

DJØF  
ASA

# **Vandring fra advokatbranchen 2006**

# Indhold

<b>1</b>	<b>Indledning</b>	<b>2</b>
1.1	<i>Resume</i>	2
1.2	<i>Metode</i>	2
<b>2</b>	<b>Advokatfuldmægtige og ansatte advokater, der har forladt advokatbranchen</b>	<b>4</b>
2.1	<i>Hovedårsager til skiftet</i>	4
2.2	<i>Sammenligning med tidligere undersøgelser</i>	6
<b>3</b>	<b>Advokatfuldmægtige og ansatte advokater, der fortsat er ansat på advokatkontor</b>	<b>7</b>
3.1	<i>Overvejelser om brancheskift</i>	7
3.2	<i>Hvor vil du gerne ansættes – og hvornår?</i>	12
3.3	<i>Fremtiden i advokatbranchen blandt dem, der ikke overvejer et skifte</i>	14
<b>4</b>	<b>Hvorfor forlod du advokatbranchen – hvorfor overvejer du det?</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>Kan forbedring af ansættelsesvilkårene fastholde de ansatte i advokatbranchen?</b>	<b>17</b>

# 1 Indledning

Hvorfor forlader ansatte advokater og advokatfuldmægtige advokatbranchen? Hvor mange af de nuværende ansatte overvejer at forlade branchen? Og kan der gøres noget for at fastholde juristerne i advokatbranchen? Det er nogle af de spørgsmål, der søges belyst i denne undersøgelse af vandringer fra advokatbranchen.

## 1.1 Resume

Hovedårsagerne, der ligger bag de fleste skift fra advokatbranchen til en anden branche, er, at familieliv og ansættelse på et advokatkontor er svært at forene, arbejdstiden er for lang, ledelsen for dårlig eller simpelthen lysten til at prøve noget andet. Det er samtidig hovedårsagerne til at mange jurister, der i dag er ansat i advokatfirmaerne, overvejer at forlade advokatbranchen.

Knap halvdelen af medlemmerne i FAAF, der er ansat i advokatbranchen, overvejer et brancheskift. Der er ikke den store forskel på andelen af advokater og andelen af fuldmægtige, der overvejer at skifte branche. I forhold til en tilsvarende undersøgelse fra 2003 er andelen af advokatfuldmægtige, der overvejer at skifte branche, faldet fra 70 procent til 47 procent, mens andelen af advokater, der overvejer at skifte, er på nogenlunde samme niveau som i 2003.

Knap 80 procent af dem, der overvejer at skifte, tror de vil gøre det inden for de næste to år, men hvis der sker positive ændringer i de forhold, de er utilfredse med, siger tre ud af fire, at de vil overveje at blive i branchen.

De fleste af dem der overvejer at skifte branche, vil gerne ansættes inden for det øvrige private område. På det offentlige område er det især ansættelse ved domstolene, der trækker.

## 1.2 Metode

Undersøgelsen falder i to dele. Den ene del af undersøgelsen omfatter de advokater og advokatfuldmægtige, som har forladt en stilling i advokatbranchen til fordel for et job i den offentlige sektor eller inden for den øvrige private sektor, og som stadig er medlem af DJØF (gruppe 1). Den anden del af undersøgelsen omfatter nuværende medlemmer af FAAF, som er ansat i en stilling i advokatbranchen, og som har en e-mailadresse registreret i DJØFs medlemsdatabase (gruppe 2).

Begge delundersøgelser er tilrettelagt som webbaserede spørgeskemaundersøgelser. Gruppe 1 er blevet inviteret til at deltage i form af en skriftlig invitation, som er sendt pr. brevpost. Dem der ikke besvarede inden for den fastsatte frist, modtog efterfølgende en skriftlig opfordring om at deltage, som også blev sendt pr. brevpost. Desuden fik de, der stadig ikke besvarede skemaet – og som havde en email registreret i DJØFs medlemsdatabase – endnu en påmindelse pr. email. Gruppe 2 fik tilsendt en e-mail med en invitation til at deltage i undersøgelsen. Denne gruppe blev rykket én gang for svar. Selve dataindsamlingen er foregået i februar måned 2006.

Gruppe 1 omfatter i alt 127 medlemmer, og 72 af disse besvarede spørgeskemaet. Det betyder, at svarprocenten for denne gruppe er 56. Gruppe 2 omfatter 585 medlemmer, og 256 af disse besvarede spørgeskemaet. Det giver en svarprocent på 44.

Med hensyn til materialets repræsentativitet (i forhold til populationen, dvs. alle medlemmer i målgruppen) er der to forhold, som må overvejes. Dels om selve stikprøven er repræsentativ, og dels om bortfaldet (dem som ikke har svaret) er problematisk.

Hvis man sammenligner køn og stilling hos deltagerne med de samme oplysninger i hele populationen, viser det sig, at både gruppe 1 og gruppe 2 er repræsentativ i forhold til stilling. I forhold til køn er gruppe 1 repræsentativ, mens der er en lille overvægt af kvinder blandt respondenterne i gruppe 2. Skævheden er dog ikke synderligt markant, og vi vurderer på den baggrund, at den systematiske 'fejl' i forhold til stikprøven og bortfaldet ikke udgør et problem i forhold til analyserne i rapporten, når blot man er opmærksom på det forhold som en kilde til en mindre usikkerhed på de fundne resultater.

Analyserne og resultaterne heraf formidles i en samlet rapport, men opdeles i to dele, som følger de to grupper. I 2003 blev der gennemført en tilsvarende undersøgelse, og resultaterne af årets undersøgelse bliver derfor i rapporten sammenlignet med undersøgelsen fra dengang.

Der er en indbygget statistisk usikkerhed i datamaterialet - både i årets undersøgelse og i undersøgelsen fra 2003. Det betyder, at når datamaterialet fx opdeles efter køn eller sammenlignes med 2003, skal der være en vis forskel mellem procentandelene, før der kan konstateres en signifikant forskel – altså før man med sikkerhed kan sige, at der er forskel på procenterne. I nogle tilfælde er forskellen rimelig stor uden at være signifikant. I disse tilfælde vil der være tale om en tendens.

## 2 Advokatfuldmægtige og ansatte advokater, der har forladt advokatbranchen

### 2.1 Hovedårsager til skiftet

Hvad er de vigtigste årsager til, at advokatfuldmægtige og ansatte advokater vælger at skifte fra advokatbranchen til ansættelse i enten den offentlige eller den private sektor – uden for advokatbranchen?

I undersøgelsen er der 72 personer, som er skiftet fra advokatbranchen til en stilling uden for området. De er skiftet til ansættelse i den offentlige sektor eller i den øvrige private sektor. I tabel 2.1 findes en oversigt, hvor det nye ansættelsesområde er opdelt efter stilling før skiftet. Knap tre fjerdedel af advokatfuldmægtigene har fået en stilling i den offentlige sektor, men det er under halvdelen af de ansatte advokater, som er skiftet til den offentlige sektor.

**Tabel 2.1**  
**Hvilket område er du skiftet til? – opdelt efter stilling før skiftet**

Ansættelsesområder	Advokatfuldmægtig		Ansatt advokat		Alle	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Anden privat virksomhed, f.eks. finansielle sektor eller industrivirksomhed	6	25	14	30	20	28
Centraladministrationen, herunder statsamt	9	38	9	19	18	25
Kommune	6	25	2	4	8	11
Interesseorganisation	1	4	6	13	7	10
Domstole	1	4	6	13	7	10
Amt	1	4	3	6	4	6
Konsulentvirksomhed	0	0	0	0	0	0
Politi og klagemyndighed	0	0	0	0	0	0
Ansættelse i udlandet	0	0	0	0	0	0
Revisionsvirksomhed	0	0	0	0	0	0
Andet område	0	0	7	15	7	10
<b>I alt</b>	<b>24</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>100</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Note: En respondent har ikke besvaret dette spørgsmål.

