

**IFKA**  
Institut for Konjunktur-Analyse

**Erhvervslivets behov  
for kvinder som  
lederkandidater  
2003**



---

## Indholdsfortegnelse

<b>1. Indledning</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Sammenfatning</b> .....	<b>7</b>
<b>3. Hovedresultater</b> .....	<b>8</b>
3.1 Respondenternes profil .....	8
3.2 Behov for kvinder som lederkandidater.....	10
3.2.1 Branche.....	11
3.2.2 Geografi.....	11
3.2.3 Beskæftigelsesforventninger .....	11
3.3 Bevidst rekruttering af kvinder til ledelse.....	12
3.3.1 Branche/sekter.....	12
3.3.2 Geografi.....	13
3.3.3 Beskæftigelsesforventninger .....	13
3.4 Kilder til kompetenceudvikling .....	14
3.4.1 Brancher .....	16
3.4.2 Geografi.....	17
3.4.3 Beskæftigelsesforventninger .....	17
3.4.4 Andet .....	17
<b>4. Metode</b> .....	<b>19</b>
4.1 Interviewarbejdet .....	19
<b>5. Bilag</b> .....	<b>21</b>



---

## 1. Indledning

Ligestillingsministeriet har ønsket at få en indikation af hvor mange arbejdspladser der aktuelt har behov for at få flere kvinder til at søge lederstillinger, og hvor mange der gør en bevidst indsats for at rekruttere kvinder til ledelse. Samtidig ønsker ministeriet at få en tilkendegivelse af hvilke kilder til kompetenceudvikling der kan hjælpe kvinder frem til ledelse.

Institut for Konjunktur-Analyse, IFKA, har gennemført en undersøgelse baseret på telefoninterview med uddannelsesansvarlige ledere på 1.000 danske arbejdspladser – 600 private og 400 offentlige.

I det følgende kommenteres de uddannelsesansvarlige lederes vurdering af arbejdspladsens behov for flere kvindelige lederemner, hvem der bevidst søger kvinder som ledere, og hvad de finder befordrende for kvinders vej til en lederkarriere.

Ud over at se på resultatet for hele landet vises også hvordan situationen er i store og små virksomheder, i henholdsvis den private og offentlige sektor, i forskellige brancher og sektorer og i forskellige dele af landet. Derudover fremgår det om respondentens køn påvirker besvarelsen, og om der er sammenhæng mellem forventningerne til udviklingen i beskæftigelsen på arbejdspladsen og behovet for kvindelige lederemner.

Bilagsmaterialet indeholder krydstabuleringer som viser svarfordelingen blandt samtlige respondenter fordelt på henholdsvis virksomhedsstørrelse og køn. Desuden indeholder bilagsdelen separate krydstabuleringer på henholdsvis den private og den offentlige sektor. Inden for hver sektor vises svarfordelingen på de enkelte virksomhedsstørrelser, brancher og geografi samt køn og beskæftigelsesforventninger.

