

Ingeniørforeningens Lederpanel

– ledelse af vidensarbejdere
Runde 1

IDA Lederforum, Marts 2007

Ingeniørforeningens Lederpanel – ledelse af vidensarbejdere

Baggrund og Metode mv.

Baggrund

IDA-lederforum har primo 2007 oprettet et lederpanel bestående af 667 ingeniørledere, der selv har meldt sig til panelet. Denne undersøgelse er den første. Det er ambitionen at udvide panelet til det komme til at bestå af mindst 1.000 ingeniørledere.

Ca. 45 % af alle ingeniører beskæftiger sig med ledelse. Det svarer til, at mere end 30.000 ingeniører er ledere. 24 % beskæftiger sig primært med projektledelse, mens 21 % beskæftiger sig med linieledelse.

Ingeniørforeningens Lederpanel vil gennemføre 6-8 internetbaserede spørgeskemaundersøgelser om året. Emnerne og dybden i emnerne vil variere fra gang til gang. Det overordnede emne vil dog være ledelse af vidensarbejdere.

Besvarelser

Første runde af Ingeniørforeningens Lederpanel har en besvarelsesprocent på 64 %. 428 ud af panelets 667 ingeniørledere har besvaret spørgsmålet.

- 88 % er privat ansatte, mens 12 % er offentligt ansatte ledere
- 87 % er mandlige ledere, 13 % er kvindelige
- 18 % er adm. direktør eller underdirektør, 40 % er mellemledere, 30 % er projektleder og 12 % leder af egen mindre virksomhed
- 31 % er under 40 år, 34 % mellem 40-49 år og 35 % mere end 50 år
- 50 % er fra Hovedstadsområdet, 17 % fra Region Midtjylland, 12 % fra Region Syddanmark, og 10 % fra henholdsvis Region Sjælland og Region Nordjylland

Periode

Denne første undersøgelse er gennemført i første halvdel af marts måned 2007.

Kryds

Der er i denne første udgave af lederpanelet foretaget kryds i forhold til:

- Ledelsesniveau
- Køn
- Privat/offentlig ansættelse
- Alder
- Region

Der er ikke foretaget kryds, hvis der kom under 30 personer i en gruppe. Undtagen herfra er lederniveau, hvor underdirektører er taget med, selv om de kun udgør 29.

Yderligere oplysninger

Yderligere spørgsmål til undersøgelsen, bestilling af krydstabeller eller tilmelding til panelet kan ske til chefkonsulent Jóannes J. Gaard, 33 18 47 16 – jog@ida.dk eller studentermedhjælper Kristina Nagy Fransgaard, 33 18 47 22 – knf@ida.dk.

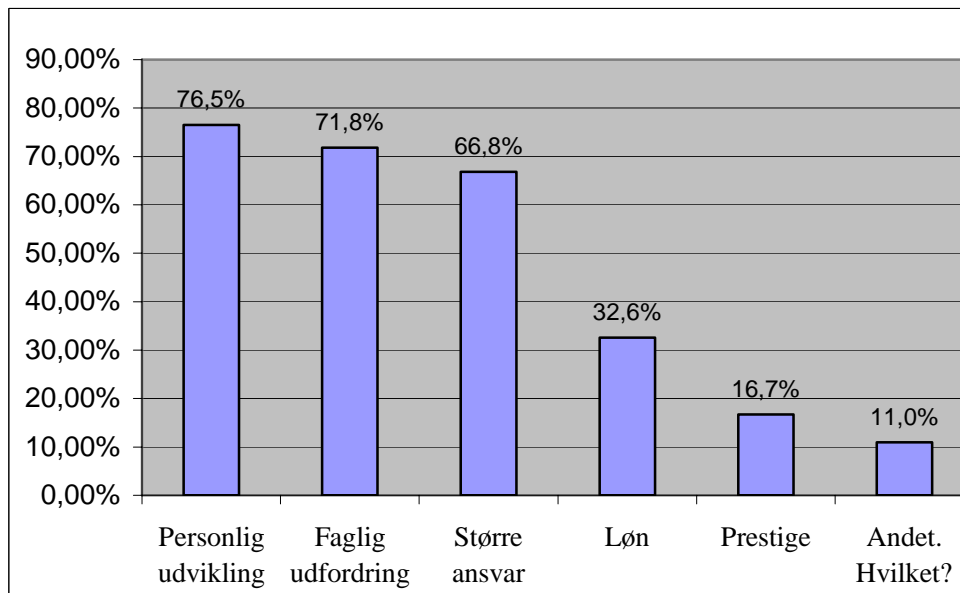
Indholdsfortegnelse

Baggrund og Metode mv.....	2
Indholdsfortegnelse.....	3
Motivation for ledelse og udviklingsønsker.....	4
Figur 1 Motivation for lederjob	4
Figur 2 Motivation for lederjob – fordelt på køn	4
Udviklingsønsker	5
Tabel 1 Hvilke kompetencer er det vigtigst for dig at udvikle?.....	5
Figur 3 Hvordan kan du blive mere attraktiv som leder? – fordelt på køn.....	6
Efter- og videreuddannelse	7
Tabel 2 Hvilken efter- og videreuddannelse vil stille dig bedre i kampen om lederjobs?.....	7
Tabel 3 Hvad er barriererne for at du kan tage den ønskede efter- og videreuddannelse?.....	8
Figur 4 Barrierer for efter- og videreuddannelse – penge/tid – off/privat	8
Figur 5 Lægger vægt på efter- og videreuddannelse – efter alder	9
Konkurrenter til lederstillingerne.....	10
Figur 6 Hvem er dine konkurrenter til lederstillingerne?	10
Tabel 4 Hvem er dine konkurrenter i forhold til lederstillinger? - Off/privat ansatte	10
Tabel 5 Hvem er dine konkurrenter i forhold til lederstillinger? – Topledere.....	11
Vejen til lederjobbet.....	12
Tabel 6 Hvordan har du fået dit sidste lederjob?	12
Figur 7 Hvordan har du fået det sidste lederjob?	12
Headhuntere	14
Tabel 8 Er du blevet kontaktet af et headhunterbureau inden for det sidste år?	14
Tabel 9 Har headhunterbureauet tilbudt dig et sign-up-fee?.....	14
Tabel 10 Har du et CV liggende i en jobbank?.....	14
Innovation	15
Figur 8 Hvilken faggruppe er typisk ansvarlig for nyudvikling i din organisation?.....	15
Tabel 11 Arbejder du med nyudvikling (innovation)?.....	16
Primadonnaer	17
Tabel 12 Leder du primadonnaer på din arbejdsplads?	17
Figur 9 Primadonnaers indflydelse på virksomhedens resultater	17
Tabel 13 Mener du at antallet af primadonnaer er stigende, faldende eller på samme niveau som før?	17
Tabel 14 Leder du primadonnaer på din arbejdsplads? - ejerledere	18
Figur 10 Hvilken indflydelse mener du at primadonnaer har på din arbejdsplads? - ejerledere ...	18
Besvarelser - samlet uden kryds.....	19

