

## Hovedresultater: Forandringer

- 2 ud af 3 akademikere i undersøgelsen har oplevet omorganiseringer inden for de seneste 2 år.
- Akademikernes psykiske arbejdsmiljø er lavere, når der har været flere runder af afskedigelser på arbejdspladsen, og det samme gælder for omorganiseringer.
- Én omorganisering i løbet af to år synes ikke at påvirke stressniveauet i hverdagen, men ved flere omorganiseringer er der tegn på et øget stressniveau.
- Akademikere, der har oplevet omorganiseringer på arbejdspladsen, stoler mindre på udmeldinger fra ledelsen.
- Akademikernes grad af involvering i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen har en markant effekt på deres psykiske arbejdsmiljø.
- Kun 24 pct. af akademikere er i høj eller meget høj grad tilfredse med ledelsens håndtering af forandringer på arbejdspladsen.
- Kun 19 pct. af akademikere mener, at ledelsen i høj eller meget høj grad har haft fokus på at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med forandringer.
- Det har en markant effekt på akademikere psykisk arbejdsmiljø, om ledelsen har fokus på at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med forandringer på arbejdspladsen.
- Akademikere, der ikke bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen, er i langt lavere grad tilfredse med ledelsens håndtering af forandringer.
- Kvaliteten af samarbejdet mellem akademikere og ledelsen påvirker i høj grad, hvorvidt akademikere er bekymrede for at miste deres job.

## Indhold

Forandringer .....	3
Forandringer på arbejdspladsen .....	3
Ansættelsesstop på arbejdspladsen .....	4
Afskedigelser på arbejdspladsen.....	5
Omorganiseringer på arbejdspladsen .....	7
Ledelsens håndtering af forandringer .....	9
Jobusikkerhed .....	13
Jobusikkerhed, og ledelsens ansvar .....	14
Bilag .....	16

## Forandringer

### Forandringer på arbejdspladsen

Akademikernes oftest oplevede forandring på arbejdspladsen er omorganiseringer, der ikke indebærer nedlæggelse af stillinger eller fyringer. 65 pct. af akademikerne har oplevet denne forandring inden for de seneste to år. Andelen af akademikere, der har oplevet nedlæggelse af stillinger og afskedigelser, er hhv. 52 pct. og 55 pct.

**Tabel 1**

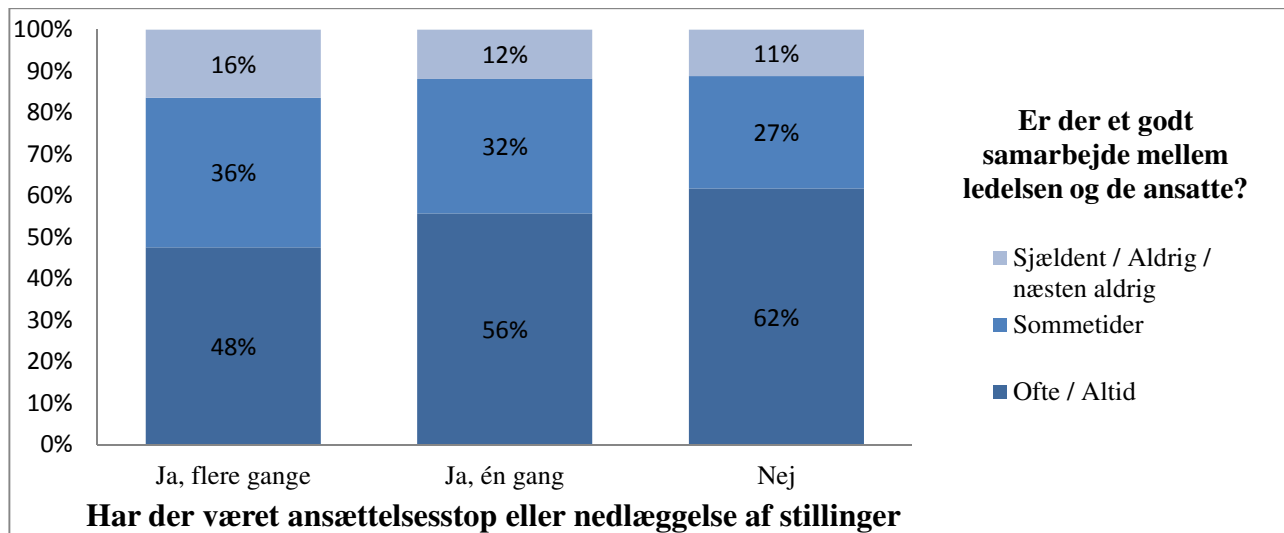
Er der inden for de seneste to år sket nogle af følgende forandringer på din arbejdsplads?				
	Ja, flere gange	Ja, én gang	Nej	Ved ikke
Ansættelsesstop eller nedlæggelse af stillinger	30%	22%	38%	10%
Afskedigelser	31%	24%	34%	10%
Omorganiseringer (uden nedlæggelse af stillinger eller fyringer)	39%	26%	25%	10%

## Ansættelsesstop på arbejdspladsen

### Ansættelsesstop og samarbejde mellem medarbejdere og ledelse

Akademikere der har oplevet ansættelsesstop, oplever i højere grad et dårligt samarbejde med ledelsen.

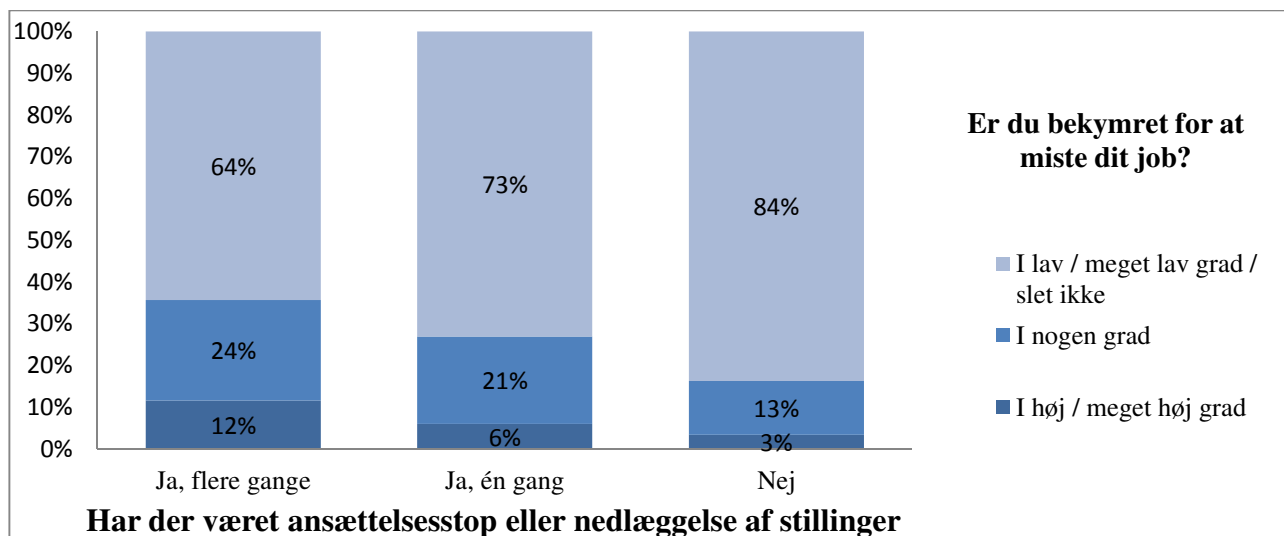
Figur 1



### Ansættelsesstop og bekymring for at miste sit job

Akademikerne i undersøgelsen angiver en større bekymring for at miste deres job, hvis der har været ansættelsesstop. Blandt akademikerer, der ikke har oplevet ansættelsesstop, angiver blot 3 pct. i høj grad eller meget høj grad at være meget bekymrede for at miste deres job. Dette stiger til 12 pct. for akademikere, der har oplevet flere ansættelsesstop inden for de seneste 2 år.

Figur 2

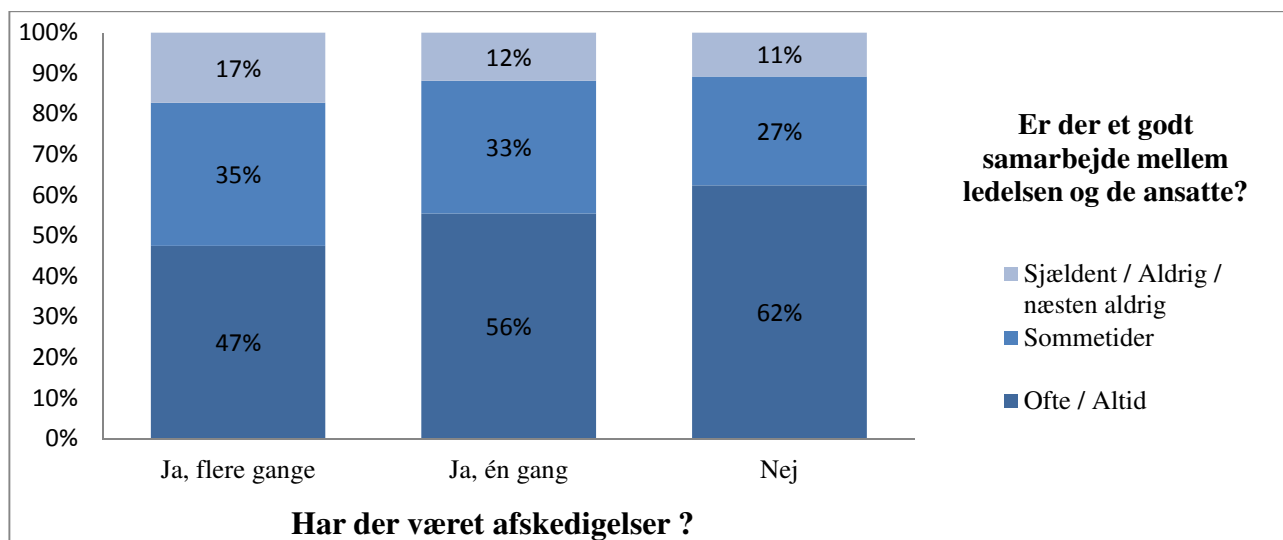


## Afskedigelser på arbejdspladsen

### Afskedigelser og samarbejde mellem medarbejdere og ledelse

Undersøgelsen viser, at akademikere, der har oplevet afskedigelser på arbejdspladsen, også i svag grad oplever et dårligere samarbejde mellem medarbejdere og ledelse.

