

Hver fjerde ønsker å bytte jobb

Drøyt en av fire sysselsatte har planer om å bytte jobb eller starte ny virksomhet i løpet av de nærmeste tre årene. Disse planene varierer med hvor godt den enkelte trives i nåværende jobb. Selvstendige næringsdrivende, spesielt kvinnene, trives bedre på jobb enn ansatte. Og arbeidstid er for de fleste mindre viktig for trivselen enn muligheten til å jobbe deler av tiden hjemme, viser nye data.

Hva er det ved arbeidsplassen som gjør at vi har det godt på jobben, at vi ønsker å bli i den fremfor å søke oss bort? Bidrar den enkeltes arbeidssituasjon til ulik grad av trivsel? Påvirker samme forhold jobbtrivselen for kvinner og for menn? LOGG-data gir mulighet til å se noen av sammenhengene.

Det er blitt mer vanlig å skifte jobb enn for 10-15 år siden. Det er flere tenkelige grunner til dette, blant annet inntil nylig overveiende gode konjunkturer på arbeidsmarkedet og en rekke endringer som kjennetegner «det nye arbeidslivet». Årsaken kan også være økt fleksibilitet og svekket stillingsvern som følge av liberalisering i lovverket, og endringer i sammensettingen av arbeidsstyrken (Dale-Olsen 2006). En tidligere studie (Dale-Olsen 1998) påviste for eksempel at det er større gjennomtrekk blant kvinnelige enn blant mannlige ansatte. Økt andel kvinner på arbeidsmarkedet skulle dermed bety økt mobilitet.

LOGG-data fra 2007 gir et godt grunnlag for å analysere om forhold ved den enkeltes arbeidssituasjon bidrar til ulik grad av trivsel og eventuelt ønske om å slutte eller bytte jobb. Undersøkelsen viser at de som trives dårlig på jobben, i større grad ønsker å slutte og oftere planlegger å søke seg bort fra nåværende jobb enn de som trives godt. Et hovedspørsmål er hvilke typer jobber, ansettelsesforhold og arbeidstidsordninger som bidrar til opplevelse, eller manglende opplevelse, av trivsel på jobben. På bakgrunn av at Dale-Olsen fant større gjennomtrekk for kvinner enn for menn, kartlegger vi om det er kjønnsforskjeller i sammenhengen mellom jobbkarakteristika og trivsel.

Tre av fire som trives dårlig, har planer om å skifte jobb

Halvparten av alle sysselsatte kvinner og menn oppgir middels trivsel på jobben (skår 6-8, se tekstboks), mens knapt fire av ti oppgir høy trivsel. Menn oppgir marginalt høyere trivsel enn kvinner. Samtidig sier drøyt en fjerdedel

Trivsel på jobb

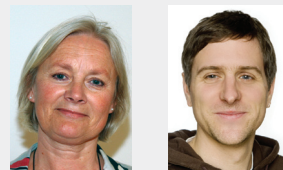
Trivsel på jobb måles i LOGG ved å be den intervjuete oppgi, på en skala fra 0 til 10, hvor fornøyd hun eller han er med jobben. Størstedelen av svarene på denne typen spørsmål ligger i intervallet mellom 5 og 10, med et tyngdepunkt fra 6 til 8. Følgelig er variasjonen i gjennomsnittsskåre relativt liten.

I tabellene og figurene som viser prosentvis fordeling på trivselsskåren i ulike grupper, har vi tatt hensyn til dette og gruppert personer med skår fra 0 til 5 i kategorien «**lav trivsel**», personer med skår fra 6 til 8 i kategorien «**middels trivsel**» og personer med skår 9 og 10 i kategorien «**høy trivsel**».

