

Om ledere i 1. række

Resumé af rundspørge til medlemmer af FOA, SL, HI og 3F
foretaget for Væksthus For Ledelse i perioden 28. april-10. juli 2010

Indhold

Om undersøgelsen.....	2
Om resuméet.....	2
Generelt om ledere i første række	3
Selvopfattelse	8
Krav og forventninger	10
Arbejdsbyrde	11
Uddannelse	12
Jobindhold	13
Ambitioner	13
Aldersprofiler	14
Tidsforbrug.....	16

Lars Friis

Grønnegade 93 . 8000 Århus C . Tlf. 36968719 . Mobil 28877819 . post@larsfriis.dk . www.larsfriis.dk

Om undersøgelsen

Den elektroniske rundspørge har omfattet medlemmer af fire faglige organisationer med følgende antal svar fra hver:

Organisation	Antal	Beskrivelse
FOA	380	Ledere på det tekniske serviceområde (skoler, rådhus og lign.), i ældreplejen og dagtilbud (primært dagplejen)
SL	173	Ledere på socialpædagogiske arbejdspladser, hvor der arbejdes med bl.a. udsatte børn og unge, børn og voksne med fysisk eller psykisk handicap, psykisk syge, misbrugere og hjemløse.
HI	116	Halinspektører, anlægsinspektører, idrætsinspektører og andre ledere med ansvar inden for idræts-, kultur- og fritidssektoren.
3F	47	Tekniske serviceledere på skoler m.m.
I alt	716	

Som udgangspunkt for undersøgelsen er der to forudsætninger, og derfor gælder to karakteristika for alle de svar, der er medtaget i dette resumé:

- **Svarpersonerne er ledere for mindst én medarbejder**
- **Svarpersonerne er ikke ledere for andre ledere**

For at respondenterne kunne opleve en smidig afvikling af rundspørgen, har det rent teknisk ved hovedparten af spørgsmålene ikke været et krav, at man skulle besvare et spørgsmål, før man kunne gå videre til det næste. Derfor har antallet af svar været forskellige ved de enkelte spørgsmål. Især ved mere komplekse spørgsmålsbatterier er antallet af svar dalet, men minimum i de tilfælde er 679 svar. Når antallet af svar i nogle tilfælde er lavere, skyldes det, at såkaldte aktiveringsregler har filtreret nogle respondenter fra, så kun de, der har svaret noget bestemt på et tidligere spørgsmål, har fået dette spørgsmål.

Svarprocenterne for de udvalgte ledermedlemmer af de tre førstnævnte organisationer ligger mellem 32 og 38 pct. Spørgeskemaet til ledermedlemmerne af 3F er distribueret som såkaldte selvoprettelseslinks via medarbejdere i 3F's afdelinger, og det er derfor vanskeligt at afgøre, hvor mange 3F-medlemmer der har haft mulighed for at svare.

Der er ikke foretaget nogen bortfaldsanalyse, hvor en række parametre ved rundspørgedeltagerne er sammenlignet med samme karakteristika i hele populationen, men meget tyder på, at bortfaldet i stor udstrækning skyldes udgåede e-mail-adresser og andre forældede data som overgang til efterløn osv. Erfaringsmæssigt vurderes bortfaldet derfor at være vilkårligt og ikke påvirke undersøgelsesresultatet i nævneværdigt omfang, men der er ingen tvivl om, at en grundigere undersøgelse af disse lederes vilkår og holdninger bør indebære en egentlig bortfaldsanalyse suppleret med et større antal kvalitative interviews og observationsstudier.

Om resuméet

En større rapport med 299 frekvens- og krydstabeller ligger til grund for dette resumé. Når der i en parentes er angivet et tal, henviser det til tabelnummeret i rapporten. I nogle tilfælde er rækker og kolonner af pædagogiske årsager byttet om i forhold til den udgave, der findes i rapporten, men samme data ligger altså til grund for tabeller med samme nummer. Det samme gælder, når tabellerne i dette resumé præsenteres som grafik.

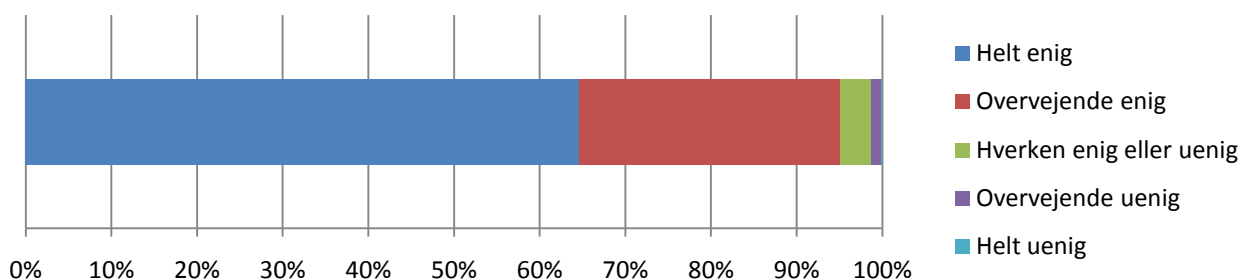
Generelt om ledere i første række

- **De finder deres job spændende og udfordrende**

95 pct. af svarpersonerne finder deres job spændende og udfordrende. Kun ni af de 689, der har svaret på dette spørgsmål, er enten overvejende eller helt uenig i udsagnet (8).

