

Lederpanel – runde 7

Ledelse af videnmedarbejdere

Resumé

Denne undersøgelse har tre overordnede temaer: *Rekruttering & fastholdelse, Medarbejdere i flere lande og Kvinder & ledelse.*

Temaet *rekruttering og fastholdelse* blev Lederpanelet også spurgt om i maj 2007. Resultaterne siger derfor både noget om hvordan problemerne ser ud lige nu, med rekruttering og fastholdelse af videnmedarbejdere, men de siger også noget om hvordan udviklingen er gået det sidste år.

Globaliseringen giver mange udfordringer for de danske virksomheder, da mange private virksomheder har *medarbejdere i flere lande* til at holde øje med datterselskaber og lignende. Lederpanelet er derfor blevet spurgt om hvilke udfordringer og muligheder det giver at have medarbejdere i flere lande, som skal ledes. Bemærk at det kun er de privatansatte ledere der her er spurgt.

Kvinder og ledelse er et tema, som optager mange og statistik på statistik viser at mænd og kvinder ikke har lige løn, at kvinder ikke får de spændende lederjobs og ikke respekteres lige så meget som mændene. IDA har derfor spurgt Lederpanelet om "*vejen til lederposten*" for at se om der er nogen forskel på mænd og kvinder.

Konklusioner

De overordnede konklusioner ser således ud:

- Der er store regionale forskelle i rekrutteringsmetoderne.
- Flere benytter rekruttering i udlandet og headhunting i 2008 ift. 2007.
- Mere end halvdelen under 40 år planlægger at skifte job inden for de næste to år.
- 20 pct. af de offentlige ansatte overvejer at skifter til det private inden for 2 år.
- 52 pct. af ingeniørlederne arbejder i en virksomhed med medarbejdere i andre lande.
- Kvinder har ikke fokus på netværk.
- Virksomhederne har ikke fokus på at få flere kvindelige ledere.

Lederpanel – runde 7

Ledelse af videnmedarbejdere

Rekruttering og fastholdelse

I maj 2007 spurgte vi Lederpanelet om hvordan det så ud med rekruttering og fastholdelse på deres arbejdsplads. Vi har i 2008 igen spurgt om hvordan det ser ud, for at se om der er sket en udvikling det sidste år.

Rekruttering

62 pct. af ingeniørlederne mener det er svært at rekruttere højtuddannede videnmedarbejdere, hvilket er status quo siden sidste år.

Elektronisk industri har sværest ved at rekruttere

Den branche med de største problemer med rekruttering er *elektronisk industri* hvor 76 pct. har svært ved at rekruttere videnmedarbejdere. Det er og kan udvikle sig til et stort problem, da tilgangen til elektronik uddannelserne har været faldende.

Når virksomheder skal rekruttere nye videnmedarbejdere så ser top tre over metoder således ud:

1. Øget markedsføring af virksomheden (52 pct.)
2. Anvendelse af headhunterbureau (48 pct.)
3. Aktiv kontakt til uddannelsesinstitutioner f. eks. DTU (46 pct.)

Disse tre metoder går igen i hele landet, men derfor er der dog alligevel store regionale forskelle.

De regionale rekrutteringsmetoder

Der er store regionale forskelle i rekrutteringsmetoderne

I Nordjylland rekrutterer man ikke fra udlandet (16 pct.), man omskoler i højere grad ansatte end man gør andre steder i landet (42 pct. mod 18 pct. region Sjælland). Desuden benytter man sig også i højere grad i Nordjylland af tilbud om aktieoptioner til nye medarbejdere (13 pct. mod 2 pct. i Midtjylland).

I region Midtjylland er løn ikke et redskab man bruger for at rekrutter højtuddannede videnmedarbejdere (18 pct. mod 36 pct. i Nordjylland). I stedet benytter man sig i Midtjylland i langt højere grad af headhunterbureau (61 pct.).

Det at udlove dusører til medarbejdere, der kan skaffe en ny medarbejder til virksomheden viser sig at være et fænomen, der er mest udbredt i region Hovedstaden (32 pct.). Her lægger metoden på en 8. plads og er derfor ikke en metode der har vundet stor indpas.

Virksomheder i region Sjælland lægger deres største fokus hos uddannelsesinstitutionerne, som de har aktiv kontakt til.

Tabel: Hvilke metoder har din arbejdsplads taget i brug, for at rekruttere nye højtuddannede videnmedarbejdere? X Hvilken region bor du i?

