

A close-up photograph of a light blue button-down shirt collar. A dark, rectangular label is attached to the inside of the collar. The label features a white five-pointed star on the left and a white, stylized logo on the right. The background is blurred, showing green foliage.

Ledernes arbejdsvilkår 2022

180

Besvarelser i alt

SAMMENFATNING

Fængselsforbundet har undersøgt arbejdsvilkårene for vores ledermedlemmer. Spørgeskemaerne er blevet besvaret af 168 medlemmer i 2019, 167 medlemmer i 2020 og 180 medlemmer i 2022.

Alle undersøgelser viser, at lederne generelt er tilfredse med deres job, men mange er alligevel kritiske. Hver tredje overvejer at forlade jobbet.

For det første savner hovedparten af lederne tid til at varetage deres ledelsesopgaver. Drift, administration og kontrol fylder for meget i forhold til egentlige ledelsesopgaver.

For det andet oplever lederne et stort arbejdspress. Der er for få til at løfte opgaverne, lederne bliver ofte presset ovenfra og for meget tid går med at slukke ildebrande.

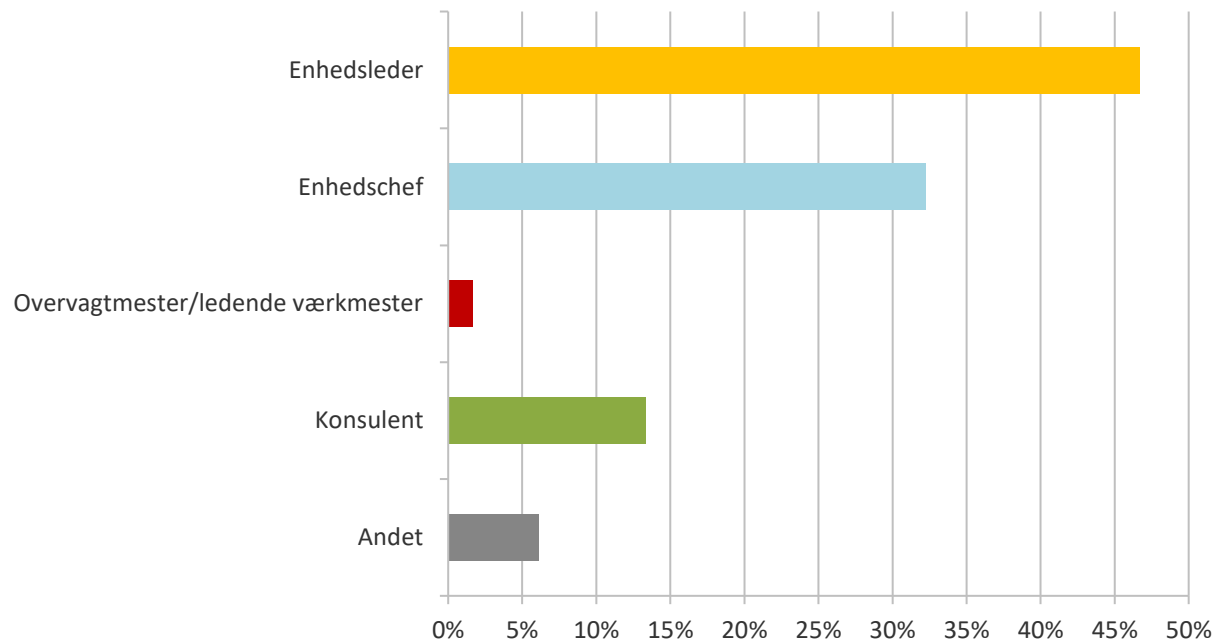
For det tredje er lederne kritiske i forhold til den opbakning, de får fra områdekantorerne.

For det fjerde efterlyser lederne mere udvikling i jobbet, bedre efteruddannelse og øget indflydelse.

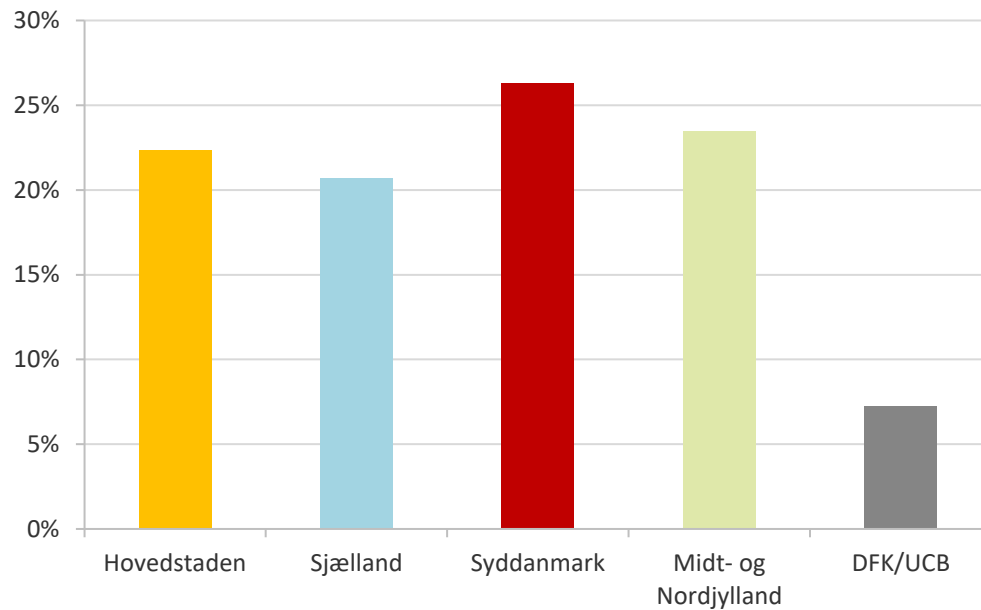
Billedet er overordnet det samme i de tre undersøgelser, men der er forskelle. I forhold til tilfredshed i jobbet, påskønnelse og oplevelsen af kommandoveje er resultatet mere positivt i den nye undersøgelse. I forhold til oplevelsen af arbejdsmængde og andelen af kontrolopgaver er billedet mere negativt.

