

De nyuddannede på arbejdsmarkedet

**En undersøgelse af studerende og lederes holdninger
til jobsøgning og arbejdspladskultur**



Ledernes Hovedorganisation

Moment

Oktober 2006

Indledning	2
Sammenfatning	2
Det første job efter uddannelse	4
Jobsamtalen	8
Rekruttering	11
Karriere, ambitioner og ledelse	13
Unge på arbejdsmarkedet	16
Arbejdspladskultur	18
BILAG	20
A. Det første job efter uddannelse	20
B. Jobsamtalen	24
C. Rekruttering	26
D. Karriere, ambitioner og ledelse	27
E. Unge på arbejdsmarkedet.....	29
F. Arbejdspladskultur.....	31

Indledning

I juni 2006 har Ledernes Hovedorganisation i samarbejde med rekrutteringsfirmaet Moment gennemført en omfattende undersøgelse, hvor både studerende og ledere er blevet stillet en lang række spørgsmål om arbejdsmarkedet. Denne rapport præsenterer resultaterne af undersøgelsen.

Et væsentligt formål med undersøgelsen har været at sammenligne svarene for de studerende og lederne. Ved at stille svarene fra de to grupper over for hinanden får vi for eksempel svar på, om der er forskelle og ligheder i de ting, som henholdsvis studerende og ledere mener har betydning, når en nyuddannet skal have sit første job. De studerendes egne lederambitioner og holdninger til nyuddannedes værdi som arbejdskraft hos henholdsvis studerende og ledere er blandt de øvrige emner, som bliver behandlet i denne rapport.

I alt har 913 ledere og 1738 studerende deltaget i undersøgelsen. De har alle via e-mail fået tilsendt et elektronisk spørgeskema. De 913 ledere er alle medlem af Ledernes Hovedorganisation, mens de studerende er personer, som har været i kontakt med Moment. Alle studerende i undersøgelsen er tilknyttet videregående uddannelser.

Sammenfatning

Generelt er de studerende og lederne meget enige. Når det gælder det første job som nyuddannet, mener begge grupper, at relevant erhvervs erfaring, fremmedsprog og gode karakterer tæller særlig positivt i en jobansøgning. Studier i udlandet er derimod et område, som de studerende tillægger større betydning end lederne. De er enige om, at det tæller positivt at have studeret i udlandet, men der er en markant større andel af de studerende, som mener, at det har en meget positiv eller positiv betydning sammenlignet med lederne.

Både de studerende og lederne mener, at præsentabel påklædning har stor positiv betydning ved jobsamtalen, og at synlige piercinger eller tatoveringer ikke er noget, som forbedrer en ansøgers chancer. Endnu værre er det dog, hvis man kommer 10 minutter for sent til jobsamtalen. Her er de studerende og lederne enige om, at det vil have en meget negativ betydning. Rygning og overvægt er også forhold, som tæller negativt men ikke i særlig høj grad.

Over halvdelen af lederne mener, at det er blevet sværere at rekruttere nyuddannede i dag sammenlignet med for to år siden. De studerende har overordnet set en tilsvarende opfattelse af, at det er blevet lettere for nyuddannede at finde attraktive job i dag, men i noget mindre grad end lederne.

De studerende er meget fleksible i deres ønsker til et job efter eksamen. Mere end halvdelen angiver således, at de umiddelbart efter eksamen vil være parate til at tage et job, hvor de ikke bruger deres uddannelse og er overkvalificeret til jobbet. Hele 96 procent af de studerende udtrykker samtidig villighed til at tage vikariater eller tidsbegrænsede projektansættelser efter eksamen.

Mere end 80 procent af de studerende i undersøgelsen har en positiv holdning til en fremtidig lederkarriere. Det er først og fremmest udfordringerne og et afvekslende job, som får et lederjob til at virke tiltrækkende. Høj løn og prestigefulde bliver prioriteret lavere. Blandt de negative aspekter ved lederjobbet frygter de studerende især vanskeligheder med at forene jobbet med familie og fritid samt risiko for stress.

Undervisning i ledelse har ikke nogen fremtrædende placering på de studerendes uddannelser. For 60 procent af de studerende har ledelse ikke indgået i undervisningen. Det står i modsætning til, at det kun er 17 procent af de studerende, som synes, at undervisning i ledelse ikke er relevant. Blandt lederne i undersøgelsen er det kun 5 procent, som finder undervisning i ledelse irrelevant på de videregående uddannelser.

De studerende og lederne er lidt uenige, når det gælder nyuddannedes kvaliteter som arbejdskraft. De studerende opfatter generelt nyuddannede som mere fleksible og effektive end lederne. I modsætning til de studerende mener lederne ikke, at nyuddannede udmærker sig specielt som god og billig arbejdskraft. Lederne synes også, at nyuddannedes lønkrav er for høje i forhold til deres kompetencer. Det mener de studerende ikke i tilsvarende grad. Til gengæld er lederne og de studerende enige om, at nyuddannede tilfører virksomheden liv og engagement, og der er kun få studerende og ledere, som synes, at nyuddannede er illoyale og skifter job hurtigt.

Hverken de studerende eller lederne synes, at det er i orden at slappe af med privat chat i 20 minutter i arbejdstiden. Derimod er de enige om, at det er acceptabelt at snakke med sin bankrådgiver på arbejdet, hvis man har svært ved at ordne sagerne i fritiden. Både de studerende og lederne har også forståelse for, at dødsfald i familien eller skilsmisse/brud med kæresten kan gå ud over arbejdsindsatsen.

Det første job efter uddannelse

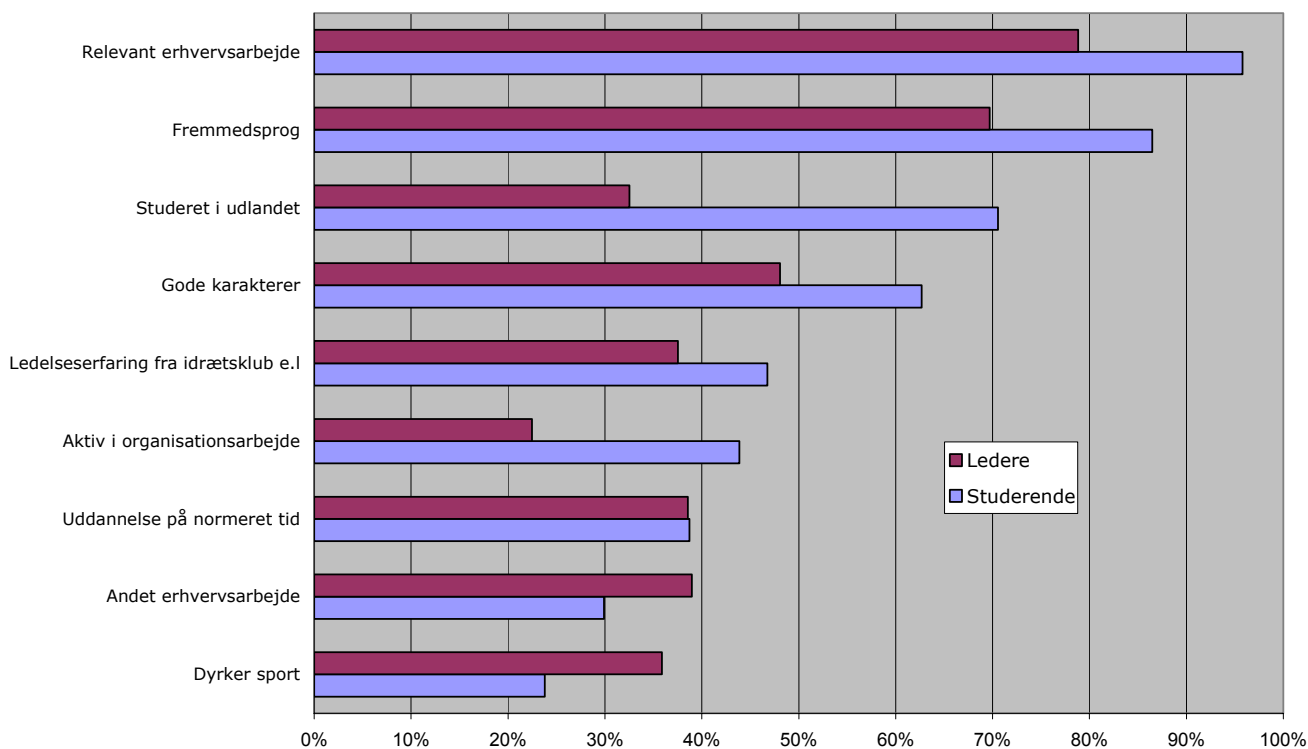
Hvilke forhold har betydning, når en nyuddannet skal have sit første rigtige job? I undersøgelsen har vi stillet studerende på videregående uddannelser og ledere de samme 16 spørgsmål, hvor de hver især er blevet bedt om at vurdere betydningen af forskellige kvaliteter og erfaringer hos en nyuddannet ansøger.

