

Lederpanel – runde 14

Ledelse af videnmedarbejdere

Denne undersøgelse er fordelt på tre emner: CSR, udenlandske videnarbejdere og lederen i ferien.

Især efter vedtagelsen af en ny lov sidste år, der forpligter virksomhederne til at rapportere om deres samfunds ansvar, fylder virksomheders sociale ansvar (CSR) mere og mere. Dermed bliver lederen udfordret, men arbejdet med CSR skaber fordele for virksomheden.

Når udenlandske videnarbejdere kommer til landet, bliver de oftest i længere tid og bidrager med nye vinkler og inputs, som vi ikke har herhjemme. Dermed er de med til at skabe innovation i virksomheden, ligesom de bidrager til en internationalisering.

Når ledere går på sommerferie er det kendt, at han/hun generelt er dårlig til at holde helt fri. Det gælder stadig for ingeniørlederne, men de er blevet bedre til at få koblet af i deres ferie.

Konklusioner

- Flere virksomheder arbejder med CSR, selvom de ikke fortæller om det
- Medarbejderne føler ikke ejerskab med CSR-tiltag
- Arbejdet med CSR giver resultater på bundlinjen og tiltrækker medarbejdere
- Udenlandske videnarbejdere er her i længere perioder
- Fordele ved udenlandske videnarbejdere skyldes ikke lønforhold
- Arbejdsmarkeder holder ikke lang sommerferie
- 2 ud af 3 ingeniørledere er tilgængelig for arbejdspladsen i deres ferie
- Ingeniørledere har stor tillid til deres medarbejdere

CSR-aktiviteter

Kun 41 pct. har nedskrevet en CSR-politik

Når det kommer til at nedskrive virksomhedens CSR-aktiviteter, er de private virksomheder i front (45 pct.), hvorimod både det offentlige og især selvstændige halter efter. Ingeniørlederne angiver således, at 39 pct. af de offentlige virksomheder ikke har en nedskrevet CSR-politik, og at det er tilfældet for hele 86 pct. af de selvstændige.

Figur 1 - Nedskreven CSR-politik

| | Privat | Offentlig | Selvstændig | I alt |
|----------|--------|-----------|-------------|-------|
| Ja | 45% | 34% | 11% | 41% |
| Nej | 37% | 39% | 86% | 41% |
| Ved ikke | 18% | 27% | 3% | 18% |
| I alt | 690 | 120 | 64 | 874 |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.
Spørgsmål: Har din virksomhed nedskrevet retningslinjer, politik eller lignende for CSR-aktiviteter?

Anderledes ser det dog ud, når det kommer til det egentlige arbejde med CSR. Her angiver 48 pct., at deres virksomhed arbejder med CSR.

Figur 2 - Virksomhedens arbejde med CSR

| | Privat | Offentlig | Selvstændig | I alt |
|----------|--------|-----------|-------------|-------|
| Ja | 50% | 43% | 34% | 48% |
| Nej | 30% | 29% | 61% | 32% |
| Ved ikke | 20% | 28% | 5% | 20% |
| I alt | 690 | 120 | 64 | 874 |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.
Spørgsmål: Arbejder din virksomhed med CSR?

Topledelsen understøtter oftest CSR-aktiviteter relateret til arbejdsmiljø og reducere af energi- og CO₂-udledning, hvorimod især børne- og tvangsarbejde fylder noget mindre.

Figur 3 - Ledelsens understøttelse af CSR

| Fokusområder i forbindelse med CSR | CSR - aktiviteterne understøttes af topledelsen | | | | | |
|--|---|------------|--------------|--------------|------------|-------|
| | I meget høj grad | I høj grad | I nogen grad | I lille grad | Slet ingen | I alt |
| Lighed (køn, seksuel, alder osv.) | 69% | 59% | 51% | 64% | 0% | 61% |
| Frivilligt arbejde i arbejdstiden | 17% | 9% | 8% | 9% | 0% | 12% |
| Investeringer i lokalområdet | 24% | 16% | 13% | 9% | 0% | 18% |
| Brug af miljøvenlige mærker/alternativer | 65% | 47% | 28% | 18% | 0% | 50% |
| Minimering af el-forbruget | 80% | 64% | 51% | 46% | 0% | 67% |
| Grønne transportmuligheder | 33% | 24% | 10% | 18% | 0% | 25% |
| Børnearbejde | 31% | 34% | 19% | 46% | 0% | 31% |
| Tvangsarbejde | 20% | 23% | 12% | 27% | 0% | 20% |
| Foreningsfrihed | 20% | 17% | 8% | 36% | 0% | 17% |
| Forvaltning af jord | 7% | 5% | 2% | 9% | 0% | 5% |
| Arbejdsmiljø | 80% | 82% | 72% | 55% | 0% | 79% |
| Ansættelsesvilkår | 67% | 56% | 46% | 55% | 0% | 58% |
| Ulykker og sundhed | 72% | 74% | 69% | 82% | 0% | 73% |
| Korruption og bestikkelse | 56% | 43% | 30% | 27% | 0% | 45% |
| Miljøbeskyttelse | 63% | 53% | 45% | 27% | 0% | 55% |
| Tilbud om uddannelsesmuligheder | 51% | 46% | 28% | 36% | 0% | 45% |
| CO2neutral produkter | 33% | 20% | 18% | 0% | 0% | 24% |
| Reduceret CO2aftryk | 62% | 39% | 30% | 27% | 0% | 45% |
| Substituering af kemikalier | 34% | 28% | 19% | 18% | 0% | 29% |
| Andet, hvad? | 1% | 2% | 5% | 0% | 0% | 2% |
| I alt | 148 | 173 | 67 | 11 | 0 | 399 |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: I vores CSR-indsats har vi fokus på: x Hvordan arbejdes der med CSR i din virksomhed? - CSR-aktiviteterne understøttes af topledelsen x Arbejder din virksomhed med CSR?