Tabel 8

I hvilken grad er du enig i nedenstående udsagn? - Mit job er spændende og udfordrende



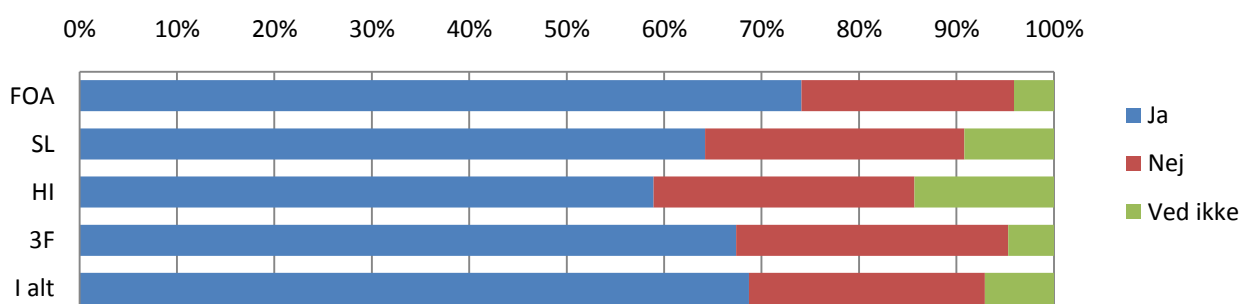
- **Det store flertal oplever, at der er tydelige krav og forventninger til dem, men hver fjerde gør det ikke**

Mere end to tredjedele af svarpersonerne oplever tydelige krav og forventninger fra deres nærmeste leder. Der er en vis varians mellem de forskellige organisationer. De tydelige krav og forventninger opleves af 74 pct. af medlemmerne af FOA, mens HI har den laveste andel på 59 pct. Syv procent svarer "ved ikke" på spørgsmålet, mens hver fjerde ikke oplever tydelige krav og forventninger (7).

Bemærk, at der er en betydelig statistisk usikkerhed ved krydstabuleringen på organisationer, med i dette tilfælde +/- 14 procentpoint for 3F's vedkommende, og henholdsvis 9 (HI), 7 (SL) og 4,5 (FOA) ved resultaterne for de øvrige organisationer, sorteret efter antallet af deltagende medlemmer.

Tabel 7

Oplever du, at der er tydelige krav og forventninger fra din nærmeste leder?

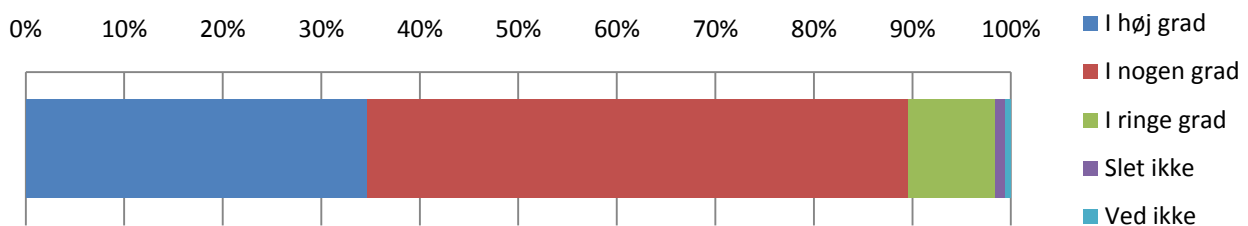


- **De synes gennemgående, at de har gode betingelser for at udøve ledelse**

Ni ud af ti synes, at de i høj eller nogen grad har gode betingelser for at udøve ledelse. Andelen er næsten ens for medlemmerne af de forskellige organisationer, bortset fra 3F, hvor det gælder otte ud af ti, men ved denne organisation betyder de relativt få svar en betydelig usikkerhed på +/- næsten 12 procentpoint. (2)

Tabel 2

Synes du, at du alt i alt har gode betingelser for at udøve ledelse?



- **De føler sig i høj grad respekteret af medarbejderne, i lidt mindre grad også af lederkolleger og ledere over dem**

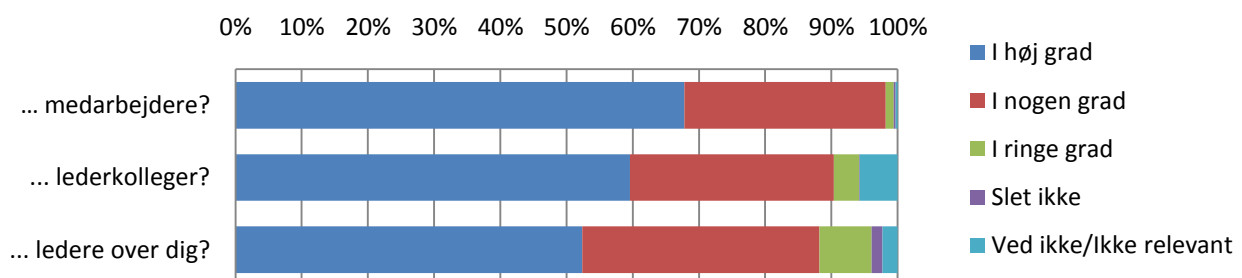
Mere end to ud af tre føler, at deres rolle som leder i høj grad bliver respekteret af dem, de er leder for (4). Derudover er det godt 30 pct., der føler, at de i nogen grad bliver respekteret af denne gruppe. Sammenlagt er det således over 98 pct. af svarpersonerne, der føler, at deres medarbejdere i høj eller nogen grad respekterer dem.

Følelsen af at blive respekteret gælder også i stort omfang i forhold til ledere på samme og højere niveau, men respondenterne oplever åbenbart, at graden af respekt daler på vej op i hierarkiet (5-6).

Følelsen af at blive respekteret mest af medarbejderne gælder alle uanset organisation, og kun promiller adskiller andelenes størrelse, men tendensen til mindre respekt højere i hierarkiet er svagest hos SL-medlemmer. Her er andelen, der "i høj grad" føler deres rolle som leder respekteret endda højere, når det gælder lederkolleger (74,6 pct.) end medarbejdere (68,8 pct.). Kun når man lægger besvarelsene "i høj grad" og "i nogen grad" sammen, er resultatet for SL-medlemmerne sammenfaldende med udviklingen i de øvrige organisationer, men som nævnt med en svagere tendens.

Tabel 4-6

Føler du, at din rolle som leder bliver respekteret af ...