Overordnet set er de studerende og lederne meget enige i, hvad der tæller positivt og negativt. Ud fra svarene kan de 16 forhold, der er blevet spurgt om, inddeles i tre grupper:

1. POSITIVE FORHOLD	2. UDEN BETYDNING	3. NEGATIVE FORHOLD
Gennemført uddannelse på normeret tid Relevant erhvervsarbejde Andet erhvervsarbejde Gode karakterer Studeret i udlandet Fremmedsprog Ledelseserfaring fra for eksempel idrætsklub eller spejder Aktiv i organisationsarbejde Dyrker sport	I parforhold Har børn Har været på jordomrejse Har været på højskole Har været ledig i tre måneder efter afsluttet uddannelse	Ledig i et år efter afsluttet uddannelse Ledig i tre år efter afsluttet uddannelse

Figur 1 vedrører den første gruppe med de positive forhold. Figuren viser andelen af henholdsvis studerende og ledere, som tillægger den pågældende egenskab positiv eller meget positiv betydning. Der er stort set ingen studerende eller ledere, som anser nogen af forholdene i figur 1 for at have negativ betydning.

Figur 1. Andel som har svaret 'positiv' eller 'meget positiv' betydning



I figur 1 er de forskellige egenskaber rangordnet efter de studerendes holdning. Den egenskab, som flest studerende vurderede som positiv eller meget positiv, er derfor placeret øverst.

Relevant erhvervserfaring scorer højest både blandt studerende og ledere. Hele 96 procent af de studerende angiver, at relevant erhvervserfaring har enten positiv eller meget positiv betydning, når man skal ud og finde sit første job. Blandt lederne er den tilsvarende andel 76 procent.

Tabel 1: Hvilken betydning har det, om man har haft relevant erhvervsarbejde før eller under uddannelsen?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	0%	0%
Negativ betydning	0%	0%
Svag negativ betydning	0%	0%
Ingen betydning	0%	5%
Svag positiv betydning	4%	16%
Positiv betydning	34%	58%
Meget positiv betydning	62%	21%
I alt	100%	100%

Fremmedsprog bliver også vurderet højt af både studerende og ledere. Henholdsvis 86 procent af de studerende og 70 procent af lederne anser fremmedsprog for at have enten positiv eller meget positiv betydning for en ansøgers chancer for at få det første job.

Studier i udlandet er et af de områder, hvor studerende og ledere er en smule uenige. 71 procent af de studerende mener, at et studieophold i udlandet har positiv eller meget positiv betydning, mens kun 33 procent af lederne har samme opfattelse. Det tyder altså på, at de studerende overvurderer betydningen af at studere i udlandet. I hvert fald vurderet i forhold til dets betydning for at få det første job.

Tabel 2: Hvilken betydning har det, om man har gode karakterer?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	0%	0%
Negativ betydning	0%	0%
Svag negativ betydning	0%	0%
Ingen betydning	5%	13%
Svag positiv betydning	32%	39%
Positiv betydning	54%	45%
Meget positiv betydning	9%	3%
I alt	100%	100%

Når det gælder betydningen af gode karakterer, er de studerende og lederne igen mere på bølgelængde. Dog tyder det på, at karakterer tillægges højere betydning af de studerende end af lederne. Således mener 63 procent af de studerende og 48 procent af lederne, at gode karakterer har positiv eller meget positiv betydning ved jobsøgning.

De studerende og lederne har også lidt forskellige opfattelser af betydningen af at være aktiv i organisationsarbejde. 44 procent af de studerende mener, at det har positiv eller meget positiv betydning. Blandt lederne er andelen med samme opfattelse af organisationsarbejdes betydning kun 22 procent.

Blandt de ni forskellige områder i figur 1 er det kun i to tilfælde, at lederne har en mere positiv opfattelse af en egenskab end de studerende. Det drejer sig om andet erhvervsarbejde og sport. 39 procent af lederne mener, at det er positivt eller meget positivt, hvis en ansøger har generel erhvervs erfaring, der ikke er særligt relevant for det søgte job. Kun 30 procent af de studerende har samme opfattelse.

Tilsyneladende undervurderer de studerende betydningen af at dyrke sport. I hvert fald mener 36 procent af lederne mod kun 24 procent af de studerende, at det har positiv eller meget positiv betydning, at en ansøger dyrker sport.

Tabel 3. Forhold uden betydning. Andel som har svaret svagt positiv, svagt negativ eller ingen betydning.

	Studerende	Ledere
Ledig i tre måneder efter endt uddannelse	92%	96%
I parforhold	91%	90%
Har været på højskole	89%	90%
Har været på jordomrejse	85%	91%
Har børn	84%	90%

De studerende og lederne er meget enige om, hvilke forhold, som er uden betydning for en jobansøgers muligheder. Hverken ledere eller studerende anser det for vigtigt, at en ansøger oplever tre måneders ledighed efter endt uddannelse. Blandt lederne mener 96 procent, at det har svag eller ingen betydning. For studerende er andelen 92 procent. De studerende er trods den overordnede enighed med lederne tilbøjelige til at vurdere en tre måneders ledighedsperiode efter eksamen lidt mere negativt. Blandt de studerende har 38 procent således sat kryds i feltet svag negativ betydning. For lederne er den samme andel 23 procent.

Der er også enighed om, at det ikke betyder noget, hvorvidt en ansøger er i parforhold eller har børn. Henholdsvis 91 procent af de studerende og 90 procent af lederne mener, at det har ingen eller svag betydning, om en ansøger er i parforhold. Blandt både de studerende og lederne mener de fleste, at det er helt uden betydning, mens resten overvejende tillægger det svag positiv eller positiv betydning.

70 procent af lederne tillægger det overhovedet ingen betydning, om en ansøger har børn. Blandt de studerende er det kun 32 procent, som har denne opfattelse. De fleste øvrige studerende mener, at det har enten svag negativ betydning (28 procent) eller svag positiv betydning (24 procent) at have børn. Selv om de studerende og lederne er enige om, at det stort set er uden betydning, om en ansøger har børn, er det interessant at bemærke, at der er 34 procent af de studerende, som mener, det har en meget negativ, negativ eller svag negativ betydning. Blandt lederne er det til sammenligning kun 6 procent, som har sat deres kryds i en af de negative kategorier. Studerende har altså en lidt mere negativ opfattelse af børns indflydelse på deres karrieremuligheder end de ledere, der om nogle år skal ansætte dem.

Tabel 4: Hvilken betydning har det, om man har børn?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	1%	0%
Negativ betydning	5%	1%
Svag negativ betydning	28%	5%
Ingen betydning	32%	70%
Svag positiv betydning	24%	15%
Positiv betydning	9%	8%
Meget positiv betydning	1%	1%
I alt	100%	100%

Hverken de studerende eller lederne mener, at et højskoleophold eller en jordomrejse har den store betydning for en nyuddannet, der skal have sit første job. 85 procent af de studerende og 91 procent af lederne mener, at en jordomrejse har svag eller ingen betydning. For højskoleopholdet er de tilsvarende andele 89 procent for de studerende og 90 procent for lederne. Overordnet set har begge forhold en svag positiv betydning. Der er dog en tendens til, at de studerende tillægger både jordomrejse og højskoleophold lidt mere positiv betydning end lederne. Der er således 67 procent af lederne mod 42 procent af de studerende, som mener, at en jordomrejse er fuldstændig uden betydning. Til gengæld synes 42 procent af de studerende mod 21 procent af lederne, at en jordomrejse har svag positiv betydning.