Når det kommer til at skabe resultater på bundlinjen, bliver CSR sjældent nævnt, som det udslagsgivende. Blandt ledere med ingeniørbaggrund er der dog 30 pct., som vurderer, at CSR i høj grad skaber værdi på bundlinjen.

Figur 4 - CSR skaber resultater

| CSR - Aktiviteter skaber værdi på bundlinjen | | | | | | |
|--|------------------|------------|--------------|--------------|------------|-------|
| Fokusområder i forbindelse med CSR | I meget høj grad | I høj grad | I nogen grad | I lille grad | Slet ingen | I alt |
| Lighed (køn, seksuel, alder osv.) | 82% | 62% | 59% | 58% | 59% | 61% |
| Frivilligt arbejde i arbejdstiden | 19% | 15% | 13% | 5% | 5% | 12% |
| Investeringer i lokalområdet | 26% | 25% | 15% | 18% | 5% | 18% |
| Brug af miljøvenlige mærker/alternativer | 67% | 62% | 49% | 30% | 59% | 50% |
| Minimering af el-forbruget | 78% | 70% | 68% | 62% | 59% | 67% |
| Grønne transportmuligheder | 44% | 29% | 25% | 14% | 18% | 25% |
| Børnearbejde | 26% | 27% | 33% | 28% | 36% | 30% |
| Tvangsarbejde | 19% | 19% | 22% | 19% | 18% | 20% |
| Foreningsfrihed | 7% | 21% | 20% | 14% | 9% | 18% |
| Forvaltning af jord | 4% | 8% | 6% | 3% | 5% | 5% |
| Arbejds miljø | 93% | 78% | 81% | 75% | 73% | 79% |
| Ansættelsesvilkår | 74% | 62% | 62% | 46% | 46% | 59% |
| Ulykker og sundhed | 85% | 73% | 73% | 71% | 64% | 73% |
| Korruption og bestikkelse | 59% | 45% | 51% | 33% | 32% | 45% |
| Miljøbeskyttelse | 93% | 55% | 54% | 44% | 46% | 54% |
| Tilbud om uddannelsesmuligheder | 63% | 50% | 48% | 34% | 14% | 45% |
| CO2neutral produkter | 44% | 32% | 25% | 11% | 9% | 24% |
| Reduceret CO2aftryk | 67% | 55% | 46% | 28% | 32% | 45% |
| Substituering af kemikalier | 41% | 35% | 27% | 20% | 32% | 29% |
| Andet, hvad? | 0% | 2% | 1% | 4% | 5% | 2% |
| I alt | 27 | 92 | 175 | 79 | 22 | 395 |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: I vores CSR-indsats har vi fokus på: x Hvordan arbejdes der med CSR i din virksomhed? - Aktiviteterne skaber værdi på bundlinjen x Arbejder din virksomhed med CSR?

Virksomhedernes CSR-aktiviteter støttes i højere grad af topledelsen end af medarbejderne, der i langt mindre grad føler, at de har ejerskab til aktiviteterne.

Figur 5 - Medarbejdernes ejerskab af CSR

| Medarbejderne har ejerskab til aktiviteterne | | | | | | |
|--|------------------|------------|--------------|--------------|------------|-------|
| Fokusområder i forbindelse med CSR | I meget høj grad | I høj grad | I nogen grad | I lille grad | Slet ingen | I alt |
| Lighed (køn, seksuel, alder osv.) | 57% | 69% | 59% | 57% | 71% | 62% |
| Frivilligt arbejde i arbejdstiden | 19% | 17% | 10% | 4% | 0% | 12% |
| Investeringer i lokalområdet | 38% | 22% | 16% | 11% | 14% | 18% |
| Brug af miljøvenlige mærker/alternativer | 48% | 58% | 47% | 41% | 71% | 50% |
| Minimering af el-forbruget | 62% | 75% | 70% | 46% | 57% | 68% |
| Grønne transportmuligheder | 33% | 25% | 26% | 16% | 43% | 25% |
| Børnearbejde | 14% | 26% | 33% | 38% | 29% | 31% |
| Tvangsarbejde | 14% | 14% | 24% | 21% | 14% | 20% |
| Foreningsfrihed | 14% | 20% | 17% | 13% | 14% | 17% |
| Forvaltning af jord | 0% | 8% | 5% | 2% | 14% | 5% |
| Arbejds miljø | 76% | 80% | 82% | 66% | 100% | 79% |
| Ansættelsesvilkår | 76% | 61% | 59% | 43% | 71% | 58% |
| Ulykker og sundhed | 76% | 70% | 77% | 57% | 100% | 73% |
| Korruption og bestikkelse | 29% | 47% | 47% | 43% | 57% | 45% |
| Miljøbeskyttelse | 67% | 58% | 56% | 41% | 43% | 55% |
| Tilbud om uddannelsesmuligheder | 48% | 57% | 43% | 27% | 14% | 45% |
| CO2neutral produkter | 24% | 30% | 26% | 9% | 14% | 24% |
| Reduceret CO2aftryk | 38% | 50% | 49% | 29% | 43% | 46% |
| Substituering af kemikalier | 33% | 37% | 27% | 14% | 43% | 29% |
| Andet, hvad? | 0% | 3% | 3% | 0% | 0% | 2% |
| I alt | 21 | 118 | 195 | 56 | 7 | 397 |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema..

