

IDAs Toplederpanel 2016

—

IDAs topledere giver deres bud på nye forventninger og udfordringer i 2017



Januar 2017

Resume

Denne analyse beskriver IDAs topledermedlemmer og deres forventninger til virksomheden i 2017.

Næsten 100 pct. af de medvirkende topledere angiver, at de er tilfredse med toplederjobbet. Heraf er 75 pct. endda meget tilfredse.

Videre ses det, at den gennemsnitlige IDA topleder fik sin første lederstilling i en alder af 30,2 år. Efter 8,5 år som mellemlider avancerer mellemliderne til topledere i en alder af 38,7 år. Den gennemsnitlige IDA topleder er i 2016 48,7 år. 28 pct. af toplederne bruger mindre end 5 år, på at avancere fra mellemlider til topleder. Denne gruppe er i gennemsnit 34,8 år, når de får deres første lederstilling, mod den resterende gruppes gennemsnitsalder på 28,5 år. Det peger på, at toplederrollen ikke blot kræver anciennitet som leder, men en generel erfaring fra arbejdslivet eller en vis aldersautoritet.

Alle undersøgelsens topledere bruger i en eller anden grad deres tekniske eller naturvidenskabelige baggrund i deres daglige arbejde.

Undersøgelsen viser også, at kvinder generelt set er underrepræsenterede i ledelse, men særligt i topledelse, hvor kvinderne kun udgør 9 pct. Det er en udvikling, der bliver spændende at følge, da der er en stigning af kvinder på de tekniske og naturvidenskabelige uddannelser, som forhåbentlig også vil sætte spor i ledelseslagene.

Over 70 pct. af toplederne har en lederuddannelse. Flere af topledere i mellemstore/store virksomheder har en international lederuddannelse end ledere af små virksomheder: internationale uddannelser har ofte høj kvalitet, og skaber et internationalt netværk, til gengæld er de ofte dyre. 28 pct. af toplederne i de små virksomheder har slet ikke en lederuddannelse. 75 pct. af lederne angiver, at lederuddannelsen mindst i nogen grad har medvirket til, at de har en toplederstilling.

Undersøgelsen viser, at kun 31 pct. af toplederne ikke er med i et ledernetværk. Over halvdelen af toplederne har en bestyrelsespost. 25 pct. varetager mere end én bestyrelsespost. Der er væsentligt flere af de topledere, der er medlem af et ledernetværk, der varetager en professionel bestyrelsespost. 85 pct. af de topledere der varetager en bestyrelsespost angiver, at de her bruger deres tekniske/naturfaglige kompetencer i bestyrelsesarbejdet.

Analysens sidste del viser, at næsten 60 pct. af toplederne forventer at deres virksomhed vil have øget salg i 2017 – kun 1 pct. forventer mindsket salg. Topledernes forventninger til 2017 er generelt positive – de melder om øgede budgetter til forskning og udvikling samt opkvalificering af medarbejdere, og en forventning om at ansætte flere medarbejdere.

Videre melder en stor del af toplederne om forventninger om at investere i nye teknologier i 2017: herunder *automatiseret dataudveksling*, *cloud teknologi* og programmer til *elektronisk ressourceplanlægning*. Også *Internet of Things* relateret teknologi vinder indpas: hele 35 pct. af toplederne forventer at investere her i 2017.

Afslutningsvist ses det, at den barrierer for virksomhedens vækst og udvikling flest oplever, er muligheden for at rekruttere og fastholde kvalificerede tekniske og naturvidenskabelige medarbejdere. Det er problematisk at toplederne, der generelt har meget positive forventninger til 2017 hvad angår virksomhedens vækst og udvikling, kan blive bremset af ingeniørmanglen, og manglen på andre naturfagligt uddannede kandidater.

Indhold

Resume	2
IDAs Toplederpanel 2016	4
1. IDAs topledere	4
2. Netværk og bestyrelsesposter	10
3. Forventninger til investeringer og barrierer i 2017	12
Metode.....	18

IDAs Toplederpanel 2016

1. IDAs topledere

Denne analyse fokuserer på de af IDAs medlemmer, der er topledere med mindst 10 medarbejdere under sig.

Vi har defineret topledere, som ledere der kan genkende sig selv i titler som administrerende direktør, CEO, koncerndirektør, topchef, topleder, virksomhedsleder eller lignende.

Derudover er det ledere, der har et strategisk ansvar for den daglige ledelse af en virksomhed eller organisation og dennes drift, omsætning og øvrige resultater. De refererer typisk, men ikke nødvendigvis, til virksomhedens bestyrelse.

Dette indledende afsnit vil give en karakteristik af IDAs topledere og blandt andet omhandle alder og kønsfordeling, samt hvilke ledelsesuddannelser de har.

Tabel 1.1 viser kønsfordelingen blandt IDAs studerende medlemmer, IDAs erhvervsaktive medlemmer, projektledere, mellemledere og topledere.

Det ses af tabellen at mænd er overrepræsenterede blandt IDAs erhvervsaktive medlemmer generelt, og at denne overrepræsentation bliver større, jo længere op ad ledelsesstigen man kommer og at kvinder således er underrepræsenterede blandt de tekniske og naturvidenskabelige ledere. 9 pct. af IDAs topledere er kvinder.

Tabel 1.1: Ledernes kønsprofil, pct.

	Studerende medlemmer	Erhvervsaktive medlemmer	Projektledere	Mellemledere	Topledere
Kvinde	35	23	21	16	9
Mand	65	77	79	84	91

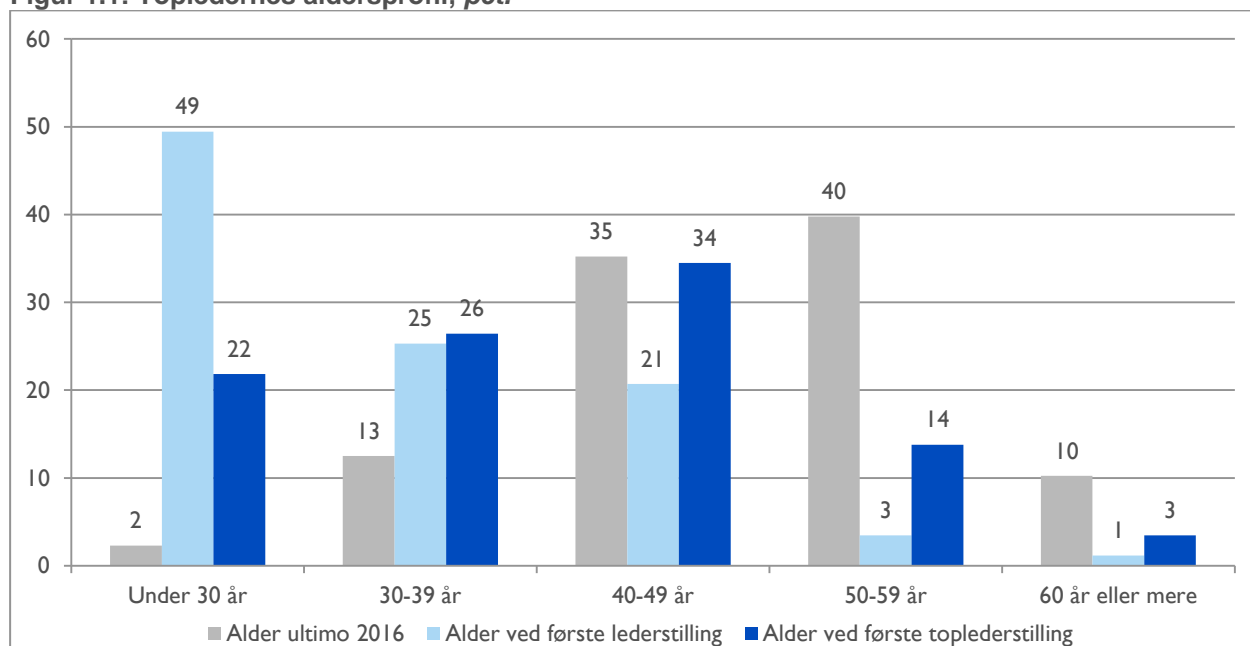
Kilde: IDAs medlemstal november 2016 og IDAs toplederpanel 2016.