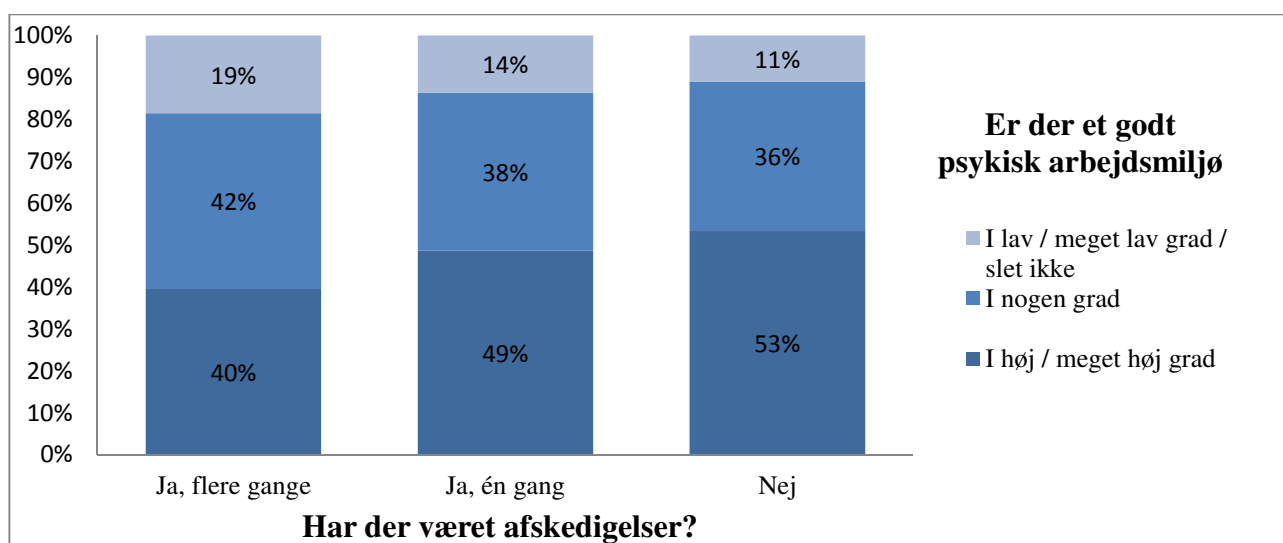
**Figur 3**



### Afskedigelser og det psykiske arbejdsmiljø

Akademikere på arbejdsplads, hvor der har været afskedigelser, har en lavere grad af godt psykisk arbejdsmiljø. Vi ser, at der er 13 pct. points forskel i andelen, der har et godt psykisk arbejdsmiljø, alt efter om der har været flere afskedigelser (40 pct.) eller ingen afskedigelser (53 pct.).

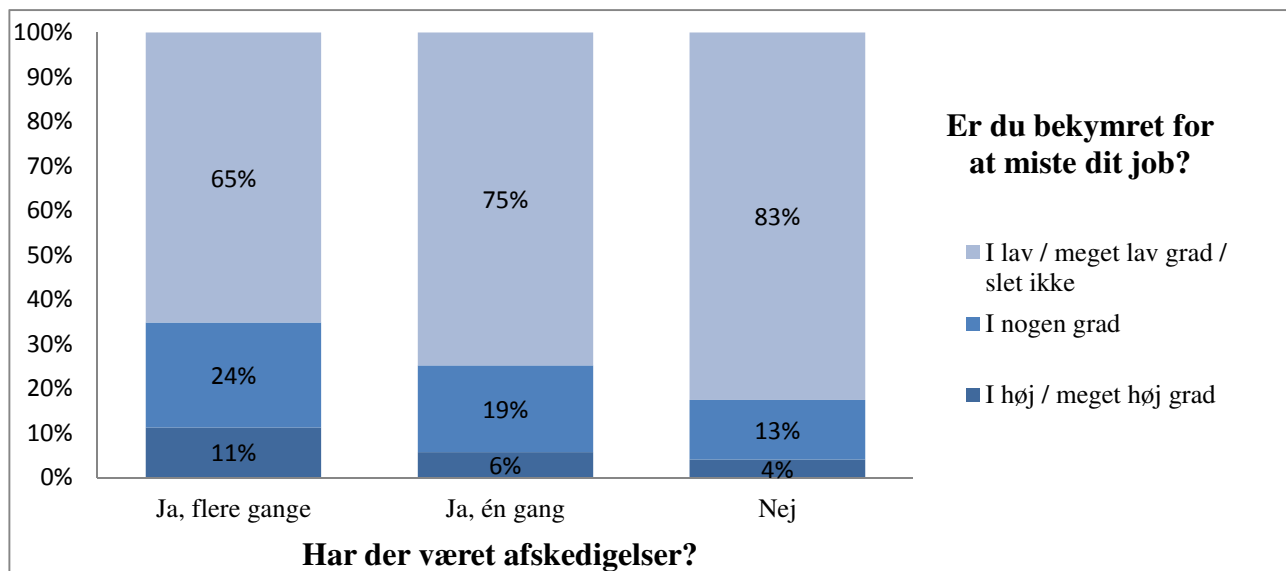
**Figur 4**



### Afskedigelser og bekymring for at miste sit job

Figur 5 viser akademikernes grad af bekymring for at miste deres job, fordelt på om der har været afskedigelser på arbejdspladsen inden for de sidste 2 år. Vi ser en tendens i retning af større jobusikkerhed, når der har været afskedigelser. 83 pct. af akademikere er kun i lav grad er bekymret for at miste deres job, hvis ikke der har været afskedigelser. Dette falder til 65 pct. blandt de akademikere, der har oplevet flere runder af afskedigelser på arbejdspladsen.

**Figur 5**

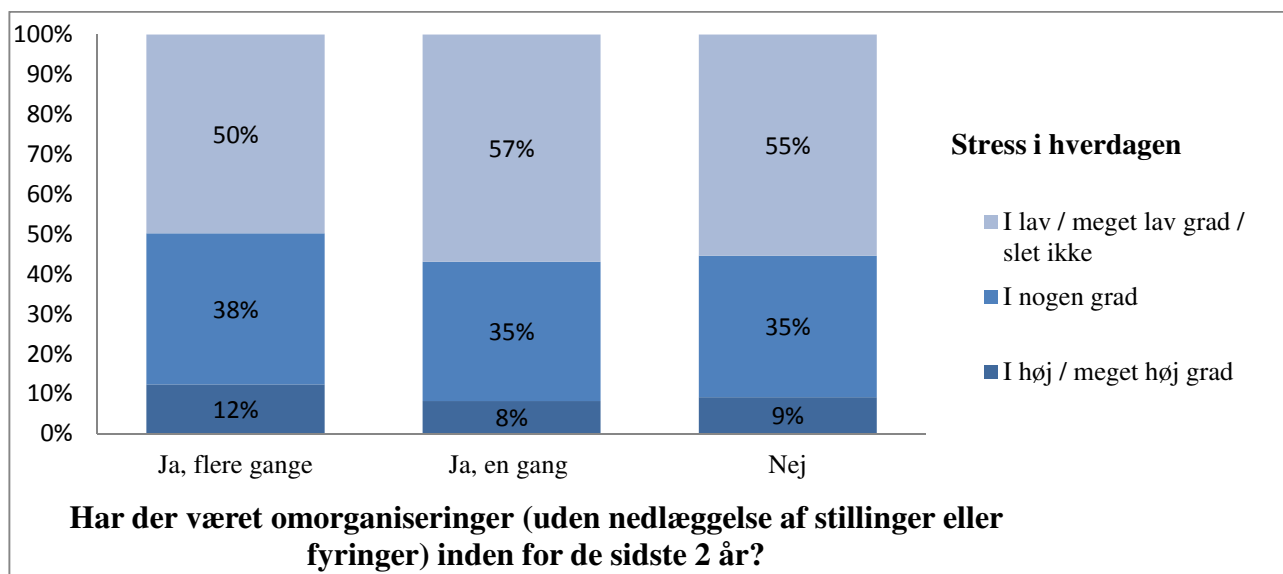


## Omorganiseringer på arbejdspladsen

### Omorganisering og stress.

Figur 6 viser, hvordan omorganiseringer på arbejdspladsen påvirker akademikernes stressniveau i hverdagen. Vi ser, at stressniveauet i hverdagen ikke bliver påvirket af, hvorvidt der har været en eller ingen omorganiseringer. Det er først ved flere omorganiseringer, at akademikernes stressniveau stiger.