I den nye undersøgelse har vi også spurgt, om lederne har været ramt af stress inden for det seneste år. Det svarer hver femte bekræftende til.

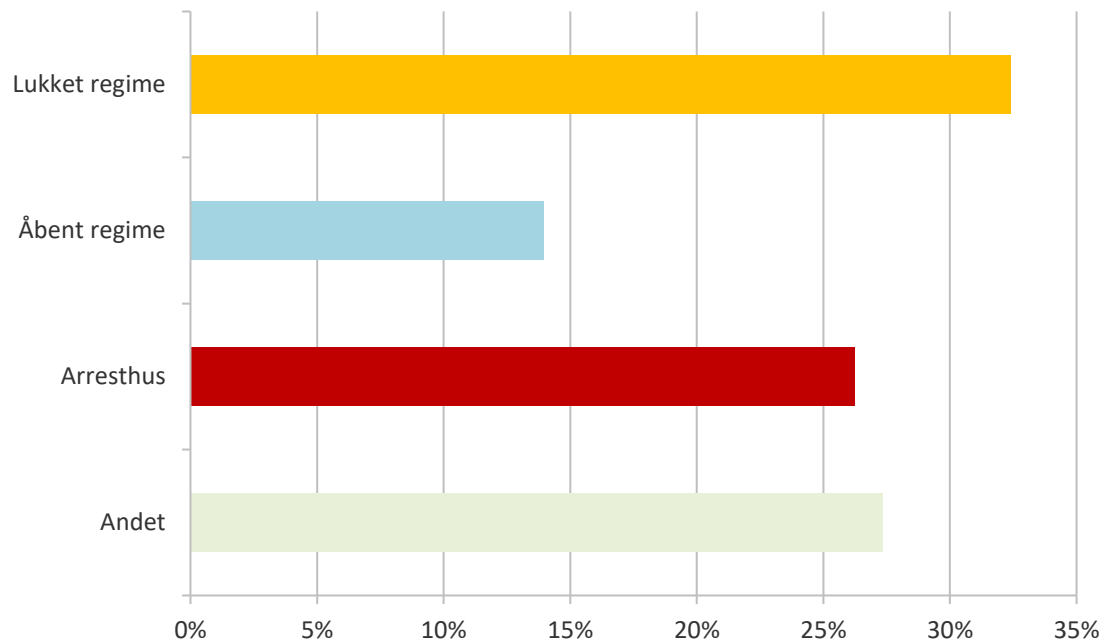
Hvilken stilling har du?



Hvilket område arbejder du i?



Hvilken type afdeling arbejder du i?



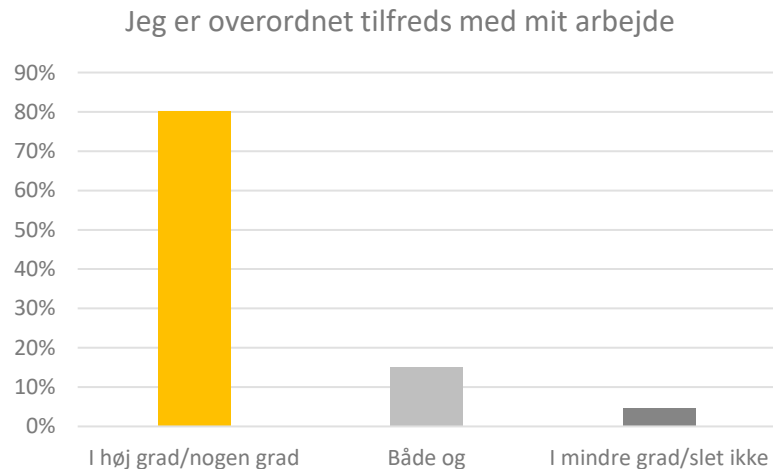
Jobtilfredshed

Jobtilfredsheden blandt lederne er fortsat høj. Den har oven i købet udviklet sig positivt i forhold til de tidligere undersøgelser.

Tilfredshed: I 2022 svarer 80 procent, at de enten i høj grad eller i nogen grad er tilfredse med jobbet. I 2020: 68 procent. I 2019: 80 procent.

Påskønnelse: I 2022 svarer 73 procent, at de føler sig værdsat. I 2020: 56 procent. I 2019: 63 procent.

Arbejdspres: I 2022 svarer 70 procent, at de ofte er pressede i hverdagen. I 2020: 78 procent. I 2019: 72 procent.



Hovedparten af lederne er tilfredse med deres job

Jobtilfredshed fordelt på områder

Der er forskelle i jobtilfredsheden i Kriminalforsorgens fire områder.

Tilfredsheden er størst i Midt- og Nordjylland og mindst i Hovedstaden.

