

Lederansvar, medarbejderansvar eller fællesansvar

Undersøgelse om lederes og medarbejderes vurdering af, hvem der har ansvaret for samarbejdskultur, medarbejdernes efteruddannelse, arbejdsopgavernes løsning og det psykiske arbejdsmiljø



Indledning

Undersøgelsen belyser blandt andet

- lederes og medarbejderes vurdering af, hvem der har ansvaret for, at medarbejdernes arbejdsopgaver og ansvar er klart definerede
- i hvilket omfang ledere uddelegerer arbejdsopgaver
- om ledere og medarbejdere er tilfredse med deres samarbejde
- hvem der har ansvaret for et godt samarbejde mellem leder og medarbejdere
- samarbejdskulturen ifølge ledere og medarbejdere
- lederes og medarbejderes vurdering af det psykiske arbejdsmiljø, og om det er blevet værre eller bedre de to seneste år
- hvem der kommer med flest forslag og idéer til måder at løse arbejdsopgaverne på
- hvem der har ansvaret for medarbejdernes efteruddannelse
- hvem der tager initiativ til medarbejdernes efteruddannelse
- om det er en ledelsesopgave at tage en samtale med en medarbejder, der har en usund livsstil eller er svært overvægtig

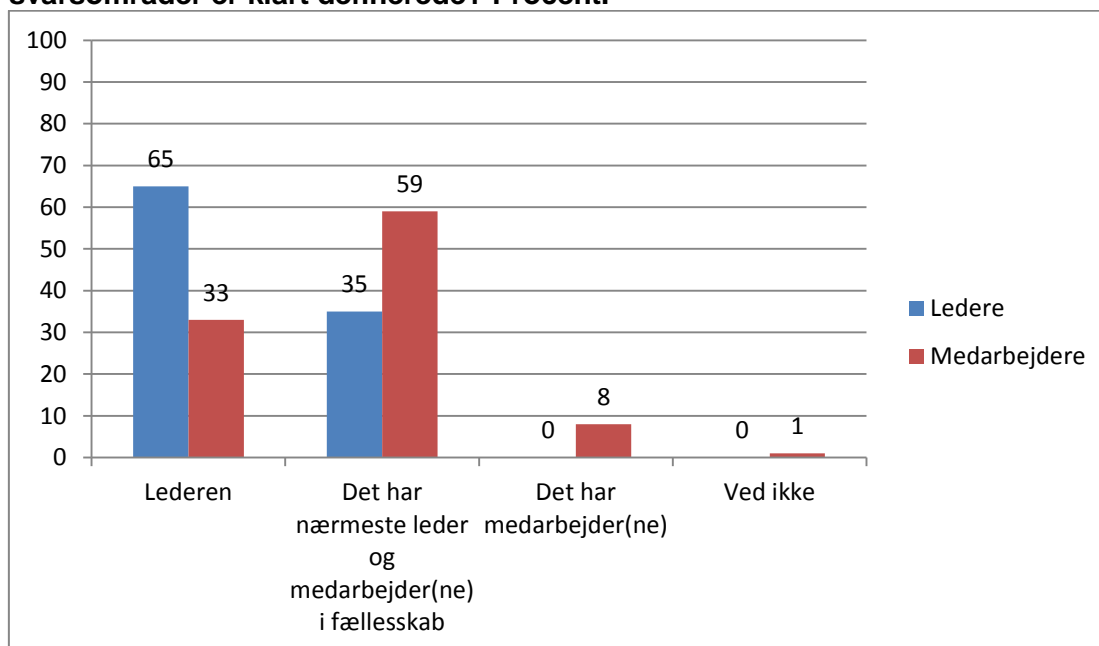
	Side
Ansvar for, at medarbejdernes arbejdsopgaver og ansvar er klart definerede	2
Uddelegering af arbejdsopgaver	4
Langt hovedparten er tilfreds med samarbejdet mellem leder og medarbejdere	4
Et godt samarbejde mellem leder og medarbejdere er et fælles ansvar	6
Samarbejdskulturen	7
Det står godt til med det psykiske arbejdsmiljø hos langt de fleste	9
Et godt psykisk arbejdsmiljø er et fælles ansvar	11
Forslag og idéer til løsning af arbejdsopgaverne	15
Det er et fællesansvar, at afdelingens/teamets arbejdsopgaver løses ansvarligt, effektivt og professionelt	17
Ansvar for medarbejdernes efteruddannelse er et fællesanliggende	18
Ledelsesopgaven og usund livsstil blandt medarbejderne	22
Om undersøgelsen	24

Ansvar for, at medarbejdernes arbejdsopgaver og ansvar er klart definerede

Knap to ud af ledere mener, at det er et ledelsesansvar, at deres direkte medarbejders arbejdsopgaver og ansvar er klart definerede. Det mener kun hver tredje medarbejder.

Derimod mener langt de fleste medarbejdere (knap seks ud af ti), at det er deres nærmeste leder og dem selv, der i fællesskab har ansvaret for, at deres arbejdsopgaver og ansvar er klart definerede. Kun 35 procent af lederne mener, at det er et fællesansvar, se figur 1.

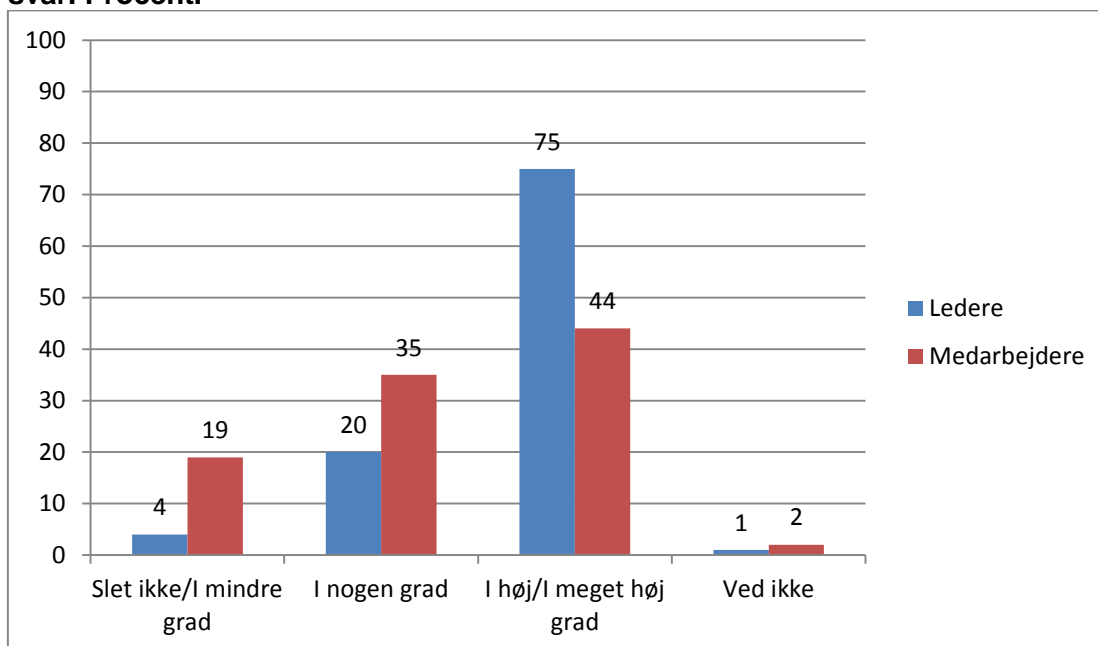
Figur 1. Hvem har ansvaret for, at medarbejdernes arbejdsopgaver og ansvarsområder er klart definerede? Procent.



Afklares medarbejdernes arbejdsopgaver og ansvarsområder?

Svaret er "ja" for de flestes vedkommende. Det er dog næppe nogen overraskelse, at flere ledere end medarbejdere mener, at det forholder sig sådan. 75 procent af lederne mod 44 procent af medarbejderne mener, at medarbejdernes arbejdsopgaver og ansvar i høj eller i meget høj grad afklares mellem leder og medarbejder, se figur 2.

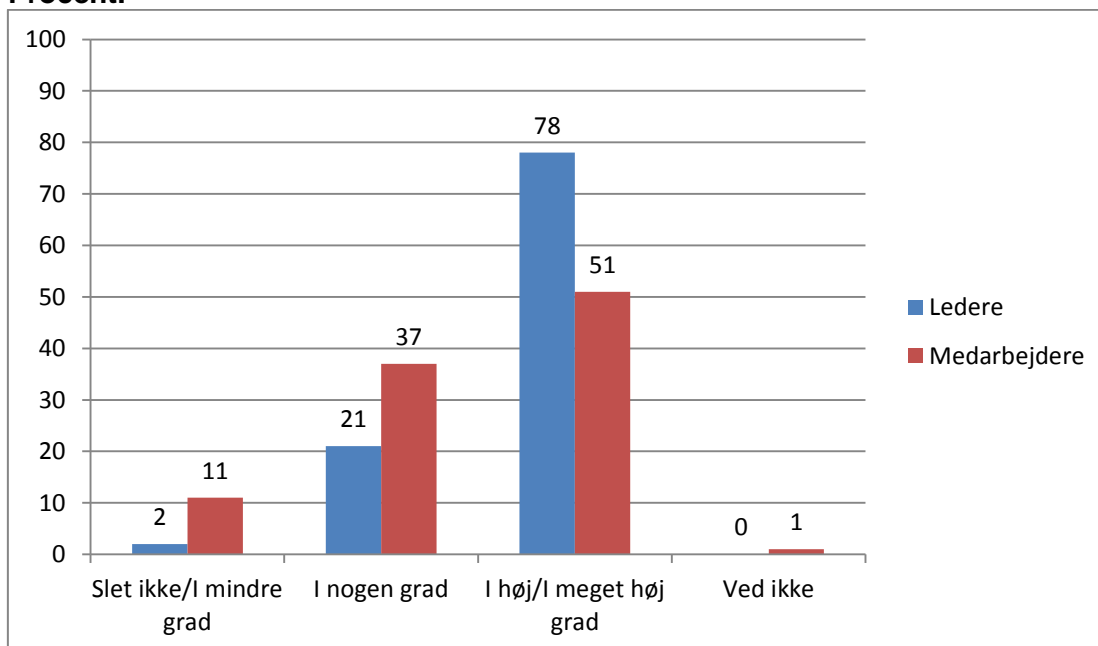
Figur 2. I hvilken grad afklarer lederen medarbejdernes arbejdsopgaver og ansvar. Procent.



De fleste mener, at medarbejdernes arbejdsopgaver og ansvarsområder er klart definerede – både ledere og medarbejdere

Både de fleste medarbejdere og ledere vurderer, at medarbejdernes arbejdsopgaver og ansvarsområder er klart definerede. Dog således, at hvor 78 procent af lederne vurderer, at det i høj eller meget høj grad er tilfældet, mener 51 procent af medarbejderne det samme, se figur 3.

