

Arbejdsmarkedet for ingeniører og andre med naturvidenskabelig baggrund

Resume

Rammer og vilkår på arbejdspladsen har helt afgørende indflydelse på den enkelte medarbejders trivsel og dermed også på forhold som sygefravær, produktivitet og medarbejdergennemstrømning.

Denne IDA-analyse viser, at ingeniørerne som samlet gruppe er meget tilfredse med deres arbejde – også mere tilfredse end andre grupper på arbejdsmarkedet. Ingeniørernes trang til præstation, virkelyst og selvrealisation betyder, at de arbejder meget og er afhængige af ledelse på en bestemt måde, nemlig et lederskab der giver udfordringer i jobbet, udviklingsmuligheder, skaber klarhed i mål og forventninger og som giver konstruktiv feedback.

Der er imidlertid en mindre gruppe (17%), der ikke er tilfredse med deres nuværende arbejdsforhold. En nærmere analyse viser, at utilfredsheden ofte bunder i dårlig ledelse, mangel på udfordringer i arbejdet samt uklarhed i forventninger og mål. Der er således en forholdsvis stor gruppe, ca. en tredjedel, der overvejer at skifte job, og den væsentligste årsag til dette er mangel på udfordringer.

Den tætte sammenhæng mellem den enkeltes trivsel og sygefravær, motivation og medarbejdergennemstrømning gør, at det bør have endda meget stor opmærksomhed fra virksomhedens ledelse på alle niveauer.

IDA anbefaler

På baggrund af rapportens resultater anbefaler IDA

- At ledelsen har fokus på medarbejdernes trivsel og arbejder målrettet med at skabe udviklingsmuligheder og faglige udfordringer.
- At travlhed eller dårlige konjunkturer ikke bliver undskyldninger for at nedprioritere medarbejdernes kompetenceudvikling og efteruddannelse.
- At ledelsen er bevidst om, at der skal være en fornuftig balance mellem arbejdsliv og fritid – også fra en engageret medarbejdergruppe som ingeniører.
- At tilfredshedsundersøgelser ikke blot er symbolpolitik på virksomheden, men følges op af konkret opfølgning og forbedringer.

Overordnet tilfredshed med jobbet

Generelt er det store flertal af ingeniører og cand.scient.er tilfredse med deres job. I gennemsnit er det 83% af IDAs medlemmer, der svarer, at de er tilfredse eller endda meget tilfredse med deres arbejde. Dermed ligger graden af tilfredshed højere end blandt andre funktionærer på arbejdsmarkedet (76% tilfredse) eller gennemsnittet for hele arbejdsmarkedet (72% tilfredse). Den høje grad af tilfredshed er især udtalt for civilingeniører og cand.scient.er, mens diplomingeniører, bromatologer og levnedsmiddeluddannede ligger lidt lavere¹.

Omvendt er der kun 7% af IDAs medlemmer, der er decideret utilfredse med deres job, hvilket er væsentligt lavere end de 12% af funktionærgruppen, som er utilfredse og de 14% af alle på arbejdsmarkedet.

Tablet 1: Generel tilfredshed

(Andel der er meget tilfredse eller tilfredse)

	Civil- Ing.	Øvrige ing.	Cand. scienter	Bromato- loger og levneds- middel- udd.	Alle IDA med- lemmer	Andre funktio- nærer	Hele arbejds- markedet
Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	84%	81%	84%	76%	83%	76%	72%

Under den høje generelle tilfredshed med jobbet man finder blandt IDAs medlemmer, ligger en række forklarende forhold, som kan være interessante at se nærmere på. Dels for at afdække hvad det er, der gør ingeniører og andre med naturvidenskabelig baggrund så tilfredse med deres arbejde og dels for at undersøge, hvorfor der trods alt også er 17%, som ikke er tilfredse med deres nuværende arbejde.

I tabel 2 er vist de 10 forhold², der giver størst tilfredshed henholdsvis størst utilfredshed med jobbet. Det er tydeligt, at god ledelse spiller en væsentlig rolle for medarbejdernes tilfredshed med arbejdet. 7 af de 10 bagvedliggende faktorer for tilfredshed har direkte forbindelse til enten den nærmeste leder eller virksomhedens overordnede ledelse. Den vigtigste rolle har den nærmeste leder, der skal sørge for personlige og faglige udviklingsmuligheder, motivation, klare mål og tilbagemelding på arbejdet, hvis virksomhedens medarbejdere for alvor skal være tilfredse med arbejdet.

Samtidig viser tallene også, at et vist element af præstationsafhængig løn eller belønning har afgørende indflydelse på jobtilfredsheden.

¹ Der er kun 59 besvarelser i gruppen af bromatologer og levnedsmiddeluddannede, hvilket gør resultaterne for denne gruppe lidt mere usikre.

