

Ledernes forventninger til konjunkturerne i 1. halvår 2014



Indledning

Lederne undersøger hvert halve år privatansatte lederes forventninger til beskæftigelse, eksport og de økonomiske resultater på deres egne virksomheder. Denne undersøgelse belyser desuden en række aspekter om efteruddannelse, samt hvilke ledelsesudfordringer privatansatte ledere står over for i 2014.

Konjunkturvurdering

Ledernes forventninger til udviklingen på deres virksomhed det næste halve år er positive.

62 procent af lederne forventer, at omsætningen det næste halve år vil stige, mens 25 procent tror, at den vil være uændret. Kun 12 procent forventer faldende omsætning.

Når det gælder produktion, overskud og eksport, forventer 53 procent af lederne stigende produktion og overskud, og 51 procent forventer stigende eksport.

Forventningerne er markant mere positive end i Ledernes to seneste konjunkturundersøgelser fra december 2012 (forventninger til 1. halvår 2013) og april 2013 (forventninger til 2. halvår 2013).

Når det gælder beskæftigelsen, forventer 36 procent af lederne, at antallet af medarbejdere stiger, 45 procent regner med, at antallet af medarbejdere forbliver uændret, og 19 procent forventer færre ansatte.

Det er medarbejdere med videregående uddannelser og faglærte, hvor flere ledere forventer en stigning end et fald.

Tabel 1. Hvilke forventninger har du til følgende områder det næste halve år på din virksomhed? (Eksklusiv svarene "Ved ikke" og "Ikke relevant").

Procent	Falder	Omtrent uændret	Stiger
Antal medarbejdere i alt	19	45	36
Antal ledere	14	75	11
Antal menige medarbejdere med videregående uddannelse (uanset uddannelsens længde)	10	64	26
Antal faglærte	12	65	24
Antal ufaglærte	18	65	17
Omsætningen	12	25	62
Produktionen	11	36	53
Overskuddet	14	33	53
Eksporten	8	41	51
Investeringer i Danmark	12	52	36
Investeringer i udlandet	8	47	45
Efteruddannelse af ledere	10	65	25
Efteruddannelse af øvrige medarbejdere (ikke ledere)	10	61	29
Omfanget af personalegoder	19	77	4

Note: Svar fordelt på alle svarmuligheder fremgår af bilagstabel 1.

Rekrutteringssituationen

Langt de fleste virksomheder har ikke haft problemer med at rekruttere arbejdskraft det seneste halve år, og en stor del har slet ikke rekrutteret de fire typer arbejdskraft.

Tabel 2. Har din virksomhed inden for det seneste halve år oplevet problemer med at rekruttere følgende typer arbejdskraft?

Procent	Ledere	Medarbejdere med videregående uddannelse	Faglærte	Ufaglærte
Ja, det har generelt været vanskeligt	3	4	4	1
Ja, i en del tilfælde	6	8	7	2
Ja, men kun i helt særlige tilfælde	9	9	8	3
Nej	48	48	50	57
Har ikke rekrutteret den type arbejdskraft	27	24	22	27
Ved ikke	8	8	9	10

Når det gælder forventningerne til rekruttering det kommende halve år, er der tilsvarende meget få virksomheder, som forventer generelle rekrutteringsproblemer, og en stor del forventer ikke at skulle rekruttere de fire typer arbejdskraft.

Tabel 3. Forventer du problemer med at rekruttere arbejdskraft til din virksomhed det næste halve år?

Procent	Ledere	Medarbejdere med videregående uddannelse	Faglærte	Ufaglærte
Ja, det bliver generelt vanskeligt	3	3	4	1
Ja, i en del tilfælde	6	7	6	2
Ja, men kun i helt særlige tilfælde	9	10	9	3
Nej	52	53	55	61
Forventer ikke at rekruttere den type arbejdskraft	23	22	20	25
Ved ikke	7	6	8	8

Udenlandsk arbejdskraft

18 procent af virksomhederne forventer at skulle rekruttere udenlandsk arbejdskraft. Det er flere end i de to forudgående halvår, hvor henholdsvis 11 procent (forventninger til 2. halvår 2013) og 16 procent (forventninger til 1. halvår 2013) forventede at skulle rekruttere udenlandsk arbejdskraft.

Tabel 4. Forventer du, at din virksomhed vil rekruttere arbejdskraft fra udlandet det næste halve år?

	Procent
Ja	18
Nej	73
Ved ikke	9

De 18 procent (181 respondenter), der forventer at rekruttere udenlandsk det næste halve år, er efterfølgende blevet spurgt om årsagen hertil. Over halvdelen peger på, at den udenlandske arbejdskraft har nogle kompetencer, som man ikke kan skaffe i Danmark.

Tabel 5. Hvad er årsagen til, at I ønsker at rekruttere udenlandsk arbejdskraft?

