



Lederundersøgelse 2024

58 procent FOAs ledermedlemmer oplever, at det igennem de seneste fem år er blevet vanskeligere at leve op til de krav, der stilles til dem som ledere, og mere end halvdelen har sommetider, sjældent eller aldrig tid nok til at udføre deres lederopgaver tilfredsstillende.

Det viser en undersøgelse, som FOA har foretaget blandt alle ledermedlemmer. Undersøgelsen viser også, at mere end halvdelen i meget høj, høj eller nogen grad føler sig stressede, og at arbejdet for mere end hver tredje altid eller ofte tager så meget af deres energi, at det går ud over privatlivet.

Undersøgelsen blev gennemført i perioden 27. marts til den 3. april 2014 blandt FOAs ledermedlemmer. I alt 751 ledermedlemmer har besvaret undersøgelsen fuldt ud.

I figurene præsenteres alle svarene opdelt på sektor. På grund af det lave antal svar (navnlig fra Kost- og Servicesektoren) er det dog langt fra alle sektorforskelle, der statistisk sikre. I teksten vil der ikke blive fremhævet og beskrevet sektorforskelle medmindre de inden er blevet testet statistisk sikre.

KONTAKT

Notat udarbejdet af:
FOA Politik og Analyse

Presse/Fagbladet:

Politisk ansvarlig:

Lars Ole Preisler Hansen
Tlf. 46 97 25 12

Joan Lindskov
Tlf. 46 97 23 54

Lærke Bøttger-Roth



Hovedresultater

Baggrund

- 9 ud af 10 af ledermedlemmerne har personaleansvar.
- Mere end én tredjedel af lederne dækker flere matrikler.
- 2 ud af 3 har personaleansvar for 20 medarbejdere eller flere, og hver fjerde har personaleansvar for flere medarbejdere i dag end for 2 år siden.
- Næsten hvert tredje ledermedlem mener, at de er leder for et for stort antal medarbejdere i forhold til deres muligheder for at yde god ledelse.

Anciennitet og fastholdelse

- Lederne i undersøgelsen har i gennemsnit været ansat 8,77 år i deres nuværende stilling.
- Mere end halvdelen af lederne har ingen erfaring fra tidligere lederansættelser.
- Knap seks ud ti regner fortsat med at være ansat på arbejdspladsen om 2 år, og knap seks ud ti regner med at skulle være ledere resten af deres arbejdsliv.
- Ledere med dårlige vilkår for at udføre arbejdet overvejer i langt højere grad at forlade stillingen.
- 70 procent er enige i, at der er stor udskiftning blandt lederne på deres arbejdsplads.

Uddannelse og kompetencer

- 85 procent er enige i, at de er tilstrækkeligt uddannet til at varetage deres ledelsesopgaver, og næsten 9 ud af 10 er enige i, at de har de lederkompetencer, de har behov for.
- Ledermedlemmerne tilegner sig især deres lederkompetencer gennem praksiserfaring på jobbet. 50 procent har en diplomuddannelse i ledelse.
- 15 procent af ledermedlemmerne tilbydes aldrig en samtale om individuel kompetenceudvikling.

Samarbejdsrelationer

- 9 ud af 10 har et godt samarbejde med deres nærmeste leder og 99 procent synes, de har et godt samarbejde med deres medarbejdere.
- Ledermedlemmerne føler sig støttet og anerkendt af deres nærmeste leder.



- En fjerdedel af ledermedlemmer savner supervision og sparring.
- 8 ud af 10 er enige i, at de bliver anerkendt og påskønnet af deres nærmeste leder/chef.

Ledelsesrum

- En tredjedel af lederne er uenige i, at de har gode muligheder for at påvirke beslutninger i ledelseslagene over dem.
- En femtedel af ledermedlemmerne er uenige i, at deres ledelsesrum er klart defineret.
- 61 procent er helt eller delvist enige i, at de bruger for meget tid på dokumentation og målstyring.
- Hver tredje leder vil gerne have større ledelsesrum.

Jobtilfredshed og trivsel

- Næsten 9 ud af 10 ledere er tilfredse eller meget tilfredse med deres job som leder, og mere end 9 ud af 10 føler sig motiverede og engagerede i deres lederarbejde.
- Hver femte svarer at de har dårlige vilkår for at udføre deres lederopgaver.
- 58 procent oplever, at det igennem de seneste fem år er blevet vanskeligere at leve op til de krav, der stilles til dem som ledere.

Psykisk arbejdsmiljø

- Næsten en fjerdedel er uenige i, at deres psykiske arbejdsmiljø er godt, og hver fjerde drøfter kun i ringe grad eller slet ikke deres psykiske arbejdsmiljø med deres nærmeste leder.
- 3 ud 4 svarer, at arbejdet er følelsesmæssigt belastende.
- 7 ud af 10 arbejder meget alene.
- Hvert tredje ledermedlem er enig i, at forventningerne til dem er uklare.
- Op mod halvdelen af ledermedlemmerne mener ikke, at de har indflydelse på mængden af deres opgaver, men et stort flertal er enige i, at de har indflydelse på, hvordan de udfører og planlægger deres opgaver.
- 38 procent oplever, at deres arbejdsplads har svært ved at leve op til de krav, der stilles til den.
- Mere end halvdelen af lederne har sommetider, sjældent eller aldrig tid nok til at udføre deres lederopgaver tilfredsstillende.



- Over halvdelen arbejder hver uge mere end 37 timer om ugen.
- Mere end halvdelen føler sig i meget høj, høj eller nogen grad stressede, og for mere end hver tredje tager arbejdet altid eller ofte så meget af deres energi, at det går ud over privatlivet.
- 8 procent har inden for det seneste år været sygemeldt med stress.

Udfordringer på arbejdspladsen

- 42 procent har inden for det seneste år oplevet omstruktureringer og forandringer i ledelsesstrukturen over dem.
- Mere end halvdelen er i meget høj, høj eller nogen grad bekymrede for forandringer på arbejdspladsen.
- Hver tredje oplever i meget høj eller høj grad, at det er vanskeligt at få besat ledige stillinger.
- 28 procent oplever, at muligheden for vikardækning er blevet ringere i løbet af de seneste 5 år.

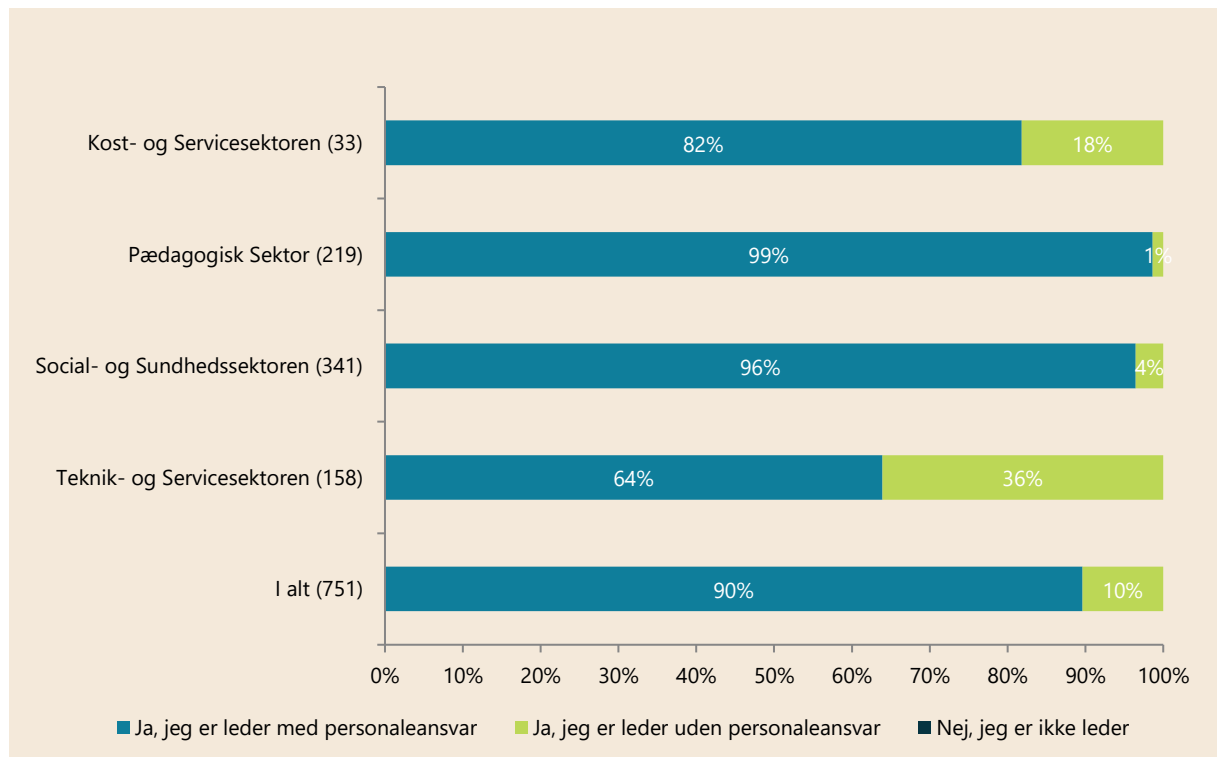
Baggrund

9 ud af 10 af lederne har personaleansvar

Ledermedlemmerne blev indledningsvist bedt om at angive, om de er leder med eller uden personaleansvar. Som Figur 1 nedenfor viser, svarede 90 procent, at de er leder med personaleansvar, og 10 procent at de er leder uden personaleansvar.

39 medlemmer svarede, at de slet ikke er ledere. Disse medlemmer fik ikke flere spørgsmål i undersøgelsen, og deres svar er ikke vist i figuren.

Figur 1. Er du leder?



Antal svar: Se parenteserne i figuren. 39 medlemmer svarede "Nej jeg er ikke leder". Disse medlemmer blev sendt ud af undersøgelsen og er ikke medregnet i figuren.

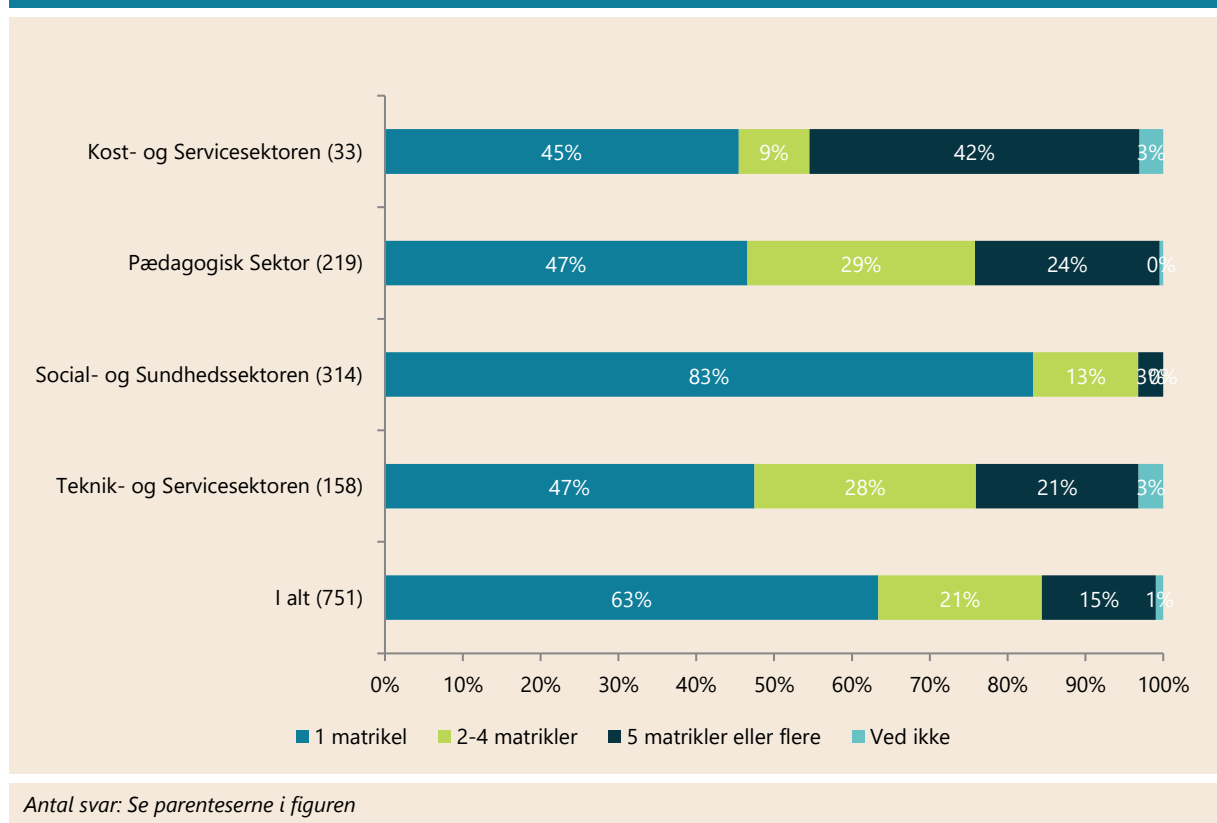
Mere end en tredjedel af lederne dækker flere matrikler

63 procent af ledermedlemmerne svarer, at de kun dækker en matrikel. 21 procent dækker mellem 2 og 4 matrikler, mens 15 procent dækker 5 matrikler eller flere.

Lederne indenfor Social- og Sundhedssektoren dækker færre matrikler end lederne fra de øvrige sektorer. Blandt dem svarer hele 83 procent, at de kun dækker en matrikel.

Modsat er lederne indenfor Kost- og Servicesektoren dem, der dækker flest matrikler. Hele 42 procent af dem dækker 5 matrikler eller flere.

Figur 2. På hvor mange matrikler/adresser er du leder?

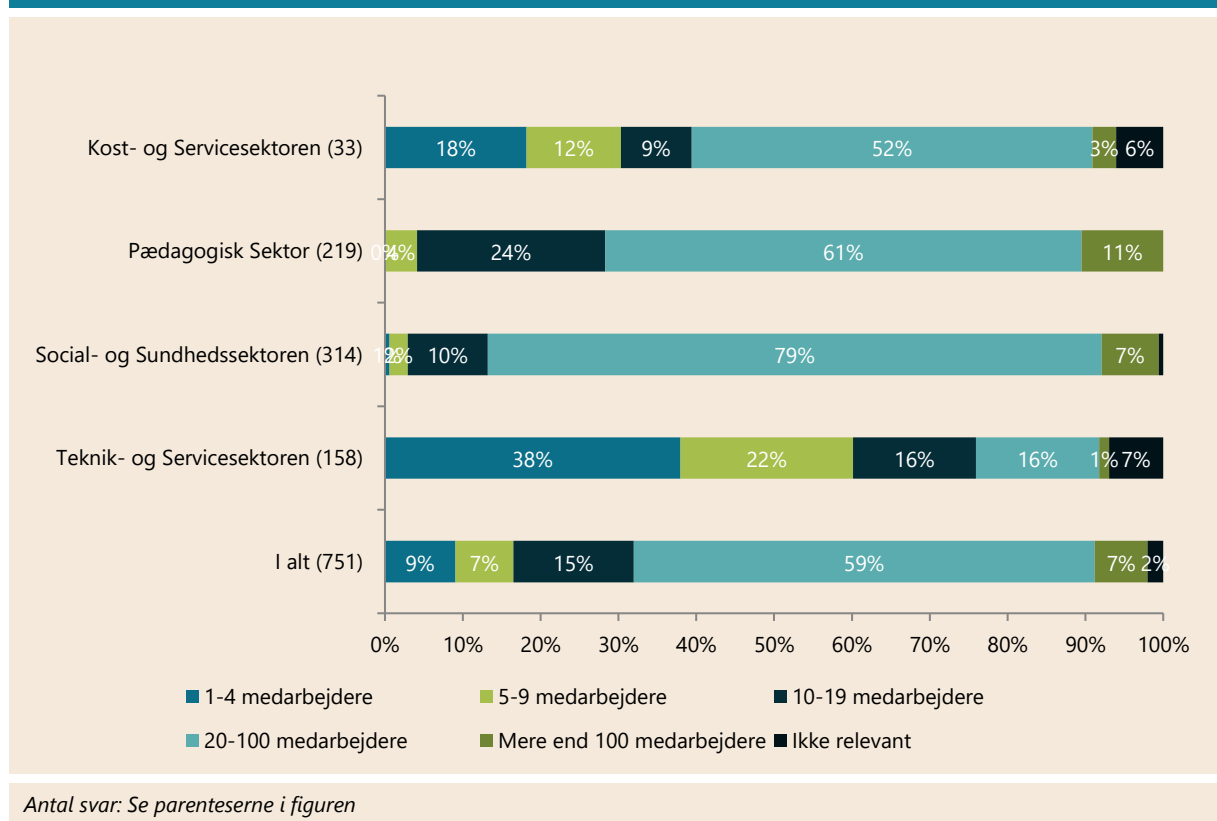


2 ud af 3 har personaleansvar for 20 medarbejdere eller flere

Nedenstående figur viser, hvor mange personer medlemmerne er leder for. 16 procent af lederne har ansvar for mellem 1 og 9 medarbejdere, og 15 procent har personaleansvar for 10-19 medarbejdere. 59 procent har ansvar for 20-100 medarbejdere, og 7 procent har ansvar for mere end 100 medarbejdere. I alt har 66 procent altså personaleansvar for 20 medarbejdere eller flere.

Som det ses i figuren, er der store forskelle på, hvor mange personer, lederne i de forskellige sektorer har personaleansvar for. Gennemsnitligt har lederne i Social- og Sundhedssektoren ansvar for flest medarbejdere, mens lederne i Teknik- og Sundhedssektoren har ansvar for færrest.

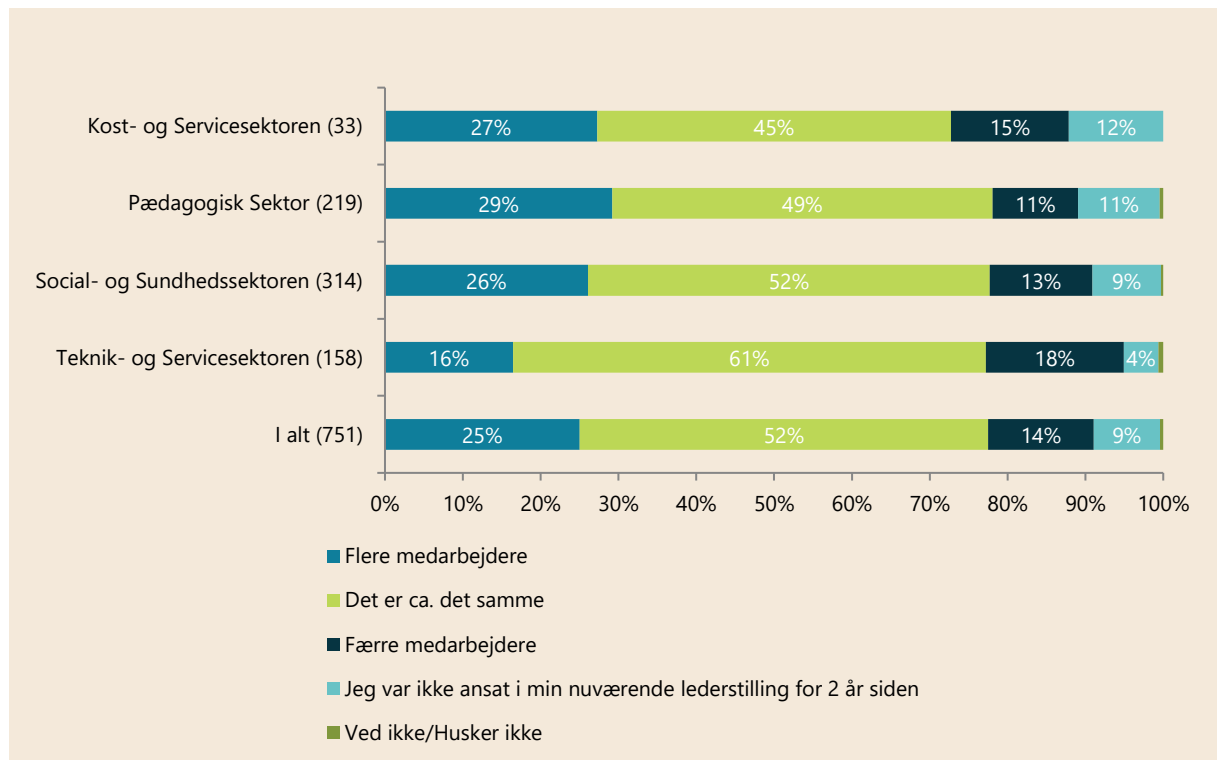
Figur 3. Hvor mange medarbejdere er du leder for?



Hvert fjerde ledermedlem har personaleansvar for flere medarbejdere i dag end for 2 år siden

25 procent af FOAs ledermedlemmer svarer, at de har personaleansvar for flere medarbejdere i dag end for 2 år siden. 52 procent svarer, at det er ca. det samme, og 14 procent siger, at de i dag har ansvar for færre medarbejdere end for 2 år siden. 9 procent var ikke ansat i deres nuværende lederstilling for 2 år siden.

Figur 4. Er du i dag leder for flere eller færre medarbejdere, end du var for 2 år siden?



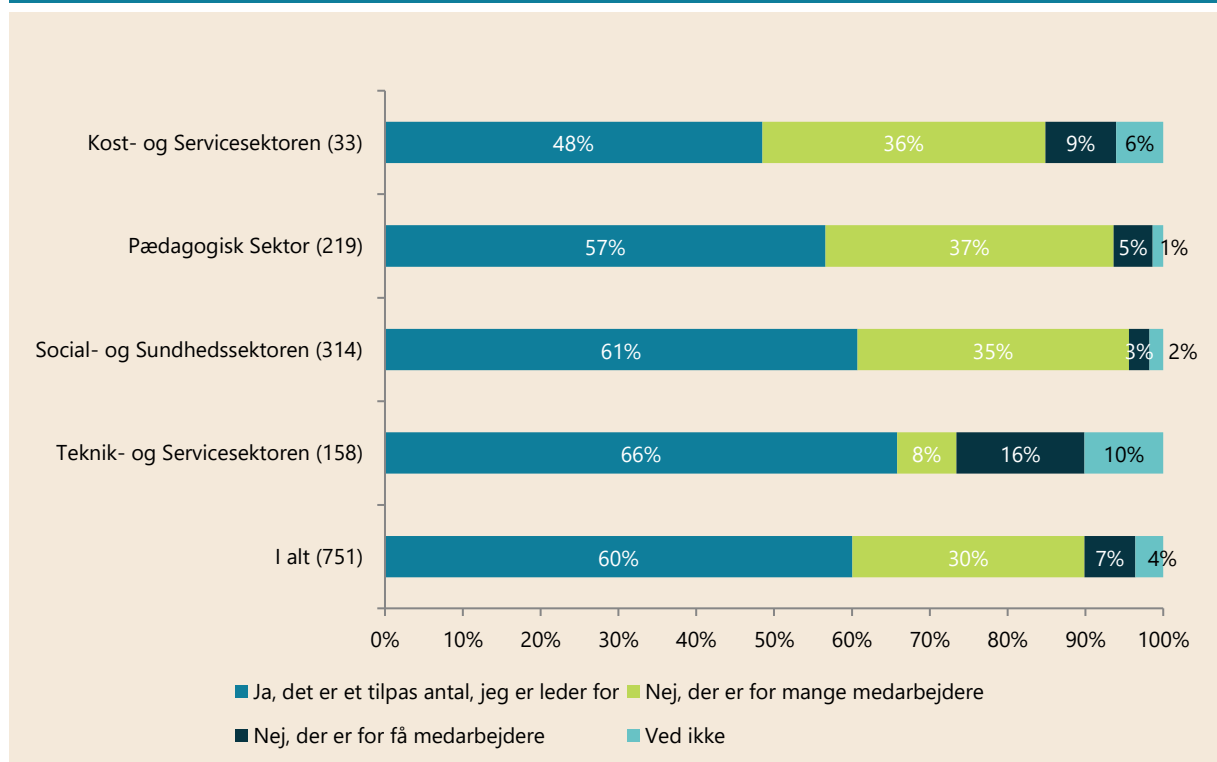
Antal svar: Se parenteserne i figuren

Næsten hvert tredje ledermedlem mener, at de er leder for et for stort antal medarbejdere i forhold til deres muligheder for at yde god ledelse

Nedenstående figur viser svarfordelingen på spørgsmålet om, hvorvidt ledermedlemmerne anser antallet af medarbejdere, som de er ledere for, som passende i forhold til deres muligheder for at yde god ledelse.