**Figur 6**

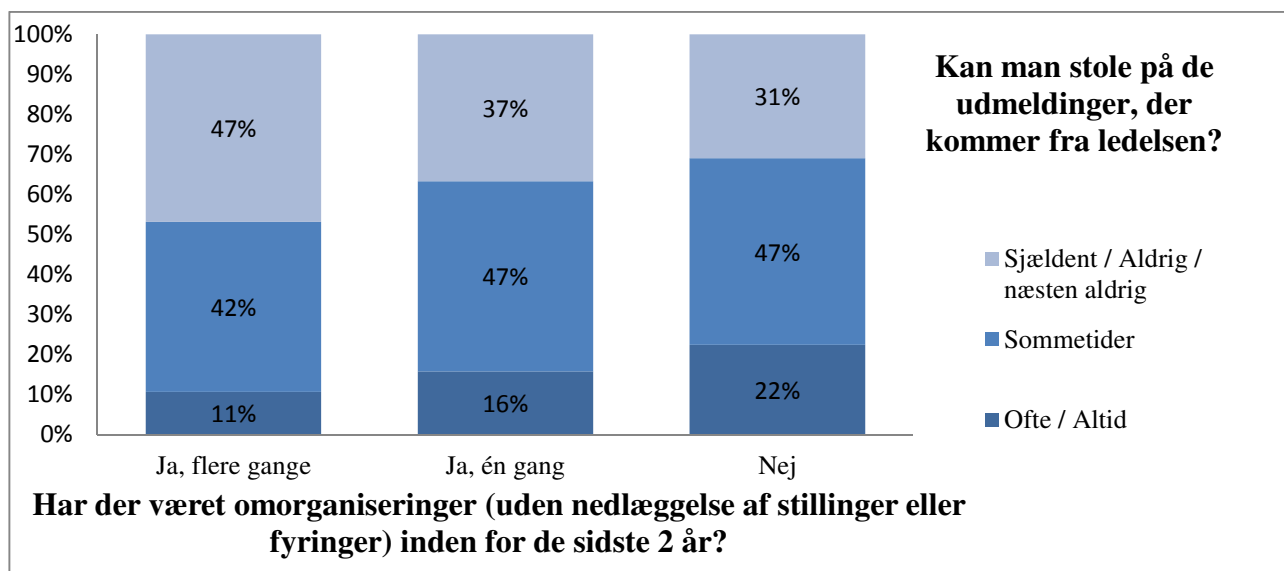


Vi ser samme mønster for ansættelsesstop, mens graden af stress i hverdagen tilsyneladende ikke påvirkes af afskedigelser. Disse figurer er at finde i bilag 1 og 2. Stressniveauet på arbejdspladsen, fordelt på de 3 typer af forandringer, er også at finde i bilag 3 -5. Disse figurer viser i lighed med figur 6, at stressniveauet stiger ved flere forandringer inden for de seneste 2 år.

### Omorganisering og pålidelighed af udtalelser fra ledelsen.

Blandt de akademikere, der har oplevet omorganiseringer, mener langt færre, at man kan stole på udmeldinger fra ledelsen.

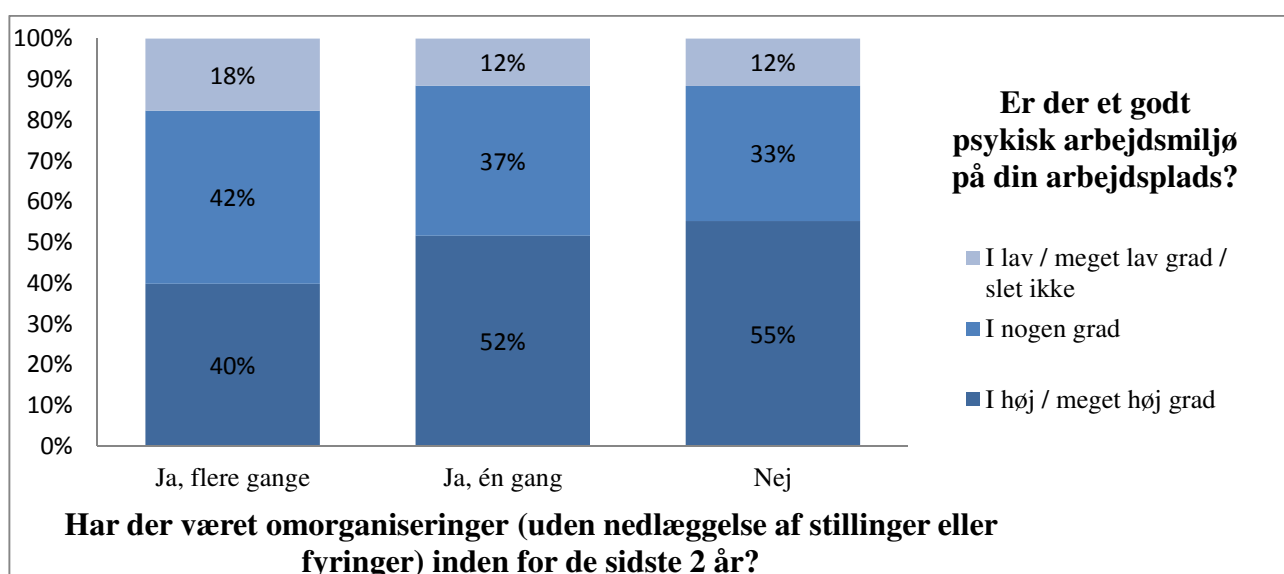
**Figur 7**



### Omorganisering og det psykiske arbejdsmiljø

Akademikere, der har oplevet flere omorganiseringer, angiver også i lavere grad at have et godt psykisk arbejdsmiljø. Vi ser 15 pct.points forskel i andelen af akademikere, der har et godt psykisk arbejdsmiljø, alt efter om der har været flere omorganiseringer eller ingen omorganiseringer på arbejdspladsen inden for de seneste 2 år.

**Figur 8**



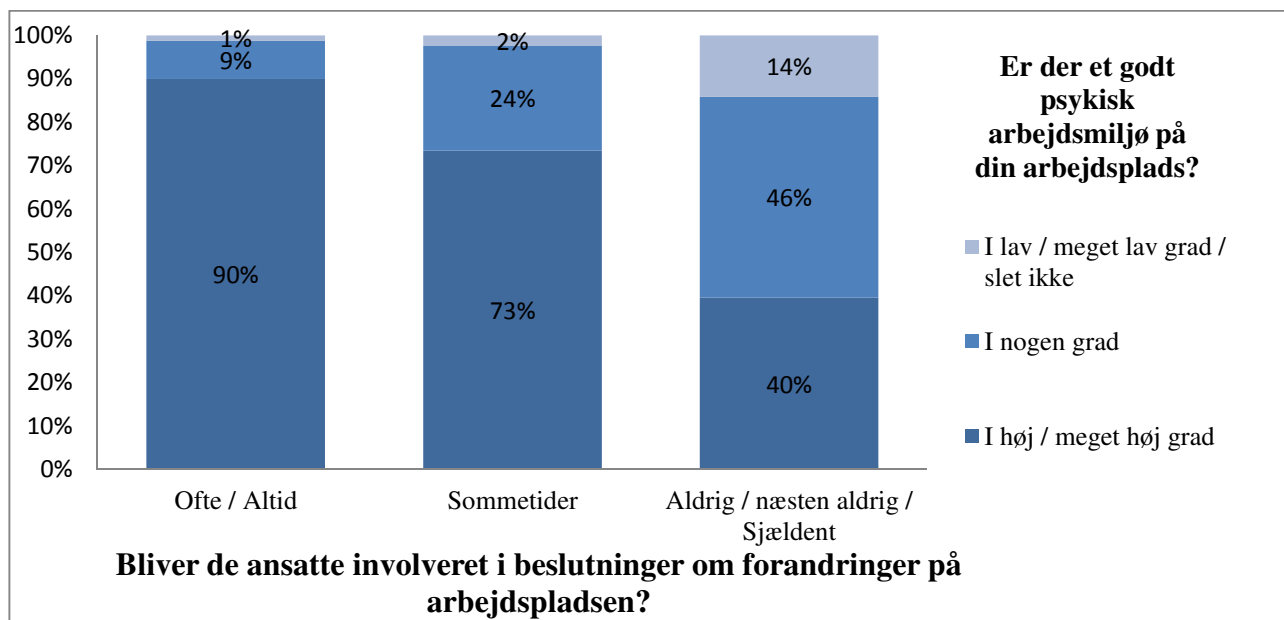
### Inddragelse af medarbejdere i beslutninger om forandringer, og det psykiske arbejdsmiljø

Figur 9 viser, hvordan involvering i beslutninger om forandring i høj grad påvirker akademikernes psykiske arbejdsmiljø. Blandt de i undersøgelsen, der bliver meget involveret i



beslutninger om forandringer på arbejdspladsen, har 90 pct. en høj eller meget høj grad af godt psykisk arbejdsmiljø. Dette falder til kun 40 pct. blandt akademikere, der sjældent, næsten aldrig eller aldrig bliver involveret. Hvorvidt man inddrager de ansatte i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen synes altså at have en afgørende effekt på deres psykiske arbejdsmiljø.

**Figur 9**



### Ledelsens håndtering af forandringer

Kun 24 pct. af akademikerne er i høj eller meget høj grad tilfredse med ledelsens håndtering af forandringer. Ligeledes oplever kun 19 pct. af akademikerne at ledelsen har en høj eller meget høj grad af fokus på det psykiske arbejdsmiljø i forbindelse med forandringer.

**Tabel 2**

	Forandringer på arbejdspladsen				
	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	I meget lav grad / slet ikke
Er du generelt tilfreds med den måde, ledelsen har håndteret forandringerne på?	3%	21%	44%	22%	9%
Har ledelsen haft fokus på, at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med forandringerne?	3%	16%	38%	29%	14%

### Ledelsens håndtering af forandring i det private og offentlige

Tabel 3 viser, at privatansatte akademikere i højere grad er tilfredse med ledelsens håndtering af forandringer. 29 pct. af akademikere i den private sektor angiver i høj eller meget høj grad at være tilfreds med ledelsens håndtering af forandringer. Dette falder til 22 pct. blandt de offentlige ansatte.

**Tabel 3**

Er du generelt tilfreds med den måde, ledelsen har håndteret forandringerne på?		
	Privat	Offentlig
I meget høj grad	4%	3%
I høj grad	25%	19%
I nogen grad	44%	45%
I lav grad	20%	23%
I meget lav grad / slet ikke	7%	10%

Tabel 4 viser tilfredsheden med ledelsen håndtering af forandringer, fordelt på de offentlige segmenter. Vi ser, at de statslige ansatte akademikere i højere grad er utilfredse med ledelsens håndtering af forandringer end kommunalt og regionalt ansatte.

