

BERETNING

LEDERNES HOVEDORGANISATION



2020

VISION

At gå foran dem,
der går forrest

MISSION

Bringer dig videre



BERETNING

2020

INDHOLDSFORTEGNELSE

4	Forord
6	Nøgletal for 2020
9	Godt i gang med strategi 2025
10	Bæredygtig ledelse
22	Digitalisering
27	Medlemstilfredshed
34	Lønsom vækst
37	Kommercielle aktiviteter
42	Politik
45	Lokal tilstedeværelse
47	Mød bestyrelsen i Lederne
49	VIRKSOM
53	Mød bestyrelsen i Virksom
55	PRO
57	Mød bestyrelsen i PRO
59	A-Kassen LH
69	Ledende medarbejdere
70	Årsregnskab
74	Mød bestyrelsen i Ledernes Hovedorganisation

FORORD

CORONA-KRISEN HAR GJORT BÆREDYGTIG LEDELSE ENDNU VIGTIGERE

Corona har desværre fyldt rigtig meget i det meste af det, vi har beskæftiget os med det sidste års tid. Det afspejler denne beretning naturligvis. Vi er sat i verden for at skabe værdi for medlemmerne, og det har vi gjort – aldrig har vores arbejde givet anledning til så megen tilfredshed blandt medlemmerne som det seneste år. En meget stor tak til alle vores medarbejdere og ledere for indsatsen med at dulme de dårligheder, coronaen førte med sig blandt vores medlemmer.

Desværre var det ikke kun coronaen i sig selv, der var med til at gøre dagligdagen besværlig – en til tider manglende indsigt og forståelse for det private erhvervslivs vilkår fra et politisk flertal på Christiansborg har gjort sit til, at livet i dansk erhvervsliv blev unødigt besværligt. Må det være fortid - der er i den grad behov for at kigge fremad.

Den grønne omstilling skal være med til at løfte os ud af coronaens tungsind. Et tungsind, som vil blive mange gange værre, hvis ikke vi for alvor får gang i den grønne omstilling verden over. Som et af de rigeste samfund i verden har vi en forpligtelse til at gå foran de fleste.

Den grønne omstilling handler om rigtig mange ting - etablering af energigøer, power to X, el-biler på vejene,



”Vi er sat i verden for at skabe værdi for medlemmerne, og det har vi gjort – aldrig har vores arbejde givet anledning til så meget tilfredshed blandt medlemmerne som det seneste år.”



”Bæredygtig ledelse handler rigtig meget om mennesker, og den tilgang vi som ledere har til vores medarbejdere.”

CO₂ afgifter - for bare at nævne nogle få. Du kan selv fortsætte rækken af initiativer, som forhåbentlig er på vej til at blive en realitet, inden det bliver for sent. Initiativer, hvor der er opbakning til langt det meste fra vores side.

For Ledernes Hovedorganisation handler den grønne omstilling om at tænke bæredygtighed ind i alt det, vi beskæftiger os med. De fem verdensmål, vi har sat som ramme for vores arbejde med bæredygtighed, afspejler i høj grad vores DNA.

Bæredygtig Ledelse handler rigtig meget om mennesker, og den tilgang vi som ledere har til vores medarbejdere. Vores bidrag til den grønne omstilling i de kommende år vil derfor helt naturligt tage sit udgangspunkt i det menneskelige aspekt. Det er her, vi fremover skal være med til at give vores medlemmer et ståsted - med værktøjer og holdninger til at praktisere bæredygtig ledelse.

God læselyst

SVEND ASKÆR, FORMAND og
BODIL NORDESTGAARD ISMIRIS,
ADMINISTRERENDE DIREKTØR

NØGLETAL FOR 2020 PR. 31. DECEMBER



130.894
medlemmer



94%
medlemstilfredshed



219.705
telefonopkald
til Ledernes Callcenter



60
i Net-
Promoter
-Score

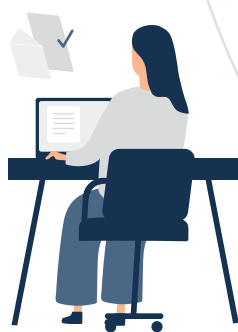


27.791
sager i det
juridiske område

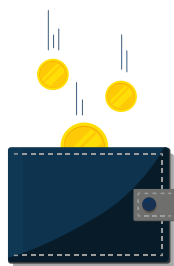
**LEDERNE
HOVEDORD**



2.037
sager i Ledersparring



141.539
sager på
ydelsesområdet
i A-kassen LH



1.25. mia. kr.
udbetalt i ydelser
i A-kassen LH

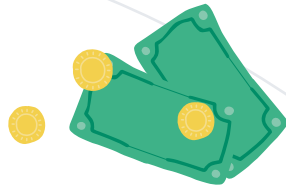


3,4%
ledighed i A-kassen LH



17.183
samtaler
på beskæftigelsesområdet

LEDERNES ORGANISATION



37.219.000 mio. kroner
i omsætning
i Ledernes KompetenceCenter



4.600
kursister i
Ledernes KompetenceCenter



4,5
tilfredshed ud af
5 i Ledernes
KompetenceCenter



26.039
medlemmer
med lønsikring



52. mio. kroner
i præmieportefølje
på Ledernes Privatforsikring



10 millioner
sidevisninger
på Lederne.dk



329
engagerede medarbejdere

ESG-NØGLETAL FOR 2020

PR. 31. DECEMBER

Sociale data

	Enhed	2020	2019
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	329	316
Medarbejderomsætningshastighed	Pct./FTE	10,5	10,9
Sygefravær (uden barns sygedage)	Dage	5,7	7,0

Kønsdiversitet

		2020	2019
Bestyrelse	Pct. kvinder	50	50
Direktion	Pct. kvinder	50	50
Fagdirektører	Pct. kvinder	40	33
Områdechef/Teamleder	Pct. kvinder	39	43
Ledergruppen samlet	Pct. kvinder	41	43



GODT I GANG MED STRATEGI 2025

I begyndelsen af 2019 startede processen med at udarbejde Ledernes nye strategi frem mod 2025.

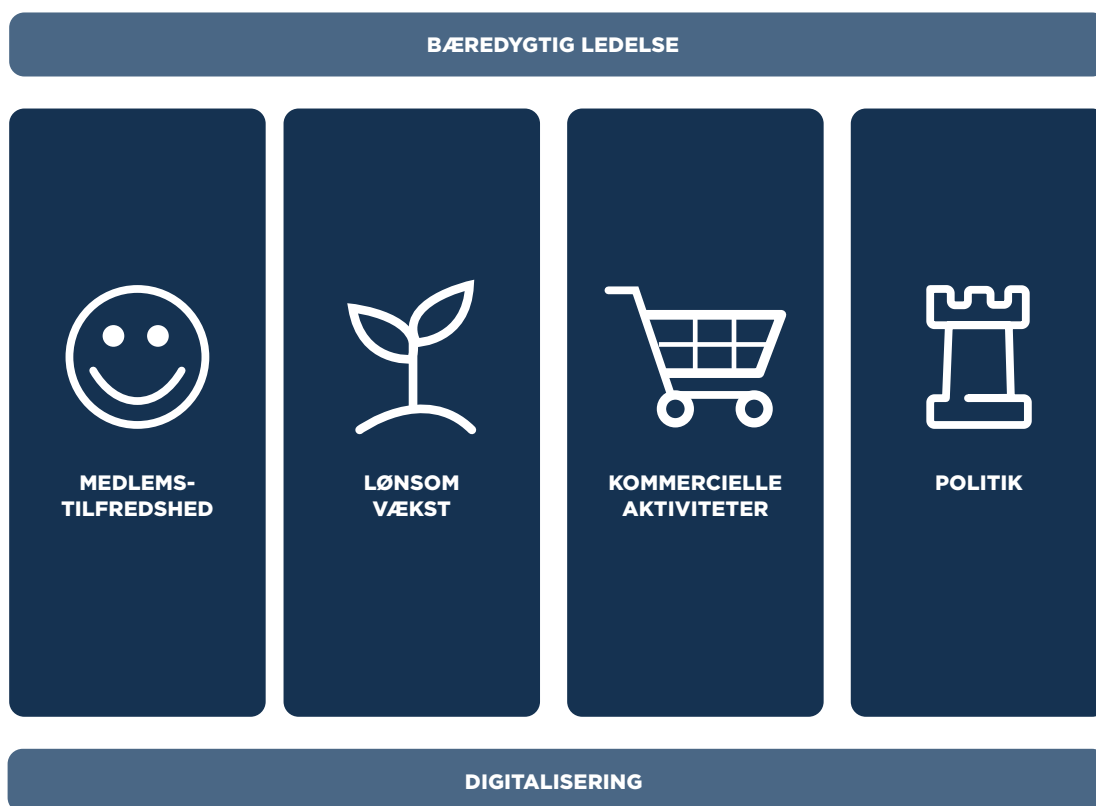
Dels bidrog ledere og medarbejdere i flere arbejdsgrupper med nye tanker og ideer, dels foregik der samtidig et arbejde i hovedbestyrelsen, hvor strategien blev udfoldet og konkretiseret på det årlige sommerseminar og på bestyrelsesmøder igennem 2019.

I 2020 er arbejdet med at udmønte strategien kommet særdeles godt i gang, således at Lederne kan fastholde sit strategiske fokus frem mod 2025 inden for disse fire kerneområder:

- Medlemstilfredshed
- Lønsom vækst
- Kommercielle aktiviteter
- Politik

Overliggeren for de fire strategiområder – den ledestjerne, der skal drive Ledernes arbejde frem mod 2025 – er bæredygtig ledelse. Og fundamentet – som alle fire kerneområder hviler på – er digitalisering.

I naturlig forlængelse af det påbegyndte arbejde i 2020 med at føre strategien ud i livet er nærværende årsberetning for 2020 bygget op om strategien: Først med en gennemgang af overliggeren om bæredygtig ledelse, så af fundamentet om digitalisering og dernæst af de fire kerneområder.



**3 SUNDHED
OG TRIVSEL**



**4 KVALITETS-
UDDANNELSE**



**5 LIGESTILLING
MELLE**



BÆREDYGTIG LEDELSE

Ledelse uden at sætte fremtiden på spil.

Der er bæredygtig ledelse, og der er FN's verdensmål. Der er FN's verdensmål og bæredygtig ledelse.

Rækkefølgen er ikke afgørende – bæredygtig ledelse og FN's verdensmål er to sider af samme sag. Men det essentielle for Lederne er, at indsatserne går hånd i hånd, og at bæredygtig ledelse bliver en afgørende faktor i realiseringen af verdensmålene.

Frem til 2030 skal FN's 17 verdensmål sætte kursen mod en mere bæredygtig udvikling for både mennesker og den planet, vi bor på. Og fem af de 17 verdensmål, mål nummer 3, 4, 5, 8 og 13, danner rammen for Ledernes arbejde i den nye strategiperiode frem mod 2025 for og med bæredygtig ledelse.

Bæredygtig ledelse er overliggende for hele Ledernes strategi frem mod 2025 og skal være ledestjerne for alle organisationens strategiske indsatser i de kommende år, både internt og eksternt.

Det handler om måden, Lederne supporterer medlemmerne på, om måden, lederne på de danske

arbejdspladser udøver ledelse på, og om Lederne som arbejdsplads.

Derfor er bæredygtig ledelse rettesnoren for det overordnede ansvar, som Lederne, medlemmerne og medarbejderne har for at sikre en bæredygtig udvikling af og vækst i det danske samfund. Tidligere tiders målsætning om vækst skal således have en tilføjelse: "Bæredygtig vækst". For Lederne er det samtidig væsentligt, at den grønne omstilling ikke sker på bekostning af vækst.

For at nævne nogle meget konkrete eksempler indbefatter bæredygtig ledelse i Ledernes optik ligestilling på ledelsesgangen, kvalitetsuddannelse for alle og et arbejdsmarked, som ikke gør ledere og medarbejdere syge.

Bæredygtig ledelse handler også om at reducere klimaaftrykket, om ikke bare at gøre det lovlige, men det rigtige – og om at gå forrest i bestræbelserne på at skabe forandring og omsætte udfordringer til forretningsmuligheder.

TILLING
M KØNNENE



8 ANSTÆNDIGE JOBS
OG ØKONOMISK
VÆKST



13 KLIMA-
INDSATS



Bæredygtig ledelse er, hvis det skal skæres ned til få ord, et nyt mindset om at lede på en måde, der ikke sætter fremtiden på spil.

Skal også give forretningsmæssig mening

Målsætningen er klokkeklar: Lederne skal være førende på bæredygtig ledelse ved udgangen af strategiperioden. Hånd i hånd med den målsætning går, at bæredygtig ledelse også rent forretningsmæssigt skal give mening.

Visionen er, at alle ledere i Danmark skal tilbydes mulighed for at dygtiggøre sig i bæredygtig ledelse via blandt andet nyudviklede digitale ledelsesprodukter – med en stigende kurve i forhold til antallet af medlemmer som gevinst. Det skal danne grobund for, at Lederne bliver det foretrukne valg for alle danske ledere.

Samtidig er visionen, at ledere med øget viden om bæredygtig ledelse er en kæmpe stor gevinst for produktionen, arbejdsmiljøet og skabelsen af arbejdspladser i Danmark. Ny, vigtig viden hos medlemmerne af Lederne medvirker således i høj grad til et samfund i vækst og er til gavn for hele Danmark.

Dertil kommer involvering af stakeholders – herunder øget politisk indflydelse både lands- og lokalpolitisk – med en indstilling om at optræde ansvarligt og transparent. Nøgleord her er blandt andre energibesparelse, genbrug, bæredygtig pension, klimavenlige investeringer og grøn kantinedrift. Lederne skal, kort og godt, være en grøn og attraktiv hovedorganisation i balance.

Coronakrisen har understreget betydning

Man kunne måske forledes til at tro, at bæredygtighed og verdensmål er blevet mindre væsentlige størrelser i et 2020, hvor alt siden marts i én eller anden grad har handlet om coronakrisen. Men sådan ser Lederne ikke på det.

Tværtimod er det organisationens holdning, at coronakrisen har understreget, hvor vigtigt det er at sætte fokus på bæredygtig ledelse.

Der er ingen tvivl om, at mange bæredygtige indsatser rundt omkring på de danske virksomheder måske er udsendt i skyggen af en coronakrise, som har medført store økonomiske og beskæftigelsesmæssige her-og-nu-udfordringer. Men den læring, alle tager med fra coronakrisen, kan vise sig ekstremt nyttig i de kommende års satsning på bæredygtig ledelse, for eksempel i relation til prioriteringer, effektivitet og den måde, vi udnytter de nyeste digitale muligheder.

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

BODIL NORDESTGAARD ISMIRIS, ADMINISTRERENDE DIREKTØR, LEDERNES HOVEDORGANISATION

Verdensmål sætter retningen

Retningen er sat af verdensmål nummer 3, 4, 5, 8 og 13, som alle rammer ind i kernen af den måde, Lederne drives på og skaber medlemsværdi på tværs af organisationen.

Verdensmålene om "Sundhed og trivsel", "Kvalitetsuddannelse", "Ligestilling mellem kønnene", "Anstændige jobs og økonomisk vækst" og "Klimaindsats" er således alle og hver for sig omdrejningspunkter i arbejdet med at åbne øjnene for nødvendigheden af og gevinsterne ved bæredygtig ledelse.

Her følger en kort gennemgang af den konkrete måde, verdensmålene spiller sammen med bæredygtig ledelse:



3 "SUNDHED OG TRIVSEL":

Lederne har en stolt og stærk tradition med hensyn til arbejdet for et bedre arbejdsmiljø på de danske virksomheder og en vedholdende kamp mod stress. Som en del af fokuseringen på bæredygtig ledelse skal arbejdet fortsætte båret frem af blandt andet politiske forslag, der bidrager til at øge sundhed og trivsel samt nedbringe sygefravær, stress og arbejds-skader. Det kræver den fornødne viden hos lederne sikret gennem kurser og konferencer om trivsel og forebyggelse af stress samt tilbud om trivselssparring og stressrådgivning.



4: "KVALITETSUDDANNELSE":

Det er helt essentielt for Lederne fortsat at arbejde politisk for at sikre kvalitetsuddannelse – herunder lederuddannelse – og fremme alle danskeres muligheder for livslang læring til overkommelige priser. Der vil blive arbejdet politisk for at tiltrække og fastholde flere på erhvervsuddannelserne, for at skabe et større bachelorarbejdsmarked og nedbringe frafaldet på universiteterne, og der vil blive arbejdet for at fjerne alle blindgyder i uddannelsessystemet, så man altid kan bygge oven på den eksisterende uddannelse. Derudover vil der fortsat blive tilbudt uddannelse, kurser og konferencer i Lederne's KompetenceCenter, som medlemmerne kan gøre brug af, samt mulighed for LederSparring.



5 "LIGESTILLING MELLE KØNNENE":

Det har været en mærkesag gennem mange år, og Lederne vil fortsat arbejde for at sikre kvinder lige muligheder og lige løn for lederskab på alle niveauer i det danske samfund. Der vil blive arbejdet for velfunderede politikker og lovgivning for at fremme ligestilling, blandt andet via delt ansvar i hjemmet og familien i form af øremærket barsel til mænd og fradrag for hjælp i hjemmet. Samtidig er Lederne optaget af at skabe en ordentlig kultur og omgangstone på arbejdspladsen. I 2020 har vi sat fokus på forebyggelse af sexchikane i en stor kampagne og har påbegyndt arbej-



det med at udvikle et gratis digitalt kursus med viden og værktøjer om forebyggelse og håndtering af sexchikane.



8 "ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST":

Dette verdensmål rammer ind i Lederne's kerneforretning: Rådgivning og servicering af medlemmerne. Lederne skaber tryghed for ledere i Danmark på tre niveauer: Juridisk, økonomisk og ledelsesmæssigt. Og det vil også i de kommende år være essentielt for Lederne at udbrede god ledelse i det danske samfund og dermed bidrage afgørende til bæredygtig vækst, anstændige jobs og et godt arbejdsmiljø for alle arbejdstagere i det danske samfund.



13 "KLIMAINDSATS":

Lederne støtter op om regeringens ambitiøse målsætning om en 70 procent reduktion af drivhusgasser i 2030. Derudover er ambitionen, at langt flere investeringer skal kanaliseres over i grøn forskning og udvikling. Klimaindsatsen kender som bekendt ikke til landegrænser, så det er samtidig vigtigt for Lederne, at EU skal gå i spidsen for strammere internationale klimamål. Dertil kommer et internt fokus i Lederne på en endnu mere grøn investeringspolitik.

Under dette mål hører sidst, men ikke mindst, at Lederne skal transformeres til en grøn arbejdsplads.

”Vi må erkende, at vi i al for lang har været optaget af at skabe økonomisk vækst og ekspandere uden at være opmærksomme på ubalancer i det grønne og sociale system. Lidt ydmyghed vil klæde os. Ydmyghed bliver et nøgleord fremover.”

**BODIL NORDESTGAARD ISMIRIS,
ADMINISTRERENDE DIREKTØR,
LEDERNES HOVEDORGANISATION**



ET SUNDERE ARBEJDSLIV

Lederne udgav i 2020 sammen med PFA en guide om trivsel og performance. Guiden bygger på input fra 24 topledere, HR-professionelle samt førende ledelsesforskere og psykologer, som er en del af Lederne's Advisory Table om stress.

Guiden præsenterer en velafprøvet ledelsesmodel, som ledere kan tage udgangspunkt i, når de arbejder med forebyggelse af stress, og det er et led i Lederne's årelange indsats for at fremme trivsel og reducere stress på danske arbejdspladser.

Guiden kan downloades på [Lederne.dk](https://www.lederne.dk)



Et løfte om 0-tolerance over for sexchikane

Tak til alle jer kvinder, som er glæde for os, og som har udført mod i har for at gøre det nødvendigt som sexchikane. Det er det, der er den største udfordring, om sexchikane findes eller ej. Jerns forberedelse skal ikke være som en ubekendt sandhed, vi har ind under gennemgået. Tænkning.

Der er brug for handling og et klart signal mod dem chikane, der er for mange kvinder for lov til at stå uacceptabelt. Det betyder også i alle ting alene. Vi stiller os bag jer med et klart budskab om, at seksuel chikane og krænkelser er et uacceptabelt, som på ingen måde har nogen form for skænske afskærmning. Det skal hverken i eller de kommende generationer af kvinder sættes for.

Derfor sætter vi nu på, at alle ledere sætter sig i kampen mod sexchikane. Og det betyder ikke de mest gode ledere. For vi er her til at hjælpe jer, og alle tager til gennem og med alle midler på, at det er de gode værdier, som skal sætte standarden for et chikanefrit arbejdsliv. Det skal ikke være de 10, der ikke kan sætte fælles på, hvad der er rigtigt og forkert, som skal have lov til at sætte med dig selv.

Med dette løfte siger vi til alle jer kvinder, og vi forpligter os til at arbejde aktivt for at opnå 0-tolerance over for sexchikane på vores arbejdspladser.

Enevold Asker
Formand, Lederne

Bodil Hørdsgaard Jensen
Administrerende direktor, Lederne

Bryd tavsheden og start kampen ved at skrive under på løftet om 0-tolerance mod sexchikane - på Lederne.dk

LEDERNE

SEKSUEL CHIKANE

Hvordan forebygger og håndterer du seksuel chikane på arbejdspladsen?

**Har
at
også
at gå
m**

Bryd tavsheden om

BÆREDYGTIG LEDELSE ER OGSÅ KAMP MOD SEXCHIKANE

Sexchikane er et uvæsen, som ikke hører hjemme på danske arbejdspladser. Det synspunkt har Lederne arbejdet aktivt ud fra i adskillige år med gode råd til ledere om at komme sexchikane til livs, input til debatten og konkrete forslag på området.

Derfor gik Lederne helhjertet ind i den massive debat om sexchikane, som fyldte meget på agendaen i 2020. Og som en naturlig del af indsatsen for Bæredygtig Ledelse vil emnet også fremover have Ledernes fulde bevågenhed, på linje med arbejdspladser i balance og et chikanefrit arbejdsmiljø.

Ledernes bestræbelser i løbet af 2020 på at sikre en sund, ordentlig kultur og omgangstone på arbejdspladserne kulminerede med en storstilet kampagne hen over månedsskiftet september/oktober, hvor Lederne med store avisannoncer og i samarbejde med en række markante topledere fra erhvervslivet lancerede et løfte om nultolerance over for sexchikane. Flere end 4.400 skrev under på løftet på mindre end to uger, hvilket

også gav meget presseomtale - blandt andet en forside på Børsen.

