

IFKA

Institut for Konjunktur-Analyse

**Danskernes holdninger
til kvinder
som ledere
August 2003**

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|-----------|
| 1. Indledning | 5 |
| 1.1 Baggrund..... | 5 |
| 1.2 Indhold..... | 5 |
| 2. Sammenfatning | 7 |
| 3. Hovedresultater | 9 |
| 3.1 Ledere i Danmark..... | 9 |
| 3.2 Ledernes køn..... | 10 |
| 3.3 Opfordring til at søge lederstilling..... | 10 |
| 3.4 Ledernes mobilitet..... | 11 |
| 3.5 Danskernes holdninger til deres nærmeste leder..... | 14 |
| 3.6 Mænd og kvinder som ledere..... | 16 |
| 4. Metode | 19 |
| 5. Bilag | 21 |
| 6. Læsevejledning til bilagstabeller | 21 |

1. Indledning

1.1 Baggrund

Ligestillingsministeriet har ønsket at få en indikation af kvinders deltagelse i og motivation for ledelse samt danskernes holdninger til kvinder som ledere.

Institut for Konjunktur-Analyse, IFKA, har gennemført en undersøgelse baseret på 2000 telefoninterview med et repræsentativt udsnit af arbejdsstyrken.

Rapporten kommenterer arbejdsstyrkens vurdering af deres nærmeste ledere. Herunder vil det fremgå hvordan mænd og kvinder i arbejdsstyrken ser på henholdsvis mænd og kvinder som ledere.

1.2 Indhold

Holdningsspørgsmålene er sammensat af elementer som i litteraturen forbindes med god lederadfærd.

Det drejer sig om nogle generelle lederegenskaber som i lige stor udstrækning er relevante for organisationer i privat og offentlig sektor. Desuden om den mere personlige lederadfærd som influerer på hele afdelingen/virksomheden og endelig en lederadfærd som er knyttet til den enkelte medarbejder.

Det vil ligeledes fremgå hvordan vurderingen af ”god lederadfærd” hos egen nærmeste leder er influeret af om respondenterne selv har ledelseserfaring eller ej.

Det er en ofte fremsat hypotese at mænd oftere end kvinder bliver direkte opfordret til at søge en lederstilling. Dette spørgsmål søges ligeledes afdækket i et landsdækkende repræsentativt udsnit af arbejdsstyrken.

Spørgsmål om hvem der overvejer at søge (ny) lederstilling giver en fremadrettet indikation af kvinders (og mænds) intentioner om at indlede en lederkarriere og om mobiliteten blandt de eksisterende ledere.

Der er i alt stillet fem spørgsmål og en række baggrundsvariable. Rapporten viser resultaterne fordelt på henholdsvis mænds og kvinders svar og der kommenteres i øvrigt på svarfordelingen baseret på alder, uddannelse og beskæftigelse.

Bilagsmaterialet indeholder krydstabuleringer som viser svarfordelingen blandt samtlige respondenter og fordelt på henholdsvis køn, alder, uddannelse, privat eller offentlig beskæftigelse, branche og geografisk tilhørsforhold.

Desuden indeholder bilagsdelen separate krydstabuleringer som viser hvordan resultaterne fordeler sig alt efter om respondenterne har en mand eller en kvinde som nærmeste leder og om respondenterne selv er/har været leder eller ikke har nogen ledelseserfaring.

Spørgsmålsformulering

Problemstillingen indkredses ved at stille de lønmodtagere som aktuelt er i beskæftigelse følgende spørgsmål:

1. *Jeg nævner nu nogle egenskaber som mange forbinder med god ledelse, og vil bede dig sig, om det er en egenskab du genkender hos din nærmeste leder/chef. Er din nærmeste leder/chef god til at*

- Træffe nødvendige beslutninger
- Sætte mål
- Skabe gode resultater
- Være synlig
- Gå foran med et godt eksempel
- Fastholde gode medarbejdere
- Give mænd og kvinder lige muligheder
- Inddrage dig i beslutninger der er vigtige for dit arbejde
- Støtte udviklingen af dine kompetencer
- Skabe et godt arbejdsklima
- Ingen af disse

2. *Er din nærmeste leder/chef*

- En mand
- En kvinde

3. *Har du selv et job som leder/chef?*

- Ja/Nej/Har haft

4. *Er du blevet opfordret til at søge en lederstilling inden for de sidste 5 år?*

- Ja/Nej

5. *Overvejer du at søge en (ny) lederstilling inden for de næste 5 år?*

- Nej
- Ja, inden for 0-1 år
- Ja, inden for 2-3 år
- Ja, inden for 4-5 år

2. Sammenfatning

I gennemgangen af undersøgelsens resultater lægges hovedvægt på kvinder som ledere da det er Ligestillingsministeriets ønske at få belyst netop dette aspekt. Desuden tages højde for det kønsopdelte arbejdsmarked, med overvægt af kvinder i den offentlige sektor og af mænd i den private sektor.

