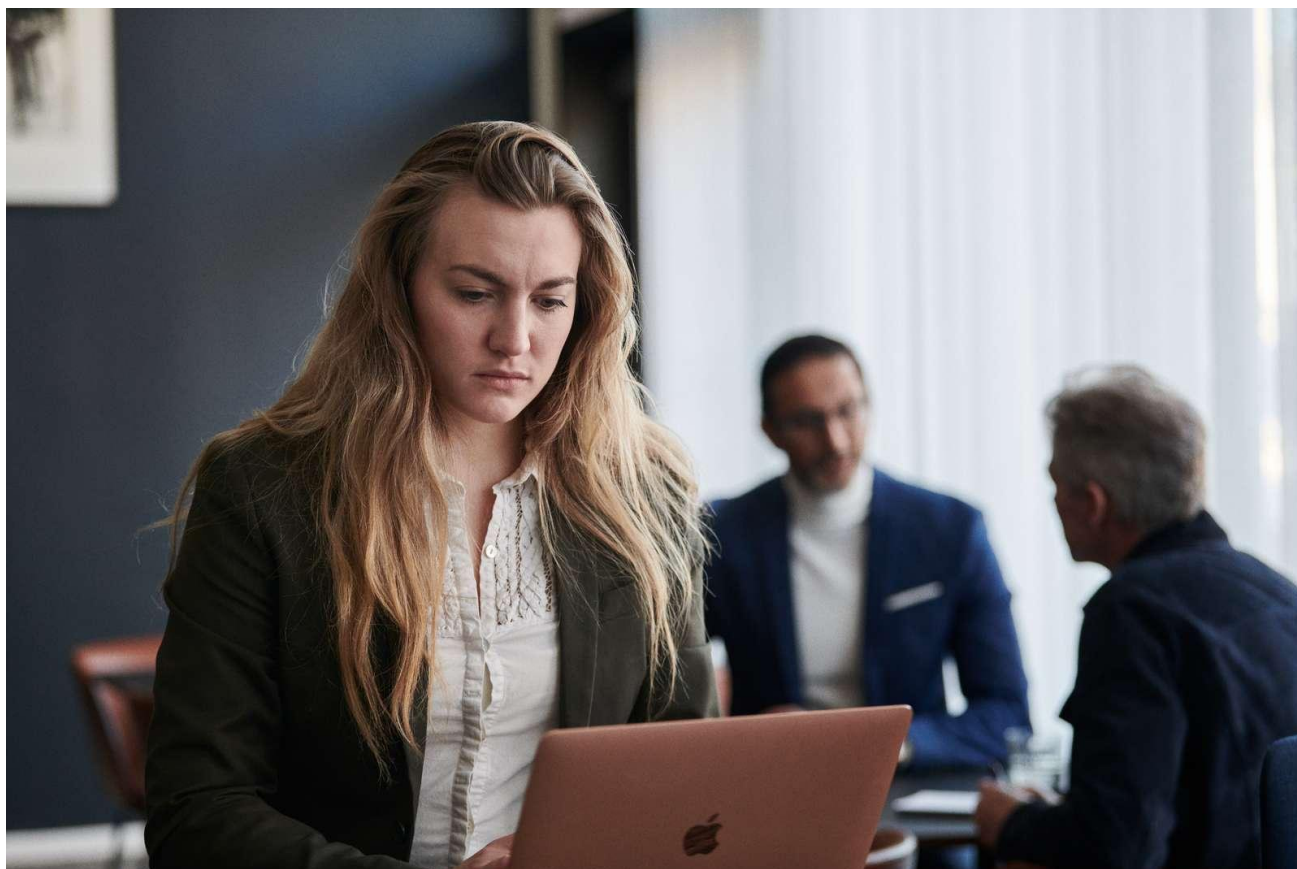


Arbejdsvilkår i konsulentbranchen



Indledning

Konsulentbranchen er de seneste årtier vokset markant, og med vækst i omsætningen er fulgt vækst i beskæftigelsen. Alligevel oplever konsulentvirksomhederne, at det er svært at tiltrække – og især fastholde – kompetente medarbejdere. Det er spændende og udviklende at være konsulent, og man er med til at gøre forskel for virksomheder og for samfundet. Men alt for mange konsulenter oplever skyggesiderne af det konkurrenceintensive arbejdsmiljø og vender branchen ryggen - ofte efter få år. Det er hverken medarbejdere, virksomheder eller det omgivende samfund tjent med, for det spænder ben for innovation, jobskabelse og vækst til gavn og glæde for os alle sammen.

Djøf har mange medlemmer, der allerede i dag arbejder i konsulentbranchen eller overvejer at gøre det i fremtiden. Vores undersøgelser viser, at flere af konsulentbranchens medarbejdere oplever udfordringer med at balancere arbejde med privat- og familieliv.

I Djøf har vi en klar ambition om at skabe gode vilkår for vores medlemmer gennem hele studie- og arbejdslivet. Derfor har vi sat os for at afdække, hvad der kendetegner den gode arbejdsplads i konsulentbranchen. I tæt samarbejde med medarbejdere i konsulentbranchen har vi udviklet [syv anbefalinger](#), der anviser vejen til en god og attraktiv konsulentarbejdsplads:

1. Hav fokus på den synlige og gode personaleledelse
2. Skab klarhed om, hvornår medarbejdere kan holde fri og restituere
3. Skab rammerne for, at medarbejderne kan have en sund balance mellem arbejds- og fritidsliv
4. Skab rammerne for en mangfoldig sammensætning af medarbejdere i alle lag af virksomheden
5. Tilbyd medarbejdere lige vilkår under og efter barsel
6. Vær transparent om løn
7. Tag samfundsansvar

For at blive klogere på, hvor vi står i forhold til de syv konsulentanbefalinger, har Djøf gennemført en spørgeskemaundersøgelse om arbejdsvilkår blandt Djøfs medlemmer, der arbejder i den private og offentlige sektor. Her bliver konsulentbranchen sammenlignet med den øvrige private sektor. Se mere i metodeafsnittet til slut i denne rapport for beskrivelse af den anvendte metode.

God læselyst.

Analysen viser

- Mere end to ud af tre (68 %) medarbejdere i konsulentbranchen svarer, at de ikke har klare retningslinjer på deres arbejdsplads for, hvornår de skal være til rådighed uden for normal arbejdstid. Det er signifikant flere end i den øvrige private sektor (63 %). I både konsulentbranchen og resten af den private sektor er der en betydelig andel – henholdsvis 11 og 12 % – som ikke ved, om der er retningslinjer for, hvornår ansatte skal være til rådighed uden for normal arbejdstid.
- Mindre end halvdelen (47 %) i konsulentbranchen svarer, at de i høj grad (36 %) eller i meget høj grad (11 %) har en god balance mellem arbejde og privatliv. Det er en lidt mindre gruppe sammenlignet med resten af den private sektor, hvor mere end halvdelen (53 %) svarer, at de i høj grad eller i meget høj grad har en god balance mellem arbejde og privatliv. Yngre konsulenter oplever i mindre grad at have en god arbejdslivsbalance end ældre konsulenter. To ud af fem (41 %) af ansatte på 30 år eller yngre har i høj grad (34%) eller meget høj grad (7%) en god balance mellem arbejde og privatliv, mens det gælder for henholdsvis omtrent halvdelen (49 og 52 %) af dem mellem 31 og 45 år og dem over 45 år.
- Halvdelen (51 %) i konsulentbranchen er nødt til at arbejde over hver dag (9 %) eller flere gange om ugen (42 %). Det er signifikant flere end i den øvrige private sektor, hvor to ud af fire (39 %) svarer, at de er nødt til at arbejde over hver dag (7 %) eller flere dage om ugen (32 %). Yngre konsulenter oplever i højere grad, at det er nødvendigt at arbejde over. Tre ud af fem (59 %) under 31 år svarer, at de er nødt til at arbejde over hver dag (11 %) eller flere gange om ugen (48 %). Det gælder 44 % af de ansatte mellem 31-45 år og 52 % af de ansatte over 45 år.
- Næsten to ud af fem (37 %) i konsulentbranchen svarer, at de arbejder over, fordi overarbejde er en del af kulturen på deres arbejdsplads. Til sammenligning angiver kun en ud af fem (20 %) i resten af den private sektor, at kulturen på deres arbejdsplads er årsagen til deres overarbejde. Lidt under halvdelen (46 %) af de ansatte under 31 år i konsulentbranchen svarer, at overarbejde er en del af kulturen på deres arbejdsplads. Denne opfattelse er mindre udbredt blandt de ældre ansatte i konsulentbranchen. En ud af tre (36 %) af de ansatte mellem 31 og

45 år og en ud af fire (27 %) af medarbejdere over 45 år svarer, at overarbejde er en del af kulturen på arbejdspladsen.

- Blot to ud af fem (41 %) af de ansatte i konsulentbranchen forestiller sig, at de vil være i stand til at blive på deres nuværende arbejdsplads, så længe de har lyst, med de krav, som arbejdspladsen stiller. I den øvrige private sektor er der signifikant flere (48 %), som svarer, at de vil være i stand til at arbejde på deres nuværende arbejdsplads så længe, de har lyst. Mere end to ud af fem (43 %) af konsulenterne på 30 år eller derunder vil være i stand til at fortsætte i deres job under 1 år (15 %) eller 1 til 2 år (28 %) med de nuværende krav, som arbejdspladsen stiller. Markant færre (21 %) af dem over 45 år svarer, at de kun kan holde til at fortsætte deres nuværende arbejde under et år (12 %) eller et til to år (9 %).
- Syv ud af ti (70%) i konsulentbranchen er tilfredse (46 %) eller meget tilfredse (24 %) med deres job, hvilket svarer til jobtilfredsheden i resten af den private sektor, hvor 69 % er tilfredse (47 %) eller meget tilfredse (22 %) med deres job. Vi ser dog tydelige forskel i jobtilfredsheden på tværs af aldersgrupper. De yngste konsulenter er markant mindre tilfredse. Næsten en ud af fem (19 %) af de unge konsulenter er utilfredse eller meget utilfredse med deres job, men det gælder for 13 % i begge de ældre aldersgrupper.
- Næsten to ud af fem (38 %) i konsulentbranchen oplever i mindre grad (27%) eller slet ikke (11%), at deres nærmeste leder har tid til at være personaleleder. Resten af den private sektor ligger tæt på konsulentbranchen, idet 41 % svarer, at deres nærmeste leder i mindre grad (27%) eller slet ikke (14%) har tid.
- Tre ud af fem i konsulentbranchen (61 %) overvejer jobskifte eller søger aktivt nyt job, mens 65 % i den øvrige private sektor overvejer eller aktivt søger nyt job. Blandt de yngste konsulenter op til 30 år er det to ud af tre (66 %), som overvejer jobskifte, men ikke søger (39 %), overvejer og søger lidt (18 %) eller søger aktivt (9 %). Der er kun en ud af tre (34 %) i den unge gruppe, som ikke overvejer jobskifte. Blandt konsulenter over 45 år er det omkring halvdelen (48 %), som overvejer jobskifte, men ikke søger (29 %), overvejer og søger lidt (11 %) eller søger aktivt (8 %). Der er signifikant flere (52 %) i gruppen af konsulenter over 45 år, som ikke har overvejelser om jobskifte.

