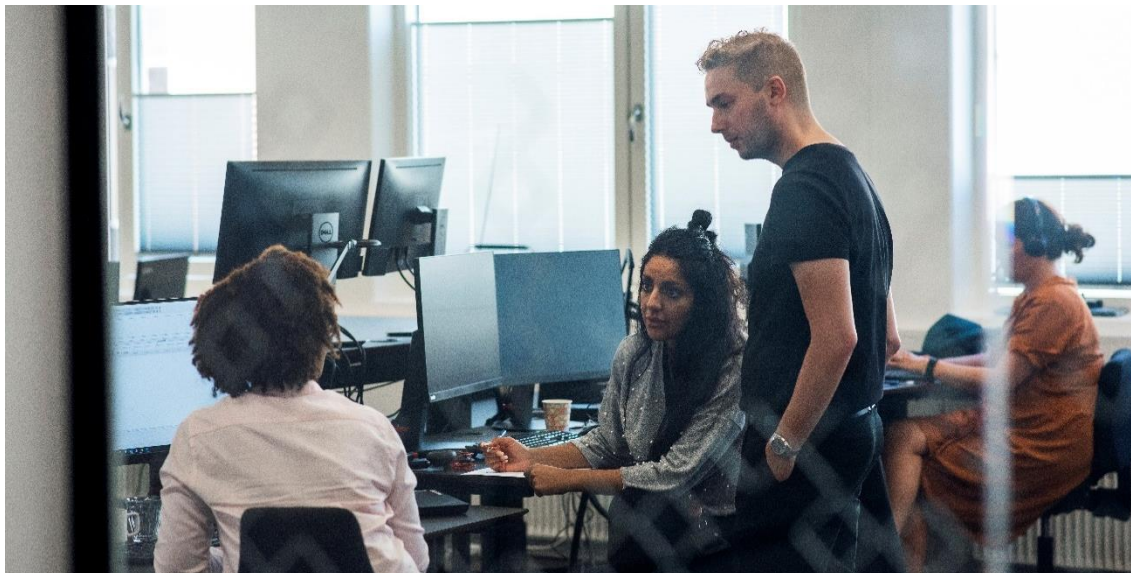


Organisatoriske forandringer



Analysens hovedpointer

- 76 procent af DM's medlemmer har oplevet organisatoriske forandringer inden for det seneste år.
- Medlemmer, som ikke har oplevet organisatoriske forandringer, er mindre stressede og vurderer deres produktivitet højere end dem, som har oplevet organisatoriske forandringer.
- Over en femtedel (21 procent) af medlemmer, som har fået ny leder uden at skifte job, er uenige i, at de kan udføre deres arbejdsopgaver i en kvalitet, som de er tilfredse med.

Om analysen

Analysen er udarbejdet i april 2025 af Eva Kjær Ohms og Anne Aabel fra DM. Analysen anvender tal fra DM's Arbejdsmiljøundersøgelse 2024.

Kontakt

Hvis du har spørgsmål til analysen, kan du kontakte DM's analyseafdeling på analyse@dm.dk. Hvis du har spørgsmål til brug af analysen i pressen, kan du kontakte DM's pressevagt på 29 11 60 80

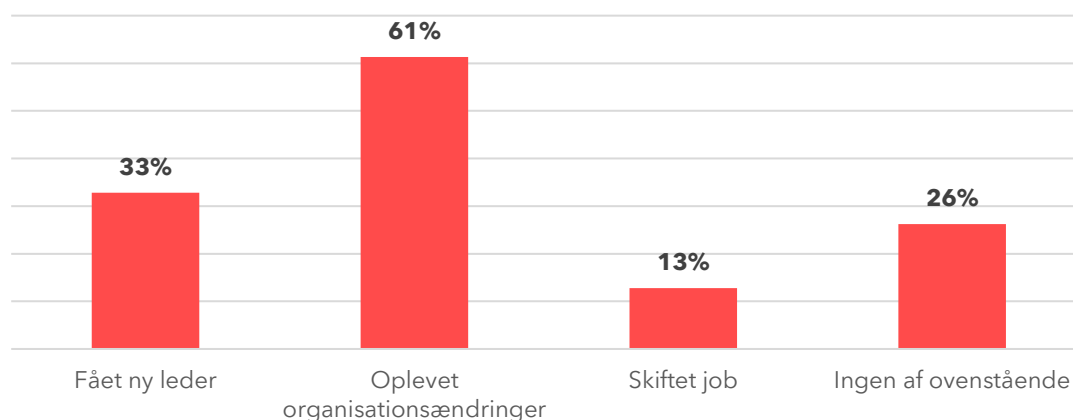
1. Organisatoriske forandringer

I DM's Arbejdsmiljøundersøgelse er medlemmerne blevet spurgt om deres oplevelser med forandringer i arbejdslivet det seneste år i form af; at have fået en ny leder uden at skifte job, organisationsændringer på arbejdspladsen og/eller jobskifte. Medlemmerne havde mulighed for at angive flere svar.

Denne analyse fokuserer på betydningen af forskellige organisatoriske forandringer for arbejdsmiljøet samt relationen til alder og branche.

Som det fremgår nedenfor, har en tredjedel (33 procent) af DM's medlemmer, som har besvaret Arbejdsmiljøundersøgelsen, fået ny leder inden for det seneste år. Derudover har 61 procent oplevet organisationsændringer på deres arbejdsplads, mens 13 procent har skiftet job. Der er dog også 26 procent af medlemmerne, som ikke har oplevet en af de adspurgte organisationsændringer.

Figur 1: Har du oplevet en eller flere af følgende forandringer i dit arbejdsliv det seneste år?

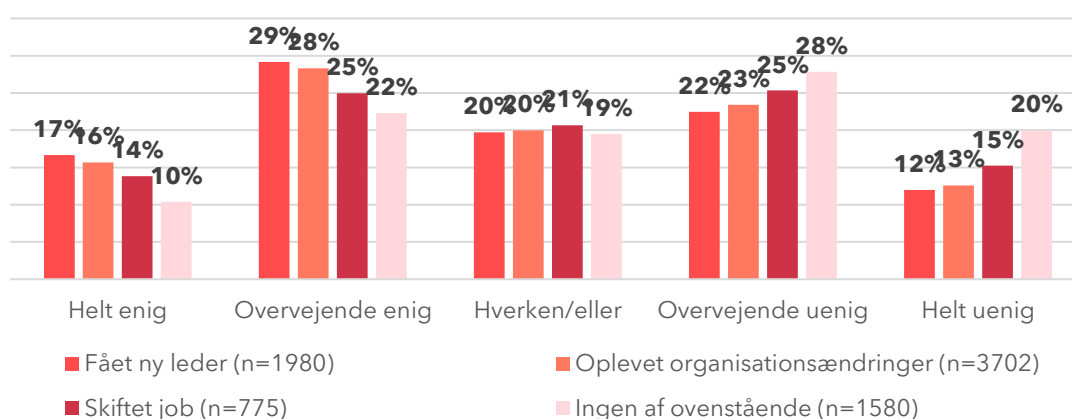


Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024, n=6039.

