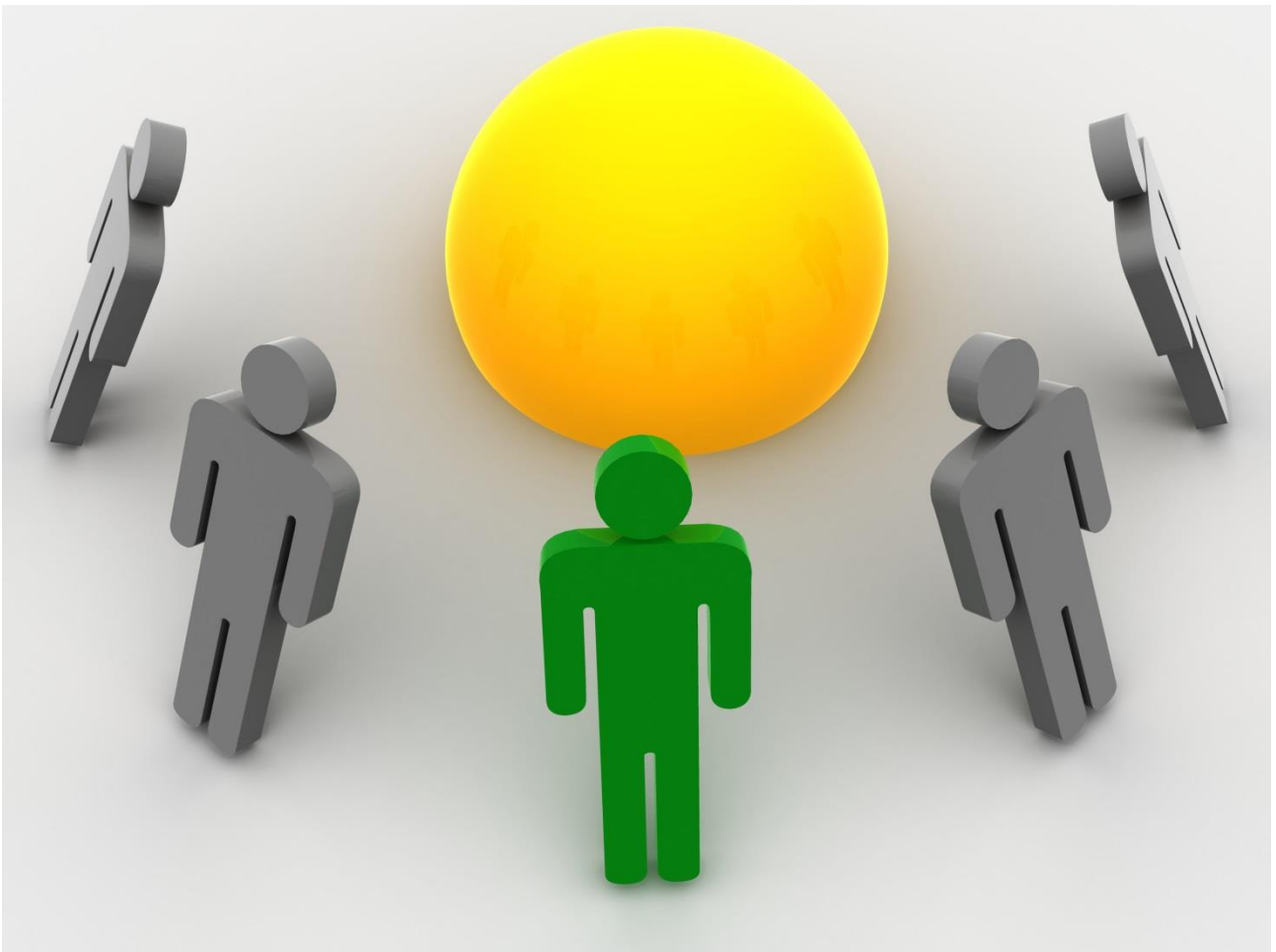


Efteruddannelse

**Lederes kendskab til uddannelsesinstitutionerne
som udbydere af lederuddannelse**



Indledning

Undersøgelsen belyser blandt andet

- lederes kendskab til universiteter/handelshøjskoler, professionshøjskoler, erhvervsakademier og erhvervsskoler, som udbydere af lederuddannelse og lederudvikling
- deres vurdering af, i hvilken grad deres medarbejdere tager ansvar for egen efteruddannelse og kompetenceudvikling
- lederes kendskab til videre-/efteruddannelsesmulighederne for deres medarbejdere

Respondentgruppens sammensætning fremgår af afsnittet "Om undersøgelsen".

