

RAPPORT FRA
LEDERNE

LEDERUDVIKLING 2020





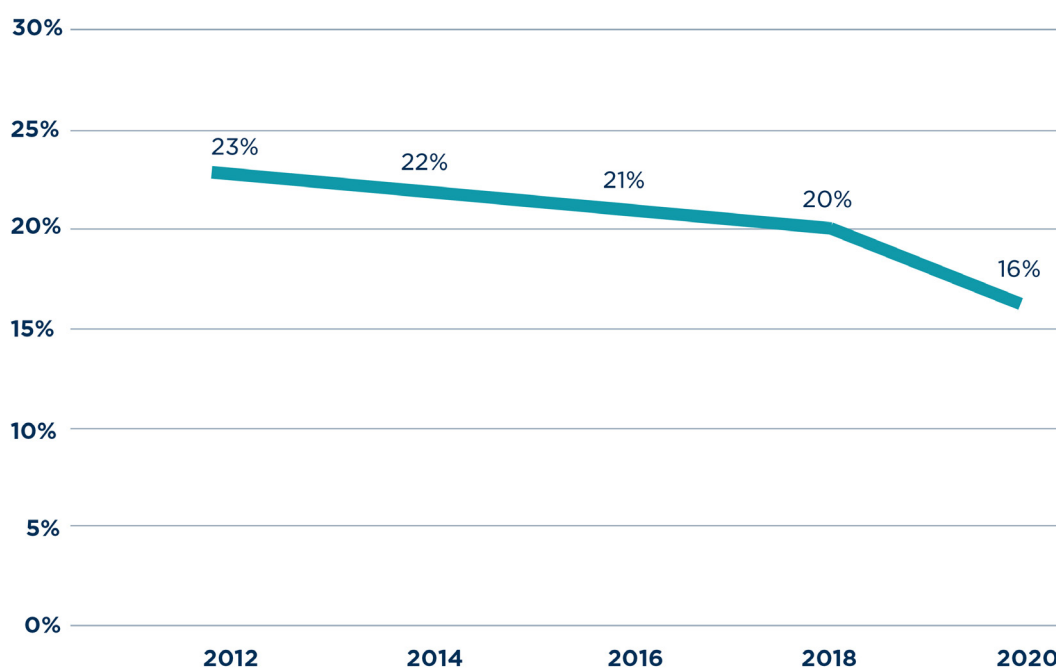
INDHOLD

KNAP HVER SJETTE HAR IKKE GENNEMFØRT EN LEDERUDDANNELSE	3
Fire ud af ti yngre ledere har ikke gennemført en lederuddannelse	4
Flest ledere i den offentlige sektor har gennemført en lederuddannelse	6
Flest linjeledere er uden lederuddannelse	6
Flest på mindre virksomheder er uden lederuddannelse	7
FLERTAL AF LEDERE HAR DELTAGET I LEDERUDVIKLING Gennem KONFERENCER, SEMINARER OG TEMADAGE	8
Færrest i den private sektor har deltaget i lederudviklingsaktiviteter de seneste to år	9
Flere linjeledere er begyndt at deltage i lederudviklingsaktiviteter jævnligt	10
Flest ældre ledere har ikke deltaget i lederudviklingsaktiviteter de seneste to år	11
LEDERE LADER SIG INSPIRERE TIL LEDERUDVIKLING FRA KOLLEGER OG NETVÆRK	12
LEDERUDVIKLING HAR STOR BETYDNING FOR LEDERVIRKE OG DEN PERSONLIGE UDVIKLING	13
Lederudvikling giver smag for mere lederudvikling, særligt blandt yngre ledere	14
FLERTALLET AF LEDERE HAR BRUGT OP TIL TO UGER PÅ LEDERUDVIKLING DET SENESTE ÅR	16
KOMPETENCEUDVIKLING DET KOMMENDE ÅR	17
Strategi, forandring, distanceledelse, trivsel og kommunikation i top	18
MANGE FORVENTER AT DELTAGE I LEDERUDVIKLINGSAKTIVITETER DET NÆSTE ÅR	19
Årsager til ikke at skulle deltage i lederudvikling det kommende år	20
LEDERNE VIL HAVE BLENDED LEARNING OG FLEKSIBEL TILRETTELÆGGELSE	21
Fleksibel tilrettelæggelse og praksisorienteret efteruddannelse er vigtigt	21
Vigtigt med godt omdømme og forskningsbaseret viden blandt højtuddannede	23
LEDERPROGRAMMER OG FOKUS PÅ SAMFUNDSMÆSSIGE DAGSORDNER	25
OM UNDERSØGELSEN	27

KNAP HVER SJETTE HAR IKKE GENNEMFØRT EN LEDERUDDANNELSE

Siden den første undersøgelse om lederudvikling blev gennemført i 2012 har flere og flere ledere fået én eller flere forskellige typer af lederuddannelser. I 2020 er det således kun hver sjette leder, der ikke har nogen form for lederuddannelse, mens det gjaldt hver femte ved den seneste måling i 2018 og tæt på hver fjerde ved første måling i 2012.

Figur 1. Andel af ledere uden en lederuddannelse

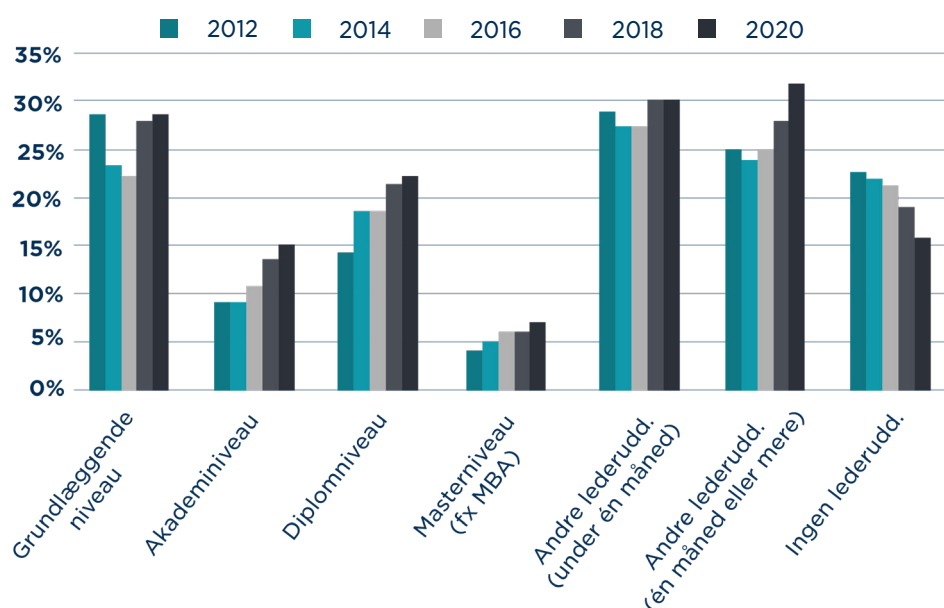


Ser man nærmere på typen af lederuddannelse har knap en tredjedel af lederne gennemført en lederuddannelse af længere varighed (en måned eller mere), og det er således den type uddannelse, flest har fuldført.

