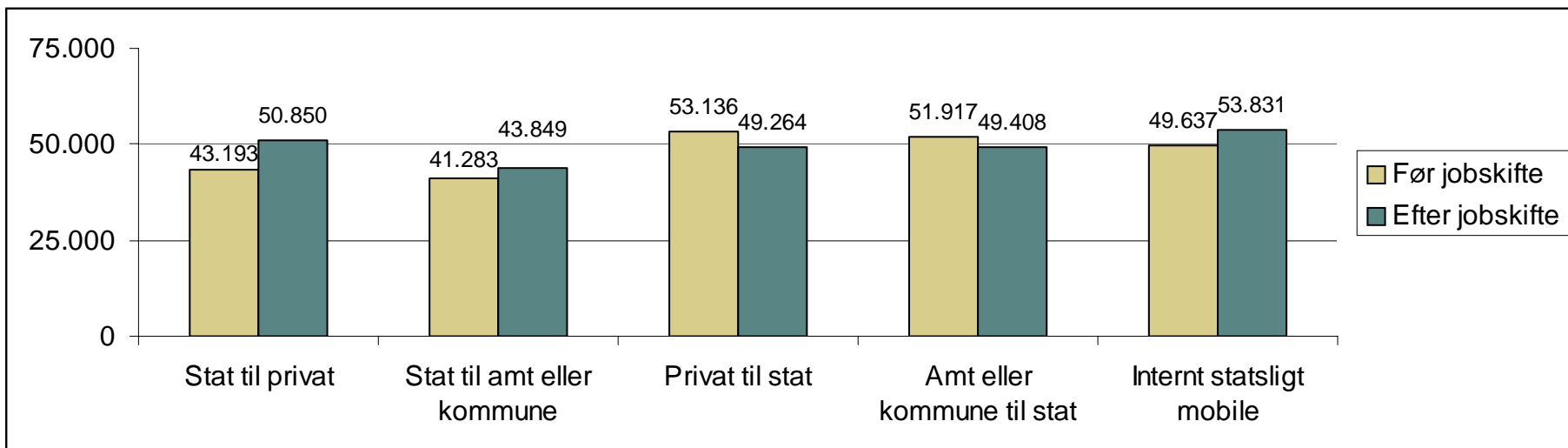
– forskel i gennemsnitlig månedsløn før/efter jobskifte

Forskel i gennemsnitlig brutto månedsløn inkl. pension (kr.) (blandt menige medarbejdere)



3.1 Ændringer i lønniveau

– gennemsnitlig brutto månedsløn inkl. pension før og efter jobskifte (blandt chefer)

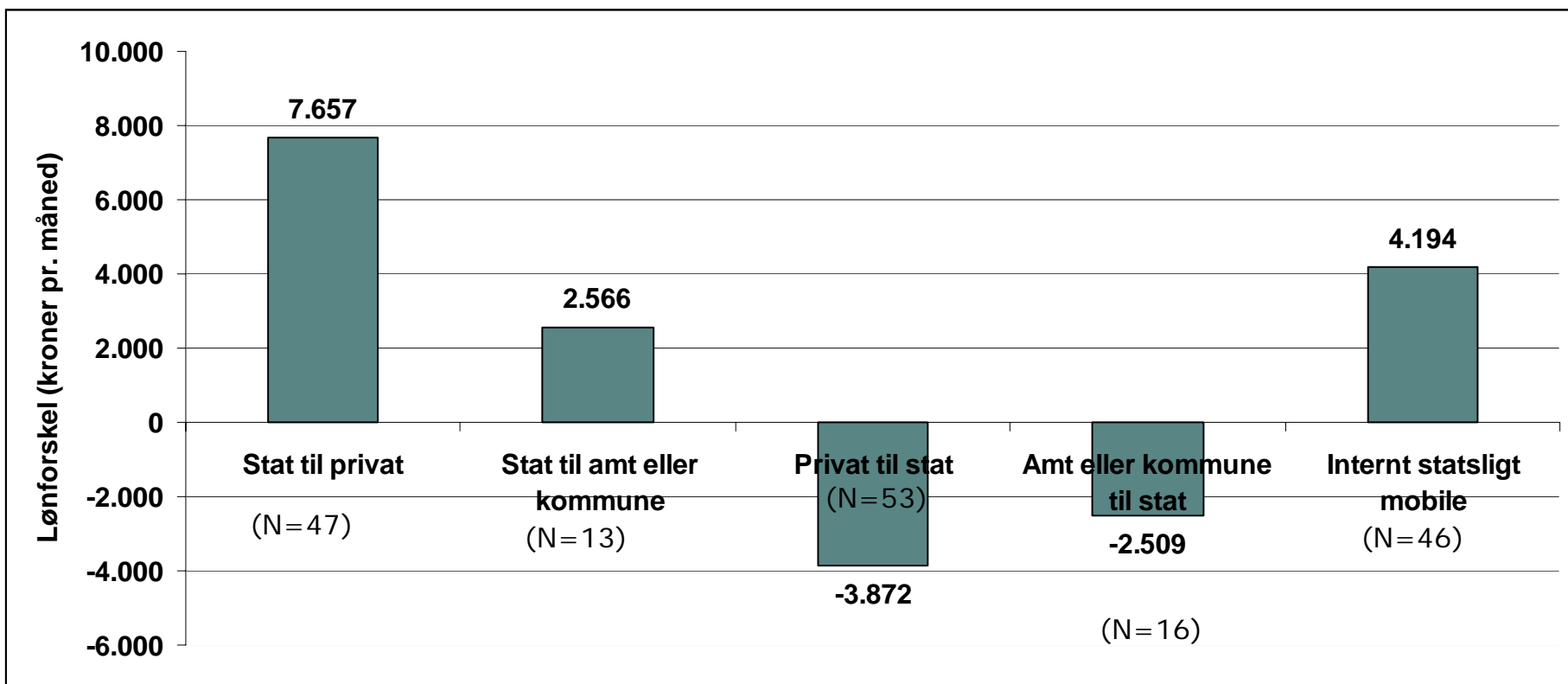


		Stat til privat	Stat til amt eller kommune	Privat til stat	Fra amt eller kommune til stat	Intern mobil
Før jobskifte	N	48	13	54	16	46
	Standard-afvigelse	12889	10161	13288	15406	12529
Efter jobskifte	N	47	13	53	16	46
	Standard-afvigelse	23419	12476	12941	13965	14219

3.1 Ændringer i lønniveau

– forskel i gennemsnitlig månedsløn før/efter jobskifte

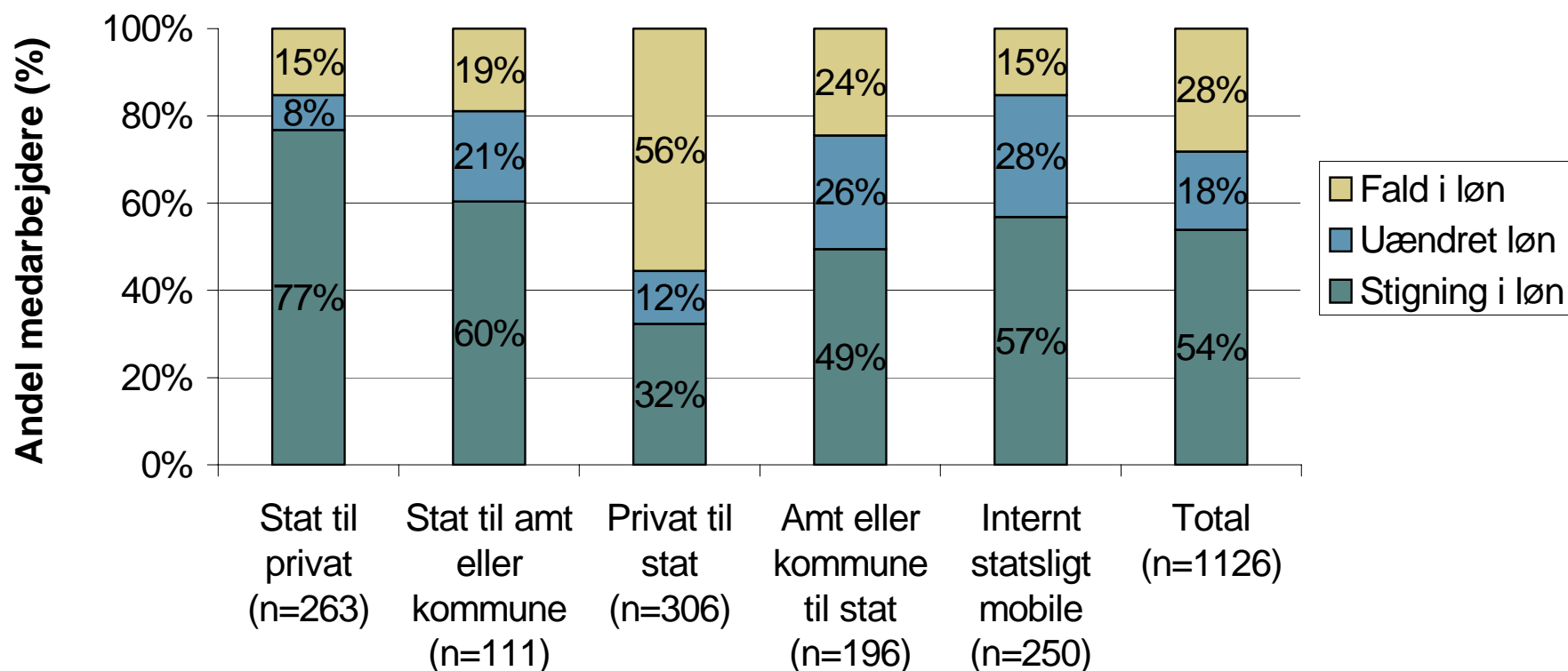
Forskel i gennemsnitlig brutto månedsløn inkl. pension (kr.) (blandt chefer)



3.1 Ændringer i lønniveau

– hvem oplever stigning, fald og ingen ændring i lønniveau?