På den politiske front tiltrak Ledernes kampagne og løfte om nultolerance interesse fra både ministre og partiledere i Folketinget. Lederne deltog blandt andet i et møde med den daværende ligestillingsminister Mogens Jensen, hvor det blev understreget, at alle har et stort ansvar for at skabe en kultur, hvor sexchikane og krænkelser er helt uacceptable. Lederne betonedede også, at (top)ledelsen har et særligt ansvar for at gå foran som det gode eksempel og for at gøre en offensiv og seriøs indsats for at forebygge og gribe ind. Vejen dertil handler om sund, god og professionel kultur og ledelse. Lederne begyndte derfor udviklingen af et gratis digitalt kursus til alle ledere om forebyggelse og håndtering af sexchikane, som blev lanceret primo 2021.

Beskæftigelses- og ligestillingsminister Peter Hummelgaard inviterede sidst på året arbejdsmarkedets parter til trepartsforhandlinger, der skal sikre bedre fore-

Man ansvar for ledere, så har man ansvar forpligtelsen til at gå forrest i kampen mod sexchikane

Medlemskabet og støt kampen ved at skrive under på løftet
Om nul-tolerance mod sexchikane - på Lederne.dk

LEDERNE

”Sexchikane er et uvæsen, som ikke hører hjemme på danske arbejdspladser.”

BODIL NORDESTGAARD
ISMIRIS,
ADMINISTRERENDE
DIREKTØR, LEDERNES
HOVEDORGANISATION



bygges og håndteres af sexchikane på det danske arbejdsmarked. Forhandlingerne løber ind i 2021, og Lederne indtager den position, at det er vigtigt, at både politikere, myndigheder og aktørerne på arbejdsmarkedet arbejder sammen om en systematisk og vedholdende indsats mod sexchikane. Ledere har et særligt ansvar for at gå foran som det gode eksempel og for at gøre en offensiv og seriøs indsats for at forebygge og gribe ind, men Lederne mener ikke, at der er behov for lovændringer – og slet ikke ændringer i form af et indirekte objektive arbejdsgiveransvar, som blandt andre FH og AC advokerer for. Dette argument står stærkere, når Lederne kan mobilisere medlemmer i denne sag og med konkrete tal dokumentere, at danske ledere tager ansvar og bakker op om løftet om nul-tolerance over for sexchikane. Så – udover at kampagnen om nul-tolerance vidner om, at Lederne er en ansvarlig organisation, der går foran dem, der går forrest – så tjener den også et ret præcist politisk formål, nemlig at beskytte og værne om ledelsesrummet.



LEDERNE TILSLUTTER SIG UN GLOBAL COMPACT



Lederne tilslutter sig de 10 principper for ansvarlig virksomheds- og organisationsadfærd med fokus på menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption. Der arbejdes med principperne i den daglige praksis, både internt som arbejdsplads og eksternt i kontakten med leverandører, samarbejdspartnere og øvrige interessenter. Medlemskabet er således et vigtigt signal over for både medlemmer, medarbejdere og omverdenen.

UN Global Compact principperne går hånd i hånd med de 17 verdensmål og supplerer Lederne's agenda om bæredygtig ledelse.

Lederne bliver samtidig en del af Global Compact Network Denmark, som består af omkring 400 medlemsvirksomheder og organisationer, som alle ønsker at fremme et mere ansvarligt erhvervsliv og skabe en bedre verden.

ARBEJDET MED BÆREDYGTIG LEDELSE INTERNT I LEDERNES HOVEDORGANISATION

I naturlig forlængelse af, at bæredygtig ledelse har strategisk topprioritet udadtil, bliver der samtidig lagt stor vægt på at tage samme medicin internt i organisationen på en lang række områder. Lederne arbejder

således på at styrke bæredygtigheden internt i organisationen, og ligesom i det medlemsrettede og politiske arbejde, er omdrejningspunktet også internt fem udvalgte verdensmål.



SUNDHED OG TRIVSEL



Trivsel i jobbet for alle medarbejdere har et meget stort fokus, og der foregår løbende dialog med alle medarbejdere om trivsel via én til én-samtaler og styrkebaserede udviklingssamtaler (SUS).

Lederne lægger generelt vægt på at tilbyde en stor grad af fleksibilitet, så arbejdsliv og privatliv kan hænge bedst muligt sammen. I 2020 blev læren af corona-epidemien, at hjemmearbejde i stort omfang godt kan kombineres med høj produktivitet og kvalitet

i arbejdsopgaverne. Så selvom mere end 80 procent af arbejdstiden foregik hjemme, lykkedes det at opretholde serviceniveauet over for medlemmerne, og faktisk steg medlemstilfredsheden fra 93 til 94 procent.

Der er et fast tilbud til alle ledere og medarbejdere om, at de kan deltage i et træningsforløb i mindfulness, hvilket også har været med til at styrke engagement, jobtilfredshed og evnen til at fokusere. Og i forhold til den fysiske sundhed er der tilbud om massage, yoga og outdoortræning.

KVALITETSUDDANNELSE



Det er essentielt for Lederne, at både ledere og medarbejdere på alle niveauer løbende har mulighed for kompetenceudvikling, så hver enkelt medarbejder hele tiden oplever at blive lidt bedre til at løfte opgaverne. Det gælder fra starten af ansættelsen gennem et godt og systematisk onboarding-forløb, og det gælder den løbende fortsatte kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere på alle niveauer.

I 2020 blev udviklet et nyt koncept for styrkebaserede udviklingssamtaler (SUS), hvor der mere løbende er fokus på medarbejdernes behov for kompetenceudvikling gennem tre årlige én til én-samtaler. Desuden er der som noget nyt udviklet et digitalt, internt kursuskatalog.

I forhold til lederne er lederudviklingskonceptet (LUS) blevet videreudviklet. Omdrejningspunktet er syv centrale ledelseskompeter, som alle ledere skal kunne mestre.

LIGESTILLING MELLEM KØNNENE



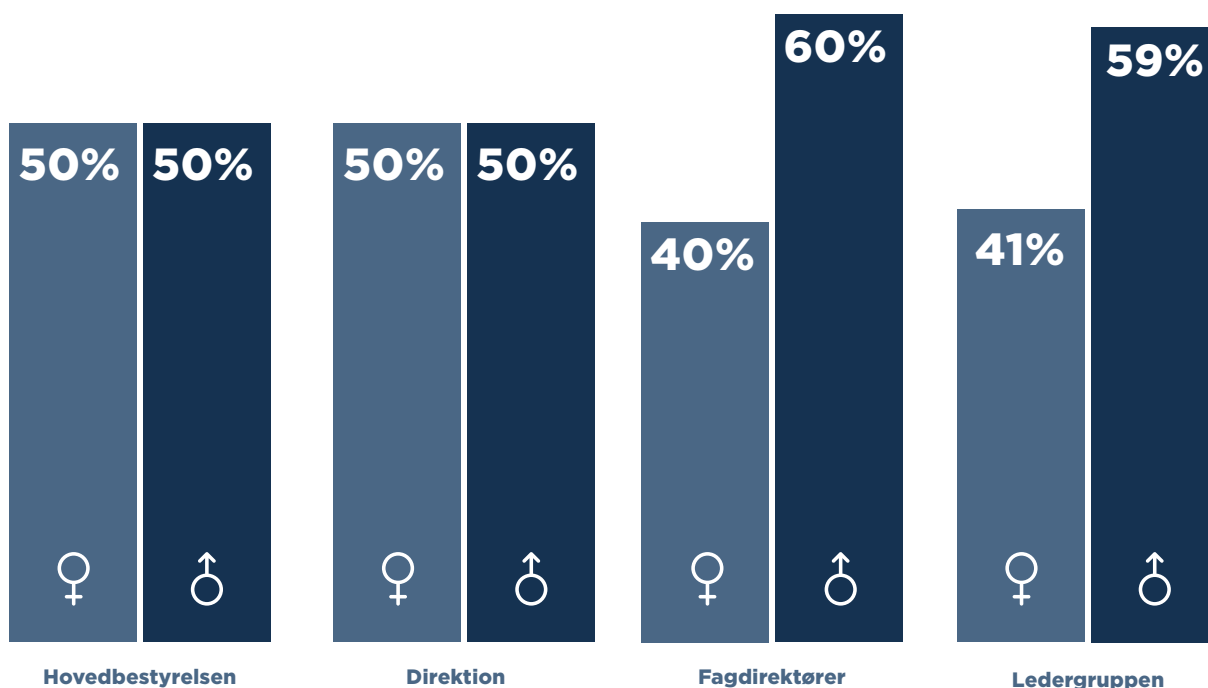
Det er vigtigt internt at leve op til de høje ambitioner for kvinder i ledelse, som Lederne er bannerfører for i forhold til medlemmerne og i medierne. Der er derfor opstillet målsætning om at have minimum 40 procent kvinder i den samlede ledergruppe.

I hovedbestyrelsen er der 50 procent kvinder. Der er

desuden et klart fokus på at sikre ligestilling i rekrutteringsprocessen og diversitet i den generelle medarbejdersammensætning.

Pr. 31. december 2020 var der 41 procent kvinder i den samlede ledergruppe, blandt direktører var der 50 procent kvinder i direktionen og 40 procent blandt fagdirektørerne.

LIGESTILLING MELLEM KØNNENE I LEDERNES HOVEDORGANISATION





ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST



Lederne har det ambitiøse mål at være blandt de mest attraktive arbejdspladser og organisationer i Danmark for derigennem at kunne tiltrække, udvikle og fastholde de helt rigtige medarbejdere. Kompetente medarbejdere, der trives og er motiverede, er nøglen til at lykkes med at skabe gode resultater for Lederne's medlemmer. For at nå dette mål er der løbende fokus på kompetenceudvikling, trivsel og god ledelse.

Corona-epidemien har været en stor udfordring i 2020, også hos Lederne, og for mange medarbejdere har det været en udfordring at skulle arbejde 100 procent hjemmefra i længere perioder. Der har derfor fra ledelsens side været fokus på god distanceledelse, på at holde tæt kontakt til medarbejderne blandt andet gennem faste én til én-samtaler på distancen og ved løbende at tænke i nye måder, hvor medarbejderne har kunnet holde kontakten med hinanden – både fagligt og socialt.



KLIMAINDSATS - BEGRÆNSNING AF CO₂



Lederne har fokus på at bidrage til at bekæmpe klimaforandringerne gennem en begrænsning af CO₂-aftrykket. I 2025-strategien er defineret det langsigtede mål, at Lederne i 2025 har reduceret sit CO₂-aftryk med minimum 70 procent sammenholdt med 2018.

I 2020 lykkedes det at nedbringe CO₂-udledningerne med mere end 50 procent, men det er dog vigtigt at være opmærksom på, at 2020 på grund af corona-epi-

demien har været et særligt år med en usædvanligt lav CO₂-udledning. I 2021 er målet at nå 50 procent reduktion i et forhåbentlig mere normalt og repræsentativt år. På endnu længere sigt vil der blive arbejdet systematisk på at nå endnu længere ned i CO₂-aftryk.

CO₂-aftrykket er hidtil især blevet reduceret ved at skifte til grøn strøm, ved mere bæredygtig transport og ved at omlægge til en mere grøn kantinedrift.

Grøn strøm

Lederne gik i 2019 over til at få leveret grøn strøm fra Ørsted. Skiftet til grøn strøm har reduceret Ledernes udledning med 33,8 tons CO₂ årligt.

Bæredygtig transport

Gennem en række forskellige initiativer arbejder Lederne på gradvist at finde mere bæredygtige former for transport, der giver mindst muligt CO₂-aftryk.

Behovet for transport kan begrænses en del ved i et vist omfang at erstatte fysiske møder med videomøder. Det er besluttet løbende at udskifte Ledernes bilpark til hybrid- og elbiler. I takt med øget brug af el- og hybridbiler udvides antallet af elladestander på Ledernes p-plads til glæde for medarbejdere, kursister i Ledernes KompetenceCenter og medlemmer på besøg.

Grøn kantine

I 2020 fortsatte arbejdet med at sætte fokus på bæredygtighed i Ledernes kantine – og den indsats kunne aflæses. CO₂-udledningen fra kantinen faldt således fra 182 tons i 2018 til 68 tons 2020 – en reduktion på 63 procent.

Også på dette område er det dog vigtigt at være opmærksom på, at der på grund af corona-epidemien har været et reduceret antal medarbejdere på arbejde og deraf følgende mindre udledning. Der er dog ingen tvivl om, at også de nye tiltag har medvirket kraftigt til at reducere CO₂-udledningen.



ÅRETS LEDER MED FOKUS PÅ BÆREDYGTIGHED

En topleder, der udviser bæredygtighed i alle dele af sit ledervirke – lige fra fokus på klima og samfundsansvar til at skabe en god kultur på arbejdspladsen med udvikling af ledere, som kan løfte virksomhedens værdier videre.

Sådan lød en del af skudsmålet, da Lederne kårede CEO i Novo Nordisk Lars Fruergaard Jørgensen som Årets Leder 2020.

Lars Fruergaard Jørgensen modtog titlen på Ledelsens Dag, der for første gang blev afholdt digitalt. Novo Nordisk-topchefen blev den 19. leder i rækken af modtagere af Danmarks mest prestigefyldte ledelsespris.

Den 53-årige topchef for Danmarks mest værdifulde virksomhed leder efter devisen ”tillid under ansvar” og ud fra holdningen om, at bæredygtighed er et helt grundlæggende eksistensgrundlag for alle virksomheder. Og det er særligt disse to ledelsesværdier, som ifølge Lederne gjorde Lars Fruergaard Jørgensen til den helt rigtige vinder af prisen som Årets Leder 2020.

Prisen uddeles hvert år for at hylde den svære disciplin, som ledelse er, og for at sætte fokus på de mange ledere, der går forrest og viser vej i alt lige fra diversitet på arbejdspladsen, innovation og dygtig forretningsdrift til understøttelse af den grønne omstilling – alt, hvad bæredygtig ledelse indebærer.

”Jeg er meget stolt over at vinde prisen som Årets Leder. God ledelse handler for mig om at kunne definere en strategi og en retning, være god til at forklare den og få organisationen til at følge den. Det handler om at få mange til at lykkes, og det får man ved at give noget af sig selv og vise sårbarhed.”

LARS FRUERGAARD JØRGENSEN, ÅRETS LEDER 2020

LEDELSENS DAG 2020 - STØRRE END NOGENSINDE

2020-udgaven af Ledernes årligt tilbagevendende ledelseskonference Ledelsens Dag den 19. november blev ikke, som den plejer at være. Til gengæld blev konferencen større end nogensinde før målt i antal deltagere.

På grund af coronakrisen blev det allerede i april besluttet at gøre Ledelsens Dag 2020 til et digitalt arrangement. Derfor stod alle Danmarks ledere på listen over inviterede, og deltagelse blev gjort gratis.

Temaerne for konferencen var bæredygtighed og digitalisering, og en række prominente navne fra store virksomheder var blandt indlægsholderne. På programmet var blandt andre Lise Kingo, tidligere CEO for FN's Global Compact, Mads Nipper, tidligere CEO i Grundfos og nu Ørsted, Nana Bule, CEO i Microsoft Danmark, og Annemarie Meisling, som er Senior Director for Corporate Affairs i Chr. Hansen.

Derudover indgik kåringen af Årets Leder vanen tro som en vigtig del af konferencen.

4.567 ledere havde tilmeldt sig Ledelsens Dag 2020, og over halvdelen, cirka 2.500, så med, da konferencen blev live-transmitteret fra Ledernes hovedkontor på Vermlandsgade.

84%

af deltagerne på Ledelsens Dag 2020 syntes, at arrangementet fungerede "godt" eller "meget godt" som digital konference.



ÅRETS LEDER DE SENESTE FEM ÅR

2020: Lars Fruergaard Jørgensen, CEO i Novo Nordisk
2019: Mads Nipper, CEO i Grundfos
2018: Lasse Rich Henningsen, direktør for Musikkens Hus.
2017: Niels Buus, CEO i GomSpace
2016: Marianne Benzon Nielsen, direktør i Børnecancerfonden



DIGITALISERING

Gennemdigitalisering af kernesystemer og kommunikation kom på prøve under nedlukningen.

Lederne skal være markedsførende i levering af økonomisk og juridisk tryghed til danske ledere. Dét forudsætter en konstant stræben efter at levere medlemsrådgivning i en smartere, mere kvalificeret og hurtigere version. Det er og bliver således et væsentligt succeskriterium at transformere Lederne til en digital og datadrevet organisation, hvor tiltag introduceres med den rigtige timing.

Digitalisering handler i høj grad om i hvilket omfang kernesystemer såvel som kommunikationsforbindelser er blevet gennemdigitaliseret. Begge dele kom på prøve, da hele landet blev lukket ned i foråret 2020.

Det var helt afgørende for serviceringen af Lederne medlemmer og en næsten 90 procent hjemmear-

bejdende arbejdsstyrke at få klargjort og forøget de IT-mæssige kapaciteter til denne situation. Rådgivning, sagsbehandling i kernesystemerne og håndtering af de mange telefoniske kald i callcenteret fungerede fra dag ét hjemmefra. Takket være en stor forandringsparathed og ekstraordinær indsats i medarbejderstaben kvitterede medlemmerne prompte for den gode service med en høj medlemstilfredshed, der i øvrigt fortsatte med at ligge på et stabilt, højt niveau i resten af 2020.

Derudover lykkedes det at tage nye teknologier i brug i stadig større målestok, uden at der blev gået på kompromis med IT-sikkerheden.

Robotics-program løser stadig flere opgaver
Sideløbende med digitaliseringen af medlemskerne-

systemer og kommunikationsforbindelser har Lederne siden 2019 søsat et større digitaliseringsprogram. Heri indgår blandt andet opstart af et Robotics-program (RPA) og brug af kunstig intelligens til gennemgang af ansættelseskontrakter i det juridiske område.

I 2020 tog brugen af Robotics-programmet for alvor fart, og hen over året steg antallet af manuelle opgaver løst via RPA støt. Ved årets slutning kunne det således gøres op, at 50.063 manuelle processer var blevet løst ved hjælp af Robotics programmet.

Brugen af Robotics programmet fortsætter ufortrødent i 2021. Der er stadig efterspørgsel efter nye robotter i de forretningsområder, der allerede har robotter kørende, og samtidig er der fokus på at udvide Robotics-programmet til nye områder, blandt andre Kompe- tenceCentret og Økonomi-funktionen.

Stærke kompetencer inden for Machine Learning

I løbet af 2020 er der opbygget stærke kompeten- cer inden for Machine Learning og anvendelse af Cloud-teknologi, og Lederne er i høj grad blevet i stand til selv at udvikle nye digitale værktøjer, der udnytter den nyeste teknologi. Det er blandt andet sket i forbin- delse med udviklingen og lanceringen af Kontraktekspres - et digitalt værktøj, der understøtter juristernes arbejde med at vurdere medlemmernes ansættelseskontrakter.

Derudover er et Masterdata Management System (MDM) blevet implementeret i 2020. Her samles data fra en række forskellige IT-systemer, og dermed øges både tilgængeligheden og mængden og kvaliteten af data, hvilket er forudsætninger for ambitionen om at blive en datadrevet virksomhed.

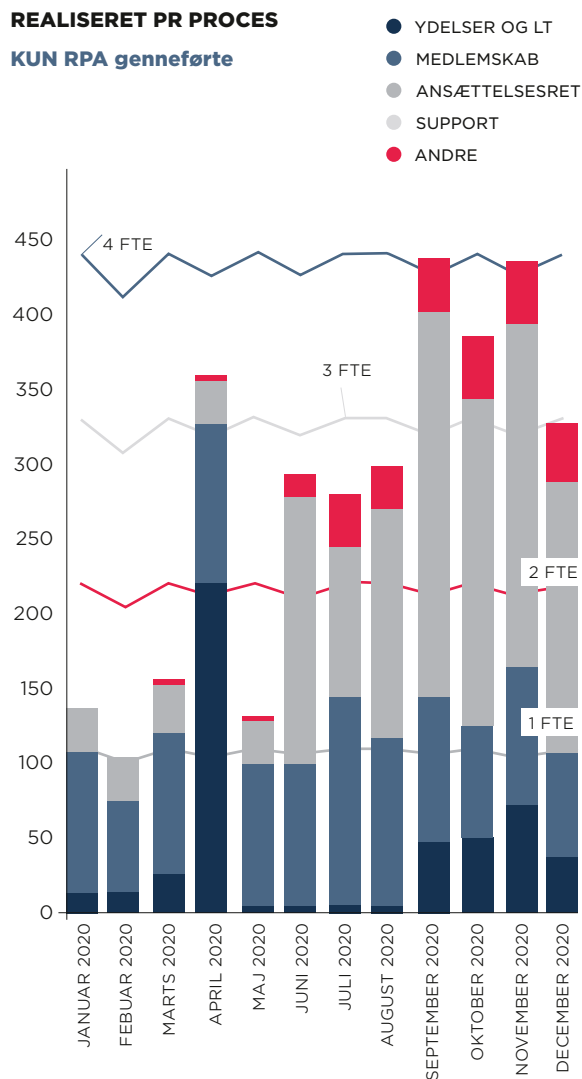
Kombinationen af MDM og kompetencer inden for Ma- chine Learning og Cloud accelererer Ledernes mulighe- der for blandt andet at identificere værdiskabende ind- sigter og målrette produkter til Ledernes medlemmer. Samtidig muliggøres en højere grad af automatisering af allerede eksisterende analysearbejde.

Ansvarlig datahåndtering og dataetik

Med anvendelsen af ny teknologi som kunstig in- telligens og machine learning stiller det nye krav til etisk behandling af data. Derfor anvender Ledernes Hovedorganisation kun data til formål, som er i tråd med vores grundlæggende værdier, og som matcher medlemmernes interesser. Det betyder blandt andet, at dataanvendelse og databehandling skal være i over- ensstemmelse med de generelle persondataregler og øvrig lovgivning på området. Vores dataetiske prin- cipper supplerer dermed de formelle regler og krav og vil være kompasset i den fremtidige brug af data. Arbejdet med dataetik er en dynamisk og fortløbende indsats, som hele tiden tilpasses de nye muligheder i den teknologiske udvikling.

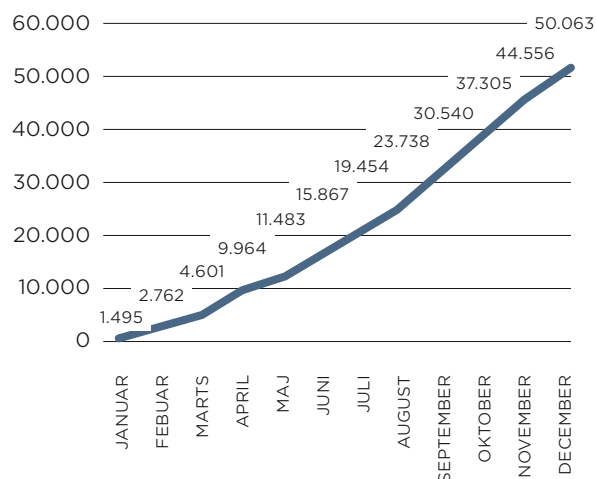
REALISERET PR PROCES

KUN RPA gennemførte



Siden september 2020 er der hver eneste måned blevet automatiseret manuelle arbejdsgange og processer svarende til mere end tre medarbejders arbejdsindsats.

