

Karrierebarometer 2010

En medlemsundersøgelse fra CA a-kasse
December 2010



Baggrund for undersøgelsen

Karrierebarometeret er en årligt tilbagevendende undersøgelse blandt CAs medlemmer, der har været ledige i en periode og derefter er kommet tilbage i job. Undersøgelsen handler om deres ledighedsperiode, hvordan de har fået job og om deres nuværende job.

Undersøgelsen er udsendt til 1.409 medlemmer, der er kommet i arbejde efter en periode med ledighed i 2010 (perioden fra 1. januar 2010 til 8. december 2010). 503 medlemmer har deltaget i undersøgelsen, hvilket giver en svarandel på 36 %.

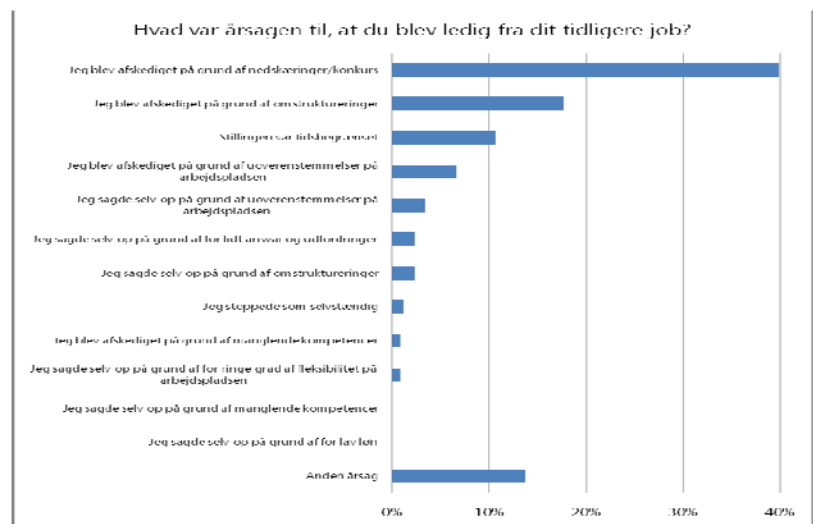
53 % af respondenterne er kvinder og 47 % mænd. 62 % bor i øst for Storebælt. 56 % var ledige dimittender, mens 44 % var blevet ledige efter arbejde som lønmodtager.

Undersøgelsen er lavet af analysemedarbejder Mads Laursen, Hmla@ca.dk og kommunikationskonsulent Ole Strand, Hols@ca.dk.

Årsager til ledighed

40 % mistet job pga nedskæringer

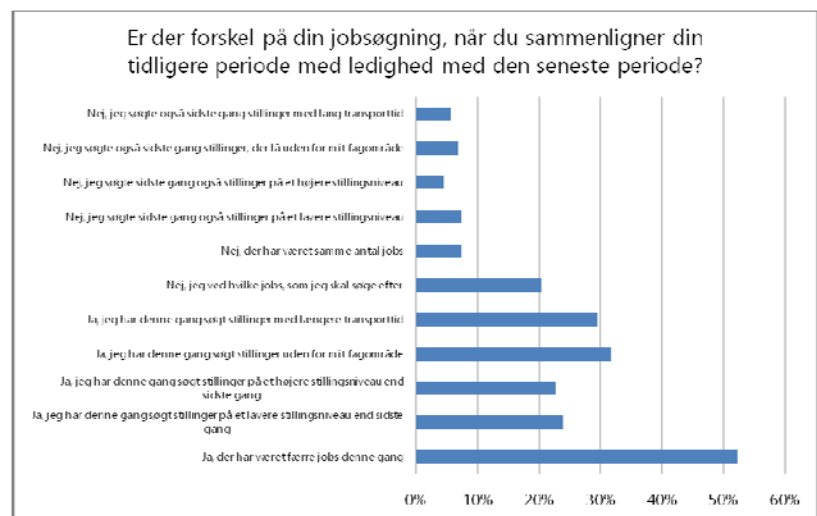
40 % af de, der er blevet ledig efter arbejde, er blevet afskediget på grund af nedskæringer/konkurs. Yderligere 18 % afskedigelser på grund af omstruktureringer. 7 % er afskediget pga uoverensstemmelser. 14 % giver andre forklaringer, som især dækker over, at de er flyttet eller ønsker luftforandring med nye udfordringer. Kun 9 % har selv sagt op.



Ledighed og jobsøgning

Færre jobs til rådighed end tidligere

Blandt de, der har været ledige før, mener halvdelen (52 %), at der har været færre jobs denne gang. 3 ud af 10 har denne gang søgt jobs udenfor deres faglige område og med længere transporttid.



