

## Leders opfattelse af diversitet



## Indledning

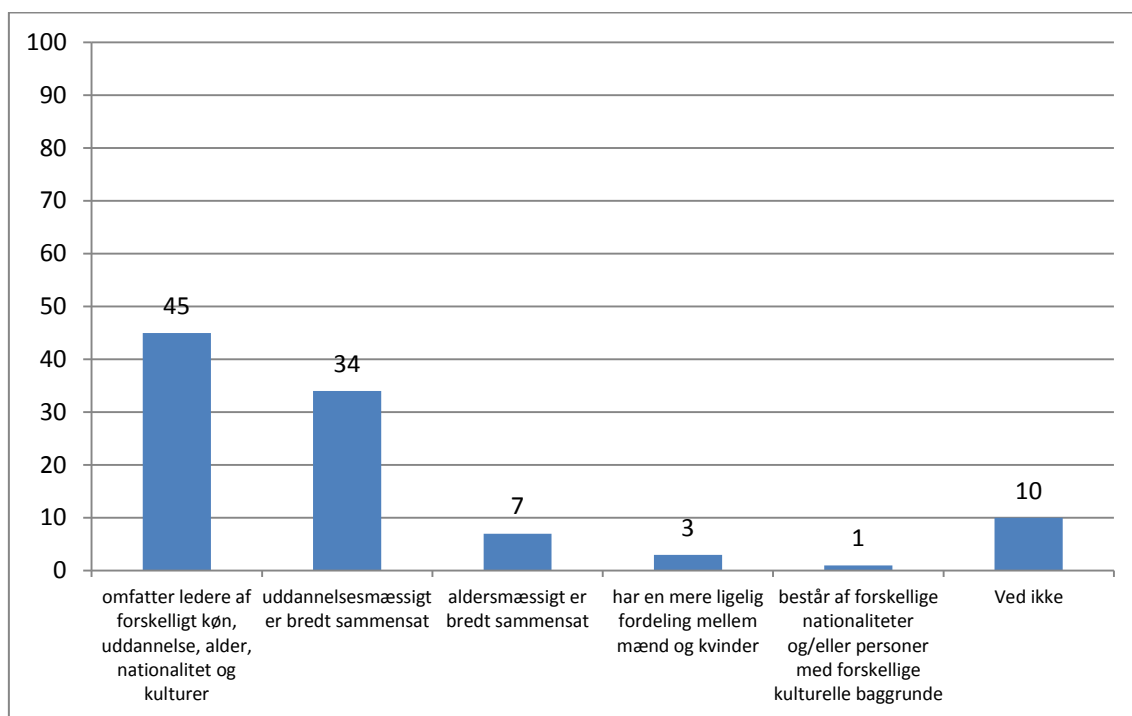
Undersøgelsen belyser

- hvordan ledere opfatter diversitet
- respondenternes vurdering af, om ledergrupper i Danmark generelt er tilstrækkeligt bredt sammensat, når det gælder uddannelse, alder, køn, nationalitet og kulturel baggrund

### Leders opfattelse af diversitet – markante kønsmæssige forskelle

For 45 procent af lederne er diversitet i ledergruppen, at den omfatter ledere af forskelligt køn, uddannelse, alder, nationalitet og kulturer. 34 procent ser først og fremmest diversitet som, at ledergruppen uddannelsesmæssigt er bredt sammensat, se figur 1.

**Figur 1. Hvilket af disse udsagn passer bedst på dig? Diversitet/mangfoldighed i en ledergruppe er for mig først og fremmest, at ledergruppen.... Procent.**



Knap seks ud af ti kvindelige ledere peger på, at diversitet for dem først og fremmest er, at ledergruppen omfatter ledere af forskelligt køn, uddannelse, alder, nationalitet og kulturer. Det gælder kun 40 procent af mændene.

