

Overblik over udvalgte dele af undersøgelsen om faglige ledere

Undersøgelse om trend i offentlige karriereveje: Faglige ledere uden personaleansvar

Hovedkonklusioner

- Medlemmerne er overordnet set glade for rollen som faglig leder, men hver tredje har svært ved at balancere rollen mellem at være faglig leder og kollega
- I mange tilfælde er indholdet i opgaverne ikke skrevet ned, og ca. halvdelen bliver ikke kompenseret for opgaverne ved fx mere i løn
- Mange varetager opgaver, fx MUS-samtaler, som er i grænsefeltet til personalelederens opgaver, og i fx kommunerne er det kun tre ud af ti, der har fået tilbudt kompetenceudvikling
- Både medlemmer, der har en faglig leder, og personale lederne har et positivt syn på brugen af denne type leder
- Ca. halvdelen af dem, der ikke har faglig ledelse, kunne godt tænke sig det, og den primære motivationsfaktor er spændende karriereveje, mens kun meget få drives af ønsket om højere løn.

Indledende

DMO har med hjælp fra sekretariatet i marts 2017 udført en større undersøgelse om brugen og oplevelsen af og med faglige ledere blandt medlemmerne i DMO. Undersøgelsen blev udsendt til alle medlemmerne i sektoren og 1.313 medlemmer har deltaget, hvilket giver en svarprocent på 19 pct.

Indeværende notat giver et overblik over udvalgte svar i undersøgelsen opdelt på primært ansættelsessted og køn. For en samlet oversigt over spørgsmål og besvarelser henvises til *Oversigt over besvarelser*.

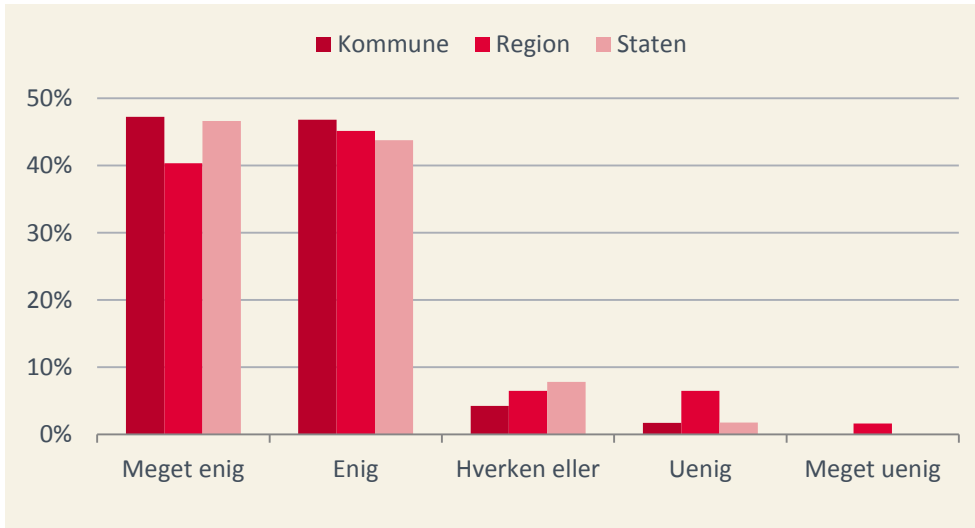
Den resterende del af dette notat er opdelt på følgende måde;

- Hvordan opleves det at være faglig leder
- Løn, opgaver og kontraktmæssige forhold
- Oplevelsen af faglige ledere
- Andet

Hvordan opleves det at være faglig leder

På tværs af ansættelsessted ses en generel tilfredshed blandt de faglige ledere. Således indikerer godt ni ud af ti af de faglige ledere i undersøgelsen, at de overordnet er glade for deres opgaver med faglig ledelse. Der ses en mindre forskel for regionerne, hvor lidt færre indikerer, at de er meget enige eller enige, men samlet set er denne gruppe dog også meget tilfredse.

Jeg er overordnet glad for mine opgaver med fagligledelse



Kilde: Undersøgelse om trend i offentlige karriereveje: Faglige ledere uden personaleansvar

Langt overvejende vurderer de faglige ledere i undersøgelsen, at rollen styrker deres faglighed. Andelen er dog størst hos medlemmer ansat i kommuner, hvor 92 pct. svarer, at deres faglighed styrkes, mens det for de statsansatte medlemmer er 84 pct., der er enige i, at deres faglighed styrkes af rollen som faglig leder.