GENNEMFØRTE RPA PROCESSER 2020





MORGENMØDER GAV LEDERE VIDEN OM DIGITALT ARBEJDSLIV

Et særdeles vigtigt område inden for digitaliseringsstrategien er de løbende bestræbelser på at give lederne i Danmark inspiration og konkrete værktøjer til lederrollen i et stadig mere digitalt arbejdsliv.

En undersøgelse fra 2019 viste, at halvdelen – af Lederernes medlemmer vurderede, at deres virksomhed i nogen grad, i mindre grad eller slet ikke evnede at håndtere den digitale og teknologiske udvikling. Ifølge undersøgelsen skyldtes den begrænsede evne manglende kompetencer og parathed.

Det gav sig i 2020 blandt andet konkret udslag i afviklingen af en række morgenmøder, hvor flere end 360 ledere fra hele landet deltog. Til grund for morgenmøderne lå endvidere fem pejlemærker fra Lederernes Digitale Tænk tank.

Morgenmøderne kredsede blandt andre om følgende temaer:

- Digital dannelse og dataetiske grænser.
- Er det slut med hierarki på fremtidens arbejdsplads?
- Ledelse af paradokser i en mere digital verden.

Morgenmøderne var åbne for både medlemmer og ikke-medlemmer.

Inden Covid-19 blev morgenmøderne afholdt som hybrid-morgenmøder med både fysisk og online deltagelse. Efter Covid-19 nedlukningen blev morgenmøderne på få dage omlagt til at blive afholdt 100 procent online.



10 MILLIONER SIDEVISNINGER PÅ LEDERNE.DK

Lederne.dk er et centralt omdrejningspunkt for den digitale medlemskommunikation.

I 2020 registreredes rekordstor trafik på hjemmesiden med flere end 10 millioner sidevisninger – en stigning på 34 procent i forhold til 2019, hvor hjemmesiden fik knap 7,5 millioner sidevisninger.

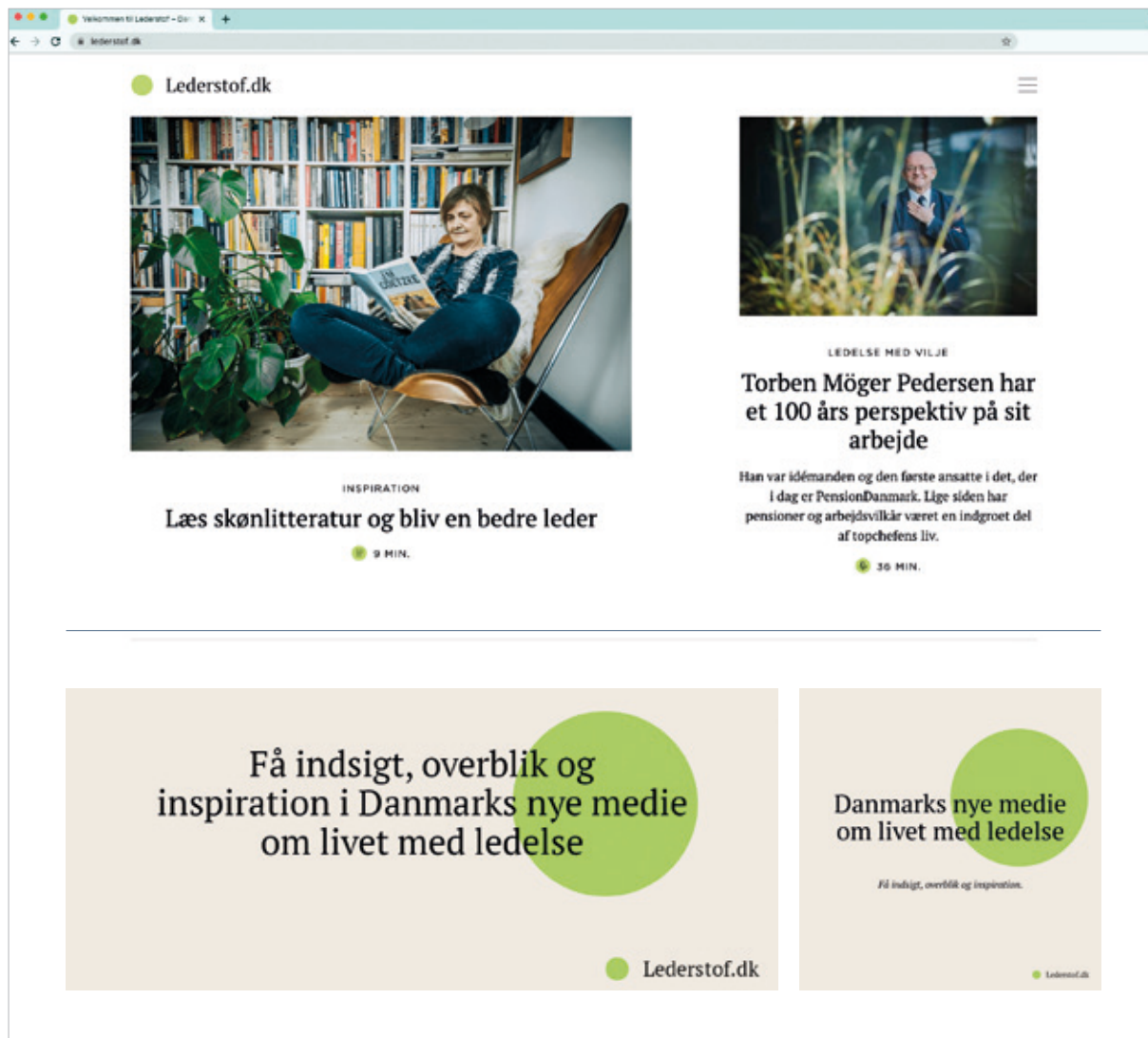
Stigningen i 2020 skyldes blandt andet en markant efterspørgsel på indhold relateret til corona. Lederernes "Corona Q&A" fik alene cirka 300.000 sidevisninger.

34%

– stigning i antal sidevisninger
på Lederne.dk 2019 til 2020

SIDEVISNINGER PÅ LEDERNE.DK

- 2016: 6.267.577
- 2017: 6.676.381
- 2018: 6.831.457
- 2019: 7.467.609
- 2020: 10.034.408



VELKOMMEN TIL LEDERSTOF.DK - DANMARKS NYE MEDIE OM LEDELSE

I oktober 2020 blev mediesitet Lederstof.dk lanceret i stedet for det trykte medlemsmagasin og nyhedsbrevet Ledelse i Dag. Lederstof.dk er Danmarks digitale medie om livet med ledelse og alle de emner, der præger lederens hverdag. Med artikler og podcasts klædes danske ledere på med ny viden, konkrete værktøjer og perspektiver fra ledere på alle niveauer.

Formålet med Lederstof.dk er at inspirere, motivere og kultivere den beslutningskraft og tankevirksomhed, der forvandler ledelse til god ledelse. Topchefer som Mads Nipper, Eva Berneke og Jens Bjørn Andersen har deltaget i Lederstof.dk's podcast "Ledelse med vilje" og i artikler om deres vigtigste ledelsesbeslutninger. Nye ledere og mellemledere har fortalt om deres udfordringer, og har fået gode råd fra eksperter, som alle ledere

kan bruge. Og Lederstof.dk har udgivet en række værktøjsartikler med for eksempel gode råd til den svære samtale, hvor Ledernes egne ledelsesrådgivere bruges som eksperter.

Ved at lancere et digitalt medie om ledelse, er det muligt at nå længere ud end vores nuværende medlemsbase. Det giver mulighed for at positionere Lederne som førende inden for ledelse blandt en masse ledere, der ellers ikke overvejer et skifte til Lederne – samtidig med de kan få et godt tilbud om medlemskab, kurser og andre produkter. Ved udgangen af 2020 – og efter to måneder i luften - havde knap 100.000 brugere været inde på sitet, omkring 20.000 var tilmeldt nyhedsbrevet og de første læsere havde meldt sig ind i organisationen.

3 SUNDHED OG TRIVSEL



”Lederne har en stolt og stærk tradition med dels at arbejde for et bedre arbejdsmiljø på de danske virksomheder, dels en vedholdende kamp mod stress. Indsatserne er et tydeligt udtryk for Bæredygtig Ledelse.”



MEDLEMS- TILFREDSHED

Rekordhøj tilfredshed i et ekstremt år for medlemsrådgivningen.

Målet om en tilfredshed på 90 procent, en Net-Promotor-Score (NPS) på 50 og en servicegaranti på 24 timer er en klar ledestjerne for Lederne kerneforretning.

Således er det glædeligt, at medlemstifredsheden i slutningen af 2020 nåede helt op på 94 procent. Det er det højeste niveau, siden Lederne begyndte at måle på medlemstifredsheden.

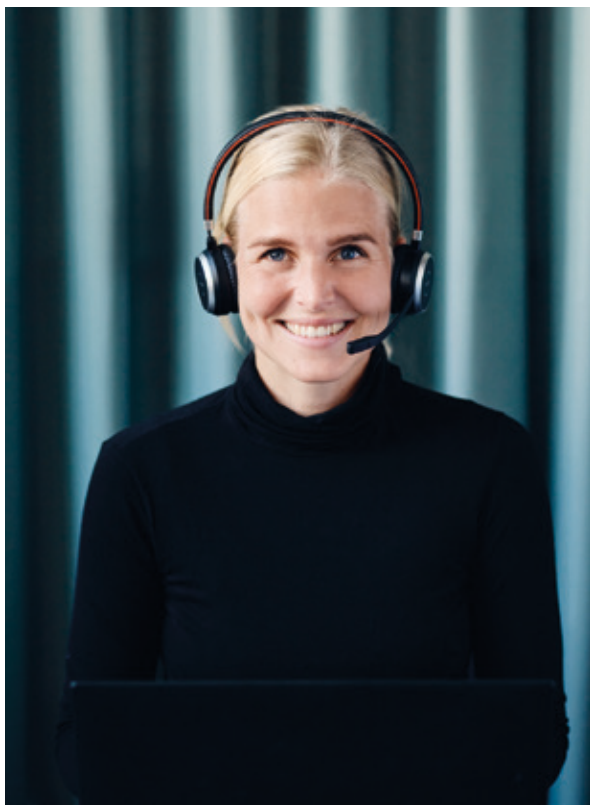
Net-Promotor-Scoren, som måler, hvor mange medlemmer der vil anbefale Lederne til andre, endte på 60, hvilket er ét point over det samlede resultat for 2019. 2020 var et ekstremt år for Medlemsrådgivningen, som

blev kraftigt påvirket af covid-19 i driften: Dels i form af en stigning i antallet af henvendelser, dels på grund af en stor formidlingsopgave i forhold til medlemmerne vedrørende de mange udmeldinger og regler fra regeringen omkring hjælpepakker, hjemsendelser og arbejdsfordelinger.

Alle medarbejdere har ydet en stor indsats, hvilket også afspejles i, at tilfredshedsskemaet er i top på alle områder. Den målrettede indsats har således resulteret i, at medlemmerne har været yderst tilfredse med den hjælp og rådgivning, de har fået i 2020.

MEDLEMSTILFREDSHED FORDELT PÅ FORRETNINGSOMRÅDER I 2020

Antal respondenter	Område	Samlet tilfredshed(%)	Samlet utilfredshed (%)	*NPS score
1.098	Ledighed	93	2	58
545	Efterløn	92	3	58
826	Kontrakt	94	3	64
114	LG	93	2	80
1.363	Opsigelse	92	4	62
1.531	Rådgivning	92	5	56
3.455	Beskæftigelse	96	1	61
507	Ledersparring	97	1	68
1.128	Medlemskab	92	3	



MÅLSÆTNING NÅET I CALLCENTER

I 2020 modtog vi 219.705 kald til Ledernes Callcenter, og den samlede medlemstilfredshed endte på 90 procent.

Stigningen i medlemstilfredshed skal ses i lyset af, at der i 2020 blev modtaget flere end 128.748 kald til de fire centrale telefonlinjer – en stigning på 24 procent sammenlignet med 2019. Specielt dagpengeområdet oplevede en markant stigning i telefonhenvendelser fra medlemmer på grund af stigende ledighed genereret af corona-nedlukningen af samfundet.

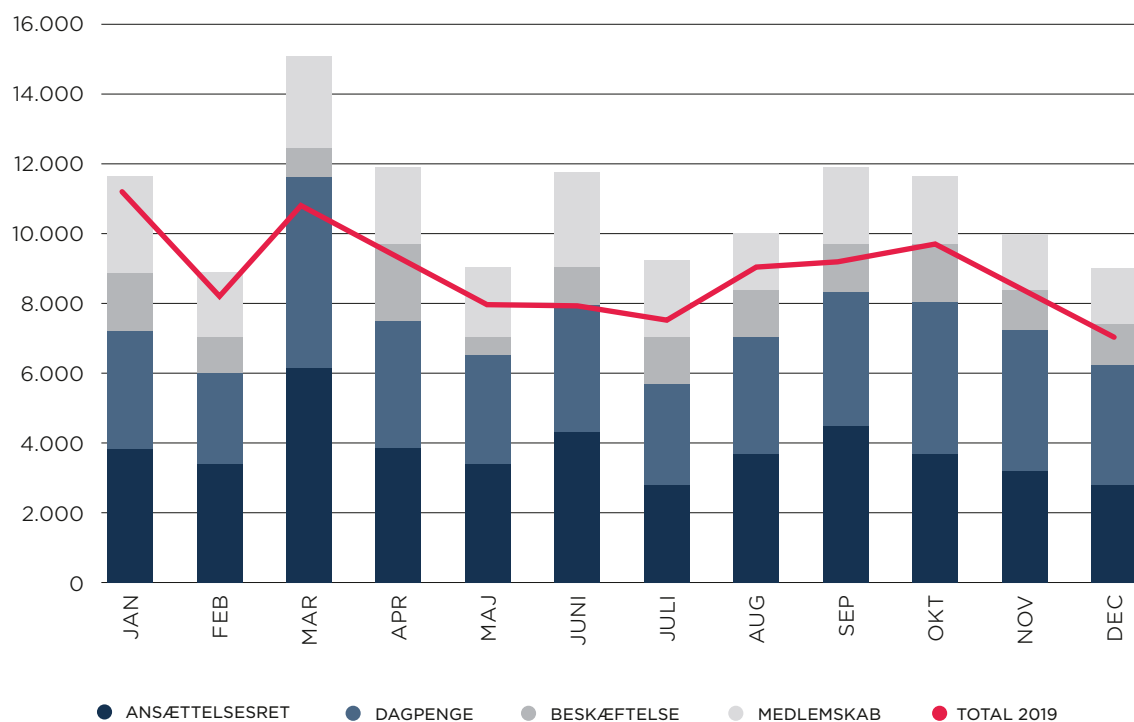
STIGNING I ANTAL KALD TIL FIRE CENTRALE TELEFONLINJER

2019-2020

- Ansættelsesret 23,3%
- Dagpenge 42,0%
- Beskæftigelse 17,8%
- Medlemskab 3,7%

UDVIKLING I KALD PÅ FIRE HOVEDOMRÅDER

Callcentret 2020



19 PROCENT FLERE HENVENDELSER TIL JURIDISK RÅDGIVNING

I forhold til antallet af henvendelser til Ledernes ansættelsesretlige afdeling blev 2020 også i stor grad præget af coronakrisen. Fra den første nedlukning medio marts og i resten af 2020 blev mange medlemmer påvirket af krisen, hvilket øgede efterspørgslen på juridisk rådgivning.

Samlet blev der behandlet 27.791 sager inden for alle rådgivningsområder blandt medlemmer i de tre organisationer Lederne, Virksom og PRO- en stigning på cirka 19 procent i forhold til 2019.

Det øgede behov for juridisk rådgivning udsprang blandt andet af nedlukning af arbejdspladser og vedtagelsen af nye hjælpepakker, som skulle fortolkes og videreformidles til medlemmerne på en klar og forståelig måde.

I løbet af foråret blev Q&A-siderne om Corona på Lederne.dk opdateret flere gange dagligt med nye regler, og flere end 300.000 besøgte siderne. Samtidig blev marts den travleste måned i afdelingens historie med 2.750 sager.

Mange flere medlemmer end tidligere år måtte desværre opleve at blive opsagt i 2020 - særligt i perioden marts til juni, hvor Lederne behandlede 36 procent flere opsigelsessager end i samme periode 2019. Kombineret med, at antallet af ansættelseskontrakter i samme pe-

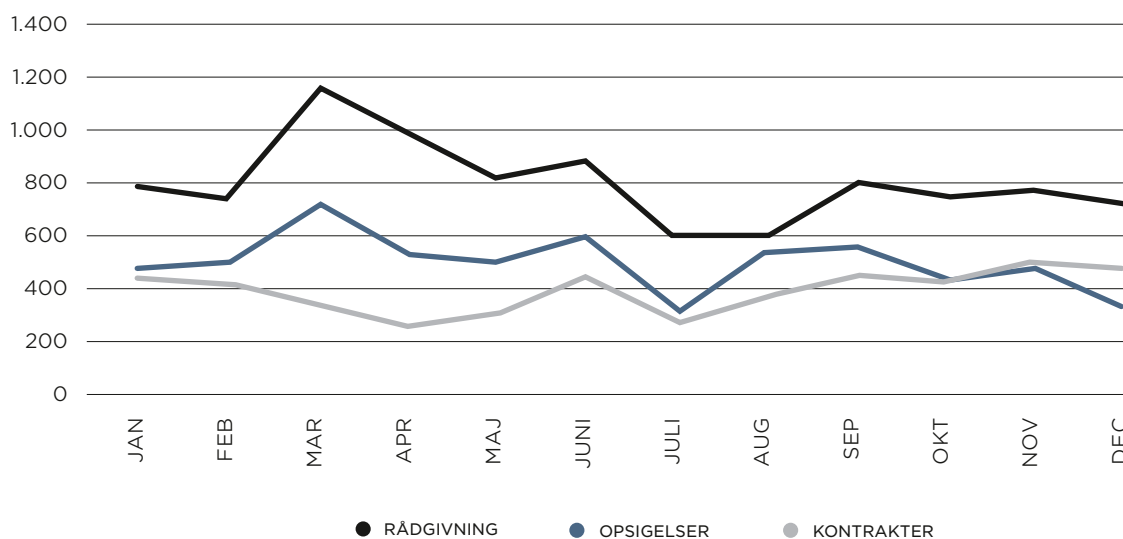
riode lå 9 procent under 2019, var mange medlemmer negativt påvirket af coronakrisen.

I løbet af efteråret kom der dog en mærkbar forbedring. Antallet af sager, hvor medlemmer havde behov for at få gennemgået en ny ansættelseskontrakt, steg måned for måned, ligesom antallet af opsigelser blev færre. Ultimo 2020 var der samlet set en stigning på 4,3 procent i ansættelseskontrakter og en mere moderat stigning i antallet af opsigelser på 17,8 procent. Så selvom 2. halvår også bød på perioder med et større antal sager end normalt, var det oftere på en mere positiv baggrund.

Antallet af rådgivningsager - hvor medlemmer fik rådgivning inden for blandt andet bonus, ferie, løn og barsel - steg mest, og i 2020 kom der 22 procent flere rådgivningsager i forhold til 2019, primært grundet coronakrisen, da mange sager om arbejdsdeling, løn-nedgang og ferie hører herunder.

Ved nedlukningen i marts og i efteråret arbejdede størstedelen af det offentlige arbejdsmarked hjemme på fuld løn. Derfor har rådgivningen af medlemmerne på det offentlige område i corona-perioden af 2020 hovedsageligt drejet sig om rådgivning om de generelle ansættelsesretlige vilkår, feriespørgsmål og trivsel samt meget få opsigelser.

SAGSUDVIKLING I DET ANSÆTTELSESRETLIGE OMRÅDE
2020





NY FERIELOV TRÅDT I KRAFT

Ikke alt i 2020 handlede om corona. Et andet centralt tema i 2020 i både formidlingen på Lederne.dk og i konkrete henvendelser fra medlemmerne var den nye ferielov, som trådte i kraft den 1. september 2020. I særdeleshed overgangsordningen fra den gamle til

den nye ferielov gav anledning til mange rådgivninger. I forbindelse med omtalen af de nye regler på hjemmesiden, blev der udarbejdet en feriepenge-beregner til medlemmets egen brug samt publiceret en række artikler på hjemmesiden og i nyhedsbreve.



102 RETSSAGER AFSLUTTET

I 2020 blev der afsluttet 102 retssager, hvilket ligger på niveau med de forudgående fem år, dog med undtagelse af 2019, hvor der blev afsluttet 128 retssager.

Primo 2020 var det forventningen, at der ville blive afsluttet flere end 102 sager i 2020. Imidlertid betød corona-situationen, at domstolene lukkede ned et par måneder i foråret, hvorfor retssager fra den periode, ligesom flere retssager fra ultimo 2020 er udskudt.

De 102 retssager indbragte i alt 16,8 millioner kroner.

35 procent af retssagerne blev vundet med en dom, 57 procent blev afsluttet med et fordelagtigt forligsmæssigt resultat for medlemmet, og otte procent blev tabt. Seks konkurskarantænesager blev behandlet i 2020. Konkurskarantæne betyder, at man som følge af grov uforsvarlig forretningsførelse ikke længere har ret til at deltage i ledelsen af visse typer virksomheder. Lederne tilbyder efter en konkret vurdering at repræsentere medlemmer i disse sager, idet en karantæne kan have store konsekvenser for de karriere- og jobmæssige muligheder i en årrække.

BORTVISNING ENDTE MED FORLIG OG ERSTATNING

Et medlem af Lederne var ansat som CFO i et dansk datterselskab til en international koncern, der producerer måletekniske instrumenter. Den øverste ledelse bad medlemmet om at gennemføre nogle regnskabsmæssige transaktioner, som medlemmet vurderede, var retsstridige. Derfor meddelte medlemmet, at han gerne ville undersøge lovgrundlaget nærmere, hvilket resulterede i, at han blev bortvist for lydighedsnægtelse og tilsidesættelse af sin loyalitetspligt.

Efter resultatløse forhandlinger indbragte Lederne sagen for domstolene, og ved en efterfølgende retsmægling i Retten i Viborg, hvor Lederne bistod medlemmet, blev parterne enige om en forligsmæssig løsning. Den komplicerede sag kom derfor ikke igennem domstolssystemet, men blev løst ved retsmæglingen.