Djøf mener, at ledelserne i konsulentbranchen bør

- prioritere tid til personaleledelse med fokus på forskellige menneskers behov – med særligt blik for, at nye ledere tilbydes viden om psykisk arbejdsmiljø
- belønne personaleledere for gode trivselsmålinger og fastholdelse af medarbejdere
- formulere tydelige kriterier for forfremmelser
- sikre forskellige karriereveje, som gør det muligt at specialisere sig som personaleleder
- have målrettet fokus på psykologisk tryghed i det konkurrenceintensive miljø, som konsulentbranchen ofte er
- skabe klarhed om, hvornår medarbejdere kan holde fri og restituere – især de yngre medarbejdere, der stiller nye krav til arbejdslivet
- tydeliggøre retningslinjer for, hvornår medarbejdere forventes at stå til rådighed, og hvornår de kan holde fri
- anerkende og imødekomme medarbejdernes skiftende behov for frihed og fleksibilitet
- lave klare aftaler for kompensation til medarbejdere efter perioder med ekstraordinært meget arbejde

Indhold

God ledelse	7
Ret til at holde fri	9
Grænser for arbejde	11
Næsten en ud af fem oplever dårlig balance mellem arbejde og privatliv i konsulentbranchen	11
Mange oplever, at der er en uoverensstemmelse mellem tid og opgaver	12
Halvdelen i konsulentbranchen arbejder over hver dag eller flere dage om ugen	13
Samfundsansvar	17
Jobskifte og jobtilfredshed	18
Færrest i konsulentbranchen overvejer eller søger aktivt nyt job	18
Mere end to ud af tre konsulenter er tilfredse eller meget tilfredse med deres job	22
Metode	24

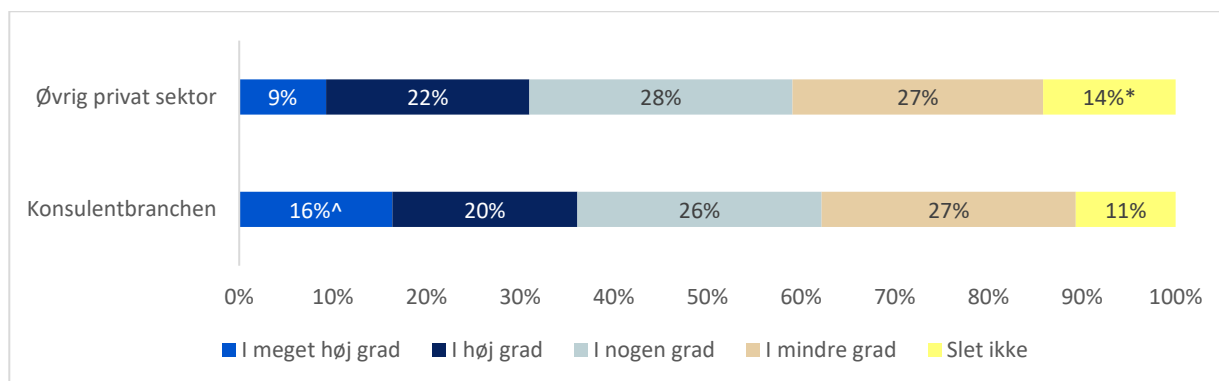
God ledelse

Djøfs første anbefaling til konsulentbranchen er at have fokus på den synlige og gode personaleledelse. Vi har derfor søgt at vurdere, hvordan det går med ledelse og psykologisk tryghed på de danske konsulentarbejdspladser. Undersøgelsen viser overordnet set, at ansatte i konsulentbranchen i lidt højere grad end den øvrige del af den private sektor oplever, at deres leder har tid til personaleledelse.

Figur 1 viser, at over en tredjedel (36 %) af de ansatte i konsulentbranchen oplever, at deres nærmeste leder i høj (20 %) eller meget høj grad (16%) har tid til at være personaleleder. Niveauet er lavere for ansatte i resten af den private sektor, hvor 31 % oplever, at deres leder i høj (22%) eller meget høj grad (9%) har tid til at være personaleleder.

Næsten to ud af fem (38 %) i konsulentbranchen oplever i mindre grad (27%) eller slet ikke (11%), at deres nærmeste leder har tid til at være personaleleder. Resten af den private sektor ligger tæt på konsulentbranchen, idet 41 % svarer, at deres nærmeste leder i mindre grad (27%) eller slet ikke (14%) har tid.

FIGUR 1: I HVILKEN GRAD OPLEVER DU, AT DIN NÆRMESTE PERSONALELEDER HAR TILSTRÆKKELIG TID TIL AT VÆRE PERSONALELEDER?



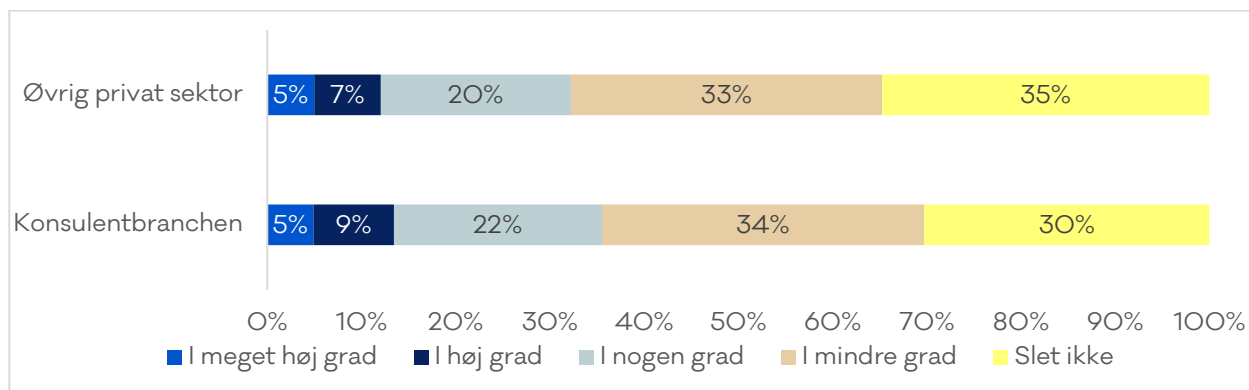
Note: Svarkategorien 'ved ikke' er ekskluderet

* er signifikant højere end konsulent- og rådgivningsvirksomheder ^ er signifikant højere end den private sektor

Undersøgelsen dykker også ned i ansattes oplevelse af et direkte eller indirekte pres fra deres nærmeste leder til at arbejde mere, end de faktisk ønsker. Figur 2 viser, at 14 % af de adspurgte fra konsulentbranchen svarer, at de i høj (9 %) eller meget høj grad (5 %) oplever et pres fra deres leder til at arbejde mere end de egentlig ønsker. Det ligger tæt på tallene for resten af den private sektor, hvor 12 % af de adspurgte svarer, at de i høj (7 %) eller meget høj grad (5 %) oplever et pres.

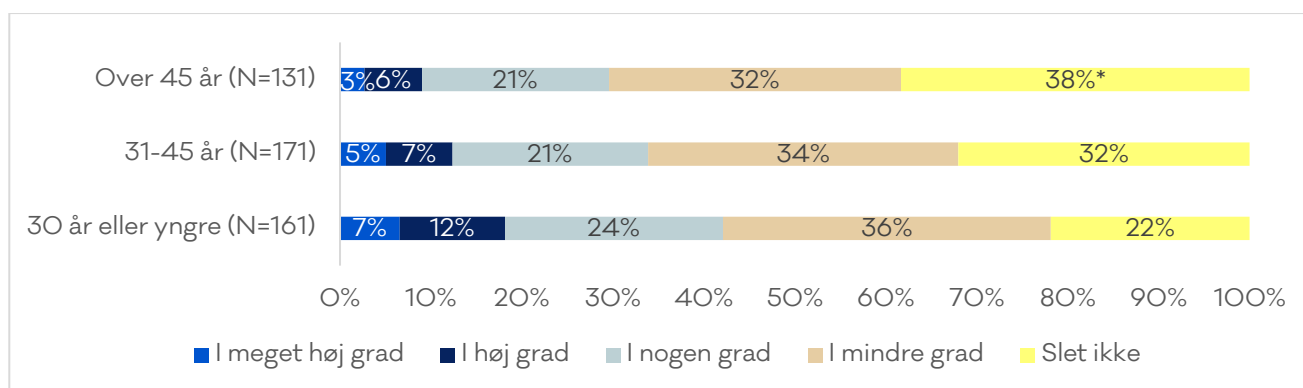
Henholdsvis 64 % i konsulentbranchen og 68 % i resten af den private sektor svarer, at de i mindre grad eller slet ikke oplever et pres fra deres leder for at arbejde mere, end de ønsker.