**Tabel 4**

Er du generelt tilfreds med den måde, ledelsen har håndteret forandringerne på?			
	Kommune	Region	Stat
I meget høj grad	3%	3%	2%
I høj grad	21%	21%	17%
I nogen grad	45%	46%	44%
I lav grad	23%	21%	25%
I meget lav grad/slet ikke	8%	9%	12%

Et antal figurer i bilagene (bilag 6-9) belyser yderligere, hvordan de statsligt ansatte akademikere har et dårligere psykisk arbejdsmiljø sammenlignet med akademikere generelt. Dette lavere niveau synes at være uafhængigt af antallet af forandringer på arbejdspladsen.

Tabel 5 viser, at cirka lige mange privatansatte og offentlig ansatte akademikere oplever at ledelsen har fokus på det psykiske arbejdsmiljø i forbindelse med forandringer. 20 pct. af akademikere i den private sektor angiver i høj eller meget høj grad, at ledelsen har fokus på det psykiske arbejdsmiljø i forbindelse med forandringer. Dette samme gælder for 19 pct. af de offentlige ansatte.

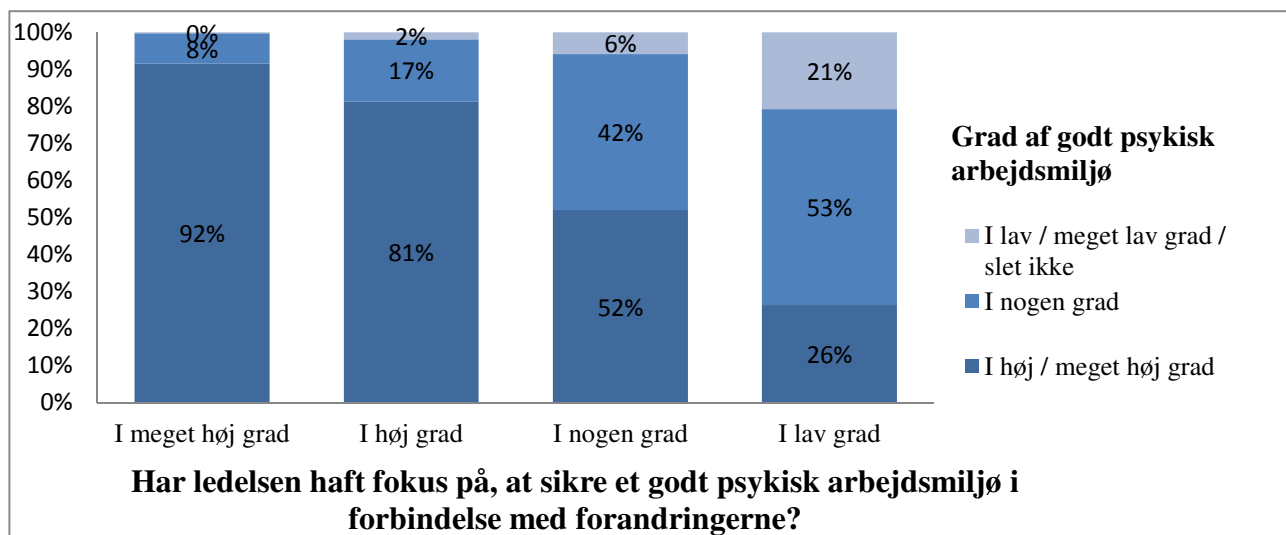
**Tabel 5**

Har ledelsen haft fokus på, at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med forandringerne?		
	Privat	Offentlig
I meget høj grad	3%	3%
I høj grad	17%	16%
I nogen grad	38%	39%
I lav grad	29%	29%
I meget lav grad / slet ikke	13%	13%

**Ledelsens håndtering af forandring og det psykiske arbejdsmiljø**

Undersøgelsen viser en tydelig sammenhæng mellem ledelsens fokus på det psykiske arbejdsmiljø i forbindelse med forandringer på arbejdspladsen og akademikernes grad af godt psykisk arbejdsmiljø. Der er et 66 pct.points fald i andelen af akademikere med et godt psykisk arbejdsmiljø, når ledelsen i lav grad fokuserer på det psykiske arbejdsmiljø i forbindelse med forandringer (26 pct.) i forhold til et højt fokus fra ledelsen (92 pct.). Ledelsens fokus på at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med forandringer er altså meget vigtigt for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø blandt akademikerne, når der sker forandringer.

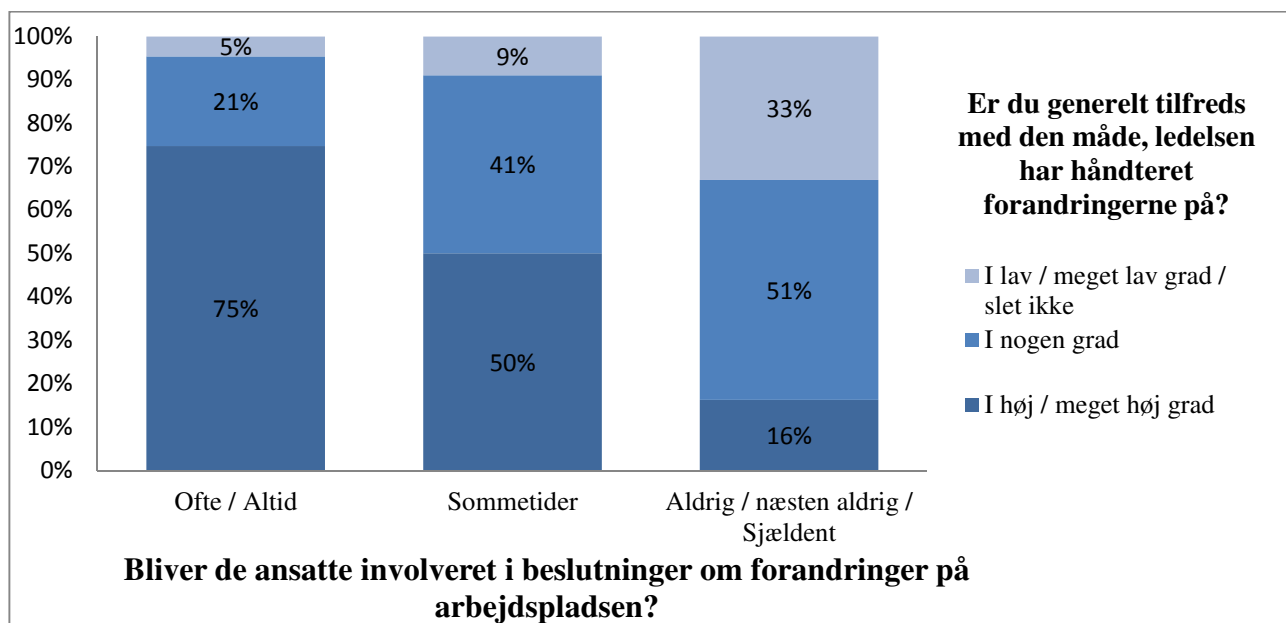
**Figur 10**



**Ledelsens håndtering af forandring og tilfredshed med forandringerne**

Undersøgelsen viser en klar sammenhæng mellem, hvorvidt akademikerne bliver involveret i forandringsbeslutninger, og tilfredsheden med håndteringen af disse beslutninger. Blandt dem der bliver meget involveret, er 75 pct. meget tilfredse med håndteringen. Dette falder til 16 pct. af akademikerne, når de i meget lav grad bliver involveret.

**Figur 11**



## Jobusikkerhed

Tabel 6 viser, at 7 pct. af akademikerne i høj eller meget høj grad er bekymrede for at miste deres job. Vi ser også, at 11 pct. blevet i deres job pga. den økonomiske krise - på trods af de gerne ville have et andet job.

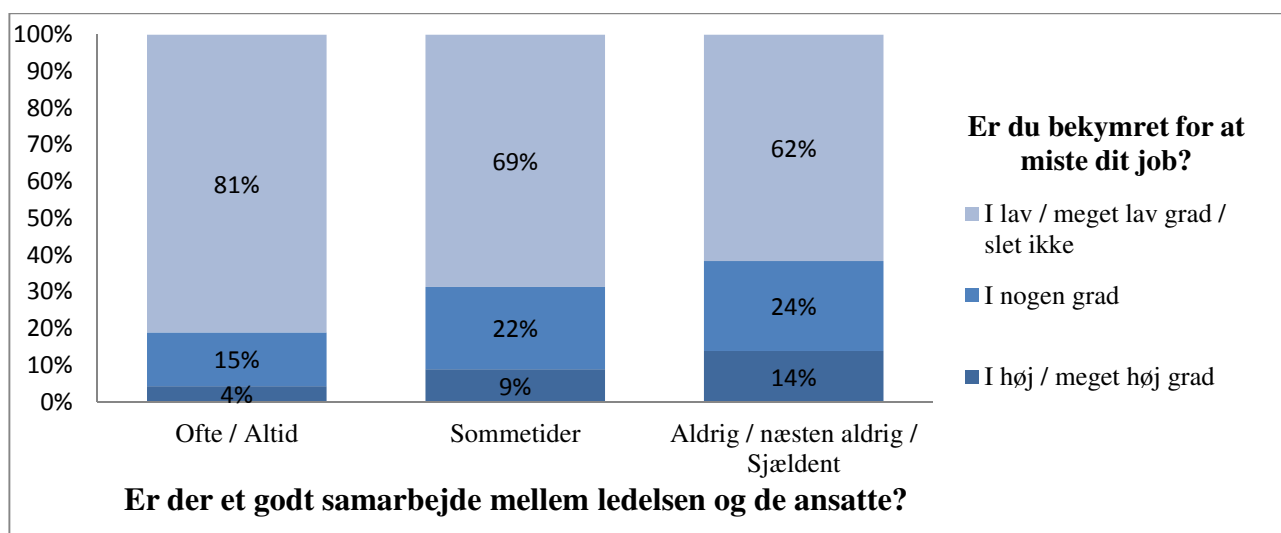
**Tabel 6**

Forandringer på arbejdspladsen					
	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	I meget lav grad / slet ikke
Er du bekymret for at miste dit job	3%	4%	18%	40%	35%
Har de senere års økonomiske krise medført, at du er blevet i dit job, selvom du egentlig gerne vil have et andet?	4%	7%	16%	21%	52%

### Jobusikkerhed og samarbejde mellem medarbejdere og ledelse

Undersøgelsen viser, at kvaliteten af samarbejdet med ledelsen har indflydelse på akademiskernes bekymring for at miste deres job. Blandt dem, der ofte eller altid har et godt samarbejde med ledelsen, angiver kun 4 pct. at være meget bekymrede for at miste deres job. Dette stiger til 14 pct. blandt de akademikere, der sjældent, næsten aldrig eller aldrig har et godt samarbejde med ledelsen.

