

Resultater fra Arbejdsliv 2016 (Tema: Ledelse)

Undersøgelsen er foretaget som en spørgeskemaundersøgelse sendt ud til et tilfældigt udtræk af Djøfs erhvervsaktive medlemmer i maj/juni måned 2016. Der er 1362, der har besvaret hele eller dele af spørgeskemaet, svarende til en svarprocent på 23 procent. Undersøgelsen giver indsigt i medlemmernes bevæggrunde for valg- og fravalg af lederposter, herunder de væsentligste udfordringer, der forbinder sig med den type stillinger.

Ref. B/-

20.09.2016

Undersøgelsen viser blandt andet, at

- en større andel af mænd besidder lederstillinger end kvinder (7 procentpoint forskel), samt at andelen af de mandlige ledere, som besidder lederposter i på direktionsniveau er større end blandt kvinder (10 procentpoint større)
- den yngste aldersgruppe har relativt færre lederstillinger end de ældre aldersgrupper. Omvendt har de yngre aldersgrupper et større ønske om at få en lederstilling end de ældre (dog ikke i nærmeste fremtid)
- hensynet til balancen mellem arbejdsliv og privatliv er den næst vigtigste årsag til, at ønsket om lederstillingen sættes i bero (45 procent), og de adspurgte forventer, at det bliver den største udfordring, hvis de får en lederstilling (57 procent). Begge har fået større betydning siden 2014 (stigning på hhv. 10 procentpoint og 7 procentpoint).
- hensynet til balancen mellem arbejdsliv og privatliv som årsag til ikke at søge et lederjob, spiller til gengæld en væsentligt mindre rolle blandt dem, som pure afviser idéen om at blive leder både nu og fremover (22 procent).
- de privatansatte i højere grad end de offentligt ansatte lægger vægt på personlig udvikling som vigtig årsag til at tage en lederstilling (forskul på 23 procentpoint)

Indhold

1. Hvem er-, og hvem vil gerne være leder?	2
2. Grunde til valget af en lederstilling	4
3. Grunde til ikke at ønske en lederstilling.....	6
4. De (forventet) væsentligste udfordringer ved en lederstilling	8
5. Grunde til ønsket om at blive leder.....	10

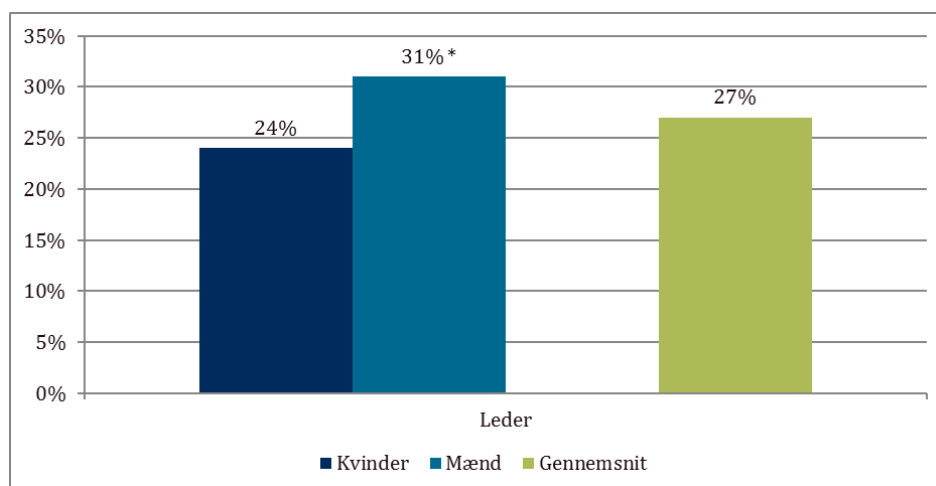
Definition:

Vi definerer i det følgende en leder, som en medarbejder med mindst én underordnet (en enkelt fast tilknyttet student eller tilsvarende tæller i denne sammenhæng ikke som en underordnet)

1. Hvem er-, og hvem vil gerne være leder?

Figur 1-2 og tabel 1-2 viser andelen af de adspurgte, der er ledere – og blandt de der ikke er, hvorvidt de har et ønske om at blive ledere eller ej. Det er delt op på hhv. kvindelige og mandlige respondenter og på aldersgrupper. Ud fra dette kan man se, at lidt over en fjerdedel af respondenterne er ledere, og blandt de, der ikke er ledere, har 61 procent et ønske om enten i nærmeste fremtid eller senere at blive ledere.