Der er ingen markant forskel på, i hvor høj grad mænd og kvinder er skiftet til hhv. den private og offentlige sektor. Heller ikke respondenternes alder har haft afgørende sammenhæng med hvilket område, der er skiftet til.

De fleste har valgt at skifte til en stilling uden for advokatbranchen, fordi familieliv og ansættelse på et advokatkontor er svært forenelige (53 procent), fordi arbejdstiden er for lang (43 procent), fordi de har lyst til at prøve noget andet (32 procent) eller på grund af utilfredshed med den udøvede ledelse (29 procent).

Det er det billede, der tegner sig, når alle besvarelser ses under et. Men der er forskelle, når der sammenlignes på tværs af både stilling og køn.

I tabel 2.2 er hovedårsagerne til at skifte fra en stilling i advokatbranchen opdelt efter stillingen før skiftet. De to vigtigste hovedårsager er identiske for både advokatfuldmægtige og ansatte advokater. Der er imidlertid en væsentligt større andel af fuldmægtigene end af de ansatte advokater, der angiver dårlig ledelse som årsag til skiftet, mens der omvendt er flere ansatte advokater end fuldmægtige, der nævner lysten til at prøve noget andet som årsag.

Der er også forskel inden for nogle af de andre hovedårsager, når der sammenlignes på stilling. Her er der en signifikant større andel af advokatfuldmægtigene end af de ansatte advokater, som har valgt at forlade advokatbranchen på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø. Omvendt angiver flere af de ansatte advokater, at de har lyst til at få større ledelsesansvar eller nye arbejdsområder, mens ingen af advokatfuldmægtigene har angivet dette som årsag til skiftet væk fra branchen.

**Tabel 2.2**  
**Hvad var de vigtigste årsager til, at du skiftede til et job uden for et advokatkontor?**  
**- opdelt efter stilling før skiftet**

Hovedårsager til skift	Advokat-fuldmægtig		Ansatt advokat		Alle	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Familieliv og ansættelse på et advokatkontor er svært forenelige	14	58	24	50	38	53
Arbejdstiden er for lang	10	42	21	44	31	43
Lyst til at prøve noget andet	5	21	18	38	23	32
Dårlig ledelse, herunder manglende lydhørhed over for mine behov og ønsker	10	42	11	23	21	29
På grund af arbejdsvilkårene kunne arbejdet ikke udføres i den kvalitet, jeg ønskede	5	21	8	17	13	18
Stress	4	17	9	19	13	18
Dårligt psykisk arbejdsmiljø	8	33	3	6	11	15
Lyst til at få større ledelsesansvar eller nye arbejdsområder	0	0	9	19	9	13
Konkret tilbud (jeg blev "headhunted" til et andet job)	2	8	6	13	8	11
Manglende overarbejdsbetaling/afspadsring	3	13	2	4	5	7
Andre årsager betinget af arbejdsvilkårene	2	8	2	4	4	6
Løn- og ansættelsesforholdene er for dårlige	0	0	3	6	3	4
Jobbet svarede ikke til mine forventninger	2	8	1	2	3	4
Karrierevilkårene er ikke tilfredsstillende	0	0	2	4	2	3
Manglende mulighed for faglig udvikling	0	0	2	4	2	3
Løn- og ansættelsesforholdene i advokatbranchen er ikke konkurrencedygtige	0	0	0	0	0	0
Andre forhold under barsel er for dårlige	0	0	0	0	0	0
Anden årsag	3	13	9	19	12	17
<b>I alt</b>	<b>24</b>		<b>48</b>		<b>72</b>	

Note: Hver besvarelse kan indeholde op til tre forskellige hovedårsager, derfor summer procenterne til mere end 100.

Der er ikke afgørende forskelle på de hovedårsager mænd og kvinder angiver som grundlaget for at forlade advokatbranchen. Dog er der signifikant flere mænd (45 procent) end kvinder (22 procent), der angiver lysten til at prøve noget andet som hovedårsag til brancheskiftet. Heller ikke respondenternes alder har nogen markant betydning for de hovedårsager, som angives.

## 2.2 Sammenligning med tidligere undersøgelser

Som allerede nævnt er der gennemført en lignende undersøgelse af vandringer fra advokatbranchen i 2003, men også i 1999 blev der foretaget en undersøgelse. Det er dog ikke muligt at foretage en direkte sammenligning med den sidstnævnte undersøgelse. Dette er primært fordi, det kun er medlemmer, der er skiftet til offentlig ansættelse, som er med i undersøgelsen fra 1999, hvor dem der er skiftet til anden privat ansættelse også er med i 2003 og 2006.

Der er ikke sket nogen markante ændringer i hovedårsagerne til at skifte i undersøgelse fra 1999 og frem til nu. I alle undersøgelser er mønstret, at de fleste har valgt at forlade advokatbranchen på grund af lange arbejdstider og det, at det er svært at få samspillet mellem arbejde og familielivet til at fungere.

Der er dog sket ændringer i hvor meget vægt, der lægges på de forskellige hovedårsager. En væsentlig forskel er således, at hvor utilfredshed med løn- og ansættelsesvilkårene i 2003 var den 4. hyppigst nævnte årsag (24 procent angav dette som årsag), er der *ingen* i nærværende undersøgelse, der angiver løn- og ansættelsesvilkår som årsag til skiftet væk fra branchen. I undersøgelsen fra 1999 var det 12 procent, der havde dette som en hovedårsag. Det er dog nødvendigt at se besvarelsenerne fra 1999 i en lidt anderledes vinkel, da det som nævnt kun er dem, der er skiftet til ansættelse i den offentlige sektor, der er medtaget i denne undersøgelse. I 2003 tilkendegav 10 procent af dem, der var skiftet til en stilling i det offentlige, at det bl.a. var på grund af løn- og ansættelsesvilkårene i advokatbranchen. Kigger man på skift til den offentlige sektor fra 1999 og frem til nu er vægten på løn- og ansættelsesforhold altså ikke ændret lige så markant, som hvis man kigger på skift til den private sektor fra 2003 og frem til nu.

Fokus på barselsvilkår har også ændret sig. I 1999 var der 26 procent, der forlod branchen bl.a. på grund af dårlige lønvilkår under barsel, hvor det tilsvarende tal i 2003 var faldet til 3 procent. I undersøgelsen fra 2006 er tallet 4 procent. Hvis der opdeles efter køn – det må antages, at det stadig er kvinderne, der er mest påvirket – var det i 1999 50 procent af kvinderne, der angav lønvilkårene under barsel som medvirkende årsag, 5 procent i 2003 og 7 procent i den nyeste undersøgelse. Her har der også været mulighed for at angive ”andre forhold under barsel er for dårlige” som årsag, men det har ingen respondenter gjort.

### 3 Advokatfuldmægtige og ansatte advokater, der fortsat er ansat på advokatkontor

Den anden del af undersøgelsen omhandler medlemmer af FAAF, som stadig er ansat på et advokatkontor, enten som advokatfuldmægtige eller ansatte advokater. Formålet med denne del er at undersøge, hvordan gruppen forholder sig til det fremtidige arbejdsliv. Det er blandt andet om de ser deres fremtid inden for advokatbranchen, eller om de overvejer at forlade advokatbranchen – og i givet fald hvilke årsager, der ligger bag ønsket om at skifte til et job inden for et andet område.