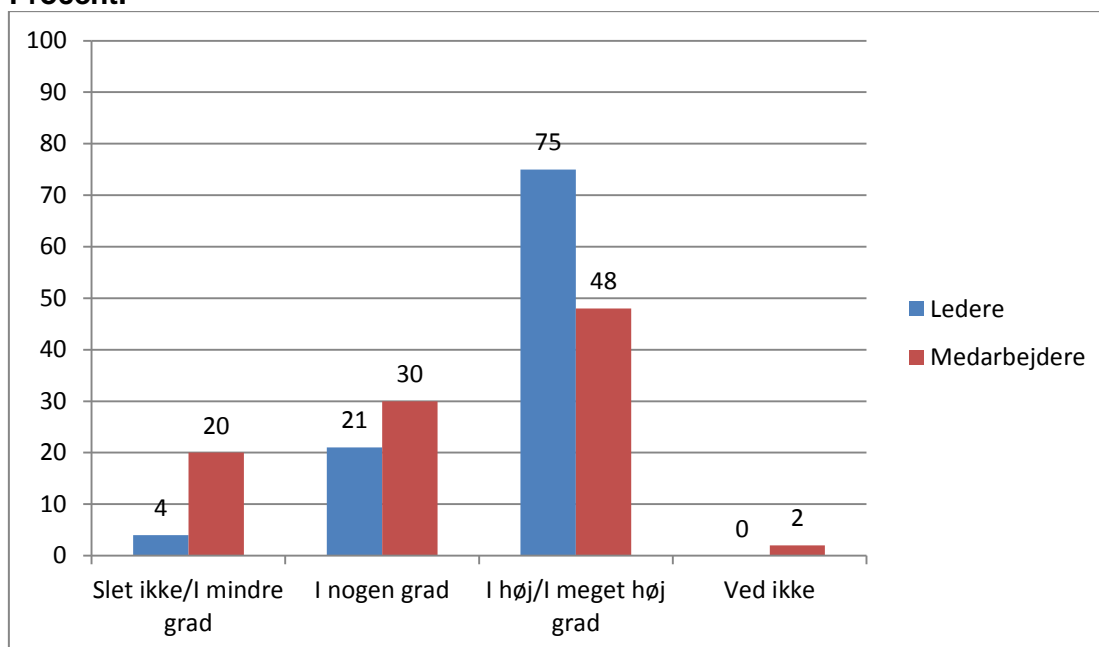
Figur 3. I hvilken grad er medarbejdernes arbejdsopgaver klart definerede. Procent.



Uddelegering af arbejdsopgaver

Tre ud af fire ledere mener, at de i høj eller meget høj grad uddelegerer arbejdsopgaver til deres medarbejdere. Det samme mener knap halvdelen af medarbejderne, se figur 4.

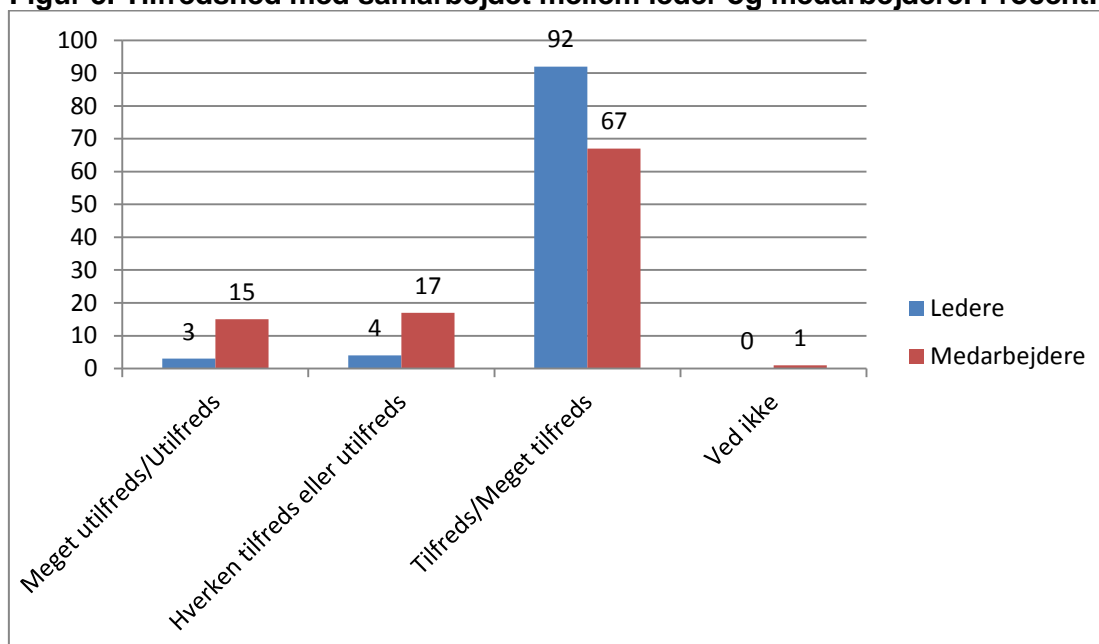
Figur 4. I hvilken grad uddelegerer lederen arbejdsopgaver til medarbejderne. Procent.



Langt hovedparten er tilfreds med samarbejdet mellem leder og medarbejdere

Ni ud af ti ledere er tilfredse eller meget tilfredse med samarbejdet med deres direkte medarbejdere, og to ud af tre medarbejdere er tilfredse eller meget tilfredse med samarbejdet med deres direkte ledere, se figur 5.

Figur 5. Tilfredshed med samarbejdet mellem leder og medarbejdere. Procent.



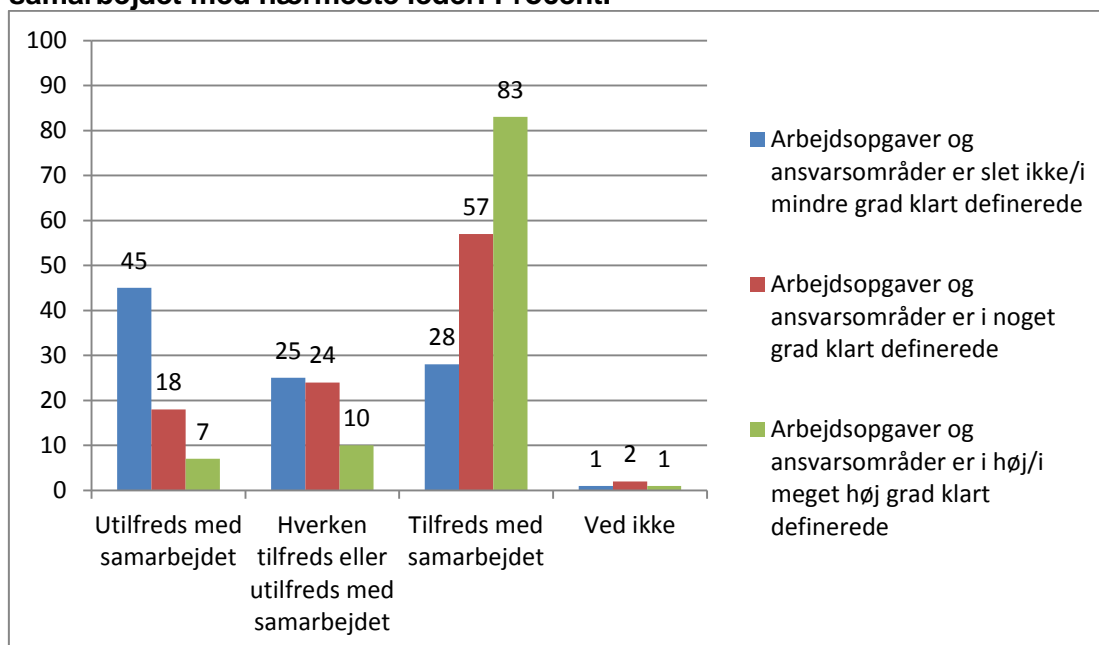
Faktorer, der påvirker medarbejdernes tilfredshed med samarbejdet

Der er en signifikant sammenhæng mellem, om medarbejdernes arbejdsopgaver og ansvarsområder er klart definerede, og om de er tilfredse med samarbejdet med deres nærmeste leder, se figur 6.

Blandt de medarbejdere, som i høj eller meget høj grad har klart definerede arbejdsopgaver og ansvarsområder, er 83 procent tilfredse eller meget tilfredse med samarbejdet, og kun syv procent er meget utilfredse eller utilfredse.

Blandt de medarbejdere, som slet ikke eller i mindre grad har klart definerede arbejdsopgaver og ansvarsområder, er 28 procent tilfredse eller meget tilfredse med samarbejdet, mens 45 procent er meget utilfredse eller utilfredse.

Figur 6. Sammenhæng mellem om medarbejdernes vurdering af om deres arbejdsopgaver og ansvarsområder er klart definerede og deres tilfredshed med samarbejdet med nærmeste leder. Procent.

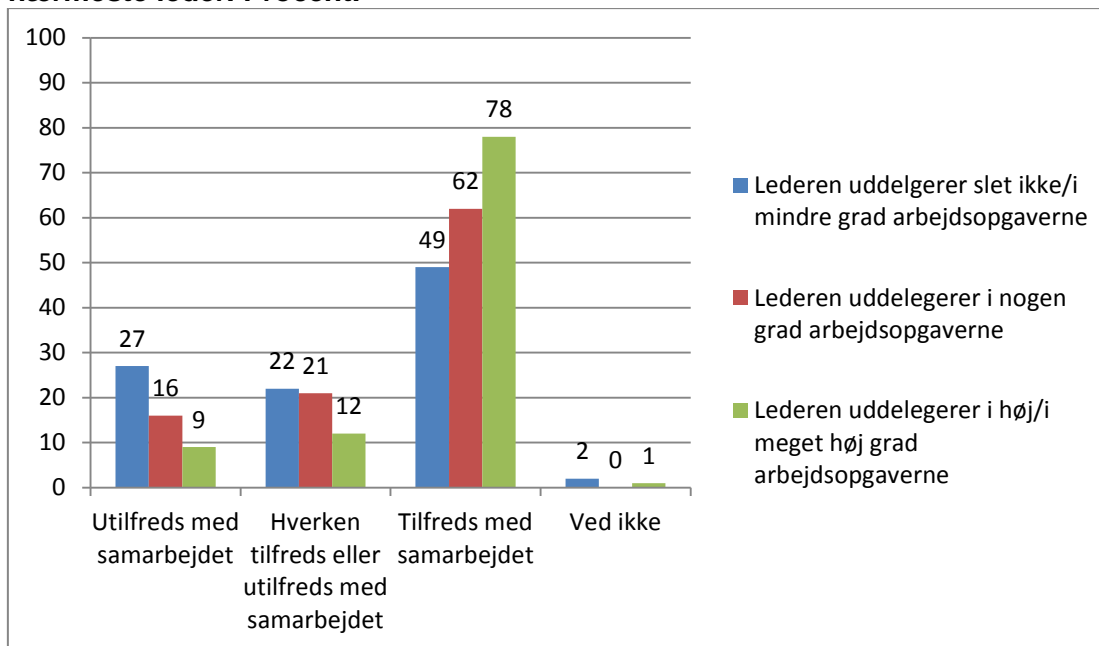


Tilsvarende har omfanget af uddelegering signifikant betydning for medarbejdernes tilfredshed med samarbejdet med nærmest leder, se figur 7.

Blandt de medarbejdere som mener, at deres leder i høj eller i meget høj grad uddelegerer arbejdsopgaverne, er 78 procent tilfredse eller meget tilfredse med samarbejdet, og kun ni procent er meget utilfredse eller utilfredse.

Blandt de medarbejdere som mener, at deres leder slet ikke eller i mindre grad uddelegerer arbejdsopgaverne, er 49 procent tilfredse eller meget tilfredse med samarbejdet og 27 procent meget utilfredse eller utilfredse.