FIGUR 2: I HVILKEN GRAD OPLEVER DU DIREKTE ELLER INDIREKTE ET PRES FRA DIN NÆRMESTE LEDER TIL AT ARBEJDE MERE, END DU EGENTLIG ØNSKER?



Når vi opdeler besvarelserne fra konsulentbranchen på alder, fremgår det, at de ældste medarbejdere føler sig mindre presset til at arbejde mere end de yngre ansatte. Ifølge figur 3 er der signifikant flere over 45 år (38 %), der slet ikke føler sig presset af deres leder til arbejde mere sammenlignet med ansatte på 30 eller yngre (22 %). En ud af fem (19 %) af dem på 30 år eller yngre svarer, at de i høj (12 %) eller meget høj grad (7 %) oplever et pres fra deres leder for at arbejde mere. For ansatte mellem 31 og 45 år og dem over 45 år gælder det til sammenligning kun for henholdsvis 12 og 9 %.

FIGUR 3: GRAD AF OPLEVELSE AF PRES FRA LEDELSE TIL AT ARBEJDE MERE KRYDSET MED ALDER FOR KONSULENTBRANCHEN



Note: * er signifikant højere end 30 år eller yngre

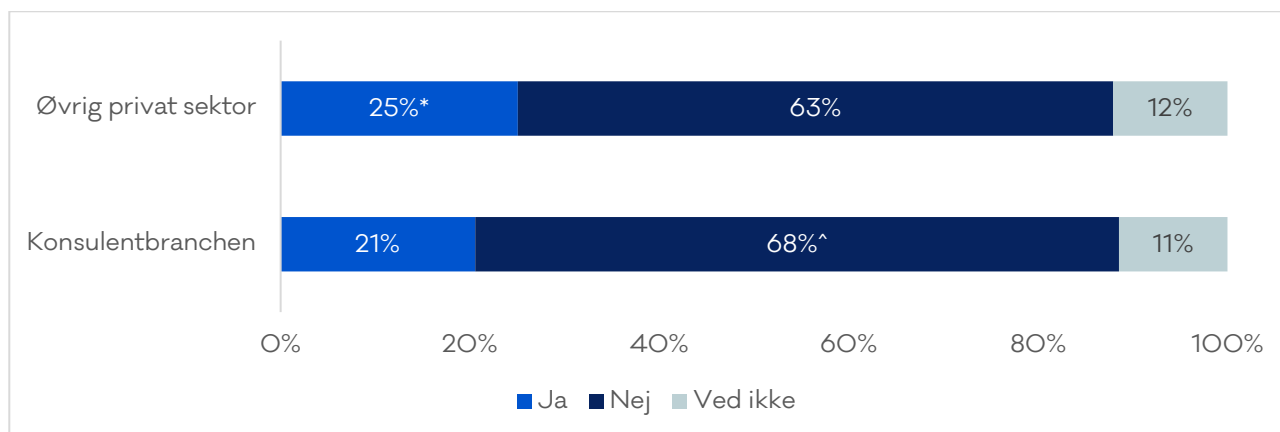
Ret til at holde fri

Djøfs anden anbefaling til konsulentbranchen fastslår, at arbejdspladser bør skabe klarhed om, hvornår medarbejdere kan holde fri og restituere. Undersøgelsen indikerer, at der er et klart behov for, at denne anbefaling bliver fulgt på flere arbejdspladser. Mange ansatte i konsulentbranchen oplever uklarhed om, hvornår de forventes at stå til rådighed uden for normal arbejdstid.

Vi har spurgt Djøf-medlemmer, hvorvidt deres arbejdsplads har klare retningslinjer for, hvornår det forventes, at de står til rådighed uden for normal arbejdstid. Det fremgår, at de fleste arbejdspladser ikke har nogen retningslinjer.

Af figur 4 fremgår det, at der er signifikant flere i konsulentbranchen (68 %), der svarer, at de ikke har nogen klare retningslinjer end i den øvrige private sektor (63 %). I både konsulentbranchen og resten af den private sektor er der en betydelig andel – henholdsvis 11 og 12 % – der ikke ved, om de har nogen retningslinjer på deres arbejdsplads. Der er signifikant flere i den øvrige del af den private sektor (25%) end i konsulentbranchen (21%), der svarer, at deres arbejdsplads har klare retningslinjer for, hvornår ansatte skal være til rådighed uden for normal arbejdstid.

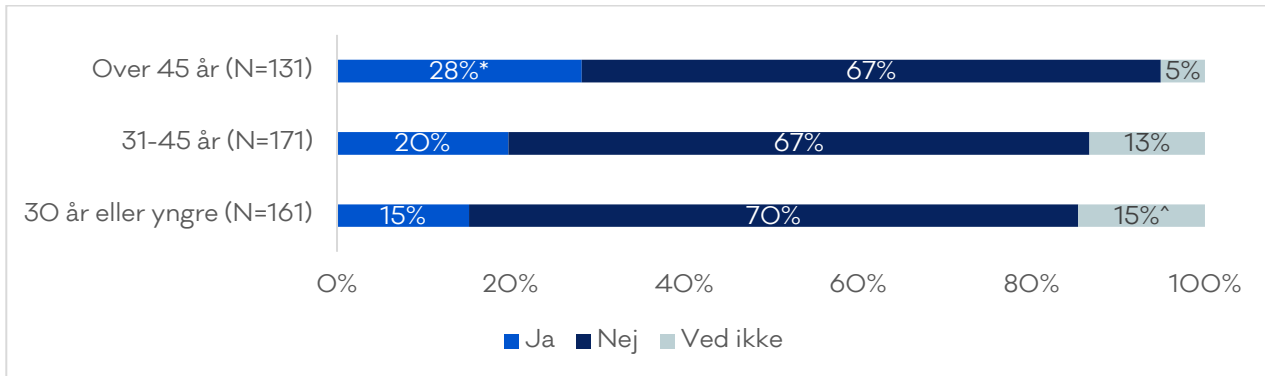
FIGUR 4: HAR DIN ARBEJDSPLADS KLARE RETNINGSLINJER FOR, HVORNÅR DET FORVENTES, AT MAN STÅR TIL RÅDIGHED UDEN FOR NORMAL ARBEJ DSTID?



Note: * er signifikant højere end konsulent- og rådgivningsvirksomheder ^ er signifikant højere end den private sektor

Undersøgelsen indikerer desuden, at der er forskelle på tværs af aldersgrupper inden for konsulentbranchen i forhold til oplevelsen af at have retningslinjer for at holde fri. Det fremgår af figur 5, at der er signifikant flere på 30 år eller derunder (15 %), der ikke ved, om der er nogen retningslinjer på deres arbejdsplads end folk over 45 år (5 %). Der er samtidig signifikant flere over 45 år (28 %), der svarer, at de har retningslinjer på deres arbejdsplads end ansatte på 30 år eller derunder (15 %) blandt dem, der arbejder i konsulentbranchen.

FIGUR 5: KLARE RETNINGLINJER FOR, HVORNÅR DET FORVENTES AT STÅ TIL RÅDIGHED KRYDSET MED ALDER FOR KONSULENTBRANCHEN



Note: * er signifikant højere end 30 år eller yngre

^ er signifikant højere end over 45 år

Grænser for arbejde

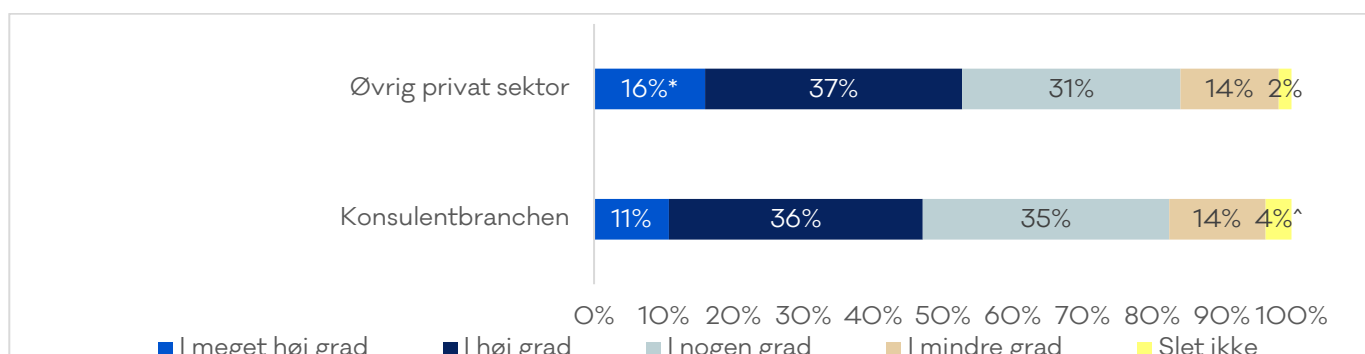
Djøfs tredje anbefaling til konsulentbranchen er, at de skaber bedre rammer for, at medarbejdere kan have en sund balance mellem arbejde og fritid. Denne undersøgelse inkluderer flere spørgsmål, der har til formål at vurdere balancen i arbejdslivet i konsulentbranchen. Mange konsulenter giver udtryk for, at de har en dårlig balance mellem arbejdsliv og privatliv, og at der er en uoverensstemmelse mellem tid og arbejdsomfang. Især de unge konsulenter oplever, at de har en dårlig balance mellem arbejde og privatliv. Undersøgelsen peger desuden på, at mange i konsulentbranchen ofte er nødt til at arbejde over flere gange om ugen, og at mange konsulenter oplever, at overarbejde er en del af kulturen på deres arbejdsplads.

Næsten en ud af fem oplever dårlig balance mellem arbejde og privatliv i konsulentbranchen

I undersøgelsen er respondenterne blevet spurgt, hvorvidt de oplever at have en god balance mellem arbejde og privatliv. Det fremgår af figur 6, at lidt under halvdelen af de ansatte i konsulentbranchen (47 %) svarer, at de i høj grad (36 %) eller meget høj grad (11 %) har en god balance mellem arbejde og privatliv. Her ligger konsulentbranchen lidt lavere end resten af den private sektor, hvor lidt over halvdelen (53 %) svarer, at de i høj (37 %) eller meget høj grad (16 %) har en god balance. Signifikant flere i den øvrige private sektor oplever i meget høj grad en god balance end i konsulentbranchen (11%).

