



---

24. april 2026

## Lederundersøgelsen 2026

57 procent af FOAs ledermedlemmer føler sig stressede og hele 4 ud 5 synes, at arbejdet er følelsesmæssigt belastende. Ikke desto mindre er 9 ud af 10 ledere, når alt tages i betragtning, tilfredse med deres job som leder. Det viser en undersøgelse, som FOA har foretaget blandt alle ledermedlemmer.

Undersøgelsen blev gennemført i perioden 6. til 22. marts 2026 blandt FOAs ledermedlemmer. I alt 520 ledermedlemmer har besvaret undersøgelsen fuldt ud.

I figurene præsenteres alle svarene opdelt på sektor. I teksten vil der ikke blive fremhævet og beskrevet sektorforskelle, medmindre de inden er blevet testet statistisk sikre.

---

### KONTAKT

 Notat udarbejdet af:

FOA Politik og Analyse

Presse/Fagbladet:

Politisk ansvarlig:

---

Lars Ole Preisler Hansen

Allan Wahlers

Joan Lindskov

Tlf. 46 97 25 12

Tlf. 46 97 26 44

Tlf. 46 97 23 54

## Undersøgelsens hovedresultater

### Baggrund – Hvem er FOAs ledere?

- 9 ud af 10 af ledermedlemmerne har personaleansvar.
- Størstedelen er ledere for medarbejdere, mens en mindre del også er ledere for andre ledere.
- Størstedelen af lederne i undersøgelsen er ansat i ældreplejen. Herefter følger det pædagogiske område samt ansatte på skoleområdet, på rådhus, i forvaltninger og lignende.

### Anciennitet og fastholdelse

- Lederne i undersøgelsen har i gennemsnit været ansat 8,3 år i deres nuværende stilling. Medregnes ancienniteten fra tidligere lederansættelser har lederne i gennemsnit 13,4 års ledererfaring.
- Seks ud ti regner fortsat med at være ansat på deres nuværende arbejdsplads om 2 år, og ca. to tredjedele har en forventning om at skulle være leder resten af deres arbejdsliv.
- 62 procent er enige i, at der er stor udskiftning blandt lederne på deres arbejdsplads

### Ansættelsesvilkår og arbejdstid

- Tre ud af fire er ansat uden øverste arbejdstid, mens den resterende del er ansat med ret til afspadsering eller på rådighedstillæg.
- Otte ud af ti har en ugentlig arbejdstid på mere end 37 timer, og næsten halvdelen vurderer ligefrem, at deres gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ligger på 41 timer eller derover.



### **Ledelsesspænd**

- Mere end hver anden har lederansvar for 30 medarbejdere eller flere.
- Ca. en fjerdedel synes, at ledelsesspændet er for stort.
- Mere end én tredjedel af lederne dækker flere matrikler.

### **Uddannelse og faglighed**

- Næsten 9 ud af 10 er enige i, at de har de lederkompetencer, de har behov for.
- Otte ud af ti synes, at de har gode muligheder for uddannelse.
- Hver anden leder har en diplomuddannelse.
- 22 procent henter ledelsesfaglig inspiration gennem Lederforeningens Nyhedsbrev.

### **Samarbejdsrelationer**

- 98 procent synes, de har et godt samarbejde med deres medarbejdere.
- 9 ud af 10 har et godt samarbejde med deres nærmeste leder og deres øvrige lederkolleger
- Ca. 8 ud af 10 er enige i, at de bliver anerkendt og påskønnet af deres nærmeste leder/chef.
- Otte ud ti får tilstrækkelig hjælp og støtte fra deres nærmeste leder.
- Mere end en fjerdedel af ledermedlemmerne savner dog supervision og sparring.
- Næsten 7 ud af 10 føler, at arbejder meget alene



### **Ledelsesrum**

- 61 procent er tilfredse med deres ledelsesrum, men næsten hver tredje ønsker sig mere.
- En femtedel af ledermedlemmerne er uenige i, at deres ledelsesrum er klart defineret.
- Mere end en tredjedel af lederne er uenige i, at de har gode muligheder for at påvirke beslutninger i ledelseslagene over dem.
- 83 procent svarer, at de har gode muligheder for at påvirke de rammer, som deres leder sætter for deres arbejde.

### **Jobtilfredshed og trivsel**

- 9 ud af 10 ledere er tilfredse eller meget tilfredse med deres job som leder, og mere end 9 ud af 10 føler sig motiverede og engagerede i deres lederarbejde.
- Mere end 9 ud af 10 føler sig motiverede og engagerede i deres lederarbejde

### **Vilkår og rammer for arbejdet**

- 60 procent føler har gode vilkår for at udføre deres lederopgave, men 14 procent er uenige.
- Over halvdelen oplever, at det igennem de seneste fem år er blevet vanskeligere at leve op til de krav, der stilles til dem som ledere.
- Næsten halvdelen har kun sommetider, sjældent eller aldrig tid nok til at udføre deres lederopgaver tilfredsstillende.
- Over en tredjedel oplever ikke, at de har indflydelse på mængden af deres opgaver.
- Stort flertal er enige i, at de har indflydelse på, hvordan de udfører og planlægger deres opgaver.



Næsten hver tredje er enig i, at forventningerne til dem er uklare.

### **Udfordringer på arbejdspladsen**

- 37 procent oplever, at deres arbejdsplads har svært ved at leve op til de krav, der stilles til den.
- Fire ud af ti har inden for det seneste år oplevet omstruktureringer og forandringer i ledelsesstrukturen.
- Næsten hver tredje oplever i meget høj eller høj grad, at det er vanskeligt at få besat ledige stillinger.
- 27 procent oplever, at muligheden for vikardækning er blevet ringere i løbet af de seneste 5 år.

### **Psykisk arbejdsmiljø**

- En femtedel er uenige i, at deres psykiske arbejdsmiljø er godt.
- 4 ud 5 synes, at arbejdet er følelsesmæssigt belastende.
- Hele 57 procent føler sig i meget høj, høj eller nogen grad stressede.
- For hver tredje tager arbejdet altid eller ofte så meget af deres energi, at det går ud over privatlivet.

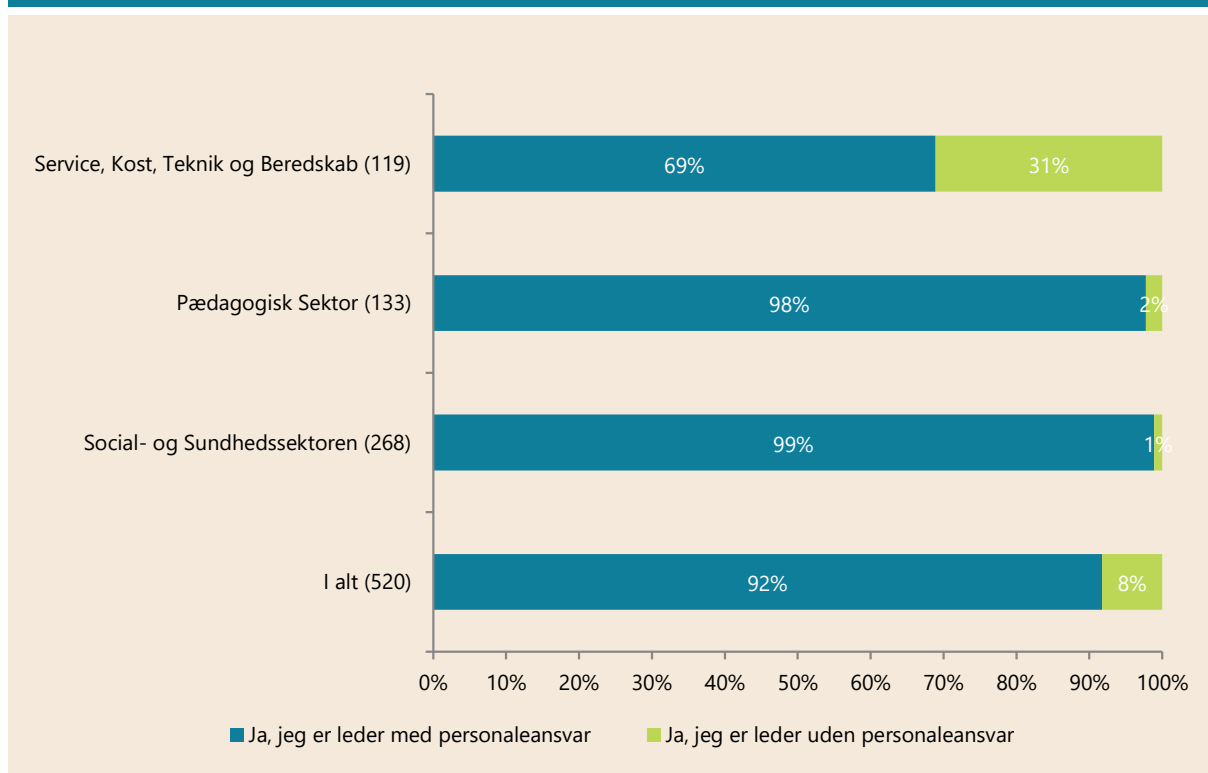
## Baggrund – Hvem er FOAs ledere?

### 9 ud af 10 af FOAs ledermedlemmer har personaleansvar

Ledermedlemmerne blev indledningsvist bedt om at angive, om de har personaleansvar. Som figuren nedenfor viser, svarede 92 procent, at de er leder med personaleansvar, mens de resterende 8 procent svarede, at de ikke har personaleansvar.

Andelen, der har personaleansvar, er lavere i Service, Kost, Teknik og Beredskabssektoren (69 %), end i de to øvrige sektorer.

Figur 1. Er du leder?

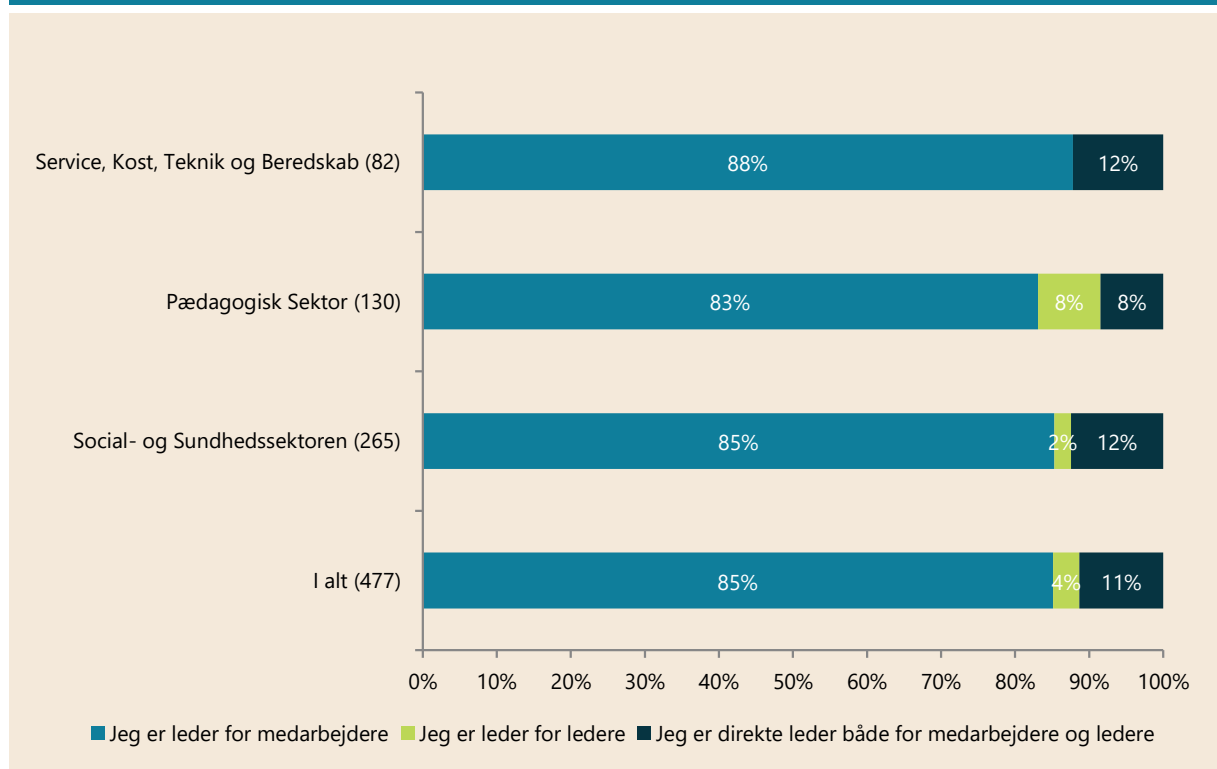


Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

## Størstedelen af ledermedlemmerne er ledere for medarbejdere, mens en mindre del også er ledere for andre ledere

Mere præcist er det 85 procent, der svarer, at de kun er ledere for medarbejdere, mens 11 procent er ledere for både medarbejdere og andre ledere. 4 procent er kun ledere for andre ledere.

**Figur 2. Hvem er du leder for?**

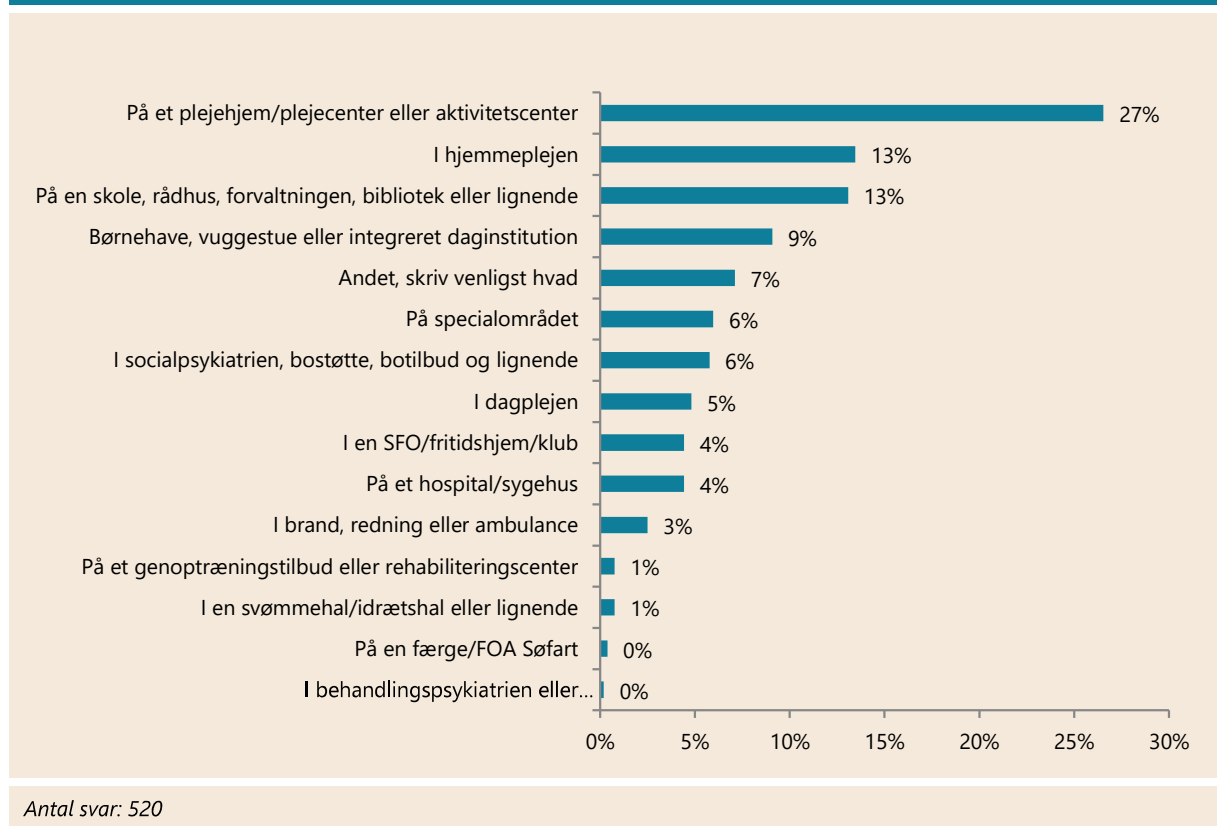


Antal svar fremgår af parenteserne i figuren. Spørgsmålet er kun stillet til ledere med personaleansvar.

### Flest ledermedlemmer er ansat i ældreplejen

Størstedelen af lederne i undersøgelsen er ansat i ældreplejen, herunder 27 procent på plejehjem og 13 procent i hjemmeplejen. Yderligere 13 procent er ansat på skoleområdet, rådhus, forvaltninger og lignende, mens 9 procent af lederne i undersøgelsen er ansat på daginstitutionsområdet. Andelen af ledere ansat på de øvrige arbejdsområder fordeler sig på mellem 6 og 0 procent.

**Figur 3. Hvor arbejder du? - Hvis du arbejder flere steder, så vælg det sted, hvor du arbejder flest timer om ugen.**



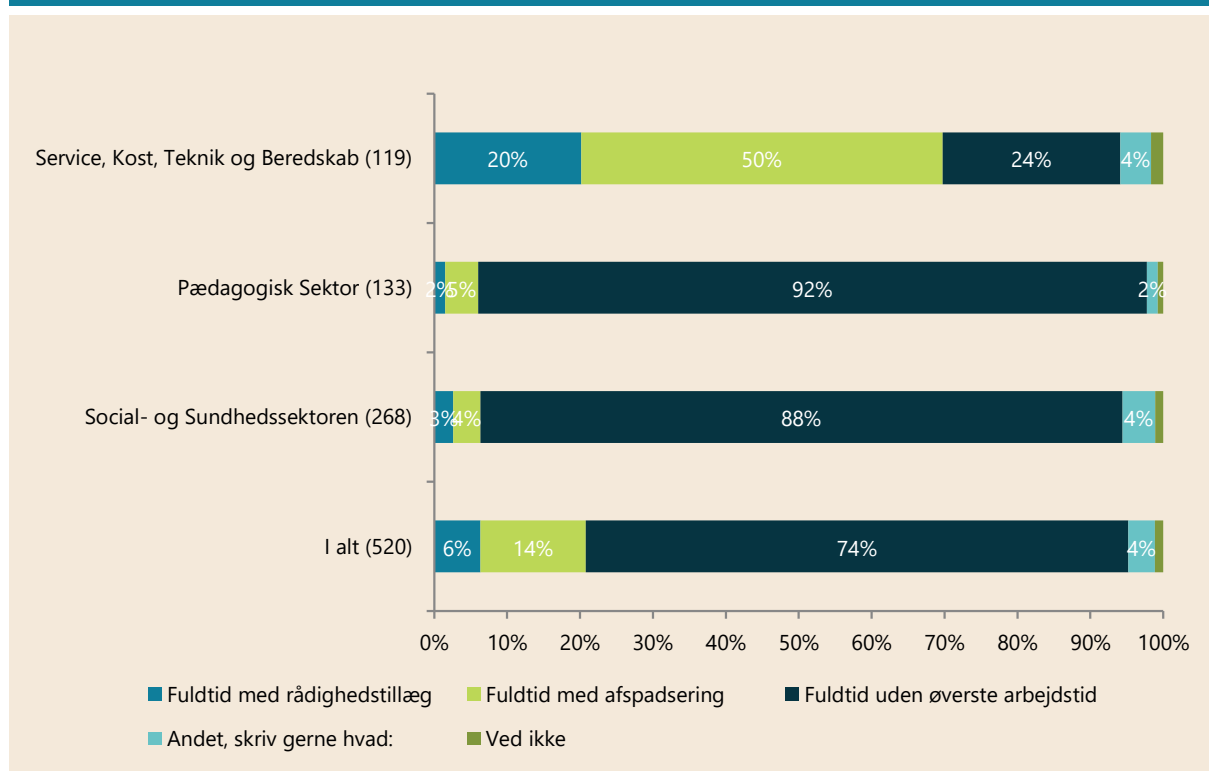
## Ansættelsesvilkår og arbejdstid

### Tre ud af fire er ansat uden øverste arbejdstid

Størstedelen af FOAs ledermedlemmer (74 %) er ansat uden øverste arbejdstid. 14 procent er ansat med ret til afspadsering, mens 6 procent er ansat med rådighedstillæg.

Service, Kost, Teknik og Beredskabssektoren adskiller sig markant fra de øvrige sektorer ved, at kun 24 procent af deres ledermedlemmer er ansat uden øverste arbejdstid, mens hele 50 procent har ret til afspadsering og 20 procent er ansat med rådighedstillæg.