Motivation for ledelse og udviklingsønsker

Ingeniører er primært drevet af et ønske om personlig udvikling, når de tager et lederjob. Ønsket om faglige udfordring og større ansvar kommer tæt efter, mens forhold som løn og prestige spiller en mindre rolle.

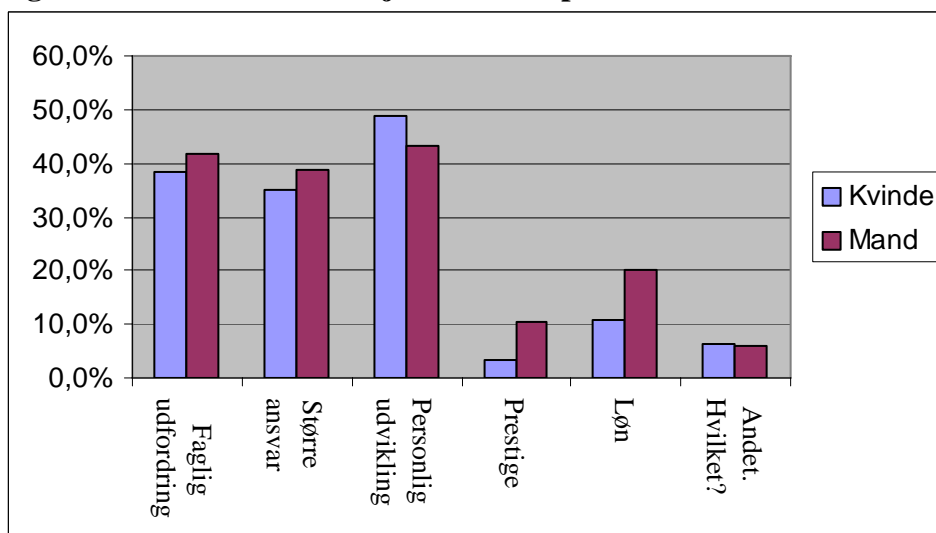
Figur 1 Motivation for lederjob



Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema.

Løn og prestige spiller en noget større rolle for mændene end for kvinderne, mens ønsket om personlig udvikling spiller en markant større rolle for kvinderne.

Figur 2 Motivation for lederjob – fordelt på køn



Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema.

Udviklingsønsker

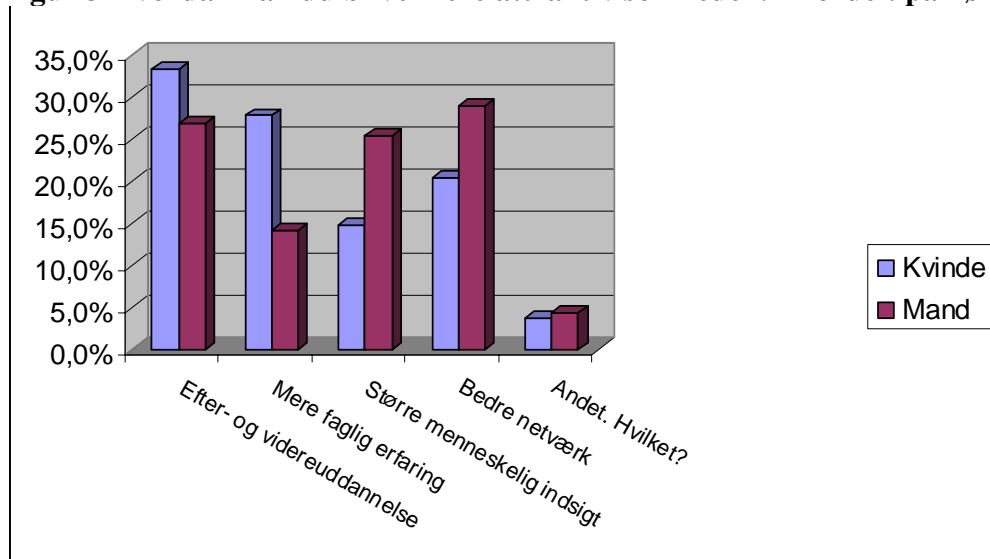
Selvom om mange ingeniører udtrykker et ønske om faglig udfordring, er det ikke det, der fylder, når ingeniørlederne peger på, hvilke kompetenceudviklingsbehov de har. Her kommer ”Kommunikation og gennemslagskraft”, ”Ledelsesfaglige kompetencer” og ”Økonomiske/forretningsmæssige kompetencer” ind som klare vindere.

Det ser ud til, at den gamle ”Overingeniør” er ved at uddø, og at ingeniørerne ikke satser på, at skulle lede gennem teknisk/faglig overlegenhed. De tager lederrollen på sig og er ydmyge overfor lederhvervet. De er godt klar over, at de først og fremmest skal udvikle komplementære kompetencer til deres teknisk/faglige kompetencer.

Tabel 1 Hvilke kompetencer er det vigtigst for dig at udvikle?		
	Respondenter	Procent
Kommunikation og gennemslagskraft	85	20,4%
Ledelsesfaglige kompetencer	82	19,7%
Økonomiske/forretningsmæssige kompetencer	81	19,4%
Motivationsledelse	47	11,3%
Coachingkompetencer	35	8,4%
Netværkskompetencer	34	8,2%
Tekniske/faglige kompetencer	23	5,5%
Uddelegeringskompetencer	20	4,8%
Samarbejds kvalifikationer	8	1,9%
Andre. Hvilke?	2	0,5%
I alt	417	100,0%

Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema.

