

Lederambitioner

Undersøgelse om lederambitioner blandt unge i alderen 18-30 år



Indledning

Undersøgelsen belyser blandt andet:

- Hvem unge drøfter uddannelse og karriere med
- Hvor mange unge som har lederambitioner
- Hvorfor man finder lederjobbet attraktivt
- Hvorfor man ikke vil være leder
- Hvilke ledelseskompetencer unge vurderer, er de vigtigste
- Hvordan unge vurderer, at lederjobbet er, når det gælder arbejdsopgaver, arbejdsvilkår, dagligdagen i lederjobbet og lederjobbets rammer og beføjelser
- Hvordan unge tror, at lederes arbejdstid er fordelt på fire overordnede ledelsesopgaver
- Hvor mange unge som har planer om at starte selvstændig virksomhed
- Hvor mange unge som har ambitioner om at blive topchef
- Hvorfor man finder jobbet som topchef attraktivt
- Hvorfor man ikke vil være topchef

De unges vurdering sammenlignes med svar fra ledere på følgende områder:

- De vigtigste ledelseskompetencer
- Arbejdsopgaver, arbejdsvilkår, dagligdagen i lederjobbet og lederjobbets rammer og beføjelse
- Arbejdstidens fordeling på fire overordnede ledelsesopgaver
- Om lederjobbet er fyldt med dilemmaer, er under konstant forandring, og om medarbejdernes personlige problemer er et element, som indgår i lederjobbet

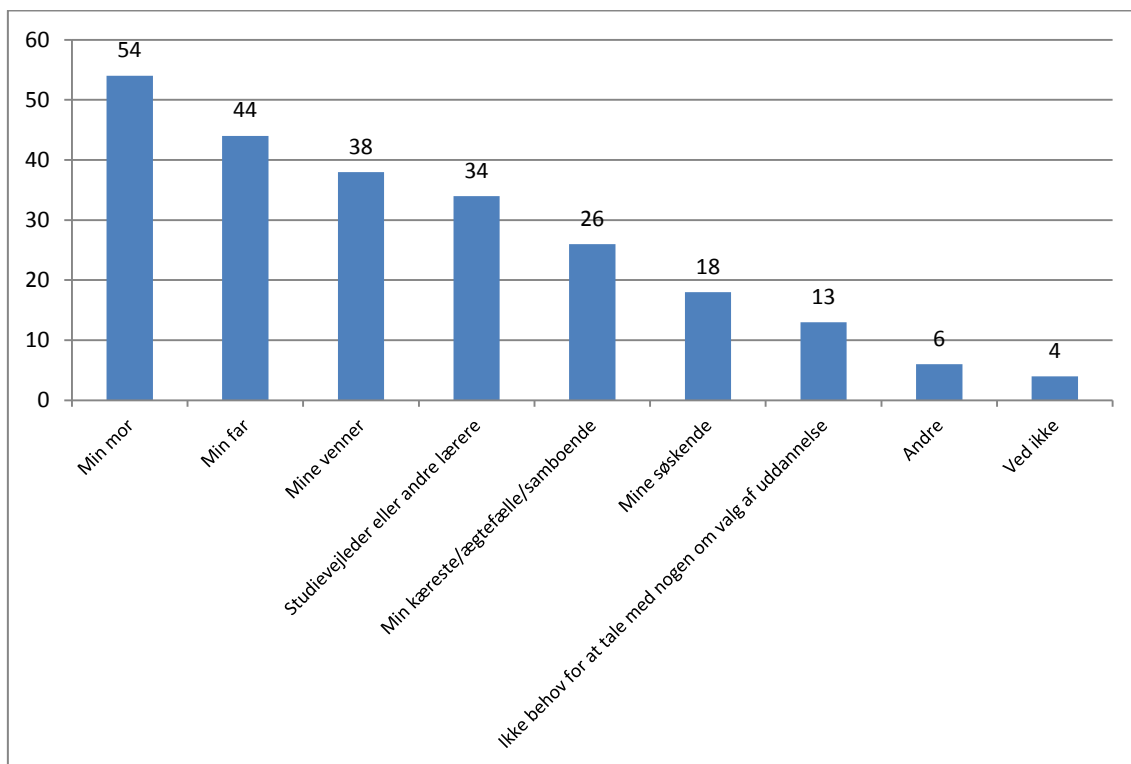
Respondentgruppens sammensætning fremgår af afsnittet "Om undersøgelsen".

| Indholdsfortegnelse | Side |
|--|-------------|
| Hvem unge drøfter uddannelse og karriere med | 3 |
| Knap hver femte vil helt sikkert være leder | 7 |
| Lederjobbet og familielivet | 10 |
| Årsager til, at man ikke vil være leder | 12 |
| Planer om at blive selvstændig | 14 |
| Udvalgte fritids-/bijob og lederambitionerne | 16 |
| Flest foretrækker et lederjob i den private sektor | 20 |
| De attraktive aspekter ved lederjobbet | 23 |
| De vigtigste kompetencer i lederjobbet | 24 |
| Karakteristik af lederjobbet | 29 |
| Faktorer, som har betydning for at blive leder | 37 |
| Knap hver tiende har toplederambitioner | 39 |
| Om undersøgelsen | 43 |

Hvem unge drøfter uddannelse og karriere med

54 procent af respondenterne svarer, at de taler eller talte med deres mor om valg af uddannelse. 44 procent svarer, at de ville eller taler med deres far om valg af uddannelse.

Figur 1. Når du tænker på valg af uddannelse, hvem vil du da tale med/hvem talte du med i forbindelse med valg af uddannelse? Mulighed for flere svar. Procent.



Kvinderne taler med flere om valg af uddannelse end mænd

Generelt taler kvinder med flere om valg af uddannelse end mænd. 17 procent af mændene mod ni procent af kvinderne svarer, at de ikke har eller havde behov for at tale med nogen om valg af uddannelse.

Signifikant flere kvinder end mænd taler eller har talt med følgende om valg af uddannelse:

- Deres mor
- Deres venner
- Studievejleder eller andre lærere
- Deres kæreste/ægtefælle/samboende

Når det gælder mændene, er der stort set lige mange, der taler med eller har talt med deres far som deres mor om valg af uddannelse.

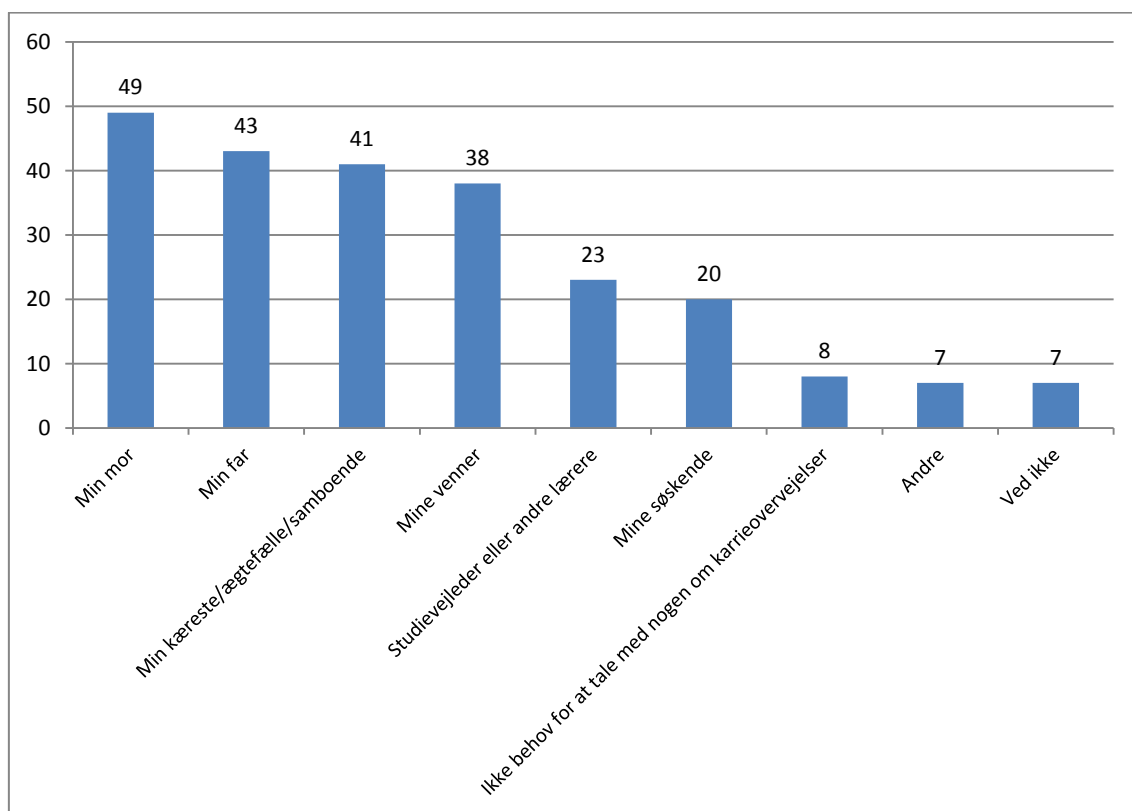
Tabel 1. Når du tænker på valg af uddannelse, hvem vil du da tale med/hvem talte du med i forbindelse med valg af uddannelse? Mulighed for flere svar. Fordelt på køn.

| Procent | Kvinder | Mænd |
|--|---------|------|
| Min mor | 63 | 44 |
| Min far | 46 | 42 |
| Mine venner | 45 | 30 |
| Studievejleder eller andre lærere | 37 | 32 |
| Min kæreste/ægtefælle/samboende | 34 | 19 |
| Mine søskende | 20 | 17 |
| Andre | 6 | 6 |
| Ved ikke | 1 | 6 |
| Har/havde ikke behov for at tale med nogen om valg af uddannelse | 9 | 17 |

Flest unge kvinder taler med deres mor om deres karriere

Også når det gælder karriereovervejelser taler flest unge kvinder med deres mor. Her er det dog mindre markant, end når det gælder valg af karriere, og der er betydelig forskel på kvinder og mænd.

Figur 2. Når du tænker på din karriere, hvem vil du da tale med/hvem talte du med i forbindelse med dine overvejelser om din karriere? Procent.



Kvinderne taler også med flere om deres karriereovervejelser end mænd

12 procent af mændene mod fem procent af kvinderne svarer, at de ikke har eller havde behov for at tale med nogen om valg af karriere.

Signifikant flere kvinder end mænd taler eller har talt med følgende om valg af karriere:

- Deres mor
- Deres far
- Deres kæreste/ægtefælle/samboende
- Deres venner

Når det gælder mændene, er der også her stort set lige mange, der taler med eller har talt med deres far som deres mor om deres karriereovervejelser.

Tabel 2. Når du tænker på din karriere, hvem vil du da tale med/hvem talte du med i forbindelse med dine overvejelser om din karriere? Fordelt på køn.

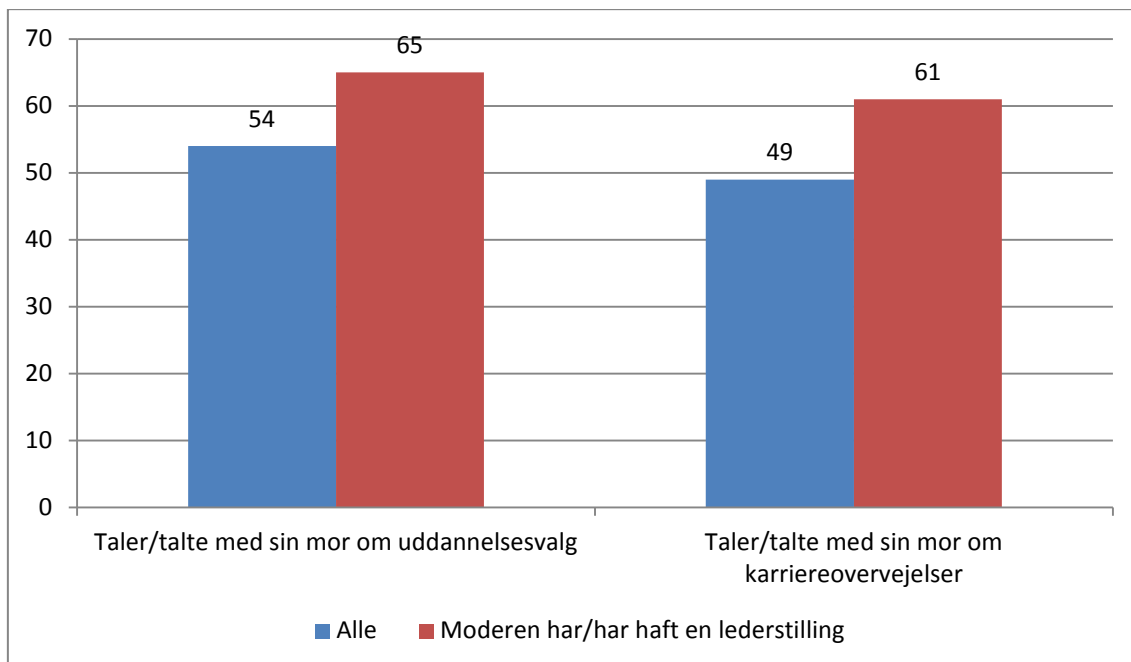
| Procent | Kvinder | Mænd |
|---|---------|------|
| Min mor | 60 | 37 |
| Min far | 47 | 39 |
| Min kæreste/ægtefælle/samboende | 51 | 31 |
| Mine venner | 43 | 33 |
| Studievejleder eller andre lærere | 22 | 25 |
| Mine søskende | 22 | 17 |
| Andre | 7 | 6 |
| Ved ikke | 3 | 10 |
| Har/havde ikke behov for at tale med nogen om mine overvejelser om min karriere | 5 | 12 |

Betydningen af, at moren eller faren er ledere

Flere unge taler med deres mor eller far om valg af uddannelse og karriere, hvis deres mor eller far har eller har haft en lederstilling.

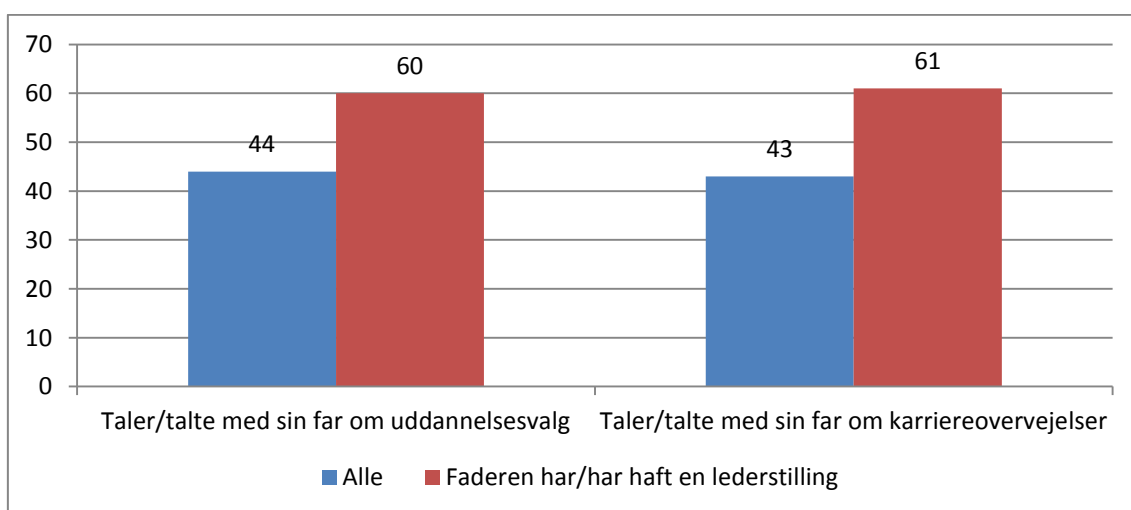
65 procent af respondenterne taler med eller har talt med deres mor om valg af uddannelse, hvis moderen har en lederstilling mod 54 procent generelt. 61 procent af respondenterne taler med eller har talt med deres mor om deres karriereovervejelser, hvis moderen har en lederstilling mod 49 procent generelt.