1. Work/life-balance

I arbejdsmiljøundersøgelsen er DM's medlemmer blevet spurgt, om de oplever, at deres arbejde tager så meget af deres energi, at det går ud over deres privatliv. 46 procent af medlemmerne, som har fået ny leder, er helt eller overvejende enige i dette, mens det gælder for 44 procent af medlemmerne, som har oplevet organisationsændringer. Blandt medlemmer, som har skiftet job, angiver 39 procent enighed, mens andelen er lavest for medlemmer, som ikke har oplevet organisatoriske forandringer, hvor lige under en tredjedel (32 procent) er enige i, at deres arbejde går ud over deres privatliv.

Figur 2: Jeg oplever, at mit arbejde tager så meget af min energi, at det går ud over mit privatliv.

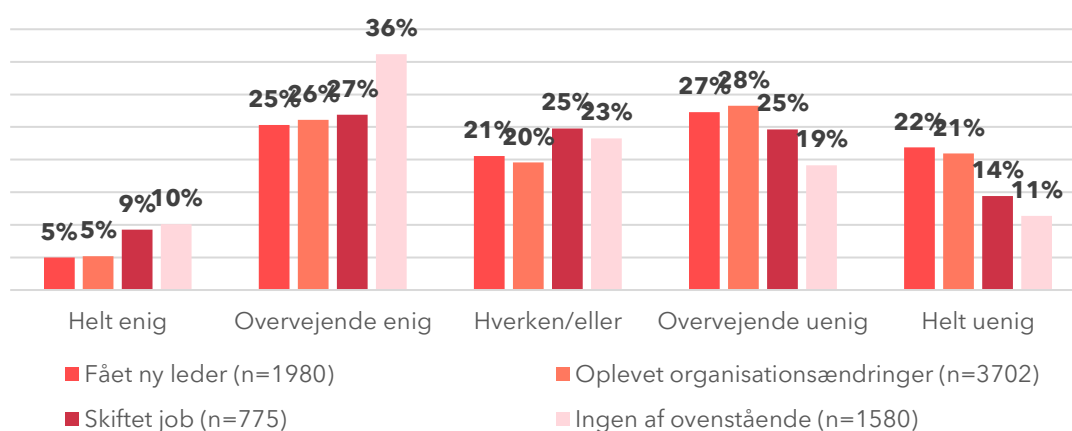


Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024.

2. Arbejdspladsen

DM's medlemmer har forskellige oplevelser af, om de ansatte ofte bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen, afhængigt af om de har oplevet organisatoriske forandringer. Af dem, der ikke har oplevet forandringer, er 46 procent helt eller overvejende enige i, at de føler sig involveret. 36 procent af medlemmer, der har skiftet job, er enige, mens 31 procent af dem, der har oplevet organisatoriske ændringer, og 30 procent af dem, der har fået ny leder, er enige.

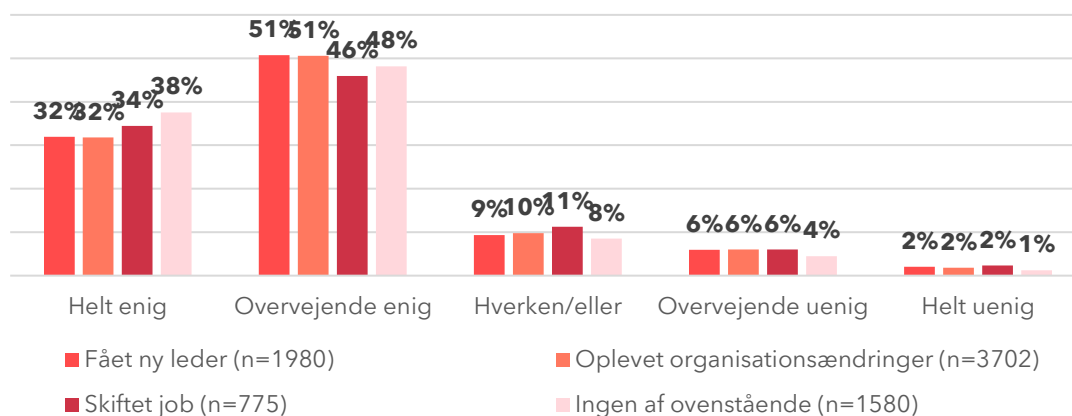
Figur 3: På min arbejdsplads bliver de ansatte ofte involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen.



Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024.

Generelt er der stor enighed blandt DM's medlemmer om, at der er et godt samarbejde blandt kollegerne på deres arbejdsplads. Andelen er højest blandt medlemmer, som ikke har oplevet organisatoriske forandringer, hvor 86 procent er helt eller overvejende enige i udsagnet, mens den er lavest for medlemmer, som har skiftet job, hvor 80 procent er enige. 83 procent af dem, som har fået ny leder eller har oplevet organisationsændringer, er enige i udsagnet.

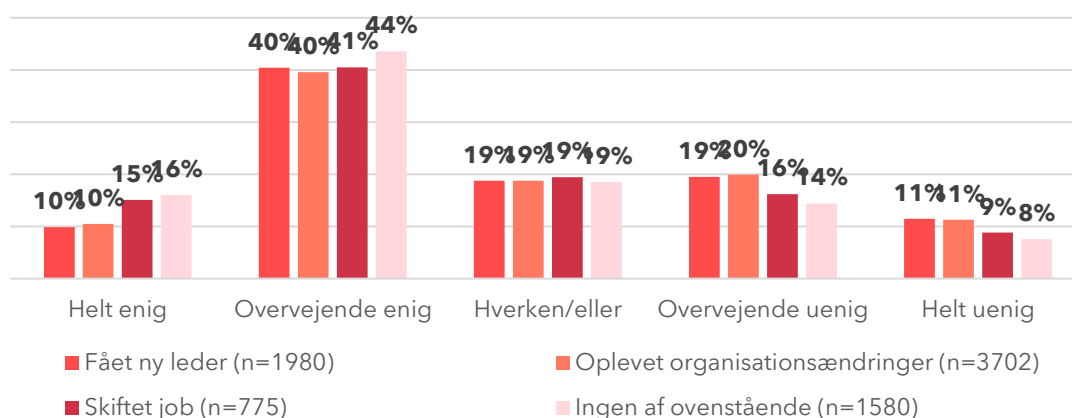
Figur 4: På min arbejdsplads er der ofte et godt samarbejde blandt kollegerne.



Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024.

Halvdelen (50 procent) af medlemmer, som enten har fået ny leder eller har oplevet organisationsændringer, er helt eller overvejende enige i, at man på deres arbejdsplads kan tale åbent om eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Andelen er dog højere blandt medlemmer, som har skiftet job, hvor 56 procent er enige, og blandt medlemmer, som ikke har oplevet organisatoriske forandringer, hvor 60 procent er enige.