**Institut for Konjunktur-Analyse**

København, den 23. februar 2003



---

## 2. Sammenfatning

- 10 procent af danske arbejdspladser har et aktuelt og erkendt behov for at få flere kvinder til at søge lederstillinger.
- Blandt de større arbejdspladser med 200 ansatte og derover er det 28 procent som aktuelt har behov for flere kvindelige lederkandidater.
- Der er lige mange mænd (10 procent) og kvinder (10 procent) som mener der er behov for flere kvinder som ledere på deres arbejdsplads.
- I den private sektor er det især brancherne forretningsservice (inkl. finanssektoren) (18 procent) og transport (15 procent), som også omfatter post og telekommunikation, at flere end gennemsnittet gerne ser flere kvinder som kandidater til lederposter.
- I den offentlige sektor er behovet mest udtalt inden for stat og retsvæsen (37 procent) og administration i amter og kommuner (19 procent).
- Geografisk er behovet for flere kvindelige ledere mest udtalt i københavnsområdet, hvilket er plausibelt eftersom statsadministrationen og mange store arbejdspladser, ikke mindst inden for forretningsservice og transport, er placeret i og omkring København.
- I gennemsnit arbejder 7 procent af virksomhederne bevidst med at rekruttere kvinder til ledelse. På de store arbejdspladser er det 12 procent der bevidst ser efter kvinder når de søger ledere, både i den private og den offentlige sektor.
- Mindre end halvdelen af de store virksomheder som mener de har behov for flere kvinder som ledere, søger bevidst efter dem. Den største relative forskel mellem behovet og det der gøres for at dække det, ses inden for transportbranchen og inden for stat og retsvæsen.
- Når det gælder kompetenceudvikling, som kan hjælpe kvinder mod en lederkarriere, peger flest, dvs. omkring halvdelen på deltagelse i generelle lederkurser (55 procent) og længerevarende lederuddannelse (49 procent). Derimod er det kun 18 procent som er finder lederkurser specielt for kvinder gavnlige.
- Ledelse som fag på videregående uddannelser anbefales af næsten lige så mange (45 procent) som en relevant kilde til kompetenceudvikling.
- Coaching ligger anbefales af lige så mange (45 procent), ligesom Deltagelse i ledernetværk - både med mænd og kvinder - anbefales af lige så mange.
- I den private sektor er det især forretningsservicebranchen. og i den offentlige sektor stat og retsvæsen, som anbefaler uformelle former for videndeling som netværk og coaching. Jobrotation nævnes oftere i staten end i andre sektorer.

---

## 3. Hovedresultater

### 3.1 Respondenternes profil

Undersøgelsen er gennemført med ”den person i virksomheden som er ansvarlig for personale og uddannelse”. Ud over vedkommendes stillingsbetegnelse viser undersøgelsen kønsfordelingen blandt respondenterne.

Respondenterne fordeler sig således:

**Tabel 3-1**

<b>Kønsfordelingen blandt uddannelsesansvarlige i privat og offentlig sektor. Procent</b>			
	<b>Total</b>	<b>Privat</b>	<b>Offentlig</b>
Mænd	54	61	43
Kvinder	46	39	57
<b>Antal respondenter</b>	<b>1.023</b>	<b>610</b>	<b>413</b>

Stillingsbetegnelserne er forskellige i henholdsvis den private og den offentlige sektor og vises hver for sig.

**Tabel 3-2**

<b>Stillingsbeskrivelse blandt uddannelsesansvarlige i private virksomheder. Procent.</b>	
	<b>Total</b>
Direktør	33
Personale-/udd.chef	22
Økonomichef	9
Afdelingschef/linjefchef	14
Andet	24
<b>Antal respondenter</b>	<b>610</b>

*Anm 1: Gruppen "Andet" omfatter ansatte uden cheftitel i henholdsvis uddannelsesafdeling og økonomi-/regnskabsfunktion, f.eks. bogholdere, konsulenter og assistenter samt gruppen af virksomheder der ikke har nogen egentlig uddannelsesansvarlig på virksomheden*

*Anm.2: Procenterne i tabellerne er afrundet til nærmeste hele tal hvilket kan bevirke at de ikke summer til 100.*



**Tabel 3-3**

<b>Stillingsbeskrivelse blandt uddannelsesansvarlige på offentlige arbejdspladser. Procent</b>	
	<b>Total</b>
Direktør	5
Afdelings-/kontorchef	7
Souschef	7
Personale-/udd.-ansvarlig	12
Økonomiansvarlig	2
Konsulent-/specialkonsulent	4
Leder/afdelingsleder	46
Andet	17
<b>Antal respondenter</b>	<b>413</b>

*Anm.: Gruppen "Andet" omfatter ansatte uden cheftitel i henholdsvis uddannelsesafdeling og økonomi-/regnskabsfunktion, f.eks. bogholdere, konsulenter og assistenter samt gruppen af virksomheder der ikke har nogen egentlig uddannelsesansvarlig på virksomheden*

I den private sektor har den uddannelsesansvarlige titel af ”direktør” i en tredjedel af virksomhederne, 22 procent har titel af personale- eller uddannelseschef. Blandt de store virksomheder med over 200 ansatte har 53 procent en egentlig personale-/uddannelseschef.