”Jeg er overordnet tilfreds med mit arbejde”

Område:	Midt- og Nordjylland
I høj grad/nogen grad	83%
Både og	15%
I mindre grad/slet ikke	2%
	100%

Område:	Sjælland
I høj grad/nogen grad	80%
Både og	17%
I mindre grad/slet ikke	3%
	100%

Område:	Syddanmark
I høj grad/nogen grad	79%
Både og	21%
I mindre grad/slet ikke	0%
	100%

Område:	Hovedstaden
I høj grad/nogen grad	73%
Både og	14%
I mindre grad/slet ikke	14%
	100%

Jobtilfredshed fordelt på institutionstype

Jobtilfredsheden er størst i åbne afdelinger og mindst i lukkede.

”Jeg er overordnet tilfreds med mit arbejde”

Hvilken type afdeling arbejder du i?

I høj grad/nogen grad

Både og

I mindre grad/slet ikke

Lukket regime

74%

20%

6%

100%

Hvilken type afdeling arbejder du i?

I høj grad/nogen grad

Både og

Arresthus

83%

17%

100%

Hvilken type afdeling arbejder du i?

I høj grad/nogen grad

Både og

I mindre grad/slet ikke

Åbent regime

87%

9%

4%

100%

Jobtilfredshed fordelt på stillingstype

Jobtilfredsheden er størst blandt konsulenter og mindst blandt enhedschefer.

”Jeg er overordnet tilfreds med mit arbejde”

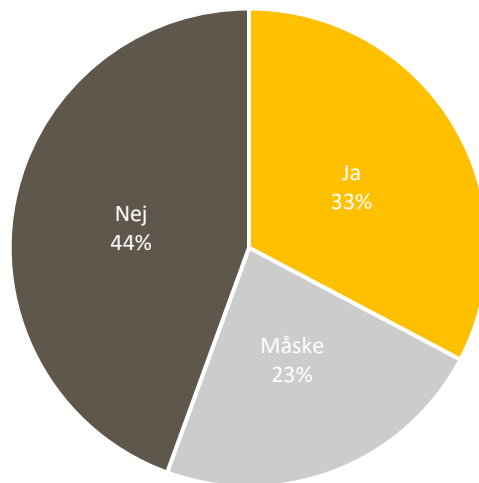
Hvilken stilling har du?	Enhedschef	Hvilken stilling har du?	Konsulent
I høj grad/nogen grad	77%	I høj grad/nogen grad	95%
Både og	17%	Både og	5%
I mindre grad/slet ikke	6%		100%
	100%		

Hvilken stilling har du?	Enhedsleder
I høj grad/nogen grad	79%
Både og	17%
I mindre grad/slet ikke	4%
	100%

Jobtilfredshed

Til trods for høj tilfredshed overvejer hver tredje at finde andet arbejde.

Jeg overvejer at stoppe i jobbet



Arbejdsomængde

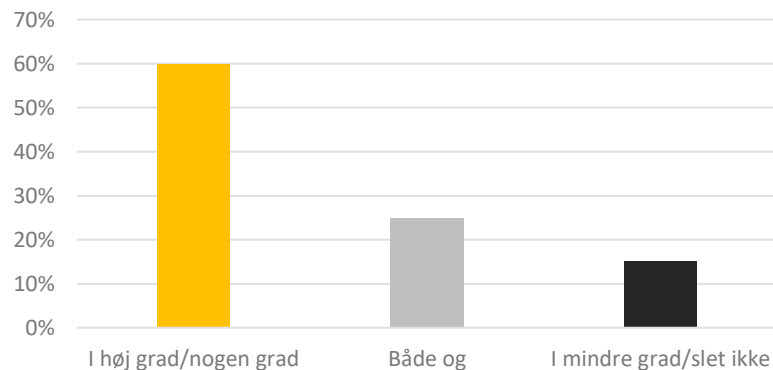
Lederne oplever – som i de tidligere undersøgelser – at der er for få til at løse opgaverne.

For få hænder: I 2022 svarer 60 procent, at der er for få ledere til at løse opgaverne. Samme tal som i 2020 og 2019.

Overarbejde: I 2022 svarer 70 procent, at de arbejder ofte over. Samme tal som i 2020 og 2019.

Driftsopgaver: I 2022 svarer 81 procent at driftsopgaverne fylder mere og mere. Samme niveau som i 2020 og 2019.

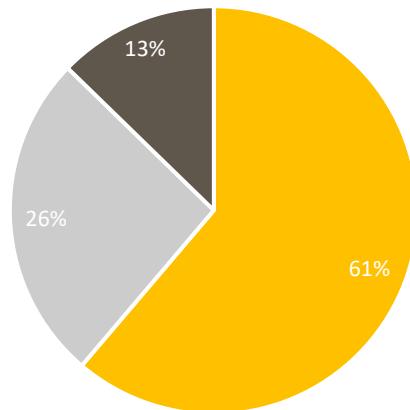
Jeg oplever, at der er for få ledere til at løse opgaverne



Arbejds mængde

61 procent oplever, at de har opgaver, som ikke giver mening.

