



OPINION | PERDUCO

Jobbskifteundersøkelsen 2013

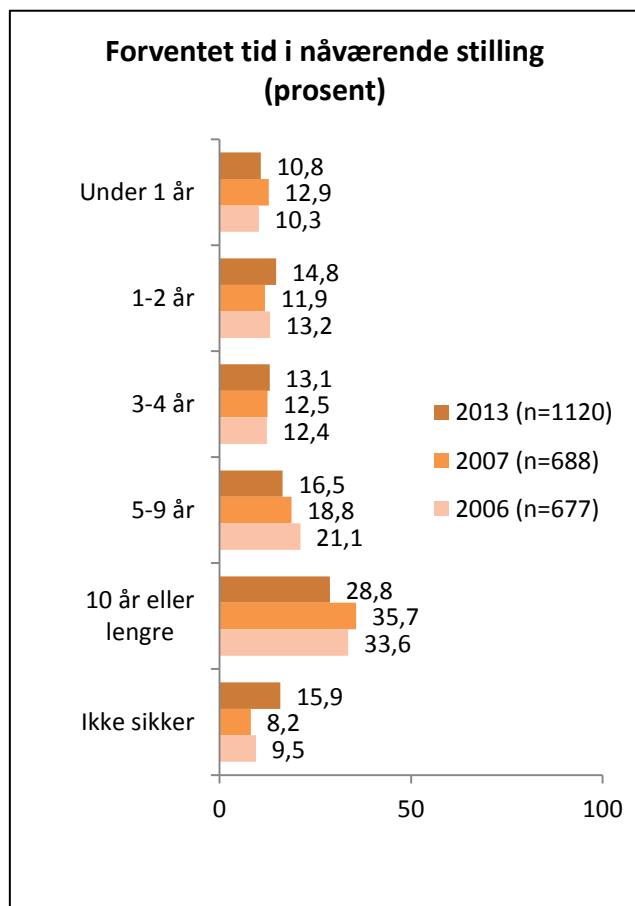
For ManpowerGroup

Opinion Perduco juni 2013



ManpowerGroup™

Forventet tid i nåværende stilling



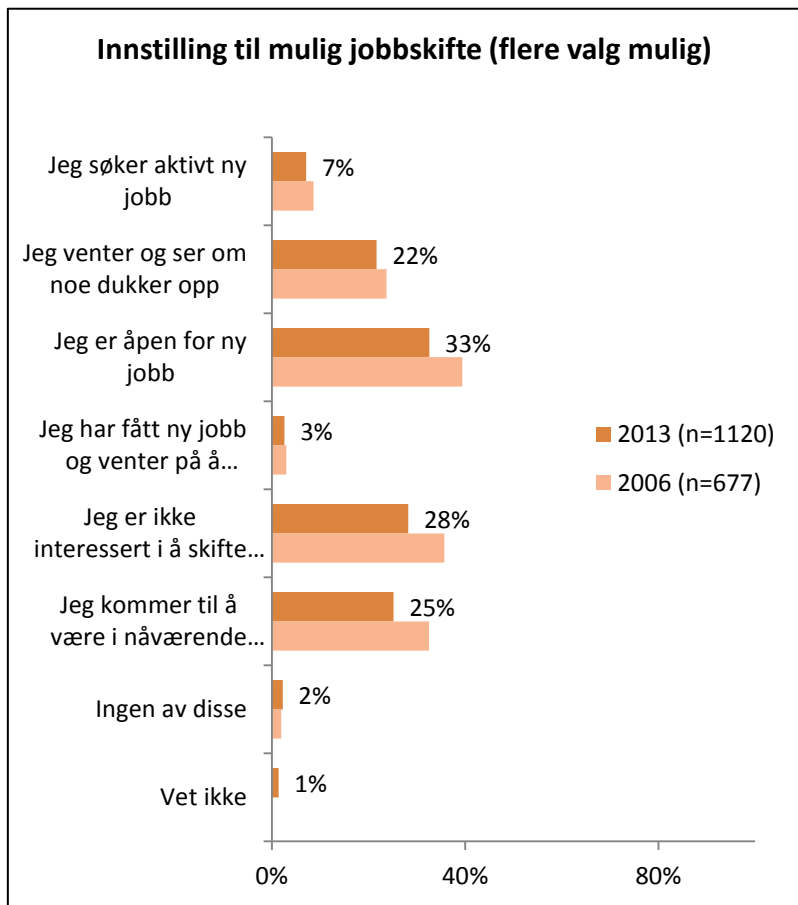
Alder	Under 1 år	1-2 år	3-4 år	5-9 år	10 år eller lengre	Ikke sikker
Under 30 år	33 %	30 %	12 %	4 %	5 %	17 %
30 til 39 år	12 %	13 %	15 %	15 %	26 %	20 %
40 til 49 år	7 %	11 %	10 %	11 %	42 %	19 %
50 til 59 år	3 %	3 %	9 %	32 %	39 %	14 %
60 år eller eldre	11 %	36 %	27 %	16 %	6 %	5 %

