

# Job og karriere

I den ny økonomi - en CA-undersøgelse



Økonomernes a-kasse og karriererådgivning



# CA er meget mere end dagpenge

Aktiv jobsøgning  
Ansøgninger  
E-mail service  
Bladet CA-nyt  
CivilPension  
Efterløn  
Ferie dagpenge  
Informationsmøder  
Interviewtræning  
Jobbank  
Jobformidling  
Jobrådgivning  
Kurser & projekter  
Orlov  
Månedssbladet CA-nu  
Rådgivning  
Samtaletræning  
Skattefri præmie  
Tillægssikring



# Job og karriere i den ny økonomi

'Økonomernes Jobmarked'  
- En undersøgelse blandt medlemmer af  
CA, Økonomernes a-kasse og karriererådgivning

af Steen Scheuer  
Lektor, dr.merc.

København, september 2000

Gengivelse og citering er kun tilladt med kildeangivelse





# Indhold

Anvendte forkortelser og tabelnotation	5
1. Indledning	6
2. Metode og analysestrategi	8
3. Hvem er økonomerne	10
4. Økonom - dot.com	16
5. Økonomers arbejde	19
6. Karrieren og fremtiden	28
7. Økonom i det globaliserede risikosamfund	36
8. Executive summary	38
Litteraturliste	40
Bilag 1. Dataindsamling og opnåelse	41
Bilag 2. Rekodning af stillingsbetegnelser til Danmarks Statistiks fagklassifikation	43
Bilag 3. Den anvendte brancheinddeling	44
Bilag 4. Det anvendte spørgeskema	45





# Anvendte forkortelser og tabelnotation

AM	Akademi- og Markedsøkonomer
CA	CA, Økonomernes a-kasse og karriererådgivning
CM	cand. merc., cand. negot. m.fl.
CØ	Civiløkonomerne
DISCO	Dansk udgave af ISCO
DJØF	Danmarks Jurist- og Økonomforbund
DS	Danmarks Statistik
FAM	Foreningen af Akademi- og Markedsøkonomer
FRR	Foreningen af Registrerede Revisorer
FSR	Foreningen af Statsautoriserede Revisorer
HA	Den Erhvervsøkonomiske Bacheloruddannelse (oprindeligt: Handelsvidenskabelig Afgangseksamen)
HD	Handelshøjskolens Diplomuddannelse
HK	Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark
HL	Handelsskolernes Lærerforening
ISCO	International Standard for Classification of Occupations
STO	Statistisk Tiårs Oversigt
SÅ	Statistisk Årbog
t/u	timer om ugen





# 1. Indledning

Hvordan er økonomers vilkår i den såkaldt 'ny økonomi'? Der er naturligvis mange myter og fordomme om økonomer og om IT-eksperter i omløb, specielt om de yngre privatansatte økonomer: Økonomer er mænd i jakkesæt, af ydre er de smarte og tjekkede, de har gerne fem telefonnumre og mindst to telefonsvarere, email og internet på arbejde og hjemme, de arbejder inden for finans, IT og marketing, de deltager i den globale aktiehandel eller tilrettelægger den næste verdensomspændende kampagne for Procter & Gamble eller Coca Cola. De bor i metropolerne, hvor de med største lethed springer fra den ene stilling til den anden, til stadig højere lønninger, de arbejder stort set altid, dvs. ikke under 50 timer om ugen og de kunne ikke drømme om at være medlemmer af en a-kasse, for ikke at nævne en faglig forening. De lever med en individualiseret 'mig først' holdning, hvor kolleger ses som konkurrenter og solidaritet eller social indstilling er en by i Rusland.

Virkelighedens økonomer er nok noget mindre eksotiske, om end myter og fordomme ofte bærer et gran af sandhed i sig. Trods alt ligner økonomerne på mange punkter andre lønmodtagergrupper i den private sektor. Imidlertid betyder det forhold, at næsten ingen økonomer i den private sektor er ansat på kollektive aftalevilkår, at vores faktiske viden om denne gruppe af erhvervsaktive er begrænset og - som sagt - behæftet med megen mytologi.

Denne undersøgelse har til hensigt at afklare en række lidt mere jordnære spørgsmål, der specielt retter sig imod den gruppe af privatansatte økonomer, der er medlemmer af CA. Disse spørgsmål er bl.a.:

- Er økonomerne som hovedregel ansat i meget store virksomheder, eller finder man dem i hovedsagen i mindre 'selvstartede' virksomheder?
- Arbejder økonomerne i hovedsagen i den 'ny økonomi', dvs. inden for IT, e-handel samt (i den 'gamle økonomi') inden for reklame og finansiering, eller fordeler de sig over andre brancher?
- Er økonomerne 'med på det sidste nye', når det gælder IT? Har de fx internet og email på arbejde og hjemme allesammen?
- Forekommer telearbejde blandt økonomerne, eller er livet for kort og arbejdslivet for travlt til den slags?
- Er karrieren præget af fleksibilitet, dvs. af spring mellem stillingsområder og brancher?
- Er karrieren præget af tempo, dvs. er 'jobancienniteten' i det enkelte job relativt lav?
- Har karrieren en dynamisk opadgående tendens, dvs. er jobskift som hyppigst præget af, at man stiger i graderne?





- Er økonomer rene individualister, når det gælder karrieren, eller rådfører de sig med andre, når næste karrieretrin overvejes? Hvem rådfører de sig med?
- Arbejder økonomerne inden for utraditionelle og flygtige organisationsformer i virksomhederne, fx i mere flade strukturer, hvor arbejdet ikke er præget af, at man har mange underordnede, men snarere af projektlederansvar?
- Er økonomerne globale, dvs. ønsker de international karriere eller ønsker de (har de haft) arbejde i udlandet som del af karrieren?
- Hvordan oplever økonomerne livet i risikosamfundet: Er økonomerne risikofri, eller er der også økonomer som oplever og frygter ledighed?

Disse spørgsmål, og nogle flere, skal forsøges besvaret i denne rapport. Besvarelsen sker på baggrund af en brevenquete til et repræsentativt udsnit af medlemmer af CA, gennemført i perioden fra april til juni 2000. Resultaterne forelægges her kun omkring tre måneder efter, at de sidste udfyldte spørgeskemaer er modtaget.

I analysen af besvarelsene har et af problemerne været at finde fornuftige 'benchmarks' til brug for sammenligninger med økonomernes besvarelser. Ikke alle spørgsmålene har været stillet tidligere til sammenlignelige grupper eller til lønmodtagere generelt herhjemme. Det er dog lykkedes for en række af spørgsmålene, og dette giver en anden dimension til forståelsen af besvarelsene, fordi det har været muligt at indføre et komparativt element i analyserne.

Undersøgelsen er baseret på et betydeligt antal besvarelser, og resultaterne bliver derfor uundgåeligt noget brede, generaliserede, aggregerede og gennemsnitlige, i forhold til den diversitet og rigdom i vilkår, som er repræsenteret i besvarelsene. Trods dette er det alligevel håbet, at mange af dem, der har svaret i undersøgelsen, vil kunne kende sig selv i de resultater, der rulles op i det følgende.





## 2. Metode og analysestrategi

For at kunne svare på de spørgsmål, CA ønsker at få belyst, blev det valgt at gennemføre en spørgeskemaundersøgelse blandt et statistisk tilfældigt udvalg af medlemmerne i CA. Spørgeskemametoden blev valgt, fordi det var centralt for CA, at der kunne gives et for medlemskredsen dækkende svar på de spørgsmål, man ønskede afklaret. Dette er i høj grad lykkedes.

### Spørgeskemaet

Selve spørgeskemaet (se bilag 4) omfattede 32 spørgsmål og en række underspørgsmål, i alt ca. 50 spørgsmål. Hovedtemaerne var

- spørgsmål, om dimensioner ved svarpersonernes nuværende job
- spørgsmål, om dimensioner ved svarpersonernes hidtidige karriere, samt
- spørgsmål, om dimensioner ved svarpersonernes karriereønsker og -overvejelser.

Hertil kom så forskellige baggrundsvariabler (alder, køn m.m.).

Spørgeskemaet blev udviklet i et samarbejde mellem CA og rapportens forfatter. Det blev efterfølgende testet i en pilot på et mindre antal personer fra undersøgelsens univers og derefter givet sin endelige form. Spørgeskemaet var selvadministreret, udsendt fra CA til svarpersonerne, returneret til CA og oparbejdet til datasæt af CA.

### Undersøgelsens univers og besvarelsen

Da stikprøvens univers er medlemmer af CA, er dens univers ikke samtlige danske økonomer, men økonomer forstået som personer med en erhvervsøkonomisk uddannelse rettet primært imod den private sektor (cand. merc., cand. negot., HA, HD, markedsøkonom, akademiøkonom m.fl.), dvs. at stikprøvens univers består af personer som (1) har en med en erhvervsuddannelse, der gør det muligt for dem at blive medlemmer af CA, og (2) som faktisk også er medlemmer af CA.

Det var ønskværdigt at få et relativt stort datasæt og en høj svarprocent, for at give stor statistisk sikkerhed ved de opnåede resultater. Derfor blev bruttostikprøven sat til 2.000 personer, og der blev gennemført en rykkerprocedure med op til to rykkere til personer, der ikke i første omgang svarede, for at opnå en så god svarprocent som muligt.

Af gruppen på de 2.000 returnerede i alt 1.346 personer udfyldte skemaer, hvilket giver en besvarelse på 67,3%. Hermed har man opnået en acceptabelt høj svarprocent. Man kunne



<sup>1</sup> En komplet oversigt over de uddannelsesretninger, der berettiger til medlemskab af CA, kan ses på CA's hjemmeside [www.ca-forsikring.dk](http://www.ca-forsikring.dk), under rubrikken 'Om CA'.



godt have ønsket sig en lidt højere besvarelse, men for et selvadministreret spørgeskema er den opnåede besvarelse pæn, og datasættet er endvidere så stort, at det muliggør relativt detaljerede analyser af undergrupper i datasættet.

For at kontrollere det opnåede datasæts repræsentativitet er den realiserede stikprøves fordeling på køn og alder sammenholdt med det tilsvarende for bruttostikprøven (se bilag 1). Der viser sig en svag tendens til, at færre mænd end kvinder har svaret, og at de helt unge (de under 30 årige) har svaret mindre end de lidt ældre aldersgrupper. Forskellene er dog ikke ret store.

Alt i alt kan man konkludere, at denne surveys statistiske repræsentativitet er tilfredsstillende.

### **Analysestrategi**

Ved gennemførelsen af analyserne af besvarelserne har der været ønske om ikke kun at beskrive, hvordan økonomernes vilkår er, men også at analysere, hvordan en række faktorer kunne siges evt. at påvirke forskelle i vilkårene. Som eksempel herpå kan nævnes, at andelen af økonomer, der indtager ledelsesmæssige positioner kan tænkes påvirket af økonomernes uddannelse, alder og køn, og det kunne være interessant at vide, om uddannelse og alder er vigtigere faktorer end køn, eller om det er omvendt. Når det gælder arbejdstiden, kan de tre nævnte faktorer spille ind, men også branche kan spille en rolle. Her kan det igen være interessant at vide, om køn spiller en mere vigtig rolle end branche, alder eller evt. stillingsniveau.

I forbindelse med en række (de fleste) af tabellerne er der derfor gennemført en række multivariate regressionsanalyser med det formål at udskille de faktorer, der signifikant kan påvises at samvariere med den afhængige variabel (fx arbejdstid eller ledelse). Disse analyser er multivariate  $\chi^2$  (chisquare) analyser, da de afhængige variabler som hovedregel altid er rekodet til kategoriske, nominelle skalaer, uanset om de evt. var kontinuerte som udgangspunkt. At nogle variabler som udgangspunkt var kontinuerte (fx virksomheds størrelse eller antal timers ugentlig arbejdstid) er således ikke udnyttet i analyserne.

Af tabellerne og af kommentarerne til tabellerne vil det som hovedregel fremgå, hvilke af de testede uafhængige variabler, der opnåede signifikante værdier, og som derfor kan give anledning til nærmere kommentarer. Signifikansniveauer, teststørrelser m.m. er ikke medtaget.





### 3. Hvem er økonomerne?

Før vi tager fat på undersøgelsens hovedspørgsmål kan det være af interesse kort at belyse økonomerne ud fra nogle variabler, der siger lidt om gruppens mere overordnede sammensætning. Man siger jo, at økonomerne i den ny økonomi ikke bare er individualister, men også rene egoister. Kan dette passe? Hvis det var sandt, ville CA og områdets faglige for- eninger være uden eksistensberettigelse.

#### Økonomfaget fra mandefag til fælleskøn

Økonomer er en relativt ung erhvervsgruppe, idet gennemsnitsalderen kun er 36 år (median 34 år). Faktisk udgør - som man kan se af tabel 3.1 - aldersgruppen fra 31 til 35 år næsten en tredjedel af den samlede gruppe af økonomer, hvilket udtrykker den voldsomme uddannelsesmæssige ekspansion inden for faget, som påbegyndtes ca. midt i 1980-erne. I forbindelse med den kraftige forøgelse i uddannelsen af økonomer, målrettet mod den private sektor, er der også sket en betydelig forskydning i kønssammensætningen af faggruppen.

Traditionelt har økonomfaget været opfattet som et mandefag, og som man kan se af tabellen var denne opfattelse ikke uberettiget, idet der blandt de over-50-årige økonomer kun er 7% kvinder. Blandt yngre økonomer er denne skævhed i den kønsmæssige sammensætning næsten forsvundet, idet næsten halvdelen (eller 45%) af de under-35-årige økonomer er kvinder. Kønsfordelingen kan næsten ikke blive mere lige, så den lidt større skævhed i den samlede gruppe økonomer (kun 37% er kvinder) vil sandsynligvis forsvinde i løbet af de næste ti til 15 år.

