VÆKSTHUS FOR LEDELSE



5 min. 22-02-2019

Nye generationer: Hvad er fup og hvad er fakta?

Skifter yngre medarbejdere oftere job end deres ældre kollegaer? Og er der forskel på, hvor længe man er ansat alt efter ens faggruppe? Det er nogle af de spørgsmål, du får svar på i en ny undersøgelse fra Væksthus for Ledelse, som kortlægger en række facts om de nye generationer på arbejdsmarkedet.

Skribentinfo



Rasmus Onslev Kremmer
Chefkonsulent, Uddannet cand. comm. i journalistik.
Komponent

Analysen tager udgangspunkt i hypotesen om, at medarbejdere i den offentlige sektor oftere skifter arbejde, end de gjorde tidligere. Se hele analysen i vedlagte pdf her.

Analysen er en del af et igangværende projekt i regi af Væksthus for Ledelse om ledelse af de nye generationer på kommunale og regionale arbejdspladser. Du kan læse mere om projektet her.

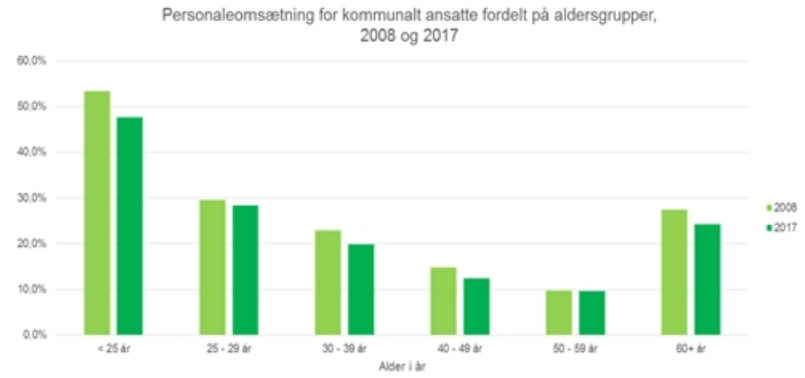
Analysen viste følgende:

Yngre medarbejdere skifter hyppigere job end deres ældre kolleger

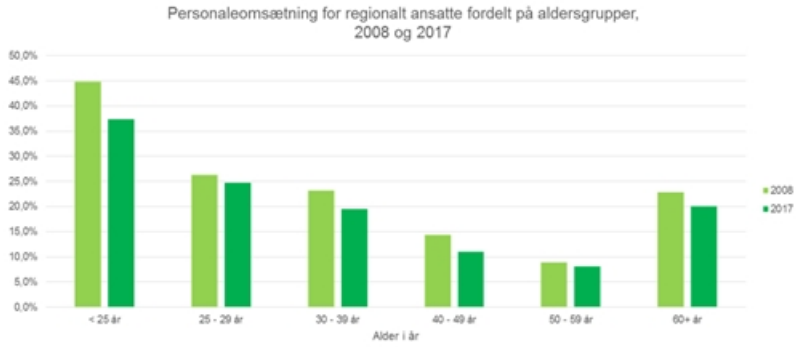
Analysen viser blandt andet, at der i løbet af de seneste ti år ikke er sket store forandringer i, hvor ofte de ansatte i kommuner og regioner samlet set skifter job. Det ser derfor ikke ud til, at der er sket et generationsskifte, som har medført, at de yngre ansatte oftere skifter job, end de unge gjorde for 10 år siden.

Men alder har stor betydning for de ansattes fastholdelsesgrad i både kommuner og regioner, men det er altså ikke nogen ny tendens.

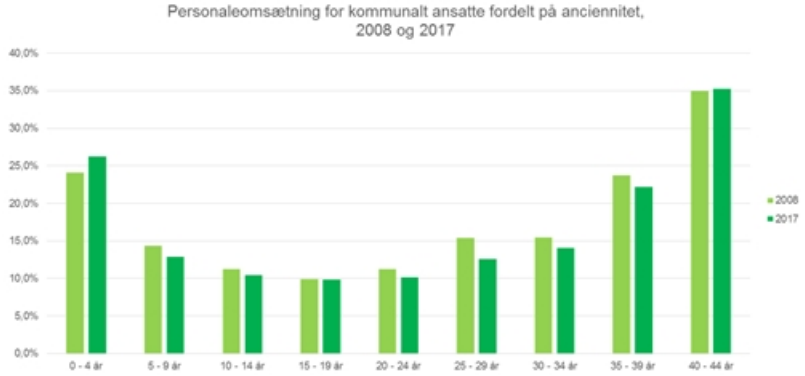
Samtidig viser analysen, at der er forskel på, hvor ofte medarbejdere med høj og lav anciennitet skifter job. Medarbejdere med mindre end fem års anciennitet er væsentligt mere tilbøjelige til at skifte job end deres kolleger med mere end fem års anciennitet.