Nær tre av ti som er i arbeid forventer å være i nåværende stilling i 10 år eller lengre.

Blant de under 30 år er det kun 5 prosent som tror de vil være i nåværende stilling i 10 år eller lengre. Arbeidstagere under 40 år har en kortere tidshorisont for nåværende stilling enn de som er 40 til 59 år. De som er 60 eller eldre har igjen en kortere tidshorisont når det gjelder nåværende stilling i og med at de nærmer seg pensjonsalder.

Menn og kvinner og ansatte i privat og offentlig sektor har sammenfallende syn på hvor lenge de vil være i nåværende stilling.

Åpen for ny jobb?



Nær halvparten ser jobbskifte som aktuelt

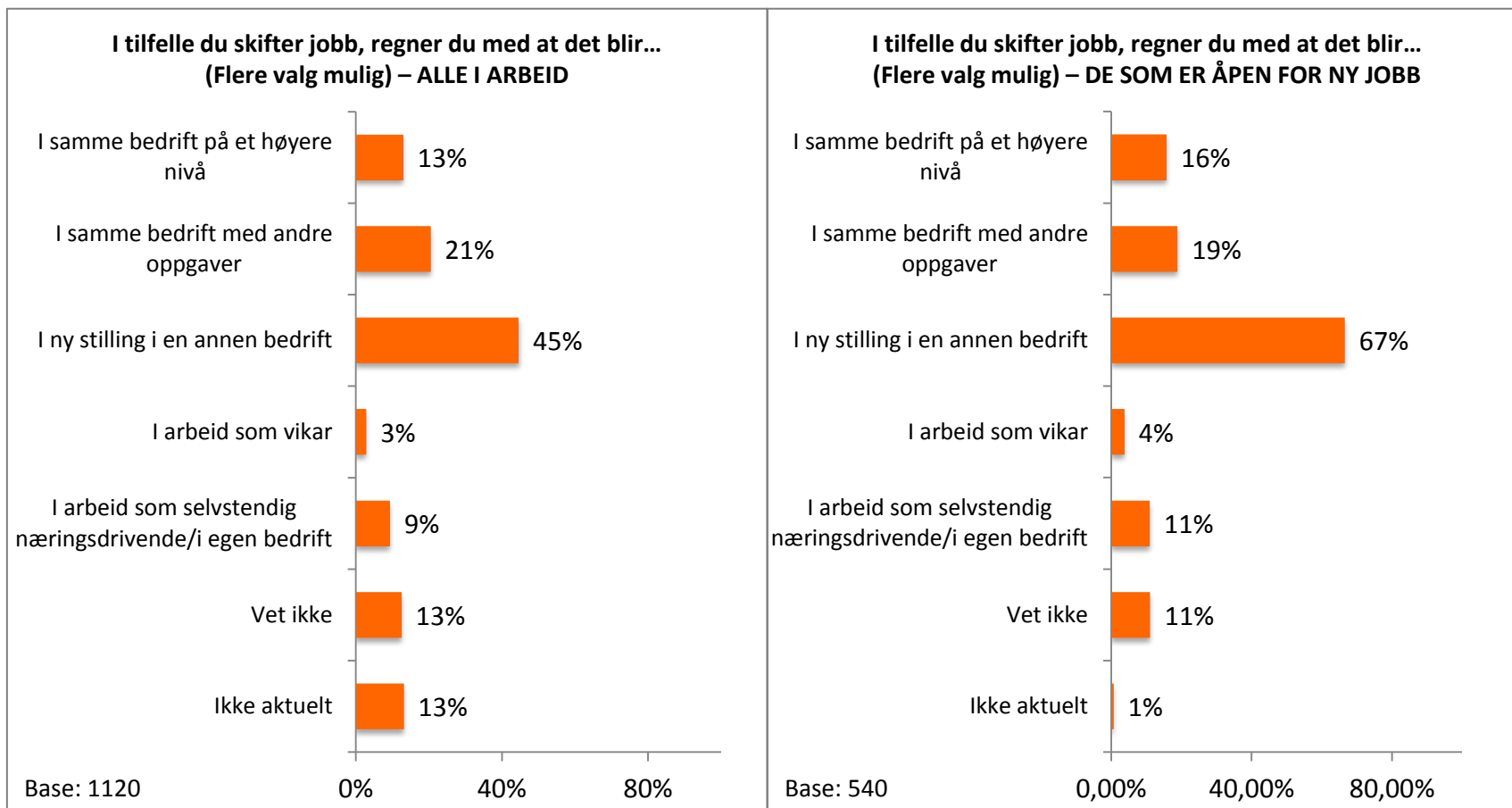
7 prosent av de som er i arbeid søker aktivt etter ny jobb. Videre svarer 22 prosent av de venter og ser om noe dukker opp, og 33 prosent er åpen for ny jobb.