TABEL 3.1 ØKONOMERS ALDER OG KØN. PROCENT LODRET. 2000

ALDER	ALLE	ANDEL MÆND OG KVINDER, OPDELT PÅ ALDER		
		MÆND	KVINDER	I ALT
PROCENT LODRET		-----PROCENT VANDRET -----		
17-30	27	55	45	100
31-35	32	56	45	101
36-40	17	61	39	100
41-50	14	79	21	100
51+	10	93	7	100
I ALT	100	63	37	100
ANTAL	1334			

Kilde: CA-survey april-juni 2000





### Homo Economicus Metropolis

Økonomer foretrækker ikke den landlige idyl, idet økonomers bopæl og arbejde i udpræget grad samler sig omkring Storkøbenhavn (41%) og Århus (14%). Regner man Frederiksborg Amt med til Storkøbenhavn er faktisk mere end hver anden økonom (51%) boende der. Så forestillingen om økonomer som storbyborgere er bestemt ikke forkert.

Storbykoncentrationen er unægtelig slående i relation til befolkningens fordeling, idet Storkøbenhavn omfatter 41% af alle økonomers bopæl imod 22% af befolkningens, jf. tabel 3.2.

Som et sidespring - og med risiko for at blive beskyldt for 'københavneri' - kan det i øvrigt nævnes, at økonomernes tendens til at bo og arbejde i Storkøbenhavn muligvis kan skyldes efterspørgsels- mere end udbudsfaktorer. I hvert fald er det sådan, at beliggenheden af de virksomheder, der efterspørger økonomer, er endnu mere 'metro-polsk' end økonomernes valg af bopæl: Hver anden økonom arbejder på en virksomhed, der ligger i Storkøbenhavn (ikke vist i tabellen), mens altså som nævnt 'kun' 41% af økonomerne rent faktisk bor der. Økonomerne må tage arbejdet der, hvor de kan få det, og det er altså for hver anden økonoms vedkommende i Storkøbenhavn. Denne storbykoncentration gælder desuden ikke kun for det aktuelle job, men også for de tidligere.

**TABEL 3.2 ØKONOMERS FORDELING PÅ REGION/AMT, SAMMENHOLDT MED BEFOLKNINGENS FORDELING.**

AMT	ØKONOMER	BEFOLKNINGEN
	-----PROCENT LODRET -----	
STORKØBENHAVN*	41	22
ÅRHUS AMT	14	12
FREDERIKSBORG AMT	10	7
VEJLE AMT	7	7
FYNS AMT	6	9
NORDJYLLANDS AMT	5	9
ROSKILDE AMT	5	4
RINGKØBING AMT	3	5
SØNDERJYLLANDS AMT	3	5
VESTSJÆLLANDS AMT	2	6
RIBE AMT	2	4
VIBORG AMT	2	4
STORSTRØMS AMT	1	5
BORNHOLMS AMT	0	1
I ALT	101	100
<b>ANTAL</b>	<b>1330</b>	

\* KØBENHAVN & FREDERIKSBERG KOMMUNE SAMT KØBENHAVNS AMT

KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000 SAMT SÅ 1999, s. 54-56





### Økonomernes uddannelse

Økonomer i den private sektor kan have ret forskellig uddannelsesmæssig baggrund. I denne undersøgelse er kun økonomer fra de erhvervsøkonomiske uddannelser medtaget, dvs. de uddannelser, der primært retter sig mod beskæftigelse i den private sektor. Fordelingen på de forskellige grupper af økonomer med denne baggrund fremgår af tabel 3.3. Denne tabel viser, at langt størstedelen har en uddannelse på universitetsniveau, idet 40% har en CM-grad, 30% en HD-grad og 15% en HA-grad. Samlet har således 85% af økonomerne denne type baggrund. Andre 14% har derimod en baggrund som markeds- eller akademiøkonom, og endelig har en meget lille gruppe - kun ca. 2% - enten en Mastersuddannelse, de er statsautoriserede revisorer, eller de har en ph.d.-grad. Men man kan roligt sige, at de to grupper, der er langt de dominerende blandt økonomerne, er enten CM eller HD.

Ses på kønsfordelingen fremgår det, at kvindeandelen er nogenlunde den samme inden for de tre store grupper CM, HD og HA, mellem 29 og 39%, mens kvindeandelen blandt akademi- og markedsøkonomer er noget større (57-60%), her udgør kvinderne faktisk flertallet. Blandt de meget små grupper af økonomer (økonomer med masters uddannelse eller økonomer som er statsautoriseret revisor m.m.) er kvindeandelen derimod kun en fjerdedel. Ser man på aldersfordelingen (ikke vist i tabel), viser det sig, at HD-gruppen gennemgående er noget ældre end de øvrige (42% er over 40 år), og AM-gruppen er naturligt nok en hel del yngre (de to uddannelser er jo også ret nyetablerede), idet over 90% er under 36 år, faktisk er 61% under 31 år.

TABEL 3.3 ØKONOMERS UDDANNELSE FORDELT PÅ KØN. PROCENT LODRET. 2000

UDDANNELSE FORDELT PÅ UDDANNELSE PROCENT LODRET	ANDEL MÆND OG KVINDER, OPDELT PÅ UDDANNELSE		
	MÆND	KVINDER	I ALT
	-----PROCENT VANDRET -----		
CAND.MERC.,			
CAND.NEGOT MV.      40	65	35	100
HD                      30	71	29	100
HA                      15	61	39	100
MARKEDSØKONOM      7	40	60	100
AKADEMIØKONOM      7	43	57	100
MBA, MPA              1	77	23	100
STATSAUT. REV., PH.D. MM. 1	75	25	100
I ALT                    101	63	37	100
<b>ANTAL</b> <b>1333</b>			

KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000





### Fælles eller hver for sig: Medlemskab af faglig forening

Selve eksistensen af foreninger som CA og områdets faglige foreninger modbeviser på den ene side myten om, at disse grupper ikke lader sig organisere, men på den anden side må det fremhæves, at organisationsgraden i faglig forening for disse økonomer er markant lavere end for stort set samtlige andre lønmodtagergrupper.

Forsikringsgraden i CA for erhvervsøkonomer med HA, HD eller CM ligger på ca. 60%, mens den for akademi- og markedsøkonomer ligger omkring 33%. Den samlede forsikringsgrad for erhvervsøkonomer ligger dog på 80%, på niveau med det øvrige arbejdsmarked, hvor forsikringsgraden er 79%, hvilket betyder, at CA forsikrer langt størstedelen af denne gruppe. Der er ikke grund til at tro, at den generelle forsikringsgrad for akademi- og markedsøkonomer skulle ligge væsentligt under det generelle niveau for lønmodtagere, så når CA forsikrer 33% af denne gruppe, må størstedelen antages at være forsikret i andre a-kasser. Er de forsikrede økonomer så organiseret i en faglig forening? Det fremgår af tabel 3.4 om de er, og hvilken forening, de evt. er medlemmer af.

Generelt kan man sige om svarene, at andelen af uorganiserede er 46%, hvorfor organisationsgraden i faglig forening blandt forsikrede økonomer er 54%, hvilket positivt set er lidt mere end halvdelen, men negativt set er det en særdeles lav faglig organisationsgrad for lønmodtagere, der er medlemmer af en a-kasse, en af Danmarks laveste. Selv på funktionærområdet er det almindeligt, at over 80% af dem, der er medlem af en a-kasse, også er medlemmer af en faglig forening.

**TABEL 3.4 ØKONOMERS MEDLEMSKAB ELLER IKKE-MEDLEMSKAB AF FAGLIG FORENING, FORDELT PÅ KØN. PROCENT LODRET. 2000**

FAGLIG FORENING	MÆND	KVINDER	I ALT
	-----PROCENT VANDRET -----		
A. IKKE MEDLEM AF NOGEN FAGLIG FORENING	46	47	47
B. MEDLEM AF FAGLIG FORENING			
MEDLEM AF	54	53	53
- CIVILØKONOMERNE	43	34	40
- FORENINGEN AF MARKEDS- OG AKADEMIØKONOMER	5	12	8
- DJØF	2	5	3
- FINANSFORBUNDET	2	1	1
- HL	1	1	1
- FSR OG FRR	1	-	1
- HK	0	0	0
<b>I ALT</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>101</b>
<b>ANTAL</b>	<b>793</b>	<b>454</b>	<b>1247</b>

KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000

<sup>2</sup> Der er knap 34.000 økonomer (personer med uddannelse som HA, CM eller HD), og CA's medlemstal er 24.700. Omkring 20.300 af disse er HA, CM eller HD. Forsikringsgraden er herefter ca. 60%. Antallet af økonomer er opgjort ud fra DS' Uddannelsesregister i Agersnap, F., T. Agersnap & P. Vejrup-Hansen (2000): 80. Jf. endvidere Vejrup-Hansen (2000). Medlemstallet i CA fordelt på uddannelsesmæssig baggrund kan findes på CA's hjemmeside [www.ca.dk](http://www.ca.dk).





Organisationsgraden blev testet multivariat op imod køn, alder og uddannelse, og her viste det sig, at kun alder har en signifikant forklarende effekt, idet organisationsgraden er højest for de yngste (30 år og derunder) og for de ældste (over 50 år), idet den for begge disse to grupper ligger på 61-2%. De lavest organiserede i faglig forening er de 31-35 årige, her er organisationsgraden 48%.

Hvilken faglig forening er økonomerne da medlemmer af? Den største gruppe (40%) er medlemmer af CØ, og denne gruppe udgør klart den største enkeltgruppe (bortset naturligvis fra de uorganiserede). Blandt øvrige synlige grupper er FAM (8%) og (DJØF 3%), mens en række helt små andele af økonomerne fordeler sig på (i faldende orden) Finansforbundet, Handelsskolernes Lærerforening, de to revisorforeninger FSR og FRR samt HK (0,3% er medlemmer i HK). Det kan bemærkes, at mænd og kvinder er lige gode (eller dårlige, efter temperament) til at organisere sig i faglig forening.

#### Beskæftigelse - Er det alt eller intet

Endelig ses der kort på overordnet beskæftigelsesmæssig status for gruppen, jf. tabel 3.5. 87% af gruppen, langt den overvejende del, arbejder på fuld tid og 4% på deltid, 5% er ledige, og 2% på orlov. Det, der især er værd at bemærke her er den uhyre lave andel, der arbejder på deltid, kun 4%. Kvinderne har forventeligt en større andel på deltid end mændene: For mænd er deltid reelt fraværende som mulighed blandt økonomer.

**TABEL 3.5 ØKONOMERNES BESKÆFTIGELSESMÆSSIGE STATUS, FORDELT PÅ KØN. PROCENT LODRET. 2000.**

BESKÆFTIGELSESMÆSSIG STATUS	ÅNDEL MÆND OG KVINDER, OPDELT PÅ BESKÆFTIGELSESMÆSSIG STATUS		
	MÆND	KVINDER	ALLE
	-----PROCENT VANDRET -----		
I ARBEJDE PÅ FULD TID	92	77	87
I ARBEJDE PÅ DELTID	1	8	4
LEDIG	4	7	5
PÅ ORLOV	0	6	2
I JOBTRÆNING, PÅ EFTERLØN OG UNDER UDDANNELSE	3	2	2
I ALT	100	100	100
ANTAL	843	492	1335

KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000

Økonomernes deltidsfrekvens beregnet som i officiel statistik er på 5% , 1% for mænd og 9% for kvinder. Til sammenligning er deltidsfrekvensen blandt beskæftigede i Danmark 14%, 11% blandt mænd og 18% blandt kvinder (STO 1999: 48). Både mænd og kvinder, men især mænd blandt økonomer, ligger således markant under befolkningens niveau, når der gælder deltid. Man kan udtrykke det på den måde, at selv om befolkningens deltids-

<sup>3</sup> Antallet af uddannede akademi- og markedsøkonomer er ca. 12.000 (5.000 akademioekonomer og 7.000 markedsøkonomer), hvoraf de 3.900 er forsikret i CA. CA's forsikringsgrad af denne gruppe bliver hermed 33%.

<sup>4</sup> Vejrup-Hansen 2000 og STO 1999: 55.





mønstre kan genfindes blandt økonomer, så er det i svækket form, og det synes mere bestemmende for de kvindelige økonomers beskæftigelsesgrad, at de er økonomer, end at de er kvinder.

Dette mere end antyder, at arbejdet som økonom er 'alt eller intet' eller - for at udtrykke det på en anden måde - det kunne antyde, at det er meget vanskeligt for økonomer at få deltidsbeskæftigelse. Man kunne måske tænke sig, at næsten ingen økonomer ønsker deltid, men dette er vanskeligt at tro, da så mange af økonomerne er i den alder, hvor man typisk har små børn (jf. mere herom i afsnit 5 om økonomernes reelle arbejdstider). Om økonomerne selv oplever fraværet af deltid som et problem kan dog ikke siges ud fra denne undersøgelse, men den ultralave deltidsfrekvens vil - må man antage - i mange situationer gøre det vanskeligt at anmode om at komme på deltid.

Beskæftigelsesstatus er også signifikant sammenhængende med uddannelse og med alder. Cand. merc.ere og HD'ere har de største andele i fuldtidsbeskæftigelse, mens AM'erne både har lidt flere på deltid og i ledighed (6% i hver af de to sidstnævnte grupper). Når det gælder alder er fuldtidsandelen størst blandt de 41-50 årige, mens deltidsandelen er størst blandt de 36-40 årige, og andelen på orlov størst blandt de 31-35 årige. Måske en sammenhæng med, hvornår man får børn (31-35 år), og hvornår disse børn kræver forældrenes deltid (36-40 år). Selv i den sidstnævnte gruppe er deltidsandelen dog ingeniende høj, blot højere end blandt de øvrige aldersgrupper (8%).

<sup>5</sup> Deltidsfrekvensen beregnes som andelen af deltidsbeskæftigede i procent af alle beskæftigede.