	Hovedstaden	Sjælland	Syddanmark	Midtjylland	Nordjylland	I alt
Rekruttering i udlandet	39%	33%	39%	37%	16%	36%
Omskoling af nuværende ansatte	29%	18%	34%	22%	42%	28%
Højere løn	35%	28%	23%	18%	36%	30%
Forbedrede personalegoder	49%	39%	41%	31%	48%	43%
Øget markedsføring af virksomheden	56%	39%	57%	43%	58%	52%
Aktiv kontakt til uddannelsesinstitutioner	47%	49%	43%	45%	48%	46%
Sign-up fee	3%	0%	5%	0%	0%	2%
Tilbud om aktieoptioner mv.	8%	3%	5%	2%	13%	7%
Forbedre virksomhedens omdømme	23%	21%	39%	25%	39%	27%
Anvendelse af headhunterbureau	51%	31%	43%	61%	39%	48%
Dusør for anskaffelse af ny medarbejder	32%	13%	23%	10%	7%	21%
Oprettelse af nye afdelinger i udlandet	17%	8%	9%	22%	23%	17%
Aktiv deltagelse i relevante netværk	34%	33%	30%	31%	32%	33%
Andet	5%	5%	2%	4%	7%	5%
I alt	133	39	44	49	31	300

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2008. Dette spørgeskema er sendt ud til 1071 ingeniørledere, heraf har 599 svaret på dette spørgeskema.

Der er også store forskelle hvis man kigger på virksomhedens størrelse og hvilke metoder der bruges til rekruttering af højtuddannede videnmedarbejdere.

Tabel: Hvilke metoder har din arbejdsplads taget i brug, for at rekruttere nye højtuddannede videnmedarbejdere?

	< 100	100-249	250 <	I alt
Rekruttering i udlandet	17%	22%	50%	36%
Højere løn	32%	31%	29%	30%
Forbedrede personalegoder	40%	39%	46%	43%
Øget markedsføring af virksomheden	32%	51%	63%	52%
Aktiv kontakt til uddannelsesinstitutioner f.eks. DTU	24%	41%	60%	46%
Anvendelse af headhunterbureau	40%	57%	49%	48%
Dusør for anskaffelse af ny medarbejder	14%	27%	24%	21%
Aktiv deltagelse i relevante netværk	36%	33%	31%	33%

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2008. Dette spørgeskema er sendt ud til 1071 ingeniørledere, heraf har 599 svaret på dette spørgeskema.

De små virksomheder er bagud med rekruttering i udlandet

De små sækker bagud med rekruttering i udlandet. De bruger i stedet deres netværk og headhunting. Det kan hænge sammen med de barrierer der er ved rekruttering i udlandet. 44 pct. mener det er svært at holde styr på reglerne og 30 pct. mener det er meget omkostningstungt.

Tabel: Hvilke udfordringer mener du, der er ved at rekruttere medarbejdere i udlandet?

	Respondenter	Procent
At få medarbejderen til at falde til i Danmark	52	48%
Det tager lang tid	51	47%
Det er svært at holde styr på alle regler vedrørende rekruttering af medarbejdere i udlandet	47	44%
Det er svært at finde kompetente medarbejdere	41	38%
Sproget	37	34%
Det er omkostningstungt	32	30%
I alt	108	100%

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2008. Dette spørgeskema er sendt ud til 1071 ingeniørledere, heraf har 599 svaret på dette spørgeskema.

Rekruttering: fra 2007 til 2008

Der er sket en markant udvikling i metoderne i rekrutteringen af højtuddannede videnmedarbejdere. Specielt inden for 4 områder er der sket en stigning.

Tabel: Hvilke metoder har din arbejdsplads taget i brug, for at rekruttere nye højtuddannede videnmedarbejdere?

	2007	2008
Rekruttering i udlandet	23%	36%
Forbedrede personalegoder	32%	43%
Øget markedsføring af virksomheden	33%	52%
Anvendelse af headhunterbureau	34%	48%

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2008. Dette spørgeskema er sendt ud til 1071 ingeniørledere, heraf har 599 svaret på dette spørgeskema.

Fastholdelse

Problemer med fastholdelse er ligesom rekruttering stort set status quo siden 2007. 35 pct. mener det er svært at fastholde medarbejdere i 2008.