Figur 3. Taler/taler med moderen om valg af uddannelse og karriereovervejelser. Total og fordelt på om moren har/har haft en lederstilling. Procent.



60 procent af respondenterne taler med eller har talt med deres far om valg af uddannelse, hvis faderen har en lederstilling mod 44 procent generelt. 61 procent af respondenterne taler med eller har talt med deres far om deres karriereovervejelser, hvis faderen har en lederstilling mod 43 procent generelt.

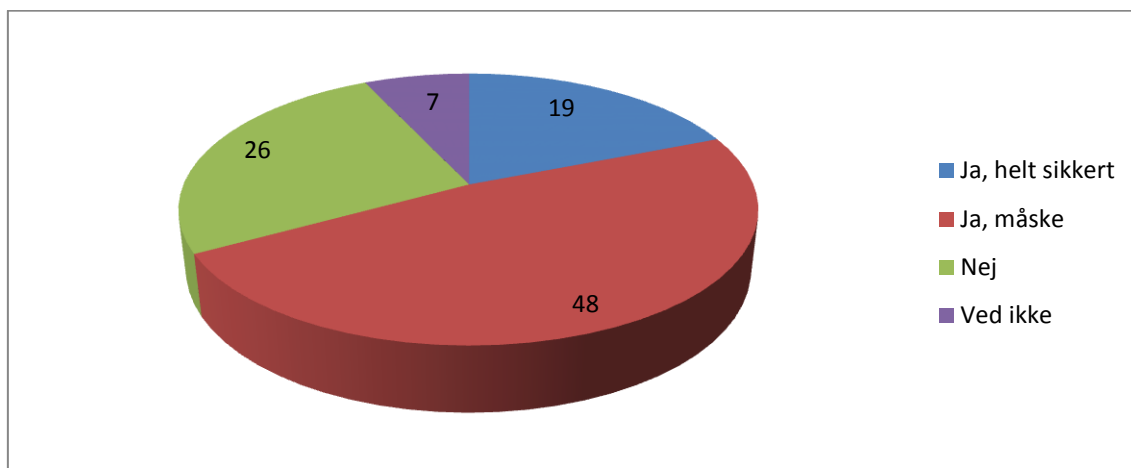
Figur 4. Taler/taler med faderen om valg af uddannelse og karriereovervejelser. Total og fordelt på om faren har/har haft en lederstilling. Procent.



Knap hver femte vil helt sikkert være leder

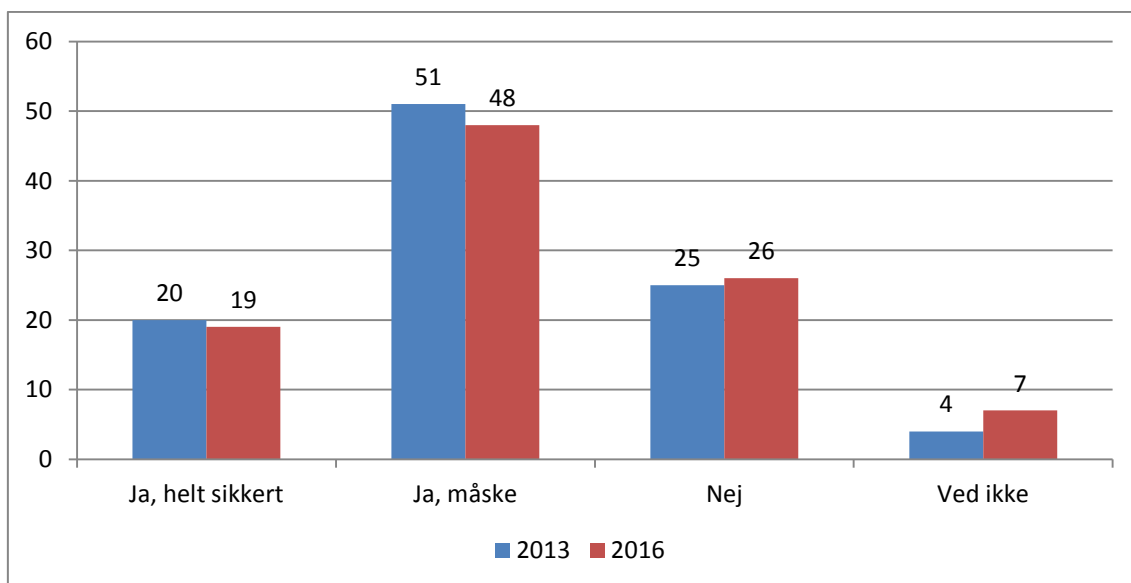
19 procent svarer, at de er helt sikre på, at de vil være leder på et tidspunkt. Knap halvdelen svarer måske hertil. 26 procent har ingen ambitioner om at blive leder.

Figur 5. Er det din ambition at blive leder på et tidspunkt? Procent.



Sammenlignet med en tilsvarende undersøgelse gennemført i oktober 2013 er der ikke sket ændringer i, hvor stor en andel blandt unge i aldersgruppen 18-30 år¹, som har lederambitioner.

Figur 6. Er det din ambition at blive leder på et tidspunkt? 2013 og 2016. Procent.



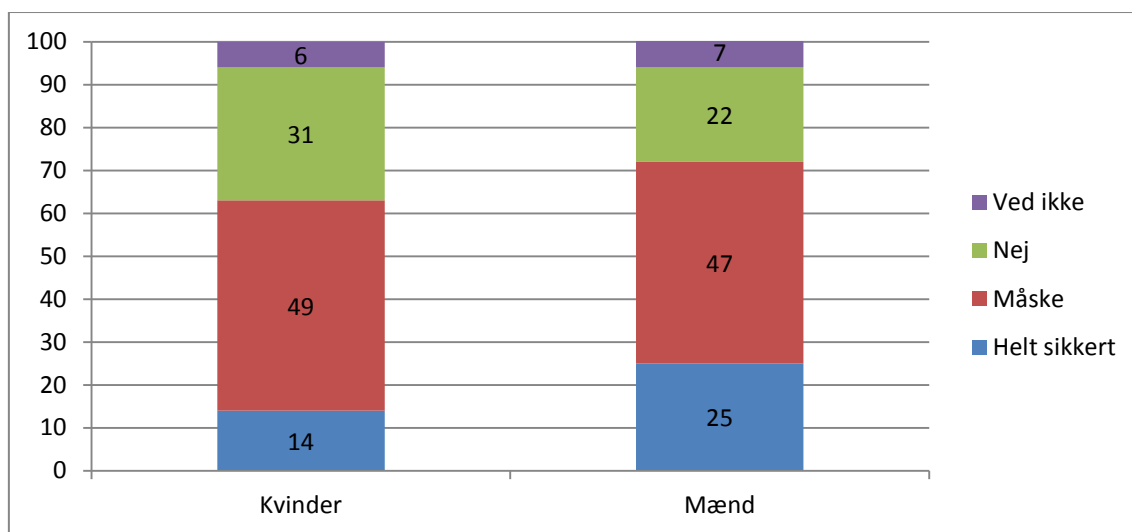
¹ Sammenligningen med undersøgelsen gennemført i oktober 2013 er med den del af aldersgruppen, som var i alderen 18-30 år.

Flere mænd end kvinder har lederambitioner

25 procent af mændene mod 14 procent af kvinderne er helt sikre på, at de vil være ledere på et tidspunkt. Lige mange mænd og kvinder svarer måske, mens 31 procent af kvinderne mod 22 procent af mændene ikke har ambitioner om at blive leder.

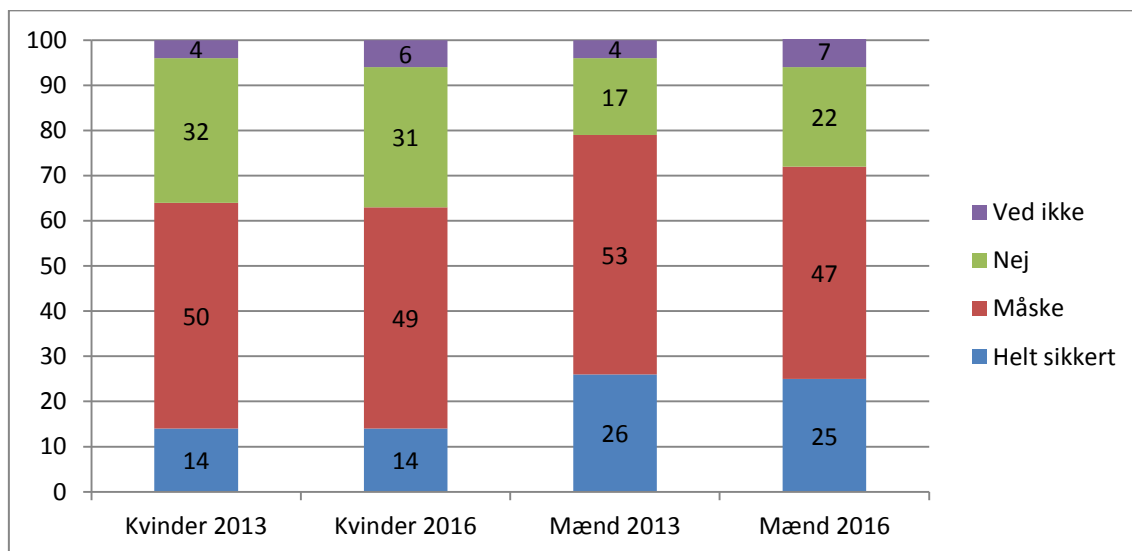
Bemærk, at der således er forholdsvis kvinder (N=73) i denne undersøgelse, som helt sikkert vil være ledere.

Figur 7. Er det din ambition at blive leder på et tidspunkt? Fordelt på køn. Procent.



Sammenlignet med undersøgelsen i 2013 er der ingen forskel blandt kvinderne. Blandt mændene svarer flere nej i denne undersøgelse end i undersøgelsen fra 2013, og færre svarer måske i denne undersøgelse end i undersøgelsen fra 2013.

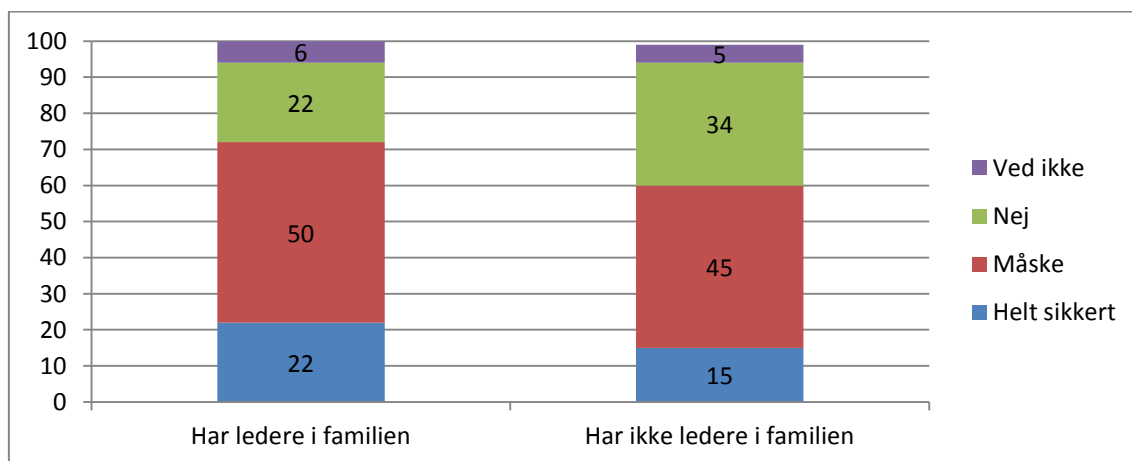
Figur 8. Er det din ambition at blive leder på et tidspunkt? Fordelt på køn. 2013 og 2016. Procent.



Lederambitioner arves i et vist omfang

Blandt de respondenter, som har ledere i familien, er 22 procent sikre på, at de på et tidspunkt vil være ledere, og 50 procent vil måske være det. Blandt de respondenter, som ikke har ledere i familien, vil 15 procent helt sikkert være ledere, og 45 procent vil måske være det.

Figur 9. Er det din ambition at blive leder på et tidspunkt? Fordelt på, om man har ledere i familien. Procent.



Sammenligner man kvinders og mænds ambitioner om at blive ledere med, om de er i familie med nuværende og tidligere ledere eller ikke er, er der fortsat betydelig forskel mellem, hvor mange kvinder og mænd der helt sikkert vil være ledere.

Blandt respondenter med ledere i familien er 29 procent af mændene mod 17 procent af kvinderne helt sikre på, at de vil være ledere.

Tabel 3. Er det din ambition at blive leder på et tidspunkt? Respondenter med ledere i familien fordelt på køn.

| Procent | Kvinder | Mænd |
|------------------|------------|------------|
| Ja, helt sikkert | 17 | 29 |
| Ja, måske | 52 | 47 |
| Nej | 26 | 19 |
| Ved ikke | 6 | 5 |
| Total | 100 | 100 |

Blandt respondenter uden ledere i familien er 18 procent af mændene mod ti procent af kvinderne helt sikre på, at de vil være ledere.

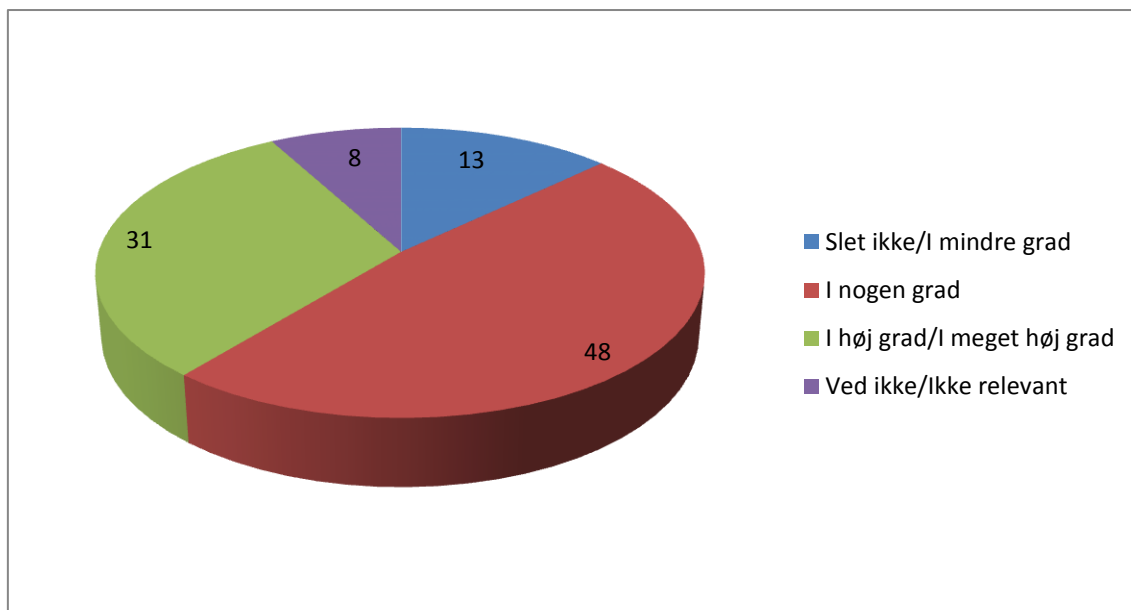
Tabel 4. Er det din ambition at blive leder på et tidspunkt? Respondenter uden ledere i familien fordelt på køn.

