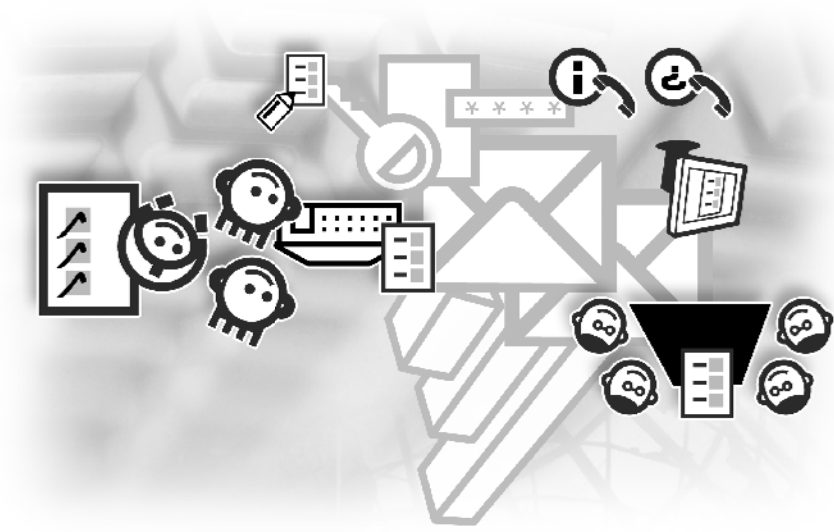


Undersøgelse af karriere- je til og fra staten 2007

- Metodenotat



Juni 2007

Indhold

1.	Undersøgelsens formål og baggrund	1
2.	Undersøgelsens datagrundlag	1
2.1	Dataindsamlingen	1
2.2	Population	3
2.3	Stikprøve og svarprocent	4
2.4	Frafald	5
2.5	Interviewmetode	6
3.	Datarensning	7
1.	Bilag - Informationsbrev	8
2.	Bilag - Kontakt informationer	9
3.	Bilag - Spørgeskema	11
4.	Bilag - Interviewforklaring af spørgsmål	26

1. Undersøgelsens formål og baggrund

Undersøgelsens formål er at belyse motiver, barrierer og udfordringer i forbindelse med skift mellem ansættelse i staten og den private sektor/øvrig offentlig sektor (kommune og amt). Undersøgelsen bygger således videre på det viden grundlag som allerede ligger fra Danmark Statistiks kørsler omkring de faktiske bevægelser på det statslige arbejdsmarked for akademiske. Undersøgelsen sætter fokus på (i) mobilitet mellem stat og privat sektor, (ii) mobilitet mellem stat og den øvrige offentlige sektor og (iii) mobilitet og immobilitet inden for staten. Ved at have dette tredelte fokus for undersøgelsen indfanges motiver og barrierer både blandt "springere" til og fra staten, imellem staten og blandt de personer, som ikke har foretaget spring fra staten.

2. Undersøgelsens datagrundlag

Undersøgelsen gennemføres blandt højtuddannede som er eller har været ansat i staten. Højtuddannede afgrænses til at være personer med lang videregående uddannelse. Der sondres mellem følgende seks grupper af respondenter:

- personer som har forladt staten til fordel for beskæftigelse inden for det private (DataIND)
- personer som har forladt staten til fordel for beskæftigelse i kommunalt regi (DataIND)
- personer som er kommet til staten fra det private (DataUD)
- personer som er kommet til staten fra kommunalt regi (DataUD)
- personer som har søgt og fået nyt arbejde inden for staten (DataTAINT)
- personer som har haft samme arbejdsfunktion i staten (DataIMM)

2.1 Dataindsamlingen

Besvareelserne er indsamlet i perioden 13. april til 29. maj 2007. Undersøgelsen er gennemført som en kombination af internetbaserede og telefonbaserede interview.

For at sikre, at kun de udvalgte respondenter havde mulighed for at besvare undersøgelsen over Internettet, fik samtlige uddrukne respondenter tilsendt et brev indeholdende et identifikationsnummer samt et entydigt password, der gav adgang til et personligt spørgeskema.

I praksis forløb dataindsamlingen således, at Rambøll Management torsdag den 12. april 2007 fremsendte breve til deltagerne med information om forløbet med undersøgelsen samt et link til besvarelse af skemaet via Internettet. Fra mandag den 16. april påbegyndtes telefonisk opfølgning til respondenter.

dentene for at høre om disse ønskede at gennemføre undersøgelsen via telefoninterview eller ved web-besvarelse.

Telefoninterview er blevet gennemført som CATI-interview, hvilket vil sige, at interview og indtæring af data er sket i én og samme arbejdsang.

Der har generelt været en god svarvilje blandt de kontaktede personer.

2.2 Population

Populationen består af samtlige personer, som er omfattet af kriterierne i nedenstående tabel.

Tabel 2.1 Udvalgskriterier

Respondent nr.	Respondentstype	Spring fra	Spring til	Afgørelsen af personaltetsrelaterede data	Bemærkning	data
1	Staten	Privat	Privat	Screening af personaltetsrelaterede data	Afgang til barndomsinstitutioner og pensioneret via særlig	Afgang til barndomsinstitutioner og pensioneret via særlig
2	Staten	Ørig offentlig sektor	Ørig offentlig sektor	Screening af personaltetsrelaterede data	Afgang til barndomsinstitutioner og pensioneret via særlig	Afgang til barndomsinstitutioner og pensioneret via særlig
3	Privat	Privat	Staten	Screening af personaltetsrelaterede data	Afgang til barndomsinstitutioner og pensioneret via særlig	Afgang til barndomsinstitutioner og pensioneret via særlig
4	Ørig offentlig sektor	Staten	Staten	Screening af personaltetsrelaterede data	Afgang til barndomsinstitutioner og pensioneret via særlig	Afgang til barndomsinstitutioner og pensioneret via særlig
5	Staten	Staten	Staten	Screening af personaltetsrelaterede data	Afgang til barndomsinstitutioner og pensioneret via særlig	Afgang til barndomsinstitutioner og pensioneret via særlig
6	Immobiliemarkedet	Immobiliemarkedet	Immobiliemarkedet	Screening af personaltetsrelaterede data	Afgang til barndomsinstitutioner og pensioneret via særlig	Afgang til barndomsinstitutioner og pensioneret via særlig