I konsulentbranchen svarer lidt under en ud af fem (18 %), at de i mindre grad (14 %) eller slet ikke (4 %) har en god balance mellem arbejde og privatliv, mens det gælder for 16 % i den øvrige private sektor. Der er desuden signifikant flere i konsulentbranchen, der slet ikke oplever en god balance (4 %) sammenlignet med den øvrige private sektor (2 %).

FIGUR 6: I HVILKEN GRAD HAR DU GENERELT EN GOD BALANCE MELLEM ARBEJDE OG PRIVATLIV?



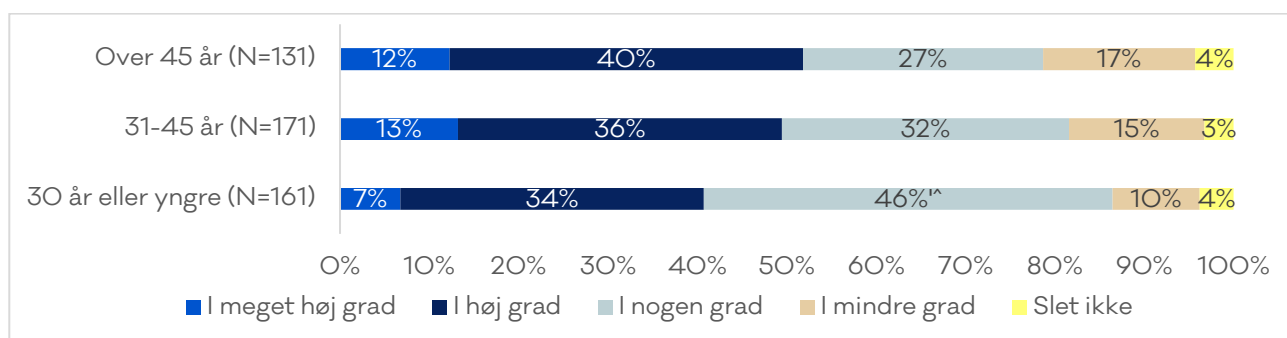
Note: Svarkategorien 'ved ikke' er ekskluderet.

* er signifikant højere end konsulent- og rådgivningsvirksomheder

^ er signifikant højere end den private sektor

Deler vi besvarelsene for konsulentbranchen op på alder, ser vi, at yngre ansatte i lidt mindre grad oplever at have en god arbejdslivsbalance end de ældre. To ud af fem (41 %) af ansatte på 30 år eller yngre har i høj grad (34%) eller meget høj grad (7%) en god balance mellem arbejde og privatliv, mens det gælder for henholdsvis omtrent halvdelen (49 %) og 52 %) af dem mellem 31 og 45 år og dem over 45 år.

FIGUR 7: BALANCE MELLEM ARBEJDE OG PRIVATLIV KRYDSET MED ALDER FOR KONSULENTBRANCHEN



Note: Svarkategorien 'ved ikke' er ekskluderet.

['] er signifikant højere end 31-45 år

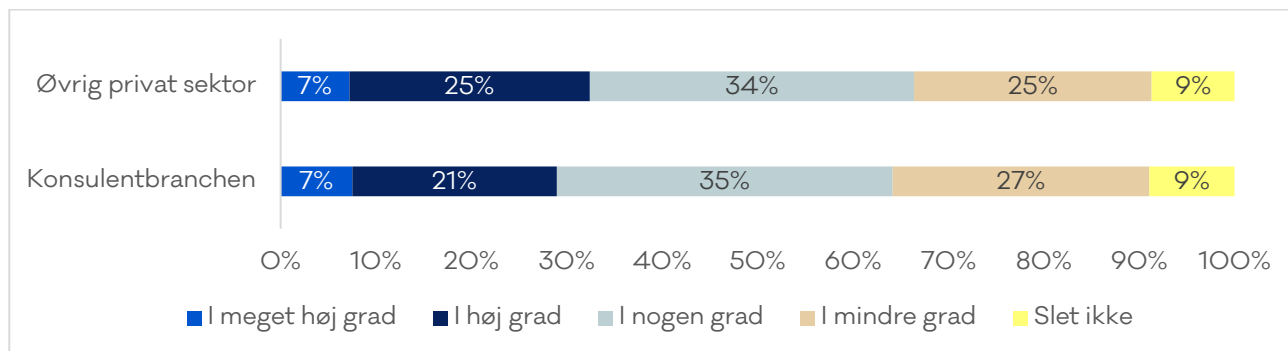
[^] er signifikant højere end over 45 år

Mange oplever, at der er en uoverensstemmelse mellem tid og opgaver

Vi har også spurgt, om Djøf-medlemmer oplever, at der er overensstemmelse mellem tid og arbejdsmængde. Resultaterne tyder på, at der er en stor gruppe af Djøf-medlemmer i konsulentbranchen og resten af den private sektor, som har mange opgaver mellem hænderne.

Det fremgår af figur 8, at der er færre i konsulentbranchen (28 %), som oplever, at der i høj (21 %) eller meget høj grad (7 %) er overensstemmelse mellem tid og arbejdsmængde, end i resten af den private sektor (32%). Samtidig svarer 36% i konsulentbranchen, at de i mindre grad (27%) eller slet ikke (9%) oplever at have overensstemmelse mellem opgaver og tid. Det er næsten på samme niveau som i resten af den private sektor, hvor der er tale om 34 %.

FIGUR 8: I HVILKEN GRAD OPLEVER DU, AT DER ER OVERENSSTEMMELSE MELLEM TID OG ARBEJDSMÆNGDE?



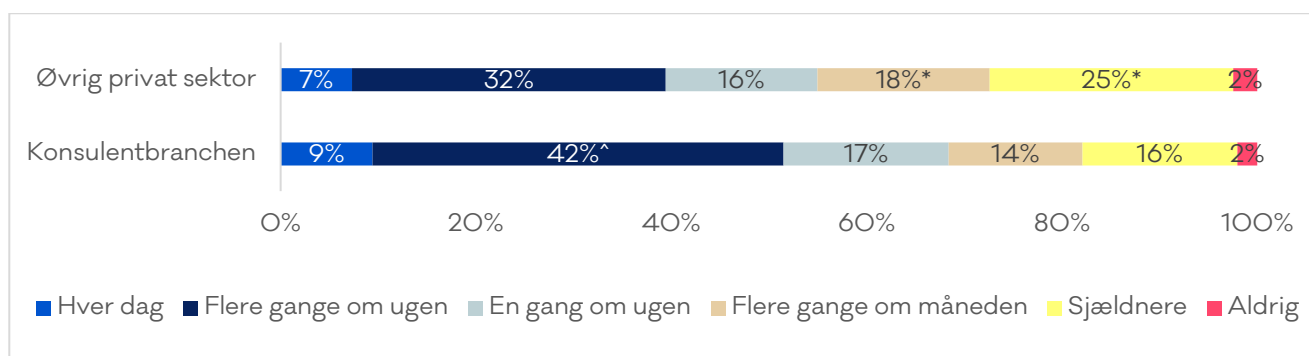
NOTE: SVARKATEGORIEN 'VED IKKE' ER EKSKLUDERET.

Halvdelen i konsulentbranchen arbejder over hver dag eller flere dage om ugen

Vi har også spurgt, hvor mange dage om ugen Djøf-medlemmer i gennemsnit er nødt til at arbejde over. Her viser vores undersøgelse, at der er mere overarbejde i konsulentbranchen end i resten af den private sektor. Af figur 9 fremgår det, at halvdelen (51 %) af de ansatte i konsulentbranchen er nødt til at arbejde over hver dag (9 %) eller flere gange om ugen (42 %). Det er signifikant flere end i den øvrige del af den private sektor. I resten af den private sektor svarer 39 %, at de er nødt til at arbejde over hver dag (7 %) eller flere dage om ugen (32 %).

I den anden ende svarer signifikant flere fra resten af den private sektor (27 %), at de er nødt til at arbejde over sjældnere end flere gange om måneden eller aldrig i sammenligning med ansatte i konsulentbranchen (18 %).

FIGUR 9: HVOR OFTE ER DET NØDVENDIGT AT ARBEJDE OVER, DVS. UDOVER DIN AFTALTE ELLER FORVENTEDE ARBEJDSSTID?



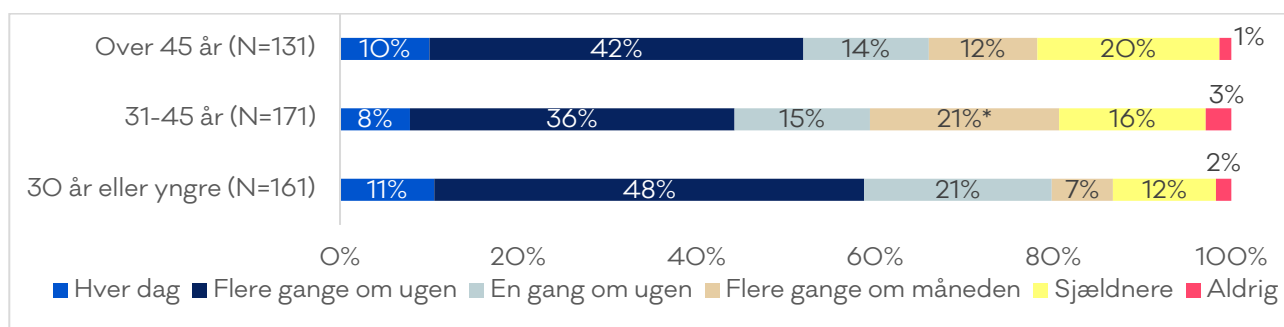
Note: Svarkategorien 'ved ikke' er ekskluderet.