For medlemmet betød det, at han hurtigt fik en tilfredsstillende erstatning for den uberettigede bortvisning og ret til at beholde sine aktier i virksomheden.

MEDLEM FRIFUNDET I SAG OM KONKURSKARANTÆNE

Et medlem af Lederne havde i ét år været administrerende direktør for en IT-softwareleverandør i Københavnsområdet frem til et halvt år før, virksomheden gik konkurs. Medlemmet havde haft ansvar for udvikling af driften, kundekontakt og medarbejderhåndtering, mens ejeren, som også var bestyrelsesformand, havde ansvar for økonomien.

Da selskabet gik konkurs, viste det sig, at der ikke var foretaget korrekt bogføring, og at der var betydelige udeståender med Skat.

Sø- og Handelsretten idømte ejeren tre års karantæne, men frifandt Ledernes medlem under hensyntagen til de formildende omstændigheder, som Lederne gjorde gældende, herunder især, at det var ejeren, som havde ansvaret for økonomistyringen. Var medlemmet ikke blevet frifundet, kunne han have risikeret tre års karantæne og derudover eventuelt erstatningskrav fra kreditorerne.



STØRSTE ANTAL ARBEJDSKADESAGER NOGENSINDE

2020 blev et skelsættende år for Lederne på arbejds-skadeområdet. Der blev i alt afsluttet 267 sager, hvilket er det største antal nogensinde.

En stor del af forklaringen på stigningen er, at stadig flere medlemmer vælger at lade Lederne optræde som partsrepræsentant igennem hele forløbet.

I 50 af sagerne fra 2020 var der et økonomisk element i form af godtgørelses- og erstatningsbeløb, som i alt indbragte knap 24,1 millioner kroner.

Der er tale om en stigning i det samlede godtgørelses- og erstatningsbeløb, hvilket primært skyldes to forhold:

For det første indbragte en enkelt grov chikanesag i alt kr. 7,5 millioner kroner til medlemmet, hvilket er atypisk. Fem sager indbragte mellem 2,5 og 3 millioner kroner, mens hovedparten af de resterende sager lå på et niveau mellem 40.000-100.000 kroner.

For det andet indbragte flere supplerende sager mod virksomhedernes forsikringsselskaber større beløb.

FÆRRE KONKURSSAGER

I antallet af nye konkurssager skete der i 2020 et fald på 13 procent i forhold til 2019.

I april 2020 var der en markant tilgang af nye konkurssager, hvor der blev oprettet 75 sager mod 17 sager i samme måned 2019. Stigningen i antal sager var forventet som en direkte udløber af nedlukningen af Danmark medio marts. I umiddelbar forlængelse af nedlukningen overgik domstolene til nødberedskab, hvilket blandt andet indebærer, at konkursbegæring kun blev behandlet, hvis domstolene anså dem for "væsentlige".

Det medførte, at flere berammede skifteretsmøder til afsigelse af konkursdekreter blev aflyst, hvorefter Lederne medlemmer ikke kunne anmelde deres lønkrav til Lønmodtagernes Garantifond.

Lederne rettede henvendelse til Justitsministeriet med opfordring til at domstolene fremmede behandlingen af konkurssager, idet dette kunne ske digitalt eller telefonisk. Efterfølgende blev flere skifteretsmøder afviklet digitalt, hvilket sikrede medlemmernes ret til at anmelde og få dækket deres løntilgodehavender.

Også Lønmodtagernes Garantifond var ramt af hjemsendelser, men det medførte ikke betydelige ændringer i forhold til sagsbehandlingstiden.

I 3. og 4. kvartal stabiliseredes tilgangen af konkurssager og lå samlet set på niveau med 2019. Generelt skal de færre konkurser ses på baggrund af diverse hjælpepakker, der har holdt hånden under virksomheder, og som minimum har udskudt likviditets- og dermed betalingsproblemer.



HENVENDELSER TIL LEDERSPARRING ÆNDREDE KARAKTER

LederSparring gennemførte i 2020 2.037 sager, hvilket er på samme niveau som 2019.

Fordelingen af sager ændrede karakter i 2020, idet medlemmerne i højere grad end tidligere år efterspurgte sparring om trivsel og stress. Andelen af disse sparringer steg fra 24 procent af de samlede sparringer til 32 procent.

Mange af trivselshenvendelserne udsprang af hjemmearbejde, relationen til egen chef samt medarbejder.

Den samlede tilfredshed med LederSparring i 2020 var 97 procent og en NPS på 68, hvilket er en fremgang i forhold til 2019.

Ud over at bidrage til Ledernes ConferenceTour med facilitatorer og som talspersoner for Lederne i pressen, udarbejdede LederSparring-teamet i 2020 blandt andet også en guide om "Blended Working". Guiden anviser, hvordan ledere skal forholde sig i relation til at lede teams, som fysisk befinder sig både på arbejdspladsen og hjemme. Herudover blev LederSparringPLUS søsat.

952 SAGER GAV 122,5 MIO. KR. TIL MEDLEMMERNE

I forbindelse med opsigelser, arbejdsskader og retssager henter Lederne hvert år millioner hjem til medlemmerne. I 2020 blev der i 952 sager samlet hentet 122,5 millioner kroner hjem til medlemmerne.

Inden for opsigelses- og rådgivningssager blev der afsluttet 778 sager, der gav kroner i kassen til medlemmer. Disse 778 sager indbragte 81,7 millioner kroner.

Retssager og arbejdsskader indbragte henholdsvis 16,8 og 24 millioner kroner.

På konkursområdet blev der i 2020 indbragt 51 millioner kroner til medlemmerne, hvor arbejdsgiver gik konkurs. 49,7 millioner kroner kom fra Lønmodtagernes Garantifond, mens 1,3 millioner kroner kom fra konkursboerne. Der er tale om et fald på 23 procent i forhold til 2019, hvor der blev indbragt i alt 66,1 millioner kroner til medlemmerne.



LØNSOM VÆKST

Ledernes Hovedorganisation har passeret 130.000 medlemmer.

En del af 2025-strategien er medlemsvækst med en nettovækst-stigning på 1.500 nye medlemmer per år. Det er ambitionen, at væksten skal være organisk, samt at den skal være lønsom og rettet mod de medlemmer, der investerer i et karrierelangt medlemskab af Lederne.

Samtidig skal positionen som det foretrukne valg blandt de traditionelle kernemedlemmer fastholdes, vel vidende at den gruppe fremover vil fylde mindre på det danske arbejdsmarked. Derfor vil en lønsom vækst også forudsætte, at der er et kontinuerligt fokus på at hverve de strategiske segmenter ledere med en længerevarende uddannelse, kvindelige ledere og nye unge ledere.

2020 blev året, hvor Ledernes Hovedorganisation passerede 130.000 medlemmer, og det er den foreløbige kulmination på en imponerende medlemsvækst gennem mere end 20 år.

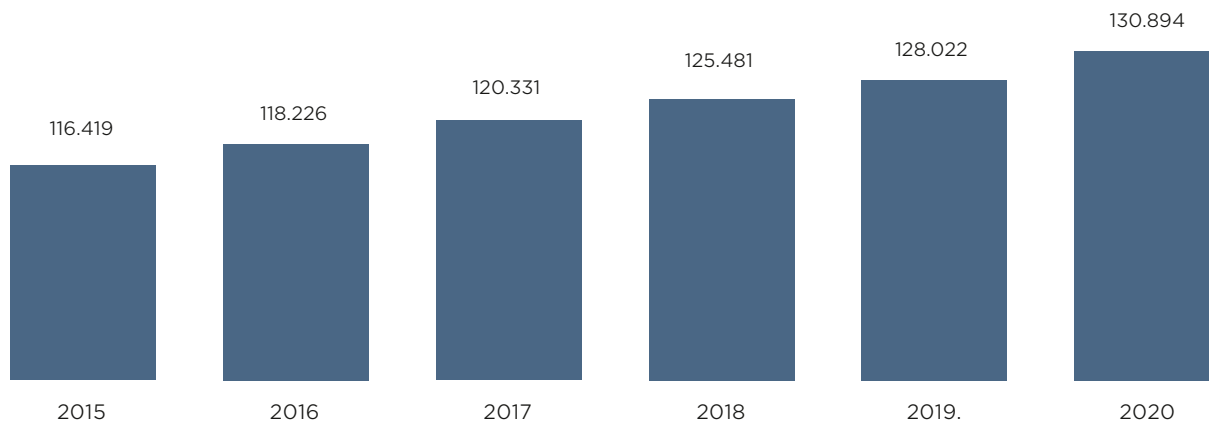
I 2020 realiserede Lederne en samlet nettovækst på 2.651 medlemmer og indfrie dermed det samlede nettovækstmål på 1.500 medlemmer. I 2020 var der alene tale om organisk vækst, hvorimod væksten i 2018 og 2019 var påvirket positivt af fusionerne med henholdsvis Lederne Søfart og Lederforeningen TDC.

Nettovæksten kan blandt andet forklares ved, at det i 2020 lykkedes at reducere den samlede afgangsprøcent fra 6,8 procent i 2019 til 6,1 procent. Coronakrisen betød, at færre medlemmer valgte at opsiges medlemskabet, hvilket kombineret med en række winback-aktiviteter medførte en lavere afgang i 2020.

Nettovæksten drives i 2020 primært af Lederne, og den noget lavere nettovækst i Virksom skyldes, at nyindmeldte Virksom-medlemmer i 2020 ikke blev tilbudt muligheden for at få 12 måneders gratis indtægtssikring.

SAMLET MEDLEMSTAL I LEDERNES HOVEDORGANISATION 2015-2020

I 2020 var der alene tale om organisk vækst, hvorimod væksten i 2018 og 2019 var påvirket positivt af fusionerne med henholdsvis Lederne Søfart og Lederforeningen TDC.



MEDLEMSTAL FOR LEDERNES HOVEDORGANISATION 2020 (OPGJORT PR 31.12.2020).



130.000 medlemmer

af Ledernes Hovedorganisation i 2020. Det er den foreløbige kulmination på en imponerende medlemsvækst år efter år.

ANDEL AF KVINDelige MEDLEMMER STEG

Knap 35 procent af de nye foreningsmedlemmer i 2020 var kvinder. Antallet af nye kvindelige medlemmer i 2020 er dermed over gennemsnittet for den samlede medlemsskare. Den samlede andel af kvinder udgjorde ved udgangen af 2020 30,2 procent af medlemmerne.

FLERE HAR LANG VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

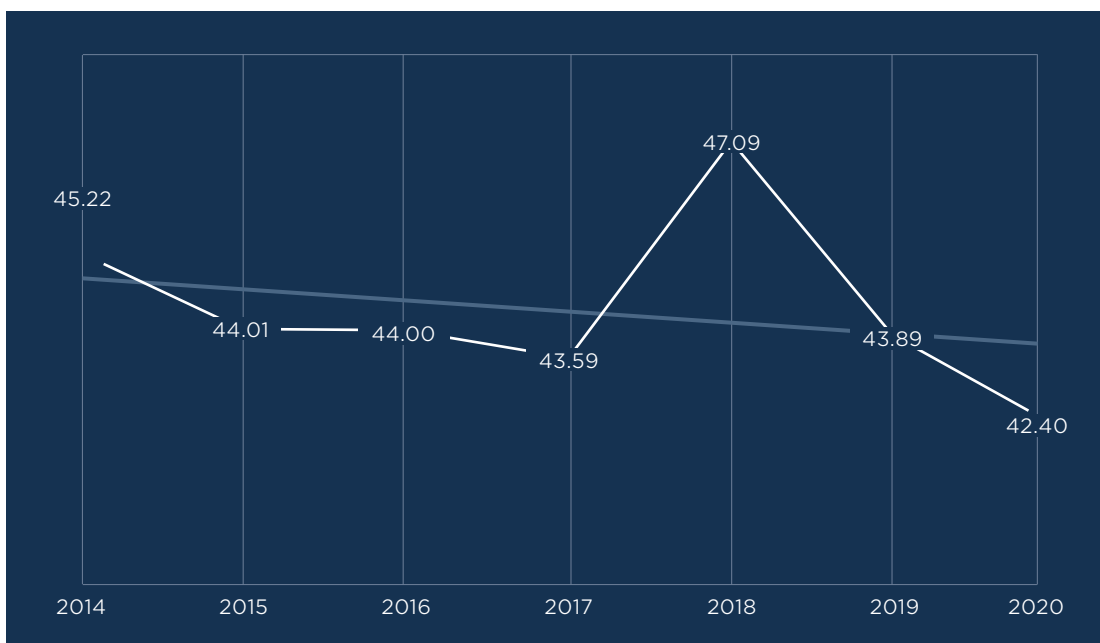
Som en del af 2025-strategien er der et særligt fokus på de strategiske målgrupper, ledere med en længerevarende uddannelse, kvinder og unge ledere, og i 2020 har der været vækst i de tre segmenter blandt nye medlemmer sammenlignet med de øvrige medlemmer.

25 procent af de hvervede medlemmer i 2020 har en lang videregående uddannelse, ph.D. eller forskerbaggrund. Det er en stigning på hele 10 procentpoint sammenlignet med den eksisterende gruppe. Samtidig er der sket et fald i andelen af medlemmer med korte videregående uddannelser.

HISTORISK LAV GENNEMSNITSALDER FOR NYE MEDLEMMER

Den gennemsnitlige alder for nye foreningsmedlemmer lå ved udgangen af 2020 på 42 år og er dermed den historisk laveste gennemsnitsalder.

GENNEMSNITSALDER FOR NYE FORENINGSMEDLEMMER / ÅR



Kilde: CRM (Kontaktpersoner - dette viser fordelingen på tværs af alle foreningsmedlemmer (ikke blot de der er hvervet igennem digitale kanaler). Den høje gennemsnitsalder i 2018 skyldes fusionen med Lederne Søfart.



KOMMERCIELLE AKTIVITETER

Udfordrende år gav både plusser, minusser og nye muligheder.

De bærende kommercielle aktiviteter udgøres af Ledernes KompetenceCenter og MødeCenter, Ledernes Tillægsforsikring, LederPension og Ledernes Privatforsikringer. Formålet er blandt andet at skabe værdi for medlemmerne samt at understøtte de samlede strategiske indsatser.

Fælles for de kommercielle aktiviteter i 2020 er, at de på forskellig vis har været ramt af coronakrisen, der har sat sit præg på resultaterne.

Hurtig omstilling i Ledernes KompetenceCenter

Den altoverskyggende faktor for Ledernes KompetenceCenter i 2020 var Covid-19. I forlængelse af den første nedlukning i marts ændrede markedet og efterspørgslen sig markant, og det krævede en hurtig omstilling fortsat at kunne levere kurser og uddannelser, da langt størstedelen af KompetenceCenterets kurser

og uddannelser var med fysisk fremmøde. Situationen fordrede en hurtig omstilling, og alt, hvad der kunne digitaliseres, blev tilpasset til online eller blended learning/e-learning. Det betød, at onlineproduktportefølje voksede markant i 2020, og det har givet gode erfaringer, som kan bruges fremadrettet.

Samtidig blev aktiviteter flyttet fra forår til efterår og gennemført med succes. Kombinationen af omstillingen af undervisningsformen, og at en lang række aktiviteter kunne gennemføres på et senere tidspunkt, bevirkede, at årsresultatet for 2020 blev bedre end forventet efter nedlukningerne i begyndelsen af året.

På trods af de ændrede omstændigheder er karakterniveauet bibeholdt for kursisterne på de kompetencegivende uddannelser, ligesom tilfredsheden generelt er på samme niveau som tidligere.

ÆNDRINGER I PRODUKTORTEFØLJEN

En anden konsekvens af de ændrede vilkår var lukning af visse produktområder, fordi de havde svære betingelser i en digital produktportefølje. Blandt andet blev produktområdet Netværk lukket helt ned, ligesom den aktive salgsindsats for det virksomhedsinterne område også blev lukket.

For ikke at lade virksomhederne i stikken, var gennemførelsen af de fysiske forløb en af de aktiviteter, der blev flyttet til senere på året. Det betød, at der ikke blev tabt nogle virksomheder på gulvet i den periode, og alle aftalte forløb blev gennemført.

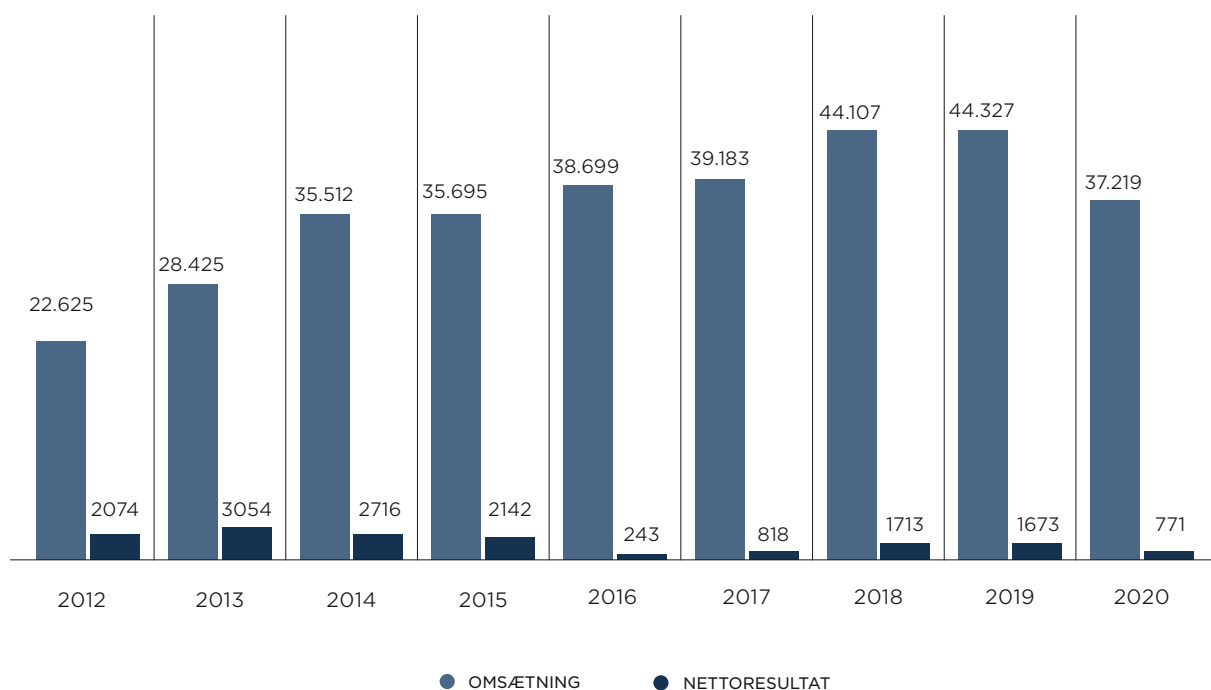
Derudover har virksomheder selv taget kontakt og bedt om hjælp til deres ledelsesmæssige udfordringer. Forespørgslerne har især været præget af distanceledelse, og hvordan man som leder og virksomhed fik

håndteret den nye arbejdssituation, og der har også været stor efterspørgsel på interne virksomhedsakademier og fag med ECTS-point. Det har givet anledning til en god dialog og indsigt i ledelsesudfordringer i danske virksomheder, og i slutningen af 2020 er en stor del af rammeaftalerne gentegnet med succes.

Et andet område, hvor salgsindsatsen blev lukket ned, men hvor der stadig er aktivitet, er Outplacement og Coaching. Efteråret har vist, at det nye set-up, hvor ansvaret for såvel salg og leverance af de enkelte ydelser er overgået til freelancere, fungerer tilfredsstillende. Hovedparten af outplacement-forløbene bliver leveret som fysiske møder, og evalueringerne viser høj tilfredshed i form af evalueringsgennemsnit > 4,7 (på 5-skalaen).

LEDERNES KOMPETENCECENTER

Resultatopgørelse inden skat



Tal i tusind kr.



STOR INTERESSE FOR KOMPETENCEGIVENDE UDDANNELSER

Der har været stor interesse for de kompetencegivende akademi- og diplomuddannelser, og området blev dermed et markant vækstområde i 2020. Også her blev en del undervisning afviklet online, og underviserene formåede hurtigt at udvikle nye forløb og tænke i helt nye pædagogiske virkemidler.

Det resulterede i, at niveauet af antal studerende blev bibeholdt, og onlinemulighederne blev udnyttet på nye måder. Samtidig blev online-eksamensresultaterne holdt på samme niveau som 2019.

750 DELTAGERE PÅ JOBRETTET UDDANNELSESFORLØB

Covid-19 sendte desværre mange mennesker ud i ledighed, hvilket fik betydning for afviklingen af kurser for ledige i KompetenceCenteret. Der blev i 2020 opkvalificeret omkring 750 ledige, som havde sagt ja tak til et seks-ugers jobrettet uddannelsesforløb. Det var cirka dobbelt så mange som i 2019, og det var især projektlederuddannelsen, som var populær.

Omlægningen til onlineforløb, der her nedbrød kommunegrænser og gjorde rækkevidden bredere end hidtil, gjorde det også muligt for flere at deltage.

NYE KURSER

- Teamledelse
 - High Performance Teams
 - Future of work
 - Customer Experience Management
 - Business Recoded
-

FOKUS PÅ BÆREDYGTIGHED

Der har i 2020 også været fokus på en række spændende kurser og uddannelser i bæredygtighedens tegn. Blandt andet havde årets Ledelse i Dag-konference bæredygtighed som det overordnede tema, og der er blevet udbudt to nye akademifag i henholdsvis bæredygtig forretningsudvikling og bæredygtig ledelse, der skal være med til at understøtte den overordnede strategi.

KUN 32 UGER MED ÅBENT I LEDERNES MØDECENTER

2020 blev også et forandringernes år for Ledernes MødeCenter. Året begyndte rigtig godt med masser af gæster, men ligesom i det meste af resten af samfundet blev der lukket for gæster fra den 12. marts. Samlet var det kun muligt at have 32 åbne uger i 2020, og det var under lidt andre forhold end vanligt.

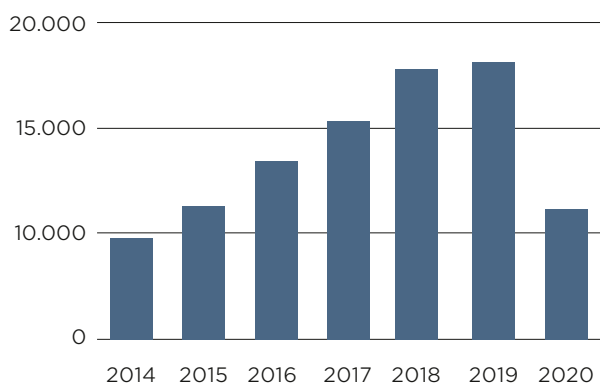
Først og fremmest betød behovet for større afstand samt det udskudte bryggeri, at MødeCenterets kvadratmeterantal blev halveret, da førstesalen fra slutningen af maj blev omdannet til kontorpladser. Da fysiske møder og kurser igen blev muligt, var mange af KompetenceCenterets kurser derfor flyttet ud i byen, og i efteråret var det primært akademi- og diplomuddannelsen, der blev afviklet i MødeCenteret.