Det kan der være flere forklaringer på. En forklaring kan være, at kvinder på tværs af brancher generelt er underrepræsenterede på ledelsesposter¹. En supplerende forklaring kan være, at de naturvidenskabelige fag traditionelt har været meget mandsdominerede, og at der derfor vil gå nogle år, før det øgede optag af kvinder på de naturvidenskabelige uddannelser også afspejler sig i virksomhedernes ledelser. Som det ses er mændenes overrepræsentation mindre blandt de studerende medlemmer.

Trefjerdedele af toplederne er mellem 40 og 59 år.

¹ Danmarks Statistik: Mænd udgjorde i 2011 over 70 pct. af toplederne, men kun 57 pct. af gruppen af andre lønmodtagere <http://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/GetPubFile.aspx?id=17520&sid=kogm>

Figur 1.1: Topledernes aldersprofil, pct.



Kilde: IDAs toplederpanel 2016. I spørgsmålet er respondenterne blevet bedt om at se bort fra projektlederstillinger.

Jf. figur 1.1 fremgår det herudover, at knap halvdelen af respondenterne får deres første lederstilling, før de bliver tredive. Sammenholdt med IDAs mellemliderpanel 2016 der viser, at kun 11 pct. af mellemliderne blev ledere, før de var 30, mens 55 pct. blev ledere i 30-39 års alderen, kan dette resultat indikere, at de der bliver topledere, typisk har lederroller tidligere i arbejdslivet, end de der bliver i en mellemliderrolle².

I forlængelse af figur 1.1 viser tabel 1.2, at gennemsnitsalderen ved første toplederstilling er 38,7 år. En gennemsnitlig IDA topleder er 30,2 år første gang denne varetager en lederstilling, og er gennemsnitligt 8,5 år ældre, når der avanceres til en toplederstilling.

Tabel 1.2: Gennemsnitsalder

	Alder ultimo 2016	Første lederstilling	Første toplederstilling
Alder	48,7	30,2	38,7

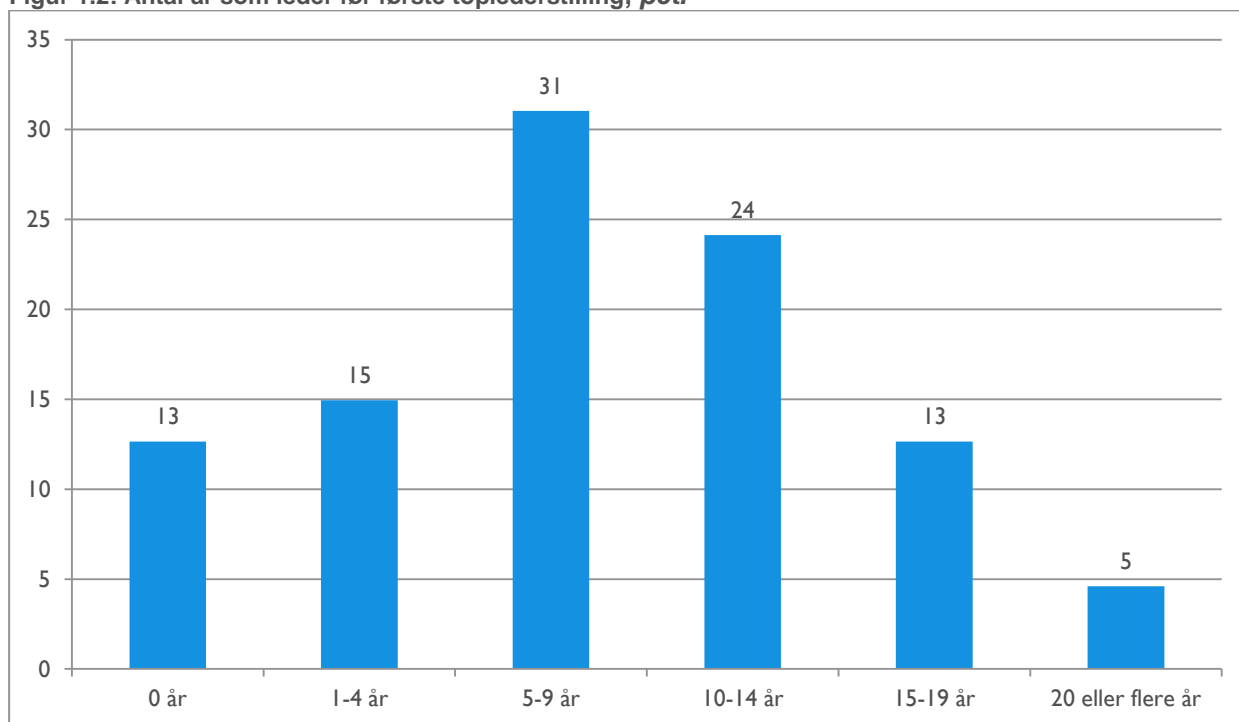
Kilde: IDAs toplederpanel 2016.

Videre viser figur 1.2 en fordeling af, hvor længe toplederne var ledere, før de bliver topledere. Af figuren ses det, at knap hver tredje topleder er avanceret efter 5-9 år som leder og knap hver fjerde efter 10-14 år.

Det ses også, at hele 13 pct. går direkte fra menig medarbejder til topleder (eller kun er mellemlider i under 1 år), og at 15 pct. bruger under 5 år som leder, før de bliver topledere. Denne gruppe bruger væsentligt færre år på at avancere fra leder til topleder end gennemsnittet på 8,5 år.

² IDAs mellemliderpanel 2016 http://ida.dk/sites/default/files/ida_mellemliderpanel_2016.pdf

Figur 1.2: Antal år som leder før første toplederstilling, pct.



Kilde: IDAs toplederpanel 2016

I forlængelse af ovenstående ses i tabel 1.3 gennemsnitsalder for første lederstilling. Her ses det, at de der fik deres første toplederstilling 0-4 år efter deres første lederstilling, i gennemsnit var ca. 6 år ældre første gang de blev ledere, end de der fik deres første toplederstilling 5 eller flere år efter deres første lederstilling.

