



Februar 2007

mjb/

Medlemsundersøgelse om livsfaser

DJØF har foretaget en undersøgelse af livsfaser og i den forbindelse spurgt medlemmerne om, hvad de anser for at være de centrale omdrejningspunkter i den fase, som de på nuværende tidspunkt befinder sig i. Medlemmerne har samtidig taget stilling til en række udsagn og tilkendegivet, hvorvidt de var helt enige, overvejende enige, hverken enig eller uenig, overvejede uenig eller helt uenige heri.

1889 medlemmer har modtaget tilbudet om at deltage i DJØFs undersøgelse om livsfaser. 593 har svaret på undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 31,3.

53 pct. af respondenterne er kvinder og 61 pct. arbejder i den offentlige sektor. 24 pct. af de, der har svaret, har i det daglige et ledelsesansvar.

Neden for gengives hovedkonklusionerne fra analysen. Første del viser medlemmernes vurdering af, hvilke elementer, der er de mest centrale for livsfasen. Anden del vedrører udsagnene. De fordeler sig på fire hovedtemaer: Det gode arbejdsliv, karriere- og kompetenceudvikling, ledelse samt løn og ansættelsesvilkår.

A: De mest centrale elementer i de enkelte livsfaser

Fase 1 – Karrieren er ny	Antal	Andel
En fortsat faglig udvikling	38	18%
At finde fodfæste og slå til på jobbet	34	16%
At have tid til venner, familie og fritidsinteresser.	29	14%
At afklare min faglige interesse	28	13%
At opbygge netværk - både socialt og i jobbet	26	13%
En fleksibel arbejdstilrettelæggelse	14	7%
At få de gode arbejdsrutiner og -struktur indarbejdet fra starten	11	5%
At kunne håndtere stress	9	4%
At løn og ansættelsesvilkår afspejler min markedsværdi	8	4%
At blive integreret på arbejdspladsen	7	3%
At få en mentor - fagligt og udviklingsmæssigt	2	1%
Andet	2	1%
Antal besvarelse (bemærk at de har kunnet sætte flere krydser)	208	100%

Fase 2 – Karrieren finder form	Antal	Andel
En fortsat faglig udvikling	82	21%
Balance mellem arbejde og det andet liv	63	16%
At løn og ansættelsesvilkår afspejler min markedsværdi	51	13%
En fleksibel arbejdstilrettelæggelse	37	9%
At karriereplanen er på plads - avancering eller specialisering?	34	9%
Børn og barsel	27	7%
At have tid til venner, familie og fritidsinteresser	23	6%
At bevare og udbygge netværket	22	6%
Håndtering af de mange valg - privat og på jobbet	22	6%
At kunne håndtere stress	18	5%
At barselsvilkårene er rimelige	7	2%
Andet	7	2%
Antal besvarelse (bemærk at de har kunnet sætte flere krydser)	393	100%

Fase 3 – Karrieren er på skinner	Antal	Andel
Balance mellem arbejdslivet og det andet liv	130	20%
Nye udfordringer findes og gribes	93	15%
At kompetenceudviklingen fortsætter	90	14%
En fleksibel arbejdstilrettelæggelse	69	11%
At der er mulighed for mere ansvar	57	9%
At løn og ansættelsesvilkår afspejler min markedsværdi	57	9%
Coaching og sparring - fagligt og personligt	28	4%
At kunne håndtere stress	28	4%
At have tid til venner, familie og fritidsinteresser	28	4%
Børn og barsel	26	4%
At vedligeholde mit netværk	15	2%
At karrierevejen er afklaret	8	1%
At der er styr på løn og pensions forholdene	8	1%
Andet	2	0%
Antal besvarelse (bemærk at de har kunnet sætte flere krydser)	639	100%

