

DET DANSKE LEDELSESBAROMETER

Dansk ledelse anno 2002
– Dokumentationsrapport



DET DANSKE
LEDELSESBAROMETER

Det Danske Ledelsesbarometer
Dansk ledelse anno 2002
– Dokumentationsrapport
Handelshøjskolen i Århus &
Ledernes Hovedorganisation
Rapporten kan bestilles via
www.ledelsesbarometer.dk

Design/produktion:
Gramstrup Design ApS
September 2002

Kopiering er tilladt med korrekt kildeangivelse
Reference til denne (elektroniske) publikation anføres som:

DDL (2002), Det Danske Ledelsesbarometer:
Dansk ledelse anno 2002 – Dokumentationsrapport,
Handelshøjskolen i Århus & Ledernes Hovedorganisation, København.

ISBN 87-90313-56-9
2002 © Det Danske Ledelsesbarometer

INDHOLDSFORTEGNELSE

	SIDE
Indledning	
Tabel 1 Organisationsstruktur og beslutningsprocesser i virksomheden	5
Tabel 2 Antallet af ledelsesniveauer og ledere	8
Tabel 3 Interessenters indflydelse på lederfunktionen	11
Tabel 4 Ledelsesmæssige udfordringer	16
Tabel 5 Ledelsesopgavers forskellige betydning	21
Tabel 6 Lederes arbejdstid fordelt på opgaver	26
Tabel 7 Lederes arbejdstid fordelt på aktiviteter	27
Tabel 8 Personlige egenskabers betydning for lederjobbet	28
Tabel 9 Forskellige fagområders betydning for ledere	33
Tabel 10 Lederes berettigelse	38
Tabel 11 Ledelsesstil	43
Tabel 12 Indflydelsesfaktorer i lederjobbet	48
Tabel 13 Ledelsesværktøjer	53
Tabel 14 Hvordan ledere evalueres	54
Tabel 15 Formål med lederevalueringer	57
Tabel 16 Hvem ledere evalueres af	60
Tabel 17 Vigtigste områder ledere evalueres på	61
Tabel 18 Lederes aflønningsform	62
Tabel 19 Lederes tilfredshed med nuværende løn	65
Tabel 20 Lederes efter- og videreuddannelse	66
Tabel 21 Lederes inspirationskilder til udvikling af lederevner	69
Tabel 22 Lederes karriereforløb	70
Tabel 23 Lederes bevæggrunde for at blive i nuværende job	73
Tabel 24 Lederes karriereønsker	74
Tabel 25 Lederes tidshorisont i forhold til at skifte job	77
Tabel 26 Elementer der begrænser udførelsen af lederjobbet	78
Tabel 27 Lederes arbejdsforhold	83
Tabel 28 Lederes aktuelle jobsituation	88
Tabel 29 Lederes resultater	93

Sådan finder du den rigtige tabel:

Der er flere muligheder, når du skal søge efter en bestemt tabel.

1. Klik på det ønskede tabelnummer i “Bookmarks” i venstre side af skærmen.
2. Klik på “kikkert” i menubjælken øvert på skærmen. I dialogboksen som fremkommer skrives nummeret på den ønskede tabel. Tryk “Enter”.
3. Tast “Ctrl F” på PC, eller “æble F” på MAC. I dialogboksen som fremkommer skrives nummeret på den ønskede tabel. Tryk “Enter”.
4. Indholdsfortegnelsen på side 3 er dynamisk. Dvs. at du i indholdsfortegnelsen kan klikke på den tabel du ønsker at læse.

Sådan forbedres skærbilledet:

Acrobat Reader 5.0 installeres på din computer. Efter installering og genstart af computeren, åbnes programmet og følgende foretages:

Rediger \ Indstillinger \ Vis – Udglatning: “Udglat tekst”, “Udglat streggrafik” og “Udglat billeder” aktiveres med hver sit flueben.

INDLEDNING

Det Danske Ledelsesbarometer er den hidtil mest omfattende undersøgelse af ledere og ledelse i Danmark. Formålet med undersøgelsen er at skabe overblik over ledelsessituationen i Danmark og tegne et samlet billede af, hvordan ledelse udøves og på hvilke betingelser. Ledelsesbarometeret blev offentliggjort første gang i år 2000, og siden er der lavet en række mindre målinger for virksomheder og brancher, samt i 2001 en større måling for statens ledere i samarbejde med Personalestyrelsen i Finansministeriet. Det Danske Ledelsesbarometer er udviklet i samarbejde mellem Handelshøjskolen i Århus og Ledernes Hovedorganisation.

I foråret 2002 er der udsendt et omfattende spørgeskema til 1.500 repræsentativt udvalgte danske ledere i den private og offentlige sektor. Knap 1.000 ledere returnerede et udfyldt spørgeskema. Det er råmaterialet fra disse spørgeskemaer, der er gengivet i denne Dokumentationsrapport.

Formålet med Dokumentationsrapporten er at præsentere det statistiske grundlag for beskrivelserne og konklusionerne i rapporten "Dansk Ledelse Anno 2002 – Statusrapport". Dokumentationsrapporten indeholder udelukkende ukommenterede tabeller. Det er ikke alle temaer, der er behandlet lige detaljeret i Statusrapporten. Ved at præsentere råmaterialet fra undersøgelsen får den interesserede læser derfor mulighed for selv at fordybe sig i talmaterialet.

Dokumentationsrapporten gengiver respondenternes besvarelse af de godt 350 spørgsmål, som spørgeskemaet består af. Resultaterne er vist for respondenterne totalt og for respondenterne opdelt efter køn, sektor, ledelsesniveau, alder og jobtilfredshed. En nærmere beskrivelse af respondentprofilen findes i Statusrapporten. I spørgeskemaet er der som svarmuligheder primært anvendt tre eller fem punkts Likert skaler. Undersøgelsens rådata består således af en større detaljeringsgrad end præsenteret her i Dokumentationsrapporten.

Gengivelse af grafer, figurer og tabeller fra rapporten er tilladt mod anvendelse af korrekt kildeangivelse.

God fornøjelse!

Tabel 1.1: Andelen af respondenter, der svarer *slet ikke* til en række udsagn om den nuværende organisationsstruktur og beslutningsproces i deres virksomhed

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Medbestemmende eller selvstyrende grupper	9	11	5	7	11	7	8	14	10	9	10	15	10	9	7
Selvstændige resultat- eller profitcentre	42	40	50	54	35	37	42	48	40	38	47	43	45	42	42
Projektorganisering el. lign.	22	22	19	15	28	21	20	25	27	22	18	35	21	19	19
Bestyrelsen/den politiske ledelse spiller en aktiv rolle	14	16	8	8	19	12	15	16	16	16	12	21	15	11	16
Hensyntagen til flere eksterne interesser	10	12	6	5	15	14	7	12	16	8	9	14	9	10	9
Netværk med eksterne interesser	19	20	15	12	25	20	18	20	21	16	20	29	15	18	19
Beslutning tages udenfor de formelle beslutningsfora	26	27	24	28	24	31	23	26	23	21	31	25	21	25	32
Beslutning træffes hurtigt	9	8	11	12	7	2	11	13	10	10	8	13	14	7	6
Topledelse tager strategiske beslutninger	1	1	5	2	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2
Decentral beslutningskompetence	10	11	7	5	13	10	7	14	14	10	8	16	14	8	6
Medarbejderne leder sig selv	16	16	18	17	17	14	18	17	21	16	15	29	16	14	15
Opgaver løses af grupper	13	14	8	4	19	10	11	22	14	14	11	19	18	10	11

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 1.2: Andelen af respondenter, der svarer i nogen grad til en række udsagn om den nuværende organisationsstruktur og beslutningsproces i deres virksomhed

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Medbestemmende eller selvstyrende grupper	58	59	57	52	63	54	60	60	65	58	56	64	61	62	45
Selvstændige resultat- eller profitcentre	38	40	33	35	40	41	38	35	34	42	37	40	41	38	34
Projektorganisering el.lign.	56	55	60	65	48	54	57	56	49	56	60	48	62	57	52
Bestyrelsen/den politiske ledelse spiller en aktiv rolle	47	47	48	50	44	46	47	47	50	46	47	47	48	47	46
Hensyntagen til flere eksterne interesser	55	55	56	48	60	52	52	62	55	52	57	59	56	54	53
Netværk med eksterne interesser	62	61	65	67	59	58	61	65	58	64	61	61	63	63	59
Beslutning tages udenfor de formelle beslutningsfora	65	64	68	65	65	62	67	64	65	70	60	64	72	65	58
Beslutning træffes hurtigt	60	59	63	70	52	53	64	60	55	58	63	61	64	61	53
Topledelse tager strategiske beslutninger	27	26	28	33	22	19	35	22	22	30	27	26	27	25	30
Decentral beslutningskompetence	74	73	74	70	76	65	77	78	75	73	73	80	74	74	68
Medarbejderne leder sig selv	72	72	71	70	73	72	71	74	71	73	72	61	75	74	70
Opgaver løses af grupper	69	70	67	70	68	72	68	67	72	67	70	69	67	71	67

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 1.3: Andelen af respondenter, der svarer i høj grad til en række udsagn om den nuværende organisationsstruktur og beslutningsproces i deres virksomhed

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Medbestemmende eller selvstyrende grupper	32	31	38	41	26	39	32	25	25	34	35	21	28	29	48
Selvstændige resultat- eller profitcentre	19	20	17	11	24	22	19	17	26	20	16	17	14	20	24
Projektorganisering el.lign.	23	23	21	19	25	24	22	18	25	22	22	17	17	24	29
Bestyrelsen/den politiske ledelse spiller en aktiv rolle	39	37	45	42	36	43	38	36	34	39	40	32	37	41	38
Hensyntagen til flere eksterne interesser	35	34	39	47	26	35	41	26	30	40	33	27	35	36	37
Netværk med eksterne interesser	19	19	20	21	16	21	21	15	21	20	18	10	22	19	23
Beslutning tages udenfor de formelle beslutningsfora	9	10	9	6	12	7	10	10	12	9	9	11	7	10	10
Beslutning træffes hurtigt	31	33	27	19	41	45	26	27	34	32	30	25	22	32	42
Topledelse tager strategiske beslutninger	72	72	71	65	77	80	63	76	77	69	72	70	72	74	69
Decentral beslutningskompetence	17	16	18	25	11	25	16	8	11	17	19	4	12	18	26
Medarbejderne leder sig selv	12	12	10	13	11	14	11	9	8	11	14	10	10	12	14
Opgaver løses af grupper	18	16	25	26	13	18	21	12	14	19	19	12	16	19	22

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 2.1: Andelen af respondenter, hvor der i deres virksomhed inden for de seneste to - tre år er sket en *reduktion* i antallet af (ekskl. respondenter der har svaret ved ikke)

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Ledelsesniveauer i virksomheden	17	16	19	18	16	15	15	22	16	19	15	13	19	18	15
Gruppeledere, arbejdsledere etc.	15	15	17	15	16	14	14	21	16	15	15	11	18	16	13
Mellemledere	16	16	18	16	17	12	18	20	20	17	14	17	22	16	13
Topledere	11	10	13	13	10	9	12	11	12	12	10	14	11	12	8
Stabsfunktioner	11	11	11	8	13	10	13	12	11	13	10	12	11	13	8
Medarbejder pr. leder	15	15	13	10	17	17	14	15	18	14	14	12	16	16	12
Kvindelige ledere	7	8	6	6	7	5	7	10	9	6	8	7	6	8	5
Projektledere	4	4	4	2	6	3	2	11	7	3	4	6	5	5	2
Distance-/telemedarbejdere	4	4	4	1	5	3	3	6	5	3	4	8	3	3	3
Freelencere/kontraktansatte	6	7	6	3	9	6	6	8	12	4	6	11	8	7	3

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 2.2: Andelen af respondenter, hvor der i deres virksomhed inden for de seneste to - tre år *ikke* er sket en ændring i antallet af (ekskl. respondenter der har svaret ved ikke)

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Ledelsesniveauer i virksomheden	61	63	56	65	58	63	62	56	51	63	64	62	58	63	60
Gruppenledere, arbejdsledere etc.	62	64	57	66	58	64	61	60	51	63	67	64	58	64	62
Mellemledere	63	64	63	68	60	67	62	63	52	65	67	62	59	65	67
Topledere	75	75	73	78	73	77	75	72	74	75	75	70	72	75	78
Stabsfunktioner	65	65	65	66	65	65	62	70	62	62	68	66	63	65	66
Medarbejder pr. leder	51	49	54	55	48	51	52	48	42	51	54	58	51	49	50
Kvindelige ledere	77	78	74	75	79	76	77	80	74	81	76	79	83	76	73
Projektledere	69	69	72	71	69	73	68	68	70	70	68	70	70	66	75
Distance-/telemedarbejdere	79	77	85	82	77	80	80	74	82	81	75	78	79	80	76
Freelancere/kontraktansatte	78	77	83	85	76	75	80	76	71	84	77	77	75	80	78

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 2.3: Andelen af respondenter, hvor der i deres virksomhed inden for de seneste to - tre år er sket en *forøgelse* i antallet af (ekskl. respondenter der har svaret ved ikke)

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Ledelsesniveauer i virksomheden	22	21	25	17	26	23	22	22	32	19	21	25	23	19	25
Gruppeledere, arbejdsledere etc.	23	21	26	19	26	22	25	18	33	23	18	24	25	20	25
Mellemledere	20	20	19	17	22	22	20	17	28	18	18	21	20	20	20
Topledere	14	15	13	8	17	14	13	17	14	13	15	16	17	13	13
Stabsfunktioner	24	24	24	26	22	25	25	18	27	25	22	22	26	22	26
Medarbejder pr. leder	35	35	33	35	35	33	34	37	41	36	31	31	34	35	38
Kvindelige ledere	15	14	20	19	13	20	16	10	17	13	17	14	11	15	22
Projektledere	26	27	24	27	25	24	30	21	23	26	27	25	26	28	23
Distance-/telemedarbejdere	18	19	11	16	18	17	17	20	13	15	22	14	18	17	20
Freelencere/kontraktansatte	15	16	11	13	16	18	13	15	17	13	17	11	17	14	20

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 3.1: Andelen af respondenter, der tillægger forskellige interesser *ingen* indflydelse på deres lederfunktion (ekskl. respondenter, der har svaret ikke relevant)

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Medarbejdere	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	0
Bestyrelse/politisk ledelse	7	7	6	2	10	3	7	11	9	6	7	10	9	5	7
Ejere, aktionærer, investorer	16	15	21	22	16	5	19	23	19	16	15	17	16	15	18
National lovgivning og myndighed	7	7	5	2	11	5	7	11	9	8	5	13	8	4	7
International lovgivning og myndighed herunder EU	16	17	11	11	19	14	14	22	18	18	12	25	20	12	14
Fagforeninger, arbejdsgiverforeninger, brancheorganisationer m.v.	16	18	13	7	24	15	15	24	21	15	16	26	13	16	14
Forsknings- og uddannelsesinstitutioner	30	32	22	17	38	26	28	40	40	29	26	35	34	28	26
Leverandører	30	28	38	45	21	33	30	25	23	29	35	29	29	29	34
Konkurrenter	23	21	31	33	18	18	24	30	14	23	28	20	18	22	32
Kunder	6	5	8	5	7	3	6	9	3	7	6	6	4	6	7
Familien	15	14	18	16	13	13	17	16	16	12	18	19	14	13	18
Interessegrupper og græsrodsbevægelser	47	51	33	29	61	43	46	56	61	43	44	53	47	47	43
Pressen og medierne	32	35	23	19	44	30	29	45	38	31	31	46	32	30	32

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 3.2: Andelen af respondenter, der tillægger forskellige interesser *lille* indflydelse på deres lederfunktion (ekskl. respondenter, der har svaret ikke relevant)

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Medarbejdere	5	6	4	3	7	4	4	10	6	4	6	6	4	6	5
Bestyrelse/politisk ledelse	14	16	12	10	18	7	17	18	13	16	14	19	13	14	14
Ejere, aktionærer, investorer	17	18	14	10	18	10	22	17	18	21	13	26	20	16	11
National lovgivning og myndighed	16	18	10	6	25	18	17	17	27	15	13	13	18	18	14
International lovgivning og myndighed herunder EU	35	35	34	40	32	34	35	33	37	33	36	31	35	38	31
Fagforeninger, arbejdsgiverforeninger, brancheorganisationer m.v.	34	38	22	30	36	33	33	35	33	37	31	39	36	32	34
Forsknings- og uddannelsesinstitutioner	36	38	27	33	37	37	37	32	35	36	35	39	37	36	31
Leverandører	28	27	32	32	26	26	29	30	27	29	28	21	33	30	25
Konkurrenter	25	25	25	30	22	23	26	26	27	26	23	28	29	27	15
Kunder	7	8	6	6	7	4	8	9	7	7	7	9	8	7	6
Familien	24	25	22	30	21	28	22	22	15	25	28	21	26	25	23
Interessegrupper og græsrodsbevægelser	33	32	37	37	29	35	34	29	31	36	32	32	34	34	31
Pressen og medierne	33	33	33	35	32	33	34	35	32	34	33	27	35	35	31

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 3.3: Andelen af respondenter, der tillægger forskellige interesser *noget* indflydelse på deres lederfunktion (ekskl. respondenter, der har svaret ikke relevant)

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Medarbejdere	30	33	22	23	35	32	26	39	38	27	30	36	32	30	25
Bestyrelse/politisk ledelse	31	32	27	28	34	34	30	32	36	31	28	28	32	30	31
Ejere, aktionærer, investorer	23	24	21	29	23	20	22	28	22	24	23	14	20	26	27
National lovgivning og myndighed	30	32	25	23	37	31	27	34	35	32	26	41	32	29	25
International lovgivning og myndighed herunder EU	33	32	36	32	33	35	33	27	32	35	31	34	31	30	38
Fagforeninger, arbejdsgiverforeninger, brancheorganisationer m.v.	33	33	35	39	30	41	33	25	31	30	37	22	33	37	32
Forsknings- og uddannelsesinstitutioner	26	22	39	34	20	29	26	21	19	24	30	19	22	26	33
Leverandører	26	29	18	17	32	29	26	25	28	28	25	33	23	26	27
Konkurrenter	31	33	27	29	34	34	30	28	33	33	29	34	31	33	27
Kunder	25	26	23	28	24	24	24	30	28	22	26	34	25	25	22
Familien	34	35	33	35	34	34	36	32	36	35	32	35	32	36	32
Interessegrupper og græsrodsbevægelser	17	14	26	29	8	19	17	13	6	19	19	14	13	17	20
Pressen og medierne	25	23	30	33	17	27	28	13	23	25	26	23	22	27	24