² Af dem der er undersøgt

I den anden ende af skalaen er det især mangel på udfordringer i arbejdet, som trækker ned. Værst er det, hvis arbejdsopgaverne er kedelige. Kun 13% af ingeniører med kedelige arbejdsopgaver svarer, at de er tilfredse med deres job. Også mangel på indflydelse på egen arbejdsituation, manglende udviklingsmuligheder og uklarhed i forventninger og bidrag til virksomhedens mål skaber utilfredshed med jobbet.

Det er også værd at bemærke de forhold, der ikke opnår hverken top- eller bundplacering. For eksempel har spørgsmålet om, hvorvidt man har den fornødne tid til at løse alle opgaver, ikke så stor betydning for tilfredsheden med jobbet. Der er således 75% af dem, der synes, det kan være svært at nå alle opgaver, der alligevel er tilfredse med arbejdet.

Tabel 2: Sammenhæng mellem forholdene på arbejdspladsen og tilfredshed med jobbet

	Andel der er tilfreds med jobbet
TOP 10 tilfredshed	
Min leder motiverer mig til at yde mit bedste	96%
På min arbejdsplads kan det betale sig at yde en ekstraordinær indsats	95%
Jeg har tillid til den øverste ledelses måde at lede arbejdspladsen på	94%
Min leder støtter aktivt min faglige og personlige udvikling	94%
Min leder er alt i alt en god personaleleder	94%
Min leder sætter klare mål for enheden	93%
Min leder giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på mit arbejde (både positive og negative)	93%
I min enhed er der arbejdsglæde	93%
Min leder er en god rollemodel, som går forrest og er et godt eksempel for medarbejderne	93%
Min viden og mine evner bruges godt i mit arbejde	93%
Gennemsnit for alle	83%
BUND 10 tilfredshed	
Min arbejdsplads formår ikke at motivere mig til at yde mit bedste	45%
I min enhed arbejder vi ikke med at udvikle og forbedre vores aktiviteter	42%
I min enhed er der ikke en kultur, hvor vi hjælper og støtter hinanden	36%
Det er uklart for mig, hvordan mit arbejde bidrager til min arbejdsplads	33%
Det er uklart for mig, hvad min arbejdsplads forventer af mig	31%
Jeg savner mulighed for at udvikle mig (via nye arbejdsopgaver, uddannelse, øget ansvar, projektledelse osv.)	31%
I min enhed mangler der arbejdsglæde	29%
Jeg bruger ikke min viden og mine evner i mit arbejde	28%
Jeg savner indflydelse på min egen arbejdsituation	21%
Mine arbejdsopgaver er kedelige	13%

Medarbejders gennemstrømning

Et andet udtryk for dårlige arbejdsvilkår og lav jobtilfredshed er stor medarbejders gennemstrømning. En vis udskiftning i medarbejderstaben vil for de fleste virksomheder af en vis størrelse være gavnlige for at tilføre nye ideer og nyt initiativ, men når gennemstrømningen bliver for høj, er der grund til at bekymre sig om at holde på virksomhedens viden og erfaring. Samtidig vil en høj med-

arbejdsgennemstrømning betyde ekstra omkostninger til oplæring og en forventet lavere produktivitet i begyndelsen af ansættelsesforholdet for nye medarbejdere.

Tabel 3 viser, hvor længe IDAs medlemmer har været ansat på deres nuværende arbejdsplads. Det skal her bemærkes, at især cand.scient.-medlemmerne er relativt unge og derfor ikke har været så længe på arbejdsmarkedet som gennemsnittet af medlemmerne. Næsten halvdelen af medlemmerne (48%) har været mindre end fire år på deres nuværende arbejdsplads. I den anden ende af skalaen er der 10%, som ikke har skiftet job de seneste 20 år.

Tabel 3: Hvor længe har du været ansat på din nuværende arbejdsplads?

	Civil- Ing.	Øvrige ing.	Cand. scient.er	Bromato- loger og levneds- middel- udd.	Alle IDA med- lemmer	Andre funktio- nærer	Hele arbejds- markedet
Under 1 år	13%	12%	22%	8%	13%	-	-
1-3	36%	33%	49%	37%	35%	-	-
4-9	26%	26%	21%	31%	26%	-	-
10-19	15%	17%	6%	22%	17%	-	-
20 år eller mere	10%	10%	3%	2%	10%	-	-
I alt	100%	100%	100%	100%	100%	-	-

Knap hver tredje af IDAs medlemmer går med overvejelser om at skifte job. 6% har allerede besluttet sig og er måske allerede i gang med jobsøgningen, mens yderligere 25% overvejer et jobskifte.

