

Lederens ferie

Undersøgelse om lederes ferie sommeren 2013



Introduktion

Undersøgelsen belyser længden af lederes sommerferie, og i hvilket omfang ledere får holdt den ferie, de er berettiget til. Respondenterne svarer også på, i hvilket omfang de løser arbejdsopgaver i deres sommerferie.

Endelig sætter undersøgelsen fokus på antallet af arbejdspladser, der har regler for påklædning om sommeren (Dresscode), og lederes vurdering af medarbejdernes tilfredshed med reglerne.

Indhold

Sommerferien 2013	side 2
Dresscode	side 11
Om undersøgelsen	side 13

Sommerferien 2013

Sommerferiens længde

Respondenterne har forholdt sig til, hvor mange ugers sammenhængende sommerferie de planlægger at holde.

Tabel 1. *Hvor mange ugers sammenhængende sommerferie planlægger du at holde i år?*

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
Under to uger	51	3
2 uger	429	29
3 uger	832	57
Mere end 3 uger	142	10
Ved ikke/ikke relevant	13	1
<i>Total</i>	<i>1.467</i>	<i>100</i>

Mest almindeligt er det at holde tre ugers sammenhængende sommerferie, men hver tredje leder holder mindre end tre uger.

Krydstabelanalyser med en række baggrundsvariabler (herunder alder, køn, sektor, ledelsesniveau, virksomhedsstørrelse samt branche) viser ikke nævneværdige forskelle respondenterne imellem.

Konklusionen kan således være, at ferieplanerne afhænger af den konkrete arbejdsmæssige eller private kontekst. Forhold, som ikke er afdækket i denne undersøgelse.

Ferielukning

Meget få respondenter giver udtryk for, at deres virksomhed og/eller deres egen afdeling holder lukket i løbet af sommeren.

Table 2. *Holder din virksomhed og/eller din afdeling/dit team helt lukket i en del af sommerferien?*

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
Ja	199	14
Nej	1.268	86
<i>Total</i>	<i>1.467</i>	<i>100</i>

Analysen viser en svag tendens til større brug af sommerlukning i den offentlige sektor sammenlignet med den private sektor og større brug i mindre virksomheder (under 250 medarbejdere) sammenlignet med større virksomheder.

Der er udbredte brancheforskelle. Sommerlukning er mest almindeligt i industrien (23%) og mindst i Handel og Service (henholdsvis 5 og 6%).

De 199 respondenter, der har markeret for sommerlukning, har supplerende tilkendegivet, hvor længe lukningen varer.

Table 3. *Hvor længe er der sommerlukket?*

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>	<i>% af alle</i>
Mindre end 1 uge	1	-	-
1 uge	19	10	1
2 uger	102	52	7
3 uger	60	31	4
Mere end 3 uger	13	7	1
<i>Total</i>	<i>195</i>	<i>100</i>	<i>13</i>

Mest typisk er at lukke i to uger, men mere overraskende er måske, at næsten fire ud af ti markerer for, at der lukkes i tre uger eller mere. I det store billede er der imidlertid her kun tale om 5% af samtlige respondenter.

Om at holde al sin ferie

Som vist i tabel 4 er det langt fra ualmindeligt, at ledere ikke får holdt den ferie, de er berettiget til.

Tabel 4. Holdt du i løbet af ferieåret 2012-13 al den ferie, du var berettiget til?

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
Ja	749	52
Nej	699	48
<i>Total</i>	<i>1.448</i>	<i>100</i>

Svarene viser, at halvdelen af respondenterne ikke fik holdt al den ferie, de var berettiget til.

Krydstabelanalyser viser en svag sammenhæng med sektortilhørsforholdet. Mere præcist antyder svarene, at det specielt er ledere i regioner/kommuner, der ikke får holdt deres fulde ferie.

Analysen viser endvidere, at der er stor forskel på ledelsesniveauerne.