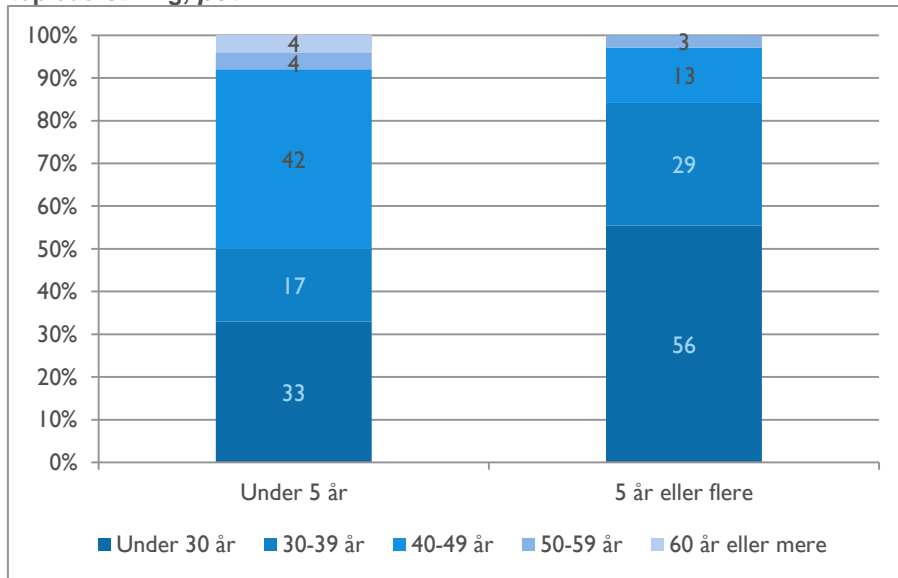
Tabel 1.3 Gennemsnitsalder ved første lederstilling

	Gns. Alder
0-4 år mellem første leder og toplederstilling	34,8
5 år eller flere mellem første leder og toplederstilling	28,5

Kilde: IDAs toplederpanel 2016

Videre ses i figur 1.3 herunder en fordeling af alder ved første lederstilling, opdelt på om man brugte under fem år på at blive topleder, eller fem eller flere år. Figuren viser, at der blandt dem der avancerer fra leder til topleder på under fem år, er en større andel der fik deres første lederstilling, da de var 40 år eller ældre. Omvendt er der flere af dem, der var ledere i mere end fem år, før de blev topledere, der fik deres første lederstilling, da de var under 40 år. Det kan tyde på, at toplederrollen ikke blot kræver anciennitet som leder, men også en generel erfaring fra arbejdslivet eller aldersautoritet.

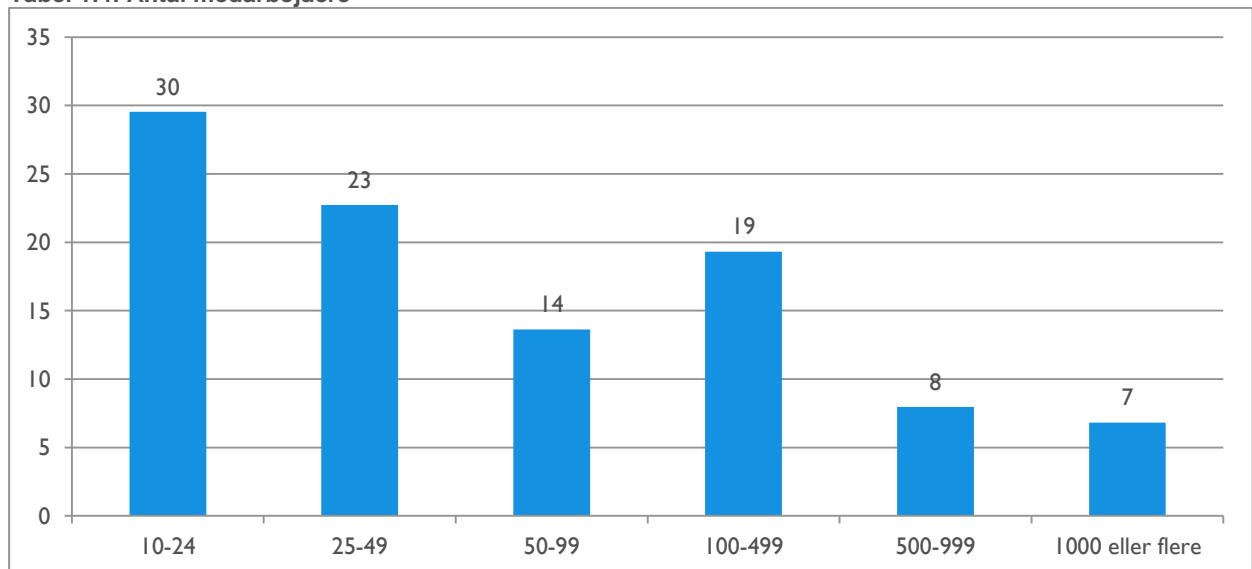
Figur 1.3: Alder ved første lederstilling fordelt på antal år mellem lederstilling og toplederstilling, pct.



Kilde: IDAs toplederpanel 2016

Figur 1.4 viser en fordeling af, hvor mange medarbejdere undersøgelsens topledere har under deres ledelsesområde. Lidt mere end halvdelen (53 pct.) har under 50 medarbejdere under deres ledelsesområde. I den tunge ende er 15 pct. af respondenterne ledere for mere end 500 medarbejdere. Samlet giver figuren et indblik i, hvilken størrelse virksomheder toplederne repræsenterer i undersøgelsen.

Tabel 1.4: Antal medarbejdere*

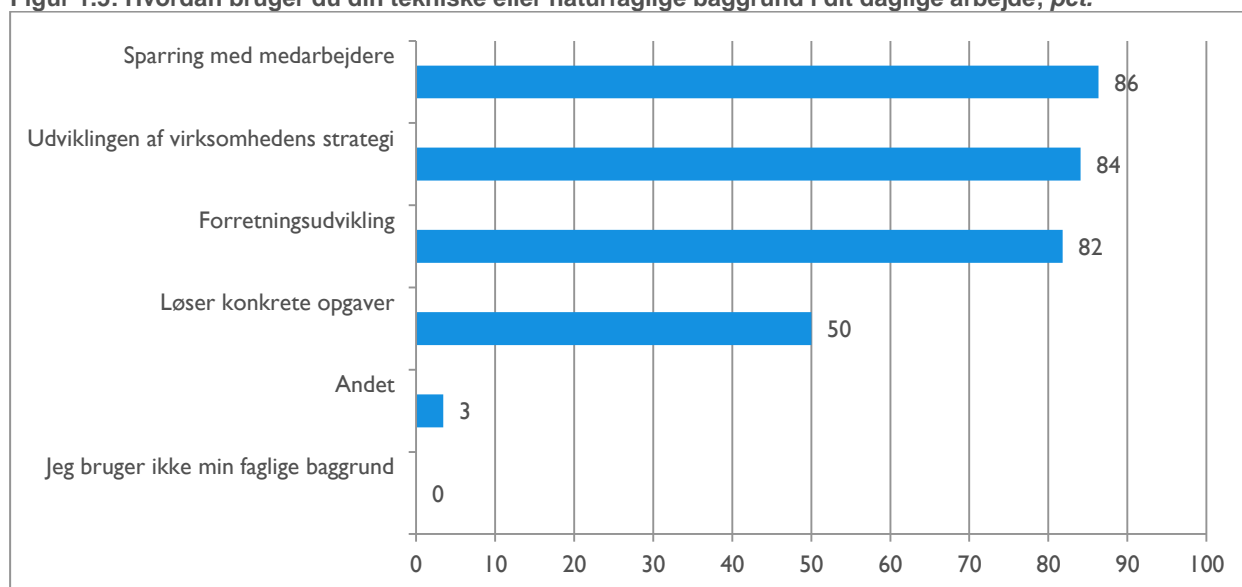


Kilde: IDAs toplederpanel 2016. *Ikke nødvendigvis direkte personaleledelse.

