

Lederne Analyse

8 ud af 10 har et godt forhold til nærmeste leder

Oktober 2025

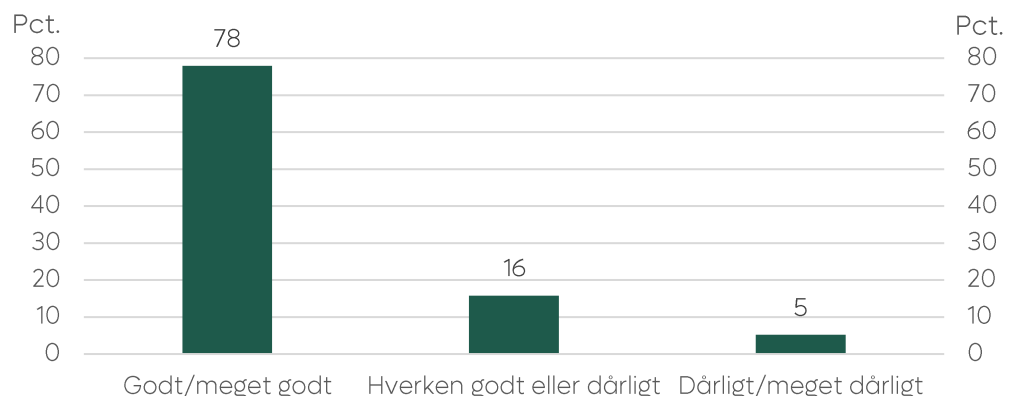
8 ud af 10 medarbejdere har et godt forhold til deres nærmeste leder. Det gælder uanset medarbejdernes køn og alder, hvor i landet de kommer fra, og om de arbejder i den private eller den offentlige sektor. De fleste medarbejdere oplever deres leder som ansvarlig, samarbejdende og resultatorienteret, og mange går især til deres leder med gode idéer og behov for fleksibilitet i arbejdet. Der er en tendens til, at lidt flere har et godt forhold til deres leder og ofte bruger deres leder, når lederen har ansvar for få medarbejdere.

Langt de fleste har et godt forhold til deres leder

Lederne sætter i en ny undersøgelse fokus på medarbejdernes forhold til deres nærmeste leder – og resultaterne viser, at det står rigtig godt til mellem medarbejdere og deres ledere. 8 ud af 10 medarbejdere (78 pct.) vurderer, at det professionelle forhold til deres nærmeste leder er godt eller meget godt, jf. figur 1. I den anden ende af skalaen angiver kun 1 ud af 20 medarbejdere (5 pct.), at de har et dårligt eller meget dårligt forhold til deres nærmeste leder. Det er et markant resultat, da et godt forhold mellem medarbejder og leder er vigtigt for både trivslen og de gode resultater på arbejdspladsen.

8 ud af 10 medarbejdere har et godt eller meget godt professionelt forhold til deres nærmeste leder – og meget få har et dårligt forhold

Figur 1: Langt de fleste har et godt professionelt forhold til deres nærmeste leder



Anm.: Spm.: Alt i alt, hvordan vil du vurdere dit professionelle forhold til din nærmeste chef/leder?
1 pct. har angivet "ved ikke" og fremgår ikke af figuren. n=4.570.

Kilde: Lederne pba. undersøgelse fra Norstat.

Derudover vurderer 16 pct., at forholdet hverken er godt eller dårligt.

Mange har et godt forhold til lederen – uanset hvad

De fleste har et godt forhold til deres nærmeste leder uanset køn, alder, region og sektor