Spørgsmål: I vores CSR-indsats har vi fokus på: x Hvordan arbejdes der med CSR i din virksomhed? - Medarbejderne har ejerskab til aktiviteterne x Arbejder din virksomhed med CSR?

For virksomhederne, der arbejder med CSR, er aktiviteterne i høj grad en integreret del af kerneforretningen.

Figur 6 - CSR som en del af kerneforretningen

| Fokusområder i forbindelse med CSR | Aktiviteterne er integreret i kerneforretningen | | | | | |
|--|---|------------|--------------|--------------|------------|-------|
| | I meget høj grad | I høj grad | I nogen grad | I lille grad | Slet ingen | I alt |
| Lighed (køn, seksuel, alder osv.) | 65% | 69% | 57% | 59% | 27% | 62% |
| Frivilligt arbejde i arbejdstiden | 18% | 14% | 7% | 13% | 0% | 12% |
| Investeringer i lokalområdet | 33% | 20% | 15% | 15% | 9% | 19% |
| Brug af miljøvenlige mærker/alternativer | 65% | 61% | 42% | 30% | 55% | 50% |
| Minimering af el-forbruget | 75% | 76% | 60% | 59% | 64% | 67% |
| Grønne transportmuligheder | 38% | 27% | 22% | 15% | 36% | 25% |
| Børnearbejde | 25% | 29% | 37% | 28% | 18% | 31% |
| Tvangsarbejde | 23% | 17% | 25% | 20% | 0% | 20% |
| Foreningsfrihed | 18% | 19% | 20% | 10% | 9% | 18% |
| Forvaltning af jord | 5% | 8% | 5% | 0% | 9% | 5% |
| Arbejds miljø | 73% | 84% | 80% | 72% | 73% | 79% |
| Ansættelsesvilkår | 63% | 63% | 61% | 43% | 46% | 59% |
| Ulykker og sundhed | 75% | 75% | 75% | 64% | 46% | 73% |
| Korruption og bestikkelse | 58% | 52% | 41% | 36% | 9% | 45% |
| Miljøbeskyttelse | 73% | 57% | 52% | 48% | 27% | 54% |
| Tilbud om uddannelsesmuligheder | 45% | 56% | 43% | 23% | 27% | 45% |
| CO2neutral produkter | 40% | 30% | 21% | 10% | 9% | 24% |
| Reduceret CO2aftryk | 63% | 56% | 39% | 25% | 36% | 45% |
| Substituering af kemikalier | 38% | 34% | 25% | 21% | 18% | 29% |
| Andet, hvad? | 0% | 3% | 2% | 0% | 9% | 2% |
| I alt | 40 | 146 | 137 | 61 | 11 | 395 |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: I vores CSR-indsats har vi fokus på: x Hvordan arbejdes der med CSR i din virksomhed? - Aktiviteterne er integreret i kerneforretningen x Arbejder din virksomhed med CSR?

På trods af eller måske snarere på grund af medarbejdernes manglende ejerskab til virksomhedens CSR-aktiviteter, bliver der lagt stor vægt på, at kommunikere åbent og ærligt internt om dem.

Figur 7 - Kommunikation om CSR til interne stakeholdere

| Kommunikationen om aktiviteterne er åben og ærlig til interne stakeholdere | | | | | | |
|--|------------------|------------|--------------|--------------|------------|-------|
| Fokusområder i forbindelse med CSR | I meget høj grad | I høj grad | I nogen grad | I lille grad | Slet ingen | I alt |
| Lighed (køn, seksuel, alder osv.) | 71% | 64% | 54% | 48% | 100% | 62% |
| Frivilligt arbejde i arbejdstiden | 18% | 11% | 12% | 3% | 0% | 12% |
| Investeringer i lokalområdet | 30% | 17% | 17% | 7% | 0% | 19% |
| Brug af miljøvenlige mærker/alternativer | 56% | 55% | 42% | 28% | 75% | 50% |
| Minimering af el-forbruget | 71% | 74% | 61% | 31% | 75% | 67% |
| Grønne transportmuligheder | 32% | 29% | 18% | 0% | 50% | 25% |
| Børnearbejde | 26% | 35% | 25% | 35% | 25% | 31% |
| Tvangsarbejde | 18% | 22% | 22% | 10% | 0% | 20% |
| Foreningsfrihed | 18% | 21% | 11% | 10% | 50% | 18% |
| Forvaltning af jord | 6% | 7% | 3% | 0% | 25% | 5% |
| Arbejds miljø | 79% | 82% | 79% | 55% | 100% | 79% |
| Ansættelsesvilkår | 70% | 62% | 50% | 38% | 75% | 59% |
| Ulykker og sundhed | 80% | 71% | 72% | 69% | 100% | 73% |
| Korruption og bestikkelse | 46% | 51% | 42% | 21% | 50% | 46% |
| Miljøbeskyttelse | 65% | 56% | 50% | 31% | 100% | 55% |
| Tilbud om uddannelsesmuligheder | 50% | 52% | 36% | 14% | 50% | 45% |
| CO2neutral produkter | 26% | 26% | 24% | 7% | 25% | 24% |
| Reduceret CO2aftryk | 58% | 48% | 38% | 21% | 75% | 45% |
| Substitueret af kemikalier | 44% | 30% | 19% | 14% | 75% | 29% |
| Andet, hvad? | 0% | 3% | 1% | 3% | 0% | 2% |
| I alt | 66 | 197 | 99 | 29 | 4 | 395 |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: I vores CSR-indsats har vi fokus på: x Hvordan arbejdes der med CSR i din virksomhed? - Kommunikation om aktiviteterne er åben og ærlig til interne stakeholdere x Arbejder din virksomhed med CSR?