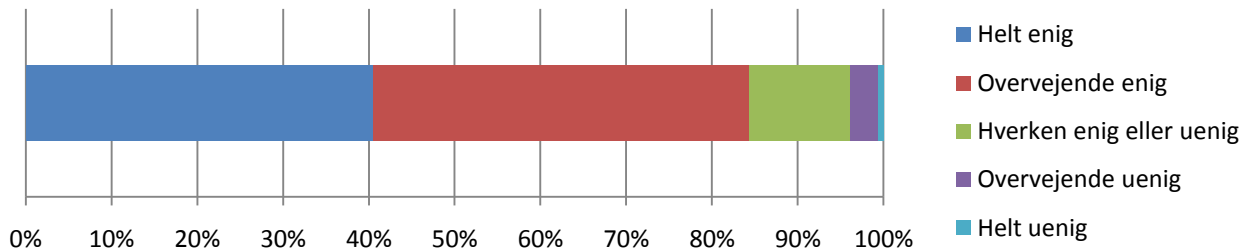


- **De føler sig generelt værdsatte**

Kun 27 svarpersoner (knap 4 pct.) er helt eller overvejende uenige i udsagnet ”Jeg føler mig værdsat som leder”. 84 pct. er derimod enige eller overvejende enige (13).

Tabel 13

**I hvilken grad er du enig i nedenstående udsagn?
- Jeg føler mig værdsat som leder**

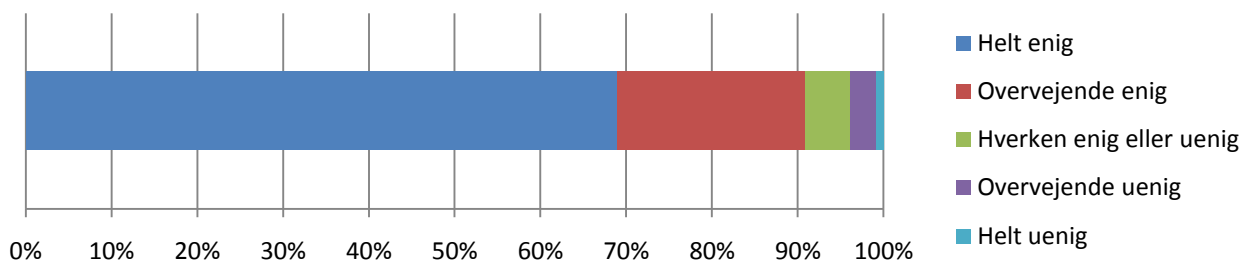


- **De oplever, at de har stor indflydelse på planlægningen af deres arbejdstid**

Mere end ni ud af 10 oplever, at de har stor indflydelse på planlægningen af deres arbejdstid (11).

Tabel 11

**I hvilken grad er du enig i nedenstående udsagn?
- Jeg har stor indflydelse på planlægningen af min arbejdstid**

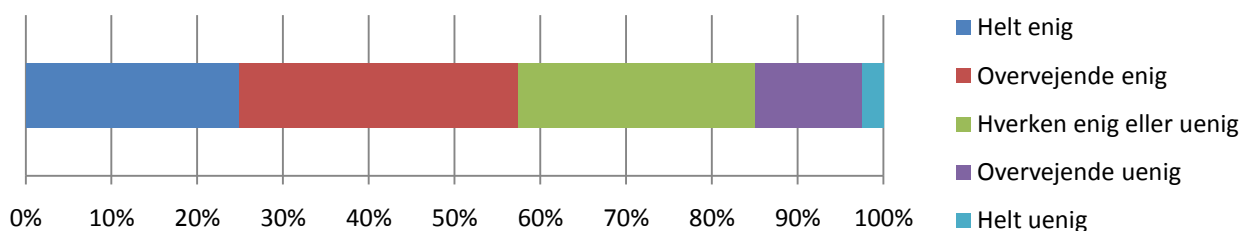


- **Flertallet finder deres arbejdsbyrde for stor**

57 pct. føler sig plaget af for meget arbejde, idet de angiver at være helt eller overvejende enige i udsagnet ”Min arbejdsbyrde er for stor” (9).

Tabel 9

**I hvilken grad er du enig i nedenstående udsagn?
- Min arbejdsbyrde er for stor**

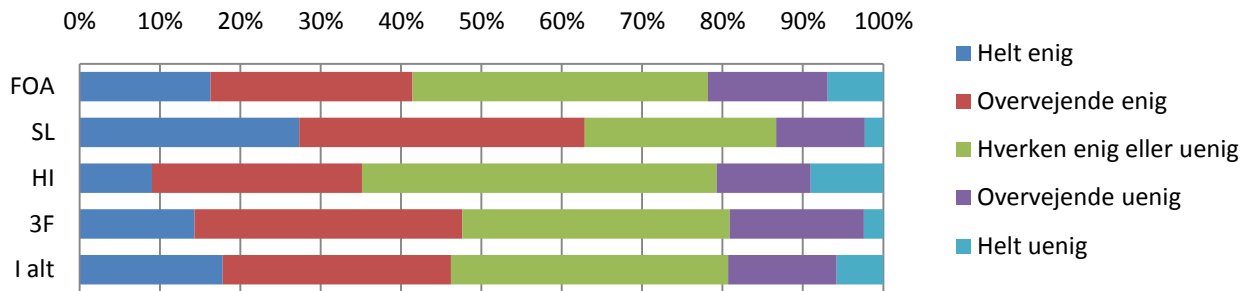


- **Næsten halvdelen oplever, at jobbet er følelsesmæssigt belastende**

Gennemsnitligt 46 procent er helt eller overvejende enige i, at deres lederjob er følelsesmæssigt belastende, men der er store variationer mellem medlemmerne af de fire organisationer. Således synes SL-medlemmerne at opleve den markant største belastning med en andel på knap 63 pct. (12).

