



## Nogen indflydelse på arbejdspladsen

– og høj grad af indflydelse på eget arbejde

En undersøgelse blandt DM'ere viser, at medarbejderne sjældent er enige med deres ledere om de beslutninger, der træffes. Alligevel oplever de at have nogen grad af indflydelse på arbejdspladsen. Langt størstedelen er tilfreds med den indflydelse, de har på opgaver, metoder og tid.

Medarbejderindflydelse og indflydelse på eget arbejde er et særligt indsatsområde for DM i 2009 og 2010.

Det første step i den forbindelse har været at klarlægge i hvilken grad DM-medlemmer oplever, at de har indflydelse på arbejdspladserne og på deres eget arbejde.

I den forbindelse udsendte DM i maj-juni et elektronisk spørgeskema til et udsnit af medlemsskaren, herunder en række tillidsrepræsentanter og medlemmer af samarbejdsudvalg. Rundspørgen viser, at DM'erne generelt er nogenlunde tilfredse med den indflydelse, de har på arbejdspladsen, om end der også klart er plads til forbedringer. Tilfredsheden er meget stor, når det kommer til indflydelsen på egne opgaver, metodevalg og tid til opgaverne.

### Markante forskelle

Der er dog samtidig markante forskelle på oplevelsen af medindflydelse, når man skelner mellem ansættelsesområder, som det

er gjort i undersøgelsen. Mest markant er det således, at ansatte på universiteterne er væsentlig mindre tilfredse end de øvrige DM'ere. Ansatte i kommuner og regioner er mere tilfredse end gennemsnittet, og privatansatte er på nogenlunde samme tilfredsniveau som alle DM'erne tilsammen.

Blandt de tillidsrepræsentanter og medlemmer af samarbejds- eller medindflydelsesudvalg, der har deltaget i rundspørgen, er oplevelsen af medindflydelse markant større. Rundspørgen viser dog også, at der er mange medarbejderrepræsentanter, der godt kunne ønske sig, at ledelsen inddrog dem mere, før de træffer vigtige beslutninger.

### Vil du vide mere

Oversigten over hovedresultaterne af DM's spørgeskemaundersøgelse 2009 om medarbejderindflydelse kan findes under Baggrund på [www.dm.dk/medarbejderindflydelse](http://www.dm.dk/medarbejderindflydelse)

## Udpluk fra DM's undersøgelse om medindflydelse

DM gennemførte i maj-juni en spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmerne for at klarlægge i hvilken grad de oplever tilstrækkelig medarbejderindflydelse og indflydelse på eget arbejde.

### Om undersøgelsen

Elektronisk spørgeskema er sendt ud til 2.686 statistisk udvalgte medlemmer blandt DM's beskæftigede medlemmer. 883 har svaret, heriblandt 77 tillidsrepræsentanter eller suppleanter, 39 sikkerhedsrepræsentanter og 114 samarbejdsudvalgsmedlemmer, der også kan være tillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentantsuppleanter eller sikkerhedsrepræsentanter.

→ Fortsættes side 9



# MEDARBEJDERINDFLYDELSE

→ fortsat fra side 8

Herunder finder du et udpluk af spørgsmål og svar fra DM's undersøgelse om medindflydelse.

## Hvor stor medindflydelse mener du, at I som ansatte har på jeres arbejdsplads generelt:

- Stor medindflydelse: ..... 16 pct.
- Nogen medindflydelse: ..... 51 pct.
- Lille medindflydelse: ..... 32 pct.

NB: Blandt de universitetsansatte mener hele 44 procent, at deres medindflydelse generelt er lille.

## Er du tilfreds med den grad af selvledelse i dit arbejde, som du p.t. har?

- Ja, meget/nogenlunde tilfreds: ..... 73 pct.
- Hverken tilfreds eller utilfreds: ..... 10 pct.
- Nej, slet ikke/ikke særlig tilfreds: ..... 17 pct.

NB: Kun 64 procent af de universitetsansatte og 66 procent af de ansatte på en kulturinstitution er tilfredse med graden af selvledelse, mens tilfredshedsgraden ligger omkring 80 og over på de øvrige ansættelsesområder.

## Medarbejdere og ledere er enige om de beslutninger, der træffes

- Enig/delvis enig: ..... 29 pct.
- Hverken enig eller uenig: ..... 30 pct.
- Uenig/delvis enig: ..... 38 pct.

NB: Kun 21 procent af de statsansatte og 27 procent af de universitetsansatte er enige eller delvist enige i udsagnet.