Fra den 1. december 2020 rykkede også outplacement-møder ud af MødeCenteret. Den reducerede plads betyder fremadrettet også, at det kun i meget få tilfælde vil være muligt at kunne tilbyde lokaleudlejning, og af samme grund er MødeCenteret trådt ud af SKI-aftalen fra 1. januar 2021. Udlejning vil fremadrettet primært være til lokalafdelingerne og enkelte andre. Årets ændringer i åbningsuger og kvadratmeter betød, at der kun blev nået 20 procent af det oprindelige salgsbudget, og gæstetallet har også set noget anderledes ud end vanligt.

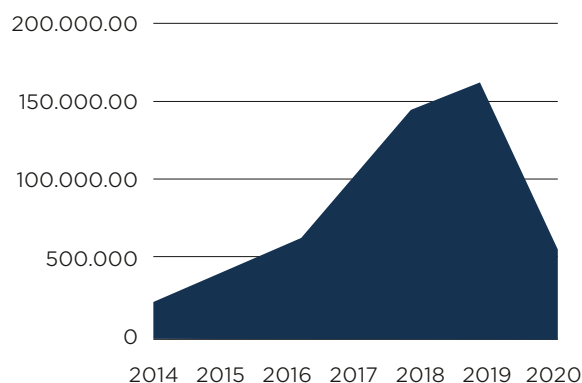
I den nye hverdag med færre gæster samt afstand, sprit, pauseplanlægning og mundbind er det lykkedes at holde MødeCenteret sygdoms- og spredningsfrit, hvilket er et helt nyt parameter at måle succes på.

GÆSTER OG BOOKINGOMSÆTNING I LEDERNES MØDECENTER

Antal gæster 2014-2020



Bookingomsætning 2014-2020



FLERE NYTEGNEDE LEDERNES TILLÆGSFORSIKRING

2020 blev også et usædvanligt år for Ledernes Tillægsforsikring. De første måneder af året startede ganske positivt med en nedadgående skadesudvikling, men allerede kort efter nedlukningen af Danmark i marts måtte tillægsforsikringen vise sin værdi i forhold til mange medlemmer.

I april var der en stor stigning i ledigheden inden for navnlig handel, transport, turisme, hotel- og restaurationsbranchen, hvilket førte til en markant stigning i skadesanmeldelser.

I april og maj voksede generelt også uroen for at blive ramt af ledighed, hvilket førte til en stigning i salget af nye forsikringer, så salget i april 2020 lå 170 procent højere end salget i april 2019. Men uroen blandt medlemmerne sporedes ikke alene i en forøgelse af nytegningerne. Også på de eksisterende forsikringer førte situationen til, at medlemmerne markant øgede deres dækninger og valgte at ændre dækningsperioden fra seks til 12 måneder.

Samlet set førte det til beregninger, som viste, at forsikringsselskabet AmTrust for både 2020 og de kommende år kunne imødesæ betydelige underskud. Tilsvarende markedssituation gjorde sig gældende for alle øvrige lønforsikringer. Nogle selskaber var hurtige til allerede i april måned at forøge præmierne og stoppede helt for nysalg. Andre stoppede for dækningsforøgelser eller udbød alene nytegning med en startkarens på 12 måneder.

Under de svære forhandlinger med forsikringsselskabet var det en glæde, at Lederne ud over at repræsentere den største ordning på markedet også igennem årene har holdt fast i et forsigtighedsprincip om at sikre en god økonomi i ordningen. Det betød, at Ledernes Tillægsforsikring nok blev ramt af underskud, men på et lidt mere begrænset niveau end det øvrige marked.

Det lykkedes derfor at opnå accept af at fastholde de eksisterende vilkår uændret og at undgå krav om en større præmiestigning end 15 procent med virkning fra 1. juli 2020. Det var i øvrigt første gang i 10 år, at der var behov for at varsle generelle præmiestigninger.

Skadesudviklingen stabiliseredes sig igennem 2. halvår af 2020, således at der ved udgangen af året var grund til at antage, at der i løbet af årene 2021 og 2022 igen kan skabes grundlag for en sund økonomi i ordningen uden nye præmiestigninger. Det vil dog først hen mod slutningen af 1. halvår 2021 være muligt at vurdere, om de nye nedlukninger fra midten af december måned vil have en mærkbar negativ konsekvens på udviklingen i ordningen.

”Ved udgangen af 2020 havde 26.039 medlemmer af Ledernes Hovedorganisation tegnet en tillægsforsikring.”

VÆKST I LEDERPENSION

LederPension under betegnelsen LHPension rummer et fælles pensionstilbud til medlemmer af både Lederne, Virksom og PRO. Pensionstilbuddet er fortsat en af de meget attraktive medlemsfordele, og i 2020 blev 20 procent flere medlemmer henvist til PFA vedrørende LederPension / LHPension end i 2019.

Væksten forventes at fortsætte i 2021 særligt fordi, det ved udgangen af 2020 lykkedes at indgå samarbejde med PFA's pensionsmæglere. Samarbejdet betyder, at pensionsmæglerne fra 2021 må tilbyde LederPension til deres ejerledere-pensionskunder. Disse vil således ved samtidig indgåelse af medlemskab af Virksom kunne få glæde af de kollektive og attraktive fordele, der ligger i LederPension / LHPension.

FLOT RESULTAT FOR PRIVATFORSIKRINGER

Ledernes privatforsikring udbydes i et samarbejde med Gjensidige, og siden 2017 er salget varetaget af Lederne eget forsikringsrådgiverteam.

Der er efterhånden etableret et fornuftigt fundament, som giver det rette afsæt for de ambitiøse målsætninger, der er fastlagt for området frem mod 2025. I 2020 blev der opnået et flot resultat med en samlet præmieportefølje på 52 millioner kroner – en portefølje, som frem mod 2025 forventes tredoblet.



POLITIK

Corona og kvinder i ledelse i centrum for politiske indsatser.

Corona har også spillet den absolutte hovedrolle i Lederne's politiske indsats i 2020. Efter landet for første gang blev ramt af en omfattende nedlukning i marts, og mange virksomheder blev tvunget til at omstille sig og for norges vedkommende afskedige medarbejdere, blev det en helt afgørende prioritet for Lederne at arbejde politisk for at holde hånden under dansk økonomi og medlemmernes arbejdspladser. Det er sket både med direkte kontakt til Christiansborg i stor stil og meget synlig tilstedeværelse i pressen.

Lederne har blandt andet arbejdet for at øge virksomhedernes likviditet og holde hånden under arbejdspladserne ved, at virksomheder kan få dækket faste udgifter med det formål, at produktionskapaciteten er holdt intakt og løbende kan tilpasses corona-udviklingen. Lederne har også kæmpet for hjælpepakker med høje-

re lønkomensation til medarbejdere, så det ikke kun er timelønnede medarbejdere, der får en høj lønkomensation, samt forlængelser af ordningerne, da krisen blev ved med at trække ud. Samtidig har Lederne presset på for hurtigere udbetaling af hjælpen.

Lederne lancerede også en pakke med forslag til, hvordan der kunne komme ekstra gang i samfundsøkonomien. Pakken indeholdt blandt andet en fremrykning af allerede aftalte skattelettelser og mulighed for udbetaling af de indefrosne feriepenge. Og i forbindelse med den politiske aftale om udbetaling af feriepenge, spillede Lederne en meget aktiv og central rolle for at sikre, at udbetalingen blev frivillig, da det ellers kunne ramme den store gruppe af Lederne's medlemmer, som betaler topskat.

Med i regeringens taskforce

Da regeringen nedsatte en taskforce om corona-smitte på arbejdspladsen, blev Lederne udpeget til at medvirke. Taskforcen har haft fokus på at undgå corona-smitte på arbejdspladsen med særligt fokus på arbejdstagere, der rejser ind og ud af landet. På møderne har Lederne medvirket i de løbende drøftelser af den aktuelle situation, er kommet med anbefalinger til initiativer i forhold til blandt andet værnemidler, forebyggelse af smittespredning, test og isolation og har stillet spørgsmål til de relevante myndigheder.

Konkrete forslag til uddannelsesindsats

Lige inden sommerferien udarbejdede Lederne et udspil med 10 konkrete forslag til at styrke opkvalificerings- og uddannelsesindsatsen under og efter Covid-19, og med tilfredshed kunne det konstateres, at flere af Ledernes forslag fandt vej til den brede politiske aftale, der blev indgået i oktober 2020 om en udvidet hjælpepakke.

Den indeholdt blandt andet på uddannelsesområdet en række udvidelser af hjælpeordninger for både ledige og hjemsendte for at sikre en opkvalificering af arbejdskraften under krisen.

Lederne arbejdede også aktivt med input i forhold til genåbningen af samfundet og har ikke mindst på baggrund af medlemshenvendelser og undersøgelser blandt vores medlemmer argumenteret for, at der blev indført et varslingsystem, så virksomheder og ledere bedre kan forudse, hvilke restriktioner, der indføres eller fjernes næste gang, hvis smitten stiger eller falder.

Mærkesag om flere kvinder i ledelse er fortsat i fokus

Flere kvinder i ledelse har gennem flere år været en mærkesag for Lederne. 2020 bød ikke på de store lyspunkter i udviklingen, da antallet af kvindelige ledere stort set er uændret sammenlignet med tidligere. Det hænger sammen med, at der er en række strukturelle faktorer på arbejdsmarkedet og i familierne, som ikke har ændret sig. Der var dog et lyspunkt, idet Lederne er den organisation, der havde haft den største fremgang i nye kvindelige medlemmer.

Ledernes indsats for flere kvinder i ledelse går på flere ben. Der er blandt andet blevet arbejdet for at påvirke de gældende barselsregler, så forældreorloven fordeles mere ligeligt, og Lederne har fremhævet, at det ikke er nok, hvis regeringen alene implementerer EU-direktivet om barsel.

Det var glædeligt, at den såkaldte Boligjobordning blev forbedret, så det bedre kan betale sig at tilkøbe hjælp i hjemmet. Men skal den for alvor understøtte

flere kvinder i ledelse, er forbedringerne nødt til at være permanente, så familierne kan vælge, at flere kvinder prioriterer lederkarrieren.

Lederne har også arbejdet på at afdække, hvad der kan være med til at forklare lønforskellen mellem mænd og kvinder, som er på cirka 15 procent. Vi gav derfor input til den analyse, som den tidligere beskæftigelsesminister satte i gang, og som den nuværende minister Peter Hummelgaard offentliggjorde i 2020. Med den nyeste viden er det alene to procent af lønforskellen mellem kønnene, som ikke kan forklares ved objektive forskelle på arbejdsmarkedet.

Lederne har igangsat et analysearbejde for at belyse lønforskellene med de samme nye metoder på Ledernes medlemmer. De nye resultater forventes klar til præsentation i 2021.

Lederne udbyggede også rådgivningen af medlemmerne med nye guidelines til de ledere, der vil arbejde for at fremme flere kvinder i ledelse, og det blev afdækket, at virksomheder med kvinder i ledelsen oftere udarbejder de såkaldte ESG-rapporter om bæredygtighed.

Lederne sikrede vigtigt mål for beskæftigelsesindsatsen

Beskæftigelsesministeren udmelder hvert år et antal mål for beskæftigelsesindsatsen. Et helt centralt mål for Lederne er, at jobcentrene bidrager til at løse de rekrutteringsudfordringer, der er på arbejdspladserne og som medlemmerne står med. De senere år har et af målene været, at virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.

Stærkt overraskende lagde beskæftigelsesministeren op til, at det mål blev sløffet som et selvstændigt mål for jobcentrenes indsats i 2021. Det mente Lederne var et stærkt uheldigt signal at sende, da det er et hovedformål med hele beskæftigelsesindsatsen.

Lederne arbejdede derfor som eneste organisation for, at det også blev et selvstændigt mål for indsatsen i 2021, og det lykkedes. Ministeren udmeldte i juni fem beskæftigelsespolitiske mål for 2021, hvor et er, at virksomhederne sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.

”Flere kvinder i ledelse har gennem flere år været en mærkesag for Lederne.”

Brug for seniorerne på arbejdsmarkedet

Lederne har i flere år arbejdet for at skabe muligheder for og incitamenter til, at flere seniorer bliver længere på arbejdsmarkedet. Det er afgørende for dansk økonomi og erhvervsliv, hvis vi også i de kommende år skal kunne skaffe tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft.

I 2020 kom der to, set fra Lederne side, positive nyheder på seniorområdet. Dels nedsatte S-regeringen en pensionskommission. Kommissionen skal blandt følge op på Seniortænketankens anbefalinger om at se på en forenkling af reglerne i pensionssystemet og samtidig sikre, at pensionssystemet er indrettet sådan, at det i højere grad kan betale sig at fortsætte med at arbejde, efter man har nået folkepensionsalderen. Pensionskommissionen skal afslutte sit arbejde i 1. kvartal 2022.

Den anden positive nyhed i 2020 var, at skatteministeren fremsatte og fik vedtaget et lovforslag, som betyder, at folkepensionister, der er medlem af en a-kasse, fremover får fradrag som andre a-kassemedlemmer, hvilket ikke hidtil har været tilfældet. Denne ændring støtter Lederne varmt.

Tidslinjen på seniorområdet i 2020 set med Lederne øjne var, at regeringen, Dansk Folkeparti, Enhedslisten og SF i oktober vedtog den nye ordning om tidlig pension.

Lederne argumenterede imod denne ordning, da pensionsalderen bør være ens for alle. Derfor bør der ikke gives en særlig pensionsrettighed til enkelte grupper alene på baggrund af antallet af år på arbejdsmarkedet. Der bør være mulighed for tidlig tilbagetrækning, hvis ens helbred gør, at man ikke kan arbejde mere.

Behov for at nedbringe studerendes frafald

Frafald på de videregående uddannelser koster hvert år samfundet i omegnen af én milliard kroner. Lederne har gennem hele 2020 via politiske udspil, politisk lobbyarbejde og debat i aviser og tidsskrifter insisteret på, at vi som samfund må finde løsninger, så færre studerende fortryder og springer fra deres uddannelse.

Lederne holdning er, at de mange milliarder, der hvert år anvendes til uddannelse af vores unge, skal anvendes bedst muligt af hensyn til den enkelte studerende og for at virksomhederne og lederne kan rekruttere kvalificerede medarbejdere og ledere.

Lederne foreslår også, at universitetsuddannelserne styrker samarbejdet med erhvervslivet, og at der er et større fokus på karrierevejledning før start på en lang videregående uddannelse, så der sker et bedre match mellem de studerende og uddannelsen.

MARKANT MERE PRESSEOMTALE I 2020

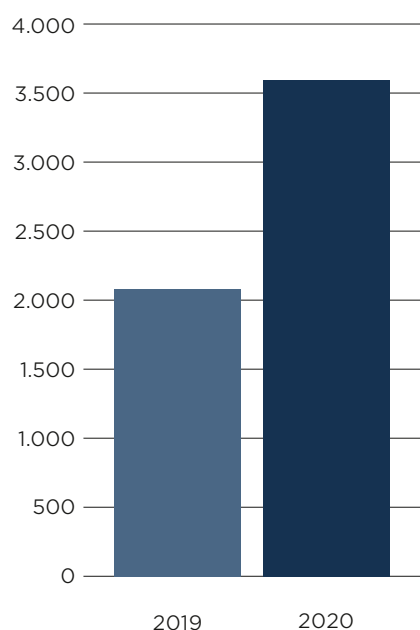
Lederne har et klart mål om at være synlig i medierne for at varetage medlemmernes interesser, spille ind i de politiske debatter og fremstå som en kompetent aktør i aktuelle debatter om ledelse.

I 2020 var Lederne synlig på en lang række dagsordener i medierne, ikke mindst i forbindelse med coronakrisen, hvor Lederne blandt andet gjorde sig gældende i debatten om økonomiske hjælpepakker, hjemmearbejde og distanceledelse. I efteråret var Lederne meget i medierne i debatten om sexchikane. Og på trods af, at coronakrisen året igennem stjal fokus fra andre politiske temaer, lykkedes det alligevel at komme i medierne om ikke mindst ledelse, men også om uddannelse, kvinder i ledelse og bæredygtighed.

Samlet set opnåede Lederne en stigning i medieomtalen på hele 69 procent i 2020 sammenlignet med 2019. Det var især i forårs- og efterårsmånederne af 2020, at der var markant mere presseomtale af Lederne.

ANTAL BRUTTO MEDIEOMTALER

Samlet stigning på 69%



dygtighed er et for fremtidens

Flere end danskere i år finder det res arbejdsfokus på bæredygtigheds verdenssmål.

Grøn debat



Vinkler, Lederne Nordjylland

FN's verdenssmål og bæredygtighedsord, de fleste af os nok er bekendt med. Begreberne kan virke travlt og svære at forholde sig til, såvel som sådan behøver det ikke være, sådan bør det ikke være. Men det er ledere, der er nødt til hver dag at tænke på, hvordan vi kan udvikle vores virksomhed i en mere bæredygtig retning. Hvis vi ikke gør det, er det svært at se sikkert, vores virksomhed er her om fem eller 10 år. De unge talenter, som virksomhederne konkurrerer hårdt om, spørger om, hvorfor vi ikke gør det. Det er en stigende grad til den bæredygtige profil hos de virksomheder, der



Klima, FN's verdenssmål og bæredygtighed er ord, de fleste af os nok er bekendt med. Begreberne kan virke travlt og svære at forholde sig til, såvel som sådan behøver det ikke være, sådan bør det ikke være, skriver Gitte W.

» Vi har i år valgt at lægge vores generalforsamling i Midtjylland for at sende et klart signal til medlemmerne om vores bæredygtighed og viktige opholdsmål for virksomhederne.

Der er ny afdelingsleder i Lederne Midt-Nord

30 blev udvalgt til den seneste generalforsamling i Midt-Nord

som bestyrelsesmedlem. Torben Madsen arbejder til daglig som projektleder hos El. & VVS i Silkeborg, den Henning Mortensen A/S i Silkeborg, hvor han i sin rolle som projektleder er involveret i store byggeprojekter.



Hjemmearbejde Corona har gjort os om



Jerry Vinther, afdelingsformand for Lederne Fyn og hovedbestyrelsesmedlem

lukkede ned og mange ledere og medarbejdere blev tvunget ud i et eksperiment med hjemmearbejde og digitale møder. For mange ledere betød det en kæmpe forringelse af produktiviteten blandt medarbejderne, men hjemmearbejdet er i tværtimod - mange steder gået over alt forventning. Omstændighederne har ligefrem gjort flere væsentlige gennemsigtige og mere produktivt blandt medarbejderne end normalt. Det viser en undersøgelse, som Lederne har gennemført blandt ledere rundt omkring i hele

etion som UCL alle har haft positive erfaringer med hjemmearbejdet og har udnyttet corona-krisen til at booste digitaliseringen og gøre sig bedre rustet til efter krisen. **BLANDT LEDERE** I region Syddanmark - mere end syv ud af ti, som rapporterer, at hjemmearbejdet har fungeret godt. Og hver otteende leder har ligefrem oplevet en stigning i medarbejdernes produktivitet, mens over halvdelen har oplevet samme produktivitet som før. Og det skal sågar ses i lyset af, at hjemmearbejde langtfra er relevant for alle arbejdspladser. Så det er vigtigt på alle arbejdspladser, at medarbejderne bliver informeret om, at medarbejderne forventer derfor på hver anden leder forventer derfor også, at virksomheden vil gøre mere brug af hjemmearbejde i fremtiden. Samtidig har virksomhederne også

Jylland tror på flere ansatte og større overskud



Jan Sørensen, Lederne Nordjylland

undersøgelse: Forudsætter problemer med at skaffe arbejdskraft nok

» I det næste halvår forventer vi, at antallet af medarbejdere i de virksomheder, der har gennemført blandt andet

Motorvej er et must på Sydsjælland

Trafik



Helle Bjerregaard, afdelingsformand for Lederne Storstrømmen

30 års kamp så endelig ud til at bære frugt, da et flertal i Folketinget sidste år indgik et trafikforlig, der indeholdt en motorvej mellem Næstved og Rønnede. Det var en virkelig god dag for både borgere og erhvervsfolk på Sydsjælland. Men nye socialdemokratiske regering og trafikministre er vi nu desværre nærmest slået tilbage til start. Lad mig så fast medlemsmønstre, der er en

» Alle de gode argumenter er for længst lagt frem, men vi gentager dem naturligvis gerne for politikerne. Vi kan ikke vente længere på at få løst de store trafikale problemer i Sydsjælland

gør det sværere for virksomheder at vækste i områder og tiltrække kvalificeret og højtuddannede arbejdskraft. Mange af de vigtigste kandidater har simpelthen ikke mod på at pendle til Sydsjælland for at arbejde på grund af de dårlige trafikforhold. Derfor er det helt og aldeles afgørende for de fremtidige vækstmuligheder i Sydsjælland, at landspolitiken kommer til fornuft og hold fast i beslutningen om at lægge motorvejen fra Næstved til Rønnede. Det er en lille stykke vej, men den vil have et stort positivt effekt

Corona. Vi kan og skal udnytte krisens muligheder

Jan Sørensen, formand for Lederne Sydstjylland

LÆSERBREV: Coronakrisen har ramt Sydstjylland og resten af Danmark som en hammer. Vi kender alle til de dystre tal om lange ledighedsperioder og truende konkurrence. Midt i krisen er vi nødt til at tænke nyt og udnytte de muligheder krisen giver, blandt andet for at producere mere bæredygtigt og mere lokalt.