Kendskab til udbydere af lederuddannelse og lederudvikling

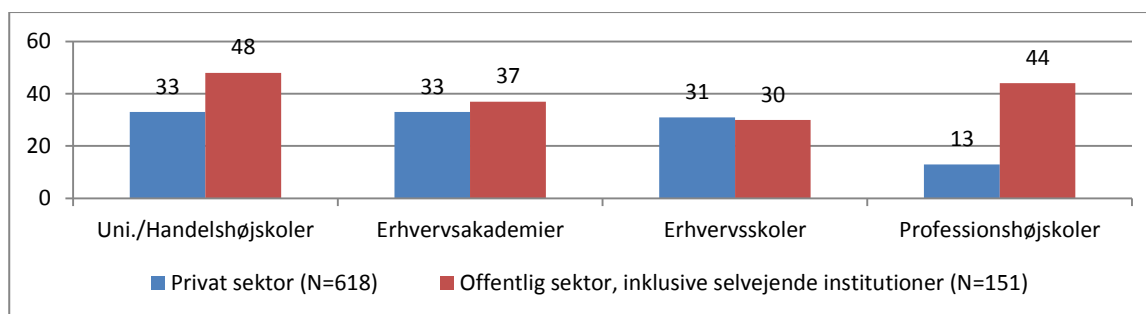
Mellem 31 og 36 procent af lederne svarer, at de i høj eller i meget høj grad kender universiteter/handelshøjskoler, erhvervsakademier og erhvervsskoler, som udbydere af lederuddannelse og lederudvikling. Færrest – 19 procent – svarer, at de kender professionshøjskoler som udbydere af lederuddannelse og lederudvikling.

Tabel 1. I hvilken grad kender du til følgende, som udbydere af lederuddannelse og lederudvikling?

Procent	Slet ikke/ I mindre grad	I nogen grad	I høj/ I meget høj grad	Ved ikke	Total
Universiteter/Handelshøjskoler	29	30	36	4	100
Erhvervsakademier	28	34	34	5	100
Erhvervsskoler	29	33	31	6	100
Professionshøjskoler	51	22	19	8	100

Kendskabet til de fire uddannelsesinstitutionstyper som udbydere af lederuddannelse og lederudvikling er generelt størst blandt ledere i den offentlige sektor. Der kan særligt peges på, at kun 13 procent af de privatansatte ledere mod 44 procent af de offentligt ansatte ledere svarer, at de i høj eller i meget høj grad kender professionshøjskoler, som udbydere af lederuddannelse og lederudvikling.

Figur 1. I hvilken grad kender du til følgende, som udbydere af lederuddannelse og lederudvikling? Andel, der svarer i høj/i meget høj grad fordelt på sektor. Procent.



Privatansatte lederes kendskab til uddannelsesinstitutionerne

Som det fremgår af figur 1 er kendskabet til de fire typer af uddannelsesinstitutioner som udbydere af lederuddannelse og lederudvikling generelt lavere blandt ledere i den private sektor, når det gælder universiteter/handelshøjskoler, professionshøjskoler og erhvervsakademier.

Relevansen af at have kendskab til uddannelsesinstitutionerne som udbydere af lederuddannelse og lederudvikling hænger i et vist omfang sammen med lederens højst fuldførte uddannelse.

På den baggrund er det relevant at se på kendskabet til uddannelsesinstitutionerne i forhold til respondenternes højst fuldførte uddannelse. Det er kun muligt at foretage sammenligningen for ledere i den private sektor, da der er for få respondenter i de øvrige sektorer til, at resultaterne kan nedbrydes på uddannelsesniveau.

Lederuddannelse og lederudvikling på universiteter og handelshøjskoler vil primært være relevant for ledere med en lang og en mellemlang videregående uddannelse.

Over halvdelen af lederne i den private sektor med en mellemlang og lang videregående uddannelse kender til universiteter/handelshøjskoler, som udbydere af lederuddannelse og lederudvikling.

Tabel 2. I hvilken grad kender du til følgende, som udbydere af lederuddannelse og lederudvikling? Mellemlang og langvideregående uddannelse. Privat sektor.

Procent	Slet ikke/ I mindre grad	I nogen grad	I høj/ I meget høj grad	Ved ikke	Total
Universiteter/Handelshøjskoler	18	27	53	2	100

Lederuddannelse og lederudvikling på professionshøjskoler vil primært være relevant for ledere med en kort, mellemlang og lang videregående uddannelse.

Knap hver femte leder i den private sektor med en kort, mellemlang og lang videregående uddannelse kender til professionshøjskoler, som udbydere af lederuddannelse og lederudvikling.

Tabel 3. I hvilken grad kender du til følgende, som udbydere af lederuddannelse og lederudvikling? Kort, mellemlang og langvideregående uddannelse. Privat sektor.

Procent	Slet ikke/ I mindre grad	I nogen grad	I høj/ I meget høj grad	Ved ikke	Total
Professionshøjskoler	51	23	19	7	100

Lederuddannelse og lederudvikling på erhvervsakademier vil primært være relevant for ledere med en erhvervsuddannelse, en kort og en mellemlang videregående uddannelse.