Figur 5: På min arbejdsplads kan man tale åbent om eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

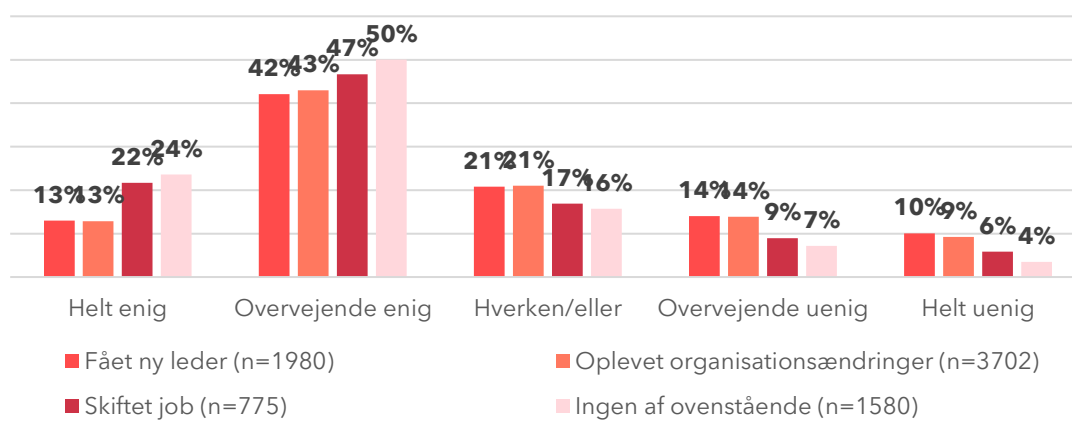


Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024.

3. Ledelseskvalitet

55 procent af medlemmerne, som har fået ny leder, er helt eller overvejende enige i, at man kan stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen. Dog er næsten en fjerdedel (24 procent) af denne gruppe uenige i udsagnet. 56 procent af dem, som har oplevet organisationsændringer, er enige i udsagnet, mens 23 procent er uenige. Blandt de medlemmer, som har skiftet job, er 69 procent enige i, at man kan stole på udmeldinger fra ledelsen, og højest er andelen blandt de medlemmer, som ikke har oplevet organisatoriske forandringer, hvor næsten tre fjerdedele (74 procent) er enige.

Figur 6: Man kan stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen

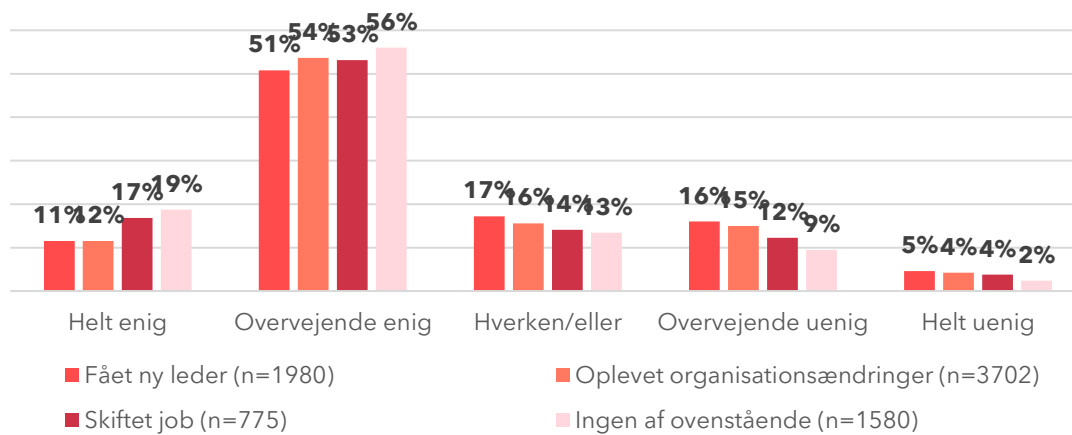


Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024.

4. Faglig kvalitet

Tre fjerdedele (75 procent) af medlemmer, som ikke har oplevet organisatoriske forandringer, er helt eller overvejende enige i, at de kan udføre deres arbejdsopgaver i en kvalitet, som de er tilfredse med. Af dem, som har skiftet job, er 70 procent enige i dette udsagn. Andelen af enighed er lavere blandt dem, som har oplevet organisationsændringer, hvor 66 procent er enige, og lavest blandt dem, som har fået ny leder, hvor 62 procent er enige. Af disse grupper er der samtidig henholdsvis 19 procent og 21 procent, som er uenige i, at de kan levere deres arbejdsopgaver i en tilfredsstillende kvalitet.

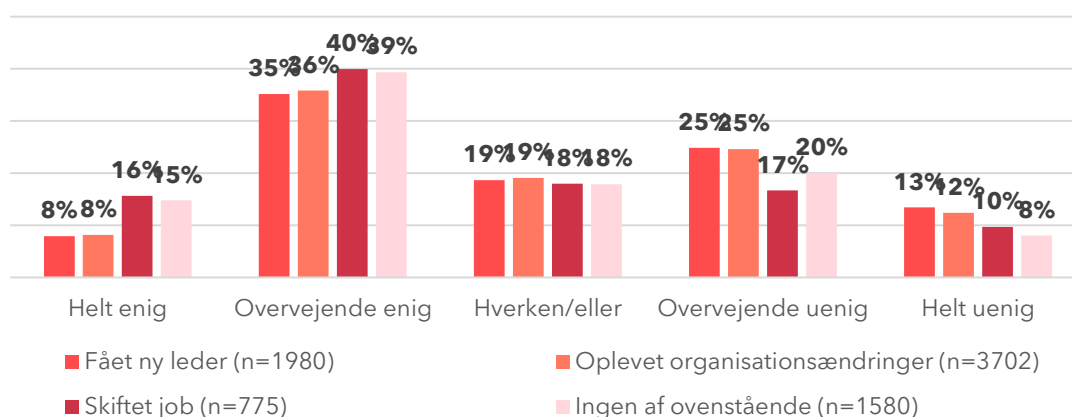
Figur 7: Jeg kan udføre mine arbejdsopgaver i en kvalitet, som jeg er helt tilfreds med.



Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024.

38 procent af medlemmer, som har fået ny leder, og 37 procent af medlemmer, som har oplevet organisationsændringer, er helt eller overvejende uenige i, at de oplever at have tid nok til deres arbejdsopgaver. Andelen er lavere for medlemmer, som har skiftet job, hvor 27 procent er uenige i udsagnet, mens det gælder for 28 procent af medlemmerne, som ikke har oplevet organisationsændringer.