Tabel 4: Jobskifte

	Civil- Ing.	Øvrige ing.	Cand. scienter	Bromato- loger og levneds- middel- udd.	Alle IDA med- lemmer	Andre funktio- nærer	Hele arbejds- markedet
Har besluttet at skifte job	5%	6%	11%	9%	6%	-	-
Overvejer Jobskifte	26%	25%	25%	37%	25%	-	-

Fordi det kan have betydelige økonomiske konsekvenser for virksomheden at rekruttere nye medarbejdere til erstatning for de erfarne, som forlader dem, er det relevant at undersøge, hvad det er, der får medarbejderne til at søge væk. Der vil altid være en vis jobrotation på arbejdsmarkedet, hvor medarbejdere søger nye udfordringer andre steder eller for eksempel flytter til andre dele af landet. Den del af jobrotationen, som det til gengæld er værd at arbejde på at nedbringe, er den, der bunder i utilfredshed med de nuværende arbejdsforhold.

Den gruppe, der går i overvejelser om at skifte job, har svaret på, hvad der har fået dem til at søge væk. Den væsentligste årsag er mangel på udfordringer i

arbejdet. 83% svarer, at det har være en medvirkende årsag til at overveje et jobskift. Herefter kommer ønsket om at forbedre løn- og ansættelsesvilkår samt bedre udviklingsmuligheder. Først længere nede på listen kommer forhold som balance mellem arbejdsliv og privatliv samt samarbejde og andre kollegiale forhold.

Tabel 5: Hvad er årsagen til, at du overvejer jobskifte?

	Civil- Ing.	Øvrige ing.	Cand. scienter	Bromato- loger og levneds- middel- udd.	Alle IDA med- lemmer	Andre funktio- nærer	Hele arbejds- markedet
Dine arbejdsop- gaver og indholdet i dit arbejde	85%	82%	86%	83%	83%	-	-
Dine løn- og ansættelsesvilkår	62%	64%	67%	56%	64%	-	-
Dine udviklings- muligheder	59%	56%	66%	59%	57%	-	-
Balance ml. din arbejdstid og arbejds mængde, arbejdsliv og privatliv	54%	56%	56%	56%	55%	-	-
Samarbejde og kollegiale forhold (arbejdsglæde, samarbejde, arbejds miljø)	54%	54%	60%	54%	54%	-	-
Transporttid til og fra arbejde	53%	53%	65%	53%	54%	-	-
Din nærmeste leder	40%	42%	41%	46%	42%	-	-
Arbejdspladsens image og om- dømme	17%	18%	11%	10%	17%	-	-
Den øverste ledelse på ar- bejdspladsen	15%	19%	7%	17%	17%	-	-

En anden måde at undersøge, hvad der får medarbejderne til at søge væk fra deres arbejdsplads, er at se på sammenhængen mellem deres ønske om at finde et nyt job og deres vurdering af deres nuværende arbejdsplads. De sammenhænge er vist i tabel 6.

Igen er der tydelige sammenhænge mellem ønsker om jobskift og faktorer som kedelige arbejdsopgaver, mangel på indflydelse på egen arbejds situation og mangel på udviklingsmuligheder. Hvad der er særlig interessant ved svarene i tabel 6, er, at de arbejdspladser, der har relativt få jobskift, også er kendetegnet ved god ledelse.

Tabel 6: Sammenhæng mellem forholdene på arbejdspladsen og om man overvejer jobskifte

	Andel der overvejer jobskift
TOP 10 - få jobskift	
Min arbejdsplads formår at motivere mig til at yde mit bedste	13%
Min leder motiverer mig til at yde mit bedste	16%
På min arbejdsplads kan det betale sig at yde en ekstraordinær indsats	16%
Jeg har tillid til den øverste ledelses måde at lede arbejdspladsen på	17%
Min leder støtter aktivt min faglige og personlige udvikling	17%
Min leder er alt i alt en god personaleleder	18%
Min leder er god til at fordele arbejdet mellem medarbejderne	19%
Min leder sætter klare mål for enheden	19%
Min leder giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på mit arbejde (både positive og negative)	19%
Min leder er en god rollemodel, som går forrest og er et godt eksempel for medarbejderne	19%
Gennemsnit for alle	31%
BUND 10 – mange jobskift	
Min arbejdsplads formår ikke at motivere mig til at yde mit bedste	70%
I min enhed arbejder vi ikke med at udvikle og forbedre vores aktiviteter	70%
I min enhed er der ikke en kultur, hvor vi hjælper og støtter hinanden	71%
Det er uklart for mig, hvordan mit arbejde bidrager til min arbejdsplads	74%
Det er uklart for mig, hvad min arbejdsplads forventer af mig	76%
Jeg savner muligheder for at udvikle mig (via nye arbejdsopgaver, uddannelse, øget ansvar, projektledelse osv.)	79%
Jeg bruger ikke min viden og mine evner ordentligt i mit arbejde	79%
I min enhed mangler der arbejdsglæde	81%
Jeg savner indflydelse på min egen arbejdssituation	83%
Mine arbejdsopgaver er kedelige	89%