I den offentlige sektor er det hyppigst (46 procent) en leder/afdelingsleder som har ansvar for personale og efteruddannelse. 12 procent af de offentlige arbejdspladser har en egentlig personale-/uddannelsesansvarlig.

### 3.2 Behov for kvinder som lederkandidater

Spørgsmålet til de uddannelsesansvarlige er formuleret som følger: ”Nogle virksomheder tilkendegiver at der er behov for at få flere kvinder til at søge lederstillinger. Er der i Deres virksomhed behov for det?”

**Tabel 3-4**

<b>Er der i Deres virksomhed behov for at få flere kvinder til at søge lederstillinger? Procent.</b>			
	<i>Total</i>	<i>Privat</i>	<i>Offentlig</i>
Ja	10	9	11
Måske	4	4	4
Nej	83	83	83
Ved ikke	3	4	2
<hr/>			
Antal respondenter	1.023	610	413
Antal svar	1.023	610	413

Blandt samtlige virksomheder og offentlige institutioner er der 10 procent som har behov for at få flere kvinder til at søge lederstillinger, 4 procent siger måske.

Mere interessant i denne sammenhæng er behovet på de store arbejdspladser, f.eks. med 200 ansatte og derover. Her er det mere end hver fjerde (28 procent) som udtrykker behov for et større lederrekrutteringsgrundlag blandt kvinder. På de store private arbejdspladser er det 30 procent som mener at der behov for flere kvindelige lederkandidater.

**Tabel 3-5**

<b>Er der i Deres virksomhed behov for at få flere kvinder til at søge lederstillinger? Procent.</b>		
	<i>Mænd</i>	<i>Kvinder</i>
Ja	10	10
Måske	5	3
Nej	82	83
Ved ikke	4	3
<hr/>		
Antal respondenter	552	471
Antal svar	552	471

Et nærliggende spørgsmål er om der er forskel på kvinders og mænds vurdering af behovet for flere kvindelige lederremner. Det er ikke tilfældet. Som det fremgår

---

af Tabel 3-5, er det i lige høj grad mænd som kvinder der efterlyser flere kvinder som lederkandidater.

### **3.2.1 Branche**

Ser man på brancherne, er der ganske markante forskelle. I den private sektor er det fortrinsvis inden for forretningservice som også omfatter finanssektoren, at behovet er udtalt. 18 procent har et erkendt behov for flere kvindelige ledere. Her ses ikke kun på de store virksomheder. Inden for transportsektoren – som inkluderer post og telekommunikation – har 15 procent behov, mens 11 procent af industriens virksomheder – store og små – har brug for at flere kvinder søger lederstilling.

Kvinder som lederemner betragtes derimod ikke som nogen mangelvare inden for bygge- og anlægssektoren og handel. I sidstnævnte indgår også hotel- og restaurationsbranchen. I begge brancher er det kun 3 procent som efterlyser flere kvindelige ledere.

I den offentlige sektor er behovet for flere kvindelige lederkandidater ganske særlig udtalt inden for stat og retsvæsen: 37 procent har behov for at flere kvinder vil være ledere. Også inden for amts- og kommunal administration savnes flere kvinder som ledere (19 procent). I den modsatte ende af skalaen ligger sundhedssektoren hvor ingen af respondenterne mangler kvinder som ledere. I socialsektoren er det kun 2 procent, mens undervisningssektoren i bred forstand nærmer sig gennemsnittet idet 8 procent mener at der mangler kvindelige kandidater til ledelse.

### **3.2.2 Geografi**

Geografisk er behovet for flere kvindelige ledere mest udtalt i københavnsområdet hvilket er plausibelt eftersom statsadministrationen og mange store arbejdspladser, ikke mindst inden for forretningservice, er placeret i og omkring København.