Tabel 12

**I hvilken grad er du enig i nedenstående udsagn?
- Mit arbejde er følelsesmæssigt belastende**

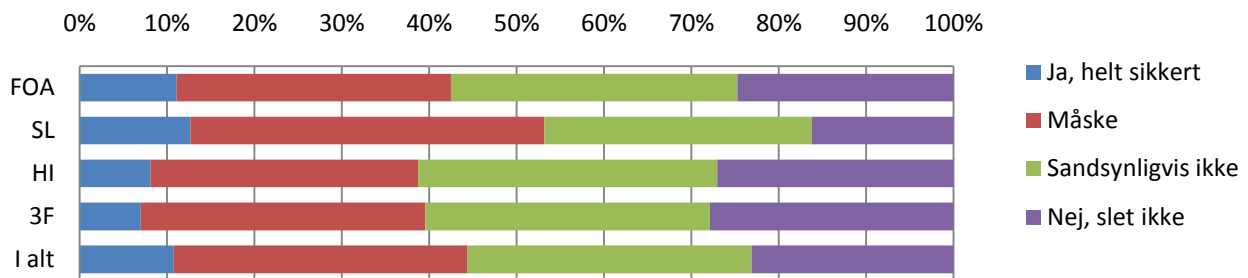


- De er meget interesserede i at uddanne sig, men vedkender sig ikke i særlig stor udstrækning at have ambitioner om en lederstilling på et højere niveau.

Kun hver tiende vil vedkende sig at have ambitioner om advancement. Yderligere en tredjedel svarer "måske" på spørgsmålet: "Har du ambitioner om en lederstilling på højere niveau?" Med 53 pct., der svarer ja eller måske, synes tanken at være mest nærliggende hos SL'erne. (16)

Tabel 16

Har du ambitioner om en lederstilling på højere niveau?

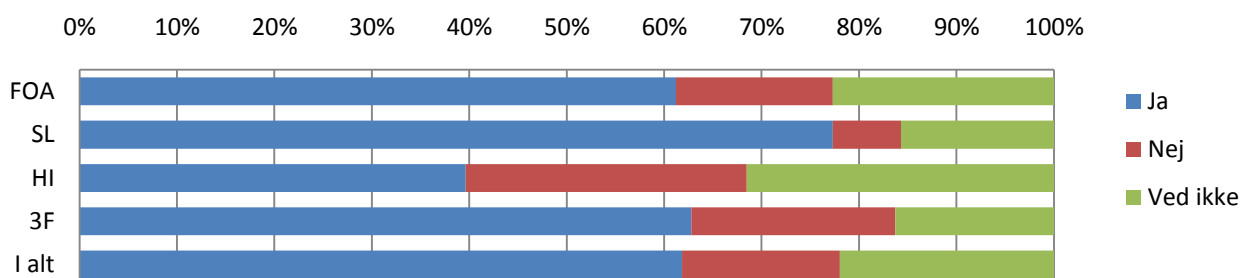


Selv om mere uddannelse måske ikke skal bruges til at realisere drømme om en stilling på et højere niveau, vil det store flertal – 62 pct. - gerne deltage i (mere) lederuddannelse (15). Også her markerer socialpædagogerne sig med den største andel på 77 pct.

Halinspektørerne skiller sig ud med en andel på kun 40 pct., der ønsker at tage lederuddannelse, men denne organisation er også kendetegnet af flest medlemmer, nemlig næsten hver tredje, der ikke ved, om de vil deltage i lederuddannelse i fremtiden.

Tabel 15

Ønsker du at deltage i lederuddannelse i fremtiden?

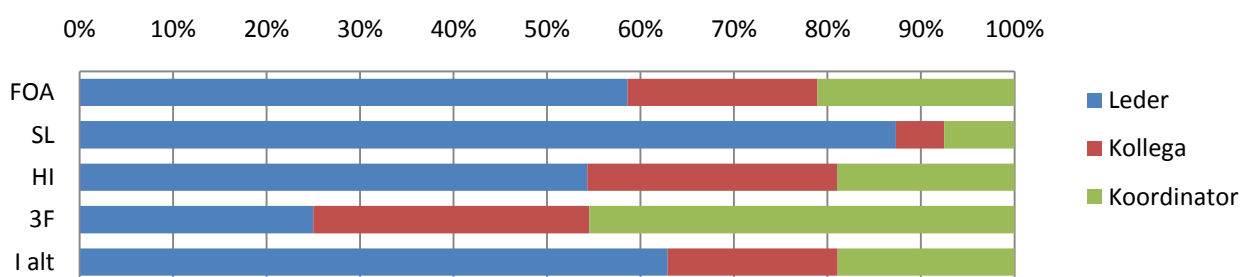


Selvopfattelse

Når de bliver bedt om at vælge, hvilken af tre titler der passer dem bedst, vedkender næsten to ud af tre, at de er "leder" (1). De øvrige deler sig nogenlunde ligeligt mellem "kollega" og "koordinator". Intet i undersøgelsen tyder på, at selvopfattelsen som leder er noget, der følger af erfaringen, for der er næsten ingen forskelle på titelvalg i forhold til alder og ledelsesanciennitet. Som det fremgår, er der til gengæld store variationer mellem organisationerne. Medlemmerne af SL har den stærkeste lederidentitet, mens medlemmerne af 3F i udpræget grad opfatter sig selv som koordinatore.

Tabel 1

Hvilken af disse "titler" passer efter din egen opfattelse bedst på dig?



Derimod er der markante kønsmæssige forskelle, for kvinderne i undersøgelsen opfatter sig i højere grad end mændene som "leder" (20). Hver fjerde mand betragter sig som "kollega", mens det kun er hver 12. kvinde.

Tabel 20

Hvilken af disse "titler" passer efter din egen opfattelse bedst på dig?