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 3.4: Andelen af respondenter, der tillægger forskellige interesser stor indflydelse på deres lederfunktion (ekskl. respondenter, der har svaret ikke relevant)

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Medarbejdere	50	50	52	57	47	52	55	39	44	53	50	47	52	51	50
Bestyrelse/politisk ledelse	33	32	35	38	28	37	31	30	35	31	33	30	36	35	27
Ejere, aktionærer, investorer	30	32	25	21	31	45	26	24	28	27	34	25	34	34	24
National lovgivning og myndighed	30	29	33	42	19	32	30	26	23	28	35	23	27	32	33
International lovgivning og myndighed herunder EU	12	12	13	12	11	14	12	14	11	9	16	8	11	14	11
Fagforeninger, arbejdsgiverforeninger, brancheorganisationer m.v.	14	10	24	19	9	11	16	13	12	15	13	12	15	12	17
Forsknings- og uddannelsesinstitutioner	8	7	11	13	4	7	8	6	6	9	8	7	6	8	9
Leverandører	13	13	11	5	17	11	13	16	19	11	11	16	12	12	13
Konkurrenter	17	18	13	8	22	22	17	12	21	15	17	16	19	15	22
Kunder	42	43	39	45	40	45	44	36	42	43	40	38	43	43	41
Familien	20	20	21	15	23	20	19	23	22	23	17	20	21	20	17
Interessegrupper og græsrodsbevægelser	3	3	4	5	2	4	4	1	2	2	5	1	6	2	5
Pressen og medierne	8	7	11	12	5	9	8	6	7	7	9	4	9	7	11

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 3.5: Andelen af respondenter, der tillægger forskellige interesser *meget stor* indflydelse på deres lederfunktion (ekskl. respondenter, der har svaret ikke relevant)

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Medarbejdere	13	11	21	16	11	12	14	12	11	15	13	9	11	13	19
Bestyrelse/politisk ledelse	15	13	20	22	10	19	15	9	7	15	18	13	11	14	21
Ejere, aktionærer, investorer	13	12	19	18	13	20	11	9	13	12	15	18	10	10	21
National lovgivning og myndighed	17	13	28	28	9	15	20	13	5	16	22	10	15	18	21
International lovgivning og myndighed herunder EU	5	4	7	5	4	3	6	4	3	5	5	2	4	5	6
Fagforeninger, arbejdsgiverforeninger, brancheforeninger m.v.	2	1	6	4	1	1	3	3	2	3	2	1	3	3	3
Forsknings- og uddannelsesinstitutioner	1	1	1	3	0	1	2	1	1	1	1	0	1	2	1
Leverandører	2	2	2	0	3	1	2	4	4	3	1	1	2	3	1
Konkurrenter	3	3	3	0	5	3	3	4	5	2	3	1	3	3	5
Kunder	20	19	24	16	22	24	18	16	19	21	20	12	20	19	25
Familien	7	7	7	4	8	6	6	7	11	5	5	6	5	6	10
Interessegrupper og græsrodsbevægelser	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Pressen og medierne	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	0	2	1	2

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 4.1: Andelen af respondenter, der tillægger forskellige udfordringer *ingen* betydning for dem som ledere i de næste to-tre år (ekskl respondenter-, der har svaret ikke relevant)

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Effektivisering	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1	2	0	2	1	1
Mål- og resultatstyring/kontraktstyring	2	2	2	2	2	2	2	1	0	1	3	2	2	1	3
Eksportorientering	32	30	44	55	27	31	33	32	23	38	32	31	30	36	28
Forskning og/eller udvikling	9	10	6	3	14	6	8	15	10	9	8	11	14	7	7
Kundeorientering	2	2	3	1	3	1	3	3	2	2	2	2	2	1	5
Kvalitetsudvikling og -styring	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1
Miljøledelse	9	10	7	8	10	9	10	10	15	12	5	11	8	9	12
Forbedring af ejernes og investorenes afkast	9	8	18	39	6	4	10	13	8	12	7	9	9	10	8
Fusioner, opkøb, sammenlægninger m.v.	18	18	16	12	21	12	19	25	19	17	17	15	18	18	19
Outsourcing, udlicitering m.v.	19	20	15	12	24	19	16	26	20	16	20	21	21	18	16
Samarbejde med andre virksomheder, institutioner m.v.	8	8	6	2	12	6	7	14	9	8	7	10	8	8	7
Ansættelse og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere	1	1	0	1	1	0	0	2	1	1	1	2	0	1	0
Udvikling af ledelseskompetence	2	2	0	0	3	2	1	3	1	1	2	4	2	1	2
Fleksible lønsystemer	7	7	7	5	8	5	6	10	6	4	9	9	7	7	5
Tværorienteret samarbejde	6	7	1	2	9	9	4	7	10	4	5	7	4	6	5
Viden- og kompetenceudvikling	2	2	0	0	3	2	1	5	2	1	2	4	2	2	1
Multikulturel medarbejderstab	20	22	11	16	22	19	19	22	22	19	19	20	23	20	15
Udviskning af faggrænser	11	11	9	7	14	11	9	15	12	11	10	15	8	11	10
Arbejds miljø	3	3	2	2	3	2	3	3	5	3	2	7	4	2	2
Organisationsudvikling	4	6	1	2	7	4	4	8	7	3	4	6	4	4	5
Værdiledelse	5	6	3	3	7	3	5	9	4	3	7	9	4	4	6
Virksomhedens sociale ansvar	4	4	2	2	5	3	3	5	3	5	3	7	5	3	2
Indførelse af ny teknologi	1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2
Internettet	3	3	2	1	3	1	3	4	5	3	1	3	1	3	3
Afledelser	10	9	10	11	9	11	9	8	12	8	10	13	7	10	10
Risikohåndtering	8	9	6	12	6	7	9	9	6	10	8	6	7	8	9
Internationalisering/globalisering	17	18	10	14	18	14	16	24	17	18	15	17	19	17	14
Konkurrencesituationen	7	7	6	15	3	6	7	5	4	8	7	7	4	6	10
Netværksrelationer	6	6	3	4	7	5	5	7	9	5	4	9	4	5	6

Tabel 4.2: Andelen af respondenter, der tillægger forskellige udfordringer *lille* betydning for dem som ledere i de næste to-tre år (ekskl respondenter, der har svaret ikke relevant)

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Effektivisering	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	1	6	3	4
Mål- og resultatstyring/kontraktstyring	7	7	6	4	8	6	5	11	6	7	6	11	10	4	7
Eksportorientering	26	26	23	29	24	27	26	23	32	23	25	34	26	23	27
Forskning og/eller udvikling	22	25	13	15	27	23	24	20	29	25	17	27	17	25	19
Kundeorientering	6	6	5	5	7	2	6	9	7	6	5	12	7	5	2
Kvalitetsudvikling og -styring	6	6	5	5	6	3	6	7	9	6	4	7	6	5	6
Miljøledelse	30	29	32	34	27	36	30	23	33	30	29	36	32	31	23
Forbedring af ejernes og investorernes afkast	11	11	6	12	9	10	8	15	9	10	13	14	14	10	7
Fusioner, opkøb, sammenlægninger m.v.	18	19	15	18	18	17	16	22	23	17	17	23	22	16	15
Outsourcing, udlicitering m.v.	29	31	26	28	30	28	32	27	29	32	28	32	28	29	30
Samarbejde med andre virksomheder, institutioner m.v.	21	22	19	14	27	21	20	26	30	19	18	25	21	20	20
Ansættelse og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	4	1	3	2
Udvikling af ledelseskompetence	5	6	3	2	7	2	4	12	6	5	5	7	4	5	6
Fleksible lønssystemer	17	20	7	10	22	20	13	22	22	17	14	15	19	17	15
Tværorientatorisk samarbejde	17	20	10	13	20	19	16	19	17	19	16	22	19	17	14
Viden- og kompetenceudvikling	9	10	7	4	13	7	8	16	15	9	8	10	10	9	9
Multikulturel medarbejderstab	38	41	29	36	37	37	36	38	37	39	37	42	37	41	30
Udvikning af faggrænser	29	30	25	25	30	32	27	29	35	29	26	29	31	30	25
Arbejds miljø	14	14	15	12	15	17	13	15	20	15	11	16	15	15	10
Organisationsudvikling	13	14	11	8	17	14	8	24	15	13	12	19	13	13	11
Værdiledelse	12	13	8	6	16	12	8	21	14	11	12	13	15	13	8
Virksomhedens sociale ansvar	14	15	10	11	16	15	11	17	19	13	13	15	16	16	9
Indførelse af ny teknologi	12	11	14	12	11	13	11	12	14	14	9	14	9	13	11
Internettet	18	17	20	18	17	15	18	20	22	18	16	21	18	16	19
Afskedigelser	39	39	36	43	36	47	35	36	40	41	37	26	34	41	45
Risikohåndtering	27	26	30	30	23	24	27	30	33	27	25	23	30	28	23
Internationalisering/globalisering	32	30	42	40	27	27	35	35	29	36	30	33	37	31	32
Konkurrencesituationen	15	11	30	34	7	9	18	17	6	16	19	11	17	16	14
Netværksrelationer	18	21	11	13	23	21	16	24	17	19	18	17	21	20	15

Tabel 4.3: Andelen af respondenter, der tillægger forskellige udfordringer *nogen* betydning for dem som ledere i de næste to-tre år (ekskl respondenter , der har svaret ikke relevant)

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Effektivisering	27	26	28	31	24	19	27	35	18	29	29	32	30	24	26
Mål- og resultatstyring/kontraktstyring	26	26	25	24	27	20	27	33	23	30	24	28	28	29	17
Eksportorientering	22	23	16	9	25	19	23	23	18	20	25	19	24	22	20
Forskning og/eller udvikling	36	37	34	40	32	37	35	35	30	31	42	38	37	37	31
Kundeorientering	25	25	25	29	22	21	24	34	27	24	25	28	28	24	22
Kvalitetsudvikling og -styring	27	29	19	24	28	27	26	28	24	29	25	31	27	28	21
Miljøledelse	37	39	30	39	36	40	35	37	34	36	39	36	33	37	39
Forbedring af ejernes og investorernes afkast	27	27	31	29	27	28	23	31	24	28	28	35	25	23	34
Fusioner, opkøb, sammenlægninger m.v.	36	36	39	38	36	37	38	33	29	41	35	37	35	36	38
Outsourcing, udlicitering m.v.	31	30	34	36	28	32	32	23	27	32	31	28	29	32	32
Samarbejde med andre virksomheder, institutioner m.v.	38	39	36	43	34	34	40	35	35	38	40	40	36	40	37
Ansættelse og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere	14	13	15	13	13	9	14	18	16	13	13	15	15	12	15
Udvikling af ledelseskompetence	27	31	16	23	31	27	24	34	26	28	28	27	30	27	25
Fleksible lønsystemer	37	37	38	41	35	37	37	37	31	38	39	38	33	40	35
Tværorientatorisk samarbejde	34	35	32	35	33	32	33	39	34	34	35	36	39	34	31
Viden- og kompetenceudvikling	28	32	17	23	32	24	29	31	28	26	30	33	32	27	25
Multikulturel medarbejderstab	30	29	36	33	30	32	31	30	30	30	32	25	28	29	40
Udvikning af faggrænser	36	34	42	40	33	32	38	31	32	35	38	38	38	36	32
Arbejds miljø	31	34	22	31	31	33	30	32	30	34	30	32	32	33	28
Organisationsudvikling	32	34	24	28	34	30	32	32	29	33	32	28	35	30	35
Værdiledelse	30	33	19	25	34	27	30	27	35	31	26	33	30	29	29
Virksomhedens sociale ansvar	38	40	33	38	37	43	37	36	39	40	36	43	36	38	38
Indførelse af ny teknologi	34	34	35	37	32	34	33	35	32	35	35	43	41	32	29
Internettet	34	33	36	33	34	31	33	39	30	37	33	39	34	35	29
Afskedigelser	33	33	33	30	35	28	35	38	31	36	32	39	38	33	28
Risikohåndtering	43	45	40	42	45	45	43	41	39	44	45	48	46	42	44
Internationalisering/globalisering	27	26	32	28	28	31	27	21	29	25	28	31	22	27	32
Konkurrencesituationen	27	26	29	26	26	25	27	29	28	30	23	27	31	26	23
Netværksrelationer	36	35	41	41	34	33	37	39	38	35	36	32	42	35	36

Tabel 4.4: Andelen af respondenter, der tillægger forskellige udfordringer stor betydning for dem som ledere i de næste to-tre år (ekskl respondenter , der har svaret ikke relevant)

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Effektivisering	52	53	49	50	54	55	52	51	52	50	54	46	53	56	47
Mål- og resultatstyring/kontraktstyring	49	51	44	49	49	53	48	45	51	45	52	44	45	50	52
Eksportorientering	15	15	16	5	18	15	16	17	21	13	14	13	17	13	20
Forskning og/eller udvikling	27	22	40	34	22	28	26	25	25	27	27	17	26	27	32
Kundeorientering	45	45	43	47	44	49	46	36	40	44	48	42	42	47	44
Kvalitetsudvikling og -styring	47	47	46	49	45	52	44	45	44	45	49	39	47	49	46
Miljøledelse	21	19	24	17	23	13	22	25	15	19	23	15	23	20	21
Forbedring af ejernes og investorenes afkast	39	40	30	17	42	40	43	31	44	37	37	32	39	42	36
Fusioner, opkøb, sammenlægninger m.v.	21	22	18	24	20	26	20	16	25	18	23	21	17	24	18
Outsourcing, udlicitering m.v.	17	16	21	20	15	19	16	17	20	16	17	16	19	17	17
Samarbejde med andre virksomheder, institutioner m.v.	28	27	32	36	22	32	28	22	22	29	30	20	30	29	29
Ansættelse og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere	47	50	39	48	48	50	46	46	37	49	50	43	44	51	46
Udvikling af ledelseskompetence	46	45	50	53	41	50	48	40	41	46	49	44	45	47	45
Fleksible lønssystemer	30	29	34	34	27	31	32	24	28	31	31	29	31	28	33
Tværorientatorisk samarbejde	33	30	41	39	29	32	36	27	25	33	36	28	26	35	38
Viden- og kompetenceudvikling	44	43	47	53	37	48	44	38	37	45	45	37	37	48	44
Multikulturel medarbejderstab	10	7	19	12	9	10	11	9	9	10	10	10	11	8	13
Udvikning af faggrænser	20	19	21	24	17	22	20	20	16	20	21	15	18	18	26
Arbejds miljø	39	39	41	41	38	40	42	32	33	37	43	36	35	40	44
Organisationsudvikling	40	38	45	45	35	44	42	30	37	40	40	39	36	42	38
Værdiledelse	40	37	47	45	36	43	42	36	35	40	41	36	37	42	41
Virksomhedens sociale ansvar	35	34	37	38	34	33	37	34	28	33	39	26	32	36	40
Indførelse af ny teknologi	39	40	33	37	40	38	40	38	37	36	41	29	36	40	43
Internettet	34	36	27	34	34	40	34	29	32	31	37	26	37	34	36
Afskedigelser	15	14	17	13	17	11	18	16	15	12	18	20	15	13	17
Risikohåndtering	18	17	21	14	22	20	18	17	17	17	18	22	12	19	19
Internationalisering/globalisering	18	19	10	15	20	20	18	14	17	15	20	15	15	19	17
Konkurrencesituationen	35	38	22	20	43	39	32	34	37	35	33	42	29	36	33
Netværksrelationer	32	31	33	34	29	33	33	45	26	31	35	35	25	33	33

Tabel 4.5: Andelen af respondenter, der tillægger forskellige udfordringer *meget stor* betydning for dem som ledere i de næste to-tre år (ekskl respondenter , der har svaret ikke relevant)

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Effektivisering	17	16	18	15	18	19	16	11	25	17	14	22	16	16	21
Mål- og resultatstyring/kontraktstyring	16	15	22	20	14	8	18	10	20	17	5	15	3	15	21
Eksportorientering	5	6	1	2	6	6	2	5	6	5	5	1	6	6	6
Forskning og/eller udvikling	6	6	7	8	6	27	7	5	6	8	20	7	21	4	10
Kundeorientering	22	22	23	18	25	17	21	17	24	24	20	16	18	22	27
Kvalitetsudvikling og -styring	20	17	29	21	19	2	23	18	22	18	5	20	4	17	26
Miljøledelse	3	3	6	3	4	18	3	6	3	2	14	3	13	2	5
Forbedring af ejernes og investorenes afkast	14	14	15	2	15	8	15	10	16	13	9	9	7	15	16
Fusioner, opkøb, sammenlægninger m.v.	7	5	12	8	5	2	7	4	3	7	3	4	3	6	9
Outsourcing, udlicitering m.v.	4	3	5	4	4	7	4	6	3	4	5	3	5	4	5
Samarbejde med andre virksomheder, institutioner m.v.	5	4	7	6	4	38	5	3	4	5	33	5	39	4	6
Ansættelse og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere	36	33	44	35	37	19	37	32	45	34	16	36	19	33	37
Udvikling af ledelseskompetence	19	16	30	22	18	6	23	11	27	21	7	18	10	19	22
Fleksible lønssystemer	9	8	14	10	8	8	12	7	14	10	8	9	13	8	11
Tværorientatorisk samarbejde	10	8	16	11	9	20	11	8	14	10	16	7	19	8	12
Viden- og kompetenceudvikling	17	13	30	21	14	2	18	11	18	18	2	16	2	14	22
Multikulturel medarbejderstab	2	2	4	3	2	4	3	2	2	3	4	3	4	2	2
Udvikning af faggrænser	5	5	3	4	6	8	6	5	5	5	14	3	15	5	7
Arbejds miljø	12	10	20	15	12	9	12	18	12	11	11	10	13	11	15
Organisationsudvikling	11	8	19	17	7	14	14	6	11	11	13	8	13	11	11
Værdiledelse	13	10	23	22	7	5	15	7	12	15	9	9	10	13	16
Virksomhedens sociale ansvar	9	6	17	11	8	14	11	8	10	9	14	9	13	8	11
Indførelse af ny teknologi	14	13	15	13	15	13	14	13	15	13	13	13	10	14	16
Internettet	12	11	16	13	11	3	13	8	12	11	4	12	6	12	14
Afskedigelser	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	2	5	3	1
Risikohåndtering	4	4	3	3	4	8	3	4	5	2	6	1	7	3	5
Internationalisering/globalisering	6	6	5	3	8	21	4	6	8	5	18	4	19	6	5
Konkurrencesituationen	16	17	13	6	21	9	15	14	25	11	6	13	8	15	19
Netværksrelationer	8	7	13	8	8	0	8	7	9	10	0	7	0	7	11