I den offentlige sektor er der også mange på Fyn, som har behov for at flere kvinder søger lederstillinger. Her er respondentgrundlaget dog så lille, at det skal tolkes med varsomhed.

### **3.2.3 Beskæftigelsesforventninger**

Hvordan hænger behovet for flere kvindelige lederkandidater sammen med beskæftigelsessituationen? I den private sektor er der tilsyneladende ingen forskel på om virksomheden forventer flere eller færre ansatte i det kommende år. I gennemsnit er det 9 procent som har erkendt et behov for flere kvindelige ansøgere til lederstillinger, uanset hvad.

Anderledes ser det ud blandt de uddannelsesansvarlige i den offentlige sektor. Her er det især de steder der forventer nedskæringer, som har behov for at flere kvinder har lyst til at søge lederstillinger (17 procent). Blandt dem der forventer

---

flere ansatte i det kommende år, er det kun 3 procent der efterlyser flere kvinder som lederemner.

### 3.3 Bevidst rekruttering af kvinder til ledelse

En ting er hvorvidt der er et erkendt behov for at rekruttere kvinder til ledelse, et andet er at konstatere hvorvidt virksomhederne bevidst søger at få øje på de kvindelige lederkandidater. Spørgsmålet er formuleret som følger: ”Arbejder Deres virksomhed bevidst med at rekruttere kvinder til ledelse, har De tidligere gjort det, eller har De planer om at gøre det?”

**Tabel 3-6**

<b>Arbejder Deres virksomhed bevidst med at rekruttere kvinder til ledelse? Procent.</b>			
	<i>Total</i>	<i>Privat</i>	<i>Offentlig</i>
Ja	7	6	9
Nej	86	87	85
Har tidligere gjort det	2	2	3
Har planer om at gøre det	2	2	1
Ved ikke	3	3	2
Antal respondenter	1.023	610	413
Antal svar	1.023	610	413

Et erkendt behov betyder ikke nødvendigvis at der bliver gjort noget aktivt for at dække det. Mindre end halvdelen af de virksomheder der mener de har behov for flere kvinder som ledere, søger bevidst efter dem.

På 7 procent af landets arbejdspladser arbejdes bevidst med at rekruttere kvinder til ledelse, fordelt på 6 procent i den private sektor og 9 procent i den offentlige sektor. 2 procent har tidligere gjort det, og 2 procent har planer om at gøre det.

Arbejdspladsens størrelse spiller også ind her, om end mindre udtalt. Blandt de store virksomheder er det 12 procent som bevidst søger at rekruttere kvinder til ledelse, både i den private og den offentlige sektor.

Bevidst rekruttering af kvinder til lederposter foregår lidt oftere på arbejdspladser hvor mænd har ansvar for personale og uddannelse (9 procent) end hvor kvinder er personale- og uddannelsesansvarlige (6 procent). Men forskellen er ikke stor.

#### 3.3.1 Branche/sektor

Branchefordelingen viser at virksomheder inden for forretningservice i højere grad end gennemsnittet bevidst rekrutterer kvinder til ledelse (10 procent). Det er også den branche hvor flest har et erkendt behov.

Inden for handel er der også flere end gennemsnittet som rekrutterer kvinder til ledelse (9 procent). Det er interessant i lyset af at kun 3 procent har konstateret

---

mangel på kvindelige lederkandidater. Det kan udlægges som at der faktisk er en del kvinder som søger lederstillinger i denne branche.

Ser vi på bygge- og anlægssektoren, er situationen en anden: Her er det kun 1 procent som siger at de bevidst søger efter kvindelige ledere. Samtidig er det kun 3 procent som mener der er behov for det. Her tyder det på at motivationen for at rekruttere kvinder til ledelse er lav.

Inden for industrien er det 5 procent som bevidst rekrutterer kvinder – halvt så mange som dem der har et erkendt behov.