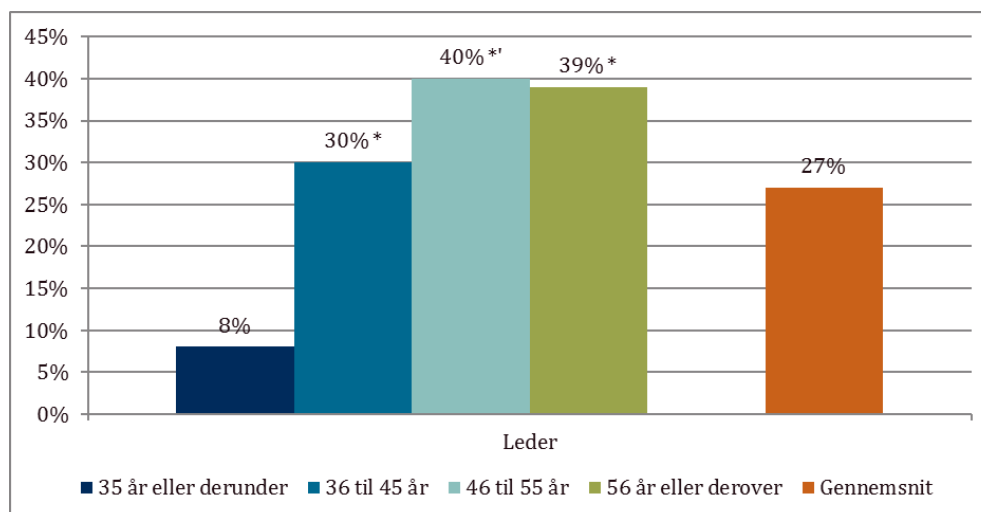
Figur 1: Er du i forhold til definitionen ovenfor...



Note: Signifikant større end kvinder (*), signifikant større end mænd (!)

Fra figur 1 ses det, at der er en større andel af mændene end kvinderne, der er ledere, og det er således syv procentpoint flere af mændene end af kvinderne, der er ledere.

Figur 2: Er du i forhold til definitionen ovenfor... (II)



Note: Signifikant større end 35 år eller derunder (*), signifikant større end 36 til 45 år (!), signifikant større end 46 til 55 år (^), signifikant større end 56 år eller derover (~)

Foruden forskellen mellem mænd og kvinder, er der, måske ikke overraskende, forskelle mellem aldersgrupper på andelen, der besidder lederposter, og markante forskelle på ønsket om at blive leder. Gruppen under 36 besidder således relativt færre lederposter end de andre aldersgrupper (figur 2), og gruppen mellem 46 og 55 år har relativt flere lederposter end gruppen af 36 til 45 år.

Tabel 1: Har du et ønske om at blive leder?

	Kvinder	Mænd	Total
	Procent	Procent	Procent
Ja, gerne i den nærmeste fremtid	16%	19%	17%
Ja, men ikke lige nu	42%	48%	44%
Nej	42%	33% ^	38%
<i>Signifikant forskel (^)</i>	N: 511	N: 320	N: 831

Når figur 1 viser, at der signifikant flere mænd, der er ledere end kvinder, er det imidlertid også relevant at kigge på resultaterne fra tabel 1: Det ses her, at en signifikant større andel af kvinderne ikke ønsker at være ledere end tilfældet er for mændene. Resultatet fra figur 1 skal derfor også ses i lyset af, at der er forskelle mellem grupperne på, om man ønsker en lederstilling.

Tabel 2: Har du et ønske om at blive leder?

	35 år eller derunder	36 til 45 år	46 til 55 år	56 år eller derover	Total
	Procent	Procent	Procent	Procent	Procent
Ja, gerne i den nærmeste fremtid	16%	21%~	20%	7%	17%
Ja, men ikke lige nu	64%'^~	45%^~	23%~	5%	44%
Nej	20%	34%*	58%*' ^	88%*'^	38%

Note: Signifikant større end 35 år eller derunder (*), signifikant større end 36 til 45 år (^), signifikant større end 46 til 55 år (^), signifikant større end 56 år eller derover (~)

Tabel 2 viser forskelle på tværs af aldersgrupper i ønsket om at blive leder. Gruppen over 56 år er den gruppe, som i størst grad afviser at have et ønske om en lederstilling, og sammenhængen ser ud til at være konsistent på tværs af alle aldersgrupper – jo yngre, jo færre afviser ønsket om et lederjob.

