

## Bag om opsigelsen



**Lederne**

**December 2014**

## Indledning

Undersøgelsen belyser

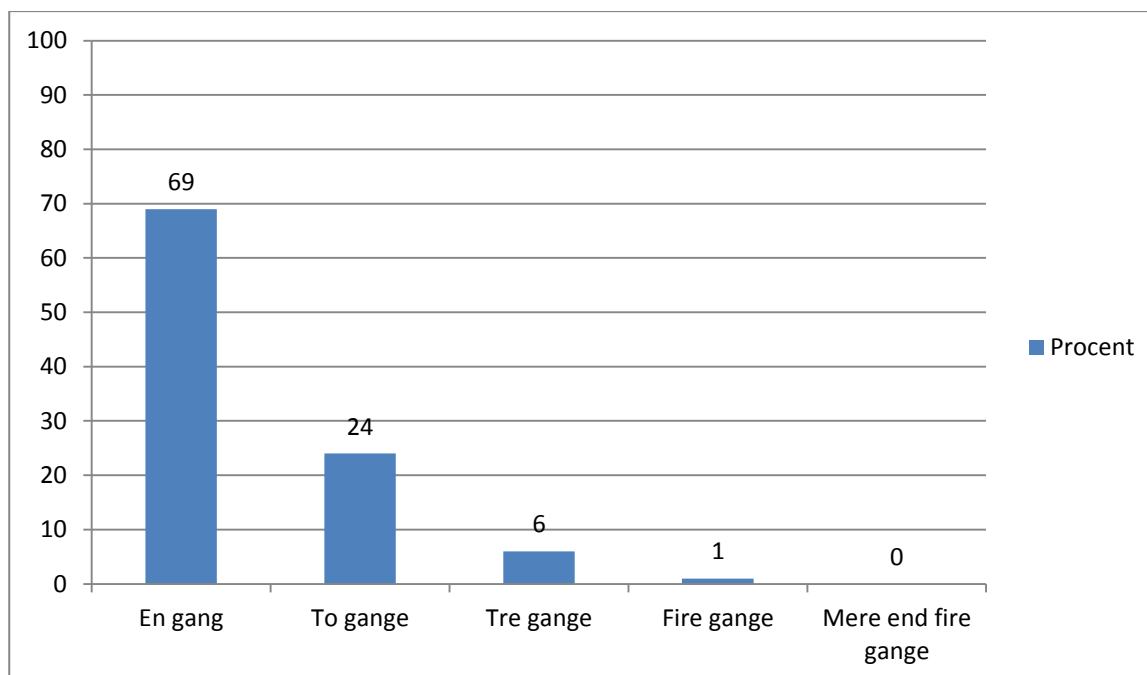
- Hvor mange gange ledere og særligt betroede medarbejdere er blevet sagt op i løbet af deres karriere, årsagen til, at de blev sagt op, og hvordan opsigelsen foregik.
- Om de modtog en eller anden form for hjælp eller støtte fra virksomheden til at komme i job igen.
- I hvilken grad opsigelsen var en psykisk belastning for dem og deres nærmeste familie.
- Hvor de søgte støtte og rådgivning i forbindelse med opsigelsen.
- Hvornår de begyndte at søge job efter opsigelsen, og hvornår de kom i job igen.

	<u>Side</u>
Mere end tre ud af ti er blevet sagt op mere end en gang	3
Begrundelsen for seneste opsigelse	4
Knap halvdelen, der blev opsagt begrundet i virksomheden forhold, mener, at andre faktorer spillede ind	7
Mere end otte ud af ti blev opsagt på et møde – ansigt-til-ansigt	9
Opsigelsen var en psykisk belastning for 36 procent	12
Usikkerhed om fremtiden og privatøkonomien er den største belastning	17
Flest søgte støtte og rådgivning hos nærmeste familie, det professionelle netværk og i deres faglige organisation/a-kasse	19
Mere end seks ud af ti var i gang med jobsøgning senest en uge efter, at de var blevet sagt op	21
De fleste er nu i en stilling på samme niveau, som de blev sagt op fra	24
Om undersøgelsen	26

## Mere end tre ud af ti er blevet sagt op mere end én gang

Lidt mere end 30 procent af respondenterne er blevet sagt op mere end én gang i løbet af deres karriere. Langt hovedparten – knap syv ud af 10 – er blevet sagt op én gang i deres karriere, se figur 1.

**Figur 1. Hvor mange gange har du prøvet at blive sagt op fra et lederjob med personaleansvar, et lederjob uden personaleansvar eller et job som særlig betroet medarbejder i alt?**



Der er ikke noget overraskende i, at flere ældre end yngre er blevet opsagt mere end én gang. Jo flere år man har været på arbejdsmarkedet, jo større er risikoen for at have oplevet at blive sagt op. Således er tre ud af ti respondenter i aldersgrupperne 55-59 år samt 60 år og derover blevet opsagt to gange. Det gælder kun 15 procent af respondenterne under 40 år.

10 procent af respondenterne i aldersgruppen 55-59 år er blevet sagt op tre gange eller mere i løbet af deres karriere, se tabel 1.

**Tabel 1. Hvor mange gange har du prøvet at blive sagt op fra et lederjob med personaleansvar, et lederjob uden personaleansvar eller et job som særlig betroet medarbejder i alt?**

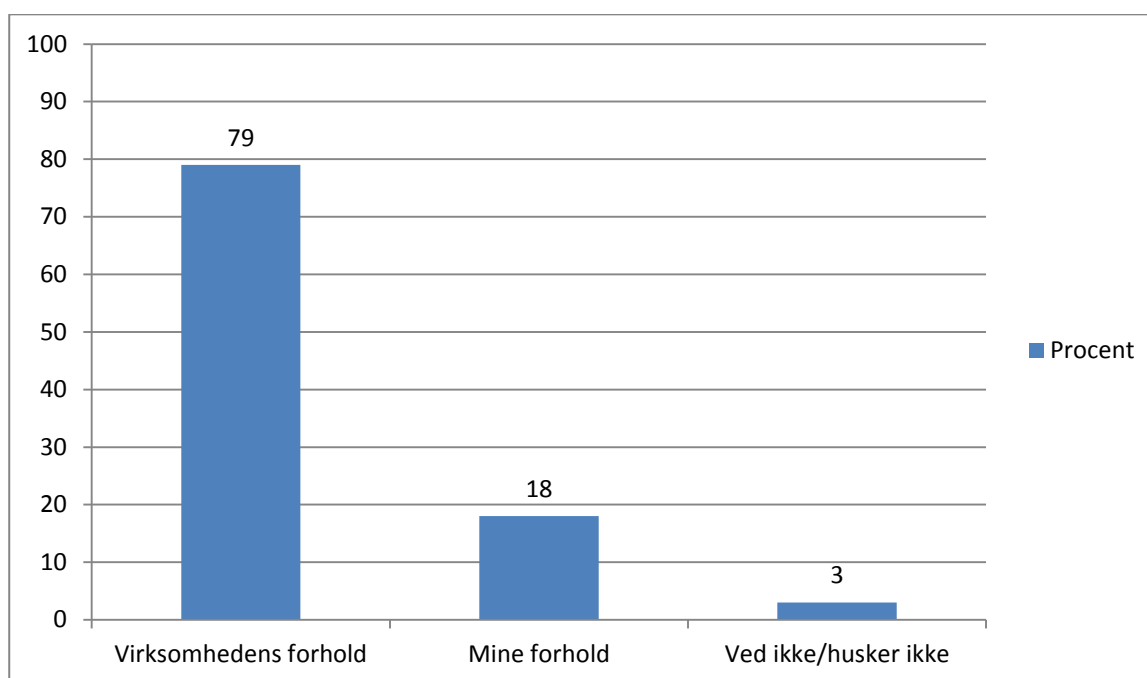
Procent	Alder				
	Under 40 år	40-49 år	50-54 år	55-59 år	60 år og derover
1 gang	81	70	71	60	65
2 gange	15	23	23	29	29
3 gange	4	6	5	8	3
4 gange	0	1	1	2	3
Mere end 4 gange	0	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## Begrundelsen for seneste opsigelse<sup>1</sup>

### Otte ud af ti er blevet sagt op formelt begrundet i virksomhedens forhold

De fleste bliver sagt op begrundet i virksomhedens forhold. Det gælder 79 procent af respondenterne. Mindre end hver femte (18 procent) blev sagt op begrundet i egne forhold, se figur 2.