Når det kommer til den åbne og ærlige kommunikation eksternt om CSR, er den lidt mindre udtalt, end når det drejer sig om intern kommunikation.

Figur 8 - Kommunikation om CSR til eksterne stakeholdere

| Kommunikationen om aktiviteterne er åben og ærlig til eksterne stakeholdere | | | | | | |
|---|------------------|------------|--------------|--------------|------------|-------|
| Fokusområder i forbindelse med CSR | I meget høj grad | I høj grad | I nogen grad | I lille grad | Slet ingen | I alt |
| Lighed (køn, seksuel, alder osv.) | 73% | 64% | 55% | 41% | 90% | 61% |
| Frivilligt arbejde i arbejdstiden | 21% | 12% | 9% | 6% | 10% | 12% |
| Investeringer i lokalområdet | 30% | 20% | 14% | 12% | 10% | 19% |
| Brug af miljøvenlige mærker/alternativer | 64% | 53% | 43% | 35% | 40% | 50% |
| Minimering af elforbruget | 71% | 74% | 60% | 53% | 60% | 67% |
| Grønne transportmuligheder | 39% | 28% | 19% | 12% | 20% | 25% |
| Børnearbejde | 32% | 35% | 28% | 24% | 10% | 31% |
| Tvangsarbejde | 23% | 22% | 22% | 9% | 0% | 20% |
| Foreningsfrihed | 20% | 19% | 14% | 12% | 30% | 17% |
| Forvaltning af jord | 7% | 7% | 2% | 3% | 10% | 5% |
| Arbejds miljø | 79% | 84% | 76% | 68% | 80% | 79% |
| Ansættelsesvilkår | 68% | 63% | 50% | 53% | 70% | 59% |
| Ulykker og sundhed | 79% | 75% | 66% | 74% | 80% | 73% |
| Korruption og bestikkelse | 59% | 50% | 43% | 18% | 20% | 46% |
| Miljøbeskyttelse | 73% | 58% | 46% | 35% | 60% | 55% |
| Tilbud om uddannelsesmuligheder | 48% | 50% | 42% | 21% | 60% | 45% |
| CO2neutral produkter | 30% | 28% | 22% | 6% | 20% | 24% |
| Reduceret CO2aftryk | 70% | 49% | 34% | 27% | 40% | 45% |
| Substituering af kemikalier | 41% | 32% | 20% | 18% | 40% | 29% |
| Andet, hvad? | 0% | 3% | 2% | 3% | 0% | 2% |
| I alt | 56 | 171 | 123 | 34 | 10 | 394 |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: I vores CSR-indsats har vi fokus på: x Hvordan arbejdes der med CSR i din virksomhed? - Kommunikation om aktiviteterne er åben og ærlig til eksterne stakeholdere x Arbejder din virksomhed med CSR?

Medarbejderne føler ikke ejerskab til CSR

Virksomhederne inddrager sjældent medarbejderne, når der skal udvælges CSR-områder, selvom topledelsen i højere grad mener, at det er tilfældet. Men som også tidligere beskrevet er den primære måde at skabe ejerskab for medarbejderne ved at informere dem om tiltag – både nye og gamle.

Figur 9 - Midler til at skabe ejerskab til CSR blandt virksomhedens medarbejdere

| | Ejerleder | Bestyrelses- medlem | Adm. Direktør eller medlem af direktionen | Mellem- leder | Projekt- leder | Er ikke leder | I alt |
|--|-----------|------------------------|--|------------------|-------------------|------------------|-------|
| De deltager i udvælgelsen af CSR-områder | 36% | 50% | 35% | 12% | 11% | 14% | 15% |
| Der informeres om nye tiltag | 50% | 0% | 70% | 77% | 76% | 67% | 74% |
| Løbende statusopdateringer på nuværende tiltag | 36% | 0% | 43% | 42% | 39% | 48% | 41% |
| CSR er en del af virksomhedens vision/mission | 41% | 100% | 51% | 51% | 64% | 52% | 54% |
| Ingen tiltag | 18% | 0% | 8% | 9% | 5% | 14% | 9% |
| Respondenter i alt | 22 | 2 | 37 | 220 | 95 | 21 | 397 |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Hvordan skabes der primært ejerskab for medarbejderne? x Hvilken ledelsesfunktion varetager du? x Arbejder din virksomhed med CSR?

62 pct. af lederne med ingeniørbaggrund mener, at der er ledelsesmæssige udfordringer ved at arbejde med CSR.

Figur 10 - Ledelsesudfordringer ved CSR

| | Ejerleder | Bestyrelses- medlem | Adm. Direktør eller medlem af direktionen | Mellem- leder | Projekt- leder | Er ikke leder | I alt |
|--------------------|-----------|------------------------|--|------------------|-------------------|------------------|-------|
| Ja | 68% | 50% | 73% | 63% | 56% | 59% | 62% |
| Nej | 23% | 0% | 8% | 18% | 6% | 0% | 13% |
| Ved ikke | 9% | 50% | 19% | 19% | 38% | 41% | 24% |
| Respondenter i alt | 22 | 2 | 37 | 226 | 97 | 22 | 406 |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Er der ledelsesmæssige udfordringer ved at arbejde med CSR? x Hvilken ledelsesfunktion varetager du? x Arbejder din virksomhed med CSR?

Effekten af CSR er svær at dokumentere

Selvom mange ingeniørledere mener, at CSR skaber resultater på bundlinjen oplever flere alligevel, at det er svært at dokumentere en egentlig effekt. Der udover angiver de, at leverandørkæden er svær at kontrollere.