**Figur 4. Hvordan er du ansat?**

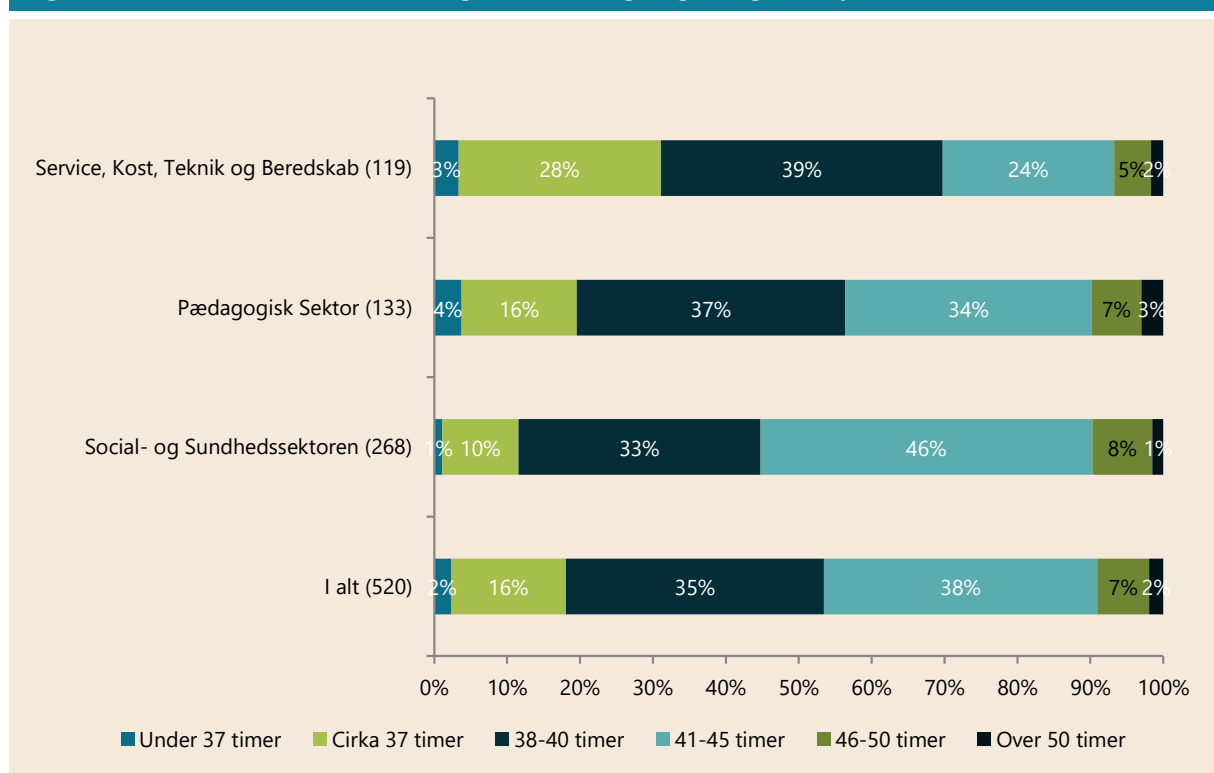


Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

## Næsten halvdelen arbejder mere end 41 timer om ugen

Otte ud af ti af de adspurgte vurderer, at de har en ugentlig arbejdstid på mere end 37 timer, og næsten halvdelen (47 %) vurderer, at deres gennemsnitlige arbejdstid ligger på 41 timer eller derover. 9 procent angiver ligefrem deres ugentlige arbejdstid til at være over 46 timer om ugen.

**Figur 5. Hvad vil du skønne, at din gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er?**

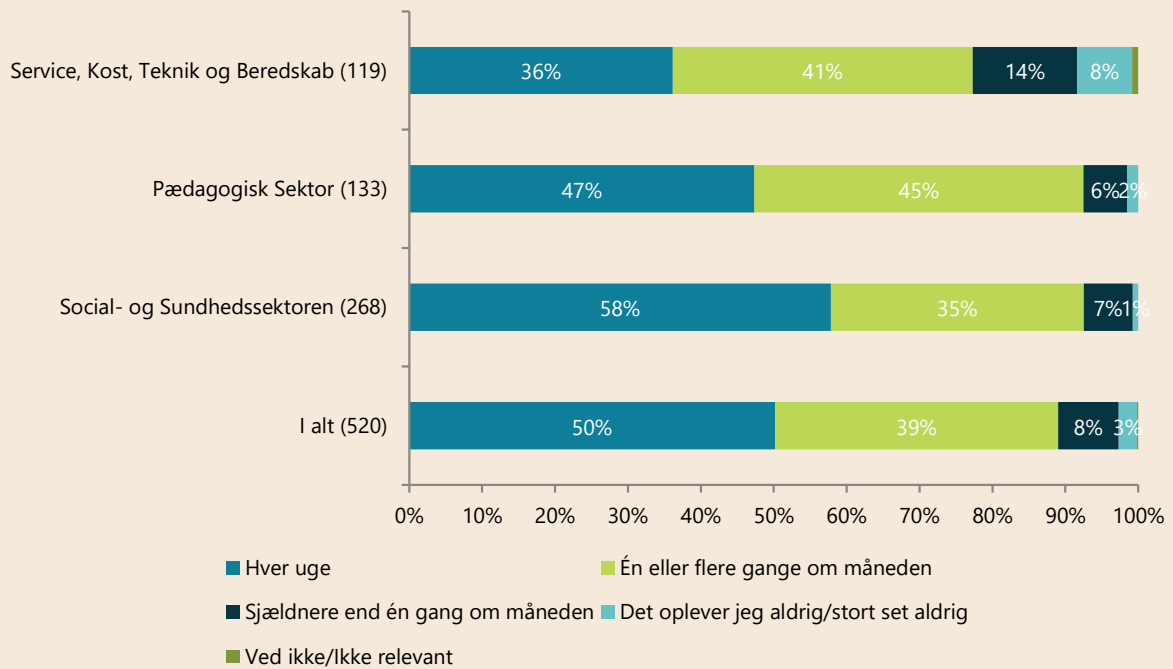


Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

Ligeledes viser undersøgelsen, som det fremgår af efterfølgende figur, at halvdelen af lederne (50 %) hver uge oplever, at de må arbejde mere end 37 timer. 39 procent gør det én eller flere gange om måneden.



Figur 6. Hvor ofte arbejder du mere end 37 timer om ugen?



Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

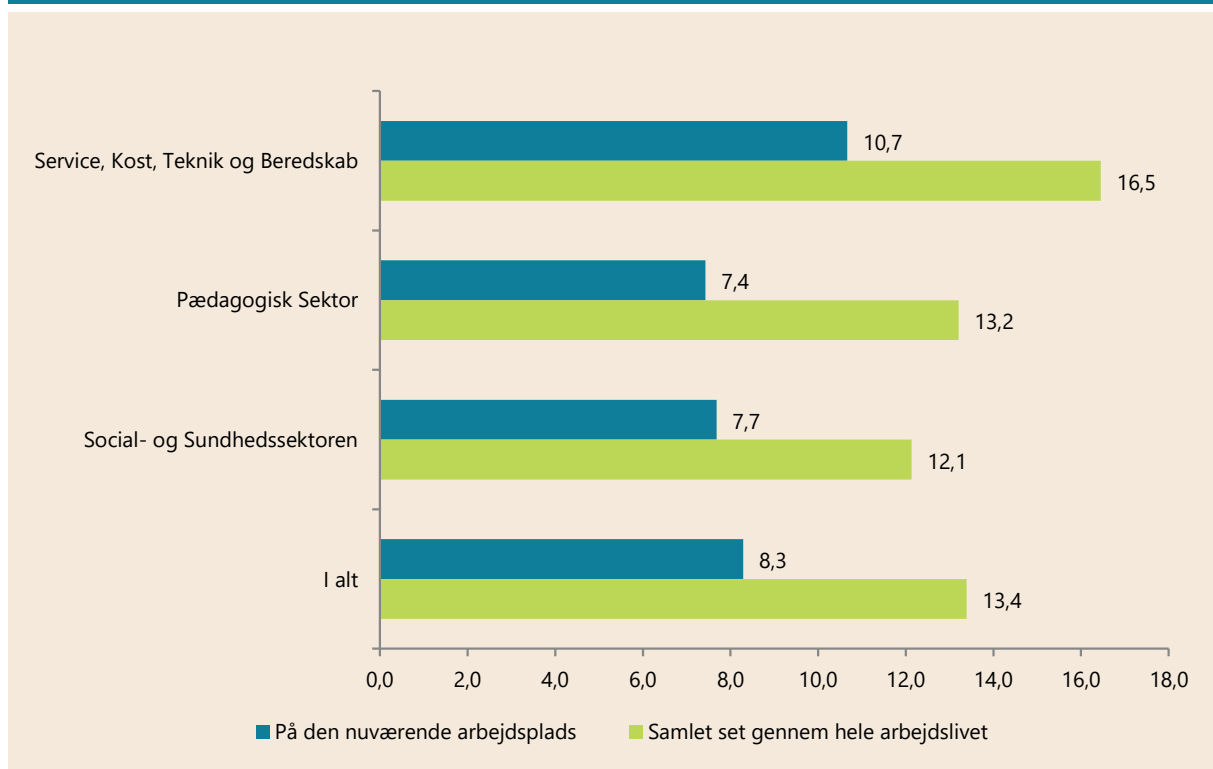
## Anciennitet og fastholdelse

### Lederne i undersøgelsen har i gennemsnit været ansat 8,3 år i deres nuværende stilling

Størst anciennitet har lederne i Service, Kost, Teknik og Beredskabssektoren (10,7 år). Lederne i Social- og Sundhedssektoren har i gennemsnit været ansat i stillingen i 7,7 år, mens lederne i Pædagogisk Sektor har den laveste anciennitet og kun været ansat i 7,4 år i deres nuværende stilling.

Medregner man ledernes anciennitet fra tidligere lederansættelser har lederne i gennemsnit 13,4 års ledererfaring (se figuren nedenunder).

**Figur 7. Hvor længe har du været leder?**

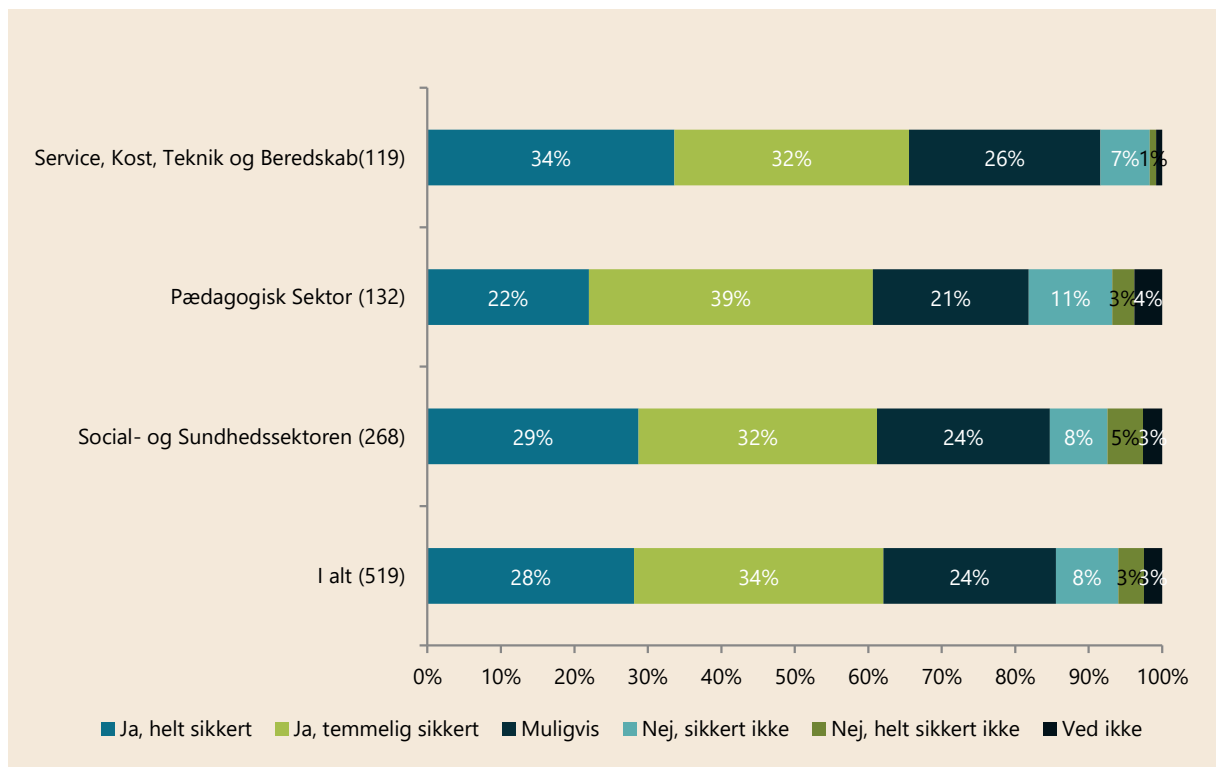


Antal svar: 520.

### Seks ud ti regner fortsat med at være ansat på deres arbejdsplads om 2 år

62 procent regner helt sikkert eller temmelig sikkert med, at de fortsat vil være ansat på deres nuværende arbejdsplads om 2 år. 24 procent har svaret "Muligvis", mens 11 procent ikke mener, det er sandsynligt (Nej, sikkert ikke" eller "Nej, helt sikkert ikke").

**Figur 8. Regner du med at være på din nuværende arbejdsplads om 2 år?**

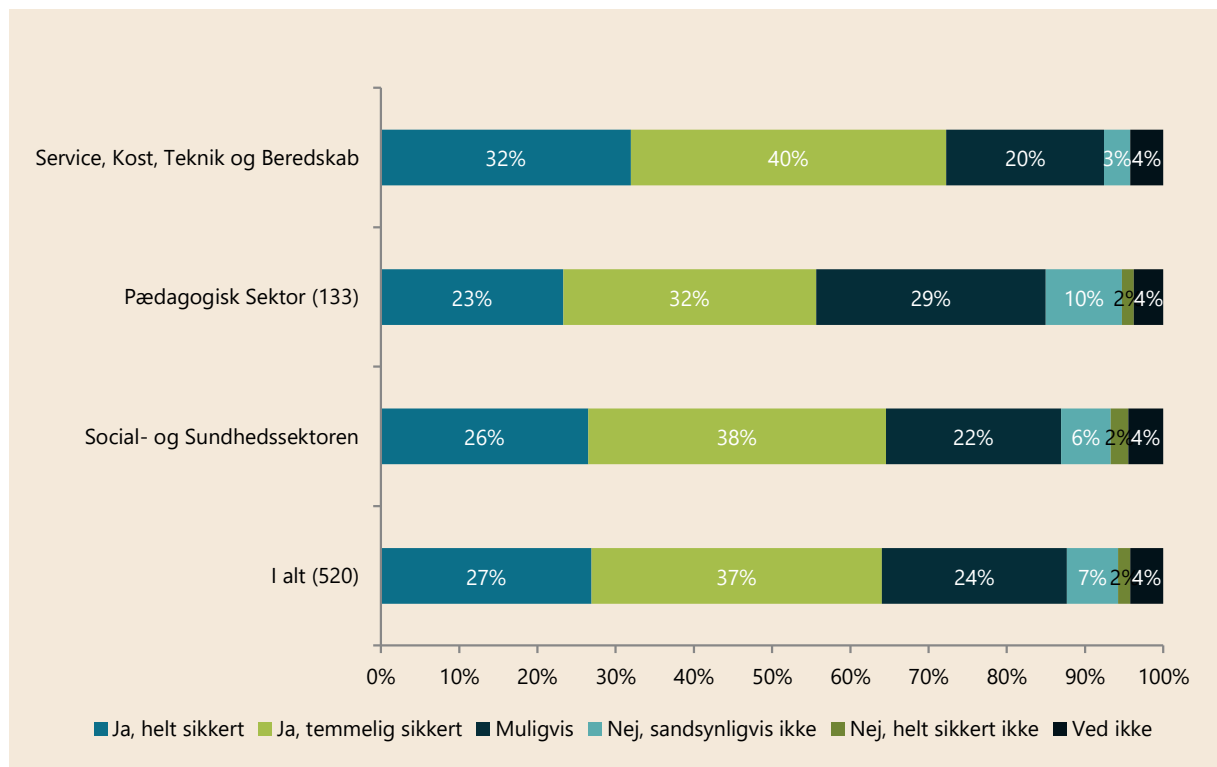


Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

### Næsten to ud af tre regner med at skulle være ledere resten af deres arbejdsliv

64 procent af lederne mener helt sikkert eller temmelig sikkert, at de skal være ledere resten af deres arbejdsliv. 24 procent har svaret "Muligvis", mens kun 7 procent ikke mener, at det er sandsynligt ("Nej, sikkert ikke" eller "Nej, helt sikkert ikke").

**Figur 9. Regner du med at skulle være leder resten af dit arbejdsliv?**

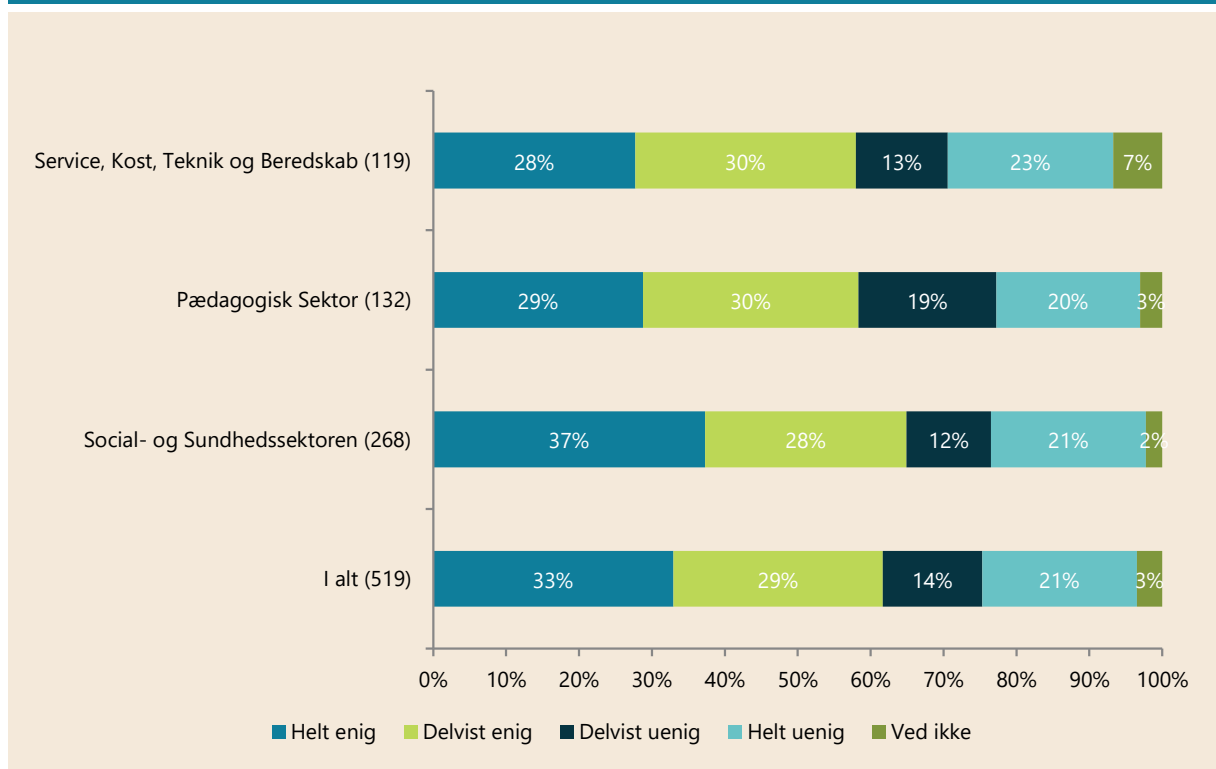


Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

## 62 procent er enige i, at der er stor udskiftning blandt lederne på deres arbejdsplads

33 procent er helt enige, mens yderligere 29 procent er delvist enige. Modsat har 14 procent svaret "Delvist uenig" og 21 procent har svaret "Helt uenig".

**Figur 10. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? På min arbejdsplads har der de seneste 5 år været stor udskiftning blandt lederne.**



Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

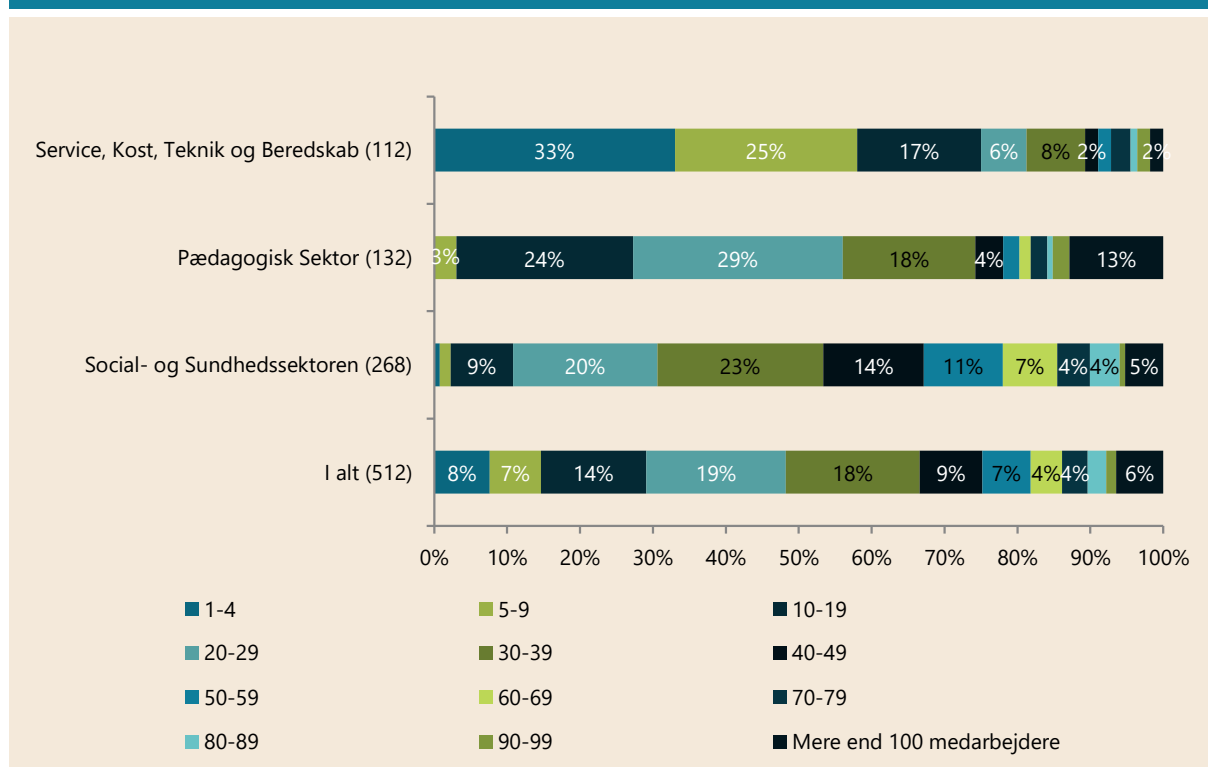
## Ledelsesspænd

### Mere end hver anden har lederansvar for 30 medarbejdere eller flere

71 procent af FOAs ledere har lederansvar for 20 medarbejdere eller flere, og ca. hver anden (52 %) har ligefrem mere end 30 medarbejdere under sig.