#### 3.1 Overvejelser om brancheskift

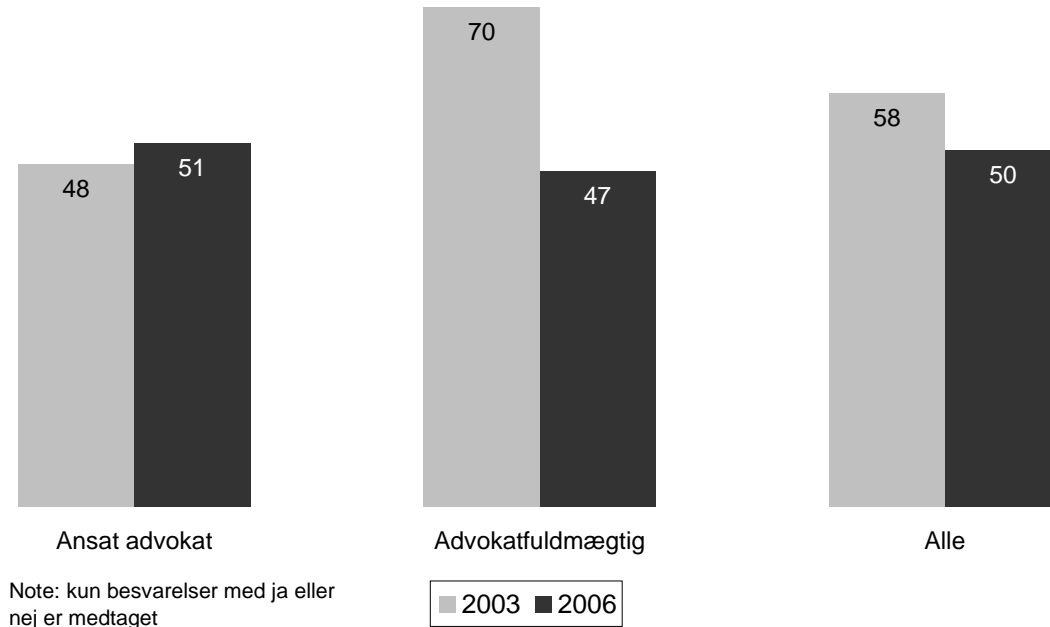
I tabel 3.1 er medlemmernes overvejelser omkring et eventuelt jobskifte vist. 45 procent overvejer at skifte til en stilling uden for advokatbranchen, og 46 procent forventer at blive. De resterende 8 procent svarer ved ikke. Til sammenligning viser DJØFs medlemsundersøgelse, at 31 procent af DJØFs medlemmer generelt har overvejet at skifte karrierevej inden for de sidste to år. Andelen, der overvejer at skifte beskæftigelse, er blevet en smule mindre end i undersøgelsen fra 2003. Her overvejede 52 procent af de adspurgte at skifte, og 38 procent forventede at blive.

**Tabel 3.1**  
**Overvejer du at skifte til en beskæftigelse uden for et traditionelt advokatkontor?**

	Antal	Procent
Ja	116	45
Nej	118	46
Ved ikke	21	8
<b>I alt</b>	<b>255</b>	<b>100</b>

Hvad angår de adspurgtes stilling, er der i denne undersøgelse ingen signifikant forskel på advokatfuldmægtigene og de ansatte advokaters overvejelser om at skifte til et job uden for advokatbranchen. I 2003 var denne forskel betydelig.

**Figur 1**  
**Overvejer du at skifte til en beskæftigelse uden for et traditionelt advokatkontor?**  
Andel der har svaret ja (i procent)



Figur 1 viser, hvordan andelen, der overvejer at skifte branche, fordeler sig i forhold til stilling ved både sidste undersøgelse i 2003 og denne undersøgelse i 2006. Ser man kun på de respondenter, der har besvaret spørgsmålet med enten 'ja' eller 'nej', overvejer 50 procent samlet set et brancheskift mod 58 procent i 2003. Mest markant er det dog, at 47 procent af advokatfuldmægtigene i dag overvejer et brancheskift, mens det i 2003 var hele 70 procent.

Når der sammenlignes mellem aldersgrupperne, er der signifikant flere respondenter under 35 år, som overvejer at skifte beskæftigelse, end respondenter på 35 år eller derover. I forhold til køn er der også en svag tendens til, at kvinder i højere grad end mænd overvejer et brancheskift. Som ved sidste undersøgelse er der altså fortsat en mindre tendens til, at det især er unge kvinder under 35 år, som overvejer et brancheskift.

De årsager, der ligger bag overvejelserne om et eventuelt skift, kan ses i tabel 3.2, 3.3 og 3.4. I tabel 3.2 er der opdelt efter stilling, i tabel 3.3 efter køn og i tabel 3.4 efter alder.

**Tabel 3.2**  
**Hvad er de vigtigste årsager til, at du overvejer at skifte beskæftigelse?**  
**– opdelt efter stilling**

Hovedårsager til skift	Advokat- fuldmægtig		Ansæt advokat		Alle	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Familieliv og ansættelse på et advokatkontor er svært forenelige	28	68	41	55	69	59
Lyst til at prøve noget andet	8	20	32	43	40	34
Arbejdstiden er for lang	16	39	22	29	38	33
Dårlig ledelse, herunder manglende lydhørhed over for mine behov og ønsker	9	22	18	24	27	23
Løn- og ansættelsesforholdene i advokatbranchen er ikke konkurrencedygtige	11	27	15	20	26	22
Manglende overarbejdsbetaling/afspadsering	13	32	12	16	25	22
Stress	10	24	14	19	24	21
Karrierevilkårene er ikke tilfredsstillende	0	0	13	17	13	11
På grund af arbejdsvilkårene kunne arbejdet ikke udføres i den kvalitet, jeg ønskede	3	7	6	8	9	8
Dårligt psykisk arbejdsmiljø	2	5	5	7	7	6
Lønvilkår under barsel er for dårlige	4	10	2	3	6	5
Jobbet svarede ikke til mine forventninger	1	2	3	4	4	3
Andre årsager betinget af arbejdsvilkårene	1	2	2	3	3	3
Andre forhold under barsel er for dårlige	2	5	0	0	2	2
Manglende mulighed for faglig udvikling	1	2	1	1	2	2
Anden årsag	4	10	5	7	9	8
<b>I alt</b>	<b>41</b>		<b>75</b>		<b>116</b>	

Note: Hver besvarelse kan indeholde op til tre forskellige hovedårsager, derfor summer procenterne til mere end 100.

Generelt set er de tre hyppigst nævnte årsager til overvejelser omkring et skifte væk fra advokatbranchen, at familieliv og ansættelse på et advokatkontor er svært forenelige (59 procent), lysten til at prøve noget andet (34 procent) samt at arbejdstiden er for lang (33 procent). Dette var også de hyppigst nævnte årsager i 2003. Interessant er det dog, at i 2003 angav hele 49 procent af de adspurgte, at arbejdstiden var for lang, hvor det i dag altså kun er 33 procent. Det til trods for at lønstatistikken viser, at arbejdstiden stort set ikke har ændret sig siden 2003. Advokatfuldmægtige arbejder i gennemsnit 47 timer om ugen, mens ansatte advokater gennemsnitligt arbejder 46 timer om ugen. Markant er det også, at 44 procent i 2003 angav stress som årsag, mens det tilsvarende tal i denne undersøgelse kun er 24 procent. Omvendt angav 17 procent i 2003, at løn- og ansættelsesforholdene i advokatbranchen ikke er konkurrencedygtige, mens denne årsag i 2006 er rykket fra en 11. plads til en 5. plads i tabellen med nu 26 procent.