Figur 11 - Hvilke udfordringer?

| | Ejerleder | Bestyrelses- medlem | Adm. Direktør eller medlem af direktionen | Mellem- leder | Projekt- leder | Er ikke leder | I alt |
|---|-----------|------------------------|--|------------------|-------------------|------------------|-------|
| Svært at dokumentere nogen effekt på bundlinjen | 54% | 100% | 65% | 70% | 68% | 92% | 69% |
| Svært at kontrollere leverandørkæden | 31% | 100% | 39% | 47% | 49% | 39% | 46% |
| Ressourcekrævende (i forhold til selve CSR-arbejdet) | 54% | 100% | 50% | 51% | 40% | 39% | 48% |
| Ressourcekrævende (i forhold til oplyse om CSR-indsatsen) | 31% | 0% | 42% | 25% | 30% | 46% | 29% |
| Ingen betydning | 23% | 0% | 4% | 2% | 4% | 0% | 4% |
| Andet, hvad? | 8% | 0% | 0% | 4% | 0% | 0% | 2% |
| I alt | 13 | 1 | 26 | 142 | 53 | 13 | 248 |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.
Spørgsmål: Hvilke udfordringer er der ved CSR: x Hvilken ledelsesfunktion varetager du?

CSR fastholder og tiltrækker medarbejdere

Fordelene ved CSR er mange, men ingeniørlederne peger især på medarbejderfronten, for medarbejderne er mere tilfredse, hvilket gør det nemmere at fastholde og tiltrække nye ansatte. Men CSR giver også konkurrencefordele ved at tiltrække nye kunder og samarbejdspartnere.

Figur 12 - Effekt af arbejde med CSR

| | Respondenter | Procent |
|--|--------------|---------|
| Fastholder medarbejdere | 195 | 49% |
| Tiltrækker medarbejdere | 194 | 49% |
| Mere tilfredse medarbejdere | 207 | 52% |
| Nemmere ved at få nye samarbejdspartnere | 88 | 22% |
| Nemmere ved at få nye kunder | 130 | 33% |
| Ingen effekt | 44 | 11% |
| Andet, hvad? | 25 | 6% |
| I alt | 395 | 100% |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.
Spørgsmål: Hvordan har virksomhedens arbejde med CSR effekt på dens image? x Arbejder din virksomhed med CSR?

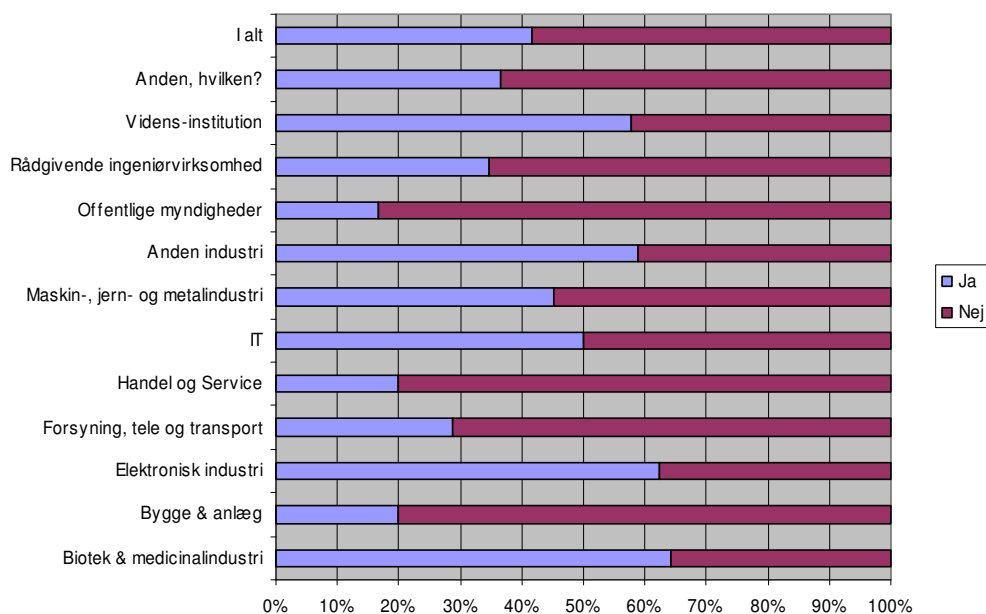
Udenlandske videnarbejdere

Flere undersøgelser viser, at udenlandske videnarbejdere blandt andet er med til at genere flere jobs og skabe innovation.

Det offentlige bruger ikke udenlandske videnarbejdere

Ansættelse af udenlandske videnarbejdere er dog stærkt afhængig af branche og bliver især brugt i videnstunge brancher, hvorimod blandt andet det offentlige halter bagud.