28 procent af lederne har gennemført den grundlæggende lederuddannelse, mens 15 procent har taget en akademiuddannelse i ledelse og 23 procent har en diplom i ledelse.

Sammenlignet med de tilsvarende undersøgelser i 2012, 2014, 2016 og 2018 er der i 2020 sket et signifikant fald i antallet af ledere uden en lederuddannelse. I de øvrige år har faldet ikke været signifikant.

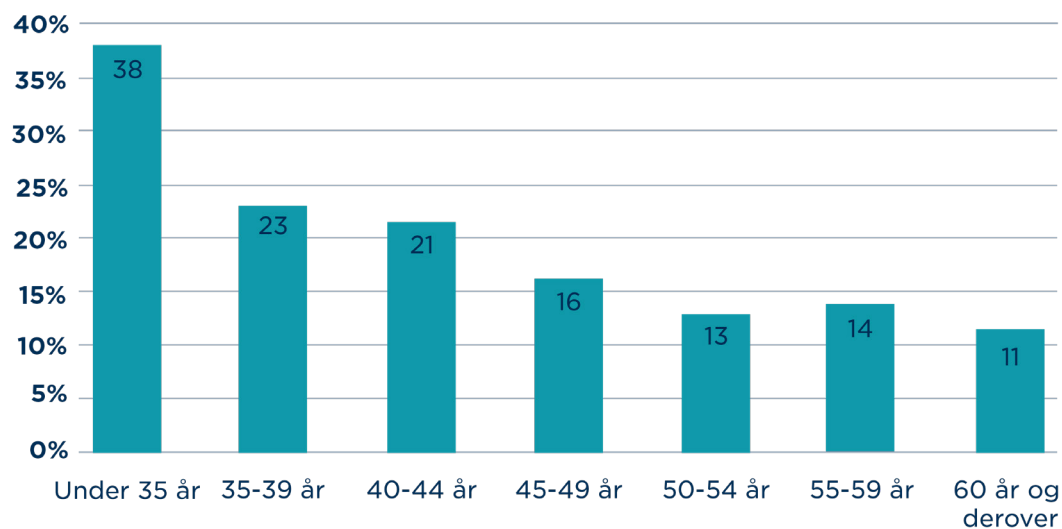
Figur 2. Hvilke af følgende lederuddannelser har du gennemført? (Mulighed for flere svar)



Fire ud af ti yngre ledere har ikke gennemført en lederuddannelse

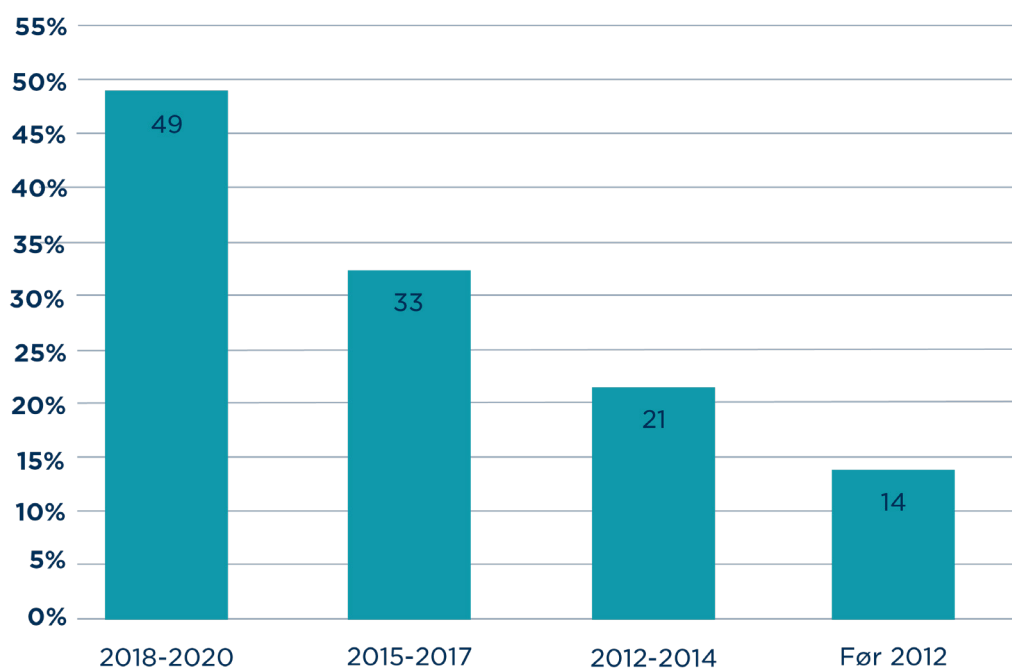
Det er en tydelig sammenhæng mellem alder og andelen af ledere, som har en lederuddannelse. Jo ældre lederne bliver, jo flere har gennemført en lederuddannelse. 38 procent af lederne under 35 år ikke gennemført en lederuddannelse endnu.

Figur 3. Andel, der ikke har gennemført en lederuddannelse. Fordelt på alder



Tilsvarende er der flere med kort lederanciennitet, som endnu ikke har gennemført en lederuddannelse.

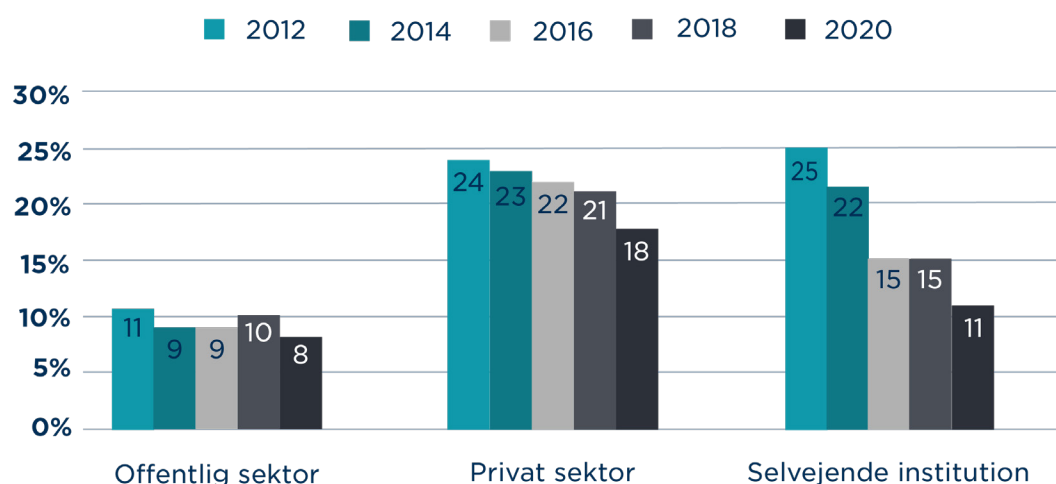
Figur 4. Andel, der ikke har gennemført en lederuddannelse. Fordelt på, hvornår man fik sit første lederjob



Flest ledere i den offentlige sektor har gennemført en lederuddannelse

92 procent af de offentligt ansatte ledere har gennemført en lederuddannelse, mens det gør sig gældende for 82 procent af lederne i den private sektor og 89 procent af lederne fra de selvejende institutioner. Hen over perioden har flere ledere på tværs af alle sektorerne generelt gennemført en eller flere lederuddannelser.