I tabel 3.2 kan man se, at en markant større andel af de ansatte advokater end advokatfuldmægtigene angiver lysten til at prøve noget andet som årsag til et eventuelt brancheskift (hhv. 43 procent og 20 procent). Ligeledes mener 17 procent af de ansatte advokater, at karrierevilkårene i advokatbranchen ikke er tilfredsstillende, mens ingen af fuldmægtigene angiver dette som årsag til overvejelser omkring et skift væk fra branchen.

En større andel af advokatfuldmægtigene end af de ansatte advokater angiver, at det er svært at forene familielivet med ansættelsen på et advokatkontor (hhv. 68 procent og 55 procent). Ved undersøgelsen i 2003 var forholdet omvendt, således at 51 procent af advokatfuldmægtigene og 63

procent af de ansatte advokater angav dette som årsag til overvejelserne omkring et skift væk fra branchen.

**Tabel 3.3**  
**Hvad er de vigtigste årsager til, at du overvejer at skifte beskæftigelse?**  
**– opdelt efter køn**

Hovedårsager til skift	Mænd		Kvinder		Alle	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Familieliv og ansættelse på et advokatkontor er svært forenelige	28	55	41	63	69	59
Lyst til at prøve noget andet	19	37	21	32	40	34
Arbejdstiden er for lang	22	43	16	25	38	33
Dårlig ledelse, herunder manglende lydhørhed over for mine behov og ønsker	10	20	17	26	27	23
Løn- og ansættelsesforholdene i advokatbranchen er ikke konkurrencedygtige	16	31	10	15	26	22
Manglende overarbejdsbetaling/afspadsring	10	20	15	23	25	22
Stress	13	25	11	17	24	21
Karrierevilkårene er ikke tilfredsstillende	3	6	10	15	13	11
På grund af arbejdsvilkårene kunne arbejdet ikke udføres i den kvalitet, jeg ønskede	3	6	6	9	9	8
Dårligt psykisk arbejdsmiljø	3	6	4	6	7	6
Lønvilkår under barsel er for dårlige	1	2	5	8	6	5
Jobbet svarede ikke til mine forventninger	2	4	2	3	4	3
Andre årsager betinget af arbejdsvilkårene	1	2	2	3	3	3
Andre forhold under barsel er for dårlige	1	2	1	2	2	2
Manglende mulighed for faglig udvikling	0	0	2	3	2	2
Anden årsag	4	8	5	8	9	8
<b>I alt</b>	<b>51</b>		<b>65</b>		<b>116</b>	

Note: Hver besvarelse kan indeholde op til tre forskellige hovedårsager, derfor summer procenterne til mere end 100.

På flere punkter er der forskel på de bevæggrunde, der ligger bag kvinders og mænds overvejelser om at skifte til et job uden for advokatbranchen. Der er en signifikant større andel af mændene, som overvejer at skifte på grund af, at arbejdstiden er for lang (43 procent af mændene og 25 procent af kvinderne). Lønstatistikken viser da også, at mænd har længere arbejdstider end kvinder i advokatbranchen. Hvor mandlige fuldmægtige og ansatte advokater gennemsnitligt arbejder 48 timer om ugen, arbejder kvindelige fuldmægtige 46 timer om ugen og kvindelige ansatte advokater 45 timer om ugen gennemsnitligt. Samtidig er det også mændene, der mener, at løn- og ansættelsesforholdene i advokatbranchen ikke er konkurrencedygtige. Endelig angiver 25 procent af mændene stress som årsag til et eventuelt skift, mens det tilsvarende tal for kvinderne kun er 17 procent.

I 2003 var stress også en vigtigere faktor for mændene end for kvinderne, men dengang angav hele 38 procent af mændene stress som en faktor, hvor kvinderne lå på samme niveau med de 17 procent.

**Tabel 3.4**  
**Hvad er de vigtigste årsager til, at du overvejer at skifte beskæftigelse?**  
**– opdelt efter alder**

Hovedårsager til skift	Under 35 år		35 år eller derover		Alle	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Familieliv og ansættelse på et advokatkontor er svært forenelige	60	66	9	36	69	59
Lyst til at prøve noget andet	34	37	6	24	40	34
Arbejdstiden er for lang	32	35	6	24	38	33
Dårlig ledelse, herunder manglende lydhørhed over for mine behov og ønsker	22	24	5	20	27	23
Løn- og ansættelsesforholdene i advokatbranchen er ikke konkurrencedygtige	18	20	8	32	26	22
Manglende overarbejdsbetaling/afspadsering	20	22	5	20	25	22
Stress	18	20	6	24	24	21
Karrierevilkårene er ikke tilfredsstillende	10	11	3	12	13	11
På grund af arbejdsvilkårene kunne arbejdet ikke udføres i den kvalitet, jeg ønskede	5	5	4	16	9	8
Dårligt psykisk arbejdsmiljø	6	7	1	4	7	6
Lønvilkår under barsel er for dårlige	5	5	1	4	6	5
Jobbet svarede ikke til mine forventninger	3	3	1	4	4	3
Andre årsager betinget af arbejdsvilkårene	2	2	1	4	3	3
Andre forhold under barsel er for dårlige	2	2	0	0	2	2
Manglende mulighed for faglig udvikling	2	2	0	0	2	2
Anden årsag	4	4	5	20	9	8
<b>I alt</b>	<b>91</b>		<b>25</b>		<b>116</b>	

Note: Hver besvarelse kan indeholde op til tre forskellige hovedårsager, derfor summer procenterne til mere end 100.

Også respondenternes alder har en betydning i forhold til deres overvejelser om at finde beskæftigelse uden for advokatbranchen. Af de adspurgte under 35 år angiver en markant større andel, at familielivet er svært at forene med ansættelsen på et advokatkontor, end af de adspurgte på 35 år eller derover. Også lysten til at prøve noget andet og det, at arbejdstiden er for lang, er hyppigere nævnte årsager blandt de respondenter, der er under 35 år. Det skal dog nævnes, at der kun er besvarelser fra 25 advokater/advokatfuldmægtige på 35 år eller derover.

Omvendt angiver de ”ældre” respondenter oftere end de yngre som årsag, at løn- og ansættelsesforholdene i advokatbranchen ikke er konkurrencedygtige, samt at arbejdet ikke kan udføres i den ønskede kvalitet på grund af arbejdsvilkårene.

#### *Advokatkontorets størrelse*

En anderledes måde at opdele besvarelserne på er i forhold til, hvor mange jurister der er på advokatkontoret. Advokatkontorerne opdeles her efter små og mellemstore, der er defineret som advokatkontorer, hvor der er ansat 50 jurister eller derunder, og store advokatkontorer, hvor der er ansat mere end 50 jurister.

Uanset kontorets størrelse er den vigtigste årsag bag overvejelserne om at skifte til en stilling uden for advokatbranchen, at familieliv og ansættelse på et advokatkontor er svært forenelige. Inden for nogle af de andre hovedårsager er der imidlertid væsentlige forskelle, som det kan ses i tabel 3.5 nedenfor.