## 4. Økonom dot.com

### Økonomer i små eller store virksomheder

En af de for tiden fremherskende myter om beskæftigelsen i den 'ny økonomi', den såkaldte dot.com-sektor, er, at de beskæftigede springer fra de store, traditionelle virksomheder i den 'gamle økonomi' og ind i små, vidensintensive virksomheder, som de mere eller mindre selv har skabt. I hvert fald er det opfattelsen, at økonomerne ikke arbejder i den traditionelle fremstillingssektor, men snarere inden for reklame og marketing, inden for IT eller inden for finanssektoren. Den sidste sektor er dog præget af store virksomheder, mens dette ikke gælder for de to førstnævnte sektorer, hvor der både er store og små virksomheder.

Generelt er der dog nok en tendens til, at personer med høj uddannelse har lettere ved at finde beskæftigelse i store end i små virksomheder, hvorfor det indledningsvis kan være af interesse at se på størrelsen af de virksomheder, hvor økonomerne er beskæftiget.

Fordelingen af økonomarbejdspladserne efter størrelse fremgår af tabel 4.1. Spørgsmålet omhandler antal ansatte i hele den juridiske virksomhed eller koncern, økonomerne er ansat i.

TABEL 4.1 ØKONOMERNE FORDLT PÅ STØRRELSE AF VIRKSOMHED/KONCERN. PROCENT LODRET 2000

VIRKSOMHEDENS STØRRELSE	ALLE	
1-10 ANSATTE	8	
11-25 ANSATTE	8	
26-50 ANSATTE	10	
51-100 ANSATTE	12	
101-250 ANSATTE	16	
251-500 ANSATTE	13	
501-1.000 ANSATTE	8	
1.001-10.000 ANSATTE	20	
10.001 +	6	
I ALT	101	
ANTAL	1234	
PERCENTILER:		
25: 50,00	50: 200,00	75: 1200,00

NOTE: SPØRGSMÅLET OM ANTAL ANSATTE I DEN VIRKSOMHED, HVOR MAN SELV ER ANSAT, ER FORMULERET SÅDAN, AT DER IKKE SPØRGES TIL DEN FYSISKE ARBEJDSPLADS, MEN TIL ANTAL ANSATTE I HELE DEN JURIDISKE VIRKSOMHED ELLER KONCERN INDEN FOR DANMARKS GRÆNSER.

KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000 SAMT SÅ 1999, s. 54-56





Det fremgår af tabel 4.1, at økonomerne gennemgående arbejder i temmelig store virksomheder. En fjerdedel af alle (26%) arbejder i virksomheder med mere end 1.000 ansatte, og - i den modsatte ende - arbejder en anden fjerdedel (også 26%) i virksomheder med 50 ansatte og derunder. Medianstørrelsen er 200 ansatte. Økonomerne arbejder således gennemgående ikke i små virksomheder, idet kun 16% arbejder i virksomheder med 25 ansatte eller derunder. Til sammenligning viste en undersøgelse blandt alle privatansatte i 1994, at 36% af alle privatansatte herhjemme er ansat i en virksomhed eller koncern med 25 ansatte eller derunder. Jo mindre koncern, des mindre bliver således økonomforekomsten.

Der er signifikant sammenhæng mellem uddannelse og virksomhedsstørrelse, idet cand. merc.'ere især er beskæftiget i de store virksomheder, mens HA'ere og AM'ere synes især at være beskæftiget i virksomheder med 25 ansatte og derunder.

#### **Fremstilling eller marketing? - Ny eller gammel økonomi?**

Økonomistuderende på handelshøjskoler, universiteter og handelsskoler har generelt en stor forkærlighed for reklame, afsætning og marketing. Det er jo et tankevækkende spørgsmål, om denne forkærlighed primært skyldes en realistisk forventning fra de studerendes side om, at de vil komme til at arbejde inden for denne branche, når de er blevet færdiguddannede, eller om den skyldes, at reklamer simpelt hen fylder meget især i unge menneskers liv, altså at unge bare ser mange reklamer.

Denne forkærlighed for reklamer er der ikke noget nyt ved. Nyt er det derimod med den store rolle, som IT-sektoren er kommet til at spille, og her er spørgsmålet, om IT-sektorens betydelige efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft har betydet, at økonomerne er overrepræsenteret i denne branche. Økonomerne har angivet deres branchetilhør, og besvarelserne, der kan belyse de ovennævnte spørgsmål, fremgår af tabel 4.2.

Det fremgår af tabellen, at økonomerne er godt med i den 'ny økonomi', idet 18% (hver femte eller sjette økonom) arbejder inden for IT- og telesektoren. Dette betyder dog ingenting, at den 'gamle økonomi' hermed er kørt ud på sidelinjen, idet den klart største andel af økonomerne, mere end hver femte (22%) arbejder inden for industri eller fremstillingsvirksomhed.

Dette må nok betegnes som et temmelig uventet resultat: Økonomerne arbejder stadig i høj grad inden for de traditionelle sektorer. Finanssektoren er også rimeligt vel repræsenteret (10%), og Handel, shipping m.m. er det samme (sammenlagt 19%). Derimod er der ikke overvældende mange, der arbejder inden for reklame, marketing og medier, faktisk kun 7%, ikke stort flere end inden for revision eller undervisning og rådgivning: Disse områder eksisterer da som økonombeskæftigelse, men heller ikke i den helt store stil (6%).

<sup>6</sup> Scheuer (1996): 105. Det er ikke muligt at sammenligne direkte med DS her, fordi DS opgør antal ansatte på virksomheden, dvs. den fysiske arbejdsplads, ikke i hele den samlede koncern, jf. fx . Statistiske Efterretninger: Generel erhvervsstatistik, nr. 2000:4, 23. februar 2000, side 24.





TABEL 4.2 ØKONOMER FORDELT PÅ BRANCHE OG KØN. PROCENT LODRET, 2000.

BRANCHE	ANDEL MÆND OG KVINDER, OPDELT PÅ BRANCHE		
	MÆND	KVINDER	ALLE
	-----PROCENT VANDRET -----		
INDUSTRI/FREMSTILLINGSVIRKSOMHED	22	21	22
HANDEL, SHIPPING M.M.	20	19	19
IT OG TELE	18	17	18
FINANS, BANK, FORSIKRING, REALKREDIT	12	7	10
REKLAME, MARKETING OG MEDIER	5	11	7
UNDERVISNING OG RÅDGIVNING	5	8	6
REVISION	6	5	6
OFFENTLIG ADMINISTRATION	4	5	4
INTERESSE- OG BRANCHEORGANISATIONER	3	2	3
BYGGE OG ANLÆG	2	1	2
HOTEL OG RESTAURANT	1	1	1
SUNDHEDSVÆSENET	1	0	0
ANDET	2	3	2
I ALT	101	100	100
ANTAL	789	447	1236

KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000

Der er en vis forskel på kønnene her, selv om den overordnede fordeling for de to køn ikke er så voldsomt forskellig som man måske kunne have ventet: Der er samme andel mænd og kvinder inden for IT og Tele, inden for Handel, shipping m.m. og inden for Industri/Fremstilling. Der er to brancher, hvor kønsforskellene er markante, og det er reklame, marketing og medier, der åbenbart i nogen grad er et kvindeområde, mens finans, bank, forsikring og realkredit mere synes at være et mandeområde, når det specielt gælder økonomer.

Der er også visse aldersforskelle, idet IT-branchen som forventet har en lidt større andel af aldersgruppen på 30 år og derunder (21%), mens der især inden for finanssektoren er en noget større andel økonomer, der er fyldt 40 (15%, ikke vist i tabellen). Endelig har uddannelse også en vis indflydelse på branche: AM'ere synes især beskæftiget inden for handel og reklame, HD'erne er især repræsenteret inden for finans og fremstilling, og CM'erne især inden for undervisning/rådgivning, revision, reklame og IT.

#### Sammenfatning

Økonomer arbejder gennemgående i store virksomheder, så forestillingen om det meget store antal økonomer i små dot.com-virksomheder holder (endnu) ikke stik. Til gengæld var myten om IT- og finanssektorerne som vigtige brancher for økonomer sande, mens det nok mere kom som en overraskelse, at fremstillingsvirksomhederne har så meget økonombeskæftigelse, som tilfældet er.





## 5. Økonomers arbejde

En økonoms beskæftigelse ses undertiden beskrevet som bestående af kundeansvaret for fem virksomheder, dertil otte igangværende projekter, planlægning af to kurser samt intern oplæring. Kort og godt er der fuld fart på og ikke meget tid til at se sig tilbage og overveje, om man gjorde det rigtige. Længe før resultaterne af virksomhedens sidste reklamekampagne viser sig, er man i fuldt sving med tre ny projekter. Arkivering og efterbehandling er nok ikke økonomernes stærkeste side. Så vidt myterne.

### Ansæt som hvad?

Der findes ikke noget komplet statsautoriseret stillingsnomenklatur for økonomer (eller for andre grupper, for den sags skyld). Da mange økonomer desuden befinder sig i 'orkanens øje' i den ny økonomi, er det ikke så sært, at betegnelserne for de stillinger, økonomer ansættes i, er konstant skiftende og præget af betydelig dynamik.

CA har i forbindelse med undersøgelsen opstillet en liste på i alt 87 stillingsbetegnelser, som efter CA's erfaring er hyppigt anvendte (jf. spørgeskemaet i Bilag 2, Boks B). Som man kan se, blander traditionelle stillingsbetegnelser som regnskabschef, salgsdirektør og bogholder sig med de lidt nyere som managementkonsulent, IT-chef og web-designer. Det er ret vanskeligt at skabe orden i det virvar af stillinger, der optræder, idet ingen enkelt stillingsbetegnelse omfatter mere end 5% af alle betegnelserne.

I tabel 5.1 er vist de 26 stillingsbetegnelser, der var de hyppigst forekommende. Som man kan se er de hyppigst forekommende stillinger som controller, direktør, marketingkoordinator, produktchef, projektleder, regnskabschef, revisor og økonomichef. Der er ganske mange lederjob, men der er også job inden for regnskab, IT og marketing.





TABEL 5.1 DE 26 MEST ANVENDTE STILLINGSBETEGNELSER FOR ØKONOMER. PROCENT LODRET 2000.

STILLING	ALLE
REVISOR	5
CONTROLLER	4
PRODUKTCHEF	4
PROJEKTLEDER	4
DIREKTØR	4
ØKONOMICHEF	4
REGNSKABSCHEF	4
MARKETINGKOORDINATOR	4
IT-KONSULENT	3
KONSULENT	3
MARKETINGCHEF	3
AFDELINGSLEDER	3
SALGSCHEF	2
SALGSKONSULENT	2
UNDERVISER	2
KEY ACCOUNT MANAGER	2
IT-CHEF	2
SALGSASSISTENT	2
ANALYTIKER	2
ØKONOM	2
ADMINISTRATIONSCHEF	1
REGNSKABSMEDARBEJDER	1
EKSSPORTCHEF	1
MARKEDSCHEF	1
PERSONALEKONSULENT	1
ØKONOMIDIREKTØR	1
ANDRE ANGIVELSER	32
<b>I ALT</b>	<b>99</b>
<b>ANTAL</b>	<b>1234</b>

KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000

Hensigten med at spørge om stilling var dog også at muliggøre en analyse af økonomernes karriere, dvs. hvorvidt de 'stiger i graderne', når de skifter stilling (jf. analysen i afsnit 6 nedenfor). Af denne grund er alle stillingerne klassificeret efter Danmarks Statistiks danske udgave (DISCO) af ILO's internationale stillingsklassifikation ISCO.

Denne klassifikation er naturligvis ikke udviklet specielt med det formål at bedømme karriereforløb for økonomer, men da den giver en god generel rangordning af de stillingskategorier, vi opererer med også i det danske samfund, kan den anvendes som en grov indikator (hvordan stillingerne er grupperet fremgår af Bilag 2). DISCO er opbygget som en meget detaljeret klassifikation af stillinger, men her er det for overskuelighedens skyld valgt kun at





anvendte DISCO på et-cifterniveau, hvor stillingerne er hierarkisk klassificeret fra 1 til 9, med 1 som det højeste, jf. tabel 5.2.

**TABEL 5.2 ØKONOMERNE FORDELT EFTER DERES STILLINGS HIERARKISKE NIVEAU, OPDELT PÅ KØN OG UDDANNELSE. PROCENT LODRET 2000.**

STILLINGSNIVEAU	ANDEL MÆND OG KVINDER, OPDELT PÅ STILLINGSNIVEAU		
	MÆND	KVINDER	ALLE
	-----PROCENT VANDRET -----		
1 LEDELSE	48	25	40
2 PROFESSIONELT ARBEJDE	34	42	37
3 SEMIPROFESSIONELT ARBEJDE	14	21	16
4/5 KONTOR-, SALGS- OG SERVICEARBEJDE	4	12	7
I ALT	100	100	100
TOTAL	695	393	1088

KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000

STILLINGSNIVEAU	ANDEL MED FORSKELLIG UDDANNELSE, OPDELT PÅ STILLINGSNIVEAU				
	CM	HD	HA	AM*	ALLE**
	-----PROCENT VANDRET -----				
1 LEDELSE	37	49	38	25	40
2 PROFESSIONELT ARBEJDE	46	32	32	26	37
3 SEMIPROFESSIONELT ARBEJDE	12	15	21	28	16
4/5 KONTOR-, SALGS- OG SERVICEARBEJDE	5	4	10	21	7
I ALT	100	100	101	100	100
TOTAL	434	335	164	127	1082

\* AM OMFATTER AKADEMI- OG MARKEDSØKONOMER

\*\* 'ALLE' OMFATTER TILLIGE ØKONOMER MED UDDANNELSE SOM MBA, MPA, REVISOR, PH.D. M.FL.

KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000

Det første, der fremgår af tabel 5.2 er, at økonomerne som hovedregel samlet sig om de to (tre) øverste stillingsgrupper, nemlig Ledelse (40%), Professionelt arbejde (også 37%) og (i lidt mindre grad) Semiprofessionelt arbejde (16%). Kun 7% arbejder aktuelt i mere 'almindelige' job inden for Kontor-, salgs- eller servicearbejde, selv om en større andel har gjort det tidligere. Økonomerne er med andre ord generelt højt placeret i virksomhedernes stillingshierarki, idet ca. to tredjedele af alle er placeret under Ledelse eller Professionelt arbejde.

Det fremgår endvidere af tabellens øverste del, at mænd er noget højere placeret end kvinder. Næsten hver anden mand (48%) er placeret inden for Ledelse, mens dette kun





gælder for knap hver fjerde kvinde (25%). Kvinderne er så til gengæld lidt stærkere repræsenteret inden for Professionelt arbejde, hvor 42% af kvinderne forekommer, men tillige i de to laveste stillingsgrupper, hvor der er klar kvindelig overvægt. Selv om mænd og kvinders hierarkiske positioner er signifikant forskellige, kan man dog ikke sige, at kvindelige økonomer er kvalitativt anderledes placeret i stillingshierarkiet end mandlige. Der er mere tale om en gradsforskel, muligvis endda en som vil blive udlignet med årene. Man kan illustrere det ved at sige, at mens 82% af de mandlige økonomer er placeret på de to øverste niveauer, så gælder dette for 67% af de kvindelige, vel 'ikke så ringe endda', hvis man kan udtrykke det sådan.

Når man ser på økonomerne, opdelt efter højeste afsluttede uddannelse, i den nederste del af tabel 5.2, fremgår det, at der er visse forskelle på de fire store uddannelsesgrupper blandt økonomerne. Det er således markant, at HD'erne har markant flere placeret i egentlige lederjob (49%) end de øvrige grupper. Når det gælder CM'erne, er disse stærkest repræsenteret i det professionelle arbejde, hvor også næsten halvdelen (46%) befinder sig. For HA'ernes vedkommende kan man se, at der er lige så stor en andel, der har lederjob, som der er blandt CM'erne, men til gengæld har HA'erne flere, der har semiprofessionelle job (21%). Når det gælder AM'erne (akademi- og markedsøkonomerne), er de tydeligvis placeret lavere i stillingshierarkiet end de tre øvrige grupper, idet halvdelen af disse (28 + 21 = 49%) enten har semiprofessionelt eller kontor-, salgs eller servicearbejde. Kun knap hver femte af CM'erne (17%) og HD'erne (19%) og kun knap hver tredje af HA'erne (31%) befinder sig i disse to kategorier. Når det gælder AM'erne er det mest bemærkelsesværdige nok, at så mange trods alt har formået at komme op i de to øverste stillingsniveauer, trods den relativt korte formelle uddannelse.

Når det gælder alder (ikke vist i tabel) er der, som man måtte forvente, en klar tendens til, at ældre økonomer har højere stillinger: Andelen i Ledelse stiger fra 18% blandt økonomerne under 31 år til 61% for aldersgruppen 41-50 år og 69% for aldersgruppen på 51 år og derover.

### Ansvar i jobbet

Har økonomer projektlederansvar, og har de ansvaret for mange underordnede? Nu er gennemsnitsalderen for økonomerne som sådan ikke høj, og forventningen er derfor, at de på den ene side har stort selvstændigt beslutningsansvar, men ikke stort personaleansvar, dvs. de har ansvar som eksperter (projektledere), ikke som ledere af store afdelinger. Dette er belyst i to spørgsmål, hvoraf det ene omhandler antallet af underordnede, det andet graden af projektlederansvar.

Når man betænker, at økonomerne gennemgående er højt placeret i virksomhedernes stillingshierarki, og at der i høj grad er tale om større virksomheder, ville man nok trods alt forvente, at mange økonomer har personaleansvar, dvs. har underordnede. I modsat retning taler dog, at mange virksomheder i disse år 'river pyramiderne ned', og at også virksomhederne i den ny økonomi er kendetegnet ved mindre hierarkiske former for arbejdsdeling.



<sup>8</sup> Projektlederansvar kan være mange ting, man tænker hyppigst nok på interne udviklingsprojekter i denne forbindelse. Som oftest er det dog nok i realiteten kundeansvar, der ligger i begrebet, og dette er vel for mange det første skridt opad i organisationen efter ansættelse, at man opnår kundeansvar, eller altså projektlederansvar.



Dette sidste synes da også at blive bekræftet af økonomernes besvarelser, idet man kan se af tabel 5.3, at andelen, der har underordnede, kun er 46%, og andelen, der har et lidt større antal underordnede (11+), kun er 12% af alle økonomerne. Blandt økonomerne med underordnede er mediantallet for antal underordnede således kun fem, så selv dem der har underordnede, har generelt set ikke mange sådanne.

Når det gælder projektlederansvar, angiver halvdelen af økonomerne at have dette. Der er således - måske lidt i modsætning til det forventede - kun marginalt flere med projektlederansvar som med personaleansvar, men det er værd at bemærke, at næsten en fjerdedel (23%) af økonomerne anvender mere end 30% af deres tid på projektledelse, stort set det samme for mænd og kvinder. Det er dog en betydelig del af alle økonomer, som har personale- eller projektlederansvar, men meget tyder trods alt på, at en del arbejder meget selvstændigt, fx i forhold til kunder, på de ydre linjer, uden (endnu) at have de helt store ledelsesbeføjelser. Men det kan jo komme.

**TABEL 5.3 ANDEL ØKONOMER MED UNDERORDNEDE OG MED PROJEKTLEDERANSVAR, SAMT HVOR MANGE UNDERORDNEDE OG HVOR MEGET TID ANVENDES PÅ PROJEKTLEDERANSVAR. PROCENT 2000.**

STILLINGSNIVEAU	MÆND	KVINDER	ALLE	ANTAL
	-----PROCENT-----			
ANDEL MED:				
- UNDERORDNEDE	54	32	46	774/430
- MERE END 10 UNDERORDNEDE	15	6	12	774/430
- PROJEKTLEDERANSVAR	55	41	50	776/444
- PROJEKTLEDERANSVAR > 30% AF TID	24	22	23	764/437

KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000

Når det gælder kønsfordelingen fremgår det, at der, når det gælder andelen med underordnede, er den forventede markante m/k-forskel, idet der er en mere end dobbelt så stor sandsynlighed (sandsynligheden er 2,5 gange større) blandt mandlige som blandt kvindelige økonomer for at have underordnede. Når det gælder projektlederansvar er forskellen knap så markant, kun 1,8 gange større, og projektledelse i større omfang forekommer som nævnt på stort set samme niveau for mænd og kvinder.

Man kan forholde sig forskelligt til disse differencer. Man kan sige, at projektlederansvar nok kommer før i karrieren end det at have underordnede, og at kvinderne derfor naturligt nok er mindre ulige stillet mhp. projektlederansvar. Man kan også sige, at projektlederansvar måske mere er fremtidens ledelsesform, og at det derfor er mindre bekymrende, at kvinderne er så langt bagude, når det gælder det at have underordnede.

De multivariate analyser viser, at andel med underordnede udover af køn også afhænger af alder (andelen uden underordnede falder fra 36% i den yngste aldersgruppe til 5% blandt de over-50 årige). Når det derimod gælder projektlederansvar har alder ingen betydning,

<sup>9</sup> Odds ( $P / (100-P)$ ) for at have underordnede er 1,17 for mænd og 0,47 for kvinder, mænds odds ratio er derfor 2,5 gange større end kvinders. En tilsvarende beregning for projektlederansvar er hhv. 1,22 og 0,69, hvor mændenes er 1,8 gange større.





det har til gengæld uddannelse, idet især cand. merc.ere har stor andel med projektledelse, mens AM'ernes tilsvarende andel er ret lav.

#### 'Out-of-office'-working og de ny IT-faciliteter

I sammenhæng hermed er det af interesse at se på, i hvor høj grad økonomerne har mulighed for at arbejde væk fra selve arbejdspladsen og kollegerne, enten i form af teleworking, dvs. arbejde hjemme, eller i form af arbejde ude hos kunder, eksterne samarbejdspartnere o.l.

Det fremgår her, når det først gælder teleworking, at omkring en tredjedel aldrig kan teleworke, og en anden tredjedel kan gøre det sjældnere end 1 gang månedligt, dvs. ikke som del af en ugentlig eller månedlig rutine, jf. tabel 5.4. Hver ottende økonom har dog telearbejde som mindst en ugentlig foreteelse ( $4+8=12\%$ ) og 19% gør det 1-3 gange om måneden. Til sammenligning viser EU's survey om tele-working fra 1999, at såkaldt 'homebased telework', defineret som arbejde for en fast arbejdsgiver, udført mindst én gang ugentligt hjemme, omfatter 4,54% af alle danske lønmodtagere. Økonomernes frekvens på 12% er således næsten tre gange større end befolkningens generelt.

Dette udtrykker derfor en særdeles høj grad af teleworking blandt økonomer. Det er derimod lidt mere hyppigt at arbejde ude hos kunder o.lign. 20% gør dette en gang ugentligt eller

TABEL 5.4 ANDEL ØKONOMER, DER KAN ARBEJDE HJEMME (TELEWORKE), OG ANDEL, DER ARBEJDER UDE HOS KUNDER, KLIENTER, EKSTERNE SAMARBEJDSPARTNERE O.LIGN. PROCENT LODRET 2000.

	ARBEJDER HJEMME	ARBEJDER UDE
	-----PROCENT LODRET-----	
DET MESTE AF UGEN	4	5
1-2 GANGE OM UGEN	8	15
1-3 GANGE MÅNEDLIGT	19	19
SJÆLDNERE	34	22
SLET IKKE	35	38
I ALT	100	99
ANTAL	1247	1249

KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000

mere. Også her ligger økonomerne klart højere end andre lønmodtagere, idet EU's ovennævnte undersøgelse viser, at 'mobile telework' kun omfatter 2,08% af lønmodtagerne generelt i Danmark.

Arbejde hjemme hænger signifikant sammen med branche og køn. Hvor 12% således arbejder hjemme mindst en gang om ugen, er det pudsigt nok 14% blandt mændene og kun 7% blandt kvinderne. Det modsatte var nok det forventede, men mændene synes altså at have større adgang til dette privilegium. Dette kan dog hænge sammen med brancher, idet det naturligt nok især er inden for IT-branchen og inden for undervisning/rådgivning, at andelen er høje.





Det at arbejde ude hos kunder er også mere udbredt blandt mænd end blandt kvinder, samt i IT og revisionsbrancherne. Endelig er det tydeligvis en aktivitet for de midaldrende, idet de 36-40 årige har en højere andel, der arbejder ude hos kunder, end der er i de øvrige aldersgrupper.

Er økonomer veludstyret med e-mail og webadgang? Er de 'på nettet', så at sige? Tabel 5.5 viser, hvor mange økonomer, der har disse to faciliteter hhv. på arbejde og derhjemme. Når det gælder adgang på arbejde må man sige, at alle økonomer i dag har dem. Man kan vel nærmest sige det sådan, at en økonomarbejdsplads i dag som minimum omfatter pc med e-mail og internet, ellers er det ikke en økonomarbejdsplads. Tallet for økonomerne - 97% har e-mail og internet på arbejde - skal sammenlignes med det tilsvarende for den arbejdende befolkning, hvor andelen er 54%, lavest i bygge & anlægsbranchen (26%), højest i forretningsservice (85%). Inden for fremstillingen ligger andelen med PC eller arbejdsstation også relativt lavt (46%). Økonomernes langt højere frekvens skyldes naturligvis ikke branche, da økonomerne også er vel repræsenteret inden for fx fremstilling, men økonomerne er klart bedre udstyret med IT end øvrige personalegrupper.

**TABEL 5.5 ANDEL ØKONOMER, DER HAR ADGANG TIL E-MAIL OG INTERNET PÅ ARBEJDE OG HJEMME. PROCENT LODRET 2000.**

ADGANG TIL E-MAIL OG INTERNET:	HJEMME	PÅ ARBEJDE
	-----PROCENT LODRET-----	
JA	80	97
NEJ	20	3
I ALT	100	99
ANTAL	1302	1252

KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000

Andelen med de samme faciliteter hjemme er knap så altomfattende, men trods dette ganske høj, idet 80% angiver at have dem. Til sammenligning kan det nævnes, at DS i en undersøgelse, også gennemført i 2000, har vist, at 45% af alle danske familier har adgang til internet hjemmefra, et tal der kun var 16% to år før. Når 80% af økonomerne således har adgang til internet hjemmefra, er dette en betydeligt højere frekvens end i befolkningen generelt, også når man tager aldersfaktoren i betragtning.

Det er også højere end for danske ledere generelt, hvor tallene er 63% på arbejde og 54% hjemme. Uddannelse og køn har ingen indflydelse på internetadgangen hjemme, men det har derimod branche, hvor især finans og IT-sektorerne har højere andele, men også alder. Aldersfaktoren virker dog måske lidt anderledes end forventet, idet det især er økonomer over 40 år, som har internet hjemme. Det er måske et spørgsmål om at have råd?

<sup>11</sup> European Commission (1999): 26.

<sup>12</sup> Danmarks Statistik (2000): Statistiske Efterretninger: Serviceerhverv, nr. 8, 16. marts 2000, s. 2.





### I, karle!

Gennemgående har økonomer ry for at være et hårdt arbejdende folkefærd. Der er store forventninger om indsats og resultater, og det er rimeligt at forvente, at disse omsættes i en arbejdstid, der ligger noget over de overenskomstaftalte 37 t/u. Den ret omfattende forskning om danskernes arbejdstider viser endvidere, at lønmodtagere i høje stillinger og folk med lang uddannelse, tenderer til også at arbejde betydeligt længere end andre lønmodtagere. I denne undersøgelse var det af tidsmæssige grunde kun muligt at stille et enkelt spørgsmål om arbejdstid, og man valgte da at spørge til den 'gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid i hovedstilling, inklusiv overarbejde m.m.'. Denne formulering gør, at svarene nødvendigvis skal tages med en vis forsigtighed, men de kan trods dette være indikative for det niveau, økonomerne befinder sig på. I tabel 5.6 er det valgt kun at se på de økonomer, der har oplyst at arbejde fuld tid.

