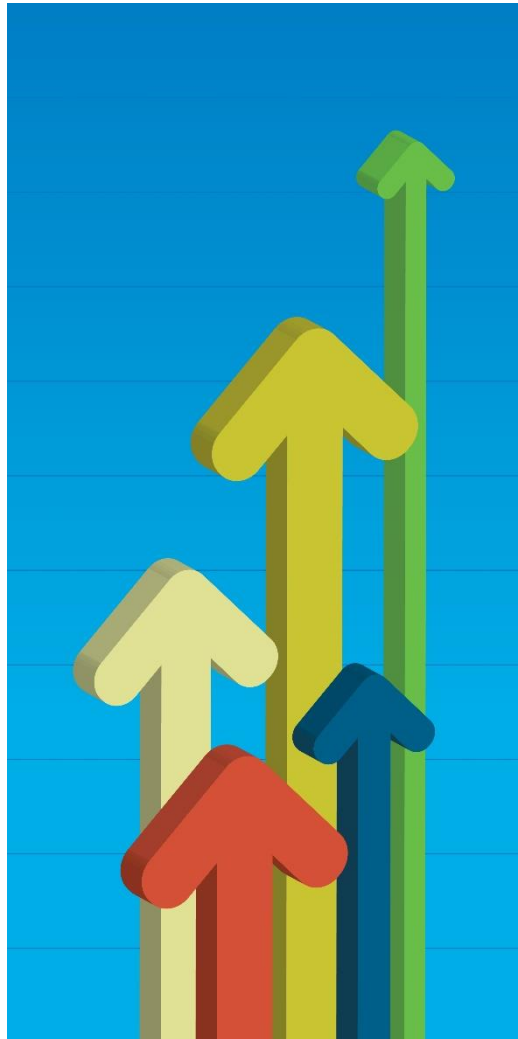


## Kvinder, mænd og karriere



## Indledning

Undersøgelsen belyser blandt andet:

- Lederkarrieren, herunder hvordan lederne fik deres første lederjob, hvad der var deres væsentligste motiver til at blive leder, og hvilke forventninger lederne har til deres fremtidige karriere
- Ligheder og forskelle på kvinders og mænds karriere og karriereønsker
- Sammenhængen mellem karriere og uddannelsesniveau
- Hvilke udfordringer lederne forventede, der var ved lederjobbet, set i forhold til, hvilke udfordringer de oplever i deres aktuelle lederjob
- Betydningen af bedre økonomiske støttemuligheder til køb af serviceopgaver i hjemmet
- Kvinders og mænds karrieremuligheder, herunder årsagerne til, at der er færre kvindelige end mandlige ledere i Danmark
- Hvad der kendetegner den gode topleder

Respondentgruppens sammensætning fremgår af afsnittet "Om undersøgelsen".

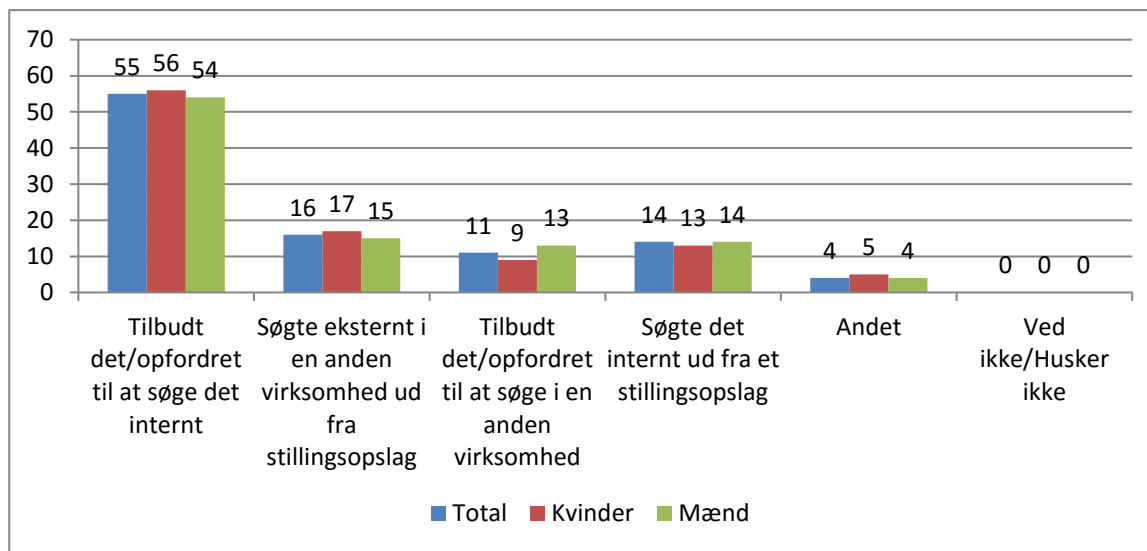
### Indholdsfortegnelse

	<b><u>Side</u></b>
Vejen til det første lederjob	3
Motiver til at blive leder	6
Forventninger og realiteter i lederjobbet	8
Ambitioner om et job med større ledelsesansvar	9
Hver fjerde har ambitioner om at blive topchef – flest mænd	16
Årsager til, at man ikke har ambitioner om at blive topchef	22
Hjælp i hjemmet og karriere	23
Særligt om kvinder og lederkarrieren	28
Hvad kendetegner den gode topchef	31
Civilstatus med mere	33
Om undersøgelsen	34

## Vejen til det første lederjob

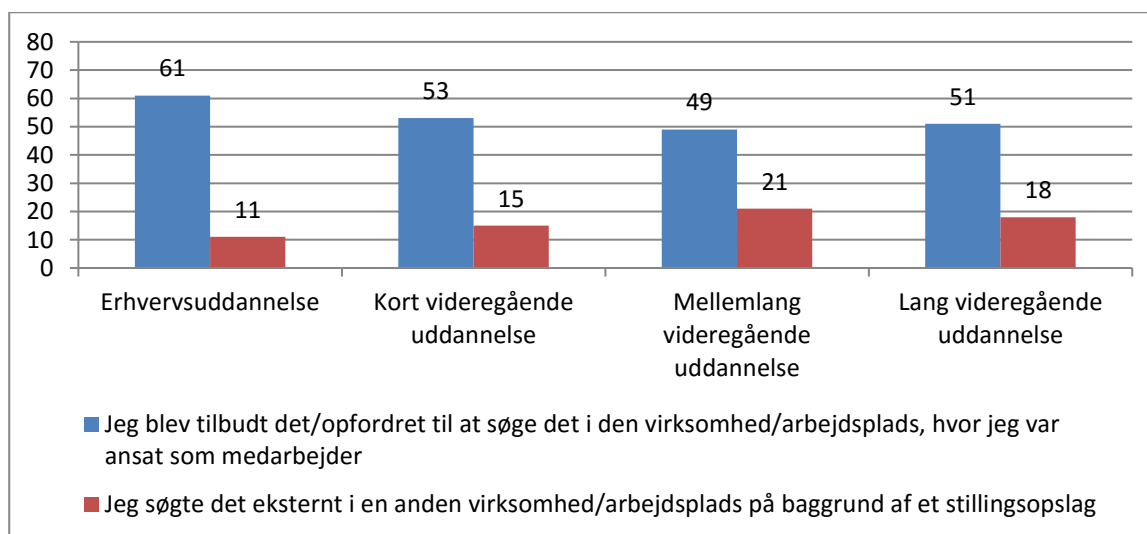
Langt hovedparten af ledere fik tilbudt eller blev opfordret til at søge det første lederjob på den arbejdsplads, hvor de var ansat som medarbejder. Det gælder 55 procent af lederne i undersøgelsen. Derudover fik 14 procent deres første lederjob ved at søge internt på et stillingsopslag. Rekruttering af ledere foregår således primært internt. Knap syv ud af ti respondenter fik således det første lederjob internt.

**Figur 1. Hvordan fik du dit første lederjob? Total og fordelt på køn. Procent.**



Uanset hvilken uddannelse lederen har, blev de fleste tilbudt det eller opfordret til at søge det i den virksomhed, hvor de var ansat som medarbejder. Der er dog den sammenhæng mellem uddannelsesniveau og vejen til det første lederjob, at flere med en erhvervsuddannelse end med videregående uddannelser fik det tilbudt.

**Figur 2. Hvordan fik du dit første lederjob? Fordelt på højst fuldførte uddannelse. Procent.**



### De færreste havde søgt et andet lederjob, før de fik deres første lederjob

Kun 28 procent af respondenterne havde søgt mindst et andet lederjob, før de fik deres første lederjob. 76 procent af kvinderne mod 70 procent af mændene havde ikke søgt et andet lederjob først.

**Tabel 1. Hvor mange lederjob søgte du, før du fik dit første lederjob?**

Procent	Total	Kvinde	Mand
Ingen – jeg blev tilbudt det	72	76	70
1	18	17	19
2-3	5	3	6
4-5	1	1	1
Mere end fem	2	1	2
Ved ikke/Husker ikke	2	2	2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### Flere mænd end kvinder får selv idéen til lederkarrieren

Knap halvdelen af lederne svarer, at deres daværende chef fik idéen til, at de skulle påbegynde en lederkarriere, og en næsten tilsvarende andel svarer, at det var dem selv.

Der er imidlertid nogle ganske markante forskelle på, hvad de kvindelige og mandlige ledere vurderer:

- 48 procent af mændene mod 40 procent af kvinderne svarer, at det var dem selv
- 52 procent af kvinderne mod 44 procent af mændene svarer, at det var deres daværende chef

**Tabel 2. Hvem fik primært idéen til, at du skulle begynde en lederkarriere?**

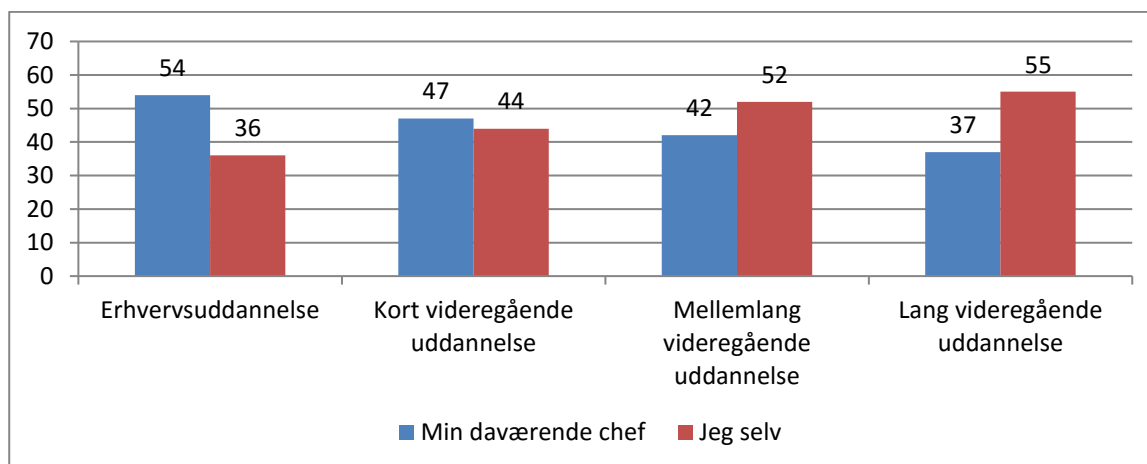
Procent	Total	Kvinde	Mand
Min daværende chef	47	52	44
Jeg selv	45	40	48
Mine daværende kolleger	2	3	2
Min familie	1	1	1
Mine venner	1	1	1
Medstuderende i min studietid	0	0	0
Andre	3	3	2
Ved ikke/Husker ikke	1	1	2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### Flere højtuddannede får selv idéen til at begynde en lederkarriere – særligt mænd

Der er en klar sammenhæng mellem uddannelsesniveaue, og om det var lederens daværende chef eller lederen selv, der fik idéen til, at respondenterne begyndte en lederkarriere. Jo højere uddannet, jo flere har selv fået idéen til lederkarrieren. 55 procent af lederne med en lang videregående uddannelse fik selv idéen mod 36 procent af lederne med en erhvervsuddannelse.

Og næsten omvendt svarer 54 procent af lederne med en erhvervsuddannelse, at det var deres daværende chef. Det gælder 37 procent af lederne med en lang videregående uddannelse.

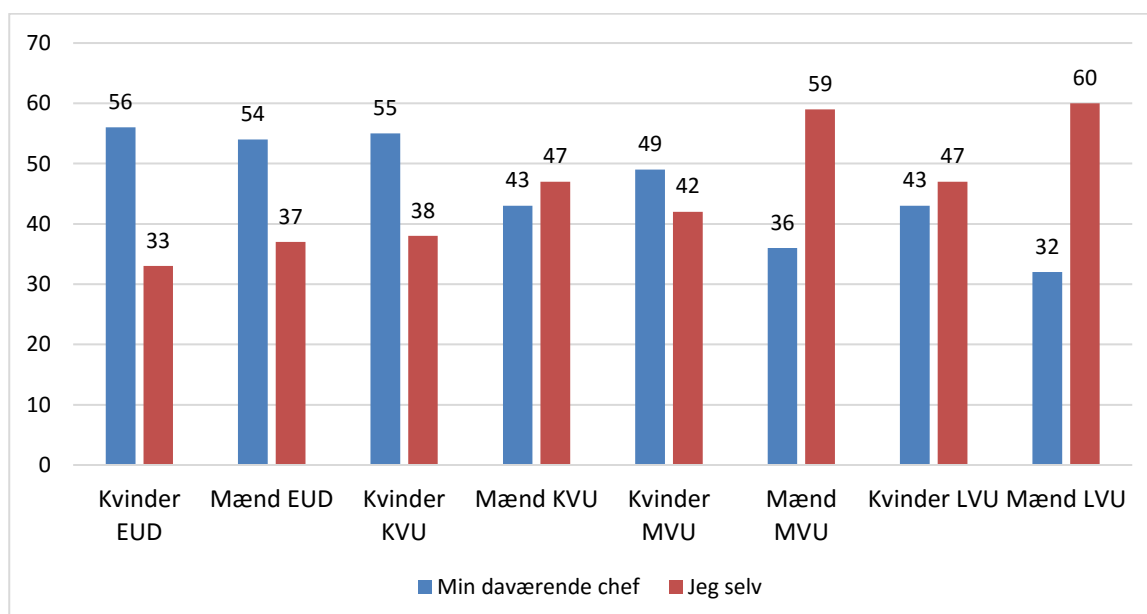
**Figur 3. Hvem fik primært idéen til, at du skulle begynde en lederkarriere? "Min daværende chef" eller "Jeg selv". Fordelt på højst fuldførte uddannelse. Total. Procent.**



Særligt mænd med en mellemlang eller lang videregående uddannelse svarer, at de selv fik idéen. Det gælder seks ud af ti. Blandt kvinder og mænd med en erhvervsuddannelse er der stort set lige mange, som svarer, at det var deres daværende chef. Kun blandt kvinder med en lang videregående uddannelse, er der en tendens til, at flere kvinder selv fik idéen til lederkarrieren.