38 procent af mændene peger på, at diversitet for dem først og fremmest er, at ledergruppen uddannelsesmæssigt er bredt sammensat. Det gælder kun 24 procent af kvinderne, se tabel 1.

**Tabel 1. Hvilket af disse udsagn passer bedst på dig? Diversitet/mangfoldighed i en ledergruppe er for mig først og fremmest.... Fordelt på køn.**

<b>Procent</b>	<b>Kvinde</b>	<b>Mand</b>
At ledergruppen omfatter ledere af forskelligt køn, uddannelse, alder, nationalitet og kulturer	57	40
At ledergruppen uddannelsesmæssigt er bredt sammensat	24	38
At ledergruppen aldersmæssigt er bredt sammensat	4	8
Har en mere ligelig fordeling mellem mænd og kvinder	4	2
At ledergruppen består af forskellige nationaliteter og/eller personer med forskellige kulturelle baggrunde	1	1
Ved ikke	10	10
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### **Markante aldersmæssige forskelle**

For de fleste ledere under 55 er diversitet i ledergruppen først og fremmest, at den omfatter ledere af forskelligt køn, uddannelse, alder, nationalitet og kulturer. For ledere på 55 år og mere er diversitet i ledergruppen først og fremmest, at den uddannelsesmæssigt er bredt sammensat, se tabel 2.

**Tabel 2. Hvilket af disse udsagn passer bedst på dig? Diversitet/mangfoldighed i en ledergruppe er for mig først og fremmest.... Fordelt på alder.**

<b>Procent</b>	<b>Alder</b>						
	<b>Under 35</b>	<b>35-39</b>	<b>40-44</b>	<b>45-49</b>	<b>50-54</b>	<b>55-59</b>	<b>60 og derover</b>
At ledergruppen omfatter ledere af forskelligt køn, uddannelse, alder, nationalitet og kulturer	50	51	51	50	45	38	31
At ledergruppen uddannelsesmæssigt er bredt sammensat	29	29	31	32	35	40	38
At ledergruppen aldersmæssigt er bredt sammensat	9	3	4	4	7	10	15
Har en mere ligelig fordeling mellem mænd og kvinder	3	4	3	2	2	3	3
At ledergruppen består af forskellige nationaliteter og/eller personer med forskellige kulturelle baggrunde	1	2	2	1	1	1	1
Ved ikke	9	12	10	10	10	9	12
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## Flest højtuddannede ser diversitet som, at ledergruppen omfatter ledere af forskelligt køn, uddannelse, alder, nationalitet og kulturer

For 64 procent af respondenterne med en lang videregående uddannelse er diversitet i ledergruppen først og fremmest, at gruppen omfatter ledere af forskelligt køn, uddannelse, alder, nationalitet og kulturer.

Det samme mener 31 procent af respondenterne med en erhvervsfaglig uddannelse, hvor flest ser diversitet som, at ledergruppen er bredt sammensat uddannelsesmæssigt.