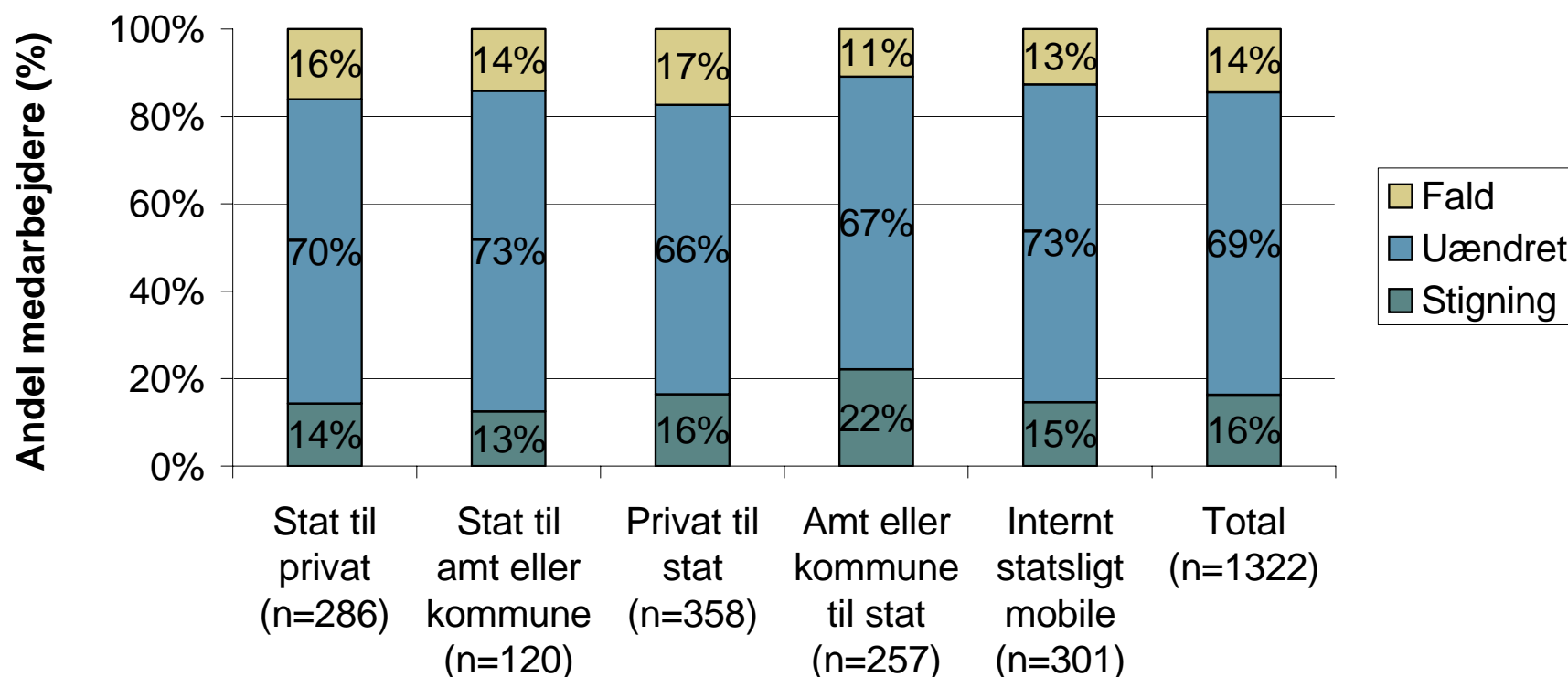
Andel medarbejdere, der har oplevet hhv. stigning, ingen ændring eller et fald i den gennemsnitlige brutto månedsløn inkl. pension (blandt personer med konstant stillingsniveau)



3.2 Ændringer i arbejdstid

- hvem oplever stigning, fald og ingen ændring i arbejdstid?

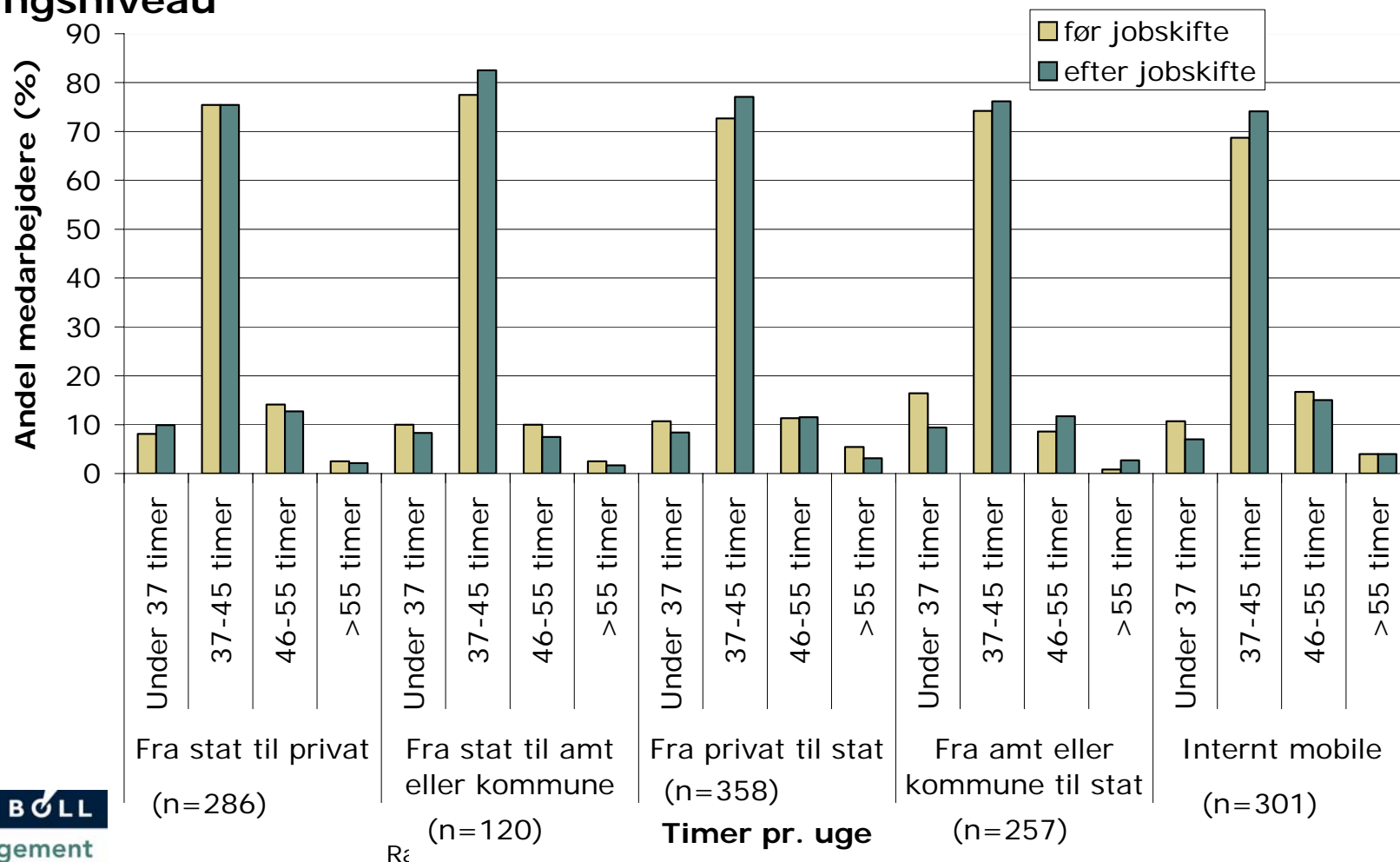
Andel medarbejdere, der har oplevet hhv. fald, stigning eller ingen ændring i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid som følge af jobskifte (blandt personer med konstant stillingsniveau)



3.2 Ændringer i arbejdstid

– gennemsnitlig arbejdstid før og efter jobskifte

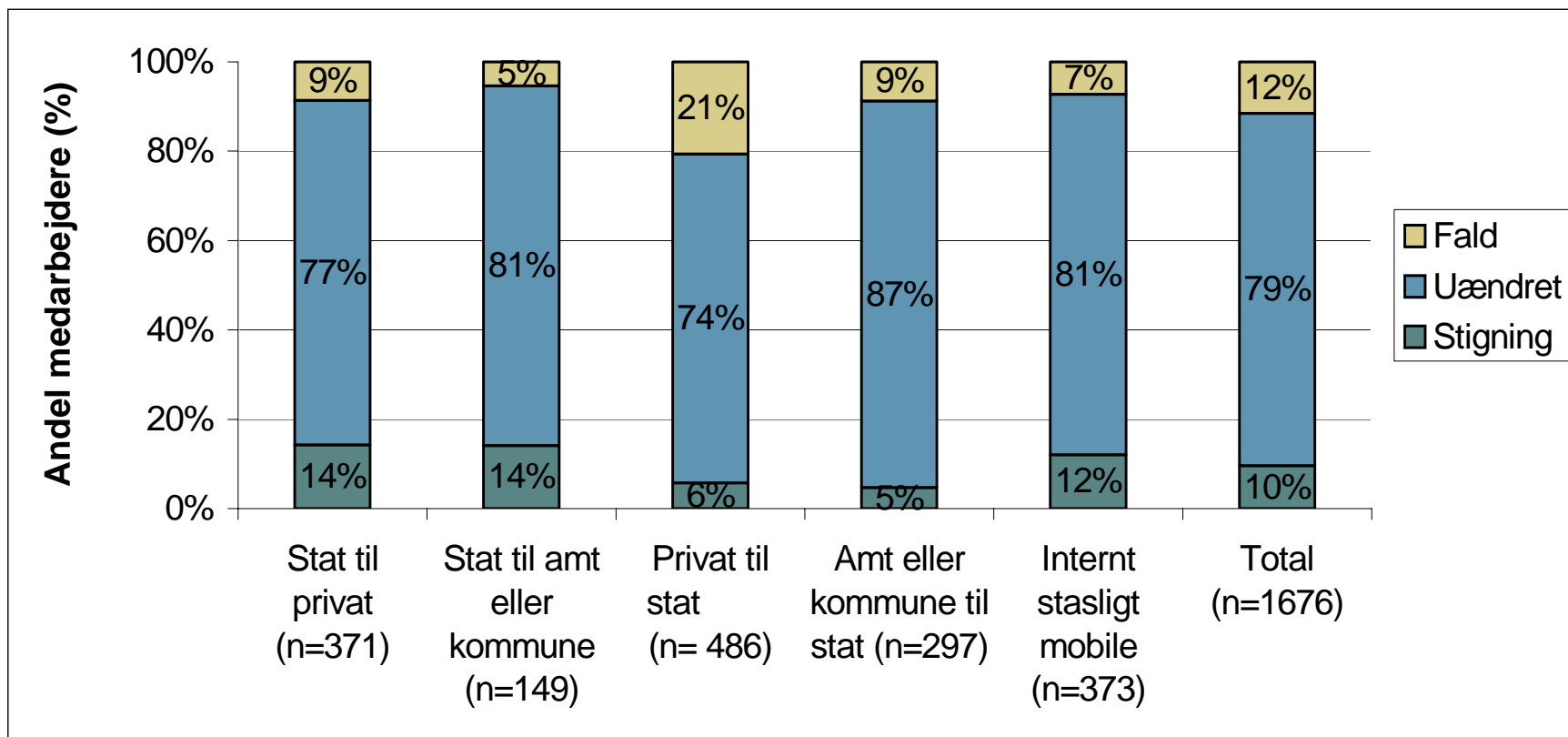
Ugentlig arbejdstid før og efter jobskifte blandt personer med konstant stillingsniveau



3.3 Ændringer i stillingsposition

- hvem oplever stigning, fald og ingen ændring i stillingsposition i forbindelse med sektorskifte?