Ingeniørlederne prioriterer ”Bedre netværk”, ”Efter- og videreuddannelse” og ”Større menneskelig indsigt” over ”Mere faglig erfaring”, når de skal angive, hvordan de bliver mere attraktive som ledere. Endnu en understregning af, at ingeniørerne tager lederrollen alvorligt – og ikke mener, at de skal lede gennem faglig overlegenhed.

Figur 3 Hvordan kan du blive mere attraktiv som leder? – fordelt på køn

Der er en tydelig tendens til, at kvindernes lægger mere vægt på ”Mere faglig erfaring” og ”Efter- og videreuddannelse” end mændene. ”Mere faglig erfaring” kommer ind på en klar andenplads hos kvinderne. Til gengæld lægger kvinderne i mindre grad end mændene vægt på ”Bedre netværk” og ”Større menneskelig indsigt”.

Noget tyder på, at den ”dygtige pige” ikke er helt død. Kvinderne tror åbenbart i højere grad end mændene, at de skal lede gennem faglig overlegenhed.

Efter- og videreuddannelse

27,6 % af ingeniørlederne peger på ”Efter- og videreuddannelse” som den mest effektive vej til at blive mere attraktiv som leder.

Når man kigger på, hvilke uddannelser ingeniørlederne foretrækker, ser det ud til, at HD og merkonom/teknonom er på vej ud som ingeniørernes foretrukne efteruddannelse. Tidligere undersøgelser har vist, netop disse to uddannelser blev taget af 50% de ingeniører, som tog en supplerende uddannelse. De udgør i denne undersøgelse tilsammen kun 9,4 % af de uddannelserne ingeniørlederne i dag peger på.

Tabel 2 Hvilken efter- og videreuddannelse vil stille dig bedre i kampen om lederjobs?		
	Respondenter	Procent
MBA	139	33,7%
Lederkurser hos f.eks. DIEU	76	18,4%
Virksomheders interne ledelsesuddannelser	48	11,7%
Anden diplomuddannelse f.eks. Ingeniørernes Lederuddannelse	37	9,0%
HD	36	8,7%
Lægger ikke vægt på efteruddannelse	33	8,0%
Ph.d	9	2,2%
Merkonom/datanom	3	0,7%
Anden. Hvilken?	31	7,5%
I alt	412	100,0%

Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema.

Omvendt er MBA´en på kraftigt indtog hos ingeniørerne. Således er der i dag kun 6 % af ingeniørledere med en supplerende uddannelse, der har en MBA. Nu peger hele 33,7% på MBA´en som den mest attraktive uddannelse.

Skiftet fra HD til MBA er et udtryk for, at MBA er mere direkte fokuseret på de ledelsværktøjer, der skaber værdi. HD´en giver en mere generel ledelseskvalificering. Dertil kommer, at studiemiljøet på MBA-uddannelserne ofte er mere elite-orienteret og teambaseret, samtidig med at det giver gode muligheder for at opbygge netværk – og i mange tilfælde også internationale netværk.

Også kortere lederkurser hos fx DIEU er overraskende godt med, når det gælder om at kvalificere ingeniørerne bedre til lederjobbene. Næsten hver 5. – eller 18,4% peger på de kortere kurser som mest attraktive.

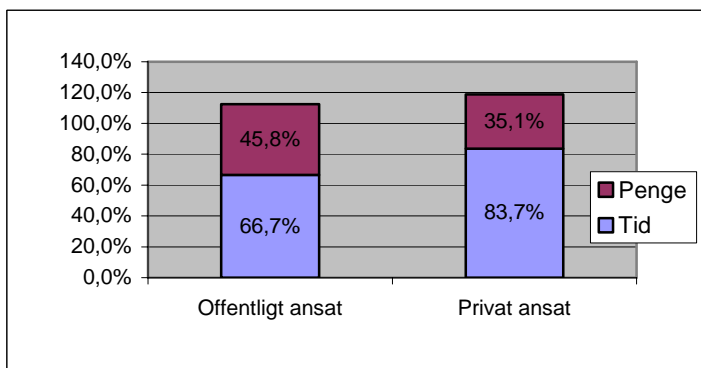
At så mange peger på kortere kurser hænger givet sammen med, at tid er den store barriere for, at ingeniørledere kan tage den ønskede efter- og videreuddannelse. Hele 76,2 % peger på tiden som barriere, mens 36,2 % peger på pengene som barriere, og kun 8,9 % peger på udbuddet af lederuddannelser som et problem.

Tabel 3 Hvad er barriererne for at du kan tage den ønskede efter- og videreuddannelse?		
	Respondenter	Procent
Tid (arbejds-mæssig) - der er penge nok	127	30,5%
Tid (privat) - der er penge nok	79	19,0%
Penge - jeg kan godt afse tiden	40	9,6%
Både tid og penge	111	26,7%
Manglende relevant udbud	37	8,9%
Andre. Hvilke?	22	5,3%
I alt	416	100,0%

Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema.

Der er en tendens til, at de offentligt ansatte i større grad har økonomi som problem i forhold til at tage den ønskede efter- og videreuddannelse, mens det i højere grad er tiden det halter med hos de private. Det passer godt med, hvad vi hører - specielt fra vores medlemmer i de mindre kommuner, der ofte klager sig over manglende økonomiske midler til efter- og videreuddannelse.