**Figur 12**

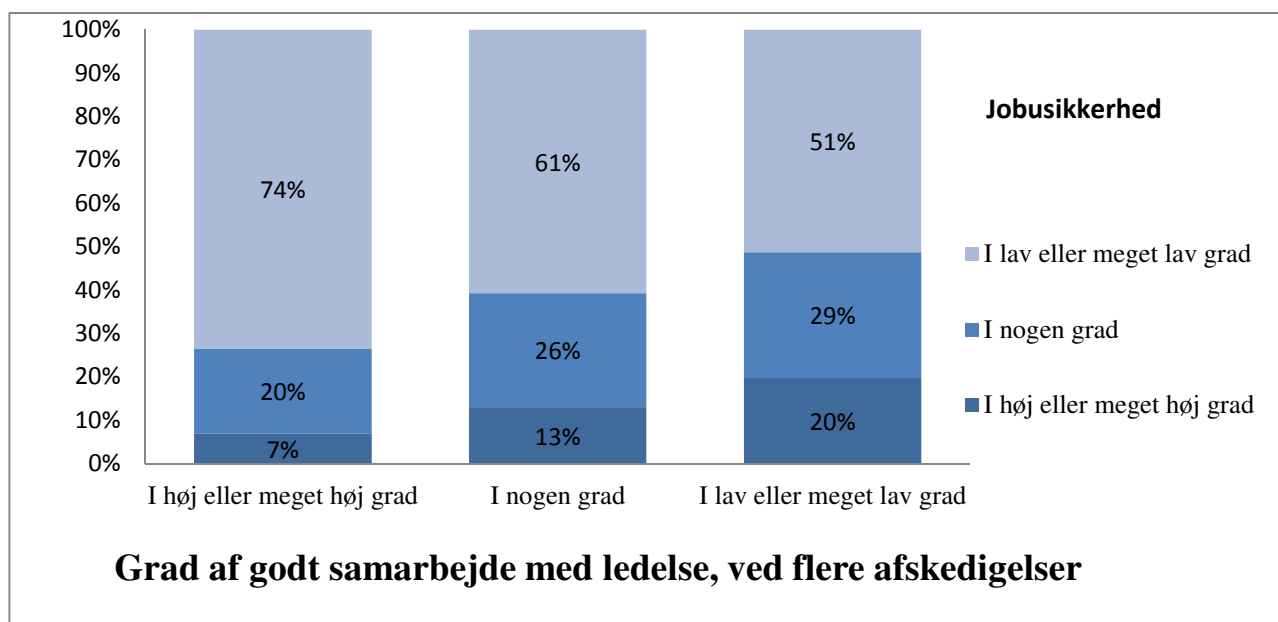


## Jobusikkerhed og ledelsens ansvar

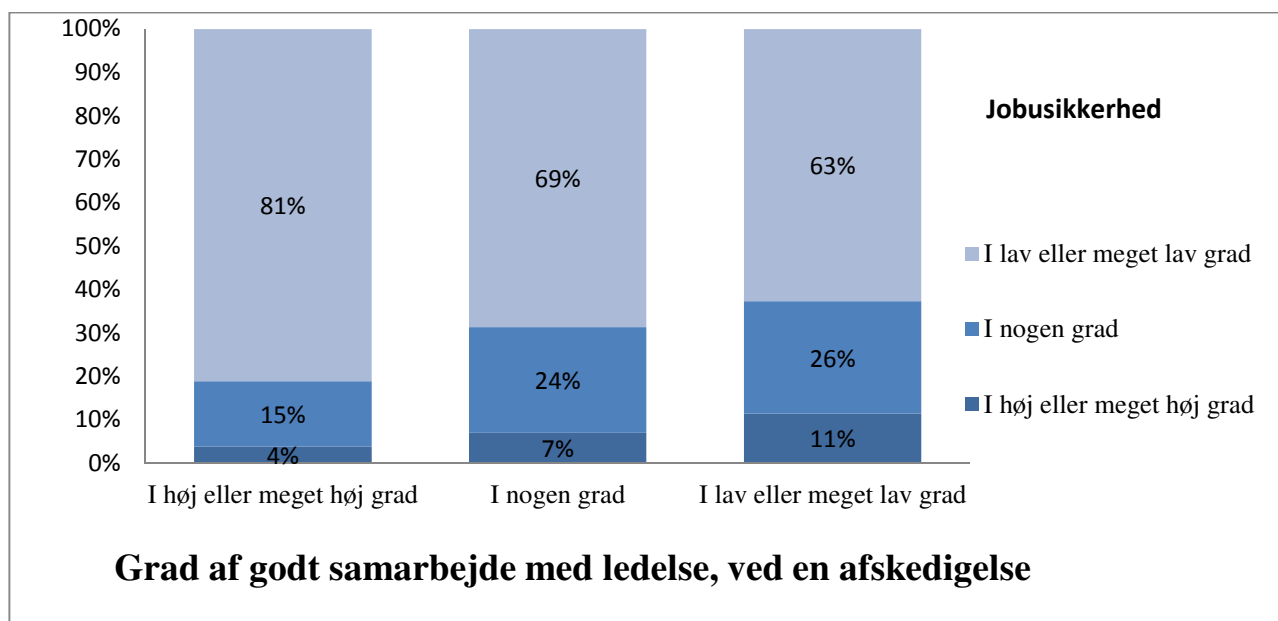
Figur 13 - 15 viser akademikernes grad af jobusikkerhed, fordelt på kvaliteten af samarbejdet med ledelsen, hvor vi har opdelt på, om akademikerne har oplevet ingen, én eller flere afskedigelsesrunder i de seneste 2 år. På tværs af figurerne kan vi konstatere, at et godt samarbejde med ledelsen er forbundet med en lavere grad af jobusikkerhed.

Figurerne viser desuden, at et godt samarbejde med ledelsen er vigtigere for at sikre en lav grad af jobusikkerhed, jo flere afskedigelser der har været. Et godt samarbejde med ledelsen har altså den største positive effekt på at nedbringe jobusikkerhed, når akademikerne har oplevet flere afskedigelsesrunder.