## Inden vores ledelse træffer vigtige beslutninger, informerer de grundigt om rammer og muligheder

- Enig/delvis enig: ..... 33 pct.
- Hverken enig eller uenig: ..... 15 pct.
- Uenig: ..... 51 pct.

## Er medarbejderne repræsenteret i ansættelsesudvalget, når din arbejdsplads ansætter nye ledere?

- Ja: ..... 29 pct.
- Nej: ..... 37 pct.
- Ved ikke: ..... 37 pct.

NB: Blandt privatansatte DM'ere er det kun 11 procent, der tilkendegiver, at de er repræsenteret i ansættelsesudvalgene.

## Inden vores ledelse træffer vigtige beslutninger, søger de at forhandle med de ansattes repræsentanter:

- Enig/delvis enig: ..... 33 pct.
- Hverken enig eller uenig: ..... 17 pct.
- Uenig/delvis enig: ..... 37 pct.

NB: 43 procent af tillidsrepræsentanterne, der indgår i undersøgelsen, oplever, at ledelsen søger at forhandle med de ansattes repræsentanter, mens 42 procent ikke oplever, at de gør det.

## Oplever du, at det formelle system med tillidsrepræsentation, sikkerhedsrepræsentation og/eller samarbejdsudvalg giver en fordel i forhold til indflydelse på arbejdspladsen?

- Ja: ..... 47 pct.
- Nej: ..... 28 pct.
- Ved ikke: ..... 25 pct.

NB: I de statslige forvaltninger svarer 64 procent 'ja'. Blandt de tillidsrepræsentanter, der indgår i undersøgelsen, svarer 84 pct. 'ja'.

### Læsevejledning til tallene

1. Svarprocenterne fremhævet i punktform er de gennemsnitlige procenttal blandt alle besvarelser på tværs af ansættelsesområder.
2. Svarprocenterne angivet under NB er fremhævelser af markante afvigelser for et eller flere ansættelsesområder i forhold til de øvrige, for eksempel universiteterne i forhold til de øvrige ansættelsesområder.
3. På baggrund af besvarelserne er der yderligere tegnet en profil for hver af de ni ansættelsesområder i forhold til medindflydelse. Se artiklen Ni profiler side 10



## Ni profiler

Besvarelsene i DM's rundspørge er både analyseret samlet og i forhold til de ni ansættelsesområder, som deltagerne i undersøgelsen har angivet, at de arbejder inden for. Herunder gengives de ni profiler, som kan tegnes ud fra undersøgelsesmaterialet.

### Profil: Ansatte på universiteter

Overordnet billede: Ansatte på universiteter er markant mindre tilfredse end gennemsnittet omkring deres medarbejderindflydelse. De er således markant mere uenige med ledelsen om de beslutninger, der træffes. Den lavere grad af indflydelse på afsat tid til egne opgaver er ligeledes markant. Omvendt oplever de universitetsansatte i lidt højere grad end gennemsnittet selv at kunne definere sine opgaver. Til gengæld oplever de også, at graden af selvledelse er gået kraftigt tilbage inden for de sidste år. Og relativt mange mener ikke, at universitetsledelsen forsøger at forhandle med medarbejderrepræsentanterne, før vigtige beslutninger træffes. Vidensniveauet omkring formelle medindflydelsessystemer og lovgivning er relativt lavt blandt de universitetsansatte.

### Profil: Privatansatte

Overordnet billede: Privatansatte ligger på nogenlunde samme tilfredshedsniveau som gennemsnittet omkring medarbejderindflydelse og indflydelse på eget arbejde. Også MUS-samtalens indflydelse på arbejdsvilkår, opgaver og kompetenceudvikling ligger på niveau med de øvrige ansættelsesgrupper – endog lidt mere positivt samlet set. Medarbejderrepræsentationen i ansættelsesudvalg ligger til gengæld helt i bund, både hvad angår ansættelse af ledere og kolleger. Og de privatansatte er markant mere negative end næsten alle andre ansættelsesgrupper omkring ledelsens vilje til at forhandle med de ansattes repræsentanter. Vidensniveauet om sikkerhedsorganisation og APV synes lavest på de private arbejdspladser.

### Profil: Ansatte i regioner

Overordnet billede: Ansatte i regioner er mere tilfredse end gennemsnittet i forhold til medarbejderindflydelse og indflydelse på eget arbejde. Og de føler i højere grad end alle andre ansættelsesgrupper, at deres nærmeste leder involverer dem forud for beslutninger. Samtidig har de en markant større oplevelse af, at deres ledelser forhandler med medarbejdernes repræsentanter, før vigtige beslutninger træffes.