Der er for mange opgaver, som ikke giver mening

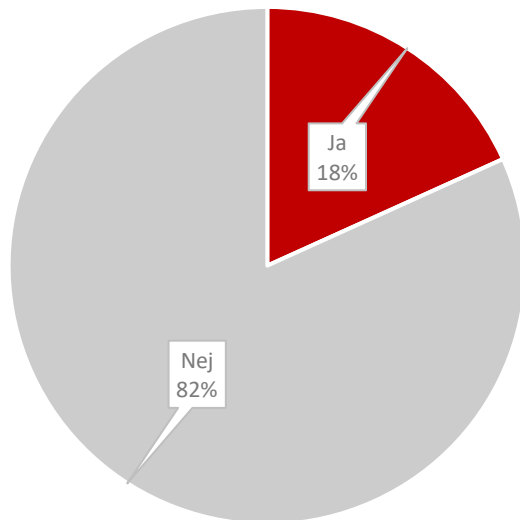


Eksempler på opgaver som ikke giver mening fra kommentarfeltet:

- Vi leverer masse af data som områdekontoret i forvejen ligger inde med.
- At skulle sende breve til medarbejdere via E-boks og samtidigt sende dem til områdekontoret, så de kan kontrollere, at jeg har sendt til medarbejderen.
- Ja, mange. Kontrol af E-smiley og visitationsregistreringer for bare at nævne to.
- Listen er for lang til at skrive her.
- Udgange på udvisningsdømte.
- Fuld sagsbehandling af udgang til sygehus, ved ex ambulant behandling samt retsfremstilling.
- Controlling-krav fra DFK.
- Ofte opgaver hvor område/DFK skal fodres med oplysninger de selv kan finde.

Har du været stressramt inden for det seneste år?

Hver femte af lederne oplyser, at de har været stressramt inden for det seneste år. Spørgsmålet var ikke med i de tidligere undersøgelser, så tallet kan ikke sammenlignes med tidligere.



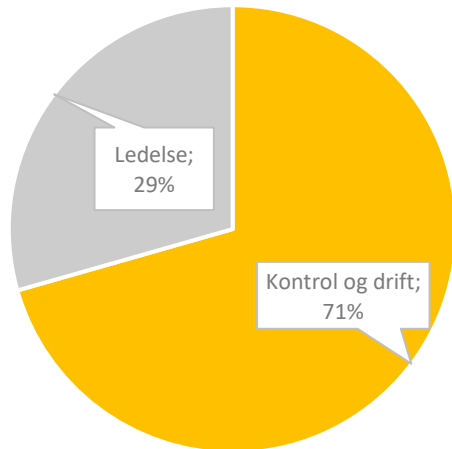
Eksempler på kommentarer:

- Hvis stressramt er lig med sygemelding, så nej. Men om der har været perioder, hvor stresslamperne har blinket, så ja.
- Jeg har været sygemeldt med stress fra januar 2022 indtil april 2022.
- Der bliver hele tiden tillagt flere opgaver, så det er reelt kun et spørgsmål om tid.
- Ikke stress, men travlhed og stort pres
- Jeg har ikke været syg, men jeg har haft tegn på stress.
- For 1,5 år siden blev jeg hentet med ambulance pga. stress. Det har jeg lært af.
- Måske stresset og kort for hovedet, men ikke varigt.
- Ikke hvor der har været en sygemelding, men der har været en høj belastning.
- Har været i stressforløb ved psykolog i perioden.

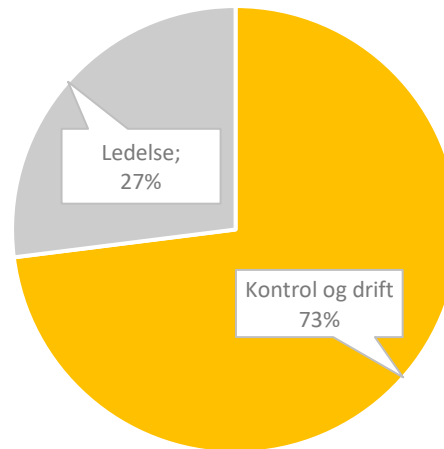
Fordeling af arbejdstid

Lederne vurderer, at ledelsesopgaverne fylder mindre end en tredjedel af deres arbejdstid. Billedet var det samme i undersøgelsen i 2020:

Hvordan er din arbejdstid fordelt 2022?



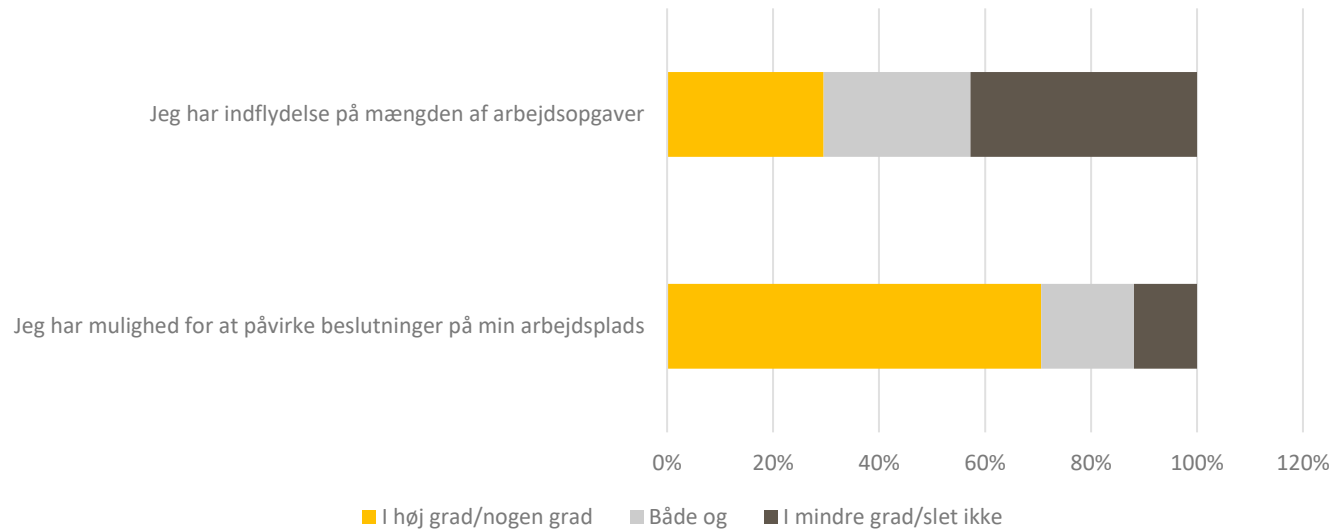
Hvordan er din arbejdstid fordelt 2020?