Sygefravær

Sammen med generel tilfredshed og ønske om jobskift er sygefraværet en tredje indikator på, om der er et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen. De medlemmer, der har deltaget i undersøgelsen, har i gennemsnit 4,0 fraværsdage om året på grund af egen sygdom. Til sammenligning lå det gennemsnitlige antal fraværsdage for alle i den private sektor i 2007 på 9,0 dage, mens de ansatte i kommunerne i gennemsnit måtte blive hjemme i 13,3 dage om året på grund af sygdom³.

Tabel 6: Fravær i forbindelse med sygdom

	Civil- Ing.	Øvrige ing.	Cand. scienter	Bromato- loger og levneds- middel- udd.	Alle IDA med- lemmer	Andre funktio- nærer	Hele arbejds- markedet
Gns. Antal fra- værsdage	4,4	3,7	5,6	4,0	4,0	-	-

³ Danmarks Statistik, 2007 tal

IDAs medlemmer ligger altså væsentligt under det samlede gennemsnit for arbejdsmarkedet. Alligevel kan der peges på en række forhold, der øger sandsynligheden for et højt sygefravær, ligesom andre forhold trækker sygefraværet ned.

Værst står det tilsyneladende til på arbejdspladser uden kultur for, at kolleger hjælper og støtter hinanden indbyrdes. Her er sygefraværet mere end 3½ gange højere end gennemsnittet. Også de medarbejdere, der oplever mangel på udviklingsmuligheder og har kedelige arbejdsopgaver, har typisk et højere sygefravær end gennemsnittet.

I forhold til generel medarbejdertilfredshed og jobskifte optræder der i forbindelse med sygefravær en ny faktor på TOP 10 listen. Hvor det ikke har markant indflydelse på tilfredshed med jobbet og ønsket om at skifte, om der er en god balance mellem arbejdsliv og familieliv, har det tilsyneladende større effekt på sygefraværet. Det giver et billede af ingeniører som engagerede medarbejdere, der reagerer mere på mangel på udvikling og kedelige opgaver end på travlhed, og som er villige til at yde en ekstra indsats i perioder – måske på bekostning af familielivet. På trods af engagement fører et længerevarende højt arbejdspress imidlertid til højere sygefravær, og der er således al mulig grund til at sikre en rimelig balance mellem job og fritid – også for medarbejdere, der har svært ved at lægge opgaverne fra sig, før de er færdige.

Tabel 7: Sammenhæng mellem forholdene på arbejdspladsen og sygefravær

	Gns. Antal fraværsdage
I min enhed er der ikke en kultur, hvor vi hjælper og støtter hinanden	14,8
I min enhed arbejder vi ikke med at udvikle og forbedre vores aktiviteter	12,8
Mine arbejdsopgaver er kedelige	11,1
Jeg savner muligheder for at udvikle mig (via nye arbejdsopgaver, uddannelse, øget ansvar, projektledelse osv.)	8,6
Jeg har normalt en dårlig balance mellem mit arbejds- og privatliv	6,9
Jeg savner aktiv støtte fra min leder til min faglige og personlige udvikling	6,6
Jeg bruger ikke min viden og mine evner ordentligt i mit arbejde	6,5
Jeg savner indflydelse på min egen arbejdssituation	6,4
Det er uklart, hvordan min enhed bidrager til hele arbejdspladsens succes	6,4
Det er uklart, hvad min arbejdsplads forventer af mig	6,3
Gennemsnit for alle	4,0
Min viden og mine evner bruges godt i mit arbejde	3,6
Jeg har en passende indflydelse på min egen arbejdssituation	3,6
Jeg kender arbejdspladsens overordnede mål/vision/strategi	3,5
Jeg har mulighed for at udvikle mig (via nye arbejdsopgaver, uddannelse, øget ansvar, projektledelse osv.)	3,5
Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	3,5
Jeg kan se, hvordan mit arbejde bidrager til min arbejdsplads	3,5
Min arbejdsplads formår at motivere mig til at yde mit bedste	3,4
Mine arbejdsopgaver er spændende	3,4
Jeg ved, hvad min arbejdsplads forventer af mig	3,4
I min enhed har vi den fornødne tid til at løse vores opgaver	3,3

Arbejdsliv og fritid

Der har de seneste 10 år været meget fokus på en fornuftig balance mellem arbejdsliv og privatliv. To ud af tre IDA-medlemmer mener, at de har en passende balance, hvilket er en anelse under andre funktionærer på arbejdsmarkedet. Samtidig mener kun knap hver tredje, at der i deres enhed er tilstrækkelig tid til at løse opgaverne.