Mulighed for flere svar. Antal svar 181.

Procent	Ja	Nej	Ved ikke
Den udenlandske arbejdskraft har nogle kompetencer, som vi ikke kan skaffe i Danmark	52	43	4
Den udenlandske arbejdskraft er mere konkurrencedygtig, når det gælder løn end tilsvarende arbejdskraft i Danmark	41	50	9
Andet	26	26	48

Det er primært medarbejdere med videregående uddannelse, man forventer at rekruttere.

Tabel 6. Hvilken type arbejdskraft forventer du, at din virksomhed vil rekruttere fra udlandet? *Mulighed for flere svar. Antal svar 181.*

	Procent
Ledere	31
Menige medarbejdere med videregående uddannelse	62
Faglærte	34
Ufaglærte	19
Ved ikke	2

Der er først og fremmest inden for Europa, at man forventer den udenlandske arbejdskraft vil blive rekrutteret fra.

Tabel 7. Hvorfra forventer du, at din virksomhed vil rekruttere arbejdskraft fra udlandet? *Mulighed for flere svar. Antal svar 181.*

	Procent
Østeuropa	45
Vesteuropa	41
Norden	29
Fjernøsten	28
Nordamerika	14
Mellemøsten	8
Sydamerika	6
Andet/ved ikke	8

Arbejdsfordelinger og ansættelsesstop

11 procent af lederne forventer, at deres virksomhed vil iværksætte en arbejdsfordeling i 1. halvår 2014, og 17 procent forventer ansættelsesstop.

Sammenlignet med forventningerne til 1. halvår 2013 er der seks procentpoint færre, som forventer, at der iværksættes en arbejdsfordeling, og 13 procentpoint færre, der forventer ansættelsesstop. Sammenlignet med forventningerne til indeværende halvår (2. halvår 2013) er der to procentpoint flere, som forventer, at der iværksættes en arbejdsfordeling, og fire procentpoint færre der forventer ansættelsesstop.

Tabel 8. Forventer du, at din virksomhed det næste halve år vil anvende følgende tiltag?

Procent	Ja	Nej	Ved ikke	Ikke relevant
Arbejdsfordeling	11	70	10	8
Ansættelsesstop	17	71	7	5

Ledelsesudfordringer i 2014

Respondenterne er blevet spurgt til deres vurdering af betydningen af en række ledelsesopgaver i 2014.

Det er styring, kunderne, effektivisering, medarbejderne samt omsætning/indtægter mere end syv ud af ti ledere vurderer, vil have stor/meget stor betydning i 2014.

Tabel 9. Hvilken betydning tillægger du følgende ledelsesopgaver for dig som leder det næste år? Prioriteret efter "stor og meget stor betydning".

Procent	Stor og meget stor betydning lagt sammen
Mål- og resultatstyring	73
Forbedre kundetilfredshed eller kundeloyalitet	72
Effektivisering af arbejdsprocesser	72
Udvikling og fastholdelse af gode medarbejdere	71
Forøge omsætningen/indtægterne	70
Forbedre forholdet mellem indtægter og udgifter	68
Forbedre samarbejdet på tværs af organisationen	68
Udvikling af organisationen/afdelingen	64
Kvalitetsudvikling og kvalitetsstyring	60
Det psykiske arbejdsmiljø	56
Produkt- eller serviceudvikling	54
Det fysiske arbejdsmiljø	43
Reduktion af sygefravær	31
CSR (bæredygtighed, socialt ansvar)	30
Outsourcing	14

Note: Respondenternes svar fordelt på alle svarmuligheder fremgår af bilagstabel 2.

Typen af lederudvikling, der forventes anvendt næste år

Som det fremgår af tabel 1 og 2, er der flere ledere, som forventer en stigning i efteruddannelse af ledere end der er ledere, som forventer et fald.

I forlængelse heraf er respondenterne blevet bedt om at svare på hvilke typer af lederudvikling der forventes anvendt mere eller mindre af i 2014.

Tabel 10. Hvilken af følgende typer lederudvikling forventer du din virksomhed vil anvende mere eller mindre af det næste år? Ekskl. selvstændige. Antal svar 968.

	Vil slet ikke blive anvendt	Vil blive anvendt mindre	Vil blive anvendt omtrent uændret	Vil blive anvendt mere	Ved ikke	Ikke relevant
Konferencer/seminarer/ Temadage	9	8	48	19	11	5
Korte kurser (under 6 dage)	7	7	47	24	12	3
Længere kursusforløb (6 dage eller derover)	21	11	36	8	17	7
Netværk	7	4	46	25	13	5
Personlig coach/mentor	21	7	31	15	17	9
Den Grundlæggende Lederuddannelse	23	6	34	8	20	9
Akademiuddannelsen i ledelse (hele uddannelsen eller dele heraf)	30	5	24	7	22	13
Diplomuddannelsen i ledelse (hele uddannelsen eller dele heraf)	28	5	27	5	22	13
MBA/Master (med hovedvægt på ledelse)	30	6	21	5	23	15
Læring på jobbet	5	2	46	34	9	4
Selvstudium via nettet/bøger	16	3	37	17	18	9
Andet	10	2	27	4	36	21

Note: Totalsvar (inklusive Selvstændige) fremgår af bilagstabel 3.