Endnu mere udtalt er forskellen i transportbranchen (inkl. post og telekommunikation) hvor kun 2 procent aktivt søger kvinder til ledelse, altså betydeligt under gennemsnittet, mens antallet af virksomheder med et erkendt behov ligger pænt over gennemsnittet. Dette kan udlægges som om der er et betydeligt efterslæb i at få gjort noget ved et i øvrigt erkendt problem.

Inden for den sociale sektor ses et lignende fænomen som i handelsvirksomheder. 8 procent arbejder bevidst med at rekruttere kvindelige ledere, mens kun 2 procent oplever at der er behov for at få flere kvindelige ansøgere til lederstillingerne.

Det største ”efterslæb” ses i stat og retsvæsen, hvor 12 procent arbejder bevidst med rekruttering af kvinder til lederposter, hvilket er under en tredjedel af de arbejdspladser, der har et erkendt behov (38 procent).

### **3.3.2 Geografi**

Som forventet er det virksomhederne i københavnsområdet og på Sjælland som aktivt rekrutterer kvinder til ledelse – det er også her de fleste har et erkendt behov. Hvad angår den offentlige sektor, ser billedet anderledes ud idet de offentlige arbejdspladser i Vest-/Midtjylland (15 procent) og på Fyn (14 procent) bevidst rekrutterer kvindelige ledere over gennemsnittet. Materialet indeholder ikke nogen forklaring på dette landkort over rekrutteringsmønstret, bortset fra at der er så få respondenter på Fyn, at det kan påvirke procenterne.

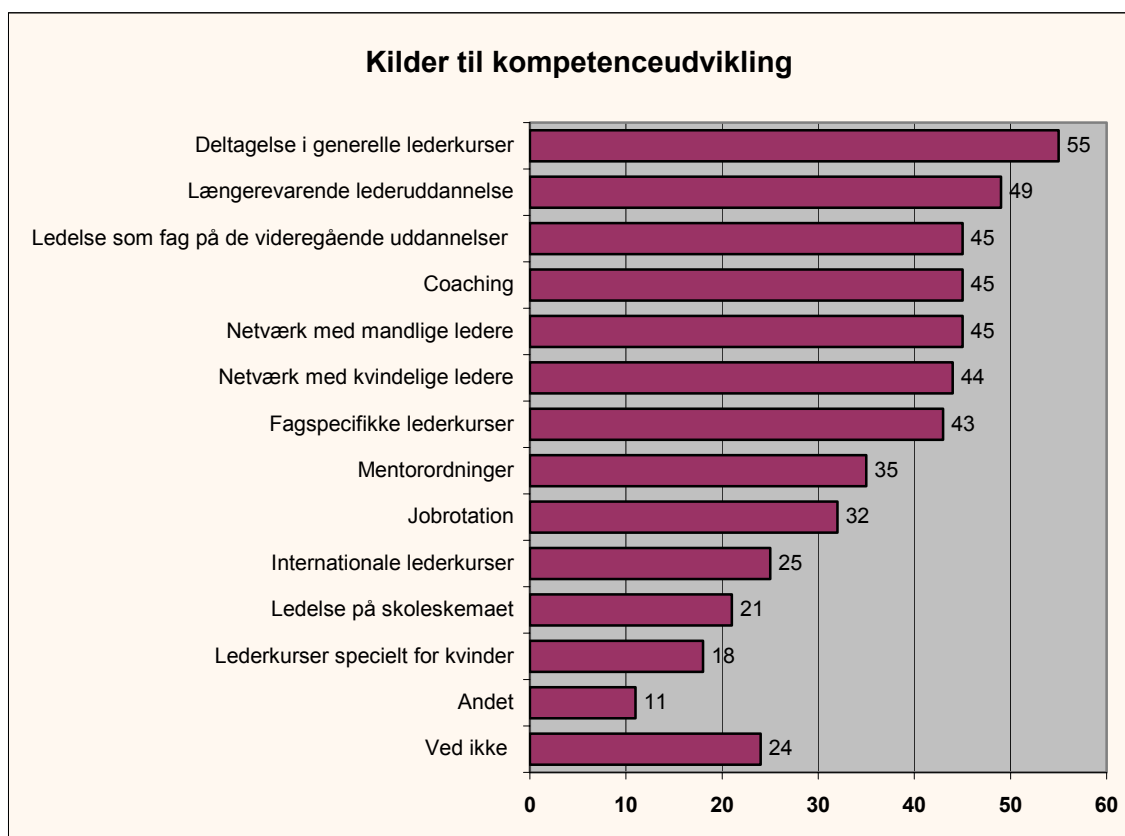
### **3.3.3 Beskæftigelsesforventninger**

