



## Ledelse

Ifølge FOAs medlemmer er den vigtigste lederegenskab, at den nærmeste leder har føling med, hvad der rører sig blandt medarbejderne. Det mener 60 procent af FOAs medlemmer. Det viser en undersøgelse, som FOA har gennemført i januar 2016. Undersøgelsen viste desuden, at det er vigtigst for medlemmer i Social- og Sundhedssektoren, at deres leder har samme faglige baggrund/uddannelse som dem selv.

12.338 medlemmer fra FOAs elektroniske medlemspanel blev inviteret til undersøgelsen, og 50 procent deltog i undersøgelsen, svarende til 6.171 medlemmer.

### Hovedkonklusion

- 4 procent af FOAs medlemmer er ledere med personaleansvar. Blandt lederne er 13 procent leder for andre ledere.
- Flest ledere er leder for 20-100 medarbejdere, det gælder 35 procent af lederne. 5 procent er leder for mere end 100 medarbejdere.
- 28 procent af ledermedlemmerne har i dag personaleansvar for flere medarbejdere, end de havde for 2 år siden. Blandt de ledere mener 1 ud af 3 (33 %) at antallet af medarbejdere, som de har personaleansvar for, er for højt.
- 3 ud af 4 (73 %) af medlemmerne, der ikke er ledere, ønsker ikke at blive leder. Mangel på nødvendige kompetencer er den begrundelse, flest medlemmer giver for, at de ikke ønsker at være leder. 30 procent svarer, at de aldrig vil være leder.
- 2 ud af 3 (63 %) er enige i, at deres nærmeste leder er god til at lede sine medarbejdere.
- Det er blandt medlemmer i Social- og Sundhedssektoren at flest er enige i, at det er vigtigt, at deres nærmeste leder har samme faglige baggrund/uddannelse som dem selv. Det gælder 62 procent i Social- og Sundhedssektoren. Blandt medlemmer i Kost- og Servicesektoren gælder det 46 procent.
- 6 ud af 10 (60 %) lægger mest vægt på, at deres nærmeste leder har føling med, hvad der rører sig blandt medarbejderne. Det er dermed den egenskab, flest medlemmer lægger vægt på.
- 81 procent er enige i, at deres leder er faglig dygtig. Det er dermed den lederegenskab, flest medlemmer er enige i, at deres leder besidder.

---

#### KONTAKT

Rapport udarbejdet af:  
FOA Kampagne og Analyse

Presse/Fagbladet:

Politisk ansvarlig:

---

Lars Ole Preisler Hansen  
Tlf. 46 97 2512

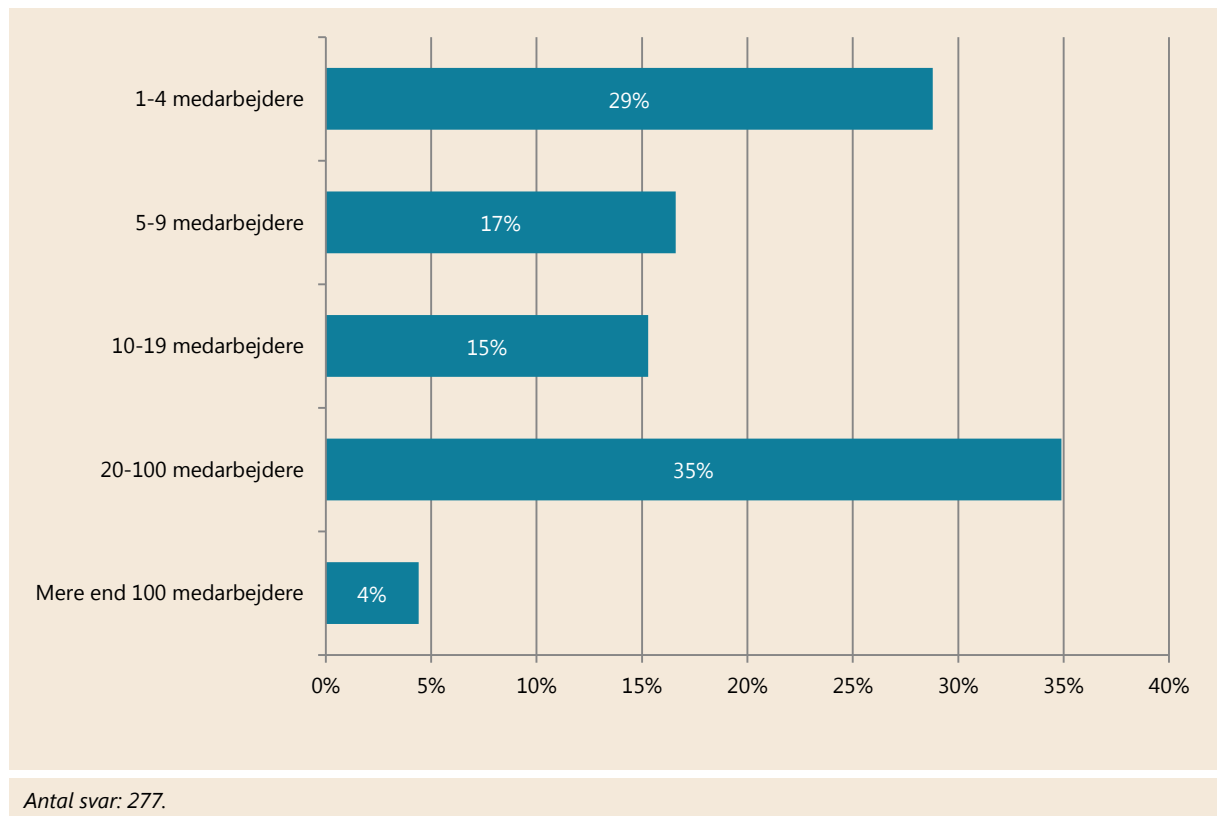
Helene Fog  
Tlf. 46 97 2316

#### 4 procent er ledere med personaleansvar

4 procent svarer, at de er leder med personaleansvar, og heraf svarer 13 procent, at de er leder for andre ledere. 94 procent af medlemmerne svarer, at de ikke er leder med personaleansvar og knap 2 procent svarer "Ved ikke".

Figur 1 viser en fordeling af, hvor mange medarbejdere lederne har personaleansvar for. 3 ud af 10 (29 %) er leder for 1-4 medarbejdere, 17 procent er for 5-9 medarbejdere og 15 procent er for 10-19 medarbejdere. Hver tredje (35 %) er leder for 20-100 medarbejdere, mens 4 procent er for mere end 100 medarbejdere.

**Figur 1. Hvor mange medarbejdere er du leder for?**



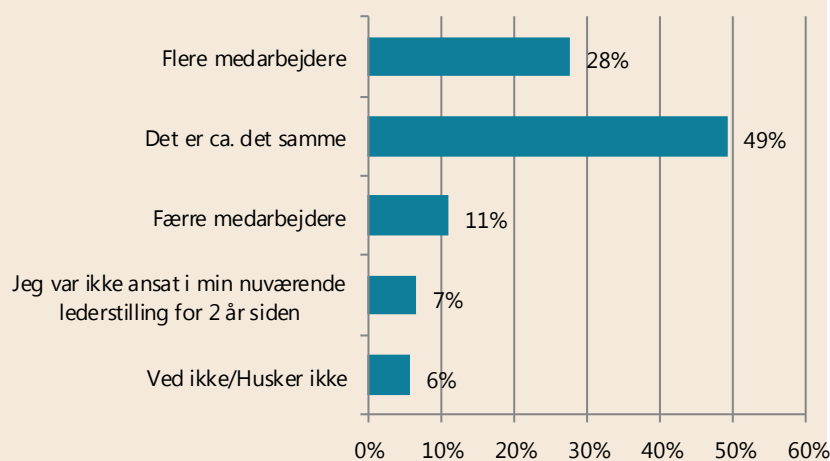
Det er blevet undersøgt, om der er forskel mellem sektorerne ift., hvor mange medarbejdere lederne er leder for. Der er ikke fundet statistisk sikre forskelle mellem alle sektorerne, det ser dog ud til, at ledere i Pædagogisk Sektor og i Social- og Sundhedssektoren er leder for flest medarbejdere (figur ikke vist).

### Knap 3 ud af 10 har personaleansvar for flere medarbejdere, end de havde for 2 år siden

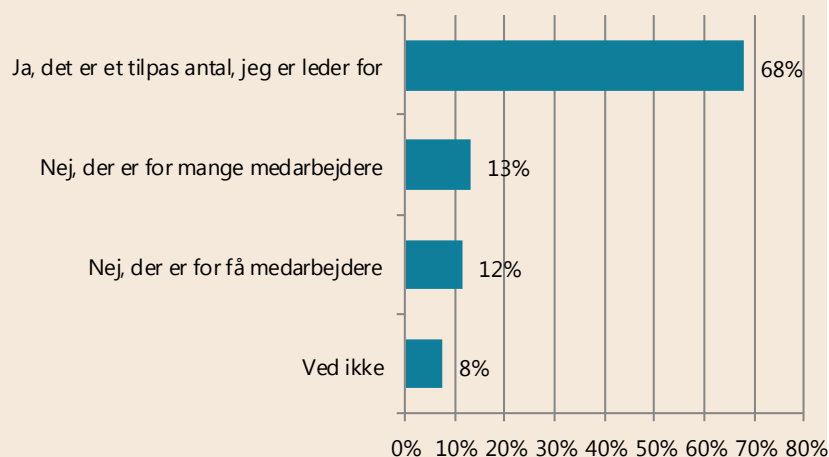
Figur 2.1 viser, at knap 3 ud af 10 (28 %) i dag har personaleansvar for flere medarbejdere, end de havde for 2 år siden. Halvdelen (49 %) svarer, at de har personaleansvar for ca. det samme antal medarbejdere som for 2 år siden, mens 11 procent har for færre medarbejdere. Af figur 2.2 fremgår det, at 68 procent anser antallet af de medarbejdere, de er leder for, som tilpas. 12 procent svarer, at der er for få medarbejdere og 13 procent at der er for mange medarbejdere. Blandt medlemmer, der i dag har personaleansvar for flere medarbejdere, end de havde for 2 år siden, svarer 1 ud af 3 (33 %), at antallet af medarbejdere, som de har personaleansvar for, er for højt (figur ikke vist).