Figuren giver en indikation af virksomhedernes størrelse. Virksomheder med 10-49 medarbejdere betegnes som små virksomheder, mens virksomheder med 50+ medarbejdere kan betegnes som mellemstore og store virksomheder³. Denne opdeling vil blive brugt senere i analysen.

Af figur 1.5 ses det, at alle undersøgelsens topledere bruger deres tekniske eller naturfaglige baggrund i deres arbejde på en eller anden måde. Over 80 pct. af toplederne bruger deres faglighed til sparring med medarbejderne, udvikling af virksomhedens strategi og forretningsudvikling. Halvdelen af toplederne bruger deres faglighed til at løse konkrete opgaver. Selvom man kommer op i de øverste ledelseslag, afgiver man altså ikke hele sin faglighed.

Figur 1.5: Hvordan bruger du din tekniske eller naturfaglige baggrund i dit daglige arbejde, pct.

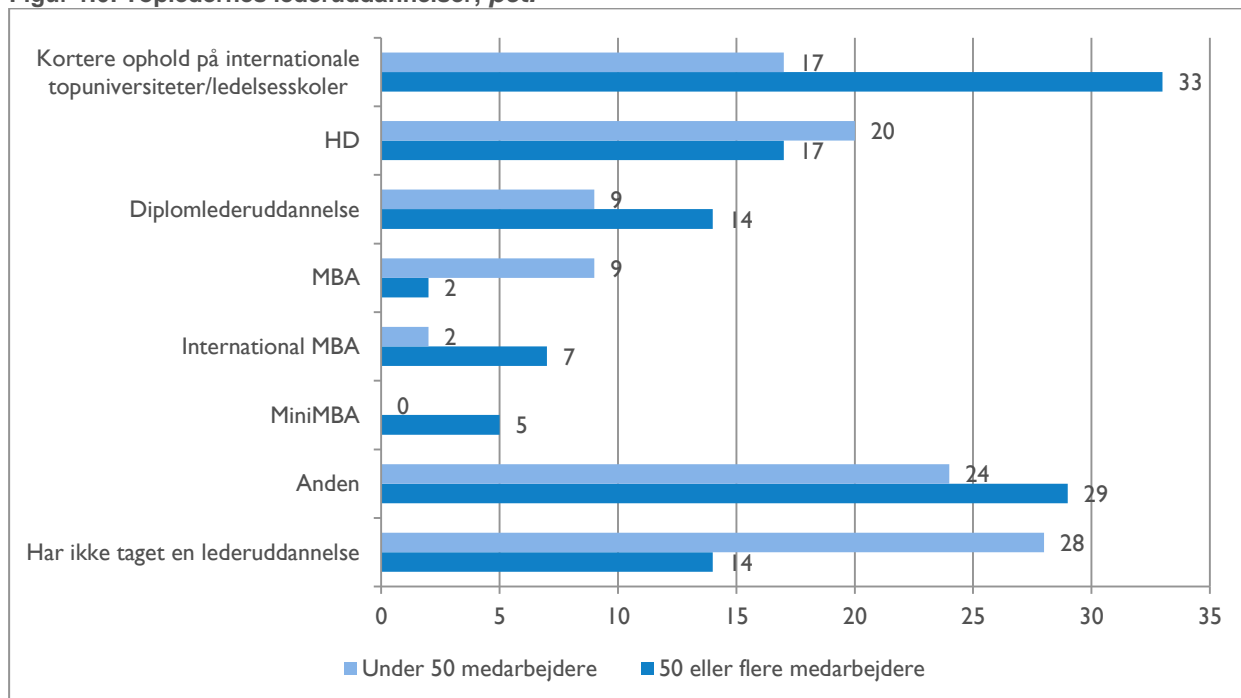


Kilde: IDAs toplederpanel 2016. Respondenterne har kunnet angive flere svar.

Tabel 1.6 viser hvilke typer af lederuddannelser toplederne har været på, fordelt på topledere i små og mellemstore/store virksomheder. Tabellen viser, at 86 pct. af toplederne i de store/mellemstore virksomheder har taget en lederuddannelse, mens dette gælder for væsentligt færre af toplederne i små virksomheder (72 pct.).

³ SMV-portalen: <http://www.smvportalen.dk/Om-smvportalen/definition-af-smv>

Figur 1.6: Topledernes lederuddannelser, pct.

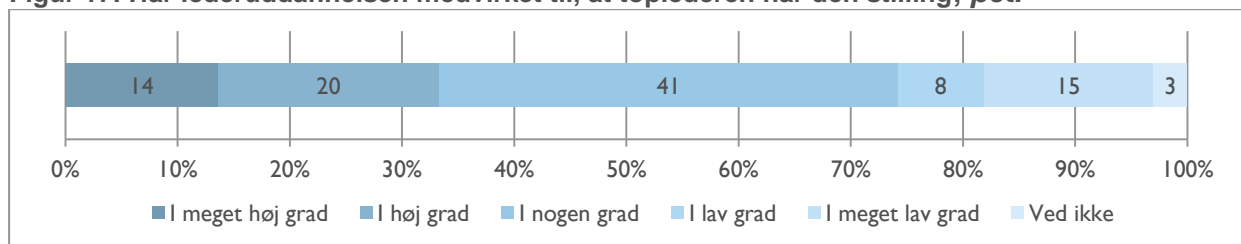


Kilde: IDAs toplederpanel 2016. Respondenterne har kunnet angive flere svar.

Løjnefaldende er det også, at toplederne i de mellemstore/store virksomheder især er overrepræsenterede på de internationale lederuddannelser. Disse uddannelser tilbyder både undervisning i topklasse samt et internationalt netværk af ledere. Det giver derfor god mening, at det især er større virksomheder, der investerer i denne type uddannelse, der ofte er dyrere.

Figur 1.7 viser, at ca. hver tredje topleder mener, at deres lederuddannelse i høj eller meget høj grad er medvirkende til, at de har en toplederstilling i dag. Mindre end hver fjerde mener kun i lav eller meget lav grad, at lederuddannelsen har medvirket til, at de har en toplederstilling i dag.

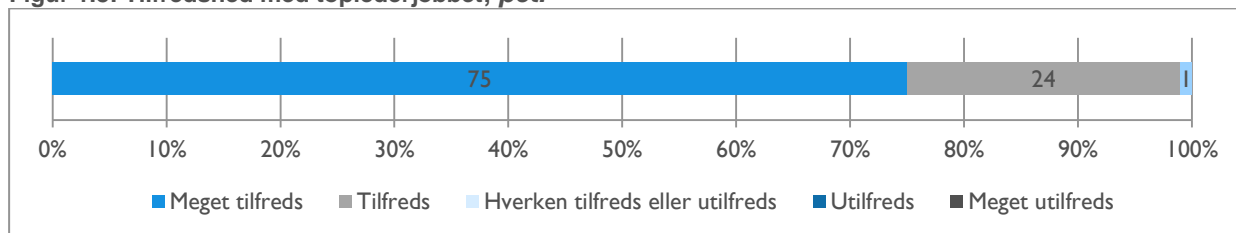
Figur 17: Har lederuddannelsen medvirket til, at toplederen har den stilling, pct.



Kilde: IDAs toplederpanel 2016, af de 76 der har angivet, at de har mindst en type lederuddannelse.

Figur 1.8 viser topledernes tilfredshed med toplederjobbet. Figuren viser, at *ingen* af respondenterne er utilfredse eller meget utilfredse med deres job. Blot 1 pct. er hverken tilfreds eller utilfreds. 99 pct. er tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejde som topleder og det med en klar overvægt af de meget tilfredse.