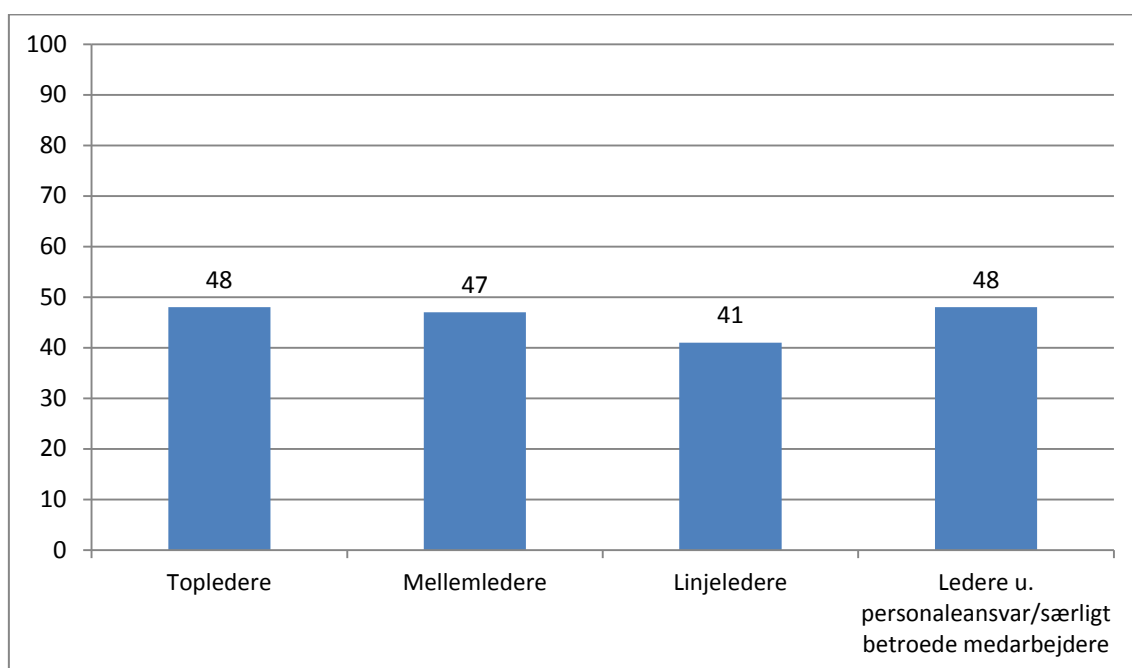
**Tabel 3. Hvilket af disse udsagn passer bedst på dig? Diversitet/mangfoldighed i en ledergruppe er for mig først og fremmest.... Udvalgte uddannelsesniveauer.**

Procent	Højest fuldførte uddannelse			
	Erhvervsfaglig uddannelse	Kort videregående uddannelse	Mellemlang videregående uddannelse	Lang videregående uddannelse
At ledergruppen omfatter ledere af forskelligt køn, uddannelse, alder, nationalitet og kulturer	31	45	52	64
At ledergruppen uddannelsesmæssigt er bredt sammensat	41	34	33	23
At ledergruppen aldersmæssigt er bredt sammensat	10	8	5	2
Har en mere ligelig fordeling mellem mænd og kvinder	3	2	2	2
At ledergruppen består af forskellige nationaliteter og/eller personer med forskellige kulturelle baggrunde	1	1	1	2
Ved ikke	14	10	7	7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## Færrest linjeledere ser diversitet som, at ledergruppen omfatter ledere af forskelligt køn, uddannelse, alder, nationalitet og kulturer

For alle ledelsesniveauer gælder, at flest ser diversitet i ledergruppen som, at gruppen omfatter ledere af forskelligt køn, uddannelse, alder, nationalitet og kulturer. Andelen er mindst blandt linjelederne, se figur 2.

**Figur 2. Andel fordelt på ledelsesniveauer<sup>1</sup>, der først og fremmest ser diversitet/mangfoldighed som, at ledergruppen omfatter ledere af forskelligt køn, alder, uddannelse, nationalitet og kulturer. Procent.**



## Generelt vurderer respondenterne, at ledergrupper i danske virksomheder ikke er tilstrækkeligt bredt sammensat, når det gælder uddannelse, alder, køn, nationalitet og kulturel baggrund

Respondenterne er blevet bedt om deres vurdering af, om ledergrupper i danske virksomheder generelt er tilstrækkeligt bredt sammensat på fire udvalgte områder:

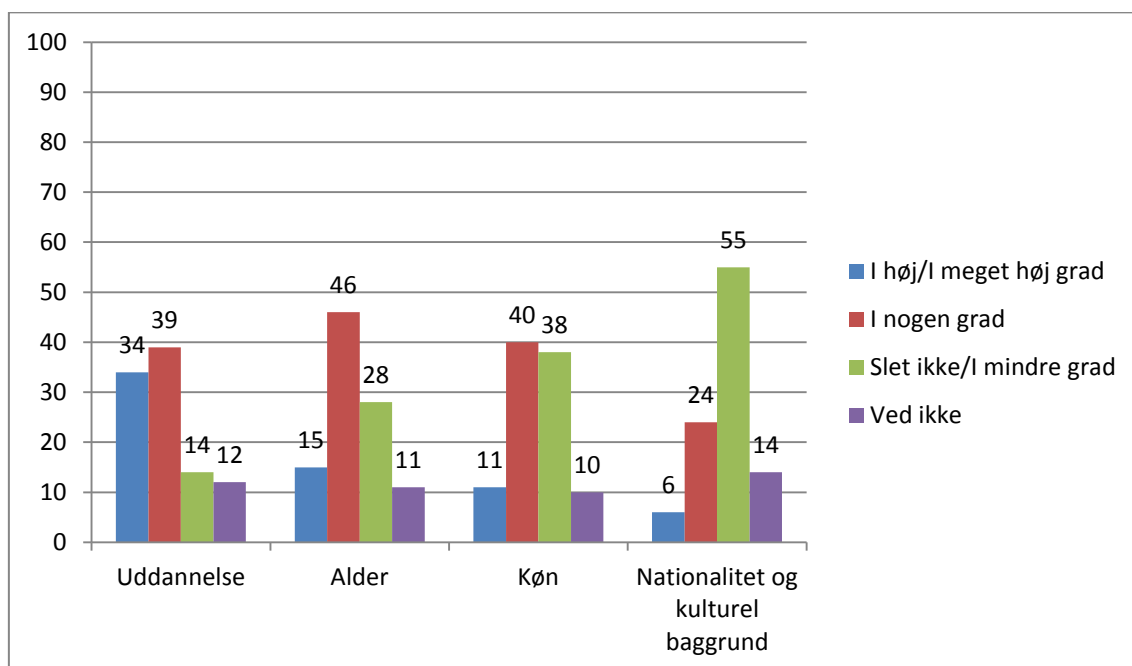
- Uddannelse
- Alder
- Køn
- Nationalitet og kulturel baggrund

<sup>1</sup> Topledere = Administrerende direktører og øvrige direktionsmedlemmer. Mellemledere = Ledere med ledelsesansvar for ledere og eventuel også andre medarbejdere. Linjeledere = Ledere med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere

Når det gælder uddannelse, svarer 34 procent, at det i høj eller meget høj grad er deres vurdering, at ledergrupper i danske virksomheder generelt er tilstrækkeligt bredt sammensat.

Når det gælder alder, køn, nationalitet og kulturel baggrund er andelen, der svarer i høj eller i meget høj grad, markant mindre, se figur 3.

**Figur 3. I hvilken grad er det din vurdering, at ledergrupper i danske virksomheder generelt er tilstrækkeligt bredt sammensat, når det gælder følgende? Procent.**