**TABEL 5.6 ØKONOMERS ARBEJDSIDER, FORDELT PÅ KØN. KUN ØKONOMER, DER HAR ANGIVET AT ARBEJDE PÅ FULD TID. PROCENT LODRET 2000.**

ANTAL TIMER OM UGEN*	ANDEL MÆND OG KVINDER, OPDELT PÅ STILLINGSNIVEAU		
	MÆND	KVINDER	ALLE
	-----PROCENT VANDRET -----		
0-30 t/u	0	1	0
31-35 t/u	1	3	1
36-40 t/u	28	46	34
41-45 t/u	31	30	31
46-50 t/u	26	15	22
51-60 t/u	11	5	9
61 +	2	1	2
I ALT	99	101	99
ANTAL	767	379	1146

\* KUN FOR PERSONER, DER ANGIVER AT ARBEJDE FULD TID  
 KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000

Besvarelsene viser, at økonomerne faktisk har meget lange arbejdstider: 11% (9+2%) arbejder mere end 50 t/u og mere end halvdelen (31+22 = 53%) arbejder mellem 41 og 50 t/u inkl. Mediantimetallet er 45 t/u og selv den nedre kvartil ligger (med 40 t/u) over standarden i de kollektive overenskomster! Dette timetal svarer i øvrigt meget godt til det gennemsnitlige timetal for ledere ifølge en række andre undersøgelser.

Ser man særskilt på mænd og kvinder er forventningen nok den, at kvinders arbejdstider er noget kortere end mændenes, da det er dette mønster, der generelt viser sig i arbejdstidsundersøgelser. Her ser man generelt en forskel mellem kønnene på 2-4 t/u i gennemsnit.

<sup>13</sup> Danmarks Statistik: 'Pc'ere og adgang til Internet' på [www.dst.dk](http://www.dst.dk). På verdensranglisten over internetadgang hjemmefra ligger Norge højest med 50%, skarpt efterfulgt af Singapore og USA. Danmark ligger på 8. pladsen. jf. The Economist 24-30 June 2000, Survey: Government and the Internet', p. 4. Danske lederes internetadgang hjemmefra fremgår af Det Danske Ledelsesbarometer (2000: 113). Økonomerne i denne undersøgelse ligger langt over disse mere generelle mål for befolkningerne, men også betydeligt over niveauet for ledere.





I den foreliggende undersøgelse er mændenes gennemsnitlige arbejdstid 46 t/u og kvindernes 43 t/u. Dette kan også ses i tabel 5.6, hvor det er tydeligt, at der er langt flere kvinder end mænd, der arbejder i intervallet 36-40 t/u, mens overvægten af mænd bliver markant, når vi kommer over 46 t/u. Dette udtrykker på ingen måde, at kvindelige økonomer ikke arbejder meget, for også deres niveau er særdeles højt, men der er altså stadig de velkendte kønsforskelle, også i denne faggruppe. Forskellen mellem mænds og kvinders arbejdstid er derfor den samme som i befolkningens generelt, men de kvindelige økonomers arbejdstider ligger trods dette langt over befolkningens generelt. Det er tilsyneladende mere afgørende for den ugentlige arbejdstid, hvilken erhvervs- og faggruppe, man tilhører (om man fx er økonom), end om man er mand eller kvinde.

Der er ikke signifikante forskelle på økonomernes arbejdstider i de forskellige brancher, og når det gælder opdelingen på uddannelse, er der en vis tendens til, at CM'erne har lidt længere arbejdstider end de øvrige grupper. Alt i alt må man endnu en gang sige, at beskæftigelse som økonom synes at være en 'alt eller intet' beskæftigelse.

Til gengæld har stilling (dvs. indplacering i stillingsgrupperne, jf. tabel 5.2), stor betydning, idet en ledelsesposition giver klart højere arbejdstider end for de øvrige grupper.

Deltid forekommer kun i meget begrænset omfang, og kun en tredjedel af alle fuldtidsbeskæftigede økonomer arbejder rent faktisk i omegnen af danskernes 'normalarbejdstid', 37 t/u. Langt de fleste arbejder betydeligt mere. Myten om de altid arbejdende økonomer synes således at have en hel del på sig.

<sup>14</sup> Jf. bl.a. Det danske Ledelsesbarometer (2000: 114) og Civiløkonomerne (2000: 6). En undersøgelse fra 1994 opre-rede med lidt mere præcise spørgsmålsformuleringer, idet der blev skelnet mellem normal arbejdstid og overtid. Her-med var gennemsnittet for normal arbejdstid for ledere 41 t/u, hvortil kom 23 t/md. i overtid, dvs. godt 5 t/u, i alt 46 t/u (Scheuer 1997: 77, 104).

<sup>15</sup> Jf. fx Bonke & Meilbak (1999: 36), Det danske Ledelsesbarometer (2000: 114) samt Scheuer (1997: 77).





## 6. Karrieren og fremtiden

Arbejdsmarkedet for IT-folk er i disse år blevet mere og mere stramt, og man taler i den forbindelse om, at IT-eksperter i stigende grad er blevet 'jobhoppers', dvs. de kan med korte intervaller springe fra job til job. Da økonomerne i denne undersøgelse i høj grad er beskæftiget inden for IT-sektoren, og da en del af dem kan antages at være IT-eksperter, er det interessant at se på en række træk i økonomernes karriereforløb, herunder hvor længe økonomerne bliver i jobbet samt hvorvidt de - når de skifter job - bevæger sig opad i stillingshierarkiet.

### Hvor længe i jobbet

Hvor længe skal man sidde i et job, før man kan begynde at se sig om efter noget nyt? Har økonomerne en 'kortere lunte', dvs. en lavere jobanciennitet end andre? Har de dermed en hurtigere karriere i form af jobskift?

Økonomerne er blevet spurgt, hvor længe de har haft deres nuværende job, samt hvor længe de var ansat i de sidste tre job, de har haft, før det nuværende. Anciennitet i nuværende job er som gennemsnit 4,6 år, median 3 år. Da man hermed måler på et job, hvis 'udløbsdato' ikke er kendt, anslår man generelt, at den periode, svarpersonerne gennemsnitligt vil komme til at sidde i nuværende stilling før de forlader den, vil være dobbelt så lang. Dette giver hermed en gennemsnitlig tid for, hvor længe man har et job, på godt 9 år, median 6 år.

Til sammenligning viste en undersøgelse blandt alle privatansatte lønmodtagere i 1994 et gennemsnitligt antal år i nuværende job på 8,3 år, median 6 år, hvilket altså skal sammenlignes med økonomernes 4,6 og 3 år. Økonomernes jobanciennitet er således kun omkring halvt så lang som befolkningens generelle anciennitet i jobbet. Ancienniteten er naturligt nok stigende med alderen, fra to år for aldersgruppen til og med 30 år, tre år for aldersgruppen 31-35 år, fire år for aldersgruppen 36-40 år samt endelig 7-8 år for aldersgruppen fra 41 år og opefter. De unge er mere afsøgende i forhold til jobmarkedet, og virksomhederne måske også lidt mere kortsigtede over for ansatte med kort anciennitet. Der er ingen signifikante forskelle på mænd og kvinder, når det gælder jobancienniteten.

Økonomerne springer derfor ikke fra job til job hvert halve år, men den fælles norm synes at være, at efter tre år er det legitimt at begynde at kigge sig om efter noget nyt. Økonomers karrierevej er således særdeles dynamisk.





### ... til et bedre job?

Denne dynamik kan skyldes flere ting - den kan skyldes, at man kan få en mere udfordrende stilling, eller at man kan få højere løn i det ny job, eller det kan skyldes begge dele. Andre årsager til dynamikken kan være, at man bliver arbejdsløs, pga. markedssvigt eller pga. arbejdsgivers utilfredshed med indsatsen eller kvalifikationerne. I undersøgelsen er karrierevejenes retning (op/ned/samme niveau som før) belyst på to måder. Dels ved at spørge økonomerne selv, om det ny job er bedre mht. løn og position (dette er økonomernes egen opfattelse), dels ved at sammenholde stillingsklassifikationerne for de sidste tre stillinger og den nuværende for at se, om det 'går den rigtige vej'.

Først til spørgsmålet om, hvad økonomerne mener selv. Økonomerne blev spurgt, om deres nuværende job er på et andet niveau mht. løn og mht. position, end det job, de havde umiddelbart før. Når det gælder lønnen fremgår det af tabel 6.1, at hele tre fjerdedele (73%) har fået højere løn i forbindelse med jobskifte, mens en noget mindre andel (63%) tillige angiver at have fået en højere position. Jobskiftet er således tydeligvis motiveret af at kunne 'stige i graderne', både med hensyn til position, men ikke mindst af hensyn til lønnen. Det ser ud til, at langt de fleste økonomer kan realisere deres karriereønsker, eller i hvert fald ønsket om en stigende karrierekurve. De hyppige jobskift synes dog at indeholde en vis risiko for nogle økonomer, idet 9-10% for begge spørgsmål angiver, at de er gået til lavere løn eller lavere position. Jobskift fører således ikke altid opad, men det gør de trods alt for langt de fleste.

**TABEL 6.1 ER NUVÆRENDE JOB PÅ ET ANDET NIVEAU END DET UMIDDELBART FOREGÅENDE?  
PROCENT LODRET 2000.**

NIVEAU POSITION	MED HENSYN TIL LØN -----PROCENT LODRET-----	MED HENSYN TIL POSITION
HØJERE	73	63
SAMME	17	28
LAVERE	10	9
I ALT	100	100
ANTAL	1082	1027

NOTE: KUN HVOR DER ER FOREGÅENDE JOB  
KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000

Kun alder har signifikant indflydelse på denne variabel, idet der især blandt de 31-35 årige er en stor andel, som svarer, at de har bevæget sig opad.

Økonomerne er blevet bedt om at oplyse stillingsbetegnelse for nuværende og tre tidligere job (hvis de har haft så mange). Disse stillingsbetegnelser er herefter blevet klassificeret efter Danmarks Statistiks stillingsklassifikation DISCO (jf. bilag 2). Som man kan se der, kan økonomerne grupperes i fire kategorier, og spørgsmålet er herefter, hvor stor en andel af økonomerne, der bevæger sig opad i stillingshierarkiet ved hvert af de tre stillingskift. Dette kan ses i tabel 6.2.

<sup>16</sup> Det drejer sig om datasættet bag S. Scheuer (1996), men de her nævnte oplysninger er ikke rapporteret i denne publikation.





Det fremgår her, at andelen, som er gået til et nyt job i samme stillingsniveau ligger omkring halvdelen af alle, lidt højere for de to foregående jobskift end for det seneste. (hhv. 56 og 57%, imod 52% på samme stillingsniveau ved skift til nuværende job). Omkring halvdelen af samtlige jobskift fører således ikke umiddelbart til et job, der har et højere stillingsniveau, overordnet betragtet.

Andelen som er skiftet til et job på et højere stillingsniveau ligger på omkring en tredjedel, idet andelen dog er mærkbart højere for det seneste jobskift end for de to foregående. For de to foregående er hhv. 30 og 29% skiftet til et højere niveau (tre ud af ti), mens der for skiftet til det nuværende job er tale om hele 37%, omtrent fire ud af ti. Det er en meget stor andel, som formår at skifte til et højere niveau, specielt er den høj, når man tager i betragtning, at økonomerne ikke gennemgående sidder i de enkelte stillinger så vældigt længe, median-ancienniteten i det enkelte job er som nævnt ovenfor seks år.

**TABEL 6.2 STILLINGSNIVEAU VED JOBSKIFT. ER NYT JOB PÅ HØJERE, SAMME ELLER LAVERE STILLINGS-NIVEAU END DET UMIDDELBART FOREGÅENDE? PROCENT LODRET 2000.**

STILLINGSNIVEAU	FRA SIDSTE TIL NUVÆRENDE JOB	FRA NÆSTSIDSTE TIL SIDSTE JOB	FRA TREDJESIDSTE TIL NÆSTSIDSTE JOB
HØJERE	37	30	29
SAMME	52	56	57
LAVERE	11	14	14
I ALT	100	100	100
ANTAL	853	656	404

NOTE: KUN HVOR DER ER FOREGÅENDE JOB  
KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000

Endelig skal der ses på den gruppe, som går til et lavere stillingsniveau. Denne gruppe udgør omkring 15%, dog en anelse lavere for det seneste jobskift (hvor det er 11%). Så selv om den generelle trend ved jobskiftene klart er 'opad', så er der også i denne opgørelse en mindre gruppe, som enten er nødt til, eller evt. selv vælger, at bevæge sig 'nedad' i stillingshierarkiet. Det blev testet, om der er forskelle på de forskellige uddannelser, på køn og på alder, med hensyn til skift i stillingsniveau ved jobskift, men de forskelle, der var, var ikke signifikante. Der er således ikke signifikante forskelle på fx mænds og kvinders skift i stillingsniveau ved stillingsskift, når det opgøres på denne måde.

#### Dynamiske karriereforløb

Et væsentligt spørgsmål i forbindelse med økonomernes jobskift er, hvor fleksible eller dynamiske økonomerne vælger at være. Bliver de låst fast i den branche, hvor de starter, eller har de mange brancheskift? Hvor stor er - med andre ord - den branchemæssige mobilitet? Er de endvidere villige til at flytte i forbindelse med jobskift, eller er det ny job altid samme sted som det gamle? Hvor stor er den geografiske mobilitet? Dette er undersøgt ved at spørge økonomerne ikke kun om stilling for de tre foregående job, men også om arbejdspladsens branche og amt.





