



25. september 2018

Ledernes psykiske arbejdsmiljø

Mere end 2 ud af 3 af FOAs ledermedlemmer har personaleansvar for 20 medarbejdere eller flere og i gennemsnit bruger lederne 60 procent af deres arbejdstid på ledelsesopgaver. Det viser en undersøgelse, som FOA har foretaget blandt alle ledermedlemmer. Undersøgelsen viser også, at en femtedel af lederne ikke mener, at deres ledelsesrum er klart defineret, og 80 procent fortæller, at de føler, at arbejdet tager så meget af deres energi, at det går ud over privatlivet.

Undersøgelsen blev gennemført i perioden 14.-27. august 2018 blandt FOAs ledermedlemmer. I alt 864 medlemmer har svaret på et eller flere spørgsmål om deres psykiske arbejdsmiljø og ledelsesforhold, hvilket svarer til en svarprocent på 36. Flere af spørgsmålene i undersøgelsen blev også stillet i en lederundersøgelse fra 2012, og udviklingen i ledernes psykiske arbejdsmiljø på disse spørgsmål er derfor blevet undersøgt.

Hovedkonklusioner:

- **Næsten 9 ud af 10 af FOAs ledermedlemmer har personaleansvar.** I Teknik- og Servicesektoren har 71 procent af lederne personaleansvar, og i Social- og Sundhedssektoren har hele 95 procent af lederne personaleansvar. I Kost- og Servicesektoren og Pædagogisk Sektor gælder det for hhv. 79 procent og 94 procent af lederne.
- **2 ud af 3 ledere har personaleansvar for 20 medarbejdere eller flere.**
- **Hvert tredje ledermedlem har personaleansvar for flere medarbejdere i dag end for 2 år siden.** 51 procent svarer, at det er ca. det samme og 11 procent svarer, at de har ansvar for færre medarbejdere i dag end for 2 år siden.
- **Hvert fjerde ledermedlem mener, at de er leder for et for stort antal medarbejdere i forhold til deres muligheder for at yde god ledelse.** 7 procent svarer, at de er leder for et for lille antal medarbejdere i forhold til deres muligheder for at yde god ledelse og 65 procent af deltagerne mener, at de er leder for et tilpas antal medarbejdere.
- **I gennemsnit bruger ledermedlemmerne 60 procent af deres arbejdstid på ledelsesopgaver.** Arbejdstiden, der bruges på ledelsesopgaver, er stort set uændret siden 2012.
- **Der er større sektorforskelle på, hvor meget arbejdstid, der bruges på ledelsesopgaver.** Lederne i Teknik- og Servicesektoren bruger 41 procent af arbejdstiden på ledelsesopgaver; i

KONTAKT Notat udarbejdet af:
FOA Politik og Analyse

Stine Ungstrup Petersen
Tlf. 46 97 26 81

Lars Ole Preisler Hansen
Tlf. 46 97 25 12



Pædagogisk Sektor er denne andel på 78 procent. Lederne i Kost- og Servicesektoren og Social- og Sundhedssektoren bruger hhv. 57 og 62 procent af deres arbejdstid på ledelsesopgaver.

- **9 ud af 10 har et godt samarbejde med deres nærmeste leder og 98 procent har et godt samarbejde med deres medarbejdere.**
- **Ledermedlemmerne føler sig støttet og anerkendt af deres nærmeste leder.** 84 procent af ledermedlemmerne er enige i, at de får tilstrækkelig støtte og hjælp til deres ledelsesopgaver fra deres nærmeste leder. 79 procent af ledermedlemmerne er derudover enige i, at de bliver anerkendt og påskønnet af deres nærmeste leder/chef.
- **En tredjedel af lederne er uenige i, at de har gode muligheder for at påvirke beslutninger i ledelseslagene over dem.** 67 procent er dog enige i dette.
- **En femtedel af ledermedlemmerne er uenige i, at deres ledelsesrum er klart defineret.** 78 procent af FOAs ledermedlemmer er enige i dette.
- **35 procent af lederne er enige i, at forventningerne til dem er uklare.** 64 procent er dog uenige i dette.
- **Næsten 2 ud af 3 af ledermedlemmerne er enige i, at de bruger for meget tid på dokumentation og målstyring.** Sektoropdeles spørgsmålet ses det, at 46 procent af lederne fra Kost- og Servicesektoren er enige i, at de bruger for meget arbejdstid på dokumentation og målstyring og for lederne i Social- og Sundhedssektoren er denne andel på 49 procent. For Pædagogisk Sektors ledere er andelen af enige i dette 65 procent og i Social- og Sundhedssektoren svarer hele 73 procent, at de bruger for meget tid på dokumentation.
- **Mere end hver tredje leder vil gerne have et større ledelsesrum.** Andelen har ikke ændret sig siden 2012.
- **9 ud af 10 er enige i, at de har de lederkompetencer, de har behov for.** Kompetencerne er især tilegnet gennem jobbet som leder.
- **7 ud af 10 af ledermedlemmerne svarer, at arbejdet er følelsesmæssigt belastende, og at de arbejder meget alene.** Lederarbejdet opleves mindre følelsesmæssigt belastende, når de får støtte og hjælp fra deres nærmeste leder.
- **4 ud af 10 af medlemmerne mener ikke, at de har indflydelse på mængden af deres opgaver.** 56 procent af medlemmerne er enige i, at de har indflydelse på deres opgaver.
- **88 procent af lederne mener, at de har gode muligheder for at planlægge deres arbejde selv.** I 2012 var denne andel på 94 procent.
- **4 ud af 10 svarer, at de har svært ved at leve op til de krav, der stilles til arbejdspladsen.** 40 procent af lederne er enige i, at de har svært ved at leve op til de krav, som der stilles til deres arbejdsplads. 59 procent er uenige i dette.



- **Næsten hvert tredje ledermedlem synes ikke, at arbejdsmiljøet er særlig godt på deres arbejdsplads.** I 2018 svarer 30 procent af lederne, at de ikke synes, at arbejdsmiljøet er særlig godt på deres arbejdsplads. I 2012 var denne andel på 25 procent.
- **Hvert andet ledermedlem bliver ca. én gang om ugen eller oftere efter arbejdstid for at gøre arbejdet færdigt, selvom de ikke får løn for det.** 19 procent svarer, at de bliver efter arbejdstid én eller flere gange om måneden, selvom de ikke får løn for det. I alt 69 procent af ledermedlemmerne bliver efter arbejde i hvert fald én gang om måneden.
- **80 procent af lederne føler, at arbejdet tager så meget af deres energi, at det går ud over privatlivet.** Medlemmerne føler i højere grad, at ledelsesarbejdet går ud over deres privatliv, når deres ledelsesrum ikke er klart defineret.
- **44 procent af lederne føler sig stressede i nogen grad eller mere.** 35 procent af disse har svaret "I nogen grad" til spørgsmålet om de føler sig stresset. 6 procent svarer "I høj grad" og 3 procent svarer "I meget høj grad". Medlemmerne føler sig i høj grad stresset, når deres ledelsesrum ikke er klart defineret.
- **Mere end 8 ud af 10 er enige i, at deres psykiske arbejdsmiljø generelt er godt.**
- **9 ud af 10 er tilfredse eller meget tilfredse med deres job som leder alt taget i betragtning.** 8 procent svarer, at de er "Utilfreds" og 2 procent svarer, at de er "Meget utilfreds" med deres job som leder.
- **2 ud af 3 af ledermedlemmerne regner med at være på deres nuværende arbejdsplads om 2 år.**

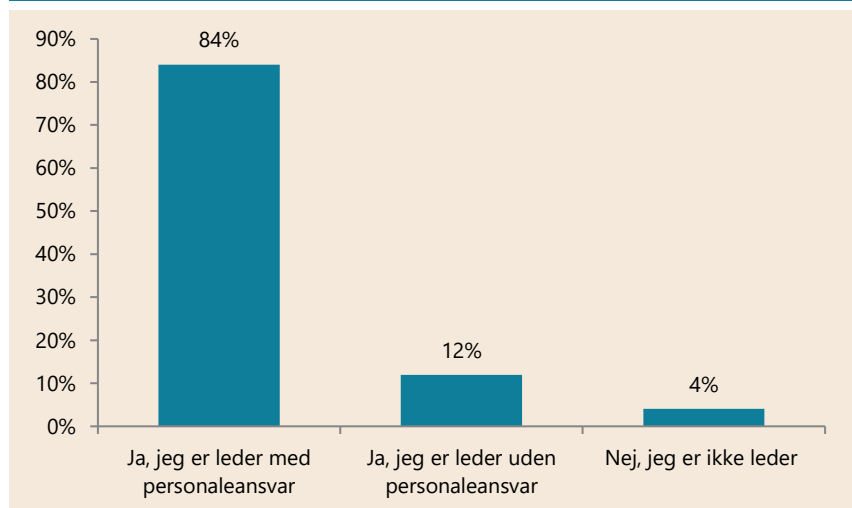


Mere end 8 ud af 10 er leder med personaleansvar

Medlemmerne blev indledningsvist bedt om at angive om de er leder med eller uden personaleansvar eller om de ikke er leder. Som Figur 1 nedenfor viser, svarer i alt 84 procent af deltagerne i undersøgelsen, at de er leder med personaleansvar, og 12 procent svarer, at de er leder uden personaleansvar.

I alt 4 procent har svaret "Nej, jeg er ikke leder" og disse deltagere er blevet ekskluderet fra undersøgelsen og er således ikke blevet stillet nogle af de efterfølgende spørgsmål.

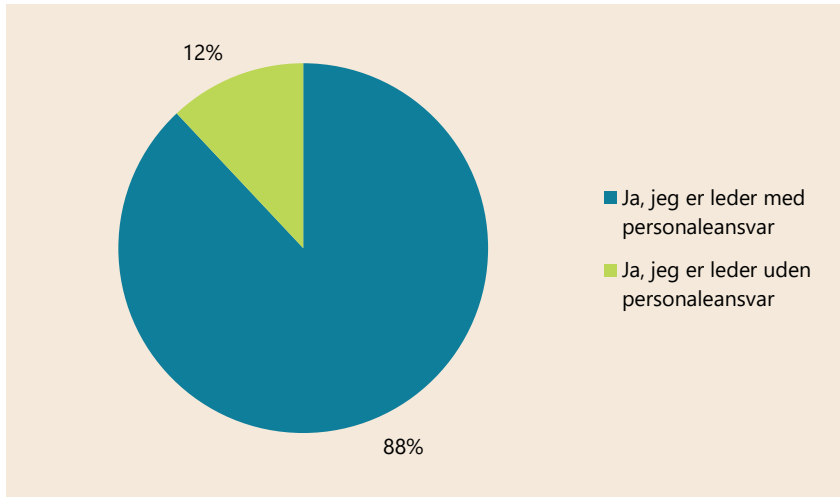
Figur 1. Er du leder?



Antal svar: 864.

Fokuseres der udelukkende på de deltagere, der enten har svaret "Ja, jeg er leder med personaleansvar" eller "Ja, jeg er leder uden personaleansvar", ses det i Figur 2 nedenfor, at 88 procent i alt har personaleansvar og 12 procent er uden personaleansvar.

Figur 2. Er du leder?



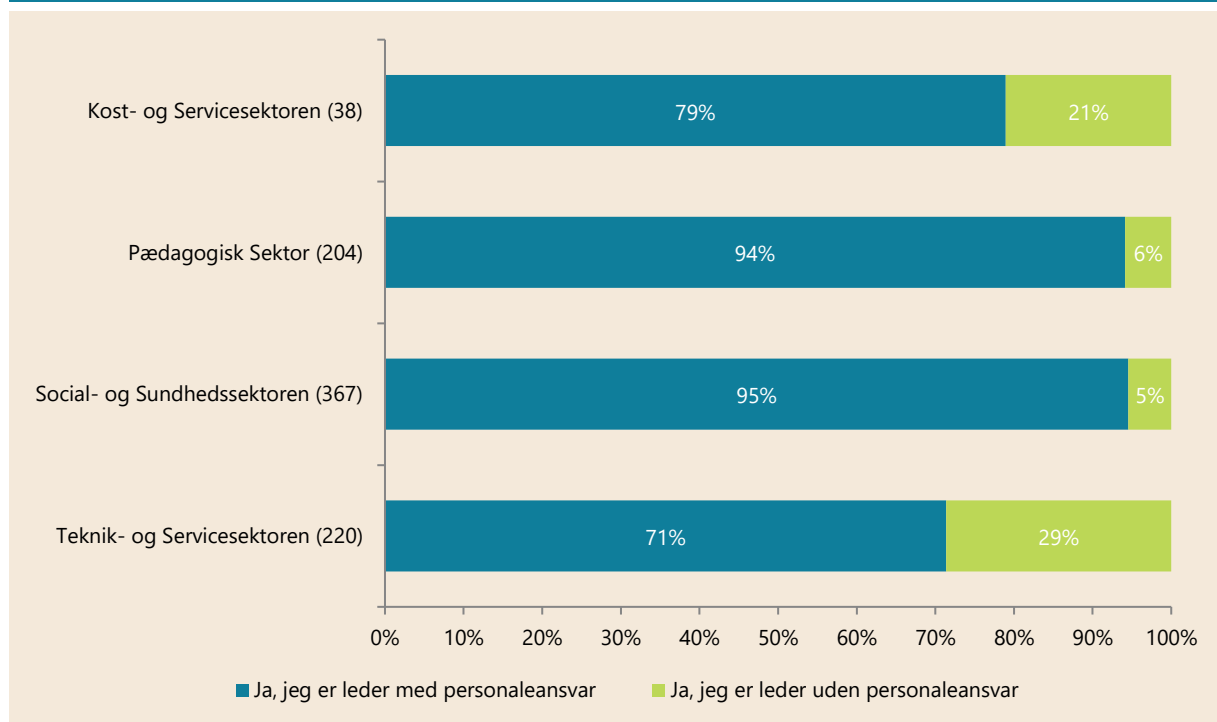
Antal svar: 829. Medlemmer, der har svaret "Nej, jeg er ikke leder" er ekskluderet og indgår således ikke i beregningen.



Opdeles Figur 2 på sektor ses der mindre forskelle.

For Teknik- og Servicesektoren er det 71 procent af lederne, der svarer, at de har personaleansvar, og for lederne i Kost- og Servicesektoren er det 79 procent. Hele 94 og 95 procent af lederne fra hhv. Pædagogisk Sektor og Social- og Sundhedssektoren har personaleansvar. Se Figur 3 nedenfor.

Figur 3. Er du leder? Opdelt på sektor.



Antal svar: 829. Antal svar for de enkelte sektorer fremgår i parentes.

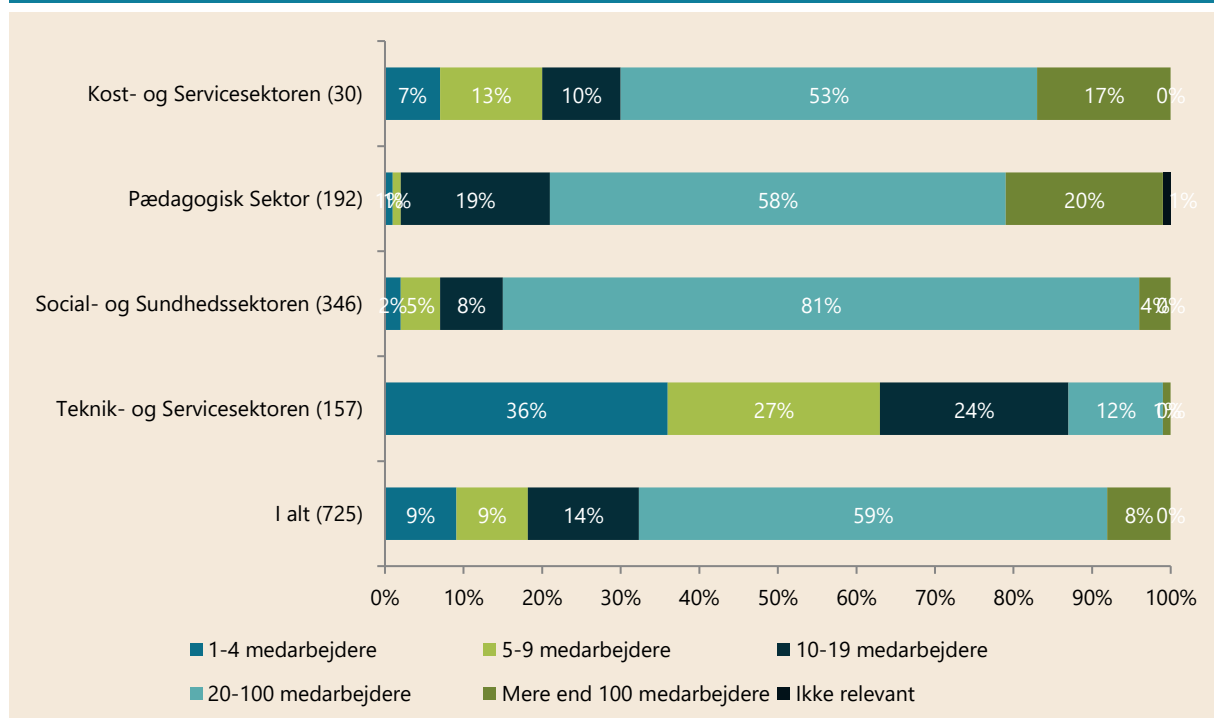
2 ud af 3 har personaleansvar for 20 medarbejdere eller flere

Figur 4 viser fordelingen af, hvor mange personer medlemmerne har personaleansvar for, opdelt på sektor.

Som det ses i figuren, er der større sektorforskelle på, hvor mange personer, lederne har personaleansvar for. 81 procent af lederne fra Social- og Sundhedssektoren har personaleansvar for 20-100 medarbejdere, hvilket 58 og 53 procent af lederne fra Pædagogisk Sektor og Kost- og Servicesektoren har. I Kost- og Servicesektoren og Pædagogisk Sektor er der derimod hhv. 17 og 20 procent, der har ansvar for mere end 100 medarbejdere. For Teknik- og Servicesektoren gælder det 36 procent af lederne i undersøgelsen, at de har personaleansvar for 1-4 medarbejdere og hhv. 27 og 24 procent af lederne fra denne sektor har personaleansvar for 5-9 medarbejdere og 10-19 medarbejdere.

I alt ses det, at 18 procent af lederne har ansvar for mellem 1 og 9 medarbejdere og 14 procent har personaleansvar for 10-19 medarbejdere. 59 procent har ansvar for 20-100 medarbejdere, og 8 procent har ansvar for mere end 100 medarbejdere. I alt har 67 procent har personaleansvar for 20 medarbejdere eller flere.

Figur 4. Hvor mange personer har du personaleansvar for? Opdelt på sektor.



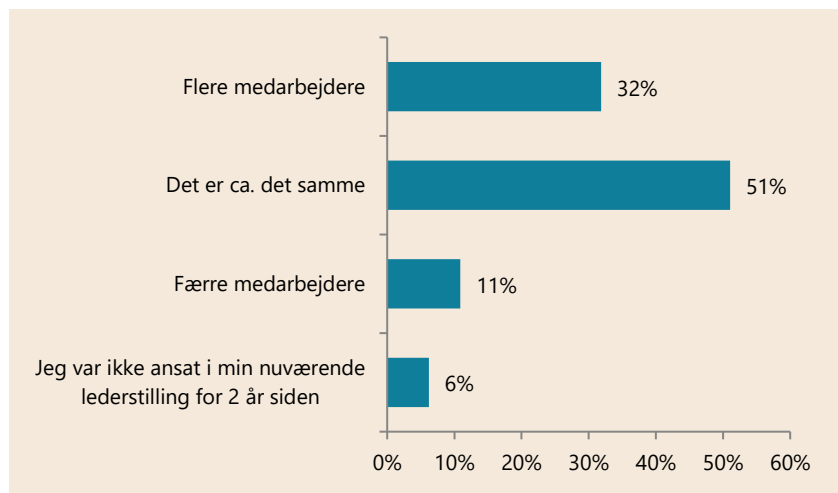
Antal svar: 725. Antal svar for de enkelte sektorer fremgår i parentes.

Spørgsmålet er kun stillet til de medlemmer, der til spørgsmålet "Er du leder?" har svaret "Ja, jeg er leder med personaleansvar". Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

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

32 procent af FOAs ledermedlemmer svarer, at de har personaleansvar for flere medarbejdere i dag end for 2 år siden. 51 procent svarer, at det er ca. det samme, og 11 procent siger, at de har ansvar for færre medarbejdere i dag end for 2 år siden. 6 procent var ikke ansat i deres nuværende lederstilling for 2 år siden. Se Figur 5.

Figur 5. Har du i dag personaleansvar for flere eller færre medarbejdere, end du havde for 2 år siden?



Antal svar: 725. Ingen medlemmer svarede "Ved ikke/Husker ikke" til spørgsmålet, som derfor ikke er vist i figuren.
Spørgsmålet er kun stillet til de medlemmer, der til spørgsmålet "Er du leder?" har svaret "Ja, jeg er leder med personaleansvar".

