

SFi

DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER
FOR VELFÆRD

KVINDER OG MÆND I DEN OFFENTLIGE SEKTOR

KARRIEREMØNSTRE, LEDERØNSKER OG LEDERMULIGHEDER

10:09

MIKKEL BO MADSEN
HELLE HOLT
ANDERS BRUUN JONASSEN
HELLE KLØFT SCHADEMAN

10:09

KVINDER OG MÆND I DEN OFFENTLIGE SEKTOR

KARRIEREMØNSTRE, LEDERØNSKER
OG LEDERMULIGHEDER

MIKKEL BO MADSEN
HELLE HOLT
ANDERS BRUUN JONASSEN
HELLE KLØFT SCHADEMAN

KØBENHAVN 2010
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

KVINDER OG MÆND I DEN OFFENTLIGE SEKTOR. KARRIEREMØNSTRE,
LEDERØNSKER OG LEDERMULIGHEDER

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og integration

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7487-969-5

Layout: Hedda Bank

Oplag: 600

Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk A/S

© 2010 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.

Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's publikationer, bedes sendt til centret.

INDHOLD

	FORORD	7
	RESUMÉ	9
1	INDLEDNING OG SAMMENFATNING	13
	Undersøgelsens formål og design	14
	Kort om undersøgelsens metode og datagrundlag	18
	Sammenfatning	20
	Konklusion og diskussion	27
2	METODE OG DATAGRUNDLAG	35
	Stikprøve og stratificering	35
	Dataindsamling	39
	Kategorisering i fremstillingen	40
	Analyser af statistiske sammenhænge	42
3	DE OFFENTLIGT ANSATTE I UNDERSØGELSEN	45

	Den offentlige sektor beskrevet ud fra baggrundsvariable	46
	Kønsfordeling på jobtyper og karrieretrin	62
	Sammenfatning	68
4	REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE	71
	Rekrutteringsmønstre	72
	Jobtilfredshed og fastholdelse	78
	Sammenfatning	86
5	JOBUDVIKLING OG KARRIEREMULIGHEDER	89
	Ønsker om jobudvikling	89
	Oplevet jobmobilitet	96
	Sammenfatning	99
6	ØNSKER OM LEDERJOB	101
	Ønsker om lederjob blandt menige medarbejdere	102
	Ønsker om lederjob på højere niveau blandt ledere	104
	Ønsker om lederjob blandt kvinder og mænd	107
	Undladt at søge lederjob af hensyn til familie eller fritid	117
	Sammenfatning	119
7	FOKUS PÅ LEDERE	123
	Lederanciennitet og karrierevej	124
	Lederuddannelse	126
	Hvem opfordrer hvem til lederjob?	128
	Sammenfatning	130
8	OVERORDNET BESKRIVELSE AF DE 13 JOBOMRÅDER	132
	De 13 jobområder	132

	Læsevejledning til de næste kapitler	142
	Sammenfatning	143
9	REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE – DE 13 OMRÅDER	145
	Rekruttering	146
	Fastholdelse	153
	Sammenfatning	165
10	JOBUDVIKLING OG JOBMOBILITET – DE 13 OMRÅDER	167
	Ønsker til jobudvikling	168
	Sammenfatning	188
	Oplevet jobmobilitet	188
	Sammenfatning	203
11	ØNSKER OM LEDELSE – DE 13 OMRÅDER	205
	Familiens betydning for ønsker om lederjob	207
	Lederønsker	210
	Sammenfatning	246
12	APPENDIKS 1: BORTFALDSANALYSE OG VÆGTNING	247
	Bortfaldsanalyse	247
	Principper for vægtning	249
13	APPENDIKS 2: REGRESSIONSTABELLER	251
	Regressionsanalyser for ønsker om jobudvikling	251
	Regressionsanalyse for ønsker om lederjob	265

LITTERATUR	267
SFI-RAPPORTER SIDEN 2009	271

FORORD

Denne rapport handler om de karriereveje, som kvinder og mænd følger i forskellige dele af den offentlige sektor, og de karriereveje, de opfatter som mulige. Rapporten er baseret på en spørgeskemaundersøgelse med besvarelser fra knap 5.000 medarbejdere og ledere i den offentlige sektor.

Rapporten er lavet for den lønkommission, som regeringen nedsatte i efteråret 2008 til at undersøge, om løndannelse og arbejdsvilkår for offentligt ansatte understøtter en positiv udvikling i den offentlige sektor. I den sammenhæng har kommissionen ønsket at få kortlagt: forskelle i kvinders og mænds rekrutterings- og karrieremønstre samt adgangsveje til at blive ledere. Formålet hermed er at skabe grundlag for, at kommissionen kan vurdere mulighederne for at modvirke uønskede kønsspecifikke rekrutterings- og karrieremønstre.

Undersøgelsen er blevet til i dialog med Lønkommissionens parter, og Lønkommissionens sekretariat har været behjælpelig med at trække undersøgelsens stikprøve fra løndatabaser i stat, regioner og kommuner. Sekretariatet har ligeledes været behjælpelig med at definere og operationalisere en gruppering af jobområder i den offentlige sektor, der tilfredsstillende kommissionens parter.

SFI har det fulde faglige ansvar for spørgeskemaet, databehandlingen og analyserne, som denne rapport er baseret på.

Undersøgelsen er gennemført af forsker Mikkel Bo Madsen, der også har været projektleder. Rapporten er udarbejdet sammen med seni-

orforsker Helle Holt. Forskningsassistenterne Anders Bruun Jonassen og Helle Kløft Schademan har stået for databehandlingen, herunder de statistiske analyser.

Lektor, ph.d. Vibeke Lehmann, AU, og forskningsleder, ph.d. Lene Holm Pedersen, AKF, har været lektører på rapporten. De takkes begge for gode og konstruktive kommentarer.

Mange kollegaer på SFI har hjulpet undervejs med faglige råd og vurderinger, især har seniorforsker Henning Bjerregård Bach ydet uvurderlig hjælp.

Undersøgelsen er finansieret af Lønkommissionen.

København, maj 2010

JØRGEN SØNDERGAARD

RESUMÉ

Denne rapport handler om karrieremønstre og adgangsveje til lederjob for kvinder og mænd i den offentlige sektor. I den offentlige sektor arbejder omkring 800.000 personer, hvoraf mere end to tredjedele er kvinder, og knap en tredjedel er mænd. Rapporten belyser bl.a., om kvinder og mænd har samme muligheder for forskellige former for karriere, og om de i samme grad deltager i henholdsvis faglig specialisering og ledelsesmæssig karriere. Rapporten er baseret på en spørgeskemaundersøgelse, som er blevet gennemført i vinteren 2009-10. Undersøgelsen er baseret på besvarelser fra knap 5.000 medarbejdere og ledere i den offentlige sektor. Rapporten er bestilt og finansieret af den lønkommission, der blev nedsat af regeringen i efteråret 2008.

LIGE ADGANG TIL FAGLIG SPECIALISERING

Undersøgelsen viser, at der i den offentlige sektor ikke er store forskelle på, om kvinder og mænd specialiserer sig fagligt eller ej. Kønssammensætningen blandt specialister er i det store og hele mægt til sammensætningen blandt basisedarbejdere.

SKÆV FORDELING AF LEDERJOB

Ser man derimod på ledere, forholder det sig anderledes. Overalt i den offentlige sektor er mænd tydeligt overrepræsenteret i lederstillinger. Især

blandt ledere på højt niveau er der tale om store kønsforskelle. Jo mere personaleansvar ledere har, desto større er andelen af mænd. Blandt ledere med overordnet personaleansvar er der således i den samlede offentlige sektor 64 pct., der er mænd. Til sammenligning er der blandt menige medarbejdere 26 pct. mænd. Selv på områder, hvor der samlet set er en markant overvægt af kvinder, finder man typisk et flertal af mænd blandt ledere med overordnet personaleansvar.

En del af baggrunden for den skæve kønsfordeling af lederstillinger er, at der er stor forskel på, hvor mange lederstillinger der overhovedet eksisterer inden for de forskellige jobområder i den offentlige sektor. Undersøgelsen viser, at lederandelen er langt mindre på de kvindedominerede jobområder, end den er på nogle af de kønsblandede eller mandsdominerede områder. Således udgør kun 10 pct. af SOSU-personalet ledere, mens fx 56 pct. af lægerne angiver, at de har ledelsesansvar.

NÆSTEN SAMME ØNSKER OM JOBUDVIKLING BLANDT LEDERE OG MEDARBEJDERE, KVINDER OG MÆND

Offentligt ansatte har meget enslydende ønsker til deres fremtidige arbejdsliv – på tværs af skel mellem ledere og medarbejdere, kvinder og mænd. Ønsket om højere løn er mest udbredt, og ønsket om at bevare en arbejdssituation, som den er nu, ligger også højt. Meget få ønsker sig længere eller kortere arbejdstid – dog er ønsket om kortere arbejdstid mere udbredt blandt ledere end blandt medarbejdere i øvrigt. Ønsker om større mulighed for faglig og personlig udvikling samt indflydelse ligger relativt højt.

FORSKEL PÅ ØNSKER OM LEDERKARRIERE

Generelt er det kun få af de offentligt ansatte, der kunne tænke sig at blive ledere. Der er dog tydelig forskel på, hvor udbredte ønskerne er blandt kvinder og mænd. Mens 4 pct. af kvinderne kunne tænke sig at blive ledere på deres egen arbejdsplads, er det næsten tre gange så mange, nemlig 11 pct., af mændene. Flere kunne tænke sig et lederjob på en anden arbejdsplads, men der er stadigvæk store forskelle mellem kvinder og mænd.

Ønsker om lederjob hænger sammen med efteruddannelse. Ønsker om lederjob er mere udbredte blandt medarbejdere, der har modtaget efteruddannelse end blandt medarbejdere, der ikke har modtaget efteruddannelse. Sammenhængen kan både indikere, at efteruddannelse

især gives til mulige lederkandidater, og at efteruddannelse er fremmede for ønsker om lederjob.

TRO PÅ MULIG LEDERKARRIERE ER MERE UDBREDT END ØNSKER OM LEDERJOB

Mens der er få offentligt ansatte, der ønsker sig lederjob, er der nogle flere, der tror, at de kunne få et lederjob. Undersøgelsen peger således på et betydeligt selv vurderet lederpotentiale blandt offentligt ansatte. Troen på muligheden for lederjob er større blandt medarbejdere med faglig specialisering end blandt medarbejdere uden specialisering. Der er også tydeligt mere udbredt tro på ledermulighed blandt mænd, end der er blandt kvinder.

KØNSFORSKELLIGE ARBEJDSLIVSVÆRDIER OG OPFATTELSER AF LEDERJOB

Selvom kvinder og mænd ser ud til at være relativt enige om en del arbejdslivsværdier, er der også forskelle, som hænger sammen med forskelle i ønsker om lederjob: Større andele af kvinder end mænd lægger vægt på faste arbejdstider, honorering af overarbejde og tryghed i ansættelsen. Større andele af mænd end kvinder lægger vægt på fuldtidsansættelse og mulighed for karriere.

Opfattelser af, hvad lederjob kræver og indebærer, varierer også blandt kvinder og mænd. Flere kvinder end mænd synes at opfatte lederjob som krævende og forbundet med konsekvenser, som ikke anses for attraktive. Flere mænd end kvinder synes i højere grad at omfavne det, de forbinder med lederjob. Undersøgelsen indikerer således en mere kritisk indstilling over for lederjob blandt kvinder end blandt mænd. Undersøgelsen kan ikke afgøre, om de forskellige opfattelser af lederjob skyldes forskelle mellem de lederjob, der er inden for rækkevidde for kvinder og mænd, eller om det skyldes holdningsforskelle.

TENDENS TIL FORSKELLIGE KARRIEREMØNSTRE FOR KVINDER OG MÆND

Personer med særlige ansvarsområder (specialister og ledere) ansættes i højere grad indefra – dvs. fra et job på samme arbejdsplads – end personer uden særlige ansvarsområder. For ledere er tendensen tydeligere, jo

højere ledelsesniveau der er tale om. Den beskrevne tendens er større blandt kvinder end blandt mænd: 52 pct. af de kvindelige ledere med overordnet personaleansvar angiver, at de er ansat indefra, mens det kun gælder 36 pct. af de mandlige ledere med personaleansvar.

En lignende tendens kan iagttages med hensyn til opfordring. Blandt ledere og specialister er der større andele, der angiver, at de er blevet opfordret til at søge deres nuværende job, end blandt medarbejdere uden disse ansvarsområder. Igen er tendensen særligt tydelig blandt kvindelige ledere. 62 pct. af de kvindelige ledere med overordnet ledelsesansvar angiver, at de er blevet opfordret til at søge deres nuværende job, mens det kun gælder 45 pct. af mændene.

Undersøgelsen indikerer således, at karriereforløb for kvinder oftere end for mænd foregår på den samme arbejdsplads.

INDLEDNING OG SAMMENFATNING

I Danmark er der ansat ca. 800.000 mennesker i den offentlige sektor, som gennemfører en stor og væsentlig del af det samfundsmæssige arbejde.

I denne rapport ser vi på den offentlige sektor som arbejdsplads. Arbejdspladser kan iagttages og undersøges på mange forskellige måder og fra forskellige perspektiver. I rapporten her ser vi først og fremmest på de offentlige arbejdspladser som steder, hvor menneskers job og arbejdsliv kan udvikle sig og forandre sig (eller finde stabilitet), og i forbindelse med jobudvikling interesserer vi os særligt for, hvordan forskellige grupper af ansatte deltager i og oplever muligheden for at deltage i forskellige former for jobudvikling. Når vi taler om jobudvikling, taler vi dels om faglig udvikling og specialisering (såkaldt horisontal jobudvikling), dels om udvikling i retning af mere ansvar og ledelse (vertikal jobudvikling).

Når vi taler om den offentlige sektor under ét, er der i mange sammenhænge tale om en tilsnigelse. De aktiviteter, der gennemføres i den offentlige sektor, er stærkt forskelligartede, de gennemføres af mennesker med vidt forskellige uddannelser og professioner på arbejdspladser af meget varierende størrelse, organisering og kultur, og de tjener en lang række forskelligartede formål. Omvendt er aktiviteterne i den offentlige sektor alle underlagt politisk styring og kontrol, ligesom finansieringen i sidste ende hidrører fra den samme kilde. Men selv disse fælles grundbetingelser er i praksis udmøntet forskelligt, alt efter hvor man befinder sig i den offentlige sektor.

UNDERSØGELSENS FORMÅL OG DESIGN

Undersøgelsen har – i overensstemmelse med kommissoriet for Lønkommissionen – til formål at belyse: forskelle i kvinders og mænds rekrutterings- og karrieremønstre samt adgangsveje til at blive ledere. Formålet hermed er at skabe grundlag for, at kommissionen kan vurdere mulighederne for at modvirke uønskede kønsspecifikke rekrutterings- og karrieremønstre.”

Med undersøgelsen tilstræber vi at etablere en repræsentativ og dokumenteret viden om karrieremønstre og adgangsveje til lederstillinger for kvinder og mænd i den offentlige sektor. Vi belyser bl.a., om kvinder og mænd har samme muligheder for at få forskellige former for karriere, herunder om kvinder og mænd i samme udstrækning specialiserer sig fagligt og indleder en lederkarriere. Derudover forsøger vi at identificere barrierer og katalysatorer, der kan bremse eller fremme kvinder og mænds deltagelse i de nævnte karriereformer.

Undersøgelsen er baseret på et spørgeskema og kvantitative, statistiske analyser. I undersøgelsen benyttes et spørgeskema, som er besvaret af medarbejdere og ledere i den offentlige sektor. Undersøgelsen er tilrettelagt sådan, at problemstillingerne kan belyses for den samlede offentlige sektor og for 13 definerede jobområder, der tilsammen dækker hovedparten af den offentlige sektor.

SPØRGESKEMA OG UNDERSØGELSESDSIGN

Undersøgelsens spørgeskema er konstrueret med henblik på at belyse følgende emner for kvindelige og mandlige medarbejdere og ledere i den offentlige sektor:

- Rekrutterings- og karrieremønstre
- Horisontal jobudvikling og ønsker herom
- Vertikal jobudvikling og ønsker herom.

