

**Krydsrapport**

**Ledertrivsel 2025**

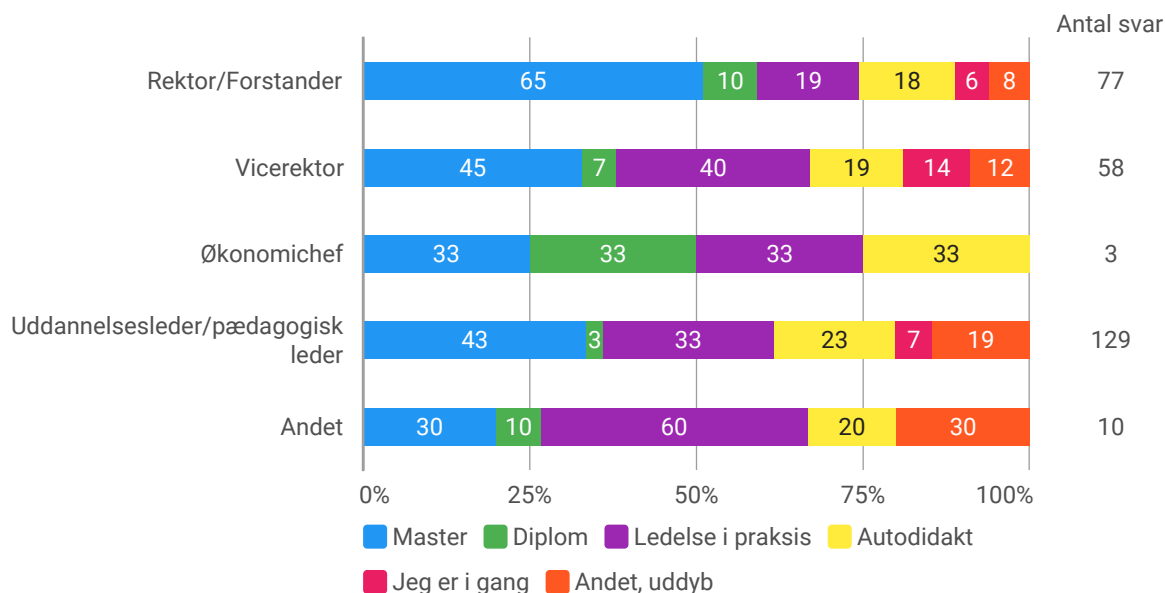


## Indholdsfortegnelse

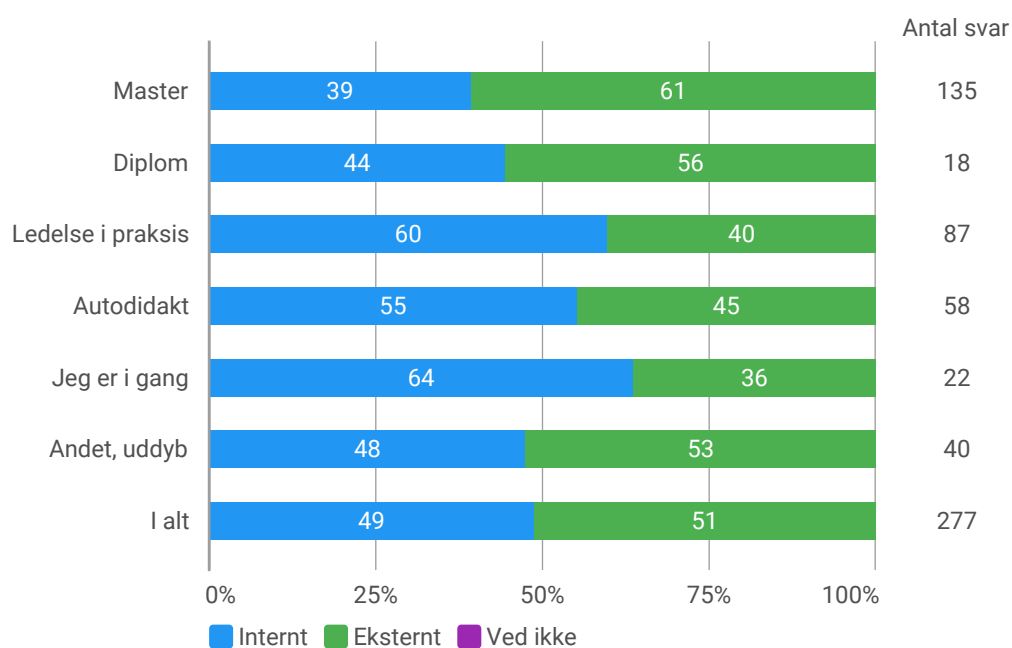
1	Kryds omkring uddannelsesbaggrund	3
2	Overordnet tilfredshed	3
3	Arbejdsopgaver og arbejdsomfang	7
3.1	Arbejdsopgaver	7
3.2	Vanskelige opgaver	8
3.3	Arbejdsomfang	12
4	Undervisningstid vs. ledelsesopgaver	14
4.1	Antal fuldtidsårsværk der er afsat til ledelsestid på skolen	14
4.2	Vurderet tid til at løse ledelsesopgaver	14
4.3	Vurderet tid til at varetage undervisning	19
4.3.1	Vurdering af hvorvidt ledelsen bør undervise	22
4.3.2	Vurdering af hvorvidt lederen underviser for meget	23
5	Ledelsesevaluering	24
6	Mulighed for hjemmearbejdsdag	29
7	Trivsel og samarbejde	30
7.1	Hvor tilfreds er du med:	31
8	Kompetencer	37
8.1	Vurderet kursusrelevans ud fra stillingsbetegnelse og uddannelsestype	39
8.2	Kompetenceudvikling	41
8.3	Vurderet mulighed for kompetenceudvikling krydset på stillingsbetegnelse, skolestørrelse og uddannelsestype	42
8.4	Årsager til, at man i ringe grad/slet ikke oplever at have mulighed for kompetenceudvikling	44
9	Mentorer	47
10	Netværk	48
10.1	Årsager til mangel på deltagelse i ledelsesnetværk	51
11	Karriere	52

# 1 Kryds omkring uddannelsesbaggrund

Stillingsbetegnelse krydset med formelle ledelseskompetencer



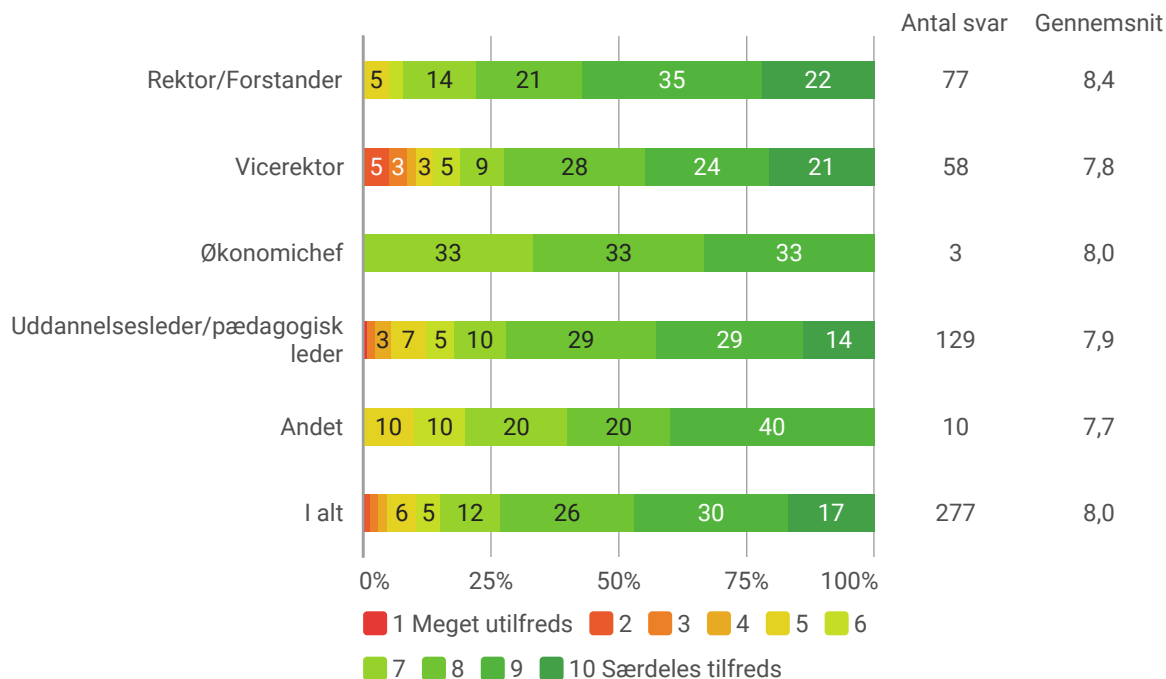
Intern eller eksternt rekruttering krydset med uddannelsesbaggrund



## 2 Overordnet tilfredshed

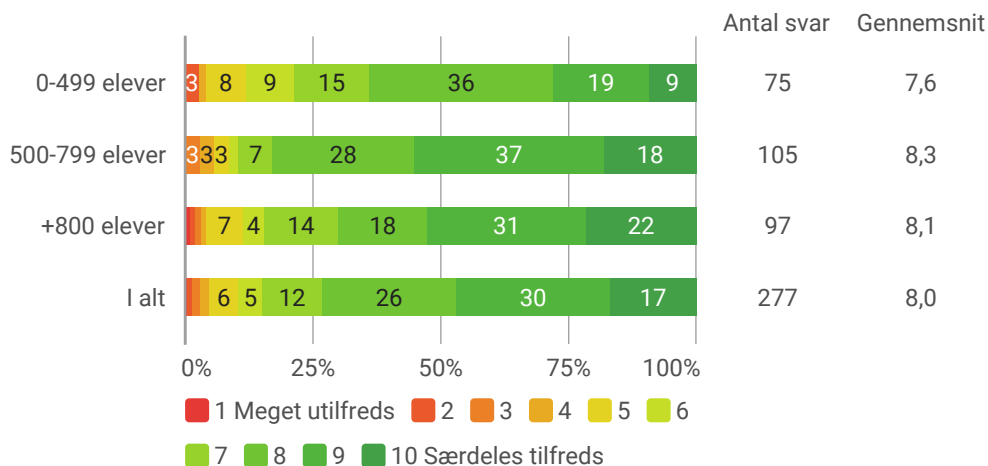
### Overordnet tilfredshed opdelt på stillingsbetegnelse

På en skala fra 1-10 - hvor tilfreds er du med dit nuværende arbejde? (1 er meget utilfreds, 10 er særdeles tilfreds)

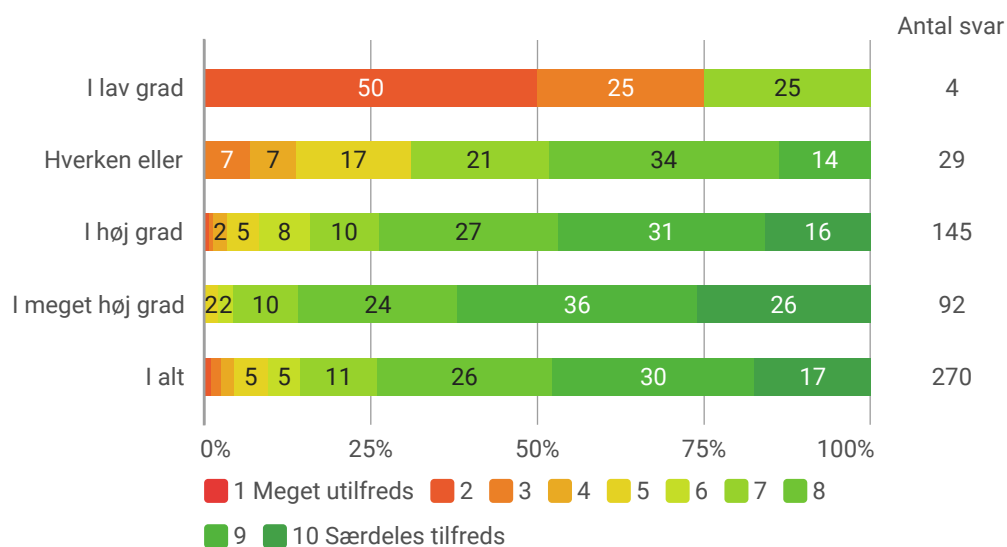


### Overordnet tilfredshed opdelt på skolestørrelse

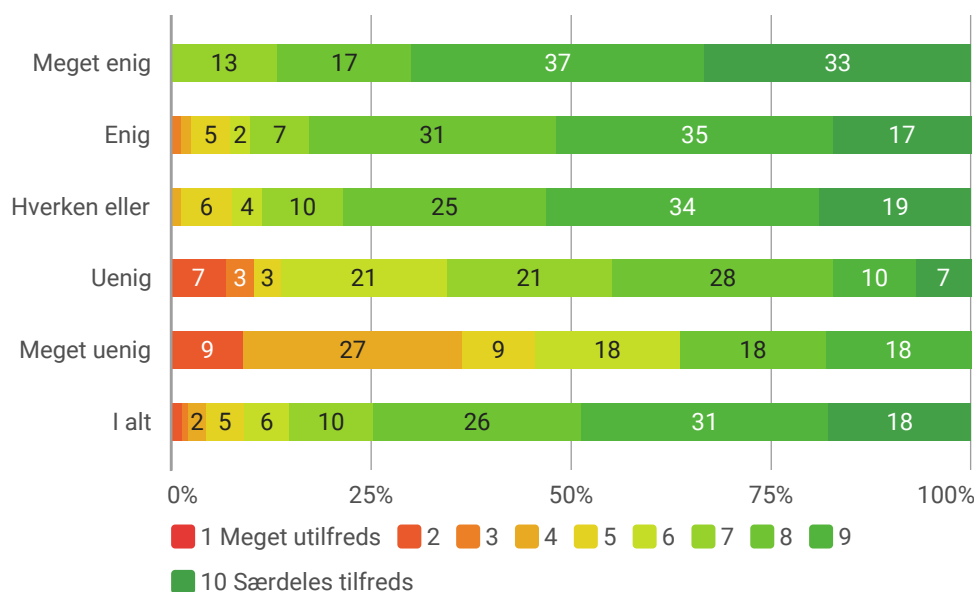
På en skala fra 1-10 - hvor tilfreds er du med dit nuværende arbejde? (1 er meget utilfreds, 10 er særdeles tilfreds)



### overordnet tilfredshed, fordelt på fælles fodslag



### overordnet tilfredshed, fordelt på hvorvidt evalueringer bidrager med forbedringer



### overordnet tilfredshed, fordelt på oplevelse af opbakning

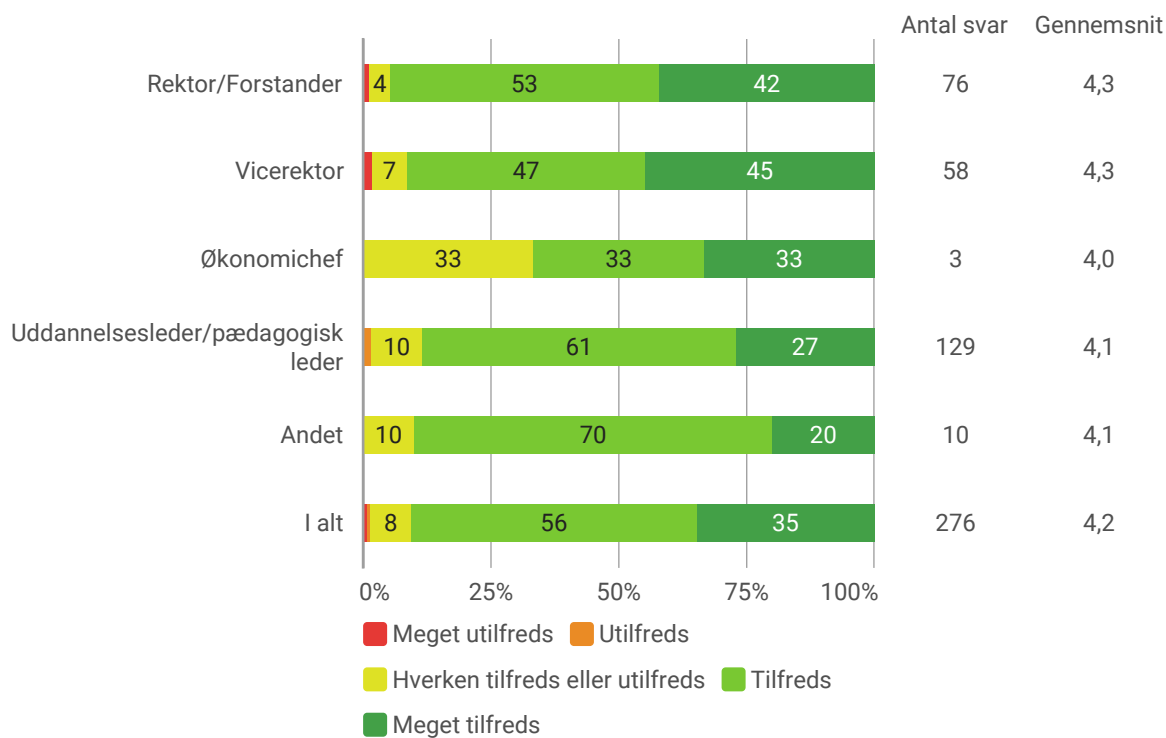


# 3 Arbejdsopgaver og arbejdsomængde

## 3.1 Arbejdsopgaver

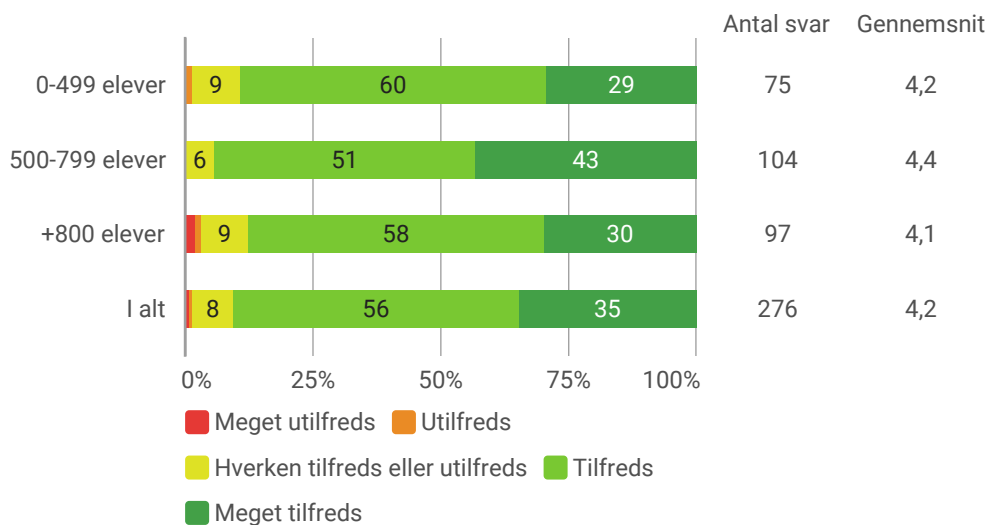
### Tilfredshed med arbejdsopgaver opdelt på stillingsbetegnelse

Er du tilfreds med de typer arbejdsopgaver som du udfører/arbejder med?

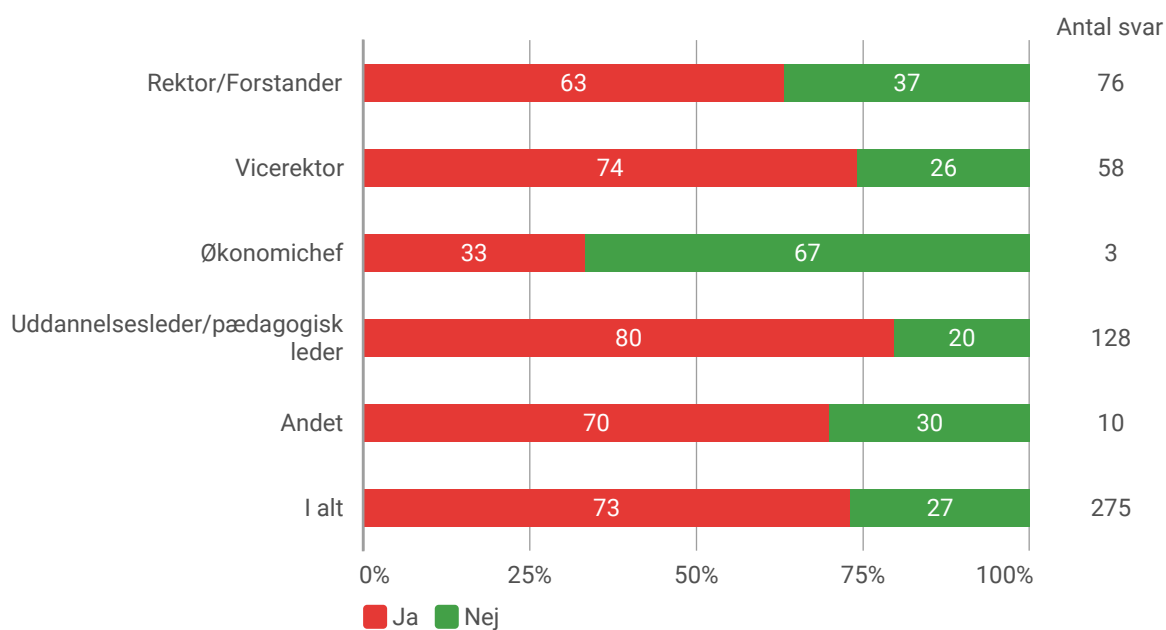


## Tilfredshed med arbejdsopgaver opdelt på skolestørrelse

Er du tilfreds med de typer arbejdsopgaver som du udfører/arbejder med?