| Procent | Kvinder | Mænd |
|------------------|------------|------------|
| Ja, helt sikkert | 10 | 18 |
| Ja, måske | 43 | 46 |
| Nej | 40 | 26 |
| Ved ikke | 6 | 10 |
| Total | 100 | 100 |

Lederjobbet og familielivet

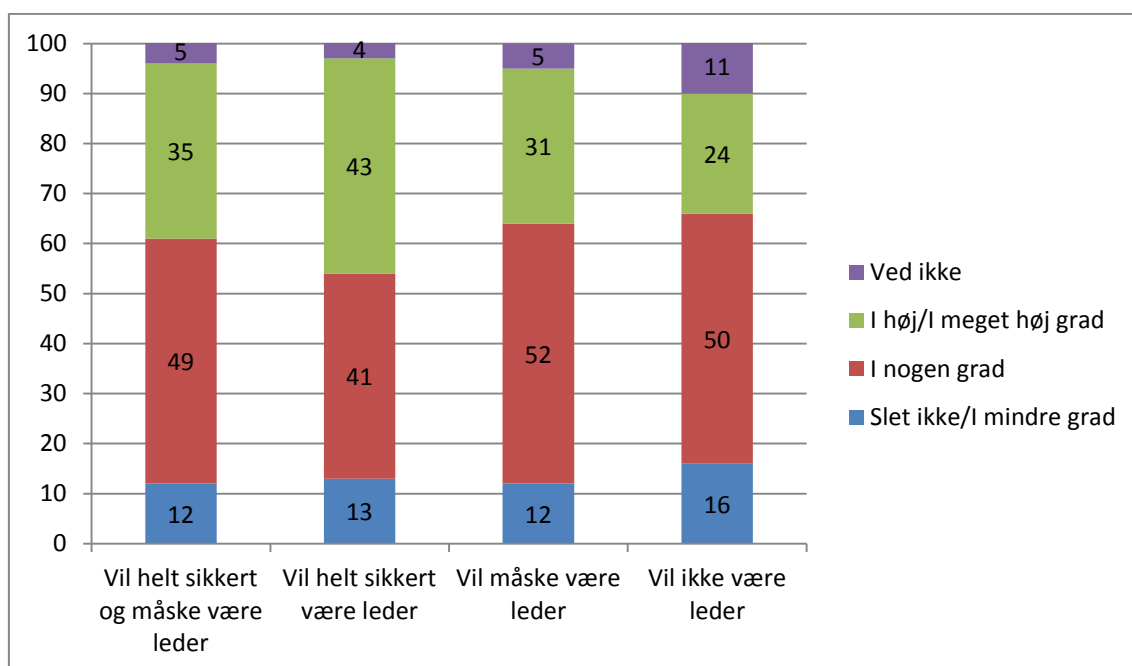
31 procent vurderer, at lederjobbet i høj eller i meget høj grad er foreneligt med et familieliv. 48 procent vurderer, at det i nogen grad er foreneligt, mens kun 13 procent vurderer, at det slet ikke eller i mindre grad er muligt at forene et lederjob med et familieliv.

Figur 10. I hvilken grad mener du, at et lederjob er foreneligt med et familieliv. Procent.



Det er nok ikke overraskende, at markant flere med lederambitioner mener, at lederjobbet kan forenes med familielivet. 43 procent, som helt sikkert vil være leder, mener, at lederjobbet i høj eller i meget høj grad kan forenes med familielivet. Det gælder 31 procent af de respondenter, som måske vil være ledere, og 24 procent af de respondenter, som ikke har lederambitioner.

Figur 11. I hvilken grad mener du, at et lederjob er foreneligt med et familieliv. Procent.



Der er ikke forskel på kvinders og mænds vurdering. Det gælder uanset lederambitionerne. Lige mange kvinder og mænd mener, at lederjobbet er foreneligt med et familieliv.

Tabel 5. Andel, som i høj eller i meget høj grad mener, at et lederjob er foreneligt med et familieliv? Fordelt på lederambitioner og køn.

| Procent | Vil helt sikkert være leder | Vil måske være leder | Vil ikke være leder |
|---------|-----------------------------|----------------------|---------------------|
| Kvinder | 45 | 32 | 24 |
| Mænd | 42 | 30 | 24 |

Derimod har det betydning, om man er i familie med ledere. Hvis man har eller har haft ledere i familien, vurderer 34 procent, at lederjobbet i høj eller i meget høj grad er foreneligt med et familieliv. Er det moren og/eller faren vurderer henholdsvis 41 og 37 procent, at lederjobbet i høj eller i meget høj grad er foreneligt med et familieliv.

Har eller har man ikke haft ledere i familien, mener 27 procent, at lederjobbet i høj eller i meget høj grad er foreneligt med et familieliv.

Tabel 6. Andel, som i høj eller i meget høj grad mener, at et lederjob er foreneligt med et familieliv? Fordelt på, om man er i familie med ledere.

| Procent | Har eller har haft ledere i familien | Faren er/har været leder | Moren er/har været leder | Ingen i familien har eller har haft et lederjob |
|-------------------------|--------------------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| Slet ikke/I mindre grad | 12 | 12 | 9 | 14 |
| I nogen grad | 48 | 45 | 47 | 49 |
| I høj/I meget høj grad | 34 | 37 | 41 | 27 |
| Ved ikke/Ikke relevant | 5 | 5 | 4 | 10 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Årsager til, at man ikke vil være leder

Blandt de respondenter, som ikke vil være ledere, svarer fire ud af ti, at det skyldes, at de ikke vil have personaleansvar.

Omkring hver tredje peger på følgende årsager:

- Det er svært at få plads til både familie- og fritidsliv, når man er leder
- Man ønsker ikke at have ansvar for økonomi og budget
- Lederjobbet giver større risiko for stress end andre job
- Man skal hele tiden stå til rådighed for sin arbejdsplads
- Lange arbejdsdage

Tabel 7. Hvad er årsagen/årsagerne til, at du ikke ønsker et lederjob? Du kan markere flere svar.

| | Procent |
|--|---------|
| Jeg ønsker ikke at have personaleansvar | 41 |
| Det er svært at få plads til både familie- og fritidsliv, når man er leder | 34 |
| Jeg ønsker ikke at have ansvar for økonomi og budget | 34 |
| Et lederjob giver større risiko for stress end andre job | 33 |
| At man hele tiden skal stå til rådighed for sin arbejdsplads | 32 |
| Et lederjob betyder lange arbejdsdage | 32 |
| Jeg ønsker ikke at skulle sige medarbejdere op | 23 |
| Mine kolleger vil betragte mig anderledes | 13 |
| Lederjobbet er ensomt | 12 |
| Lønnen er for lav i forhold til, hvor meget man skal arbejde | 7 |
| Andet | 13 |
| Ved ikke | 10 |

Kønsmæssige forskelle

Kvinderne angiver flere årsager end mænd som begrundelse for, at de ikke vil være leder. Kvinderne angiver mere end tre årsager, hvorimod mændene i gennemsnit angiver 2,5 årsager. Væsentligt flere mænd svarer "Ved ikke". Med det udgangspunkt er der følgende signifikante kønsmæssige forskelle:

Væsentligt flere kvinder end mænd peger på følgende som årsag til, at de ikke vil være leder:

- De ønsker ikke at have personaleansvar
- Det er svært at få plads til både familie- og fritidsliv, når man er leder
- De ønsker ikke at have ansvar for økonomi og budget
- Et lederjob giver større risiko for stress end andre job
- At man hele tiden skal stå til rådighed for sin arbejdsplads
- Et lederjob betyder lange arbejdsdage
- Lønnen er for lav i forhold til, hvor meget man skal arbejde

Væsentligt flere mænd end kvinder peger på følgende som årsag til, at de ikke vil være leder:

- De ønsker ikke at skulle sige medarbejdere op
- Ved ikke

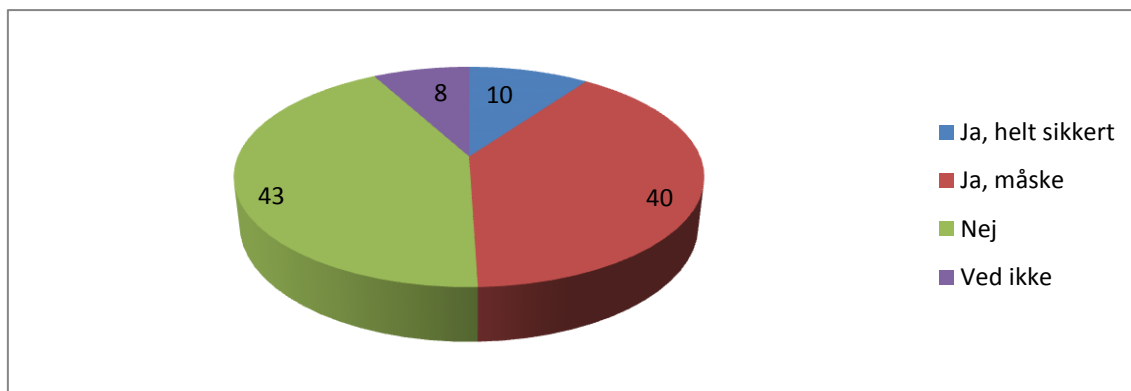
Tabel 8. Hvad er årsagen/årsagerne til, at du ikke ønsker et lederjob? Du kan markere flere svar. Fordelt på køn.

| Procent | Kvinder | Mænd |
|--|---------|------|
| Jeg ønsker ikke at have personaleansvar | 44 | 36 |
| Det er svært at få plads til både familie- og fritidsliv, når man er leder | 41 | 24 |
| Jeg ønsker ikke at have ansvar for økonomi og budget | 37 | 30 |
| Et lederjob giver større risiko for stress end andre job | 36 | 29 |
| At man hele tiden skal stå til rådighed for sin arbejdsplads | 37 | 23 |
| Et lederjob betyder lange arbejdsdage | 37 | 26 |
| Jeg ønsker ikke at skulle sige medarbejdere op | 21 | 26 |
| Lønnen er for lav i forhold til, hvor meget man skal arbejde | 10 | 3 |
| Ved ikke | 7 | 16 |

Planer om at blive selvstændig

Hvor knap hver femte procent helt sikkert har lederambitioner, er det kun hver tiende, som helt sikkert har planer om at starte selvstændig virksomhed på et tidspunkt. Fire ud ti svarer måske på spørgsmålet, mens 43 procent ikke har planer om at starte selvstændig virksomhed.

Figur 12. Har du planer om at blive selvstændig erhvervsdrivende på et tidspunkt? Procent.

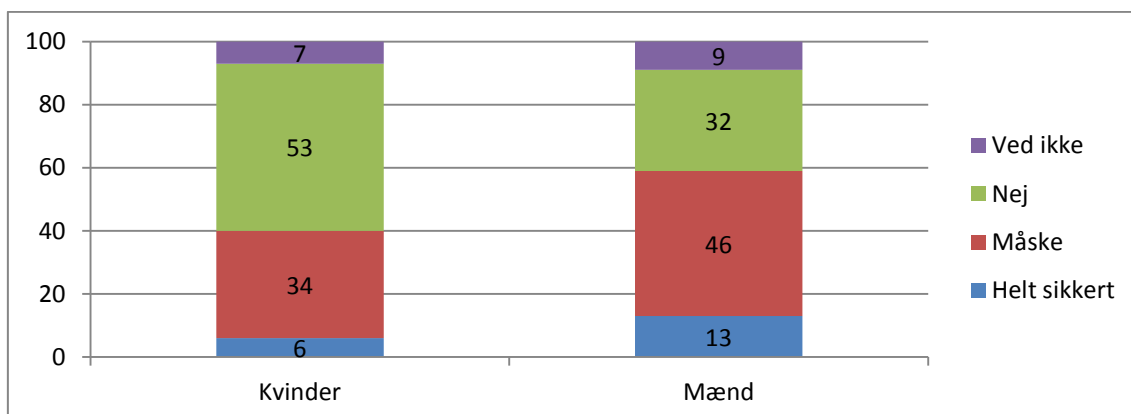


Flere mænd end kvinder har planer om at starte selvstændig virksomhed

Også når det gælder planer om at starte selvstændig virksomhed, har flere mænd end kvinder planer herom.

13 procent af mændene mod seks procent af kvinderne er helt sikre på, at de vil være selvstændige på et tidspunkt. 46 procent af mændene mod 34 procent af kvinderne svarer måske hertil. Over halvdelen af kvinderne mod hver tredje mand svarer nej.

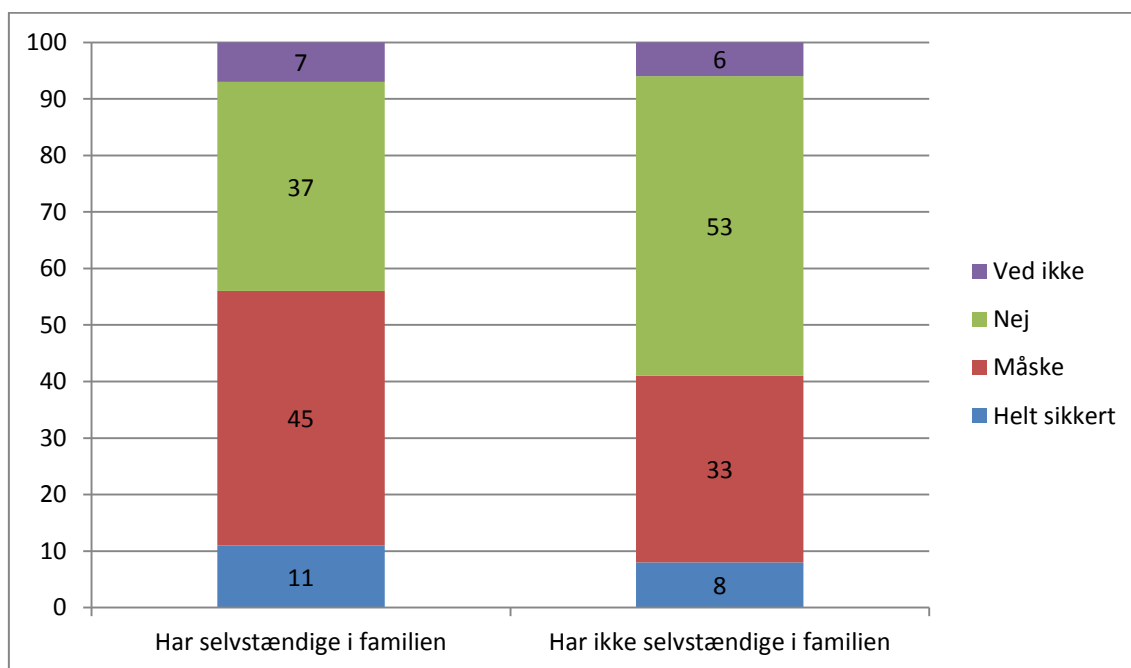
Figur 13. Har du planer om at blive selvstændig erhvervsdrivende på et tidspunkt? Fordelt på køn. Procent.



Også planer om at blive selvstændig arves i et vist omfang

Blandt de respondenter, som er i familie med selvstændige, har 11 procent helt sikkert planer om at blive selvstændig, og 45 procent har det måske, mens otte procent uden selvstændige i familien helt sikkert har planer herom, og 33 procent måske har det.

Figur 14. Har du planer om at blive selvstændig erhvervsdrivende på et tidspunkt? Fordelt på, om man er i familie med selvstændige. Procent.



Sammenligner man kvinders og mænds planer om at starte selvstændig virksomhed med, om de er i familie med nuværende og tidligere selvstændige erhvervsdrivende eller ikke er, er der fortsat betydelig forskel mellem, hvor mange kvinder og mænd der helt sikkert har planer om at blive selvstændig erhvervsdrivende.

Blandt respondenter med selvstændige i familien har 15 procent af mændene mod otte procent af kvinderne helt sikkert planer om at blive selvstændig på et tidspunkt.