Til fortællingen hører det med, at de yngre i højere grad end de ældre ønsker sig et lederjob, *bare ikke lige nu*. Men den samme sammenhæng er ikke til stede, når man spørger til, om man ønsker en lederstilling *i nærmeste fremtid*.

Tabel 3: På hvilket ledelsesniveau er din stilling?

	Kvinder	Mænd	Total
	Procent	Procent	Procent
Direktion (direktør, departementschef, kommunaldirektør mv.)	10%	20% ^	15%
Øverste mellemlider (leder som har medarbejdere, der også selv er personaleledere)	34%	25%	30%
Linjefører (leder som kun har medarbejdere uden personaleledelsesansvar)	50%	51%	50%
Andet, angiv gerne hvilket:	6%	4%	5%
<i>Signifikant forskel (^)</i>	N: 172	N: 164	N: 336

Tabel 3 viser hvilket niveau lederne befinder sig på, opdelt på køn. Mændene sidder i højere grad på topledposterne end kvinderne: 20 procent af de adspurgte mandlige ledere besidder en direktionspost, mens dette er tilfældet for 10 procent af de kvindelige ledere.

2. Grunde til valget af en lederstilling

I tabel 4-6 og figur 3 præsenteres årsagerne til, at dem, som er ledere, valgte at

blive det, og dette er opdelt efter køn, hvorvidt man er ansat i offentlige eller private virksomheder, samt udviklingen fra 2014 til 2016. Den vigtigste årsag er lysten til mere indflydelse og ansvar: næsten tre fjerdedele angiver dette som blandt de tre vigtigste årsager (tabel 4).

Tabel 4: Hvad var de vigtigste årsager til, at du valgte at blive leder?

	2014	2016
	Procent	Procent
Faglige udfordringer	43%	40%
Lyst til personaleledelse	41%	40%
Lyst til større ansvar/indflydelse	73%	74%
Højere status	5%	9% ^
Personlig udvikling	48%	39% ^
Højere løn	15%	20% ^
Lysten til at skabe resultater gennem andre	37%	38%
Kunne ikke sige nej (fx afgørende for virksomheden/organisationen)	9%	11%
Andet, angiv gerne hvilke	2%	1%
<i>Signifikant forskel (^)</i>	n: 260	n: 340

Det ses af tabel 4, at der er sket en udvikling mod, at muligheden for personlig udvikling er blevet mindre en betydningsfuld årsag siden 2014, mens udsigten til højere status og højere løn er blevet en anelse vigtigere.

Tabel 5: Hvad var de vigtigste årsager til, at du valgte at blive leder? (II)

	Kvinder	Mænd	Total
	Procent	Procent	Procent
Lyst til større ansvar/indflydelse	76%	71%	74%
Faglige udfordringer	40%	40%	40%
Lyst til personaleledelse	43%	37%	40%
Personlig udvikling	39%	39%	39%
Lysten til at skabe resultater gennem andre	41%	35%	38%
Højere løn	14%	25% ^	20%
Kunne ikke sige nej (fx afgørende for virksomheden/organisationen)	9%	13%	11%
Højere status	8%	9%	9%
Andet, angiv gerne hvilke	2%	1%	2%
<i>Signifikant forskel (^)</i>	n: 174	n: 166	n: 340

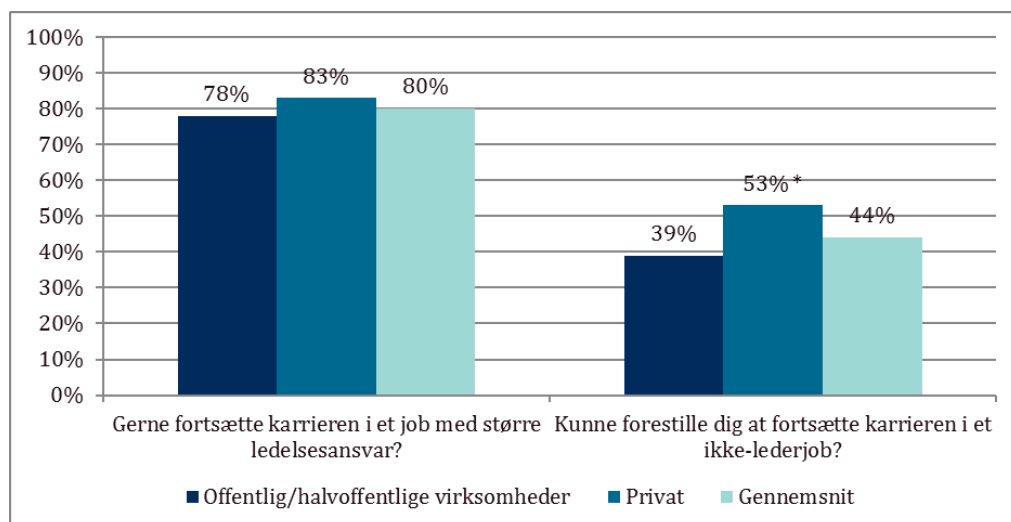
Dertil kan tilføjes, at højere løn som årsag er mere udbredt blandt de mandlige ledere end blandt de kvindelige ledere (tabel 5), men den samlede betydning af højere løn som årsag er trods alt rangeret relativt lavt (sjette vigtigst).

