



2. december 2015

Lederuddannelse

FOA gennemførte i august 2015 en undersøgelse blandt FOA-medlemmer med lederansvar (ledermedlemmer). 2.088 medlemmer blev inviteret til undersøgelsen, hvoraf 518 medlemmer svarede på undersøgelsen. Det giver en svarprocent på 27. Af de 518 medlemmer var 93 procent ledere, svarende til 464 medlemmer. Det er disse medlemmer, som undersøgelsen tager udgangspunkt i.

Hovedkonklusioner

- 9 ud af 10 af FOAs ledermedlemmer er ansat i en kommune eller selvejende institution. Hvert femte ledermedlem er leder på et plejehjem og en anden femtedel er tekniske serviceledere.
- Ledermedlemmerne er i gennemsnit leder for 42 medarbejdere, og 1 ud af 5 ledermedlemmer er også leder for andre ledere.
- Knap halvdelen af FOAs ledermedlemmer bliver ikke tilbudt en individuel samtale om kompetenceudvikling hvert år. Værst ser det ud for kantineledere og ledere ansat i køkkenen, hvor 44 procent aldrig tilbydes en samtale om individuel kompetenceudvikling.
- Diplomuddannelser er den oftest tilbudte lederuddannelse. 2 ud af 5 ledermedlemmer har gennemført eller er i gang med at gennemføre en diplomuddannelse. Det er en stigning fra 2009, hvor 1 ud af 5 havde gennemført en diplomuddannelse.
- Lederuddannelser bliver oftest udbudt af offentlige institutioner. Dette gælder især for diplom- og masteruddannelser, hvor offentlige institutioner har udbudt tre fjerdedele af de uddannelser, som FOAs ledermedlemmer har gennemført.
- Det er blandt ledermedlemmer, der har taget en diplom-, akademi- eller masteruddannelse, at medlemmerne i højeste grad har fået indfriet deres forventninger for lederuddannelsen. Det gælder minimum 3 ud af 5 medlemmer inden for disse uddannelser.
- 1 ud af 4 medlemmer har inden for de sidste fem år fravalgt et tilbud om lederuddannelse. For rengøringsledere gælder det lidt over halvdelen. Manglende tid til lederuddannelsen fremgår som den oftest valgte grund til fravælgelse. Det gælder for 60 procent.
- Knap 2 ud af 3 ledermedlemmer har ret til lederuddannelse i deres nuværende ansættelsesforhold.

KONTAKT Rapport udarbejdet af:
FOA Kampagne og Analyse

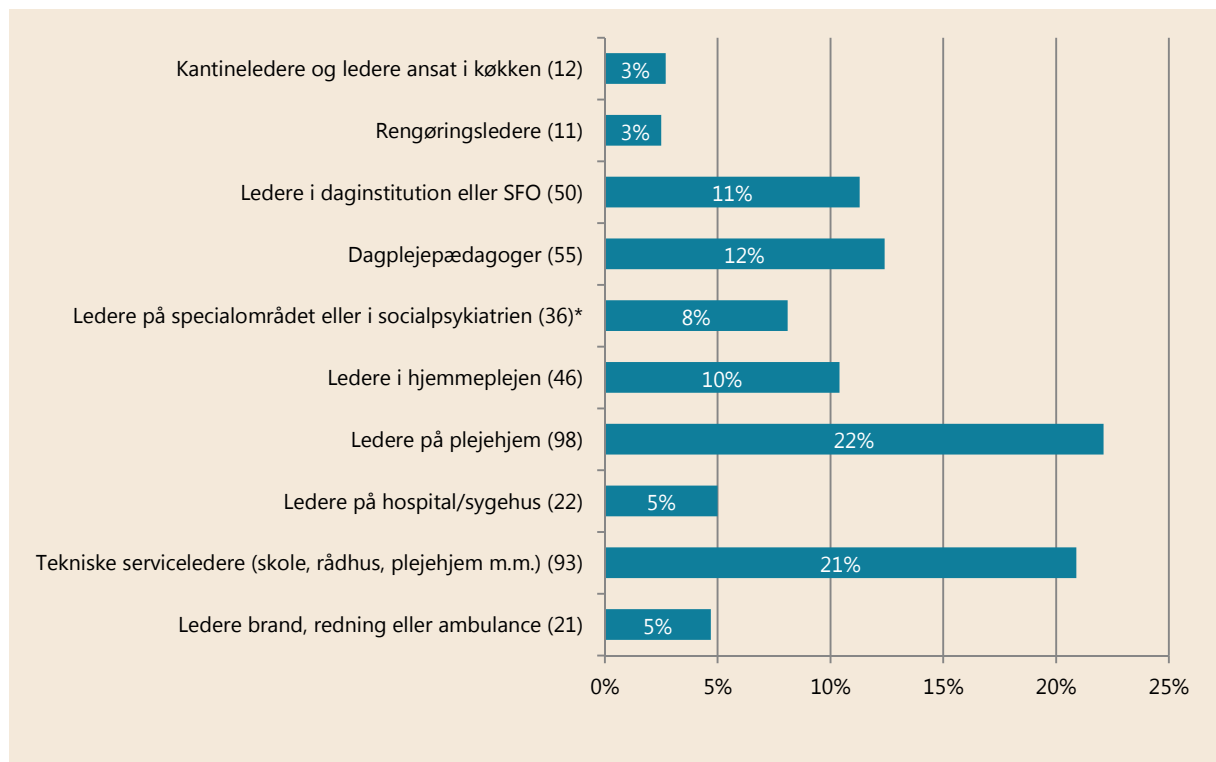
Lars Ole Preisler Hansen
Tlf. 46 97 2512

Helene Fog
Tlf. 46 97 2316

Flest tekniske serviceledere og ledere på plejehjem

Figur 1 viser en fordeling af ledermedlemmerne på udvalgte arbejdssteder.

Figur 1. Ledermedlemmernes arbejdssted.



Antal svar: 444 (fordelingen er angivet i parenteser).

Af figuren fremgår kun medlemmer, der til spørgsmålet 'Er du leder?' har svaret 'Ja'.

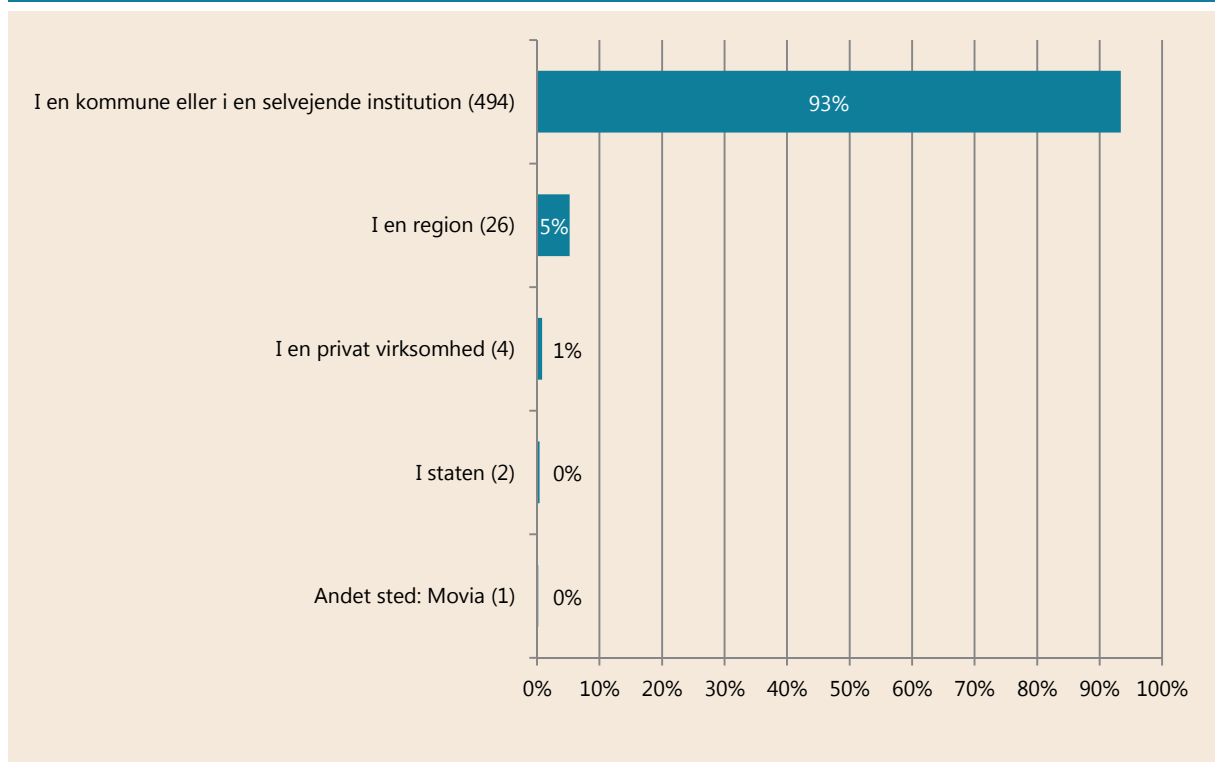
*'Ledere på specialområdet eller i socialpsykiatrien' tæller både medlemmer fra Social- og Sundhedssektoren og Pædagogisk Sektor.

Af figur 1 fremgår det, at 1 ud af 5 er leder på et plejehjem (22 %) og 1 ud af 5 er tekniske serviceledere (21 %). Det er således de to arbejdsområder som flest ledermedlemmer er ansat indenfor. 12 procent af ledermedlemmerne er dagplejepædagoger, 10 procent er ledere i en daginstitution eller SFO, og 8 procent er ledere på specialområdet eller socialpsykiatrien.

9 ud af 10 ledermedlemmer er ansat i en kommune eller selvejende institution

9 ud af 10 (93 %) ledermedlemmer arbejder i en kommune eller selvejende institution (figur 2). 5 procent af ledermedlemmerne er ansat i en region, mens 1 procent er ansat i en privat virksomhed. 2 ledermedlemmer, svarende til 0 procent, er ansat i staten, og 1 medlem, svarende til 0 procent, er ansat et andet sted, og har her angivet Movia.

Figur 2. Hvor arbejder du?

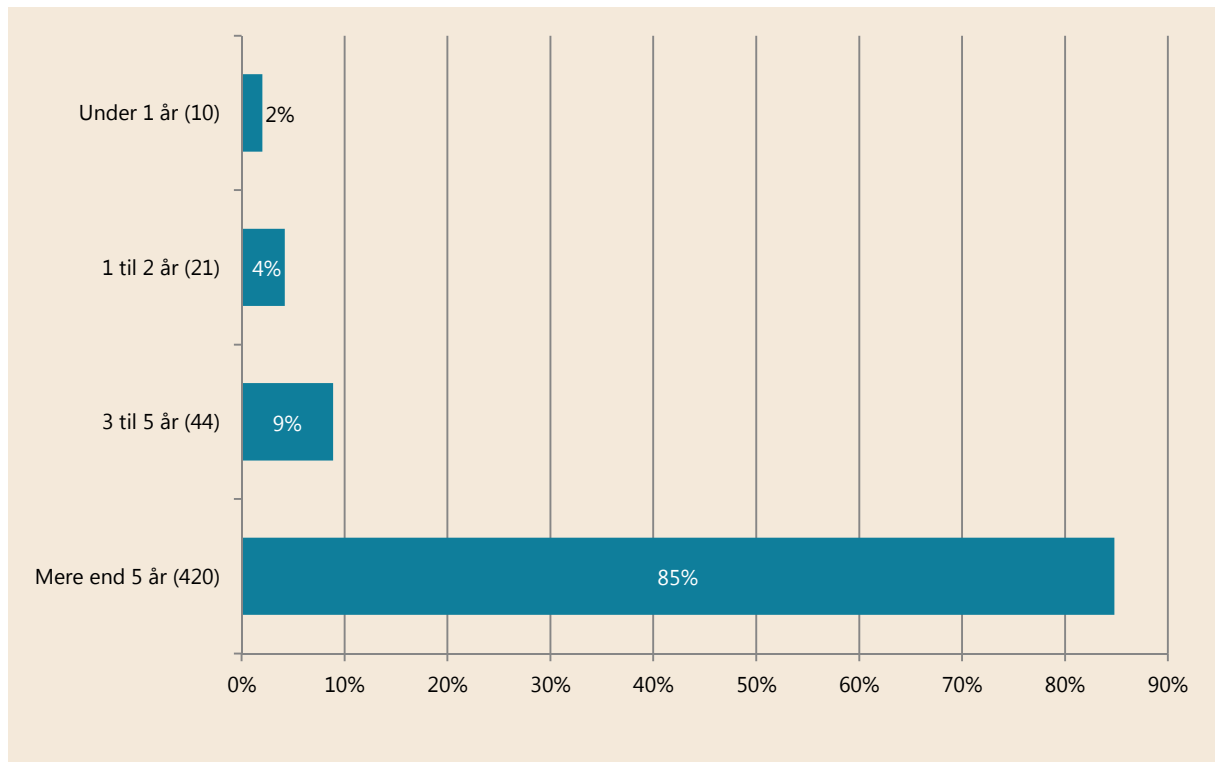


Antal svar: 497 (fordelingen er angivet i parenteser)
Pga. afrundinger summerer tallene ikke til 100 procent.