På tværs af de tre typer af ansættelsessteder er alle respondenter enige i, at rollen som faglig leder giver nye kompetencer, mens en mindre andel, om end stadig et flertal, er enige i, at rollen som faglig leder giver indflydelse på arbejdspladsen og mulighed for at afprøve rollen som leder.

Jeg er enig i eller meget enig i, at rollen som faglig leder...

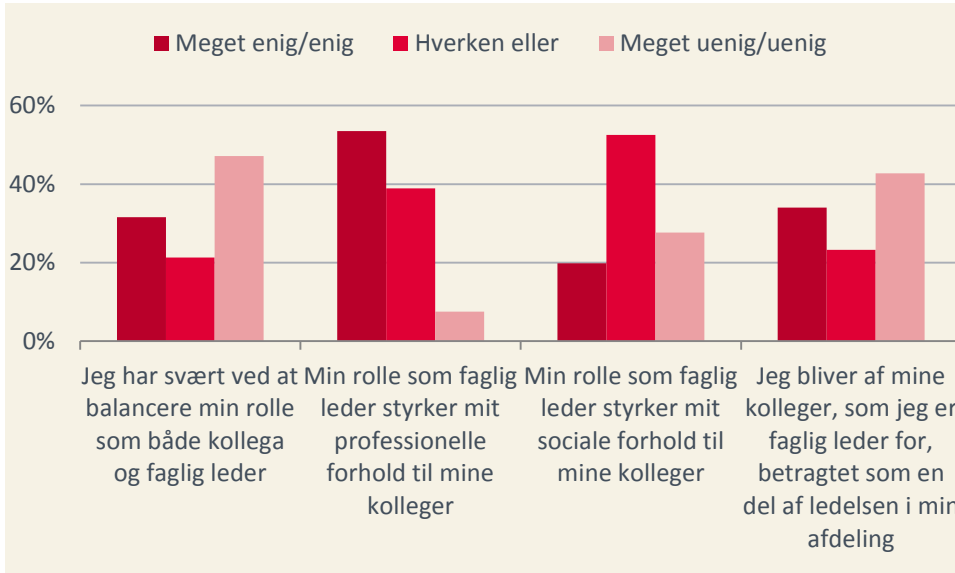
	Kommune	Region	Staten
Styrker min faglighed	92%	89%	84%
Giver nye kompetencer	91%	94%	90%
Giver mulighed for at afprøve rollen som leder	73%	69%	74%
Indflydelse på arbejdspladsen	73%	73%	79%

Kilde: Undersøgelse om trend i offentlige karriereveje: Faglige ledere uden personaleansvar

Et andet aspekt af faglig ledelse er forholdet til kollegerne. Her har hver tredje faglig leder angivet, at de har svært ved at balancere deres rolle som både kollega og faglig leder, mens knap halvdelen er uenige i, at det er svært at balancere de to roller. Samtidig svarer hver tredje, at de af deres kolleger bliver betragtet som en del af ledelsen.

Godt halvdelen af de faglige ledere i undersøgelsen er enige i, at rollen som faglig leder styrker deres professionelle forhold til deres kolleger, mens de i mindre grad vurderer, at deres sociale forhold til kollegerne styrkes. Således er det kun hver femte, der er enige i, at deres sociale forhold til kollegerne styrkes.

