

Lederpanel – runde 13

Ledelse af videnmedarbejdere

Højt specialiserede videnarbejdere som ingeniører har gode karrieremuligheder – især hvis de leverer gode resultater - men hvorvidt de avancerer, er i høj grad også afhængig af deres evne til at lade sig inspirere af kolleger, chefer mv. Men også deres valg af efteruddannelse vurderes at spille ind, og her er det ikke lige meget, hvilken type man vælger. Derudover bruger virksomheder i stigende grad sociale netværk til rekruttering, hvorfor man bør være opmærksom på, hvor og hvordan man sætter sine elektroniske fodspor, når man søger nye udfordringer.

Projektledelse bruges i dag typisk ved udviklingsopgaver inden for næsten alle brancher og i offentlige såvel som private virksomheder. Eftersom projektopgaver løses ved at trække på faglig indsigt fra flere afdelinger i en virksomhed, har projektlederen mange forskelligartede udfordringer, men at skaffe ressourcer og motivere projektdeltagerne er blandt de største. Det kræver derfor gode samarbejdsevner, overblik og lederegenskaber, at arbejde som projektleder.

Konklusioner

- Gode resultater er vejen til at fremme sin karriere
- Halvdelen af alle ledere henter inspiration til karrieren hos deres lederkolleger - eller via mentorordninger
- Når det kommer til efteruddannelse prioriterer ingeniørlederen en MBA højest
- Ingeniørlederne har ikke tid til efteruddannelse – hverken på arbejdet eller privat
- Nyklassikerne inden for ledelseslitteratur hitter
- Ingeniørerne vurderer, at der efterspørges ledere, der kan træffe beslutninger, samarbejde og motivere
- Sociale netværk som Facebook bruges i vid udstrækning til jobformidling
- 75 pct. kan arbejde struktureret med projektledelse
- Selvom der ikke mangler opbakning, mangler projektlederne ofte ressourcer
- Hovedparten af projekterne bliver ikke ramt af finanskrisen

Karrierefremmende aktiviteter

Ingeniørlederne oplever generelt, at gode resultater er vejen til at fremme sin karriere (84 pct.). Men halvdelen af alle ledere henter inspiration til karrieren hos deres lederkolleger, så der er god grund til at sikre sig gode lederkolleger.

Figur 1 - I hvilken grad henter ingeniører inspiration fra kollegaer, chefer mv.

	Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60+	I alt
I meget høj grad	24%	13%	14%	16%	10%	14%
I høj grad	37%	52%	48%	49%	52%	49%
I nogen grad	32%	25%	31%	27%	29%	28%
I lille grad	7%	8%	6%	4%	7%	6%
Slet ikke	0%	3%	2%	4%	2%	3%
I alt	59	488	639	312	165	1.663

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Hvilke aktiviteter har fremmet din ledelsesmæssige karriere?

Til gengæld er mentorer ikke så brugte, når man bliver ældre, her er der kun en mentor med i spillet hos tre ud af ti ledere under 30 år.

Figur 2 - I hvilken grad bruger ingeniører mentorordninger til at fremme deres karriere

	Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60+	I alt
I meget høj grad	5%	1%	2%	2%	0%	2%
I høj grad	14%	8%	6%	4%	3%	6%
I nogen grad	12%	17%	13%	15%	12%	15%
I lille grad	14%	16%	22%	23%	25%	20%
Slet ikke	55%	57%	57%	57%	60%	57%
I alt	58	477	614	305	147	1.601

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Hvilke aktiviteter har fremmet din ledelsesmæssige karriere?

Når det kommer til efteruddannelse, er der relativt lille forskel mellem kønnene, begge vurderer dog, at det er vigtigt for karrieren.

Figur 3 - Kønnenes brug af efteruddannelse

	Mand	Kvinde	I alt
I meget høj grad	12%	14%	12%
I høj grad	30%	34%	31%
I nogen grad	34%	29%	33%
I lille grad	16%	12%	15%
Slet ikke	9%	12%	9%
I alt	1.360	294	1.654

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Hvilke aktiviteter har fremmet din ledelsesmæssige karriere?