Der er ingen tydelig indikation af at motivationen til aktivt at rekruttere kvinder til ledelse skulle hænge sammen med om der forventes udvidelse eller nedskæring af medarbejderstaben.

### 3.4 Kilder til kompetenceudvikling

Undersøgelsen er gennemført med den person som er ansvarlig for personale og efteruddannelse i virksomheden. Det er derfor en relevant person at spørge om hvilke former for kompetenceudvikling der kan understøtte kvinders vej til en lederkarriere. Spørgsmålet er formuleret som følger: ”Hvilke af følgende former for kompetenceudvikling mener De kan hjælpe kvinder mod en lederkarriere?”

Figur 3-1



Som det fremgår af Figur 3-1, peger flest på Deltagelse i generelle lederkurser (55 procent) som en relevant kilde til kompetenceudvikling for kvinder som vil dygtiggøre sig til ledere. Tæt på halvdelen mener også at en Længerevarende lederuddannelse vil gavne. 43 procent henviser til de Fagspecifikke lederkurser, kurser som styrker deltagerens faglige færdigheder inden for det ledelsesmæssige håndværk. Det er således alt i alt de formelle lederuddannelser som ligger i toppen.

Det er værd at bemærke at næsten lige så mange (45 procent) mener at Ledelse som fag på de videregående uddannelser vil kunne befordre kvinders vej til en lederkarriere.

Bemærkelsesværdigt er det også hvor mange der anbefaler de mere uformelle kilder til læring og videndeling, som f.eks. Netværk med både mandlige (45 procent) og kvindelige ledere (44 procent). På samme niveau nævnes Coaching som en nyttig metode til at forberede kvinder på ledelse (45 procent). Disse læringsformer må betegnes som både uformelle og baseret på én-til-én læring. Det samme gælder Mentorordninger som mere end hver tredje uddannelsesansvarlige (35 procent) anbefaler som ledertræning for kvinder.

På omtrent samme niveau nævnes Jobrotation (32 procent) som er en praksis-baseret learning-by-doing, som en passende form for kompetenceudvikling.

Internationale lederkurser nævnes af hver fjerde uddannelsesansvarlige (25 procent) og Ledelse på skoleskemaet af hver femte (21 procent). Hver femte uddannelsesansvarlige mener således at kvinder kan drage nytte af at begynde tidligt med at vænne sig til en løbebane som leder.

Derimod er det kun ganske få (18 procent) som mener at Lederkurser specielt for kvinder vil være en nyttig hjælp til en lederkarriere.

**Tabel 3-7**

<b>Kompetenceudvikling som kan hjælpe kvinder mod en lederkarriere. Procent af respondenter. Multiple svar.</b>			
	<i>Total</i>	<i>Privat</i>	<i>Offentlig</i>
Deltagelse i generelle lederkurser	55	44	71
Længerevarende lederuddannelse	49	36	68
Lederkurser specielt for kvinder	18	14	23
Fagspecifikke lederkurser	43	36	54
Mentorordninger	35	27	48
Coaching	45	33	63
Jobrotation	32	23	44
Internationale lederkurser	25	25	24
Netværk med mandlige ledere	45	37	57
Netværk med kvindelige ledere	44	34	58
Ledelse som fag på videregående uddannelser	45	32	65
Ledelse på skoleskemaet	21	17	27
Andet	11	12	9
Ved ikke	24	34	9
Antal respondenter	1.023	610	413
Antal svar	5.006	2.450	2.556

Den mest iøjnefaldende forskel mellem den private og den offentlige sektor er at hver tredje ”private” respondent (34 procent) ikke har gjort sig nogen tanker om dette emne og derfor svarer ”ved ikke”. Det er kun 9 procent i den offentlige sektor som svarer ”ved ikke”. Det har indflydelse på svarprocenterne på de øvrige spørgsmål som bliver større i den offentlige sektor.