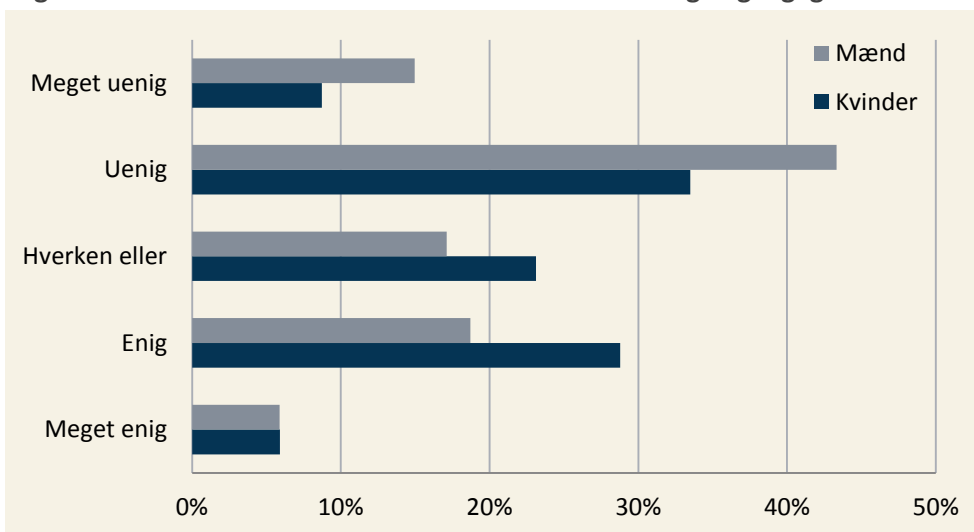
Forhold til kollegerne



Kilde: *Undersøgelse om trend i offentlige karriereveje: Faglige ledere uden personaleansvar*

Ser man på hvem, som har svært ved at balancere rollen, så er knap seks ud af ti mænd uenige i, at det er svært at balancere rollen, mens det for kvindernes vedkommende kun er godt fire ud af ti, som er uenige i dette udsagn.

Jeg har svært ved at balancere min rolle som både kollega og faglig leder



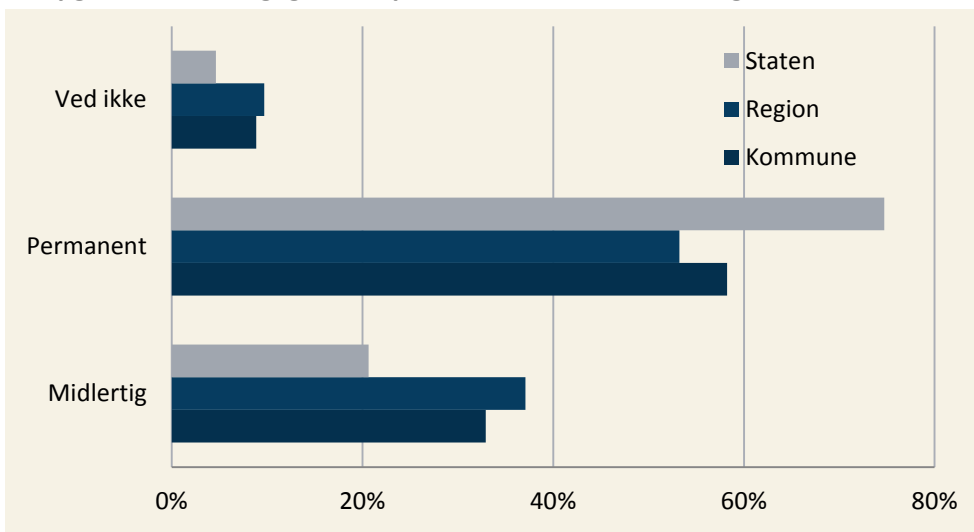
Kilde: *Undersøgelse om trend i offentlige karriereveje: Faglige ledere uden personaleansvar*

Løn, opgaver og kontraktmæssige forhold

Hvor forrige afsnit primært handlede om oplevelsen af at være faglig leder, har dette afsnit fokus på de mere konkrete vilkår i forhold til det at være faglig leder.

Ser man på, hvorvidt opgaverne er midlertidige eller permanente, så er opgaverne permanente for tre ud af fire af de statsansatte, mens det i kommuner og regioner er godt halvdelen af de faglige ledere, der har opgaverne som en permanent del af deres arbejde.

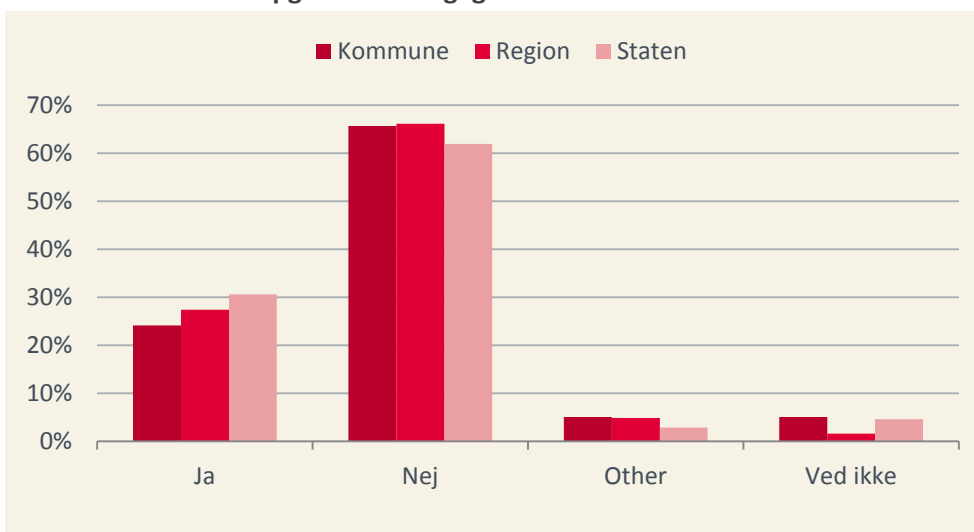
Er opgaverne som faglige leder permanente eller midlertidige?