Netværk synes ikke at fremme den ledelsesmæssige karriere

Hverken ledelsestrends, netværk eller coaching og rådgivning synes dog at have fremmet ingeniørernes ledelsesmæssige karriere særligt.

Figur 4 - Ledelsesfremmende aktiviteter

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lille grad	Slet ikke	I alt
	Procent	Procent	Procent	Procent	Procent	Respondenter
Gode resultater	34%	50%	14%	1%	1%	1.687
Mentorordning	2%	6%	15%	20%	57%	1.601
Uddannelse i udlandet	2%	5%	11%	12%	69%	1.604
Arbejde i udlandet	7%	14%	16%	12%	51%	1.614
Coaching og rådgivning	4%	16%	33%	26%	22%	1.623
Fysiske netværk (VL-grupper, fagnetværk ol.)	3%	13%	25%	26%	32%	1.625
Sociale netværk (LinkedIn, Facebook ol.)	2%	9%	18%	31%	41%	1.616
Udviklingsprogrammer	3%	16%	28%	23%	31%	1.606
Inspiration fra kollegaer, chefer mv.	14%	49%	28%	6%	3%	1.663
Nye ledelsestrends evt. ledelseslitteratur	3%	18%	31%	30%	18%	1.614
Efteruddannelse	12%	31%	33%	15%	9%	1.654
Konferencer, seminarer og workshops	4%	23%	38%	24%	12%	1.641

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Hvilke aktiviteter har fremmet din ledelsesmæssige karriere?

Næsten halvdelen af ingeniørlederne prioriterer en MBA højest, når det kommer til at vælge en efteruddannelse, der vil stille dem bedre i kampen om lederjobs, men også kortere lederkurser er i høj kurs.

Figur 5 - Ingeniørlederes prioritering af efteruddannelse

	Respondenter	Procent
MBA	807	48%
Lederkurser hos f.eks. Mannaz (tidl. DIEU)	574	34%
Virksomheders interne lederuddannelser	558	33%
Anden diplomuddannelse f.eks. Ingeniørernes	427	26%
Merkonom / datanom	67	4%
HD	438	26%
Ph.d	68	4%
Ingen / lægger ikke vægt på efteruddannelse	170	10%
Anden, hvilken?	111	7%
I alt	1.672	100%

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Hvilken efter-/ videreuddannelse vil stille dig bedre i kampen om lederjobs?

På trods af efteruddannelsernes vigtighed opgiver hver tredje ingeniørleder at tage en. Knap 30 pct. af respondenterne giver mangel på både tid på arbejdet såvel som hjemme samt penge skylden for ikke at tage en efteruddannelse.

Figur 6 - Barrierer for efter-/ videreuddannelse

	Respondenter	Procent
Tid (arbejdsræssig)?		
der er penge nok	503	30%
Tid (privat)? der er		
penge nok	531	31%
Penge? jeg kan godt		
afse tiden	138	8%
Bådetid og penge	455	27%
Manglende relevant udbud	118	7%
Der er ingen barrierer	232	14%
Jeg har pt. intet behov	340	20%
Andre, hvilke?	79	5%
I alt	1.705	100%

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Hvad er barriererne for, at du kan tage den ønskede efter-/ videreuddannelse?

Når det kommer til at gøre brug af nye ledelsestrends i form af ledelseslitteratur, er der ikke den store forskel blandt ingeniørerne. Men de 40-49 og 50-59årige lader i højere grad ledelseslitteraturen få indflydelse på deres ledelse, end deres yngre kolleger.

Figur 7 - Litteraturens påvirkning på ingeniørens ledelse

	Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60+	I alt
I høj grad	3%	6%	9%	10%	5%	8%
I nogen grad	27%	34%	38%	39%	33%	36%
I mindre grad	10%	15%	16%	14%	18%	15%
I lille grad	31%	30%	28%	28%	27%	29%
Slet ikke	28%	15%	9%	10%	17%	12%
I alt	67	506	653	327	175	1.728

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Der udkommer med jævne mellemrum nye publikationer om ledelsestrends, er der noget af denne litteratur, som har påvirket din ledelse?

Det i høj grad "nyklassikerne", som Stephen R. Coveys "7 gode vaner", der hitter, når ingeniøren gør brug af ledelseslitteratur.