Tabel 9. Har du planer om at blive selvstændig erhvervsdrivende på et tidspunkt? Respondenter med selvstændige i familien fordelt på køn.

| Procent | Kvinder | Mænd |
|------------------|------------|------------|
| Ja, helt sikkert | 8 | 15 |
| Ja, måske | 40 | 51 |
| Nej | 46 | 26 |
| Ved ikke | 6 | 8 |
| Total | 100 | 100 |

Blandt respondenter uden selvstændige i familien har 11 procent af mændene mod fire procent af kvinderne helt sikkert planer om at blive selvstændige.

Table 10. Har du planer om at blive selvstændig på et tidspunkt? Respondenter uden selvstændige i familien fordelt på køn.

| Procent | Kvinder | Mænd |
|------------------|------------|------------|
| Ja, helt sikkert | 4 | 11 |
| Ja, måske | 27 | 40 |
| Nej | 61 | 39 |
| Ved ikke | 9 | 10 |
| Total | 100 | 100 |

Leder eller selvstændig

Blandt de respondenter, som har svaret ja og måske til, om de har lederambitioner og planer om at blive selvstændig, vil de fleste foretrække at blive selvstændig erhvervsdrivende. Det gælder både kvinder og mænd. Flere kvinder end mænd ville dog foretrække at bliver leder.

Table 11. Vil du foretrække at blive leder eller blive selvstændig erhvervsdrivende?

| Procent | Alle | Kvinder | Mænd |
|--|------------|------------|------------|
| Jeg vil foretrække at blive leder | 31 | 35 | 29 |
| Jeg vil foretrække at blive selvstændig erhvervsdrivende | 45 | 44 | 45 |
| Jeg vil lige så gerne være leder som selvstændig | 24 | 21 | 26 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Udvalgte fritids-/bjob og lederambitionerne

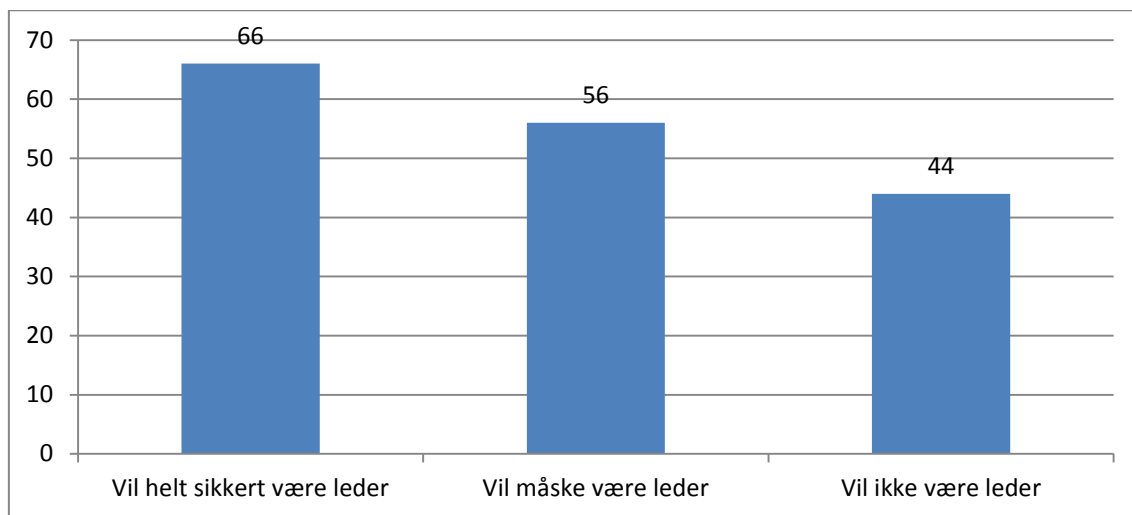
Respondenterne har svaret på, om de har eller har haft et af flere af nogle udvalgte fritids-/bjob.

Table 12. Har eller har du på et tidspunkt haft et eller flere af følgende fritids-/bjob? Mulighed for flere svar.

| Procent | Procent |
|--|------------|
| Ja, i alt | 54 |
| <i>Elevrådsformand, elevrådsmedlem eller lignende</i> | 23 |
| <i>Sportstræner/Leder i en idrætsorganisation</i> | 17 |
| <i>Nøglebærer eller lignende (fx i et supermarked)</i> | 17 |
| <i>Bestyrelsesmedlem i en forening eller lignende</i> | 16 |
| <i>Formand for en forening eller lignende</i> | 7 |
| <i>Politisk arbejde</i> | 6 |
| <i>Frivillig leder i en humanitær organisation</i> | 5 |
| <i>Spejderleder</i> | 5 |
| Ingen af disse | 46 |
| Total | 100 |

Blandt respondenter, som helt sikkert vil være ledere, har 66 procent mindst et af disse fritidsjob. Det gælder 56 procent af de respondenter, som måske vil være ledere, og 44 procent af dem, som ikke vil være ledere.

Figur 15. Sammenligning mellem om man haft mindst et af de fritidsjob, som fremgår af tabel 12 og lederambitionerne. Procent.



Bortset fra om man har været spejderleder, er det en klar sammenhæng mellem lederambitionerne, og om man har haft et eller flere af disse bijob.

Signifikant flere blandt de respondenter, som helt sikkert vil være ledere, er eller har været

- elevrådsformand, elverrådsmedlem eller lignende
- bestyrelsesmedlem i en forening eller lignende
- sportstræner/Leder i en idrætsorganisation
- nøglebærer eller lignende (fx i et supermarked)
- formand for en forening eller lignende
- politisk arbejde
- frivillig leder i en humanitær organisation

Tabel 13. Andel som har eller har haft et af fritidsjobbene i tabel 12 sammenholdt med lederambitionerne.

| Procent | Vil helt sikkert være leder | Vil måske være leder | Vil ikke være leder |
|---|-----------------------------|----------------------|---------------------|
| Elevrådsformand, elverrådsmedlem eller lignende | 35 | 23 | 14 |
| Bestyrelsesmedlem i en forening eller lignende | 25 | 16 | 11 |
| Sportstræner/Leder i en idrætsorganisation | 24 | 17 | 13 |
| Nøglebærer eller lignende (fx i et supermarked) | 24 | 16 | 13 |
| Formand for en forening eller lignende | 15 | 5 | 5 |
| Politisk arbejde | 11 | 4 | 4 |
| Frivillig leder i en humanitær organisation | 11 | 4 | 4 |

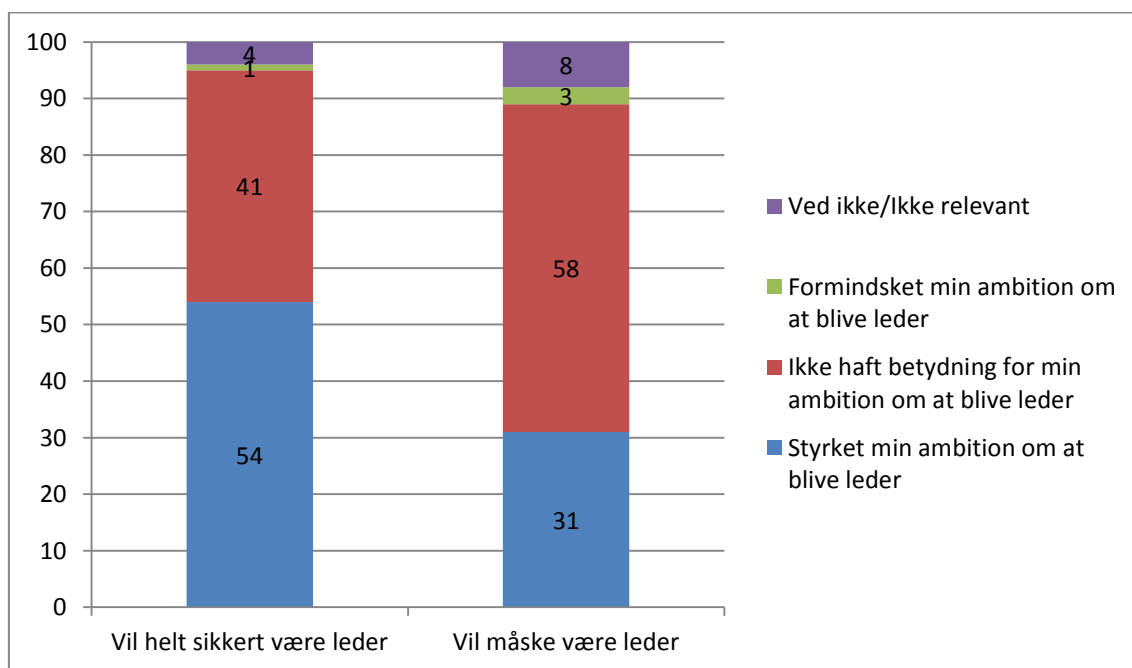
Knap fire ud af ti med lederambitioner, som har haft et eller flere af disse fritidsjob, svarer, at det har styrket deres ambition om at blive leder.

Tabel 14. Har det/de fritidsjob haft betydning for din ambition om at blive leder på et tidspunkt?

| | Procent |
|---|------------|
| Ja, det har styrket min ambition om at blive leder | 38 |
| Nej, det har ikke haft betydning for min ambition om at blive leder | 53 |
| Ja, det har formindsket min ambition om at blive leder | 2 |
| Ved ikke/Ikke relevant | 7 |
| Total | 100 |

Det gælder især de respondenter, som helt sikkert vil være leder. Her er det 54 procent, som svarer, at jobbet har styrket deres lederambitioner.

Figur 16. Har det/de fritidsjob haft betydning for din ambition om at blive leder på et tidspunkt? Vil helt sikkert være leder sammenholdt med, om man helt sikkert eller måske vil være leder. Procent.



46 procent, som har haft mindst et af disse fritidsjob, vurderer, at det har styrket deres muligheder for at blive leder. Også her gælder, at markant flere, som helt sikkert vil være leder, vurderer, at fritidsjobbet helt sikkert har styrket mulighederne. Det gælder 58 procent af de respondenter, som helt sikkert vil være leder mod 41 procent af dem, som måske vil være leder.

Tabel 15. Vurderer du, at det/de fritidsjob, du har eller har haft, styrker eller mindsker dine muligheder for at blive leder?

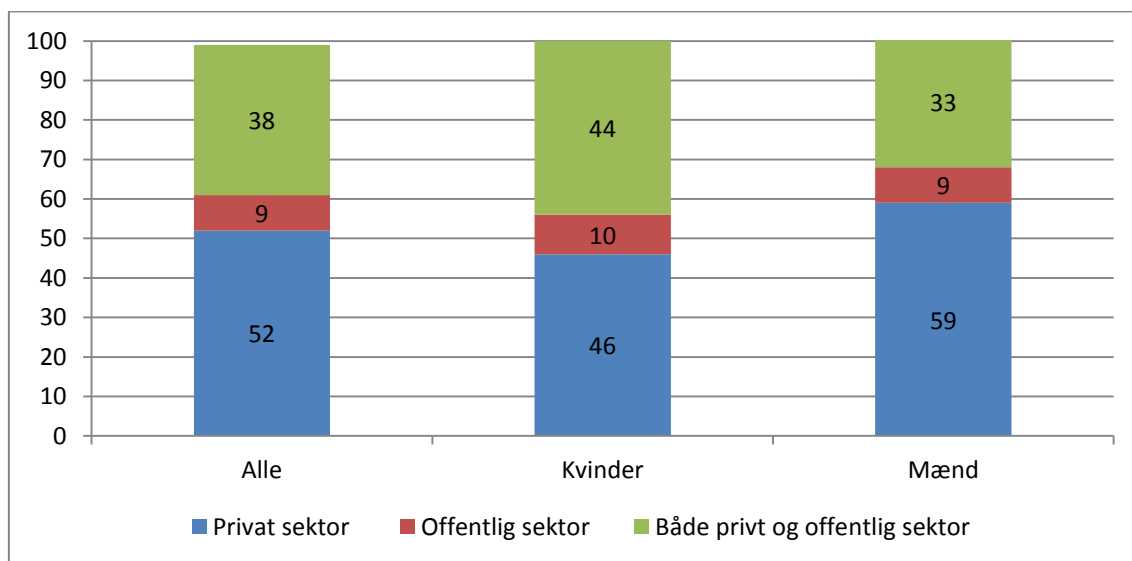
| Procent | Vil helt sikkert/vil måske være leder | Vil helt sikkert være leder | Vil måske være leder |
|--|--|------------------------------------|-----------------------------|
| Det har styrket mine muligheder for at blive leder | 46 | 58 | 41 |
| Det har ikke haft betydning for mine muligheder for at blive leder | 41 | 33 | 45 |
| Det har formindsket mine muligheder for at blive leder | 2 | 1 | 2 |
| Ved ikke/Ikke relevant | 11 | 8 | 12 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Flest foretrækker et lederjob i den private sektor

Over halvdelen med lederambitioner foretrækker et lederjob i den private sektor. Knap fire ud ti svarer, at det både kan være i den private og den offentlige sektor. Knap hver tiende foretrækker et lederjob i den offentlige sektor.

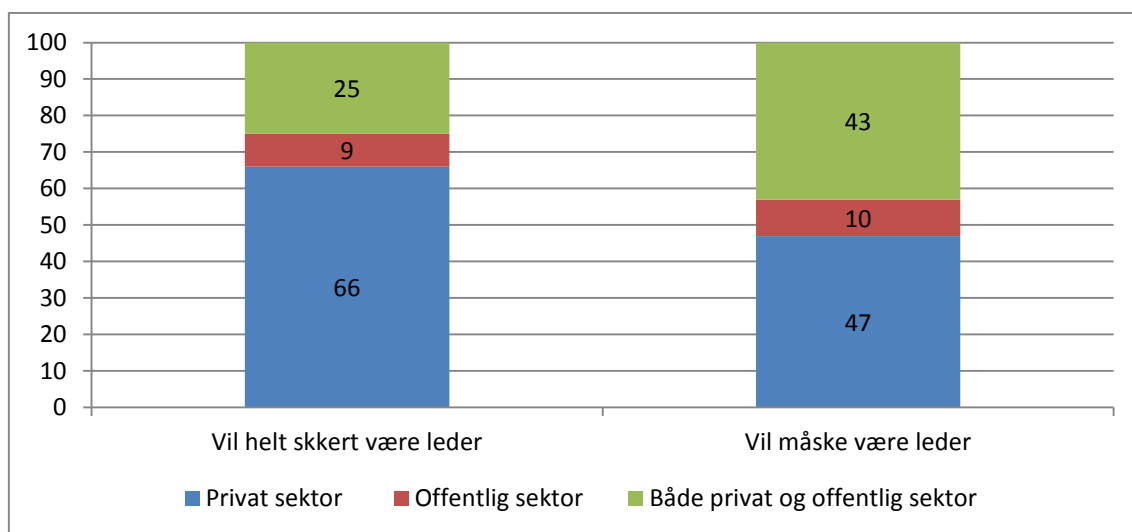
Væsentligt flere mænd end kvinder foretrækker den private sektor, mens væsentligt flere kvinder end mænd svarer, at det både kan være i den private og den offentlige sektor.

Figur 17. Vil du foretrække et lederjob i den private eller den offentlige sektor? Total og fordelt på køn. Procent.



Vil man helt sikkert være leder, foretrækker 66 procent den private sektor mod 47 procent blandt de respondenter, som måske vil være leder.

Figur 18. Vil du foretrække et lederjob i den private eller den offentlige sektor? Fordelt lederambitioner. Procent.



Årsager til at foretrække den private frem for den offentlige sektor

Blandt de respondenter med lederambitioner, som foretrækker den private sektor, svarer mere end syv ud af ti, at det i høj grad skyldes, at beslutningsprocesserne i den offentlige sektor går langsommere sammenlignet med den private sektor.