Det er nær halvparten av de som er i jobb som er åpen for å skifte jobb nå – de svarer *enten* at de aktivt søker jobb og/eller venter og ser om noe dukker opp og/eller at de er åpen for ny jobb (48 prosent svarer ett eller flere av disse tre alternativene).

Aldersmessig går det et skille ved 50 år. Mens de under 40 år i størst grad aktivt søker ny jobb, oppgir de som er i 40-årene i like stor grad som de yngre at de er åpen for ny jobb (men søker ikke nødvendigvis aktivt etter ny jobb). De som er over 50, oppgir i større grad enn de som er yngre enn 50 at de vil være i nåværende jobb til de går av med pensjon.

Ansatte i privat og offentlig sektor søker aktivt etter ny jobb i like stor grad. Ansatte i privat sektor oppgir imidlertid i større grad at de er åpen for ny jobb, mens ansatte i offentlig sektor i større grad oppgir at de vil være i nåværende jobb fram til pensjon

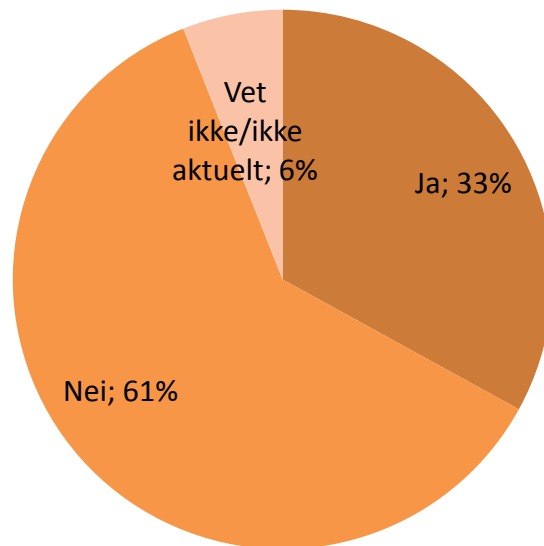
Alternativer i tilfelle ny jobb



De yngre aldersgruppene mener i noe større grad enn eldre aldersgrupper at de vil få et opprykk i samme bedrift. At man vil få andre oppgaver i samme bedrift er det i størst grad gruppen 50 til 59 år som tror, samt ansatte i offentlig sektor. Å bytte arbeidsgiver er det igjen de yngste og ansatte i privat sektor som har tro på, i større grad en eldre arbeidstager og ansatte i offentlig sektor. Å arbeide som vikar er noe mer aktuelt for den yngste aldersgruppen (under 30 år), enn for de over 30 år.