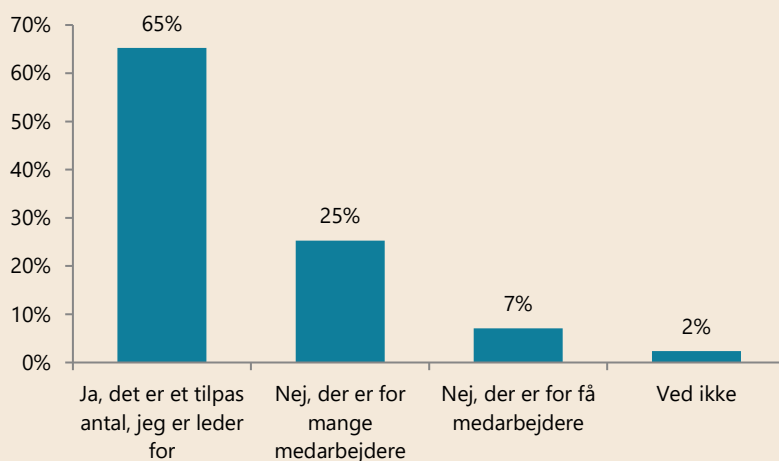


Hvert fjerde ledermedlem mener, at de er leder for et for stort antal medarbejdere i forhold til deres muligheder for at yde god ledelse

Figur 6 viser fordelingen af 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 25 procent svarer "Nej, der er for mange medarbejdere" og 7 procent svarer "Nej, der er for få medarbejdere". 65 procent af deltagerne mener, at det er et tilpas antal, som de er ledere for. 2 procent svarer "Ved ikke".

Figur 6. Anser du antallet af medarbejdere, du er leder for, som passende i forhold til dine muligheder for at yde god ledelse?



Antal svar: 720.

Spørgsmålet er kun stillet til de medlemmer, der til spørgsmålet "Er du leder?" har svaret "Ja, jeg er leder med personaleansvar".



I gennemsnit bruger ledermedlemmerne 60 procent af deres arbejdstid på ledelsesopgaver

Tabel 1 viser, hvor stor en procentdel af deres arbejdstid, som lederne bruger på ledelsesopgaver, opdelt på om de er ledere med eller uden personaleansvar. Spørgsmålet er opgjort i den gennemsnitlige procentdel, som der bruges på ledelsesopgaver.

Samlet set bruger ledermedlemmerne i gennemsnit 60 procent af deres arbejdstid på ledelsesopgaver. For de ledermedlemmer, der har personaleansvar, er procentdelen 63 procent, og for ledermedlemmer uden personaleansvar er 40 procent af deres arbejdstid brugt på ledelsesopgaver.

Tabel 1. Hvor stor en procentdel af din arbejdstid bruger du cirka på ledelsesopgaver? (Skriv et tal mellem 0 og 100 uden procenttegn). Opdelt på spørgsmålet "Er du leder?".

Er du leder?	Gennemsnit procentdel	Min. og max.	Antal besvarelser
Ja, jeg er leder med personaleansvar	63 %	2-100 %	712
Ja, jeg er leder uden personaleansvar	40 %	0-100 %	102
I alt	60 %	0-100 %	814

Anm.: De medlemmer, der til spørgsmålet "Er du leder?" har svaret "Nej, jeg er ikke leder" er ikke blevet stillet spørgsmålet om hvor stor en procentdel der bruges på ledelsesopgaver, hvorfor de ikke indgår i tabellen.

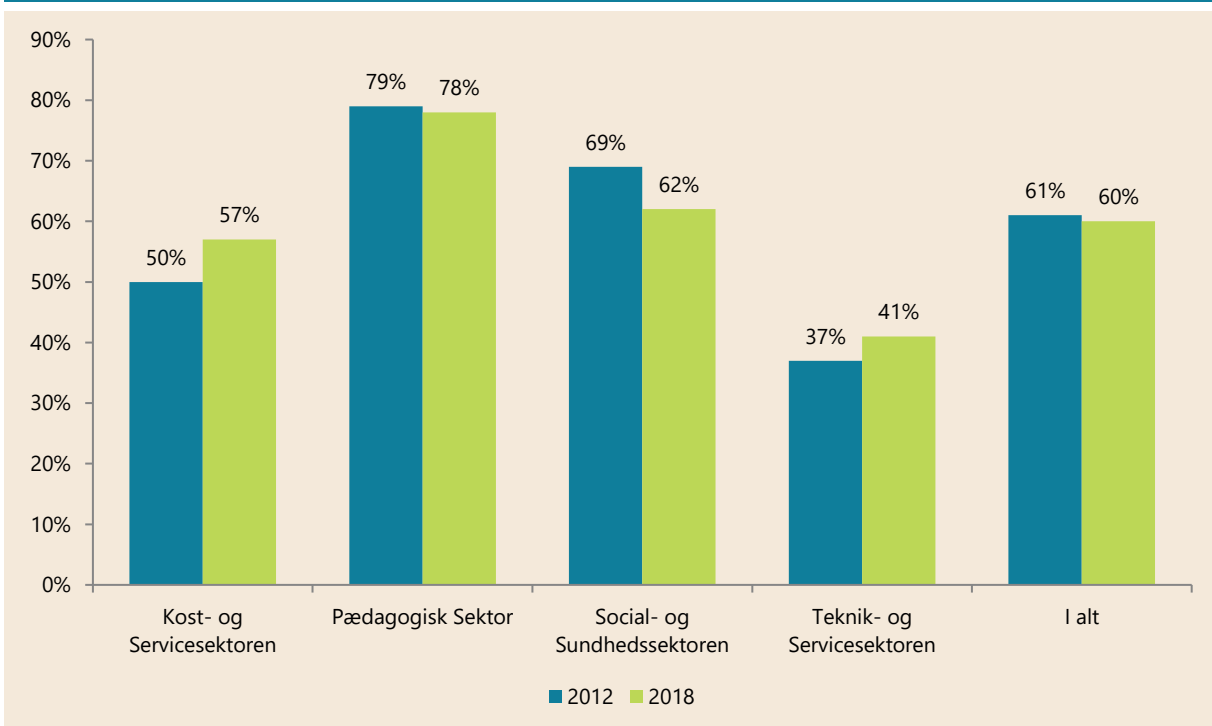
Større sektorforskelle i, hvor stor en del af arbejdstiden, der bruges på ledelsesopgaver

Figur 7 nedenfor viser, hvor stor en procentdel af deres arbejdstid, som lederne i gennemsnit bruger på ledelsesopgaver, opdelt på sektor og på årstal. På den måde kan udviklingen fra 2012 ses på sektorniveau.

Som det ses i figuren, er der ikke sket store ændringer fra 2012 til 2018 i den gennemsnitlige procentdel, som bruges på ledelsesopgaver. Samlet set er procentdelen stort set uændret (fra 61 til 60 %), og for lederne i Pædagogisk Sektor er ændringen også af mindre karakter (fra 79 til 78 %). En smule større ændringer i den gennemsnitlige procentdel ses for lederne i Teknik- og Servicesektoren (fra 37 til 41 %), for lederne i Social- og Sundhedssektoren og i Kost- og Servicesektoren (som er hhv. steget og faldet med 7 procentpoint).

Det ses dog i figuren, at der er større forskelle *imellem* sektorerne. For lederne i Teknik- og Servicesektoren ses det, at i 2018 bruges der 41 procent på ledelsesopgaver; for lederne i Pædagogisk Sektor er denne andel på 78 procent i 2018. Lederne i Kost- og Servicesektoren og i Social- og Sundhedssektoren bruger hhv. 57 og 62 procent af deres arbejdstid på ledelsesopgaver i 2018.

Figur 7. Hvor stor en procentdel af din arbejdstid bruger du cirka på ledelsesopgaver? Opdelt på årstal og sektor.



Antal svar:

2012: 28 (Kost- og Servicesektoren), 133 (Pædagogisk Sektor), 199 (Social- og Sundhedssektoren), 166 (Teknik- og Servicesektoren).

2018: 38 (Kost- og Servicesektoren), 199 (Pædagogisk Sektor), 357 (Social- og Sundhedssektoren), 220 (Teknik- og Servicesektoren).



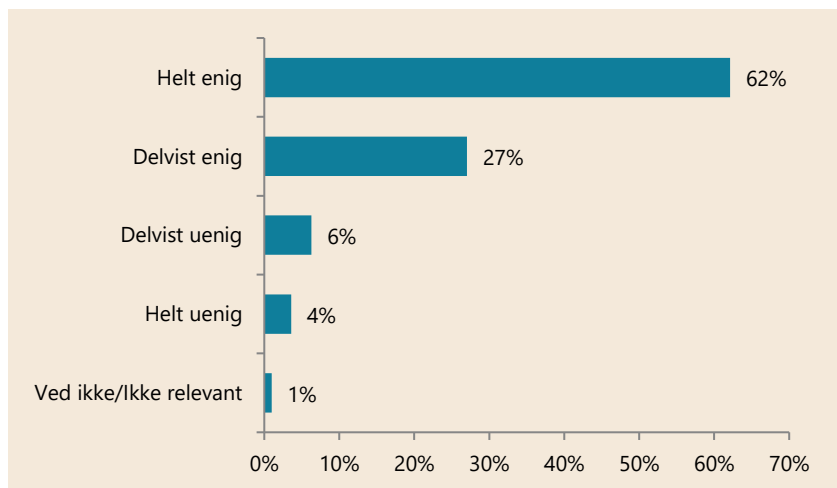
Ledelsesrum og samarbejdsrelationer

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. 62 procent svarer "Helt enig" og 27 procent svarer "Delvist enig" til spørgsmålet.

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

Figur 8. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg har et godt samarbejde med min nærmeste leder.



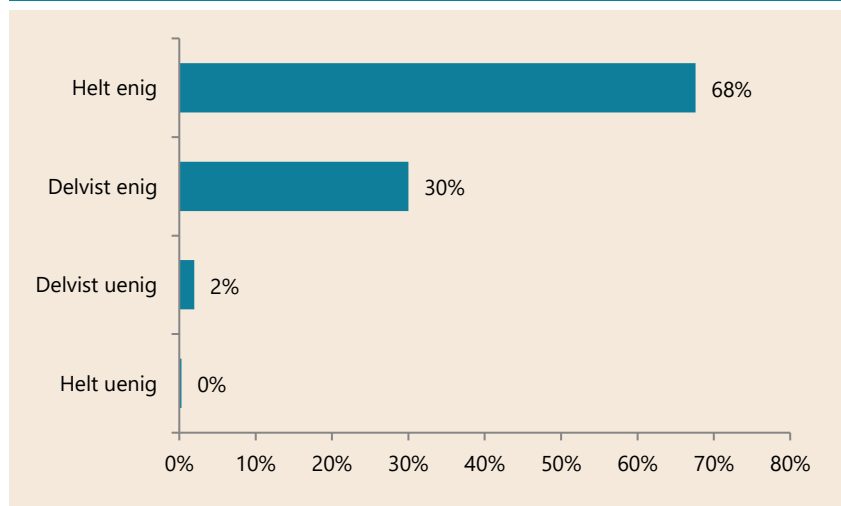
Antal svar: 810.

98 procent af ledermedlemmerne har et godt samarbejde med deres medarbejdere

68 procent af ledermedlemmerne svarer, at de er helt enige i, at de har et godt samarbejde med deres medarbejdere. 30 procent er delvist enige i dette. Samlet set er 98 procent af lederne altså enige i, at de har et godt samarbejde med deres medarbejdere.

Kun 2 procent svarer "Delvist uenig" til spørgsmålet, og ingen ledermedlemmer er helt uenige i, at de har et godt samarbejde med deres medarbejdere.

Figur 9. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg har et godt samarbejde med mine medarbejdere.



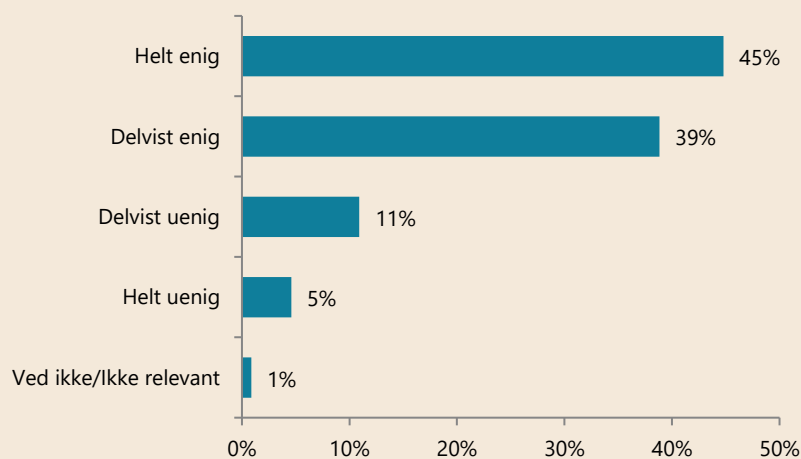
Antal svar: 710. Ingen medlemmer svarede "Ved ikke/Husker ikke" til spørgsmålet, som derfor ikke er vist i figuren. Spørgsmålet er kun stillet til de medlemmer, der til spørgsmålet "Er du leder?" har svaret "Ja, jeg er leder med personaleansvar".

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 16 procent er uenige i dette (svarkategorierne "Delvist uenig" og "Helt uenig").

Spørgsmålet blev også stillet i 2012; der kan dog ikke ses en udvikling på dette spørgsmål, da 83 procent af lederne i 2012 var helt eller delvist enige i, at de får tilstrækkelig støtte og hjælp til deres ledelsesopgaver fra deres nærmeste leder (ikke vist i figur).

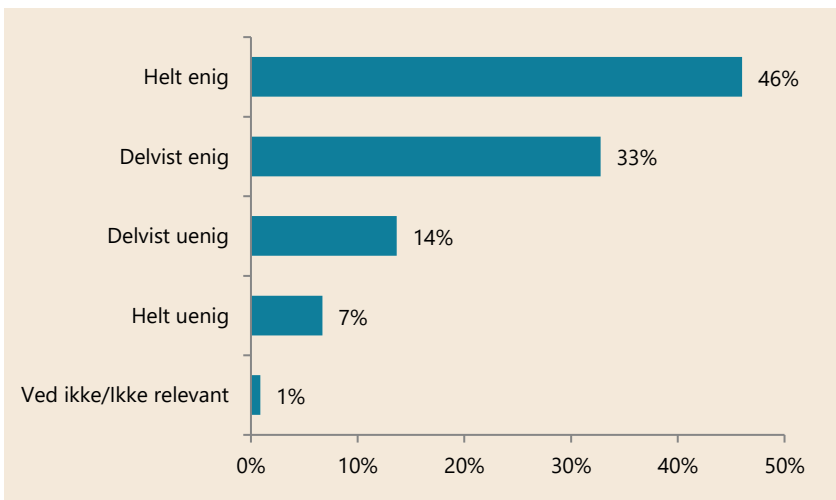
Figur 10. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? – Jeg får tilstrækkelig støtte og hjælp til mine ledelsesopgaver fra min nærmeste leder.



Antal svar: 806. Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

I Figur 11 nedenfor ses det, at 79 procent af ledermedlemmerne er enige i, at de bliver anerkendt og påskønnet af deres nærmeste leder/chef (svarkategorierne "Helt enig" og "Delvist enig"). 21 procent er her uenige i spørgsmålet (svarkategorierne "Delvist uenig" og "Helt uenig").

Figur 11. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? – Jeg bliver anerkendt og påskønnet af min nærmeste leder/chef.



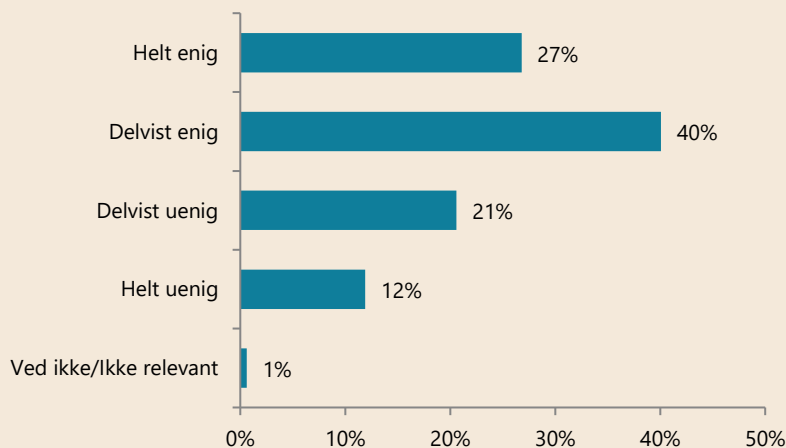
Antal svar: 806. Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

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

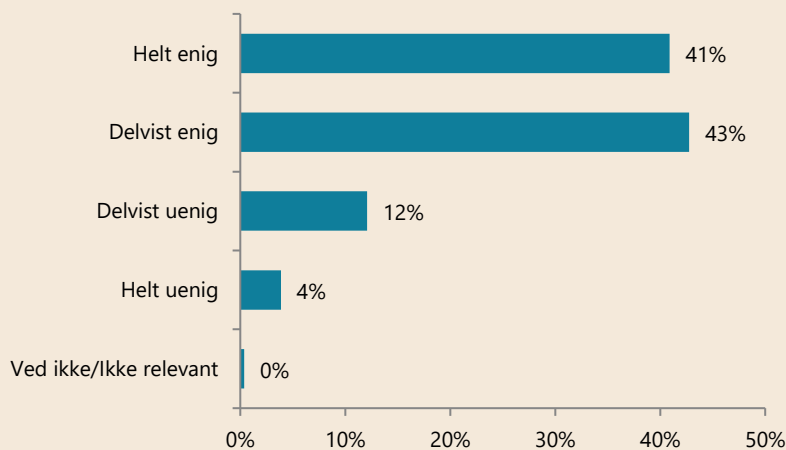
Som det ses i Figur 12, svarer 33 procent, at de er uenige i, at de har gode muligheder for at påvirke ledelseslagene over dem. 21 procent svarer "Delvist uenig", og 12 procent svarer "Helt uenig". Omvendt er 40 procent delvist enige i udsagnet, og 27 procent er helt enige.

Figur 12. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?

Jeg har gode muligheder for at påvirke beslutninger i ledelseslagene over mig.



Jeg har gode muligheder for at påvirke de rammer, min nærmeste leder sætter for mit arbejde.



Antal svar: 806 (påvirkning af beslutninger) og 802 (påvirkning af rammerne).

I Figur 12 ses det også, at 16 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"). Her er hele 84 procent dog enige (svarkategorierne "Helt enig" og "Delvist enig").

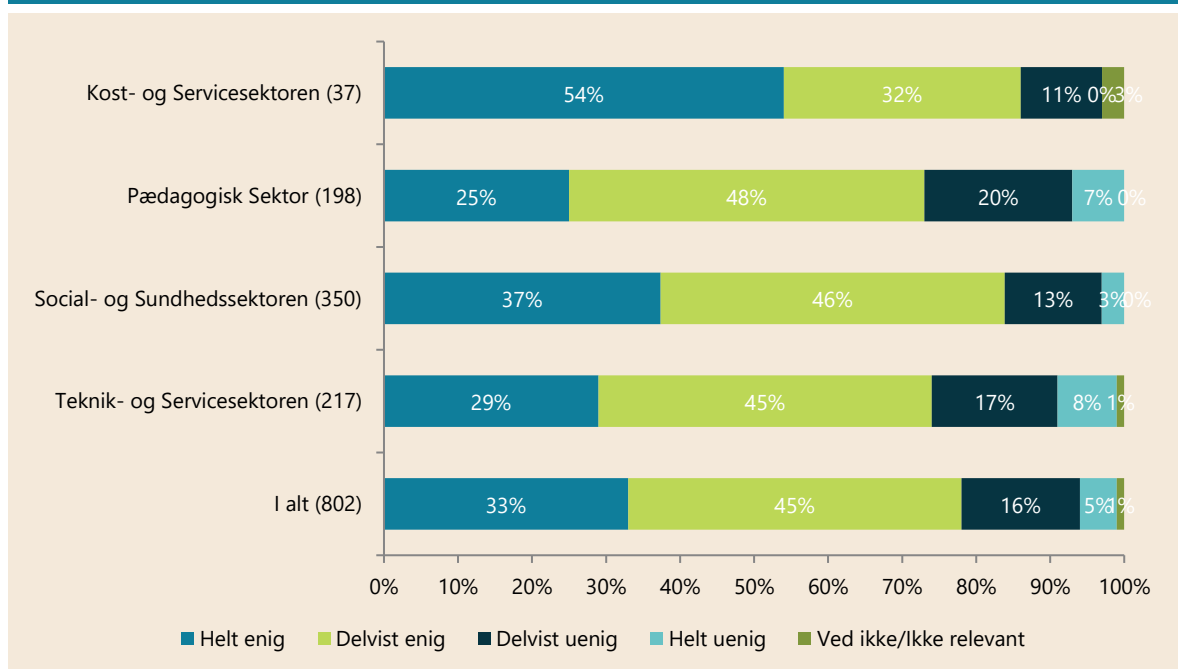
En femtedel af ledermedlemmerne er uenige i, at deres ledelsesrum er klart defineret

Samlet set er 78 procent af FOAs ledermedlemmer helt eller delvist enige i, at deres handlemuligheder som leder (deres ledelsesrum) er klart defineret. I alt 21 procent (eller en femtedel) er derimod delvist eller helt uenige i dette. Det ses i Figur 13 nedenfor.