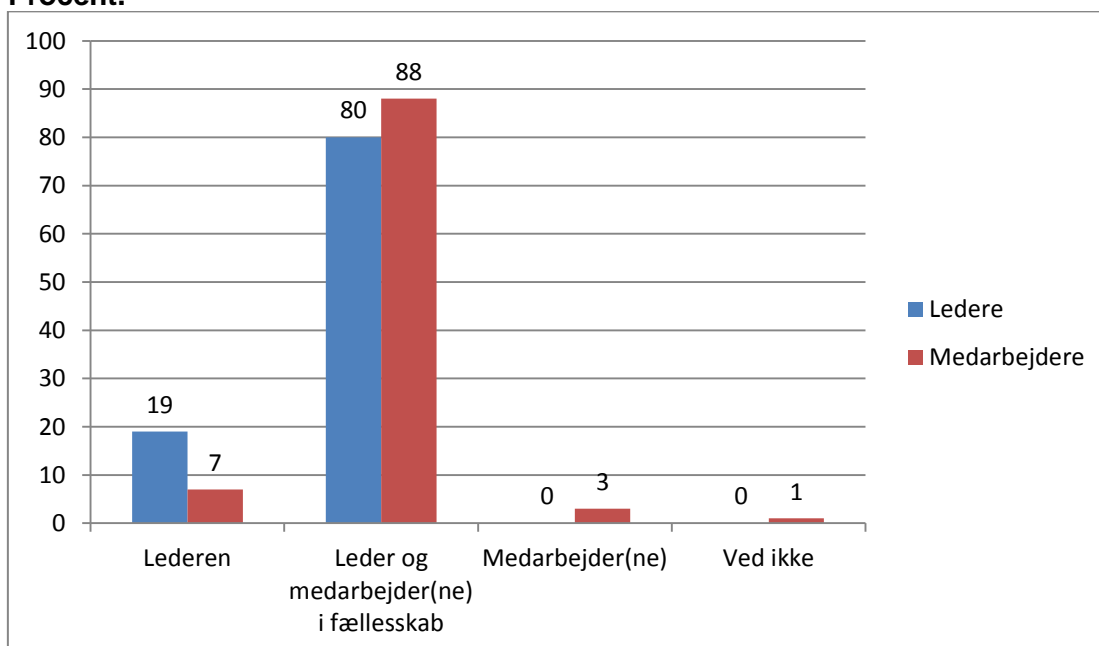
Figur 7. Sammenhæng mellem om medarbejdernes vurdering af om deres leder uddelegerer arbejdsopgaverne og deres tilfredshed med samarbejdet med nærmeste leder. Procent.



Et godt samarbejde mellem leder og medarbejdere er et fælles ansvar

Både ledere og medarbejdere er blevet bedt om at vurdere, hvem der har ansvaret for, at samarbejdet mellem leder og medarbejder er godt, og langt hovedparten blandt både ledere og medarbejdere (henholdsvis 80 procent og 88 procent) vurderer, at det er et fælles ansvar. Der er flere medarbejdere end ledere, der mener, at det er et fællesansvar, og flere ledere end medarbejdere, der mener, at det er lederens ansvar, se figur 8.

Figur 8. Ansvar for, at samarbejdet mellem leder og medarbejdere er godt. Procent.



Medarbejderne er tilfredse med samarbejdet med deres kolleger

83 procent af medarbejderne er tilfredse eller meget tilfredse med samarbejdet med deres kolleger i teamet/afdelingen, se tabel 1.

Tabel 1. Hvor tilfreds eller utilfreds er du med samarbejdet mellem dig og dine kolleger i din afdeling/dit team?

Medarbejdere	Procent
Meget utilfreds/Utilfreds	5
Hverken tilfreds eller utilfreds	11
Tilfreds/Meget tilfreds	83
Ved ikke/Indgår ikke i et team/afdeling	1
Total	100

Medarbejderne mener, at et godt samarbejde i teamet er et fællesansvar

Medarbejderne har svaret på, hvem der efter deres vurdering har ansvaret for, at samarbejdet mellem dem og deres kolleger i afdelingen/teamet er godt.

48 procent mener, at det er et fællesansvar mellem dem og deres kolleger. Andre 45 procent peger på, at det er et fællesansvar mellem nærmeste leder, deres kolleger og dem selv. Kun tre procent mener, at det er deres nærmeste leder, se tabel 2.

Tabel 2. Hvem har efter din vurdering ansvaret for, at samarbejdet mellem dig og din kolleger i din afdeling/dit team er godt?

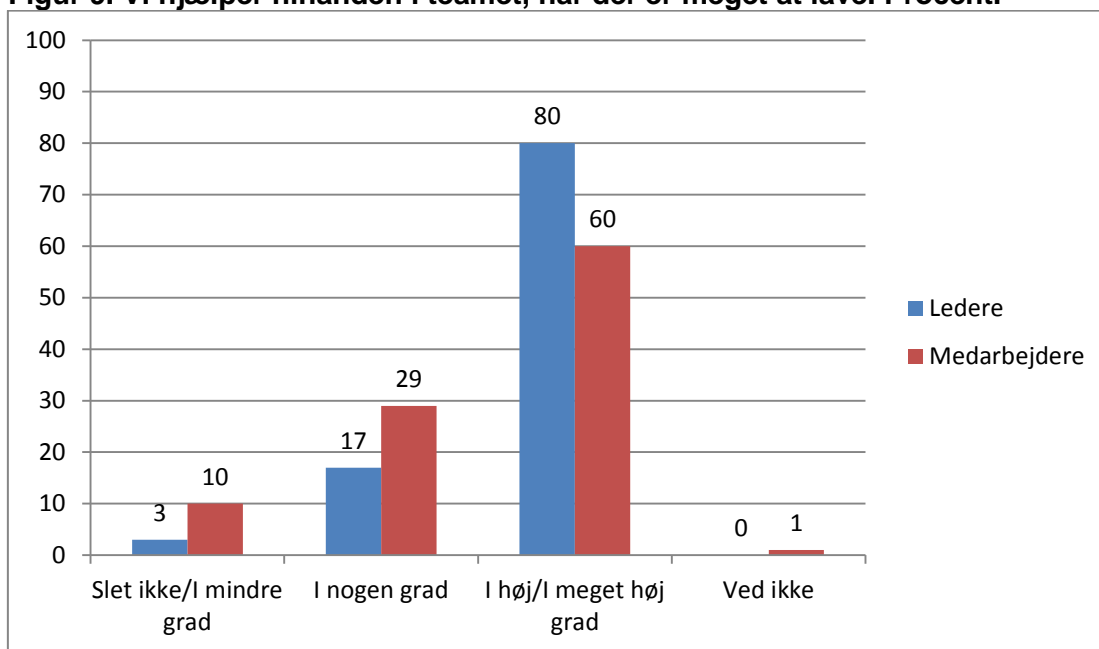
Medarbejdere	Procent
Det har min nærmeste leder	3
Det har jeg selv	3
Det har mine kolleger	0
Det har mine kolleger og jeg i fællesskab	48
Det har min nærmeste leder, mine kolleger og jeg i fællesskab	45
Ved ikke	1
Total	100

Samarbejdskulturen

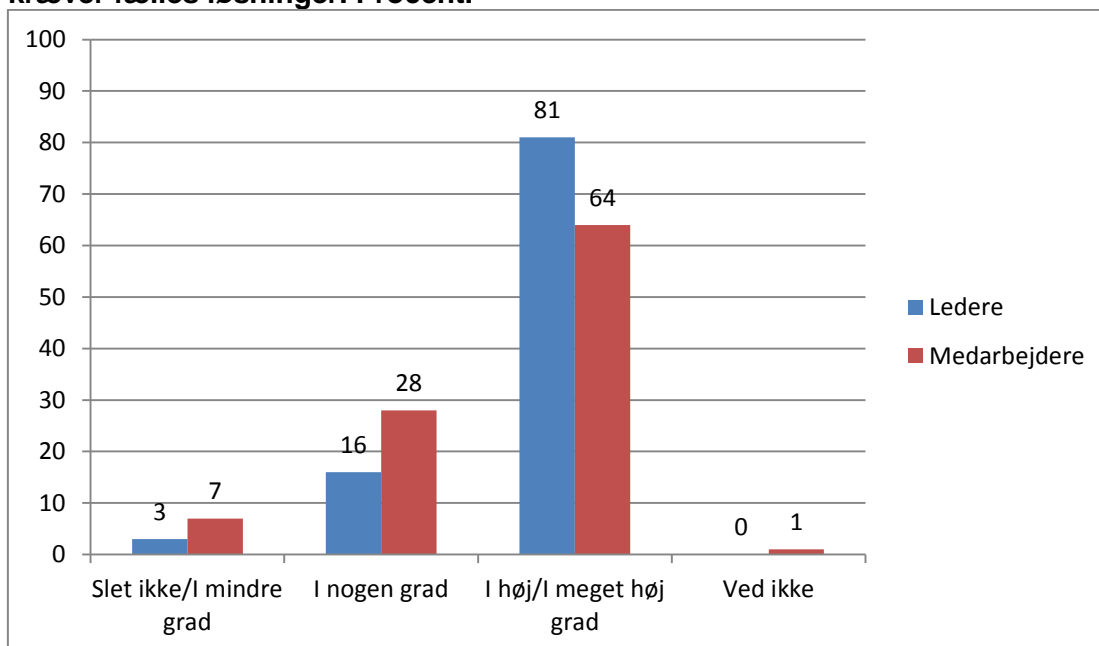
Ledere og medarbejdere er blevet stillet tre spørgsmål om samarbejdskulturen i deres team/afdeling. Om end lederne er noget mere positive end medarbejderne, er det samlede billede, at langt de fleste ledere og medarbejdere vurderer, at samarbejdskulturen i teamet/afdelingen er godt, når det gælder:

- om at hjælpe hinanden, når der er meget at lave (figur 9)
- være gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger (figur 10)
- et godt sammenhold i teamet/afdelingen (figur 11)

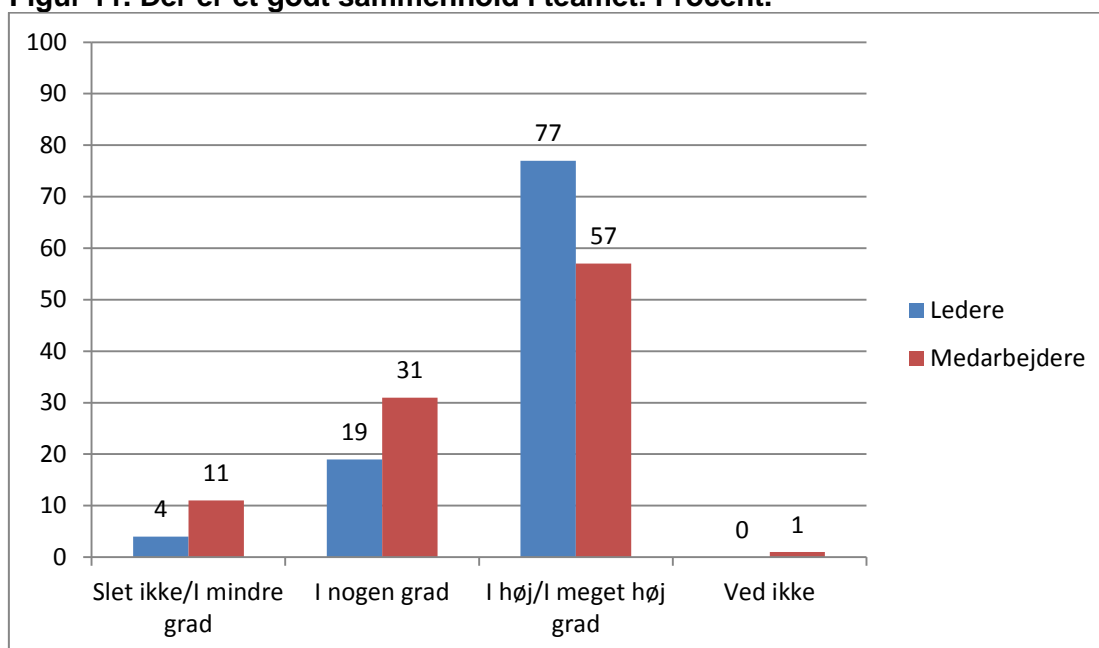
Figur 9. Vi hjælper hinanden i teamet, når der er meget at lave. Procent.



Figur 10. Vi er gode til at samarbejde i teamet, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger. Procent.