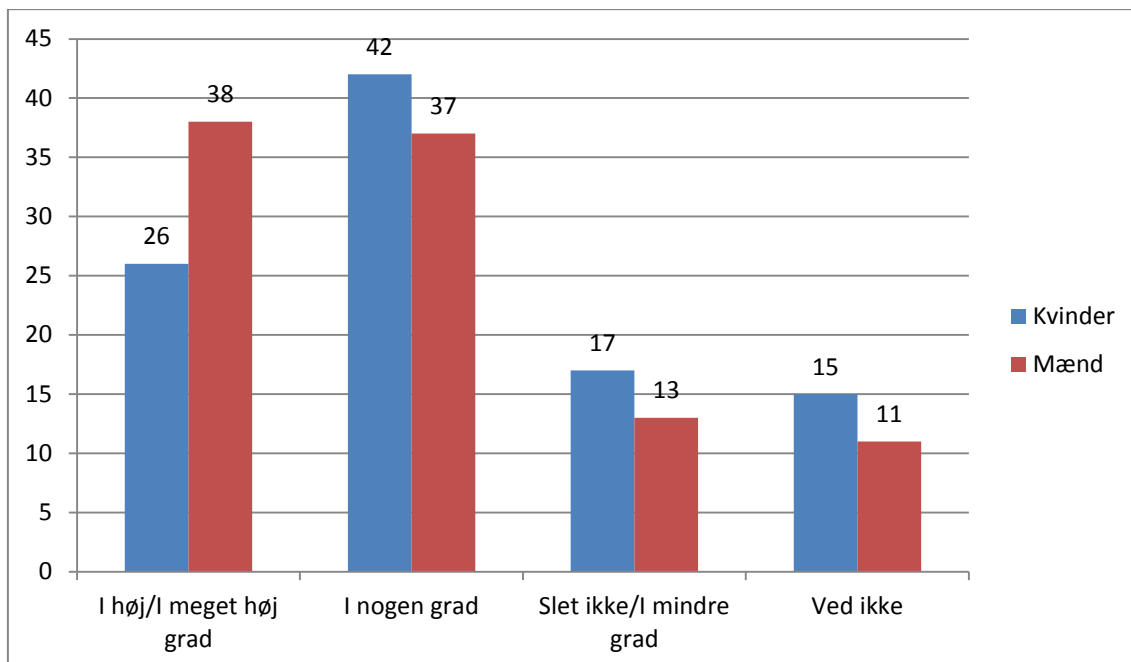


### Markante kønsmæssige forskelle

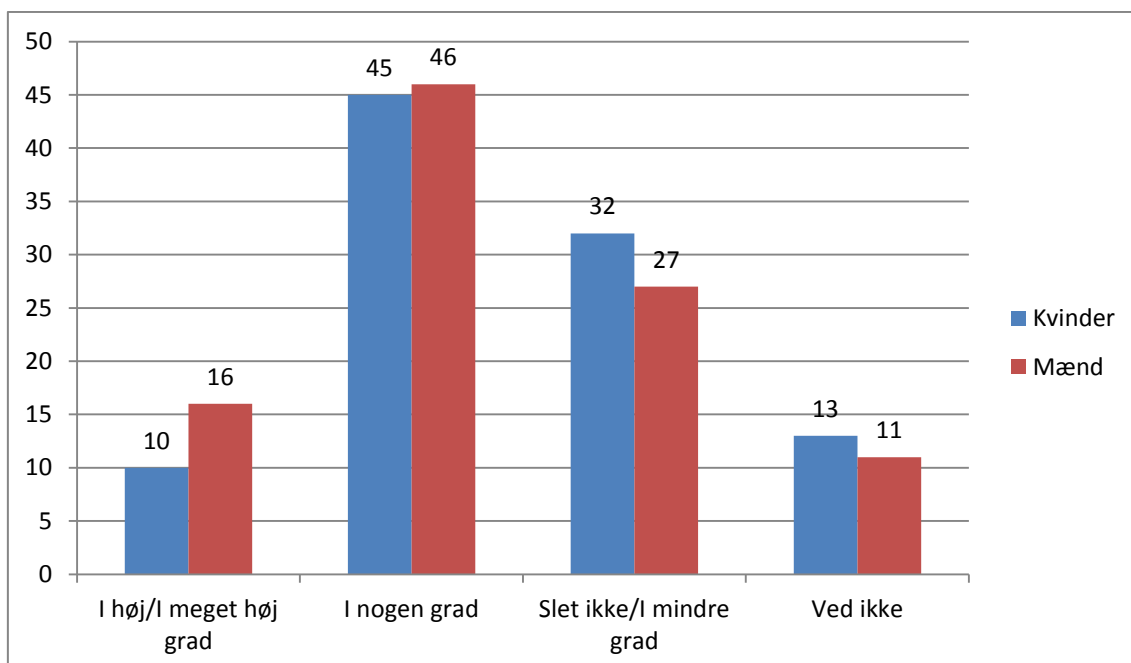
Når det gælder vurderingen af, om ledergrupper i danske virksomheder er tilstrækkeligt bredt sammensat, vurderer kvinder i langt mindre grad end mænd, at det er tilfældet i forhold til uddannelse, alder og køn, se figur 4-6.