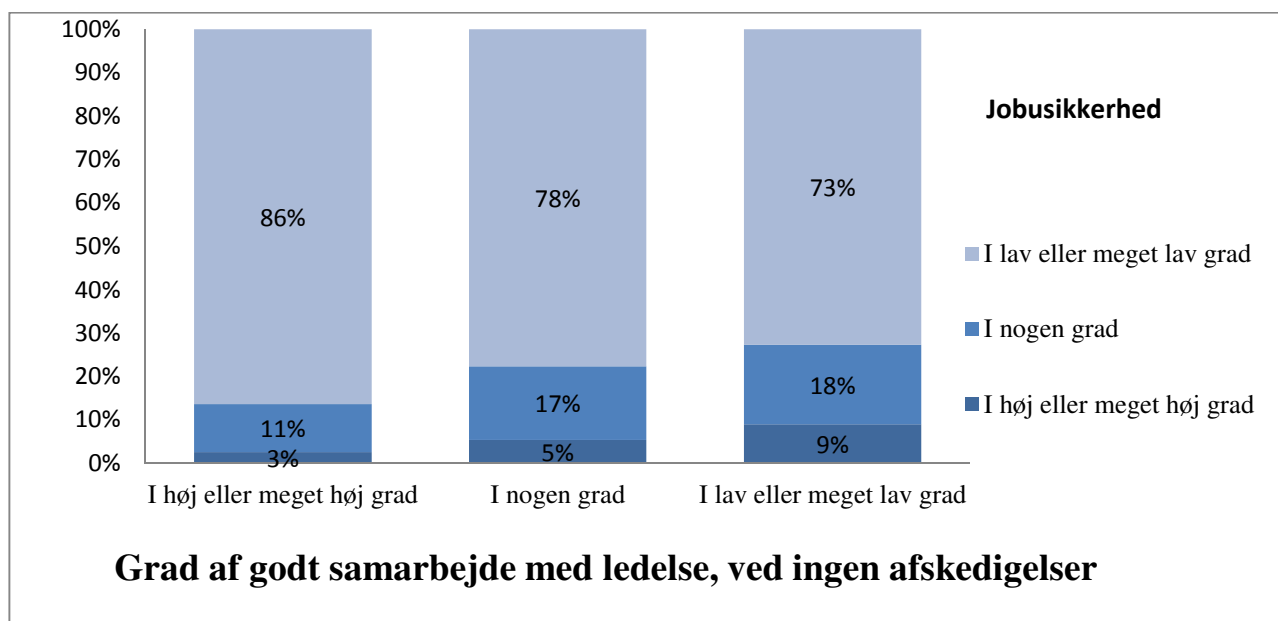
**Figur 13**



**Figur 14**



**Figur 15**

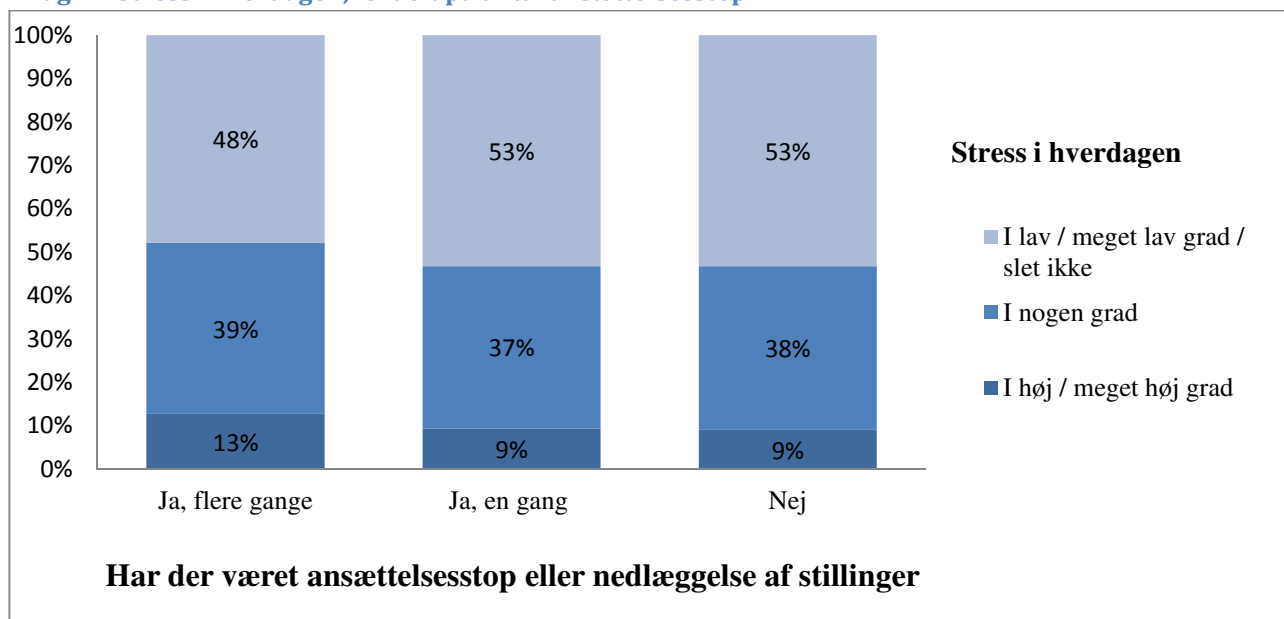


En række figurer i bilagene (bilag 10-12) belyser yderligere akademikernes grad af godt psykisk arbejdsmiljø, fordelt på kvaliteten af samarbejdet med ledelsen, hvor vi har opdelt på om akademikerne har oplevet ingen, én eller flere afskedigelser.

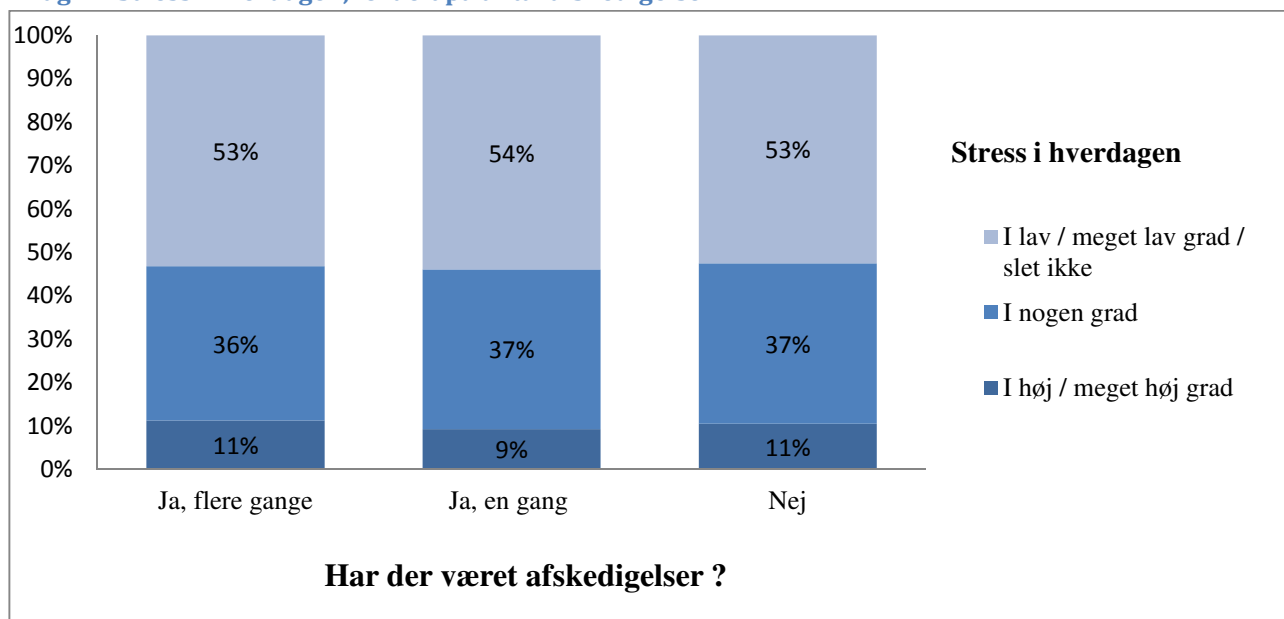
Vi ser her, at et godt samarbejde med ledelsen også er vigtigt for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø.

## Bilag

Bilag 1 – Stress i hverdagen, fordelt på antal ansættelsesstop.

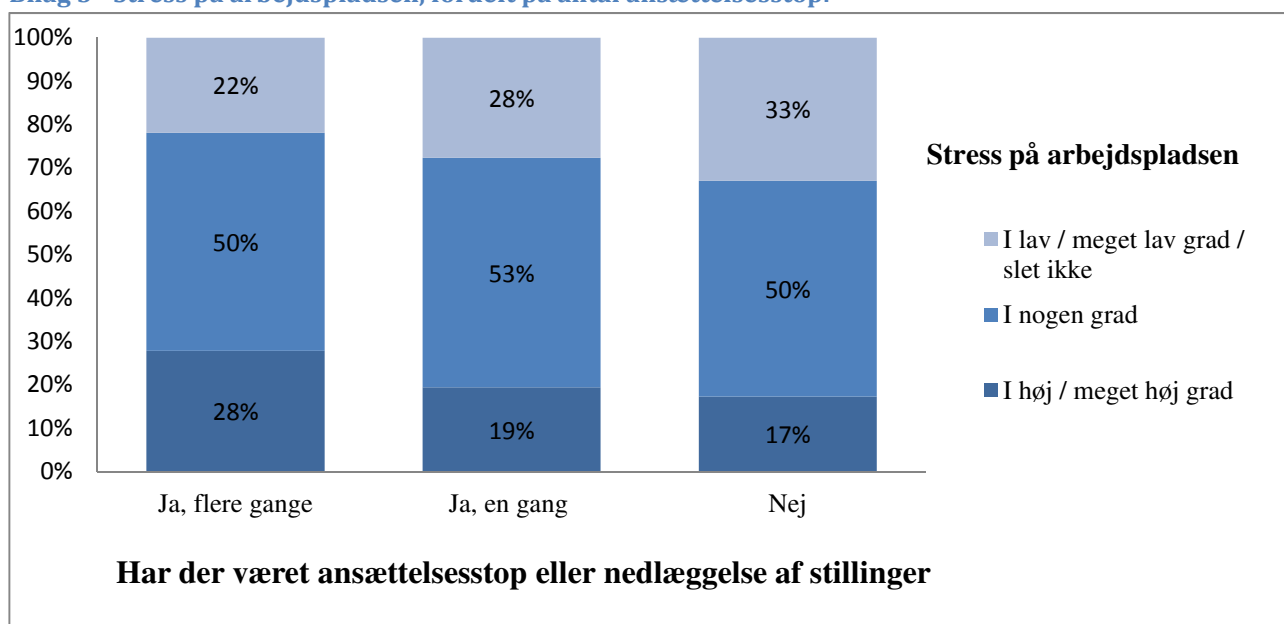


Bilag 2 – Stress i hverdagen, fordelt på antal afskedigelser.

