

September 2024

Djøf

Ledertrivsel

Mellemlederne er særligt pressede på de danske arbejdspladser



Spørgeskemaundersøgelse om trivsel blandt ledere

Indledning

Djøf ønsker i denne undersøgelse at sætte fokus på ledertrivsel. Lederes rammer for at udøve god ledelse har stor betydning for trivsel og motivation ude i organisationerne. Derfor er det foruroligende, at undersøgelsen viser, at en stor andel af lederne på de danske arbejdspladser er pressede. F.eks. oplever næsten tre ud af ti (28%) af lederne med personaleansvar, at et højt arbejdstempo går ud over kvaliteten af deres arbejde. Samtidig oplever hele 42 % af ledere med personaleansvar en uoverensstemmelse mellem tid og arbejdsmængde.

Undersøgelsens resultater understrejer, at der er behov for et større strategisk fokus på at give ledere bedre rammer for at udføre deres hverv.

Undersøgelsen baserer sig på en spørgeskemaundersøgelse blandt Djøfs medlemmer, der er i job. Svarene er indsamlet i perioden den 27. april til den 24. maj 2024. I undersøgelsen indgår svar fra både topledere, ledere med personaleansvar og ansatte uden personaleansvar.

Analysen viser

- Hver fjerde (29%) leder svarer, at de i meget høj grad (8 %) eller i høj grad (21 %) oplever, at arbejdspresset går ud over arbejdskvaliteten på deres arbejdsplads generelt. Det fremgår, at næsten tre ud af ti (28%) ledere svarer, at de i meget høj grad (7 %) eller i høj grad (21 %) oplever, at arbejdspresset går ud over kvaliteten af deres eget arbejde.
- Hele 42 % af lederne med personaleansvar oplever, at der i mindre grad (29 %) eller slet ikke (13 %) er overensstemmelse mellem tid og arbejdsmængde.
- Næsten hver femte (19 %) chef/leder med personale ansvar angiver, at de i meget høj eller i høj grad er stressede til hverdag. Dermed er cheferne lige så stressede som deres ansatte, hvoraf 17 % angiver, at de i meget høj eller høj grad er stressede (forskellen er dog ikke statistisk signifikant). Topcheferne er de mindst stressede (12 %).
- Knap hver fjerde (23 %) leder med personaleansvar svarer, at de slet ikke (4 %) eller i mindre grad (19 %) har en god balance mellem arbejde og privatliv.
- Hos ledere med personaleansvar angiver 74 %, at de er meget tilfredse eller tilfredse med deres job. 69 % af de ansatte uden lederansvar er meget tilfredse eller tilfredse med deres job. Toplederne er de mest jobtilfredse, 83 % angiver, at de er meget tilfredse eller tilfredse med deres job.

Djøf mener

- Ledelse er en faglighed, og ledere er centrale figurer i de fleste organisationer. Derfor har de rammer, vi giver til ledere, for at udøve god ledelse, stor betydning – og store konsekvenser. Ledere er ansvarlige både for medarbejdernes trivsel og for deres faglighed, og derfor kan forkerte rammer for ledelse føre til demotivation og mistrivsel. Både hos den enkelte leder, men også videre ud i organisationen. Ledere, der mistrives og ikke kan levere de bedst mulige resultater, kan føre til ringere opgaveløsning og dårligt arbejdsmiljø blandt medarbejderne.
- Hvor ledere har ansvar for medarbejdernes rammer og trivsel, så står de ofte selv alene, når det handler om deres egne rammer og trivsel. Det gør de, fordi vi i årtier har dyrket forestillingen om lederen som den, der selv må løse problemerne. Men lederopgaven er blevet langt mere kompleks, og tempoet i de fleste organisationer er steget. Derfor bør ledertrivsel og rammer for ledelse ikke kun være den enkelte leders ansvar. Det er et anliggende, der bør have langt mere strategisk prioritering i øverste ledelse i enhver virksomhed og organisation.
- Hvis vi skal blive ved med at kunne tiltrække nye, dygtige talenter til ledergerningen og motivere dem, der er ledere i dag til at blive, så skal vi tage rammer for god ledelse alvorligt. Hvis det at være leder i stigende grad bliver forbundet med mistrivsel og oplevelsen af ikke at kunne være den bedste udgave af sig selv rent fagligt, så får vi ikke de dygtigste til at være ledere. Og det vil være til skade både for danske virksomheder og organisationer og for samfundet.

