

Ingeniørforeningens Lederpanel

- Ledelse af vidensmedarbejdere

Runde 6

IDA Lederforum – Januar 2008

INDHOLDSFORTEGNELSE

Baggrund.....	3
Resumé	4
IDA Lederpanel i pressen.....	5
Up-marked produkter & Globalisering	6
Hvordan bliver et produkt et up-marked produkt?	6
Hvor og hvem?	7
Fokus på værdikæden.....	8
Ekstreme jobs.....	9
Ledelsesudfordringer i 2008.....	12
Om undersøgelsen.....	15
Besvarelser – samlet uden kryds	16

BAGGRUND

IDA lederforum har primo 2007 oprettet et lederpanel, som nu består af 995 ingeniørledere, der selv har meldt sig til panelet. Denne undersøgelse er den sjette.

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

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

Periode

Undersøgelsen er gennemført i periode fra d. 27. november til d. 11. december 2007.

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 studentermedarbejder Anne Høgdal Larsen, 33 18 47 22 – ahl@ida.dk.

RESUMÉ

Up-marked produkter & Globalisering

24 pct. af ingeniørlederne arbejder i en virksomhed, hvor produkterne kan kendetegnes ved at være up-marked produkter. Virksomheder med up-marked produkter skaber også hovedsageligt værdi gennem innovation, men også gennem produktimage. Virksomhederne har ikke særlig fokus på Corporate Social Responsibility (CSR).

Virksomheder med up-marked produkter er højt repræsenteret i region Midtjylland og inden for brancherne elektronisk industri, biotek & medicinalindustrien og maskin-, jern- og metalindustrien.

Ekstreme jobs

En arbejdsuge på mere end 60 timer om ugen, samtidig med adskillelige stressfaktorer er det der udgør et ekstremt job. 12 pct. af ingeniørlederne har et sådant job, hvoraf hovedparten er mænd (92,5 pct.). Ingeniørledere med et ekstremt job sidder i toppen af kransekagen og langt hovedparten er bange for at blive udbrændt. Både ingeniørledere med ekstremt job og dem med et almindeligt lederjob er dog meget glade for deres lederjob (ca. 93 pct.).

Ledelsesudfordringer i 2008

Ingeniørlederne mener, at den største ledelsesudfordring i 2008 bliver fastholdelse af medarbejdere. Det er de offentlige myndigheder der oplever det største problem med fastholdelse, og det lader til at problemet med fastholdelse generelt er størst i Østdanmark.

Ingeniørlederne har fokus på, at de skal udvikle sig som leder i 2008. For mændene handler det hovedsagligt om, at skabe et økonomisk godt resultat, hvor kvinderne har mere fokus på egen og medarbejdernes udvikling.

IDA LEDERPANEL I PRESSEN

Ekstreme job under lup

Antallet af ledere, der arbejder så hårdt, at de risikerer at blive syge af det, er for stort, mener Ingeniørforeningen. En undersøgelse, som Ingeniørforeningen har foretaget blandt et lederpanel på knap 1000 ledere, viser, at 12 procent af ingeniørlederne arbejder så meget og bærer så stort et ansvar, at de lever op til den amerikanske definition på det ekstreme job, og to ud af tre af dem frygter for deres helbred og sociale liv. Med en frisk dom i hånden vil IDA kaste nyt lys over de ekstreme job.

Børsen/Susanne Tholstrup, 18.1.08. (Executive side 16+17)

60 timers arbejdsuge og glad

Minimum 60 timers arbejdsuge, et hårdt presset arbejdsliv, hyppige forretningsrejser – altid standby for firmaet 24 timer i døgnet. Kombineret med en høj løn udgør det hovedingredienserne i opskriften på et "ekstremjob". Ifølge en spørgerunde, som Ingeniørforeningen har foretaget blandt medlemmerne af sit lederpanel, bestrider 12 procent af de danske ingeniørledere et ekstremjob. Trods den høje stressfaktor erklærer overvældende 94 procent af disse, at de er glade for lederjobbet.

Epn.dk/, 18.1.08.

Små virksomheder udliciterer Dansk

En undersøgelse fra Ingeniørforeningens lederpanel viser, at små virksomheder med under ti ansatte bruger danske underleverandører, og kun 14 procent siger, at de i 2008 vil øge brugen af udenlandske underleverandører. "Det er slående, at mindre virksomheder i så begrænset omfang bruger udenlandske underleverandører. Det tyder på, at de har svært ved at få etableret de rigtige kontakter i udlandet, og det er et stort problem for vores konkurrenceevne på langt sigt," siger formand for Ingeniørforeningens Erhvervsudvalg Per Diget.

Erhvervsbladet/Flemming Kjærdsdam, 21.2.08. (1. sektion side 4)

Kvinder skal ud hvis de vil til tops

Tæt kontakt og direkte samarbejde med kolleger og kunder uden for Danmarks grænser er afgørende, hvis man vil til tops i hierarkiet, men kvindelige ingeniører har ikke taget strategien til sig i samme grad som de mandlige, skriver Ingeniøren. En undersøgelse fra Ingeniørforeningens lederpanel viser, at 72 procent af de mandlige og kun 54 procent af de kvindelige ingeniører med lederansvar er i direkte kontakt med deres globale partnere, og den forskel bekymrer formand for Ingeniørforeningens Kvindeudvalg Line Busk. "Det fastholder kvinderne længere nede på karrierestigen, fordi det er dem med international erfaring, der når til tops. Så hvis man gerne vil opnå ligestilling, er det her et problem", siger Line Busk.

Epn.dk/Susanne Svendsen, 21.2.08. + JP Karriere 27. februar s. 4

Ejerlederne: Outsourcing kræver knofedt

Outsourcing kræver både mandskab, ekspertviden og økonomiske muskler. Derfor er det forståeligt, at mange helt små virksomheder ikke afsøger markedet for udenlandske samarbejdspartnere, siger formand for Ejerlederne Hans Jørgen Dalum. I går kom det via Ingeniørforeningens lederpanel frem, at blot 14 procent af de danske produktionsvirksomheder i løbet af 2008 vil øge brugen af udenlandske underleverandører.