Rekrutterings- og karrieremønstre belyser vi i undersøgelsen ud fra spørgsmål om, hvorfra de offentligt ansatte er rekrutteret til deres nuværende job som medarbejdere eller ledere. Vi spørger også, om de offentligt ansatte er blevet opfordret til at søge deres nuværende job, eller om de har søgt på eget initiativ. Derudover spørger vi om, hvor længe de har været ansat på deres nuværende arbejdsplads og i deres nuværende job.

Endelig spørger vi, om de offentligt ansatte overvejer eller har besluttet at søge andet job, især om de er orienteret efter jobmuligheder andre steder end på deres nuværende arbejdsplads. Det sidste behandler vi under betegnelsen: fastholdelse.

Horisontal jobudvikling belyser vi i undersøgelsen ud fra spørgsmål om, hvilke ønsker de offentligt ansatte har til deres fremtidige arbejdsliv. Ønsker de forandring og udvikling? Og i givet fald inden for hvilke områder? Faglige udfordringer, indflydelse, ansvar, højere løn, ændrede arbejdstidsforhold? Spørgsmålene om jobudvikling giver mulighed for at angive udviklingsønsker i forskellige retninger og ligeledes mulighed for at angive ønsker om neddrøling i arbejdet eller ønske om, at arbejdet skal forblive, som det er.

I sammenhæng med jobudviklingsønskerne belyser vi også, i hvilket omfang de offentligt ansatte selv opfatter deres muligheder for at bevæge sig rundt på arbejdsmarkedet. Mener de, at de vil kunne finde job inden for et andet fagområde eller i den private sektor?

Vertikal jobudvikling belyser vi i undersøgelsen først og fremmest ud fra spørgsmål om, hvorvidt de offentligt ansatte kunne tænke sig at få ledelsesansvar – og for personer, der allerede har ledelsesansvar: Om de kunne tænke sig mere ledelsesansvar. I sammenhæng med spørgsmålene om ledelsesønsker spørger vi også, om de offentligt ansatte selv vurderer, at de ville have mulighed for at blive ledere (eller for ledere: Om de vurderer, at de ville have mulighed for at blive ledere på højere niveau).

På baggrund af tidligere forskning og udredning på området formoder vi, at der kan være forskel på, hvordan kvinder og mænd forholder sig til undersøgelsens hovedemner: rekruttering og fastholdelse, ønsker om jobudvikling og ønsker om ledelse (Thuesen, 2010). I dansk sammenhæng er det ofte beskrevet, at arbejdsmarkedet på makroniveau er karakteriseret ved både en *horisontal kønsarbejdsdeling*, dvs. at kvinder og mænd typisk arbejder inden for forskellige fag, brancher og sektorer (Emerek & Holt, 2008; Holt et al., 2006), og en *vertikal kønsarbejdsdeling*, der kommer til udtryk ved, at kvinder generelt er underrepræsenteret i ledelsesstillinger (Bach & Sidelmann, 2003; Holt et al., 2006; Højgaard 2008). På mikroniveauet – det vil sige på arbejdspladsniveau – genfindes den kønsarbejdsdeling, der viser sig på makroniveauet. Især kvalitative undersøgelser har vist, at der på arbejdspladsniveauet finder en såkaldt glidende kønsarbejdsdeling sted. En glidende kønsarbejdsdeling dækker over den proces, der foregår på den enkelte arbejdsplads, og som har

som konsekvens, at kvinder og mænd – på trods af samme udgangspunkt – ender med forskelligt jobindhold, forskellige arbejdsvilkår, forskellige udviklingsmuligheder og advancementsmuligheder samt forskellig løn (fx Holt et al., 2006; Bloksgaard, 2009; Ellehave & Søndergaard, 2007; Dahlerup, 1989; Billing, 2005; Bach & Sidelmann, 2003). Denne glidende kønsarbejdsdeling vil i denne undersøgelse skulle kunne genfindes i kvinders og mænds forskellige ønsker til jobudvikling og lederjobs. Forklaringerne på denne glidende kønsarbejdsdeling er mange og komplekse, men strukturelle, institutionelle og kulturelle forklaringer er fremtrædende. Nogle har også peget på forskellige værdier blandt kvindelige og mandlige potentielle lederkandidater, og herunder især forskelle med hensyn til prioritering af familie og børn, der fortsat ser ud til at følges med traditionelle kønsrollemønstre (fx Bach & Sidelmann, 2003; Billing 2005; Højgaard 2008; Ledernes Hovedorganisation, 2009).

Undersøgelsen her er tilrettelagt med henblik på at belyse og analysere sådanne kønsforskelle, og hvad de hænger sammen med.

For at kunne belyse basale strukturelle forhold, der kan have sammenhæng med jobudviklingsønsker, ledelsesønsker og karrieremønstre, indsamler vi ved hjælp af spørgeskemaet oplysninger om relevante baggrundsvariable som alder, uddannelse, anciennitet, familieforhold, jobområde, sektortilknytning mv. I undersøgelsen kan vi således på forskellige måder belyse og analysere, om konstaterede kønsforskelle har sammenhæng med disse baggrundsforhold.

I spørgeskemaet har vi desuden indlagt spørgsmål, der skal belyse offentligt ansattes arbejdslivsværdier – i undersøgelsen belyst ud fra spørgsmål om, hvilke forhold offentligt ansatte lægger vægt på i forhold til at vælge et job. Disse spørgsmål er medtaget ud fra en tese om, at kvinder og mænd i nogle situationer og sammenhænge prioriterer forskelligt i arbejdslivet, måske i forhold til familiesituation, måske i forhold til kønsspecifikke motivations- og identifikationsmønstre (Billing 2005). Med afsæt i disse spørgsmål kan vi belyse udbredelsen af eller afvigelser fra gængse kønsstereotype arbejdslivsprioriteringer og undersøge, om og hvordan forskellige arbejdslivsværdier hænger sammen med karrieremønstre.

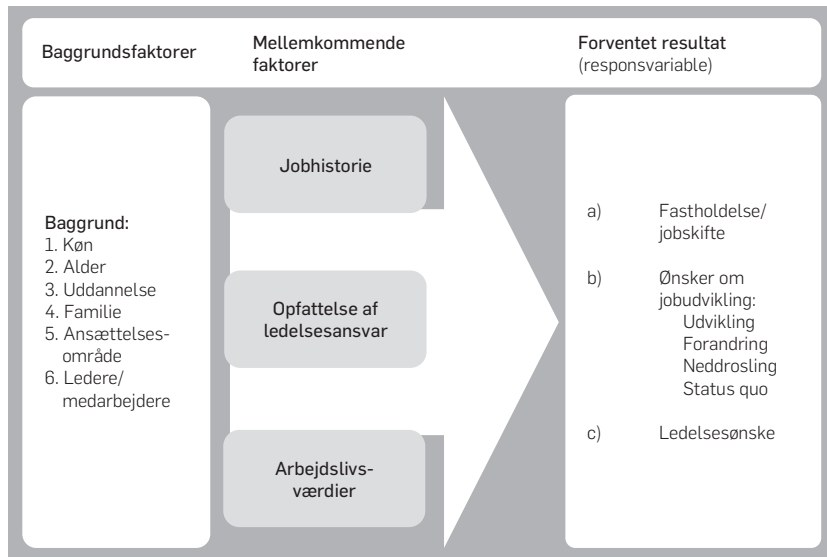
Endelig rummer spørgeskemaet spørgsmål om de offentligt ansattes opfattelser af eller forestillinger om, hvad ledelsesansvar indebærer, og hvad, de mener, er betingelser for at blive ledere. Disse spørgsmål er medtaget ud fra en tese om, at varierende forestillinger om ledelse kan være beskrivende for, hvordan forskellige personer forholder sig til ledel-

se og her især ledelseskariere. Blandt andet viser en undersøgelse fra Ledernes Hovedorganisation (2009), at en del kvindelige ledere mener, at kvinder har andre opfattelser end mænd af, hvad et lederjob indebærer, og hvilke kompetencer man skal besidde, for at kunne være leder.

Det overordnede analysedesign illustreres i figur 1.1.

FIGUR 1.1

Oversigt over undersøgelsens analysedesign.



Figur 1.1 illustrerer skematisk, hvordan vi i rapporten analyserer de tre centrale responsvariable (højre side af figur 1.1):

- Fastholdelse/ønsker om jobskifte for medarbejdere og ledere
- Ønsker om horisontal jobudvikling: faglig udvikling, forandring, neddrogling eller status quo
- Ønsker om ledelsesansvar.

Analyserne i undersøgelsen skal bestemme, hvilke forhold der hænger sammen med karrieremønstre og adgangsveje til ledelse (responsvariable) for kvinder og mænd og derved give indsigt i mulige barrierer og katalysatorer for fastholdelse/ønsker om jobskift, ønsker om horisontal jobudvikling og ønsker om ledelsesansvar.

De forhold, der i undersøgelsesdesignet antages at hænge sammen med karrieremønstre og adgangsveje til ledelseansvar i den offentlige sektor, er i figuren illustreret som *baggrundsfaktorer* og som *mellemkommende faktorer*. De spørgsmål i spørgeskemaet, der dækker arbejdslivsværdier og opfattelse af ledelsesansvar, er formuleret med henblik på, at formodede forskelle mellem kvinder og mænd vil kunne belyses og analyseres.

I rapportens fremstilling og analyser lægger vi særlig vægt på at bestemme forskelle mellem kvinder og mænd og mellem medarbejdere og ledere. I analyser af de centrale emner tager vi højde for relevante baggrundsvARIABLE som uddannelse, alder, familieforhold, anciennitet, sektortilknytning og jobområde. En mere udførlig redegørelse for de statistiske analyser, der anvendes i undersøgelsen, findes i kapitel 2.

KORT OM UNDERSØGELSENS METODE OG DATAGRUNDLAG

Undersøgelsen er gennemført som en spørgeskemaundersøgelse blandt offentligt ansatte i stat, regioner og kommuner. Spørgeskemaet er rettet til såvel medarbejdere som ledere. Spørgeskemaet er sendt ud til 8.758 personer, og der er opnået interview med 4.919 personer, hvilket giver en svarprocent på 56. Hvis man fraregner de personer, der ikke kunne skaffes telefonoplysninger på, bliver svarprocenten 69. Undersøgelsens datagrundlag beskrives mere udførligt i kapitel 2 – Metode og datagrundlag.

I forhold til tidligere undersøgelser på området er undersøgelsen her baseret på et stort kvantitativt undersøgelsesmateriale, som giver mulighed for at belyse tendenser i den samlede offentlige sektor såvel som at beskrive forhold, der kan iagttages på enkelte jobområder, og forskelle mellem disse.

OFFENLIGT ANSATTE I UNDERSØGELSE

Undersøgelsen er tilrettelagt, så vi så vidt muligt kan belyse forholdene bredt i den offentlige sektor. Denne bredde har vi forsøgt at sikre ved at definere 13 jobområder, der tilsammen dækker mere end 80 pct. af de samlede årsværk i den offentlige sektor. De 13 jobområder er følgende:

- SOSU-personale
- Lærere i grundskolen
- Læger

- Syge- og sundhedspersonale
- Kontor- og it-personale
- AC'ere i administrationen
- Pædagogisk personale i døgntilbud
- Pædagogisk personale i dagtilbud
- Teknisk personale og rengøring
- Lærere ved ungdomsuddannelser
- Forskere
- Politi og fængselspersonale
- Ansatte i forsvaret.

Hver af de 13 definerede grupper repræsenterer forskellige jobområder i den offentlige sektor, og hvert af disse jobområder er ud over varierende størrelse karakteriseret ved varierende forhold vedrørende løn, uddannelse, kønssammensætning, stillingshierarkier, ledelse, arbejdssted, arbejdstider mv. Indbyrdes er de 13 grupper altså meget forskellige. Hver især er grupperne sammensat med henblik på homogenitet med hensyn til uddannelse, arbejdsvilkår og indhold i arbejdet, således at det giver mening at analysere svarene fra offentligt ansatte i hver gruppe sammen og grupperne op mod hinanden. Nogle af grupperne er meget homogene, mens andre er mere sammensatte. Grupperingen er konstrueret i samarbejde med Lønkommissionens sekretariat og godkendt som relevant af kommissionens parter. En mere udførlig beskrivelse af de 13 grupper samt en oversigt over, hvilke offentligt ansatte der hører til i de forskellige grupper, findes i kapitel 2.

Inden for hver af de 13 grupper er der udtrukket både medarbejdere og ledere, og det er tilstræbt at sikre en ligelig kønsfordeling i undersøgelsen både blandt medarbejdere og ledere inden for hver af de 13 grupper. En mere udførlig redegørelse for undersøgelsens stikprøve, brug af vægte mv. findes i kapitel 2. På grundlag af svarpersonernes egne angivelser skelner vi i fremstillingen mellem medarbejdere og ledere i forskellige kategorier. Blandt ledere skelner vi mellem ledere uden personaleansvar, ledere med personaleansvar og ledere med overordnet personaleansvar. Blandt ikke-ledende medarbejdere skelner vi mellem basismedarbejdere og specialister. Disse kategorier og opdelingen af dem i kvinder og mænd benytter vi gennemgående i rapportens fremstilling af undersøgelsens resultater. En nærmere definition af kategorierne findes i kapitel 2.

LÆSEVEJLEDNING

Rapportens kapitel 2 beskriver undersøgelsens metode og datagrundlag. Kapitel 3 beskriver de offentligt ansatte i undersøgelsen ud fra en række baggrundsvariable for at give et indtryk af, hvem personerne i undersøgelsen er. Kapitlerne 4-6 behandler de tre centrale emner i undersøgelsen med udgangspunkt i det samlede svarmateriale. I disse kapitler behandler vi svarmaterialet med afsæt i den detaljerede opdeling af medarbejdere (basisedarbejdere, specialister, ledere uden personaleansvar, ledere med personale ansvar og ledere med overordnet personaleansvar). I disse kapitler findes såvel beskrivende som analyserende dele. Kapitel 7 tager også afsæt i det samlede materiale, men her fokuserer vi på spørgsmål, der alene er stillet til personer, der angiver, at de har ledelsesansvar. I rapportens kapitler 8-11 fokuserer vi på svarforskelle internt i og imellem de 13 grupper i undersøgelsen. Her tillader materialet ikke en detaljeret opdeling, og fremstillingen benytter derfor en simplere modstilling af medarbejdere og ledere.

Overalt i rapportens fremstilling indgår – ud over opdelingerne i medarbejdere og ledere – en opdeling af svarene for kvinder og mænd. Man kan derfor overalt se svarforskelle for kvindelige og mandlige medarbejdere og ledere.

SAMMENFATNING

I det følgende sammenfatter vi undersøgelsens resultater. Vi fremhæver i sammenfatningen resultater af mere generel karakter angående den offentlige sektor samt resultater, der går på de tre centrale temaer, som undersøgelsen er bygget op omkring: fastholdelse og rekruttering, jobudvikling og jobmobilitet, ønsker om lederkarriere.

KØNSSAMMENSÆTNINGEN I DEN OFFENTLIGE SEKTOR

Der er ca. 800.000 ansatte i den offentlige sektor, heraf er 69 pct. kvinder og 31 pct. mænd. Den største andel af kvinder findes i regionerne, hvor 79 pct. af de ansatte er kvinder, mens der kun er 45 pct. kvinder ansat i staten. I kommunerne udgør kvinderne 76 pct.

Ser vi på de 13 jobområder, som undersøgelsen er delt op i, kan vi konstatere, at fem af jobområderne er stærkt kvindedominerede (SO-SU-personale, syge- og sundhedspersonale, pædagogisk personale i hen-

holdsvis dag- og døgntilbud samt kontor- og it-personale), mens to er stærkt mandsdominerede (politi og fængselspersonale samt ansatte i forsvaret). Dette kan måske undre, når man medtænker, hvor stor en andel af de offentligt ansatte, der er kvinder. Det giver dog mening, når man samtidig kan konstatere, at de fem kvindedominerede jobområder tilsammen beskæftiger 52 pct. af samtlige offentligt ansatte og 65 pct. af samtlige kvinder ansat i den offentlige sektor. Til sammenligning udgør de to mandsdominerede jobområder 4 pct. af samtlige offentligt ansatte og 6 pct. af samtlige mænd ansat i den offentlige sektor.