---

Derimod er der ret stor lighed mellem vurderingen af henholdsvis de formelle og uformelle læringsformer; således er det i begge sektorer de to læringsformer: Lederkurser specielt for kvinder og Ledelse på skoleskemaet som de færreste nævner. I gennemsnit har respondenter i den private sektor peget på seks forskellige kilder til kompetenceudvikling, i den offentlige sektor har respondenterne i gennemsnit nævnt syv muligheder.

Ikke overraskende er der et overtal af kvinder blandt de uddannelsesansvarlige som har gjort sig tanker om hvordan de kan forbedre deres vej til en lederkarriere gennem kompetenceudvikling. Blandt mændene er det 31 procent som svarer ”ved ikke” på dette spørgsmål, mens det kun er 15 procent af de kvindelige respondenter som ikke har ønsket at komme med et bud på dette spørgsmål. Det øger kvinders svarprocent på hver enkelt af de øvrige svarmuligheder.

På de fleste områder ligger den relative placering af de enkelte læringskilder på nogenlunde samme niveau hos begge køn. Der er en tilbøjelighed til at Fagspecifikke lederkurser og Netværk med mandlige ledere er placeret lidt højere på mændenes prioriteringsliste, mens Coaching og Netværk med kvinder er placeret højere på kvindernes liste.

Ser man alene på de store arbejdspladser, er det interessant at konstatere at Coaching ligger på førstepladsen sammen med Deltagelse i generelle lederkurser. 64 procent nævner disse to som velegnede læringskilder. Mentorordninger ligger som nr. 2, idet 59 procent peger på Mentorordninger som velegnet metode til at forberede kvinder til ledelse. Deltagelse i netværk tillægges betydning i samme omfang som Længerevarende lederuddannelse (54 procent) .

### **3.4.1 Brancher**

I den private sektor er de uformelle læringskilders betydning ganske særlig iøjnefaldende inden for forretningservice. Her nævner flest Netværk med mandlige ledere (56 procent) tæt fulgt af Coaching (55 procent). Netværk med kvindelige ledere nævnes af lige så mange i denne branche som Deltagelse i længerevarende lederuddannelser (51 procent).

I bygge- og anlægsbranchen peger flest på henholdsvis Generelle lederkurser og Fagspecifikke lederkurser (32 procent). Men i øvrigt har over halvdelen af respondenterne (52 procent) ikke gjort sig nogen overvejelser om dette spørgsmål og svarer ”ved ikke”.

Coaching er det emne som flest nævner inden for stat og retsvæsen (79 procent), mens 70 procent mener at generelle lederkurser og jobrotation er en god støtte. I staten er der markant flere end i andre sektorer som peger på jobrotation som en givtig læringsform for kommende kvindelige ledere.

Inden for sundhedssektoren fremhæver flest (77 procent) Længerevarende lederuddannelse, fulgt af Coaching (65 procent).



---

### 3.4.2 Geografi

Den mest iøjnefaldende forskel på de geografiske præferencer er at netværk med både mandlige og kvindelige ledere nævnes af flest i Københavnsområdet. Omvendt er der flere offentlige arbejdspladser på Fyn og i Jylland (70-82 procent) som har peget på Længerevarende lederuddannelse som en mulighed, end i København og på Sjælland (58-63 procent). Der skal tages forbehold for det ringe antal respondenter på Fyn. Tilsvarende er der en overvægt af offentlige arbejdspladser i Jylland (73 procent) som mener at Ledelse som fag på videregående uddannelse kan ruste kvinder til lederjob. I Vest- og Midtjylland er det endog det som flest nævner, det ligger med andre ord som nr. 1.