* er signifikant højere end konsulent- og rådgivningsvirksomheder

^ er signifikant højere end den private sektor

Deler vi besvarelser op på alder i konsulentbranchen, ser vi, at yngre ansatte i højere grad oplever, at det er nødvendigt at arbejde over. Tre ud af fem (59 %) af ansatte på 30 år eller yngre svarer, at det er nødvendigt at arbejde over hver dag (11 %) eller flere gange om ugen (48 %). For ansatte mellem 31-45 år gælder det for lidt over to ud af fem (44 %), mens det gælder for lidt mere end halvdelen (52 %) af de ansatte over 45 år.

FIGUR 10: NØDVENDIGHED AT ARBEJDE OVER KRYDSET PÅ ALDER FOR KONSULENTBRANCHEN



Note: Svarkategorien 'ved ikke' er ekskluderet.

* er signifikant højere end 30 år eller yngre

I undersøgelsen er der også spurgt ind til, hvor mange timer de ansatte arbejder i gennemsnit pr. måned. For konsulentbranchen er den selvrapporterede gennemsnitlige arbejdstid 43,5 timer, mens den ligger på 42,3 for den øvrige private sektor.

TABEL 1: HVOR MANGE TIMER ARBEJDER DU I GENNEMSNIET PR. UGE?

	Konsulentbranchen	Øvrig privat sektor
Gennemsnitlig timer om ugen:	43,5	42,3

*Forskellen er signifikant

Vi har spurgt ind til, hvilke årsager de ansatte oplever ligger til grund for deres overarbejde. Figur 11 viser, at de ansatte i begge grupper oplever, at overarbejdet skyldes, at de ikke kan nå deres arbejdsopgaver i arbejdstiden. Dette gælder for 64 % i konsulentbranchen og 70 % i resten af den private sektor.

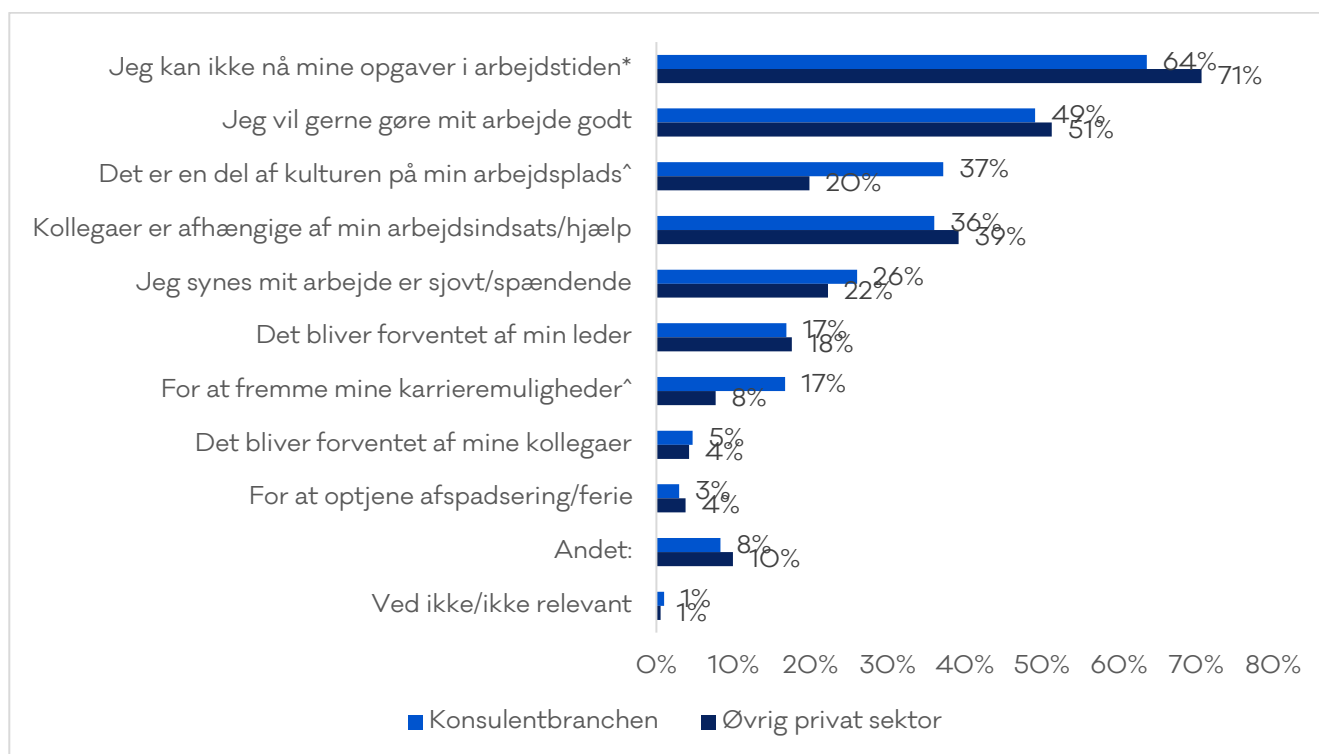
For både ansatte i konsulentbranchen og i den øvrige del af den private sektor gælder det, at ca. halvdelen af de ansatte arbejder over, fordi de gerne vil gøre deres arbejde godt. For ca. en fjerdedel af de ansatte i konsulentbranchen (26 %) og resten af den private sektor (22 %) skyldes overarbejdet, at de ansatte synes deres arbejde er sjovt og spændende.

Særligt ansatte i konsulentbranchen er tilbøjelige til at svare, at de arbejder over på grund af kulturen på deres arbejdspladsen. Næsten to ud af fem (37 %) af de ansatte i konsulentbranchen oplever, at overarbejde er en del af kulturen på deres arbejde. Til sammenligning angiver kun en ud af fem (20 %) i resten af den private sektor, at kulturen på deres arbejdsplads er årsagen til deres overarbejde.

Lidt under en femtedel (17 %) af de ansatte i konsulentbranchen svarer, at deres overarbejde skyldes, at de vil forbedre deres karrieremuligheder, hvilket er signifikant flere end i resten af den private sektor. Dette gælder kun for 8 % i resten af den private sektor.

Meget få – 5 % i konsulentbranchen og 4 % i den øvrige private sektor angiver, at overarbejdet skyldes, at det forventes af deres kolleger. Dette er værd at bemærke, da mere end en ud af tre (36 %) af de ansatte i konsulentbranchen omvendt angiver, at overarbejdet skyldes, at deres kolleger er afhængige af deres hjælp eller arbejdsindsats. For resten af den private sektor angiver to ud af fem (39 %) det som en årsag.

FIGUR 11: HVILKE ÅRSAGER ER DER TIL, AT DU ER NØDT TIL AT ARBEJDE MERE END DIN AFTALTE ELLER FORVENTEDE ARBEJDSSTID? (VÆLG OP TIL 3)



* er signifikant højere end konsulent- og rådgivningsvirksomheder

^ er signifikant højere end den private sektor

Når vi retter blikket mod konsulentbranchen, ser vi, at der er forskelle på tværs af aldersgrupper. Det fremgår eksempelvis af figur 12, at tre ud af fem (61 %) af de ansatte på 30 år eller derunder angiver,

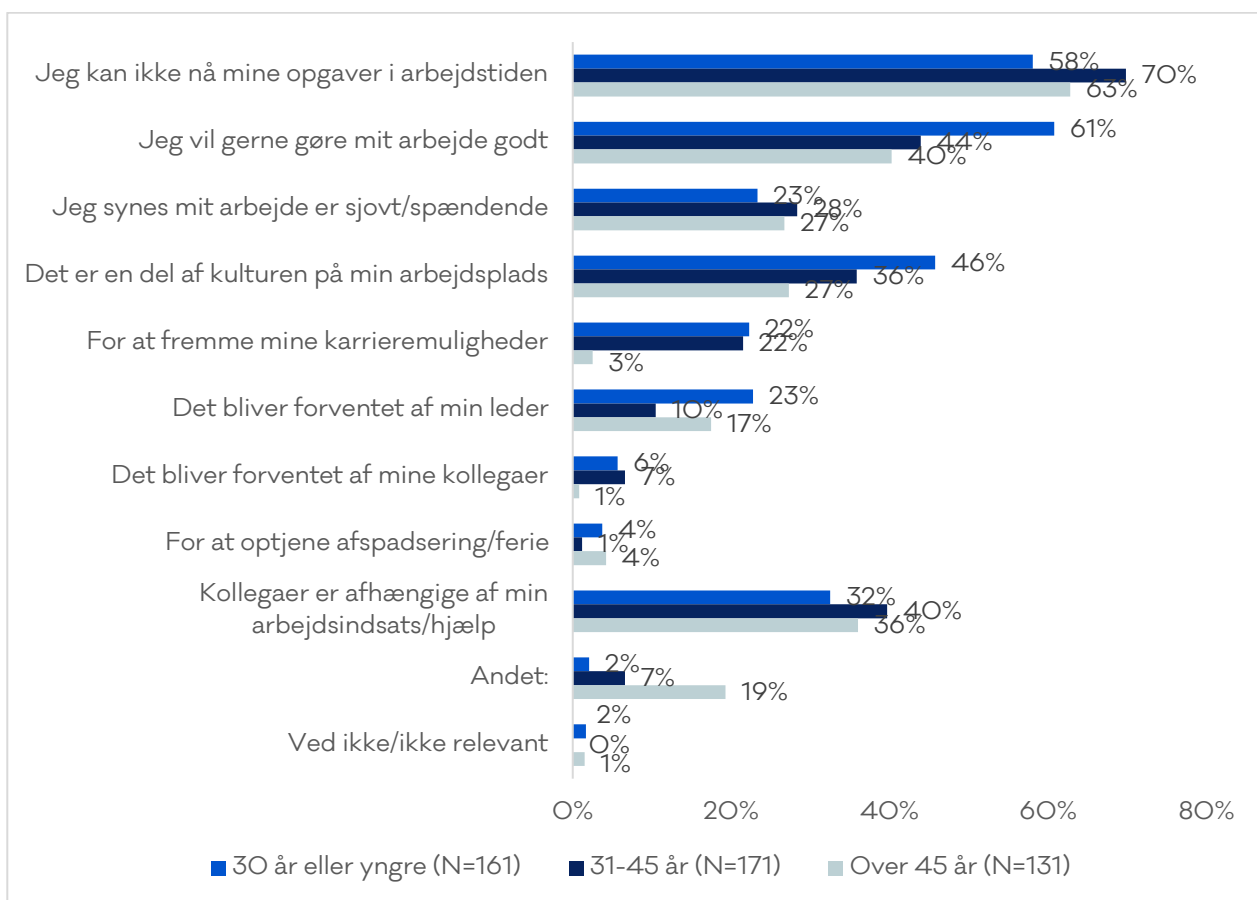
at overarbejdet skyldes, at de gerne vil gøre deres arbejde godt, mens det kun gælder for hhv. 44 % af de 31-45-årige og 40 % af de ansatte over 45.

