

Lederjobbet



Indledning

Undersøgelsen belyser blandt andet lederens indflydelse på arbejdsvilkår og arbejdsopgaver, hvordan dagligdagen i lederjobbet ser ud samt rammerne og beføjelserne i lederjobbet.

Undersøgelsen belyser lederes vurdering af, om jobbet giver god mening for dem, og hvilken betydning indflydelsen på arbejdsvilkår og arbejdsopgaver, dagligdagen i lederjobbet og rammerne og beføjelserne har for, om jobbet giver god mening.

Forholdet til nærmeste chef belyses, samt om lederjobbet er under konstant forandring og udvikling. Lederne har svaret på, om stillingtagen til medarbejdernes personlige problemer er en del af ledelsesopgaven, og om løsning af dilemmaer og konflikter er en væsentlig del af lederjobbet.

Der sættes fokus på, om lederen mener, at der er et godt match mellem personen og jobbet, og om de har en fornemmelse af, om de er eller ikke er en succes som leder.

Lederne har svaret på, om de vil anbefale deres virksomhed til jobsøgende.

Respondentgruppens sammensætning fremgår af afsnittet "Om undersøgelsen".

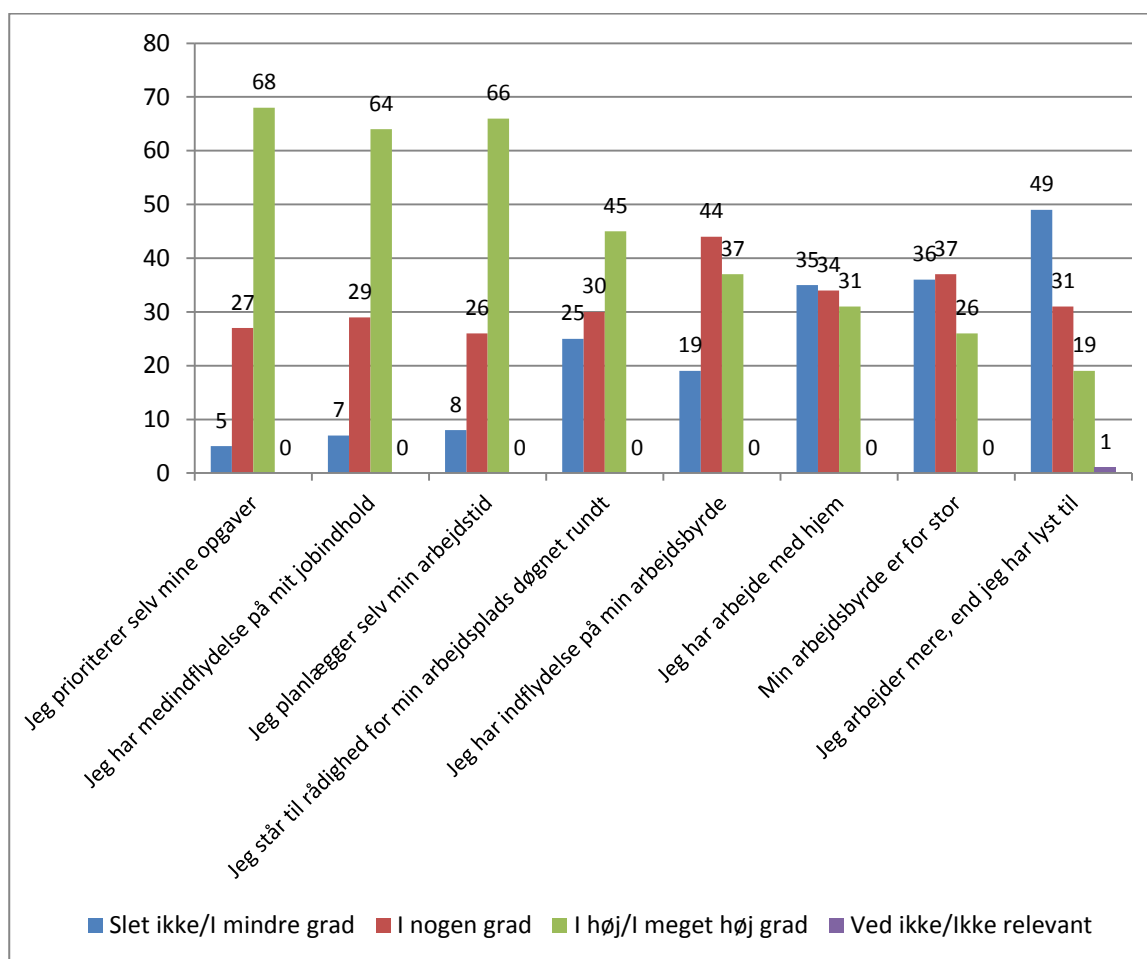
Indholdsfortegnelse	Side
Indflydelsen på arbejdsvilkår og arbejdsopgaver	3
Dagligdagen i lederjobbet	7
Rammer og beføjelser	11
Lederjobbet giver god mening	13
Forholdet til nærmeste chef	18
Lederjobbet er under konstant forandring og udvikling	19
Stillingtagen til medarbejdernes personlige problemer er en del af jobbet for mange	20
Løsning af dilemmaer og konflikter er en væsentlig del af lederjobbet for de fleste	21
Match mellem kravene og forventningerne til lederen og privatpersonen	23
Flest kommunalt ansatte ledere føler sig velinformeret om, hvad der foregår i virksomheden	24
Syv ud af ti vil anbefale deres virksomhed til jobsøgende	25
Om undersøgelsen	27

Indflydelsen på arbejdsvilkår og arbejdsopgaver

Omkring to ud af tre ledere prioriterer selv deres opgaver, har medindflydelse på deres jobindhold og planlægger selv deres arbejdstid.

45 procent svarer, at de i høj eller i meget høj grad står til rådighed for deres arbejdsplads døgnet rundt, men kun hver fjerde vurderer, at deres arbejdsbyrde i høj eller i meget høj grad er for stor. Knap hver femte svarer, at de i høj eller i meget høj grad arbejder mere, end de har lyst til.

Figur 1. I hvilken grad karakteriserer nedenstående udsagn dine arbejdsforhold? Arbejdsvilkår og arbejdsopgaver. Alle. Procent.

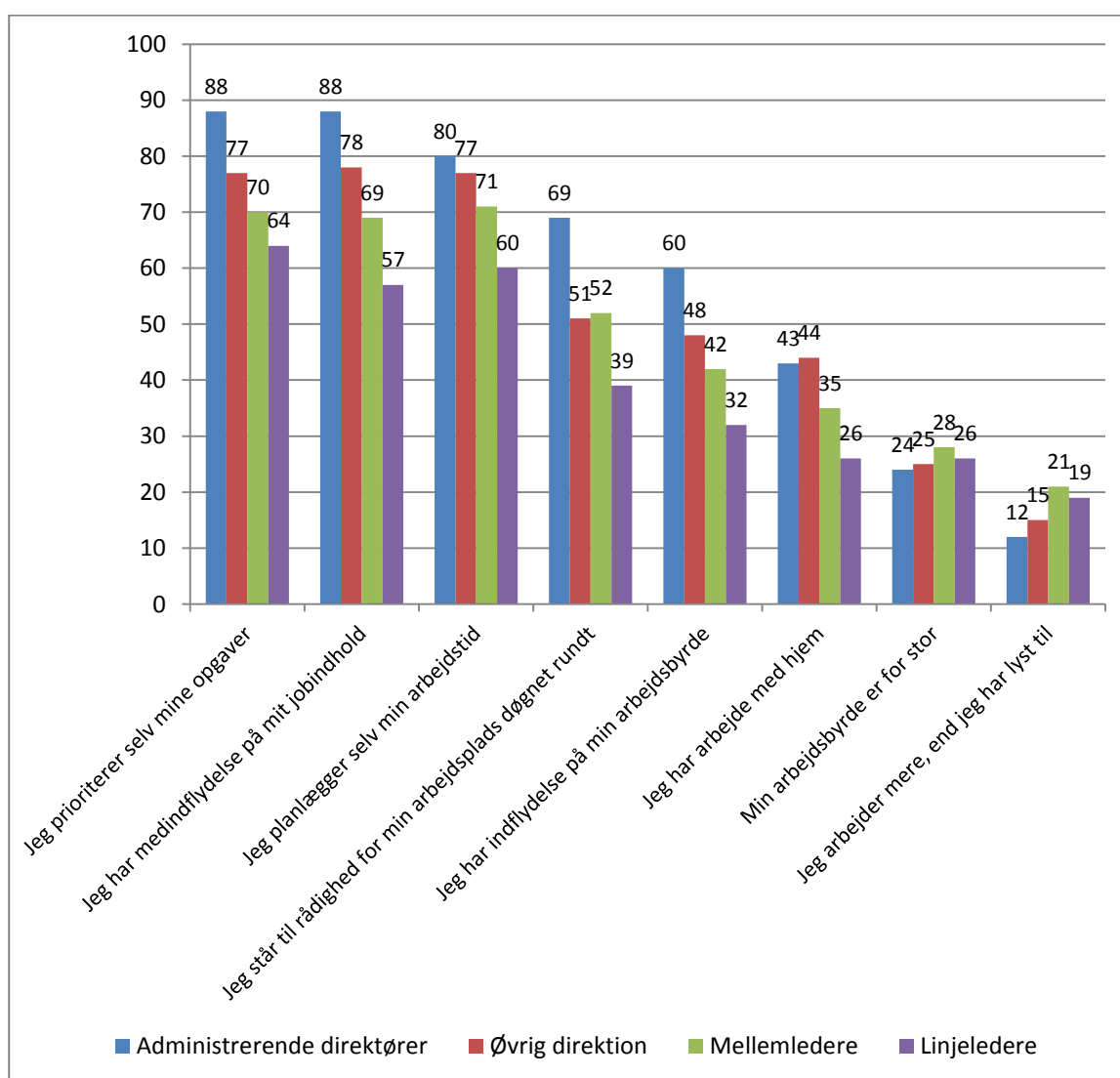


Forskelle på indflydelsen på arbejdsvilkår og arbejdsopgaver mellem ledelsesniveauerne

Det er ikke overraskende, at indflydelsen på arbejdsvilkårene og arbejdsopgaverne stiger med ledelsesniveauet. Således svarer knap ni ud af ti administrerende direktører, at de i høj eller i meget høj grad selv prioriterer deres opgaver og har medindflydelse på deres jobindhold. Blandt linjelederne er det henholdsvis 64 og 60 procent, som svarer i høj eller i meget høj grad hertil.

Modsat svarer knap syv ud af ti administrerende direktører, at de står til rådighed for arbejdspladsen døgnet rundt. Det samme gælder knap fire ud af ti linjeledere. Ligeledes har markant flere administrerende direktører end linjeledere arbejde med hjem.

Figur 2. Arbejdsvilkår og arbejdsopgaver. Fordelt på ledelsesniveauer¹. Andel, der svarer i høj/i meget høj grad. Procent.



¹ Mellemledere er i denne undersøgelse defineret som ledere med ledelsesansvar for ledere og eventuelt også andre medarbejdere. Linjeledere er i denne undersøgelse defineret som ledere med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere.

Flere kvinder end mænd har arbejde med hjem

På tre områder er det signifikante forskelle på kvinders og mænds arbejdsvilkår.

Flere kvinder end mænd

- har arbejde med hjem
- arbejder mere, end de har lyst til

Modsat har flere mænd end kvinder i høj eller i meget høj grad indflydelse på deres arbejdsbyrde.

Tabel 1. Arbejdsvilkår og arbejdsopgaver. Forskelle kvinder og mænd. Andel, der svarer i høj/i meget høj grad.