I 2008 er der mere fokus på den fleksible arbejdsplads

I kampen om at beholde medarbejderne er der også sket en udvikling siden 2007. Der er kommet langt mere fokus på den fleksible arbejdsplads, hvor medarbejderne selv kan være med til at tilrettelægge sin tid.

Tabel: Hvilke metoder har din arbejdsplads taget i brug, for at fastholde højtuddannede videnmedarbejdere?

	2007	2008
Faglige udfordringer og fleksibilitet	70%	77%
Virksomhedens kultur og image (kontormiljø, teamkultur etc.)	56%	62%
Udvikling (karriereplanlægning og teambuilding etc.)	51%	57%
Bedre mulighed for at kombinere arbejde og familie (flekstid, barsel etc.)	47%	56%
Økonomiske goder (højere løn, bonus etc.)	39%	45%
Sociale aspekter (fest, sport etc.)	33%	42%

Udvikling af dine ledelseskompetencer	36%	41%
Materielle goder (bil, computer etc.)	34%	28%
Respondenter	309	436

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2008. Dette spørgeskema er sendt ud til 1071 ingeniørledere, heraf har 599 svaret på dette spørgeskema.

Jobskifte

De unge er på vej videre til næste job

De unge er på vej væk. Mere end halvdelen under 40 år planlægger at skifte job.

Tabel: Er det sandsynligt, at du vælger at skifte job inden for de næste 2 år?

	< 40 år	40-49 år	50-59 år	60+	I alt
Ja	56%	30%	24%	7%	36%

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2008. Dette spørgeskema er sendt ud til 1071 ingeniørledere, heraf har 599 svaret på dette spørgeskema..

Udviklingsmuligheder er altafgørende for de unge. Desuden har de unge langt højere fokus på, om ledelseskompetencerne hos deres overordnede er tilfredsstillende. Det kunne hænge sammen med de krav som den nye generation Y stiller til ledere. Generation Y er unge under og omkring 30 år, som stiller nye krav til arbejdsmarkedet. Professor Steen Hildebrandt siger om generation Y: "Jeg tror da, Generation Y har stor respekt for autoriteter, hvis det er mennesker der formår at møde dem i øjenhøjde og har kompetencer og indsigt, som er relevante i nuet. Så jeg tror, det handler om kommunikation og meningssskabelse, og derfor bliver god ledelse endnu vigtigere i fremtiden" (Berlingske Nyhedsmagasin nr. 39).

Tabel: Hvilke elementer er mest afgørende for at du vælger at blive på din nuværende arbejdsplads?

	< 40 år	40-49 år	50-59 år	60+	I alt
Udvikling (karriereplanlægning og teambuilding etc.)	77%	66%	42%	18%	61%
Ledelseskompetencerne hos din overordnede	59%	48%	32%	18%	46%

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2008. Dette spørgeskema er sendt ud til 1071 ingeniørledere, heraf har 599 svaret på dette spørgeskema.

Generelt set blandt alle ingeniørledere er det dog de faglige udfordringer, som har højest prioritet.

Løn er det tredje vigtigste for at ingeniørlederne bliver i deres job

Løn ligger på en tredjeplads sammen med virksomhedens kultur og image. At løn ikke bliver placeret som nr. 1 har været meget almindeligt i mange år. Det bemærkelsesværdige er dog at en lignende undersøgelse lavet af Adecco i samarbejde med Zapera viste at 65 pct. af de danske lønmodtagere mener, at lønnen er det afgørende for om man overvejer jobskifte. Løn ligger i den undersøgelse som nr. 1 hvor fleksibelt arbejde kommer ind som nr. 2 og bedre ledelse er nr. 3 (Berlingske Business, s. 8: 27.2.2008).

Tabel: Elementer der er afgørende for at ingeniørlederne bliver i deres nuværende job.

	Respondenter	Procent
Faglige udfordringer og fleksibilitet	294	69%
Udvikling (karriereplanlægning og teambuilding etc.)	259	61%
Virksomhedens kultur og image (kontormiljø, teamkultur etc.)	221	52%
Økonomiske goder (højere løn, bonus etc.)	220	52%
Ledelseskompetencerne hos din overordnede	195	46%
Bedre mulighed for at kombinere arbejde og familie (fleks-tid, barsel etc.)	126	30%
Geografisk placering	118	28%
Materielle goder (bil, computer etc.)	73	17%
At der rekrutteres flere medarbejdere til virksomheden	41	10%
Mulighed for udstationering	36	9%
Mulighed for medejerskab/partnerskab i virksomheden	30	7%
I alt	426	100%

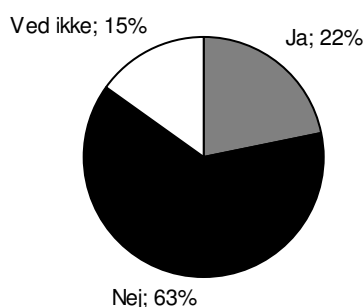
Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2008. Dette spørgeskema er sendt ud til 1071 ingeniørledere, heraf har 599 svaret på dette spørgeskema.