**Figur 2. Antal medarbejdere pr. leder**

**Figur 2.1 Har du i dag personaleansvar for flere eller færre medarbejdere, end du havde for 2 år siden?**



**Figur 2.2 Anser du antallet af medarbejdere, du er leder for, som passende i forhold til dine muligheder for at yde god ledelse?**



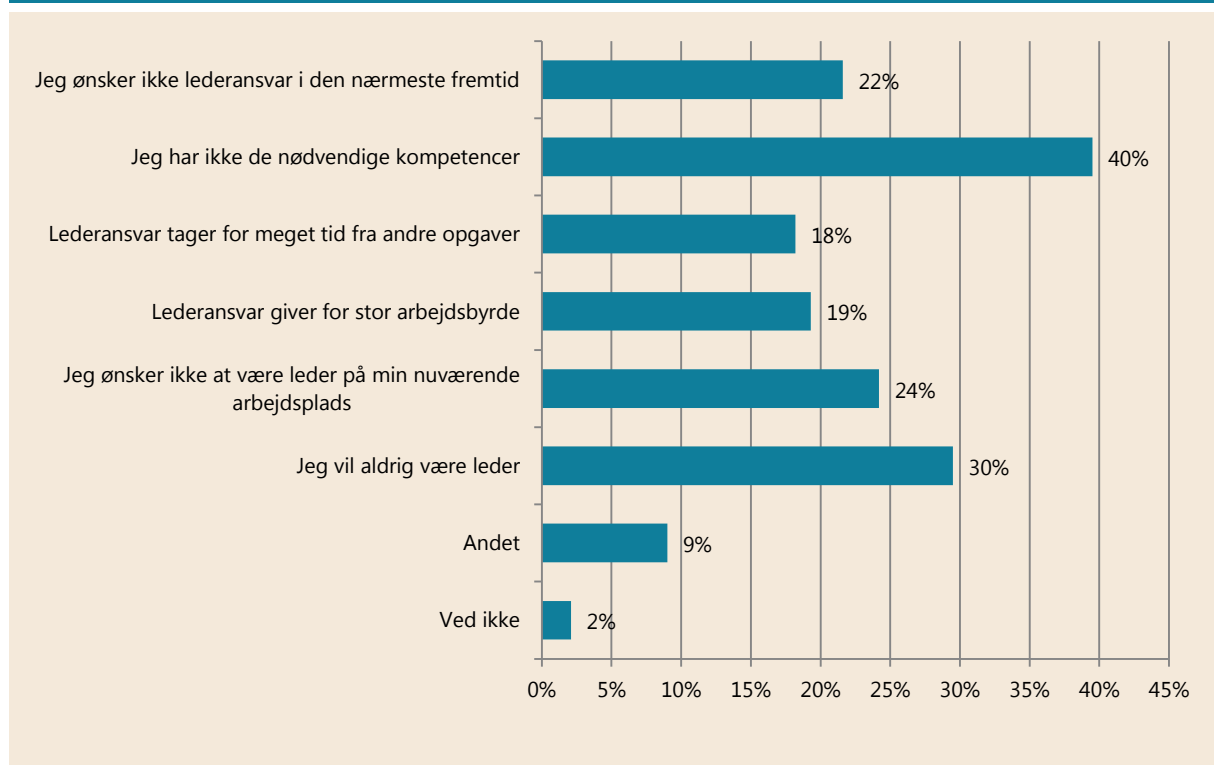
Antal svar figur 2.1: 228. Pga. afrundinger summerer procenterne ikke til 100.

Antal svar figur 2.2: 227. Pga. afrundinger summerer procenterne ikke til 100.