Tabel 5. Holdt du i løbet af ferieåret 2012-13 al den ferie, du var berettiget til? Procent

	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>
Direktion	41	59
Mellemlider	45	55
Linieleder	54	46
Øvrige	57	43

Svarene viser således, at jo højere ledelsesniveau, jo mere udbredt er det ikke at holde al sin berettiget ferie.

Tabel 6 viser, hvor mange feriedage der ikke blev holdt.

Tabel 6. Hvor mange feriedage fik du ikke holdt?

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
1-5 dage	343	49
6-10 dage	228	33
Mere end 10 dage	126	18
<i>Total</i>	<i>697</i>	<i>100</i>

Det mest almindelige er, at overskydende feriedage ligger mellem en og fem.

Ikke alene er respondenter på direktionsniveau mindre tilbøjelige til at holde al deres ferie. Det gennemsnitlige antal ikke holdte feriedage er også højest på dette niveau. Næsten hver tredje respondent på direktionsniveau nåede ikke at holde 10 feriedage eller mere.

Af de respondenter, der ikke fik afholdt al den berettigede ferie, var det "kun" seks ud af ti, der i fuldt omfang fik overført den ikke- afholdte ferie til ferieåret 2013-2014.

Tabel 7. *Har du fået overført den ikke afholdte ferie til ferieåret 2013-14?*

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
Ja, helt	430	61
Ja, delvist	109	16
Nej, intet er overført	160	23
<i>Total</i>	<i>699</i>	<i>100</i>

Analysen viser et sammenfald mellem omfanget af overførte feriedage, og hvor mange feriedage der ikke blev holdt. Jo færre ikke afholdte feriedage, jo mere almindeligt er det at overføre al den ikke holdte ferie. Ikke desto mindre er det sådan, at 30% af de respondenter, der manglede at holde 1-5 feriedage (N=75), ikke fik overført i fuldt omfang til næste ferieår.

De respondenter, som slet ikke eller kun delvis fik overført ferie, har supplerende tilkendegivet, i hvilket omfang de fik løn for den ikke overførte ferie.

Tabel 8. *Får du løn for den ferie, du ikke har fået overført?*

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
Ja, helt	97	37
Ja, delvist	40	15
Nej	128	48
<i>Total</i>	<i>265</i>	<i>100</i>

Godt halvdelen af de respondenter, der ikke fik overført ferie, fik helt eller delvist løn for den ikke afholdte ferie.

Der er i alt 5% af respondenterne, der ikke fik overført feriedage, og som ikke blev kompenseret med løn.

Analysen viser desuden, at muligheden for at få konverteret ikke holdt ferie til løn er størst i den offentlige sektor. Analysen antyder, at denne mulighed er særlig til stede i regioner/kommuner.

Der indgår relativt få respondenter fra den offentlige sektor i disse beregninger, men hvis svarene er dækkende for de faktiske forhold, så antyder de, at man ikke kan udelukke, at muligheden for helt eller delvist at få udbetalt løn for ikke holdt ferie spiller en rolle i overvejelserne om at holde al sin ferie.

Om at arbejde i ferien

Halvdelen af respondenterne giver udtryk for, at de ofte eller af-og-til arbejder i ferien. Det er dog "kun" hver tiende, der arbejder "ofte" i ferien.