Figur 5. Andel, der ikke har gennemført en lederuddannelse. Fordelt på sektor¹

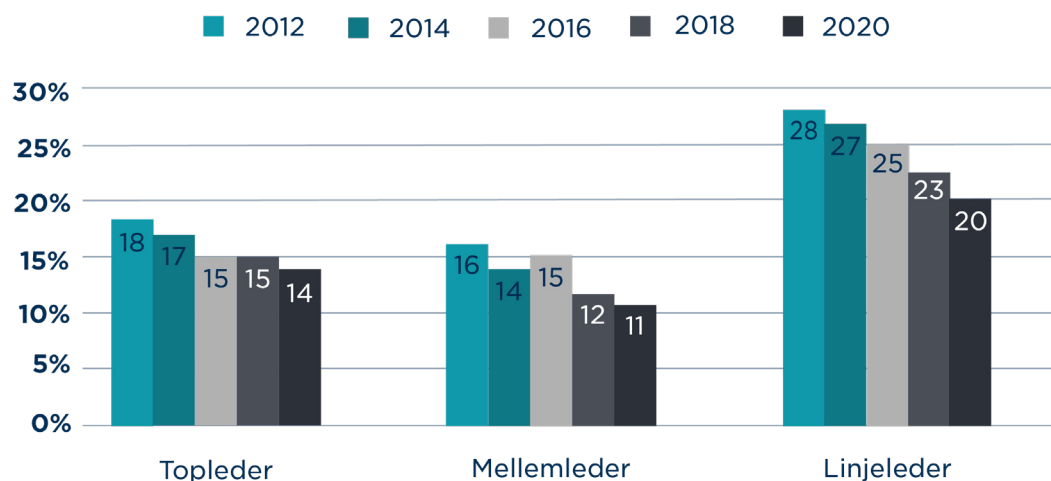


Flest linjeledere er uden lederuddannelse

Ser man på ledelsesniveauerne, er der betydeligt flere linjeledere, der ikke har gennemført en lederuddannelse sammenlignet med mellem- og topledere. Der er dog sket en positiv udvikling siden 2012. Hver femte linjeleder, har ikke gennemført en lederuddannelse, mens det samme kun gør sig gældende for 14 procent af topledere og 11 procent af mellemlederne.

¹ Topleder dækker over en administrerende direktør eller øvrig direktion. Mellemleder dækker over en leder med ledelsesansvar for ledere, mens linjeleder dækker over en leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere.

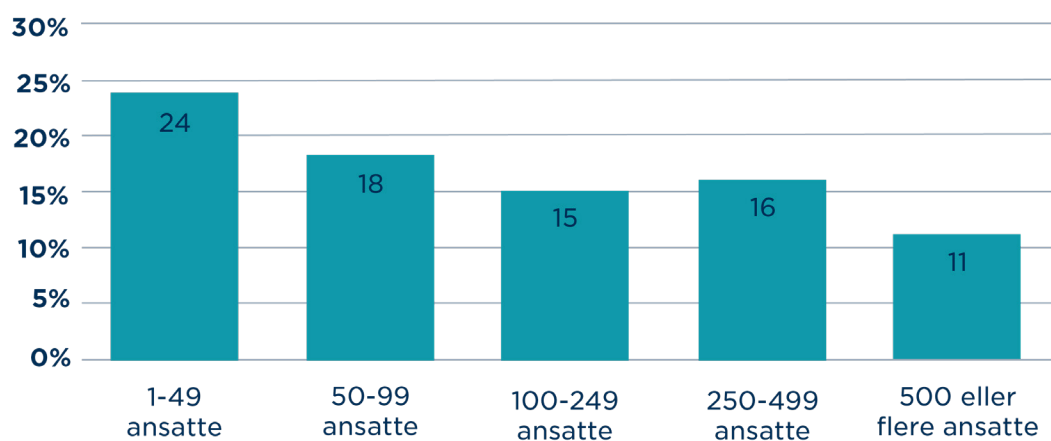
Figur 6. Andel, der ikke har gennemført en lederuddannelse. Fordelt på ledelsesniveau



Flest på mindre virksomheder er uden lederuddannelse

Der er en klar sammenhæng mellem virksomhedsstørrelse, og hvorvidt lederne har gennemført en lederuddannelse. 24 procent af lederne ansat på virksomheder med 1-49 ansatte er uden lederuddannelse, mens det kun gør sig gældende for 11 procent af lederne ansat på virksomheder med 500 eller flere ansatte.

Figur 7. Andel, der ikke har gennemført en lederuddannelse. Fordelt på virksomhedsstørrelse



FLERTAL AF LEDERE HAR DELTAGET I LEDERUDVIKLING Gennem konferencer, seminarer og temadage

De mest udbredte lederudviklingsaktiviteter er konferencer, seminarer og temadage, som mere end halvdelen af lederne har deltaget i inden for de seneste to år. Derudover har omtrent fire ud af ti ledere deltaget i kortere kurser på under seks dage, mens hver ottende har deltaget i længere kursusforløb. 43 procent har ligeledes udviklet sig som ledere gennem netværk og/eller erfagrunder.

15 procent af lederne har svaret, at de ikke har deltaget i lederudviklingsaktiviteter de seneste to år. Der er således sket en positiv udvikling siden 2014.