På de små og mellemstore advokatkontorer er der signifikant flere (27 procent), som overvejer at forlade advokatbranchen, fordi de mener, at løn- og ansættelsesforholdene ikke er konkurrencedygtige, end på de store advokatkontorer (10 procent). Omvendt er der på de store advokatkontorer flere (23 procent), der mener, at karrierevilkårene ikke er tilfredsstillende, end på de mindre kontorer (7 procent). Der er flere på de små og mellemstore advokatkontorer, som overvejer at forlade advokatbranchen på grund af stress, mens der på de store kontorer er flere, der overvejer at forlade advokatbranchen på grund af dårlig ledelse, herunder manglende lydhørhed.

**Tabel 3.5**  
**Hvad er de vigtigste årsager til, at du overvejer at skifte beskæftigelse?**  
**– opdelt efter antal ansatte på advokatkontoret**

Hovedårsager til skift	50 eller derunder		Over 50		Alle	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Familieliv og ansættelse på et advokatkontor er svært forenelige	52	62	16	52	69	59
Lyst til at prøve noget andet	28	33	11	35	40	34
Arbejdstiden er for lang	30	36	8	26	38	33
Dårlig ledelse, herunder manglende lydhørhed over for mine behov og ønsker	17	20	10	32	27	23
Løn- og ansættelsesforholdene i advokatbranchen er ikke konkurrencedygtige	23	27	3	10	26	22
Manglende overarbejdsbetaling/afspadsring	16	19	9	29	25	22
Stress	20	24	4	13	24	21
Karrierevilkårene er ikke tilfredsstillende	6	7	7	23	13	11
På grund af arbejdsvilkårene kunne arbejdet ikke udføres i den kvalitet, jeg ønskede	5	6	4	13	9	8
Dårligt psykisk arbejdsmiljø	6	7	1	3	7	6
Lønvilkår under barsel er for dårlige	5	6	1	3	6	5
Jobbet svarede ikke til mine forventninger	4	5	0	0	4	3
Andre årsager betinget af arbejdsvilkårene	2	2	1	3	3	3
Andre forhold under barsel er for dårlige	2	2	0	0	2	2
Manglende mulighed for faglig udvikling	2	2	0	0	2	2
Anden årsag	5	6	3	10	9	8
<b>I alt</b>	<b>84</b>		<b>31</b>		<b>116</b>	

Note 1: 1 respondenter har ikke angivet antal ansatte, derfor svarer antallene i sidste kolonne ikke helt til summerne af antallene i de to midterste kolonner.

Note 2: Hver besvarelse kan indeholde op til tre forskellige hovedårsager, derfor summer procenterne til mere end 100.

### 3.2 Hvor vil du gerne ansættes – og hvornår?

Alle dem, der har tilkendegivet, at de overvejer at skifte til ansættelse uden for advokatbranchen, er ligeledes blevet spurgt om, hvilke områder de gerne vil ansættes inden for. De fleste har fokus på anden privat virksomhed, når de skal angive, hvor de gerne vil ansættes, hvis de skal skifte fra advokatbranchen. Det er 77 procent, der har dette som muligt ansættelsesområde. Nummer to på listen er interesseorganisationer, men også domstolene er blandt de foretrukne områder. Ved undersøgelsen i 2003 tegnede der sig det samme mønster.

I tabel 3.6 – 3.7 opdeles respondenternes overvejelser om ansættelsesområder efter hhv. stilling og køn.

**Tabel 3.6**  
**Hvilke områder overvejer du at skifte til? – opdelt efter stilling**

Ansættelsesområder	Advokat-fuldmægtig		Ansæt advokat		Alle	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Anden privat virksomhed, f.eks. finansielle sektor eller industrivirksomhed	31	76	58	77	89	77
Interesseorganisation	13	32	25	33	38	33
Domstole	9	22	19	25	28	24
Konsulentvirksomhed	8	20	14	19	22	19
Centraladministrationen, herunder statsamt	8	20	11	15	19	16
Kommune	5	12	9	12	14	12
Politi og klagemyndighed	6	15	7	9	13	11
Ansættelse i udlandet	8	20	3	4	11	9
Amt	2	5	5	7	7	6
Revisionsvirksomhed	2	5	2	3	4	3
Andet område	2	5	7	9	9	8
<b>I alt</b>	<b>41</b>		<b>75</b>		<b>116</b>	

Note: Hver besvarelse kan indeholde op til tre forskellige hovedårsager, derfor summer procenterne til mere end 100.

I gruppen af advokatfuldmægtige er der en signifikant større andel, som gerne vil ansættes i udlandet, end i gruppen af ansatte advokater. I forhold til køn er den eneste ting, der træder frem, at en større del af kvinderne (38 procent) end af mændene (25 procent) synes at foretrække ansættelse i en interesseorganisation, hvis de skulle skifte branche.

**Tabel 3.7**  
**Hvilke områder overvejer du at skifte til? – opdelt efter køn**

Ansættelsesområder	Mænd		Kvinder		Alle	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Anden privat virksomhed, f.eks. finansielle sektor eller industrivirksomhed	43	84	46	71	89	77
Interesseorganisation	13	25	25	38	38	33
Domstole	10	20	18	28	28	24
Konsulentvirksomhed	7	14	15	23	22	19
Centraladministrationen, herunder statsamt	7	14	12	18	19	16
Kommune	7	14	7	11	14	12
Politi og klagemyndighed	8	16	5	8	13	11
Ansættelse i udlandet	7	14	4	6	11	9
Amt	2	4	5	8	7	6
Revisionsvirksomhed	2	4	2	3	4	3
Andet område	4	8	5	8	9	8
<b>I alt</b>	<b>51</b>		<b>65</b>		<b>116</b>	

Note: Hver besvarelse kan indeholde op til tre forskellige hovedårsager, derfor summer procenterne til mere end 100.

Endelig viser det sig, at en signifikant større andel af de respondenter, der er under 35 år (81 procent), overvejer at skifte til anden privat virksomhed, end de respondenter, der er 35 år eller derover (60 procent).

77 procent af alle, der overvejer at skifte beskæftigelse, tror de vil gøre det inden for de næste to år. Det er dog ikke alle, som har tænkt sig at forlade advokatbranchen inden for en kortere periode. Knap en fjerdedel har et perspektiv, der går 3 år ud i fremtiden eller mere. Der er forskel på, hvor langt tidsperspektivet er for advokatfuldmægtigene og de ansatte advokater. Tabel 3.8 viser, hvornår respondenterne forventer at forlade branchen opdelt efter stilling.

**Tabel 3.8**  
**Hvornår tror du, du vil skifte? – opdelt efter stilling**

Periode	Advokat- fuldmægtig		Ansatt advokat		Alle	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Inden for 12 måneder	5	12	27	36	32	28
Efter 1-2 år	17	41	40	53	57	49
Efter 3-4 år	17	41	8	11	25	22
Efter 5 år eller mere	2	5	0	0	2	2
<b>I alt</b>	<b>41</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>116</b>	<b>100</b>

Der er en klar tendens til, at de ansatte advokater har en kortere tidshorisont end advokatfuldmægtigene. 89 procent af de ansatte advokater, der overvejer at skifte, forventer at forlade advokatbranchen inden for de næste to år, hvor det kun er 53 procent af advokatfuldmægtigene, som forventer at forlade branchen inden for de næste to år. Samme tendens var at finde i undersøgelsen fra 2003.

### 3.3 Fremtiden i advokatbranchen blandt dem, der ikke overvejer et skifte

Ser man afslutningsvis på de 54 procent af alle nuværende FAAF-medlemmer, som altså stadig arbejder på advokatkontor, og som tilkendegiver, at de ikke overvejer at forlade advokatbranchen eller er i tvivl (jf. tabel 3.1), tegner deres fremtidige forventninger til advokatbranchen sig som vist i tabel 3.9.