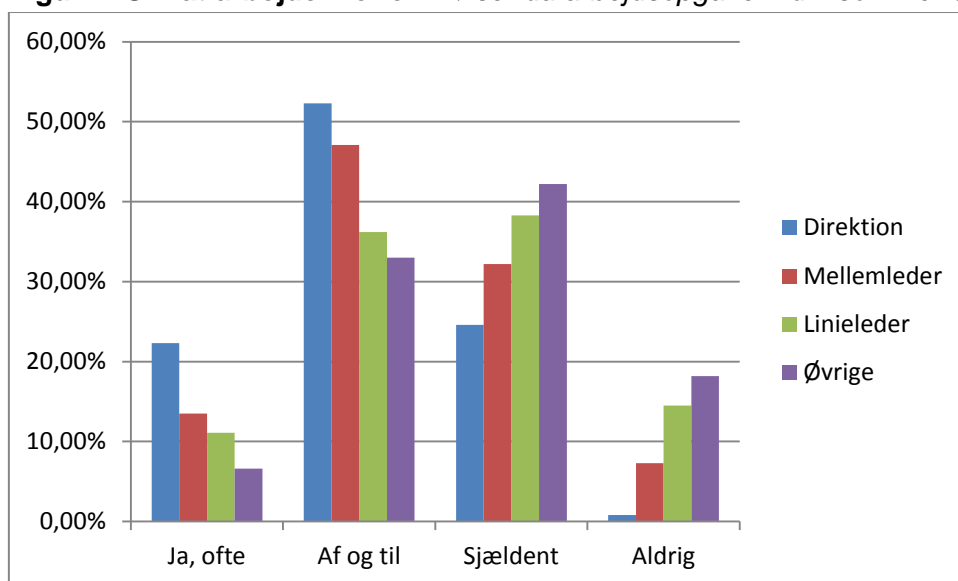
Hver syvende respondent giver udtryk for, at de "aldrig" arbejder i ferien.

Table 9. *Løser du arbejdsopgaver i din sommerferie?*

	Frekvens	%
Ja, ofte	167	11
Af og til	571	39
Sjældent	541	37
Aldrig	188	13
Total	1.467	100

Krydstabelanalyser viser kun små forskelle respondenterne imellem. Dog er det som forventet sådan, at jo højere ledelsesniveau, jo større er tilbøjeligheden til at arbejde i ferien.

Figure 1. *Om at arbejde i ferien. Løser du arbejdsopgaver i din sommerferie?*



Undersøgelsen dokumenterer, at jo højere ledelsesniveau, jo større er ikke alene tilbøjeligheden til ikke at holde al sin ferie, men også til at arbejde i ferien.

Også her kan der spores en vis sektorforskel, idet respondenterne fra Regioner/kommuner er væsentligt mindre tilbøjelige til at arbejde i ferien end øvrige respondenter.

De respondenter, der i et eller andet omfang arbejder i ferien, har supplerende tilkendegivet, hvori dette arbejde består.

Tabel 10. Om at arbejde i ferien. Løser du arbejdsopgaver i din sommerferie?

	<i>Besvarer arbejdsrelaterede e-mails</i>		<i>Besvarer arbejdsrelaterede sms</i>		<i>Taler i telefon med din arbejdsplads</i>	
	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
Dagligt	165	13	160	13	48	4
2-3 gange ugentligt	319	26	211	17	204	16
Ugentligt	288	23	223	18	311	25
Sjældnere	327	27	470	39	631	51
Aldrig	133	11	149	12	55	4
<i>Total</i>	<i>1.232</i>	<i>100</i>	<i>1.213</i>	<i>100</i>	<i>1.249</i>	<i>100</i>

Tabel 10 viser blandt andet, at mest udbredt er det at svare på e-mails. Det må her antages, at udbredelsen af såkaldte smartphones spiller en afgørende rolle.

Mindst udbredt blandt de tre typer arbejde er at tale i telefon. Det skyldes formentlig, at telefonopkald modsat e-mails og sms ofte er forbundet med drøftelser eller beslutninger, som ikke kan vente.

Svarene i tabel 10 er som forventet afhængig af ledelsesniveau. Jo højere ledelsesniveau, jo hyppigere.

Respondenterne har desuden haft mulighed for at sætte kryds ved "Andet", men det har relativt få benyttet sig af. Dette kunne tolkes derhen, at det ikke er så almindeligt at tage uløste arbejdsopgaver med på ferie. Denne konklusion understøttes af svarene på spørgsmålet i tabel 11.