Kilde: Undersøgelse om trend i offentlige karriereveje: Faglige ledere uden personaleansvar

På tværs af alle ansættelsessteder er der en tendens til, at indholdet i opgaverne sjældent er skrevet ned. Således svarer ca. to ud af tre, at deres opgaver ikke er formuleret på skrift.

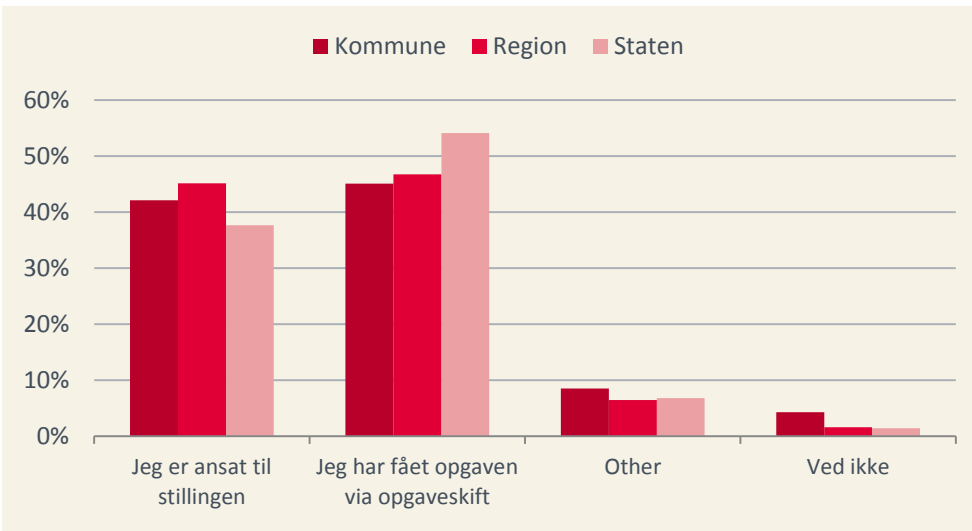
Er indholdet af dine opgaver som faglig leder skrevet ned?



Kilde: Undersøgelse om trend i offentlige karriereveje: Faglige ledere uden personaleansvar

Ser man på, hvorledes de faglige ledere har fået opgaverne med faglig ledelse, så er det ca. lige mange, der har fået opgaverne via skift i opgaveportefølje, som personer, der er blevet ansat til opgaverne. Også her skiller staten sig lidt ud fra kommunerne og regionerne, idet flere har fået opgaverne via et opgaveskift, 54 pct., mens 38 pct. er blevet ansat til opgaverne.

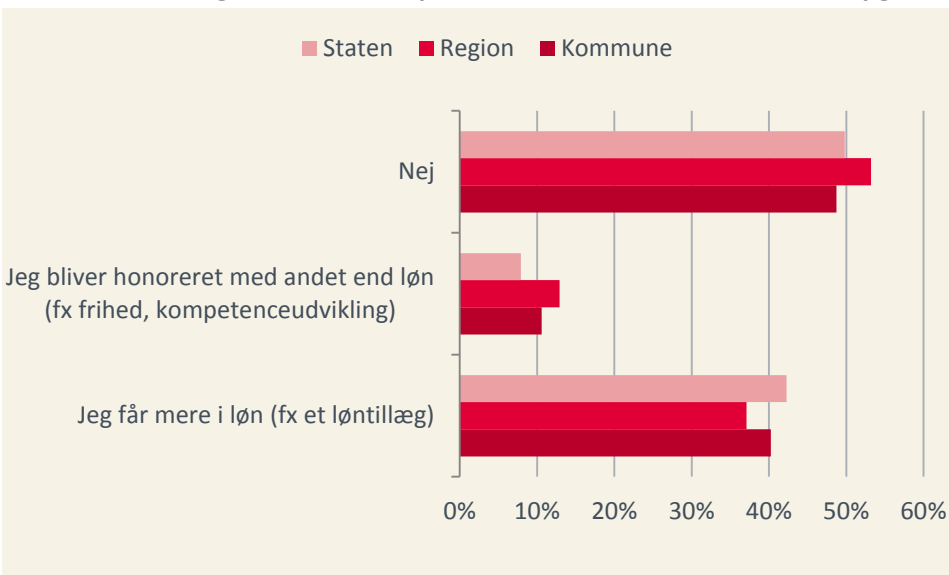
Er det en stilling, du er ansat til at varetage, eller har du fået stillingen via opgaveskift?