Det skal allerede her fremhæves, at analyserne har vist, at om man er ansat i stat, region eller kommuner, ingen eller meget lille betydning har for resultaterne. Derimod har det stor betydning for de offentligt ansattes besvarelser, hvilket af 13 jobområder de er ansat i.

Derfor vil sektor ikke være en gennemgående måde, hvorpå vi opdeler de offentligt ansatte.

SKÆV FORDELING AF LEDERMULIGHEDER

Problematikken om køn, karrieremønstre og adgangsveje til ledelsesansvar tager afsæt i spørgsmålet, om kvinder og mænd har lige adgang til forskellige jobtyper og forskellige karrieretrin. Et vigtigt spørgsmål i denne sammenhæng er, om der er lige adgang for kvinder og mænd til ledelsesstillinger. Undersøgelsen har dokumenteret nogle klare mønstre:

I den offentlige sektor synes der ikke at være store forskelle på, om kvinder og mænd specialiserer sig fagligt eller ej. Kønssammensætningen blandt specialister er i det store og hele mægtigt til sammensætningen blandt basisedarbejdere.

Ser man derimod på ledere med varierende personaleansvar, er historien en helt anden. Jo mere personaleansvar ledere har, desto større er andelen af mænd. Selv på områder, hvor der samlet set er en markant overvægt af kvinder, finder man typisk et flertal af mænd blandt ledere med overordnet personaleansvar. De samlede tal for den offentlige sektor viser, at der blandt ledere med overordnet personaleansvar er 64 pct. mænd. Til sammenligning er mændenes andel af de menige medarbejdere 26 pct.

Dertil skal lægges det faktum, at der er stor forskel på, hvor mange lederstillinger der overhovedet eksisterer inden for de 13 jobområder. Undersøgelsen viser, at lederandelen på de kvindedominerede jobområder er langt mindre end på nogle af de kønsblandede eller

mandsdominerede områder. Således er kun 10 pct. af SOSU-personalet ledere, mens fx 56 pct. af lægerne angiver, at de har ledelsesansvar.

Dette må siges at være et væsentligt strukturelt forhold, der alt andet lige må have indflydelse på kvinders adgang til ledelse.

KVINDELIGE LEDERE REKRUTTERES INDEFRA

Der er en generel tendens til, at personer med særlige ansvarsområder – specialister og ledere – i højere grad ansættes indefra end personer uden særlige ansvarsområder. For ledere er tendensen tydeligere, jo højere ledelsesniveau der er tale om. Den beskrevne tendens er mere udtalt blandt kvinder end blandt mænd: 52 pct. af de kvindelige ledere med overordnet personaleansvar angiver, at de er ansat indefra, mens det gælder 36 pct. af de mandlige ledere. Tallene indikerer således, at karriereforløb for kvinder oftere end for mænd foregår på den samme arbejdsplads.

Dette kan være et udtryk for, at der i den offentlige sektor er en aktiv indsats for at rekruttere kvindelige ledere på højere niveauer. Det kan også afspejle forskellige mønstre for kvinder og mænd, hvor mænd i højere grad end kvinder søger lederstillinger på eget initiativ.

Kigger vi på niveauet under, dvs. på de 13 jobområder, dukker der endnu et interessant mønster frem: På områder med et stærkt og synligt hierarki – som fx ansatte ved forsvaret samt politi og fængselsmedarbejdere – er den interne rekruttering stor både for medarbejdere og for ledere. Gruppen af forskere bliver også i vid udstrækning rekrutteret internt.

DE OFFENTLIGT ANSATTE ER TILFREDSE MED DERES JOB

Vi har en formodning om, at jobtilfredshed er en vigtig parameter for fastholdelse af medarbejdere. Tilfredse medarbejdere kan være mindre motiverede for at søge væk. Generelt er der høj jobtilfredshed i den offentlige sektor. Både blandt medarbejdere og ledere er der overalt mere end 75 pct., der tilkendegiver, at de i høj eller meget høj grad er tilfredse med deres nuværende arbejde. Ingen steder er der mere end 5 pct., der angiver decideret utilfredshed.

Jobtilfredshed hænger til en vis grad sammen med fagligt såvel som ledelsesmæssigt ansvar: Blandt basismedarbejdere er der omkring 75 pct., der angiver høj eller meget høj jobtilfredshed, mens der blandt specialister og ledere med varierende personaleansvar er mellem 81 og 92 pct.

Til gengæld viser der sig et lidt andet billede, når vi kigger på de 13 jobområder, for her viser det sig, at det er SOSU-personalet, der er mest tilfredse med deres job, mens det er i gruppen af forskere, man finder størst andel af utilfredse. Uddannelsesniveaet fremmer således ikke nødvendigvis oplevelsen af jobtilfredshed, tværtimod.

25 pct. af de offentligt ansatte i undersøgelsen angiver, at de overvejer eller har besluttet at søge et andet job. Undersøgelsens analyser viser, at der blandt personer med højere uddannelse er flere, der overvejer eller har besluttet at søge andet job, end der er blandt personer med kortere uddannelse. Dette svarer til beskrivelserne af de 13 jobområder, hvor SOSU-personalet er den gruppe, der i mindst grad har overvejet eller besluttet at søge nyt job, mens lægerne er den gruppe, der i videst omfang har overvejet eller besluttet at søge nyt arbejde.

I forhold til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet svarer 90 pct., at de enten ikke overvejer tilbagetrækning, eller at tilbagetrækning ikke er relevant for dem inden for de næste 2 år. 10 pct. bekræfter helt eller delvist, at de planlægger tilbagetrækning inden for de næste 2 år.

De to jobområder, der har den største andel, der overvejer at trække sig tilbage, er de to grupper af undervisere for henholdsvis grundskoler og ungdomsuddannelser.

STOR ENIGHED OM ØNSKER TIL JOBUDVIKLING

Uanset om man er kvinde eller mand, medarbejder eller leder, så ønsker de offentligt ansatte sig højere løn. Dette ønske er efterfulgt af et ønske om at bevare nuværende arbejdssituation.

Til gengæld deler ønsket om ændret arbejdstid de offentligt ansatte. Blandt ledere, og især blandt ledere med overordnet personaleansvar, scorer ønsket om kortere arbejdstid højere, end det gør blandt ikke-ledende medarbejdere.

Blandt korttids- og deltidsansatte er der den største tilslutning til ønsket om længere arbejdstid/at komme på fuld tid. Men selv i disse grupper er det ret små mindretal, der ønsker sig længere arbejdstid. Det er således mere end 60 pct. af de offentligt ansatte med en ugentlig arbejdstid på mellem 25 og 36 timer, der slet ikke ønsker sig længere arbejdstid.

Undersøgelsen indikerer således, at flertallet af de offentligt ansatte med nedsat tid er tilfredse med deres arbejdstid, eller i hvert fald at de ikke ønsker at øge arbejdstiden eller at ændre den til fuldtidsansættelse.

I de jobområder, hvor der er et flertal af ansatte med lang videregående uddannelser, og hvor kønssammensætningen er nogenlunde lige (læger, AC'ere i administration samt lærere ved ungdomsuddannelserne), ønsker de menige kvinder sig i højere grad end de menige mænd flere udfordringer og flere udviklingsmuligheder.

Det samme mønster ser vi på de mandsdominerede jobområder (politi og fængselspersonale samt ansatte ved forsvaret), hvor kvinderne i højere grad end mændene ønsker sig flere udviklingsmuligheder end deres mandlige kollegaer. Her forholder det sig dog modsat, når vi ser på de personer, der allerede er ledere.

Ser vi til gengæld på de kvindedominerede jobområder, så ønsker mændene sig flere udfordringer og bedre udviklingsmuligheder end deres kvindelige kollegaer.

Noget kunne således tyde på, at det at være det underrepræsenterede køn på et jobområde har betydning for ens ønsker til jobudvikling.

MÆND TROR I HØJERE GRAD END KVINDER PÅ JOBMOBILITET

Troen på egen jobmobilitet er med til at give de offentligt ansatte en sikkerhed – hvis de bliver utilfredse med deres nuværende job, har de muligheden for at søge andet arbejde.

På den baggrund er det måske i underkanten, at der er under en fjerdedel, der helt sikkert tror, at de har en mulighed for at få et andet arbejde, enten i et nyt fagområde eller i den private sektor. Blandt almindelige medarbejdere er der lidt flere mænd end kvinder, der føler sig sikre på, at de kan finde relevant job, enten uden for deres nuværende fagområde eller i den private sektor. 23-24 pct. af mændene svarer, at de helt sikkert tror, at de ville kunne finde relevant job i et andet fagområde eller i den private sektor. Blandt kvinderne er de 14-18 pct., der svarer sådan.

Uddannelsesniveau ser ud til at have betydning for troen på egen jobmobilitet. I jo højere grad jobområdet er karakteriseret ved, at dets medlemmer har en lang videregående uddannelse, desto større er den andel, der tror på egen mulighed for jobmobilitet.

De jobområder, der omvendt er karakteriseret ved, at medlemmerne har et lavere uddannelsesniveau, fx SOSU-personale samt teknisk personale og rengøring, ligger under gennemsnittet for den offentlige sektor som sådan.

SAMMENHÆNG MELLEML ANTALLET AF LEDERSTILLINGER OG ØNSKERNE

De færreste medarbejdere i den offentlige sektor ønsker at blive ledere på deres egen arbejdsplads, men der er tydelige forskelle mellem kvinder og mænd. Blandt mændene ønsker 11 pct. i høj eller meget høj grad at blive ledere på deres egen arbejdsplads, blandt kvinderne er der 4 pct. Flere kunne tænke sig at blive ledere på en anden arbejdsplads. Igen er der tydelige forskelle på, hvordan kvinder og mænd svarer. 17 pct. af mændene ønsker i høj eller meget høj grad at blive ledere på en anden arbejdsplads. Blandt kvinderne er der 9 pct. Alt i alt er der markant flere mænd end kvinder, der kunne tænke sig at blive ledere enten på egen arbejdsplads eller på en anden arbejdsplads.

Dette er der måske en strukturel forklaring på. De jobområder, der antalsmæssigt er domineret af kvinder, har relativt færre lederjob end de jobområder, hvor kvinder og mænd udgør lige mange, eller hvor det er mænd, der antalsmæssigt dominerer. Dette forhold kan måske give en del af forklaringen på den skæve fordeling i lederønskerne mellem de to køn og mellem jobområderne. Det fremgår i hvert tilfælde umiddelbart af tallene, at jo færre lederjob der er inden for et jobområde, desto lavere andel af de ansatte ønsker sig et lederjob. Dette kan betyde, at kvinder ansat i den offentlige sektor – blot på denne baggrund – har en lavere sandsynlighed for at blive ledere og derfor også i mindre omfang ønsker sig et lederjob.

Klare karrierestiger findes formentlig tydeligst inden for gruppen af læger, AC'ere i administration, politi og fængselspersonale samt ansatte i forsvaret. Det kan være en af forklaringerne på, at flere af de menige medarbejdere her har ønsker om et lederjob, og det ses i særdeleshed hos de ansatte, der allerede er ledere. Synlige karrierestiger giver tilsyneladende en naturlig forventning om advancement. En reservelæge forventer helt naturligt at avancere til 1. reservelæge. Det modsatte vil være utænkeligt. Dette ses tydeligt hos læger og ansatte ved forsvaret, der også er de to jobområder, hvor der er den største andel af ledere.

ISÆR MÆND OG SPECIALISTER TROR PÅ LEDERMULIGHED

Mandlige medarbejdere tror i højere grad end kvindelige medarbejdere på, at de kan blive ledere. Der er desuden konsekvent flere specialister end basismedarbejdere, der tror på muligheden for at blive ledere, hvad enten det er på egen arbejdsplads eller på en anden arbejdsplads. Blandt

specialister genfindes kønsforskellen: Flere mandlige specialister end kvindelige tror på muligheden for at blive ledere.

Selvom specialister generelt har større tro på, at de kunne blive ledere, hvis de ville, end basisedarbejdere har, så er der ikke noget, der tyder på, at specialister er mere interesserede i ledelse end basisedarbejdere. Der er til gengæld tydelig forskel på udbredelsen af lederønsker blandt kvinder og mænd.

BETYDELIG KØNSFORSKEL I ØNSKER OM LEDELSESANSVAR

Mænd har i højere grad end kvinder ønsker om at blive ledere. Denne kønsforskel bevares uafhængigt af alder, uddannelse, anciennitet, familie/børn, basisedarbejder/specialist, sektor og jobområde (de 13 definerede grupper i undersøgelsen). Når der tages hensyn til disse baggrundsvariable, fremtræder forskellene på kvinders og mænds ledelsesønsker lidt mindre markant end i det rå materiale. Men kønsforskellene forsvinder ikke. Der består en tydelig og signifikant kønsforskel, når analyserne tager højde for de nævnte forhold.

En del af den kønsforskel, der kan iagttages mellem kvinder og mænds ønsker om ledelse, kan beskrives ud fra respondenternes varierende arbejdslivsværdier: Når flere mænd end kvinder lægger vægt på fuldtidsansættelse og muligheden for at gøre karriere, mens flere kvinder end mænd fx lægger vægt på faste arbejdstider, honorering af overarbejde og tryghed i ansættelsen, så har det en sammenhæng med kvinders og mænds forskellige ønsker om at opnå ledelsesansvar.

Kvinder og mænd har endvidere forskellige forestillinger om, hvad det kræver at være leder. Kvinder ser flere konsekvenser ved lederjobbet end mænd – konsekvenser som kvinder ikke anser for attraktive.

EFTERUDDANNELSE, LEDERJOB OG LEDELSE

Efteruddannelse er afgørende for personer, der ønsker at gå ledelsesvejen. Blandt personer, der har modtaget efteruddannelse, er sandsynligheden for et lederjob større end blandt personer, der ikke har modtaget lederuddannelse. Undersøgelsesmateriale giver dog ikke grundlag for at afgøre, om der er tale om en kausal sammenhæng i den ene eller anden retning. Efteruddannelse kan være befordrende for ledelsesønsker, men det kan også være, at efteruddannelse gives til potentielle lederemner.

En del af de personer, der er kommet i gang med en ledelseskariere, synes altså at være interesserede i at fortsætte karrieren ad den vej. Jo mere personaleansvar lederne har, desto flere kunne tænke sig at blive ledere på højere niveau. Tendensen er helt tydelig blandt mandlige ledere i den offentlige sektor. Tendensen er knap så tydelig blandt kvindelige ledere.

NORMALT AT OPFORDRE ANDRE TIL LEDERJOB

Gennemgående er det sådan, at ledere på højere niveauer oftere har opfordret andre til at søge lederjob end ledere på lavere niveauer. Blandt ledere med overordnet ledelsesansvar er der mere end 80 pct., der har opfordret nogen til at søge lederjob, mens det er ca. halvdelen blandt ledere med personaleansvar og omkring 40 pct. blandt ledere uden personaleansvar.

Derudover er der tendenser til, at offentlige ledere angiver, at de opfordrer kandidater af eget køn til at søge lederjob. Tendensen er mest markant blandt kvindelige ledere og bliver tydeligere, efterhånden som man bevæger sig op gennem ledelsesniveauerne.

Blandt kvindelige ledere med overordnet personaleansvar er der således 37 pct., der angiver, at de alene har opfordret kvindelige kandidater til at søge lederjob. Blandt mandlige ledere med personaleansvar er der 15 pct., der angiver, at de alene har opfordret kandidater af eget køn.

KONKLUSION OG DISKUSSION

I denne rapport har vi belyst kvinders og mænds rekrutterings- og karrieremønstre i den offentlige sektor. Vi har særligt haft fokus på at belyse kvinders og mænds muligheder for og deltagelse i: faglig specialisering og lederkarriere. En del af udgangspunktet for undersøgelsen er en udbredt formodning om, at kvinder og mænd ikke har samme muligheder for faglig karriere og lederkarriere, eller at de i hvert fald generelt følger forskellige karriereveje eller -mønstre. I det følgende vil vi konkludere og perspektivere undersøgelsens resultater.

