

Stress blandt lederne smitter af på medarbejderne

Juni 2022



Hovedresultater

- Knap hver femte af IDAs ledermedlemmer er stressede. Mens andelen af stressede ikke er højere blandt lederne end medarbejderne, oplever lederne til gengæld et markant højere arbejdspress end medarbejderne: fx oplever 45 pct. af lederne ofte eller altid at komme bagud med deres arbejde, og en tredjedel af lederne oplever ofte at have så travlt, at de ikke har tid til at holde pauser i løbet af arbejdsdagen, mens de tilsvarende andele blandt medarbejderne er hhv. 29 pct. og 15 pct.
- Der er en tæt sammenhæng mellem stress blandt medarbejdere og ledere. Blandt de medarbejdere, der ofte eller altid oplever, at deres leder er stresset, har knap 40 pct. selv følt sig stresset, mens andelen af stressede kun er 11 pct. blandt de medarbejdere, der aldrig eller sjældent oplever, at deres leder er stresset.
- Knap en tredjedel (31 pct.) oplever, at deres leder i høj grad er med til at sikre trivsel og mindske stress gennem sin ledelse. Omvendt oplever 35 pct., at deres leder kun i lav eller meget lav grad leder på en måde, der sikrer medarbejdernes trivsel.
- Medarbejderne oplever, at lederne er bedst til at have fokus på trivsel samt sikre faglig sparring i forbindelse med opgaveløsningen, mens lederne vurderes til at være dårligst til at sikre løbende prioritering af arbejdsopgaverne.
- Der er en markant sammenhæng mellem medarbejdernes jobtilfredshed på den ene side og hvorvidt lederne er gode til at sikre trivsel og mindske stress på den anden side. Jobtilfredsheden er 5,1 blandt medarbejdere, der ikke oplever at deres leder sikrer trivsel og mindsker stress, mens jobtilfredsheden blandt medarbejdere, der i høj grad oplever, at deres leder sikrer trivsel, er over 8 på en skala fra 0-10, hvor 0 er meget utilfreds og 10 er meget tilfreds.

Undersøgelsens hovedtemaer

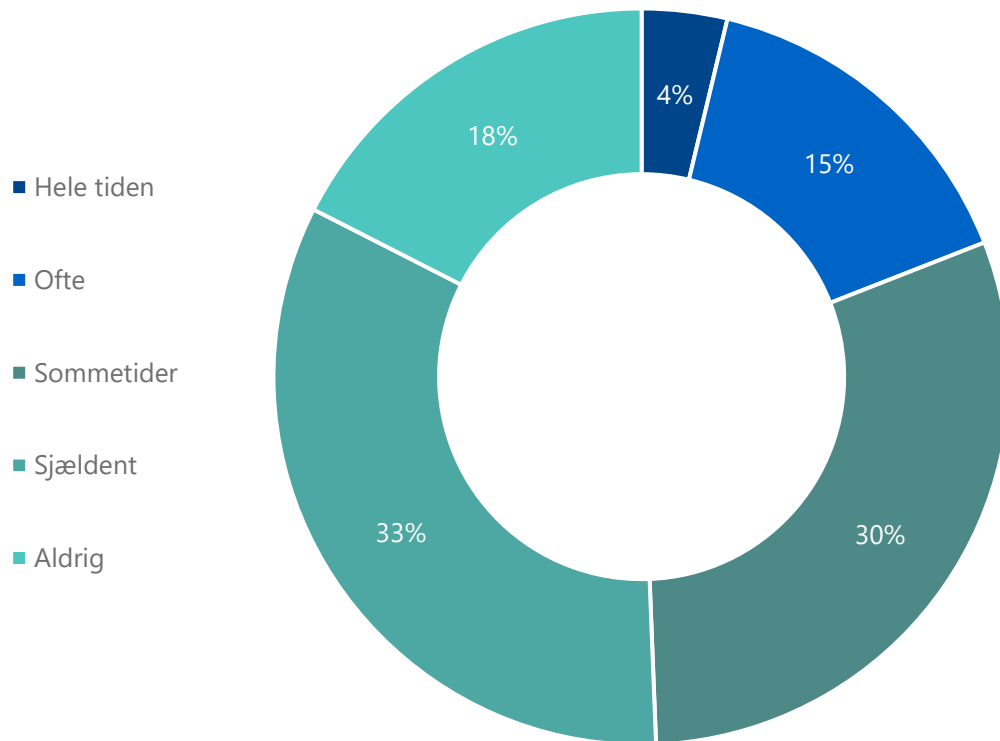
[Stress og arbejdspress blandt lederne](#)