Randi Kjeldstad og
Lars Dommermuth

Studien av livsløp, generasjon og kjønn (LOGG)

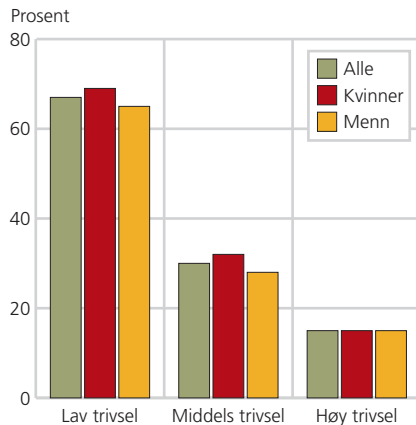
LOGG 2007 er en nasjonal undersøkelse gjennomført av Statistisk sentralbyrå og forskningsinstituttet NOVA. Undersøkelsen består av den internasjonale studien Generations and Gender Survey (GGS) og andre runde av den norske studien Livsløp, aldring og generasjon (NorLAG). For nærmere beskrivelse, se første artikkel i dette nummeret av Samfunnsspeilet, 1/2009.



Randi Kjeldstad er forskningssjef i Statistisk sentralbyrå, Seksjon for demografi og levekårsforskning. (rkj.@ssb.no)

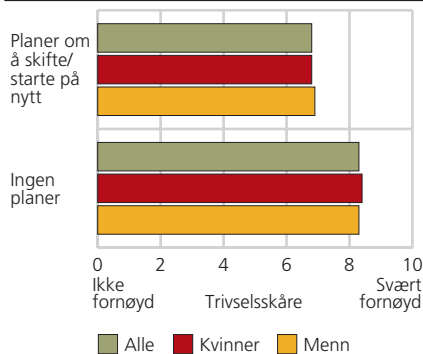
Lars Dommermuth er forsker i Statistisk sentralbyrå, Seksjon for demografi og levekårsforskning. (ldo@ssb.no)

Figur 1. Andel med planer om å skifte jobb/starte på nytt, etter trivsel i nåværende jobb. Prosent



¹ Alle: 10 783 personer, kvinner: 5 315 personer, menn: 5 468 personer, lav trivsel: 1 085 personer, middels trivsel: 5 531 personer, høy trivsel: 4 167 personer, .
Kilde: LOGG 2007, SSB og NOVA.

Figur 2. Gjennomsnittlig trivselsskårer, etter planer vs. ikke planer om å skifte jobb/starte på nytt. På en skala fra 0 (ikke fornøyd) til 10 (svært fornøyd)



¹ Alle: 10 783 personer, kvinner: 5 315 personer, menn: 5 468 personer, planer om å skifte/starte på nytt: 2 966 personer, ingen planer: 7 817 personer.
Kilde: LOGG 2007, SSB og NOVA.

(28 prosent) at de har planer om å søke ny jobb eller starte på nytt for seg selv i løpet av de nærmeste tre årene. Av dem som trives dårligst, gjelder det så mange som to av tre (67 prosent), mens blant dem som trives best, gjelder det en av sju (15 prosent), se figur 1.

Ønsker og planer om å skifte jobb er således nært knyttet til om man trives i nåværende jobb. Ønsket om å skifte jobb er noe høyere blant kvinner enn blant menn, men bare blant dem med lav og middels trivsel. Hvis vi snur problemstillingen på hodet og beregner gjennomsnittlig trivselsskår for dem som har planer, og dem som ikke har planer om å skifte jobb, har de «med planer» en skår på 6,8, og de «uten planer» en skår på 8,3 (figur 2). Dette er en betydelig forskjell (se tekstboks), men kjønnsforskjellene er små også her.

Jobbtrivsel omtales hyppig i media

Vi kan altså konkludere med at mobilitet og jobbskifte har mye med god eller dårlig trivsel på jobben å gjøre. Men hvilke forhold bidrar til trivsel og mistrivsel og dermed til ønsker om å skifte jobb?

Spørsmål om trivsel på jobben er tema for en rekke større og mindre undersøkelser, medieoppslag og forslag til tiltak. For eksempel viser Dagens Næringsliv (DN.no 2005) til en undersøkelse utført av *Visendi analysebyrå*, hvor 84 prosent av de sysselsatte sier at de trives på jobben, mens 6 prosent mistrives. Vi ser at tallene er noenlunde på nivå med resultatene fra LOGG. De er imidlertid ikke direkte sammenlignbare, blant annet fordi Visendi-undersøkelsen ikke skiller mellom «høy» og «middels» trivsel, slik vi gjør.