Figur 8 - Ledelseslitteratur, der hitter

	Respondenter	Procent
Stephen R. Covey (7 gode vaner)	587	64%
Spencer Johnson (Hvem har flyttet min ost?)	320	35%
W. Chan Kim og Renée Mauborgne (Blue ocean strategi)	199	22%
Steen Hildebrandt og Christian Stadil (Company Karma)	72	8%
Ole Fogh Kirkeby (Det nye lederskab)	109	12%
Mikkel Eriksen (God lean ledelse)	75	8%
Gary Hamel (Fremtidens ledelse)	59	6%
John Kotter (Leading Change, Isbjerget smelter)	202	22%
Peter Drucker	126	14%
Michael Porter	244	27%
Jack Welsh	108	12%
Stig Kjerulf og Tune Hein-Sørensen (Handlekraft)	88	10%
J & C Folke (Lean Six Sigma)	62	7%
Malcolm Gladwell (The TippingPoint)	18	2%
Steen Hildebrandt	235	26%
David Allan (Getting things done)	69	8%
Stephen Denning (The Leaders Guide to Storytelling)	40	4%
Lars Kolind (Kolind kuren)	215	23%
Naomi Klein	16	2%
Andre, hvem?	168	18%
I alt	918	100%

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Hvilke forfattere af/titler indenfor ledelseslitteratur gør du brug af?

Ingeniørledere efterspørger i mindre grad visioner og netværk

Ingeniørledere vurderer selv, at det, der efter efterspørges i deres job, primært er ledere, der kan træffe beslutninger, kommunikere, samarbejde og motivere medarbejdere.

Blandt ingeniørledere efterspørges visionære og ledere med netværker-kompetencer i mindre grad.

Figur 9 - Ledelseskompetencer, der efterspørges

	Respondenter	Procent
Skabe økonomiske resultater	925	54%
Strategisk tænkende	944	55%
Visionær	711	42%
Træffe beslutninger	1.215	71%
Kommunikative evner	1.214	71%
Sættsmål og rammer	1.065	62%
Samarbejdsevner	1.229	72%
Forandringsparathed	953	56%
Faglige kompetencer (ikke ledelsesmæssige)	841	49%
Arbejde innovativt og kreativt	611	36%
Projektledelse	936	55%
Personaleledelse	806	47%
Motivere medarbejdere	1.211	71%
Organisering	655	38%
Netværker	468	27%
Andet, hvad?	33	2%
I alt	1.709	100%

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Hvilke ledelseskompetencer efterspørges der i dit job?

Netværk via sociale netværk som Facebook bruges i vid udstrækning til jobformidling, men interessen og brugen af det populære netmedie er større i Østdanmark end i Vestdanmark. Øst for Storebælt har en fjerdedel af lederne dog prøvet at bruge netværkerne til at rekruttere nye medarbejdere. I Vestdanmark har kun hver femte gjort det samme.

Figur 10 - Rekrutteringsforskelle i øst og vest

	Øst		Vest	
	Respondenter	Procent	Respondenter	Procent
Ja, og med et bedre resultat end forventet	41	4%	18	3%
Ja, og med et resultat som forventet	161	16%	90	13%
Ja, men med et dårligere resultat end forventet	35	4%	26	4%
Nej	513	53%	404	59%
Det er svært at sige, måske	171	18%	97	14%
Ved ikke	55	6%	46	7%
I alt	976	100%	681	100%

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

Har du oplevet at webbaserede sociale netværk bruges i forbindelse med rekruttering (evt. LinkedIn, Facebook, K-forum ol.)?

Store geografiske forskelle i brugen af sociale medier

Også når det kommer til den fremtidige brug er der geografiske forskelle. Hver tredje sjællandske leder siger således ja til at bruge sociale netværk i det fremtidige rekrutteringsarbejde. Det samme gælder kun for hver fjerde i den vestlige del af landet.

Figur 11 - Fremtidig rekruttering over sociale netværk

	Øst		Vest	
	Respondente	Procent	Respondente	Procent
Ja	331	34%	170	25%
Nej	284	29%	218	32%
Måske	358	37%	295	43%
I alt	973	100%	683	100%

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Kan du forestille dig, at din virksomhed vil bruge sociale netværk til rekruttering i den kommende tid?