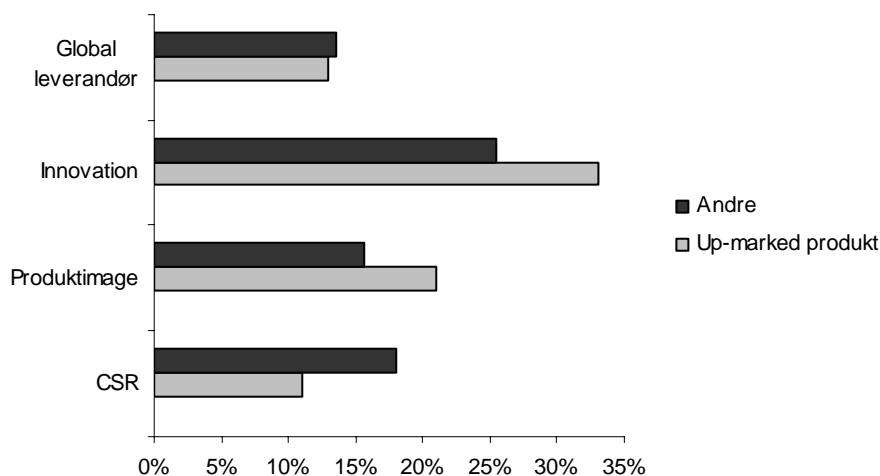
Erhvervsbladet/Flemming Kjærdsdam, 26.2.08. (1. sektion side 8)+Erhvervsbladet.dk/Flemming Kjærdsdam, 26.2.08.

UP-MARKED PRODUKTER & GLOBALISERING

Danmark ligger på en fjerde plads i det europæiske kvalitetshierarki. Ca. 40 pct. af den danske vareeksport udgøres af produkter, der på grund af deres kvalitet kan tage en pris, som er højere end konkurrentprodukterne, de såkaldte up-marked produkter (Kilde: DI).

Up-marked produkter er kendetegnet ved, at kunne opnå en merpris på mindst 15 pct. i forhold til den gennemsnitlige eksportpris for samme produkttype i andre EU-lande. Merprisen skabes gennem en række fordele og værdier som kunderne vil betale for. 24 pct. af ingeniørlederne arbejder i en virksomhed, hvor produkterne kan kendetegnes ved at være up-marked produkter.

Figur 1: Værdiskabelse i produkter/ydelse



Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, december 2007. Dette spørgeskema er sendt ud til 995 ingeniørledere, heraf har 569 svaret på dette spørgeskema.

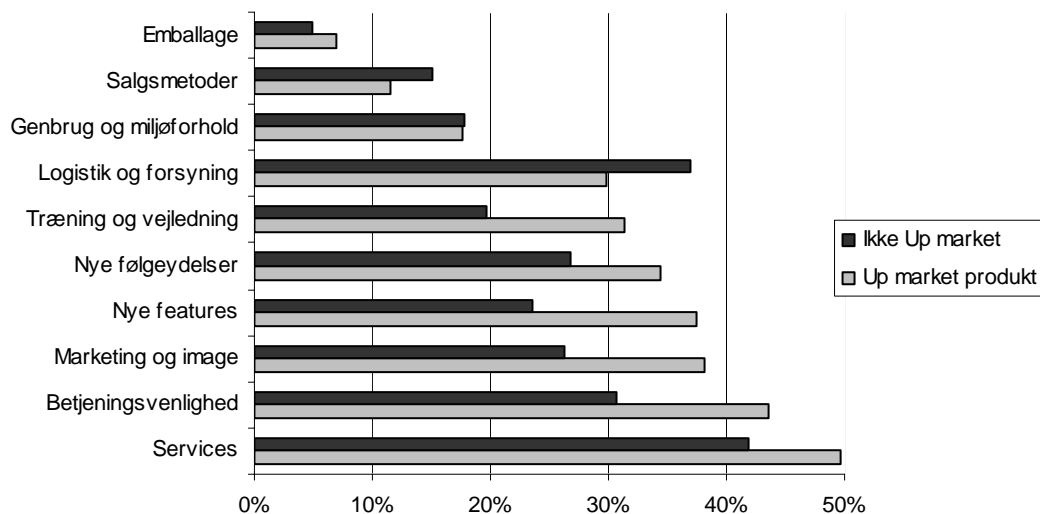
Virksomheder med up-marked produkter har fokus på innovation og produktimage. Grundet det høje omkostningsniveau i Danmark er det nødvendigt for danske virksomheder at satse på produkter af høj kvalitet. Det gøres netop ved lægge vægt på innovation samt en vellykket satsning på design og branding.

Social ansvarlighed (CSR), som blandt andet indebærer miljø, social samvittighed og politisk korrekte produkter scorer ikke så højt blandt up-marked produkter. Andre virksomheder er langt mere interesseret i at være social ansvarlig.

Hvordan bliver et produkt et up-marked produkt?

Der findes indtjeningsmuligheder ved at betragte dit produkt som et up-marked produkt. Det handler om at på produktet med nye briller. Man skal finde ud af hvor produktet består af mere end et basisprodukt, da et up-marked produkt er mere end det fysiske basisprodukt.

Figur 2: Hvilke områder fokuseres der meget på i jeres produkter/ydelser, for at tilbyde kunderne/brugerne nye værdier?



Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, december 2007. Dette spørgeskema er sendt ud til 995 ingeniørledere, heraf har 569 svaret på dette spørgeskema.

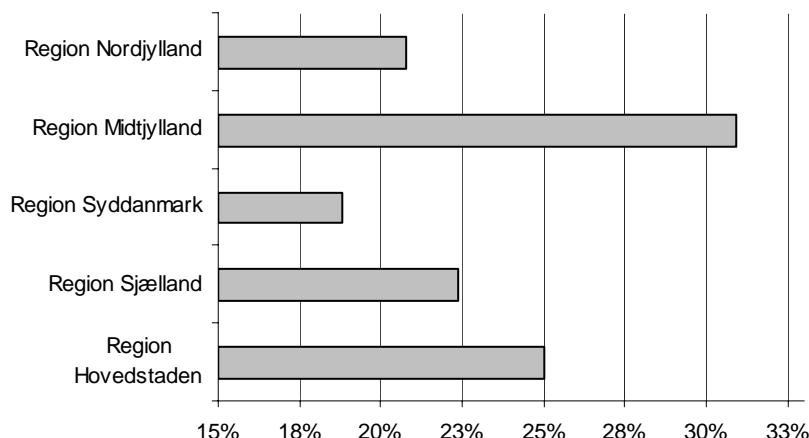
Ingeniørlederne der arbejder med up-marked produkter har langt mere fokus på nye features. De vægter det 14 pct. mere end ingeniørledere der arbejder med ikke up-marked produkter. Up-marked produkter tilføres desuden merværdi gennem marketing og image, betjeningsvenlighed og service, hvor ikke up-marked produkter slet ikke har det samme fokus.