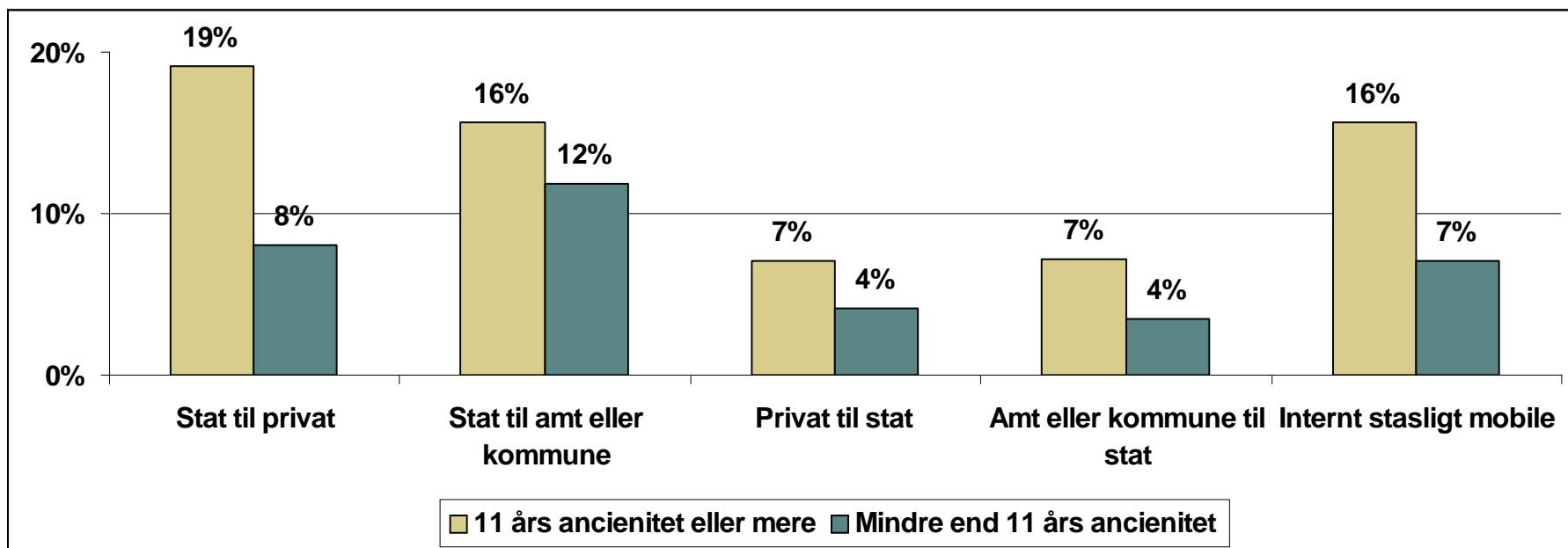
Andel medarbejdere, der stiger, falder eller ikke oplever ændringer i stillingsposition



3.3 Ændringer i stillingsposition

– hvem oplever stigning i stillingsniveau i forbindelse med sektorskifte?

Andel medarbejdere med hhv. under og over 11 års anciennitet, der har opnået et højere stillingsniveau



	Stat til privat	Stat til amt eller kommune	Privat til stat	Amt eller kommune til stat	Internt statsligt mobile
N (over 11 år)	40	13	19	7	34
N (under 11 år)	13	8	9	7	11

*) Ifølge Djøf er den gennemsnitlige anciennitet for karriereskift fra menig medarbejder til chef for medarbejdere 11 år

3.3 Ændringer i stillingsposition

– skiftet fra menig medarbejder til chef

Andel medarbejdere, der skifter fra en stilling som menig medarbejder til en stilling som chef for menige medarbejdere (n=125)

		Stat til privat	Stat til amt eller kommune	Privat til stat	Amt eller kommune til stat	Internt statsligt mobile
Over 11 år*	Antal	33	10	11	5	22
	%	16 %	12 %	4 %	5 %	10 %
Under 11 år	Antal	11	8	8	6	11
	%	7 %	12 %	4 %	3 %	7 %
Total	Total	44	18	19	11	33

*) Ifølge Djøf er den gennemsnitlige anciennitet for karriereskift fra menig medarbejder til chef for medarbejdere 11 år

3.3 Ændringer i stillingsposition

– resultater

- De fleste medarbejdere skifter ikke stillingsniveau i forbindelse med sektorskifte
- Andelen, der oplever en stigning i stillingsniveau, er højest blandt de, der skifter *fra* staten til både det private (14 pct.) og til amt eller kommune (14 pct.)
- Andelen, der oplever fald i stillingsniveau, er højest blandt de, der skifter fra det private til staten (21 pct. af disse oplever et fald)
- Disse forskelle gælder også, når der kontrolleres for anciennitet
- De højtuddannede med anciennitet over 11 år er mere tilbøjelige til at stige i graderne ved jobskifte end de med mindre end 11 års anciennitet

3.4 Hvad opnår eller mister medarbejderne ved jobskifte? - jobskifte fra staten

- **Jobskifte *fra* staten er generelt karakteriseret ved:**
 - Højere gennemsnitlig månedsløn
 - Ved jobskifte fra stat til privat er lønstigningen i gennemsnit 5.616 kr.
 - Ved jobskifte fra stat til amt eller kommune er lønstigningen i gennemsnit 1.896 kr.
 - Ændring i arbejdstid for omkring 30 pct.
 - Omtrent lige mange oplever hhv. fald og stigning – dette gælder for skift til både det private og amter og kommuner.
 - Højere grad af karriereudvikling sammenlignet med jobskifte til staten
 - 14 pct. af de, der skifter fra en stilling i staten oplever en stigning i stillingsposition – andelen er lige høj for de, der skifter til det private, som for de, der skifter til amt eller kommune
 - Blandt de, der skifter *til* staten, oplever kun omkring 5 pct. stigning i stillingsposition

3.4 Hvad opnår eller mister medarbejderne ved jobskifte? - jobskifte fra privat til stat

- Jobskifte fra det private til staten er generelt karakteriseret ved:
 - Lavere gennemsnitlig månedsløn.
 - Fald i løn på gennemsnitligt 2.549 kr.
 - Omkring en tredjedel oplever ændring i den ugentlige arbejdstid
 - For jobskifte fra det private erhvervsliv til staten er der omtrent lige store andele medarbejdere, der oplever hhv. stigning (16 pct.) og fald i arbejdstid (17 pct.).
 - Mindre sandsynlighed for karriereudvikling sammenlignet med de øvrige jobskift
 - 6 pct. af disse jobskifttere oplever stigning i stillingsposition og 21 pct. oplever fald. (Stillingsniveau er opdelt i tre kategorier: 1) menige medarbejder, 2) chef for menige og 3) chef for chefer)

3.4 Hvad opnår eller mister medarbejderne ved jobskifte? - jobskifte fra amt eller kommune til stat

- Jobskifte fra amt eller kommune til staten er generelt karakteriseret ved:
 - Marginale ændringer i lønniveau
 - Den gennemsnitlige månedsløn er den samme før og efter jobskifte
 - Stigning den ugentlige arbejdstid
 - I forhold til de andre jobskift oplever en større del stigning i arbejdstid (22 pct.). Samtidig oplever færre et fald (11 pct.)
 - Mindre tilbøjelighed til karriereudvikling i forhold til de andre jobskifte kategorier
 - Kun 5 pct. af medarbejderne oplever stigning i stillingsposition, mens 9 pct. oplever fald