Ledertrivsel	1
Indledning.....	2
Analysen viser.....	3
Djøf mener	4
Resultater.....	6
Mellemledere har lavere jobtilfredshed	6
Work-life balancen er presset for mange ledere	7
Mellemledere er mere stressede	11
Metode	12

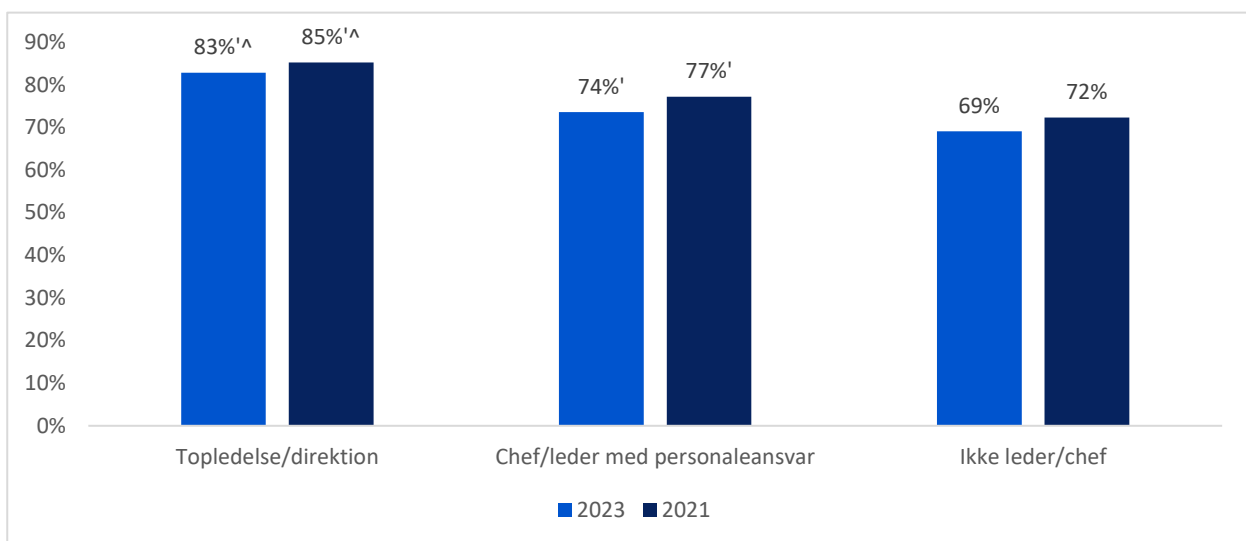
Resultater

Mellemledere har lavere jobtilfredshed

Figur 1 viser udviklingen fra 2021 til 2023 i andelen af henholdsvis topledere, chefer/leder og medarbejdere uden ledelsesansvar, som er tilfredse eller meget tilfredse med deres job.

Af figuren fremgår det, at toplederne i 2023 har den højeste jobtilfredshed. Mere end fire ud af fem (83 %) af toplederne angiver, at de er meget tilfredse eller tilfredse med deres job. Hos ledere med personaleansvar er det tre ud af fire (74 %), mens lidt færre (69 %) af de ansatte uden lederansvar er meget tilfredse eller tilfredse med deres job. For alle tre grupper gælder det, at andelen, der er tilfredse eller meget tilfredse med deres job, er faldet en smule fra 2021 til 2023. Forskellene er dog ikke statistisk signifikante.