Det ses, at 30 procent svarer "Nej, der er for mange medarbejdere", og 7 procent svarer "Nej, der er for få medarbejdere". 60 procent af deltagerne mener, at det er et tilpas antal, som de er ledere for.

Figur 5. Anser du antallet af medarbejdere, du er leder for, som passende i forhold til dine muligheder for at yde god ledelse?



Antal svar: Se parenteserne i figuren

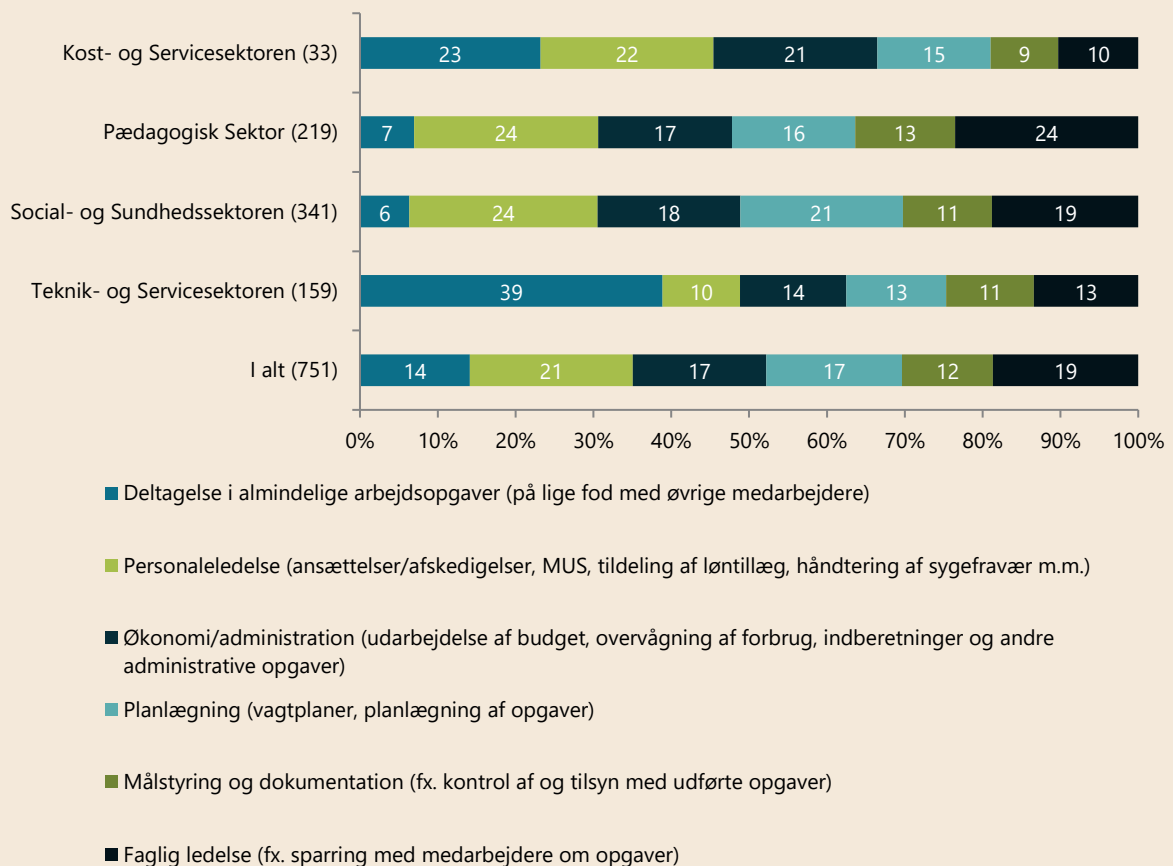
Det bruger lederne deres arbejdstid på

Nedenstående figur viser svarene på spørgsmålet om, hvor stor en del af lederens arbejdstid de bruger forskellige typer af opgaver. I gennemsnit på tværs af sektorer bruges ca. 21 procent af tiden på personaleledelse, 19 procent bruges på faglig ledelse, 17 procent bruges på økonomi og administration, yderligere 17 procent bruges på planlægningsopgaver og 12 procent bruges på målstyring og dokumentation. Endelig bruges 14 procent i gennemsnit på deltagelse i almindelige arbejdsopgaver på lige fod med det øvrige personale.

Som det ligeledes fremgår af figuren, er der markante forskelle mellem svarene fra de enkelte sektorer. Ledere i Teknik- og Servicesektoren bruger mindre tid på personaleledelse end ledere i de øvrige sektorer. På samme vis bruger ledere i Teknik- og Servicesektoren og i Kost- og Servicesektoren mindre tid på faglig ledelse end ledere i Pædagogisk Sektor og i Social- og Sundhedssektoren. Til gengæld bruger ledere i Teknik- og Servicesektoren og i Kost- og servicesektoren markant mere tid på deltagelse i de almindelige arbejdsopgaver på lige fod med øvrige medarbejdere.

Figur 6. Hvor stor en procentdel af din arbejdstid bruger du cirka på følgende? Skriv tal mellem 0 og 100. Tallene skal tilsammen give 100.

Gennemsnit i procent



Antal svar: Se parenteserne i figuren

Anciennitet og fastholdelse

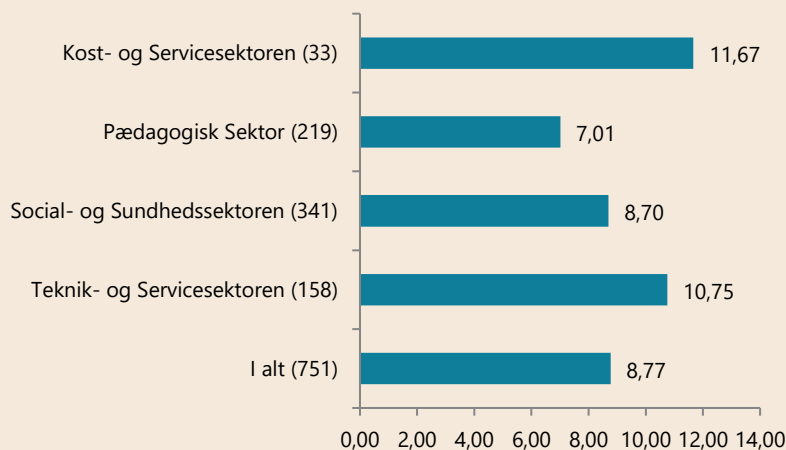
Lederne i undersøgelsen har i gennemsnit været ansat 8,77 år i deres nuværende stilling

Størst anciennitet har lederne i Kost- og Servicesektoren (11,67 år) og Teknik- og Servicesektoren (10,75 år). Lederne Social- og Sundhedssektoren har i gennemsnit været ansat i stillingen i 8,7 år, mens lederne i Pædagogisk Sektor med den laveste anciennitet kun har været ansat i 7,01 år i deres nuværende stilling.

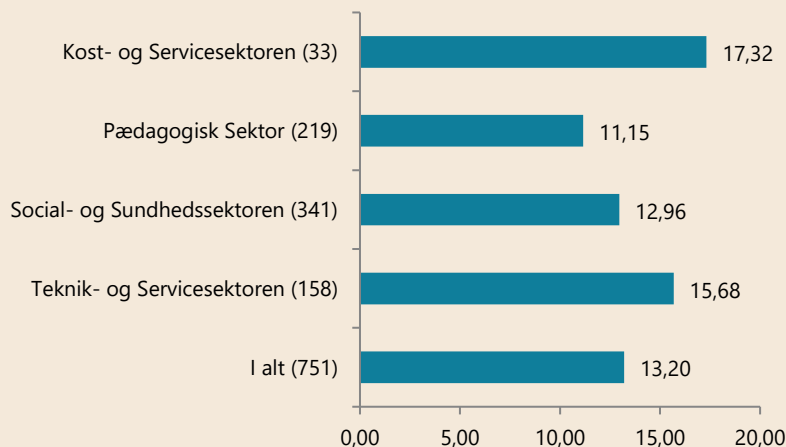
Medregner man ledernes anciennitet fra tidligere lederansættelser har lederne i gennemsnit 13,2 års ledererfaring (se figuren nedenunder).

Figur 7. Anciennitet (Gennemsnit antal år)

A: Hvor længe har du været leder på din nuværende arbejdsplads? Skriv antal år:



B: Hvor længe har du samlet set været leder? Tænk ikke kun på din nuværende ansættelse men medregn alle dine ansættelser som leder. Skriv hele antal år:



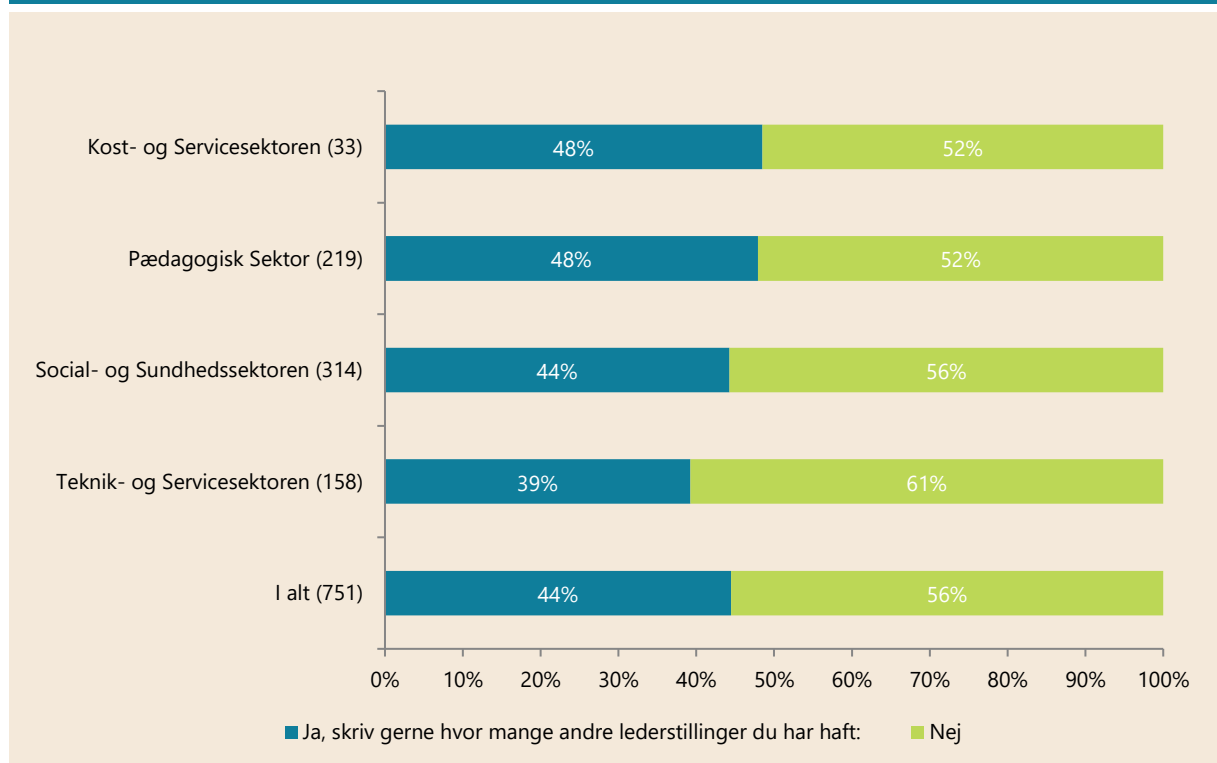
Antal svar: Se parenteserne i figuren

Mere end halvdelen af lederne har ingen erfaring fra tidligere lederansættelser

44 procent af lederne svarer, at de har været leder på andre arbejdspladser, før de fik deres nuværende lederstilling. 56 procent har ingen tidligere ledererfaring.

De ledere, der tidligere har haft lederstillinger på andre arbejdspladser, har i gennemsnit haft 2,11 lederstillinger udover deres nuværende (tallet ikke vist i figur).

Figur 8. Har du været leder på andre arbejdspladser, før du blev ansat i din nuværende lederstilling?

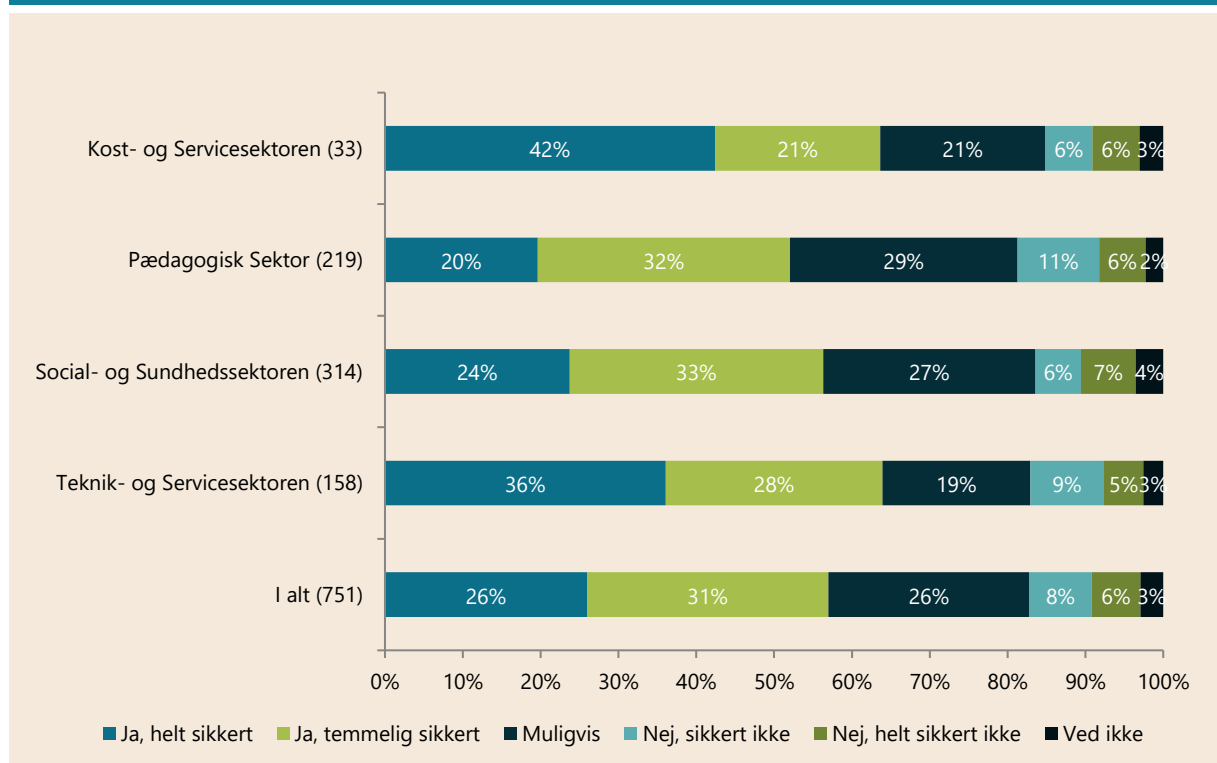


Antal svar: Se parenteserne i figuren

Knap seks ud ti regner fortsat med at være ansat på arbejdspladsen om 2 år

57 procent regner helt sikkert eller temmelig sikkert med, at de fortsat vil være ansat på deres nuværende arbejdsplads om 2 år. 26 procent har svaret "Muligvis", mens 14 procent ikke mener, det er sandsynligt (Nej, sikkert ikke" eller "Nej, helt sikkert ikke").

Figur 9. Regner du med at være på din nuværende arbejdsplads om 2 år?



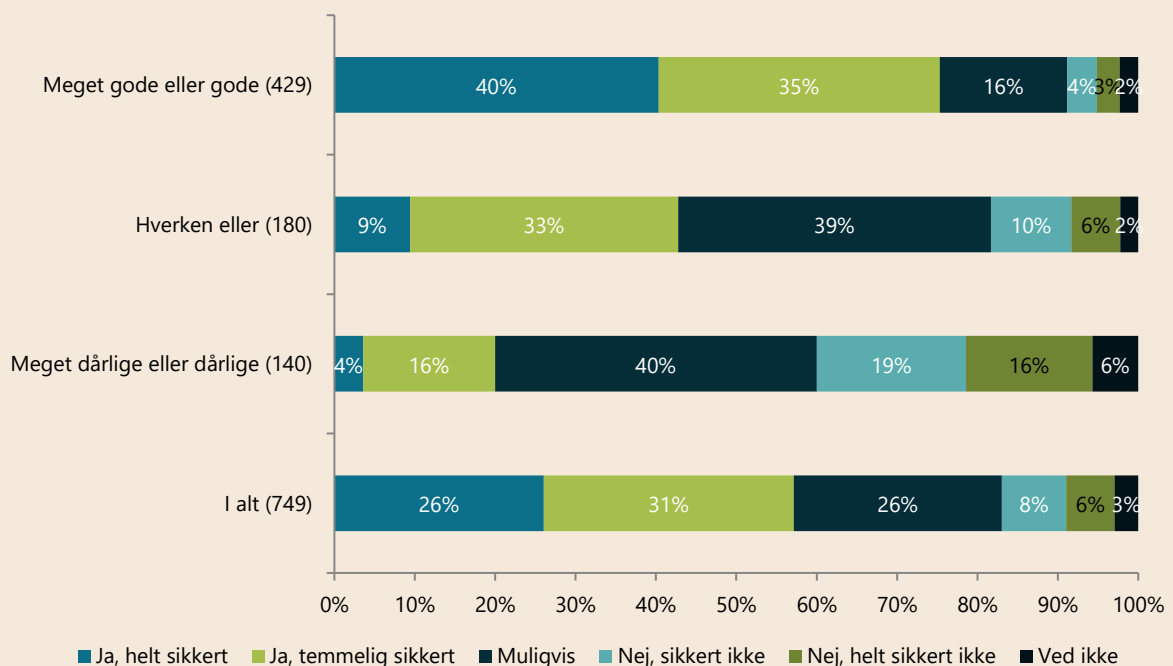
Antal svar: Se parenteserne i figuren

Ledere med dårlige vilkår for at udføre arbejdet overvejer i langt højere grad at forlade stillingen

Figuren nedenfor viser, at ledere, som har dårlige eller meget dårlige vilkår for at udføre arbejdet tilfredsstillende, i langt højere grad vurderer, at de vil forlade arbejdspladsen indenfor de kommende to år. Således svarer hele 36 procent af disse, at de "sikkert ikke" eller "helt sikkert ikke" regner med fortsat at være ansat på den samme arbejdsplads om 2 år. Til sammenligning er det kun 7 procent af ledere med gode eller meget gode vilkår, der svarer dette.

Figur 10. Regner du med at være på din nuværende arbejdsplads om 2 år?

Krydset med: Hvordan vurderer du dine vilkår for at udføre dit arbejde tilfredsstillende?

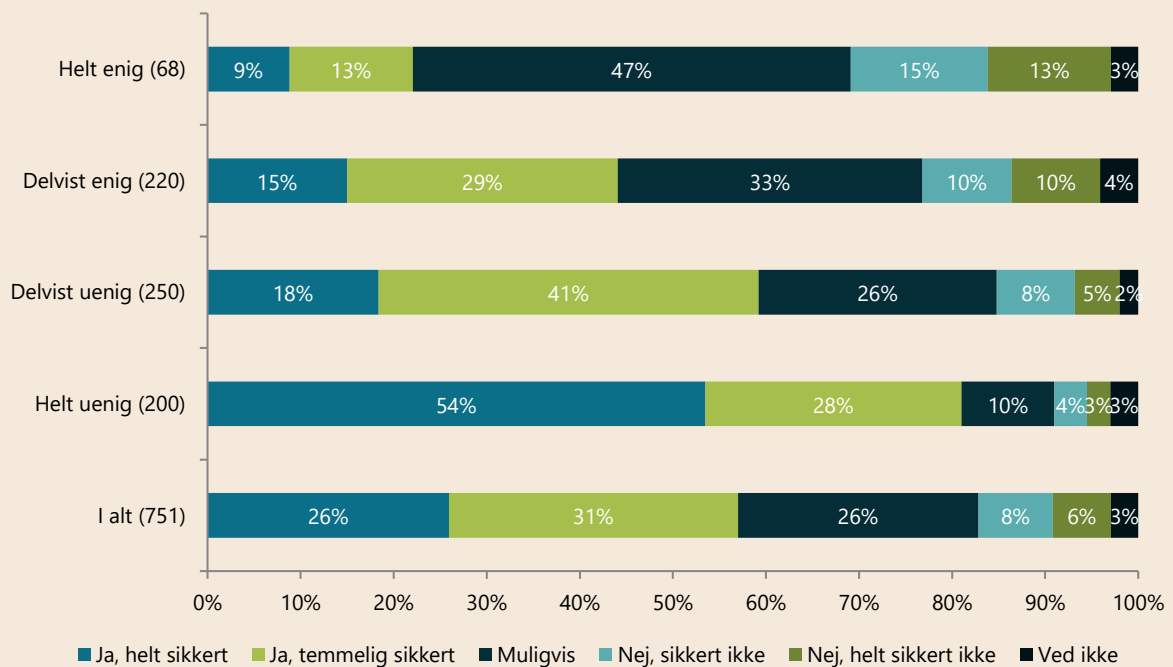


Antal svar: Se parenteserne i figuren

På lignende vis overvejer ledere, som oplever, at arbejdspladsen har svært ved at leve op til de krav, der stilles til den, i højere grad også at forlade arbejdspladsen. Således svarer hele 28 procent af de ledere, der er helt enige i, at arbejdspladsen har svært ved at leve op til kravene, at de "sikkert ikke" eller "helt sikkert ikke" regner med at være ansat om 2 år. Til sammenligning er det kun 7 procent af dem, der er helt uenige i, at arbejdspladsen har svært ved at leve op til kravene, der svarer dette.

Figur 11. Regner du med at være på din nuværende arbejdsplads om 2 år?