I forhold til om virksomhederne har en politik for området er landsdelene dog nogenlunde ens, og langt de fleste (85 pct.) angiver således, at de ikke har nogen politik for brugen af sociale netværk.

Figur 12 - Ingen politik for brugen af sociale netværk

	Respondenter	Procent
Der opfordres til brugen	188	11%
Brugen af sociale netværk frarådes	39	2%
Hverken eller (ingen politik)	1.443	85%
Adgangen til sociale netværk er blokeret	31	2%
I alt	1.701	100%

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Opfordrer / fraråder din virksomhed personalet til at være aktiv på sociale netværk?

Ingeniøren som projektleder

En stor andel af ingeniørlederne varetager i dag funktionen som projektleder. Men selvom ikke alle er direkte involveret i projektledelse, er 75 pct. gearret til at arbejde struktureret med projektledelse. Dette tal er dog mindre, når der kommer til de nyuddannede, hvor tallet er nede på 62 pct.

Figur 13 - Ingeniøren vurderer sig som en struktureret projektleder

	Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60+	I alt
Ja	62%	75%	76%	76%	72%	75%
Nej	23%	14%	12%	10%	12%	12%
Ved ikke	15%	12%	13%	15%	17%	13%
I alt	66	501	651	323	174	1.715

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Er du gearret til at arbejde struktureret med projektledelse?

Selvom forholdsvis mange kan arbejde struktureret med projektledelse, er det kun 44 pct. der har en formel form for uddannelse inden for projektledelse, og igen ses det, at de nyuddannede endnu ikke er helt med.

Figur 14 - Ingeniørens uddannelse som projektleder

	Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60+	I alt
Ja	32%	48%	47%	43%	29%	44%
Nej	68%	52%	53%	57%	71%	56%
I alt	41	374	494	244	125	1.278

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Har du en formel uddannelse/efteruddannelse inden for projektledelse?

Af de nyuddannede har en højere andel dog taget kurser eller uddannelse, og samlet set har hele 18 pct. af ingeniørlederne med en formel uddannelse inden for projektledelse en egentlig certificering.

Figur 15 - Hvilken projektlederuddannelse er der tale om?

	Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60+	I alt
Projektledelseskurser eller -uddannelse	92%	85%	81%	80%	86%	83%
Certificering (IPMA, PMI, PRINCE2)	8%	19%	20%	12%	11%	18%
Anden uddannelse, hvilken?	8%	16%	18%	24%	22%	18%
I alt	13	180	232	104	36	565

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

NB. Spørgsmålet er kun stillet til ingeniører, der angav, at de havde en projektlederuddannelse.

Især de yngre ingeniørledere mangler kompetencer inden for projektledelse

Kompetencer inden for projektledelse kommer med alderen. Således angiver flere af de yngre ingeniørledere, at de kan blive bedre rustet til at arbejde, end deres ældre kolleger. Porteføljeledelse er dog undtagelsen.