FIGUR 1: HVOR TILFREDS ELLER UTILFREDS ER DU MED DIT JOB ALT I ALT?
MEGET TILFREDS+TILFREDS



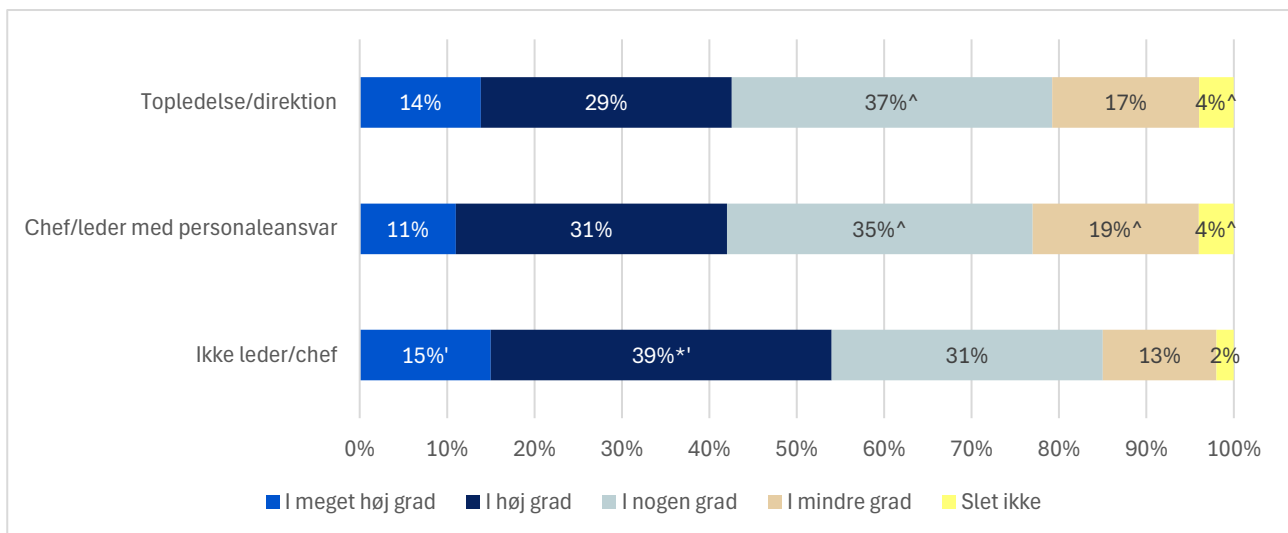
Note: ' er signifikant højere end 'Chef/leder med personaleansvar', ^ er signifikant højere end 'ikke leder/chef'

Work-life balancen er presset for mange ledere

Figur 2 viser i hvilken grad topledere, chefer/ledere med personaleansvar og ansatte uden personaleansvar oplever at have en god balance mellem arbejde og privatliv. Det fremgår, at to ud af fem (42 %) ledere svarer, at de i meget høj grad (11 %) eller i høj grad (31 %) har en god balance mellem arbejde og privatliv. Signifikant flere ansatte uden personaleansvar - over halvdelen (54 %) – svarer, at de i meget høj grad (15 %) eller i høj grad (39 %) har en god balance. Tilsvarende angiver nogenlunde samme andel (53 %) af toplederne, at de i meget høj grad (14 %) eller høj grad (29 %) har en god balance.

I den anden ende af spektret svarer næsten en ud af fire (23 %) ledere, at de slet ikke (4 %) eller i mindre grad (19 %) har en god balance mellem arbejde og privatliv. Signifikant færre af de ansatte uden personaleansvar (15 %) svarer, at de slet ikke (2 %) eller i mindre grad (13 %) har en god balance.

FIGUR 2: I HVILKEN GRAD HAR DU GENERELT EN GOD BALANCE MELLEM ARBEJDE OG PRIVATLIV?