Kilde: Undersøgelse om trend i offentlige karriereveje: Faglige ledere uden personaleansvar

Omkring halvdelen af de faglige ledere får hverken et løntillæg eller bliver på anden måde honoreret for opgaverne med faglig ledelse.

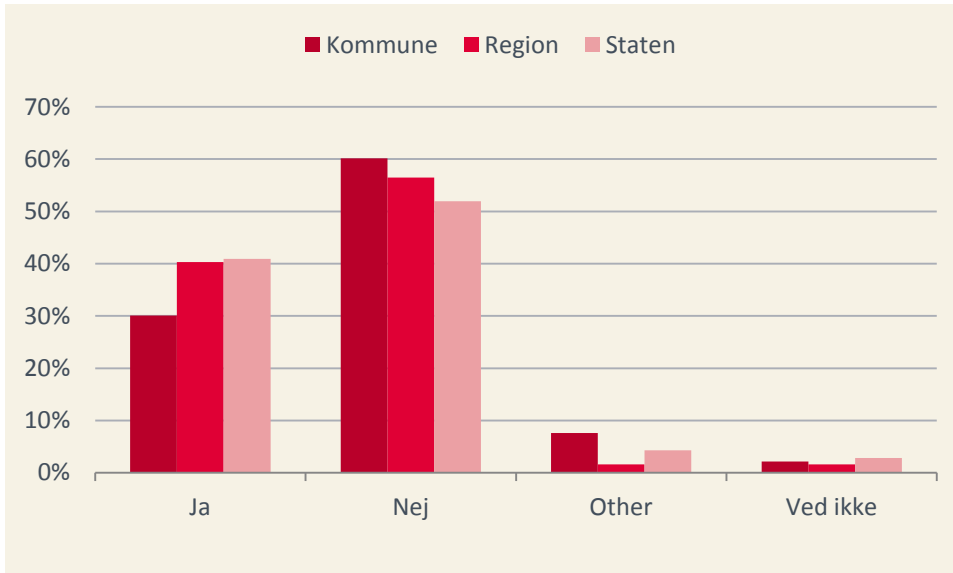
Får du et løntillæg, eller bliver du på anden måde honoreret for dine opgaver med faglig ledelse?



Kilde: Undersøgelse om trend i offentlige karriereveje: Faglige ledere uden personaleansvar

I forhold til kompetenceudvikling, så er fire ud af ti ansat i regionerne og staten blevet tilbudt kompetenceudvikling, mens det for ansatte i kommunerne kun er tre ud af ti, der har fået tilbudt kompetenceudvikling.

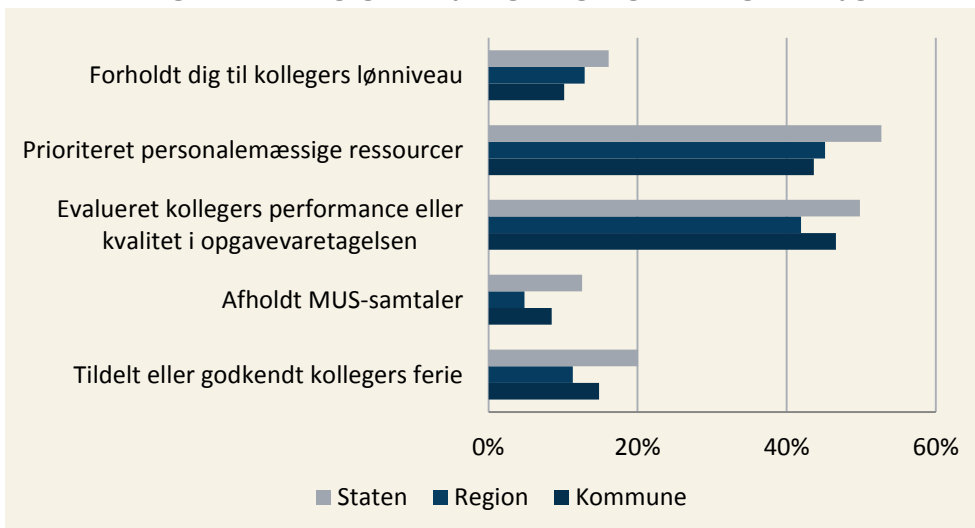
Har din arbejdsgiver tilbudt dig kompetenceudvikling, som er målrettet dine opgaver med ledelse?