Figur 16 - Kompetencerne kommer med alderen

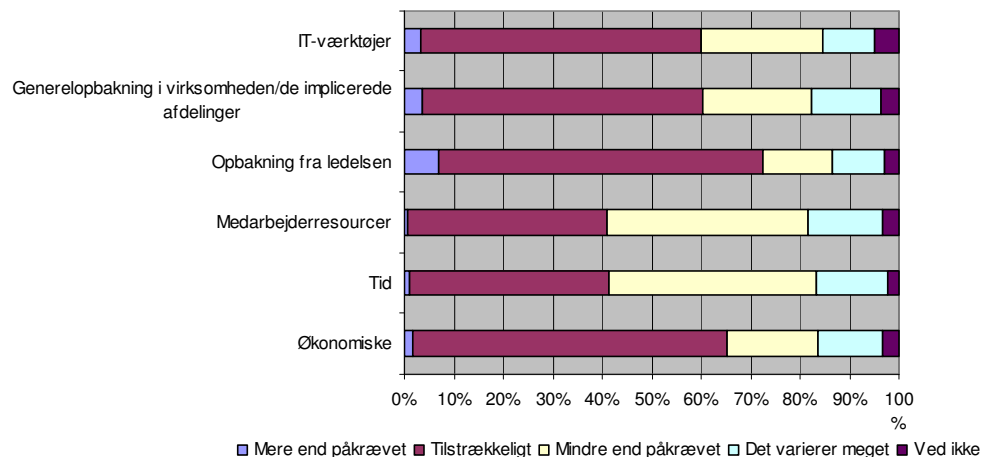
	Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60+	I alt
Klassiske projektledelseskompetencer (Planlægning, interessentanalyser, risikostyring osv.)	55%	36%	30%	25%	18%	31%
Kompetence inden for ledelse af projekter	45%	32%	22%	18%	14%	24%
Blødere kompetencer (konfliktåndtning, motivering, coaching ol.)	53%	39%	35%	32%	29%	36%
Generel kompetenceudvikling som projektleder	63%	37%	32%	30%	28%	34%
Kompetencer inden for porteføljeledelse	14%	21%	21%	14%	7%	18%
Jeg har de rette kompetencer	5%	20%	26%	28%	40%	25%
Andet, hvad	3%	6%	4%	5%	4%	5%
I alt	64	482	628	304	164	1.642

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Hvad skal der til for, at du vil blive bedre rustet til at arbejde med projektledelse?

Der er generelt ingen problemer med økonomi og opbakning fra ledelsen (< 60 pct.) til projekterne, men 40 pct. angiver, at der er for lidt tid og medarbejderressourcer sat af til at løse opgaverne.

Figur 17 - Tildeling af ressourcer til projektledelse



Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Får du / I generelt tildelt de rette ressourcer til at gennemføre projekterne?

Langt de fleste oplever, at der er respekt om arbejdet med projektledelse (62 pct.), og at det anskues som at tilføre værdi til virksomheden (57 pct.). Selvom 33 pct. angiver, at projektledelse tilfører værdi til de berørte dele af virksomheden, er der også dem, som mener det modsatte (14 pct.), ligesom projektledelse møder decideret modstand fra andre ledere og kolleger (hhv. 8 og 7 pct.).

Figur 18 - Der er respekt om projektlederarbejdet

	Respondenter	Procent
Der er respekt om arbejdet	1.020	62%
Projektledelse tilfører værdi til virksomheden som helhed	936	57%
Projektledelse tilfører værdi til de berørte dele af virksomheden	541	33%
Der er en følelse af, at projekter dræner de berørte dele af virksomheden	236	14%
Projekter mødes med modstand fra andre ledere	124	8%
Projekter mødes med modstand fra medarbejdere	117	7%
Hverken eller	136	8%
Ved ikke	77	5%
I alt	1.651	100%

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Hvordan oplever du, at arbejdet med projektledelse bliver anskuet i virksomheden?

Rollen som projektleder ses af mange som en karrierevej i sig selv, og den er i høj grad med til at udvikle ingeniøren som leder, da den giver ingeniøren flere kompetencer med på vejen.

Figur 19 - Projektledelse som karrierevej

Analyse

INGENIØRFORENINGEN, IDA

	Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60+	I alt
Projektledelse er en karrierevej i sig selv	44%	70%	70%	65%	46%	66%
Projektledelse er et trinbræt til andre ledelsesopgaver	70%	66%	45%	35%	32%	53%
Det udvikler mig som leder	82%	77%	66%	57%	41%	68%
Det holder mig tilbage som leder	0%	3%	5%	6%	0%	4%
Jeg får overblik over andre dele af virksomheden	52%	44%	39%	47%	22%	41%
Jeg er blevet mere fokuseret på mål	41%	41%	33%	39%	30%	37%
Giver mig redskaber til konflikthåndtering	44%	33%	23%	28%	22%	29%
Skærper mine kommunikative evner	56%	59%	53%	51%	51%	55%
Gør mig bedre til at samarbejde	41%	53%	49%	51%	54%	51%
Jeg er blevet bedre til at planlægge arbejdet (sætte mål og rammer)	52%	52%	44%	43%	38%	47%
Har gjort mig bedre til at uddelegere	48%	48%	38%	33%	32%	42%
Jeg er blevet mere forandringsparat	19%	19%	20%	26%	43%	22%
Andet, hvad?	0%	2%	2%	2%	3%	2%
I alt	27	180	154	51	37	449

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Hvordan mener du, at opgaven som projektleder har indflydelse på din karriere?