Ikke overraskende synes både studerende og ledere, at det har negativ betydning, hvis en ansøger har været ledig i et år eller mere. 55 procent af de studerende og 43 procent af lederne mener, at et års ledighed har negativ eller meget negativ betydning. Når det gælder tre års ledighed er de tilsvarende andele 90 procent for de studerende og 84 procent for lederne. Mens ledighed i tre måneder ikke bliver vægtet særlig negativt hos hverken studerende eller lederne, er situationen altså en anden, når det gælder længere ledighedsforløb.

Fordelingen af de studerendes og ledernes svar på alle 16 spørgsmål fremgår af tabellerne A.1-A.16 i bilaget.

Jobsamtalen

En ansøgers formelle kvalifikationer og erfaringer har naturligvis stor indflydelse på chancerne for at få et bestemt job. Udover de rent faglige forhold kan der være nogle omstændigheder ved en ansøgers adfærd eller fremtoning under en jobsamtale, som kan påvirke ansættelsesforløbet. Vi har i undersøgelsen spurgt de studerende og lederne om betydningen af syv forhold, der kan tænkes at have en indflydelse på en arbejdsgivers opfattelse af en ansøger. De syv forhold er påklædning, piercinger, tatoveringer, vægt, rygning, at komme 10 minutter for sent til samtalen og nervøsitet.

De studerende og lederne er enige om, at det har positiv betydning, at ansøgeren er præsentabelt klædt på til jobsamtalen. Der er stort set ingen studerende eller ledere, som mener, at det er fuldstændig uden betydning. De studerende er endda tilbøjelige til at tillægge påklædningen højere betydning end lederne. Der er således 30 procent af de studerende, som mener, at præsentabel påklædning har meget positiv betydning mod kun 14 procent af lederne.

Tabel 5: Hvilken betydning har præsentabel påklædning?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	0%	0%
Negativ betydning	0%	0%
Svag negativ betydning	0%	0%
Ingen betydning	1%	2%
Svag positiv betydning	10%	20%
Positiv betydning	59%	64%
Meget positiv betydning	30%	14%
I alt	100%	100%

De øvrige seks forhold, der er blevet spurgt om, tæller alle negativt i større eller mindre grad. Nervøsitet til jobsamtalen bliver dog både af studerende og ledere anset for at være uden større betydning. Blandt lederne mener 67 procent, at det er fuldstændig uden betydning, om en jobansøger er nervøs under samtalen. Den tilsvarende andel blandt de studerende er kun 44 procent. Til gengæld er der flere studerende end ledere, som mener, at nervøsitet under samtalen har svag negativ betydning.

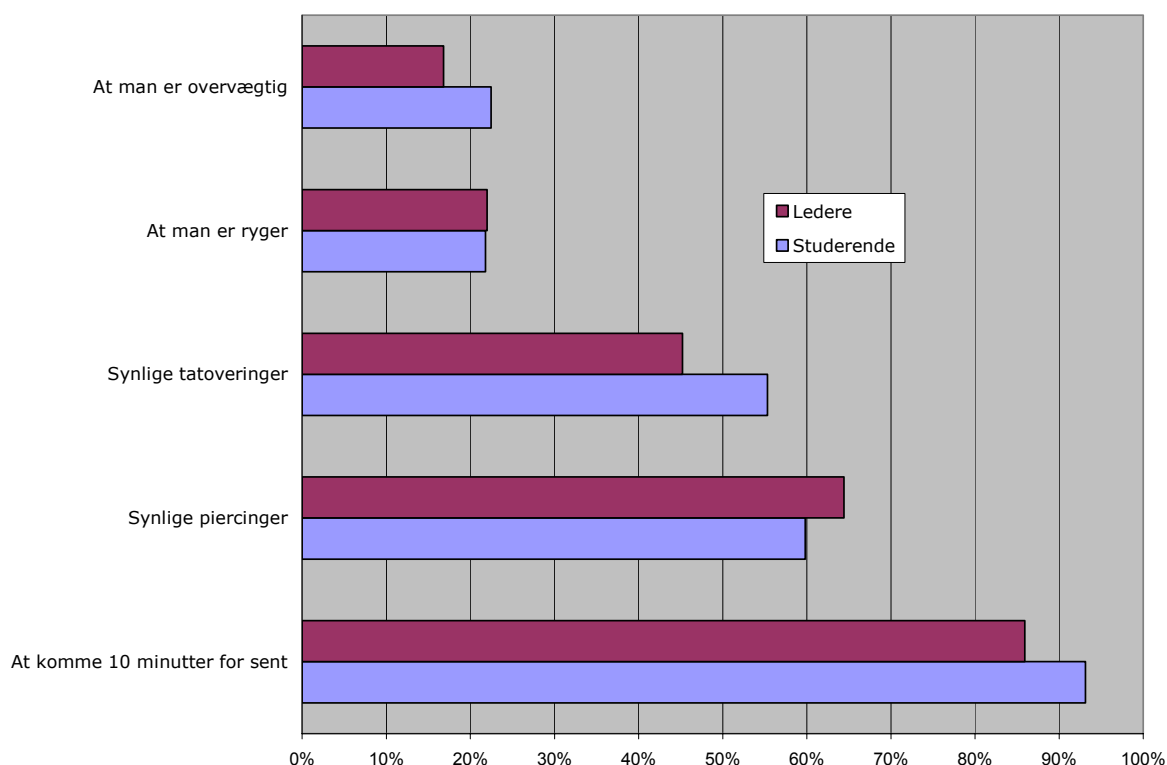
Tabel 6 Hvilken betydning har det, at man kommer 10 minutter for sent til en jobsamtale?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	61%	46%
Negativ betydning	32%	40%
Svag negativ betydning	6%	12%
Ingen betydning	1%	2%
Svag positiv betydning	0%	0%
Positiv betydning	0%	0%
Meget positiv betydning	0%	0%
I alt	100%	100%

Figur 2 viser for de fem resterende forhold andelen af de studerende og lederne, som har tillagt de respektive forhold negativ eller meget negativ betydning. De er i figuren rangordnet efter hvor negativ betydning, de studerende tillægger dem. Det mest negative er placeret nederst.

At komme 10 minutter for sent til en jobsamtale er det forhold, som for både de studerende og lederne skiller sig mest negativt ud. Henholdsvis 93 procent af de studerende og 86 procent af lederne mener, at det har negativ eller meget negativ betydning, hvis en ansøger kommer 10 minutter for sent til samtalen.

Figur 2. Jobsamtalen. Andel som har svaret negativ eller meget negativ betydning



De studerende og lederne er også enige om, at synlige piercinger ikke er noget, som forbedrer en ansøgers chancer for at få jobbet. 60 procent af de studerende og 64 procent af lederne mener, at synlige piercinger har negativ eller meget negativ betydning.

De studerendes opfattelse af synlige tatoveringer er kun lidt mindre negativ sammenlignet med deres opfattelse af synlige piercinger. 55 procent af de studerende mener således, at synlige tatoveringer har negativ eller meget negativ betydning. Lederne har derimod en klart mere negativ holdning til piercinger end tatoveringer. Mens 64 procent af lederne som nævnt mener, at synlige piercinger har negativ eller meget negativ betydning, er andelen af lederne, som mener det samme om tatoveringer, kun 45 procent.

Både rygning og overvægt er forhold, som overordnet set har negativ betydning, men i meget mindre grad end synlige tatoveringer, piercinger og at komme for sent til jobsamtalen. Både når det gælder overvægt og rygning, mener 22 procent af de studerende, at det har negativ eller meget negativ betydning. Blandt lederne anses rygning for at have lidt mere negativ betydning end overvægt. Der er således 22 procent af lederne, som mener, at rygning har negativ eller meget negativ betydning. Den tilsvarende andel er 17 procent, når spørgsmålet vedrører overvægt.