To ud af tre svarer, at det skyldes, at lønnen er bedre i den private sektor end i den offentlige sektor, og at mulighederne for at gøre karriere er bedre i den private sektor end i den offentlige sektor.

Tabel 16. I hvilken grad er følgende årsagen til, at du foretrækker et lederjob i den private sektor frem for den offentlige sektor?

| Procent | Slet ikke/ I mindre grad | I nogen grad | I høj/ I meget høj grad | Ved ikke/Ikke relevant | Total |
|--|--------------------------------|--------------------|-------------------------------|------------------------------|------------|
| Beslutningsprocesserne i den offentlige sektor går langsommere sammenlignet med den private sektor | 4 | 18 | 70 | 7 | 100 |
| Lønnen er bedre i den private sektor end i den offentlige sektor | 6 | 22 | 66 | 6 | 100 |
| Mulighederne for at gøre karriere er bedre i den private sektor end i den offentlige | 6 | 22 | 66 | 6 | 100 |
| Der er for meget bureaukrati i den offentlige sektor sammenlignet med den private sektor | 4 | 25 | 59 | 13 | 100 |
| Min personlighed matcher bedre et lederjob i den private sektor end i den offentlige sektor | 10 | 20 | 58 | 12 | 100 |
| Der skal tages for mange politiske hensyn i den offentlige sektor end i den private sektor | 10 | 21 | 57 | 12 | 100 |
| Min uddannelse er primært rettet mod et lederjob i den private sektor | 20 | 19 | 47 | 14 | 100 |

Der er meget få respondenter (N=65), som foretrækker et lederjob i den offentlige sektor frem for den private sektor. Svarene på årsagen hertil er derfor primært medtaget for fuldstændighedens skyld og skal derfor tolkes med betydelig varsomhed.

Over halvdelen svarer, at det i høj eller i meget høj grad skyldes, at mulighederne for at få indflydelse på løsningen af vigtige samfundsopgaver er bedre i den offentlige sektor end i den private sektor.

Tabel 17. I hvilken grad er følgende årsagen til, at du foretrækker et lederjob i den offentlige sektor frem for den private sektor?

| Procent | Slet ikke/ I mindre grad | I nogen grad | I høj/ I meget høj grad | Ved ikke/ ikke relevant | Total |
|--|--------------------------------|--------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------|
| Mulighederne for at få indflydelse på løsningen af vigtige samfundsopgaver er bedre i den offentlige sektor end i den private sektor | 11 | 27 | 53 | 9 | 100 |
| Min personlighed matcher bedre et lederjob i den offentlige sektor end i den private sektor | 6 | 31 | 49 | 14 | 100 |
| Min uddannelse er primært rettet mod et lederjob i den offentlige sektor | 18 | 23 | 49 | 10 | 100 |
| Den offentlige sektor er i højere grad politisk præget end den private sektor | 13 | 34 | 31 | 21 | 100 |
| Mulighederne for at gøre karriere er bedre i den offentlige sektor end i den private sektor | 30 | 28 | 30 | 12 | 100 |
| Beslutningsprocesserne i den offentlige sektor går hurtigere end i den private sektor | 40 | 28 | 20 | 11 | 100 |
| Lønnen er bedre i den offentlige sektor end i den private sektor | 57 | 19 | 14 | 10 | 100 |

De attraktive aspekter ved lederjobbet

Blandt respondenter med lederambitioner peger mere end 35 procent på

- god løn
- personlige udfordringer
- faglige udfordringer
- ansvar
- indflydelse

Signifikante forskelle mellem kvinder og mænd

Dette dækker imidlertid over betydelige kønsmæssige forskelle. Signifikant flere kvinder end mænd finder, at

- faglige udfordringer
- stor frihed til selv at tilrettelægge arbejdsdag og arbejdstid
- indflydelse
- ansvar

er blandt de attraktive aspekter ved lederjobbet

Signifikant flere mænd end kvinder finder, at

- god løn er et attraktivt aspekt ved lederjobbet

Tabel 18. Hvilke af følgende aspekter finder du mest attraktivt ved lederjobbet? Du bedes markere tre svar.

| Procent | Alle | Kvinder | Mænd |
|--|------|---------|------|
| God løn | 44 | 38 | 50 |
| Personlige udfordringer | 39 | 41 | 37 |
| Ansvar | 38 | 42 | 34 |
| Faglige udfordringer | 36 | 39 | 34 |
| Indflydelse | 36 | 39 | 33 |
| Stor frihed til selv at tilrettelægge arbejdsdag og arbejdstid | 29 | 32 | 26 |
| Frihed i opgaveløsningen | 17 | 16 | 18 |
| At lede medarbejdere | 17 | 16 | 19 |
| Afvekslende job | 14 | 14 | 14 |
| Anerkendelse | 14 | 12 | 16 |
| Status på arbejdspladsen | 5 | 3 | 7 |
| Status blandt venner og familie | 5 | 4 | 6 |
| Ved ikke | 2 | 2 | 2 |

De vigtigste kompetencer i lederjobbet

Blandt unge med lederambitioner peger de fleste på, at evnen til at

- inspirere og motivere
- tage ansvar
- kommunikere
- træffe beslutninger
- skabe trivsel og arbejdsglæde

er de vigtigste kompetencer i et lederjob

Tablet 19. Hvilke af følgende kompetencer vurderer du er de vigtigste i et lederjob? Du kan markere op til otte svar.

| Procent | Vil helt sikkert eller måske være leder |
|---|---|
| Evnen til at inspirere og motivere | 47 |
| Evnen til at tage ansvar | 46 |
| Evnen til at kommunikere | 45 |
| Evnen til at træffe beslutninger | 44 |
| Evnen til at skabe trivsel og arbejdsglæde | 40 |
| Evnen til at skabe samarbejde og dialog | 35 |
| Evnen til at skabe resultater | 32 |
| Evnen til at løse konflikter | 29 |
| Evnen til at uddelegere opgaver | 28 |
| Evnen til at løse problemer | 28 |
| Evnen til at give og modtage feedback | 28 |
| Faglig indsigt og viden | 25 |
| Evnen til at sætte mål og rammer | 24 |
| Evnen til at tænke og handle strategisk | 23 |
| Evnen til at planlægge og følge op på opgaver | 22 |
| Evnen til at fungere som "bindeled" mellem medarbejderne og den øverste ledelse | 21 |
| Evnen til løbende kompetenceudvikling af ens medarbejdere | 19 |
| Evnen til at formulere vision og retning | 15 |
| Evnen til at gennemføre forandringer | 13 |
| Kreative og innovative evner | 13 |
| At man er udadvendt | 12 |
| At man er robust | 12 |
| Evnen til at formidle virksomhedens holdninger og værdier | 9 |
| Ledelseserfaring | 7 |
| Evnen til at være ambassadør for virksomheden | 6 |
| Ved ikke | 4 |

Forskelle i vurderingen i forhold til lederambitionerne

Signifikant flere blandt dem, som helt sikkert vil være ledere, peger på følgende kompetencer:

- Evnen til at tænke og handle strategisk
- Evnen til at sætte mål og rammer
- Evnen til at skabe resultater
- Evnen til at løse problemer
- Evnen til at tage ansvar
- Evnen til at gennemføre forandringer
- Evnen til at uddelegere opgaver

Signifikant flere blandt dem, som måske vil være leder peger på følgende kompetencer:

- Evnen til at skabe trivsel og arbejdsglæde
- Evnen til at skabe samarbejde og dialog
- Faglig indsigt og viden

Tabel 20. Hvilke af følgende kompetencer vurderer du er de vigtigste i et lederjob? Du kan markere op til otte svar. Fordelt på lederambitioner.

| Procent | Ja, helt sikkert | Ja, måske |
|--|------------------|-----------|
| Evnen til at tage ansvar | 51 | 44 |
| Evnen til at skabe resultater | 39 | 30 |
| Evnen til at skabe trivsel og arbejdsglæde | 34 | 43 |
| Evnen til at løse problemer | 33 | 26 |
| Evnen til at uddelegere opgaver | 32 | 26 |
| Evnen til at sætte mål og rammer | 28 | 22 |
| Evnen til at skabe samarbejde og dialog | 27 | 38 |
| Evnen til at tænke og handle strategisk | 26 | 21 |
| Faglig indsigt og viden | 22 | 27 |
| Evnen til at gennemføre forandringer | 18 | 11 |

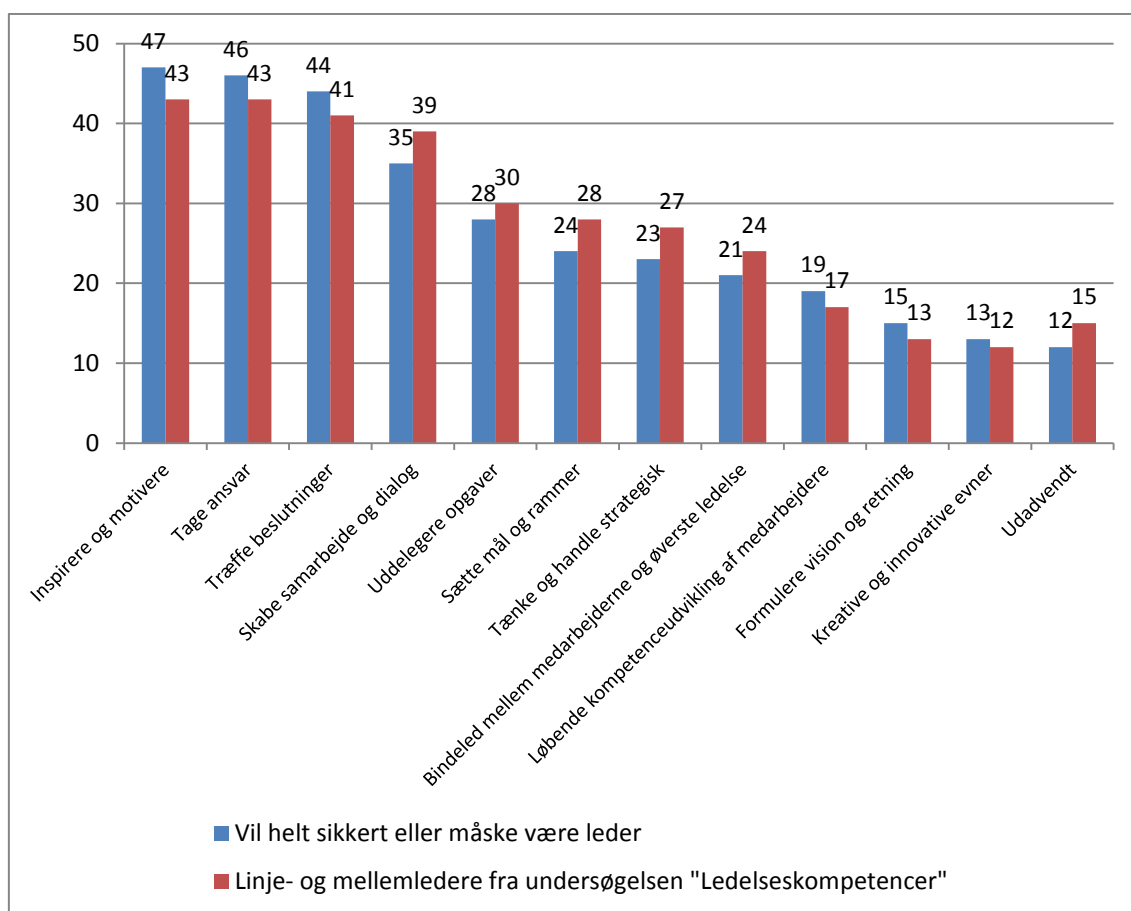
De unges vurdering sammenholdt med lederes svar

Sammenholder man de unges vurdering med svarene fra linje- og mellemledere² i undersøgelsen "Ledelseskompeterer og skandinavisk ledelsesstil", er der både ligheder og forskelle.

Lederne i den undersøgelse svarede på, hvad der var de otte vigtigste kompetencer i deres nuværende lederjob.

Der er sammenfald i vurderingen mellem de unge i denne undersøgelse og ledere fra undersøgelsen "Ledelseskompeterer og skandinavisk ledelsesstil", når det gælder 12 ud af de 24 kompetencer.

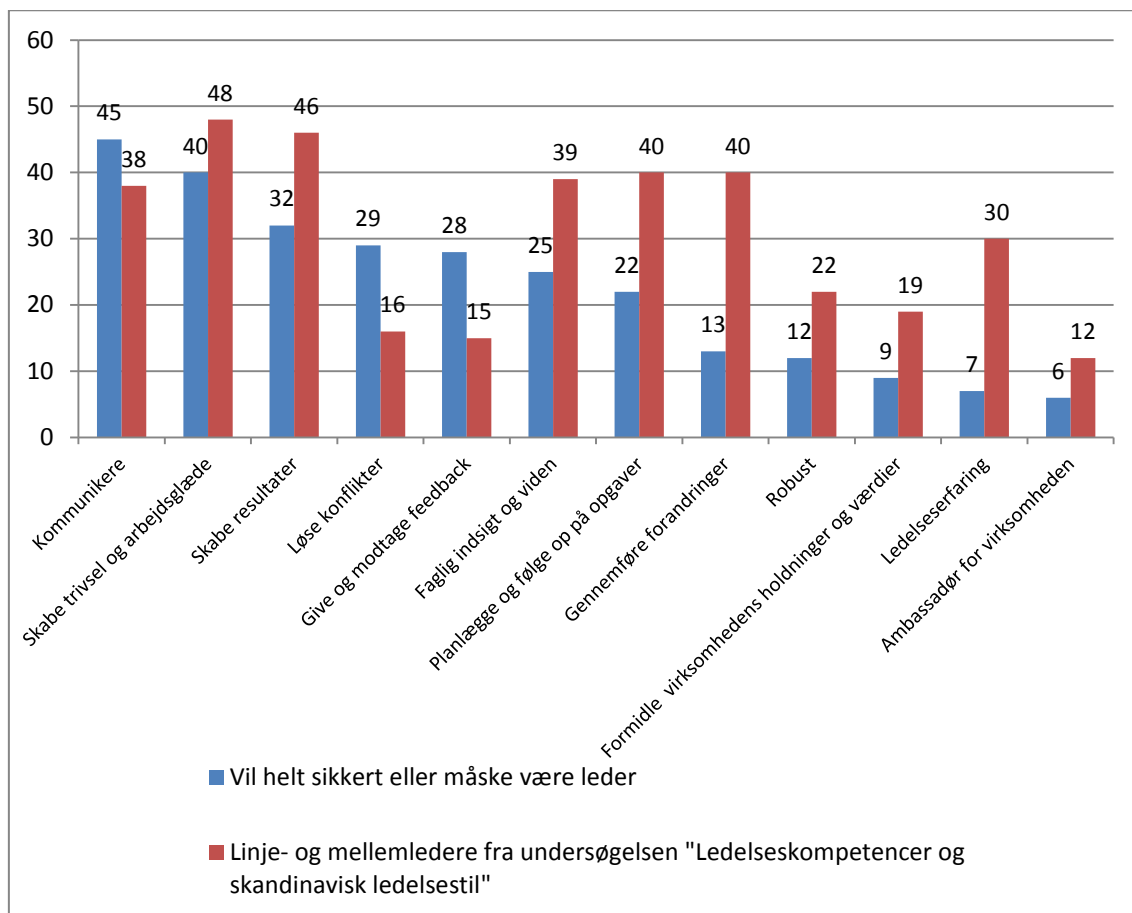
Figur 19. De vigtigste kompetencer i lederjobbet. Unge med lederambitioner sammenholdt med linje- og mellemledere i undersøgelsen "Ledelseskompeterer og skandinavisk ledelsesstil". Samme vurdering. Procent.



² Mellemledere er ledere med ledelsesansvar for andre ledere og eventuelt medarbejdere. Linjeledere er ledere med ledelsesansvar for medarbejdere.