Procent	Kvinder	Mænd
Jeg har indflydelse på min arbejdsbyrde	33	39
Jeg har arbejde med hjem	35	29
Jeg arbejder mere, end jeg har lyst til	23	18

Som figur 1 viste, er det i meget høj grad ledelsesniveauet, der er bestemmende for graden af indflydelse på arbejdsbyrden. Når de gælder den kønsbestemte forskel på graden af indflydelse på arbejdsbyrden, er der på ét ledelsesniveau signifikant forskel, og det er mellemlederne (ledere med ledelsesansvar for ledere og eventuelt også andre medarbejdere). 44 procent af mændene mod 36 procent af kvinderne svarer, at de i høj eller i meget høj grad har indflydelse på deres arbejdsbyrde.

Generelt er tendensen, at andelen, der arbejder mere, end de har lyst til, falder med alderen. 26 procent af de under 35 årige svarer, at de i høj eller i meget høj grad arbejder mere, end de har lyst til. For de øvrige aldersgrupper er det mellem 16 og 20 procent, der arbejder mere, end de har lyst til.

Kun i aldersgruppen 45-49 år er der signifikant forskel mellem mænd og kvinder. 25 procent af de 45-49 årige kvinder mod 17 procent af mændene svarer, at de i høj eller i meget høj grad arbejder mere, end de har lyst til.

Tabel 2. Jeg arbejder mere, end jeg har lyst til. Fordelt på alder. Andel, der svarer i høj/i meget høj grad. Procent.

Aldersgruppe						
Under 35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	Over 60
26	20	19	19	19	16	19

Det er ikke alderen, men ledelsesniveauet, der er afgørende for, om man har arbejde med hjem. Jo højere oppe man befinder sig i ledeshierarkiet, jo flere har arbejde med hjem. På samtlige ledelsesniveauer er der dog flere kvinder end mænd, som har arbejde med hjem.

Tabel 3. Jeg har arbejde med hjem. Kvinder og mænd fordelt på ledelsesniveau². Andel, der svarer i høj/i meget høj grad.

Procent	Kvinder	Mænd
Mellemledere	42	32
Linjeledere	31	24

Selv om flere kvinder har arbejde med hjem, arbejder de samlet set ikke mere end mændene.

Tabel 4. Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid fordelt på kvinder og mænd samt ledelsesniveau³.

Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid antal timer	Kvinder	Mænd
Mellemledere	46,61	47,41
Heraf arbejdstimer hjemme	5,20	4,49
Linjeledere	43,22	43,93
Heraf arbejdstimer hjemme	3,32	3,05

Forskelle mellem ledere i den private og kommunale sektor

Selv om flere privatansatte ledere i høj eller i meget høj grad har indflydelse på deres arbejdsbyrde, er det også flere privatansatte end kommunalt ansatte ledere, der svarer, at deres arbejdsbyrde i høj eller i meget høj grad er for stor.

Modsat er der flere kommunalt ansatte ledere, som selv planlægger deres arbejdstid.

Tabel 5. Arbejdsvilkår og arbejdsopgaver. Forskelle på privat og kommunal sektor⁴. Andel, der svarer i høj/i meget høj grad. Procent.

Procent	Privat sektor	Kommunal sektor
Jeg har indflydelse på min arbejdsbyrde	38	32
Jeg planlægger selv min arbejdstid	65	70
Min arbejdsbyrde er for stor	27	22

² Der er få kvindelige topledere blandt respondenterne (35 administrerende direktører og 44 øvrige direktionsmedlemmer) til, at der i denne undersøgelse kan sammenlignes mellem mandlige og kvindelige topledere.

³ Tallene er baseret på Ledernes lønstatistik for 2015.

⁴ Der er for få respondenter fra stat og regioner til, at de kan indgå i sektorsammenligninger i denne undersøgelse.

Sammenhængen mellem indflydelse på arbejdsbyrden køn, niveau og sektor

Særligt på mellemliderniveau er der forskel på kvinders og mænds indflydelse på arbejdsbyrden.

Tabel 6. Jeg har indflydelse på min arbejdsbyrde. Kvinder og mænd fordelt på ledelsesniveau. Andel, der svarer I høj/I meget høj grad.

Procent	Kvinder	Mænd
Mellemledere	36	44
Linjeledere	30	32

Både i den private og kommunale sektor er der forskel på kvinders og mænds indflydelse på arbejdsbyrden. Den er dog mest udtalt i den kommunale sektor.

Tabel 7. Jeg har indflydelse på min arbejdsbyrde. Kvinder og mænd fordelt på privat og kommunal sektor. Andel, der svarer i høj/i meget høj grad.

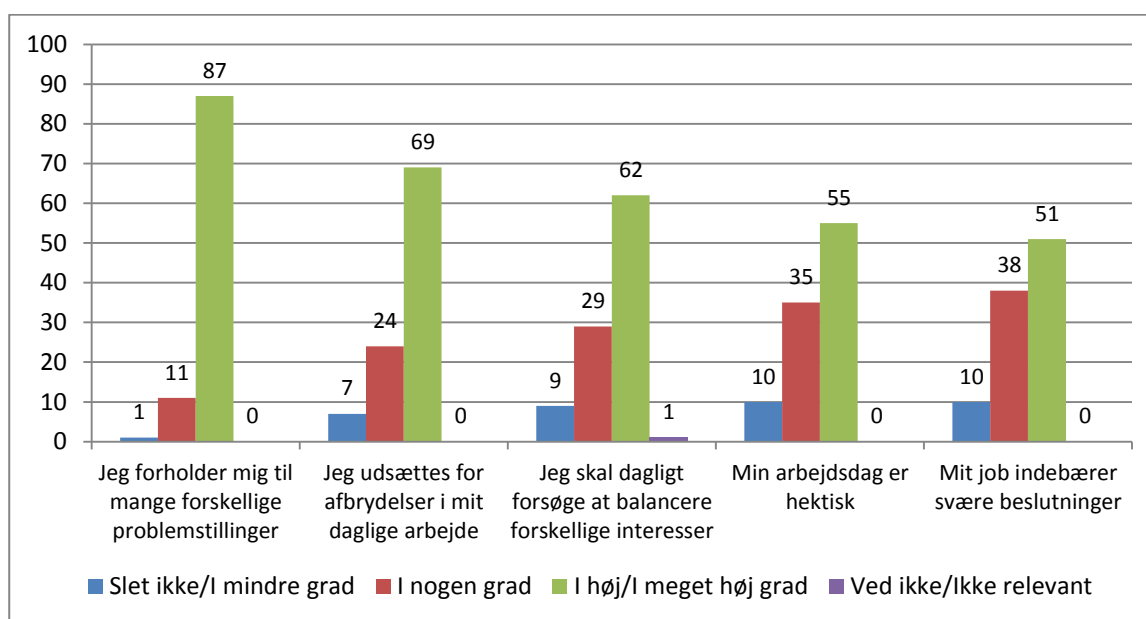
Procent	Kvinder	Mænd
Privat sektor	34	39
Kommunal sektor	29	37

Dagligdagen i lederjobbet

For knap ni ud af ti ledere indebærer lederjobbet, at man i høj eller i meget høj grad skal forholde sig til mange forskellige problemstillinger, og 69 procent svarer, at de i høj eller i meget høj grad udsættes for afbrydelser i det daglige arbejde.

55 procent svarer, at deres arbejdsdag er hektisk.

Figur 3. I hvilken grad karakteriserer nedenstående udsagn dine arbejdsforhold? Dagligdagen i lederjobbet. Alle. Procent.



Færre administrerende direktører oplever afbrydelser

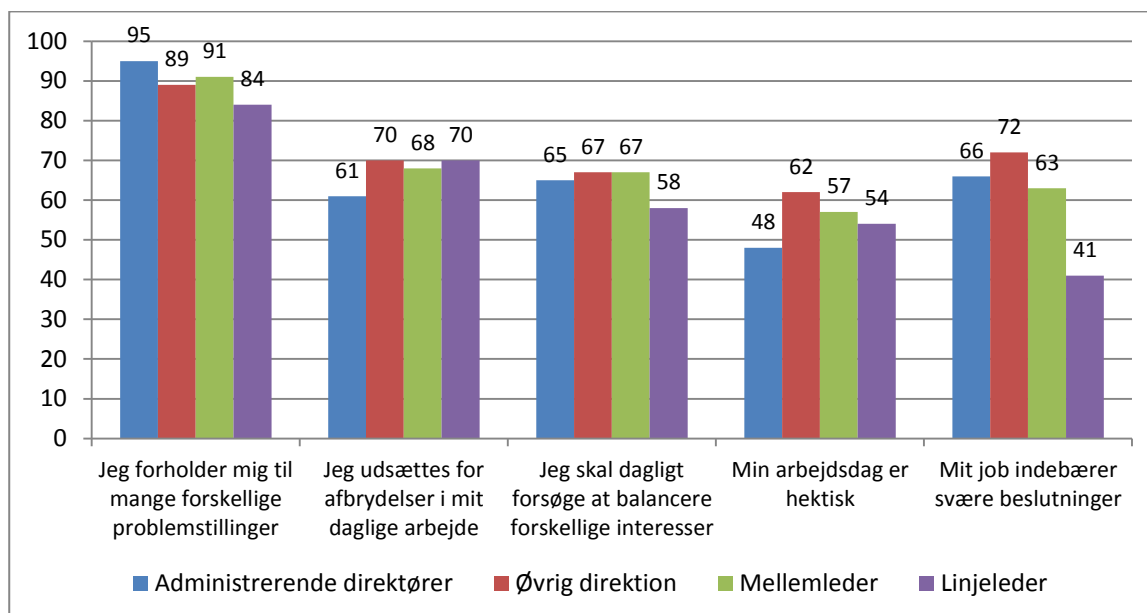
Også når det gælder dagligdagen i lederjobbet, er der en række markant forskelle på de forskellige ledelsesniveauer.

Cirka seks ud af ti administrerende direktører svarer, at de udsættes for afbrydelser i det daglige arbejde. Det gælder omkring syv af ud ti ledere på de øvrige ledelsesniveauer.

Færrest blandt de administrerende direktører oplever i høj eller i meget høj grad deres arbejdsdag som hektisk, og markant færre linjeledere svarer, at deres job indeholder svære beslutninger sammenlignet med de øvrige ledelsesniveauer.

Når det gælder at balancere forskellige interesser, er der også markant færre linjeledere, der svarer, at det i høj eller i meget høj grad er en del af dagligdagen i lederjobbet sammenlignet med de tre øvrige ledelsesniveauer.

Figur 4. Dagligdagen i lederjobbet. Fordelt på ledelsesniveauer. Andel, der svarer i høj/ meget høj grad. Procent.



Flere kvinder end mænd udsættes for afbrydelser i det daglige arbejde

Når det gælder dagligdagen i lederjobbet, er der på tre områder signifikante forskelle på dagligdagen i lederjobbet for kvinder og mænd.

Flere kvinder end mænd svarer, at de i høj eller i meget høj grad

- udsættes for afbrydelser i det daglige arbejde
- dagligt skal forsøge at balancere forskellige interesser
- har en hektisk arbejdsdag

Tabel 8. Dagligdagen i lederjobbet. Forskelle på kvinder og mænd. Andel, der svarer I høj/ meget høj grad. Procent.