Offentligt ansatte ingeniørledere

Hvert femte offentligt ansat overvejer at skifte til det private inden for de næste 2 år. Af ingeniørlederne i det offentligt har 30 pct. af dem været ansat i over 20 år. De offentlige ansatte er dog generelt meget glade for deres arbejde (53 pct.) og føler at de har mange udfordringer i deres nuværende job (61 pct.). Hvilket også er de to hovedårsager til at 63 pct. ikke ønsker at skifte job.

Figur: Er det sandsynligt, at du vælger at tage et arbejde i den private sektor inden for de næste 2 år?

1/5 del af de offentlige ansatte er på vej væk



Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2008. Dette spørgeskema er sendt ud til 1071 ingeniørledere, heraf har 599 svaret på dette spørgeskema.

For de offentligt ansatte ingeniørledere er det udfordringerne ved jobbet samt tilfredshed, der gør at de ikke ønske at skifte, også fleksibilitet på arbejdspladsen vægtes højt.

Tabel: Hvad får dig til at blive inden for det offentlige?

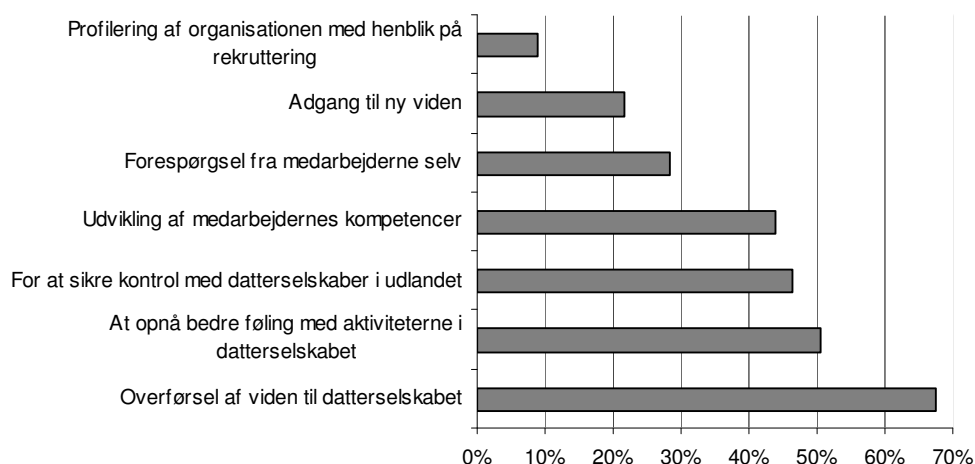
	Procent
Har mange udfordringer i mit nuværende job	61%
Er glad for mit nuværende job	53%
Gode kolleger	26%
Fleksibilitet på arbejdspladsen f.eks. flekstid og barsel	18%
Alder (er tæt på pensionsalder eller efterløn)	13%
Loyalitet	8%
Har en god løn	5%
Meget lidt overarbejde	3%
Det er svært at finde et andet job	3%
Andet. Hvilket?	8%
I alt	100%

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2008. Dette spørgeskema er sendt ud til 1071 ingeniørledere, heraf har 599 svaret på dette spørgeskema.

Medarbejdere i udlandet

52 pct. af ingeniørlederne arbejder i en virksomhed, hvor man har medarbejdere udstationeret i andre lande. Langt størsteparten af de medarbejdere der er udstationeret sidder i et datterselskab for at sikre kontrol og føling med hvad der sker der ude samt sørge for videndeling.

Figur: Hvad er begrundelsen for din virksomheds udstationering af danske medarbejdere?



Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2008. Dette spørgeskema er sendt ud til 1071 ingeniørledere, heraf har 599 svaret på dette spørgeskema.

Det at have medarbejdere i flere lande vil givetvis give nogle ledelsesmæssige udfordringer. Her peger ingeniørlederne på emner som at kommunikationen bliver vanskeligere, de store kulturelle forskelle som man skal tage højde for og at det kræver en øget indsats for videndeling.