Tabel 5.1: Andelen af respondenter, der tillægger forskellige ledelsesopgaver *ingen* betydning for dem i deres job

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Formulering af vision og strategi	3	3	3	2	4	0	2	7	5	2	3	4	3	3	2
Mål- og resultatstyring	2	1	3	2	2	0	1	5	2	1	2	0	3	1	2
Instruktion og oplæring	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	7
Planlægning	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1
Medarbejderudvikling	1	1	1	1	2	1	0	2	2	1	1	0	2	1	1
Forandringsledelse	3	3	4	2	4	2	2	6	3	4	4	3	2	4	5
Problemløsning	1	1	2	1	1	0	0	2	2	1	0	2	0	0	2
Udvikling af markeder/kunder	27	24	37	44	16	15	32	32	22	26	31	27	30	27	26
Opfølgning	3	3	4	4	3	0	3	7	2	2	5	2	2	4	4
Organisering	3	3	4	3	4	1	2	9	4	2	5	5	2	3	4
Etablerer af netværk inden for virksomheden	10	8	14	8	11	8	6	16	10	10	9	17	7	9	10
Koordinering	3	2	5	1	4	2	2	6	4	2	3	5	3	2	2
Tids- og ressourcestyring	5	4	8	4	5	3	3	7	3	5	5	7	4	4	6
Organisationsudvikling	7	7	7	4	10	4	5	14	7	6	8	12	6	7	6
Projektledelse	10	9	13	6	13	8	9	19	11	9	11	17	10	8	11
Administration	4	4	4	2	6	1	3	11	7	3	4	4	6	3	5
Motivering	1	1	1	0	1	0	0	3	1	1	1	1	1	1	0
Fastlæggelse af regler og rutiner	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	8	4	3	6
Repræsentation/ambassadør for virksomheden	9	8	13	9	10	4	9	12	12	7	10	16	8	9	7
Formidling af kultur, holdninger og værdier	8	9	5	3	11	4	7	16	13	5	7	12	7	8	6
Teambuilding	5	5	5	4	6	3	4	10	5	2	7	11	4	5	3
Beslutningstagen	1	1	2	1	2	0	1	3	2	1	1	2	1	2	1
Konfliktløsning	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	1	4	2	1	1
Uddelegering	1	1	2	1	2	0	2	2	2	2	1	4	1	0	2
Informationsbehandling	2	2	2	1	2	0	1	3	3	2	1	3	1	1	2
Overvågning	16	13	23	22	12	12	15	19	19	16	15	16	17	14	19
Videndeling	3	3	3	1	4	1	3	5	4	3	2	4	3	3	2
Krisehåndtering	5	4	6	4	5	4	3	8	7	5	3	5	6	4	6
Vejledning, rådgivning og coaching	2	2	2	0	3	2	1	4	2	2	1	4	2	1	2
Forhandling	3	3	5	2	5	2	2	8	5	2	4	3	4	2	5
Faglig opgaveløsning/ekspert	5	5	6	5	5	6	4	7	5	5	5	7	4	4	7
Etablering af netværk uden for organisationen	11	11	11	6	14	6	9	20	13	9	11	12	10	11	9
Udvikling af produkter, kvalitet eller systemer	12	10	20	15	11	7	12	16	11	14	12	11	11	13	12
Rapportering	6	5	9	6	6	3	6	8	7	6	4	6	5	6	6
Personalepleje	2	2	1	1	2	0	2	2	1	1	2	3	2	1	3
Idégenerering	3	2	5	3	3	0	3	4	3	4	2	4	3	3	3

Tabel 5.2: Andelen af respondenter, der tillægger forskellige ledelsesopgaver *lille* betydning for dem i deres job

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Formulering af vision og strategi	9	11	5	4	13	6	7	18	14	8	8	12	9	9	8
Mål- og resultatstyring	6	6	7	5	6	6	4	8	6	6	6	9	6	5	8
Instruktion og oplæring	20	19	21	24	16	23	22	13	23	21	18	21	16	21	20
Planlægning	3	3	4	2	4	3	4	3	5	4	2	4	2	3	5
Medarbejderudvikling	4	4	2	2	5	4	2	6	6	3	4	6	3	2	7
Forandringsledelse	10	11	9	7	13	8	11	14	14	9	10	14	10	9	11
Problemløsning	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	6
Udvikling af markeder/kunder	15	14	18	19	13	12	15	20	19	15	14	14	13	16	16
Opfølgning	7	6	7	7	6	8	5	9	9	8	5	8	8	6	6
Organisering	11	12	9	8	14	11	10	15	15	13	9	17	13	10	10
Etablerer af netværk inden for virksomheden	20	21	15	18	22	21	17	23	24	21	17	23	22	19	17
Koordinering	8	8	5	6	8	10	7	4	10	7	7	6	8	8	8
Tids- og ressourcestyring	12	13	10	12	13	14	11	12	13	12	12	13	11	12	13
Organisationsudvikling	14	16	10	10	18	12	14	23	23	14	11	21	17	12	14
Projektledelse	20	22	15	17	22	21	21	19	29	22	15	23	22	21	16
Administration	19	22	13	13	24	22	18	20	24	19	18	18	16	22	18
Motivering	1	2	1	1	2	0	2	2	1	3	1	4	1	1	2
Fastlæggelse af regler og rutiner	21	19	25	31	13	23	23	11	17	22	21	15	21	20	23
Repræsentation/ambassadør for virksomheden	15	15	15	15	15	10	13	25	19	15	13	26	16	14	10
Formidling af kultur, holdninger og værdier	13	15	7	8	17	11	11	19	16	14	12	22	14	12	9
Teambuilding	10	10	9	6	12	8	8	17	11	11	9	15	11	9	9
Beslutningstagen	2	3	2	2	3	4	2	3	4	2	2	3	3	2	2
Konfliktløsning	7	7	5	6	7	6	6	8	7	9	5	7	7	7	7
Uddelegering	4	4	4	4	5	6	3	6	6	3	4	5	4	4	4
Informationsbehandling	8	9	4	5	9	7	7	11	12	7	7	8	8	8	6
Overvågning	36	35	38	44	30	38	39	30	32	36	38	32	36	39	33
Videndeling	8	8	5	6	9	9	6	8	15	5	6	13	7	8	4
Krisehåndtering	20	23	11	16	22	23	18	19	25	18	19	19	17	22	18
Vejledning, rådgivning og coaching	4	5	3	3	5	6	2	7	10	3	4	5	4	5	3
Forhandling	11	12	11	10	12	6	11	20	18	11	9	13	10	12	11
Faglig opgaveløsning/ekspert	17	18	14	17	16	24	15	13	21	16	16	13	14	18	18
Etablering af netværk uden for organisationen	23	25	19	19	27	24	19	31	30	21	22	27	23	23	22
Udvikling af produkter, kvalitet eller systemer	19	19	16	19	18	17	17	24	26	20	14	20	20	18	17
Rapportering	19	20	17	20	18	25	18	14	20	21	17	23	18	19	17
Personalepleje	3	4	2	2	4	4	2	4	7	3	2	6	3	4	2
Idégenerering	6	6	6	4	9	6	4	12	15	5	4	12	9	5	3

Tabel 5.3: Andelen af respondenter, der tillægger forskellige ledelsesopgaver *noget* betydning for dem i deres job

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Formulering af vision og strategi	25	26	23	19	29	16	28	33	31	26	23	39	26	24	20
Mål- og resultatstyring	21	22	19	21	21	20	19	29	15	26	20	24	21	22	20
Instruktion og oplæring	39	41	31	42	36	46	38	34	37	38	40	39	39	40	36
Planlægning	25	28	18	25	25	33	23	22	29	27	22	27	26	25	23
Medarbejderudvikling	19	22	9	14	22	23	17	19	20	18	19	20	20	22	11
Forandringsledelse	29	31	24	23	33	27	27	36	33	30	26	32	31	30	23
Problemløsning	30	31	26	30	29	31	31	25	32	30	29	30	31	32	25
Udvikling af markeder/kunder	20	20	23	19	29	21	22	17	16	24	19	17	23	21	19
Opfølgning	31	32	28	36	21	34	29	30	29	31	32	36	28	32	31
Organisering	33	35	28	31	36	35	29	36	32	33	34	31	34	33	33
Etablerer af netværk inden for virksomheden	36	38	30	33	25	38	36	32	32	37	36	36	36	36	35
Koordinering	35	36	31	34	22	36	35	37	34	35	36	38	34	35	35
Tids- og ressourcestyring	31	33	24	28	33	35	28	33	28	33	31	30	26	33	32
Organisationsudvikling	29	32	22	23	29	31	26	30	28	28	31	22	35	30	27
Projektledelse	33	33	34	39	22	38	34	27	29	32	36	25	32	36	35
Administration	39	40	35	42	27	43	38	36	37	43	36	42	39	39	37
Motivering	13	14	10	12	34	12	11	18	14	13	12	17	14	12	11
Fastlæggelse af regler og rutiner	40	40	41	41	35	44	39	39	37	41	42	40	39	44	35
Repræsentation/ambassadør for virksomheden	30	30	32	31	35	29	31	30	30	31	30	23	28	31	34
Formidling af kultur, holdninger og værdier	25	27	19	20	33	23	25	28	25	27	24	23	28	27	21
Teambuilding	27	28	22	26	33	29	25	29	28	27	26	27	23	27	30
Beslutningstagen	22	24	18	22	30	18	22	31	22	25	21	26	29	20	20
Konflikthåndtering	29	32	21	25	36	30	26	33	32	30	28	32	27	30	28
Uddelegering	23	23	21	20	13	20	22	26	27	23	21	26	26	23	17
Informationsbehandling	34	37	24	32	39	37	35	34	40	33	32	42	27	38	29
Overvågning	33	35	27	26	29	36	29	37	34	34	31	37	33	31	34
Videndeling	30	33	22	30	29	33	28	30	28	32	30	33	30	31	27
Krisehåndtering	36	36	36	39	28	38	36	35	34	39	35	36	34	38	35
Vejledning, rådgivning og coaching	25	27	18	23	22	27	21	27	22	25	25	29	27	25	20
Forhandling	31	32	29	32	30	24	35	31	29	34	30	35	35	31	26
Faglig opgaveløsning/ekspert	33	34	30	35	24	35	34	26	29	37	32	39	30	34	31
Etablering af netværk uden for organisationen	35	35	35	39	35	35	40	27	34	36	36	28	40	37	32
Udvikling af produkter, kvalitet eller systemer	26	28	22	25	38	27	26	26	25	25	28	26	28	26	26
Rapportering	41	43	37	42	30	43	42	37	36	39	45	38	43	41	42
Personalepleje	18	20	13	13	34	23	14	22	22	19	16	19	18	20	14
Idégenerering	28	29	22	26	26	24	27	33	34	27	26	34	31	27	22

Tabel 5.4: Andelen af respondenter, der tillægger forskellige ledelsesopgaver stor betydning for dem i deres job

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Formulering af vision og strategi	41	42	38	46	37	46	44	32	35	39	44	32	39	44	41
Mål- og resultatstyring	49	52	40	48	50	49	52	43	50	43	53	44	46	52	46
Instruktion og oplæring	30	30	30	22	35	24	29	39	27	30	31	32	31	31	27
Planlægning	50	50	53	53	48	48	51	53	40	51	55	50	49	52	51
Medarbejderudvikling	49	51	43	52	47	50	50	49	42	53	49	53	49	49	48
Forandringsledelse	39	39	39	44	34	46	38	31	33	37	43	37	38	38	42
Problemløsning	47	49	40	46	48	49	45	52	43	45	49	45	48	48	43
Udvikling af markeder/kunder	22	25	14	13	28	30	20	17	22	23	21	29	18	22	22
Opfølgning	42	42	44	38	45	41	47	38	38	44	43	35	47	42	42
Organisering	40	39	42	43	38	42	43	30	36	39	42	32	43	40	40
Etablerer af netværk inden for virksomheden	27	25	33	33	24	27	31	23	24	25	30	17	30	29	27
Koordinering	41	41	41	42	41	42	41	39	37	44	40	35	42	44	37
Tids- og ressourcestyring	36	35	37	39	33	33	41	31	41	35	34	31	39	37	32
Organisationsudvikling	33	32	37	38	30	36	36	26	28	34	34	30	30	34	35
Projektledelse	27	26	27	28	25	25	26	29	22	28	27	27	23	28	26
Administration	27	26	30	29	26	22	31	26	25	26	29	24	31	26	29
Motivering	48	49	45	49	47	52	51	39	49	46	49	50	46	49	48
Fastlæggelse af regler og rutiner	27	29	22	21	31	22	27	36	31	25	27	26	26	28	28
Repræsentation/ambassadør for virksomheden	32	34	24	31	32	40	34	21	26	34	32	24	36	32	30
Formidling af kultur, holdninger og værdier	32	33	32	37	29	38	34	24	30	30	36	29	29	33	36
Teambuilding	38	39	37	42	37	43	41	27	37	37	40	32	38	39	40
Beslutningstagen	48	48	48	50	47	46	52	42	44	46	51	46	46	49	49
Konflikthåndtering	42	43	41	46	40	44	46	38	38	40	46	33	47	43	42
Uddelegering	48	49	43	49	47	51	47	44	42	48	50	40	46	50	48
Informationsbehandling	40	38	46	44	37	41	39	37	29	40	44	29	43	38	46
Overvågning	12	12	10	7	16	9	14	10	11	12	12	13	11	13	10
Videndeling	41	39	47	39	42	38	41	45	36	38	45	36	43	40	43
Krisehåndtering	28	27	30	28	28	24	31	27	25	27	30	27	29	26	30
Vejledning, rådgivning og coaching	41	42	40	42	41	37	46	37	38	41	43	33	38	44	43
Forhandling	38	40	35	38	38	49	39	28	30	37	43	32	39	40	39
Faglig opgaveløsning/ekspert	32	32	33	32	32	26	36	35	32	30	34	27	39	32	29
Etablering af netværk uden for organisationen	21	20	24	26	18	21	23	13	14	22	23	25	17	20	25
Udvikling af produkter, kvalitet eller systemer	28	28	29	30	27	34	30	19	24	28	30	25	26	30	28
Rapportering	28	27	29	26	29	25	28	30	28	27	28	27	26	27	30
Personalepleje	45	46	42	46	45	42	47	45	39	46	47	45	47	44	44
Idégenerering	40	39	43	42	38	41	41	38	28	42	43	32	33	43	45

Tabel 5.5: Andelen af respondenter, der tillægger forskellige ledelsesopgaver *meget stor* betydning for dem i deres job

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Formulering af vision og strategi	22	19	31	29	17	32	20	10	15	24	23	14	23	20	28
Mål- og resultatstyring	22	19	31	24	21	25	24	15	27	23	19	23	24	19	25
Instruktion og oplæring	8	6	14	7	10	3	9	11	11	8	7	5	11	7	10
Planlægning	21	19	25	18	23	15	22	23	26	18	20	20	23	19	20
Medarbejderudvikling	27	21	45	32	24	23	31	24	30	25	27	21	27	26	33
Forandringsledelse	18	16	25	23	16	18	22	13	17	21	17	14	20	19	19
Problemløsning	19	16	28	20	18	15	20	17	20	18	19	20	18	16	24
Udvikling af markeder/kunder	15	17	8	4	22	23	11	13	20	11	15	13	15	14	16
Opfølgning	17	17	17	14	19	17	15	15	21	15	16	19	16	16	17
Organisering	13	11	18	15	11	10	16	11	14	14	11	15	9	14	13
Etablerer af netværk inden for virksomheden	8	8	9	9	8	7	9	6	10	8	7	7	6	8	11
Koordinering	14	12	18	17	12	11	15	13	16	11	14	15	13	11	17
Tids- og ressourcestyring	16	15	21	17	16	14	17	17	15	16	18	19	20	14	16
Organisationsudvikling	16	13	24	26	9	17	19	7	13	18	15	15	12	17	19
Projektledelse	10	9	11	10	10	9	10	6	9	8	11	8	12	7	12
Administration	10	7	19	14	8	12	10	7	8	9	12	12	9	10	10
Motivering	37	35	43	37	37	35	36	38	36	37	37	29	38	38	39
Fastlæggelse af regler og rutiner	8	8	7	3	12	6	8	9	10	8	7	11	10	6	8
Repræsentation/ambassadør for virksomheden	14	13	16	13	14	17	13	11	13	13	15	12	11	14	18
Formidling af kultur, holdninger og værdier	21	16	37	33	14	24	23	13	16	24	21	14	22	20	27
Teambuilding	20	18	26	22	18	17	22	17	19	24	17	15	24	21	18
Beslutningstagen	26	25	30	26	26	31	24	21	28	26	25	23	22	28	28
Konflikthåndtering	21	17	31	21	21	19	21	19	21	21	20	24	18	20	22
Uddelegering	24	22	30	26	23	23	27	22	24	24	24	24	23	23	29
Informationsbehandling	17	15	24	18	17	15	18	15	16	18	17	19	21	15	18
Overvågning	3	4	1	2	5	5	2	4	5	2	4	2	3	4	4
Videndeling	19	17	23	24	16	18	22	13	16	22	18	14	17	18	24
Krisehåndtering	12	10	17	13	11	11	12	11	9	11	13	12	14	10	12
Vejledning, rådgivning og coaching	28	25	37	32	25	27	30	25	29	28	27	28	29	26	31
Forhandling	16	14	20	17	14	19	14	13	19	15	15	18	13	15	18
Faglig opgaveløsning/ekspert	13	12	17	12	14	10	12	20	13	12	13	14	13	12	15
Etablering af netværk uden for organisationen	10	10	11	10	9	14	9	9	9	12	9	8	9	9	13
Udvikling af produkter, kvalitet eller systemer	15	15	13	12	17	15	15	15	15	14	15	17	15	13	18
Rapportering	7	6	9	6	7	4	6	11	8	7	6	6	8	7	5
Personalepleje	32	29	41	38	28	30	35	27	31	31	33	27	31	31	38
Idégenerering	23	23	24	26	21	29	23	13	19	23	25	19	23	22	28