35 procent af lederne med en erhvervsuddannelse, en kort og en mellemlang videregående uddannelse kender til erhvervsakademier, som udbydere af lederuddannelse og lederudvikling.

Tabel 4. I hvilken grad kender du til følgende, som udbydere af lederuddannelse og lederudvikling? Ledere med en erhvervsuddannelse, en kort og en mellemlang videregående uddannelse. Privat sektor.

Procent	Slet ikke/ I mindre grad	I nogen grad	I høj/ I meget høj grad	Ved ikke	Total
Erhvervsakademier	28	32	35	4	100

Lederuddannelse og lederudvikling på erhvervsskoler vil primært være relevant for ledere med en erhvervsuddannelse og ledere uden en erhvervskompetencegivende uddannelse.

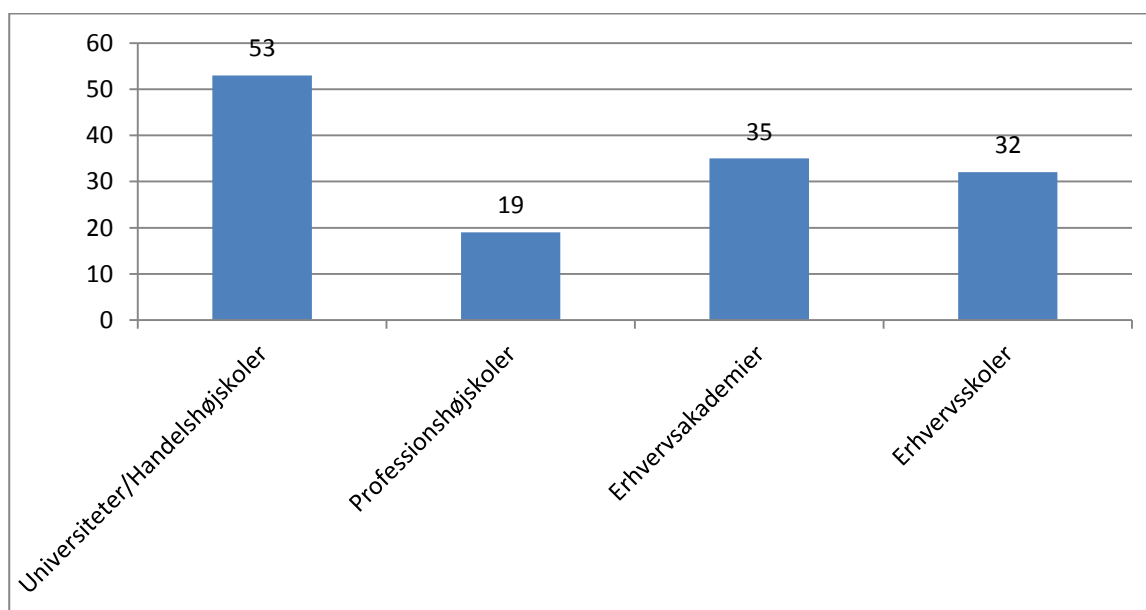
32 procent af lederne med en erhvervsuddannelse og uden en erhvervskompetencegivende uddannelse kender til erhvervsskolerne, som udbydere af lederuddannelse og lederudvikling.

Tabel 5. I hvilken grad kender du til følgende, som udbydere af lederuddannelse og lederudvikling? Ledere med en erhvervsuddannelse og ledere uden en erhvervskompetencegivende uddannelse. Privat sektor.

Procent	Slet ikke/ I mindre grad	I nogen grad	I høj/ I meget høj grad	Ved ikke	Total
Erhvervsskoler	27	33	32	8	100

Samlet kan det konstateres, at set i forhold relevansen for de privatansatte ledere, er der færrest, der kender til professionshøjskolerne som udbydere af lederuddannelse og lederudvikling.