[Vurdering af i hvilken grad lederne sikrer trivsel og mindsker stress blandt medarbejderne](#)

[Om undersøgelsen](#)

Omkring en femtedel af lederne er stressede

Andel ledere, der har følt sig stressede de seneste 2 uger



Knap hver femte af IDAs ledermedlemmer er stressede. I undersøgelsen omfatter ledere både topleder, fx adm. direktør, funktionsdirektører eller øverste chef, og mellemledere som fx afdelingschefer, funktionsledere, projektchefer eller lignende.

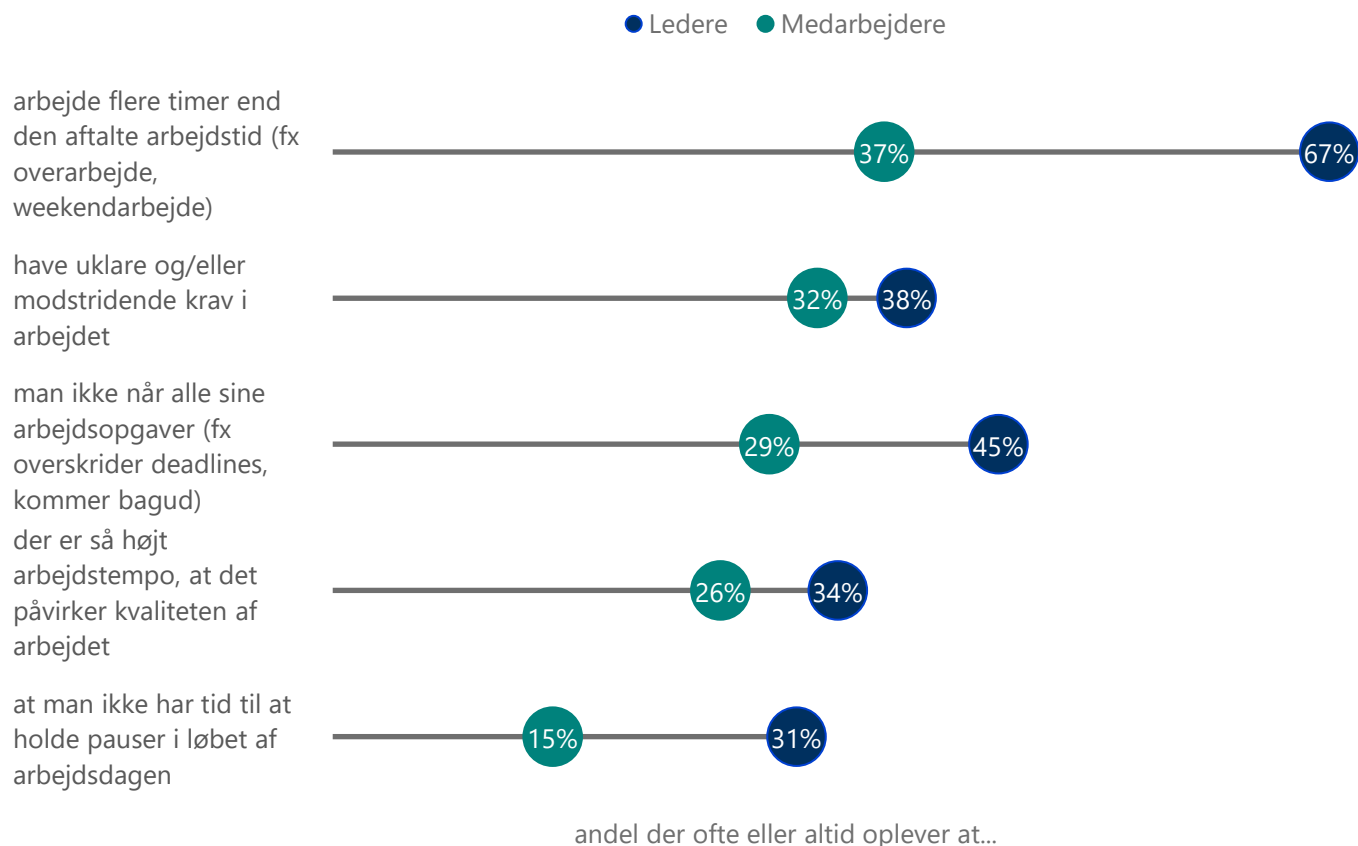
Hvor andelen af stress blandt lederne er 19 pct., er andelen 21 pct. blandt medarbejdere uden ledelsesansvar (fremgår ikke af figuren).