Der findes i personalstyrelsens systemer ingen registrering af om personer, som er indtrådt som medarbejder i staten kommer fra det private eller kommunale område eller om medarbejdere, som forlader staten får ansættelse i det private eller i offentligt regi. Grupperne DataUD og DataIND har derfor været behandlet som to grupper, som det først i interviewsituationen har været muligt at dele op.

Efter rensning for dubletter og påsætning af adresser hos Sundhedsstyrelsen modtog Rambøll Management i alt 9.595 respondenter til undersøgelsen (se tabel 2.2, kolonne 1).

For alle grupper undtagen DataIM blev samtlige respondenter importeret til undersøgelsen. Efter gennemringtoning af respondentbasen kunne det konstateres, at det var nødvendigt at flytte en del respondenter til en anden datatypkode end den oprindeligt registrerede.

Yderligere måtte en del respondenter fjernes fra undersøgelsen, fordi de af den ene eller anden grund ikke opfyldte de formelle krav. Her tænkes bl.a. på nyuddannede, der havde fået ansættelse i staten som deres første job og derfor ikke buede indgå i undersøgelsen eller personer, som havde forladt staten for at gå på pension og som derfor også falder udenfor målgruppen.

I nedenstående tabel er populationen af respondenter, som opfylder de i tabel 2.1 angivne kriterier, estimeret til 9.002 personer.

For grupperne DataIND, DataUD og DataINT er populationen lige med stikprøven efter at denne er blevet korrigeret for forkerte datakoder og personer, som falder uden for målgruppen.

Der er dog ikke taget højde for, at vi ikke har opnået kontakt til samtlige respondenter og at en del af disse respondenter må forventes også at ville ændre datakode eller falde uden for målgruppen.

For gruppen af i-mobiler (DataIM) er populationstallet estimeret ud fra en antagelse om, at de 4.507 respondenter, som ikke blev importeret til undersøgelsen, ville have bevarer den samme datatypkode, men at de ville blive fralidet ud fra andre kriterier med samme hyppighed, som de i undersøgelsen importerede.

Tabel 2.2

Data gruppe	Entydig med adresse	Total efter rensning for datakode	Total efter rensning for andre kriterier*
Data ud	1.046	875	791
Data ind	1.836	1.583	1.249
Data int	371	595	504
Data imm	6.342	6542**	6458**
Total	9.595	9.595	9.002

* 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 fralidsårsagen "uden for målgruppe".

** Estimeret ud fra den relative ændring i antallet for de faktisk importerede respondenter.

2.3 Stikprøve og svarprocent

Som beskrevet ovenfor udtrak RM på baggrund af de fra Sundhedsstyrelsen modtagne 9.595 unikke navne og adresser en stikprøve bestående af totalpopulationen for grupperne DataUD, DataIND og DataINT. Samt en stikprøve for DataIM

Fordelingerne fremgår af tabel 2.3

Bemærk at der i tabel 2.5 opereres med den urensede stikprøve og at svarprocenten på 57,5, derfor ikke er den samme som de ovenfor angivne 64,4%

	Antal	Procent
Forført telefonnummer (inkl. Virksomhed og findes ikke på nummeret)?	264	5,2%
Ønsker ikke at deltage?	130	2,6%
Kan ikke træffes indenfor tidsramme (kan først træffes efter 29. maj 2007)?	8	,2%
Falder uden for målgruppen:	81	1,6%
Andet, hvad:	108	2,1%
Ingen kontakt ved undersøgelsens afslutning	1571	30,9%
Interview gennemført	2926	57,5%
Total	5088	100,0%

Frafald

Opføres frafaldsårsagerne, tegner der sig følgende billede.

2.4 Frafald

	Antal	Procent
DataUD - Privat	371	12,7%
DataUD - Offentlig	150	5,1%
DataIND - Privat	486	16,6%
DataIND - Offentlig	297	10,2%
DataINT	373	12,7%
DataIMM	1249	42,7%
Total	2926	100,0%

6 typologisering af respondenter

Tabel 2.4

Som det fremgår af tabel 2.3, blev der gennemført 2.926 interview, hvilket giver en renset svarprocent på 64. Dette må betegnes som tilfredsstillende for denne type undersøgelser.

Nedenstående tabel 2.4 viser fordelingen af svar på de 6 grupper. Der kan ikke beregnes svarprocent for grupperne da vi ikke kender datakoden for de personer, som ikke er blevet interviewet.

Taggruppe	Entydig med adresse	Endret 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".

Tabel 2.3

2.5 Interviewmetode

Respondenterne har som beskrevet kunnet vælge at besvare undersøgelsen ved at gå ind på det link, som var indsat i de fremsendte informationbreve eller vente på en opringning fra Rambøll Management med tilbud om gennemførelse af et telefoninterview.

1.898 respondenter har valgt at besvare undersøgelsen via internettet. Der er således gennemført telefoninterview med 1.028. Svarende til at 65% af besvarelserne er indhentet via netbesvarelse.

3. Datarensning

Det følgende beskriver det rensningsarbejde, der er udført på data.