**Figur 2. Var den væsentligste formelle begrundelse for, at du blev sagt op begrundet i virksomhedens forhold eller dine forhold?**



### Omstrukturering er oftest begrundelsen, når opsigelsen er begrundet i virksomhedens forhold

Flest respondenter (42 procent) peger på omstrukturering som begrundelsen, se tabel 2. I forhold til den løbende debat om outsourcing er det interessant at konstatere, at kun seks procent er blevet opsagt med dette som en formel begrundelse. Der vil være en helt naturlig sammenhæng mellem flere af årsagerne, således at en omstrukturering for eksempel kan ske i sammenhæng med en outsourcing.

<sup>1</sup> De respondenter, der er blevet sagt op mere end én gang, er blevet bedt om at besvare de resterende spørgsmål med baggrund i senest, de blev sagt op.

**Tabel 2. Hvilke af følgende var den formelle begrundelse for, at du blev sagt op? Mulighed for flere svar.**

	<b>Procent</b>
Omstrukturering	42
Rationalisering/Indskrækning	27
Manglende/Fald i ordretilgang	23
Delvist frasalg/fusion/virksomhedsoverdragelse	14
Lønbesparelse	12
Outsourcing	6
Husker ikke	0

### **Markant flere, der blev sagt op for 3-5 år siden, blev det på grund af manglende eller faldende ordretilgang**

Sammenholder man respondenternes svar med, hvornår de senest blev sagt op, er der markant flere – 31 procent – der svarer manglende eller faldende ordretilgang blandt de respondenter, der blev sagt op for 3-5 år siden. Det kan hænge sammen med, at det omfatter perioden 2009-2011, som var præget af den økonomiske krise, hvilket ramte virksomhedernes ordretilgang.

Modsat er der markant flere – 50 procent – der er blevet opsagt inden for de seneste tre år, der peger på omstrukturering som begrundelse, se tabel 3.

Uanset hvornår man er blevet opsagt, peger flest på, at omstrukturering var begrundelsen.

**Tabel 3. Den formelle begrundelse for opsigelsen sammenholdt med hvornår man blev sagt op?**

<b>Procent</b>	<b>Hvornår man senest blev sagt op</b>				
	Inden for de seneste 0-3 år <i>N=414</i>	3-5 år <i>N=223</i>	5-10 år <i>N=199</i>	Mere end 10 år <i>N=194</i>	Husker ikke <i>N=4</i>
Rationalisering/Indskrækning	28	30	24	24	0
Omstrukturering	50	35	39	35	50
Lønbesparelse	15	14	10	8	0
Manglende/Fald i ordretilgang	21	31	23	20	0
Outsourcing	6	6	6	5	25
Delvist frasalg/fusion/virksomhedsoverdragelse	12	13	15	21	25
Husker ikke	0	0	0	2	0

## Uenighed med nærmeste chef eller andre overordnede chefer om mål og midler i lederjobbet er oftest begrundelsen, når opsigelsen skyldes egne forhold

Halvdelen af de respondenter, der blev sagt op begrundet i egne forhold, peger på, at *uenighed med nærmeste chef eller andre overordnede chefer om mål og midler i lederjobbet* var begrundelsen.

Mere end hver fjerde peger på *samarbejds- og tillidsproblemer*, se tabel 4.

**Tabel 4. Hvilke af følgende var den formelle begrundelse for, at du blev sagt op? Mulighed for flere svar.**

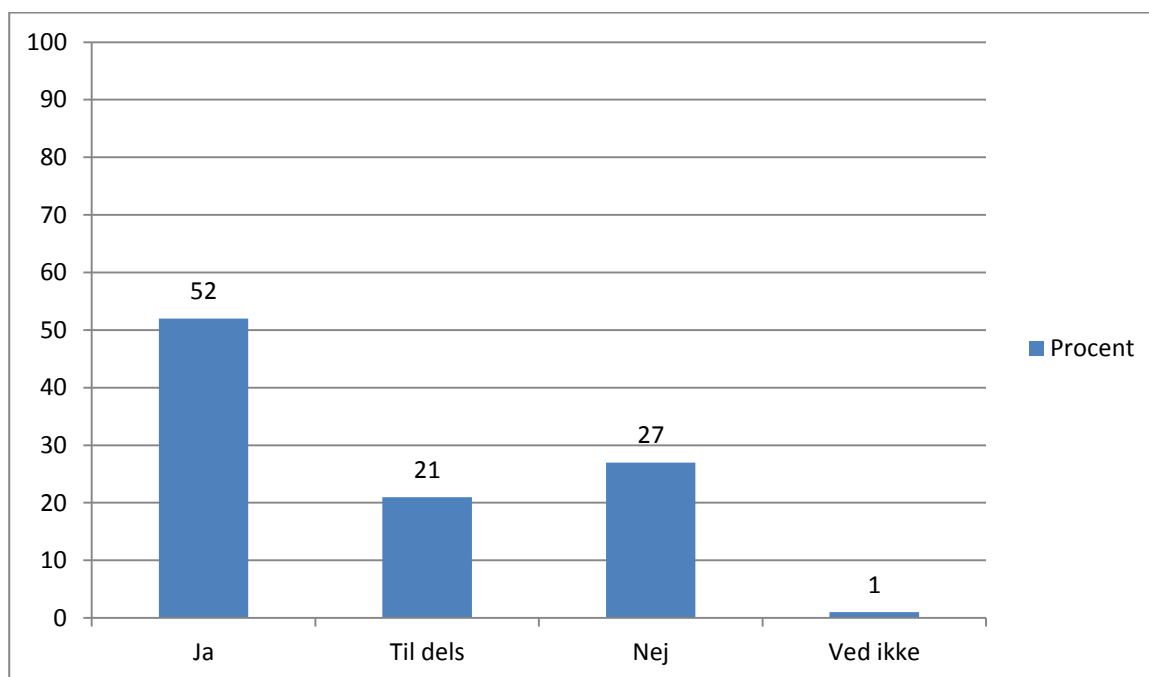
	Procent
Uenighed med min nærmeste chef eller andre overordnede chefer om mål og midler i lederjobbet	49
Samarbejds- og tillidsproblemer	27
Uegnethed/manglende kompetencer	13
Sygdom	8
Manglende resultater	7
Utilfredshed blandt medarbejderne med min ledelsesstil	6
Manglende overholdelse af mit budget	4
Overskridelse af mine beføjelser	3
Misligholdelse	1
Ved ikke/husker ikke	0

## Knap halvdelen af dem, der blev opsagt begrundet i virksomhedens forhold, mener, at andre faktorer spillede ind

De 79 procent af respondenterne, der blev sagt op formelt begrundet i virksomhedens forhold, er blevet spurgt, om de vurderer, at virksomhedens forhold var den egentlige grund til, at de blev sagt op. 27 procent svarer nej og 21 procent til dels. Lidt over halvdelen mener, at den formelle begrundelse var den egentlige begrundelse, se figur 3.

Det skal bemærkes, at det er respondentens egen vurdering. De respondenter, som vurderer, at der også spillede andre forhold ind, er ikke blevet spurgt om de forfulgte sagen juridisk med henblik på en afklaring af, om opsigelsen var rimeligt begrundet i virksomhedens forhold.

**Figur 3. Set i bakspejlet – vurderer du, at den begrundelse du modtog, var den egentlige grund til, at du blev sagt op?<sup>2</sup>**



<sup>2</sup> Spørgsmålet er kun stillet til de respondenter, hvor opsigelsen formelt var begrundet i virksomhedens forhold.

## Dårlig kemi, uenighed om mål og midler og ny chef peger flest på, som andre faktorer, der spillede ind

Blandt de respondenter, der vurderer, at andre faktorer end virksomhedens forhold spillede en rolle for, at de blev sagt op, peger de fleste på, at det drejer sig om relationen til deres chef.