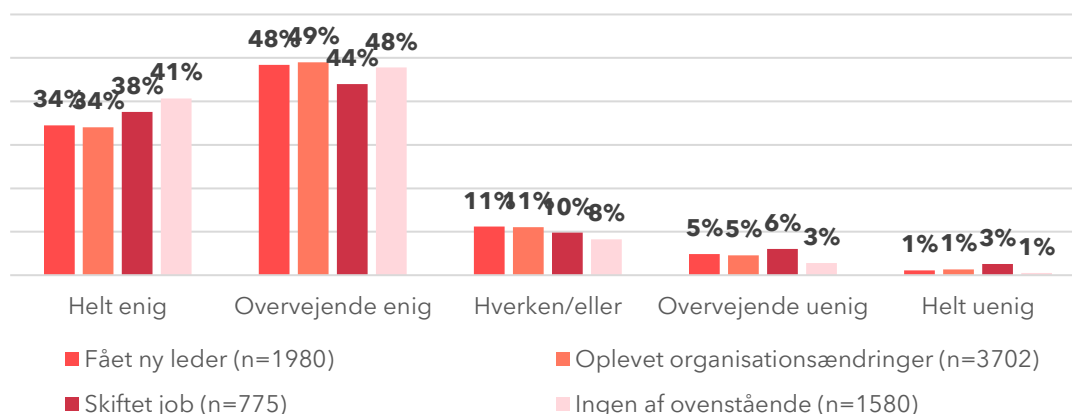
Figur 8: Jeg oplever at have nok tid til mine arbejdsopgaver.



Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024

DM's medlemmer finder generelt deres arbejdsopgaver meningsfulde. 89 procent af medlemmer, som ikke har oplevet organisatoriske forandringer, er helt eller overvejende enige i udsagnet. Dette gælder for 82 procent af dem, som har fået ny leder eller skiftet job, og 83 procent af dem, som har oplevet organisationsændringer.

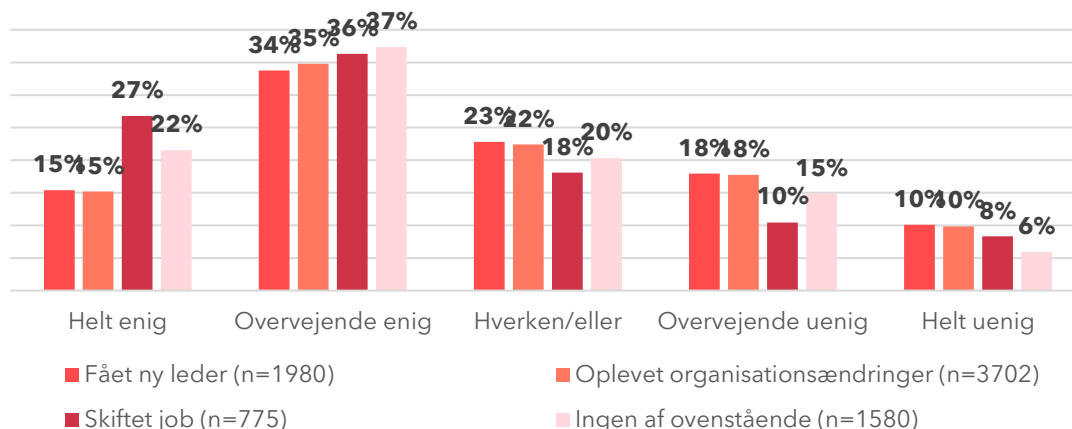
Figur 9: Mine arbejdsopgaver er meningsfulde



Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024.

De medlemmer, der har skiftet job inden for det seneste år, har den højeste andel, som er enige i, at der er gode faglige udviklingsmuligheder i deres nuværende job, hvor 63 procent er helt eller overvejende enige. Desuden er 59 procent af dem, som ikke har oplevet organisatoriske ændringer, enige, mens dette gælder for 50 procent af dem, som har oplevet organisatoriske ændringer, og 49 procent af dem, som har fået ny leder.

Figur 10: Der er gode faglige udviklingsmuligheder i mit nuværende job

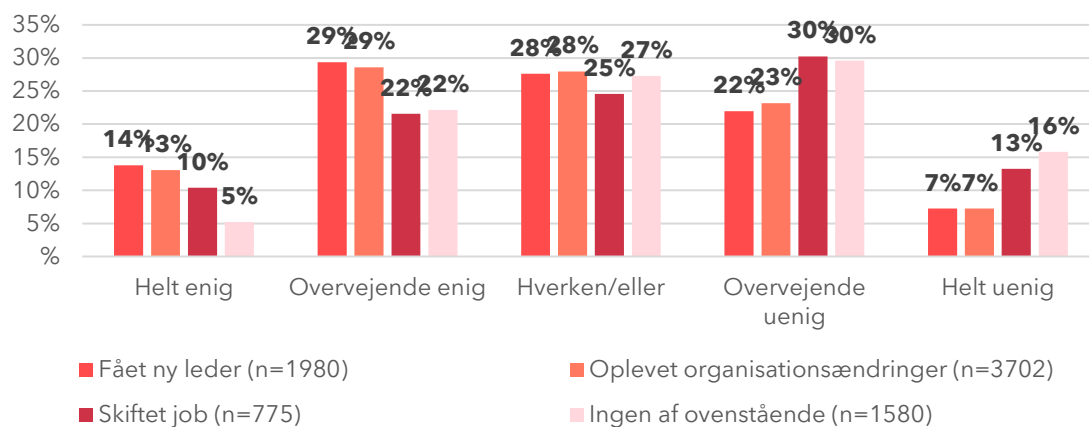


Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024.

5. Stress

Det er særligt medlemmer, som har fået ny leder eller oplevet organisationsændringer, der beskriver deres arbejdsplads som præget af stress. Henholdsvis 43 procent og 42 procent af disse grupper er helt eller overvejende enige i udsagnet. For medlemmer, som har skiftet job, er 32 procent enige i, at de har en stresspræget arbejdsplads, mens 27 procent af medlemmer, som ikke har oplevet organisatoriske forandringer, er enige.

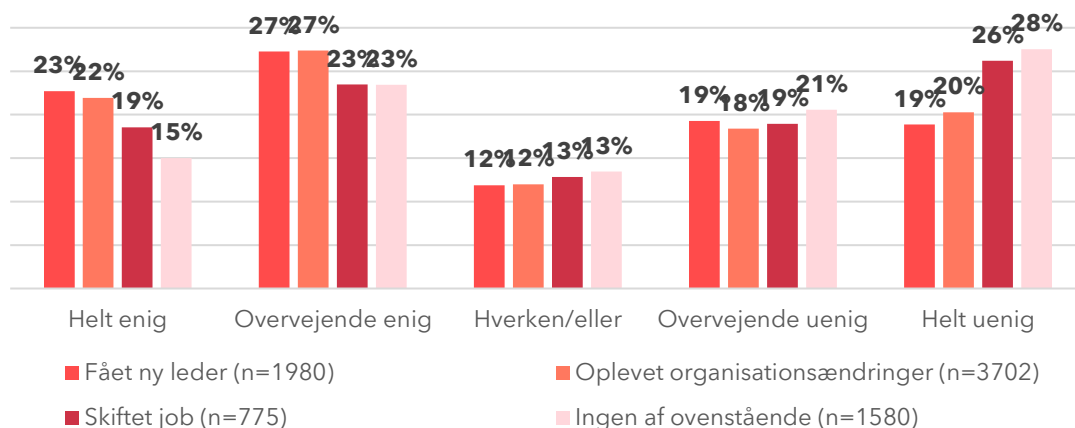
Figur 11: Jeg vil beskrive min arbejdsplads som præget af stress



Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024.