Tabel 11. Regner du med at tage arbejdsopgaver med på din kommende sommerferie?

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
Ja	176	13
Nej	1.191	87
Total	1.367	100

Et sted i mellem hver syvende og hver ottende respondent regner med at tage arbejde med på ferien.

Forventninger

Er det et ansættelsesvilkår at besvare e-mails/sms/telefon i ferien? Kun 7% af respondenterne bekræfter, at det er situationen for dem.

Tabel 12. Forventningerne til at arbejde i ferien

	<i>Forventer din nærmeste chef, at du er til rådighed for arbejdsrelaterede telefonopkald/e-mails/sms i din sommerferie?</i>		<i>Forventer du, at dine medarbejdere er til rådighed for arbejdsrelaterede telefonopkald/e-mails/sms i deres sommerferie?</i>	
	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
Ja	102	7	21	1
Til dels	532	37	199	15
Nej	738	52	1.156	84
Ved ikke	59	4	-	-
<i>Total</i>	<i>1.431</i>	<i>100</i>	<i>1.376</i>	<i>100</i>

Analyser viser, at for så vidt angår forventningerne hos respondentens egen chef, så er svarene afhængig af ledelsesniveau. Jo højere niveau, jo større er forventningerne.

Undersøgelsens inddeling i tre ledelsesniveauer er en forenklet fremstilling af virkeligheden. Med dette in mente er det ikke desto mindre interessant, at 54% af mellemlederne giver udtryk for, at deres nærmeste chef helt eller delvist forventer, at de står til rådighed for arbejdsrelaterede telefonopkald/e-mails/sms i deres sommerferie. Her overfor giver kun 29% af respondenter på direktionsniveau udtryk for, at det er deres forventning til deres medarbejdere¹.

Tilsvarende giver 43% af linielederne udtryk for, at deres nærmeste chef helt eller delvist forventer, at de står til rådighed for arbejdsrelaterede telefonopkald/e-mails/sms i deres sommerferie. Her overfor giver kun 20% af mellemlederne udtryk for, at det er deres forventning til deres medarbejdere.

Med forbehold for niveauinddelingens generalisering samt spørgsmålsformuleringens brede tolkningsmuligheder, antyder svarene et behov for yderligere forventningsafstemning på dette område.

Tilfredshed med ferieplanlægningen

Respondenterne har givet udtryk for, hvorvidt planlægningen af årets sommerferie har givet anledning til utilfredshed blandt medarbejderne².

¹ Det skal nævnes, at udtrykket "mine medarbejdere" formentlig kan tolkes meget bredt.

² Relativt få respondenter har markeret for, at de ikke kender svaret på spørgsmålet. Dette er selvsagt ikke ensbetydende, at de øvrige respondents oplevelse af situationen er korrekt.

Tabel 13. *Har fordelingen og planlægningen af dette års sommerferie givet anledning til utilfredshed blandt medarbejderne i din afdeling/team?*

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
I meget høj grad	6	-
I høj grad	12	1
I nogen grad	123	9
I ringe grad	298	22
Slet ikke	927	68
<i>Total</i>	<i>1.366</i>	<i>100</i>

Svarene må tolkes derhen, at ferieplanlægningen i respondenternes optik i store træk ikke giver anledning til utilfredshed blandt medarbejderne i egen afdeling/team. Hele tre ud af fire respondenter giver udtryk for, at ferieplanlægningen "slet ikke" giver anledning til utilfredshed.

Krydstabelanalyser med undersøgelsens baggrundsvariabler³ peger ikke på nævneværdige forskelle respondenterne imellem.

Der er ikke forskel på, om virksomheden/afdelingen har sommerlukket eller ej.

Arbejdet op til sommerferien

Det er mere normalt end unormalt med ekstraarbejde i perioden op til ferien.