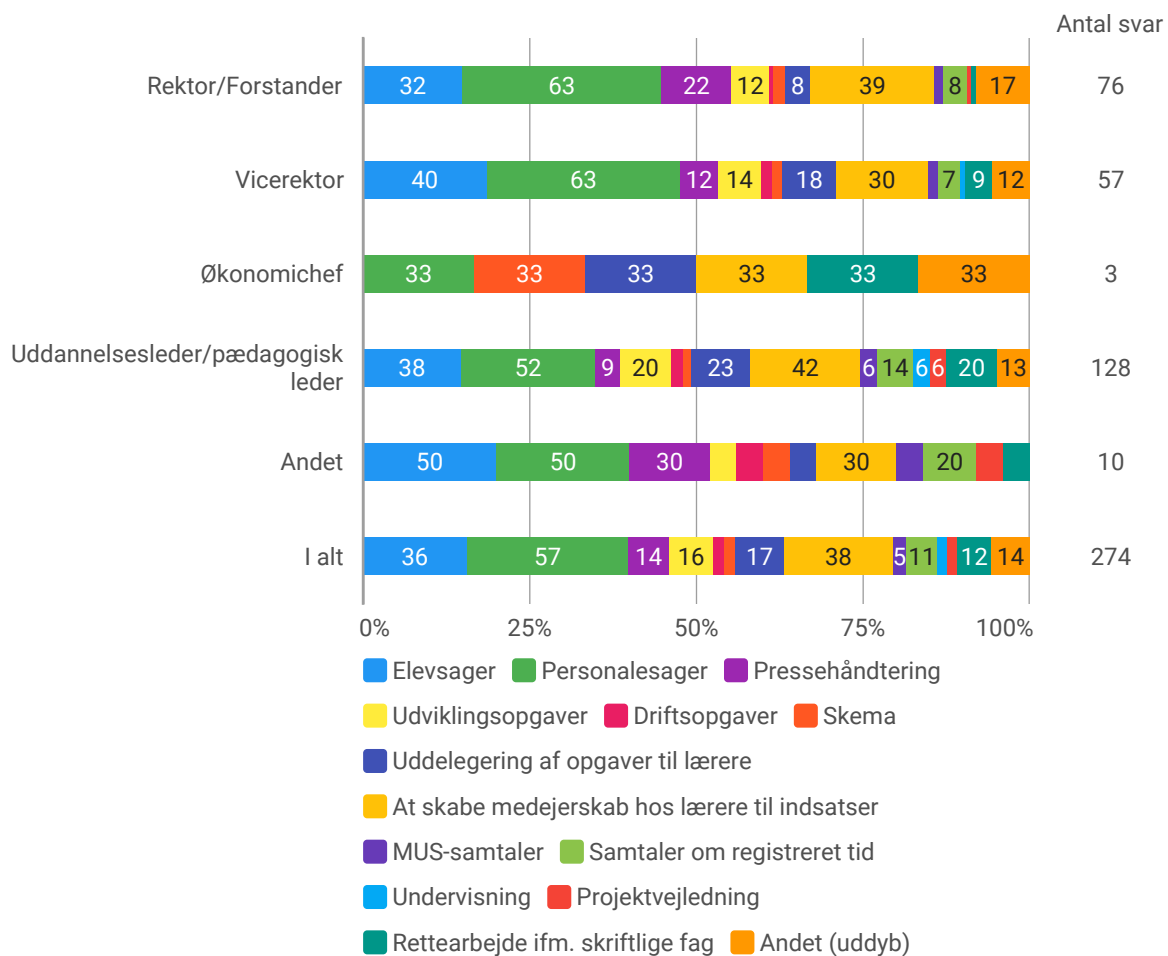
## Syn på vigtigheden af at undervise som leder, fordelt på stillingsbetegnelse



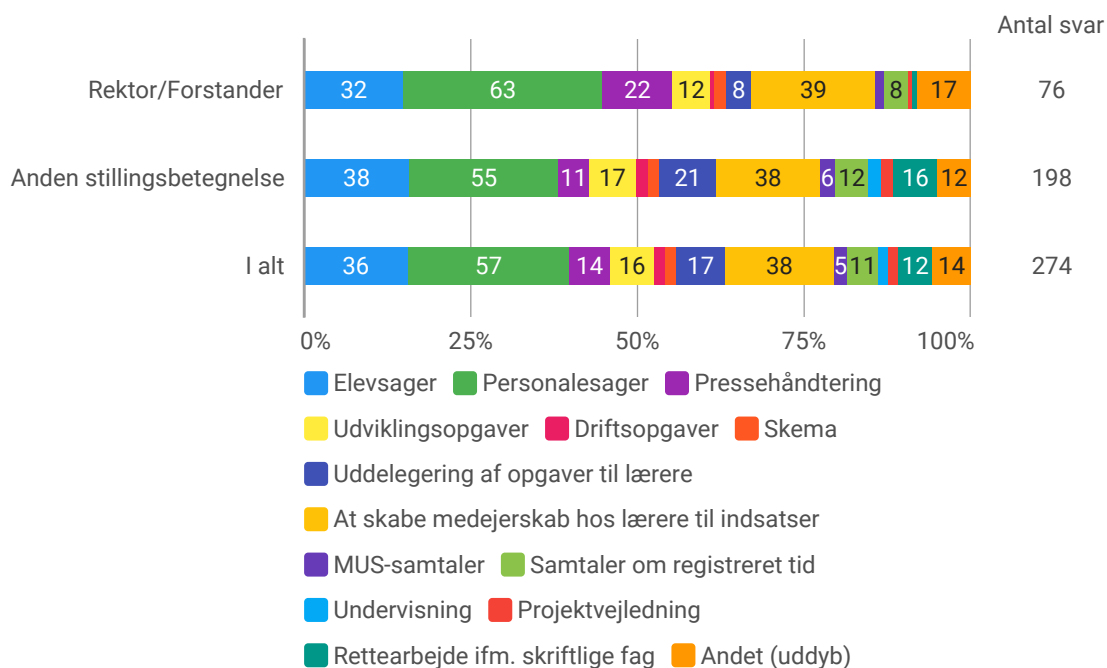
## 3.2 Vanskelige opgaver

## Særlige vanskelige opgaver opdelt på stillingsbetegnelse

Hvilke opgaver oplever du som særligt vanskelige at løse? (Mulighed for at sætte flere kryds)

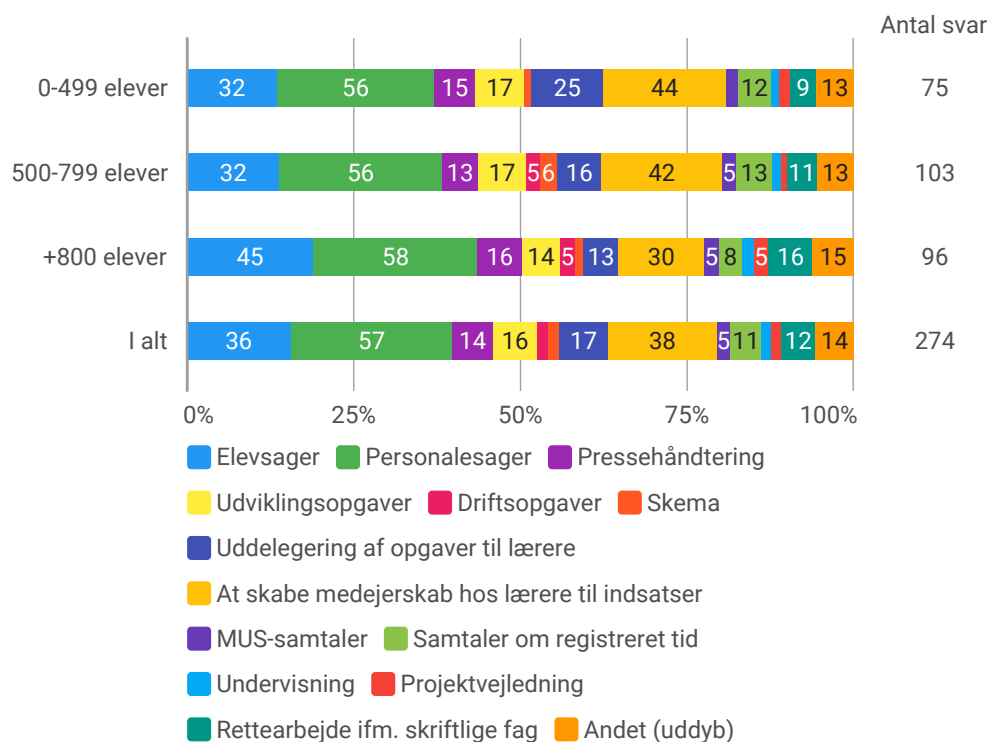


## Særligt vanskelige opgaver, rektor/forstander sammenlignet med andre stillingsbetegnelser



## Særlige vanskelige opgaver opdelt på skolestørrelse

Hvilke opgaver oplever du som særligt vanskelige at løse? (Mulighed for at sætte flere kryds)



## De vanskeligst vurderede opgaver at løse opdelt på uddannelsesbaggrund



5 vanskeligste opgaver i aftagende rækkefølge:

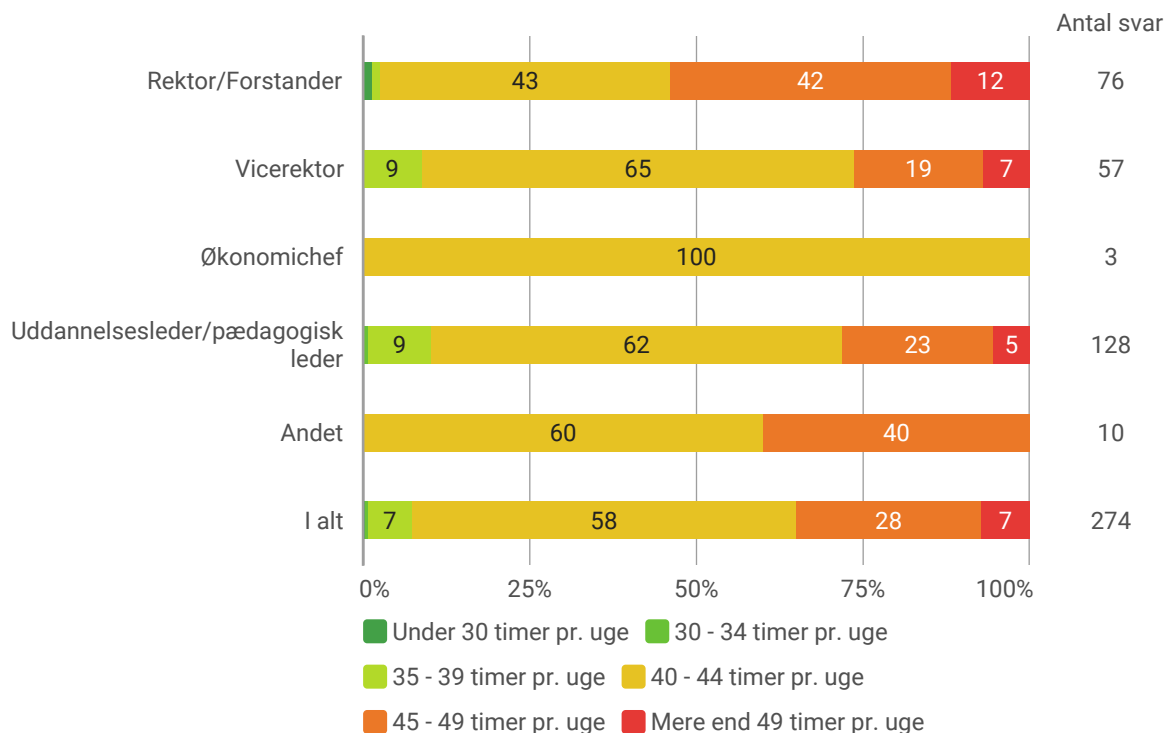
- Personalesager
- At skabe medarbejderskab hos lærere til indsatser
- Elevsager
- Uddelegering af opgaver til lærere
- Udviklingsopgaver

Grafen læses som følgende: Af de 133 ledere, som har en master, har fx 56% (=74 personer) vurderet Personalesager som den vanskeligste opgave at løse.

## 3.3 Arbejdsmængde

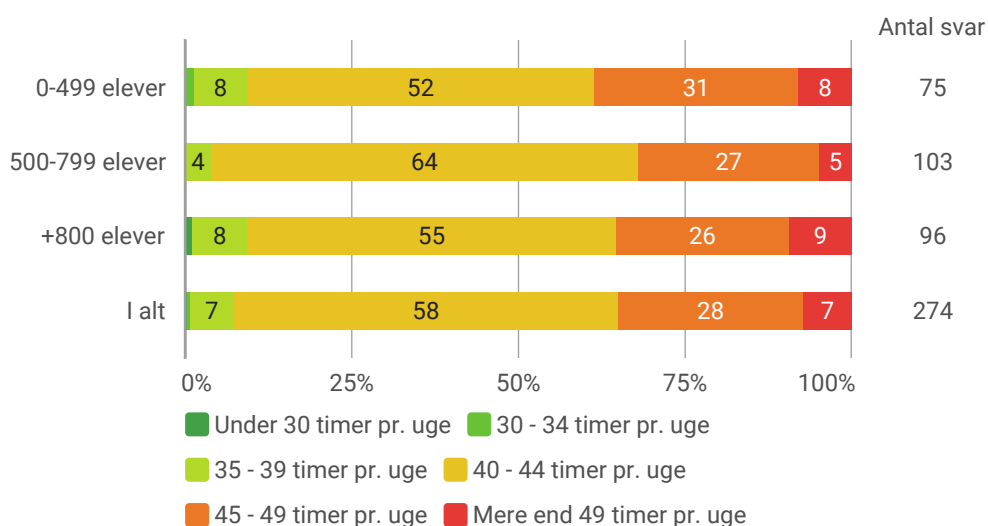
### Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid opdelt på stillingsbetegnelse

Hvor mange timer vurderer du din gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid til at være?

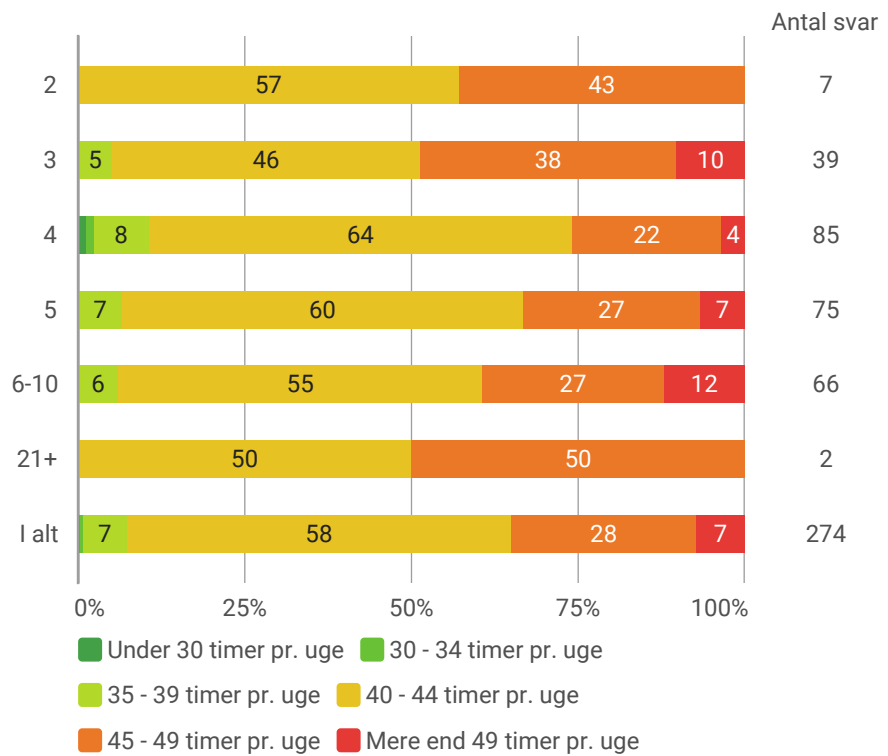


### Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid opdelt på skolestørrelse

Hvor mange timer vurderer du din gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid til at være?



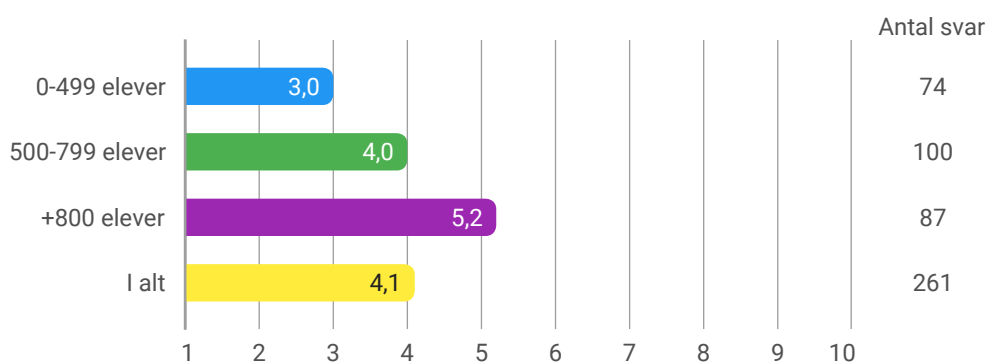
## Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid opdelt på ledergruppestørrelse



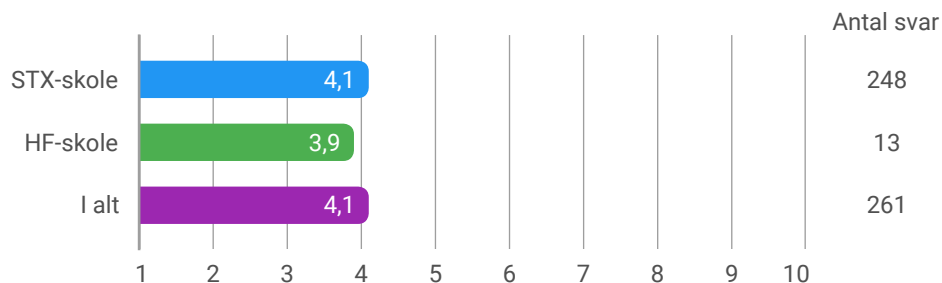
## 4 Undervisningstid vs. ledelsesopgaver

### 4.1 Antal fuldtidsårsværk der er afsat til ledelsestid på skolen

Antal fuldtidsårsværk afsat til ledelse fordelt på skolestørrelse



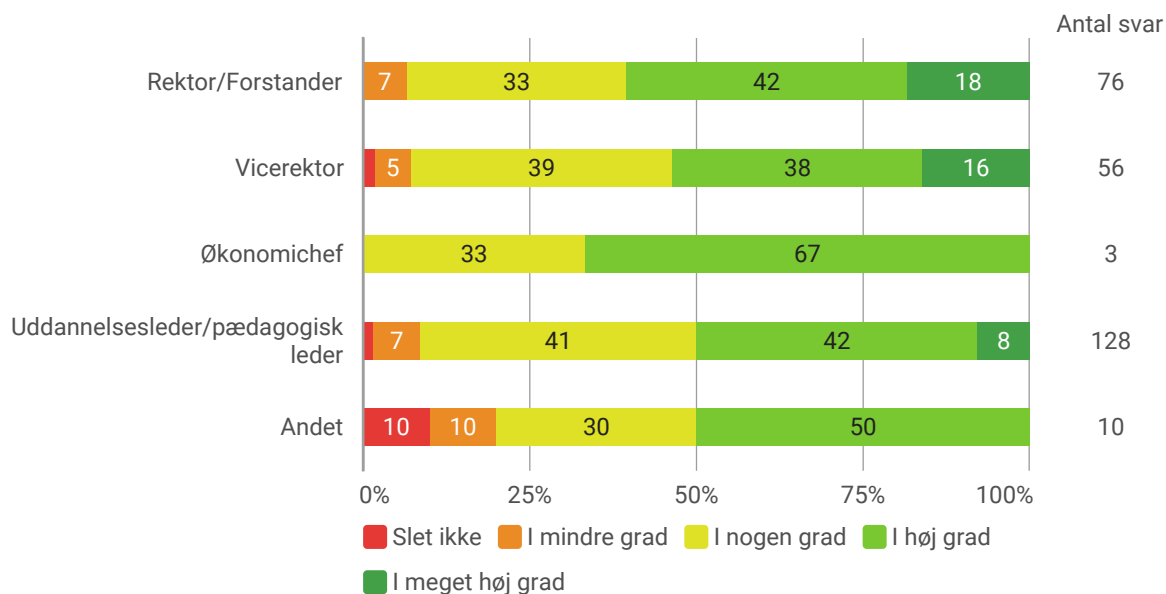
Antal fuldtidsårsværk afsat til ledelse per skoletype



### 4.2 Vurderet tid til at løse ledelsesopgaver

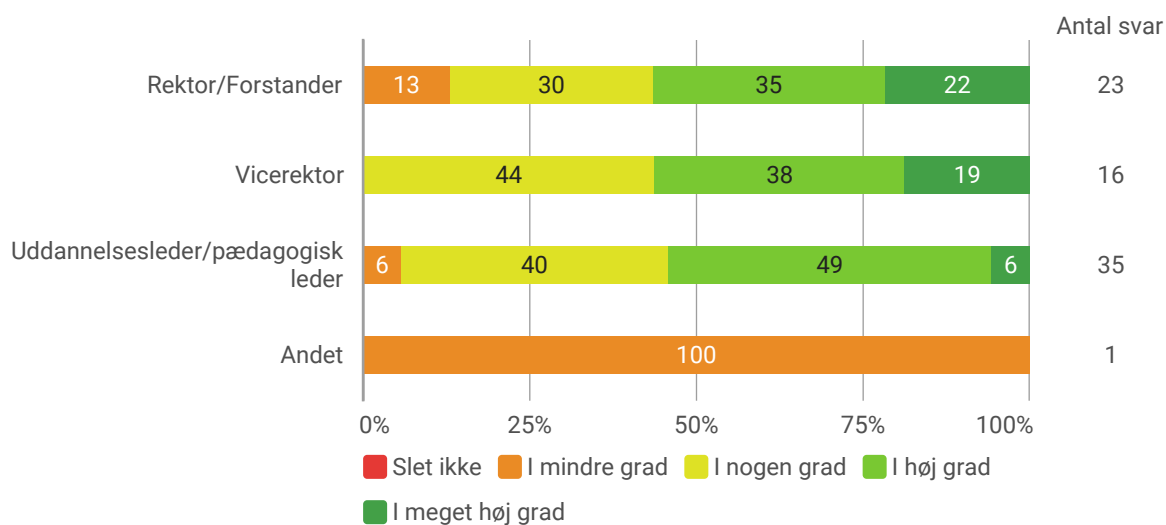
## Ledelsesopgaver

Vurderet tid til at løse ledelsesopgaver - opdelt på stillingsbetegnelse



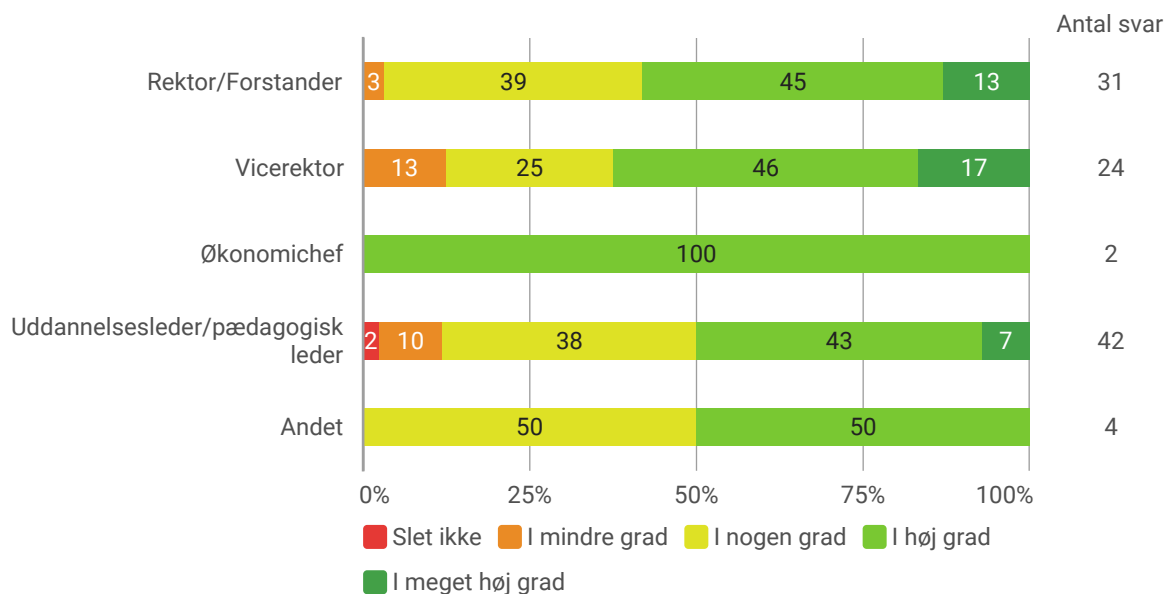
## Filtreret på skoletype (0-499 elever)

Vurderet tid til at løse ledelsesopgaver opdelt på stillingsbetegnelse



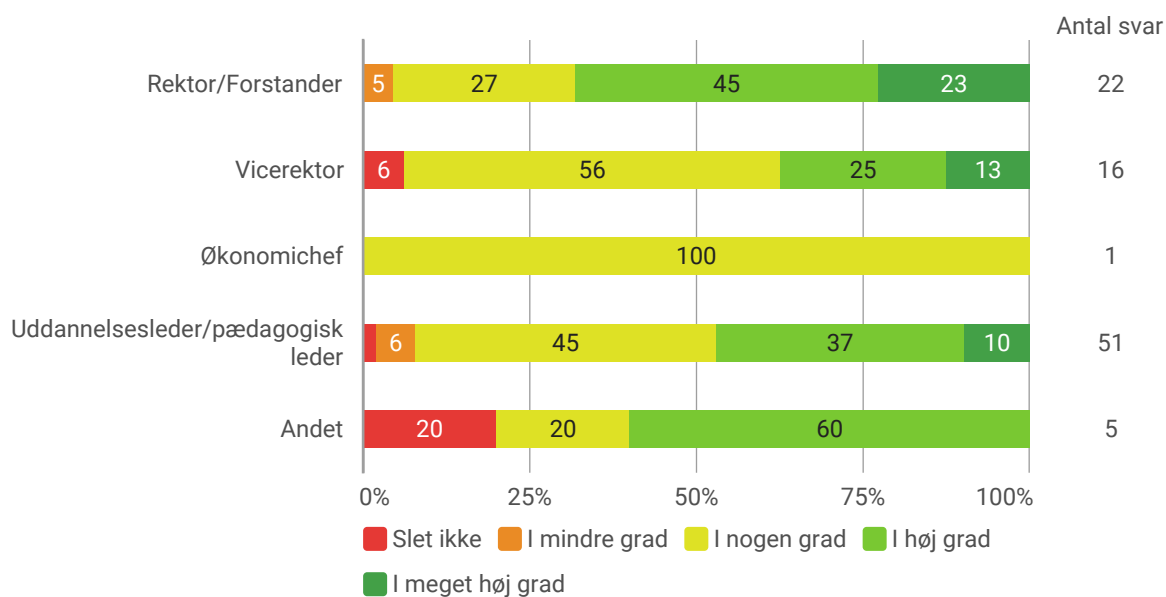
## Filtreret på skoletype (500-799 elever)