Kilde: Undersøgelse om trend i offentlige karriereveje: Faglige ledere uden personaleansvar

Mange faglige ledere varetager opgaver, der ligger i grænsfeltet til personaleledelse. Således har fx 13 pct. af de statsansatte faglige ledere afholdt MUS-samtaler, mens ca. halvdelen har prioriteret personalemæssige ressourcer. Den overordnede tendens er, at er de ansatte i staten, som i størst grad har varetaget alle opgaver, som undersøgelsen spørger til.

Har du i din egenskab af faglig leder påtaget dig nogen af følgende opgaver?

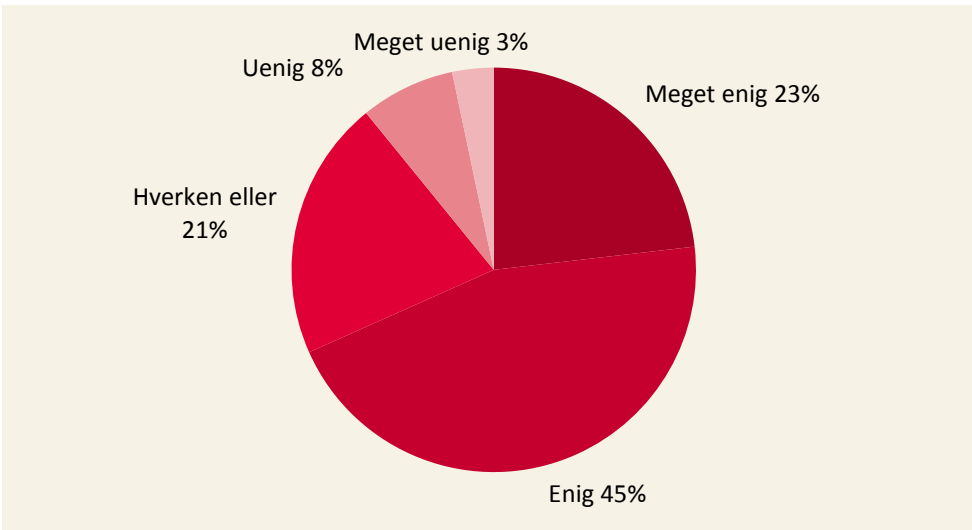


Kilde: Undersøgelse om trend i offentlige karriereveje: Faglige ledere uden personaleansvar

Oplevelsen af faglige leder

68 pct. af respondenterne, der selv har en faglig leder, er overordnet glade for at have en sådan leder, og kun en ud af ti er uenig eller meget uenig i, at de overordnet er glade for at have en faglig leder.

Jeg er overordnet glad for at have en faglig leder?



Kilde: Undersøgelse om trend i offentlige karriereveje: Faglige ledere uden personaleansvar

Godt halvdelen af dem, der har en faglig leder, svarer, at det styrker deres faglighed og er med til at fremme forståelsen i organisationen for deres faglighed, og knap tre ud af ti har svært ved at balancere deres faglige lederes rolle som både kollega og faglig leder.