Note: * er signifikant højere end 'Topledelse/direktion', ' er signifikant højere end 'Chef/leder med personaleansvar', ^ er signifikant højere end 'ikke leder/chef'

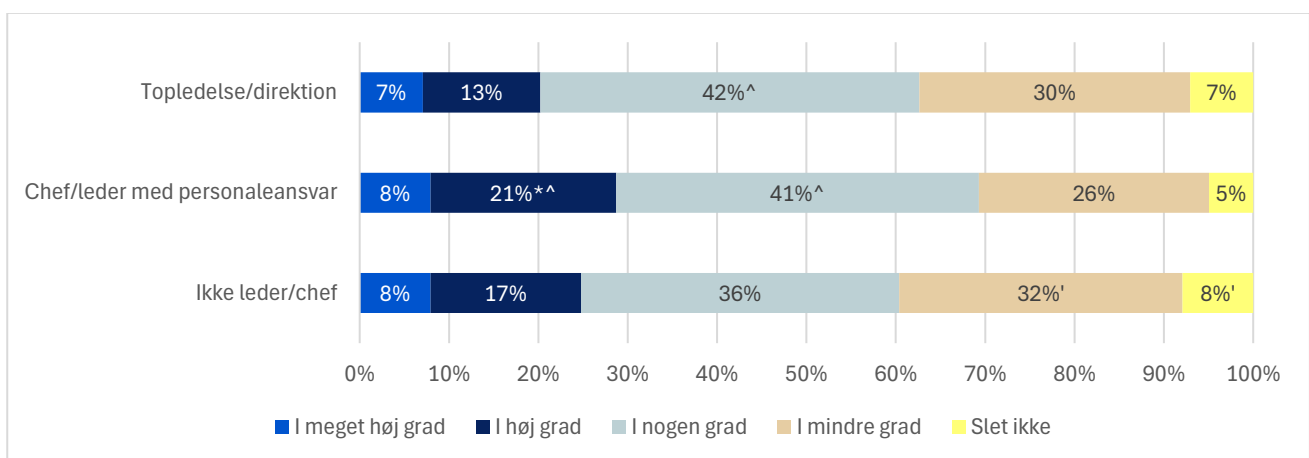
Mere end hver fjerde ledere oplever, at mængden af arbejdsopgaver går ud over kvaliteten af deres arbejde

Figur 3 viser besvarelser fra topledere, ledere og ansatte uden personaleansvar med hensyn til, om de oplever, at mængden af arbejdsopgaver går ud over kvaliteten af deres arbejde. Mere end hver fjerde (29 %) af lederne svarer, at de i meget høj grad (8 %) eller i høj grad (21 %) oplever, at arbejdspresset går ud over arbejds-kvaliteten på deres arbejdsplads.

Lidt færre blandt de ansatte uden ledelsesansvar (25 %) svarer, at de i meget høj grad (8 %) eller i høj grad (17 %) oplever, at mængden af opgaver går ud over arbejds-kvaliteten. I topledelsen oplever færre - en ud af fem (20 %) - at mængden af opgaver i meget høj (8 %) eller i høj grad (13 %) går ud over kvaliteten af arbejdet.

Det fremgår desuden, at det er blandt chefer/ledere, at der er færrest, der svarer, at opgavemængden slet ikke (5 %) eller i mindre grad (26 %) går ud over kvaliteten af arbejdet på deres arbejdsplads. Signifikant flere ansatte uden personaleansvar (40 %) svarer, at mængden af opgaver slet ikke (8 %) eller i mindre grad (32 %) går ud over kvaliteten af deres arbejde. I topledelsen svarer 37 %, at mængden af opgaver slet ikke (7 %) eller i mindre grad (30 %) går ud over arbejds-kvaliteten.