Både blandt kvinder og mænd er tendensen, at andelen, som selv fik idéen, stiger med uddannelsesniveauet.

**Figur 4. Hvem fik primært idéen til, at du skulle begynde en lederkarriere? "Min daværende chef" eller "Jeg selv". Fordelt på højst fuldførte uddannelse og køn. Procent.**



Note: EUD=Erhvervsuddannelse. KVV=Kort videregående uddannelse. MVU=Mellemlang videregående uddannelse. LVU=Lang videregående uddannelse.

## Motiver til at blive leder

*Personlig udvikling, indflydelse og selve udfordringen* peger flest på. Det gælder både kvinder og mænd. Dog svarer lige mange mænd (38 procent) *selve udfordringen* og *lysten til at skabe resultater gennem andre*.

Selv om højere løn kun var et motiv for at blive ledere for 17 procent, er der her en markant kønsmæssig forskel. 21 procent af mændene svarer, at højere løn var et af de tre væsentligste motiver til at blive leder. Det gælder kun 11 procent af kvinderne. Signifikant flere kvinder end mænd svarer, at lysten til personaleledelse var et af de tre væsentligste motiver til at blive leder.

**Tabel 3. Hvad var dine tre væsentligste motiver til at blive leder? Du kan markere op til tre svar.**

Procent	Total	Kvinde	Mand
Personlig udvikling	53	54	52
Indflydelse	44	46	43
Selve udfordringen	40	44	38
Lysten til at skabe resultater gennem andre	37	34	38
Ansvar	37	36	37
Karrieremæssige ambitioner	30	26	32
Lyst til personaleledelse	27	32	24
Højere løn	17	11	21
Højere status	3	3	3
Magt	1	1	1
Andet	1	2	1
Ved ikke/husker ikke	0	0	0

## Uddannelsesnivealets betydning for motiverne til at blive lede

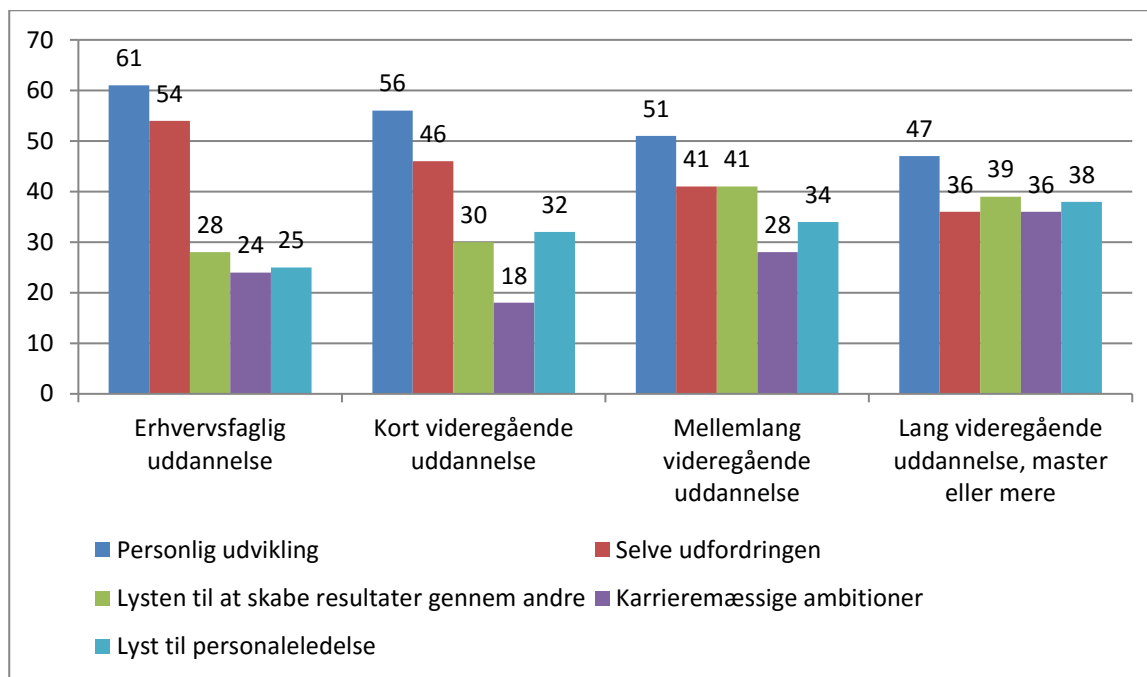
Flest med en erhvervsuddannelse og færrest med en lang videregående uddannelse svarer, at *personlig udvikling* og *selve udfordringen* var blandt de tre væsentligste motiver. Derimod svarer flest med en lang videregående uddannelse og færrest med en erhvervsuddannelse, at *karrieremæssige ambitioner* var blandt de tre væsentligste motiver.

**Tabel 4. Motiver til at blive leder. Fordelt på højst fuldførte uddannelse.**

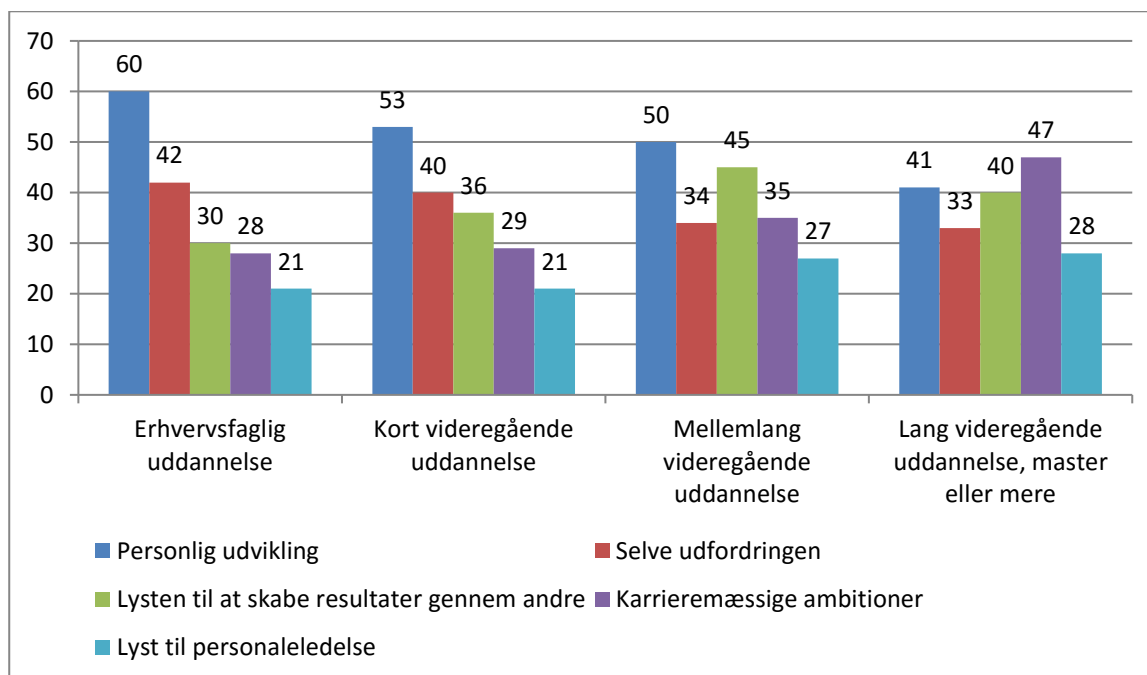
Procent	Højst fuldførte uddannelse			
	Erhvervs-uddannelse	Kort videregående uddannelse	Mellemlang videregående uddannelse	Lang videregående uddannelse
Personlig udvikling	60	54	51	43
Selve udfordringen	45	42	37	34
Lysten til at skabe resultater gennem andre	30	34	43	40
Karrieremæssige ambitioner	27	25	32	43
Lyst til personaleledelse	22	25	30	32

Både blandt kvinder og mænd er tendensen, at jo højere uddannet man er, jo færre svarer, at det var personlig udvikling, som var blandt de væsentligste motiver til at blive leder. Karrieremæssige ambitioner som motiv fylder mere blandt kvinder og mænd med en lang videregående uddannelse sammenlignet med de øvrige uddannelsesniveauer fordelt på køn.

**Figur 5. Motiver til at blive leder. Fordelt på højst fuldførte uddannelse. Kvinder. Procent.**



**Figur 6. Motiver til at blive leder. Fordelt på højst fuldførte uddannelse. Mænd. Procent.**



## Forventninger og realiteter i lederjobbet

At motivere og lede medarbejdere er den udfordring, flest forventede, der var ved lederjobbet før de blev ledere. Dernæst kommer dét at skulle lede tidligere kolleger. 42 procent forventede, at det var en udfordring ved lederjobbet. Det er imidlertid baseret på svar fra alle respondenter.

Ser man alene på svarene fra de respondenter, som fik deres første lederjob i den virksomhed, hvor de var ansat som medarbejder, er det 55 procent, som svarer, at dét at skulle lede tidligere kolleger var en forventet udfordring.

**Tabel 5. Hvilke udfordringer forventede du, der var ved lederjobbet, før du blev leder? Du kan markere flere svar**

	Procent
At motivere og lede medarbejdere	44
At skulle lede tidligere kolleger (alle ledere)	42
At skulle lede tidligere kolleger (Kun ledere, som fik deres første lederjob i den virksomhed, hvor de var ansat som medarbejder)	55
Manglende viden om ledelse	36
Få medarbejdernes opbakning	34
At uddelegere	30
Træffe beslutning om at afskedige ansatte	26
Oplevelsen af ikke at være dygtig nok til jobbet	25
Vinde og fastholde ledelsens tillid	16
Give slip på min faglighed	15
At have nok tid til at være sammen med mine børn	11
Manglen på kollegialt fællesskab	11
At få nok fritid	9
At det var nødvendigt at arbejde i weekender	7
At min partner/ægtefælle ville blive utilfreds på grund af længere arbejdstid	7
Andet	2
Ved ikke/Husker ikke	6

Der er ingen signifikante forskelle på kvinder og mænd, når det gælder de udfordringer, de forventede, der var ved lederjobbet, før de blev ledere.

Når det gælder udfordringerne i det nuværende lederjob peger flest på følgende udfordringer:

- At lede og motivere medarbejdere
- At få nok fritid

Lidt flere kvinder end mænd peger på følgende:

- At motivere og lede medarbejdere
- Manglen på kollegialt fællesskab
- Oplevelsen af ikke at være dygtig nok til jobbet



Lidt flere mænd end kvinder peger på, at deres partner/ægtefælle er utilfreds på grund af længere arbejdstid. En del af forklaringen på denne forskel mellem kvinder og mænd skal findes i, at langt flere kvinder end mænd i denne undersøgelse er enlige.

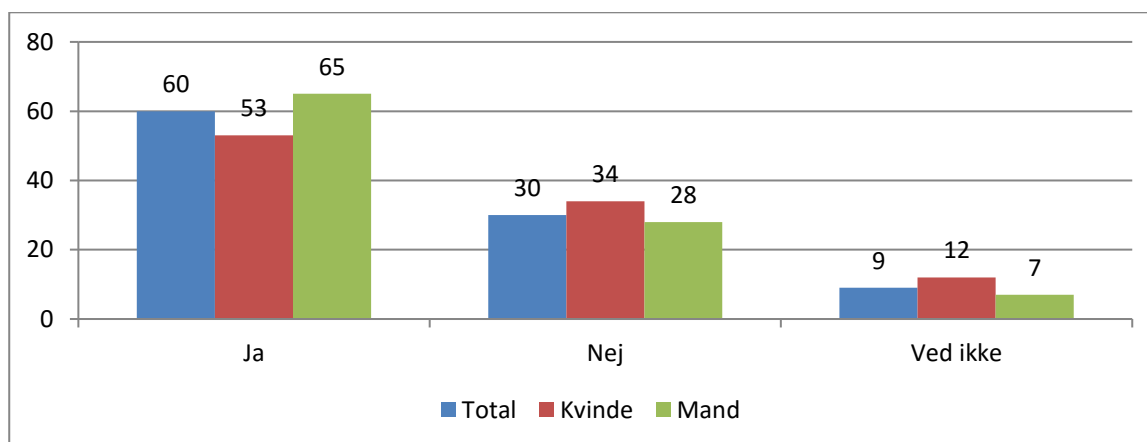
**Tabel 6. Hvilke udfordringer oplever du i dit nuværende lederjob? Du kan markere flere svar.**

Procent	Alle	Kvinder	Mænd
At motivere og lede medarbejdere	30	34	28
At få nok fritid	28	31	27
At uddelegere	23	22	24
Vinde og fastholde ledelsens tillid	20	18	20
Træffe beslutning om at afskedige ansatte	19	22	18
At have nok tid til at være sammen med mine børn	19	21	18
Manglen på kollegialt fællesskab	19	23	17
At det er nødvendigt at arbejde i weekender	14	16	12
Give slip på min faglighed	13	11	15
Få medarbejdernes opbakning	12	12	12
Oplevelsen af ikke at være dygtig nok til jobbet	12	15	10
At min partner/ægtefælle er utilfreds på grund af længere arbejdstid	11	6	14
Manglende viden om ledelse	9	11	7
At skulle lede tidligere kolleger	7	6	7
Andet	10	11	10
Ved ikke	7	6	7

### Ambitioner om et job med større ledelsesansvar

60 procent af respondenterne har ambitioner om at fortsætte karrieren i et job med større ledelsesansvar. Flere mænd end kvinder har ambitioner om at fortsætte karrieren i et job med større ledelsesansvar.