Omvendt er der forskel mellem de unges vurdering og ledernes vurdering, når det gælder 12 ud af de 24 kompetencer.

Figur 20. De vigtigste kompetencer i lederjobbet. Unge med lederambitioner sammenholdt med linje- og mellemledere i undersøgelsen " Ledelseskompetencer og skandinavisk ledelsestil". Forskellig vurdering. Procent.



Ser man imidlertid på de ti vigtigste kompetencer ifølge lederne og sammenholder deres vurdering med de ti vigtigste ledelseskompeterencer ifølge de unge med lederambitioner, er der enighed, når det gælder syv ud af ti kompetencer.

Det er således enighed om, at følgende kompetencer er blandt de vigtigste i lederjobbet. Det gælder evnen til at

- skabe trivsel og arbejdsglæde
- skabe resultater
- tage ansvar
- inspirere og motivere
- træffe beslutninger
- skabe samarbejde og dialog
- kommunikere

Tabel 21. Top 10 blandt ledere i undersøgelsen ”Ledelseskompeterencer og skandinavisk ledelsesstil” og unge med lederambitioner.

| Linje- og mellemledere fra undersøgelsen ”Ledelseskompeterencer og skandinavisk ledelsesstil” – top 10 | Vil helt sikkert eller måske være leder – top 10 |
|---|---|
| skabe trivsel og arbejdsglæde | inspirere og motivere |
| skabe resultater | tage ansvar |
| tage ansvar | kommunikere |
| inspirere og motivere | træffe beslutninger |
| træffe beslutninger | skabe trivsel og arbejdsglæde |
| gennemføre forandringer | skabe samarbejde og dialog |
| planlægge og følge op på opgaver | skabe resultater |
| faglig indsigt og viden | løse konflikter |
| skabe samarbejde og dialog | uddelegere opgaver |
| kommunikere | løse problemer |

Karakteristik af lederjobbet

Respondenter med lederambitioner har forholdt sig til en række spørgsmål om, hvordan de tror, at arbejdsvilkår og arbejdsopgaverne i lederjobbet er.

Over halvdelen vurderer, at man i høj eller i meget høj grad har medindflydelse på sit jobindhold.

Omkring fire ud af ti vurderer, at man i høj eller i meget høj grad har arbejde med hjem og har en for stor arbejdsbyrde. Samtidig vurderer knap fire ud af ti, at man i høj eller i meget høj grad har indflydelse på sin arbejdsbyrde.

Tabel 22. I hvilken grad karakteriserer nedenstående efter din vurdering et lederjob? Arbejdsvilkår og arbejdsopgaver.

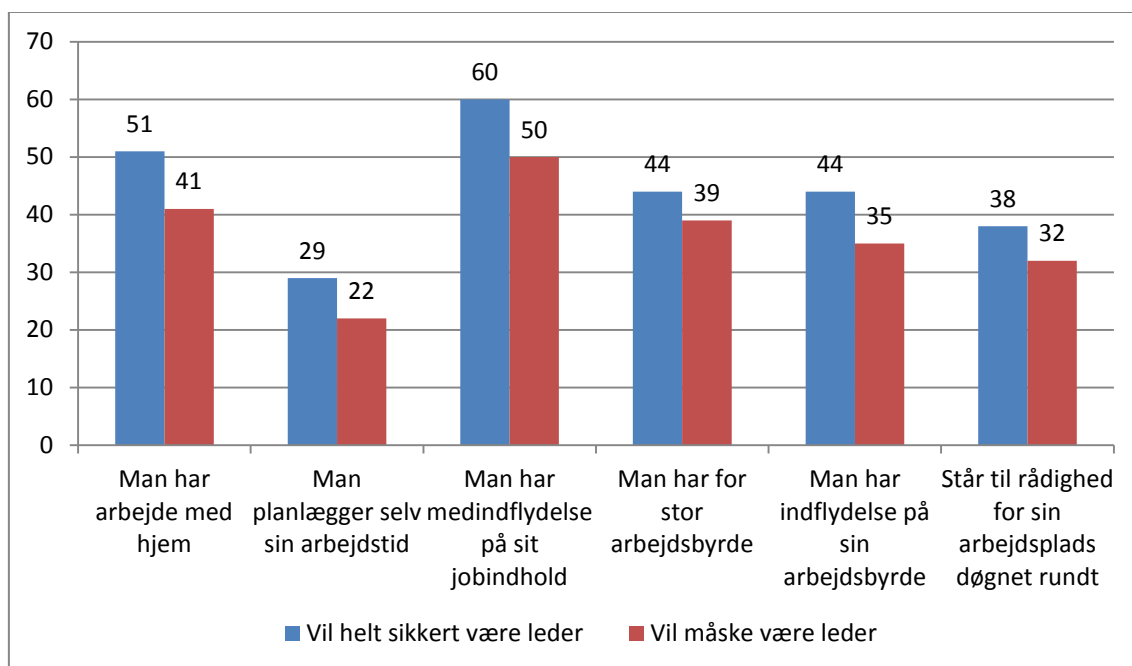
| Procent | Slet ikke/ I mindre grad | I nogen grad | I høj/I meget høj grad | Ved ikke/Ikke relevant | Total |
|---|--------------------------------|-----------------|------------------------------|------------------------------|-------|
| Man har medindflydelse på sit jobindhold | 4 | 40 | 53 | 3 | 100 |
| Man har arbejde med hjem | 14 | 37 | 43 | 6 | 100 |
| Man har en for stor arbejdsbyrde | 16 | 37 | 41 | 6 | 100 |
| Man har indflydelse på sin arbejdsbyrde | 13 | 45 | 37 | 5 | 100 |
| Man står til rådighed for sin arbejdsplads døgnet rundt | 25 | 37 | 34 | 4 | 100 |
| Man prioriterer selv sine opgaver | 14 | 49 | 33 | 5 | 100 |
| Man planlægger selv sin arbejdstid | 20 | 50 | 24 | 5 | 100 |

Der er flere signifikante forskelle mellem de respondenter, som helt sikkert vil være ledere, og de respondenter, som måske vil være ledere.

Flere, som helt sikkert vil være ledere, mener, at man i høj eller i meget høj grad

- har arbejde med hjem
- selv planlægger sin arbejdsdag
- har medindflydelse på sit jobindhold
- har en for stor arbejdsbyrde
- står til rådighed for sin arbejdsplads døgnet rundt

Figur 21. I hvilken grad karakteriserer nedenstående efter din vurdering et lederjob? Respondenter med lederambitioner, som svarer i høj/i meget høj grad. Procent.



Sammenligner man svarene i denne undersøgelse fra respondenterne, som helt sikkert eller måske vil være ledere, med svarene fra en tidligere gennemført undersøgelse "Lederjobbet" blandt ledere, som svarede på tilsvarende spørgsmål, (dog formuleret konkret i forhold til deres aktuelle lederjob), ser sammenligningen således ud.

Tabel 23. Respondenter med lederambitioner, som svarer i høj/i meget høj grad sammenholdt med respondenter fra undersøgelsen "Lederjobbet", som svarer i høj eller i meget høj grad.

| Procent | Respondenter i denne undersøgelse, som helt sikkert eller måske vil være ledere | Ledere fra undersøgelsen "Lederjobbet" |
|---|---|--|
| Man har medindflydelse på sit jobindhold | 53 | 64 |
| Man har arbejde med hjem | 43 | 31 |
| Man har en for stor arbejdsbyrde | 41 | 26 |
| Man har indflydelse på sin arbejdsbyrde | 37 | 37 |
| Man står til rådighed for sin arbejdsplads døgnet rundt | 34 | 45 |
| Man prioriterer selv sine opgaver | 33 | 68 |
| Man planlægger selv sin arbejdstid | 24 | 66 |

Der er således væsentlige forskelle i alle svar, bortset fra svaret på indflydelsen på arbejdsbyrden. Signifikant flere ledere fra undersøgelsen "Lederjobbet" svarer, at de i høj eller i meget høj grad

- har medindflydelse på jobindholdet
- står til rådighed for arbejdspladsen døgnet rundt
- selv prioriterer arbejdsopgaverne
- selv planlægger sin arbejdstid

Signifikant færre ledere fra undersøgelsen "Lederjobbet" svarer, at

- man har arbejde med hjem
- arbejdsbyrden er for stor

Dagligdagen i lederjobbet

Tilsvarende har respondenter med lederambitioner forholdt sig til en række spørgsmål om, hvordan de tror, dagligdagen i lederjobbet er.

Knap otte ud af ti vurderer, at man i høj eller i meget høj grad skal forholde sig til mange forskellige problemstillinger.

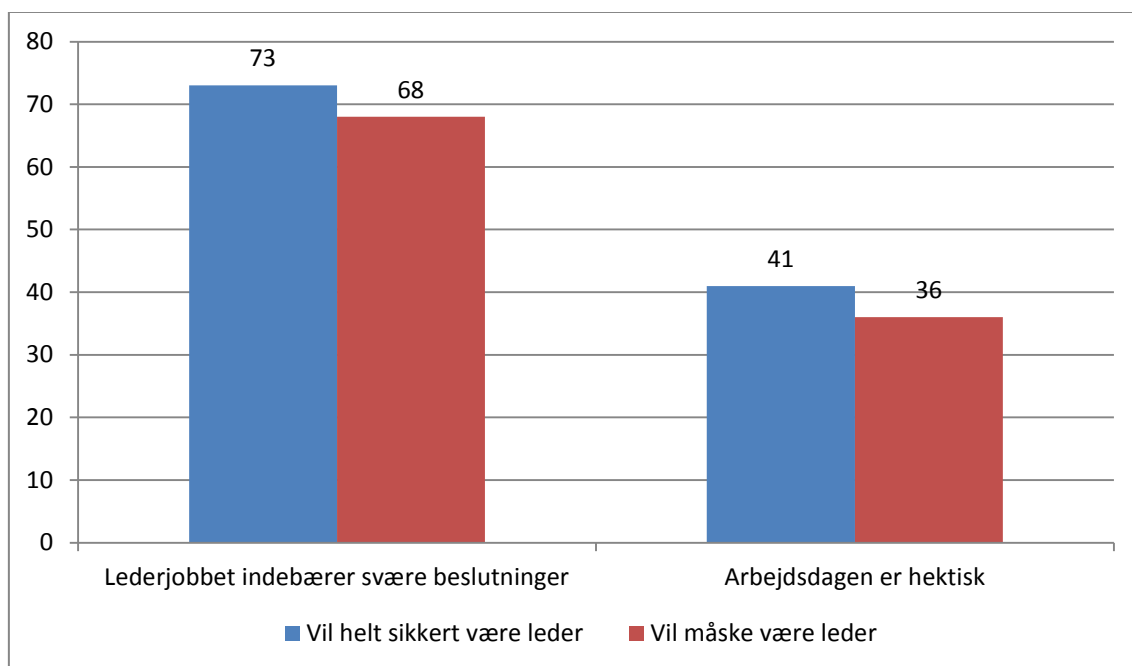
Syv ud af ti vurderer, at lederjobbet indebærer svære beslutninger, og seks ud af ti at man skal dagligt forsøge at balancere forskellige interesser.

Tablet 24. I hvilken grad karakteriserer nedenstående efter din vurdering et lederjob? Dagligdagen i lederjobbet.

| Procent | Slet ikke/ I mindre grad | I nogen grad | I høj/I meget høj grad | Ved ikke/Ikke relevant | Total |
|---|--------------------------------|-----------------|------------------------------|------------------------------|-------|
| Man skal forholde sig til mange forskellige problemstillinger | 3 | 16 | 77 | 4 | 100 |
| Lederjobbet indebærer svære beslutninger | 4 | 23 | 70 | 3 | 100 |
| Man skal dagligt forsøge at balancere forskellige interesser | 3 | 30 | 61 | 5 | 100 |
| Man udsættes for afbrydelser i sit daglige arbejde | 7 | 37 | 49 | 7 | 100 |
| Arbejdsdagen er hektisk | 10 | 48 | 37 | 5 | 100 |

Også her er der signifikante forskelle i vurderingen mellem de respondenter, som helt sikkert vil være ledere, og de respondenter, som måske vil være det, når det gælder vurderingen af, om arbejdsdagen er hektisk, og i hvilken grad lederjobbet indebærer svære beslutninger.

Figur 22. I hvilken grad karakteriserer nedenstående efter din vurdering et lederjob? Respondenter med lederambitioner, som svarer i høj/i meget høj grad. Procent.



Sammenligner man svarene i denne undersøgelse fra respondenterne, som helt sikkert eller måske vil være ledere, med svarene i undersøgelsen "Lederjobbet" blandt ledere, som svarede på tilsvarende spørgsmål om deres lederjob, ser sammenligningen således ud.

Tabel 25. Respondenter med lederambitioner, som svarer i høj/i meget høj grad sammenholdt med respondenter fra undersøgelsen "Lederjobbet", som svarer i høj eller i meget høj grad.

| Procent | Respondenter i denne undersøgelse, som helt sikkert eller måske vil være ledere | Ledere fra undersøgelsen "Lederjobbet" |
|---|---|--|
| Man skal forholde sig til mange forskellige problemstillinger | 77 | 87 |
| Lederjobbet indebærer svære beslutninger | 70 | 51 |
| Man skal dagligt forsøge at balancere forskellige interesser | 61 | 62 |
| Man udsættes for afbrydelser i sit daglige arbejde | 49 | 69 |
| Arbejdsdagen er hektisk | 37 | 55 |

Der er således væsentlige forskelle i alle svar, bortset fra, om lederjobbet indebærer, at man dagligt skal forsøge at balancere forskellige interesser.

Signifikant flere ledere fra undersøgelsen "Lederjobbet" svarer, at de i høj eller i meget høj grad

- skal forholde sig til mange forskellige problemstillinger
- udsættes for afbrydelser i sit daglige arbejde
- har en hektisk arbejdsdag

Signifikant færre ledere fra undersøgelsen "Lederjobbet" svarer, at lederjobbet indebærer svære beslutninger.