I nyt job

Jobsøgning online og via netværk

Flest (45 %) har fået det nye job via stillingsopslag online. 25 % har fået job via deres netværk. Yderligere 5 % har fået jobbet efter en uopfordret henvendelse fra arbejdsgiveren, hvilket også tyder på en netværksforbindelse. Der er stort set ikke nogle kønsforskelle i måden at få job på.

Mere netværk øst for Storebælt

Øst for Storebælt har 28 % fået job via netværk, mens det tilsyneladende kun gælder for 18 % vest for Storebælt. Til gengæld har 8,1 % vest for Storebælt fået jobbet efter en uopfordret henvendelse fra arbejdsgiveren, men det kun gælder for 3,8 % øst for Storebælt. Det giver samlet 31,8 %, der har fået job via en form for netværk i øst, mens det er 16,1 % i vest.

Referencer bruges af knap hver anden

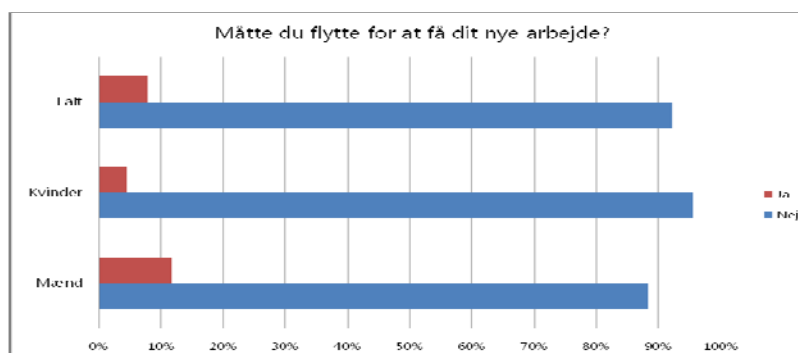
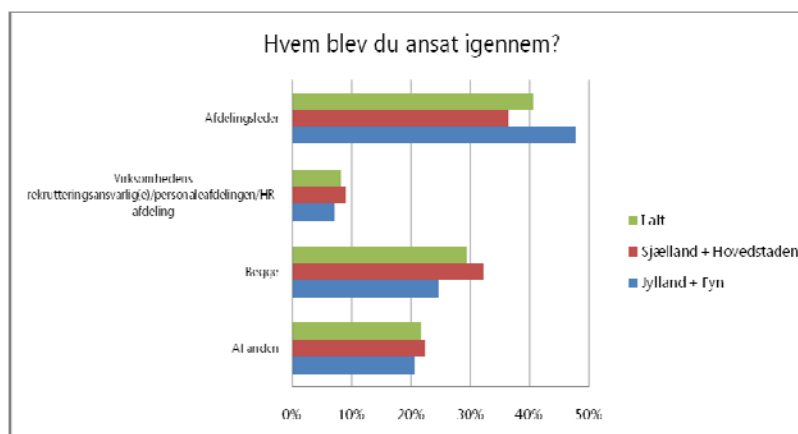
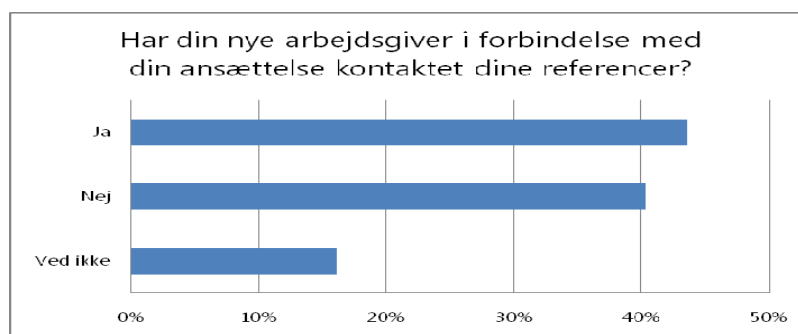
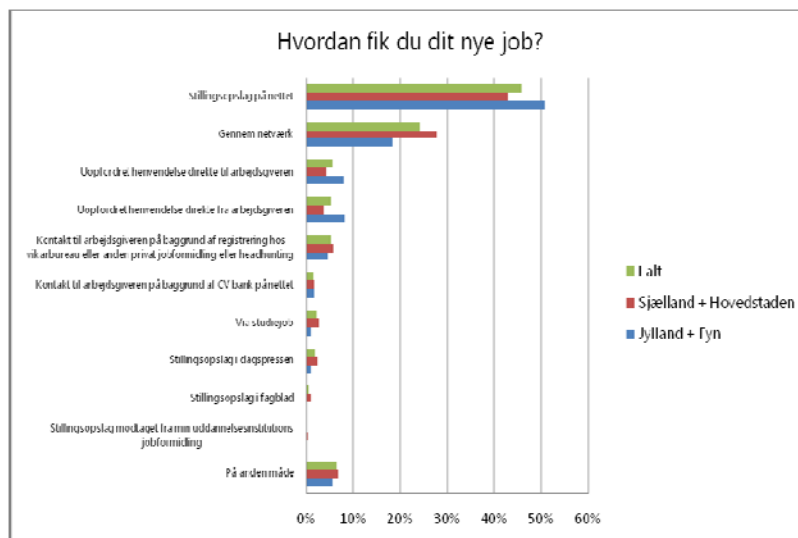
Op imod halvdelen (44 %) er blevet spurgt om referencer fra deres tidligere jobs. 16 % ved ikke, om deres nye arbejdsgiver har kontaktet deres referencer.