Vurderet tid til at løse ledelsesopgaver opdelt på stillingsbetegnelse

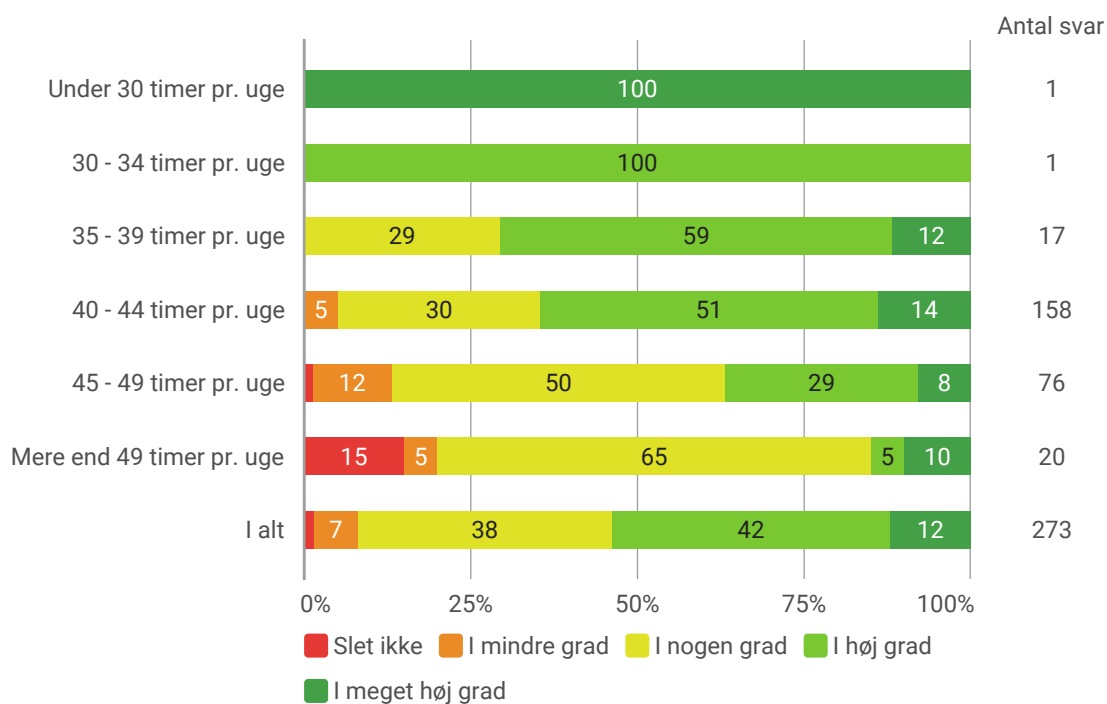


## Filtreret på skoletype (+800 elever)

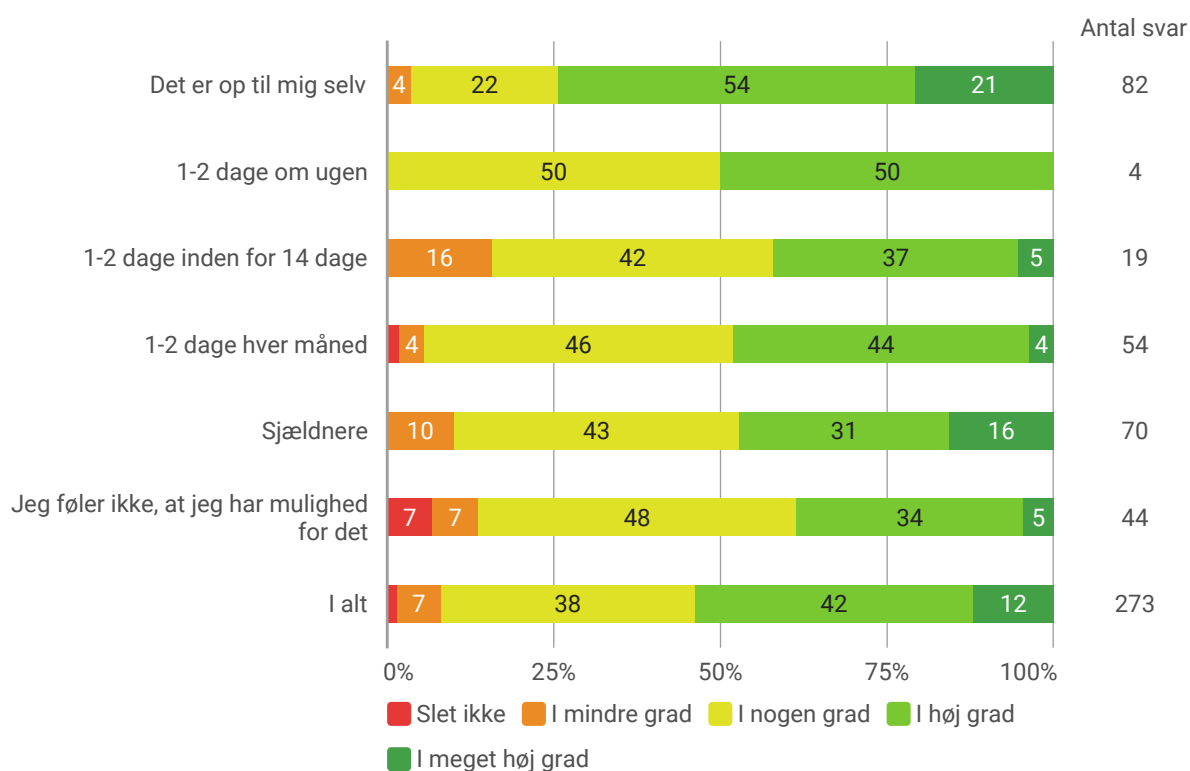
Vurderet tid til at løse ledelsesopgaver opdelt på stillingsbetegnelse



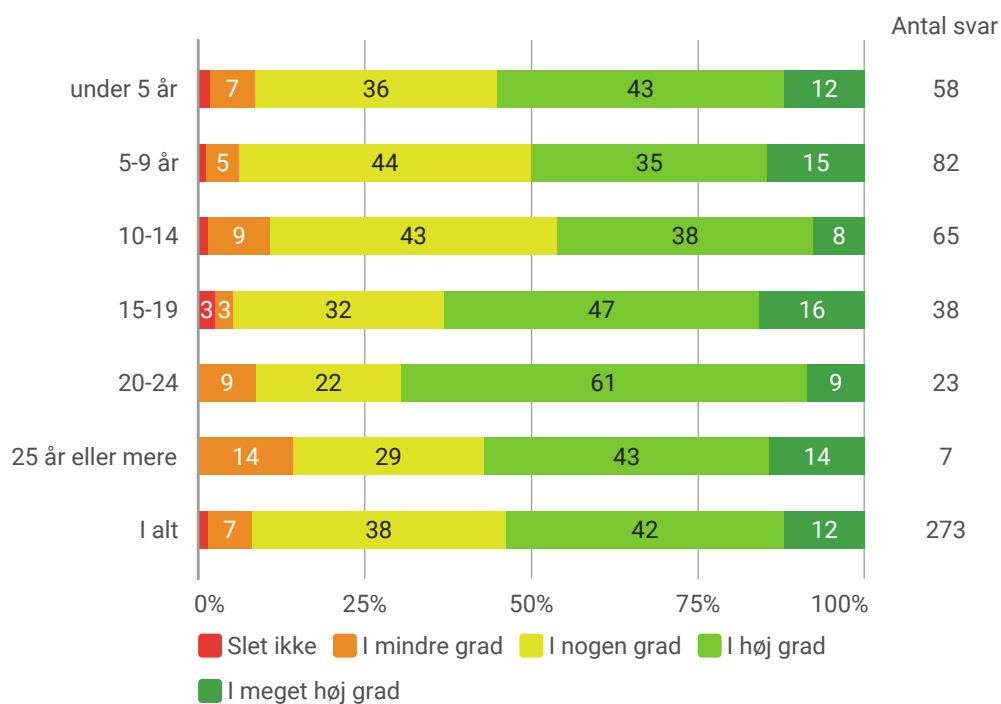
## Fordelt på arbejdsmængde



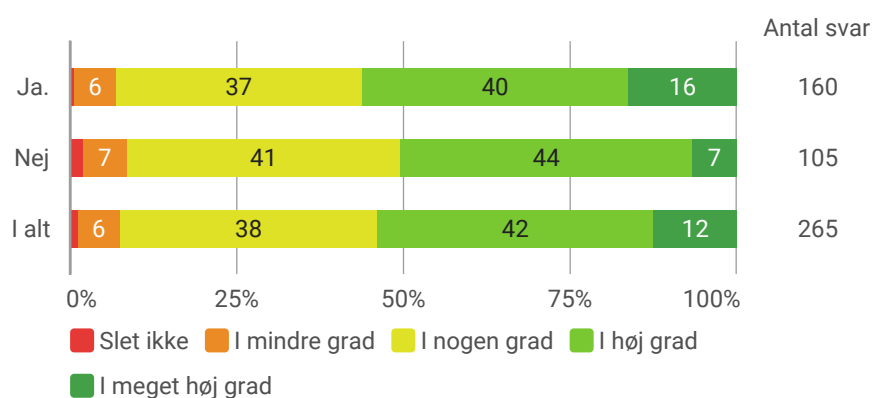
## Fordelt efter hjemmearbejdsdage



## Fordelt på anciennitet

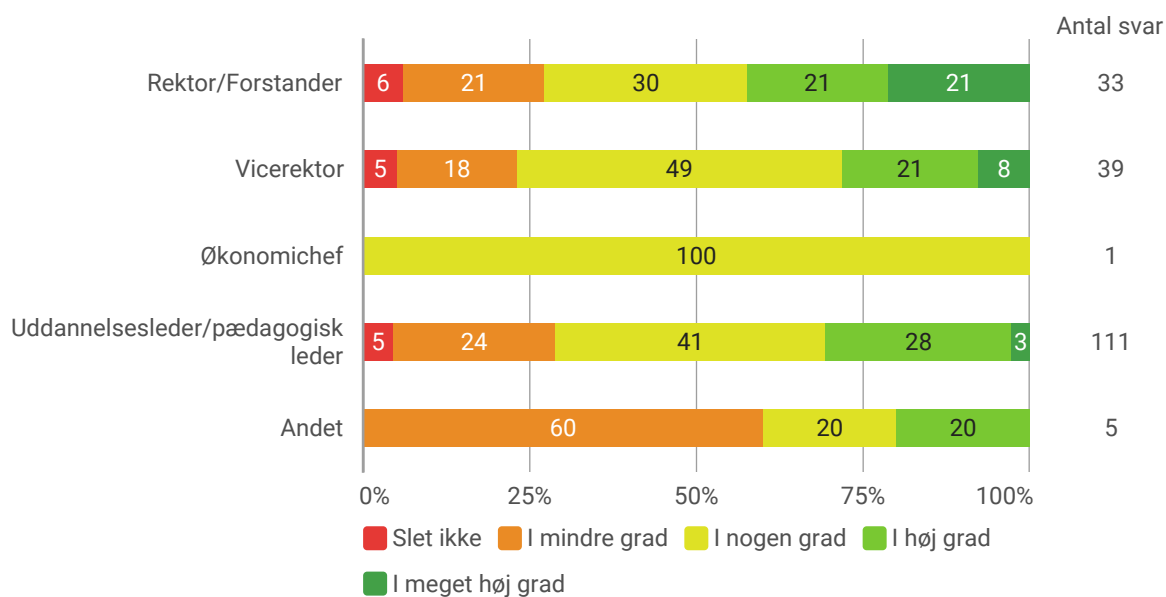


## Fordelt på deltagelse i kursus



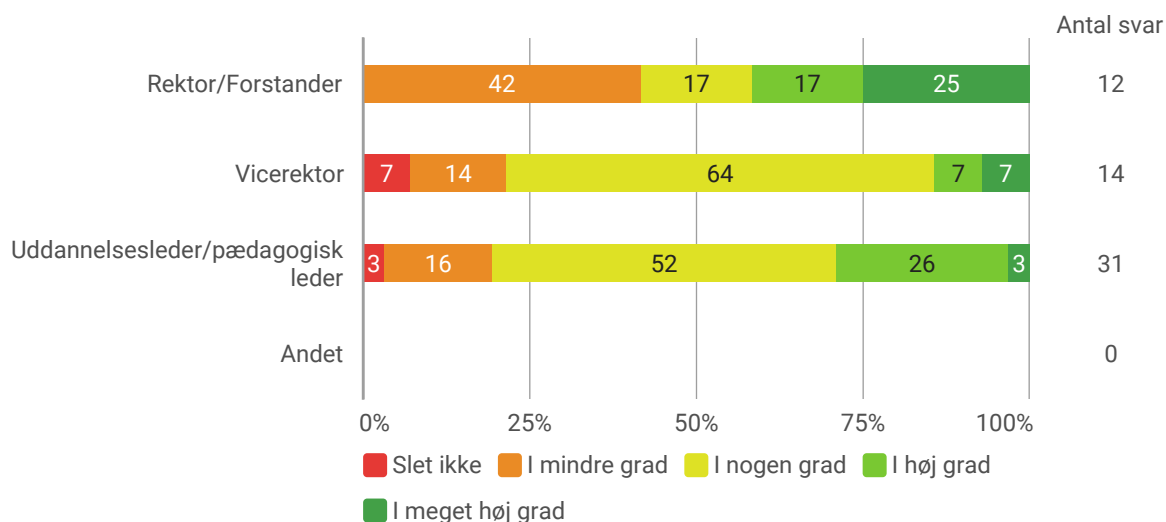
## 4.3 Vurderet tid til at varetage undervisning

### Vurderet tid til at varetage undervisning - opdelt på stillingsbetegnelse



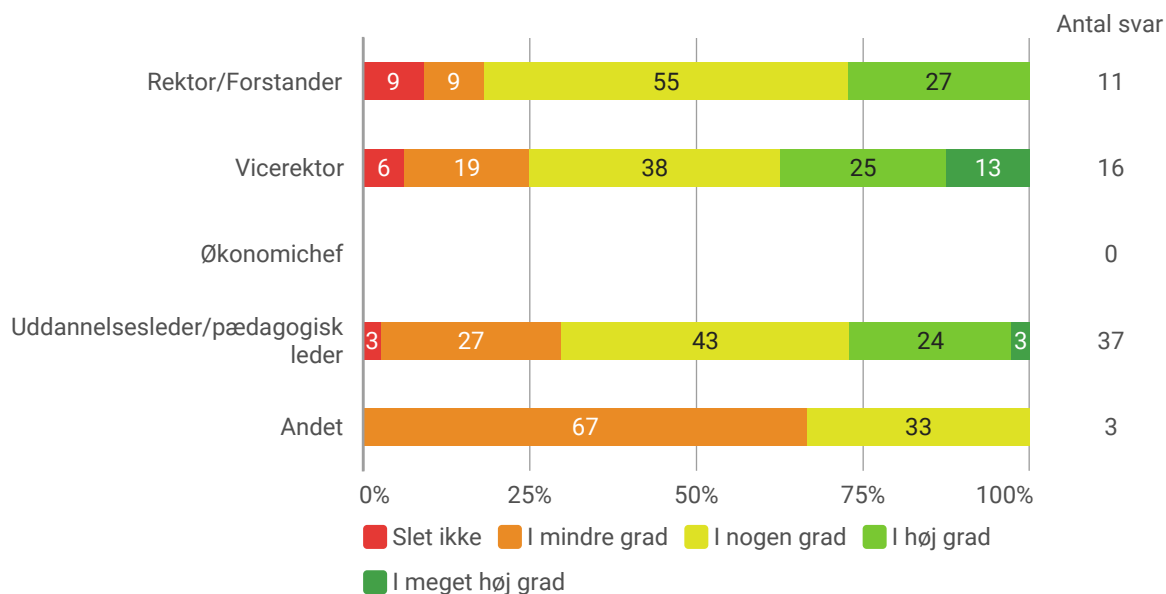
### Filtreret på skoletype (0-499 elever)

#### Vurderet tid til at varetage undervisning - opdelt på stillingsbetegnelse



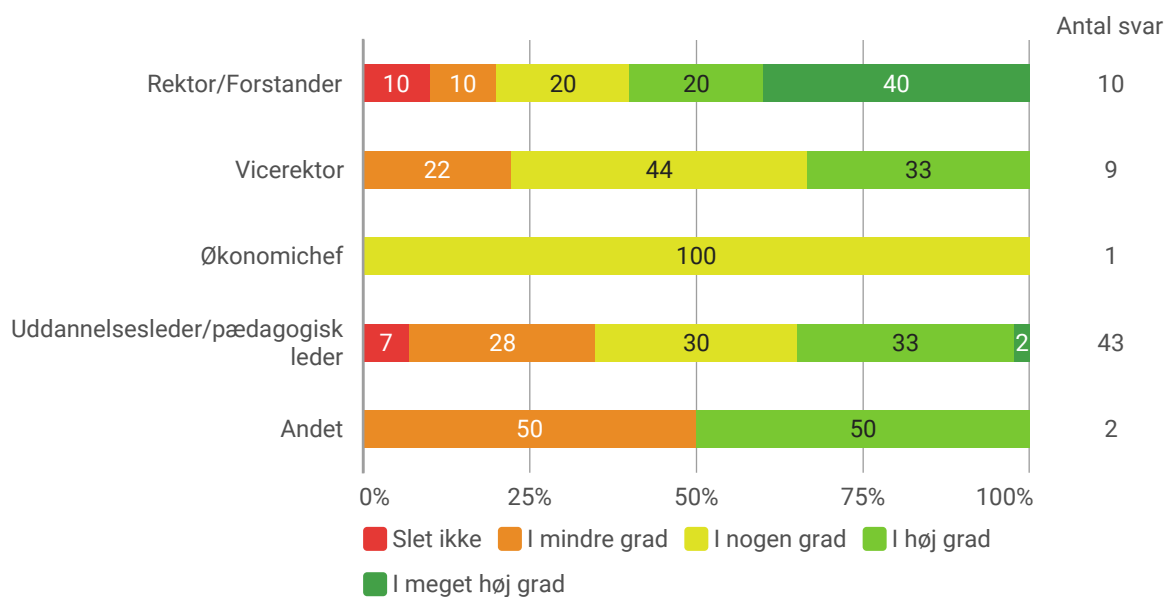
## Filtreret på skoletype (500-799 elever)

Vurderet tid til at varetage undervisning - opdelt på stillingsbetegnelse

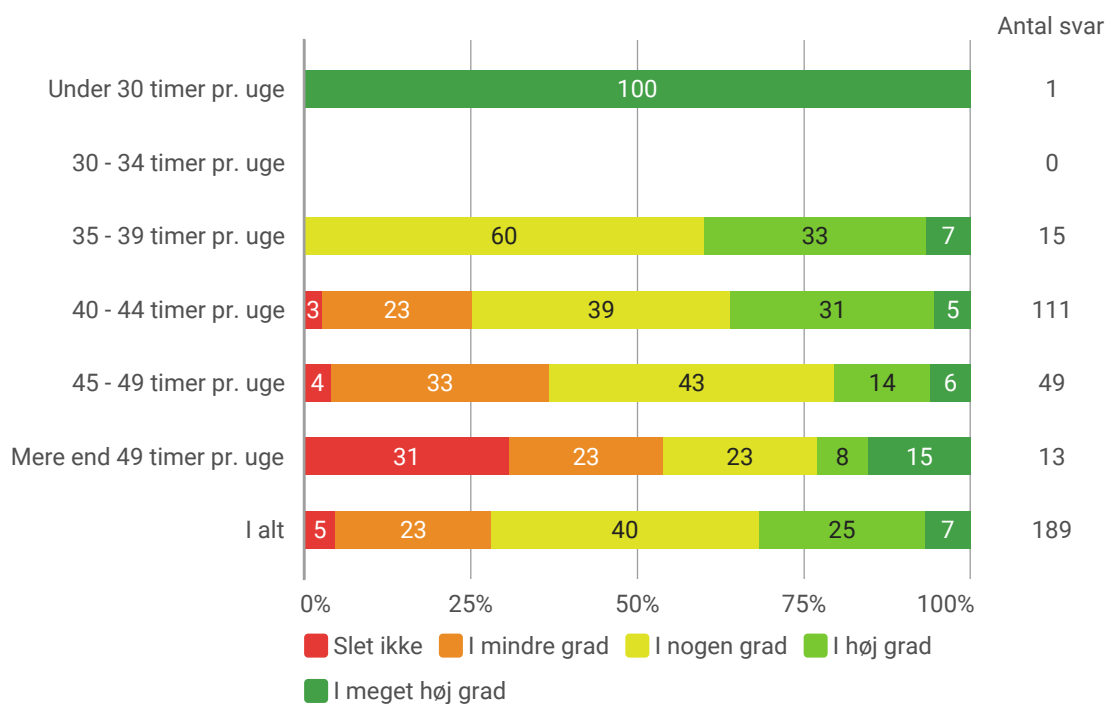


## Filtreret på skoletype (+800 elever)

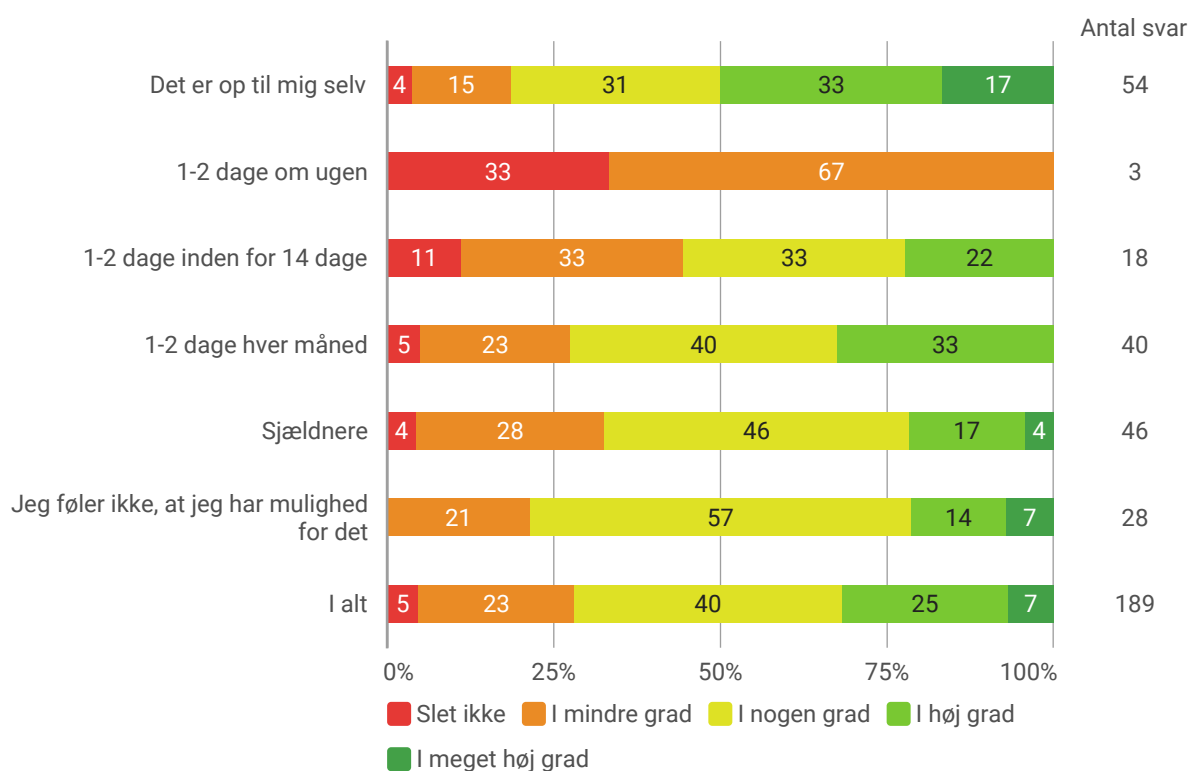
Vurderet tid til at varetage undervisning - opdelt på stillingsbetegnelse