Medarbejdere i flere land kræver opsplitning af arbejdsdagen pga. tidszoner

For 25 pct. af ingeniørlederne betyder det en opsplitning af hverdagen, at have medarbejdere i flere lande. Opsplitningen er nødvendig da medarbejderne befinder sig i forskellige tidszoner, og lederen er derfor nødt til at kontakte medarbejderen inden for arbejdstiden i det givne land. En opsplitning af hverdagen kan meget vel blive hverdag, med et mere og mere globaliseret arbejdsmarked.

Den største fordel ved at have medarbejdere udstationeret er ifølge ingeniørlederne at medarbejderne udvikles mere (61 pct.) end hvad de ville have gjort, hvis de var blevet i Danmark. Det giver altså mere erfaring at have arbejdet i udlandet. Man kunne så mene at det måske endda var karrierefremmende at tage en udstationering. Det kan også sagtens være at det er tilfældet på lang sigt, men på kort sigt ser det ud som om, at det ikke er tilfældet. Langt de fleste medarbejdere, som har været udstationeret kommer tilbage til den stilling de havde før de blev udstationeret eller bliver simpelthen placeret hvor der er "hul" i virksomheden.

Tablet: Hvilke strategier gør sig gældende ved medarbejderens hjemkomst fra udstationering?

	Procent
Medarbejderen vender tilbage til sin gamle stilling fra før udstationeringen	51%
Medarbejderen bliver placeret, hvor der er et "hul"	36%
Medarbejderen får tilbudt en bedre stilling	34%

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2008. Dette spørgeskema er sendt ud til 1071 ingeniørledere, heraf har 599 svaret på dette spørgeskema.

Kvinder og ledelse

Vurdering af mænd og kvinders evner

Når mænd og kvinder skal vurdere hinandens evner, er de enige langt hen af vejen. Både mænd og kvinder mener, at mandlige ledere er bedst til at:

- Skabe resultater på bundlinjen
- Træffe ubehagelige beslutninger
- Medvirke i relevante netværk

Og kvindelige ledere er bedst til at:

- Holde mange bolde i luften
- Motivere medarbejderne
- Løse konflikter
- Kommunikere
- Skabe et godt psykisk arbejdsmiljø

På to områder er mænd og kvinder dog meget uenige om, hvem der har de bedste evner. Det handler om evnen til at *træffe de rigtige beslutninger på det rigtige tidspunkt* samt hvem der er mest *fleksibel*. Her favoriserer mænd og kvinder sig selv.

I forhold til en foregående IDA lederpanel undersøgelse er dette et mønster der går igen. Her blev ingeniørlederne spurgt om hvad de mener, der bliver de største ledelsesudfordringer i 2008. Her har kvinder fokus på at udvikle sig selv som leder, blive bedre til 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.

Tablet: Dine største ledelsesudfordringer i 2008

	Mand - %	Mand - antal	Kvinde - %	Kvinde - antal
Fastholdelse af medarbejdere	43%	189	43%	36
Ledelse af organisationsændring, så vi opnår et forventet resultat	39%	171	27%	23
At udvikle mig som leder	39%	170	48%	40
Ledelse af videndeling	38%	167	44%	37
Motivering af videnarbejdere	34%	149	43%	36
Rekruttering	34%	147	29%	24
Opkvalificering af medarbejdere	33%	146	36%	30
Innovationsledelse	27%	116	25%	21
Forretningsmæssig håndtering af globalisering	21%	93	14%	12
Produktion	18%	79	13%	11
Ledelse i forbindelse med fusion	10%	44	5%	4
Ledelse i forbindelse med køb af virksomhed	5%	22	4%	3

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

Netværk

Rekruttering af ingeniørledere foregår primært gennem intern rekruttering eller gennem annoncer, men også rekruttering gennem netværk fylder en del. Således er omkring 11 pct. af ingeniørlederne rekrutteret gennem netværk.

Tabel: Hvordan blev du rekrutteret til dit nuværende job?