Figur 1.8: Tilfredshed med toplederjobbet, pct.



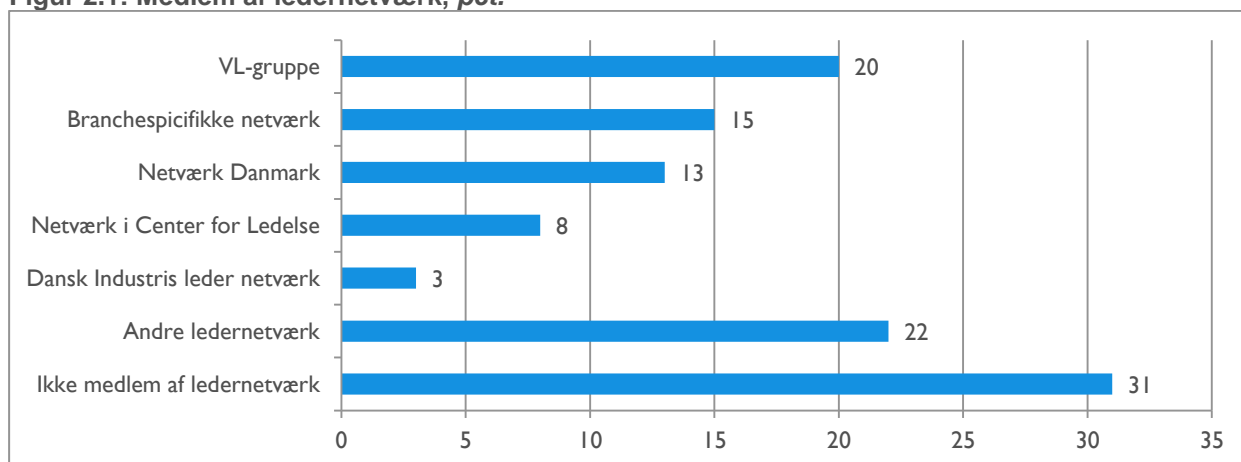
Kilde: IDAs toplederpanel 2016

2. Netværk og bestyrelsesposter

Afsnit 2 vil fokusere på topledernes netværk: er de med i nogle ledernetværk og varetager de nogen professionelle bestyrelsesposter.

Figur 2.1 viser, at 69 pct. af toplederne er med i mindst ét ledernetværk.

Figur 2.1: Medlem af ledernetværk, pct.

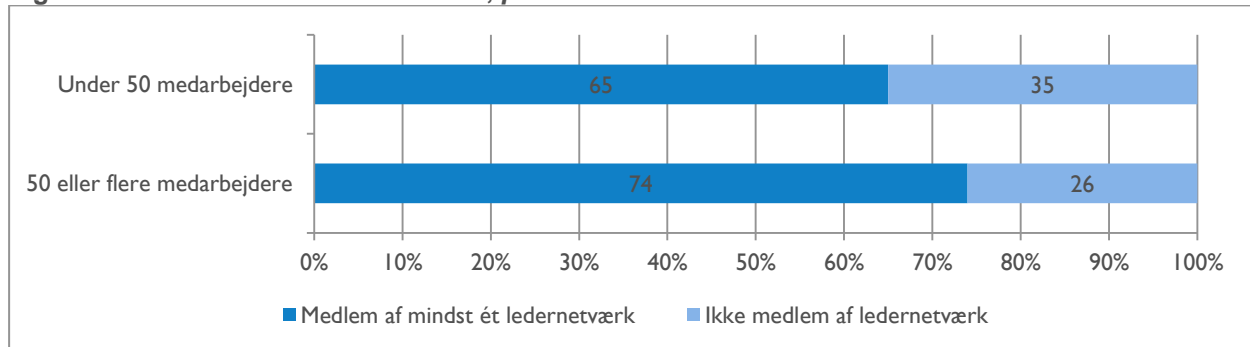


Kilde: IDAs toplederpanel 2016. Respondenterne har kunne angive flere ledernetværk.

Hver femte topleder er medlem af de invitationsbaserede VL-Grupper, mens hver sjette er med i branchespecifikke ledernetværk. 22 pct. er med i et andet ledernetværk eks. Rotary grupperne.

I forlængelse af figur 2.1 viser figur 2.2, at det ikke kun er toplederne i de mellemstore/store virksomheder, der er med i ledernetværkene, men at også over halvdelen af toplederne i små virksomheder er med i et eller flere ledernetværk. Det er positivt at også mange ledere af små virksomheder, er med i et ledernetværk, da disse blandt andet bruges til at udveksle erfaringer og diskutere strategier for virksomhederne.

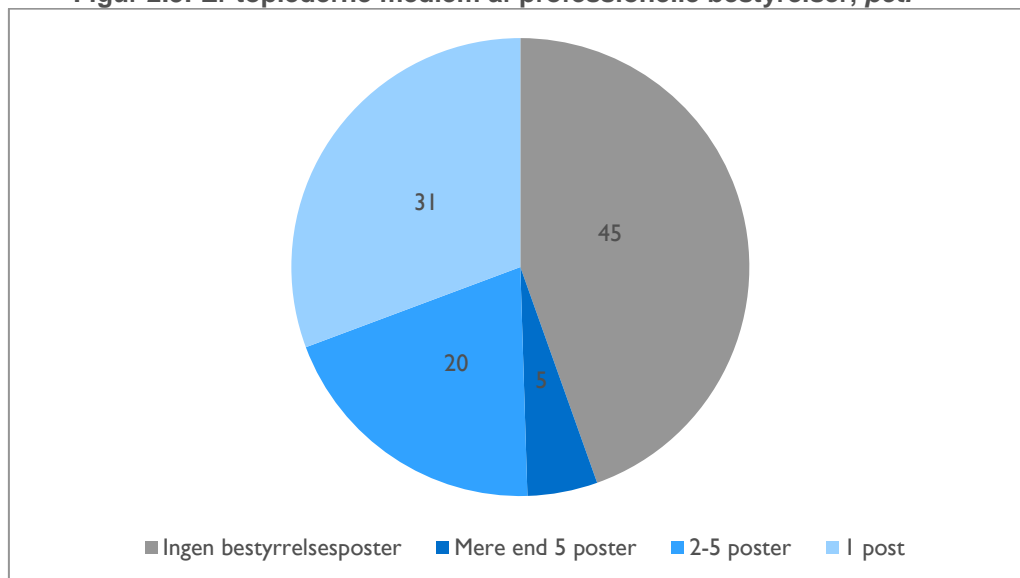
Figur 2.2: Medlemskab i ledernetværk, pct.



Kilde: IDAs toplederpanel 2016

Figur 2.3 viser, at over halvdelen af toplederne er med i en eller flere bestyrelser. Knap hver tredje har én bestyrelsespost. Hver femte har mellem 2 og 5 bestyrelsesposter og 5 pct. har mere end 5 bestyrelsesposter.

Figur 2.3: Er toplederne medlem af professionelle bestyrelser, pct.



Kilde: IDAs toplederpanel 2016

Tabel 2.1 viser videre, at 16 procentpoint flere af de topledere, der er med i mindst ét ledernetværk, varetager mindst én bestyrelsespost. Det kan indikere at ledernetværket har en effekt i forhold til at få tilbudt bestyrelsesposter. Det viser dog også, at medlemskab af et ledernetværk ikke er en garanti for at blive bestyrelsesmedlem, og at det samtidig er muligt at blive medlem af en bestyrelse, uden at være med i et ledernetværk.