Når det gælder vurderingen af, om ledergrupper i danske virksomheder er tilstrækkeligt bredt sammensat, når det gælder nationalitet og kulturel baggrund, er der ingen markante kønsmæssige forskelle, se figur 7.

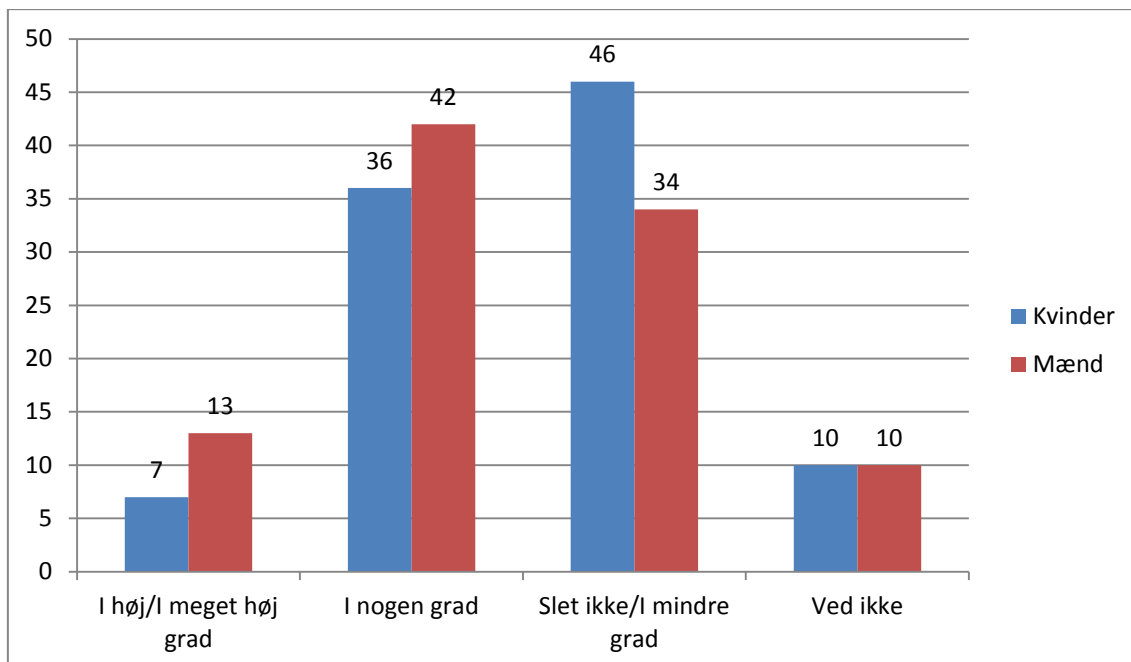
**Figur 4. Vurdering af, om ledergrupper i danske virksomheder generelt er tilstrækkeligt bredt sammensat, når det gælder uddannelse. Procent.**



