

BERETNING

LEDERNE



2019

LEDERNE 

VISION

AT GÅ FORAN DEM, DER GÅR FORREST

MISSION

BRINGER DIG VIDERE

STRATEGISKE MÅL 2020

LEDERNE I OPINIONENS BEVIDSTHED

MEDLEMSTILFREDSHED OVER 90

125.000 MEDLEMMER

UÆNDRET KONTINGENT



LEDERNE

- 4 Forord
- 6 Strategi 2025
- 8 Bæredygtig ledelse
- 9 Årets leder
- 10 Digitalisering

LEDERNE I OPINIONENS BEVIDSTHED

- 15 Kvinder i ledelse
- 17 Seniorpolitik
- 18 Ledernes Lønstatistik
- 18 Bachelorløftet
- 19 Lederne på Folkemødet
- 19 Politik i lokalafdelingerne
- 20 Analyser fra Lederne

MEDLEMSTILFREDSHED OVER 90

- 23 Høj medlemstilfredshed
- 25 Juridisk rådgivning
- 26 LederSparring
- 27 Ledernes Konference Tour
- 28 Fokus på stress
- 28 10 år med LederNetværk
- 29 A-kassen LH

128.000 MEDLEMMER

- 33 Medlemsfremgang
- 35 Hvem er vores medlemmer?
- 35 Medlemmer anbefaler os
- 36 Velkommen til Lederforeningen i TDC
- 37 Magasinet Lederne

UÆNDRET KONTINGENT

- 41 Uændret kontingent
- 42 Nye overvejelser
- 43 Ledernes KompetenceCenter

EN SPÆNDENDE OG UDVIKENDE ARBEJDSPLADS

- 47 Attraktiv arbejdsplads
- 48 Medarbejdertilfredshedsundersøgelse
- 49 Bæredygtighed i Lederne
- 49 Fokus på god ledelse
- 50 Ledende medarbejdere
- 52 Årsregnskab
- 56 Hovedbestyrelsen



SVEND ASKÆR

FORMAND

EN NY SITUATION

HVIS DET HER FORORD var skrevet for to måneder siden, ville jeg have skrevet om de to meget vigtige beslutninger, vi står over for at træffe her i år.

Opstart af vores eget forsikringsselskab og igangsætning af det nye byggeri. Som i parentes bemærket illustrerer beretningen.

Det gør jeg så alligevel, og nu i lyset af den coronavirus, som ikke var der dengang.

Grundlaget for at starte vores eget forsikringsselskab er ikke forsvundet, men forudsætningerne er ændret på en række væsentlige punkter. Erfaringerne fra finanskrisen viser, at ledigheden blandt vores medlemmer må forventes at ville stige med omkring 1-2 procentpoint de kommende 1-2 år. Dermed er 1. juli 2021 ikke længere det rette tidspunkt at starte op på. En udskydelse til 2023 vil være det, vi arbejder efter herfra.

Med hensyn til nybyggeriet må de kommende måneder vise, hvad vi gør. Foreløbig har vi udskudt udbudsfasen på ubestemt tid, så må vi se, hvad der er den rigtige beslutning, når vi er på den anden side af sommerferien. Der er

grund til at takke Københavns Kommune for en uendelig langsom og byttesagsbehandling.

Når vi udskyder byggeriet, hænger det sammen med, at corona-krisen har vist, at vi er i stand til at servicere medlemmerne 100 procent og nærmest lidt til, uden at alle medarbejdere behøver at være til stede i Vermlandsgade 65. Vi skal nu derfor nøje overveje, hvad det skal have af betydning fremadrettet med hensyn til, hvordan vi skal arbejde og bo.

Coronakrisen og den medfølgende nedlukning af Danmark er rigtig træls. Nedlukningen af Danmark har til gengæld vist, at vi har et digitalt, administrativt og servicemæssigt setup, der er fremragende, og som er en verdensorganisation værdig. Der er grund til at klappe med flager for vores ledere og medarbejdere.

Det er i krisetider, medlemmerne har behov for os. Jeg er stolt af det, vi har præsteret de sidste par måneder.

Svend Askær
Formand

STRATEGI 2025

MÅLENE FREM MOD 2020 blev opnået. Flere af dem tilmed overgået. Processen med at udarbejde den næste strategi, Strategi 2025, blev påbegyndt i begyndelsen af 2019, hvor medarbejdere og ledere i flere arbejdsgrupper bidrog med nye tanker og idéer. Arbejdet foregik samtidig i hovedbestyrelsen, hvor den blev udfoldet og konkretiseret på det årlige sommerseminar og bestyrelsesmøder året igennem. Strategi 2025 sætter barren højere, og den er centreret omkring fire elementer:

MEDLEMSTILFREDSHED

Lederne skal være markedsførende i levering af økonomisk, juridisk og ledelsesmæssig tryghed til danske ledere. Vi ønsker at skabe en verden af ledere og ledelse, der kan give danske ledere ny viden, inspiration og konkrete ledelsesværktøjer. Vi ønsker at skabe unikke medlemsoplevelser, der giver høj tilfredshed, en høj anbefalingsgrad, og en servicegaranti, hvor medlemmet får et fyldestgørende svar på en henvendelse inden for 24 timer. Og vi skal for første gang introducere et skærpet serviceløfte på udvalgte områder, så medlemmerne kan serviceret øjeblikkeligt døgnet rundt.

LØNSOM VÆKST

Lederne opererer i et svært marked med en faldende organisationsgrad. Gennem mange år har Lederne på trods af det haft medlemsfremgang. Det skal fortsætte. Det private arbejdsmarked er under forandring, og det betyder, at nye målgrupper bliver nye kernesegmenter. Produkterne og ydelserne skal tilpasses og udvikles, og de eksisterende medlemmers forventninger skal overgås, så de bliver ambassadører. Effektivt salg skal sikres gennem nye kanaler, ny teknologi og klog brug af data.

KOMMERCIELLE AKTIVITETER

Ledernes kommercielle aktiviteter: Ledernes KompetenceCenter, tillægssikringen, LederPension og privatforsikringstilbuddet lægger sig på forskellig vis til kerneprodukter, men med det fælles sigte at skabe værdi for medlemmerne. Der sættes et mål om markant vækst frem mod 2025, og det skal blandt andet ske gennem en tydelig sammenhæng mellem KompetenceCenteret og Lederne, etablering af vores eget forsikringselskab samt styrke LederPension og privatforsikringerne til i endnu højere grad at understøtte både erhvervelsen af nye medlemmer samt understøtte loyaliteten blandt de eksisterende.

POLITIK

Gode ledere er en afgørende forudsætning for at skabe virksomheder i fremdrift og et samfund i balance. Når den digitale transformation skal ske, og den bæredygtige omstilling foretages, så har ledere en nøglerolle, når det går fra retning til handling, fra teori til praksis. Vi skal repræsentere både medlemmernes egeninteresser og medlemmernes interesser som ledere i virksomheder, når beslutningerne træffes i regeringskontorerne, i Folketinget og i Europa-Parlamentet.

FUNDAMENTET ER DIGITALISERING OG LEDESTJERNEN ER BÆREDYGTIG LEDELSE

Strategi 2025 står på fundamentet af øget digitalisering i Lederne. Nye teknologier skal tages i brug, så medlemmernes forventninger ikke bare kan indfries, men overgås. Administrative opgaver skal automatiseres, så der kan blive mere tid til den værdiskabende dialog og rådgivning af det enkelte medlem.

Bæredygtig ledelse er ledestjernen, der driver vores arbejde. Bæredygtig ledelse gør for os FN's 17 verdensmål til handling. Det handler om ligestilling på ledelsesgangen og om at skabe et arbejdsmarked, der ikke gør os syge. Om at rumme den enkelte, mens vi værner om det, vi er fælles om. Om at reducere klimaaftrykket. Om ikke bare at gøre det lovlige, men også at gøre det rigtige. Bæredygtig ledelse handler om at gå forrest, og en bæredygtig fremtid kræver bæredygtig ledelse. Det er vores ambition.

BÆREDYGTIG LEDELSE



MEDLEMSTILFREDSHED

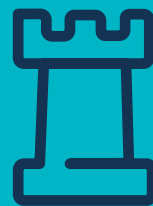


LØNSOM VÆKST

**KOMMERCIELLE
AKTIVITETER**



POLITIK



DIGITALISERING

BÆREDYGTIG LEDELSE

VI BEFINDER OS I EN BRYDNINGSTID. Og man behøver ikke være fremsynet for at se, at vi står over for større udfordringer end nogensinde før. Det er åbenlyst for alle – fra FN til folkeskolen. Fra København til kolonihaveforeningen. Fra Christiansborg til chefgangen. Bæredygtighed er kommet på dagsordenen. Og det er kommet for at blive.

Vi har brug for at tænke ledelse på en ny måde. At tænke bredere og større. At bidrage til bundlinjen og til verden omkring os. Vi kalder det bæredygtig ledelse. Det handler ikke kun om gode intentioner, men om god forretning. Fordi det forventes. Og fordi det helt enkelt er nødvendigt for at forblive relevant og bevare konkurrenceevnen i fremtiden.

Erhvervslivet er afgørende for en bæredygtig fremtid. Ledere især. For dem, der går forrest, er dem, der sætter kursen. Det er derfor, vi ser bæredygtig ledelse som den menneskelige faktor, der kan bringe os tættere på at nå de 17 verdensmål. Og derfor vi sætter nye mål for ledelse.

Verdensmålene sætter retningen. Digitalisering er et middel, og diversitet er en forudsætning.

Hvad kræver bæredygtig ledelse?

Hvad kræver bæredygtig ledelse af ledere? Det spørgsmål stillede Lederne deltagerne på Folkemødet 2019, og mange lagde vægt på lederens personlige egenskaber. Blandt andet lød svarene, at en bæredygtig fremtid kræver, at ledere:

- Er troværdige
- Har tillid
- Tager dialogen
- Er ydmyge
- Er motiverende

Mange lagde også vægt på relationen mellem ledere og omverdenen, andre ledere og ikke mindst medarbejderne.



LEDELSENS DAG OM BÆREDYGTIG LEDELSE

FOR 18. ÅR afholdt Lederne Ledelsens Dag, og der blev sat fokus på det paradigmeskifte, som FN's Verdensmål har sat i gang, og som har været med til at ændre på opfattelsen af, hvad god ledelse er. Det handlede om de muligheder og udfordringer, det giver at skulle lede i spændingsfeltet mellem profit og bæredygtighed, og de krav, det stiller til landets ledere.

Konferencen blev afholdt i Tivoli Congress Center i november 2019, og Margrethe Vestager, konkurrencekommissær i EU, var årets keynote speaker. Ledelsens Dag 2019 blev endnu engang udsolgt, og 93,5 procent af deltagerne var tilfredse eller meget tilfredse med arrangementet. Hele 94,5 procent af deltagerne ville anbefale Ledelsens Dag til andre.

Konkurrencekommissær i EU, Margrethe Vestager var årets keynote speaker til Ledelsens Dag 2019.



*Mads Nipper,
CEO i Grundfos,
blev Årets Leder
i 2019.*

Video-
portrættet
med Mads Nipper
nåede ud til mere end
300.000 danskere via
de sociale medier i
dagene efter
kåringen.

ÅRETS LEDER 2019

MADS NIPPER, CEO og koncernchef i Grundfos, blev på Ledelsens Dag 2019 kåret som den 18. modtager af Danmarks mest prestigefyldte ledelsespris – prisen som Årets Leder.

Siden Mads Nipper i 2014 blev direktør for Grundfos, har han stået i spidsen for en virksomhed, som er med til at nedbringe verdens strømforbrug, at skaffe adgang til rent drikkevand til millioner af mennesker, og fremover kan virksomheden være med til at møde de nedkølingsbehov, som klimaforandringerne skaber.

Han leder ud fra tesen om, at lederen skal være med til at gøre arbejdet meningsfuldt for de

ansatte. Og han brænder for bæredygtighed og digital transformation, hvilket han ofte italesætter på de sociale medier og i den offentlige debat.

Under kåringen sagde Ledernes formand, Svend Askær, blandt andet:

“Mads Nipper har en autentisk og positiv ledelsesstil. Han har skabt gode resultater, og han har set og skabt en naturlig sammenhæng mellem det forretningsmæssige og det bæredygtige tidligere end de fleste virksomhedsledere. Han er derfor blevet en rollemodel for den måde, der skal tænkes forretning på i de kommende år.”

ÅRETS LEDER 2014-2018

2018 Administrerende direktør Lasse Rich Henningsen, Musikkens Hus i Aalborg

2017 CEO Niels Buus, GomSpace

2016 Direktør Marianne Benzon Nielsen, Børnecancerfonden

2015 Administrerende direktør Dorthe Crüger, Sygehus Lillebælt

2014 Lakridsinnovatør Johan Bülow, Lakrids by Johan Bülow



DIGITALISERING

*Deltagerne i
Ledernes Digitale
Tænketa*

LEDERROLLEN er i hastig forandring. Digitalisering sætter nye krav til ledere og ledelse, og et af tidens vigtigste konkurrenceparametre er evnen til at mestre den digitale omstilling.