**TABEL 6.3 BRANCHEMÆSSIG MOBILITET VED JOBSKIFT. ER NYT JOB I SAMME ELLER I ANDEN BRANCHE END DET UMIDDELBART FOREGÅENDE? PROCENT LODRET 2000.**

BRANCHE	FRA SIDSTE TIL NUVÆRENDE JOB	FRA NÆSTSIDSTE TIL SIDSTE JOB	FRA TREDJESIDSTE TIL NÆSTSIDSTE JOB
ANDEN	48	48	52
SAMME	52	52	49
I ALT	100	100	100
ANTAL	1023	768	475

NOTE: KUN HVOR DER ER FOREGÅENDE JOB  
KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000

Når det gælder branche har man som udgangspunkt anvendt den brancheinddeling, der er udviklet af CA til internt brug. Begrundelsen herfor er, at den officielle brancheklassifikation ikke er finmasket nok til at opfange de grupperinger, som økonomerne fordeler sig i. Dog er den her videreudviklet, idet der dels er oprettet enkelte ny grupper (konsulent/rådgivning, medier og kommunikation samt telebranchen). Herefter er der igen grupperet for at skabe et overblik over branchestrukturen blandt økonomerne, jf. tabel 4.2 samt Bilag 3.

For at belyse økonomernes branchemæssige mobilitet er det undersøgt, hvor mange, der ved jobskift forbliver i samme branche, og hvor mange, der skifter til en anden. Da man har oplysninger om branche for i alt fire job (det nuværende og op til tre foregående), er det muligt at analysere disse brancheskift på tre jobskift for den enkelte svarperson (forudsat at denne har haft tre job før det nuværende). Resultatet af denne analyse fremgår af tabel 6.3.

Groft sagt viser tabellen, at rundt regnet hver anden økonom skifter branche, når han/hun skifter job. Dette gælder både det seneste jobskift og de foregående. Det, der kan ses her, er med andre ord, at økonomers branchemæssige mobilitet må karakteriseres som særdeles høj. Økonomer bliver tilsyneladende i mindre grad bundet til en bestemt branche end andre erhvervsgrupper, og dette er naturligvis heldigt, eftersom økonomerne trods alt udgør en lille del af jobmarkedet inden for den enkelte branche. Under alle omstændigheder er der klart tale om lav grad af branchemæssig binding blandt økonomer. Heller ikke her viste baggrundsvariablerne (alder, køn, uddannelse) signifikante sammenhænge med responsfaktoren (branchemæssig mobilitet).

Når det gælder den geografiske mobilitet er det valgt at slå hovedstaden sammen til en region, idet et jobskift fra en arbejdsplads i fx Frederiksberg eller Københavns kommune til en i Københavns Amt næppe behøver at udtrykke den helt store geografiske mobilitet. Økonomernes fordeling på amtskommune/region fremgår af tabel 3.2 ovenfor. Herefter er det analyseret, i hvilket omfang økonomerne skifter til en anden amtskommune/region end den, deres tidligere arbejdsplads ligger i, når de skifter job. Skift fra en amtskommune/region til en anden behøver ikke nødvendigvis indebære, at man også flytter bolig, idet man jo kan bo sådan, at man kan arbejde i to amter uden det helt store postyr.





På den anden side må det nok antages, at groft sagt hver anden, der skifter amtskommune/region, også må flytte eller arbejde meget langt fra boligen.

Den geografiske mobilitet er, som man nok måtte forvente, noget mindre end den branchemæssige, idet omkring 30% af økonomerne ved jobskift skifter til en arbejdsplads med adresse i en anden amtskommune/region end den forudgående arbejdsplads, jf. tabel 6.4.

**TABEL 6.4 GEOGRAFISK MOBILITET VED JOBSKIFT. ER NYT JOB I SAMME AMTSKOMMUNE/REGION ELLER I EN ANDEN END DET UMIDDELbart FOREGÅENDE? PROCENT LODRET 2000.**

AMT/REGION	FRA SIDSTE TIL NUVÆRENDE JOB	FRA NÆSTSIDSTE TIL SIDSTE JOB	FRA TREDJESIDSTE TIL NÆSTSIDSTE JOB
ANDEN	30	31	30
SAMME	70	69	70
I ALT	100	100	100
ANTAL	982	700	427

NOTE: KUN HVOR DER ER FOREGÅENDE JOB

KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000

Også dette synes relativt stabilt over økonomernes tre seneste jobskift. Forklaringen på den mindre geografiske end branchemæssige mobilitet er antagelig, at det trods alt er et større projekt for den enkelte, især med hensyn til privatsfæren (ægtefælle/samlever, børn, venner m.v.) at flytte geografisk end at flytte branchemæssigt. De fleste er trods alt i et eller andet omfang bundet af, hvor manden/konen arbejder, børnene går i skole osv., så dette taget i betragtning er en geografisk mobilitet på 30% faktisk ganske høj. Heller ikke her viste baggrundsvariablerne (alder, køn, uddannelse) signifikante sammenhænge med responsfaktoren (geografisk mobilitet).

#### Karriereønsker

Hvordan ser økonomerne deres egen fremtid? Hvilke typer stillinger ser de sig selv i om fem år? Dette spørgsmål er belyst i den sidste tabel i dette afsnit, hvor der er vist de ti hyppigste stillinger, der typisk nævnes af økonomerne, idet karriereønskerne er opgjort særskilt for mandlige og kvindelige økonomer, jf. tabel 6.5. Generelt er stillinger som Direktør, Marketingchef og Økonomichef de tre topscorere, idet de nævnes af henholdsvis 10, 9 og 8% af dem, der har angivet et fremtidigt stillingsønske. I det hele taget er det ret tydeligt, at økonomerne går efter job, der ender på -direktør, -chef eller -leder. Ambitionerne fejler ikke noget, idet der dog er to stillinger, der ikke udtrykker egentlig lederposition, men snarere position som specialist eller ekspert, nemlig IT-konsulent og Revisor.

Ser man på de to køn, kan man sige, at fem stillingstyper optræder på top-ti for begge køn, nemlig Afdelingsleder, Marketingchef, Regnskabschef, Salgschef og Økonomichef. Stillingen som Direktør kommer pudsigt nok ikke på top-10-listen for kvinder, og IT-jobbene synes også primært at tiltrække mænd. Til gengæld er marketingområdet stærkt med blandt kvinderne (også stillingen som Produktchef kan forstås som en marketingfunktion), hvortil kommer Projektleder og Personalekonsulent. Ikke mange kvinder ser sig til gengæld som





Revisor eller Økonomidirektør om fem år. Kvindernes ønsker kan virke lidt mere moderate, og mere centreret omkring marketing og personale.

**TABEL 6.5 ØKONOMERS ØNSKER FOR FREMTIDEN MHT. STILLING, OPDELT PÅ KØN. PROCENT LODRET 2000.**

STILLINGSBETEGNELSE	DE 10 MEST ØNSKEDE STILLINGER		
	MÆND	KVINDER	ALLE
	-----PROCENT LODRET -----		
DIREKTØR	15	.	10
MARKETINGCHEF	8	10	9
ØKONOMICHEF	10	4	8
REGNSKABSCHEF	4	5	4
PROJEKTLEDER	.	5	4
AFDELINGSLEDER	4	3	3
ØKONOMIDIREKTØR	5	.	3
IT-KONSULENT	4	.	3
SALGSCHEF	3	3	3
REVISOR	3	.	2
EKSPORTCHEF	.	3	.
IT-CHEF	3	.	.
MARKETINGKOORDINATOR	.	5	.
PERSONALEKONSULENT	.	3	.
PRODUKTCHEF	.	4	.
ANDET	42	55	50
<b>I ALT</b>	<b>101</b>	<b>100</b>	<b>99</b>
<b>ANTAL</b>	<b>766</b>	<b>439</b>	<b>1211</b>

NOTE: '.' ANGIVER AT STILLINGEN IKKE ER MED I TOP-TI FOR PÅGÆLDENDE GRUPPE  
KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000

### Vejen til jobbet

Karrierebeslutninger kan være solobeslutninger, men de træffes nok for det meste sammen med andre. Hvilke veje har økonomerne for sig, når de skifter job, og hvem rådfører de sig mest med. Har internetrekruttering, jobbanker, webbet osv. haft nogen betydning for økonomernes jobskift? I undersøgelsen har man dels spurgt, hvordan svarpersonerne har opnået deres nuværende job, dels hvem de vil rådføre sig med, når det gælder deres fremtidige karrieremål.

Når det gælder vejen til det aktuelle job, fremgår svarene af tabel 6.6. To veje til jobbet synes at være de helt dominerende, og det er de klassiske, nemlig stillingsopslag i avis eller fagblad - dette angives af fire ud af ti økonomer (40%) - samt personligt netværk, hvilket angives af hver fjerde (26%). Hver tiende har fået job via uopfordret ansøgning, hvilket vel sådan set også er en ret stor andel. Svarmønstrene er stort set de samme for de to køn. Det er naturligvis bemærkelsesværdigt, at muligheder som Emnebank og CV-database på internet endnu ikke scorer ret højt. Selv om beskæftigelsen inden for og brugen af IT er høj





blandt økonomer, så er jobskift via internet tilsyneladende (endnu) ikke nogen væsentlig faktor. Det kan nok antages, at svarmønstrene om to-tre år vil være noget anderledes.

**TABEL 6.6 VEJEN TIL JOBBET: HVORDAN FIK ØKONOMERNE DERES NUVÆRENDE JOB? PROCENT LODRET 2000.**

VEJEN TIL JOBBET	ALLE
STILLINGSOPSLAG I AVIS ELLER FAGBLAD	40
PERSONLIGT NETVÆRK	26
UOPFORDRET ANSØGNING	10
AVANCEMENT	6
HEADHUNTET	5
EMNEBANK	5
SØGNING PÅ INTERNETTET	3
AF, BUREAU	2
CV-DATABASE PÅ NETTET	1
AFHANDLING ELLER PRAKTIK I VIRKSOMHED, VIKAR, STUDIEJOB	1
I ALT	99
ANTAL	1

KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000

Der er visse forskelle for uddannelsesgrupperne blandt økonomerne, idet AM'erne skiller sig ud på den måde, at de i noget mindre grad end de øvrige betjener sig af stillingsopslag i avis (28%, imod 40% for alle), mens de i lidt højere grad avancerer (8%) eller betjener sig af AF (bureau (5%)).

Når det gælder, hvem man rådfører sig med fremgår besvarelserne af tabel 6.7. I dette spørgsmål kunne man anføre to, man ville rådføre sig med, hvorfor procenterne også summerer til 165%. Det er et forbløffende entydigt resultat, at nærmeste familie er den helt afgørende rådgivningspartner, når det gælder egne karrieremål, dette nævner 64% af alle. Hverken tidligere studiekammerater (20%), nuværende kolleger (18%) eller venner/netværk (11%) kan komme i nærheden heraf, selv om disse øvrige uformelle relationer dog tilsammen også fylder en del. Arbejdsgiver kan åbenbart også være en god rådgivningspartner, det nævner i hvert fald 28%. Af de professionelle instanser, Økonomernes Jobcenter (CA), den faglige forening og bureauerne er det kun den førstnævnte, der overhovedet får en score, der er værd at notere (15%). Faglig forening og bureau (det kan fx være headhunter-firmaer o.l.) nævnes kun af 3, hhv. 2%.





**TABEL 6.7 VEJE TIL DET FREMTIDIGE JOB: HVEM ØKONOMERNE VIL RÅDFØRE SIG MED OM VEJE TIL EGNE KARRIEREMÅL. PROCENT DER ANGIVER FØLGENDE SOM EN AF DE TO VIGTIGSTE PARTER AT RÅDFØRE SIG MED. 2000.**

	ALLE
MIN NÆRMESTE FAMILIE	64
DIN ARBEJDSGIVER	28
TIDLIGERE STUDIEKAMMERATER	20
KOLLEGER PÅ NUVÆRENDE ARBEJDSPLADS	18
ØKONOMERNES JOBCENTER (CA)	15
VENNER/NETVÆRK	11
MIN FAGLIGE FORENING	3
BUREAU	2
INGEN (JEG SELV)	1
ÅNDET STED	3
ANTAL	290

KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000

Man kan derfor sige, at økonomer ikke i udpræget grad tyr til professionelle instanser, når det gælder egne karrieremål og vejen til dem. Økonomer kan selv, men selvfølgelig spørger man partneren, ligesom netværket af venner m.fl. også spiller en ikke ubetydelig rolle. Det er også værd at bide mærke i, at stort set ingen økonomer betragter sig som totale solister, når det gælder karriere, idet kun 1% anfører, at de slet ikke rådfører sig med nogen. Karrierespørgsmål skal drøftes med de nærmeste, men de afgørende spørgsmål i denne forbindelse tilhører familiesfæren mere end arbejdslivssfæren.

Virksomhederne kan nok også lære noget af dette: Medarbejderens karrierevalg (hvad enten det er advancement i virksomheden eller jobsøgning ud af virksomheden) er aldrig et fuldstændigt individuelt valg. Skal medarbejderen eksempelvis udstationeres, er spørgsmålet om ægtefællens/samleverens situation og holdning hertil bestemt ikke uvæsentlig.





## 7. Økonom i det globaliserede risikosamfund

### Arbejde i udlandet

Globalisering er et af tidens modeord, og det er ikke uden interesse at vide, i hvilket omfang økonomerne opfatter sig selv som aktører på et globalt arbejdsmarked. Har økonomerne haft arbejde i udlandet, eller har de ønsker om det? Opfatter økonomerne kloden som deres mulige arbejdsplads, eller er de - som de fleste andre danske lønmodtagere - mere bundet til det hjemlige? Dette er belyst i to spørgsmål i undersøgelsen, et der omhandler fortiden, et der omhandler fremtiden.

Hver fjerde økonom (26%) har faktisk arbejdet i udlandet tidligere. Nu er der ikke spurgt nærmere til, hvilken type arbejde, der er tale om, og dermed kan det jo være alt lige fra professionelt økonomarbejde til trappevask eller au pair. Udlandsarbejdet har dog gennemgående været rimeligt længe (median 12 mdr., øvre kvartil 24 mdr.), hvorfor der må være tale om arbejde af en vis varighed. Uanset hvilken type arbejde, der også er tale om, indebærer dette under alle omstændigheder, at økonomer ikke er uvant med arbejde i udlandet, og dette gør dem uden tvivl mere rustet til og indstillet på at tage sådant arbejde også i fremtiden.