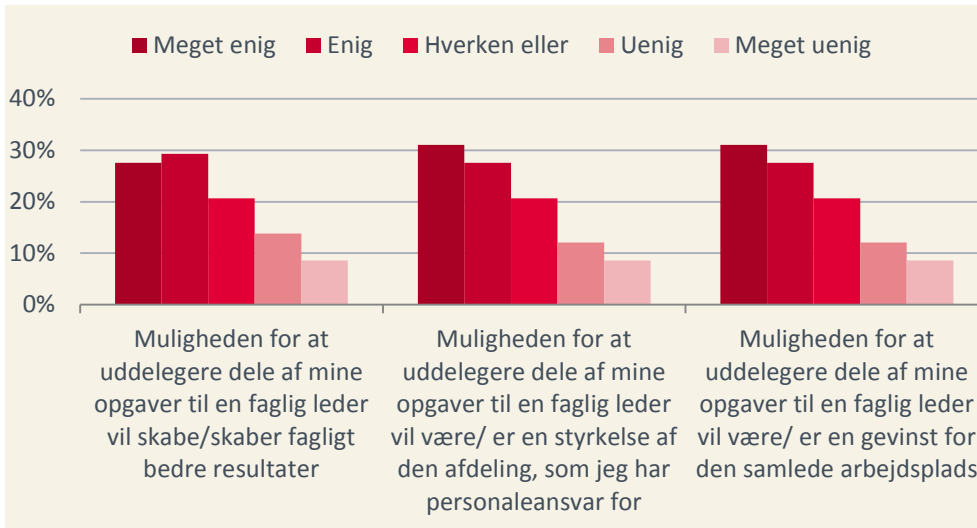
Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om at have en faglig leder

	Meget enig	Enig	Hverken eller	Uenig	Meget uenig
At have en faglig leder er med til at styrke min faglighed	17%	34%	29%	15%	5%
At have en faglig leder er med til at fremme forståelsen for min faglighed i organisationen	17%	33%	29%	15%	5%
Jeg betragter den faglige leder som en del af ledelsen i min afdeling	18%	35%	16%	19%	13%
Jeg har svært ved at balancere den faglige lederes rolle som både kollega og faglig leder	9%	20%	20%	33%	18%

Kilde: Undersøgelse om trend i offentlige karriereveje: Faglige ledere uden personaleansvar

Blandt de af medlemmerne, som selv har personale ansvarer der overordnet set et positivt syn på brugen af faglige ledere. Således er personalelederne overordnet set enige i, at brugen af faglige leder skaber bedre faglige resultater, styrker afdelingen og samlet set er en gevinst for arbejdspladsen.

Personalelederens oplevelser med faglige ledere

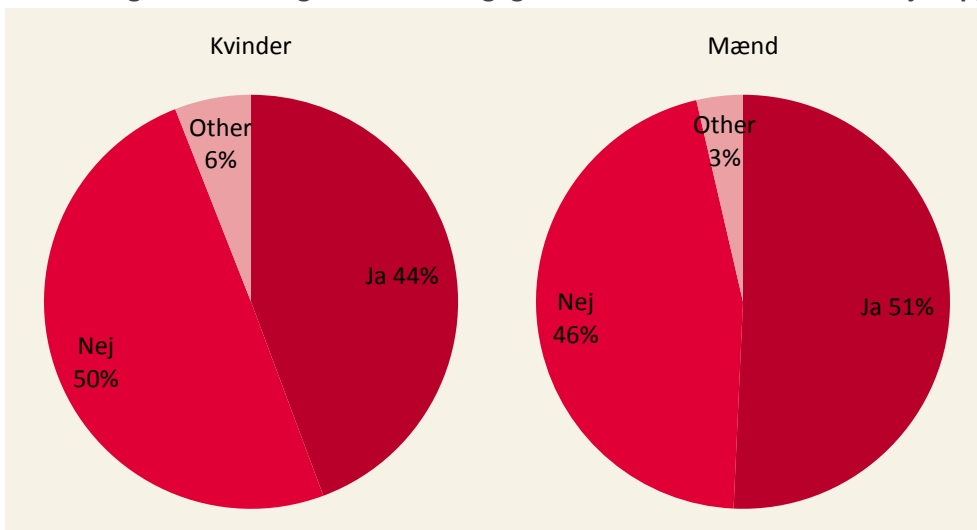


Kilde: Undersøgelse om trend i offentlige karriereveje: Faglige ledere uden personaleansvar

Oplevelsen af faglige ledere

Flere mænd end kvinder kunne godt tænke sig faglig ledelse, om end forskellen kun er begrænset. Således svarer 44 pct. af kvinderne og 51 pct. af mændene, der ikke har faglig ledelse, at de godt kunne tænke sig det som del af deres arbejdsopgaver.

Kunne du godt tænke dig at få tildelt faglig ledelse som en del af dine arbejdsopgaver?