Det handler om at fokusere på de mere "bløde" værdier, hvis man ønsker at virksomhedens produkter skal kendetegnes ved at være up-marked produkter.

Hvor og hvem?

Virksomheder med up-marked produkter er højt repræsenteret i region Midtjylland, hvorimod region Syddanmark er den region med færrest virksomheder med up-marked produkter.

Figur 3: Up-marked produkter fordelt på regioner



Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, december 2007. Dette spørgeskema er sendt ud til 995 ingeniørledere, heraf har 569 svaret på dette spørgeskema.

Generelt findes up-marked produkter oftest indenfor medicinalindustrien og maskinindustrien (Kilde: DI).

Tabel 1: Up-marked produkter fordelt på branche

	Up-marked produkter - antal	Andre antal	Up-marked produkter - %
Elektronisk industri	18	28	39%
Biotek & medicinalindustri	14	23	38%
Maskin-, jern- og metalindustri	24	55	30%
IT	18	47	28%
Rådgivende ingeniørvirksomhed	19	57	25%
Byggeri & anlægsvirksomhed	7	34	17%
Forsyning, tele og transport	5	40	11%
Offentlige myndigheder	1	37	3%
Anden	26	89	23%
Total	132	410	24%

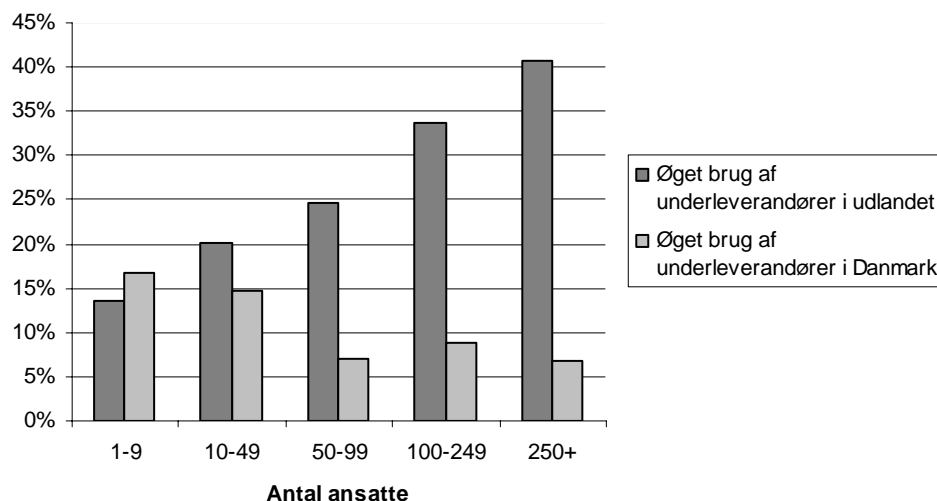
Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, december 2007. Dette spørgeskema er sendt ud til 995 ingeniørledere, heraf har 569 svaret på dette spørgeskema.

For ingeniørlederne er det nogenlunde det samme billede der gør sig gældende. Up-marked produkter findes ifølge ingeniørlederne inden for elektronisk industri, biotek & medicinalindustrien og maskin-, jern- og metalindustrien.

Fokus på værdikæden

Værdikæde fordelingen er vigtig, for at nedbringe omkostningerne i produktionen og de gælder ikke kun for virksomheder med up-marked produkter.

Figur 4: Opsplitning af værdikæden



Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, december 2007. Dette spørgeskema er sendt ud til 995 ingeniørledere, heraf har 569 svaret på dette spørgeskema.

De mindre virksomheder bruger mest underleverandører i Danmark, modsat de store virksomheder som i høj grad bruger underleverandører fra udlandet. Det kan være farligt for konkurrenceevne i små og mellemstore virksomheder. Der kan derfor være et behov for at understøtte mindre virksomheder samspil med udlandet.

EKSTREME JOBS

Mere end 60 timer om ugen, god betaling og mange stressfaktorer. Det er den cocktail, der udgør et ekstremt job – og den cocktail der holder kvinder væk fra topposterne.

Ingeniørerne i Danmark ligger ikke langt efter deres amerikanske kollegaer, når det gælder ekstreme job. En undersøgelse blandt (565) ingeniørledere viser at 12 pct. af dem, har det forskerne kalder ekstreme jobs. Det vil sige jobs, hvor de arbejder mere end 60 timer om ugen, får en god betaling og har mange samtidige stressfaktorer. Det tilsvarende tal for amerikanske "high-earners" er 21 pct.. Det er dog også blandt ingeniørledere med ekstrem jobs, at bekymringen for at blive udrændt er størst.

Tabel 2: Er du bekymret for at blive udrændt, få dårligt helbred, et dårligt forhold til familien eller andre ting som en konsekvens af dit lederjob?

	Ekstrem jobbere - %	Alle - %
Ja	64 %	43 %
Nej	36 %	57 %

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, december 2007. Dette spørgeskema er sendt ud til 995 ingeniørledere, heraf har 569 svaret på dette spørgeskema.

Ud af de ekstreme jobbere udgør kvinderne kun 7,5 pct., så problemet med ekstreme jobs er derfor mest set hos mandlige ledere.

Der kan ses en sammenhæng mellem hvor høj en lederstilling man har og hvorvidt man er en ekstrem jobber. Således er 73 pct. af ingeniørlederne med ekstreme jobs administrerende direktør, underdirektør eller mellemlider. Hvis man sammenligner disse tal med undersøgelsens andre deltagere ser det således ud.

Tabel 3: Hvilken ledelsesfunktion varetager du?