Lederne etablerede digital tænketank

Lederne satte i 2019 derfor 20 toneangivende ledere, forskere og eksperter sammen i Ledernes Digitale Tænketa for at dele viden, erfaringer og råd om Next Practice inden for digitalisering og ledelse.

Møderne i tænketanken tog udgangspunkt i en analyse om potentialer, behov og udfordringer inden for digitalisering og ledelse, som var foretaget blandt Ledernes medlemmer i sensommeren 2018, hvor 69 procent gav udtryk for, at de ikke var sikre

på, hvordan de skal håndtere forandringerne i deres virksomhed i de næste tre år.

Forandringen af lederens rolle og udviklingen af digitale kompetencer hos ledere og medarbejdere var blandt temaerne i tænketankens arbejde. Ledernes Digitale Tænketa mødtes to gange i foråret 2019, og det udmøntede sig i en konference "Ledelse i den digitale fremtid" i sommeren 2019, hvor de fem pejlemærker, der skal foldes ud i 2020, blev lanceret:

- Dyb kundeforståelse
- Åbne organisationer og økosystemer
- Fleksibel og kontinuerlig læring
- Paradokser
- Dannelse i en digital verden

Forandringen af lederens rolle og udviklingen af digitale kompetencer hos ledere og medarbejdere var blandt temaerne i tænketankens arbejde



André Rogaczewski, CEO i Netcompany, til konferencen "Ledelse i den digitale fremtid".



Viceadministrerende direktør i Lederne, Bodil Nordestgaard Ismiris byder velkommen til konferencen "Ledelse i den digitale fremtid".

KONFERENCE

LEDELSE I DEN DIGITALE FREMTID

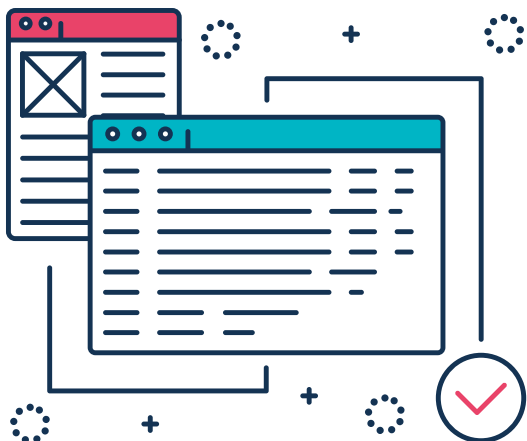
150 LEDERE DELTOG i konferencen "Ledelse i den digitale fremtid", der bød på spændende oplæg fra blandt andre André Rogaczewski, CEO i Netcompany, og Anja Monrad, Senior Vice President & General Manager i Dell Central and Eastern Europe, samt Stina Vrang Elias, administrerende direktør i Tænketanken DEA.

Derudover var der en paneldebat med Thomas Terney, ph.d. i kunstig intelligens, og Lisbeth Chawes, CEO i Esoft, Frank E. Andersen,

kommunaldirektør i Slagelse Kommune, og Lilian Mogensen, rådgiver og bestyrelsesmedlem. Erik Korsvik Østergaard, ledelsesekspert og formand for Ledernes Digitale Tænketank, styrede debatten.

På baggrund af konferencen, Ledernes Digitale Tænketank og analysen vil Lederne i det kommende år afholde en række morgenmøder, der skal give medlemmerne konkrete værktøjer og inspiration til deres ledelsesgerning.

DIGITAL UDVIKLING I LEDERNES HOVEDORGANISATION

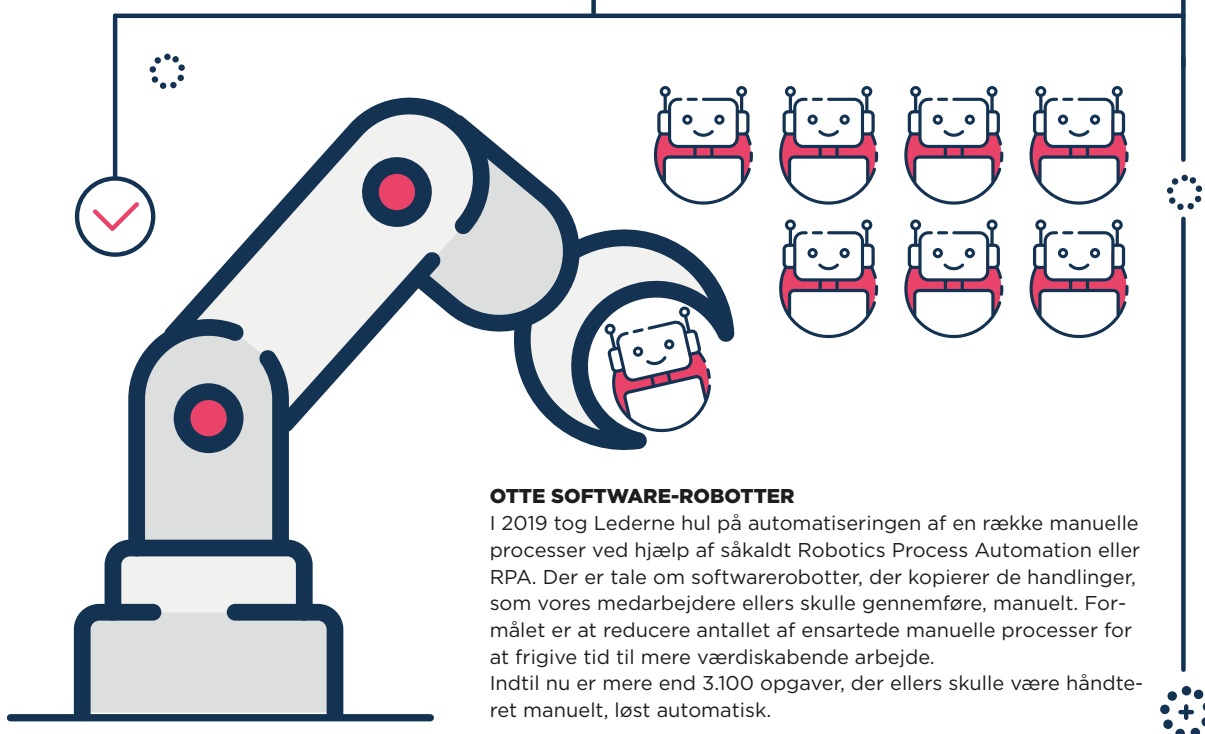


ALGORITME SPARER TID OG SØRGER FOR FLERE NYE MEDLEMMER

Den egenudviklede algoritme "Alfred" analyserer kontinuerligt annoncemarkedet på Google, en af vores største kilder til nye medlemmer, og justerer vores budpris på annonceplads på baggrund af søgetrends, tid på dagen og andre faktorer. Det har betydet, at salget af nye medlemskaber i 2019 er steget med 58,5 procent på denne platform samtidig med, at der er sparet 228 arbejdstimer.

NYT RINGESYSTEM BOOSTER SALGET

Ultimo 2019 blev et intelligent software "Adversus" implementeret i en del af salgsafdelingen hos Lederne for at automatisere en række aktiviteter, så sælgerne fremadrettet skal bruge mindst mulig tid på administration. Med automatisk opkaldsfunktion, kaldsregistrering og styring af genopkald sikrer Adversus, at det enkelte salgsteams ressourcer udnyttes optimalt, og ingen aftaler misses. Ringeaktiviteten er øget med mere end 50 procent, og der har været et gennemsnitligt salgsløft på 10 procent pr. medarbejder.



OTTE SOFTWARE-ROBOTTER

I 2019 tog Lederne hul på automatiseringen af en række manuelle processer ved hjælp af såkaldt Robotics Process Automation eller RPA. Der er tale om softwarerobotter, der kopierer de handlinger, som vores medarbejdere ellers skulle gennemføre, manuelt. Formålet er at reducere antallet af ensartede manuelle processer for at frigive tid til mere værdiskabende arbejde. Indtil nu er mere end 3.100 opgaver, der ellers skulle være håndteret manuelt, løst automatisk.



LEDERNE I
OPINIONENS BEVIDSTHED

2.094
GANGE HAR
LEDERNE
VÆRET
OMTALT
I MEDIERNE
I 2019



**FLERE KVINDER
I LEDELSE**

Den enkelthistorie, som gav Lederne mest medieomtale i 2019, var i forbindelse med Kvindernes Kampdag den 8. marts

MARKANTE FORSLAG FRA LEDERNE

LEDERNE satte et solidt aftryk på den offentlige dagsorden i 2019, hvor organisationen i alt var omtalt 2.094 gange i medierne. Det er en stigning på fire procent i forhold til 2018.

Lederne har især været aktive i medierne i diverse artikler og debatindlæg om ledelsesspørgsmål, men vi har også markeret os meget tydeligt på en række af de vigtigste politiske emner for Lederne.

Det gælder ikke mindst i forhold til, hvordan

vi får flere kvinder i ledelse. Den enkelthistorie, som gav Lederne mest medieomtale i 2019, var i forbindelse med Kvindernes Kampdag den 8. marts, hvor organisationen offentliggjorde et markant forslag om at dele de offentligt betalte dagpenge under forældreorloven ligeligt mellem forældrene. Historien kørte i aviser, tv og radio hele dagen og aftenen med, og også de følgende dage var der omtale af og debat om forslaget i mange medier.

Ledere vil have far på barsel i fire måneder

Kun sådan får kvinder lige løn og lige karrieremuligheder.yder argumentet fra Lederne Hovedorganisation.

DORTE IPSEN BODDUM

dorte.ipsen@lederne.dk

Glem lige løn og lige karrieremuligheder. Hvis ikke mænd og kvinder begynder at dele barslen mere lige imellem sig.

Sådan lyder det fra Lederne Hovedorganisation, der efter lange overvejelser byder med sin hidtidige holdning om at lade fordelingen af barsel være op til familierne selv. I stedet for vil Lederne gå radikalt til værks med et af de hidtil mest vidtgående forslag.

Lederne vil øremærke 16 ugers barselsdagpenge til fædrene. Det vil betyde, at moderen kun kan holde barsel med penge fra det offentliges i 30 uger efter fødslen – mod op til 46 uger i dag. Hvis familien vælger, at moderen skal tage flere uger, bliver det for egen regning.

En alvorlig dæmper

»Barsel lægger en alvorlig dæmper på kvinders løn- og karrieremuligheder. Derfor er vi nødt til at

spøge kvindernes talenter – bliver bragt mest muligt i spil,« siger Bodil N. Ismiris. To af landets førende erhvervskvinder, TV 2's adm. direktør, Mette Udrup, og seniorvicepresident i Dell Anita Monrad er enige i, at tiden er kommet til at revidere en del af barslen til mændene.

»Glem kvoter i bestyrelser, øremærket barsel er det rigtige sted at tage fat,« siger Mette Udrup. Dansk Arbejdsgiverforening er imod øremærket barsel og vil lade familierne bestemme selv, mens fagbevægelsen ikke har en særlig holdning. Bl.a. sygeplejerskerne, pædagogerne og fra går dog ind for øremærket barsel.

Danmark stemte imod

Socialdemokraterne ønsker i princippet at øremærke

halvdelen af de uger, som forældrene i dag kan dele frit imellem sig, til fædrene. Han

skal dog stadig have mulighed for at give selv retten til fædrene som barselsdagpenge til moderen.

Det har ikke været muligt at få en kommentar fra ligestillingsminister Eva Kjer Hansen (V), men Danmark

stemte imod, da EU i januar vedtog at øremærke to måneders barsel til fædrene. EU-reglerne ventes at blive

FOTO: CASPER DALHOFF

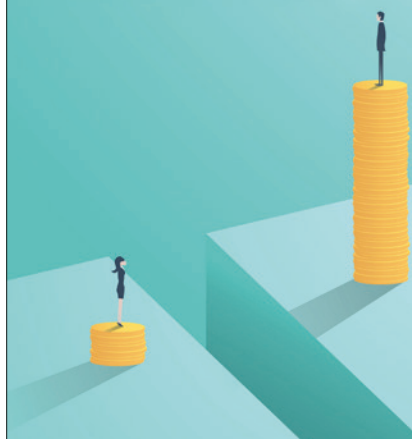


1

LEDERNE

Marts 2019

SÅDAN FREMMER VI KVINDERS LØN- OG KARRIEREUDVIKLING



1. Lederne snupede forsiden på Jyllands-Posten den 8. marts med det nye forslag om at ændre barselsreglerne.

2. Sådan ser Lederne udspil for flere kvinder i ledelse ud. Fem siders fakta og holdninger samt fem konkrete forslag til politikerne om, hvordan de kan fremme kvinders løn- og karriereudvikling.

3. Viceadministrerende direktør Bodil Nordestgaard Ismiris var på fra morgenstunden i TV2 News den 8. marts, da Lederne fremlagde det nye forslag om ændrede barselsregler.