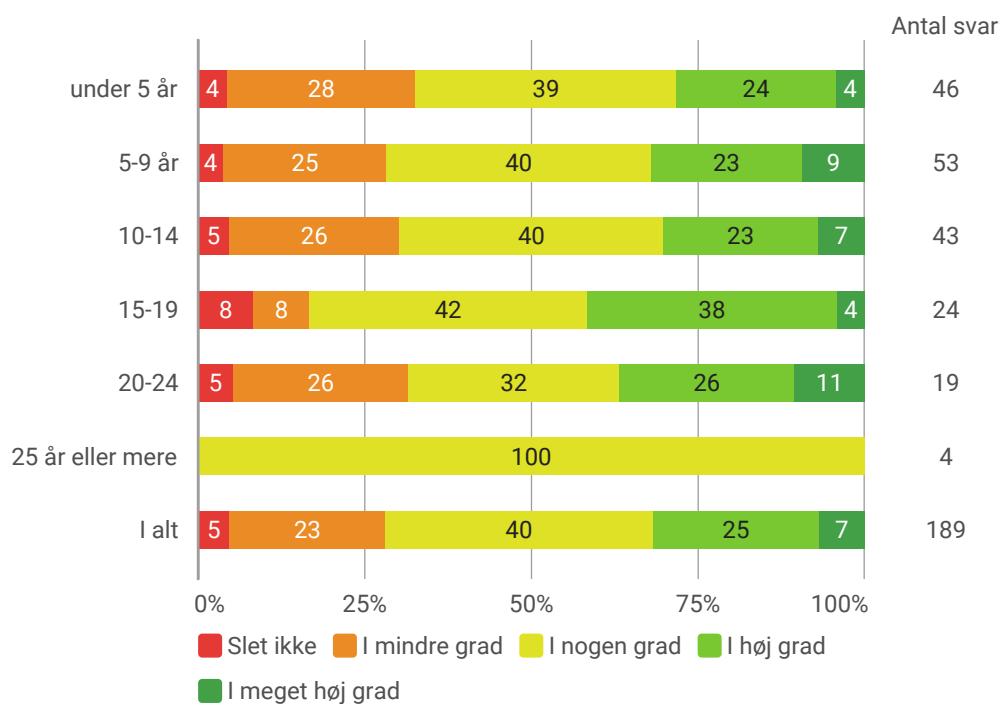
## fordelt på gennemsnitlig arbejdstid



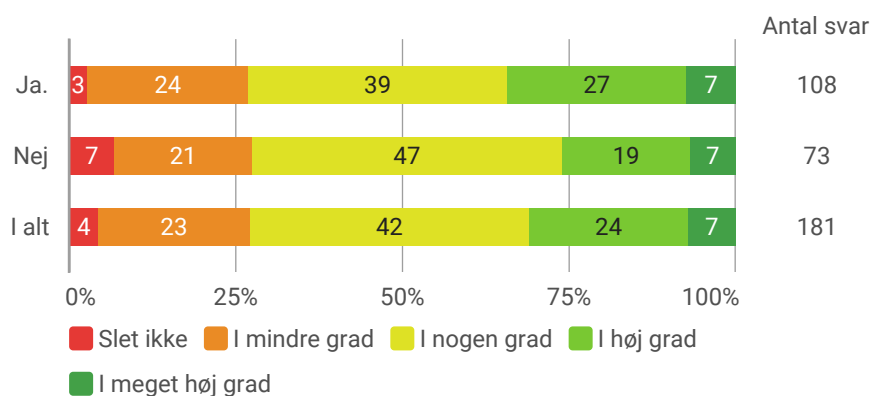
## fordelt på hjemmearbejdsdage



## fordelt på anciennitet

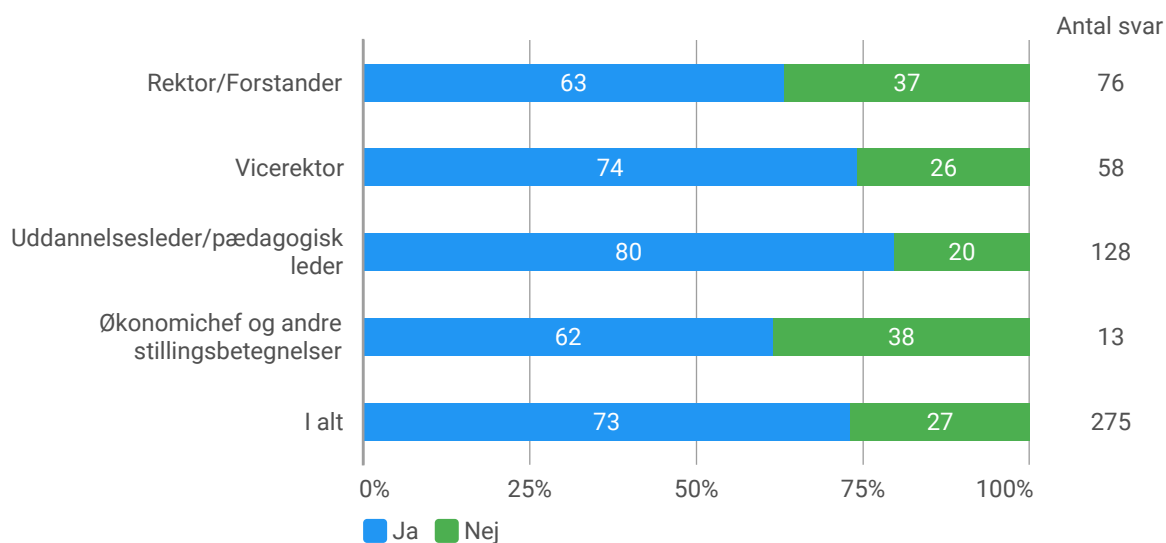


## fordelt på deltagelse på kursus

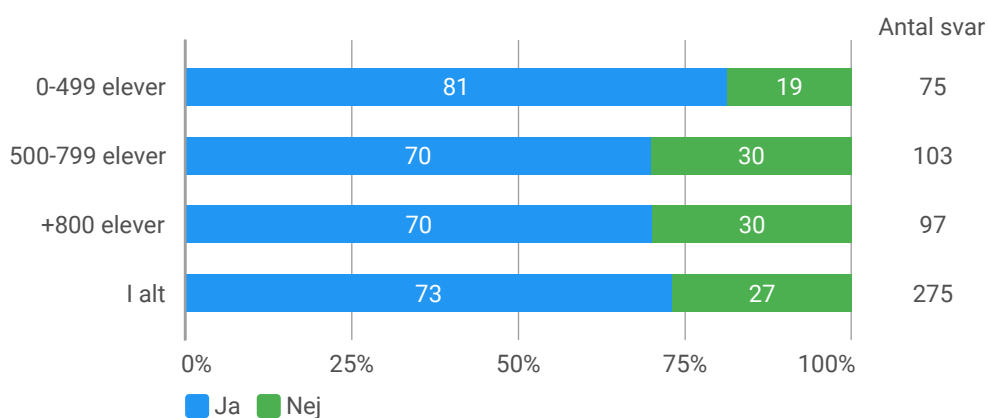


## 4.3.1 Vurdering af hvorvidt ledelsen bør undervise

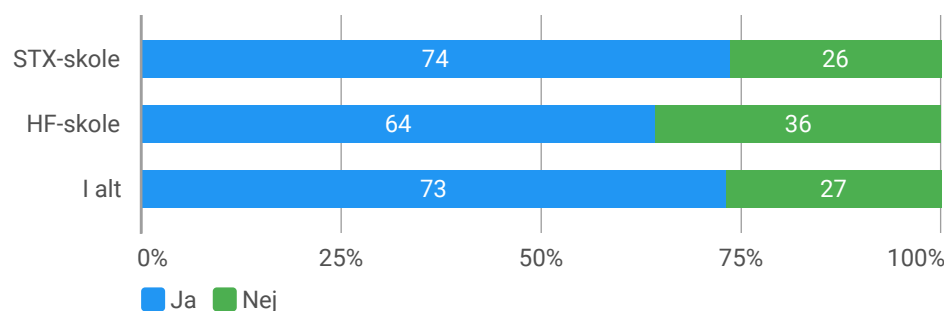
## sorteret på stillingstype



## sorteret på skolestørrelse

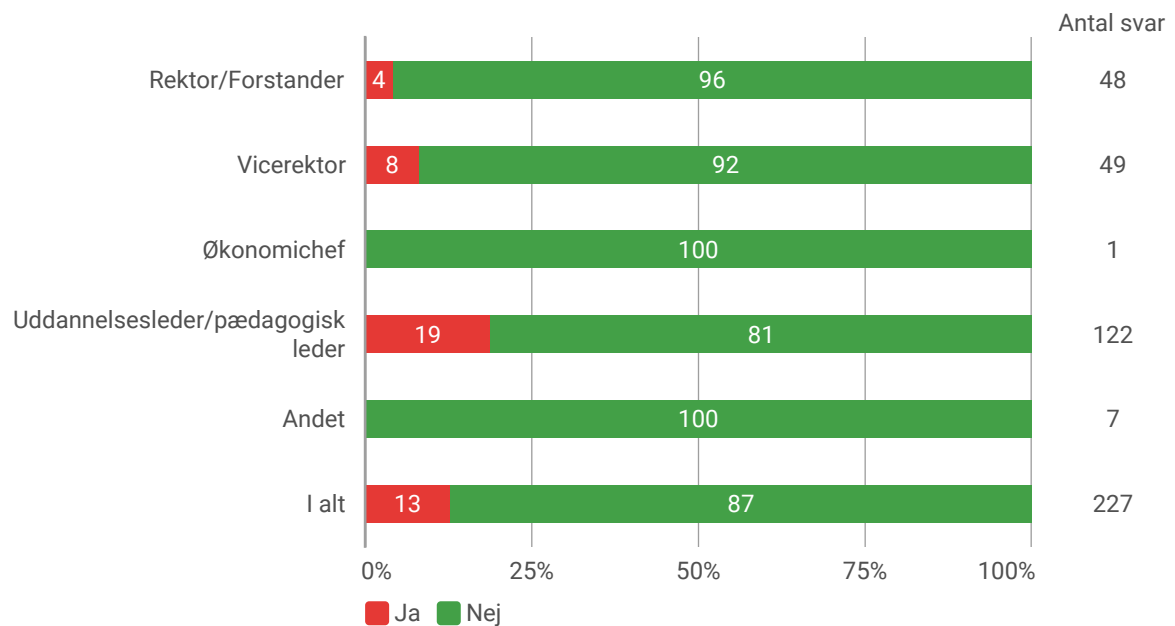


## Fordelt på overordnede ansættelsesskole

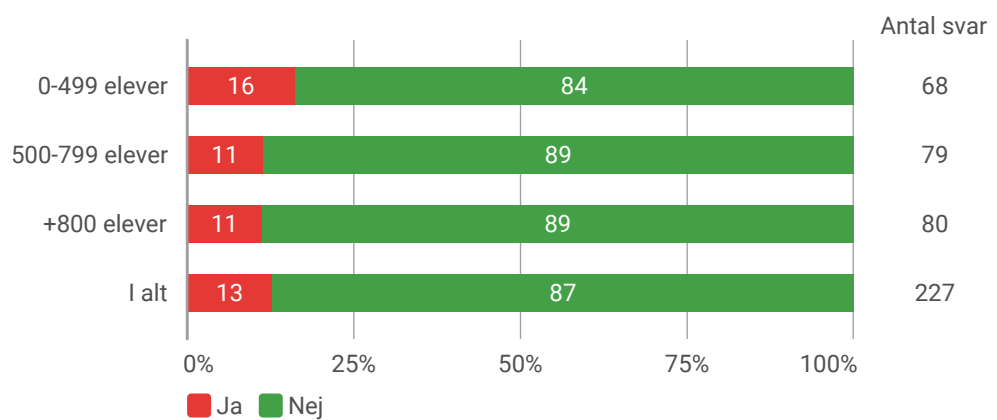


## 4.3.2 Vurdering af hvorvidt lederen underviser for meget

Vurderer du, at du underviser for meget ift. dit primære virke som leder, fordelt på stillingstype

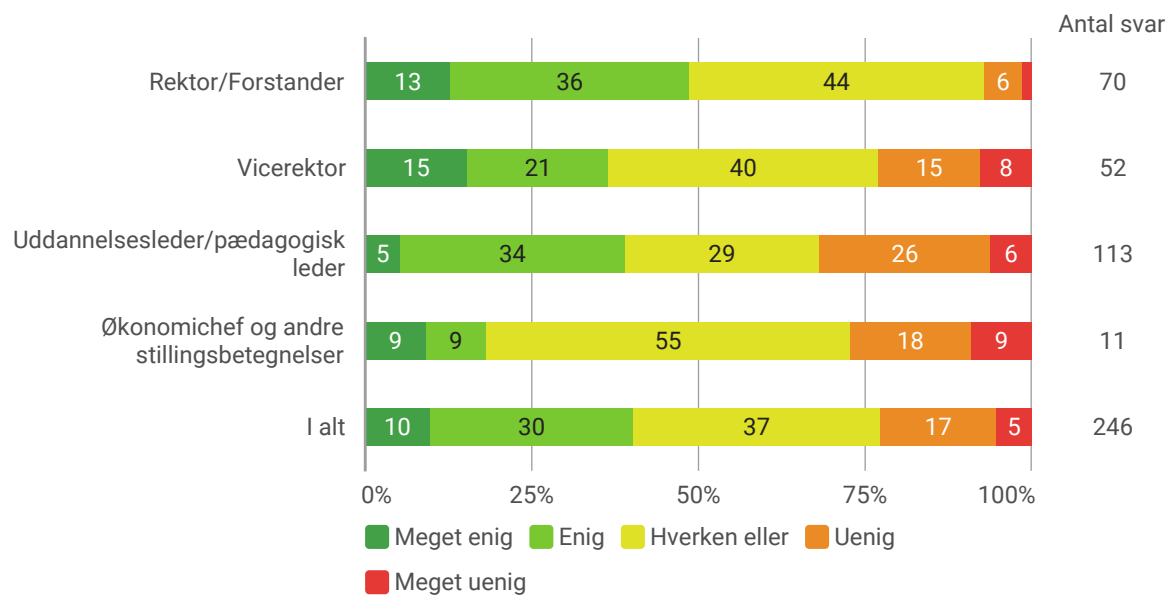


Vurderer du, at du underviser for meget ift. dit primære virke som leder, fordelt på skolestørrelse

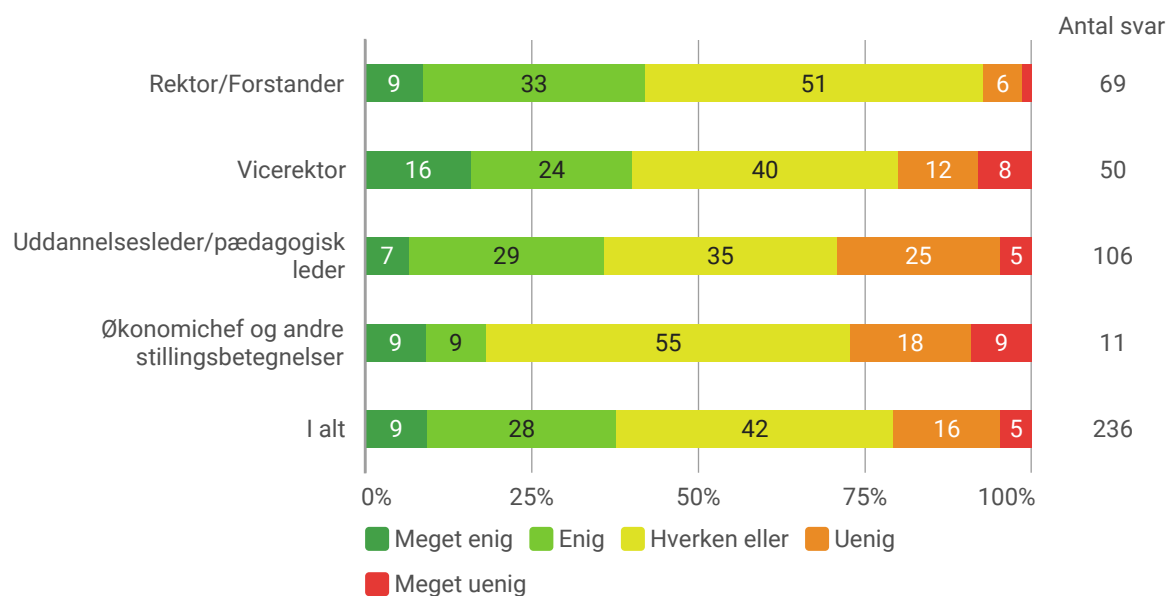


## 5 Ledelsesevaluering

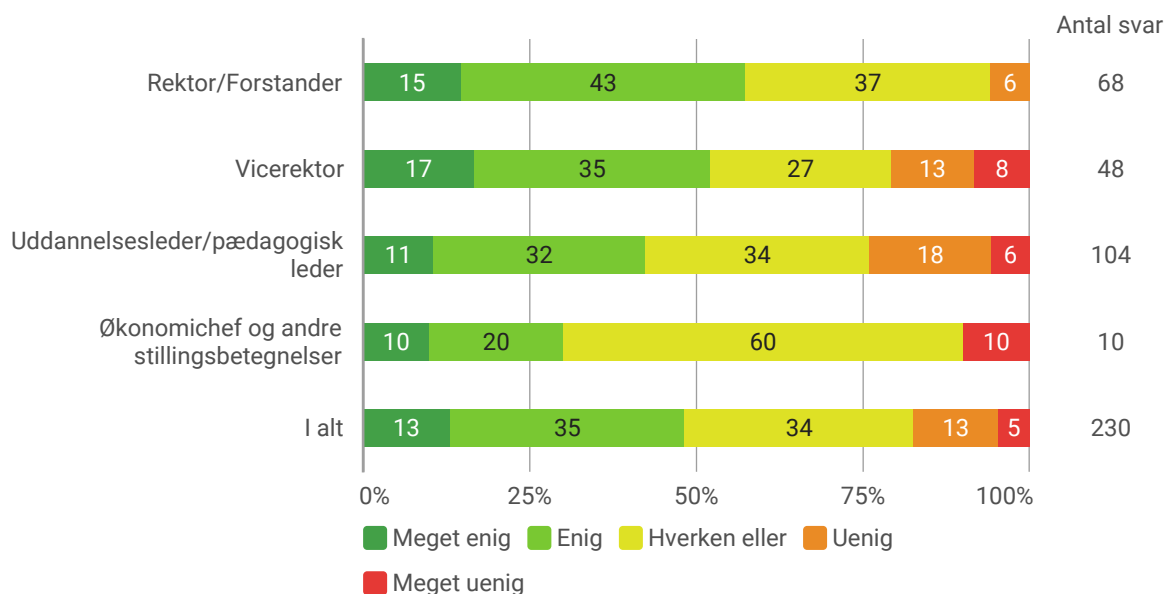
### Ledelsesgruppens evalueringsfrekvens er passende, fordelt på stillingsbetegnelse



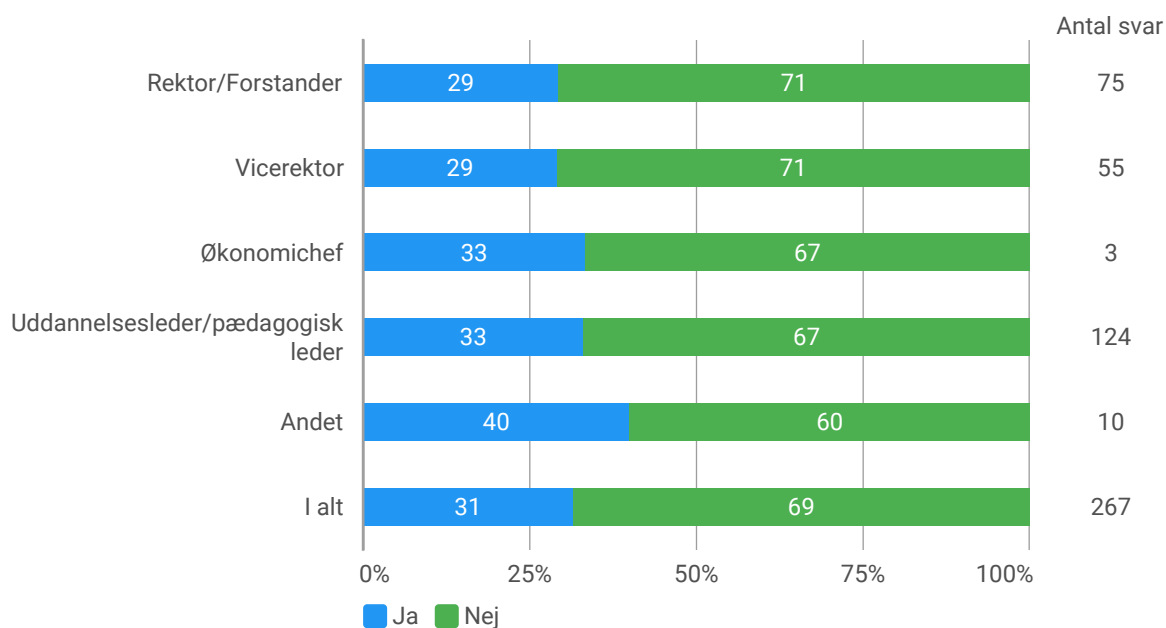
### Kvaliteten i evalueringerne af ledelsessamarbejdet er passende, fordelt på stillingsbetegnelse



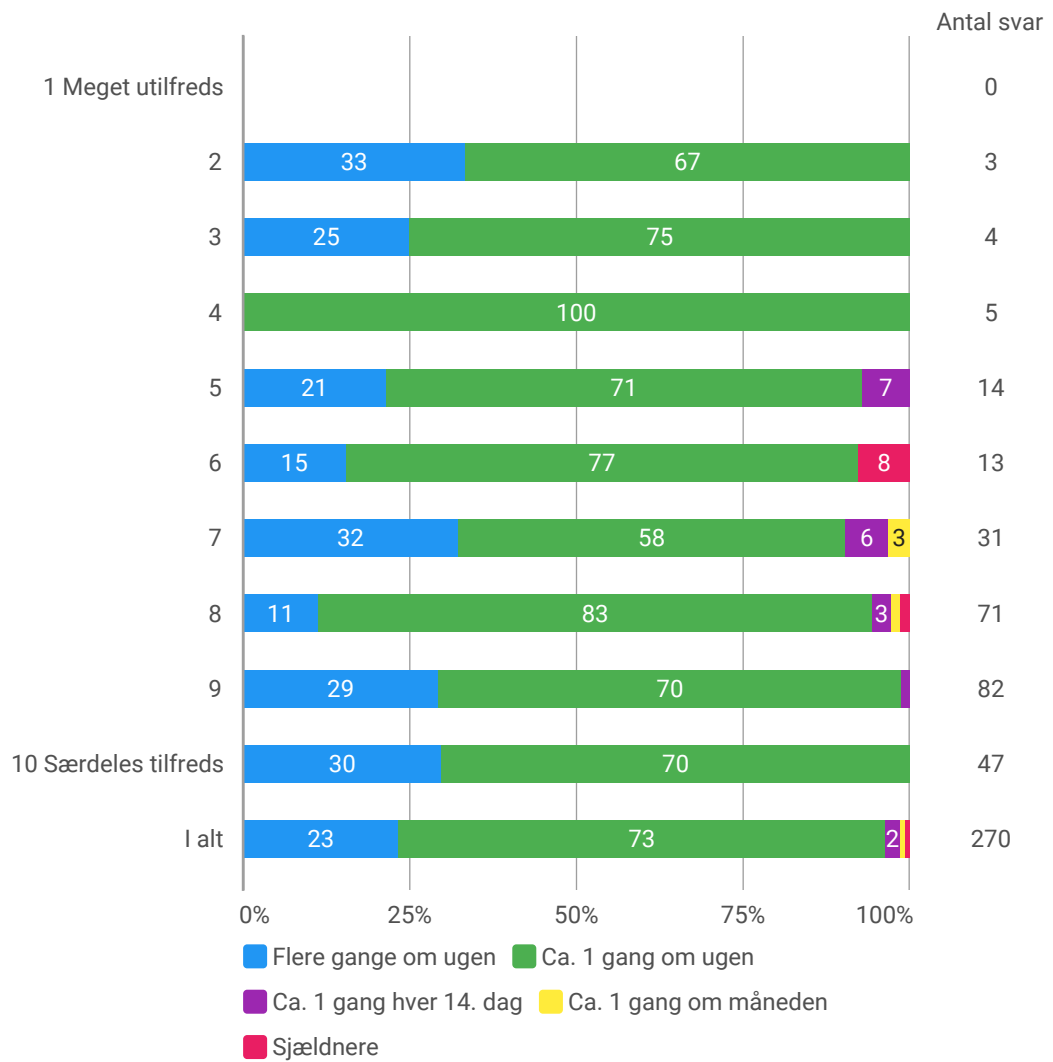
## Evalueringerne bidrager til forbedring af ledelsesarbejdet fordelt på stillingsbetegnelse



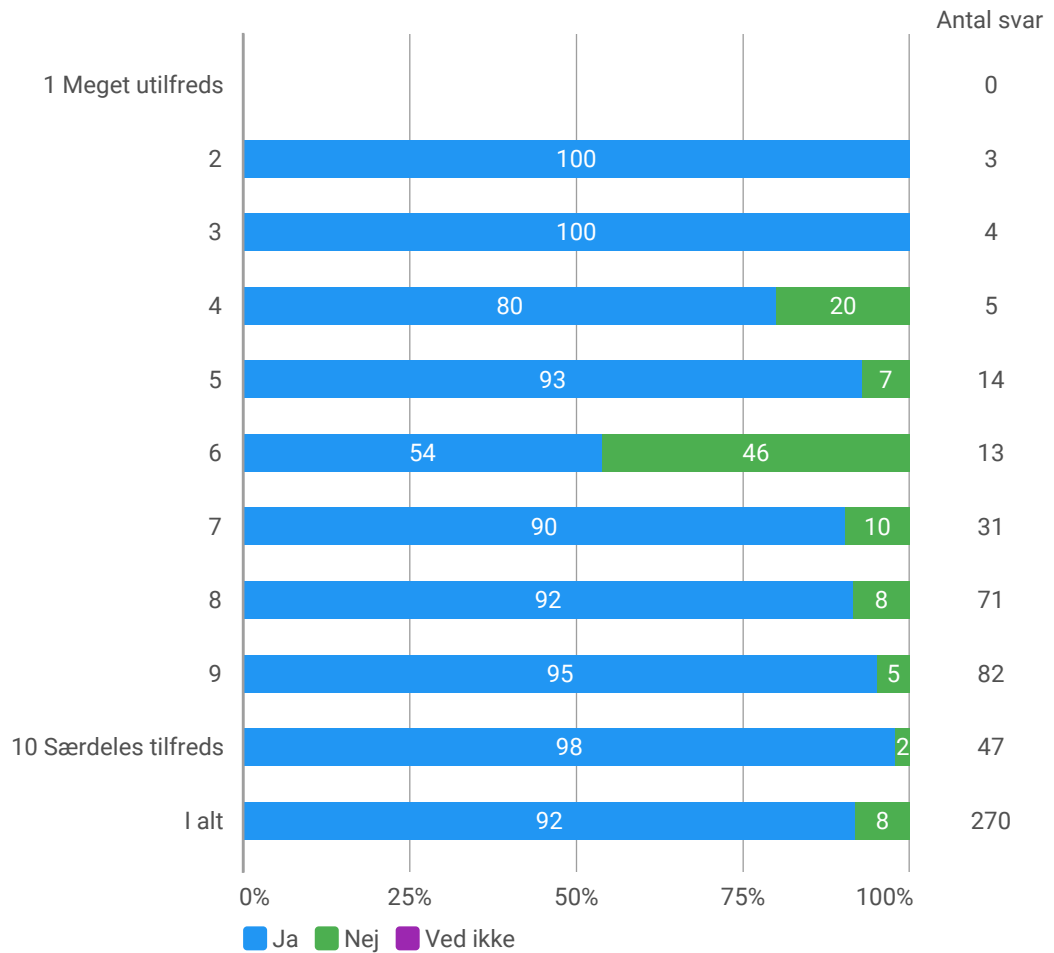
## Særlige ting der skal evalueres?