Udover den beskrive udvælgelse og rensning af respondenter, har Rambøll Management også foretaget en rensning af de indkomne besvarelser, for så vidt angår selve besvarelsernes indhold. Denne rensning har fokuseret på følgende:

- ✓ Gennemgang af sammenhæng mellem svar på spørgsmål vedr. Data-takode og efterfølgende besvarelser.
- ✓ en gennemgang af de indkomne besvarelser, herunder en generel validering af disse.
- ✓ en gennemgang af de åbne spørgsmål, herunder en validering af ekstremer svar
- ✓ en gennemgang af "andet svar" herunder omkodning af svar til alle-rede eksisterende, lukkede svar-kategorier.

Den relativt store forskel på den af personalistyrelsen tildelte og den i interviewsituationen erfarede placering af personer i datakoder har givet anledning til at en række respondenter har gået frem og tilbage i det elektroniske spørgeskema. Disse "spor" ind i skemaet er efterfølgende blevet tilrettet og kvalitets sikret for at sikre konsistens i de enkelte besvarelser.

1. Bilag - Informationsbrev

2007-04-12
ID-nr.: «id»

Undersøgelse af højtuddannedes karrierevejle til og fra staten

Kære «navn»,

Personalestyrelsen og Akademikernes Centralorganisation (AC) har i fællesskab iværksat en undersøgelse af den jobmæssige mobilitet blandt højtuddannede til, fra og indenfor staten. Undersøgelsen gennemføres af Rambøll Management og skal bidrage til at kaste lys over motiver, barrierer og udfordringer i forhold til skift mellem staten, den øvrige offentlige sektor og den private sektor.

I forbindelse med analysen gennemføres en spørgeskemaundersøgelse, der omfatter både højtuddannede, som har skiftet job til eller fra staten indenfor de seneste år, og højtuddannede, som har arbejdet i staten gennem en længere årrække. Vi har i Personalestyrelsens database udsøgt dig som en af de personer, der hører til denne målgruppe. Vi håber derfor, at du har lyst til at deltage i undersøgelsen.

Du kan besvare spørgsmålene via Internettet ved at:

- gå ind på **www.datafabrikken.dk**
- indtaste det individuelle password: «**externe**»

Hvis du ikke besvarer skemaet via Internettet, vil vi ringe dig op og tilbyde dig at deltage via et telefoninterview.

Vi håber, at du har mulighed for at besvare spørgeskemaet inden fredag den 3. maj 2007. Din besvarelse behandles naturligvis anonymt og fortroligt.

Har du spørgsmål i forbindelse med undersøgelsen, er du velkommen til at kontakte Tina Theil hos Rambøll Management på tint@r-m.com eller på tlf. 8944 7943.

På forhånd tak for deltagelsen.

Med venlig hilsen

Helene Rasmussen
Kontorchef, Personalestyrelsen

Niels Lykke
Afdelingschef, Akademikernes
Centralorganisation

2. Bilag – Kontakt informationer

2. 1. Interviewemail

Afsender: "Rambøll Management" <zip12@r-m.com>

Subject: Akademikeres karrierevejle til og fra staten

Som aftalt telefonisk modtager du hermed en mail med information om undersøgelsen og et link til spørgsmålene.

Formålet med undersøgelsen er at belyse akademikernes karrierevejle til og fra staten, herunder de motiver, barrierer og udfordringer, der knytter sig til et skift mellem ansættelse i staten og hhv. den øvrige offentlige sektor (kommuner/amtter) samt den private sektor. Undersøgelsen belyser også motiverne for at fastholde det samme job i staten eller skifte til et andet job i staten hos de personer, der har valgt disse karrierevejle.

Endvidere sætter undersøgelsen fokus på, hvilke kompetencer, der anvendes og efterspørges på tværs af de tre sektorer samt hvilke kompetencer, der i højere grad knytter sig til en enkelt sektor.

Klik på nedenstående link, hvis du foretrækker selv at besvare spørgsmålene på internettet:

2.2. Interviewerkontakt

Akademikeres karrierevejle til og fra staten

Første kontakt:

Goddag mit navn er Jeg ringer fra Rambøll Management. Vi gennemfører i øjeblikket en undersøgelse om akademikeres karrierevejle til og fra staten. Må jeg tale med XXXX (interviewperson)?

Kontakt til interviewperson:

Goddag mit navn er Jeg ringer fra firmaet Rambøll Management. På vegne af Personalestyrelsen og Akademikernes Centralorganisation (AC), gennemfører vi i øjeblikket en undersøgelse om Akademikeres karrierevejle til og fra staten. Må jeg forstyrre dig et kvartes tid med nogle få spørgsmål i den anledning?

2.3. Indledning internettet

Velkommen til undersøgelse af akademisk karrierevej til og fra staten.

Tak fordi du har valgt at deltage i undersøgelsen om de faktorer der spiller ind for akademisk karrierevej og uden for staten.

Du går direkte til spørgsmålene ved at klikke på pilen i nederste højre hjørne.

Når du har besvaret spørgsmålene på en side, klikker du på pilen i nederste højre hjørne for at komme videre til næste side. Hvis du vil ændre dine svar, kan du gå tilbage til de foregående sider ved at klikke på pilen i nederste venstre hjørne. Har du brug for hjælp til din besvarelse, er du velkommen til at kontakte projektsekretær Tina Theil på 8944 7943 mellem 9:30 og 15:30 (hverdag). Du er også velkommen til at mailer Tina på tht@r-m.com.

Dine svar behandles fortroligt.