	Ekstrem jobbere - antal	Andre	Alle	Ekstrem jobbere - %
Adm. direktør eller underdirektør	25	74	99	25 %
Mellemlider (funktionschef, afdelingschef o.l.)	24	223	247	10 %
Projektleder	8	125	133	6 %
Har egen virksomhed	10	38	48	21 %
Total	67	499	566	12 %

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, december 2007. Dette spørgeskema er sendt ud til 995 ingeniørledere, heraf har 569 svaret på dette spørgeskema.

De vilkår, der skal være gældende ud over at man har en arbejdsuge på over 60 timer, er at man skal kunne sige ja til mindst fem af nedenstående udsagn. Tabellen viser hvor mange ingeniørledere der har sagt, at de kan genkende forholdene i deres dagligdag.

Tabel 4: Forhold som gør sig gældende i dit arbejde

	Procent
Uforudsigelige arbejds mængder	65%
Jeg deltager ofte i arbejdsrelaterede begivenheder uden for normal arbejdstid	49%
Der stilles krav til mig, om at jeg arbejder hurtigt og intensivt under stramme deadlines	48%
Jeg har ansvar for oplæring og rekruttering	44%
Jeg har mere ansvar end hvad der svarer til ét arbejde	42%
Jeg har ansvar for profit og tab	40%
Jeg er ofte på arbejde mindst 10 timer om dagen	34%
Jeg er direkte leder for mange underordnede	26%
Jeg er ofte på forretningsrejse	26%
Jeg står til rådighed for klienterne 24 timer i døgnet	19%

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, december 2007. Dette spørgeskema er sendt ud til 995 ingeniørledere, heraf har 569 svaret på dette spørgeskema.

Af ingeniørlederne er der 21 pct., der siger ja til at 5 eller flere af disse forhold gør sig gældende i deres arbejde. Der er altså risiko for at endnu flere ingeniørledere bliver ekstremt jobbere.

Generelt blandt ingeniørledere arbejder 18 pct. mere end 60 timer om ugen. Hele 40 pct. af ingeniørlederne arbejder mere end for fem år siden. Af disse arbejder 69 pct. 5-10 timer længere om ugen.

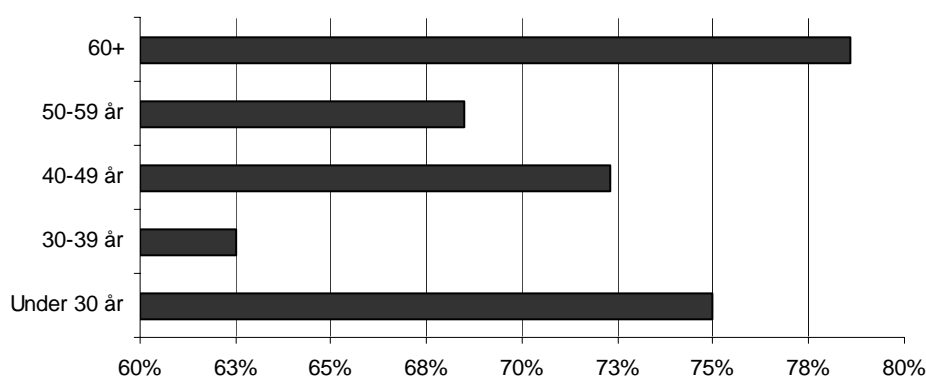
Tabel 5: Arbejder mere end 60 timer om ugen

	Mand	Kvinde	I alt
Ja	19%	8%	18%
Nej	81%	92%	82%

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, december 2007. Dette spørgeskema er sendt ud til 995 ingeniørledere, heraf har 569 svaret på dette spørgeskema.

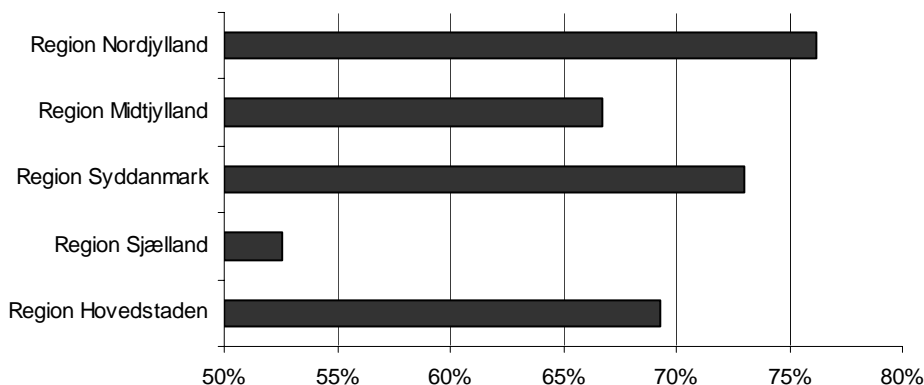
Nedenfor kan man se hvem det er der arbejder 5-10 timer mere om ugen og hvor i landet det sker.

Figur 5: Ingeniørleder der arbejder 5-10 timer mere end for fem år siden



Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, december 2007. Dette spørgeskema er sendt ud til 995 ingeniørledere, heraf har 569 svaret på dette spørgeskema.

Figur 6: Regioner hvor ingeniørledere arbejder 5-10 timer mere end for fem år siden



Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, december 2007. Dette spørgeskema er sendt ud til 995 ingeniørledere, heraf har 569 svaret på dette spørgeskema.

Det er ingeniørledere på 60+, samt ingeniørlederne i Nordjylland der trækker det store læs. Også ingeniørledere under 30 arbejder mere, hvilket nok hænger sammen med at de sidder i deres første lederjob og det derfor er naturligt at de arbejder mere. Region Sjælland er den region, hvor der er færrest ingeniørledere, der arbejder 5-10 timer mere end for fem år siden. Det er altså de ældre i Nordjylland der tager slæbet.

Tabel 6 nedenfor viser ingeniørledernes generelle tilfredshed med jobbet. Tilfredsheden med lederposten er stort set lige høj, uanset om der er tale om ekstreme jobs eller helt almindelige ingeniørlederjobs.

Tabel 6: Er du glad for dit lederjob?