- 20 pct. af de kvinder som er i beskæftigelse, har en lederstilling. Blandt mænd i beskæftigelse er hver tredje (32 procent) leder på et eller andet niveau. Det er værd at bemærke at det afspejler de beskæftigedes eget udsagn og dækker en meget bred definition af ledelse.
- I den brede definition af ledere – fra arbejdsledere til topledere – udgør kvinder 37 procent af alle ledere.
- Mens halvdelen af de beskæftigede kvinder har en kvindelig chef, er det kun 12 procent af de beskæftigede mænd der har en kvinde som nærmeste leder/chef. Fordelingen påvirkes tydeligvis af at der er mange kvinder beskæftiget i den offentlige sektor, og rekrutteringsgrundlaget for ledelse er derfor stort blandt kvinder i denne sektor.
- I den private sektor er det således kun 16 procent af de beskæftigede hvis nærmeste chef er en kvinde. Det er langt under gennemsnittet på 31 procent af samtlige beskæftigede der har en kvinde som nærmeste leder.
- Mænd bliver oftere opfordret til at søge lederstillinger end kvinder. Hver tredje mand (33 procent) og hver fjerde kvinde (26 procent) i beskæftigelse er blevet opfordret til at søge en lederstilling inden for de sidste fem år.
- Kvinder får nemmere øje på kvinder. Hvis chefen er en kvinde, bliver mænd og kvinder i samme omfang opfordret til at søge lederstilling (29-30 procent). Hvis chefen er en mand, bliver hver tredje mand (33 procent) og 23 procent af kvinderne opfordret til at søge en lederstilling.
- Flere mænd har lederambitioner. Hver femte kvinde i beskæftigelse (20 procent) overvejer at søge en lederstilling i løbet af de næste fem år. Gennemsnittet for mænd ligger på 30 procent.
- Mænds lederambitioner er genstand for store svingninger, mens andelen af kvinder med lederambitioner er mere konstant. Blandt de yngre generationer i alderen 15-44 år er der ca. 30 procent af kvinderne som overvejer at søge en lederstilling. Blandt de yngre mænd er det mellem 37 og 47 procent som overvejer et lederjob.
- Kvinder og mænd er stort set enige i vurderingen af deres nærmeste leder. Der er stillet 10 spørgsmål som vurderer god lederadfærd på henholdsvis strategisk, organisatorisk og individniveau. I gennemsnit svarer 70 procent mænd og 71 procent kvinder ja til at deres nærmeste leder er god til den lederadfærd der måles på.

- Ser man på ledervurderingen alt efter om den nærmeste leder/chef er en mand eller en kvinde, er den gennemsnitlige forskel mellem kønnene marginal, med en ganske svag føring til de kvindelige ledere. Det er dog bemærkelsesværdigt at de mænd der har en kvinde som nærmeste leder, samlet set giver deres leder det bedste skudsmål. I gennemsnit svarer 75 procent mænd ja til at deres kvindelige leder/chef har en god lederadfærd.

Tabel 2-1

| God lederadfærd – gennemsnit. Procent. | | |
|---|-----------------------|-------------------------|
| | Leder mand | Leder kvinde |
| Mænds svar | 69 | 75 |
| Kvindes svar | 71 | 71 |
| Total, gennemsnit | 70 | 72 |

- Deler man de 10 spørgsmål til måling af lederadfærd i henholdsvis strategisk, organisatorisk og individniveau fremkommer følgende fordeling af scoren for henholdsvis mænd og kvinder som ledere. Inden for alle tre områder scorer de kvindelige ledere marginalt højere end mændene.

Tabel 2-2

| God lederadfærd – gennemsnit. Procent. | | |
|---|-----------------------|-------------------------|
| | Leder mand | Leder kvinde |
| Strategisk niveau | 72 | 73 |
| Organisatorisk niveau | 66 | 68 |
| Individniveau | 72 | 75 |
| Total, gennemsnit | 70 | 72 |

- Det svageste punkt for både mænd og kvinder som ledere er den personlige lederadfærd på organisatorisk niveau: gå foran med et godt eksempel; være synlig og fastholde gode medarbejdere.
- I den private sektor mener tre ud af fire, at deres leder er god til at ”skabe gode resultater”, uanset om lederen er en mand eller i kvinde. I den offentlige sektor er det to ud af tre hvis leder – uanset køn – er god til at skabe resultater.