**Tabel 3.9**  
**Hvordan ser du din fremtid på et advokatkontor?**

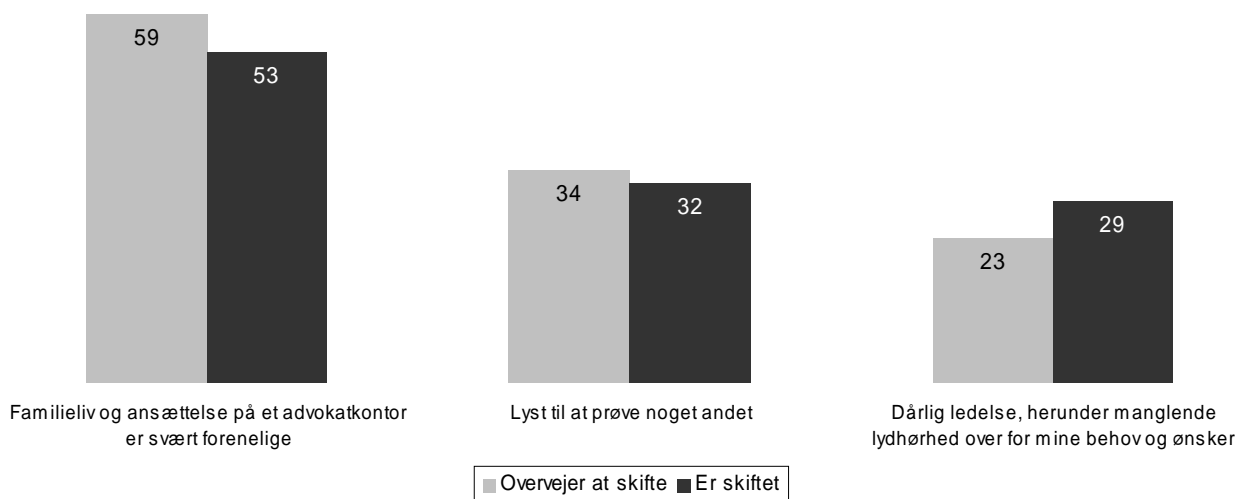
	Antal	Procent
Som ansatt advokat	46	39
Som partner	62	53
Som selvstændig	9	8
<b>I alt</b>	<b>117</b>	<b>100</b>

53 procent forventer at have en stilling som partner på et advokatkontor i fremtiden, mens 39 procent forventer en stilling som ansatt advokat. Det er kun 8 procent, som forestiller sig, at de skal være selvstændige.

## 4 Hvorfor forlod du advokatbranchen – hvorfor overvejer du det?

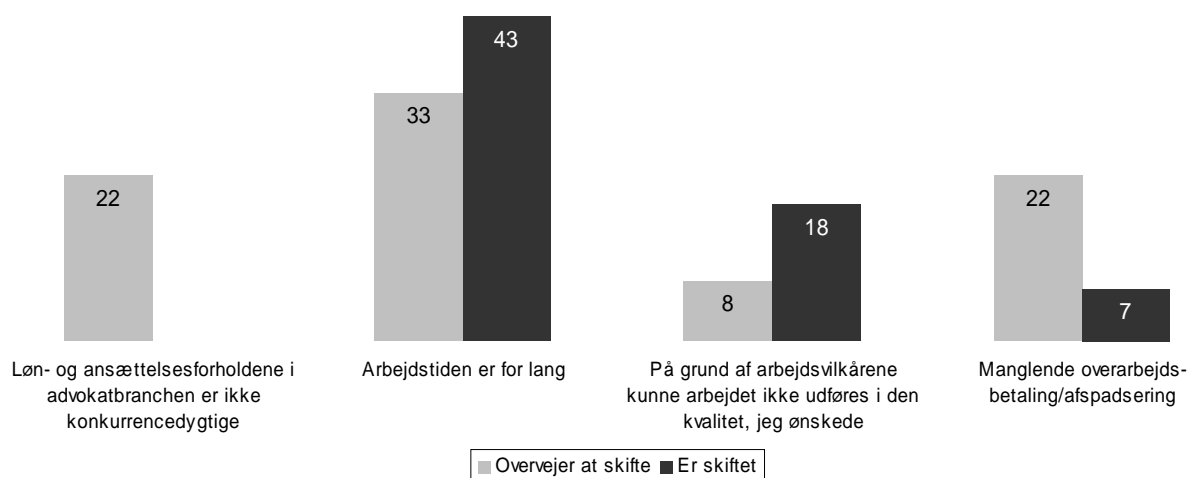
Undersøgelsen omhandler både dem, som har forladt advokatbranchen, og dem, der stadig er ansat inden for området, men som overvejer et brancheskift. Sammenligner man disse to grupper (de 72, der har skiftet branche, og de 116, som overvejer et skift) på oplysninger om alder, køn og stilling før et eventuelt skift, er de meget ens.

**Figur 2**  
**Vandring fra advokatbranchen – hovedårsager til skift/overvejelser om skift**  
(andele i procent)



Som figur 2 viser, ligger de to grupper overordnet set meget lige hvad angår andelen, der angiver nogle af de hyppigst nævnte årsager til et brancheskift. Figur 3 viser imidlertid, hvor store andele, der er skiftet, og som overvejer at skifte, inden for fire hovedårsager, i de tilfælde hvor der er forskel på vægtningen af årsagen hos de to grupper.

**Figur 3**  
**Vandringen fra advokatbranchen – hovedårsager til skift/overvejelser om skift**  
 (andele i procent)



Inden for hver af de i figur 3 udvalgte hovedårsager er der forskel mellem dem, der overvejer at skifte, og dem, der rent faktisk har forladt advokatbranchen. Det er ikke umiddelbart til at give et entydigt svar på, hvorfor der er forskel mellem de to grupper. Gruppen med dem, der har forladt advokatbranchen, er sammensat således, at det er op til to et halvt år siden, de skiftede branche. Derfor er det muligt, at nogle af de faktorer, der lå bag deres valg, har ændret sig siden og derfor ikke er lige så aktuelle for dem, som nu overvejer et brancheskift. Det kan også være, at det, at tingene ses i bakspejlet, påvirker opfattelsen, set i forhold til det at have jobbet på advokatkontoret som en del af dagligdagen. Uanset hvad årsagen er, vil det være en faktor, der skal tages med i overvejelserne, når der foretages sammenligninger mellem resultater fra dem, der har skiftet, og dem, der overvejer at gøre det.

## 5 Kan forbedring af ansættelsesvilkårene fastholde de ansatte i advokatbranchen?

Det er en markant andel af dem, som stadig er i branchen, der tilkendegiver, at de gerne vil blive i advokatbranchen, hvis der bliver ændret på de forhold, som de har angivet som hovedårsager til at forlade advokatbranchen. Hele 76 procent overvejer at blive i jobbet, 13 procent ved ikke, og kun 5 procent siger, at de ikke overvejer at blive i branchen selvom forholdene bliver ændret.

**Tabel 5.1**  
**Hvis de forhold, du har angivet som de vigtigste, bliver forbedret vil du da overveje at blive i jobbet/branchen?**

	Antal	Procent
Ja	88	76
Nej	6	5
Ved ikke	15	13
Ikke relevant, da jeg ikke overvejer at skifte pga. vilkårene mv.	7	6
<b>I alt</b>	<b>116</b>	<b>100</b>

Sammenlignet med dem, der har forladt branchen, er billedet nogenlunde ens. 62 procent angiver, at forbedringer i de årsager, som var skyld i jobskiftet, ville have kunnet fastholde dem i advokatbranchen.