Noen yrker mer utsatt enn andre

Blant de forklaringsfaktorene eller bakgrunnsforholdene som hyppig går igjen i beskrivelser av forskjeller i jobbtrivsel, er yrkes- og stillingskjennetegn og forskjeller mellom ulike sektorer av arbeidslivet. Normann og Rønning (2007) konkluderer i en analyse av SSBs levekårsundersøkelse 2006 med at enkelte yrker og sektorer er overrepresentert når det gjelder konflikter på arbeidsplassen. Flest konflikter finner de innenfor helse- og undervisning og oftere i offentlig enn i privat sektor.

I en analyse av arbeidsklimaet blant lærere basert på SSBs arbeidsmiljø- og levekårsundersøkelser 1989-2000, konkluderer Vikan og Rønning (2001) med at samarbeidsklimaet er dårligere, og opplevelse av fysisk og psykisk påkjenning er sterkere blant lærere enn den generelt er på andre arbeidsplasser.

I følge Levekårsundersøkelsen 2000 har «moderne» arbeidstakere (Rønning 2002) det noe bedre enn andre arbeidstakere, særlig når det gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet. Det at de skiller seg positivt ut når det gjelder trivsel på jobben, knyttes blant annet til forholdet til kolleger, ledelse, selvbestemmelse og egne utviklingsmuligheter.

I en eldre analyse, basert på SSBs arbeidslivsundersøkelser 1989 og 1993, konkluderte også Iversen og Midtlyng (1994) med at det psykososiale arbeidsmiljøet er blant de viktigste årsakene til trivsel på jobben. Men selv om de færreste arbeidstakere i undersøkelsen oppgav å ha funnet «drømmejobben», holdt de fleste likevel på jobbene sine i perioden 1989-1993, også de med dårlig arbeidsmiljø. Videre fant de at et godt forhold til bedriften og høy tilfredshet med jobben er viktigere for stabiliteten enn høy lønn og fravær av fysiske arbeidsbelastninger.

Denne undersøkelsen ble foretatt for mer enn 15 år siden, og dessuten i en periode med høy og økende arbeidsløshet og uro på arbeidsmarkedet. Det er grunn til å tro at mobiliteten har økt generelt siden da (Dale-Olsen 2006), og at den selvvalgte mobiliteten er høyere i dag (2007, da LOGG-data ble samlet inn), ikke minst på grunn av et stramt arbeidsmarked og høy etterspørsel etter arbeidskraft som varte inntil årsskiftet 2008-09. Men årsakene til trivsel på jobben er neppe endret i samme grad.

Alle de refererte analysene tyder på at psykososiale forhold i jobben og på arbeidsplassen stadig er viktig for trivselen, og dermed indirekte viktig også for eventuelle ønsker og planer om, og sannsynligvis *faktisk*, jobbskift.

Selvstendig næringsdrivende har det bedre

Tabell 1 (bak i artikkelen) gir en oversikt over sammenhengen mellom en del jobbkjennetegn og opplevd trivsel blant sysselsatte kvinner og menn, basert på LOGG-data 2007. Tabellen viser også variasjon i trivsel etter individuelle kjennetegn som alder, utdanning og familiefase.

Vi har valgt å måle trivselen etter vilkår hun eller han er ansatt på, hvilken posisjon hun eller han har på jobben, om bedriften er privat eller tilhører offentlig sektor, og kjønns sammensetningen på arbeidsplassen. I og med at LOGG ikke primært er en arbeidsplass- eller arbeidsmiljøundersøkelse, er valget av disse uavhengige variablene begrenset av hvilke opplysninger som fins i dataene.

Vi ser at selvstendig næringsdrivende trives gjennomgående bedre på jobb enn ansatte. Det gjelder både kvinner og menn. Særlig ser vi at andelen med høy trivsel er større blant de selvstendig næringsdrivende kvinnene. Det er grunn til å tro at de som jobber for seg selv, gjennomgående har noe svakere stillingstrygghet enn de ansatte. Samtidig har de større frihet og selvbestemmelse i jobben, noe som muligens, i tråd med det også andre undersøkelser har vist (se ovenfor), veier tyngre på «trivselsvektskålen».