Procent	Kvinder	Mænd
Jeg udsættes for afbrydelser i mit daglige arbejde	76	66
Jeg skal dagligt forsøge at balancere forskellige interesser	65	60
Min arbejdsdag er hektisk	59	53

Flere kommunalt end privatansatte ledere udsættes for afbrydelser i det daglige arbejde

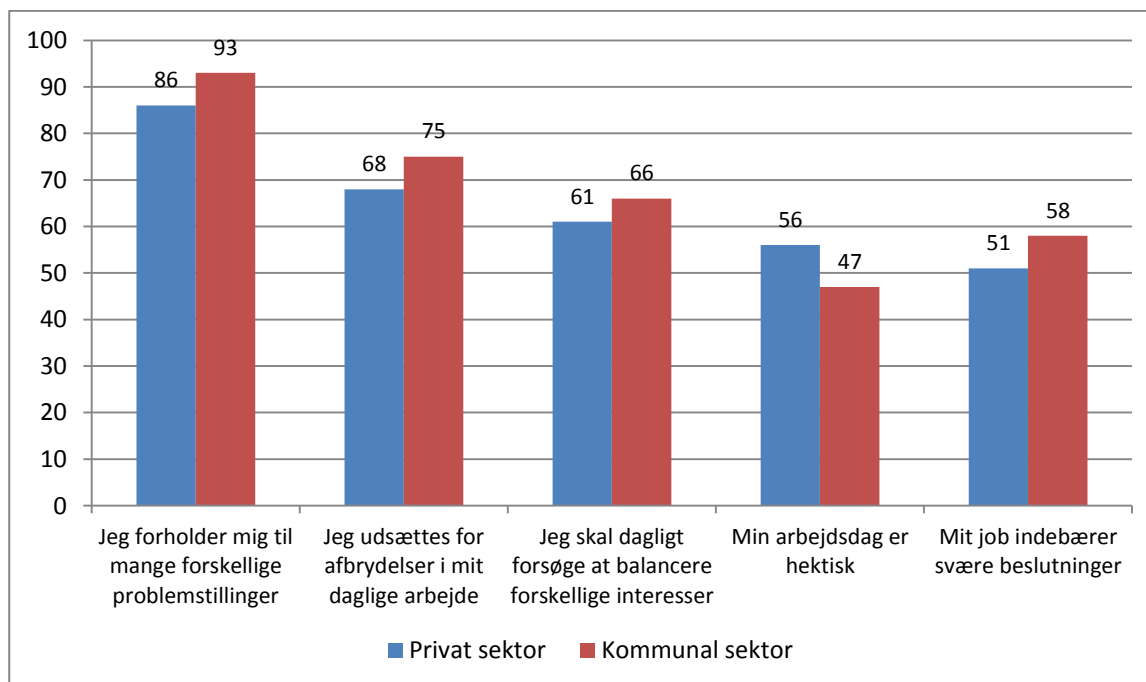
Der er en række markante forskelle på, hvordan dagligdagen ser ud for privatansatte og kommunalt ansatte ledere.

Signifikant flere kommunalt ansatte end privat ansatte ledere svarer, at de i høj eller meget høj grad

- forholder sig til mange forskellige problemstillinger
- udsættes for afbrydelser i deres daglige arbejde
- dagligt skal forsøge at balancere forskellige interesser
- har et job, som indebærer svære beslutninger

Omvendt er der signifikant flere privatansatte ledere, der i høj eller i meget høj grad har en hektisk arbejdsdag.

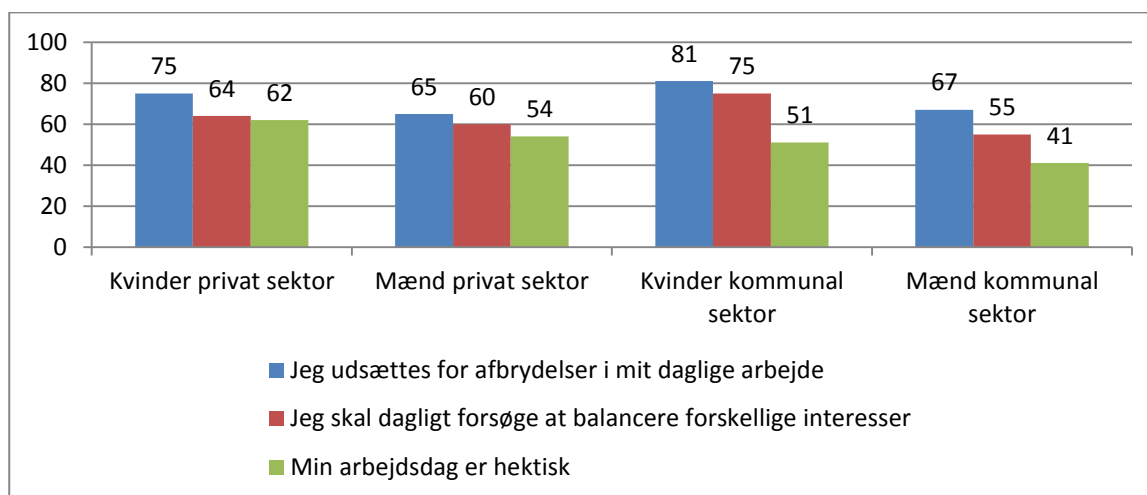
Figur 5. Dagligdagen i lederjobbet. Forskelle på privat og kommunal sektor. Andel, der svarer I høj/ meget høj grad. Procent.



Sammenhængen mellem køn og sektor

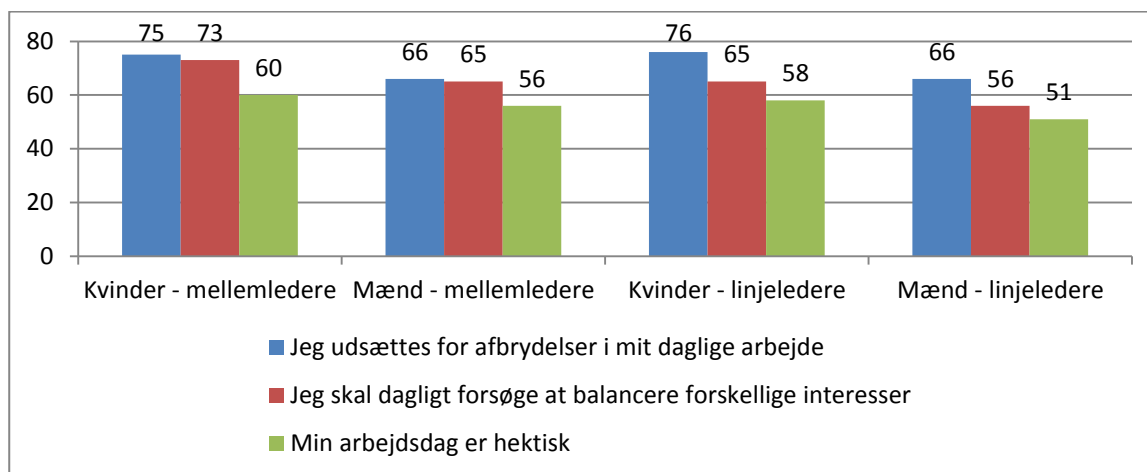
Langt flere kvinder i både den private og den kommunale sektor svarer, at de i høj eller i meget høj grad udsættes for afbrydelser i det daglige arbejde. Flere kvinder end mænd i den private sektor og flere kvinder end mænd i den kommunale sektor har i høj eller i meget høj grad en hektisk arbejdsdag. Langt flere kvinder end mænd i den kommunale sektor skal i høj eller i meget høj grad dagligt balancere forskellige interesser.

Figur 6. Dagligdagen i lederjobbet. Andel, der svarer i høj/i meget høj grad i tabel 5 fordelt på køn og sektor. Procent.



Sammenhængen mellem køn og ledelsesniveau viser det samme billede. Signifikant flere kvindelige linjeledere end mandlige linjeledere svarer, at de i høj eller meget høj grad udsættes for afbrydelser i det daglige arbejde, dagligt skal forsøge at balancere forskellige interesser, og at de har en hektisk arbejdsdag. Det tilsvarende gælder i sammenligningen mellem kvindelige og mandlige mellemledere. Dog er der ikke signifikant forskel, når det gælder, hvor mange der svarer, at deres arbejdsdag i høj eller i meget høj grad er hektisk.

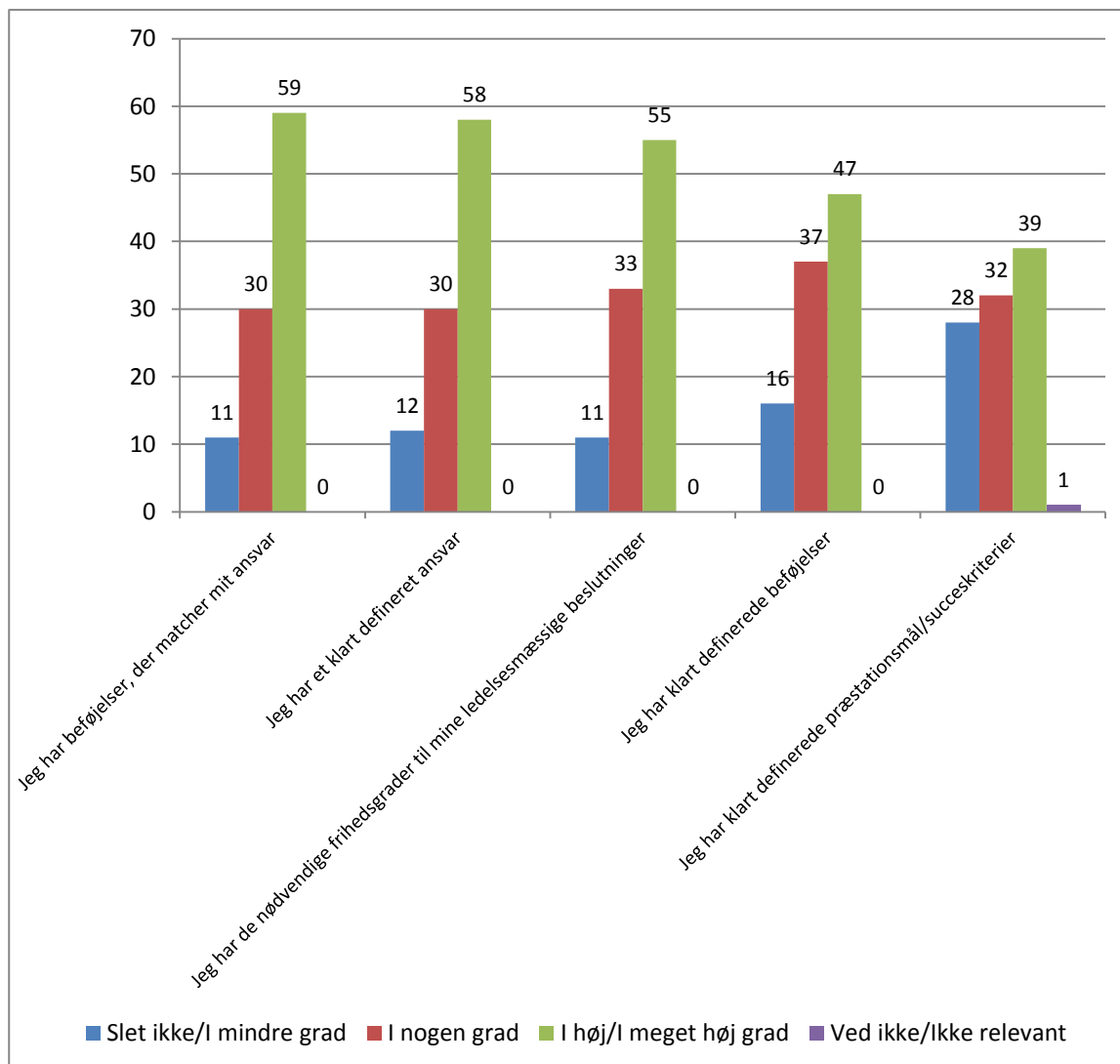
Figur 7. Dagligdagen i lederjobbet. Andel, der svarer i høj/i meget høj grad i tabel 5 fordelt på køn og ledelsesniveau. Procent.