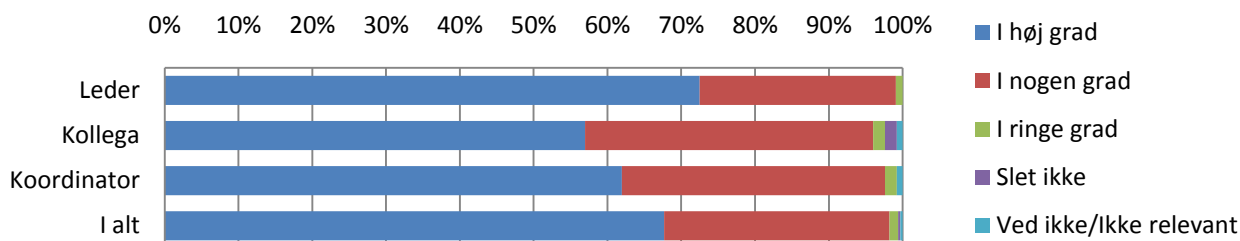
	Mand	Kvinde	I alt
Leder	52,9%	76,0%	63,2%
Kollega	25,6%	8,3%	17,9%
Koordinator	21,5%	15,7%	18,9%
I alt	391	313	704

Ud fra undersøgelsen kan man ikke afgøre, hvad der betinger hvad, men det er kendetegnende for svarpersoner, der bekender sig til titlen "leder", at de i højere grad end de øvrige har mere ansvar mht. at gennemføre ansættelser, afskedigelser, medarbejderudviklingssamtaler osv. (21-25). De bruger i øvrigt også mindre tid på at deltage i driftsopgaver på lige fod med de øvrige medarbejdere og anvender i stedet tiden til fx personaleledelse, faglig ledelse og organisationsændringer (27).

Svarpersoner med selvopfattelsen "leder" føler i højere grad end "kollega" og "koordinator", at de bliver respekteret af medarbejderne. Det samme gælder i en vis grad også oplevelsen af andre leders respekt (28-30).

Selv om følelsen af respekt fra andre grupper er størst, når man opfatter sig selv som "leder", tyder tallene ikke på, at respekten daler ret meget, når en leder kalder sig selv "kollega" eller "koordinator". Kun ganske få respondenter i disse grupper – i alt 6 – svarer, at de i ringe grad eller slet ikke føler sig respekteret af medarbejdere. Med andre ord: Man kan godt opleve at få respekt som leder, selv om man opfatter sig selv som "kollega" eller "koordinator" (se grafikken til tabel 28 på næste side).

Føler du, at din rolle som leder bliver respekteret af ... -... medarbejdere?



Svarpersoner med en selvopfattelse som "leder" finder i højere grad end de øvrige "titler", at deres job er spændende og udfordrende (33), og selv om svarpersonerne generelt føler sig værdsatte som ledere, gælder det i noget højere grad dem, der bekender sig til titlen "leder". De har en tendens til at uddanne sig mere (40-41), og de er også mere ambitiøse mht. at gå efter lederstillinger på et højere niveau (42).

På baggrund af undersøgelsen kan der opstilles tre profiler for hver enkelt type af selvopfattelse på nogle af de punkter, hvor der er en betydelig varians i svarene:

Baggrundsoplysninger

"Leder"	"Kollega"	"Koordinator"
<ul style="list-style-type: none"> • Gruppen med den største andel af yngre svarpersoner. Næsten halvdelen er under 50 år. • Halvdelen af mændene, tre fjerdedele af kvinderne. • De bruger væsentlig mindre tid på driftsopgaver end de øvrige grupper (17 pct. af arbejdstiden). 	<ul style="list-style-type: none"> • Gruppen med den største andel af ældre svarpersoner, to tredjedele er over 50 år • Hver fjerde mand, hver 12. kvinde. • Det er den gruppe, der bruger den største del af arbejdstiden på driftsopgaver (44 pct.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Den største andel i "aldersmellemgruppen", hver anden er 45-54 år. • Hver femte mand, hver sjette kvinde. • Gruppen bruger i gennemsnit 28 pct. af arbejdstiden på driftsopgaver.

Respekt, værdsættelse, jobindhold, arbejdsbyrde

"Leder"	"Kollega"	"Koordinator"
<ul style="list-style-type: none"> • Af de tre grupper findes her den største andel af svarpersoner, der føler, at de bliver respekteret som leder af medarbejderne. 72,5 pct. svarer "i høj grad", 26,6 pct. "i nogen grad". • De føler sig i noget højere grad end de øvrige grupper generelt værdsatte som ledere. • De erklærer sig i stor udstrækning "helt enig" i udsagnet "Mit job er spændende og udfordrende" (70,8 pct.) eller "overvejende enig" (25,5 pct.). 	<ul style="list-style-type: none"> • De føler sig i udpræget grad også respekteret som leder af medarbejderne, selv om de selv opfatter sig som kollega: 56,9 pct. svarer "i høj grad", 39 pct. svarer "i nogen grad". • Er i væsentlig mindre grad end de øvrige "helt enig" i udsagnet "Mit job er spændende og udfordrende" (46 pct.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinator-selvopfattelsen giver også "leder-respekt" hos medarbejderne. 62 pct. føler sig "i høj grad" respekteret som leder, 35,7 pct. svarer "i nogen grad". • Gruppen har den mindste andel, der er "helt enig" i, at de føler sig værdsatte som ledere (26,4 pct.) • 30,2 pct. (den største andel for de tre grupper) er enig i udsagnet "Min arbejdsbyrde er for stor".

Ansvar

"Leder"	"Kollega"	"Koordinator"
<ul style="list-style-type: none"> Ni ud af ti har ansvar for at gennemføre ansættelser (88,2 pct.). Seks ud af ti har ansvar for at gennemføre afskedigelser (60,6 pct.). Ni ud af ti har ansvar for at gennemføre MUS (92,2 pct.). Syv ud af ti har ansvar for at bevilge efteruddannelse (70,1 pct.). Halvdelen har ansvar for at fordele løntillæg (48,8 pct.). 	<ul style="list-style-type: none"> Syv ud af ti har ansvar for at gennemføre ansættelser (68,8 pct.). Godt halvdelen har ansvar for at gennemføre afskedigelser (55,4 pct.). Godt halvdelen har ansvar for at gennemføre MUS (53,7 pct.). Halvdelen har ansvar for at bevilge efteruddannelse (50 pct.). Mindre end hver tredje har ansvar for at fordele løntillæg (30,5 pct.). 	<ul style="list-style-type: none"> Næsten to ud af tre har ansvar for at gennemføre ansættelser (63,4 pct.). Halvdelen har ansvar for at gennemføre afskedigelser (49,2 pct.). Mere end to ud af tre har ansvar for MUS (71 pct.). Mindre end halvdelen har ansvar for at bevilge efteruddannelse (45 pct.). Mere end hver tredje har ansvar for at fordele tillæg (34,9 pct.).