FIGUR 3: I HVILKEN GRAD OPLEVER DU, AT MÆNGDEN AF OPGAVER GÅR UD OVER KVALITETEN AF ARBEJDET PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

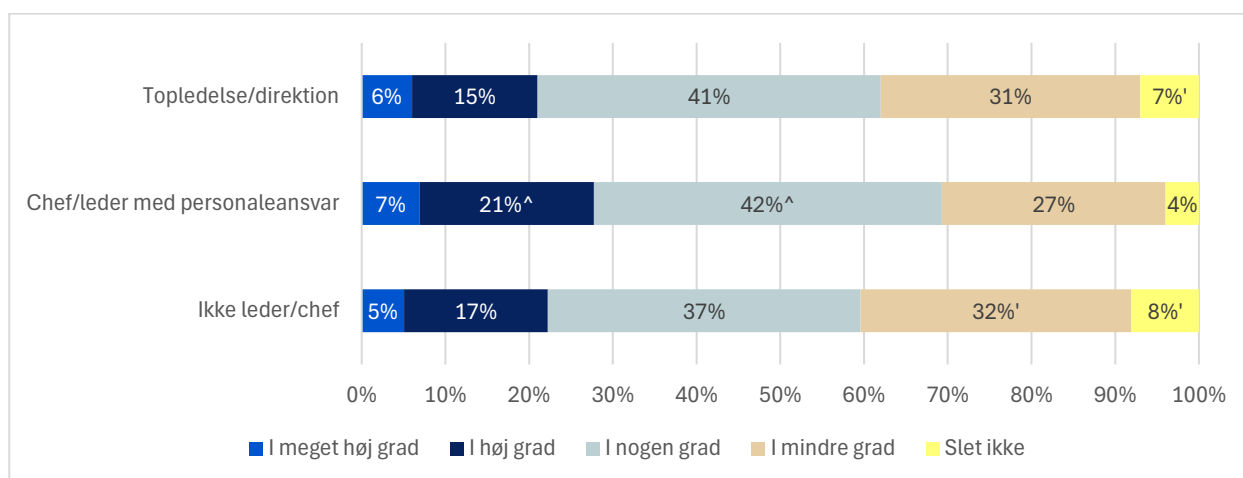


Note: * er signifikant højere end 'Topledelse/direktion', ' er signifikant højere end 'Chef/leder med personaleansvar', ^ er signifikant højere end 'ikke leder/chef'

Næsten tre ud af ti af lederne oplever, at arbejdstempoet er så højt, at det påvirker kvaliteten af deres arbejde.

Figur 4 viser besvarelser fra topledere, ledere og ansatte uden personaleansvar med hensyn til, om de oplever, at arbejdstempoet er så højt, at det går ud over kvaliteten af deres arbejde. Det fremgår, at næsten tre ud af ti (28%) af lederne med personaleansvar svarer, at de i meget høj grad (7 %) eller i høj grad (21 %) oplever, at det høje arbejdstempo går ud over kvaliteten af deres arbejde. Færre blandt de ansatte uden personaleansvar (22 %) svarer, at de i meget høj grad (5 %) eller i høj grad (17 %) oplever, at arbejdstempoet påvirker deres arbejds kvalitet. Tilsvarende svarer hver femte (21 %) af topledere, at de i meget høj grad (5 %) eller i høj grad (17 %) oplever, at arbejdstempoet er så højt, at det påvirker kvaliteten af deres arbejde.

FIGUR 4: I HVILKEN GRAD ER ARBEJDSTEMPOET SÅ HØJT, AT DET PÅVIRKER KVALITETEN AF DIT ARBEJDE?