Tabel 6: Den gennemsnitlige procentuelle andel af arbejdstiden, der anvendes på følgende arbejdsområder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Administration og koordinering	26	26	28	28	25	28	27	24	26	26	26	31	26	25	26
Daglig drift/opgaveløsning	39	40	35	33	43	34	38	46	41	37	39	40	38	40	37
Personaleledelse	20	19	22	22	18	19	21	18	20	21	19	17	20	20	20
Udvikling	15	15	15	18	13	19	15	12	14	16	16	12	15	15	17

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 7: Den gennemsnitlige procentuelle andel af arbejdstiden, der anvendes på følgende aktiviteter

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Interne møder og samtaler	27	26	30	31	24	27	28	25	26	28	26	22	25	28	28
Eksterne møder og samtaler	19	20	16	17	20	23	18	15	18	19	19	20	18	18	20
Informationshåndtering	16	16	17	16	16	16	17	16	16	16	16	14	17	16	17
Egne opgaver bag skrivebordet	38	39	36	36	40	34	37	43	40	37	39	44	40	37	35

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 8.1: Andelen af respondenter, der tillægger følgende personlige egenskaber *ingen* betydning for dem i deres job som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Kreativitet	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
Fleksibilitet	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
Selvtillid	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0
Indlevelsessevne	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0
Udafvendthed	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Samarbejdsevne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Troværdighed	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gennemslagskraft	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risikovillighed	1	1	2	2	1	0	1	2	0	1	2	1	1	2	1
Vedholdenhed	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1
Ansvarlighed	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tolerance	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0
Forandringsevne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Logisk og analytisk evne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Følsomhed	2	2	2	1	2	2	1	4	3	1	1	1	2	1	2
Barskhed	10	10	12	11	9	8	10	12	9	11	9	8	11	8	15

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 8.2: Andelen af respondenter, der tillægger følgende personlige egenskaber *lille* betydning for dem i deres job som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Kreativitet	5	5	6	3	7	5	5	8	10	5	4	5	6	6	5
Fleksibilitet	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
Selvtillid	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0
Indlevelsessevne	2	2	2	1	2	0	1	4	4	2	1	2	3	2	1
Udafvendthed	2	2	0	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	2
Samarbejdsevne	1	1	0	1	1	0	0	2	0	1	1	0	1	1	0
Troværdighed	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gennemslagskraft	1	1	0	1	1	0	0	2	0	0	1	2	0	1	0
Risikovillighed	11	12	9	11	11	9	12	12	15	10	11	14	9	12	11
Vedholdenhed	3	4	2	4	3	2	3	4	5	3	2	6	2	3	3
Ansvarlighed	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Tolerance	1	2	0	1	2	1	1	4	2	2	1	1	1	2	1
Forandringsevne	3	3	2	1	4	3	3	2	6	3	1	4	3	3	2
Logisk og analytisk evne	3	2	5	2	4	3	3	4	6	2	2	3	2	3	5
Følsomhed	15	16	12	12	18	13	13	20	24	16	11	22	11	15	16
Barskhed	35	37	29	39	34	34	33	38	27	35	38	28	27	42	33

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 8.3: Andelen af respondenter, der tillægger følgende personlige egenskaber *noget* betydning for dem i deres job som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Kreativitet	28	29	27	30	26	24	29	30	30	26	29	29	27	32	19
Fleksibilitet	11	13	7	8	14	13	11	13	20	9	10	19	9	12	10
Selvtillid	13	15	7	13	14	11	13	17	11	13	14	12	12	15	12
Indlevelsessevne	18	21	9	14	20	19	17	19	24	18	15	23	15	19	15
Udafvendthed	18	19	15	20	18	16	19	19	17	18	18	16	18	21	13
Samarbejdsevne	5	6	1	2	7	9	3	3	10	6	2	12	3	5	3
Troværdighed	2	3	2	1	3	2	2	3	4	3	2	5	3	3	1
Gennemslagskraft	11	12	9	11	12	8	11	16	10	15	9	14	11	12	8
Risikovillighed	43	46	36	43	45	43	41	47	53	42	40	43	49	42	40
Vedholdenhed	26	26	24	29	24	26	26	27	26	28	23	19	27	29	22
Ansvarlighed	3	4	1	3	3	5	3	3	6	4	2	7	3	3	2
Tolerance	24	27	14	23	23	29	21	24	32	24	19	25	24	25	21
Forandringsevne	17	20	10	13	21	21	13	22	23	15	16	25	16	17	15
Logisk og analytisk evne	19	19	17	17	20	21	15	23	23	16	18	21	19	18	17
Følsomhed	44	45	41	45	44	42	47	41	42	45	44	37	46	47	40
Barskhed	38	38	39	37	39	39	41	34	41	40	37	42	41	38	34

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 8.4: Andelen af respondenter, der tillægger følgende personlige egenskaber stor betydning for dem i deres job som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Kreativitet	47	49	42	48	46	45	49	48	45	47	47	44	48	47	48
Fleksibilitet	53	55	47	53	53	55	52	55	46	55	55	47	58	55	48
Selvtillid	54	57	44	49	55	57	52	54	55	54	52	53	54	56	50
Indlevelsessevne	54	56	48	53	54	56	54	55	49	51	58	49	56	56	50
Udafvendthed	50	53	42	48	50	54	49	49	49	50	51	50	51	50	51
Samarbejdsevne	44	48	33	40	47	47	42	48	44	45	43	45	40	47	41
Troværdighed	32	35	24	32	32	29	34	33	36	36	27	39	33	35	23
Gennemslagskraft	49	52	39	48	50	49	47	53	48	46	51	42	52	52	41
Risikovillighed	33	32	34	33	31	37	33	28	24	34	35	29	31	35	32
Vedholdenhed	50	51	49	48	51	50	50	52	45	50	53	48	52	49	52
Ansvarlighed	41	44	33	38	44	43	42	42	42	46	37	37	43	46	34
Tolerance	50	49	51	49	50	48	51	47	44	52	50	45	51	48	52
Forandringsevne	46	47	41	44	45	44	47	44	43	45	47	40	45	47	44
Logisk og analytisk evne	50	52	45	49	50	49	52	51	47	52	50	49	49	53	46
Følsomhed	30	29	33	31	28	34	28	28	25	29	32	28	34	28	31
Barskhed	13	13	13	9	16	16	13	13	18	11	13	19	17	9	14

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 8.5: Andelen af respondenter, der tillægger følgende personlige egenskaber *meget stor* betydning for dem i deres job som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Kreativitet	20	18	24	19	20	26	18	15	15	22	20	21	19	15	28
Fleksibilitet	34	31	45	38	32	31	36	31	33	35	35	33	33	32	41
Selvtillid	32	27	48	37	30	31	34	28	33	32	32	34	34	28	38
Indlevelsesevne	26	22	41	31	23	25	28	21	23	29	26	26	26	23	33
Udafvendthed	30	25	43	31	30	28	31	28	32	30	29	31	30	27	35
Samarbejdsevne	50	45	66	57	45	45	54	47	47	49	53	43	56	47	56
Troværdighed	65	62	74	66	64	69	63	64	60	61	71	56	65	62	76
Gennemslagskraft	39	35	52	41	38	42	42	30	42	39	39	42	37	35	50
Risikovillighed	12	9	19	12	12	11	12	11	8	13	12	13	11	9	17
Vedholdenhed	21	19	25	19	22	22	21	16	22	19	22	27	19	19	21
Ansvarlighed	55	51	66	58	52	53	54	55	52	49	60	56	53	51	64
Tolerance	25	23	33	27	25	22	27	25	21	22	30	29	24	25	26
Forandringsevne	35	30	47	42	30	31	37	32	28	37	35	30	36	33	39
Logisk og analytisk evne	28	27	32	32	26	28	29	23	25	29	29	27	29	26	32
Følsomhed	9	8	13	11	9	8	11	8	6	9	12	12	7	8	11
Barskhed	3	2	7	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 9.1: Andelen af respondenter, der *ikke* tillægger viden indenfor en række fagområder nogen betydning for dem i deres job som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Økonomi og regnskab	2	2	1	1	2	0	1	6	1	1	3	2	3	1	3
Salg og markedsføring	21	18	29	36	10	11	22	29	11	20	26	22	18	22	20
Indkøb og logistik	15	12	24	25	7	13	16	14	11	13	18	18	16	12	18
EDB/IT	2	2	1	2	2	1	1	3	1	1	2	4	0	2	1
Psykologi	2	3	2	1	3	1	1	7	4	2	2	3	1	2	5
Jura	10	9	12	6	13	4	8	21	14	9	10	16	7	8	14
Fremmedsprog	13	13	15	15	12	9	13	19	16	12	14	22	13	12	13
Andre kulturers værdier og normer	17	18	13	11	20	13	15	24	22	15	16	23	15	18	13
Miljø	7	7	7	7	7	7	6	9	15	6	5	10	6	7	7
Kommunikation	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Kvalitet	1	0	1	0	1	0	1	0	2	1	0	1	1	0	1
Service og kundeorientering	2	2	2	2	2	0	2	5	3	2	2	3	3	1	2

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 9.2: Andelen af respondenter, der tillægger viden indenfor en række fagområder *lille* betydning for dem i deres job som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Økonomi og regnskab	8	8	8	8	8	2	8	15	7	9	8	6	10	9	7
Salg og markedsføring	25	23	29	30	20	14	28	31	24	25	25	21	23	26	24
Indkøb og logistik	28	27	33	34	24	25	29	33	25	30	29	29	26	31	26
EDB/IT	10	12	5	7	11	15	8	8	12	8	10	14	12	9	8
Psykologi	9	11	5	6	11	9	8	12	14	9	7	12	7	11	7
Jura	30	32	24	25	34	26	29	38	33	32	27	27	30	33	26
Fremmedsprog	31	29	39	42	23	26	34	30	30	31	32	35	28	33	30
Andre kulturers værdier og normer	36	38	29	33	39	34	36	39	40	39	31	41	40	36	30
Miljø	23	23	22	24	22	31	23	15	30	24	19	30	21	25	16
Kommunikation	1	1	0	0	2	3	0	1	2	0	1	3	1	1	0
Kvalitet	2	1	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2
Service og kundeorientering	5	5	5	6	5	6	3	9	7	5	5	4	5	6	6

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 9.3: Andelen af respondenter, der tillægger viden indenfor en række fagområder *noget* betydning for dem i deres job som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Økonomi og regnskab	35	36	30	35	34	28	36	39	31	38	34	34	35	39	26
Salg og markedsføring	26	26	27	25	28	25	28	24	25	27	26	28	30	25	24
Indkøb og logistik	29	29	28	29	29	33	30	21	29	29	29	29	27	30	28
EDB/IT	35	35	36	38	34	42	34	30	28	38	36	35	33	37	35
Psykologi	32	35	21	24	37	36	29	32	34	28	33	38	32	32	27
Jura	37	38	37	39	36	42	40	26	33	36	40	37	39	39	34
Fremmedsprog	30	30	32	30	32	34	29	29	28	32	30	23	31	31	32
Andre kulturers værdier og normer	32	29	43	40	27	36	34	27	22	31	38	30	30	31	39
Miljø	40	41	38	42	39	44	40	35	33	39	44	38	41	39	43
Kommunikation	13	15	7	9	16	10	13	18	15	13	13	17	15	15	7
Kvalitet	12	12	10	12	12	12	12	14	17	12	9	15	15	12	8
Service og kundeorientering	15	14	18	17	13	12	16	17	15	15	15	17	17	16	11

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 9.4: Andelen af respondenter, der tillægger viden indenfor en række fagområder stor betydning for dem i deres job som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Økonomi og regnskab	37	37	36	37	38	46	38	29	39	37	36	43	34	34	43
Salg og markedsføring	17	19	10	7	23	31	13	10	20	18	14	18	17	15	19
Indkøb og logistik	20	23	12	9	28	22	17	23	22	20	19	15	20	21	20
EDB/IT	39	39	39	40	38	33	41	43	39	38	41	34	41	39	42
Psykologi	38	37	40	41	35	40	38	34	33	39	39	28	39	39	39
Jura	18	17	20	24	14	25	17	14	15	17	19	12	19	17	20
Fremmedsprog	18	20	11	10	23	21	18	15	20	19	16	18	21	17	16
Andre kulturers værdier og normer	13	13	12	14	12	15	14	8	13	12	13	6	12	13	15
Miljø	22	22	23	19	25	14	24	32	13	25	24	16	24	21	25
Kommunikation	48	51	38	43	50	54	46	45	46	45	51	51	43	48	50
Kvalitet	47	50	36	47	46	53	47	41	39	47	50	41	44	48	49
Service og kundeorientering	38	40	32	40	35	43	35	36	31	38	39	39	30	39	40

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 9.5: Andelen af respondenter, der tillægger viden indenfor en række fagområder *meget stor* betydning for dem i deres job som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Økonomi og regnskab	19	17	24	20	18	24	18	11	22	15	20	15	19	18	21
Salg og markedsføring	11	14	5	2	18	19	9	6	20	10	9	11	12	11	13
Indkøb og logistik	8	10	4	3	12	8	9	9	13	8	6	10	11	6	9
EDB/IT	14	12	20	13	15	9	16	17	20	15	11	12	15	14	14
Psykologi	19	14	32	28	13	13	24	16	14	22	19	19	22	15	24
Jura	4	3	8	7	3	4	6	2	4	5	4	7	5	3	6
Fremmedsprog	7	8	4	3	10	10	6	6	7	6	8	3	7	7	10
Andre kulturers værdier og normer	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2	0	4	1	3
Miljø	7	7	10	8	6	4	8	9	8	7	7	6	7	7	9
Kommunikation	38	32	54	48	32	34	40	36	37	41	36	30	41	37	42
Kvalitet	39	35	50	40	39	34	40	42	39	39	40	41	39	38	40
Service og kundeorientering	40	39	44	35	44	40	44	34	44	40	39	37	45	38	42

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 10.1: Andelen af respondenter, der *ikke* tillægger følgende forhold nogen betydning for deres berettigelse som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Mine faglige kvalifikationer	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	0	0
Mine ledelsesmæssige kompetencer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Mine personlige egenskaber	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
At jeg og mine medarbejdere har samme faglige baggrund	22	21	27	20	23	24	22	19	25	24	20	29	19	22	23

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 10.2: Andelen af respondenter, der tillægger følgende forhold *lille* betydning for deres berettigelse som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Mine faglige kvalifikationer	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	2	4	3	4	3
Mine ledelsesmæssige kompetencer	2	2	2	1	3	1	1	3	1	1	3	3	2	2	2
Mine personlige egenskaber	1	1	0	0	1	0	0	2	0	1	1	2	0	0	1
At jeg og mine medarbejdere har samme faglige baggrund	30	31	25	27	32	36	27	28	33	31	27	31	31	30	27

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 10.3: Andelen af respondenter, der tillægger følgende forhold *noget* betydning for deres berettigelse som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Mine faglige kvalifikationer	29	30	25	30	28	34	26	26	22	32	29	27	27	30	30
Mine ledelsesmæssige kompetencer	18	20	11	11	22	11	15	30	25	16	16	28	21	16	14
Mine personlige egenskaber	11	13	6	7	14	12	9	13	13	9	12	14	12	12	7
At jeg og mine medarbejdere har samme faglige baggrund	30	31	28	33	30	26	32	35	28	28	34	23	34	30	30

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 10.4: Andelen af respondenter, der tillægger følgende forhold stor betydning for deres berettigelse som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Mine faglige kvalifikationer	49	49	48	48	49	43	50	54	50	45	51	47	55	49	43
Mine ledelsesmæssige kompetencer	49	50	45	44	51	50	50	47	44	50	49	40	52	51	46
Mine personlige egenskaber	52	53	49	51	52	51	51	59	51	53	52	48	56	52	51
At jeg og mine medarbejdere har samme faglige baggrund	13	13	14	15	12	10	15	14	8	14	15	12	11	14	14

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 10.5: Andelen af respondenter, der tillægger følgende forhold *meget stor* betydning for deres berettigelse som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Mine faglige kvalifikationer	19	17	24	18	19	19	19	18	24	18	17	20	16	17	24
Mine ledelsesmæssige kompetencer	31	28	42	43	24	38	33	21	30	33	31	29	25	31	38
Mine personlige egenskaber	36	33	45	42	33	37	39	27	36	37	35	36	32	36	41
At jeg og mine medarbejdere har samme faglige baggrund	4	3	7	6	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 11.1: Andelen af respondenter, der svarer *slet ikke* til en række udsagn vedrørende måden de udøver deres lederjob på

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Gennem regler og direktiver	14	14	12	12	15	12	14	14	11	14	14	15	13	12	15
Gennem dialog og samarbejde	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Gennem overvågning og opfølgning	6	6	8	8	5	4	7	5	3	8	6	6	5	6	9
Gennem ledergruppen	12	12	12	9	15	7	11	20	11	13	12	22	15	9	12
Gennem holdninger og værdier	1	1	1	0	2	0	1	4	2	1	1	3	1	1	1
Gennem ordrer	14	11	24	21	10	8	18	12	13	16	14	9	13	13	20
Gennem motivation og gensidig respekt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 11.2: Andelen af respondenter, hvor følgende udsagn *lidt* vedrører måden de udøver deres lederjob på