Tabel 2.1: Medlem af ledernetværk og bestyrelsesposter, pct.

	Ingen bestyrelsesposter	I post	2 eller flere poster
medlem af ledernetværk	27	22	19
Ikke medlem af ledernetværk	18	8	6

Kilde: IDAs toplederpanel 2016

Af figur 2.4 fremgår det, at langt størstedelen af de topledere, der varetager bestyrelsesposter, bruger deres tekniske eller naturfaglige kompetencer i bestyrelsesarbejdet. Mange af IDAs topledere bliver altså ikke blot værget til bestyrelsesposter på baggrund af deres lederkompetencer, men også på grund af deres uddannelsesmæssige baggrund.

Figur 2.4 Teknisk/naturfaglige kompetencer i bestyrelsesarbejde



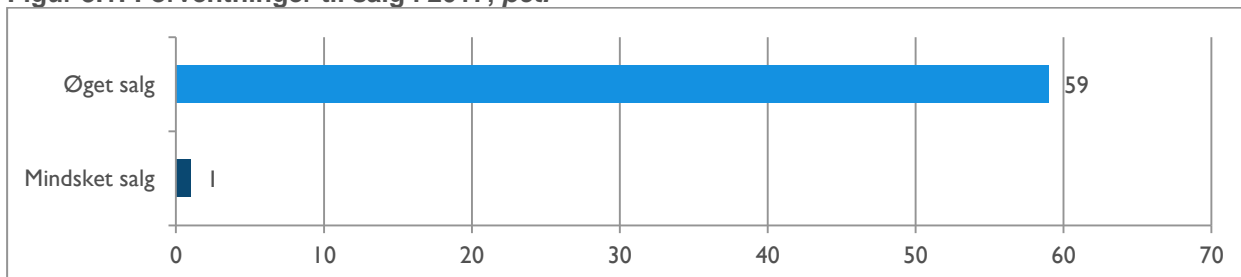
Kilde: IDAs toplederpanel 2016

3. Forventninger til investeringer og barrierer i 2017

Afsnit 3 omhandler topledernes forventninger til 2017. Indledningsvis deres forventninger til virksomhedens udvikling på en række områder, herunder vækst og organisering. Herefter topledernes forventninger til nye teknologiinvesteringer i 2017 og afslutningsvis deres bud på de største barrierer for virksomhedernes vækst og udvikling.

Figur 3.1 viser, at næsten 60 pct. af topledere forventer virksomheden har et øget salg i 2017, mens kun 1 pct. forventer et mindsket salg. Derudover er det kun 1 pct. af topledere, der forventer mindsket salg. Der er således en stor forventning til organisk vækst blandt virksomhederne i 2017.

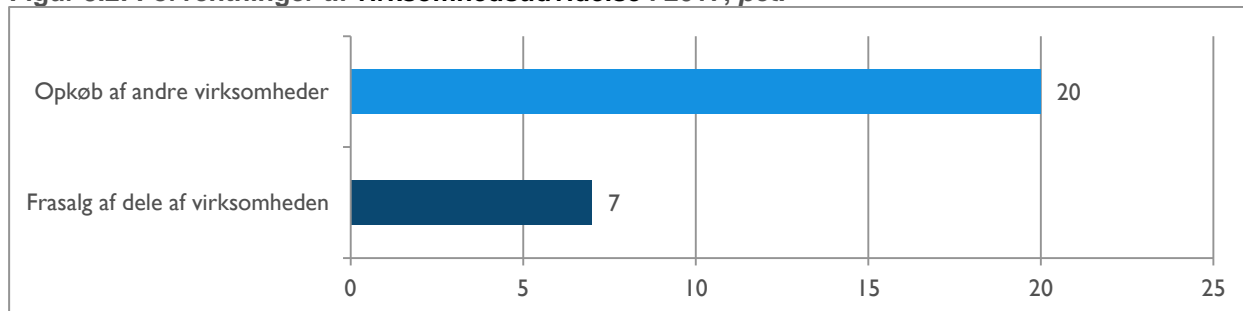
Figur 3.1: Forventninger til salg i 2017, pct.



Kilde: IDAs toplederpanel 2016

Af figur 3.2 ses det, at hver femte topleder forventer, at deres virksomhed skal vækste gennem opkøb af andre virksomheder. 7 pct. af toplederne forventer omvendt, at de må frasælge dele af virksomheden.

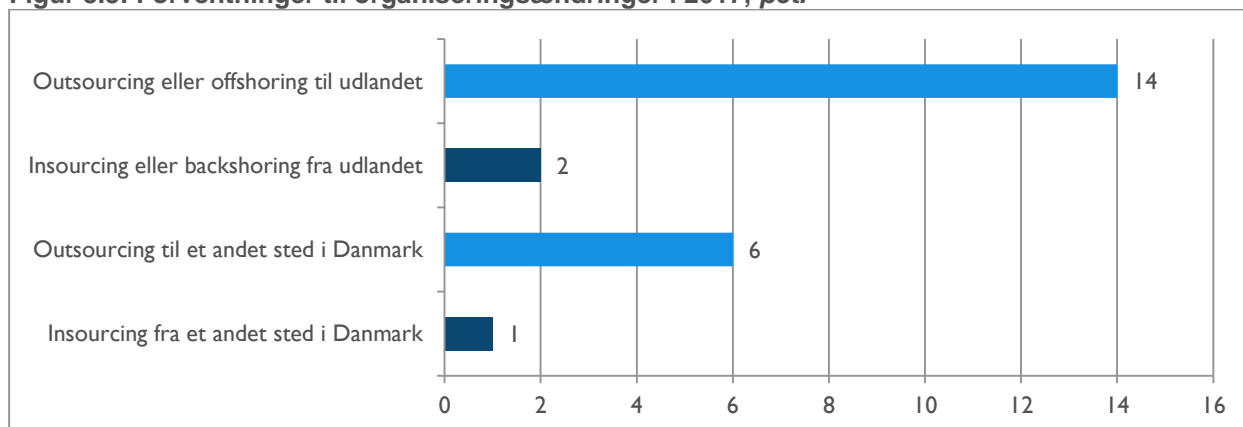
Figur 3.2: Forventninger til virksomhedsudvidelse i 2017, pct.



Kilde: IDAs toplederpanel 2016

Figur 3.3 viser toplederens forventninger til ændringer i organisering af virksomheden i 2017. Figuren viser, at 14 pct. forventer at outsource eller offshore dele af virksomhedens aktiviteter til udlandet. Knap så mange, 6 pct., forventer at outsource aktiviteter til et andet sted i Danmark.

Figur 3.3: Forventninger til organiseringsændringer i 2017, pct.