Note: * er signifikant højere end 'Topledelse/direktion', ' er signifikant højere end 'Chef/leder med personaleansvar', ^ er signifikant højere end 'ikke leder/chef'

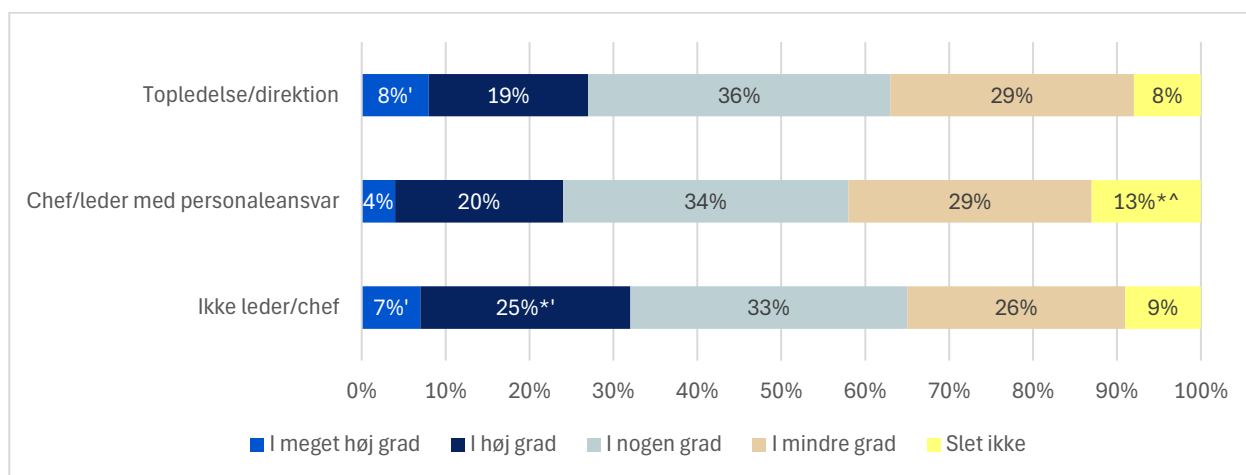
Flest chefer/ledere oplever, at der er en uoverensstemmelse mellem tid og arbejdsmængde

Figur 5 viser, i hvilken grad topledere, ledere og ansatte uden personaleansvar oplever, at der er overensstemmelse mellem tid og arbejdsmængde. Hele 42 % af ledere med personaleansvar oplever, at der i mindre grad (29 %) eller slet ikke (13 %) er overensstemmelse mellem tid og arbejdsmængde.

Andelen af ledere med personaleansvar, der slet ikke oplever overensstemmelse mellem tid og arbejde (13 %) er signifikant højere, end andelen blandt både topledere (8 %) og ansatte uden personaleansvar (9 %).

Der er signifikant flere ansatte uden personaleansvar (32 %), der er i meget høj grad (7 %) eller i høj grad (25 %) oplever, at der er overensstemmelse mellem tid og arbejdsmængde. Der er desuden signifikant flere topledere (8 %) og ansatte uden personaleansvar (7 %) end ledere (4 %), der oplever, at der i meget høj grad er overensstemmelse mellem tid og arbejdsopgaver.

FIGUR 5: I HVILKEN GRAD OPLEVER DU, AT DER ER OVERENSSTEMMELSE MELLEM TID OG ARBEJDSMÆNGDE



Note: * er signifikant højere end 'Topledelse/direktion', ' er signifikant højere end 'Chef/leder med personaleansvar', ^ er signifikant højere end 'ikke leder/chef'