3.4 Hvad opnår eller mister medarbejderne ved jobskifte? - jobskifte internt i staten

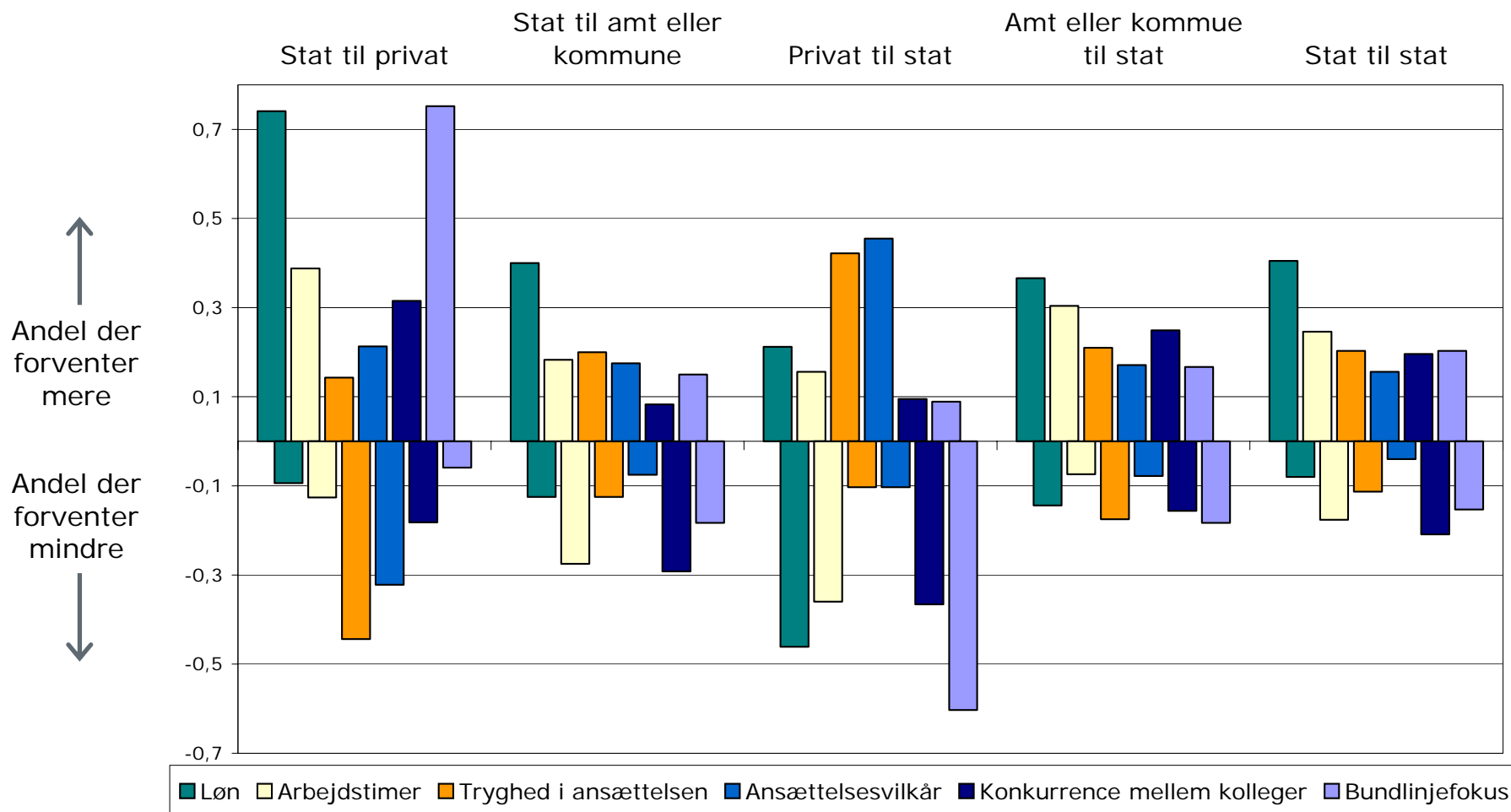
- Jobskifte blandt de internt mobile er generelt karakteriseret ved:
 - Højere gennemsnitlig månedsløn (1606 kr.)
 - En marginal stigning i arbejdstid
 - Størstedelen oplever ingen ændring i gennemsnitlig arbejdstid (73 pct.), mens 13 pct. oplever et fald og 15 pct. en stigning i arbejdstid
 - Større sandsynlighed for karriereudvikling i staten sammenlignet med skiftet til staten fra de øvrige sektorer
 - 12 pct. oplever en stigning i stillingsposition i forbindelse med internt jobskifte i staten

4. Hvordan fastholdes og tiltrækkes de højtuddannede?---

- en analyse af de højtuddannedes forventninger og motiver i forbindelse med karriereskift

4.1. Forventninger til det kommende job

--- 3 tendenser



4.1. Forventninger til det kommende job

--- Første tendens

- Jobskifttere fra 'stat til privat' og fra 'privat til stat' har modsatrettede forventninger
- 'Stat til privat' forventer...
 - mere i løn
 - flere arbejdstimer
 - mindre tryghed i ansættelsen
 - ringere øvrige ansættelsesvilkår (ferie, barsel, seniorordning mv.)
- 'Privat til stat' forventer...
 - mindre i løn
 - færre arbejdstimer
 - mere tryghed i ansættelsen
 - bedre øvrige ansættelsesvilkår (ferie, barsel, seniorordning mv.)

Alle resultater i afsnit 4.1 er kontrolleret for placering i stillingshierarkiet

4.1. Forventninger til det kommende job

--- Anden tendens

- Forventningerne til det kommende job er stort set ens blandt de tre øvrige grupper: 'Stat til amt/kommune', 'Amt/kommune til stat' og 'Stat til stat'.
- Dog forventes staten at være en mere konkurrencepræget arbejdsplads sammenlignet med amter og kommuner.
- Jobskiftetere til staten fra amt eller kommune forventer også, at der skal arbejdes flere timer end før.

4.1. Forventninger til det kommende job

--- Tredje tendens

- Højtuddannede forventer generelt mere i løn
(eneste undtagelse er de, der skifter fra det private til staten)
- Højtuddannede forventer generelt bedre arbejdsvilkår
i forhold til ferie, barsel, seniorordning m.v.
(eneste undtagelse er de, der skifter fra staten til det private)

4.2. Motiver for karrierevalg

--- De fem mest udslagsgivende motiver for højtuddannedes jobskifte

	Højtuddannede, der har foretaget jobskift					Statsligt immobile	
	Stat til privat	Stat til amt eller kommune	Privat til stat	Amt eller kommune til stat	Internt mobile	der har søgt job	der ikke har søgt job
1.	Mulighed for faglig udvikling (75 %)	Mulighed for faglig udvikling (76%)	Mulighed for faglig udvikling (83 %)	Mulighed for faglig udvikling (87 %)	Mulighed for faglig udvikling (81 %)	Mulighed for faglig udvikling (80 %)	Personlige frihedsgrader (94 %)
2.	Mulighed for videre karriere (74 %)	Mulighed for videre karriere (72 %)	Personlige frihedsgrader (79 %)	Personlige frihedsgrader (79 %)	Personlige frihedsgrader (79 %)	Personlige frihedsgrader (71 %)	Arbejdets værdi for slutbruger (90 %)
3.	Personlige frihedsgrader (72 %)	Arbejdets værdi for slutbruger (65 %)	Arbejdets værdi for slutbruger (77 %)	Mulighed for videre karriere (75 %)	Mulighed for videre karriere (71 %)	Arbejdets værdi for slutbruger (68 %)	Arbejdets samfundsnytte (89 %)
4.	Plads til idérigdom (71 %)	Frihedsgrader (64 %)	Arbejdets samfundsnytte (71 %)	Det akademiske miljø (73 %)	Arbejdets værdi for slutbruger (69 %)	Mulighed for videre karriere (68 %)	Mulighed for faglig udvikling (83 %)
5.	Arbejdets værdi for slutbruger (69 %)	Arbejdets samfundsnytte (59 %)	Det akademiske miljø (68 %)	Mulighed for videreuddannelse (69 %)	Arbejdets samfundsnytte (65 %)	Plads til idérigdom (67 %)	Arbejdspladsens værdier (75 %)

4.2. Motiver for karrierevalg

--- Tværgående sammenligning

- Det akademiske miljø er vigtigt for de, der skifter *til* staten
 - Omkring 70 pct. af de, der vælger job i staten, angiver dette motiv som udslagsgivende, mens dette kun gør sig gældende for godt 40 pct. af dem, der vælger job i det private, amt eller kommune
- Faglig udvikling og personlig frihed har stor betydning for de højtuddannedes karrierevalg på tværs af de forskellige jobskift
- Mulighederne for videre karriere er udslagsgivende for jobskift
 - Motivet er blandt de fem mest udslagsgivende for alle typer karrierevalg – på nær dem, der skifter fra det private til staten

4.2. Motiver for karrierevalg

--- De 5 mindst udslagsgivende faktorer for højtuddannedes jobskifte

Højtuddannede, der har foretaget jobskift						Statsligt immobile	
	Stat til privat	Stat til amt eller kommune	Privat til stat	Amt eller kommune til stat	Internt mobile	der har søgt job	der ikke har søgt job
1.	Tryghed i ansættelsen (75 %)	Ønske om hierarkisk organisering (79 %)	Ønske om hierarkisk organisering (82 %)	Ønske om hierarkisk organisering (78 %)	Ønske om hierarkisk organisering (78 %)	Ønske om hierarkisk organisering (73 %)	Lønniveauet (71 %)
2.	Den sociale prestige ved arbejdet (74 %)	Den sociale prestige ved arbejdet (79 %)	Lønniveauet (77 %)	Arbejdstempo (72 %)	Transporttid (72 %)	Arbejdstempo (72 %)	Ønske om hierarkisk organisering (68 %)
3.	Ønske om hierarkisk organisering (74 %)	Lønniveauet (73 %)	Den sociale prestige ved arbejdet (74 %)	Placering i stillingshierarkiet (72 %)	Lønniveauet (69 %)	Den sociale prestige ved arbejdet (71 %)	Den sociale prestige ved arbejdet (65 %)
4.	Arbejdstempo (71 %)	Arbejdstempo (70 %)	Placering i stillingshierarkiet (73 %)	Strategisk ledelsesansvar (72 %)	Arbejdstempo (68 %)	Tryghed i ansættelsen (68 %)	Arbejdstempo (64 %)
5.	Transporttid (70 %)	Tryghed i ansættelsen (67 %)	Arbejdstempo (66 %)	Lønniveauet (71 %)	Den sociale prestige ved arbejdet (68 %)	Placering i stillingshierarkiet (57 %)	Transporttid (57 %)

4.2. Motiver for karrierevalg

--- Faktorer der ikke er udslagsgivende for de højtuddannedes karrierevalg

- Hierarkisk organisering er ikke udslagsgivende for de højtuddannedes karrierevalg
 - Mellem 63 og 82 pct. af de højtuddannede angiver, at ønsket om klare kommandoveje i mindre grad eller slet ikke har været udslagsgivende for deres karrierevalg.
- I forbindelse med de fleste jobskift tillægges løn en mindre betydning – dog to undtagelser
 - Undtagelsen er de, der skifter fra staten til det private, hvor 55 pct. angiver lønniveauet som udslagsgivende
 - Undtagelsen er også de statsligt immobile, der har søgt andet arbejde – her angiver 51 pct. lønniveauet som udslagsgivende for at søge andet arbejde
 - Resultatet skal ses i lyset af, at det fortrinsvist er de, der skifter fra staten til det private, der har udsigt til at få højere løn (se afsnit 3)