- Mere end fire ud af ti peger på *dårlig kemi mellem deres chef og dem selv*
- Mere end fire ud af ti peger på *uenighed med nærmeste chef eller andre overordnede chefer om mål og midler i lederjobbet*
- Knap fire ud af ti peger på, at de havde fået *ny chef, som ville sætte sit eget hold*

**Tabel 5. Hvilke af følgende andre forhold spillede efter din vurdering en betydning for, at du blev sagt op?**<sup>3</sup> *Mulighed for flere svar*

	Procent
Dårlig kemi mellem min chef og mig	43
Uenighed med min nærmeste chef eller andre overordnede chefer om mål og midler i lederjobbet	43
Jeg havde fået ny chef, som ville sætte sit eget hold	37
Samarbejds- og tillidsproblemer	12
Stress	5
Manglende resultater	5
Min alder	5
Sygdom	3
Utilfredshed blandt medarbejderne med min ledelsesstil	3
Manglende overholdelse af budget	3
At jeg holdt eller ville holde barsel	2
Uegnethed/manglende kompetencer	2
Overskridelse af mine beføjelser	0
Misligholdelse	0

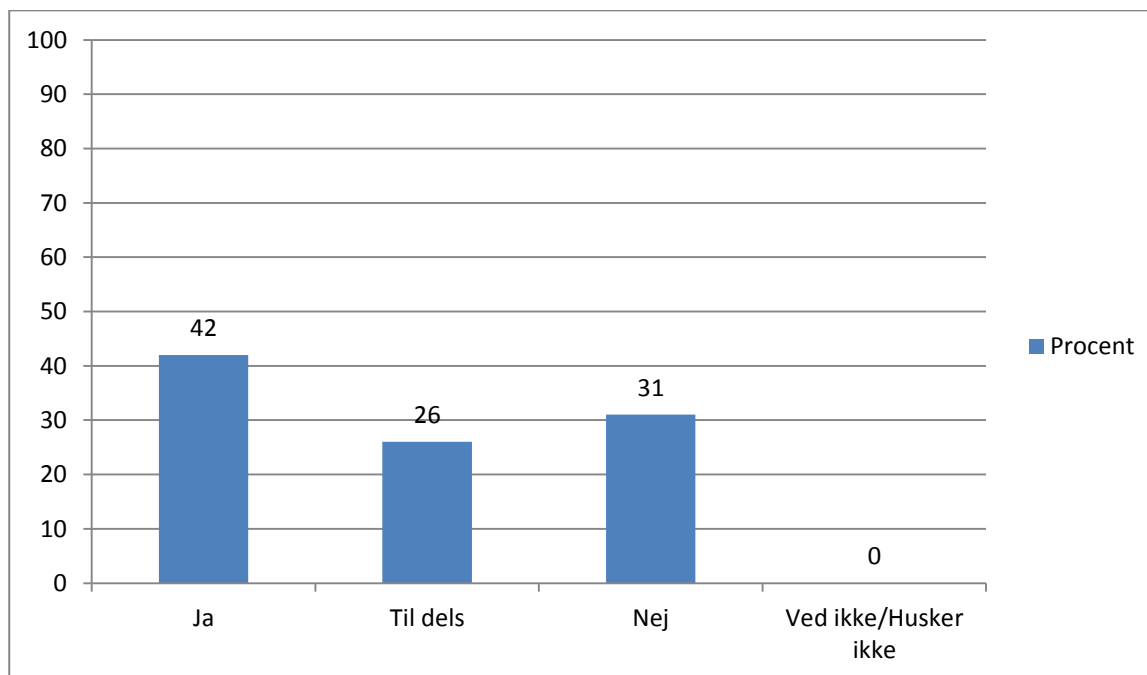
## Knap syv ud af ti havde en fornemmelse af, at de risikerede at blive sagt op

42 procent havde en fornemmelse af, at de ville blive sagt op, og yderligere 26 procent svarer "til dels". For lidt mere end tre ud af ti kom opsigelsen dog som en overraskelse, se figur 4.

<sup>3</sup> Spørgsmålet er kun stillet til de respondenter, der har svaret "Nej" og "Til dels" i figur 3.



**Figur 4. Havde du en fornemmelse af, at du risikerede at blive sagt op, inden det skete?**



### **Mere end otte ud af ti blev opsagt på et møde – ansigt-til-ansigt**

81 procent fik opsigelsen på et møde, hvor respondenterne selv, en eller flere overordnede chefer og eventuelt HR-afdelingen deltog. Andre fem procent fik opsigelsen per telefon med efterfølgende skriftlig opsigelse, fire procent fik kun en skriftlig opsigelse, én procent blev opsagt via mail, se tabel 6. Der kan være gode naturlige forklaringer på, at ikke alle opsigelser kan foregå "ansigt-til-ansigt". Det kan for eksempel være nødvendigt at sige ledere eller medarbejdere op telefonisk, hvis de er udstationerede, når opsigelsen skal effektueres.

Når der i tabel seks står, at ingen blev opsagt via sms, dækker det over almindelige afrundingsprincipper. Tre af de 1.311 respondenter (svarende til 0,23 procent) blev sagt op via sms. Til gengæld er der ingen af respondenterne, der er blevet sagt op via de sociale medier.

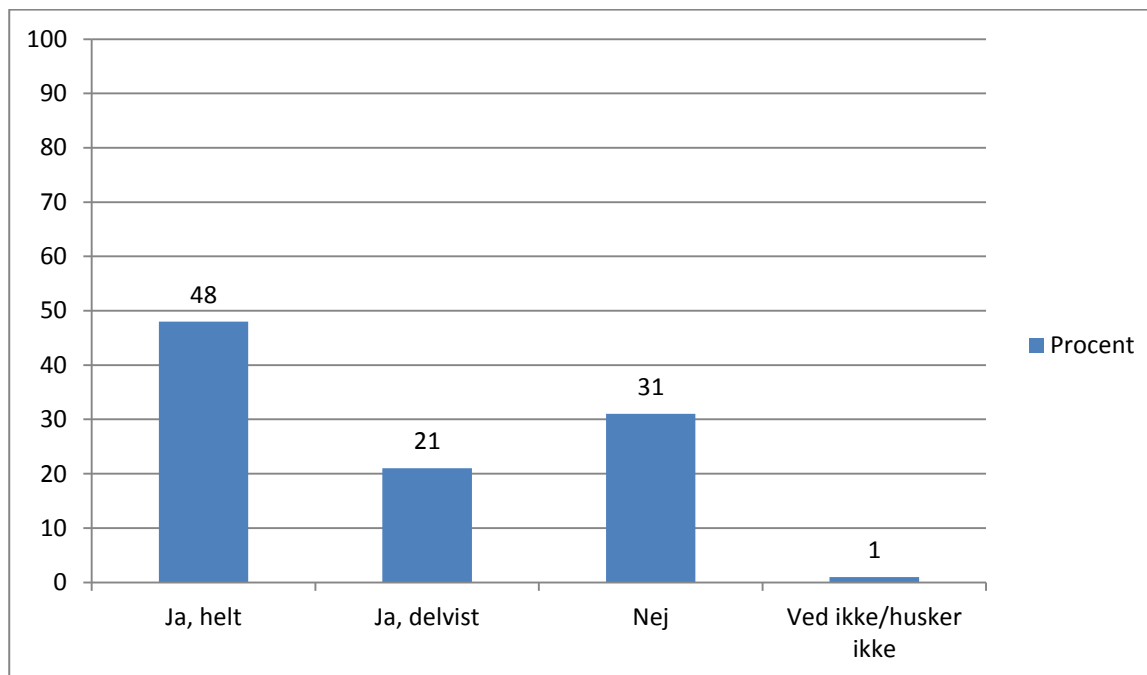
**Tabel 6. Hvordan foregik de, t senest du blev sagt op?**

	Procent
Jeg fik opsigelsen på et møde, hvor jeg, en eller flere overordnede chefer og eventuelt HR-afdelingen deltog	81
Jeg blev orienteret om min opsigelse per telefon med efterfølgende skriftlig opsigelse	5
Jeg modtog kun en skriftlig opsigelse med brev	4
Jeg modtog min opsigelse via mail	1
Jeg modtog min opsigelse via sms	0
Jeg modtog min opsigelse via de sociale medier (for eksempel Facebook eller andre sociale medier)	0
Andet	9
Ved ikke/Husker ikke	1

## Knap syv ud af ti blev helt eller delvist fritstillet i forbindelse med opsigelsen

48 procent blev fritstillet helt, senest de blev sagt op, og andre 21 procent blev delvist fritstillet, se figur 5.