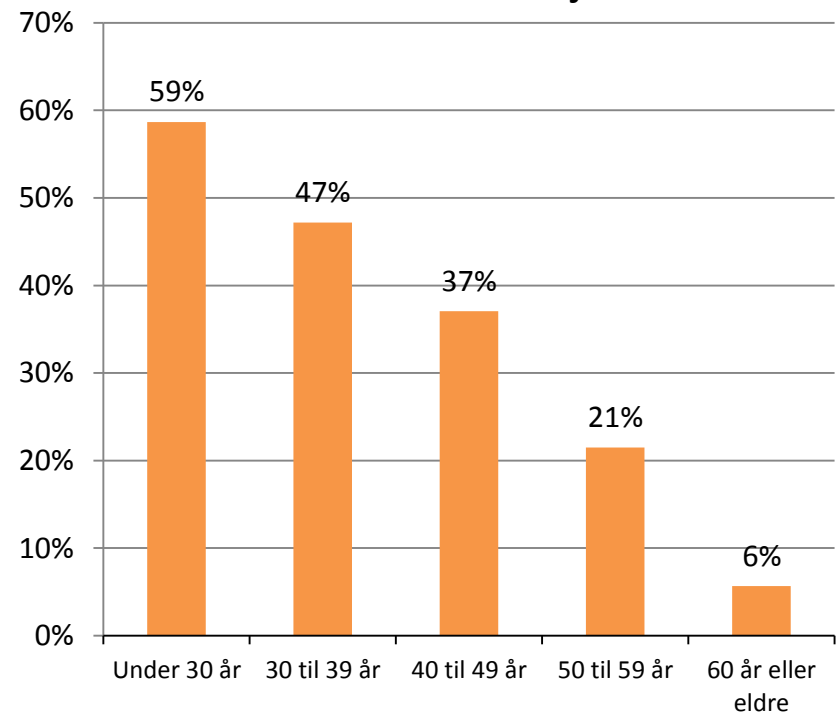
Skiftet jobb siste 4 årene?

Har du skiftet jobb i løpet av de siste 4 årene?