Uddannelse og ambitioner

"Leder"	"Kollega"	"Koordinator"
<ul style="list-style-type: none"> 72 pct. har gennemført eller er i gang med en lederuddannelse. Halvdelen har "helt sikkert" eller "måske" ambitioner om en lederstilling på højere niveau. 	<ul style="list-style-type: none"> 46 pct. har gennemført eller er i gang med en lederuddannelse. En tredjedel har "helt sikkert" eller "måske" ambitioner om en lederstilling på højere niveau. 	<ul style="list-style-type: none"> 58 pct. har gennemført eller er i gang med en lederuddannelse. En tredjedel har "helt sikkert" eller "måske" ambitioner om en lederstilling på højere niveau.

Krav og forventninger

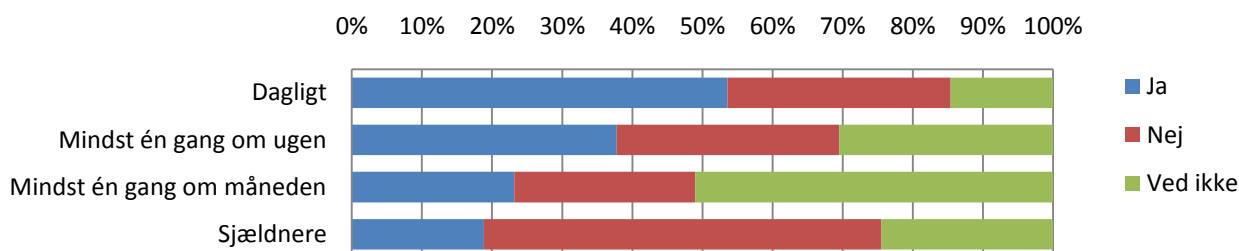
Som nævnt på side 3 er det to tredjedele af svarpersonerne (68,7 pct.), der svarer "ja" på spørgsmålet: "Oplever du, at der er tydelige krav og forventninger fra din nærmeste leder?". En fjerdedel (24,2 pct.) svarer "nej", mens 7,1 pct. ikke kan tage stilling til spørgsmålet.

Der er ikke nogen nævneværdige forskelle, når man sammenholder svarene på dette spørgsmål med en række andre parametre ud over det ganske naturlige, at der blandt de, der har svaret "ja" på spørgsmålet er en overvægt af respondenter, der alt i alt synes, at de har gode betingelser for at udøve ledelse, som finder deres job spændende og udfordrende, og som føler, at de "i høj grad" bliver respekteret af medarbejdere, lederkolleger og ledere på et højere niveau. Til gengæld er man mere tilbøjelig end de øvrige respondenter til at svare "nej" på spørgsmålet, hvis man oplever, at ens arbejdsbyrde er for stor. Der er en tendens til, at jo oftere man mødes med sin nærmeste leder, jo mere oplever man også, at der er tydelige krav og forventninger (60).

Tabel 60

Hvor ofte mødes du med din nærmeste leder?

Krydset med: Oplever du, at der er tydelige krav og forventninger fra din nærmeste leder?



Arbejdsbyrde

Oplevelsen af, at arbejdsbyrden er for stor, er i høj grad sammenfaldende med, at man ikke oplever, at man har gode betingelser for at udøve ledelse (85). Det samme gælder for de svarpersoner, der vurderer, at opgaverne er mere krævende, end man forventede, da man tiltrådte (86). Der er ligeledes en tendens til, at oplevelsen af manglende respekt fra andre ansatte for ens rolle som leder falder sammen med en oplevelse af en stor arbejdsbyrde (87-89).

Omvendt er der et positivt sammenfald mellem at føle, at man har en god dialog med nærmeste leder og at være uenig i udsagnet om arbejdsbyrden (93). Samme tendens gør sig gældende for dem, der er enig i udsagnet: "Jeg har stor indflydelse på planlægningen af min arbejdstid" (94).

Generelt kan man sige, at negative tilkendegivelser om arbejdsbyrde ledsages af en tilslutning til positive udsagn om fx dialog, indflydelse, værdsættelse og jobbet følelsesmæssige belastning – og omvendt.

Til gengæld ses der ikke noget signifikant sammenfald mellem at opleve, at arbejdsbyrden er for stor og at afvise at have ambitioner om en lederstilling på et højere niveau (102).

Uddannelse

To tredjedele af alle svarpersoner har enten gennemført eller er i gang med lederuddannelse. Af de resterende vil hovedparten gerne deltage i lederuddannelse i fremtiden. Tilbage er 15 pct., der ikke har eller er i gang med lederuddannelse, og som med en nogenlunde ligelig fordeling svarer enten "nej" eller "ved ikke" til spørgsmålet: "Ønsker du at deltage i lederuddannelse i fremtiden?"

Disse 15 pct. svarer til 104 svarpersoner, der er kendetegnet ved en væsentlig højere gennemsnitsalder end hele respondentgruppen:

Alder	Ingen uddannelse*	Alle
Under 45 år	11,5%	23,1%
45-54 år	32,7%	45,5%
55 år eller derover	55,8%	31,5%
I alt	104	715

* Svarpersoner, der ikke har lederuddannelse, ikke er i gang med lederuddannelse, og som ikke ønsker at deltage i lederuddannelse i fremtiden.