Rammer og beføjelser

Knap seks ud af ti ledere har i høj eller i meget høj grad beføjelser, der matcher deres ansvar, og et klart defineret ansvar. Når det gælder klart definerede præstationsmål eller succeskriterier, er det til gengæld kun knap fire ud af ti, som i høj eller i meget høj grad har klart definerede præstationsmål eller succeskriterier.

Figur 8. I hvilken grad karakteriserer nedenstående udsagn dine arbejdsforhold? Rammer og beføjelser. Alle. Procent.

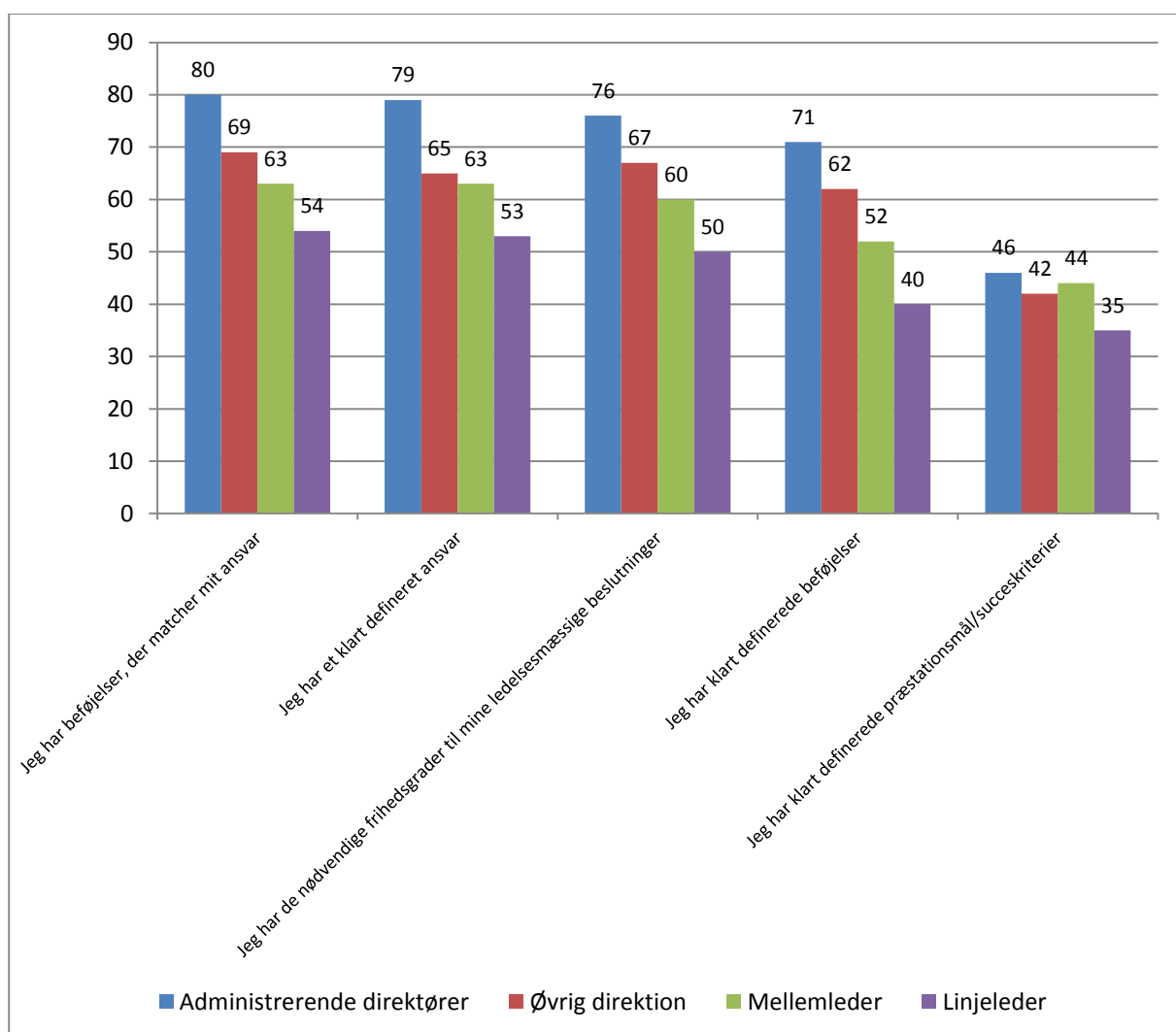


Markante forskelle mellem ledelsesniveauerne

Også når det gælder rammerne og beføjelserne, er tendensen samlet set, at jo højere oppe i ledelseshierarkiet man befinder sig, jo flere svarer, at de i høj eller i meget høj grad har de nødvendige beføjelser og frihedsgrader.

Der er dog værd at bemærke, at på alle fire ledelsesniveauer er der færrest, der svarer, at de i høj eller i meget høj grad har klart definerede præstationsmål eller succeskriterier.

Figur 9. Rammer og beføjelser. Fordelt på ledelsesniveauer. Andel, der svarer i høj/i meget høj grad. Procent.



Færrest kommunalt ansatte ledere har klart definerede præstationsmål/succeskriterier

På tre områder er der signifikante forskelle mellem privat og kommunalt ansatte ledere.

Flere kommunalt ansatte ledere end privatansatte ledere har i høj eller i meget høj grad

- beføjelser, der matcher deres ansvar
- klart definerede beføjelser

hvorimod langt flere privatansatte ledere i høj eller i meget høj grad har klart definerede præstationsmål eller succeskriterier.

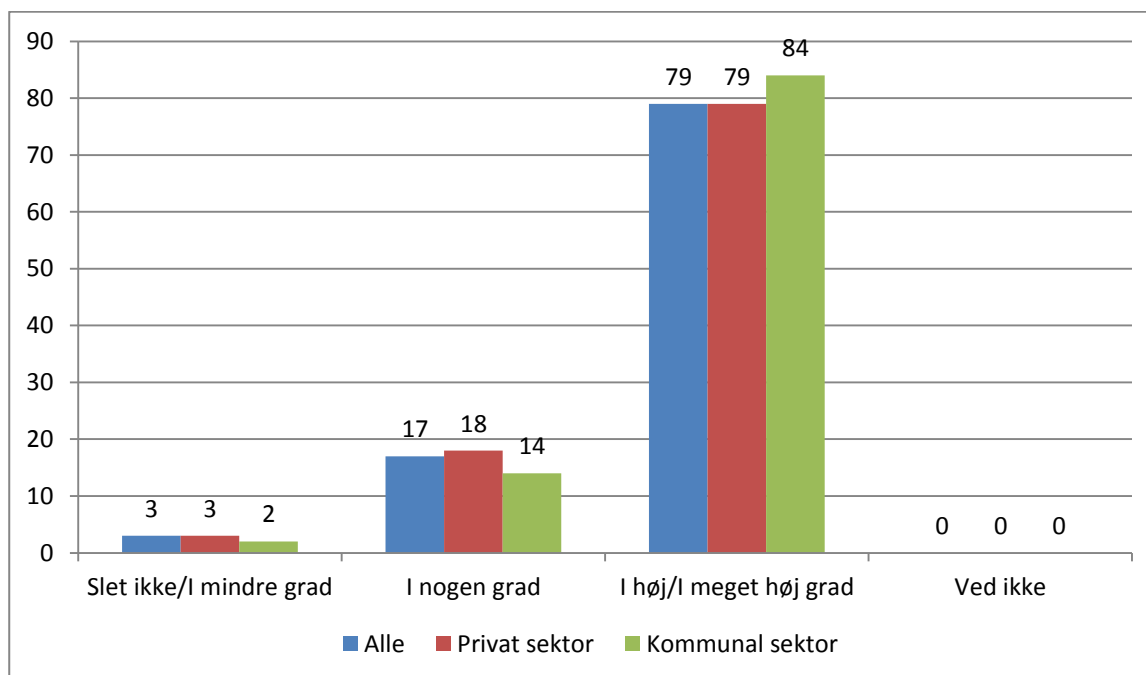
Tabel 9. Rammer og beføjelser. Forskelle på privat og kommunal sektor. Andel, der svarer i høj/I meget høj grad. Procent.

Procent	Privat sektor	Kommunal sektor
Jeg har beføjelser, der matcher mit ansvar	58	64
Jeg har klart definerede beføjelser	46	51
Jeg har klart definerede præstationsmål/succeskriterier	41	29

Lederjobbet giver god mening

Langt de fleste ledere – knap otte ud af ti – svarer, at lederjobbet i høj eller i meget høj grad giver god mening for dem. Flest kommunalt ansatte ledere svarer, at lederjobbet giver god mening for dem.

Figur 10. Mit arbejde giver god mening for mig. Alle og fordelt på privat og kommunal sektor. Procent.



Jo højere oppe man er i ledelseshierarkiet, jo flere svarer, at lederjobbet giver god mening

Der er en klar sammenhæng mellem, hvor i ledelseshierarkiet man er placeret, og om lederjobbet giver god mening. Hvor 86 procent af de administrerende direktører svarer, at deres arbejde i høj eller i meget høj grad giver god mening for dem, gælder det 78 procent af linjelederne.

Tabel 10. Mit arbejde giver god mening for mig. Fordelt på ledelsesniveau.

Procent	Slet ikke/ mindre grad	I nogen grad	I høj/ meget høj grad	Ved ikke/ikke relevant	Total
Administrerende direktører	0	14	86	0	100
Øvrig direktion	3	12	85	0	100
Mellemledere	3	16	81	0	100
Linjeledere	4	19	78	0	100

Indflydelsen på arbejdsvilkår og arbejdsopgaver, dagligdagen i lederjobbet samt rammerne og beføjelserne i forhold til om arbejdet giver god mening

Som figur 8 viser, er det meget få, der synes, at arbejdet slet ikke eller i mindre grad giver god mening for dem. Det gælder kun 133 respondenter, og andre 736 respondenter synes, at arbejdet kun i nogen grad giver god mening for dem.

Selv om en række andre faktorer har betydning for, om arbejdet giver god mening, belyses det i dette afsnit, hvilken sammenhæng der er mellem

- indflydelsen på arbejdsvilkår og arbejdsopgaver
- dagligdagen i lederjobbet
- rammerne og beføjelserne

i forhold til, om man slet ikke/i mindre grad, i nogen grad eller i høj/i meget høj grad vurderer, at arbejdet giver god mening.

Indflydelse på arbejdsvilkår og arbejdsopgaver har stor betydning for, om arbejdet giver god mening

Der er en klar sammenhæng mellem, i hvilken grad man har indflydelse på sine arbejdsvilkår og arbejdsopgaver, og om arbejdet giver god mening.