5 ud af 6 ledermedlemmer har haft ledelsesansvar i mere end 5 år

Figur 3 viser fordelingen af, hvor længe ledermedlemmerne samlet set har haft ledelsesansvar.

Figur 3. Hvor længe har du samlet set været leder?



Antal svar: 495 (fordelingen er angivet i parenteser).

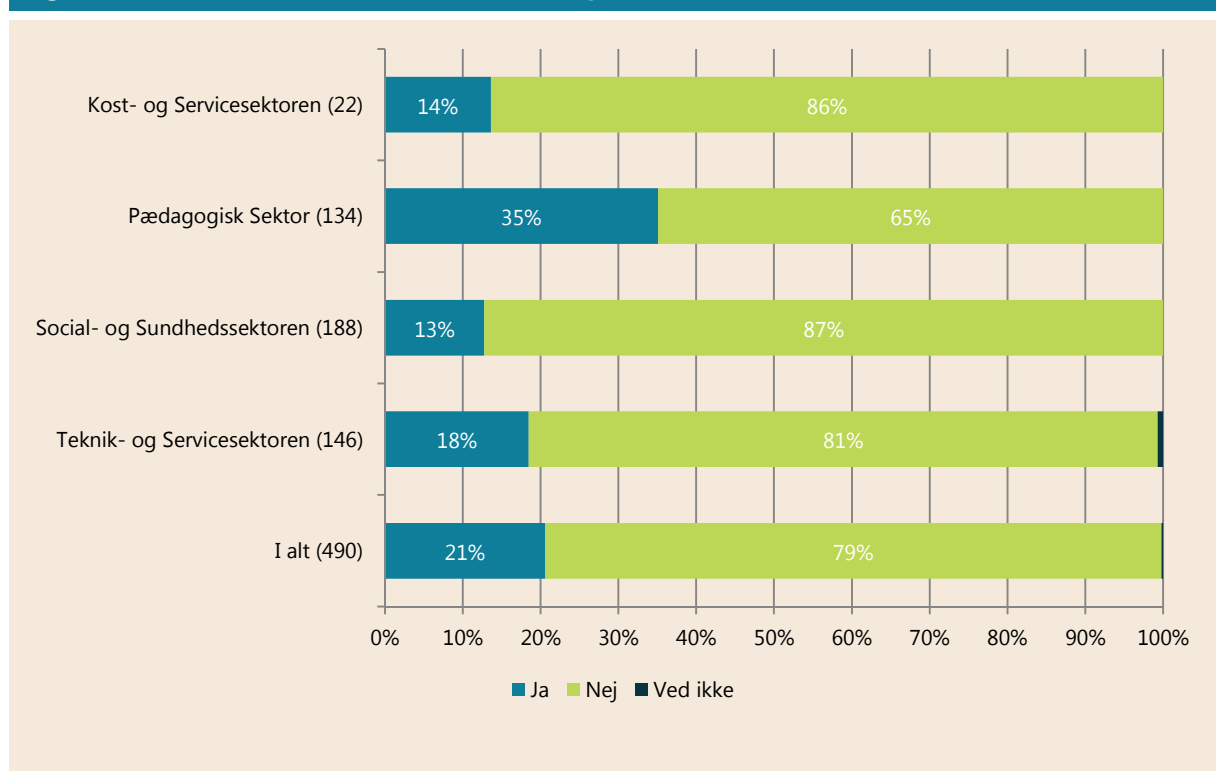
Figur 3 viser, at 5 ud af 6 (85 %) ledermedlemmer, samlet set har haft ledelsesansvar i mere end 5 år. 1 ud af 10 (9 %) har haft ledelsesansvar i 3-5 år, mens 4 procent har haft ledelsesansvar i 1 til 2 år. 2 procent har haft ledelsesansvar i under 1 år.

Gennemsnitsalderen for ledere blandt FOAs medlemmer er 52,5 år. Blandt medlemmer, der har været ledere i mere end 5 år, er gennemsnitsalderen 53,5 år (figur ikke vist).

1 ud af 5 ledermedlemmer er også leder for andre ledere

Ledermedlemmerne er i gennemsnit ledere for 42 medarbejdere (figur ikke vist). Af nedenstående figur fremgår det, hvor mange af ledermedlemmerne, der også er leder for andre ledere fordelt på sektorer.

Figur 4. Er du leder for andre ledere? Fordelt på sektorer.



Antal svar: 490 (fordelingen er angivet i parenteser).

Procenterne i kategorier med under 3 procent er fjernet fra figuren. Forskellene mellem sektorerne er forbundet med usikkerheder mellem 2,1 og 9,7 procent.

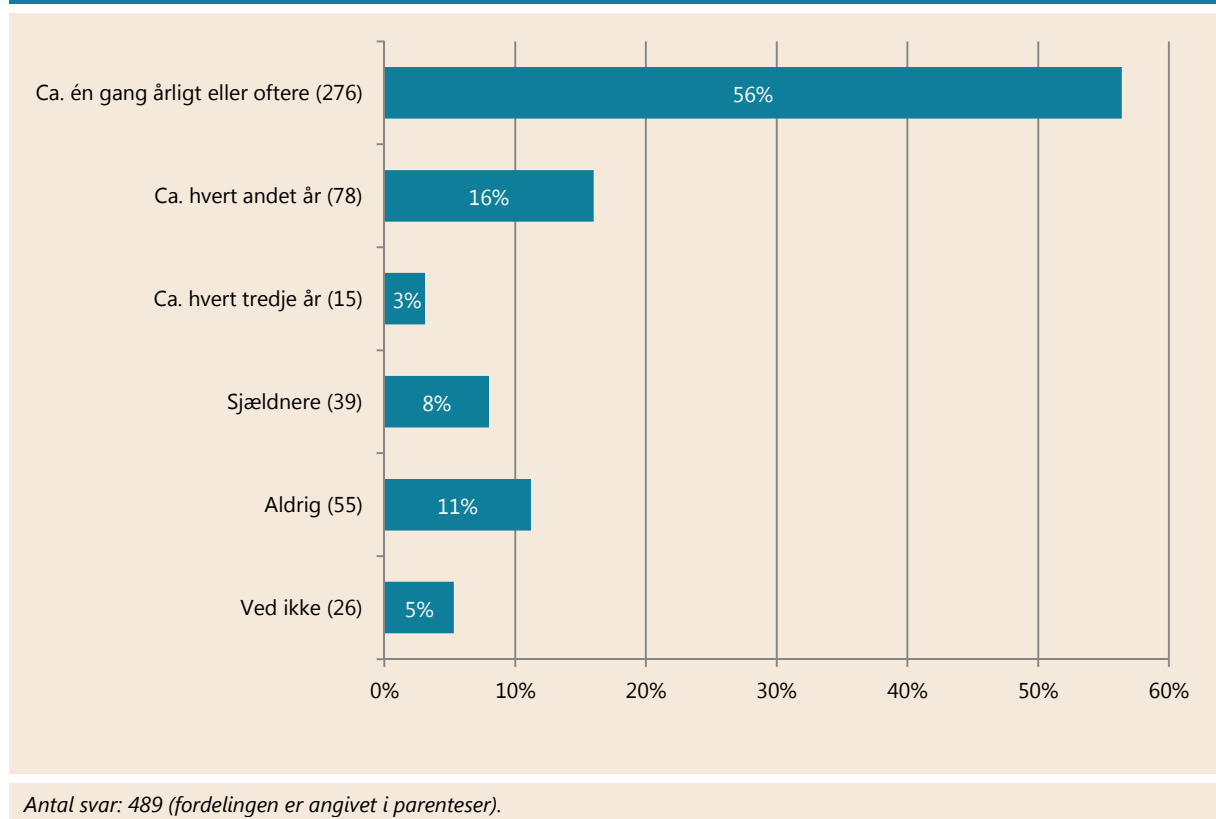
1 ud af 5 (21 %) ledermedlemmer, er også leder for andre ledere. 4 ud af 5 (79 %) ledermedlemmer har svaret, at de ikke er leder for andre ledere, mens 0 procent har svaret "Ved ikke".

Det er blandt ledermedlemmer i Pædagogisk Sektor, at flest ledere også er ledere for andre ledere. Det gælder lidt mere end hver tredje leder (35 %) i denne sektor, mens det kun gælder 13 procent i Social- og Sundhedssektoren, som dermed er den sektor, hvor færrest ledermedlemmer er leder for andre ledere.

Næsten halvdelen af lederne bliver ikke tilbudt en samtale om individuel kompetenceudvikling hvert år

Af figur 5 fremgår det, at mere end halvdelen (56 %) af FOAs ledermedlemmer ca. én gang årligt eller oftere tilbydes en samtale om individuel kompetenceudvikling. 1 ud af 5 (16 %) er blevet tilbudt det ca. hvert andet år, mens 3 procent er blevet tilbudt det ca. hvert tredje år. 8 procent er sjældnere end hvert tredje år blevet tilbudt samtale om individuel kompetenceudvikling, mens mere end hvert tiende (11 %) ledermedlem aldrig er blevet tilbudt en samtale om individuel kompetenceudvikling. Dermed bliver næsten halvdelen sjældnere end årligt tilbudt en samtale om individuel kompetenceudvikling. 5 procent har svaret "Ved ikke".