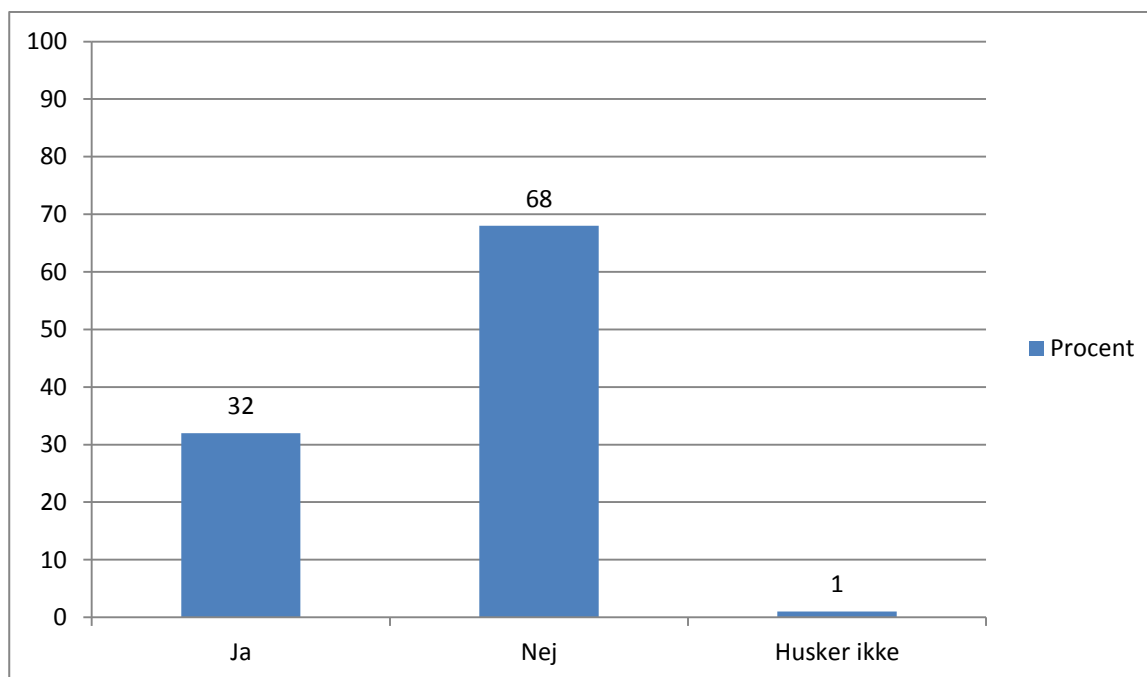
**Figur 5. Blev du fritstillet i forbindelse med, at du senest blev sagt op?**



## Hver tredje fik hjælp af arbejdspladsen til at komme i arbejde igen

32 procent af respondenterne fik hjælp fra virksomheden til at komme i arbejde igen eller blev tilbudt omplacering, se figur 6.

**Figur 6. Tilbød din virksomhed/arbejdsplads dig hjælp til at komme i arbejde igen eller omplacering?**



## Over halvdelen blev tilbudt et outplacementforløb

Blandt de respondenter, der blev tilbudt hjælp fra virksomheden i forbindelse med, at de blev sagt op, blev 54 procent tilbudt et outplacementforløb, se tabel 7.

**Tabel 7. Hvilke af nedenstående typer af hjælp tilbød din virksomhed/arbejdsplads dig?**

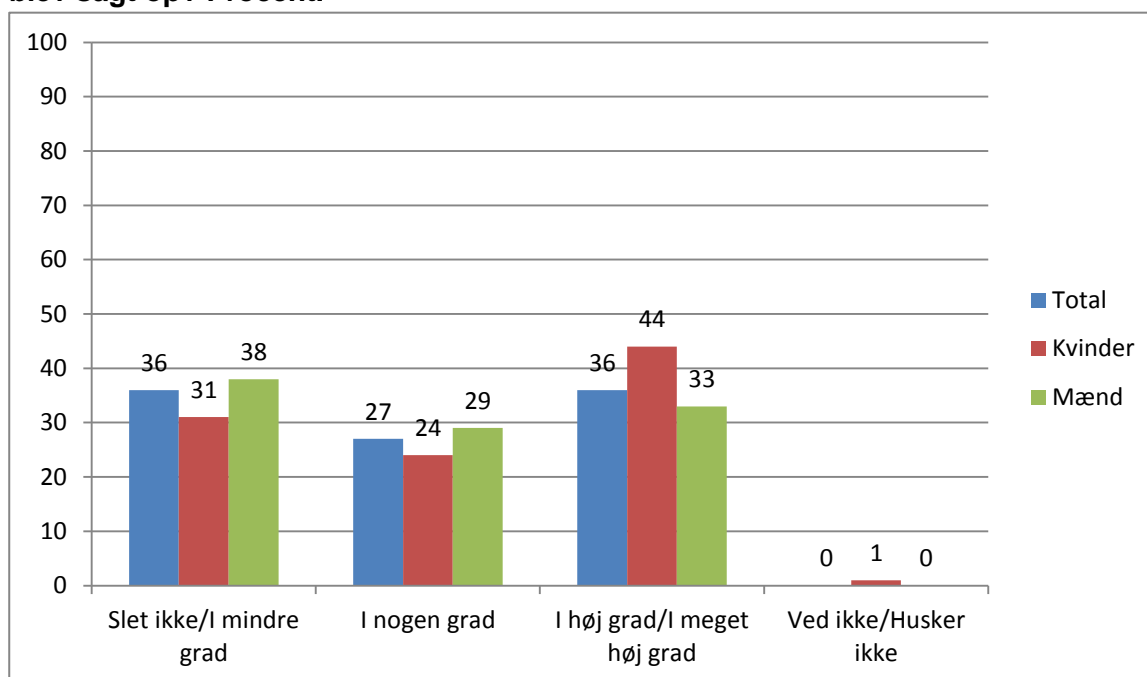
*Mulighed for flere svar*

	Procent
Virksomheden/arbejdspladsen betalte for, at jeg kunne deltage i et outplacementforløb	54
Virksomheden/arbejdspladsen betalte for anden rådgivning og vejledning	16
Virksomheden tilbød mig et nyt job i virksomheden på et lavere stillingsniveau	14
Virksomheden/arbejdspladsen betalte for, at jeg kunne deltage i relevant efteruddannelse og/eller karrierevejledning med henblik på at komme i job	13
Virksomheden tilbød mig anden form for støtte, som dog ikke var økonomisk støtte	10
Virksomheden tilbød mig et nyt job i forbindelse med virksomhedsoverdragelse	6
Andet	8
Ved ikke/husker ikke	2

## Opsigelsen var en psykisk belastning for 36 procent

Respondenterne har svaret på, i hvilken grad de oplevede opsigelsen som en psykisk belastning. 36 procent oplevede i høj eller meget høj grad opsigelsen som en psykisk belastning. Flere kvinder (44 procent) end mænd (33 procent) fandt, at opsigelsen var en psykisk belastning, se figur 7.

**Figur 7. Set i bakspejlet – i hvilken grad var det en psykisk belastning for dig, senest du blev sagt op? Procent.**

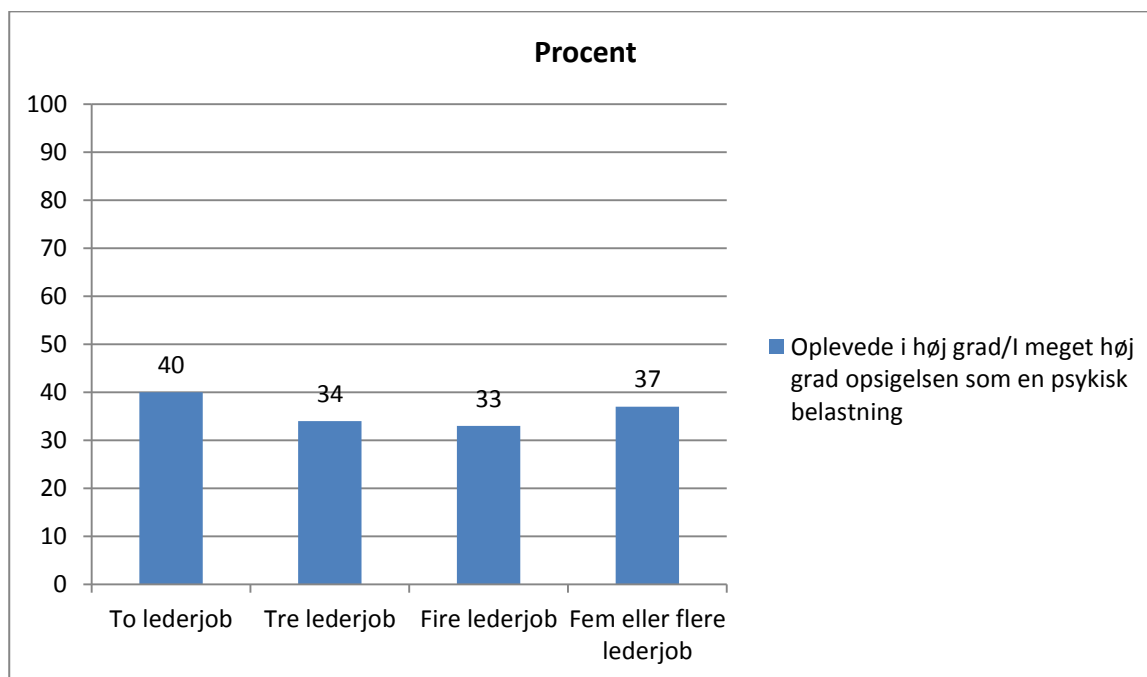


## Man bliver ikke mere væsentlig mere hærdet med mange lederjob i bagagen

At man har haft flere lederjob betyder ikke, at man i markant mindre omfang oplever opsigelsen som en psykisk belastning.