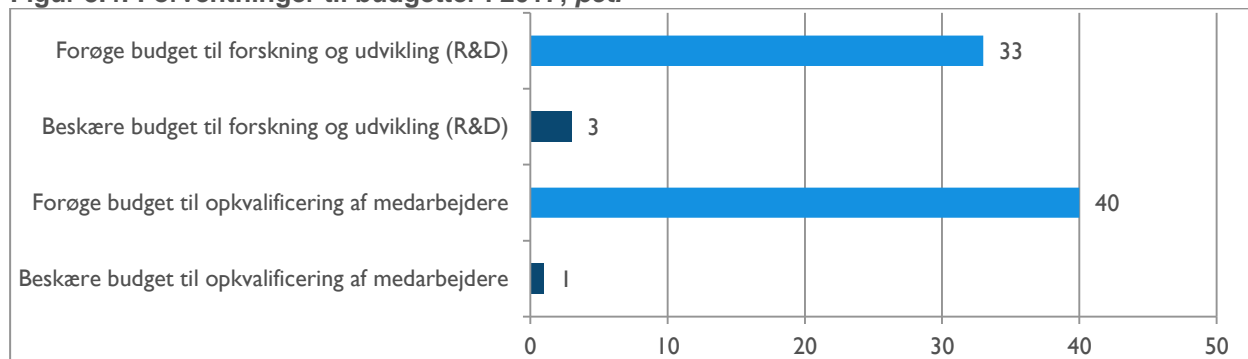


Kilde: IDAs toplederpanel 2016

Omvendt forventer 2 pct. at trække aktiviteter tilbage til Danmark fra udlandet og 1 pct. at trække aktiviteter tilbage fra et andet sted i Danmark. Den overordnede tendens er derfor klart, at virksomhederne flytter aktiviteter ud fremfor at hive dem hjem.

Figur 3.4 viser toplederens forventninger til budgetændringer i 2017 til hhv. forskning og udvikling og opkvalificering af medarbejdere. Hver tredje topleder forventer, at budgettet til forskning og udvikling skal forøges, mens kun 3 pct. forventer, at det skal beskæres.

Figur 3.4: Forventninger til budgetter i 2017, pct.

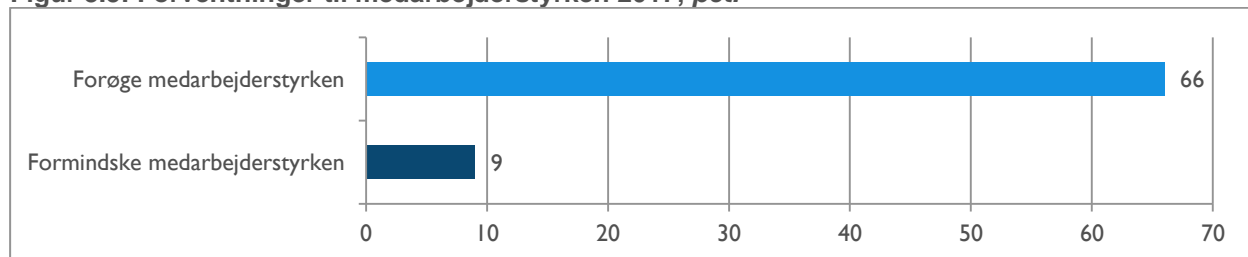


Kilde: IDAs toplederpanel 2016

40 pct. forventer at forøge budgettet til opkvalificering af medarbejdere. Det er en positiv udmelding, da IDAs mellemliderundersøgelse viste, at mellem 13 og 21 pct. af IDAs mellemlidere ikke har modtaget efteruddannelse, der kan klæde dem på til lederrollen, og 17 pct. vurderede, at manglende efteruddannelse af medarbejdere er en af de største udfordringer ved den teknologiske udvikling i industri 4.0⁴.

Figur 3.5 viser, at to tredjedele af toplederne forventer at forøge medarbejderstyrken i 2017. Omvendt forventer 9 pct. at formindske medarbejderstyrken.

Figur 3.5: Forventninger til medarbejderstyrken 2017, pct.



Kilde: IDAs toplederpanel 2016

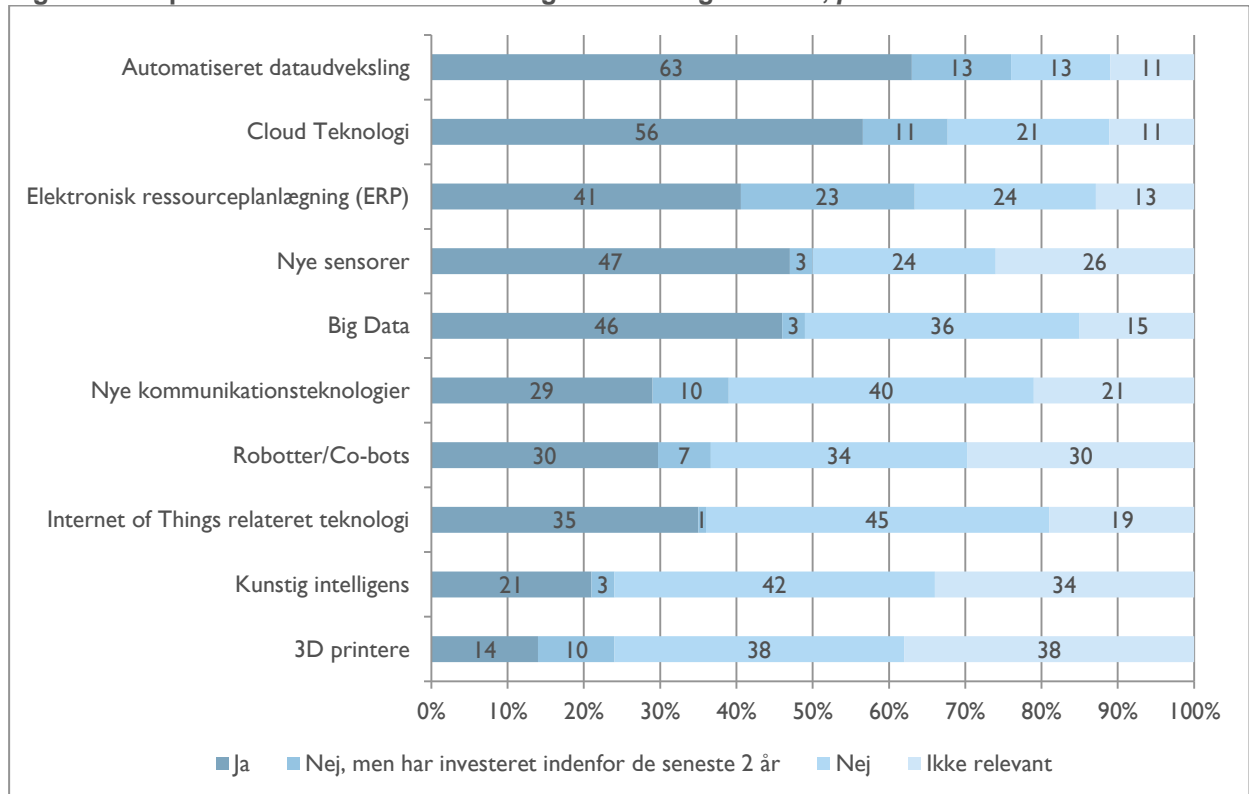
Samlet set giver figur 3.1 til 3.5 et billede af at toplederne, har positive forventninger til et 2017 med vækst for virksomhederne. En vækst der både kommer til udtryk i øget salg, udvidelse af virksomhederne og øgede budgetter til forskning og udvikling af produkter, og som også gavner medarbejderne, i kraft af flere penge til efteruddannelse samt ansættelse af flere medarbejdere.

Figur 3.6 omhandler toplederne konkrete forventninger til teknologiinvesteringer i 2017. For at nuancere billedet, er de også blevet bedt om, at angive om virksomheden har investeret i den givne teknologi indenfor de seneste 2 år, samt om den givne teknologi er relevant for deres virksomhed. Generelt har toplederne meget høje forventninger til investeringer i 2017.