Bodil N. Ismiris
Vicedirektør, Lederne



3

LEDERNE LANCEREDE UDSPIL TIL AT FÅ FLERE KVINDER I LEDELSE

”SÅDAN FREMMER VI kvinders løn- og karriereudvikling” er titlen på det udspil, Lederne offentliggjorde på Kvindernes Internationale Kampdag den 8. marts 2019. Udspillet kom på baggrund af, at Lederne har identificeret en række barrierer for, at virksomhederne kan rekruttere kvinder til en lederkarriere i erhvervslivet. En af de afgørende barrierer er reglerne for barselsdagpengene. Som det er idag, tager mødre næsten ti gange så meget orlov med barselsdagpenge, som fædrene gør. Derfor foreslog Lederne, at barselsdagpengene i den såkaldte forældreorlov skal deles ligeligt mellem forældrene med 16 uger til hver forælder. Forslaget ændrer ikke på retten til at tage orlov.

Derudover foreslår Lederne, at reglerne for hjemmeservice i den såkaldte boligjobordning forbedres, og topskatten fjernes. Det vil kunne påvirke kvinders karrieremuligheder positivt, da kvinder løfter en større del af opgaverne i hjemmet og arbejder i gennemsnit mindre end mænd.

Nye EU-regler for barsel

2019 blev også året, hvor EU vedtog otte ugers øremærket barsel til fædrene, som skal implementeres i dansk lovgivning senest i sommeren 2022. Lederne arbejder for, at Danmark går længere i implementeringen af de ændrede regler for barselsdagpengene og ikke venter med det til 2022.



En politisk aftale om en ny seniorpension, der blev vedtaget i 2019, er et rigtigt godt svar på de aktuelle udfordringer vedrørende tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, mener Lederne.

NYE INITIATIVER FOR AT FÅ SENIORER I JOB

LEDERNE var medlem af regeringens Seniortænk tank, som i november 2019 afleverede 20 anbefalinger til regeringen med det formål at få flere seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet. Tænk tankens anbefalinger skal medvirke til at skubbe videre på den positive proces, der allerede er sat i gang, hvor flere og flere seniorer vælger at fortsætte på arbejdsmarkedet, også efter at de har nået folkepensionsalderen.

Blandt de mærkesager, som Lederne arbejdede for, og som var blandt Tænk tankens anbefalinger, er:

- Etablering af en seniorjobbørs med jobs særligt egnet til seniorer.
- Pensionsselskaberne skal tilbyde mere fleksibilitet i udbetaling af pension. Der skal være bedre muligheder for delpension og for at stoppe en påbegyndt pensionsudbetaling.

- En kommission skal se på forenkling af reglerne i pensionssystemet. Der er behov for en sammenhængende gennemgang af reglerne, så pensionsområdet bliver mindre indviklet med fokus på økonomiske incitamenter for seniorer til at blive på arbejdsmarkedet.

2019 bød også på en politisk aftale om en ny seniorpension. Lederne mener, at aftalen er et rigtigt godt svar på de aktuelle udfordringer vedrørende tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Med aftalen kan medlemmerne af Ledernes Hovedorganisation, som bliver nedslidte, således også bruge ordningen. Med det udgangspunkt har Lederne også været meget aktive og problematiseret planerne om at lave en tidlig differentieret pensionsalder gennem en række debatindlæg og analyser i pressen.

PÆN REALLØNS- STIGNING TIL LEDERE

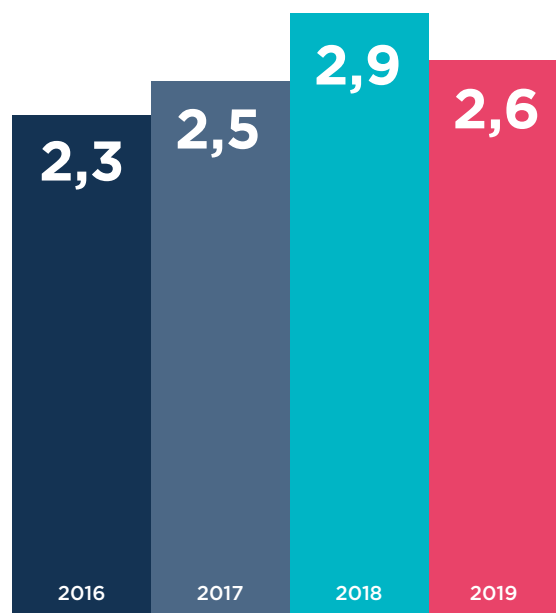
SOM LANDETS STØRSTE lederorganisation er det afgørende at kunne overvåge lønudviklingen blandt ledere og ikke mindst stille oplysningerne til rådighed for vores medlemmer. Derfor udarbejdes hvert år en lønstatistik, som medlemmerne kan bruge til at benchmarke egen løn, og som viser udviklingen i de danske leders løn år for år. I 2019 viste tallene, at de privatansatte ledere i gennemsnit fik 2,6 procent mere i løn end året før. Det betyder, at real-lønnen er forbedret med 2,1 procent, da inflationen kun var på 0,5 procent. De privatansatte ledere tjente i gennemsnit 59.865 kroner inklusiv pension i september 2019.

Kvinder tjener fortsat mindre end mænd

Tallene viste også, at de kvindelige medlemmer i den private sektor i gennemsnit tjener 6,7 procent mindre end mændene, når man "renser" tallene for forskelle i blandt andet branche, uddannelse, ledelsesniveau og anciennitet.

LØNUDBIKLINGEN BLANDT DANSKE LEDERE (%)

Kilde: Ledernes Lønstatistik.



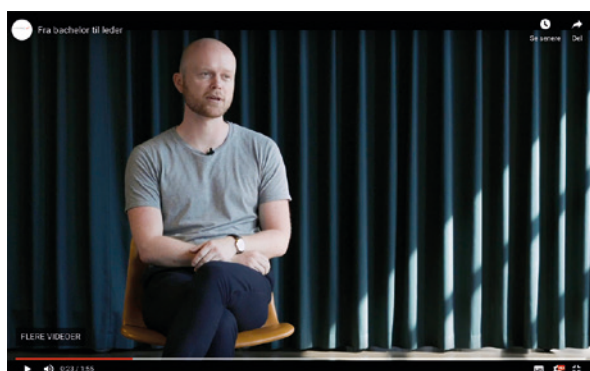
FLERE BACHELORER PÅ ARBEJDSMARKEDET

LEDERNE TILSLUTTEDE SIG i 2019 Uddannelses- og Forskningsministeriets initiativ "Bachelorløftet". Sammen med 100 andre virksomheder og organisationer gav Lederne Uddannelses- og Forskningsministeriet håndslag på, at vi vil arbejde aktivt på at skabe flere jobmuligheder for bachelorer på det danske arbejdsmarked.

Tilslutningen til Bachelorløftet ligger i naturlig forlængelse af Ledernes politiske udspil "Veje til et styrket

bachelorarbejdsmarked" fra september 2019. Udspillet er et led i arbejdet med at tilpasse uddannelsessystemet til fremtidige krav på arbejdsmarkedet.

En række af Ledernes forslag blev imødekommet i en bred politisk aftale, som betyder, at bachelorer nu får retskrav på at kunne vente op til tre år, fra de fuldfører deres bachelor, til at de skal starte på kandidatuddannelsen, hvis de ønsker det.



Bachelorer ansat i Lederne medvirkede i 2019 i en videokampagne, hvor de med deres egne historier bidrog til at sætte fokus på de mange muligheder, som en bacheloruddannelse kan åbne for.



Lederscenen var i 2019 igen centrum for mange velbesøgte debatter om ledelse.

LEDERNE PÅ FOLKEMØDET

LEDERNE STOD IGEN i 2019 bag Lederscenen på Folkemødet i samarbejde med Djøf, Kommunernes Landsforening, Mercuri Urval og Mandag Morgen.

Formålet med at deltage på folkemødet for Lederne er at blive synliggjort som en politisk aktør. Lederne arrangerede under 2019-udgaven af Folkemødet seks forskellige debatter, som generelt var blandt de mest velbesøgte blandt de i alt 24 arrangementer på Lederscenen.

Overskrifterne for de debatter, Lederne arrangerede, var:

- Hvem skal lede Europa?
- Bøvl, bureaukrati og borgere
- Hvem var den største amerikanske leder?
- Dataetik – mere end et modeord?
- FN's verdensmål – hvad skal vi med dem?

Blandt deltagerne til Ledernes debatter var: Anna Libak, daværende folketingskandidat (V), Søren Søndergaard (tidl. MEP, Enhedslisten), Johan Busse, formand for Dataetisk Råd, Jakob Nielsen, chefredaktør på Altinget, og David Trads, journalist og debattør.

POLITISK ARBEJDE I LOKALAFDELINGERNE

FOR AT UDVIKLE det politiske arbejde yderligere tog Lederne i 2019 hul på, at de 19 lokalafdelinger også kaster sig ind i politisk interessevaretagelse.

Konkret bestod indsatsen i 2019 blandt andet af debatter med fremtrædende lokale folketingspolitikere og medlemmer, hvor lokalafdelingerne var vært for møderne.

Indsatsen har også handlet om at sætte dagsorden med debatindlæg i lokale medier om udfordringer, der optager ledere i lokalområder, og som kalder på politisk initiativ for, at ledere på landets virksomheder har optimale betingelser for at kunne udvikle disse. De delegerede mødtes i starten af 2020 og idéudviklede på den lokale interessevaretagelse, og hvordan det bedst gribes an.

Delegeretmøde, hvor der blev idéudviklet på den lokale interessevaretagelse.



UDVALGTE TAL FRA LEDERNES UNDERSØGELSER I 2019

Lederne har offentliggjort en lang række analyser og undersøgelser i 2019, som vi primært bruger til at sikre synlighed i medierne og understøtte vores politiske arbejde. Her er en række af de interessante resultater.



69% af danske ledere er ansat i virksomheder eller institutioner, der arbejder med FN's verdensmål.



12,2% af akademikere i alderen 25-29 år var arbejdsløse, hvilket er næsten dobbelt så mange som i aldersgruppen generelt.



Kvinder tager i gennemsnit 1,55 af barnets sygedage i den private sektor, hver gang mændene tager én.

2,6%

fik de privatansatte ledere i lønstigning fra september 2018 til september 2019.



Danmark er nr. 32 ud af 36, i forhold til andre lande, når det handler om at få lige mange unge mænd og kvinder ind på erhvervsuddannelserne.

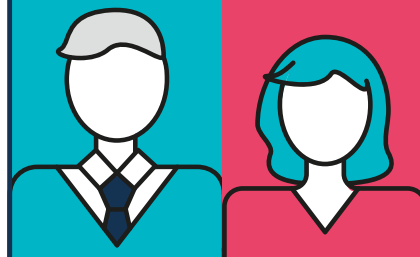
De mandlige ledere tjener i gennemsnit 6,7% mere end kvindelige ledere, når der korrigeres for branche, uddannelse, ledelsesniveau, anciennitet og virksomhedens placering.

31%

af Ledernes medlemmer udfører frivilligt arbejde i fritiden.

40%

flere seniorer fandt nyt job i første halve år af 2019 i forhold til samme periode i 2014.





MEDLEMSTILFREDSHED

**93% ER
TILFREDSE
MED DEN
SERVICE,
DE FÅR
I LEDERNE**





”Jeg følte mig virkelig i trygge hænder hele vejen igennem. I var oftest på forkant med mit behov for information om sagens status og fik mig til at føle mig set og hørt i hele forløbet.”

Medlem af Lederne

HØJT NIVEAU FOR MEDLEMSTILFREDSHEDEN

93 PROCENT. Så høj var medlemstilfredsheden samlet set i 2019. Dermed lykkedes det at fastholde det rekordhøje niveau fra 2018, og samtidig var endnu flere medlemmer “meget tilfredse”, ligesom flere gerne vil anbefale Lederne.

Et højt niveau for medlemstilfredsheden er helt afgørende for, at vi fortsat kan vækste i Lederne, da det er med til både at tiltrække nye og fastholde nuværende medlemmer.

Flere meget tilfredse

Andelen af medlemmer, der erklærede sig “meget tilfredse” efter at have modtaget rådgivning i Lederne, steg med 1 procentpoint i forhold til året før (til 61 procent) – et meget flot resultat, som vi fremadrettet kommer til at arbejde hårdt for at fastholde.



MEDLEMMERNE VIL GERNE ANBEFALE LEDERNE

NET PROMOTER SCOREN (NPS) er et vigtigt nøgletal, når man taler om medlemstilfredshed, da det definerer, i hvor høj grad medlemmerne ønsker at anbefale Lederne til andre, når de har været i kontakt med os. En NPS på over 50 anses for exceptionelt, og det er derfor utroligt positivt, at Lederne i 2019 opnåede en NPS på 59 – et løft på 1 point i forhold til 2018.

MÅLRETTET RÅDGIVNING OG HURTIG RESPONS

EN AF DE primære faktorer for en høj tilfredshed er, at vi lever op til medlemmernes forventninger og leverer fyldestgørende, kompetent, og ikke mindst hurtig rådgivning, når de henvender sig til os. Vi har en klar målsætning om, at alle medlemmer skal have enten et konkret svar eller en tydelig forventningsafstemning i forhold til et kommende sagsforløb inden for 24 timer efter, at de har kontaktet os.