Tabel 1. Hvilke af nedenstående lederudviklingsaktiviteter har du deltaget i inden for de seneste to år? (Mulighed for flere svar)

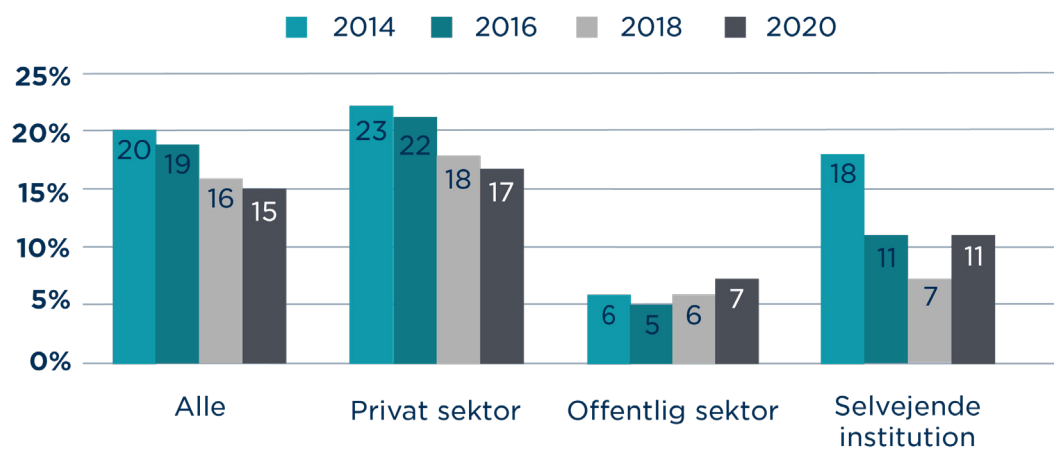
	2014	2016	2018	2020
	-Pct.-			
Konferencer/seminarer/temadage	-	55	59	55
Korte kurser (under 6 dage)	-	38	38	38
Netværk/erfagrunder	-	34	40	43
Påtaget mig nye ledelsesmæssige opgaver	32	34	33	43
Længere kursusforløb (6 dage eller derover)	-	14	14	12
Selvstudium via internettet/bøger	11	12	13	19
En personlig coach	12	12	14	13
En mentor	5	5	6	5
Ingen af ovenstående	20	19	16	15

Færrest i den private sektor har deltaget i lederudviklingsaktiviteter de seneste to år

Ligesom det gør sig gældende for lederuddannelse generelt, er andelen, som ikke har deltaget i lederudviklingsaktiviteter, størst blandt de private ledere, hvor 17 procent ikke har deltaget i nogen af de nævnte lederudviklingsaktiviteter inden for de seneste to år.

Der ses dog en svagt stigende tendens til, at flere og flere jævnligt deltager i lederudviklingsaktiviteter. Ser man på udviklingen fra 2014 til 2020 er der således sket et signifikant fald i andelen af ledere inden for den private sektor, som ikke har deltaget i lederudviklingsaktiviteter inden for de seneste to år.

Figur 8. Andel, som ikke har deltaget i lederudviklingsaktiviteter inden for de seneste to år. Fordelt på sektor



Det er primært ledere med en erhvervsuddannelse, som ikke har deltaget i lederudviklingsaktiviteter inden for de seneste to år. Derimod har omtrent ni ud af ti med en mellemlang videregående uddannelse eller lang videregående uddannelse deltaget i lederudviklingsaktiviteter inden for de seneste to år.

Tabel 2. Andel, som ikke har deltaget i lederudviklingsaktiviteter inden for de seneste to år. Fordelt på udvalgte uddannelsesniveauer.

	2014	2016	2018	2020
	-Pct.-			
Erhvervsuddannelse	30	28	23	26
Kort videregående uddannelse	17	21	17	14
Mellemlang videregående uddannelse	13	12	12	9
Lang videregående uddannelse m.m.	14	12	10	12

Flere linjeledere er begyndt at deltage i lederudviklingsaktiviteter jævnligt

Bryder man tallene for lederudviklingsaktiviteter ned på ledelsesniveau, er der flest linjeledere, der ikke har deltaget i lederudviklingsaktiviteter inden for de seneste to år. Det er dog samtidig blandt linjeledere, at der er sket den største signifikant positive udvikling siden 2014, mens udviklingen for de to øvrige ledelsesniveauer er stagneret.

Tabel 3. Andel der ikke har deltaget i lederudviklingsaktiviteter inden for de seneste to år. Fordelt på ledelsesniveau

	2014	2016	2018	2020
	-Pct.-			
Topleder	14	12	16	15
Mellemleder	14	14	13	12
Linjeleder	24	22	18	17

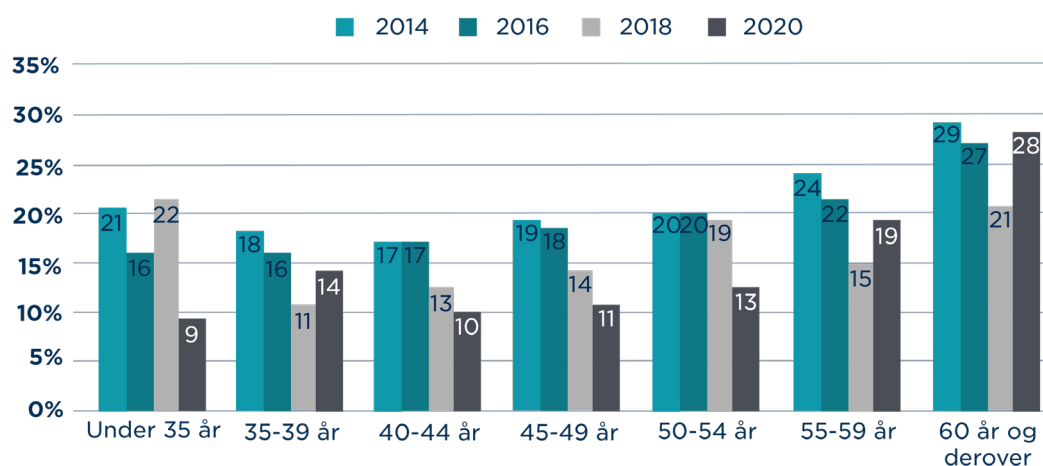
Flest ældre ledere har ikke deltaget i lederudviklingsaktiviteter de seneste to år

En fordeling på alder viser – ligesom ved forrige undersøgelser – at der er flest ledere på 55 år og derover, som ikke har deltaget i lederudviklingsaktiviteter de seneste to år.

Samtidig viser fordelingen, at markant flere af de unge ledere under 35 år har deltaget i lederudviklingsaktiviteter inden for de seneste to år sammenlignet med tidligere år.

Overordnet ses et fald i andelen af ledere, som ikke har deltaget i lederudviklingsaktiviteter de seneste to år for for samtlige aldersgrupper op til 54 år - med undtagelse af en mindre stigning blandt de 35-39-årige.

Figur 9. Andel, som ikke har deltaget i lederudviklingsaktiviteter inden for de seneste to år. Fordelt på alder



LEDERE LADER SIG INSPIRERE TIL LEDERUDVIKLING FRA KOLLEGER OG NETVÆRK

Blandt de ledere, der har deltaget i lederudviklingsaktiviteter i løbet af de seneste to år, peger flest på, at inspiration fra deres netværk eller deres kolleger har haft stor indflydelse på deres lederudvikling.

Samlet set har signifikant flere angivet, at netværk eller kolleger, medarbejderudviklingssamtaler med medarbejdere, ændringer i virksomhedens strategi samt jobskifte har haft indflydelse på den lederudvikling, de har valgt inden for de seneste to år, mens der ved begrundelserne eget initiativ samt HR's tilbud om lederudvikling har været et signifikant fald.