Med venlig hilsen
Rambøll Management

3. Bilag - Spørgeskema

Frafaldskategorier

- 1) ☐ Forkert telefonnummer (inkl. Virksomhed og findes ikke på num-
meret)?
- 2) ☐ Ønsker ikke at deltage?
- 3) ☐ Kan ikke træffes indenfor tidsramme (kan først træffes efter 28.
maj 2007)?
- 4) ☐ Falder uden for målgruppen: _____?
- 5) ☐ Andet, hvad: _____?

DataUD

SP01 Iflg. data fra Personalestyrelsen har du i løbet af 2. halvår af
2004, 2005 eller 2006 foretaget et jobskifte fra en stilling i staten.
Skiftede du til:

- 1) ☐ Et job i det private/et job som selvstændig?
- 2) ☐ Et job i amt eller kommune?
- 3) ☐ Et job i udlandet?
- 4) ☐ Ledighed (sæt kun x her, hvis du har været ledig lige siden)
- 5) ☐ Andet: _____

Hvis 3, 4 eller 5: Afslut interviewet

DataIND
SP01 Iflg. data fra Personalestyrelsen har du i løbet af 2. halvår af 2004, 2005 eller 2006 foretaget et jobskifte til en stilling i staten.
Skiftede du fra:

- 1) ☐ Et job i det private/et job som selvstændig?
 2) ☐ Et job i amt eller kommune?
 3) ☐ Et job i udlandet?
 4) ☐ Afsluttet uddannelse?
 5) ☐ Andet: _____

OBS: Hvis du var ledig før jobskiftet til staten, så sæt kryds ud for den sektor, hvor du var ansat før ledighedsperioden.

Hvis 3, 4, eller 5 : Afslut interviewet

DataINT
SP02 Iflg. data fra Personalestyrelsen har du i løbet af 2. halvår af 2004, 2005 eller 2006 skiftet fra et job i staten til et andet job i staten?

- 1) ☐ Ja, jeg ansøgte og fik job i *en anden organisation* i staten
 2) ☐ Ja, men dette skyldes *overflytning* (i forbindelse med organisatoriske ændringer) og jeg har ellers ikke ansøgt og fået job i en anden organisation i staten i perioden 1998-2007
 3) ☐ Nej, men jeg har i perioden 1998-2007 ansøgt og fået job i en anden organisation i staten
 4) ☐ Nej, jeg har haft job inden for den samme statslige organisation siden 1998
 5) ☐ Andet: _____

1+3 er ok. 2+4 og Andet: Afslut interviewet

Hvis du har søgt og fået job inden for en anden organisation i staten regnes det for en ny ansættelse.

DataIMM
SP02 Iflg. data fra Personalestyrelsen har du mellem 1998 og 2006 arbejdet i den samme organisation i staten. Er det korrekt?

- 1) ☐ Ja
 2) ☐ Nej, jeg har skiftet organisation i staten i perioden, men dette skyldtes *overflytning* (i forbindelse med organisatoriske ændringer) og jeg har ikke ansøgt og fået job i en anden organisation i staten i perioden 1998-2007
 3) ☐ Nej, jeg har i perioden ansøgt og fået ansættelse i en anden organisation i staten
 4) ☐ Andet: _____

Hvis 3, flyt til dataINT. Hvis 4, så afslut interviewet

Hvis du har søgt og fået job inden for en anden organisation i staten, regnes det for en ny ansættelse.

Baggrundsspørgsmål

1. Hvad er din uddannelsesbaggrund?

- ☐ 1) Jurist
- ☐ 2) Økonom/erhvervsøkonom
- ☐ 3) Samfundsvidenskab
- ☐ 4) Humaniora
- ☐ 5) Diplom - eller civilingeniør
- ☐ 6) Naturvidenskab
- ☐ 7) Sundhedsvidenskab
- ☐ 8) Jordbrugs- og veterinærvidenskab
- ☐ 9) Arkitekt
- ☐ 10) Bibliotekar
- ☐ 11) Statsuddannet
- ☐ 12) Andet: _____
- ☐ 13) Ved ikke _____

2. I hvilket år blev du færdiguddannet? _____ *

* Hvis du ikke har en kandidatgrad, angiv året, hvor du fik en bachelorgrad (eller tilsvarende)

3. Har du en ph.d. grad?

- ☐ 1) Ja
- ☐ 2) Nej

4. Har du et eller flere hjemmeboende børn under 15 år?

- ☐ 1) Ja
- ☐ 2) Nej

Hvis DATAIMM, spring til spørgsmål nr. 6

I det følgende vil vi kortlægge dit jobskifte. Du bedes først udfylde de relevante karakteristika for dit job i [sektor1] og derefter for dit job i [sektor2].

"DataUD":

[Sektor 1] = "Staten"

[Sektor 2] = "den private sektor" hvis SP01 = 1 og "den amtslige-kommunale sektor" hvis SP01=2

"DataIND":

[Sektor 1] = "den private sektor" hvis SP01 = 1 og "den amtslige-kommunale sektor" hvis SP01=2

[Sektor 2] = "Staten"

DataINT:

[sektor 1] = "Staten inden jobskifte"
[sektor 2] = "Staten efter jobskifte"