40 procent af de respondenter, der har haft to lederjob, oplevede i høj grad eller i meget høj grad den seneste opsigelse som en psykisk belastning. Det gælder 37 procent af de respondenter, der har haft fem eller flere lederjob. For de respondenter, der har haft tre eller fire lederjob, er det hver tredje, der oplevede den seneste opsigelse som en psykisk belastning, se figur 8.

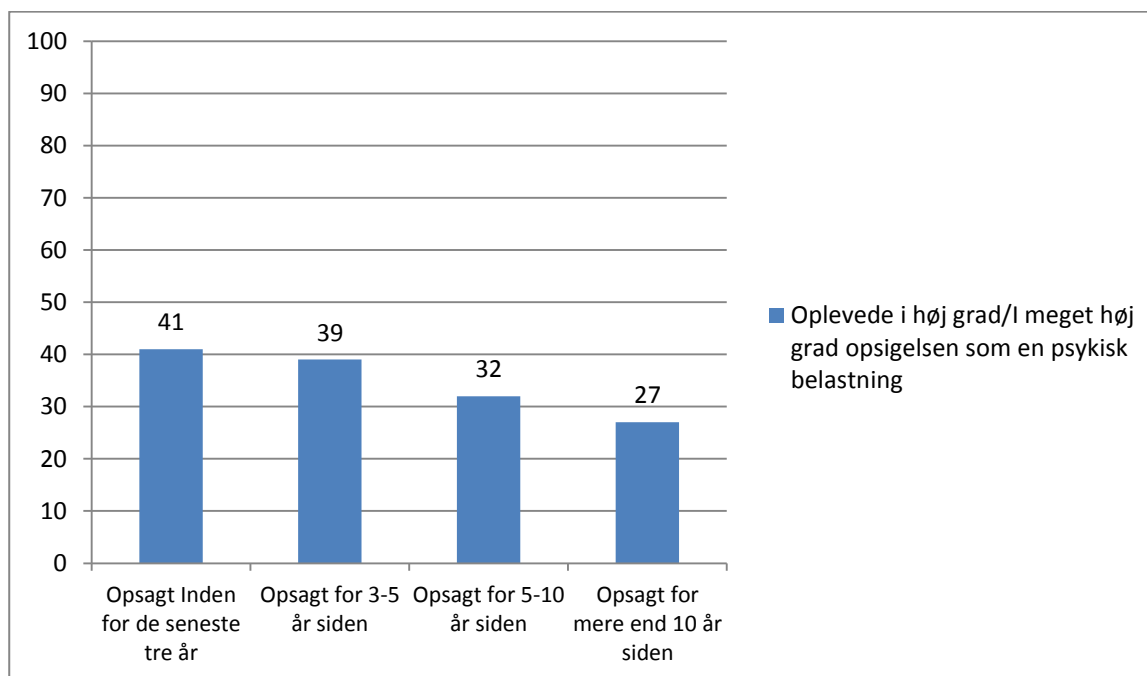
**Figur 8. Antal lederjob i karrieren i forhold til andelen, der i høj grad eller i meget høj grad oplevede, at det var en psykisk belastning, senest de blev sagt op.**



## Klar sammenhæng mellem hvornår man senest blev sagt op og den psykiske belastning

Derimod er der en klar sammenhæng mellem, hvornår man senest blev sagt op sammenlignet med, om man oplevede opsigelsen som en psykisk belastning. Mange flere af respondenter, der senest blev sagt op inden for de seneste fem år oplevede, opsigelsen som en psykisk belastning end respondenter, der senest blev sagt op for fem år eller mere siden, se figur 9. Det spiller sandsynligvis ind, at for de respondenter, der senest er blevet sagt op inden for de seneste fem år, står oplevelsen af opsigelsen mere present, end hvis man senest blev sagt op for mere end fem år siden.

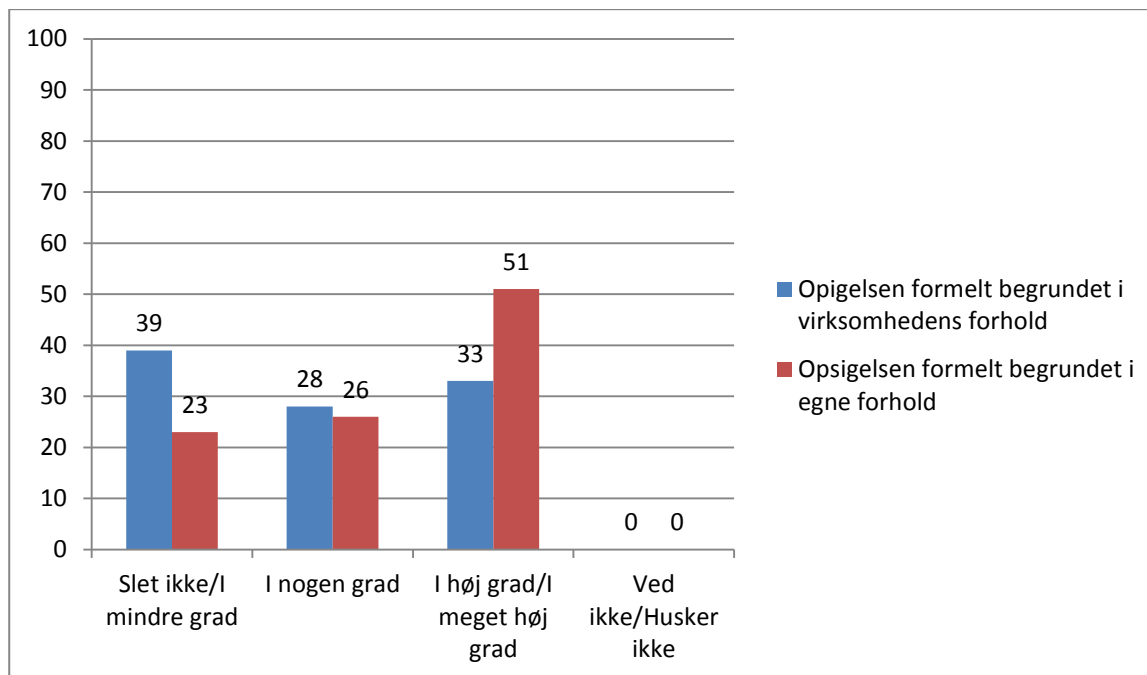
**Figur 9: Sammenhængen mellem hvornår man senest blev sagt op, og andelen, der i høj grad eller i meget høj grad oplevede, at det var en psykisk belastning, senest de blev sagt op. Procent.**



## Markant flere, der blev opsagt begrundet i egne forhold, oplevede opsigelsen som en psykisk belastning

Sammenligner man i hvilken grad opsigelsen var en psykisk belastning med, om respondenterne blev sagt op formelt begrundet i virksomhedens eller egne forhold, er der markant flere, der oplevede opsigelsen som en psykisk belastning, hvis opsigelsen var begrundet i egne forhold. Det er ikke overraskende, men forskellen er markant, se figur 10.