**Figur 7. Vil du gerne have et job med et større ledelsesansvar? Procent.**



Note: Spørgsmålet er ikke stillet til administrerende direktører og selvstændige.

Andelen, som gerne vil have et job med større ledelsesansvar, falder støt med alderen. Det skal bemærkes, at der ikke her er taget højde for, hvilket stillingsniveau respondenterne har. I alle aldersgrupper er der dog væsentligt flere mænd end kvinder, der gerne vil have et job med større ledelsesansvar.

**Tabel 7. Vil du gerne have et job med et større ledelsesansvar? Fordelt på alder og køn. Andel, som har svaret "Ja". Procent.**

Alder	Total	Kvinder	Mænd
Under 40	79	73	84
40-49	66	54	75
50-59	53	47	57
60 og derover <sup>1</sup>	29	20	32

Flest respondenter, som er medlemmer af direktionen, efterfulgt af mellemliderne, vil gerne have et job med et større ledelsesansvar.

**Tabel 8. Vil du gerne have et job med et større ledelsesansvar? Fordelt på ledelsesniveau.**

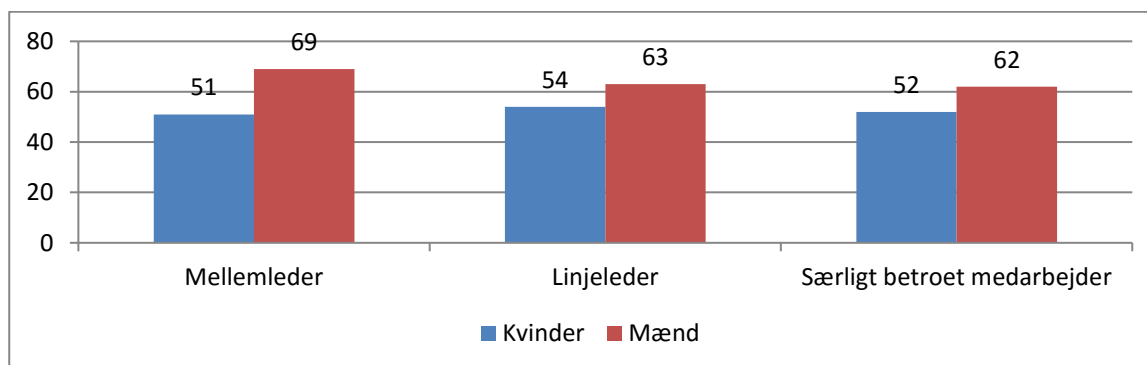
Procent	Ledelsesniveau			
	Medlem af direktion <sup>2</sup>	Mellemlider	Linjeleder	Særligt betroet medarbejder
Ja	74	64	59	58
Nej	16	28	31	33
Ved ikke	9	8	10	9
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Note: Mellemlider = Leder med ledelsesansvar for ledere og evt. også andre medarbejdere.

Linjeleder = Leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere.

Uanset ledelsesniveau er der flere mænd end kvinder, som gerne vil have et job med et større ledelsesansvar.

**Figur 8. Vil du gerne have et job med et større ledelsesansvar? Fordelt på ledelsesniveau<sup>3</sup> og køn. Andel, som har svaret "Ja". Procent.**



<sup>1</sup> Bemærk, at der kun er 45 kvinder i alderen 60 år eller mere, som har besvaret dette spørgsmål

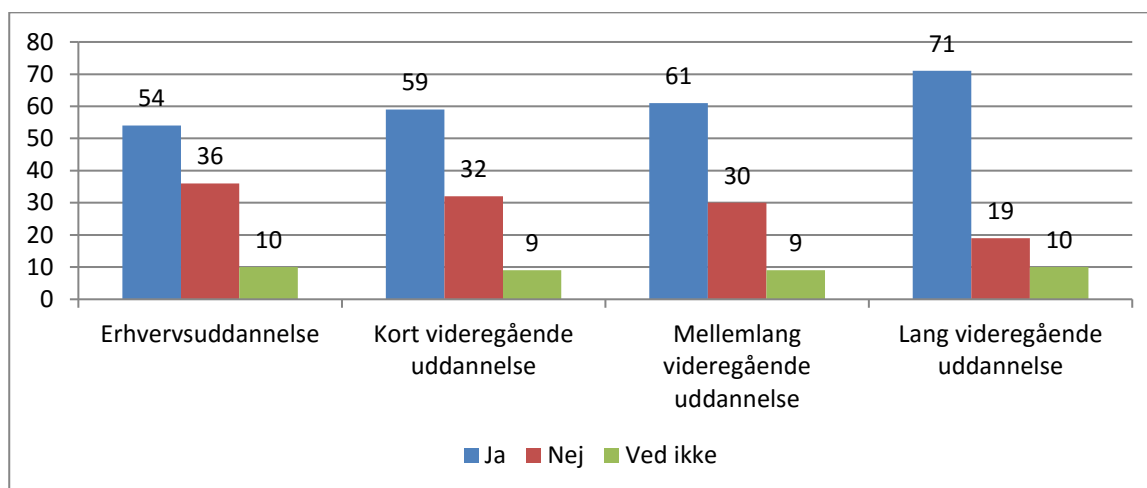
<sup>2</sup> Bemærk, at forholdsvis få (N=74) respondenter er direktionsmedlemmer. Omfatter ikke administrerende direktører.

<sup>3</sup> Der er for få på direktionsniveau til, at de kan opdeles på kvinder og mænd.

## Flest højtuddannede vil fortsætte i et job med større ledelsesansvar – særligt mænd

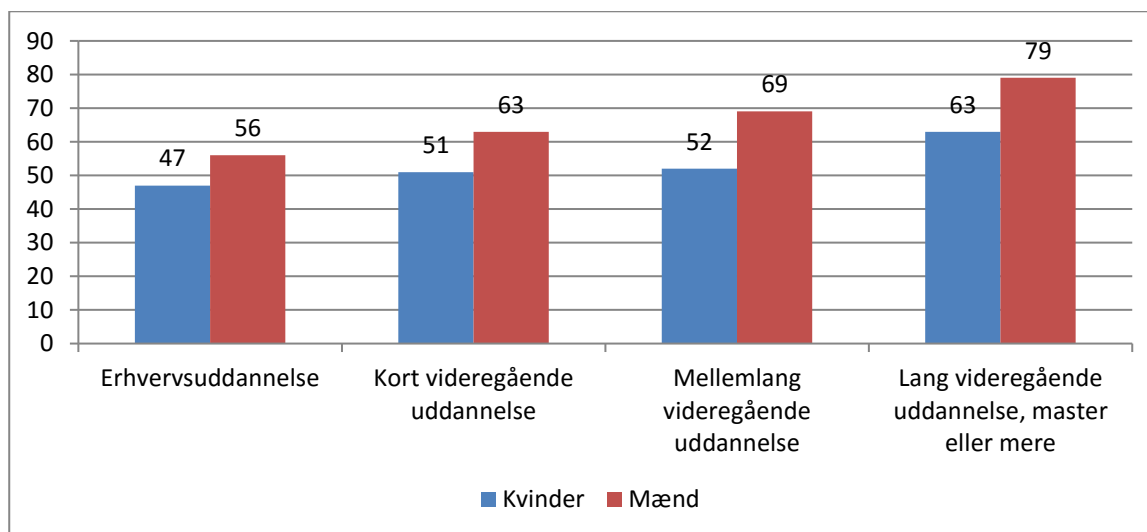
Det er ganske markant, men måske ikke så overraskende, at uddannelsesniveaut spiller en væsentlig rolle for, hvor mange ledere der vil fortsætte i et lederjob med større ledelsesansvar. Mere end syv ud af ti respondenter med en lang videregående uddannelse har ambitioner om at fortsætte karrieren i et job med større ledelsesansvar. Det gælder 54 procent af respondenterne med en erhvervsuddannelse.

**Figur 9. Vil du gerne have et job med et større ledelsesansvar? Fordelt på højst fuldførte uddannelse. Total. Procent.**



Den tendens gælder i store træk også ved en sammenligning mellem uddannelse og køn. Blandt kvindelige og mandlige ledere med en lang videregående uddannelse er der flere, der vil fortsætte karrieren i et job med større ledelsesansvar set i forhold til de øvrige uddannelsesniveauer. På samtlige uddannelsesniveauer er der dog markant flere mænd end kvinder, der vil fortsætte i et job med større ledelsesansvar.

**Figur 10. Vil du gerne have et job med et større ledelsesansvar? Fordelt på højst fuldførte uddannelse og køn. Andel, der har svaret "Ja". Procent.**



## Større ledelsesansvar og civilstatus

Lige mange gifte/samboende vil gerne have et job med et større ledelsesansvar.

**Tabel 9. Vil du gerne have et job med et større ledelsesansvar? Fordelt på civilstatus.**

Procent	Civilstatus	
	Gift/samboende	Enlig
Ja	61	59
Nej	30	32
Ved ikke	9	9
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## Større ledelsesansvar og ægtefælles/samboendes stillingsniveau

63 procent af respondenterne, hvis ægtefælle/samboende er på et lavere stillingsniveau, vil gerne have et job med et større ledelsesansvar mod henholdsvis 58 og 57 procent af de respondenter, hvis ægtefælle/samboende har samme eller et højere stillingsniveau end respondenteren.

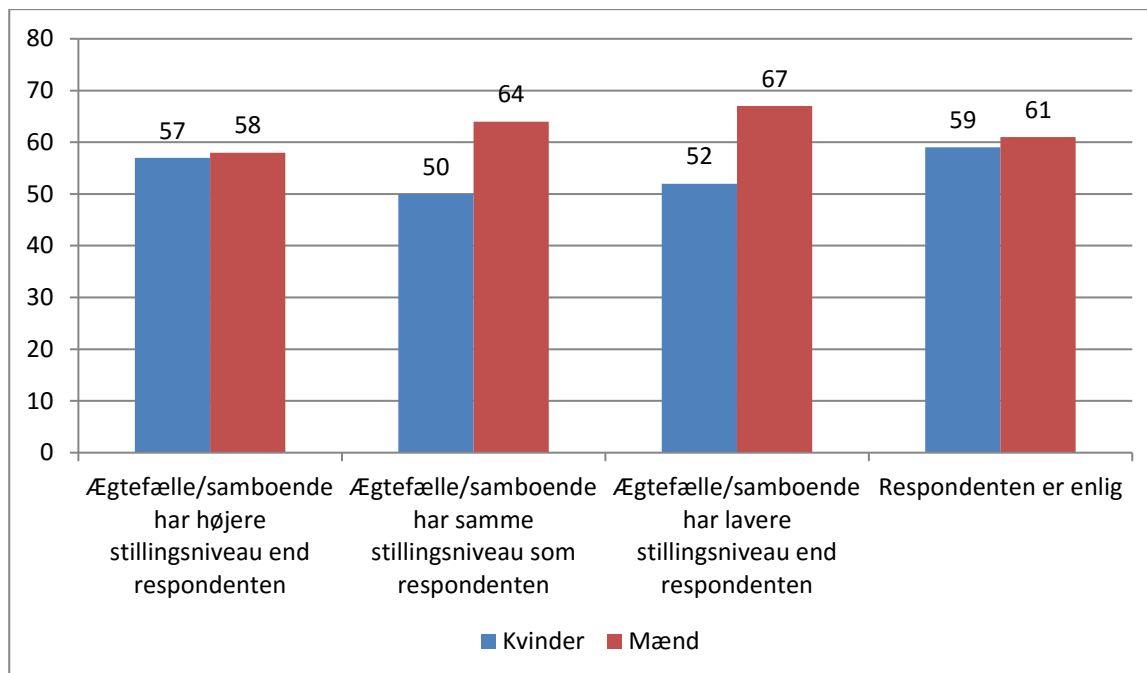
**Tabel 10. Vil du gerne have et job med et større ledelsesansvar? Fordelt på ægtefælles/samboendes stillingsniveau.**

Procent	Ægtefælles/samboendes stillingsniveau			
	Over respondentens stillingsniveau	På samme stillingsniveau som respondenteren	Under respondentens stillingsniveau	Andet
Ja	57	58	63	52
Nej	34	33	28	35
Ved ikke	8	10	9	13
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Blandt kvinderne er det flest enlige og kvinder med en ægtefælle/samboende, som har et højere stillingsniveau, der gerne vil have et job med et større ledelsesansvar, og færrest med en ægtefælle/samboende som har samme eller et lavere stillingsniveau end respondenteren.

For mændene er det omvendt. Her er det flest med en ægtefælle på lavere eller samme stillingsniveau, der gerne vil have et job med et større ledelsesansvar, og færrest med en ægtefælle/samboende som har et højere stillingsniveau eller er enlige.

**Figur 11. Vil du gerne have et job med et større ledelsesansvar? Fordelt på ægtefælles/samboendes stillingsniveau<sup>4</sup>, enlig og køn. Andel, der har svaret ”Ja”. Procent.**



### Større ledelsesansvar og børn

Som det fremgår af undersøgelsen, er der ikke overraskende flest yngre, som gerne vil have et job med et større ledelsesansvar. Der er en sammenhæng mellem respondentens alder og alderen på de hjemmeboende børn. Derfor er det heller ikke overraskende, at flest med hjemmeboende børn til og med 18 år og færrest uden hjemmeboende børn i den alder, gerne vil have et job med et større ledelsesansvar. Naturligvis vil der blandt de yngre respondenter også være en del, som ikke har børn.

I gruppen af respondenter med hjemmeboende børn i alderen 0-18 år er det i alt 68 procent, som gerne vil have et job med et større ledelsesansvar mod 52 procent uden hjemmeboende børn i den alder.

Blandt respondenter med hjemmeboende børn er der flest (75 procent) med mindst et hjemmeboende barn i alderen 0-6 år, som gerne vil have et job med et større ledelsesansvar og færrest (64 procent) med mindst et hjemmeboende barn i alderen 13-18 år, som gerne vil have et job med et større ledelsesansvar. Blandt respondenterne med hjemmeboende børn vil der naturligvis være flere, som har hjemmeboende børn i både to og tre aldersgrupper.

<sup>4</sup> Bemærk, at der er forholdsvis få mandlige respondenter (N=78), som har svaret, at ægtefællen/samboende har et højere stillingsniveau.