Der tegner sig altså et billede af et travlt arbejdsmarked ikke mindst for ingeniører. Som tidligere omtalt kan længerevarende højt arbejdspress især betyde stigning i sygefraværet, mens det tilsyneladende har lidt mindre effekt på arbejdsglæden – så længe arbejdsopgaverne er spændende, og udviklingsmulighederne gode.

Tabel 8: Balance mellem arbejdsliv og privatliv

(Andel der er helt eller delvist enige)

	Civil- Ing.	Øvrige ing.	Cand. scient.er	Bromato- loger og levneds- middel- udd.	Alle IDA med- lemmer	Andre funktio- nærer	Hele arbejds- markedet
Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	68%	67%	72%	61%	67%	70%	69%
I min enhed har vi den fornødne tid til at løse vores opgaver	31%	33%	43%	15%	32%	-	-

Virksomhedskultur og samarbejde

To af de forhold, der betyder mest for medarbejdertilfredshed, ønske om jobskifte og sygefravær, er arbejdsklimaet blandt de nærmeste kolleger. Ikke overraskende har enheder med høj arbejdsglæde og en kultur, hvor man hjælper og støtter hinanden, også mere tilfredse medarbejdere.

At dømme efter tallene i tabel 9 er det ikke tilfældet alle steder. Mere end hver fjerde ingeniør vurderer ikke, at de er ansat i en enhed, hvor der er arbejdsglæde. De 27% er dog mindre end gennemsnittet for hele arbejdsmarkedet, hvor 36% mener, de er ansat et sted uden arbejdsglæde. Der synes altså at være plads til forbedring på dette område.

Lidt bedre ser det ud med hensyn til kollegial hjælpsomhed. 85% af IDAs medlemmer synes, der er hjælp og støtte at hente hos kollegerne, når det kniber.

En anden vigtig parameter for trivslen er, at arbejdet foregår i en proces, hvor aktiviteter og arbejdsopgaver udvikles og forbedres løbende, så man ikke kører i ring i uhensigtsmæssige arbejdsrutiner. Også her synes der at være plads til forbedringer, når 29% af IDAs medlemmer ikke mener, at der arbejdes med at udvikle og forbedre aktiviteterne på deres arbejdsplads.

Tabel 9: Virksomhedskultur og samarbejde

(Andel der er helt eller delvist enige)

	Civil- Ing.	Øvrige ing.	Cand. scient.er	Bromato- loger og levneds- middel- udd.	Alle IDA med- lemmer	Andre funktio- nærer	Hele arbejds- markedet
I min enhed er der arbejdsglæde	76%	71%	73%	69%	73%	67%	64%
I min enhed hjælper og støtter vi hinanden	86%	85%	87%	79%	85%	80%	78%
I min enhed har vi et godt samarbejde med tilstødende funktioner/enheder	69%	70%	66%	77%	69%	69%	67%
I min enhed arbejder vi med at udvikle og forbedre vores aktiviteter	73%	70%	76%	70%	71%	72%	68%

Arbejdsindhold, indflydelse og forventninger

Analysen har vist, at et af de forhold, der har størst betydning for trivsel, lav jobrotation og lavt sygefravær er spændende arbejdsopgaver. Hvis det krav er opfyldt, viser tallene, at det er lettere at komme gennem perioder med stort arbejdspress. Omvendt er medarbejdere med kedelige arbejdsopgaver i mange tilfælde allerede flittige læsere af jobannoncer.

Sammenlignet med andre funktionærgrupper og gennemsnittet for hele arbejdsmarkedet har ingeniører og andre med naturvidenskabelig/teknisk baggrund generelt et interessant arbejde.

Generelt scorer IDAs medlemmer højere end arbejdsmarkedet som helhed, når det gælder arbejdsindhold og indflydelse på jobsituationen. Til gengæld ligger de lidt under gennemsnittet, når det gælder klarhed i virksomhedens forventninger til dem.

Tabel 10: Arbejdsindhold, indflydelse og forventninger

(Andel der er helt eller delvist enige)

	Civil- Ing.	Øvrige ing.	Cand. scient.er	Bromato- loger og levneds- middel- udd.	Alle IDA med- lemmer	Andre funktio- nærer	Hele arbejds- markedet
Mine arbejdsop- gaver er spæn- dende	87%	85%	86%	88%	86%	74%	68%
Min viden og mine evner bruges godt i mit arbejde	75%	74%	74%	76%	74%	70%	67%
Jeg kan se, hvor- dan mit arbejde bidrager til min arbejdsplads	79%	77%	84%	78%	78%	76%	72%
Jeg har en pas- sende indflydelse på min egen arbejdssituation	80%	79%	81%	76%	80%	70%	66%
Jeg ved, hvad min arbejdsplads forventer af mig	73%	74%	78%	69%	74%	80%	81%
Jeg kan se, hvor- dan min enhed bidrager til ar- bejdspladsens succes	80%	78%	83%	74%	79%	78%	74%
Jeg kender ar- bejdspladsens overordnede mål	78%	76%	79%	75%	77%	78%	76%

Motivation og ledelse

I forhold til de tre opstillede trivselsindikatorer (generel jobtilfredshed, lav jobrotation og lav sygefravær) er god ledelse meget afgørende for især jobtilfredshed og lav jobrotation.