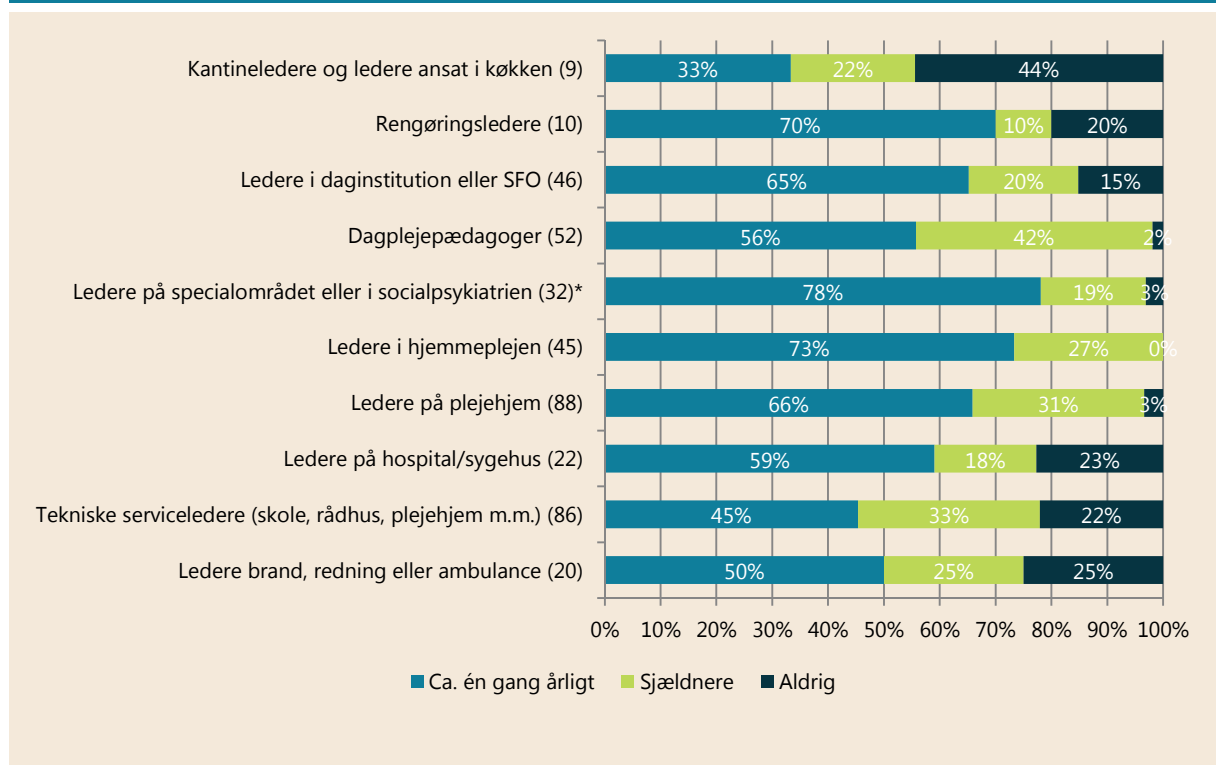
Figur 5. Hvor ofte tilbydes du en samtale om individuel kompetenceudvikling?



Kantineledere og ledere ansat i køkken tilbydes sjældnast samtale om individuel kompetenceudvikling

Figur 6 viser, hvor mange ledermedlemmer, der tilbydes en samtale om individuel kompetenceudvikling for udvalgte ledergrupper.

Figur 6 Hvor ofte tilbydes du en samtale om individuel kompetenceudvikling?



Pga. afrundinger summerer alle arbejdssteder ikke til 100 procent. Procenterne i kategorier med under 3 procent er fjernet fra figuren. Svarkategorien "Sjældnere end én gang årligt" er konstrueret af svarkategorierne "Ca. hvert andet år", "Ca. hvert tredje år" og "Sjældnere". "Ved ikke"-kategorierne er ikke medregnet.

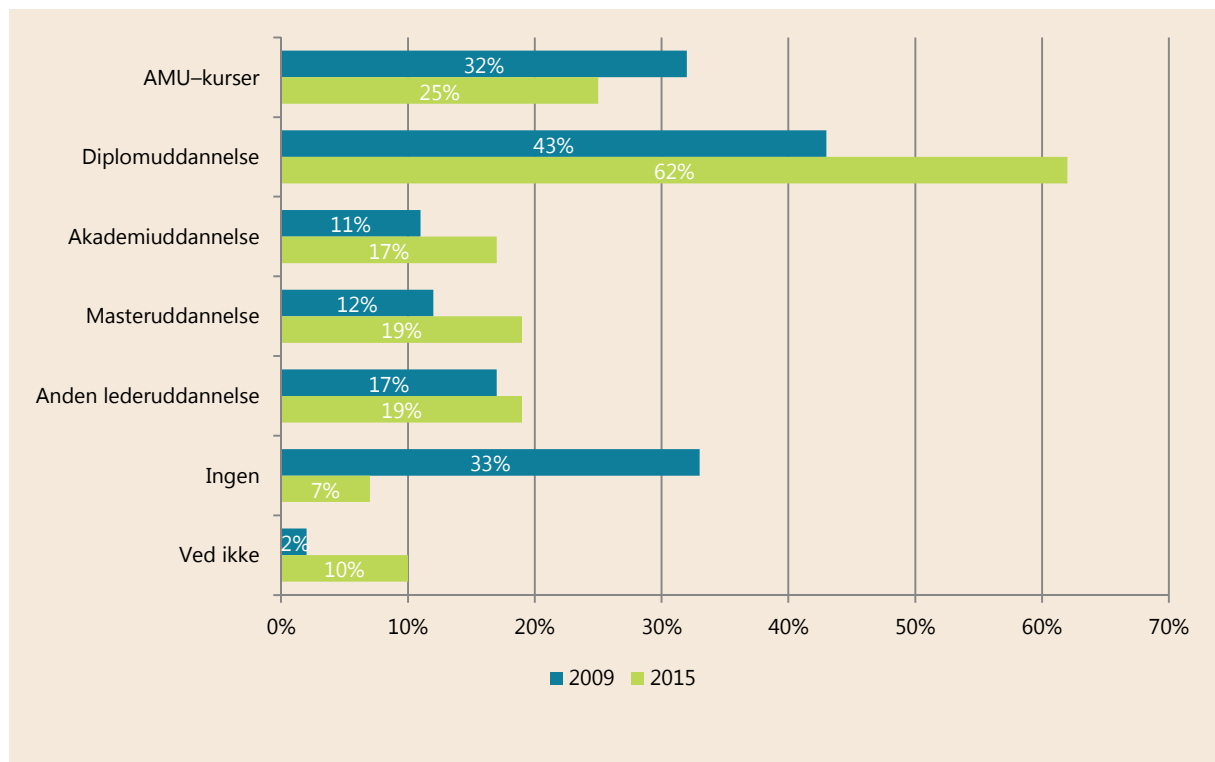
**Ledere på specialområdet eller i socialpsykiatrien tæller både medlemmer fra Social- og Sundhedssektoren og Pædagogisk Sektor.*

Figur 6 viser, at det er kantineledere og ledere ansat i køkken, der sjældnast tilbydes en samtale om individuel kompetenceudvikling. Lidt mere end 4 ud af 10 (44 %) tilbydes aldrig en samtale, mens 2 ud af 10 (22 %) sjældnere end én gang om året tilbydes en samtale om individuel kompetenceudvikling. 33 procent af kantinelederne og lederne ansat i et køkken tilbydes ca. én gang årligt en samtale om individuel kompetenceudvikling. Til sammenligning tilbydes 78 procent af lederne på specialområdet og socialpsykiatrien ca. én gang årligt denne samtale. Det er dermed blandt disse ledermedlemmer, at en samtale om individuel kompetenceudvikling tilbydes oftest.

Diplomuddannelser er den oftest udbudte lederuddannelse

Figur 7 viser, hvilke lederuddannelser der blev tilbudt/tilbydes ledermedlemmer i de kommuner/regioner, de er ansat. I figuren sammenlignes svarene med en tilsvarende undersøgelse fra 2009.

Figur 7. Hvilke uddannelser tilbydes ledere i den kommune/region, hvor du er ansat? I år 2009 og 2015.



Antal svar 2009: 443, 2015: 481.

Bemærk at tallene ikke summer til 100 procent, da ledermedlemmerne har haft mulighed for at angive flere svar.

Af figur 7 fremgår det, at 3 ud af 5 (61 %) kommuner/regioner i 2015 tilbød ledere en diplomuddannelse. Diplomuddannelser er dermed den oftest tilbudte ledelsesuddannelse blandt FOAs ledermedlemmer. Det var også den uddannelse, som flest blev tilbudt i 2009, men her gjaldt det kun 43 procent.

Hernæst følger AMU-kurser, der tilbydes i en fjerdedel (25 %) af de kommuner/regioner, som lederne er ansat i, i 2015. Der har været et lille fald i tilbudet af AMU-kurser fra 2009 til 2015. 1 ud af 5 (19 %) kommuner/regioner har i 2015 tilbud om masteruddannelser og det samme gælder akademiuddannelser (17 %).

7 procent af ledermedlemmerne har svaret, at der ikke tilbydes nogen lederuddannelse i den kommune/region, hvor de er ansat, og 10 procent har svaret "Ved ikke".



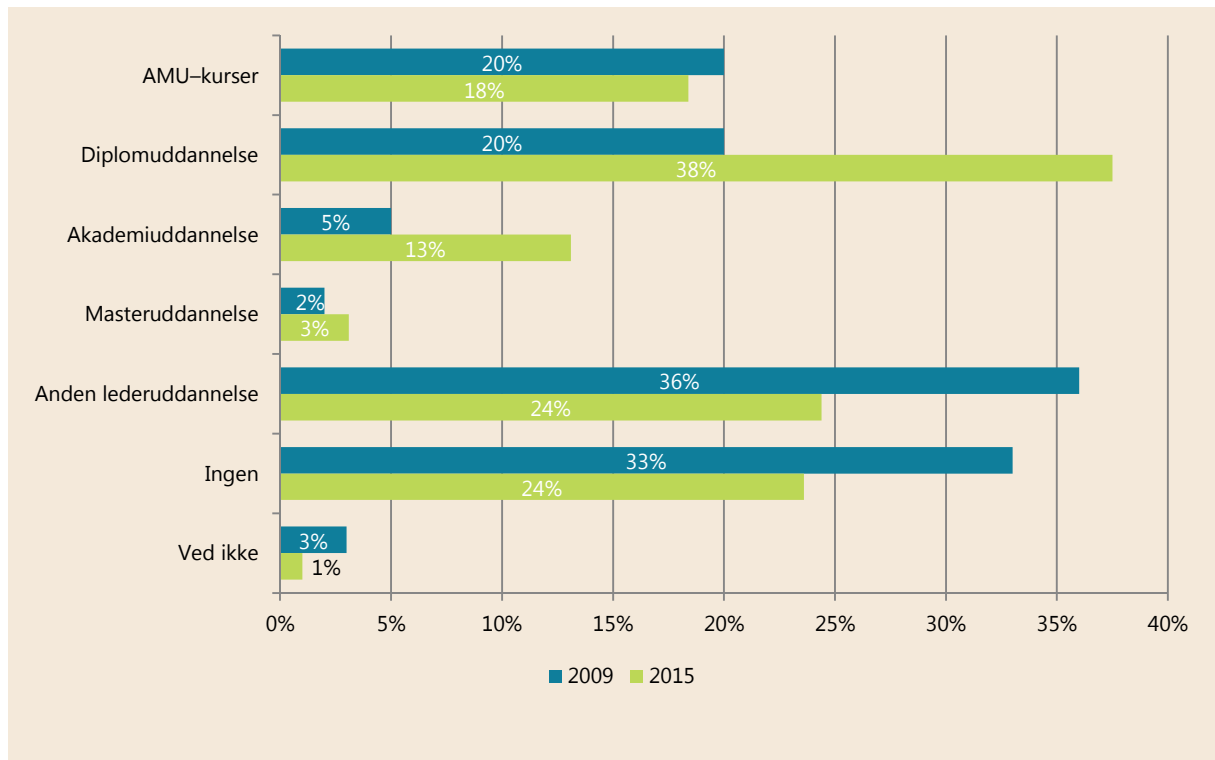
Andelen af medlemmer, der har svaret, at der ikke tilbydes lederuddannelser i den kommune/region, hvor de er ansat, er faldet markant fra 2009 til 2015. Der tilbydes således flere lederuddannelser i 2015.

Hver femte (19 %) ledermedlem har svaret, at der tilbydes andre lederuddannelser, end de fire nævnte undersøgelser. Blandt disse uddannelser findes diverse lederuddannelser udbudt af forskellige institutioner og firmaer, merkonom og coach. Se alle de nævnte uddannelser i bilag A.

Forskellene fra 2009 til 2015 er statistisk signifikante for alle uddannelser på nær "Anden lederuddannelse".

2 ud af 5 medlemmer har gennemført eller er i gang med at gennemføre en diplomuddannelse

Figur 8. Hvilke lederuddannelser har du gennemført, eller er du i gang med at gennemføre? I år 2009 og 2015.



Antal svar 2009: 443, 2015: 488.