Som det ses i figuren, er der store forskelle på, hvor mange medarbejdere, lederne i de forskellige sektorer har personaleansvar for. Således er det hele 89 procent af lederne i Social- og Sundhedssektoren, der har ansvar for mere end 20 medarbejdere, mens det i Pædagogisk Sektor kun er 73 procent og i Service, Kost, Teknik og Beredskabssektoren kun er 25 procent, der har ansvar for så mange.

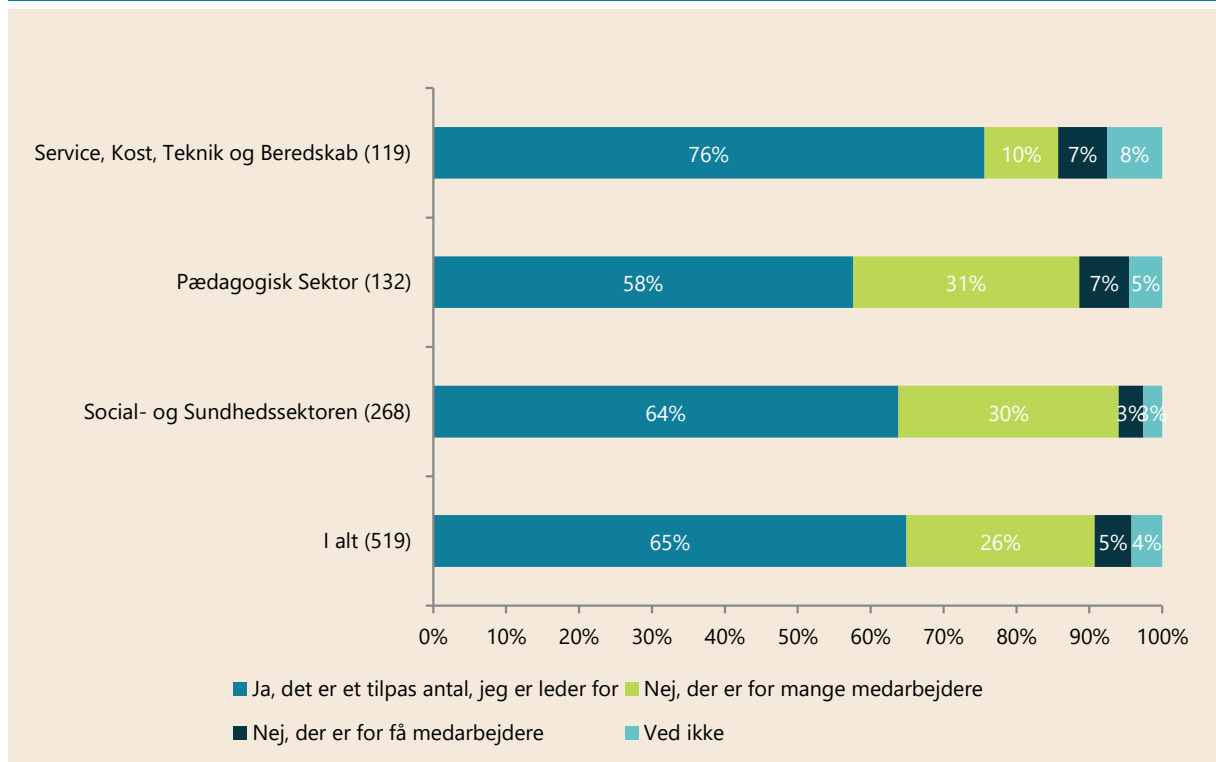
**Figur 11. Hvor mange medarbejdere er du leder for?**



Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

Ca. to tredjedele af ledermedlemmerne synes, at de er ledere for et passende antal medarbejdere, mens ca. en fjerdedel synes, at antallet er for stort.

**Figur 12. Anser du antallet af medarbejdere, du er leder for, som passende i forhold til dine muligheder for at yde god ledelse?**

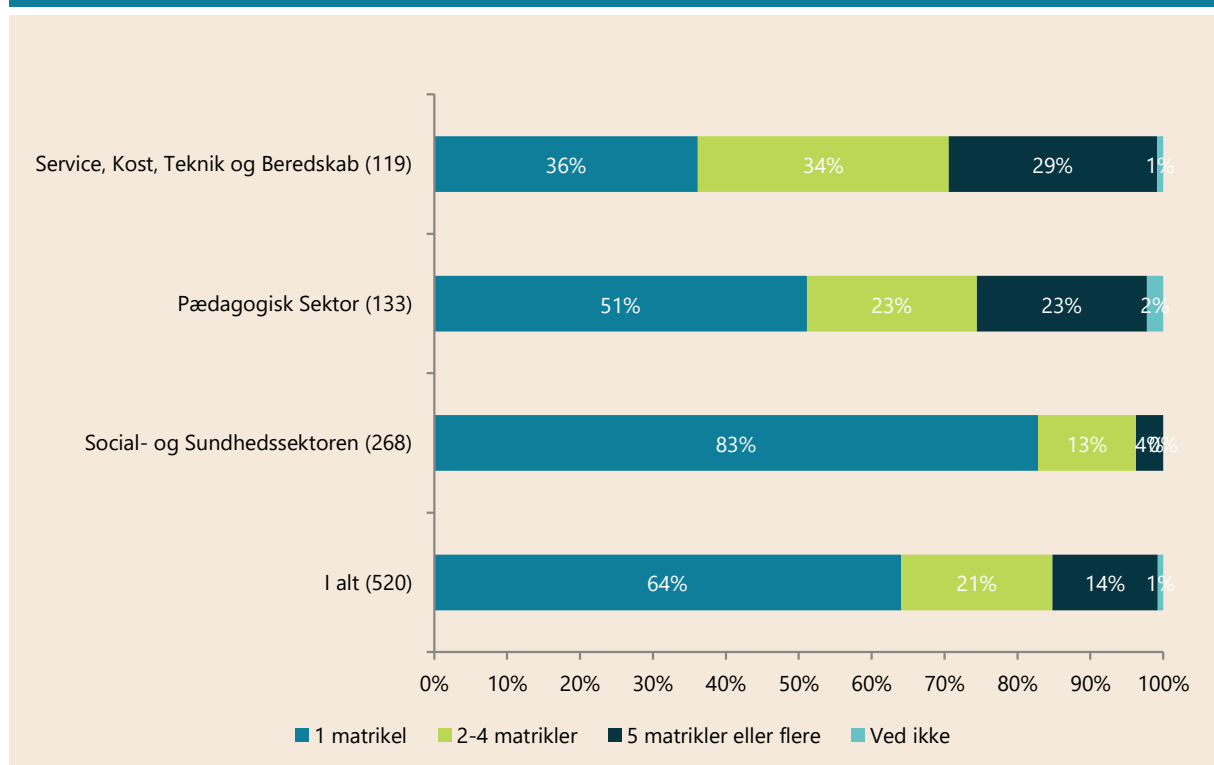


Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

### Mere end én tredjedel af lederne dækker flere matrikler

Dette gælder oftest lederne i Service, Kost, Teknik og Beredskabssektoren, hvor næsten to tredjedele (63 %) svarer, at de som leder dækker flere matrikler/adresser. Blandt ansatte i Pædagogisk Sektor er det 46 procent, som dækker flere matrikler, mens det for ledere i Social- og Sundhedssektoren gælder for 35 procent.

**Figur 13. På hvor mange matrikler/adresser er du leder?**



Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

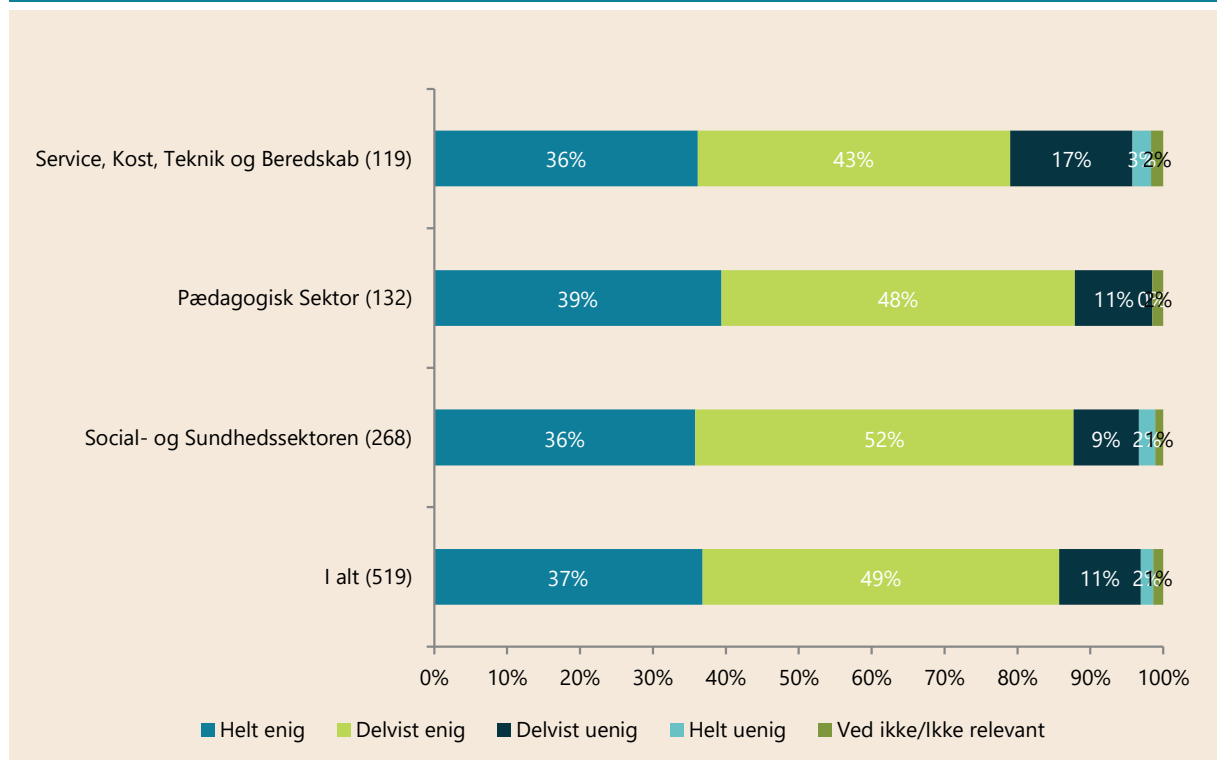
## Uddannelse og faglighed

### Næsten 9 ud af 10 er enige i, at de har de lederkompetencer, de har behov for

86 procent er helt eller delvist enige i, at de har de lederkompetencer, de har behov for. 37 procent er helt enige, mens 49 procent er delvist enige. 13 procent svarer, at de er helt eller delvist uenige.

Der er ingen nævneværdige forskelle mellem medlemmerne af de tre sektorer, og der er ikke sket ændringer i svarfordelingen siden spørgsmålet sidst blev stillet i 2024.

**Figur 14. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg har de lederkompetencer, jeg har behov for**



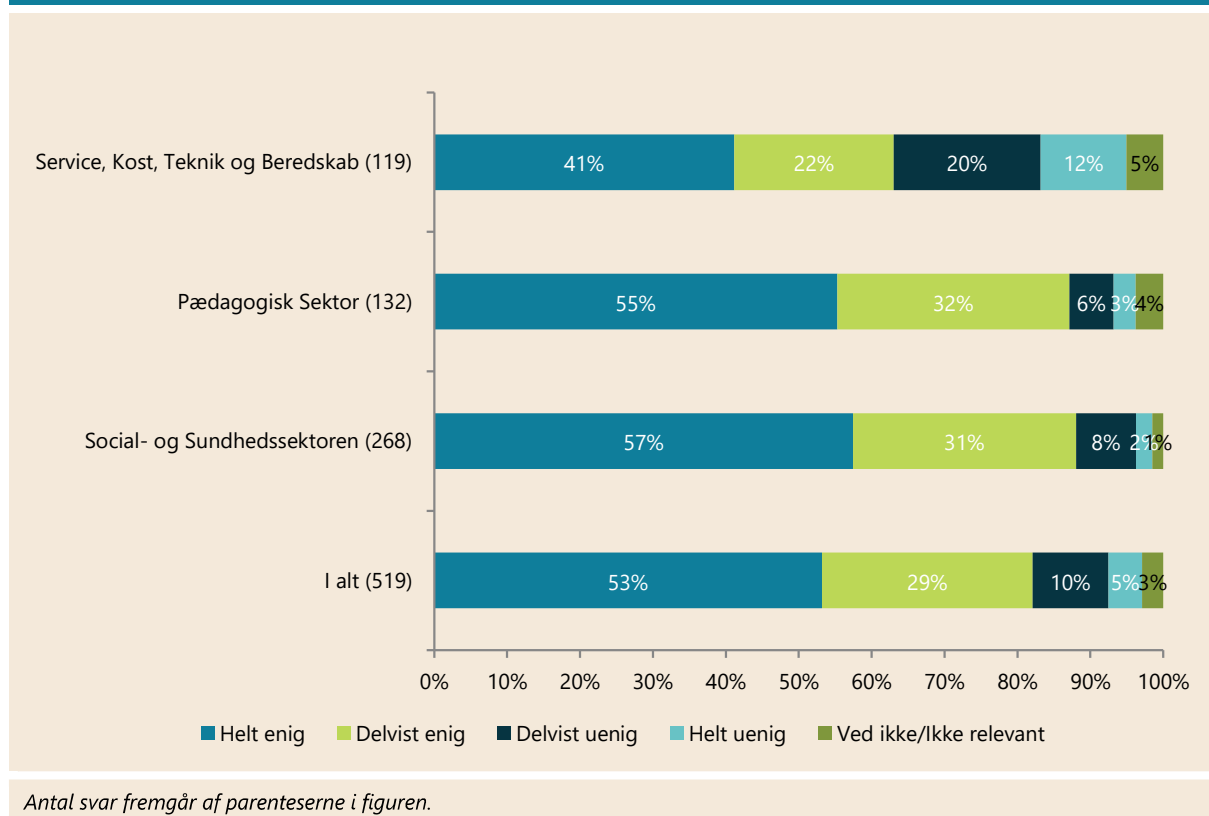
Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

### Otte ud af ti synes, at de har gode muligheder for uddannelse

82 procent svarer, at de har gode muligheder for at tage relevant uddannelse og kurser. 53 procent er helt enige, mens 29 procent er delvist enige. Modsat er der 15 procent af ledermedlemmerne, der har svaret, at de er helt eller delvist uenige.

Lederne i Service, Kost, Teknik og Beredskabssektoren er mindre positive overfor deres uddannelsesmuligheder end lederne i de to øvrige sektorer.

**Figur 15. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg har gode muligheder for at tage den uddannelse/de kurser, jeg har brug for**



## Hver anden leder har en diplomuddannelse

Ledermedlemmerne tilegner sig først og fremmest deres lederkompetencer via praksiserfaring på jobbet, men herudover har hver anden (52 %) en diplomuddannelse i ledelse, 18 procent har en akademiuddannelse og 17 procent har taget AMU-kurser.

**Figur 16. Hvordan har du tilegnet dig dine lederkompetencer? (Du kan sætte flere kryds)**



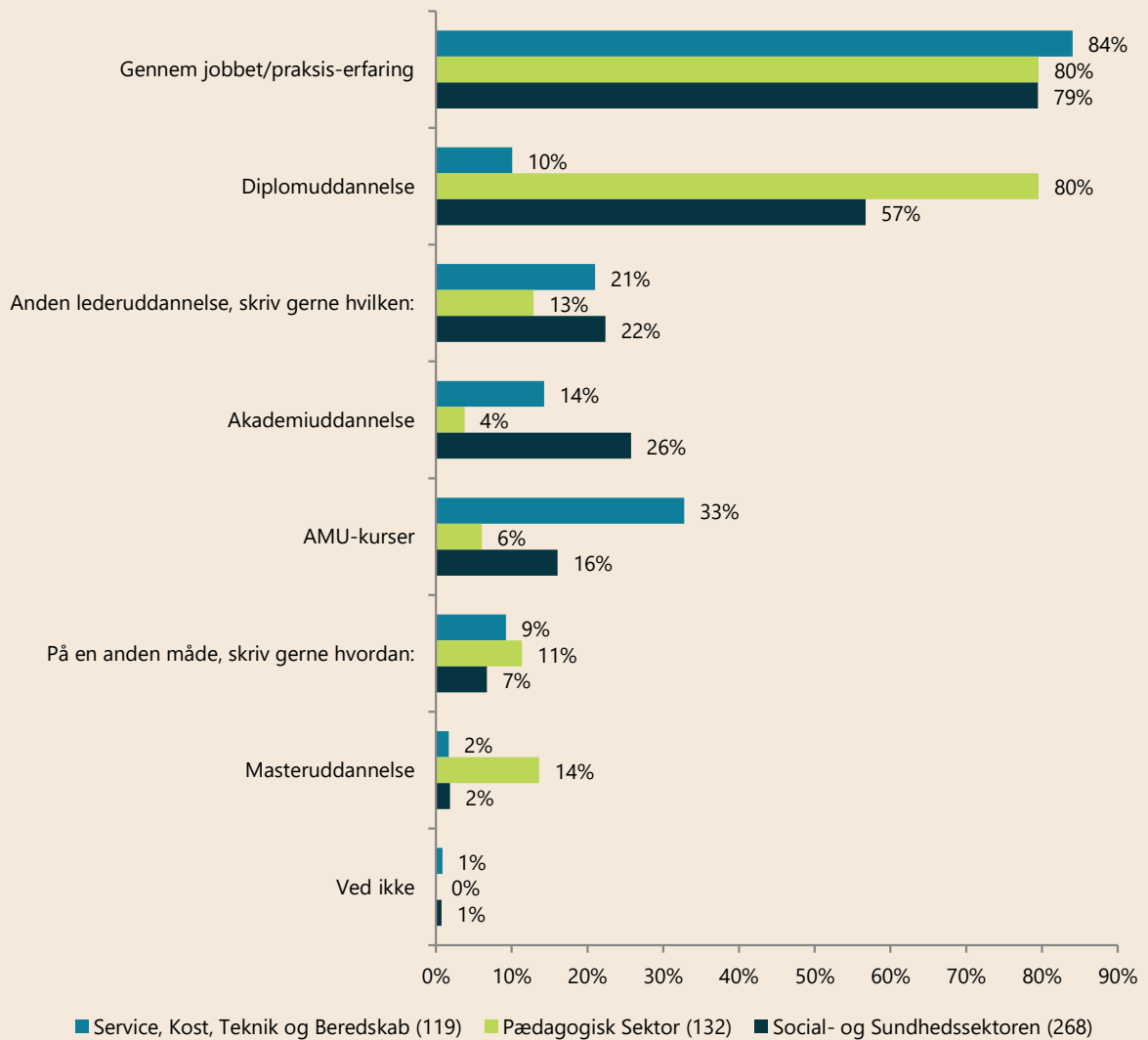
Antal svar: 519

Som det fremgår af nedenstående figur, er det først og fremmest ledermedlemmerne af Pædagogisk Sektor (80 %) og Social- og Sundhedssektoren (57 %), der har taget en diplomuddannelse, mens det kun gælder for 10 procent af medlemmerne af Service, Kost, Teknik og Beredskabssektoren.

Til gengæld benytter medlemmerne af Service, Kost, Teknik og Beredskabssektoren sig i højere grad af AMU-kurser end medlemmerne af de to øvrige sektorer.

**Figur 17. Hvordan har du tilegnet dig dine lederkompetencer? (Du kan sætte flere kryds)**

Opdelt på sektor

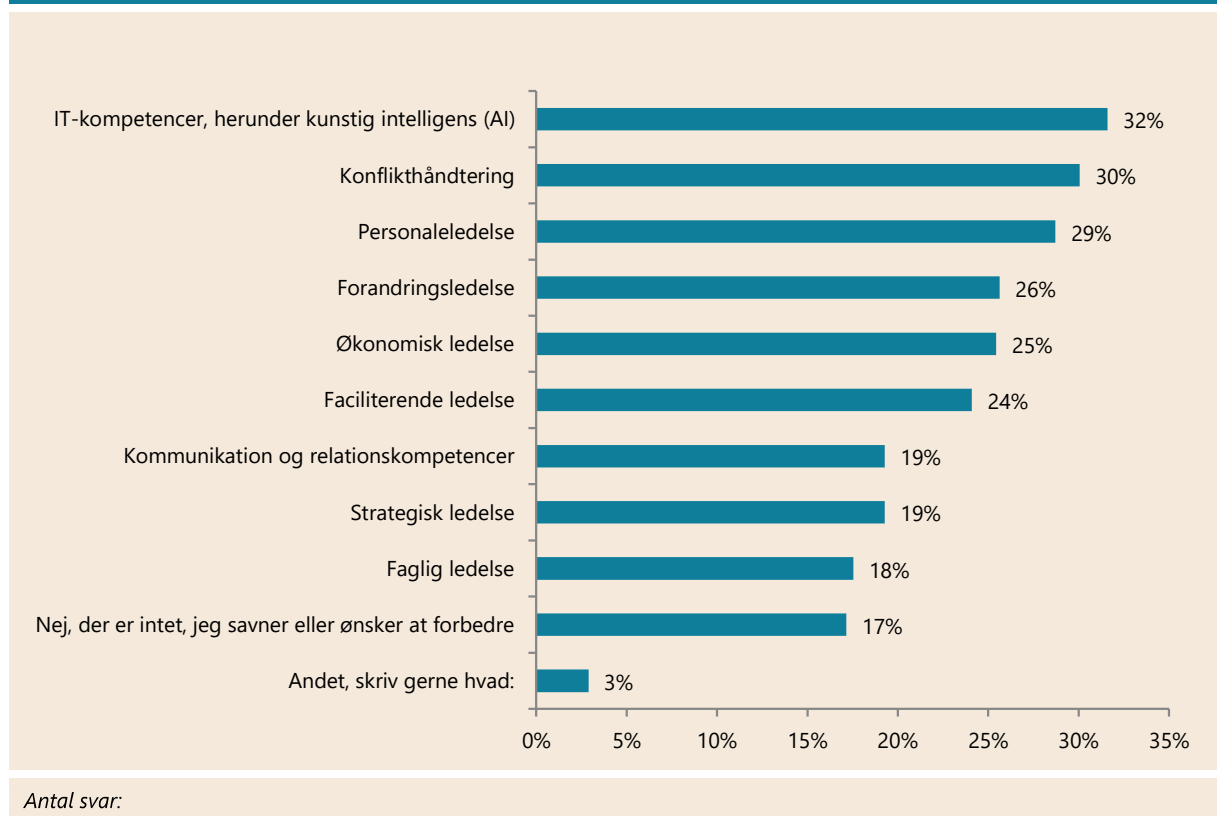


Antal svar: 519

### Lederne efterspørger udvikling inden for et bredt udvalg af kompetencer

Medlemmerne ønsker sig først og fremmest kompetenceudvikling inden for IT og kunstig intelligens (32 %), konflikthåndtering (30 %) og personaleledelse (29 %). Dog er der ganske bred interesse for samtlige af de kompetenceudviklingsområder, der er nævnt i undersøgelsen. Således efterspørges emnet "faglig ledelse", selvom det er det emne som færrest medlemmer efterspørger, stadigvæk af 18 procent af ledermedlemmerne.