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Gennem regler og direktiver	50	51	46	52	48	55	49	47	49	53	47	46	51	51	47
Gennem dialog og samarbejde	1	1	0	0	1	0	0	2	1	1	0	0	1	0	0
Gennem overvågning og opfølgning	37	34	46	47	30	37	38	37	28	39	40	36	38	38	37
Gennem ledergruppen	22	22	21	17	26	11	21	38	29	19	22	29	24	22	16
Gennem holdninger og værdier	7	8	3	3	10	6	7	9	15	5	5	12	8	6	5
Gennem ordrer	51	50	55	58	44	53	53	44	40	53	54	50	54	53	46
Gennem motivation og gensidig respekt	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	3	0	0	1

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 11.3: Andelen af respondenter, hvor følgende udsagn i nogen grad vedrører måden de udøver deres lederjob på

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Gennem regler og direktiver	32	30	37	31	32	31	32	34	33	28	34	32	33	30	34
Gennem dialog og samarbejde	7	8	5	4	9	7	6	9	10	7	7	13	9	6	6
Gennem overvågning og opfølgning	43	45	37	37	48	45	42	44	47	43	42	42	47	43	41
Gennem ledergruppen	36	35	38	36	36	34	39	32	38	36	35	32	38	38	33
Gennem holdninger og værdier	25	27	19	17	30	19	22	37	31	22	25	36	30	25	16
Gennem ordrer	28	32	18	17	37	33	23	34	39	24	28	32	27	27	30
Gennem motivation og gensidig respekt	11	12	8	9	13	10	8	15	14	11	9	11	16	11	6

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 11.4: Andelen af respondenter, hvor følgende udsagn i høj grad vedrører måden de udøver deres lederjob på

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Gennem regler og direktiver	4	4	4	4	4	3	5	4	6	4	4	7	2	5	3
Gennem dialog og samarbejde	55	59	45	47	61	57	54	59	54	52	59	57	62	54	50
Gennem overvågning og opfølgning	12	14	7	7	16	13	11	13	19	9	11	16	8	13	13
Gennem ledergruppen	24	25	21	31	18	37	23	9	20	26	24	14	18	28	27
Gennem holdninger og værdier	44	45	42	49	41	47	48	38	33	47	47	37	44	46	46
Gennem ordrer	5	6	3	3	8	5	4	7	7	6	4	10	4	6	4
Gennem motivation og gensidig respekt	54	57	46	54	54	55	56	51	49	52	59	50	56	57	49

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 11.5: Andelen af respondenter, hvor følgende udsagn i meget høj grad vedrører måden de udøver deres lederjob på

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Gennem regler og direktiver	1	1	0	1	1	0	0	2	1	1	1	0	1	1	0
Gennem dialog og samarbejde	37	32	50	48	28	36	41	30	36	41	34	30	28	39	44
Gennem overvågning og opfølgning	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	0
Gennem ledergruppen	6	5	7	7	5	10	6	1	2	6	7	4	5	4	12
Gennem holdninger og værdier	22	18	35	31	17	28	23	13	20	24	21	13	17	22	32
Gennem ordrer	1	1	0	1	1	0	1	2	2	1	0	0	2	1	0
Gennem motivation og gensidig respekt	34	30	46	37	33	34	36	34	36	36	32	36	28	32	45

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 12.1: Andelen af respondenter, der svarer, at en række forhold *slet ikke* giver dem indflydelse i udøvelsen af lederjobbet

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Min stilling og position i virksomheden	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	2	1	0	0
Min faglige ekspertise	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Min mulighed for at sanktionere og belønne	17	15	22	17	17	8	17	25	17	16	18	18	18	15	20
Min mulighed for at styre ressourcerne	4	4	5	3	5	1	3	8	5	4	4	2	6	3	7
Relationer til andre mennesker	1	0	2	1	1	0	0	2	2	0	0	1	1	0	1
Min personlighed	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 12.2: Andelen af respondenter, der svarer, at en række forhold giver dem *lidt* indflydelse i udøvelsen af lederjobbet

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Min stilling og position i virksomheden	6	6	5	4	6	2	5	11	4	7	6	10	8	5	4
Min faglige ekspertise	6	6	5	6	5	7	5	5	4	7	5	7	6	5	7
Min mulighed for at sanktionere og belønne	40	41	38	45	37	34	41	45	37	44	39	37	44	41	38
Min mulighed for at styre ressourcerne	15	15	15	14	16	11	14	25	16	14	16	18	19	15	11
Relationer til andre mennesker	4	4	4	3	4	2	3	8	6	4	3	6	4	3	5
Min personlighed	3	2	4	2	4	1	3	4	5	3	2	4	5	2	2

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 12.3: Andelen af respondenter, der svarer, at en række forhold i nogen grad giver dem indflydelse i udøvelsen af lederjobbet

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Min stilling og position i virksomheden	37	37	39	38	37	27	39	45	35	37	39	34	44	37	34
Min faglige ekspertise	29	29	29	33	27	31	29	27	25	30	31	30	29	30	29
Min mulighed for at sanktionere og belønne	31	31	31	30	31	40	31	23	31	31	31	31	28	32	29
Min mulighed for at styre ressourcerne	42	44	36	43	41	45	42	37	41	43	41	39	45	44	36
Relationer til andre mennesker	25	27	17	20	28	25	23	30	26	21	27	30	28	25	18
Min personlighed	27	30	17	21	31	29	25	32	23	25	29	30	34	24	25

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 12.4: Andelen af respondenter, der svarer, at en række forhold i høj grad giver dem indflydelse i udøvelsen af lederjobbet

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Min stilling og position i virksomheden	41	41	40	40	41	44	43	37	39	42	41	38	42	42	40
Min faglige ekspertise	51	52	48	47	54	49	52	53	56	50	50	47	52	53	48
Min mulighed for at sanktionere og belønne	11	12	8	7	13	16	10	7	13	10	10	13	8	11	12
Min mulighed for at styre ressourcerne	32	31	34	31	33	36	33	26	30	32	33	32	28	31	37
Relationer til andre mennesker	52	52	50	55	49	50	54	47	44	56	51	48	52	52	53
Min personlighed	50	49	52	54	46	49	48	50	51	50	50	47	46	53	48

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 12.5: Andelen af respondenter, der svarer, at en række forhold i meget høj grad giver dem indflydelse i udøvelsen af lederjobbet

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Min stilling og position i virksomheden	15	15	16	17	14	27	12	6	21	14	14	17	6	16	22
Min faglige ekspertise	13	12	19	14	13	13	13	16	14	13	14	16	13	12	15
Min mulighed for at sanktionere og belønne	1	1	1	1	2	2	1	0	2	0	1	1	1	1	1
Min mulighed for at styre ressourcerne	7	6	9	9	6	8	7	5	7	7	6	10	3	6	9
Relationer til andre mennesker	19	16	28	21	18	23	19	14	22	19	19	16	16	19	24
Min personlighed	20	18	27	23	19	20	23	14	21	22	19	19	16	20	25

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 13: Andelen af respondenter, der anvender følgende lederværktøjer i deres job

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Strategisk planlægning	57	59	53	60	55	71	58	43	54	60	57	52	55	59	60
Virksomhedsplaner og regnskab	61	61	62	65	59	80	62	40	62	59	63	53	58	64	64
Miljøregnskab	9	10	4	9	8	12	7	7	6	9	10	6	5	11	8
Viden- og kompetenceregnskab	8	6	15	12	6	6	11	6	7	8	9	8	10	7	11
Socialt regnskab	5	3	8	7	3	2	5	6	6	4	5	5	5	5	4
Etisk regnskab	2	1	6	4	1	2	2	3	1	3	3	1	2	3	2
Kundeundersøgelser	35	36	32	32	37	50	33	22	33	35	36	28	36	35	37
Medarbejderundersøgelser	33	32	37	34	32	40	35	25	30	35	33	29	33	35	33
Medarbejderudviklingssamtaler	76	74	84	89	67	78	84	62	76	78	75	73	74	79	75
Uddannelsesplaner	44	42	51	54	37	42	51	33	44	45	44	34	44	46	47
Personaleadministrative styringssystemer	24	21	35	35	16	26	26	19	20	21	28	22	26	22	28
Arbejdspladsvurdering (APV)	58	54	68	73	47	59	61	57	45	60	62	48	59	59	59
Kvalitetssystemer (fx ISO, TQM)	22	23	17	12	28	23	19	27	25	21	21	22	24	23	17
Produktionsstyringssystemer	14	17	5	6	20	16	13	17	18	13	14	16	13	15	14
Lederevaluering	29	26	38	36	24	38	30	19	29	29	29	17	25	29	38
Projektstyringsværktøjer	16	17	14	13	17	17	17	12	18	17	14	15	18	16	14
Benchmarking	16	16	17	23	10	24	17	5	11	19	16	5	13	19	18
Business Process Reengineering (BPR)	3	3	3	3	3	6	2	1	2	3	3	2	3	3	3
Resultatløn/præstationsløn	25	26	22	26	24	35	23	16	22	26	25	22	19	29	25
Økonomistyringsmodeller (fx ABC, SAP)	13	12	14	15	11	17	14	6	13	13	12	7	9	15	14
Kontrakter og kontraktstyring	14	14	14	16	13	22	14	5	16	14	14	14	13	15	14
Mål- og resultatstyring (fx BE, BSC)	33	33	32	39	28	40	34	20	34	34	31	28	28	36	33

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 14.1: Andelen af respondenter, der svarer *slet ikke* til en række udsagn vedrørende evaluering af deres indsats som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Jeg har en resultatkontrakt	73	72	77	76	72	61	74	84	76	73	73	82	77	71	72
Jeg er til medarbejderudviklingssamtale hos min overordnede	30	34	18	22	35	58	18	23	29	25	34	40	28	27	33
Jeg har klart definerede præstationsmål og succeskriterier	32	31	32	34	30	32	28	36	32	32	31	53	33	27	27
Der foregår en systematisk evaluering af mine lederegenskaber og resultater	44	43	46	45	43	51	38	47	47	40	45	56	49	41	39
Jeg er tilfreds med den måde, jeg bliver evalueret på	20	18	25	22	17	19	17	24	22	18	19	44	27	13	12

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 14.2: Andelen af respondenter, der svarer i nogen grad til en række udsagn vedrørende evaluering af deres indsats som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Jeg har en resultatkontrakt	19	19	16	17	20	25	18	14	19	18	19	10	19	20	20
Jeg er til medarbejderudviklingssamtale hos min overordnede	42	41	46	46	40	26	50	44	41	44	42	44	47	42	37
Jeg har klart definerede præstationsmål og succeskriterier	51	50	54	55	49	47	54	51	42	51	56	36	56	55	48
Der foregår en systematisk evaluering af mine lederegenskaber og resultater	46	47	44	47	47	40	49	46	41	49	47	35	46	48	50
Jeg er tilfreds med den måde, jeg bliver evalueret på	58	59	55	56	59	53	60	56	58	63	53	44	67	64	44

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 14.3: Andelen af respondenter, der svarer i høj grad til en række udsagn vedrørende evaluering af deres indsats som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Jeg har en resultatkontrakt	8	8	7	7	8	14	8	2	6	10	8	8	4	10	8
Jeg er til medarbejderudviklingssamtale hos min overordnede	28	25	35	32	25	15	32	33	30	31	24	16	25	31	30
Jeg har klart definerede præstationsmål og succeskriterier	17	18	13	10	21	21	18	14	26	17	14	12	10	18	25
Der foregår en systematisk evaluering af mine lederegenskaber og resultater	10	10	10	9	11	9	13	7	12	11	8	9	6	11	11
Jeg er tilfreds med den måde, jeg bliver evalueret på	23	24	21	22	24	28	22	20	19	19	27	11	6	24	44

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 15.1: Andelen af respondenter, hvor følgende formål *slet ikke* indgår i deres lederevaluering

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Identificere/fastlægge af mine udviklingsbehov	16	17	11	15	16	22	13	18	10	19	15	22	26	12	13
Styringsredskab for mine overordnede	24	24	26	28	21	34	22	24	18	26	26	33	22	20	32
Skabe grundlag for dialog mellem mig og mine medarbejdere om min ledelsesform	17	17	18	20	15	27	15	15	18	14	20	28	15	16	18
Led i fastsættelse af min løn	37	36	39	50	27	36	38	29	33	39	37	32	41	34	40

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 15.2: Andelen af respondenter, hvor følgende formål i nogen grad indgår i deres lederevaluering

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Identificere/fastlægge af mine udviklingsbehov	65	67	58	65	64	59	65	67	61	62	69	63	63	67	63
Styringsredskab for mine overordnede	65	67	56	59	69	56	64	70	64	63	66	60	69	67	57
Skabe grundlag for dialog mellem mig og mine medarbejdere om min ledelsesform	59	61	54	58	60	51	59	64	57	62	58	46	66	63	54
Led i fastsættelse af min løn	53	53	52	44	60	54	52	58	56	51	54	57	48	56	49

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 15.3: Andelen af respondenter, hvor følgende formål i høj grad indgår i deres lederevaluering

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Identificere/fastlægge af mine udviklingsbehov	19	15	31	20	19	19	22	15	29	18	16	15	11	21	24
Styringsredskab for mine overordnede	11	9	18	13	10	9	14	6	18	11	8	7	9	13	10
Skabe grundlag for dialog mellem mig og mine medarbejdere om min ledelsesform	23	22	28	22	25	22	26	22	25	24	22	26	19	22	28
Led i fastsættelse af min løn	10	11	9	7	13	10	10	13	11	11	9	11	11	10	11

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 16: Andelen af respondenter, der bliver evalueret af forskellige interessenter

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Min bestyrelse	14	17	7	11	16	42	6	4	16	11	17	9	10	14	19
Mine kolleger	17	17	19	20	14	16	17	17	11	19	17	13	16	14	25
Mine kunder	13	14	8	9	15	15	12	10	13	11	13	13	11	12	15
Mine overordnede	80	77	89	88	74	49	92	89	82	81	79	79	84	81	77
Mine medarbejdere	38	34	51	46	32	31	44	35	37	41	36	30	30	35	53
Konsulenter	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 17: Andelen af respondenter, som anser forskellige områder som de vigtigste i evalueringen af dem

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Målopfyldelse i henhold til kontrakt	6	6	8	8	5	9	6	3	5	6	7	6	6	7	6
Omsætning	3	3	3	0	5	3	4	2	4	4	2	5	4	3	1
Produktivitet og/eller effektivitet	9	9	7	6	11	7	9	11	14	9	7	14	8	8	8
Kvalitet	12	12	12	13	10	9	11	17	9	11	14	8	10	12	14
Produktudvikling	1	2	1	1	2	0	2	1	2	1	2	2	2	2	1
Kompetenceudvikling	3	2	6	6	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
Faglighed	7	7	9	10	5	3	7	9	5	7	8	7	7	7	8
Virksomhedens omdømme	5	5	6	7	4	8	4	3	3	5	6	5	4	4	7
Bundlinieresultat	8	9	3	3	12	13	7	5	11	9	6	9	8	9	5
Aktiekurs	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Kundetilfredshed	12	13	1	11	14	15	12	9	13	11	13	10	15	13	11
Tid (levering-, vente-, sagsbehandlings-)	2	2	17	1	2	1	1	3	1	2	1	4	2	2	1
Medarbejdertilfredshed	14	13	6	15	13	12	15	14	13	14	15	10	14	13	16
Initiativer	4	4	13	6	3	6	5	3	3	5	4	4	4	5	4
Personlige egenskaber og holdninger	13	13	0	14	12	11	13	16	13	13	13	13	13	13	14

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 18.1: Andelen af respondenter, som foretrækker at forskellige lønelementer i fremtiden skal indgå i mindre omfang i deres løn

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Grundløn	12	13	9	12	11	13	12	7	16	10	11	12	11	12	11
Kvalifikations- eller funktionstillæg	11	11	10	10	14	16	10	11	7	10	12	12	10	11	10
Tillæg for rådighed eller overarbejde	18	19	17	20	17	25	19	17	13	17	23	14	22	20	15
Tillæg for målopfyldelse i henhold til kontrakt	11	12	10	7	16	4	11	18	9	13	11	8	15	9	16
Provision, overskudsdeling, bonus el.lign.	12	12	15	13	12	3	12	21	13	10	15	8	22	11	9
Cheflønpulje	15	16	11	13	18	6	17	26	9	17	17	7	20	16	16
Aktier, optioner el.lign.	23	22	25	24	24	11	27	28	20	27	19	31	35	14	23
Personalegoder (bil, telefon, avis el.lign.)	10	10	10	13	10	6	13	13	6	12	13	5	15	8	14
Ekstra fridage (ud over 5 ugers ferie)	10	10	8	15	8	7	11	10	8	9	11	5	13	10	8
Pension	8	7	9	8	8	4	9	10	13	7	5	9	10	6	8

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 18.2: Andelen af respondenter, som foretrækker at forskellige lønelementer i fremtiden skal indgå i uændret omfang i deres løn

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Grundløn	67	69	63	61	73	73	66	67	66	71	64	65	68	66	70
Kvalifikations- eller funktionstillæg	37	40	31	33	47	39	36	46	39	35	39	35	41	38	35
Tillæg for rådighed eller overarbejde	44	44	43	36	49	53	41	46	45	43	44	34	41	49	43
Tillæg for målopfyldelse i henhold til kontrakt	41	47	26	29	52	51	38	47	39	42	41	43	34	48	30
Provision, overskudsdeling, bonus el.lign.	47	49	43	65	43	58	45	42	40	49	54	46	28	52	59
Cheflønpulje	50	56	26	40	60	58	40	66	67	42	48	62	44	51	44
Aktier, optioner el.lign.	51	51	54	71	44	55	47	61	45	52	60	58	32	60	47
Personalegoder (bil, telefon, avis el.lign.)	64	65	59	55	66	75	57	62	61	63	67	71	58	66	59
Ekstra fridage (ud over 5 ugers ferie)	52	54	48	49	54	64	50	49	52	53	52	55	45	51	61
Pension	66	66	67	72	60	74	66	60	62	67	68	66	56	69	71

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 18.3: Andelen af respondenter, som foretrækker at forskellige lønelementer i fremtiden skal indgå i større omfang i deres løn