**Tabel 11. Vil du gerne have et job med et større ledelsesansvar? Fordelt på hjemmeboende børn til og med 18 år og deres alder.**

Procent	Hjemmeboende børns alder				
	Alle med hjemmeboende børn i alderen 0-18 år	0-6 år	7-12 år	13-18 år	Ingen hjemmeboende børn i alderen 0-18 år
Ja	68	75	69	64	52
Nej	23	17	22	27	39
Ved ikke	9	7	10	10	9
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

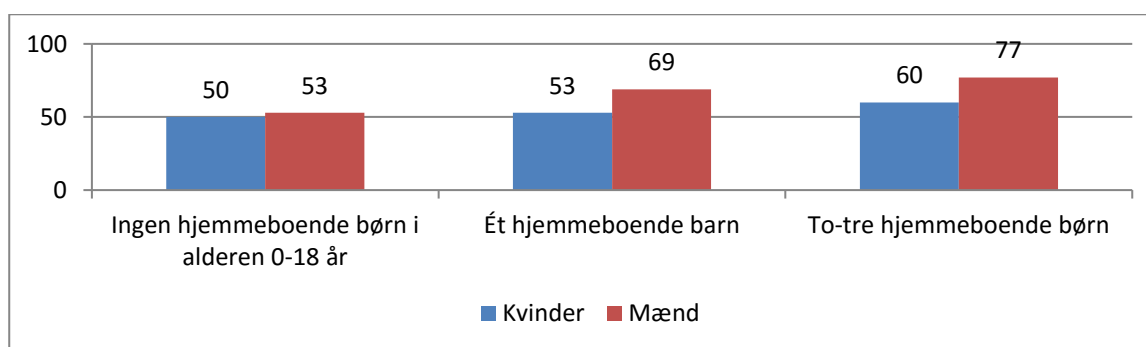
Flest med tre hjemmeboende børn i alderen 0-18 år vil gerne have et job med et større ledelsesansvar og stort set lige så mange med to hjemmeboende børn.

**Tabel 12. Vil du gerne have et job med et større ledelsesansvar? Fordelt antal hjemmeboende børn til og med 18 år<sup>5</sup>.**

Procent	Antal hjemmeboende børn			
	Ingen	Ét	To	Tre
<b>Ja</b>	52	62	71	73
Nej	39	27	21	18
Ved ikke	9	10	8	9
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Både for kvinder og mænd og gælder, at flest med hjemmeboende børn gerne vil have et job med større ledelsesansvar. Og både blandt kvinder og mænd gælder, at flest med to-tre hjemmeboende børn gerne vil have et job med et større ledelsesansvar.

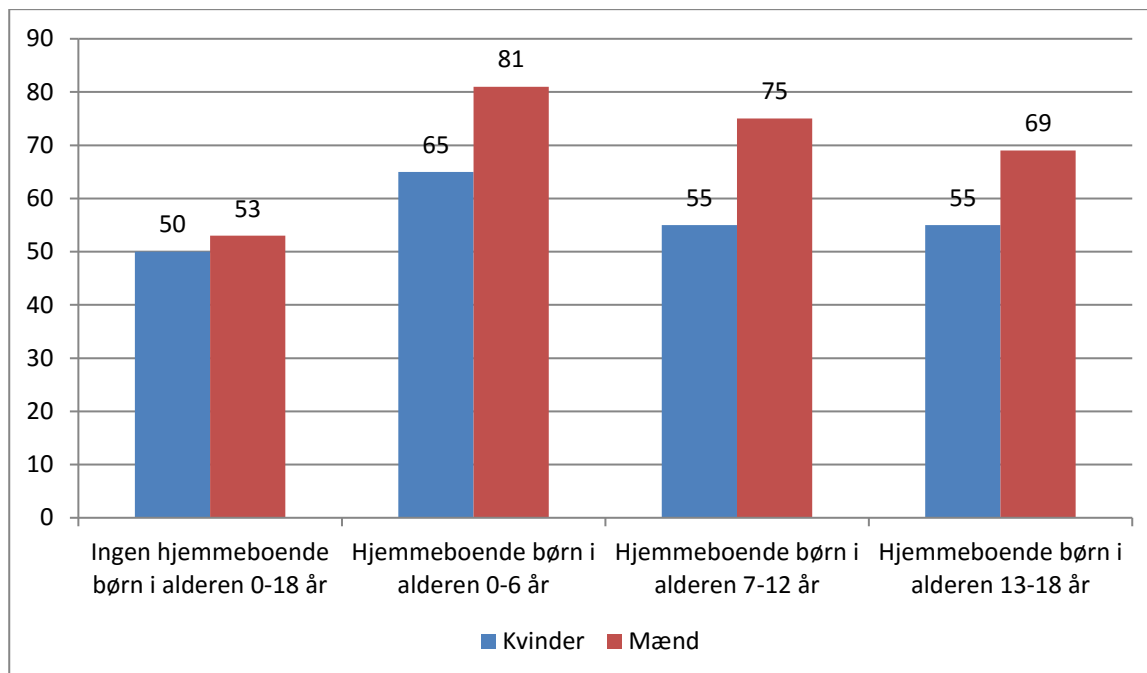
**Figur 12. Vil du gerne have et job med et større ledelsesansvar? Fordelt på antal hjemmeboende børn til og med 18 år og køn. Andel, der har svaret "Ja". Procent.**



Både for kvinder og mænd gælder, at flest med mindst ét hjemmeboende barn i alderen 0-6 år gerne vil have et job med større ledelsesansvar.

<sup>5</sup> Der er for få respondenter med flere end tre hjemmeboende børn i alderen 0-18 år til, at de kan indgå i en sammenligning.

**Figur 13. Vil du gerne have et job med et større ledelsesansvar? Fordelt på antal hjemmeboende børn til og med 18 år og køn. Andel, der har svaret "Ja". Procent.**



Blandt de respondenter, som har svaret, at de gerne vil have et job med et større ledelsesansvar, svarer de fleste, at de både aktivt vil søge det og tilsvarende sige ja, hvis de bliver opfordret til at tage et job med et større ledelsesansvar. Der er ingen forskel på kvinder og mænd.

**Tabel 13. Vil du gerne have et job med et større ledelsesansvar? Total og fordelt på køn**

Procent	Total	Kvinder	Mænd
Ja, men kun hvis jeg bliver opfordret til det	32	32	32
Ja, og jeg vil også aktivt søge det	17	16	18
Ja, både hvis jeg bliver opfordret til det, ligesom jeg aktivt vil søge det	51	52	50
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### Kompetent til at blive topchef

Respondenter, som ikke er selvstændige eller administrerende direktører, har svaret på, om de selv mener, at de er kompetente til at kunne komme i betragtning til en stilling som øverste chef i deres nuværende eller en anden virksomhed. Det vurderer 23 procent, at de i høj eller i meget høj grad er.

25 procent af mændene mod 18 procent af kvinderne vurderer, at de er kompetente til at kunne komme i betragtning til en stilling som øverste chef i deres nuværende eller i anden virksomhed.

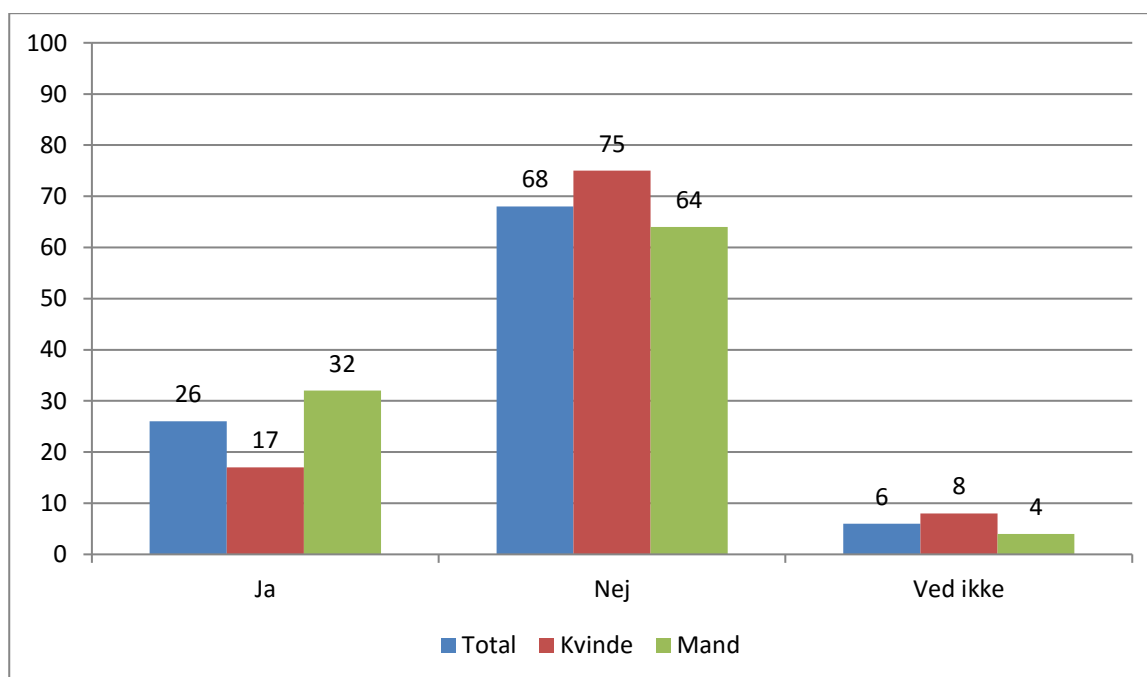
**Tabel 14. I hvilken grad opfatter du dig som kompetent til at kunne komme i betragtning til en stilling som øverste chef i din nuværende eller en anden virksomhed?**

Procent	Alle	Kvinder	Mænd
Slet ikke/I mindre grad	49	56	45
I nogen grad	25	22	27
I høj/I meget høj grad	23	18	25
Ved ikke	3	4	2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### Hver fjerde har ambitioner om at blive topchef – flest mænd

26 procent af respondenterne har ambitioner om at blive øverste chef enten i den virksomhed, de er ansat i nu eller i en anden virksomhed. Også når det gælder ambitionen om at komme helt til tops, er der flere mænd end kvinder, der har den ambition.

**Figur 14. Er det din ambition at blive øverste chef i din nuværende eller en anden virksomhed? Procent.**



Note: Spørgsmålet er ikke stillet til administrerende direktører og selvstændige.

Der er næppe noget overraskende i, at ambitionerne om at komme helt til tops er størst blandt de yngre. 43 procent af respondenterne under 40 år har ambitioner om at komme helt til tops. Det gælder 22 procent af respondenterne i aldersgruppen 50-59 år og 12 procent på 60 år eller mere.



Selv om flere blandt de noget yngre kvinder har ambitioner om at komme helt til tops, er der i alle aldersgrupper flere mænd end kvinder med ambitioner om at blive topchef.

**Tabel 15. Er det din ambition at blive øverste chef i din nuværende eller en anden virksomhed? Procent fordelt på alder og køn. Andel, der svarer "Ja". Procent.**

Alder	Total	Kvinder	Mænd
Under 40	43	31	52
40-49	25	14	34
50-59	22	15	26
60 og derover <sup>6</sup>	12	2	15

Flest respondenter, som er medlemmer af direktionen, efterfulgt af mellemlederne har ambitioner om at blive øverste chef i deres nuværende eller i en anden virksomhed.

**Tabel 16. Er det din ambition at blive øverste chef i din nuværende eller en anden virksomhed? Fordelt på ledelsesniveau.**

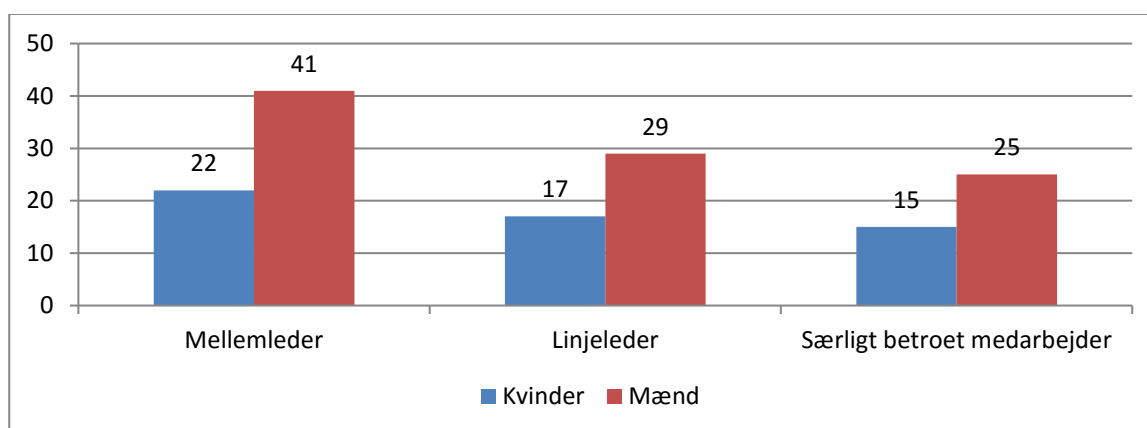
Procent	Ledelsesniveau			
	Medlem af direktion <sup>7</sup>	Mellemleder	Linjeleder	Særligt betroet medarbejder
Ja	42	36	24	21
Nej	50	59	70	74
Ved ikke	8	5	7	5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Note: Mellemleder = Leder med ledelsesansvar for ledere og eventuelt også andre medarbejdere.

Linjeleder = Leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere

Uanset ledelsesniveau er der flere mænd end kvinder, som har ambitioner om at blive øverste chef i deres nuværende eller i en anden virksomhed.