Krydset med: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - På min arbejdsplads har vi svært ved at leve op til de krav, der stilles til os

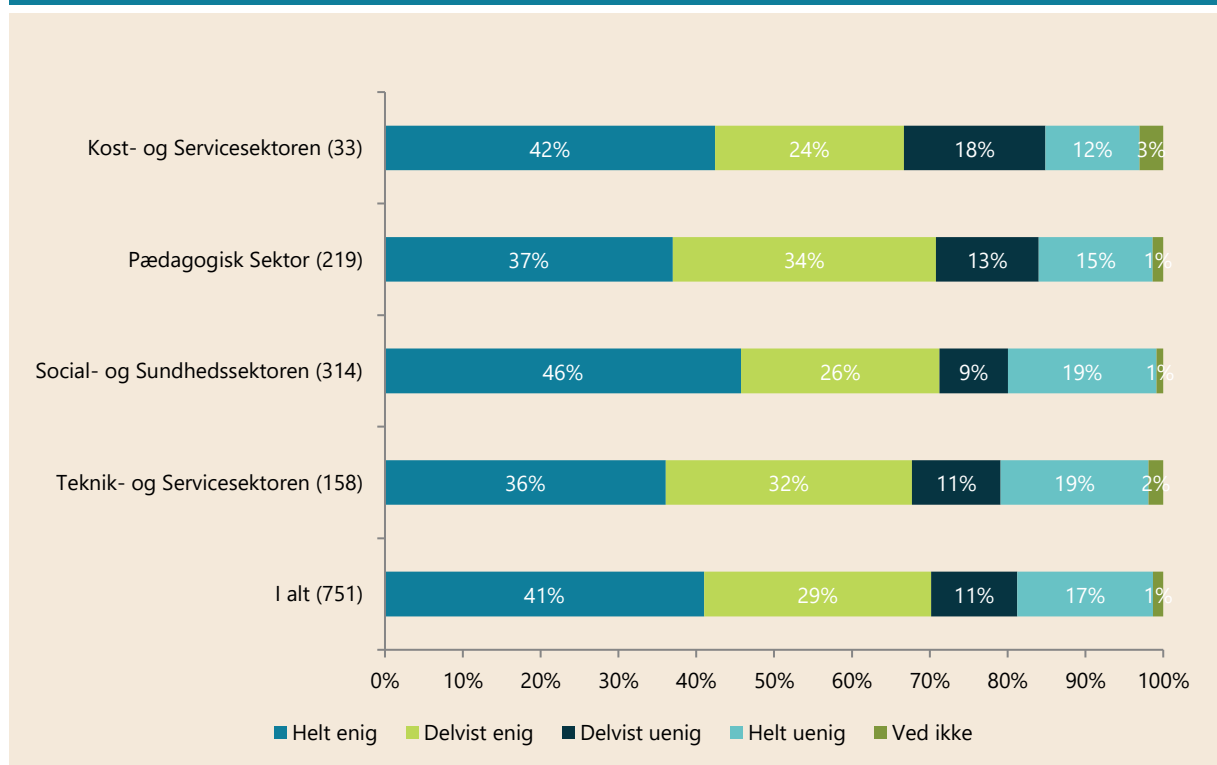


Antal svar: Se parenteserne i figuren

70 procent er enige i, at der er stor udskiftning blandt lederne på deres arbejdsplads

41 procent er helt enige, mens yderligere 29 procent er delvist enige. Modsat har 11 procent svaret "Delvist uenig" og 17 procent har svaret "Helt uenig".

Figur 12. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? På min arbejdsplads har der de seneste 5 år været stor udskiftning blandt lederne.

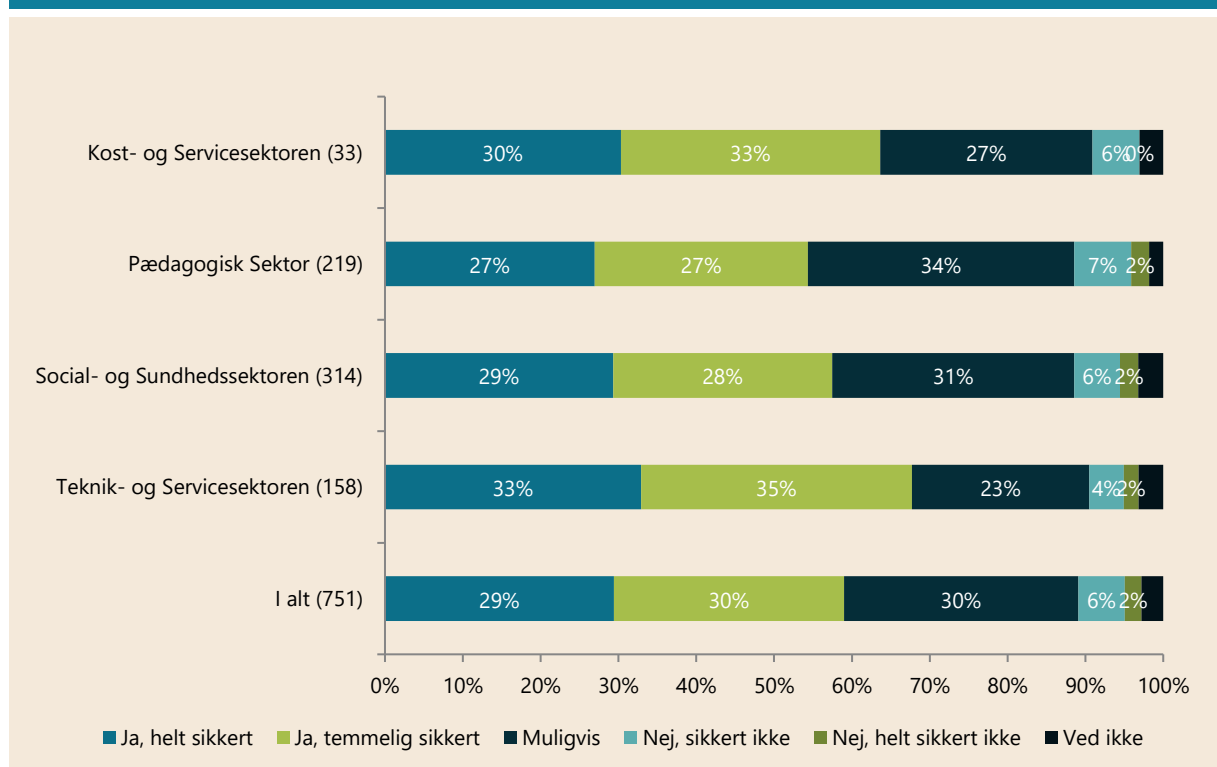


Antal svar: Se parenteserne i figuren

Knap seks ud ti regner med at skulle være ledere resten af deres arbejdsliv

59 procent af lederne mener helt sikkert eller temmelig sikkert, at de skal være ledere resten af deres arbejdsliv. 30 procent har svaret "Muligvis", mens kun 8 procent ikke mener, at det er sandsynligt ("Nej, sikkert ikke" eller "Nej, helt sikkert ikke").

Figur 13. Regner du med at skulle være leder resten af dit arbejdsliv?



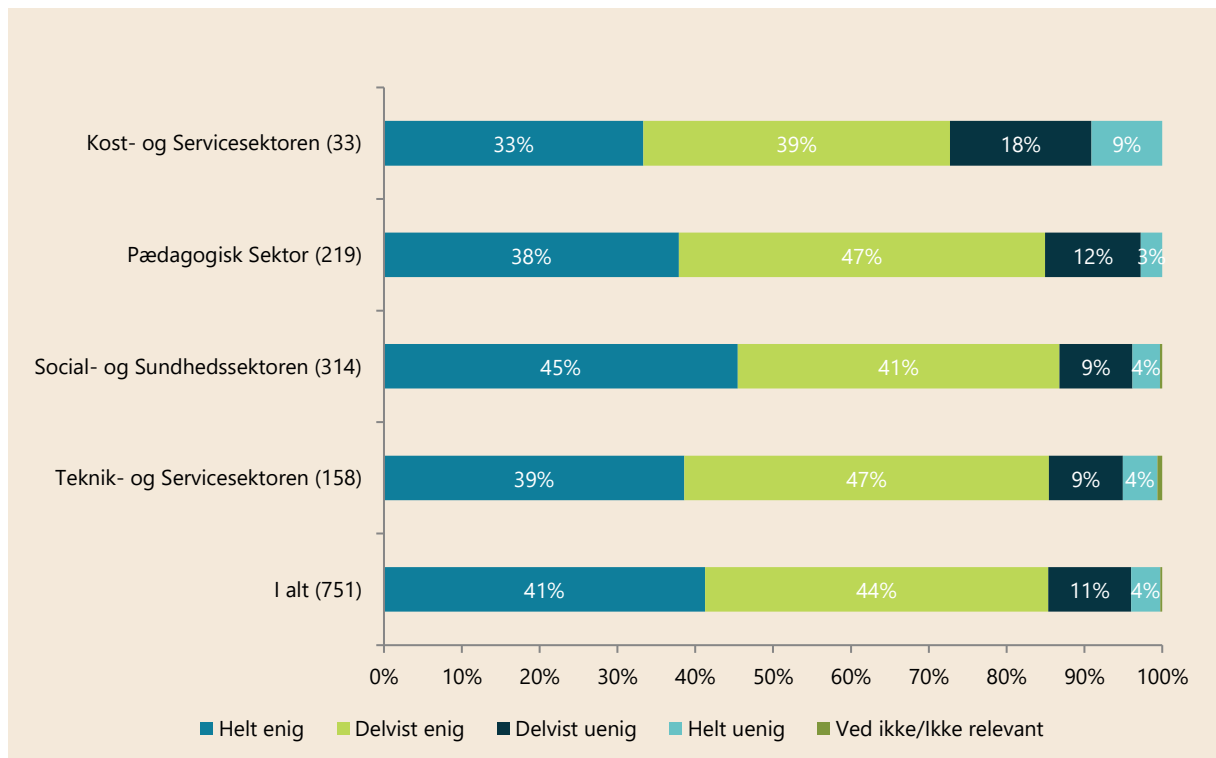
Antal svar: Se parenteserne i figuren

Uddannelse og kompetencer

85 procent er enige i, at de er tilstrækkeligt uddannet til at varetage deres ledelsesopgaver

41 procent har svaret "Helt enig", og 44 procent har svaret "Delvist enig". Modsat er hhv. 11 og 4 procent delvist- og helt uenige.

Figur 14. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg er tilstrækkeligt uddannet til at varetage mine ledelsesopgaver

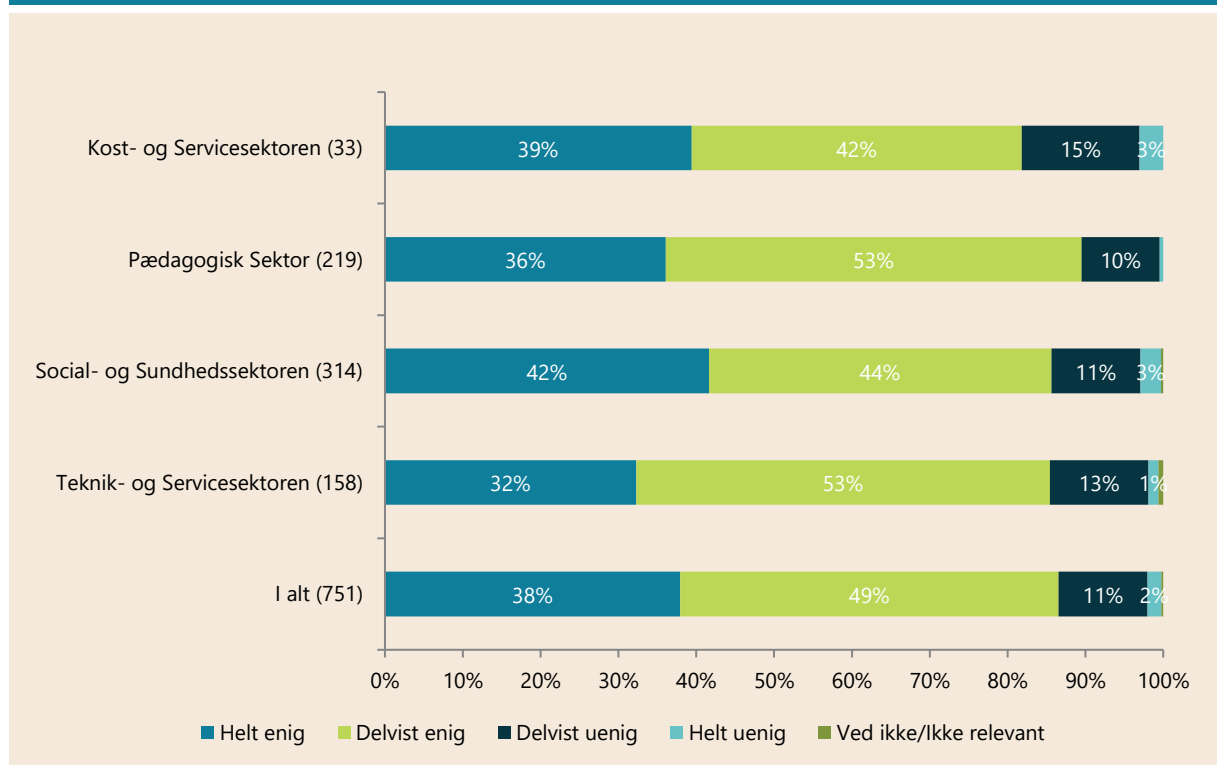


Antal svar: Se parenteserne i figuren

Næsten 9 ud af 10 er enige i, at de har de lederkompetencer, de har behov for

87 procent er helt eller delvist enige i, at de har de lederkompetencer, de har behov for. 38 procent er helt enige, mens 49 procent er delvist enige. 13 procent svarer, at de er delvist eller helt uenige i dette.

Figur 15. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg har de lederkompetencer, jeg har behov for

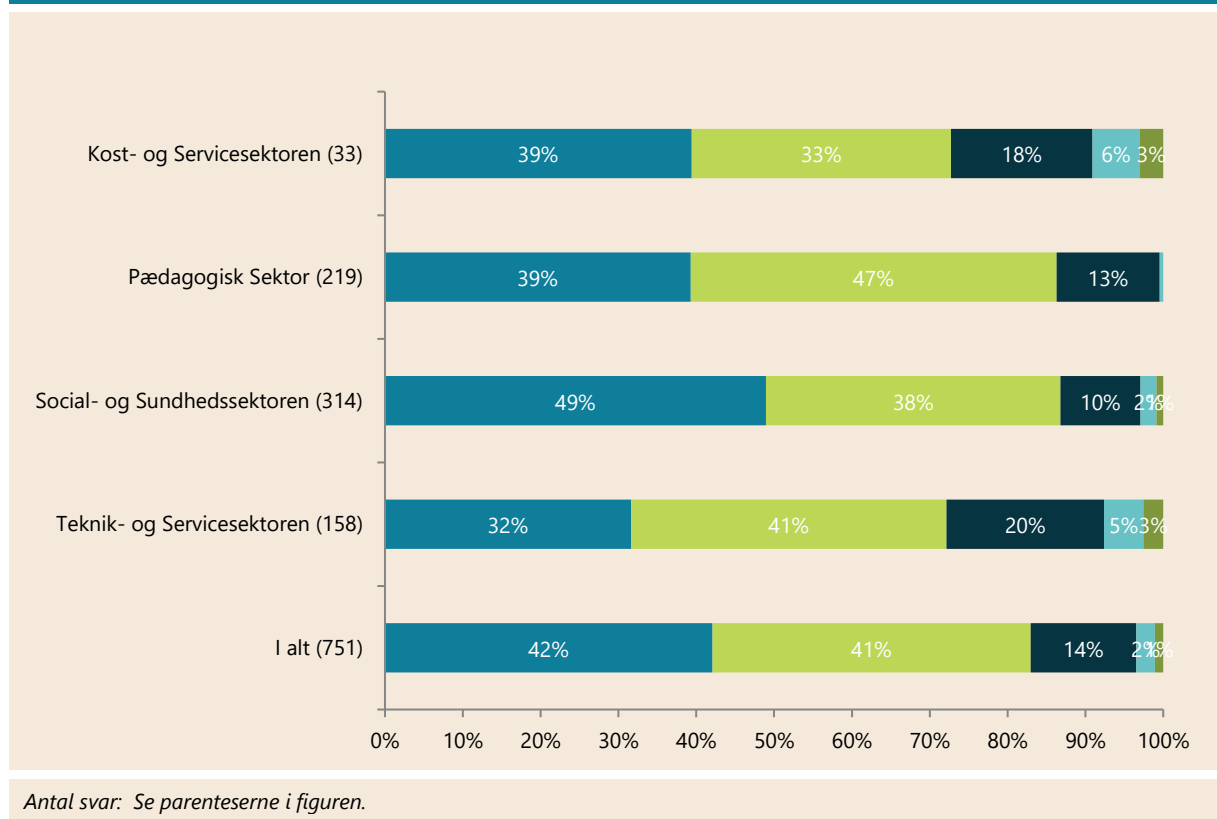


Antal svar: Se parenteserne i figuren.

Mere end 8 ud af 10 mener, at de er godt klædt på til at tage vanskelige samtaler med deres medarbejdere

83 procent er helt eller delvist enige i, at de er godt klædt på til at varetage vanskelige samtaler med deres medarbejdere. 42 procent er helt enige, mens 41 procent er delvist enige. Modsat har 16 procent svaret, at de er helt- eller delvist uenige.

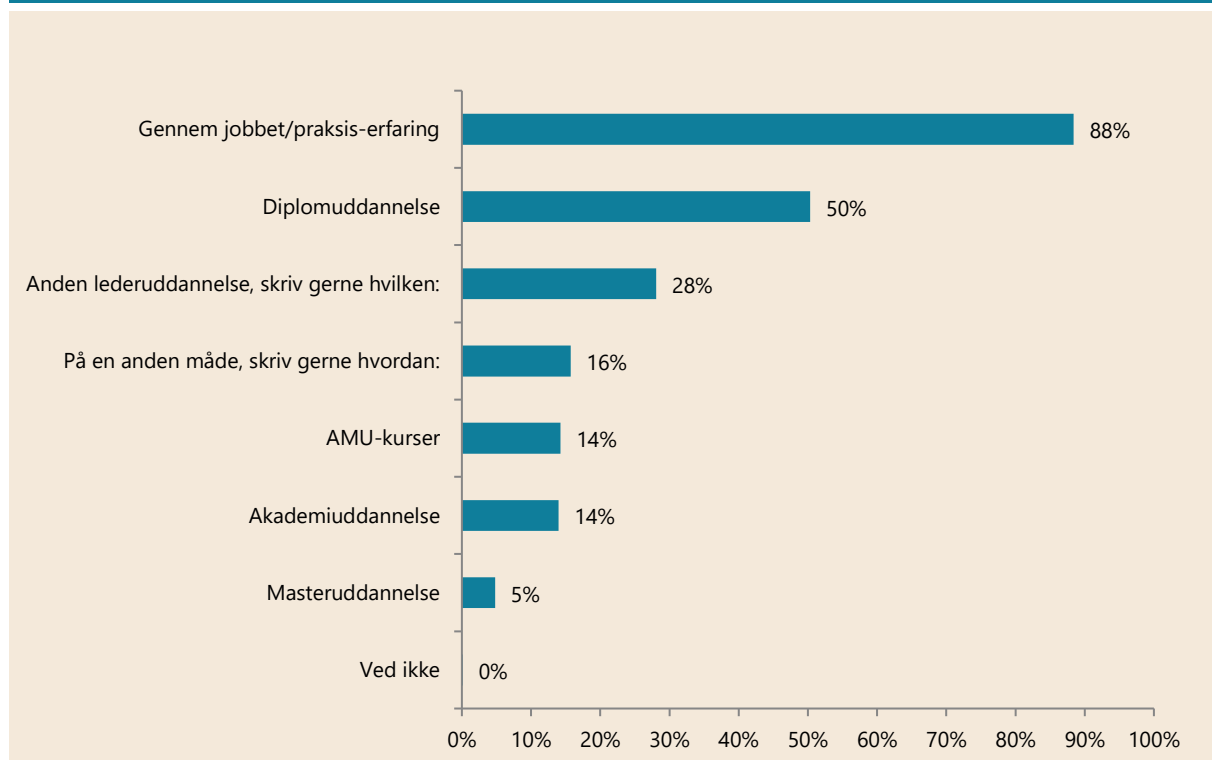
Figur 16. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg er godt klædt på til at tage vanskelige samtaler med mine medarbejdere



Ledermedlemmerne tilegner sig især deres lederkompetencer gennem jobbet/praksiserfaring

Figur 20 viser, hvordan medlemmerne har tilegnet sig deres lederkompetencer. Det ses, at medlemmerne især tilegner sig disse gennem jobbet og praksiserfaring. 88 procent svarer sådan. Derudover svarer 50 procent, at kompetencerne er tilegnet via en diplomuddannelse, og 28 procent svarer "Anden lederuddannelse", 16 procent svarer "På en anden måde", 14 procent svarer, at lederkompetencerne er opnået via AMU-kurser, mens yderligere 14 procent svarer, at kompetencerne er opnået ved en akademiuddannelse. Endelig har 5 procent svaret, at en masteruddannelse er grundlaget for deres lederkompetencer.

Figur 17. Hvordan har du tilegnet dig dine lederkompetencer? (Du kan sætte flere kryds).

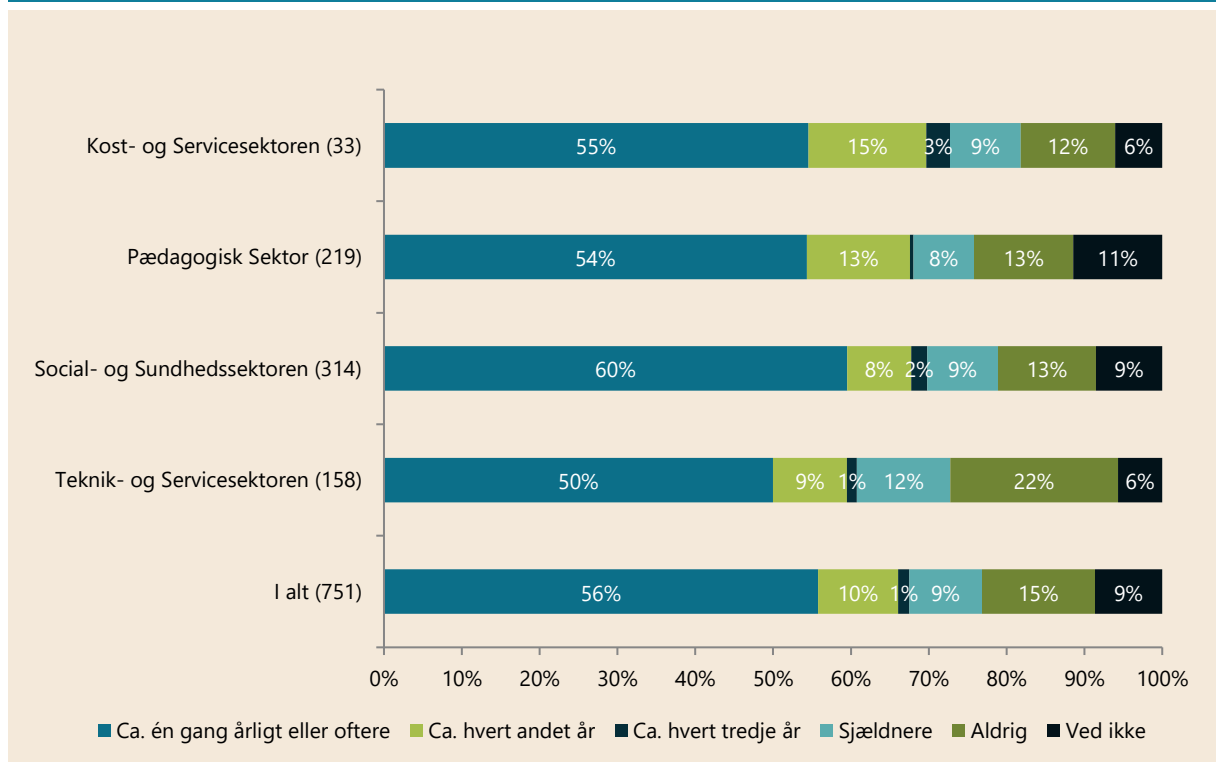


Antal svar: 751. Da medlemmerne har kunnet sætte flere kryds, summerer procenterne ikke til 100. Det har ikke været muligt at vælge "Ved ikke" sammen med andre svar.

