

12-09-2012



# Køn i ledelsen i KK 2012, de vigtigste konklusioner fra den kvantitative analyse

Henrik Jordansen og Sarah  
Højgaard Cawood

// Center for Økonomi og HR



## Nuværende kønsfordeling i AC-medarbejdergrupperne og på niveau 2

2012	ØKF	SOF	SUF	BUF	BIF	KFF	TMF
Andel kvindelige AC-medarbejdere	54%	69%	67%	69%	66%	62%	53%
Andel kvindelige niv 2-ledere	22%	41%	58%	33%	33%	48%	27%
Diskrepans mellem medarbejderandel og niv 2-lederandel	32%	28%	9%	36%	33%	14%	26%



# Datagrundlag

Niv2 spørgeskemaet er sendt ud til 40 niveau 2-ledere: 27 besvarelser 68%

- 18 mandlige ledere
- 9 kvindelige ledere

Niv3 er sendt ud til 205 niveau 3-ledere ledertalenter: 129 besvarelser 63%

- 54 mandlige ledere
- 75 kvindelige ledere



# Hvem er lederne?

Køn, alder og familiesituation

- **Niveau 2:** Gennemsnitsalderen er 36 – 45 år, dog er der blandt de mandlige ledere, en gruppe, der er ældre og en gruppe, der er yngre.
- **Niveau 3:** Her ligner kønnenes alder hinanden mere, dog er en fjerdedel af de mandlige ledere over 56 år.
- Stort set alle ledere er i et **parforhold**.
- Cirka 70 % har hjemmeboende børn, hvor de mandlige ledere har en anelse **yngre børn**.



# Ledernes erfaring og uddannelse

- De mandlige ledere har været ledere i længere tid end de kvindelige ledere.
- Mænd bliver niveau 2-ledere i en yngre alder end kvinderne – og kan dermed siges at stige hurtigere i ledelseshierarkiet end kvinderne
- 10 % af ledere har ikke en lederuddannelse



## Kønsforskelle i opfordring til ledelse

- Jeg blev opfordret til at søge af en overordnet

Niveau 2: 39 % mandlige ledere mod 11 % kvindelige ledere

Niveau 3: 39 % mandlige ledere mod 58 % kvindelige ledere

- Jeg søgte en opslået stilling uden at være blevet opfordret.

Niveau 2: 44 % mandlige ledere mod 78 % kvindelige ledere

Niveau 3: 39 % mandlige ledere mod 21 % kvindelige ledere



# Niv2 Hvad fik lederne til at vælge ledervejen?

	Kvinder	Mænd
1	Altid ville være leder (67%) %	Blev opfordret til at søge (61%) )
2	Blev opfordret til at søge (33%) Havde ideer (33%)	Havde ideer (33%) Altid ville være leder (33%)
3	Kunne gøre det bedre end nuværende leder (22%)	Blev udpeget til lederkursus (22%)



## Niv3 Hvad fik lederne til at vælge ledervejen?

	Kvinder	Mænd
1	Blev opfordret til at søge (53%)	Blev opfordret til at søge (39%)
2	Havde ideer (46%) Tit fået at vide god leder (46%)	Havde ideer (27%) Altid ville være leder (27%)
3	Altid ville være leder (25%)	Tit fået at vide være en god leder (23%)





## Niv2 Hvem havde indflydelse på valg af ledelsesvejen?

- Halvdelen af de mandlige leder svarede at "min leder" havde haft størst indflydelse på valg af ledervejen.
- Halvdelen af de kvindelige ledere svarede at et "Familiemedlem" havde haft størst indflydelse.
- Kvindernes anden mest populære svarkategori er "andre" og her beskrev kvinderne dem selv som den største indflydelse.
- "Min leder" var den tredjemest valgte svarkategori for kvinderne.
- Mændenes anden mest valgte svarkategori var også "Andre og her svarede de hovedsagligt ingen konkret person.
- "Familiemedlem" var mændenes 3. mest foretrukne svarkategori



## Niv3 Hvem havde indflydelse på valg af ledelsesvejen?

- 50 % af både de kvindelige og mandlige ledere svarede at "Min leder" havde indflydelse på valg af ledelsesvejen.
- Den anden mest hyppige svarkategori var "Andre", som for kvinderne dækkede over "mig selv" og for mændene svarede "mig selv" eller "tilfældigt opstået".
- Den 3 mest hyppige svarkategori var "Familiemedlem", hvor kønsfordelingen også var nogenlunde lige.



# Kvindelige og mandlige opfordrere

- På niveau 2 er både de mandlige og de kvindelige ledere i 75% tilfælde blevet opfordret af mænd.
- På niveau 3 ændrer billedet sig for kvinderne: Her har halvdelen haft en kvindelig opfordrer.
- Det ser ud til at der i takt med at der kommer flere kvindelige ledere på det næste niveau, bliver flere kvinder, der opfordrer andre kvinder til at vælge ledelsesvejen
- Sammenholdt med den tidligere konklusion om at kvinderne på niveau 3 i højere grad henter opbakning i organisationen end niveau 2-kvinderne gør, tyder tallene på at det gavner ligestillingsudviklingen, når der kommer en procentvis større andel kvindelige ledere, i den forstand, at de henter flere kvindelige ledere med op, end de mandlige ledere gør.