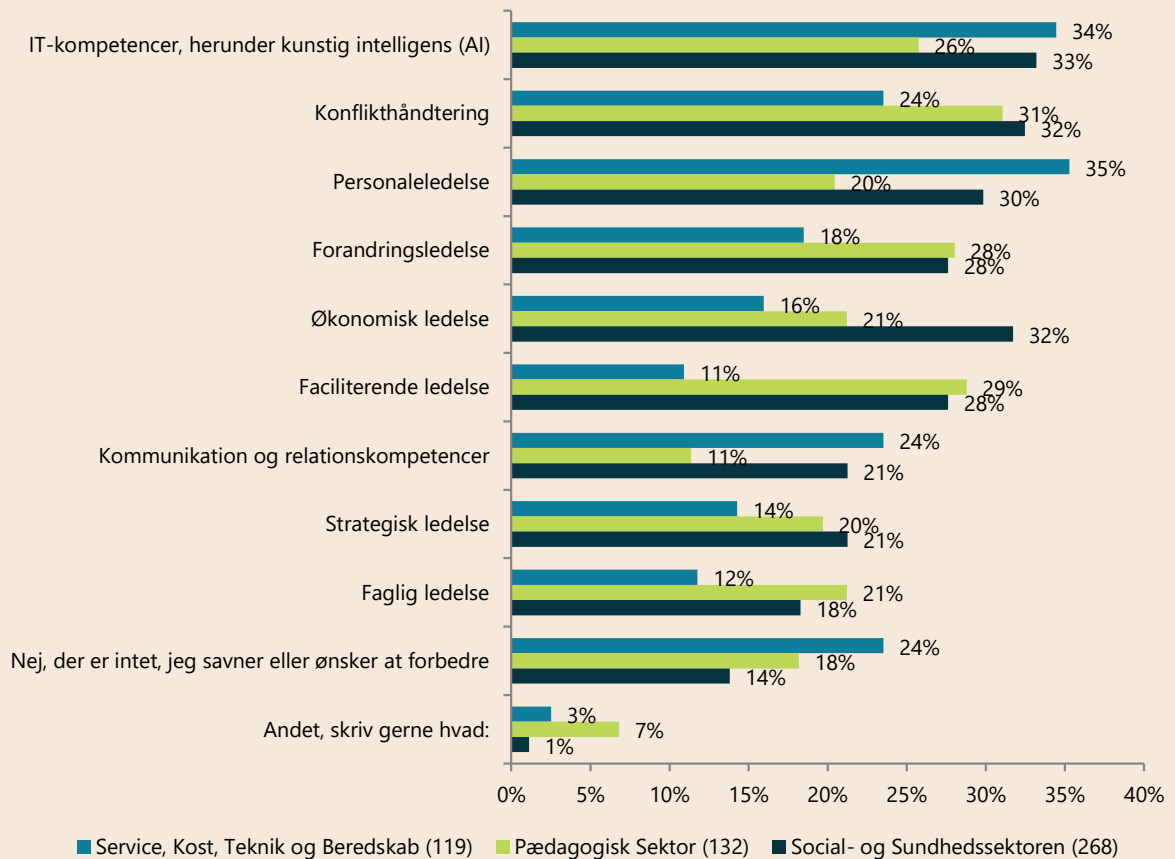
**Figur 18. Er der lederkompetencer, du savner eller ønsker at forbedre? (Du kan sætte flere kryds)**



Figuren nedenunder viser, hvilke kompetencer medlemmerne efterspørger udvikling inden for opdelt på de forskellige sektorer.

**Figur 19. Er der lederkompetencer, du savner eller ønsker at forbedre? (Du kan sætte flere kryds)**

Opdelt på sektor

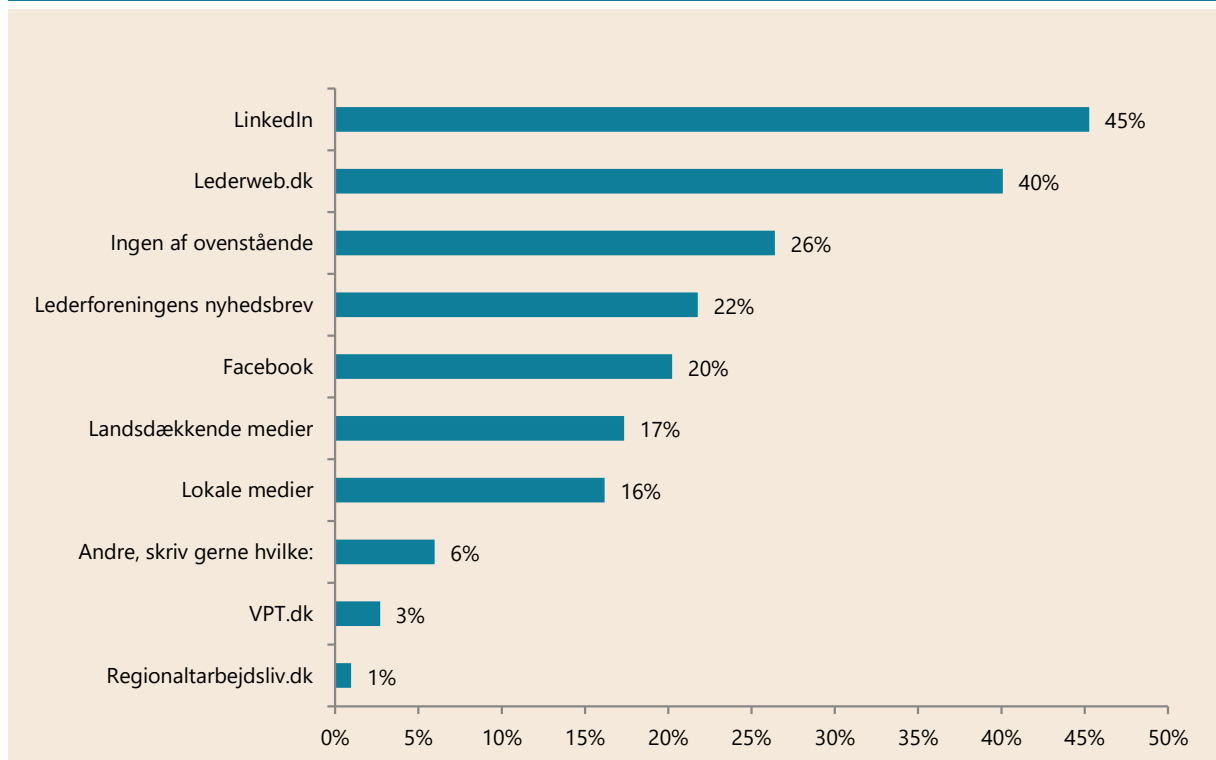


Antal svar: 519

## 22 procent henter ledelsesfaglig inspiration gennem Lederforeningens Nyhedsbrev

Medlemmerne henter først og fremmest ledelsesfaglig inspiration på LinkedIn (45 %) og Lederweb.dk (40 %). 22 procent henter også inspiration på Lederforeningens Nyhedsbrev. Derudover nævner 20 procent Facebook, mens 17 og 16 procent nævner hhv. landsdækkende og lokale medier.

**Figur 20. Benytter du nogle af følgende kanaler til at få ledelsesfaglig inspiration?**



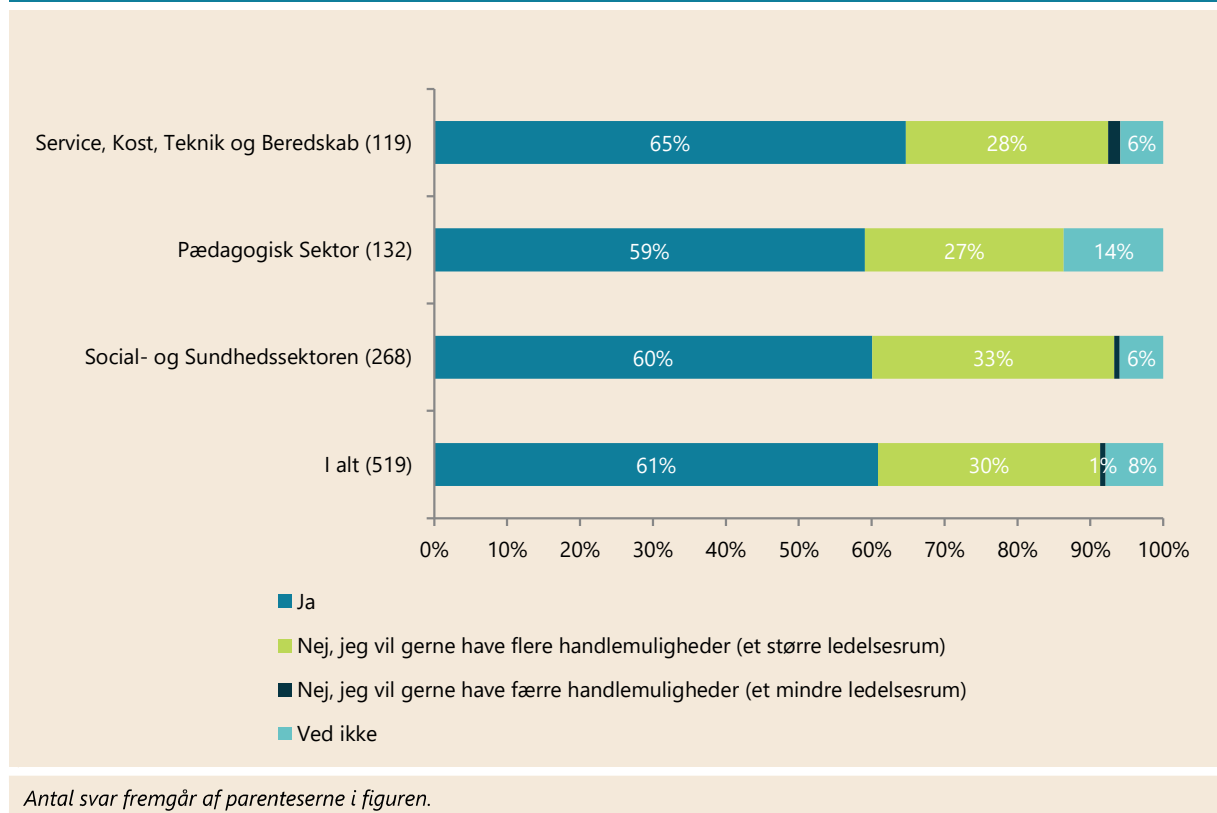
Antal svar: 519

## Ledelsesrum

### 61 procent er tilfredse med deres ledelsesrum, men næsten hver tredje ønsker sig mere

61 procent af FOAs ledermedlemmer er tilfredse med deres ledelsesrum, som det er i dag, mens 30 procent modsat ønsker sig flere handlemuligheder. Kun 1 procent har svaret, at de ønsker sig et mindre ledelsesrum. Tallene svarer til resultatet af undersøgelsen fra 2024, hvor ledermedlemmerne sidste gang blev spurgt om emnet.

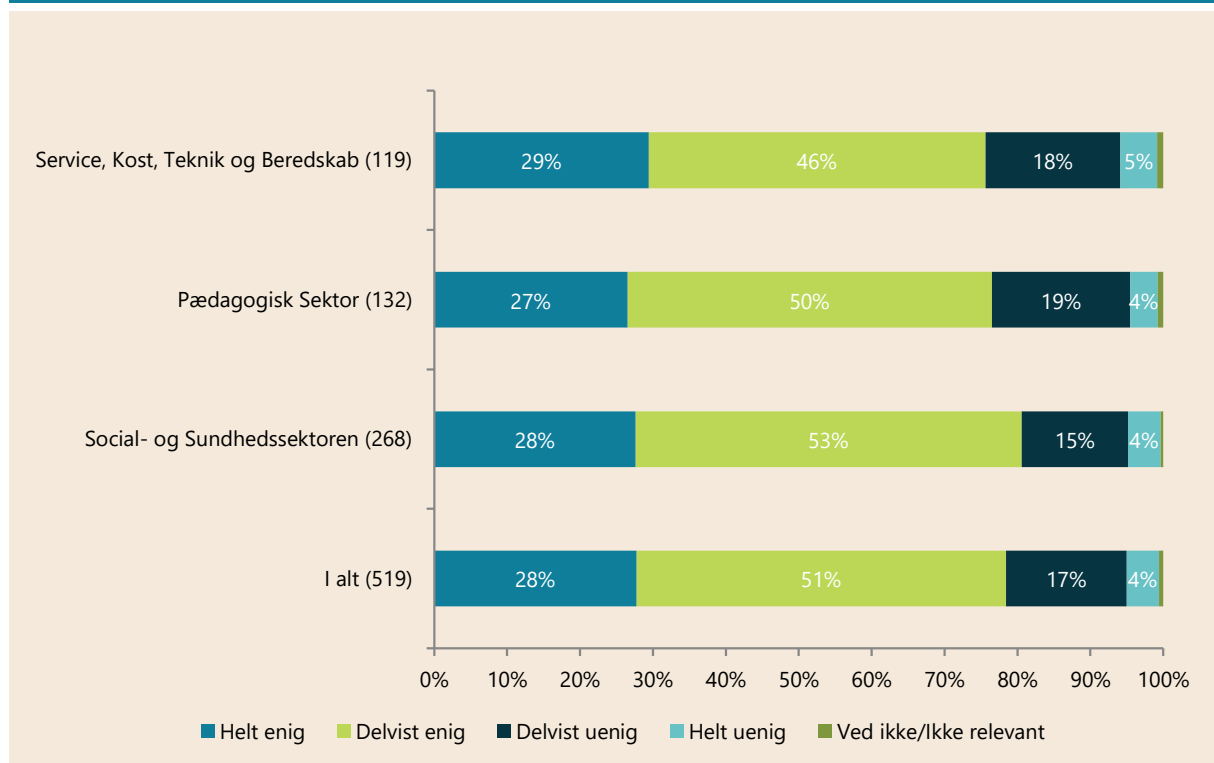
**Figur 21. Er du tilfreds med dine nuværende handlemuligheder som leder?**



## En femtedel af ledermedlemmerne er uenige i, at deres ledelsesrum er klart defineret

Samlet set er 79 procent af FOAs ledermedlemmer helt eller delvist enige i, at deres handlemuligheder som leder (deres ledelsesrum) er klart defineret. Modsat er i alt 21 procent (ca. femtedel) helt eller delvist uenige. Der er ingen nævneværdige forskelle på svarene mellem de forskellige sektorer og resultatet afviger ikke fra resultatet af undersøgelsen i 2024, hvor spørgsmålet sidste gang blev stillet.

**Figur 22. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Mine handlemuligheder som leder (mit ledelsesrum) er klart defineret**



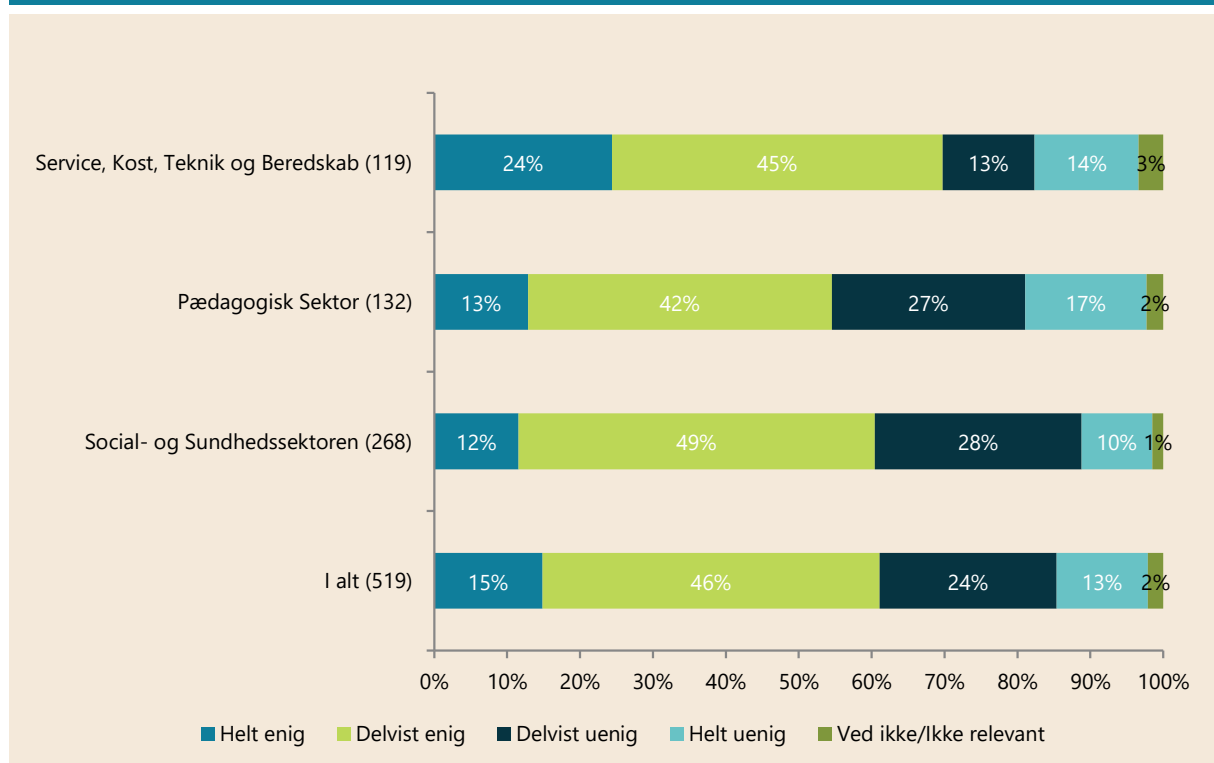
*Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.*

### Mere end en tredjedel af lederne er uenige i, at de har gode muligheder for at påvirke beslutninger i ledelseslagene over dem

Som det ses i nedenstående figur, svarer 37 procent, at de er uenige i, at de har gode muligheder for at påvirke ledelseslagene over dem. 24 procent svarer "Delvist uenig", og 13 procent svarer "Helt uenig". Omvendt er 46 procent delvist enige i udsagnet, mens 15 procent er helt enige.

Lederne i Service, Kost, Teknik og Beredskabssektoren oplever, at de har bedre muligheder for at påvirke beslutninger i ledelseslagene over dem end de medlemmerne i de to øvrige sektorer.

