

Konklusionsoversigt

**”STÆRK ØKONOMI OG GLADE MEDARBEJDERE - LAD
HERA ARBEJDE MED ZEUS”**

De vigtigste resultater fra en spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt danske kvindelige og mandlige ledere som led i en dansk master afhandling.

Forfatter: Jette Bjerrum, MBA, Henley Management College

Indledning til *Konklusionsoversigt*

Undersøgelsen indgår i en dansk MBA master afhandling med det formål at afdække danske kvindelige og mandlige ledere *holdninger* til områder med indflydelse på emnet ”kvindelige ledere på det danske arbejdsmarked”. Områderne, som beskrevet af centrale ledelsesteoretikere, opdeles i: 1) eksistensberettigelse og motiver bag fremme af ”den kvindelige leder”, 2) hindringer for fremme og udvikling af kvindelige ledere og 3) forslag til aktiviteter til fremme og udvikling af ”den kvindelige leder”.

Læseren bør være opmærksom på, at der i nedenstående *Konklusionsoversigt* er medtaget de resultater, hvori væsentligste ligheder og forskelle mellem kønnene er præsenteret. Dette går i nogle tilfælde ud over selve afhandlingens konklusioner. Ligeledes bør det bemærkes, at de holdninger der afdækkes, ikke bør betragtes som fakta, men derimod som udgangspunkt og mulige forklaringer på den debat, der forgår på samfundsniveau, i virksomhederne og blandt danskere i det hele taget.

Derudover tages forbehold for, at undersøgelsen er foretaget i 2003 og for eventuelle nye oplysninger, der måtte være fremkommet i 2004.

I nedenstående tabeller er der taget højde for forskellighed i deltagerantal af hhv. mænd og kvinder. Der indgik ud af 500 adspurgte 240 deltagere; heraf 154 kvinder, 63 mænd og 23 hvor køn ikke er angivet.

Opgjort i **procentuel fordeling** mellem de mandlige og kvindelige besvarelser tages udgangspunkt i total per køn i modsætning til opgørelserne på tværs af køn, hvor total inddrager alle besvarelserne.

Score ifølge skala opdelingen er angivet i henhold til: helt enig=4, enig=3, neutral=2, uenig=1, helt uenig=0, de nøjagtige tal angivelser er indsat i parentes.

1. Profil af deltagerne	Kvinder	Mænd
240 ud af 500 adspurgte deltog (heraf 23 ikke opgivet køn)	63% (156)	25% (63)
Alder	42 % af deltagerne er mellem 36-45 år (103)	
Ledelsesposition	21% - topleder niveau 35% - mellemløber niveau 21% - lavere ledelsesniveau 10% – position ikke angivet, 13% – andre (fri tekst)	
Antal ansatte i virksomheden	1-50: 26%, 50-250: 14%, 250-1000: 9%, ikke angivet: 51%	
Industrier repræsenteret	Finansielle sektor 11%, Service 33%, Produktion 23%, Retail/Handel 2%, Andre 28%, ikke angivet: 3%	

2. Vigtighed af ligestilling/kønsdifferentiering fremover	Kvinder	Mænd
Vigtighed af ligestilling vil stige og blive mere væsentlig fremover	45% (69)	38% (24)
Vigtighed vil blive mindre væsentlig fremover	39% (60)	37% (23)
Jeg mener ikke at køn er et element i denne tids vesteuropæiske samfund	Helt enig (3,9)	Enig (3,3)

3. Hvad siger mænd og kvinder til fremtidig ledelsesstil og holdning til lederens køn og ligestilling fremover	Kvinder	Mænd
Vælg de 5 vigtigste leder egenskaber af nedenstående liste som bedst beskriver dine forventninger til en effektiv leder (rangordnet).	1. Åbenhed i ledelse 2. Stærke interaktive kommunikationsevner 3. Vise økonomiske resultater 4. Stærk personlighed og integritet 5. Innovativ/aktiv lytter	1. Vise økonomiske resultater 2. Stærke interaktive kommunikationsevner 3. Åbenhed i ledelse 4. Analytisk 5. Stærk personlighed og integritet
Gør det en forskel i ledelsesstil om toplederen er en kvinde eller en mand? <i>Procentvis fordeling af ”ja” svar</i>	60% (90)	32% (21)
Er det et problem at der er så relativt få kvindelige ledere i danske organisationer? <i>Procentvis fordeling af ”ja” svar</i>	83 % (127)	40% (25)

4. Ligestillingspolitik i virksomheden – Der blev spurgt om følgende:	Begge køn
I min virksomhed har vi en målrettet ligestillingspolitik/strategi	83% - nej 13% - ja 5% - overvejer det
Måler din virksomhed ligestillingsstatus?	72% - måler ikke ligestilling 5% har inddraget M/K måling som en del af de øvrige strategiske parametre
I min organisation ser vi på den teoretiske og praktiske baggrund for leder kandidaterne uden at vurdere/overveje ansøgerens køn	45%
I min organisation er kvindelige ledere ikke relevant – vi har kun mandlige ledere	18%
At tiltrække kvindelige ledere er en vital del af virksomhedens overordnede HR strategi	5%
I min organisation har vi en dedikeret ligestillingspolitik med det formål bl.a. at promovere kvindelige ledere	5%
Vi planlægger at implementere en ligestillingspolitik	2%

5. Spørgsmål til arbejds- og familierelationerne i relation til kvindelige ledere	Kvinder	Mænd
Giftede mandlige ledere bliver betragtet som et ”aktiv”, giftede kvindelige ledere bliver betragtet som ”et passiv” på den særlige balance	Delvist enig (2,9)	Helt enig (3,8)

6. Hvilke af de følgende løsninger – mener du – kunne være til gavn for promovering af kvindelige ledere på det danske arbejdsmarked – vælg maksimum 4 initiativer:	Kvinder	Mænd	Begge køn – rangordnet
#1 Kvindelige mentorer/rolle modeller/mente relationer	17%	15,8%	45%
#2 Fælles m/k networking	11,9%	14,6%	34%
#3 Virksomhedstræning og udvikling (personlig udvikling, m/k ledelsesudvikling, team building etc.)	11,3%	13,6%	31%
#4 Kvindelige netværk (AWC, Morgendagens Heltinder, EK, etc.)	12,2%	6,5%	28%
Karriereplanlægning på universiteterne/Handelshøjskolerne osv.	9,9%	12%	27%
Flere kvinder på MBA/relaterede Master programmer	9,7%	10,3%	23%
Forskningsprogrammer – evaluere økonomisk effekt af kvinder i top leder stillinger	6,5%	4,3%	16%
Politiske initiativer gennem EU (mainstreaming/ligestilling)	4,1%	1,6%	9%
Kvindelige ledere udstationeret	1,8%	3,3%	6%
Der er ikke behov for nogen former for initiativer	0,5%	2,7%	3%

Ved henvendelse til forfatteren er det muligt at modtage en uddybende artikel hvori ovenstående resultater analyseres.

For Ligestillingsministeriet.

Jette Bjerrum, juli 2004