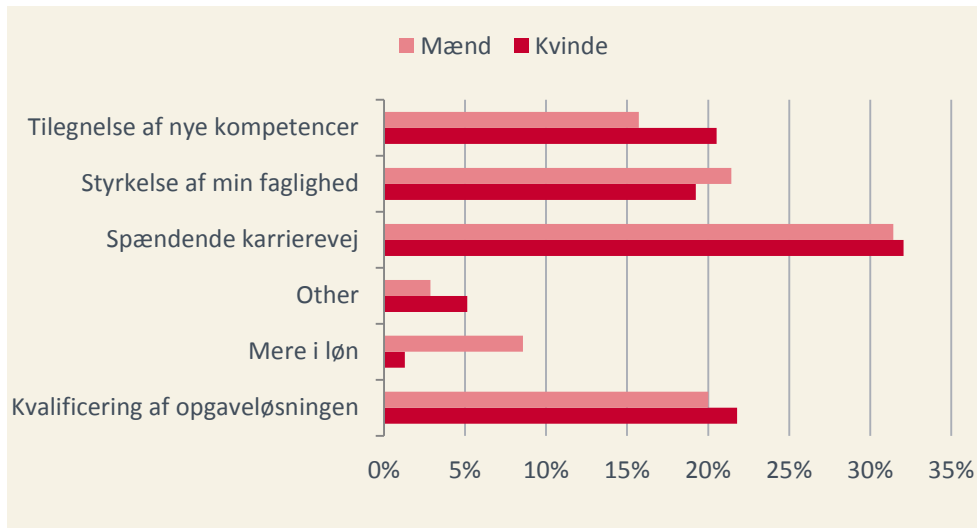


Kilde: Undersøgelse om trend i offentlige karriereveje: Faglige ledere uden personaleansvar

Spørger man til, hvorfor de primært ønsker sig faglig ledelse, svarer flest a både mænd og kvinder, at det er spændende karriereveje, der driver ønsket om faglig ledelse, hhv. 31 og 32 pct. For både mænd og kvinder gælder det, at løn ikke er den primære drivkraft bag ønsket om faglig ledelse. Således er det kun 1 pct. af

kvinderne og 9 pct. af mændene, der angiver løn som den primære motivation bag ønsket om faglig ledelse.

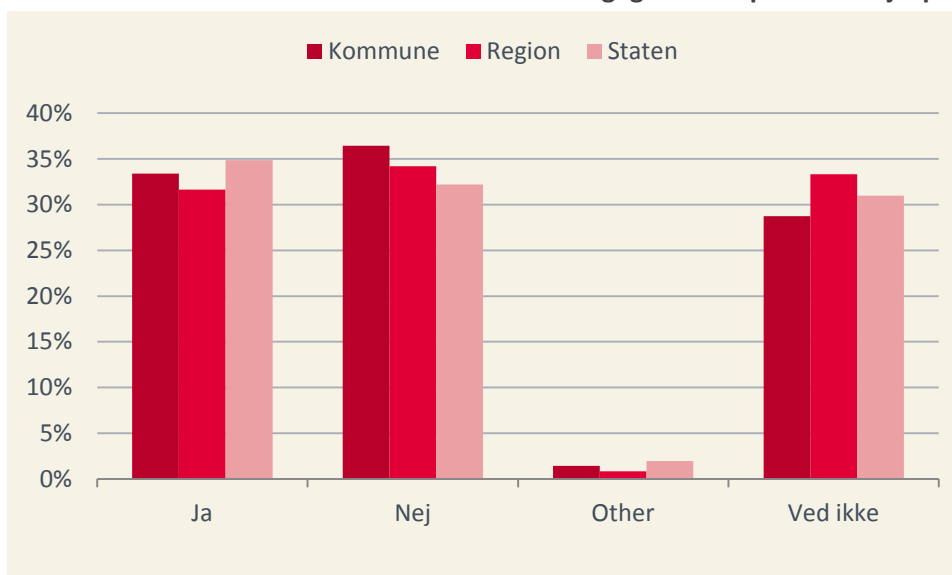
Hvad er den primære årsag til, at du ønsker at få tildelt faglig ledelse som en del af dine arbejdsopgaver?



Kilde: Undersøgelse om trend i offentlige karriereveje: Faglige ledere uden personaleansvar

Der tegner sig ikke et entydigt billede af, hvorvidt brugen af faglige ledere er i vækst på de offentlige arbejdspladser. En del af forklaringen på det ikke entydige billede kan være, at en relativ stor del af medlemmerne har angivet *ved ikke* til dette spørgsmål.

Er der inden for de seneste to år kommet flere faglige ledere på din arbejdsplads?



Kilde: Undersøgelse om trend i offentlige karriereveje: Faglige ledere uden personaleansvar