**Figur 23. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg har gode muligheder for at påvirke beslutninger i ledelseslagene over mig**

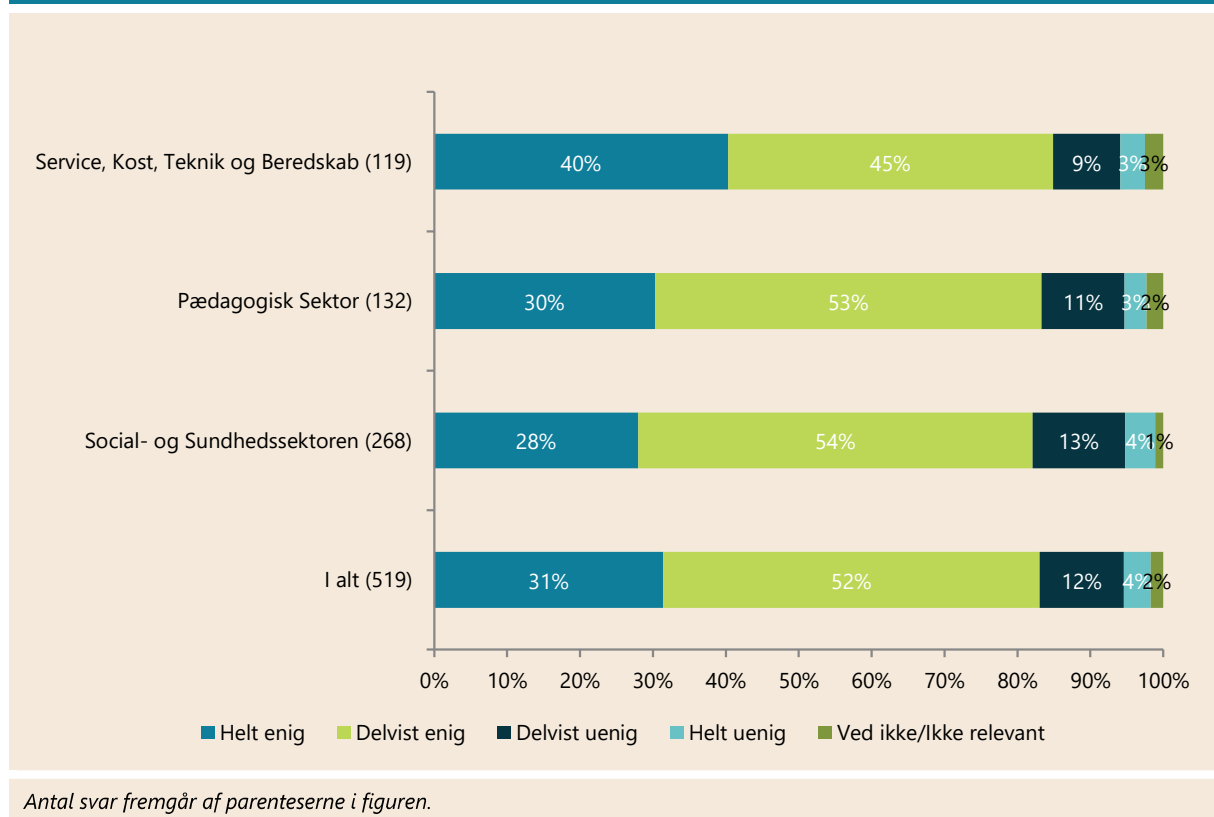


Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

## Lederne har gode muligheder for at påvirke rammerne for arbejdet

I efterfølgende figur ses det ligeledes, at 16 procent er uenige i, at de har gode muligheder for at påvirke de rammer, som deres nærmeste leder sætter for deres arbejde (svarkategorierne "Delvist uenig" og "Helt uenig" sammenlagt). Modsat er hele 83 procent dog enige (svarkategorierne "Helt enig" og "Delvist enig").

**Figur 24. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg har gode muligheder for at påvirke de rammer, min nærmeste leder sætter for mit arbejde**



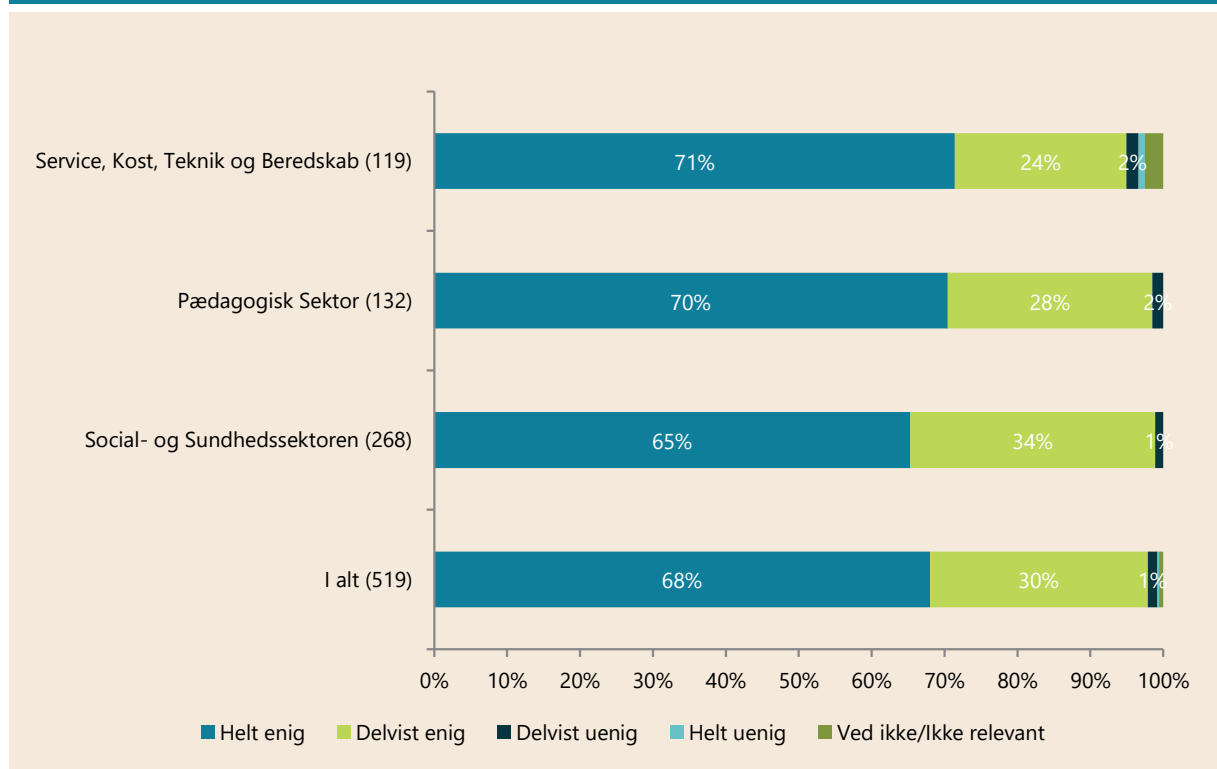
## Samarbejdsrelationer

### 98 procent synes, de har et godt samarbejde med deres medarbejdere

68 procent af ledermedlemmerne svarer, at de er helt enige i, at de har et godt samarbejde med deres medarbejdere, mens 30 procent er delvist enige. Samlet set er 98 procent af lederne altså enige i, at de har et godt samarbejde med deres medarbejdere.

Kun 1 procent svarer "Delvist uenig" til spørgsmålet, og ingen ledermedlemmer er helt uenige i, at de har et godt samarbejde med deres medarbejdere.

**Figur 25. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg har et godt samarbejde med mine medarbejdere**

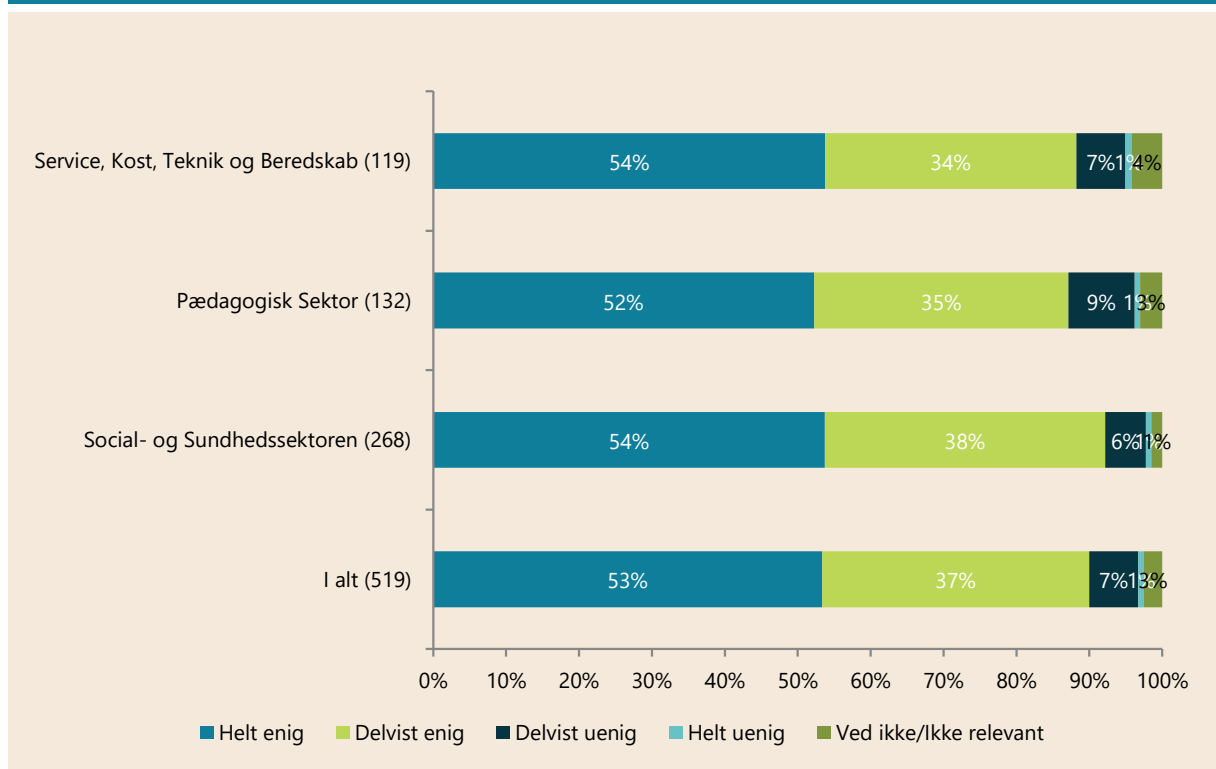


Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

## Ni ud af ti har et godt samarbejde med deres lederkolleger

I efterfølgende figur ses det ligeledes, at 90 procent er helt eller delvist enige i at de har godt samarbejde med deres lederkolleger. 53 procent er helt enige, mens yderligere 37 procent er delvist enige.

**Figur 26. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg har et godt samarbejde med mine lederkollegaer**



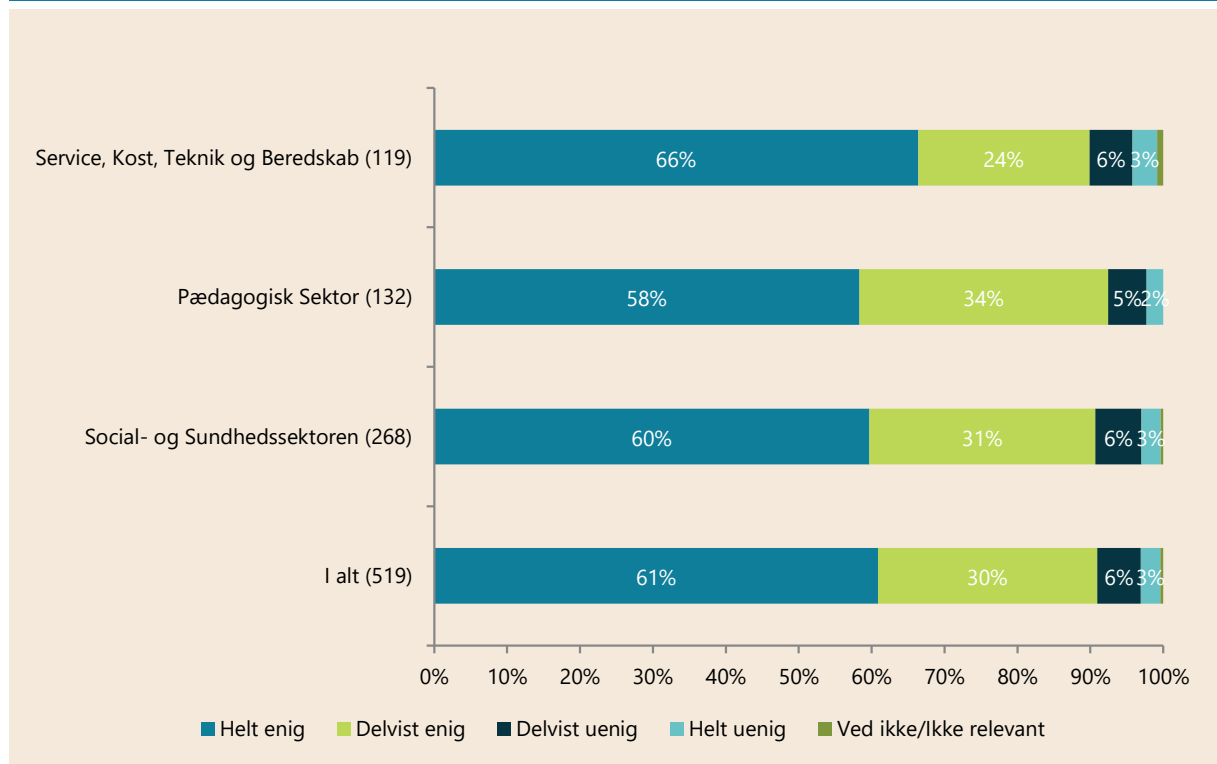
Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

### Ni ud af ti har et godt samarbejde med deres nærmeste leder

91 procent af deltagerne i undersøgelsen svarer, at de er helt eller delvist enige i, at de har et godt samarbejde med deres nærmeste leder. 61 procent svarer "Helt enig" og 30 procent svarer "Delvist enig" til spørgsmålet.

6 procent er delvist uenige i dette, og 3 procent svarer "Helt uenig".

**Figur 27. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg har et godt samarbejde med min nærmeste leder**

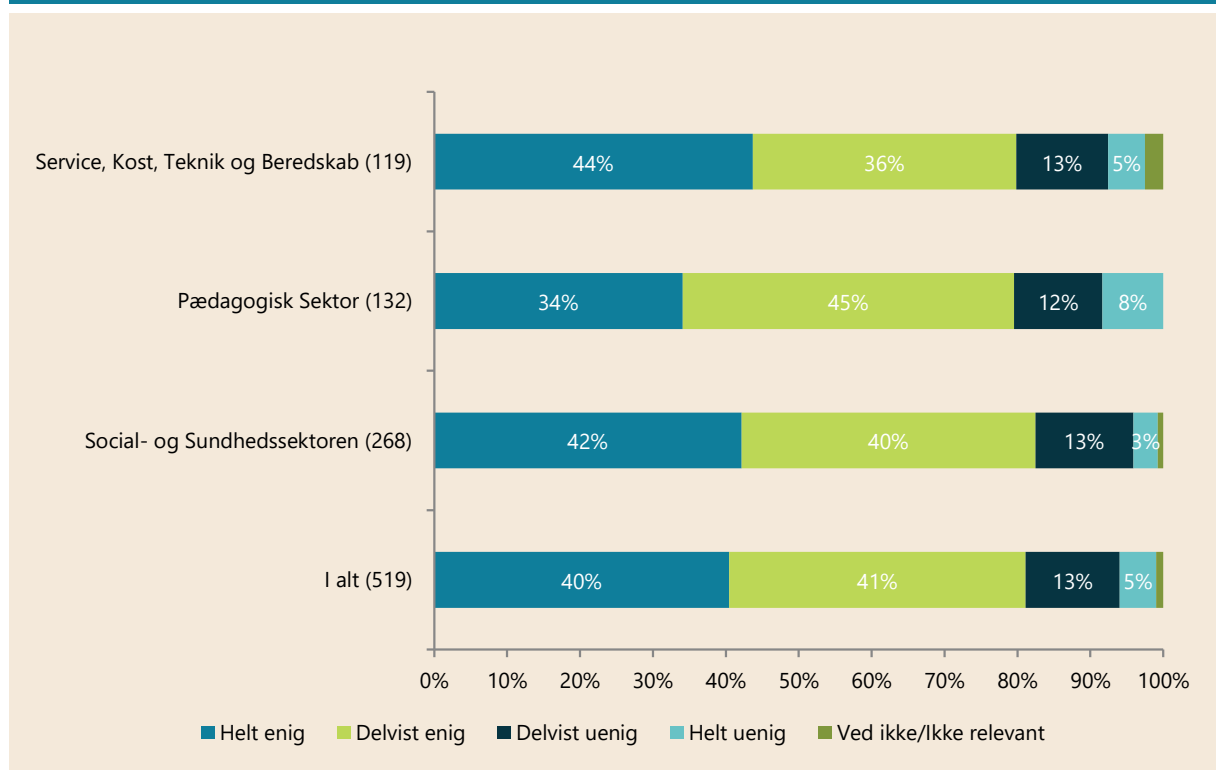


Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

### Otte ud ti får tilstrækkelig hjælp og støtte fra deres nærmeste leder.

Som nedenstående figur viser har, at 81 procent af ledermedlemmerne svaret, at de er enige i, at de får tilstrækkelig støtte og hjælp til deres ledelsesopgaver fra deres nærmeste leder (svarkategorierne "Helt enig" og "Delvist enig"). I alt 18 procent er uenige i dette (svarkategorierne "Delvist uenig" og "Helt uenig").

**Figur 28. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg får tilstrækkelig støtte og hjælp til mine ledelsesopgaver fra min nærmeste leder**

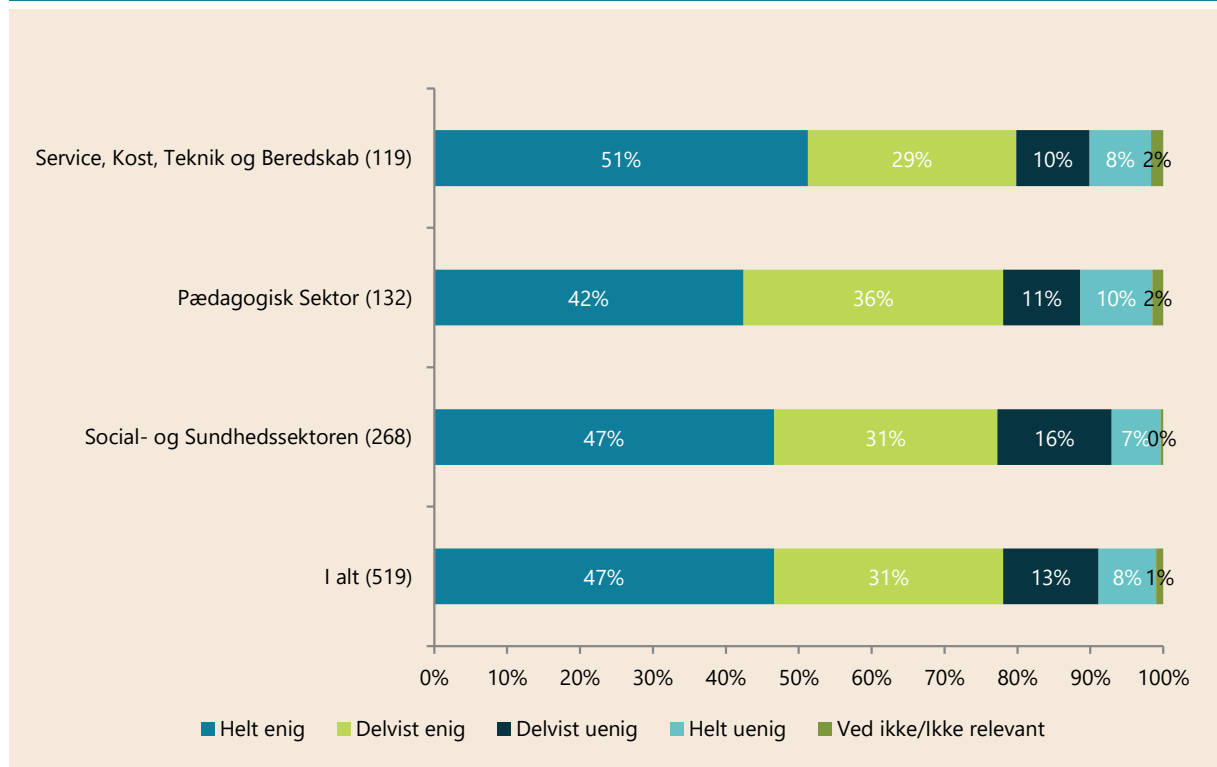


Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

**Ca. otte ud af ti er enige i, at de bliver anerkendt og påskønnet af deres nærmeste leder/chef.**

47 procent har svaret, at de er helt enige og 31 procent, at de er delvist enige i, at de bliver anerkendt og påskønnet af deres nærmeste leder. Modsat er 21 procent uenige i spørgsmålet (svarkategorierne "Delvist uenig" og "Helt uenig").

**Figur 29. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg bliver anerkendt og påskønnet af min nærmeste leder/chef**

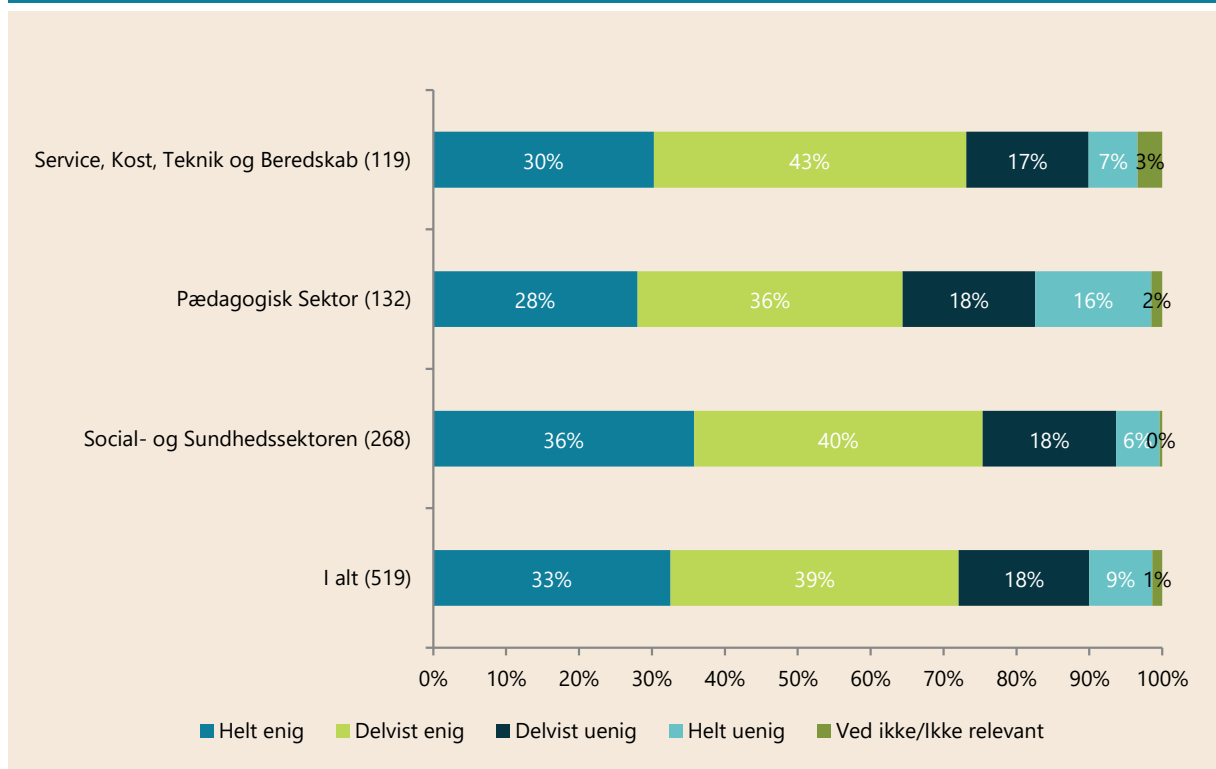


Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

## Syv ud af ti får den supervision og sparring, de har brug for, men lidt over en fjerdedel savner den

Sammenlagt 72 procent har svaret, at de er helt eller delvist enige i, at de får den supervision og sparring, de har brug for i arbejdet. 18 procent har modsat svaret "Delvist uenig", mens yderligere 9 procent har svaret "Helt uenig". Sammenlagt er 27 procent er altså uenige i, at de får den nødvendige supervision og sparring.