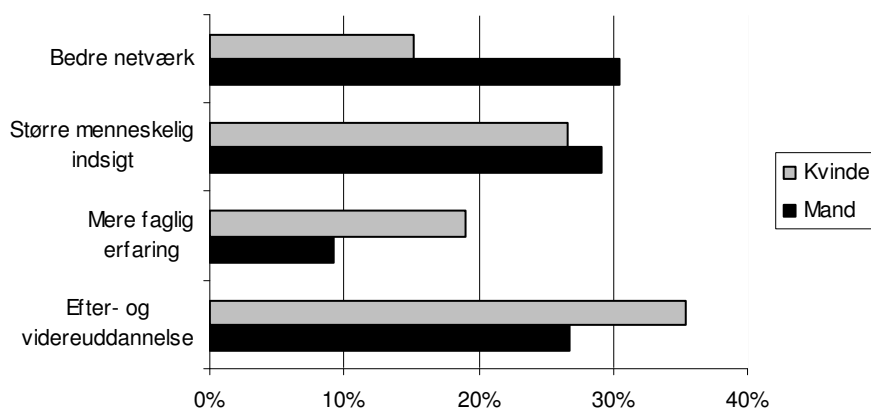
	Er du:		Total
	Mand	Kvinde	
Blev rekrutteret internt i virksomheden	33 %	33 %	33 %
Jeg blev headhuntet	14 %	14 %	14 %
Uopfordret ansøgning	5 %	6 %	5 %
Via netværk	11 %	7 %	11 %
Startede egen virksomhed	10 %	4 %	9 %
Annonce	21 %	26 %	22 %
Blev anbefalet via kollega/ven	3 %	4 %	3 %
Andet	3 %	6 %	4 %

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2008. Dette spørgeskema er sendt ud til 1071 ingeniørledere, heraf har 599 svaret på dette spørgeskema.

Kvindelige ingeniørledere dyrker ikke netværk.

Når man spørger ingeniørlederne om, hvordan de tror de kan blive en bedre leder, så lægger de kvindelige ingeniørledere primært vægt på efter- og videreuddannelse, hvor deres mandlige kollegaer primært lægger vægt på et bedre netværk. Det er et problem at de kvindelige ledere ikke har større fokus på netværk, da netværk generelt kan være vejen til det næste lederjob.

Tabel: Hvordan tror du, at du kan blive mere attraktiv som leder?



Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2008. Dette spørgeskema er sendt ud til 1071 ingeniørledere, heraf har 599 svaret på dette spørgeskema.

Hvad er det så ingeniørledere lægger vægt på når de skal rekruttere nye ledere? Her adskiller mændene og kvinderne sig utrolig meget på specielt to områder. Det drejer sig om det at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø, samt evnen til at løse konflikter, som kvinder har langt større fokus på end mændene.

Tabel: Hvilke evner lægger du vægt på, at en leder har, når du rekrutterer ledere?

	Mand	Kvinde
At motivere medarbejdere	93%	97%
Skabe et godt psykisk arbejdsmiljø	45%	66%
At træffe de rigtige beslutninger på det rigtige tidspunkt	64%	63%
Kommunikative evner	65%	59%
At kunne holde mange bolde i luften	63%	50%
At løse konflikter	36%	50%
Fleksibilitet	49%	44%
At skabe resultater på bundlinjen	46%	44%
At træffe ubehagelige beslutninger	28%	31%
Medvirke i relevante netværk	23%	22%
I alt	269	32

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2008. Dette spørgeskema er sendt ud til 1071 ingeniørledere, heraf har 599 svaret på dette spørgeskema.

1/5 af mænd og kvinder lægger vægt på at en leder medvirker i relevante netværk, når de rekrutterer.

Mænd og kvinder ligger dog stort set lige stor vægt på, at en kommende leder medvirker i relevante netværk. Dette hænger i høj grad sammen med at virksomheden dermed også får adgang til flere relevante netværk, som de kan drage nytte af. Som Anne Marie Damgaard, der er bruger af flere netværk i Bruxelles hvor hun bor og arbejder, siger: "Når folks markedsværdi stiger på jobmarkedet, er det jo også, fordi en arbejdsgiver køber adgang til deres netværk og relationer" (Berlingske Nyhedsmagasin nr. 39 2007).

Det at man melder sig ind i et netværk er dog ikke ensbetydende med at folks markedsværdi nødvendigvis stiger. Anne Marie Damgaard siger også at: "Netværk gør ens arbejdsliv mere interessant, men det virker kun, hvis man også er indstillet på selv at tilbyde noget" (ibid.).

Kvinder på lederposterne

Hvad gør virksomhederne for at få flere kvindelige ledere?