Andelen af stressede i IDAs undersøgelse er en anelse lavere end de 24 pct. som svarede, at de var stressede [i en undersøgelse fra Lederne](#) tidligere i 2022. I den undersøgelse indgik kun privatansatte ledere, hvor IDAs undersøgelse omfatter både den private og den offentlige sektor.

Kilde: (N=320). Note: Figuren viser andelen, der har svaret, at de 'Hele tiden' eller 'Ofte' har følt sig stressede de seneste 2 uger. Spørgsmålsformuleringen lød "Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste 2 uger?".

Halvdelen af lederne kommer ofte bagud med deres arbejde

Oplevelsen af høje arbejdskrav, opdelt på ledere og medarbejdere

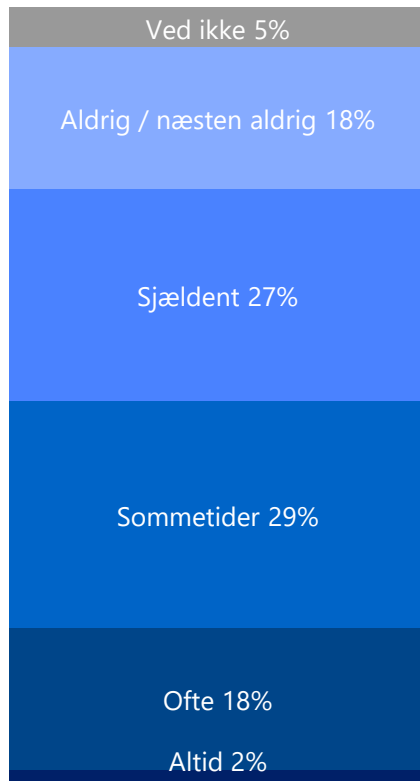


Mens andelen af stressede ikke er højere blandt lederne end medarbejderne, oplever lederne til gengæld et markant højere arbejdspress.