15 procent af ledermedlemmerne tilbydes aldrig en samtale om individuel kompetenceudvikling

15 procent af lederne svarer, at de "Aldrig" tilbydes en samtale om individuel kompetenceudvikling. 9 procent svarer "Sjældnere" (end hvert tredje år), 1 procent svarer "Ca. hvert tredje år", og 10 procent svarer "Ca. hvert andet år". 56 procent af medlemmerne svarer dog, at de får en samtale om individuel kompetenceudvikling ca. én gang årligt eller oftere.

Figur 18. Hvor ofte tilbydes du en samtale om individuel kompetenceudvikling?



Antal svar: Se parenteserne i figuren.

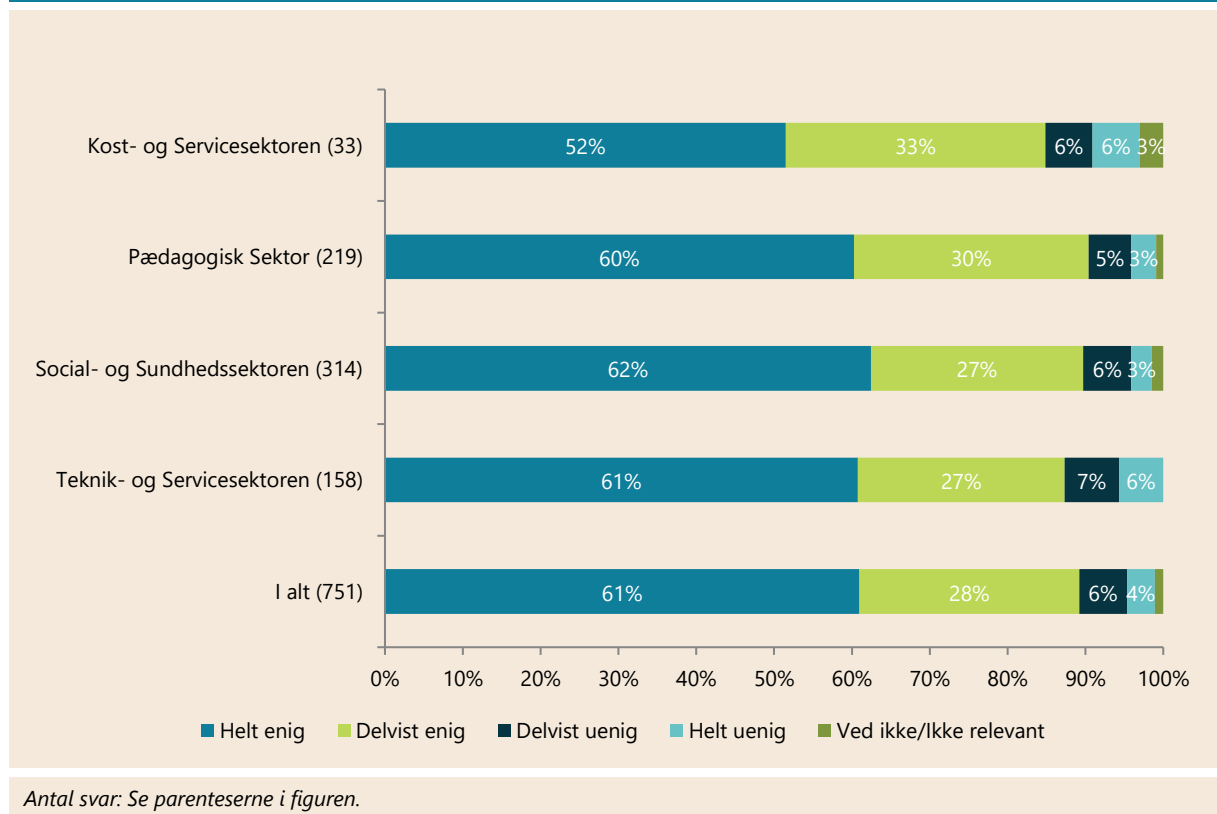
Samarbejdsrelationer

9 ud af 10 har et godt samarbejde med deres nærmeste leder

89 procent af deltagerne i undersøgelsen svarer, at de er helt eller delvist enige i, at de har et godt samarbejde med deres nærmeste leder. 61 procent svarer "Helt enig" og 28 procent svarer "Delvist enig" til spørgsmålet.

6 procent er delvist uenige i dette, og 4 procent svarer "Helt uenig".

Figur 19. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg har et godt samarbejde med min nærmeste leder

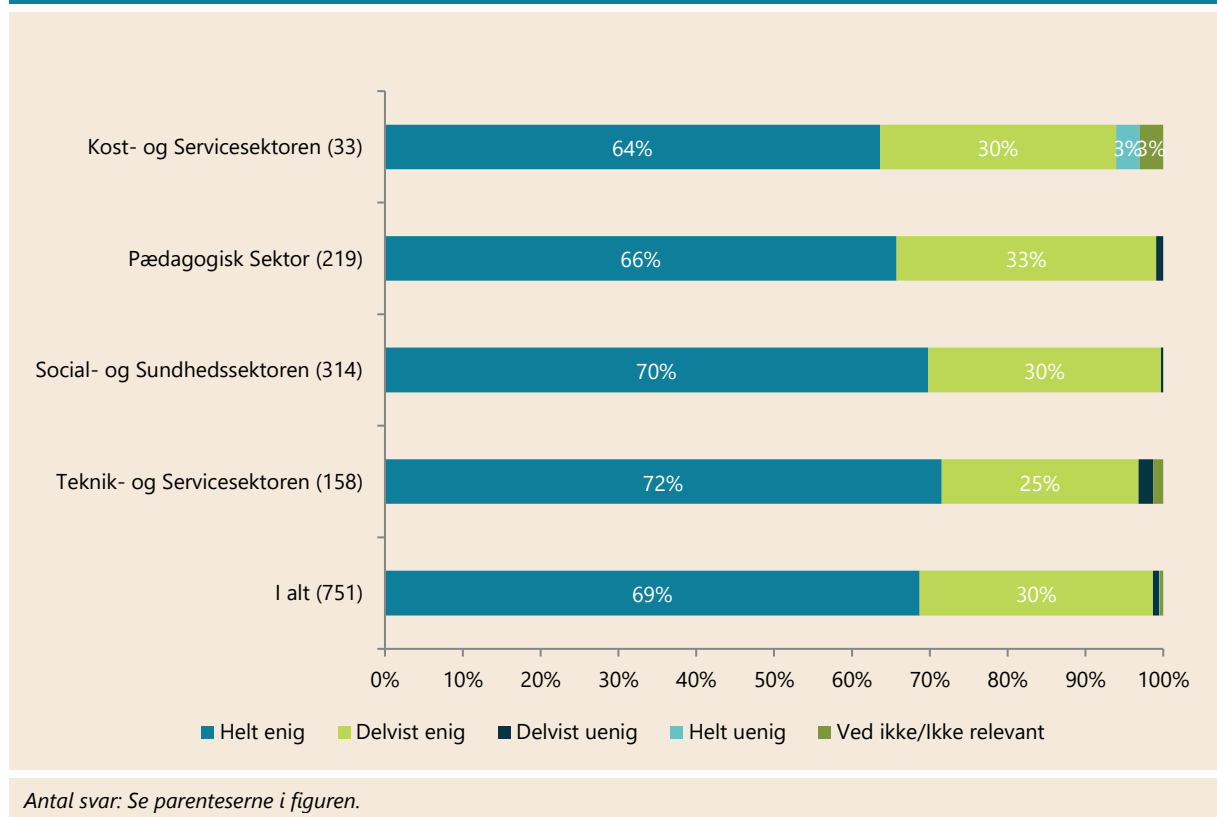


99 procent synes, de har et godt samarbejde med deres medarbejdere

69 procent af ledermedlemmerne svarer, at de er helt enige i, at de har et godt samarbejde med deres medarbejdere, mens 30 procent er delvist enige. Samlet set er 99 procent af lederne altså enige i, at de har et godt samarbejde med deres medarbejdere.

Kun 1 procent svarer "Delvist uenig" til spørgsmålet, og ingen ledermedlemmer er helt uenige i, at de har et godt samarbejde med deres medarbejdere.

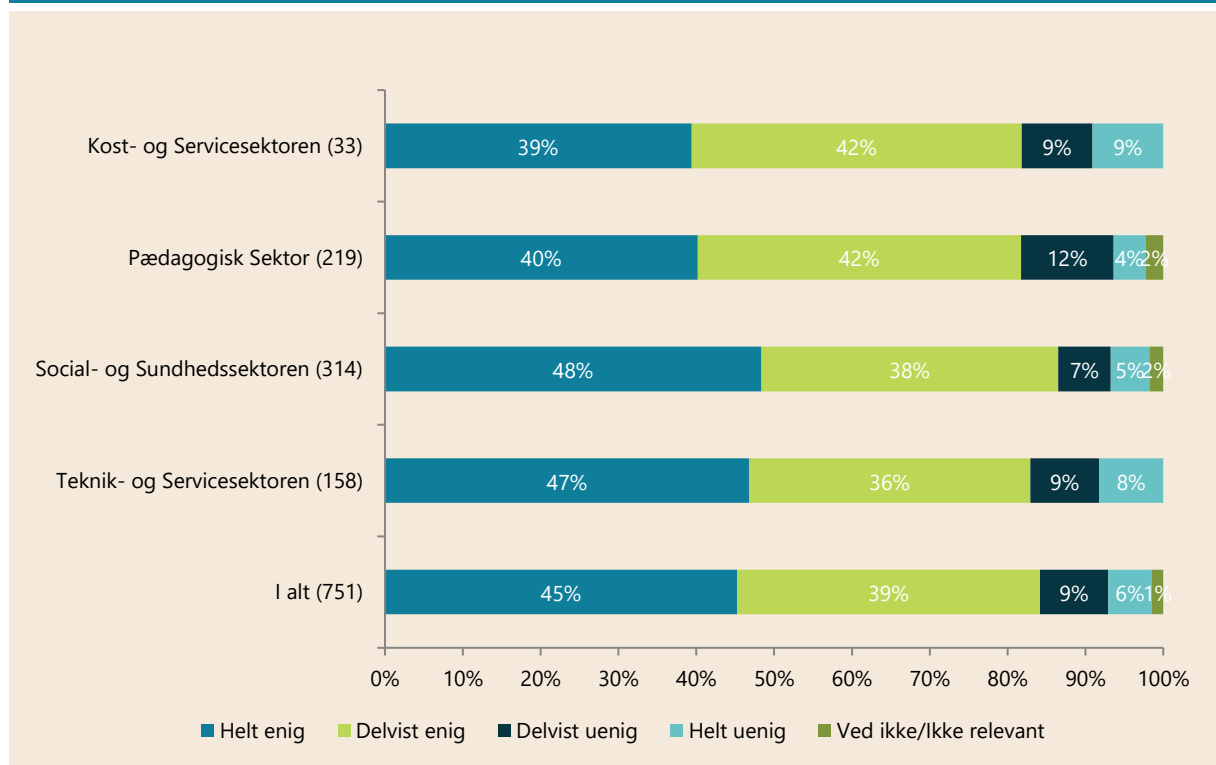
Figur 20. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg har et godt samarbejde med mine medarbejdere



Ledermedlemmerne føler sig støttet og anerkendt af deres nærmeste leder

Figur 10 viser, at 84 procent af ledermedlemmerne er enige i, at de får tilstrækkelig støtte og hjælp til deres ledelsesopgaver fra deres nærmeste leder (svarkategorierne "Helt enig" og "Delvist enig"). I alt 15 procent er uenige i dette (svarkategorierne "Delvist uenig" og "Helt uenig").

Figur 21. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg får tilstrækkelig støtte og hjælp til mine ledelsesopgaver fra min nærmeste leder

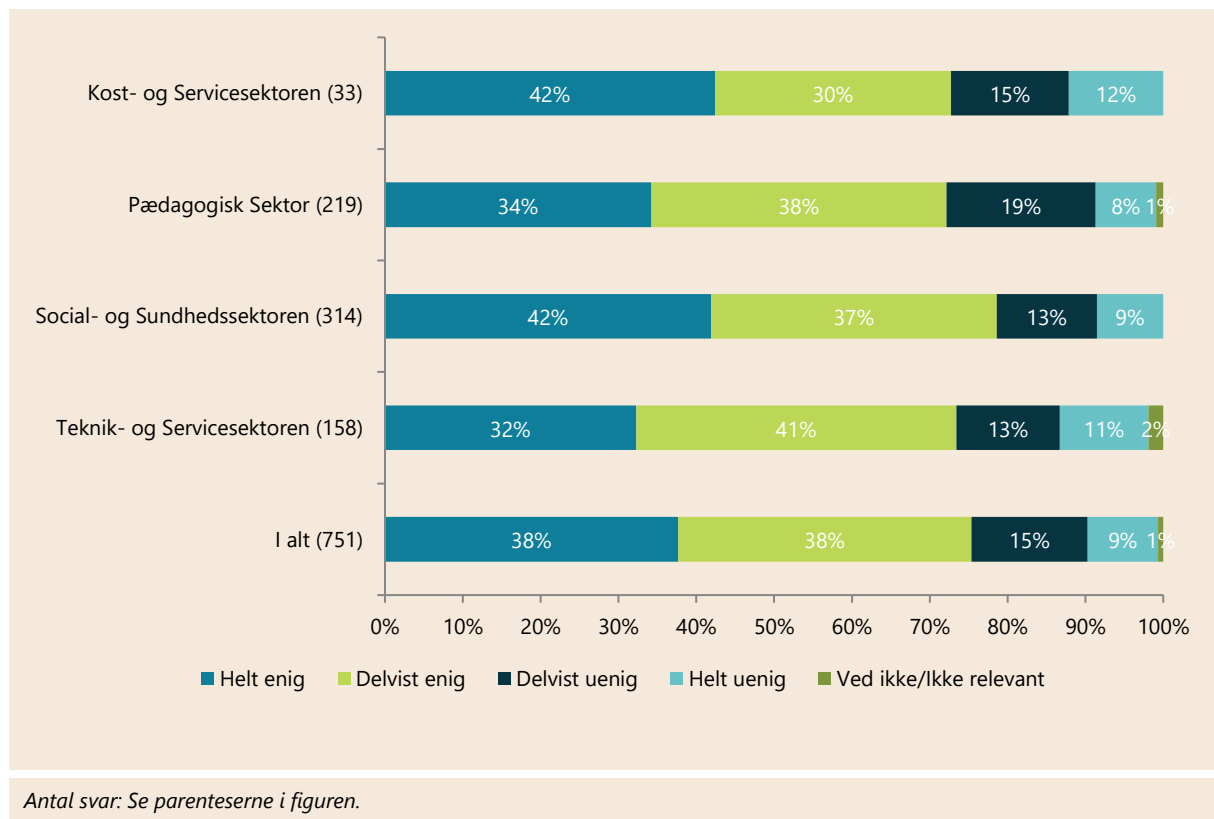


Antal svar: Se parenteserne i figuren.

En fjerdedel af ledermedlemmer savner supervision og sparring

Sammenlagt 76 procent har svaret, at de er helt eller delvist enige i, at de får den supervision og sparring, de har brug for i arbejdet. 15 procent har modsat svaret "Delvist uenig", mens yderligere 9 procent har svaret "Helt uenig". Sammenlagt er 24 procent er altså uenige i, at de får den nødvendige supervision og sparring.

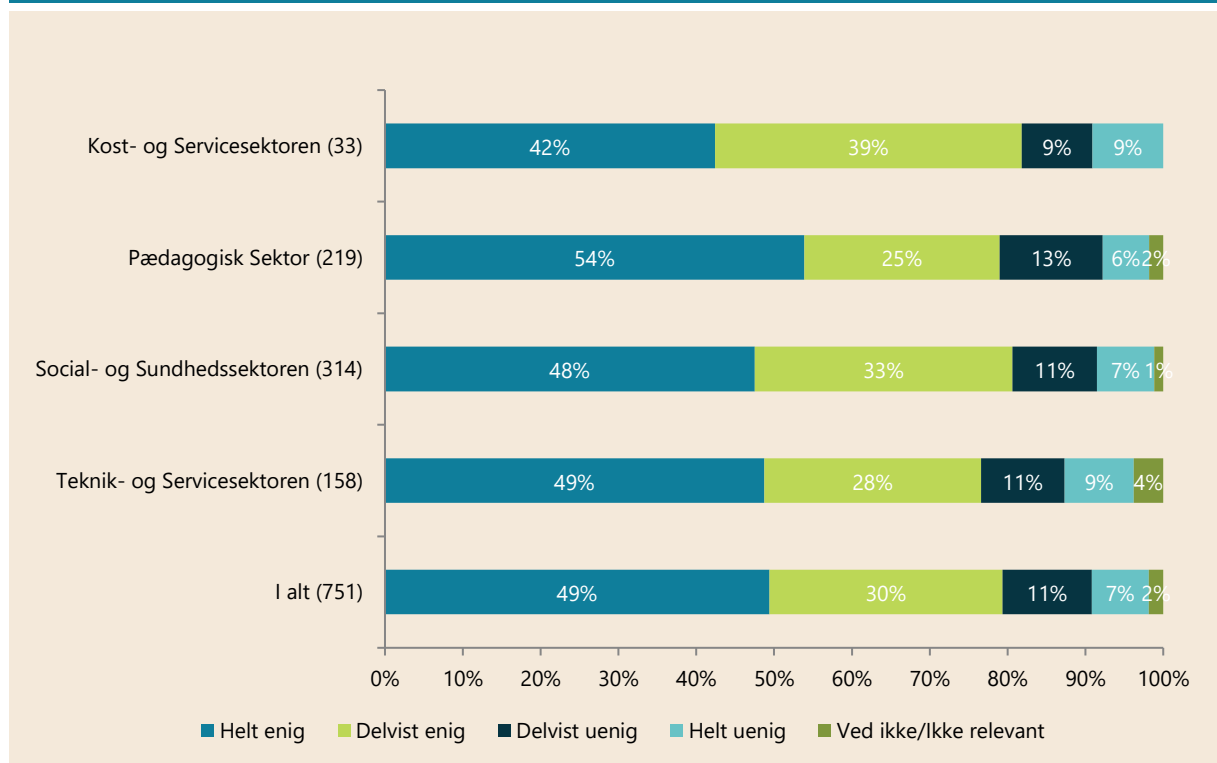
Figur 22. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg får den supervision og sparring, jeg har brug for i mit arbejde



8 ud af 10 er enige i, at de bliver anerkendt og påskønnet af deres nærmeste leder/chef

49 procent har svaret, at de er helt enige og 30 procent, at de er delvist enige i, at de bliver anerkendt og påskønnet af deres nærmeste leder. Modsat er 21 procent uenige i spørgsmålet (svarkategorierne "Delvist uenig" og "Helt uenig").

Figur 23. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg bliver anerkendt og påskønnet af min nærmeste leder/chef



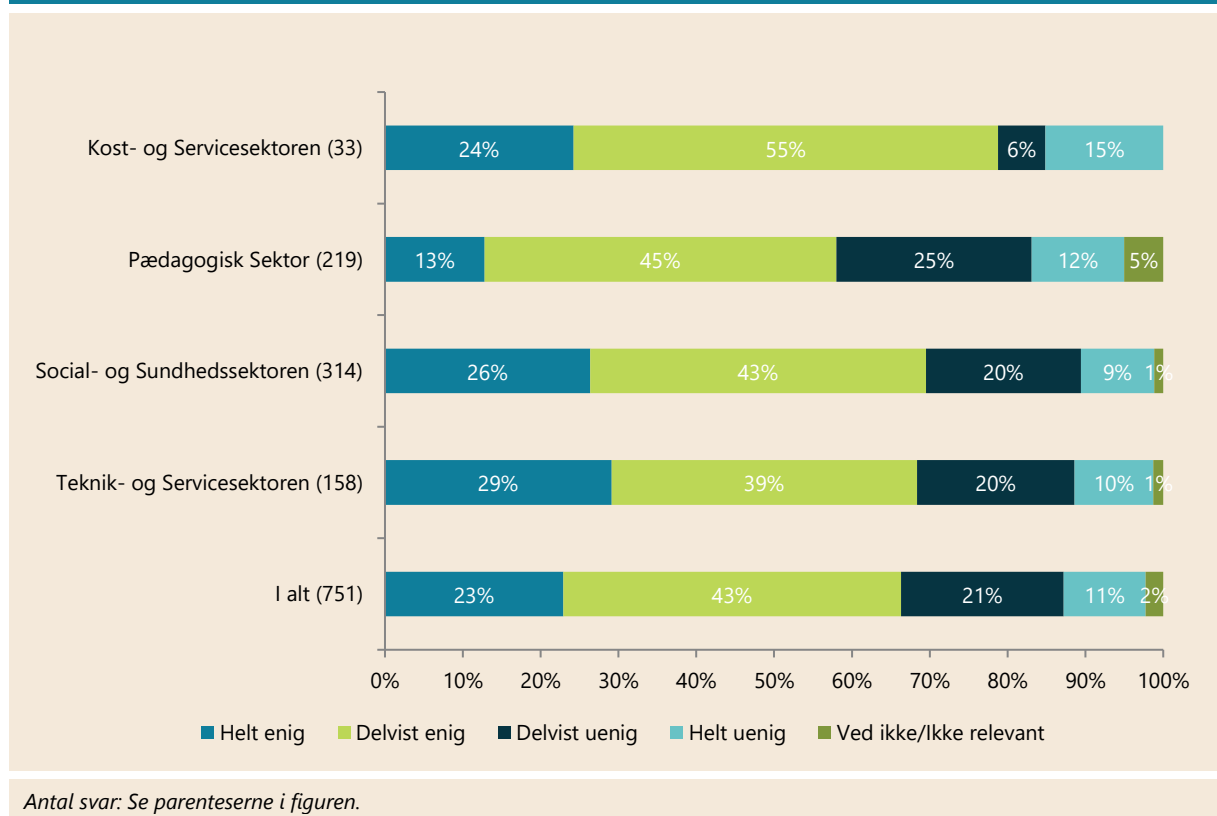
Antal svar: Se parenteserne i figuren.