⁴ IDAs mellemliderpanel 2016: http://ida.dk/sites/default/files/ida_mellemliderpanel_2016.pdf

Over halvdelen af toplederne angiver, at de forventer at investere i *automatiseret dataudveksling* og *Cloud Teknologi* i løbet af 2017. Derudover har over 10 pct. investeret i hver af disse teknologier de seneste 2 år. 64 pct. angiver at de inden for de seneste to år har, eller i 2017 regner med at investere i et *elektronisk ressourceplanlægningssystem*⁵.

Figur 3.6: Topledernes forventede teknologi investeringer i 2017, pct.



Kilde: IDAs toplederpanel 2016. Sorteret efter flest forventede investeringer samt investeringer seneste 2 år.

Teknologiens og internettets mulighed for at gøre visse processer overflødige for virksomhederne ved at outsource deres server vedligeholdelse og IT-sikkerhed til dertil specialiserede virksomheder, standardisere kommunikationsstierne mellem samarbejdende virksomheder og gøre ressourceplanlægning nemmere, gør at den enkelte virksomhed får frigjort menneskelige ressourcer, der kan varetage virksomhedens kerneopgaver i stedet. Figur 3.7 viser hvilke barrierer toplederne på nuværende tidspunkt oplever som de største barrierer for udvikling og vækst i virksomhederne.

⁵ Et samlet softwaresystem der holder styr på alle dele af virksomhedens aktiviteter, herunder salg, produktionsplanlægning og økonomi.

Den barriere langt flest af toplederne oplever, er muligheden for at rekruttere og fastholde kvalificerede tekniske og naturvidenskabelige medarbejdere (59 pct.). Det er især problematisk, da 66 pct. af virksomhederne regner med at øge medarbejderstyrken i 2017. Sammen viser figurene 3.1 til 3.5 at toplederne tror på vækst og udvikling af virksomhederne i 2017, dette kan dog vise sig svært at realisere, hvis det ikke er muligt for virksomhederne at ansætte tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft. Det kan være denne mangelsituation, der får 14 pct. af toplederne til at forvente outsourcing og offshoring til udlandet og altså flytte arbejdspladser til udlandet. I værste fald kan mangelsituationen stå i vejen for danske virksomheders vækst og udvikling.

Det kan også være netop denne problemstilling, der gør, at så mange (40 pct.) forventer at øge budgettet til opkvalificering af medarbejdere: hvis samfundet ikke kan tilbyde tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft må virksomhederne tage den udgift på sig.

Figur 3.7: Topledernes oplevede barrierer for udvikling/vækst i virksomheden, pct.



Kilde: IDAs toplederpanel 2016

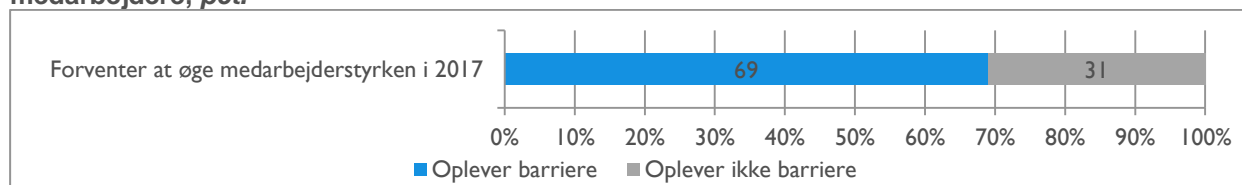
Næst flest oplever, at den største barriere er at have tiden til at iværksætte og gennemføre vækstplaner (40 pct.). Dette kan ses positivt, som et tegn på, at de danske virksomheder har travlt, fordi der er stor efterspørgsel på de produkter og ydelser, de tilbyder. Dog er det ikke godt, hvis virksomhederne ikke samtidig har overskuddet til at se, hvor de næste skridt skal tages for, at virksomheden udvikler.

Ca. hver tredje topleder oplever krav og regler fra offentlige myndigheder som barrierer for virksomhedens vækst og udvikling. Det er problematisk, hvis krav og regulering fra det offentlige spænder ben for de danske virksomheders succes i en periode, hvor der ellers er gode forhold for virksomhederne.

I den anden ende af skalaen ses det, at kun 7 pct. oplever kvaliteten af den digitale infrastruktur som en barriere for virksomhedens vækst og udvikling. Det er positivt, at så få oplever problemer med den digitale infrastruktur, når figur 3.6 viser, at mange af virksomhederne forventer at investere i digitale løsninger i 2017. For de 7 pct. der oplever dårlig digital infrastruktur som en barriere, er det dog meget problematisk, da standarden for den digitale infrastruktur skal være i top, for at danske virksomheder skal kunne klare sig i global konkurrencesituation⁶.

Figur 3.8 uddyber den oplevede mangel på kvalificeret arbejdskraft. Her ses det, at ud af de 66 pct. af toplederne, der forventer at øge medarbejderstyrken i 2017, er der 69 pct., der oplever det som en væsentlig barriere for virksomhedens vækst og udvikling, at det er svært at rekruttere og fastholde de tekniske og naturvidenskabelige medarbejdere.

Figur 3.8: Oplevelse af barriere i rekruttering/ fastholdelse af tekniske/naturvidenskabelige medarbejdere, pct.



Kilde: IDAs toplederpanel 2016

Ifølge IDAs projektlederpanel og mellemliderpanel, kan det, at mange af virksomhederne forventer at øge budgettet til opkvalificering af medarbejderne, dog hjælpe virksomhederne med denne problemstilling, da projektlederne angiver, at netop mere efteruddannelse kan være med til at fastholde dem på deres nuværende arbejdsplads⁷. I samme tråd viser mellemliderpanelet, at de mellemledere der ikke har fået nogen opkvalificering efter, at de fik lederrollen, er mere utilfredse med deres job, end de der har modtaget opkvalificering. Større fokus på efteruddannelse til de tekniske og naturvidenskabelige medarbejdere kan således hjælpe med at overkomme barrieren med at fastholde gode medarbejdere og måske også være med til at tiltrække nye medarbejdere.

⁶IDAs synspunkt om vigtigheden af informations- og kommunikationsteknologi: <http://ida.dk/content/informations-og-kommunikationsteknologi>

⁷IDAs projektlederpanel 2016: http://ida.dk/sites/default/files/idas_projektlederpanel_2016_0.pdf

Metode

Denne undersøgelse er første undersøgelse i række årlige undersøgelser af topledernes ansvarsområder og udfordringer. Undersøgelsen er gennemført blandt de af IDAs medlemmer, der er registreret som topledere for mere end 10 medarbejdere.

116 af de 514 adspurgte har svaret på undersøgelsen. Det giver en svarprocent på 23 pct. Af dem er 15 sorteret fra, fordi de ikke længere er topledere og 13 sorteret fra, fordi de har under 10 medarbejdere under sig. Analysepopulationen består herefter af 88 topledere. Data er indhentet i 4. kvartal 2016.

Spørgsmål til analysen kan rettes til cheføkonom Martin Kyed på mky@ida.dk. Spørgsmål til toplederområdet kan rettes til chefudvikler Vibeke Ahlemann på vah@ida.dk.

Deltagere i undersøgelsen er blevet spurgt, om de vil være en del af IDAs toplederpanel. Følgende undersøgelser vil blive sendt til IDAs toplederpanel, samt de der har registreret sig som ledere siden sidste års undersøgelse. Af de 88 der har deltaget i undersøgelsen har 72 (81 pct.) meldt sig til IDAs toplederpanel.

Svarende er indhentet i 4. kvartal 2016.