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Grundløn	21	19	28	27	16	14	22	25	18	19	25	23	21	22	20
Kvalifikations- eller funktionstillæg	52	49	59	57	40	45	55	44	54	56	48	54	49	51	55
Tillæg for rådighed eller overarbejde	38	37	40	43	34	23	40	37	42	39	33	52	37	31	43
Tillæg for målopfyldelse i henhold til kontrakt	47	42	64	64	31	45	51	35	52	45	47	49	51	43	53
Provision, overskudsdeling, bonus el.lign.	40	40	43	23	44	39	42	37	47	42	31	46	50	38	32
Cheflønpulje	35	28	63	46	22	36	43	9	24	41	35	31	37	33	40
Aktier, optioner el.lign.	26	27	21	5	32	34	26	11	35	22	21	12	32	26	30
Personalegoder (bil, telefon, avis el.lign.)	26	25	31	31	24	19	31	25	33	26	21	24	26	26	27
Ekstra fridage (ud over 5 ugers ferie)	38	35	44	37	38	29	39	40	39	38	37	40	42	39	31
Pension	26	27	23	20	32	22	25	30	25	26	26	25	35	24	21

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 19: Andelen af respondenter, der har udtrykt forskellige grader af tilfredshed med deres nuværende løn

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Meget utilfreds	6	5	8	6	6	8	4	6	5	5	7	14	7	3	6
Utilfreds	18	15	24	29	10	11	23	16	16	18	19	29	25	13	15
Hverken/eller	23	24	20	22	23	19	19	34	20	22	25	27	31	22	15
Tilfreds	45	46	42	39	50	49	46	40	48	51	39	24	34	55	47
Meget tilfreds	8	9	5	5	11	14	8	4	11	5	10	6	3	7	18

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 20.1: Andelen af respondenter, der svarer *slet ikke* til en række udsagn vedrørende deres egen efter- og videreuddannelse

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Jeg skal selv tage initiativet til uddannelse	3	3	2	1	4	2	3	3	3	2	3	5	2	3	3
Jeg har selv ansvaret for min egen uddannelse og udvikling	3	3	2	2	4	0	4	4	3	3	3	5	2	3	2
Uddannelse foregår i fritiden	29	30	25	28	29	21	29	38	31	28	28	29	24	28	36
Jeg har generelt ikke tid til at deltage i uddannelsesaktiviteter	33	32	35	36	31	31	34	33	41	33	29	35	31	31	38
Jeg har en aftalt uddannelsesplan	81	82	76	81	80	91	76	77	68	80	86	88	84	79	77
I mit job tillægges en formel faglig uddannelse stor vægt	28	30	24	20	34	39	23	30	35	27	27	42	26	26	28
I mit job tillægges en formel lederuddannelse stor vægt	34	35	30	24	40	39	27	43	44	32	32	47	34	30	35
Jeg er for gammel til at uddanne mig	82	79	89	84	80	77	86	79	98	96	64	80	84	80	83
Kvalificering er vigtigere end uddannelse	24	23	25	22	26	19	26	24	32	28	17	27	26	23	21
Uddannelse og uddannelsesaktiviteter er bestemt af virksomhedens behov	14	14	13	11	15	12	13	19	20	13	12	21	16	11	13
Uddannelse og uddannelsesaktiviteter er bestemt af mine personlige behov	15	17	11	9	20	12	14	21	19	12	16	5	17	15	10
Jeg uddanner og udvikler mig for at kunne bestride mit nuværende job	12	15	5	7	16	10	12	13	19	10	12	5	15	10	11
Jeg uddanner og udvikler mig med henblik på at søge nyt job	70	72	63	69	71	80	63	70	55	56	87	29	62	73	80
Jeg får et nyttigt og brugbart udbytte af udviklingsaktiviteter og uddannelse	9	11	4	3	13	11	7	11	12	6	10	35	12	8	8
Jeg har behov for efteruddannelse i forhold til mit nuværende job	21	23	18	16	25	26	20	17	24	16	24	88	15	20	27

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 20.2: Andelen af respondenter, der svarer i nogen grad til en række udsagn vedrørende deres egen efter- og videreuddannelse

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemløder	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Jeg skal selv tage initiativet til uddannelse	32	33	30	34	30	19	37	41	36	31	31	26	30	34	33
Jeg har selv ansvaret for min egen uddannelse og udvikling	34	35	31	32	35	18	38	46	40	34	31	32	34	34	33
Uddannelse foregår i fritiden	62	61	64	67	58	70	62	50	53	64	64	52	66	63	59
Jeg har generelt ikke tid til at deltage i uddannelsesaktiviteter	58	58	60	60	57	58	58	58	45	59	63	53	58	61	56
Jeg har en aftalt uddannelsesplan	16	15	20	16	17	6	22	21	26	18	11	11	13	18	20
I mit job tillægges en formel faglig uddannelse stor vægt	51	51	49	52	50	42	54	52	45	53	52	40	58	53	46
I mit job tillægges en formel lederuddannelse stor vægt	52	52	51	55	50	47	55	48	42	54	53	43	57	54	45
Jeg er for gammel til at uddanne mig	16	18	10	15	17	21	13	19	2	3	32	17	14	18	15
Kvalificering er vigtigere end uddannelse	62	62	63	64	60	59	62	67	56	60	66	59	64	61	64
Uddannelse og uddannelsesaktiviteter er bestemt af virksomhedens behov	64	63	66	66	62	61	67	63	59	67	62	52	65	68	60
Uddannelse og uddannelsesaktiviteter er bestemt af mine personlige behov	68	68	68	73	65	68	68	68	61	70	69	61	66	67	75
Jeg uddanner og udvikler mig for at kunne bestride mit nuværende job	60	61	57	59	61	56	61	68	63	63	56	61	61	63	53
Jeg uddanner og udvikler mig med henblik på at søge nyt job	26	24	30	27	25	18	31	26	34	38	12	33	34	24	19
Jeg får et nyttigt og brugbart udbytte af udviklingsaktiviteter og uddannelse	64	68	54	61	66	68	63	63	53	65	67	62	66	67	58
Jeg har behov for efteruddannelse i forhold til mit nuværende job	67	66	68	70	64	63	69	68	64	68	68	57	68	72	62

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 20.3: Andelen af respondenter, der svarer i høj grad til en række udsagn vedrørende deres egen efter- og videreuddannelse

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Jeg skal selv tage initiativet til uddannelse	65	64	68	64	65	79	60	56	61	67	66	69	69	64	64
Jeg har selv ansvaret for min egen uddannelse og udvikling	63	62	67	66	61	82	57	51	57	62	66	63	64	63	64
Uddannelse foregår i fritiden	10	9	11	4	13	9	8	12	16	8	8	20	10	9	5
Jeg har generelt ikke tid til at deltage i uddannelsesaktiviteter	9	10	5	4	12	11	8	9	14	8	7	13	11	8	6
Jeg har en aftalt uddannelsesplan	3	2	4	3	3	3	3	3	6	1	3	1	3	3	3
I mit job tillægges en formel faglig uddannelse stor vægt	21	19	27	29	16	20	24	18	20	21	22	19	16	22	26
I mit job tillægges en formel lederuddannelse stor vægt	14	13	19	21	10	15	18	8	14	14	15	10	9	15	20
Jeg er for gammel til at uddanne mig	2	2	1	2	2	2	1	3	0	1	4	4	2	2	2
Kvalificering er vigtigere end uddannelse	14	15	11	14	14	21	13	9	13	12	17	14	9	17	15
Uddannelse og uddannelsesaktiviteter er bestemt af virksomhedens behov	23	23	21	23	24	27	21	19	20	20	26	27	19	21	27
Uddannelse og uddannelsesaktiviteter er bestemt af mine personlige behov	17	15	21	19	15	19	19	11	20	17	15	16	16	18	16
Jeg uddanner og udvikler mig for at kunne bestride mit nuværende job	28	24	38	34	23	34	27	20	19	27	32	19	24	27	37
Jeg uddanner og udvikler mig med henblik på at søge nyt job	4	4	7	5	4	2	6	4	10	6	1	15	4	4	1
Jeg får et nyttigt og brugbart udbytte af udviklingsaktiviteter og uddannelse	27	21	42	35	21	21	30	26	34	28	22	24	22	26	34
Jeg har behov for efteruddannelse i forhold til mit nuværende job	12	11	14	14	10	11	11	15	11	16	8	15	17	9	11

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 21: Andelen af respondenter, der anser forskellige inspirationskilder som deres vigtigste, når de skal udvikle deres lederevner

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Projektarbejde	6	6	6	5	7	5	6	6	6	6	6	9	6	6	6
Private netværk	7	7	7	6	8	11	6	6	10	7	6	7	7	7	8
Efter- og videreuddannelse(kurser/studier)	17	15	21	19	15	12	18	18	17	18	15	18	18	17	15
Brancheklubber	1	1	1	0	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1
Tidsskrifter og bøger	6	6	6	6	6	8	5	4	4	5	7	5	6	5	7
Jobrotation/jobbytte	1	2	1	1	1	0	2	2	2	2	1	2	1	1	2
Udstationering	1	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0
Overordnede	5	5	5	4	6	3	5	8	8	5	4	5	6	5	5
Konsulenter	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	1
Erfa-grupper	8	8	9	10	6	10	8	6	7	9	8	7	9	8	9
IT-baseret uddannelse (fjernundervisning)	1	1	1	1	2	0	1	2	1	1	1	2	1	1	1
Konferencer/seminarer/workshops	10	10	9	12	9	11	10	9	8	9	11	10	9	10	11
Faglige organisationer	2	2	1	2	2	2	1	1	0	1	2	2	1	2	1
Læring i og på jobbet	18	17	19	19	17	16	18	18	16	18	18	16	19	18	17
Sport/sociale aktiviteter i fritiden	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2
Kolleger	12	13	9	10	14	11	13	13	12	11	14	10	12	13	13
Mentor	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	2

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 22.1: Andelen af respondenter, der svarer *slet ikke* til en række udsagn om eget karriereforløb

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Mit første job som leder blev jeg tilbudt	24	24	25	37	16	25	26	17	17	24	27	20	26	21	30
Mit netværk spillede afgørende rolle for, at jeg fik mit nuværende job	50	49	53	60	42	49	53	40	46	53	49	60	49	47	52
Min karriere har været præget af tilfældigheder	27	27	28	30	24	27	31	22	26	24	30	28	25	25	32
Jeg har en aftalt karriereplan	88	90	85	88	89	88	86	93	84	88	90	92	92	87	85
Jeg bliver i virksomheden så længe, den giver mig de muligheder og udfordringer, jeg søger	7	7	5	7	7	7	7	4	9	5	7	15	8	5	5
Karriere er en ledelsemæssig udvikling, der går op ad i organisationen	27	28	23	24	28	25	23	38	17	28	29	32	29	24	28
Jeg kan stille karrieren i bero, uden det får konsekvenser for min fremtidige karriere	28	28	27	28	27	38	24	22	26	30	26	30	29	26	29

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 22.2: Andelen af respondenter, der svarer i nogen grad til en række udsagn om eget karriereforløb

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Mit første job som leder blev jeg tilbudt	23	24	23	25	22	23	22	26	27	25	20	27	18	26	21
Mit netværk spillede afgørende rolle for, at jeg fik mit nuværende job	34	35	32	30	37	32	31	45	31	32	36	28	37	35	32
Min karriere har været præget af tilfældigheder	61	62	57	60	62	63	57	66	60	62	61	60	63	64	54
Jeg har en aftalt karriereplan	11	9	14	11	10	10	13	6	15	10	9	5	7	12	13
Jeg bliver i virksomheden så længe, den giver mig de muligheder og udfordringer, jeg søger	33	34	30	34	31	29	33	39	26	40	30	35	45	33	21
Karriere er en ledelsemæssig udvikling, der går op ad i organisationen	61	59	66	64	59	56	63	57	58	62	62	57	60	63	60
Jeg kan stille karrieren i bero, uden det får konsekvenser for min fremtidige karriere	57	54	65	55	58	43	63	60	65	58	53	60	61	57	50

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 22.3: Andelen af respondenter, der svarer i høj grad til en række udsagn om eget karriereforløb

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Mit første job som leder blev jeg tilbudt	53	53	52	38	62	53	52	58	56	50	53	53	56	53	49
Mit netværk spillede afgørende rolle for, at jeg fik mit nuværende job	16	17	15	11	21	19	17	15	23	16	14	12	15	18	17
Min karriere har været præget af tilfældigheder	12	11	14	10	14	11	12	12	13	14	10	12	12	11	13
Jeg har en aftalt karriereplan	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1
Jeg bliver i virksomheden så længe, den giver mig de muligheder og udfordringer, jeg søger	60	59	65	59	61	64	61	57	65	56	63	50	48	62	74
Karriere er en ledelsemæssig udvikling, der går op ad i organisationen	12	13	11	12	13	19	13	5	26	10	9	12	11	13	12
Jeg kan stille karrieren i bero, uden det får konsekvenser for min fremtidige karriere	15	18	9	16	15	19	12	18	9	12	21	10	10	17	20

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 23: Andelen af respondenter, der anser forskellige faktorer som de vigtigste for at fastholde dem i deres nuværende job

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Udfordringer	24	24	23	24	24	27	23	21	24	23	24	21	21	25	26
Mulighed for personlig udvikling	14	13	16	16	12	14	14	11	16	15	12	12	12	14	15
Mulighed for faglig udvikling	6	5	8	6	6	6	6	6	5	7	6	7	7	5	6
Karrieremuligheder	2	2	1	1	2	1	2	1	5	1	0	3	2	2	0
Efteruddannelsesmuligheder	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Aftønning	11	12	7	9	12	11	10	11	11	10	11	13	13	9	9
Arbejds miljø	4	4	5	5	4	3	4	5	3	4	5	4	6	4	4
Min overordnede	4	4	7	4	5	2	5	6	4	5	4	5	5	4	4
Kolleger	7	7	8	8	7	6	8	8	5	6	10	6	8	8	7
Plads til familieliv og fritid	12	13	9	9	14	11	11	16	17	13	10	12	14	12	11
Lederjobbet giver mig mening i tilværelsen	15	15	16	17	14	18	15	13	10	15	17	17	12	16	17

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 24.1: Andelen af respondenter, der *ikke* kunne forestille sig på et tidspunkt at fortsætte karrieren inden for et af de følgende områder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
I et mere ansvarsfuldt lederjob	30	30	30	31	29	33	27	30	11	19	46	25	26	30	37
I et ikke-lederjob	47	46	48	51	44	54	47	36	42	41	52	41	38	49	53
Inden for et andet funktions- eller fagområde	30	30	29	30	30	35	25	33	18	19	43	24	22	29	41
I en anden virksomhed	21	22	18	22	21	26	17	22	6	9	37	15	12	21	33
I en anden branche	33	34	32	43	27	35	31	34	13	22	51	24	20	35	48
I en anden del af landet	60	60	60	58	61	56	57	71	50	52	71	64	61	61	56
I udlandet	63	61	69	68	59	59	61	72	53	53	75	64	62	64	62
Som selvstændig	59	55	71	69	52	41	63	70	40	55	69	55	58	58	63

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 24.2: Andelen af respondenter, der måske kunne forestille sig på et tidspunkt at fortsætte karrieren inden for et af de følgende områder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
I et mere ansvarsfuldt lederjob	37	35	43	35	38	33	35	47	35	42	35	35	42	37	35
I et ikke-lederjob	39	40	37	34	43	35	37	49	44	43	35	45	45	37	36
Inden for et andet funktions- eller fagområde	44	44	42	44	43	44	45	40	41	48	41	36	47	47	38
I en anden virksomhed	40	40	40	41	39	41	40	39	30	43	40	23	41	43	41
I en anden branche	37	37	37	33	38	36	37	37	32	43	33	34	44	37	30
I en anden del af landet	30	30	29	31	29	30	31	24	31	36	23	27	30	28	33
I udlandet	23	23	21	21	25	22	25	21	20	31	18	18	26	22	25
Som selvstændig	27	28	23	24	28	31	25	25	33	30	21	27	34	27	20

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 24.3: Andelen af respondenter, der *godt* kunne forestille sig på et tidspunkt at fortsætte karrieren inden for et af de følgende områder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
I et mere ansvarsfuldt lederjob	32	35	26	34	33	34	37	24	54	39	19	40	32	33	28
I et ikke-lederjob	14	14	15	15	14	11	16	15	14	16	13	14	17	14	12
Inden for et andet funktions- eller fagområde	27	26	28	27	27	21	29	27	41	32	17	40	31	24	21
I en anden virksomhed	39	38	42	37	41	34	43	39	64	48	23	62	48	36	26
I en anden branche	30	30	31	24	35	29	32	29	55	36	16	42	36	28	23
I en anden del af landet	10	10	11	11	10	14	12	5	19	11	6	9	8	11	11
I udlandet	14	15	10	12	16	19	14	7	27	16	7	18	12	14	13
Som selvstændig	14	17	6	7	20	27	12	5	27	14	9	18	8	15	16

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 25: Andelen af respondenter, der har angivet deres tidshorisont for at skifte til andet job uden for deres nuværende virksomhed

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
0-1 år	21	21	23	22	20	17	22	24	18	18	26	53	25	16	6
2-3 år	44	43	47	50	40	40	47	44	35	49	45	28	54	46	42
4-5 år	16	15	18	16	15	19	15	11	22	17	11	8	11	17	23
> 5 år	19	21	12	12	25	24	16	20	25	16	19	11	9	21	29

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 26.1: Andelen af respondenter, der svarer *slet ikke* til, at følgende elementer begrænser dem i udførelsen af deres lederjob