### Profil: Ansatte i kommunale forvaltninger

Overordnet billede: Ansatte i kommuner er lidt mere end - eller lige så tilfredse - som gennemsnittet i forhold til medarbejderindflydelse og indflydelse på eget arbejde. De oplever i højere grad, at ledelsen informerer grundigt, at de forsøger at forhandle med medarbejdernes repræsentanter, og at de formelle medindflydelsessystemer giver en fordel. De kommunalt ansatte ligger i den positive ende, hvad angår vurdering af graden af selvledelse. De kommunalt ansatte ligger i top, når det gælder medarbejderrepræsentation ved ansættelse af nye ledere.

### Profil: Ansatte i statslige forvaltninger

Overordnet billede: De ansatte i de statslige forvaltninger ligger relativt set helt i bund, hvad angår de enkeltes oplevelse af muligheden for selv at definere sine opgaver. Dog oplever de samtidig i høj grad indflydelse på eget arbejde – næsten på samme høje niveau som de andre ansættelsesgrupper i undersøgelsen. De ansatte i statslige forvaltninger er relativt set blandt de mest utilfredse med graden af selvledelse. Samtidig er de markant uenige med ledelsen om de beslutninger, der træffes. Omvendt mener de i høj grad, at de formelle indflydelsessystemer giver en fordel.

→ Fortsættes side 11



# MEDARBEJDERINDFLYDELSE

→ fortsat fra side 10

## Profil: Ansatte på professionshøjskoler

Overordnet billede: De ansatte på professionshøjskolerne har svært ved at gøre deres indflydelse gældende over for de nærmeste ledere. Lederne anstrenger sig ikke for at involvere medarbejderne før beslutninger træffes, og medarbejdernes forslag og kritik synes at prelle af på dem. Lederne forhandler dog i nogen grad med medarbejderrepræsentanterne via de formelle systemer, som vurderes at give en klar fordel i forhold til medindflydelse. Alt i alt oplever medarbejderne nogen medarbejderindflydelse og en høj grad af selvledelse og indflydelse på eget arbejde, om end niveauet ligger noget lavere end gennemsnittet.

## Profil: Ansatte på kulturinstitutioner

Overordnet billede: De ansatte på kulturinstitutionerne er mindre tilfredse med indflydelsen på eget arbejde end hovedparten af de øvrige ansatte i undersøgelsen. Selvom de ansatte på kulturinstitutionerne har en høj grad af indflydelse på eget arbejde, er graden dog lavere end for alle andre ansættelsesgrupper. Det er ikke mindst parametre som indflydelse på afsat tid til opgaver og til definition af egne arbejdsopgaver, der synes at påvirke oplevelsen af relativt lav indflydelse på eget arbejde. Ledelserne på kulturinstitutionerne er tilsyneladende ikke gode til at involvere medarbejdere, før vigtige beslutninger træffes og er langt fra blandt de bedste til at lytte til medarbejdernes forslag og kritik.

## Profil: Ansatte på andre statslige forskningsinstitutioner

Overordnet billede: De ansatte på andre statslige forskningsinstitutioner har en meget høj grad af såvel medindflydelse på arbejdspladsen og indflydelse på deres eget arbejde. Samtidig er ledelserne tilsyneladende gode til både at informere, søge accept blandt og opnå enighed med medarbejderne om beslutninger, før de endeligt træffes. Således er ledelserne tilsyneladende også gode til at lytte til kritik og forslag fra medarbejderne. Et lille flertal af medarbejderne oplever, at det formelle medindflydelsessystem giver en fordel i forhold til indflydelse på arbejdspladsen.

## Profil: Ansatte på andre uddannelsesinstitutioner

Overordnet billede: De ansatte på andre uddannelsesinstitutioner oplever generelt en høj grad af indflydelse på eget arbejde samt nogen medindflydelse på arbejdspladsen generelt. Ledelserne er dog tilsyneladende ikke så gode til at informere, søge accept blandt og opnå enighed med medarbejderne om beslutninger, før de endeligt træffes. Blandt de ansatte på andre uddannelsesinstitutioner oplever de færreste, at det formelle medindflydelsessystem giver en fordel i forhold til indflydelse på arbejdspladsen. Flere oplever, at det gør det. Men de fleste er uafklarede på spørgsmålet. Vidensniveauet om de formelle medindflydelsesmuligheder er tilsyneladende lille blandt de ansatte på andre uddannelsesinstitutioner.

Analysen bag profiltegningen kan findes på  
[www.dm.dk/medarbejderindflydelse](http://www.dm.dk/medarbejderindflydelse) under Baggrund