### 3 ud af 4 medarbejdere ønsker ikke at blive leder

Medlemmer, der ikke er leder med personaleansvar, er blevet spurgt, om de kunne tænke sig at blive leder. Her svarer 16 procent, at de godt kun tænke sig at blive leder, 73 procent at de ikke kunne tænke sig at blive leder, og 12 procent "Ved ikke" (figur ikke vist). Medlemmer, der har svaret, at de ikke kunne tænke sig at blive leder, er blevet spurgt om de væsentligste årsager til, at de ikke kunne tænke sig til at blive leder. Her svarer 4 ud af 10 (40 %), at de ikke har de nødvendige kompetencer, 2 ud af 10 (22 %) at de ikke ønsker lederansvar i den nærmeste fremtid. 24 procent svarer, at de ikke ønsker at blive leder på deres nuværende arbejdsplads, mens 30 procent svarer, at de aldrig vil være leder. Det er især medlemmer i Pædagogisk Sektor og Social- og Sundhedssektoren, der aldrig ønsker at være leder. I de to sektorer er det 30 procent, der aldrig vil være leder, mens det gælder 26 procent af medlemmerne i Kost- og Servicesektoren og 18 procent i Teknik- og Servicesektoren (figur ikke vist).

**Figur 3. Hvad er de væsentligste årsager til, at du ikke kunne tænke dig at blive leder?**



Antal svar: 3.832.

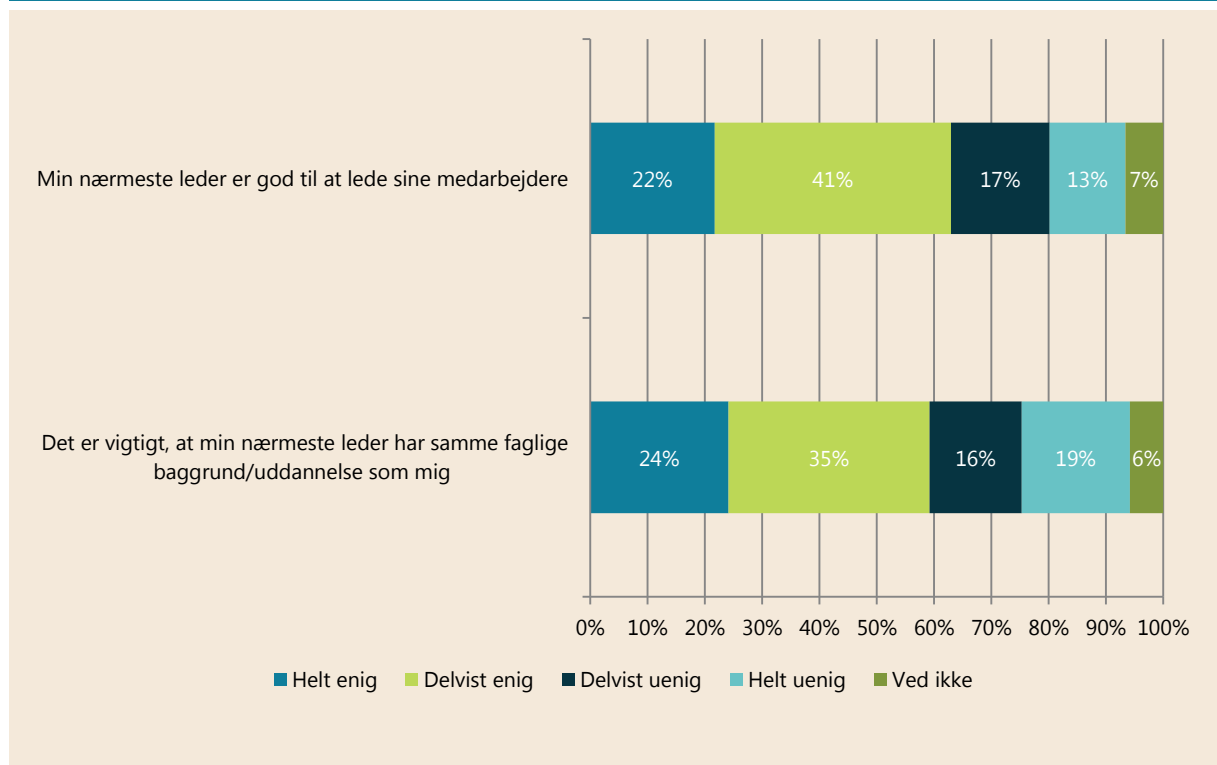
Da det har været muligt at angive mere end et svar, summerer procenterne ikke til 100.

Under kategorien "Andet" har det været muligt for medlemmerne at skrive andre årsager til, at de ikke kunne tænke sig at blive leder. 346 medlemmer har anvendt sig af denne mulighed, og de oftest optrædende svar er, at de føler sig for gamle til at blive ledere, hellere vil være i direkte kontakt med borgerne fremfor at sidde bag et skrivebord, at de har været ledere og at lederpositionen er "Øretævernes holdeplads."