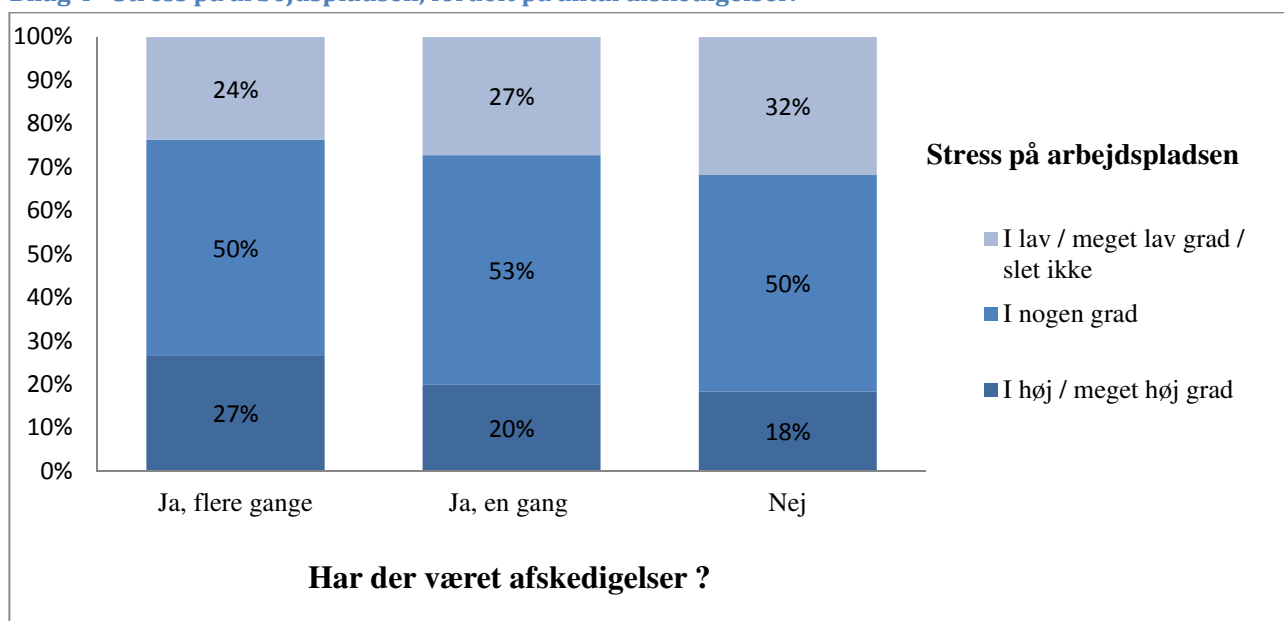




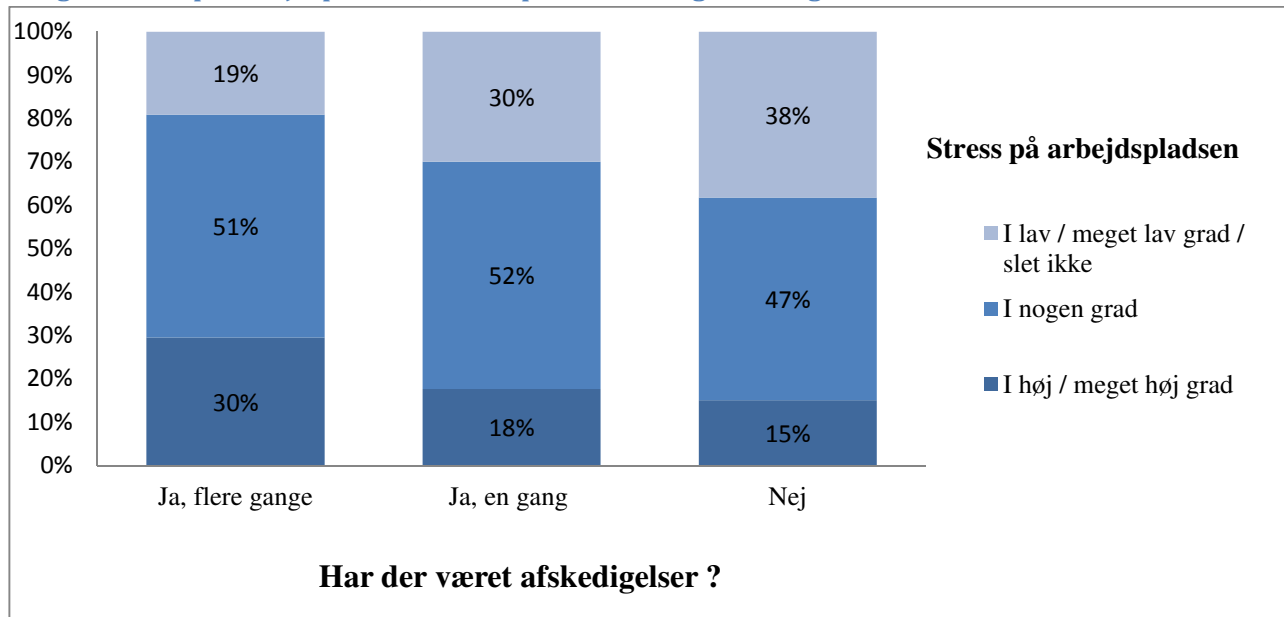
**Bilag 3 - Stress på arbejdspladsen, fordelt på antal ansættelsesstop.**



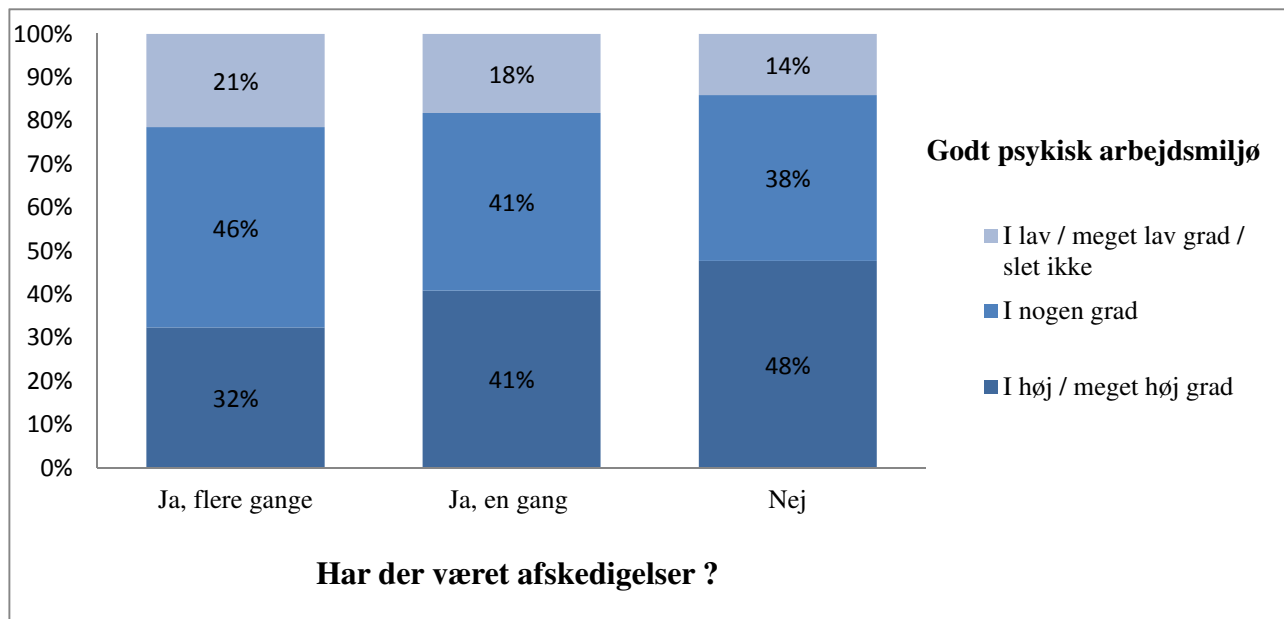
**Bilag 4 - Stress på arbejdspladsen, fordelt på antal afskedigelser.**



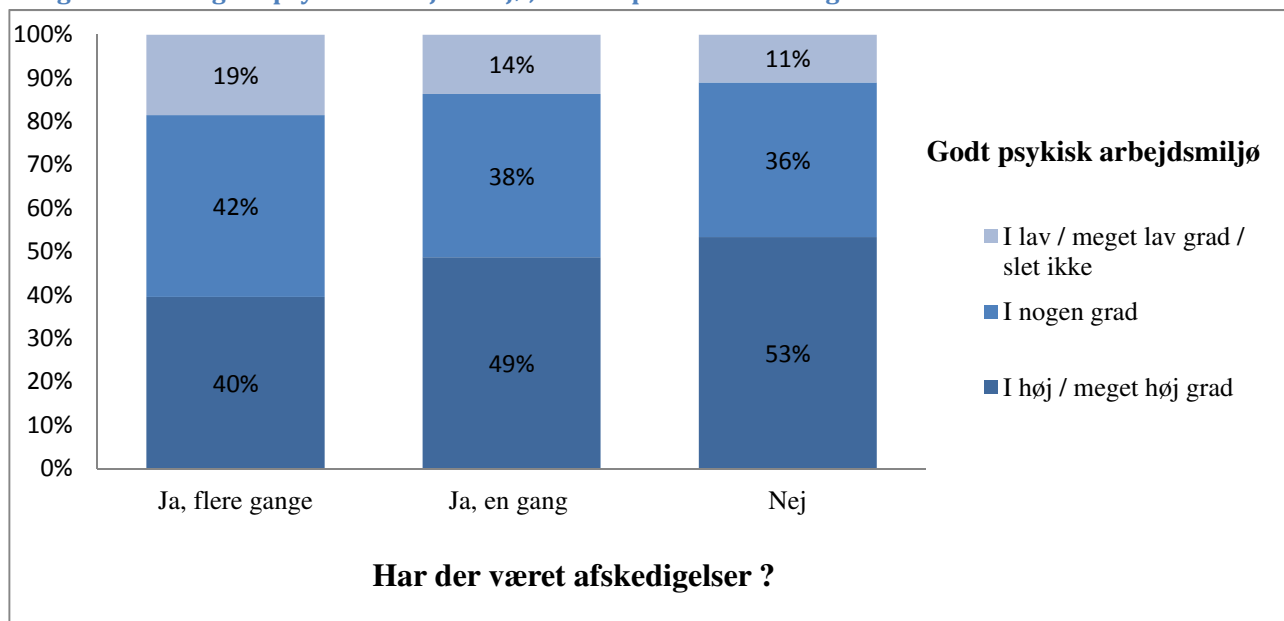
**Bilag 5 - Stress på arbejdspladsen, fordelt på antal omorganiseringer.**



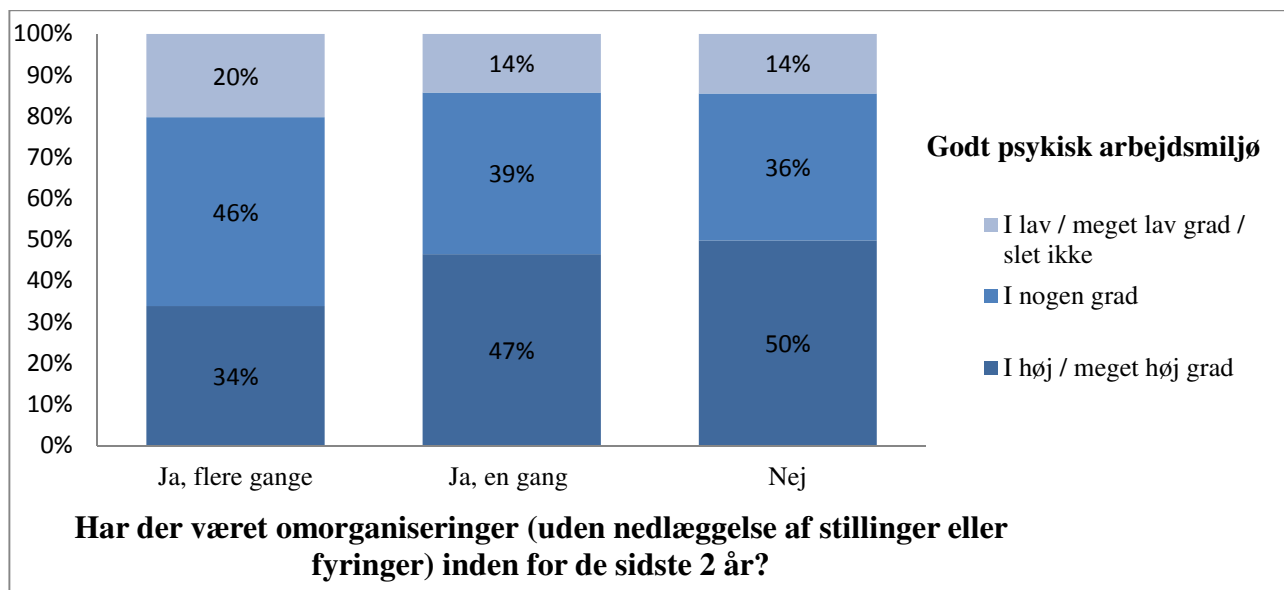
**Bilag 6 - Grad af godt psykisk arbejdsmiljø, fordelt på antal afskedigelser for statsligt ansatte akademikere**