5. Dit skifte mellem en statslig arbejdsplads og privat sektor eller øvrig offentlige sektor:

Arbejdspladsen du forlod i 2004-2005		[Boks som markerer, hvilken sektor det gamle job hørte under]		Hvilken stilling havde du?		1) <input type="checkbox"/> Menig medarbejder (fuldmægtig, ph.d., adjunkt, lektor, konsulent og lignende) 2) <input type="checkbox"/> Chef med ansvar for ledelse af medarbejdere 3) <input type="checkbox"/> Chef med ansvar for ledelse af chefer	
Hvor mange år var du ansat på arbejdspladsen?		(Angiv evt. med decimaler, fx 1,5 år)		1) Under 37 timer 2) 37-45 timer 3) 46-55 timer 4) > 55 timer 5) Ved ikke			
Hvad var din gennemsnitlige arbejdstid pr. uge i halvåret før jobskiftet?							
Hvad var din månedlige bruttoløn, inkl. arbejdsgiverebetalt pension, umiddelbart før jobskiftet?		For analyse, at bruttolønnen er angivet så korrekt som muligt. Vi vil derfor bede dig tjekke din lønseddel, hvis du er i tvivl og i øvrigt har mulighed for det - bemærk, at der nedenfor også spørges til din nuværende bruttoløn. Du bedes angive beløbet som et heltal - altså uden separator (punktum eller komma) - eksempelvis 25000 og ikke 25.000		1) Helt sikker 2) Rimeligt sikker 3) Har angivet et skøn			
Arbejdspladsen du kom til efter jobskiftet:							
[Boks som markerer, hvilken sektor det nye job hører under]							
Hvilken stilling havde du ved jobstart?				1) <input type="checkbox"/> Menig medarbejder (fuldmægtig, ph.d., adjunkt, lektor, konsulent og lignende) 2) <input type="checkbox"/> Chef med ansvar for ledelse af medarbejdere 3) <input type="checkbox"/> Chef med ansvar for ledelse af chefer		1) <input type="checkbox"/> Under 37 timer	

Sæt gerne flere kryds

8. Vurderer du, at du inden for nær fremtid ville kunne finde et andet job, der ud fra en samlet vurdering af løn, jobtilfredshed, karrieremuligheder osv. er mindst lige så godt som dit nuværende job?

- ☐ 1) Kommune eller amt
- ☐ 1) Den private sektor
- ☐ 1) Ingen
- ☐ 2) Ved ikke

Sæt gerne flere kryds

7. Hvilke sektorer udover den statslige har du været ansat i, siden du blev færdiguddannet – dit nuværende job medregnet?

En ansættelse regnes kun for et nyt job, hvis der har været tale om, at du har søgt og fået et nyt job, og hvis den nye ansættelse var lokaliseret i en anden organisation end den foregående.

- ☐ 1) SP08
- ☐ 2) 2
- ☐ 3) 3-5
- ☐ 4) Over 5
- ☐ 5) Ved ikke

6. Hvor mange forskellige job har du haft, siden du blev færdiguddannet – dit nuværende job medregnet?

tid pr. uge i halvåret efter jobskiftet?	<input type="checkbox"/> 2) 37-45 timer <input type="checkbox"/> 3) 46-55 timer <input type="checkbox"/> 4) >55 timer <input type="checkbox"/> 5) Ved ikke
Hvad var din månedlige bruttoløn, inkl. arbejdsgiverbetalt pension, ved jobstart? Internetsversion tilføjes: (Det er vigtigt for analysen, at bruttolønnen er angivet så korrekt som muligt. Vi vil derfor bede dig tjekke din lønseddel, hvis du er i tvivl og i øvrigt har mulighed for det. Du bedes angive beløbet som et heltal – altså uden separator (punktum eller komma) – eksempelvis 25000 og ikke 25.000)	
Hvis Bruttoløn not null Hvor sikker er du på, at du har angivet din bruttoløn korrekt?	<input type="checkbox"/> 1) Helt sikker <input type="checkbox"/> 2) Rimeligt sikker <input type="checkbox"/> 3) Har angivet et skøn
Hvor mange år har du været ansat på arbejdspladsen (indtæl videre)? (Angiv evt. med decimaler, fx 1,5 år)	

9. Hvilke forhold var udslagsgivende for, at du valgte at skifte job?

I det følgende spørges til dine motiver for at skifte job.

Motiver for jobskifte

- 1) ☐ Ja, i en tilsvarende stilling i staten
 1) ☐ Ja, i en anden type stilling i staten
 1) ☐ Ja, i en tilsvarende stilling i en privat virksomhed
 1) ☐ Ja, i en anden type stilling i en privat virksomhed
 1) ☐ Ja, i en tilsvarende stilling i en kommune/region
 1) ☐ Ja, i en anden type stilling i en kommune/region
 2) ☐ Nej
 3) ☐ Ved ikke

Løn og karriere

- 1) ☐ Lønniveauet
 2) ☐ Den sociale prestige ved jobbet eller arbejdspladsen
 3) ☐ Min placering i stillingshierarkiet
 4) ☐ Mine muligheder for videre karriere

Jobindhold og faglig udvikling

- 5) ☐ Mine muligheder for handlerum og personlige frihedsgrader
 6) ☐ Omfanget af strategisk ledelsesansvar
 7) ☐ Mine muligheder for faglig udvikling
 8) ☐ Oplelsen af, at det arbejdede, jeg udfører, skaber værdi for slutbrugeren
 9) ☐ Oplelsen af, at det arbejdede, jeg udfører, tjener et samfundsnyttigt formål

Arbejds miljø

- 10) ☐ Balancen mellem arbejdstid og arbejdsområde
 11) ☐ Arbejdsvilkårene (fleksibilitet, personaleledelse, barselsvilkår, seniorordning etc.)
 12) ☐ Arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø
 13) ☐ Tryghed i ansættelsen
 14) ☐ Arbejdstempelet

Afstand

- 1) ☐ (1)
 2) ☐ (2)
 3) ☐ (3)
 4) ☐ (4)
 5) ☐ (5)