Blandt de respondenter, som i høj eller i meget høj grad vurderer, at deres job giver god mening for dem,

- prioriterer 74 procent selv deres arbejdsopgaver
- har 72 procent medindflydelse på deres jobindhold
- planlægger 71 procent selv deres arbejdstid
- har 42 procent indflydelse på deres arbejdsbyrde

Ser man på den respondentgruppe, som mener, at deres job i nogen grad giver god mening,

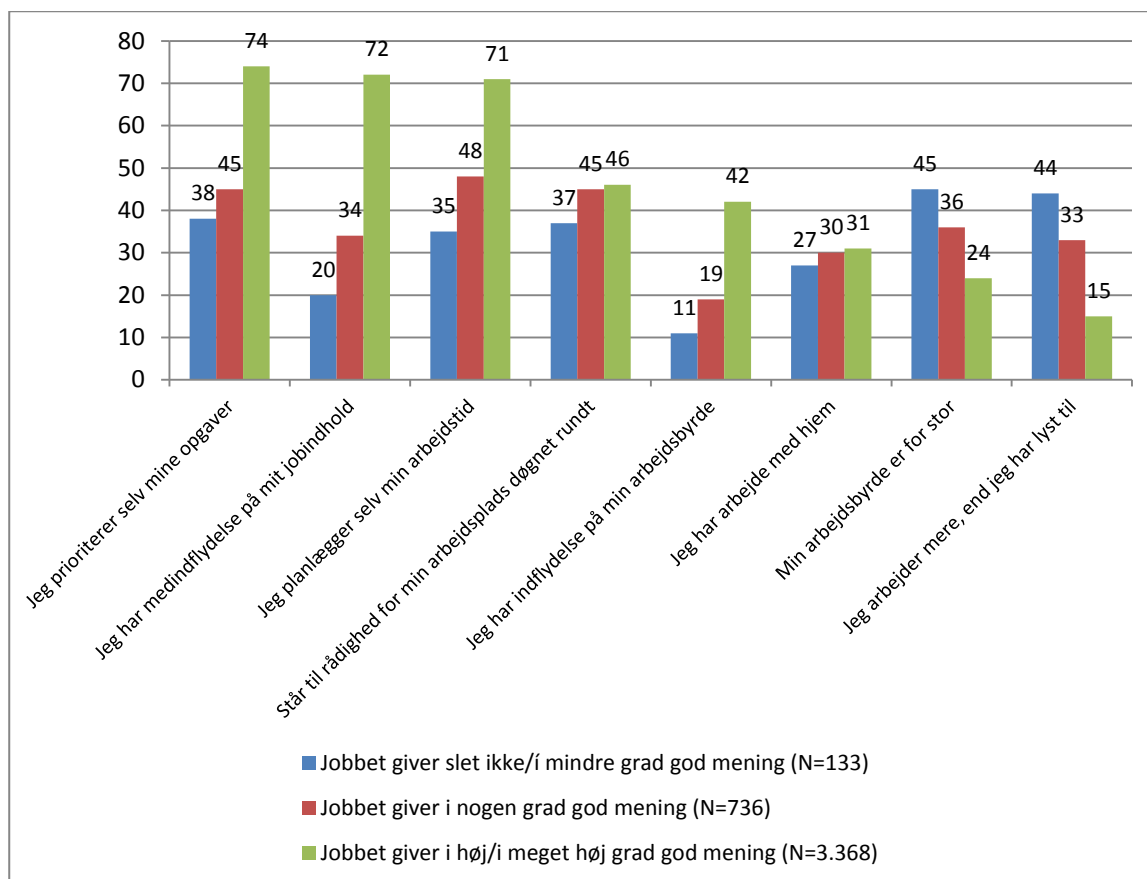
- prioriterer 45 procent selv deres arbejdsopgaver
- har 34 procent medindflydelse på deres jobindhold
- planlægger 48 procent selv deres arbejdstid
- har 19 procent indflydelse på deres arbejdsbyrde

Blandt de respondenter, som mener, at deres arbejde slet ikke eller i mindre grad giver god mening for dem,

- prioriterer 38 procent selv deres arbejdsopgaver
- har 20 procent medindflydelse på deres jobindhold
- planlægger 35 procent selv deres arbejdstid
- har 11 procent indflydelse på deres arbejdsbyrde

Det har til gengæld ingen betydning, om man står til rådighed for sin arbejdsplads døgnet rundt, eller om man har arbejde med hjem. Der er således flere respondenter, som i høj eller i meget høj grad står til rådighed for deres arbejdsplads døgnet rundt eller har arbejde med hjem, som svarer, at arbejdet giver god mening for dem, end blandt de respondenter som vurderer, at arbejdet slet ikke eller i mindre grad giver god mening for dem.

Figur 11. Sammenhæng mellem om jobbet giver god mening og indflydelse på arbejdsvilkår og arbejdsopgaver. Alle. Andel, der svarer i høj/i meget høj grad til udsagnene sammenlignet med, om jobbet giver god mening. Procent.



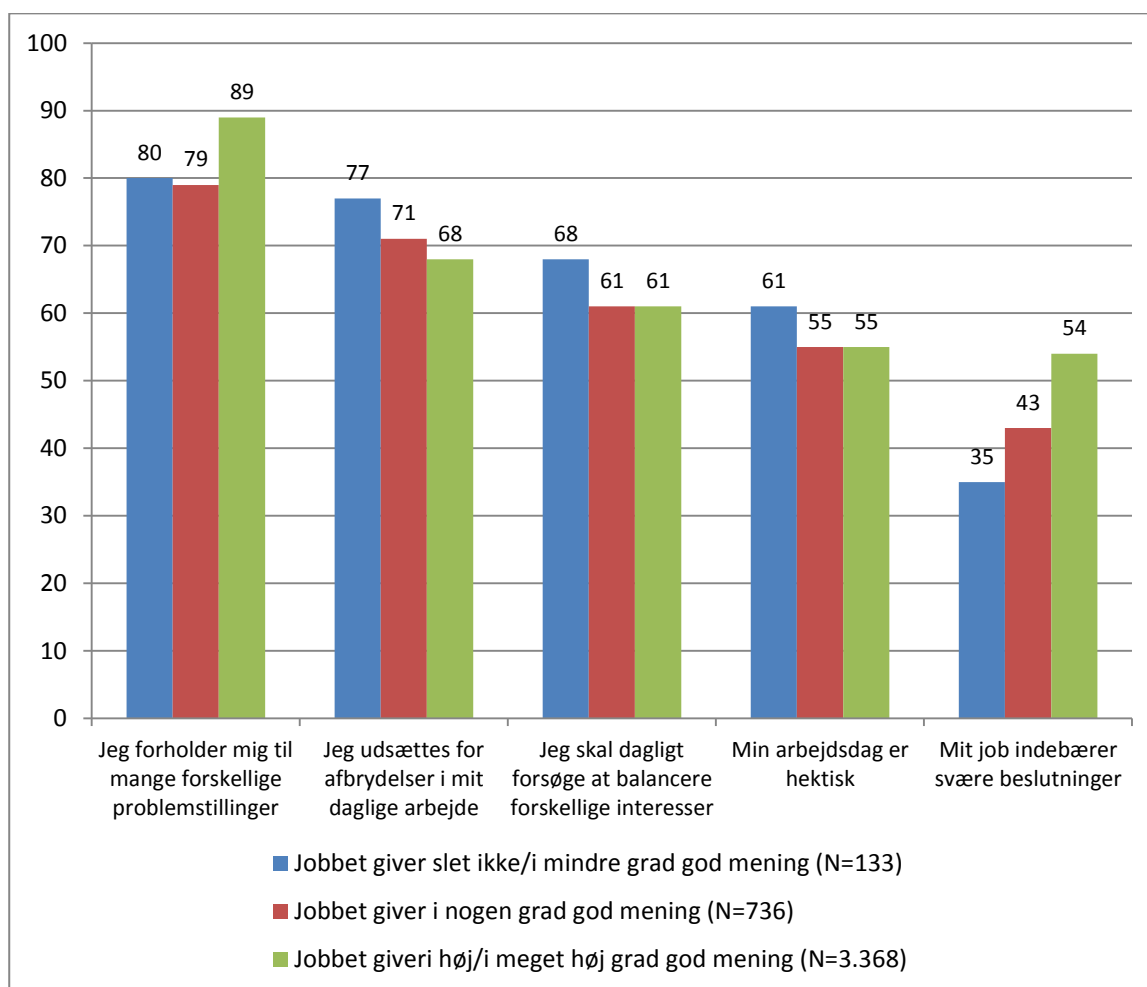
Flest blandt de respondenter, som ikke mener, at arbejdet giver god mening for dem, svarer, at deres arbejdsbyrde er for stor, og at de arbejder mere, end de har lyst til. Det kan netop skyldes, at arbejdet ikke giver god mening for dem.

Ikke helt så markante sammenhænge mellem om arbejdet giver god mening og dagligdagen i lederjobbet

De sammenhænge, der er mellem, om arbejdet giver god mening og dagligdagen i lederjobbet, er ikke helt så markante som sammenhængene mellem, om arbejdet giver god mening og indflydelsen på arbejdsvilkår og arbejdsopgaver.

Den mest markante sammenhæng er, at væsentligt færre blandt de respondenter, som vurderer, at arbejdet slet ikke eller i mindre grad giver god mening, svarer, at deres job indebærer svære beslutninger, end respondenter som svarer, at arbejdet i høj eller i meget høj grad giver god mening.

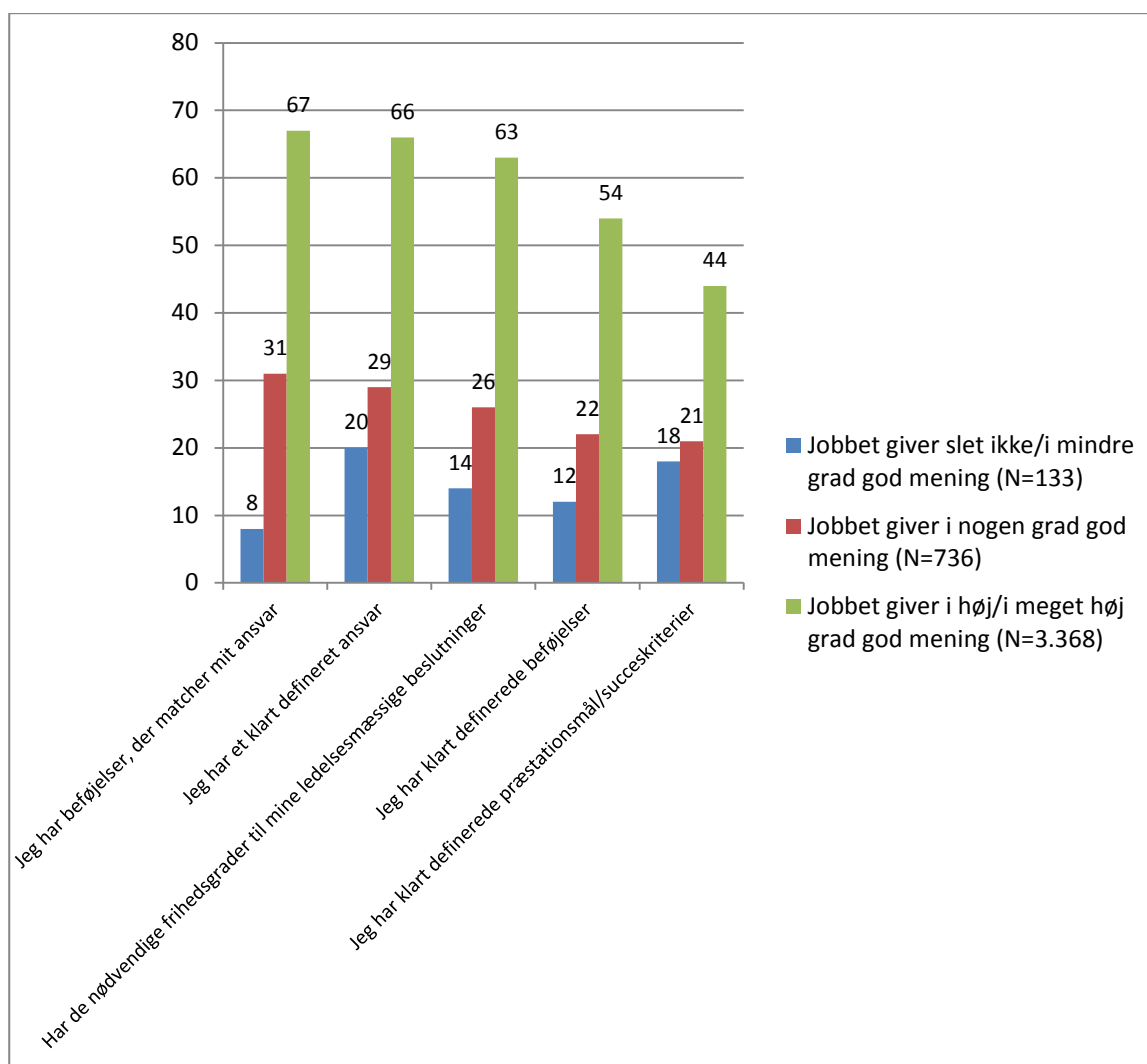
Figur 12. I hvilken grad karakteriserer nedenstående udsagn dine arbejdsforhold? Dagligdagen i lederjobbet. Alle. Andel, der svarer i høj/i meget høj grad til udsagnene sammenlignet med, om jobbet giver god mening. Procent.