Ligesom der er flere af de medlemmer, som har fået ny leder eller oplevet organisationsændringer, som vil beskrive deres arbejdsplads som præget af stress, ligeledes har en større andel af disse grupper inden for den seneste måned oplevet symptomer, som ofte forbindes med stress. Dette gælder for halvdelen (50 procent) af medlemmer med ny leder og 49 procent af medlemmer med organisationsændringer. Derudover er 42 procent af medlemmer med nyt job og 38 procent af medlemmer uden organisatoriske forandringer enige.

Figur 12: Jeg har inden for den seneste måned oplevet symptomer, som ofte forbindes med stress (fx søvn-, hukommelses- og koncentrationsbesvær, hovedpine, hjertebanken)

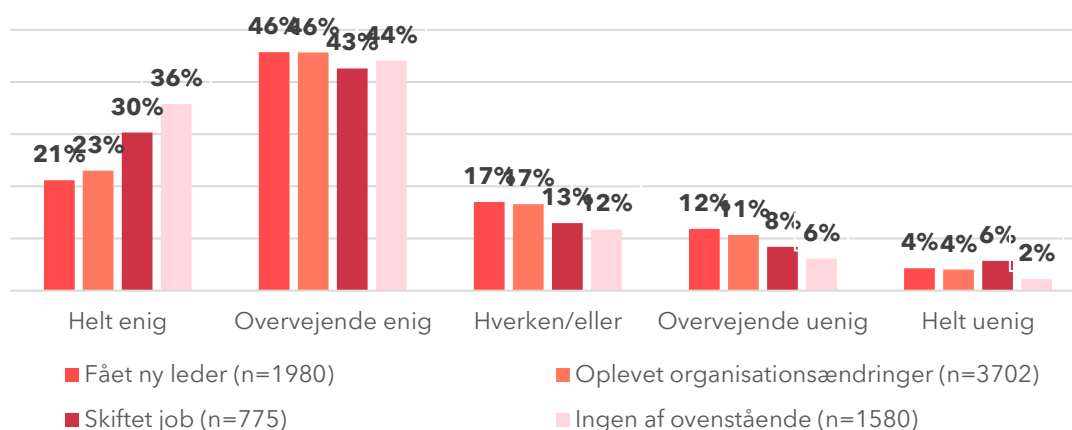


Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024.

6. Overordnet tilfredshed

Den overordnede jobtilfredshed er størst blandt medlemmer, som ikke har oplevet organisatoriske forandringer, hvor 80 procent er helt eller overvejende enige i, at de er tilfredse med deres job. Samtidig er 73 procent af medlemmer, som har skiftet job, enige i, at de alt i alt er tilfredse med deres arbejde, mens 69 procent af medlemmer, som har oplevet organisationsændringer, og 67 procent af medlemmer, som har fået ny leder, er enige.

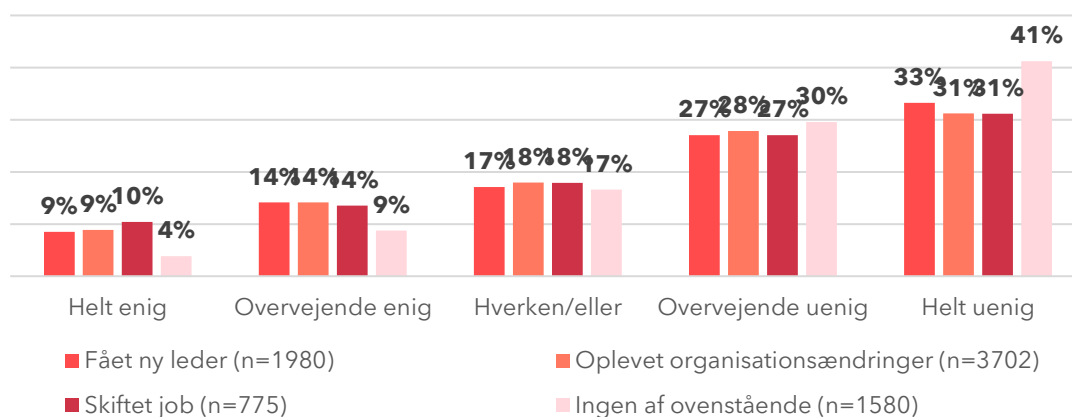
Figur 13: Jeg er alt i alt tilfreds med mit job.



Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024.

Blandt medlemmerne er der stor forskel på, om man er bekymret for at miste sit job, alt efter om man har oplevet organisatoriske forandringer. 23 procent af medlemmerne, som enten har fået ny leder eller oplevet organisationsændringer, samt 24 procent af medlemmerne, som har skiftet job, er helt eller overvejende enige i, at de er bekymrede for at miste deres job. Dette gælder kun for 13 procent af medlemmerne, som ikke har oplevet organisatoriske forandringer.

Figur 14: Jeg er bekymret for at miste mit job.

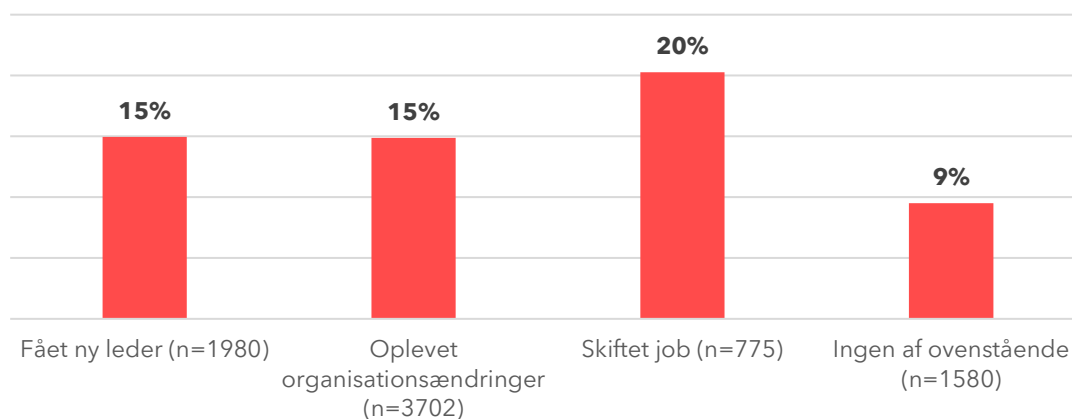


Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024.

7. Søgt job

Den største andel af medlemmer, der har søgt job inden for de seneste fire uger, er dem, der har skiftet job inden for det seneste år, hvor 20 procent angiver dette. 15 procent af medlemmerne, som har fået ny leder eller oplevet organisationsændringer, har også søgt job, mens kun 9 procent af medlemmer, som ikke har oplevet organisatoriske forandringer, har gjort det.

Figur 15: Har du søgt job inden for de seneste fire uger?