Figur 13 - Branchers brug af udenlandske videnarbejdere

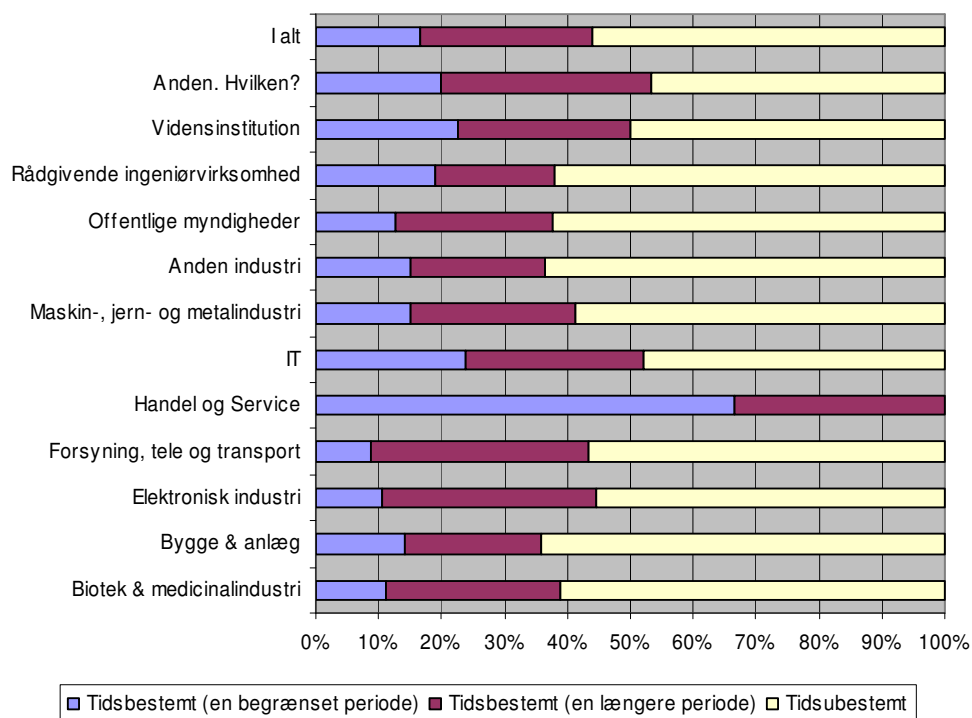


Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Har din virksomhed haft udenlandske ansatte, som var kommet til Danmark med det ene formål at arbejde som højtuddannede videnarbejdere? x Hvilken branche arbejder du i?

Udenlandske videnarbejdere er typisk ansat på tidsbestemte kontrakter eller i længere perioder, dog ikke inden for handel og service, hvor de typisk er ansat i kortere perioder.

Figur 14 - Længden på udenlandske videnarbejderes ansættelse



Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.
 Spørgsmål: Hvor længe har de været ansat? x Hvilken branche arbejder du i? x Har din virksomhed haft udenlandske ansatte, som var kommet til Danmark med det ene formål at arbejde som højtuddannede videnarbejdere?

Når folk fra udlandet kommer til Danmark for at arbejde som videnarbejdere i længere perioder, kommer de typisk fra enten Nordeuropa eller Asien.

Figur 15 - Videnarbejdere der kommer til Danmark

| | Tidsbestemt (en begrænset periode) | Tidsbestemt (en længere periode) | Tidsubestemt | I alt |
|-------------|------------------------------------|----------------------------------|--------------|-------|
| Nordeuropa | 47% | 44% | 63% | 55% |
| Sydeuropa | 30% | 34% | 33% | 33% |
| Østeuropa | 23% | 24% | 37% | 31% |
| Nordamerika | 14% | 33% | 25% | 25% |
| Sydamerika | 11% | 13% | 9% | 10% |
| Afrika | 2% | 3% | 6% | 4% |
| Asien | 42% | 61% | 40% | 46% |
| Rusland | 5% | 7% | 15% | 11% |
| Mellemøsten | 4% | 5% | 14% | 10% |
| Australien | 2% | 7% | 7% | 6% |
| I alt | 57 | 93 | 193 | 343 |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Hvor kommer de udenlandske videnarbejdere typisk fra? x Hvor længe har de været ansat? x Har din virksomhed haft udenlandske ansatte, som var kommet til Danmark med det ene formål at arbejde som højtuddannede videnarbejdere?

Udenlandske videnarbejdere giver ny viden

Videnarbejdere fra udlandet stjæler ikke danske jobs, men er derimod med til at skabe dem ved at give virksomhederne konkurrencefordele. Kun i meget få tilfælde opleves det, at der ikke er noget at komme efter ved at ansætte dem eller at de ansættes på grund af lønforhold.

Figur 16 - Fordele ved udenlandske videnarbejdere

| | Tidsbestemt (en begrænset periode) | Tidsbestemt (en længere periode) | Tidsubestemt | I alt |
|--|--|--|--------------|-------|
| Kulturforskelle, kan give en ny viden /indgangsvinkel til det danske marked | 26% | 14% | 17% | 18% |
| Kulturforskelle, kan give en ny viden /indgangsvinkel til udenlandske markeder | 40% | 31% | 42% | 39% |
| Fremme virksomhedens internationale profil | 56% | 43% | 54% | 52% |
| Facilitere samarbejdet mellem virksomheden og udenlandske samarbejdspartnere (underleverandører ol.) | 44% | 40% | 29% | 34% |
| De har kompetencer, der er sværere at finde i Danmark | 26% | 33% | 42% | 37% |
| Øget grad af specialisering | 21% | 25% | 21% | 22% |
| De er med til at generere innovation | 28% | 27% | 30% | 29% |
| Lavere lønkrav | 25% | 16% | 10% | 14% |
| Ingen fordele | 4% | 5% | 5% | 5% |
| I alt | 57 | 93 | 192 | 342 |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Hvad er de væsentligste fordele ved udenlandske videnarbejdere? (angiv max. 3 svar) x Hvor længe har de været ansat? x Har din virksomhed haft udenlandske ansatte, som var kommet til Danmark med det ene formål at arbejde som højtuddannede videnarbejdere?

Virksomheder, der først en gang har haft ansat udenlandske videnarbejdere, vil i langt de fleste tilfælde gerne gøre det igen (65 pct.) - og helst i længere perioder.