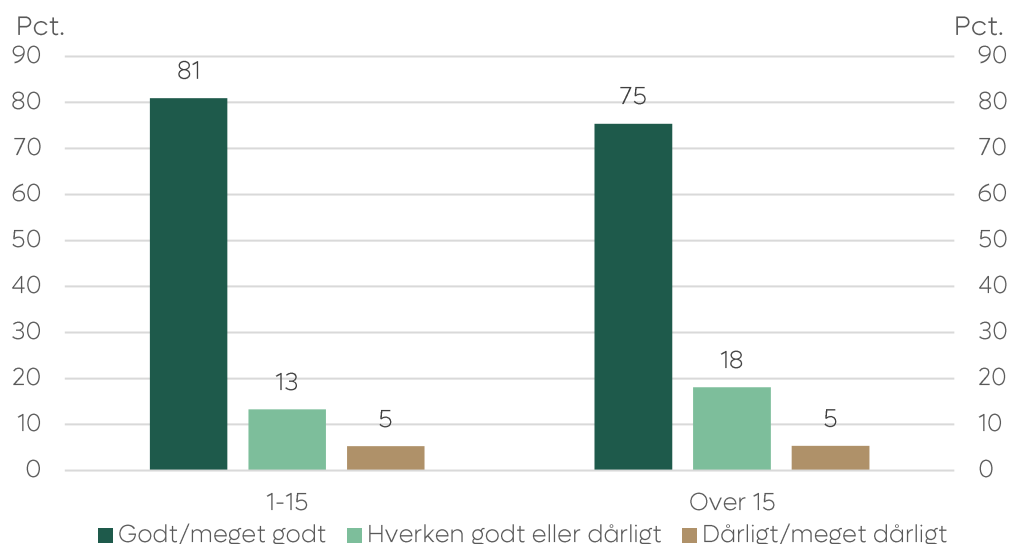
Det positive billede af, at langt de fleste medarbejdere har et godt eller meget godt forhold til deres nærmeste leder, gælder uanset en række forhold. Der er ingen eller meget lille forskel på tværs af køn og alder, samt hvor i landet medarbejderne bor, og i hvilken sektor de arbejder.

Flere har et godt forhold til nærmeste leder, når lederen har ansvar for få medarbejdere

Som en del af undersøgelsen er medarbejderne blevet spurgt, hvor mange medarbejdere deres leder er direkte leder for – det såkaldte "ledelsesspænd¹". Det giver mulighed for at belyse, om der er forskelle i forholdet til nærmeste leder afhængigt af ledelsesspændets størrelse.

Uanset ledelsesspænd vurderer langt størstedelen, at de har et godt eller meget godt forhold til deres nærmeste leder, jf. figur 2. Dog er andelen højere blandt adspurgte medarbejdere i det lave ledelsesspænd (1-15 medarbejdere), hvor den udgør 81 pct., end i det høje ledelsesspænd (over 15 medarbejdere), hvor andelen udgør 75 pct.

Figur 2: Flest har et godt forhold til nærmeste leder ved lavt ledelsesspænd



Anm.: Spm.: Alt i alt, hvordan vil du vurdere dit professionelle forhold til din nærmeste chef/leder? 6 pct. har angivet "ved ikke" for enten ledelsesspænd eller forhold til nærmeste leder, og de fremgår ikke af figuren. n=4.570.

Kilde: Lederne pba. undersøgelse fra Norstat.

¹ Ledelsesspændet er delt op i to intervaller, hhv. at nærmeste leder har ansvar for 1-15 medarbejdere, og nærmeste leder har ansvar for over 15 medarbejdere. Omkring 51 pct. af medarbejderne er i lave ledelsesspænd, og 44 pct. er i høje ledelsesspænd. 5 pct. har angivet "ved ikke".

Andelen, der vurderer, at forholdet hverken er godt eller dårligt, er højere blandt medarbejdere i det høje ledelsesspænd – 5 pct.-point højere end blandt medarbejdere i det lave ledelsesspænd. På tværs af ledelsesspænd vurderer kun 5 pct., at forholdet til nærmeste leder er dårligt eller meget dårligt.