Tabel 14. *Arbejder du mere, end hvad du normalt gør i perioden op til din sommerferie?*

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
Ja	797	56
Nej	617	44
<i>Total</i>	<i>1.414</i>	<i>100</i>

Krydstabelanalyser viser to nævneværdige forskelle. For det første at ledere på direktionniveau er mindre tilbøjelige til at give udtryk for, at de arbejder mere i perioden op til ferien. Dette forhold kan skyldes, at netop denne gruppe ledere i forvejen har en væsentlig højere ugentlig arbejdstid end øvrige ledere.

For det andet giver kvindelige respondenter i højere grad end mandlige udtryk for, at de arbejder mere i perioden før ferien (66% mod 52%). Det er bemærkelsesværdigt, at denne forskel eksisterer på tværs af såvel sektor som ledelsesniveau.

³ Undersøgelsen inkluderer ikke antal medarbejdere som baggrundsvariabel.

Den periode, hvor der arbejdes mere, er typisk to uger, men som tabel 15 viser, er der ganske stor spredning i svarene.

Tabel 15. *I hvor mange uger op til din sommerferie arbejder du mere, end du normalt gør?*

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
1	200	25
2	371	47
3	128	16
4 eller mere	89	11
<i>Total</i>	<i>788</i>	<i>100</i>

Merarbejdet udgør i gennemsnit 16 timer med en spredning på 12 timer.

Dresscode

Påklædning er potentielt et tema i virksomhedens overvejelser om, hvad der er god takt og tone. Eksempelvis kan der være stor forskel på forventningerne til påklædning afhængigt af, i hvilket omfang de enkelte medarbejdere repræsenterer virksomheden udadtil.

Påklædningen er på de fleste arbejdspladser mere "luftig" om sommeren end om vinteren, og et spørgsmål for undersøgelsen er, hvorvidt denne forskel giver anledning til særlige overvejelser om regler for påklædning om sommeren, en såkaldt dresscode.

Table 16. *Har din arbejdsplads regler for påklædning om sommeren, en såkaldt dresscode?*

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
Ja, nedskrevne regler	233	16
Ja, uskrevne regler	392	28
Nej	792	56
<i>Total</i>	<i>1.417</i>	<i>100</i>

I mere end halvdelen af respondenternes virksomheder er det imidlertid ikke tilfældet, men modsat er det sådan, at hver sjette virksomhed har nedskrevet særlige regler om påklædning om sommeren.

Analysen viser, at nedskrevne regler er mere almindeligt i større end i mindre virksomheder. Desuden er der som forventet en del brancheforskelle. Mest udbredt er nedskrevne regler i Transport og rejse (34% af 106 respondenter) og i Handel (27% af 188 respondenter). Mindst udbredt er nedskrevne regler i Bygge og anlæg (4% af 77 respondenter).

I de tilfælde, hvor virksomheden har formelle eller uformelle regler, er det mest almindeligt, at reglerne gælder for alle ansatte.

Table 17. *Gælder reglerne for samtlige medarbejdere?*

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
Ja	367	60
Kun for nogle medarbejdergrupper (f.eks. medarbejdere med kundeforhold)	247	40
<i>Total</i>	<i>614</i>	<i>100</i>

Undersøgelsen har bedt respondenter ansat i virksomheder med en dresscode om at vurdere tilfredsheden med denne.

Tabel 18. *Hvordan vil du generelt bedømme medarbejdernes tilfredshed med reglerne?*

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
Tilfreds	414	68
Hverken/eller	166	27
Utilfreds	26	4
<i>Total</i>	<i>606</i>	<i>100</i>

Konklusionen er, at formelle såvel som uformelle regler for sommerpåkledning er ganske udbredte, og at de ikke giver anledning til utilfredshed.

Tabel 19 viser, at fire ud af ti ledere i den private sektor har været i den situation at medarbejderes manglende overholdelse af virksomhedens dresscode har givet anledning til påtale.