Andelen af svarpersoner i hele undersøgelsen, der er over 55 år, er dobbelt så stor for mændenes vedkommende som for kvindernes. En kønsopdelte tabel over ønske om uddannelse giver derfor umiddelbart mest mening, hvis man krydser køn og alder. Her viser tabellen, at der sammenlignet med mændene er en overvægt af yngre kvinder, der ikke ønsker lederuddannelse i fremtiden, når de ikke har eller er i gang med lederuddannelse i dag, men vær opmærksom på den store statistiske usikkerhed på op til +/- 18 procentpoint ved den lille gruppe på kun 29 kvinder, der ikke har eller er i gang med en lederuddannelse, og som ikke ønsker at deltage i lederuddannelse i fremtiden:

Alder	Mænd	Kvinder	Alle
Under 45 år	8,0%	20,7%	11,5%
45-54 år	30,7%	37,9%	32,7%
55 år eller derover	61,3%	41,4%	55,8%
I alt	75	29	104

I tabellen er kun medtaget svarpersoner, der ikke har lederuddannelse, ikke er i gang med lederuddannelse, og som ikke ønsker at deltage i lederuddannelse i fremtiden.

Uddannelse og ansvar synes at følges ad. Blandt de respondenter, der eksempelvis har ansvar for afskedigelser, har den største andel – 58,7 pct. – en lederuddannelse (154). Når det handler om at fordele løntillæg, har 62,9 pct. af de, der udfører denne opgave, en lederuddannelse (163).

Omvendt er der også en stor andel, der håndterer et stort ansvar uden at have gennemført en lederuddannelse.

Følelsen af at have gode betingelser, at have respekt, at blive værdsat og andre positive vurderinger er i større udstrækning sammenfaldende med, at man har en lederuddannelse, end hvis man ikke har. Til gengæld er der ingen nævneværdige forskelle, når det handler om arbejdsbyrde, følelsesmæssig belastning eller at opleve jobbet som spændende og udfordrende.

Jobindhold

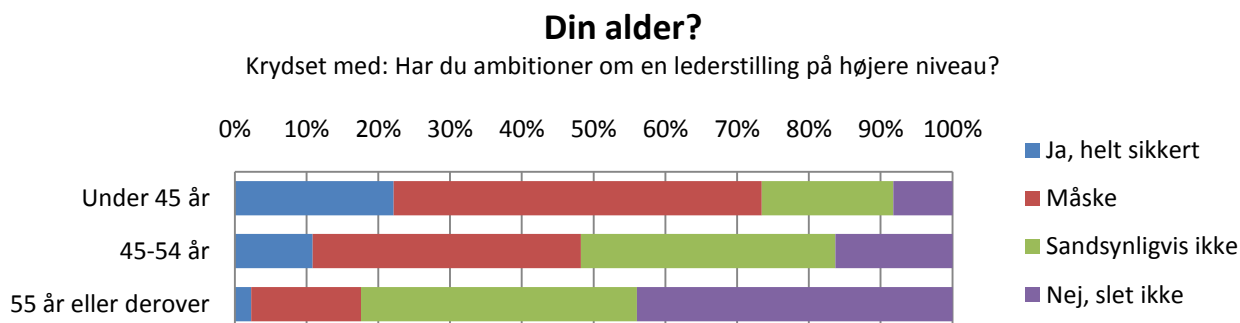
Baggrundsparemetre som alder og køn har tilsyneladende ingen betydning for oplevelsen af, at jobbet er spændende og udfordrende, og de, der har ansvar for fx afskedigelser og fordeling af løntillæg, er kun i lidt højere grad enige i udsagnet: "Mit job er spændende og udfordrende" (224 og 227).

Tydelige krav fra nærmeste leder falder sammen med en følelse af spænding og udfordringer i jobbet (234). Det samme gør en følelse af at blive værdsat (239).

Ambitioner

Tendensen til at have ambitioner om en lederstilling på et højere niveau er relativt stor hos respondenter under 45 år. 22,2 pct. svarer "helt sikkert", mens 51,3 pct. i denne yngste aldersgruppe "måske" har ambitioner. Helt modsat er det i den ældste aldersgruppe på 55+. Her svarer mere end otte ud af ti (82,4 pct.), at de "slet ikke" eller "sandsynligvis ikke" har ambitioner om at blive ledere på et højere niveau (247).

Tabel 247



Som nævnt dominerer mændene blandt de ældste respondenter. Nedenfor ses en køns- og aldersfordeling på de 304 respondenter, der har svaret "Ja, helt sikkert" eller "måske" på spørgsmålet: "Har du ambitioner om en lederstilling på højere niveau?". Heraf fremgår, at de yngre kvinder er mere tilbøjelige til at have ambitioner end de yngre mænd, mens det modsatte gør sig gældende i aldersgruppen fra 55 år:

Alder	Mænd	Kvinder	Alle
Under 45 år	33,3%	44,1%	38,2%
45-54 år	51,2%	47,8%	49,7%
55 år eller derover	15,5%	8,1%	12,2%
I alt	168	136	304

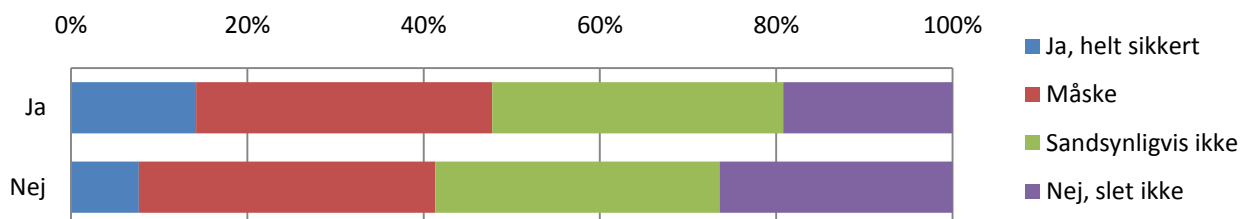
I tabellen er kun medtaget svarepersoner, der har svaret "Ja, helt sikkert" eller "måske" på spørgsmålet: "Har du ambitioner om en lederstilling på højere niveau?".

Næsten halvdelen af samtlige respondenter har tidligere været ledere på andre arbejdspladser, og denne svargruppe har i lidt højere grad ambitioner om et lederjob på højere niveau (251).

Tabel 251

Har du tidligere været ansat som leder på andre arbejdspladser?

Krydset med: Har du ambitioner om en lederstilling på højere niveau?