Arbeidstid mindre viktig enn arbeidssted

Noe overraskende, kanskje, betyr arbeidstiden lite for trivselen. Dette gjelder heltids- versus deltidsarbeid, regelmessig versus uregelmessig arbeidstid samt fast og midlertidig arbeid for både kvinner og menn. *Arbeidsstedet* ser ut til å ha noe større betydning, det vil si at de som vanligvis arbeider på et fast sted utenfor hjemmet, oppgir noe mindre trivsel enn de som arbeider hele eller deler av uken hjemme og/eller på flere ulike steder.



Også dette kan tyde på at frihet og selvbestemmelse vurderes høyt, og overraskende nok, muligens høyere enn et fast arbeidsmiljø. Sammenhengene er like for kvinner og menn. Å være leder eller underordnet trekker i samme retning. Også dette ser ut til å gjelde noenlunde likt for begge kjønn.



Videre finner vi kun små forskjeller i trivsel etter kjennetegn ved bedriften/arbeidsplassen. Både kvinner og menn trives bedre i fylkeskommunal og kommunal enn i statlig sektor – kvinnene også bedre enn i privat sektor. Dette bryter til en viss grad med Normanns og Rønnings funn, men forskjellene er små.

Blant de ansatte finner vi en interessant kjønnsforskjell når det gjelder trivsel i henholdsvis manns- og kvinnedominerte yrker. Begge kjønn synes å trives noe bedre i jobber som utføres primært av eget kjønn, eller noenlunde likt mellom kjønnene. Mennene trives imidlertid dårligere enn kvinner i jobber som utføres hovedsakelig av det motsatte kjønn.

Yrkesaktive 70-åringene stortrives

Tabell 1 viser også hvordan trivselen på jobb varierer etter individuelle kjennetegn ved arbeidstakeren. Det fremgår at trivselen på jobben øker med alderen. Det gjelder helt systematisk for menn, og nesten systematisk for kvinner, idet de aller yngste kvinnene trives noe bedre enn de noe eldre. Men både for kvinner og menn er trivselen på topp blant de sysselsatte 70-åringene. Det skyldes nok hovedsakelig at de som er i jobb i denne alderen, er en noe spesiell gruppe som forblir i jobben inn i alderdommen nettopp fordi de trives så godt.

Noe overraskende trives de lavt utdannede bedre enn de med høy utdanning. Særlig gjelder det andelen som skårer høyest på trivselsskåren. De høyt utdannede opplever i større grad middels trivsel (dette fremgår indirekte av tabellen). Det er tvilsomt om dette utelukkende avspeiler faktiske forskjeller i arbeidsmiljø og arbeidsvilkår. Sannsynligvis kan den uventete

sammenheng også skyldes forskjeller i krav og forventninger, det vil si at de høyt utdannede har høyere krav til arbeidsplassen.

Fordeling etter familiefase viser at yngre enslige og yngre par uten barn trives dårligst, og det gjelder både kvinner og menn. Høyest trivselsskår har de eldre kvinnene og mennene i par uten barn i husholdet og enslige vel voksne kvin-

ner. Vi antar at forskjellene etter familiefase primært har sammenheng med at eldre gjennomgående trives bedre enn yngre.

Høyt utdannede trives dårligere

Vi har foretatt en såkalt regresjonsanalyse (tabell 2 bakerst) for å undersøke hvilke av kjennetegnene i tabell 1 som veier tyngst for jobbtrivselen.

Dermed kan vi identifisere hvilke faktorer som har en signifikant betydning for kvinners og menns skår på trivselsskalaen (fra 0 til 10). Med unntak av variabelen «kjønnsbalanse på arbeidsplassen», som finnes bare for ansatte og ikke for selvstendig næringsdrivende, inngår alle de andre kjennetegnene fra tabell 1 som uavhengige variabler i regresjonsanalysen.

Resultatene fra denne analysen viser at jobbtrivselen varierer lite mellom familiefaser, med unntak av enslige godt voksne menn, som trives dårligere enn andre menn og kvinner (tabell 2). Men betydningen av alder er fortsatt tydelig. Litt grovt kan vi si at trivselen for begge kjønn øker med 0,2 enheter på trivselsskalaen for hvert tiårs alderstrinn.