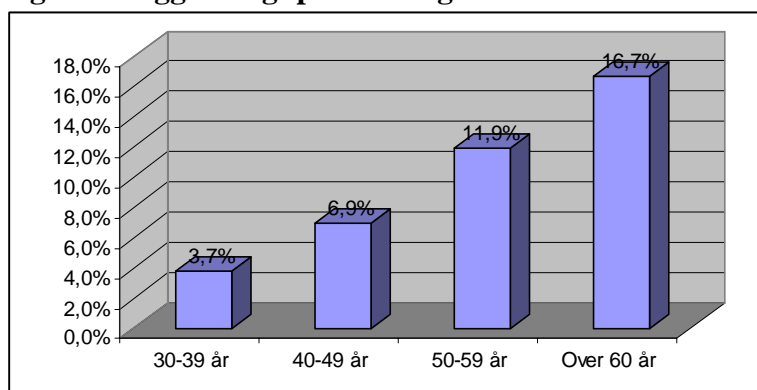
Figur 4 Barrierer for efter- og videreuddannelse – penge/tid – off/privat



Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema.

Der er kun 8 % af ingeniørlederne, som ikke lægger vægt på efter- og videreuddannelse. Det er især ingeniørledere over 50 år, der ikke lægger vægt på fortsat efter- og videreuddannelse. Det er måske forståeligt, at tallet er 16,7 % for ingeniørledere over 60 år, mens det er bekymrende, at næsten hver 8. ingeniørleder (11,9 %) mellem 50-60 år ikke lægger vægt på efter- og videreuddannelse. Her har Ingeniørforeningen en rolle at spille i forhold til sin rådgivning af lederne. Fortsat opkvalificering er en forudsætning for, at vi ikke også i årene fremover skal se en markant overledighed hos ingeniører over 50 år.

Figur 5 Lægger vægt på efter- og videreuddannelse – efter alder

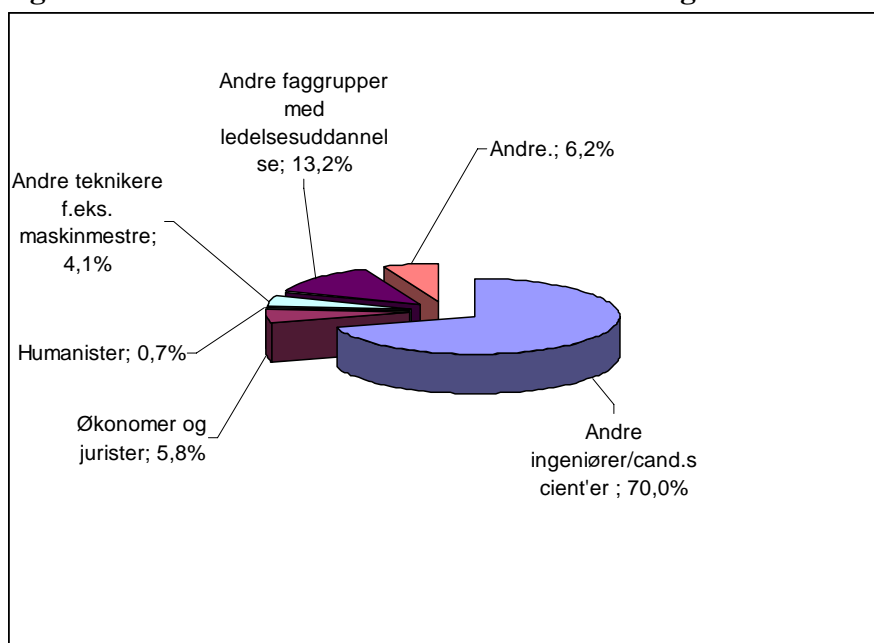


Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema.

Konkurrenter til lederstillingerne

Ingeniørerne er meget selvbevidste på standens vegne. Hele 70 % af ingeniørerne betragter andre ingeniører og cand.scient'er som deres vigtigste konkurrenter til lederstillingerne. Økonomerne og juristerne fylder overraskende lidt som konkurrenter, mens ingeniørlederne oplever konkurrencen fra humanisterne som næsten ikke tilstedeværende.

Figur 6 Hvem er dine konkurrenter til lederstillingerne?



Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema.

Det ser altså ikke umiddelbart ud til, at der sker en DJØF'isering af ingeniørernes ledelsesdomæne.

På det private arbejdsmarked er truslen fra maskinmestre og andre kortere uddannede teknikere en næsten lige så stor trussel som DJØF'erne. Hvis vi kigger på det offentlige arbejdsmarked udgør økonomerne og juristerne en lidt større trussel mod ingeniørernes ledelsesdomæne. Dog ikke så markant, som man umiddelbart skulle tro.

Tabel 4 Hvem er dine konkurrenter i forhold til lederstillinger? - Off/privat ansatte			
	Offentligt ansat	Privat ansat	I alt
Andre ingeniører/cand.scient'er med mere merkantil eller ledelsesmæssig uddannelse	64,0%	71,0%	70,1%
Økonomer og jurister	18,0%	4,1%	5,8%
Humanister	0,0%	0,8%	0,7%
Andre teknikere f.eks. maskinmestre	6,0%	3,6%	3,9%
Andre faggrupper med ledelsesuddannelse	2,0%	6,8%	6,3%
Andre. Hvilke?	10,0%	13,7%	13,3%

Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema.

En forklaring kan være, at ingeniørerne i for høj grad holder sig til ledelse på det tekniske område – og derfor ikke oplever den store konkurrence fra andre grupper. Men heller ikke blandt adm. direktører og underdirektører opleves der en væsentlig trussel fra økonomerne og juristerne.

Tabel 5 Hvem er dine konkurrenter i forhold til lederstillinger? – Topledere	Adm. direktør	Underdirektør
Andre ingeniører/cand.scient'er med mere merkantil eller ledelsesmæssig uddannelse	65,8%	71,4%
Økonomer og jurister	7,9%	3,6%
Humanister	0,0%	0,0%
Andre teknikere f.eks. maskinmestre	5,3%	0,0%
Andre faggrupper med ledelsesuddannelse	13,2%	14,3%
Andre. Hvilke?	7,9%	10,7%
I alt	38	28

Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema.