Mindre HR vest for Storebælt

Afdelingslederen har været til ansættelsen i 7 ud af 10 tilfælde. 40 % alene og 29 % sammen med HR- eller personaleafdeling. Vest for Storebælt klarer afdelingslederen det i højere grad selv (48 %), mens det kun er tilfældet for 36 % af afdelingslederne i øst. HR er indblandet 37 % af tilfældene i øst, men kun i 32 % i vest.

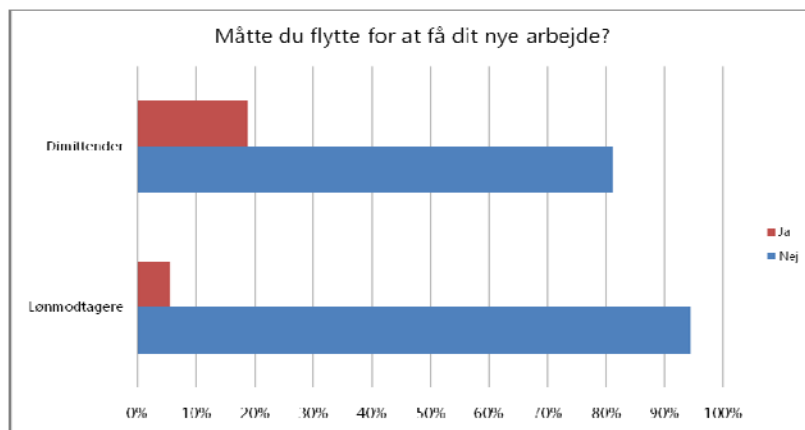
Mænd mere mobile

Generelt har 8 % har valgt at flytte for få at deres nye job. Flere mænd (12 %) end kvinder (4,5 %) har måttet flytte for at få deres nye job.



Mange dimittend flytter for jobbet

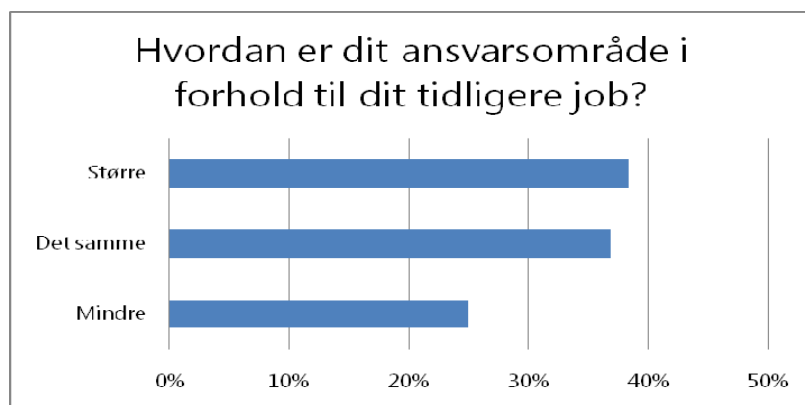
Det er især dimittenderne (19 %), der flytter for at få deres nye job, mens de der har været på arbejdsmarkedet længere er mindre mobile (5,6 %) – formentlig fordi sidstnævnte i højere grad er etablerede med bolig og familie.