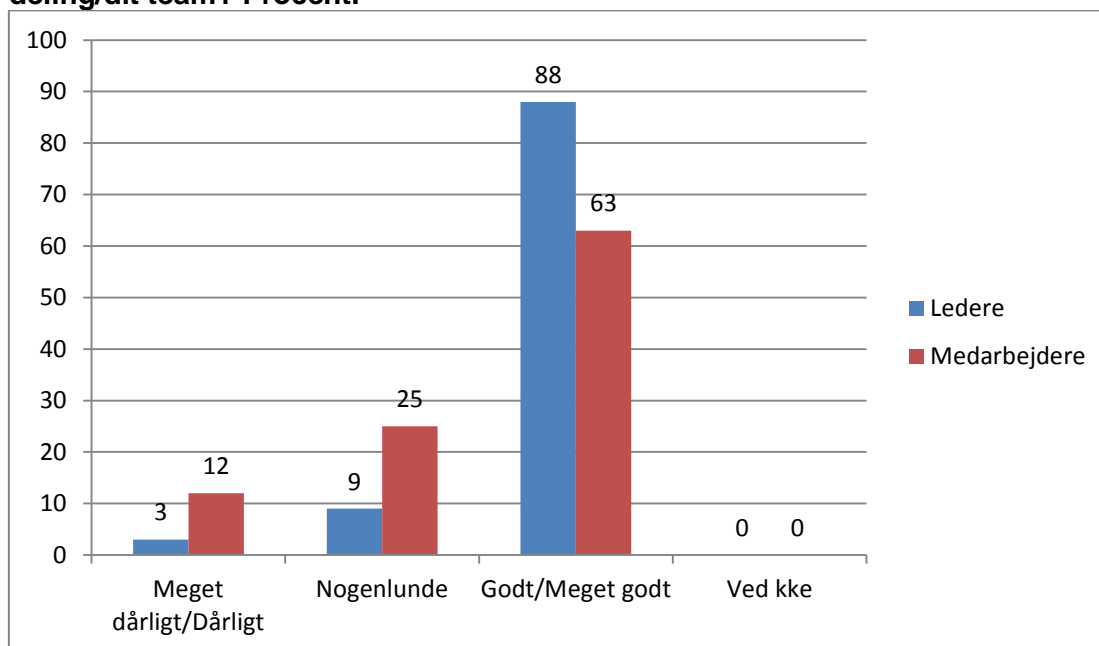
Figur 11. Der er et godt sammenhold i teamet. Procent.



Det står godt til med det psykiske arbejdsmiljø hos langt de fleste

Knap ni ud af ti ledere og mere end seks ud af ti medarbejdere mener, at det psykiske arbejdsmiljø i deres afdeling/team er godt eller meget godt. Tre procent af ledere og 12 procent af medarbejderne vurderer, at det er meget dårligt eller dårligt, se figur 12.

Figur 12. Hvordan vil du generelt bedømme det psykiske arbejdsmiljø i din afdeling/dit team? Procent.



Sammenligner man vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø i den private og den kommunale sektor blandt medarbejderne, vurderer flest i den private sektor, at ar-

bejdsmiljøet er godt eller meget godt¹. Der er ingen signifikant forskel på de kommunale og privatansatte lederes vurdering.

Tabel 3. Hvordan vil du generelt bedømme det psykiske arbejdsmiljø i din afdeling/dit team? Medarbejderes og lederes vurdering. Privat sektor og kommunal sektor.

Procent	Privat medarbejdere	Privat ledere	Kommune medarbejdere	Kommune ledere
Meget dårligt/dårligt	11	3	13	2
Nogenlunde	23	9	28	12
Godt/Meget godt	65	88	58	86
Ved ikke	0	0	1	0
Total	100	100	100	100

Samspil mellem samarbejdskultur og psykisk arbejdsmiljø

Der er ikke overraskende en klar sammenhæng mellem både lederes og medarbejderes vurdering af det psykiske arbejdsmiljø i afdelingen/teamet og deres vurdering af samarbejdsulturen, som det fremgår af figur 9, 10 og 11, særligt blandt medarbejderne.

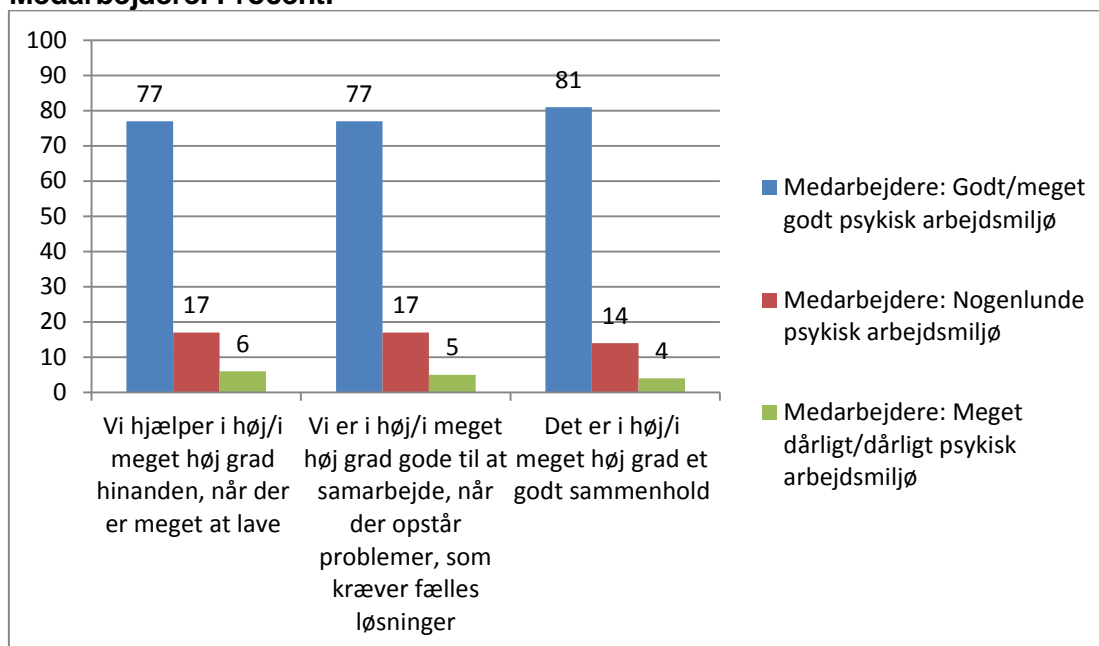
Blandt de medarbejdere, som vurderer at det psykiske arbejdsmiljø er godt eller meget godt, peger *omkring otte ud af ti* på, at

- man i høj eller i meget høj grad hjælper hinanden, når der er meget at lave
- man i høj eller i meget høj grad er gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger
- der i høj eller i meget høj grad er et godt sammenhold

Blandt de medarbejdere som vurderer, at det psykiske arbejdsmiljø er meget dårligt eller dårligt, er det kun *omkring fem procent*, der mener, at samarbejdsulturen er kendetegnet ved dette, se figur 13.

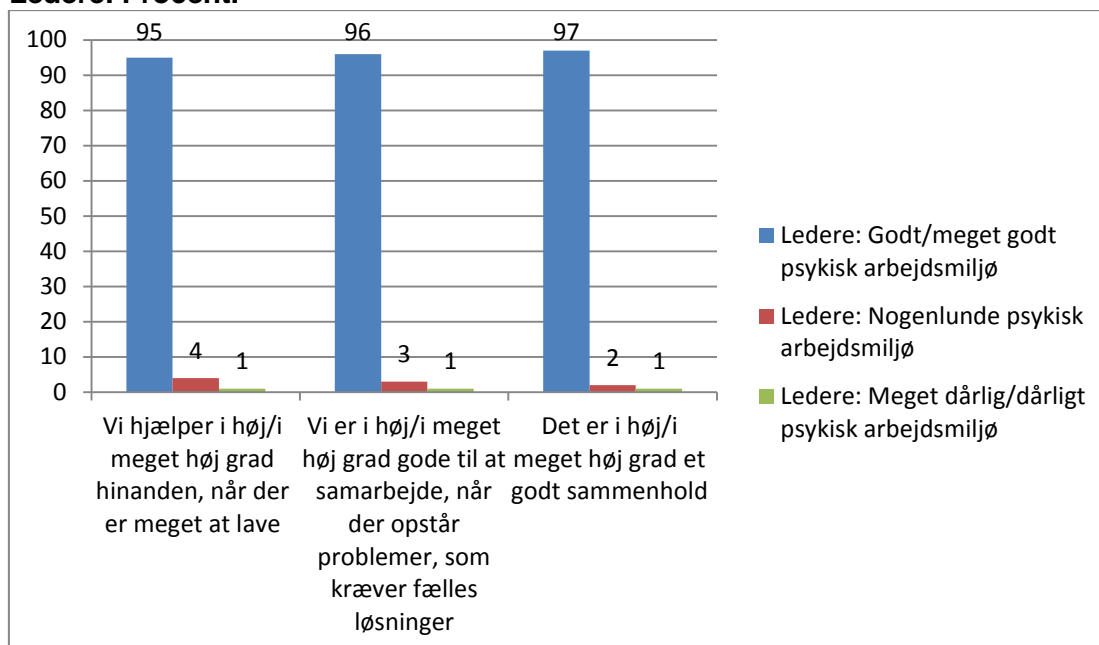
¹ Der er for få respondenter blandt ledere ansat i regioner og stat til, at de kan indgå i en sektorsammenligning.

Figur 13. Sammenhæng mellem samarbejdskultur og psykisk arbejdsmiljø. Medarbejdere. Procent.



Det samme gør sig gældende blandt lederne, se figur 14.

Figur 14. Sammenhæng mellem samarbejdskultur og psykisk arbejdsmiljø. Ledere. Procent.



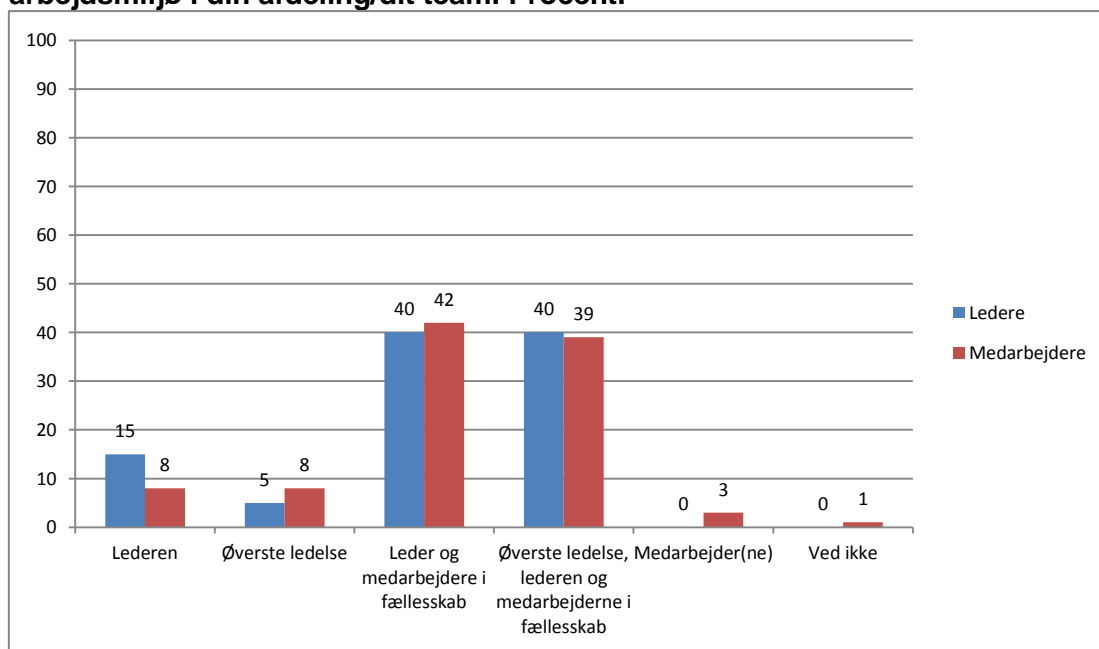
Et godt psykisk arbejdsmiljø er et fælles ansvar

Langt hovedparten af både ledere og medarbejdere – omkring otte ud af ti – mener, at det er et fælles ansvar for ledere og medarbejdere at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø i afdelingen/teamet, se figur 15.