Beføjelser, der matcher ansvaret, et klart defineret ansvar og de nødvendige frihedsgrader, har stor betydning for, om arbejdet giver god mening

Ligesom graden af indflydelse på arbejdsvilkår og arbejdsopgaver har stor betydning for, om arbejdet giver god mening, gør det samme sig gældende for graden af match mellem beføjelser og ansvar, om ansvaret er klart defineret samt, om man har de nødvendige frihedsgrader til de ledelsesmæssige beslutninger.

Figur 13. I hvilken grad karakteriserer nedenstående udsagn dine arbejdsforhold? Rammer og beføjelser. Alle. Andel, der svarer i høj/i meget høj grad til udsagnene sammenlignet med, om jobbet giver god mening. Procent.



Blandt de respondenter, som i høj eller i meget høj grad vurderer, at deres job giver god mening for dem, har

- 67 procent beføjelser, der matcher deres ansvar
- 66 procent et klart defineret ansvar
- 63 procent de nødvendige frihedsgrader til deres ledelsesmæssige beslutninger

Ser man på den respondentgruppe, som mener, at deres job i nogen grad giver god mening, har

- 31 procent beføjelser, der matcher deres ansvar
- 29 procent et klart defineret ansvar
- 26 procent de nødvendige frihedsgrader til deres ledelsesmæssige beslutninger

Blandt de respondenter, som mener, at deres arbejde slet ikke eller i mindre grad giver god mening for dem, har

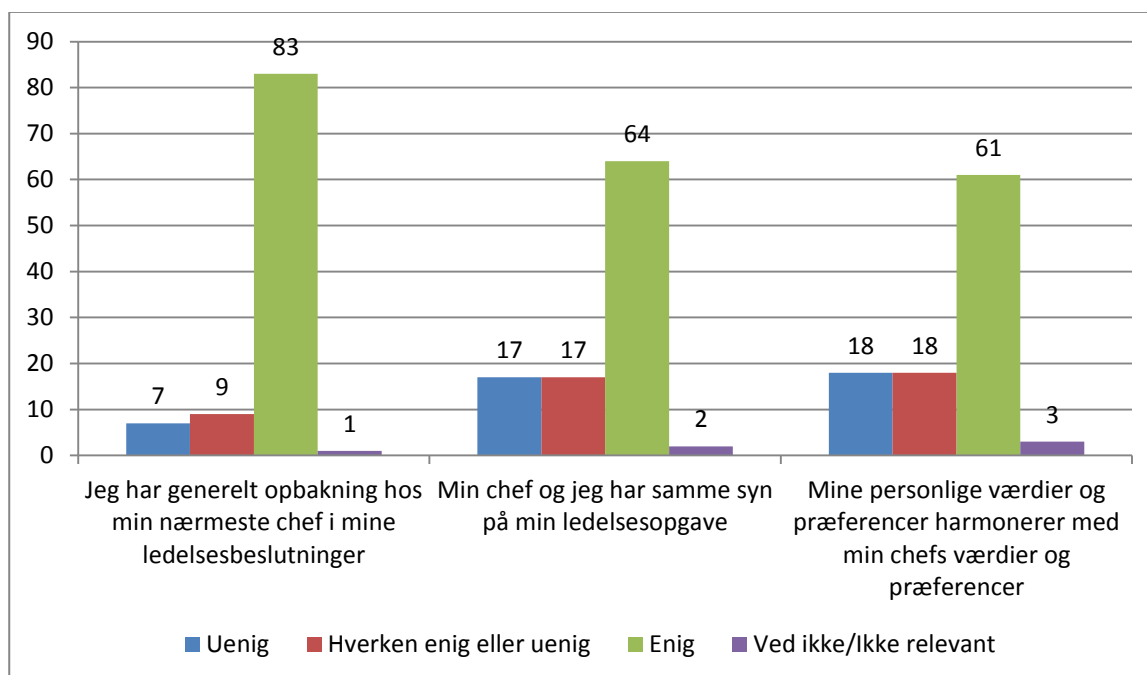
- 8 procent beføjelser, der matcher deres ansvar
- 20 procent et klart defineret ansvar
- 14 procent de nødvendige frihedsgrader til deres ledelsesmæssige beslutninger

Forholdet til nærmeste chef

Mere end otte ud af ti har generelt opbakning hos deres nærmeste chef i deres ledelsesbeslutninger.

Derimod er det kun 64 procent, der vurderer, at de og deres chef har samme syn på respondentens ledelsesopgave.

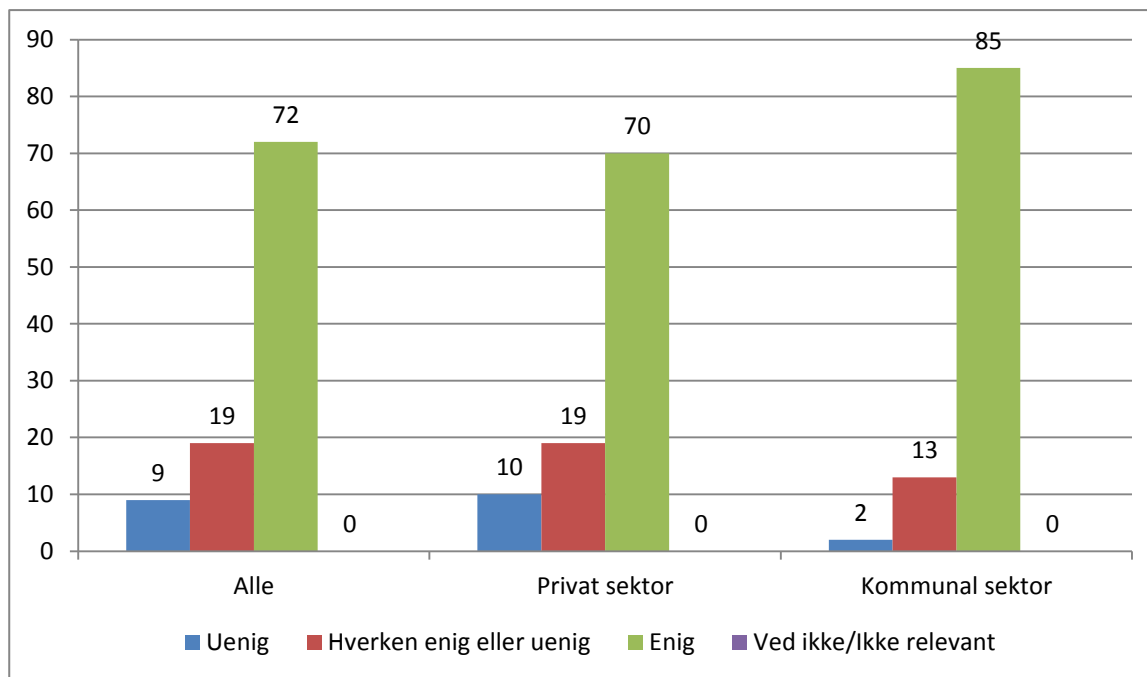
Figur 14. Forholdet til nærmeste chef. Alle. Procent.



Lederjobbet er under konstant forandring og udvikling

Mere end syv ud af ti svarer, at deres lederjob er under konstant forandring og udvikling. Det gælder markant flere ledere i den kommunale end i den private sektor. 85 procent af de kommunalt ansatte ledere mod 70 procent af de privatansatte lederes job er i høj eller i meget høj grad under konstant forandring.

Figur 15. Mit lederjob er under konstant udvikling og forandring. Alle og fordelt på privat og kommunal sektor. Procent.



Færrest linjelederes job er under konstant forandring og udvikling

Fordelt på ledelsesniveauer er der markant færre linjeledere, som vurderer, at deres lederjob er under konstant forandring og udvikling. Det gælder to ud af tre linjeledere, hvorimod knap otte ud af ti ledere på de andre ledelsesniveauer vurderer, at deres job er under konstant forandring og udvikling.

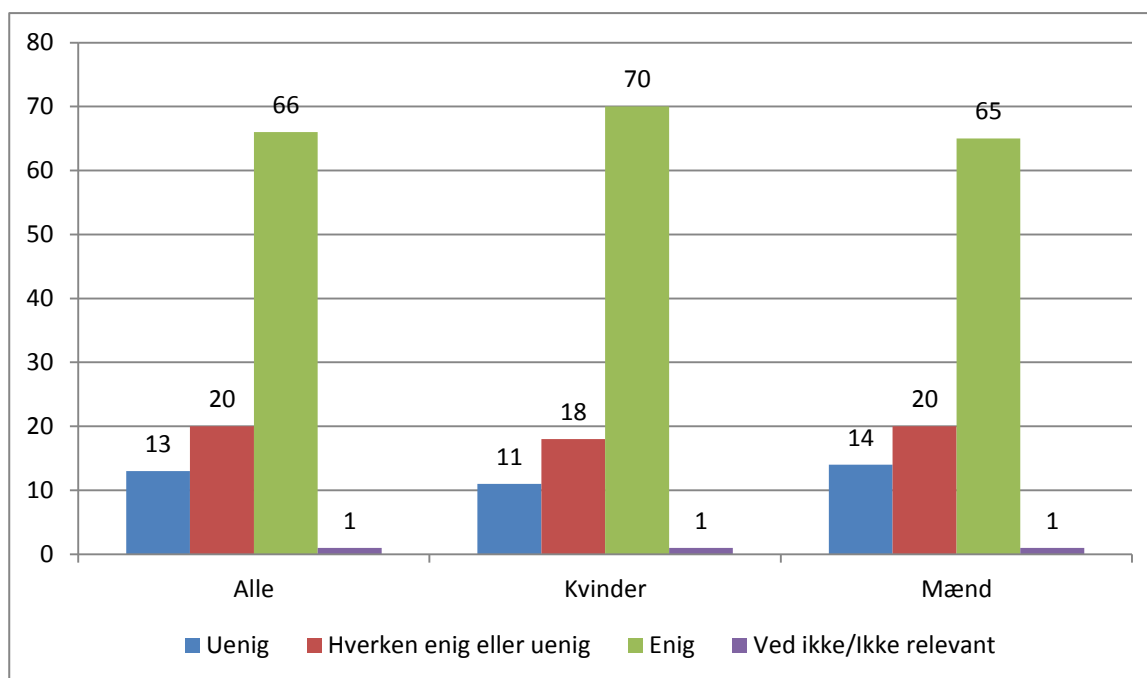
Tabel 11. Mit lederjob er under konstant forandring og udvikling. Fordelt på ledelsesniveau.

Procent	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Ved ikke/ikke relevant	Total
Administrerende direktører	5	18	77	0	100
Øvrig direktion	5	16	78	1	100
Mellemledere	7	14	79	0	100
Linjeledere	12	21	67	0	100

Stillingtagen til medarbejdernes personlige problemer er en del af jobbet for mange

To ud ad tre ledere svarer, at de som en del af lederjobbet skal tage stilling til deres medarbejders personlige problemer. Det gælder flere kvinder end mænd. 70 procent af kvinderne mod 65 procent af mændene skal som en del af jobbet tage stilling til deres medarbejders personlige problemer.