4.2. Motiver for karrierevalg

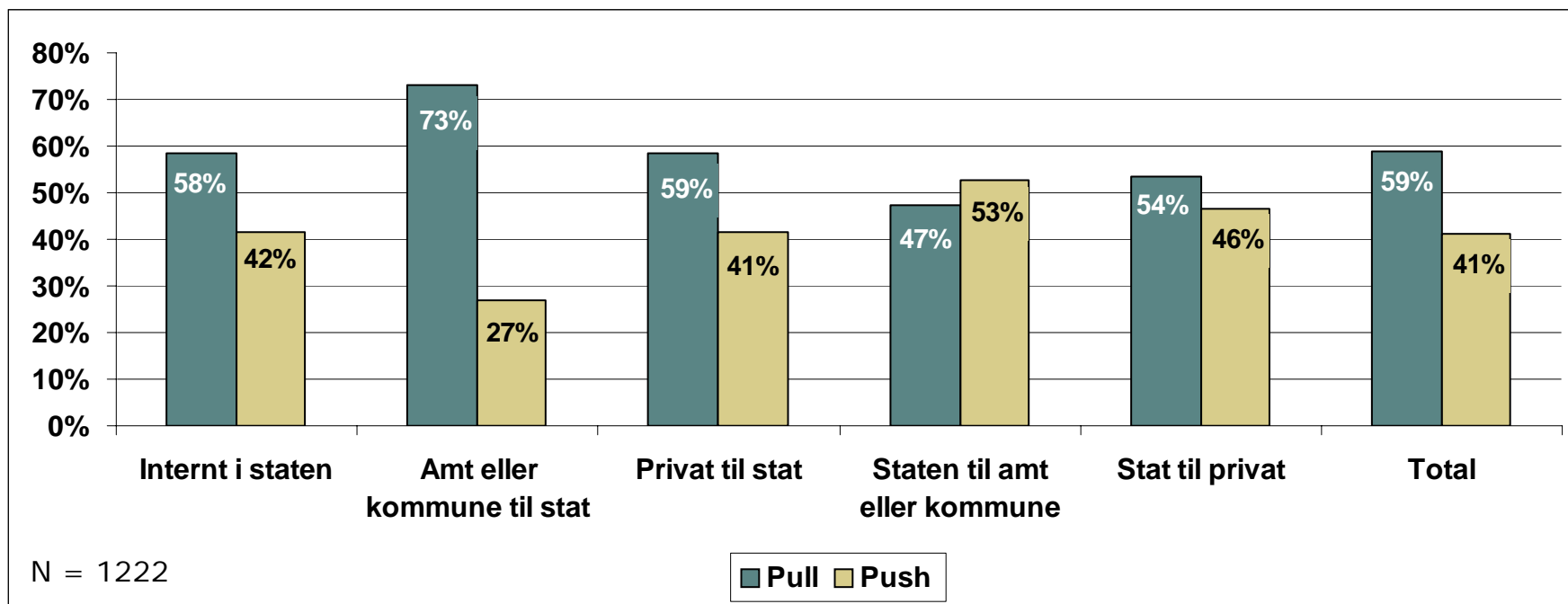
--- Faktorer der ikke er udslagsgivende for de højtuddannedes karrierevalg

- Den sociale prestige spiller en marginal rolle for de højtuddannedes karrierevalg
 - Mellem 68 og 79 pct. af de højtuddannede angiver, at den sociale prestige i mindre grad eller slet ikke var udslagsgivende for deres karrierevalg
 - Dette gælder også de, der skifter fra amt eller kommune til staten, til trods for at motivet ikke er blandt de fem mindst udslagsgivende faktorer
- Arbejdstempoet på arbejdspladsen er ikke afgørende for de højtuddannedes karrierevalg
- Videre analyser afdækker hvilke faktorer, der tiltrækker højtuddannede til nye arbejdspladser og hvilke, der støder dem væk fra deres oprindelige arbejdsplads

4.3. 'Push' eller 'pull' af medarbejdere?

--- Et snævert flertal af de højtuddannede skifter job primært på grund af de positive egenskaber ved deres nye arbejdsplads

Skyldes jobskifte primært (forventningen om) positive forhold ved den nye arbejdsplads (pull) eller negative forhold ved den tidligere (push)?



'Push' fra den tidligere arbejdsplads eller 'pull' til den nye er operationaliseret ud fra spørgsmålet, der fremgår af tabellens overskrift. De, der har svaret 'ingen af delene' eller 'ved ikke' til spørgsmålet er ekskluderet fra tabellen. 27 pct. af respondenterne har svaret 'ingen af delene' eller 'ved ikke'

4.3. 'Push' eller 'pull' af medarbejdere?

--- Hvem tiltrækker vs. frastøder sine medarbejdere?

- Jobskifterne fra amt eller kommune til staten vurderer i højere grad end de øvrige, at jobskiftet primært skyldes positive forhold ved den nye (statslige) arbejdsplads
- Jobskifterne den anden vej – fra stat til kommune eller amt – vurderer overvejende skiftet betinget af negative forhold ved den gamle arbejdsplads
- Især kommunerne har en udfordring i forhold til positivt at tiltrække medarbejdere fra staten.

4.3. 'Push' eller 'pull' af medarbejdere? --- Hvilke faktorer tiltrækker højtuddannede?

Stat til privat	Stat til amt eller kommune	Privat til stat	Amt eller kommune til stat	Internt mobile	Immobilie, der har søgt job
Mulighed for faglig udvikling (1,63)	Ønske om flad organisering (2,40)	Placering i stillingshierarkiet (1,63)	Arbejdspladsens værdier (1,75)	Arbejdspladsens værdier (1,48)	Mulighed for faglig udvikling (1,72)
Plads til idérigdom (1,48)	Mulighed for videre karriere (2,39)	Det akademiske miljø (1,50)	Øvrige arbejdsvilkår (ferie, barsel mv.) (1,58)	Mulighed for videre karriere (1,45)	Den sociale prestige ved arbejdet (1,48)
Arbejdets værdi for slutbruger (1,43)	Arbejdets samfundsnytte (2,39)	Mulighed for faglig udvikling (1,46)	Mulighed for videre karriere (1,52)	Placering i stillingshierarkiet (1,39)	
Transporttid (1,37)	Omfang af strategisk ledelsesansvar (1,94)			Arbejdets samfundsnytte (1,38)	
Forklaringskraft: 29% (n=304)	Forklaringskraft: 44% (n=99)	Forklaringskraft: 25 % (n=335)	Forklaringskraft: 20 % (n=201)	Forklaringskraft: 35 % (n=283)	Forklaringskraft: 29 % (n=452)

Tabellen viser sammenhænge (odds ratio) mellem motivationsfaktorer og oplevelsen af, at jobskift skyldes positive faktorer ved den nye arbejdsplads (oplevelse af at jobskifte skyldes positive faktorer er tildelt værdien 1, mens angivelse af at oplevelsen skyldes negative faktorer er tildelt værdien 0). Analysen er gennemført ved at inkludere samtlige af undersøgelsens 22 motivationsfaktorer i en logistisk regressionsmodel og derefter trinsvist ekskludere de insignifikante. Analysen er gennemført separat for hver af de seks kategorier af karrierevalg. I denne tabel er alle signifikante *positive* sammenhænge ('pull-faktorer') angivet. *De signifikante negative sammenhænge ('push-faktorene') fremgår af tabellen på side 77.* For en fortolkning af odds ratio, se slide 26

OBS: Forklaringskraft er baseret på Nagelkerke R2 for en model der både inkluderer push og pull faktorer og således også omfatter tabellen på slide 77. Forklaringskraft udtrykker hvor stor en del af variationen i respondenterne svarafgivelse modellen kan forklare.

4.3. 'Push' eller 'pull' af medarbejdere

--- Hvilke faktorer tiltrækker højtuddannede?

- Fra stat til privat
 - Muligheder for faglig udvikling, plads til idérigdom og arbejdets værdi for slutbrugeren tiltrækker højtuddannede fra staten til det private
 - Også (reduceret) transporttid spiller en positiv rolle for denne gruppe
- Fra stat til amt eller kommune
 - Ønske om mere smidige arbejdsgange, muligheder for videre karriere, arbejdets samfundsnytte og mulighederne for strategisk ledelse tiltrækker højtuddannede fra staten til amt og kommune

4.3. 'Push' eller 'pull' af medarbejdere?

--- Hvilke faktorer tiltrækker højtuddannede?

■ Fra privat til stat

- Placering i stillingshierarkiet, det akademiske miljø og mulighederne for faglig udvikling trækker højtuddannede fra det private ind på de statslige arbejdspladser

■ Fra amt eller kommune til stat

- De statslige arbejdspladsers værdier, arbejdsvilkår (ferie, barsel, seniorordning mv.) og muligheder for videre karriere trækker højtuddannede fra amter og kommuner ind på de statslige arbejdspladser

■ Fra stat til stat

- Arbejdspladsens værdier, muligheder for videre karriere, stilling og arbejdets samfundsnytte trækker højtuddannede fra en statslig arbejdsplads til en anden

4.3. 'Push' eller 'pull' af medarbejdere?

--- Hvilke faktorer tiltrækker højtuddannede?

- Immobile, der har søgt andet job
 - Muligheder for faglig udvikling og social prestige motiverer de immobile til at søge andet arbejde
 - Blandt de højtuddannede statslige medarbejdere, der har været ansat i samme organisation i staten i perioden 1998-2007, har ca. 43 % i perioden søgt andet arbejde. For disse medarbejdere er faglig udvikling og prestige faktorer, der positivt tiltrækker

4.3. 'Push' eller 'pull' af medarbejdere? --- Hvilke faktorer frastøder højtuddannede (push)?