Vi ved endnu ikke, hvor når grænserne til store markeder uden for Europa åb-

Hver sjette leder forventer at klimaindsatsen høj vil skal have øket gang efter

også bru når dan gear ig

omheder exceptionelt gode til at omstille sig. Det har flere lokale virksomheder be-

Chikane. Vi skal bekæmpe sexchikane ved at snakke åbent om det

Kirsten Hvid Schmidt, afdelingsformand Lederne Kronjylland, Ludvig Holbergs Vej 5, Grenaa

LÆSERBREV: For nylig har Lederne Hovedorganisation udsendt et løfte om nul-tolerance over for sexchikane, og allerede nu har flere end 4400 ledere været inde på Lederne hjemmeside og skrevet under på løftet. Det siger mig, at lederne i kampen mod sexchikane på arbejdspladsen. Men tanset hvor meget ledere og medarbejdere forebygger seksuel krænkelse. Derfor kan det alligevel ikke gemmer det

Ledere skal naturligvis altid have en åben, men nu er tiden indkommet, og det er vigtigt, at vi snakker med medarbejdere og snakker med medarbejdere om også gå ud ad døren, lægge ingen må være i tvivl om, hvordan de oplever, at de selv udsættes for krænkende adfærd. For selv om oplevelser af sexchikane skal kunne tale om det, for vi i kultur- og jo hurtigere vi taler om det, for vi kan gøre noget. De kræver mod, og det er en god ledere, der træder i skindet. Vi skal gøre det legitime og gøre det til en del af vores virksomhed, så vi kan sige fra over for

En lang række af Lederne lokalafdelinger har været synlige i de lokale og regionale medier i løbet af 2020,

LOKAL TILSTEDEVÆRELSE

Stigende efterspørgsel på LederNetværk i hele landet.

I mere end 10 år har medlemmer af Lederne gratis kunne være en del af LederNetværk, som geografisk dækker hele landet, og hvor temaerne spænder vidt - lige fra FN's verdenssmål over strategi og organisationsudvikling til kvinder i ledelse.

I 2020 har der været stigende efterspørgsel på medlemskab af LederNetværk. Tendensen gjorde sig gældende både i forhold til at komme ind i et eksisterende netværk og i forhold til at starte nye LederNetværk op.

Netværksgrupperne er kendetegnet ved at have en god diversitet i forhold til alder, køn og ledelseserfaring. Det

giver en rigtig god dynamik og spændvidde, hvilket resulterer i et godt udbytte for deltagerne.

Netværkene er drevet af et højt engagement og en dedikeret indsats for netværkets udvikling blandt netværksmedlemmerne samt ikke mindst god netværksledelse af vores netværksledere trods udfordringerne ved at mødes fysisk grundet corona-situationen.

Ved udgangen af 2020 var der registreret godt 1.000 netværksmedlemmer i flere end 60 netværksgrupper landet rundt. Anbefalingsgraden ultimo 2020 lå på over 90 procent.

LOKALE LEDERKONFERENCER PRÆGET AF CORONA

Med Lederkonferencerne bliver medlemmerne landet rundt holdt opdateret om ledelse, samtidig med at konferencerne understøtter ledernes personlige såvel som faglige udvikling i lederjobbet.

Igen i 2020 var Ledernes lokalafdelinger værter for Lederkonferencerne og sørgede i den forbindelse for et lokalt præg, så programmerne var målrettet netop det konkrete lokalområde.

Corona-situationen og nedlukningen af samfundet påvirkede naturligvis også Lederkonferencerne, og de planlagte lederkonferencer fra foråret blev udskudt til efteråret 2020.

I 2020 var temaerne: "Følgeskab - Leder, sådan viser du vejen", " Vinderteamets DNA - Leder, sæt diversiteten i spil og skab bedre resultater", " Bæredygtig ledelse - Ledelse i en ny verden" og " Fremtidens arbejdsplads - Leder, er du klar på fremtiden?".

De fire temaer var fordelt på 14 Lederkonferencer, hvoraf 10 blev afviklet fysisk, to blev afviklet som hybrid-konferencer med både fysisk og virtuel deltagelse, mens to blev afviklet 100 procent virtuelt.

Årets "højdespringer" var temaet "Følgeskab - Leder, sådan viser du vejen", som var på dagsordenen på ni af Lederkonferencerne.

Evalueringerne viste tydeligt, at deltagerne var meget tilfredse med konferencerne. Hele 97 procent af deltagerne var så tilfredse, at de ville anbefale arrangementerne til andre ledere.

Det flotte tal viser, at Lederkonferencerne er et velfungerende koncept for ledere, hvor de ved kun at investere en halv dag væk fra arbejdet både kan udvide netværket samt få ny inspiration og nye værktøjer med hjem.

NYE LØSNINGER PÅ LOKALE ARRANGEMENTER

Normalt afholder Ledernes lokalafdelinger flere end 100 lokale arrangementer i løbet af året for medlemmerne.

På grund af corona-situationen var dette ikke muligt i 2020, og der blev i stedet fundet forskellige, gode løsninger på virtuel afholdelse af nogle af de planlagte arrangementer.

Medlemmerne tog generelt godt imod mulighederne og var tilfredse med at kunne deltage virtuelt.

LOKALAFDELINGER SYNLIGE I LOKALE MEDIER

En lang række af Ledernes lokalafdelinger har været synlige i de lokale og regionale medier i løbet af 2020 - blandt andet med lokale vinkler på undersøgelser, som Lederne har gennemført, eller med debatindlæg med et lokalt perspektiv på Ledernes politiske mærkesager om eksempelvis bæredygtighed, sexchikane og kvinder i ledelse. I andre tilfælde har det været med indspark om ledelsestemaer som eksempelvis distanceledelse under corona-krisen.

Nogle afdelinger har også været i pressen med lokale sager, der optager lokalafdelingen, eller har uddelt priser eller gaver til lokale foreninger, hvilket har udløst presseomtale.

Derudover har flere lokale medier omtalt udskiftninger i lokalafdelingernes bestyrelser.

MØD BESTYRELSEN I LEDERNE

PR. 31. DECEMBER 2020



Svend Askær
Formand



Lars Møldrup
Næstformand



**Kirsten Hvid
Schmidt**
Næstformand



Gitte Winkler
Bestyrelsesmedlem



Kim Kamp
Bestyrelsesmedlem



Jerry Vinther
Bestyrelsesmedlem



Jes Pedersen
Bestyrelsesmedlem



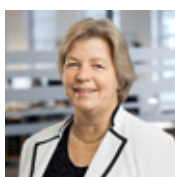
**Pernille Fruergård
Simonsen**
Bestyrelsesmedlem



Christian Federspiel
Bestyrelsesmedlem



Lene Skyggelund
Bestyrelsesmedlem



**Helle Bjerregaard
Andresen**
Bestyrelsesmedlem



Peter Martensen
Bestyrelsesmedlem



Jan Søb Dybdal
Bestyrelsesmedlem



**Jesper Hedegård
Webbe**
Bestyrelsesmedlem



Torben Madsen
Bestyrelsesmedlem



Mette Høgsted
Bestyrelsesmedlem



Maria Rose Thyrén
Bestyrelsesmedlem



Henrik Tarris
Bestyrelsesmedlem



Berit Nielsen
Bestyrelsesmedlem

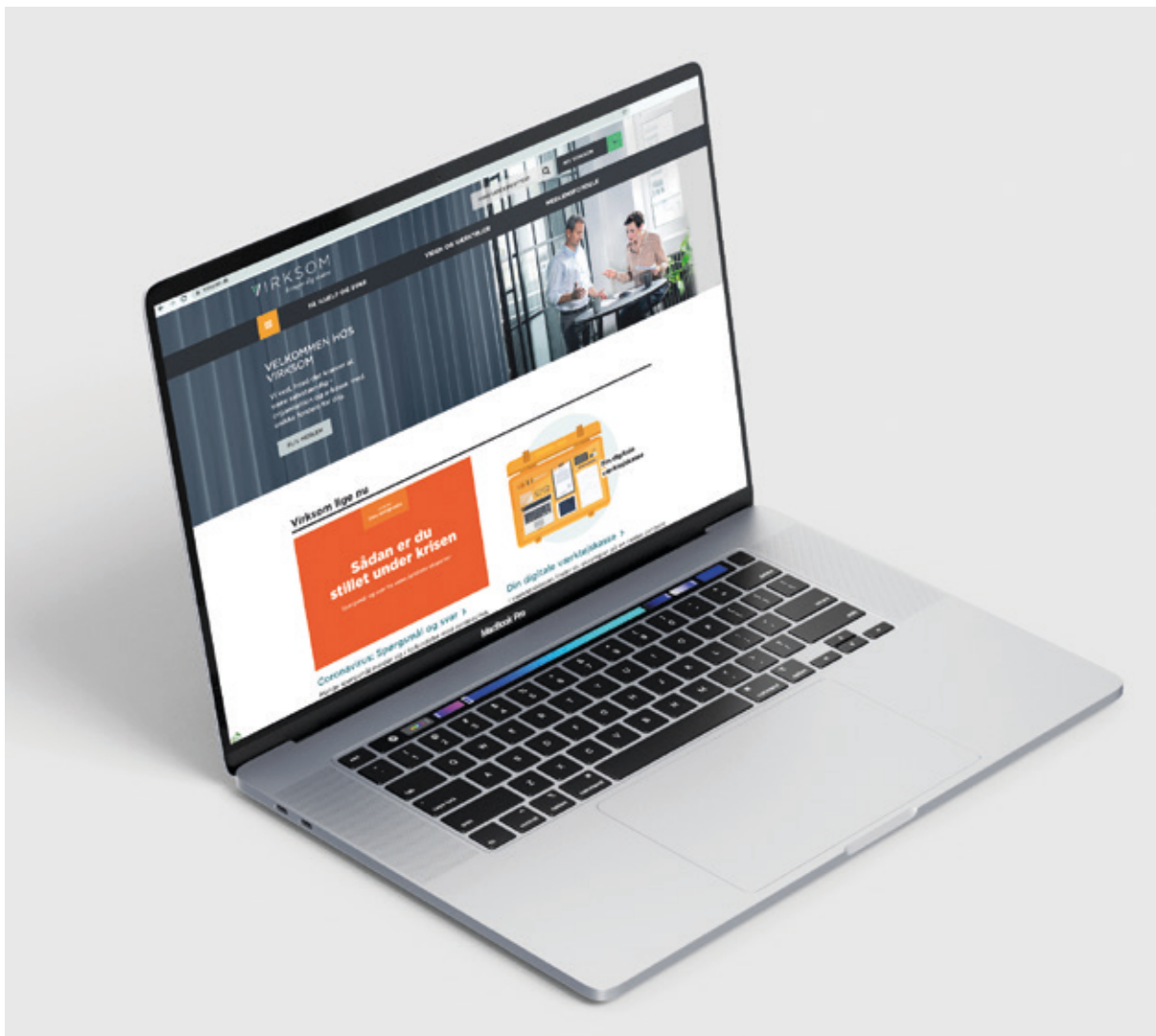


Karina Fisker
Bestyrelsesmedlem

4 KVALITETS- UDDANNELSE



”Lederne vil fortsat arbejde politisk for at sikre kvalitetsuddannelse – herunder lederuddannelse – og fremme alle danskeres muligheder for livslang læring til overkommelige priser.”



VIRKSOM

Krisen udløste øget behov for rådgivning blandt de selvstændige.

De selvstændige er blevet hårdt ramt af coronakrisen, og Virksoms medlemmer har mærket konsekvenserne af de hele eller delvise nedlukninger, der blev indført løbende i 2020.

Særligt i forbindelse med den første nedlukning i marts og vedtagelsen af de første hjælpepakker steg henvendelserne til Virksom markant – særligt i den juridiske rådgivning, hvor antallet af henvendelser i marts steg med næsten 200 procent. Rigtig mange medlemmer var ramt af nedlukningen, og særligt spørgsmål vedrørende hjælpepakker i form af lønkompensation til hjemsendte medarbejdere og dækning af faste omkostninger var der mange sager.

Uagtet den store stigning i antallet af henvendelser, lykkedes det ved en ekstraordinær tværgående holdindsats at opretholde serviceløftet på 24 timer.

Der blev hurtigt etableret spørgsmål og svar-sider på Virksoms hjemmeside om de nye hjælpepakker. Her kunne medlemmerne orientere sig om, hvordan de som selvstændige skulle forholde sig til medarbejdere, kunder og leverandører, hvordan de var dækket som medlem af a-kassen samt mange andre forhold udløst af coronakrisen. Hjemmesiden blev kontinuerligt opdateret, og i 2020 var spørgsmål og svar-siden en af de mest viste sider på Virksom.dk



POLITISK KAMP FOR DE SELVSTÆNDIGES VILKÅR

Ordningerne var dog ikke altid lige gunstige for de selvstændige, og der er løbende arbejdet på at skabe politisk lydhørhed og opbakning til hjælp til de selvstændigt erhvervsdrivende.

Der er blandt andet arbejdet for forlængelse af hjælpepakkerne og hurtigere udbetaling af hjælpen, fordi mange medlemmer oplevede, at der gik alt for lang tid, før støtten gik ind på kontoen. Dette pres var medvirkende til, at der blev indført straksudbetaling af støtten.

En anden mærkesag har været kritik af, at lønkompensationsordningen giver højere kompensation for lønmodtagere end selvstændige, og der arbejdes fortsat for, at der bliver rettet op på det åbenlyse misforhold.

Mange Virksom-medlemmer pegede på behovet for udskydelse af betalingsfristerne for moms, A-skat og AM-bidrag, og der er derfor arbejdet intensivt for at overbevise politikerne om behovet for at udskyde beta-

lingsfrister, hvilket lykkedes. Virksom har også argumenteret for, at det i denne krisetid skulle være lettere for eksisterende IVS'er (iværksætterselskab) at omregistrere til et anpartsselskab, efter IVS-selskabsformen blev afskaffet. Det var politikerne heldigvis lydhøre for, og det endte med en politisk aftale i august 2020.

Siden afskaffelsen af IVS'erne i 2019 har der været et markant fald i antallet af nystiftede selskaber, samtidig med at sunde IVS'ere har været udfordret i forhold til omdannelse til ApS. Oven i det har coronakrisen ramt virkelysten og risikoviljen hårdt, og således var antallet af nystartede virksomheder i 2020 det laveste siden finanskrisen. Derfor udarbejdede Ledernes Hovedorganisation i samarbejde med syv andre organisationer, herunder DI, Dansk Erhverv og CBS Law, et forslag til udviklingen af dansk selskabsret, som bringer de danske kapitalkrav for at stifte et ApS ned fra 40.000 til 8.000 kroner. På den måde går Danmark fra at være det næstdyreste land i EU at stifte et selskab i til at ramme EU-gennemsnittet.

MARKANT STIGNING I ANTAL SAGER

Samlet endte Virksoms juridiske rådgivning med at behandle 3.556 sager for 1.735 medlemmer. Det var en stigning på 40 procent i forhold til 2019. Den overvejende del af de nye sager kunne henføres til Covid-19 i foråret, hvor mange af de selvstændige havde behov for svar vedrørende hjælpepakker.

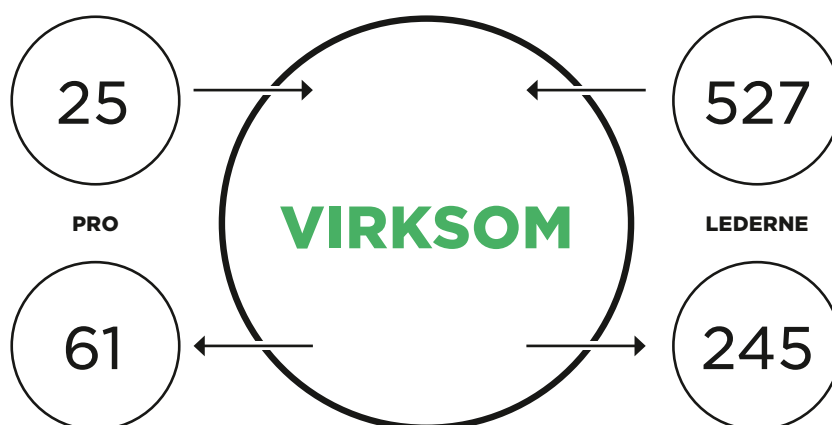
Senere på året skyldtes stigningen i Covid-19-relaterede sager i højere grad juridiske tvister mellem to aftalparter om for eksempel leveringer eller udskydelse af betalinger og/eller misligholdelse af aftaler samt personalejuridiske spørgsmål i forhold til eksempelvis opsigelser af medarbejdere.

I 2. halvår var der en stigning i de mere normale sager, typisk ejer-, samarbejds- og konsulentaftaler, hvor flere af Virksom medlemmer igen begyndte at etablere sig.

Virksoms juridiske rådgivning endte med at behandle 3.556 sager i 2020. Det var en stigning på 40 procent i forhold til 2019.



ANTAL MEDLEMMER, DER FLYTTER IMELLEM VIRKSOM, LEDERNE OG PRO



Den samlede tilfredshed for VIRKSOM er på 91%

PRESSEINDSATS MED FOKUS PÅ CORONAKRISEN

Virksoms presseindsats i 2020 har naturligt været fokuseret på coronakrisen. Især i debatten om corona-hjælpepakkerne har Virksom været synlig i form af indlæg i aviser, aktuelle kommentarer til politiske udspil og egne analyser baseret på spørgeundersøgelser blandt medlemmerne.

En af de sager, Virksom gentagne gange har kommenteret på i 2020, er forskellen i kompensationsordningerne på henholdsvis lønmodtagere og selvstændige. Mens der kan gives op til 30.000 kr. om måneden i kompensation til ansatte, er det maksimale beløb for selvstændige 23.000 kr.

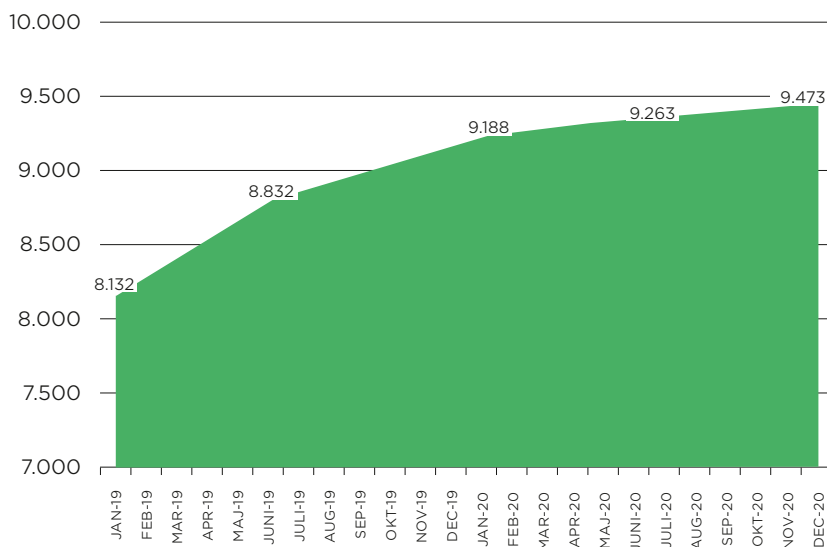
I maj advarede administrerende direktør i Ledernes Hovedorganisation Bodil Nordestgaard Ismiris i Jyllands-Posten om, at man risikerer at tabe en hel generation af selvstændige, hvis ikke politikerne sørger for at holde hånden under de helt små virksomheder.

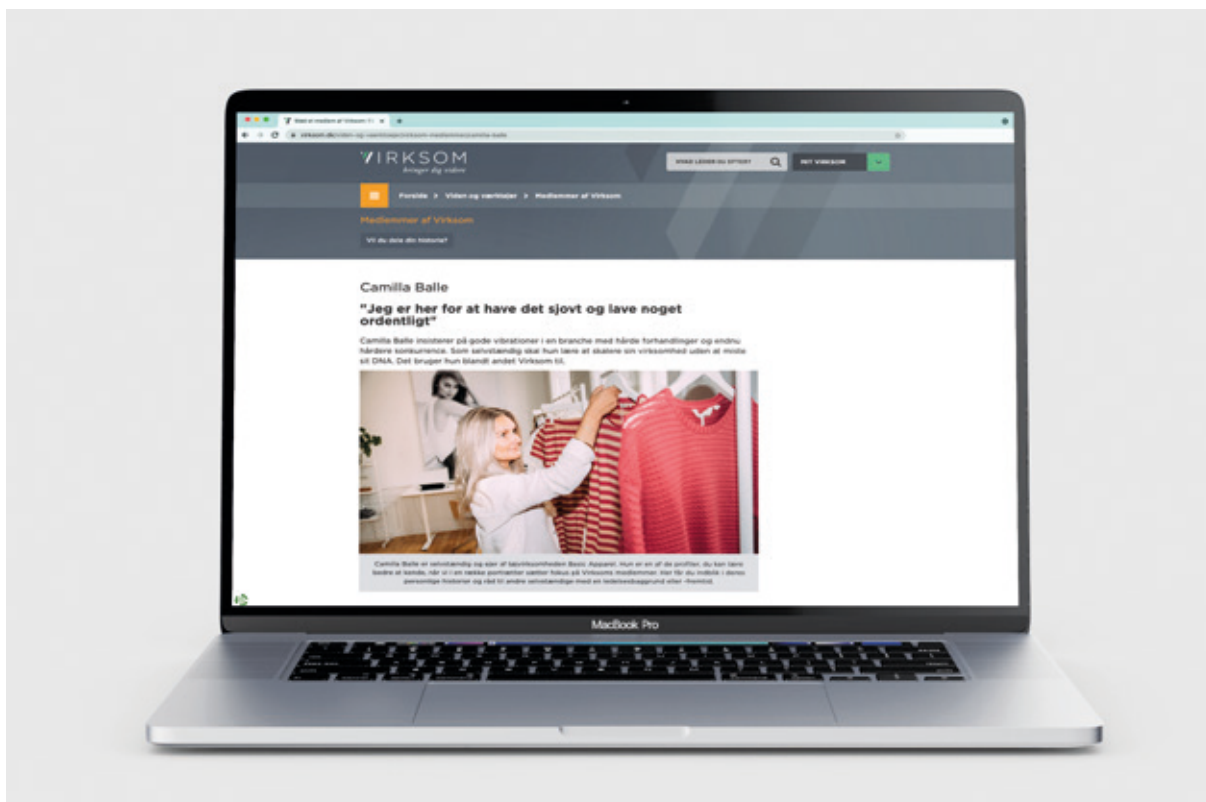
I juni argumenterede Virksom i flere omgange for, at hjælpepakkerne skulle forlænges, da de i begyndelsen af krisen kun gjaldt for kortere perioder. Det lykkedes dengang at få støtteordningerne forlænget til august.



MEDLEMSVÆKST

2019-2020





MEDLEMMER SOM AMBASSADØRER

Et andet indsatsområde, for at skabe større synlighed af Virksom, har i 2020 været at formidle en række portrætter af medlemmer med det formål at bruge dem som ambassadører. I portrætterne har medlemmerne haft mulighed for at fortælle deres personlige historier, samt hvordan de bruger Virksom. Portrætterne er

blevet delt på Virksom.dk og gennem nyhedsbreve og sociale kanaler, og de har været en stor succes, der er nået bredt ud. De portrætterede medlemmer har også selv delt historierne i deres egne netværk med god respons.