## Antal afholdte ledelsesmøder, fordelt på overordnet tilfredshed



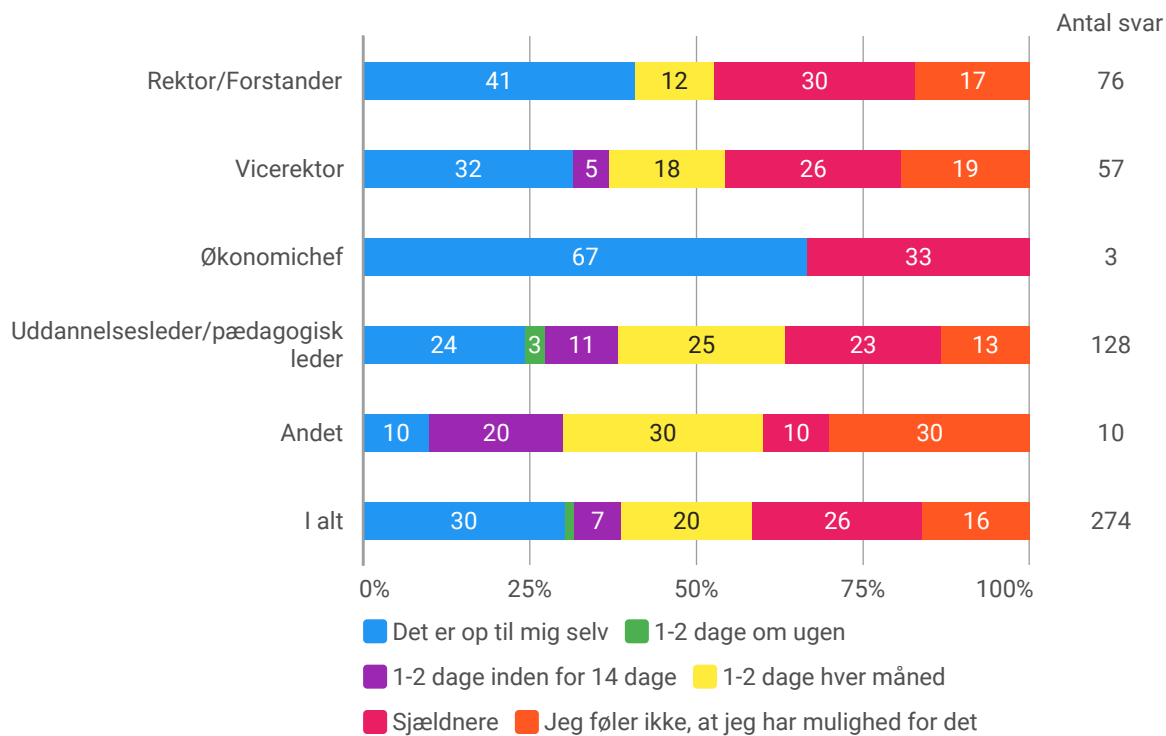
## Er møderne formaliserede med dagsorden og referat, fordelt på overordnet tilfredshed



## 6 Mulighed for hjemmearbejdsdag

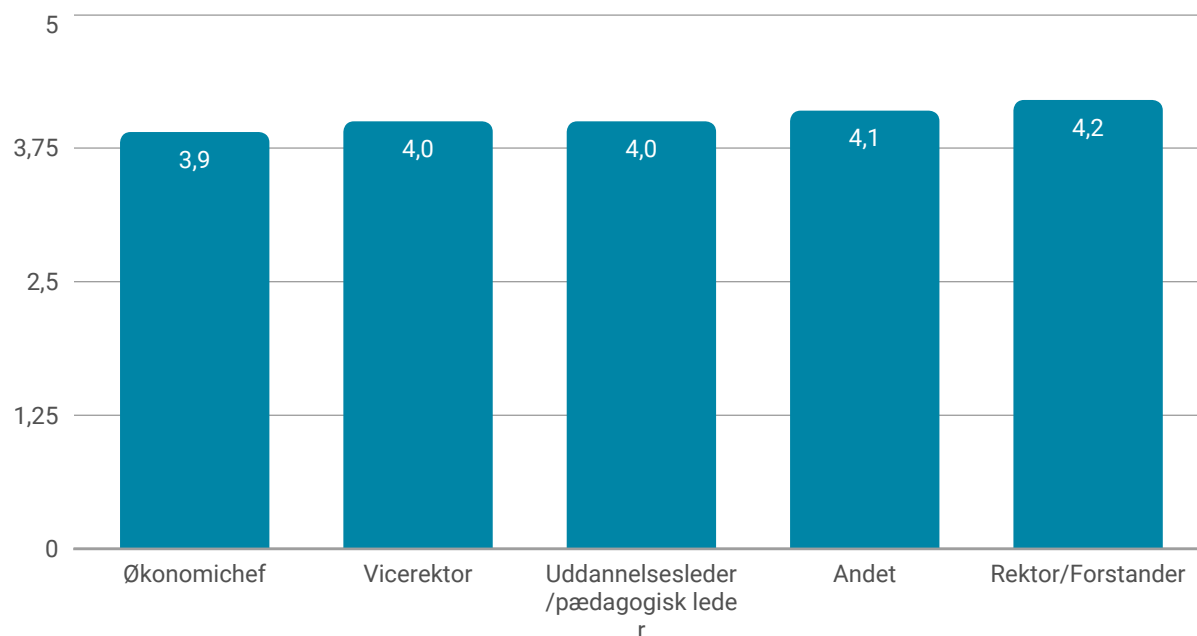
### Mulighed for hjemmearbejdsdag opdelt på stillingsbetegnelse

Hvor ofte har du mulighed for at tage en hjemmearbejdsdag?



## 7 Trivsel og samarbejde

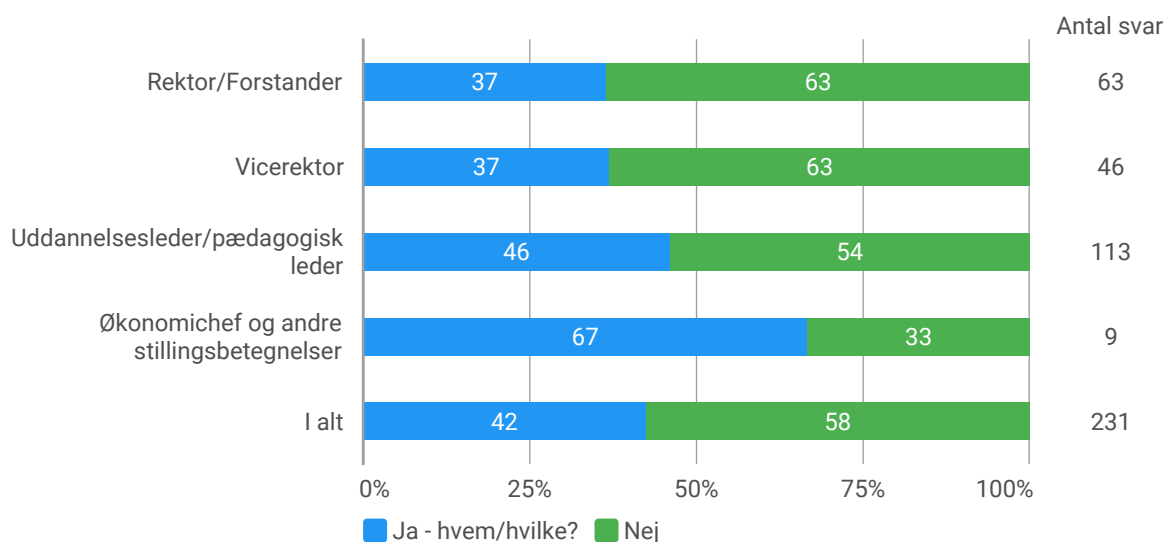
### Samarbejdsspørgsmål akkumuleret



Samlet gennemsnitlige tilfredshed med samarbejde på tværs af alle samarbejdsinteressenter vurderet pr stillingsbetegnelse. Jo højere score, jo højere tilfredshed med samarbejdet.

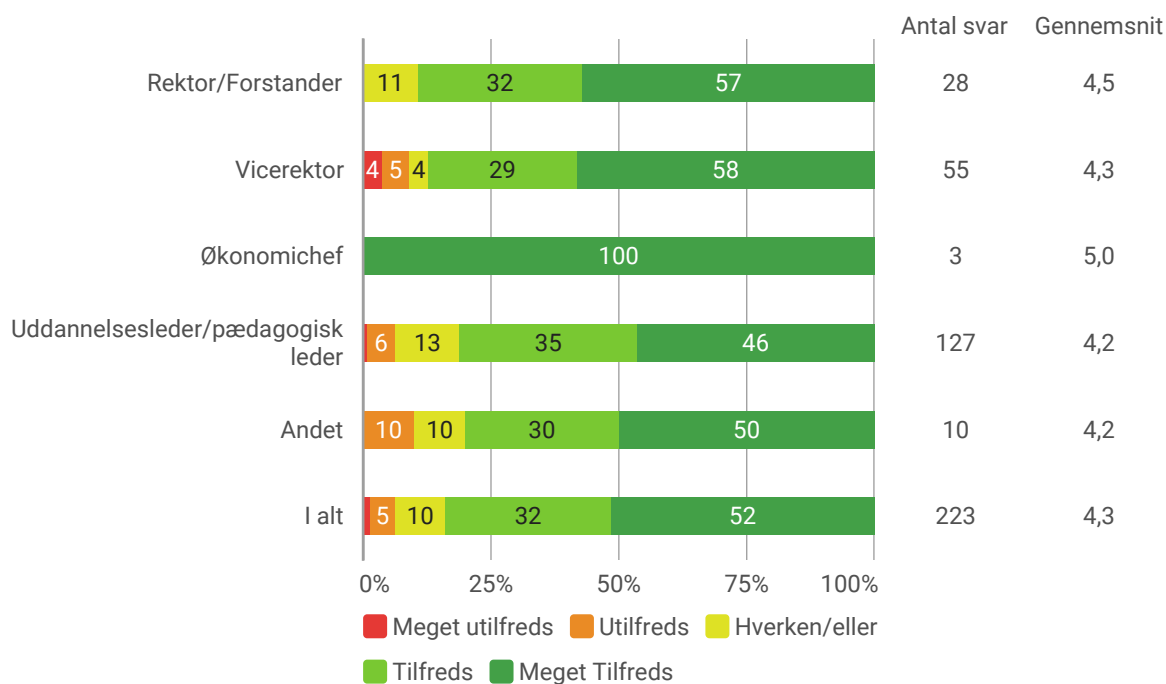
Baserer sig på samarbejdet med *øverste leder, nærmeste leder, ledelsesgruppe, pædagogiske koordinatore/konsulenter, lærere, man er nærmeste leder for, lærerne på skolen, administrative medarbejdere, TAP-Gruppen, IT-personalet, forældrene, bestyrelsen og UVM.*

### Samarbejde med andre relevante parter fordelt på stillingsbetegnelse

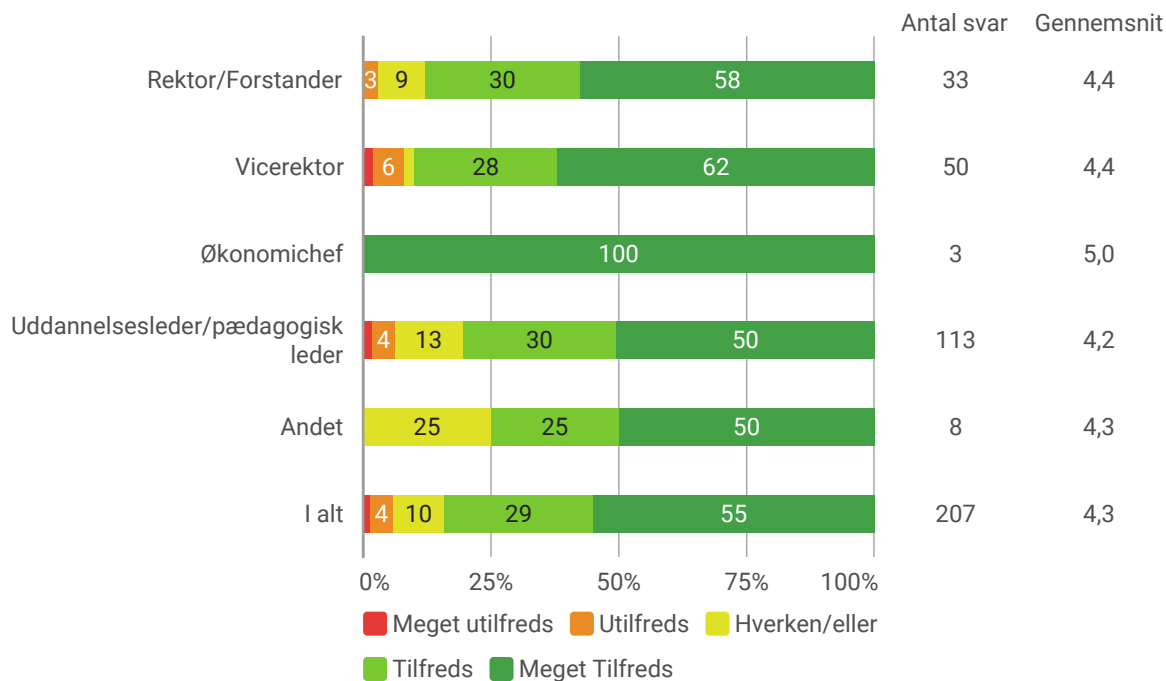


## 7.1 Hvor tilfreds er du med:

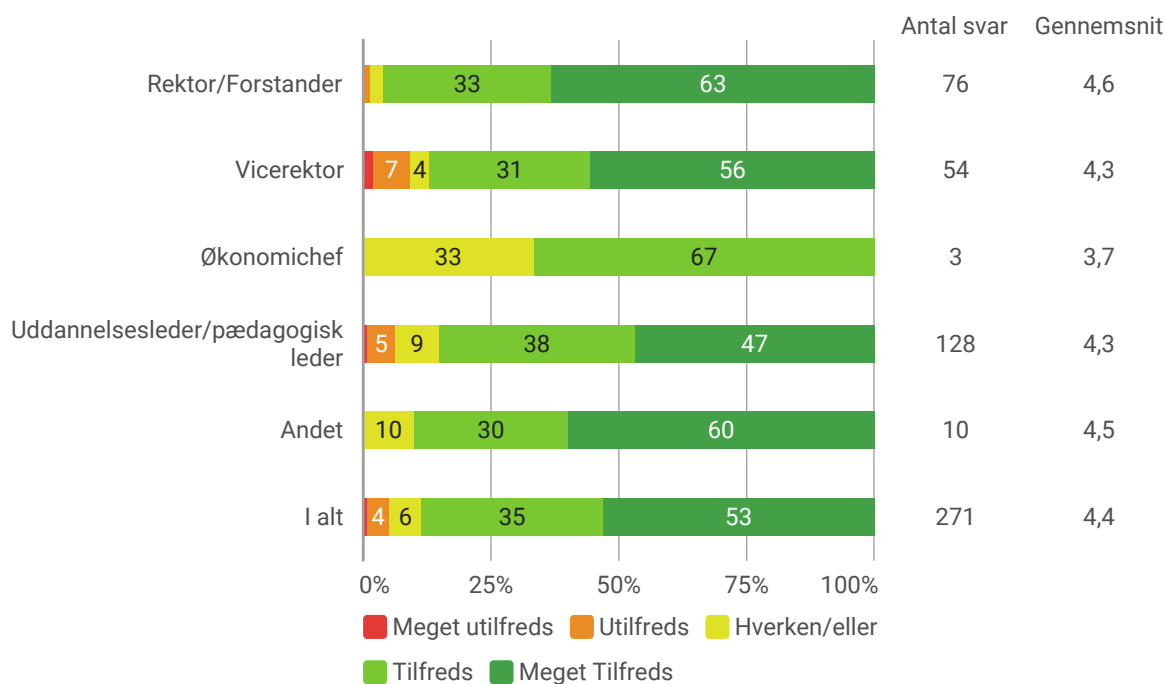
din øverste leder?



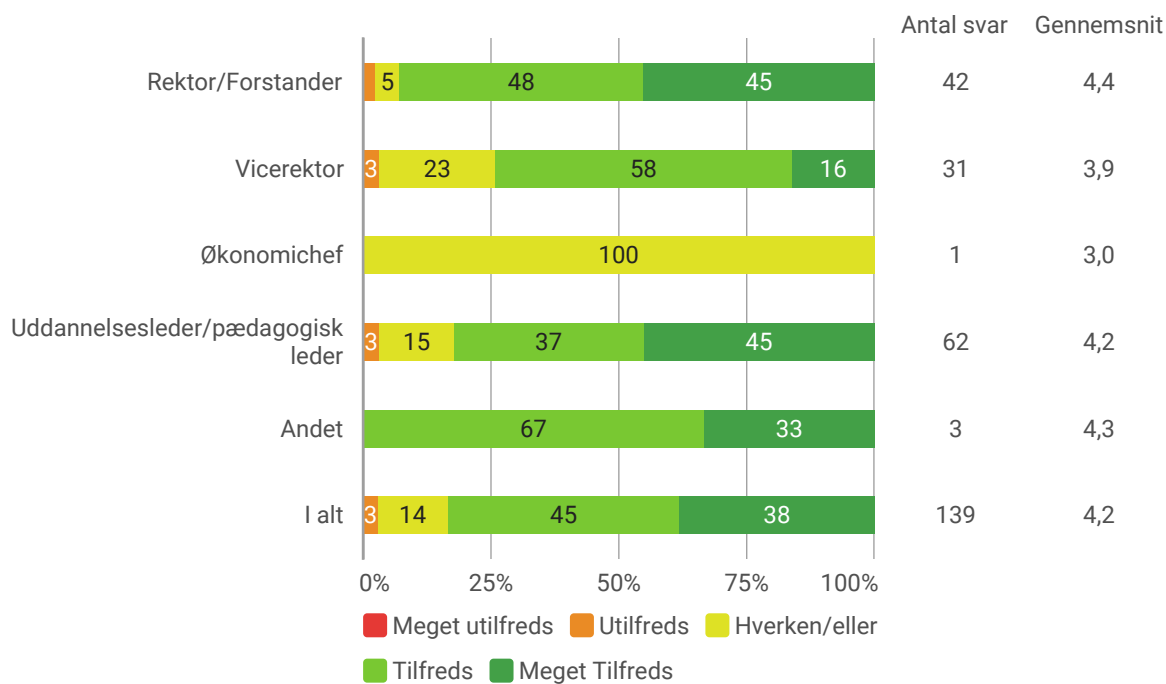
din nærmeste leder?



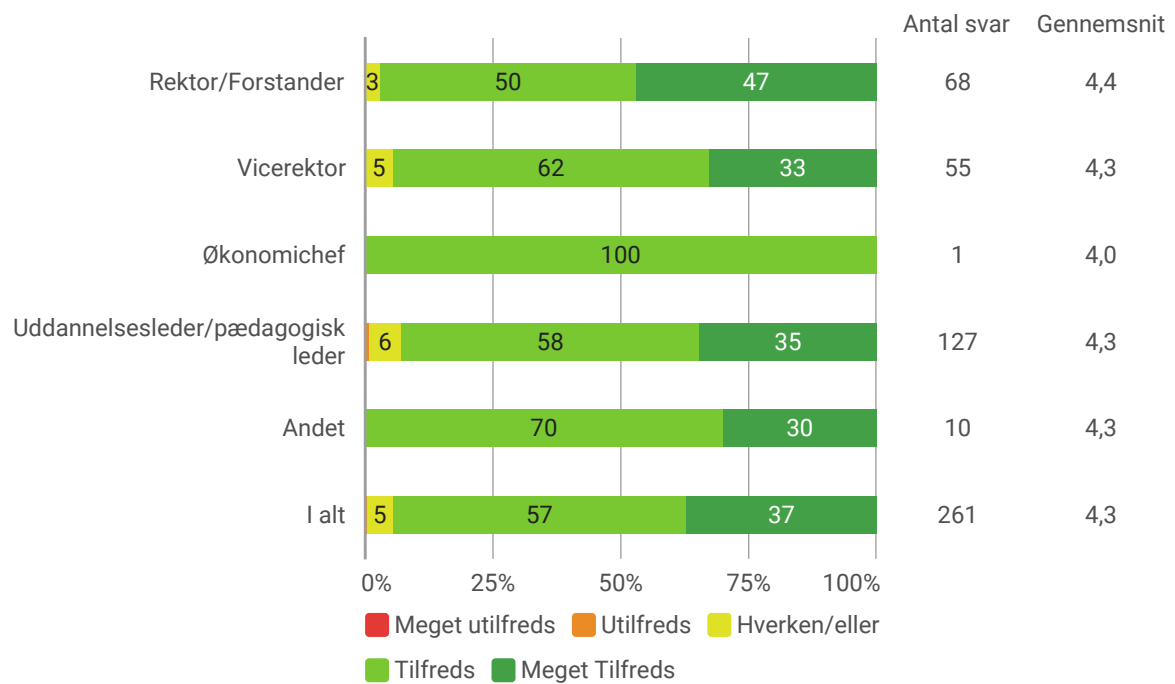
## din ledelsesgruppe?



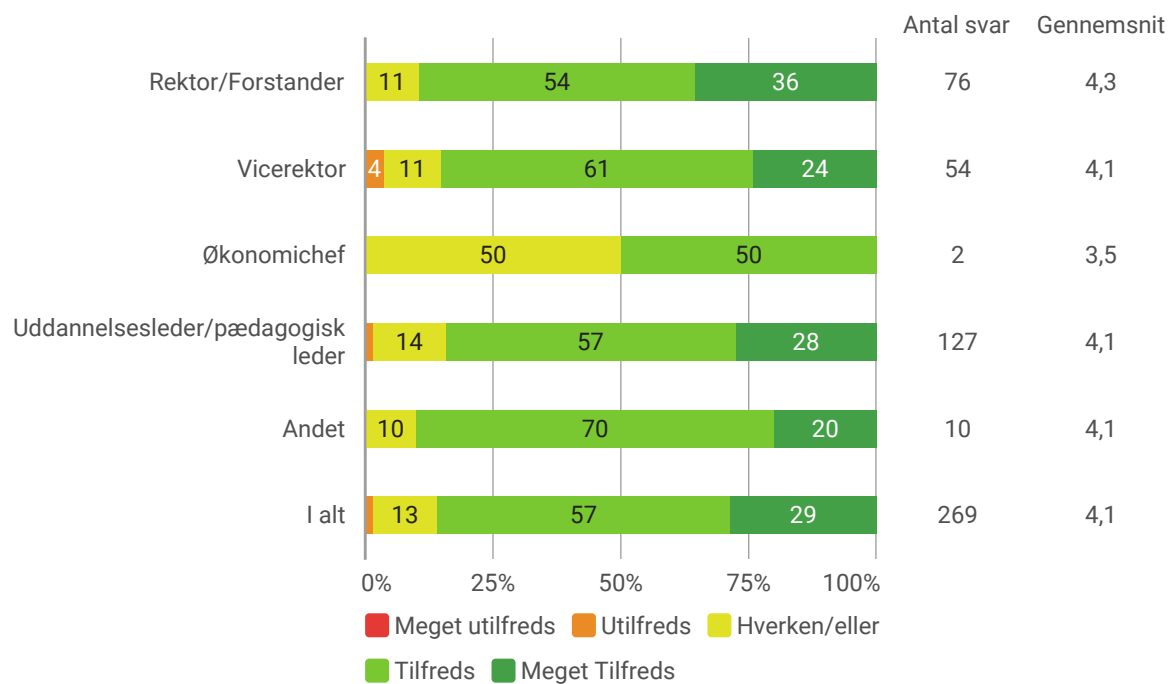
## de pædagogiske koordinatore/pædagogiske konsulenter?