Der er for både ingeniører, øvrige funktionærer og hele arbejdsmarkedet blandede meninger om kvaliteten af den ledelse, man finder på de danske arbejdspladser. Kun godt halvdelen af IDAs medlemmer vil betegne deres nærmeste leder som en god personaleleder. Endnu værre er det, at kun 42% svarer, at deres nærmeste leder er i stand til at motivere dem til at yde deres bedste.

Der synes altså at være et betydeligt forbedringspotentiale i den måde, der bliver udøvet ledelse på. Motivation fra nærmeste leder, klarhed omkring mål og støtte i faglig og personlig udvikling er langt fra en selvfølge. Hverken for ingeniører eller på arbejdsmarkedet generelt.

Tabel 11: Ledelse

(Andel der er helt eller delvist enige)

	Civil- Ing.	Øvrige ing.	Cand. scient.er	Bromato- loger og levneds- middel- udd.	Alle IDA med- lemmer	Andre funktio- nærer	Hele arbejds- markedet
Min leder er alt i alt en god personaleleder	55%	52%	54%	44%	53%	54%	52%
Min leder giver mig tilstrækkelige tilbagemelding	48%	47%	49%	46%	48%	52%	49%
Min leder motiverer mig til at yde mit bedste	45%	41%	40%	41%	42%	50%	47%
Min leder støtter aktivt min faglige og personlige udvikling	48%	45%	51%	44%	46%	53%	50%
Min leder er en god rollemodel	45%	43%	52%	27%	44%	48%	46%
Min leder er god til at fordele arbejdet mellem medarbejderne	45%	43%	49%	27%	43%	48%	47%
Min leder sætter klare mål for enheden	46%	44%	47%	39%	45%	52%	52%
Min leder følger op på, at vi når vores mål	50%	52%	54%	44%	51%	58%	56%
Jeg har tillid til den øverste ledelse	50%	50%	56%	34%	50%	50%	47%

Tabel 12: En ekstra indsats

(Andel der er helt eller delvist enige)

	Civil- Ing.	Øvrige ing.	Cand. scient.er	Bromato- loger og levneds- middel- udd.	Alle IDA med- lemmer	Andre funktio- nærer	Hele arbejds- markedet
På min arbejdsplads kan det betale sig at yde en ekstraordinær arbejdsindsats	40%	40%	38%	25%	40%	48%	45%
Jeg er villig til at yde en ekstra indsats for at opnå organisatorisk succes	75%	80%	67%	71%	77%	78%	74%
Min arbejdsplads formår at motivere mig til at yde mit bedste	45%	45%	47%	37%	45%	-	-

Tilfredshedsundersøgelser

Knap tre ud af fire af IDAs medlemmer er på en arbejdsplads, hvor der med mellemrum gennemføres trivselsundersøgelser, medarbejderundersøgelser eller lignende.

Tablet 13: Gennemfører din arbejdsplads tilbagevendende undersøgelser vedrørende medarbejdernes trivsel?

	Civil- Ing.	Øvrige ing.	Cand. scient.er	Bromato- loger og levneds- middel- udd.	Alle IDA med- lemmer	Andre funktio- nærer	Hele arbejds- markedet
Ja	75%	70%	75%	84%	72%	-	-
Nej	25%	30%	25%	16%	28%	-	-

Som det fremgår af tabel 14, er der delte meninger om, hvorvidt disse undersøgelser fører til konkrete forandringer og forbedringer i organisationen. Den største gruppe (46%) svarer, at undersøgelserne i nogen grad følges op af handling, mens hver tredje svarer, at der slet ikke eller kun i mindre grad kommer konkrete forandringer og forbedringer. Der er altså tilsyneladende en risiko for, at tilfredshedsundersøgelser i en del tilfælde ikke fører til forandringer, men derimod til frustration over mangel på handling og i værste fald større utilfredshed.

Tablet 14: I hvor høj grad oplever du, at disse undersøgelser fører til konkrete forandringer og forbedringer i organisationen?