## 2 ud af 3 er enige i, at deres nærmeste leder er god til at lede sine medarbejdere

22 procent af medlemmerne er helt enige i, at deres nærmeste leder er god til at lede sine medarbejdere, mens 41 procent er delvist enige. Dermed er 2 ud af 3 (63 %) enige i, at deres nærmeste leder er god til at lede sine medarbejdere. 17 procent er delvist uenige, 13 procent er helt uenige og 7 procent har svaret "Ved ikke". Det fremgår af figur 4, hvor det også fremgår, at 24 procent af medlemmerne mener, at det er vigtigt, at deres nærmeste leder har samme baggrund/uddannelse, som de selv har. 35 procent er delvist enige, 16 procent delvist uenige, 19 procent helt uenige, og 6 procent har svaret "Ved ikke".

**Figur 4. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?**



Antal svar i 'Min nærmeste leder er god til at lede sine medarbejdere': 5.262.

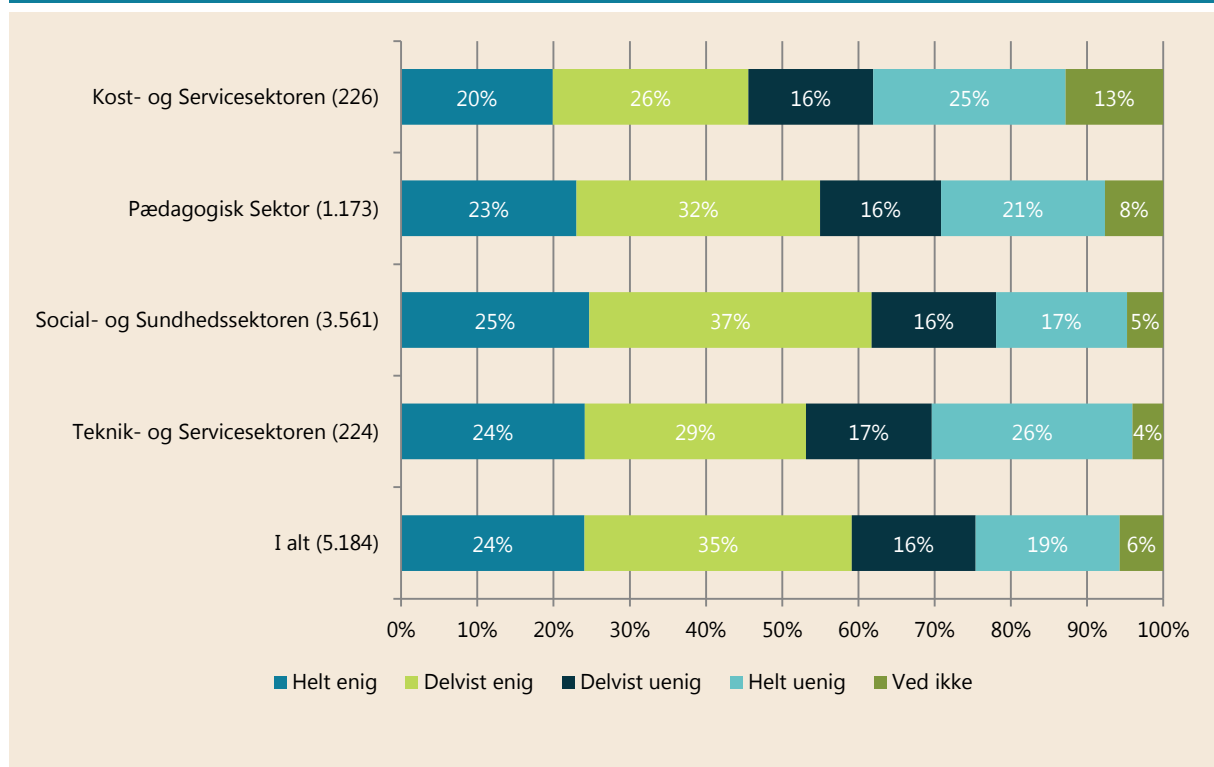
Antal svar i 'Det er vigtigt, at min nærmeste leder har samme faglige baggrund/uddannelse som mig': 5.253.

### Det er vigtigst for medlemmer i Social- og Sundhedssektoren, at deres leder har samme faglige baggrund/uddannelse som dem selv

Der er fundet forskelle mellem, hvor enige medlemmerne i de fire sektorer er i, at det er vigtigt, at deres nærmeste leder har samme faglige baggrund/uddannelse som dem selv. Det er blandt medlemmer i Social- og Sundhedssektoren, at flest er helt eller delvist enige, det gælder 6 ud af 10 (62 %). Hernæst følger Pædagogisk Sektor, hvor lidt mere end 5 ud af 10 (55 %) er helt eller delvist enige heri.

Det er blandt medlemmer i Teknik- og Servicesektoren og Kost- og Servicesektoren, at det er mindst vigtigt, at den nærmeste leder har samme baggrund/uddannelse som medlemmerne. 43 procent af medlemmerne i Teknik- og Servicesektoren er helt eller delvist uenige i, at det er vigtigt. Det gælder for 41 procent af medlemmerne i Kost- og Servicesektoren.