# Niv3: Overvejer du at søge lederjob på næste niveau?

Spørgsmål	Er du?				Kolonne total (Respondenter)	
	Mand		Kvinde		Procent	Antal
Overvejer du at søge et lederjob på næste lederniveau?						
Ja	39%	17	63%	36	52%	53
Nej	61%	27	37%	21	48%	48
Række total (Respondenter)	44%	44	56%	57		

## Grunden til ikke at søge næste lederniveau

- Tilfreds med nuværende job cirka 50 % begge køn
- Ledelseskulturen passer ikke mig. 26 % mandlige ledere mod 14 % kvindelige ledere



# Grunde til at vælge lederjobbet fra

## Niveau 2

	Kvinder	Mænd
1	Dårligt samarbejde i ledergruppen (56%)	Hensyn til familieliv/For lidt udv. og fagligt indhold i jobbet (50%)
2	For lidt fagligt og udviklende indhold i jobbet (44%)	For meget administrativt arbejde/Modstridende krav (33%)
3	For meget administrativt arbejde (33%)	Lange arbejdstider (22%)



# Grunde til at vælge lederjobbet fra Niveau 3

	Kvinder	Mænd
1	Dårligt samarbejde i ledergruppen (49%)	Hensyn til familieliv (52%)
2	For lidt fagligt og udviklende indhold i jobbet (44%)	Ikke tilstrækkelig løn (45%)
3	For lange arbejdstider (40%)	For meget administrativt arbejde (41%)



# Barrierer og udfordringer

## Niveau 2

	Kvinder	Mænd
1	Manglende sekretærbistand (56%) Lange arbejdsdage (56%)	Uklare mål (28%)
2	Manglende anerkendelse fra omgivelser (33%)	For lange arbejdsdage (22%)
3	Manglende information (22%)	Manglende kollegial sparring For meget konkurrencekultur M. sekretærbistand (17%)



# Barrierer og udfordringer

## Niveau 3

	Kvinder	Mænd
1	Lange arbejdstider (37%)	Manglende sekretærbistand (45%)
2	Manglende sekretærbistand (33%)	Lange arbejdstider (36%)
3	Manglende information (23%)	For meget konkurrencekultur (23%)





# Mest brugte lederkompetencer hverdagen

N2	Kvindelige ledere	Mandlige ledere
1	Strategi (100 %)	Strategi (80%)
2	Personale pleje (78%)	Personale pleje (61%)
3	Resultatfokus (56%)	Resultatfokus (33%)

N3	Kvindelige ledere	Mandlige ledere
1	Personale pleje (84%)	Personale pleje (63%)
2	Strategisk ledelse (56%)	Strategisk ledelse (41%)
3	Resultatfokus (21%)	Uddelegering og Tillid



# Hvorfor så få kvindelige ledere – niv2

Spørgsmål	Er du				Kolonne total (Respondenter)	
	Mand		Kvinde		Procent	Antal
Hvorfor tror du, vi har så få niveau 2-ledere, der er kvinder? (mulighed for flere svarmuligheder)						
Arbejdspladsen søger ikke at opdyrke kvindelige talenter	6%	1	22%	2	11%	3
Arbejdsopgaverne appellerer ikke til kvinder	28%	5	33%	3	30%	8
Mange kvinder ønsker ikke at påtage sig opgaven	6%	1	33%	3	15%	4
Mænd har i højere grad de rette kompetencer	0%	0	0%	0	0%	0
Kvinder bliver ikke opfordret til at søge	0%	0	33%	3	11%	3
De ansøgere, man udvælger, ligner den eksisterende ledergruppe	0%	0	56%	5	19%	5
Kvinder undervurderer egne kompetencer	28%	5	78%	7	44%	12
Der er for dårlige vilkår for kvindelige ledere på arbejdspladsen	0%	0	22%	2	7%	2
Der mangler kvindelige rollemodeller på arbejdspladsen	17%	3	33%	3	22%	6
Ledergruppen er præget af en mandekultur	0%	0	22%	2	7%	2
Jeg synes ikke der er få kvindelige niveau 2 ledere	33%	6	22%	2	30%	8
Andet	33%	6	33%	3	33%	9
Række total (Respondenter)	67%	18	33%	9		



# Hvorfor så få kvindelige ledere – niv3

Spørgsmål	Er du?				Kolonne total (Respondenter)	
	Mand		Kvinde		Procent	Antal
Hvorfor tror du, vi har så få niveau 2-ledere, der er kvinder? (Mulighed for at vælge flere svarmuligheder)						
Arbejdspladsen søger ikke at opdyrke kvindelige talenter	0%	0	19%	11	11%	11
Arbejdsopgaverne appellerer ikke til kvinder	39%	17	16%	9	26%	26
Mange kvinder ønsker ikke at påtage sig opgaven	32%	14	28%	16	30%	30
Mænd har i højere grad de rette kompetencer	5%	2	0%	0	2%	2
Kvinder bliver ikke opfordret til at søge	2%	1	19%	11	12%	12
De ansøgere, man udvælger, ligner den eksisterende ledergruppe	18%	8	63%	36	44%	44
Kvinder undervurderer egne kompetencer	43%	19	65%	37	55%	56
Der er for dårlige vilkår for kvindelige ledere på arbejdspladsen	5%	2	5%	3	5%	5
Der mangler kvindelige rollemodeller på arbejdspladsen	20%	9	18%	10	19%	19
Ledergruppen er præget af en mandekultur	7%	3	30%	17	20%	20
Jeg synes ikke der er få kvindelige niveau 2 ledere	23%	10	14%	8	18%	18
Andet	7%	3	18%	10	13%	13
Række total (Respondenter)	44%	44	56%	57		