Den tydelige effekten av yrkesstatus som vises i tabell 1, fremgår klart også av regresjonsanalysen (tabell 2). Særlig gjelder det for kvinner, hvor trivselsskåren er 0,6 enheter høyere for selvstendig næringsdrivende enn for ansatte, «alt» annet likt, det vil si kontrollert for de øvrige uavhengige variablene som inngår i modellene. Variasjon i arbeidssted og muligheter til å jobbe delvis hjemme innebærer økt trivsel for begge kjønn.

Videre ser vi at det å være leder medfører høyere trivsel enn å det å være underordnet. Å jobbe i offentlig sektor, særlig i kommunesektoren, gir også høyere trivsel enn å jobbe i privat sektor. Det første gjelder mest for menn, mens det siste gjelder mest for kvinner. Endelig ser vi, overraskende nok, at den negative effekten av utdanning består for både kvinner og menn.

Selvbestemmelse viktig for både kvinner og menn

I denne artikkelen har vi vist at en relativt høy andel, drøyt en av fire, av alle som var i jobb i 2007, har planer om å bytte jobb eller starte ny virksomhet i løpet de nærmeste tre årene. Vi antar at den høye andelen som har planer om å bytte jobb, har sammenheng med den høye etterspørselen og de mange mulighetene på det norske arbeidsmarkedet de senere årene. Samtidig finner vi at planene varierer sterkt med den enkeltes opplevelse av trivsel i den jobben de har.

Tidligere analyser tyder på at psykososiale forhold har stor betydning, først og fremst frihet og selvbestemmelse i jobben og et godt forhold til kolleger og til ledelsen. Vår analyse støtter dette. Videre finner vi relativt små kjønnsforskjeller når det gjelder disse sammenhengene. Å være selvstendig næringsdrivende og sjef betyr i de fleste tilfellene frihet og selvbestemmelse, noe som åpenbart er viktig for både kvinner og menn.

Denne tolkningsrammen synes imidlertid mindre anvendelig til å forstå hvorfor trivselen er størst i det offentlige, og spesielt i kommunesektoren. Vårt funn på dette området er dessuten mindre i tråd med de refererte tidligere analysene. Her må det flere og grundigere analyser til.

Referanser

- Dale-Olsen, H. (2006): «Økende mobilitet i det norske arbeidslivet?» *Søkelys på arbeidsmarkedet* 23(1): 3-11.
- Dale-Olsen, H. (1998): «Kjønnsforskjeller i jobb- og arbeidskraftsstrømmer», *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 15(2): 147-156.
- DN.no (2005): «Nordmenn trives på jobben.» www.dn.no/karriere/article634955.ece (uttak: 07.11.2008).
- Iversen, G. og E. Midtlyng (1994): Urolig arbeidsmarked, stabilt arbeidsliv? *Samfunnsspeilet* 4, 1994, Statistisk sentralbyrå, 22-27.
- Normann, M. og E. Rønning (2007): Konflikter, mobbing, trakassering og vold i arbeidslivet. Få utsatt, noen yrker mer utsatt enn andre, *Samfunnsspeilet* 4, 2007, Statistisk sentralbyrå, 62-71.
- Rønning, E. (2002): Jakten på den moderne arbeider, *Samfunnsspeilet* 4-5, 2002, Statistisk sentralbyrå, 91-105.
- Rønning, E. og S.T. Vikan (2001): Læreryrket: utfordrende og belastende, *Samfunnsspeilet*, 6, 2001, Statistisk sentralbyrå, 2-10.

Tabell 1. Trivsel i nåværende jobb blant sysselsatte kvinner og menn i grupper, etter ansettelsesvilkår, arbeidsplasskjenntegn og individuelle bakgrunnskjenntegn. Gjennomsnittlig trivselsskår og andel med hhv. lav og høy trivsel i prosent