Der er ikke forskel mellem sektorer, når man tager højde for ledelsesspændet

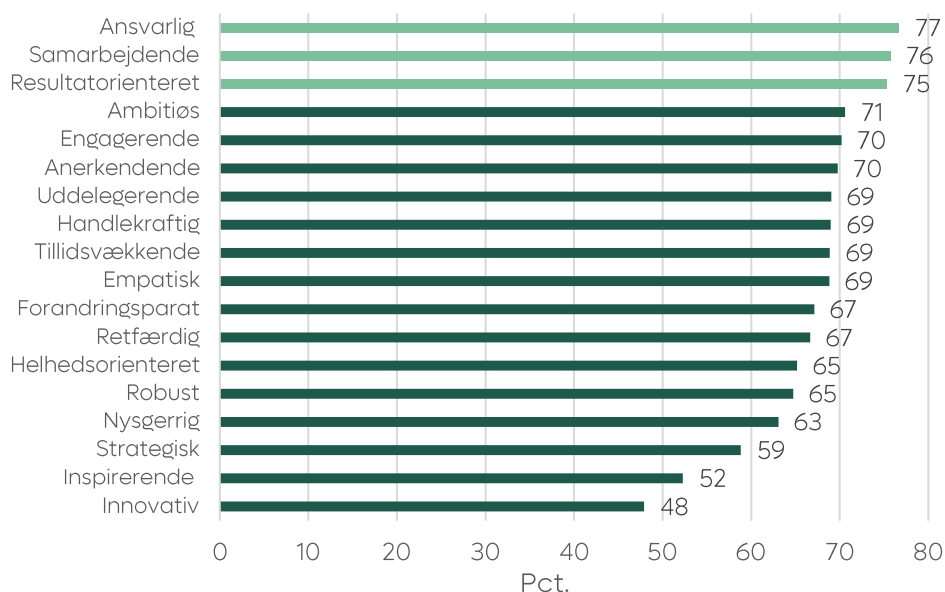
Der er ikke forskel i andelen, der har et godt eller meget godt forhold til nærmeste leder, når man ser på den private og offentlige sektor, og samtidig tager højde for ledelsesspænd. I begge sektorer falder andelen af medarbejdere, der har et meget godt eller godt forhold til nærmeste leder, når ledelsesspændet stiger – i tråd med det overordnede resultat. Således er andelen af medarbejdere i både den private og den offentlige sektor, der vurderer at have et godt eller meget godt hold til nærmeste leder, højere, når lederen har ansvar for få medarbejdere (op til 15 medarbejdere).

Ledere er ansvarlige, samarbejdende & resultatorienterede

3 ud af 4 er enige i, at deres nærmeste leder er ansvarlig, samarbejdende og resultatorienteret

Medarbejdere har en positiv opfattelse af deres nærmeste leder, og de fleste er enige i de positive udsagn, de er blevet præsenteret for i undersøgelsen, jf. figur 3. De tre udsagn, som flest er helt enige eller delvist enige i, er, at deres nærmeste leder er ansvarlig (77 pct.), samarbejdende (76 pct.) og resultatorienteret (75 pct.). Det gælder for omkring 3 ud af 4 medarbejdere.

Figur 3: Flest ser deres leder som ansvarlig, samarbejdende og resultatorienteret



Anm.: Spm.: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om din nærmeste chef/leder? Min leder er...
Figuren viser de udsagn, der er spurgt ind til og andelen som er "helt enig" eller "delvist enig". n=4.570.
Kilde: Lederne pba. undersøgelse fra Norstat.