	Ekstrem jobbere - %	Alle - %
Ja	94 %	93 %
Nej	6 %	7 %

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, december 2007. Dette spørgeskema er sendt ud til 995 ingeniørledere, heraf har 569 svaret på dette spørgeskema.

Ekstreme jobs - definition

I Harvard Business Review December 2006 lancerede de to amerikanske forskere Sylvia Ann Hewlett and Carolyn Buck Luce begrebet Ekstreme jobs. Ekstreme jobs er defineret ved, at man arbejder mere end 60 timer om ugen, er højt betalt og jobbet indeholder mindst 5 af følgende karakteristika:

- Uforudsigelige arbejds mængder (flow of work)
- Krav om hurtigt og intensivt arbejde under stramme deadlines
- Mere ansvar end der svarer til ét arbejde
- Deltagelse i arbejdsrelaterede begivenheder uden for normale arbejdstider
- Står til rådighed for klienterne 24 timer i døgnet
- Ansvar for profit og tab
- Ansvar for oplæring og rekruttering
- Hyppige forretningsrejser
- Direkte ledelse for mange underordnede
- Fysisk tilstedeværelse på arbejdspladsen mindst 10 timer om dagen

LEDELSESUDFORDRINGER I 2008

I denne undersøgelse valgte vi også at sætte fokus på hvilke ledelsesudfordringer ingeniørlederne mener, bliver de største i 2008. Fastholdelse af medarbejdere blev topscorer, men også rekruttering er der mange ingeniørledere der ser som en stor udfordring.

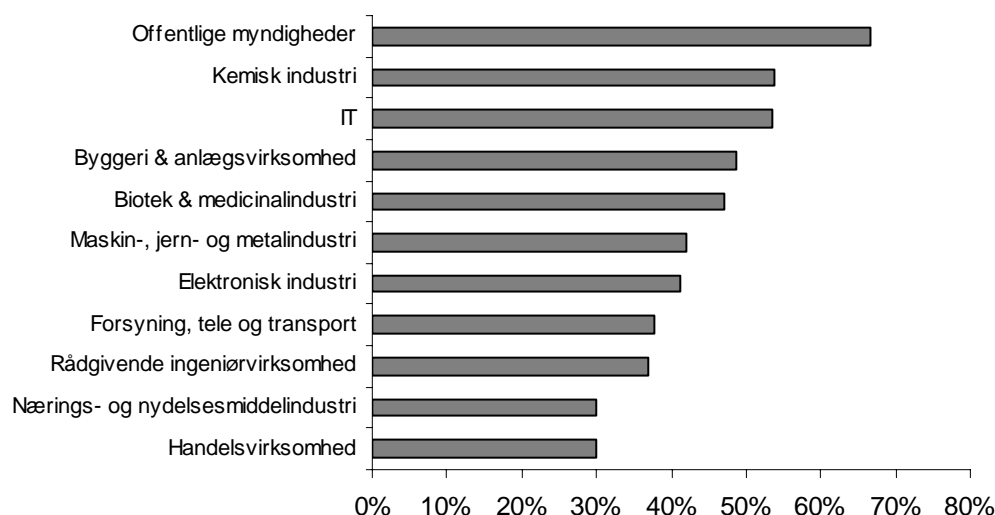
Tabel 7: Ledelsesudfordringer for ingeniørledere i 2008

	Procent
Fastholdelse af medarbejdere	43 %
At udvikle mig som leder	40 %
Ledelse af videndeling	39 %
Ledelse af organisationsændring, så vi opnår et forventet resultat	37 %
Motivering af vidensmedarbejdere	35 %
Opkvalificering af medarbejdere	34 %
Rekruttering	33 %
Innovationsledelse	26 %
Forretningsmæssig håndtering af globalisering	20 %
Produktion	17 %
Ledelse i forbindelse med fusion	9 %
Ledelse i forbindelse med køb af virksomhed	5 %

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, december 2007. Dette spørgeskema er sendt ud til 995 ingeniørledere, heraf har 569 svaret på dette spørgeskema.

Hvis man kigger nærmere på hvilke brancher, der mener at have den største udfordring med at fastholde medarbejdere, så scorer det offentlige meget højt. Omkring 70 pct. af ingeniørlederne i offentlige myndigheder mener at have problemer med fastholdelse. Det kan altså tyde på, at medarbejdere i høj grad flytter væk fra det offentlige.

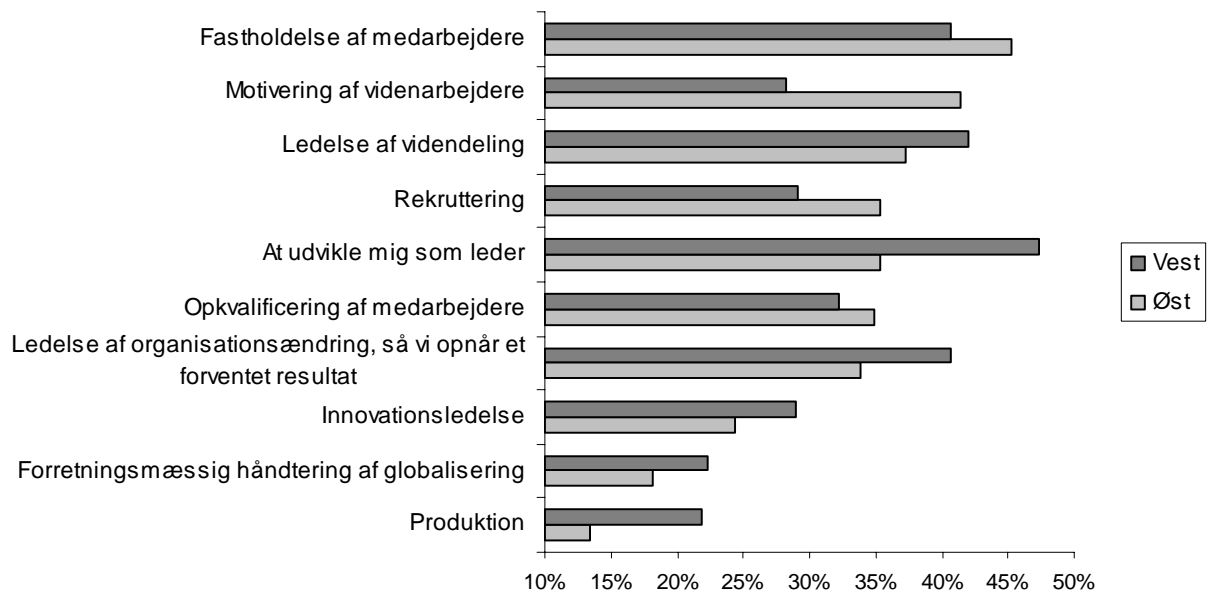
Figur 7: Branche med de største problemer med fastholdelse



Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, december 2007. Dette spørgeskema er sendt ud til 995 ingeniørledere, heraf har 569 svaret på dette spørgeskema.