**Tabel 5.2**  
**Ville forbedringer i de årsager, som var skyld i jobskiftet, kunne have fastholdt dig i advokatbranchen?**

	Antal	Procent
Ja	44	62
Nej	6	8
Ved ikke	11	15
Ikke relevant, da jeg ikke skiftede pga. vilkårene mv.	10	14
<b>I alt</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

De, der har forladt branchen, er også blevet spurgt, om skiftet har medført forbedringer i forhold til de årsager, som var skyld i jobskiftet. Som det ses i tabel 5.3 angiver stort set alle, der er skiftet på grund af vilkårene, at skiftet har medført forbedringer.

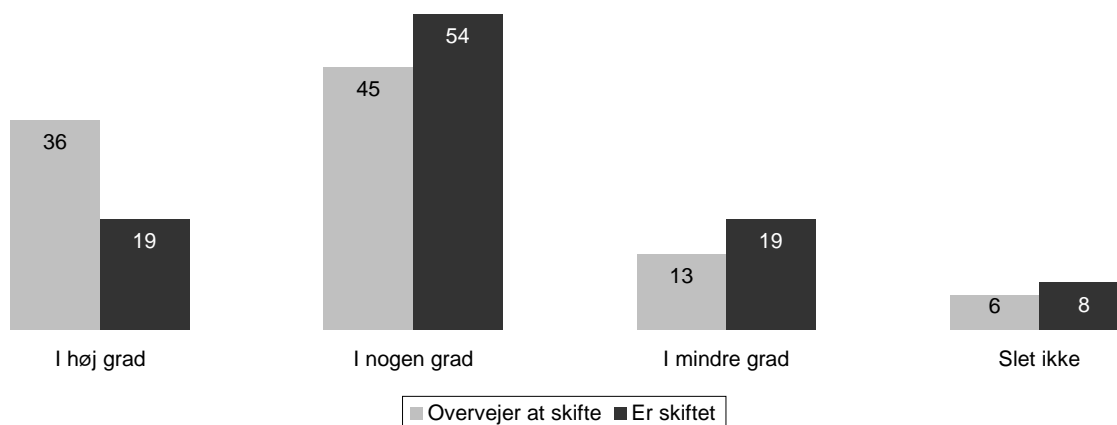
**Tabel 5.3**  
**Har jobskiftet medført forbedringer i forhold til de årsager, som var skyld i jobskiftet?**

	Antal	Procent
I høj grad	47	67
I nogen grad	16	23
I mindre grad	0	0
Slet ikke	1	1
Ikke relevant, da jeg ikke skiftede pga. vilkårene mv.	6	9
<b>I alt</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Til forskel fra undersøgelserne i 1999 og 2003 er der i denne undersøgelse blevet stillet uddybende spørgsmål om forbedringer af ansættelsesvilkår i forlængelse af nogle af de hovedårsager, som de adspurgte har givet til et eventuelt brancheskift.

Af de respondenter, som overvejer at skifte branche, har 69 personer (svarende til 59 procent) angivet, at familieliv og ansættelse på et advokatkontor er svært at forene. Af de respondenter, som *har* skiftet branche, har 38 personer (svarende til 53 procent) angivet samme. Sammenligner man disse to grupper på oplysninger om alder, køn og stilling før et eventuelt skift er de meget ens. En sammenligning af deres svar på to spørgsmål om forbedringer af ansættelsesvilkår er foretaget i figur 4 og 5.

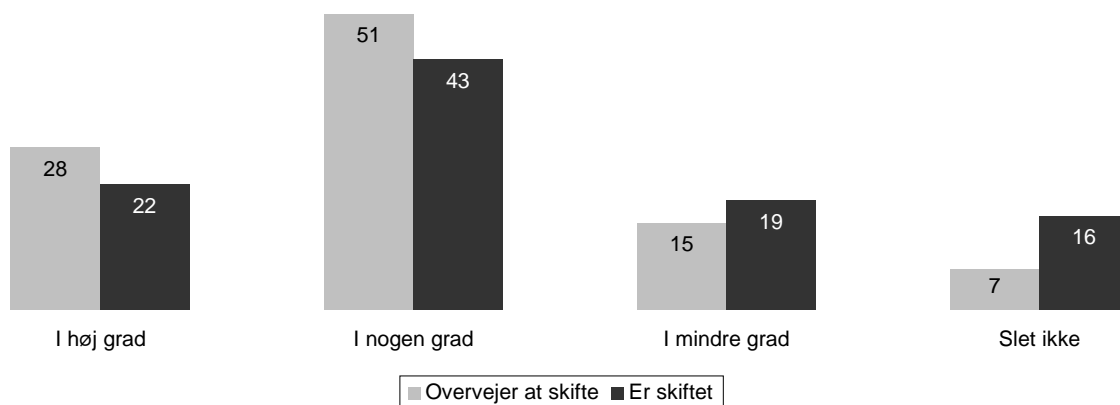
**Figur 4**  
**I hvilken grad kan/kunne muligheden for flekstid og nedsat tid fastholde dig/have fastholdt dig?**



81 procent af dem, som overvejer et brancheskift på grund af problemer med at forene arbejde og familieliv, svarer, at muligheden for flekstid og nedsat tid i høj grad eller i nogen grad vil kunne fastholde dem i advokatbranchen. Herunder har over en tredjedel svaret 'i høj grad'. Også en stor andel, nemlig 73 procent, af dem, som allerede har skiftet branche, mener, at disse muligheder i høj grad eller i nogen grad ville kunne have medvirket til at fastholde dem.

Figur 5

I hvilken grad kan/kunne ændringer af dine øvrige arbejdsvilkår fastholde dig/have fastholdt dig?