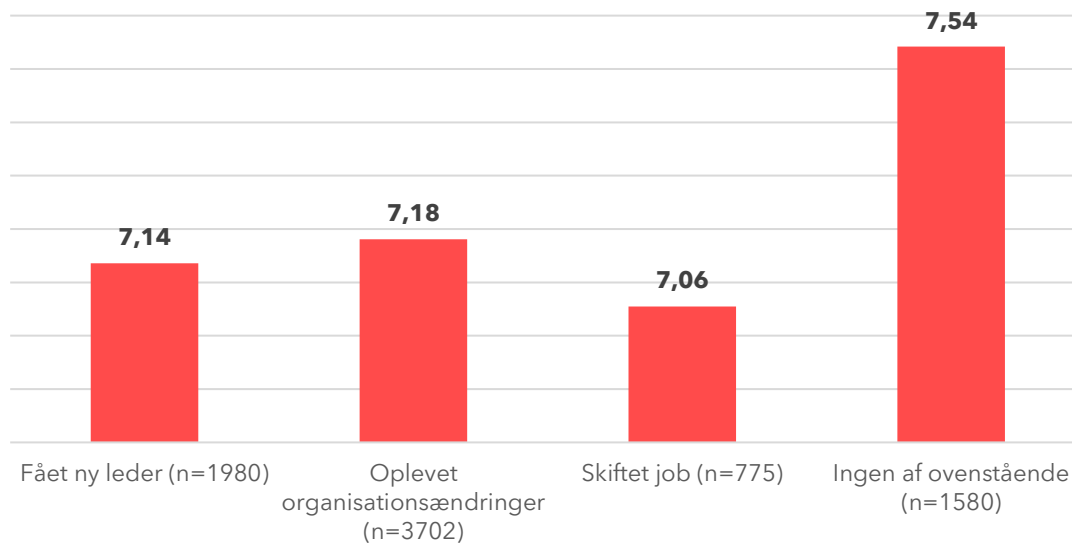


Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024. Note: Kun "ja" svar er inkluderet.

8. Produktivitet

Den selvrapporterede produktivitet er højest blandt medlemmer, som ikke har oplevet organisatoriske forandringer, og lavest blandt dem, som har skiftet job inden for det seneste år med en forskel på 0,4 point på en skala fra 1 til 10.

Figur 16: Forestil dig, at din produktivitet er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din produktivitet i dit arbejde lige for tiden?

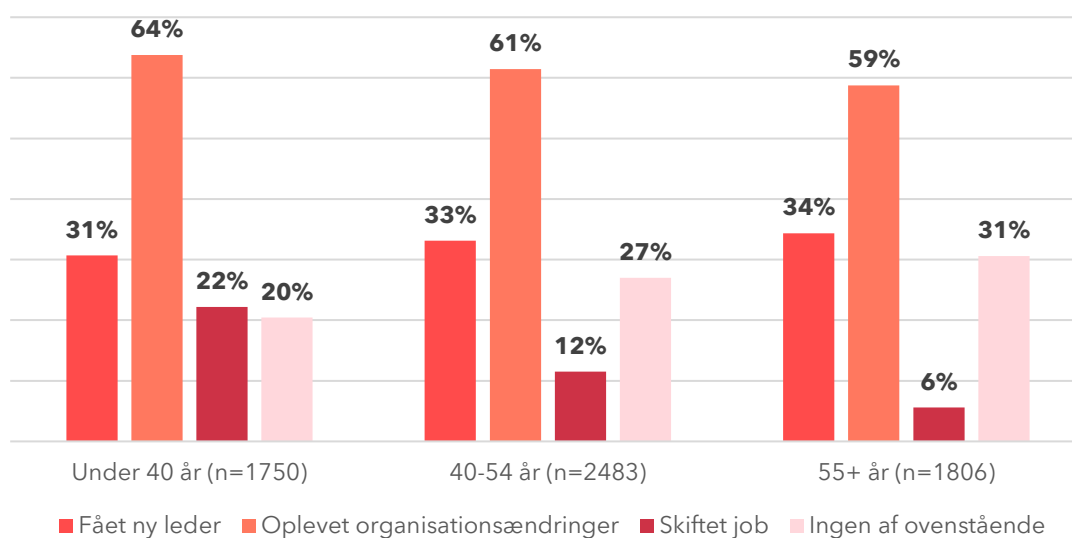


Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024. Note: Tallene er angivet i gennemsnit.

9. Alder

Der er ikke store forskelle mellem aldersgrupper i forhold til at få ny leder eller opleve organisatoriske forandringer. Til gengæld er der større forskelle i at skifte job, hvor 22 procent af medlemmer under 40 år har oplevet dette inden for det seneste år, mens det gælder for 12 procent af dem mellem 40 og 54 år og 6 procent af medlemmer over 55 år. Samtidig er der flest medlemmer over 55 år, som ikke oplever forandringer, hvor 31 procent angiver dette, sammenlignet med 27 procent af dem mellem 40 og 54 år og 20 procent af dem under 40 år

Figur 17: Har du oplevet en eller flere af følgende forandringer i dit arbejdsliv det seneste år?