Ledelsesrum

En tredjedel af lederne er uenige i, at de har gode muligheder for at påvirke beslutninger i ledelseslagene over dem

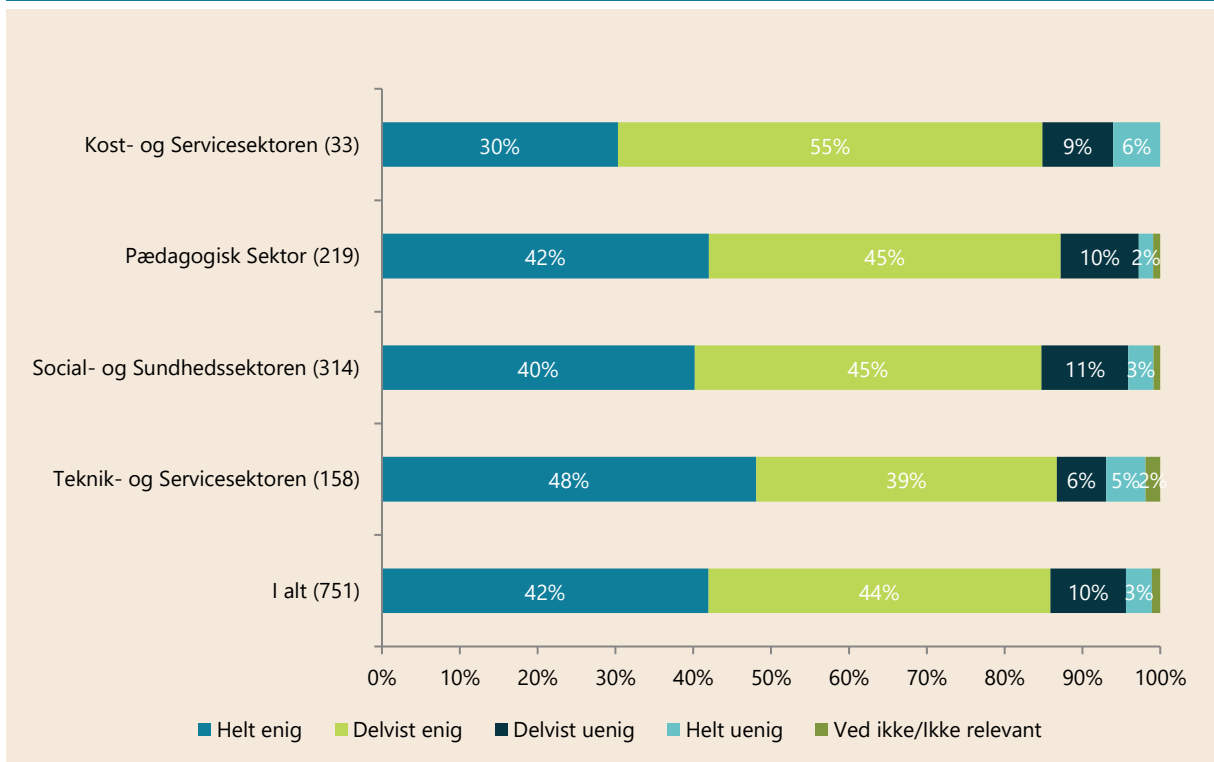
Som det ses i nedenstående figur, svarer 32 procent, at de er uenige i, at de har gode muligheder for at påvirke ledelseslagene over dem. 21 procent svarer "Delvist uenig", og 11 procent svarer "Helt uenig". Omvendt er 43 procent delvist enige i udsagnet, mens 23 procent er helt enige.

Figur 24. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg har gode muligheder for at påvirke beslutninger i ledelseslagene over mig



I efterfølgende figur ses det ligeledes, at 13 procent er uenige i, at de har gode muligheder for at påvirke de rammer, som deres nærmeste leder sætter for deres arbejde (svarkategorierne "Delvist uenig" og "Helt uenig" sammenlagt). Modsat er hele 86 procent dog enige (svarkategorierne "Helt enig" og "Delvist enig").

Figur 25. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg har gode muligheder for at påvirke de rammer, min nærmeste leder sætter for mit arbejde

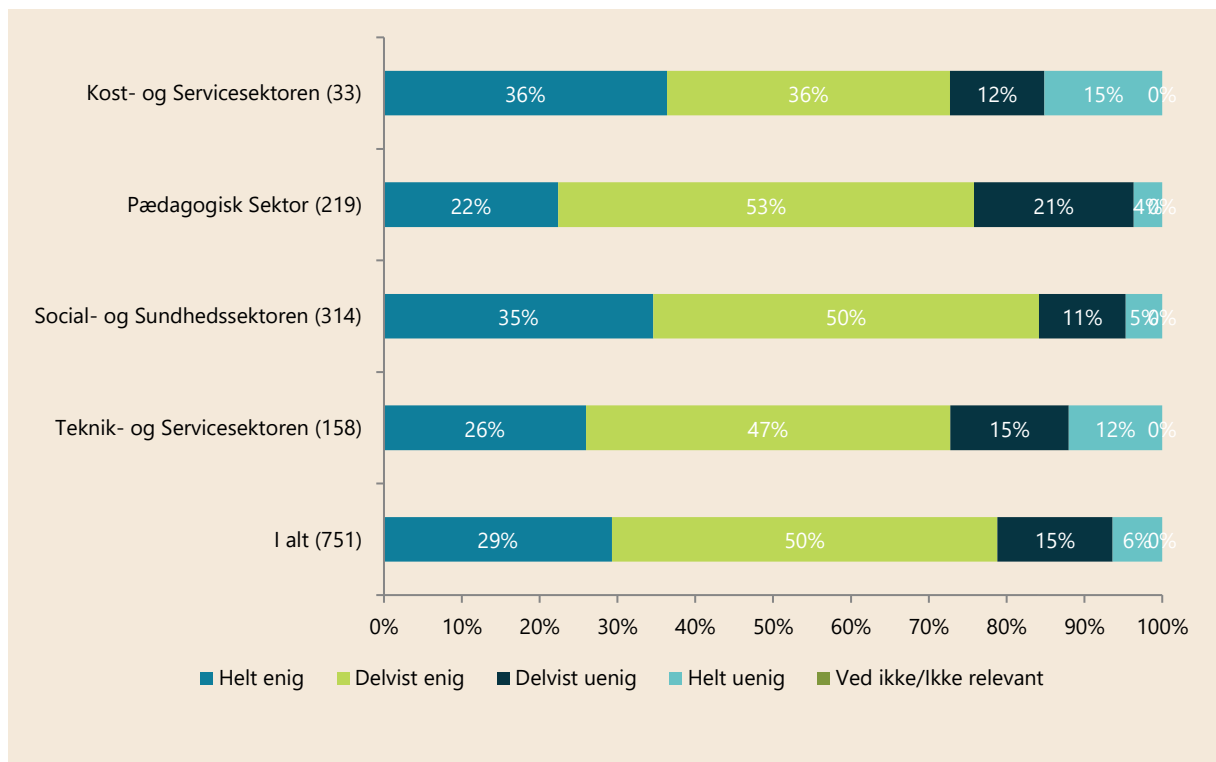


Antal svar: Se parenteserne i figuren.

En femtedel af ledermedlemmerne er uenige i, at deres ledelsesrum er klart defineret

Samlet set er 79 procent af FOAs ledermedlemmer helt eller delvist enige i, at deres handlemuligheder som leder (deres ledelsesrum) er klart defineret. I alt 21 procent (ca. femtedel) er derimod delvist eller helt uenige i dette.

Figur 26. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Mine handlemuligheder som leder (mit ledelsesrum) er klart defineret

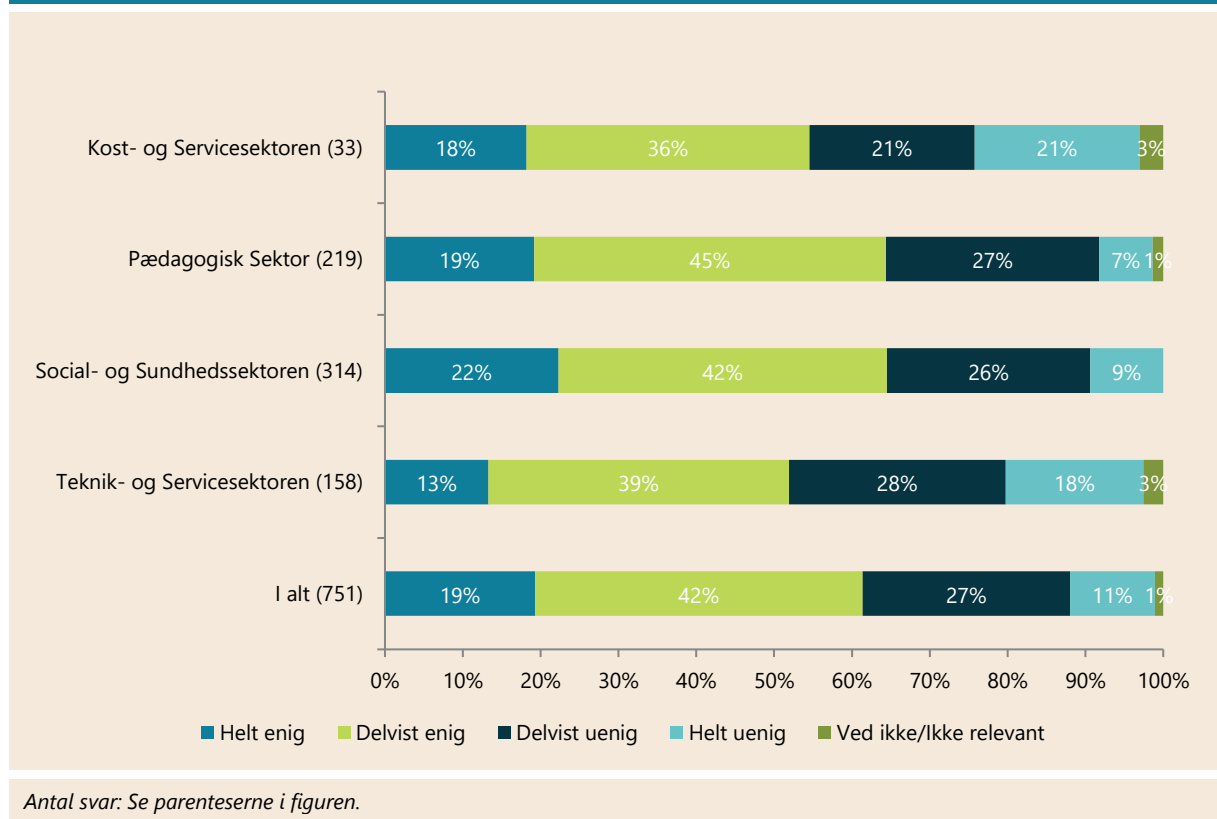


Antal svar: Se parenteserne i figuren.

61 procent er helt eller delvist enige i, at de bruger for meget tid på dokumentation og målstyring

19 procent er helt enige og 42 er delvist enige i, at de bruger for meget af deres arbejdstid på dokumentation og målstyring. Modsat er 27 procent delvist uenige i udsagnet mens 11 procent er helt uenige.

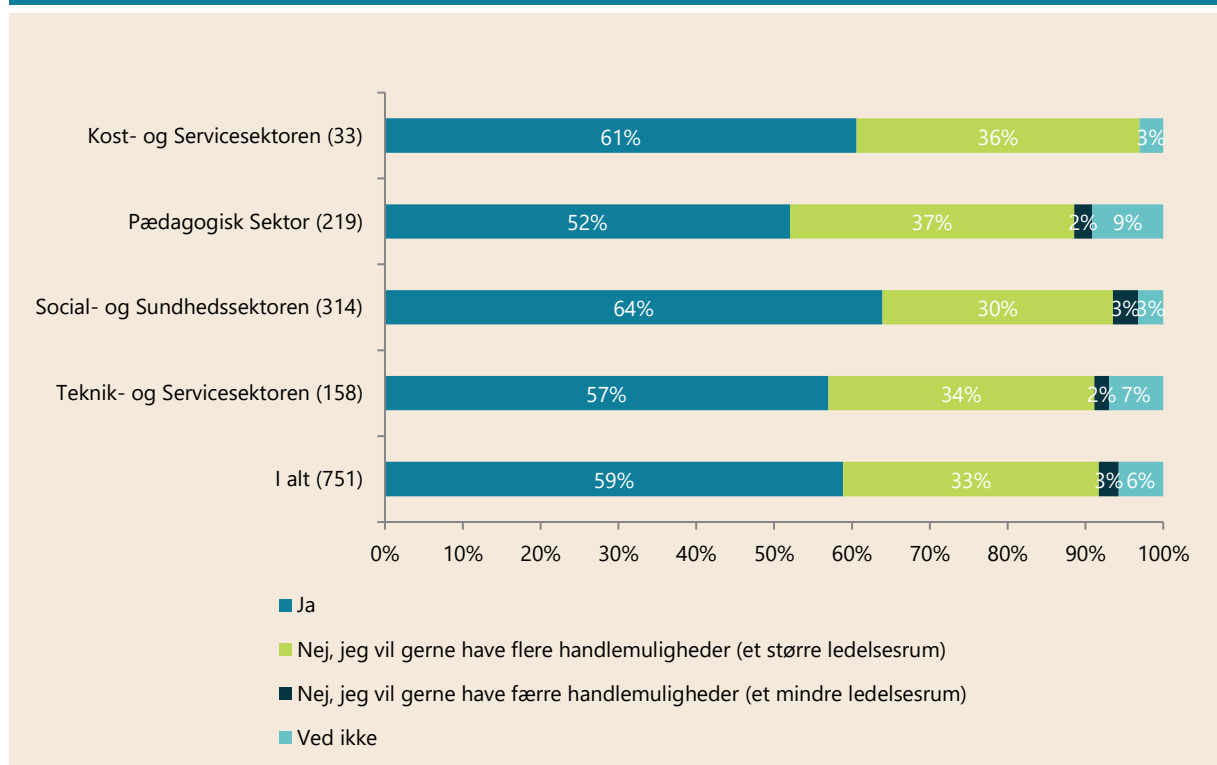
Figur 27. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg bruger for meget af min arbejdstid på dokumentation og målstyring



Hver tredje leder vil gerne have større ledelsesrum

59 procent af FOAs ledermedlemmer er tilfredse med deres ledelsesrum, som det er i dag, mens 33 procent modsat ønsker sig flere handlemuligheder. Kun 3 procent har svaret, at de ønsker sig et mindre ledelsesrum.

Figur 28. Er du tilfreds med dine nuværende handlemuligheder som leder?



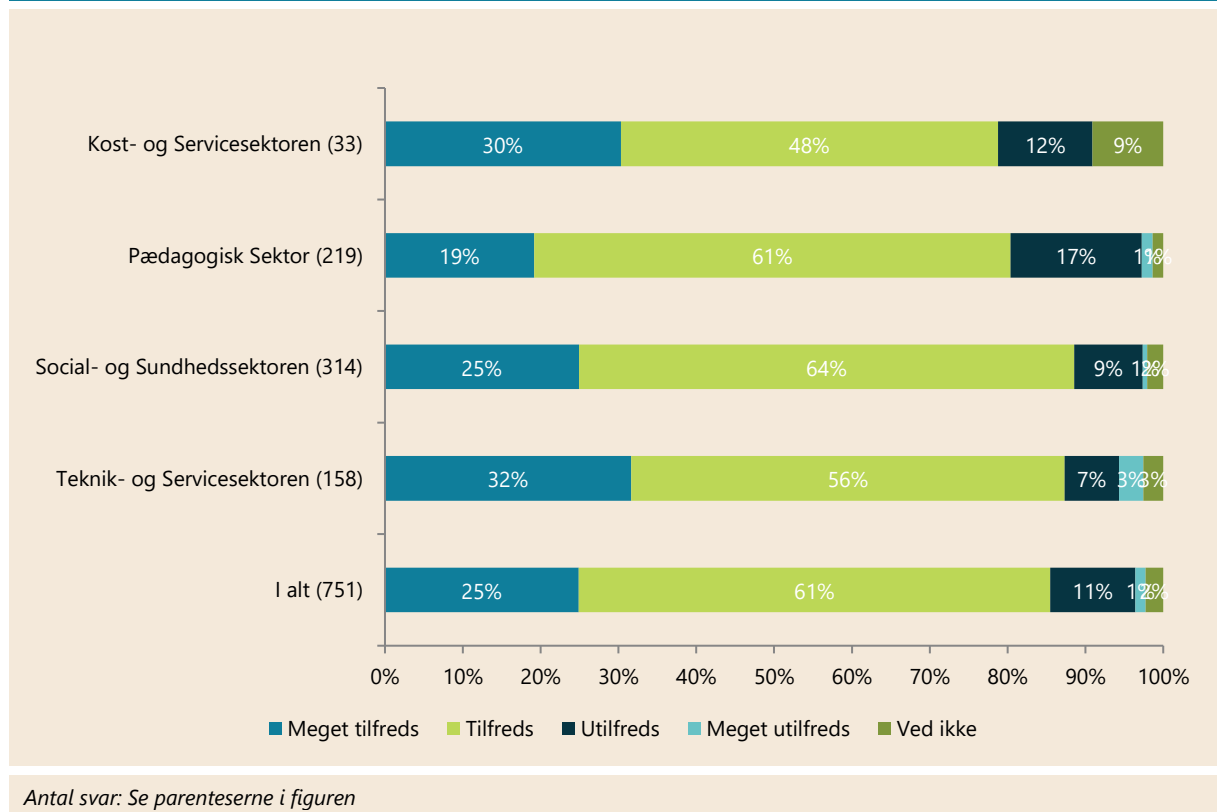
Antal svar: Se parenteserne i figuren.

Jobtilfredshed og trivsel

Næsten 9 ud af 10 ledere er tilfredse eller meget tilfredse med deres job som leder

I alt 86 procent af medlemmerne er tilfredse eller meget tilfredse med deres job som leder alt taget i betragtning. 25 procent er ligefrem meget tilfredse, mens 61 procent har svaret "Tilfreds". Kun 11 procent svarer, at de er utilfredse, og 1 procent svarer, at de er meget utilfredse.

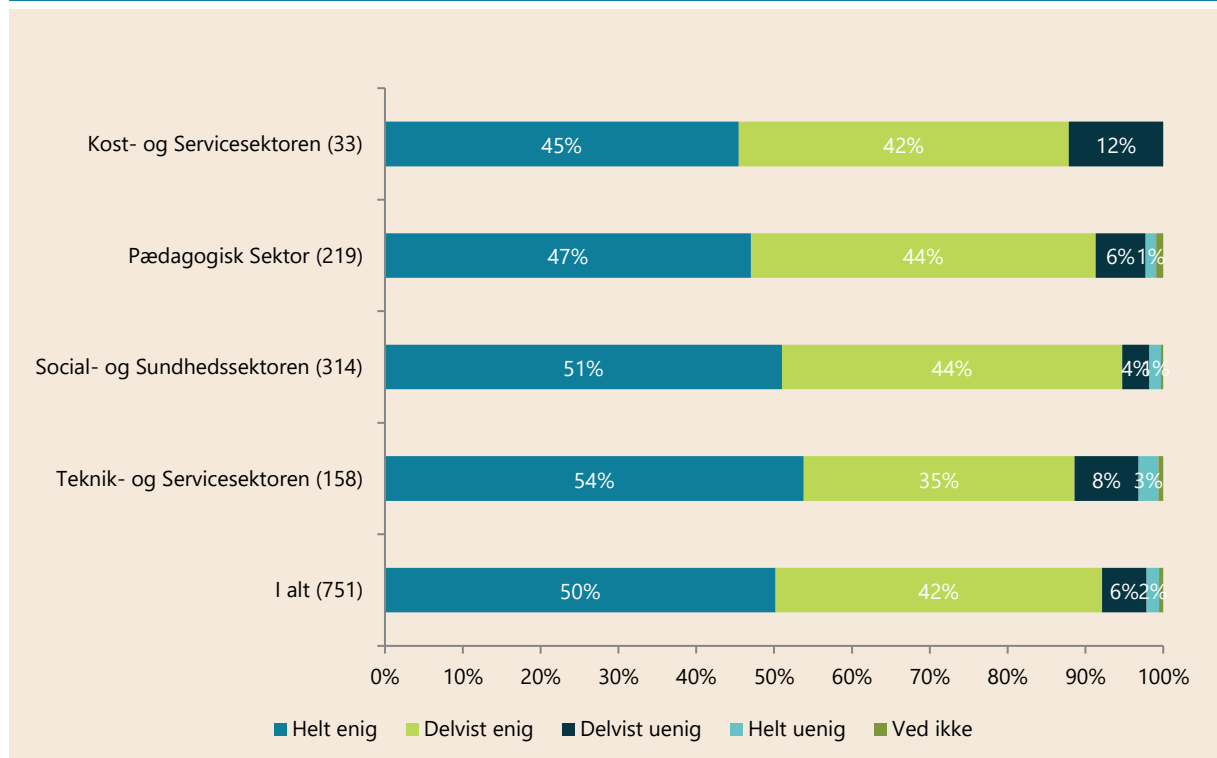
Figur 29. Hvor tilfreds eller utilfreds er du med dit job som leder alt taget i betragtning?



Mere end 9 ud af 10 føler sig motiverede og engagerede i deres lederarbejde

I alt 92 procent svarer, at de er enige eller delvist enige i, at de føler sig motiverede og engagerede i deres arbejde. 50 procent er helt enige i dette, og 42 procent er delvist enige. Kun hhv. 6 og 2 procent er delvist og helt uenige i dette udsagn.

Figur 30. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde.



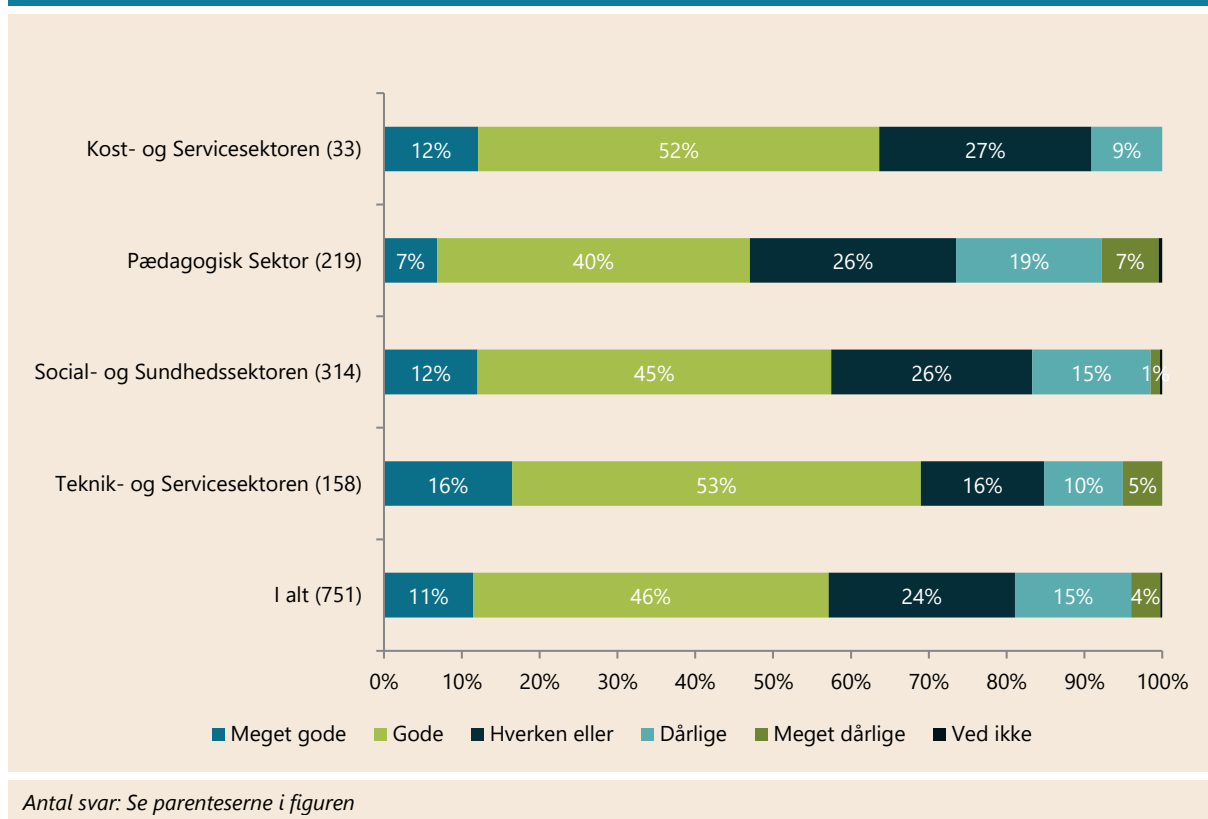
Antal svar: Se parenteserne i figuren

Hver femte har dårlige vilkår for at udføre deres lederopgaver

19 procent af ledermedlemmerne har svaret, at de har dårlige vilkår for at udføre deres lederopgave ("Dårlige" og "Meget dårlige" sammenlagt). Modsat har 57 procent svaret, at de har gode vilkår ("Meget gode" og "Gode" sammenlagt). 24 procent har svaret "Hverken eller".