Base: 1901

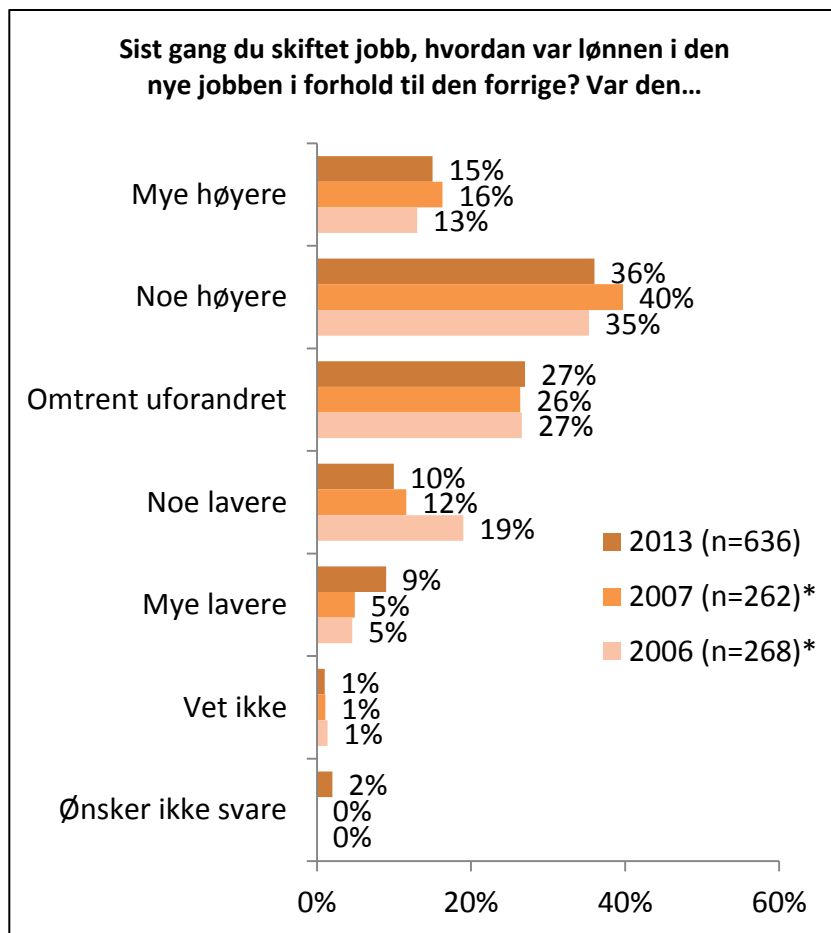
Andel som svarer ja



Tre av ti har byttet jobb i løpet av de siste 4 årene. Det er naturlig at det er de yngste som i størst grad bytter jobb. 6 av ti under 30 år har skiftet arbeidsgiver i løpet av de siste 4 årene. De som kun har grunnskoleutdanning har i minst grad skiftet jobb, mens det ikke er noen forskjell på arbeidstagerne i privat og offentlig sektor.

I 2006 var det 40 prosent som sa de hadde skiftet jobb siste 4 årene, mens det i 2007 var 38 prosent.

Lønnsendring ved jobbskifter



Drøyt 20 000 i lønnsøkning

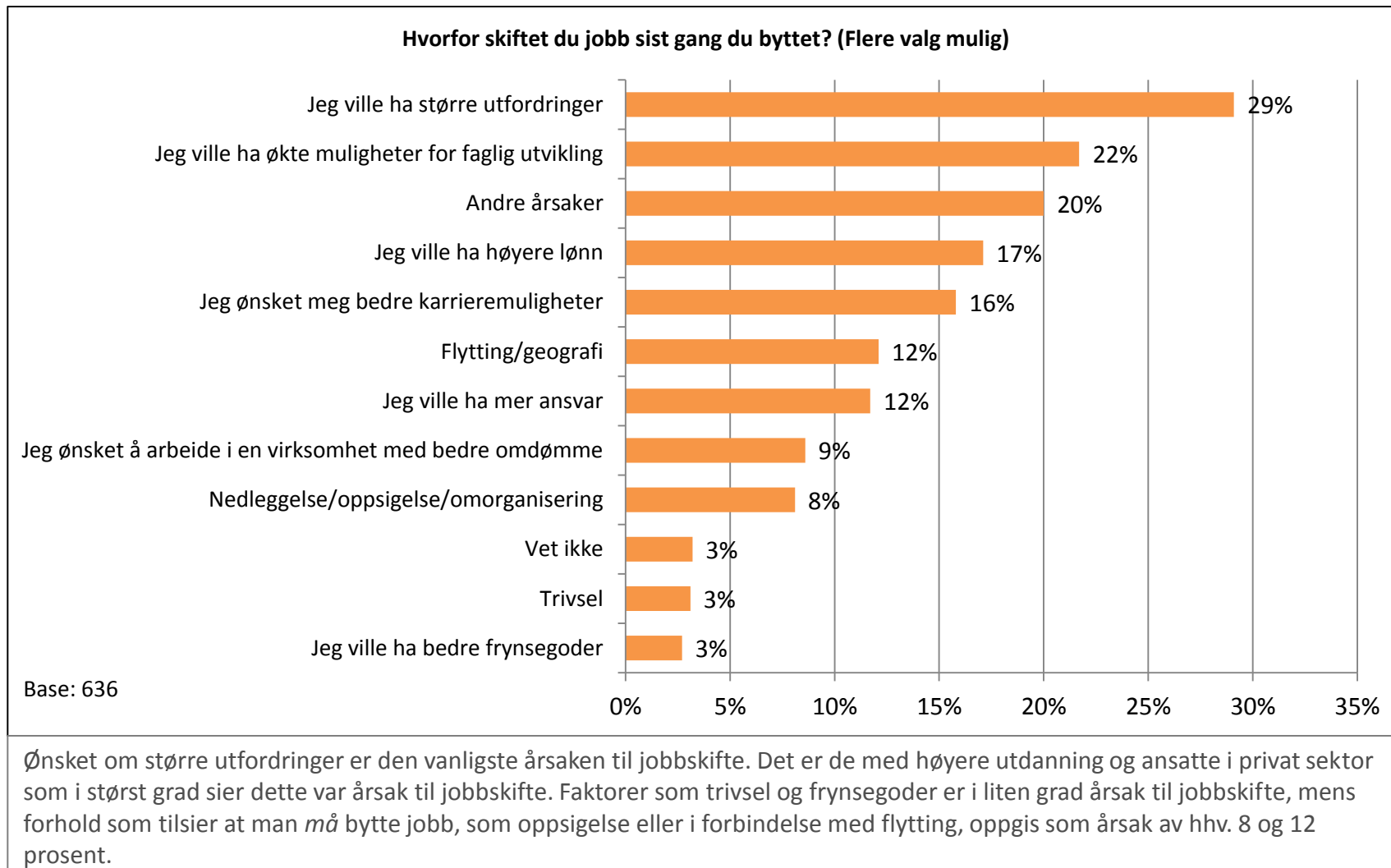
Drøyt halvparten av de som har byttet jobb de siste 4 årene, har fått noe eller mye høyere lønn. 27 prosent har kommet ut omtrent i null, mens 19 prosent har gått ned i lønn ved jobbskifte.