Henholdsvis 40 procent af lederne og 42 procent af medarbejderne mener, at ansvaret for et godt psykisk arbejdsmiljø er et fællesansvar, der omfatter nærmeste leder og medarbejderne i afdelingen/teamet. Andre 40 procent af lederne og 39 procent af medarbejderne mener, at det er et fællesansvar for den øverste ledelse, nærmeste leder og medarbejderne i teamet.

Det er værd at bemærke, at 15 procent af lederne mod 8 procent af medarbejderne mener, at det er lederens ansvar.

Figur 15. Hvem har efter din vurdering ansvaret for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø i din afdeling/dit team. Procent.



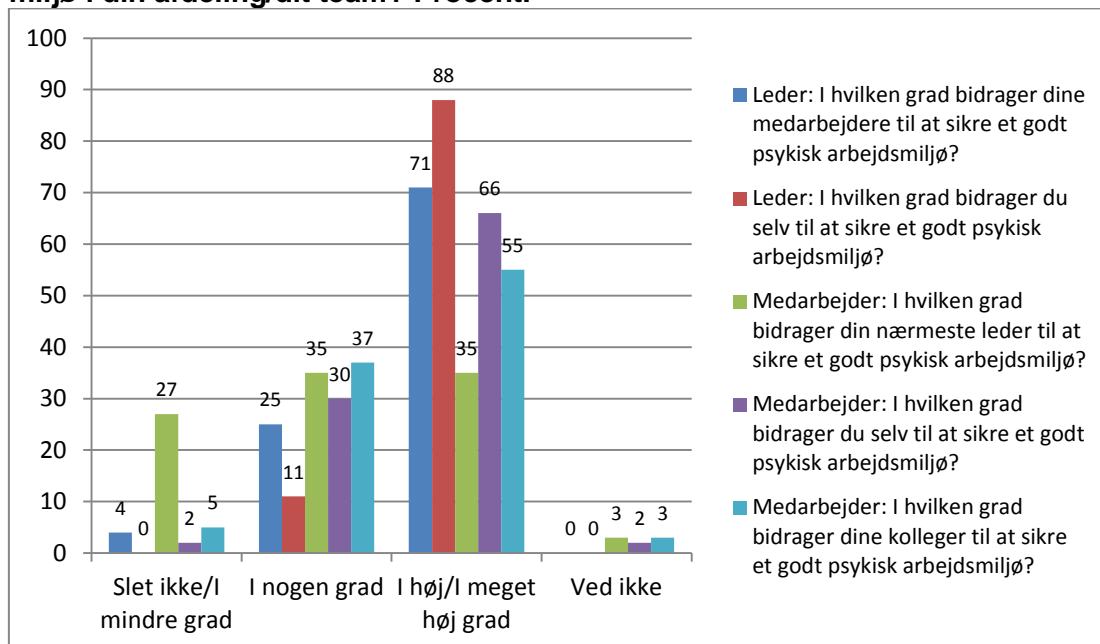
Betydelige forskelle i vurderingen af, hvem der bidrager til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø i afdelingen/teamet

Knap ni ud af ti ledere mener, at de i høj eller meget høj grad bidrager til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø i deres afdeling/team. Spørger man medarbejderne, mener kun 35 procent, at deres nærmeste leder i høj eller i meget høj grad bidrager til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø i deres afdeling/team.

Cirka syv ud af ti ledere mener, at deres medarbejdere i høj eller i meget høj grad bidrager til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø i afdelingen/teamet. Blandt medarbejderne mener knap to ud af tre, at de selv i høj/i meget høj grad bidrager til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø i afdelingen/teamet, mens signifikant færre – nemlig 55 procent mener, at deres kolleger i afdelingen/teamet i høj eller i meget høj grad bidrager til et godt psykisk arbejdsmiljø.

Summen er således, at både blandt ledere og medarbejdere peger flest på, at de selv i høj eller i meget høj grad bidrager til det gode psykiske arbejdsmiljø i afdelingen/teamet, se figur 16.

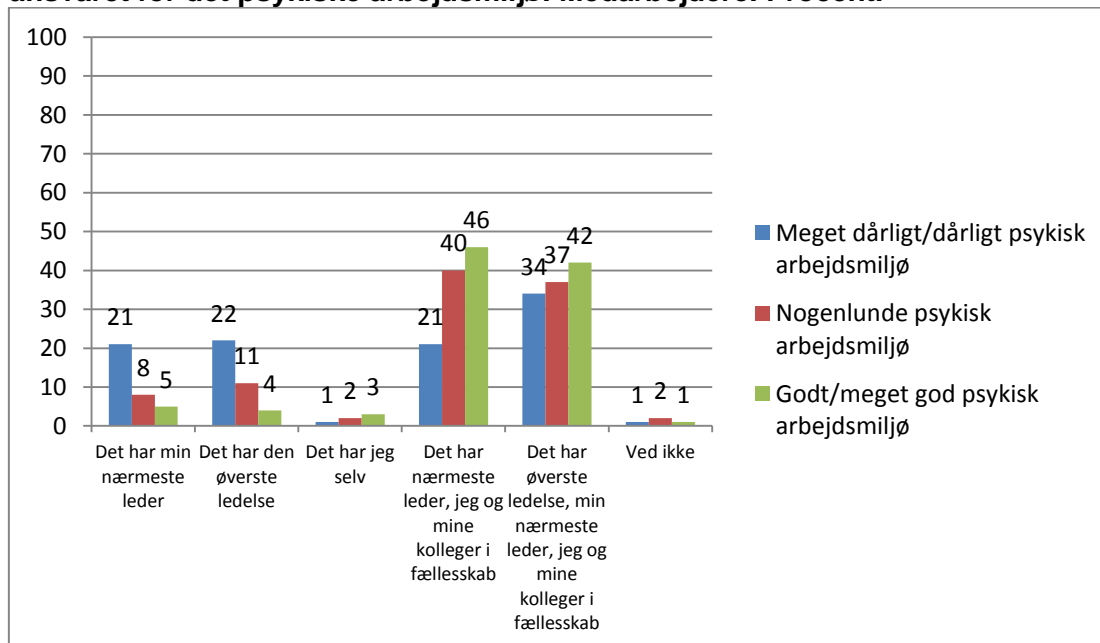
Figur 16. I hvilken grad bidrager følgende til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø i din afdeling/dit team? Procent.



Medarbejdernes vurdering af arbejdsmiljøet og ansvaret spiller sammen

Det er kun 12 procent af medarbejderne der vurderer, at det psykiske arbejdsmiljø er dårligt eller meget dårligt. Der er dog langt flere respondenter i den gruppe, der mener, at det enten er nærmeste leders (21 procent) eller den øverste ledelses ansvar (22 procent) at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø i afdelingen/teamet. Mere end fire ud af ti. Det gælder kun ni procent af de medarbejdere, der vurderer, at det psykiske arbejdsmiljø er godt eller meget godt, se figur 17.

Figur 17. Sammenhængen mellem vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø og ansvaret for det psykiske arbejdsmiljø. Medarbejdere. Procent.

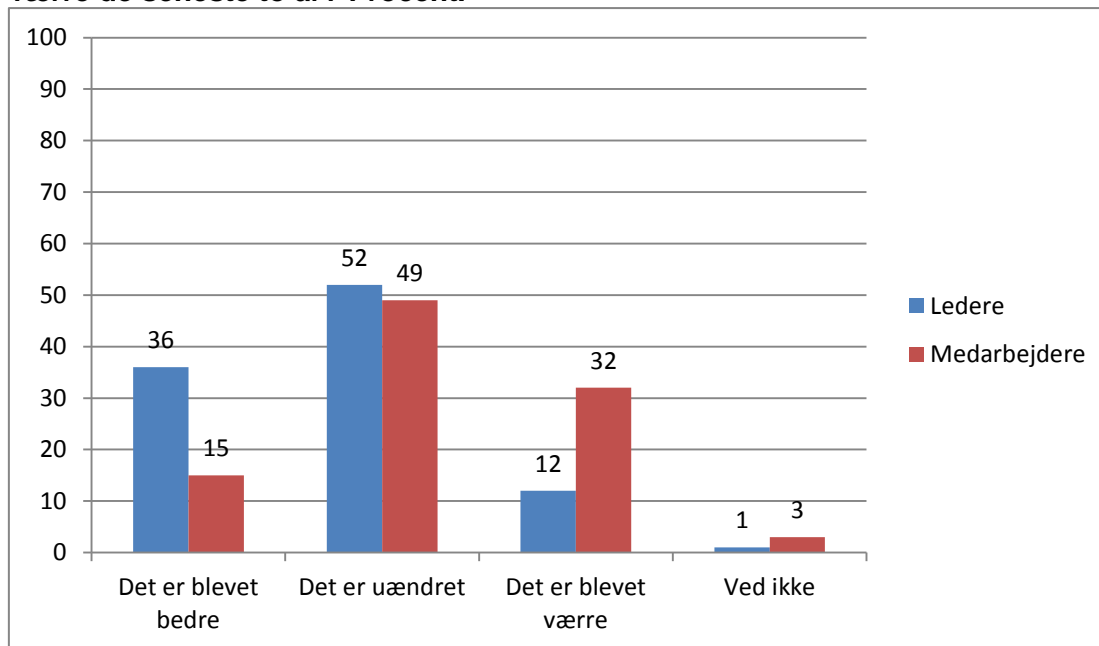


De fleste peger på, at det psykiske arbejdsmiljø er uændret

Som figur 12 viser, vurderer hovedparten af både ledere og medarbejdere, at det psykiske arbejdsmiljø i deres afdeling/team er godt eller meget godt.

Tilsvarende peger flest på, at det psykiske arbejdsmiljø er uændret de seneste to år, se figur 18. Det gælder 52 procent af lederne og 49 procent af medarbejderne. Til gengæld vurderer væsentligt flere ledere, at der er blevet bedre de seneste to år, og væsentligt flere medarbejdere, at det er blevet værre de seneste to år.

Figur 18. Er det psykiske arbejdsmiljø i din afdeling/dit team blevet bedre eller værre de seneste to år? Procent.



Sammenligning mellem privat og kommunal sektor

43 procent af de kommunalt ansatte medarbejdere mod 26 procent af de privat ansatte medarbejdere mener, at det psykiske arbejdsmiljø er blevet værre de seneste to år. Det gælder 11 procent af de kommunalt ansatte ledere mod 12 procent af de privatansatte ledere, se tabel 4².

Tabel 4. Er det psykiske arbejdsmiljø i din afdeling/dit team blevet bedre eller værre de seneste to år? Medarbejderes og lederes vurdering. Privat sektor og kommunal sektor.