Figur 16. Jeg skal som en del af mit arbejde tage stilling til mine medarbejders personlige problemer. Alle og fordelt på køn. Procent.



Der er ikke nogen entydig sammenhæng mellem ledelsesniveau, og om det er en del af lederjobbet at tage stilling til sine medarbejders personlige problemer. Dog er der færrest administrerende direktører (61 procent), og lidt færre linjeledere (65 procent) som svarer, at det er en del af lederjobbet.

Tabel 12. Jeg skal som en del af mit arbejde tage stilling til mine medarbejders personlige problemer. Fordelt på ledelsesniveau.

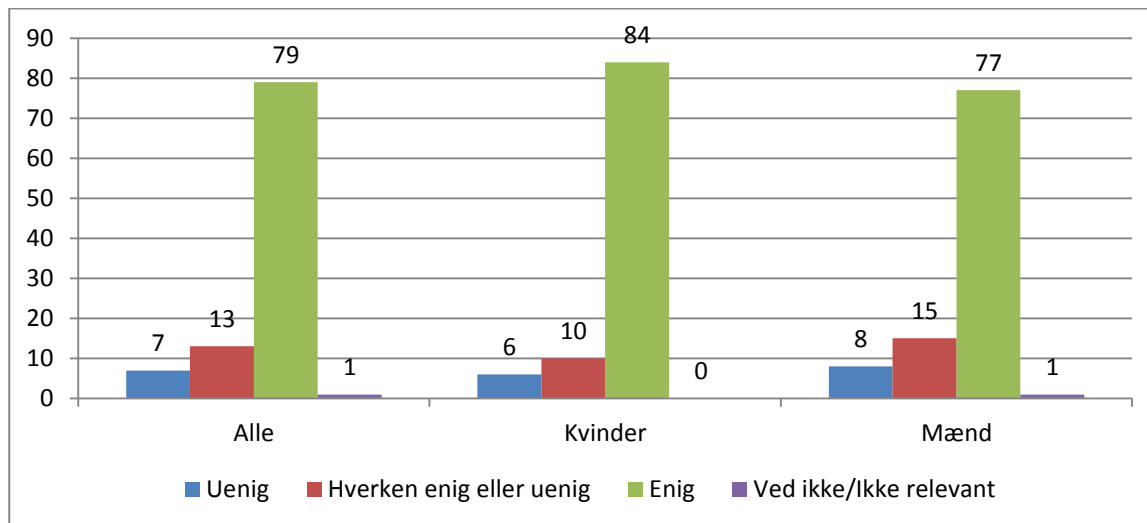
Procent	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Ved ikke/ikke relevant	Total
Administrerende direktører	18	20	61	1	100
Øvrig direktion	14	17	68	1	100
Mellemledere	13	19	68	0	100
Linjeledere	14	20	65	1	100

Flere kvindelige linjeledere (70 procent) end mandlige linjeledere (63 procent) svarer, at de som en del af deres arbejde skal tage stilling til deres medarbejders personlige problemer.

Løsning af dilemmaer og konflikter er en væsentlig del af lederjobbet for de fleste

For knap otte ud af ti ledere er løsning af dilemmaer og konflikter en væsentlig del af lederjobbet. Det gælder flere kvinder (84 procent) end mænd.

Figur 17. Løsning af dilemmaer og konflikter er en væsentlig del af mit lederjob. Alle og fordelt på køn. Procent.



Løsning af dilemmaer og konflikter fylder mest blandt kommunale ledere

Løsning af dilemmaer og konflikter er en væsentlig del af lederjobbet for knap ni ud af ti kommunalt ansatte ledere mod knap otte ud af ti privatansatte ledere.

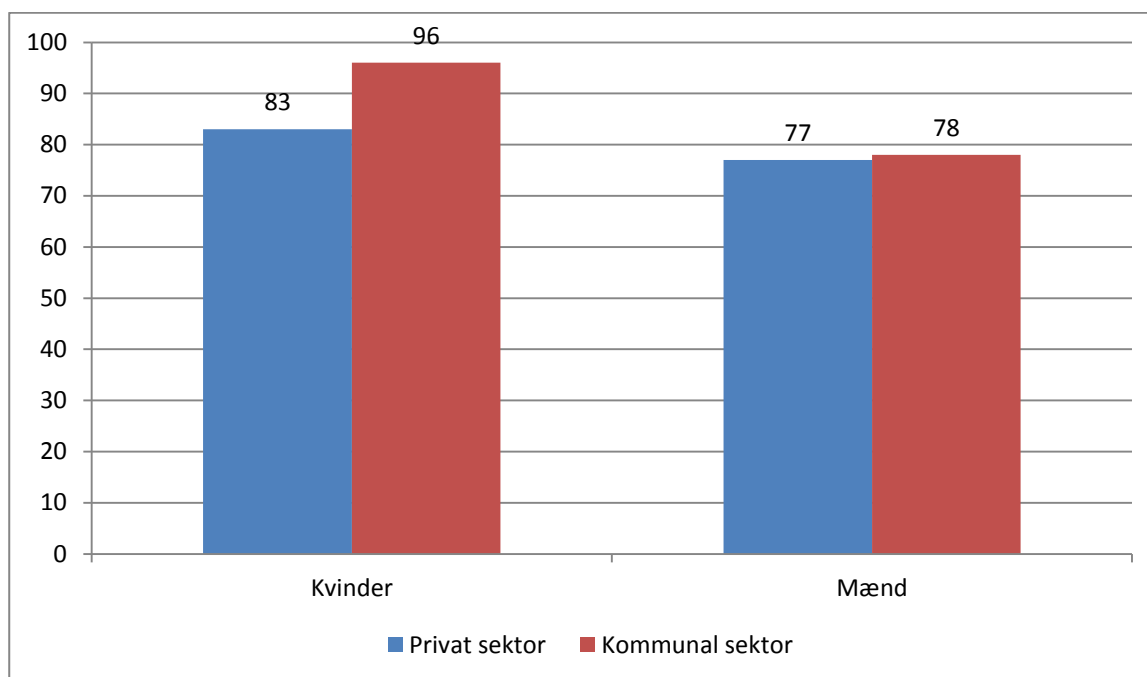
Tablet 13. Løsning af dilemmaer og konflikter er en væsentlig del af mit lederjob. Fordelt på privat og kommunal sektor.

Procent	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Ved ikke/Ikke relevant	Total
Privat sektor	8	14	78	0	100
Kommunal sektor	3	8	88	0	100

Ser man på kønsfordelingen opdelt på privat og kommunal sektor svarer 96 procent af de kommunalt ansatte kvindelige ledere, at løsning af dilemmaer og konflikter er en væsentlig del af lederjobbet mod 78 procent af de kommunalt ansatte mandlige ledere.

I den private sektor gælder det 83 procent af kvinderne mod 77 procent af mændene.

Figur 18. Løsning af dilemmaer og konflikter er en væsentlig del af mit lederjob. Fordelt på køn og sektor. Andel, der er enige. Procent.



Færrest linjeledere mener, at løsning af dilemmaer og konflikter er en væsentlig del af jobbet

Ser man på ledelsesniveauerne er det blandt linjelederne, at færrest oplever, at løsning af dilemmaer og konflikter er en væsentlig del lederjobbet. Det gælder 75 procent af linjelederne mod mellem 82 og 85 procent af de tre øvrige ledelsesniveauer.

Tabel 14. Løsning af dilemmaer og konflikter er en væsentlig del af mit lederjob. Fordelt på ledelsesniveauer. Procent.

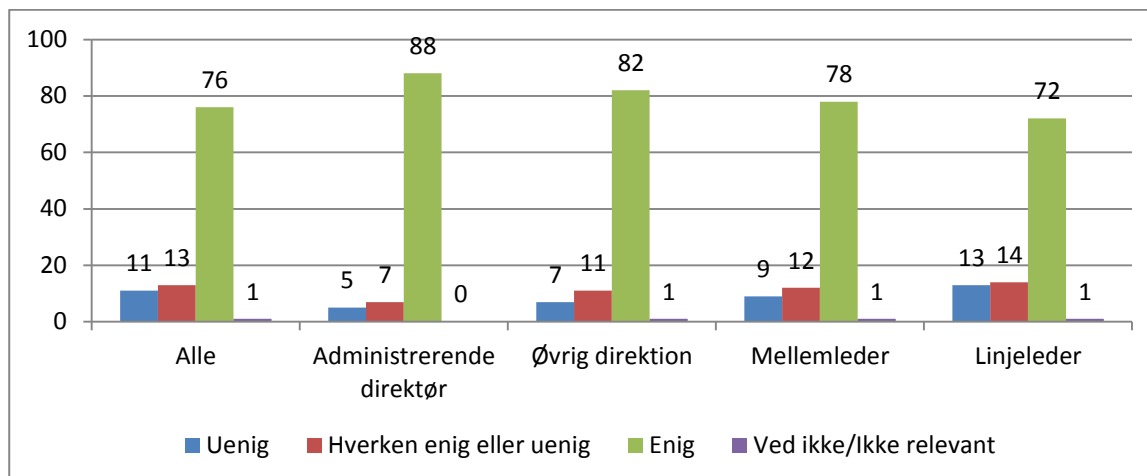
Procent	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Ved ikke/ikke relevant	Total
Administrerende direktører	6	12	82	0	100
Øvrig direktion	6	11	83	1	100
Mellemledere	5	10	85	0	100
Linjeledere	9	15	75	1	100

Match mellem kravene og forventningerne til lederen og privatpersonen

Mere end tre ud af fire vurderer, at de krav og forventninger, der er til dem som leder, matcher godt med den, de er, og det de vil med deres arbejdsliv.

Jo højere op man kommer i ledelseshierarkiet, jo flere vurderer, at der er et godt match. Det gælder 88 procent af de administrerende direktører mod 72 procent af linjelederne.

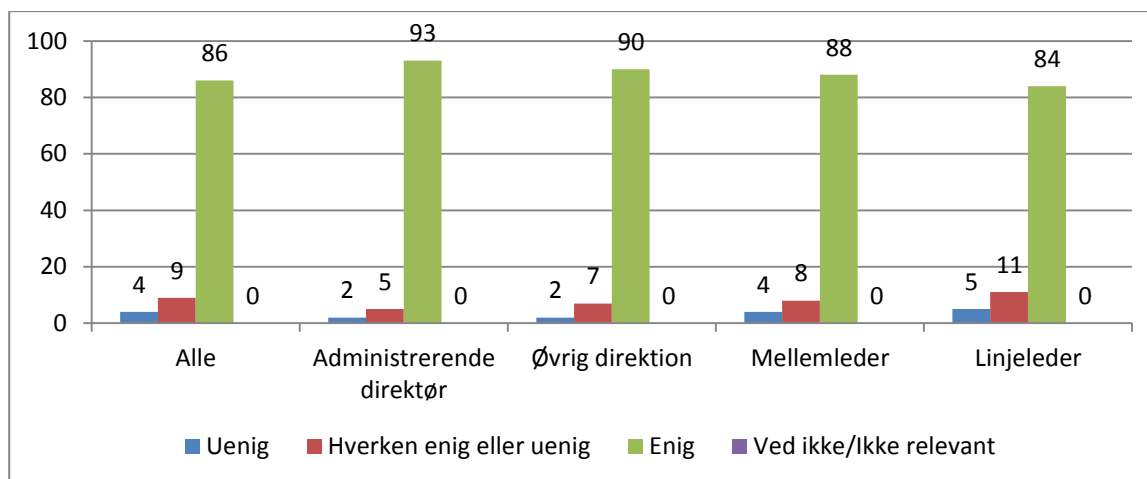
Figur 19. Kravene og forventningerne til mig som leder er et godt match til den, jeg er, og det jeg vil med mit arbejdsliv. Alle og fordelt på ledelsesniveau. Procent.