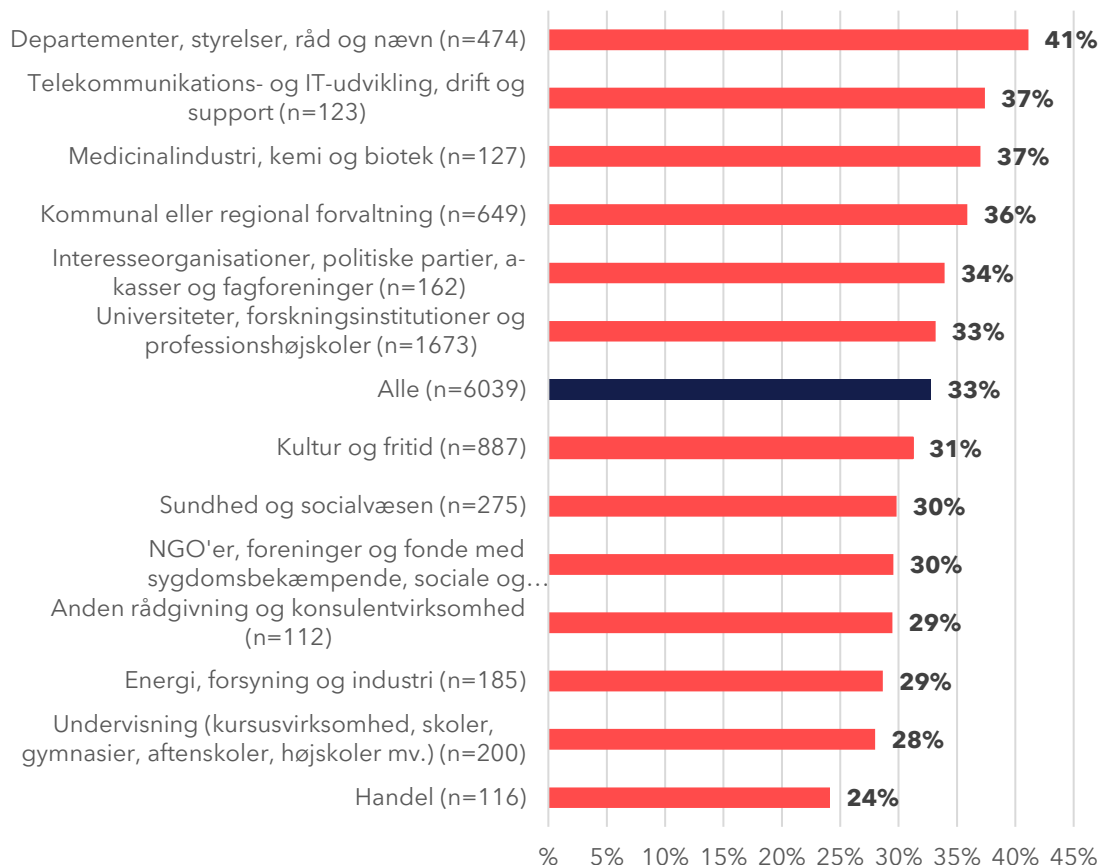


Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024.

10. Branche

Blandt brancher kan det ses, at 41 procent af medlemmer i departementer, styrelser, råd og nævn har oplevet at få ny leder uden at skifte job. Til sammenligning forekommer den lavest andel i handelsbranchen, hvor 24 procent har angivet dette.

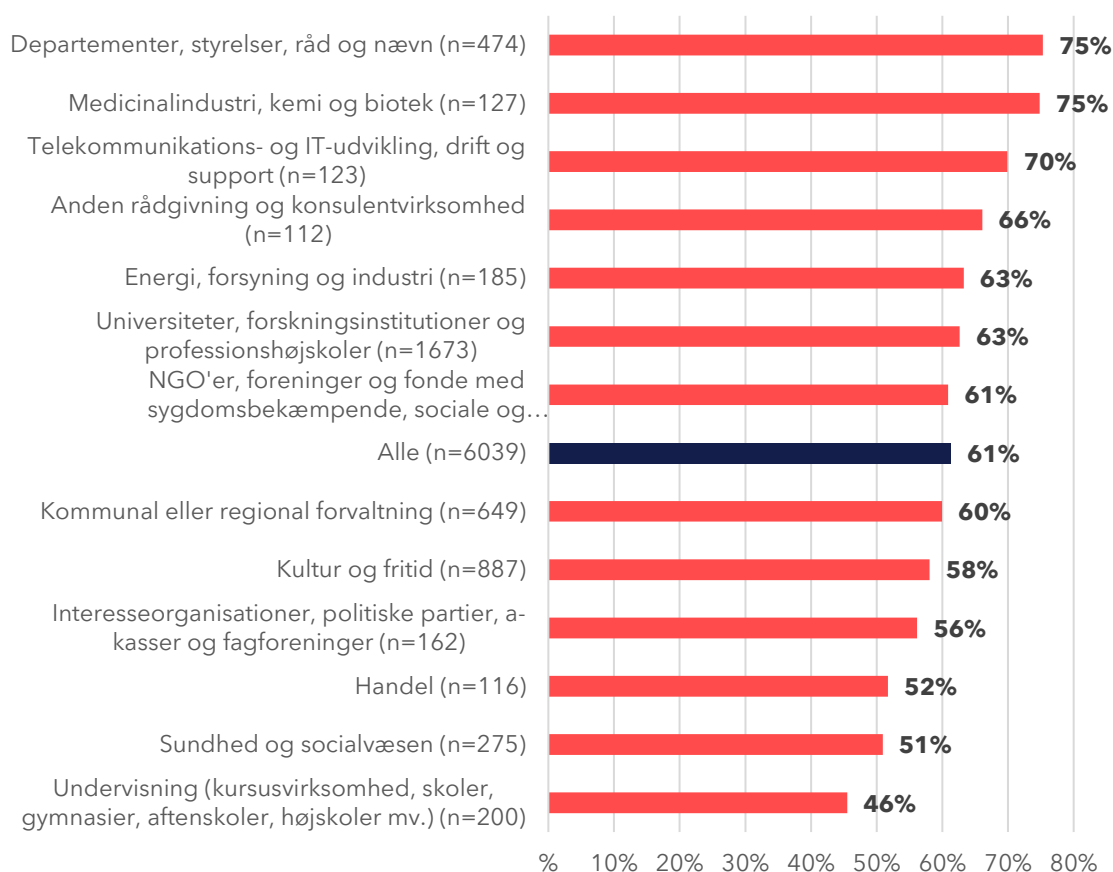
Figur 18: Har du oplevet en eller flere af følgende forandringer i dit arbejdsliv det seneste år? Har fået ny leder uden at skifte job.



Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024. Note: Kun brancher med mere end 100 respondenter er medtaget.

Ligeledes er det særligt medlemmer indenfor departementer, styrelser, råd og nævn samt medicinalindustri, kemi og biotek, som har oplevet organisationsændringer, hvor tre fjerdele (75 procent) angiver dette. Andelen har medlemmer, som har oplevet organisationsforandringer på deres arbejdsplads, er lavest blandt undervisningsbranchen, hvor 46 procent har oplevet organisationsændringer.

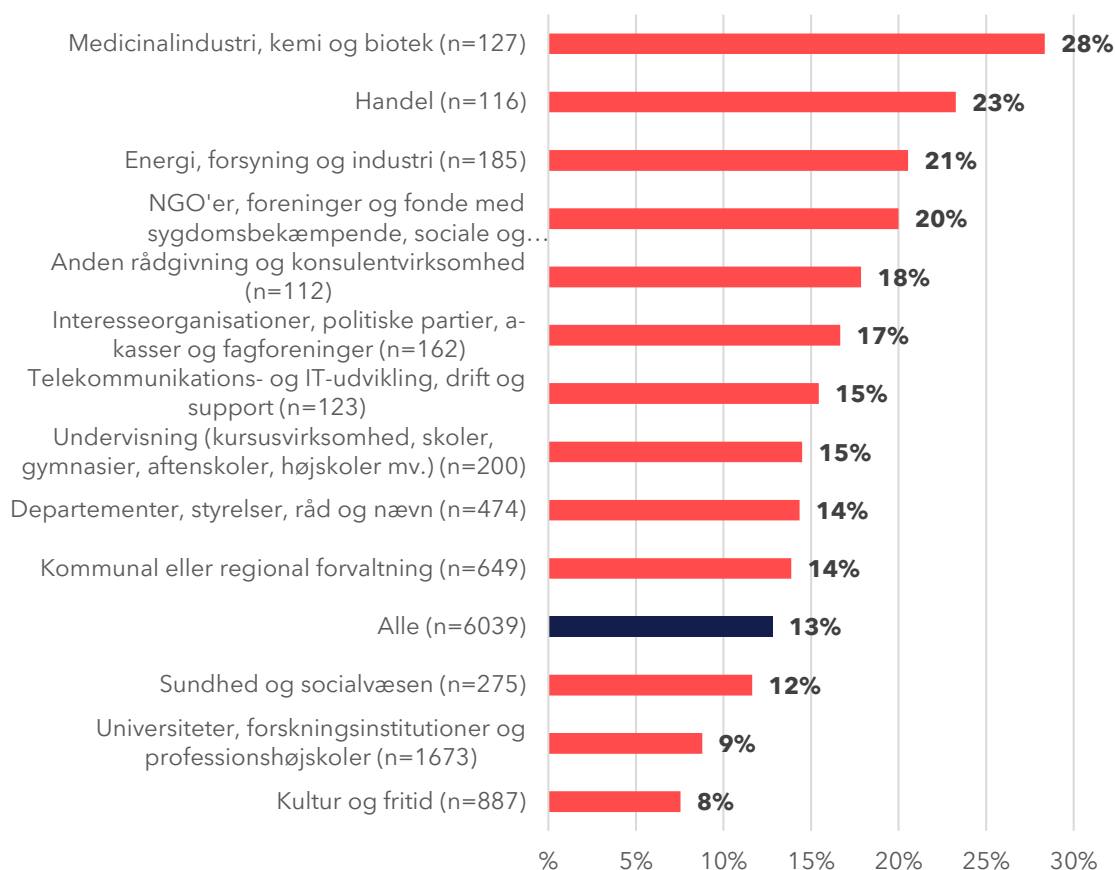
Figur 19: Har du oplevet en eller flere af følgende forandringer i dit arbejdsliv det seneste år? Har oplevet organisationsændringer på min arbejdsplads.



Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024. Note: Kun brancher med mere end 100 respondenter er medtaget.

28 procent af medlemmer inden for medicinalindustri, kemi og biotek har angivet, at de har skiftet job inden for det seneste år. Der er færrest inden for brancherne kultur og fritid samt universiteter, forskningsinstitutioner og professionshøjskoler, som har angivet, at de har skiftet job, med henholdsvis 8 og 9 procent.

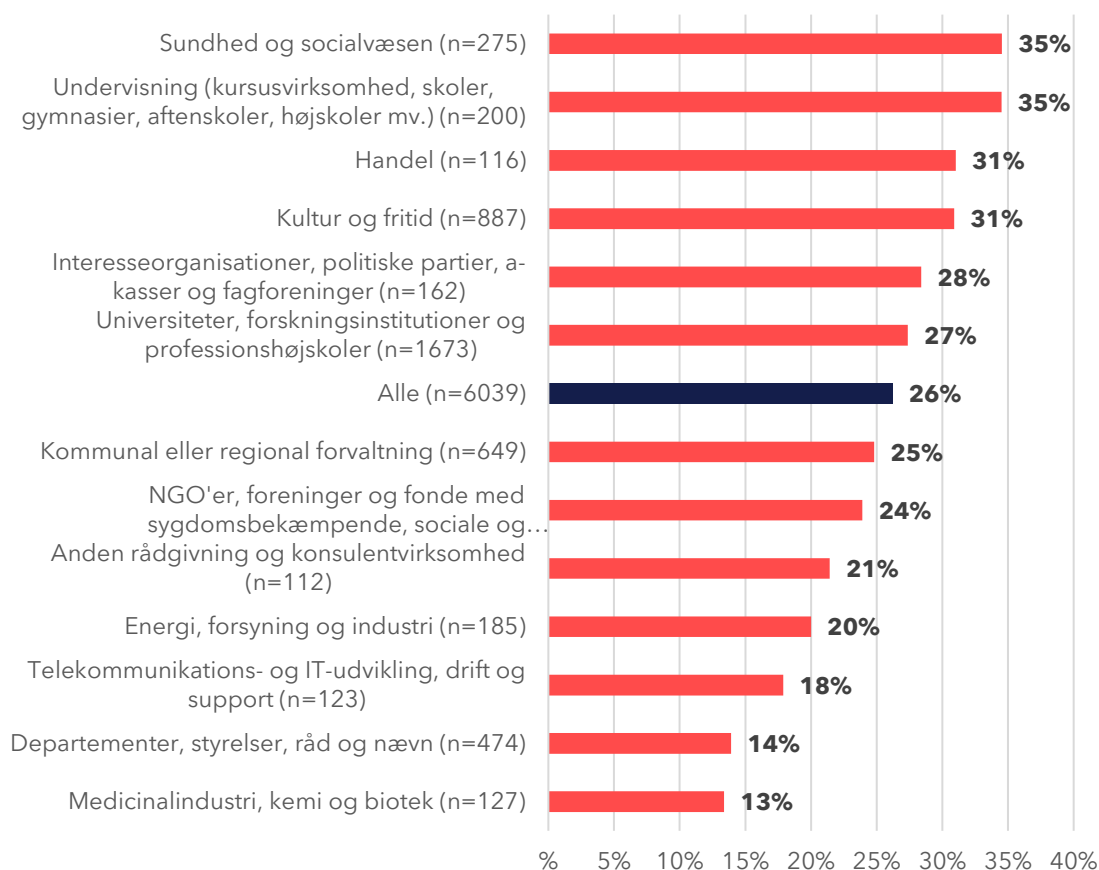
Figur 20: Har du oplevet en eller flere af følgende forandringer i dit arbejdsliv det seneste år? Har skiftet job.



Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024. Note: Kun brancher med mere end 100 respondenter er medtaget.

Andelen af medlemmer, som ikke har oplevet organisatoriske forandringer, er højest blandt medlemmer indenfor sundhed og socialvæsen samt undervisning, hvor 35 procent har angivet dette. Derimod er andelen lavest blandt medlemmer indenfor branchen af medicinalindustri, kemi og biotek, hvor 13 procent angiver dette.

Figur 21: Har du oplevet en eller flere af følgende forandringer i dit arbejdsliv det seneste år? Ingen af ovenstående.



Kilde: DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2024. Note: Kun brancher med mere end 100 respondenter er medtaget.

Sådan har vi gjort

Analysen bygger på data fra DM's Arbejdsmiljøundersøgelse 2024.

Spørgeskemaundersøgelsen blev sendt ud til 49.003 DM-medlemmer i beskæftigelse. Heraf har 6.039 besvaret undersøgelsen, hvilket giver en responsrate på 12 procent. Medlemmerne har kunnet besvare undersøgelsen i perioden 14. november 2024 til 6. december 2024.

Respondenterne er i gennemsnit lidt ældre end gennemsnittet for de beskæftigede DM-medlemmer. Der er samtidig en smule overrepræsentation af kvinder blandt respondenterne, mens medlemmer med en humanistisk uddannelse er en smule underrepræsenterede. Fordelingen på tværs af regioner er sammenligneligt med de beskæftigede medlemmer.

Respondenter, der har svaret "Ved ikke" til de enkelte spørgsmål er ikke medregnet i totalen til det givne spørgsmål. Svarkategorier med fem eller færre besvarelser er fjernet af hensyn til at sikre en tilstrækkelig grad af anonymitet blandt respondenterne.