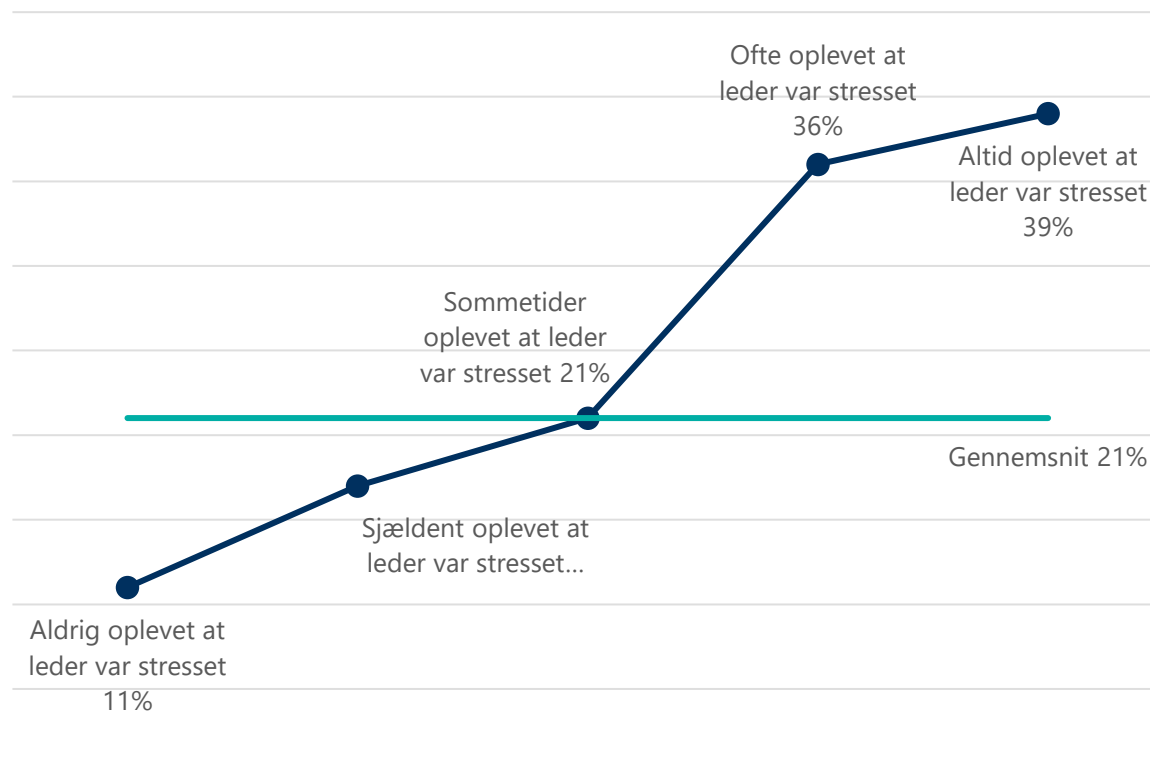
45 pct. af lederne oplever ofte eller altid at komme bagud med deres arbejde eller overskride deadlines. Det er til trods for, at to tredjedele af lederne ofte arbejder mere end den aftalte arbejdstid. Og en tredjedel af lederne oplever ofte, at have så travlt, at de ikke har tid til at holde pauser i løbet af arbejdsdagen – hvilket er dobbelt så højt som blandt medarbejdere uden ledelsesansvar.

Over en tredjedel af medarbejderne har været stressede, hvis deres leder også har været det

Andel medarbejdere, der oplever at deres leder har været stresset



Andelen af stressede medarbejdere, fordelt på hvorvidt medarbejderne oplever at deres leder er stresset