Blant de som skifter jobb, medfører det en gjennomsnittlig lønnsøkning på 20 854 kroner (endringer over og under 300 000 kroner er holdt utenfor). Det er imidlertid verdt å merke seg at lønnen til de som har gått ned er blitt redusert med mer enn lønnen til de som har gått opp i lønn har økt.

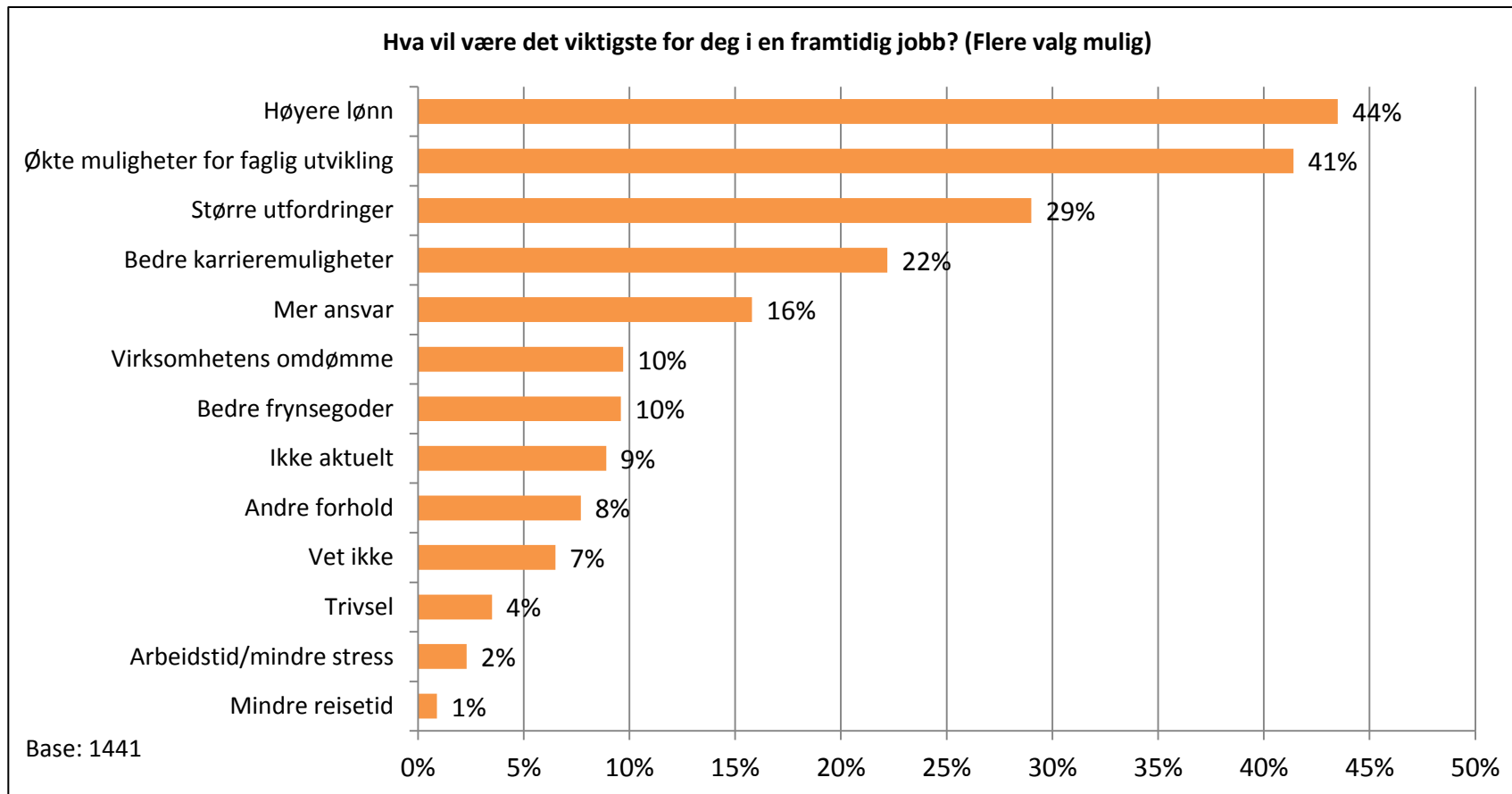
Selv om man kan anta at det vil være forskjeller i lønnsendring ved jobbskifter i ulike bransjer og yrker, har vi ingen signifikante forskjeller mellom ulike bransjer, yrker eller kjønn når det gjelder lønnsendringer ved jobbskifte.