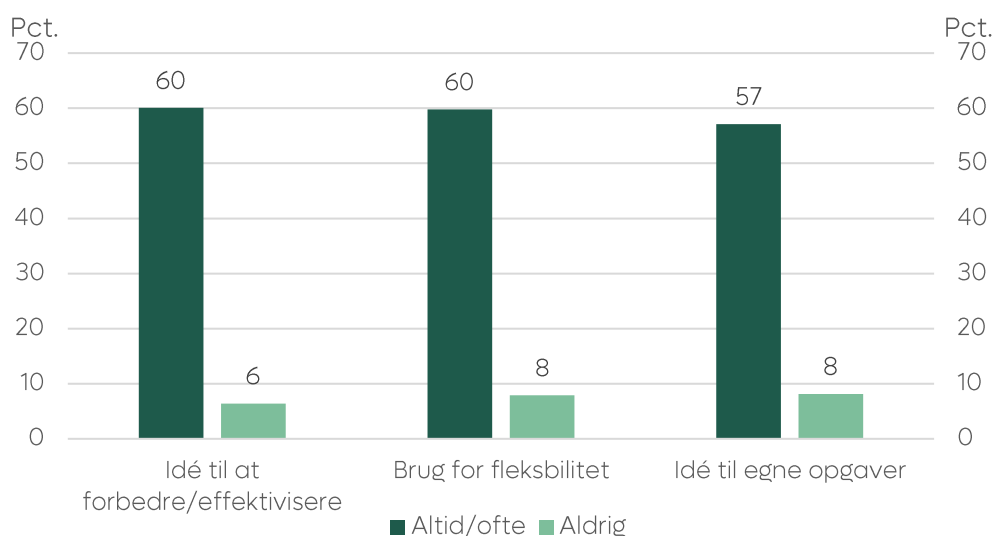
Mange går især til lederen med gode idéer og ønsker om fleksibilitet

6 ud af 10 går altid eller ofte til nærmeste leder, hvis de har en god idé til en forbedring eller effektivisering, har brug for fleksibilitet eller har gode idéer til egne opgaver

Undersøgelsen giver også indblik i, hvor ofte medarbejdere går til deres nærmeste leder i en række situationer. Generelt går størstedelen altid eller ofte til deres leder i mange forskellige situationer. Det hænger givetvis sammen med, at langt de fleste har et godt forhold til deres leder, jf. ovenfor, og derfor føler sig trygge ved at tage fat i vedkommende.

Flest medarbejdere angiver, at de altid eller ofte går til deres leder, når de har en idé til at forbedre eller effektivisere driften på arbejdspladsen (60 pct.), når de har brug for fleksibilitet på og omkring deres arbejde (60 pct.), og når de har idéer til egne opgaver (57 pct.), jf. figur 4. Kun 6-8 pct. angiver, at de aldrig går til deres leder i de tre situationer. Det vidner samlet set om en kultur, hvor medarbejderne er trygge ved at involvere deres leder i forskellige overvejelser.

Figur 4: Medarbejdere går oftest til deres leder med idéer eller ønsker om fleksibilitet



Anm.: Spm.: Hvor ofte går du til din leder i følgende situationer? Når jeg har...
Figuren viser de tre situationer, hvor flest medarbejdere altid eller ofte går til nærmeste leder. De tre situationer, der indgår i figuren, er beskrevet som følger: "Når jeg får en idé, der kan bidrage til at forbedre eller effektivisere arbejdspladsens samlede drift", "Når jeg får brug for fleksibilitet på og omkring min arbejdsplads", "Når jeg har en god idé til egne arbejdsopgaver". Dem, der har svaret "sjældent" eller "ved ikke/ikke relevant" fremgår ikke af figuren. n=4.570.

Kilde: Lederne pba. undersøgelse fra Norstat.

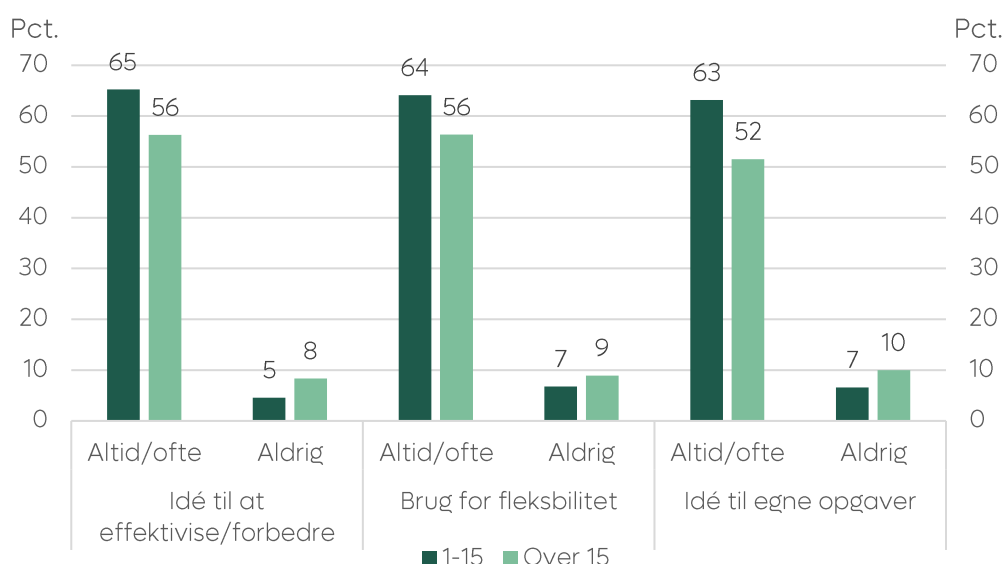
En højere andel går altid eller ofte til nærmeste leder, hvis ledelsesspændet er lavt