MEDLEMSTILFREDSHED FORDELT PÅ FORRETNINGSOMRÅDER

Antal respondenter	Område	Samlet tilfredshed	Samlet utilfredshed	*NPS SCORE
694	LederSparring	95%	1%	65
869	Efterløn	92%	3%	56
1.080	Kontrakt	95%	3%	64
1.345	Opsigelse	91%	5%	60
1.510	Rådgivning	90%	5%	54
3.643	Beskæftigelse	96%	1%	60
938	Ledighed	93%	3%	57
1.399	Medlemskab	90%	3%	-
112	LG	100%	0%	88

*NET PROMOTER SCORE



MANGE MEDLEMMER FIK JURIDISK RÅDGIVNING

EN AF DE VIGTIGSTE ydelser i Lederne er juridisk rådgivning til medlemmerne, når de får nyt job, bliver opsagt eller har spørgsmål om eksempelvis ferie, løn eller barsel. Og i 2019 var der stor efterspørgsel på juridisk bistand; 23.328 sager blev behandlet for medlemmer i Lederne, PRO og Virksom – en stigning på omkring otte procent i forhold til 2018.

Særligt den generelle rådgivning, der dækker over områder som ferie, bonus og aktieoptioner, sygdom, barsel og løn, var efterspurgt – her finder vi 40 procent af sagerne. Opsigelse og kontraktgennemgang er to andre hovedområder med henholdsvis 26 procent og 22 procent af sagerne i 2019. 19.856 af alle sagerne vedrørte medlemmer af Lederne.

I 2019 blev der indbragt 89,5 mio. kroner på opsigelses- og rådgivningsområdet fordelt på 873 sager. Det er 4,2 procent højere end 2018. Det var typisk sager, hvor Lederne på vegne af et medlem gjorde krav gældende

til godtgørelse for usaglig opsigelse, manglende feriepenge eller bonus, og hvor medlemmer har krav på ledergodtgørelse.

Rekordmange retssager

128 retssager blev afsluttet i 2019. Det er en markant stigning på 64 procent i forhold til 2018, hvor der blev afsluttet 78 retssager, og det højeste antal afsluttede retssager nogensinde. Årsagen til stigningen skal findes i, at Ledernes Hovedorganisation (LHO) som følge af medlemsvækst genererer flere sager, og samtidig har der været en tendens til, at virksomhederne i flere sager har været mindre forhandlingsvillige end tidligere.

I 2019 inddrev retssagsgruppen 14,4 mio. kroner til medlemmerne. Den sag, som gav det største beløb til et medlem, var en bortvisningssag, hvor medlemmet blev tilkendt 1,25 mio. kroner.

Lidt over en tredjedel af retssagerne (36 procent) blev vundet ved dom, hvilket er et højt niveau. ►



CASE

BONUS SIKRET MED HJÆLP FRA LEDERNE

Et medlem havde i en årrække modtaget i gennemsnit knap 2 mio. kroner i bonus om året, og bonussen var knyttet op på virksomhedens realiserede årsresultat. I det bonus-år, hvor medlemmet fratrådte sin stilling, nåede virksomheden ikke det budgetterede årsresultat, idet virksomheden havde nogle ekstraordinære udgifter som følge af en forligsaftale med en samarbejdspartner. Aftalen blev indgået efter medlemmets fratrædelse, og blandt andet derfor var det Ledernes vurdering, at aftalen ikke burde have indflydelse på beregning af medlemmets bonus. Lederne indbragte sagen for domstolene, og dagen før sagen skulle forhandles i byretten, blev der indgået forlig i sagen på 1,1 mio. kroner i forholdsmæssig bonus for det pågældende bonus-år, hvilket medlemmet var ganske tilfreds med.

Sagen viser, at ekstraordinære udgifter og indtægter ikke nødvendigvis skal påvirke grundlaget for beregning af bonus.

- Ud over de vundne sager blev der indgået forlig i 37 procent af sagerne undervejs i processen, mens den resterende del – 20 procent – blev hævet.

Principielle sager

Der blev i 2019 afsluttet flere retssager af både omfangsrig, kompleks og principiel karakter. Blandt andet fik Ledernes Hovedorganisation afklaret en juridisk usikker retstilstand i Højesteret vedrørende modregning for anden indtægt under fritstilling, ligesom Ledernes Hovedorganisation fik medhold i en principiel dom på det nye konkursskarantæne-område, som er særlig relevant for medlemmer i Lederne og Virksom.

245 arbejdsskadesager

Med 245 afsluttede arbejdsskadesager i 2019 fik de berørte medlemmer tilsammen 5,7 mio. kroner fordelt på 39 sager, hvor medlemmet havde fået afslag på erstatning, hvilket svarer til et gennemsnit på 145.803 kroner per sag.

Flere konkurssager

Der kom 589 nye konkurssager i 2019. En stor del af sagerne kom i årets første måneder som følge af, at virksomheden Top Toy A/S blev taget under konkursbehandling i december 2018.

Alene i januar 2019 blev der oprettet 171 konkurssager, svarende til 30 procent af hele årets oprettede sager. Sagstilingen ses tydeligt i ydelsen af lån til medlemmerne, idet Ledernes Hovedorganisation i 2019 lånte 10 mio. kroner til medlemmerne, mens der i 2018 blev ydet lån for 6,6 mio. kroner. I 2019 inddrev vi 74,6 mio. kroner til Ledernes medlemmer, mens vi i 2018 inddrev 47 mio. kroner.

93%

af alle sager, der blev ført af Ledernes Hovedorganisation, blev vundet, forliget eller hævet.

LEDERSPARRING

I 2019 blev der afholdt 2.097 sparringer med medlemmer af Lederne. Det er et lille fald i forhold til 2018, hvor der blev afholdt 2.216 sparringer. KarriereSparring var den mest efterspurgt type sparring – 40 procent af alle sparringer handlede om medlemmets karrieremuligheder, mens omkring 25 procent af sparringerne handlede om trivsel eller stress.



SPARRING SKABTE KLARHED OG FOKUS

Et medlem havde haft succes med sin egen marketing-virksomhed i to år, da hendes største kunde tilbød hende fastansættelse som marketingchef. Medlemmet var dog rigtig glad for at være selvstændig og ringede til LederSparring for at høre, hvordan man bedst kunne sige nej tak til jobbet og samtidig beholde sin kunde.

I sparringen blev medlemmet klar over, at hendes manglende fokus på salg havde ført til, at hendes største kunde var kommet til at fylde alt for meget i form af både tidsforbrug og omsætning. Efter samtaler med LederSparring besluttede medlemmet sig for fremover at strukturere sin uge, så hun fik prioriteret tid til at sælge til nye kunder. Igennem sparringsforløbet gik det også op for medlemmet, at afhængighedsforholdet var gensidigt, og at hendes kunde havde svært ved at klare sig uden medlemmets hjælp. Medlemmet endte med at rådgive sin kunde om at ansætte en marketingsassistent, så medlemmet fortsat kunne fokusere på at levere marketingydelser til kunden. Medlemmet fik således fokus på at udvide sin kundebase, samtidig med at hendes store kunde fortsat kunne trække på hendes spidskompetencer.

**130 LOKALE
LEDEREVENTS
I 2019**

I 2019 afholdt lokalafdelingerne – ud over at de var værter for Lederkonferencerne – 102 forskellige aktiviteter med i alt 4.556 deltagere.

LEDERKONFERENCER I HELE LANDET

IGEN I 2019 var Ledernes lokalafdelinger værter for lederkonferencer landet over – både forår og efterår. 28 konferencer blev det til i alt, og i 2019 var emnerne:

- **Motivation** / Leder, skab arbejdsglæde hos dig selv og dit team
- **Employee Advocacy** / Styrk virksomhedens, medarbejderens og dit personlige brand
- **Bæredygtig Ledelse** / Bæredygtig ledelse i en ny verden
- **Fremtidens Arbejdsplads** / Ledelse på fremtidens arbejdsplads
- **Agil Ledelse** / Lederens nye rolle
- **Det Nye Arbejdsliv** / Tænk som en opdagelsesrejsende og bliv langtidsholdbar som leder

Årets mest besøgte temaer var Motivation og Bæredygtig Ledelse.

Rekordmange deltagere i foråret og fortsat høj anbefalingsgrad

I foråret besøgte hele 3.920 ledere de 14 konferencer, hvilket er det højeste antal deltagere nogensinde på én Conference Tour. Det samlede antal deltagere for hele året var 6.067, og i evalueringerne fik konferencerne en flot anbefalingsgrad på 98 procent.



LEDERNE HAR FOKUS PÅ STRESS

STRESS er et tema, der optager vores medlemmer. Og som landets største lederorganisation er det afgørende, at vi kan give gode råd og vejledning til vores medlemmer om både trivsel og stress. Lederne har derfor igennem de seneste år haft fokus på emnet og har blandt andet udviklet en lang række guides og værktøjer, der kan hjælpe medlemmerne med at håndtere stress og sikre trivsel – både når det gælder egen stress, og når det handler om at forebygge og håndtere medarbejderes stress.

Ny viden formidles til medlemmerne

Stress-området på Ledernes hjemmeside havde 22.000 besøgende i 2019. Her gøres ny viden og værktøjer løbende tilgængelige, blandt andet er Ledernes fire pjecer om stress i 2019 blevet suppleret med en femte pjece, hvor vi har samlet erfaringerne fra tre virksomheders arbejde med stress.

Et andet nyt tiltag i 2019 var en podcast om den ledelsesmæssige håndtering af stress, udviklet af "Partnerskabet for mental sundhed", hvor Lederne er en af flere aktive partnere.

Trivsel og bæredygtig ledelse for topledere

I efteråret 2019 samlede Lederne og PFA en række topledere, HR-professionelle og forskere for at sætte fokus på bæredygtig ledelse, trivsel og performance. Her samlede vi viden og konkrete metoder målrettet topledernes indsats, når de skal skabe bæredygtig ledelse. Pointerne fra mødet præsenteres løbende i 2020.

10 ÅR MED LEDERNETVÆRK

SOM EN DEL af medlemskabet har medlemmer i Lederne i næsten 10 år haft adgang til en lang række LederNetværk over hele landet. Temaerne spænder vidt og dækker eksempelvis:

- Digitalisering
- Generel ledelse
- Bæredygtighed
- Kvinder i ledelse

I alt var der 60 netværksgrupper ved udgangen af 2019, og der er stor tilfredshed med netværkene – i 2019 kunne vi måle en anbefalingsgrad på 94 procent.

A-KASSEN LH

2019 var et travlt og godt år i A-kassen LH. Først og fremmest kunne den årlige, lovpligtige gennemgang af ydelses- og beskæftigelsesområdet i a-kassen, der blev gennemført i samarbejde med Deloitte i oktober 2019, igen melde om nul fejludbetalinger. Samtidig var tilfredsheden blandt medlemmerne høj, og ledigheden lå fortsat lavt.

Selvom ledighedsprocenten blandt A-kassens medlemmer har ligget nogenlunde konstant på et lavt niveau mellem 2,0 og 2,4 procent i 2019, er antallet af sager om godkendelse af dagpengeret steget i 2019. Det skyldes væksten i antallet af medlemmer i A-kassen.

Dagpenge og efterløn

A-kassen udbetalte ydelser for knap 954 mio. kroner til medlemmerne i 2019. De to største poster var fortsat dagpenge og efterløn, som tegnede sig for tæt ved 90 procent af de samlede udbetalinger. Der er dog tale om et fald i de samlede udbetalinger i forhold til 2018, hvilket

kan tilskrives, at det i 2018 var muligt at få sit efterlønsbidrag udbetalt skattefrit. Den mulighed var der ikke i 2019.

Ledernes Tillægsforsikring

Ud over de knap 954 mio. kroner i ydelser, udbetalte Ledernes Tillægsforsikring mere end 108 mio. kroner til vores ledige medlemmer. Så for året 2019 rundede den samlede udbetaling over 1 mia. kroner til vores medlemmer.