Når man ser på ledelsesudfordringer i 2008 fordelt mellem øst (Sjælland og Hovedstaden) og vest (Syddanmark, Midt- & Nordjylland) Danmark. Så ser det således ud:

Figur 8: Ledelsesudfordringer fordelt på øst og vest Danmark

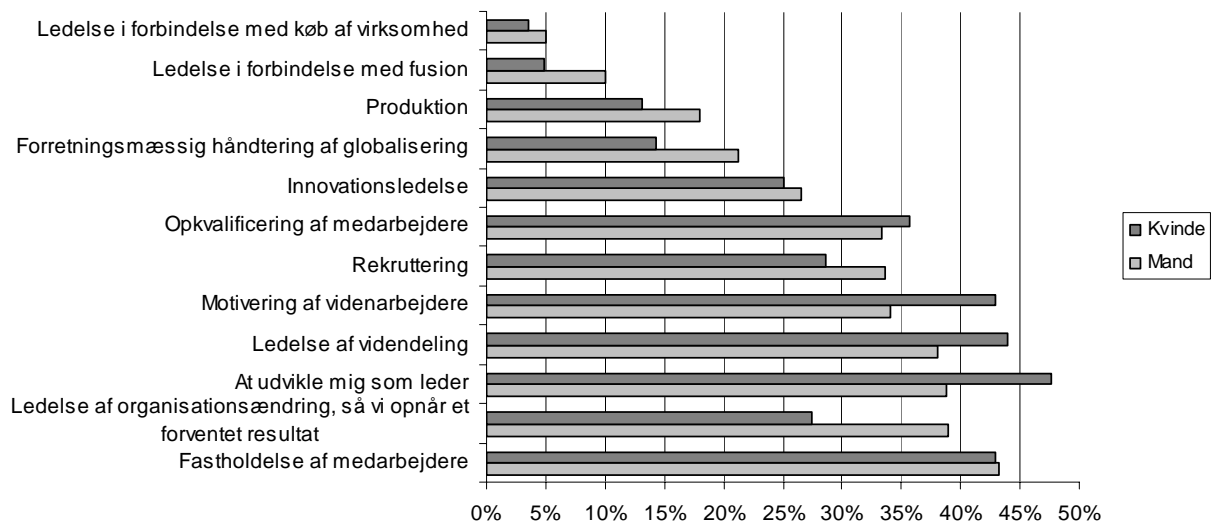


Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, december 2007. Dette spørgeskema er sendt ud til 995 ingeniørledere, heraf har 569 svaret på dette spørgeskema

Ingeniørledere i Vestdanmark mener at, de største udfordringer bliver at udvikle sig som leder samt ledelse af videndeling, hvorimod ingeniørledere i Østdanmark mener de største udfordringer bliver fastholdelse af medarbejdere og motivering af videnarbejdere.

Når man kigger på ledelsesudfordringerne fordelt på køn, kan man se at mænd og kvinder er enige om hvor stor en udfordring fastholdelse er for virksomheden, men her hører enigheden op.

Figur 9: Ledelsesudfordringer fordelt på køn

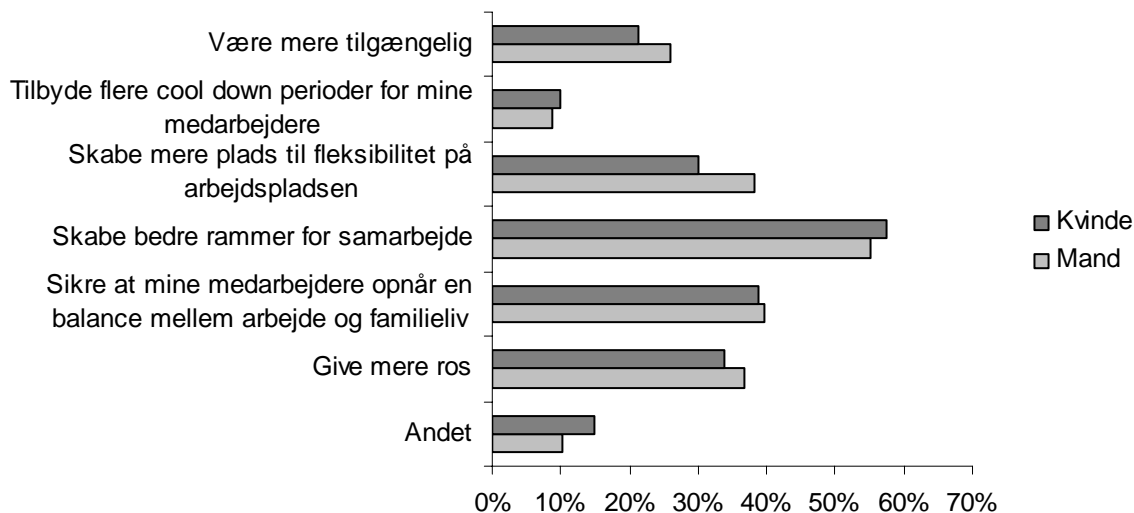


Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, december 2007. Dette spørgeskema er sendt ud til 995 ingeniørledere, heraf har 569 svaret på dette spørgeskema

Kvinder har fokus på at udvikle sig som leder, ledelse af videnarbejdere samt på motivering af medarbejdere. Hvorimod mændene har langt større fokus på ledelse af organisationsændring, så virksomheden kan opnå årets forventede resultat. Lidt groft sagt kan man sige at kvinderne har mere fokus på egen og medarbejdernes udvikling og mændene på økonomisk resultat.