**Figur 15. Er det din ambition at blive øverste chef i din nuværende eller en anden virksomhed? Fordelt på ledelsesniveau<sup>8</sup> og køn. Andel, som svarer "Ja". Procent.**



<sup>6</sup> Bemærk, at der kun er 45 kvinder i alderen 60 år eller mere, som har besvaret dette spørgsmål

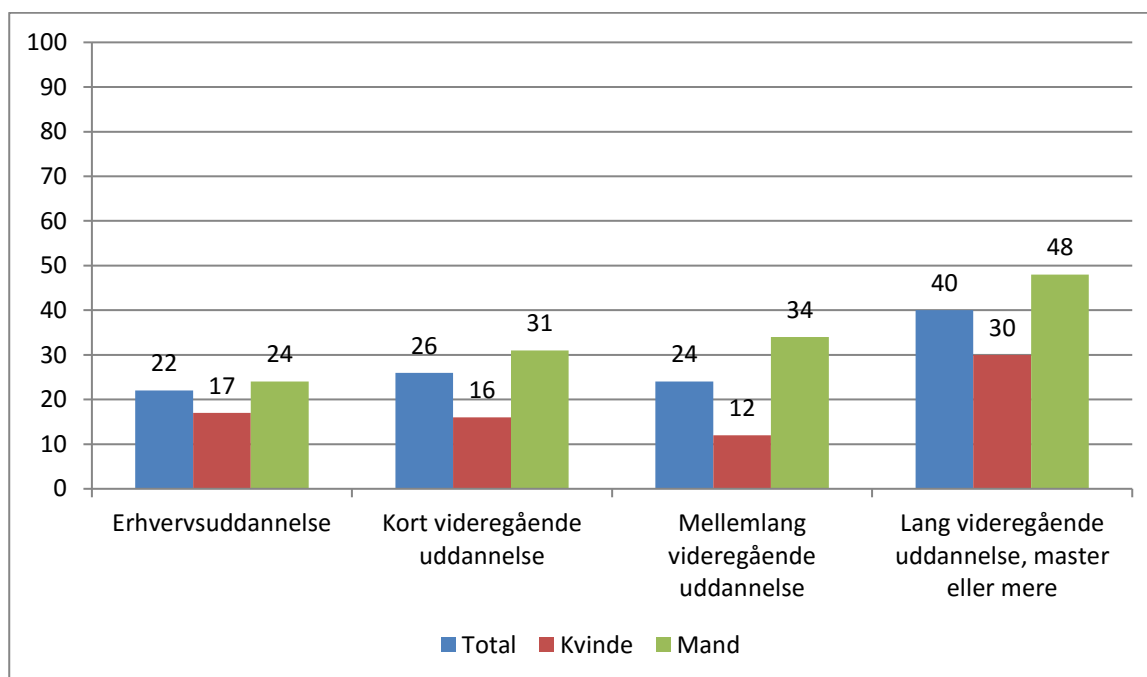
<sup>7</sup> Bemærk, at forholdsvis få (N=74) respondenter er direktionsmedlemmer. Omfatter ikke administrerende direktører.

<sup>8</sup> Der er for få på direktionniveau til, at de kan opdeles på kvinder og mænd.

## Flest højtuddannede har ambitioner om at blive topchef – særligt højtuddannede mænd

Også når det gælder ambitionen om at blive øverste chef, er der flest højtuddannede, der sigter efter dette. Det er særligt mænd med en lang videregående uddannelse, der har den ambition.

**Figur 16. Er det din ambition at blive øverste chef i din nuværende eller en anden virksomhed? Fordelt på højst fuldførte uddannelse. Total og fordelt på køn. Andel, der har svaret "Ja". Procent.**



## Topchefambitioner og civilstatus

Der er ikke signifikant forskel på, hvor mange henholdsvis samboende/gifte eller enlige, som har ambitioner om at blive øverste chef.

**Tabel 17. Er det din ambition at blive øverste chef i din nuværende eller en anden virksomhed? Fordelt på civilstatus.**

Procent	Civilstatus	
	Gift/samboende	Enlig
Ja	27	23
Nej	68	72
Ved ikke	6	5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## Topchefambitioner og ægtefælles/samboendes stillingsniveau

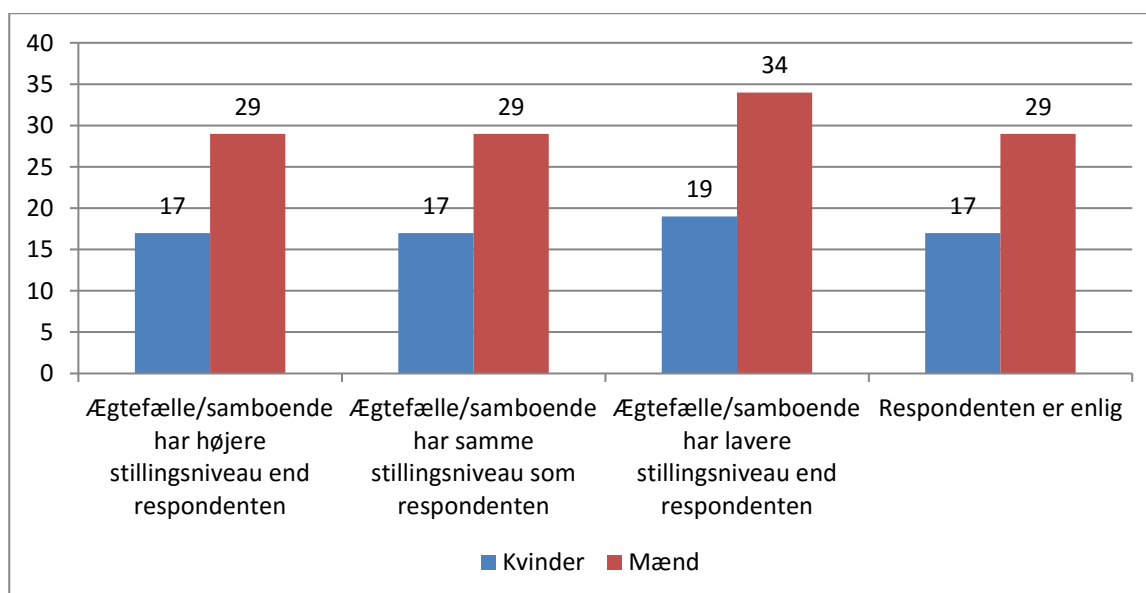
30 procent af respondenterne, hvis ægtefælle/samboende er på et lavere stillingsniveau, har ambitioner om at blive øverste chef i deres nuværende eller i en anden virksomhed mod 23 og 21 procent af de respondenter, hvis ægtefælle/samboende har samme eller et højere stillingsniveau end respondenteren.

**Tabel 18. Er det din ambition at blive øverste chef i din nuværende eller en anden virksomhed? Fordelt på ægtefælles/samboendes stillingsniveau.**

Procent	Ægtefælles/samboendes stillingsniveau			
	Over respondentens stillingsniveau	På samme stillingsniveau som respondenteren	Under respondentens stillingsniveau	Andet
Ja	21	23	30	22
Nej	72	71	65	73
Ved ikke	7	6	5	5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Blandt kvinderne er der reelt ingen forskel på, om man er enlig eller om ægtefælle/samboende har et højere, det samme eller et lavere stillingsniveau end kvinden i forhold til ambitioner om at blive øverste chef i deres nuværende eller i en anden virksomhed. Blandt mændene er der lidt flere med en ægtefælle/samboende med et lavere stillingsniveau, som har ambitioner om at blive øverste chef i deres nuværende eller i en anden virksomhed.

**Figur 17. Er det din ambition at blive øverste chef i din nuværende eller en anden virksomhed? Fordelt på ægtefælles/samboendes stillingsniveau<sup>9</sup>, enlig og køn. Andel, der har svaret "Ja". Procent.**



<sup>9</sup> Bemærk, at der er forholdsvis få mandlige respondenter (N=78), som har svaret, at ægtefællen/samboende har et højere stillingsniveau.

## Topchefambitioner og børn

Som det fremgår, er der flest yngre, som har ambitioner om at blive øverste chef. Der er en sammenhæng mellem respondentens alder og alderen på de hjemmeboende børn. Derfor er det heller ikke overraskende, at flest med hjemmeboende børn til og med 18 år og færrest uden hjemmeboende børn i den alder har ambitioner om at blive øverste chef. Naturligvis vil der blandt de yngre respondenter også være en del, som ikke har børn.

I gruppen af respondenter med hjemmeboende børn i alderen 0-18 år er det i alt 30 procent, som har ambitioner om at blive øverste chef i deres nuværende eller i en anden virksomhed mod 21 procent uden hjemmeboende børn i den alder.

Blandt respondenter med hjemmeboende børn er der flest (37 procent) med mindst et hjemmeboende barn i alderen 0-6 år, som har ambitioner om at blive øverste chef i deres nuværende eller i en anden virksomhed og færrest (25 procent) med mindst et hjemmeboende barn i alderen 13-18 år. Blandt respondenterne med hjemmeboende børn vil der naturligvis være flere, som har hjemmeboende børn i både to og tre aldersgrupper.

**Tabel 19. Er det din ambition at blive øverste chef i din nuværende eller en anden virksomhed? Fordelt på hjemmeboende børn til og med 18 år og deres alder.**

Procent	Hjemmeboende børns alder				
	Alle med hjemmeboende børn i alderen 0-18 år	0-6 år	7-12 år	13-18 år	Ingen hjemmeboende børn i alderen 0-18 år
Ja	30	37	29	25	21
Nej	64	56	65	69	73
Ved ikke	6	6	6	5	5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Stort set lige mange med enten to eller tre hjemmeboende børn i alderen 0-18 år har ambitioner om at blive øverste chef.

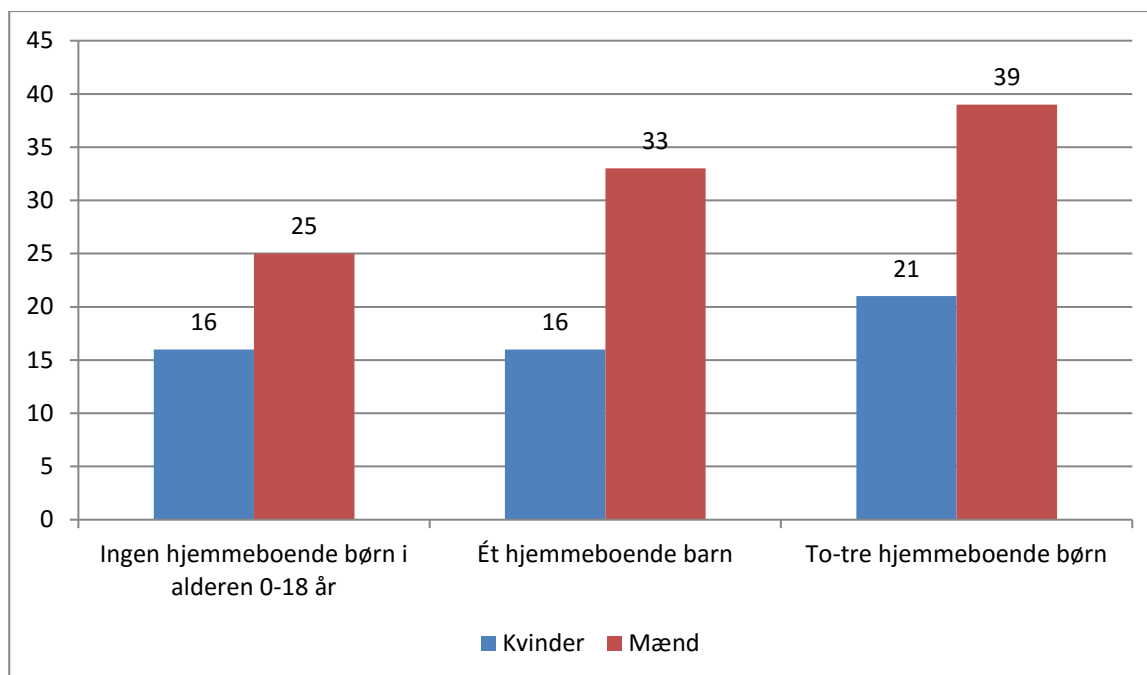
**Tabel 20. Er det din ambition at blive øverste chef i din nuværende eller en anden virksomhed? Fordelt på antal hjemmeboende børn til og med 18 år<sup>10</sup>.**

Procent	Antal hjemmeboende børn			
	Ingen	Ét	To	Tre
Ja	21	27	33	32
Nej	73	67	62	62
Ved ikke	5	6	5	7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>10</sup> Der er for få respondenter med flere end tre hjemmeboende børn i alderen 0-18 år til, at de kan indgå i en sammenligning.

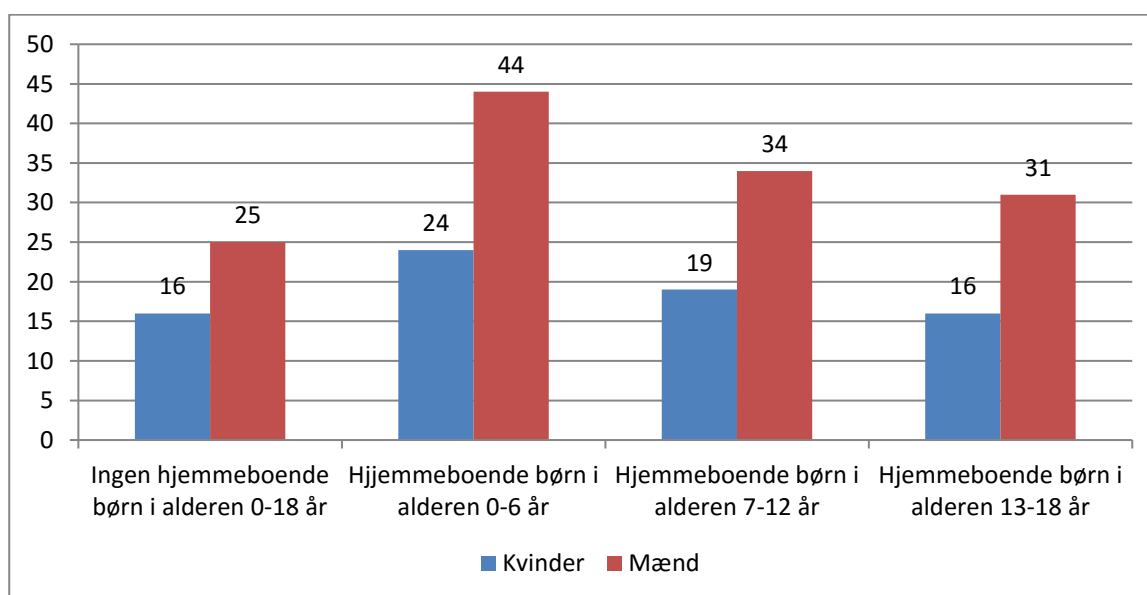
Både for kvinder og mænd gælder, at flest med hjemmeboende børn har ambitioner om at blive øverste chef. Og både blandt kvinder og mænd gælder, at flest med to-tre hjemmeboende børn har ambitioner om at blive øverste chef.