Vejen til lederjobbet

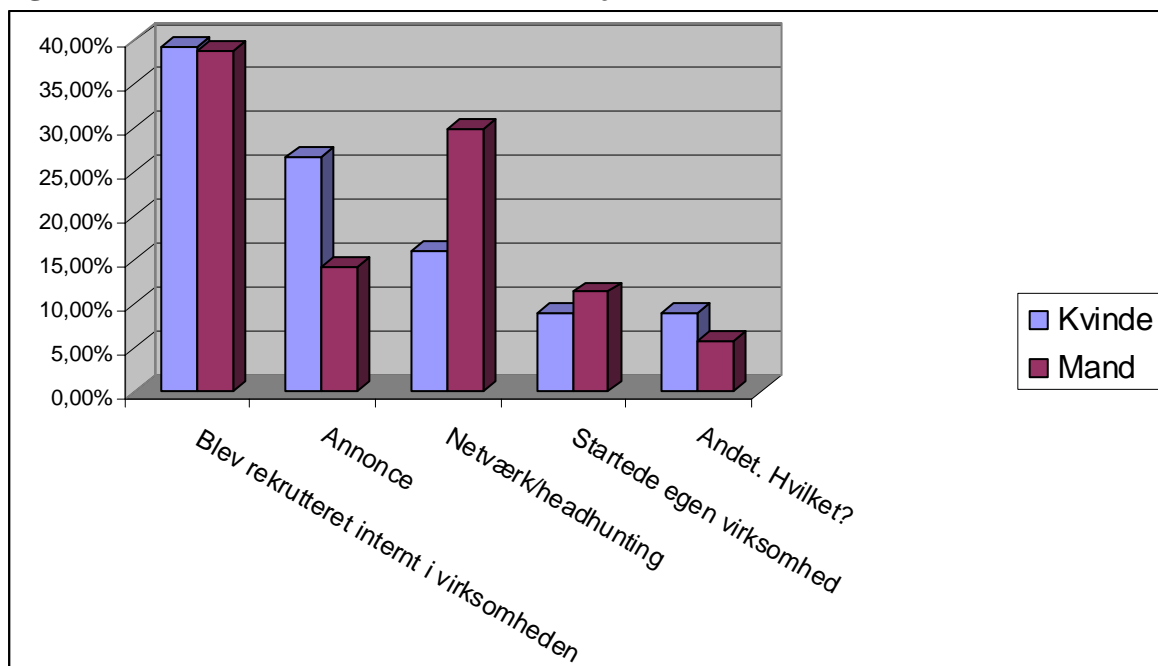
Ingeniørledere får primært deres job gennem intern rekruttering. Kun hvert 8. job bliver primært besat gennem annoncer. Headhunting og netværk spiller en næsten lige så stor rolle som annoncerne.

	Respondenter	Procent
Blev rekrutteret internt i virksomheden	162	38,8%
Annonce	66	15,8%
Jeg er blevet headhuntet	52	12,4%
Startede egen virksomhed	46	11,0%
Netværk	42	10,0%
Andet. Hvilket?	26	6,2%
Blev anbefalet via kollega/ven	24	5,7%
I alt	418	100,0%

Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema.

Det er især kvinderne, der får deres lederjobs gennem annoncer. De er til gengæld ikke så gode til at bruge netværket, headhunter eller ven og kollegaer til at få lederjobbet.

Figur 7 Hvordan har du fået det sidste lederjob?



Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema.

Kvinderne får i næsten kun halvt så stort omfang som mændene lederstillinger gennem netværk og headhunting. Det kan være et problem i forhold til Ingeniørforeningens politiske målsætning om, at kvinderne skal have en andel af topjobbene, der svarer til deres andel af ingeniørerne. Hele 41,6 % af adm. direktører og underdirektører har fået deres job gennem netværk og headhunting.

Problemet forværres af, at flertallet af de kvindelige ingeniørledere (60 %) mener, at faglig opkvalificering gennem "Efter- og videreuddannelse" og "Mere faglig erfaring" vil gøre dem til mere attraktive ledere (se figur 3). Modsat det har mændene i større omfang indset, at

”Overingeniøren” er død og satser i højere grad på at blive mere attraktive som ledere ved at forbedre netværket og den menneskelige indsigt (55,5 %)

Headhuntere

Erhvervslivet slås som aldrig før om dygtige ledere med ingeniør-baggrund. Denne undersøgelse viser, at fire ud af ti ingeniør-ledere (knap 37 procent) inden for det seneste år er blevet kontaktet af en headhunter, Ud af dem kan 10,4 procent fortælle, at de oven i købet er blevet tilbudt et sign on fee eller et andet konkret incitament, hvis de er villige til at skifte job til en anden virksomhed.

Tabel 8 Er du blevet kontaktet af et headhunterbureau inden for det sidste år?	
	Procent
Ja	36,7%
Nej	63,3%
I alt	100,0%

Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema.

Vi er i Ingeniørforeningen ikke så overraskede over, at kampen om de gode ingeniørledere spidser til, og at erhvervslivet øger lokkemidlerne. Der bliver stadig mere brug for ledere, der kan kombinere teknologisk indsigt med gode lederevner, til at føre Danmark ind i videnssamfundet.

Tabel 9 Har headhunterbureauet tilbudt dig et sign-up-fee?	
	Procent
Ja	3,9%
Nej, men andet konkret incitament	6,5%
Nej	89,5%
I alt	100,0%

Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema.

Det er sundt for Danmark, at ingeniørlederne ikke bliver i samme virksomhed hele karrieren. Et jobskifte gavner ikke bare karrieren, men også erhvervslivet som helhed. Det vil være en katastrofe for innovationen i dansk erhvervsliv, hvis ingeniørledere undlader at rykke en gang imellem. Det er netop fleksibiliteten på det danske arbejdsmarked, der gør, at vi ligger helt i top på de forskellige lister over verdens stærkeste økonomier. Det giver en fantastisk vidensspredning, når de bedste hoveder rykker rundt mellem virksomhederne.

Ingeniørlederne understøtter fleksibiliteten på jobmarkedet og er generelt åbne over for nye jobåbninger, Således har en mere end en tredjedel aktiveret deres CV på jobmarkedet.