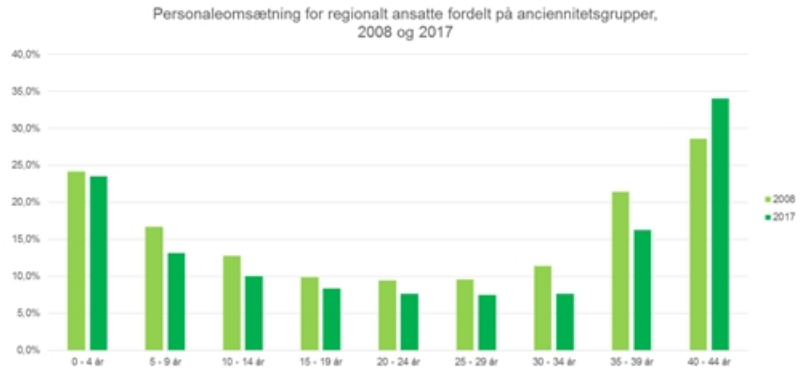
Klik her for at se grafen med personaleomsætning for kommunalt ansatte



Klik her for at se grafen med personaleomsætning for regionalt ansatte



Klik her for at se grafen med personaleomsætning for kommunalt ansatte fordelt på anciennitet



Klik her for at se grafen med personaleomsætning for regionalt ansatte fordelt på anciennitet

Her finder du flest med korte ansættelser

Analysen har også indkredset de områder, hvor det er særligt vanskeligt at fastholde de yngre medarbejdere. På tværs af overenskomstgrupper og stillingskategorier er der store variationer i, hvor ofte yngre og ældre medarbejdere skifter job i både kommuner og regioner. Den samme tendens ses, når man ser på medarbejdere med lav eller høj anciennitet.

I nedenstående tabel ses en oversigt over de 15 overenskomster blandt ansatte i kommunerne, hvor der er størst forskel i jobafgangen mellem yngre og ældre medarbejdere. Tabellen viser også, hvor mange medarbejdere på henholdsvis under og over 30 år, der i snit har været ansat inden for den pågældende overenskomst i løbet af perioden fra 2008-2017.

Analysen viser, at ca. hver tredje akademiker* under 30 år skifter job hvert år, mens det kun er lidt mere end hver syvende akademiker over 30 år, der hvert år skifter job. Hvis man i stedet vender blikket mod social- og sundhedspersonalet, kan man se, at fire ud af ti medarbejdere under 30 år skifter job hvert år, mens det tilsvarende kun er knap hver fjerde over 30 år.

For regionerne ses en tilsvarende tabel, der viser overenskomsterne med størst forskel mellem yngre og ældre ansatte. Tabellen viser, at næsten halvdelen af social- og sundhedspersonalet under 30 skifter job hvert år, mens dette gælder for lidt over hver femte af dem over 30 år.

Med andre ord viser analysen, at akademikere under 30 år i gennemsnit er knap tre år på en kommunal arbejdsplads, mens akademikerne over 30 år er der i syv år. Social- og sundhedspersonalet under 30 år er i gennemsnit to år på en regional arbejdsplads, hvor deres kolleger over 30 er ansat mere end dobbelt så længe.

Analysen har identificeret en række interessante overenskomstgrupper, hvor der er stor forskel mellem jobafgangen for de yngre og de ældre på arbejdspladsen – og hvor der på samme tid er en stor volumen i medarbejdergruppen. I regionerne er det eksempelvis særligt social- og sundhedspersonalet, akademikere og indenfor administration og IT, at de yngre medarbejdere har markant højere jobafgang end deres ældre kolleger.

Top 15 overenskomster - størst forskel i jobafgang mellem unge under 30 år og 30 + årige

	Kommunalt ansatte	Gns. antal under 30 år	Gns. afgang under 30 år	Gns. antal 30 år +	Gns. afgang 30 år +	Forskel i pct. point
1	Pædagogmedhj. og assistenter	7.066	47,4 %	15.127	16,8 %	30,5 %
2	Husassistenter, KL	167	47,7 %	3.056	19,8 %	27, 9 %
3	Akademikere, KL	1.248	37,9 %	15.104	13,4 %	24,5 %
4	Social og sundhedspersonale, KL	14.009	40,9 %	69.406	17,7 %	23, 2 %
5	Oms. - og pæd. medhj. samt pæd ass.	1.403	43 5 %	5.274	19, 8 %	23,1 %
6	Teknisk service	451	36,1 %	6.995	13 %	23 %
7	Tandlæger	112	37,4 %	1.015	15,7 %	21,7 %
8	Ikke faglærte lønarb. ved rengøring m.v.	392	37 %	4.425	16 %	20,9 %
9	Rengøringsassistenter	441	39,5 %	7.086	19 %	20,4 %
10	Syge- og sundhedspersonale - basis	2.240	32,7 %	21.702	14,2 %	18,5 %
11	Musikskolelærere	155	28,5 %	2.247	11,1 %	17,4 %
12	Lærere m.fl. i folkesk.og spec. underv.	4.510	29,0 %	53.587	11, 9 %	17,0 %
13	Specialarbejdere mv.	533	31,5 %	9.057	14, 9 %	16,6 %
14	Dagplejere	356	28,5 %	14.429	12,5 %	16 %