Der er ikke fokus på, at få flere kvindelige ledere

Hvis målet er at få flere kvinder ind på lederposterne, er det interessant at se på hvad virksomhederne gør, hvis de overhovedet gør noget. I rundspørgen blandt IDAs lederpanel svarer *70 pct.*, af kvinderne og *53 pct.* af mændene, at virksomheden ingenting gør for, at få flere kvinder på lederposterne.

Af de arbejdspladser der ikke gør noget aktivt for at få flere kvindelige ledere er fordelingen at *58 pct.* af de private ansatte og *41 pct.* af de offentligt ansatte ingeniørledere, mener at arbejdspladsen intet gør. Det er alarmerende at så mange af de offentlige ansatte ikke mener, at arbejdspladsen gør noget, taget i betragtning af at det kræves at alle kommuner og regioner udarbejder en ligestillingsplan.

Jo større virksomhed jo bedre vilkår for kvinder

Det ser ud som om, at der i det hele taget ikke gøres meget for at få flere kvindelige ledere. Hvor gøres der så mest og hvad gøres der? Der er en klar sammenhæng mellem virksomhedens størrelse og engagementet i at få flere kvindelige ledere.

Tabel: Hvad gør din virksomhed for få flere kvindelige ledere? X antal ansatte

	1-9	10-49	50-99	100-249	250 eller derover	I alt
Opfordrer kvinder i virksomheden til at søge lederstillinger	4%	8%	10%	21%	31%	21%
Etablerer mentorordninger for kvindelige medarbejdere	2%	3%	2%	3%	11%	7%
Giver mulighed for fleksible arbejdstider	13%	24%	39%	32%	30%	29%
Opretter ledernetværk for kvinder	2%	1%	0%	0%	7%	4%
Målsætning om flere kvindelige ledere	2%	6%	4%	8%	13%	9%
Ingenting	82%	68%	57%	52%	48%	56%
I alt	45	72	49	66	229	461

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2008. Dette spørgeskema er sendt ud til 1071 ingeniørledere, heraf har 599 svaret på dette spørgeskema.

De store virksomheder er førende inden for langt de fleste områder og det er de små virksomheder som i høj grad intet gør. Af kvinderne i lederpanelet arbejder *61 pct.* af dem således også i en virksomhed med mere end 250 ansatte.

Kvinder giver værdi

Nogle ville måske påstå at store virksomheder har større "overskud" til at ansatte kvinder og at det derfor hænger naturligt sammen. Det er dog ikke nødvendigvis sandt. Rapporten "Guld værd på bundlinjen" som er udgivet i 2005 af ministeren for ligestilling, er konklusionen en anden. Den rapport konkluderer nemlig at: *virksomheder med kvinder i topledelsen, klarer sig bedre eller lige så godt men hensyn til de valgte performance mål som virksomheder uden kvinder i topledelsen.*

Topchefer har fokus på ligestilling

Denne konklusion kan være forklaring på at de administrerende direktører og underdirektører i lederpanelet har det største fokus på at få flere kvindelige ledere. 41 pct. mener at virksomhederne skal påtage sig et større ansvar for ligestilling på chefposter og 26 pct. mener at der skal være bedre adgang for kvinder til indflydelsesrige netværk.

Mandlige ledere: Det er kvinderne eget ansvar.

Hvad skal vi gøre for at få flere kvindelige ledere?

De mandlige ingeniørledere mener i høj grad, at virksomhederne ikke skal gøre noget, da det må være kvindernes eget ansvar. Hvorimod de kvindelige ingeniørledere mener, at virksomhederne bør påtage sig et større ansvar for ligestilling på chefposterne.

Desuden mener mange kvinder, at der skal sikres bedre adgang for kvinder til indflydelsesrige netværk. Det peger altså i retningen af, at kvinder ikke lige så let som mænd kan komme ind i de netværk der giver adgang til lederposterne.

Tabel: Hvad mener du, der burde gøres for at få flere kvindelige ledere?

	Mand	Kvinde	I alt
Lovgivning/kønskvotering	2%	14%	4%
Topcheferes løn skal være afhængig af om de bidrager til ligestilling	3%	17%	5%
Lønstop for mænd i fem år, indtil kvinders løn er hævet	0%	5%	1%
Ingenting, det er kvinders eget ansvar	56%	27%	51%
Lovgivning om barsel til mænd	16%	35%	19%
Bedre barselsvilkår for mænd	26%	33%	27%
Virksomheder skal påtage sig et større ansvar for ligestilling for chefposter	34%	56%	38%
Bedre adgang for kvinder til indflydelsesrige netværk	18%	45%	23%
Vilkårene for ledere skal ændres, så de harmonerer bedre med familieliv	36%	44%	37%
Kvinder skal være bedre til at sige fra over for familien	14%	13%	14%
Andet. Hvilket?	7%	4%	7%
I alt	369	78	447

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2008. Dette spørgeskema er sendt ud til 1071 ingeniørledere, heraf har 599 svaret på dette spørgeskema.