Bemærk at tallene ikke summerer til 100 procent, da ledermedlemmerne har haft mulighed for at angive flere svar.

2 ud af 5 ledermedlemmer (38 %), har i 2015 gennemført eller er i gang med at gennemføre en diplomuddannelse. Det er en stigning på næsten 20 procentpoint i forhold til 2009. Diplomuddannelsen er dermed den uddannelse, som flest ledermedlemmer i FOA har gennemført eller er i gang med at gennemføre i 2015. Dernæst følger AMU-kurser, som 1 ud af 5 (18 %) har været på, og akademiuddannelsen, som 13 procent har gennemført eller er i gang med at gennemføre. 3 procent har gennemført eller er i gang med at gennemføre en masteruddannelse. 1 ud af 4 (24 %) har gennemført eller er i gang med at gennemføre en anden lederuddannelse, end de fire svarmuligheder. I 2009 gjaldt det lidt mere end 1 ud af 3 (36 %). Se de uddannelser, som ledermedlemmerne nævner i bilag B.

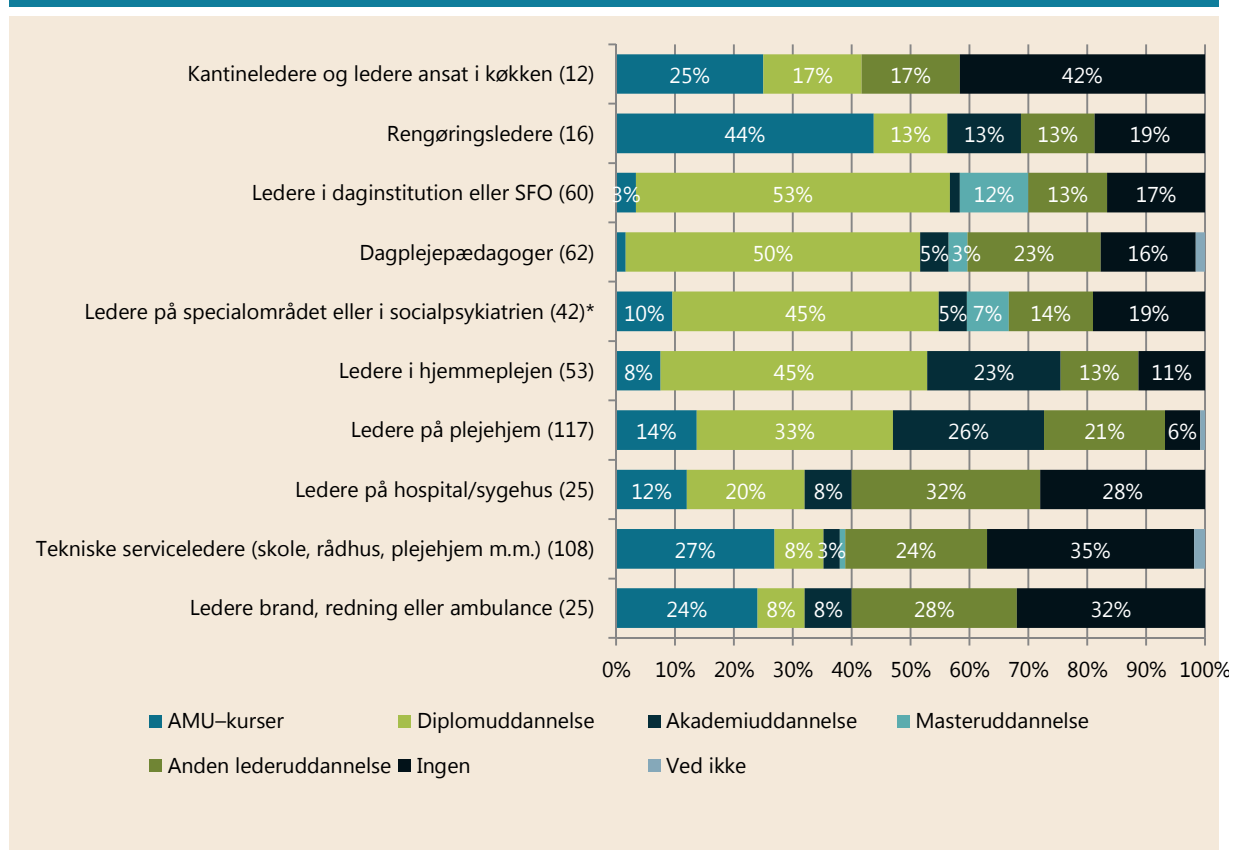
1 ud af 4 ledermedlemmer (24 %) har ikke gennemført en lederuddannelse, og er heller ikke i gang med det. I 2009 svarede 1 ud af 3 (33 %), at de ikke havde taget nogen lederuddannelse. Andelen af ledermedlemmer, der tager en lederuddannelse, er altså steget markant siden 2009.

Forskellene mellem 2009 og 2015 er statistisk signifikante for alle uddannelser på nær "AMU-kurser" og "Masteruddannelser".

Uddannelse opgjort for udvalgte ledergrupper

Figur 9 viser, hvilke lederuddannelser ledermedlemmerne har taget opgjort specifikt for en række udvalgte ledergrupper.

Figur 9. Hvilke lederuddannelser har du gennemført, eller er du i gang med at gennemføre? Fordelt på arbejdssted.



Antal svar fremgår af parenteserne. Pga. afrundinger summerer alle arbejdssteder ikke til 100 procent. Procenterne i kategorier med under 3 procent er fjernet fra figuren.

*'Ledere på specialområdet eller i socialpsykiatrien' tæller både medlemmer af Social- og Sundhedssektoren og Pædagogisk Sektor.

Den mest udbredte lederuddannelse er diplomuddannelsen, som halvdelen af lederne i daginstitutioner og SFO'er (53 %) og dagplejepædagogerne (50 %) har gennemført. AMU-kurser er den mest udbredte lederuddannelse blandt rengøringsledere (44 %), tekniske serviceledere (27 %) og kantineledere og ledere ansat i et køkken (25 %).

Ligeledes fremgår det, at det er blandt ledere i daginstitutioner og SFO'er, at flest har gennemført en masteruddannelse. Det gælder for 12 procent af lederne på dette arbejdsområde. Dernæst følger ledere på specialområdet eller i socialpsykiatrien med 7 procent.

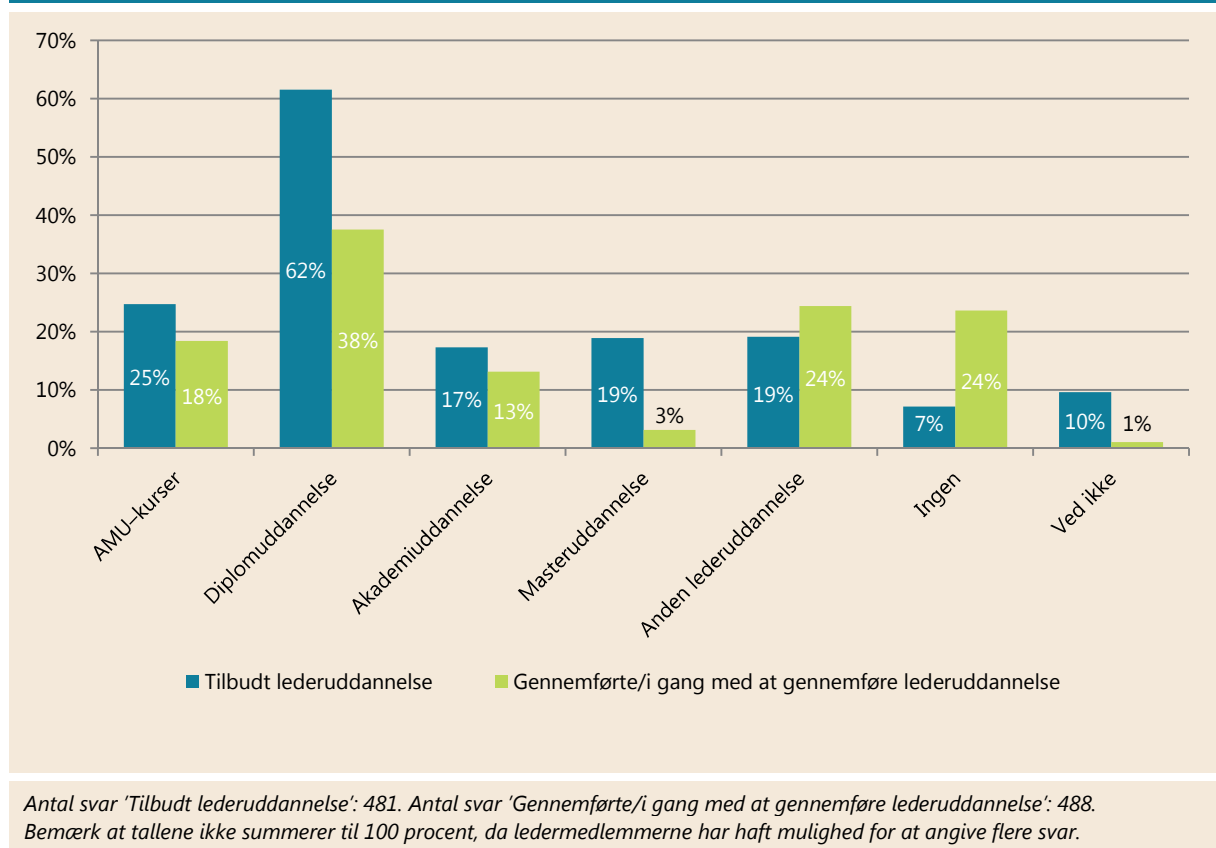
Endvidere fremgår det af figur 9, at det er blandt kantineledere og ledere ansat i et køkken, at flest ikke har gennemført en lederuddannelse. Det gælder 2 ud af 5 ledermedlemmer (42 %) på dette

arbejdsområde. Herefter følger tekniske serviceledere og ledere i brand, redning og ambulance, hvor hhv. 35 og 32 procent ikke har gennemført nogen lederuddannelse.

Der tilbydes flere kurser end der gennemføres

Figur 10 viser en sammenligning af, hvor mange lederuddannelseskurser, der er blevet tilbudt i de kommuner/regioner, hvor ledermedlemmerne er ansat, og hvor mange ledermedlemmer, der har gennemført eller er i gang med at gennemføre en lederuddannelse.

Figur 10. 'Hvilke uddannelser tilbydes ledere i den kommune/region, hvor du er ansat?' Og 'Hvilke lederuddannelser har du gennemført, eller er du i gang med at gennemføre?'