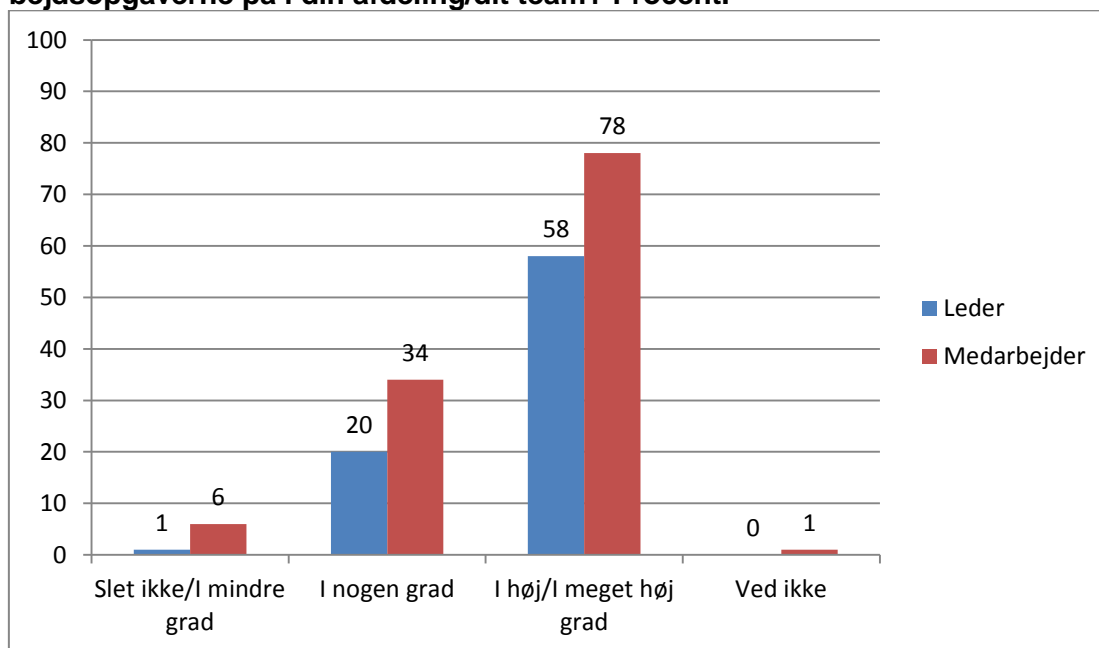
Procent	Privat medarbejdere	Privat ledere	Kommune medarbejdere	Kommune ledere
Det er blevet bedre	16	34	15	45
Det er uændret	55	53	39	43
Det er blevet værre	26	12	43	11
Ved ikke	3	1	3	1
Total	100	100	100	100

² Der er for få respondenter blandt ledere ansat i regioner og stat til, at de kan indgå i en sektorsammenligning.

Forslag og idéer til løsning af arbejdsopgaverne

De fleste ledere og medarbejdere vurderer, at de i høj eller i meget høj grad bidrager med forslag og idéer til løsninger af arbejdsopgaverne i deres team, se figur 19.

Figur 19. I hvilken grad bidrager du med forslag og idéer til måder at løse arbejdsopgaverne på i din afdeling/dit team? Procent.



Syv ud af ti ledere mener, at deres medarbejdere i høj eller i meget høj grad bidrager med forslag og idéer til måder at løse arbejdsopgaverne på i teamet/afdelingen.

Tabel 5. I hvilken grad bidrager dine medarbejdere med forslag og idéer til måder at løse arbejdsopgaverne på i din afdeling/dit team?

Ledere	Procent
Slet ikke/I mindre grad	4
I nogen grad	26
I høj/I meget høj grad	70
Ved ikke	0
Total	100

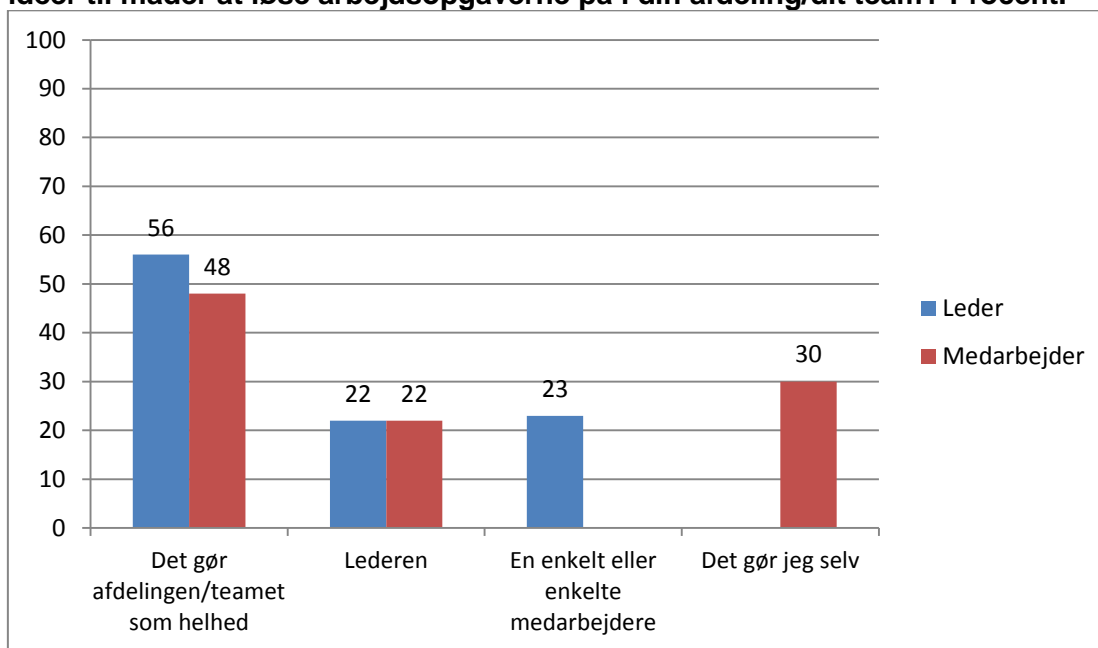
Halvdelen af medarbejderne mener, at deres kolleger i teamet/afdelingen i høj eller i meget høj grad bidrager med forslag og idéer til måder at løse arbejdsopgaverne på i teamet/afdelingen, se tabel 6.

Tabel 6. I hvilken grad bidrager dine kolleger med forslag og idéer til måder at løse arbejdsopgaverne på i din afdeling/dit team?

Medarbejdere	Procent
Slet ikke/I mindre grad	6
I nogen grad	41
I høj/I meget høj grad	50
Ved ikke	3
Total	100

Både ledere og medarbejdere vurderer, at det er teamet/afdelingen som helhed, der kommer med flest forslag og idéer til måder at løse arbejdsopgaverne på i afdelingen/teamet, se figur 20.

Figur 20. Hvilke af følgende kommer efter din vurdering med flest forslag og idéer til måder at løse arbejdsopgaverne på i din afdeling/dit team? Procent.³

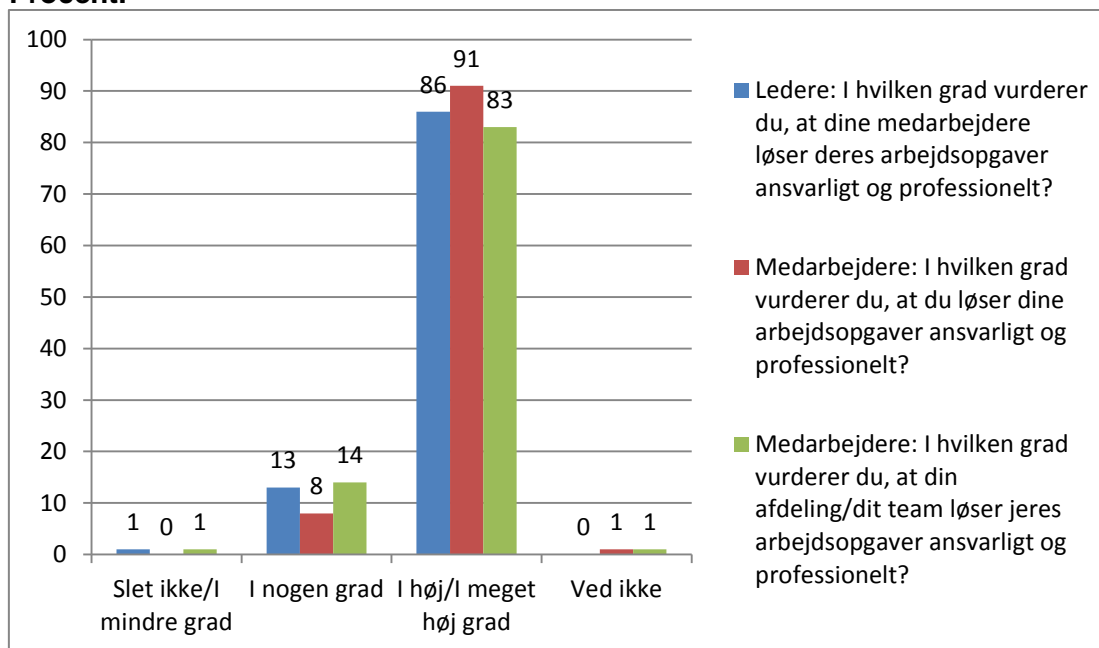


³ Spørgsmålet "En enkelt eller enkelte medarbejdere" er kun stillet til ledere, og spørgsmålet "Det gør jeg selv" er kun stillet til medarbejdere.

Det er et fællesansvar, at afdelingens/teamets arbejdsopgaver løses ansvarligt, effektivt og professionelt

Det er næppe overraskende, at de fleste ledere og medarbejdere mener, at arbejdsopgaverne løses ansvarligt og professionelt. Det er dog værd at bemærke, at henholdsvis 13 procent af lederne og 14 procent af medarbejderne svarer i nogen grad.

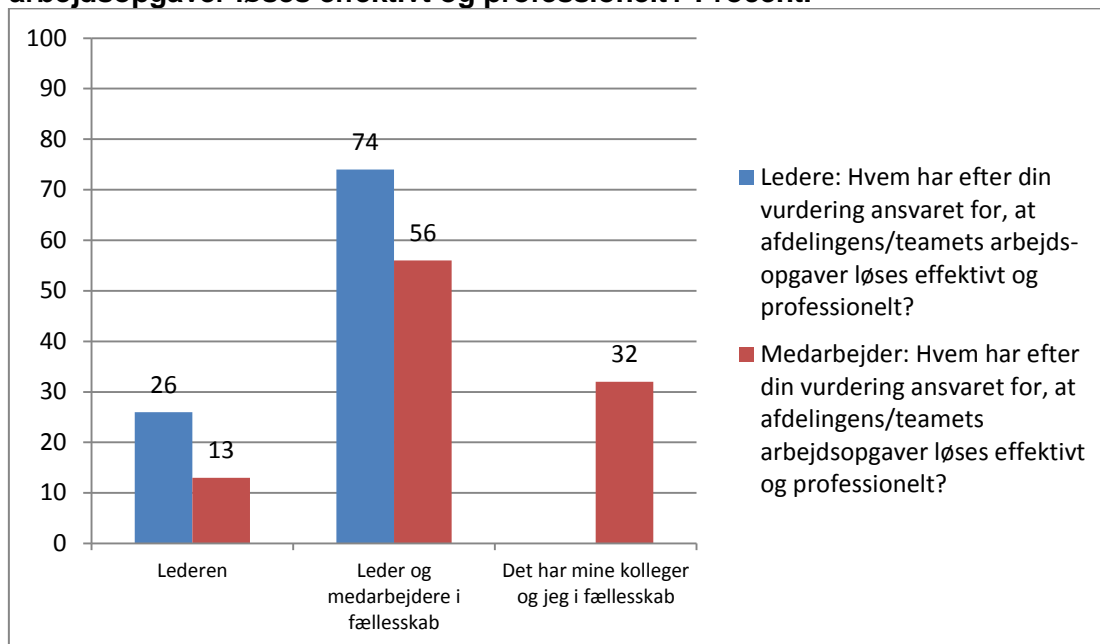
Figur 21. I hvilken grad løses arbejdsopgaverne ansvarligt og professionelt? Procent.



Som det fremgår af figur 22 mener både ledere og medarbejdere, at det er et fælles ansvar, at arbejdsopgaverne løses ansvarligt og professionelt. 32 procent af medarbejderne mener, at ansvaret ligger hos dem og deres kolleger. Det spørgsmål er kun stillet til medarbejderne.