Indflydelse

71 procent af lederne mener, at de har mulighed for at påvirke beslutninger på deres arbejdsplads.

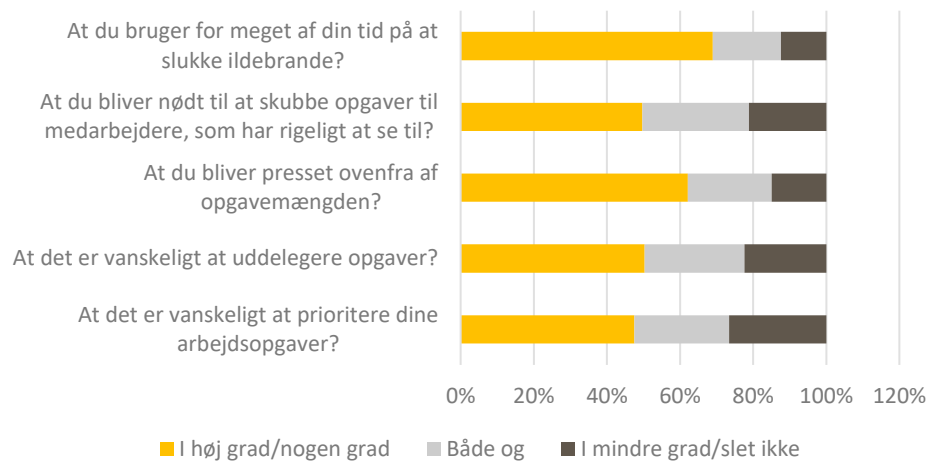
Der er dog kun 30 procent, som mener, at de har indflydelse på mængden af opgaver.



Om lederrollen

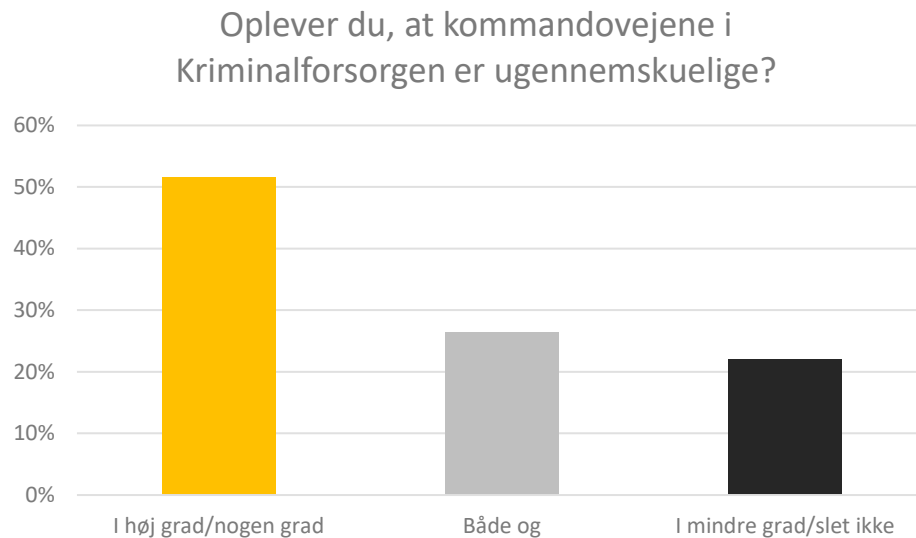
Et stort flertal af lederne oplever fortsat, at de bruger for meget tid på at slukke ildebrande, og at de bliver presset ovenfra af opgavemængden. Der er også mange – som ved de tidligere undersøgelser – der oplever, at det er vanskeligt at prioritere og uddelegere opgaverne, og at de bliver nødt til at skubbe opgaver til overbelastede medarbejdere.

Oplever du...