Figur 17 - Ønsker virksomheden igen at ansætte udenlandske videnarbejdere

| | Måden udenlandske videnarbejdere tidligere har været ansat på i virksomheden | | | |
|-----------------------|--|----------------------------------|--------------|-------|
| | Tidsbestemt (en begrænset periode) | Tidsbestemt (en længere periode) | Tidsubestemt | I alt |
| Ja | 50% | 64% | 69% | 65% |
| Nej | 5% | 6% | 3% | 4% |
| Ved ikke | 45% | 30% | 27% | 31% |
| Begrund evt. dit svar | 0% | 0% | 1% | 1% |
| I alt | 58 | 95 | 195 | 348 |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Har din virksomhed et ønske om at ansætte højtuddannede videnarbejdere fra udlandet (igen)?
 x Hvor længe har de været ansat? x Har din virksomhed haft udenlandske ansatte, som var kommet til Danmark med det ene formål at arbejde som højtuddannede videnarbejdere?

50 pct. af lederne afholder 3 ugers sommerferie.

Lederens ferie

Afslappende ferie med familien under sydens sol eller i sommerhuset. Det er ofte det, der venter os, når vi går på sommerferie - men det gælder ikke for alle. Når ledere med ingeniørbaggrund drager på sommerferie, bliver halvdelen væk i tre sammenhængende uger, men det gælder ikke for ledere med en arbejdsuge over 60 timer.

Når man ser på, hvor mange timer ingeniørlederne arbejder, så sker der i forhold til længden af ferien et markant skift fra dem, der arbejder under 60 timer om ugen, og dem der arbejder over. 33 pct., af de der arbejder over 60 timer, tager kun en uges eller mindre sammenhængende ferie.

Figur 18 - Sammenhængende ferie

| | Mindre end 37 timer | Ca.37 timer | 40- 45 timer | 45- 50 timer | 50- 55 timer | 55- 60 timer | Mere end 60 timer | I alt |
|--------------------|---------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------|-------|
| Mindre end en uge | 4% | 0% | 1% | 1% | 3% | 0% | 20% | 1% |
| 1 uge | 4% | 3% | 3% | 7% | 8% | 4% | 13% | 4% |
| 2 uger | 17% | 23% | 28% | 24% | 26% | 26% | 13% | 25% |
| 3 uger | 44% | 67% | 59% | 57% | 54% | 61% | 47% | 59% |
| 4 uger | 17% | 7% | 10% | 9% | 8% | 9% | 7% | 9% |
| Mere end fire uger | 13% | 1% | 1% | 2% | 3% | 0% | 0% | 1% |
| I alt | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.
Spørgsmål: Hvor meget sammenhængende ferie afholder du? x Hvor mange timer arbejder du på en normal uge?

Over halvdelen af ingeniørlederne holder 3 ugers ferie, og 63 pct. forventer også at nå at afholde alt deres ferie inden for ferieåret. 50 pct. af de ingeniørledere, der arbejder mere end 60 timer om ugen, forventer ikke at nå at afholde al deres ferie, og er derfor topscorer. Langt størstedelen af deres kollegaer, som arbejder mindre end 60 timer om ugen, forventer at nå at afholde stort set al deres ferie.

Figur 19 - Hvad der sker med ubrugt sommerferien

| | Mindre end 37 timer | Ca.37 timer | 40- 45 timer | 45- 50 timer | 50- 55 timer | 55- 60 timer | Mere end 60 timer | I alt |
|--|---------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------|-------|
| Jeg når at afholde alt min ferie | 39% | 58% | 42% | 30% | 24% | 30% | 13% | 41% |
| Jeg udskyder ferie til senere på året | 26% | 17% | 23% | 23% | 26% | 22% | 25% | 22% |
| Jeg får ferien udbetalt | 4% | 1% | 5% | 7% | 0% | 9% | 0% | 4% |
| Jeg får ikke afholdt alt min ferie og får ingen kompensation | 0% | 2% | 5% | 8% | 24% | 17% | 50% | 7% |
| Jeg får feriedage overflyttet til afspadsering | 9% | 1% | 1% | 2% | 0% | 0% | 0% | 1% |
| Jeg får ferien overflyttet til næste år | 22% | 21% | 23% | 31% | 26% | 22% | 13% | 24% |
| I alt | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Hvad gør du med den ferie, som du ikke når at afholde? x Hvor mange timer arbejder du på en normal uge?

Arbejdsnarkomaner holder ikke helt fri

Generelt har ledere svært ved at koble helt af, når de holder ferie, hvilket også gør sig gældende for ingeniørledere. Således holder kun 43 pct. helt fri, når de har ferie, og igen er det dem, der arbejder mest, som har sværest ved det.

Figur 20 - Hvordan lederen holder ferie

| | Mindre end 37 timer | Ca.37 timer | 40- 45 timer | 45- 50 timer | 50- 55 timer | 55- 60 timer | Mere end 60 timer | I alt |
|-------------------|---------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------|-------|
| Er ofte "på" | 9% | 2% | 3% | 7% | 8% | 9% | 19% | 5% |
| Er af og til "på" | 39% | 28% | 54% | 69% | 69% | 83% | 81% | 53% |
| Holder helt fri | 52% | 70% | 43% | 24% | 23% | 9% | 0% | 43% |
| I alt | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Holder du fri, når du har ferie? x Hvor mange timer arbejder du på en normal uge?

Således er hele 78 pct. tilgængelig på mobil i deres ferie.

Figur 21 - Lederen er tilgængelig på mobilen i ferien

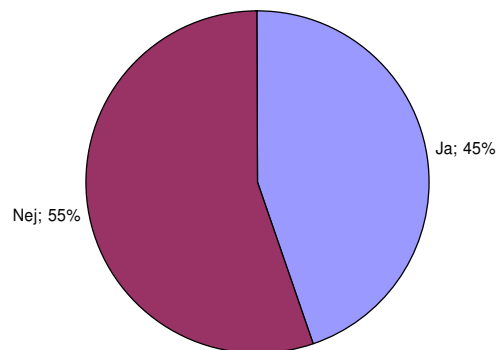
| | Respondenter | Procent |
|-------|--------------|---------|
| Ja | 661 | 79% |
| Nej | 177 | 21% |
| I alt | 838 | 100% |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.