### 3.4.3 Beskæftigelsesforventninger

Der kan ikke konstateres nogen iøjnefaldende ændringer i det samlede mønster hos de virksomheder der enten venter flere eller færre ansatte på arbejdspladsen i det kommende år.

### 3.4.4 Andet

Hver respondent har i gennemsnit svaret på seks-syv af de 12 svarmuligheder. Derudover var der mulighed for at afgive individuelle svar under ”andet”.

Mange henviser til at det ikke er et spørgsmål om mere uddannelse af kvinder, men om holdningsændringer hos mænd, hos kvinder og i samfundet generelt, samt at kvinder selv må udvise større vilje til ledelse, større gennemslagskraft og større synlighed.

En del svar går på at det er et spørgsmål om at få erfaring, prøve det i praksis, starte fra bunden og kæmpe sig op på lige fod med mænd.

Andre svar henviser til at det gælder om at have baglandet i orden og skabe balance mellem arbejde og børn. Dette fører hen til andre kommentarer om at arbejdet skal kunne tilrettelægges mere hensigtsmæssigt.

En enkelt kommentar efterlyser større tilskud til børnepasning og fleksible åbningstider i institutionerne. I øvrigt er der ingen, som udtrykker ønske om yderligere lovgivning på området.



---

## 4. Metode

Undersøgelsen er baseret på telefoninterview med i alt 610 private virksomheder og 413 offentlige institutioner og arbejdspladser. Interviewet gennemføres med den ”person i virksomheden/på arbejdspladsen som er ansvarlig for personale og uddannelse”.

Samplingen foretages ved hjælp af Købmandsstandens OplysningsBureaus virksomhedsregister. De private virksomheder og offentlige institutioner er udvalgt på en sådan måde at alle virksomheder inden for de otte størrelsesgrupper har haft lige stor sandsynlighed for at blive interviewet. Antallet af interview i hver størrelsesgruppe er fastlagt så det i videst muligt omfang er repræsentativt for antallet af beskæftigede. Der interviewes kun én person på hver virksomhed. Derfor er der gennemført et forholdsmæssigt større antal interview med store virksomheder og større offentlige arbejdspladser.

Der er således gennemført en stratificering efter virksomhedsstørrelse samt efter virksomhedernes fordeling i de 14 amter og Københavns/Frederiksberg Kommune. Der er derimod ikke stratificeret efter branche eller sektorer inden for offentlig beskæftigelse.

### 4.1 Interviewarbejdet

Interviewarbejdet for de private virksomheder er gennemført i perioden 13. – 31. januar 2003.

Undersøgelsen er foretaget ved hjælp af et CATI system (Computer Aided Telephone Interview) – et computerbaseret system hvor interviewererne får præsenteret spørgsmålene et efter et på skærmen og taster svarene ind i systemet. Det giver mulighed for meget præcist at styre hvilke respondenter der skal svare på hvilke spørgsmål, og for at afpasse spørgsmålene efter hvad respondenterne tidligere har svaret.

Systemet sørger selv for at holde styr på samplingen, dvs. tilfældigt at udvælge virksomheder inden for den fordeling på geografiske områder og virksomhedsstørrelser der er fastsat, sørge for genopkald og at stoppe interviewprocessen når det ønskede antal interview i et område er opnået.



---

## **5. Bilag**

### **Bilag 1**

Alle arbejdspladser

Kryds på størrelse og respondentens køn

### **Bilag 2**

Privat sektor

2a - Kryds på virksomhedsstørrelse

2b - Kryds på branche

2c - Kryds på geografi

2d - Kryds på respondentens køn

2e - Kryds på beskæftigelsesforventninger

### **Bilag 3**

Offentlig sektor

3a - Kryds på arbejdspladsens størrelse

3b - Kryds på sektor

3c - Kryds på geografi

3d - Kryds på respondentens køn

3e - Kryds på beskæftigelsesforventninger