Hvor mange ønsker da at arbejde i udlandet? I en ny undersøgelse af danske elever i de studieforberedende ungdomsuddannelser (gymnasium, HH, HF) er det påvist, at godt en tredjedel af de unge ønsker at have det globale arbejdsmarked til deres rådighed. Til sammenligning hermed viser denne undersøgelse, at 48% af økonomerne svarer - omtrent lige mange blandt mænd og kvinder, - at de enten kunne tænke sig dette, eller at de har konkrete planer. Hver tiende af disse (eller 4% af alle økonomerne) har i spørgende stund 'konkrete planer' om et udlandsophold. Mænd og økonomer under 36 år er mere interesserede i udlandsophold end kvinder og økonomer over 35.

Man kan sige, at dette udtrykker en forholdsvis høj grad af orientering imod at arbejde i udlandet. Hver fjerde økonom har arbejdet i udlandet, som gennemsnit i et års tid, næsten halvdelen af økonomerne ser positivt på muligheden om at arbejde i udlandet, og én ud af 20 har faktisk konkrete planer om noget sådant. At niveauet ligger højere end blandt gymnasieungdommen viser antagelig, at økonomuddannelserne netop vælges af nogle unge for at gøre arbejde i udlandet muligt, og interessen herfor er stadig til stede blandt en stor del af de økonomerne, og det skal også bedømmes som højt, fordi det må antages, at den del af dem, der tidligere i livet har ønsket sig at arbejde i udlandet nu er rejst, og dermed udmeldt af CA.



<sup>17</sup> 36% af de unge erklærer sig enige i udsagnet: 'Jeg føler der er for trangt i Danmark. Jeg må have det globale arbejdsmarked til min rådighed', jf. Zeuner (2000: 47).



### Risiko for arbejdsløshed

Et er dog muligheden for en strålende karriere i udlandet, noget andet er risikoen for evt. at blive arbejdsløs. Det mere individualiserede og dynamiske arbejdsmarked indeholder ikke kun forøgede muligheder, men også flere risici. Udover risikoen for lange arbejdstider indbefatter dette også risikoen for arbejdsløshed. Hver fjerde økonom har været arbejdsløs siden 1. januar 1995, og det har interesse at se på, i hvilket omfang økonomerne aktuelt selv opfatter sig som eksponeret for en arbejdsløshedsrisiko.

Man kan dog knap nok sige, at dette opleves som noget fremtrædende træk ved deres aktuelle jobsituation af ret mange økonomer. I alt 14% tilkendegiver, enten at der er betydelig risiko (5%), eller at der er en vis risiko (9%). 11% tilkendegiver hertil, at det er umuligt at sige, mens de resterende 75% ikke har nogen opfattelse af, at der er risiko for at blive arbejdsløs inden december 2001 (som var spørgsmålets tidsramme). 'Rigtige økonomer frygter ikke arbejdsløshed' kan man være fristet til at konkludere, men man kan også lægge fokus lidt anderledes og sige, at hver syvende økonom åbenbart befinder sig i job, hvor denne risiko ikke kan udelukkes. Dette virker vel også intuitivt rigtigt, når man betænker den faktiske, aktuelle arbejdsløshed blandt økonomer, som på den ene side er ret lav, også lavere end det generelt lave niveau i Danmark i disse år, men som på den anden side dog er så høj, at den trods alt er en realitet.

Kun én uafhængig variabel har sammenhæng med denne oplevede risiko, og det er alder, idet andelen, der oplever risiko for arbejdsløshed er betydeligt større blandt økonomer over 40 end blandt de yngre. Blandt 41-50 årige oplever 26%, at der er en vis eller en betydelig risiko, og blandt de over 50-årige er andelen helt oppe på 34%. Der er vel en vis tendens til, at de lidt ældre økonomer er blevet mere specialiserede og dermed fastlåste i bestemte stillinger eller brancher, og at de derfor er mere udsatte, når virksomhederne presses og nødsages til at afskedige. En anden forklaring kan dog også være større realitetssans blandt de lidt ældre.

Tanker om arbejdsløsheden er således ikke afskaffet blandt økonomer, hverken i den ny eller i den gamle økonomi.





## 8. Executive summary

- Den foreliggende undersøgelse er den første dækkende og gen-nemgribende analyse af centrale aspekter ved økonomers arbejde i den private sektor ved det 21. århundredes begyndelse. På undersøgelsestidspunktet havde CA 24.700 medlemmer, hvilket svarer til godt 60% af alle beskæftigede erhvervsøkonomer (HA, HD, cand. merc. eller negot., akademi- eller markedsøkonom m.fl.) og da undersøgelsen har en realiseret stikprøve på 1.346 økonomer, svarende til en svarprocent på 67, giver undersøgelsen et solidt fundament for at udtale sig om økonomernes job og karriere i den ny såvel som i den gamle økonomi.
- Knap to af tre økonomer er mænd, men denne skævhed i kønssammensætningen er næsten udlignet hos de yngste aldersgrupper, økonomer under 35 år, hvor overvægten af mænd kun er 55% (tabel 3.1).
- Knap hver anden arbejdsløshedsforsikrede økonom er ikke medlem af nogen faglig forening. 43% er medlemmer af Civiløkonomerne, 5% af Foreningen af Akademi- og Markedsøkonomer.
- Økonomer bor og arbejder i storbyen, primært Storkøbenhavn, hvor 41% bor og 48% arbejder. De arbejder ikke primært i små nystartede virksomheder, men i store. Mediantallet for virksomhedsstørrelse er 200. Ansættelse af økonomer falder, jo mindre virksomhederne bliver, og jo længere de ligger fra København (ta-bel 3.2 og 4.1).
- Økonomer arbejder fuld tid. Deltidsfrekvensen er kun 5%, langt under deltidsfrekvensen blandt lønmodtagere generelt (14%). Og de har lange arbejdstider, idet mediantimetallet er 45 t/u, et godt stykke over såvel de overenskomstaffalte 37 t/u og over befolkningens faktiske arbejdede timetal, som ligger lige over de 37 t/u (tabel 3.5 og 5.6).
- Branchemæssigt er økonomer primært beskæftiget inden for industri/fremstilling, Handel/shipping, IT og Tele samt Finans m.m. IT og Tele udgør beskæftiger næsten hver femte økonom (18%), økonomerne er således vel repræsenteret i den ny økonomi. Men ikke kun der, idet den 'gamle økonomi' også beskæftiger en stor andel af økonomerne, faktisk den største (22%) (tabel 4.2).
- Halvdelen af økonomerne har underordnede og halvdelen har projektlederansvar. Dog har kun relativt få økonomer (12%) mere end ti underordnede. Hver fjerde økonom har





til gengæld projektlederansvar, der fylder mere end 30% af arbejdstiden. Projektledelse er således mere udbredt end personaleledelse. Dette antyder mere flygtige, projektorienterede organisationsformer som noget fremtrædende for økonomer (tabel 5.3).

- Økonomer kan teleworke (arbejde hjemme) i langt højere grad end befolkningen generelt: 12% kan arbejde hjemme mindst en gang ugentligt, imod 4,5% for lønmodtagerne generelt. De arbejder og-så i højere grad ude hos kunder. Når økonomerne arbejder hjemme, er de på nettet: 80% har e-mail og internet hjemmefra, imod 45% af befolkningen (tabel 5.4 og 5.5).
- Økonomer er stærkt mobile. De bliver ikke overdrevent længe i jobbet, vel ca. halvt så længe som andre lønmodtagere i den private sektor. Når de skifter job, går ca. en tredjedel til et job på højere stillingsmæssigt niveau, mens ca. 11% går til et lavere niveau. Den resterende gruppe (halvdelen) skifter ikke niveau. Dette forhindrer ikke, at tre fjerdedele selv oplyser, at de er skiftet til et job med højere løn, og to tredjedele selv mener, at deres ny job har en højere position. I denne forbindelse er det bemærkelsesværdigt, at kvinders jobskift synes at være mere risikobetonet, dvs. være præget af større skift, i form af større bevægelighed, såvel opad som nedad (tabel 6.1 og 6.2).
- Økonomer vil være chefer, og enkelte vil være eksperter. De stillingstyper, der især fokuseres på, når det gælder fremtidig stilling, har ordet 'direktør', 'chef' eller 'leder' i sig (tabel 6.5).
- Trods den stærke opkobling på nettet, er stillingsopslag i avis eller fagblad samt personligt netværk stadig de vigtigste veje til det nuværende job. Dette vil antagelig ændre sig i løbet af ret få år (tabel 6.6).
- Når det gælder, hvem man vil rådføre sig med om sine egne karriereplaner, indtager kernefamilien en helt klar førsteplads. To ud af tre nævner familien, og 28% nævner nuværende arbejdsgiver. Karierespørgsmål er ikke rendyrket individuelle, men noget man drøfter med sin livspartner. Skal virksomhederne planlægge karriere for deres ansatte, må de tage deres bedre halvdel i ed også (tabel 6.7).
- Hver anden økonom vil gerne arbejde i udlandet, og 4% har konkrete planer herom. Der er derfor en betydelig tendens til at betragte det globale arbejdsmarked som ens arbejdsmarked, ikke kun det danske (afsnit 7).
- 'Rigtige økonomer frygter ikke arbejdsløshed', lyder en platitude, og flertallet gør det da heller ikke. Men hurtige job, hurtige karriereskift op og ned ad stigen indebærer trods alt også forøget risiko, og dette erkender da også 14% af økonomerne. Euforien er ikke total, også den ny økonomi har sin bagside i form af stærk turbulens, i hvert fald for nogle, især for økonomer på den rigtige side af de 40 år (afsnit 7).





# Litteraturliste

Agersnap, F., T. Agersnap & P. Vejrup-Hansen (2000): HA-studiet i 75 år - en succes-historie. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne

Bonke, J. & N. T. Meilbak (1999): Danskere på fuldtid - deres faktiske og ønskede arbejds-tider. København: SFI-Survey, p. 36,

Civiløkonomerne (2000): Fleksibilitet, arbejdstid og ansættelsesforhold. Civiløkonomernes medlemsundersøgelse. København: Civiløkonomerne. Downloades fra [www.civiloekonomerne.org](http://www.civiloekonomerne.org).

Danmarks Statistik (1996): DISCO-88. Danmarks Statistiks fagklassifikation. København: Danmarks Statistik.

Det Danske Ledelsesbarometer (2000): Dansk ledelse anno 2000 - Statusrapport. Århus og København: Handelshøjskolen i Århus og Ledernes Hovedorganisation

European Commission (1999): Status Report on European Telework. New Methods of Work 1999. Bruxelles. Rapporten kan downloades fra [www.eto.org.uk/-twork/-tw99](http://www.eto.org.uk/-twork/-tw99)

Scheuer, S. (1996): Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne 1996

Scheuer, S.: Arbejdstid og overenskomst. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Vejrup-Hansen, P. (2000): Arbejdsløshedsforsikring blandt civiløkonomere: 80 procent er forsikrede - heraf 60 procent i CA. Køben-havn: Notat til CA, 26. juli 2000.

Zeuner, L. (2000): Unge mellem egne mål og fællesskab. Værdier og valg blandt elever i de studieforberedende ungdomsuddannelser. København: Socialforskningsinstituttet.





# Bilag 1 - dataindsamling og opnåelse

Ved enhver survey er en god opnåelse (svarprocent) en helt afgørende faktor, og det værste mareridt er de manglende besvarelser, især hvis der er tale om systematisk bortfald. Dels ønsker man sig en høj svarprocent, dels ønsker man, at der ikke er særlige grupper, der udmærker sig ved ikke at have svaret.

Da stikprøvens univers er medlemmer af CA, er universet ikke alle danske økonomer, men økonomer forstået som personer med en erhvervsøkonomisk uddannelse rettet primært imod den private sektor (cand. merc., cand. negot., HA, HD, markedsøkonom, akademiøkonom m.fl.) erhvervsuddannelse, der gør det muligt for dem at blive medlemmer af CA, og som også faktisk er medlemmer af CA.

Det var ønskværdigt at få et relativt stort datasæt og en høj svarprocent, for at give stor statistisk sikkerhed ved de opnåede resultater. Derfor blev bruttostikprøven sat til 2.000 personer, og der blev gennemført en rykkerprocedure med op til to rykkere til personer, der ikke i første omgang svarede, for at opnå en så god svarprocent som muligt. Af bruttostikprøven på 2.000 personer returnerede i alt 1.346 personer udfyldte skemaer, hvilket giver en besvarelse på 67,3%. Hermed har man opnået en acceptabelt høj svarprocent. Man kunne godt have ønsket sig en lidt højere besvarelse, men for et selvadministreret spørgeskema er den opnåede besvarelse pæn, og datasættet er endvidere så stort, at det muliggør relativt detaljerede analyser af undergrupper i datasættet.

**TABEL B 1 FORDELINGER PÅ KØN OG ALDER FRA BRUTTO- OG NETTOSTIKPRØVERNE. PROCENT LODRET 2000.**

ANDEL	BRUTTO	NETTO	DIFFERENCE
MÆND	66	63	- 3
KVINDER	34	37	+ 3
I ALT	100	100	
ANTAL	2000	1340	
UNDER 30 ÅR	26	22	- 4
30-39 ÅR	49	52	+ 3
40-49 ÅR	15	16	+ 1
50-59 ÅR	8	8	0
60 +	2	2	0
I ALT	100	100	
ANTAL	2000	1334	

KILDE: CA-SURVEY APRIL-JUNI 2000





I tabel B1 er vist fordelingen på køn og alder i henholdsvis brutto- og nettostikprøverne. Det fremgår, at kvinderne er lidt bedre end mændene til at svare, og at de under 30-årige er lidt mindre svarvillige end de lidt ældre aldersgrupper. Disse diskrepanser er dog på ingen måde invaliderende for undersøgelsens generelle repræsentativitet og dækningsgrad.