3. Hovedresultater

I det følgende gennemgås undersøgelsens hovedresultater idet der kommenteres på fordelingen på køn, alder, uddannelse, beskæftigelse, branche og geografi.

3.1 Ledere i Danmark

Hver fjerde beskæftigede lønmodtager (26 procent) har i dag en eller anden form for lederjob. Spørgsmålet er kun stillet til de medarbejdere i privat og offentlig sektor som aktuelt er i beskæftigelse, altså hverken til ledige eller til folk som er på orlov og heller ikke til selvstændige. 20 procent af de kvinder som er i beskæftigelse siger at de har en lederstilling. Blandt mænd i beskæftigelse er hver tredje (32 procent) leder på et eller andet niveau.

Tabel 3-1

| Har du et job som leder/chef? Procent. | | | |
|---|--------------|-------------|----------------|
| | <i>Total</i> | <i>Mænd</i> | <i>Kvinder</i> |
| Ja | 26 | 32 | 20 |
| Nej | 71 | 64 | 78 |
| Har haft | 3 | 4 | 2 |
| <hr/> | | | |
| Antal respondenter | 1332 | 677 | 655 |
| Antal svar | 1332 | 677 | 655 |

Den gennemsnitlige lederandel er ens for hele aldersgruppen 25-54 år: Hver fjerde har et lederjob. Som forventet er der færre ledere blandt de unge under 25 år (11 procent), mens det i aldersgruppen 55-64 år er mere end hver tredje som har en lederstilling (36 procent).

Der er ligefrem sammenhæng mellem uddannelsesniveau og lederansvar. Ledere rekrutteres i mindre udstrækning blandt beskæftigede uden formel uddannelse (17 procent). Derimod er en overvægt af ledere blandt de højtuddannede. Næsten fire ud af ti højtuddannede har en lederstilling (39 procent).

Andelen af beskæftigede med lederansvar er lige stort i henholdsvis den private og offentlige sektor.

3.2 Ledernes køn

Som det fremgår af den følgende tabel, er der en tydelig sammenhæng mellem respondenternes køn og kønsfordelingen af deres nærmeste leder. En del af forklaringen skal formentlig søges i kønsfordelingen på henholdsvis det private og det offentlige arbejdsmarked. I den offentlige sektor er der ca. dobbelt så mange kvinder som mænd, og i den private sektor er der beskæftiget ca. dobbelt så mange mænd som kvinder.

Tabel 3-2

| Er din nærmeste leder/chef? Procent. | | | | | |
|---|--------------|-------------|----------------|---------------|------------------|
| | Total | Mænd | Kvinder | Privat | Offentlig |
| En mand | 69 | 88 | 50 | 84 | 47 |
| En kvinde | 31 | 12 | 50 | 16 | 53 |
| Antal respondenter | 1332 | 677 | 655 | 795 | 537 |
| Antal svar | 1332 | 677 | 655 | 795 | 537 |

Knap hver tredje dansker i beskæftigelse (31 procent) har en kvinde som nærmeste leder/chef. Det er hovedsageligt kvinder som er ledere for kvinder. Mens halvdelen af de beskæftigede kvinder har en kvindelig chef, er det blandt mænd kun 12 procent som har en kvinde som nærmeste leder/chef.

I den ældste gruppe af medarbejdere, de 55-64 årige, har mere end hver tredje en kvindelig leder/chef, altså lidt flere end gennemsnittet.

Det er blandt de kort og mellemlangt uddannede at flest har kvindelig leder (40 procent). Kun hver fjerde højtuddannede har en kvinde som nærmeste leder.

I den private sektor er det kun 16 procent af de beskæftigede hvis nærmeste chef er en kvinde. Det er langt under gennemsnittet og under kønsfordelingen af ledere i den offentlige sektor hvor over halvdelen af de offentligt ansatte (53 procent) har en kvindelig chef.

Kvinder som ledere ses hyppigst i social og sundhedssektoren – hvor der er en stor andel af kort og mellemlangt uddannede medarbejdere. 79 procent af de ansatte i denne sektor har en kvinde som nærmeste leder/chef. Laveste kvindeandel forekommer i bygge- og anlægsbranchen hvor 3 procent har en kvindelig chef, transport (12 procent), industri (12 procent) og finanssektoren (16 procent).

Den største andel af lønmodtagere der har kvinder som ledere forekommer i Storkøbenhavn (36 procent) og i Nordsjælland (35 procent).

3.3 Opfordring til at søge lederstilling

Mænd bliver oftere opfordret til at søge lederstillinger end kvinder.