I høj grad
 I nogen grad
 I mindre grad
 Slet ikke
 Ved ikke

Hvis 1) i spm 11

- 1) ☐ Mit jobskifte skyldes primært nogle negative forhold på min tidligere arbejdsplads
 2) ☐ Mit jobskifte skyldes primært (forventningen om) nogle positive forhold på min nye arbejdsplads
 3) ☐ Ingen af delene: Uddyb _____ fik job et andet sted i landet)
 4) ☐ Ved ikke

11. Hvilket af følgende udsagn passer bedst på dit jobskifte:

1) Lønnen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
2) Antallet af arbejdstimer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
3) Tryghed i ansættelsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
4) Ansættelsesvilkår i øvrigt (ferie, barsel, seniorordning mv.)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
5) Graden af konkurrence mellem kolleger	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
6) Arbejdspladsens fokus på bundlinjen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

10. Hvilke forventninger havde du til dit nye job, sammenlignet med dit gamle job, i relation til følgende elementer?

Andet, hvad:				
15) Transporttiden til og fra arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Organisering				
16) Ønske om mere smidige arbejdsgange/flad organisation	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
17) Ønske om mere klare kommandoveje/hierarkisk organisation	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Kultur, anerkendelse og samarbejde				
18) Nærmeste leders evne til at lede	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
19) Mulighederne for formel kompetenceudvikling og efteruddannelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
20) De værdier, arbejdspladsen repræsenterer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
21) Pladsen til dynamik og iverigdom	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
22) Det akademiske fagmiljø på arbejdspladsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

13. Vurder venligst, hvorvidt følgende kompetencer var medvirkende til, at du fik dit nye job, var nødvendige at udbygge i dit nye job, eller var irrelevante for dit nye job:

	Var medvirkende til, at jeg fik det nye job	Var nødvendige at udbygge i det nye job	Var irrelevante for det nye job	Ved ikke
(1) Specialviden inden for fag-område	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
(2) Sagsbehandling	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
(3) Ledelsesbeføjelse (fx betjening af minister, direktor, lede)	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
(4) Skriftlig fremsstilling, fx rapport, noter eller udbudsarbejde	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
(5) Muntlig fremsstilling eller præsentationsteknik	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
(6) Analysekompetencer	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
(7) Kommunikation og medie-håndtering	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)

Faglige kompetencer

I det følgende bedes du markere, hvorvidt hver enkelt af de nedenstående kompetencer:

- Var medvirkende til at du fik det nye job
- Var nødvendige at udbygge for at bestride det nye job
- Var irrelevante for dit nye job.

Formålet er at afdække, hvilke kompetencer, du har kunnet genbruge på dit nye job, hvilke kompetencer du skulle tilegne dig og hvilke kompetencer, der var irrelevante for dit nye job

Kompetencer

12. Var et af følgende forhold den primære grund til, at du stoppede i din tidligere stilling?:

<input type="checkbox"/> 1) Jeg blev opsagt	<input type="checkbox"/> 7) Ved ikke
<input type="checkbox"/> 2) Min tidligere stilling blev nedlagt	<input type="checkbox"/> 6) Ingen af ovenstående
<input type="checkbox"/> 3) Min tidligere stilling blev berørt af omstruktureringer	<input type="checkbox"/> 5) En eller flere nære kolleger sagde op
<input type="checkbox"/> 4) Min nærmeste leder sagde op	<input type="checkbox"/> 4) Min nærmeste leder sagde op

Udfordringer i forbindelse med sektorskifte

Kun for dataUD og dataIND

14. Med din erfaring fra både dit tidligere job og dit nuværende job, er der så stor forskel på at arbejde i hhv. [sektor 2] og [sektor 1]?

- 6) ☐ I høj grad
7) ☐ I nogen grad
8) ☐ I mindre grad
9) ☐ Slet ikke
10) ☐ Ved ikke

Hvis i høj grad eller i nogen grad

15. Hvilke elementer ved din nye arbejdsplads har du især haft svært ved at omstille dig til?

Sæt flere kryds (til interviewere: Læses op)

- (1) ☐ At jeg har fået mindre indflydelse på, hvilke arbejdsopgaver jeg udfører
(1) ☐ At jeg i højere grad selv skal definere mine arbejdsopgaver og arbejde selvstændigt
(1) ☐ At min arbejdsområde er blevet større
(1) ☐ At jeg ikke har så meget at lave som før
(1) ☐ At der er mere stramme deadlines og tidsfrister
(1) ☐ At der sjældent er faste deadlines og fast bagkant for, hvor lang tid jeg kan bruge på tingene

16. Hvis du har yderligere synspunkter eller kommentarer vedrørende jobmæssig mobilitet til og fra staten, er du meget velkommen til at angive dem her:

- | | |
|------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> (1) | At min nye arbejdsplads har meget formelle og hierarkiske beslutningsstrukturer |
| <input type="checkbox"/> (1) | At min nye arbejdsplads ikke har fast definerede hierarkier og beslutningsstrukturer |
| <input type="checkbox"/> (1) | At der er høje krav til min performance |
| <input type="checkbox"/> (1) | At der ikke er særligt meget fokus på min performance |
| <input type="checkbox"/> (1) | At jeg forventes at være meget iderig og initiativrig |
| <input type="checkbox"/> (1) | At der ikke er så meget rum til at være iderig og initiativrig |
| <input type="checkbox"/> (1) | At kollegerne på arbejdspladsen er indbyrdes konkurrenter |
| <input type="checkbox"/> (1) | At arbejdspladsen er præget af en '8-16-mentalitet' |
| <input type="checkbox"/> (1) | Andet: _____ |

Spørgsmål til personer, der har arbejdet på samme arbejdsplads i staten

17. Har du siden 1998 (eller siden din start i organisationen, hvis dette var efter 1998) varetaget *den samme* stilling eller *flere forskellige* stillinger i den statslige organisation, hvor du er ansat?