Alt i alt kan man konkludere, at denne surveys statistiske repræsentativitet er tilfredsstillende.





# Bilag 2

## rekodning

### Rekodning af stillingsbetegnelser til Danmarks Statistiks fagklassifikation

#### Stillingskode 1: Ledelse

Administrationschef	IT-chef	Planlægningschef	Produktchef
Afdelingsleder	Key Account Manager	Regnskabschef	
Bankdirektør	Lagerchef	Reklamechef	
Direktør	Logistikchef	Salgschef	
Distributionschef	Markedschef	Salgsdirektør	
Eksportchef	Marketingchef	Telemarketingchef	
Indkøbschef	Organisationschef	Økonomichef	
Informationschef	Personalechef	Økonomidirektør	

#### Stillingskode 2: Professionelt arbejde

Analytiker	Managementkonsulent	Skatterevisor
Erhvervsrådgiver	Marketingkonsulent	Tekstforfatter
Finansieringsrådgiver	Marketingkoordinator	Uddannelseskonsulent
Handelsattaché	Medieplanlægger	Underviser
IT-konsulent	Personalekonsulent	Virksomhedsrådgiver
Konsulent	Personaleudviklingskonsulent	Web-koordinator
Kursusleder	Projektleder	Web-master
Ledelseskonsulent	Revisor	Økonom
Logistikkoordinator	Seniorkonsulent	

#### Stillingskode 3: Semi-professionelt arbejde

Bankfuldmægtig	Informationsassistent	Projektmedarbejder
Bogholder	Investeringsrådgiver	Reklameassistent
Chefkonsulent	IT-assistent	Reklamekonsulent
Controller	Kvalitetsmedarbejder	Revisorassistent
Desktopper	Logistikassistent	Sagsbehandler
Direktionssekretær	Marketingassistent	Salgskonsulent
Driftsøkonom	Miljømedarbejder	Speditør
Indkøber	Personaleassistent	Web-designer

#### Stillingskode 4: Kontor-, salgs- og servicearbejde

Bankassistent	Produktassistent	Shippingassistent
Eksportassistent	Regnskabsmedarbejder	Telefoninterviewer
Kundeservicemedarbejder	Salgsassistent	Telemarketingassistent
Lagerassistent	Sekretær	Trainee





## Bilag 3 - Den anvendte brancheinddeling

Gruppe	Oprindelig kategori
1 Bygge og anlæg	Bygge og anlæg
2 Finans, bank, forsikring, real-kredit	Finans, bank, forsikring, real-kredit
3 Handel, shipping m.m.	Detailhandel, eksport/import, engroshandel og shipping & transport
4 Hotel, restaurant, turisme og rejse	Hotel og restaurant
5 Industri/ fremstillingsvirksomhed	Industri/ fremstillingsvirksomhed
6 Interesse- og brancheorganisationer	Interesse- og branche- organisationer
7 IT og tele	IT og Telebranchen*
8 Offentlig administration	Offentlig administration
9 Reklame, marketing og medier	Reklame & marketing og Medie, kommunikation & post*
10 Revision	Revision
11 Sundhedsvæsenet	Sundhedsvæsenet
12 Undervisning og rådgivning	Undervisning og Konsulent/råd- givning*
13 Andet	Øvrige, angiv hvilken

\* Kategorier der er oprettet i forbindelse med rekodning af kategorien: 'Andet'.





## Bilag 4 - det anvendte

# Spørgeskema



## Økonomernes job, jobprofil og karriere

Din karriere og vores service



A-kasse & Jobservice  
for civiløkonomer, akademiskøkonomer og markedsøkonomer





## Din person

1. Hvornår er du født? 19\_\_\_\_\_
2. Hvad lön har du? (sæt en ring) 1. Mænd  
2. Kvæde
3. Hvor bor du? (skriv et tal, se boks A) \_\_\_\_\_
4. Hvad er din højeste afsluttede erhvervsuddannelse? (sæt en ring)
  1. Alademistonom
  2. Cand.merc., cand.negot.mw.
  3. HA (inkl. kombinationsuddannelserne)
  4. HD
  5. Martsedstonom
  6. MBA, MPA
  7. Andet \_\_\_\_\_
5. Hvornår dimitterede du? 19\_\_\_\_\_
6. Hvornår blev du (første gang) medlem af CA? 19\_\_\_\_\_
7. Hvilken faglig organisation er du eventuelt medlem af? (sæt en ring)
  1. Civilisationerne (Kligeren FDC)
  2. Foreningen af Alademist- og Martsedstonomer
  3. Anden (angiv): \_\_\_\_\_
  4. Ikke medlem af nogen faglig organisation
8. Er du for tiden? (sæt en ring)
  1. I arbejde på fuld tid
  2. I arbejde på deltid
  3. Ledig
  4. I jobtræning
  5. På orlov
  6. På efterløn
  7. Under uddannelse
  8. Andet \_\_\_\_\_

## Dit nuværende job

9. Hvad er din stillingsbetegnelse? (Skriv et tal, se boks B) \_\_\_\_\_
10. Hvilken branche arbejder du i? (Skriv et tal, se boks C) \_\_\_\_\_
11. Hvor mange ansatte er der i virksomheden?  
(Hele den juridiske virksomhed eller koncern. Hvis virksomheden er international, da dog kun et tal ansatte i den danske del af virksomheden)  
\_\_\_\_\_ ansatte
12. Hvor ligger virksomheden? (Den fysiske arbejdsplads, hvor du tilbringer størstedelen af din arbejdstid) \_\_\_\_\_  
(Skriv et tal, se boks A)

## Boks A - Amter

1. Bornholms Amt
2. Fredensberg Kommune
3. Frederiksberg Amt
4. Fyns Amt
5. København Amt
6. Københavns Kommune
7. Nordjyllands Amt
8. Ribe Amt
9. Ringløbing Amt
10. Roskilde Amt
11. Sjlndene Amt
12. Sønderjylland Amt
13. Vejle Amt
14. Vestjylland Amt
15. Viborg Amt
16. Århus Amt

## Boks C - Brancher

1. Detailhandel
2. Eksport/import
3. Engroshandel
4. Finans, bank, forsikring, realødt
5. Hotel og restaurant
6. Interesse- og brancheorganisationer
7. IT
8. Offentlig administration
9. Relation og markedsføring
10. Revision
11. Skipping og transport
12. Industri/ fremstilling/ virksomhed
13. Bygge og anlæg
14. Sundhedsvesenet
15. Undervisning
16. Øvrige, angiv hvilken: \_\_\_\_\_





13. Har du projektlederansvar. Hvis ja, hvor meget af din tid anvender du da herpå? (sæt en ring)

1. Ja, i \_\_\_\_\_ procent af arbejdstid  
2. Nej

14. Har du underordnede og i så fald hvor mange? (ingen underordnede angives som '0') \_\_\_\_\_ underordnede

15. Har du mulighed for at arbejde hjemme? Hvor ofte gør du det i så fald? (sæt en ring)

1. Det meste af ugen  
2. 1-2 dage om ugen  
3. 1-3 gange månedligt  
4. Sjældnere  
5. Ikan ikke arbejde hjemme

16. Hvor ofte arbejder du ude hos (kunder, klienter, eldstjerne samarbejdspartnere o.lign.)? (sæt en ring)

1. Det meste af ugen  
2. 1-2 dage om ugen  
3. 1-3 gange månedligt  
4. Sjældnere eller slet ikke

17. Har du e-mail og internet på arbejdet? (sæt en ring)

1. Ja  
2. Nej

18. Har du e-mail og internet hjemme? (sæt en ring)

1. Ja  
2. Nej

19. Hvad er din gennemsnitlige, faktiske arbejdstid i din hovedstilling, inklusive overarbejde m.m.? (Hvis din arbejdstid varierer meget beret, angiv da et gennemsnit beret over de sidste par måneder)

\_\_\_\_\_ timer om ugen

### Din karriere og din fremtid

20. Hvor længe har du haft dit nuværende job? \_\_\_\_\_ antal år

21. Er dit nuværende job på et andet niveau mht. løn eller position end det job, du havde umiddelbart før? (sæt en ring) Løn

1. Højere  
2. Samme  
3. Lavere  
4. Intet foregående job

(sæt en ring) Position

1. Højere  
2. Samme  
3. Lavere  
4. Intet foregående job

22. Hvordan fik du dit nuværende job? (sæt en ring)

1. Stillingsopslag i avis eller fagblad  
2. Uopfordret ansøgning  
3. Personligt netværk  
4. Erhverbark  
5. CV-database på nettet  
6. Søgning på internettet  
7. Andet  
8. Hvis andet, angiv da hvordan: \_\_\_\_\_

23. Hvor mange job har du haft i alt siden din dimission? \_\_\_\_\_ job

24. Hvor længe har du været ansat i tidligere job:

a. Seneste job \_\_\_\_\_ år  
b. Næstsidste job \_\_\_\_\_ år  
c. Tredjesidste job \_\_\_\_\_ år

### Bols B - Stillinger

1. Administrationschef
2. Afdelingsleder
3. Analytiker
4. Assistent
5. Assistent
6. Assistent
7. Assistent
8. Assistent
9. Assistent
10. Assistent
11. Assistent
12. Assistent
13. Assistent
14. Assistent
15. Assistent
16. Assistent
17. Assistent
18. Assistent
19. Assistent
20. Assistent
21. Assistent
22. Assistent
23. Assistent
24. Assistent
25. Assistent
26. Assistent
27. Assistent
28. Assistent
29. Assistent
30. Assistent
31. Assistent
32. Assistent
33. Assistent
34. Assistent
35. Assistent
36. Assistent
37. Assistent
38. Assistent
39. Assistent
40. Assistent
41. Assistent
42. Assistent
43. Assistent
44. Assistent
45. Assistent
46. Assistent
47. Assistent
48. Assistent
49. Assistent
50. Assistent
51. Assistent
52. Assistent
53. Assistent
54. Assistent
55. Assistent
56. Assistent
57. Assistent
58. Assistent
59. Assistent
60. Assistent
61. Assistent
62. Assistent
63. Assistent
64. Assistent
65. Assistent
66. Assistent
67. Assistent
68. Assistent
69. Assistent
70. Assistent
71. Assistent
72. Assistent
73. Assistent
74. Assistent
75. Assistent
76. Assistent
77. Assistent
78. Assistent
79. Assistent
80. Assistent
81. Assistent
82. Assistent
83. Assistent
84. Assistent
85. Assistent
86. Assistent
87. Assistent
88. Assistent

Vend





25. Sammenlign med de job, du har nævnt i spørgsmål 24.

- a) Udfører du i nuværende job i store (vel) samme type arbejde, evt. på et lidt højere niveau?  
 b) Er dit nuværende job i samme branche som dine tidligere job?  
 c) Hvilket antal lå de tidligere job i?

**1. Seneste job var**

- |  |            |                |
|--|------------|----------------|
| a. Type arbejde  | Samme type | (sæt to ringe) |
|  | Anden type | 1              |
|  |            | 2              |
| b. Branche   | Samme type | 1              |
|  | Anden type | 2              |
| c. Arbejdspladsen lå i amt nr. (bliv et tal, se boks A): _____ |            |                |

**2. Næstsidste job var**

- |  |            |                |
|--|------------|----------------|
| a. Type arbejde  | Samme type | (sæt to ringe) |
|  | Anden type | 1              |
|  |            | 2              |
| b. Branche   | Samme type | 1              |
|  | Anden type | 2              |
| c. Arbejdspladsen lå i amt nr. (bliv et tal, se boks A): _____ |            |                |

**3. Tredjesidste job var**

- |  |            |                |
|--|------------|----------------|
| a. Type arbejde  | Samme type | (sæt to ringe) |
|  | Anden type | 1              |
|  |            | 2              |
| b. Branche   | Samme type | 1              |
|  | Anden type | 2              |
| c. Arbejdspladsen lå i amt nr. (bliv et tal, se boks A): _____ |            |                |

26. Har du efter dimission haft arbejde i udlandet? (sæt en ring)

1. Ja
2. Nej, (gå til spørgsmål 28)

27. Hvor længe har du arbejdet i udlandet? \_\_\_\_\_ år

28. Har du snarere eller planer om at arbejde en periode i udlandet? (sæt en ring)

1. Nej, ingen planer eller snarere
2. Ja, det kunne jeg godt tænke mig
3. Ja, jeg har konkrete planer

29. Fremtiden - Hvilket job ser du dig selv i om fem år?

- Angiv
1. Stillingsbetegnelse (bliv et tal, se boks B) \_\_\_\_\_
  2. Virksomhedstype (evt. navn) \_\_\_\_\_
  3. Løn i forhold til nuværende job (i %) \_\_\_\_\_

30. Hvem vil du rådføre dig med, når det gælder vejen til at nå dine egne karrieremål for de næste fem år? (sæt ring om de to vigtigste)

- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| 1. Min nærmeste familie     | 5. Kolleger på nuværende arbejdsplads   |
| 2. CA's jobservice, C)      | 6. Et lønuden firma                     |
| 3. Min faglige forening     | 7. Andet sted                           |
| 4. Tidligere studiemeritter | Hvis 'Andet sted', angiv da hvor: _____ |

31. Har du planer om jobskifte inden december 2001? (sæt en ring)

1. Ja
2. Nej

32. Har du været arbejdsløs inden for de seneste fem år? (sæt en ring)

1. Ja
2. Nej

33. Hvordan vurderer du risikoen for at blive arbejdsløs i en kortere eller længere periode inden december 2001? (sæt en ring)

1. Der er betydelig risiko
2. Der er vis risiko
3. Der er kun en ringe risiko
4. Der er slet ingen risiko for
5. Det er umuligt for mig at sige

MARS 2000