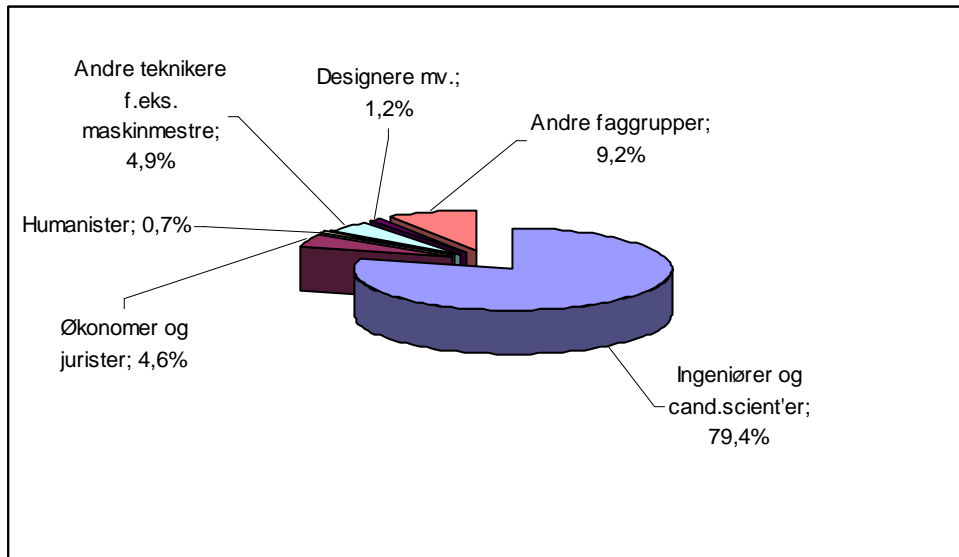
Tabel 10 Har du et CV liggende i en jobbank?		
	Respondenter	Procent
Ja, hos et rekrutteringsbureau/jobbank	99	23,7%
Ja, hos et headhunterbureau	44	10,6%
Ja, andet. Hvilket?	8	1,9%
Nej	266	63,8%
I alt	417	100,0%

Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema.

Innovation

Ingeniørerne sidder fortsat på innovationen ude i de private virksomheder. 79,4 % af de adspurgte, siger at det i deres virksomhed er ingeniører og cand. scient'er, der er ansvarlige for innovationen.

Figur 8 Hvilken faggruppe er typisk ansvarlig for nyudvikling i din organisation?



Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema

Denne undersøgelse viser, at rygtet om, at antropologer og designerne har overtaget innovationsscenen ude i de private virksomheder, er stærkt overdrevent.

Der er stadig en tæt sammenhæng mellem ingeniører og innovation. Vi vil derfor i de næste runder af lederpanelet sætte yderligere fokus på ingeniørernes rolle i innovationen. Komme lidt tættere på, hvilke værktøjer der bruges, og hvordan samspillet med andre faggrupper og kunder/brugere er.

Ledelse af innovation kræver, at man mestrer en flerhed af kompetencer. Forståelsen for, hvad kunderne/brugere vil have, og hvad der kan lade sig gøre, er helt afgørende. Rigtig mange ingeniører arbejder på at forbedre deres forståelse af kunderne – og kan ikke undvære sparring med folk med forstand på markedet, når konceptet skal udvikles. Men det er ofte de teknologiske kompetencer, som er afgørende for om produktet eller servicen kommer ud på markedet. Og de teknologiske kompetencer er de sværeste at substituere. Så selv om antropologer og designere i fremtiden får en mere fremtrædende plads i virksomhedernes innovationsarbejde vil de ikke kunne undvære ingeniørernes forstand på teknologi og optimale produktionsprocesser. Det er oftest her – når ideen skal blive til produkt eller en service, at den største mængde arbejde i innovationsprocessen ligger.

De nye tal viser med al tydelighed, at ingeniører stadig er kernen i innovationsaktiviteterne ude i virksomhederne. Derfor er det en meget vigtig trussel mod de danske virksomheders placering øverst i den globale værdikæde, at vi har så stor mangel på ingeniører. Manglen på ingeniører rammer først og fremmest innovationen i de mindre virksomheder. De unge mennesker søger oftest hen til de virksomheder de kender i forvejen, hvilke som regel er de større. Det er en stærkt bekymrende udvikling. De mindre virksomheder skal gerne blive fremtiden store virksomheder.

2/3 af ingeniørerne arbejder ifølge nedenstående tabel stadig med innovation, efter at de er blevet ledere. Vi ved fra andre undersøgelser, at det er 31% af de meninge ingeniører, der bruger hovedparten af deres tid på innovation. Tallet er som det ses lidt mindre for lederne. Men tallene gør ingeniørfaget til et af de mest kreative fag. Hvis man vil præge samfundsudviklingen og arbejde med udvikling af de ting, vi omgiver os med i hverdagen, er det en rigtig god ide at blive ingeniør. Det budskab skal vi have ud til de unge mennesker.

Tabel 11 Arbejder du med nyudvikling (innovation)?		
	Respondenter	Procent
Bruger det meste af min tid på at deltage i eller lede nyudviklingsprojekter	93	22,6%
Bruger en del af min tid på at deltage i eller lede nyudviklingsprojekter	183	44,4%
Bruger ikke i væsentligt omfang tid på nyudviklingsprojekter	136	33,0%
I alt	412	100,0%

Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema.

Primadonnaer

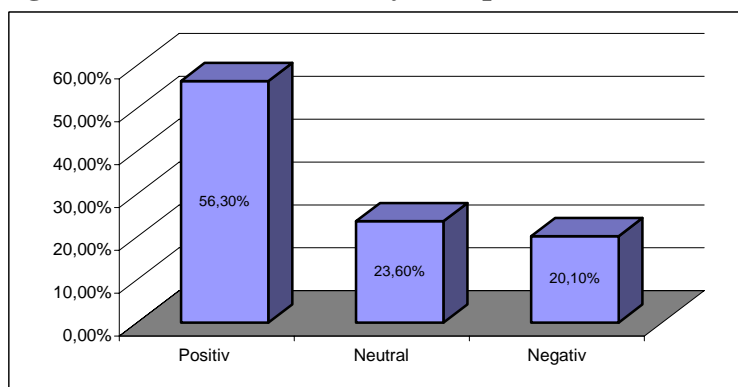
Hele 61,3% af ingeniørlederne har mindst en primadonna ansat. Primadonnaer er i undersøgelsen defineret som dygtige, motiverede og selvbevidste medarbejdere, der fungerer bedst under selvledelse.