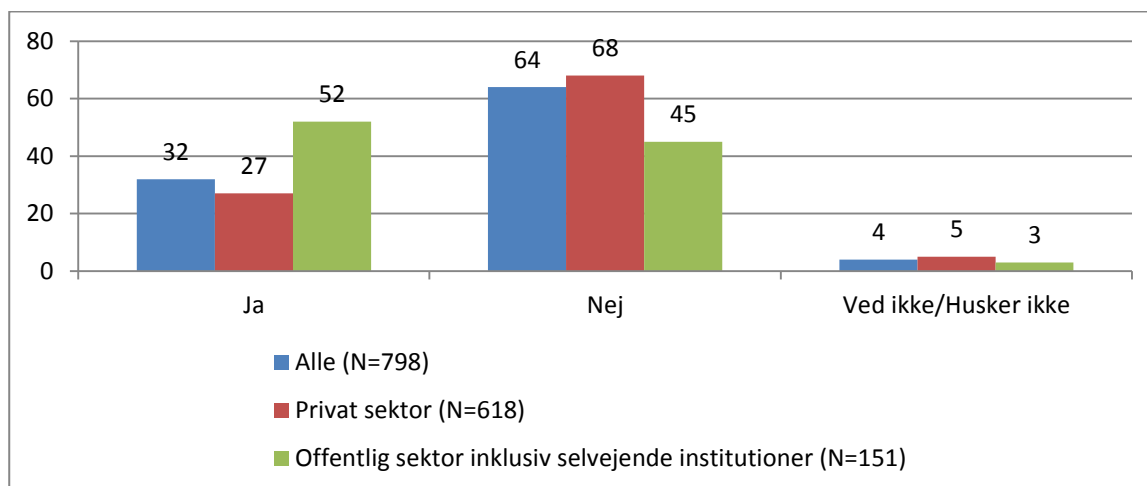
Figur 2. Andel af privatansatte ledere i den primære målgruppe, der i høj/i meget høj grad kender uddannelsesinstitutionen som udbyder af lederuddannelse og lederudvikling. Privat sektor. Procent.



Deltagelse i lederuddannelse/lederudvikling

32 procent af respondenterne har inden for de seneste tre år deltaget i lederuddannelse på en eller flere af de fire uddannelsesinstitutioner, flest fra den offentlige sektor.

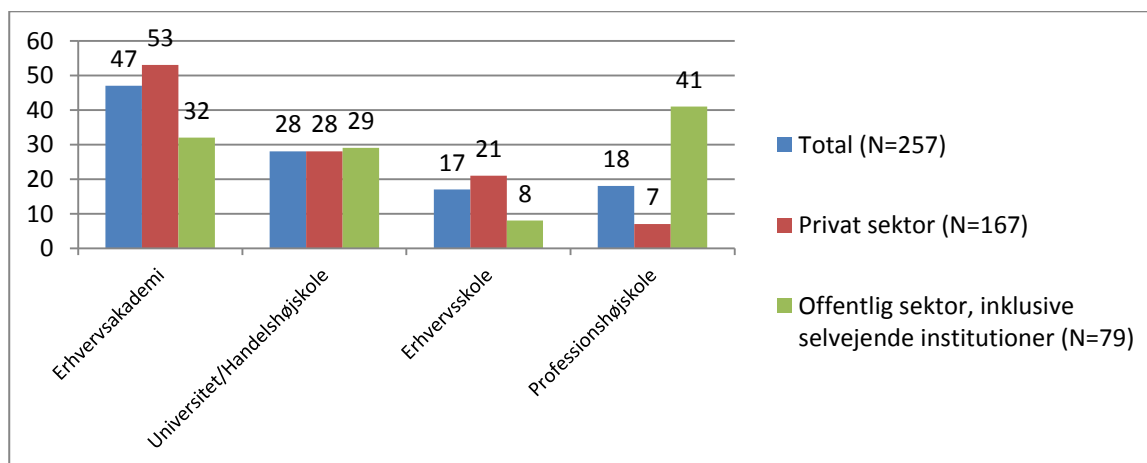
Figur 3. Har du inden for de seneste tre år deltaget i lederuddannelse/lederudvikling på en eller flere af følgende uddannelsesinstitutioner? Total og fordelt på sektor. Procent.



Blandt de 32 procent af lederne, som har deltaget i lederuddannelse/lederudvikling på en eller flere af de fire uddannelsesinstitutioner, har de fleste deltaget i lederuddannelse/lederudvikling på et erhvervsakademi. Det gælder 53 procent af de privatansatte ledere mod 32 procent af de offentligt ansatte ledere. Syv procent af de privatansatte ledere har deltaget i lederuddannelse/lederudvikling på en professionshøjskole mod 41 procent af de offentligt ansatte ledere.

Det skal bemærkes, at der antalsmæssigt er få respondenter blandt de offentligt ansatte ledere (inklusive selvejende institutioner), der har deltaget i lederuddannelse/lederudvikling på en eller flere af de fire uddannelsesinstitutioner inden for de seneste tre år.

Figur 4. Har inden for de seneste tre år deltaget i lederuddannelse/lederudvikling på en eller flere af de fire uddannelsesinstitutioner. Mulighed for flere svar. Total og fordelt på uddannelsesinstitution og sektor. Procent.



Omfanget af medarbejdernes efteruddannelse sammenlignet med for to år siden

64 procent af de ledere, der har været ansat på deres nuværende arbejdsplads i mindst to år, svarer, at deres medarbejdere bliver efter- og videreuddannet i omtrent samme omfang som for to år siden.