**Figur 5. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Det er vigtigt, at min nærmeste leder har samme faglige baggrund/uddannelse som mig.**



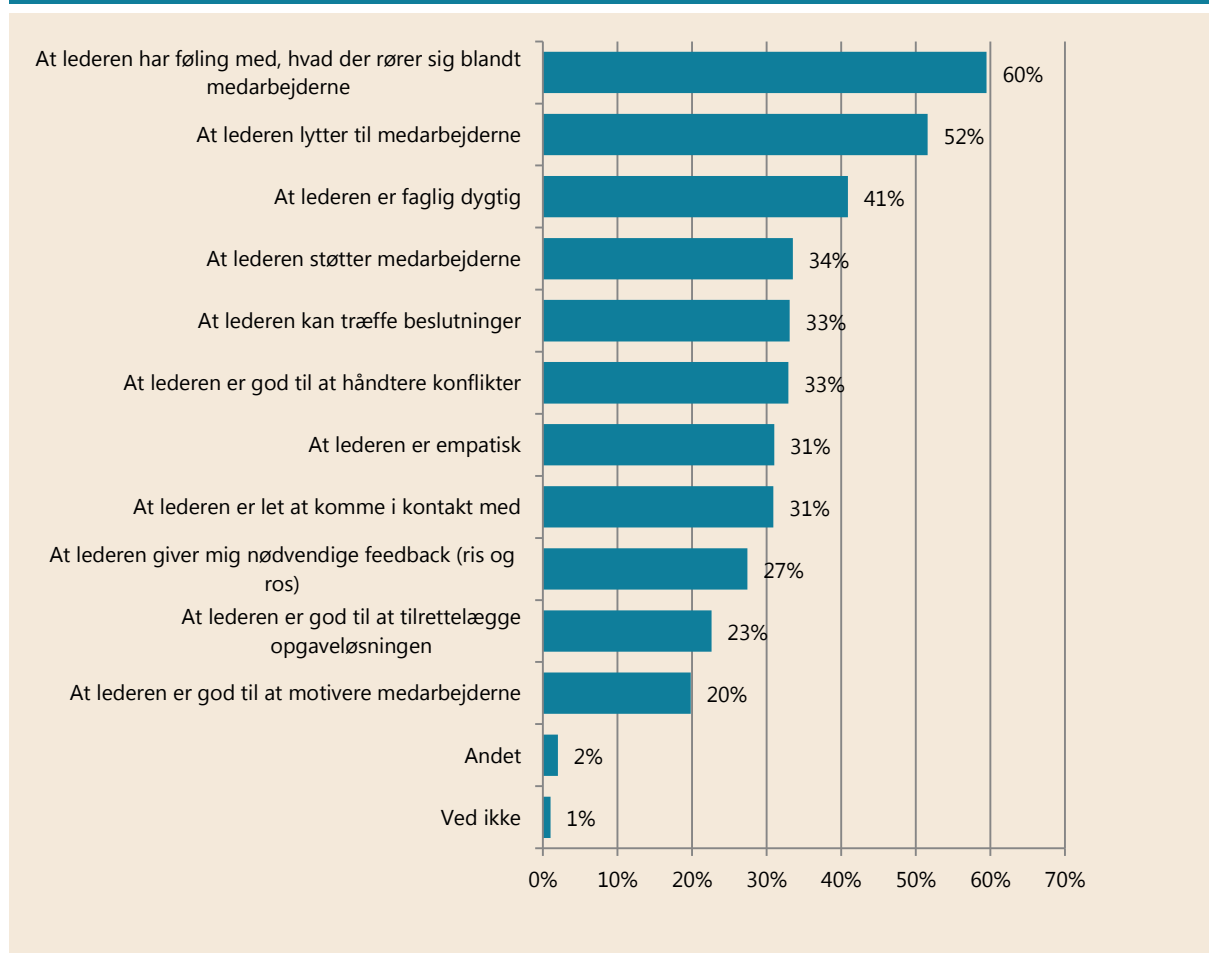
Antal svar: 5.184.

### Den vigtigste lederegenskab er, at lederen har føling med, hvad der rører sig blandt medarbejderne

Til spørgsmålet om, hvilke egenskaber medlemmerne lægger mest vægt på hos deres ledere, svarer 60 procent at lederen skal have føling med, hvad der rører sig blandt medarbejderne. Det fremgår af figur 6. Halvdelen (52 %) af medlemmerne har svaret, at lederen skal kunne lytte til medarbejderne og 41 procent, at lederen er faglig dygtig.

Det har været muligt at skrive andre vigtige egenskaber under "Andet". Blandt de 107 svar, skriver en stor del, at en god leder skal besidde alle de nævnte egenskaber, at lederen skal være synlig og ikke forskelsbehandle, at lederen skal have forståelse og respekt for medarbejdernes opgaver og være til at stole på.