Tabel 4. Hvilke af nedenstående faktorer har haft indflydelse på den lederudvikling, du har gennemført de seneste to år? (Mulighed for flere svar)

	2016	2018	2020
	- Pct. -		
Inspiration fra mit netværk eller kolleger	33	36	44
Medarbejderudviklingssamtaler med mine medarbejdere	36	31	40
Nye ansvarsområder	38	36	39
Eget initiativ til udvikling af lederkompetencer	38	45	39
Medarbejderudviklingssamtale med min nærmeste leder	41	34	32
Ændringer i virksomhedens strategi/i organisationen	26	24	32
Inspiration fra nye ledelsesformer og teorier	19	22	21
Lederudvikling i forbindelse med jobskifte	12	11	16
HR/personaleafdelingens tilbud om lederudvikling	16	17	13
Tilbud fra leverandører af lederudvikling	5	6	3
Lederudvikling i forbindelse med ledighed	1	1	2

LEDERUDVIKLING HAR STOR BETYDNING FOR LEDERVIRKE OG DEN PERSONLIGE UDVIKLING

46 procent af lederne svarer at de lederudviklingsaktiviteter, de har deltaget i de seneste to år, har haft stor eller meget stor positiv effekt på deres personlige udvikling, mens henholdsvis 41 procent og 38 procent svarer, at det har haft en stor eller meget stor positiv effekt på deres virke som leder og på deres ledelsesfaglige udvikling.

Samtidig svarer omtrent hver femte, at lederudviklingsaktiviteterne har haft stor eller meget stor betydning for deres karriere, mens kun hver tiende oplever, at det har haft stor eller meget stor betydning for deres lønudvikling.

Tabel 5. Har de lederudviklingsaktiviteter, du har deltaget i inden for de seneste to år, haft effekt i forhold til følgende områder?

	Ingen/lille positiv effekt	Nogen positiv effekt	Stor/ meget stor positiv effekt	Ved ikke
-Pct.-				
Din personlige udvikling	9	42	46	2
Dit virke som leder	10	46	41	2
Din ledelsesfaglige udvikling	16	43	38	3
Udvikling af dit netværk	34	30	31	5
Din karriere	40	31	21	7
Din lønudvikling	65	22	9	3

Bryder man tallene ned på aldersgrupper, er det tydeligt, at særligt de yngre ledere oplever, at lederudviklingsaktiviteterne har haft stor eller meget stor positiv effekt.

Blandt de helt unge ledere under 35 år er det således hver fjerde, som oplever, at deres lederudviklingsaktiviteter har haft en positiv effekt på deres lønudvikling, mens fire ud af ti oplever, at det har gavnet deres karriere.

Tabel 6. Andel, som svarer, at lederudviklingsaktiviteterne, de har deltaget i de seneste to år, har haft stor eller meget stor effekt. Fordelt på alder.

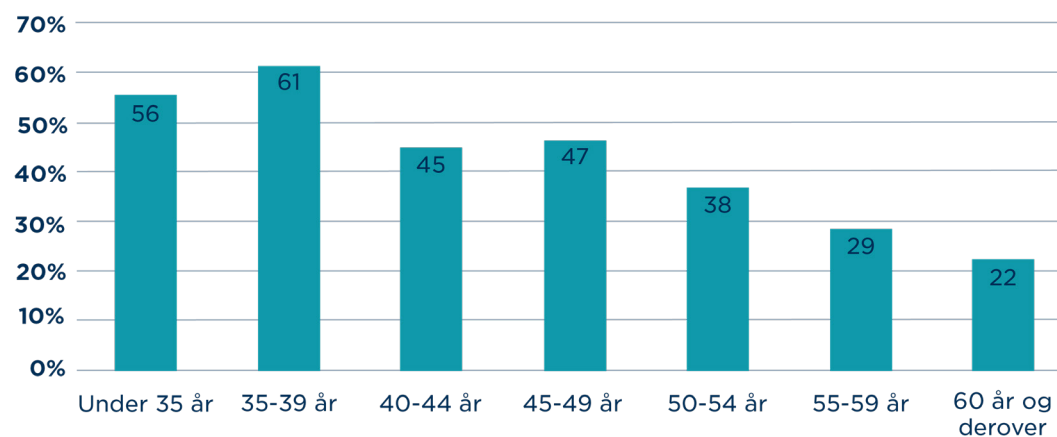
	Under 35 år	35-39 år	40-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	60 år eller derover
	-Pct.-						
Din personlige udvikling	63	54	51	51	44	38	39
Dit virke som leder	65	55	47	46	36	34	31
Din ledelsesfaglige udvikling	47	49	46	52	37	32	26
Udvikling af dit netværk	42	30	27	33	31	31	31
Din karriere	40	33	24	26	21	13	12
Din lønudvikling	23	17	8	12	8	5	7

Lederudvikling giver smag for mere lederudvikling, særligt blandt yngre ledere

Der ses en signifikant sammenhæng mellem alder og lysten til at deltage i yderligere lederudvikling. Blandt de yngre ledere op til 40 år er det mere end halvdelen, som svarer, at de lederudviklingsaktiviteter, de har deltaget i inden for de to seneste år, har inspireret dem til at deltage i yderligere lederudvikling.

Det samme gør sig gældende for lidt mindre blandt de 40-49 årige, mens det blandt lederne over 50 år er omtrent hver tredje eller mindre, som er blevet inspireret til at deltage i yderligere lederudvikling

Figur 10. Andel, der har svaret, at de i høj grad eller meget høj grad på baggrund af deres seneste lederudviklingsaktiviteter er blevet inspireret til at deltage i yderligere lederudvikling. Fordelt på alder.



FLERTALLET AF LEDERE HAR BRUGT OP TIL TO UGER PÅ LEDERUDVIKLING DET SENESTE ÅR

To tredjedele af de ledere, som har deltaget i lederudvikling inden for de seneste 12 måneder, har brugt mellem 1-10 dage på lederudvikling, mens 16 procent har brugt 11-15 dage.

19 procent af lederne har brugt 16 dage eller mere på lederudvikling det seneste år.

Tabel 7. Hvor mange dage vil du skønsmæssigt vurdere, du i alt har brugt på din lederudvikling inden for de seneste 12 måneder?²

	2016	2018	2020
	- Pct. -		
Under 5 dage	31	31	34
5-10 dage	31	29	31
11-15 dage	15	17	16
16-20 dage	9	9	8
21-25 dage	4	4	3
26-30 dage	3	2	3
Mere end 30 dage	5	5	5
Ved ikke	2	2	1

² Lederudvikling er her defineret som en eller flere af følgende aktiviteter: Konferencer/seminarer/temadage, kurser, netværk/erfagrupper, coach, mentorordning eller formelle lederuddannelser.