**Figur 18. Er det din ambition at blive øverste chef i din nuværende eller en anden virksomhed? Fordelt på antal hjemmeboende børn til og med 18 år og køn. Andel, der har svaret "Ja". Procent.**



Både for kvinder og mænd gælder, at flest med mindst ét hjemmeboende barn i alderen 0-6 år har ambitioner om at blive øverste chef.

**Figur 19. Er det din ambition at blive øverste chef i din nuværende eller en anden virksomhed? Fordelt på hjemmeboende børns alder. Andel, der har svaret "Ja". Procent.**



## Årsager til at man ikke har ambitioner om at blive topchef

Flest peger på følgende som årsager til, at man ikke har ambitioner om at blive øverste chef:

- Man er tilfreds med sit nuværende job
- Man mener ikke, at man har kompetencerne til at blive topchef
- Man ønsker ikke det større ansvar, der er forbundet med jobbet som topchef

Flere kvinder end mænd peger på følgende årsager:

- De ønsker ikke det større ansvar, der er forbundet med jobbet som topchef
- Et job som topchef vil sandsynligvis indebærer længere arbejdstid end deres nuværende job

Flere mænd end kvinder peger på følgende årsager:

- De vurderer ikke, at det er sandsynligt, at de kan blive topchef
- Min alder er en barriere for yderligere karriere

At flere mænd end kvinder peger på deres alder som en barriere skyldes, at andelen af mænd på 55 år og mere udgør 35 procent af de mænd, som ikke har ambitioner om at blive topchef, mens andelen af kvinder på 55 år og mere, som ikke har ambitioner om at blive topchef, udgør 21 procent.

Alder kan således også være en del af forklaringen på, at flere mænd end kvinder svarer, at de ikke vurderer, at det er sandsynligt, at de kan blive topchef.

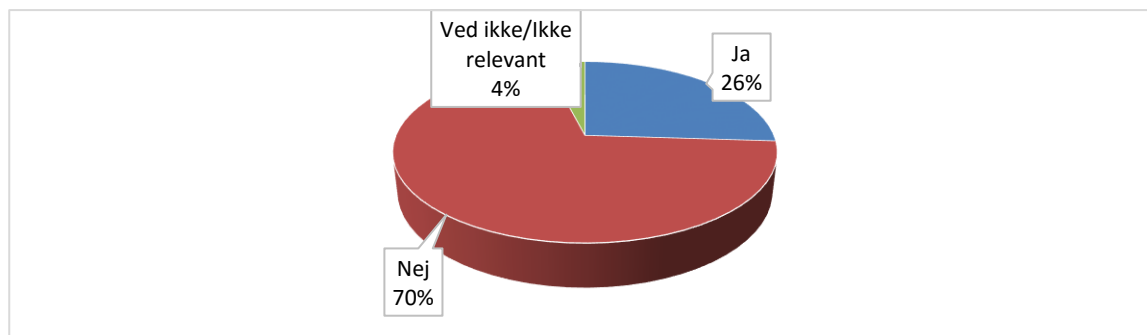
**Tablet 21. Hvad er de væsentligste årsager til, at du ikke har ambitioner om at blive øverste chef i din nuværende eller en anden virksomhed? Du kan markere op til fire svar.**

Procent	Alle	Kvinder	Mænd
Jeg er tilfreds med mit nuværende job	47	49	46
Jeg mener ikke, at jeg har kompetencerne til at blive topchef	41	40	42
Jeg ønsker ikke det større ansvar, der er forbundet med jobbet som topchef	39	48	32
Jeg vurderer ikke, at det er sandsynligt, at jeg kan blive topchef	31	26	35
Jeg har ikke yderligere karrieremæssige ambitioner	28	28	28
Et job som topchef vil sandsynligvis indebære længere arbejdstid end mit nuværende job	25	28	23
Min alder er en barriere for yderligere karriere	16	12	20
Jeg har tidligere været topchef og ønsker ikke at være det igen	5	3	6
Jeg vil gerne opfordres til at blive topchef, men regner ikke med at blive spurgt	3	2	4
Mit køn er en barriere for yderligere karriere	1	2	0
Jeg har tidligere forgæves søgt stilling som topchef	0	0	0
Ved ikke	2	3	1

## Hjælp i hjemmet og karriere

26 procent af respondenterne bruger BoligJobordningen til serviceopgaver i hjemmet. Det gælder 24 procent af kvinderne og 28 procent af mændene.

**Figur 20. Benytter du/l BoligJobordningen, som indebærer, at der kan gives fradrag på selvangivelsen på op til 6.000 kr. årligt pr. person i husstanden for en række serviceopgaver i hjemmet som for eksempel almindelig rengøring, tøjvask, vinduespudsning, almindeligt havearbejde?**



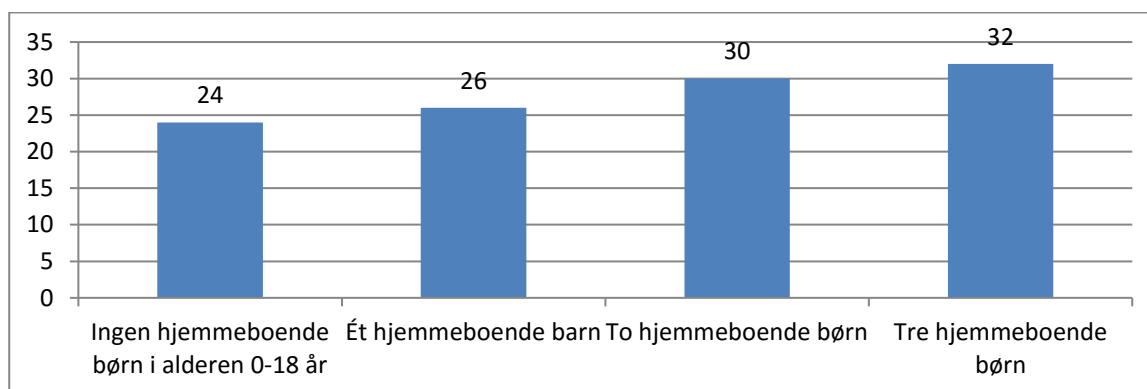
Færrest under 35 år benytter BoligJobordningen.

**Tabel 22. Benytter du/l BoligJobordningen? Fordelt på alder.**

Procent	Alder						
	Under 35 år	35-39 år	40-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	60 år eller mere
Ja	20	31	29	24	24	29	27

Flere med end uden hjemmeboende børn i alderen 0-18 år benytter BoligJobordningen og flest med to eller tre hjemmeboende børn.

**Figur 21. Benytter du/l BoligJobordningen? Fordelt antal på hjemmeboende børn<sup>11</sup>. Andel, som svarer "Ja". Procent.**



<sup>11</sup> Der er for få respondenter med flere end tre hjemmeboende børn i alderen 0-18 år til, at de kan indgå i en sammenligning.

Blandt respondenter med hjemmeboende børn i alderen 0-18 år er der lidt flere med mindst ét hjemmeboende barn i alderen 0-6 år, som benytter ordningen.

**Tabel 23. Benytter du/I BoligJobordningen? Fordelt på hjemmeboende børns alder. Andel, som svarer "Ja". Procent.**

Procent	Hjemmeboende børn alder		
	0-6 år	7-12 år	13-18 år
Benytter ordningen	31	27	26

25 procent ville helt sikkert, og 37 procent ville måske i højere grad købe hjælp til serviceopgaver i hjemmet, hvis BoligJobordningen blev ændret, så den nuværende beløbsgrænse blev forhøjet, og man ikke – som i den nuværende ordning – selv skulle lægge pengene ud.

Stort set lige mange kvinder (23 procent) og mænd (26 procent) svarer, at de helt sikkert i højere grad ville købe hjælp til serviceopgaver i hjemmet. Ligeledes svarer næsten lige så mange kvinder (36 procent) som mænd (38 procent), at det ville de måske gøre.

**Tabel 24. Hvis BoligJobordningen blev ændret således, at den nuværende beløbsgrænse på 6.000 kr. om året blev sat op, samtidig med at man ikke som i den nuværende BoligJobordning selv skal lægge pengene ud, ville du/I så i højere grad købe hjælp til serviceopgaver i hjemmet?**

Procent	Alle	Kvinder	Mænd
Ja, helt sikkert	25	23	26
Ja, måske	37	36	38
Nej	21	19	21
Ved ikke	14	18	12
Ikke relevant	3	4	3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Særligt yngre respondenter ville i højere grad benytte ordningen. Det gælder 35 procent af respondenterne under 35 år mod 16 procent af respondenterne på 60 år eller mere.

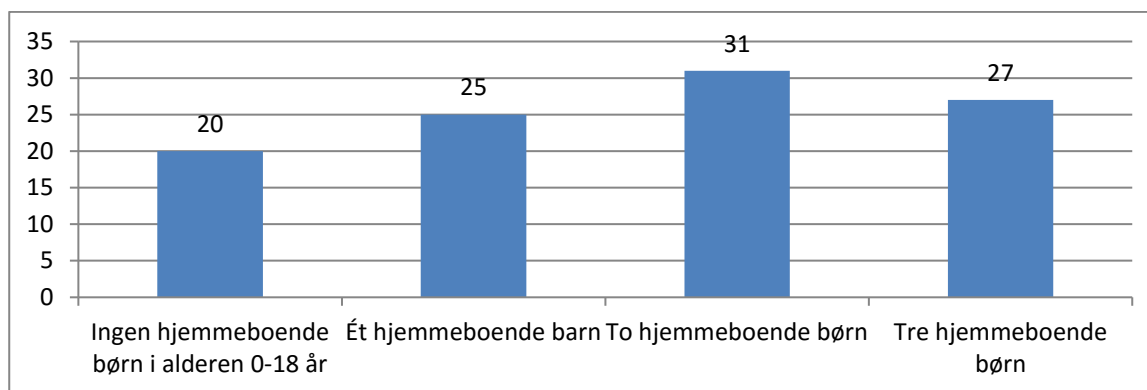
**Tabel 25. Hvis BoligJobordningen blev ændret således, at den nuværende beløbsgrænse på 6.000 kr. om året blev sat op, samtidig med at man ikke som i den nuværende BoligJobordning selv skal lægge pengene ud, ville du/I så i højere grad købe hjælp til serviceopgaver i hjemmet? Andel, som svarer "Ja, helt sikkert" Fordelt på alder.**

Procent	Alder						
	Under 35 år	35-39 år	40-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	60 år eller mere
Ja, helt sikkert	35	33	31	25	21	18	16



Flere med hjemmeboende børn i alderen 0-18 år ville i højere grad benytte ordningen. Flest med to hjemmeboende børn.

**Figur 22. Hvis BoligJobordningen blev ændret således, at den nuværende beløbsgrænse på 6.000 kr. om året blev sat op, samtidig med at man ikke som i den nuværende BoligJobordning selv skal lægge pengene ud, ville du/I så i højere grad købe hjælp til serviceopgaver i hjemmet? Andel, som svarer "Ja, helt sikkert" Fordelt på antal hjemmeboende børn. Procent.**



Blandt respondenter med hjemmeboende børn i alderen 0-18 år er der flest med mindst ét hjemmeboende barn i alderen 0-6 år, som i højere grad ville benytte ordningen.

**Tabel 26. Hvis BoligJobordningen blev ændret således, at den nuværende beløbsgrænse på 6.000 kr. om året blev sat op, samtidig med at man ikke som i den nuværende BoligJobordning selv skal lægge pengene ud, ville du/I så i højere grad købe hjælp til serviceopgaver i hjemmet? Fordelt på hjemmeboende børns alder. Andel, som svarer "Ja, helt sikkert".**

Procent	Hjemmeboende børns alder		
	0-6 år	7-12 år	13-18 år
Ja, helt sikkert	34	29	24

De respondenter, som har svaret, at de helt sikkert eller måske i højere grad ville købe hjælp til serviceopgaver i hjemmet, har svaret på, hvad det ville betyde for deres work-life-balance, deres karrieremuligheder og deres arbejdstid.

59 procent svarer, at det i høj eller i meget høj grad ville forbedre balancen mellem deres arbejdsliv og privatliv.

14 procent svarer, at det i høj eller i meget høj grad ville forbedre deres muligheder for at gøre karriere.

Syv procent svarer, at det i høj eller i meget høj grad ville betyde, at de ville arbejde flere timer om ugen.