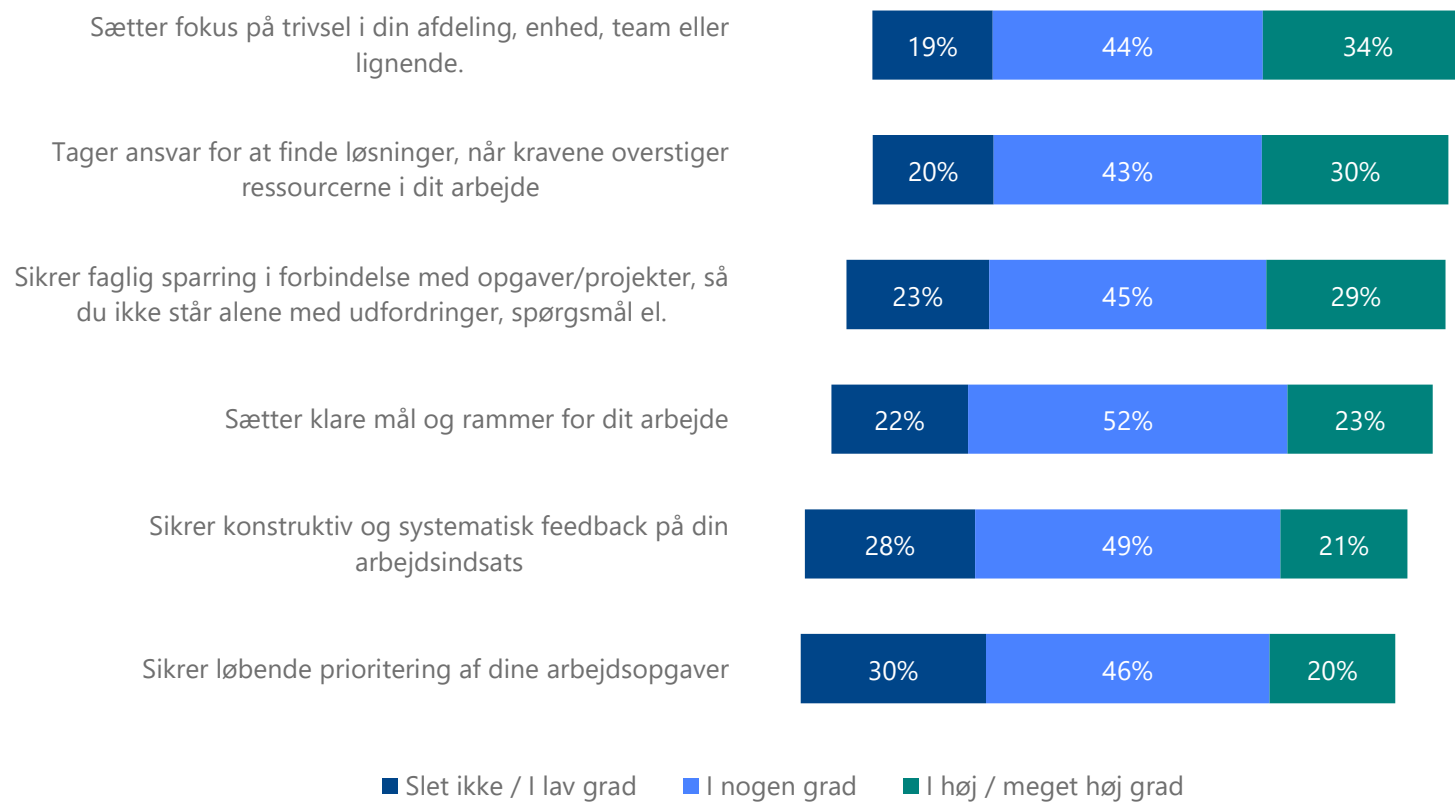
Ledernes høje arbejdspress er også noget, som medarbejderne kan mærke. Omkring halvdelen af medarbejderne oplever, at deres leder altid, ofte eller sommetider er stresset.

Der er tilsyneladende en tæt sammenhæng mellem stress blandt medarbejdere og ledere. Blandt de medarbejdere, der aldrig eller sjældent oplever, at deres leder er stresset, har også kun 11 pct. selv følt sig stresset. Omvendt har næsten 40 pct. af medarbejdere med en stresset leder også selv følt sig stressede. Der er med andre ord en tendens til, at ledernes høje arbejdspress smitter af på medarbejderne.

Kilde: (N=1.453). Note: Spørgsmålsformuleringen lød "Hvor ofte har du inden for de seneste 12 måneder haft oplevelsen af, at din leder var stresset?". Kun medarbejdere uden ledelsesansvar har besvaret spørgsmålet. Figuren til højre viser andelen, der har svaret, at de selv har følt sig stressede.

Kun en femtedel synes, at deres leder i høj grad sikrer løbende prioritering af deres arbejdsopgaver

I hvilken grad gør din nærmeste leder eller projektleder følgende



Lederne spiller en afgørende rolle i forhold til at mindske stress blandt medarbejderne. Derfor har medarbejderne i undersøgelsen vurderet deres nærmeste leder på seks parametre, der er afgørende for at sikre trivsel og mindske stressbelastning.