Samlet set mener 40 pct. af ingeniørlederne at en af de store ledelsesudfordringer i 2008 bliver at udvikle sig som leder. Vi har derfor spurgt ind til på hvilke områder, de mener, de kan blive en bedre leder.

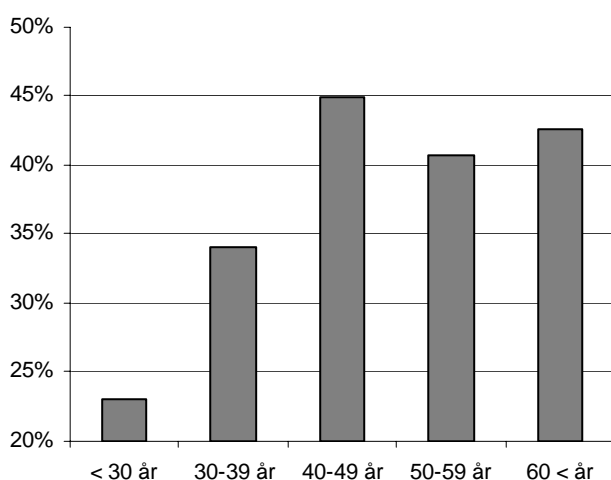
Figur 10: Hvilke områder har du tænkt dig at fokusere på for at blive en bedre leder?



Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, december 2007. Dette spørgeskema er sendt ud til 995 ingeniørledere, heraf har 569 svaret på dette spørgeskema.

Både mandlige og kvindelige ledere er fokuseret på at skabe bedre rammer for samarbejde. Hvad der er overraskende er at en del flere mænd end kvinde vil fokusere på at skabe fleksibilitet på arbejdspladsen. Mænd og kvinder er dog stort set lige fokuseret på at sikre, at medarbejderne opnår balance mellem familie og arbejdsliv.

Figur 11: Fokus på at sikre at medarbejderne opnår en balance mellem arbejde og familieliv



Det er ingeniørlederne over 40 der har størst fokus på, at sikre balance mellem arbejde og familieliv, for medarbejderne.

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, december 2007. Dette spørgeskema er sendt ud til 995 ingeniørledere, heraf har 569 svaret på dette spørgeskema.

OM UNDERSØGELSEN

Besvarelser

Sjette runde af Ingeniørforeningens Lederpanel har en besvarelsesprocent på 57 pct.. 569 ud af panelets 995 ingeniørledere har besvaret spørgsmålene. Disse ingeniørledere fordeler sig således:

- *Alder*: 6 pct. er under 30 år, 28 pct. er 30-39 år, 32 pct. er 40-49 år, 23 pct. er 50-59 år og 11 pct. er 60 år eller derover.
- *Køn*: 84 pct. er mænd og 16 pct. er kvinder.
- *Region*: 44 pct. bor i Hovedstaden, 17 pct. i Midtjylland, 13 pct. i region Sjælland, 16 pct. i region Syddanmark, 10 pct. i Nordjylland og 1 pct. bor i udlandet.
- 13 pct. er offentligt ansat og 87 pct. er privat ansat.
- *Branche*: 7 pct. arbejder i biotek/medicinalbranchen; 7 pct. arbejder i byggeri- & anlægsvirksomheder; 8 pct. arbejder i elektronisk industri; 8 pct. arbejder med forsyning, tele & transport, 12 pct. arbejder med it; 15 pct. arbejder i maskin-, jern- & metalindustrien; 7 pct. i offentlig myndighed og 14 pct. i rådgivende ingeniør virksomhed.
- *Antal ansatte på arbejdspladsen*: Arbejdspladsens størrelse udtryk i antal personer ansat: 12 pct. har 1-9 ansatte, 16 pct. har 10-49, 10 pct. har 50-99, 14 pct. har 100-249 og 48 pct. arbejder på en arbejdsplads, der har over 249 ansatte.
- *Ledelsesfunktion*: 18 pct. af ingeniørlederne er adm. direktør eller underdirektør, 44 pct. er mellemlider, 24 pct. er projektleder, mens kun 8 pct. har egen virksomhed.

Kryds

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

- Alder
- Køn
- Region
- Privat/offentlig
- Branche
- Virksomhedens størrelse (i antal ansatte)
- Ledelsesfunktion
- Ekstreme jobs

Vi har ikke analyseret på kryds, hvis en gruppe bestod af mindre end 30 personer.

BESVARELSER – SAMLET UDEN KRYDS

Grundlæggende spørgsmål

Hvor gammel er du?	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
Under 30 år	34	6%
30-39 år	161	28%
40-49 år	182	32%
50-59 år	131	23%
60+	61	11%
I alt	569	100%

Er du:	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
Mand	475	84%
Kvinde	93	16%
I alt	568	100%

Hvilken region bor du i?	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
Region Hovedstaden	249	44%
Region Sjælland	71	13%
Region Syddanmark	88	16%
Region Midtjylland	97	17%
Region Nordjylland	55	10%
Udlandet	8	1%
I alt	568	100%

Er du privat eller offentligt ansat?	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
Privat	492	87%
Offentligt	71	13%
I alt	563	100%

Hvilken branche arbejder du i?	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
Biotek & medicinalindustri	38	7%
Byggeri & anlægsvirksomhed	41	7%
Elektronisk industri	46	8%
Forsyning, tele og transport	47	8%
Handelsvirksomhed	20	4%
IT	66	12%
Kemisk industri	14	3%
Maskin-, jern- og metalindustri	81	15%
Nærings- og nydelsesmiddelindustri	10	2%
Offentlige myndigheder	39	7%
Rådgivende ingeniørvirksomhed	79	14%
Anden. Hvilken?	77	14%
I alt	558	100%

Hvor mange ansatte er der på din arbejdsplads?	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
1-9	67	12%
10-49	90	16%
50-99	57	10%
100-249	80	14%
250 eller derover	273	48%
I alt	567	100%

Hvilken ledelsesfunktion varetager du?	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
Adm. direktør eller underdirektør	99	18%
Mellemlider (funktionschef, afdelingschef o.l.)	247	44%
Projektleder	133	24%
Har egen virksomhed med flere end 10 ansatte	6	1%
Har egen virksomhed med 10 eller færre ansatte	42	7%
Er ikke leder	39	7%
I alt	566	100%