Fordelingen af de studerende og ledernes svar på alle 7 spørgsmål vedrørende jobsamtalen fremgår af tabellerne B.1-B.7 i bilaget.

Rekruttering

I undersøgelsen, som blev gennemført i juni 2006, spurgte vi de studerende og lederne om deres opfattelse af henholdsvis jobmuligheder og rekruttering i dag sammenlignet med for to år siden. Svarene fra både studerende og ledere tegner et billede af et arbejdsmarked, hvor det er blevet lettere for nyuddannede at finde attraktive job og sværere for lederne at rekruttere nyuddannede.

Blandt de studerende mener 26 procent, at det er blevet lettere eller meget lettere at finde et attraktivt job, mens 15 procent synes, at det tværtimod er blevet sværere eller meget sværere. De resterende 59 procent har svaret enten ved ikke eller at situationen er uændret i dag i forhold til for to år siden.

Tabel 7:

	Studerendes oplevelse af om det er blevet sværere i forhold til for to år siden at finde et attraktivt job, hvor de kan bruge deres uddannelse
Det er blevet meget sværere	3%
Det er blevet sværere	12%
Det er det samme	25%
Det er blevet lettere	22%
Det er blevet meget lettere	4%
Ved ikke	34%
I alt	100%

Sammenlignet med de studerende mener lederne i meget højere grad, at arbejdsmarkedet har ændret sig i løbet af de seneste par år. Mens kun 3 procent af lederne har svaret, at det er blevet lettere eller meget lettere at rekruttere nyuddannede, mener hele 53 procent, at det er blevet sværere eller meget sværere. Det er nærliggende at antage, at lederne opfatter situationen er mere opdateret end de studerendes, idet lederne befinder sig på arbejdsmarkedet og dagligt konfronteres med problemer omkring rekruttering, mens de studerende for de flestes vedkommende endnu ikke er begyndt at søge job som færdiguddannede. De studerendes opfattelse baserer sig derfor i højere grad på fornemmelser, mens mange ledere i undersøgelsen formentlig allerede har oplevet konkrete problemer med at rekruttere nyuddannede.

Tabel 8:

	Leders oplevelse af om det er blevet sværere i forhold til for to år siden at rekruttere nyuddannede
Ja, det er blevet meget sværere	10%
Ja, det er blevet sværere	43%
Det er det samme	27%
Nej, det er blevet lettere	3%
Nej, det er blevet meget lettere	0%
Ved ikke	17%
Total	100%

De studerende forventer generelt at komme hurtigt i job, efter de har afsluttet deres uddannelse. 62 procent tror, at de er i arbejde senest efter 3 måneder, mens kun 8 procent regner med at være ledig 6 måneder efter sidste eksamen.

Stillet direkte overfor prioriteringen mellem at fuldføre studiet på normeret tid i forhold til at tage fritidsarbejde, synes 38 procent af de studerende, at det er vigtigere at få erfaringer fra fritidsjob end at gennemføre hurtigt. 17 procent af de studerende har den modsatte holdning og mener, at arbejdsgivere foretrækker medarbejdere, som har gennemført deres uddannelse hurtigt. De studerende havde også mulighed for at angive, at hverken prioritering af gennemførelse på normeret tid eller erhvervsarbejde passer til deres opfattelse. De fleste studerende (45 procent) valgte denne løsning.

Trods de gode muligheder på arbejdsmarkedet er de studerende tilsyneladende meget fleksible, når det gælder deres første job. 55 procent af de studerende har således svaret, at de umiddelbart efter eksamen 'helt sikkert' eller 'muligvis' vil være klar til at tage et job, hvor de ikke bruger deres uddannelse og er overkvalificerede. Denne andel stiger til 87 procent, når betingelsen umiddelbart efter eksamen ændres til efter 6 måneders ledighed. Villigheden til at tage vikariater eller tidsbegrænsede projektansættelser er også stor blandt de studerende. Hele 96 procent har svaret, at de 'helt sikkert' eller 'muligvis' vil tage et vikariat eller en tidsbegrænset projektansættelse, når de er færdig med deres uddannelse.

Tabel 9: Studerendes jobønsker efter eksamen

	Vil du umiddelbart efter eksamen være parat til at tage et job, hvor du ikke bruger din uddannelse, og hvor du er overkvalificeret til jobbet?	Vil du efter seks måneders ledighed være parat til at tage et job, hvor du ikke bruger din uddannelse, og hvor du er overkvalificeret til jobbet?	Vil du være parat til at tage vikariater eller tidsbegrænsede projektansættelser, når du er færdig med din uddannelse?
Ja, helt sikkert	8%	27%	56%
Ja, muligvis	47%	60%	40%
Nej, helt sikkert ikke	34%	8%	2%
Ved ikke	11%	5%	2%
I alt	100%	100%	100%

Alle tal vedrørende dette afsnit kan findes i tabellerne C.1-C.5 i bilaget.

Karriere, ambitioner og ledelse

De studerende anser generelt en karriere som leder for at være attraktiv. Hele 83 procent af de studerende har således svaret, at de enten 'helt sikkert' eller 'muligvis' har lyst til at blive leder. Kun 8 procent har allerede besluttet, at de helt sikkert ikke vil være ledere, mens 9 procent af de studerende endnu ikke har taget stilling til spørgsmålet.

De studerende i undersøgelsen blev bedt om at prioritere 10 forskellige punkter efter, hvad de synes er vigtigst ved et lederjob. Det vigtigste skulle de give tallet 1, det næstvigtigste 2 osv. For at få et billede af, hvordan de studerende som en samlet gruppe vurderer de 10 punkter, har vi taget gennemsnittet af prioriteringerne for hvert punkt og rangordnet dem. Punktet med den laveste gennemsnitsværdi er placeret som det vigtigste i tabel 10. De øvrige punkter er ordnet efter samme princip.

Tabel 10: Hvad synes de unge er vigtigt ved et lederjob?

1. Vigtigst	Der skal være store personlige udfordringer
2.	Der skal være store faglige udfordringer
3.	Det skal være et afvekslende job
4.	Jeg ønsker at være med til at træffe beslutninger
5.	Der skal være gode karrieremuligheder
6.	Der skal være en høj løn
7.	Der skal være stort ansvar
8.	Der skal være mulighed for at arbejde i udlandet
9.	Det skal give prestige/respekt på arbejdspladsen
10. Mindst vigtigt	Det skal give prestige/respekt blandt familie og venner

Det tyder på, at det først og fremmest er udfordringerne, som gør et lederjob interessant for de studerende. Personlige udfordringer slår i hvert fald igennem som det vigtigste punkt efterfulgt af faglige udfordringer. Et afvekslende job og et ønske om at være med til at træffe beslutninger er placeret som nummer tre og fire. Prestige og respekt er derimod ikke noget, som de studerende lader til at prioritere særlig højt ved et lederjob. De to punkter prestige/respekt blandt familie og venner og prestige/respekt på arbejdspladsen er således placeret som henholdsvis sidst og næstsist blandt de 10 punkter. Det er også interessant, at det tilsyneladende ikke er en høj løn, der får et job som leder til at virke tiltrækkende for de studerende. I hvert fald er høj løn kun placeret som det sjette vigtigste punkt i tabel 10.

Der kan naturligvis også være aspekter af et lederjob, som virker mindre tiltrækkende. Udover at prioritere mellem de positive sider ved et job som leder, er de studerende, som har lederambitioner, på tilsvarende måde blevet bedt om at rangordne 8 negative sider ved et lederjob. Det mest afskrækkende skulle de give tallet 1, det næstmest afskrækkende 2 osv. På samme måde som i tabel 10, har vi rangordnet de studerendes svar i tabel 11, hvor det mest afskrækkende ved et lederjob er placeret øverst. De studerende med lederambitioner er de studerende, som svarede 'ja, helt sikkert' eller 'ja, muligvis', da de blev spurgt, om de havde lyst til at være ledere.