Nyt job i forhold til tidligere job

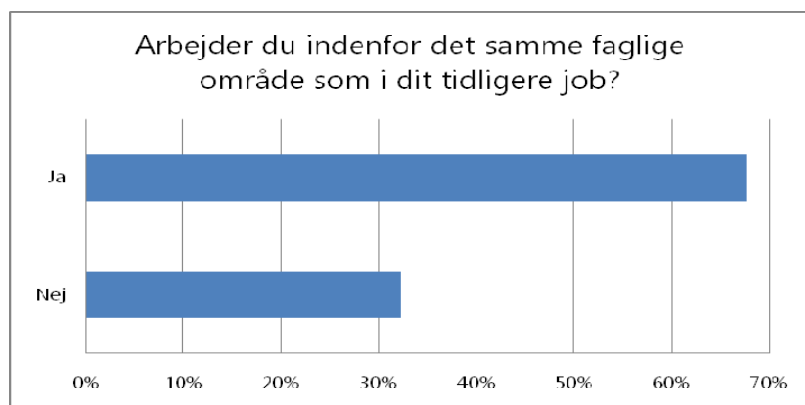
4 ud af 10 har fået større ansvar

38 % føler, at de har fået et større ansvar i deres nye stilling i forhold til deres tidligere job. Kun 1 ud af 4 synes, at deres ansvarsområde er blevet mindre.



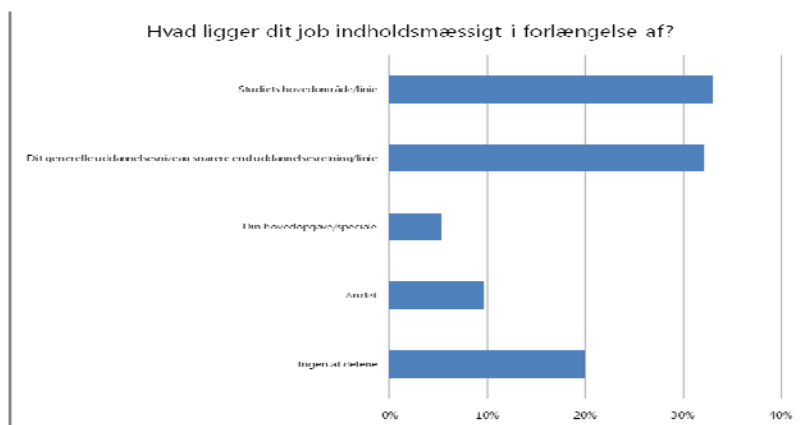
De fleste er blevet i samme fagområde

2 ud af 3 arbejder indenfor det samme faglige område som i deres tidligere job.



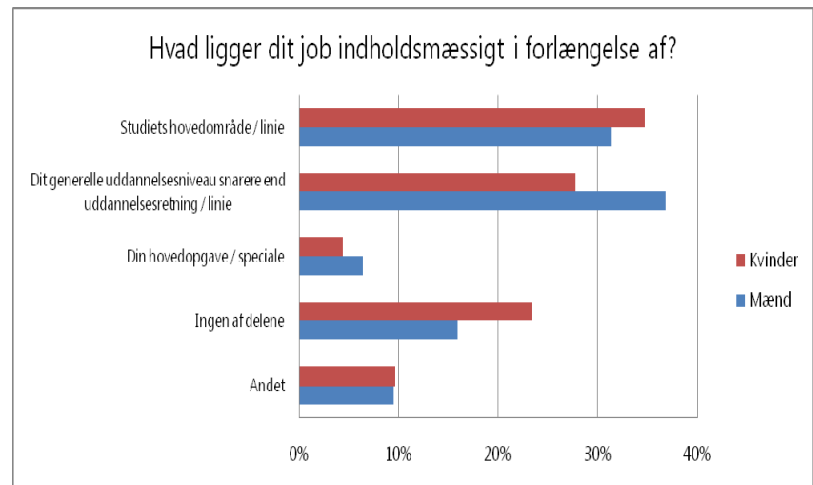
Kun hvert 20. job om speciale

Cirka 1/3 har fået job, der ligger inden for deres uddannelses hovedområde. Den anden 1/3 har jobs, som mere ligger op ad deres generelle uddannelsesniveau frem for uddannelsesretningen. 20 % har fået job, der ligger under deres uddannelsesniveau.