**Figur 30. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg får den supervision og sparring, jeg har brug for i mit arbejde**



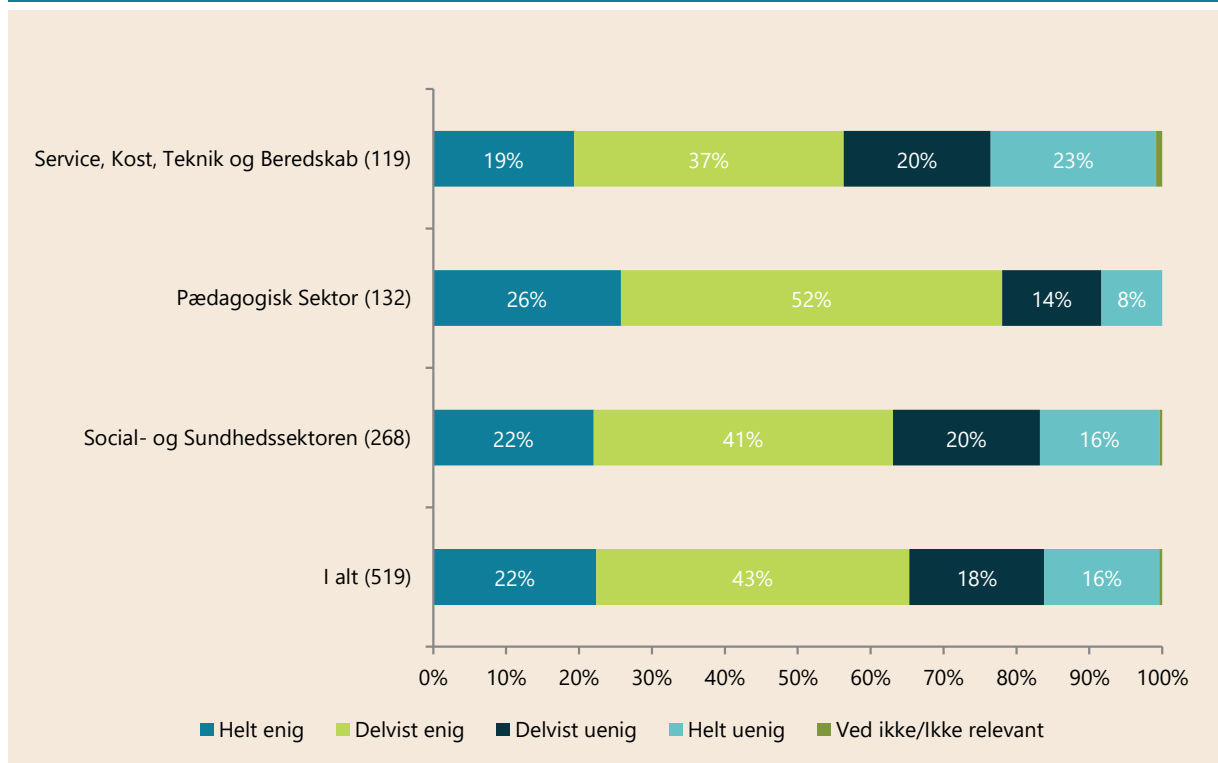
Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

### Næsten 7 ud af 10 føler, at arbejder meget alene

65 procent svarer, at de er enige i, at de arbejder meget alene. 22 procent er helt enige og 43 procent er delvist enige. Modsat er hhv. 18 og 16 procent er delvist og helt uenige i, at de arbejder meget alene.

Lederne i Pædagogisk Sektor er dem, der oftest svarer, at de er helt enige i, at de arbejder meget alene.

**Figur 31. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg arbejder meget alene**



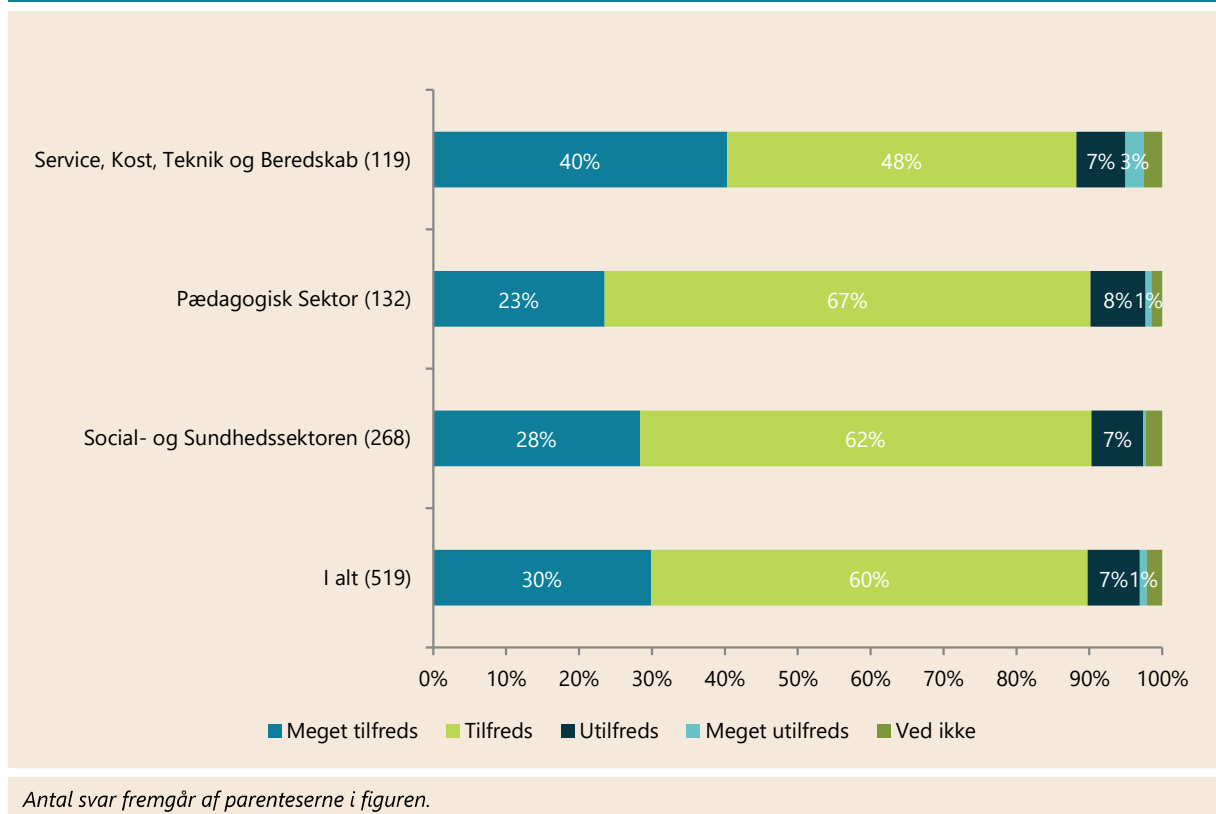
Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

## Jobtilfredshed og trivsel

### 9 ud af 10 ledere er tilfredse eller meget tilfredse med deres job som leder

I alt 90 procent af medlemmerne er alt taget i betragtning tilfredse eller meget tilfredse med deres job som leder. 30 procent er ligefrem meget tilfredse, mens 60 procent har svaret "Tilfreds". Kun 7 procent svarer, at de er utilfredse, og 1 procent svarer, at de er meget utilfredse.

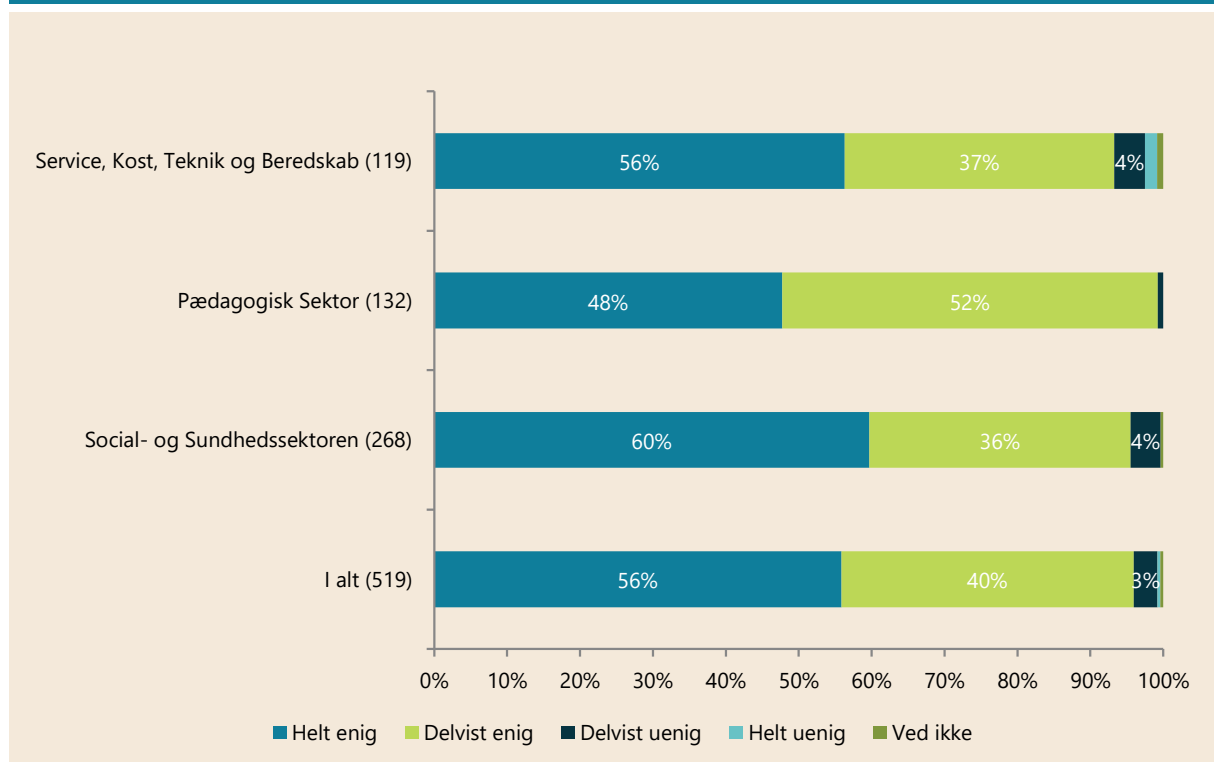
**Figur 32. Hvor tilfreds eller utilfreds er du med dit job som leder alt taget i betragtning?**



### Mere end 9 ud af 10 føler sig motiverede og engagerede i deres lederarbejde

I alt 96 procent svarer, at de er enige eller delvist enige i, at de føler sig motiverede og engagerede i deres arbejde. 56 procent er helt enige i dette, og 40 procent er delvist enige. Kun 4 procent er helt eller delvist uenige i dette udsagn.

**Figur 33. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde.**



Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

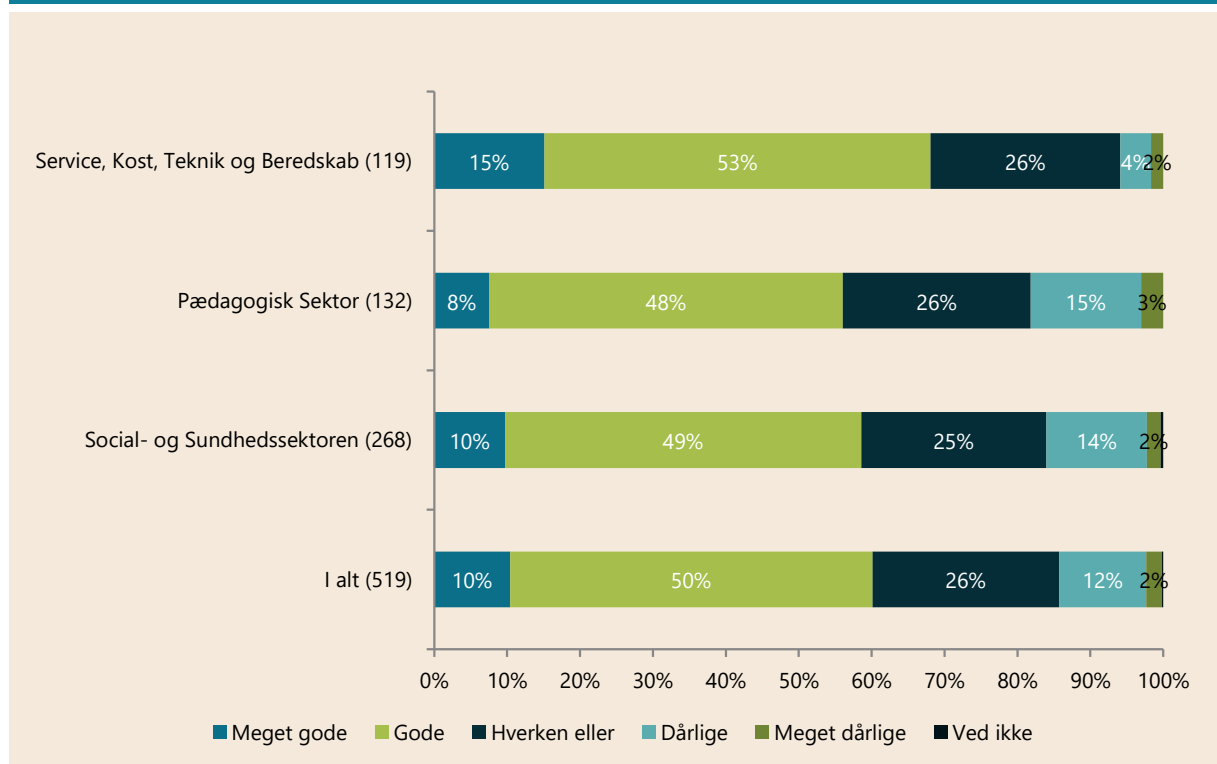
## Vilkår og rammer for arbejdet

### 60 procent har gode vilkår for at udføre deres lederopgave

60 procent af ledermedlemmerne har svaret, at de har gode vilkår for at udføre deres lederopgave ("Meget gode" og "Gode" sammenlagt). 26 procent har dog kun svaret "Hverken/eller", og 14 procent har ligefrem svaret, at de har dårlige vilkår ("Dårlige" og "Meget dårlige" sammenlagt).

Lederne i Pædagogisk Sektor og Social- og Sundhedssektoren er dem, der oftest svarer, at de har dårlige vilkår.

**Figur 34. Hvordan vurderer du alt i alt, at dine vilkår er for at udføre din ledelsesopgave tilfredsstillende?**

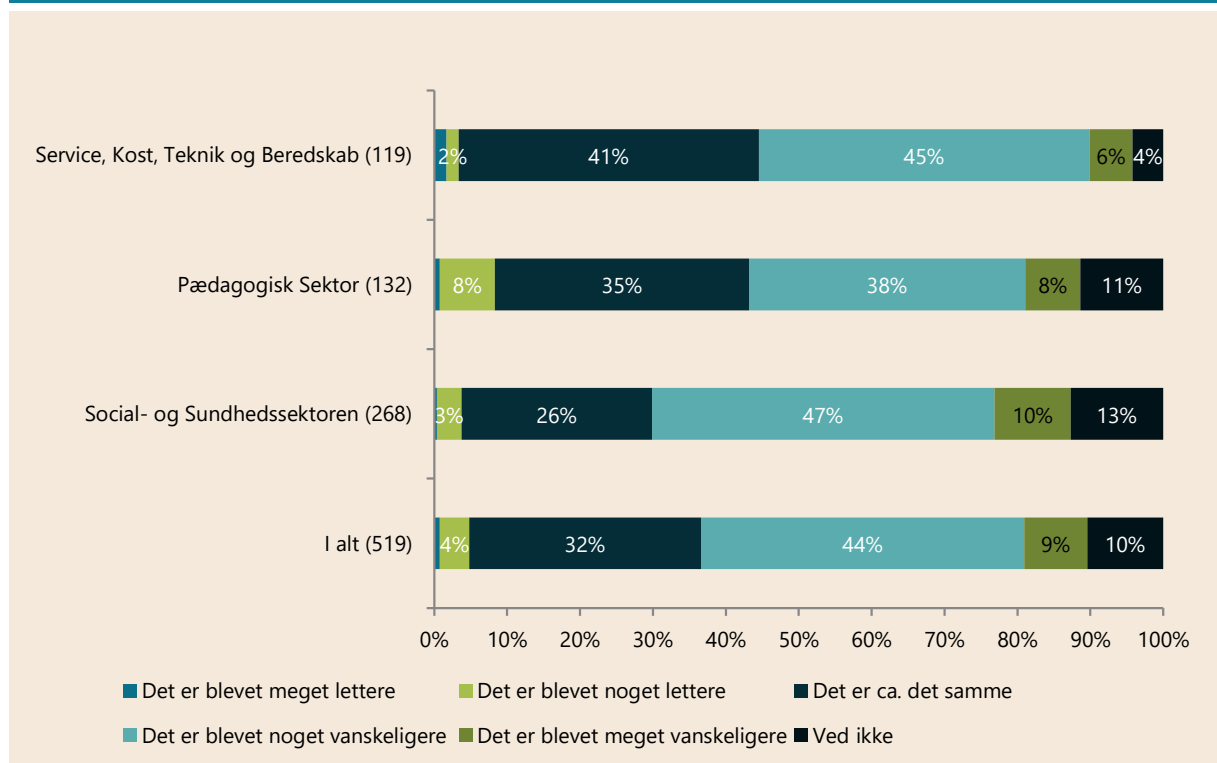


Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

## Over halvdelen oplever, at det igennem de seneste fem år er blevet vanskeligere at leve op til de krav, der stilles til dem som ledere

9 procent svarer, at det er blevet meget vanskeligere, mens yderligere 44 procent svarer, at det er blevet noget vanskeligere. Kun 5 procent mener modsat, at det er blevet lettere.

**Figur 35. Er det gennem de seneste fem år blevet lettere eller vanskeligere at leve op til de krav, der stilles til dig som leder?**

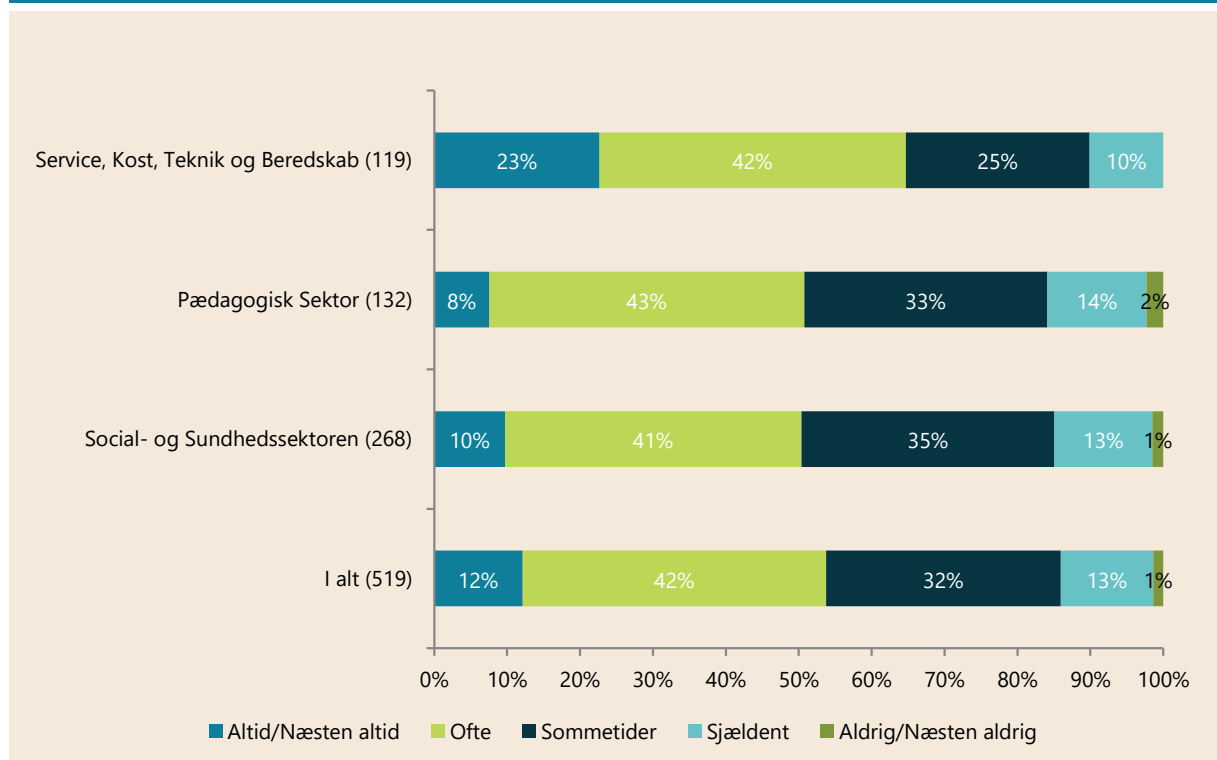


Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

## Næsten halvdelen har kun sommetider, sjældent eller aldrig tid nok til at udføre deres lederopgaver tilfredsstillende

Lederne blev også spurgt om, hvor ofte de har tid nok til at udføre deres lederopgaver tilfredsstillende. 12 procent svarede "Altid/Næsten altid" og 42 procent svarede "Ofte". Modsat svarede sammenlagt 14 procent "Sjældent" eller "Aldrig", og 32 procent svarede "Sommetider".