Tabel 3-3

| Er du blevet opfordret til at søge en lederstilling inden for de sidste 5 år.....? | | | | | |
|---|--------------|-------------|----------------|---------------|------------------|
| Procent. | | | | | |
| | Total | Mænd | Kvinder | Privat | Offentlig |
| Ja | 29 | 33 | 26 | 29 | 30 |
| Nej | 71 | 67 | 74 | 71 | 70 |
| <hr/> | | | | | |
| Antal respondenter | 1332 | 677 | 655 | 795 | 537 |
| Antal svar | 1332 | 677 | 655 | 795 | 537 |

Hver tredje mand (33 procent) og hver fjerde kvinde (26 procent) i beskæftigelse er blevet opfordret til at søge en lederstilling inden for de sidste fem år.

Det er især folk som har ledererfaring i forvejen der bliver direkte opfordret til at søge. Over halvdelen (52 procent) af dem der er eller har været ledere, er blevet opfordret til at søge en lederstilling.

Aldersgruppen 35-44 år er den foretrukne hvad angår lederrekruttering. 39 procent er blevet opfordret til at søge en lederstilling i løbet af de sidste fem år.

Der er rift om de højtuddannede som lederkandidater. De får i langt større omfang end andre uddannelsesgrupper opfordring til at søge lederstillinger. 42 procent er inden for de sidste fem år blevet direkte opfordret til at søge en lederstilling.

Til gengæld er der ikke forskel på hvilken form for beskæftigelse man har. At få et tip om at søge en lederstilling forekommer lige så hyppigt i den offentlige som i den private sektor (29-30 procent).

Mest markant bliver der rettet direkte henvendelse til medarbejdere om at søge nyt lederjob i finanssektoren hvor 40 procent af de ansatte er blevet opfordret til at søge en lederstilling.

På Sjælland og herunder ganske særligt i Storkøbenhavn (37 procent) er det mere udbredt at medarbejdere bliver opfordret til at søge en lederstilling end andre steder i landet.

3.4 Ledernes mobilitet

Hver femte kvinde i beskæftigelse (20 procent) overvejer at søge en lederstilling i løbet af de næste fem år. Blandt yngre kvinder er det 30 procent.

Tabel 3-4

| Overvejer du at søge en lederstilling inden for de næste 5 år.....? Procent. | | | |
|---|--------------|-------------|----------------|
| | Total | Mænd | Kvinder |
| Nej | 75 | 70 | 79 |
| Ja, inden for 0-1 år | 6 | 8 | 4 |
| Ja, Inden for 2-3 år | 11 | 13 | 9 |
| Ja, inden for 4-5 år | 8 | 9 | 7 |
| Overvejer – på 5 års sigt: | 25 | 30 | 20 |
| Antal respondenter | 1332 | 677 | 655 |
| Antal svar | 1332 | 677 | 655 |

25 procent af alle lønmodtagere i beskæftigelse overvejer at søge en lederstilling inden for de næste fem år. Nogle vil være ledere for første gang, andre rykker til en ny lederstilling.

Kvinder er knap så ivrige efter at søge en lederstilling som mænd. Men det er dog hver femte kvinde i beskæftigelse (20 procent) som forventer at søge lederjob inden for en femårig periode. Blandt mænd er det 30 procent der har mod på en (ny) lederstilling.

Mobiliteten er størst blandt dem der er ledere i forvejen. Inden for de næste fem år vil 37 procent af dem der sidder i en lederstilling nu, skifte til en ny lederstilling. De fleste af dem (27 procent) venter højest tre år inden de skifter job.

Her er der stor forskel på aldersgrupperne. Det er især de 25-34-årige som har planer om at søge eller skifte til et lederjob (39 procent), men også de endnu yngre og blandt de 35-44-årige er det hver tredje som overvejer at søge en lederstilling. Motivationen til at søge lederjob falder brat fra 45 årsalderen, kun 16 procent overvejer at søge lederjob. I aldersgruppen 55-64 år er planer om et lederjob svundet kraftigt ind: 6 procent overvejer at blive leder inden for de kommende tre år.