- 1) ☐ Jeg har været ansat i den samme stilling i organisationen
 2) ☐ Jeg har varetaget flere forskellige stillinger, men på samme niveau
 3) ☐ Jeg har varetaget flere forskellige stillinger og er stæget i graderne
 4) ☐ Ved ikke

18. I hvilken grad passer følgende udsagn på dig?

- | | | | | |
|--|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| I høj grad | I nogen grad | I mindre grad | Slet ikke | Ved ikke |
| <input type="checkbox"/> (1) | <input type="checkbox"/> (2) | <input type="checkbox"/> (3) | <input type="checkbox"/> (4) | <input type="checkbox"/> (5) |
| Jeg har varetaget grundlæggende forskellige jobfunktioner i løbet af tiden på min statslige arbejdsplads | | | | |
| Min arbejdsplads formår til stødighed at give mig faglige udfordringer og udvikling | | | | |

19. Har du i løbet af perioden 1998-2006 søgt et eller flere job i eller uden for staten?

- 1) ☐ Ja, en enkelt gang
 2) ☐ Ja, flere gange
 3) ☐ Nej
 4) ☐ Ved ikke

Hvis 3 eller 4 i spm. 19, spring til spørgsmål 24.

Hvis 1 eller 2 i spm. 19

20. Inden for hvilke sektorer har du søgt job? (sæt gerne flere krydser)

- 1) ☐ Et andet sted i staten
 1) ☐ I det private
 1) ☐ I en (amts)kommune
 1) ☐ Andet, hvad: _____
 2) ☐ Ved ikke

Hvis 2 i spm. 19

21. Inden for hvilken sektor søgte du *sist* job?

- 1) ☐ Et andet sted i staten
 2) ☐ I det private
 3) ☐ I en (amts)kommune
 4) ☐ Andet, hvad: _____
 5) ☐ Ved ikke

22. Hvilke forhold var udslagsgivende for sidste gang, du valgte at søge et andet job?

Løn og karriere		Jobindhold og faglig udvikling					Arbejdsmiljø					Afstand					Organisering					Kultur, anerkendelse og samarbejde									
1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
1	Lønniveauet	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2	Den sociale prestige ved jobbet eller arbejdspladsen	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3	Min placering i stillingshierarkiet	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4	Min muligheder for videre karriere	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5	Min muligheder for handlerum og personlige frihedsgrader	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6	Omfanget af strategisk ledelsesansvar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7	Min muligheder for faglig udvikling	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8	Oplelsen af, at det arbejde, jeg udfører, skaber værdi for slutbrugeren	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9	Oplelsen af, at det arbejde, jeg udfører, tjener et samfundsnyttigt formål	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10	Balancen mellem arbejdstid og arbejdsomkostninger	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11	Arbejdsvilkårene (fleksibilitet, personalegoder, barselsvilkår, seniorordning etc.)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12	Arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13	Tryk i ansættelsen	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14	Arbejdsstempelet	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15	Transporttiden til og fra arbejde	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
16	Ønske om mere smidige arbejdsoplysninger	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
17	Ønske om mere klare kommandovejshierarkisk organisering	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Jobindhold og faglig udvikling

1) Lønniveauet	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2) Den sociale prestige ved jobbet eller arbejdspladsen	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3) Min placering i stillingshierarkiet	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4) Mine muligheder for videre karriere	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Løn og karriere

I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
------------	--------------	---------------	-----------	----------

SP19=(3 or 4)
 24. Hvilke forhold i staten har været udslagsgivende for, at du er blevet i dit job i staten?

- Personer, der har afkrydset "i det private" eller "i en amtskommune" besvarer spørgsmål 25 - ff.
 - Personer, der har afkrydset "i en amts(kommune) i spørgsmål 20, besvarer spm. 27 og evt. 28.
 - Personer, der **ikke** har afkrydset "i det private" i spørgsmål 20, besvarer spm. 25 og evt. 26.
 - Personer, der **ikke** har afkrydset "i det private" i spørgsmål 20, be-
- Dog gælder, at
19. Her stopper spørgeskemaet for den gruppe, som har svaret 1 eller 2 i spm.

- 1) Min jobsøgning var primært betinget af forskellige negative forhold på min tidligere arbejdsplads
- 2) Mit jobsøgning var primært betinget af (forventningen om) forskellige positive forhold på min nye arbejdsplads
- 3) Ingen af delene: Uddyb _____ (fx min kone fik job et andet sted i landet)
- 4) Ved ikke

23. Hvilket af følgende to udsagn passer bedst på din bevæggrund for at søge nyt job:

Andet, hvad:

18) Nærmeste leders evne til at lede	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19) Mulighederne for formel kompetenceudvikling og efteruddannelse	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20) De værdier, arbejdspladsen repræsenterer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21) Pladsen til dynamik og iveri	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22) Det akademiske fagmiljø på arbejdspladsen	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Arbejdsmiljø					
5) Mine muligheder for handlerum og personlige frihedsgrader	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
6) Omfanget af strategisk ledelsesansvar	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
7) Mine muligheder for faglig udvikling	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
8) Oplevelsen af, at det arbejde, jeg udfører, skaber værdi for slutbrugeren	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
9) Oplevelsen af, at det arbejde, jeg udfører, tjener et samfundsnyttigt formål	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Arbejdsmiljø					
10) Balancen mellem arbejdstid og arbejdsomgivelser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
11) Arbejdsvilkårene (fleksibilitet, personalegoder, barselsvilkår, seniorordning etc.)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
12) Arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
13) Tryk i ansættelsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
14) Arbejdstempoet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Afstand					
15) Transporttiden til og fra arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Organisering					
16) Smidige arbejdsopgaver/flad organisation	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
17) Klare kommandoveje/hierarkisk organisation	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Kultur, anerkendelse og samarbejde					
18) Nærmeste leders evne til at lede	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
19) Mulighederne for formel kompetenceudvikling og efteruddannelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
20) De værdier, arbejdspladsen repræsenterer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
21) Pladsen til dynamik og iverigdom	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
22) Det akademiske fagmiljø på arbejdspladsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Andet, hvad:					