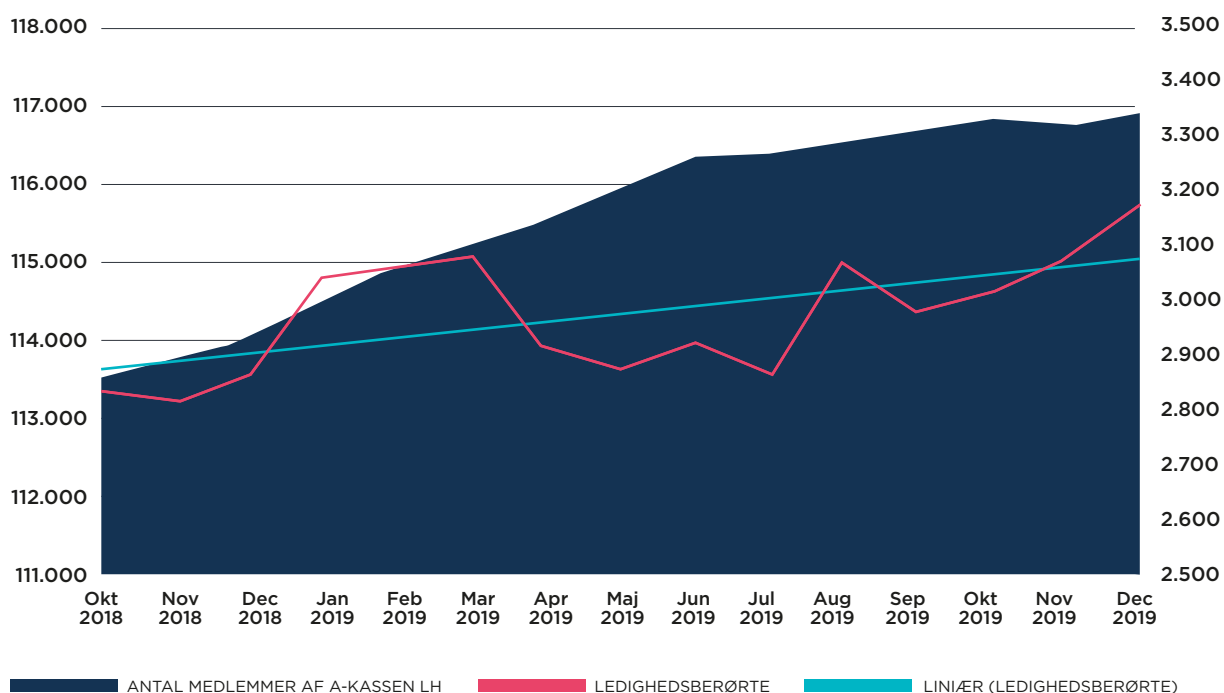
Opholdskrav indført

Den 1. januar 2019 blev der indført et opholdskrav for at få ret til dagpenge. Det medførte både en massiv vejledningsindsats og en mere omfattende sagsbehandling i a-kassen. Dertil kom, at cirka 50 medlemmer meldte sig ud af a-kassen på grund af kravet, fordi de ikke opfyldte det og ikke ville komme til det.

Sidst på året blev det politisk besluttet at afskaffe opholdskravet igen, og det skete per 1. februar 2020.

UDVIKLING I LEDIGHEDSBERØRTE MEDLEMMER

FLERE MEDLEMMER HAR VÆRET LEDIGE I LØBET AF 2019, MEN VÆKSTEN I ANTALLET AF MEDLEMMER FORKLARER STIGNINGEN.



► Det er sket efter et stærkt politisk pres fra blandt andre Lederne. A-kassen LH har informeret medlemmerne om afskaffelsen af kravet og vil tage kontakt til de tidligere medlemmer, som har meldt sig ud af a-kassen på grund af kravet. De får mulighed for at få genoprettet medlemskabet eller melde sig ind i a-kassen på ny og optjene ret til dagpenge.

Øget medlemstilfredshed

På trods af komplicerede regler, administrative krav og procedurer, kan vi glæde os over en fortsat stigning i medlemstilfredsheden, når medlemmerne er i direkte kontakt med A-kassen LH. Det gælder særligt for beskæftigelsesområdet, hvor

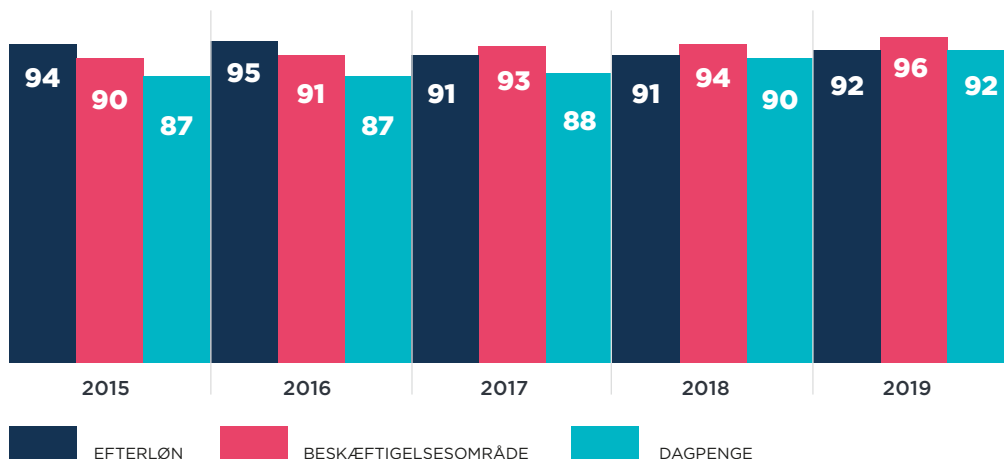
vi som hovedregel møder medlemmet ansigt til ansigt, og for udbetaling af dagpenge og efterløn.

Høj tilfredshed med samtaler

Det er også værd at hæfte sig ved, at selvom ledigheden har været nogenlunde konstant gennem flere år, så er antallet af samtaler med medlemmer i a-kassen steget markant i de sidste fem år – fra 21.720 i 2015 til 36.400 i 2019. Det skyldes udover væksten i antallet af medlemmer, at antallet af lovpligtige samtaler med de ledige er steget i perioden på grund af beskæftigelsesreformen. Positivt er det, at medlemmernes tilfredshed med samtalerne også er steget i samme periode, således at den for 2019 var på hele 96 procent.

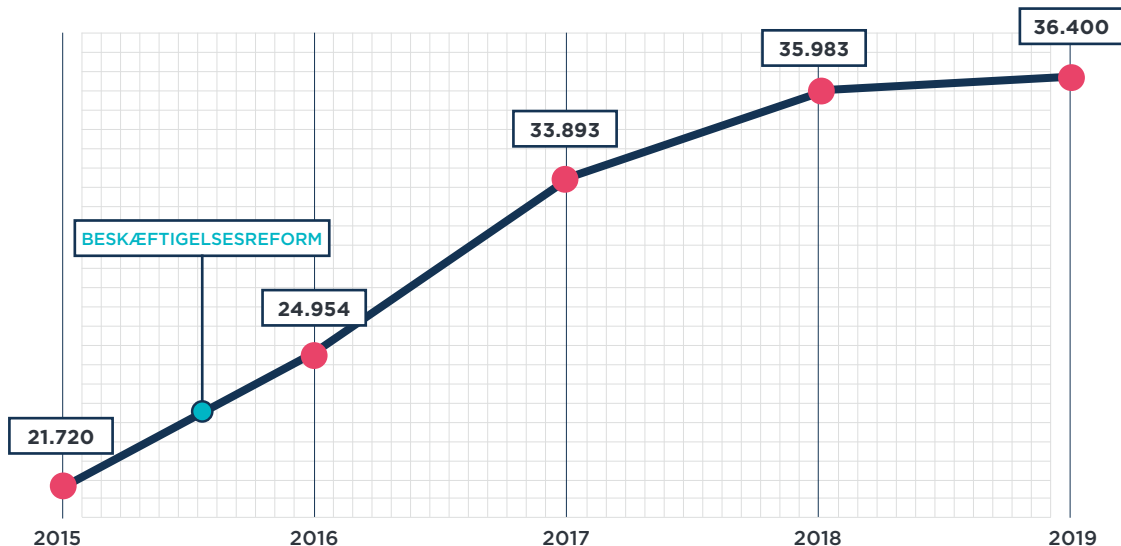
UDVIKLING I TILFREDSHED HOS MEDLEMMERNE AF A-KASSEN (%)

TILFREDSHEDSUDVIKLINGEN I DE SENESTE FEM ÅR HAR VÆRET POSITIV OVER HELE LINJEN I A-KASSEN LH.



SAMTALER/SAGS-UDVIKLING I BESKÆFTIGELSESOMRÅDET

PÅ FEM ÅR ER ANTALLET AF ÅRLIGE SAMTALER MED MEDLEMMER I A-KASSEN LH STEGET MED NÆSTEN 15.000.





128.000 MEDLEMMER

MÅL FOR 2020:
125.000
MEDLEMMER

REALITET 2020:
128.000
MEDLEMMER





**MEDLEMSMÅL BLEV
NÅET OG MERE TIL**

Frem mod 2020 var målet at blive 125.000 medlemmer. Ved årsafslutningen havde Lederne Hovedorganisation mere end 128.000 medlemmer.

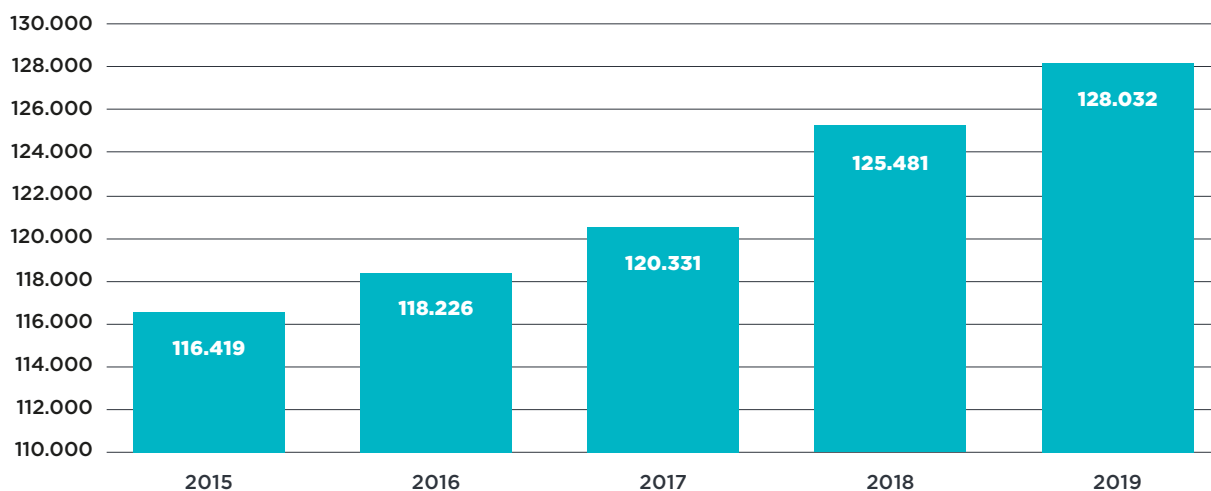
MEDLEMSFREM GANG

VED ÅRETS AFSLUTNING havde Lederne Hovedorganisation 128.000 medlemmer. Dermed fortsatte de tidligere års medlemsfremgang i 2019.

Vi kan således endnu engang glæde os over,

at flere ledere, selvstændige og specialister fortsat tilvælger Lederne, Virksom og PRO som deres foretrukne organisation. Væksten er afgørende for, at vi fortsat kan stå stærkt og udvikle Lederne Hovedorganisation.

UDVIKLING I MEDLEMSTALLET I LEDERNES HOVEDORGANISATION (2015-2019)



MEDLEMSTAL PR. 31. DECEMBER 2019 FORDELT PÅ ORGANISATIONER

BÅDE LEDERNE, VIRKSOM OG PRO HAR HAFT EN VÆKST I ANTALLET AF MEDLEMMER FRA 2018 TIL 2019.

LEDERNES HOVEDORGANISATION

128.032

LEDERNE

109.355

VIRKSOM

9.316

PRO

3.922

A-KASSEN LH

5.439

I ALT ER DER I A-KASSEN 117.387 MEDLEMMER

HVEM ER VORES MEDLEMMER?

VED UDGANGEN af 2019 var der således 109.355 medlemmer i Lederne. Tallet dækker over en lang række forskelle i alder, køn og lederniveau – her dykker vi ned i lidt af de data, vi har om vores nuværende medlemmer og kigger ind i fremtidens medlemsskare.

Hvor mange kvinder er medlem i Lederne?

Blandt Ledernes medlemmer er der 30 procent kvinder, hvilket er på niveau med tidligere år. Men det, at Lederne har haft et strategisk fokus på kvinder i ledelse, afspejles også i andelen af medlemmer med under ét års anciennitet, idet kvinder blandt denne gruppe udgør 35,8 procent af medlemmerne.

Den gennemsnitlige alder på vores kvindelige medlemmer er 47,7 år – blandt mændene er den lidt højere, nemlig 50,1 år.

Hvor længe er medlemmerne hos os?

Loyaliteten blandt Ledernes medlemmer er høj. Hele 44 procent af medlemmerne har været en del af organisationen i mere end ti år. Den gennemsnitlige anciennitet blandt vores medlemmer er 11 år.

MEDLEMMER ANBEFALER OS

DEN HØJE medlemstilfredshed blandt medlemmerne af Lederne er en vigtig del af forklaringen på den fortsatte medlemsfremgang.

En Net Promoter Score (NPS) definerer, i hvor høj grad medlemmerne ønsker at anbefale Lederne til andre, når de har været i kontakt med os. En NPS på mere end 50 anses for exceptionelt, og Lederne opnåede i 2019 en NPS på 59. Det er en stigning på et point fra 2018.

Ledernes medlemmer er dermed gode ambassadører, der gerne anbefaler os til kolleger og bekendte, og i 2019 gav vores "Member-Get-Member"-kampagne os 1.125 nye medlemmer. Og de medlemmer, der havde anbefalet os, fik hver især tre måneders gratis organisationskontingent.