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Utilstrækkelige personlige kompetencer	46	46	46	45	45	55	45	36	47	43	47	44	32	46	60
Utilstrækkelige uddannelsesmuligheder	49	49	49	52	47	61	46	41	48	42	55	37	38	49	66
Uklare ansvarsområder	53	54	51	54	53	65	52	44	45	49	60	29	33	58	76
Utilstrækkelig opbakning fra nærmeste chef	58	60	53	59	58	71	55	48	49	55	64	37	31	62	85
For lidt tid til alle opgaver	11	11	9	7	13	15	10	7	13	9	11	11	6	9	19
Utilstrækkelige muligheder for at uddelegere	34	35	31	31	36	40	32	29	33	28	39	27	19	33	53
Min egen ledelsesformåen	39	39	42	41	37	46	38	34	40	35	43	40	31	38	51
At der også er andre, der træffer beslutninger af betydning inden for mit ansvarsområde	22	22	20	16	25	36	17	14	19	20	25	16	11	24	30
Utilstrækkelig personlig gennemslagskraft	53	53	53	55	51	61	52	46	53	49	56	40	42	52	71
Utilstrækkelig adgang til mentorer	43	44	39	41	45	53	41	34	43	37	48	28	33	45	56
For dårlige sparringsmuligheder	34	33	34	39	30	35	35	27	27	31	39	14	20	34	55
Uklare mål for mit job	49	49	50	45	52	61	45	47	47	44	55	29	30	52	71
For ofte forandringer	35	37	30	29	39	48	31	29	36	35	35	33	22	34	52
For mange inkompetente medarbejdere	48	47	50	49	48	49	48	46	46	43	53	37	38	47	63
For mange politiske indgreb	33	36	25	14	48	30	32	43	47	32	29	32	30	33	38
Utilstrækkelig samarbejde i ledergruppen	40	41	36	43	37	52	38	30	31	31	50	22	21	41	64
Uhensigtsmæssige systemer, værktøjer eller procedurer	20	21	17	15	24	29	19	16	17	16	25	16	11	20	31
For stor indflydelse fra offentligheden	53	55	47	31	68	51	51	63	66	55	45	61	50	52	51
For krævende kunder	48	47	50	48	48	46	48	48	49	45	49	42	37	48	60
Usikkerhed om virksomhedens fremtid	50	49	54	53	49	49	53	45	54	47	51	46	36	50	63
Diffuse signaler fra den øverste ledelse	34	34	32	29	38	50	30	26	31	31	37	21	16	33	58
For lidt forandringsvilje i virksomhed	33	33	35	32	35	36	32	31	32	29	37	20	18	35	50
For få medarbejdere	40	41	36	34	44	51	35	37	43	37	41	27	29	42	52
Får for lidt informationer	49	47	56	57	45	67	48	31	42	48	53	31	30	51	73
Uhensigtsmæssig organisationsstruktur i virksomheden	36	35	36	33	38	48	32	31	38	30	40	25	22	34	59

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 26.2: Andelen af respondenter, der svarer, at følgende elementer begrænser dem *lidt* i udførelsen af deres lederjob

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Utilstrækkelige personlige kompetencer	32	32	34	37	29	27	32	38	33	31	33	25	36	34	27
Utilstrækkelige uddannelsesmuligheder	26	26	24	25	24	23	26	29	27	27	24	25	27	29	19
Uklare ansvarsområder	23	24	20	23	22	24	24	21	24	26	20	20	29	24	16
Utilstrækkelig opbakning fra nærmeste chef	19	20	18	19	18	18	21	21	19	22	17	12	31	21	9
For lidt tid til alle opgaver	24	24	26	24	25	21	25	27	23	22	27	20	18	26	30
Utilstrækkelige muligheder for at uddelegere	31	31	31	31	31	25	30	40	30	32	31	29	30	35	24
Min egen ledelsesformåen	40	40	41	40	42	31	41	51	39	46	36	29	46	42	37
At der også er andre, der træffer beslutninger af betydning inden for mit ansvarsområde	27	28	22	26	28	26	28	26	27	27	27	22	26	28	28
Utilstrækkelig personlig gennemslagskraft	32	31	34	32	31	26	33	39	31	36	29	36	38	34	20
Utilstrækkelig adgang til mentorer	27	28	26	27	27	24	27	37	24	31	26	26	30	28	24
For dårlige sparringsmuligheder	31	31	31	29	33	33	29	37	34	28	33	25	32	34	27
Uklare mål for mit job	25	26	23	26	24	20	28	25	27	28	22	21	28	28	19
For ofte forandringer	28	27	30	26	29	25	26	35	25	30	27	19	28	31	25
For mange inkompetente medarbejdere	34	35	32	33	34	33	34	34	37	32	34	34	37	37	25
For mange politiske indgreb	29	28	30	30	26	33	26	30	24	31	29	30	30	29	27
Utilstrækkelig samarbejde i ledergruppen	28	28	28	29	27	29	26	30	22	34	25	26	30	31	22
Uhensigtsmæssige systemer, værktøjer eller procedurer	43	42	45	45	42	41	40	47	42	42	44	38	37	46	45
For stor indflydelse fra offentligheden	26	26	25	32	21	26	25	25	24	24	29	21	28	26	27
For krævende kunder	31	32	29	29	33	30	32	31	33	34	29	33	32	33	27
Usikkerhed om virksomhedens fremtid	25	25	22	22	25	26	23	25	23	25	25	21	24	26	23
Diffuse signaler fra den øverste ledelse	27	27	29	29	25	26	27	29	25	28	27	20	27	31	24
For lidt forandringsvilje i virksomhed	27	26	30	28	27	30	26	27	23	28	28	25	27	29	26
For få medarbejdere	31	31	32	31	31	30	33	29	29	31	32	37	32	32	26
Får for lidt informationer	30	32	25	27	31	24	33	33	32	32	29	35	37	32	18
Uhensigtsmæssig organisationsstruktur i virksomheden	33	33	33	36	31	32	33	32	30	35	33	18	32	39	30

Tabel 26.3: Andelen af respondenter, der svarer, at følgende elementer i nogen grad begrænser dem i udførelsen af deres lederjob

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Utilstrækkelige personlige kompetencer	19	19	17	15	22	15	20	21	16	22	17	25	29	17	10
Utilstrækkelige uddannelsesmuligheder	20	20	21	18	23	13	24	23	19	26	16	26	30	20	10
Uklare ansvarsområder	18	17	22	18	19	9	19	26	24	18	16	34	29	15	7
Utilstrækkelig opbakning fra nærmeste chef	15	14	19	16	15	9	15	21	21	14	13	23	26	13	5
For lidt tid til alle opgaver	38	39	35	40	38	39	37	40	34	40	38	39	36	40	36
Utilstrækkelige muligheder for at uddelegere	25	23	28	26	24	27	25	21	27	27	21	25	32	24	19
Min egen ledelsesformåen	18	19	15	18	17	19	18	13	16	17	19	26	22	18	9
At der også er andre, der træffer beslutninger af betydning inden for mit ansvarsområde	34	34	35	38	33	27	37	36	34	35	35	39	37	35	29
Utilstrækkelig personlig gennemslagskraft	13	14	11	11	15	11	13	14	15	14	12	20	17	12	8
Utilstrækkelig adgang til mentorer	18	18	18	17	19	15	19	17	24	17	16	22	24	17	12
For dårlige sparringsmuligheder	24	25	24	23	25	25	24	24	26	28	20	35	31	25	12
Uklare mål for mit job	17	17	15	20	14	13	18	18	19	18	14	19	27	15	9
For ofte forandringer	22	23	21	24	20	17	25	21	26	22	21	24	33	21	14
For mange inkompetente medarbejdere	15	14	16	16	14	14	15	15	12	20	11	19	20	13	10
For mange politiske indgreb	21	21	24	30	16	19	25	18	21	21	22	16	21	23	22
Utilstrækkelig samarbejde i ledergruppen	22	22	24	20	24	15	25	24	32	22	18	32	28	22	13
Uhensigtsmæssige systemer, værktøjer eller procedurer	26	27	24	26	26	26	28	25	30	29	22	23	31	28	19
For stor indflydelse fra offentligheden	14	12	22	25	6	15	15	9	8	14	17	8	16	14	16
For krævende kunder	16	16	16	17	16	17	14	19	16	16	16	17	25	15	10
Usikkerhed om virksomhedens fremtid	16	16	15	17	15	15	15	18	13	17	17	18	20	16	10
Diffuse signaler fra den øverste ledelse	24	25	20	27	21	18	25	24	27	24	23	22	29	27	14
For lidt forandringsvilje i virksomhed	27	28	23	29	25	26	28	24	27	29	26	28	33	28	18
For få medarbejdere	19	20	19	24	16	13	22	22	17	22	18	21	22	18	18
Får for lidt informationer	14	15	11	12	16	6	14	25	18	11	14	13	23	13	7
Uhensigtsmæssig organisationsstruktur i virksomheden	21	20	22	21	21	17	22	22	19	23	19	28	30	20	10

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 26.4: Andelen af respondenter, der svarer, at følgende elementer i høj grad begrænser dem i udførelsen af deres lederjob

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Utilstrækkelige personlige kompetencer	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	4	3	3	2
Utilstrækkelige uddannelsesmuligheder	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	7	5	3	4
Uklare ansvarsområder	5	4	6	3	5	1	5	8	6	5	4	13	9	2	1
Utilstrækkelig opbakning fra nærmeste chef	4	4	4	3	5	1	5	6	5	5	4	15	7	2	0
For lidt tid til alle opgaver	19	19	19	19	18	19	19	19	18	22	17	19	27	20	11
Utilstrækkelige muligheder for at uddelegere	9	9	8	10	8	6	9	8	8	10	7	16	13	7	3
Min egen ledelsesformåen	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	4	1	2	2
At der også er andre, der træffer beslutninger af betydning inden for mit ansvarsområde	13	12	18	15	11	7	13	21	17	15	11	15	21	10	12
Utilstrækkelig personlig gennemslagskraft	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	4	3	1	1
Utilstrækkelig adgang til mentorer	8	7	11	9	7	6	7	11	8	10	6	15	8	8	3
For dårlige sparringsmuligheder	9	9	10	7	10	6	10	10	11	11	7	23	15	6	4
Uklare mål for mit job	7	7	9	7	7	5	7	8	6	9	7	25	11	4	1
For ofte forandringer	11	10	11	12	10	7	12	12	10	10	11	20	10	10	6
For mange inkompetente medarbejdere	3	3	1	1	3	3	2	4	4	3	2	9	3	1	1
For mange politiske indgreb	12	11	15	20	6	13	13	6	4	12	15	13	13	11	12
Utilstrækkelig samarbejde i ledergruppen	7	7	8	5	9	4	8	10	12	8	5	12	15	5	1
Uhensigtsmæssige systemer, værktøjer eller procedurer	9	8	11	11	8	4	11	10	10	10	7	18	16	6	4
For stor indflydelse fra offentligheden	5	6	4	8	4	6	6	2	2	5	7	7	3	6	6
For krævende kunder	4	4	2	4	4	5	4	1	2	4	4	5	5	3	3
Usikkerhed om virksomhedens fremtid	6	6	4	6	5	6	4	7	5	6	6	5	13	5	1
Diffuse signaler fra den øverste ledelse	9	9	12	10	9	4	11	13	11	9	9	22	17	6	3
For lidt forandringsvilje i virksomhed	9	10	9	8	10	6	10	12	13	10	7	16	16	7	5
For få medarbejdere	7	6	8	7	6	4	8	8	10	6	5	11	12	5	2
Får for lidt informationer	5	5	5	4	6	2	5	7	6	7	3	16	6	3	1
Uhensigtsmæssig organisationsstruktur i virksomheden	7	8	3	6	7	3	8	9	8	8	6	14	10	6	1

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 26.5: Andelen af respondenter, der svarer, at følgende elementer i meget høj grad begrænser dem i udførelsen af deres lederjob

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Utilstrækkelige personlige kompetencer	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	3	1	0	0
Utilstrækkelige uddannelsesmuligheder	1	1	1	1	1	0	0	2	2	1	1	5	0	0	1
Uklare ansvarsområder	1	1	1	1	1	0	1	2	1	1	1	4	1	1	0
Utilstrækkelig opbakning fra nærmeste chef	3	3	5	4	4	1	5	4	5	4	2	13	5	2	1
For lidt tid til alle opgaver	8	7	11	10	6	6	9	7	11	7	6	10	13	6	4
Utilstrækkelige muligheder for at uddelegere	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	6	1	1
Min egen ledelsesformåen	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	2	1	0	0
At der også er andre, der træffer beslutninger af betydning inden for mit ansvarsområde	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	8	5	3	1
Utilstrækkelig personlig gennemslagskraft	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Utilstrækkelig adgang til mentorer	3	3	6	5	2	2	5	1	1	5	4	8	4	2	3
For dårlige sparringsmuligheder	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	4	2	1	1
Uklare mål for mit job	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	6	4	0	0
For ofte forandringer	5	3	8	9	2	4	5	4	4	3	6	4	7	4	3
For mange inkompetente medarbejdere	1	1	1	2	1	0	1	2	0	2	1	2	3	1	0
For mange politiske indgreb	5	4	7	7	3	6	5	4	4	4	5	10	6	4	1
Utilstrækkelig samarbejde i ledergruppen	3	2	4	2	3	0	3	5	3	4	2	8	6	1	0
Uhensigtsmæssige systemer, værktøjer eller procedurer	2	2	3	2	1	0	3	3	1	2	2	5	5	0	0
For stor indflydelse fra offentligheden	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	3	3	1	0
For krævende kunder	1	0	3	2	0	1	2	0	1	1	1	4	2	0	0
Usikkerhed om virksomhedens fremtid	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	2	10	6	3	2
Diffuse signaler fra den øverste ledelse	6	5	7	4	7	3	7	8	6	8	4	15	11	3	1
For lidt forandringsvilje i virksomhed	3	3	3	2	3	2	3	5	4	4	2	11	7	1	0
For få medarbejdere	3	2	5	4	2	2	3	6	2	4	3	4	4	3	1
Får for lidt informationer	2	1	2	1	2	0	1	4	2	2	1	5	4	0	0
Uhensigtsmæssig organisationsstruktur i virksomheden	4	3	6	4	4	0	4	6	5	5	3	15	6	1	0

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 27.1: Andelen af respondenter, der svarer *slet ikke* til en række udsagn om deres arbejdsforhold

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Antallet af arbejdsopgaver er for stort	7	8	4	4	9	8	7	5	6	6	8	11	5	5	10
Forholder mig til mange forskellige problemstillinger i løbet af en arbejdsdag	1	1	0	0	1	0	1	2	1	0	1	2	1	1	0
Klart defineret ansvar	3	2	5	3	3	1	3	4	5	3	2	7	4	2	2
Klart definerede beføjelser	3	2	5	3	3	2	2	5	4	3	2	11	3	1	2
Beføjelser der matcher ansvar	3	2	4	3	3	0	3	3	6	2	2	12	3	1	0
Har arbejde med hjem	10	12	6	6	13	8	7	20	10	7	13	12	10	10	10
Kan frit planlægge arbejdstiden	6	6	5	3	8	4	5	12	8	4	6	12	5	6	3
Rejser i forbindelse med arbejdet	29	23	48	36	25	11	28	53	28	29	29	40	28	28	25
Svært at afsætte tid til at holde ferie	33	32	35	37	30	26	33	38	29	32	35	32	26	32	40
Har indflydelse på jobindholdet	1	1	1	1	1	0	1	2	1	1	1	2	0	1	1
Har indflydelse på prioriteringen af arbejdsopgaverne	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	3	0	0	0
Har beslutningsfrihed i jobbet	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	2	0	0
Tilfredsstillende sociale kontaktbehov	2	1	4	2	1	1	2	1	1	2	1	6	2	1	1
Det er en livsstil at være leder	8	8	11	6	10	2	9	13	7	9	8	11	11	8	5
Skal dagligt balancere forskellige interesser	2	2	3	1	3	1	2	6	3	1	3	3	2	1	5
Føler mig alene i mit job	29	30	25	25	32	24	30	34	29	27	31	20	16	30	43
Står i princippet til rådighed for arbejdspladsen døgnet rundt	12	10	18	15	10	5	12	20	10	12	13	16	12	11	13
Vanskeligt at tilfredsstille ambitioner i forhold til både familie, fritid og arbejde	29	28	30	26	30	24	27	34	15	23	38	29	20	23	46
Arbejde og fritid er uadskilleligt	29	27	36	27	31	15	31	43	28	29	31	36	28	26	33
Tænker på jobbet i fritiden	6	6	3	3	7	2	4	13	4	5	7	5	3	6	6
Mulighed for at sige fra, hvis presset bliver for stort	14	13	16	16	13	15	15	12	13	11	17	18	17	14	8
Lederkolleger støtter hinanden	4	4	3	2	6	2	4	6	7	5	2	9	6	3	2
Nærmeste kolleger er også venner	35	32	45	39	33	27	37	42	32	41	32	42	38	34	32
Har udviklingsmuligheder i jobbet	5	5	4	2	7	2	4	10	3	5	5	16	7	3	1
Jobbet er spændende og udfordrende	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	4	0	0	0

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 27.2: Andelen af respondenter, der svarer *lidt* til en række udsagn om deres arbejdsforhold