MØD BESTYRELSEN I VIRKSOM

PR. 31. DECEMBER 2020



Svend Askær
Formand



Lars Møldrup
Næstformand



Kirsten Hvid Schmidt
Næstformand



Kirsten Nyboe Hansen
Bestyrelsesmedlem

5 LIGESTILLING
MELLEM KØNNENE



”Ligestilling mellem kønnene er en mærkesag. Lederne vil fortsat arbejde for at sikre kvinder lige muligheder og lige løn for lederskab på alle niveauer – som organisation har vi ligestilling i såvel bestyrelse som på alle ledelsesniveauer.”



PRO

Stigning i antallet af spørgsmål om ansættelsesret.

Der var i 2020 et fald i tilgangen af nye sager fra PRO-medlemmer fra 22.340 sager i 2019 til 20.190 i 2020 - svarende til 10 procent.

Over halvdelen af henvendelserne fra medlemmer af PRO var vedrørende a-kassens ydelser, hvilket er sædvanligt, men også her faldt antallet af henvendelser med 10 procent fra 12.700 i 2019 til 11.400 i 2020.

Omkring en fjerdedel af henvendelserne - svarende til 5.100 sager - vedrørte spørgsmål til medlemskabet, hvor antallet af henvendelser var på niveau med 2019. Knap 1.500 henvendelser vedrørte ansættelsesretlige spørgsmål, og sagstilgangen på dette område steg fra 1.270 sager i 2019 - en stigning på 12 procent.

Stigningen i ansættelsesretlige sager kan hovedsagelig tilskrives coronakrisen, og sagernes fordeling over året bekræfter dette mønster, idet der var en markant stigning i rådgivnings- og opsigelsessager i marts 2020. Rådgivningssagerne vedrørte i stort omfang hjælpepakkerne og øvrige aftaler vedrørende ansættelsesvilkår under coronakrisen, herunder aftalt lønnedgang, arbejdsfordeling, lønkomensation m.v.

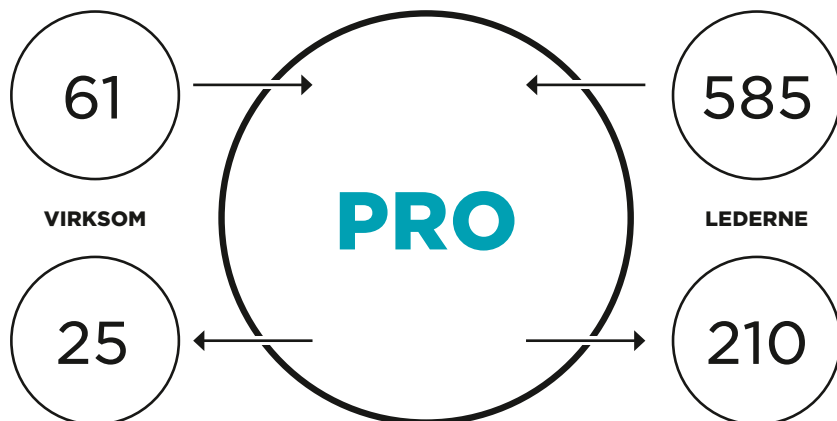
Stigningen i opsigelsessager i marts blev efterfulgt af et forventet fald i nye kontrakter i april. Både opsigelsessager og kontraktsager stabiliseredes i de efterfølgende måneder af 2020.



MARKANT STIGNING I LØNSPARRING

Medlemmer i PRO, der er funktionærer, som selv forhandler deres løn og ansættelsesvilkår, og dermed som udgangspunkt ikke er ansat på overenskomst, har i 2020 trukket meget på rådgivning i forbindelse med løn og lønforhandlinger, hvilket var ensbetydende med, at antallet af lønsparringssager steg med 175% i forhold til 2019.

ANTAL MEDLEMMER, DER FLYTTER IMELLEM PRO, VIRKSOM OG LEDERNE



Den samlede tilfredshed for PRO er på 91%

NY CV- OG ANSØGNINGSGUIDE

I løbet af 2020 blev der udviklet og præsenteret en ny CV- og ansøgningsguide til medlemmerne. Guiden var en opdatering af de nyeste gode råd i forhold til de klassiske skriftlige og uopfordrede ansøgninger samt med et fokus på udarbejdelse og brug af en videopræsentation over for en virksomhed.

Sidstnævnte er en fremgangsmåde, som bliver anvendt af stadig flere ansøgere og virksomheder.

TOP 5-INDHOLD

I NYHEDSBREVET
NYT FRA PRO

1

UDBETALING
AF INDEFROSNE
FERIEMIDLER

2

DINE RETTIGHEDER
I FORBINDELSE
MED COVID-19

3

FERIELOVEN
TRÆDER
I KRAFT

4

TJEKLISTE
TIL OPSIGELSE

5

LINKEDIN
-GUIDE

MØD BESTYRELSEN I PRO

PR. 31. DECEMBER 2020



Svend Askær
Formand



Lars Møldrup
Næstformand



Kirsten Hvid Schmidt
Næstformand



Bente Stryger Hansen
Bestyrelsesmedlem

**8 ANSTÆNDIGE JOBS
OG ØKONOMISK
VÆKST**



”Lederne skaber tryghed for ledere i Danmark på tre niveauer: Juridisk, økonomisk og ledelsesmæssigt. Det vil fortsat være vigtigt for Lederne at udbrede god ledelse i det danske samfund og dermed bidrage til bæredygtig vækst, anstændige jobs og et godt arbejdsmiljø.”



A-KASSEN LH

Omstillingsparathed i højsædet i et usædvanligt travlt år.

2020 blev et udfordrende og usædvanligt travlt år for A-Kassen LH, som servicerer medlemmerne på tværs af de tre søsterorganisationer under Ledernes Hovedorganisation og fungerer som en tværgående a-kasse.

Corona-restriktioner og usikkerhed på arbejdsmarkedet medførte rekordhøj ledighed blandt medlemmerne i løbet af året med maj måned som højdespringer med en ledighed på hele 3,5 procent. Til sammenligning ligger den procentvise ledighed blandt medlemmerne under mere normale forhold på 2,2-2,3 procent.

2020 bød på helt usædvanligt mange og ofte helt fundamentale regelændringer kombineret med så korte frister for ikrafttræden, at A-Kassen LH for alvor fik testet sin omstillingsparathed og ikke mindst hastigheden, hvormed nye regler kan blive implementeret.

I runde tal har 2020 budt på 70 nye regelinitiativer i form af lovændringer, nye bekendtgørelser og vejledninger. En stor del af disse ændringer er blevet til med meget kort varsel på baggrund af politiske aftaler, som er blevet hastet gennem Folketinget. Det har efterfølgende givet anledning til en lang række spørgsmål, når lovgivningen skulle omsættes til konkret administration i a-kasserne.

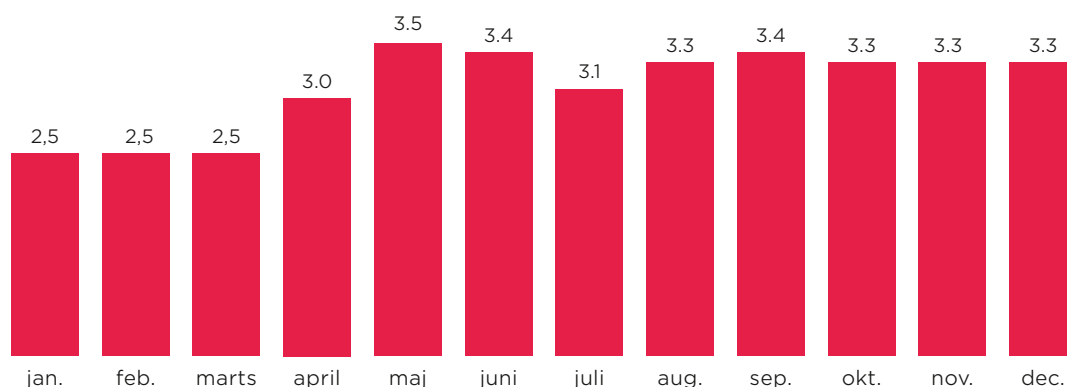
Meget af den nye regulering har medført omfattende vejledning af de mange berørte medlemmer enten

direkte (telefonisk og skriftligt) eller via hjemmesider eller nyhedsbreve. Og der har skullet implementeres ændringer i A-Kassen LH's kernesystemer hver gang, der for eksempel drypvist er givet ret til flere dagpenge, er tændt og slukket for pligten til at holde samtaler med de ledige, eller når det som noget helt nyt er indført, at medlemmer omfattet af reglerne om midlertidig arbejdsfordeling skal have udbetalt en ydelse på en højere sats end det niveau, vi normalt udbetaler under almindelig ledighed.

Alt sammen er politiske initiativer, som er med til at holde hånden under medlemmerne og de virksomheder, de er beskæftiget i. Men det er også initiativer, som har krævet omstillingsparathed i a-kassen og alternative, ofte manuelle løsninger, indtil it-systemerne blev opdateret til den nye virkelighed. Den omstillingsparathed har A-Kassen LH levet op til i en periode, hvor langt hovedparten af medarbejderne arbejdede hjemmefra det meste af tiden.

”I runde tal har 2020 budt på 70 nye regelinitiativer i form af lovændringer, nye bekendtgørelser og vejledninger.”

LEDIGHEDSPROCENT FOR MEDLEMMER LEDERNES AF A-KASSEN I 2020 (%)



STIGNING I ANTAL AF MEDLEMSHENVENDELSER - OG STIGENDE TILFREDSHED

Når man ser på ydelsesområdet hen over de seneste fire år, er der sket en stigning i antallet af medlemssager/henvendelser/samtaler i A-kassen LH på 16 procent fra 2017 til 2020. Denne stigning er primært drevet af tre faktorer:

- Stigning i antallet af medlemmer over den fireårige periode
- Stigning i kontrolopgaver både af udbetalinger og tjek af medlemmernes jobsøgningsaktiviteter
- En ekstraordinær stigning i ledighed i 2020 fra 2,2 til 3,4 procent på grund af corona

Trods stigningen i antallet af sager/henvendelser i denne fireårige periode, har A-Kassen LH kunnet fastholde samme bemanning og har endda i 2020 kunnet reducere medarbejderressourcer til håndtering af disse opgaver takket være automatiseringer i kerne-IT-systemerne og ved brug af softwarerobotter (RPA) til at håndtere nogle af de mere ensidige, gentagne, manuelle opgaver.

De frigivne medarbejderressourcer er i stedet blevet anvendt til de mange nye og tungere kontrolopgaver

pålagt udefra, men også til en markant forbedring af medlemsservice qua et øget kvalitetsfokus og hurtigere svartider.

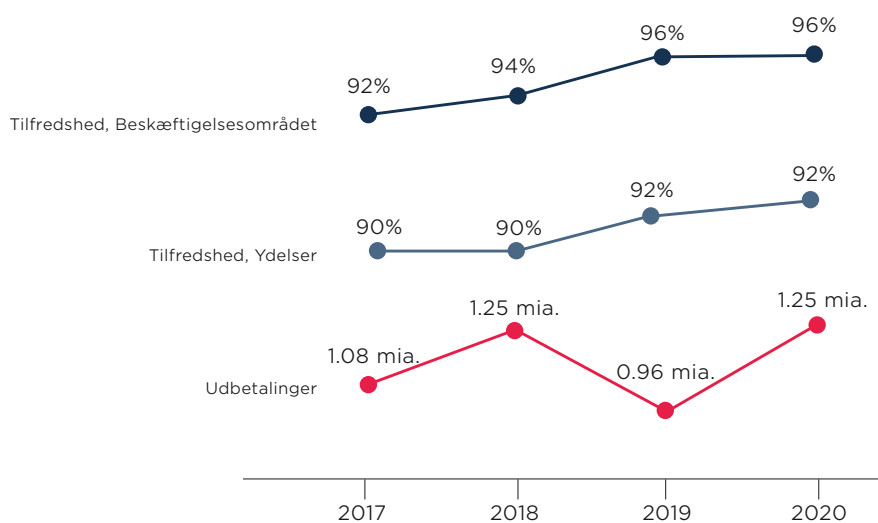
Den stigende tilfredshed over den fireårige periode inden for både beskæftigelsesområdet og ydelser er kommet ved at arbejde med følgende elementer:

- Løbende tilfredshedsmålinger på kerneprocesser
- 24 T på generelle henvendelser
- Planlægning af driftsopgaver ved brug af vagter/taskforce
- Sikre indhentelse af dokumentation fra start af proces ("right first time")
- Fokus på kvalitet, interne tilsyn - vi lærer af vores fejl
- Segmenteret rådgivning i forhold til kompetencer
- Optagelse, lytning og læring af samtaler med medlemmer (medarbejder/leder)
- Automatiseringer af manuelle, ensidige, gentagne administrative opgaver
- Straks-afklaring af ydelsesgrundlag.

UDVIKLINGEN I SAGER OG SAMTALER Gennem de seneste fire år

Sags/samtaleudvikling	2017	2018	2019	2020
Ydelsesområdet	117.501	118.567	112.319	141.539
Beskæftigelsesområdet	33.514	35.893	36.346	34.001

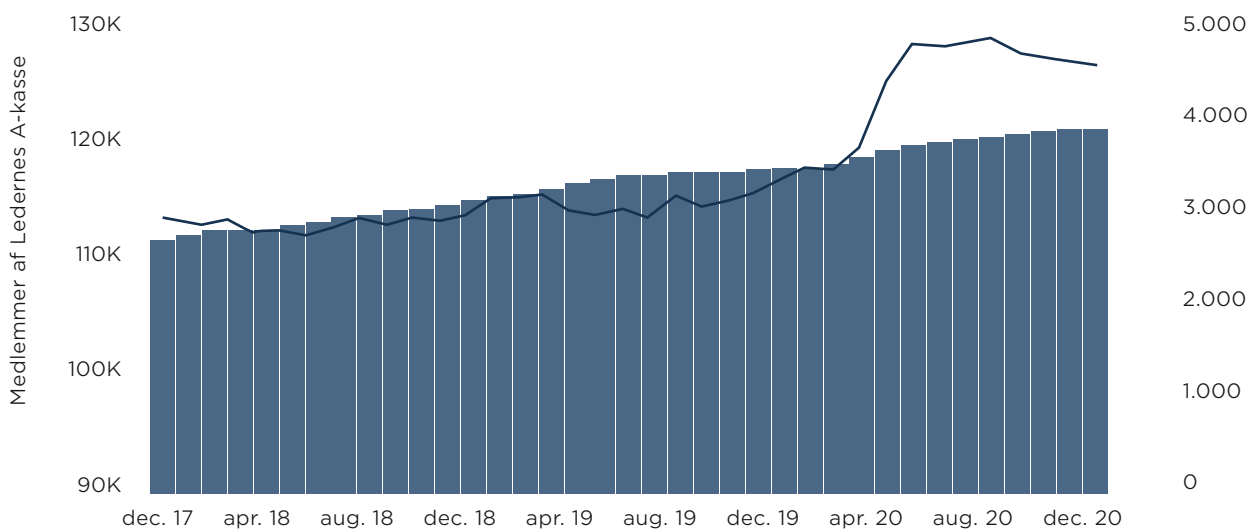
TILFREDSHED OG UDBETALINGER I A-KASSEN



Grafen viser udviklingen i udbetalinger af ydelser samt udviklingen i tilfredshed gennem de seneste fire år. Stigningen i udbetaling af ydelser i 2018 skyldes ikke en stigning i ledighed a la den, der er sket i 2020, men derimod muligheden for udbetaling af efterlønsbidrag skattefrit – en mulighed, som en hel del medlemmer benyttede sig af.

UDVIKLINGEN I LEDIGHEDSBERØRTE MEDLEMMER OG DET SAMLEDE ANTAL MEDLEMMER I A-KASSEN LH

● SAMLEDE ANTAL MEDLEMMER ● LEDIGHEDSBERØRTE





POLITISKE VINDE OMKRING BESKÆFTIGELSESINDSATSEN

Coronakrisen ramte som bekendt dansk erhvervsliv og det danske arbejdsmarked hårdt. Arbejdsløsheden er tordnet i vejret, og der er brug for alle gode kræfter og ressourcer hos de ledige selv, erhvervslivet og rådgiverne på jobcentre og ikke mindst i a-kasser for at få de ledige hurtigst muligt tilbage i job. I den sammenhæng skal der derfor ikke bruges unødigt tid og ressourcer på procedurer, som ikke hjælper de ledige tættere på job.

Derfor er der arbejdet politisk for, at Folketinget bløder op på kravet om, at de obligatoriske samtaler med ledige i jobcentre/a-kasser altid skal gennemføres som en fysisk samtale. Muligheden for telefoniske/digitale samtaler bør fremover være en del af værktøjskassen – også efter genåbningen af samfundet, hvor muligheden ellers står til at ophøre.

A-Kassen LH har under hele nedlukningen af Danmark, hvor beskæftigelsesindsatsen var suspenderet, men også efterfølgende høstet gode erfaringer med digitale møder, som medlemmerne generelt har været rigtig glade for. Det har givet mulighed for at holde en meget tæt kontakt med alle de ledige i hele corona-perioden.

Tilfredsheden er fortsat helt i top på hele 96 procent i 2020 samlet set (telefoniske og virtuelle samtaler), og A-Kassen LH har samtidig kunnet benytte sig af fuld fleksibilitet fra alle karrierekonsulenter rundt omkring i landet til afholdelse af de mange samtaler, efter at beskæftigelsesindsatsen genåbnede efter lockdown i marts-maj 2020.

STRAKS-AFKLARING PÅ YDELSESOMRÅDET

2020 var også året, hvor der kom hul igennem til en længe ønsket funktionalitet, nemlig muligheden for at lave straks-afklaring af dagpengereguleringen i ydelsesområdet.

Det betyder helt konkret, at når et ledigt medlem udfylder og indsender en ansøgning om dagpengereguleringen, sker der nu i langt de fleste sager en automatisk beregning af dagpengesatsen, en udregning af om medlemmet opfylder beskæftigelseskravet samt en vurdering af årsager til ledighed.

Er alle betingelser for ret til dagpenge opfyldt, afsluttes sagen med, at medlemmet automatisk modtager et

godkendelsesbrev. Alt dette sker i løbet af én time fra indsendelse af ansøgningen om dagpenge til medlemmet modtager sin godkendelse via selvbetjening på Lederne.dk.

A-kassen LH modtager under normale omstændigheder mellem 500 og 600 ansøgninger om dagpenge hver måned. Af disse er der cirka en fjerdedel, der ikke har andre forhold, der skal afklares, og som derfor kan godkendes helt automatisk.

KONTROL MED A-KASSENS UDBETALINGER

Som statsanerkendt arbejdsløhedskasse, administreret af Ledernes Hovedorganisation, får A-Kassen LH korrekte udbetalinger fra a-kassen refunderet krone for krone af statskassen – og som modydelse afleveres en del af a-kasse-kontingentet (statsbidraget) til statskassen. Det er et vilkår for statsanerkendelsen, at a-kassen er underlagt en tæt regulering i lovgivningen og en lang række krav om blandt andet at aflevere data og informationer om a-kassens medlemmer, deres forbrug af ydelser m.v. Der er endvidere krav om, at en ekstern revisor hvert år skal kigge en lang række sager igennem for fejl.

A-Kassen LH arbejder systematisk med interne tilsyn i a-kassen for at minimere risici for fejludbetalinger og fejladministration i et yderst komplekst og omskifteligt regelsæt. Disse interne tilsyn gennemføres altså udelukkende med et internt lærings- og forbedringsperspektiv for øje.

Det er Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), som er tilsynsmyndighed over for a-kasserne. Stort set hele STAR's tilsynsvirksomhed er baseret på samkøring af offentlige registre holdt op imod de indberetninger, som a-kasserne skal foretage. Tidligere foregik tilsyn ved, at STAR mødte fysisk op i a-kasserne og bogstavligt talt kiggede i papirsagerne. Nu foregår det for eksempel via såkaldte undringsspor, hvor der p.t. er syv samkøringsspor i drift. Indberetnin-

gerne sker på cpr-nummerniveau, og a-kassen skal undersøge sagerne og melde resultatet tilbage til STAR.

Ud over disse registerbaserede tilsyn, kommer den eksterne statsautoriserede revisor forbi én gang om året og gennemgår systematisk konkrete sagsområder. Nogle sagsområder ligger fast fra år til år, nogle fastsættes som særlige temaer fra STAR, og revisoren udvælger også selv et par områder fra år til år.

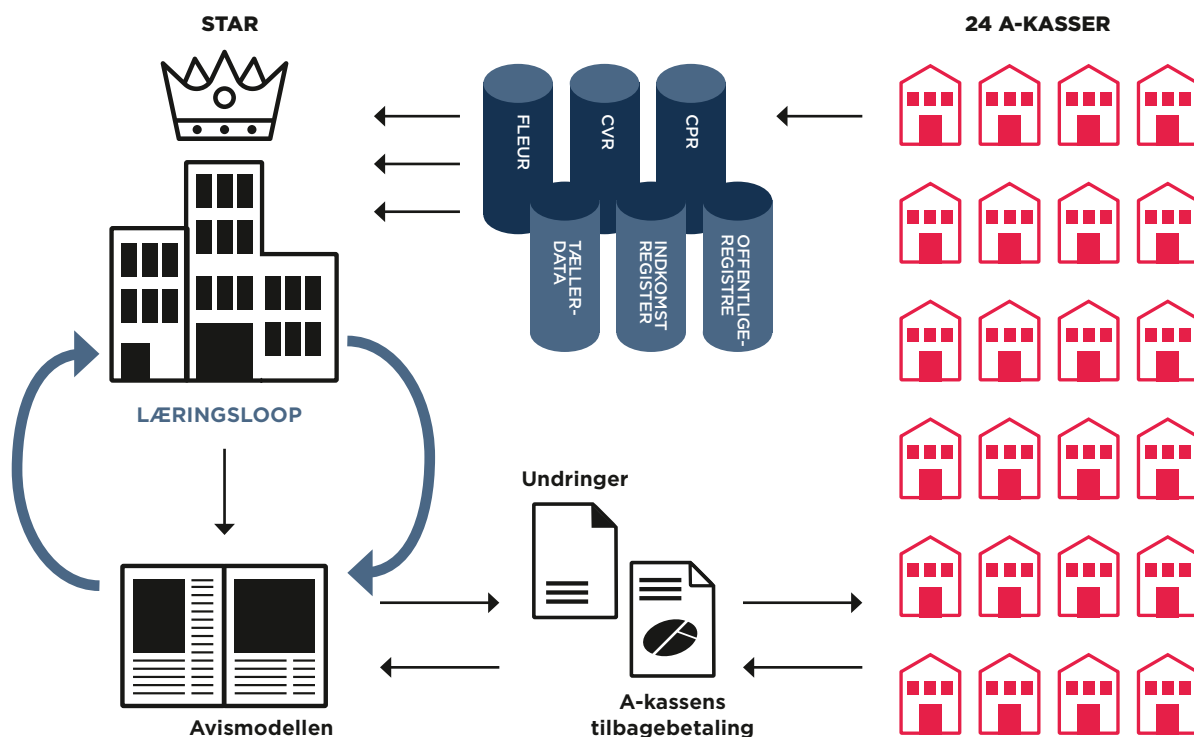
Også i 2020 var resultatet af revisors sagsgennemgang yderst tilfredsstillende. Der blev fundet ganske få fejl, og der var ingen systematiske fejl.