Blandt lederne i Kost- og Servicesektoren er det i alt 86 procent, der svarer, at de er helt eller delvist enige i, at deres ledelsesrum er klart defineret, og blandt lederne i Social- og Sundhedssektoren er denne andel på 83 procent.

I Teknik- og Servicesektoren og Pædagogisk Sektor er andelen, der er helt eller delvist enige i udsagnet på hhv. 74 og 73 procent. Omkring en fjerdedel af lederne fra disse sektorer er derimod delvist eller helt uenige i, at deres handlemuligheder som leder er klart defineret.

Figur 13. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Mine handlemuligheder som leder (mit ledelsesrum) er klart defineret. Opdelt på sektor.



Antal svar: 802. Antal svar for de enkelte sektorer fremgår i parentes. Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

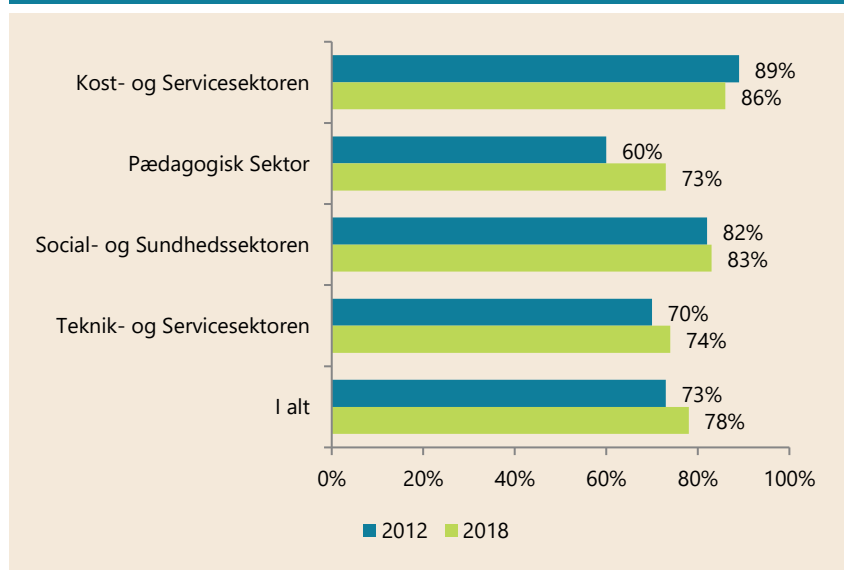
Spørgsmålet om ledernes handlemuligheder (deres ledelsesrum) blev også stillet i 2012. Figur 14 nedenfor viser udviklingen i andel enige (helt og delvist enige) i 2012 og 2018 i de forskellige sektorer.

Der ses generelt kun små ændringer i andelen af ledere, der er enige i, at deres ledelsesrum er klart defineret. Blandt lederne i Kost- og Servicesektoren er andelen af enige faldet med 3 procentpoint, og for lederne i Social- og Sundhedssektoren er andelen steget med 1 procentpoint. Andelen af enige i Teknik- og Servicesektoren er ligeledes også kun blevet 4 procentpoint større siden 2012.

For lederne i Pædagogisk Sektor er der sket en større ændring. Som det ses i Figur 14, er blot 73 procent af disse ledere enige i, at ledelsesrummet er klart defineret – dog er denne andel steget fra 60 procent i 2012. En stigning på 13 procentpoint.

Samlet set er andelen af ledere, der er enige i, at deres ledelsesrum er klart defineret, steget fra 73 procent til 78 procent. Stigningen på 5 procentpoint er ikke signifikant.

Figur 14. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Mine handlemuligheder som leder (mit ledelsesrum) er klart defineret. Opdelt på sektor og årstal. Andel af helt og delvist enige.



Antal svar:

2012: 25 (Kost- og Servicesektoren), 79 (Pædagogisk Sektor), 163 (Social- og Sundhedssektoren), 115 (Teknik- og Servicesektoren), 382 (I alt).

2018: 32 (Kost- og Servicesektoren), 144 (Pædagogisk Sektor), 291 (Social- og Sundhedssektoren), 160 (Teknik- og Servicesektoren), 627 (I alt).

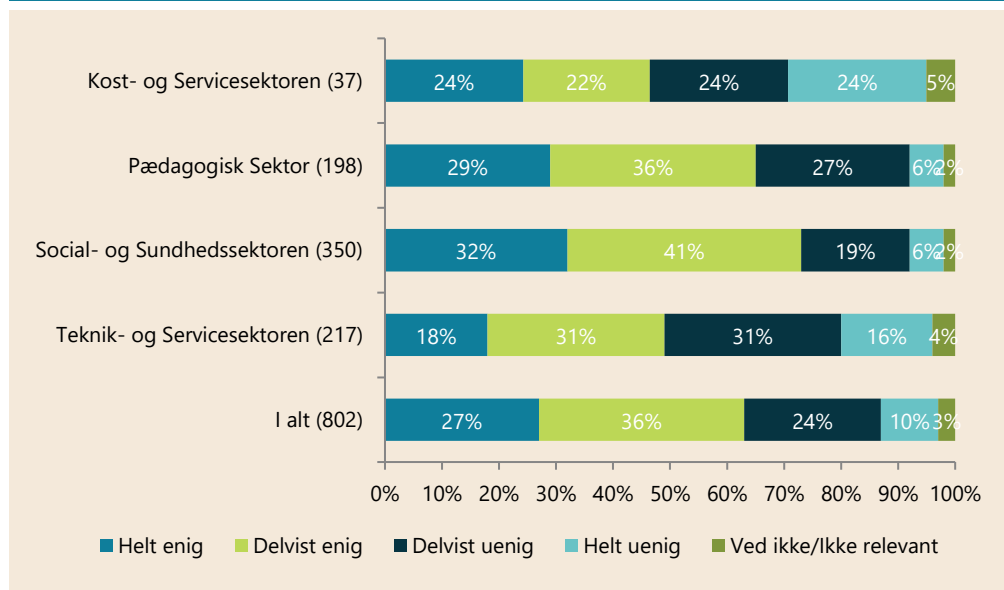
Næsten 2 ud af 3 er enige i, at de bruger for meget tid på dokumentation og målstyring

Som det ses i Figur 15, svarer samlet set 63 procent af samtlige ledere, at de er enige i (svarkategorierne helt eller delvist enige i), at de bruger for meget af deres arbejdstid på dokumentation og målstyring.

24 procent er "Delvist uenig" i udsagnet og 10 procent er helt uenige. 3 procent svarer "Ved ikke/Ikke relevant".

Opdelt på sektorer ses det, at i alt 46 procent af lederne fra Kost- og Servicesektoren er helt eller delvist enige i, at de bruger for meget arbejdstid på dokumentation og målstyring. For lederne i Social- og Sundhedssektoren er denne andel på 49 procent, og for Pædagogisk Sektors ledere er andelen på 65 procent. I Social- og Sundhedssektoren svarer hele 73 procent, at de er helt eller delvist enige i, at de bruger for meget tid på dokumentation og målstyring.

Figur 15. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg bruger for meget af min arbejdstid på dokumentation og målstyring. Opdelt på sektor.



Antal svar: 802. Antal svar for de enkelte sektorer fremgår i parentes. Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

Mere end hver tredje vil gerne have et større ledelsesrum

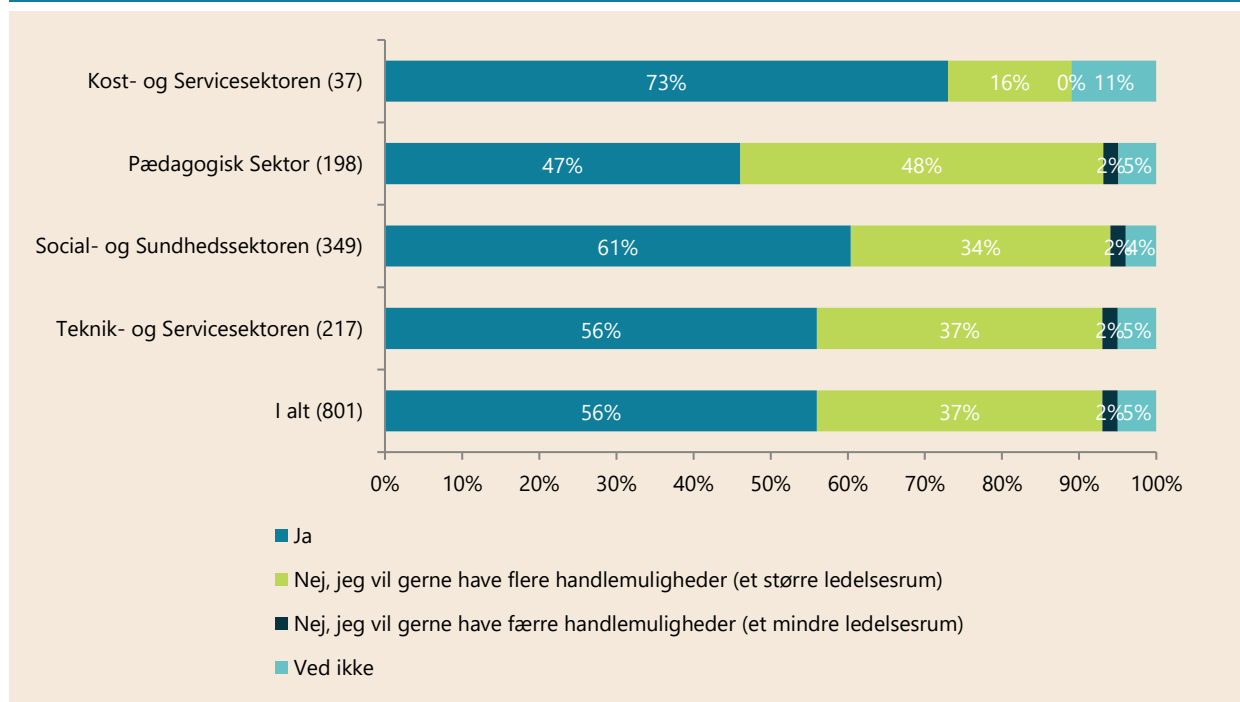
Figur 16 viser fordelingen over, om ledermedlemmerne er tilfredse med deres nuværende handlemuligheder som leder. Det ses i figuren, at 37 procent svarer "Nej, jeg vil gerne have flere handlemuligheder (et større ledelsesrum)", og 2 procent svarer "Nej, jeg vil gerne have færre handlemuligheder (et mindre ledelsesrum)". 56 procent svarer "Ja" til spørgsmålet.

Svarene er også blevet opdelt på sektor, hvor der ses større forskelle. 73 procent af Kost- og Servicesektorens ledere er tilfredse med deres nuværende handlemuligheder som leder, mens 16 procent svarer, at de gerne vil have flere handlemuligheder.

61 procent af Social- og Sundhedssektorens ledere er derudover tilfredse, og det samme gælder for 56 procent af lederne fra Teknik- og Servicesektoren. I de to sektorer er det hhv. 34 og 37 procent, der gerne vil have flere handlemuligheder. Blandt Pædagogisk Sektors ledere er det 47 procent, der er tilfredse, mens 48 procent gerne vil have et større ledelsesrum.

Spørgsmålet blev også stillet i 2012. Ledernes svar fordelte sig stort set som i Figur 16, hvorfor disse ikke er vist. Samlet set svarede 60 procent i 2012 "Ja" til spørgsmålet om, hvorvidt de er tilfredse med deres nuværende handlemuligheder som leder, og 35 procent svarede "Nej, jeg vil gerne have flere handlemuligheder (et større ledelsesrum)". Den eneste væsentlige ændring kan findes hos lederne fra Pædagogisk Sektor, hvor 56 procent i 2012 svarede "Ja" til spørgsmålet (denne andel er faldet til 47 % i 2018), og 37 procent svarede, at de gerne ville have flere handlemuligheder (ikke vist i figur).

Figur 16. Er du tilfreds med dine nuværende handlemuligheder som leder?



Antal svar: 801. Antal svar for de enkelte sektorer fremgår i parentes. Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

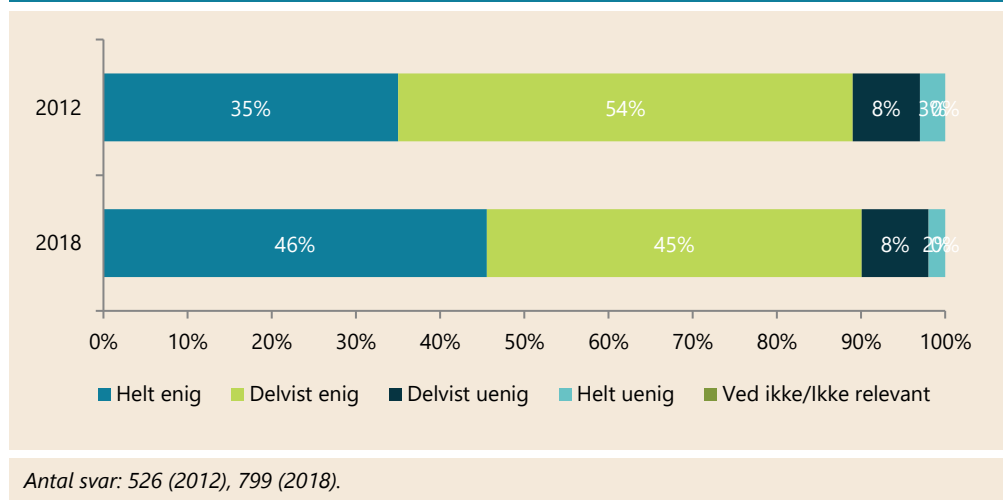
Uddannelse og kompetencer

FOAs ledermedlemmer er enige i, at de er tilstrækkeligt uddannet

I Figur 17 ses det, at i 2018 er 91 procent af deltagerne i undersøgelsen enige i, at de er tilstrækkeligt uddannet til at varetage deres ledelsesopgaver (svarkategorierne "Helt enig" og "Delvist enig"). Kun hhv. 8 og 2 procent er delvist uenige og helt uenige i dette.

Sammenlignet med 2012, er der i alt stort set samme andel af lederne, der er helt eller delvist enige i, at de er tilstrækkeligt uddannet til at varetage deres ledelsesopgaver. I 2012 svarede 35 procent dog "Helt enig" til udsagnet og 54 procent svarede "Delvist enig". I 2018 er der derimod 46 procent, der er helt enige i udsagnet og 45 procent, der er delvist enige.

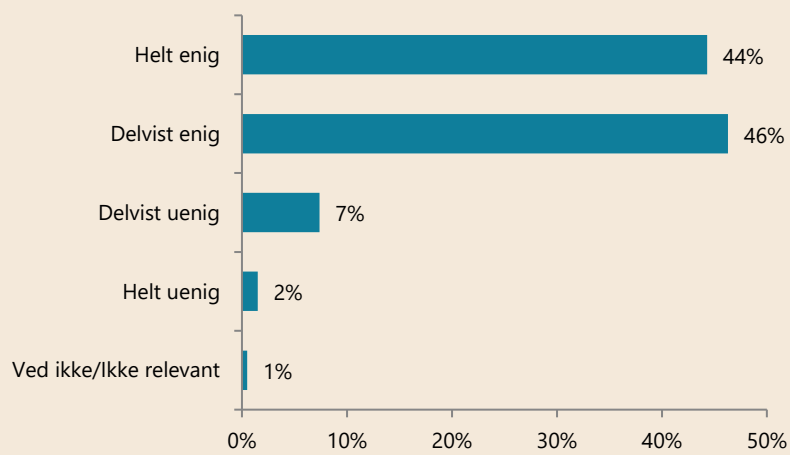
Figur 17. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? – Jeg er tilstrækkeligt uddannet til at varetage mine ledelsesopgaver. Opdelt på årstal.



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

Figur 18 nedenfor viser, at 90 procent er helt eller delvist enige i, at de har de lederkompetencer, de har behov for. 9 procent svarer, at de er delvist eller helt uenige i dette.

Figur 18. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? – Jeg har de lederkompetencer, jeg har behov for.



Antal svar: 799.

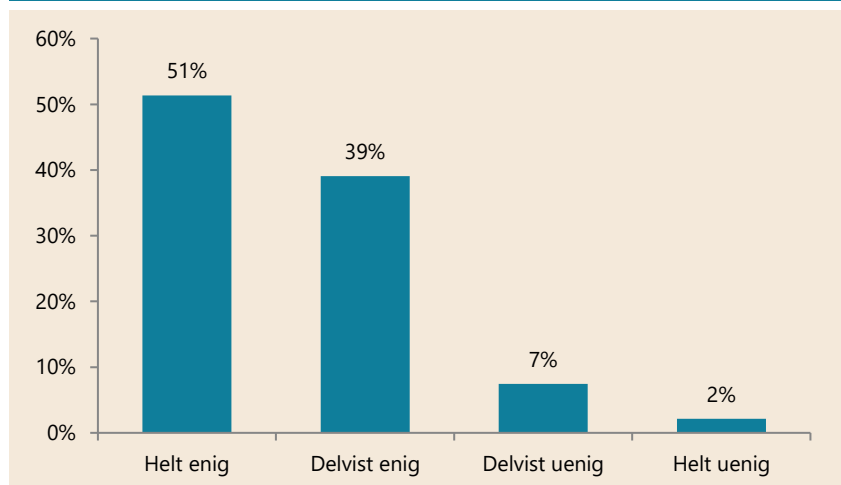
9 ud af 10 mener, at de er godt klædt på til at tage vanskelige samtaler med deres medarbejdere

90 procent af ledermedlemmerne er helt eller delvist enige i, at de er godt klædt på til at tage vanskelige samtaler med deres medarbejdere. 51 procent er helt enige i dette, og 39 procent er delvist enige. Se Figur 19.

7 procent er delvist uenige i, at de er godt klædt på til denne opgave, og 2 procent er helt uenige i dette.

I 2012 var 87 procent af lederne enige (svarkategorierne "Helt enig" og "Delvist enig") i, at de er godt klædt på til at tage vanskelige samtaler med deres medarbejdere. 13 procent var delvist eller helt uenige i dette (ikke vist i figur).

Figur 19. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg er godt klædt på til at tage vanskelige samtaler med mine medarbejdere.



Antal svar: 699. Ingen medlemmer svarede "Ved ikke/Ikke relevant" til spørgsmålet, som derfor ikke er vist i figuren.

Spørgsmålet er kun stillet til de medlemmer, der til spørgsmålet "Er du leder?" har svaret "Ja, jeg er leder med personaleansvar".

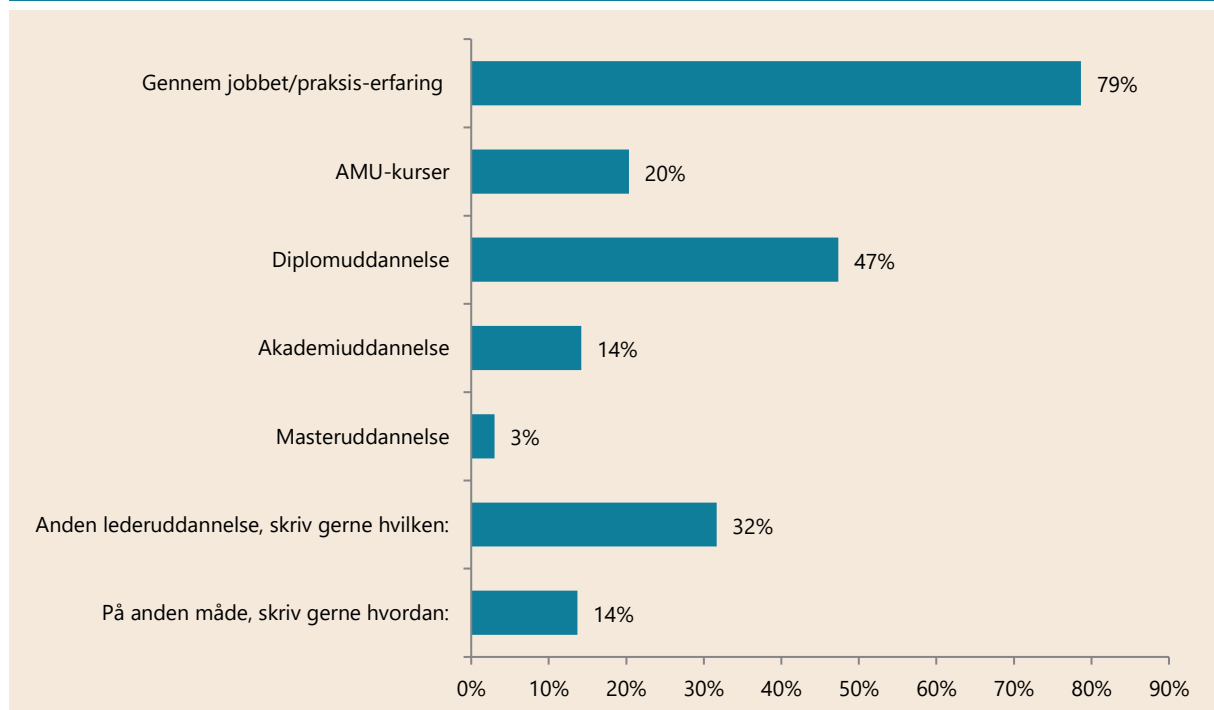
Ledermedlemmerne tilegner sig især deres lederkompetencer gennem jobbet/praksiserfaring

Figur 20 viser, hvordan medlemmerne har tilegnet sig deres lederkompetencer. Det ses, at medlemmerne især tilegner sig disse gennem jobbet og praksiserfaring. 79 procent svarer sådan. Derudover svarer 47 procent, at kompetencerne er tilegnet via en diplomuddannelse, og 32 procent svarer "Anden lederuddannelse". Ved svarkategorien "Anden lederuddannelse" havde medlemmerne mulighed for at uddybe deres svar i et kommentarfelt, og opgørelsen af disse kommentarer viser, at det især drejer sig om forskellige lederuddannelser udbudt af de enkelte kommuner, lederuddannelsen "Grundlæggende ledelse", merkonom-uddannelser og interne lederuddannelser på arbejdspladserne.