Hvis du har yderligere synspunkter eller kommentarer vedrørende jobmæssig mobilitet til og fra staten, er du meget velkommen til at angive dem her:

- 1) ☐ For borger- og/eller praksisnært jobindhold
 1) ☐ Ikke mulighed for at trække nogle større, principielle linjer
 1) ☐ Utilsækkeligt akademisk fagmiljø
 1) ☐ For begrænset politisk miljø at arbejde under
 1) ☐ Utilsækkelige karrieremuligheder
 1) ☐ Andet: _____
 2) ☐ Ved ikke

(*seet gerne flere krydser*)
 til, at du ikke har ønsket at skifte til et amt eller en kommune?:

28. Hvilke forhold i den (amts)kommunale sektor har været årsag
 SP27=(1)
 (SP19=(3 or 4) or (SP19=(1 or 2) and SP20=(1 or 2 or 4 or 5))) and

- 1) ☐ Ja
 2) ☐ Nej
 3) ☐ Ved ikke

komme?
 været årsag til, at du ikke har ønsket et skifte til et amt eller en
 (arbejdspladskultur, arbejdsopgaver eller lignende), som har
 27. Er det nogle særlige karakteristika i kommunerne og amterne
 SP19=(3 or 4) or (SP19=(1 or 2) and SP20=(1 or 2 or 4 or 5))

- 1) ☐ Andet: _____
 2) ☐ Ved ikke
 1) ☐ Konkurrencekulturen mellem medarbejdere
 1) ☐ Fokus på bundlinjen
 1) ☐ Lavere ansættelsesstryghed
 1) ☐ Dårlige arbejdsvilkår (barsel, seniorordning osv.)
 1) ☐ Der er for hårdt arbejdspress/for mange arbejdstimer
 1) ☐ Det private kan ikke tilbyde arbejdsopgaver, som svarer til mine
 interesser

(*seet gerne flere krydser*)
 har ønsket at skifte til den private sektor:
 26. Hvilke forhold i den private sektor har været årsag til, at du ikke
 SP25=(1)
 (SP19=(3 or 4) or (SP19=(1 or 2) and SP20=(1 or 3 or 4 or 5))) and

- 1) ☐ Ja
 2) ☐ Nej
 3) ☐ Ved ikke

sektor?
 som har været årsag til, at du ikke har søgt job i den private
 bejdspress, arbejdspladskultur, fokus på bundlinjen eller lign.).
 25. Er det nogle særlige karakteristika i den private sektor (ar-
 SP19=(3 or 4) or (SP19=(1 or 2) and SP20=(1 or 3 or 4 or 5))

4. Bilag - Interviewfortælling af spørgsmål

Sp. 4

Børn kan både være egne børn, pædbørn, plejebørn osv. Det vigtige er, om respondenter har et barn under 15 år boende i husstanden. Barnet behøver ikke at bo der 100 % af tiden – der kan også være tale om et delebarn.

Sp. 5

Ang. spørgsmålet om, hvor mange år respondenter var ansat på arbejdspladsen: Hvis respondenter har været ansat som ph.d.-studerende, tæller dette også med som år, hvor personen har været ansat på arbejdspladsen.

Sp. 7

Selvejende organisationer som eksempelvis Copenhagen Business School hører under 'kommune eller amt'. NGO'er hører under 'Den private sektor'.

Sp. 6

Vær opmærksom på, at respondenter kun tæller som forskellige ansættelser, hvis der har været tale om, at vedkommende har *søgt og fået* et nyt job, og hvis den nye ansættelse var lokaliseret i en *anden organisation* end den foregående.

Sp. 8

Ved "tilsvarende stilling" forstås en stilling, hvor respondenter udfylder om- trent den samme funktion og laver opgaver, som ligner dem, vedkommende varoptog i den foregående stilling. Ved "en anden type stilling" menes, at respondenter udfylder en anderledes funktion og varoptager en anden type opgaver end tidligere.

Sp. 13

Hvis det for nogle af de angivne kompetencer gælder, at respondenter både mener, at det "Var medvirkende til, at jeg fik det nye job" og "Var nødvendigt at udbygge i det nye job", så vælges *den første* ("Var medvirkende til..."). Spørgsmålet skal afdekke, hvilke kompetencer der genbruges på tværs af sektorer, så hvis kompetencen har medvirket til at give respondenter jobbet, skal dette angives som svar – også selvom det var nødvendigt at udbygge kompetencen i det nye job.

Sp. 14

Vær opmærksom på, at der spørges til respondenter oplevelse af forskelle mellem de forskellige sektorer (fx forskel mellem den private og den statslige sektor) – ikke på forskelle mellem de to konkrete job.

Sp. 15

Respondenter må vælge så mange valgmuligheder som ønsket, men vær opmærksom på, at nogle af svarmulighederne er indbyrdes modsigende – og derfor dårligt meningsfuldt kan vælges samtidig.

Sp. 17

Når der i dette spørgsmål spørges til, om respondenter har vartaget den samme eller flere forskellige stillinger i den organisation, hvor vedkommende har været ansat siden 1998, kan der både være tale om, at respondenter

har søgt og fået en ny stilling indenfor organisationen, eller om at personen er blevet *forfremmet eller forflyttet* til en ny stilling i organisationen.