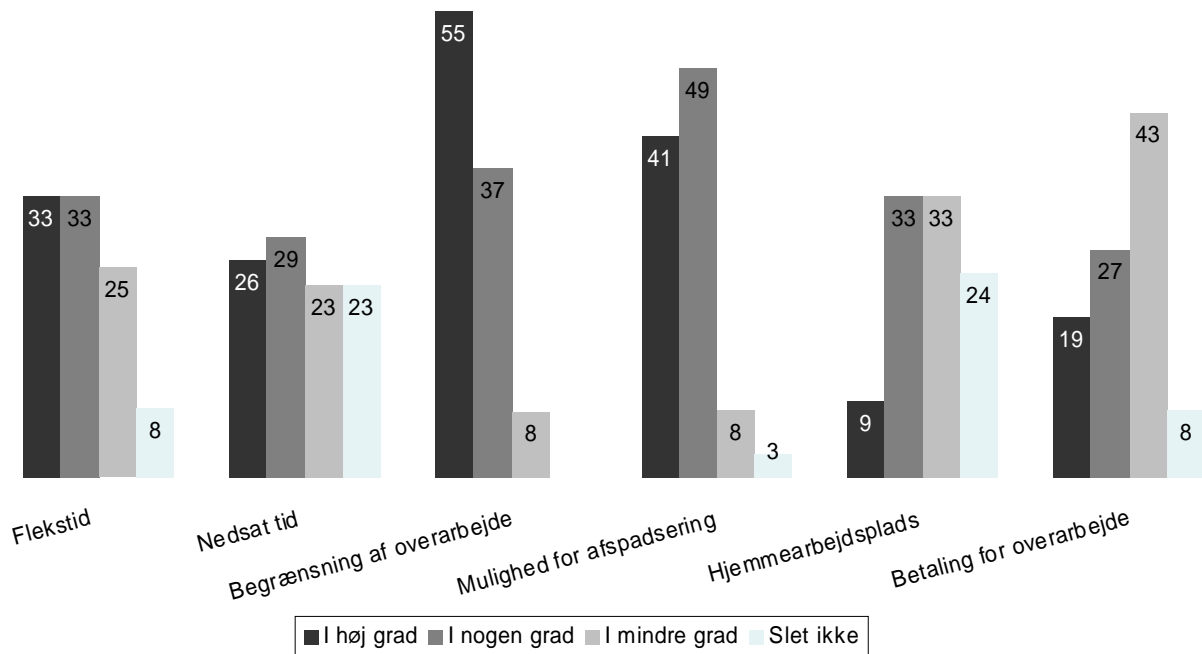


Også ændringer i øvrige arbejdsvilkår (f.eks. etablering af hjemmearbejdsplads, bedre vilkår i forbindelse med børns sygdom eller lignende) er noget, som vil kunne få nuværende medlemmer af FAAF til at overveje at blive i advokatbranchen (79 procent svarer 'i høj grad' eller 'i nogen grad'). Lidt færre (65 procent) af dem, der *har* skiftet branche, mener, at det i høj grad eller i nogen grad ville have ændret deres beslutning.

De respondenter, som har angivet, at arbejdstiden er for lang, har ligeledes fået uddybende spørgsmål om forbedringer af ansættelsesvilkårene. Af de respondenter, som overvejer at skifte branche, har 38 personer (svarende til 33 procent) angivet, at arbejdstiden er for lang. Af de respondenter, som *har* skiftet branche, har 31 personer (svarende til 43 procent) angivet samme. Sammenligner man disse to grupper på alder, køn og stilling før et eventuelt skift, viser grupperne sig her ikke at være helt ens. Især på køn adskiller de to grupper sig, idet der er væsentligt flere kvindelige respondenter i gruppen, der har forladt advokatbranchen bl.a. på grund af arbejdstiden, end i gruppen, der fortsat arbejder på et advokatkontor. De to gruppers overvejelser om forbedringer af ansættelsesvilkår er gengivet i figur 6 og 7 nedenfor.

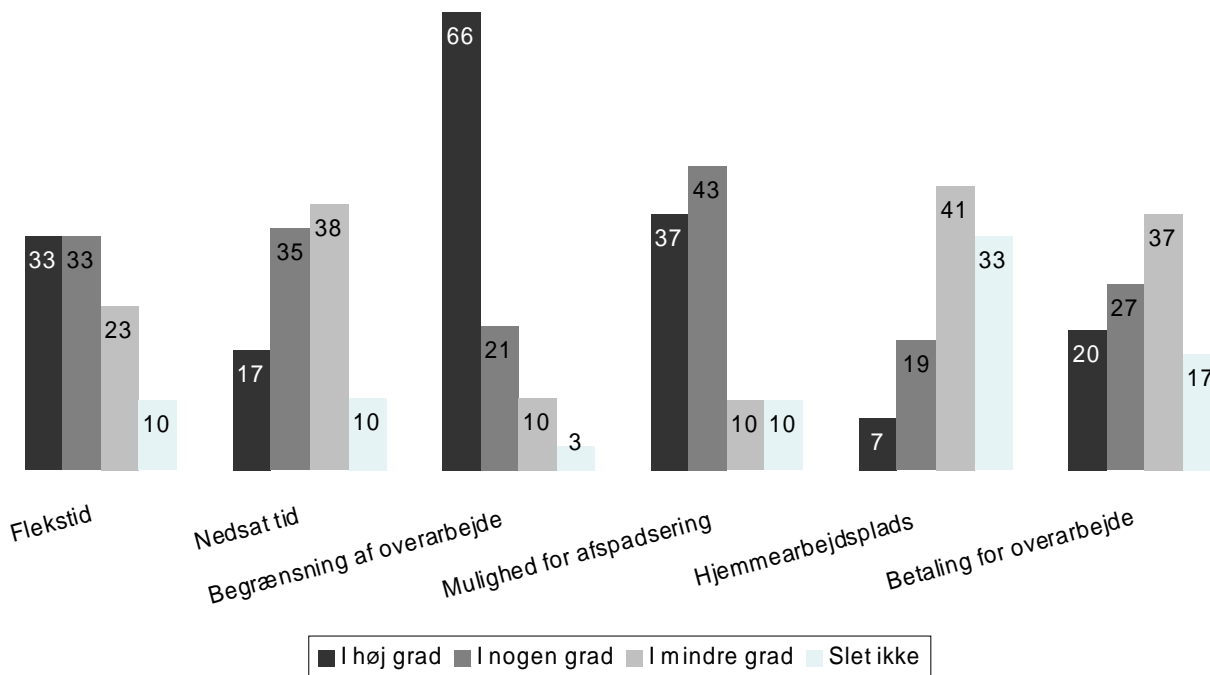
Figur 6

I hvilken grad vil nedenstående forbedringer af dine ansættelsesvilkår kunne medvirke til at fastholde dig i advokatbranchen? (overvejer at skifte)



Som figur 6 viser, er hjemmearbejdsplads, betaling for overarbejde og til dels nedsat tid *ikke* forbedringer, der i væsentlig grad vil kunne få de ansatte i advokatbranchen, som mener, at arbejdstiden er for lang, til at blive. Derimod er flekstid, begrænsning af overarbejde samt mulighed for afspadsering i højere grad forbedringer, der vil kunne fastholde dem i branchen. Især begrænsning af overarbejde og muligheden for afspadsering synes vigtige faktorer. Omkring 90 procent mener, at disse i høj grad eller i nogen grad vil kunne fastholde dem. Der er således en klar tendens til, at eventuelt overarbejde ønskes afspadseret frem for udbetalt. Tid betyder mere end penge.

**Figur 7**  
**I hvilken grad ville nedenstående forbedringer af dine ansættelsesvilkår kunne have medvirket til at fastholde dig i advokatbranchen? (er skiftet)**



I figur 7 tegner sig stort set samme billede som i figur 6. Igen er begrænsning af overarbejde, mulighed for afspadsering samt flekstid de vigtigste faktorer, der kunne have medvirket til at fastholde dem, som allerede har skiftet branche. Der er altså i høj grad sammenfald mellem gruppen, der overvejer at skifte, og gruppen, der er skiftet, hvad angår deres holdninger til forbedringer af ansættelsesvilkår. Som nævnt skal man dog her have in mente, at de to grupper adskiller sig lidt på baggrundsoplysninger om alder, køn og stilling.

Enkelte respondenter har uddybet deres syn på arbejdsvilkårene som årsag til enten overvejelser om at skifte branche (dem, der stadig er i branchen) eller til selve skiftet (dem, der har forladt branchen). De tegner herigennem et billede af advokatbranchen som præget af konkurrence, mangel på kommunikation og mangel på teamwork. En respondent, der stadig er i branchen, forklarer årsagen til overvejelserne om at skifte branche:

*Et ønske om bedre ledelse. Der er for mange kokke, hvorfor den højre hånd ikke ved, hvad den venstre foretager sig. Bedre kommunikation mellem ledelse og medarbejder, større forståelse for andre prioriteter end arbejdet, herunder familieliv.*

En anden respondent, der har forladt branchen, skriver:

*Jeg kom fra et arbejde i det offentlige, hvor man arbejdede i en team-struktur. Jeg synes, at arbejdet i advokatbranchen var ensomt. Man mødte op hver dag, satte sig ind på sit kontor, hvor man så sad med sine sager - jeg savnede samarbejde og sparring med andre og følelsen af at løfte i flok.*