Figur 20 viser også, at 20 procent af medlemmerne svarer, at lederkompetencer er opnået via AMU-kurser, samt at 14 procent svarer, at kompetencerne er opnået ved en akademiuddannelse og 14 procent svarer "På en anden måde". Ved svarkategorien "På en anden måde" havde medlemmerne igen mulighed for at give en uddybende kommentar. En opgørelse af disse kommentarer viser, at også her nævnes specifikke kurser/uddannelser som en væsentlig årsag til deres lederkompetencer. Derudover nævner ledermedlemmerne ofte, at deres erfaring og mulighed for at sparre om deres arbejde har gjort, at de kunne tilegne sig lederkompetencer.

Endelig har 3 procent svaret, at en masteruddannelse er grundlaget for deres lederkompetencer.

Figur 20. Hvordan har du tilegnet dig dine lederkompetencer? (Du kan sætte flere kryds).



Antal svar: 796. Ingen medlemmer svarede "Ved ikke" til spørgsmålet, som derfor ikke er vist i figuren.

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.



Medlemmerne havde dernæst mulighed for at komme med uddybende kommentarer om, hvorvidt der er lederkompetencer, som de savner eller ønsker at forbedre. 232 af ledermedlemmerne har benyttet sig af denne mulighed. Nedenfor følger en opgørelse af de lederkompetencer, som flest af medlemmerne skriver, at de savner eller ønsker at forbedre. Kommentarerne er rangeret efter de lederkompetencer, der oftest nævnes af medlemmerne:

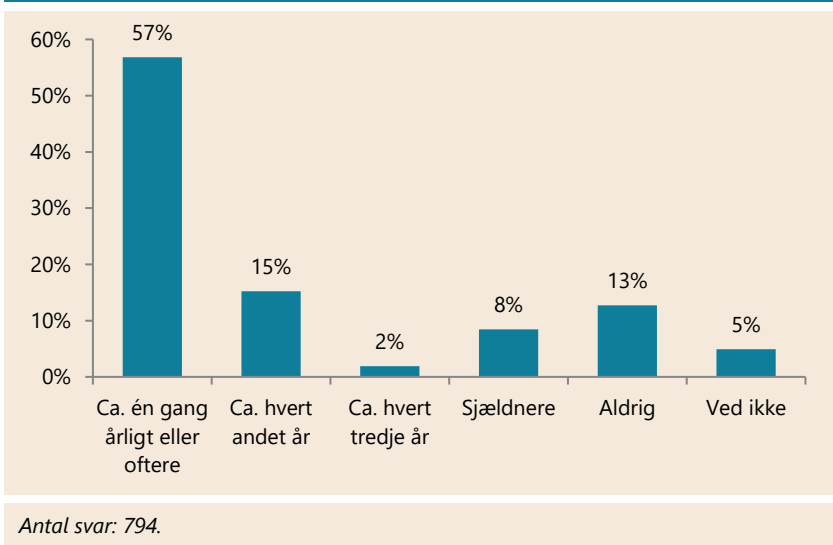
- **Økonomistyring:** Flest af medlemmerne nævner, at de ønsker mere viden om økonomistyring og redskaber til budgetlægning og lignende. 23 ledermedlemmer nævner dette.
- **Samtaleteknik:** Dernæst nævner 19 medlemmer, at de ønsker at forbedre deres samtaleteknik med personalet og få teknikker til den svære samtale.
- **Konflikthåndtering:** En række af medlemmerne nævner, at de ønsker redskaber til at håndtere konflikter. Både til konflikter i personalegruppen, men også i forhold til samarbejde med udfordrende pårørende. 17 nævner dette.
- **Personaleledelse:** 16 af medlemmerne beskriver, at de savner mere viden om teknikker inden for personaleledelse. Både i form af redskaber til coaching og supervision.
- **IT-kompetencer:** 13 af ledermedlemmerne nævner på forskellige måder, at de ønsker at forbedre deres IT-kompetencer. Dette drejer sig både om specifikke systemer, som fx kommunerne indfører, men også mere generelle IT-kompetencer, bl.a. mere erfaring med Excel og Powerpoint.
- **Projektledelse:** Endelig nævner 12 af deltagerne i undersøgelsen, at de ønsker flere evner inden for projektledelse og/eller procesledelse.



Mere end hvert 10. ledermedlem tilbydes aldrig en samtale om individuel kompetenceudvikling

13 procent af lederne svarer, at de "Aldrig" tilbydes en samtale om individuel kompetenceudvikling. 8 procent svarer "Sjældnere" (end hvert tredje år), 2 procent svarer "Ca. hvert tredje år", og 15 procent svarer "Ca. hvert andet år". 57 procent af medlemmerne svarer dog, at de får en samtale om individuel kompetenceudvikling ca. én gang årligt eller oftere.

Figur 21. Hvor ofte tilbydes du en samtale om individuel kompetenceudvikling?



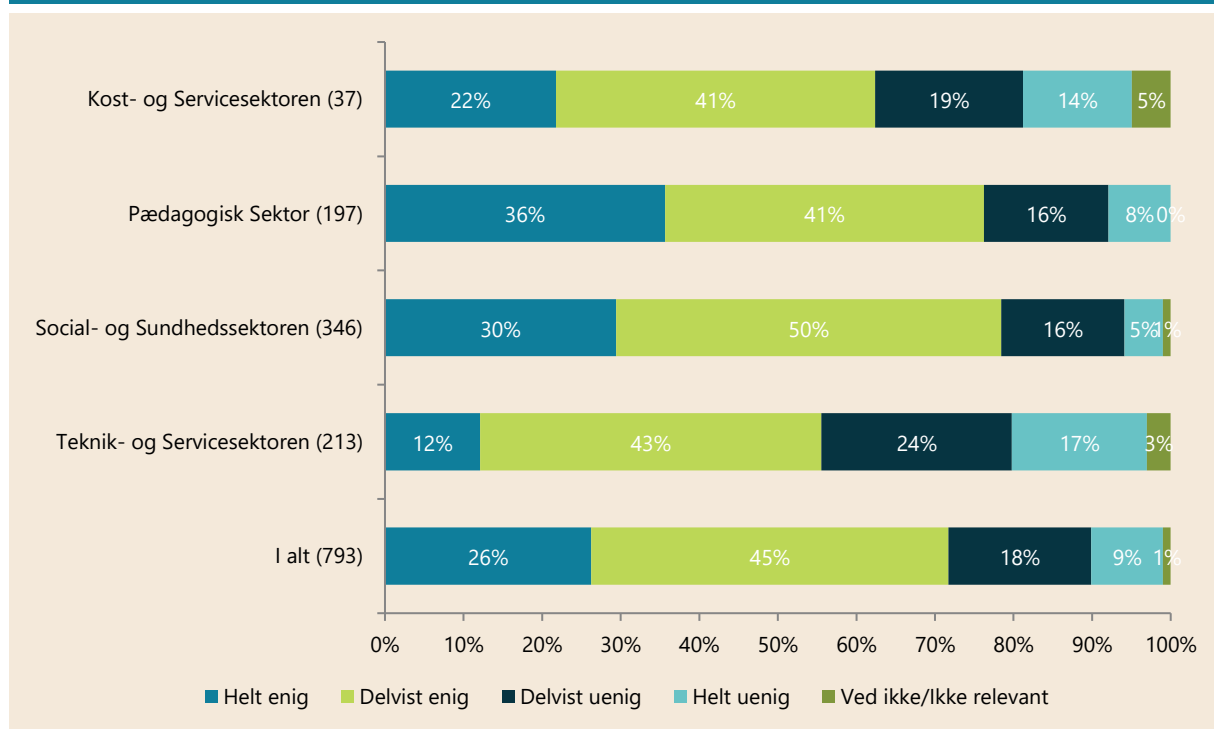
Ledernes psykiske arbejdsmiljø generelt

7 ud af 10 af ledermedlemmerne svarer, at arbejdet er følelsesmæssigt belastende

Figur 22 viser, at 71 procent af ledermedlemmerne er helt eller delvist enige i, at arbejdet er meget følelsesmæssigt belastende, mens 27 procent er delvist eller helt uenige i dette.

Opdelt på sektor, ses en række forskelle. Hvor 55 procent af ledermedlemmerne i Teknik- og Servicesektoren er helt eller delvist enige i, at arbejdet er følelsesmæssigt belastende, er denne andel på 80 procent for ledermedlemmerne i Social- og Sundhedssektoren.

Figur 22. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? – Arbejdet er følelsesmæssigt belastende. Opdelt på sektor.



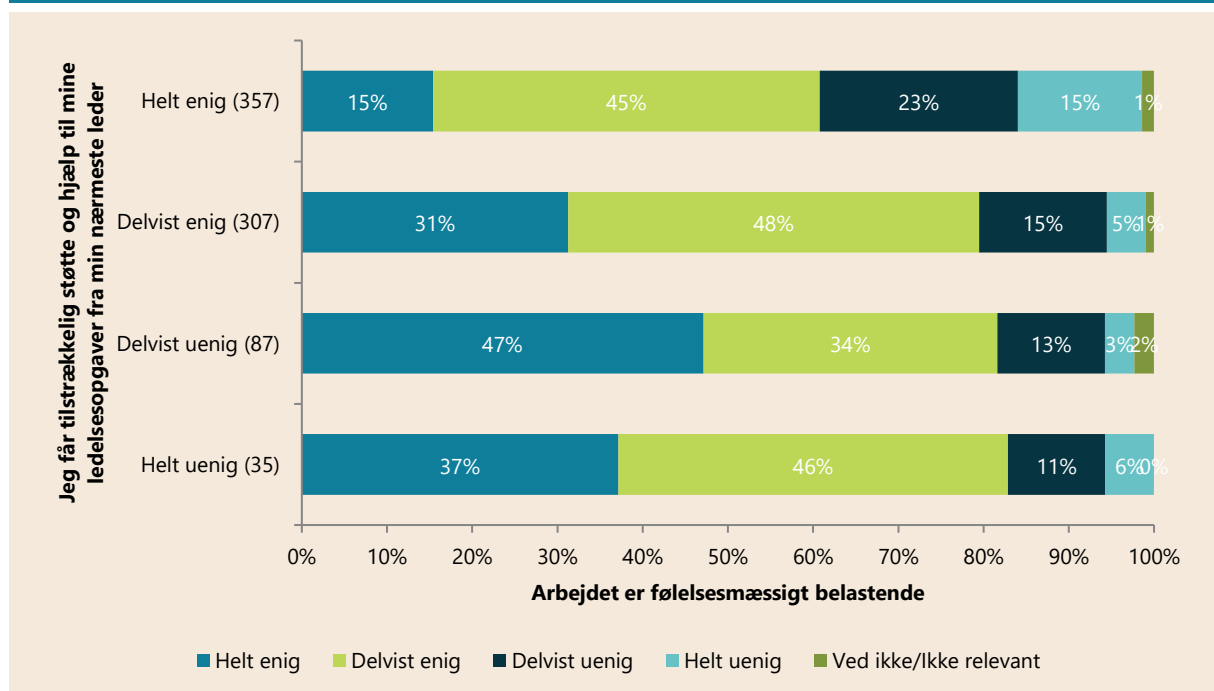
Antal svar: 793. Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

Lederarbejdet er mindre følelsesmæssigt belastende, når der er støtte og hjælp fra den nærmeste leder

Figur 23 nedenfor viser fordelingen af spørgsmålet "Arbejdet er følelsesmæssigt belastende" opdelt på spørgsmålet "Jeg får tilstrækkelig støtte og hjælp til mine ledelsesopgaver fra min nærmeste leder". Som det ses i figuren, svarer 60 procent af dem, der er helt enige i, at de får tilstrækkelig støtte og hjælp af deres nærmeste leder, at de er helt eller delvist enige i, at arbejdet er følelsesmæssigt belastende. Af dem, der er helt uenige i, at de får tilstrækkelig hjælp og støtte, er andelen af ledere, der er helt eller delvist enig i, at arbejdet er følelsesmæssigt belastende, 83 procent.

Der kan altså ses en tendens til, at jo mere tilstrækkelig hjælp og støtte, som lederne får af deres nærmeste leder, jo mindre enige er de altså i, at arbejdet er følelsesmæssigt belastende.

Figur 23. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? – Arbejdet er følelsesmæssigt belastende. Opdelt på spørgsmålet: "Jeg får tilstrækkelig støtte og hjælp til mine ledelsesopgaver fra min nærmeste leder".



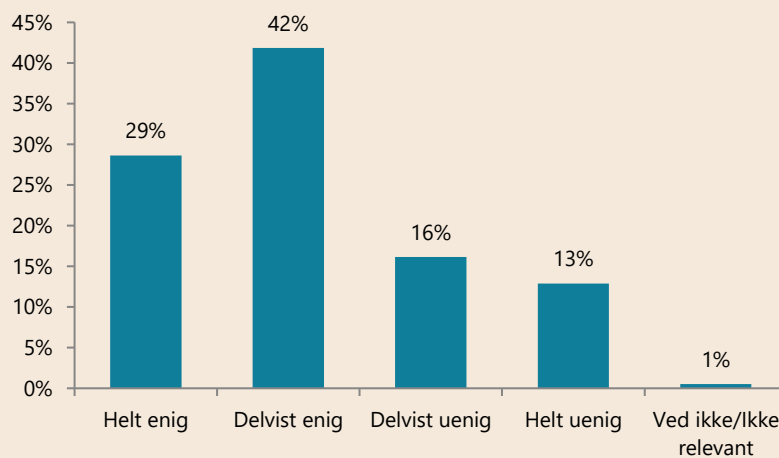
Antal svar: 793. Heraf svarede 7 "Ved ikke", som ikke er vist i figuren. Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

7 ud af 10 er enige i, at de arbejder meget alene

71 procent svarer, at de er enige i, at de arbejder meget alene. 29 procent er helt enige i dette udsagn og 42 procent er delvist enige i dette.

Hhv. 16 og 13 procent er delvist og helt uenige i udsagnet om, at de arbejder meget alene.

Figur 24. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? – Jeg arbejder meget alene.



Antal svar: 793. Procenterne summerer ikke til 100 grundet afrundinger.

Spørgsmålet om, hvorvidt ledermedlemmerne arbejder meget alene, blev også stillet i 2012. I 2012 var det også 71 procent, der var helt eller delvist enige i, at de arbejder meget alene (ikke vist i figur).

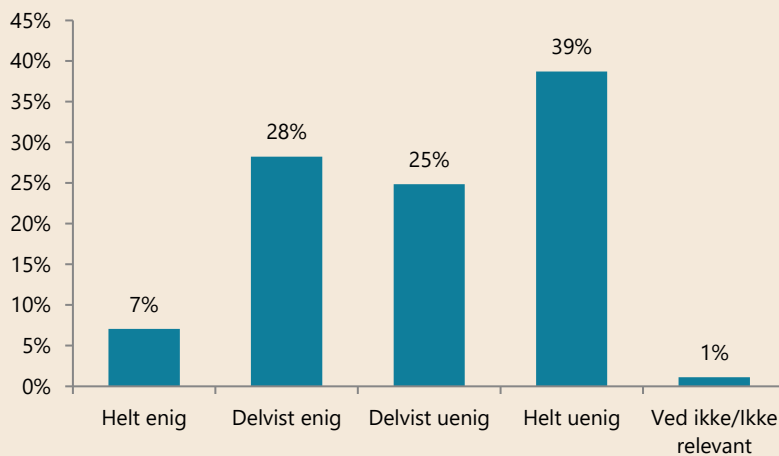
Mere end hvert tredje medlem er enig i, at forventningerne til dem er uklare

I alt 35 procent er enige i, at forventningerne til dem er uklare. Af disse svarer 7 procent "Helt enig" og 28 procent svarer "Delvist enig".

I alt 64 procent er dog uenige i dette (svarkategorierne "Delvist uenig" og "Helt uenig").

I 2012 var fordelingen af ledermedlemmernes svar stort set som i Figur 25, hvorfor denne fordeling ikke er vist i figur.

Figur 25. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Forventningerne til mig er uklare.



Antal svar: 793.

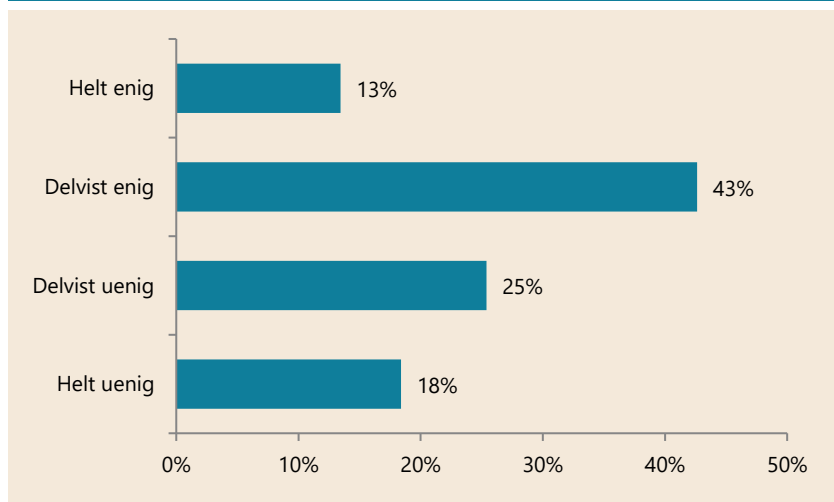


4 ud af 10 af ledermedlemmerne mener ikke, at de har indflydelse på mængden af deres opgaver

43 procent af ledermedlemmerne er uenige i, at de har indflydelse på mængden af deres opgaver. 25 procent svarer "Delvist uenig" til udsagnet og 18 procent svarer "Helt uenig".

56 procent af medlemmerne er enige i, at de har indflydelse på deres opgaver (svarkategorierne "Delvist enig" og "Helt enig"). Se Figur 26 nedenfor.

Figur 26. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? – Jeg har indflydelse på mængden af mine opgaver.

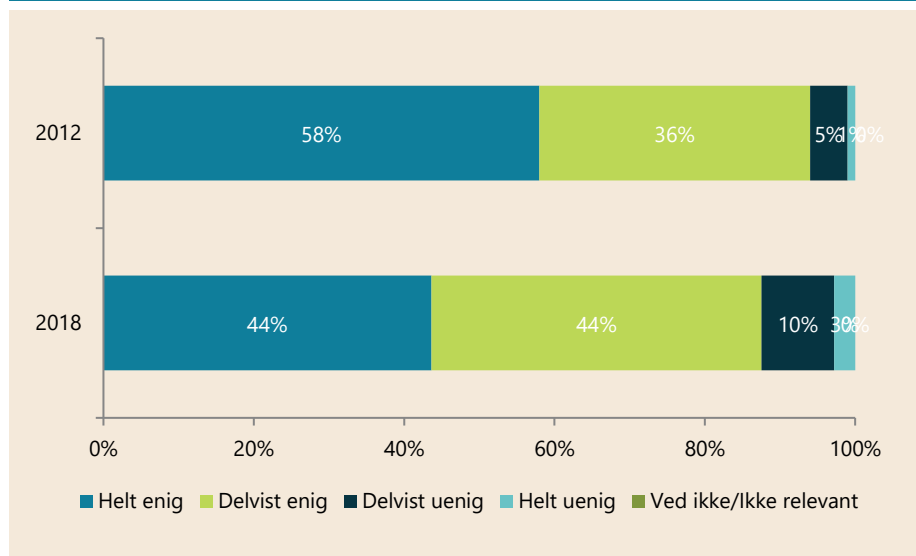


Antal svar: 788. Ingen medlemmer svarede "Ved ikke/Ikke relevant" til spørgsmålet, som derfor ikke er vist i figuren.