Det fremgår endvidere, at syv ud af ti (70 %) af de 31-45-årige svarer, at overarbejdet skyldes, at de ansatte ikke kan nå deres arbejdsopgaver i arbejdstiden. Til sammenligning angiver næsten tre ud af fem (58 %) af de yngste ansatte og lidt mere end tre ud af fem (63 %) af de ældste denne begrundelse.

Lidt under halvdelen (46 %) af de yngste ansatte under 31 år svarer, at overarbejde er en del af kulturen på deres arbejdsplads. Markant færre svarer dette i de andre aldersgrupper. En ud af tre (36 %) af de ansatte mellem 31 og 45 år vælger dette svar, og en ud af fire (27 %) af medarbejdere over 45 år svarer det samme.

Endeligt fremgår det, at mere end en ud af fem (22 %) i aldersgrupperne 30 år eller yngre samt 31 til 45 år svarer, at de arbejder over for at fremme deres karrieremuligheder. Markant færre (3 %) af de ansatte over 45 år angiver dette som en årsag til overarbejde.

FIGUR 12: ÅRSAGER TIL AT ARBEJDE MERE KRYDSET PÅ ALDER FOR KONSULENTBRANCHEN

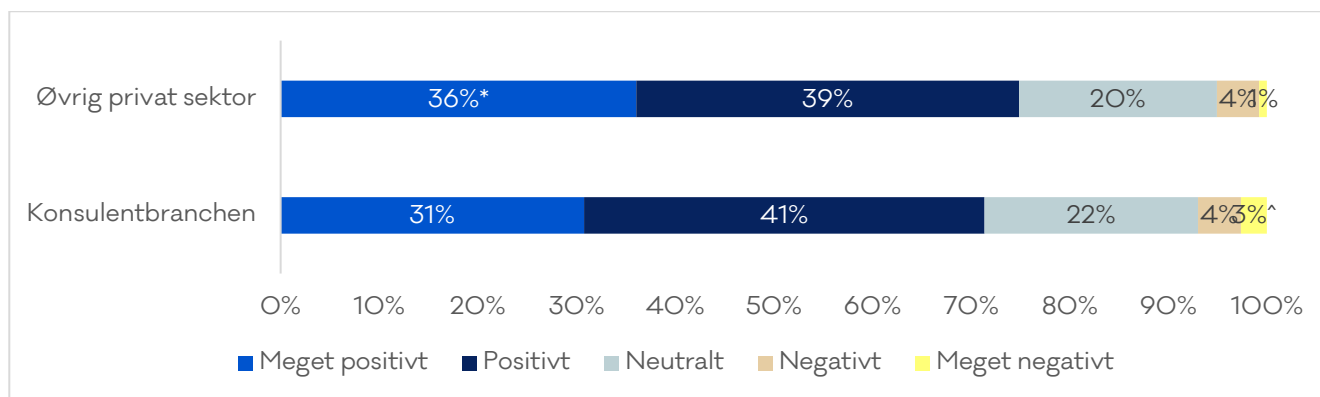


Samfundsansvar

I forhold til samfundsansvar, som knytter sig til Djøfs sidste anbefaling til konsulentbranchen, viser undersøgelsen, at færre ansatte i konsulentbranchen end i resten af den private sektor vurderer deres arbejdsplads positivt i forhold til at udrette noget meningsfuldt for samfundet.

Figur 15 viser, hvor positivt eller negativt ansatte inden for forskellige brancher vurderer deres arbejdsplads i forhold til dens fokus på at udrette noget meningsfuldt for samfundet. Inden for konsulentbranchen har 72 % en meget positiv (31 %) eller positiv (41 %) vurdering af deres arbejdsplads med hensyn til deres fokus på at udrette noget meningsfuldt for samfundet, mens det samme gælder for tre ud af fire (75 %) i den øvrige private sektor. Inden for både konsulentbranchen og den øvrige sektor er der således et stort flertal af de ansatte, som oplever, at deres arbejdsplads har fokus på at udrette noget meningsfuldt. Der er signifikant flere i den øvrige private sektor med en meget positiv vurdering (36%) af deres arbejde, end der er i konsulentbranchen (31%).

FIGUR 13: HVOR POSITIVT/NEGATIVT VIL DU VURDERE DIN ARBEJDSPLADS/VIRKSOMHED I FORHOLD TIL FØLGENDE? – FOKUS PÅ AT UDRETTE NOGET MENINGSFULDT FOR SAMFUNDET



Note: Svarkategorien 'ved ikke' er ekskluderet.

* er signifikant højere end konsulent- og rådgivningsvirksomheder

^ er signifikant højere end den private sektor

Jobskifte og jobtilfredshed

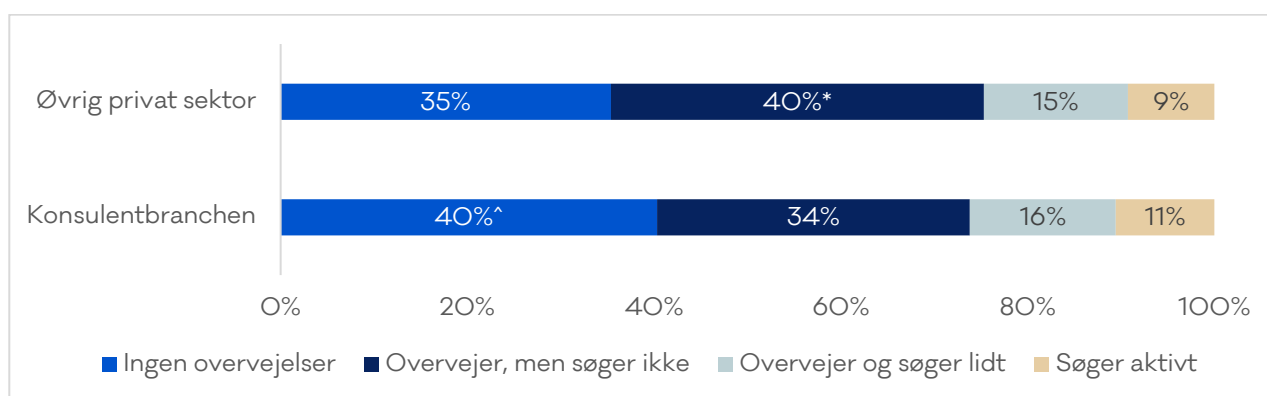
Undersøgelsen viser, at en betydelig andel overvejer jobskifte eller aktivt søger nyt job på tværs af sektorer. Lidt færre i konsulentbranchen har dog disse overvejelser sammenlignet med den øvrige private sektor. Vi har også spurgt, hvor længe ansatte forestiller sig, at de vil være i stand til at fortsætte på deres nuværende arbejdsplads med de krav, som deres arbejdsplads stiller. De unge i branchen angiver i højere grad end de ældre generationer, at de kun vil være i stand til at blive på deres nuværende arbejdsplads op til 2 år, mens dem over 30 år i højere grad angiver, at de kan blive, så længe de har lyst.

De mest hyppige motiver for at overveje jobskifte i konsulentbranchen er "ønsker højere løn", "ønsker mindre arbejdspress" og "ønsker bedre mulighed for at tage hensyn til mit privatliv". Når det kommer til jobtilfredshed, er folk i konsulentbranchen lige så tilfede som ansatte i den øvrige private sektor. Dem over 45 år i konsulentbranchen er generelt de mest tilfede.

Færrest i konsulentbranchen overvejer eller søger aktivt nyt job

Figur 16 giver et indblik i ansattes overvejelser om jobskifte. I konsulentbranchen svarer tre ud af fem (61%), at de overvejer, men ikke søger (34%), overvejer og søger lidt (16%) eller aktivt søger nyt job (11%). Til sammenligning svarer 65% i den øvrige private sektor, at de overvejer eller aktivt søger nyt job. Der er signifikant flere i konsulentbranchen (40%), der ikke overvejer at skifte job end i resten af den private sektor (35%).

FIGUR 14: HVILKE OVERVEJELSER HAR DU OM AT SKIFTE JOB?



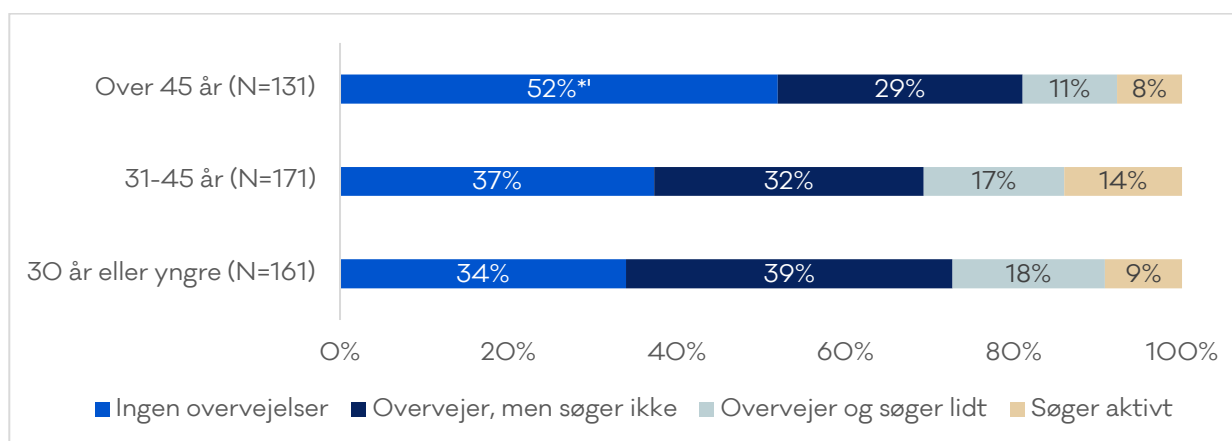
Note: * er signifikant højere end konsulent- og rådgivningsvirksomheder

^ er signifikant højere end den private sektor

I figur 17 kigger vi specifikt på konsulentbranchen og deler besvarelserne op på alder. I den yngste gruppe (op til 30 år) er det to ud af tre (66%), som overvejer jobskifte men ikke søger (39%),

overvejer og søger lidt (18 %) eller søger aktivt (9 %). Der er kun en ud af tre (34 %) i den unge gruppe, som ikke overvejer jobskifte. Der er signifikant flere (52 %) i gruppen af konsulenter over 45 år, som ikke har overvejelser om jobskifte. Blandt konsulenter over 45 år er det omkring halvdelen (48 %), som overvejer jobskifte, men ikke søger (29 %), overvejer og søger lidt (11 %) eller søger aktivt (8 %).