**Figur 36. Hvor ofte har du tid nok til at udføre dine lederopgaver tilfredsstillende?**

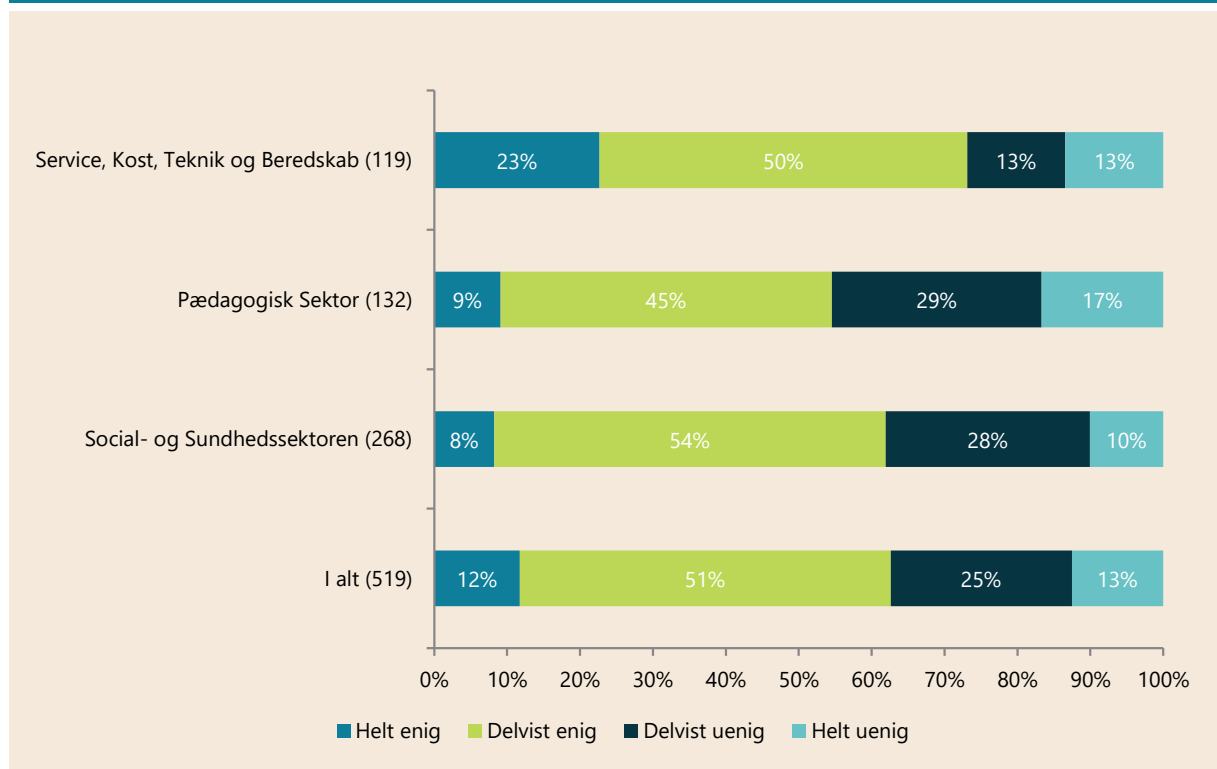


Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

## Over en tredjedel oplever ikke, at de har indflydelse på mængden af deres opgaver

38 procent af ledermedlemmerne er uenige i, at de har indflydelse på mængden af deres opgaver. 25 procent svarer "Delvist uenig" til udsagnet og 13 procent svarer "Helt uenig". Modsat har 63 procent svaret, at de er helt eller delvist enige.

**Figur 37. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg har indflydelse på mængden af mine opgaver**



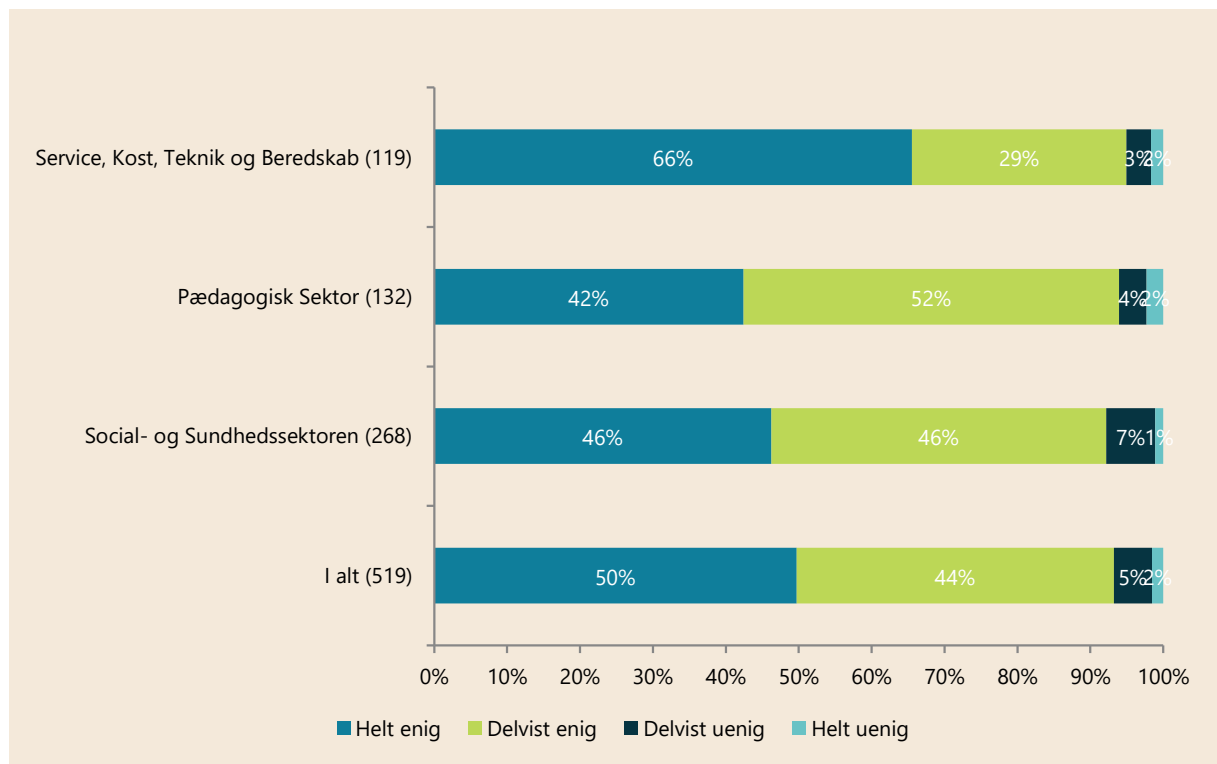
Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

## Stort flertal er enige i, at de har indflydelse på, hvordan de udfører og planlægger deres opgaver

Som nedenstående figur viser, har 50 procent svaret, at de er helt enige i, at de har indflydelse på, hvordan de udfører deres opgaver. Yderligere 44 procent har svaret "Delvist enig". Kun 7 procent har svaret, at de er helt eller delvist uenige.

Særligt i Teknik- og Servicesektoren er der enighed om dette. Her har 66 procent svaret "Helt enig".

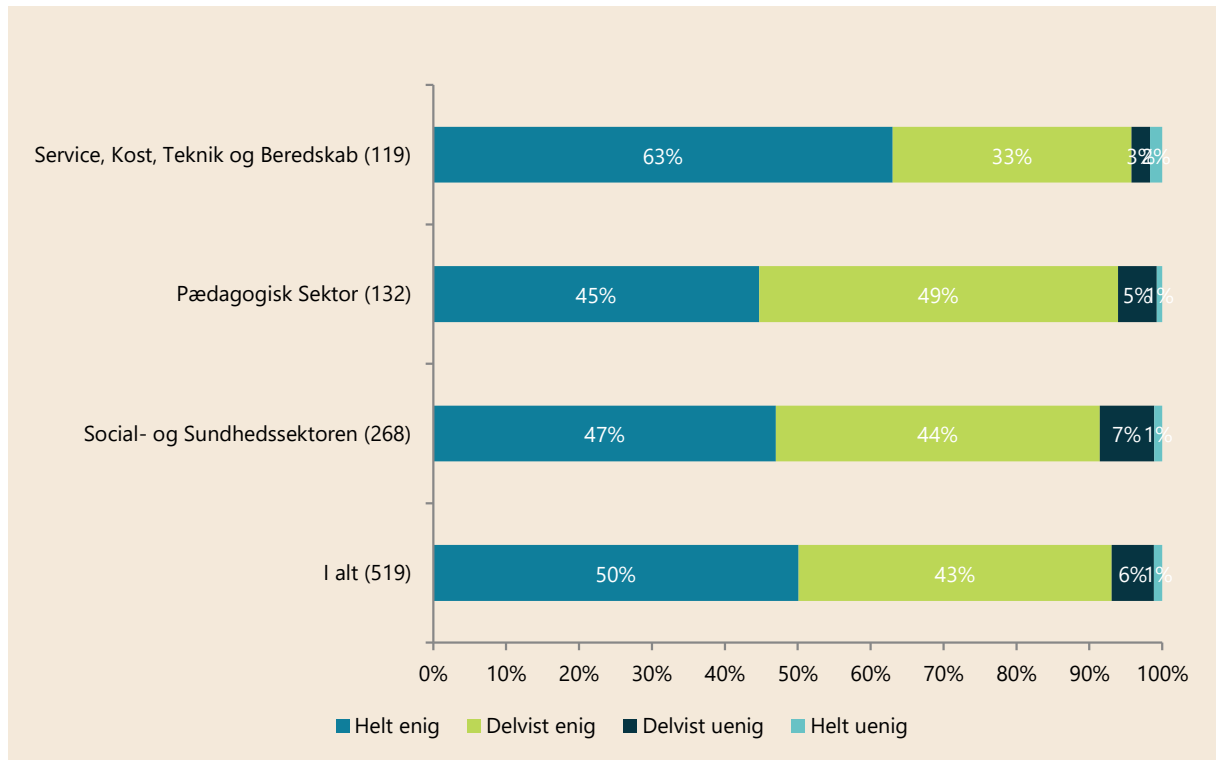
**Figur 38. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg har indflydelse på, hvordan jeg udfører mine opgaver**



Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

På lignende vis er hele 93 procent af ledermedlemmerne helt eller delvist enige i, at de har gode muligheder for selv at planlægge deres arbejde.

**Figur 39. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg har gode muligheder for at planlægge mit arbejde selv**

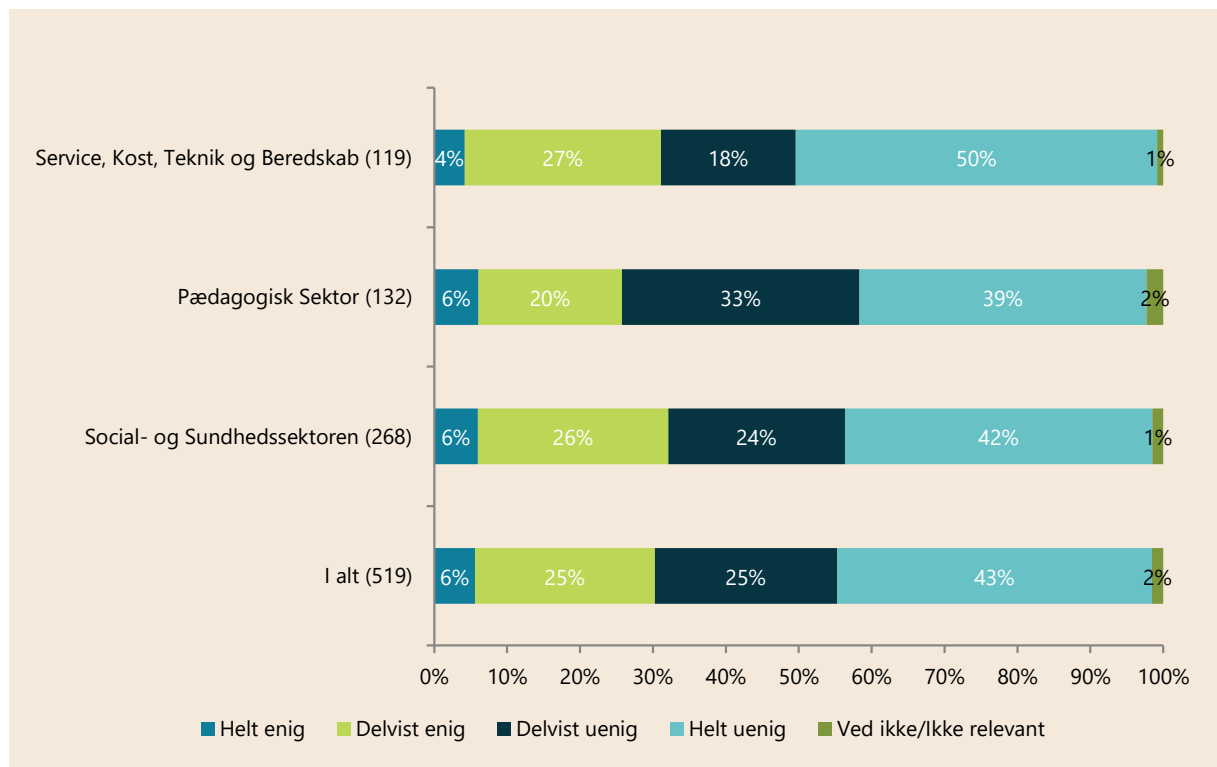


Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

### Næsten hver tredje er enig i, at forventningerne til dem er uklare

I alt 31 procent er enige i, at forventningerne til dem er uklare. Af disse svarer 6 procent "Helt enig" og 25 procent svarer "Delvist enig". Modsat er 68 procent dog uenige i dette (svarkategorierne "Delvist uenig" og "Helt uenig").

**Figur 40. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Forventningerne til mig er uklare**



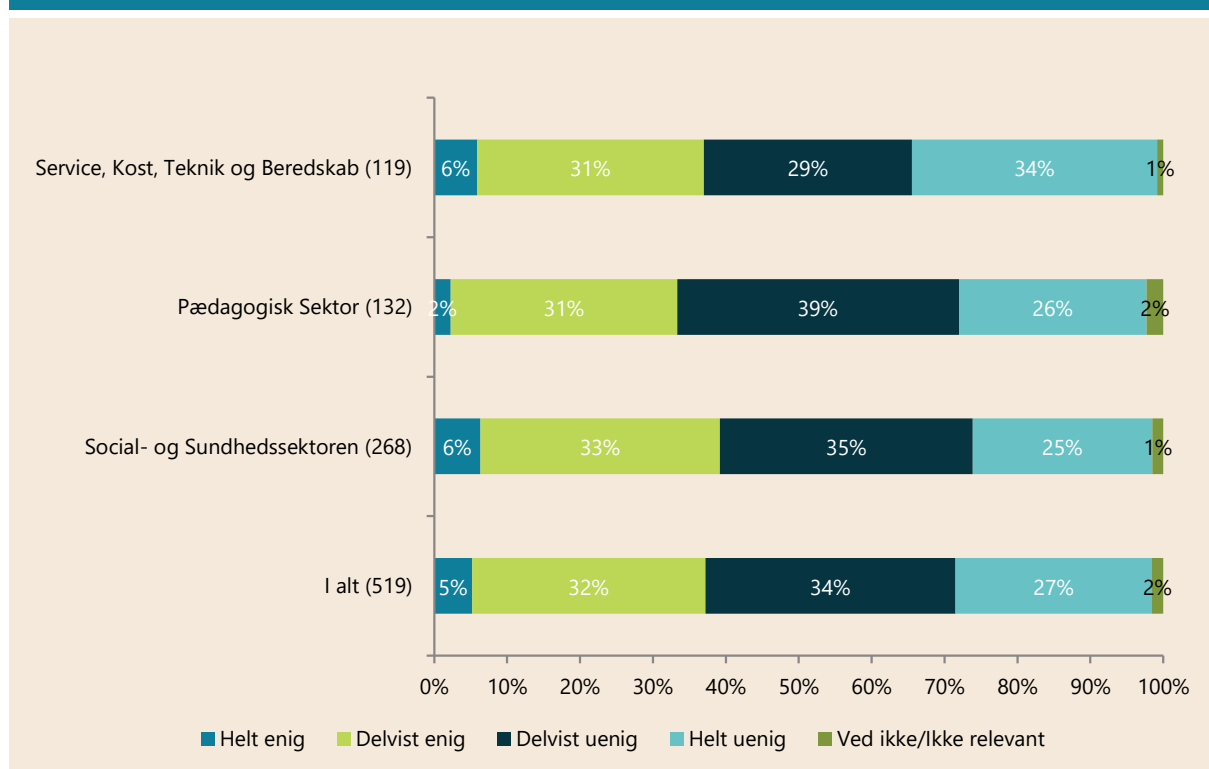
Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

## Udfordringer på arbejdspladsen

### 37 procent oplever, at deres arbejdsplads har svært ved at leve op til de krav, der stilles til den

Nedenstående figur viser, hvor mange af FOAs ledermedlemmer, der er enige eller uenige i, at deres arbejdsplads, har svært ved at leve op til de krav, der stilles til dem. 37 procent er helt eller delvist enige, og 61 procent er helt eller delvist uenige i dette.

**Figur 41. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - På min arbejdsplads har vi svært ved at leve op til de krav, der stilles til os**



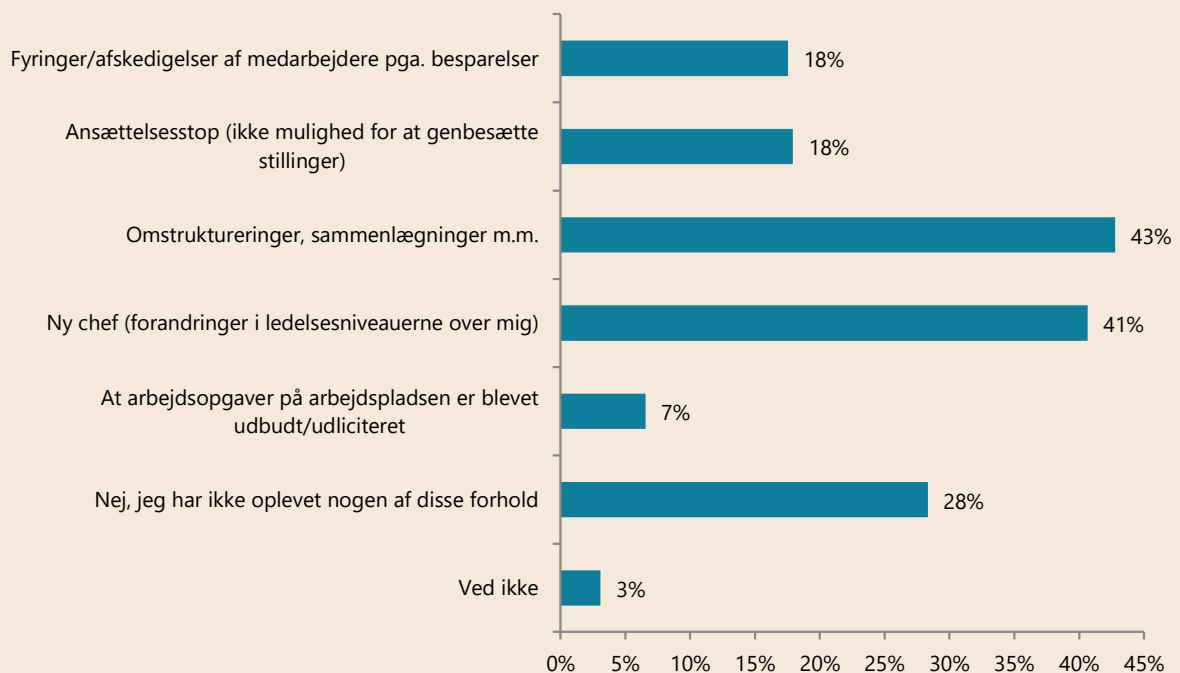
Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

## Fire ud af ti har inden for det seneste år oplevet omstruktureringer og forandringer i ledelsesstrukturen

Nedenstående figur viser, hvilke udfordringer lederne har oplevet på deres arbejdsplads inden for det seneste år. 43 procent har oplevet omstruktureringer og 41 procent har oplevet forandringer i ledelsesstrukturen.

Endvidere har 18 procent oplevet ansættelsesstop og fyringer/afskedigelser af medarbejdere pga. besparelser. Her er der sket et fald i forhold til 2024, hvor det var mere end hver fjerde, der havde oplevet dette.