Figur 27 nedenfor viser svarfordelingen af spørgsmålet "Jeg har gode muligheder for at planlægge mit arbejde selv", opdelt på 2012- og 2018-svar. Det ses her, at i 2018 er 88 procent af medlemmerne enige i (svarkategorierne "Helt enig" og "Delvist enig"), at de har gode muligheder for at planlægge deres arbejde selv. 44 procent svarer "Helt enig" og 44 procent svarer "Delvist enig" til spørgsmålet. Kun 13 procent i alt er uenige i dette (svarkategorierne "Delvist uenig" og "Helt uenig").

I 2012 var andelen af ledere, der er enige i, at de selv har gode muligheder for at planlægge deres arbejde, 94 procent (svarkategorierne "Helt enig" og "Delvist enig"). Her svarede 58 procent, at de var helt enige i spørgsmålet, mens 36 procent var delvist enige.

Figur 27. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? – Jeg har gode muligheder for at planlægge mit arbejde selv. Opdelt på årstal.



Antal svar: 517 (2012), 788 (2018).

Ingen medlemmer svarede "Ved ikke/Ikke relevant" til spørgsmålet (hverken i 2012 eller 2018), som derfor ikke er vist i figuren.

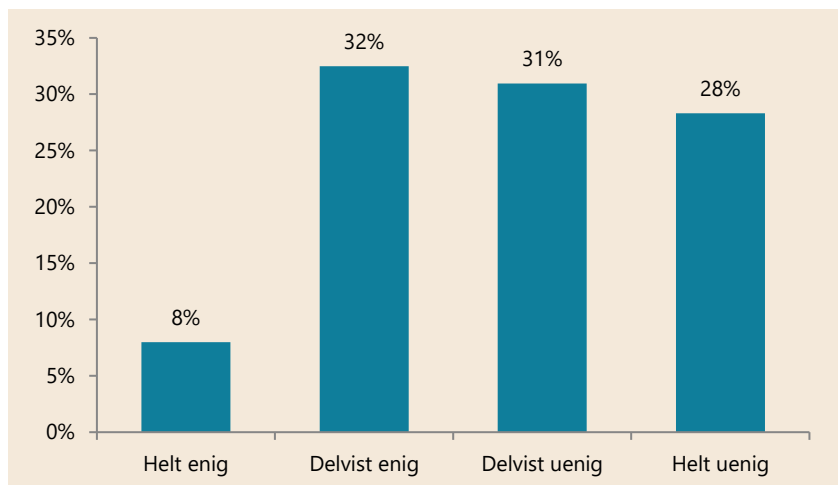
4 ud af 10 svarer, at de har svært ved at leve op til de krav, der stilles til arbejdspladsen

Som det ses i Figur 28, svarer i alt 40 procent, at de er enige i, at de har svært ved at leve op til de krav, som der stilles til deres arbejdsplads. 8 procent er helt enige i dette og 32 procent er delvist enige.

31 procent er derimod delvist uenige i dette, og 28 procent er helt uenige.

Der er ikke fundet større forskelle mellem sektorerne på dette spørgsmål.

Figur 28. 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: 788. Ingen medlemmer svarede "Ved ikke/Ikke relevant" til spørgsmålet, som derfor ikke er vist i figuren.

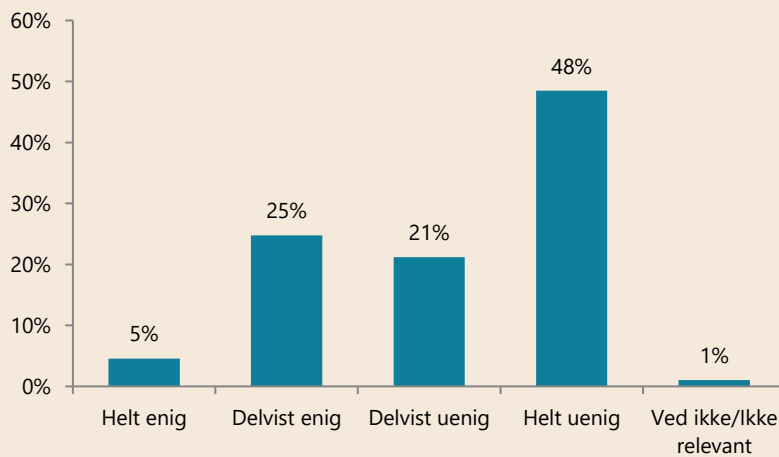
Næsten hvert tredje medlem synes ikke, at arbejdsmiljøet er særlig godt på deres arbejdsplads

Som det ses i Figur 29, svarer 5 procent, at de er helt enige i udsagnet "Jeg synes ikke, at arbejdsmiljøet er særlig godt på min arbejdsplads" og 25 procent er delvist enige i dette. I alt 30 procent altså enige i, at de ikke synes, at arbejdsmiljøet er særlig godt på deres arbejdsplads.

21 procent har svaret "Delvist uenig" til spørgsmålet, og hele 48 procent svarer "Helt uenig".

Spørgsmålet blev også stillet i 2012; her var 9 procent helt enige i, at arbejdsmiljøet ikke var særlig godt på deres arbejdsplads, og 16 procent var delvist enige (I alt var altså 25 % af lederne enige i spørgsmålet; i 2018 er denne andel steget til 30 %). 20 procent var i 2012 delvist uenige i spørgsmålet, og 55 procent var helt uenige. Ikke vist i figur.

Figur 29. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg synes ikke, at arbejdsmiljøet er særlig godt på min arbejdsplads.



Antal svar: 788.

Hvert andet ledermedlem bliver ca. én gang om ugen eller oftere efter arbejdstid for at gøre arbejdet færdigt, selvom de ikke får løn for det

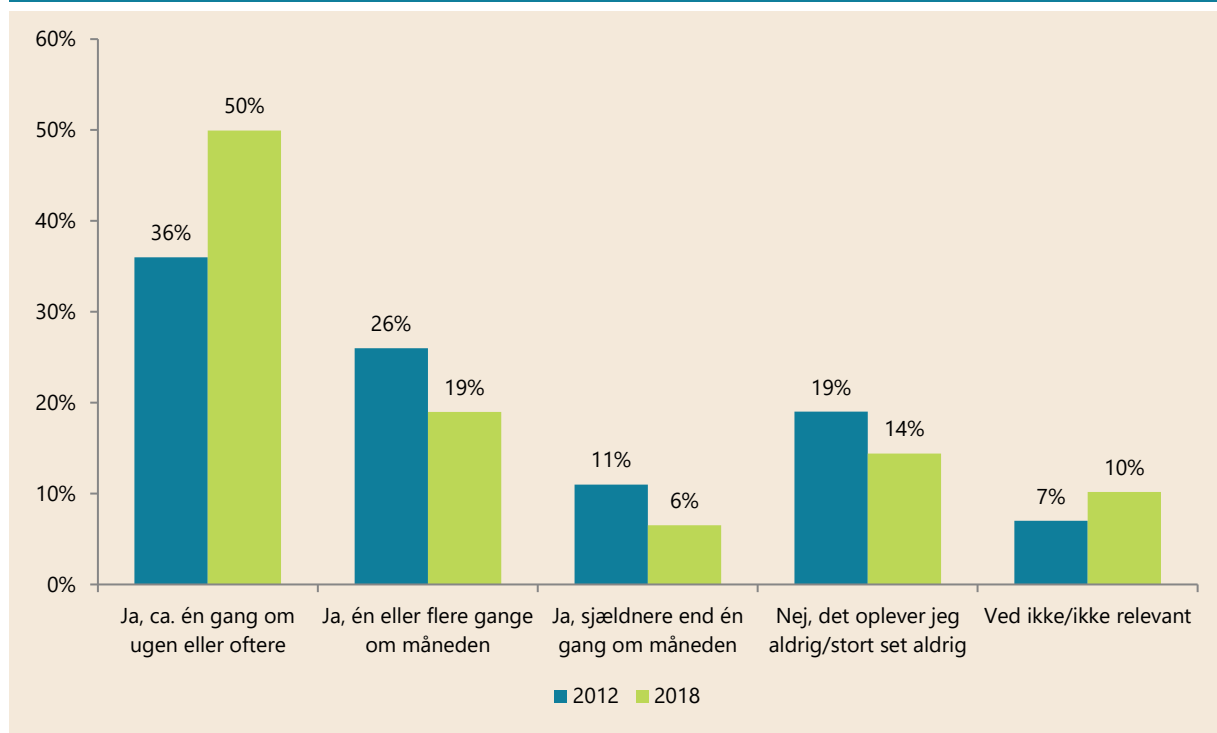
50 procent af FOAs ledermedlemmer svarer i 2018, at de ca. én gang om ugen eller oftere bliver efter arbejdstid for at gøre arbejdet færdigt, selvom de ikke får løn for det. 19 procent svarer, at de bliver efter arbejdstid én eller flere gange om måneden, selvom de ikke får løn for det. I alt 69 procent af ledermedlemmerne bliver altså efter arbejde i hvert fald én gang om måneden.

6 procent svarer, at dette sker sjældnere end én gang om måneden, og 14 procent siger, at det aldrig/stort set aldrig sker.

Sammenlignet med 2012 ses det, at i 2018 er der 14 procentpoint flere ledermedlemmer, der bliver efter arbejdstid ca. én gang om ugen eller oftere. Til gengæld er der lidt færre, der svarer, at de bliver efter arbejdstid én eller flere gange om måneden (26 % svarede sådan i 2012; i 2018 er denne andel på 19 % - bemærk, at denne forskel ikke er signifikant).

I 2012 var der derudover 19 procent, der aldrig/stort set aldrig blev efter arbejdstid for at gøre arbejdet færdigt; i 2018 er denne andel faldet til 14 procent (ikke signifikant forskel dog).

Figur 30. Bliver du nogle gange efter arbejdstid for at gøre arbejdet færdigt, selv om du ikke får løn for det? Opdelt på årstal



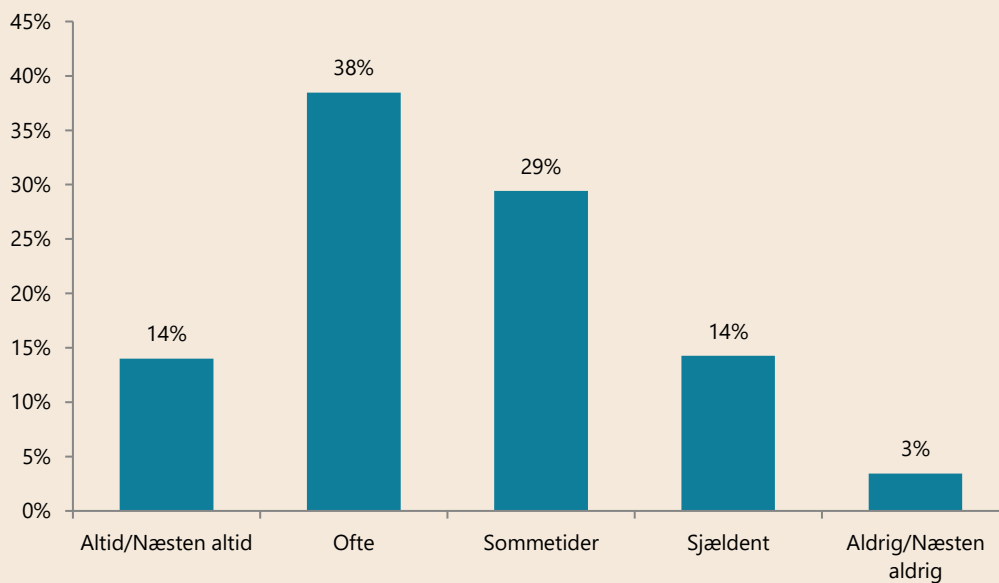
Antal svar: 515 (2012), 785 (2018).

17 procent har sjældent eller aldrig/næsten aldrig tid til at udføre deres lederopgaver tilfredsstillende

Figur 31 viser, at i alt 17 procent af lederne "Sjældent eller "Aldrig/næsten aldrig" har tid til at udføre deres lederopgaver tilfredsstillende. 14 procent svarer "Sjældent" til spørgsmålet og 3 procent svarer "Aldrig/Næsten aldrig". 29 procent svarer "Sommetider" til spørgsmålet om de har tid nok.

38 procent svarer, at de "Ofte" har tid nok til at udføre deres lederopgaver tilfredsstillende, og 14 procent svarer "Altid/Næsten altid".

Figur 31. Hvor ofte har du tid nok til at udføre dine lederopgaver tilfredsstillende?



Antal svar: 785. Ingen medlemmer svarede "Ved ikke/Ikke relevant" til spørgsmålet, som derfor ikke er vist i figuren.

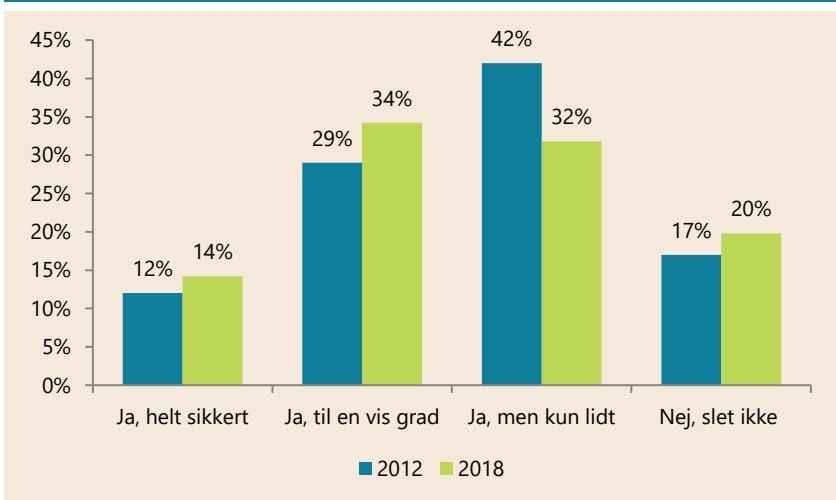
80 procent af lederne føler, at arbejdet tager så meget af deres energi, at det går ud over privatlivet

Figur 32 viser fordelingen af, om FOAs ledermedlemmer føler, at deres arbejde tager så meget af deres energi, at det går ud over privatlivet. Spørgsmålet blev også stillet i 2012, som figuren også viser svarfordelingen af.

Det ses, at i 2018 svarer 14 procent "Ja, helt sikkert" til spørgsmålet, og 34 procent svarer "Ja, til en vis grad" til spørgsmålet. Derudover svarer 32 procent "Ja, men kun lidt". Tilsammen er det dermed 80 procent af ledermedlemmerne i 2018, der svarer "Ja" til spørgsmålet, dog med variation i, hvor meget lederarbejdet fylder. 20 procent svarer "Nej, slet ikke" til spørgsmålet.

I 2012 var der i alt 83 procent, der svarede "Ja" til spørgsmålet (svarkategorierne "Ja, helt sikkert", "Ja, til en vis grad" og "Ja, men kun lidt"). Dog var der i 2012 42 procent, der svarede "Ja, men kun lidt"; denne andel er faldet til 32 procent i 2018. I 2018 er andelen, der svarer "Ja, helt sikkert" og "Ja, til en vis grad" derimod steget med hhv. 2 og 5 procentpoint.

Figur 32. Føler du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?



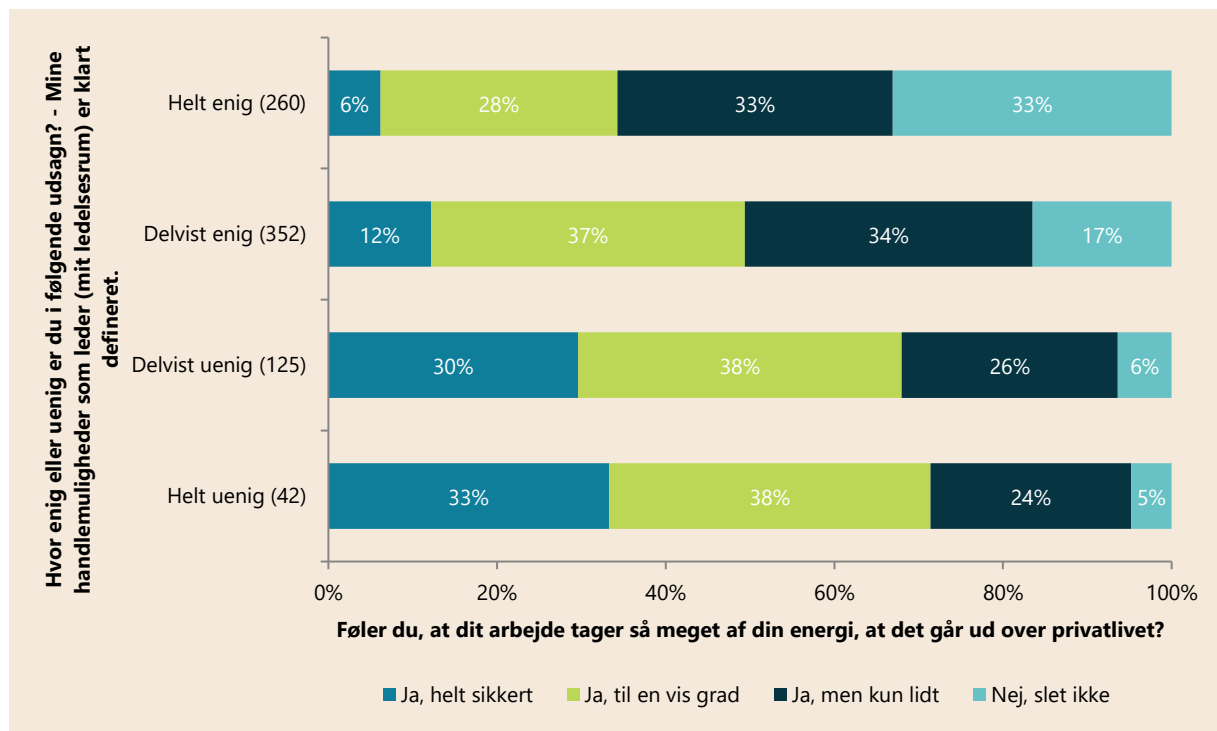
Antal svar: 515 (2012), 783 (2018).

Medlemmerne føler i højere grad, at ledelsesarbejdet går ud over deres privatliv, når deres ledelsesrum ikke er klart defineret

Figur 33 viser, hvorvidt medlemmerne føler, at deres arbejde tager så meget af deres energi, at det går ud over privatlivet, opdelt på, hvorvidt deres handlemuligheder som leder (deres ledelsesrum) er klart defineret.

Der kan i figuren ses en sammenhæng mellem de to spørgsmål: Af de medlemmer, som er helt enige i, at deres ledelsesrum er klart defineret, svarer 67 procent "Ja" til spørgsmålet om deres arbejde går ud over deres privatliv (i variende grader). Af de medlemmer, som er helt uenige i, at deres ledelsesrum er klart defineret, svarer 95 procent "Ja" i variende grader til spørgsmålet om deres arbejde tager så meget energi, at det går ud over privatlivet. Der kan altså ses en tendens til, at et klart defineret ledelsesrum kan have betydning for, om ledermedlemmerne føler, at deres arbejde går ud over deres privatliv.

Figur 33. Føler du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet? Opdelt på spørgsmålet: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? – Mine handlemuligheder som leder (mit ledelsesrum) er klart defineret".



Antal svar: 783. Heraf svarede 4 "Ved ikke", som ikke er vist i figuren.

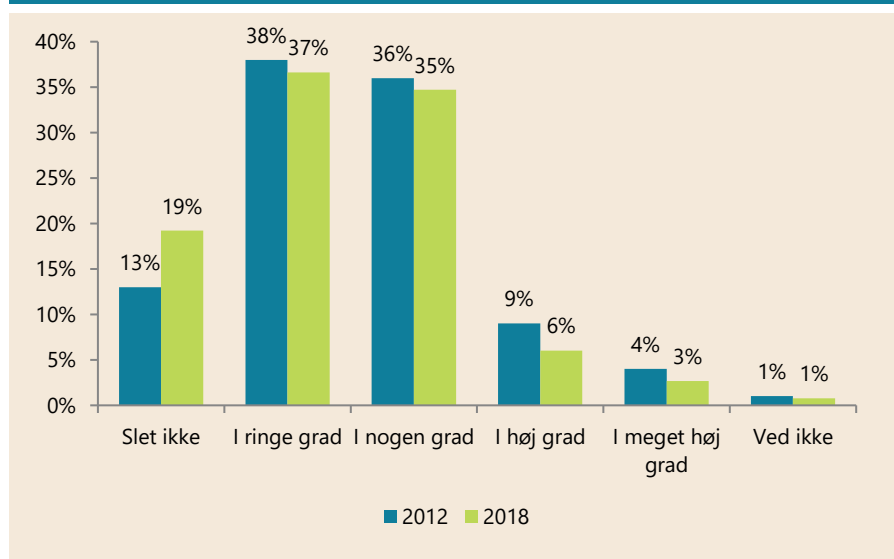
44 procent af lederne føler sig stressede

Figur 34 viser fordelingen af, i hvilken grad lederne føler sig stressede. Det ses i figuren, at 44 procent i alt føler sig stresset i nogen grad eller mere. 35 procent af disse har svaret "I nogen grad". 6 procent svarer "I høj grad", og 3 procent svarer "I meget høj grad".