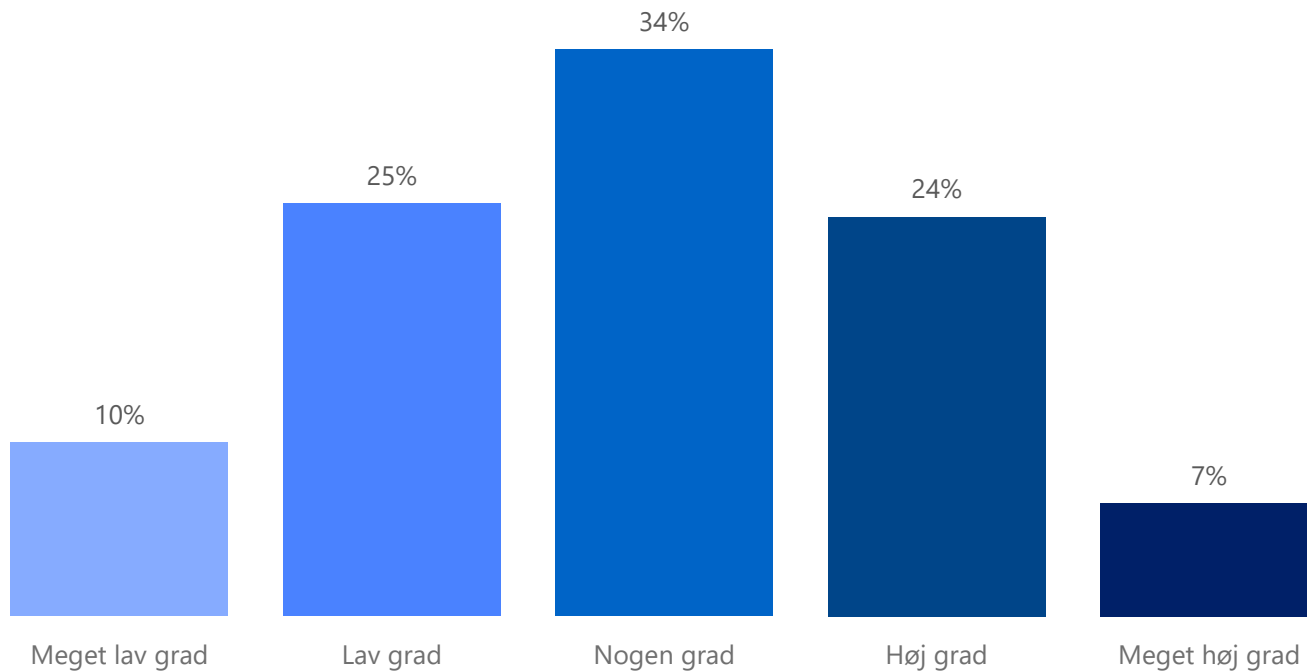
Omkring 30 pct. oplever i høj grad, at deres leder sætter fokus på trivsel, tager ansvar for at finde løsninger i situationer med for høje krav samt sikrer faglig sparring ifm. arbejdsopgaverne. Omkring 20 pct. oplever, at deres leder ikke gør dette.

Omvendt er det kun ca. hver femte, der i høj grad oplever, at deres nærmeste leder sikrer løbende prioritering og systematisk feedback på arbejdsopgaverne. 30 pct. oplever modsat, at deres nærmeste leder slet ikke eller kun i lav grad sikrer dette.

Kilde: IDAs Stress-undersøgelse (N=1.446). Note: Spørgsmålsformuleringen lød "I hvilken grad gør din nærmeste leder eller projektleder følgende?" efterfulgt af de seks underspørgsmål. Spørgsmålet er kun blevet stillet til medarbejdere uden ledelsesansvar. Ved ikke-besvarelser fremgår ikke af figuren og skalaen svarene er grupperet i tre kategorier.

Knap en tredjedel oplever, at deres leder i høj grad leder på en måde, der sikrer trivsel og mindsker stress

Medarbejdernes vurdering af deres leder ift. at sikre trivsel og mindske stress



De seks spørgsmål om ledelse – om prioritering, faglig sparring, håndtering af ressourcemangel, klare mål og rammer mv. – er blevet regnet om til et ledelsesindeks, som viser medarbejdernes samlede vurdering af deres leder. Respondenterne er delt i tre lige store grupper i oplevelsen af deres leder. Knap en tredjedel (31 pct.) oplever, at deres leder i høj grad er med til at sikre trivsel og mindske stress gennem sin ledelse. Omvendt oplever 35 pct., at deres leder kun i lav eller meget lav grad leder på en måde, der sikrer medarbejdernes trivsel.