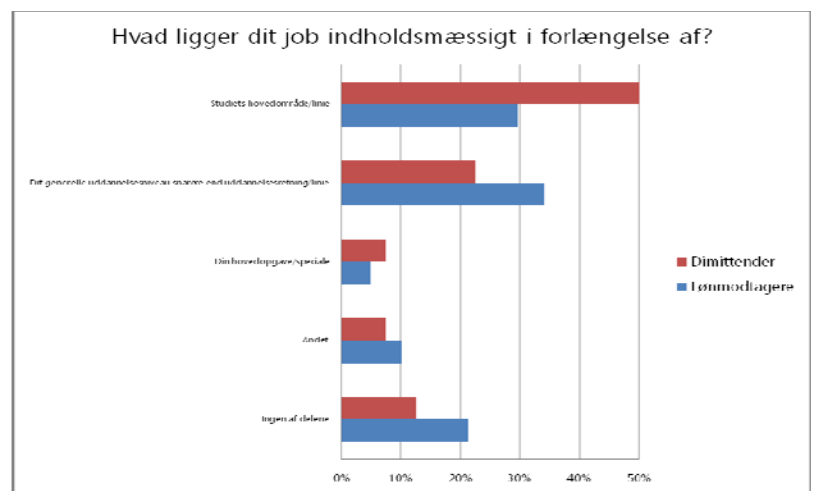
Fåtal får job i tråd med speciale

For flere mænd (37 %) end kvinder (28 %) ligger deres job i forlængelse af deres generelle uddannelsesniveau snarere end deres uddannelsesretning. De har derved fået jobs, hvor de i højere grad skal bruge deres overordnede akademiske kompetencer og ikke de specifikke kompetencer, som de har lært på deres uddannelseslinje. Omvendt har en større andel af kvinder (23 %) end mænd (16 %), fået et job, der indholdsmæssigt hverken hænger sammen med deres speciale, studielinje eller generelle uddannelsesniveau. Flere kvinder har derved fået jobs, som ikke hænger sammen med deres akademiske formåen.



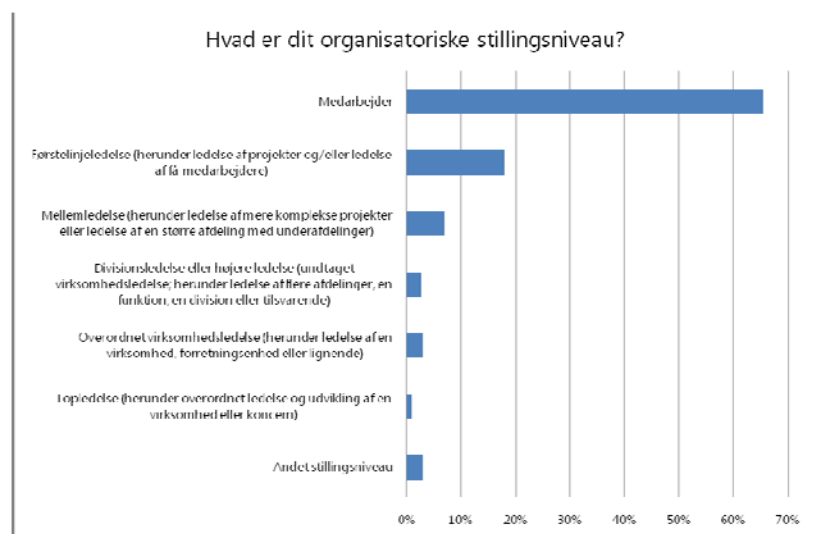
Flere dimittender får jobs inden for uddannelsesområde

Halvdelen af de ledige dimittender har fået et job, som ligger inden for deres studies hovedområde. Andelen er signifikant lavere blandt de ledige lønmodtagere (30 %). De har i højere grad fået jobs, der ligger i forlængelse af deres generelle uddannelsesniveau (34 %), mens kun 23 % af dimittenderne har fået sådanne jobs.



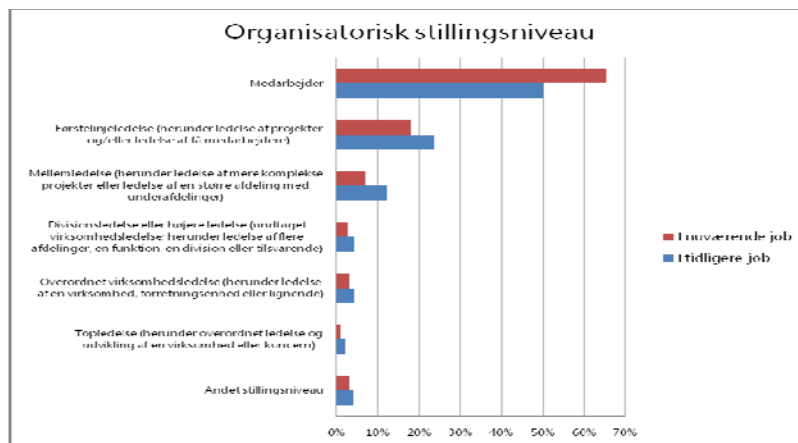
Hver tredje i job som leder

Ledighed umuliggør ikke lederjob. 1/3 har fået job som leder, mens 2/3 har fået job uden ledelsesansvar. Knap 1 ud 5 arbejder førstelinjeledelse. Men som det fremgår nedenfor, skal ikke alle ledige ledere regne med at starte i et lederjob igen



Ledighed koster ledelsesansvar

63 % havde job med ledelsesansvar før ledigheden. Det har kun 47 % i det nuværende job. 16 % har altså ikke fået lederjob igen. .