**Figur 6. Hvilke egenskaber lægger du mest vægt på hos din nærmeste leder?**



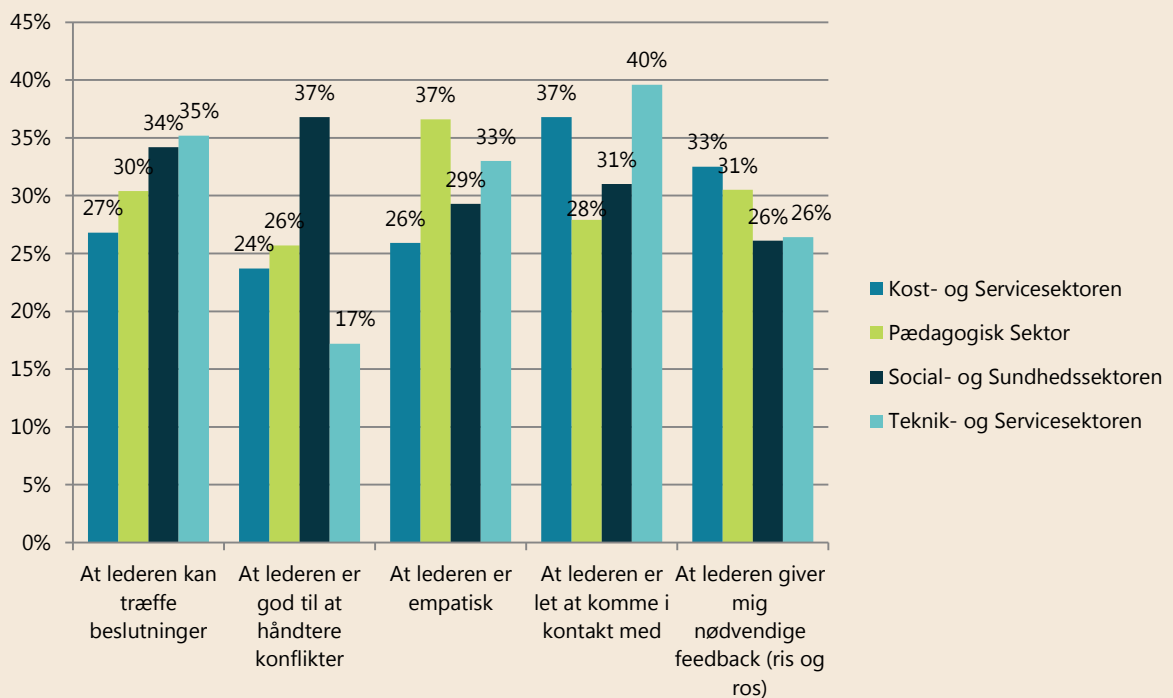
Antal svar: 5.244.

Da det har været muligt at angive mere end et svar, summerer procenterne ikke til 100.

Det er blevet undersøgt, hvorvidt der er forskelle på, hvilke lederegenskaber medlemmerne i de forskellige sektorer lægger vægt på. Udvalgte forskelle fremgår af nedenstående figur.

En af de mest markante forskelle ses mellem Social- og Sundhedssektoren og Teknik- og Servicesektoren ift., hvor vigtigt det er, at lederen er god til at håndtere konflikter. Her har 37 procent af medlemmerne i Social- og Sundhedssektoren svaret, at det er vigtigt, mens det kun gælder 17 procent af medlemmerne i Teknik- og Servicesektoren.

**Figur 7. Hvilke egenskaber lægger du mest vægt på hos din nærmeste leder? Udvalgte lederegenskaber fordelt på sektor.**



Da det har været muligt at angive mere end et svar, summerer procenterne for sektorerne ikke til 100.

Der blev ikke fundet statistisk sikre forskelle mellem sektorerne i kategorierne 'At lederen lytter til medarbejderne', 'At lederen er god til at motivere medarbejderne' og 'Andet'.