For alle typer lederudvikling gælder, at der er flest, som forventer omtrent uændret anvendelse.

Generelt er det værd at være opmærksom på, at når en større gruppe af respondenterne svarer "Vil slet ikke blive anvendt" til en række af typerne af lederudvikling, kan det være udtryk for, at der er typer af lederudvikling, man ikke tidligere har anvendt, og heller ikke forventer at anvende i 2014.

Som det fremgår af tabel 10, gælder det for alle typer af lederudvikling, at en stor gruppe svarer "Ved ikke", og en vis andel der svarer "Ikke relevant".

Ledelseskompetencer og efteruddannelse

Respondenterne har dels svaret på, om deres ledelseskompetencer matcher deres lederjob, dels på deres muligheder for at deltage i relevant efteruddannelse.

Tabel 11. I hvilket omfang er du enig eller uenig i følgende udsagn?

Eksklusiv selvstændige og leder uden personaleansvar/særligt betroet medarbejder.

Meget uenig/enig er langt sammen, og enig/meget enig er lagt sammen. Antal svar 735.

Procent	Meget uenig/uenig	Hverken enig eller uenig	Enig/Meget enig	Ved ikke/Ikke relevant
Mine ledelseskompetencer matcher mit lederjob	10	13	76	1
Mine muligheder for at deltage i relevant efteruddannelse er gode	19	19	58	4

Note: Totalsvar fordelt på alle svarmuligheder og respondentgrupper fremgår af bilagstabel 4 og 5.

Ledelsesniveauet har betydning for vurderingen af, om ledelseskompetencerne matcher lederjobbet. 71 procent af linjelederne er enige/meget enige i, at deres ledelseskompetencer matcher lederjobbet, mod 80 procent af mellemlederne og 84 procent af toplederne (adm. direktører og øvrig direktion).

Tilsvarende har ledelsesniveauet betydning for vurderingen af efteruddannelsesmulighederne. Således er 24 procent af linjelederne meget uenige/uenige i, at deres muligheder for at deltage i relevant efteruddannelse er gode mod 11 procent af topledelsen (adm. direktør og øvrig direktion) og 17 procent af mellemlederne.

Respondentgruppen Leder uden personaleansvar/særlig betroet medarbejder er ikke medtaget i ovennævnte tabel. Det skal dog nævnes, at 27 procent i den gruppe er meget uenige/uenige i, at deres muligheder for at deltage i relevant efteruddannelse er gode.

Bilagstabeller

Bilagstabel 1. Hvilke forventninger har du til følgende områder det næste halve år i din virksomhed?

Procent	Falder	Omtrent uændret	Stiger	Ved ikke	Ikke relevant
Antal medarbejdere i alt	18	44	35	2	2
Antal ledere	13	69	11	3	5
Antal menige medarbejdere med videregående uddannelse (uanset uddannelsens længde)	9	56	23	4	8
Antal faglærte	10	56	20	3	10
Antal ufaglærte	14	50	13	4	19
Omsætningen	12	25	61	1	1
Produktionen	9	28	41	3	20
Overskuddet	13	31	51	3	2
Eksporten	4	24	29	4	39
Investeringer i Danmark	9	41	28	7	15
Investeringer i udlandet	4	22	21	9	43
Efteruddannelse af ledere	9	58	22	6	5
Efteruddannelse af øvrige medarbejdere (ikke ledere)	9	55	26	5	6
Omfanget af personalegoder	18	71	4	3	4

Bilagstabel 2. Hvilken betydning tillægger du følgende ledelsesopgaver for dig som leder det næste år?

Procent	Ingen betydning	Mindre betydning	Nogen betydning	Stor betydning	Meget stor betydning	Ved ikke	Ikke relevant
Mål- og resultatstyring	1	4	17	43	30	2	3
Produkt- eller serviceudvikling	2	9	25	33	21	1	8
Effektivisering af arbejdsprocesser	1	4	19	44	28	1	3
Kvalitetsudvikling og kvalitetsstyring	2	7	24	38	22	1	5
Forbedre kundetilfredshed eller kundeloyalitet	2	5	15	35	36	1	6
CSR (bæredygtighed, socialt ansvar)	5	21	33	22	8	3	8
Forbedre forholdet mellem indtægter og udgifter	1	5	18	38	30	2	6
Udvikling og fastholdelse af gode medarbejdere	1	4	17	41	30	1	6
Forbedre samarbejdet på tværs af organisationen	2	4	20	41	27	2	5
Forøge omsætningen/ indtægterne	2	5	15	37	33	2	6
Det psykiske arbejdsmiljø	2	8	28	38	18	1	4
Det fysiske arbejdsmiljø	3	15	32	30	14	1	4
Udvikling af organisationen/ afdelingen	1	6	20	40	24	2	7
Outsourcing	21	22	18	9	5	5	21
Reduktion af sygefravær	9	23	22	22	10	2	12