Lederne i Pædagogisk sektor og Social- og Sundhedssektoren er dem, der oftest svarer, at de har dårlige vilkår.

Figur 31. Hvordan vurderer du alt i alt dine vilkår for at udføre din ledelsesopgave tilfredsstillende?

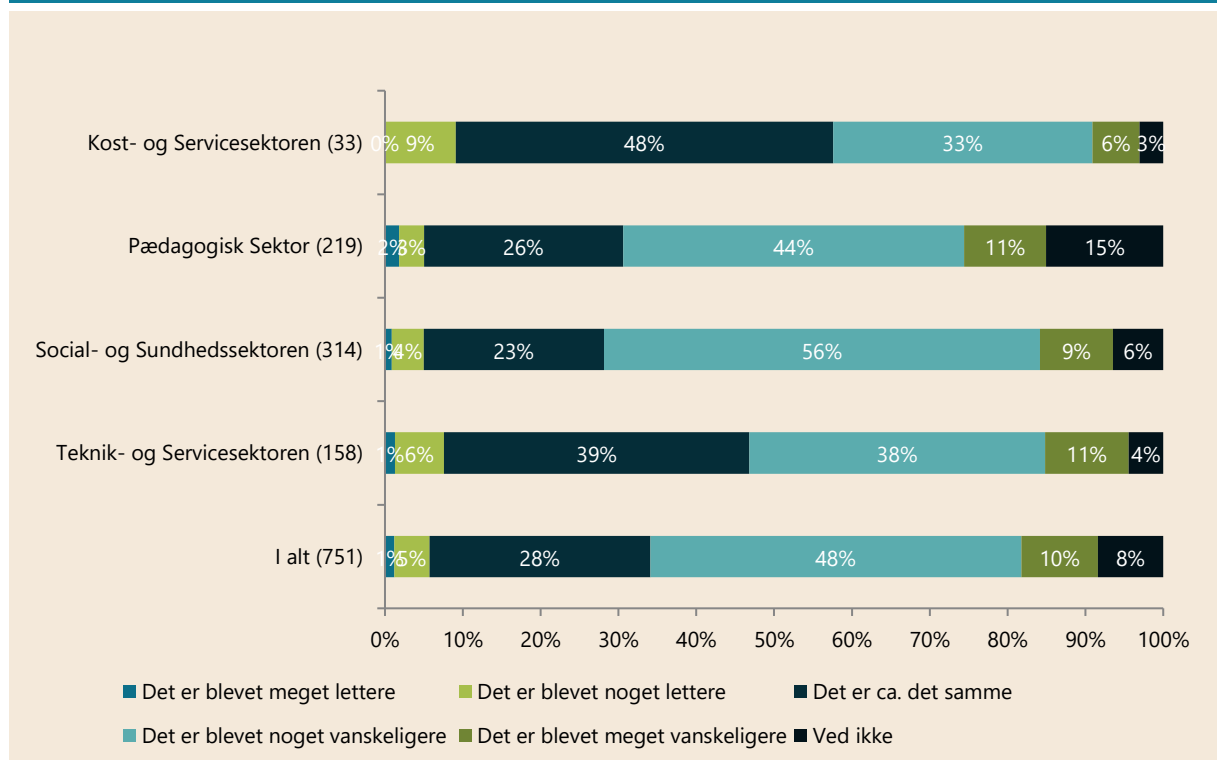


58 procent oplever, at det igennem de seneste fem år er blevet vanskeligere at leve op til de krav, der stilles til dem som ledere

10 procent svarer, at det er blevet meget vanskeligere, mens yderligere 48 procent svarer, at det er blevet noget vanskeligere. Kun 6 procent mener modsat, at det er blevet lettere.

Lederne i Social- og Sundhedssektoren og i Pædagogisk Sektor er dem, der oftest svarer, at det er blevet vanskeligere for dem at leve op til de krav, der stilles til dem som ledere.

Figur 32. Er det gennem de seneste fem år blevet lettere eller vanskeligere at leve op til de krav, der stilles til dig som leder?



Antal svar: Se parenteserne i figuren

Psykisk arbejdsmiljø

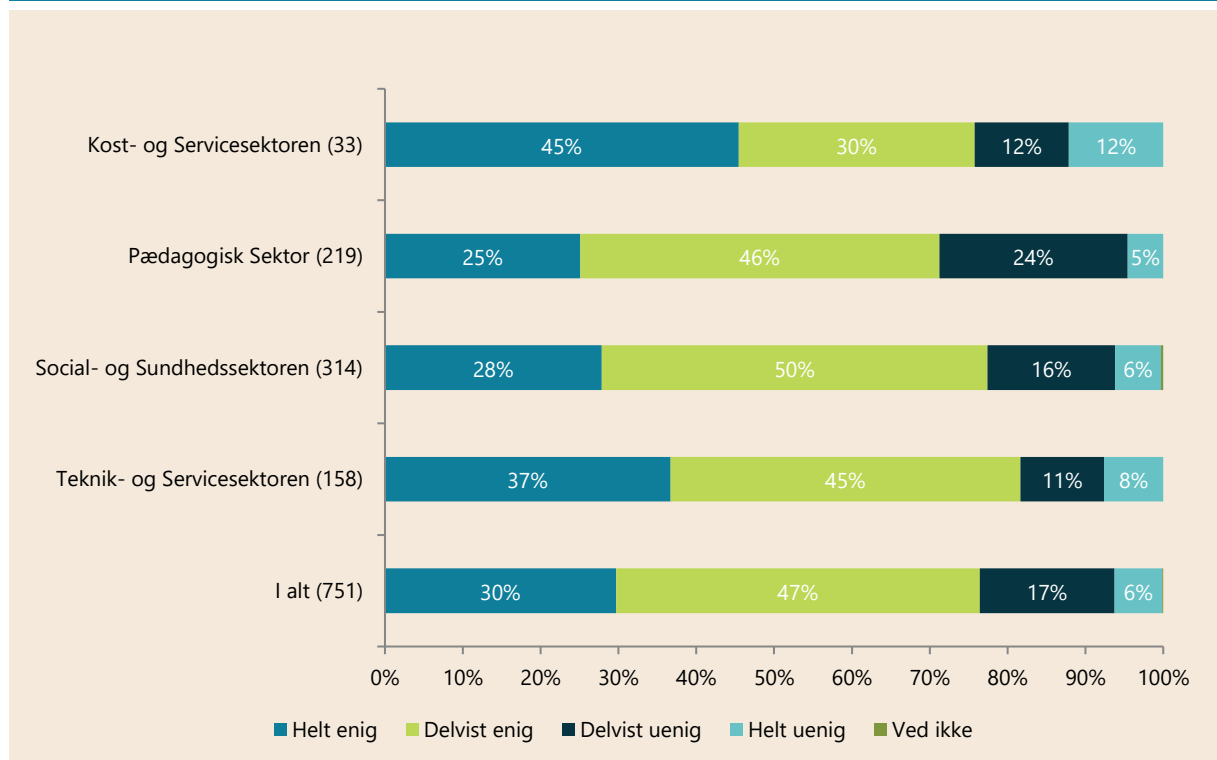
Næsten en fjerdedel er uenige i, at deres psykiske arbejdsmiljø er godt

77 procent af deltagerne svarer, at de er helt eller delvist enige i, at deres psykiske arbejdsmiljø er godt. 30 procent svarer "Helt enig" til spørgsmålet, og 47 procent svarer "Delvist enig".

17 procent er delvist uenige, og 6 procent svarer "Helt uenig". Ingen medlemmer har svaret "Ved ikke".

Lederne i Kost- og Servicesektoren er dem, der oftest svarer, at de er helt enige i, at de har et godt psykisk arbejdsmiljø.

Figur 33. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Jeg synes generelt, at mit psykiske arbejdsmiljø er godt.



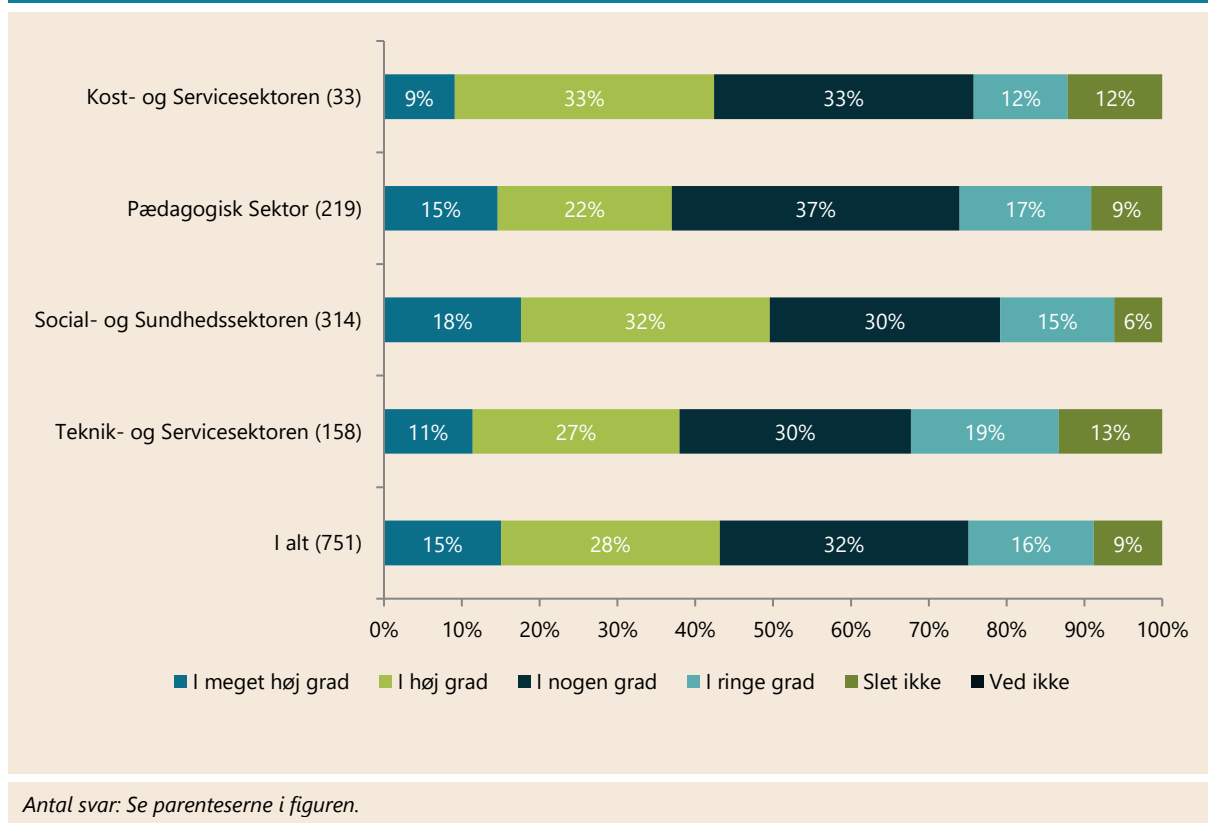
Antal svar: Se parenteserne i figuren.

Hver fjerde drøfter i ringe grad eller slet ikke deres psykiske arbejdsmiljø med deres nærmeste leder

9 procent af lederne drøfter slet ikke deres eget psykiske arbejdsmiljø med deres nærmeste leder, mens 16 procent kun gør det i ringe grad.

Modsat svarer 15 procent, at de i meget høj grad drøfter deres eget psykiske arbejdsmiljø med deres leder, mens yderligere 28 procent drøfter det i høj grad. 32 procent har svaret "I nogen grad".

Figur 34. I hvilken grad drøfter du dit eget psykiske arbejdsmiljø som leder med din nærmeste leder?

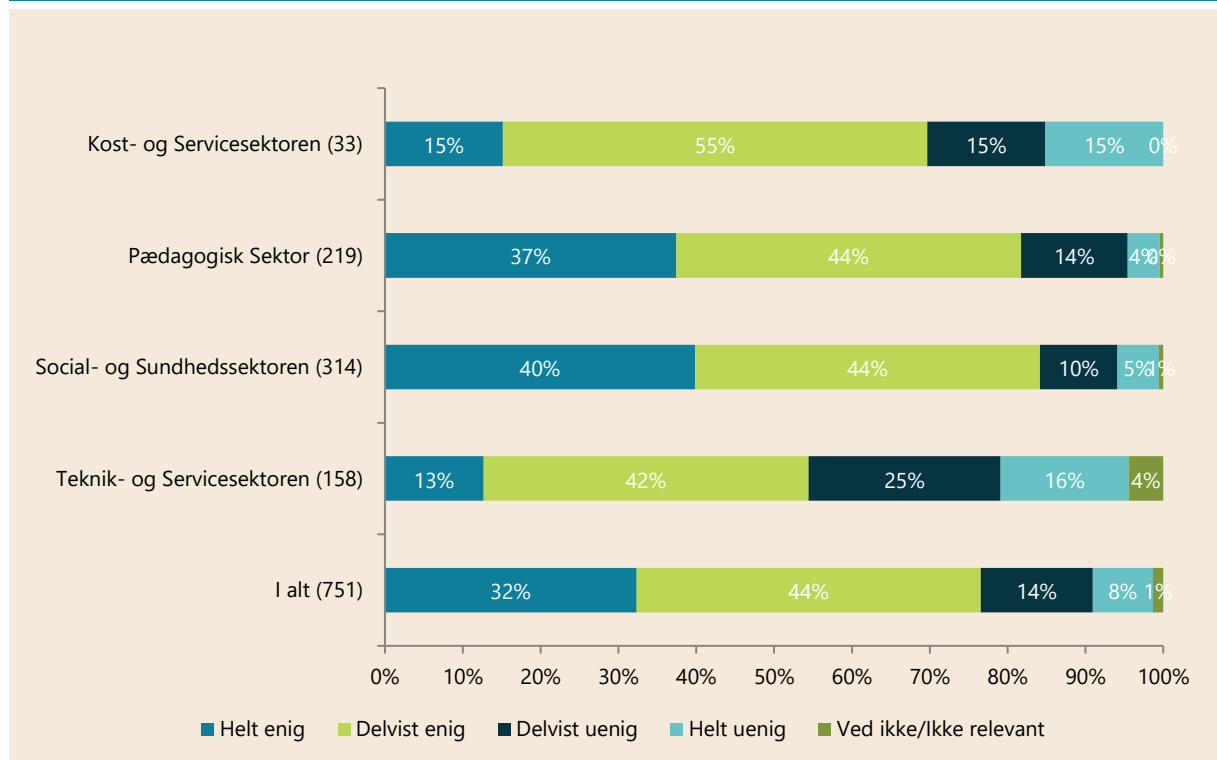


3 ud 4 svarer, at arbejdet er følelsesmæssigt belastende

76 procent af ledermedlemmerne er helt eller delvist enige i, at arbejdet er følelsesmæssigt belastende, mens 22 procent er delvist eller helt uenige i dette.

Lederne i Social- og Sundhedssektoren og i Pædagogisk sektor er dem, der oftest svarer, at de er helt enige i, at deres arbejde er følelsesmæssigt belastende.

Figur 35. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Arbejdet er følelsesmæssigt belastende



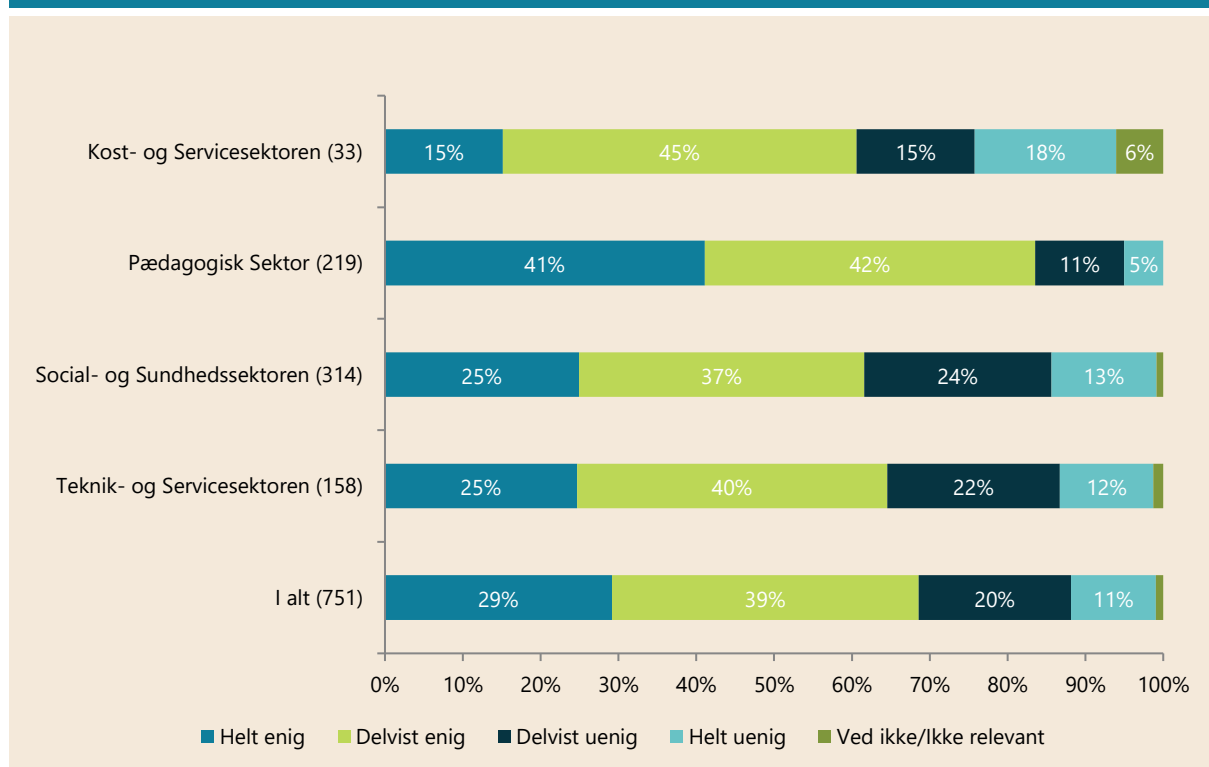
Antal svar: Se parenteserne i figuren.

7 ud af 10 arbejder meget alene

68 procent svarer, at de er enige i, at de arbejder meget alene. 29 procent er helt enige og 39 procent er delvist enige i dette udsagn. Hhv. 20 og 11 procent er delvist og helt uenige i udsagnet om, at de arbejder meget alene.

Lederne i Pædagogisk sektor er dem, der oftest svarer, at de er helt enige i, at de arbejder meget alene.

Figur 36. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg arbejder meget alene

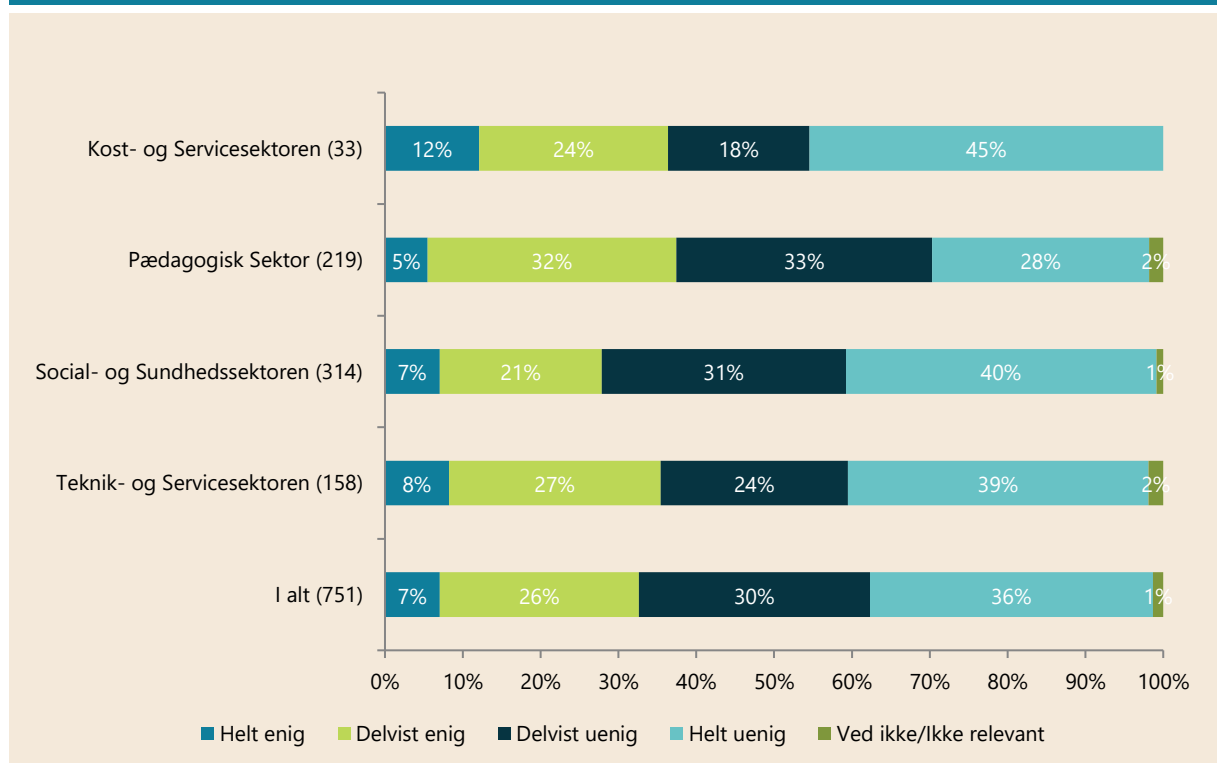


Antal svar: Se parenteserne i figuren.

Hvert tredje ledermedlem er enig i, at forventningerne til dem er uklare

I alt 33 procent er enige i, at forventningerne til dem er uklare. Af disse svarer 7 procent "Helt enig" og 26 procent svarer "Delvist enig". Modsat er 66 procent dog uenige i dette (svarkategorierne "Delvist uenig" og "Helt uenig").

Figur 37. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Forventningerne til mig er uklare



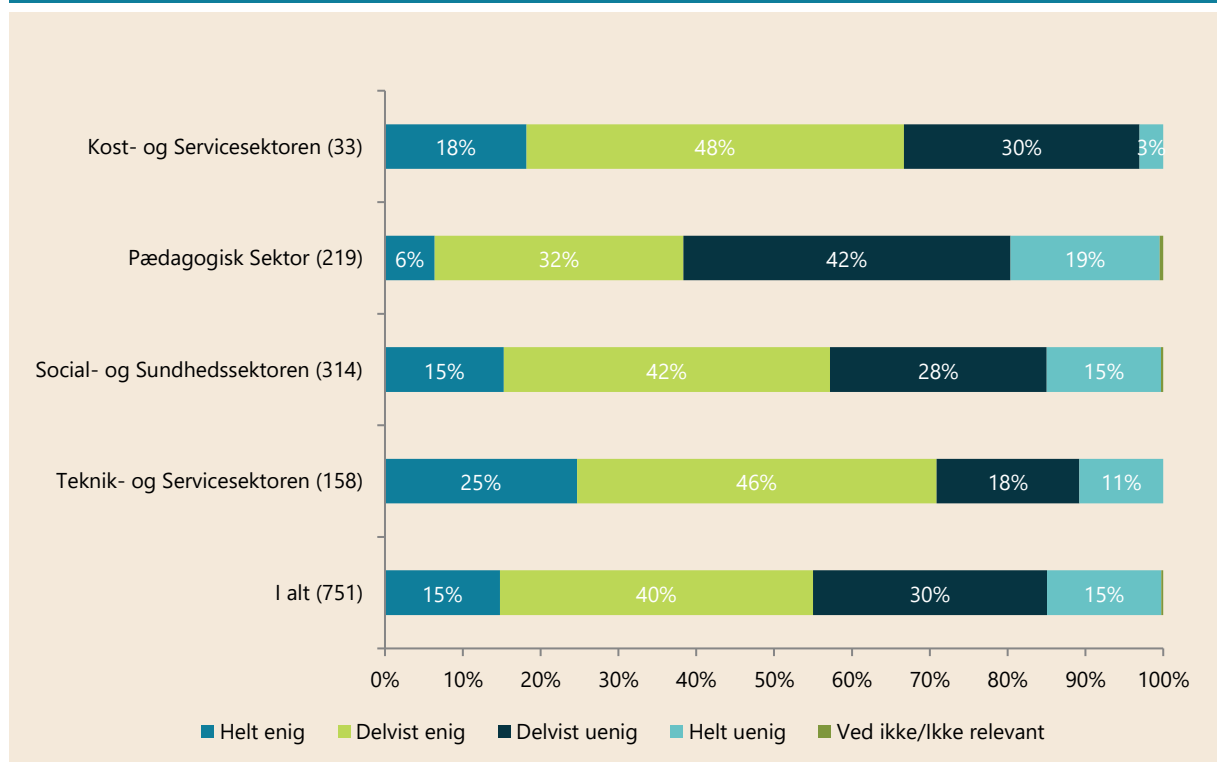
Antal svar: Se parenteserne i figuren.