**Tabel 11: Hvad kunne afholde de unge fra at tage et lederjob?
(De unge som har lederambitioner)**

1. Vigtigst	Det er for svært at få plads til familie og fritid, når man er leder
2.	Risiko for stress
3.	Man skal stå til rådighed 24 timer i døgnet
4.	Lange arbejdsdage
5.	Lønnen er for lav i forhold til, hvor meget man skal arbejde
6.	Lederjobbet er ensomt
7.	Større risiko for fyring
8. Mindst vigtigt	Risiko for at blive upopulær på arbejdspladsen

Frygten, for at det kan være svært at forene et lederjob med familie og fritid, er for de studerende med lederambitioner det mest afskrækkende ved et job som leder. Risiko for stress og lange arbejdsdage anses også for væsentlige negative sider ved lederjobbet. De to punkter er placeret som nummer to og tre ud af de otte punkter. Til gengæld er det ikke frygten for at blive upopulær på arbejdspladsen eller en højere risiko for fyring, som kan afholde de studerende fra en lederkarriere.

De studerende, som svarede, at de helt sikkert ikke har lyst til at blive leder, blev også bedt om at vurdere, hvad der er det mest afskrækkende ved lederjobbet for dem. I forhold til de studerende med lederambitioner havde de også mulighed for at prioritere punkterne 'jeg tror ikke, jeg egner mig til at være leder' og 'jeg vil hellere koncentrere mig om mit fag end en lederkarriere'. Ligesom de studerende med lederambitioner mener de studerende uden lederambitioner, at det mest afskrækkende ved et lederjob er frygten for, at det går ud over familie og fritidsliv samt risiko for stress. Herefter følger punktet 'jeg tror ikke, jeg egner mig som leder'.

Ud fra undersøgelsen kan det fastslås, at de studerende i meget høj grad har lyst til en lederkarriere, og at det er personlige og faglige udfordringer, som får ledervejen til at virke tiltrækkende. Samtidig er det tydeligt, at de studerende frygter, at lederjobbet kan gå hårdt ud over familie- og fritidslivet, og at der er en forhøjet risiko for stress hos ledere. Lederjob som er udfordrende og afvekslende og på samme tid mulige at forene med et aktivt familie- og fritidsliv, uden at man bliver ødelagt af stress, kan altså betragtes som de studerendes ideal, når det gælder indholdet af et job som leder.

De studerende har altså lyst til at blive ledere, men hvordan indgår undervisning i ledelse på deres studie? Blandt de studerende i undersøgelsen svarede 12 procent, at de har fået undervisning i ledelse som et selvstændigt fag, 29 procent svarede, at de har fået undervisning i ledelse som en del af andre fag, mens 59 procent svarede, at de aldrig har fået nogen undervisning i ledelse.

Ledelse indgår altså ikke i de studerendes undervisning i særlig stort omfang. Og at dømme efter de studerendes holdning til undervisning i ledelse, er der tale om et underprioriteret område. Det er således kun 17 procent af de studerende, som mener, at det ikke er relevant med undervisning i ledelse på de videregående uddannelser. Derimod mener 31 procent, at det bør indgå som et selvstændigt fag, mens 41 procent synes, at det bør indgå som en del af andre fag.

Tabel 12: Hvilken placering mener du, faget ledelse bør have på de videregående uddannelser?

	Studerende	Ledere
Det bør være et selvstændigt fag	32%	42%
Det bør indgå som en del af andre fag	41%	47%
Det er ikke relevant med undervisning i ledelse	17%	5%
Ved ikke	10%	6%
I alt	100%	100%

Lederne i undersøgelsen er også blevet spurgt om deres holdning til ledelses placering i undervisningen på videregående uddannelser. Kun 5 procent af lederne mener ikke, at det er relevant med undervisning i ledelse, 42 procent synes, det bør være et selvstændigt fag, mens 47 procent mener, at ledelse bør indgå som en del af andre fag.

De studerendes holdning til undervisning i ledelse kan først og fremmest tolkes som en interesse for ledelse. Derimod antyder ledernes meget positive holdning til undervisning i ledelse på videregående uddannelser, at det i høj grad er relevant at have en vis uddannelsesmæssig baggrund inden for ledelse, før man bliver leder.

Alle tal vedrørende dette afsnit kan findes i tabellerne D.1-D.6 i bilaget.

Unge på arbejdsmarkedet

De studerende og lederne i undersøgelsen blev bedt om at tage stilling til ni påstande om nyuddannede som arbejdskraft. De havde mulighed for at angive, om de synes påstanden passer 'i meget høj grad', 'i høj grad', 'i nogen grad', 'i ringe grad' eller 'slet ikke'.

Resultaterne viser, at de studerende og lederne tilsyneladende har lidt forskellige opfattelser af nyuddannedes kvaliteter som arbejdskraft. I tabel 13 er vist andelen af henholdsvis studerende og ledere, der for de enkelte påstande har svaret, at påstanden passer i meget høj grad eller i høj grad.

Det lader til, at studerende har højere tanker om deres evner som nyuddannet arbejdskraft end lederne. Eksempelvis mener 66 procent af de studerende, at det passer i meget høj grad eller høj grad, at nyuddannede er fleksible. Den holdning deles kun af 32 procent af lederne. Der er også uenighed om nyuddannedes effektivitet. Blandt de studerende mener 41 procent, at det passer i meget høj grad eller i høj grad, at nyuddannede er effektive. Den tilsvarende andel blandt lederne med samme opfattelse er 17 procent.

Tabel 13. Hvordan er nyuddannede som arbejdskraft? Andel som har svaret 'passer i meget høj grad' eller 'passer i høj grad.'

	Studerende	Ledere
De er fleksible	66%	32%
De tilføjer virksomheden liv og engagement	62%	52%
De er effektive	41%	17%
De er god og billig arbejdskraft	41%	5%
De tilføjer virksomheden den nyeste viden	40%	29%
De kræver meget opmærksomhed	23%	28%
De har høje lønkrav i forhold til deres kompetencer	15%	28%
De er ikke opdraget til at møde modstand	14%	24%

Når det gælder nyuddannedes værdi i forhold til deres løn, er der også uenighed. Kun 5 procent af lederne synes, at det passer i meget høj grad eller i høj grad, at nyuddannede er god og billig arbejdskraft. Blandt de studerende er den tilsvarende andel 41 procent. Faktisk har 59 procent af lederne sat kryds i 'passer i ringe grad' eller 'passer slet ikke'. Overordnet set betragter lederne altså ikke nyuddannede som god og billig arbejdskraft. Denne holdning kan også genkendes i svarene ud for påstanden 'nyuddannede har høje lønkrav i forhold til deres kompetencer'. 28 procent af lederne mener, at denne påstand passer i meget høj grad eller høj grad. Det mener kun 14 procent af de studerende.

Tabel 14: De er god og billig arbejdskraft

	Studerende	Ledere
Passer i meget høj grad	12%	0%
Passer i høj grad	29%	5%
Passer i nogen grad	33%	30%
Passer i ringe grad	18%	36%
Passer slet ikke	5%	23%
Ved ikke	3%	6%
I alt	100%	100%

De studerende og lederne er til gengæld enige om, at nyuddannede tilfører virksomheden liv og engagement. Det synes henholdsvis 62 procent af de studerende og 52 procent af lederne passer i meget høj grad eller i høj grad.

De studerende og lederne er også relativt enige i påstanden om, at nyuddannede tilfører virksomheden den nyeste viden. Det mener 41 procent af de studerende passer i meget høj grad eller høj grad mod 29 procent af lederne.

Hverken ledere eller studerende opfatter nyuddannede som illoyale ansatte, der hurtigt skifter til nyt job. 51 procent af de studerende og 43 procent af lederne har ud for denne påstand sat deres kryds i 'passer i ringe grad' eller 'passer slet ikke'.

Alle tal vedrørende dette afsnit kan findes i tabellerne E.1-E.9 i bilaget.

Arbejdspladskultur

I den sidste del af undersøgelsen er de studerende og lederne blevet spurgt om 12 forhold, der vedrører kulturen på en arbejdsplads. De studerende og lederne er blevet bedt om at tage stilling til, om forskellige former for adfærd på arbejdspladsen er i orden eller ej.