Tabel 12 Leder du primadonnaer på din arbejdsplads?		
	Respondenter	Procent
Ja	230	61,3%
Nej, ingen af mine medarbejdere passer ind i beskrivelsen	131	34,9%
Nej, dem er der ikke plads til i min organisation	14	3,7%
I alt	375	100,0%

Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema

56,3 % af ingeniørlederne mener, at primadonnaer bidrager positivt til bundlinien, mens kun 20,1 % mener, at primadonnaer har en negativ indflydelse.

Figur 9 Primadonnaers indflydelse på virksomhedens resultater



Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema

Vi tror i Ingeniørforeningen på, at det er positivt, at ingeniørlederne tør binde an med krævende medarbejdere. Den nye generation af vidensarbejdere stiller krav om en spændende og stimulerende hverdag. Fordi arbejdsmarkedet kører på højtryk, kan de kræve gode forhold. Derfor skal nutidens ledere kunne og turde rumme medarbejdere, der er klogere end dem selv.

At der kommer stadig flere primadonnaer kan ses af tabel 13. Over halvdelen mener, at antallet af primadonnaer er stigende, mens kun 3,5 % mener, det er faldende. Det stigende antal primadonnaer stiller krav til ingeniørlederne om, at de kan motivere de unge. Det er derfor meget positivt, at ingeniørlederne jævnføre tabel 1 sætter ”Motivationsledelse” og ”Kommunikations og gennemslagkraft” meget højt på deres udviklingsdagsorden.

Tabel 13 Mener du at antallet af primadonnaer er stigende, faldende eller på samme niveau som før?		
	Respondenter	Procent
Stigende	123	53,5%
På samme niveau som før	99	43,0%
Faldende	8	3,5%
I alt	230	100,0%

Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema

Vi har kigget på om rummeligheden over for primadonnaer også gælder de mindre ejerledere. Det vil sige ingeniørledere med mindre end 10 ansatte.

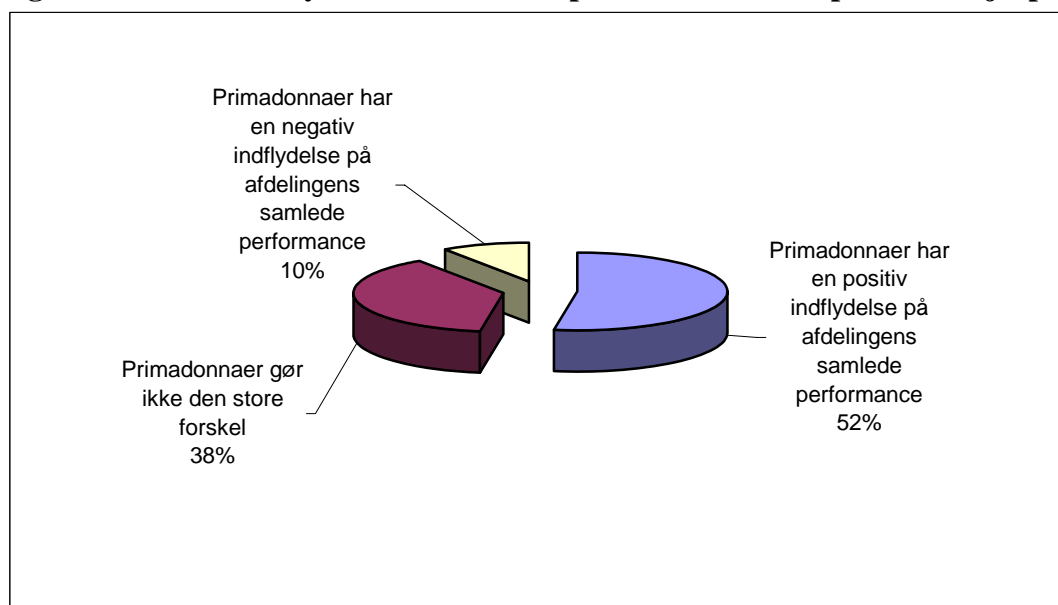
Tabel 14 Leder du primadonnaer på din arbejdsplads? - ejerledere	
	Ledere af egne virksomheder med under 10 ansatte
Ja	46,5%
Nej, ingen af mine medarbejdere passer ind i beskrivelsen	46,5%
Nej, dem er der ikke plads til i min organisation	7,0%

Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema.

Næsten halvdelen af de mindre ingeniørledede virksomheder har i dag en primadonna ansat. En lige så stor del har det ikke men afviser det heller ikke. Kun 7% siger, at der ikke er plads yil primadonnaer i deres organisation. Vi finder det meget positivt, at så mange ejere og ledere af de små, videntunge virksomheder herhjemme nu giver plads til primadonnaerne. Det øger muligheden for, at disse firmaer kan gå hen og blive morgendagens vindere i den globale videns-økonomi.

Undersøgelsen afslører også en stor erkendelse af, at primadonnaer gavner bundlinien, også i en lille virksomhed. Mere end hver anden ejerleder erkender, at primadonnaer har positiv indflydelse på de samlede resultater. Kun hver 10. ejer-leder med under 10 ansatte vender tommelfingeren nedad.