KØNSSAMMENSÆTNINGEN I DEN OFFENTLIGE SEKTOR

Helt overordnet kan vi konstatere, at rigtig mange kvinder finder vej til den offentlige sektor. Andelen af kvinder er mere end dobbelt så stor som

andelen af mænd i den offentlige sektor som helhed. Ud fra et rekrutteringsperspektiv kan det konstateres, at store områder af den offentlige sektor procentuelt ikke rekrutterer mange mænd. Inden for enkelte i sammenligning mindre jobområder har kønssammensætningen det modsatte fortegn, og atter andre jobområder må siges at være kønsblandede. Men i det samlede billede er det overvægten af kvinder, der slår igennem.

I denne undersøgelse har vi navnlig interesseret os for, hvilke veje kvinder og mænd følger, når de først er blevet ansat i den offentlige sektor. Vi har her interesseret os for horisontal jobudvikling i form af faglig specialisering og for vertikal jobudvikling i form af lederkarriere.

Ud fra undersøgelsens materiale kan det konstateres, at faglig specialisering er nogenlunde lige udbredt blandt kvinder og mænd i den offentlige sektor. Undersøgelsen tyder altså ikke på, at der generelt i den offentlige sektor er kønsspecifikke barrierer for faglig specialisering.

Det ser helt anderledes ud, når man ser på lederjob og lederkarriere. Lederkarriere – og især lederstillinger på overordnet niveau – er markant mere udbredt blandt mænd end blandt kvinder. Overalt i den offentlige sektor er mænd overrepræsenteret i lederstillinger: Andelene af mandlige ledere er konsekvent større end andelene af mandlige medarbejdere, og mange steder er forskellene betydelige. Disse kønsforskelle understreges og uddybes ved, at markant mindre andele af kvinderne i forhold til mændene ønsker sig lederjob, ligesom mindre andele af kvinderne mener, at de har mulighed for at blive ledere. Her skal det understreges, at de nævnte kønsforskelle er signifikante i analyser, hvor der tages højde for, at sammensætningen af kvinder og mænd kan være forskellig med hensyn til fx alder, uddannelse, familieforhold, jobområde, sektor mv.

Andre undersøgelser synes at indikere, at kønsfordelingen blandt ledere formentlig er endnu mere skæv i den private sektor. Det kan vi ikke belyse med denne undersøgelse, men vi kan konstatere, at der er tydelige kønsspecifikke karrieremønstre med hensyn til ledelse i den offentlige sektor.

Kønsskævheden med hensyn til lederjob kan være problematisk af i hvert fald to grunde: Den ene handler om lige muligheder, den anden handler om optimal udnyttelse af menneskelige ressourcer. Når kvinder er underrepræsenteret i lederjob, kan det være udtryk for, at der ikke er lige muligheder for kønnene, hvilket ikke er politisk eller samfundsmæssigt rimeligt. Ud fra et økonomisk perspektiv kan den skæve kønsfordeling inden for lederjob betyde, at man ikke optimalt udnytter de kompe-

tencer og ressourcer, som kvinder har. Man kan derfor formode, at den offentlige sektor kunne præstere bedre, hvis den i højere grad formåede også at udnytte kvindernes kompetencer og ressourcer.

BAGGRUND FOR SKÆV KØNSFORDELING BLANDT LEDERE

Der kan være mange forhold og sammenhænge, der medvirker til at skabe og opretholde den skæve kønsfordeling blandt ledere. Undersøgelsen her kan pege på forskellige forhold.

GRUNDLÆGGENDE FORHOLD ELLER STRUKTURER

Helt grundlæggende kan vi iagttage, at der i forhold til antallet af medarbejdere ikke er ret mange lederjob inden for de store kvindedominerede områder. Det er heller ikke sikkert, at de lederjob, der er flest af på disse områder (mellemliderstillinger), betragtes som specielt attraktive – hvad enten det gælder indflydelsesmuligheder, arbejdsvilkår eller løn. Som kontrast finder man typisk inden for de mandsdominerede og de kønsblandede områder veldefinerede karriereveje og lederjob, som flere formentlig finder attraktive.

Mangel på attraktive lederjob og veldefinerede karriereveje inden for bl.a. de store kvindedominerede områder i den offentlige sektor kan givetvis være en barriere for at få flere kvinder til at søge lederjob og lederkarriere. Sådanne grundlæggende forhold kan også være baggrund for, at kvinder i mindre grad end mænd opfatter lederkarriere som en mulighed, og som noget de ønsker sig.

INDSATS PÅ ARBEJDSPLADSERNE

I undersøgelsen har vi forsøgt at belyse, om rekrutteringen på de offentlige arbejdspladser afspejler forsøg på at rette op på kønsskævheden med hensyn til lederjob. Ud fra undersøgelsens materiale har vi kunnet konstatere, at større andele af de kvindelige ledere i forhold til de mandlige er ansat indefra – altså fra et andet job på den samme arbejdsplads. Ligeledes er der større andele af de kvindelige ledere, der er blevet opfordret til at søge deres lederjob. Disse forhold kan afspejle, at der i den offentlige sektor gennem de senere år har været en aktiv bestræbelse på at opsamle kvindelige talenter og ansætte kvindelige ledere. Ikke mindst undersøgelsens kvindelige ledere synes at tage aktiv del i sådan en bestræbelse. I hvert fald er der en betydelig andel af de kvindelige ledere med overordnet persona-

leansvar, der angiver, at de alene har opfordret kvindelige kandidater, når de opfordrer medarbejdere eller andre til at søge lederjob.

Men de nævnte indikatorer for en aktiv indsats for at rekruttere kvindelige ledere kan diskuteres.

For det første kan vi i undersøgelsen kun bedømme indsatsen for at rekruttere kvindelige ledere ud fra de svar, vi har fra kvinder, der allerede er ansat i lederjob. Det er blandt disse, at større andele er blevet opfordret til at søge lederjob eller er ansat indefra. Ud fra denne undersøgelse ved vi ikke, om kvindelige ansatte i almindelighed opfordres mere eller mindre end mandlige ansatte. Når kvindelige ledere oftere er blevet opfordret til at søge lederjob, kan det også afspejle situationer, hvor meget oplagte kvindelige kandidater skal opfordres til at søge, hvis de skal rekrutteres.

For det andet behøver ansættelse af kvindelige ledere indefra ikke alene at afspejle, at man aktivt rekrutterer kvindelige kandidater. Det kan også være udtryk for en konservatisme med hensyn til ansættelse af kvindelige ledere: Når man ansætter en kvindelig leder, så ansætter man én, man kender i forvejen. Mandlige ledere kan derimod godt rekrutteres udefra.

Som sagt mener vi, at undersøgelsens materiale kan indikere aktive bestræbelser i den offentlige sektor på at rekruttere kvindelige ledere, men med de her rejste diskussioner skal det understreges, at problematikken ikke er entydig, og at der ikke er ændret ved det grundlæggende forhold, at mænd er markant overrepræsenteret i lederstillingerne i den offentlige sektor. Der er givetvis steder i den offentlige sektor, hvor der arbejdes aktivt på at udligne kønsskævheden, men der kan også være steder, hvor man bevidst eller ubevidst medvirker til at fastholde eller udbygge forskellen.

HOLDNINGER OG VÆRDIER BLANDT OFFENTLIGT ANSATTE

I undersøgelsen har vi forsøgt at belyse, hvordan forestillinger, holdninger og værdier, som de kommer til udtryk blandt de offentligt ansatte, hænger sammen med ønsker om lederjob og ønsker om jobudvikling i øvrigt. Intentionen med disse dele af undersøgelsen er bl.a. at belyse, om man på denne måde kan identificere barrierer eller mulige katalysatorer for lederrekruttering – ikke mindst blandt kvinder.

Hvis man tager et overordnet afsæt, kan man med undersøgelsen her konstatere, at rigtig mange medarbejdere i den offentlige sektor er

tilfredse med deres job. Jobtilfredsheden er endda en tand højere blandt personer med faglig specialisering og blandt ledere. Dette er vel alt i alt et positivt grundlag for at rekruttere og ansætte kvinder og mænd – også i stillinger med faglig specialisering eller med ledelsesansvar. Videre kan man konstatere, at relativt mange ansatte i den offentlige sektor er af den opfattelse, at de ville kunne blive ledere, enten på deres egen arbejdsplads eller på en anden. Andelene af offentligt ansatte, der mener, at de kunne blive ledere, er rundt regnet to til tre gange større end de andele, der har lyst til at blive ledere. Man kunne således sige, at der er en gedigen andel medarbejdere med selv vurderet lederpotentiale. Især blandt personer med faglig specialisering er dette potentiale betydeligt, men specialister er ikke mere tilbøjelige til at ønske sig lederjob, end basismedarbejdere er. Der er altså et gab mellem, hvor mange offentligt ansatte der mener, at de kunne blive ledere, og hvor mange der ønsker at blive det. Gabet er særligt stort blandt specialister.

Når vi ser på, hvad de offentligt ansatte forbinder med det at have et lederjob, kan det måske sættes som baggrund for, at det kun er de færreste, der ønsker sig at blive ledere. Mange offentligt ansatte har forestillinger om, at lederjob er forbundet med stort ansvar og mange administrative opgaver, mens kun få mener, at lederjob er forbundet med god løn. Selvom mange også forbinder lederjob med indflydelse og spændende udfordringer, synes undersøgelsen at pege i retning af, at der for mange ikke er den rette balance mellem omkostninger og gevinster ved en lederkarriere. Denne fornemmelse er især påtrængende, når man ser på kønsforskellene med hensyn til ønsker om lederjob i den offentlige sektor. Undersøgelsens resultater peger i retning af, at det navnlig er blandt kvinder i den offentlige sektor, at balancen mellem omkostninger og gevinster ved lederjob ikke opfattes som attraktiv.

Blandt de offentligt ansatte i undersøgelsen er der en tendens til, at flere kvinder end mænd ønsker fx faste arbejdstider, honorering af overarbejde og tryghed i ansættelsen. Til gengæld lægger flere mænd end kvinder vægt på fuldtidsansættelse og på mulighederne for at gøre karriere. Disse forskelle i arbejdslivsværdier hænger sammen med de varierende ønsker om at blive leder blandt kvinder og mænd.

Undersøgelsen viser også en tendens til, at kvinder hyppigere end mænd ser ud til at forestille sig, at lederjob er krævende og omkostningsfulde, forestillinger som de formentlig ikke anser som særligt attraktive – og som det måske er svært at leve op til. Disse forestillinger og opfattelser

kan både fortolkes som en kritisk indstilling til de betingelser, der er forbundet med lederjob, og som en forbeholden eller tilbageholdende indstilling generelt. Mænd har ikke i samme grad disse forestillinger og synes i højere grad at omfavne de aktuelle betingelser ved lederjob og -karriere.

Kønsmæssigheden i forestillingerne om lederjob kan fortolkes på flere måder. Kvinders forestillinger om det at være leder passer til de kønsstereotype forventninger, vi har til kvinder og mænd: Kvinder vil ikke prioritere arbejdet over familien, de vil ikke påtage sig det ansvar, som det er at tage et lederjob, og de føler sig ikke kompetente til at varetage lederjobbet. Mænd derimod vil karrieren, prioriterer også arbejdet over familien og føler sig kompetente til at varetage jobbet.

En anden forklaring kan være, at de lederjob, som findes på de kvindedominerede jobområder, måske ikke er attraktive, og at de forestillinger, som kvinder har om disse job, er realistiske. Vi har allerede fremhævet og diskuteret, at grundlæggende forhold som varierende stillingsstrukturer og karrierestiger kan være baggrund for de nævnte forskelle.

MULIGE KATALYSATORER FOR ØNSKER OM LEDERKARRIERE

Undersøgelsen kan ikke give et sikkert svar på, hvad der ville kunne få flere offentligt ansatte – og herunder navnlig flere kvinder – til at orientere sig mod en lederkarriere. Men vi kan lægge de indikatorer frem, som undersøgelsen synes at tilvejebringe.

Vi har spurgt de offentligt ansatte om, hvad de ønsker sig af deres fremtidige arbejdsliv. Svarene på disse spørgsmål kan måske pege i retning af, hvorfor balancen mellem omkostninger og gevinster ved lederjob for mange offentligt ansatte ikke ser ud til at gå op: Blandt kvinder og mænd, ledere og medarbejdere lægger de fleste offentligt ansatte størst vægt på ønsket om højere løn. Mange lægger også vægt på at bevare en arbejdssituation, som den er nu. Meget få ønsker sig længere arbejdstid. Disse ønsker er svære at opfylde på én gang i en lederkarriere – ikke mindst når man tager de offentligt ansattes egne opfattelser af, hvad lederjob indebærer, i betragtning. Og især blandt kvinder ser det ud, som om der for mange er stor afstand mellem ønskerne til det fremtidige arbejdsliv og opfattelserne af, hvad et lederjob indebærer. Hvis lederjobbene var mere attraktive med hensyn til løn, ansvar og arbejdsomfang, ville balancen måske være anderledes. Man kan også hæfte sig ved, at ganske mange offentligt ansatte – kvinder såvel som mænd – fremhæver indflydelse samt faglige og personlige udfordringer som elementer, de

ønsker sig i deres fremtidige arbejdsliv. Dette peger i retning af, at mange har smag for, hvad et lederjob kunne medføre.

En sidste sammenhæng, vi har fundet i undersøgelsesmateriale, skal nævnes. Der er en tydelig sammenhæng i mellem offentligt ansattes ønsker om lederjob på den ene side, og om de har modtaget efteruddannelse på den anden side. Blandt personer, der har modtaget efteruddannelse, er ønsker om lederjob tydeligt mere udbredte, end blandt personer som ikke har modtaget efteruddannelse. Denne sammenhæng kan indikere, at efteruddannelse for nogle fungerer som en katalysator for ønsker om lederkarriere. Den kan også være tegn på, at efteruddannelse ofte gives til personer, som har vist interesse for lederkarriere. Under alle omstændigheder kan det være en sammenhæng, der er værd at tage i betragtning, når man overvejer fremtidens rekrutteringstrategier i den offentlige sektor.

METODE OG DATAGRUNDLAG

Som nævnt er denne rapport baseret på en stor spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere og ledere i den offentlige sektor. I dette kapitel gør vi rede for undersøgelsens metode og datagrundlag.

Først beskriver vi, hvordan stikprøven af offentligt ansatte i undersøgelsen er sammensat og udtrukket. Derefter beskriver vi dataindsamlingen og skaber et overblik over det indsamlede datamateriale. Dernæst beskriver vi de gennemgående kategorier af medarbejdere og ledere, som benyttes i rapportens fremstilling. Og til sidst gør vi rede for de statistiske metoder, vi anvender, samt for de test vi har benyttet i analyserne.

STIKPRØVE OG STRATIFICERING

Undersøgelsen er foretaget blandt medarbejdere og ledere i den offentlige sektor. Stikprøven af offentligt ansatte er udtrukket fra løndatabaser i stat, regioner og kommuner.

Til undersøgelsen er der som tidligere nævnt defineret 13 jobområder, som tilsammen dækker mere end 80 pct. af de samlede årsværk i den offentlige sektor. Stikprøven er sammensat sådan, at de 13 jobområder i undersøgelsen er ligeligt repræsenteret. Derudover er der medtaget en 14. gruppe med personer, der er tilfældigt udvalgt blandt de resterende områder i den offentlige sektor. Denne gruppe er medtaget for at gøre det mu-

ligt at beregne svarprocenter og fordelinger, der repræsenterer hele den offentlige sektor, men der rapporteres ikke særskilt for denne gruppe.

TABEL 2.1

Undersøgelsens population og bruttostikprøve fordelt på definerede jobområder. Antal.