**Figur 10. Sammenhængen mellem den formelle begrundelse for opsigelsen og andelen, der i høj grad eller i meget høj grad oplevede opsigelsen som en psykisk belastning? Procent.**

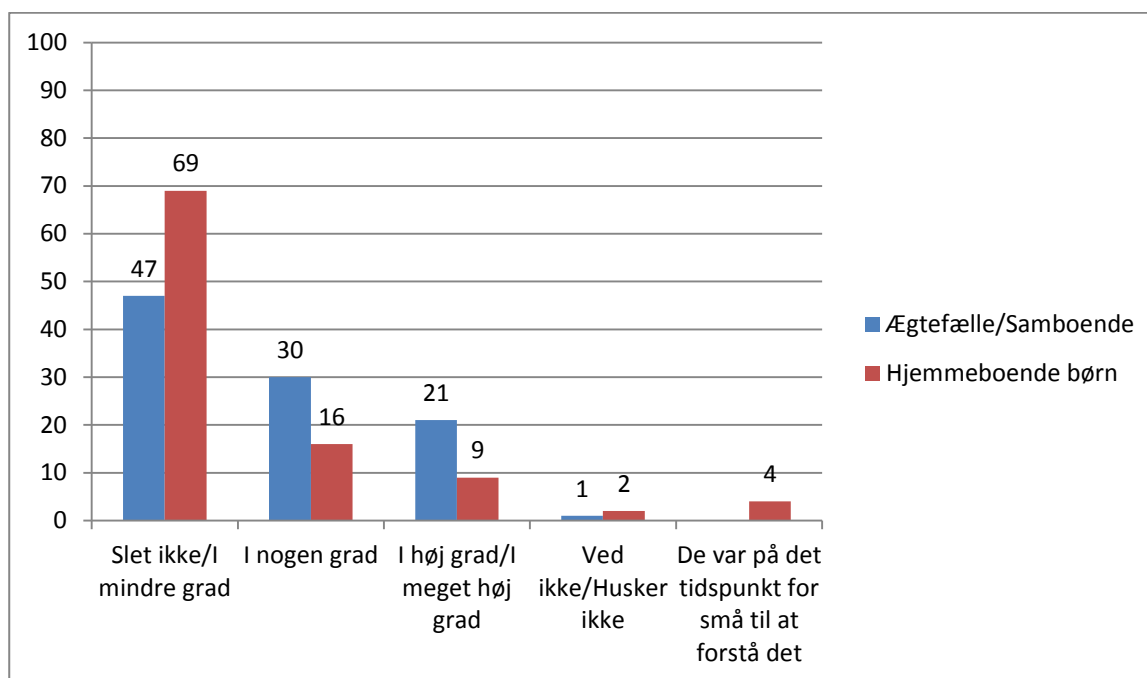


## En opsigelse belaster også ægtefællen/den samboende samt de hjemmeboende børn psykisk

De respondenter, som på tidspunktet for deres seneste opsigelse var gift/samboende, har svaret på, om deres opsigelse også var en psykisk belastning for ægtefællen/den samboende. Det vurderer hver femte var tilfældet.

Hver tiende respondent, som havde hjemmeboende børn på det tidspunkt, de senest blev sagt op, vurderer, at deres opsigelse også var en psykisk belastning for børnene, se figur 11.

**Figur 11. Set i bakspejlet – i hvilken grad var det en psykisk belastning for din ægtefælle/samboende og dine hjemmeboende børn, senest du blev sagt op? Procent.**





## Usikkerhed om fremtiden og privatøkonomien er den største belastning

58 procent peger på usikkerhed om fremtiden, og 48 procent på usikkerhed i forhold til privatøkonomien, se tabel 8.

Ser man på det mere *følelsesmæssige plan* peger, flest på følgende:

- at opsigelsen var uretfærdig – 42 procent
- vrede – 35 procent
- som et personligt nederlag – 30 procent
- som et prestigetab og statustab for dem selv i forhold til omverdenen – 29 procent

**Tabel 8. Oplevede du følgende, senest du blev sagt op? Mulighed for flere svar.**

	<b>Procent</b>
Usikkerhed omkring fremtiden	58
Usikkerhed om min (og min families) økonomi	48
At opsigelsen var uretfærdig	42
Vrede	35
Som et personligt nederlag	30
Som et prestigetab og statustab for mig i forhold til omverdenen	29
Stress	19
Manglende tro på egne evner	19
Mangel på selvtillid	17
Lavt eller manglende selvværd	16
At jeg ikke var god nok	16
Manglende handlekraft	10
Angst	7
Andet	14

## Klar sammenhæng mellem psykisk belastning af opsigelse og påvirkning

Der er en markant sammenhæng mellem, i hvilken grad man oplevede opsigelsen som en psykisk belastning og de faktorer, der er nævnt i tabel 8. Selv om det måske ikke er overraskende, er det meget markant, at hvis man oplevede, at opsigelsen var en psykisk belastning, vurderer langt flere, at de på alle svarmuligheder havde oplevelsen, se tabel 9.

38 procent af de respondenter, som i høj grad eller i meget høj grad oplevede opsigelsen som en psykisk belastning, oplevede stress. Det gælder kun tre procent, at de respondenter, som slet ikke eller i mindre grad oplevede opsigelsen som en psykisk belastning. Og 65 procent af de respondenter, som i høj grad eller i meget høj grad oplevede opsigelsen som en psykisk belastning, oplevede usikkerhed om deres (og deres families) økonomi. Det gælder kun 29 procent af de respondenter, som slet ikke eller i mindre grad oplevede opsigelsen som en psykisk belastning.

**Tabel 9. Oplevede følgende senest man blev sagt op sammenholdt med, i hvilken grad opsigelsen var en psykisk belastning.**

Procent	Set i bakspejlet – i hvilken grad var det en psykisk belastning for dig, senest du blev sagt op?		
	Slet ikke/ I mindre grad	I nogen grad	I høj grad/ I meget høj grad
<b>Oplevede du følgende senest du blev sagt op?</b>			
Usikkerhed omkring fremtiden	39	63	75
Usikkerhed om min (og min families) økonomi	29	50	65
At opsigelsen var uretfærdig	25	42	59
Vrede	18	35	53
Som et personligt nederlag	13	24	52
Som et prestigetab og statustab for mig i forhold til omverdenen	13	31	45
Stress	3	13	38
Manglende tro på egne evner	5	16	35
Mangel på selvtillid	4	14	34
Lavt eller manglende selvværd	3	14	32
At jeg ikke var god nok	6	13	27
Manglende handlekraft	3	7	18
Angst	0	5	16
Andet	28	9	3

## Flest søgte støtte og rådgivning hos nærmeste familie, det professionelle netværk og i deres faglige organisation/a-kasse

Respondenterne har svaret på, hvor de søgte støtte og rådgivning, senest de blev sagt op, se tabel 10. De fleste søgte støtte hos

- *deres nærmeste familie* – 54 procent
- *deres professionelle netværk* – 52 procent
- *organisation/a-kasse* – 49 procent

**Tabel 10. Hvor søgte du støtte og rådgivning, senest du blev sagt op?** *Mulighed for flere svar*

	<b>Procent</b>
Min nærmeste familie (ægtefælle/samboende, børn, søskende, forældre)	54
Mit professionelle netværk	52
Min organisation/a-kasse	49
Mine venner	39
Mit øvrige private netværk	34
Kolleger fra den virksomhed/arbejdsplads jeg var blevet opsagt fra	19
Min øvrige familie	13
Jobcenteret i min kommune <sup>4</sup>	13
Deltagelse i jobsøgningsnetværk	11
Andre	8
Ved ikke/husker ikke	4

## Generelt søgte kvinder støtte og rådgivning flere steder end mændene

Generelt søgte kvinder støtte og rådgivning flere steder end mændene. Det kan måske skyldes, at kvinderne har været mere åbne om, at de blev sagt op end mændene. Derudover søgte markant *flere kvinder end mænd støtte og rådgivning hos*

- *nærmeste familie*
- *deres organisation/a-kasse*
- *venner*
- *kolleger fra den virksomhed/arbejdsplads de var blevet opsagt fra*

se tabel 11

**Tabel 11. Hvor søgte du støtte og rådgivning senest du blev sagt op? Markante kønsforskelle. Procent.**

<b>Procent</b>	<b>Kvinder</b>	<b>Mænd</b>
Min nærmeste familie (ægtefælle/samboende, børn, søskende, forældre)	69	48
Min organisation/a-kasse	55	47
Mine venner	45	37
Kolleger fra den virksomhed/arbejdsplads jeg var blevet opsagt fra	24	17

<sup>4</sup> Jobcentrene blev etableret 1. januar 2007. Svaret på, om man søgte støtte og rådgivning i det kommunale jobcenter, omfatter derfor kun de respondenter, der senest er blevet sagt op inden for de seneste 0-5 år.