26 procent af lederne mod 13 procent af medarbejderne mener, at det er lederens ansvar.

Figur 22. Hvem har efter din vurdering ansvaret for, at afdelingens/teamets arbejdsopgaver løses effektivt og professionelt? Procent.⁴



Hver tredje medarbejder mener, at de selv har ansvaret for, at deres arbejdsopgaver løses ansvarligt, effektivt og professionelt

Medarbejderne er blevet bedt om at svare på, hvem der har ansvaret for, at deres egne arbejdsopgaver løses ansvarligt, effektivt og professionel, se tabel 7.

Tabel 7. Hvem har efter din vurdering ansvaret for, at dine arbejdsopgaver løses effektivt og professionelt.

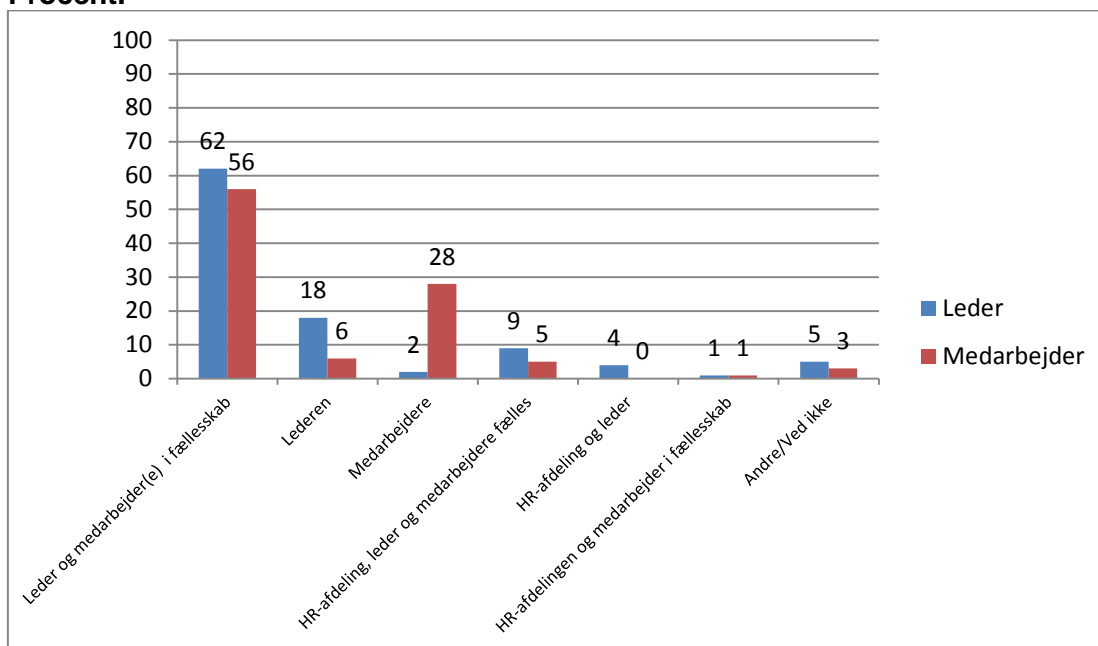
Medarbejdere	Procent
Det har jeg selv	34
Det har min nærmeste leder, jeg og mine kolleger i min afdeling/mit team i fællesskab	32
Det har mine kolleger i min afdeling/mit team og jeg i fællesskab	16
Det har min nærmeste leder og jeg i fællesskab	15
Det har min nærmeste leder	3
Total	100

Ansvaret for medarbejdernes efteruddannelse er et fællesanliggende

Langt de fleste ledere og medarbejdere vurderer, at det er et fællesansvar, at medarbejderne deltager i relevant efteruddannelse. Det er værd at bemærke, at 18 procent af lederne mod seks procent af medarbejderne vurderer, at det er lederens ansvar, hvorimod 28 procent af medarbejderne mod to procent af lederne mener, at det er medarbejdernes ansvar, se figur 23.

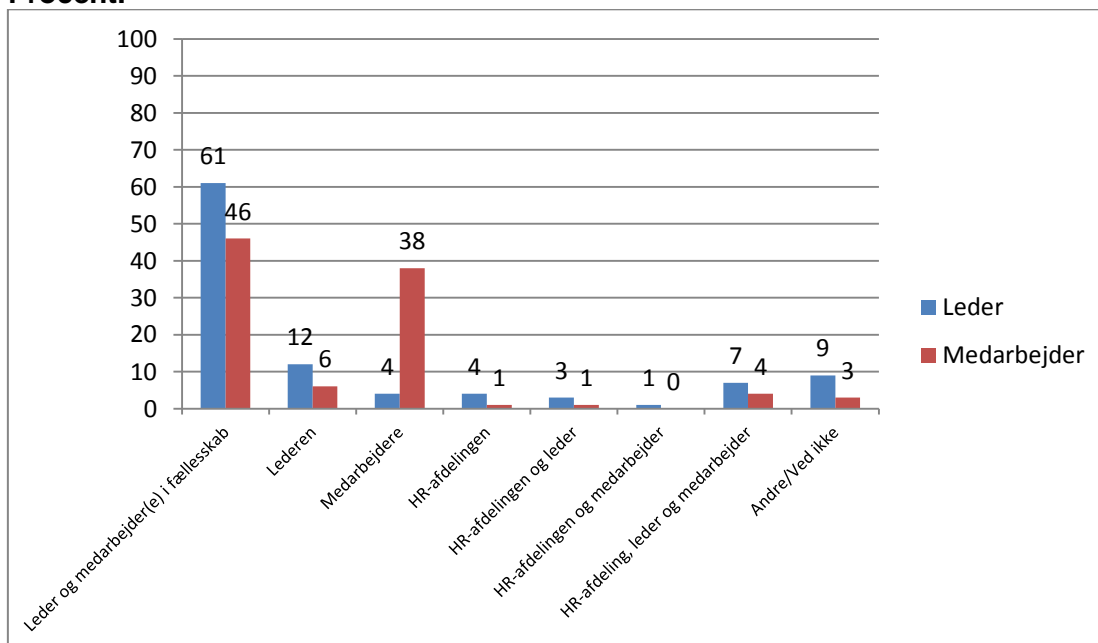
⁴ Spørgsmålet "Det har mine kolleger og jeg i fællesskab" er kun stillet til medarbejdere.

Figur 23. Ansvaret for, at medarbejdere deltager i relevant efteruddannelse. Procent.



De fleste ledere og medarbejdere mener, at også initiativet til medarbejdernes efteruddannelse tages i fællesskab mellem leder og medarbejder, se figur 24. Dog mener 38 procent af medarbejderne, at de selv tager initiativet mod to procent af lederne, og omvendt mener 18 procent af lederne, at de tager initiativet til medarbejdernes efteruddannelse mod 6 procent af medarbejderne.

Figur 24. Hvem tager typisk initiativet til medarbejdernes efteruddannelse? Procent.

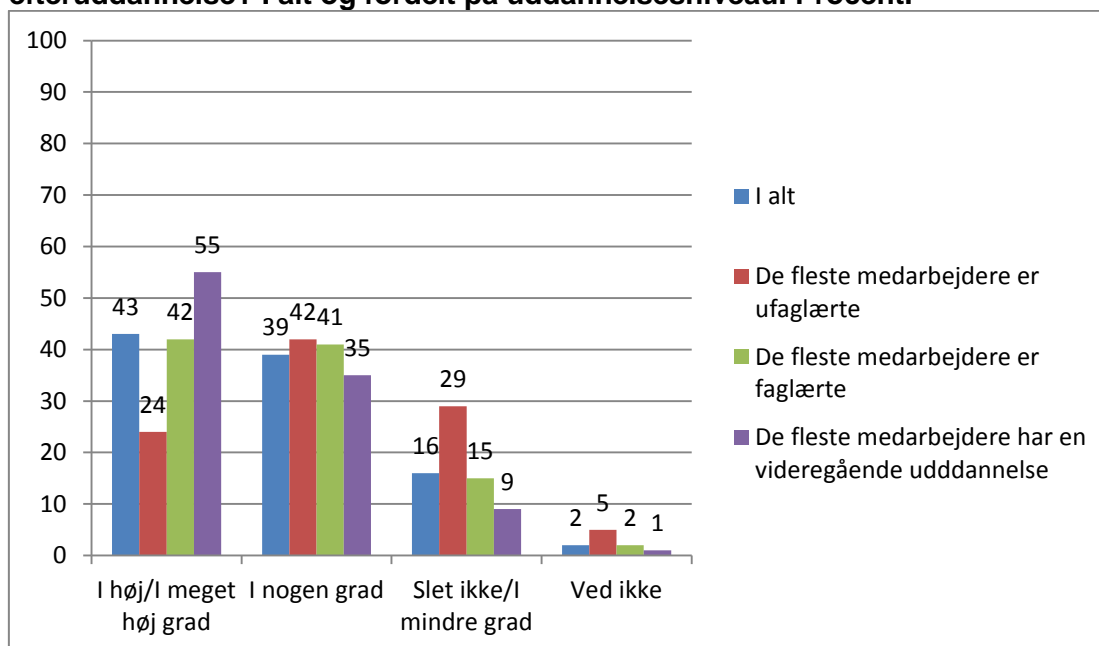


Uddannelse har betydning for motivation til efteruddannelse

Det er ikke overraskende, at de højest uddannede medarbejdere er mest motiverede for at deltage i efteruddannelse. Det mener både ledere og medarbejdere.

Blandt ledere, hvor hovedparten af medarbejderne er ufaglærte, vurderer 24 procent, at medarbejderne i høj eller i meget høj grad er motiverede for at deltage i efteruddannelse. Blandt ledere, hvor hovedparten af medarbejderne har en videregående uddannelse, vurderer 54 procent af lederne, at deres medarbejdere i høj eller i meget høj grad er motiverede for at deltage i efteruddannelse, se figur 25.

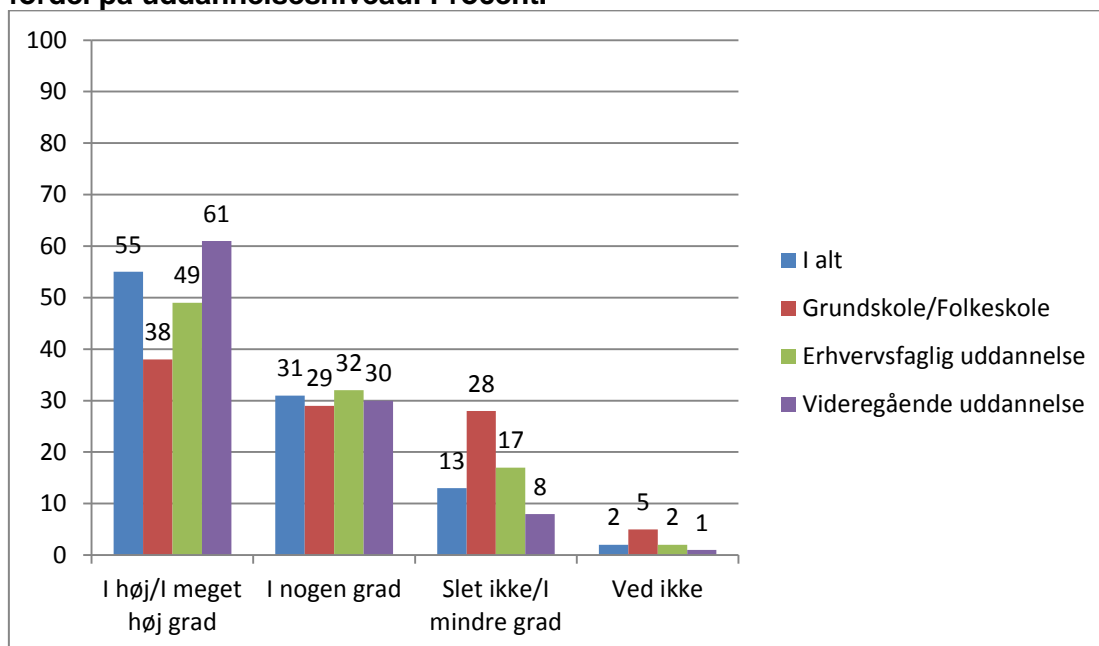
Figur 25. I hvilken grad er dine direkte medarbejdere motiveret for at deltage i efteruddannelse? I alt og fordelt på uddannelsesniveau. Procent.