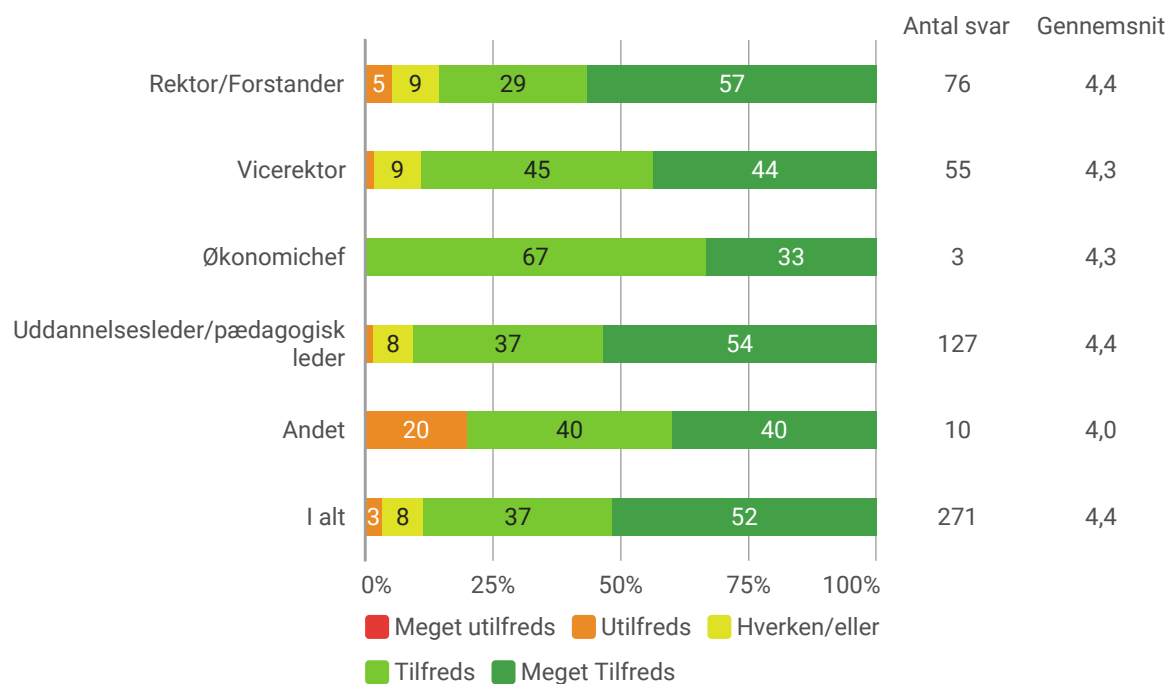
## de lærere som du er nærmeste leder for?



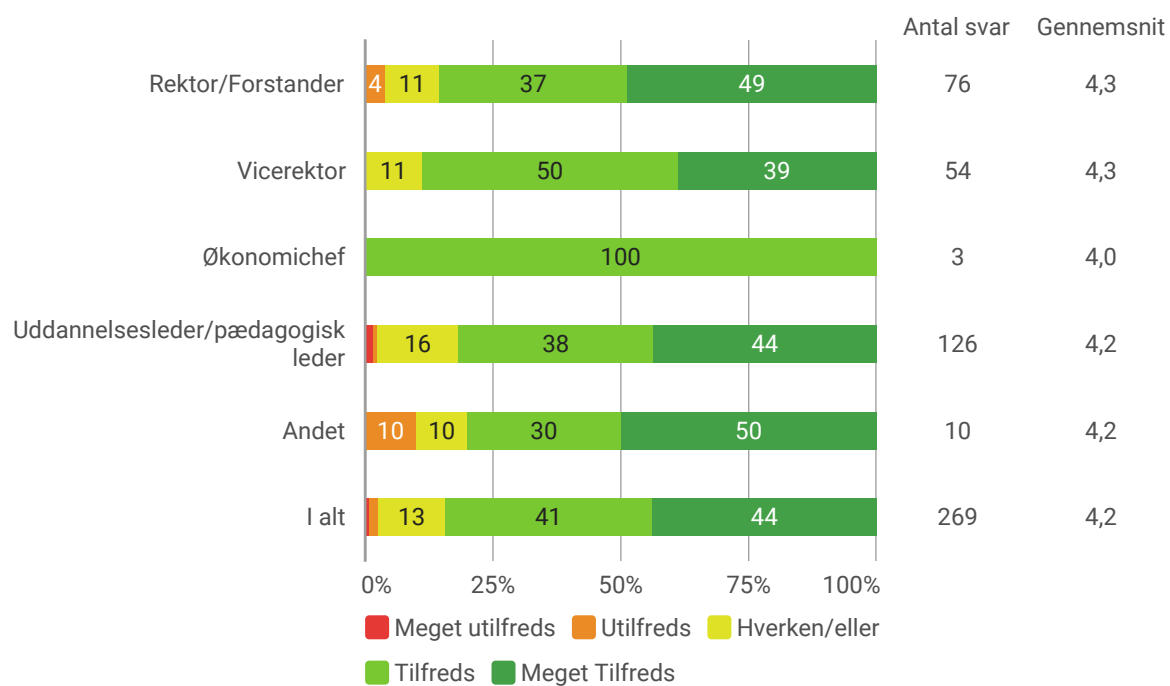
## lærerne på skolen?



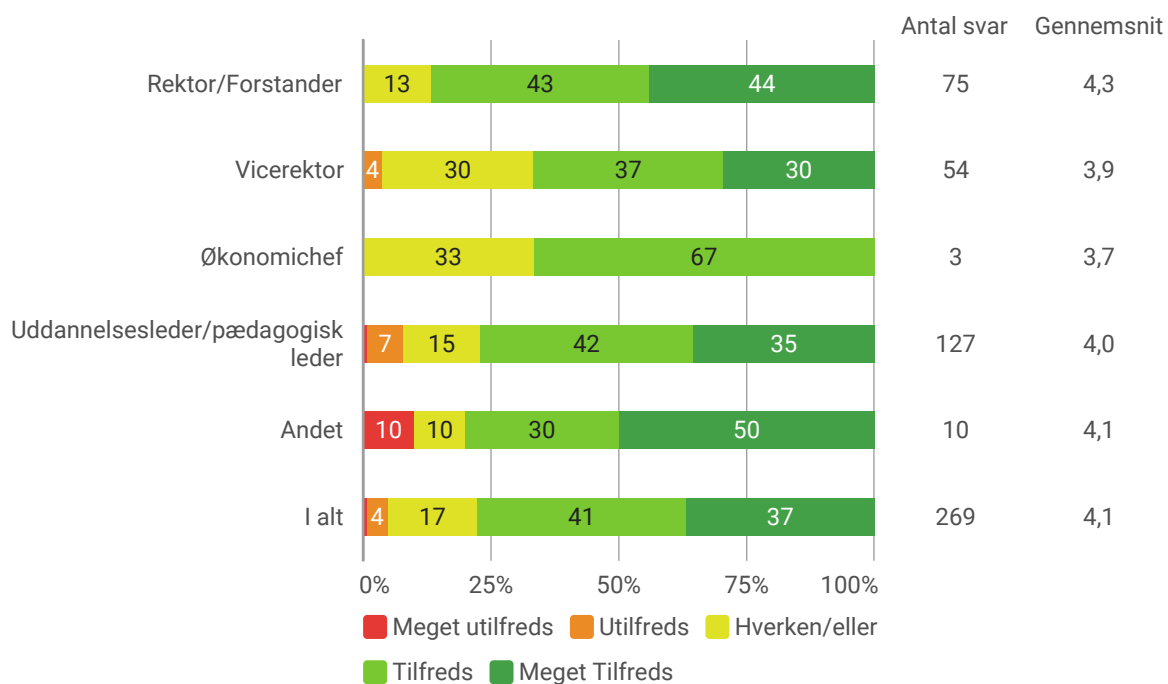
## de administrative medarbejdere?



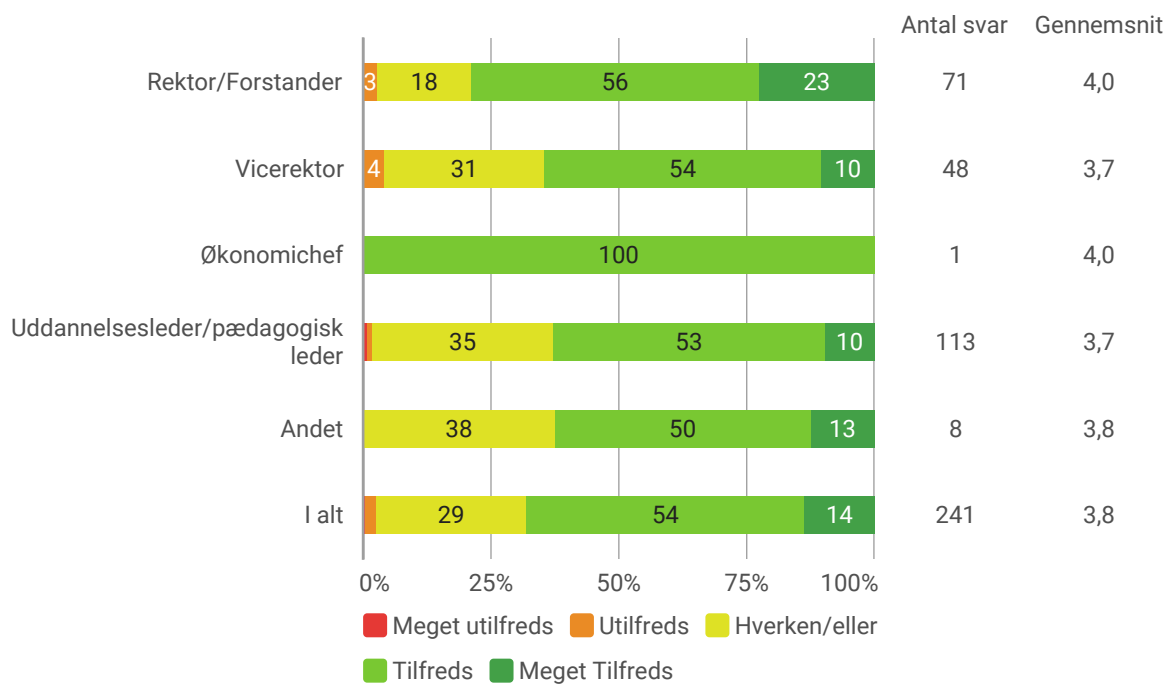
## med TAP-Gruppen?



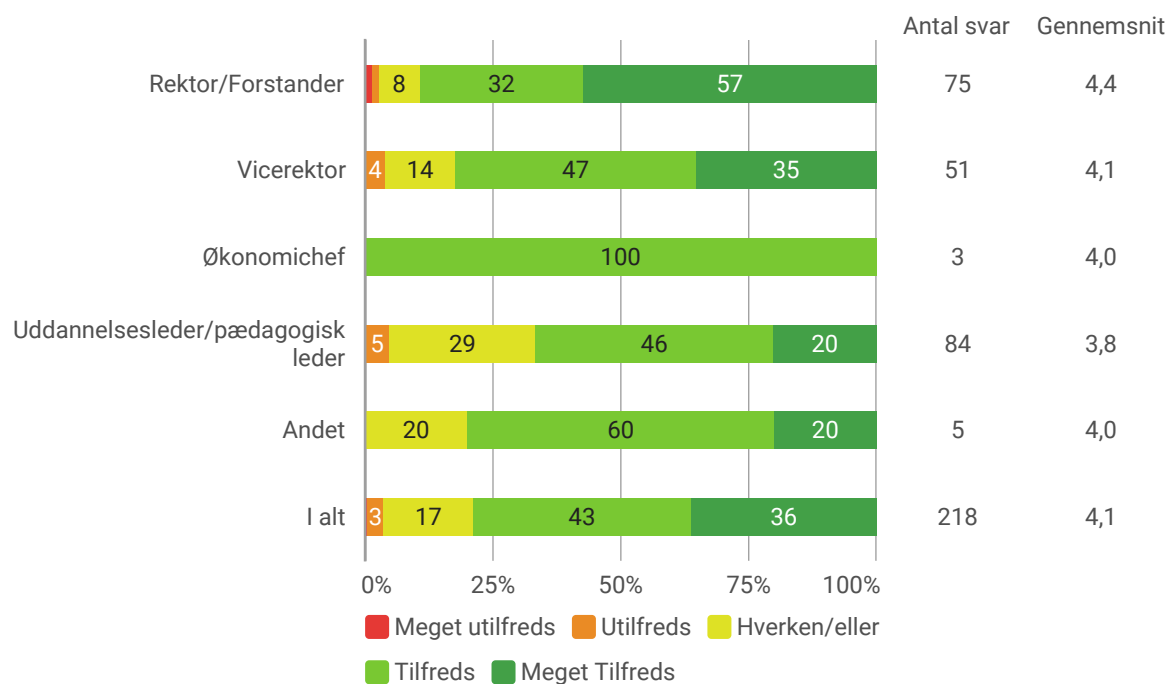
## IT-personalet?



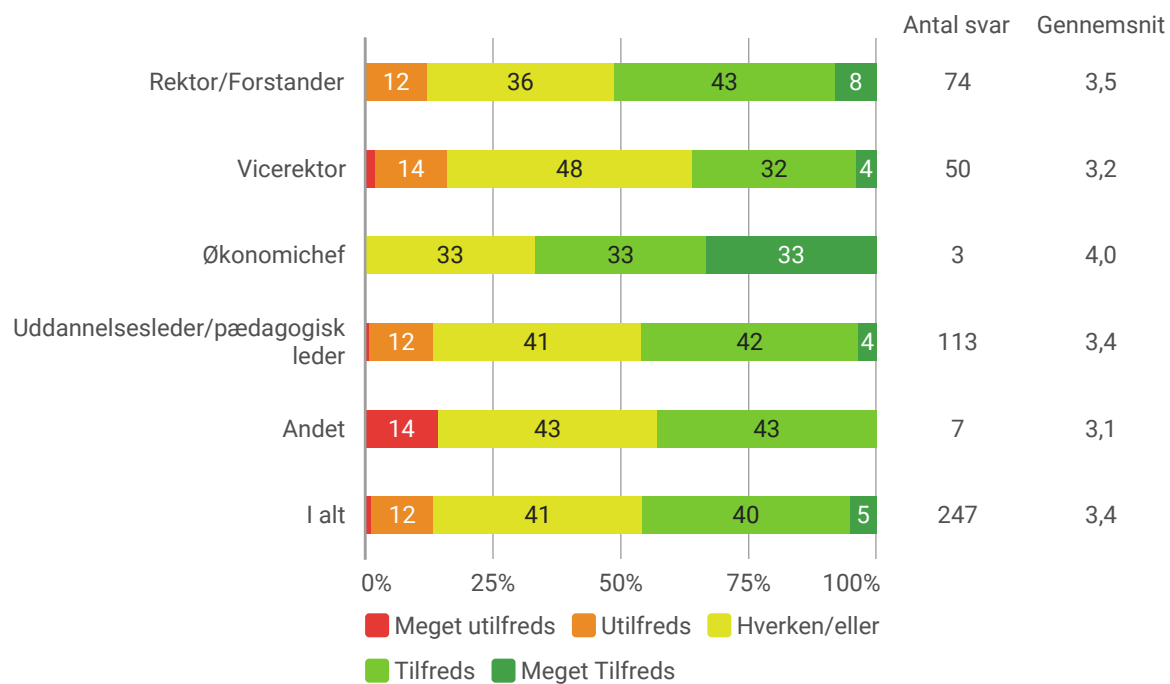
## forældrene?



## bestyrelsen?

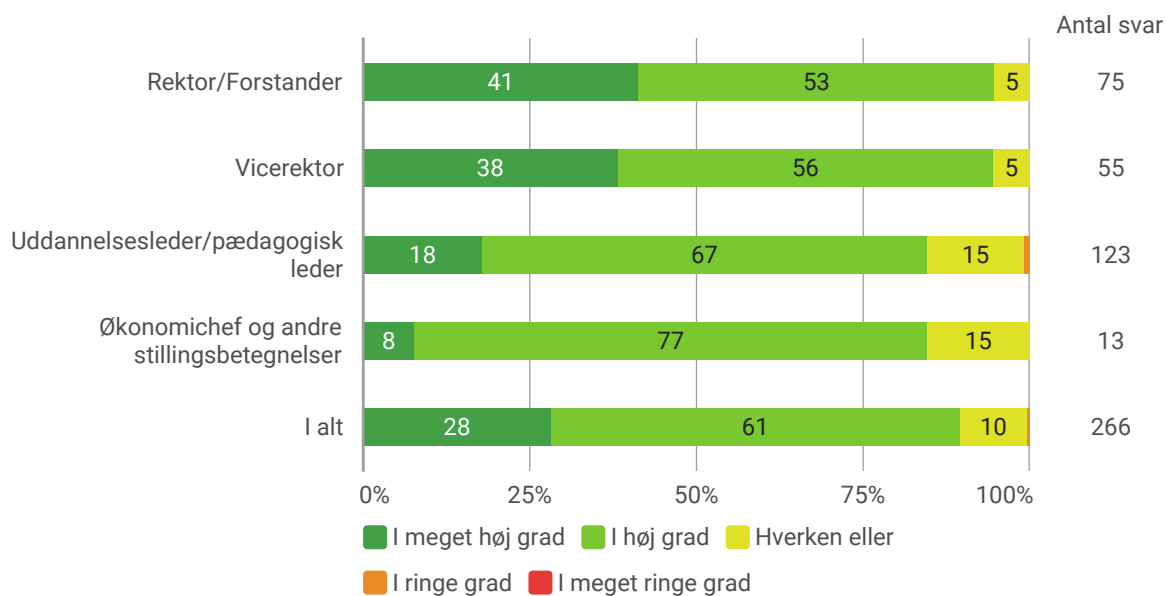


## UVM?

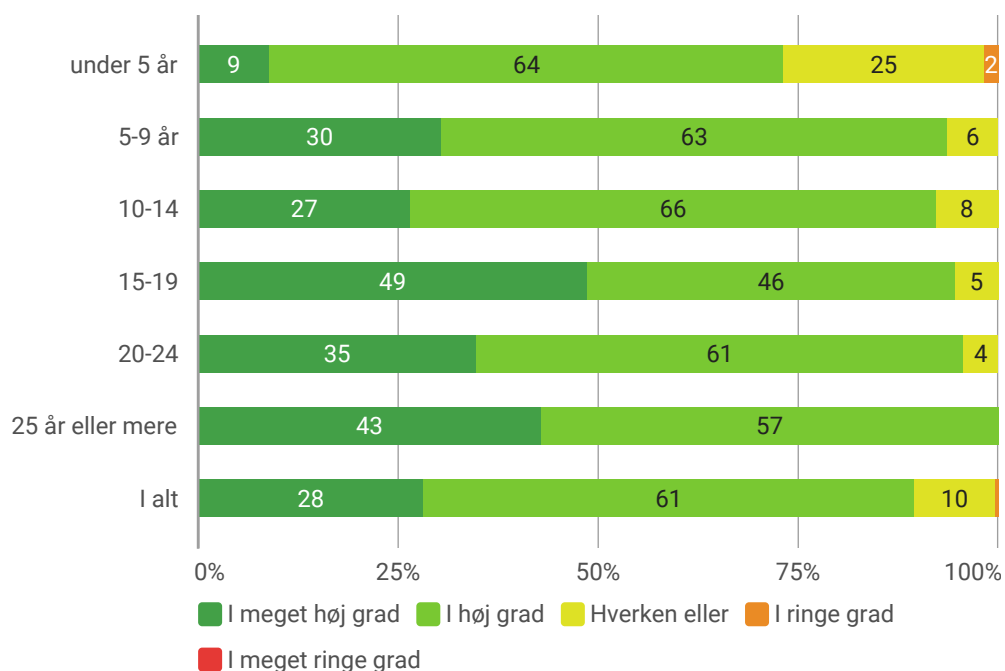


## 8 Kompetencer

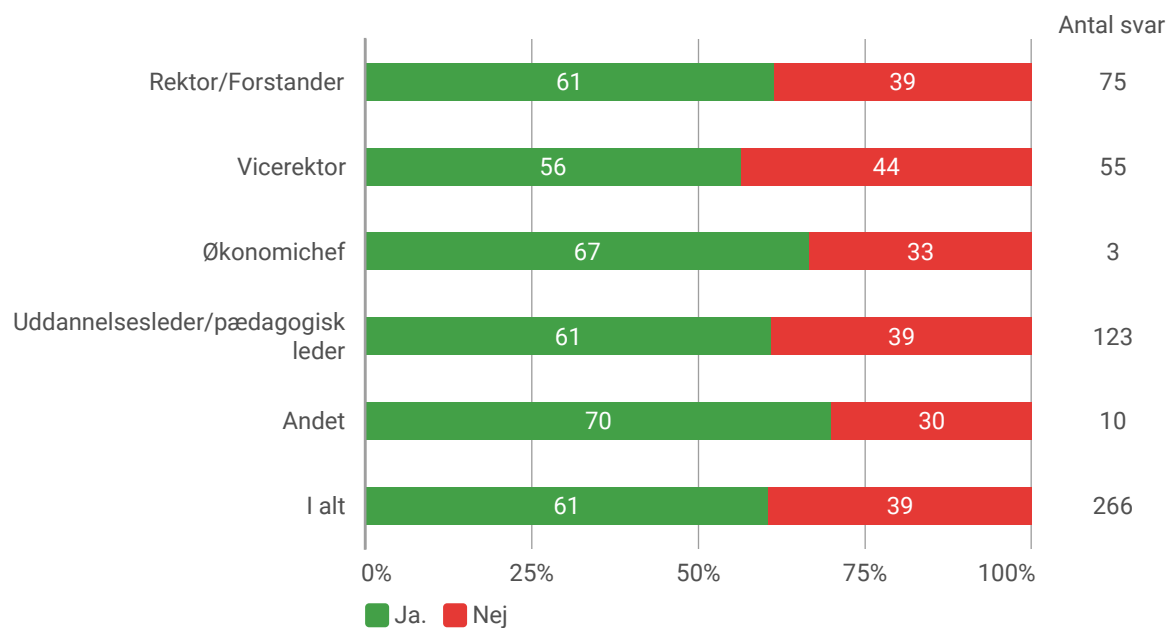
Vurdering af "godt klædt på til ledelsesarbejde", fordelt på stillingsbetegnelse



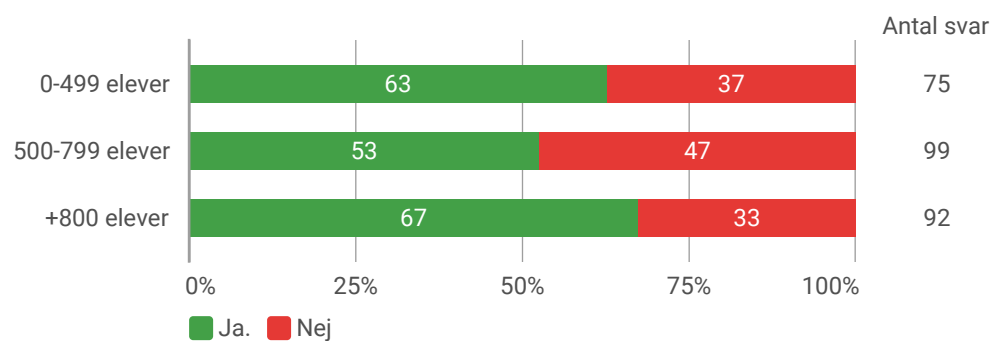
Vurdering af "godt klædt på til ledelsesarbejde" fordelt på anciennitet



### Har du været på ledelsesrelevante kurser (ud over årsmødet for ledere i DG og rektorårsmødet) i 2024? - Opdelt på stillingsbetegnelse

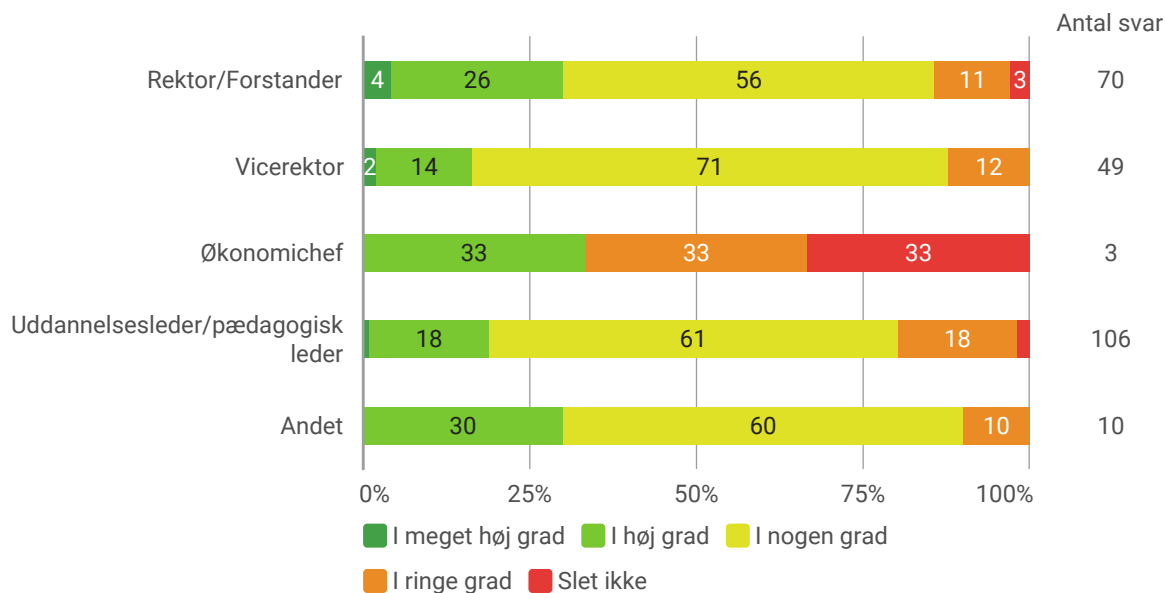


### Har du været på ledelsesrelevante kurser (ud over årsmødet for ledere i DG og rektorårsmødet) i 2024? - Opdelt på skolestørrelse

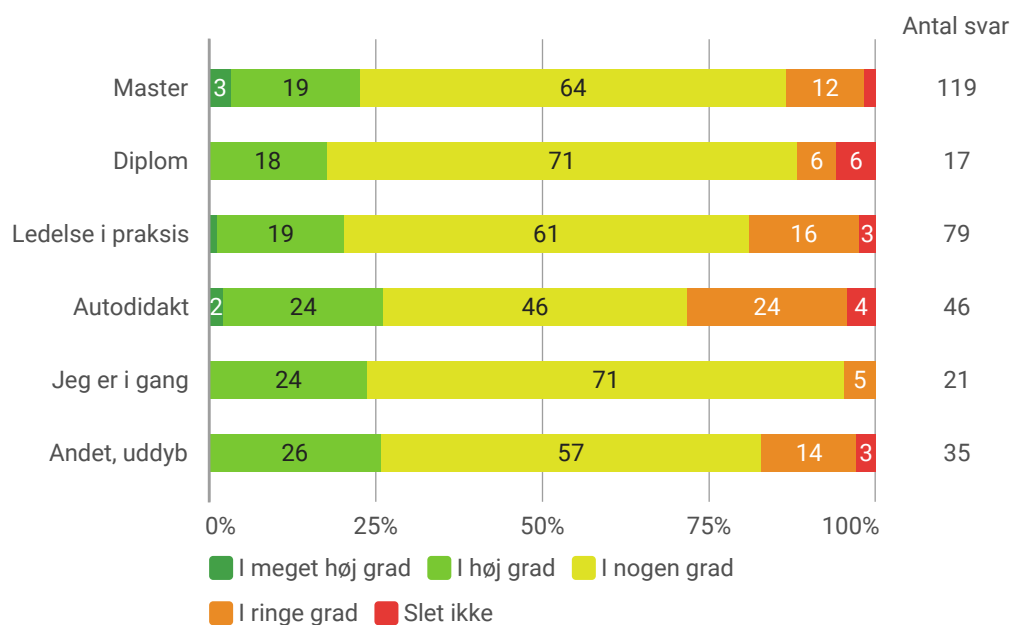


## 8.1 Vurderet kursusrelevans ud fra stillingsbetegnelse og uddannelsestype

I hvilken grad oplever du, at der findes de ledelsesrelevante kurser, som du har brug for?