Tabellen viser en oversigt over de 15 overenskomster blandt ansatte i kommunerne, hvor der er størst forskel mellem yngre og ældre medarbejdere, samt hvor mange der gennemsnitligt har været ansat i aldersgruppen inden for den pågældende overenskomst i løbet af den 10 årige periode.

Top 10 overenskomster hvor forskellen mellem afgang for unge under 30 år og 30+ årige er størst

	Regionalt ansatte	Gns. antal under 30 år	Gns. afgang under 30 år	Gns. antal over 30 år	Gns. afgang 30 år +	Forskel i pct. point
1	Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	168	44,4 %	1.272	12,4 %	30 %
2	Rengøringsassistenter	286	43,9 %	2.097	15,9 %	28 %
3	Husassistenter	247	41,6 %	1.546	15,3 %	26,2 %
4	Social- og sundhedspersonale	1.787	46,6 %	11.256	21,3 %	25, 2 %
5	Adademikere	563	36,4 %	5.356	12,2 %	24,2 %
6	Administration og it mv.	565	35,3 %	5.401	11,6 %	23,7 %
7	Oms. - og pæd. medhj. samt pæd. ass.	340	43,4 %	1.511	22,3 %	21,1 %
8	Sygehusportører	247	23,9 %	2.163	8,5 %	15,4 %
9	Underordnede læger (reservelæger)	1.254	34,5 %	7.679	19,4 %	15,1 %
10	Pæd. pers. og husholdn.led. døgninst.	352	28,2 %	3.622	18,8 %	9,4 %

Tabellen viser de 10 overenskomster med størst forskel i jobafgang mellem yngre og ældre medarbejdere i regionerne.

Hvad skal analysen bruges til?

Næste etape af Væksthus for Ledelses projekt om de nye generationer er en kvalitativ analyse med fokus på ledelse. Væksthuset vil interviewe medarbejdere og ledere inden for de udvalgte overenskomstgrupper for at blive klogere på, hvorfor jobafgangen blandt de yngre medarbejdere og medarbejdere med lav anciennitet inden for nogle overenskomster er væsentligt højere end blandt deres mere erfarne kolleger.

Væksthuset vil undersøge, hvad de højere niveauer af personaleomsætning skyldes, hvilke oplevelser konkrete medarbejdere har haft, hvorfor tidligere medarbejdere har valgt at skifte job, og hvad det betyder for fastholdelsen af nuværende medarbejdere.

Om projektet:
Væksthus for Ledelse har gennemført en dataanalyse med fokus på nye generationer på arbejdsmarkedet. Dataanalysen udgør første del af projektet ”Nye generationer – ny ledelse”, som skal identificere fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer hos nye generationer på arbejdsmarkedet samt undersøge, hvilke ledelsesmæssige opgaver og udfordringer, der relaterer sig hertil.

Dataanalysen er udarbejdet baseret på data fra KRL.Tidsperioden fra 2008-2017 er udvalgt, da det ikke har været muligt at anvende tal fra tidligere end 2007 grundet omstruktureringerne i forbindelse med Strukturreformen.

I mange af de gennemførte analyser er der frasorteret data for elever og studerende, da denne type af ansatte ofte vil have en høj naturlig jobafgang, som siger mest om uddannelsesforløb, afslutning af uddannelser mv., ligesom data for meget små overenskomstgrupper også er fjernet.

Grupperne af pædagogmedhjælpere i kommunerne og underordnede læger i regionerne er ikke udvalgt til videre analyse, da disse medarbejdergrupper, trods stor volumen, af naturlige årsager vurderes svære at fastholde.

Vil du vide mere?

Kontakt projektlederne:

Käthe Munk Ryom, AC
Ida Andréa Stoltze Rasmussen, KL
Laura Thors Calaña, Danske Regioner

* Betegnelsen dækker over ansatte på AC’s overenskomster, f.eks. jurister, økonomer, ingeniører, psykologer, farmaceuter, magistre mfl. Lægerne har deres egen overenskomst og indgår derfor ikke i denne gruppe.