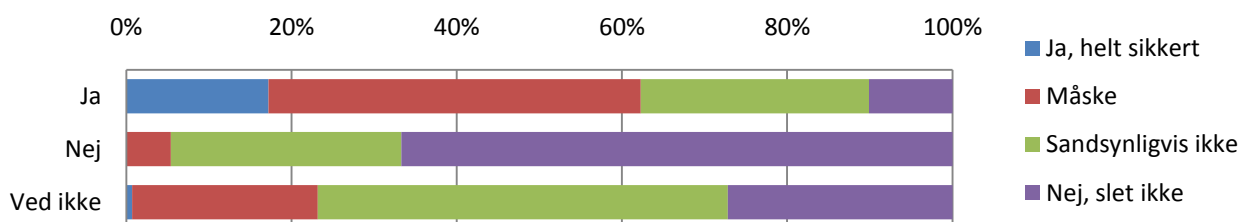


Mens der ikke er særlige variationer i ambitionsniveauet blandt de respondenter, der allerede har en lederuddannelse, viser der sig markante forskelle, når man ser på indstillingen hos det store flertal, der ønsker at deltage i lederuddannelse i fremtiden. Her er der 17 pct., der svarer "ja, helt sikkert" på spørgsmålet, om de har ambitioner om en lederstilling på højere niveau, mens 45 pct. svarer "måske" (273).

Tabel 273

Ønsker du at deltage i lederuddannelse i fremtiden?

Krydset med: Har du ambitioner om en lederstilling på højere niveau?



Aldersprofiler

På baggrund af respondenternes svar kan der laves en samlet opstilling af tre profiler for de forskellige aldersgrupper:

Baggrundsoplysninger

Blandt svarpersonerne dominerer kvinderne blandt de yngste, mens mændene er voldsomt overrepræsenterede i den ældste aldersgruppe.

Under 45 år	45-54 år	55 år og derover
<ul style="list-style-type: none"> 56 pct. er kvinder, 43 pct. er mænd 	<ul style="list-style-type: none"> 48 pct. er kvinder, 52 pct. er mænd 	<ul style="list-style-type: none"> 30 pct. er kvinder, 70 pct. er mænd

Respekt, værdsættelse, jobindhold, arbejdsbyrde

Kun på et enkelt punkt er der signifikante forskelle mellem de enkelte aldersgrupper, når det handler om følelsen af at blive respekteret, værdsat osv.

Under 45 år	45-54 år	55 år og derover
<ul style="list-style-type: none">• Ved følelsen af at blive respekteret af ledere på højere niveau skiller de yngste sig ud, idet kun 44,2 pct. svarer "i høj grad". For de ældre aldersgrupper gælder det i gennemsnit 54,8 pct.		

Ansvar

Man kan ikke konkludere, at ansvaret vokser med alderen. Billedet er mere broget. Kun når det handler om ansvar for at fordele løntillæg, er de yngste ledere klart underrepræsenterede.

Under 45 år	45-54 år	55 år og derover
<ul style="list-style-type: none">• Otte ud af ti har ansvar for at gennemføre ansættelser (82,5 pct.).• 53,2 pct. har ansvar for at gennemføre afskedigelser.• Otte ud af ti har ansvar for at gennemføre MUS (81,8 pct.).• 57,1 pct. har ansvar for at bevilge efteruddannelse.• En tredjedel har ansvar for at fordele løntillæg (35 pct.).	<ul style="list-style-type: none">• Otte ud af ti har ansvar for at gennemføre ansættelser (81,4 pct.).• Seks ud af ti har ansvar for at gennemføre afskedigelser (59,8 pct.).• 83,8 pct. har ansvar for at gennemføre MUS.• 64,8 pct. har ansvar for at bevilge efteruddannelse.• 44,2 pct. har ansvar for at fordele løntillæg.	<ul style="list-style-type: none">• 76 pct. har ansvar for at gennemføre ansættelser.• 56,7 pct. har ansvar for at gennemføre afskedigelser.• 77,5 har ansvar for at gennemføre MUS.• 60,8 pct. har ansvar for at bevilge efteruddannelse.• 46,7 pct. har ansvar for at fordele løntillæg.

Uddannelse og ambitioner

Under 45 år	45-54 år	55 år og derover
<ul style="list-style-type: none">• 56,6 pct. har gennemført eller er i gang med en lederuddannelse.• 12 svarpersoner i denne aldersgruppe har ikke en lederuddannelse, er ikke i gang med en og ønsker heller ikke at deltage i lederuddannelse i fremtiden (7,5 pct.)• Tre fjerdedele har "helt sikkert" eller "måske" ambitioner om en lederstilling på højere niveau.	<ul style="list-style-type: none">• 68,7 pct. har gennemført eller er i gang med en lederuddannelse.• 34 svarpersoner i denne aldersgruppe har ikke en lederuddannelse, er ikke i gang med en og ønsker heller ikke at deltage i lederuddannelse i fremtiden (10,9 pct.)• Halvdelen har "helt sikkert" eller "måske" ambitioner om en lederstilling på højere niveau.	<ul style="list-style-type: none">• 65,7 pct. har gennemført eller er i gang med en lederuddannelse.• 58 svarpersoner i denne aldersgruppe har ikke en lederuddannelse, er ikke i gang med en og ønsker heller ikke at deltage i lederuddannelse i fremtiden (26,7 pct.)• 17,6 pct. har "helt sikkert" eller "måske" ambitioner om en lederstilling på højere niveau.

Tidsforbrug

Alle respondenter er blevet bedt om at angive den procentvise fordeling af den tid, de bruger på syv forskellige typer af opgaver, og de er gjort opmærksom på, at tallene sammenlagt skal give 100. Nogle svarpersoner har undladt at svare på spørgsmålet, andre har kun svaret delvist, og i enkelte tilfælde giver den samlede procentangivelse ikke 100, men i alt 603 har svaret korrekt og fyldestgørende på spørgsmålet. Fordelingen af deres arbejdstid fremgår af nedenstående diagram (299):