I hvilken grad oplever du, at der findes de ledelsesrelevante kurser, som du har brug for?



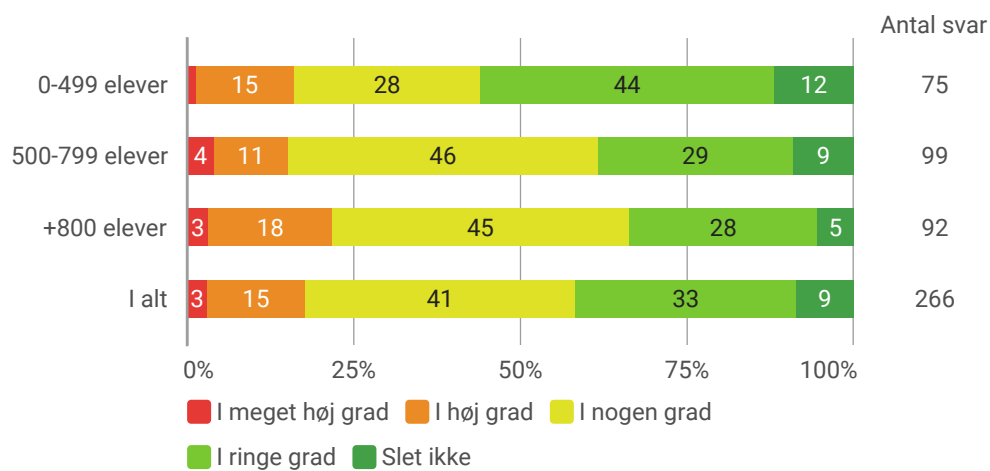
Figur filtreret på "har udfyldt vurdering af kursusudbud"

Andre uddannelsestyper	Vurderet kursusudbudsrelevans
Enkelte fag på master - i offentlig ledelse	I høj grad
Ledelseskursus i Vejle Amt i forbindelse med ledelsesreformen i 1995	I ringe grad
Diverse kurser	I nogen grad
Merkonom	I nogen grad
Facilitator-uddannelse og sommerkursus fra CBS	I høj grad
Ledeles i Praxis gennemført, i gang med Master	I nogen grad
Tager ekstra masterfag i ledelse (selvom jeg har færdiggjort en master)	I nogen grad
Kurser	I ringe grad
Div. kortere kurser, ofte gennem Djøf	I nogen grad
Diverse kurser (Probana og andre)	I nogen grad
Diverse kurser i årernes løb	Slet ikke
Strategisk ledelse af ungdomsuddannelser (CBS)	I ringe grad
HD	I nogen grad
kurser i ledelse undervejs	I høj grad
Merkonom ledelseslinjen	I nogen grad
Personlige lederskab og positiv psykologi	I nogen grad
MBA	I høj grad
nej	I nogen grad
Uddannet cand.merc.SOL	I nogen grad
Påstarter master i 2025	I nogen grad
ingen ledelseskurser	I nogen grad
planlagt master	I nogen grad
med en Master i Public Governance	I høj grad
Kursus for nye pædagogiske ledere gennem Danske Gymnasier	I nogen grad
Diplomuddannelse i STV	I nogen grad
Jeg forestiller mig at skulle tage en master, men er ikke kommet i gang endnu	I ringe grad

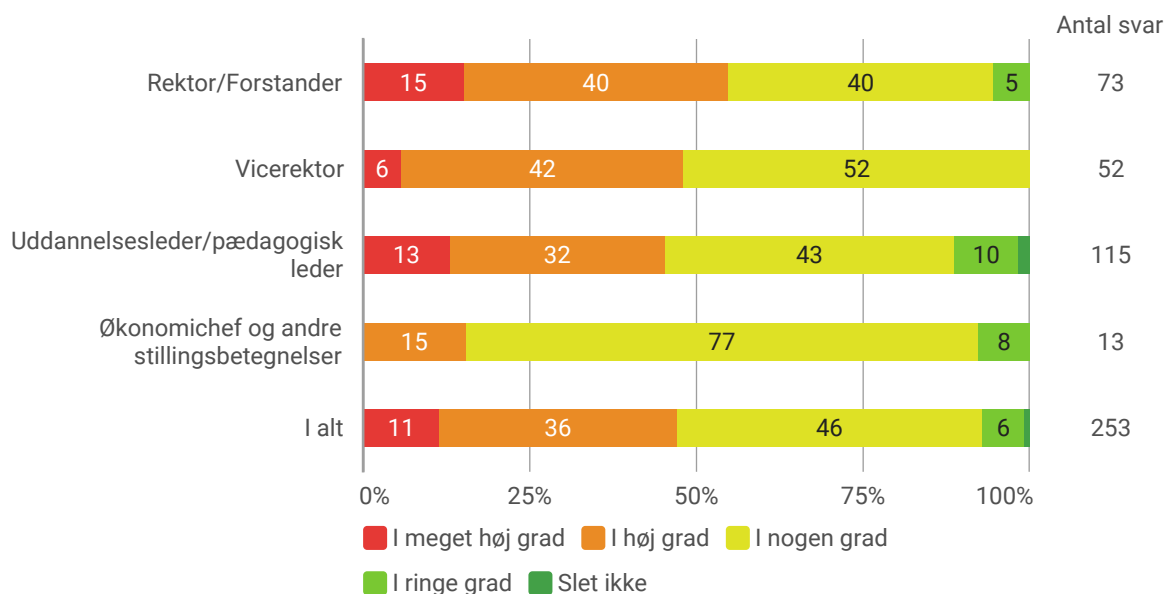
Andre uddannelsestyper	Vurderet kursusudbudsrelevans
CBS kursus i strategisk gymnasieledelse	I ringe grad
DGs kursus for nye ledere	I nogen grad
Mini master i didaktisk udviklingsledelse	I nogen grad
Læser meget om det og vil gerne master snart	I høj grad
En del moduler fra Flexibel master i offentlig ledelse	I høj grad
Jeg har taget 3 semestre på master og et længerevarende kursus under Cairos	I høj grad
Nej, jeg har ingen af følgende ledelseskompetencer. Jeg tænker svarmuligheden mangler.	I nogen grad
Enkelte moduler på master og andre ledelsestilbud	I høj grad
Lyst til ledelse	I nogen grad

## 8.2 Kompetenceudvikling

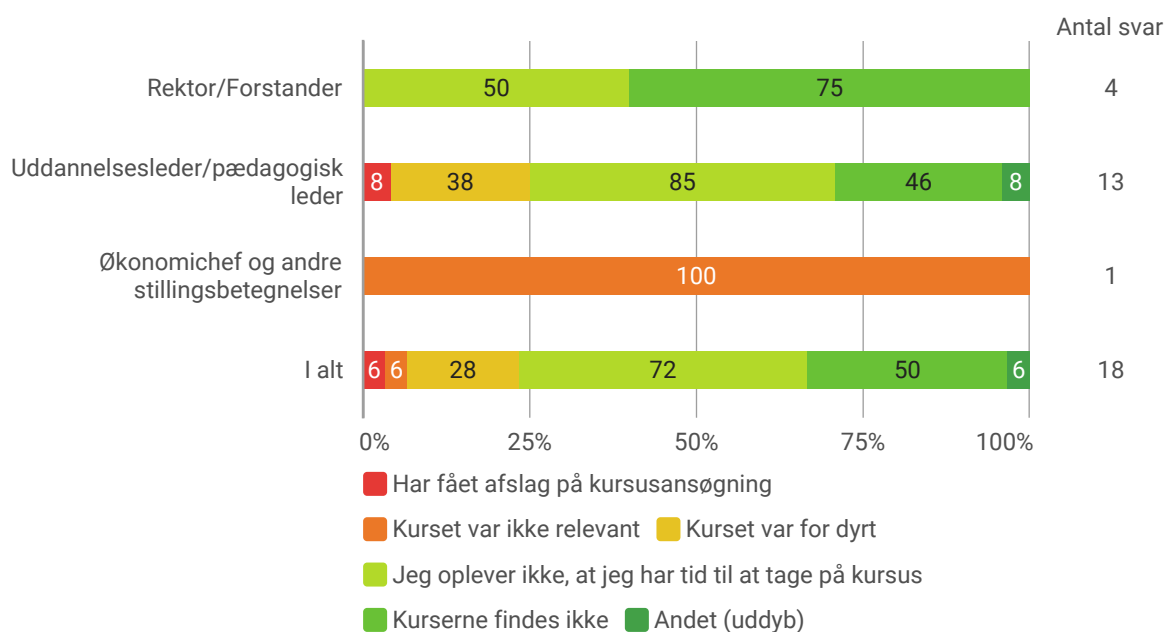
Omfang af tilrættelæggelse af intern kompetenceudvikling, fordelt på skolestørrelse



I hvilken grad oplever du, at du har mulighed for at få den kompetenceudvikling, du har brug for?

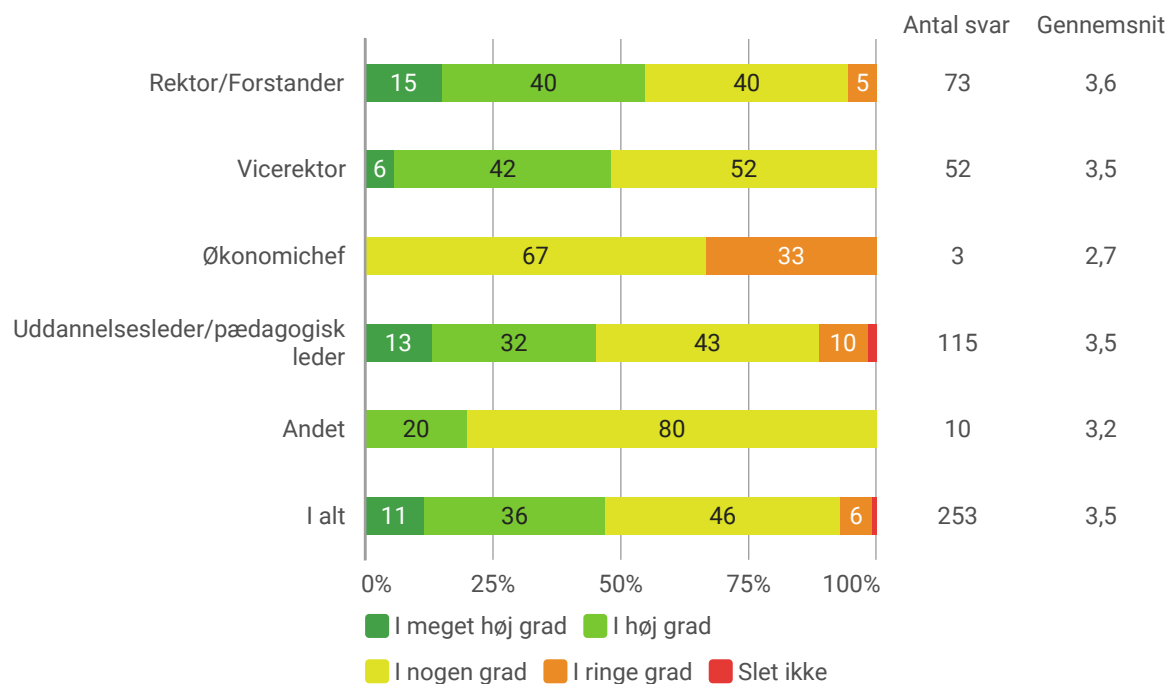


Hvad er grundene/grundene til, at du i ringe grad/slet ikke oplever at have mulighed for kompetenceudvikling? (Mulighed for at sætte flere kryds)

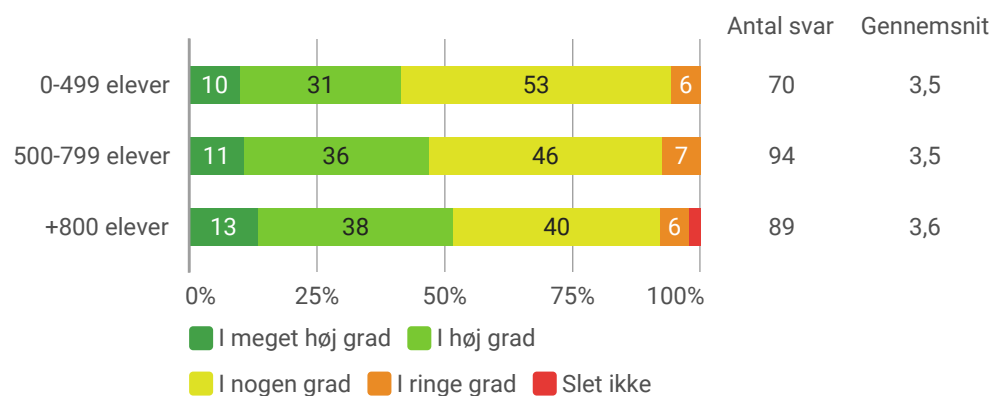


### 8.3 Vurderet mulighed for kompetenceudvikling krydset på stillingsbetegnelse, skolestørrelse og uddannelsestype

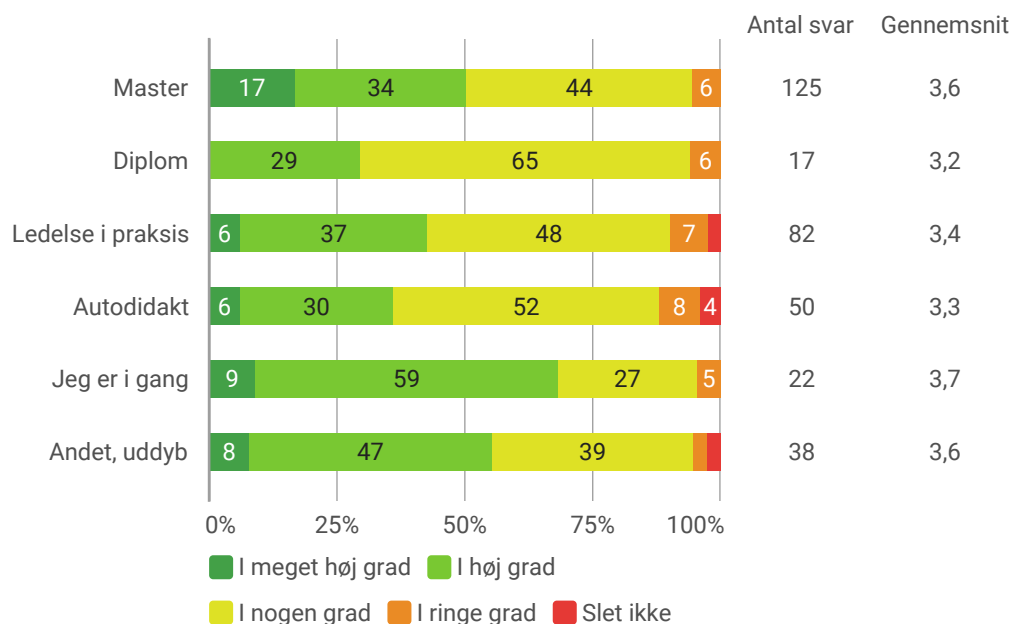
I hvilken grad oplever du, at du har mulighed for at få den kompetenceudvikling, du har brug for?



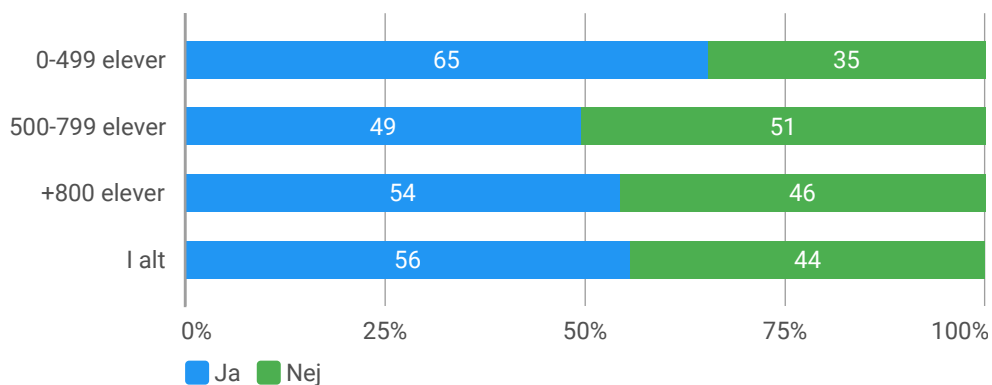
I hvilken grad oplever du, at du har mulighed for at få den kompetenceudvikling, du har brug for?



I hvilken grad oplever du, at du har mulighed for at få den kompetenceudvikling, du har brug for?

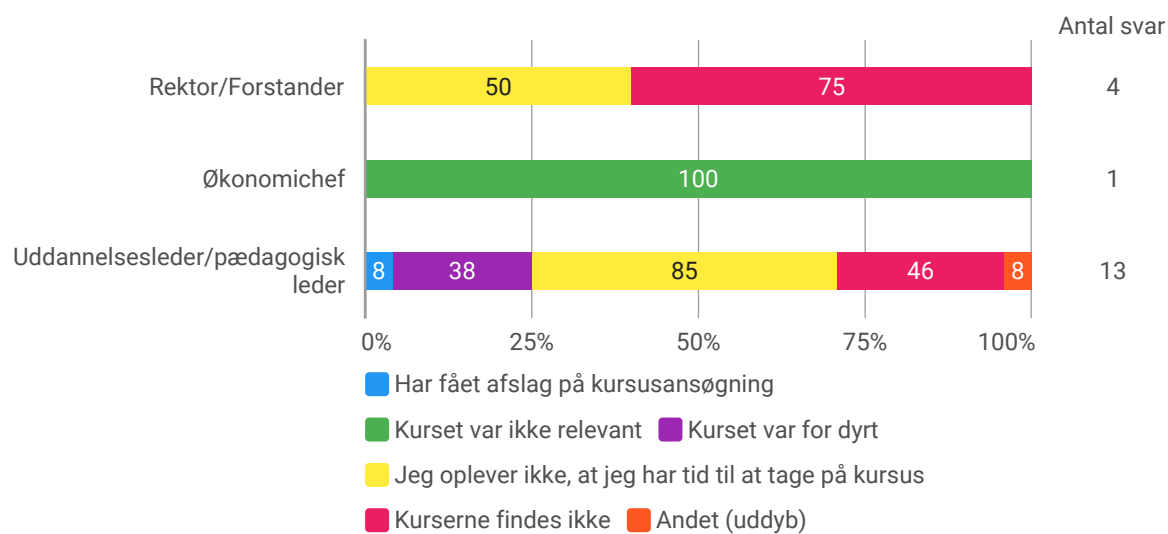


Ønsker du, at der udbydes et kursus, som omhandler samarbejde i ledelsesgruppen?



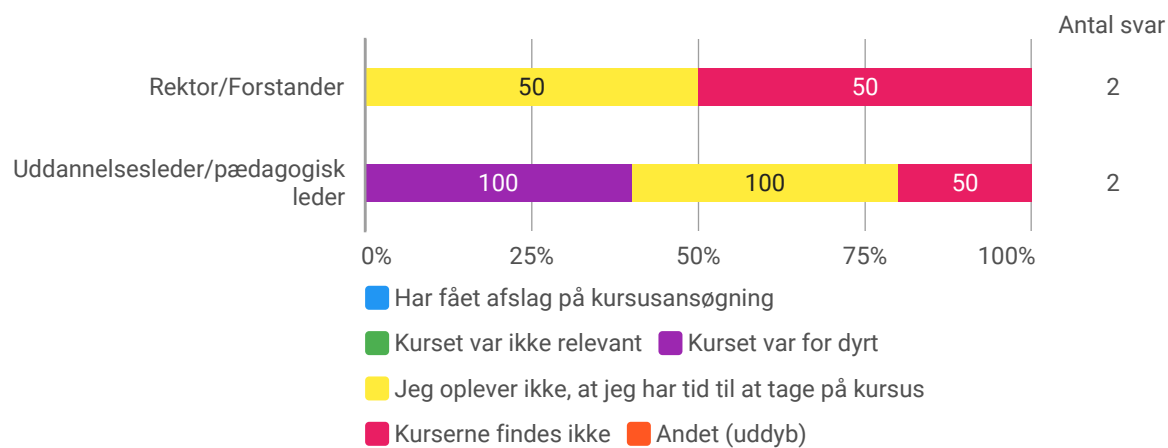
## 8.4 Årsager til, at man i ringe grad/slet ikke oplever at have mulighed for kompetenceudvikling

## Opdelt på stillingstype



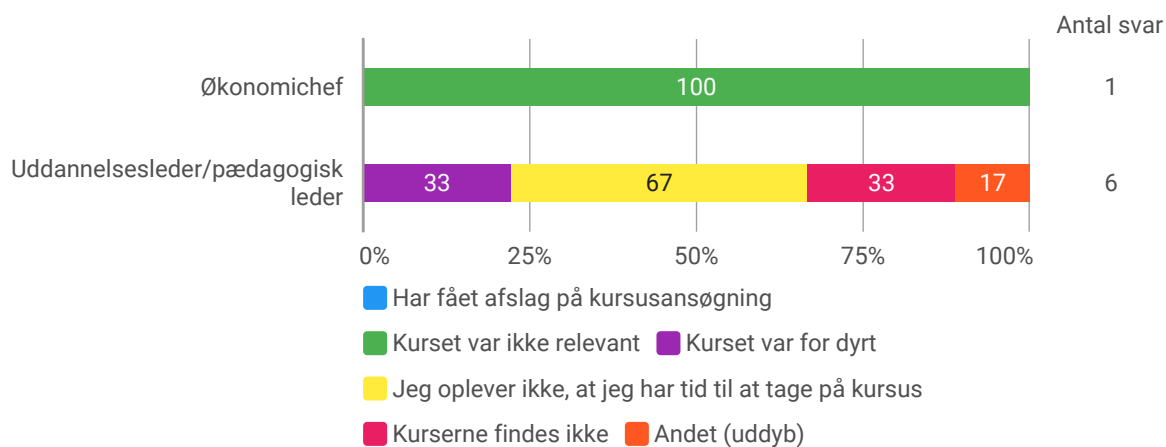
## Opdelt på stillingstype

Figur filtreret på "Skolestørrelse 0-499 elever"



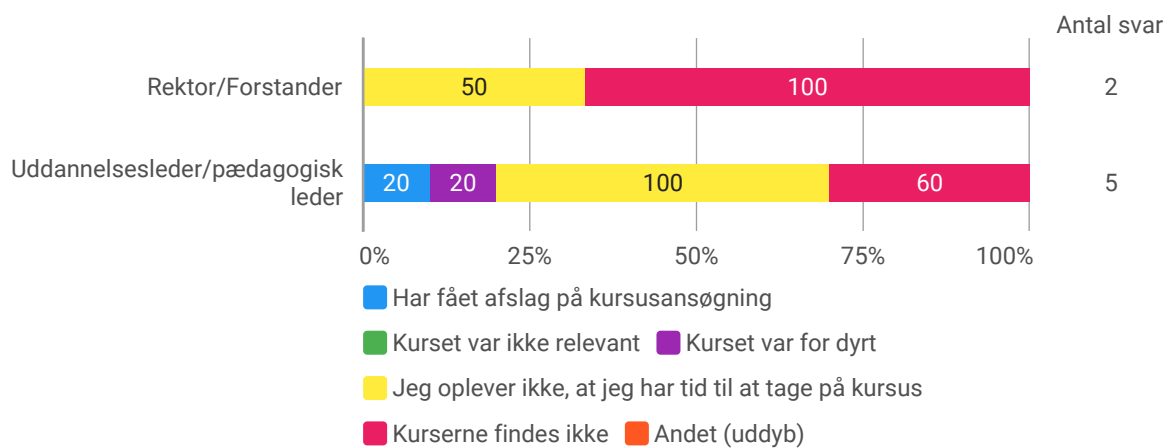
## Opdelt på stillingstype

Figur filtreret på "Skolestørrelse 500-799 elever"