Kilde: IDAs Stress-undersøgelse (N=1.384). Note: Indekset for ledelse er et gennemsnit af seks indikatorer vedr. prioritering, feedback, klare mål og rammer, faglig sparring, fokus på trivsel samt håndtering af ressourcemangel. Gennemsnitsscoren er på en skala fra 0-10, hvor 0-2 = Meget lav grad, 2-4 = Lav grad, 4-6 = Nogen grad, 6-8 = Høj grad og 8-10 = Meget høj grad. Kun respondenter med valide besvarelser på alle indikatorsspørgsmål er medtaget.

Medarbejderne i den offentlige sektor oplever, at lederne er en anelse dårligere til at mindske stress og øge trivsel end i det private

Medarbejdernes vurdering af deres leder ift. at sikre trivsel og mindske stress (gennemsnitsscore) opdelt på sektor og udvalgte brancher

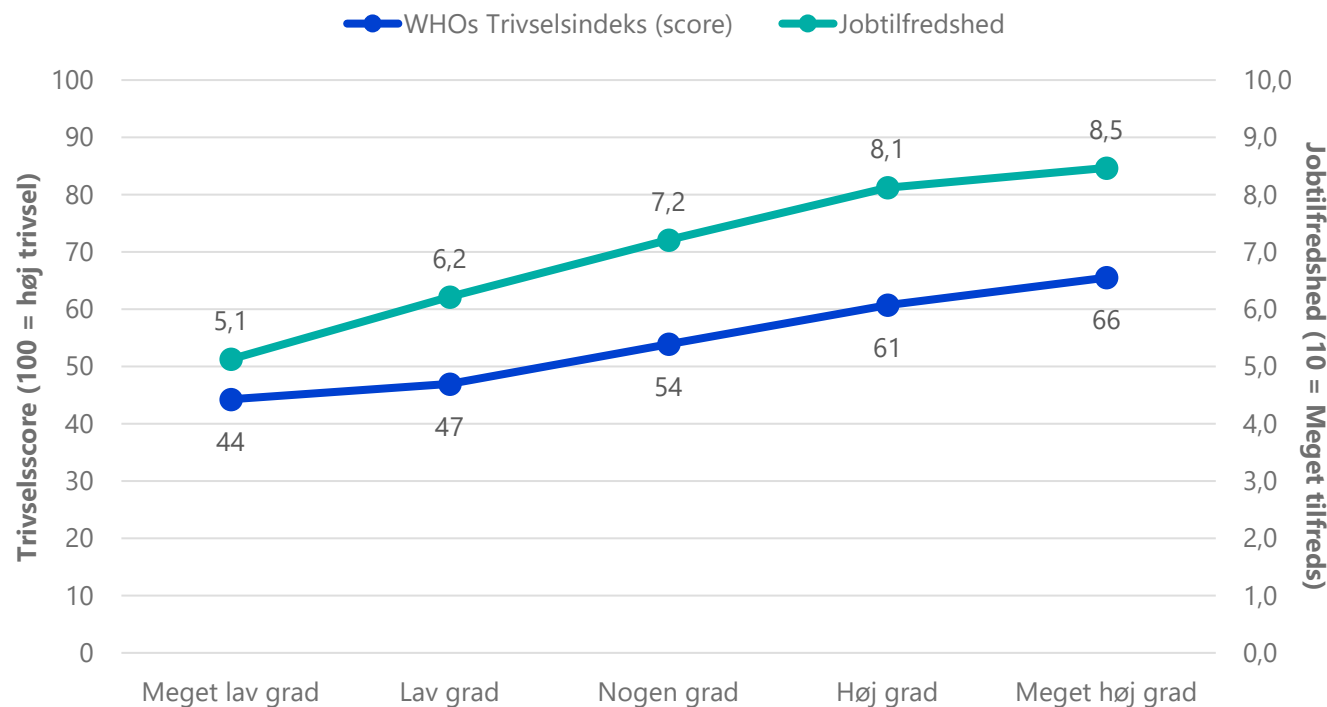
● Ledelsesscore — Gennemsnit



Kilde: IDAs Stress-undersøgelse (N=1.384). Note: Indekset for ledelse er et gennemsnit af seks indikatorer vedr. prioritering, feedback, klare mål og rammer, faglig sparring, fokus på trivsel samt håndtering af ressourcemangel. Gennemsnitsscoren er på en skala fra 0-10, hvor 0 = Meget lav grad og 10 = Meget høj grad. Kun respondenter med valide besvarelser på alle indikatorspørgsmål er medtaget.

Medarbejderne er markant mere tilfredse med deres job, hvis deres leder er god til at sikre trivsel og mindske stress

Trivsel og jobtilfredshed,
opdelt på medarbejdernes vurdering af deres leder



Der er en markant sammenhæng mellem medarbejdernes jobtilfredshed på den ene side og hvorvidt lederne er gode til at sikre trivsel og mindske stress på den anden side. På en skala fra 0-10, hvor 0 er meget utilfreds og 10 er meget tilfreds, er jobtilfredsheden kun middel (5) blandt medarbejdere, der ikke oplever, at deres leder sikrer trivsel gennem prioritering, feedback og klare rammer. Blandt medarbejdere, der i høj grad oplever at deres leder er god til at sikre trivsel og mindske stress er jobtilfredsheden derimod over 8.