For denne del af undersøgelsen er der generelt meget små forskelle mellem de studerendes og ledernes holdninger. Det er for eksempel de færreste studerende og ledere, som synes, at det ikke er i orden at tjekke sin private mail, hvis internetforbindelsen er røget derhjemme. 90 procent af de studerende og 86 procent af lederne mener, at 'det er helt i orden' eller at 'det er i orden i enkelte tilfælde'.

Tabel 15: Internetforbindelsen er røget derhjemme - er det ok at tjekke sin private mail i arbejdstiden?

	Studerende	Ledere
Det er helt i orden	38%	31%
Det er i orden i enkelte tilfælde	52%	55%
Det er ikke i orden	8%	12%
Det er helt uacceptabelt	1%	2%
Ved ikke	1%	0%
I alt	100%	100%

Derimod ser både de studerende og lederne med strengere øjne på privat chat. 77 procent af de studerende og 78 procent af lederne mener enten, at det ikke er i orden, eller at det er helt uacceptabelt at slappe af i tyve minutter med privat chat i arbejdstiden.

Tabel 16: Er det i orden at slappe af i tyve minutter med privat chat i arbejdstiden?

	Studerende	Ledere
Det er helt i orden	2%	3%
Det er i orden i enkelte tilfælde	20%	18%
Det er ikke i orden	45%	41%
Det er helt uacceptabelt	32%	37%
Ved ikke	1%	1%
I alt	100%	100%

Der er også enighed om, at det er ok at tale med sin bankrådgiver i arbejdstiden. Kun 26 procent af de studerende og 13 procent af lederne mener enten, at det ikke er i orden eller, at det er helt uacceptabelt at snakke tyve minutter med sin bankrådgiver i arbejdstiden, hvis man skal skifte bank og har svært ved at nå at ordne det hele i fritiden.

De studerende og lederne synes også, at det er i orden, hvis dødsfald i familien eller skilsmisse/brud med kæresten påvirker en medarbejders arbejdsindsats. Der er stort set ingen studerende eller ledere, som har en anden holdning, når disse omstændigheder gør sig gældende.

At komme for sent på grund af transportforsinkelser bliver også anset for at være i orden. De fleste studerende og ledere mener dog, at det kun er i enkelte tilfælde, at det kan accepteres at komme for sent som følge af problemer med transporten til arbejde.

Hverken de studerende eller ledere synes derimod, at det er i orden, hvis et nederlag til ens fodboldhold påvirker arbejdsindsatsen dagen efter. Kun 4 procent af de studerende og 5 procent af lederne har forståelse for, at arbejdet bliver påvirket i den slags situationer. De fleste studerende (65 procent) og ledere (55 procent) mener ligefrem, at det er helt uacceptabelt, at arbejdsindsatsen lider, når det går dårligt for fodboldholdet.

Tabel 17. Er det i orden, hvis det påvirker en medarbejders arbejdsindsats, at hans fodboldhold har tabt dagen før?

	Studerende	Ledere
Det er helt i orden	1%	1%
Det er i orden i enkelte tilfælde	3%	4%
Det er ikke i orden	29%	38%
Det er helt uacceptabelt	65%	55%
Ved ikke	2%	2%
I alt	100%	100%

Fordelingen af svarene for alle 12 spørgsmål om arbejdspladskultur findes i tabellerne F.1-F.12 i bilaget.

BILAG

A. Det første job efter uddannelse

Tabel A.1: Hvilken betydning har det, om man har gennemført uddannelsen på normaler tid?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	0%	0%
Negativ betydning	1%	0%
Svag negativ betydning	5%	2%
Ingen betydning	23%	33%
Svag positiv betydning	32%	26%
Positiv betydning	31%	33%
Meget positiv betydning	8%	6%
I alt	100%	100%

Tabel A.2: Hvilken betydning har det, om man har haft relevant erhvervsarbejde før eller under uddannelsen?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	0%	0%
Negativ betydning	0%	0%
Svag negativ betydning	0%	0%
Ingen betydning	0%	5%
Svag positiv betydning	4%	16%
Positiv betydning	34%	58%
Meget positiv betydning	62%	21%
I alt	100%	100%

Tabel A.3: Hvilken betydning har det, om man har haft andet arbejde, som ikke er relevant for jobbet?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	0%	0%
Negativ betydning	0%	0%
Svag negativ betydning	2%	1%
Ingen betydning	17%	22%
Svag positiv betydning	51%	38%
Positiv betydning	28%	37%
Meget positiv betydning	2%	2%
I alt	100%	100%

Tabel A.4: Hvilken betydning har det, om man har gode karakterer?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	0%	0%
Negativ betydning	0%	0%
Svag negativ betydning	0%	0%
Ingen betydning	5%	13%
Svag positiv betydning	32%	39%
Positiv betydning	54%	45%
Meget positiv betydning	9%	3%
I alt	100%	100%

Tabel A.5: Hvilken betydning har det, om man er i parforhold?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	0%	0%
Negativ betydning	1%	0%
Svag negativ betydning	6%	1%
Ingen betydning	64%	70%
Svag positiv betydning	22%	19%
Positiv betydning	7%	9%
Meget positiv betydning	0%	1%
I alt	100%	100%

Tabel A.6: Hvilken betydning har det, om man har børn?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	1%	0%
Negativ betydning	5%	1%
Svag negativ betydning	28%	5%
Ingen betydning	32%	70%
Svag positiv betydning	24%	15%
Positiv betydning	9%	8%
Meget positiv betydning	1%	1%
I alt	100%	100%

Tabel A.7: Hvilken betydning har det, om man har været på jordomrejse?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	1%	0%
Negativ betydning	0%	1%
Svag negativ betydning	1%	3%
Ingen betydning	42%	67%
Svag positiv betydning	42%	21%
Positiv betydning	13%	7%
Meget positiv betydning	1%	1%
I alt	100%	100%

Tabel A.8: Hvilken betydning har det, om man har studeret i udlandet?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	0%	0%
Negativ betydning	0%	0%
Svag negativ betydning	0%	1%
Ingen betydning	4%	32%
Svag positiv betydning	26%	34%
Positiv betydning	52%	28%
Meget positiv betydning	18%	5%
I alt	100%	100%

Tabel A.9: Hvilken betydning har det, om man kan fremmedsprog?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	0%	0%
Negativ betydning	0%	0%
Svag negativ betydning	0%	0%
Ingen betydning	2%	13%
Svag positiv betydning	12%	17%
Positiv betydning	48%	47%
Meget positiv betydning	38%	23%
I alt	100%	100%

Tabel A.10: Hvilken betydning har det, om man har været på højskole?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	0%	0%
Negativ betydning	0%	1%
Svag negativ betydning	2%	3%
Ingen betydning	52%	67%
Svag positiv betydning	36%	20%
Positiv betydning	9%	8%
Meget positiv betydning	1%	1%
I alt	100%	100%

Tabel A.11: Hvilken betydning har det, om man har ledelseserfaring fra for eksempel idrætsklub eller spejder

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	0%	0%
Negativ betydning	0%	0%
Svag negativ betydning	0%	1%
Ingen betydning	9%	20%
Svag positiv betydning	44%	42%
Positiv betydning	38%	34%
Meget positiv betydning	9%	3%
I alt	100%	100%

Tabel A.12: Hvilken betydning har det, om man er aktiv i organisationsarbejde?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	0%	0%
Negativ betydning	0%	1%
Svag negativ betydning	1%	3%
Ingen betydning	11%	36%
Svag positiv betydning	44%	38%
Positiv betydning	36%	20%
Meget positiv betydning	8%	2%
I alt	100%	100%

Tabel A.13: Hvilken betydning har det, om man dyrker sport?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	0%	0%
Negativ betydning	0%	0%
Svag negativ betydning	1%	1%
Ingen betydning	24%	22%
Svag positiv betydning	51%	41%
Positiv betydning	21%	32%
Meget positiv betydning	3%	4%
I alt	100%	100%

Tabel A.14: Hvilken betydning har det, om man har været ledig i tre måneder efter uddannelsen er afsluttet?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	1%	0%
Negativ betydning	7%	4%
Svag negativ betydning	38%	23%
Ingen betydning	52%	71%
Svag positiv betydning	2%	2%
Positiv betydning	0%	0%
Meget positiv betydning	0%	0%
I alt	100%	100%