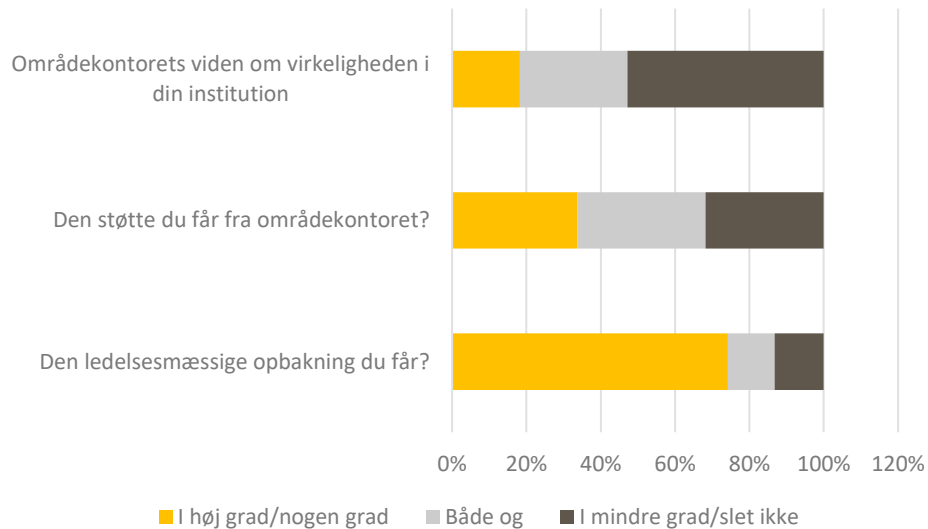
Om kommandoveje

Hovedparten af lederne oplever uoverskuelige kommandoveje (52 procent). Andelen er dog faldet fra 2020 (58 procent) og 2019 (65 procent).



Om den øverste ledelse: Er du tilfreds med...

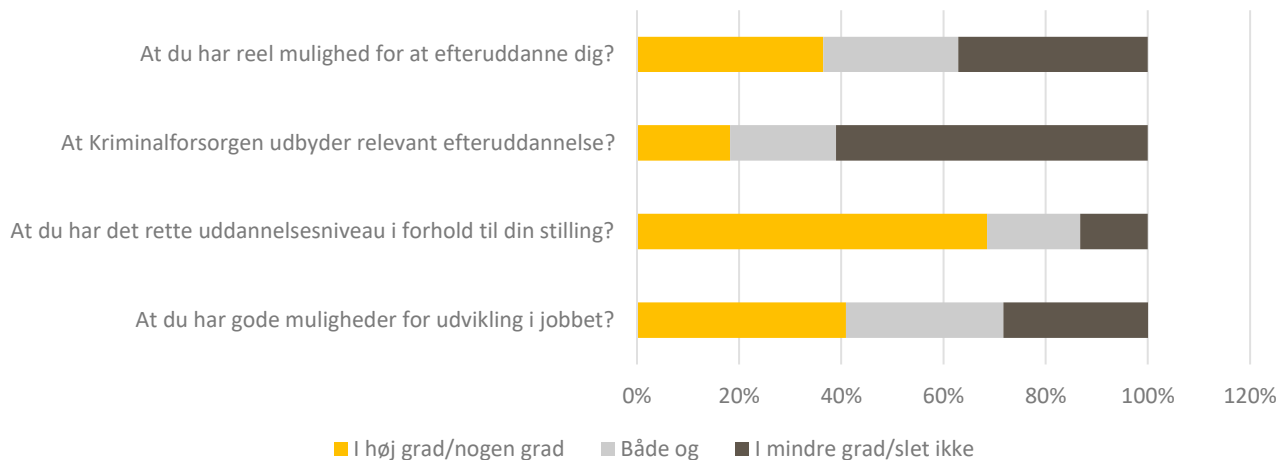
Flertallet af lederne er fortsat tilfredse med den ledelsesmæssige opbakning, de får, men – som ved de tidligere undersøgelser – gælder det ikke i samme grad, når de bliver spurgt om områdekontolets opbakning. Kun 34 procent er tilfredse med støtten fra områdekontolet, og blot 18 procent er tilfredse med områdekontolets viden.



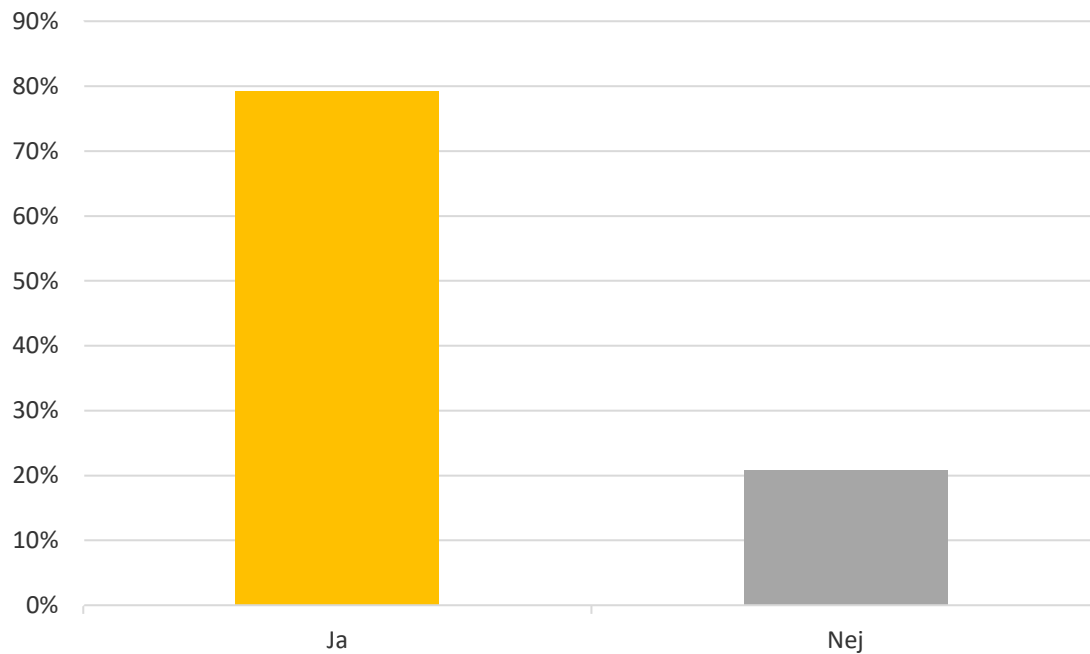
Udvikling i jobbet

Lederne er positive i forhold til deres uddannelsesniveau, men de mener ikke, at Kriminalforsorgen i tilstrækkelig grad tilbyder relevant efteruddannelse.