KOMPETENCEUDVIKLING DET KOMMENDE ÅR

Når det kommer til fremtidig kompetenceudvikling, forventer flest ledere at skulle udvikle deres kompetencer inden for forandringsledelse. Knap hver fjerde forventer at skulle udvikle deres kompetencer inden for henholdsvis distanceledelse og kommunikation. Blandt toplederne er det særligt kompetencer inden for bestyrelsesarbejde og strategisk ledelse, de forventer at skulle udvikle.

Tabel 8. Hvilke af følgende specifikke kompetencer forventer du at skulle udvikle inden for de næste 12 måneder? Fordelt på ledelsesniveau.

	Alle ledere	Topleder	Mellemlider	Linjeleder
	-Pct.-			
Forandringsledelse	34	29	27	33
Distanceledelse	24	23	28	22
Kommunikation	24	19	25	24
Anerkendende ledelse	20	15	21	21
Medarbejdertrivsel ³	20	14	22	21
Strategisk ledelse	20	34	24	15
Medarbejderudviklingssamtaler	18	11	15	22
Personaleledelse	18	12	17	20
Coaching	17	12	17	19
Forretningsudvikling	17	29	23	10
Bæredygtig ledelse	14	23	15	12
Situationsbestemt ledelse	14	12	12	15
Vanskelige samtaler	13	8	12	15
Bestyrelsesarbejde	12	38	12	5
Økonomi	12	19	14	9
Projektledelse	10	4	9	11
Leanledelse	8	6	9	8
Ledelse af innovationsprocesser	7	8	8	5
Mødeledelse	7	10	6	8
Procesledelse	6	6	6	6
Ingen	13	11	11	15
Ved ikke	9	8	9	10

³ Herunder forebyggelse og håndtering af stress

Strategi, forandring, distanceledelse, trivsel og kommunikation i top

Selvom kompetenceønskerne har ændret sig gennem årene, så er der fire gengangere i top fem, nemlig forandringsledelse, kommunikation, medarbejdertrivsel samt strategisk ledelse. Derudover udgør distanceledelse den ultimative højdespringer og placerer sig som den tredje mest hyppige kompetence, lederne forventer at skulle udvikle det kommende år, hvilket formentlig skal ses i lyset af coronakrisen med øget brug af hjemmearbejde.

Yderligere er der blevet spurgt ind til et nyt område i 2020, nemlig bæredygtig ledelse. Her forventer 14 procent af lederne at skulle udvikle deres kompetencer inden for de næste 12 måneder.

Tabel 9. Hvilke af følgende specifikke kompetencer forventer du at skulle udvikle inden for de næste 12 måneder? Sammenligning mellem 2016, 2018 og 2020.

	2016	2018	2020
		-Pct.-	
Forandringsledelse	27	30	34
Distanceledelse	23	24	24
Kommunikation	10	11	24
Anerkendende ledelse	25	28	20
Medarbejdertrivsel	24	27	20
Strategisk ledelse	15	16	20
Medarbejderudviklingssamtaler	26	27	18
Personaleledelse	20	20	18
Coaching	17	18	17
Forretningsudvikling	17	15	17
Bæredygtig ledelse	17	17	14
Situationsbestemt ledelse	-	-	14
Vanskelige samtaler	15	15	13
Bestyrelsesarbejde	16	16	12
Økonomi	6	9	12
Projektledelse	15	14	10
Leanledelse	10	8	8
Ledelse af innovationsprocesser	9	10	7
Mødeledelse	7	9	7
Procesledelse	9	9	6
Ingen	11	10	9
Ved ikke	9	8	13

MANGE FORVENTER AT DELTAGE I LEDUDVIKLINGSAKTIVITETER DET NÆSTE ÅR

Blandt de ledere, der forventer at skulle deltage i lederudviklingsaktiviteter inden for de næste 12 måneder, påtænker halvdelen, at de skal deltage i konferencer, seminarer og temadage. Derudover forventer mere end hver tredje leder at skulle deltage i netværk/erfagrunder og i kortere kurser.

Sammenlignet med de tidligere undersøgelser, er der langt flere, der forventer at deltage i konferencer, seminarer og temadage, mens markant færre forventer at påtage sig nye ledelsemæssige opgaver.

Tabel 10. Hvilke af følgende lederudviklingsaktiviteter forventer du at deltage i inden for de næste 12 måneder?

	2016	2018	2020
	-Pct.-		
Konferencer/seminarer/temadage	36	40	50
Netværk/erfagrunder	37	38	36
Korte kurser (under 6 dage)	40	38	35
Selvstudium via internettet/bøger	19	22	20
Påtaget mig nye ledelsemæssige opgaver	33	31	19
Længere kursusforløb (6 dage eller derover)	9	11	9
En personlig coach	8	9	9
En mentor	4	5	4
Diplomuddannelsen i ledelse (hel udd. eller dele heraf)	6	7	4
Akademiuddannelsen i ledelse (hel udd. eller dele heraf)	4	4	3
MBA/Master (med hovedvægt på ledelse)	3	3	2
Den Grundlæggende lederuddannelse	2	2	1
Ingen af ovenstående/Ved ikke	16	14	18

Årsager til ikke at skulle deltage i lederudvikling det kommende år

Blandt de ledere, der ikke forventer at deltage i lederudviklingsaktiviteter inden for det næste år, nævner hver tredje, at det især skyldes et manglende behov for lederudvikling.

Samme andel nævner dog også, at det skyldes, at deres virksomhed har nedprioriteret efteruddannelse, eller at det skyldes, at virksomheden er økonomisk presset.

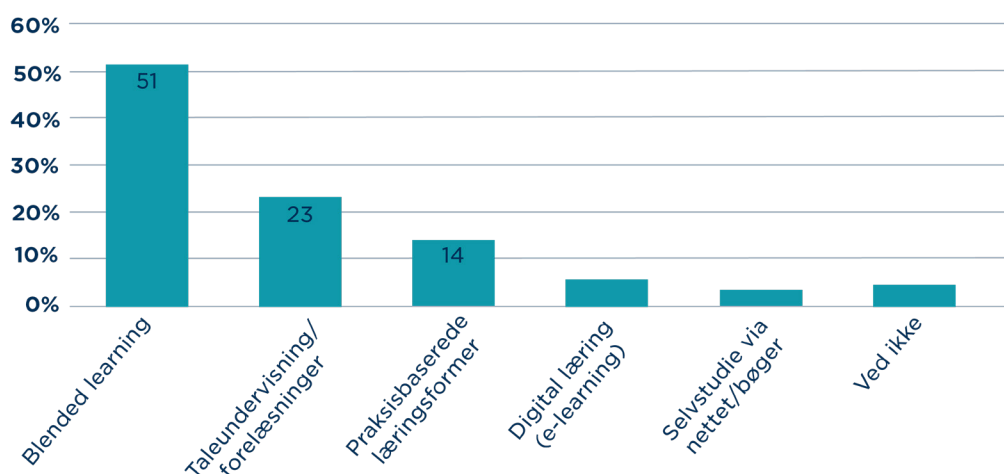
Tabel 11. I hvilken grad er følgende årsagen til, at du ikke forventer at deltage i lederudvikling inden for de næste 12 måneder?

