

ARBEJDSMILJØ 28. oktober 2020

DEBATINDLÆG

I Danmark taler vi med chefen - det skal vi blive ved med

Skrevet af

Jon Nielsen
Chefanalytiker

Medarbejdere og ledere er gode til at tale med hinanden i Danmark. Sammenlignet med andre EU-lande har vi nemlig en god kultur for, at medarbejderne deltager i beslutningsprocesserne, og at lederne har tillid til deres inputs. Tendensen til usikre og atypiske ansættelser kan dog sætte samtalen under pres.

Kontakt

Chefanalytiker

Jon Nielsen

📞 40 54 18 80

✉️ jn@ae.dk

Kommunikationschef

Jesper Kirkbak

📞 50 73 71 34

✉️ jk@ae.dk

Det er guf for datanørder, når EU-Kommissionen hvert sjette år offentliggør deres store [virksomhedssurvey](#) om organisering og arbejdsforhold. Den er netop udkommet og særligt på ét punkt skiller Danmark sig ud: nemlig i forholdet mellem ledere og medarbejdere.

Sammenlignet med andre lande er der kort afstand mellem chefer og medarbejdere i Danmark, medarbejderne bliver taget med på råd, og lederne har tillid til dem.

Det viser sig blandt andet i organiseringen af virksomhederne. Knap halvdelen af danske virksomheder har kun ét eller to cheflag. Det er den højeste andel i Europa. Det betyder, at medarbejderne har bedre adgang til den øverste ledelse end i andre lande, hvor medarbejdernes inputs først skal filtreres af flere lag af mellemledere.

De nye tal viser også, at der aktivt bliver gjort plads i kalenderen til samtalen mellem ledere og medarbejdere. I de fleste danske virksomheder afholder cheferne faste møder med [den enkelte medarbejder](#) og [den samlede stab](#). På dét punkt er især Sverige et foregangsland.

Sidst men ikke mindst vidner de nye tal om, at lederne har tillid til medarbejderrepræsentanterne. [71 procent af danske ledere](#) har "høj tillid" til medarbejdernes talsmænd/talskvinder og næsten alle andre ledere har "moderat tillid" til de valgte repræsentanter. Det er den klart højeste andel i Europa.

Det skal sammenholdes med, at lederne ifølge dem selv ikke kun tager medarbejderne med på råd for at opretholde en facade. Således synes [81 procent af lederne](#), at medarbejderne har "meget" eller "nogen" direkte indflydelse – det er igen det højeste i Europa.

Her er medarbejderne ikke helt så positive. I EU-Kommissionens seneste medarbejdersurvey fra 2015 svarer [56 procent af medarbejderne](#), at de kan påvirke beslutninger, der er vigtige for deres arbejde. Selvom Danmark også i medarbejdersurveyen ligger højt internationalt, er der altså stadig et klart potentiale for mere medarbejderinddragelse – ifølge medarbejderne.

[Mange af de danske virksomhedsledere](#) ser det som en konkurrencefordel, at medarbejderne er med på råd. Medarbejdernes mulighed for at kræve indflydelse kan dog blive forringet. Det fremhæver forfatterne i en [ny bog](#) om demokrati på danske arbejdspladser.

Der er nemlig en stigende andel af lønmodtagerne, der har projekt- og freelance-jobs, er soloselvstændige, vikarer, eller er ansat på deltid eller tidsbegrænsede kontrakter. Den slags atypiske ansættelser mindsker medarbejdernes tryghed – og dermed deres mulighed for at gå ledelsen på klingen.

I Europa har tendensen til flere usikre og atypiske ansættelser [lagt en dæmper på lønkravene](#) i de senere år, og man kunne godt frygte, at udviklingen også vil lægge låg på kravet om indflydelse.

Derfor skal vi glæde os over, at vi danske lønmodtagere har relativt gode muligheder for at påvirke vores arbejde. Men vi skal huske, at det ikke kommer af sig selv. Det kræver, at vi politisk sikrer ordnede forhold for alle på arbejdsmarkedet. Og det kræver, at vi medarbejdere bliver ved at presse på for en stemme på arbejdspladsen.

Bragt af A4 Medier den 28. oktober 2020