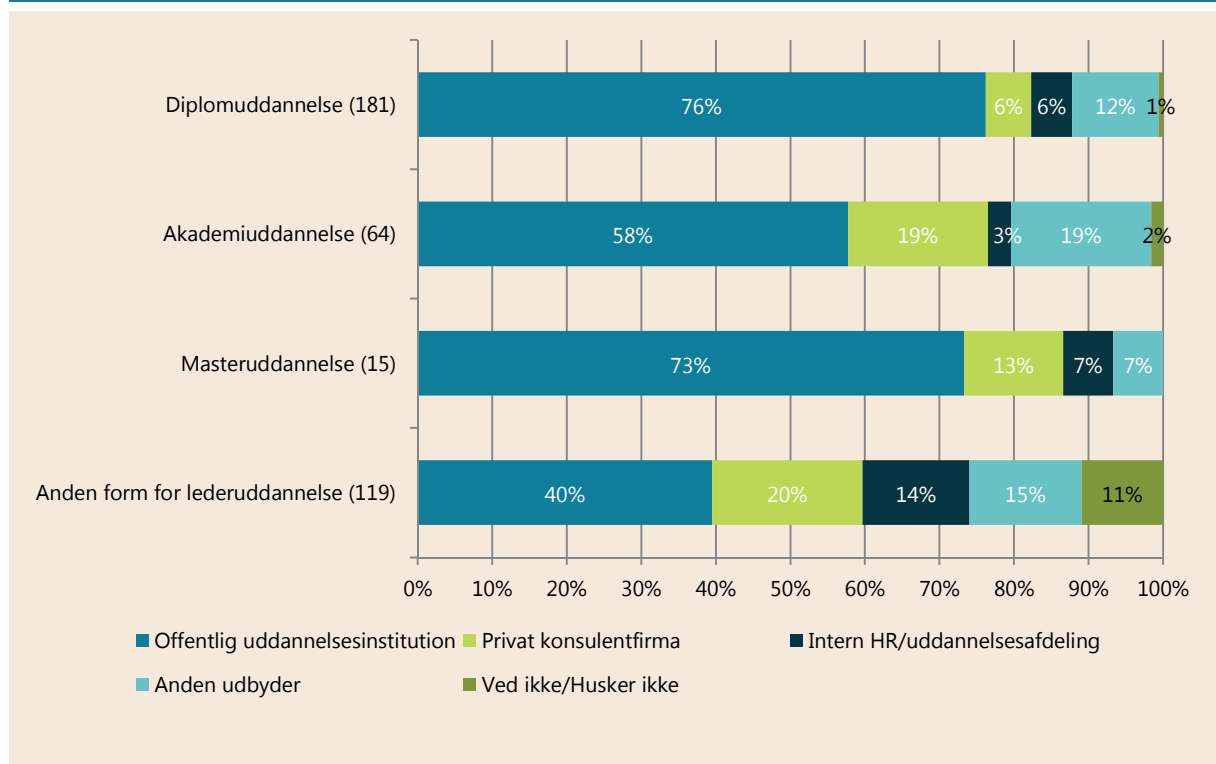
Af figur 10 fremgår det, at der bliver tilbudt flere lederuddannelser i de kommuner/regioner, som ledermedlemmerne er ansat i, end ledermedlemmerne gennemfører eller har gennemført. Det gælder for alle de oplyste lederuddannelser (AMU-kurser, diplomuddannelse, akademiuddannelse, masteruddannelse). Der er derimod flere, der har gennemført eller er i gang med at gennemføre en anden lederuddannelse, end der bliver tilbudt i de kommuner/regioner, hvor ledermedlemmerne er ansat.

Der skildres også en stor forskel i forhold til, at en fjerdedel (24 %) af ledermedlemmerne ikke har været på nogen lederuddannelse, mens det kun er i 7 procent af kommunerne/regionerne, at der ikke tilbydes lederuddannelse.

Lederuddannelser bliver oftest udbudt af offentlige uddannelsesinstitutioner

Figur 11 viser hvem, der stod/står for de forskellige lederuddannelser. Samme ledermedlem kan have taget flere af lederuddannelserne, men er blevet bedt om, for hver af de aktuelle lederuddannelser, at tænke på den seneste.

Figur 11. Hvem stod/står for din lederuddannelse?



Antal svar for de forskellige lederuddannelser fremgår af parenteserne. Pga. afrundinger summerer alle uddannelser ikke til 100 procent. Forskellene mellem lederuddannelserne er forbundet med statistiske usikkerheder på +/- 1,1-12,1. Bemærk, at ledermedlemmer, der har taget AMU-kurser, ikke er blevet stillet dette spørgsmål.

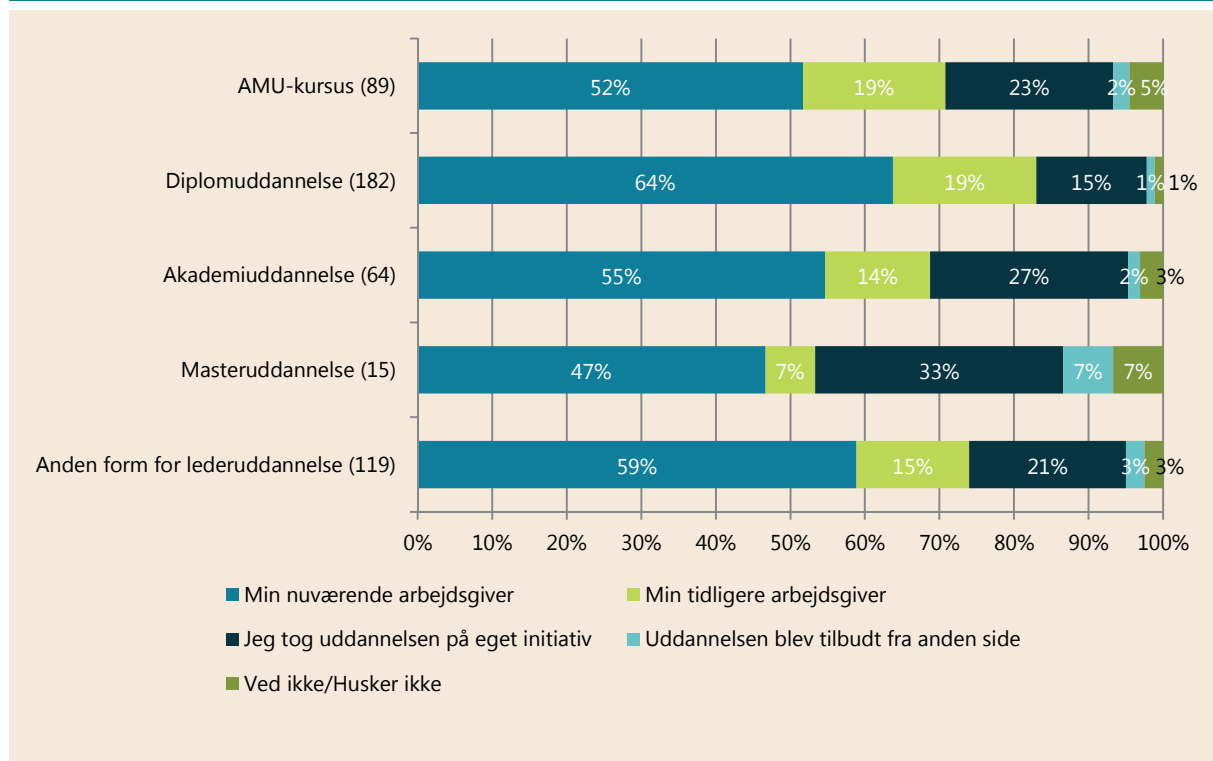
Af figur 11 fremgår det, at de lederuddannelser, som FOAs ledermedlemmer har deltaget i/deltager i, oftest bliver udbudt af offentlige uddannelsesinstitutioner. 3 ud af 4 diplomuddannelser (76 %) og masteruddannelser (73 %) har en offentlig uddannelsesinstitution stået for, mens det gælder for 58 procent af akademiuddannelserne. Blandt de andre former for lederuddannelser, som FOAs ledermedlemmer har taget, har offentlige uddannelsesinstitutioner stået for 40 procent.

Blandt medlemmer, der har taget en akademiuddannelse eller anden form for lederuddannelse, har private konsulentfirmaer stået for 1 ud af 5 af uddannelserne, hhv. 19 og 20 procent.

Mere end halvdelen af lederuddannelserne er blevet tilbudt af ledermedlemmets nuværende arbejdsgiver

Figur 12 viser, at det oftest er ledermedlemmernes nuværende arbejdsgiver, der har tilbudt. Samme ledermedlem kan have taget flere af lederuddannelserne, men er blevet bedt om, for hver af de aktuelle lederuddannelser, at tænke på den seneste.

Figur 12. Hvem tilbød dig din lederuddannelse?



Antal svar for de forskellige lederuddannelser fremgår af parenteserne. Pga. afrundinger summerer alle uddannelser ikke til 100 procent. Forskellene mellem lederuddannelserne er forbundet med statistiske usikkerheder på +/- 2,8-12,2

Knap 2 ud af 3 diplomuddannelser (64 %) er blevet tilbudt af medlemmernes nuværende arbejdsgiver. For AMU-kurser, akademiuddannelser og andre former for lederuddannelse, har ledermedlemmernes nuværende arbejdsgiver tilbudt mere end halvdelen af de forskellige lederuddannelser. For Masteruddannelsens vedkommende er den nuværende arbejdsgiver, der tilbudt uddannelsen i 47 procent af tilfældene.

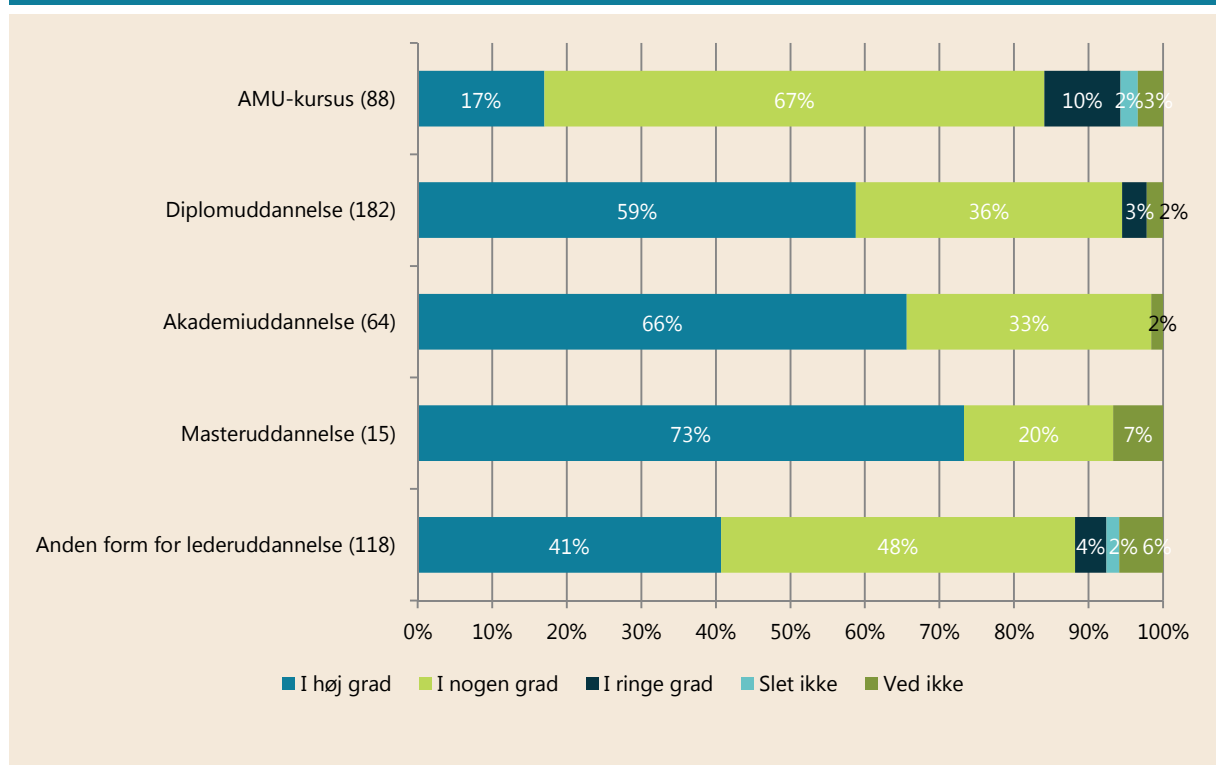
1 ud af 3 ledermedlemmer (33 %), der har taget en masteruddannelse i ledelse, har gjort det på eget initiativ. Det er dermed blandt medlemmer, der har taget en masteruddannelse, at den største andel har taget uddannelsen på eget initiativ.

Bilag C, D, E, F og G viser, hvem der tilbød uddannelsen, når ledermedlemmerne svarede anden udbyder.

3 ud af 4 ledermedlemmer fik i høj grad indfriet deres forventninger til masteruddannelsen

Figur 13 viser, i hvilken grad forventningerne til lederuddannelsen blev indfriet. Samme ledermedlem kan have taget flere af lederuddannelserne, men er blevet bedt om, for hver af de aktuelle lederuddannelser, at tænke på den seneste.