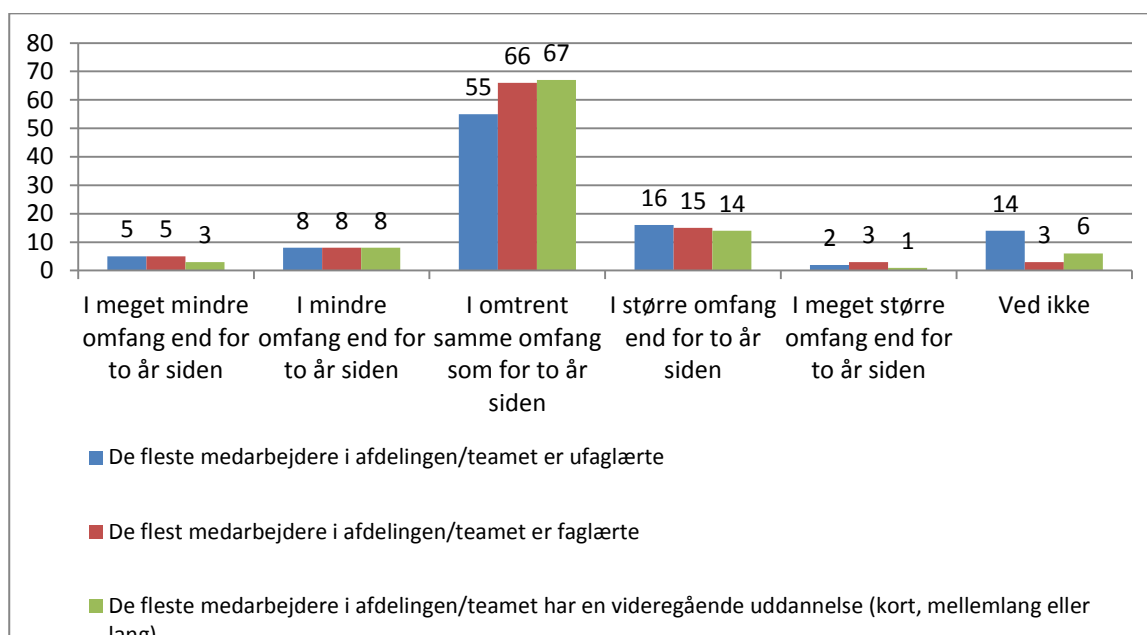
Langt hovedparten svarer således, at efteruddannelsesomfanget af medarbejdere er uændret sammenlignet med for to år siden. Det siger naturligvis ikke noget om efteruddannelsesomfanget for to år siden.

Tabel 6. Bliver dine medarbejdere aktuelt efter-/videreuddannet i samme omfang som for to år siden?

Procent	Procent
Nej, i meget mindre omfang end for to år siden	4
Nej, i mindre omfang end for to år siden	8
Ja, i omtrent samme omfang som for to år siden	64
Nej, i større omfang end for to år siden	15
Nej, i meget større omfang end for to år siden	2
Ved ikke	6
Total	100

Der er ingen forskel på medarbejdernes uddannelsesbaggrund i forhold til, om de bliver efteruddannet mere eller mindre end for to år siden. Det skal dog bemærkes, at der er væsentlig flere ledere med ufaglærte medarbejdere, der svarer "Ved ikke".

Figur 5. Bliver dine medarbejdere aktuelt efter-/videreuddannet i samme omfang som for to år siden? Fordelt på medarbejdernes uddannelsesbaggrund. Procent.



De fleste svarer, at medarbejdernes efteruddannelse foregår via interne uddannelsesaktiviteter og private kursusudbydere.

Hvilke af de fire typer uddannelsesinstitutioner medarbejderne har deltaget i efteruddannelse på, skal naturligvis blandt andet ses i sammenhæng med medarbejdernes højst fuldførte uddannelse, sektor, branche, efteruddannelsesbehov med mere. Det er væsentlige faktorer i forhold til, hvilke uddannelsesinstitutioner, der er relevante for medarbejdernes efteruddannelse.

Tabel 7. Hvor bliver din medarbejder typisk efteruddannet? Mulighed for flere svar.

	Procent
Interne uddannelsesaktiviteter	52
Private kursusudbydere	51
Erhvervsskoler	38
Erhvervsakademier	15
Professionshøjskoler	8
Universiteter/Handelshøjskoler	8
Andet	10
Ved ikke	3

Medarbejdernes ansvar for egen efteruddannelse og kompetenceudvikling

23 procent af lederne vurderer, at deres medarbejdere i høj eller i meget høj grad tager ansvar for deres egen efteruddannelse og kompetenceudvikling. Knap fire ud af ti vurderer, at deres medarbejdere slet ikke eller i mindre grad tager ansvar for deres egen efteruddannelse og kompetenceudvikling.