19 procent af medlemmerne svarer derimod "Slet ikke" til spørgsmålet, om de føler sig stresset, og 37 procent svarer "I ringe grad".

Figur 34 viser også svarene om lederne føler sig stressede fra undersøgelsen i 2012. I 2012 svarede 49 procent, at de i nogen grad eller mere føler sig stresset (svarkategorierne "I nogen grad", "I høj grad" og "I meget høj grad"). 13 procent svarede i 2012 "Slet ikke" til spørgsmålet; denne andel er steget til 19 procent i 2018.

Figur 34. I hvilken grad føler du dig stresset?



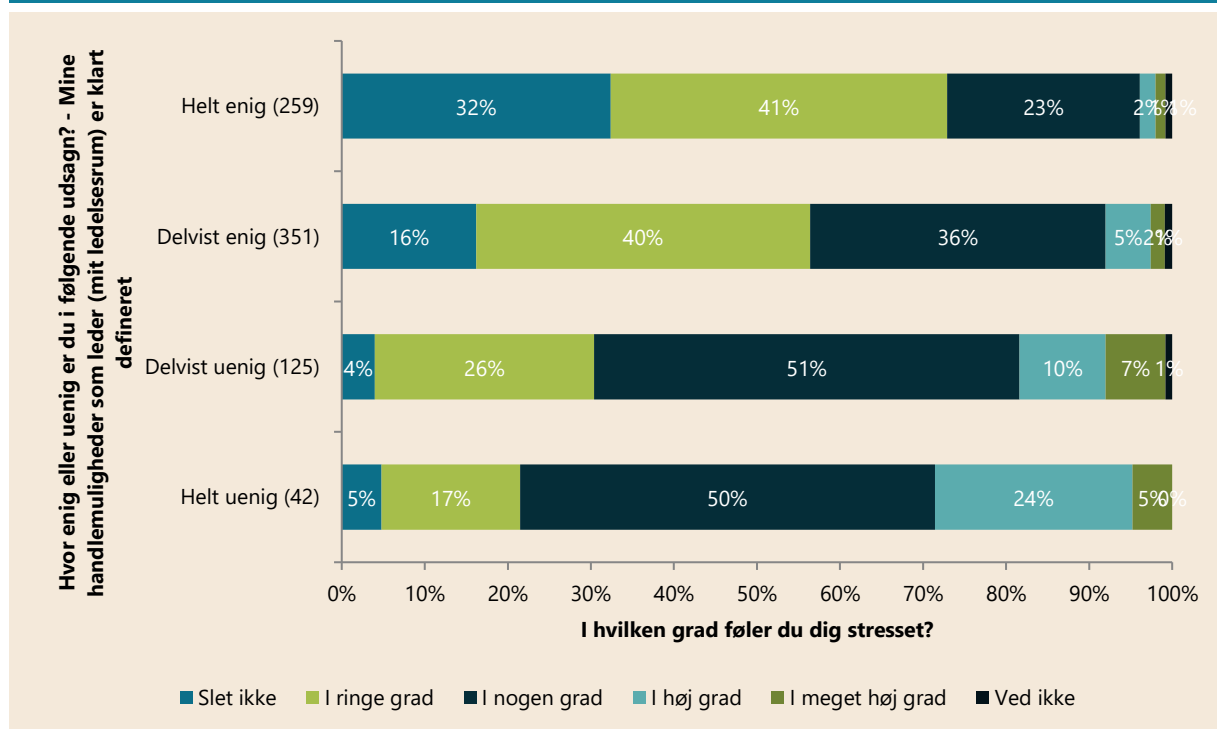
Antal svar: 515 (2012), 781 (2018).

Det skal bemærkes, at i 2012 blev svarkategorien "Delvist" brugt i stedet for "I nogen grad".

Medlemmerne føler sig i højere grad stresset, når deres ledelsesrum ikke er klart defineret

Som det ses i Figur 35, kan der ses en tendens til, at der er sammenhæng mellem spørgsmålene "I hvilken grad føler du dig stresset" og "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? – Mine handlemuligheder som leder (mit ledelsesrum) er klart defineret". Af de medlemmer, der er helt enige i, at deres ledelsesrum er klart defineret, svarer i alt 26 procent, at de er stresset (svarkategorierne "I nogen grad", "I høj grad" og "I meget høj grad"). Af de medlemmer, der er helt uenige i, at deres ledelsesrum er klart defineret, svarer 79 procent, at de er stressede (samme svarkategorier). Hvis ledelsesrummet ikke er klart defineret, kan det altså have betydning for, om medlemmerne føler sig stressede.

Figur 35. I hvilken grad føler du dig stresset? Opdelt med spørgsmålet: "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? – Mine handlemuligheder som leder (mit ledelsesrum) er klart defineret".



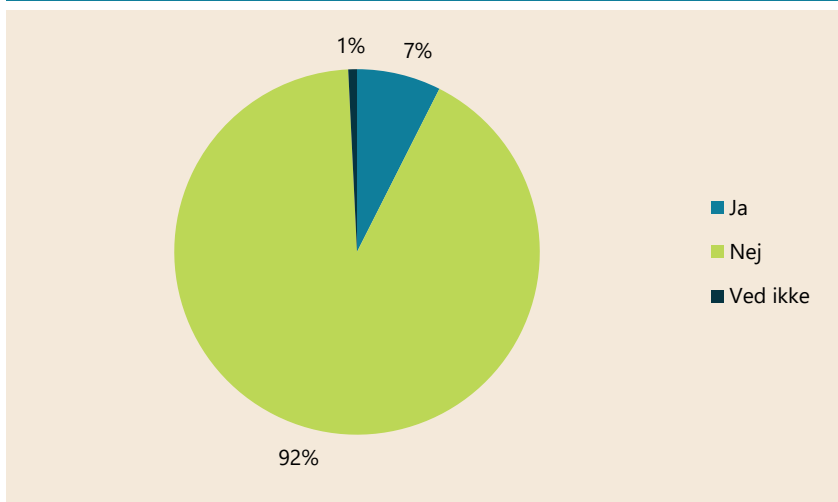
Antal svar: 781. Heraf svarede 4 "Ved ikke", som ikke er vist i figuren.

7 procent af ledermedlemmerne har været sygemeldt som følge af stress det seneste år

Som det ses i Figur 36, svarer 7 procent af ledermedlemmerne, at de har været sygemeldt det seneste år som følge af stress. 92 procent svarer "Nej" til spørgsmålet, og 1 procent svarer "Ved ikke".

Spørgsmålet blev også stillet i 2012, og her svarede 9 procent "Ja" til, at de havde været sygemeldt inden for det seneste år som følge af stress, og 90 procent svarede "Nej". Ikke vist i figur.

Figur 36. 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)?



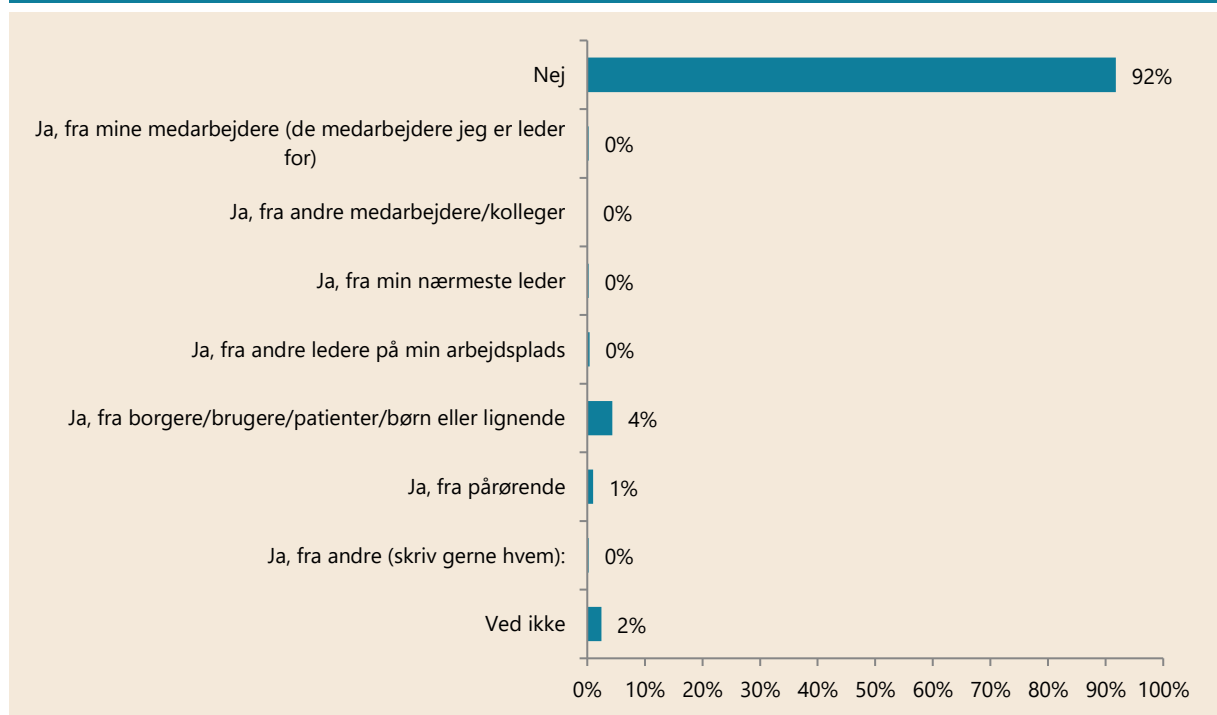
Antal svar: 779.

4 procent af lederne er blevet udsat for fysisk vold af borgere inden for de seneste 12 måneder

Som det ses i Figur 37, svarer 4 procent, at de har været udsat for fysisk vold inden for de seneste 12 måneder af borgere/brugere/patienter/børn eller lignende. 1 procent svarer, at de har været udsat for fysisk vold fra pårørende, og 2 procent svarer "Ved ikke". 92 procent svarer dog "Nej" til spørgsmålet.

Det er også blevet undersøgt, om der er sektorforskelle i spørgsmålet om lederne er blevet udsat for fysisk vold. For alle fire sektorer gælder det, at mellem 90 procent (som Social- og Sundhedssektorens ledere svarer) og 94 procent (som Teknik- og Servicesektorens ledere svarer) svarer "Nej" til spørgsmålet. I Social- og Sundhedssektoren er der dog 6 procent, der svarer, at de har været udsat for fysisk vold fra borgere/brugere/patienter/børn eller lignende, og for ledere fra Pædagogisk Sektor er denne andel på 5 procent. Ikke vist i figur.

Figur 37. Har du selv inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk vold, mens du var på arbejde? (Du kan vælge flere svar).



Antal svar: 778. Da medlemmerne har kunnet sætte flere kryds, summerer procenterne ikke til 100. Det har ikke været muligt at vælge svarkategorierne "Nej" eller "Ved ikke" sammen med andre svar.

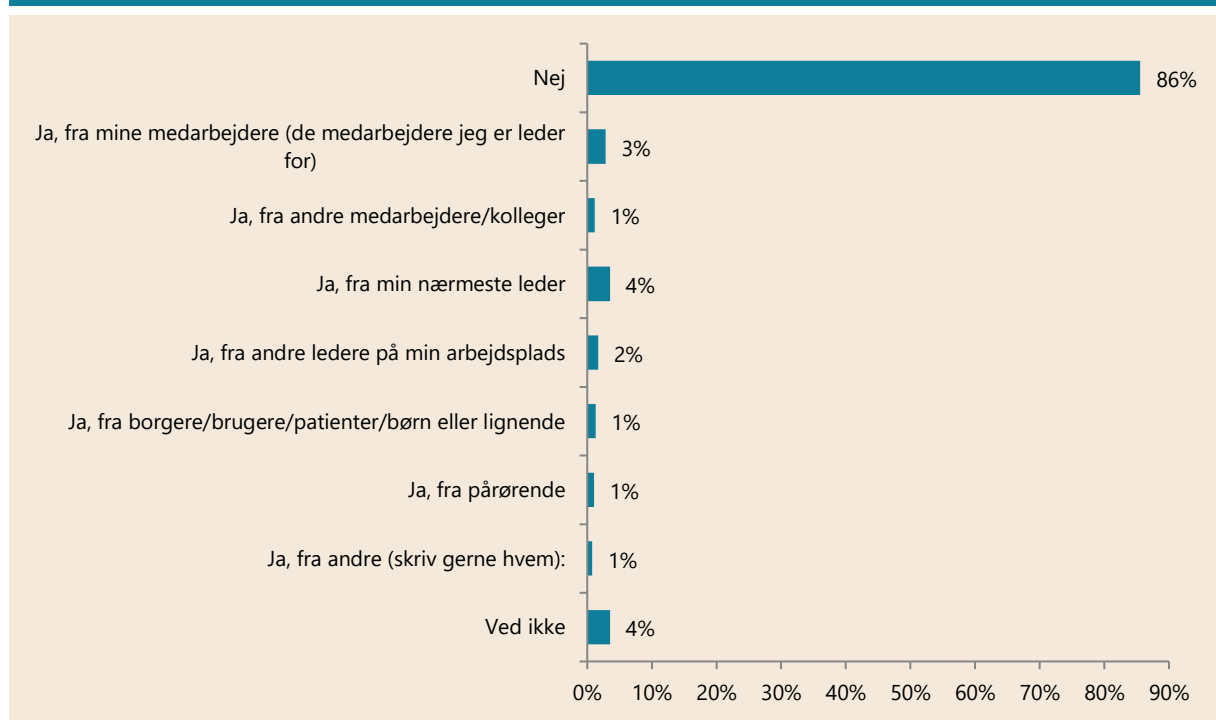
Hvert 10. ledermedlem har været udsat for mobning inden for de seneste 12 måneder

Som det ses i nedenstående figur, har mellem 1 og 4 procent af medlemmerne været udsat for mobning fra forskellige personer inden for de seneste 12 måneder. Bl.a. kan det ses, at 4 procent har været udsat for mobning fra deres nærmeste leder og 3 procent fra deres medarbejdere. Samlet set har 10 procent været udsat for mobning inden for de seneste 12 måneder (ikke vist i figur – bemærk at medlemmerne kunne vælge flere svar og de 10 procent er dermed den andel, som har oplevet mobning fra mindst én af de nedenstående grupper). Da det dog er relativt få medlemmer, der har oplevet mobning, skal det bemærkes, at der er statistiske usikkerheder forbundet med analysen.

85 procent af ledermedlemmerne har ikke oplevet mobning inden for de seneste 12 måneder. 4 procent svarer "Ved ikke".

Fordeles spørgsmålet om, hvorvidt medlemmerne har været udsat for mobning, på sektor, findes (mindre) forskelle. 5 procent af lederne i Social- og Sundhedssektoren svarer bl.a., at de har været udsat for mobning fra deres medarbejdere, som mellem 1 og 3 procent af de resterende sektors ledere har svaret. Blandt lederne fra Pædagogisk Sektor svarer 5 procent, at de har været udsat for mobning fra deres nærmeste leder; mellem 0 og 4 procent svarer sådan fra de andre sektorer. Endelig svarer 5 procent af lederne fra Kost- og Servicesektoren, at de har været udsat for mobning fra andre ledere på deres arbejdsplads; mellem 1 og 2 af lederne fra de resterende sektorer svarer sådan til denne svarkategori. Det skal igen bemærkes, at analysen er forbundet med statistiske usikkerheder.

Figur 38. Har du selv inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, mens du var på arbejde? (Du kan vælge flere svar).



Antal svar: 769. Da medlemmerne har kunnet sætte flere kryds, summerer procenterne ikke til 100. Det har ikke været muligt at vælge svarkategorierne "Nej" eller "Ved ikke" sammen med andre svar.

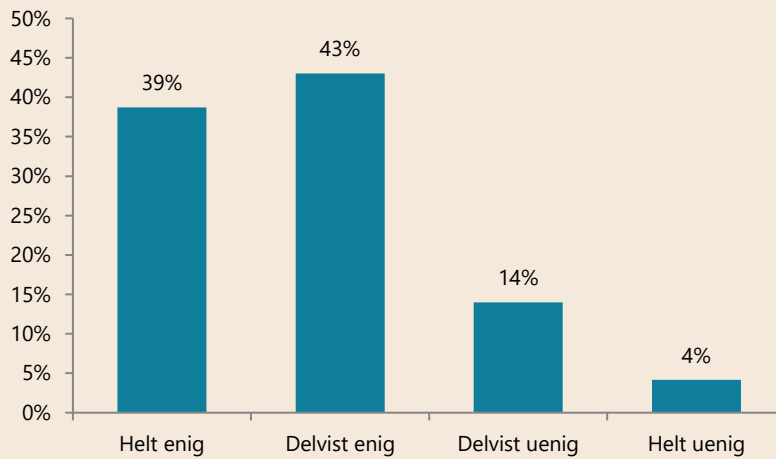


Mere end 8 ud af 10 er enige i, at deres psykiske arbejdsmiljø generelt er godt

82 procent af deltagerne svarer, at de er helt eller delvist enige i, at deres psykiske arbejdsmiljø generelt er godt. 39 procent svarer "Helt enig" til spørgsmålet, og 43 procent svarer "Delvist enig".

14 procent er delvist uenige i dette, og 4 procent svarer "Helt uenig". Ingen medlemmer har svaret "Ved ikke".

Figur 39. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg synes generelt, at mit psykiske arbejdsmiljø er godt.



Antal svar: 765. Ingen medlemmer svarede "Ved ikke/Ikke relevant" til spørgsmålet, som derfor ikke er vist i figuren.

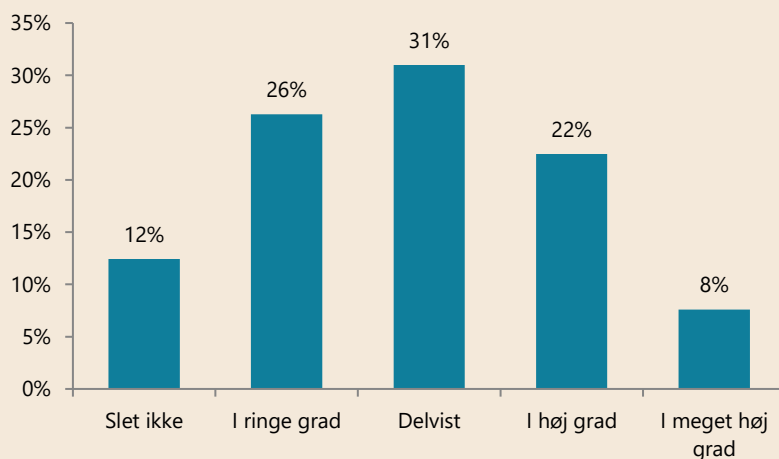
Næsten 4 ud af 10 drøfter i ringe grad eller slet ikke deres psykiske arbejdsmiljø med deres nærmeste leder

Det ses i Figur 40, at 12 procent af deltagerne svarer, at de "Slet ikke" drøfter deres eget psykiske arbejdsmiljø med deres nærmeste leder, og 26 procent svarer "I ringe grad". I alt 38 procent.

Derudover svarer 31 procent "Delvist" til spørgsmålet, og 22 procent svarer, at de i høj grad drøfter deres psykiske arbejdsmiljø. Endelig svarer 8 procent, at de i meget høj grad drøfter dette med deres nærmeste leder.

Spørgsmålet blev også stillet til lederne i 2012, med stort set samme fordeling af svarene. Ikke vist i figur.

Figur 40. I hvilken grad drøfter du dit eget psykiske arbejdsmiljø som leder med din nærmeste leder?



Antal svar: 765. Ingen medlemmer svarede "Ved ikke" til spørgsmålet, som derfor ikke er vist i figuren.

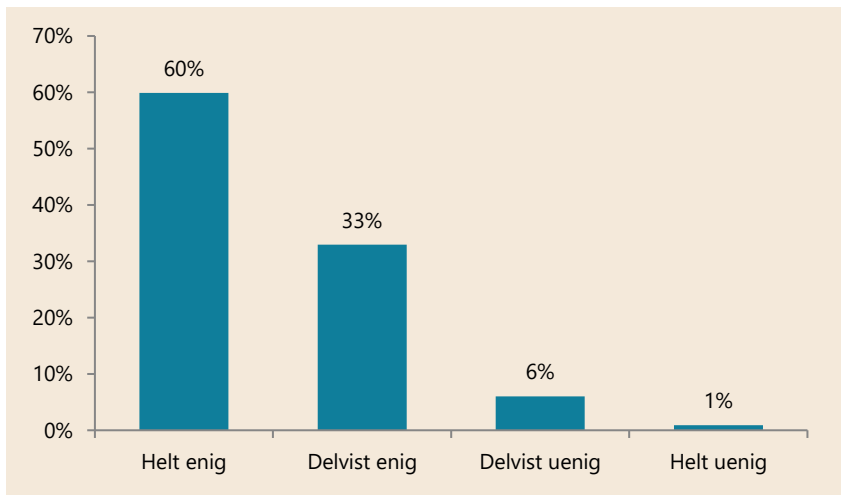
Tilfredshed med jobbet som leder

Mere end 9 ud af 10 føler sig motiveret og engageret i deres lederjob

Som det ses i Figur 41, svarer i alt 93 procent, at de er enige eller delvist enige i, at de føler sig motiveret og engageret i deres arbejde. 60 procent er helt enige i dette, og 33 procent er delvist enige.