Et lignende, men mindre markant mønster tegner sig i forhold til trivsel. WHO's Trivselsindeks udregner en samlet trivselsscore mellem 0-100 på baggrund af fem spørgsmål. Pointtal mellem 36-50 indikerer, at der kan være risiko for depression eller stressbelastning, mens pointtal mellem 0-35 indikerer stor risiko for depression eller stressbelastning. Pointtal over 50 indikerer trivsel og at der ikke umiddelbart er risiko for depression eller stressbelastning.

Trivselsscoren blandt medarbejdere, hvor lederen i høj grad mindsker stress og sikrer trivsel, er 66 point – hvilket er 50 pct. højere end blandt medarbejdere, hvor lederen i meget lav grad sikrer trivsel.

Kilde: IDAs Stress-undersøgelse (N=961). Note: Spørgsmålsformuleringen lød hhv. "Hvor tilfreds er du samlet set med dit nuværende arbejde på en skala fra 0-10, hvor 0 = Meget utilfreds og 10 = Meget tilfreds?" og "Hvad kommer tættest på, hvordan du har følt dig de sidste to uger? I de sidste to uger..." efterfulgt af fem indikatorspørgsmål som tilsammen udgør WHO's Trivselsindeks. Svarene omregnes til en score på en skala fra 0-100, hvor 100 regnes som høj trivsel. Ved ikke-besvarelser er frasorteret ved beregning af gennemsnit.

Om undersøgelsen

- Formålet med undersøgelsen er at undersøge stress, trivsel og arbejdsmængde blandt IDAs medlemmer, både ledere og medarbejdere uden ledelsesansvar.
- Målgruppen for undersøgelsen er færdiguddannede IDA-medlemmer, der er i beskæftigelse som lønmodtagere. Undersøgelsen omfatter både lønmodtagere i fuldtids- og deltidsbeskæftigelse. Selvstændige, studerende, ledige samt medlemmer uden for arbejdsmarkedet er ikke en del af undersøgelsen.
- Undersøgelsen er foretaget som en online spørgeskemaundersøgelse. Dataindsamlingen er foregået i perioden januar-marts 2022. 2.086 personer har helt eller delvist besvaret undersøgelsen. Heraf er 351 enten topledere (fx adm. direktør, funktionsdirektører, øverste chef eller lignende) eller mellemledere (fx afdelingschef, funktionsleder, projektchef eller lignende). Undersøgelsens svarprocent på 14 pct.
- Spørgsmål, kommentarer eller lignende i forbindelse med analysen kan rettes til analysekonsulent Christian Severin Larsen (csl@ida.dk).