Figur 73. I hvilken grad indfrie lederuddannelsen samlet set dine forventninger?



Antal svar for de forskellige lederuddannelser fremgår af parenteserne. Pga. afrundinger summer alle uddannelser ikke til 100 procent. Forskellene mellem lederuddannelserne er forbundet med statistiske usikkerheder på +/- 2,1-11,6

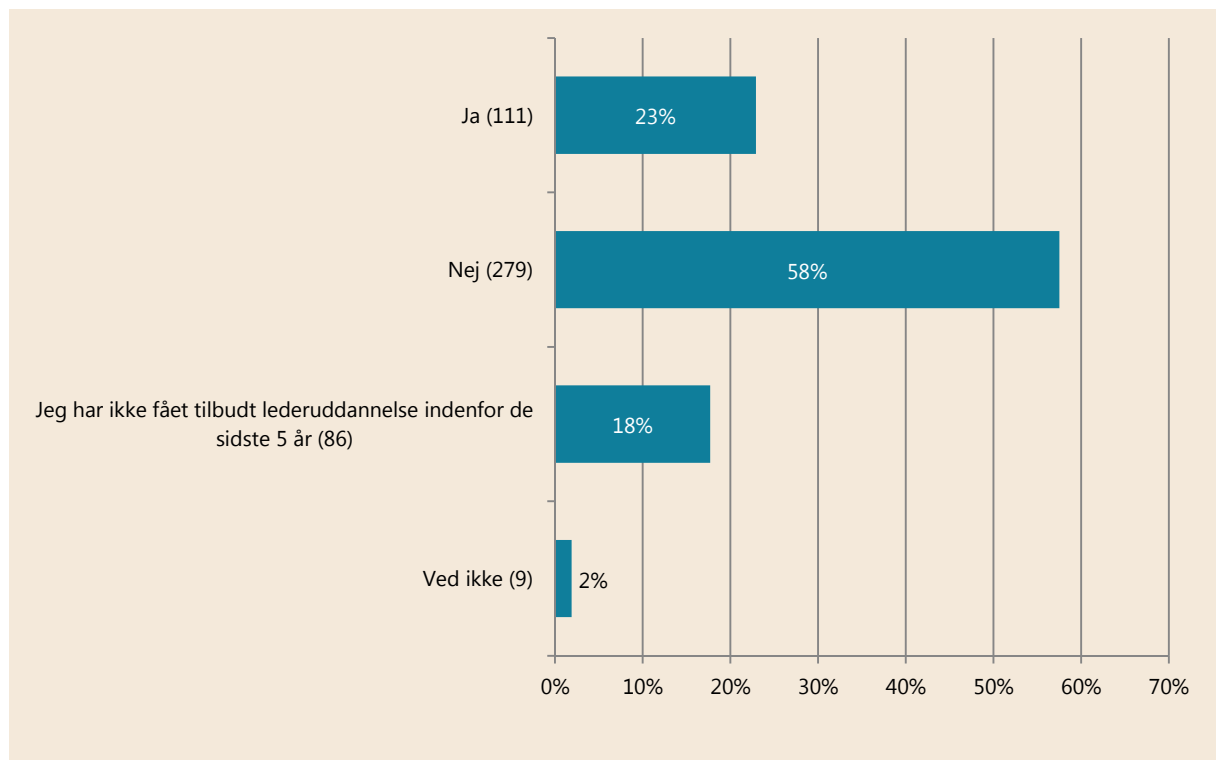
Det er blandt medlemmer, der har taget en masteruddannelse, at flest i høj grad har fået indfriet deres forventninger til lederuddannelsen. Det gælder for 3 ud af 4 (73 %) medlemmer, der tog en masteruddannelse. Der er også en høj andel af medlemmerne, der har taget en diplom- eller akademiuddannelse, som i høj grad har fået indfriet deres forventninger til kurset, hhv. 59 og 66 procent.

Det er blandt medlemmer, der har taget et AMU-kursus, at flest ikke har fået indfriet deres forventninger. 10 procent af ledermedlemmerne svarer her, at de i ringe grad fik indfriet deres forventninger, mens 2 procent svarer, at de slet ikke fik indfriet deres forventninger.

1 ud af 4 medlemmer har inden for de sidste 5 år fravalgt et tilbud om lederuddannelse

Figur 14 viser, at knap 1 ud af 4 medlemmer (23 %), inden for de sidste 5 år, har fravalgt et tilbud om lederuddannelse. 58 procent har ikke fravalgt et tilbud om lederuddannelse inden for de sidste 5 år, mens 18 procent ikke har fået et tilbud om lederuddannelse inden for tidsperioden. 2 procent svarer "Ved ikke".

Figur 84. Har du inden for de sidste 5 år fravalgt et tilbud om lederuddannelse?

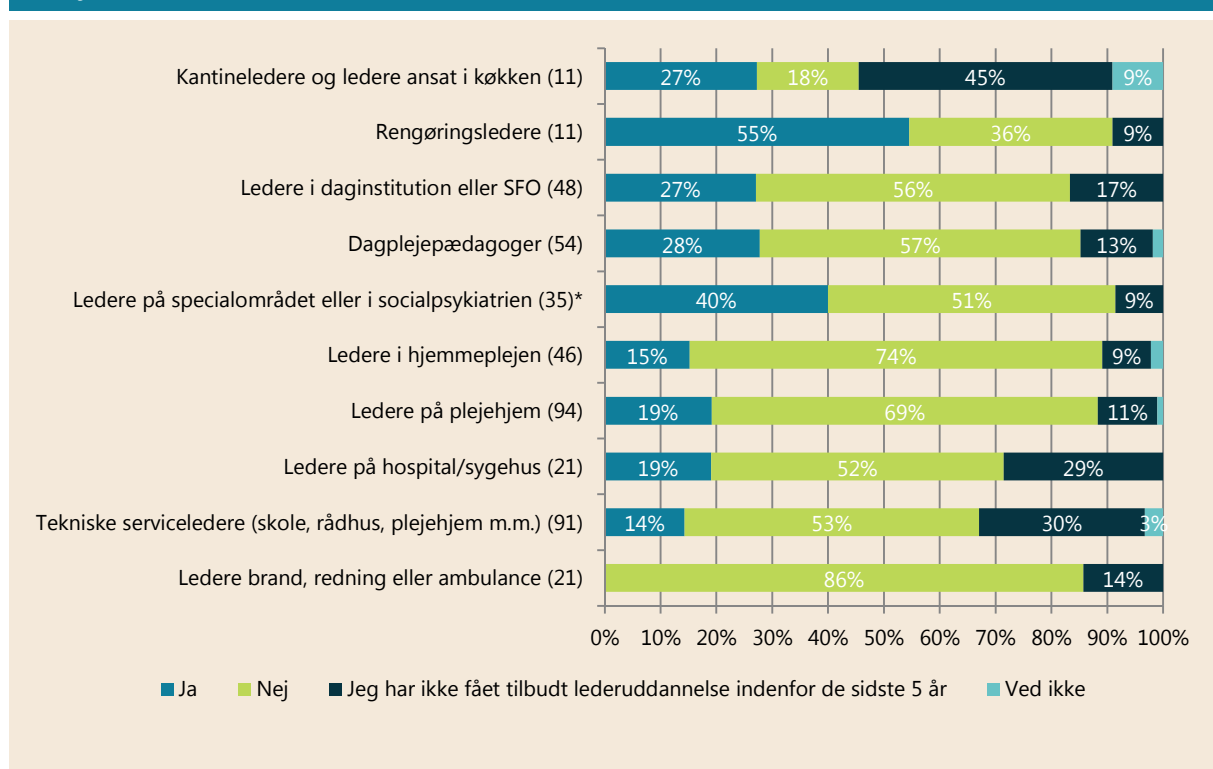


Antal svar: 485 (svarene fremgår af parenteserne).
Pga. afrundinger summerer procenterne ikke til 100.

Mere end halvdelen af rengøringslederne har inden for de seneste 5 år fravalgt et tilbud om lederuddannelse

Nedenstående figur viser en oversigt over, hvor stor en andel af ledermedlemmerne, der har fravalgt en lederuddannelse inden for de seneste 5 år. Svarene er fordelt på udvalgte ledergrupper.

Figur 9 Har du inden for de sidste 5 år fravalgt et tilbud om lederuddannelse? Fordelt på arbejdssted.



Antal svar fremgår af parenteserne. Pga. afrundinger summerer alle arbejdssteder ikke til 100 procent. Procenterne i kategorier med under 3 procent er fjernet fra figuren.

*'Ledere på specialområdet eller i socialpsykiatrien' dækker både over Social- og Sundhedssektoren samt Pædagogisk Sektor.

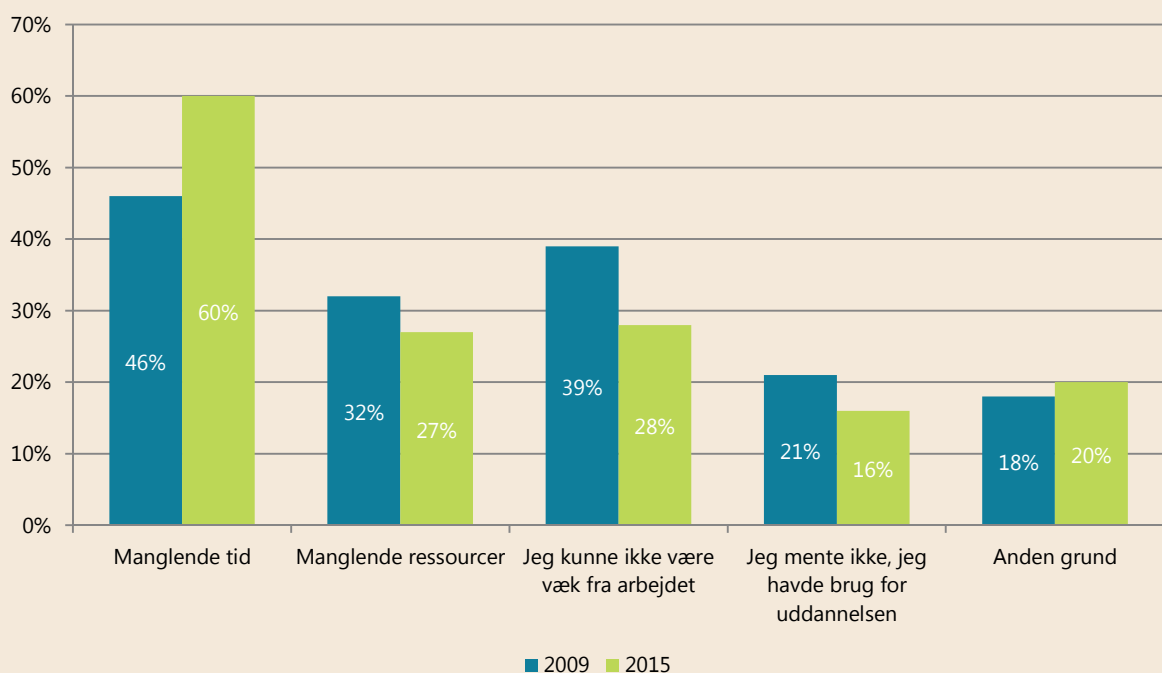
Af figur 14 fremgår det, at mere end halvdelen af rengøringslederne (55 %) inden for de seneste 5 år har fravalgt et tilbud om lederuddannelse. Det er således blandt rengøringsledere, at flest har fravalgt et tilbud om lederuddannelse. Dernæst følger ledere på specialområdet eller i socialpsykiatrien, hvor 40 procent har fravalgt et tilbud om lederuddannelse inden for de seneste 5 år. Det er blandt kantineledere og ledere ansat i køkken, at flest ikke har fået et tilbud om lederuddannelse inden for de sidste 5 år. Det gælder 45 procent, der er ansat på dette arbejdsområde.