	Slet ikke/i mindre grad	I nogen grad	I høj/ Meget høj grad	Ved ikke
-Pct.-				
Min virksomhed/arbejdsplads har generelt nedprioriteret efteruddannelse	35	16	35	13
Jeg forventer ikke at have behov for at deltage i lederudvikling inden for de næste 12 måneder	34	20	34	12
Min virksomhed/arbejdsplads er økonomisk presset	27	19	34	20
Jeg prioriterer at deltage i lederudvikling på et senere tidspunkt.	37	21	29	12
Jeg forventer ikke, at jeg får tid til at deltage i lederudvikling inden for de næste 12 måneder	60	14	17	9

LEDERNE VIL HAVE BLENDED LEARNING OG FLEKSIBEL TILRETTELÆGGELSE

Den foretrukne læringsform blandt lederne er blended learning, altså skift mellem flere forskellige læringsformer. Godt halvdelen foretrækker denne form for læring i deres uddannelse, mens knapt en fjerdedel foretrækker traditionel tavleundervisning og forelæsninger.

Figur 11. Hvilke læringsformer foretrækker du, når du deltager i uddannelse?



Fleksibel tilrettelæggelse og praksisorienteret efteruddannelse er vigtigt

I forhold til hvad der er vigtigt for lederne, når de skal vælge lederkurser eller -uddannelse, svarer seks ud af ti ledere, at det i meget høj eller høj grad har betydning for deres valg, at der er mulighed for fleksibel tilrettelæggelse af uddannelsen/kurset.

Næsten ligeså mange – nemlig 56 procent – angiver, at det er vigtigt, at uddannelsen eller kurset er praksisnært. Udbydernes omdømme spiller også en stor rolle. Derimod er det ikke vigtigt for mange at have kendskab til underviseren.

Tabel 12. I hvilken grad har følgende betydning for dit valg af lederkurser og lederuddannelse?

	Slet ikke/I mindre grad	I nogen grad	I høj/ Meget høj grad	Ved ikke
<i>-Pct.-</i>				
Mulighed for fleksibel tilrettelæggelse	10	27	60	3
At kurset/udd. tager udgangspunkt i din praksis	11	30	56	2
Udbydernes omdømme	13	30	52	5
Mulighed for skræddersyede kurser	16	36	44	4
At kurset/udd. tager udgangspunkt i forskningsbaseret viden	29	35	31	6
At kurset gennemføres inden for normal arbejdstid	37	28	31	4
Mulighed for at bruge e-learning	42	30	24	4
Kort afstand til uddannelsessted	46	30	21	3
At uddannelsen er kompetencegivende (Dvs. giver ECTS-point)	54	21	19	6
Mulighed for tilskud	52	22	19	7
At kurser gennemføres uden for normal arbejdstid	67	19	9	4
Kendskab til underviseren	65	23	7	5

Ser man på, hvordan svarene har udviklet sig gennem årene, er der i 2020 markant flere ledere, der svarer, at muligheden for fleksibel tilrettelæggelse i høj eller meget høj grad har betydning for deres valg af lederkurser og lederuddannelse sammenlignet med tidligere.

Tabel 13. Andel, som svarer, at det i høj/i meget høj grad har betydning for deres valg af lederkurser og lederuddannelse

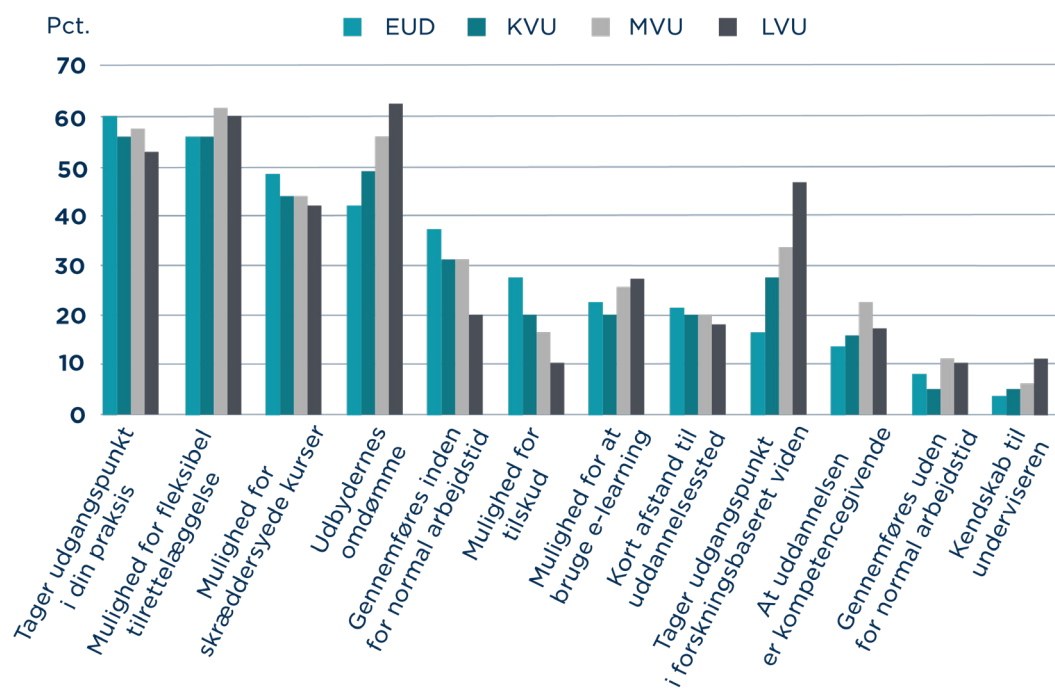
	2014	2016	2018	2020
	-Pct.-			
Mulighed for fleksibel tilrettelæggelse	39	38	41	60
At kurset/udd. tager udgangspunkt i din praksis	38	53	56	56
Udbydernes omdømme	49	48	54	52
Mulighed for skræddersyede kurser	34	30	33	44
At kurset/udd. tager udgangspunkt i forskningsbaseret viden	22	22	31	31
At kurset gennemføres inden for normal arbejdstid	21	20	24	31
Mulighed for at bruge e-learning	16	16	17	24
Kort afstand til uddannelsessted	15	15	16	21
At uddannelsen er kompetencegivende (Dvs. giver ECTS-point)	22	18	19	19
At kurser gennemføres uden for normal arbejdstid	10	10	11	9
Kendskab til underviseren	8	7	9	7

Vigtigt med godt omdømme og forskningsbaseret viden blandt højtuddannede

Der er en række forskelle på, hvad lederne lægger vægt på afhængigt af deres uddannelsesniveau. Blandt ledere med en lang videregående uddannelse er det blandt andet markant vigtigere end blandt de øvrige ledere, at uddannelsen eller kurset har et godt omdømme og den/det tager udgangspunkt i forskningsbaseret viden.