NB. Spørgsmålet er kun stillet til ingeniører, der angav, at de havde en projektlederdannelse.

Hovedparten af projekterne bliver ikke ramt af finanskrisen

På trods af finanskrisen arbejder projektlederen videre. Således har finanskrisen for 61 pct. ikke betydet nogen ændring i deres arbejde med projektledelse på, mens kun en mindre andel oplever, at der er kommet færre opgaver og ressourcer (hhv. 19 og 21 pct.).

Figur 20 - Projekterne trodser finanskrisen

	Respondenter	Procent
Ja, kortere deadlines	181	11%
Ja, længere deadlines	26	2%
Ja, færre ressourcer	320	19%
Ja, færre projekter	339	21%
Nej, det er det samme	1.015	61%
Andet, hvad	54	3%
I alt	1.656	100%

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Er der som følge af finanskrisen sket ændringer i den måde, hvorpå du/I arbejder med projektledelse?

Metode

IDA lederforum har primo 2007 oprettet et lederpanel, som nu består af 8.250 ingeniørledere. Denne undersøgelse er den trettende i rækken.

Ca. 40 pct. af alle ingeniører beskæftiger sig med ledelse. Det svarer til, at mere end 18.900 ingeniører er ledere. 17 pct. beskæftiger sig primært med projektledelse, mens 23 pct. beskæftiger sig med linjeledelse.

Ingeniørforeningens Lederpanel gennemfører fire internetbaserede spørgeskemaundersøgelser om året. Emnerne og dybden i emnerne vil variere fra gang til gang. Det overordnede emne vil dog være ledelse af videnmedarbejdere.

Undersøgelsen er foretaget i perioden 21. marts – 01. april 2009. 1.808 personer har deltaget i undersøgelsen, hvilket svarer til 22 procent af de 8.259 inviterede paneldeltagere.

Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, april 2009. Dette spørgeskema er sendt ud til 8.259 ingeniørledere, heraf har 1.808 svaret på dette spørgeskema.

Ingeniørlederne i denne undersøgelse fordeler sig således:

- **Alder:** 4 pct. er under 30 år, 29 pct. er 30-39 år, 38 pct. er 40-49 år, 19 pct. er 50-59 år og 11 pct. er 60 år eller derover.
- **Køn:** 81 pct. er mænd og 19 pct. er kvinder.
- **Region:** 30 pct. bor i Hovedstaden, 15 pct. bor i Nordsjælland, 11 pct. bor på Sjælland, 6 pct. bor på Fyn, 8 pct. bor i Sønderjylland, 5 pct. bor i Vestjylland, 14 pct. bor i Østjylland og 9 pct. bor i Nordjylland.
- **Branche:** 7 pct. arbejder i biotek/medicinalbranchen; 8 pct. arbejder i byggeri- & anlægsvirksomheder; 9 pct. arbejder i elektronisk industri; 7 pct. arbejder med forsyning, tele & transport, 11 pct. arbejder med it; 11 pct. arbejder i maskin-, jern- & metalindustrien; 7 pct. i offentlig myndighed og 16 pct. i rådgivende ingeniør virksomhed.
- **Antal ansatte på arbejdspladsen lokalt:** Arbejdspladsens størrelse udtrykt i antal personer ansat: 14 pct. har 1-9 ansatte, 14 pct. har 10-49, 9 pct. har 50-99, 14 pct. har 100-249 og 49 pct. arbejder på en arbejdsplads, der har over 250 ansatte.
- **Ledelsesfunktion:** 11 pct. af ingeniørlederne er ejerleder, 10 pct. adm. direktør eller medlem af direktionen, 44 pct. er mellemleder, 26 pct. er projektleder.

Yderligere spørgsmål til undersøgelsen, bestilling af krydstabeller eller tilmelding til panelet kan ske til chefkonsulent Rasmus Enemark, 33 18 47 58 – rae@ida.dk eller studentemedarbejder Andreas Vig Lannov, 33 18 47 22 – avl@ida.dk.