Oplever du...



Deltog du i lederundersøgelsen for to år siden?



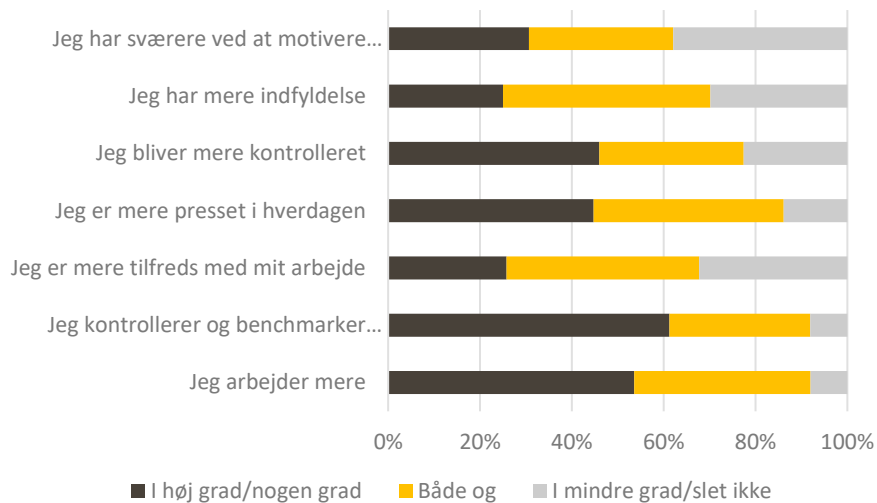
Vurdér følgende udsagn i forhold til lederundersøgelsen for to år siden:

På den negative side:

- Over halvdelen af lederne oplever, at de arbejder mere siden lederundersøgelsen i 2020.
- 61 procent oplever, at de kontrollerer mere.
- En stor andel oplever, at de bliver mere kontrolleret (46 procent), og at de er presset i hverdagen (45 procent).

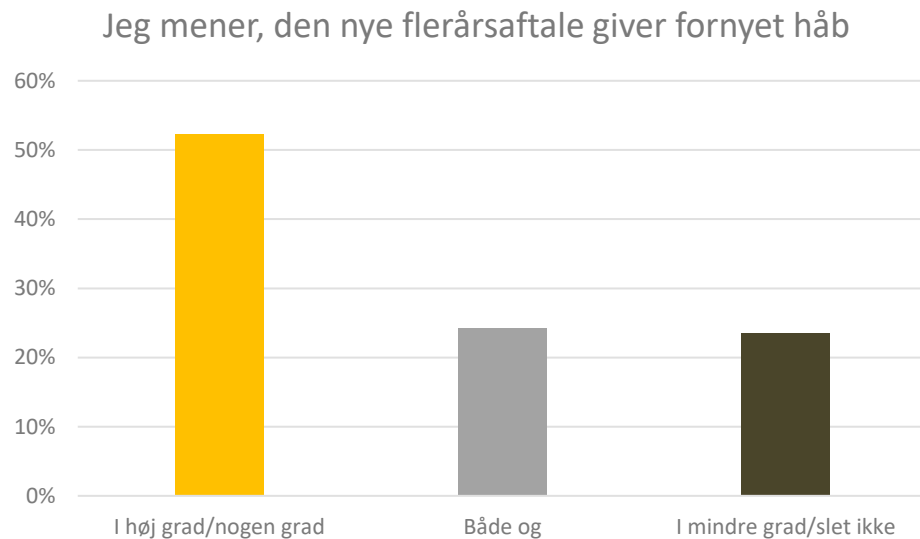
På den neutrale side:

Svarfordelingen er jævnt fordelt i forhold til ledernes indflydelse, tilfredshed og muligheder for at motivere medarbejdere.