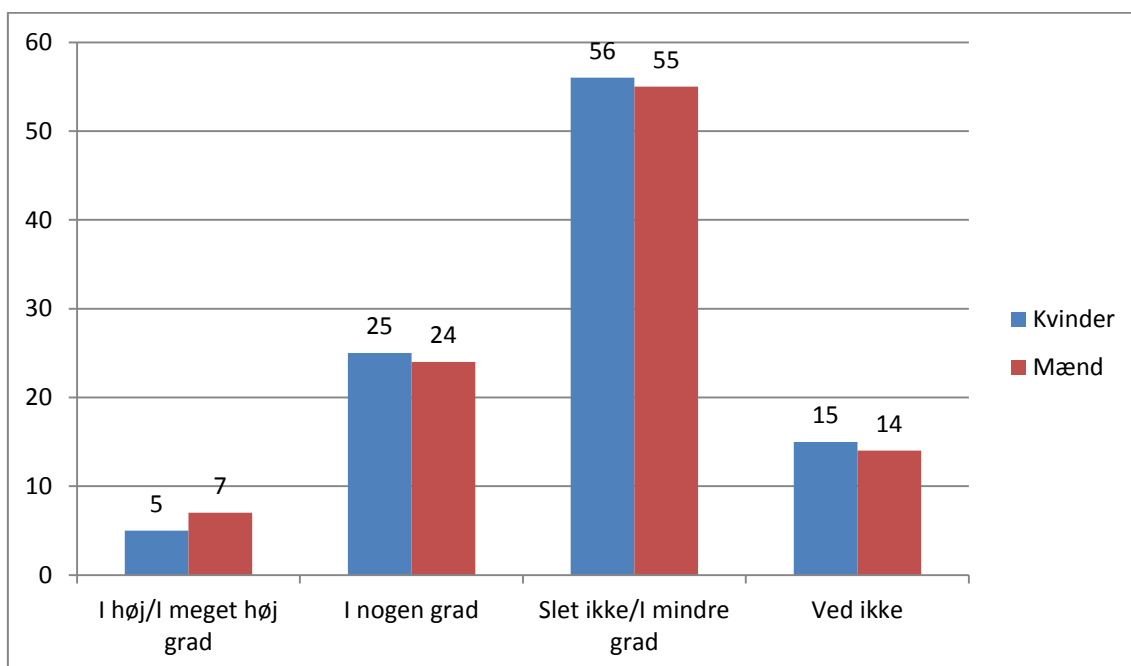
**Figur 5. Vurdering af, om ledergrupper i danske virksomheder generelt er tilstrækkeligt bredt sammensat, når det gælder alder. Procent.**



**Figur 6. Vurdering af, om ledergrupper i danske virksomheder generelt er tilstrækkeligt bredt sammensat, når det gælder køn. Procent.**



**Figur 7. Vurdering af, om ledergrupper i danske virksomheder generelt er tilstrækkeligt bredt sammensat, når det gælder nationalitet og kulturel baggrund. Procent.**