FORDELINGEN AF MEDLEMMER HOS LEDERNE

30 %



70 %



VELKOMMEN TIL LEDERFORENINGEN I TDC

BLANDT ORGANISATIONENS nye medlemmer kunne vi i 2019 byde velkommen til en særlig gruppe på 700 medlemmer, der blev optaget som samlet gruppe i Lederne. Det skete, da et nyt samarbejde med Lederforeningen i TDC (LTD) trådte i kraft den 1. april. LTD har forhandlingsretten for ledere og særligt betroede medarbejdere i TDC og Itadel og er nu en del af Lederne.

Med enstemmighed og stor opbakning fra LTD's 700 medlemmer blev samarbejdet en realitet, og foreningens medlemmer har med samarbejdet opnået et medlemskab, der både fastholder fokus på lokale forhold og nærhed, men som nu også indeholder en række med-

lemsfordele i form af kurser, netværk og andre tilbud, som Lederne tilbyder.

Formand for Lederne Svend Askær sagde i forbindelse med velkomsten:

"Jeg er glad for, at LTD besluttede at sige ja til optagelse i Lederne. Det viser, som med Søfartens Ledere, at vi kan tilbyde en model, hvor lederorganisationer kan nyde godt af Ledernes kompetencer og stærke medlems-service, samtidig med at de bevarer en selvstændighed. Og det stiller Lederne endnu stærkere som den organisation, der varetager de danske ledes interesser og kæmper deres sag på den politiske scene."

MEDLEMSVANDRING (UDMELDELSE)



MEDLEMSVANDRING (INDMELDELSE)



FLYTNING TIL VIRKSOM FRA LEDERNE SKER VED EJERSKAB AF MINIMUM 50 PROCENT AF VIRKSOMHEDEN, HVOR MAN ARBEJDER, OG VED FLYTNING TIL PRO GÆLDER DET, AT MAN IKKE ER LEDER ELLER HAR ET SÆRLIGT BETROET ANSVAR.

SIDSTE UDGIVELSE AF MAGASINET LEDERNE

I EFTERÅRET 2019 udkom den sidste udgave af Magasinet Lederne til medlemmerne af Lederne. Magasinet Lederne har siden 1917 været en kilde til viden om ledere og ledelse for medlemmerne. Nye digitale muligheder betyder, at der i stedet i 2020 lanceres en digital platform, der samler aktuel viden om ledere og ledelse ét sted. Som Danmarks største lederorganisation vil Lederne være det medie, der tilbyder "det, du skal vide om ledelse".

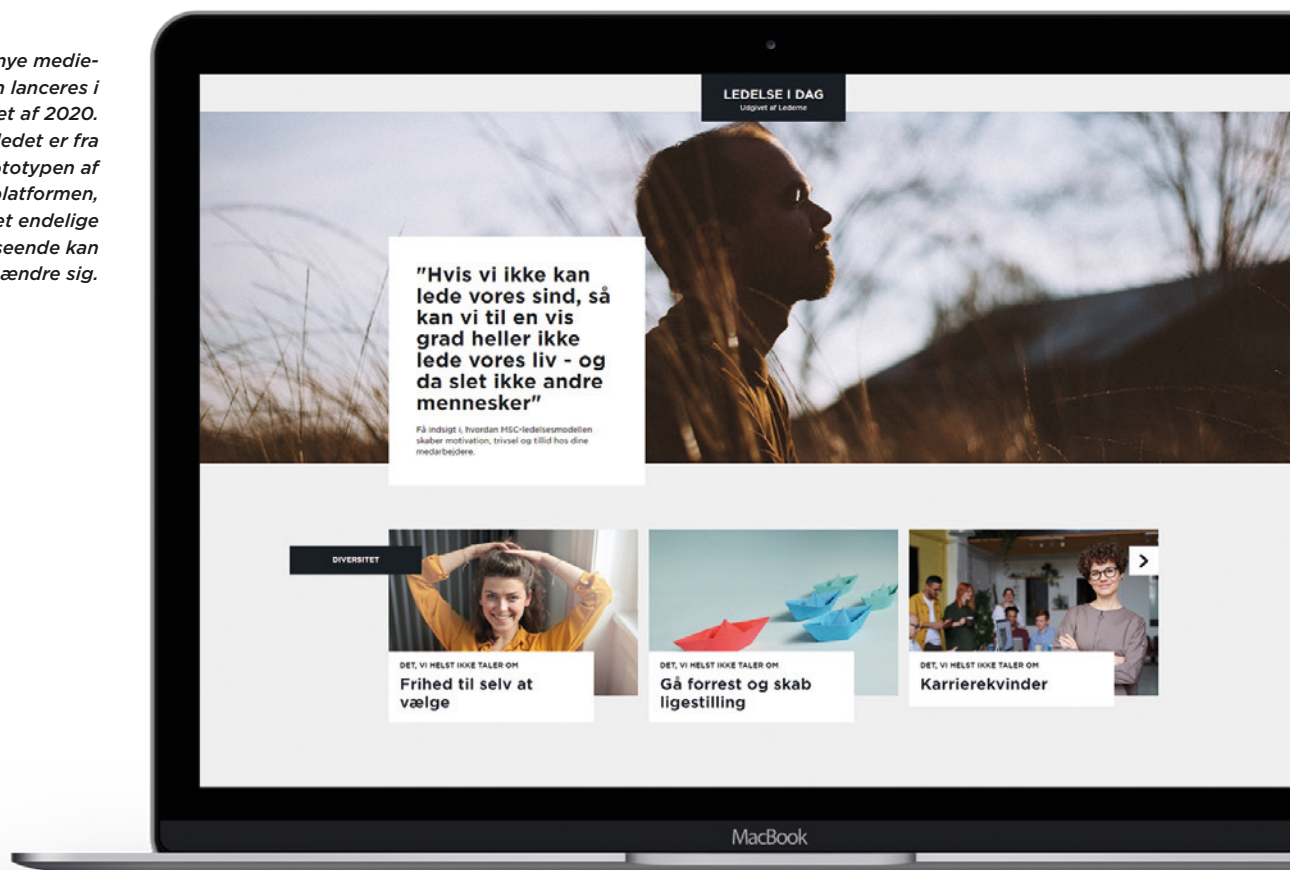
Den digitale platform vil give mulighed for at kunne bringe flere aktuelle historier om ledere og ledelse samt at eksperimentere med genrer og formater som podcast og video.

Ambitionen med den nye platform er, at Lederne kan nå flere medlemmer og andre ledelsesinteresserede med mere målrettet og relevant indhold, som medlemmerne kan spejle sig i og bruge i dagligdagen som leder.

Den nye platform lanceres i 2020, og medlemmerne vil blive orienteret om, hvordan de får adgang gennem det faste nyhedsbrev.



*Den nye medie-
platform lanceres i
løbet af 2020.
Billedet er fra
prototypen af
medieplatformen,
og det endelige
udseende kan
ændre sig.*



MAGASINET LEDERNE GENNEM HISTORIEN

I 1917 UDKOM DEN FØRSTE UDGAVE af det, der dengang hed "Arbejdslederen".

77 år senere hedder det Magasinet Lederne, og udgaven i efteråret 2019 markerede den sidste udgivelse, inden det overgår til at blive udgivet udelukkende digitalt. Der kigges her tilbage på udviklingen af Magasinet Lederne de seneste 102 år.



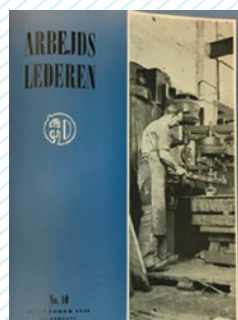
1917

Første nummer af Arbejdslederen. Det var på otte sider og indeholdte ingen illustrationer.



1936

Arbejdslederen går over til at have billeder på forsiden.



1946

Arbejdslederen gør brug af farvetryk for første gang.



1968

Det første farvefoto optræder på forsiden.



1986

Arbejdslederen blev indledt med bekymringen over det faldende fødselstal.



1994

Arbejdslederen skifter navn til Magasinet Lederne.



2016

100. årgang af Magasinet Lederne udgives.



2019

Sidste udgave af Magasinet Lederne.



UÆNDRET KONTINGENT

25.000
MEDLEMMER
HAR TEGNET
LEDERNES
TILLÆGS-
FORSIKRING



**TILLÆGSFORSIKRINGEN**

Tillæggsforsikringen er nu tegnet af mere end 25.000 medlemmer af Lederne, og det overvejes nu at etablere Ledernes eget forsikringsselskab, som kan skabe nye tilbud, der er skræddersyet til Ledernes medlemmer.

UÆNDRET KONTINGENT

MEDLEMSKONTINGENTET var igen i 2019 blandt de laveste i Danmark. Kontingentet kunne holdes i ro takket være en effektiv drift, øget digitalisering og fortsat vækst i medlemstallet.

Forsikringer og pension

Ledernes forsikringsprodukter står på tre ben, der består af:

1. Et medlemstilbud om en tillæggsforsikring til dagpenge ved ledighed og uarbejdsdygtighed
2. Et udbud af privatforsikringer i samarbejde med Gjensidige

3. Pensionsordningen LederPension i samarbejde med PFA, der står markant som et af markedets mest fleksible arbejdsmarkedspensioner.

De tre forsikringsben repræsenterer kommercielle produkter, der på forskellig vis lægger sig til kerneprodukterne, og som har det fælles sigte at skabe værdi for medlemmerne. Forsikringsprodukterne skal derfor understøtte Ledernes brand og virke som garant for et udbud af relevante og lederspecifikke medlems-tilbud i forlængelse af medlemsprodukterne.

TILLÆGSFORSIKRINGEN

NYE OVERVEJELSER

SÆRLIGT tillægsforsikringen har igennem året været genstand for nye overvejelser. Alene på de sidste ti år har Ledernes ordning udviklet sig fra i 2010 at repræsentere en præmiesum på 40 mio. kroner til ved udgangen af 2019 at have rundet 154 mio. kroner, og værdien af den samlede forsikringssum udgør 3,8 mia. kroner.

Da Ledernes aftale med forsikringsselskabet AmTrust udløber ved udgangen af 2020, har Ledernes bestyrelse besluttet at lade udarbejde et beslutningsoplæg med henblik på etablering af Ledernes eget forsikringsselskab.

Målet er herved:

- At skabe frihed til nye produkter, hvilket kan opnås ved at etablere et eget selskab, der alene er båret af Ledernes interesser
- Derved at udvikle nye tilbud og fastholde de seneste års vækstrater
- Gennem disse at sigte på rekruttering af nye grupper af medlemmer
- At iværksætte initiativer til belønning af loyale medlemmer

FAKTA OM LEDERNES TILLÆGSFORSIKRING VED UDGANGEN AF 2019

TILLÆGSFORSIKRINGEN 2019			
Værdi af forsikringssum 3,8 mia. kr.	Gennemsnitlig forsikring inkl. dagpenge 33.000 kr. mdl.	Præmiebetaling 154 mio. kr.	
Antal forsikrede 24.475		Skadesudbetaling 108 mio. kr.	

VELFÆRDSFORSIKRINGER I VÆKST

TILLÆGSFORSIKRINGEN er grundlæggende en velfærdsforsikring, der giver mulighed for, at man kan forsikre sig til et tillæg til den kompensationsgrad, man som ledig kan opnå gennem dagpenge fra a-kassen. Ledernes lønstatistik viste, at en privatansat leder i 2019 i gennemsnit tjente 59.865 kroner, og så er der langt ned til dagpengene på lige godt 19.000 kroner om måneden. Dette afspejles tydeligt ved, at knap 25.000 medlemmer ved udgangen af 2019 har valgt at tegne en tillægsforsikring.

Markedet for velfærdsforsikringer har også på andre områder inden for de seneste ti år været

i kraftig udvikling. Sundhedsforsikringer er for eksempel blevet almindelige, og Lederne tilbyder da også en af markedets bedste og billigste i samarbejde med PFA. Det vil derfor være helt naturligt fremadrettet at arbejde med en udvikling af tillægsforsikringen til også at omfatte helt nye typer af velfærdsforsikringer. Omsorg, pleje, barsel, tandpleje og hushjælp ved særlige behov kunne være eksempler på områder, hvor tillægsforsikringen kan nytænkes og gennem Ledernes eget selskab have de bedste muligheder for at blive udviklet.

SAMLET PRÆMIESUM PÅ FORSIKRING 2019 – 615 MIO. KR.

LEDERPENSION	TILLÆGSFORSIKRING	PRIVATFORSIKRING
420 mio. kr.	154 mio. kr.	40 mio. kr.

LEDERNES KOMPETENCECENTER

2019 var et år, hvor KompetenceCenteret fortsat udbyggede porteføljen med forskellige typer af forløb og tilbud, der kan matche lederes udviklingsbehov i hele karrieren.