Op mod halvdelen af ledermedlemmerne mener ikke, at de har indflydelse på mængden af deres opgaver

45 procent af ledermedlemmerne er uenige i, at de har indflydelse på mængden af deres opgaver. 30 procent svarer "Delvist uenig" til udsagnet og 15 procent svarer "Helt uenig". Modsat har 55 procent svaret, at de er helt eller delvist enige.

Værst ser det ud for lederne i Pædagogisk Sektor, hvor hele 61 procent af lederne er uenige i, at de har indflydelse på mængden af deres opgaver.

Figur 38. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg har indflydelse på mængden af mine opgaver



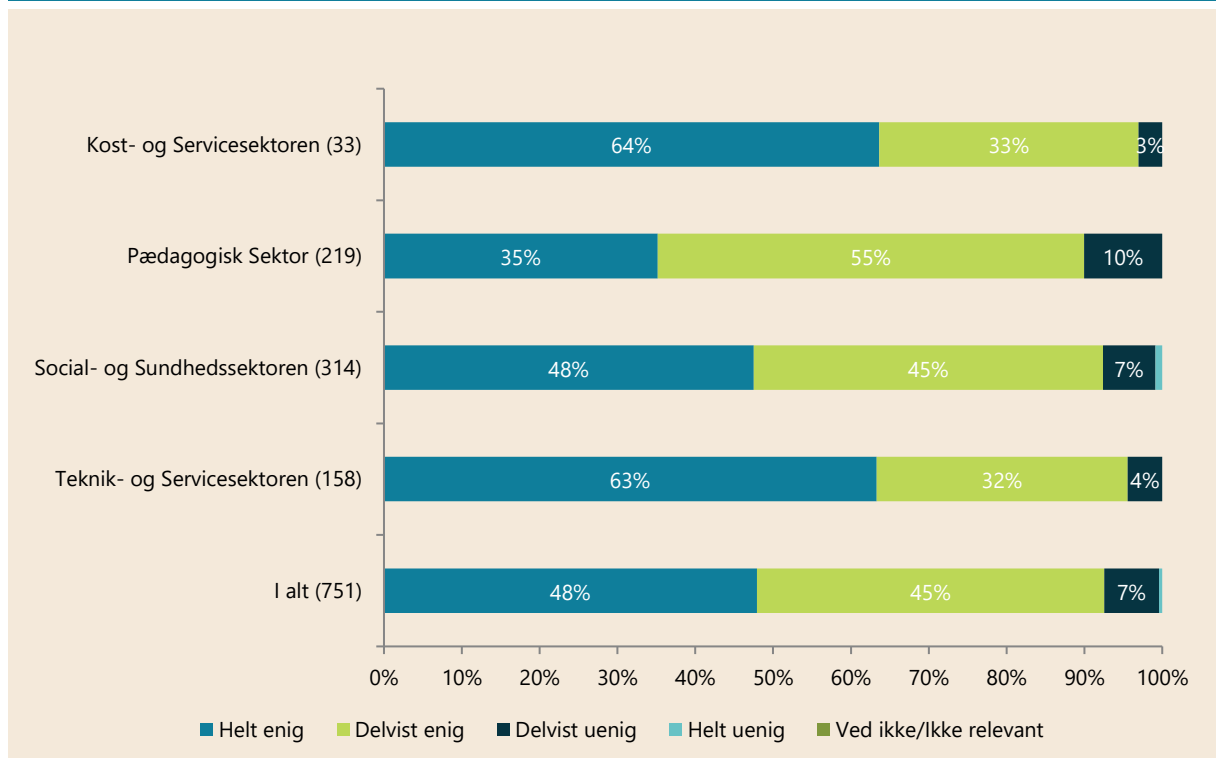
Antal svar: Se parenteserne i figuren.

Stort flertal er enige i, at de har indflydelse på, hvordan de udfører og planlægger deres opgaver

Som nedenstående figur viser, har 48 procent svaret, at de er helt enige i, at de har indflydelse på, hvordan de udfører deres opgaver. Yderligere 45 procent har svaret "Delvist enig". Kun 7 procent har svaret "Delvist uenig".

Særligt i Teknik- og Servicesektoren er der enighed om dette. Her har 63 procent svaret "Helt enig".

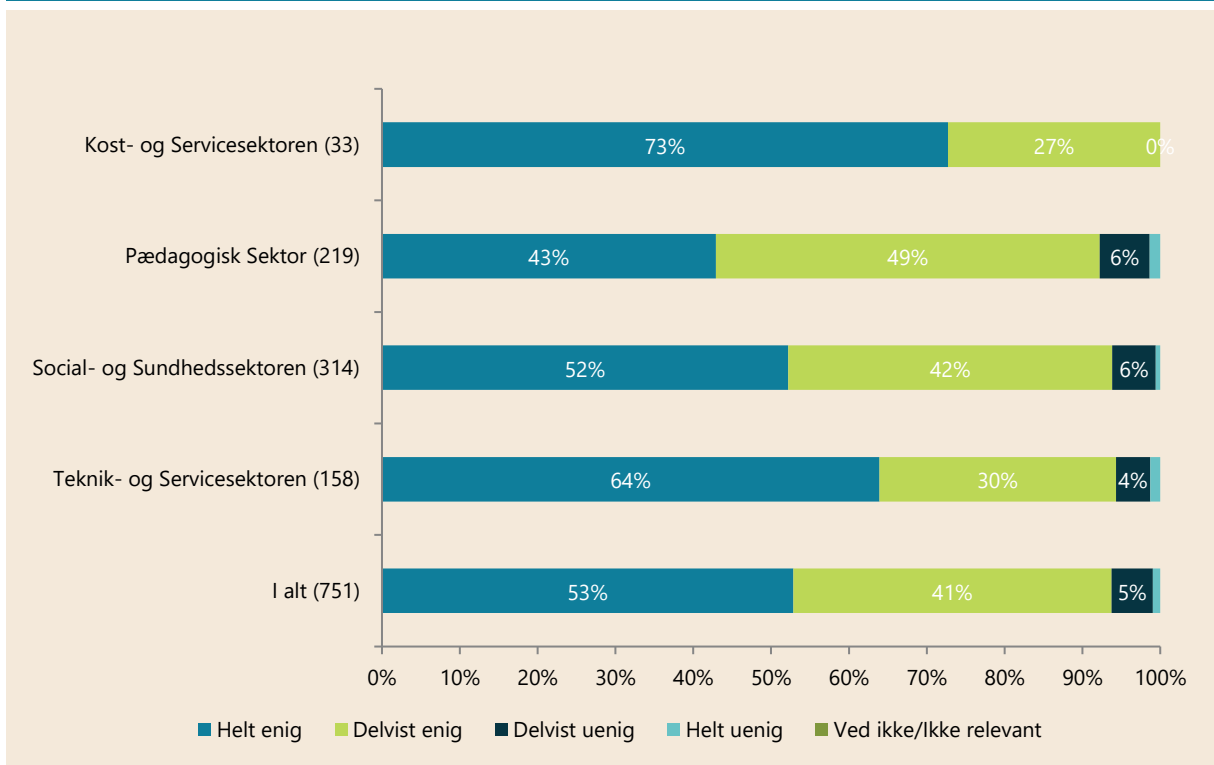
Figur 39. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg har indflydelse på, hvordan jeg udfører mine opgaver



Antal svar: Se parenteserne i figuren.

På lignende vis er hele 94 procent af ledermedlemmerne helt eller delvist enige i, at de har gode muligheder for selv at planlægge deres arbejde.

Figur 40. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg har gode muligheder for at planlægge mit arbejde selv

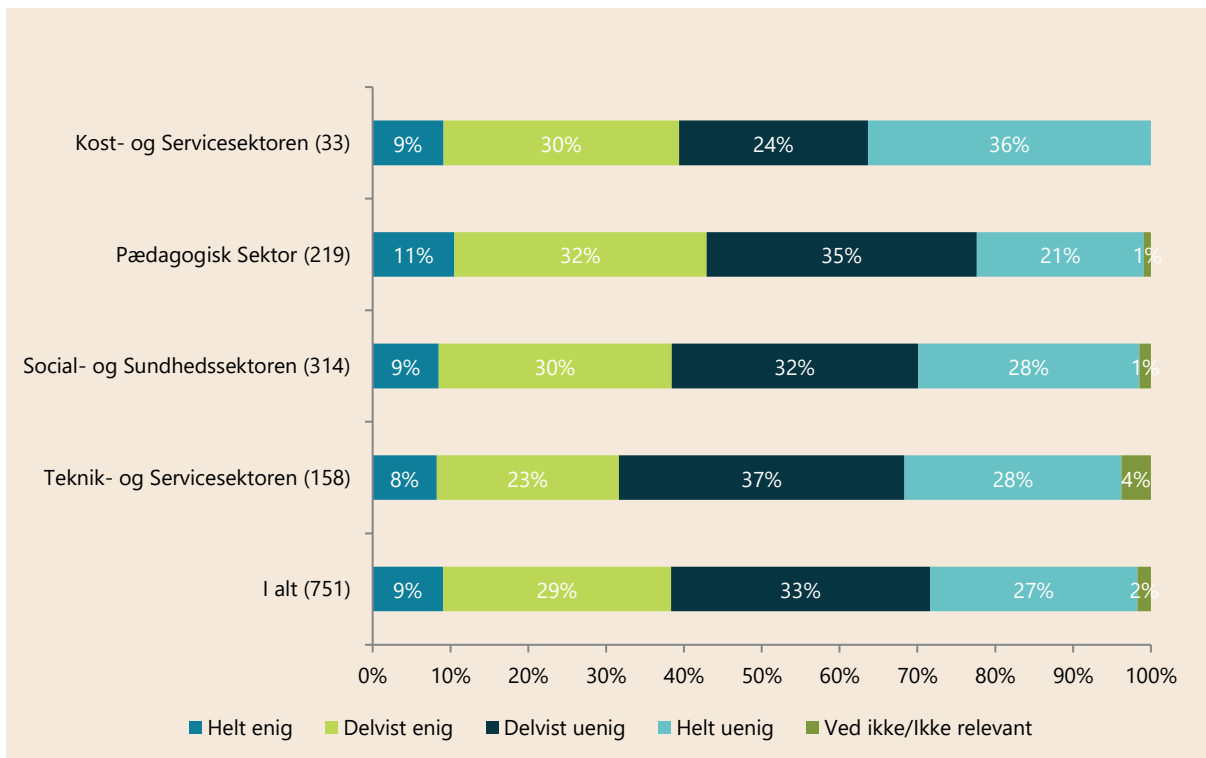


Antal svar: Se parenteserne i figuren.

38 procent oplever, at deres arbejdsplads har svært ved at leve op til de krav, der stilles til den

Nedenstående figur viser, hvor mange af FOAs ledermedlemmer, der er enige eller uenige i, at deres arbejdsplads, har svært ved at leve op til de krav, der stilles til dem. 38 procent er helt eller delvist enige, og 60 procent er helt eller delvist uenige i dette.

Figur 41. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - På min arbejdsplads har vi svært ved at leve op til de krav, der stilles til os

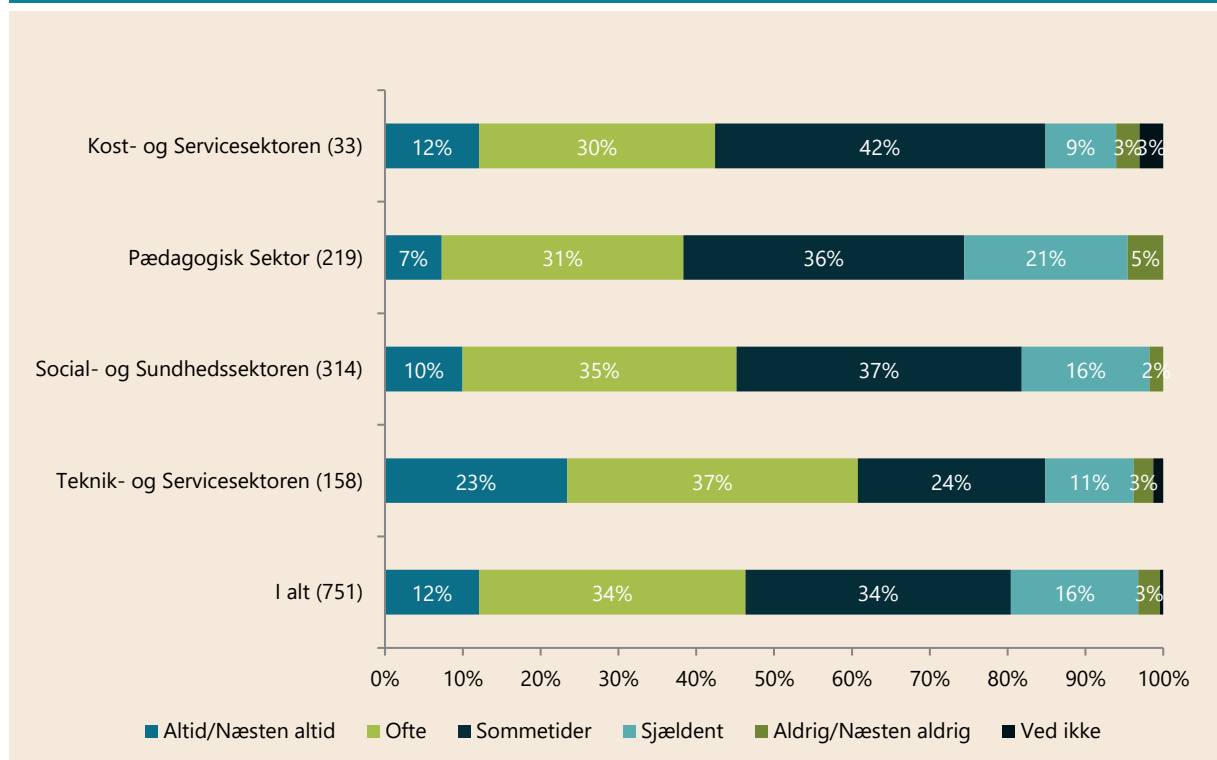


Antal svar: Se parenteserne i figuren.

Mere end halvdelen af lederne har sommetider, sjældent eller aldrig tid nok til at udføre deres lederopgaver tilfredsstillende

Lederne blev også spurgt, hvor ofte de har tid nok til at udføre deres lederopgaver tilfredsstillende. 12 procent svarede "Altid/Næsten altid" og 34 procent svarede "Ofte". Omvendt svarede 34 procent "Sommetider" og 16 procent svarede "Aldrig/Næsten aldrig".

Figur 42. Hvor ofte har du tid nok til at udføre dine lederopgaver tilfredsstillende?



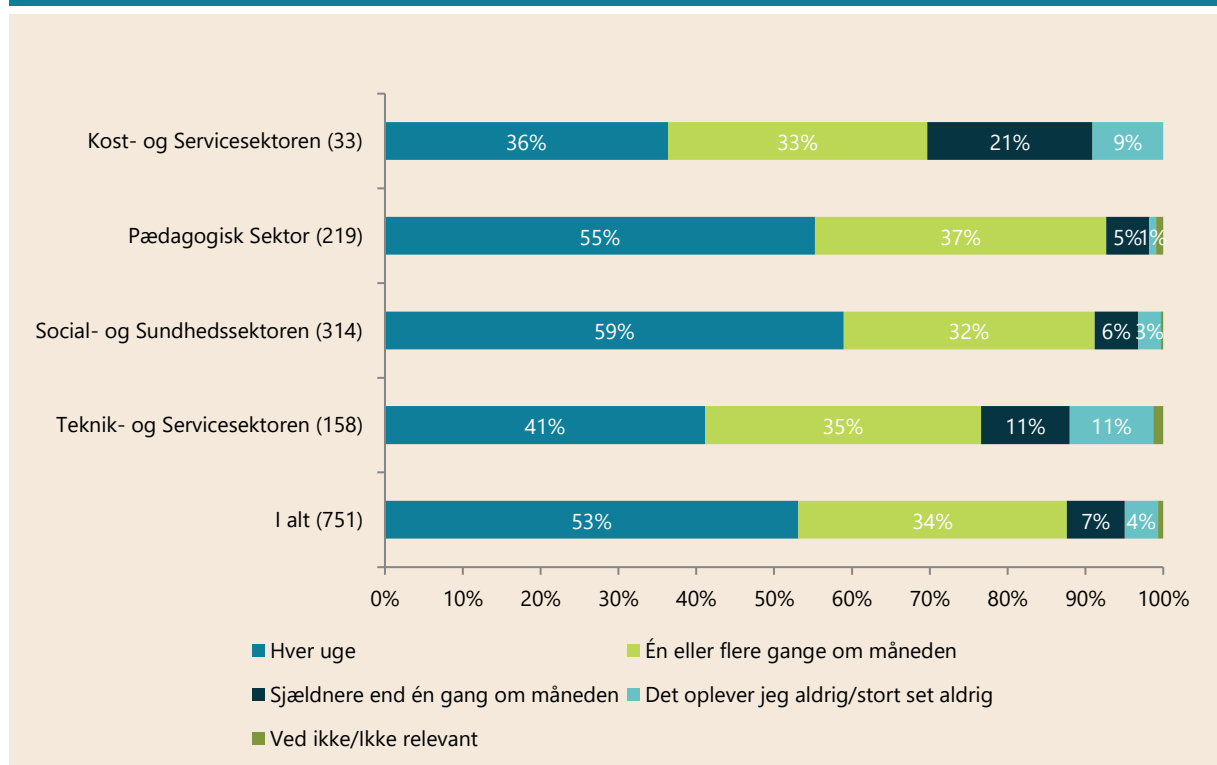
Antal svar: Se parenteserne i figuren.

Over halvdelen arbejder hver uge mere end 37 timer om ugen

Over halvdelen (53 %) svarer, at de hver uge arbejder mere end 37 timer. 34 procent svarer, at én eller flere gange om måneden arbejder mere end 37 timer om ugen. 11 procent svarer, at det sker sjældnere end én gang om måneden eller stort set aldrig.

Ledermedlemmerne i Social- og Sundhedssektoren og i Pædagogisk Sektor er dem, der oftest arbejder mere end 37 timer om ugen.

Figur 43. Hvor ofte arbejder du mere end 37 timer om ugen?

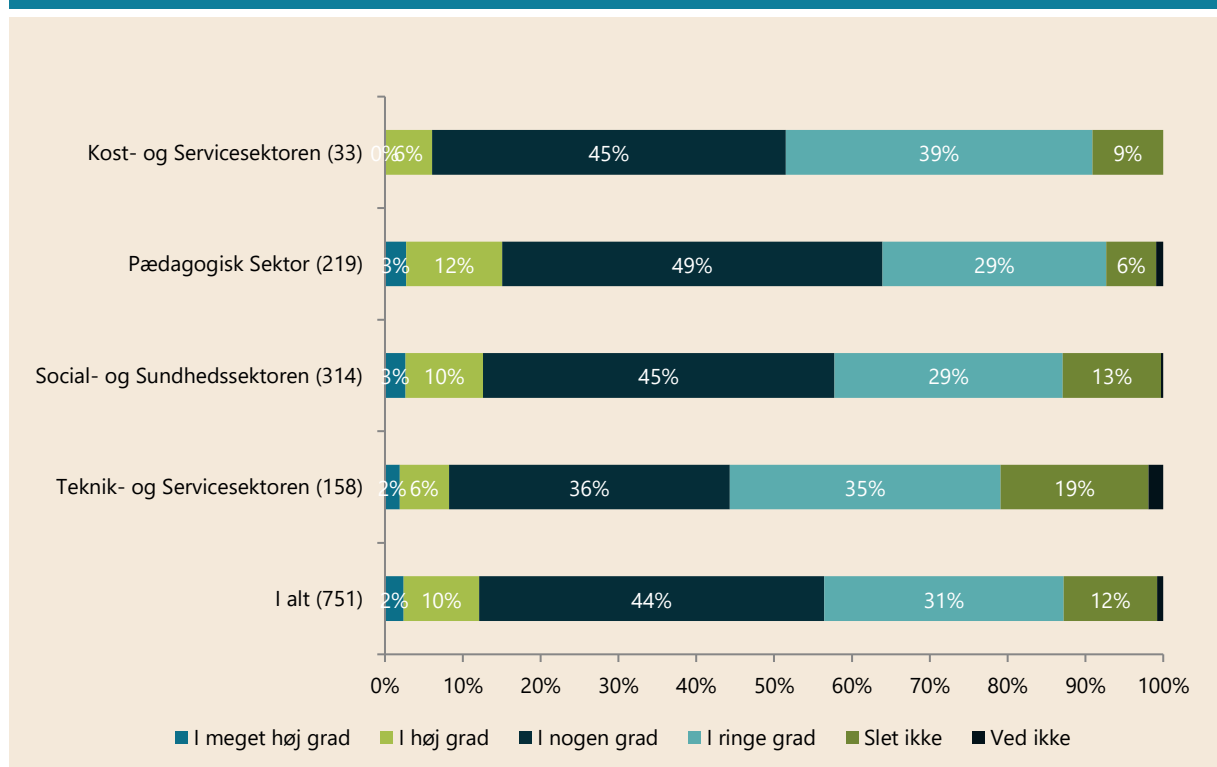


Antal svar: Se parenteserne i figuren.

Mere end halvdelen føler sig i meget høj, høj eller nogen grad stressede

Som nedenstående figur illustrerer, blev ledermedlemmerne også spurgt om, i hvilken grad de føler sig stressede. 12 procent svarer "I meget høj grad" eller "I høj grad". Hele 44 procent svarer "I nogen grad", og 31 procent svarer "I ringe grad".

Figur 44. I hvilken grad føler du dig stresset?