Tabel 3-5

| Overvejer at søge en lederstilling inden for de næste 5 år. Procent. | | | |
|---|--------------|-------------|----------------|
| | Total | Mænd | Kvinder |
| 15-24 år | 34 | 38 | 29 |
| 25-34 år | 39 | 47 | 28 |
| 35-44 år | 33 | 37 | 30 |
| 45-54 år | 16 | 21 | 11 |
| 55-64 år | 6 | 5 | 8 |
| <hr/> | | | |
| Antal respondenter | 1332 | 677 | 655 |
| Antal svar | 1332 | 677 | 655 |

**Anm.: Procenterne er udtryk for hvor mange inden for de forskellige aldersgrupper og køn der siger ja til at de overvejer at søge en lederstilling. De kan ikke lægges sammen til 100 pct.*

Som det fremgår af ovenstående sammenligning af kvinder og mænd inden for de forskellige aldersgrupper, ligger kvindernes lederambitioner nogenlunde konstant i aldersgruppen 15-44 år med 28-30 procent som overvejer at søge et lederjob. De er ikke underlagt de samme voldsomme spring imellem aldersgrupperne som hos de unge mænd. Lederambitionerne topper blandt mænd i alderen 25-34 hvor 47 procent overvejer at søge en lederstilling på fem års sigt.

Dog kan man konstatere at mens det i 2003 er 20 procent af de beskæftigede kvinder som har en eller anden lederstilling, så er der blandt de yngre generationer af kvinder ca. 30 procent som overvejer at søge en lederstilling inden for de næste 5 år.

Det er også værd at bemærke at de ældre kvinder på 55 år og derover i større grad end mænd overvejer at søge en lederstilling.

Ser man på sektorerne, viser det sig at mobiliteten på lederposterne er lidt større i den private sektor end i den offentlige, især på 2-5 års sigt. I alt overvejer 27 procent af de privat ansatte at søge lederjob inden for de næste fem år; i den offentlige sektor er der 23 procent som tænker på et lederjob.

Den laveste mobilitet hvad angår lederjob findes i social- og sundhedssektoren hvor 21 procent overvejer et lederjob. Den højeste grad af mobilitet når det gælder lederjob, kan forventes inden for handel hvor 35 procent overvejer en lederstilling.

Der er geografiske forskelle på ledernes mobilitet. I Nordsjælland og Storkøbenhavn er mobiliteten størst. Her er det ca. hver tredje der overvejer at søge en ny lederstilling inden for de næste fem år. Den laveste mobilitet ses i Vest-/Midt- og Nordjylland, hvor maks. 20 procent af de beskæftigede overvejer at gå i gang med eller ændre en lederkarriere.

3.5 Danskernes holdninger til deres nærmeste leder

Spørgsmålet om danskernes holdninger til lederadfærd er koncentreret om nærmeste leder eller chef. Kvinder og mænd er stort set enige i vurderingen af deres nærmeste ledere. I gennemsnit vurderer 70 procent mænd og 71 procent kvinder at deres nærmeste leder behersker den lederadfærd der måles på i undersøgelsen.

Den lederadfærd der spørges til, er sammensat af nogle udvalgte lederegenskaber, dels en lederadfærd der er knyttet til virksomhedens/afdelingens performance, dels en mere personlig lederadfærd som henholdsvis influerer på hele afdelingen/virksomheden eller på de individuelle relationer mellem leder og medarbejder. Den lederadfærd der måles på, kan opdeles i følgende tre niveauer:

Strategisk niveau

- træffe nødvendige beslutninger
- sætte mål
- skabe gode resultater

Organisatorisk niveau

- være synlig
- gå foran med et godt eksempel
- fastholde gode medarbejdere
- give mænd og kvinder lige vilkår

Individniveau

- inddrage dig i beslutninger som er vigtige for dit arbejde
- støtte udvikling af dine kompetencer
- skabe et godt arbejdsmiljø

Tabel 3-6

| Er din nærmeste leder/chef god til at? Procent der svarer ja. | Total | Mænd | Kvinder |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Inddrage dig i beslutninger ..vigtige for dit arbejde | 77 | 76 | 77 |
| Give mænd og kvinder lige vilkår | 75 | 73 | 77 |
| Sætte mål | 74 | 72 | 75 |
| Træffe nødvendige beslutninger | 73 | 73 | 73 |
| Støtte udvikling af dine kompetencer | 72 | 71 | 74 |
| Skabe gode resultater | 72 | 73 | 71 |
| Skabe et godt arbejdsmiljø | 70 | 72 | 69 |
| Fastholde gode medarbejdere | 66 | 65 | 67 |
| Være synlig | 66 | 66 | 65 |
| Gå foran med et godt eksempel | 58 | 58 | 58 |
| Ingen af disse | 4 | 3 | 4 |
| Gennemsnitlig besvarelse | 70 | 70 | 71 |
| Antal respondenter | 1332 | 677 | 655 |
| Antal svar | 9402 | 4749 | 4653 |

Anm.: Mulighed for flere svar. Hver respondent har i gennemsnit givet syv svar ud af 11 mulige.

Tabellen viser dels, hvordan danskerne vurderer adfærden hos deres nærmeste leder (Total), dels hvordan henholdsvis mænd og kvinder har svaret.