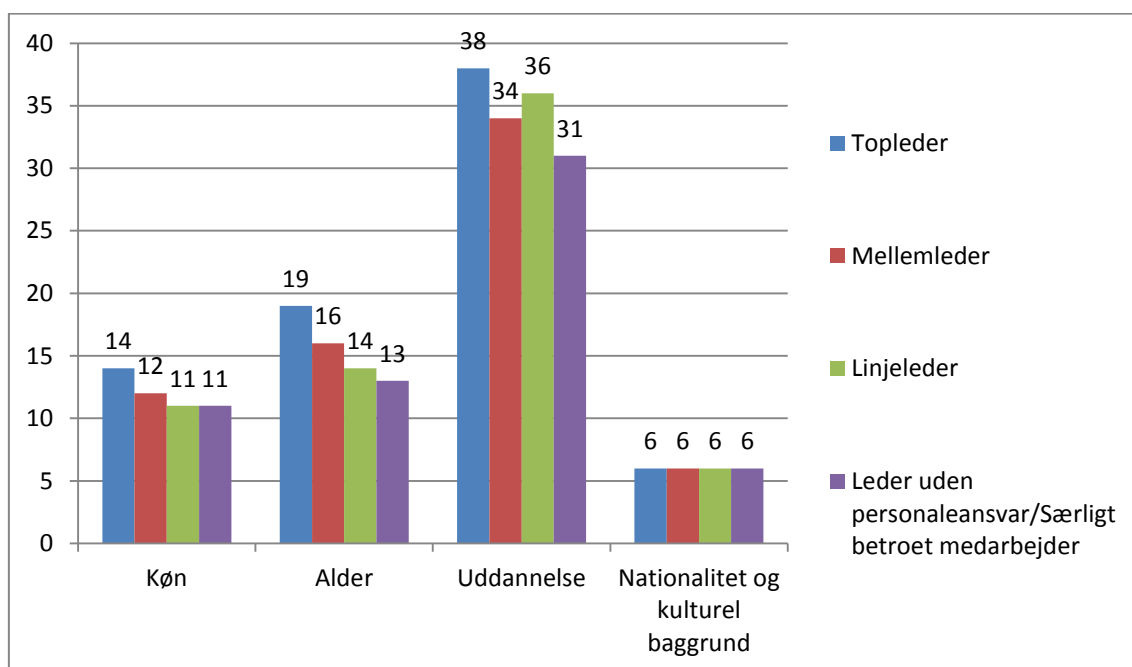


## Enkelte forskelle i vurderingen fordelt på ledelsesniveauer

Flest topledere vurderer, at ledergrupper i danske virksomheder generelt er tilstrækkeligt bredt sammensat, når det gælder alder og uddannelse. Færrest blandt ledere uden personaleansvar og særligt betroede medarbejdere vurderer, at ledergrupper i danske virksomheder generelt er bredt sammensat, når det gælder alder og uddannelse.

Når det gælder vurderingen af, om ledergrupper i danske virksomheder er tilstrækkeligt bredt sammensat i forhold til køn samt nationalitet og kulturel baggrund, er der ingen reelle forskelle i de forskellige ledelsesniveaues vurdering.

**Figur 8. I hvilken grad er det din vurdering, at ledergrupper i danske virksomheder generelt er tilstrækkeligt bredt sammensat, når det gælder følgende? Andel, der svarer i høj grad/i meget høj grad. Fordelt på ledelsesniveauer. Procent.**



## Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov. Der er i alt gennemført 7.009 CAWI-interview med Ledernes medlemmer i perioden 19. februar til 27. februar 2015.

Nedenstående er en gennemgang af udvalgte baggrundsvariabler.

<b>Køn</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Kvinder	2.155	31
Mænd	4.854	69
<b>Total</b>	<b>7.009</b>	<b>100</b>

<b>Alder</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Under 35	463	7
35-39	590	8
40-44	1.078	15
45-49	1.458	21
50-54	1.536	22
55-59	1.178	17
60 og derover	706	10
<b>Total</b>	<b>7.009</b>	<b>100</b>

<b>Uddannelsesniveau</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Folkeskoleniveau	267	4
Almengymnasial, erhvervsgymnasial uddannelse	351	5
Erhvervsfaglig uddannelse	1.850	26
Kort videregående uddannelse	1.450	21
Mellemlang videregående uddannelse	2.031	29
Lang videregående uddannelse	905	13
Anden uddannelse	155	2
<b>Total</b>	<b>7.009</b>	<b>100</b>

<b>Stillingsniveau</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Topleder - Administrerende direktør (N=320) - Øvrig direktion (N=313)	633	9
Mellemleder (Leder med ledelsesansvar for ledere og eventuel også andre medarbejdere)	1.472	21
Linjeleder (Leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere)	2.910	42
Leder uden personaleansvar/Særligt betroet medarbejder	1.994	28
<b>Total</b>	<b>7.009</b>	<b>100</b>

<b>Sektor</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Privat	5.851	83
Offentlig	670	10
Selvejende institution	280	4
Non-profit organisation	147	2
Andet	61	1
<b>Total</b>	<b>7.009</b>	<b>100</b>

I tabeller med procentangivelser kan det ske, at summen angives til 100 procent, mens en simpel sammentælling af tallene giver 1–2 point højere eller lavere. Det skyldes almindelige afrundingsprincipper.

Yderligere oplysninger om undersøgelsen kan fås ved henvendelse til analysechef Kim Møller Laursen, [kml@lederne.dk](mailto:kml@lederne.dk), telefon 32 83 32 83.