Fase 4 – Karrieren er fast forankret	Antal	Andel
En stadig udvikling - på jobbet og personligt	78	21%
At sjove og udviklende opgaver lander på mit bord	53	14%
At have tid til venner, familie og fritidsinteresser	45	12%
En fleksibel arbejdstilrettelæggelse	29	8%
At jeg søger nye udfordringer	24	7%
At løn og ansættelsesvilkår afspejler min markedsværdi	24	7%
At trives med mit ledelsesansvar	23	6%
Efteruddannelse - for at fastholde min markedsværdi	22	6%
At håndtere forandringer - job og privat	21	6%
At kunne håndtere stress	19	5%
At vise mit værd - jeg er driftsikker	17	5%
At vedligeholde og nyde mit netværk	9	2%
Andet	5	1%
Antal besvarelse (bemærk at de har kunnet sætte flere krydser)	369	100%

Fase 5 – Karrieren er med overskud	Antal	Andel
En stadig udvikling - på jobbet og personligt	33	21%
En fleksibel arbejdstilrettelæggelse	20	13%
At være mentor og sparringspartner	18	11%
At have tid til venner, familie og fritidsinteresser	18	11%
At trives med en specialitrolle	17	11%
At løn og ansættelsesvilkår afspejler min markedsværdi	12	8%
At bevare min markedsværdi	11	7%
At netværket er stort og fungerer	9	6%
At kunne håndtere stress	7	4%
At jeg stadig efteruddanner mig	6	4%
At have mulighed for at arbejde på nedsat tid	4	3%
At planlægge tiden derefter	3	2%
At sikre eftermælet	1	1%
Andet	1	1%
Antal besvarelse (bemærk at de har kunnet sætte flere krydser)	160	100%

B: Holdninger til livsfasernes temaer

1. Det gode arbejdsliv

Arbejdsbetinget stress er ikke et individuelt problem

Kun hver tiende medlem er af den opfattelse, at arbejdsbetinget stress er et individuelt problem og 90 pct. af medlemmerne er derfor enige i udsagnet om, at problemer omkring arbejdsbetinget stress skal drøftes og løses på arbejdspladsniveau.

Det er en fælles opgave at skabe rammer og en arbejdspladskultur, der fremmer balance

9 ud af 10 medlemmer i den fase, hvor karrieren finder form, er af den opfattelse, at ledelse og medarbejdere i fællesskab skal tilvejebringe de rammer, der giver den enkelte mulighed for at træffe de rigtige valg. I samme fase oplever hver anden, at det handler mere end noget andet om at vælge fra.

Kulturen på arbejdspladsen kan hindre balance

Der er for mange arbejdspladskulturer som forventer og belønner uendelig tilstedeværelse. Det oplever 60 pct. af de medlemmer, der befinder sig i den fase, hvor karrieren er på skinner. 95 pct. finder, at det i stedet bør sikres, at balance ses som en forudsætning for at håndtere jobbet udfordringer.

Fleksibilitet er en forudsætning i djøfernes arbejdsliv

95 pct. af alle medlemmer har tilkendegivet, at de er enige i udsagnet om, at det moderne samfunds krav til medarbejderne fordrer fleksibilitet – og at fleksibiliteten skal gå begge veje. Det gælder uanset, hvilken livsfase man befinder sig i. Tilsvarende gælder vigtigheden af, at fleksibiliteten italesættes og defineres på arbejdspladsen.

Det er afgørende at lukke ned for de elektroniske kanaler

Balance og sammenhæng mellem arbejdsliv og andet liv handler også om at skille de to verdener helt fra hinanden en gang i mellem. For alle faser gælder det, at 8 ud af 10 finder det afgørende, at der er perioder, hvor der er lukket helt ned for mail og mobil, og hvor der reelt holdes fri.

2. Karriere & kompetenceudvikling

Livslang læring er helt centralt i djøfernes arbejdsliv

Kompetenceudvikling og livslang læring er grundstenen i et indholdsrigt og udviklende arbejdsliv, hvor målet er en stadig forøgelse medarbejderens markedsværdi. Det er stort set alle medlemmer i undersøgelsen enige i. I fasen, hvor karrieren er ny, erklærer 88 pct. sig enige i dette udsagn og enigheden stiger til 97 pct. i den fase, hvor karrieren er senior.