Figur 10 Hvilken indflydelse mener du at primadonnaer har på din arbejdsplads? - ejerledere



Kilde: Ingeniørens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2007. I Panelet indgår 667 ingeniørledere, heraf har 428 svaret på dette spørgeskema

Besvarelser - samlet uden kryds

Er du leder eller projektleder?	Respondenter	Procent
Ja	386	90,20%
Nej	42	9,80%
I alt	428	100,00%

Hvilken ledelsesfunktion varetager du?	Respondenter	Procent
Adm. direktør eller har egen virksomhed med over 10 ansatte	39	10,20%
Underdirektør	29	7,60%
Mellemlider (funktionschef, afdelingschef o.l.)	153	39,80%
Projektleder	117	30,50%
Har egen virksomhed med færre end 10 ansatte	46	12,00%
I alt	384	100,00%

Hvad motiverer dig til stillingen som leder?	Respondenter	Procent
Faglig udfordring	275	71,80%
Større ansvar	256	66,80%
Personlig udvikling	293	76,50%
Prestige	64	16,70%
Løn	125	32,60%
Andet. Hvilket?	42	11,00%
I alt	383	100,00%

Hvem er dine konkurrenter i forhold til lederstillinger?	Respondenter	Procent
Andre ingeniører/cand.scient'er med mere merkantil eller ledelsesmæssig uddannelse	291	70,00%
Økonomer og jurister	24	5,80%
Humanister	3	0,70%
Andre teknikere f.eks. maskinmestre	17	4,10%
Andre faggrupper med ledelsesuddannelse	55	13,20%
Andre. Hvilke?	26	6,20%
I alt	416	100,00%

Hvordan kan du blive mere attraktiv som leder?	Respondenter	Procent
Efter- og videreuddannelse	116	27,60%
Mere faglig erfaring	67	16,00%
Større menneskelig indsigt	101	24,00%
Bedre netværk	118	28,10%
Andet. Hvilket?	18	4,30%
I alt	420	100,00%

Hvilken efter- og videreuddannelse vil stille dig bedre i kampen om lederjobs?		
	Respondenter	Procent
MBA	139	33,7%
Lederkurser hos f.eks. DIEU	76	18,4%
Virksomheders interne ledelsesuddannelser	48	11,7%
Anden diplomuddannelse f.eks. Ingeniørernes Lederuddannelse	37	9,0%
HD	36	8,7%
Lægger ikke vægt på efteruddannelse	33	8,0%
Anden. Hvilken?	31	7,5%
Ph.d	9	2,2%
Merkonom/datanom	3	0,7%
I alt	412	100,0%

Hvilke kompetencer er det vigtigst for dig at udvikle?		
	Respondenter	Procent
Økonomiske/forretningsmæssige kompetencer	81	19,40%
Samarbejds kvalifikationer	8	1,90%
Tekniske/faglige kompetencer	23	5,50%
Kommunikation og gennemslagskraft	85	20,40%
Ledelsesfaglige kompetencer	82	19,70%
Uddelegeringskompetencer	20	4,80%
Coachingkompetencer	35	8,40%
Motivationsledelse	47	11,30%
Netværkskompetencer	34	8,20%
Andre. Hvilke?	2	0,50%
I alt	417	100,00%

Hvad er barriererne for at du kan tage den ønskede efter- og videreuddannelse?		
	Respondenter	Procent
Tid (arbejds mæssig) - der er penge nok	127	30,50%
Tid (privat) - der er penge nok	79	19,00%
Penge - jeg kan godt afse tiden	40	9,60%
Både tid og penge	111	26,70%
Manglende relevant udbud	37	8,90%
Andre. Hvilke?	22	5,30%
I alt	416	100,00%

Hvordan har du fået dit sidste lederjob?		
	Respondenter	Procent
Blev rekrutteret internt i virksomheden	162	38,80%
Annonce	66	15,80%
Blev anbefalet via kollega/ven	24	5,70%
Netværk	42	10,00%
Jeg er blevet headhuntet	52	12,40%
Startede egen virksomhed	46	11,00%
Andet. Hvilket?	26	6,20%
I alt	418	100,00%

Er du blevet kontaktet af et headhunterbureau inden for det sidste år?		
	Respondenter	Procent
Ja	154	36,70%
Nej	266	63,30%
I alt	420	100,00%

Har headhunterbureauet tilbudt dig et sign-up-fee?		
	Respondenter	Procent
Ja	6	3,90%
Nej, men andet konkret incitament	10	6,50%
Nej	137	89,50%
I alt	153	100,00%

Hvordan får de fleste af dine ingeniørkolleger nye jobs?		
	Respondenter	Procent
Bliver rekrutteret internt i virksomheden	50	12,00%
Annonce	102	24,60%
Anbefalet via kollega/ven	48	11,60%
Netværk	96	23,10%
Bliver headhuntet	25	6,00%
Ved ikke	84	20,20%
Andet. Hvilket?	10	2,40%
I alt	415	100,00%

Har du et CV liggende i en jobbank?		
	Respondenter	Procent
Ja, hos et rekrutteringsbureau/jobbank	99	23,70%
Ja, hos et headhunterbureau	44	10,60%
Ja, andet. Hvilket?	8	1,90%
Nej	266	63,80%
I alt	417	100,00%

Arbejder du med nyudvikling (innovation)?		
	Respondenter	Procent
Bruger det meste af min tid på at deltage i eller lede nyudviklingsprojekter	93	22,60%
Bruger en del af min tid på at deltage i eller lede nyudviklingsprojekter	183	44,40%
Bruger ikke i væsentligt omfang tid på nyudviklingsprojekter	136	33,00%
I alt	412	100,00%

Hvilken faggruppe er typisk ansvarlig for nyudvikling i din organisation?		
	Respondenter	Procent
Ingeniører og cand.scient'er	327	79,40%
Økonomer og jurister	19	4,60%
Humanister	3	0,70%
Andre teknikere f.eks. maskinmestre	20	4,90%
Designere mv.	5	1,20%
Andre faggrupper	38	9,20%

I alt	412	100,00%
-------	-----	---------

Leder du primadonnaer på din arbejdsplads?		
	Respondenter	Procent
Ja	230	61,30%
Nej, ingen af mine medarbejdere passer ind i beskrivelsen	131	34,90%
Nej, dem er der ikke plads til i min organisation	14	3,70%
I alt	375	100,00%

Mener du at antallet af primadonnaer er stigende, faldende eller på samme niveau som før?		
	Respondenter	Procent
Stigende	123	53,50%
På samme niveau som før	99	43,00%
Faldende	8	3,50%
I alt	230	100,00%

Hvilken indflydelse mener du primadonnaer har på arbejdspladsen?		
	Respondenter	Procent
Primadonnaer har en positiv indflydelse på afdelingens samlede performance	129	56,30%
Primadonnaer gør ikke den store forskel	54	23,60%
Primadonnaer har en negativ indflydelse på afdelingens samlede performance	46	20,10%
I alt	229	100,00%