For at vokse i alle produktområder har det samtidig været nødvendigt at forbedre og udvide vores salg- og marketingindsats. Der blev derfor skruet op for vores indsats på digital markedsføring, og det gav effekt. Online-tilmeldinger voksede i 2019 med 35 procent i forhold til året før.

Vækst og øget tilfredshed

Samlet set var 2019 et godt år med fortsat vækst. Det er især ét område, der udmærker sig, når det kommer til fremgang i vækst, og det er vores akademi- og diplomlederuuddannelser. Når det kommer til tilfredsheden og anbefalingsgraden, ligger dette stabilt på samme høje niveau, dog med en lille stigning på tilfredsheden i forhold til året før. Også årets resultat før skat er steget i forhold til 2018, hvilket er tilfredsstillende.

Nyt samarbejde med DA

I efteråret 2019 udbød KompetenceCenteret i samarbejde med Dansk Arbejdsgiverforening kurset "Trivsel og ledelse", som fokuserer på lederens roller og ansvar i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Kurset udbydes som led i en aftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation.



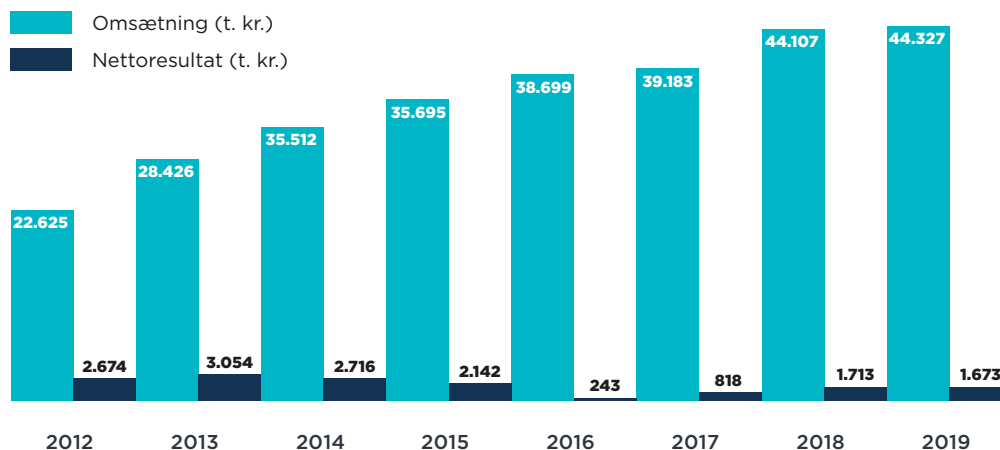
Nye Kompetence-Netværk

Året startede med et nyt tilskud til vores produktportefølje – Ledernes KompetenceNetværk, som gik i luften den 2. januar 2019. Ledernes KompetenceNetværk er en kombination af faglig lederudvikling og et netværksforum, hvor ledere kan styrke kompetencerne, skabe nye relationer og få sparring og ny ledelsesinspiration. Der blev etableret tre forskellige netværk i løbet af 2019.

2019 var samlet set et godt år for Ledernes KompetenceCenter med fortsat vækst og øget tilfredshed.

RESULTATREGNSKAB LEDERNES KOMPETENCECENTER

2019 VAR ET GODT ÅR I KOMPETENCECENTERET MED ET GODT RESULTATREGNSKAB.





På kurset "Lederudvikling i vandrestøvler" blev der arbejdet med ledelsesdilemmaer og hentet inspiration til lederrollen i Portugals smukke natur.

NYE KURSER I 2019

LEDERNES KOMPETENCECENTER udbød i 2019 i alt 29 forskellige åbne kurser, hvoraf de otte var nye. Et af de nye kurser hedder "Intensivt leder retreat i Sverige". Omdrejningspunktet er her compassion, neurovidenskab og mindfulness, og kurset afholdes over fem dage, hvor deltagerne får redskaber til at skabe trivsel og bæredygtig ledelse i nogle rammer, der understøtter ro og fordybelse.

Kurset fik en flot gennemsnitlig evaluering på 4,8 på en 5-skala.

"Lederudvikling i vandrestøvler" er et andet nyt og anderledes forløb, hvor deltagerne gennem udveksling af ledelsesdilemmaer, samtaler og vandringer i naturskønne omgivelser i Portugal får ny inspiration til deres lederskab. Første hold blev afholdt i oktober 2019, og evalueringen lød på 5,0 på en 5-skala.

FLERE GÆSTER I LEDERNES MØDECENTER

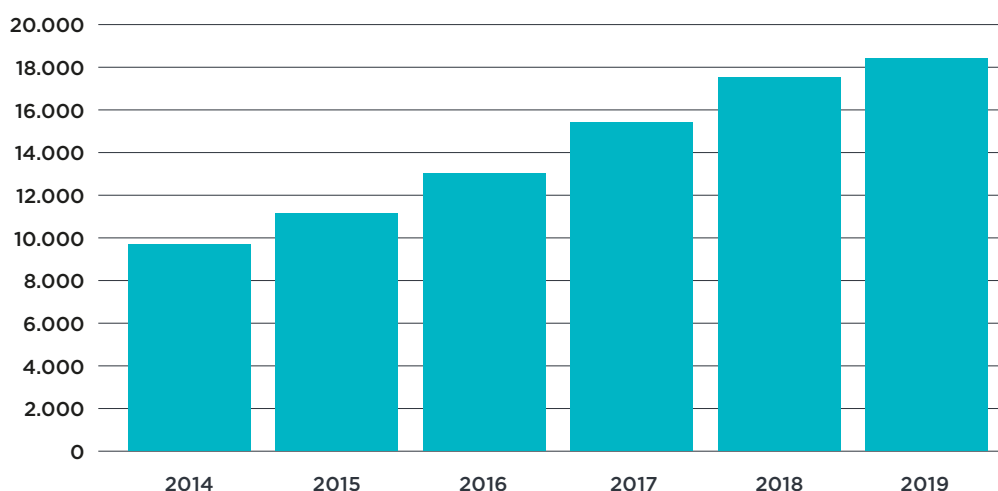
2019 blev endnu et godt år i MødeCenteret med flere gæster og flere eksterne bookinger end året før. Alt i alt har der været 18.142 besøgende i 2019 – det er rekordmange, og den samlede bookingomsætning er steget med 10 procent i forhold til 2018.

På vores smiley-tilfredshed kom der 1.813

besvarelser i 2019. De inkluderede fire røde, 23 gule og 1.786 grønne svar, hvilket svarer til en tilfredshed på 2.95 på en skala fra 1 til 3. Det er lige præcis højere end sidste år, hvor den var på 2.94. Vi kan således være godt tilfredse med det produkt og den service, vi tilbyder vores gæster.

SAMLET ANTAL GÆSTER I LEDERNES MØDECENTER (2014-2019)

UDVIKLING I ANTALLET AF GÆSTER I LEDERNES MØDECENTER I DE SENESTE FEM ÅR.





EN SPÆNDENDE OG
UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS

58% AF
MEDARBEJDERNE
HAR DELTAGET
I LEDERNES
MINDFULNESS-
FORLØB



**HØJ
MEDARBEJDER-
TILFREDSHED**

Der blev gennemført en medarbejdertilfredshedsundersøgelse i 2019, og tilfredsheden var steget på alle de centrale indikatorer.

EN ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS

FOKUS PÅ KOMPETENCEUDVIKLING,

trivsel og god ledelse er med til at gøre Lederne til en attraktiv arbejdsplads.

Der har i 2019 været fokus på strategisk kompetenceudvikling på en række forskellige områder. Vi har eksempelvis valgt at prioritere et mindfulness-forløb, som i alt 179 ledere og medarbejdere har deltaget i. Gennem forløbet har medarbejdere og ledere fået viden om og værktøjer til, hvordan man kan bruge og træne mindfulness i hverdagen. Og det har haft rigtig positiv effekt, viser en undersøgelse, der er lavet blandt de medarbejdere og ledere, der har fulgt programmet. Blandt andet viser besvarelsenerne, at:

- 20 procent af deltagerne har oplevet bedre evne til at fokusere i arbejdet.
- 11 procent har fået en bedre work-life balance.
- 10 procent har øget deres kreativitet.
- 84 procent træner efter forløbets afslutning fortsat mindfulness mere end tre gange om ugen.
- 92 procent forventer fortsat at bruge mindfulness-værktøjerne fremadrettet.

Derudover har medarbejderne kunnet deltage i en række interne kurser inden for kommunikation og samarbejde, kundeservice og mere personlige kompetencer som robusthed og gennemslagskraft.

MEDARBEJDERTILFREDSHEDS- UNDERSØGELSE VISTE HØJ TILFREDSHED

LEDERNE GENNEMFØRTE i efteråret 2019 en medarbejdertilfredshedsundersøgelse. Generelt var resultatet rigtig fint, og tilfredsheden var steget på alle de centrale indikatorer:

- Overordnet tilfredshed
- Stolthed
- Loyalitet
- Ambassadørvillighed

På samme måde ligger vi rigtig højt, hvis vi kigger på undersøgelsens centrale temaer som engagement, nærmeste leder, vores organisation, din arbejdsituation, dit team og din udvikling.

Også hvis vi sammenligner os med tilsvarende virksomheder, ligger Lederne generelt et stykke over gennemsnittet.

Vi er både glade og stolte over de flotte resultater, men det skal selvsagt ikke være en sovepude. Vi vil derfor også fremadrettet arbejde systematisk på at gøre Lederne til en endnu bedre organisation. Det gælder ikke mindst i vores nye strategi, hvor der vil være særlig fokus på bæredygtig ledelse og digitalisering, og det gælder mulighederne for udvikling internt i vores organisation, som vi fortsat vil fokusere på at styrke yderligere.

MEDARBEJDERTILFREDSHEDSUNDERSØGELSE (2019 OG 2015)

RESULTATER FRA LEDERNES MEDARBEJDERTILFREDSHEDSUNDERSØGELSER I 2015 OG 2019. PÅ ALLE FEM CENTRALE PARAMETRE ER TILFREDSHEDEN STEGET I PERIODEN.





BÆREDYGTIGHED I LEDERNE

BÆREDYGTIG LEDELSE har fyldt meget på den eksterne agenda i 2019, og bæredygtighed er også et tema, der arbejdes med internt i Lederne. Det gælder blandt andet i forhold til kantinen, som har sat det ambitiøse mål at halvere sit CO₂-udslip med 50 procent i primo 2021. Det skal blandt andet ske ved at reducere madspild og ved at have mere grønt og mindre kød på menuen. I 2019 er Lederne også gået helt væk fra at bruge plastflasker, og der bruges nu klimavenlig strøm fra Dansk Havvind.

Ledernes kantine vil halvere sit CO₂-udslip med 50 procent primo 2021.

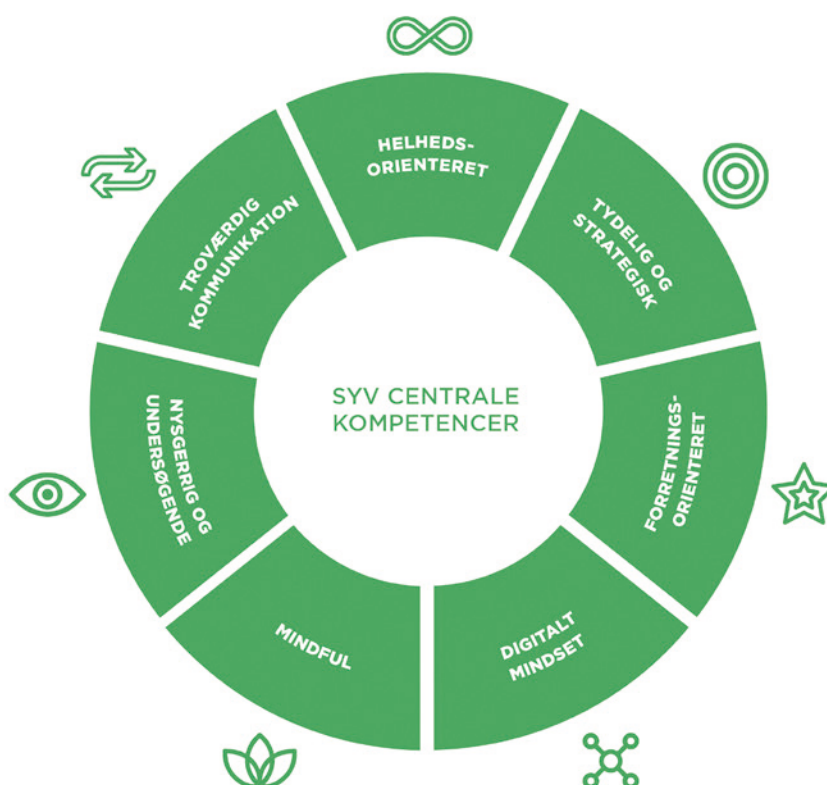
FOKUS PÅ GOD LEDELSE

GOD LEDELSE er vores DNA, og det er vigtigt, at vi i Lederne lever op til de ledelsesmæssige værdier og principper, som vi er bannerførere for udadtil. I 2019 har vi identificeret syv kernekompetencer inden for god ledelse, som vi især lægger vægt på at leve op til i Lederne. Dem bruger vi nu systematisk, både i dialogen mellem lederniveauerne og som udgangspunkt for at få konstruktiv feedback fra medarbejderne.