## Man får mest støtte og rådgivning hos nærmeste familie, sit professionelle netværk og sin organisation/a-kasse

Det er ikke overraskende, at de steder, hvor flest søgte støtte og rådgivning, også er de steder, hvor man svarer, at man fik mest støtte og rådgivning, se tabel 12.

**Tabel 12. Hvor fik du mest støtte og rådgivning, senest du blev sagt op? Højest tre svar**

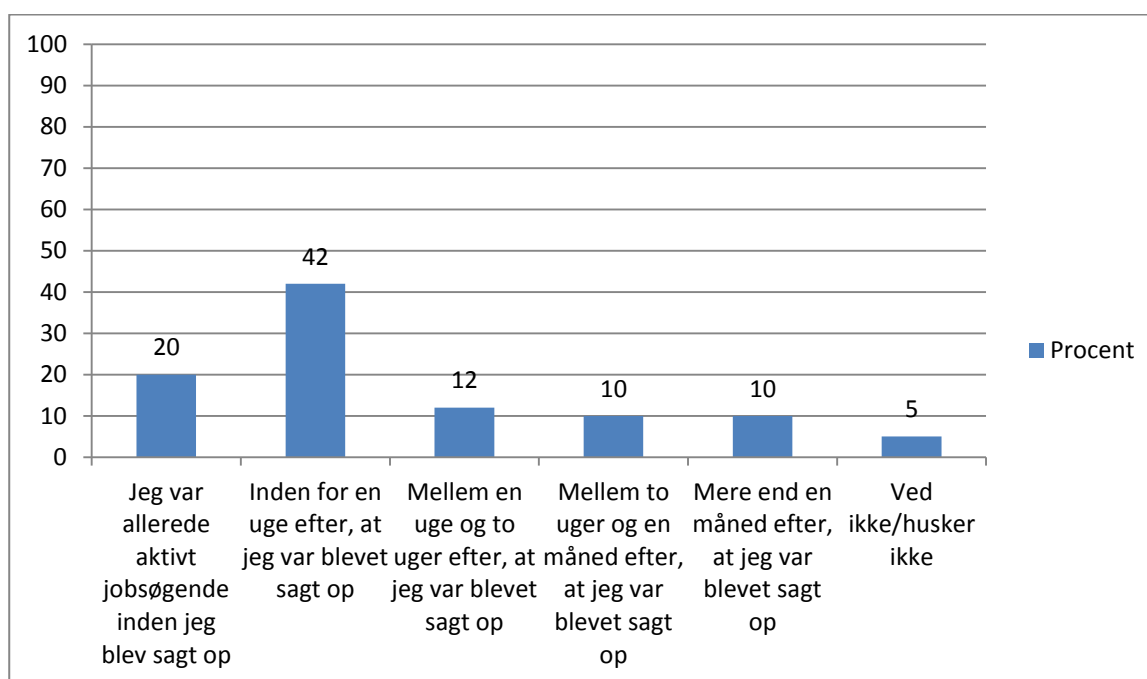
	<b>Procent</b>
Min nærmeste familie (ægtefælle/samboende, børn, søskende, forældre)	43
Mit professionelle netværk	35
Min organisation/a-kasse	25
Mine venner	20
Mit øvrige private netværk	14
Kolleger fra den virksomhed/arbejdsplads jeg var blevet opsagt fra	9
Andre	5
Min øvrige familie	3
Deltagelse i jobsøgningsnetværk	3
Jobcenteret i min kommune <sup>5</sup>	3
Ved ikke/husker ikke	6

<sup>5</sup> Jobcentrene blev etableret 1. januar 2007. Svaret på, om man søgte støtte og rådgivning i det kommunale jobcenter omfatter derfor kun de respondenter, der senest er blevet sagt op inden for de seneste 0-5 år.

## Mere end seks ud af ti var i gang med jobsøgning senest en uge efter, at de var blevet sagt op

Langt hovedparten af respondenterne var meget hurtigt i gang med jobsøgningen, se figur 12. Hver femte var aktivt jobsøgende, inden de blev sagt op, og mere end fire ud ti var aktivt jobsøgende inden for en uge efter, at de blev sagt op. Der er ikke nogen markant sammenhæng mellem, om man oplevede opsigelsen som en psykisk belastning, og hvornår man påbegyndte jobsøgningen. De respondenter, der oplevede opsigelsen som en psykisk belastning kom ikke markant senere i gang med jobsøgningen end de respondenter, der ikke oplevede opsigelsen som en psykisk belastning.

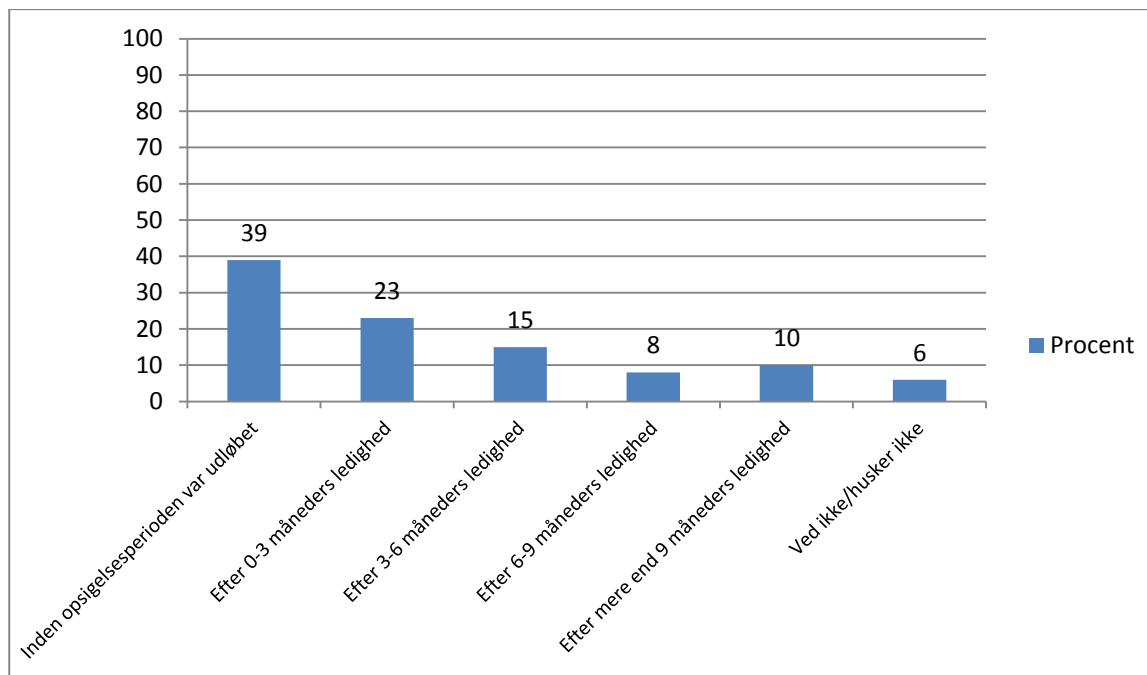
**Figur 12. Hvor længe efter, at du havde fået at vide, at du var blevet sagt op, begyndte du at søge job?**



## Fire ud af ti var i job igen, inden deres opsigelsesperiode var udløbet

39 procent af respondenterne var i arbejde igen, inden deres opsigelsesperiode var udløbet.<sup>6</sup> Og yderligere 23 procent var i job senest efter tre måneders ledighed, se figur 13.

**Figur 13. Hvor lang tid efter du senest var blevet sagt op, kom du i arbejde igen?**



<sup>6</sup> Respondenterne er ikke blevet spurgt om længden af deres opsigelsesperiode. Opsigelsesperiodens længde kan variere afhængig af ansættelseskontrakten.

## Jo tidligere man kom i gang med jobsøgningen, jo tidligere kom man i job

Selv om det ikke er overraskende, er der en markant sammenhæng mellem, hvornår man begyndte at søge job, og hvornår man kom i arbejde igen. Selv om konjunkturerne samt opsigelsesperiodens længde kan spille ind, er der en klar sammenhæng, se tabel 13.

Knap halvdelen af de respondenter, der var aktivt jobsøgende inden de blev sagt op eller senest en uge efter, at de blev sagt op var i arbejde inden deres opsigelsesperiode var udløbet. Det gælder omkring én ud af fire, som først begyndte at søge job mere end en måned efter, at de var blevet sagt op, se tabel 13.