Blandt ledere, der arbejder med brand, redning eller ambulance har ingen fravalgt et tilbud om lederuddannelse inden for de sidste 5 år. Det er det eneste arbejdssted, hvor ingen har fravalgt et tilbud om lederuddannelse.

3 ud af 5 medlemmer, der fravalgte et tilbud om lederuddannelse, gjorde det pga. manglende tid

De medlemmer, der svarede, at de inden for de sidste 5 år har fravalgt et tilbud om lederuddannelse, blev spurgt, hvorfor de fravalgte tilbuddet. I figur 16 er svarene vist i forhold til svarene på et tilsvarende spørgsmål stillet i 2009.

Figur 16. Hvorfor fravalgte du tilbuddet om lederuddannelse?



Antal svar 2009: 111, 2015: 168.

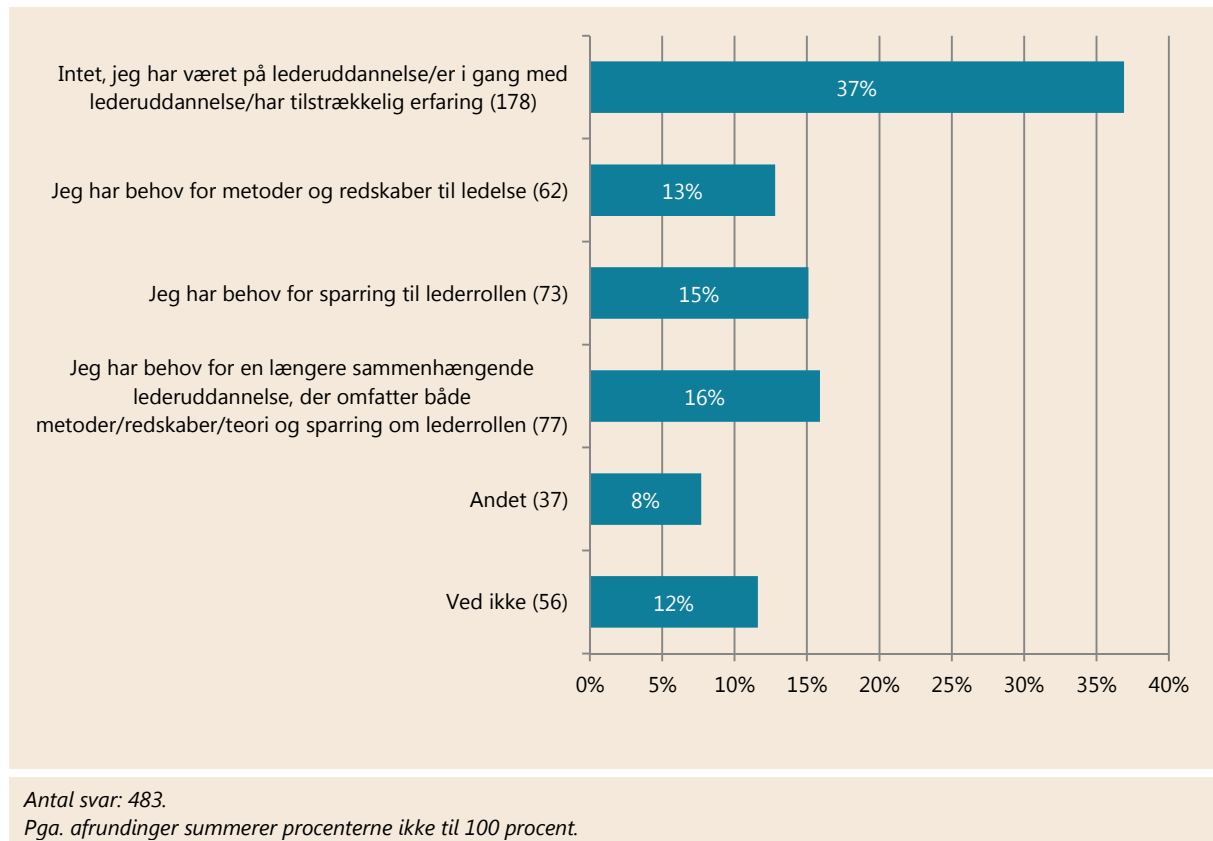
Spørgsmålet er kun blevet stillet til ledermedlemmer, der har svaret "Ja" til, at de inden for de seneste 5 år har fravalgt et tilbud om lederuddannelse. Bemærk at ledermedlemmerne har haft mulighed for at angive flere svar, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.

Af figur 16 fremgår det, at den hyppigste grund til at fravælge tilbud om lederuddannelse for FOAs ledermedlemmer er, at de mangler tid. 3 ud af 5 ledermedlemmer (60 %), har fravalgt et tilbud om lederuddannelse pga. manglende tid i år 2015, mens det i år 2009 gjaldt 46 procent. De næsthøjest årsager i 2015 er manglende ressourcer (27 %), og at ledermedlemmerne ikke kan være væk fra arbejde (28 %). I 2009 angav 39 procent, at de ikke kunne være væk fra arbejdet, og derfor havde fravalgt et tilbud om lederuddannelse. I 2015 mente 16 procent ikke, at de havde brug for uddannelsen, mens 20 procent angav en anden grund (se de nævnte grunde i bilag H). I 2009 var andelen af ledere, der ikke mente de havde brug for uddannelsen en anelse højere, nemlig 21 procent. Forskellene mellem de to år er ikke statistisk signifikante.

Mere end hvert tredje medlem, har intet aktuelt behov for lederuddannelse

Figur 17 viser, ledermedlemmernes aktuelle behov for lederuddannelse.

Figur 17. Hvilket aktuelt behov har du for lederuddannelse?



Mere end hvert tredje medlem (37 %) svarer, at de intet aktuelt behov har for lederuddannelse, da de enten har været på lederuddannelse, er i gang med en lederuddannelse eller har tilstrækkelig erfaring.

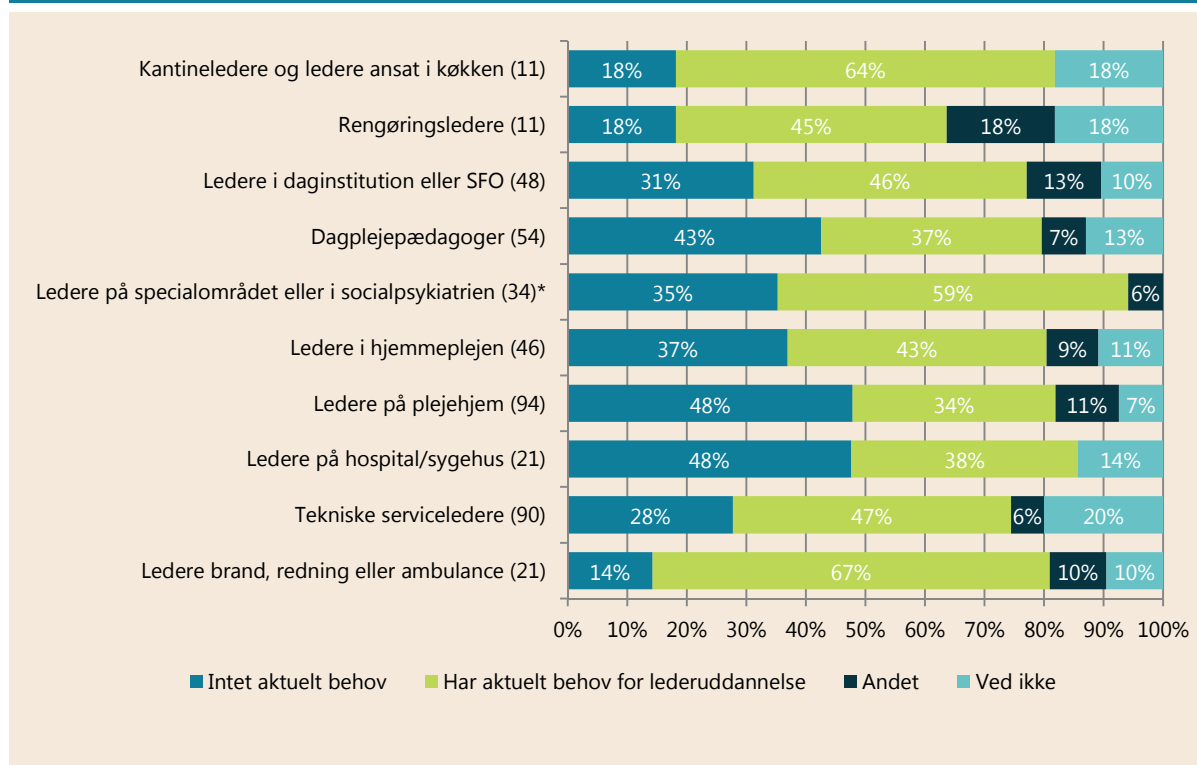
13 procent af ledermedlemmerne angiver, at de har behov for metoder og redskaber til ledelse, 15 procent at de har behov for sparring i lederrollen, og 16 procent at de har behov for en længere sammenhængende lederuddannelse, der omfatter både metoder/redskaber/teori og sparring om lederrollen. Dermed har 44 procent af ledermedlemmerne svaret, at de har et aktuelt og konkret behov for specifikke dele af en lederuddannelse. 8 procent har svaret andet, hvoraf flere svarer, at der altid er brug for mere lederuddannelse (se bilag I for alle svar). 12 procent har svaret "Ved ikke".

2 ud af 3 kantineledere og ledere i køkkener har et aktuelt behov for lederuddannelse

Figur 18 viser udvalgte ledergruppers aktuelle behov for lederuddannelse. Af figuren fremgår det, at 2 ud af 3 kantineledere og ledere ansat i køkken (64 %) har et aktuelt behov for lederuddannelse. Blandt ledere på specialområdet eller i socialpsykiatrien gælder det 59 procent. Det er dermed blandt disse to ledergrupper, at flest har et aktuelt behov for lederuddannelse.

Næsten halvdelen af lederne på et plejehjem eller på et hospital/sygehus, svarende til 48 procent på begge arbejdsområder, har intet aktuelt behov for lederuddannelse, fordi de enten har været på lederuddannelse, er i gang med lederuddannelse eller har tilstrækkelig med erfaring. Det er på disse to arbejdssteder, samt ledere ansat som dagplejepædagoger, at færrest har et aktuelt behov for lederuddannelse.

Figur 18. Hvilket aktuelt behov har du for lederuddannelse?



Pga. afrundinger summerer alle arbejdssteder ikke til 100 procent.