55 procent af medarbejderne er i høj eller i meget høj grad motiverede for at deltage i efteruddannelse ifølge lederne. Det gælder 38 procent af de medarbejdere, der højst har en folkeskoleuddannelse og 61 procent af de medarbejdere, der har en videregående uddannelse, se figur 26.

Selv om flere såvel ufaglærte medarbejdere som medarbejdere med en videregående uddannelse i høj eller i meget høj grad er motiverede for at deltage i efteruddannelse, er tendensen også blandt medarbejdere, at langt færre kortuddannede er motiverede for at deltage i efteruddannelse end medarbejdere med en videregående uddannelse.

Figur 26. I hvilken grad er du motiveret for at deltage i efteruddannelse? I alt og fordel på uddannelsesniveau. Procent.



Alderens betydning for medarbejdernes motivation for efteruddannelse

De ledere, som både har yngre og ældre medarbejdere⁵, har svaret på, om deres yngre eller ældre medarbejdere er mest motiverede for at deltage i efteruddannelse. Seks ud af ti ledere vurderer, at der ikke er nogen forskel, se tabel 8.

Tabel 8. Vurderer du, at dine yngre medarbejdere er mere motiverede for at deltage i efteruddannelse end dine ældre medarbejdere?

Ledere	Procent
Ja, de yngre er mere motiverede	37
De yngre og de ældre medarbejdere er lige motiverede	60
Nej, det ældre er mere motiverede	3
Total	100

59 procent af medarbejderne under 40 år mod 50 procent af medarbejderne på 50 år eller mere er i høj eller i meget høj grad motiverede for at deltage i efteruddannelse, se tabel 9. 16 procent af medarbejderne på 50 år eller mere er slet ikke eller i mindre grad motiverede for at deltage i efteruddannelse. Det gælder ti procent af medarbejderne under 40 år.

Tabel 9. I hvilken grad er du motiveret for at deltage i efteruddannelse? Procent.

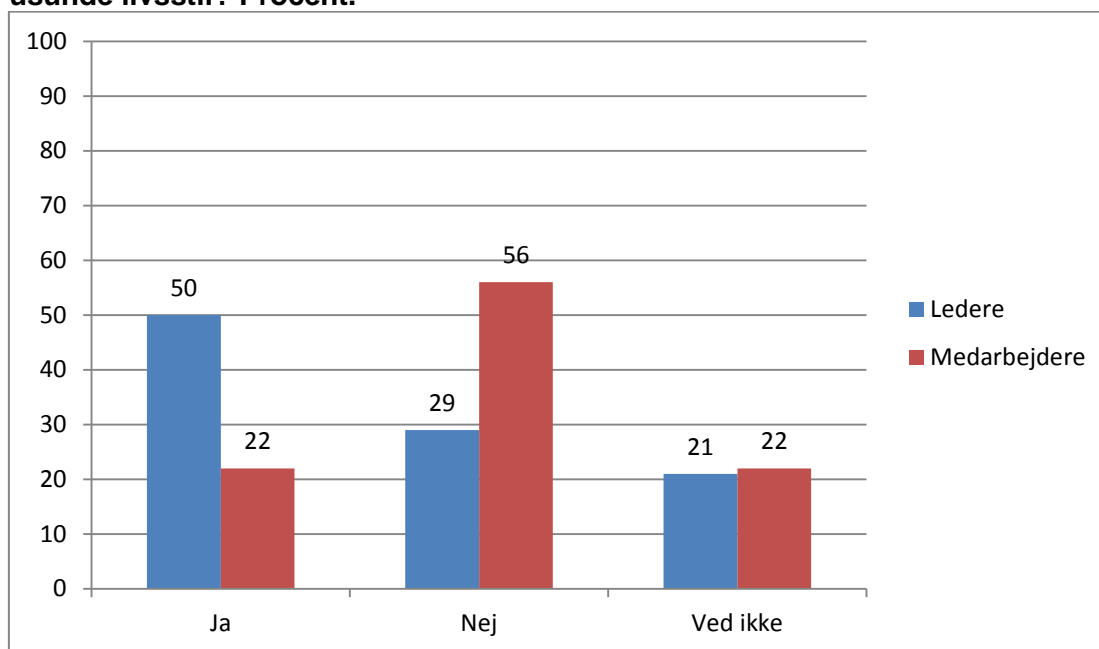
Medarbejdere	Under 40 år	50 år eller mere
I høj/I meget høj grad	59	50
I nogen grad	29	33
Slet ikke/I mindre grad	10	16
Ved ikke	2	2
Total	100	100

⁵ Yngre medarbejdere er i denne undersøgelse defineret som medarbejdere under 40 år, og ældre medarbejdere er i denne undersøgelse defineret som medarbejdere over 50 år.

Ledelsesopgaven og usund livsstil blandt medarbejderne

Hver anden leder og lidt mere end hver femte medarbejder mener, at det er en del af ledelsesopgaven, at en leder tager en samtale med en medarbejder, hvis medarbejderen har en usund livsstil. Knap seks af ti medarbejdere svarer nej, og det samme gør tre ud af ti ledere, se figur 27

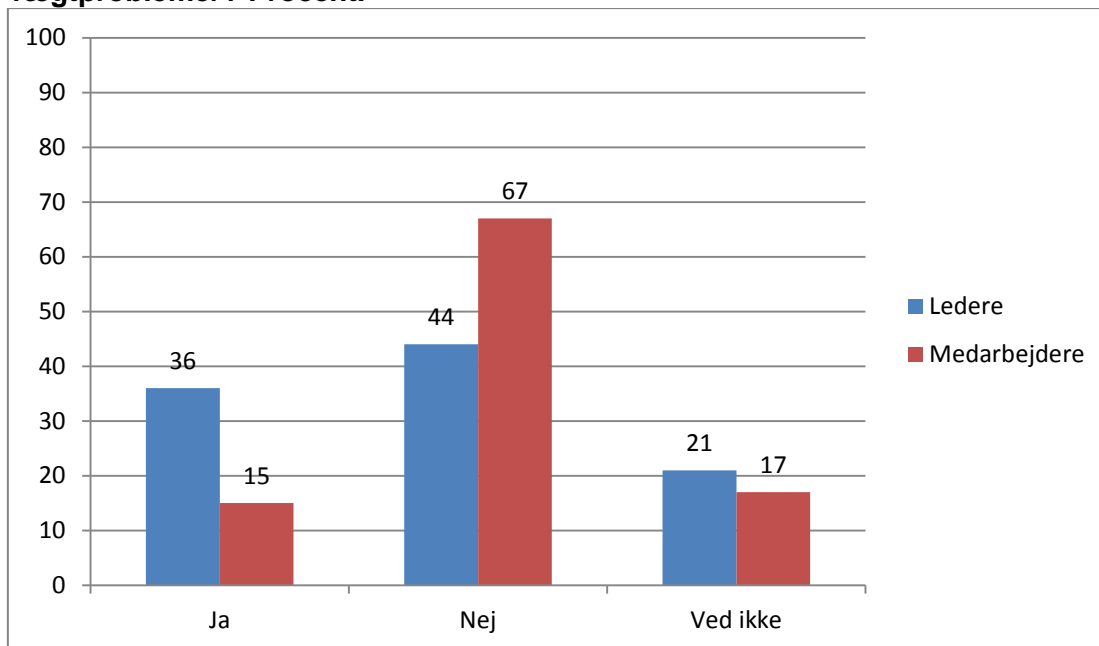
Figur 27. Er det efter din vurdering en del af ledelsesopgaven, at en leder tager en samtale med en medarbejder, der har en usund livsstil om medarbejderens usunde livsstil? Procent.



Når det gælder svær overvægt blandt medarbejdere, er der både færre ledere og medarbejdere, der mener, at det er en del af ledelsesopgaven, at lederen tager en samtale med en medarbejder, der er svært overvægtig.

Her mener kun 36 procent af lederne og 15 procent af medarbejderne, at det er en del af ledelsesopgaven. 44 procent af lederne og 67 procent af medarbejderne svarer nej på spørgsmålet, se figur 28.

Figur 28. Er det efter din vurdering en del af ledelsesopgaven, at en leder tager en samtale med en medarbejder, der er svært overvægtig om medarbejderens vægtproblemer? Procent.



Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov.

Undersøgelsen blandt ledere: Der er i alt gennemført 2.088 CAWI-interview med Ledernes medlemmer i perioden 16. april til 4. maj 2015.

Undersøgelsen blandt medarbejdere: Der er i alt gennemført 1.509 CAWI-interview i perioden 16. til 27. april 2015 med fuldtidsansatte medarbejdere uden personaleansvar i alderen 25-74 år, som har været ansat i samme job de seneste to år.

Nedenfor er en gennemgang af udvalgte baggrundsvariable.

Ledere - Køn	Antal	Procent
Kvinder	671	32
Mænd	1.417	68
Total	2.088	100

Medarbejdere - Køn	Antal	Procent
Kvinder	886	59
Mænd	623	41
Total	1.509	100

Ledere - Alder	Antal	Procent
Under 35	155	7
35-39	182	9
40-44	329	16
45-49	474	23
50-54	456	22
55-59	317	15
60 og derover	175	8
Total	2.088	100

Medarbejdere - Alder	Antal	Procent
Under 35	237	16
35-39	186	12
40-44	213	14
45-49	248	16
50-54	283	19
55-59	213	14
60 og derover	129	9
Total	1.509	100

Ledere - Uddannelsesniveau	Antal	Procent
Folkeskoleniveau	104	5
Almengymnasial, erhvervsgymnasial uddannelse	168	8
Erhvervsfaglig uddannelse	613	30
Kort videregående uddannelse	411	20
Mellemlang/Lang videregående uddannelse	792	38
Total	2.088	100

Medarbejdere - Uddannelsesniveau	Antal	Procent
Folkeskoleniveau	104	7
Almengymnasial, erhvervsgymnasial uddannelse	106	7
Erhvervsfaglig uddannelse	379	25
Kort videregående uddannelse	250	17
Mellemlang/lang videregående uddannelse	669	44
Ønsker ikke at oplyse	1	0
Total	1.509	100

Ledere - Sektor	Antal	Procent
Privat	1.692	81
Offentlig	264	13
Selvejende institution	132	6
Total	2.088	100

Medarbejdere - Sektor	Antal	Procent
Privat	803	53
Offentlig	695	46
Non-profit organisation	11	1
Total	1.509	100

Ledere - Stillingsniveau	Antal	Procent
Topleder - Administrerende direktør (N=89) - Øvrig direktion (N=84)	173	8
Mellemleder (Leder med ledelsesansvar for ledere og eventuelt også andre medarbejdere)	642	31
Linjeleder (Leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere)	1.263	60
Selvstændig	10	0
Total	2.088	100

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 skyldes almindelige afrundingsprincipper.

Til figur 1, 2, 3, 5, 8, 23 og 24 skal det bemærkes, at spørgsmålene til lederne er stillet i forhold til deres direkte medarbejdere som gruppe, hvorimod de til medarbejderne er stillet til medarbejderne individuelt.

Yderligere oplysninger om undersøgelsen kan fås ved henvendelse til analysechef Kim Møller Laursen, kml@lederne.dk, telefon 32 83 32 83.