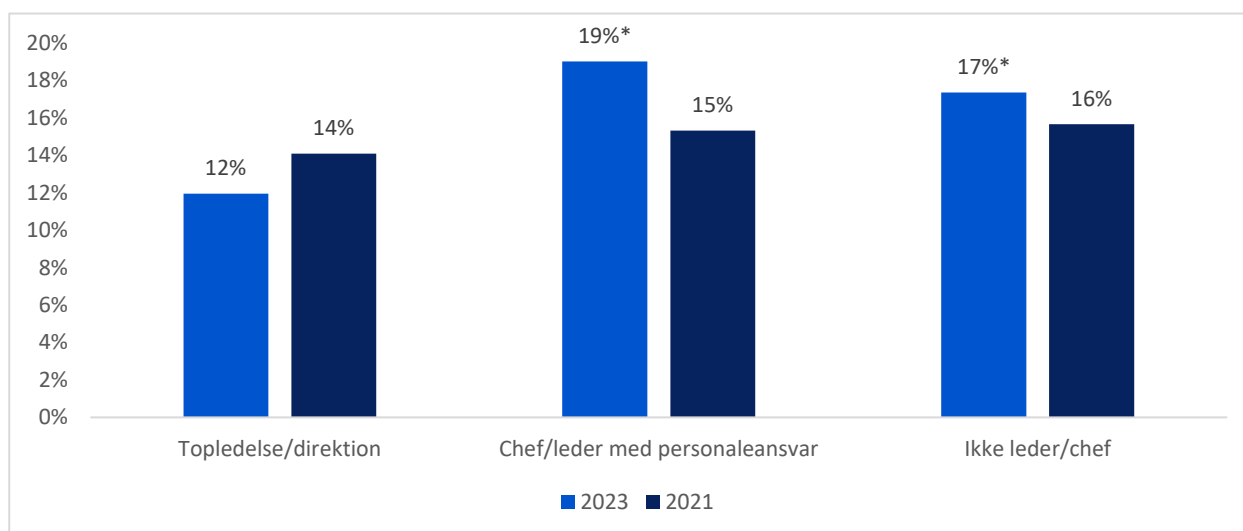
Mellemledere er mere stressede end topledere

Figur 6 viser udviklingen fra 2021 til 2023 i andelen af henholdsvis topledere, chefer/ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar, som i høj eller meget høj grad føler sig stressede i hverdagen.

Hver femte (19 %) chef/leder med personaleansvar angiver, at de i meget høj eller i høj grad er stressede til hverdag. Dermed er cheferne omtrent lige så stressede som deres ansatte, hvoraf 17 % angiver, at de i meget høj eller høj grad er stressede. Samtidig ser vi, at topchefer i signifikant mindre grad er stressede, idet lidt over hver tiende (12 %) svarer, at de i meget høj grad eller i høj grad er stressede.

Figuren illustrerer, at en større andel af chefer/ledere i høj grad eller meget høj grad føler sig stressede i 2021 (15 %) sammenlignet med i 2023 (19 %). Omvendt ser vi ikke nogen tydelig udvikling blandt topcheferne, hvor andelen som i høj eller meget grad er stresset, er gået fra 14 % i 2021 til 12 % i 2023. For medarbejdere uden personaleansvar er andelen, der i høj grad eller meget høj grad føler sig stressede, på omtrent samme niveau i 2021 (16 %) som i 2023 (17%).

FIGUR 6: I HVILKEN GRAD VIL DU BESKRIVE DIG SELV SOM STRESSET I HVERDAGEN? I MEGET HØJ GRAD + I HØJ GRAD



Note: * er signifikant højere end 'Topledelse/direktion'

September 2024

Metode

Analysen baserer sig på en spørgeskemaundersøgelse blandt Djøfs medlemmer, der er i arbejde. Medlemmerne er blevet spurgt i deres egenskab af at være medarbejdere. Derfor er selvstændige ikke inkluderet i undersøgelsen.

Undersøgelsen er sendt til en tilfældigt udvalgt stikprøve på 35.270 medlemmer. I alt har 7.351 medlemmer svaret på undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 21.

I analysen fokuseres på stillingsniveau. I data indgår svar fra: 409 topledere, 1.164 ledere med personaleansvar samt 5.762 medarbejdere.

Svarprocenten er lavere blandt mænd, privatansatte og unge. For at tage højde for dette systematisk skæve bortfald er dataene blevet vægtet efter alder, køn og sektor.

Dataene er indsamlet i perioden fra den 27. april til den 24. maj 2023.

I dele af analysen sammenlignes resultaterne med en lignende undersøgelse fra 2021. Datasættet fra 2021 indeholder svar fra: 185 topledere, 1.963 ledere med personaleansvar samt 6.029 medarbejdere.