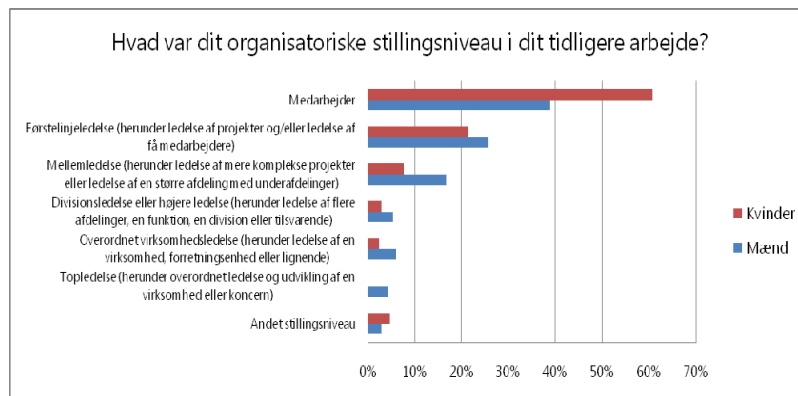
Flere mænd på lederniveau

Flere mænd (39 %) end kvinder (24 %) har fået lederjob. Andelen af mænd, der arbejder med mellemlidelse er også større (9,7 %) end kvinder (4,5 %). Væsentligt flere mænd (5,1 %) end kvinder (1,2 %) har også fået et overordnet lederjob.



Flere mænd har mistet lederansvar

36 % af kvinderne var ledere i deres tidligere job. Der er altså omkring 12 % som tidligere har haft lederjob, som er startet i et job uden ledelsesansvar. Tilsvarende har 58 % af mændene tidligere haft lederansvar, hvilket kun 39 % har i dag. Næsten hver 5. ledige leder har altså ikke fået lederjob igen.

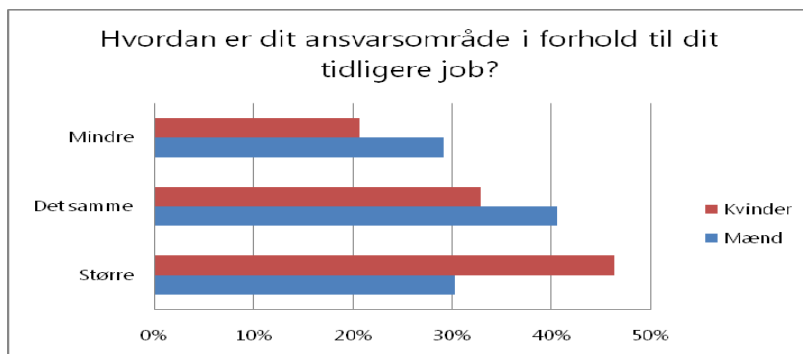


Hver 6. ledige dimittend får lederjob

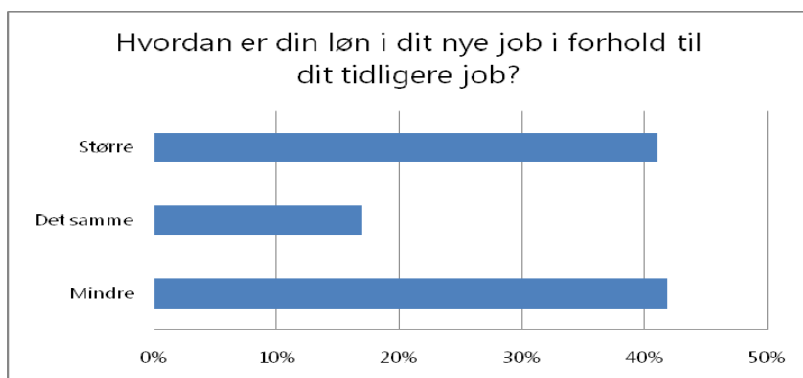
En signifikant større andel af dimittender (79 %) end (63 %) har fået job på medarbejderniveau. Flere lønmodtagere (8,1 %) end dimittender (1,2 %) arbejder med mellemlidelse. Men det er værd at bemærke, at 16 % af de ledige dimittender alligevel har fået job med ledelsesansvar.