Den inddragende ledelsesform er udbredt på danske arbejdspladser. Mere end tre ud af fire lønmodtagere i beskæftigelse (77 pct.) mener at deres nærmeste leder er god til at inddrage medarbejderne i beslutninger der er vigtige for deres arbejde. Det er mænd og kvinder enige om.

Ligebehandling af mænd og kvinder på arbejdspladsen er også en lederadfærd som tre ud af fire kan genkende hos deres nærmeste leder, lidt flere kvinder end mænd.

Hvad angår de konkrete faglige lederkompetencer, er der ligeledes stor anerkendelse af lederadfærden. Mellem 71-75 procent mener at deres nærmeste leder er gode til at sætte mål, træffe beslutninger, skabe resultater og støtte medarbejderne i at udvikle deres kompetencer.

Kvinder og mænd er enige om hvor skoen trykker: Det kniber mere med at fastholde gode medarbejdere, være synlig og gå foran med et godt eksempel. Disse områder er der den relativt ringeste tilslutning til. Det er dog stadig mellem 58 og 66 procent som synes deres nærmeste leder er god til disse lederopgaver.

Den mest kritiske aldersgruppe er de 45-54-årige. I gennemsnit svarer 66 procent i denne aldersgruppe ja til at deres nærmeste leder behersker de nævnte lederegenskaber. De unge mellem 15 og 24 år har tilsyneladende de bedste ledere eller de er de mest entusiastiske: 75 procent af de unge finder at deres nærmeste leder er god til den lederadfærd der måles på.

Der er ingen forskel på den gennemsnitlige ledervurdering i privat og offentlig sektor. 70 procent har ledere som kan de ting der i henhold til undersøgelsens målepunkter forventes af dem uanset om de er i offentlig eller privat beskæftigelse. De der har ledererfaring, dvs. at de er eller har været ledere, har en ganske iøjnefaldende højere vurdering af deres egen nærmeste leder end dem der ikke selv har prøvet at være leder. I gennemsnit genkender 74 procent af dem der selv har erfaring med ledelse, den gode lederadfærd hos deres egen leder. Der gælder 68 procent af respondenterne som ikke selv har prøvet ledelse.

Det absolut ringeste gennemsnitlige skudsmaal får ledere i transportsektoren. 62 procent i gennemsnit kan genkende den (gode) lederadfærd hos deres nærmeste leder. Transportsektoren har en meget lav andel af kvinder som ledere. Det samme gælder imidlertid finanssektoren hvor nærmeste leder får det højeste gennemsnitlige score på lederadfærden: 80 procent kan genkende de lederegenskaber der måles på. I social- og sundhedssektoren hvor der er mange kvindelige ledere, ligger den gennemsnitlige ledervurdering på 70 procent. Udsvingene er således ikke (alene) betinget af lederens køn, men også af kulturen i branchen. En problemstilling som også influerer på ledervurderingen i det følgende afsnit.

3.6 Mænd og kvinder som ledere

Ser man på ledervurderingen alt efter om den nærmeste leder/chef er en mand eller en kvinde, er forskellen samlet set marginal, med en svag føring til kvinder. I gennemsnit har 72 procent af dem der har en kvinde som nærmeste leder, svaret at hun er god til at beherske de nævnte lederegenskaber. For de mandlige ledere ligger gennemsnittet på 70.

Tabel 3-7

| God lederadfærd – gennemsnit. Procent. | | |
|---|-----------------------|-------------------------|
| | Leder mand | Leder kvinde |
| Mænds svar | 69 | 75 |
| Kvindes svar | 71 | 71 |
| Total, gennemsnit | 70 | 72 |

Det er dog bemærkelsesværdigt at de mænd der har en kvinde som nærmeste leder, samlet set giver deres leder det bedste skudsmål. I gennemsnit genkender 75 procent den lederadfærd som der måles på. Andelen af mænd som har en kvinde som nærmeste chef, er ikke stor (12 procent).

Deler man de 10 spørgsmål i henholdsvis strategisk, organisatorisk og individniveau fremkommer følgende fordeling af scoren for henholdsvis mænd og kvinder som ledere. Inden for alle tre områder scorer de kvindelige ledere marginalt højere end mændene.

Tabel 3-8

| God lederadfærd – gennemsnit. Procent. | | |
|---|-----------------------|-------------------------|
| | Leder mand | Leder kvinde |
| Strategisk niveau | 72 | 73 |
| Organisatorisk niveau | 66 | 68 |
| Individniveau | 72 | 75 |
| Total, gennemsnit | 70 | 72 |

Der er betydelige udsving på de enkelte elementer af god lederadfærd mellem sektorerne, f.eks. hvad angår evnen til at skabe gode resultater. Tre ud af fire ansatte (75 procent) i den private sektor mener at deres nærmeste leder er god til at skabe resultater, mens det i den offentlige sektor er to ud af tre (67 procent).