Tabel 6: Hvad var de vigtigste årsager til, at du valgte at blive leder? (III)

	Offentlig/halvoffentlige virksomheder	Privat	Total
	Procent	Procent	Procent
Faglige udfordringer	40%	39%	40%
Lyst til personaleledelse	44%	32% ^	40%
Lyst til større ansvar/indflydelse	77%	67% ^	74%
Højere status	8%	9%	9%
Personlig udvikling	40%	35%	39%
Højere løn	20%	19%	20%
Lysten til at skabe resultater gennem andre	37%	41%	38%
Kunne ikke sige nej (fx afgørende for virksomheden/organisationen)	8%	17% ^	11%
Andet, angiv gerne hvilke	1%	2%	1%
<i>Signifikant forskel (^)</i>	n: 222	n: 119	n: 341

Fra tabel 6 ses det, at lysten til personaleledelse samt lysten til større ansvar har været en mere betydningsfuld årsag til at blive leder blandt de offentligt ansatte end blandt de privatansatte. Til gengæld svarer en signifikant større andel af de privatansatte, at de blev ledere, fordi det var nødvendigt i den situation, de var i.

Figur 3: I hvor høj grad vil du...



Note: Figuren angiver andele, der svarer i nogen eller høj grad til spørgsmålet.

Note: Signifikant større end offentlig/halvoffentlige virksomheder (*), signifikant større end privat (')

I figur 3 er det vist, hvorvidt lederne er interesserede i at få mere ledelsesansvar, samt om de kunne forestille sig at tage et ikke-lederjob i fremtiden, og dette er opdelt efter om det er offentligt- eller privatansatte ledere. Samlet set har en meget stor andel af lederne, 80 procent, i nogen eller høj grad lyst til mere ledelsesansvar i fremtiden. Næsten halvdelen kunne til gengæld godt se sig selv i job uden ledelsesansvar i fremtiden (44 procent).

Der er ingen signifikant forskel mellem offentligt- og privatansatte ledere på, om man har lyst til mere ledelsesansvar i fremtiden, men de privatansatte ledere kan i højere grad se sig selv i et ikke-lederjob i fremtiden, end tilfældet er for de offentligt ansatte ledere.

3. Grunde til ikke at ønske en lederstilling

I tabel 7 og 8 adspørges de som har svaret, at de ikke ønsker en lederstilling, hvad deres bevæggrunde for dette er, hvor udviklingen fra 2014 til 2016 samt opdeling på aldersgrupper vises. Samlet set er den vigtigste årsag til, at de ikke ønsker lederstillinger, at de satser på en karriere som specialist/generalist/ projektleder/ fagansvarlig (72 procent svarer sådan i 2016).

Tabel 7: Hvorfor forventer du ikke, at du vil søge en lederstilling? (ønsker ikke lederstilling)

	2014	2016
	Procent	Procent
Jeg vil hellere satse på en karriere som specialist/generalist/projektleder/fagansvarlig	69%	72%
Jeg tror, at der er for mange personlige omkostninger forbundet med en lederstilling	24%	31% ^
Jeg ønsker ikke at lægge den ekstra energi i jobbet, det kræver at være leder	17%	15%
Hensynet til privatliv (herunder familie, venner mv.)	23%	22%
Jeg ønsker ikke personaleansvar	38%	40%
Jeg har ikke lyst til ledelsesopgaven	31%	29%
Jeg ønsker at prioritere anderledes	21%	20%
Anden begrundelse, angiv gerne hvilke:	9%	10%
<i>Signifikant forskel (^)</i>	n: 259	n: 313

Derudover kan det ses fra tabel 7, at forventningen om, at der vil være store personlige omkostninger forbundet med en lederstilling, er mere fremtrædende i 2016 end i 2014.