Tabel A.15: Hvilken betydning har det, om man har været ledig i et år efter uddannelsen er afsluttet?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	8%	6%
Negativ betydning	47%	38%
Svag negativ betydning	37%	42%
Ingen betydning	6%	12%
Svag positiv betydning	1%	2%
Positiv betydning	1%	0%
Meget positiv betydning	0%	0%
I alt	100%	100%

Tabel A.16: Hvilken betydning har det, om man har været ledig i tre år efter uddannelsen er afsluttet?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	60%	47%
Negativ betydning	30%	38%
Svag negativ betydning	6%	9%
Ingen betydning	1%	4%
Svag positiv betydning	1%	0%
Positiv betydning	1%	2%
Meget positiv betydning	1%	0%
I alt	100%	100%

B. Jobsamtalen

Tabel B.1: Hvilken betydning har præsenteret påklædning?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	0%	0%
Negativ betydning	0%	0%
Svag negativ betydning	0%	0%
Ingen betydning	1%	2%
Svag positiv betydning	10%	20%
Positiv betydning	59%	64%
Meget positiv betydning	30%	14%
I alt	100%	100%

Tabel B.2: Hvilken betydning har synlige piercinger

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	16%	25%
Negativ betydning	44%	39%
Svag negativ betydning	34%	26%
Ingen betydning	6%	9%
Svag positiv betydning	0%	0%
Positiv betydning	0%	1%
Meget positiv betydning	0%	0%
I alt	100%	100%

Tabel B.3: Hvilken betydning har synlige tatoveringer?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	14%	16%
Negativ betydning	42%	30%
Svag negativ betydning	36%	33%
Ingen betydning	8%	21%
Svag positiv betydning	0%	0%
Positiv betydning	0%	0%
Meget positiv betydning	0%	0%
I alt	100%	100%

Tabel B.4: Hvilken betydning har det, om man er overvægtig?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	2%	2%
Negativ betydning	20%	15%
Svag negativ betydning	56%	44%
Ingen betydning	22%	39%
Svag positiv betydning	0%	0%
Positiv betydning	0%	0%
Meget positiv betydning	0%	0%
I alt	100%	100%

Tabel B.5: Hvilken betydning har det, om man er ryger?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	3%	5%
Negativ betydning	19%	17%
Svag negativ betydning	57%	33%
Ingen betydning	21%	45%
Svag positiv betydning	0%	0%
Positiv betydning	0%	0%
Meget positiv betydning	0%	0%
I alt	100%	100%

Tabel B.6: Hvilken betydning har det, om man kommer 10 minutter for sent?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	61%	46%
Negativ betydning	32%	40%
Svag negativ betydning	6%	12%
Ingen betydning	1%	2%
Svag positiv betydning	0%	0%
Positiv betydning	0%	0%
Meget positiv betydning	0%	0%
I alt	100%	100%

Tabel B.7: Hvilken betydning har det, om man er nervøs?

	Studerende	Ledere
Meget negativ betydning	1%	0%
Negativ betydning	9%	3%
Svag negativ betydning	41%	21%
Ingen betydning	44%	67%
Svag positiv betydning	5%	8%
Positiv betydning	0%	1%
Meget positiv betydning	0%	0%
I alt	100%	100%

C. Rekruttering

Tabel C.1:

	Studerendes oplevelse af om det er blevet sværere i forhold til for to år siden at finde et attraktivt job, hvor de kan bruge deres uddannelse
Det er blevet meget sværere	3%
Det er blevet sværere	12%
Det er det samme	25%
Det er blevet lettere	22%
Det er blevet meget lettere	4%
Ved ikke	34%
I alt	100%

Tabel C.2:

	Lederes oplevelse af om det er blevet sværere i forhold til for to år siden at rekruttere nyuddannede
Ja, det er blevet meget sværere	10%
Ja, det er blevet sværere	43%
Det er det samme	27%
Nej, det er blevet lettere	3%
Nej, det er blevet meget lettere	0%
Ved ikke	17%
Total	100%

Tabel C.3:

	Så lang tid tror studerende, at der vil gå, før de er i job efter at være færdig med deres uddannelse
Mindre end 1 måned	19%
1-3 måneder	43%
3-6 måneder	23%
6-12 måneder	6%
Mere end 12 måneder	2%
Ved ikke	7%
I alt	100%

Tabel C.4:

	Studier eller erhvervserfaring? (De studerendes vurdering)
Jeg gennemfører studiet på så kort tid som muligt, da det er min vurdering, at arbejdsgivere foretrækker medarbejdere, som har gennemført hurtigt	17%
Jeg fokuserer ikke på længden af studietiden, da det er min vurdering, at det er bedre at høste erfaringer fra fx fritidsarbejde	38%
Ingen af de to statements passer på mig	45%
I alt	100%

Tabel C.5:

	Vil du umiddelbart efter eksamen være parat til at tage et job, hvor du ikke bruger din uddannelse, og hvor du er overkvalificeret til jobbet?	Vil du efter seks måneders ledighed være parat til at tage et job, hvor du ikke bruger din uddannelse, og hvor du er overkvalificeret til jobbet?	Vil du være parat til at tage vikariater eller tidsbegrænsede projektansættelser, når du er færdig med din uddannelse?
Ja, helt sikkert	8%	27%	56%
Ja, muligvis	47%	60%	40%
Nej, helt sikkert ikke	34%	8%	2%
Ved ikke	11%	5%	2%
I alt	100%	100%	100%

D. Karriere, ambitioner og ledelse

Tabel D.1: Har du lyst til at blive leder?

Ja, helt sikkert	34%
Ja, muligvis	49%
Nej, helt sikkert ikke	8%
Ved ikke/har ikke tænkt over det	9%
I alt	100%

Tabel D.2: Hvad synes de unge er vigtigt ved et lederjob?

1. Vigtigst	Der skal være store personlige udfordringer
2.	Der skal være store faglige udfordringer
3.	Det skal være et afvekslende job
4.	Jeg ønsker at være med til at træffe beslutninger
5.	Der skal være gode karrieremuligheder
6.	Der skal være en høj løn
7.	Der skal være stort ansvar
8.	Der skal være mulighed for at arbejde i udlandet
9.	Det skal give prestige/respekt på arbejdspladsen
10. Mindst vigtigt	Det skal give prestige/respekt blandt familie og venner

**Tabel D.3: Hvad kunne afholde de unge fra at tage et lederjob?
(De unge som har lederambitioner)**

1. Vigtigst	Det er for svært at få plads til familie og fritid, når man er leder
2.	Risiko for stress
3.	Man skal stå til rådighed 24 timer i døgnet
4.	Lange arbejdsdage
5.	Lønnen er for lav i forhold til, hvor meget man skal arbejde
6.	Lederjobbet er ensomt
7.	Større risiko for fyring
8. Mindst vigtigt	Risiko for at blive upopulær på arbejdspladsen

**Tabel D.4: Hvad afholder de unge fra at tage et lederjob?
(De unge som ikke har lederambitioner)**

1. Vigtigst	Det er for svært at få plads til familie og fritid, når man er leder
2.	Risiko for stress
3.	Jeg tror ikke, jeg egner mig til at være leder
4.	Man skal stå til rådighed 24 timer i døgnet
5.	Lange arbejdsdage
6.	Jeg vil hellere koncentrere mig om mit fag end en lederkarriere
7.	Lederjobbet er ensomt
8.	Risiko for at blive upopulær på arbejdspladsen
9.	Lønnen er for lav i forhold til, hvor meget man skal arbejde
10. Mindst vigtigt	Større risiko for fyring

Tabel D.5: Får du eller har du fået undervisning i ledelse?

Som et selvstændigt fag	12%
Som en del af andre fag	29%
Nej	59%
I alt	100%

Tabel D.6: Hvilken placering mener du, faget ledelse bør have på de videregående uddannelser?