Jobområde	Antal ansatte i population	Antal i stikprøve
1: SOSU-personale	96.831	750
2: Lærere i grundskolen	77.979	750
3: Læger	13.584	750
4: Syge- og sundhedspersonale	64.290	750
5: Kontor- og it-personale	80.671	750
6: AC'ere i administrationen	41.993	749
7: Pædagogisk personale i døgntilbud	34.865	750
8: Pædagogisk personale i dagtilbud	98.597	750
9: Teknisk personale og rengøring	58.028	752
10: Lærere ved ungdomsuddannelser	13.729	750
11: Forskere	9.568	750
12: Politi og fængselspersonale	12.875	750
13: Ansatte ved forsvaret	13.220	750
14: Øvrige personalegrupper	109.407	750
Total	725.637	10.501

Som det fremgår af tabel 2.1, er der i stikprøven udtrukket ca. 750 personer fra hvert af de 14 områder. Det er derudover tilstræbt at udtrække 120 personer fra hvert område, som på forhånd formodes at have lederansvar. Til det formål konstruerede Lønkommissionens sekretariat en udtrækningsvariabel for ledelse ud fra oplysninger om overenskomster, løn mv. Personer udtrukket til undersøgelsen efter denne variabel skulle formodes at være ledere på et vist niveau. Blandt formodede ledere og formodede medarbejdere i øvrigt er det tilstræbt at udtrække lige mange kvinder og mænd. Stikprøven er således udtrukket blandt 56 grupper, strata, der er defineret på forhånd.

Ved at sammensætte stikprøven på denne måde sikrer vi, at materialet giver mulighed for, at vi kan belyse svarforskelle mellem kvindelige og mandlige medarbejdere såvel som ledere inden for hvert af de definerede områder. Ved at vægte svarene er der samtidig mulighed for at gengive resultater for hele den offentlige sektor, særskilt for stat, kommuner og regioner, eller for andre opdelinger der måtte være brug for. Principperne for vægtning beskrives i afsnittet om vægtning nedenfor.

Det skal bemærkes, at populationen for enkelte af de definerede områder ikke rummer tilstrækkeligt mange ledere af hvert køn i udtrækningsvariablen for ledere til, at der kan trækkes 60 kvindelige og 60 mandlige ledere. I disse tilfælde er det tilstræbt at udtrække tilsvarende flere ledere af det andet køn for at have 120 formodede ledere i udtrækket.

Som det fremgår af tabel 2.1, har de 14 områder meget varierende størrelse. Størst er områderne pædagogisk personale i dagtilbud og SOSU-personale med næsten 100.000 ansatte i hver. Mindst er området af forskere med knap 10.000 ansatte, men også områderne politi og fængselspersonale, ansatte ved forsvaret og læger er med omkring 13.000 ansatte i hver blandt de mindre områder i undersøgelsen.

For at give læseren et overblik over, hvilke offentligt ansatte der hører til i de forskellige grupper, giver vi her en oversigt over, hvilke personalegrupper der indgår i hvert af de 13 definerede områder.

DE ANSATTE I UNDERSØGELSENS 13 OMRÅDER

1. SOSU-personale. Dette område omfatter social- og sundhedspersonale fra den kommunale sektor (typisk i ældreomsorgen) og fra regionerne (typisk plejepersonale på hospitaler). Området omfatter såvel uddannede som ikke-uddannede og ledere såvel som medarbejdere.
2. Lærere i grundskolen. Dette område indeholder primært lærere i folkeskolen, men også lærere ved efterskoler og frie grundskoler i offentligt regi. Området omfatter både uddannede lærere og andre undervisere samt ledere.
3. Læger. Området indeholder offentligt ansatte læger i hospitalssektoren. Området indeholder både underordnede læger (fx reservelæger) og læger i ledende stillinger (fx overlæger og lægelige chefer).
4. Syge- og sundhedspersonale. Området er sammensat af en række personalegrupper i sundhedssektoren typisk med mellemlang professionsuddannelse og indeholder først og fremmest sygeplejersker, men også sundhedsplejersker, ergo- og fysioterapeuter og jordemødre. Herudover omfatter området også bioanalytikere og radiografer. Området omfatter både almindelige medarbejdere og ledere.
5. Kontor- og it-personale. Området omfatter kontor- og it-personale i stat, regioner og kommuner. Herunder også lægesekretærer. Området omfatter både almindelige medarbejdere og ledere.

6. AC'ere i administrationen. Området omfatter akademiske medarbejdere (fx fuldmægtige, konsulenter mv.) og herunder ingeniører i den offentlige administration (stat, regioner og kommuner). Området omfatter såvel ledere (fx kontorchefer og chefer på højere niveau) som ikke-ledende medarbejdere.
7. Pædagogisk personale i døgntilbud. Området omfatter primært pædagoger og pædagogmedhjælpere, men også fx værkstedspersonale og hjemmevejledere. Alle arbejder på det socialpædagogiske område. Området omfatter både almindelige medarbejdere og ledere.
8. Pædagogisk personale i dagtilbud. Området omfatter primært pædagoger, pædagogmedhjælpere og dagplejere inden for de offentlige dagtilbud på børneområdet, fx børneinstitutioner, SFO/fritidshjem og -klub. Området omfatter både almindelige medarbejdere og ledere.
9. Teknisk personale og rengøring. Området er det personalemæssigt set mest sammensatte i undersøgelsen. Det omfatter personalegrupper med varierende uddannelser inden for fx teknisk service, vej og park, vagt og sikkerhed. Området omfatter også personalegrupper inden for rengøring og kantine samt sygehusportører og laboranter. En stor del af personalet på området er kortuddannede, andre har erhvervs- eller håndværksuddannelse. Området omfatter både almindelige medarbejdere og ledere.
10. Lærere ved ungdomsuddannelser. Området omfatter lærere ved gymnasier og hf samt lærere ved erhvervsuddannelserne (tekniske skoler, handelsskoler og landbrugsskoler). Området omfatter både almindelige medarbejdere og ledere.
11. Forskere. Området omfatter forskere og undervisere ved universiteter og andre forskningsinstitutioner. Området omfatter både almindelige medarbejdere og ledere.
12. Politi og fængselspersonale. Området omfatter politi og fængselsfunktionærer, såvel almindelige medarbejdere som ledere inden for begge områder.
13. Ansatte i forsvaret. Området omfatter stampersonel og officerer i forsvaret.

Det skal understreges, at de 13 områder indbyrdes er meget forskellige, både med hensyn til deres størrelse og i forhold til fx løn, uddannelse, kønssammensætning, stillingshierarkier, ledelse, arbejdssted, arbejdstider mv. Hver især er områderne sammensat med henblik på homogenitet med

hensyn til uddannelse, arbejdsvilkår og indhold i arbejdet, således at det giver mening at analysere svarene fra offentligt ansatte i hver gruppe sammen og at analysere grupperne op mod hinanden. Nogle af områderne er meget homogene, mens andre er mere sammensatte. Især området teknisk personale og rengøring er sammensat og synes at være delt i typiske mandejob og typiske kvindejob. Dette kan have betydning, når vi i undersøgelsen analyserer kønsforskelle inden for dette jobområde.

Områderne er konstrueret i samarbejde med Lønkommissionens sekretariat og godkendt som relevant af kommissionens parter.

DATAINDSAMLING

Undersøgelsen er gennemført som webbaseret spørgeskema fulgt op med telefoninterview i perioden 26.11.2009-10.1.2010. En adressesøgning på stikprøvens 10.501 personer resulterede i adresser på 8.758 personer. Alle disse personer modtog ved indsamlingsperiodens begyndelse et brev med en opfordring til at deltage i undersøgelsen via et link til undersøgelsens webskema samt en personlig adgangskode. Mens webindsamlingen var i gang, indsamledes telefonoplysninger. I alt blev der skaffet telefonoplysninger for 7.163 personer. Efter 2 ugers webindsamling påbegyndtes telefoninterview, som herefter forløb parallelt med webindsamlingen. Der blev udsendt én skriftlig rykker undervejs i indsamlingen med opfordring til at deltage i undersøgelsen via webskemaet. I tabel 2.2 gengiver vi datasættets omfang og sammensætning.

TABEL 2.2

Opgørelse over datasættets omfang og sammensætning.

Datapræsentation	
Bruttostikprøve, antal	10.501
Adressekendskab/udsendt brev	8.758
Telefonsøgning, antal personer med kendt tlf.	7.163
Gennemførte webskemaer	2.035
Gennemførte telefoninterview	2.563
Delvist gennemførte telefoninterview	12
Ikke længere ansat i det offentlige	309
Gennemførte interview i alt	4.919
Svarprocent i forhold til adressekendte	56 pct.
Svarprocent i forhold til telefonkendte	69 pct.

I denne undersøgelse har vi skriftligt inviteret alle personer, som vi har adresseoplysninger på, til at deltage. Derved har vi sikret deltagelse i undersøgelsen fra personer, som vi ikke ville kunne kontakte telefonisk. Dette medfører, at svarprocenten i forhold til de kontaktede personer i undersøgelsen bliver lidt lavere, end den ville have været, hvis vi på forhånd havde frasorteret telefonukendte. I tabel 2.2 gengiver vi derfor to svarprocenter, dels svarprocenten i forhold til de kontaktede personer i undersøgelsen (56 pct.), dels svarprocenten i forhold til de personer vi har haft mulighed for at kontakte telefonisk (69 pct.)

KATEGORISERING I FREMSTILLINGEN

Vi har valgt at fastlægge en kategorisering af stillingskategorier, som vi benytter gennem hele rapportens fremstilling. Overordnet set skelner vi mellem offentligt ansatte med og uden ledelsesansvar, dvs. mellem medarbejdere og ledere. Som nævnt er undersøgelsens datamateriale fremstillet med henblik på at kunne belyse holdninger og opfattelser i begge disse grupper. Når vi i fremstillingen skelner mellem medarbejdere og ledere, er opdelingen baseret på, om svarpersonerne selv angiver, om de har ledelsesansvar eller ej. Inden for både medarbejdere og ledere benytter vi os af yderligere opdelinger, når datamaterialet tillader det.

Blandt medarbejdere (personer uden ledelsesansvar) skelner vi mellem *basismedarbejdere* og *specialister*. I spørgeskemaet er ikke-ledere blevet spurgt, om de har specialiseret sig inden for deres arbejdsområde. Hvis de har specialiseret sig, er de videre blevet spurgt, om de har modtaget særlig uddannelse i den sammenhæng, og om deres specialisering afspejles i deres løn. I rapportens fremstilling betegner vi personer, der har specialiseret sig, og hvor specialiseringen afspejles i lønnen, som specialister. Personer, der hverken er ledere eller specialister, betegnes i rapporten som basismedarbejdere. I nogle sammenhænge har vi brug for at tale om basismedarbejdere og specialister under ét: Som regel når vi stiller disse medarbejderkategorier over for personer med ledelsesansvar. I disse tilfælde benytter vi termen 'menige medarbejdere' for at understrege, at det handler om de medarbejdergrupper, som ikke har ledelsesansvar.

Blandt personer, der angiver, at de har ledelsesansvar, skelner vi mellem ledere *uden personaleansvar*, ledere *med personaleansvar*, og ledere *med overordnet personaleansvar*. Ved personaleansvar forstår vi ansvar for at ansæt-

te og afskedige medarbejdere, for at træffe beslutninger vedrørende løn, efteruddannelse mv. Ved overordnet personaleansvar forstår vi ledelsesmæssigt ansvar over andre ledere, der har personaleansvar. Ledere uden personaleansvar kan være projektledere, daglige gruppeledere mv. Funktionerne vil variere fra jobområde til jobområde. Opdelingen af lederne efter personaleansvar er baseret på respondenternes egne besvarelser.

Man skal være opmærksom på, at de 13 jobområder hver især udgør en kontekst, inden for hvilken den konkrete betydning af de forskellige ledelseskategorier bestemmes. Analyser i materialet viser dog, at opdelingen af ledere i forhold til deres angivelser af personaleansvar er konsistente med andre mål for ledelsesansvar, der findes i undersøgelsesmaterialet. Der er således inden for alle de 13 områder i undersøgelsen tydelig sammenhæng mellem på den ene side omfanget af personaleansvar og på den anden side budgetansvar og lønforhandling eller lønsamtaler med medarbejderne. Jo mere personaleansvar lederne angiver at have, desto flere af dem angiver også, at de har budgetansvar, eller at de har lønforhandlinger eller lønsamtaler med deres medarbejdere. Der er også en tydelig sammenhæng mellem omfanget af personaleansvar og antallet af medarbejdere, som lederne angiver alt i alt at have under sig. På grundlag af disse sammenhænge finder vi det velbegrundet at benytte kategoriseringen af ledere efter varierende omfang af personaleansvar som gennemgående kategorisering i rapportens fremstilling frem til og med kapitel 7, hvor analyserne tager afsæt i det samlede undersøgelsesmateriale.¹

Den detaljerede kategorisering med basismedarbejdere, specialister og ledere med varierende personaleansvar benyttes i kapitlerne 3-7, hvor analyserne tager afsæt i det samlede undersøgelsesmateriale. I kapitlerne 8-11 er der fokus på de 13 jobområder, og her kan materialet ikke bære en detaljeret opdeling. Derfor benyttes der i disse kapitler en simple modstilling af medarbejdere og ledere.

Overalt i rapportens fremstilling indgår – udover opdelingerne i medarbejdere og ledere – en opdeling af svarene for kvinder og mænd.

1. Det skal bemærkes, at antallet af ledere med overordnet personaleansvar i 2 af de 13 grupper i undersøgelsesmaterialet er stærkt begrænset. I grupperne 9 (teknisk personale og rengøring) og 10 (lærere ved ungdomsuddannelserne) er der mindre end fem respondenter, der angiver, at de har overordnet ledelsesansvar. I gruppe 9 ser det ud til, at det lave antal ledere med overordnet ledelsesansvar afspejler, at der er meget få ledere på overordnet niveau i denne gruppe. I gruppe 10 ser det ud til, at det lave antal skyldes, at kategoriseringen af de ansatte i løndatabaserne har været misvisende, hvilket medfører, at vi i undersøgelsen ikke har fået så mange ledere på højere niveau som planlagt.

Man kan derfor overalt se svarforskelle for kvindelige og mandlige medarbejdere og ledere. Den detaljerede kategorisering af medarbejdere og ledere er illustreret i figur 2.1.

FIGUR 2.1

Kategorisering af medarbejdere og ledere.

Menige medarbejdere				Ledere					
Basisedarbejdere		Specialister		Uden personaleansvar		Med personaleansvar		Med overordnet personaleansvar	
Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd

ANALYSER AF STATISTISKE SAMMENHÆNGE

SIGNIFIKANSTEST FOR FORSKELLE I KRYDSTABELLER

I undersøgelsens krydstabeller anvendes Pearsons χ^2 -test til at undersøge statistisk uafhængighed mellem grupperes fordelinger på svarkategorier. Chi-testene er gennemført med Rao & Scotts korrektion i SVY-modulet i STATA, og der er derved i gennemførelsen af testene taget højde for brug af vægte i datamaterialet. Vi angiver, at forskelle i grupperes fordelinger er statistisk signifikante, hvis chi-testet for statistisk uafhængighed afvises.

I rapportens krydstabeller er der typisk chi-testet for kønsforskelle inden for hver af de medarbejderkategorier, der optræder i tabellen. Resultaterne af disse chi-test gengives i tabellerne som stjerner: En stjerne (*) angiver signifikans på et 10-procents-niveau, to stjerner (**) signifikans på et 5-procents-niveau og 3 stjerner (***) signifikans på et 1-procents-niveau eller bedre. Stjernerne placeres i tabellerne ved de kolonner, mellem hvilke svarforskellene er signifikante.

Ved nogle tabeller i kapitel 3 gengives der ikke kønsforskelle, og derfor er de gennemførte χ^2 -test rettet mod andre forskelle. Det angives i tabelnoterne, hvilke forskelle der er testet for.

Ved en del tabeller i kapitlerne 4-11 kommenteres både svarforskelle mellem kvinder og mænd og svarforskelle mellem medarbejderkategorier (medarbejdere og ledere; basisedarbejdere og specialister; lede-

re uden personaleansvar, med personaleansvar, med overordnet personaleansvar). I disse tilfælde er signifikansniveauet for kønsforskelle typisk markeret i tabellen, mens signifikansniveauet for andre forskelle er bemærket i fodnoter eller særskilt i fremstillingen. I visse tilfælde er signifikansniveauet for andre forskelle end kønsforskelle angivet i tabellen med tilder (^). Detaljer vedrørende fremstillingen angives i tabelnoterne til de enkelte tabeller.