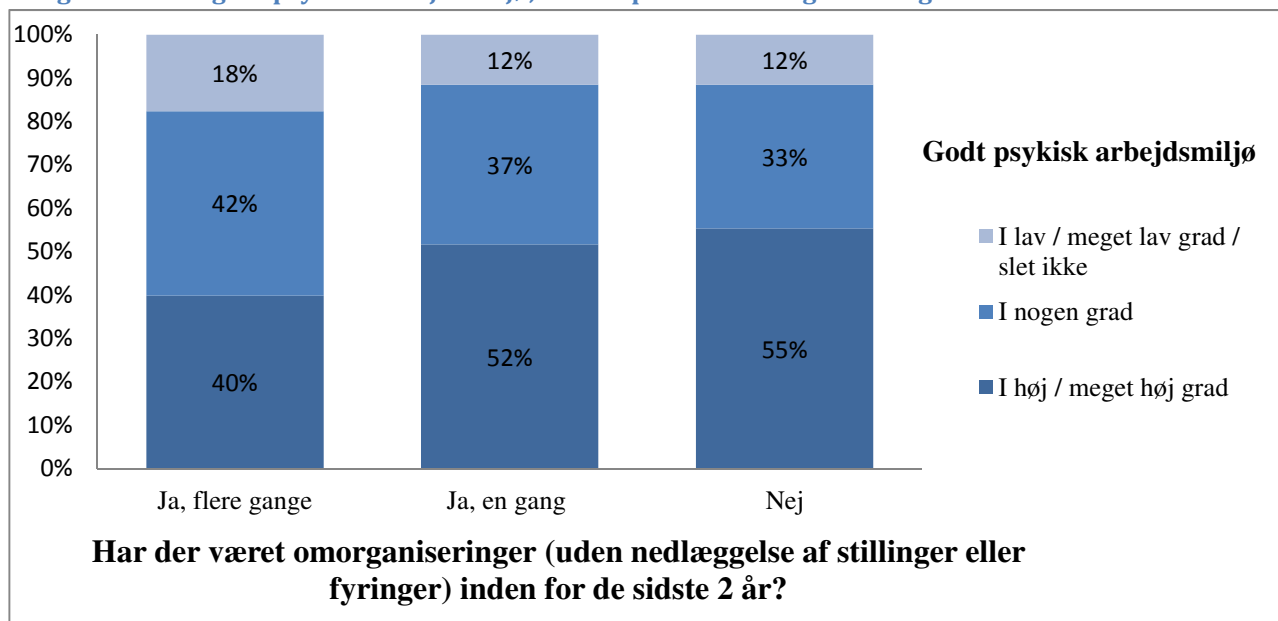
**Bilag 7 – Grad af godt psykisk arbejdsmiljø, fordelt på antal afskedigelser**



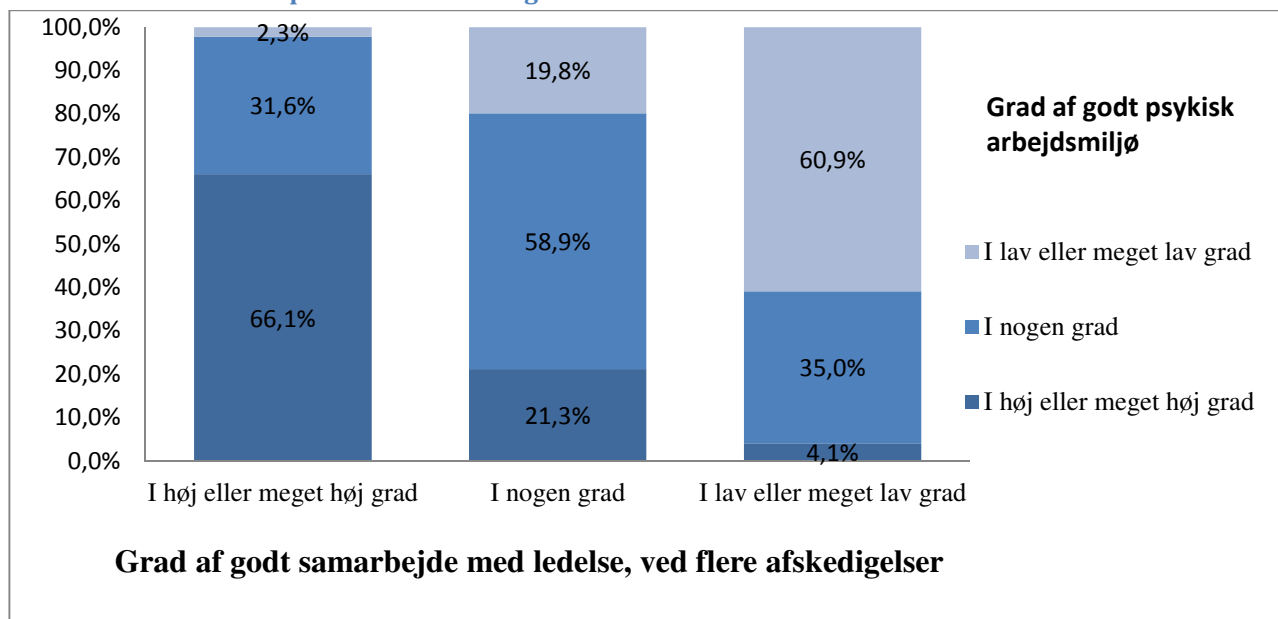
**Bilag 8 - Grad af godt psykisk arbejdsmiljø, fordelt på antal omorganiseringer for statsligt ansatte akademikere**



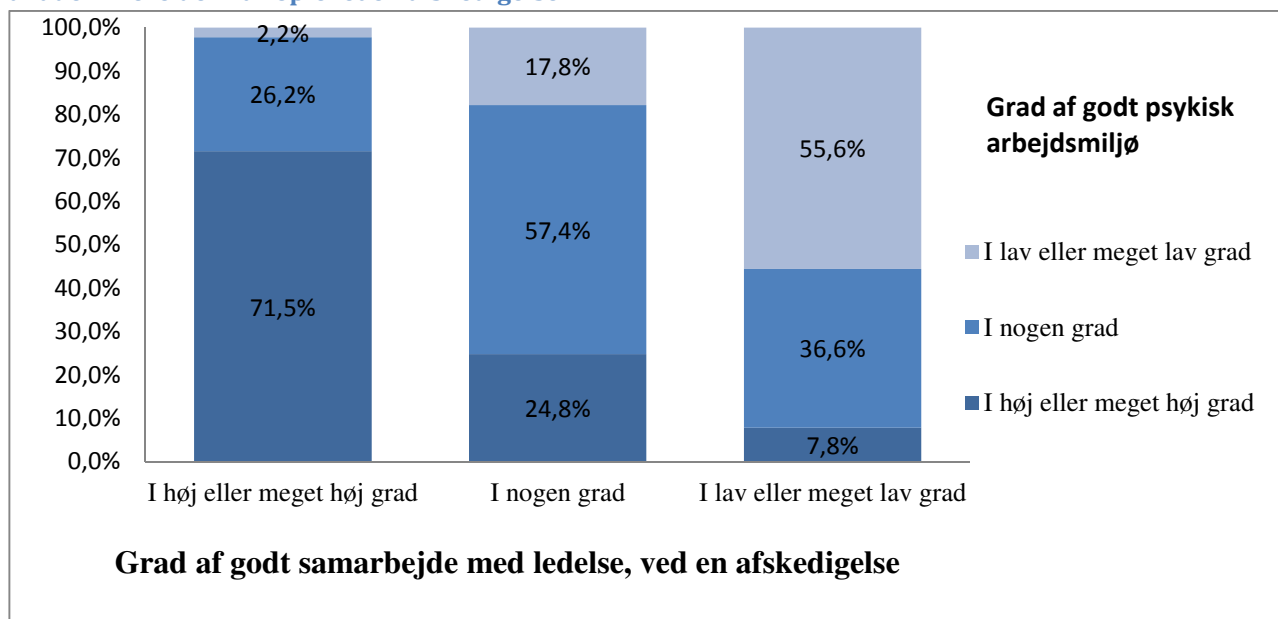
### Bilag 9 – Grad af godt psykisk arbejdsmiljø, fordelt på antal omorganiseringer



### Bilag 10 – Grad af godt psykisk arbejdsmiljø, fordelt på grad af godt samarbejde med ledelsen, for de akademikere der har oplevet flere afskedigelser.



**Bilag 11 – Grad af godt psykisk arbejdsmiljø, fordelt på grad af godt samarbejde med ledelsen, for de akademikere der har oplevet en afskedigelse.**



**Bilag 12 – Grad af godt psykisk arbejdsmiljø, fordelt på grad af godt samarbejde med ledelsen, for de akademikere der ingen afskedigelser har oplevet**