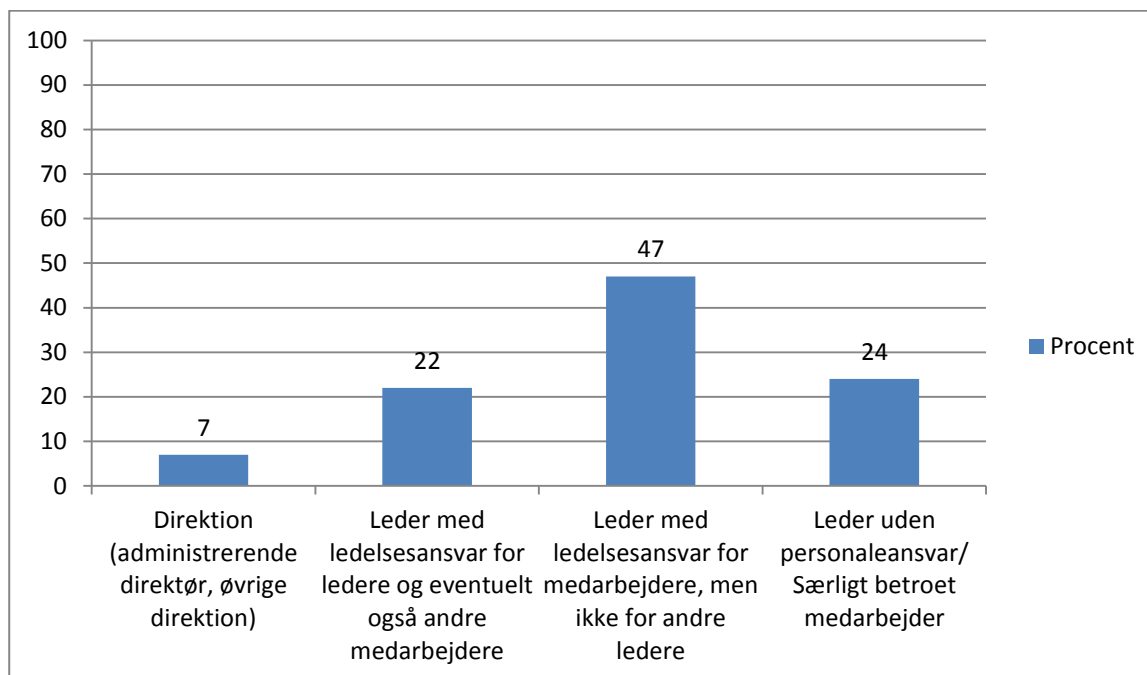
**Tabel 13. Hvor lang tid efter man senest var blevet sagt op, kom man i arbejde igen sammenholdt med hvor længe efter opsigelsen man begyndte jobsøgningen.**

Procent	Hvor længe efter at du havde fået at vide, at du var blevet sagt op, begyndte du at søge job?					
	Jeg var allerede aktivt jobsøgende inden, jeg blev sagt op N=263	Inden for en uge efter at jeg var blevet sagt op N=557	Mellem en uge og to uger efter at jeg var blevet sagt op N=152	Mellem to uger og en måned efter, at jeg var blevet sagt op N=134	Mere end en måned efter, at jeg var blevet sagt op N=137	Ved ikke/husker ikke N=68
<b>Hvor lang tid efter du senest var blevet sagt op, kom du i arbejde igen?</b>						
Inden min opsigelsesperiode var udløbet	43	45	34	29	24	38
Efter 0-3 måneders ledighed	24	24	24	23	18	18
Efter 3-6 måneder ledighed	15	14	21	15	15	10
Efter 6-9 måneders ledighed	4	7	9	10	16	3
Efter mere end ni måneders ledighed	9	7	10	16	15	13
Ved ikke/husker ikke	6	4	3	7	11	17
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## De fleste er nu i en stilling på samme ledelsesniveau, som de blev sagt op fra

Der er ikke noget overraskende i, at de fleste var ledere på første niveau, da de senest blev sagt op, da det også er den ledergruppe, der er den største, se figur 14.

**Figur 14. På hvilket niveau var du leder, da du senest blev sagt op?**



Det er imidlertid interessant at sammenligne det stillingsniveau de blev sagt op fra med deres nuværende stillingsniveau.

**Tabel 14. Ledelsesniveau senest man blev sagt op sammenholdt med nuværende ledelsesniveau.**

Procent	Nuværende ledelsesniveau			
	Administrerende direktør/øvrige direktion <sup>7</sup>	Mellemlider <sup>8</sup>	Linjeleder <sup>9</sup>	Leder uden personaleansvar/ Særligt betroet medarbejder
<b>Ledelsesniveau senest man blev sagt op</b>				
Administrerende direktør, øvrige direktion	42	7	3	3
Mellemlider	30	52	16	14
Linjeleder	16	32	69	36
Leder uden personaleansvar/ Særligt betroet medarbejder	12	9	13	47
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>7</sup> NB. Meget få respondenter i gruppen administrerende direktør/øvrige direktion (N=89)

<sup>8</sup> Leder med ledelsesansvar for ledere og eventuelt også andre medarbejdere

<sup>9</sup> Leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere



Som det fremgår af tabel 14, er de fleste aktuelt i en stilling på samme niveau, som de blev opsagt fra. Knap syv ud af ti ledere (69 procent), der nu er linjeledere, blev sagt op fra en stilling på samme ledelsesniveau, og over halvdelen (52 procent) af de, der nu er mellemledere, blev senest sagt op fra en mellemliderstilling.

Særligt blandt de nuværende mellemledere er en stor andel nu på et formelt højere stillingsniveau. Mere end fire ud af ti nuværende mellemledere blev senest opsagt fra en stilling på et formelt lavere stillingsniveau (32 procent fra en stilling som linjeleder, og 9 procent fra en stilling som leder uden personaleansvar eller særligt betroet medarbejder).

For de nuværende linjeledere blev 16 procent sagt op fra en mellemliderstilling og 13 procent fra en stilling som leder uden personaleansvar eller særligt betroet medarbejder.

Blandt de nuværende ledere uden personaleansvar eller særligt betroede medarbejdere blev 36 procent senest sagt op fra en stilling som linjeleder og 14 procent fra en stilling som mellemlider.

## Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov. Der er i alt gennemført 3.493 1 CAWI-interview med medlemmer af Lederne i perioden 16. september til 22. september 2014. Rapporten omfatter 1.311 respondenter blandt disse, som har svaret, at de er blevet sagt op mindst én gang. Nedenfor er udvalgte baggrundvariable.

Køn	Antal	Procent
Kvinder	357	27
Mænd	954	73
<b>Total</b>	<b>1.311</b>	<b>100</b>

Alder	Antal	Procent
Under 40 år	131	10
40-49	476	36
50-54	319	24
55-59	268	20
60 og derover	117	9
<b>Total</b>	<b>1.311</b>	<b>100</b>

Sektor	Antal	Procent
Privat	1.143	87
Offentlig	113	9
Selvejende institution	37	3
Non-profit organisation	18	1
<b>Total</b>	<b>1.311</b>	<b>100</b>

Uddannelse	Antal	Procent
Grund-, folkeskole, Almengymnasial, Erhvervsgymnasial uddannelse	95	7
Erhvervsfaglig uddannelse	345	26
Kort videregående uddannelse	287	22
Mellemlang videregående uddannelse	387	30
Lang videregående uddannelse, master eller mere	164	13
Anden uddannelse	33	3
<b>Total</b>	<b>1.311</b>	<b>100</b>

Ledelsesniveau	Antal	Procent
Topchef (Administrerende direktør/Direktør/Øvrig direktion)	89	7
Leder med ledelsesansvar for ledere og eventuelt også andre medarbejdere	233	18
Leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere	486	37
Leder uden personaleansvar/ Særligt betroet medarbejder	399	30
Selvstændig erhvervsdrivende	25	2
Andet	79	6
<b>Total</b>	<b>1.311</b>	<b>100</b>

I tabeller med procentangivelser kan det ske, at summen angives til 100 procent, mens en simpel sammentælling af tallene giver 1–2 point højere eller lavere. Det er ikke en fejl, men skyldes almindelige afrundingsprincipper. Yderligere oplysninger om undersøgelsen kan fås ved henvendelse til analysechef Kim Møller Laursen, kml@lederne.dk, telefon 32 83 32 83.