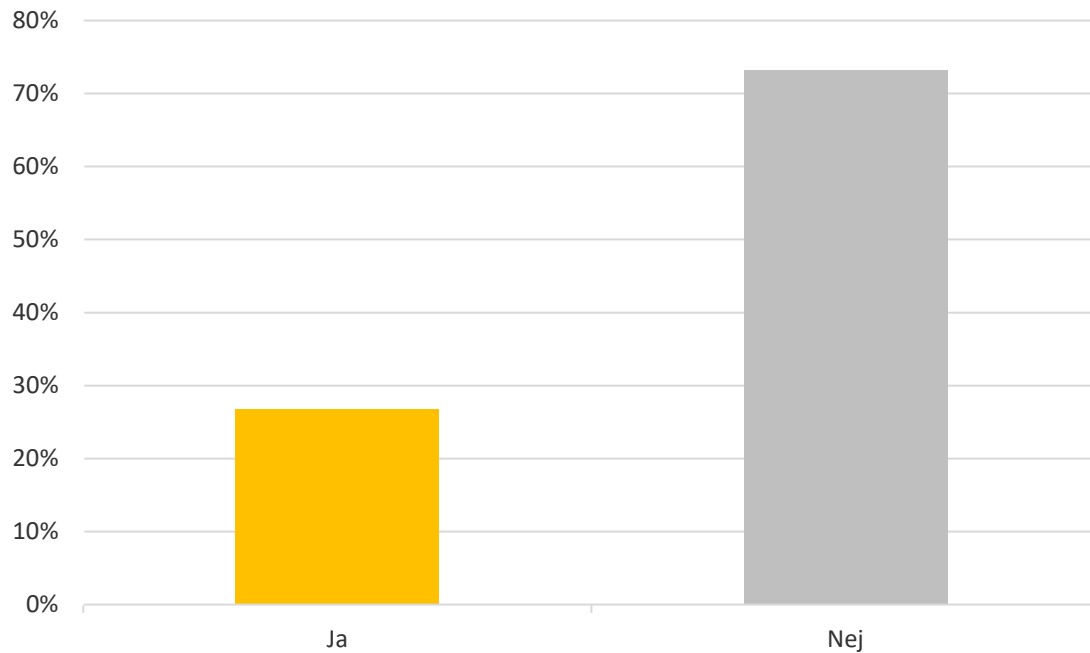


Giver den nye flerårsaftale fornyet håb?

Halvdelen af lederne mener, at den nye politiske aftale giver håb om bedre tider.

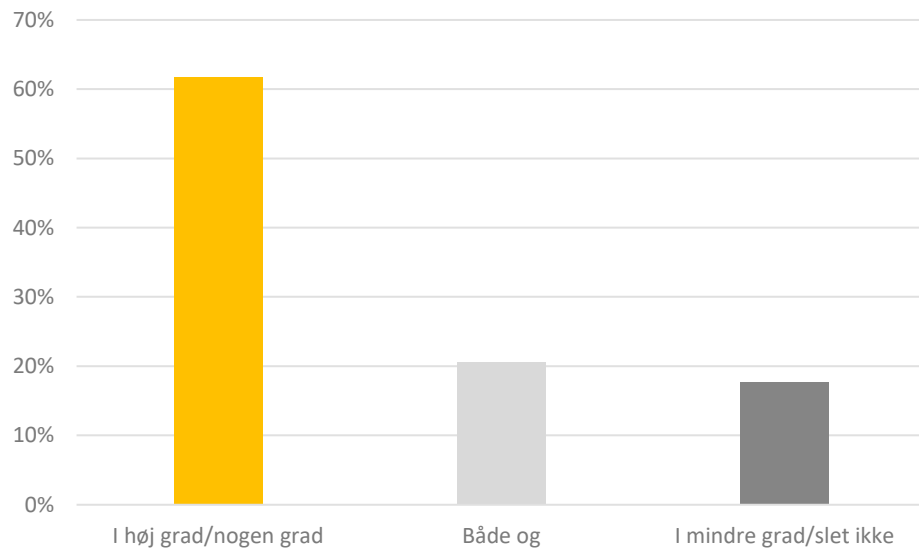


Har du været på GLU-lederkursus siden januar 2019?



GLU: Levede uddannelsen op til dine forventninger?

Besvaret: 34



Eksempler på kommentarer om GLU

- Generelt var uddannelsen god, men jeg synes, niveauet var for lavt, og jeg savnede at kunne gå dybere i emnerne.
- Ja, den levede op til mine forventninger. Jeg var dog en smule ærgerlig over at skulle på GLU, da jeg havde KGL, som i min verden er et niveau højere end GLU.
- Den var med til at give et lille fundament til akademiuddannelsen i ledelse, men heller ikke mere end det. Der var ikke rigtigt noget fra GLU, jeg kunne omsætte til min hverdag.
- Kriminalforsorgens tidligere interne lederuddannelse var mere givende. Man fik en bredere tilgang til ledelsesteoriene, og de kunne på en anden måde omsættes til praksis. GLU har ikke levet op til forventningerne, hvis man ville klæde lederne bedre på. Dog har det motiveret flere ledere til at læse mere ledelse på diplom og lignende.
- Jeg har været leder i snart 25 år, og fået de erfaringer/rutiner der skal til. Derfor var det input udefra de forskellige erhverv, som jeg synes var spændende. Ikke uddannelsens indhold.

Forslag om at styrke jobbet

Lederne er i undersøgelsen kommet med over 50 forslag om forbedring af jobbet.

Forslagene kan groft opdeles i fem grupper:

1) Mere efteruddannelse og sparring:

Lederne efterlyser mere kompetenceudvikling – både i form af interne og eksterne kurser. Der mangler eksempelvis efteruddannelse i interne arbejdsgange og personlig supervision af lederrollen.

”Det er en kamp at få lov til at læse og dygtiggøre sig”

2) Mere samarbejde på tværs af ledelsen:

Lederne efterlyser mere ledelsessamarbejde på de enkelte institutioner og på tværs af Kriminalforsorgen. Der mangler et forum til sparring og erfaringsudveksling.

”Vi holder meget få møder, hvor hele ledelsen er samlet”

3) Mere mandskab:

Lederne efterlyser flere kollegaer – både betjente og ledere. Der er få leder til at løse opgaverne og afstanden er for stor mellem ledere og medarbejdere.

”Vi har brug for at styrke ledelseslaget ude i driften”

4) Bedre udnyttelse af områdekantorerne:

Lederne efterlyser mere opbakning fra områdekantorerne. Områdekantorerne opleves ofte som modspillere i stedet for medspillere.

”I forhold til områdekantorerne virker det som om, at opgaverne mest flyder den anden vej”

5) Personalepleje:

Lederne efterlyser mere tid og ressourcer til personalemøder og personalepleje.

”Flere personalegoder vil give bedre trivsel og arbejdsmiljø”