Bilagstabel 3

Hvilken af følgende typer lederudvikling forventer du din virksomhed vil anvende mere eller mindre af det næste år?

	Vil slet ikke blive anvendt	Vil blive anvendt mindre	Vil blive anvendt omtrent uændret	Vil blive anvendt mere	Ved ikke	Ikke relevant
Konferencer/seminarer/temadage	9	8	47	20	10	6
Korte kurser (under 6 dage)	8	7	46	24	11	4
Længere kursusforløb (6 dage eller derover)	21	11	35	9	17	8
Netværk	6	4	45	26	13	5
Personlig coach/mentor	21	7	30	15	16	10
Den Grundlæggende Lederuddannelse	23	6	33	8	20	11
Akademiuddannelsen i ledelse (hele uddannelsen eller dele heraf)	30	5	23	7	21	15
Diplomuddannelsen i ledelse (hele uddannelsen eller dele heraf)	28	5	26	5	21	14
MBA/Master (med hovedvægt på ledelse)	30	6	20	5	22	17
Læring på jobbet	5	2	45	34	8	6
Selvstudium via nettet/bøger	15	3	37	17	18	9
Andet	9	2	27	4	35	23

Bilagstabel 4. I hvilket omfang er du enig eller uenig i følgende udsagn?

	Meget uenig	uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Meget enig	Ved ikke	Ikke relevant
Mine ledelseskompetencer matcher mit lederjob	2	8	14	53	20	1	2
Mine muligheder for at deltage i relevant efteruddannelse er gode	6	14	19	41	15	2	2

Bilagstabel 5. I hvilket omfang er du enig eller uenig i følgende udsagn?

	Selvstændig	Adm. direktør	Øvrig direktion	Leder med ledelsesansvar for ledere og evt. også andre medarbejdere	Leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere	Leder uden personaleansvar/ Særligt betroet medarbejder
Mine ledelseskompetencer matcher mit lederjob						
Meget uenig	0	4	2	2	3	2
Uenig	5	3	5	7	9	12
Hverken enig eller uenig	7	11	6	11	17	17
Enig	57	54	54	52	53	52
Meget enig	25	26	33	28	17	11
Ved ikke	0	0	0	1	1	1
Ikke relevant	7	1	0	0	1	5
Mine muligheder for at deltage i relevant efteruddannelse er gode						
Meget uenig	0	3	3	3	8	9
Uenig	7	6	11	14	15	18
Hverken enig eller uenig	7	19	16	19	20	20
Enig	52	49	46	44	39	37
Meget enig	20	18	19	19	13	12
Ved ikke	5	0	2	1	3	2
Ikke relevant	9	6	3	0	2	3

Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført af analyseinstituttet YouGov, og baserer sig på svar fra 1.012 privatansatte medlemmer af Ledernes spørgepanel. Der er i alt gennemført 1012 CAWI-interview i perioden 19. til 29. november 2013.

Nedenstående er en gennemgang af udvalgte baggrundsvariabler.

Tabel A. Respondenternes køn

	Antal	Procent
Kvinder	192	19
Mænd	820	81
Total	1.012	100

Table B. Respondents' age

	Antal	Procent
Under 35	66	7
35-54	702	69
55 eller mere	244	24
Total	1.012	100

Table C. Respondents' management level

	Antal	Procent
Administrerende direktør og øvrig direktion	135	13
Leder med ledelsesansvar for ledere og evt. også andre medarbejdere	243	24
Leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere	357	35
Leder uden personaleansvar/ særligt betroet medarbejder	233	23
Selvstændig	44	4
Total	1.012	100

In tables with percentage values it can happen, that the sum is given to 100 percent, while a simple summation of the numbers gives 1-2 point higher or lower.

Correspondingly, if a combination of for example "Great importance" and "Very great importance" shows a percentage, that is one percentage point higher/lower than the sum of each for itself. If for example 10,3 percent have answered "Great importance", and 5,3 percent have answered "Very great importance" it will be with a combination of importance, that 16 percent together have answered "Great importance/Very great importance".

In both cases it is about ordinary rounding principles.

Further information about the survey can be obtained by contacting the analyst
Kim Møller Laursen, kml@lederne.dk telephone 32 83 32 83.