

Lederne Analyse

Det gode forhold til lederen går hånd i hånd med samarbejdende og ansvarlig ledelse

April 2026

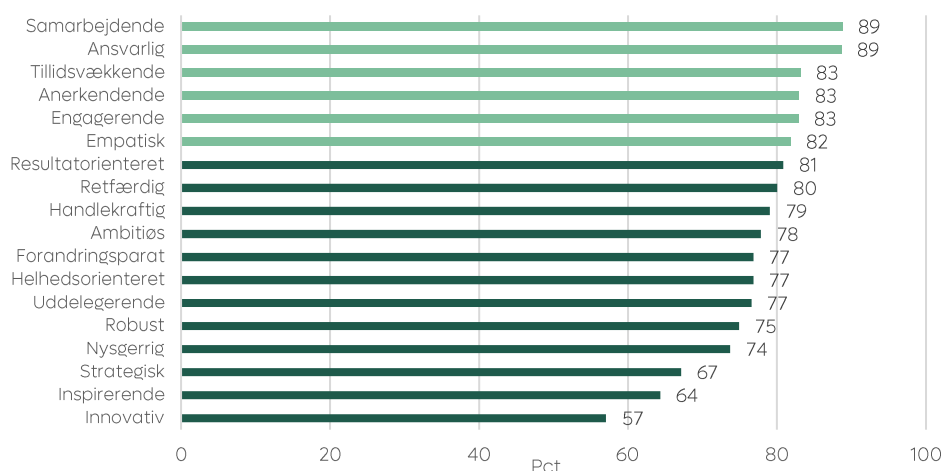
Otte ud af ti medarbejdere har et godt professionelt forhold til deres nærmeste leder. Disse medarbejdere peger især på, at lederen er samarbejdende og ansvarlig. Herudover mener mange også, at lederen har andre relationelle kompetencer og er resultatorienteret, retfærdig og handlekraftig. Betydningen af netop de relationelle kompetencer understreges af, at både medarbejdere og ledere vurderer dem som de allervigtigste lederkompetencer.

Et godt forhold bygger på samarbejde og ansvarlighed

Otte ud af ti medarbejdere har et godt eller meget godt professionelt forhold til deres nærmeste leder. Det viser en repræsentativ undersøgelse gennemført af Norstat for Lederne. Undersøgelsen viser også, at medarbejdere med et godt eller meget godt forhold til deres leder i høj grad er enige i, at lederen besidder forskellige kompetencer, herunder særligt relationelle kompetencer. Omkring ni ud af ti er enige i, at deres leder er samarbejdende og ansvarlig, jf. figur 1.

Otte ud af ti medarbejdere har et godt forhold til deres leder – og de er i høj grad enige i, at deres leder samarbejder og tager ansvar

Figur 1: Medarbejdere med et godt forhold oplever relationelle kompetencer hos deres leder



Anm.: Spm.: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om din nærmeste chef/leder? Min leder er...
Figuren viser alle udsagn, der er spurgt ind til, samt andelen som er "helt enig" eller "delvist enig" for de medarbejdere, som har et godt eller meget godt forhold til deres leder. n=3.560.

Kilde: Lederne pba. undersøgelse fra Norstat.

Over otte ud af ti med et godt forhold til deres leder er enige i, at deres leder har stærke relationelle kompetencer

Herudover er langt de fleste også enige i, at deres leder er tillidsvækkende (83 pct.), anerkendende (83 pct.), engagerende (83 pct.) og empatisk (82 pct.).

Omkring 8 ud af 10 mener også, at deres leder er resultatorienteret (81 pct.), retfærdig (80 pct.), handlekraftig (79 pct.) og ambitiøs (78 pct.).

Ved dårlige relationer vurderes lederens relationelle kompetencer markant lavere

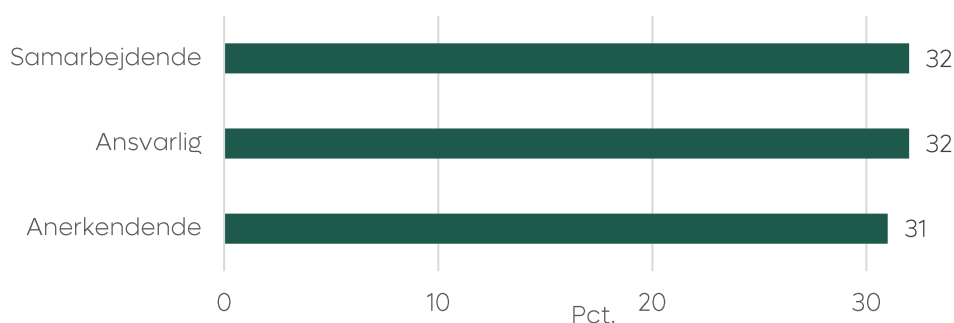
Billedet er markant anderledes blandt de få medarbejdere, der har et dårligt eller meget dårligt forhold til deres leder (5 pct. af den samlede stikprøve). I denne gruppe er det netop de relationelle kompetencer – herunder om lederen opleves som tillidsvækkende, samarbejdende, empatisk og anerkendende – som de færreste er enige i, at deres leder besidder. Dermed tegner der sig et spejlbillede af resultaterne for medarbejdere med et godt forhold til deres leder, og forskellen mellem de to grupper understøtter, at relationelle kompetencer hænger tæt sammen med et godt professionelt forhold mellem leder og medarbejder.