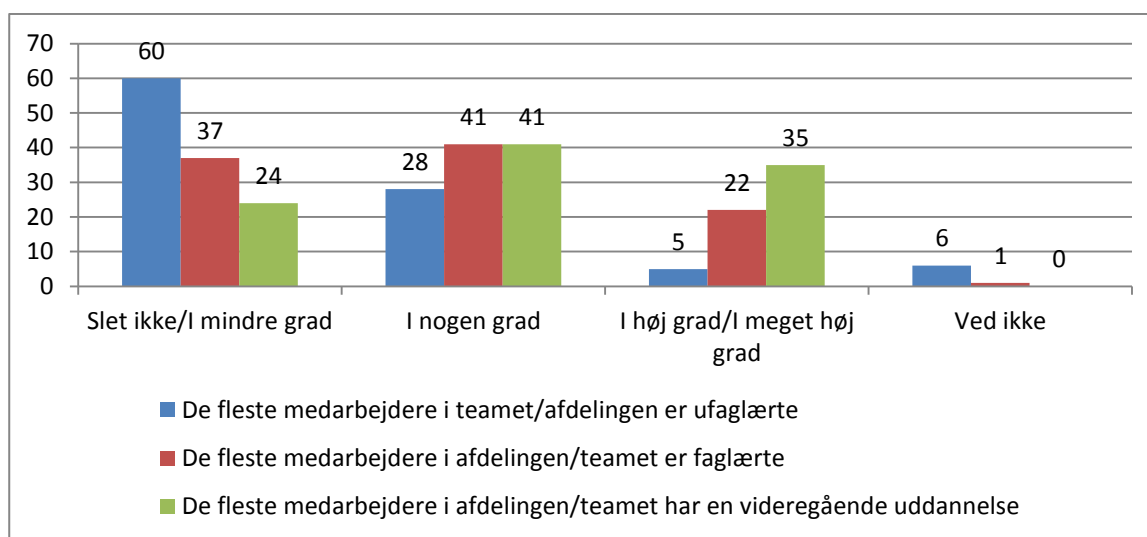
Tabel 8. I hvilken grad tager dine medarbejdere efter din vurdering ansvar for deres egen efteruddannelse og kompetenceudvikling?

	Procent
Slet ikke/I mindre grad	38
I nogen grad	38
I høj/I meget høj grad	23
Ved ikke	2
Total	100

Medarbejdernes uddannelsesbaggrund har stor betydning for, i hvilken grad de tager ansvar for deres egen efteruddannelse og kompetenceudvikling. Fem procent af de ledere der har flest ufaglærte medarbejdere i deres afdeling/team svarer, at medarbejderne i høj eller i meget høj grad tager ansvar for deres egen efteruddannelse og kompetenceudvikling.

35 procent af de ledere der har flest medarbejdere med en kort, mellemlang eller lang videregående uddannelse svarer, at medarbejderne i høj eller i meget høj grad tage ansvar for deres egen efteruddannelse og kompetenceudvikling.

Figur 6. I hvilken grad tager dine medarbejdere efter din vurdering ansvar for deres egen efteruddannelse og kompetenceudvikling¹? Fordelt på medarbejdernes uddannelsesbaggrund. Procent.



Alderens betydning for medarbejdernes motivation til at deltage i efteruddannelse

Blandt de ledere, som både har yngre og ældre medarbejdere ansat i deres afdeling/team, vurderer knap fire ud af ti, at de yngre er mere motiverede for at deltage i efteruddannelse end de ældre.

Tabel 9. Vurderer du, at dine yngre medarbejdere er mere motiverede for at deltage i efteruddannelse end dine ældre medarbejdere?

	Procent ²
Ja, de yngre er mere motiverede	38
De yngre og de ældre medarbejdere er lige motiverede	58
Nej, de ældre er mere motiverede	5
Total	100

¹ Medarbejdere med videregående uddannelse omfatter medarbejdere med en kort, mellemlang eller lang videregående uddannelse.

² Yngre medarbejdere er i denne undersøgelse defineret som medarbejdere under 40 år. Ældre medarbejdere er i denne undersøgelse defineret som medarbejdere på 50 år eller mere.

Lederens overblik over medarbejdernes efter- og videreuddannelsesmuligheder

Knap halvdelen af lederne svarer, at de i høj eller i meget høj grad har overblik over deres medarbejders efter- og videreuddannelsesmuligheder. Det gælder 42 procent af de privatansatte ledere mod 67 procent af de offentligt ansatte ledere.

Tabel 10. I hvilken grad har du overblik over dine medarbejders efter- og videreuddannelsesmuligheder.