Fornemmelsen af om man har eller ikke har succes som leder

Langt de fleste har generelt en god fornemmelse af, om de har eller ikke har succes som leder. Det gælder 86 procent af lederne. Også her er der en sammenhæng mellem vurderingen og ledelsesniveauerne. 93 procent af de administrerende direktører vurderer, at de generelt har en god fornemmelse af, om de har succes som leder eller ej. Det sammen gælder 84 procent af linjelederne.

Figur 20. Jeg har generelt en god fornemmelse af, om jeg har succes som leder eller ej. Alle og fordelt på ledelsesniveau. Procent.



Ikke kun ledelsesniveau, men også erfaring i lederjobbet kan spille en rolle for, om man generelt har en god fornemmelse af, om man har succes som leder eller ej. Derfor er det heller ikke overraskende, at andelen, der generelt har en god fornemmelse af, om man er en succes som leder eller ikke er det, stiger med alderen.

76 procent af lederne under 35 år har generelt en god fornemmelse af, om de har succes som leder eller ej mod 92 procent af lederne på 60 år eller mere.

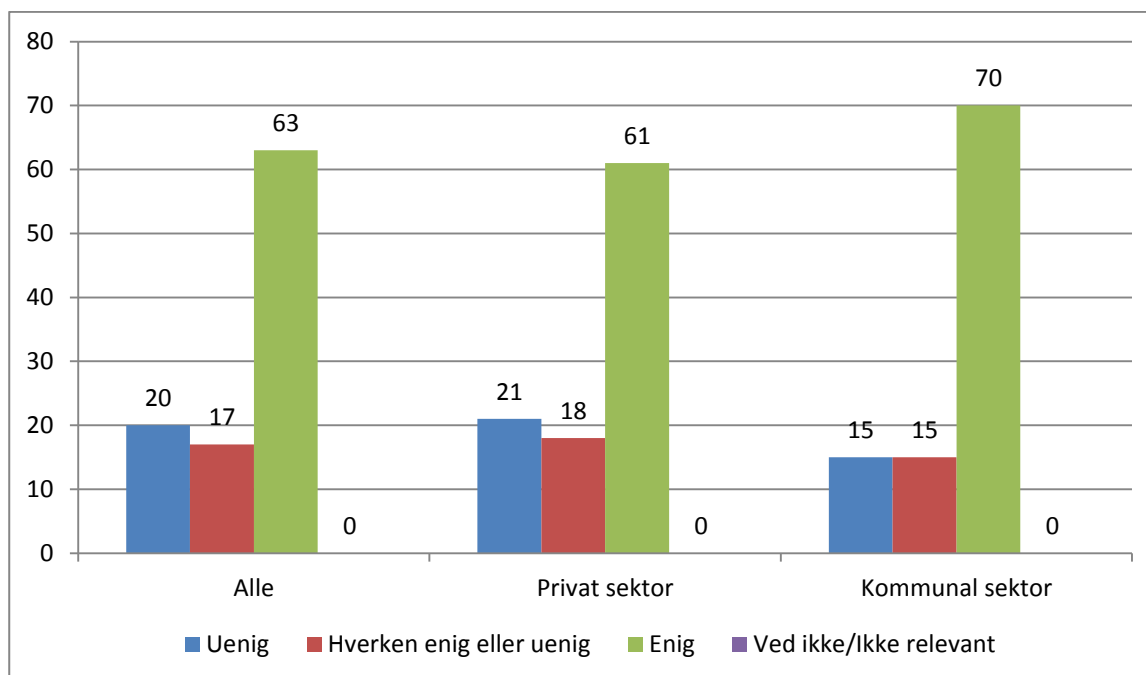
Tabel 15. Jeg har generelt en god fornemmelse af, om jeg har succes som leder eller ej. Fordelt på alder.

Procent	Aldersgruppe						
	Under 35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 eller mere
Uenig	8	7	5	4	3	3	1
Hverken enig eller uenig	15	11	11	8	9	8	6
Enig	76	81	83	88	87	88	92
Ved ikke	1	0	0	0	0	0	1
Total	100	100	100	100	100	100	100

Flest kommunalt ansatte ledere føler sig velinformeret om, hvad der foregår i virksomheden

63 procent af lederne føler sig velinformeret om, hvad der foregår i virksomheden. Det gælder 70 procent af de kommunalt ansatte ledere mod kun 61 procent af de privatansatte ledere.

Figur 21. Jeg føler mig velinformeret om, hvad der foregår i virksomheden. Alle og fordelt på privat og kommunal sektor. Procent.



Ledelsesniveauet betydning for om man føler sig velinformeret

Det er ikke overraskende, at andelen, der føler sig velinformeret om, hvad der foregår i virksomheden, stiger med ledelsesniveauet. 57 procent af linjelederne stigende til 87 procent af de administrerende direktører føler sig velinformeret om, hvad der foregår i virksomheden.

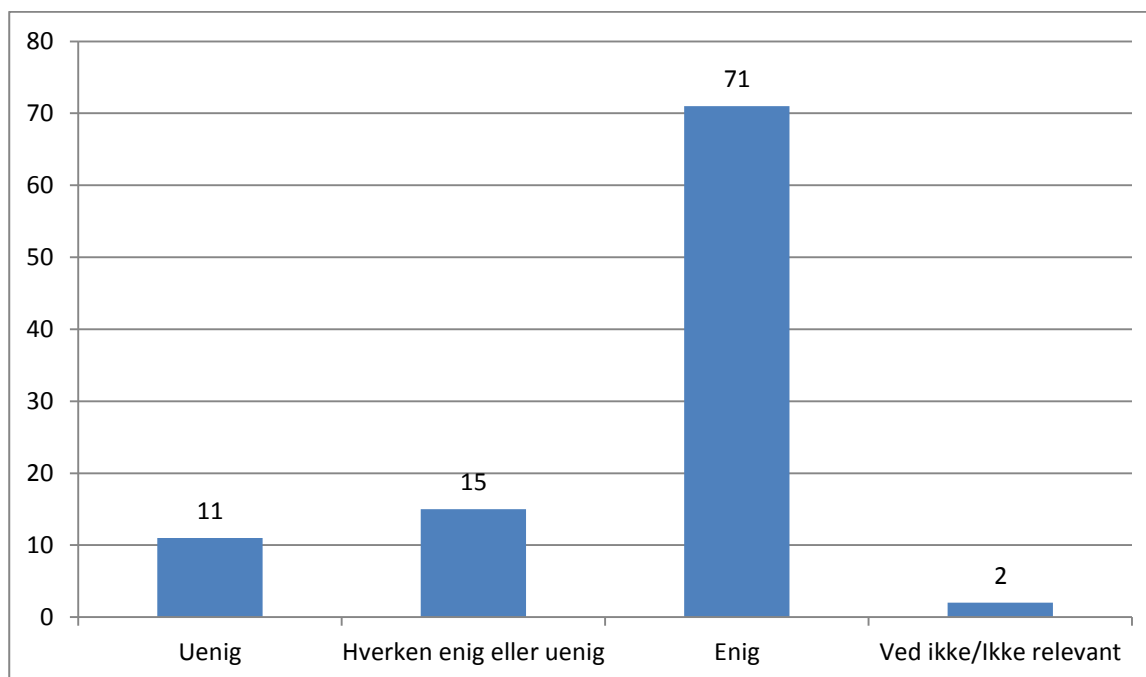
Tabel 16. Jeg føler mig velinformeret om, hvad der foregår i virksomheden. Fordelt på ledelsesniveauer. Procent.

Procent	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Ved ikke/ikke relevant	Total
Administrerende direktører	6	7	87	1	100
Øvrig direktion	11	8	81	0	100
Mellemledere	17	17	65	0	100
Linjeledere	23	19	57	0	100

Syv ud af ti vil anbefale deres virksomhed til jobsøgende

Det er værd at bemærke, at langt fra alle ledere vil anbefale deres virksomhed til jobsøgende. Selv om en del af forklaringen herpå kan være, at der ikke er jobåbninger på virksomheden, eller at den generelle jobsituation på virksomheden er usikker, må det konstateres, at en forholdsvis stor andel af respondenterne ikke vil anbefale deres virksomhed til personer, der søger deres råd om nye jobmuligheder.

Figur 22. Jeg vil anbefale min virksomhed til nogen, der søger mit råd om nye jobmuligheder. Alle. Procent.



Klar sammenhæng mellem om arbejdet giver god mening og anbefaling af virksomheden

Der er en klar sammenhæng mellem vurderingen af, om arbejdet giver god mening for lederen, og om lederen vil anbefale sin virksomhed til nogen, der søger råd om nye jobmuligheder.

Blandt ledere, hvor jobbet i høj eller i meget høj grad giver god mening, vil 79 procent anbefale deres virksomhed til jobsøgende. Det er kun 6 procent uenige i.

Blandt ledere, hvor jobbet i nogen grad giver god mening, vil 47 procent anbefale deres virksomhed til jobsøgende. Det er 25 procent uenige i.

Blandt leder, hvor jobbet slet ikke eller i mindre grad giver god mening, vil kun 14 procent anbefale deres virksomhed til jobsøgende. Det er 67 procent uenige i.

Tabel 17. Sammenhæng mellem anbefaling og om jobbet giver god mening. Procent.

<i>Jeg vil anbefale min virksomhed til nogen, der søger mit råd om nye jobmuligheder</i>	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Ved ikke/ikke relevant	Total
Arbejdet giver slet ikke/i mindre grad god mening	67	20	14	0	100
Arbejdet giver i nogen grad god mening	25	26	47	2	100
Arbejdet giver i høj/i meget høj grad god mening	6	13	79	2	100

Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov. Der er gennemført i alt 4.240 CAWI-interview med medlemmer af Lederne i perioden fra den 30. september til den 20. oktober 2015. Nedenfor er en gennemgang af udvalgte baggrundsvARIABLER.

Køn	Antal	Procent
Kvinder	1.253	30
Mænd	2.987	70
Total	4.240	100

Alder	Antal	Procent
Under 35	276	7
35-39	420	10
40-44	731	17
45-49	967	23
50-54	994	23
55-59	625	15
60 og derover	227	5
Total	4.240	100

Uddannelsesniveau	Antal	Procent
Grundskole/Folkeskole	126	3
Alm�n gymnasial, erhvervsgymnasial uddannelse	293	7
Erhvervsfaglig uddannelse	874	21
Kort videregående uddannelse	951	22
Mellemlang videregående uddannelse	1.328	31
Lang videregående uddannelse, master eller mere	618	15
Anden uddannelse	50	1
Total	4.240	100

Ledelsesniveau	Antal	Procent
Topledere (Administrerende direkt�rere n=217/øvrig direktion n=265)	482	11
Mellemledere (Ledere med ledelsesansvar for ledere og eventuelt også andre medarbejdere)	1.349	32
Linjeledere (Ledere med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere)	2.400	57
Leder uden personaleansvar/Særligt betroet medarbejder	9	0
Total	4.240	100

Sektor	Antal	Procent
Privat	3.558	84
Stat	83	2
Region	62	2
Kommune	267	6
Selvejende institution	224	5
Andet/Ved ikke	46	1
Total	4.240	100

I tabeller med procentangivelser kan det ske, at summen angives til 100 procent, mens en simpel sammentælling af tallene giver ét procentpoint højere eller lavere. Det er ikke en fejl, men skyldes almindelige afrundingsprincipper.

Yderligere oplysninger om undersøgelsen kan fås ved henvendelse til analysechef Kim Møller Laursen, kml@lederne.dk, telefon 32 83 32 83.