SIGNIFIKANSTEST FOR FORSKELLE I SVARGENNEMSNIT

I fremstillingen af datamaterialet anvendes flere steder svargennemsnit. Gennemsnittet dannes ved at tildele svar fra 'slet ikke' til 'i meget høj grad' værdier fra 1 til 5. Vi anvender dernæst t-test for at undersøge, om de umiddelbare forskelle i gennemsnitsværdierne mellem grupper er statistisk signifikante. Resultaterne af disse t-test gengives i tabellerne som stjerner: En stjerne (*) angiver signifikans på et 10-procents-niveau, to stjerner (**) signifikans på et 5-procents-niveau og 3 stjerner (***) signifikans på et 1-procents-niveau eller bedre. Stjernerne placeres i tabellerne parvis ved de svarforskelle, der er signifikante. Når flere forskellige forskelle er testet (fx kønsforskelle og forskelle mellem stillingskategorier), så markeres kønsforskelle i tabellen, mens beregnede signifikansniveauer for andre forskelle angives i noter eller i den løbende fremstilling.

REGRESSIONSANALYSER

I undersøgelsens regressionsanalyser forsøger vi at finde sammenhænge mellem på den ene side respondenternes svar på et bestemt spørgsmål, og en række forskellige forhold eller baggrundsvariable på den anden side. Formålet er altså at undersøge, hvilke baggrundsfaktorer der hænger sammen med en tilbøjelighed til at svare på en bestemt måde. Flere forhold kan have sammenhæng med, hvordan respondenterne svarer. Regressionsanalyserne anvendes til at kontrollere for flere forskellige forhold samtidigt.

I analyser af hvordan respondenterne svarer på et givet spørgsmål, kan det fx vise sig, at kvinder og mænd svarer forskelligt. Kønnene kan imidlertid også adskille sig på andre forhold – fx med hensyn til uddannelse, alder, anciennitet, familieforhold mv. I regressionsanalyserne inddrages et antal baggrundsvariable for at kontrollere for disse forhold. Herved estimeres det, om de umiddelbare kønsforskelle fortsat kan iden-

tificeres, når andre faktorer, der også kan tænkes at påvirke svartilbøjelighederne, inkluderes i analysen.

Resultaterne af regressionsanalyserne præsenteres i tabeller, der angiver koefficienter og signifikansniveauet for de variable, der indgår i regressionsmodellerne. I hver tabel præsenteres flere modeller, hvor vi trinvis har inddraget flere forklarende variable. Denne fremstillingsmåde kan tydeliggøre bidragene fra de enkelte baggrundsvariable og fx illustrere, hvordan de enkelte baggrundsvariable opfanger kønsforskelle. Det skal nævnes, at inddragelsen af yderligere baggrundsvariable også kan resultere i, at fx kønsforskelle træder tydeligere frem.

Det skal understreges, at regressionsanalyserne ikke giver udtryk for kausalitet eller årsagssammenhæng, men blot anvendes som redskab til at belyse sammenhænge eller samvariation. Hvis der fx er en positiv sammenhæng mellem uddannelse og ledelsesønsker, angiver dette *ikke*, at ledelsesønsket er højere blandt højt uddannede personer, *fordi* de er højtuddannede. Det er således heller ikke muligt ud fra en regressionsanalyse fx at slutte, at et øget uddannelsesniveau blandt offentlige ansatte vil øge ønsket om ledelse.

Vi anvender i rapporten lineære regressionsanalyser, der er mere intuitive at fortolke end logistiske regressionsanalyser.

DE OFFENTLIGT ANSATTE I UNDERSØGELSEN

I dette kapitel giver vi en overordnet beskrivelse af de offentlige ansatte, som er med i denne undersøgelse. Ud fra undersøgelsesmaterialet gennemgår vi, hvordan arbejdsstyrken i det offentlige er sammensat ud fra en række forskellige kendetegn eller baggrundsvARIABLE, som vi har oplysninger om i undersøgelsesmaterialet: køn, alder, familie, ugentlig arbejdstid, uddannelse, efteruddannelse og kønsmæssig sammensætning på arbejdspladsen. I beskrivelsen ser vi på den offentlige sektor som helhed og sammenligner enkelte steder med tal fra den private sektor. Derudover deler vi beskrivelsen af den offentlige sektor op i stat, regioner og kommuner. Endelig lader vi beskrivelsen gå ned i de 13 definerede områder af den offentlige sektor, som undersøgelsen er dannet omkring. Oversigten skal give en fornemmelse af, hvem det er, der arbejder forskellige steder i den offentlige sektor og give en fornemmelse af nogle af de overordnede problemstillinger, der findes forskellige steder i den offentlige sektor.

I sidste del af kapitlet – efter den helt overordnede beskrivelse af undersøgelsesmaterialet – rykker vi fokus i retning af de centrale problemstillinger om køn, jobudvikling og ledelse i den offentlige sektor. Det gør vi ved at se på, hvordan kønsfordelingen ser ud for forskellige typer af medarbejdere og ledere inden for den offentlige sektor. Igen ser vi både på den samlede offentlige sektor, på opdelingen i stat, regioner og kommuner, og på opdelingen af den offentlige sektor i undersøgelsens 13 udvalgte jobområder.

Kapitlet kan således både fungere som en præsentation af materialet og som en begyndende introduktion til nogle af de temaer og problemstillinger, der tages op i rapportens efterfølgende kapitler.

DEN OFFENTLIGE SEKTOR BESKREVET UD FRA BAGGRUNDSVARIABLE

Undersøgelsen er som nævnt foretaget blandt offentligt ansatte medarbejdere og ledere i stat, regioner og kommuner. Deltagerne i undersøgelsen er udtrukket fra løndatabaser for de tre sektorer. I udtrækningen af personer til undersøgelsen har vi sørget for, at de 13 definerede områder i undersøgelsen er ligeligt repræsenteret. Vi har også sørget for, at et vist antal ledere fra hvert område er udtrukket til at deltage, ligesom vi har sørget for, at der i materialet er en jævn fordeling mellem kvinder og mænd blandt både ledere og medarbejdere inden for hver af de 13 grupper.

Når vi i det følgende beskriver de offentligt ansatte ud fra en række udvalgte kendetegn eller baggrundsvariable, så er tallene for den samlede offentlige sektor og for stat, regioner og kommuner vægtet sådan, at proportionerne passer med de faktiske forhold i stat, regioner og kommuner.

KØN

Det er velkendt, at arbejdsstyrken i henholdsvis stat, regioner og kommuner på flere forskellige måder er sammensat helt forskelligt, også hvad angår køn. Køns sammensætningen i sektorer og i undersøgelsens 13 jobområder fremgår af tabel 3.1.

I den samlede offentlige sektor – her repræsenteret ved populationen for denne undersøgelse – arbejder der markant flere kvinder end mænd (69 pct. kvinder over for 31 pct. mænd). I populationen for denne undersøgelse er kønsfordelingen inden for de tre overordnede områder sådan, at staten er kendetegnet ved den mest jævne fordeling med 45 pct. kvinder og 55 pct. mænd (se tabel 3.1). I kommuner og regioner er der henholdsvis 76 og 79 pct. kvinder. Disse tal dækker over, at det offentlige arbejdsmarked i Danmark i høj grad er kendetegnet ved, at kvinder og mænd arbejder inden for forskellige fag og områder. I regionerne er det sundhedspersonalet, og i kommunerne er det især forskellige former for plejepersonale, der overvejende er kvinder. De kvindedominerede fag i

kommuner og regioner omtales i rapporten nogle gange samlet under betegnelsen 'omsorgsfagene'. Inden for staten er kønsfordelingen overordnet set mere jævn.

TABEL 3.1

Offentligt ansatte fordelt efter køn, særskilt for sektor og jobområder. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total	Beregningsgrundlag
Stat	45	55	100	1.809
Region	79	21	100	895
Kommuner	76	24	100	1.902
Total	69	31	100	4.606
SOSU-personale	93	7	100	286
Lærere ved grundskolen	66	34	100	346
Læger	47	53	100	321
Syge- og sundhedspersonale	95	5	100	376
Kontor- og it-personale	82	18	100	350
AC'ere i administration	45	55	100	423
Pædagogisk personale i døgntilbud	70	30	100	330
Pædagogisk personale i dagtilbud	85	15	100	295
Teknisk personale og rengøring	39	61	100	274
Lærere ved ungdomsuddannelser	42	58	100	410
Forskere	34	66	100	308
Politi og fængselspersonale	16	84	100	228
Ansatte ved forsvaret	6	94	100	303
Andre	58	42	100	356
Total	69	31	100	4.606

Anm.: Kønsforskelle mellem stat, kommuner og regioner er signifikante på et 1-procents-niveau eller bedre. Kønsforskelle mellem jobområder er signifikante på et 1-procents-niveau eller bedre.

Til sammenligning med disse tal for den offentlige sektor kan det anføres, at kønsfordelingen i den private sektor ifølge tal fra Danmarks Statistik var 62 pct. mænd og 38 pct. kvinder i 2008.

Betragter man forskellige jobområder, bliver kønsopdelingen i den offentlige sektor meget tydelig. Inden for grupperne SOSU-personale, syge- og sundhedspersonale, kontor- og it-personale og pædagogisk personale i dagtilbud, er der med mellem 82 og 95 pct. næsten kun kvinder, der arbejder. Heroverfor står grupperne politi og forsvar, hvor der med henholdsvis 84 og 94 pct. næsten kun er mænd ansat.

En del af de øvrige jobområder er tydeligt kønsopdelt, men dog ikke så ekstremt som de førstnævnte. Man kan bl.a. se, at lærere på grund-

skoleområdet og pædagogisk personale i døgntilbud er kendetegnet ved ganske stor overvægt af kvinder, mens teknisk personale og rengøring, forskere, og til dels lærere ved ungdomsuddannelserne har en vis overvægt af mænd.

Endelig er der områder som læger og AC'ere i administrationen, hvor der er næsten helt jævn kønsfordeling.

ALDER

Aldersprofilen for den offentlige sektor diskuteres meget i disse år. Aldersfordelingen i den offentlige sektor repræsenteret ved populationen for denne undersøgelse fremgår af tabel 3.2.

Alt i alt er det 25 pct. af de ansatte i stat, regioner og kommuner, der er 55 år eller ældre. Denne gruppe nærmer sig en periode, hvor de kan trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet ved at gå på pension eller efterløn. Man ved, at de årgange, der aldersmæssigt er på vej ind på arbejdsmarkedet, er mindre end de årgange, der er på vej ud. Derfor er der bekymring for, hvordan arbejdsopgaverne i den offentlige sektor kan løses fremover. Til sammenligning viser tal fra Danmarks Statistik, at der i den private sektor i 2008 var 14 pct. med en alder på 55 år eller mere.

Ser man på aldersfordelingen mellem stat, regioner og kommuner, er forskellene begrænsede. De samlede tal dækker imidlertid over store forskelle mellem forskellige jobområder.

Inden for områderne lærere i grundskolen, teknisk personale og rengøring og lærere ved ungdomsuddannelserne er mere end en tredjedel af de ansatte i dag over 55 år. Disse områder kan således i særlig grad siges at stå over for en udfordring med at få opfyldt og suppleret arbejdsstyrken de kommende år, hvis ikke der skal skæres ned på aktiviteterne eller omorganiseres markant. For gruppen af lærere på grundskoleområdet ser udfordringen dog ud til at være lidt mindre end for teknisk personale og lærere ved ungdomsuddannelserne, idet andelen af unge i arbejdsstyrken blandt grundskolelærerne er markant større end i de to andre grupper. Blandt grundskolelærerne er der således 22 pct. ansatte, der er 34 år eller yngre, mens det kun er 11 og 13 pct. inden for teknisk personale og rengøring og lærere ved ungdomsuddannelserne. Disse tal angiver selvfølgelig kun den aktuelle alderssammensætning for de ansatte i disse grupper, men det kunne se ud, som om der er en generelt højere rekruttering blandt unge hos lærerne i grundskolen end i de to andre grupper.

TABEL 3.2

Offentligt ansatte fordelt efter alder, særskilt for sektor og jobområder.
Procent.

	34 år eller yngre	35- 44 år	45- 54 år	55 eller ældre	Total	Beregnings- grundlag
Stat	18	28	29	24	100	1.809
Region	17	28	34	22	100	895
Kommune	18	24	31	27	100	1.902
Total	18	26	31	25	100	4.606
SOSU-personale	15	24	34	27	100	286
Lærere ved grundskolen	22	21	22	35	100	346
Læger	25	36	24	14	99	321
Syge- og sundheds- personale	15	27	38	20	100	376
Kontor- og it-personale	14	23	36	27	100	350
AC'ere i administration	22	35	25	18	100	423
Pædagogisk personale i døgntilbud	15	21	37	27	100	330
Pædagogisk personale i dagtilbud	24	30	30	16	100	295
Teknisk personale og rengøring	11	21	33	35	100	274
Lærere ved ungdoms- uddannelser	13	25	27	35	100	410
Forskere	34	25	20	20	99	308
Politi og fængselspersonale	24	19	33	24	100	228
Ansatte ved forsvaret	41	21	31	7	100	303
Andet	14	28	30	28	100	356
Total	18	26	31	25	100	4.606

Anm.: Forskelle i aldersfordeling mellem stat, kommuner og regioner er ikke signifikante. Forskelle i aldersfordeling mellem jobområder er signifikante på et 1-procents-niveau eller bedre.

Grupperne af læger, pædagogisk personale i dagtilbud og især ansatte ved forsvaret er tydeligt mindre ramt af udfordringen med aldring af arbejdsstyrken end de øvrige jobområder i undersøgelsen. Her er det henholdsvis 14, 16 og 7 pct. af de ansatte, der er 55 år eller ældre. Det skal også fremhæves, at gruppen af forskere har en bemærkelsesværdig høj andel (34 pct.) af unge ansatte (34 år eller yngre). Her tyder tallene på, at man i de senere år har haft bedre held med at rekruttere unge end i de andre jobområder. Dette kan skyldes vækst i fx antallet af postdoc-stillinger på universitetsområdet.

Alt i alt viser aldersfordelingerne, at de forskellige jobområder i ret varierende omfang står over for udfordringer med aldring og deraf følgende tilbagetrækning af arbejdsstyrken.

UDDANNELSE

For en overordnet karakteristik af den offentlige sektor som arbejdssted, er det afgørende at se på de ansattes uddannelsesniveau.

I undersøgelsens spørgeskema har vi bedt respondenterne om at angive, den højeste formelle uddannelse de har. De blev stillet over for følgende svarmuligheder: folkeskole, gymnasial uddannelse, erhvervsuddannelse, kort videregående uddannelse, mellemlang videregående uddannelse, lang videregående uddannelse eller andet. Svarmulighederne blev ledsaget af eksempler for at lette besvarelsen. Svarene fremgår af tabel 3.3.

I en grov inddeling mellem stat, regioner og kommuner er der tydelige forskelle på de ansattes uddannelsesniveauer. Mens der i regioner og kommuner er rigtig mange ansatte med mellemlange videregående uddannelser og til dels med erhvervsuddannelser, så er det statslige område særligt kendetegnet ved mange ansatte med lange videregående uddannelser. Disse forskelle er velkendte og dækker bl.a. over, at ansatte i den statslige administration typisk har lange videregående uddannelser, mens de store personalegrupper i regioner og kommuner har mellemlange professionsuddannelser som sygeplejerske, pædagog og lærer eller kortere uddannelse som SOSU-assistent, plejere mv.

Uddannelsesniveaet blandt ansatte på de forskellige områder afspejler således, at mange offentlige ansatte er ansat i professioner, eller at jobbene i meget høj grad svarer til en bestemt uddannelse. Betragter man tallene for de forskellige jobområder, bliver denne sammenhæng meget tydelig.

TABEL 3.3
 Offentligt ansatte fordelt efter uddannelsesniveau, særskilt for sektor og jobområder. Procent.