Medarbejdere og ledere er enige om, at relationelle kompetencer er vigtigst

Medarbejdere mener, at de tre vigtigste lederkompetencer er ansvarlig, samarbejdende og anerkendende

Sammenhængen mellem et godt forhold til lederen og oplevelsen af stærke relationelle kompetencer understøttes også af resultaterne i Lederens store undersøgelse blandt medarbejdere og ledere, [Generationsanalysen 2025](#). Her peger medarbejdere i den private sektor på, at de tre vigtigste lederkompetencer netop er at være samarbejdende, ansvarlig og anerkendende, jf. figur 2.

Figur 2: Medarbejdere mener, at relationelle kompetencer er de vigtigste lederkompetencer



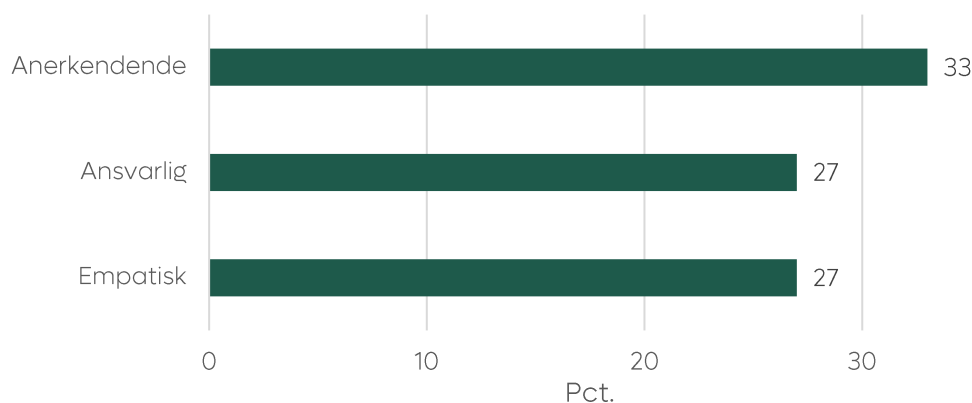
Anm.: Spm.: Hvilke af følgende kompetencer anser du for at være de vigtigste lederkompetencer? Der kunne vælges tre svarmuligheder blandt følgende: Ansvarlig, samarbejdende, anerkendende, empatisk, retfærdig, tillidsvækkende, handlekraftig, engagerende, helhedsorienteret, inspirerende, uddelegerende, resultatorienteret, strategisk og ved ikke. Respondenterne er medarbejdere i den private sektor. n=3.611.

Kilde: Generationsanalysen: Lederes trivsel og arbejdsliv 2025.

Ledere mener, at de tre vigtigste lederkompetencer er anerkendende, ansvarlig og empatisk

I Generationsanalysen 2025 giver ledere i den private sektor også deres vurdering af, hvilke kompetencer det er vigtigst for en leder at besidde. De mener, at det vigtigste er at være anerkendende, ansvarlig og empatisk, jf. figur 3. Det understreger, at ledere også selv i høj grad tillægger de relationelle sider af ledelse stor værdi.

Figur 3: Ledere er enige i vigtigheden af relationelle kompetencer



Anm.: Spm.: Hvilke af følgende kompetencer anser du for at være de vigtigste lederkompetencer? Der kunne vælges tre svarmuligheder blandt følgende: Ansvarlig, samarbejdende, anerkendende, empatisk, retfærdig, tillidsvækkende, handlekraftig, engagerende, helhedsorienteret, inspirerende, uddelegerende, resultatorienteret, strategisk og ved ikke. Respondenterne er ledere i den private sektor. n=3.693.

Kilde: Generationsanalysen: Lederes trivsel og arbejdsliv 2025.

De lederkompetencer, som medarbejdere og ledere mener er de vigtigste, er altså også de kompetencer, som over otte ud af ti medarbejdere med et godt eller meget godt forhold til deres leder er enige i, at deres leder besidder. Dermed bekræfter både undersøgelsen fra Norstat for Lederne og Generationsanalysen 2025, at relationelle kompetencer er nogle af de vigtigste kompetencer for en leder og at disse kompetencer hænger tæt sammen med et godt professionelt forhold mellem leder og medarbejder.

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.

Analysen fokuserer på de medarbejdere, som har angivet, at de har et meget godt eller godt forhold til deres nærmeste leder. Det er otte ud af ti medarbejdere, svarende til 3.560 personer.

Data er indsamlet i august og september 2025.

Herudover trækker analysen på resultater fra Generationsanalysen 2025. Heri indgår data fra 3.669 medlemmer af Lederne, der er ansat i den private sektor, samt et repræsentativt udsnit på 3.611 lønmodtagere over 18 år, der er ansat på det private arbejdsmarked uden personaleansvar. Denne data er indsamlet i maj 2024.

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