Flere går til deres leder, når lederen har ansvar for få medarbejdere

Resultaterne på tværs af ledelsesspænd er tydelige: En højere andel går til deres nærmeste leder, når ledelsesspændet er lavt. Som eksempel angiver 65 pct., at de altid eller ofte går til deres leder, når de har idéer til at forbedre eller effektivisere arbejdspladsen, hvis lederen har ansvar for få medarbejdere, jf. figur 5. Andelen falder til 56 pct., når lederen har ansvar for mere end 15 medarbejdere. I de øvrige situationer er andelen, der altid eller ofte går til deres leder, 8-12 pct.-point højere blandt medarbejdere i det lave ledelsesspænd.

Samtidig er der få der angiver, at de aldrig går til deres leder, når ledelsesspændet er lavt. Her udgør forskellene mellem ledelsesspændene 2-5 pct.-point i de tre situationer.

Figur 5: Medarbejdere går oftere til deres leder, når ledelsesspændet er lavt



Anm.: Spm.: Hvor ofte går du til din leder i følgende situationer? Når jeg har...
Figuren viser de tre situationer, hvor flest medarbejdere altid eller ofte går til nærmeste leder. De tre situationer, der indgår i figuren, er beskrevet som følger: "Når jeg får en idé der kan bidrage til at forbedre eller effektivisere arbejdspladsens samlede drift", "Når jeg får brug for fleksibilitet på og omkring min arbejdsplads", "Når jeg har en god idé til egne arbejdsopgaver". Dem, der har svaret "sjældent" eller "ved ikke/ikke relevant" fremgår ikke af figuren. n=4.570.

Kilde: Lederne pba. undersøgelse fra Norstat.

Forskellene i, hvor meget medarbejderne går til nærmeste leder, kan hænge sammen med, at lederen opleves mere tilgængelig, hvis vedkommende ikke har direkte ansvar for så mange medarbejdere, dvs. når ledelsesspændet er lavt. Når ledelsesspændet er stort, kan afstanden mellem leder og medarbejder synes større, og lederen kan virke mindre tilgængelig. På tværs af sektorer er der ingen forskelle i, hvor ofte man går til nærmeste leder, når man kontrollerer for ledelsesspænd.

Sådan har vi gjort

Norstat har foretaget en befolkningsundersøgelse om medarbejderes forhold til nærmeste leder for Lederne. Undersøgelsen omfatter beskæftigede (deltid og fuldtid) uden ledelsesansvar på arbejdspladser med 5 eller flere ansatte.

Den samlede stikprøve består af 4.570 personer, som afspejler befolkningen ift. køn, alder og region (vægtet). Hertil følger fordelingen mellem ansatte i den private og den offentlige sektor i stikprøven fordelingen blandt beskæftigede i befolkningen. Data er indsamlet i august og september 2025.

De forskelle, der nævnes i analysen, er signifikante.

Analysen er gennemført af:



Økonom
Thea Nissen
tni@lho.dk
T: +45 61 33 91 73



Analysechef
Tina Honoré Kongsø
tho@lho.dk
T: +45 50 50 38 46