Tabel 8: Hvorfor forventer du ikke, at du vil søge en lederstilling? (ønsker ikke lederstilling) (II)

	35 år eller derunder	36 til 45 år	46 til 55 år	56 år eller derover	Total
	Procent	Procent	Procent	Procent	Procent
Jeg tror, at der er for mange personlige omkostninger forbundet med en lederstilling	42%~	33%	33%	16%	31%

n: 313

Note: Signifikant forskellig fra 35 år eller derunder (*), signifikant forskellig fra 36 til 45 år (!), signifikant forskellig fra 46 til 55 år (^), signifikant forskellig fra 56 år eller derover (~)

Tabel 8 viser, at der er en tendens til, at dette særligt er blandt den yngste gruppe, om end det kun er forskellen fra den yngste- til den ældste gruppe, der er statistisk signifikant.

Tabel 9: Hvorfor har du endnu ikke søgt en lederstilling? (ønsker lederstilling, men ikke lige nu)

	2014	2016
	Procent	Procent
Lige nu vil jeg hellere satse på en karriere som specialist/generalist/projektleder/fagansvarlig	54%	63% ^
Jeg føler mig ikke klar til at have personaleansvar endnu	42%	38%
Hensyn til privatlivet (herunder familie, venner mv.)	35%	45% ^
Jeg har andre prioriteter på nuværende tidspunkt	23%	29% ^
Jeg ønsker ikke at være leder i den organisation, jeg er ansat i nu	18%	20%
Det rigtige job skal vise sig	29%	32%
Anden begrundelse, angiv gerne hvilke:	10%	6% ^
Note: Signifikant forskel (^)	n: 277	n: 368

Tabel 9 præsenterer årsagerne til, at de, som ikke ønsker en lederstilling *lige nu*, ikke ønsker et lederjob lige nu. Her er udviklingen fra 2014 til 2016 vist. Den vigtigste årsag er, at de ønsker at forfølge en karriere som specialist/generalist/projektleder/fagansvarlig, hvilket ligeledes var tilfældet for gruppen, der ikke ønskede sig et lederjob (tabel 7).

En interessant forskel er imidlertid, at hensynet til privatlivet er en betydelig vigtigere årsag til, at de ikke ønsker sig et lederjob lige nu (45 procent, næst vigtigst) (tabel 9), end til, at de slet ikke ønsker sig lederjob (22 procent, femte vigtigst) (tabel 7).

Det tyder altså på, at hensynet til privatlivet er en meget betydningsfuld årsag til, at respondenterne *udskyder* deres planer om at blive ledere, mens det i mindre grad er årsag til, at de pure afviser idéen om at blive leder.

Det fremgår desuden af tabel 9, at hensynet til privatlivet er blevet en vigtigere årsag til, at man ikke søger en lederstilling lige nu i 2016 sammenlignet med i 2014, og der kan herfor ses en stigning på 10 procentpoint.

4. De (forventet) væsentligste udfordringer ved en lederstilling

Tabel 10-11 viser, hvad de adspurgte forventer vil være deres største udfordring, hvis de får en lederstilling. Udviklingen fra 2014 til 2016 samt opdeling på mandlige og kvindelige respondenter er fremvist.

Tabel 10: Hvad tror du vil være dine største udfordringer, hvis du skulle varetage et lederjob? (dem der ikke er ledere)

	2014	2016
	Procent	Procent
Motivation og ledelse af personale	34%	32%
Opretholde balance mellem arbejdsliv og privatliv	50%	57% ^
Personlige udfordringer	20%	15% ^
Fastholdelse af medarbejdernes loyalitet	8%	12% ^
Vinde og fastholde ledelsens tillid	8%	10%
At give "slip" på fagligheden	39%	35% ^
Manglen på "kolleger"/kollegialt fællesskab	33%	40% ^
At skulle være loyal over for de beslutninger der træffes i organisationen	26%	24%
Ingen	3%	4%
Andre, angiv hvilke:	4%	3%
	n: 748	n: 511

Note: Signifikant forskel (^)

Den forventet mest vigtige udfordring for de adspurgte vil være at få arbejdslivet og privatliv til at passe sammen, hvilket angives af 57 procent, og denne udfordring har fået større betydning i 2016 end i 2014 (tabel 10). Dette resultat er altså konsistent med ovenfor viste resultater, som viser, at hensynet til balancen mellem arbejdsliv og privatliv har fået større betydning for respondenternes overvejelser om at tage et lederjob i 2016 sammenlignet med år 2014.