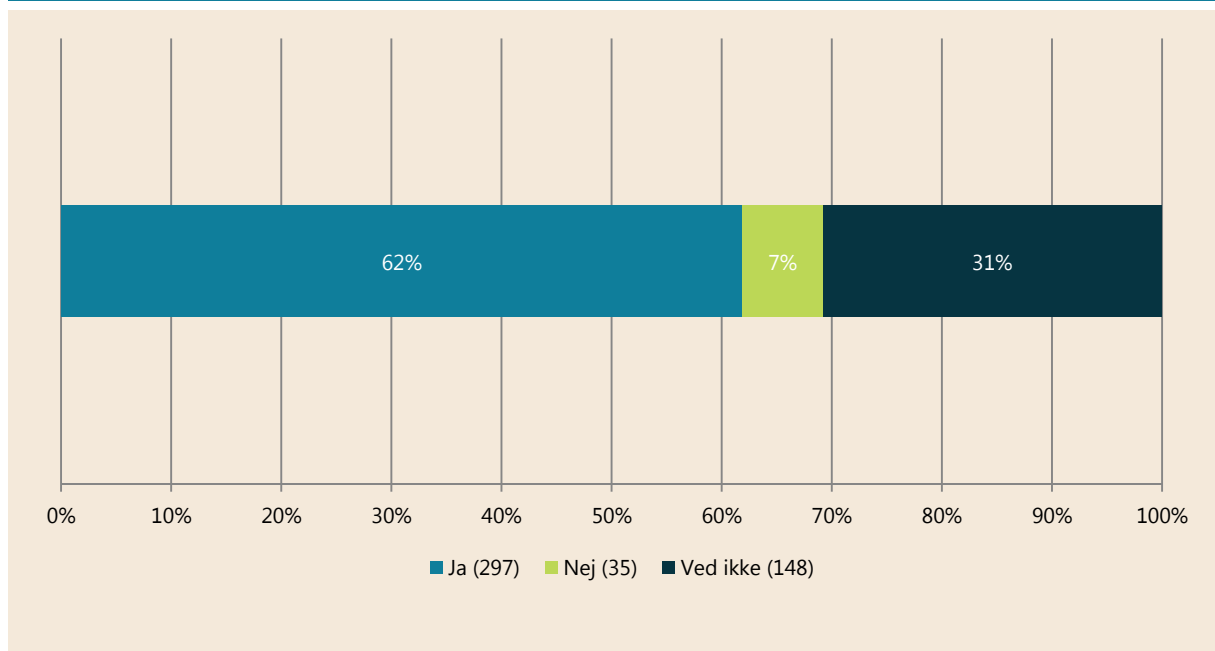
Kategorien 'Intet aktuelt behov' dækker over kategorien 'Intet, jeg har været på lederuddannelse/er i gang med lederuddannelse/har tilstrækkelig erfaring'. Kategorien 'Har aktuelt behov for lederuddannelse' er sammensat af svarkategorierne 'Jeg har behov for metoder og redskaber til ledelse', 'Jeg har behov for sparring til lederrollen', 'Jeg har behov for en længere sammenhængende lederuddannelse, der omfatter både metoder/redskaber/teori og sparring om lederrollen'.

*Ledere på specialområdet eller i socialpsykiatrien dækker både over Social- og Sundhedssektoren samt Pædagogisk Sektor.

Knap to ud af tre ledermedlemmer har ret til lederuddannelse i deres nuværende ansættelsesforhold

Figur 19 viser, hvorvidt FOAs ledermedlemmer har ret til lederuddannelse i deres nuværende ansættelsesforhold.

Figur 19. Har du ret til lederuddannelse i dit nuværende ansættelsesforhold?



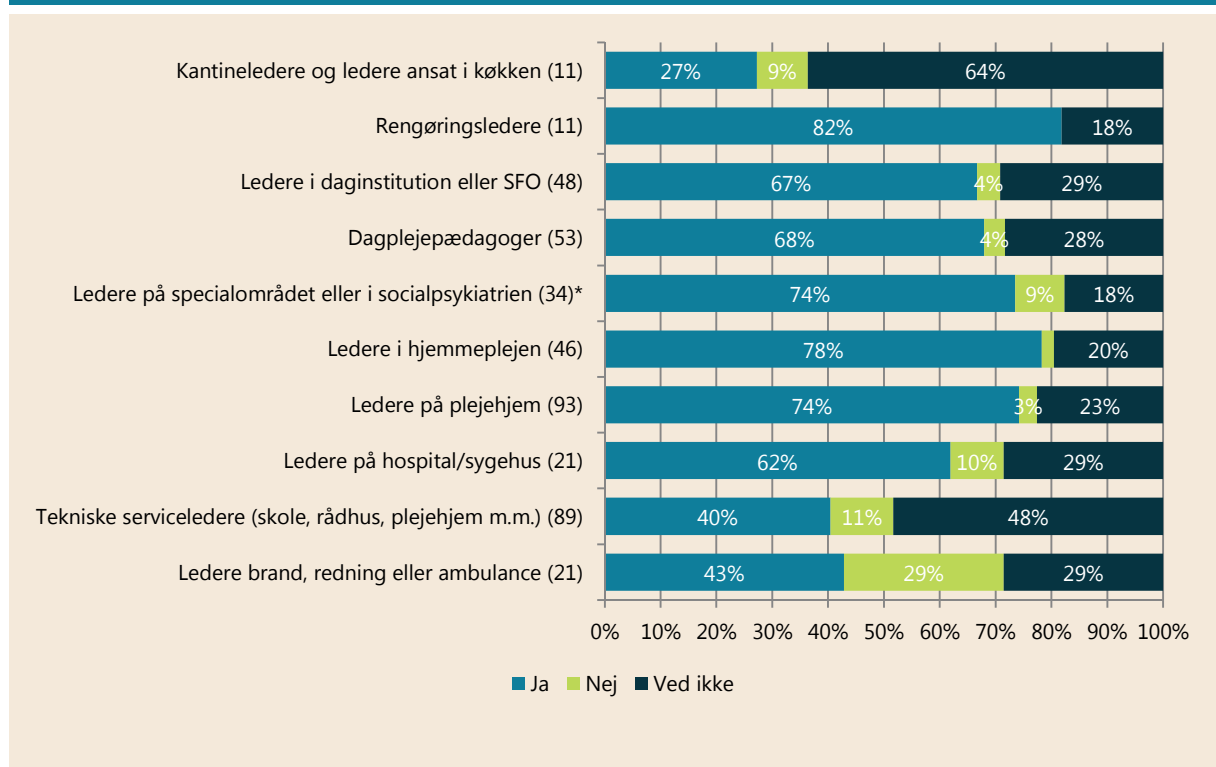
Antal svar: 480.

Knap to ud af tre (62 %) ledermedlemmer har svaret, at de i deres nuværende ansættelsesforhold har ret til lederuddannelse, mens 31 procent har svaret "Ved ikke". Af de 7 procent, der har svaret, at de ikke har ret til lederuddannelse i deres nuværende ansættelsesforhold, har 80 procent, svarende til 28 ledermedlemmer, svaret, at de ønsker sig ret til lederuddannelse i deres ansættelsesforhold (figur ikke vist).

Under halvdelen af kantineledere og ledere ansat i køkken, tekniske serviceledere og ledere i brand, redning eller ambulance har i deres nuværende ansættelsesforhold ret til lederuddannelse

Figur 20 viser, hvor mange ledere, der i deres nuværende ansættelsesforhold har ret til lederuddannelse. Svarene er opdelt på forskellige udvalgte ledergrupper.

Figur 20. Har du ret til lederuddannelse i dit nuværende ansættelsesforhold?



Pga. afrunding summerer svarene ikke til 100 procent. Antal svar fremgår af parenteserne.

**Ledere på specialområdet eller i socialpsykiatrien' tæller både medlemmer fra Social- og Sundhedssektoren og Pædagogisk Sektor.*

Det er blandt kantineledere og ledere ansat i køkken, at færrest har ret til lederuddannelse i deres nuværende ansættelsesforhold. Det gælder kun for 27 procent af lederne på dette arbejdsområde. Blandt tekniske serviceledere har 40 procent ret til lederuddannelse, mens det gælder 43 procent af ledere i brand, redning eller ambulance. Blandt disse tre arbejdsområder har under halvdelen således ret til lederuddannelse i deres nuværende ansættelsesforhold.

Det er blandt rengøringslederne, at flest har ret til lederuddannelse i deres nuværende ansættelsesforhold. Her har mere end 4 ud af 10 rengøringsledere (82 %) ret til lederuddannelse i deres nuværende ansættelsesforhold.

Kommentarer fra ledermedlemmerne

Til sidst i undersøgelsen er ledermedlemmerne blevet spurgt, om de har yderligere kommentarer til emnet om lederuddannelse og lederes uddannelsesbehov. Udvalgte kommentarer er vist i de nedenstående kommentarbokse, mens resten fremgår af bilag J.

En stor del af ledermedlemmerne mener, at der altid er behov for lederuddannelse, men at det i en del tilfælde kan være svært at finde relevante kurser/uddannelser. Det fremgår af de nedenstående kommentarer.

Der er et behov for lederuddannelse, især for nyudnævnte ledere, hvor det kan være svært at finde relevante kurser/forløb, som lige passer ind i vores arbejdsområde.

Mand, 60 år, ansat i Teknik- og Servicesektoren

Synes det er meget vigtigt at blive tilbudt lederuddannelse, så man kan få redskaber til den daglige ledelse på arbejdspladsen, så man har gode forudsætninger som leder, og så medarbejderne også har gode forudsætninger for at have en leder, der har ledelsesredskaber med i bagagen.

Kvinde, 38 år, ansat i Social- og Sundhedssektoren

Jeg synes, de tilbud, der er ikke opfylder mit behov, de er for teoretiske, og for langt væk fra den virkelighed, som vi arbejder i.

Kvinde, 53 år, ansat i Social- og Servicesektoren

Ledelse skal være praksisnært, og jo tættere på borgerne jo mere praksis, skal der være indarbejdet.

Mand, 52 år, ansat i Pædagogisk Sektor

Selvom der ofte er behov for lederuddannelse, mener mange af ledermedlemmerne ikke, at der er tilstrækkelig tid til at deltage i uddannelsen/kurset, hvilket fremgår af nedenstående kommentarer.

Uddannelsen er fortrinlig, men det kræver meget tid og mange ressourcer at være leder og oveni gå på uddannelse, der er INGEN fritid tilbage.

Kvinder, 59 år, ansat i Pædagogisk Sektor

Vil gerne have en diplomuddannelse i ledelse, men jeg kan ikke magte det sammen med to teams, som jeg er leder for.

Kvinde, 54 år, ansat i Social- og Sundhedssektoren

Jeg tror, der er mange offentlige mellemledere, der lige som jeg gerne vil have uddannelse, men ikke kan se, hvor tiden skal komme fra (...)

Kvinde, 61 år, ansat i Pædagogisk Sektor

Vores vilkår er et problem. Vi skal passe alle vores opgaver sammen med at være væk til uddannelse. Det er et alt for stort arbejdspress.

Kvinde, 49 år, ansat i Social- og Sundhedssektoren

En række medlemmer skriver derudover, at de mener, at FOA bør gøre en større indsats for dets ledermedlemmer, især i forhold til lønstigninger efter endt lederuddannelse.

Det er fint, at FOA forhandler lederuddannelse på vegne af deres medlemmer. Det ville dog have klædt jer at forhandle et tillæg på plads efter endt uddannelse.

Mand, 52 år, ansat i Social- og Sundhedssektoren

Det ville være af stor betydning, hvis FOA som forening tog ledere alvorligt og ledelse dybt seriøst. Den nuværende tilgang er rystende ringe. Må være ekstra hårdt for dem, som reelt forsøger at gøre noget for at tale ledernes sag i FOA-regi - men hvis man kun vil være en platform for ufaglærte - så forbliver man det. Bare husk på, at ufaglærte også kan blive gode ledere - eller kan have stor glæde af god ledelse.

Mand, 53 år, ansat i Teknik- og Servicesektoren

Er godt tilfreds med mine muligheder for uddannelse samt min arbejdsplads generelt. Men synes, at FOA skal kigge på overenskomsten for ledere, som set ud fra mit synspunkt er utilstrækkelig, når der ses på det ansvar, der følger med. Mange af mine lederkollegaer er pædagoger og sygeplejersker. Vi laver nøjagtigt det samme, men lønforskellen er urimelig!

Kvinde, 32 år, ansat i Social- og Sundhedssektoren



Metode

Indsamlingsperiode

Undersøgelsen er gennemført i perioden fra 28. juli til 28. august 2015.

Indsamlingsmetode

Data er indsamlet via en spørgeskemaundersøgelse udsendt per e-mail til erhvervsaktive FOA-medlemmer med ledelsesansvar. Der blev udsendt én påmindelse i løbet af undersøgelsen.

Målgruppen

Målgruppen var FOA-medlemmer med lederuddannelse.

Antal besvarelser og svarprocent

2.088 medlemmer blev inviteret til undersøgelsen, hvoraf 184 mail-adresser viste sig at være uvirksomme. Det reelle antal medlemmer, der blev inviteret til undersøgelsen, var således 1.904. Herudaf svarede 518 medlemmer på undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 27. 19 medlemmer svarede delvist på undersøgelsen.

Vægtning af data

Der er ikke anvendt vægtning af data.