	Civil- Ing.	Øvrige ing.	Cand. scient.er	Bromato- loger og levneds- middel- udd.	Alle IDA med- lemmer	Andre funktio- nærer	Hele arbejds- markedet
Slet ikke	8%	8%	8%	8%	8%	-	-
I mindre grad	28%	24%	18%	28%	25%	-	-
I nogen grad	46%	46%	49%	50%	46%	-	-
I høj grad	16%	18%	11%	10%	17%	-	-
I meget høj grad	3%	4%	13%	5%	3%	-	-
I alt	100%	100%	100%	100%	100%	-	-

Uddannelse/kompetenceudvikling

Løbende efteruddannelse og kompetenceudvikling af medarbejderne er ideelt set i fælles interesse for både medarbejder og virksomhed.

Fra virksomhedens synspunkt er det vigtigt at have medarbejdere med kompetencer, der hele tiden opdateres i takt med den samfundsmæssige og teknologiske udvikling. Samtidig kan kompetenceudvikling ses som en del af medarbejderplejen, hvor adgang til stadig udvikling kan motivere og fastholde medarbejderne.

Fra medarbejdernes synspunkt er det vigtigt som minimum at vedligeholde deres kompetencer på tidssvarende niveau og dermed fastholde deres markedsværdi. Samtidig må man formode, at fortsat kompetenceudvikling kan føre til advancement/mere spændende arbejdsopgaver.

61% af IDAs medlemmer svarer, at de har gode muligheder for efteruddannelse/kompetenceudvikling. Det betyder så samtidig, at 39% ikke vurderer deres kompetenceudviklingsmuligheder som gode. I betragtning af at den nyeste viden om den teknologiske udvikling ofte er afgørende for ingeniørers job, er det en bemærkelsesværdigt høj andel, som er ansat på virksomheder med dårlige muligheder for efteruddannelse.

Som det fremgår af tabel 16, har 58% af IDAs medlemmer deltaget i efteruddannelse/kompetenceudvikling i løbet af 2008. Og der er altså en restgruppe på op imod 40%, som af forskellige årsager ikke deltager i efteruddannelse så ofte.

Tabel 15: Uddannelse og kompetenceudvikling

(Andel der er helt eller delvist enige)

	Civil- Ing.	Øvrige ing.	Cand. scient.er	Bromato- loger og levneds- middel- udd.	Alle IDA med- lemmer	Andre funktio- nærer	Hele arbejds- markedet
Generelt har jeg gode muligheder for efteruddannelse/kompetenceudvikling	62%	60%	66%	59%	61%	-	-
Jeg har modtaget en tilstrækkelig oplæring og uddannelse til at varetage mit job godt	65%	63%	67%	63%	64%	70%	69%
Jeg har mulighed for at udvikle mig	76%	72%	75%	73%	74%	65%	60%
Jeg har inden for det seneste år forbedret mine evner og færdigheder	74%	70%	84%	76%	72%	-	-
Min kompetenceudvikling sker primært i det daglige arbejde	74%	72%	68%	66%	73%	-	-
På min arbejdsplads følges der op på udbyttet af kompetenceudvikling/efteruddannelse	20%	22%	20%	26%	21%	-	-

Tabel 16: Deltagelse i kompetenceudvikling

	Civil- Ing.	Øvrige ing.	Cand. scient.er	Bromato- loger og levneds- middel- udd.	Alle IDA med- lemmer	Andre funktio- nærer	Hele arbejds- markedet
Har du deltaget i efteruddannelse/kompetenceudvikling i 2008?	60%	56%	57%	56%	58%	-	-
Antal dage i gns. (Den gruppe der har deltaget)	7,2	6,7	7,8	5,5	6,9	-	-
Antal dage i gns. (Alle)	4,3	3,8	4,4	3,1	4,0	-	-

Den væsentligste barriere for ikke at deltage i efteruddannelse er travlhed. 51% svarer, at det var årsagen til ikke at deltage i kompetenceudvikling i 2008. 41% peger på, at virksomhedens nuværende situation betyder, at der er begrænsede ressourcer til efteruddannelse. Hver tredje mangler relevante efteruddannelsesmuligheder på deres arbejdsområde.

Tabel 17: Barrierer for ikke at deltage i efteruddannelse/kompetenceudvikling (Andel der er helt eller delvist enige)

	Civil- Ing.	Øvrige ing.	Cand. Scient.er	Bromato- loger og levneds- middel- udd.	Alle IDA med- lemmer	Andre funktio- nærer	Hele arbejds- markedet
Jeg har haft for travlt til at deltage i efteruddannelse	51%	52%	36%	36%	51%	-	-
Virksomhedens nuværende økonomiske situation betyder, at der kun er begrænsede ressourcer til efteruddannelse/kompetenceudvikling	42%	41%	32%	45%	41%	-	-
Jeg oplever, at der på mit arbejdsområde mangler relevante muligheder for efteruddannelse/kompetenceudvikling	34%	33%	29%	39%	33%	-	-
Arbejdspladsen synes ikke, at jeg på nuværende tidspunkt har behov for efteruddannelse	26%	31%	33%	29%	29%	-	-
På nuværende tidspunkt synes jeg ikke selv, at jeg har behov for efteruddannelse	25%	28%	33%	36%	27%	-	-