Karriereplan – men ikke for detaljeret

Medlemmerne vil gerne beskæftige sig med karriereplanlægning. Den er vigtig – men dog ikke altafgørende. Knap 40 pct. i den fase hvor karrieren finder form, giver udtryk for, at omhyggelig karriereplanlægning ikke er afgørende i et langt arbejdsliv. Dette tal stiger til 55 pct. i den fase, hvor karrieren er på skinner. Alligevel mener mere end hver tredje i disse to faser, at uden karriereplanlægning styres fremtiden af tilfældigheder.

Netværk er centrale i vidensamfundet

To ud af tre medlemmer i den fase, hvor karrieren er ny, finder at netværk er afgørende for at erhverve ny viden, personlig og faglig udvikling. Mere end hver tredje i denne fase mener desuden, at det er virksomheden, der bør introducere medarbejderen til det eller de relevante netværk.

Det er afgørende, at have fingeren på pulsen og fastholde gode kontakter i vidensamfundet. Det mener ni ud af ti medlemmer i de faser, hvor karrieren finder form og kommer på skinner.

Mentorordninger er til glæde for begge parter

72 pct. af medlemmerne i den fase, hvor karrieren er ny, har den opfattelse, at det at sparre med en erfaren person giver det største udbytte i livsfasen og 64 pct. mener, at en god mentor spiller en væsentlig rolle i såvel den personlige som den faglige udvikling.

Blandt medlemmerne i den fase, hvor karrieren er senior, har 85 pct. den opfattelse, at der ligger en pligt til at videreføre arbejdspladsens kultur, værdier og viden til den næste generation. Og 92 pct. af seniorerne mener, at mentorrollen eller rollen som sparringspartner indeholder en mulighed for selvudvikling.

3. Ledelse

Den gode leder kender sig selv

Blandt lederne i den fase, hvor karrieren er på skinner, har 80 pct. den opfattelse, at personlig afklaring af motivation og egne kompetencer er centralt for at bestride lederjobbet.

Den gode leder har overblik og menneskelig erfaring

90 pct. af lederne i den fase, hvor karrieren er fast forankret, er helt eller overvejende enige i udsagnet om, at overblik og menneskelig erfaring er forudsætningen for at håndtere de daglige udfordringer.

Også lederen udvikler sine kompetencer

Det er ikke kun på medarbejdersiden, at der er ønske om livslang læring og kompetenceudvikling. 83 pct. af dem, der er ledere i den fase, hvor karrieren er fast forankret, har den opfattelse, at fortsat personlig udvikling og faglig opdatering inden for det ledelsesmæssige område er nøglen til at trives med lederjobbet.

4. Løn & vilkår

Løn får først betydning, når karrieren har fundet form

Blot 17 pct. af de nyuddannede eller nyansatte finder, at lønnens størrelse er afgørende for den daglige trivsel. Det adskiller sig markant i forhold til de andre faser, hvor over 75 pct. af medlemmerne i hver fase angiver, at der er en klar sammenhæng mellem løn og trivsel i det daglige. Denne sammenhæng er højest hos seniorerne, hvor 88 pct. er enige i udsagnet om, at den rigtige løn og de rette vilkår er afgørende for den daglige trivsel.

Lønforhandling er en uformel og kontinuerlig proces

Omkring halvdelen af medlemmerne er af den opfattelse, at løn er til forhandling og at det sker på det uformelle plan hele året. Blandt seniorerne, afviger tallet dog markant, idet det er hele 84 pct. der giver udtryk for, at lønforhandling er en uformel og kontinuerlig proces.

Stadigt fokus på de gode resultater

2 ud af 3 medlemmer er enige i udsagnet om, at det er af afgørende betydning at der konstant sættes fokus på resultaterne for at fastholde markedsværdien.

Barselsvilkår som konkurrenceparameter

Blandt medlemmerne i de livsfaser, hvor karrieren finder form og er på skinner, mener over 90 pct., at arbejdspladsen skal bakke op om ønsket om at etablere familie og tilbyde konkurrencedygtige barselsvilkår.