FIGUR 15: OVERVEJELSER OM AT SKIFTE JOB KRYDSET MED ALDER FOR KONSULENTBRANCHEN

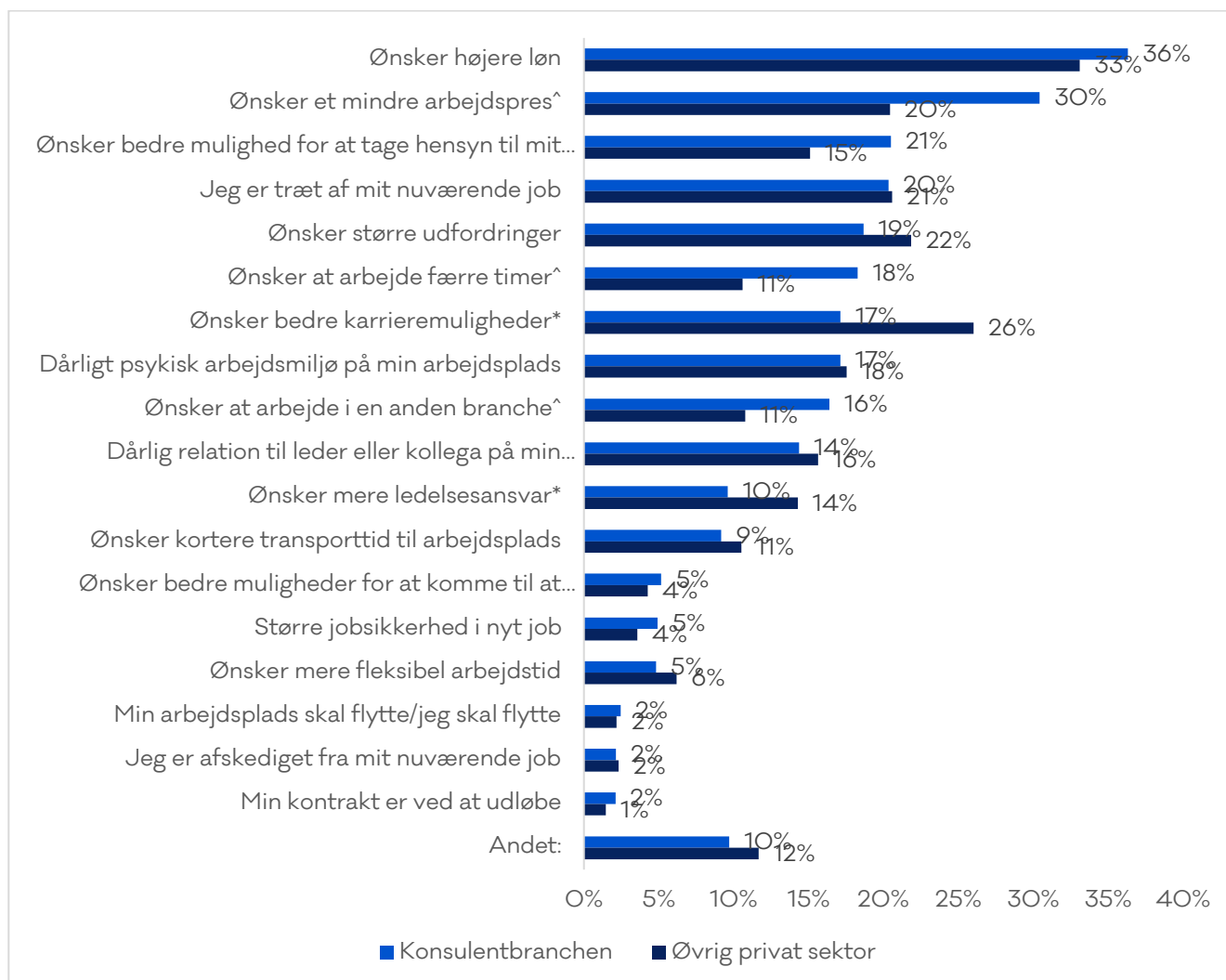


Note: * er signifikant højere end 30 år eller yngre
' er signifikant højere end 31-45 år

Af figur 18 fremgår de ansattes motivation for at skifte job. I konsulentbrancher er den mest hyppige begrundelse, at man 'Ønsker højere løn' (36 %). Derudover anfører mange også 'Ønsker mindre arbejdspress' (30%) og 'Ønsker bedre mulighed for at tage hensyn til mit privatliv' (21%) som motivation for at skifte job.

I resten af den private sektor er ansatte tilsyneladende mere drevet af et ønske om karrierefremdrift, når de overvejer at skifte job. De tre mest anførte bevæggrunde er 'Ønsker højere løn' (33 %), 'Ønsker bedre karriemuligheder' (26 %) og 'Ønsker større udfordringer' (22 %).

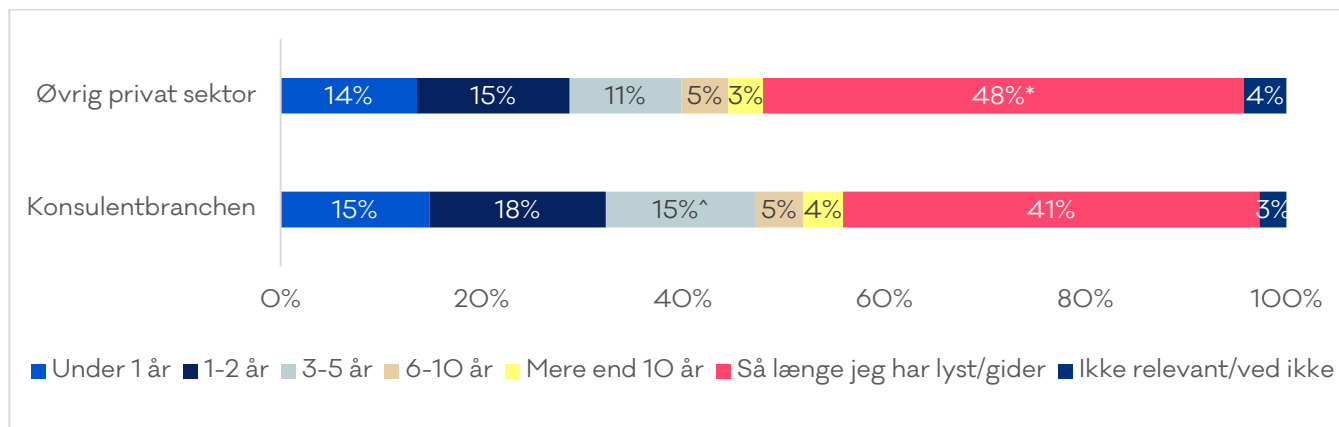
FIGUR 16: HVORFOR OVERVEJER DU AT SKIFTE JOB?



Figur 19 viser, hvor længe de to forskellige grupper forestiller sig, at de vil være i stand til at forblive på deres nuværende arbejdsplads med de krav, som deres arbejdsplads stiller. I konsulentbranchen svarer blot 41 %, at de vil være i stand til at fortsætte så længe, de har lyst på deres nuværende arbejdsplads. I den øvrige private sektor ser billedet lidt lysere ud, idet lige under halvdelen (48 %) svarer, at de vil være i stand til at arbejde på deres nuværende arbejdsplads så længe, de har lyst.

I konsulentbranchen svarer en ud af tre (33 %), at de kun vil være i stand til at fortsætte på deres nuværende arbejdsplads under 1 år (15 %) eller i 1 til 2 år (18 %), mens 15 % svarer, at de kun kan forestille sig at fortsætte i 3 til 5 år.

FIGUR 17: HVOR LÆNGE VIL DU, MED DE NUVÆRENDE KRAV DER STILLES TIL DIG I DIT ARBEJDE (ARBEJDSMÆNGDE, ARBEJDSSTEMPO, MV.), VÆRE I STAND TIL AT ARBEJDE PÅ DIN NUVÆRENDE ARBEJDSPLADS?