Jeg har for lang transporttid til relevante efteruddannelsesmuligheder	5%	7%	7%	4%	6%	-	-
--	----	----	----	----	----	---	---

Deltagerne i undersøgelsen er blevet spurgt om, inden for hvilke områder de har taget efteruddannelse/kompetenceudvikling i 2008. Den største gruppe (63%) er blevet undervist i specifikke emner inden deres fagområde. 19% af efteruddannelsesaktiviteten drejer sig om ledelse, mens yderligere 22% forbedrer deres evner inden for projektledelse.

Table 18: Inden for hvilke områder har du taget efteruddannelse/kompetenceudvikling i 2008?

	Civil-Ing.	Øvrige ing.	Cand. scient.er	Bromatologer og levnedsmiddelludd.	Alle IDA medlemmer	Andre funktionærer	Hele arbejdsmarkedet
Ledelse	19%	19%	20%	21%	19%	-	-
Projektledelse	21%	23%	21%	15%	22%	-	-
Kommunikation/præsentation	14%	15%	30%	15%	15%	-	-
Strategi/forretningsindsigt	10%	9%	6%	6%	9%	-	-
Metoder i innovation	7%	6%	5%	3%	6%	-	-
Specifikke emner inden for mit fagområde	63%	62%	68%	64%	63%	-	-
Har haft coach/mentor	6%	6%	11%	3%	6%	-	-
Andet	12%	13%	9%	21%	13%	-	-

Selve initiativet til efteruddannelse kommer oftest fra medarbejderen selv, eventuelt i samarbejde med den nærmeste leder. Derimod kan man kun de færreste steder regne med, at personaleafdelingen har en overordnet plan for efteruddannelse af medarbejderne. Kun 9% af deltagerne i undersøgelsen har været på efteruddannelse initieret af personaleafdelingen.

Table 19: Hvem tager normalt initiativ til dine efteruddannelsesaktiviteter?

	Civil-Ing.	Øvrige ing.	Cand. scient.er	Bromatologer og levnedsmiddelludd.	Alle IDA medlemmer	Andre funktionærer	Hele arbejdsmarkedet
Jeg selv	93%	91%	94%	97%	92%	-	-
Min nærmeste leder	38%	41%	32%	39%	40%	-	-
Personaleafdelingen	9%	9%	9%	6%	9%	-	-
Følger personlig udviklingsplan	8%	6%	11%	3%	7%	-	-

Andre/andet	5%	5%	9%	3%	5%	-	-
-------------	----	----	----	----	----	---	---

Netværk

Af IDAs medlemmer indgår 38% i netværk, der støtter medlemmernes egne og virksomhedernes behov for kompetenceudvikling. Det kan være IDAs egne fagtekniske selskaber men også andre. Især cand.scient.erne deltagerne mindre end andre medlemsgrupper.

Af de 62%, der ikke indgår i netværk, svarer 67%, at de ville være interesseret.

Tabel 20: Indgår du i netværk, der støtter din og virksomhedens behov for kompetenceudvikling, fx IDA fagteknisk selskab?

	Civil- Ing.	Øvrige ing.	Cand. scient.er	Bromato- loger og levneds- middel- udd.	Alle IDA med- lemmer	Andre funktio- nærer	Hele arbejds- markedet
Ja	44%	34%	28%	46%	38%	-	-
Nej	56%	66%	72%	54%	62%	-	-

Tabel 21: Ville du være interesseret i at indgå i et fagligt netværk, hvis det kan styrke din og virksomhedens kompetenceudvikling?

(Dem der svarer nej til at de allerede i dag deltager i netværk)

	Civil- Ing.	Øvrige ing.	Cand. scient.er	Bromato- loger og levneds- middel- udd.	Alle IDA med- lemmer	Andre funktio- nærer	Hele arbejds- markedet
Ja	65%	67%	74%	69%	67%	-	-
Nej	35%	33%	26%	31%	33%	-	-

Kontakt

Spørgsmål til undersøgelsen kan rettes til konsulent Fin Krog Jørgensen eller journalisterne Tine Bøge Pedersen og Karin Borberg.

Metode

Undersøgelsen er gennemført blandt et repræsentativt udsnit af IDAs privat-ansatte og offentligt ansatte medlemmer.

Undersøgelsen er foretaget i IDAs spørgepanel i juni 2009. 3.980 personer har deltaget i undersøgelsen, hvilket svarer til 40 procent af de i alt 10.000 inviterede paneldeltagere.