Kun hhv. 6 og 1 procent er delvist og helt uenige i dette udsagn.

Figur 41. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde.

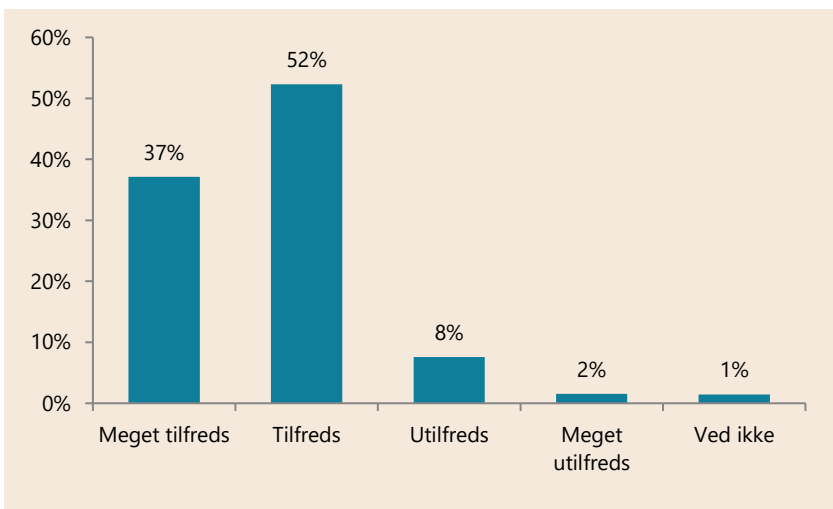


Antal svar: 765. Ingen medlemmer svarede "Ved ikke/Ikke relevant" til spørgsmålet, som derfor ikke er vist i figuren.

9 ud af 10 er tilfreds eller meget tilfreds med deres job som leder alt taget i betragtning

I alt 89 procent af medlemmerne er tilfredse (37 %) eller meget tilfredse (52 %) med deres job som leder alt taget i betragtning. Kun 8 procent svarer, at de er "Utilfreds", og 2 procent svarer, at de er "Meget utilfreds" med deres job som leder.

Figur 42. Hvor tilfreds eller utilfreds er du med dit job som leder alt taget i betragtning?



Antal svar: 765.

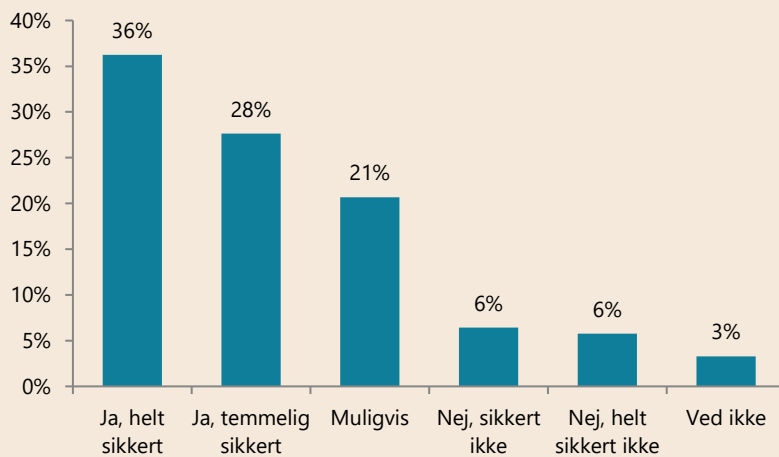
2 ud af 3 af ledermedlemmerne regner med at være på deres nuværende arbejdsplads om 2 år

64 procent af ledermedlemmerne i alt regner med at være på deres nuværende arbejdsplads om 2 år. 36 procent svarer "Ja, helt sikkert", og 28 procent svarer "Ja, temmelig sikkert" til spørgsmålet. 21 procent siger "Ja, muligvis". Se Figur 43 nedenfor.

Kun i alt 12 procent svarer nej til spørgsmålet. 6 procent svarer "Nej, sikkert ikke" og 6 procent svarer "Nej, helt sikkert ikke".

I 2012 blev samme spørgsmål stillet, og dengang svarede 65 procent af lederne enten "Ja, helt sikkert" eller "Ja, temmelig sikkert" til spørgsmålet. 13 procent svarede i alt enten "Nej, sikkert ikke" eller "Nej, helt sikkert ikke". Ikke vist i figur.

Figur 43. Regner du med at være på din nuværende arbejdsplads om 2 år?



Antal svar: 764.

De medlemmer, der svarede nej til spørgsmålet om, hvorvidt de regner med at være på deres nuværende arbejdsplads om 2 år, havde mulighed for at uddybe dette svar. 82 personer benyttede sig af denne mulighed. En gennemgang af disse kommentarer viser, at især 5 emner nævnes.

Først og fremmest forklarer 41 af ledermedlemmerne, at de går på pension eller efterløn inden for 2 år. Dernæst nævner 12 medlemmer, at de har for mange opgaver og/eller timer i deres arbejde som leder, som nedenstående kommentarer er eksempler på:

Det er ikke foreneligt med et helt almindeligt familieliv, da det har for store omkostninger for mine børn. Jeg er kontaktbar 24-7 på min arbejdstelefon, hvilket gør, at jeg aldrig har fri og på trods af, at jeg arbejder minimum 50 timer om ugen på hverdage, bliver jeg også ringet op i weeenderne. Det giver mig en samlet arbejdsuge på mellem 50 og 70 timer, og jeg får løn for 37. Alt udover de 37 timer er gratis, som jeg ikke kan undgå. Hvis man skal kunne overleve i en lederstilling, skal der forhandles overarbejdsbetaling hjem. Det ville også give arbejdsgiverne et incitament til ikke at drive rovdrift på os på samme måde, fordi det kan mærkes på økonomien. Vores løn er ikke for høj i forvejen i forhold til vores ansvar. Jeg føler mig til grin, når medarbejdernes lønseddel er større end min, hvilket den er, hvis de har det samme antal timer. Det bliver sværere at rekruttere ledere, hvilket er fuldt forståeligt med de vilkår, vi bliver budt.

Social- og sundhedsassistent i hjemmeplejen.

Ledelsesrummet er uklart. Ansættelse uden højeste arbejdstid bliver af min leder tolket som uanede arbejdstimer, og der bliver set skævt til én, hvis der holdes en fridag. Lønmæssigt er der nogle af mine medarbejdere, der næsten, med alle deres tillæg, får det samme som jeg i løn.

Leder eller mellemlider (Tidl. hjemmehjælpsledere) i hjemmeplejen.

Derudover nævner 6 ledere, at det er problemer med det øvre ledelseslag, som gør, at de ikke regner med at være på deres nuværende arbejdsplads om 2 år, som kommentarerne på næste side er eksempler på:

Der er ikke sammenhæng mellem dét kommunen (direktionen) siger, at de styrer efter, og dét, som de øvre ledelseslag udviser. De forbilleder, jeg som mellemleder har, er ikke ønskværdige eller gode ledestjerner. Desværre. Jeg mangler en sammenhæng.

LFS, dag i en daginstitution for primært 0-2 årige.

Jeg oplever ingen ledelsesopbakning oppefra. Når en sag fylder, bliver der ikke taget hånd om mig som leder, men alle andre. I forhold til medarbejdersager, er det dem, der har ret, og jeg bliver ikke hørt, hvad min side af sagen er (der er ingen lydhørhed fra ledelse ovenover). Medarbejderne har altså frit rum til at fortælle deres historie, og jeg bliver ikke hørt. Angsten for klager gør, at øvre ledelse hellere vil sælge principper/regler og mig som leder, end tage en holdning og holde ved den - såvel hvis det er personale som borgere/pårørende, der klager (...). Ledelsesrummet er præget af ting, der besluttet overfra, og der er ikke plads til at jeg prøver noget nyt (...).

Leder eller mellemleder (Tidl. hjemmehjælpsledere) i hjemmeplejen.

Endelig beskrives årsagen til, at medlemmerne ikke regner med at være på deres nuværende arbejdsplads om 2 år med, at der er for dårlige lønvilkår (5 medlemmer nævner dette), som også kom frem i to af de ovenstående kommentarer. Derudover nævner 5 medlemmer, at de ikke ser et udviklingspotentiale i deres nuværende arbejde, da de enten har været ansat i den samme stilling for længe eller fordi de ikke udfordres nok i deres nuværende stilling.

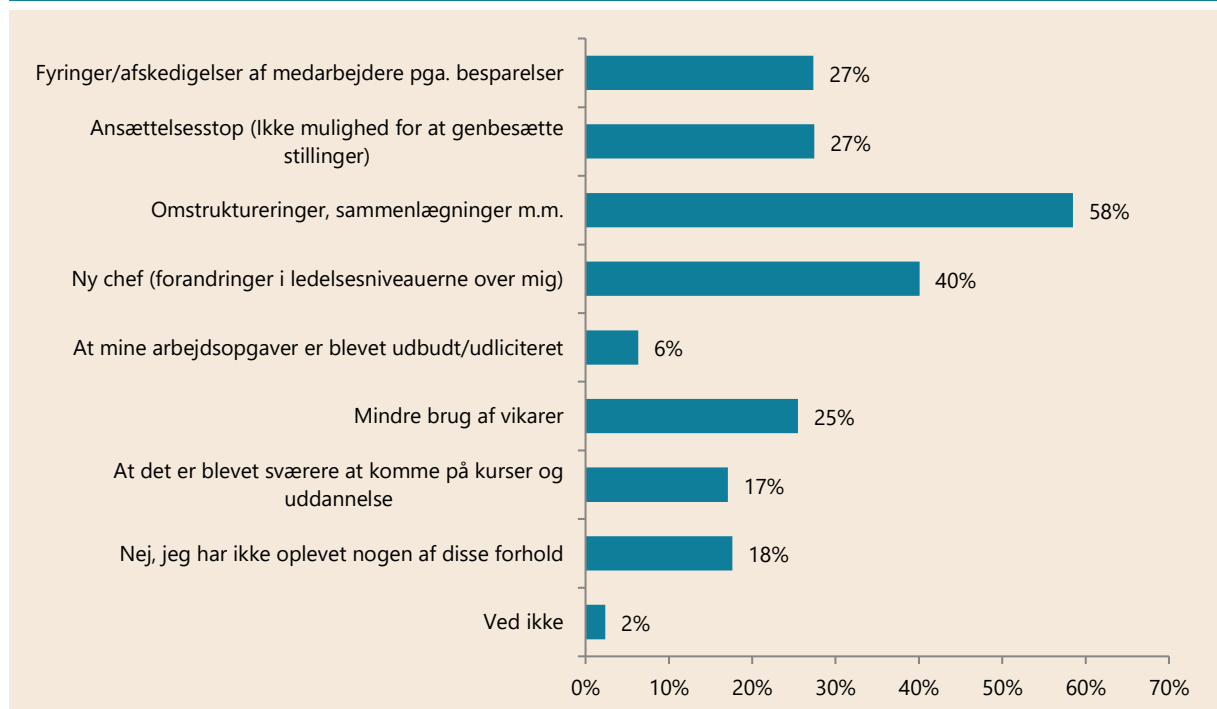
Omkring 60 procent af lederne har oplevet omstruktureringer inden for det seneste år

I Figur 44 ses fordelingen af, om ledermedlemmerne har oplevet forskellige omstruktureringer, fyringer og lignende forandrede forhold på deres arbejdsplads inden for det seneste år.

Det ses i figuren, at 58 procent af lederne har oplevet omstruktureringer, sammenlægninger m.m. inden for det seneste år. Derudover har 40 procent oplevet at få en ny chef, og 27 procent har oplevet hhv. fyringer/afskedigelser af medarbejdere pga. besparelser og ansættelsesstop.

I alt har 80 procent af ledermedlemmerne oplevet en eller anden form for forandrede forhold på deres arbejdsplads inden for det seneste år (ikke vist i figur – bemærk at medlemmerne kunne vælge flere svar og de 80 procent er dermed den andel, som har oplevet mindst én af de nævnte forhold). 18 procent svarer "Nej, jeg har ikke oplevet nogen af disse forhold" til spørgsmålet, og 2 procent svarer "Ved ikke".

Figur 44. Prøv at tænke 1 år tilbage. Har du oplevet nogle af de følgende forhold på din arbejdsplads inden for det seneste år? (Du kan sætte flere krydser).



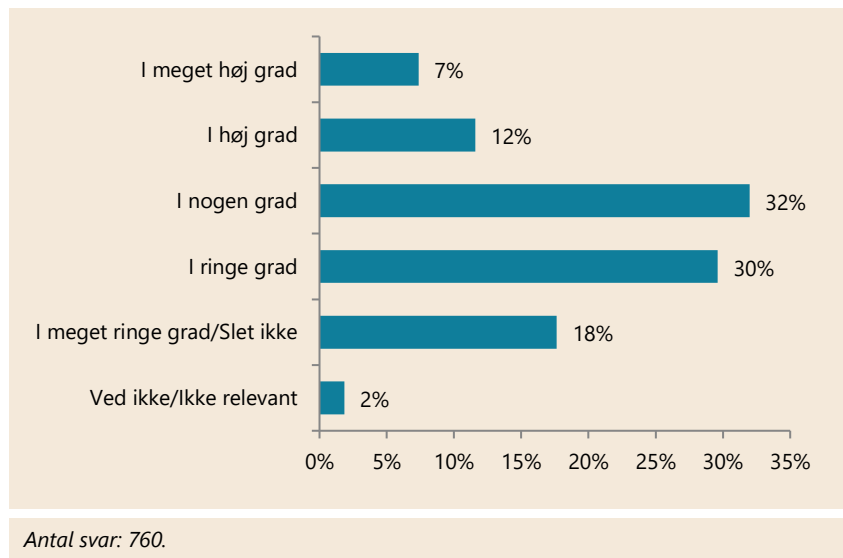
Antal svar: 761. Da medlemmerne har kunnet sætte flere kryds, summerer procenterne ikke til 100. Det har ikke været muligt at vælge svarkategorierne "Nej, jeg har ikke oplevet nogen af disse forhold" eller "Ved ikke" sammen med andre svar.

Næsten hvert femte ledermedlem er i meget høj eller i høj grad urolig for forandringer på deres arbejdsplads pga. omorganiseringer, helt nye arbejdsformer eller lignende

Som det ses i Figur 45, svarer 19 procent, at de i meget høj grad (7 %) eller i høj grad (12 %) er urolige for forandringer på deres arbejdsplads pga. omorganiseringer, helt nye arbejdsformer eller lignende. 32 procent svarer "I nogen grad" til spørgsmålet.

I alt 48 procent svarer dog, at de "I ringe grad" (30 %) eller "I meget ringe grad/Slet ikke" (18 %) er urolige for forandringer på deres arbejdsplads.

Figur 45. I hvilken grad er du urolig for forandringer på din arbejdsplads pga. omorganiseringer, helt nye arbejdsformer eller lignende?



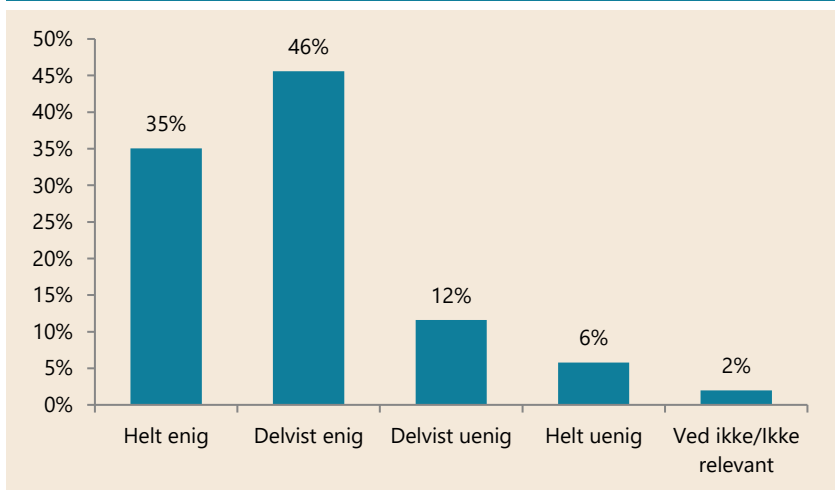


18 procent er delvist eller helt uenige i, at de føler sig tryk ved deres ansættelsesmæssige fremtid som leder

I alt 18 procent svarer, at de er uenige i, at de føler sig tryk ved deres ansættelsesmæssige fremtid som leder. 12 procent svarer "Deltvist enig" til spørgsmålet og 6 procent svarer "Helt uenig".

35 procent svarer dog, at de er helt enige i dette udsagn, og 46 procent er delvist enige i det.

Figur 46. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg føler mig tryk ved min ansættelsesmæssige fremtid som leder.



Antal svar: 759.

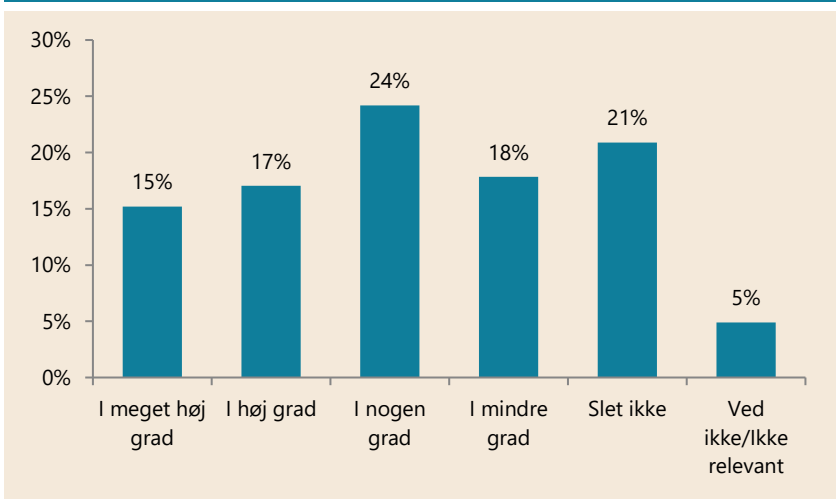
Rekruttering

1 ud af 3 oplever, at det er svært at besætte ledige stillinger på deres arbejdsplads

Som afslutning på spørgeskemaet, fik ledermedlemmerne en række spørgsmål om rekruttering og eventuelle problemer ved dette.

Som det ses i Figur 47 nedenfor, svarer i alt 32 procent, at de i meget høj grad (15 %) eller i høj grad (17 %) oplever, at det er svært at besætte ledige stillinger på deres arbejdsplads. 24 procent svarer "I nogen grad" til spørgsmålet, og hhv. 18 og 21 procent svarer "I mindre grad" og "Slet ikke".

Figur 47. I hvilken grad oplever I på din arbejdsplads, at det er svært at besætte ledige stillinger?



Antal svar: 757.

De medlemmer, der svarede enten "I meget høj grad", "I høj grad" eller "I nogen grad" havde mulighed for at uddybe, hvilke stillinger, de oplever der er svære at besætte, i et efterfølgende kommentarfelt. 388 ledere benyttede sig af denne mulighed, og særligt 5 stillinger blev nævnt:

- Social- og sundhedsassistenter (198)
- Pædagoger (73)
- Social- og sundhedshjælper (64)
- Sygeplejesker (48)
- Daglejere (29).

Antal medlemmer, der nævnte, at ovenstående stillinger er svære at besætte, ses i parentes. De enkelte stillinger blev selvsagt oftest nævnt af medlemmer fra de respektive arbejdsområder. Udover de nævnte stillinger, kommenterede 36 af medlemmerne, at det især er svært at besætte aften- og nattevagter.