Derimod lægger ledere med en erhvervsuddannelse mest vægt på, at uddannelsen tager udgangspunkt i deres praksis, men også – i forhold til de øvrige ledere – at uddannelsen eller kurset kan gennemføres inden for normal arbejdstid.

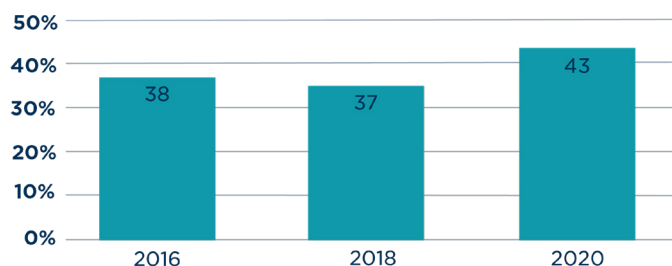
Figur 12. Andel, som svarer, at det i høj grad/ meget høj grad har betydning for deres valg af lederkurser og lederuddannelse. Fordelt på uddannelsesniveau.



LEDERPROGRAMMER OG FOKUS PÅ SAMFUNDSMÆSSIGE DAGSORDNER

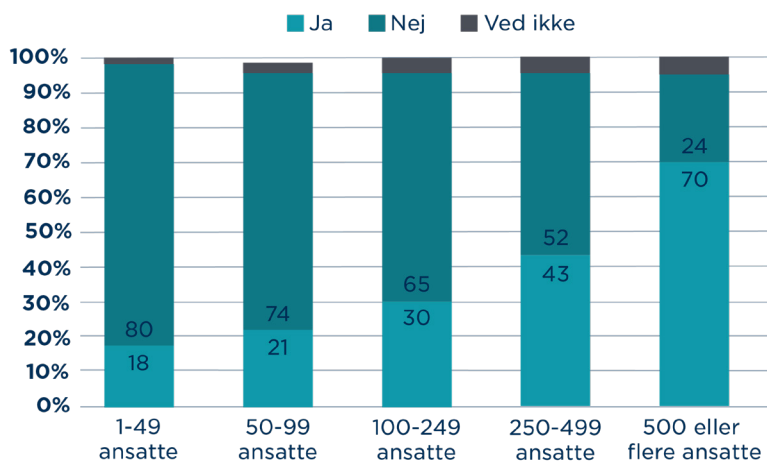
43 procent af lederne svarer, at deres virksomhed har programmer eller forløb med fokus på udvikling af nye ledere og/eller ledertalenter, hvilket er en signifikant stigning sammenlignet med tidligere undersøgelser.

Figur 13. Har din virksomhed et program/forløb specifikt med fokus på udvikling af nye ledere/ledertalenter?



Ikke overraskende er der flest fra de store virksomheder, der svarer, at deres virksomhed har et særlig forløb eller program målrettet nye ledere og/eller ledertalenter.

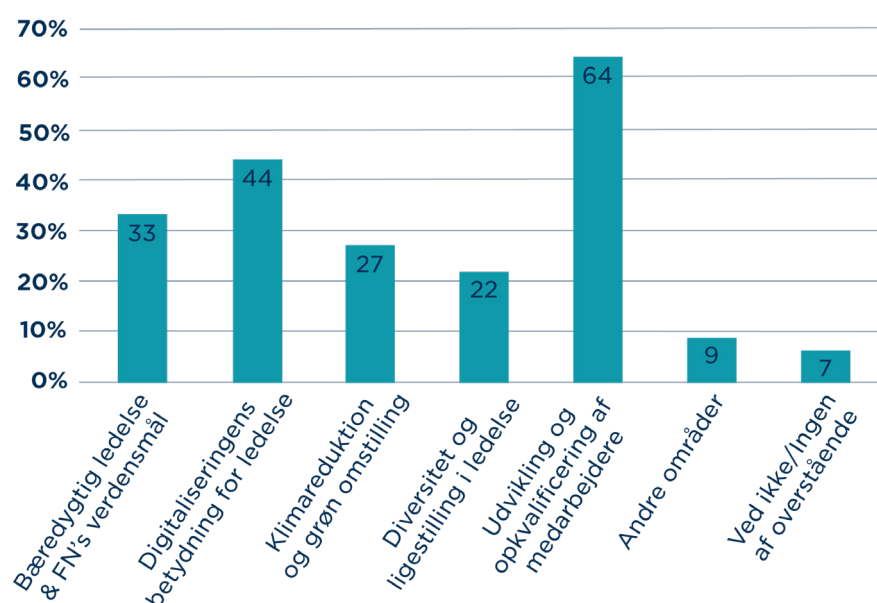
Figur 14. Har din virksomhed et program/forløb specifikt med fokus på udvikling af nye ledere/ledertalenter? Fordelt på virksomhedsstørrelse



Hver tredje leder svarer, at vedkommende ønsker at blive klogere på bæredygtighed og FN's verdensmål i forhold til deres egen lederudvikling det kommende år, mens fire ud af ti er optaget af digitaliseringens betydning for ledelse.

Samtidig er hhv. 27 procent og 22 procent optaget af at blive klogere på klimaredaktion og grøn udvikling samt diversitet og ligestilling i ledelse ifm. deres ledervirke. Flest ledere er dog optaget af at blive klogere på udvikling og opkvalificering af deres medarbejdere.

Figur 15. Hvilke samfundsmæssige dagsordner er du optaget af at blive klogere på i din udvikling som leder det kommende år? (Mulighed for flere svar)



OM UNDERSØGELSEN

Undersøgelsen er gennemført i perioden 20.-25. oktober 2020. Der er i alt 1.388 CAWI-interview med Ledernes medlemmer.

Køn	Procent
Kvinde	34%
Mand	66%

Alder	Procent
Under 35 år	3%
35-39 år	7%
40-44 år	11%
45-49 år	21%
50-54 år	24%
55-59 år	23%
60 år eller derover	10%

Uddannelsesniveau	Procent
Folkeskole	2%
Gymnasial uddannelse	5%
Erhvervsuddannelse	20%
Kort videregående uddannelse	18%
Mellemlang videregående uddannelse	36%
Lang videregående uddannelse eller mere	18%
Ønsker ikke at oplyse	1%

Ledelsesniveau	Procent
Topleder	13%
Mellemleder	34%
Linjeleder	53%

Sektor	Procent
Offentlig	14%
Privat	79%
Selvejende institution	7%

Virksomhedsstørrelse	Procent
1-49 ansatte	23%
50-99 ansatte	13%
100-249 ansatte	15%
250-499 ansatte	12%
500 eller flere ansatte	37%
Ved ikke	0%