Hvis man ser på de regionale forskelle er der stor forskel på hvad ingeniørlederne mener man skal gøre for at få flere kvindelige ledere. I region Syddanmark er der langt større fokus på at virksomhederne skal påtage sig et større ansvar, samt at man skal sikre bedre adgang for kvinder til indflydelsesrige netværk end i de andre regioner. Hvorimod hovedvægten af de ingeniørledere, der mener det er kvindernes eget ansvar, befinder sig i region Nordjylland og Midtjylland.

Mænd ansætter mænd

Ingeniørlederne bekræfter hvad mange andre også har konkluderet, nemlig at mænd ansætter mænd. 92 pct. af de mandlige ingeniørledere er blevet ansat af en mand. De er tilbøjelige til at ansætte deres eget spejlbillede.

I Lederpanelet er 17 pct. kvinder og 83 pct. mænd, hvilket svarer meget godt overens den generelle fordeling af ingeniører. Kvinder ansætter fuldstændig i overensstemmelse hermed og ansætter derfor kønsneutral i forhold til rekrutteringspotentialet. Hvor i mod mænd ansætter halvt så mange kvinder som de burde i forhold til rekrutteringspotentialet.

Tablet: Hvem har ansat dig?

	Mand	Kvinde	I alt
En mand	92%	83%	91%
En kvinde	8%	17%	10%
I alt	373	78	451

Kilde: Ingeniørforeningens Lederpanel, IDA-lederforum, marts 2008. Dette spørgeskema er sendt ud til 1071 ingeniørledere, heraf har 599 svaret på dette spørgeskema.

Metode

IDA lederforum har primo 2007 oprettet et lederpanel, som nu består af 1.071 ingeniørledere, der selv har meldt sig til panelet. Denne undersøgelse er den syvende.

Ca. 40 pct. af alle ingeniører beskæftiger sig med ledelse. Det svarer til, at mere end 18.920 ingeniører er ledere. 17 pct. beskæftiger sig primært med projektledelse, mens 23 pct. beskæftiger sig med linjeledelse.

Ingeniørforeningens Lederpanel gennemfører 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.

Undersøgelsen er foretaget i perioden 5. februar – 19. februar 2008. 599 personer har deltaget i undersøgelsen, hvilket svarer til 56 procent af de 1.071 inviterede paneldeltagere.

Ingeniørledere fordeler sig således:

- *Alder:* 6 pct. er under 30 år, 29 pct. er 30-39 år, 34 pct. er 40-49 år, 22 pct. er 50-59 år og 10 pct. er 60 år eller derover.
- *Køn:* 83 pct. er mænd og 17 pct. er kvinder.
- *Region:* 44 pct. bor i Hovedstaden, 17 pct. i Midtjylland, 12 pct. i region Sjælland, 15 pct. i region Syddanmark, 10 pct. i Nordjylland og 1 pct. bor i udlandet.
- 12 pct. er offentligt ansat og 88 pct. er privat ansat.
- *Branche:* 7 pct. arbejder i biotek/medicinalbranchen; 8 pct. arbejder i byggeri- & anlægsvirksomheder; 9 pct. arbejder i elektronisk industri; 8 pct. arbejder med forsyning, tele & transport, 11 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: 10 pct. har 1-9 ansatte, 15 pct. har 10-49, 11 pct. har 50-99, 14 pct. har 100-249 og 50 pct. arbejder på en arbejdsplads, der har over 249 ansatte.
- *Ledelsesfunktion:* 17 pct. af ingeniørlederne er adm. direktør eller underdirektør, 47 pct. er mellemleder, 25 pct. er projektleder, mens kun 7 pct. har egen virksomhed.

Yderligere spørgsmål til undersøgelsen, bestilling af krydstabeller eller tilmelding til panelet kan ske til chefkonsulent Fin Krogh Jørgensen, 33 18 47 09 – fkj@ida.dk eller studentermedarbejder Anne Høgdal Larsen, 33 18 47 22 – ahl@ida.dk.