Tabel 19. *Har du i din tid som leder givet medarbejdere en påtale for ikke at overholde arbejdspladsens dresscode?*

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
Aldrig	322	52
En enkelt gang	166	27
Flere gange	90	15
Ikke relevant	44	7
<i>Total</i>	<i>622</i>	<i>100</i>

OM UNDERSØGELSEN

Undersøgelsens respondenter er 1.467 ledere fra Ledernes spørgepanel. Undersøgelsen er gennemført i maj måned 2013.

Nedenstående er en gennemgang af udvalgte baggrundsvariabler.

Fordelingen mellem mandlige og kvindelige respondenter er i store træk 2:1.

Tabel A. Respondenternes køn

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
Kvinder	468	32
Mænd	999	68
<i>Total</i>	<i>1.467</i>	<i>100</i>

Respondenterne har i overvejende grad ansættelse i den private sektor. Undersøgelsen er således ikke i overensstemmelse med arbejdsmarkedets faktiske sektorfordeling.

Tabel B. Sektorfordeling

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
Privat sektor	1240	85
Offentlig sektor ⁴	227	15
<i>Total</i>	<i>1.467</i>	<i>100</i>

De kvindelige respondenter er i højere grad end de mandlige at finde i den offentlige sektor (24% mod 11%).

Respondenterne har i gennemsnit haft 3½ lederjob. De har en gennemsnitlig stillingsanciennitet på 5 år, en virksomhedsanciennitet på 10,4 år og en samlet ledelsesanciennitet på lige knapt 16 år.

Gennemsnitsalderen er 48 år.

⁴ Heraf 87 respondenter fra selvejende institutioner.

Tabel C. Respondenternes alder

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
Op til 39 år	218	15
40-49 år	613	42
Fra 50 år og op	636	43
<i>Total</i>	<i>1.467</i>	<i>100</i>

Respondenternes fordeling på virksomhedsstørrelse er vist i tabel D.

Tabel D. Virksomhedsstørrelse

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
1-49 ansatte	387	26
50-499 ansatte	504	34
500 eller flere ansatte	573	39
Uoplyst	3	-
<i>Total</i>	<i>1.467</i>	<i>100</i>

Tabel E viser respondenternes stillingsmæssige placering. Det må antages, at undersøgelsen er underrepræsenteret af mellemledere.

Tabel E. Stillingsniveau

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
Direktion ⁵	130	9
Mellemledere ⁶	289	20
Linieledere ⁷	669	46
Øvrige ⁸	379	26
<i>Total</i>	<i>1.467</i>	<i>100</i>

De kvindelige respondenter er relativt mindre repræsenteret i grupperne direktion og mellemledere og relativt mere repræsenteret i de to øvrige grupper.

Halvdelen af respondenterne har en kort eller mellemlang videregående uddannelse bag sig.

⁵ Administrerende direktør samt øvrig direktion

⁶ Leder med ledelsesansvar for ledere og evt. også andre medarbejdere

⁷ Leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere

⁸ Betegnelsen øvrige dækker over Ledere uden personaleansvar/Særligt betroede medarbejdere/Uoplyst ledelsesniveau/Andet

Tabel F. Uddannelsesniveau

	<i>Frekvens</i>	<i>%</i>
Ingen ud over folkeskoleniveau	44	3
Student/HF/HH/HTX o.l.	114	8
Faglært, erhvervsfaglig o.l.	256	18
Videregående uddannelse	930	63
Anden/uoplyst uddannelse	123	8
<i>Total</i>	<i>1.467</i>	<i>100</i>

I tabeller med procentangivelser kan det ske, at summen angives til 100 procent, mens en simpel sammentælling af tallene giver 1 – 2 point højere eller lavere. Det er ikke udtryk for en fejl, men skyldes, at procentangivelsen er afrundet.

Yderligere oplysninger kan fås ved henvendelse til analysechef Kim Møller Laursen, kml@lederne.dk eller chefkonsulent Steen Ancher Jensen, saj@lederne.dk telefon 32 83 32 83.