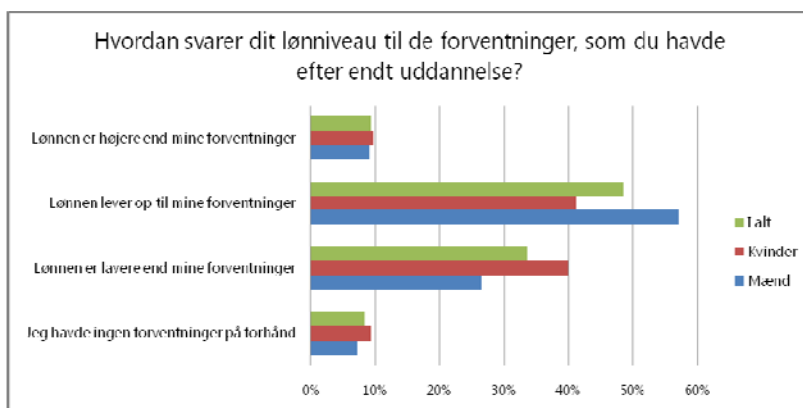
Hver 2. kvinde har fået større ansvar
 46 % af kvinder har fået et større ansvar i deres nye job end tidligere. Andelen blandt mænd er signifikant mindre på kun 30 %.



4 ud af 10 er gået ned i løn
 41 % har oplevet en lønstigning i deres nye job. 17 % får det samme, mens 42 % har måttet acceptere en lavere løn end i deres tidligere job.



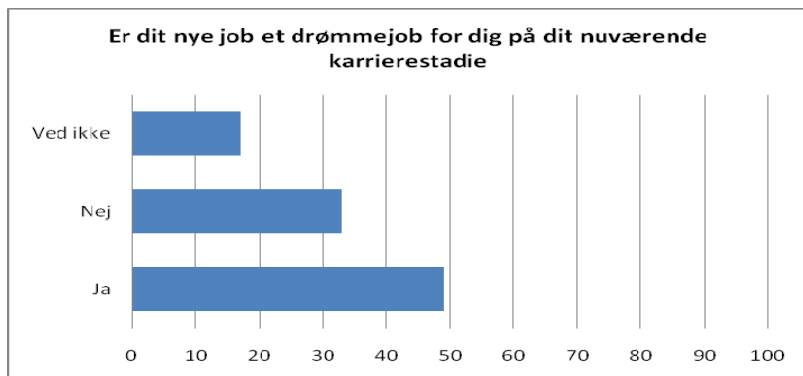
Kvinder mere utilfredse med løn
 Halvdelen (49 %) synes, at deres løn lever op til deres forventninger. 1 ud af 3 er utilfredse med lønnen.



57 % blandt mænd føler, at deres lønniveau lever op til deres forventninger. Denne andel er væsentligt større end hos kvinder, hvor kun 41 % føler det samme. Signifikant flere kvinder (40 %) end mænd (27 %) mener, at de får en mindre løn, end de har regnet med.

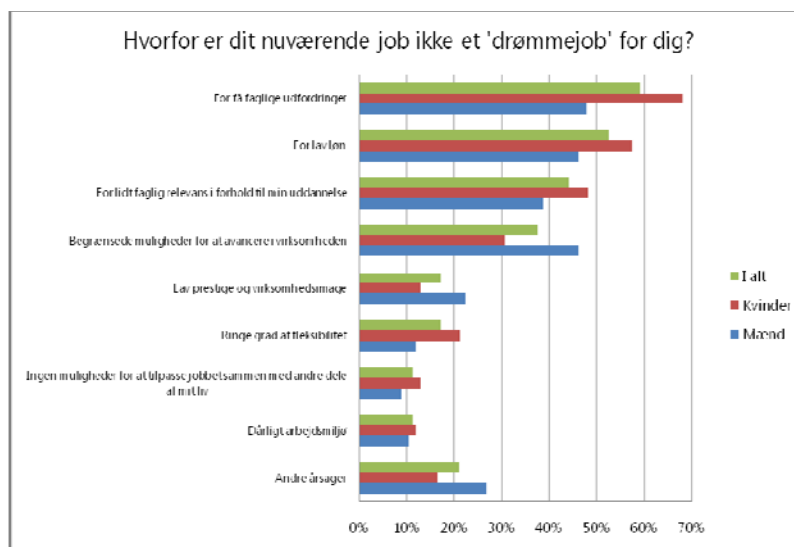
'Drømmejob'

1/3 har ikke fået drømmejobbet
 49 % mener, at deres nye job er et drømmejob på deres nuværende karrierestadie. 33 % mener at jobbet ikke er et drømmejob.