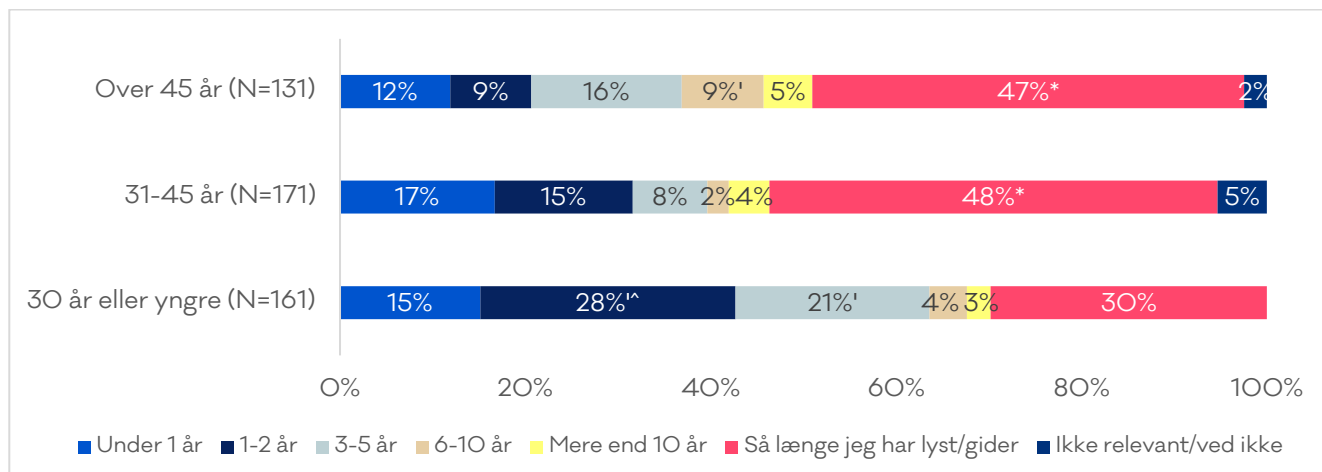
Note: * er signifikant højere end konsulent- og rådgivningsvirksomheder

^ er signifikant højere end den private sektor

I figur 20 deler vi besvarelsene inden for konsulentbranchen op på alder. Det fremgår, at dem på 30 år eller derunder i langt mindre grad føler, at de vil være i stand til at blive på deres nuværende arbejdsplads, så længe de har lyst sammenlignet med de ældre grupper. Blot 30 % af dem på 30 år eller derunder svarer, at de kan forsætte på deres arbejdsplads, så længe de har lyst med under de nuværende krav sammenlignet med henholdsvis 48 og 47 % af dem mellem 31 og 45 år og dem over 45 år, hvilket i begge tilfælde er signifikant flere end den yngre gruppe.

Mere end to ud af fem (43 %) af dem på 30 år eller derunder svarer, at de blot vil kunne forsætte med deres job i under 1 år (15 %) eller 1 til 2 år (28 %) med de nuværende krav. Derudover svarer 21 %, at de kun vil kunne holde til at arbejde med de nuværende krav i 3 til 5 år, hvilket også er signifikant flere end andelen mellem 31 og 45 år, der svarer det samme (8 %). Til sammenligning svarer en ud af tre (32 %) af dem mellem 31 og 45, at de kun vil være i stand til at fortsætte i deres job under et år (17 %) eller en til to år (15 %). Der er tydeligt færrest (21 %) af dem over 45 år, som kun kan holde til at arbejde under et år (12 %) eller et til to år (9 %).

FIGUR 18: TID MAN VIL VÆRE I STAND TIL AT ARBEJDE PÅ NUVÆRENDE ARBEJDSPLADS KRYDSET PÅ ALDER FOR KONSULENTBRANCHEN



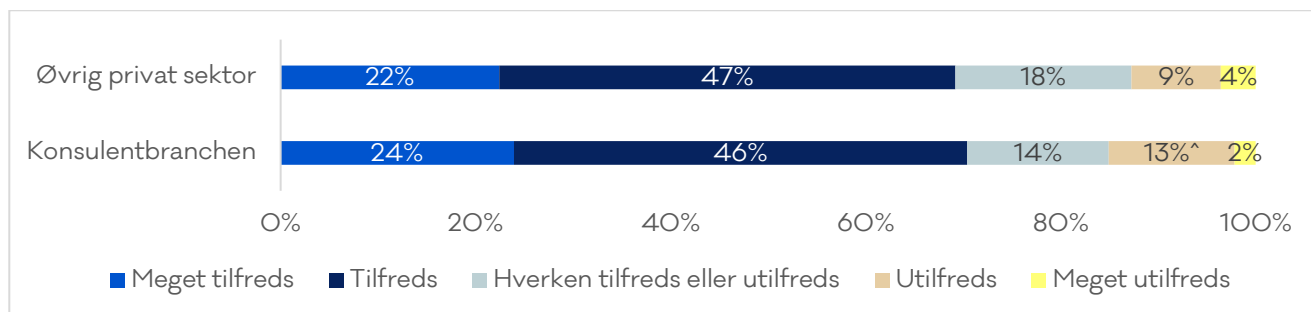
Note: * er signifikant højere end 30 år eller yngre
 ' er signifikant højere end 31-45 år
 ^ er signifikant højere end Over 45 år

Mere end to ud af tre konsulenter er tilfredse eller meget tilfredse med deres job

Figur 21 giver et indblik i jobtilfredshed blandt konsulenter og den øvrige private sektor. I konsulentbranchen udtrykker 70%, at de er tilfredse (46 %) eller meget tilfredse (24 %) med deres job, hvilket ikke adskiller sig meget fra resten af den private sektor, hvor 69 % er tilfredse (47 %) eller meget tilfredse (22 %) med deres job.

Det fremgår samtidig, at 15 % inden for konsulentbranchen er meget utilfredse (2 %) eller utilfredse (13 %) med deres job, mens det gør sig gældende for 13 % i resten af den private sektor. Der er signifikant flere i konsulentbranchen, der er utilfredse med deres job (13 %) end i den øvrige del af den private sektor (9 %).

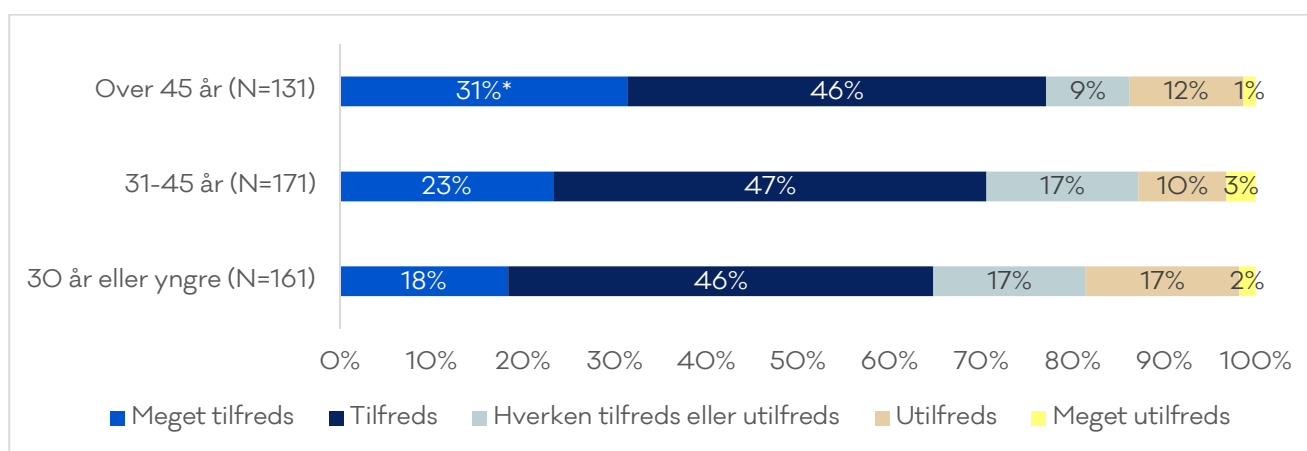
FIGUR 19: HVOR TILFREDS ELLER UTILFREDS ER DU MED DIT JOB ALT I ALT?



Note: Svarkategorien 'ved ikke' er ekskluderet.
 ^ er signifikant højere end den private sektor

Figur 22 deler besvarelsene inden for konsulentbranchen op på alder. Der er færrest i gruppen af de yngste ansatte (64 %), som er meget tilfredse (18 %) eller tilfredse (46 %) med deres job. Der er flest medarbejdere over 45 år (77 %), som er meget tilfredse (31 %) eller tilfredse (46 %) med deres job. Blandt ansatte i alderen 31 til 45 år er 70 % meget tilfredse (23 %) eller tilfredse (47 %). Det fremgår samtidig, at 13 % af de ældste ansatte, 13 % af de ansatte i alderen i 31 til 45 år og næsten en ud af fem (19 %) af de yngste er meget utilfredse eller utilfredse med deres job.

FIGUR 20: TILFREDSHED MED JOB KRYDSET MED ALDER FOR KONSULENTBRANCHEN



Note: Svarkategorien 'ved ikke' er ekskluderet

* er signifikant højere end 30 år eller yngre

Metode

Analysen baserer sig på en spørgeskemaundersøgelse blandt Djøfs medlemmer, der er i arbejde i den offentlige og private sektor. Medlemmerne er blevet spurgt i deres egenskab af at være medarbejdere. Derfor er selvstændige og topledere uden nogen overordnet ikke inkluderet i undersøgelsen.

Undersøgelsen er sendt til en tilfældigt udvalgt stikprøve på 35.270 medlemmer. Derudover er undersøgelsen oversamlet for to private brancher, nemlig konsulentbranchen og advokatbranchen. Undersøgelsen er således sendt til alle medlemmer ansat i advokatbranchen (yderligere 1.100) og alle medlemmer ansat i konsulentbranchen (yderligere 1.613). Alt i alt er undersøgelsen sendt til 37.983 medlemmer. 7.595 medlemmer har svaret på undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 20.

Svarprocenten er lavere blandt mænd, privatansatte og unge. For at tage højde for dette systematisk skæve bortfald er dataene blevet vægtet efter alder, køn og sektor. Der er gennemført en særskilt bortfaldsanalyse for konsulentbranchen, der er særligt i fokus i denne analyse. Også her er der en lavere deltagelse blandt mænd og unge. Derfor er der udregnet specifikke vægte for denne branche, så svarene matcher populationsfordelingerne.

Dataene er indsamlet i perioden fra den 27. april til den 24. maj 2023.

I analysen sammenlignes svarfordelingerne for 2 grupper, nemlig ansatte i konsulentbranchen samt besvarelser for den resterende del af den private sektor. I datamaterialet indgår svar fra 385 fra konsulentbranchen samt 2.047 fra den resterende del af den private sektor.

Djøf

Djøf

Gothersgade 133
1123 København K
33 95 97 00

djoef@djoef.dk
djoef.dk