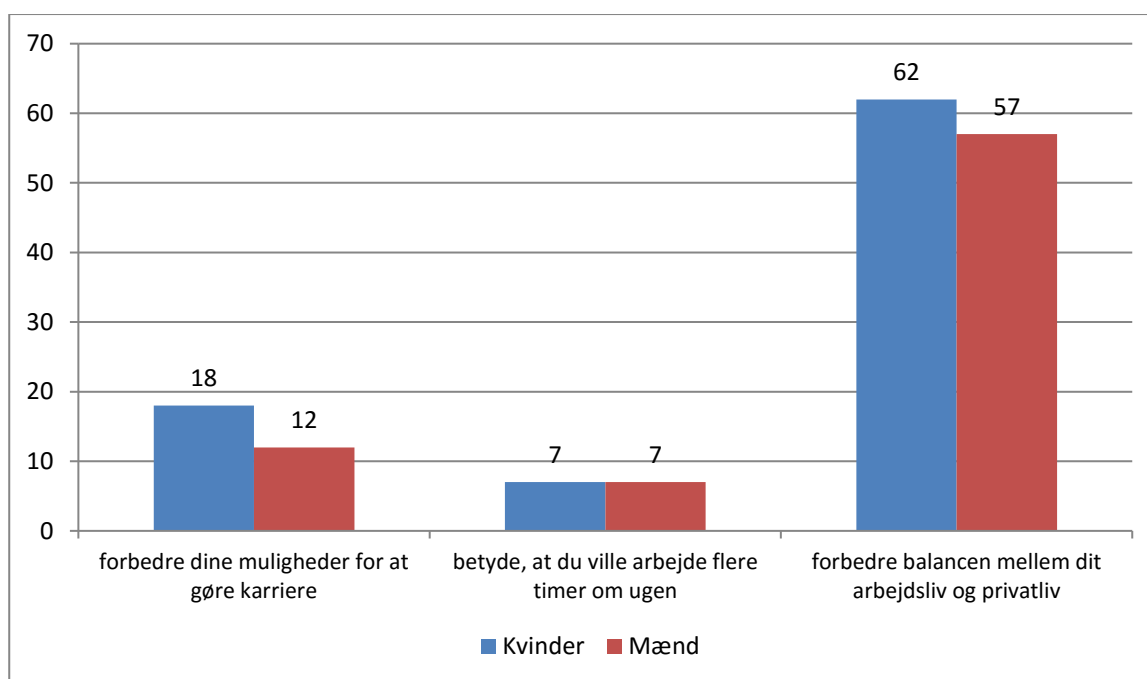
**Tabel 27. I hvilken grad ville dit øgede brug af køb til hjælp til serviceopgaver i hjemmet...?**

Procent	Slet ikke/ I mindre grad	I nogen grad	I høj/ I meget høj grad	Ved ikke	Total
forbedre balancen mellem dit arbejdsliv og privatliv	12	28	59	2	100
forbedre dine muligheder for at gøre karriere	56	27	14	4	100
betyde, at du ville arbejde flere timer om ugen	62	28	7	3	100

Flere kvinder end mænd svarer,

- at det i høj eller i meget høj grad ville forbedre deres muligheder for at gøre karriere
- at det i høj eller i meget høj grad ville forbedre balancen mellem deres arbejdsliv og privatliv

**Figur 23. I hvilken grad ville dit øgede brug af køb til hjælp til serviceopgaver i hjemmet...? Andel, som svarer i høj eller i meget høj grad fordelt på køn. Procent.**

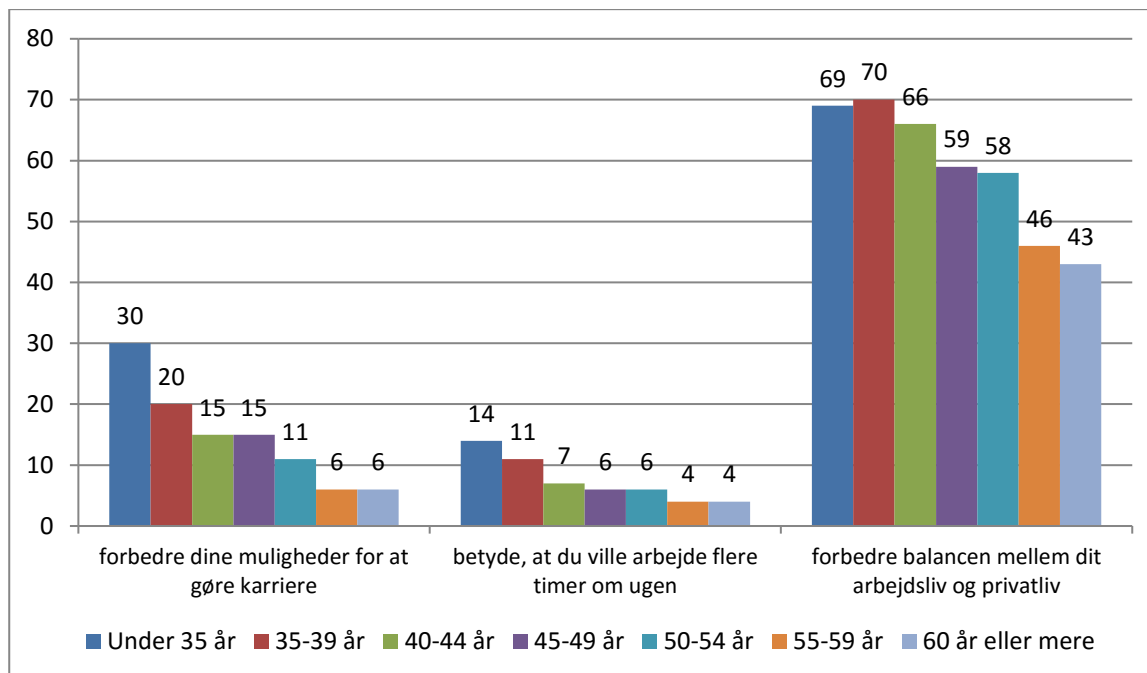


Flest blandt respondenterne under 35 år svarer, at et øget brug af køb til serviceopgaver i hjemmet i høj eller i meget høj grad ville forbedre deres karrieremuligheder.

Flest blandt respondenterne under 45 år svarer, at et øget brug af køb til serviceopgaver i hjemmet i høj eller i meget høj grad ville forbedre deres work-life balance.

14 procent af respondenterne under 35 år svarer, at et øget brug af køb til serviceopgaver i hjemmet i høj eller i meget høj grad ville betyde, at de ville arbejde flere timer om ugen.

**Figur 24. I hvilken grad ville dit øgede brug af køb til hjælp til serviceopgaver i hjemmet...? Andel, som svarer i høj eller i meget høj grad fordelt på alder. Procent.**



Flest med to til tre hjemmeboende børn svarer, at øgede brug af køb til hjælp til serviceopgaver i hjemmet i høj eller i meget høj grad ville forbedre deres muligheder for at gøre karriere og forbedre balancen mellem dit arbejdsliv og privatliv.

**Tabel 28. I hvilken grad ville dit øgede brug af køb til hjælp til serviceopgaver i hjemmet...? Andel, som svarer i høj eller i meget høj grad fordelt på antal hjemmeboende børn. Procent.**

Procent	Hjemmeboende børn		
	Ingen	Ét	To-tre
forbedre dine muligheder for at gøre karriere	12	14	17
forbedre balancen mellem dit arbejdsliv og privatliv	51	60	67

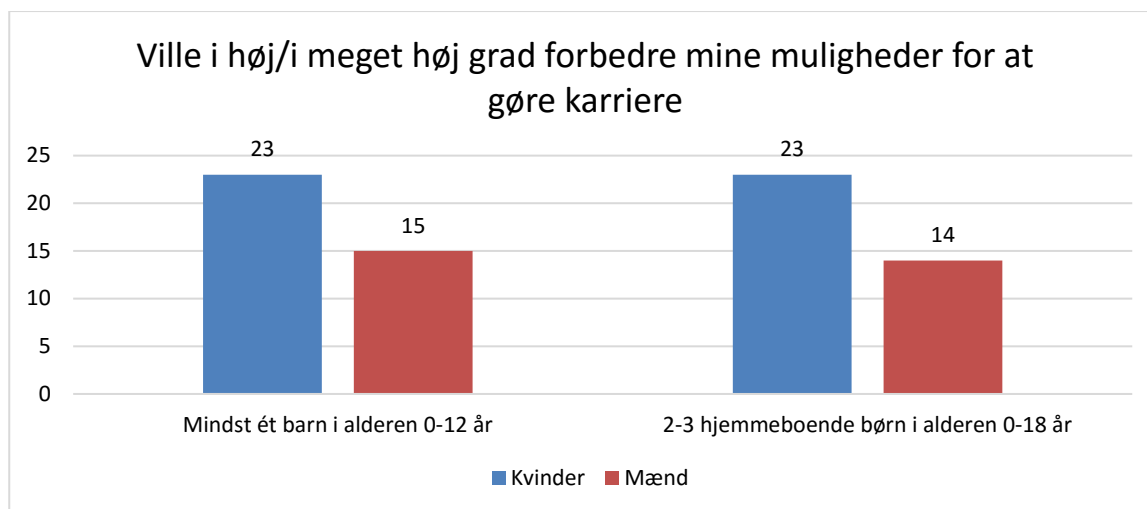
Blandt respondenter med hjemmeboende børn svarer flest med børn i alderen 0-12 år, at øget brug af køb til hjælp til serviceopgaver i hjemmet i høj eller i meget høj grad ville forbedre deres muligheder for at gøre karriere og flest med børn i alderen 0-6 år, at det vil forbedre balancen mellem deres arbejdsliv og privatliv.

**Tabel 29. I hvilken grad ville dit øgede brug af køb til hjælp til serviceopgaver i hjemmet...? Andel, som svarer i høj eller i meget høj grad fordelt på børnenes alder. Procent.**

Hjemmeboende børns alder	0-6 år	7-12 år	13-18 år
<b>Procent</b>			
forbedre dine muligheder for at gøre karriere	18	17	13
forbedre balancen mellem dit arbejdsliv og privatliv	69	65	60

Signifikant flere kvinder end mænd med børn i alderen 0-12 år og/eller med 2-3 hjemmeboende børn under 18 år svarer, at øget brug af køb til hjælp til serviceopgaver i hjemmet i høj eller i meget høj grad ville forbedre deres karrieremuligheder.

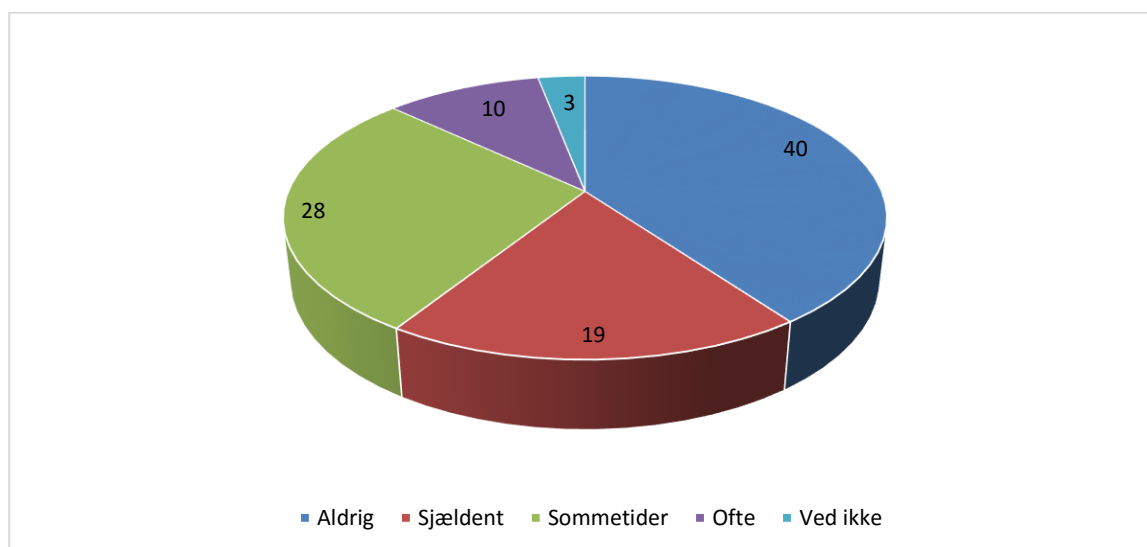
**Figur 25. I hvilken grad ville dit øgede brug af køb til hjælp til serviceopgaver i hjemmet...? Andel, som svarer i høj eller i meget høj grad fordelt på køn og hjemmeboende børn. Procent.**



### Særligt om kvinder og lederkarrieren

10 procent af kvinderne har ofte følt eller oplevet, at de skulle være bedre end deres mandlige lederkolleger, fordi de var kvinder. 28 procent har følt eller oplevet det sommetider. Henholdsvis 40 og 19 procent har aldrig eller sjældent følt eller oplevet det.

**Figur 26. Har du i forbindelse med din lederkarriere følt eller oplevet, at du skulle være bedre end dine mandlige lederkolleger, fordi du er kvinde? Kun stillet til kvinder, som er ledere. Procent.**



Med det forbehold, at der kun er 88 kvinder fra det offentlige sektor, som har svaret på dette spørgsmål, er tendensen dog, at langt flere kvinder i den private end i den offentlige sektor svarer, at de sommetider har følt eller oplevet det, og langt flere kvinder i den offentlige end i den private sektor svarer, at de aldrig har følt eller oplevet det.

**Tabel 30. Har du i forbindelse med din lederkarriere følt eller oplevet, at du skulle være bedre end dine mandlige lederkolleger, fordi du er kvinde?**

Procent	Sektor	
	Privat (N=422)	Offentlig (N=88)
Aldrig	36	55
Sjældent	19	19
Sommetider	31	16
Ofte	11	9
Ved ikke	3	1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Signifikant flere kvinder med en lang videregående uddannelse (21 procent) svarer, at de ofte har følt eller oplevet, at de skulle være bedre end deres mandlige lederkolleger.

**Tabel 31. Har du i forbindelse med din lederkarriere følt eller oplevet, at du skulle være bedre end dine mandlige lederkolleger, fordi du er kvinde?**

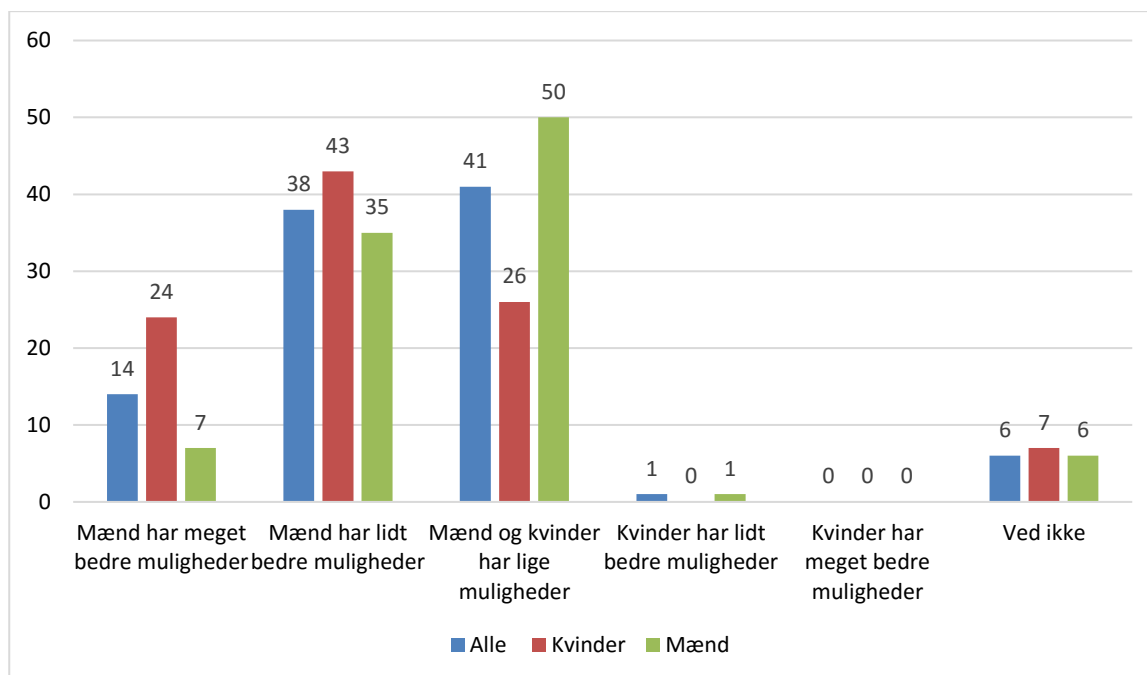
Procent	Erhvervs- uddannelse	Kort videregående uddannelse	Mellemlang videregående uddannelse	Lang videregående uddannelse, master eller mere
	(N=95)	(N=101)	(N=221)	(N=99)
Aldrig	51	37	40	31
Sjældent	18	18	20	20
Sommetider	20	36	30	24
Ofte	5	8	9	21
Ved ikke	6	2	1	3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Flest (41 procent) mener, at kvinder og mænd har lige muligheder for at blive topleder i den private sektor i Danmark. Det dækker dog over betydelige kønsmæssige forskelle i vurderingen.