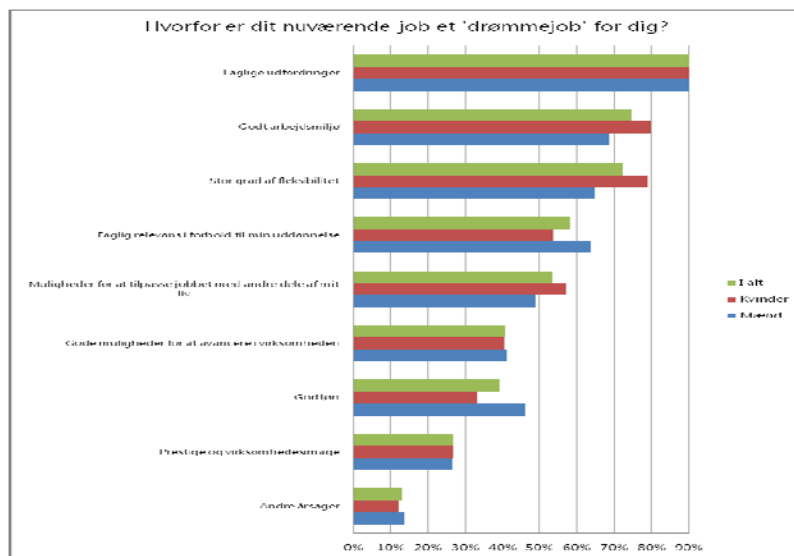
Utilfredse mangler udfordringer

Blandt de, der mener, at de ikke sidder i drømmejob, peger mere end halvdelen på for få faglige udfordringer og en lav løn. En større andel af kvinder (68 %) end mænd (48 %) synes, at de har få faglige udfordringer. Derimod mener flere mænd (46 %) end kvinder (31 %), at der er begrænsede muligheder for at avancere i virksomheden. Derudover skiller mænd og kvinder sig ikke væsentligt ud. 17 % ved ikke, om deres job er et 'drømmejob'.



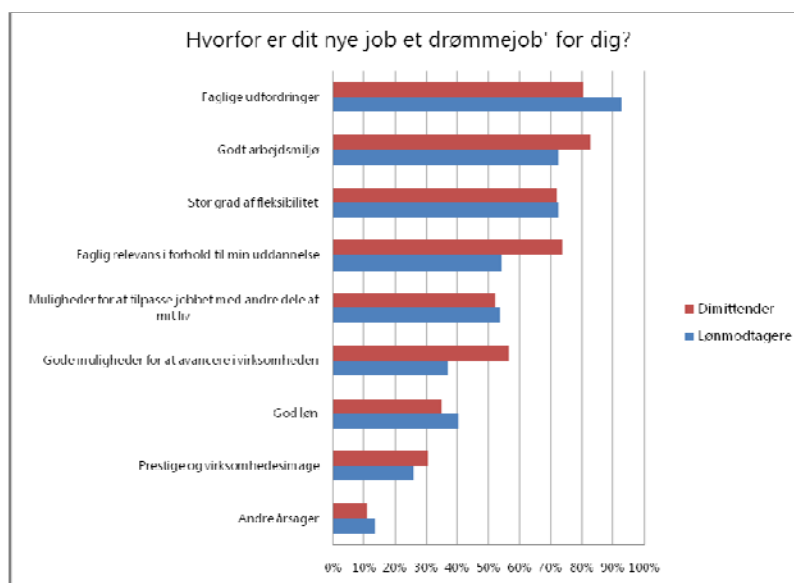
Faglige udfordringer gør tilfredse

Faglige udfordringer (90 %) topper i at gøre et job til et 'drømmejob'. Dernæst følger et godt arbejdsmiljø (75 %) og stor fleksibilitet (72 %). Flere mænd (46 %) mener, at de får en god løn. Det mener kun 33 % blandt kvinderne. En større andel af kvinder (79 %) end mænd (65 %) synes derimod, at 'drømmejobbet' bunder i, at der er en stor grad af fleksibilitet.



Dimittender vægter faglig relevans

Væsentligt flere lønmodtagere (93 %) end dimittender (80 %), mener at de har fået et 'drømmejob', fordi de får faglige udfordringer. Omvendt ser en større andel af dimittender deres job som et 'drømmejob', fordi det har faglig relevans i forhold til deres uddannelse (74 % kontra 54 %), og fordi der er gode muligheder for advancement i virksomheden (57 % kontra 37 %).



Blandt de utilfredse, er der ingen signifikante forskelle mellem de, der kommer fra dimittendledighed og lønmodtagerledighed.