**Figur 42. Prøv at tænke 1 år tilbage. Har du oplevet nogle af de følgende forhold på din arbejdsplads inden for det seneste år?**

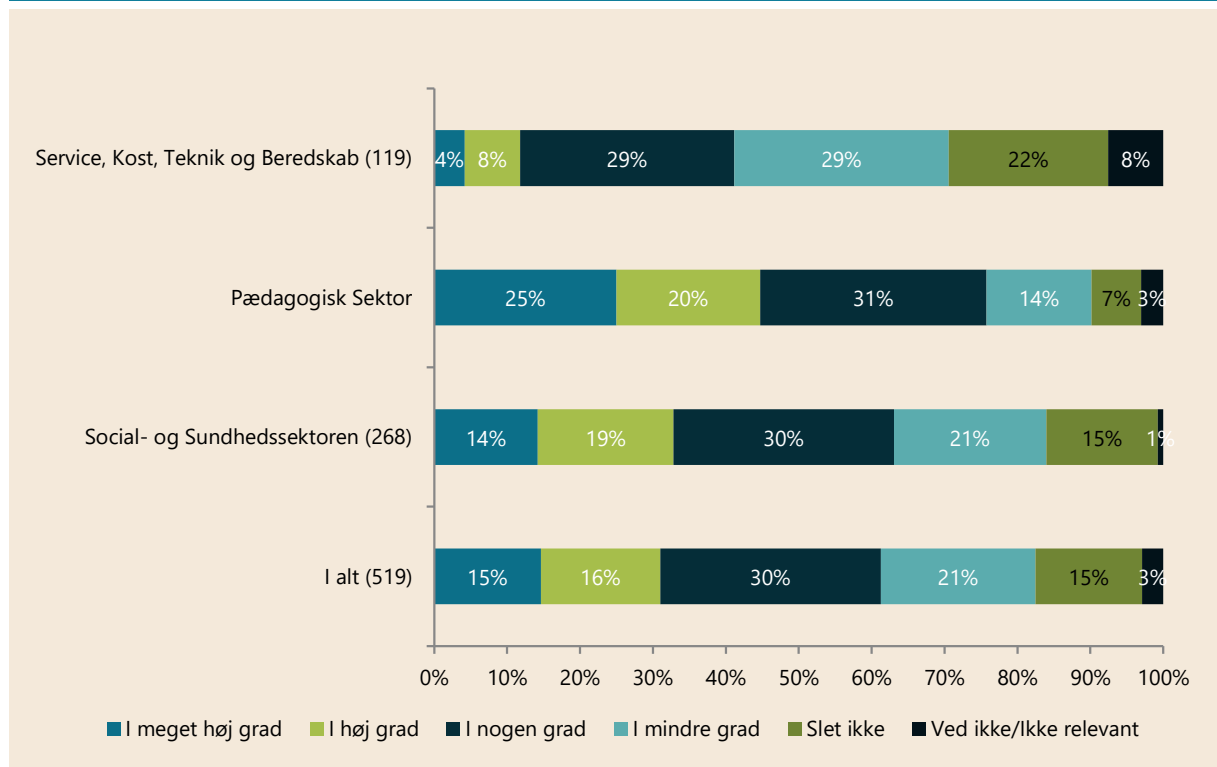


Antal svar: 519

## Næsten hver tredje oplever i meget høj eller høj grad, at det er vanskeligt at få besat ledige stillinger

Således svarede 31 procent, at det i høj eller meget høj grad er svært. 30 procent svarede, at det i nogen grad er svært. 36 procent svarede, at det i mindre grad eller slet ikke er svært at besætte ledige stillinger.

**Figur 43. I hvilken grad oplever I på din arbejdsplads, at det er svært at besætte ledige stillinger?**

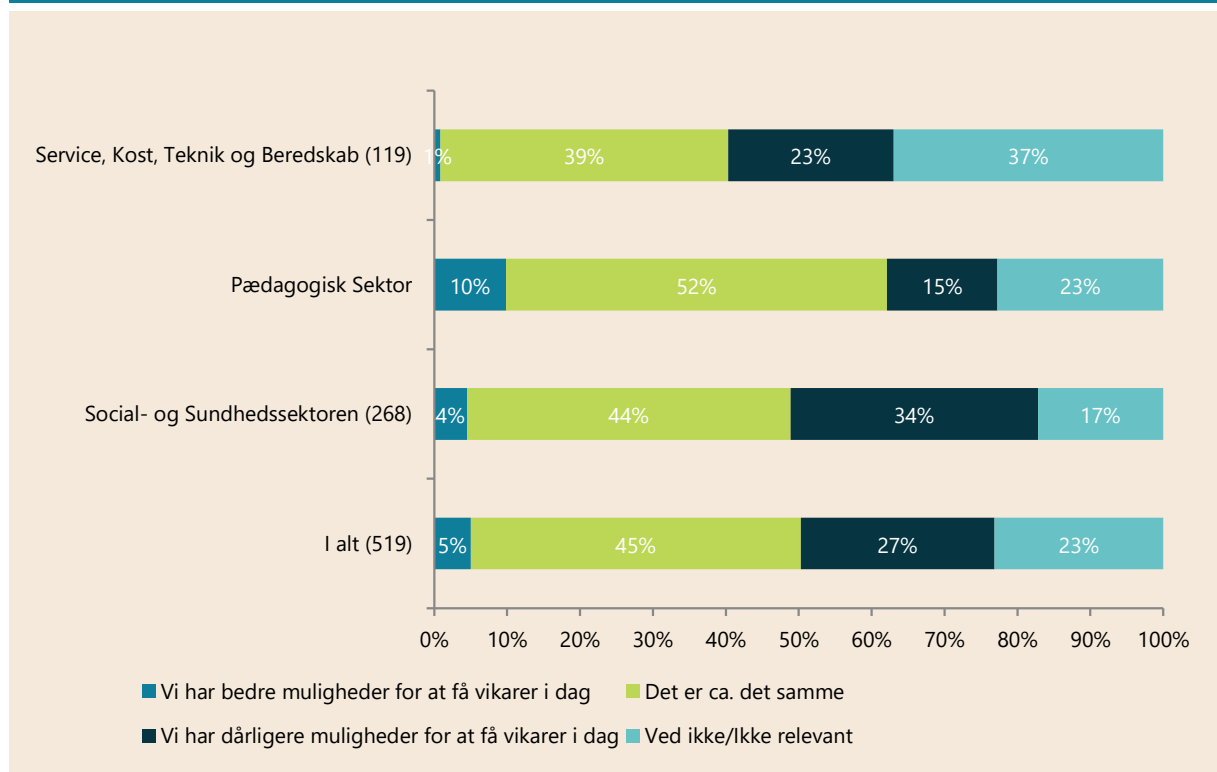


Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

## 27 procent oplever, at muligheden for vikardækning er blevet ringere i løbet af de seneste 5 år

Nedenstående figur viser svarene på, hvordan lederne vurderer muligheden for vikardækning under sygdom/fravær sammenlignet med for 5 år siden. 45 procent svarer, at det er ca. det samme. 27 procent svarer, at de har dårligere muligheder for at få vikarer i dag, mens kun 5 procent siger, at de er blevet bedre. Hele 23 procent svarer "Ved ikke/Ikke relevant".

**Figur 44. Hvordan er jeres muligheder for at få vikardækning under sygdom/fravær sammenlignet med for 5 år siden?**



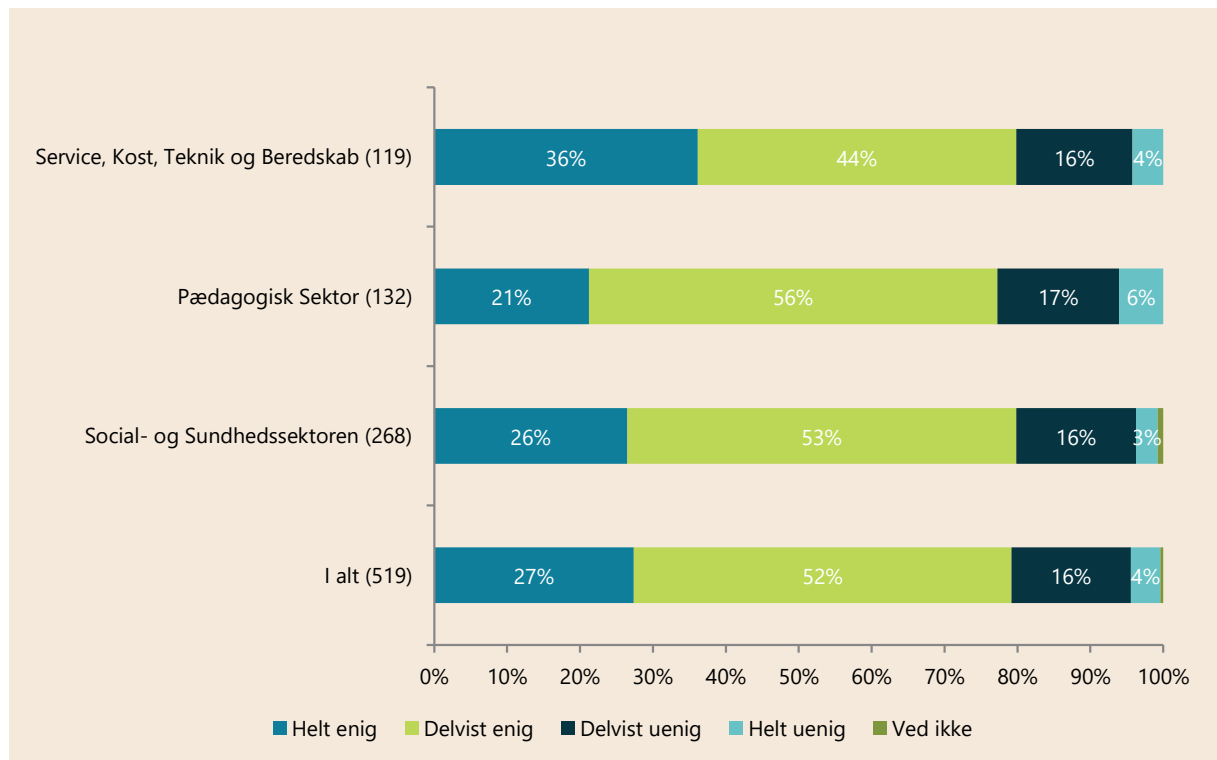
Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

## Psykisk arbejdsmiljø

### En femtedel er uenige i, at deres psykiske arbejdsmiljø er godt

79 procent af deltagerne svarer, at de er helt eller delvist enige i, at deres psykiske arbejdsmiljø er godt. 27 procent svarer "Helt enig" til spørgsmålet, og 52 procent svarer "Delvist enig". 16 procent er delvist uenige, og 4 procent svarer helt uenig. Ingen medlemmer har svaret "Ved ikke".

**Figur 45. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Jeg synes generelt, at mit psykiske arbejdsmiljø er godt.**



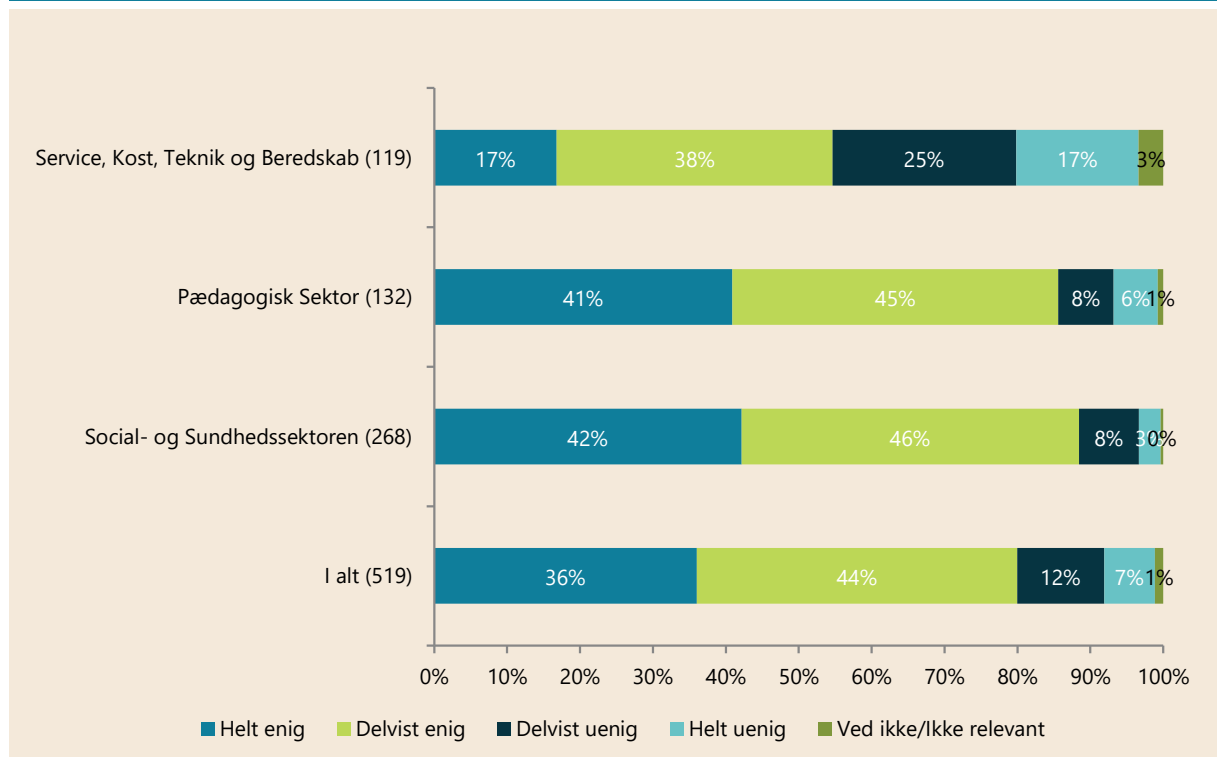
Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

#### 4 ud 5 synes, at arbejdet er følelsesmæssigt belastende

80 procent er helt eller delvist enige i, at arbejdet er følelsesmæssigt belastende, mens 19 procent er delvist eller helt uenige i dette.

Lederne i Social- og Sundhedssektoren og i Pædagogisk Sektor er dem, der oftest svarer, at de er helt enige i, at deres arbejde er følelsesmæssigt belastende.

**Figur 46. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Arbejdet er følelsesmæssigt belastende**

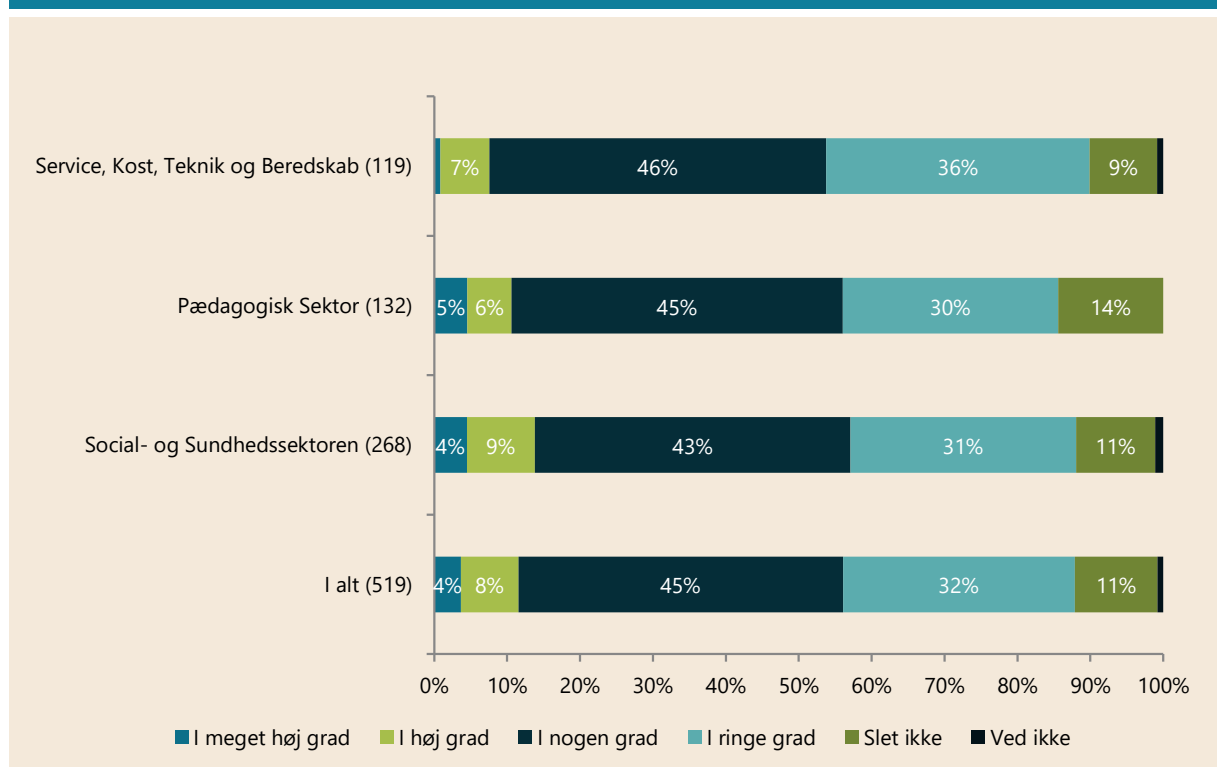


Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

## Hele 57 procent føler sig i meget høj, høj eller nogen grad stressede

Som nedenstående figur illustrerer, blev ledermedlemmerne også spurgt om, i hvilken grad de føler sig stressede. 12 procent svarede "I meget høj grad" eller "I høj grad" og hele 45 procent svarede "I nogen grad". Modsat svarede 32 procent "I ringe grad", mens 11 procent svarede "Slet ikke".

**Figur 47. I hvilken grad føler du dig stresset?**

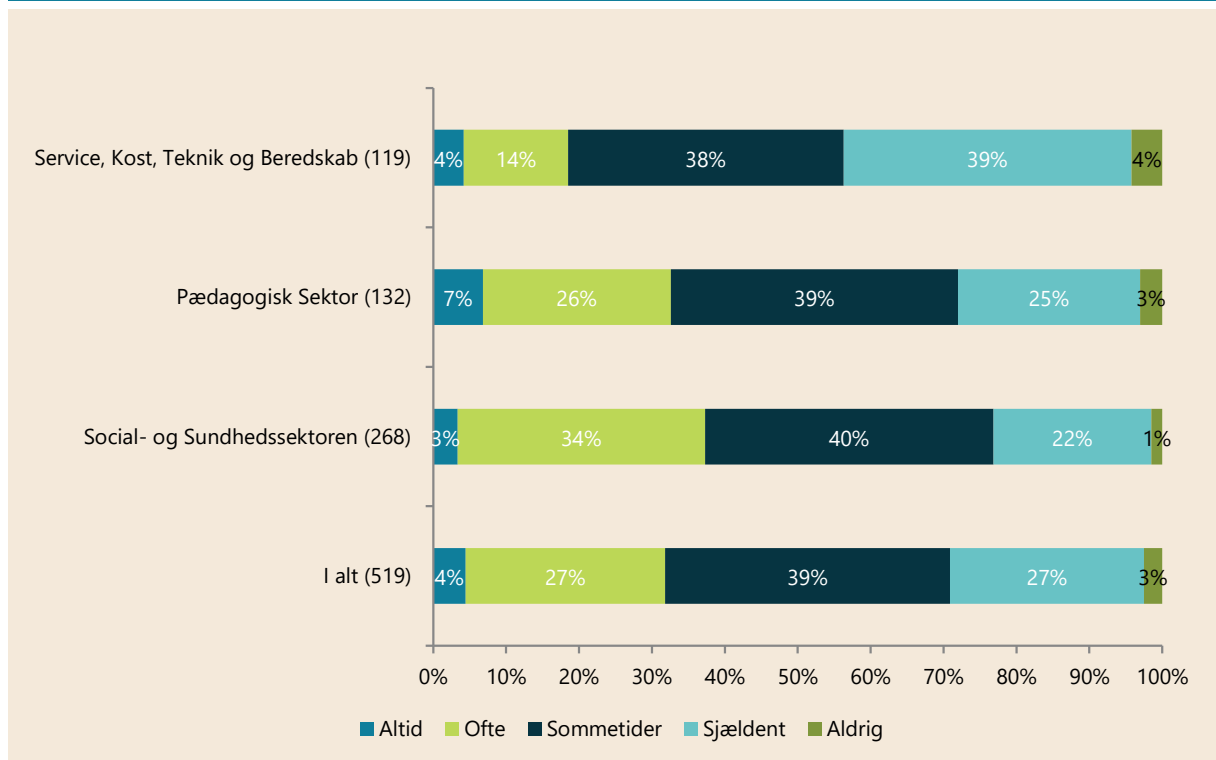


Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.

## For hver tredje tager arbejdet altid eller ofte så meget af deres energi, at det går ud over privatlivet

Hele 31 procent af lederne svarer, at arbejdet altid eller ofte tager så meget af deres energi, at det går udover deres privatliv. 39 procent svarer "Sommetider", og 27 procent svarer "Sjældent". Værst ser det ud for lederne i Social- og Sundhedssektoren.

**Figur 48. Hvor ofte oplever du, at arbejdet tager så meget af din energi, at det går udover privatlivet?**



Antal svar fremgår af parenteserne i figuren.



## Metode

### *Indsamlingsperiode*

Undersøgelsen er gennemført i perioden 6. til 22. marts 2026.

### *Indsamlingsmetode*

Data er indsamlet i en spørgeskemaundersøgelse udsendt til alle FOAs ledermedlemmer. Der blev udsendt to påmindelser til deltagerne.

### *Målgruppen*

Målgruppen for undersøgelsen er FOAs ledermedlemmer. Da det ikke alle disse medlemmer, der har besvaret undersøgelsen, er analyserne forbundet med en statistisk usikkerhed. Alle sammenhænge og forskelle, der beskrives i teksten, er testet statistisk signifikante på et signifikansniveau på minimum 95 %. Hermed kan vi med minimum 95 % sikkerhed sige, at der er tale om statistisk sikre sammenhænge og forskelle og ikke blot tilfældigheder. Fremhæves forskelle i teksten, som ikke er statistisk sikre, vil det blive kommenteret.

### *Antal besvarelser og svarprocent*

3.045 ledermedlemmer blev inviteret til undersøgelsen. I alt svarede 22 procent af disse på undersøgelsen. Resultaterne præsenteret i dette notat medtager kun fuldt gennemførte besvarelser fra ledere i arbejde. I alt var der 520 af disse.