Spørgsmål: Er du tilgængelig for din arbejdsplads på mobilen i din ferie?

Tilgængeligheden er størst på mobilen, men der er også mange, der tjekker e-mail løbende i deres ferie. 45 pct. svarer ja til, at de er tilgængelige på e-mail.

Figur 22 - Lederen er delvist online i ferien



Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.
Spørgsmål: Er du tilgængelig for din arbejdsplads på mobilen i din ferie?

Af de ingeniørledere, som er tilgængelige på e-mail, er 54 pct. af dem online 2-3 gange om ugen og 25 pct. er online dagligt.

Efteruddannelse og lederens ferie hører ikke sammen

Når lederen er på i ferien, bliver den sjældent brugt på efteruddannelse, og hvis den gør, er det typisk under en uge, der går på det.

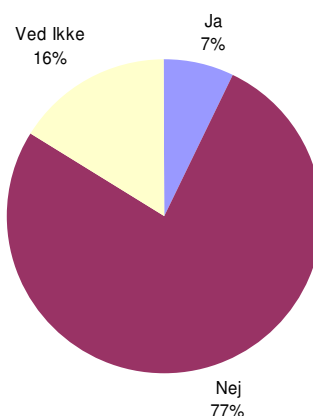
Figur 23 - Om ledere bruger sommerferien på efteruddannelse

| | Respondenter | Procent |
|-------|--------------|---------|
| Ja | 24 | 3% |
| Nej | 749 | 89% |
| Måske | 70 | 8% |
| I alt | 843 | 100% |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.
Spørgsmål: Bruger du noget af din sommerferie på efteruddannelse?

Når lederne skal afholde 3 ugers sommerferie, hvad sker der så med medarbejderne. Går de ned i gear eller kører de mon på i samme tempo, som til dagligt.

Figur 24 - Cheferne tror, at medarbejderne arbejder igennem, mens de selv er på ferie



Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.
Spørgsmål: Har du en fornemmelse af, at dine medarbejdere laver mindre, fordi du holder ferie?

Næsten halvdelen arbejder uden en leder i ferien

Hvis man skal tro ingeniørlederne, så har langt hovedparten dem tillid til at deres medarbejdere kører videre i samme tempo, når de selv er på ferie. Der er således kun 7 pct. der mener, at medarbejderne laver mindre, når chefen er på ferie. Det på trods af, at 46 pct. svarer, at medarbejderne arbejder uden leder, fordi lederen selv er på ferie. Ingeniørlederne har altså stor tillid til deres medarbejdere.

Figur 25 - Hvordan uddelegeres chefens ledelsesbeføjelse i ferien

| | Respondenter | Procent |
|--|--------------|---------|
| En leder over mig dækker ind, når jeg holder fri | 175 | 22% |
| En leder på mit niveau et andet sted i virksomheden dækker ind, når jeg holder fri | 265 | 33% |
| Medarbejderne arbejder uden en leder, når jeg holder fri | 372 | 46% |
| I alt | 812 | 100% |

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.
Spørgsmål: Figur 26 - Hvordan er ledelsesbeføjelserne uddelegeret i din ferie?

Metode

IDA lederforum har primo 2007 oprettet et lederpanel, som nu består af over 8.000 ingeniørledere. Denne undersøgelse er den fjortende 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 tema vil dog være ledelse af videnmedarbejdere.

Undersøgelsen er foretaget i perioden 03. juni – 22. juni 2009. 885 personer har deltaget i undersøgelsen.

Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, juni 2009. 885 har svaret på dette spørgeskema.

Ingeniørlederne i denne undersøgelse fordeler sig således:

- **Alder:** 4 pct. er under 30 år, 30 pct. er 30-39 år, 41 pct. er 40-49 år, 17 pct. er 50-59 år og 8 pct. er 60 år eller derover.
- **Køn:** 80 pct. er mænd og 20 pct. er kvinder.
- **Region:** 27 pct. bor i Hovedstaden, 16 pct. bor i Nordsjælland, 12 pct. bor på Sjælland, 5 pct. bor på Fyn, 9 pct. bor i Sønderjylland, 5 pct. bor i Vestjylland, 16 pct. bor i Østjylland og 8 pct. bor i Nordjylland.
- **Branche:** 7 pct. arbejder i biotek/medicinalbranchen; 8 pct. arbejder i byggeri- & anlægsvirksomheder; 9 pct. arbejder i elektronisk industri; 10 pct. arbejder med forsyning, tele & transport, 11 pct. arbejder med it; 12 pct. arbejder i maskin-, jern- & metalindustrien; 6 pct. i offentlig myndighed og 16 pct. i rådgivende ingeniør virksomhed.
- **Antal ansatte på arbejdspladsen lokalt:** Arbejdspladsens størrelse udtrykt i antal personer ansat: 13 pct. har 1-9 ansatte; 14 pct. har 10-49; 8 pct. har 50-99; 15 pct. har 100-249 og 51 pct. arbejder på en arbejdsplads, der har over 250 ansatte.
- **Ledelsesfunktion:** 8 pct. af ingeniørlederne er ejerleder, 8 pct. adm. direktør eller medlem af direktionen, 49 pct. er mellemlider, 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; presserådgiver Karin Borberg, 33 18 46 22 - kbo@ida.dk eller studentermedarbejder Andreas Vig Lannov, 33 18 47 22 – avl@ida.dk.