Rammer og beføjelser

Tilsvarende har respondenter med lederambitioner forholdt sig til en række spørgsmål om, hvordan de tror, dagligdagen i lederjobbet er. Omkring seks ud af ti vurderer, at man i høj eller i meget høj grad har

- beføjelser, der matcher ens ansvar
- et klart defineret ansvar
- klart definerede præstationsmål/ succeskriterier

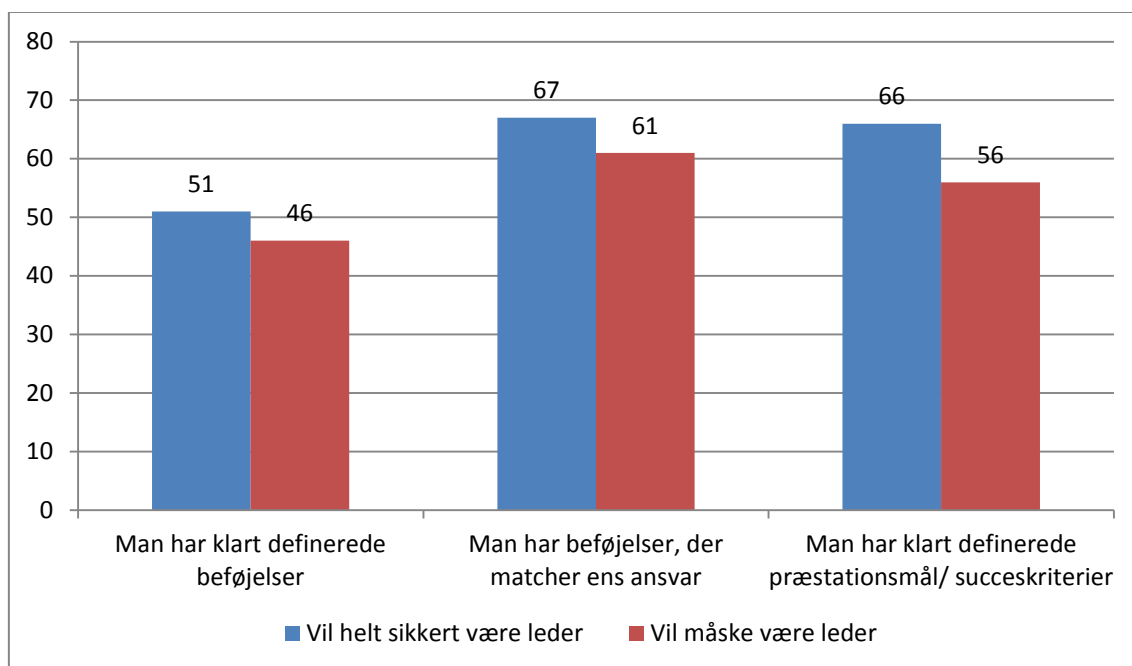
Tabel 26. I hvilken grad karakteriserer nedenstående efter din vurdering et lederjob? Rammer og beføjelser.

| Procent | Slet ikke/ I mindre grad | I nogen grad | I høj/ I meget høj grad | Ved ikke/Ikke relevant | Total |
|--|--------------------------------|-----------------|-------------------------------|------------------------------|-------|
| Man har beføjelser, der matcher ens ansvar | 3 | 26 | 63 | 8 | 100 |
| Man har et klart defineret ansvar | 10 | 26 | 60 | 4 | 100 |
| Man har klart definerede præstationsmål/ succeskriterier | 5 | 31 | 59 | 6 | 100 |
| Man har klart definerede beføjelser | 6 | 38 | 47 | 10 | 100 |

Signifikant flere, som helt sikkert vil være ledere, vurderer, at man i høj eller i meget høj grad har

- beføjelser, der matcher ens ansvar
- klart definerede beføjelser
- klart definerede præstationsmål/ succeskriterier

Figur 23. I hvilken grad karakteriserer nedenstående efter din vurdering et lederjob? Respondenter med lederambitioner, som svarer i høj/i meget høj grad. Procent.



Sammenligner man svarene i denne undersøgelse fra respondenterne, som helt sikkert eller måske vil være ledere, med svarene i undersøgelsen "Lederjobbet" blandt ledere, som svarede på tilsvarende spørgsmål om deres lederjob, ser sammenligningen således ud.

Tabel 27. Respondenter med lederambitioner, som svarer i høj/i meget høj grad sammenholdt med respondenter fra undersøgelsen "Lederjobbet", som svarer i høj eller i meget høj grad.

| Procent | Respondenter i denne undersøgelse, som helt sikkert eller måske vil være ledere | Ledere fra undersøgelsen "Lederjobbet" |
|--|---|--|
| Man har beføjelser, der matcher ens ansvar | 63 | 59 |
| Man har et klart defineret ansvar | 60 | 58 |
| Man har klart definerede præstationsmål/ succeskriterier | 59 | 39 |
| Man har klart definerede beføjelser | 47 | 47 |

Her er der således samme vurdering blandt respondenterne i denne undersøgelse og respondenterne fra undersøgelsen "Lederjobbet", bortset fra om man har klart

definerede præstationsmål/ succeskriterier. Her svarer signifikant færre ledere fra undersøgelsen "Lederjobbet", at de har klart definerede præstationsmål/ succeskriterier.

Forandringer, dilemmaer og medarbejdernes personlige problemer

Syv ud af ti respondenter med lederambitioner vurderer, at lederjobbet er under konstant udvikling og forandring.

Otte ud af ti vurderer, at løsning af dilemmaer og konflikter er en væsentlig del af lederjobbet.

Seks ud af ti vurderer, at lederjobbet indebærer, at man som en del af jobbet skal tage stilling til sine medarbejderes personlige problemer.

Tabel 28. I hvilket omfang er du enig eller uenig i følgende udsagn om lederjobbet? Respondenter, som helt sikkert eller måske vil være ledere.

| Et lederjob er under konstant udvikling og forandring | Procent |
|--|----------------|
| Uenig | 6 |
| Hverken enig eller uenig | 21 |
| Enig | 69 |
| Ved ikke/Ikke relevant | 4 |
| Total | 100 |
| Løsning af dilemmaer og konflikter er en væsentlig del af lederjobbet | |
| | Procent |
| Uenig | 3 |
| Hverken enig eller uenig | 11 |
| Enig | 82 |
| Ved ikke/Ikke relevant | 4 |
| Total | 100 |
| Lederjobbet indebærer, at man som en del af jobbet skal tage stilling til sine medarbejderes personlige problemer | |
| | Procent |
| Uenig | 11 |
| Hverken enig eller uenig | 25 |
| Enig | 61 |
| Ved ikke/Ikke relevant | 3 |
| Total | 100 |

Kun når det gælder vurderingen af, om lederjobbet er under konstant udvikling og forandring, er der signifikant forskel mellem respondenter, som helt sikkert vil være ledere, og respondenter, som måske vil være ledere. 73 procent af de respondenter, som helt sikkert vil være ledere mod 68 procent af de respondenter, som måske vil være det, vurderer, at et lederjob er under konstant udvikling og forandring.

Sammenligner man svarene i denne undersøgelse fra respondenterne, som helt sikkert eller måske vil være ledere, med svarene i undersøgelsen "Lederjobbet" blandt ledere, som svarede på tilsvarende spørgsmål om deres lederjob, ser sammenligningen således ud.

Tabel 29. Respondenter med lederambitioner, som svarer i høj/i meget høj grad sammenholdt med respondenter fra undersøgelsen "Lederjobbet". Andel, som er enige.

| Procent | Respondenter i denne undersøgelse, som helt sikkert eller måske vil være ledere | Ledere fra undersøgelsen "Lederjobbet" |
|---|---|--|
| Et lederjob er under konstant udvikling og forandring | 69 | 72 |
| Løsning af dilemmaer og konflikter er en væsentlig del af lederjobbet | 82 | 79 |
| Lederjobbet indebærer, at man som en del af jobbet skal tage stilling til sine medarbejderes personlige problemer | 61 | 66 |

Kun på spørgsmålet om lederjobbet indebærer, at man som en del af jobbet skal tage stilling til sine medarbejderes personlige problemer, svarer flere ledere fra undersøgelsen "Lederjobbet", at det er en del af jobbet, end respondenter fra denne undersøgelse.

Arbejdstidens fordeling på overordnede ledelsesopgaver

Blandt respondenter med lederambitioner vurderer de fleste, at en leders arbejdstid bliver fordelt på følgende måde på fire overordnede ledelsesopgaver.

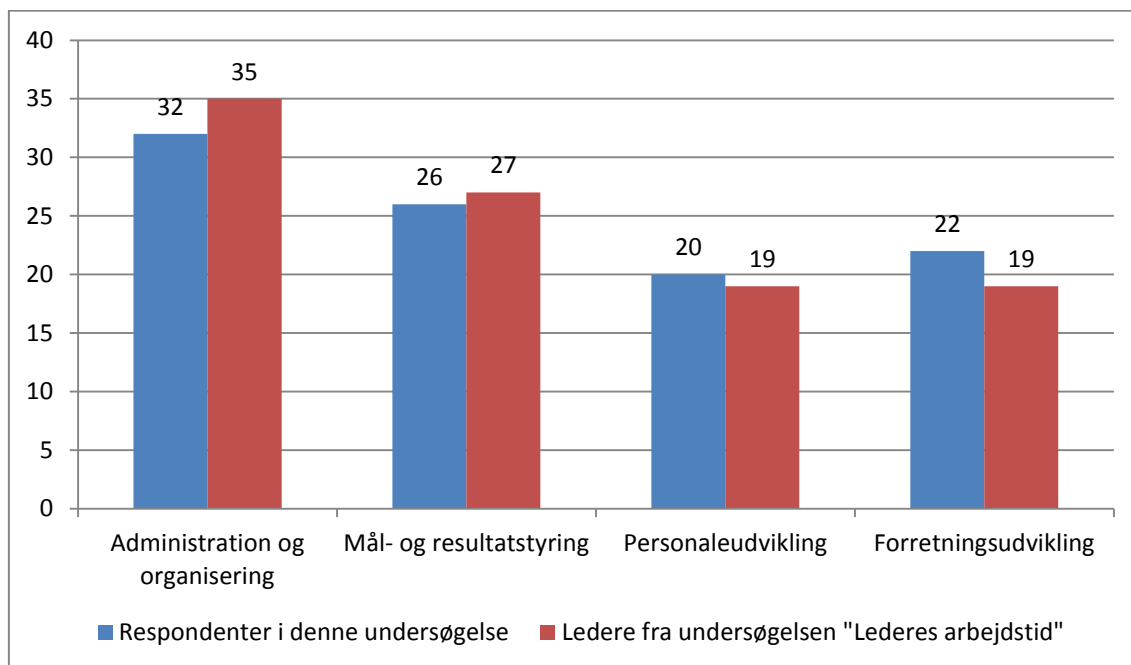
Tabel 30. Hvordan tror du, arbejdstiden i et lederjob er fordelt på følgende fire ledelsesopgaver?

| | Procent |
|---|------------|
| Administration og organisering (Informationsbehandling, opfølgning, koordinering, organisering etc.) | 32 |
| Mål- og resultatstyring (Mål, planlægning, effektivitet, produktivitet, økonomi, tidsstyring etc.) | 26 |
| Personaleudvikling (Teambuilding, samarbejde, etik, værdier, konflikt, kompetenceudvikling etc.) | 20 |
| Forretningsudvikling (Produkt-, service- og markedsudvikling, visioner, image, kunderelationer etc.) | 22 |
| Total | 100 |

Sammenligner man respondenternes svar med svarene fra ledere i undersøgelsen "Lederes arbejdstid", har respondenterne i denne undersøgelse stort set ramt plet i

forhold til, hvordan ledere faktisk bruger deres arbejdstid på disse fire overordnede ledelsesopgaver.

Figur 24. Arbejdstiden i et lederjobs fordeling på fire ledelsesopgaver? Procent.



Faktorer, som har betydning for at blive leder

Mere end tre ud af fire respondenter med lederambitioner peger på, at deres personlighed og deres faglige kvalifikationer vil have stor eller meget stor betydning for, at de på et tidspunkt kan blive leder.

Halvdelen svarer, at deres uddannelse vil have stor eller meget stor betydning.

Tabel 31. Hvilken betydning vil følgende efter din mening have for, at du på et tidspunkt kan blive leder?

| Procent | Ingen/ Mindre betydning | Nogen betydning | Stor/ Meget stor betydning | Ved ikke | Total |
|--------------------------------|-------------------------|-----------------|----------------------------|----------|-------|
| Min personlighed | 3 | 17 | 77 | 3 | 100 |
| Mine faglige kvalifikationer | 3 | 17 | 76 | 4 | 100 |
| Min erfaring på området | 6 | 21 | 69 | 4 | 100 |
| Min/mine uddannelse(r) | 9 | 37 | 51 | 4 | 100 |
| Mine referencer | 7 | 36 | 49 | 7 | 100 |
| Mine sproglige kvalifikationer | 15 | 40 | 41 | 4 | 100 |

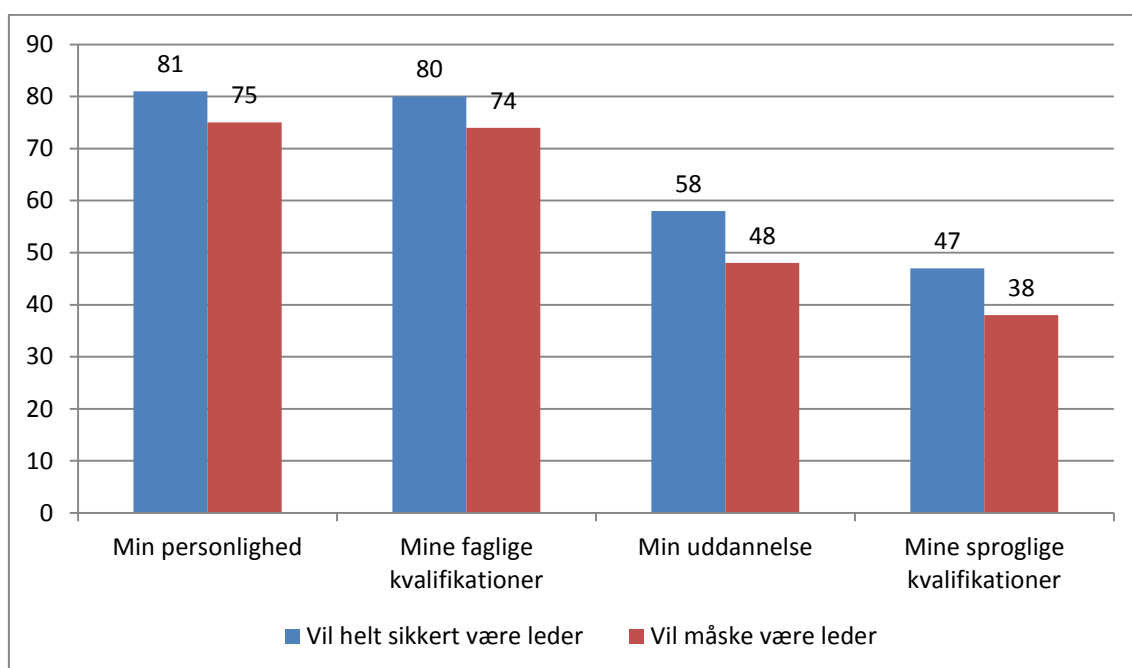
Der er flere signifikante forskelle mellem respondenter, som helt sikkert vil være ledere, og respondenter som måske vil være det.

Flere, som helt sikkert vil være leder, svarer, at

- personlighed
- faglige kvalifikationer
- uddannelse
- sproglige kvalifikationer

vil have stor eller meget stor betydning for, at de på et tidspunkt kan blive leder.

Figur 25. Hvilken betydning vil følgende efter din mening have for, at du på et tidspunkt kan blive leder? Andel, som svarer stor/meget stor betydning fordelt på lederambitioner. Procent.



Seks ud af ti svarer, at deres arbejdsmæssige netværk vil have stor eller meget stor betydning for, at de på et tidspunkt kan blive leder.

Tabel 32. Hvilken betydning vil følgende forhold og relationer efter din mening have for, at du på et tidspunkt kan blive leder?

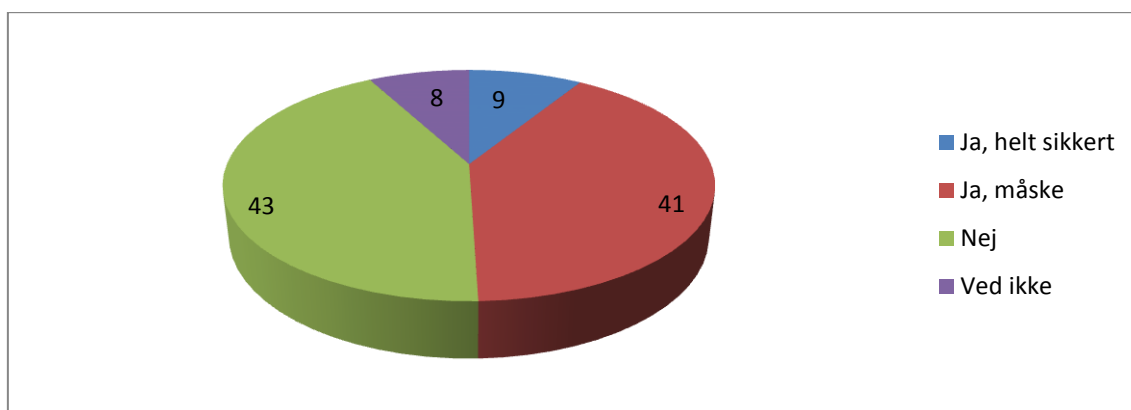
| Procent | Ingen/ Mindre betydning | Nogen betydning | Stor/ Meget stor betydning | Ved ikke | Total |
|---|-------------------------------|--------------------|----------------------------------|-------------|-------|
| Mit arbejdsmæssige netværk | 5 | 28 | 61 | 5 | 100 |
| Mine arbejdsmæssige relationer til den eller dem, der ansatte mig | 10 | 32 | 53 | 5 | 100 |
| Mine private relationer til den eller dem, der ansatte mig | 34 | 37 | 23 | 6 | 100 |
| Mine private forhold | 45 | 31 | 19 | 5 | 100 |
| Andre forhold | 17 | 34 | 16 | 33 | 100 |

På et punkt er der signifikant forskel på de respondenter, som helt sikkert vil være ledere, og de respondenter, som måske vil være det. 70 procent, som helt sikkert vil være leder, mod 58 procent som måske vil være leder, svarer, at deres arbejdsmæssige netværk vil have stor eller meget stor betydning for, at de på et tidspunkt kan blive leder.