Derudover har vi arbejdet mere systematisk med lederudvikling – både som et fælles hold gennem lederworkshops og gennem individuel styrkelse af den enkelte leders kompetencer. Det kommer til at fortsætte i 2020, hvor der blandt andet vil være et stærkt fokus på bæredygtig ledelse og digital ledelse.

LEDERNES SYV KERNEKOMPETENCER

INDEN FOR GOD LEDELSE, SOM VI ISÆR LÆGGER VÆGT PÅ AT LEVE OP TIL I LEDERNE.



LEDENDE MEDARBEJDERE

PR. 31. DECEMBER 2019

ANDREAS KRUSE

Regionsleder

Region Midtjylland

ANNE BOU CASALS

Direktør

A-kasse & Digitalisering

ANNETTE JACOBSEN

Forsikringschef

Forsikring & Tilkøb

ASTRID COHR LÜTZEN

Mødecenterchef

MødeCenteret

BERIT TOFT FIHL

Politisk chef

Politik & Analyse

BIRGITTE HOLST PEDERSEN

Job & Karrierechef

A-kassen (Beskæftigelse)

BODIL NORDESTGAARD ISMIRIS

Viceadministrerende direktør

CHARLOTTE KLOVBORG

Forsikringschef

A-kassen (Drift)

CHRISTIAN BØGE SØRENSEN

Teamchef

Leadsalg

GYRID LISBET TEGLERS

Teamchef

Efterløn & Selvstændige

HANA KATRINE NOVAK

Regionsleder

Region Sjælland

HEIDI BLIGAARD

Chef for Salg & Medlemskab

Salg Medlemskab & Callcenter

HEIDI MATHER

Teamchef

Ledernes Tillægfsforsikring
og Øvrige ydelser

HENRIK KONGSBÆK

Ansættelsesretschef

Ansættelsesret & Ledelse

HENRIK BACH MORTENSEN

Direktør

Politik & Presse

JAKOB BORK

Teamchef

Ansættelsesret & Selvstændige

JOHN SCHMIDT

IT-chef

IT

KELVIN ELLENTON JENSEN

Teamchef for Content

Kommunikation & Marketing

KIM VESTERGAARD LARSEN

Sekretariatsleder

Netværk & Bestyrelsessekretariat

KRISTER EKSTRÖM

Direktør

Kompetence- og MødeCenter

LARS ANDERSEN

Arbejds miljøchef

Politik & Analyse

LARS KROGH

Chef for Salg & Outplacement

Kompetence- og MødeCenter

LONE WICHMANN

Teamchef

Modulus/CRM – Support & Udvikling

LOTTE SPANGGAARD

Teamchef

Ansættelsesret & Offentlige

MALENE SAABY

Teamchef og advokat

Ansættelsesret & Retssager

MARTIN PETER ALBRECHTSEN

Head of Digital Marketing

Kommunikation & Marketing

METTE TENGLER

Teamchef

Callcenter Reception & Support

MICH HEÜMAN

Teknik- og servicechef

Service & Ejendom

MICHAEL SCHLICHTKRULL

Administrationschef

Kompetence- og MødeCenter

MICHAEL UHRENHOLT

Teamchef

Team Ledelse

PEDER GARDE

Salgschef

Kompetence- og MødeCenter

PIA FUNCH BRASKHØJ

Kommunikations- & Marketingchef

Kommunikation & Marketing

POUL MØLLER

Regionsleder

Region Syddanmark

RIKKE AGERVIG HELLES

Teamchef & Advokat

Ansættelsesret & LG

SVEND ASKÆR

Formand

SØREN KUDAHL

Pressechef

Presse

THOMAS CHRISTENSEN

Uddannelseschef

Politik & Presse

THOMAS Kerdil

Digital Chef

Digitalt Team

TOM REECKMANN HANSEN

Økonomichef

Økonomi

TORKILD JUSTESEN

Direktør

Kompetence & Forsikring

ULRIK FRESE

Forsikringschef

A-kassen (Jura)

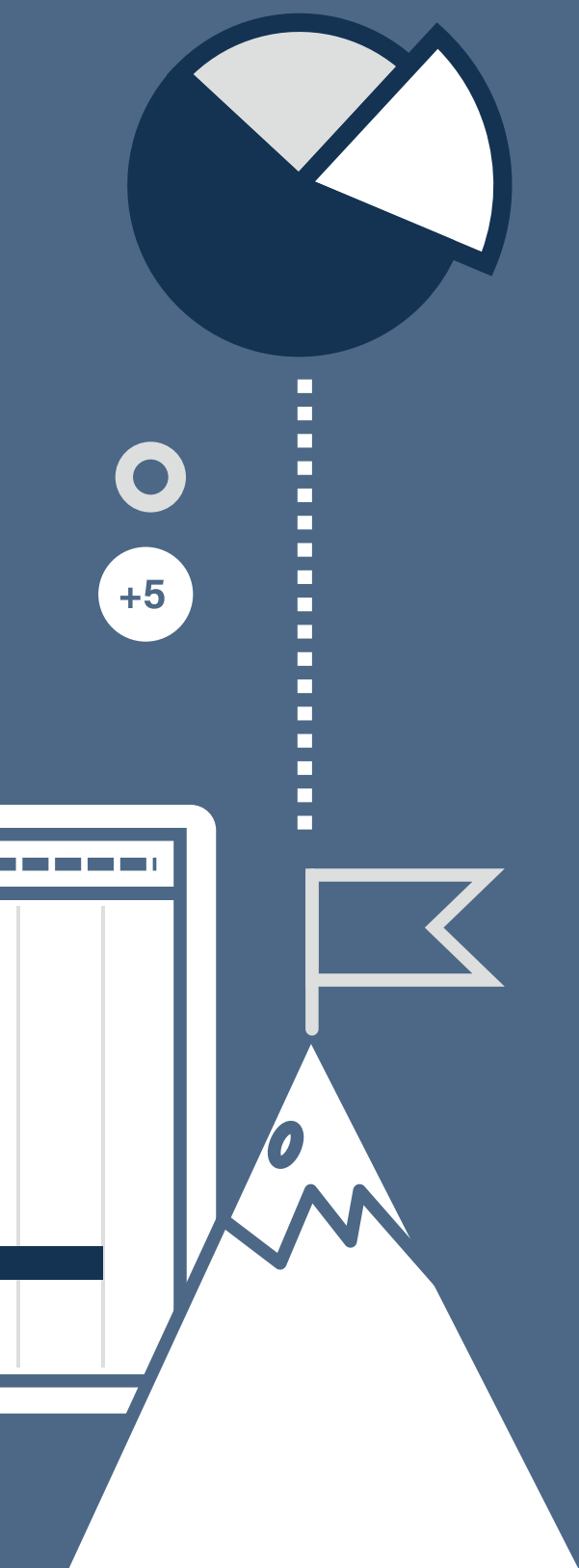
VIBEKE SKYTTE

Direktør

HR & Administration







ÅRSREGNSKAB

RESULTATOPGØRELSEN

Ledernes Hovedorganisations regnskab udviser for 2019 et overskud på 18.297 t.kr. mod et underskud i 2018 på 17.581 t.kr.

Resultatet fra drift er negativt, hvilket i alt væsentlighed kan tilskrives ekstraordinære store straksafskrivninger på IT samt en stor stigning i hensættelsen til feriepengeforpligtigheden grundet reglerne om ny ferielov. Det negative resultat før finansielle poster opvejes af et pænt resultat på de finansielle poster foranlediget af afkastet på vores værdipapirer samt datterselskaber.

Resultatet før de finansielle poster udviser et negativt resultat på 38.432 t.kr. mod et negativt resultat på 4.919 t.kr. i 2018. Der vil fortsat være fokus på resultatet før finansielle poster.

Samlet set er resultatet for 2019 tilfredsstillende.

BALANCEN

Ledernes Hovedorganisations kapitalkonto er pr. 31.12.2019 opgjort til 612.609 t.kr.

Regnskabet udviser en balance på 1.002.520 t.kr. Ledernes Hovedorganisation har investeret 650.379 t.kr. i anlægsaktiver, heraf udgør investeringer i finansielle anlægsaktiver 590.526 t.kr. De finansielle anlægsinvesteringer består dels af investeringer i datterselskaber på 58.217 t.kr. og investering i værdipapirer på 532.309 t.kr.

Investeringsstrategien i værdipapirer er tilrettelagt således, at der er en fornuftig balance mellem investering i Høj- og Lav-risikoprodukter, hvor Høj-risikoprodukter primært består af aktier, og Lav-risikoprodukter består af obligationer. Den valgte investeringsstrategi er kendetegnet ved en lav til moderat risiko og har til hensigt at sikre et stabilt afkast af de investerede midler over tid.

Ledernes Hovedorganisation har pr. 31.12.2019 omsætningsaktiver for i alt 352.141 t.kr. Langt den største del er tilgodehavende kontingent for 1. kvartal 2020, et tilgodehavende som er opkrævet, men som ikke er forfaldent på statustidspunktet samt likvide midler.

Den samlede gæld udgør i alt 389.911 t.kr., den største post vedrører periodisering af kontingentindtægter, som knytter sig til tilgodehavende under aktiver. Som noget nyt er der en langfristet gæld på 7.807 t.kr., der vedrører indfrosne feriemidler.

RESULTATOPGØRELSEN

RESULTATOPGØRELSEN	2019 T.KR.	2018 T.KR.
INDTÆGTER	1.047.395	997.704
Bidrag til STAR mv.	(762.854)	(736.214)
Tilskud til lokale afdelinger	(12.790)	(12.894)
Mødeomkostninger og oplysningsarbejder	(18.882)	(20.272)
Organisationens administration	(82.042)	(41.419)
Personaleomkostninger	(197.361)	(178.701)
Ejendomsomkostninger Vermlandsgade	(11.750)	(12.992)
Kasseansvar i Arbejdsløshedskassen	(148)	(131)
OMKOSTNINGER	(1.085.827)	(1.002.623)
RESULTAT FØR FINANSIELLE POSTER	(38.432)	(4.919)
Resultat datterselskaber	5.130	4.736
Finansielle renteindtægter/udgifter	58.961	(18.668)
RESULTAT FØR SKAT	25.659	(18.851)
Fondsskat	(7.362)	1.270
ÅRETS RESULTAT	18.297	(17.581)

BALANCEN

BALANCEN PR. 31.12.19 - HOVEDTAL	2019 T.KR.	2018 T.KR.
AKTIVER		
Immaterielle anlægsaktiver	14.332	17.308
Materielle anlægsaktiver	45.521	38.753
Finansielle anlægsaktiver	590.526	538.021
ANLÆGSAKTIVER I ALT	650.379	594.082
Beholdninger	627	633
Tilgodehavender	274.677	267.133
Likvider	76.837	11.767
OMSÆTNINGSAKTIVER I ALT	352.141	279.533
AKTIVER I ALT	1.002.520	873.615
PASSIVER		
Kortfristet gæld	370.998	265.057
Langfristet gæld	7.807	0
Hensættelser	11.106	14.246
Kapitalkonto	612.609	594.312
PASSIVER I ALT	1.002.520	873.615

MØD HOVEDBESTYRELSEN I LEDERNES HOVEDORGANISATION

PR. 31. DECEMBER 2019



SVEND ASKÆR
Formand



LARS MØLDRUP
Næstformand



KIRSTEN HVID SCHMIDT
Næstformand



KIM KAMPP
Hovedstaden



MARIA ROSE THYRÉN
København Vest



HENRIK C. TARRIS
København Nord



GITTE WINKLER
Nordsjælland



BIRGITTE SKAARUP
Østsjælland



**JESPER HEDEGÅRD
WEBBE**
Vestsjælland



**HELLE BJERREGAARD
ANDERSEN**
Storstrømmen



**BENTE STRYGER
HANSEN**
PRO



JERRY VINTHER
Fyn



PETER MARTENSEN
Sønderjylland



JES PEDERSEN
Sydvestjylland



JAN SØE DYBDAL
Sydøstjylland



**KIRSTEN NYBOE
HANSEN**
Virksom



**LENE
SKYGGELUND**
MidtVest



**BJARNE KRAKH
JENSEN**
Midt-Nord



**RASMUS
MORTENSEN**
Østjylland



**BERIT ANDERSEN
NIELSEN**
Kronjylland



PERNILLE SIMONSEN
Himmerland



KARINA FISKER
Vendsyssel



BERETNING

2019

LEDERNE

Vermlandsgade 65
2300 København S
Telefon 3283 3283
lederne.dk

TILRETTELÆGGELSE

Pia Funch Braskhøj (ansv.)
Kelvin Ellenton Jensen
Sara Holt Fischer
Vivi Vodschou

DESIGN OG PRODUKTION

Morten Svendsen

FOTO

David Kahr

ILLUSTRATIONER AF BYGNING

H+ Arkitekter
Morten Svendsen

ILLUSTRATIONER

Shutterstock

LEDERNE 