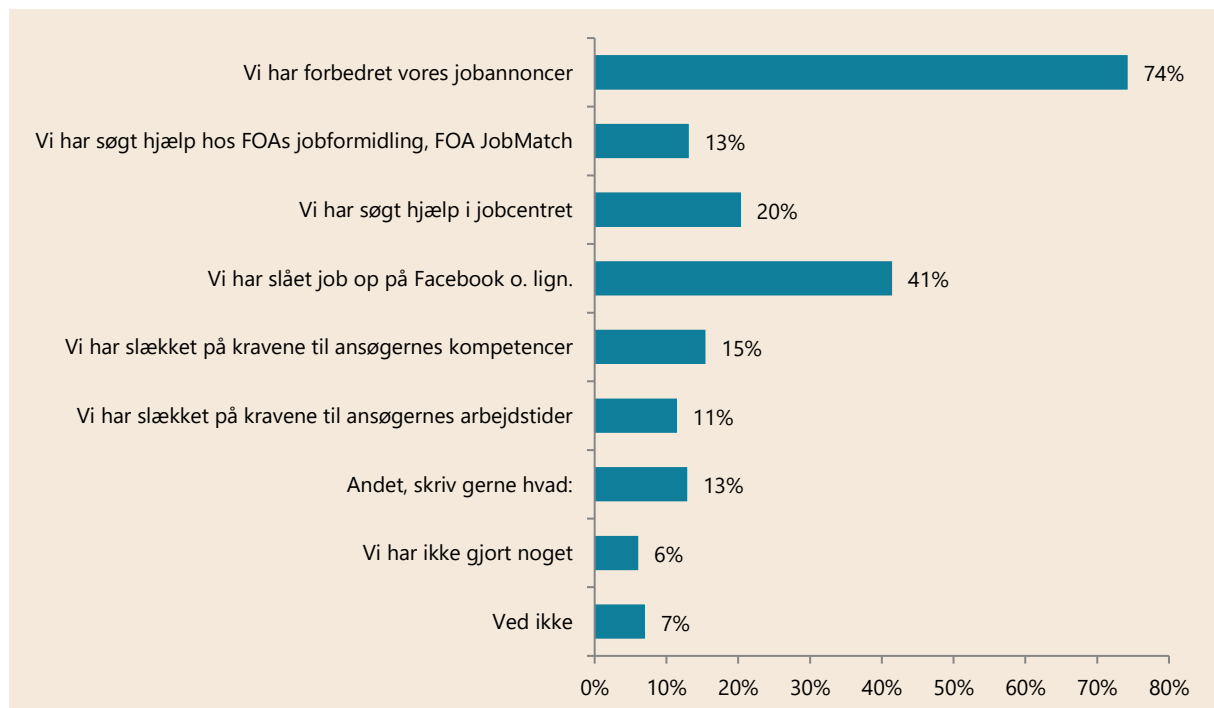
Lederne har foretaget mange forskellige tiltag for at tiltrække flere ansøgere

De medlemmer, som svarede "I meget høj grad", "I høj grad" eller "I nogen grad" til, om det er svært at besætte ledige stillinger, blev efterfølgende spurgt, om hvad de har gjort for at tiltrække flere ansøgere.

Kun 6 procent svarer, at de ikke har gjort noget, og 7 procent svarer "Ved ikke" til spørgsmålet. De resterende 87 procent har gjort forskellige tiltag for at tiltrække flere ansøgere (ikke vist i figur – bemærk at medlemmerne kunne vælge flere svar og de 87 procent er dermed den andel, som har svaret, at de har gjort mindst ét af de nedenstående tiltag for at tiltrække flere ansøgere). Deltagerne har ikke kunnet svare "Vi har ikke gjort noget" eller "Ved ikke" sammen med andre svar.

Det ses først og fremmest i figuren, at 74 procent har forbedret deres jobannoncer, for at tiltrække flere ansøgere. Derudover har 41 procent slået jobannoncerne op på Facebook, og 20 procent har søgt hjælp i jobcentret. Mellem 11 og 25 procent af lederne har gjort de resterende tiltag, såsom at slække på kravene til ansøgernes arbejdstider og på ansøgernes kompetencer.

Figur 48. Hvad har I gjort for at tiltrække flere ansøgere? (Du kan vælge flere svar).



Antal svar: 427. Da medlemmerne har kunnet sætte flere kryds, summerer procenterne ikke til 100. Det har ikke været muligt at vælge svarkategorierne "Vi har ikke gjort noget" eller "Ved ikke" sammen med andre svar. Spørgsmålet er kun stillet til medlemmer, der til spørgsmålet "I hvilken grad oplever I på din arbejdsplads, at det er svært at besætte ledige stillinger?" har svaret "I meget høj grad", "I høj grad" eller "I nogen grad".

Medlemmerne havde ved svarkategorien "Andet" mulighed for at uddybe dette. 54 medlemmer gav en kommentar her og især ét emne blev fremhævet: at for at tiltrække flere ansøgere, har lederne sat fokus på ekstra gode forhold, fx ved at give ansøgerne indflydelse på deres egen arbejdsplan og

timeantal. Udover dette nævner enkelte af lederne, at de har lavet en video til stillingsopslaget, samt sat fokus på den gode fortælling om arbejdspladsen i opslaget.

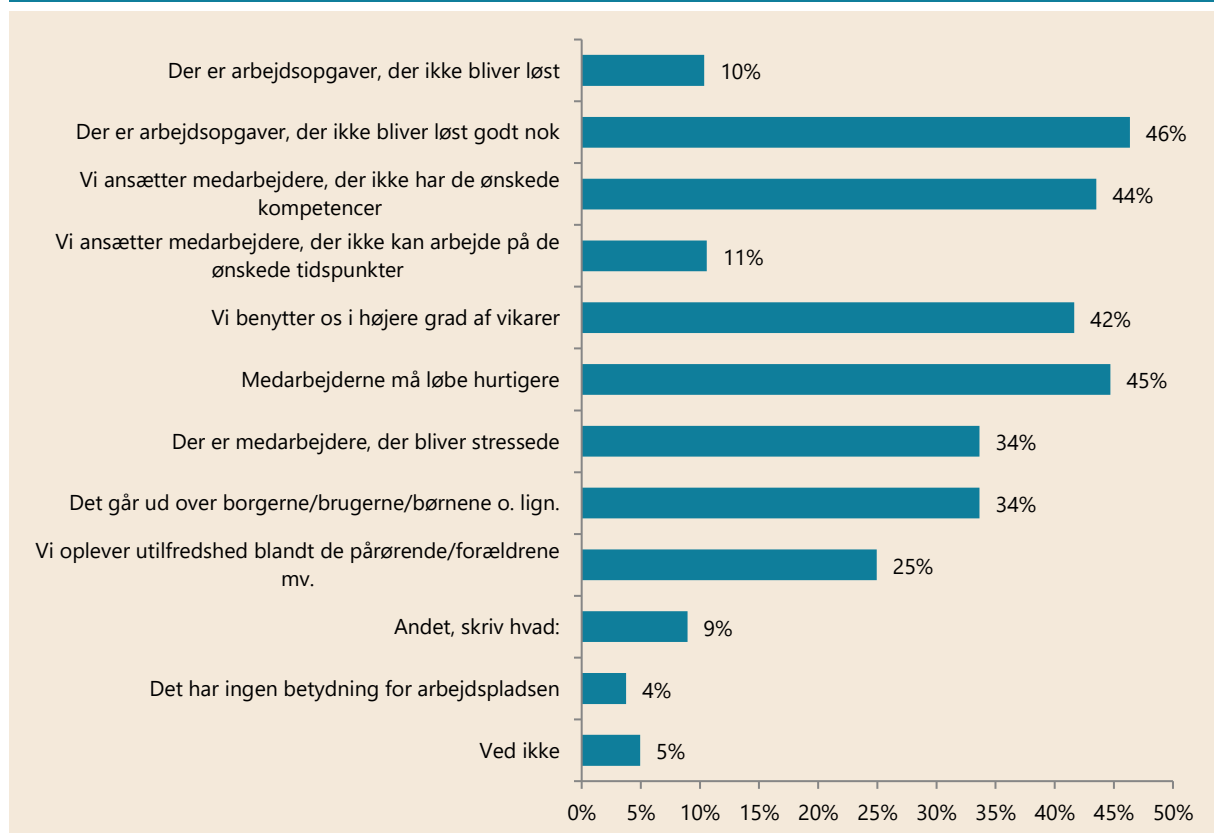
Det har ofte konsekvenser for arbejdspladsen, når det er svært at besætte ledige stillinger

Som det ses i Figur 49, har det betydning for arbejdspladsen, når det er svært at besætte ledige stillinger. Det ses bl.a. i figuren, at 46 procent svarer, at der er arbejdsopgaver, der ikke bliver løst godt nok, og at 45 procent svarer, at medarbejderne må løbe hurtigere.

En stor andel på 44 procent svarer derudover, at en konsekvens er, at de ansætter medarbejdere, der ikke har de ønskede kompetencer, og 42 procent svarer, at de som konsekvens i højere grad må benytte sig af vikarer.

9 procent bruger svarkategorien "Andet, skriv hvad", og 37 medlemmer skriver en kommentar til det, hvor de primært uddyber deres øvrige svar.

Figur 49. Hvad betyder det for arbejdspladsen, at I har svært ved at besætte ledige stillinger? (Du kan vælge flere svar).



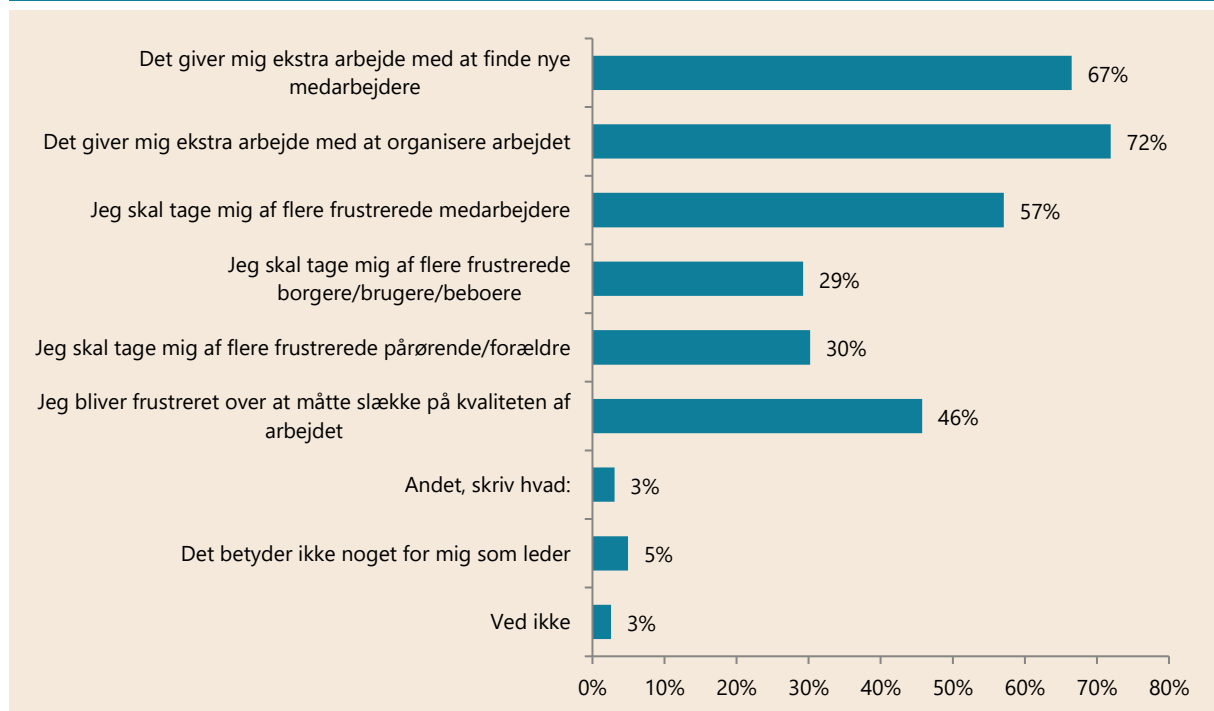
Antal svar: 425. Da medlemmerne har kunnet sætte flere kryds, summerer procenterne ikke til 100. Det har ikke været muligt at vælge svarkategorierne "Det har ingen betydning for arbejdspladsen" eller "Ved ikke" sammen med andre svar. Spørgsmålet er kun stillet til medlemmer, der til spørgsmålet "I hvilke grad oplever I på din arbejdsplads, at det er svært at besætte ledige stillinger?" har svaret "I meget høj grad", "I høj grad" eller "I nogen grad".

7 ud af 10 svarer, at problemer med at besætte ledige stillinger giver dem ekstra arbejde

72 procent af lederne svarer afsluttende på rekrutteringsspørgsmålene, at det giver dem som leder ekstra arbejde med at organisere arbejdet, når arbejdspladsen har svært ved at besætte ledige stillinger. Det ses i Figur 50. Det ses derudover, at 67 procent af lederne svarer, at det giver dem ekstra arbejde med at finde nye medarbejdere.

57 procent svarer desuden, at de skal tage sig af flere frustrerede medarbejdere, og 46 procent siger, at de bliver frustreret over at måtte slække på kvaliteten af arbejdet. Kun 5 procent svarer, at det ikke har nogen betydning for dem som leder, at arbejdspladsen har svært ved at besætte ledige stillinger. 3 procent svarer "Ved ikke".

Figur 50. Hvad betyder det for dig som leder, at arbejdspladsen har svært ved at besætte ledige stillinger? (Du kan vælge flere svar).



Antal svar: 424. Da medlemmerne har kunnet sætte flere kryds, summerer procenterne ikke til 100. Det har ikke været muligt at vælge svarkategorierne "Det betyder ikke noget for mig som leder" eller "Ved ikke" sammen med andre svar. Spørgsmålet er kun stillet til medlemmer, der til spørgsmålet "I hvilken grad oplever I på din arbejdsplads, at det er svært at besætte ledige stillinger?" har svaret "I meget høj grad", "I høj grad" eller "I nogen grad".

Afsluttende kommentarer

Som afslutning på spørgeskemaet, havde ledermedlemmerne mulighed for at komme med opfølgende kommentarer til undersøgelsen om deres psykiske arbejdsmiljø. 127 medlemmer gav en kommentar her.

I kommentarerne kom en række forskellige tematikker frem, og i særdeleshed blev ét emne nævnt: at det er problematisk med omfanget af nye tiltag og ændringer, der hele tiden lægges ned over arbejdspladserne. 20 af lederne italesatte dette emne. De tre nedenstående kommentarer er eksempler på dette:

Som leder i den kommunale verden, oplever jeg er stor frustration over "projektvælde". Jeg er gruppeleder i sygeplejen. Jeg er så frustreret over, at der sidder nogle djøffere ved et skrivebord, der hele tiden skal finde på nye projekter for at beholde deres arbejde. Jeg har meget svært ved at se på, at vores drift hele tiden bliver beskåret - og skal holdes oppe af projektpenge, vi kan søge. (...) Og hvad hjælper det, at vi har projektpenge til indkøb af mange gode ting - når der ikke er tid til at bruge dem? Jeg oplever en hverdag, der er så presset af forskellige projekter, at vi ikke har tid til selv at overveje nogle projekter, og det er nu engang mere inspirerende at arbejde med noget, man selv har fundet på. Jeg er så træt af omstillinger - og det er ikke fordi, jeg er imod forandringer - men lidt ro kunne være rart. (...)

Leder fra faggruppen: Ledere og Mellemledere (Tidl. Hjemmehjælpsledere), ansat i hjemmesygeplejen.

Jeg er på en arbejdsplads, hvor besparelser og organisationsændringer har skabt alt for meget uro. To store ændringer og en fyringsrunde inden for to år slider på alt personale.

Leder fra faggruppen: FOA Brand og Redning, ansat i "Brand, redning eller ambulance".

(...) Samtidig er en del af vores medarbejdere, som vi har haft længe, svære at motivere til alle de nye tiltag og udviklinger. Derudover påvirker det mig i mit arbejde, at de kan være svære at rykke i nye retninger, og også at nogle har svært ved at påtage sig det ansvar, som det nu engang kræver at passe og pleje andre mennesker. (...)

Leder fra faggruppen: Ledere og Mellemledere (Tidl. Hjemmehjælpsledere), ansat på et plejehjem/plejecenter eller aktivitetscenter.

I tråd med ovenstående, kommenterer 16 af lederne, at det er problematisk med den øgede dokumentation og generelle stigning i mere administrative opgaver, som tager tid væk fra deres andre ledelsesmæssige og faglige opgaver:

Det påvirker mit psykiske arbejdsmiljø, at der kommer flere og flere administrative arbejdsopgaver. Det er ikke, hvad jeg sagde ja til, da jeg tiltrådte som "pædagogisk" leder. Jeg oplever i høj grad mindre tid til faglig ledelse, og en forøgelse i tastearbejdet foran computeren. Det går ud over mine muligheder for at være nærværende over for forældre, der har brug for ledelse, samt for mit personale.

Leder fra faggruppen: LFS, daa, ansat i en daginstitution for 0-6 årige.

Mangler i den grad tid til min primære opgave: at være ude hos dagplejerne. Der bliver brugt alt for meget tid ved computeren til bl.a registreringer. Der er rigtig mange uforudsigelige opgaver, der kræver handling, hvor tiden går fra noget andet, så det er en følelse af aldrig at være med. Når der kommer nye tiltag/ opgaver, er det af denne årsag svært at forholde sig til. Der er kommet mange deadlines for opgaver, hvilket presser, da jobbet til tider kræver handlinger af anden karakter, f.eks sygemeldte dagplejere, ansættelser, statusudtalelser osv.

Leder fra faggruppen: Dagplejepædagoger mv., ansat i dagplejen.

14 af ledermedlemmer efterspørger derudover konkret færre opgaver og i tråd med dette: mindre arbejdstid. De to kommentarer på næste side belyser dette:

(...) Forvaltningen pumper konstant nye tiltag, nye resultatmålinger, nye pejlemærker og nye dokumentationsformer ud, og vi andre skal finde plads i en i forvejen overbooket kalender. Og finde plads til at medarbejderne, som i forvejen er kolossalt pressede bestandig, kan yde mere. Vi skal allesammen hele tiden yde mere og mere, det er ikke et sundt arbejdsmiljø at være i. Det er hårdt konstant at skulle lære at leve med, at man aldrig, ALDRIG, når alle sine opgaver. Når man bliver længere den ene dag, for at blot tilnærmelsesvist at færdiggøre en opgave, så kommer man bagud i opgaveløsningen, når man en anden dag skal afvikle de ekstra timer. Vi får at vide, at ingen leder skal arbejde mere end 37 timer, men selv hvis jeg arbejdede 50 timer, ville jeg på ingen måde blive færdig. Der hviler et konstant pres og en konstant dårlig samvittighed på ens skuldre, når man ikke kan nå sine opgaver. (...).

Leder fra faggruppen: LFS, døgn, ansat på specialområdet (handicapinstitution, døgninstitution, specialskele eller lignende).

Tid er en mangelvare til at kunne udføre arbejdsopgaverne godt nok. Jeg er pædagogisk leder, men bruger mindst af min tid på at udføre pædagogisk ledelse.

Leder fra faggruppen: LFS, dag, ansat i en daginstitution for primært 0-2 årige.

I forbindelse med ovenstående kommentarer om den øgede mængde opgaver, nævner flere af ledermedlemmerne også, at de ikke er komfortable med hele tiden at måtte presse deres medarbejdere til at løbe hurtigere og hurtigere (5 medlemmer nævner dette specifikt, ikke vist i kommentareksempler).

En række af deltagerne af undersøgelsen efterlyser derudover en respekt for dem som leder, samt for deres faglige baggrund. 10 medlemmer nævner dette (ikke vist i kommentareksempler). 6 af lederne efterlyser også et fokus på pårørendes medvirken til et dårligt psykisk arbejdsmiljø, som nedenstående kommentar beskriver:

Der er mange steder en stor udfordring med pårørendes adfærd over for medarbejdere og ledere. Der er eksempler på direkte truende og krænkende adfærd. Ledere og medarbejdere står ofte for længe alene med disse problemer, fordi de pårørende måske klager konstant, og der bliver brugt mere krudt på forklaringer og redegørelser, fordi borgernes ofte helt urimelige klager altid skal behandles først.

Leder fra faggruppen: Ledere og Mellemledere (Tidl. Hjemmehjælpsledere), ansat på et plejehjem/plejecenter eller aktivitetscenter.

6 medlemmer efterlyser også mere sparring med andre ledere og eventuelt oprettelse af et netværk:

Jeg ville ønske, der var mentorordning for ledere. Jeg vil gerne have et sparringsnetværk.

Leder fra faggruppen: LFS, dag, ansat i en SFO/fritidshjem/klub.

Mangler ofte sparring med ligestillede kollegaer, som ikke er ens chef.

Leder fra faggruppen: Kantineledere, ansat på en skole (ikke SFO), rådhus, forvaltningen, bibliotek eller lignende.

Endelig nævner 11 af medlemmerne en række konkrete ønsker for deres vilkår og rettigheder. Det drejer sig om:

- Lønmæssig kompensation for overarbejde og for at være til rådighed døgnet rundt og manglende mulighed for afspadsning og lignende
- Bedre løn for stort ansvar
- Større sikkerhed i ansættelsen
- Et maksimum for antal medarbejdere pr. leder.



Metode

Indsamlingsperiode

Undersøgelsen er gennemført i perioden 14.-27. august 2018.

Indsamlingsmetode

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

Målgruppen

Målgruppen for undersøgelsen af 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 2.400 ledermedlemmer inviteret til undersøgelsen. Det viste sig, at 29 e-mailadresser var uvirksomme. Det reelle antal inviterede var således 2.371.

864 ledermedlemmer, svarende til 36 procent, gennemførte undersøgelsen fuldt ud eller delvist. 33 procent svarede på alle spørgsmål, mens 3 procent afgav nogle svar.

I 2012 var svarprocenten på 41. 656 leder gennemførte undersøgelsen fuldt ud eller delvist.