	Kvinner			Menn		
	Gjennomsnittlig skår	Andel med lav trivsel (0-5)	Andel med høy trivsel (9-10)	Gjennomsnittlig skår	Andel med lav trivsel (0-5)	Andel med høy trivsel (9-10)
Yrkesstatus						
Ansatte	7,8	12	37	7,9	10	37
Selvstendige	8,6	7	58	8,4	8	50
Arbeidstid						
Heltid	7,9	11	39	8	9	38
Deltid	7,9	13	38	7,9	12	41
Arbeidssted						
Fast utenfor hjemmet	7,8	12	37	7,9	10	37
Annet	8,2	10	47	8,1	8	42
Arbeidstidsordning						
Regelmessig	7,9	11	39	8,0	9	39
Uregelmessig	7,8	14	37	7,9	10	38
Ansettelsesstatus						
Fast og selvstendig	7,9	11	38	8,0	9	38
Midlertidig	7,8	15	38	7,8	13	41
Stillingsnivå						
Leder	8,0	9	41	8	8	41
Ikke leder	7,8	13	37	7,7	12	35
Sektor						
Private firma og selvstendige	7,8	14	37	8,0	10	39
Fylkeskommunal og kommunal	8,0	9	40	8,0	8	39
Statlig	7,9	11	37	7,9	9	34
Kjønnsbalanse på arbeidsplassen						
Mest kvinner	7,8	12	37	7,6	12	31
Delt	7,8	12	38	7,8	10	33
Mest menn	7,8	12	35	8,0	9	39
Selvstendige	8,6	7	58	8,4	8	50
Alder						
Under 20 år	8,0	10	43	7,6	10	35
20-29	7,3	19	29	7,7	14	37
30-39	7,7	14	34	7,9	10	36
40-49	8,1	10	41	7,9	9	36
50-59	8,1	8	40	8,1	9	39
60-69	8,4	7	49	8,4	7	49
70-79	9,2	9	82	9,3	0	78
Høyeste utdanning						
Ingen/grunnskole	8,0	13	44	8,1	10	44
Videregående	8,0	11	40	8,0	9	39
Høyskole	7,7	11	33	7,8	10	33
Familiefase						
Enslig 18-44 år	7,6	15	33	7,7	12	34
Enslig 45 år +	8,2	10	46	7,9	13	39
Enslige forsørgere	7,9	11	42	8	9	42
Par 18-44 år uten barn	7,5	17	31	7,8	10	36
Par 44 + år uten barn	8,2	7	42	8,3	7	45
Par med barn, yngst barn 0-6	7,7	14	34	7,9	9	36
Par med barn, yngst barn 7-19	8,0	10	42	8,1	8	40

Kilde: LOGG 2007, SSB og NOVA.

Tabell 2. Sannsynlighet for trivsel i nåværende jobb (0-10). Lineær regresjonsanalyse for sysselsatte kvinner og menn, ustandardiserte regresjonskoeffisienter¹

	Kvinner	Menn
Yrkesstatus (ref: selvstendige)		
Ansatte	- 0,61 ***	- 0,21 ***
Arbeidstid (ref: deltid)		
Heltid	0,03	0,05
Arbeidssted (ref: «annet»)		
Fast utenfor hjemmet	- 0,19**	- 0,11 **
Arbeidstidsordning (ref: uregelmessig)		
Regelmessig arbeidstid	0,14	0,08
Ansettelsesstatus (ref: midl. ansettelse)		
Fast ansettelse	- 0,12	- 0,05
Stillingsnivå (ref: ikke leder)		
Leder andres arbeid	0,24 ***	0,33 ***
Sektor (ref: privat)		
Fylkeskommunal og kommunal	0,31 ***	0,17 **
Statlig	0,24 ***	0,04
Alder	0,02 ***	0,02 ***
Høyeste utdanning (ref: grunnskole)		
Videregående	- 0,10	- 0,24 ***
Høgskole	- 0,42 ***	- 0,49 ***
Familiefase (ref: par 18-44 uten barn)		
Enslig 18-44 år	0,18	- 0,18
Enslig 45 år +	- 0,06	- 0,37 **
Enslige forsørgere	0,10	- 0,22
Par 44 år + uten barn	- 0,04	- 0,08
Par med barn, yngst barn 0-6 år	0,11	- 0,04
Par med barn, yngst barn 7-19 år	0,14	- 0,15

¹ Signifikansnivå: ***p < 0.01 / **p < 0.05

Kilde: LOGG 2007, SSB og NOVA.