Revisor har ikke i hverken 2018, 2019 eller 2020 fundet fejl, som har påført a-kassen et tab eller betydet, at et medlem skulle tilbagebetale en ydelse.

TILSYN I A-KASSEN LH

Resultat af tilsyn

Data/År	2018	2019	2020
Stikprøver	161	137	134
Antal fejl	4	8	5
Fejl, der koster	0	0	0



ENEANSVAR OG ERSTATNINGER PÅ LAVT NIVEAU

En anden indikator for kvaliteten i a-kassens arbejde og udbetalinger er opgørelsen over eneansvar og erstatninger. Et eneansvar opstår typisk i forbindelse med en klagesag fra medlemmet eller en indberetning fra STAR. Hvis der er udbetalt penge til et medlem, som ikke havde ret til pengene, og medlemmet ikke var i "ond tro", hænger a-kassen på regningen.

En erstatningsudbetaling opstår typisk i en situation, hvor det bliver konstateret, at et medlem ikke har ret til for eksempel en dagpengeudbetaling på et tidspunkt, hvor ydelsen endnu ikke er udbetalt. Men medlemmet har qua vores handlinger og vejledning en klar forventning om at have ret til ydelsen. Der går A-Kassen LH i

nogle situationer kulancemæssigt ind og dækker hele eller dele af beløbet.

Endelig indeholder opgørelse også afskrevet gæld fra medlemmer til a-kassen, hvor vurderingen er, at den ikke kan inddrives.

Også målt på eneansvar, erstatninger og afskrivninger ligger A-Kassen LH ganske godt. De seneste otte år har udgifterne til eneansvar, erstatninger og afskrivning af gæld i ydelsesområdet været lave, ikke mindst set i forhold til de årlige udbetalinger i milliardklassen og til, at ét års dagpenge for et medlem i 2020 svarer til en samlet udbetaling på 228.996 kr.

MEGET FÅ KLAGER OVER A-KASSENS AFGØRELSER

Når a-kassen træffer en afgørelse over for et medlem om for eksempel retten til dagpenge, kontingentopkrævning eller manglende rådighed kan medlemmet klage over afgørelsen til Center for Klager om Arbejdsløshedsforsikring (CKA).

CKA's afgørelser kan påklages til Ankestyrelsen, og endelig kan Folketingets Ombudsmand inddrages i en sag. Ombudsmanden vælger dog selv, om han vil behandle en klage.

A-Kassen LH behandler omkring 80-100 klagesager om året, og set i lyset af, at a-kassen årligt sagsbehandler flere end 140.000 sager i ydelsesområdet, er det en meget lille procentdel af medlemmerne, som klager.

I langt de fleste af afgørelserne giver klageinstansen A-Kassen LH medhold i den juridiske vurdering, der er blevet lagt til grund for afgørelsen. Men i nogle få afgø-

relser får A-Kassen LH ikke medhold eller skal fremskaffe yderligere dokumentation.

Udfordringen er ofte, at de afgørelser, som ændres i medlemmets favør, konkret er begrundet i sagens helt særlige forhold. De afgørelser er svære at udvide til at kunne bruges til fordel for andre medlemmer, men det vurderes løbende fra sag til sag – altid med det for øje, at vi skal give medlemmet den bedst mulige retsstilling, men naturligvis fortsat uden at øge omfanget af eneansvarssager, som a-kassen alene hæfter for.

De sagstyper, der oftest klages over, er tre ugers karantæne for selvforskyldt ledighed, manglende dokumentation for, at medlemmet står til rådighed for arbejdsmarked (jobsøgning), sager om godkendelse af dagpengereget i forbindelse med selvstændig virksomhed samt fradrag for arbejdstimer i de udbetalte ydelser.

"A-Kassen LH behandler omkring 80-100 klagesager om året, og set i lyset af, at a-kassen årligt sagsbehandler flere end 140.000 sager i ydelsesområdet, er det en meget lille procentdel af medlemmerne, som klager."



VÆSENTLIGSTE REGELÆNDRINGER DE SENESTE FIRE ÅR

Som nævnt har 2020 været et helt ekstremt år i forhold til, hvor mange ændringer der er sket i det regelgrundlag, a-kassen skal administrere. De væsentligste ændringer de seneste fire år kan lidt summarisk sammenfattes på følgende vis:

2017

Midt i sommerferien, den 1. juli 2017, ændredes reglerne for udbetaling af dagpenge fra et ugesystem til et månedssystem. Det politiske sigte var, at dagpengeudbetalingen skulle ligne en rigtig lønudbetaling ved at følge en kalendermåned frem for de hidtidige fire og fem ugers udbetalingsperioder. Det lyder enkelt, men det var det ikke! Det gav problemer i forhold til IT-systemerne, som for eksempel også skulle håndtere en ny indkomstbaseret måde at optjene dagpenge på, sanktioner ved "omfattende" brug af dagpengesystemet og nye beregningsregler.

Månedssystemet har også medført, at et ledigt medlem skal indsende sit dagpengekort inden hele den måned, som kortet dækker, er gået. Dermed skal medlemmet gætte på, hvor meget arbejde der

forventes at blive i den sidste del af en måned, den såkaldte "gætteperiode". Viser det sig, at medlemmet har gættet forkert, skal det efterfølgende korrigeres og kontrolleres.

2018

I 2018 fik de medlemmer, som indbetalte efterlønsbidrag, mulighed for at fravælge efterlønsordningen og få de indbetalte efterlønsbidrag kontant og skattefrit udbetalt. A-kassen vejledte over 33.000 medlemmer herom, og i alt fik flere end 3.400 medlemmet samlet set udbetalt over 234 millioner kroner i den forbindelse. Da der var en tilsvarende mulighed i 2012, fravalgte flere end 33.000 medlemmer efterlønsordningen.

Den 1. oktober 2018 kom der nye regler om selvstændige og nye regler om supplerende dagpenge. Medlemmer med selvstændig virksomhed og blandet beskæftigelse blev som hovedregel stillet bedre i forhold til optjening af rettigheder i a-kassen. Det blev også lidt lettere at drive selvstændig virksomhed samtidig med dagpenge - omvendt blev perioden, hvor det kan gøres, afkortet fra 78 til 30 uger.



”Blandt de vigtigste ændringer på ydelsesområdet i 2020 er muligheden for at modtage dagpenge i op til ni måneder ekstra, uden at det forbruger af den periode, man normalt kan modtage dagpenge og supplerende dagpenge i.”

2020

Som nævnt har de mange ændringer med afsæt i corona-situationen spillet en altoverskyggende rolle i 2020. Det har også i år krævet løbende tilretninger af a-kassens arbejdsgange, it-systemer og uddannelse af medarbejdere i de nye ofte midlertidige regler. Nogle af reglerne er endda blevet ændret flere gange i perioden fra primo marts 2020 og frem.

Blandt de vigtigste ændringer på ydelsesområdet er muligheden for at modtage dagpenge i p.t. op til ni måneder ekstra, uden at det forbruger af den periode, man normalt kan modtage dagpenge og supplerende dagpenge i.

Der skete samtidig ændringer af reglerne om supplerende dagpenge, blandt andet at lønarbejde og selvstændig bibeskæftigelse i ledighedsperioden tæller med i forbruget af de samlede 30 ugers ret til supplerende dagpenge.

2019

Primo 2019 blev det såkaldte ”opholdskrav” for ret til dagpenge indført trods massive protester fra blandt andre Lederne. Kravet betyder, at man skal have opholdt sig i Danmark, Færøerne, Grønland eller EØS-området i mindst syv år inden for de seneste 12 år for at have ret til dagpenge. Der er en række undtagelser, eksempelvis hvis man har været udsendt for en dansk arbejdsgiver.

Samlet set var det en uhensigtsmæssig regel i relation til ønsker om for eksempel international mobilitet blandt medlemmerne, og reglen ramte helt ved siden af det erklærede formål, som var begrænsning af udlændinges brug af det danske dagpengesystem. Dertil kom, at administrationen af kravet var særdeles tidskrævende for a-kasserne.

Opholdskravet blev afskaffet igen af et nyt politisk flertal i Folketinget pr. 1. februar 2020, og A-Kassen LH er godt tilfreds med, at opholdskravet kun fik lov at være gældende i 13 måneder.

Der er ændret i en række andre regler i forhold til administrationen af dagpengesystemet under krisen. Det gælder for eksempel reglerne om medlemskab og kontingentfritagelse, feriedagpenge, efterløn og reglerne om a-kassens indberetninger til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR).

Og det hører bestemt også med til billedet, at der løbende er ændret i den måde, som a-kassen skal holde samtaler med de ledige medlemmer.

I juni måned vedtog Folketinget en række ændringer målrettet selvstændige erhvervsdrivende. Den primære ændring var, at selvstændige kunne friholdes for kravet om ét års forudgående medlemskab af en a-kasse for ret til dagpenge, forudsat de indmeldte sig i en a-kasse i perioden 9. juli til og med 8. august 2020, at de betalte kontingent svarende til 12 måneder ved indmeldelsen, og at de forpligtede sig til ét års medlemskab. Tilsvarende kan selvstændige med mindre end ét års medlemskab tilkøbe den manglende anciennitet.

Der blev også vedtaget en ny midlertidig ordning om uddannelsesløft inden for visse områder med mangel på arbejdskraft. Deltager man i et sådant forløb, kan man få udbetalt dagpenge med 110 pct. af dagpengesatsen.

Ordningen er målrettet erhvervsuddannelser på en særlig positivliste og kan søges af ledige over 30 år, som enten er ufaglærte eller faglærte med en forældet uddannelse. Forløbet aftales mellem den ledige og jobcentret.

I september 2020 trådte en ny lov om midlertidig arbejdsfordeling i kraft. Ordningen løb i første omgang frem til 31. december 2020 med mulighed for at række fire måneder ind i 2021. Ordningen er allerede blevet ændret igen, idet den er gjort mere fleksibel i forhold til, hvor meget og hvordan arbejdstiden kan sættes ned. Reglerne gælder nu i hele 2021.

Meget kort fortalt, er den midlertidige arbejdsfordeling mere fleksibel end de "almindelige" regler om dagpenge under arbejdsfordeling. Tiden med ledighed (supplerende dagpenge) skal udgøre mindst 20 procent og maksimalt 50 procent i gennemsnit målt over fire uger i forhold til den aftalte arbejdstid. For visse ansættelsesforhold kan arbejdstiden nedsættes med op til 80 procent, og der kan udbetales supplerende dagpenge til medarbejderen for de resterende timer.

Den nye ordning er derfor mere attraktiv for virksomhederne og medarbejderne. Der kan endda udbetales op til 23.000 kroner pr. måned med den nye midlertidige ordning (mod normalt op til 19.083 kroner pr. måned i 2020).

Endelig er det muligt for ikke-forsikrede personer at få dagpenge under midlertidig arbejdsfordeling, hvis de melder sig ind i en a-kasse og betaler to måneders ekstra kontingent pr. hele måned i arbejdsfordeling.

Efter ferieloven overgik vi i september 2020 til samtidighedsferie. Det betyder, at man fremadrettet kan afholde ferie umiddelbart efter, ferien er blevet optjent. Det gør sig også gældende for feriedagpenge fremover.

Man optjener således 2,08 dages feriedagpenge for hver måned, man får udbetalt 160,33 timer med dagpenge. Får man udbetalt mindre, vil antallet af feriedage også være forholdsmæssigt mindre. Man har først optjent ferien i det øjeblik, ydelsen for den pågældende måned udbetales.

Som hidtil skal man først have brugt de feriedage, man har optjent hos en arbejdsgiver på ferietidspunktet. Men det er blevet lidt mere besværligt rent administrativt, hvis man arbejder på nedsat tid og modtager supplerende dagpenge i den samme måned.

Heller ikke den førtidige udbetaling af indefrosne feriemidler – efter helt andre regler end a-kassens – gik

ubemærket hen over ydelsesområdet. De indefrosne feriemidler medførte ikke fradrag i ydelser fra a-kassen. Men de kan tælle med til nogle rettigheder og ikke til andre, hvilket kræver en særlig kode for udbetaling hos Skat, og en tilretning af a-kassens systemer for at kunne håndtere denne kode.

Sidst, men ikke mindst, har coronakrisen betydet, at samtaler med ledige er foregået digitalt eller telefonisk. Lederne har i 2020 blandt andet gennem en række debatindlæg sat fokus på fordelene ved at bruge digitale samtaler og arbejder for, at det bliver en permanent mulighed også på den anden side af coronakrisen.

Beskæftigelsesministeren har tilkendegivet, at han forventer at gennemføre forsøg med digitale samtaler, så man kan vurdere effekten. Lederne følger op på dette i 2021.

”Lederne har i 2020 sat fokus på fordelene ved at bruge digitale samtaler, og arbejder politisk for, at det bliver en permanent mulighed også på den anden side af coronakrisen.”



13 KLIMA-
INDSATS



”Lederne støtter op om den politiske målsætning om en 70 procent reduktion af drivhusgasser i 2030. Langt flere investeringer skal kanaliseres over i grøn forskning og udvikling, og Lederne skal transformeres til en grøn arbejdsplads.”

LEDENDE MEDARBEJDERE

PR. 31. DECEMBER 2020

Anders Hvass

Redaktion
Chefredaktør

Andreas Kruse

Nord- & Midtjylland
Regionsleder

Anne Bou Casals

Medlemsrådgivning og IT
Direktør

Annette Jacobsen

Forsikring & Tilkøb
Forsikringschef

Astrid Cohr Lützen

Ledernes Mødecenter
Service excellence & Mødecenterchef

Berit Toft Fihl

Politik & Analyse
Afdelingschef

Birgitte Holst Pedersen

A-kassen (Beskæftigelse)
Job & Karrierechef

Bodil Nordestgaard Ismiris

Administrerende direktør

Camilla Engelhardt

Ledelse
Direktør

Charlotte Klovborg

A-kassen
(Ydelse og Socialrådgivning)
Forsikringschef

Christian Bøg Sørensen

Leadsalg
Teamchef

Daniella Jansler

Branding
Teamchef

Hana Katrine Novak

Sjælland
Regionsleder

Heidi Bligaard

Salg, Medlemskab & Forsikring
Chef for Salg, Medlemskab og Forsikring

Heidi Mather

A-kasse ydelser & Tillægfsforsikring
Teamchef

Henrik Kongsbak

Ansættelsesret
Ansættelsesretchef

Henrik Varmer

Data & Analytics
Teamchef

Henrik Bach Mortensen

Politik & Presse
Direktør

Håkon Fisker Bisgaard

A-kasse (Ydelser)
Teamchef

Jacob Spangenberg

Salg, Marketing & Kommunikation
Direktør

Jakob Bork

Ansættelsesret & selvstændige
Teamchef

John Schmidt

IT
IT-chef

Kelvin Ellenton-Jensen

Content
Teamchef

Kim Vestergaard Larsen

Netværk & Bestyrelsessekretariat
Sekretariatsleder

Lars Andersen

Arbejds miljø
Arbejds miljøchef

Lars Krogh

Ledernes KompetenceCenter
Chef for Ledernes KompetenceCenter

Lone Wichmann

Modulus/CRM
Teamchef

Lotte Spanggaard

Ansættelsesret & offentlige
Teamchef

Malene Saaby

Ansættelsesret & retssager
Teamchef og Advokat

Martin Peter Albrechtsen

Digital Marketing
Head of Digital Marketing

Mette Tengler

Callcenter, Reception og Support
Teamchef

Mich Heüman

Ejendom & Service
Teknik- og servicechef

Michael Uhrenholt

LederSparring
Teamchef

Ole Ro Andersen

Ledernes KompetenceCenter
Administrativ leder

Pia Funch Braskhøj

Kommunikation & Marketing
Kommunikations- & Marketingchef

Poul Møller

Region Syddanmark
Regionsleder

Rikke Agervig Helles

Ansættelsesret & LG
Teamchef og Advokat

Svend Askær

Formand

Søren Kudahl

Presse
Pressechef

Thomas Christensen

Politik & Presse
Uddannelseschef

Thomas Jakobsen

Digitale produkter
Head of Digital Products

Thomas Kerdil

Digital
Direktør

Thomas Prehn

Ledelseskoncepter &
Medlemsinvolvering
Teamchef

Tom Reeckmann Hansen

Økonomi
Økonomichef

Torkild Justesen

Bestyrelsessekretariatet,
Partnerskaber og IR Direktør

Ulrik Frese

A-kassen (Jura)
Forsikringschef

Vibeke Skytte

HR & Administration
Direktør

ÅRSREGNSKAB

RESULTATOPGØRELSEN

Ledernes Hovedorganisations regnskab udviser for 2020 et overskud på 56.506 t.kr. mod et overskud i 2019 på 18.297 t.kr.

Resultatet fra drift er negativt, hvilket i alt væsentlighed kan tilskrives ekstraordinære store straks afskrivninger på IT samt en ekstraordinær stor nedskrivning på bygninger. 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 10.819 t.kr. mod et negativt resultat på 38.432 t.kr. i 2019. Der vil fortsat være fokus på resultatet før finansielle poster.

Samlet set er resultatet for 2020 meget tilfredsstillende.

BALANCEN

Ledernes Hovedorganisations kapitalkonto er pr. 31.12.2020 opgjort til 669.115 t.kr.

Regnskabet udviser en balance på 1.104.965 t.kr. Ledernes Hovedorganisation har investeret 734.794 t.kr. i anlægsaktiver, heraf udgør investeringer i finansielle anlægsaktiver 687.414 t.kr. De finansielle anlægsinvesteringer består dels af investeringer i datterselskaber på 62.092 t.kr. og investering i værdipapirer på 625.322 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. 31.12.2020 omsætningsaktiver for i alt 370.171 t.kr. Langt største del er tilgodehavende kontingent for 1. kvartal 2021, et tilgodehavende som er opkrævet, men som ikke er forfaldent på statustidspunktet samt likvide midler.

Den samlede gæld udgør i alt 435.850 t.kr., den største post vedrører periodisering af kontingentindtægter, som knytter sig til tilgodehavende under aktiver. Langfristet gæld på 21.306 t.kr. vedrører indfrosne feriemidler.



Business Income

Agent

ÅRSREGNSKAB 2020

	2020	2019
RESULTATOPGØRELSEN	T.kr.	T.kr.
INDTÆGTER	1.128.882	1.047.395
Bidrag til STAR mv.	-807.781	-762.854
Tilskud til lokal afdelinger	-12.080	-12.790
Mødeomkostninger og oplysningsarbejder	-19.073	-18.882
Organisationens administration	-77.903	-82.042
Personaleomkostninger	-198.214	-197.361
Ejendomsomkostninger Vermlandsgade	-24.584	-11.750
Kasseansvar i Arbejdsløsheds-kassen	-66	-148
OMKOSTNINGER	-1.139.701	-1.085.827
RESULTAT FØR FINANSIELLE POSTER	-10.819	-38.432
Resultat datterselskaber	3.874	5.130
Finansielle renteindtægter/udgifter	66.355	58.961
RESULTAT FØR SKAT	59.410	25.659
Fondsskat	-2.904	-7.362
ÅRETS RESULTAT	56.506	18.297

	2020	2019
BALANCEN PR. 31.12.2020 - HOVEDTAL	T.kr.	T.kr.
AKTIVER		
Immaterielle anlægsaktiver	12.414	14.332
Materielle anlægsaktiver	34.966	45.521
Finansielle anlægsaktiver	687.414	590.526
ANLÆGSAKTIVER I ALT	734.794	650.379
Beholdninger	964	627
Tilgodehavender	293.554	274.677
Likvider	75.653	76.837
OMSÆTNINGSAKTIVER I ALT	370.171	352.141
AKTIVER I ALT	1.104.965	1.002.520
PASSIVER		
Kortfristet gæld	400.679	370.998
Langfristet gæld	21.306	7.807
Hensættelser	13.865	11.106
Kapitalkonto	669.115	612.609
PASSIVER I ALT	1.104.965	1.002.520

MØD HOVEDBESTYRELSEN I LEDERNES HOVERDORGANISATION OG A-KASSEN LH

PR. 31. DECEMBER 2020



Svend Askær
Formand



Lars Møldrup
Næstformand



Kirsten Hvid Schmidt
Næstformand



Gitte Winkler
Hovedbestyrelses-
medlem



Kim Kamp
Hovedbestyrelses-
medlem



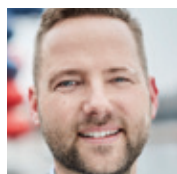
Jerry Vinther
Hovedbestyrelses-
medlem



Jes Pedersen
Hovedbestyrelses-
medlem



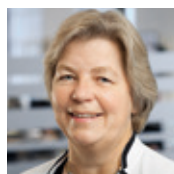
Pernille Fruergård Simonsen
Hovedbestyrelses-
medlem



Christian Federspiel
Hovedbestyrelses-
medlem



Lene Skyggelund
Hovedbestyrelses-
medlem



Helle Bjerregaard Andresen
Hovedbestyrelses-
medlem



Peter Martensen
Hovedbestyrelses-
medlem



Jan Sør Dybdal
Hovedbestyrelses-
medlem



Jesper Hedegård Webbe
Hovedbestyrelses-
medlem



Torben Madsen
Hovedbestyrelses-
medlem



Mette Høgstød
Hovedbestyrelses-
medlem



Maria Rose Thyrén
Hovedbestyrelses-
medlem



Henrik C Tarris
Hovedbestyrelses-
medlem



Berit Nielsen
Hovedbestyrelses-
medlem



Karina Fisker
Hovedbestyrelses-
medlem



Kirsten Nyboe Hansen
Hovedbestyrelses-
medlem



Bente Stryger Hansen
Hovedbestyrelses-
medlem

BERETNING

2020

LEDERNES HOVEDORGANISATION

Vermlandsgade 65
2300 København S
Telefon 3283 3283
lederne.dk

TILRETTELÆGGELSE

Pia Funch Braskhøj (ansv.)
Sanne Møller Andersen
Michael Monty

DESIGN OG PRODUKTION

Creative ZOO

FOTO

Shutterstock
Ausra Babiedaite
Agnete Schlichtkrull
Flamingo Film