Stat til privat	Stat til amt eller kommune	Privat til stat	Amt eller kommune til stat	Internt mobile	Immobilie, der har søgt job
Nærmeste leders lederevne (0,58)	Nærmeste leders lederevne (0,39)	Psykisk arbejdsmiljø (0,68)	Psykisk arbejdsmiljø (0,60)	Psykisk arbejdsmiljø (0,48)	Nærmeste leders lederevne (0,66)
Psykisk arbejdsmiljø (0,72)	Psykisk arbejdsmiljø (0,47)	Nærmeste leders lederevne (0,71)		Nærmeste leders lederevne (0,70)	Psykisk arbejdsmiljø (0,72)
				Balance mellem arbejdsmængde og arbejdstid (0,71)	Balance mellem arbejdsmængde og arbejdstid (0,79)
Forklaringskraft: 29 % (n=304)	Forklaringskraft: 44 % (n=99)	Forklaringskraft: 25 % (n=335)	Forklaringskraft: 20 % (n=201)	Forklaringskraft: 35 % (n=283)	Forklaringskraft: 29 % (n=452)

Tabellen viser sammenhænge (odds ratio) mellem motivationsfaktorer og oplevelsen af, at jobskift skyldes positive faktorer ved den nye arbejdsplads (oplevelse af at jobskifte skyldes positive faktorer er tildelt værdien 1, mens angivelse af at oplevelsen skyldes negative faktorer er tildelt værdien 0). Analysen er gennemført ved at inkludere samtlige af undersøgelsens 22 motivationsfaktorer i en logistisk regressionsmodel og derefter trinsvist ekskludere insignifikante motiver. Analysen er gennemført separat for hver af de seks kategorier af karrierevalg. I denne tabel er alle signifikante *negative* sammenhænge ('push-faktorer') angivet. *De signifikante positive sammenhænge ('pull-faktorerne')* fremgår af tabellen på side 73. For en fortolkning af odds ratio, se slide 26

OBS: Forklaringskraft er baseret på Nagelkerke R^2 for en model der både inkluderer push og pull faktorer og således også omfatter tabellen på slide 73. Forklaringskraft udtrykker hvor stor en del af variationen i respondenternes svarafgivelse modellen kan forklare.

4.3. 'Push' eller 'pull' af medarbejdere?

--- Hvilke faktorer frastøder højtuddannede?

- Det psykiske arbejdsmiljø og chefernes lederevner er afgørende for, hvorvidt højtuddannede vælger at forlade deres arbejdsplads. Resultatet gælder på tværs af karrierevalg
- En reduktion af denne frastødning handler således om velfungerende psykisk arbejdsmiljø og god ledelse
- For de internt mobile og immobile: Balancen mellem arbejdsomængde og arbejdstid (arbejdspreset) fører til ønske om jobskifte
 - Jo mere udslagsgivende arbejdspresset har været for de internt mobile og de immobile, jo mere oplever de, at jobskifteønsket er betinget af negative egenskaber ved deres arbejdsplads

5. Motiver for karrierevalg – forskelle mellem grupperne---

En undersøgelse af 22 motiver for karrierevalg

5.1. Mønstre i motivationen til karriereskifte

- de 22 forskellige motiver for karriereskift kan grupperes i fem grupper (faktoranalyse)

	1. dimension	2.dimension	3. dimension	4. dimension	5. dimension
Navngivning	Arbejdsmiljø og organisering	Arbejdspres og arbejdstid	Værdier	Udvikling og faglighed	Ydre motivation
Motiver	Nærmeste leders lederevner	Balance mellem arbejds mængde og arbejdstid	Værdi for slutbrugeren	Faglig udvikling	Placering i stillingshierarkiet
	Psykisk arbejdsmiljø	Arbejdstempo	Samfundsnytte	Videre karriere-muligheder	Lønniveau
	Ønske om flad organisering	Arbejdsvilkår (barsel, ferie ...)	Arbejdspladsens værdier	Formel kompetence-udvikling	Strategisk ledelsesansvar
	Ønske om hierarkisk organisering	Tryghed i ansættelsen	Frihedsgrader	Det akademiske miljø	Den sociale prestige
	Plads til idérigdom	Transporttid			

Faktoranalysen viser, at motiverne for karriereskifte består af 5 dimensioner. Analysen er gennemført på hele stikprøven, men mønsteret genfindes i alle de 7 kategorier af karrierevalg. Analysen indikerer, at de 4-5 motiver i hver kolonne repræsenterer en bagvedliggende dimension. Dimensionernes navne er tildelt på baggrund af vores analyse.

5.2. Hvilke motiver driver de højtuddannedes karrierevalg?

- Sammenhænge mellem de fem motivationsdimensioner og karrierevalg

	Stat til privat	Stat til amt eller kommune	Privat til stat	Amt eller kommune til stat	Internt mobile
Arbejdsmiljø og organisering	1,67		0,78	0,82	
Arbejdspres og arbejdstid	0,82		1,43		0,88
Værdier	0,74	0,82	1,30		
Udvikling og faglighed	0,70	0,80	1,13	1,53	
Ydre motivation	1,58		0,66	0,82	1,20

N=1677

Tabellen angiver odds ratio for multivariate sammenhænge kontrolleret for alder, køn og stilling. Odds ratio under nul indikerer negative sammenhænge. Negative sammenhænge er markeret med 'ferskenfarve', positive med 'turkis'. Kun de signifikante sammenhænge er angivet.

5.2. Hvilke motiver driver de højtuddannedes karrierevalg? --- 'Stat til privat' og 'privat til stat' er hinandens modsætninger

- **'Arbejdsmiljø og organisering'** prioriteres højere blandt jobskiftere fra 'stat til privat' sammenlignet med de øvrige grupper, mens jobskiftere fra 'privat til stat' prioriterer faktoren lavest
- **'Ydre motivation'** prioriteres højere hos personer, der foretager jobskiftet 'stat til privat' sammenlignet med de øvrige karriereskift, mens personer, der skifter fra 'privat til stat' tillægger faktoren mindre betydning end de øvrige
- Jobskiftere fra 'stat til privat' tillægger **'Arbejdspres og arbejdstid'**, **'Værdier'** og **'Udvikling og faglighed'** mindre betydning end de øvrige, mens jobskiftere fra 'privat til stat' tillægger 'Arbejdspres og arbejdstid' samt 'Værdier' større betydning end de øvrige grupper af jobskiftere

5.2. Hvilke motiver driver de højtuddannedes karrierevalg? --- Sammenhænge mellem motivationsdimensioner og karrierevalg

Til eller fra staten

- 'Udvikling og faglighed' spiller en afgørende rolle for de, der skifter *til* staten, men er mindre væsentligt for de, der skifter *fra* staten

De internt statsligt mobile

- 'Ydre motivation' er mere afgørende for de internt mobile end for de øvrige højtuddannede
- 'Arbejdspres og arbejdstid' spiller en mindre rolle for denne gruppe

5.3. Motiver for højtuddannedes karrierevalg

--- Forskelle i prioriteringen af motiver på tværs af grupperne?

I de følgende slides åbner vi op for analysen af sammenhængen mellem de enkelte motiver og karrierevalget:

- Hvilke nuancer gemmer sig bag de generelle tendenser, dimensionerne beskriver?

De følgende regressionsanalyser beskriver *forskelle* i hvilke motiver, der har været udslagsgivende for de forskellige karrierevalg

- OBS: I analysen i afsnit 4.2 præsenteredes de absolutte niveauer – i dette afsnit analyseres *forskelle mellem grupperne*
- De anførte odds ratio udtrykker sammenhængen mellem den enkelte motivationsfaktor og karrierevalget, kontrolleret for de øvrige motivationsfaktorer samt alder, køn og stilling
- Modeller præsenteres på slide 88 til 93. På de følgende slides opsummeres resultaterne

5.3. Motiver for højtuddannedes karrierevalg

--- Forskelle i prioriteringen af motiver på tværs af grupperne?

- Der er store ligheder mellem de statsligt immobile, der har søgt andet arbejde og de, der skifter fra staten til det private
 - Ligheden gælder 6 ud af 9 motiver for de immobile
 - Begge grupper skiller sig ud i forhold til de øvrige ved at tillægge lønniveauet større betydning
- Det generelle modsætningsforhold mellem jobskifttere fra 'stat til privat' og fra 'privat til stat' genfindes i forhold til de konkrete motiver
- De statsligt immobile, der ikke har søgt andet arbejde og de internt mobile lægger mere vægt på placering i stillingshierarki og den sociale prestige end de øvrige grupper.
 - Derimod er lønnen i mindre grad udslagsgivende for disse grupper end for de øvrige højtuddannede

5.3. Motiver for højtuddannedes karrierevalg

--- Forskelle i prioriteringen af motiver på tværs af grupperne?

- **Det er forskellige faktorer, der trækker højtuddannede væk fra staten til henholdsvis det private og til amt/kommune**
 - Fælles for de to grupper er dog, at de lægger mindre vægt på 'det akademiske miljø' og 'personlige frihedsgrader' end de øvrige højtuddannede
- **Skiftet fra stat til amt eller kommune:**
 - Nærmeste leders lederevne er vigtigt for dette karrierevalg. Dette motiv fungerer som en 'push faktor' (se afsnit 4)
 - Nærmeste leders lederevne spiller også en rolle for de statsligt immobile, der har søgt andet arbejde
 - Resultatet kan tyde på, at staten mister medarbejdere til amter eller kommuner på grund af dårlig ledelse
 - Også mulighederne for videre karriere er vigtigere for denne gruppe sammenlignet med de øvrige karrierevalg

5.3. Motiver for højtuddannedes karrierevalg

--- Forskelle i prioriteringen af motiver på tværs af grupperne?

- Det akademiske miljø og mulighederne for formel kompetenceudvikling trækker højtuddannede fra det private og amt/kommune til staten
 - Disse to faktorer er mere udslagsgivende for de to grupper, der skifter *til* staten end for de øvrige
 - Placering i stillingshierarkiet er mindre udslagsgivende for disse grupper end for de øvrige højtuddannede

5.3. Motiver for højtuddannedes karrierevalg

--- Forskelle i prioriteringen af motiver på tværs af grupperne?

Fra privat til stat

Motiver med større betydning sammenlignet med øvrige grupper	Motiver med mindre betydning sammenlignet med øvrige grupper
Det akademiske miljø på arbejdspladsen (1,33)	Lønniveau (0,73)
Balance mellem arbejdsmængde og arbejdstid (1,26)	Placering i stillingshierarki (0,81)
Formel kompetenceudvikling (1,17)	Plads til idérigdom (0,83)
Øvrige arbejdsvilkår (ferie, barsel, seniorordning mv.) (1,16)	Ønske om flad organisering (0,86)
	Psykisk arbejdsmiljø (0,88)

N=2704, (gruppen 'privat til stat': n=458), Nagelkerke $R^2 = 10 \%$

Eksempel på læsning af tabellerne i afsnit 5.3.:

- Chansen for, at det akademiske miljø, er en vigtig faktor for medarbejderen er 33 % højere for de, der skifter fra det private til staten end for de øvrige højtuddannede i undersøgelsen
- Chansen for at lønniveauet er en vigtig faktor for medarbejderen er 27 % lavere for de, der skifter fra det private til staten end for de øvrige højtuddannede i undersøgelsen

5.3. Motiver for højtuddannedes karrierevalg

--- Forskelle i prioriteringen af motiver på tværs af grupperne?