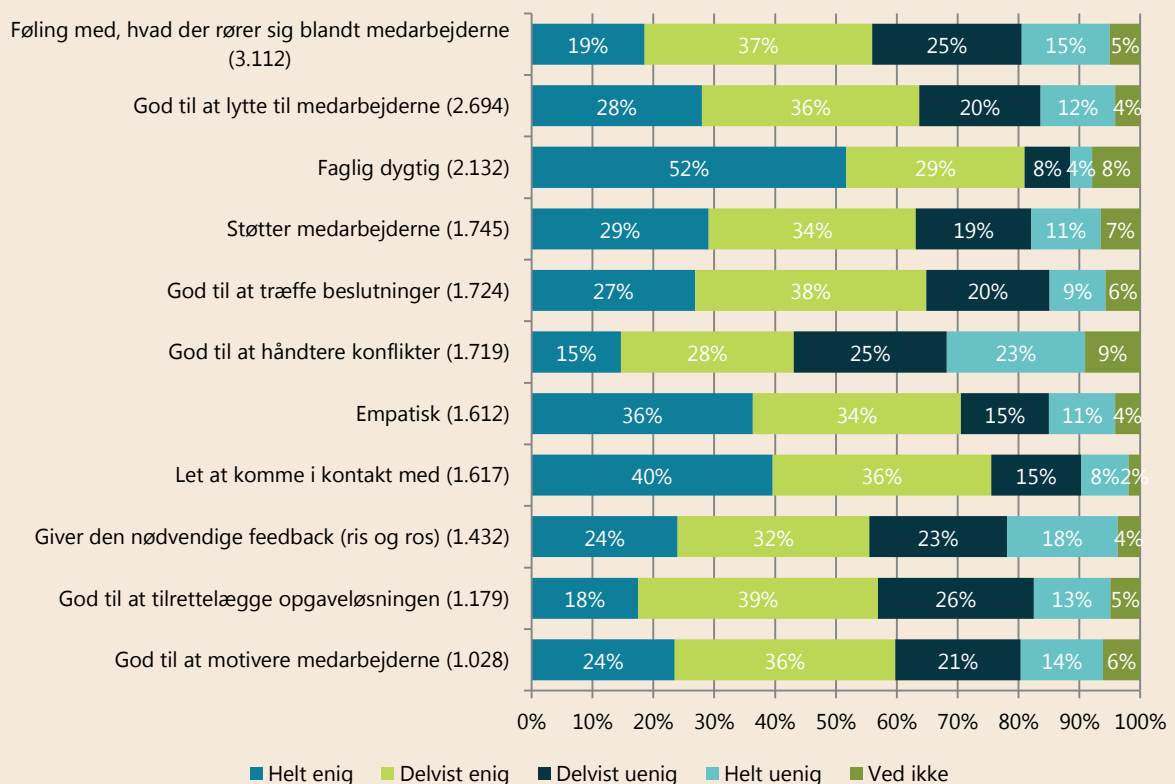


### 8 ud af 10 er enige i, at deres nærmeste leder er faglig dygtig

Medlemmerne er også blevet spurgt om, hvorvidt deres nærmeste leder lever op til de udvalgte lederegenskaber. Af figur 8 fremgår det, at flest medlemmer er enige i, at deres leder er faglig dygtig. Mere end halvdelen (52 %) er helt enige heri, mens 29 procent er delvist enige, dermed er 81 procent enige i, at deres nærmeste leder er faglig dygtig.

Der er flest, der er uenige i, at deres leder er god til at håndtere konflikter, det gælder 48 procent. 40 procent af medlemmerne, der har svaret, at det er vigtigt, at deres leder har føling med, hvad der rører sig blandt medarbejderne – den egenskab som flest medlemmer synes er vigtig – er helt eller delvist uenige i, at deres nærmeste leder har føling med, hvad der rører sig blandt medarbejderne.

**Figur 8. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om din nærmeste leder? Min leder er/har...**



Antal svar fremgår i parenteser efter kategorierne. Pga. afrundinger summerer alle udsagn ikke til 100 procent. Spørgsmålene om, hvorvidt medlemmerne er enige eller uenige i et udsagn om deres leders egenskaber er kun blevet stillet til medlemmer, der har sat kryds ved udsagnet til spørgsmålet 'Hvilke egenskaber lægger du mest vægt på hos din nærmeste leder?'



## Metode

### Indsamlingsperiode

Undersøgelsen er gennemført i perioden fra 12. januar til 25. januar 2016.

### Indsamlingsmetode

Data er indsamlet via en spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer af FOAs elektroniske medlemspanel. Der blev udsendt én påmindelse i indsamlingsperioden.

### Målgruppen

Erhvervsaktive medlemmer af FOAs elektroniske medlemspanel.

Da undersøgelsen er baseret på en stikprøve af FOAs erhvervsaktive medlemmer, er tallene forbundet med en statistisk usikkerhed. Alle forskelle fremhævet i notatet er statistisk signifikante ved et signifikansniveau på minimum 95 % med mindre andet er nævnt. Hermed kan vi med 95 % sikkerhed sige, at der er tale om reelle forskelle og ikke blot tilfældigheder.

### Antal besvarelser og svarprocent

Undersøgelsen blev sendt ud til 12.437 medlemmer, 99 mailadresser viste sig dog at være uvirksomme, hvorfor det reelle tal var 12.338. 5.777 gennemførte undersøgelsen fuldt ud, og 394 nogen svar, dermed medvirkede 6.171 i undersøgelsen. Det giver en svarprocent på 50.

### Repræsentativitet

Der er ikke blevet udført repræsentativitetstest på data.

### Vægtning af data

Der er ikke anvendt vægtning af data.