**I 2006 og 2007 var svaralternativene mye høyere, noe høyere, litt høyere og tilsvarende tredeling på alternativene for lavere lønn. I figuren er litt og noe slått sammen til noe høyere/lavere for å sammenligne med 2013-tallene.*

Årsaker til jobbskifte



Viktigste i framtidig jobb



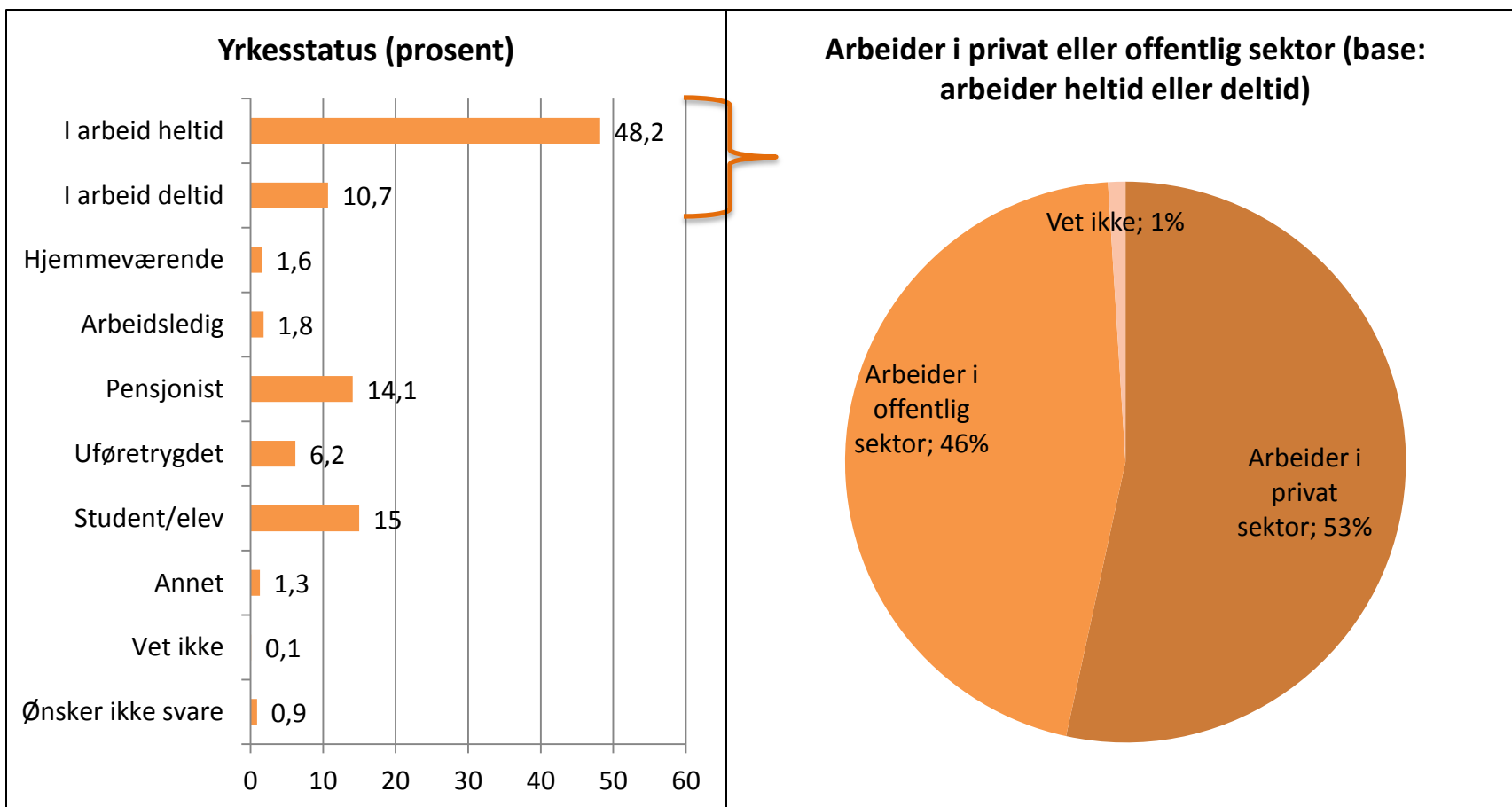
Mens høyere lønn ble trukket fram som årsak til jobbskifte av 17 prosent av de som faktisk har byttet jobb siste 4 årene, er det 44 prosent av alle som enten er i arbeid, er arbeidsledige, eller skoleelev/student som sier høy lønn vil være viktig i framtidig jobb. Økte muligheter for faglig utvikling trekkes fram av 41 prosent, og spesielt blant de med mer enn 3 år på universitet/høyskole og ansatte i offentlig sektor.