Fra amt eller kommune til stat

Motiver med større betydning sammenlignet med øvrige grupper	Motiver med mindre betydning sammenlignet med øvrige grupper
Det akademiske miljø (1,44)	Omfanget af strategisk ledelse (0,74)
Formel kompetenceudvikling (1,32)	Øvrige arbejdsvilkår (ferie, barsel, seniorordning mv.) (0,76)
Mulighed for videre karriere (1,25)	Placering i stillingshierarkiet (0,77)
	Arbejdspladsens værdier (0,82)

N=2797, (gruppen 'amt eller kommune til stat': n=282), Nagelkerke $R^2 = 14 \%$

Tabellerne viser odds ratio for sammenhængen mellem motiver for jobskifte og karriereskiftet 'amt eller kommune til stat'. Referencegruppen er alle øvrige karrierevalg.

5.3. Motiver for højtuddannedes karrierevalg

--- Forskelle i prioriteringen af motiver på tværs af grupperne?

Internt statsligt mobile

Motiver med større betydning sammenlignet med øvrige grupper	Motiver med mindre betydning sammenlignet med øvrige grupper
Placering i stillingshierarkiet (1,21)	Lønniveau (0,79)
Den sociale prestige (1,20)	Formel kompetenceudvikling (0,80)
	Transporttid (0,86)
	Tryghed i ansættelsen (0,87)

N=2840, (gruppen 'internt mobile': n=360), Nagelkerke $R^2 = 7 \%$

Statsligt immobile, der har søgt andet job

Motiver med større betydning sammenlignet med øvrige grupper	Motiver med mindre betydning sammenlignet med øvrige grupper
Lønniveau (1,55)	Personlige frihedsgrader (0,63)
Omfanget af strategiske ledelsesansvar (1,33)	Arbejdets samfundsnytte (0,78)
Transporttid (1,20)	Tryghed i ansættelsen (0,82)
Mulighed for videre karriere (1,18)	Den sociale prestige (0,88)
Nærmeste leders lederevne (1,17)	

N=2770, (gruppen 'statsligt immobile, der har søgt job': n=498), Nagelkerke $R^2 = 16 \%$

5.3. Motiver for højtuddannedes karrierevalg

--- Forskelle i prioriteringen af motiver på tværs af grupperne?

Statsligt immobile, der ikke har søgt andet job

Motiver med større betydning sammenlignet med øvrige grupper	Motiver med mindre betydning sammenlignet med øvrige grupper
Personlige frihedsgrader (2,03)	Mulighed for videre karriere (0,50)
Tryghed i ansættelsen (1,94)	Nærmeste leders lederevner (0,72)
Arbejdets samfundsnytte (1,57)	Lønniveau (0,77)
Arbejdspladsens værdier (1,36)	Det psykiske arbejdsmiljø (0,77)
Placering i stillingshierarkiet (1,28)	Plads til idérigdom (0,82)
Ønske om hierarkisk organisering (1,23)	Mulighed for faglig udvikling (0,82)
Den sociale prestige (1,19)	
Omfanget af strategisk ledelsesansvar (1,17)	
Formel kompetenceudvikling (1,16)	

N=2658, (gruppen *statsligt immobile, der ikke har søgt job': n=624), Nagelkerke $R^2 = 40 \%$

Tabellen viser odds ratio for sammenhængen mellem motiver for jobskifte og karriereskiftet 'internt statsligt mobile'. Referencegruppen er alle øvrige karrierevalg.

5.3. Motiver for højtuddannedes karrierevalg

--- Forskelle i prioriteringen af motiver på tværs af grupperne?

Fra stat til privat

Motiver med større betydning sammenlignet med øvrige grupper	Motiver med mindre betydning sammenlignet med øvrige grupper
Lønniveau (1,57)	Psykisk arbejdsmiljø (0,31)
Arbejdets værdi for slutbruger (1,51)	Arbejdets samfundsnytte (0,59)
Plads til idérigdom (1,50)	Det akademiske miljø (0,71)
Mulighed for videre karriere (1,28)	Personlige frihedsgrader (0,80)
Ønske om flad organisering (1,22)	Tryghed i ansættelsen (0,81)
	Den sociale prestige (0,81)
	Formel kompetenceudvikling (0,81)
	Mulighed for faglig udvikling (0,81)
	Transporttid (0,84)
	Balance mellem arbejdsmængde og arbejdstid (0,85)

N=2701, (gruppen 'stat til privat': n=361), Nagelkerke $R^2 = 25 \%$

Tabellen viser odds ratio for sammenhængen mellem motiver for jobskifte og karriereskiftet 'stat til privat'. Referencegruppen er alle øvrige karrierevalg.

5.3. Motiver for højtuddannedes karrierevalg

--- Forskelle i prioriteringen af motiver på tværs af grupperne?

Fra stat til amt eller kommune

Motiver med større betydning sammenlignet med øvrige grupper	Motiver med mindre betydning sammenlignet med øvrige grupper
Mulighed for videre karriere (1,43)	Det akademiske miljø på arbejdspladsen (0,64)
Nærmeste leders lederevne (1,18)	Personlige frihedsgrader (0,72)

N=2832, (gruppen 'stat til amt eller kommune': n=147), Nagelkerke $R^2 = 9 \%$

Tabellen viser odds ratio for sammenhængen mellem motiver for jobskifte og karriereskiftet 'stat til amt eller kommune'. Referencegruppen er alle øvrige karrierevalg.

6. Hvilke kompetencer hhv. genbruges og opbygges i forbindelse med jobskifte?---

En analyse af kompetencegenbrug i forbindelse med
højtuddannedes karriereskift

6.1 Hvilke kompetencer efterspørges af hhv. staten, kommuner og amter og det private?

(Andel medarbejdere, der anser følgende kompetencer for medvirkende til at få det nye job eller som kompetencer, der er/var nødvendige at udbygge i det nye job)

	Det private erhvervsliv (n=371)	Kommuner og amter (n=150)	Staten (n=1156)
Specialviden inden for fagområde	85,7	85,7	92,5
Sagsbehandling	36,7	50,7	41,5
Ledelsesbetjening	33,7	44,0	41,1
Skriftlig fremstilling	72,0	68,0	77,2
Mundtlig fremstilling	77,1	72,0	75,3
Analysekompetencer	84,6	78,0	83,7
Kommunikation og medieåndterning	53,6	41,3	55,6
Salg og markedsføring	38,3	13,3	46,5
Forhandlingsfærdigheder	56,1	38,7	41,3
Projektledelse	70,9	59,3	62,1
Personaleledelse	35,3	33,3	27,8
Strategiudvikling	52,6	45,3	44,9
Proceskompetence	56,3	52,0	51,8
Forretningsforståelse	71,2	29,3	37,7
Evne til at lære fra sig	67,1	65,3	70,1
Evne til at arbejde tværfagligt	80,9	85,3	85,4

6.1 Hvilke kompetencer efterspørges af hhv. staten, kommuner og amter og det private?

--- Tværgående sammenligning (1)

- På baggrund af respondenternes vurdering er de fem mest efterspurgte kompetencer ens på tværs af de tre sektorer, hhv.:
 - Specialviden inden for fagområde
 - Analysekompetencer
 - Evne til at arbejde tværfagligt
 - Skriftlig fremstilling
 - Mundtlig fremstilling

6.1 Hvilke kompetencer efterspørges af hhv. staten, kommuner og amter og det private?

--- Tværgående sammenligning (2)

- Sektorspecifik efterspørgsel af kompetencer (respondenternes vurdering)
 - Staten efterspørger i højere grad end de øvrige sektorer specialviden inden for fagområde (93 pct.) samt skriftlig fremstilling (77 pct.)
 - Kommuner og amter efterspørger i højere grad end de øvrige sektorer sagsbehandlingskompetencer (51 pct.)
 - Det private erhvervsliv efterspørger i højere grad end de øvrige sektorer forretningsforståelse (71 pct.) og projektledelse (71 pct.)

6.2 Kompetencegenbrug

- kompetencer, der har været medvirkende til at få det nye job (top 5), medarbejdere, der max. har haft 2 job* (N=400)

	Fra stat til privat	Fra stat til amt eller kommune	Fra privat til stat	Fra amt eller kommune til stat	Internt mobile
1.	Specialviden inden for fagområde (75,9%)	Analysekompetencer (76,7%)	Specialviden inden for fagområde (74,7%)	Specialviden inden for fagområde (78,5%)	Evne til at arbejde tværfagligt (70,5%)
2.	Analysekompetencer (72,3%)	Mundtlig fremstilling (76,7%)	Analysekompetencer (71,4%)	Evne til at arbejde tværfagligt (67,1%)	Analysekompetencer (68,2%)
3.	Evne til at arbejde tværfagligt (72,3%)	Specialviden inden for fagområde (73,3%)	Evne til at arbejde tværfagligt (63,7%)	Analysekompetencer (64,6%)	Specialviden inden for fagområde (65,9%)
4.	Skriftlig fremstilling (71,4%)	Evne til at arbejde tværfagligt (73,3%)	Skriftlig fremstilling (60,4%)	Mundtlig fremstilling (60,8%)	Skriftlig fremstilling (52,3%)
5.	Mundtlig fremstilling (66,1%)	Skriftlig fremstilling (70,0%)	Mundtlig fremstilling (58,2%)	Skriftlig fremstilling (58,2%)	Mundtlig fremstilling (51,1%)

6.2 Kompetencegenbrug

- Andel medarbejdere, der vurderer, at følgende kompetencer var medvirkende til at få det nye job, medarbejdere, der har haft 2 job, N=400