	Folkeskole-eksamen	Gymnasial eksamen	Erhvervsuddannelse	Kort videregående uddannelse	Mellemlang videregående uddannelse	Lang videregående uddannelse	Andet	Total	Beregningsgrundlag
Stat	5	4	18	14	20	38	0	100	1.805
Regioner	5	2	23	9	43	18	0	100	894
Kommuner	12	5	26	7	43	7	0	100	1.899
Total	9	4	24	9	37	16	0	100	4.598
SOSU-personale	12	5	67	9	5	1	2	100	286
Lærere ved grundskolen	1	2	1	2	88	6	1	100	347
Læger	0	2	0	0	1	97	0	100	321
Syge- og sundhedspersonale	1	1	1	5	87	5	0	100	376
Kontor- og it-personale	7	5	45	21	15	5	2	100	350
AC'ere i administration	0	0	0	1	12	85	1	100	423
Pædagogisk personale i døgntilbud	5	6	14	7	64	2	2	100	329
Pædagogisk personale i dagtilbud	12	6	16	6	58	1	1	100	295
Teknisk personale og rengøring	35	6	43	6	5	1	3	100	275
Lærere ved ungdomsuddannelser	0	1	8	6	17	67	1	100	411
Forskere	0	1	0	1	0	95	4	100	307
Politi og fængselspersonale	4	8	12	62	12	1	1	100	225
Ansatte ved forsvaret	11	15	29	13	18	13	2	100	302
Andet	9	4	14	12	28	31	2	100	355
Total	9	4	23	9	37	15	1	100	4.602

Anm.: Svarforskelle mellem stat, kommuner og regioner er signifikante på et 1-procents-niveau eller bedre. Svarforskelle mellem jobområder er signifikante på et 1-procents-niveau eller bedre.

I grupperne af læger og forskere har mere end 95 pct. en lang videregående uddannelse. Dette er ikke overraskende, da stillingerne som læge og forsker/universitetsunderviser er defineret ved uddannelse på dette niveau. Også i grupperne af lærere i grundskolen og syge- og sundhedspersonale angiver næsten 90 pct., at de har mellemlang videregående uddannelse. Dette uddannelsesniveau svarer også til de professionsuddannelser, der typisk er en forudsætning for ansættelse i job inden for disse områder.

De grupper, hvor uddannelsesniveaulet er lavest, er teknisk personale og rengøring samt SOSU-personale. Begge steder er der dog betragtelige andele af de ansatte, der har en erhvervsuddannelse eller tilsvarende (43 pct. inden for teknisk personale og rengøring og 67 pct. inden for SOSU-personale). Blandt de ansatte inden for teknisk personale er der godt en tredjedel, der har folkeskole som højeste gennemførte uddannelse, mens der er 12 pct. inden for social- og sundhedsområdet.

FAMILIE/BØRN

Et af de forhold, der ofte er med til at påvirke menneskers indstilling til arbejdsliv, job og karriere, er deres familieforhold. Familiemønstre er ret varierende og skiftende, og man kan ikke gå ud fra, at kernefamilie med samboende ægtefæller og børn er det mønster, alle lever efter. I undersøgelsen har vi stillet spørgsmål, som skal afdække, om respondenterne har børn, om de bor sammen med deres børn, og om de bor sammen med andre voksne. Svarene fremgår af tabel 3.4.

TABEL 3.4
 Offentligt ansatte fordelt efter forhold vedrørende familie og børn, særskilt for sektor og jobområder. Procent.

	Bor alene	Samboende uden børn	Samboende med børn	Alene voksen med børn	Total	Beregningsgrundlag
Stat	17	50	30	4	100	1.799
Regioner	15	50	29	6	100	891
Kommune	13	56	26	6	101	1.896
Total	14	53	27	5	100	4.586
SOSU-personale	15	56	23	7	100	283
Lærere ved grundskolen	9	62	22	7	100	347
Læger	9	49	34	8	100	321
Syge- og sundhedspersonale	11	49	33	6	100	374
Kontor- og it-personale	15	52	28	4	100	349
AC'ere i administration	16	46	35	4	100	423
Pædagogisk personale i døgntilbud	20	47	29	4	100	328
Pædagogisk personale i dagtilbud	11	54	30	5	100	295
Teknisk personale og rengøring	21	57	21	1	100	275
Lærere ved ungdomsuddannelser	15	52	29	5	100	411
Forskere	17	52	28	4	100	306
Politi og fængselspersonale	11	55	31	3	100	225
Ansatte ved forsvaret	29	45	24	2	100	299
Andet	14	52	28	5	100	354
Total	14	53	27	5	100	4.590

Anm.: Svarforskelle mellem stat, kommuner og regioner er signifikante på et 5-procents-niveau. Svarforskelle mellem jobområder er signifikante på et 1-procents-niveau eller bedre.

I det samlede materiale er der 14 pct., der bor alene; 53 pct. bor sammen med andre voksne, men uden børn; 27 pct. bor sammen med andre voksne og med børn; mens 5 pct. ikke bor sammen med andre voksne, men med børn eller barn. Der er ikke markante afvigelser fra denne fordeling for stat, regioner og kommuner.

Ser man på de enkelte jobområder, kan der iagttages større forskelle. De største andele af enlige forældre finder man i grupperne af læger, SOSU-personale og lærere på grundskoleområdet. Her er mellem 7 og 8 pct. af de ansatte enlige forældre. Inden for grupperne teknisk personale og rengøring, ansatte ved forsvaret og til dels politiet er der til gengæld kun ganske få enlige forældre (1-3 pct.).

Ser man på andelen af ansatte, der bor alene, varierer tallene mellem 29 pct. aleneboende i gruppen af ansatte ved forsvaret, og 9 pct. i grupperne lærere ved grundskoleområdet og læger.

I rapportens følgende kapitler vil oplysninger om familieforhold blive brugt som baggrundsvariabel i analyser af, hvilke ønsker og forestillinger de offentligt ansatte har om deres arbejdsliv.

ANSÆTTELSESTID

Der er ofte diskussioner om fuldtids- og deltidsansatte fra forskellige områder i den offentlige sektor. I undersøgelsen har vi spurgt om, hvor mange timer respondenterne er ansat til at arbejde per uge. I instruktionen til spørgsmålet bad vi respondenterne om at angive 37 timer, hvis de er ansat i en almindelig fuldtidsstilling. Der var også mulighed for at svare 'ingen fast defineret grænse'. Svarene fremgår af tabel 3.5.

TABEL 3.5

Offentligt ansatte fordelt efter ugentlig ansættelsestid, særskilt for sektor og jobområder. Procent.

Ansættelsestid	14 timer eller under	15-24 timer	25-30 timer	31-36 timer	37 timer	38-59 timer	60+ timer og 'uden grænse'	Total	Beregnings- grundlag
Stat	1	3	4	4	78	3	7	100	1.802
Regioner	1	2	12	23	57	1	5	100	893
Kommuner	3	4	16	18	50	5	4	100	1.898
Total	2	3	12	15	58	4	5	100	4.593
SOSU-personale	3	4	37	31	23	0	2	100	286
Lærere ved grundskolen	3	3	4	5	75	2	7	100	346
Læger	2	0	0	1	75	9	12	99	321
Syge- og sundhedspersonale	0	3	16	30	46	1	4	100	376
Kontor- og it-personale	2	6	7	17	65	0	2	100	348
AC'ere i administration	0	2	4	3	80	3	9	100	423
Pædagogisk personale i døgntilbud	3	5	12	15	61	0	4	100	329
Pædagogisk personale i dagtilbud	3	1	16	21	37	19	3	100	295
Teknisk personale og rengøring	3	3	5	9	75	0	4	100	275
Lærere ved ungdomsuddannelser	1	2	4	3	77	5	7	100	411
Forskere	1	1	2	2	72	4	17	99	307
Politi og fængselspersonale	1	5	0	0	83	5	5	100	225
Ansatte ved forsvaret	0	0	0	0	88	5	7	100	302
Andet	3	4	8	9	64	2	8	100	353
Total	2	3	12	15	58	4	5	100	4597

Anm.: Svarforskelle mellem stat, kommuner og regioner er signifikante på et 1-procents-niveau eller bedre. Svarforskelle mellem jobområder er signifikante på et 1-procents-niveau eller bedre.

Mellem stat, regioner og kommuner er der tydelige forskelle i besvarelsenerne. Blandt de ansatte i staten angiver 78 pct., at de er ansat til at arbejde netop 37 timer om ugen – altså ansættelse på almindelig fuld tid. I regionerne angiver 50 pct. og i kommunerne 57 pct., at de er ansat netop 37 timer. Andelen af ansatte med deltidsansættelse (her forstået som ansættelse mellem 25 og 36 timer om ugen²) varierer betragteligt. Blandt ansatte i staten finder man 8 pct. deltidsansatte, mens der er 34 og 35 pct. i regioner og kommuner. Andelen af ansatte, der angiver en ugentlig ansættelsestid på mere end 37 timer, eller hvor der ikke er defineret en fast øvre grænse i ansættelsen, er størst i staten og mindst i kommunerne. Blandt de personer, der angiver en bestemt, men meget høj ugentlig ansættelsestid, finder man bl.a. dagplejere og læger.

Oversigten over de forskellige jobområder viser tydeligt, at det især er blandt ansatte i omsorgsfagene, at deltidsansættelse er udbredt. Inden for gruppen af SOSU-personale er der således 68 pct., der angiver en ugentlig ansættelsestid på mellem 25 og 36 timer. I politiet, forsvaret og blandt læger er der højest 1 pct. af de ansatte, der angiver en ugentlig ansættelsestid på mellem 25 og 36 timer.

ARBEJDSTID

Et er, hvor mange timer man er ansat til at arbejde, noget andet er, hvor mange timer man arbejder i praksis. For at belyse den reelle arbejdstid bad vi respondenterne om at anslå, hvor mange timer de arbejder om ugen i et gennemsnit hen over året. Tallene, vi får på denne måde, er selvrapporerede og selvfølgelig behæftet med usikkerhed. De giver dog en indikation af, hvor meget offentligt ansatte oplever at arbejde om ugen. Svarene fremgår af tabel 3.6.

2. Ansatte med en ugentlig arbejdstid på mindre end 25 timer betragter vi i denne sammenhæng som korttidsansatte. Blandt korttidsansatte finder man ofte ungearbejdere og studentermedhjælpere. Man kan også finde personer med særlige ansættelsesvilkår (beskyttede job og lignende). Ingen af de 13 definerede jobområder har en andel af korttidsansatte på mere end 8 pct.

TABEL 3.6
 Offentligt ansatte fordelt efter anslået ugentlig arbejdstid, særskilt for sektor og jobområder. Procent.

Arbejdstid	14 timer eller under	15-24 timer	25-30 timer	31-36 timer	37 timer	38-59 timer	60+ og 'uden grænse'	Total	Beregnings- grundlag
Stat	1	3	3	4	35	44	10	100	1.803
Region	1	2	10	20	30	29	7	100	893
Kommune	4	4	14	18	33	22	6	100	1.898
Total	3	3	11	15	33	29	7	100	4.594
SOSU-personale	3	3	32	32	17	8	6	100	286
Lærere ved grundskolen	3	3	5	4	38	33	14	100	345
Læger	0	0	0	1	18	71	9	99	321
Syge- og sundhedspersonale	1	3	15	25	24	25	7	100	376
Kontor- og it-personale	3	5	6	17	38	26	5	100	350
AC'ere i administration	1	2	3	3	34	53	4	100	422
Pædagogisk personale i døgntilbud	2	4	11	16	42	18	6	100	330
Pædagogisk personale i dagtilbud	4	1	12	24	29	26	4	100	295
Teknisk personale og rengøring	4	4	6	8	56	17	6	100	274
Lærere ved ungdomsuddannelser	1	1	3	2	26	54	12	100	410
Forskere	0	2	2	2	15	68	12	99	307
Politi og fængselspersonale	1	5	0	1	45	41	6	100	225
Ansatte ved forsvaret	0	0	0	0	40	42	18	100	302
Andet	5	5	6	9	34	35	6	100	355
Total	3	3	11	15	33	29	7	100	4.598

Anm.: Svarforskelle mellem stat, kommuner og regioner er signifikante på et 1-procents-niveau eller bedre. Svarforskelle mellem jobområder er signifikante på et 1-procents-niveau eller bedre.

Generelt oplever mange offentligt ansatte, at de arbejder meget. Samlet set er der 36 pct. af alle offentligt ansatte, der angiver en faktisk ugentlig arbejdstid hen over året på mere end 37 timer. Til sammenligning er der kun 9 pct., der angiver, at de er *ansat* til at arbejde mere end 37 timer eller uden fast defineret øvre grænse. Blandt de ansatte i staten er det mere end halvdelen, der angiver, at de arbejder mere end 37 timer om ugen i gennemsnit hen over året.

En del angiver også, at de arbejder mindre end 37 timer om ugen. Alt i alt er der næsten et sammenfald mellem de andele, der angiver at arbejde 25-36 timer om ugen, og de andele der angiver at være *ansat* på deltid. Noget tyder altså på, at personer, der er ansat til at arbejde 37 timer, oplever at arbejde mere, mens personer, der er ansat på deltid, oplever, at de også arbejder på deltid. Analyser i undersøgelsesmateriale viser, at der er en tydelig sammenhæng. Mellem 76 og 83 pct. af de deltidsansatte oplever at arbejde ca. det, de er ansat til, mens kun 55 pct. af de fuldtidsansatte har den oplevelse. Blandt de fuldtidsansatte er der 44 pct., der oplever, at de arbejder mere, end de er ansat til.

EFTERUDDANNELSE

I mange år har arbejdsmarkedet været kendetegnet ved en generel udvikling, hvor jobfunktioner er blevet gradvist mere specialiserede og kræver stadig mere ansvar, engagement og faglig deltagelse fra de ansatte. I den sammenhæng bliver efteruddannelse af medarbejdere en vigtig parameter. Efteruddannelse betragtes også som et personalegode, der kan være med til at fastholde gode medarbejdere – og tiltrække nye. Inden for nogle områder kan efteruddannelse desuden bruges som en anerkendelse af gode medarbejdere og som en tilskyndelse til at 'gøre en ekstra indsats'. I undersøgelsen har vi spurgt de offentligt ansatte, om de har modtaget efteruddannelse fra arbejdspladsen inden for de seneste 3 år. Respondenterne er blevet præsenteret for kurser og uddannelsesforløb af varierende type og varighed og har haft mulighed for at afkrydse flere forskellige typer. Svarene fremgår af tabel 3.7.

TABEL 3.7

Offentligt ansatte fordelt efter, om de har modtaget efteruddannelse inden for de seneste 3 år, særskilt for sektor og jobområder.
 Procent.

Efteruddannelse	Nej, ingen efteruddannelse	Kun korte kurser af 1-2 dages varighed	Mindst forløb af 3-10 dages varighed	Mindst forløb af mere end 10 dages varighed	Total	Beregningsgrundlag
Stat	26	31	22	21	100	1.803
Regioner	31	29	19	21	100	894
Kommuner	34	28	20	19	100	1.899
Total	31	29	20	20	100	4.596
SOSU-personale	41	28	19	12	100	286
Lærere ved grundskolen	25	27	24	25	100	347
Læger	12	20	37	31	100	321
Syge- og sundhedspersonale	27	30	19	24	100	376
Kontor- og it-personale	35	34	16	15	100	350
AC'ere i administration	19	33	22	26	100	423
Pædagogisk personale i døgntilbud	33	30	19	18	100	328
Pædagogisk personale i dagtilbud	34	23	20	23	100	295
Teknisk personale og rengøring	47	22	20	11	100	275
Lærere ved ungdomsuddannelser	17	40	22	21	100	411
Forskere	48	18	16	20	100	306
Politi og fængselspersonale	22	38	24	16	100	225
Ansatte ved forsvarst	14	19	24	44	100	301
Andet	28	33	20	20	100	356
Total	31	29	20	20	100	4.600

Anm.: Svarforskelle mellem stat, kommuner og regioner er signifikante på et 5-procents-niveau. Svarforskelle mellem jobområder er signifikante på et 1-procents-niveau eller bedre.