## Opdelt på stillingstype

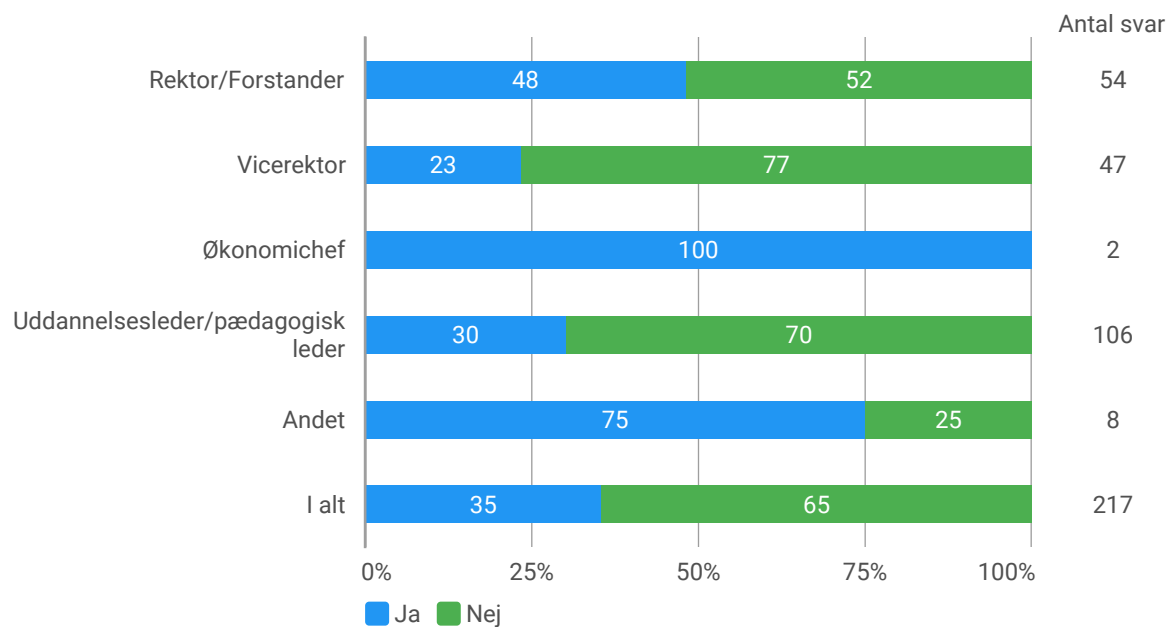
Figur filtreret på "Skolestørrelse +800 elever"



## 9 Mentorer

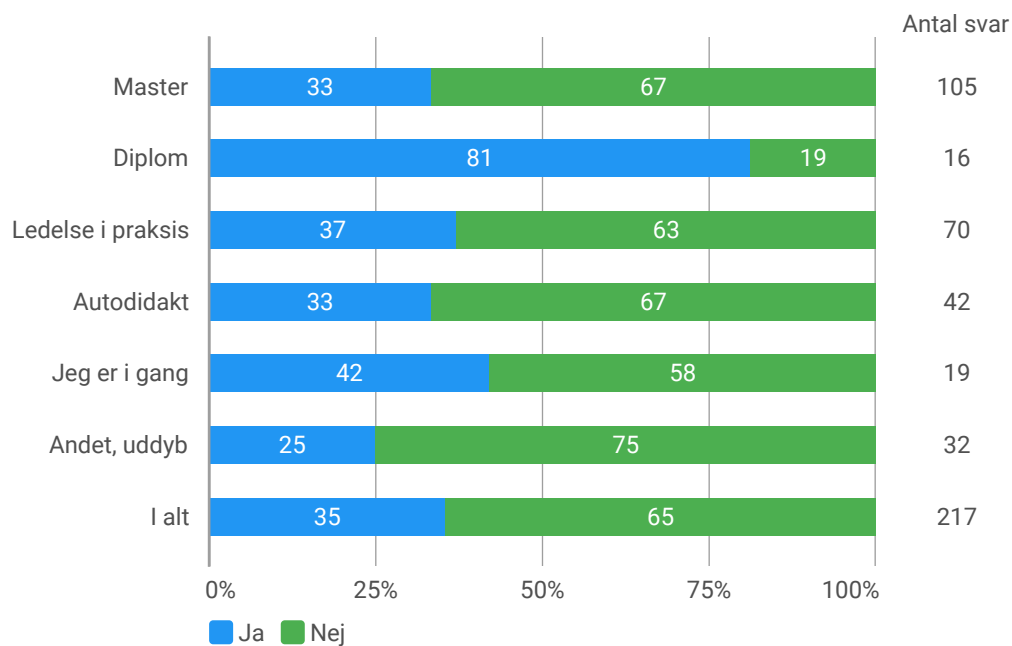
### Krydset med stillingsbetegnelse

Ville du ønske, at du havde fået tildelt en mentor?



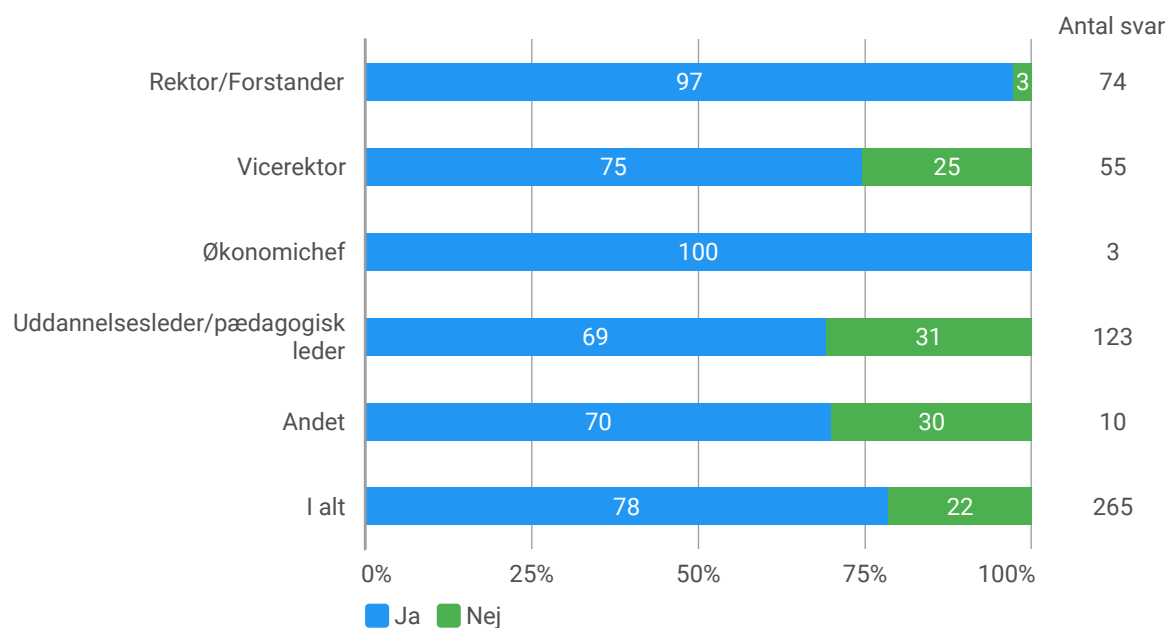
### Krydset med uddannelsestype

Ville du ønske, at du havde fået tildelt en mentor?

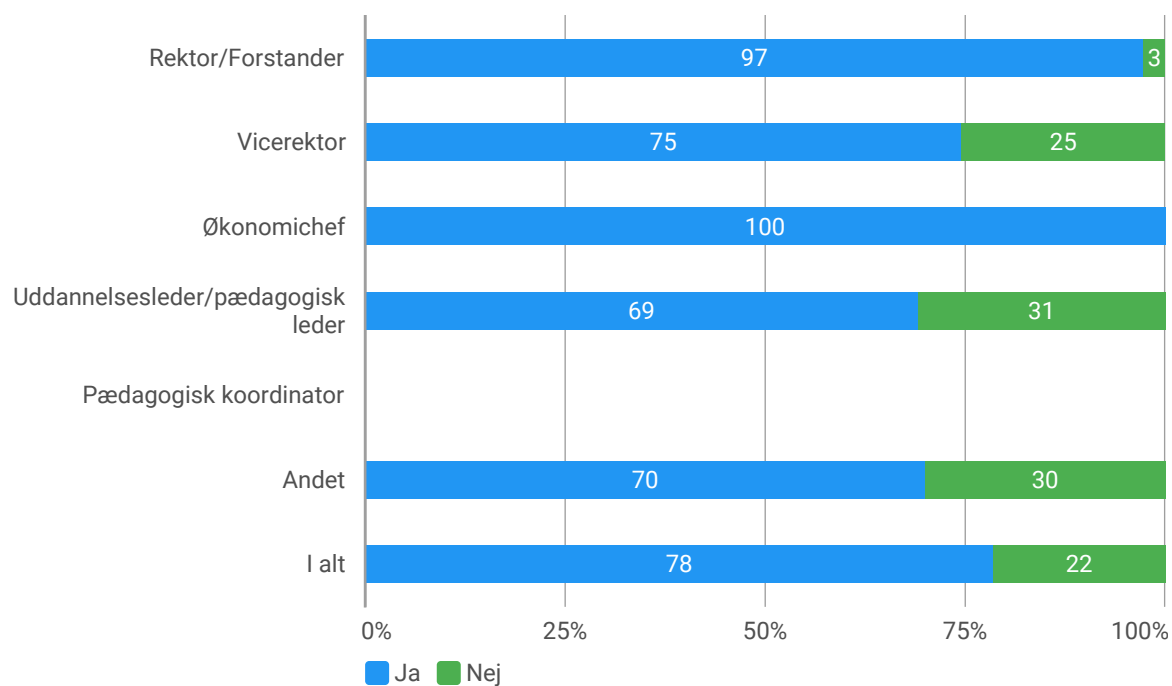


# 10 Netværk

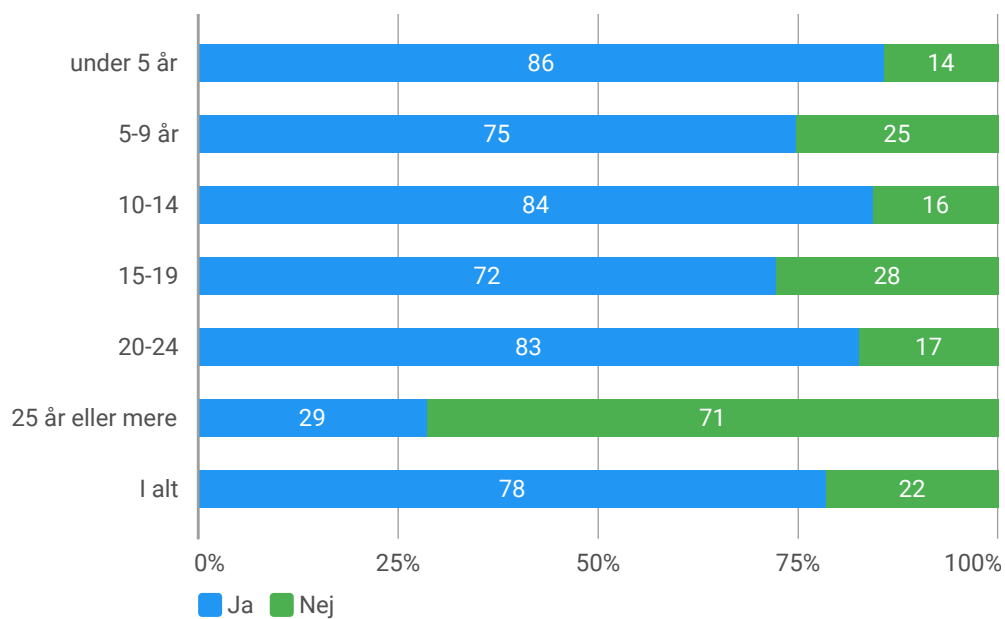
Er du med i et ledelsesnetværk? - krydset med stillingsbetegnelse



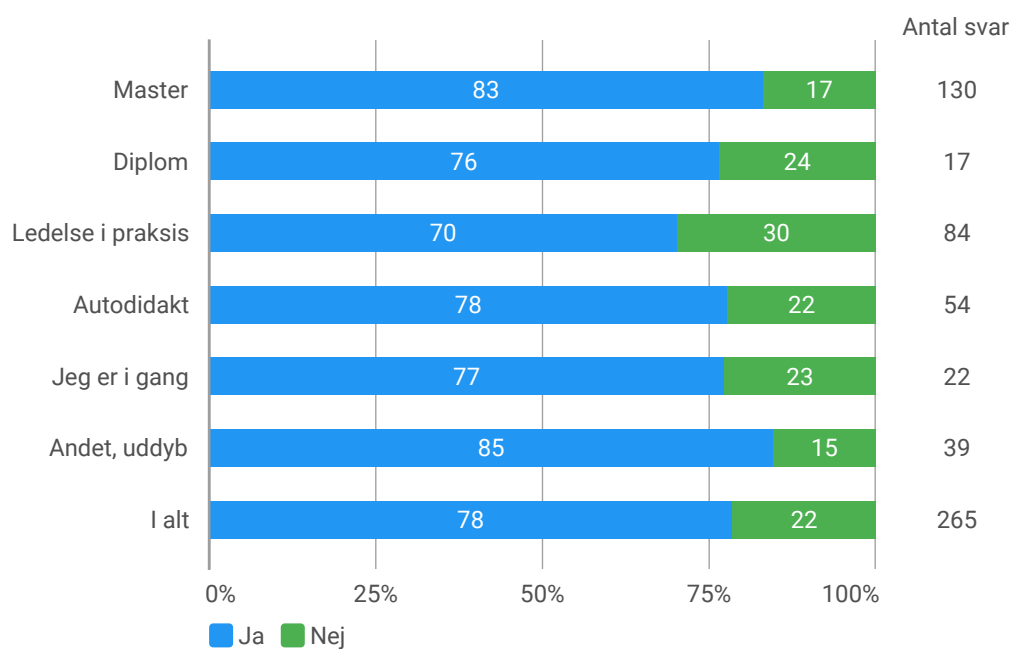
deltagelse i ledelsesnetværk, fordelt på stillingsbetegnelse



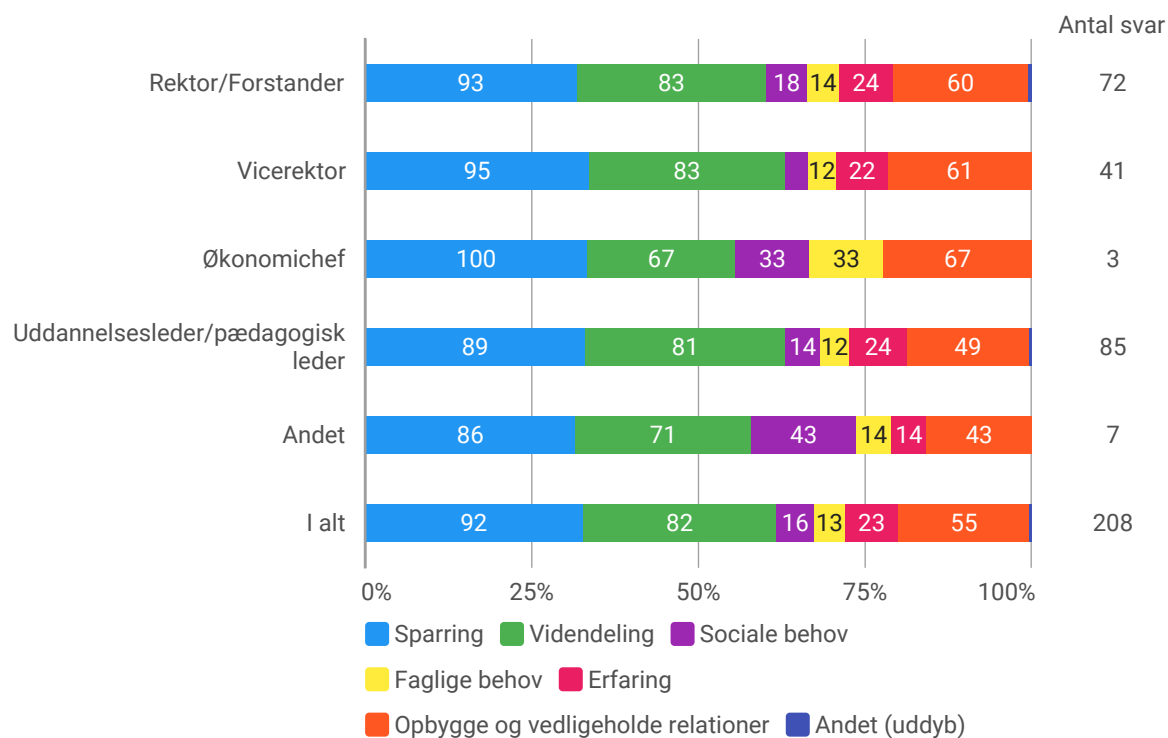
### deltagelse i ledelsesnetværk, fordelt på anciennitet



### Er du med i et ledelsesnetværk? - krydset med uddannelsesbaggrund



## Hvad er dit vigtigste udbytte af din netværksdeltagelse? (max. 3) - krydset med stillingsbetegnelse

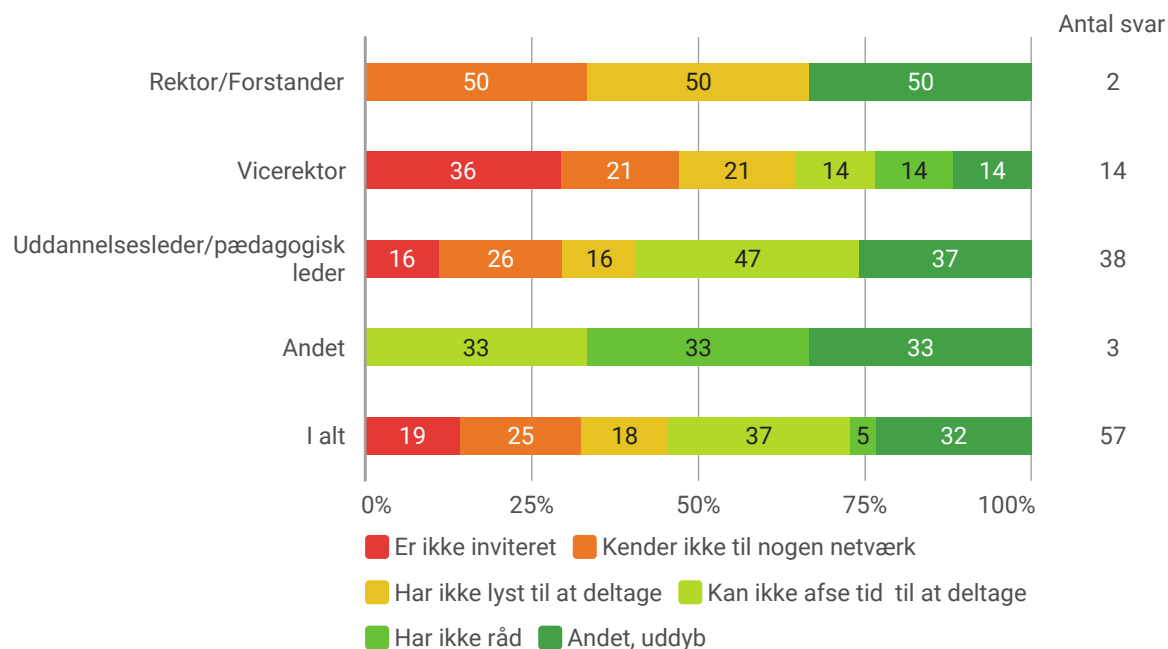


Læses som følgende:

Af de adspurgte Rektor/forstander-ansatte personer, har 93% af de 72 adspurgte, svaret, at de mener Sparring er et af de vigtigste udbytte af netværksdeltagelse.

## 10.1 Årsager til mangel på deltagelse i ledelsesnetværk

Hvad er de væsentligste årsager til, at du ikke er med i et ledelsesnetværk?  
(Mulighed for at sætte flere kryds)

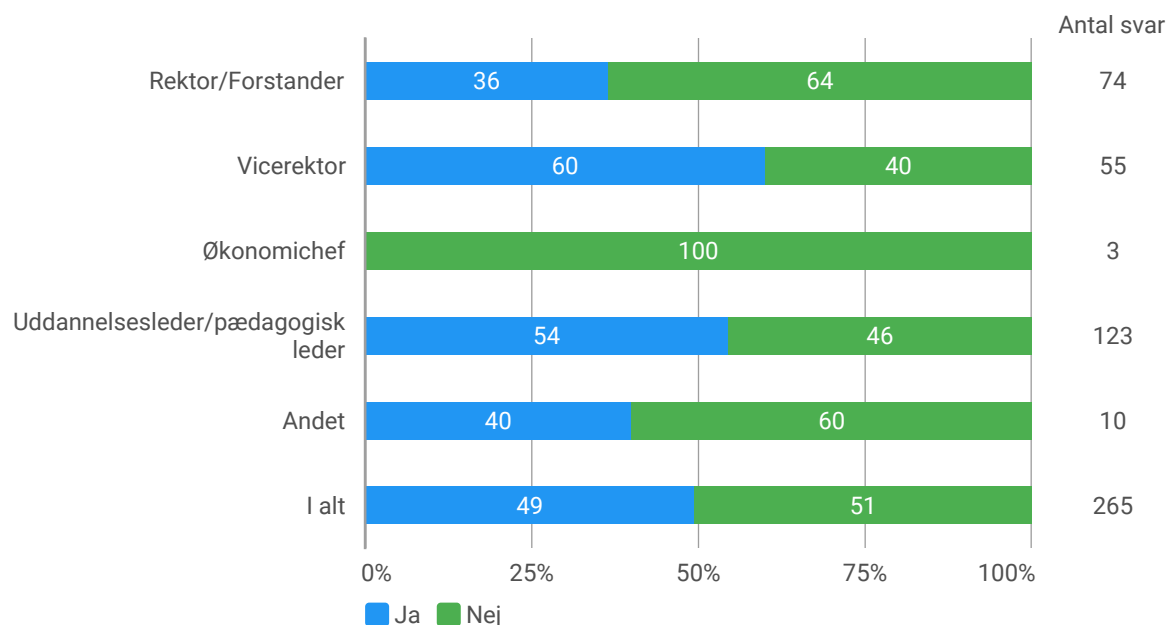


Læses som følgende:

Fx har 16 % af de adspurgte uddannelses-/pædagogiske ledere angivet, at de ikke er inviteret til ledelsesværk som årsagen til, at de ikke er med i et.

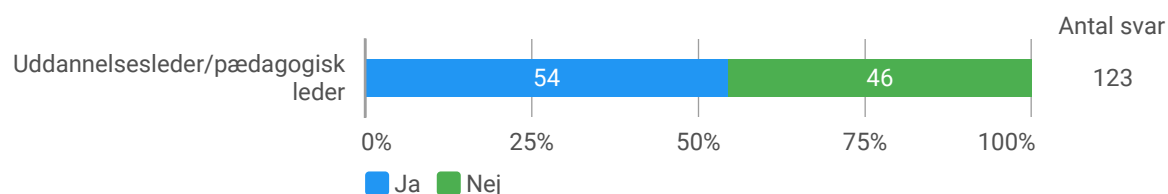
# 11 Karriere

Har du overvejet at søge en stilling som vicerektor eller rektor?



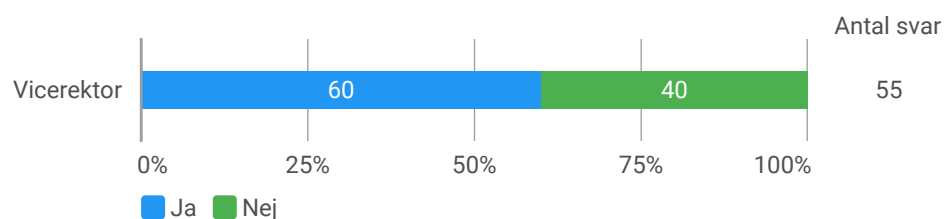
Har du overvejet at søge en stilling som vicerektor eller rektor?

Figur filtreret på "Uddannelses-/pædagogiske ledere stillingsbetegnelse"



Har du overvejet at søge en stilling som vicerektor eller rektor?

Figur filtreret på "Vicerektor stillingsbetegnelse"



## Har du en af følgende ledelseskompetencer? (Mulighed for at sætte flere kryds)

Figur filtreret på "Har ikke de tilstrækkelige erfaringer eller kompetencer"