	Fra stat til privat (n=112)	Fra stat til amt eller kommune (n=30)	Fra privat til stat (n=91)	Fra amt eller kommune til stat (n=79)	Internt mobile (n=88)
Specialviden inden for fagområde*	75,9	73,3	74,7	78,5	65,9
Sagsbehandling*	25,0	53,3	20,9	12,7	36,4
Ledelsesbetjening*	21,4	46,7	22,0	11,4	31,8
Skriftlig fremstilling*	71,4	70,0	60,4	58,2	52,3
Mundtlig fremstilling*	66,1	76,7	58,2	60,8	51,1
Analysekompetencer*	72,3	76,7	71,4	64,6	68,2
Kommunikation og medie håndtering*	33,9	36,7	36,3	32,9	23,9
Salg og markedsføring*	7,1	6,7	9,9	3,8	4,5
Forhandlingsfærdigheder*	34,8	33,3	23,1	13,9	18,2
Projektledelse*	43,8	36,7	30,8	26,6	25,0
Personaleledelse*	21,4	26,7	16,5	8,9	8,0
Strategiudvikling*	23,2	26,7	15,4	15,2	15,9
Proceskompetence*	35,7	36,7	26,4	26,6	25,0
Forretningsforståelse*	31,3	20,0	24,2	15,2	23,9
Evne til at lære fra sig*	57,1	50,0	47,3	55,7	50,0
Evne til at arbejde tværfagligt*	72,3	73,3	63,7	67,1	70,5

* = Signifikant sammenhæng (Chi² test på et 5% konfidensniveau)

6.2 Kompetenceegenbrug

- tværgående sammenligning

- På tværs af karriereskift er det de samme 5 kompetencer, der har været mest medvirkende til at opnå det nye job, om end rækkefølgen varierer
 - specialviden inden for fagområde, analysekompetencer, evne til at arbejde tværfagligt, skriftlig fremstilling og mundtlig fremstilling
- Kompetencer *fra* staten giver adgangsbillet til job uden for staten, mens kompetencer fra andre sektorer vægtes knapt så højt ved jobskifte *til* staten
- Ved jobskifte *fra* staten vurderes de erhvervede kompetencer generelt i højere grad at medvirke til at få det nye job, mens kompetencerne fra de øvrige sektorer i mindre grad medvirker til at få job *i* staten. Specialviden inden for fagområde er undtagelsen
- Generelt vurderer de internt mobile i mindre grad end de øvrige jobskifttere, at de erhvervede kompetencer har været medvirkende til at få det nye job. Ledelsesbetjening, sagsbehandling og til dels evnen til at arbejde tværfagligt er undtagelser fra det generelle billede

6.3 Kompetencer, der skal opbygges

--- Kompetencer, der skal opbygges i det nye job (top 5), medarbejdere, der max. har haft 2 job (N=400)

	Fra stat til privat	Fra stat til amt eller kommune	Fra privat til stat	Fra amt eller kommune til stat	Internt mobile
1.	Forretningsforståelse (33,0%)	Projektledelse (23,3%)	Projektledelse (20,9%)	Projektledelse (21,5%)	Projektledelse (29,5%)
2.	Salg og markedsføring (27,7%)	Proceskompetence (20,0%)	Evne til at arbejde tværfagligt (20,9%)	Sagsbehandling (19,0%)	Proceskompetence (26,1%)
3.	Projektledelse (26,8%)	Evne til at arbejde tværfagligt (20,0%)	Specialviden inden for et fagområde (18,7%)	Analysekompetencer (19,0%)	Strategiudvikling (22,7%)
4.	Strategiudvikling (26,8%)	Evne til at lære fra sig (16,7%)	Evne til at lære fra sig (18,7%)	Evne til at lære fra sig (17,7%)	Specialviden inden for fagområde (22,7%)
5.	Proceskompetence (21,4%)	Forhandlingsfærdigheder (16,7%)	Sagsbehandling/strategiudvikling/proceskompetence (16,5%)	Mundtlig fremstilling/kommunikation/forhandlingsfærdigheder (16,5%)	Kommunikation (22,7%)

6.3 Kompetencer, der skal opbygges

- Andel medarbejdere, der vurderer, at følgende kompetencer var nødvendige at udbygge i det nye job, medarbejdere, der har haft max 2 job, N=400

	Fra stat til privat (n=112)	Fra stat til amt eller kommune (n=30)	Fra privat til stat (n=91)	Fra amt eller kommune til stat (n=79)	Internt mobile (n=88)
Specialviden inden for fagområde*	9,8	10,0	18,7	15,2	22,7
Sagsbehandling*	7,1	13,3	16,5	19,0	11,4
Ledelsesbetjening*	7,1	10,0	13,2	10,1	15,9
Skriftlig fremstilling*	7,1	3,3	15,4	15,2	18,2
Mundtlig fremstilling*	12,5	6,7	14,3	16,5	14,8
Analysekompetencer*	8,9	13,3	14,3	19	8,0
Kommunikation og mediehandling*	13,4	6,7	15,4	16,5	22,7
Salg og markedsføring*	27,7	3,3	3,3	2,5	3,4
Forhandlingsfærdigheder*	16,1	16,7	11	16,5	19,3
Projektledelse*	26,8	23,3	20,9	21,5	29,5
Personaleledelse*	10,7	10,0	5,5	10,1	12,5
Strategiudvikling*	26,8	6,7	16,5	15,2	22,7
Proceskompetence*	21,4	20,0	16,5	11,4	26,1
Forretningsforståelse*	33,0	6,7	7,7	7,6	10,2
Evne til at lære fra sig*	9,8	16,7	18,7	17,7	10,2
Evne til at arbejde tværfagligt*	9,8	20,0	20,9	13,9	12,5

* = Signifikant sammenhæng (Chi² test på et 5% niveau)

6.3 Kompetencer, der skal opbygges

- tværgående sammenligning

- Projektledelse er blandt de kompetencer, der er størst behov for at udbygge på tværs af jobskift
 - Behovet for at opbygge denne kompetence varierer fra mellem 21 og 30 pct. (højest for de internt mobile)
- Kompetencer, der især skal opbygges ved jobskifte *til* staten
 - Specialviden inden for fagområde, sagsbehandling, skriftlig fremstilling, mundtlig fremstilling samt kommunikation og mediehåndtering.
 - De *internt mobile* adskiller sig fra de øvrige to sektorer, idet de har større behov for at opbygge kompetencerne projektledelse (30 pct.) proceskompetence (26 pct.), specialviden inden for fagområde (23 pct.) samt kommunikation og mediehåndtering (23 pct.) og mindre behov for at opbygge sagsbehandling og analysekompetencer
- Kompetencer, der skal opbygges ved jobskifte *fra* staten
 - Til det private: Sektorspecifikke kompetencer, særligt forretningsforståelse (33 pct.) og salg og markedsføring (28 pct.)
 - Til kommuner og amter: Proceskompetence (20 pct.) og evne til at lære fra sig (17 pct.)

Appendiks

- metode og fortolkning

Metodiske bemærkninger

--- undersøgelsespopulationen, afgræsning

■ Undersøgelsen inkluderer 6 typer af karrierevalg:

- Skift fra staten til det private (dataUD)
(ansat i staten i perioden 2002-2004 og som i 2005 eller 2006 skiftede til det private)
- Skift fra staten til amt eller kommune (dataUD)
(ansat i staten i perioden 2002-2004 og som i 2005 eller 2006 skiftede til amt eller kommune)
- Skift fra det private til staten (dataIND)
(ikke ansat i staten i perioden 2002-2004 og som i 2005 eller 2006 skiftede til staten)
- Skift fra amt eller kommune til staten (dataIND)
(ikke ansat i staten i perioden 2002-2004 og som i 2005 eller 2006 skiftede til staten)
- Skift fra en organisation i staten til en anden (dataINT)
(ansat i staten i perioden 2002-2006 og som i 2005 eller 2006 skiftede til anden organisation i staten)
- Statsligt ansatte højtuddannede, der har været ansat i samme statslige organisation i perioden 1998-2006 (dataIMM)

Ansættelse i staten defineres som ministerområderne (§§5-28 i Finansloven). Ansættelse i det private er "negativt" afgrænset, dvs. som de virksomheder og organisationer, der ikke er offentlig sektor. Det betyder, at NGO'er, brancheforeninger, fagforeninger henregnes under den private sektor. Rambøll Management

Metodiske bemærkninger

--- undersøgelsespopulationen, identifikation

- Populationen er identificeret med udgangspunkt i Personalestyrelsens registreringer.
- Personalestyrelsen har ingen registrering af, om personer, der har forladt eller er indtrådt i et job i staten kommer fra / går til det private eller (amts)kommunale område.
- Der har således kun kunnet identificeres fire grupper forud for interviewet. Grupperne dataUD og dataIND er hver især først blevet delt i to i forbindelse med interviewene.
- Data er blevet beriget med adresse via Sundhedsstyrelsen og telefonnummer via TDC.

Metodiske bemærkninger

--- undersøgelsespopulationen, udvælgelse og svarprocent

- På baggrund af de modtagne 9.595 unikke navne og adresser udvalgte Rambøll Management en stikprøve bestående af totalpopulationen for grupperne DataUd, DataIND og DataInt. Samt en stikprøve for DataIMM
- Besvarelserne er indsamlet i perioden 13. april til 29. maj 2007. Undersøgelsen er gennemført som en kombination af internetbaserede og telefonbaserede interview.

Datagruppe	Entydig med adresse	Ændret datakode	Renset stikprøve*	Antal svar	Svarprocent
Data ud	1.046	875	791	521	65,9%
Data ind	1.836	1.583	1.249	783	62,7%
Data int	371	595	504	373	74,0%
Data Imm	1.835	2.035	2.009	1.249	62,2%
Total	5.088	5.088	4.553	2.926	64,3%

* Rensningen bestod i at udelukke respondenter der ikke var del af målgruppen. Dvs. enten respondenter der blev screenet fra ved spm. 1 - 4 eller respondenter der havde frafaldsårsagen "uden for målgruppe".

- Som det fremgår ovenfor, blev der gennemført 2.926 interview, hvilket giver en rensset svarprocent på 64 pct. Dette må betegnes som tilfredsstillende for denne type undersøgelser.

Metodiske bemærkninger

--- undersøgelsespopulationen, fortolkning af resultaterne

- Det er vigtigt for fortolkningen af analysens resultater at være opmærksom på, at undersøgelsespopulationen består af ovenstående 6 grupper af højtuddannede
- Referencen for sammenligningerne i analysen er *ikke* alle højtuddannede, men højtuddannede, der er eller har været ansat i staten
 - Der er taget højde for dette udgangspunkt i undersøgelsens analyser, resultater og konklusioner