	Studerende	Ledere
Det bør være et selvstændigt fag	32%	42%
Det bør indgå som en del af andre fag	41%	47%
Det er ikke relevant med undervisning i ledelse	17%	5%
Ved ikke	10%	6%
I alt	100%	100%

E. Unge på arbejdsmarkedet

Tabel E.1: De tilfører virksomheden den nyeste viden

	Studerende	Ledere
Passer i meget høj grad	9%	3%
Passer i høj grad	31%	26%
Passer i nogen grad	48%	55%
Passer i ringe grad	10%	14%
Passer slet ikke	1%	1%
Ved ikke	1%	1%
I alt	100%	100%

Tabel E.2: De tilfører virksomheden liv og engagement

	Studerende	Ledere
Passer i meget høj grad	11%	6%
Passer i høj grad	51%	46%
Passer i nogen grad	33%	43%
Passer i ringe grad	4%	4%
Passer slet ikke	0%	0%
Ved ikke	1%	1%
I alt	100%	100%

Tabel E.3: De er effektive

	Studerende	Ledere
Passer i meget høj grad	7%	1%
Passer i høj grad	34%	16%
Passer i nogen grad	42%	54%
Passer i ringe grad	13%	23%
Passer slet ikke	2%	2%
Ved ikke	2%	4%
I alt	100%	100%

Tabel E.4: De er fleksible

	Studerende	Ledere
Passer i meget høj grad	16%	3%
Passer i høj grad	50%	29%
Passer i nogen grad	28%	46%
Passer i ringe grad	4%	15%
Passer slet ikke	0%	3%
Ved ikke	2%	4%
I alt	100%	100%

Tabel E.5: De er god og billig arbejdskraft

	Studerende	Ledere
Passer i meget høj grad	12%	0%
Passer i høj grad	29%	5%
Passer i nogen grad	33%	30%
Passer i ringe grad	18%	36%
Passer slet ikke	5%	23%
Ved ikke	3%	6%
I alt	100%	100%

Tabel E.6: De er ikke opdraget til at møde modstand

	Studerende	Ledere
Passer i meget høj grad	2%	4%
Passer i høj grad	12%	20%
Passer i nogen grad	29%	38%
Passer i ringe grad	32%	22%
Passer slet ikke	17%	12%
Ved ikke	8%	4%
I alt	100%	100%

Tabel E.7: De er illoyale overfor virksomheden og skifter hurtigt job

	Studerende	Ledere
Passer i meget høj grad	2%	2%
Passer i høj grad	8%	9%
Passer i nogen grad	33%	39%
Passer i ringe grad	34%	27%
Passer slet ikke	17%	16%
Ved ikke	6%	7%
I alt	100%	100%

Tabel E.8: De kræver meget opmærksomhed

	Studerende	Ledere
Passer i meget høj grad	4%	4%
Passer i høj grad	19%	24%
Passer i nogen grad	42%	49%
Passer i ringe grad	22%	17%
Passer slet ikke	9%	3%
Ved ikke	4%	3%
I alt	100%	100%

Tabel E.9: De har høje lønkrav i forhold til deres kompetencer

	Studerende	Ledere
Passer i meget høj grad	3%	4%
Passer i høj grad	12%	24%
Passer i nogen grad	31%	43%
Passer i ringe grad	32%	19%
Passer slet ikke	10%	5%
Ved ikke	12%	5%
I alt	100%	100%

F. Arbejdspladskultur

Tabel F.1: Internetforbindelsen er røget derhjemme - er det ok at tjekke sin private mail i arbejdstiden?

	Studerende	Ledere
Det er helt i orden	38%	31%
Det er i orden i enkelte tilfælde	52%	55%
Det er ikke i orden	8%	12%
Det er helt uacceptabelt	1%	2%
Ved ikke	1%	0%
I alt	100%	100%

Tabel F.2: Er det i orden at blive siddende tyve minutter ekstra til frokost for at afslutte en venkabelig samtale med en kollega?

	Studerende	Ledere
Det er helt i orden	3%	6%
Det er i orden i enkelte tilfælde	35%	34%
Det er ikke i orden	45%	37%
Det er helt uacceptabelt	16%	22%
Ved ikke	1%	1%
I alt	100%	100%

Tabel F.3: Er det i orden at slappe af i tyve minutter med privat chat i arbejdstiden?

	Studerende	Ledere
Det er helt i orden	2%	3%
Det er i orden i enkelte tilfælde	20%	18%
Det er ikke i orden	45%	41%
Det er helt uacceptabelt	32%	37%
Ved ikke	1%	1%
I alt	100%	100%

Tabel F.4: En medarbejder skal skifte bank og har svært ved at nå at ordne det hele i fritiden. Er det i orden at bruge tyve minutter på at tale med bankrådgiveren i arbejdstiden?

	Studerende	Ledere
Det er helt i orden	8%	19%
Det er i orden i enkelte tilfælde	65%	68%
Det er ikke i orden	21%	10%
Det er helt uacceptabelt	5%	3%
Ved ikke	1%	0%
I alt	100%	100%

Tabel F.5: Er det i orden, at en medarbejder tager tyve minutters powernap i arbejdstiden, hvis han vurderer, at det kan forbedre hans arbejdsindsats resten af dagen?

	Studerende	Ledere
Det er helt i orden	10%	9%
Det er i orden i enkelte tilfælde	34%	30%
Det er ikke i orden	32%	39%
Det er helt uacceptabelt	16%	17%
Ved ikke	8%	5%
I alt	100%	100%

Tabel F.6: Er det i orden, at medarbejderne selv planlægger deres arbejdstid, hvis det ikke generer arbejdet eller kolleger?

	Studerende	Ledere
Det er helt i orden	71%	56%
Det er i orden i enkelte tilfælde	24%	34%
Det er ikke i orden	2%	8%
Det er helt uacceptabelt	1%	1%
Ved ikke	2%	1%
I alt	100%	100%

Tabel F.7: Er det i orden, hvis det påvirker en medarbejders arbejdsindsats, at hans barn har holdt ham vågen hele natten?

	Studerende	Ledere
Det er helt i orden	21%	22%
Det er i orden i enkelte tilfælde	55%	66%
Det er ikke i orden	17%	10%
Det er helt uacceptabelt	2%	1%
Ved ikke	5%	1%
I alt	100%	100%

Tabel F.8: Er det i orden, hvis det påvirker en medarbejders arbejdsindsats om mandagen, at han har fået sovet for lidt i weekenden?

	Studerende	Ledere
Det er helt i orden	2%	1%
Det er i orden i enkelte tilfælde	18%	17%
Det er ikke i orden	54%	52%
Det er helt uacceptabelt	24%	29%
Ved ikke	2%	1%
I alt	100%	100%

Tabel F.9: Er det i orden, hvis det påvirker en medarbejders arbejdsindsats, at der er sket et dødsfald i den nære familie?

	Studerende	Ledere
Det er helt i orden	88%	91%
Det er i orden i enkelte tilfælde	10%	8%
Det er ikke i orden	1%	1%
Det er helt uacceptabelt	1%	0%
Ved ikke	0%	0%
I alt	100%	100%

Tabel F.10 Er det i orden, hvis det påvirker en medarbejders arbejdsindsats, at hans fodboldhold har tabt dagen før?

	Studerende	Ledere
Det er helt i orden	1%	1%
Det er i orden i enkelte tilfælde	3%	4%
Det er ikke i orden	29%	38%
Det er helt uacceptabelt	65%	55%
Ved ikke	2%	2%
I alt	100%	100%

Tabel F.11: Er det i orden, hvis det påvirker en medarbejders arbejdsindsats, at hans kæreste har forladt ham/at han er blevet skilt?

	Studerende	Ledere
Det er helt i orden	61%	60%
Det er i orden i enkelte tilfælde	33%	36%
Det er ikke i orden	4%	4%
Det er helt uacceptabelt	1%	0%
Ved ikke	1%	0%
I alt	100%	100%

Tabel F.12: Er det i orden at komme for sent på arbejde pga. transportforsinkelser?

	Studerende	Ledere
Det er helt i orden	29%	20%
Det er i orden i enkelte tilfælde	66%	73%
Det er ikke i orden	4%	6%
Det er helt uacceptabelt	1%	1%
Ved ikke	0%	0%
I alt	100%	100%