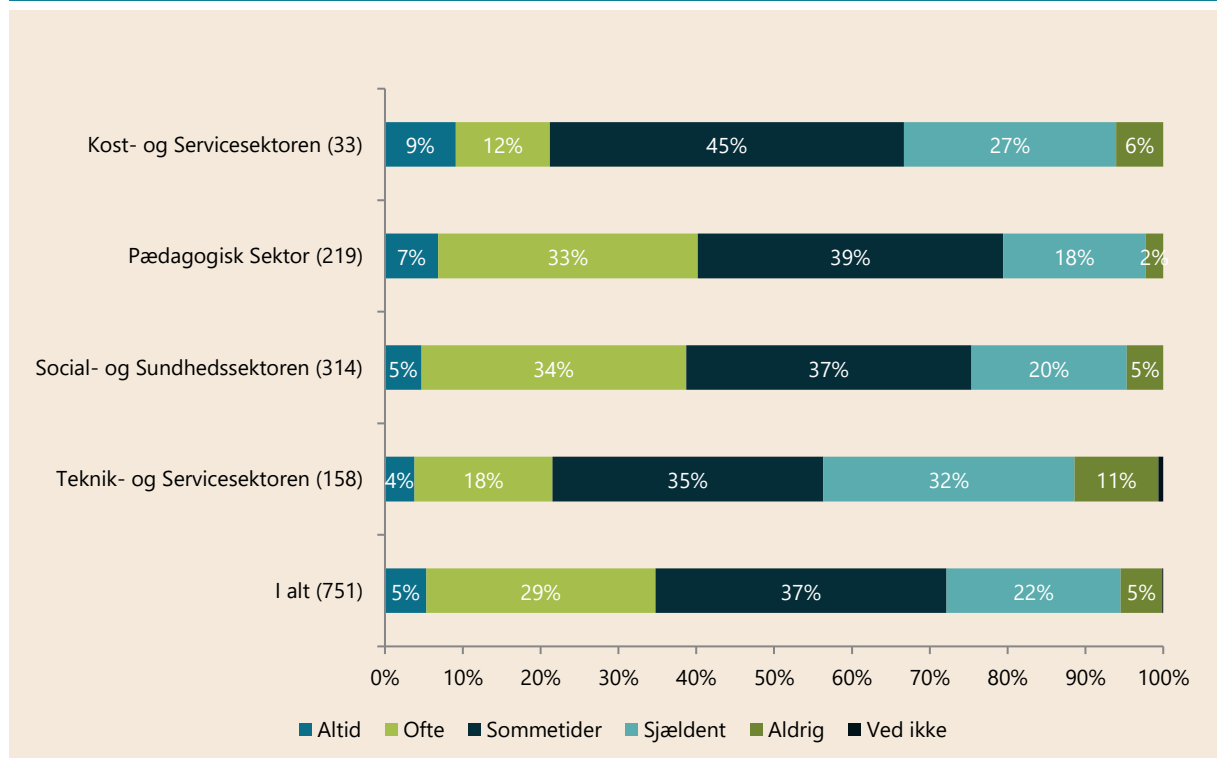
Antal svar: Se parenteserne i figuren.

For mere end hver tredje tager arbejdet altid eller ofte så meget af deres energi, at det går ud over privatlivet

Hele 34 procent af lederne svarer, at arbejdet altid eller ofte tager så meget af deres energi, at det går udover deres privatliv. 37 procent svarer "Sommetider", og 22 procent svarer "Sjældent".

Værst ser det ud for lederne i Pædagogisk Sektor og Social- og Sundhedssektoren.

Figur 45. Hvor ofte oplever du, at arbejdet tager så meget af din energi, at det går udover privatlivet?

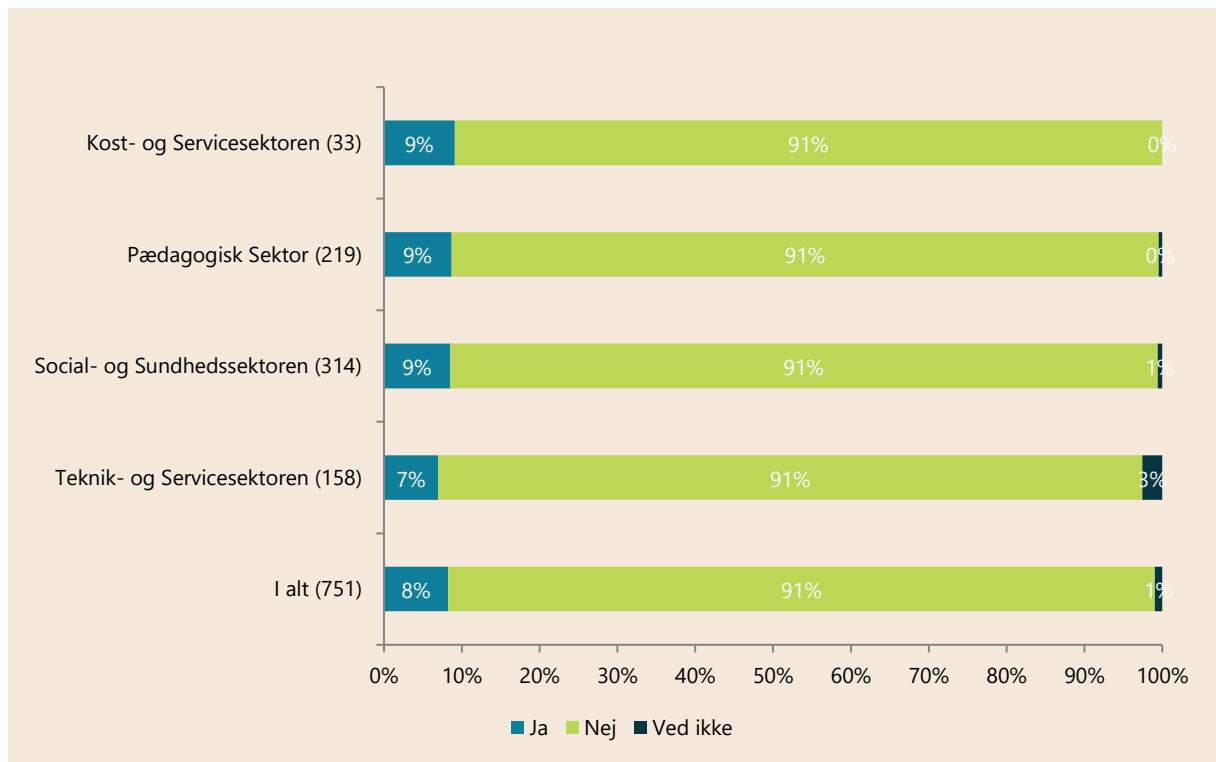


Antal svar: Se parenteserne i figuren.

8 procent har inden for det seneste år været sygemeldt med stress

Ligeledes blev medlemmerne spurgt, om de inden for det seneste år har været sygemeldt med stress, eller hvor stress var en væsentlig årsag til, at de var sygemeldt. Til dette svarer 8 procent "Ja", og 91 procent svarer "Nej".

Figur 46. Har du inden for det seneste år været sygemeldt som følge af stress (eller hvor stress var en væsentlig årsag til, at du var sygemeldt)?



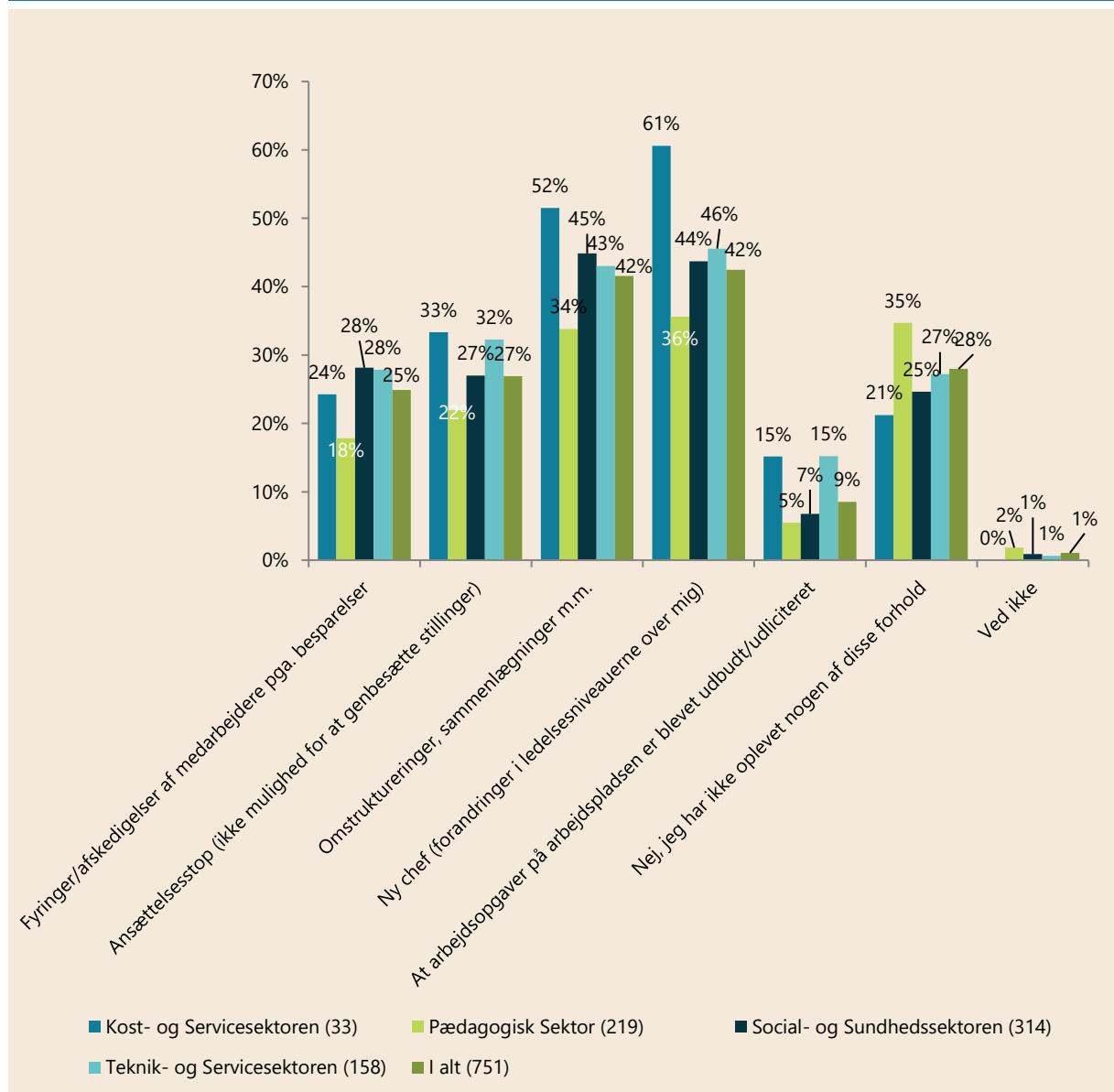
Antal svar: Se parenteserne i figuren.

Udfordringer på arbejdspladsen

42 procent har inden for det seneste år oplevet omstruktureringer og forandringer i ledelsesstrukturen

Nedenstående figur viser, hvilke udfordringer lederne har oplevet på deres arbejdsplads indenfor det seneste år. 42 procent har oplevet at få ny chef og omstruktureringer. 27 procent har oplevet ansættelsesstop og 25 procent har oplevet fyringer/afskedigelser af medarbejdere pga. besparelser.

Figur 47. Prøv at tænke 1 år tilbage. Har du oplevet nogle af de følgende forhold på din arbejdsplads indenfor det seneste år?

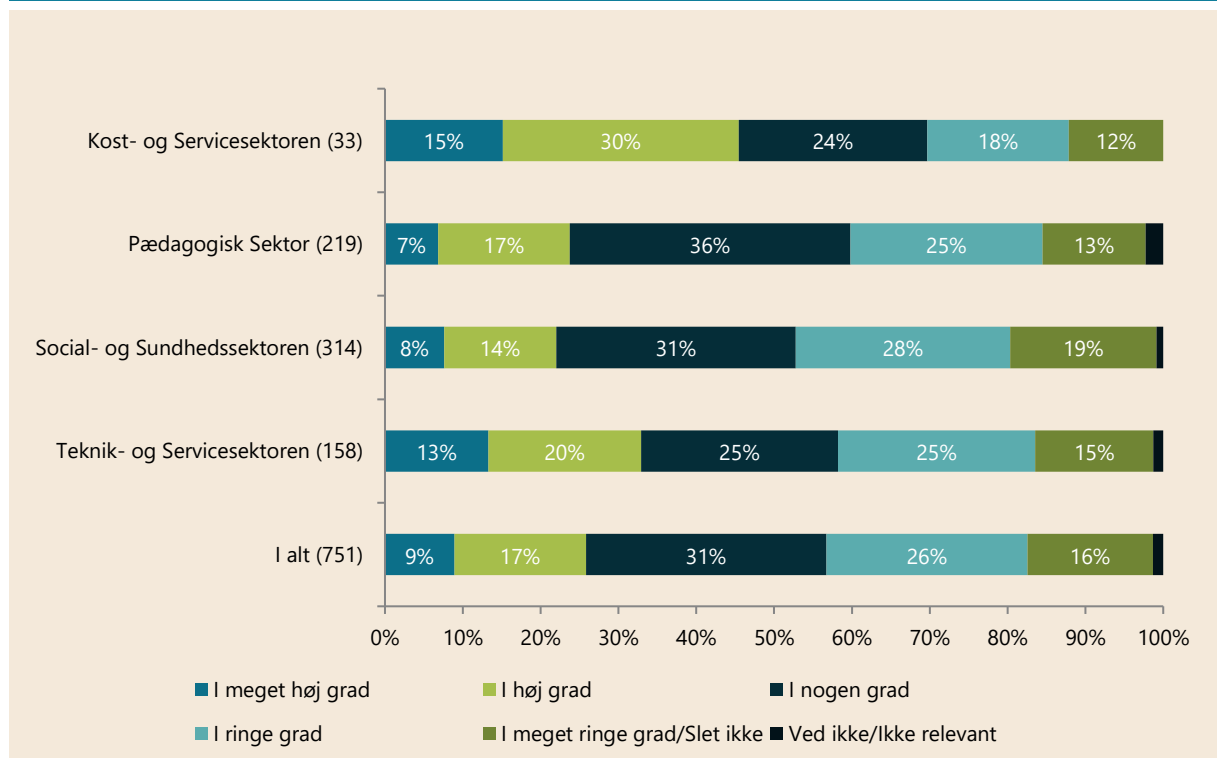


Antal svar: Se parenteserne i figuren.

Mere end halvdelen er i meget høj, høj eller nogen grad bekymrede for forandringer på arbejdspladsen

Medlemmerne blev hertil, spurgt ind til, i hvilken grad de er bekymrede for forandringer på deres arbejdsplads. 26 procent svarede, at de i høj eller meget høj grad er bekymrede for forandringer. 31 procent svarede, at de i nogen grad er bekymrede. 42 procent svarede, at de i ringe eller meget ringe grad er bekymrede.

Figur 48. I hvilken grad er du bekymret for forandringer på din arbejdsplads pga. omorganiseringer, helt nye arbejdsreformer eller lignende?



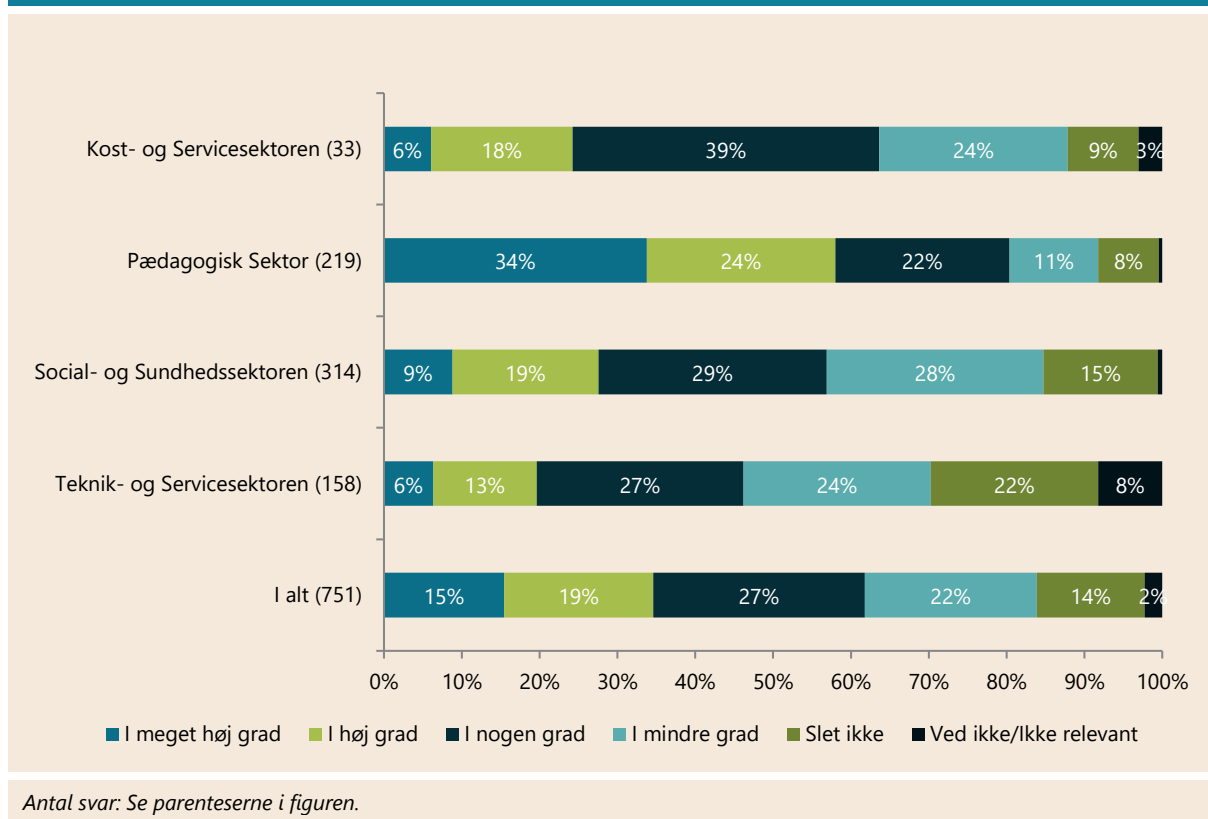
Antal svar: Se parenteserne i figuren.

Hver tredje oplever i meget høj eller høj grad, at det er vanskeligt at få besat ledige stillinger

Således svarede 34 procent, at det i høj eller meget høj grad er svært. 27 procent svarede, at det i nogen grad er svært. 36 procent svarede, at det i mindre grad eller slet ikke er svært at besætte ledige stillinger.

Navnlig lederne i Pædagogisk Sektor oplever, at det er vanskeligt at få ledige stillinger besat. Sammenlagt har hele 58 procent af disse svaret i meget høj eller høj grad.

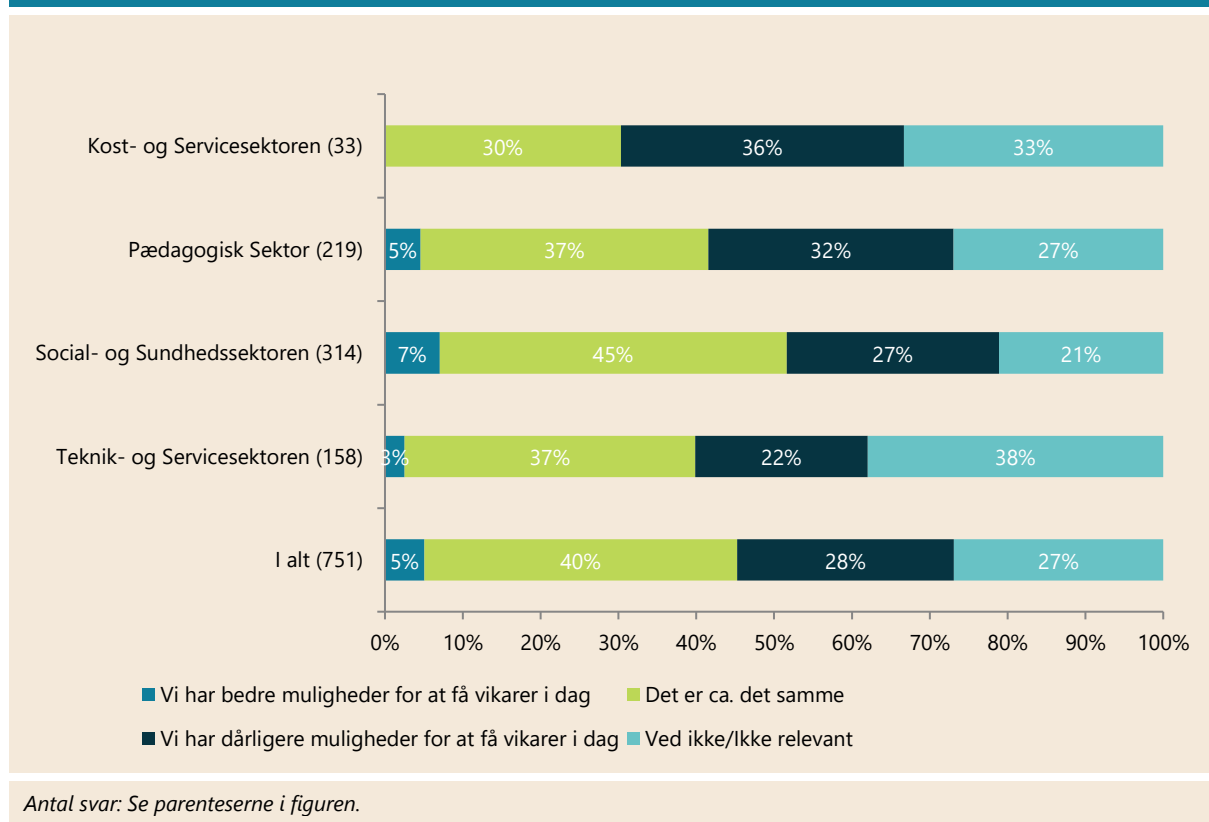
Figur 49. I hvilken grad oplever I på din arbejdsplads, at det er svært at besætte ledige stillinger?



28 procent oplever, at muligheden for vikardækning er blevet ringere i løbet af de seneste 5 år

Nedenstående figur viser svarene på, hvordan lederne vurderer muligheden for vikardækning under sygdom/fravær sammenlignet med for 5 år siden. 40 procent svarer, at det er ca. det samme. 28 procent svarer, at de har dårligere muligheder for at få vikarer i dag. 27 procent svarer "Ved ikke/Ikke relevant".

Figur 50. Hvordan er jeres muligheder for at få vikardækning under sygdom/fravær sammenlignet med for 5 år siden?





Metode

Indsamlingsperiode

Undersøgelsen er gennemført i perioden 27. marts til 8. april 2024.

Indsamlingsmetode

Data er indsamlet i en spørgeskemaundersøgelse udsendt til alle FOAs ledermedlemmer. Der blev udsendt én påmindelse til deltagerne.

Målgruppen

Målgruppen for undersøgelsen er FOAs ledermedlemmer. Da det kun er et udsnit af disse medlemmer, der har deltaget i undersøgelsen, er alle analyser forbundet med en statistisk usikkerhed. Alle sammenhænge og forskelle, der beskrives i teksten, er testet statistisk signifikante på et signifikansniveau på minimum 95 %. Hermed kan vi med minimum 95 % sikkerhed sige, at der er tale om statistisk sikre sammenhænge og forskelle og ikke blot tilfældigheder. Fremhæves forskelle i teksten, som ikke er statistisk sikre, vil det blive kommenteret.

Antal besvarelser og svarprocent

I alt blev 3.142 ledermedlemmer inviteret til undersøgelsen. Det viste sig, at 57 e-mailadresser var uvirksomme. Det reelle antal inviterede var således 3.085. 940 medlemmer, svarende til 30 procent, gennemførte undersøgelsen fuldt ud eller delvist. 25 procent svarede på alle spørgsmål, mens 3 procent afgav nogle svar. 39 medlemmer svarede, at de ikke er ledere og blev herefter sorteret fra i undersøgelsen. Dette notat viser kun svarene fra ledermedlemmer, der har gennemført undersøgelsen fuldt ud. Dem var der 751 af i alt.