Procent	Alle	Privat	Offentlig sektor, inkl. selvejende institutioner
Slet ikke/I mindre grad	15	18	5
I nogen grad	36	38	28
I høj/I meget høj grad	48	42	67
Ved ikke	1	2	1
Total	100	100	100

Med videre- og efteruddannelsessystemet er der mulighed for at videreuddanne sig til et højere uddannelsesniveau, så

- ufaglærte kan videreuddanne sig til erhvervsuddannelsesniveau
- faglærte kan videreuddanne sig til kort videregående uddannelsesniveau (erhvervsakademiuddannelse)
- personer med en kort videregående uddannelse kan videreuddanne sig til mellemlangt videregående uddannelsesniveau (professionsbachelor/diplomuddannelse)
- personer med en mellemlang videregående uddannelse kan videreuddanne sig til en lang videregående uddannelse/masteruddannelse

Afhængig af, hvilken uddannelsesbaggrund hovedparten af ledernes direkte medarbejdere har, har lederne svaret på, om de kender til mulighederne for, at deres direkte medarbejdere kan videreuddanne sig til et højere uddannelsesniveau.

30 procent af lederne med flest ufaglærte eller faglærte medarbejdere svarer, at de i høj eller i meget høj grad kender til mulighederne for, at ufaglærte medarbejdere kan videreuddanne sig til erhvervsuddannelsesniveau.

Tabel 11. I hvilken grad har du kendskab til mulighederne for, at ufaglærte medarbejdere kan videre-/efteruddanne sig til at blive faglærte? De fleste medarbejdere er ufaglærte eller faglærte.

	Procent
Slet ikke/I mindre grad	29
I nogen grad	37
I høj/I meget høj grad	30
Ved ikke	4
Total	100

23 procent lederne med flest faglærte medarbejdere eller medarbejdere med en videregående uddannelse svarer, at de i høj eller i meget høj grad kender til mulighederne for, at faglærte kan videreuddanne sig til kort videregående uddannelsesniveau (erhvervsakademiuddannelse).

Tabel 12. I hvilken grad har du kendskab til mulighederne for, at faglærte medarbejdere kan videre-/efteruddanne sig til en kort videregående uddannelse (erhvervsakademiuddannelse)? *De fleste medarbejdere er faglærte eller har en videregående uddannelse.*

	Procent
Slet ikke/I mindre grad	35
I nogen grad	38
I høj/I meget høj grad	23
Ved ikke	4
Total	100

27 procent lederne med flest medarbejdere med en videregående uddannelse svarer, at de i høj eller i meget høj grad kender til mulighederne for, at medarbejdere med en kort videregående uddannelse kan videreuddanne sig til mellemlangt videregående uddannelsesniveau (professionsbachelor/diplomuddannelse).

Tabel 13. I hvilken grad har du kendskab til mulighederne for, at medarbejdere med en kort videregående uddannelse (erhvervsakademiuddannelse) kan efter-/videreuddanne sig til en mellemlang videregående uddannelse (professionsbachelor/diplomuddannelse)? *Har flest medarbejdere med en videregående uddannelse.*

	Procent
Slet ikke/I mindre grad	34
I nogen grad	36
I høj/I meget høj grad	27
Ved ikke	4
Total	100

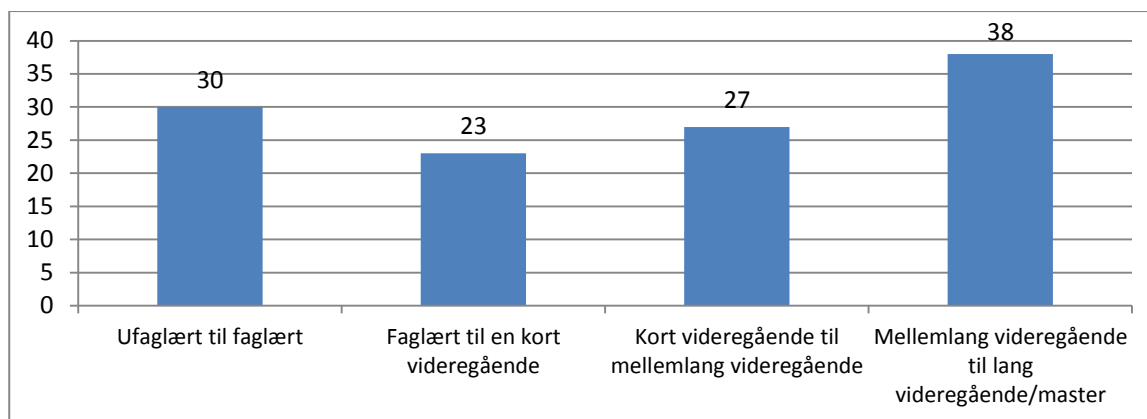
38 procent af lederne med flest medarbejdere med en videregående uddannelse svarer, at de i høj eller i meget høj grad kender til mulighederne for, at medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse kan videreuddanne sig til en lang videregående uddannelse/masteruddannelse.