Det ses desuden af tabel 10, at det at have et mere begrænset antal kolleger ses som en større udfordring ved et lederjob i 2016 end i 2014.

Tabel 11: Hvad tror du vil være dine største udfordringer, hvis du skulle varetage et lederjob? (dem der ikke er ledere) (II)

	Kvinder	Mænd	Total
	Procent	Procent	Procent
Motivation og ledelse af personale	24%	41% ^	32%
Opretholde balance mellem arbejdsliv og privatliv	60%	52%	57%
Personlige udfordringer	17%	13%	16%
Fastholdelse af medarbejdernes loyalitet	10%	16% ^	12%
Vinde og fastholde ledelsens tillid	8%	12%	10%
At give "slip" på fagligheden	33%	38%	35%
Manglen på "kolleger"/kollegialt fællesskab	50%	26% ^	40%
At skulle være loyal over for de beslutninger der træffes i organisationen	26%	22%	24%
Ingen	2%	6%	4%
Andre, angiv hvilke:	3%	2%	3%
	n: 295	n: 216	n: 511

Note: Signifikant forskel (^)

Derudover ses det af tabel 11, at der er forskelle mellem mænd og kvinder i vurderingen af udfordringer ved et lederjob.

Mænd angiver i større grad end kvinder, at det at fastholde medarbejdernes loyalitet samt motivation og ledelse af deres medarbejdere forventes at være blandt de væsentligste udfordringer ved en lederstilling.

Kvinder angiver til gengæld i langt højere grad end mænd, at de færre "kolleger" og manglen på kollegialt fællesskab forventes at være blandt de væsentligste udfordringer. Sidstnævnte forskel er på 24 procentpoint, og hvor udfordringen blandt kvinder er rangeret som den næst største, er den blandt mændene kun rangeret som den femte største udfordring ved at tage et lederjob.

5. Grunde til ønsket om at blive leder

Tabel 12-13 giver et billede af, hvorfor de respondenter, der ønsker at blive leder i nærmeste fremtid, har dette ønske, og der fremvises her både udviklingen fra 2014 til 2016 samt opdelingen mellem offentligt og privatansatte.

Tabel 12: Hvad er de vigtigste årsager til, at du ønsker at blive leder? (Dem, der ønsker et lederjob i nærmeste fremtid)

	2014	2016
	Procent	Procent
Faglige udfordringer/udvikling	57%	59%
Lyst til personaleledelse	43%	52% ^
Lyst til større ansvar/indflydelse	65%	73% ^
Højere status	8%	10%
Personlig udvikling	38%	34%
Højere løn	24%	15% ^
Lysten til at skabe resultater gennem andre	49%	41%
Andet, angiv hvilke	1%	1%
<i>Note: Signifikant forskel (^)</i>	n: 136	n: 143

Samlet set er den vigtigste årsag til ønsket om at blive leder lysten til større ansvar og indflydelse, hvilket angives af 73 procent, og det er konsistent med resultaterne præsenteret i tabel 4 omkring motivationen for at blive leder blandt nuværende ledere.

Der viser sig i tabel 12 en tendens til, at lyst til personaleledelse og lyst til større ansvar og indflydelse er blevet en anelse vigtigere årsager, mens ønsket om højere løn har fået en anelse mindre betydning.

Tabel 13: Hvad er de vigtigste årsager til, at du ønsker at blive leder? (II) (Dem, der ønsker et lederjob i nærmeste fremtid)

	Offentlig/halvoffentlige virksomheder	Privat	Total
	Procent	Procent	Procent
Faglige udfordringer/udvikling	53%	69%	59%
Lyst til personaleledelse	62%	37% ^	52%
Lyst til større ansvar/indflydelse	74%	70%	73%
Højere status	9%	13%	10%
Personlig udvikling	25%	48% ^	34%
Højere løn	18%	9%	15%
Lysten til at skabe resultater gennem andre	40%	43%	41%
Andet, angiv hvilke	0%	2%	1%

Note: Signifikant forskel (^)

Når man kigger på forskelle mellem offentligt- og privat ansatte (tabel 13), adskiller de sig tydeligst ved, at de offentligt ansatte lægger betydeligt mere vægt på lysten til personaleledelse som årsag, mens de privatansatte til gengæld tillægger muligheden for personlig udvikling i et lederjob stor betydning – i langt højere grad end de offentligt ansatte (23 procentpoint til forskel).