Nicheproduktion & Globalisering

Vil du betegne din arbejdsplads som en nicheproducerende virksomhed?	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
Ja	234	42%
Nej	301	54%
Ved ikke	26	5%
I alt	561	100%

Hvor stor del af virksomhedsomsætningen ligger i udlandet?	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
0%	130	23%
1-25%	131	23%
26-50%	46	8%
51-75%	67	12%
76-100%	157	28%
Ved ikke	31	6%
I alt	562	100%

Oplever din virksomhed en stigende opsplitning af værdikæden?	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
Ja, øget brug af underleverandører i udlandet	177	32%
Ja, øget brug af underleverandører i Danmark	53	9%
Ja, vi leverer i stigende omfang til virksomheder i udlandet	53	9%
Ja, vi leverer i stigende omfang til virksomheder i Danmark	11	2%
Nej, vi oplever ikke en opsplitning	143	26%
Nej, tværtimod bliver en større del af vores ydelser produceret internt i organisationen	34	6%
Ved ikke	90	16%
I alt	561	100%

Er produkterne/ydelserne på din arbejdsplads et up-marked produkt dvs. kendetegnet ved at have en merpris på mindst 15% i forhold til eksportprisen for samme produkttype i andre EU lande?	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
Ja	133	24%
Nej	230	42%
Ved ikke	189	34%
I alt	552	100%

Hvilke områder fokuseres der meget på i jeres produkter/ydelser, for at tilbyde kunderne/brugerne nye værdier?	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
Services	224	41%
Betjeningsvenlighed	187	34%
Marketing og image	168	31%
Logistik og forsyning	166	30%
Nye features	152	28%
Nye følgedydelser	150	27%
Træning og vejledning	129	24%
Genbrug og miljøforhold	91	17%
Andet. Hvilket?	71	13%
Salgsmetoder	69	13%
Ved ikke	50	9%
Emballage	26	5%
I alt	547	100%

Hvad kendetegner især din arbejdsplads i forhold til værdiskabelse i jeres produkter/ydelser, så de ligger over niveauet på markedet?	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
Innovation	137	25%
Produktimage	85	16%
Mulighed for at være en global leverandør	73	14%
Ved ikke	62	12%
Miljø	37	7%
Time to market	27	5%
Andet. Hvilket?	25	5%
Renere teknologi	20	4%
Signalværdi	18	3%
Social samvittighed	18	3%
Kultur	15	3%
Politisk korrekte produkter	15	3%
Etik	8	2%
I alt	540	100%

Ekstreme job

Du bedes sætte kryds ved de forhold som gør sig gældende i dit arbejde:	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
Uforudsigelige arbejdsomgivelser	333	65%
Jeg deltager ofte i arbejdsrelaterede begivenheder uden for normal arbejdstid	251	49%
Der stilles krav til mig, om at jeg arbejder hurtigt og intensivt under stramme deadlines	247	48%
Jeg har ansvar for oplæring og rekruttering	227	44%
Jeg har mere ansvar end hvad der svarer til ét arbejde	215	42%
Jeg har ansvar for profit og tab	206	40%
Jeg er ofte på arbejde mindst 10 timer om dagen	173	34%
Jeg er direkte leder for mange underordnede	135	26%
Jeg er ofte på forretningsrejse	132	26%
Jeg står til rådighed for klienterne 24 timer i døgnet	99	19%
I alt	513	100%

Arbejder du ofte mere end 60 timer om ugen?	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
Ja	89	18%
Nej	416	82%
I alt	505	100%

Arbejder du mere end du gjorde for fem år siden?	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
Ja	219	40%
Nej	277	51%
Jeg var studerende for fem år siden	48	9%
I alt	544	100%

Hvor mange timer arbejder du gennemsnitligt mere om ugen end du gjorde for fem år siden?	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
Under 5 timer	35	16%
5-10 timer	151	69%
11-15 timer	24	11%
16-20 timer	7	3%
Over 20 timer	0	0%
Ved ikke	2	1%
I alt	219	100%

Er du glad for dit lederjob?	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
Ja	494	93%
Nej	38	7%
I alt	532	100%

Hvad motiverer dig?	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
Stimulering og udfordringer	173	32%
Gode medarbejdere/godt lederteam	78	15%
Anerkendelse	37	7%
Magt og status	6	1%
Løn og bonus	14	3%
Karrieremuligheder	25	5%
At gøre en forskel	188	35%
Karrieremuligheder i udlandet	2	0%
Andet. Hvilket?	15	3%
I alt	538	100%

Er du bekymret for at blive udbændt, få dårligt helbred, et dårligt forhold til familien eller andre ting som en konsekvens af dit lederjob?	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
Ja	229	43%
Nej	307	57%
I alt	536	100%

Ledelsesudfordringer i 2008

<i>Vi har nedenfor angivet nogle svarmuligheder på forhånd. Du bedes krydse de svarmuligheder af som du anser for at være dine største ledelsesudfordringer i 2008.</i>	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
Rekruttering	171	33%
Fastholdelse af medarbejdere	225	43%
Opkvalificering af medarbejdere	176	34%
Innovationsledelse	137	26%
Ledelse af videndeling	204	39%
Forretningsmæssig håndtering af globalisering	105	20%
Motivering af videnarbejdere	185	35%
Produktion	90	17%
Ledelse af organisationsændring, så vi opnår et forventet resultat	194	37%
At udvikle mig som leder	211	40%
Ledelse i forbindelse med køb af virksomhed	25	5%
Ledelse i forbindelse med fusion	48	9%
I alt	523	100%

<i>Hvilke(t) område(r) har du tænkt dig at fokusere på for at blive en bedre leder?</i>	<i>Respondenter</i>	<i>Procent</i>
Give mere ros	187	36%
Være mere tilgængelig	131	25%
Tilbyde flere cool down perioder for mine medarbejdere	46	9%
Sikre at mine medarbejdere opnår en balance mellem arbejde og familieliv	204	40%
Skabe bedre rammer for samarbejde	287	56%
Skabe mere plads til fleksibilitet på arbejdspladsen	191	37%
Andet. Hvilket?	56	11%
I alt	517	100%