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Antallet af arbejdsopgaver er for stort	10	11	6	6	12	9	8	14	10	10	10	8	8	10	11
Forholder mig til mange forskellige problemstillinger i løbet af en arbejdsdag	3	3	1	1	4	3	1	5	3	2	3	2	3	3	1
Klart defineret ansvar	11	12	8	10	12	11	9	13	13	10	12	20	18	9	5
Klart definerede beføjelser	9	10	7	7	10	4	9	13	10	9	8	20	11	7	5
Beføjelser der matcher ansvar	6	6	7	6	7	1	7	11	8	8	4	19	9	4	1
Har arbejde med hjem	32	32	32	25	38	18	33	46	39	31	29	47	32	30	27
Kan frit planlægge arbejdstiden	16	16	16	15	17	11	16	23	19	15	16	15	23	16	11
Rejser i forbindelse med arbejdet	38	39	32	37	37	32	43	34	38	38	37	31	45	38	34
Svært at afsætte tid til at holde ferie	31	31	33	31	31	27	32	36	32	32	31	34	33	32	28
Har indflydelse på jobindholdet	8	8	7	6	10	2	8	14	8	9	7	20	11	6	2
Har indflydelse på prioriteringen af arbejdsopgaverne	4	4	4	3	5	2	3	8	4	4	3	9	5	3	1
Har beslutningsfrihed i jobbet	5	4	8	5	6	3	4	8	9	5	4	15	11	3	1
Tilfredsstillende sociale kontaktbehov	8	8	8	7	9	5	10	9	13	10	5	19	15	6	2
Det er en livsstil at være leder	11	11	12	10	11	7	11	16	13	12	9	14	13	11	8
Skal dagligt balancere forskellige interesser	8	9	7	6	10	6	8	12	8	5	10	9	8	8	8
Føler mig alene i mit job	30	30	32	34	27	27	32	29	34	31	29	31	31	33	24
Står i princippet til rådighed for arbejdspladsen døgnet rundt	15	14	19	14	16	8	15	25	14	14	17	19	16	15	12
Vanskeligt at tilfredsstille ambitioner i forhold til både familie, fritid og arbejde	29	29	30	32	29	25	29	34	30	31	28	26	27	33	25
Arbejde og fritid er uadskilleligt	28	29	27	30	27	25	28	33	26	28	29	33	28	27	29
Tænker på jobbet i fritiden	30	30	29	27	32	24	29	35	24	31	30	38	27	27	32
Mulighed for at sige fra, hvis presset bliver for stort	29	30	26	30	28	27	30	27	28	34	25	33	33	29	22
Lederkolleger støtter hinanden	21	20	23	20	21	13	22	29	23	26	16	29	28	20	12
Nærmeste kolleger er også venner	33	34	30	30	34	31	35	32	40	30	32	34	35	34	28
Har udviklingsmuligheder i jobbet	16	16	16	12	19	12	14	26	21	15	15	30	22	13	9
Jobbet er spændende og udfordrende	3	3	2	2	4	1	2	7	3	3	2	11	6	0	0

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 27.3: Andelen af respondenter, der svarer i nogen grad til en række udsagn om deres arbejdsforhold

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Antallet af arbejdsopgaver er for stort	30	31	25	24	34	25	31	36	34	30	28	35	28	32	25
Forholder mig til mange forskellige problemstillinger i løbet af en arbejdsdag	14	15	8	8	18	9	13	20	15	13	13	13	13	17	8
Klart defineret ansvar	31	31	31	34	29	20	34	38	31	34	29	33	40	32	19
Klart definerede beføjelser	35	36	34	35	36	21	39	46	35	39	33	36	52	34	23
Beføjelser der matcher ansvar	29	29	29	28	29	16	31	43	30	30	28	28	48	28	16
Har arbejde med hjem	33	32	33	37	29	33	36	24	26	33	35	19	34	34	35
Kan frit planlægge arbejdstiden	36	34	42	41	33	31	38	34	34	38	34	31	40	37	32
Rejser i forbindelse med arbejdet	20	22	16	17	23	33	19	9	22	20	19	18	18	20	24
Svært at afsætte tid til at holde ferie	26	26	23	24	27	31	26	21	25	27	25	23	27	25	26
Har indflydelse på jobindholdet	32	31	34	31	31	16	34	43	33	30	32	37	44	32	16
Har indflydelse på prioriteringen af arbejdsopgaverne	28	28	27	27	29	20	30	33	28	27	29	32	44	28	12
Har beslutningsfrihed i jobbet	29	30	27	29	30	16	32	42	26	30	29	36	46	29	12
Tilfredsstillende sociale kontaktbehov	33	33	32	28	37	30	33	35	38	33	31	37	38	35	23
Det er en livsstil at være leder	31	29	36	34	29	23	32	37	24	33	31	30	32	32	28
Skal dagligt balancere forskellige interesser	34	36	29	30	37	33	32	37	34	38	31	36	32	37	31
Føler mig alene i mit job	27	26	28	29	26	31	26	28	24	29	26	26	33	27	22
Står i princippet til rådighed for arbejdspladsen døgnet rundt	28	27	30	31	26	25	32	23	24	29	28	22	28	26	32
Vanskeligt at tilfredsstille ambitioner i forhold til både familie, fritid og arbejde	26	26	26	27	25	33	26	23	24	29	24	25	29	28	21
Arbejde og fritid er uadskilleligt	28	29	25	28	28	35	29	19	28	30	26	15	30	31	26
Tænker på jobbet i fritiden	33	32	37	35	33	33	35	30	35	33	32	26	35	35	31
Mulighed for at sige fra, hvis presset bliver for stort	45	44	47	45	44	47	42	50	45	44	46	38	43	45	50
Lederkolleger støtter hinanden	40	40	39	40	40	42	39	39	40	41	39	35	46	43	30
Nærmeste kolleger er også venner	22	24	18	22	23	30	19	20	19	20	25	17	19	23	26
Har udviklingsmuligheder i jobbet	38	39	33	34	40	32	37	44	35	36	40	32	52	39	23
Jobbet er spændende og udfordrende	22	21	23	15	27	14	21	35	26	22	20	45	33	20	3

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 27.4: Andelen af respondenter, der svarer i høj grad til en række udsagn om deres arbejdsforhold

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Antallet af arbejdsopgaver er for stort	36	34	42	39	33	36	35	35	33	35	38	24	41	36	35
Forholder mig til mange forskellige problemstillinger i løbet af en arbejdsdag	51	52	50	49	52	48	53	53	51	50	52	47	54	52	49
Klart defineret ansvar	40	40	42	41	40	44	42	40	34	41	43	27	33	44	48
Klart definerede beføjelser	41	39	46	44	37	46	42	33	40	38	43	24	30	47	46
Beføjelser der matcher ansvar	47	47	47	49	45	51	49	40	45	44	50	31	36	53	52
Har arbejde med hjem	17	17	18	22	13	26	16	8	16	19	16	12	17	19	17
Kan frit planlægge arbejdstiden	27	27	25	27	25	32	28	19	22	29	27	26	23	26	30
Rejser i forbindelse med arbejdet	9	10	4	7	9	13	9	4	6	9	10	7	6	9	12
Svært at afsætte tid til at holde ferie	7	7	7	6	7	8	7	5	8	7	7	4	10	7	5
Har indflydelse på jobindholdet	43	44	42	46	42	51	43	37	41	43	45	30	39	44	53
Har indflydelse på prioriteringen af arbejdsopgaverne	48	47	51	51	46	49	49	47	42	49	51	42	38	52	53
Har beslutningsfrihed i jobbet	47	46	49	50	45	53	47	42	41	47	50	32	35	54	52
Tilfredsstillende sociale kontaktbehov	42	44	38	45	39	46	38	45	33	38	50	23	42	45	47
Det er en livsstil at være leder	34	36	29	35	34	44	33	28	34	30	37	28	35	35	35
Skal dagligt balancere forskellige interesser	40	39	45	43	38	36	44	38	40	39	41	34	43	42	37
Føler mig alene i mit job	10	10	11	9	12	14	9	8	9	11	10	17	12	8	9
Står i princippet til rådighed for arbejdspladsen døgnet rundt	26	28	21	26	26	33	24	21	22	29	25	22	25	29	22
Vanskeligt at tilfredsstille ambitioner i forhold til både familie, fritid og arbejde	10	11	9	9	11	12	12	6	19	11	6	12	17	8	7
Arbejde og fritid er uadskilleligt	11	12	9	12	10	16	11	6	13	11	11	13	12	12	7
Tænker på jobbet i fritiden	23	24	23	26	20	27	24	18	22	24	24	17	26	24	24
Mulighed for at sige fra, hvis presset bliver for stort	11	12	8	8	13	9	12	11	11	10	11	10	7	10	16
Lederkolleger støtter hinanden	27	28	24	28	27	34	27	19	20	22	34	20	15	27	43
Nærmeste kolleger er også venner	8	9	6	7	8	10	9	5	6	8	9	7	8	7	11
Har udviklingsmuligheder i jobbet	34	32	38	43	27	41	37	18	31	35	33	15	18	38	49
Jobbet er spændende og udfordrende	47	48	44	51	43	43	51	43	44	47	48	26	49	56	38

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 27.5: Andelen af respondenter, der svarer i meget høj grad til en række udsagn om deres arbejdsforhold

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Antallet af arbejdsopgaver er for stort	18	16	24	26	13	22	20	10	17	20	17	23	18	17	19
Forholder mig til mange forskellige problemstillinger i løbet af en arbejdsdag	32	29	40	42	25	39	32	22	31	34	30	37	30	26	41
Klart defineret ansvar	15	15	13	13	16	24	12	6	17	13	14	12	5	13	26
Klart definerede beføjelser	12	14	8	11	13	27	8	3	11	11	14	10	4	11	24
Beføjelser der matcher ansvar	15	16	12	14	16	33	10	4	12	15	16	10	4	14	30
Har arbejde med hjem	9	8	11	10	7	15	8	3	10	9	7	12	7	7	11
Kan frit planlægge arbejdstiden	16	17	13	14	17	23	13	13	17	15	17	16	9	15	24
Rejser i forbindelse med arbejdet	4	6	0	2	6	11	2	1	6	4	4	4	3	5	5
Svært at afsætte tid til at holde ferie	3	4	2	2	5	8	2	1	5	3	3	6	4	3	2
Har indflydelse på jobindholdet	16	16	17	16	16	31	13	4	17	17	16	11	6	16	28
Har indflydelse på prioriteringen af arbejdsopgaverne	20	20	17	19	20	29	17	12	25	20	17	15	13	17	34
Har beslutningsfrihed i jobbet	17	18	15	16	18	28	16	8	22	17	16	12	6	15	35
Tilfredsstillende sociale kontaktbehov	15	14	19	17	14	18	17	10	15	17	13	15	4	14	27
Det er en livsstil at være leder	16	17	12	16	16	23	16	8	21	16	14	17	9	15	24
Skal dagligt balancere forskellige interesser	15	15	16	19	13	24	13	8	14	16	14	18	15	12	19
Føler mig alene i mit job	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	6	7	2	1
Står i princippet til rådighed for arbejdspladsen døgnet rundt	19	21	12	14	23	29	18	12	29	17	17	21	19	18	20
Vanskeligt at tilfredsstille ambitioner i forhold til både familie, fritid og arbejde	6	6	5	6	5	8	5	4	12	6	3	7	7	7	1
Arbejde og fritid er uadskilleligt	3	3	3	3	4	8	2	0	5	3	4	4	2	4	4
Tænker på jobbet i fritiden	8	8	7	8	8	13	7	4	15	7	7	14	10	7	7
Mulighed for at sige fra, hvis presset bliver for stort	1	1	3	1	2	2	2	0	2	1	1	2	1	1	3
Lederkolleger støtter hinanden	8	7	10	10	6	9	7	9	10	6	8	6	6	7	13
Nærmeste kolleger er også venner	2	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2		1	2	3
Har udviklingsmuligheder i jobbet	8	8	8	9	8	14	8	3	10	9	7	7	1	7	18
Jobbet er spændende og udfordrende	28	28	30	32	26	43	26	15	26	27	30	15	12	24	59

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 28.1: Andelen af respondenter, der svarer *slet ikke* til en række udsagn om hvordan de oplever deres job som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Det er blevet sværere at være leder	14	14	16	13	15	13	16	13	20	15	11	13	9	12	23
Det er fysisk hårdt at være leder	24	19	37	24	23	17	23	32	26	26	21	24	21	23	29
Det er psykisk hårdt at være leder	5	5	4	4	5	6	4	6	3	5	6	8	3	4	8
Jeg føler mig stresset	12	12	11	8	15	14	10	14	10	9	15	15	6	11	20
Oplever at min berettigelse som leder er truet	68	67	73	67	69	76	68	61	67	69	69	54	54	70	85

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 28.2: Andelen af respondenter, der svarer lidt til en række udsagn om hvordan de oplever deres job som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Det er blevet sværere at være leder	18	18	18	17	19	17	17	24	22	21	15	17	11	21	20
Det er fysisk hårdt at være leder	26	28	21	23	28	22	27	31	29	28	24	26	28	25	27
Det er psykisk hårdt at være leder	17	16	18	15	17	17	18	16	18	18	16	13	9	15	29
Jeg føler mig stresset	38	39	35	43	35	40	37	37	34	36	40	27	23	43	47
Oplever at min berettigelse som leder er truet	22	24	16	22	22	20	22	24	27	19	22	27	28	23	11

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 28.3: Andelen af respondenter, der svarer i nogen grad til en række udsagn om hvordan de oplever deres job som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Det er blevet sværere at være leder	39	40	33	36	40	38	37	40	35	36	42	38	43	40	32
Det er fysisk hårdt at være leder	31	33	25	34	30	38	29	28	27	26	37	25	32	33	30
Det er psykisk hårdt at være leder	36	37	33	37	35	35	33	42	36	36	36	27	37	40	30
Jeg føler mig stresset	35	34	38	35	36	35	36	35	36	38	33	32	47	34	28
Oplever at min berettigelse som leder er truet	7	8	7	8	6	3	8	12	4	8	8	9	15	6	3

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 28.4: Andelen af respondenter, der svarer i høj grad til en række udsagn om hvordan de oplever deres job som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Det er blevet sværere at være leder	23	23	23	26	22	26	24	19	19	22	26	23	30	22	21
Det er fysisk hårdt at være leder	15	16	13	15	16	19	18	8	15	16	15	20	18	15	11
Det er psykisk hårdt at være leder	33	33	32	31	34	32	36	29	31	32	34	39	43	31	23
Jeg føler mig stresset	12	11	12	10	12	9	13	12	15	14	9	18	19	10	5
Oplever at min berettigelse som leder er truet	2	2	3	2	2	1	1	3	2	3	1	8	3	0	1

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 28.5: Andelen af respondenter, der svarer i meget høj grad til en række udsagn om hvordan de oplever deres job som leder

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Det er blevet sværere at være leder	6	4	9	8	3	6	6	4	3	6	6	9	7	5	4
Det er fysisk hårdt at være leder	3	3	4	4	2	4	3	1	3	4	3	5	2	3	3
Det er psykisk hårdt at være leder	9	8	12	12	8	11	9	6	12	10	8	13	8	9	9
Jeg føler mig stresset	3	3	4	3	3	3	3	2	6	2	3	7	5	2	1
Oplever at min berettigelse som leder er truet	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	3	0	0	0

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 29.1: Andelen af respondenter, der er *meget utilfreds* med de resultater de og deres medarbejdere har opnået på forskellige områder i løbet af det sidste år (ekskl respondenter, som har svaret ikke relevant)

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Økonomi	3	2	4	2	3	3	2	1	3	3	2	8	4	2	1
Kundetilfredshed	1	0	2	1	1	0	1	1	0	1	1	2	1	0	0
Kvalitet	1	0	2	1	1	0	1	1	0	1	0	2	1	0	0
Medarbejdertilfredshed	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0
Kompetenceudvikling	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	3	1	0	0
Udviklingstiltag/nye initiativer	1	1	2	2	1	1	1	2	0	2	1	5	2	0	0

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 29.2: Andelen af respondenter, der er *utilfreds* med de resultater de og deres medarbejdere har opnået på forskellige områder i løbet af det sidste år (ekskl respondenter, som har svaret ikke relevant)

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Økonomi	8	9	6	6	10	10	6	7	7	10	6	11	13	7	3
Kundetilfredshed	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	6	7	1	2
Kvalitet	3	3	5	3	4	4	3	2	6	4	2	6	6	2	2
Medarbejdertilfredshed	4	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	10	7	3	1
Kompetenceudvikling	9	8	10	6	10	7	8	13	13	10	6	23	12	6	3
Udviklingstiltag/nye initiativer	9	9	7	5	12	7	9	12	16	9	6	20	15	7	2

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 29.3: Andelen af respondenter, der er *hverken utilfreds eller tilfreds* med de resultater de og deres medarbejdere har opnået på forskellige områder i løbet af det sidste år (ekskl respondenter, som har svaret ikke relevant)

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Økonomi	14	14	13	11	15	14	14	15	16	13	14	18	18	14	9
Kundetilfredshed	12	13	11	13	12	13	14	9	13	13	12	19	13	13	7
Kvalitet	18	20	13	19	18	17	19	18	23	18	16	25	27	17	8
Medarbejdertilfredshed	21	21	19	21	20	20	18	23	25	19	20	30	30	19	11
Kompetenceudvikling	38	41	27	33	42	34	37	43	46	38	34	39	49	38	27
Udviklingstiltag/nye initiativer	28	31	21	24	32	25	27	38	31	28	28	35	38	28	17

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 29.4: Andelen af respondenter, der er *tilfreds* med de resultater de og deres medarbejdere har opnået på forskellige områder i løbet af det sidste år (ekskl respondenter, som har svaret ikke relevant)

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Økonomi	53	54	51	55	52	48	55	59	50	52	57	44	51	57	53
Kundetilfredshed	63	66	56	61	64	67	62	64	61	62	65	56	67	65	60
Kvalitet	64	65	63	65	65	64	64	65	54	66	67	54	59	69	67
Medarbejdertilfredshed	62	62	59	59	64	64	61	60	52	64	64	48	54	66	67
Kompetenceudvikling	47	46	51	51	43	51	48	40	34	46	54	32	33	50	63
Udviklingstiltag/nye initiativer	48	47	52	51	46	47	49	44	41	46	52	31	35	53	59

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002

Tabel 29.5: Andelen af respondenter, der er *meget tilfreds* med de resultater de og deres medarbejdere har opnået på forskellige områder i løbet af det sidste år (ekskl respondenter, som har svaret ikke relevant)

	Total	Køn		Sektor		Ledelsesniveau			Alder			Jobtilfredshed			
		Mand	Kvinde	Offentlig	Privat	Topleder	Mellemlider	Arbejdsleder	til 40 år	41 til 50 år	50 år -	Utilfreds/ hverken eller	Delvis tilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds
Økonomi	22	21	25	26	19	25	22	17	24	22	21	19	14	20	34
Kundetilfredshed	20	18	27	22	19	18	21	23	23	19	20	17	12	19	30
Kvalitet	14	12	18	13	13	14	12	14	17	11	14	13	8	12	22
Medarbejdertilfredshed	13	12	17	15	11	12	14	14	18	12	11	12	9	11	20
Kompetenceudvikling	6	4	10	8	4	8	6	3	7	5	6	4	5	6	7
Udviklingstiltag/nye initiativer	13	12	18	18	9	20	14	4	12	15	13	9	10	12	21

© Det Danske Ledelsesbarometer 2002