Tabel 3-9

| Er din nærmeste leder/chef god til at? Procent. | | | | | |
|--|--------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| | Total | Privat L-Mand | Privat L-Kvinde | Offentlig L-Mand | Offentlig L-Kvinde |
| Skabe gode resultater | 72 | 75 | 74 | 67 | 67 |
| Antal respondenter | 1332 | 670 | 125 | 251 | 286 |

Hvad angår evnen til at skabe gode resultater, er det forskellen mellem vurderingen af ledere i henholdsvis privat og offentlig sektor som er stor, ikke forskellen mellem kønnene. Mænd og kvinder som ledere vurderes ens på dette spørgsmål.

Tabel 3-10

| Er din nærmeste leder/chef god til at? Procent. | | | | | |
|--|--------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| | Total | Privat L-Mand | Privat L-Kvinde | Offentlig L-Mand | Offentlig L-Kvinde |
| Give M/K lige muligheder | 75 | 71 | 75 | 83 | 77 |
| Antal respondenter | 1332 | 670 | 125 | 251 | 286 |

Hvad angår tilbøjeligheden til at give mænd og kvinder lige muligheder, er det de mandlige ledere i den offentlige sektor som får det bedste skudsmål. Samlet set er det de offentlige ledere som opnår den højeste score på dette spørgsmål, herunder som vist især de mandlige ledere.

Diskrimination er svær at få øje på. Ser man på respondenternes køn, viser det sig at de kvinder der har en mand som nærmeste leder, i højere grad end gennemsnittet mener at han giver mænd og kvinder lige muligheder (79 procent). De mænd der har en kvinde som leder, er i endnu højere grad enig i at hun giver mænd og kvinder lige muligheder (85 procent). Derimod mener de mænd der selv har mænd som nærmeste leder, ikke at denne leder giver mænd og kvinder lige muligheder, i al fald ikke i samme omfang som gennemsnittet (71 procent).

Uden at det kan udlægges som diskrimination, er det dog iøjnefaldende at kvinder som har en mandlig chef, i mindre grad bliver opfordret til at søge en lederstilling. I gennemsnit er 29 procent af de beskæftigede blevet opfordret til at søge en lederstilling inden for de sidste fem år. Niveaulet er ens for de mænd og kvinder der har en kvindelig chef. Derimod er der betydelig forskel på de mænd og kvinder som har en mandlig chef: Er chefen en mand, har 33 procent mænd fået en opfordring til at søge et lederjob, mens det kun er 23 procent af kvinderne.

Om man har en mand eller en kvinde som nærmeste leder har derimod ingen signifikant indflydelse på om man overvejer at søge lederstilling inden for de næste 5 år. 30 procent mænd vil søge lederjob hvad enten de har en mandlig eller kvindelig leder. Blandt kvinderne er det i gennemsnit 20 procent som overvejer at

søge lederstilling over en femårig horisont; blandt de kvinder der har en mand som nærmeste leder, er det 23 procent.

4. Metode

Undersøgelsens målgruppe er personer mellem 15 og 64 år. Interviewene er gennemført pr. telefon ved hjælp af CATI (Computer Assisted Telephone Interview) der giver mulighed for at styre hvilke respondenter der skal svare på hvilke spørgsmål, og for at afpasse spørgsmålene efter hvad respondenterne tidligere har svaret.

Telefonnumre udtrækkes ved en simpel tilfældig stikprøve fra TDCs database over fastnettelefonnumre hos de fleste telefonselskaber i Danmark. IFKA arbejder med en udvælgelsesmetode der sikrer at de medvirkende husstande og personer ved undersøgelsens afslutning er repræsentativt fordelt efter de demografiske kriterier: køn, alder og geografi – baseret på de seneste tilgængelige tal fra Danmarks Statistik.