Tabel 14. I hvilken grad har du kendskab til mulighederne for, at medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse (professionsbachelor/ diplomuddannelse) kan videre-/efteruddanne sig til en lang videregående uddannelse/masteruddannelse? *Har flest medarbejdere med en videregående uddannelse.*

	Procent
Slet ikke/I mindre grad	28
I nogen grad	32
I høj/I meget høj grad	38
Ved ikke	2
Total	100

Samlet set er der flest ledere, der kender til mulighederne for, at medarbejderne kan videreuddanne sig fra mellemlangt videregående uddannelsesniveau til langt videregående uddannelsesniveau/masteruddannelse.

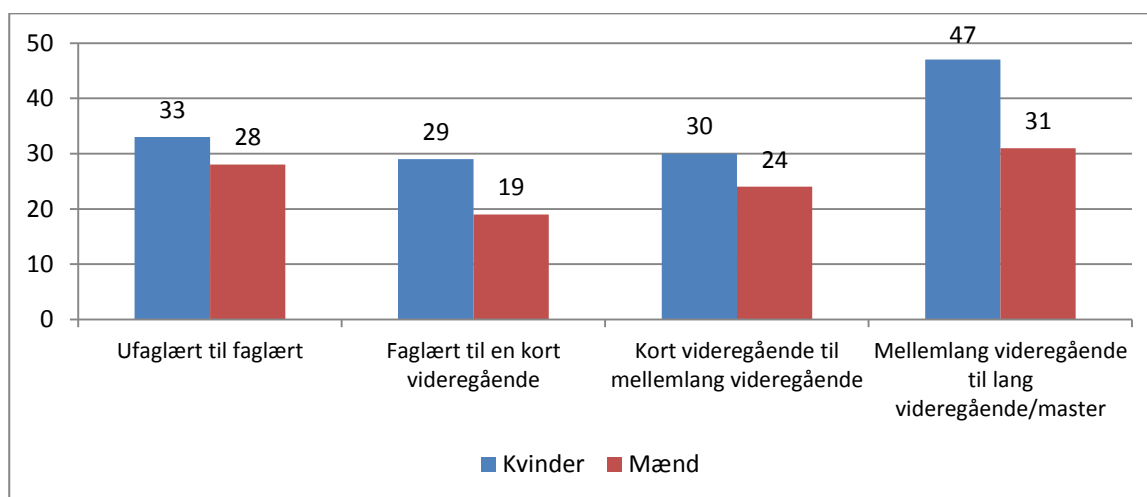
Figur 7. Andel, der i høj/i meget høj grad har kendskab til mulighederne for, at medarbejdere kan videre-/efteruddanne sig til et højere uddannelsesniveau end deres nuværende. Procent.



Flere kvindelige ledere kender til videre-/efteruddannelsesmulighederne

Der er flere kvindelige end mandlige ledere, der kender til videreuddannelsesmulighederne. Det gælder uanset, hvilket uddannelsesniveau de fleste af deres medarbejdere har.

Figur 8. Andel, der i høj/i meget høj grad har kendskab til mulighederne for, at medarbejdere kan videre-/efteruddanne sig til et højere uddannelsesniveau end deres nuværende. Fordelt på køn. Procent.



Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov. Der er gennemført i alt 798 CAWI-interview med medlemmer af Lederne i perioden fra den 28. april til den 9. maj 2016. Nedenfor er en gennemgang af udvalgte baggrundsvariabler.

Køn	Antal	Procent
Kvinder	257	32
Mænd	541	68
Total	798	100

Alder	Antal	Procent
Under 40	92	12
40-44	131	16
45-49	172	22
50-54	168	21
55-59	157	20
60 og derover	78	10
Total	798	100

Uddannelsesniveau	Antal	Procent
Grundskole/Folkeskole	34	4
Gymnasial uddannelse	41	5
Erhvervsfaglig uddannelse	217	27
Kort videregående uddannelse	134	17
Mellemlang videregående uddannelse	257	32
Lang videregående uddannelse, master eller mere	105	13
Anden uddannelse	10	1
Total	798	100

Ledelsesniveau	Antal	Procent
Topledere	101	13
Mellemledere (Ledere med ledelsesansvar for ledere og eventuelt også andre medarbejdere)	264	33
Linjeledere (Ledere med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere)	433	54
Total	798	100

Sektor	Antal	Procent
Privat	618	77
Offentlig	95	12
Selvejende institution	56	7
Non-profit organisation	29	4
Total	798	100

I tabeller med procentangivelser kan det ske, at summen angives til 100 procent, mens en simpel sammentælling af tallene giver ét procentpoint højere eller lavere. Det er ikke en fejl, men skyldes almindelige afrundingsprincipper. Yderligere oplysninger om undersøgelsen kan fås ved henvendelse til analysechef Kim Møller Laursen, kml@lederne.dk, telefon 32 83 32 83.