Knap hver tiende har toplederambitioner

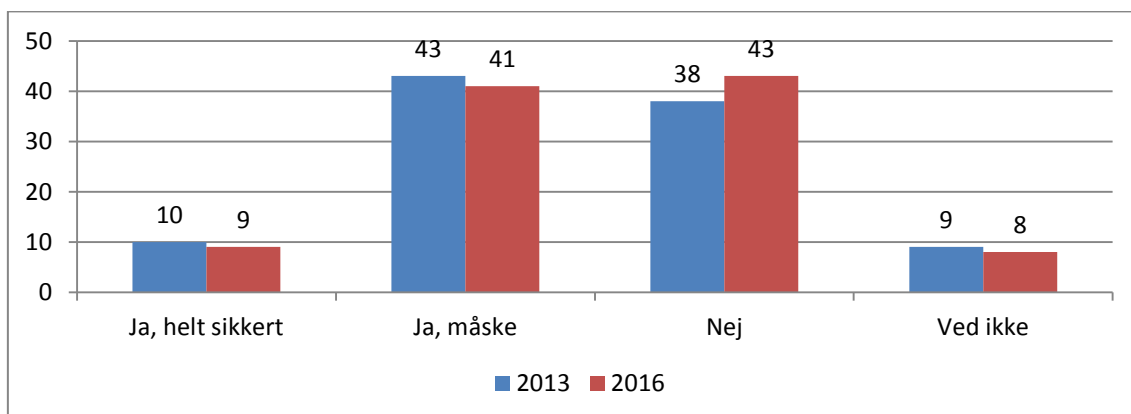
Blandt respondenter med lederambitioner har ni procent helt sikkert ambitioner om at blive topchef. 41 procent svarer måske hertil. 43 procent har ingen ambitioner om at blive topchef.

Figur 26. Har du ambitioner om at blive topchef? Procent.



Sammenlignet med den tilsvarende undersøgelse fra oktober 2013³ er det mest signifikante, at 43 procent svarer, at de ikke har ambitioner om at blive topchef mod 38 procent i 2013.

Figur 27. Har du ambitioner om at blive topchef? 2013 og 2016. Procent.

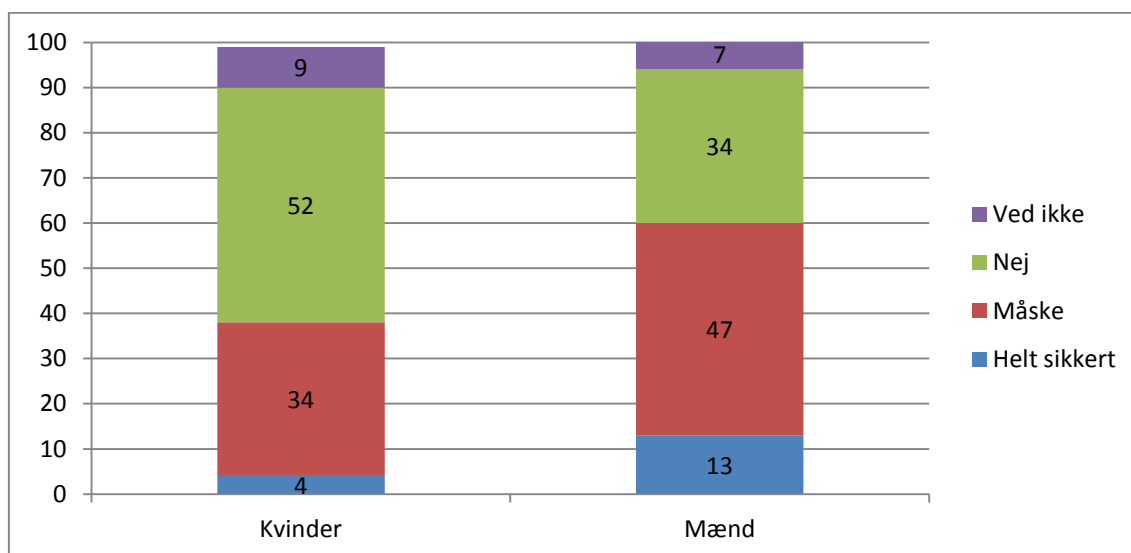


³ Sammenligningen med undersøgelsen gennemført i oktober 2013 er med den del af aldersgruppen, som var i alderen 18-30 år.

Flere mænd end kvinder har toplederambitioner

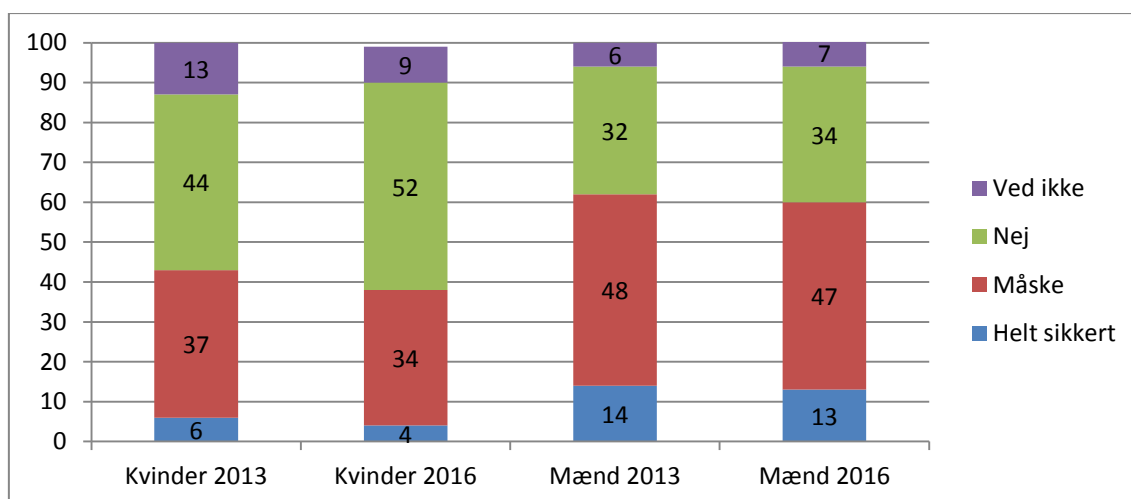
13 procent af mændene med lederambitioner mod 4 procent af kvinderne er helt sikre på, at de vil være topchefer. 47 procent af mændene mod 34 procent af kvinderne svarer måske, mens 52 procent af kvinderne mod 34 procent af mændene ikke har ambitioner om at blive topchef.

Figur 28. Har du ambitioner om at blive topchef? Fordelt på køn. Procent.



Sammenlignet med undersøgelsen i 2013 er der signifikant flere kvinder i denne undersøgelse, som ikke har ambitioner om at blive topchef. Ellers er der ikke signifikante forskelle mellem svarene i 2013 og i 2016.

Figur 29. Har du ambitioner om at blive topchef? Fordelt på køn. 2013 og 2016. Procent.



De attraktive aspekter ved jobbet som topchef

Blandt de respondenter, som helt sikkert eller måske har ambitioner om at blive topchef, peger knap halvdelen på lønnen, og omkring fire ud af ti på ansvar og indflydelse, som de mest attraktive aspekter ved jobbet som topchef.

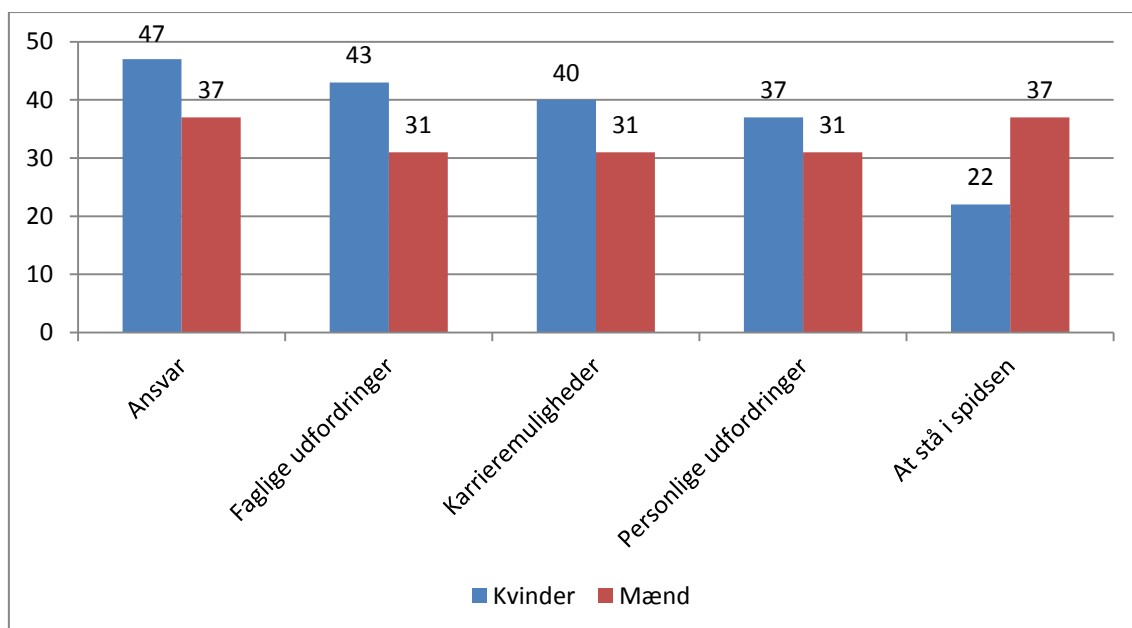
Tabel. 33. Hvilke af følgende aspekter finder du mest attraktive ved jobbet som topchef? Du bedes markere tre svar.

| | Procent |
|---------------------------------|---------|
| God løn | 47 |
| Ansvar | 41 |
| Indflydelse | 40 |
| Faglige udfordringer | 35 |
| Karrieremuligheder | 34 |
| Personlige udfordringer | 33 |
| At stå i spidsen | 32 |
| Anerkendelse | 18 |
| Status blandt venner og familie | 7 |
| Ved ikke | 1 |

Kønsmæssige forskelle

Væsentligt flere kvinder end mænd peger på følgende aspekter som de mest attraktive ved jobbet som topchef: Ansvar, faglige udfordringer, karrieremuligheder og personlige udfordringer. Væsentligt flere mænd end kvinder peger på, at det at stå i spidsen som et af de mest attraktive aspekter ved jobbet som topchef.

Figur 30. Hvilke af følgende aspekter finder du mest attraktive ved jobbet som topchef? Du bedes markere tre svar. Fordelt på køn. Procent.



Hvorfor man ikke vil være topchef

Knaps seks ud af ti peger på, at det er svært at få plads til både familie- og fritidsliv, når man er topchef, som årsag til ikke at ville være topchef, og halvdelen peger på for lange arbejdsdage som årsag.

Tabel 34. Hvilke af følgende aspekter er årsagen til, at du ikke har ambitioner om at blive topchef? Du kan markere flere svar.

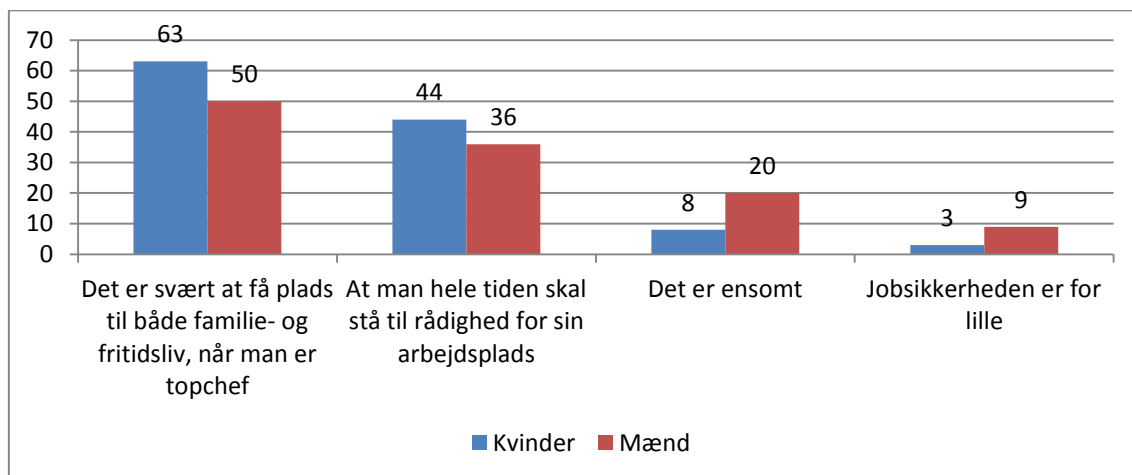
| | Procent |
|--|---------|
| Det er svært at få plads til både familie- og fritidsliv, når man er topchef | 58 |
| For lange arbejdsdage | 49 |
| At man hele tiden skal stå til rådighed for sin arbejdsplads | 41 |
| Ansvaret er for stort | 37 |
| Jeg er ikke dygtig nok | 22 |
| Det er ensomt | 13 |
| Jobsikkerheden er for lille | 6 |
| Lønnen er for lav i forhold til, hvor meget man skal arbejde | 5 |
| Andet | 10 |
| Ved ikke | 4 |

Kønsmæssige forskelle

Væsentligt flere kvinder end mænd peger på følgende aspekter som årsag til, at de ikke vil være topchef: At det er svært at få plads til både familie- og fritidsliv, når man er topchef, og at man hele tiden skal stå til rådighed for sin arbejdsplads.

Væsentligt flere mænd end kvinder peger på følgende aspekter som årsagen til, at de ikke har ambitioner om at blive topchef: At det er ensomt, og at jobsikkerheden er for lille

Figur 31. Hvilke af følgende aspekter er årsagen til, at du ikke har ambitioner om at blive topchef? Du kan markere flere svar. Fordelt på køn. Procent.



Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov. Der er gennemført i alt 1.012 CAWI-interview med personer med bopæl i Danmark i alderen 18-30 år i perioden 12. til 31. oktober 2016. Data er indsamlet, så det udgør et repræsentativt udsnit af den danske befolkning med udgangspunkt i målgruppen.

Nedenfor er en gennemgang af udvalgte baggrundsvariabler.

| Køn | Antal | Procent |
|--------------|--------------|----------------|
| Kvinder | 517 | 51 |
| Mænd | 495 | 49 |
| Total | 1.012 | 100 |

| Alder | Antal | Procent |
|--------------|--------------|----------------|
| 18-24 | 591 | 58 |
| 25-30 | 421 | 42 |
| Total | 1.012 | 100 |

| I uddannelse/I arbejde | Antal | Procent |
|-------------------------------|--------------|----------------|
| Studerende | 693 | 68 |
| I arbejde | 319 | 32 |
| Total | 1.012 | 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.