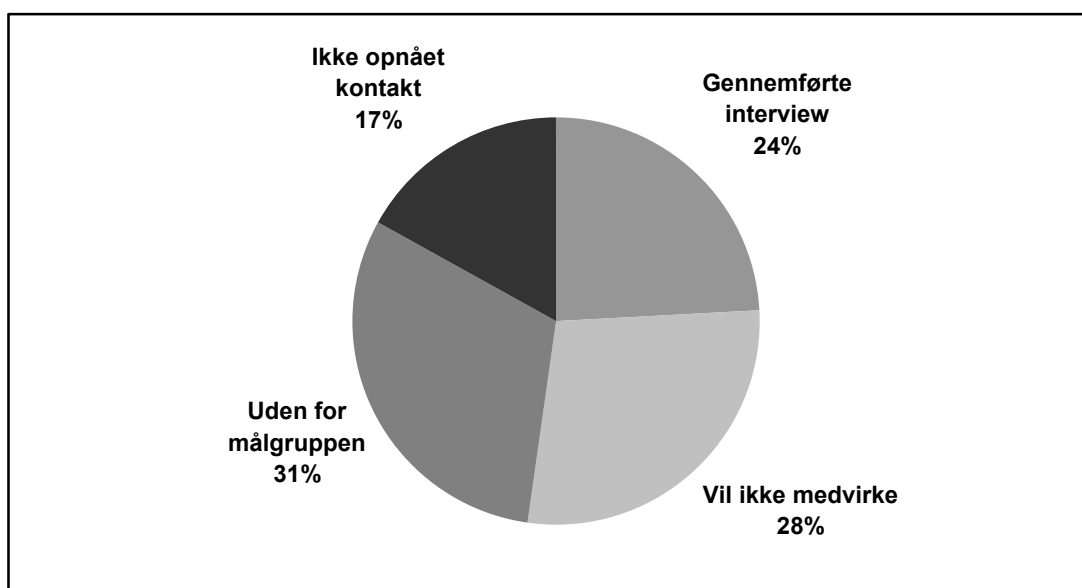
Der ringes til private husstande med telefon, men ikke til mobiltelefoner. Der gennemføres kun ét interview i hver husstand, og der foretages flere genopkald til husstande hvor ingen respondenter i målgruppen træffes hjemme.

IFKA benytter ikke vejninger eller andre typer af efterfølgende stratifikation.

Interviewarbejdet er gennemført i perioden fra lørdag den 14. juni til og med søndag den 22. juni 2003 af instituttets egne interviewere.

Der er i alt foretaget godt 18.000 telefonopkald til ca. 8.300 forskellige husstande for at få 2.008 interview med respondenter i arbejdsstyrken. 1332 respondenter er aktuelt i beskæftigelse enten i privat (795) eller offentlig (537) ansættelse. Resten er enten selvstændige (149), arbejdsløse (93), studerende (275) på orlov (20) eller pensionister/efterlønsmodtagere (126).

Figur 1 Fordeling af de kontaktede husstande



17 procent af husstandene har det ikke været muligt at komme i kontakt med telefonisk selv efter flere opkald, og 31 procent er afvist fordi de falder uden for målgruppen. Af de 8.300 husstande er der ca. 2.300 svarende til 28 procent der ikke har ønsket at deltage i undersøgelsen.

5. Bilag

Bilag 1

Kryds på respondenternes køn og alder

Bilag 2

Kryds på respondenternes uddannelse og privat eller offentlig beskæftigelse

Bilag 3

Kryds på brancher

Bilag 4

Kryds på geografi

Bilag 5

Kryds på leder/chefs køn og respondentens ledelseserfaring

6. Læsevejledning til bilagstabeller

Tallene i tabellerne er angivet i procenter. De to nederste rækker i hver tabel er dog absolutte tal der viser hvor mange respondenter og hvor mange svar der er repræsenteret i hver kolonne.

Procentangivelserne i tabellerne er beregnet lodret på basis af antal respondenter. Det betyder at tallet i næstnederste række i hver kolonne ligger til grund for procentberegningerne. Medmindre der er tale om et spørgsmål der giver mulighed for flere svar som tilfældet er med spørgsmålet om vurdering af lederadfærd skal procenterne give 100 når man summerer dem lodret for hver kolonne enkeltvis.

Hvert bilag viser det samme antal respondenter (1332) fordelt på forskellige baggrundsvARIABLE.

Bilag 1 viser således hvordan de 1332 respondenter er fordelt på henholdsvis køn og alder. De 1332 respondenter er fordelt på 677 mænd og 655 kvinder. De samme 1332 respondenter er fordelt over fem aldersgrupper med henholdsvis 110 + 294 + 375 + 330 + 223 respondenter. Grupperne er yderligere delt på køn.

Bilag 2 viser svarfordeling på uddannelse og beskæftigelse i privat og offentlig sektor. Her er foretaget en yderligere opdeling af respondenterne i hhv. dem der har en mand som leder (LM) og dem der har en kvinde som nærmeste leder (LK).

Bilag 5 viser svarfordelingen alt efter lederens køn (Leder-mand, Leder-kvinde) og efter respondenternes køn (m), (k).