Prosjektbeskrivelse

Oppdragsgiver	ManpowerGroup
Kontaktperson	Tove Bø Laundal
Hensikt	Undersøke befolkningen planer om, preferanser og syn på jobbskifte
Metode	Webundersøkelse
Målgruppe	Landsrepresentativt befolkningen 15 år+
Antall intervju	Befolkning: 1901 intervju
Gjennomføring	Mai 2013
Ansvarlig rådgiver hos Opinion Perduco	Reidar Dischler, tlf: 99 48 92 17 rd@opinionperduco.no

Karakteristika

Beskrivelse av kjennetegn ved respondentene i undersøkelsen.



Bakgrunn

Formål

Opinion Perduco har på oppdrag fra ManpowerGroup gjennomført en undersøkelse om nordmenns syn på og planer om bytte av arbeidsgiver.

Populasjon

Populasjonen for denne undersøkelsen er den norske befolkningen, 15 år eller eldre. Undersøkelsen er gjennomført på web, gjennom Norstats webpanel. Dette webpanelet er rekruttert gjennom landsrepresentative telefonundersøkelser.

Det er totalt gjennomført 1901 intervjuer. Utvalget er kvotert på geografi for å sikre tilstrekkelig antall respondenter i hvert fylke/hver landsdel. Resultatene er vektet på geografi, kjønn og alder.

Tidspunkt for datainnsamling

Datainnsamlingen ble gjennomført i perioden 16. mai til 2. juni 2013.

Feilmarginer

Perduco gjør oppmerksom på at enhver undersøkelse vil være beheftet med feilmarginer. Feilmarginene knytter seg i hovedsak til statistisk usikkerhet. Dette er utvalgsskjevheter, som medfører at utvalget ikke er identisk med universet eller målgruppen. Ulikheter kan knytte seg til bestemte kjennetegn eller atferd. Ved 1900 respondenter eller intervjuer ($n=1900$) kan vi med 95 % sannsynlighet si at det riktige resultatet ligger innenfor $\pm 1,0$ og $\pm 2,2$ prosentpoeng, avhengig av prosentresultatets størrelse. Usikkerheten er størst ved et prosentresultat på 50 % og minst ved prosentresultater på 5%/95%.