Væsentligt flere kvinder end mænd svarer, at mænd har meget eller lidt bedre muligheder. Dog svarer 35 procent af mændene, at mænd har lidt bedre muligheder.

Nærmest ingen svarer, at kvinder har bedre muligheder.

**Figur 27. Mener du, at kvinder og mænd har lige muligheder for at blive topleder i den private sektor i Danmark? Procent.**



### Årsagerne til at der er færre kvinder end mænd, der er ledere

De tre årsager flest peger på som grunden til, at der er færre kvinder end mænd, der er ledere, er følgende:

- Kvinder prioriterer i højere grad familien
- Arbejdstiden og vilkårene
- Det er en mandsdomineret kultur i toppen af virksomhederne

Der er dog en række ganske markante forskelle mellem, hvad kvinderne mener, er årsagen, og hvad mændene mener, er årsagen.

Væsentligt flere kvinder end mænd peger på følgende årsager:

- Det er en mandsdomineret kultur i toppen af virksomhederne
- Kvindelige ansøgere skal generelt være dygtigere end mandlige ansøgere for at få et lederjob
- Mandlige ledere foretrækker at ansætte mandlige ledere

Lidt flere kvinder end mænd peger på følgende årsager:

- Arbejdstiden og vilkårene
- Mandens karriere prioriteres højere end kvindens
- Bevidst eller ubevidst diskrimination

Væsentligt flere mænd end kvinder peger på følgende årsager:

- Myter og fordomme om lederjobbet

**Tabel 32. Der er færre kvindelige end mandlige ledere i Danmark. Hvad er efter din vurdering de fem vigtigste årsager hertil? Du kan markere op til fem svar.**

<b>Procent</b>	<b>Alle</b>	<b>Kvinder</b>	<b>Mænd</b>
Kvinder prioriterer i højere grad familien	54	55	52
Arbejdstiden og vilkårene	41	44	39
Det er en mandsdomineret kultur i toppen af virksomhederne	41	47	37
Virksomhedskulturen generelt	31	31	31
Mandens karriere prioriteres højere end kvindens	26	30	25
Bevidst eller ubevidst diskrimination	26	29	24
Myter og fordomme om lederjobbet	26	21	29
Manglende lyst til at påtage sig ledelsesansvar	25	23	26
Kvindelige ansøgere skal generelt være dygtigere end mandlige ansøgere for at få et lederjob	24	34	17
Manglende ambitioner	23	22	23
Mandlige ledere foretrækker at ansætte mandlige ledere	21	29	16
Faglig usikkerhed	16	18	15
Kvindelige ledere foretrækker at ansætte mandlige ledere	4	4	4
Andet	4	3	5
Ved ikke	4	2	5

### **Hvad kendetegner den gode topchef**

Respondenterne i undersøgelsen har svaret på, hvad de mener, kendetegner den gode topchef. De fleste svarer, at den gode topchef er

- Motiverende
- Troværdig
- Handlekraftig

Kun når det gælder tre egenskaber, er der forskel på, hvad kvinder og mænd mener:

- Markant flere kvinder (60 procent) end mænd (49 procent) mener, at den gode topchef er helhedsorienteret
- Flere kvinder (43 procent) end mænd (38 procent) mener, at den gode topchef er empatisk
- Flere mænd end kvinder – omend en mindre andel – mener, at den gode topchef er rolig, henholdsvis 20 procent af mændene mod 15 procent af kvinderne.

**Tabel 33. Hvilke af følgende ord passer efter din vurdering bedst på de egenskaber, gode topledere skal besidde? Du kan markere op til syv svar. Alle og fordelt på køn.**

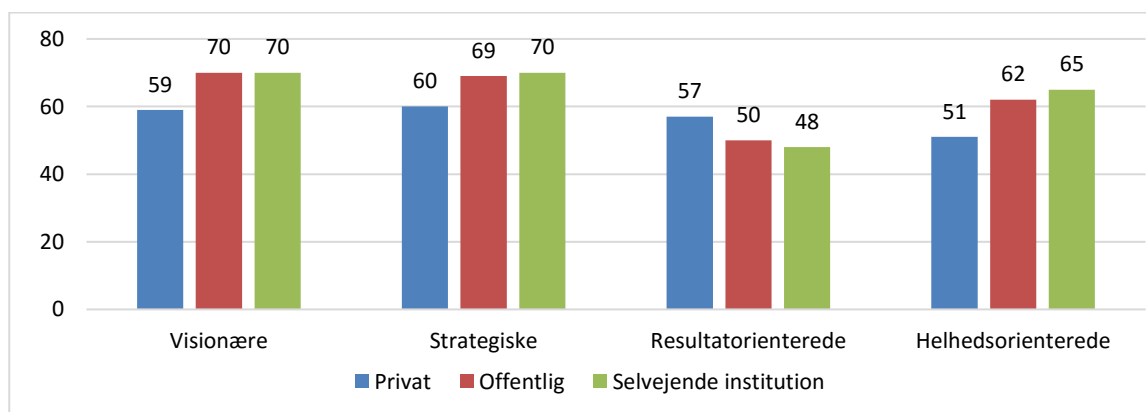
Procent	Alle	Kvinder	Mænd
Motiverende	76	77	76
Troværdige	74	72	75
Handlekraftige	69	72	68
Visionære	61	60	61
Strategiske	61	61	61
Resultatorienterede	56	58	54
Helhedsorienterede	53	60	49
Løsningsorienterede	42	42	41
Empatiske	40	43	38
Saglige/faglige	26	27	26
Risikovillige	20	22	20
Rolige	18	15	20
Karismatiske/charmerende	13	11	14
Pragmatiske	10	8	12
Omsorgsfulde	10	9	11
Detaljeorienterede	4	5	4
Kyniske	2	1	2
Temperamentsfulde	1	1	1
Fandenivoldske	1	1	0
Ingen af disse	0	0	0
Ved ikke	1	0	1

Markant flere ledere fra den offentlige sektor og fra selvejende institutioner mener, at den gode top chef er

- Visionær
- Strategisk
- Helhedsorienteret

Flere ledere fra den private sektor mener, at den gode topchef er resultatorienteret.

**Figur 28. Hvilke af følgende ord passer efter din vurdering bedst på de egenskaber, gode topledere skal besidde? Fordelt på sektor. Procent.**



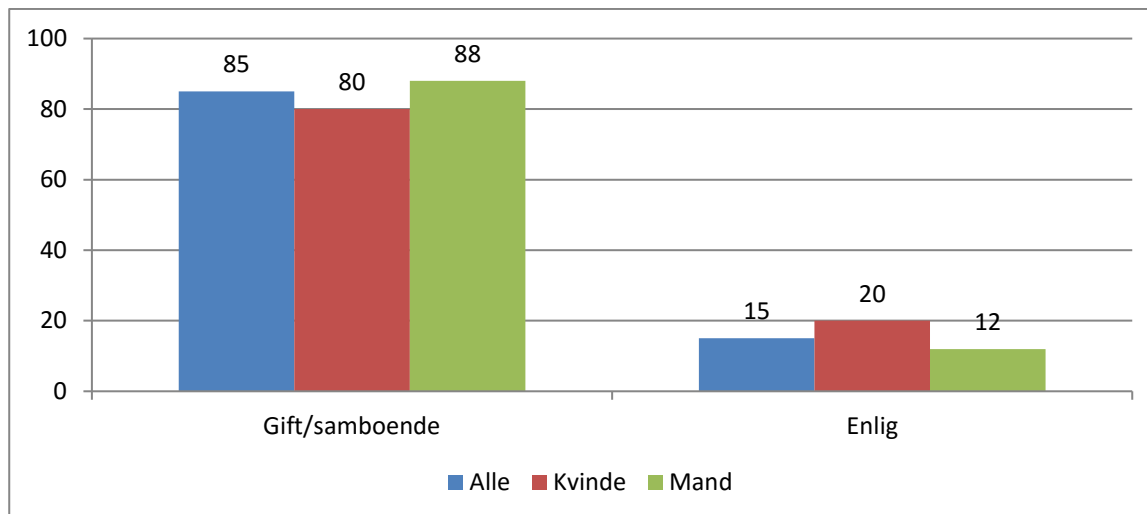


## Civilstatus med mere

I rapporten er der flere steder sammenlignet mellem respondenternes civilstatus og svarene. Derfor gennemgås her kort civilstatus med mere fordelt på køn.

Flere kvinder end mænd i denne undersøgelse er enlige. Det gælder 20 procent af kvinderne mod 12 procent af mændene.

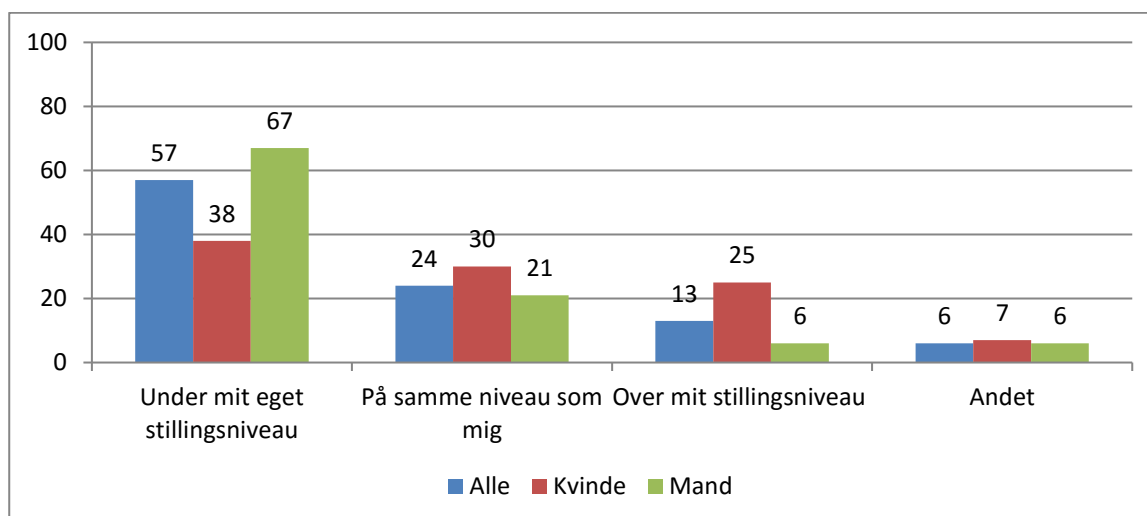
**Figur 29. Civilstatus fordelt på køn. Procent.**



**Flere mænd end kvinder har en ægtefælle/samboende med en stilling på et lavere niveau end dem selv.**

67 procent af mændene i undersøgelsen mod 38 procent af kvinderne har en ægtefælle/samboende på et lavere stillingsniveau end dem selv. 25 procent af kvinderne mod 6 procent af mændene har en ægtefælle/samboende på et højere stillingsniveau end dem selv.

**Figur 30. Hvad er din ægtefælles/samboendes stillingsniveau? Procent.**



## Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov. Der er gennemført i alt 2.335 CAWI-interview med medlemmer af Lederne i perioden 23. maj til 1. juni 2017. Nedenfor er en gennemgang af udvalgte baggrundsvariabler.

<b>Køn</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Kvinder	882	38
Mænd	1.453	62
<b>Total</b>	<b>2.335</b>	<b>100</b>

<b>Alder</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Under 35	199	9
35-39	224	10
40-44	350	15
45-49	449	19
50-54	533	23
55-59	376	16
60 og derover	204	9
<b>Total</b>	<b>2.335</b>	<b>100</b>

<b>Uddannelsesniveau</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Grundskole/Folkeskole	83	4
Alm�n gymnasial, erhvervsgymnasial uddannelse	125	5
Erhvervsuddannelse	482	21
Kort videregående uddannelse	511	22
Mellemlang videregående uddannelse	785	34
Lang videregående uddannelse, master eller mere	349	15
<b>Total</b>	<b>2.335</b>	<b>100</b>

<b>Ledelsesniveau</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Administrerende direktør/øvrig direktion	158	7
Leder med ledelsesansvar for ledere og eventuelt også andre medarbejdere	516	22
Leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere	893	38
Leder uden personaleansvar/Særligt betroet medarbejder	755	32
Selvstændige	13	1
<b>Total</b>	<b>2.335</b>	<b>100</b>

<b>Sektor</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Privat	1.993	85
Offentlig	220	9
Selvejende institution	122	5
<b>Total</b>	<b>2.335</b>	<b>100</b>

I tabeller med procentangivelser kan det ske, at summen angives til 100 procent, mens en simpel sammentælling af tallene giver  t procentpoint højere eller lavere. Det er ikke en fejl, men skyldes almindelige afrundingsprincipper. Yderligere oplysninger om undersøgelsen kan fås ved henvendelse til analysechef Kim M ller Laursen, kml@lederne.dk, telefon 32 83 32 83.