De overordnede tal viser, at 31 pct. af de offentligt ansatte angiver ikke at have modtaget nogen form for efteruddannelse inden for de seneste 3 år. 29 pct. angiver, at de har modtaget korte kurser af 1-2 dages varighed. 20 pct. angiver, at de har modtaget uddannelsesforløb eller kurser på 3-10 dages varighed. Og endelig er der 20 pct., der angiver, at de har modtaget uddannelsesforløb eller kurser på mere end 10 dages varighed inden for de seneste 3 år. Mellem stat, regioner og kommuner er der overordnet set kun små forskelle.

Mellem de forskellige jobområder i undersøgelsen er der tydelige forskelle på fordelingen af efteruddannelse blandt medarbejdere.

Forsvaret skiller sig ud fra de øvrige grupper ved, at 44 pct. af de ansatte angiver, at de har modtaget uddannelsesforløb eller kurser med en varighed på mere end 10 dage inden for de seneste 3 år. Det er en markant større andel, end man finder i nogen af de øvrige grupper. Denne relativt større tildeling af længerevarende kurser afspejler formentlig en uddannelsesstruktur med veldefinerede, internt organiserede og gennemførte kurser, der er bestemmende for et karriereforsløb i forsvaret.

I den anden ende af skalaen er det særligt grupperne af teknisk personale og rengøring, forskere og SOSU-personale, der skiller sig ud ved, at relativt mange (mellem 41 og 47 pct.) angiver ikke at have modtaget nogen efteruddannelse inden for de seneste 3 år.

KØNSMÆSSIG SAMMENSÆTNING PÅ ARBEJDSPLADS

Når der generelt er flere kvinder end mænd i den offentlige sektor, vil der også være flest konkrete arbejdspladser, hvor kvinderne er i overtal. Men kønsfordelingen på arbejdspladserne kan godt variere – også inden for områder hvor der generelt er flest kvinder eller mænd. Sammensætningen af kvinder og mænd på arbejdspladsen kan tænkes at have betydning for, hvordan arbejdspladsen fungerer, og for hvilke muligheder ansatte af det ene eller det andet køn oplever at have. I undersøgelsen har vi spurgt respondenterne om, hvordan fordelingen mellem kvinder og mænd er på deres daglige arbejdsplads. I instruktionen til spørgsmålet blev det fremhævet, at man på større arbejdspladser skulle svare ud fra den afdeling eller enhed af ansatte, man har jævnlig kontakt med. Svarene fremgår af tabel 3.8.

TABEL 3.8
Kønsmæssig sammensætning på arbejdsplads, særskilt for sektor og jobområder. Procent.

	Mere end 75 pct., kvinder	60-75 pct. kvinder	Ca. lige fordeling	60-75 pct. mænd	Mere end 75 pct. mænd	Total	Beregnings- grundlag
Stat	17	19	28	12	25	100	1.802
Regioner	64	20	8	3	5	100	892
Kommuner	56	25	11	3	4	100	1.889
Total	48	23	15	5	10	100	4.583
SOSU-personale	82	15	2	0	0	100	286
Lærere ved grundskolen	33	48	15	3	1	100	345
Læger	34	36	21	6	3	99	320
Syge- og sundhedspersonale	80	16	2	1	1	100	376
Kontor- og it-personale	45	29	13	5	9	100	350
AC'ere i administration	22	33	29	8	9	100	422
Pædagogisk personale i døgntilbud	57	24	14	2	3	100	328
Pædagogisk personale i dagtilbud	65	17	14	2	2	100	292
Teknisk personale og rengøring	27	15	19	12	27	100	273
Lærere ved ungdomsuddannelser	5	26	48	12	8	100	409
Forskere	8	15	30	29	18	99	307
Politi og fængselspersonale	1	3	12	21	63	100	224
Ansatte ved forsvaret	1	2	5	13	79	100	302
Andet	35	19	22	8	15	100	353
Total	48	23	15	5	10	100	4.587

Anm.: Svarforskelle mellem stat, kommuner og regioner er signifikante på et 1-procents-niveau eller bedre. Svarforskelle mellem jobområder er signifikante på et 1-procents-niveau eller bedre.

Alt i alt svarer knap halvdelen af de offentligt ansatte, at der er mange flere kvinder end mænd på deres arbejdsplads. 10 pct. svarer, at der er mange flere mænd end kvinder. 15 pct. angiver, at der er en nogenlunde jævn fordeling mellem kønnene. Undersøgelsen her peger altså på, at det er et tydeligt flertal af de offentligt ansatte, der er ansat på arbejdspladser, hvor langt de fleste medarbejdere har samme køn.

Inden for regionerne er fordelingen mest markant. Her er det 64 pct. af de ansatte, der svarer, at der er mange flere kvinder end mænd på deres arbejdsplads. I alt 84 pct. af de ansatte i regionerne angiver, at kvinderne er i overtal på arbejdspladsen. I kommunerne er fordelingen tæt på fordelingen i regionerne, dog med lidt færre besvarelser i ekstremerne. I staten er fordelingen helt anderledes. Her svarer 28 pct. af de ansatte, at der er en jævn fordeling mellem kvinder og mænd på arbejdspladsen, mens 25 pct. angiver, at der er mange flere mænd end kvinder på arbejdspladsen.

Ser man på de 13 jobområder skiller grupperne af SOSU-personale og syge- og sundhedspersonale sig ud fra de øvrige ved, at der her er mere end 80 pct., der svarer, at der er mange flere kvinder end mænd på deres arbejdsplads. Også blandt de to grupper af pædagogisk personale er der mange, der angiver, at der er stor overvægt af kvinder på arbejdspladsen. Grupperne politi og fængselspersonale og ansatte ved forsvaret skiller sig omvendt ud ved, at der her er mange (63 og 79 pct.), der angiver, at der er en stor overvægt af mænd på deres arbejdsplads. Gruppen af lærere ved ungdomsuddannelserne er den gruppe, hvor flest, nemlig 48 pct., svarer, at der er en jævn fordeling mellem kvinder og mænd på arbejdspladsen. Generelt kan man konstatere, at offentligt ansatte fra de fleste jobområder tilkendegiver at arbejde på arbejdspladser med relativt skæv kønsfordeling.

KØNSFORDELING PÅ JOBTYPER OG KARRIERETRIN

Problematikken om køn, karrieremønstre og adgangsveje til ledelse tager afsæt i spørgsmålet, om kvinder og mænd har lige adgang til forskellige jobtyper og forskellige karrieretrin. Særligt diskuteres det, om der er lige adgang for kvinder og mænd til ledelsesstillinger. I det følgende vil vi gennemgå, hvordan fordelingen af kvinder og mænd ser ud i forskellige jobtyper og på forskellige karrieretrin i den offentlige sektor. Vi skelner

overordnet set mellem personer, der angiver, at de har ledelsesansvar, og personer, der angiver, at de ikke har ledelsesansvar. Både blandt personer med og uden ledelsesansvar skelner vi (som nævnt i kapitel 2) mellem forskellige typer. Blandt personer uden ledelsesansvar skelner vi mellem *basismedarbejdere* og *specialister*. Blandt personer med ledelsesansvar skelner vi mellem ledere *uden personaleansvar*, ledere *med personaleansvar* og ledere *med overordnet personaleansvar*.

Lad os se, hvordan fordelingen mellem kvinder og mænd inden for de nævnte jobtyper og karrieretrin tegner sig hen over den offentlige sektor. Fordelingerne fremgår af tabel 3.9.

KØNSFORDELING BLANDT BASISMEDARBEJDERE OG SPECIALISTER I STAT, REGIONER OG KOMMUNER

Som det fremgår af tabel 3.9, er kønsfordelingen blandt alle menige medarbejdere inden for det statslige område sådan, at 53 pct. er kvinder, mens 47 pct. er mænd. Ser man på basismedarbejdere og specialister hver for sig, viser det sig, at der blandt specialister er en lidt større andel af kvinder, end der er blandt basismedarbejdere. Ifølge denne undersøgelse er 58 pct. af specialisterne på det statslige område kvinder. Kønsforskellen mellem basismedarbejdere og specialister inden for staten er ikke signifikant.

Inden for regionerne er 79 pct. af de menige medarbejdere kvinder, 21 pct. mænd. Kønsfordelingen blandt specialister og basismedarbejdere er i alt væsentligt den samme, og kønsforskellen mellem basismedarbejdere og specialister er ikke signifikant.

Inden for kommunerne er 82 pct. af de menige medarbejdere kvinder, og der er kun små forskydninger i kønsfordelingen mellem basismedarbejdere og specialister, der går i retning af lidt flere kvindelige end mandlige specialister. Igen er kønsforskellen mellem basismedarbejdere og specialister ikke signifikant.

Alt i alt er der kun relativt små og statistisk set insignifikante forskelle i kønsfordelingen mellem basismedarbejdere og specialister, når man ser på den overordnede opdeling af den offentlige sektor. I den offentlige sektor ser faglig specialisering således ud til at være en mulighed for jobudvikling, som kvinder i lige så høj grad som mænd inddrages i.

TABEL 3.9
Kønsfordeling blandt medarbejdere og ledere på forskellige niveauer, særskilt for sektorer og jobområder. Procent.

	Basismed- arbejdere		Specialister		Total		Ledere uden personaleansvar		Ledere med personaleansvar		Ledere med overordnet personaleansvar		Total	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Stat***	52	48	58	42	53	47	32	68	28	72	18	82	28	72
Region***	81	19	84	16	82	18	69	31	76	24	66	34	71	29
Kommune***	79	21	78	22	79	21	70	30	63	37	43	57	64	36
Total***	73	27	76	24	74	26	57	43	55	45	36	64	54	46
Beregningsgrundlag	1.158	1.016	490	379	1.648	1.395	332	365	298	284	102	160	732	809
SOSU-personale	92	8	95	5	93	7	95	5	94	6	90	10	94	6
Beregningsgrundlag	78	79	32	24	111	103	12	5	25	18	5	8	42	31
Lærere ved grundskolen	69	31	61	39	67	33	74	26	46	54	29	71	60	40
Beregningsgrundlag	93	76	27	30	120	106	28	14	24	24	9	22	61	60
Læger	50	50	48	52	49	51	48	52	36	64	45	55	45	55
Beregningsgrundlag	50	65	38	27	88	92	51	46	12	15	10	6	73	67
Syge- og sundheds- personale	94	6	95	5	95	5	94	6	95	5	94	6	95	5
Beregningsgrundlag	74	74	60	43	134	117	27	24	27	20	15	11	69	59
Kontor- og it-personale***	85	15	86	14	85	15	61	39	80	20	33	67	67	33
Beregningsgrundlag	92	71	51	36	143	107	17	33	25	13	4	6	46	52
AC'ere i administration	51	49	41	59	47	53	41	59	47	53	24	76	40	60
Beregningsgrundlag	88	72	41	48	129	120	33	38	30	22	21	29	84	89

TABEL 3.9 (FORTSAT)

	Basemedarbejdere		Specialister		Total		Ledere uden personaleansvar		Ledere med personaleansvar		Ledere med overordnet personaleansvar		Total		
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Pædagogisk personale i døgntilbud*	68	32	80	20	72	28	63	37	61	39	78	22	62	38	38
Beregningsgrundlag	73	79	47	30	120	109	13	17	26	33	4	6	43	56	56
Pædagogisk personale i døgtilbud***	87	13	85	15	87	13	81	19	78	22	66	44	76	24	24
Beregningsgrundlag	97	71	24	19	121	90	12	10	28	22	3	9	43	41	41
Teknisk personale og rengøring***	46	52	42	58	45	55	23	77	17	83	-	-	22	78	78
Beregningsgrundlag	75	70	18	17	93	87	19	30	19	24	2	1	40	55	55
Lærere ved ungdomsuddannelser	40	60	44	56	41	59	40	60	56	44	-	-	44	56	56
Beregningsgrundlag	125	136	39	36	164	172	25	30	9	5	2	0	36	35	35
Forskere***	40	60	41	59	40	60	24	76	27	73	18	72	25	75	75
Beregningsgrundlag	72	50	34	21	106	71	44	39	20	18	3	5	67	62	62
Politi og fængselspersonale***	20	80	15	85	19	81	4	96	11	89	2	98	5	95	95
Beregningsgrundlag	70	62	9	13	79	75	4	20	10	12	5	18	19	50	50
Ansatte ved forsåret***	8	92	10	90	9	91	4	96	4	96	3	97	4	96	96
Beregningsgrundlag	73	47	28	14	101	61	20	28	26	32	14	18	60	78	78

Anm.: Kønsforskelle mellem medarbejder-total og leder-total er testet med χ^2 -test. Signifikansniveauet er angivet med stjerner særskilt for de forskellige sektorer og jobområder: * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau, ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau, og *** angiver, at forskellen er signifikant på et 1-procents-niveau eller bedre. Kønsforskellene er desuden testet med χ^2 -test på tværs af stillingskategorier, dvs. mellem basisedarbejdere og specialister samt mellem de tre ledelses kategorier. Signifikansniveauerne for disse test er angivet i fremstillingen.

KØNSFORDELING PÅ FORSKELLIGE LEDELSESNIVEAUER I STAT, REGIONER OG KOMMUNER

Ser man på kønsfordelingen blandt medarbejdere over for ledere, er der samlet set tydelige forskelle (tabel 3.9). Inden for såvel stat, regioner som kommuner er der samlet set større andele af mænd blandt lederne, end der er blandt medarbejderne. Disse forskelle er alle klart signifikante (på 1-procents-niveau eller bedre). Mænd er således samlet set overrepræsenteret blandt ledere i den offentlige sektor.

På tværs af lederkategorierne kan man også se forskelle. Ser man på ledere med varierende personaleansvar i den samlede offentlige sektor og inden for stat, regioner og kommuner, er der ganske store forskydninger i kønsfordelingerne (se tabel 3.9).

På det statslige område er der samlet set flest mandlige ledere. 72 pct. af de ledende medarbejdere er mænd, mens 28 pct. er kvinder. Jo højere op i ledelsesniveauerne man kommer (her udtrykt ved ledelse uden personaleansvar, ledelse med personaleansvar og ledelse med overordnet personaleansvar), desto mere udtalt bliver denne fordeling. Blandt ledere på det statslige område med overordnet personaleansvar er det 82 pct., der er mænd.³

I kommunerne er der alt i alt flest kvindelige ledere. Samlet set er 64 pct. af lederne i kommunerne kvinder, mens 36 pct. er mænd. Mændenes andel af ledelsesstillingerne stiger dog markant, når man bevæger sig gennem ledelseskategorierne. Blandt ledere med overordnet personaleansvar i regionerne er der med 57 pct. et klart flertal af mænd. Forskydningerne i kønsfordelingen mellem ledere med personaleansvar og ledere med overordnet personaleansvar er markant.⁴

I regionerne er der ligesom i kommunerne flertal af kvinder blandt lederne, i alt er 71 pct. af de regionale ledere kvinder. I undersøgelsesmateriale er kønsforskellene på tværs af ledelseskategorierne ikke signifikante. Denne undersøgelse kan altså ikke underbygge, at overvægten af mænd stiger med ledelsesniveauet inden for regionerne. Men som nævnt er der alt i alt også i regionerne en overrepræsentation af mænd blandt ledere.

3. Forskellene mellem det øverste ledelsesniveau i kategoriseringen og de øvrige ledelseskategorier er signifikante: Ledere med overordnet personaleansvar over for ledere med personaleansvar (**) over for ledere uden personaleansvar: (*).

4. Igen er det forskellene mellem det øverste ledelsesniveau og de to øvrige, der statistisk set er signifikante. Forskellene er signifikant på 1-procents-niveau (***)

Alt i alt viser tallene, at der i den offentlige sektor er en tydelig tendens til, at der er større andele af mænd i ledelsesstillinger end andelen af mænd i den offentlige sektor samlet set. Der er altså procentuelt flere mandlige ledere end medarbejdere i den offentlige sektor. Derudover er der en tendens til, at andelen af mænd stiger, jo mere ansvar der er knyttet til ledelsesstillingerne. Blandt ledere med overordnet personaleansvar er der en større andel af mænd end blandt ledere på lavere niveauer. Denne tendens til maskulinisering af den øvre ledelse er markant i kommunerne og i staten. I regionerne er der ikke signifikant forskel på kønssammensætningen mellem de forskellige ledelseskategorier.

KØNSFORDELING BLANDT BASISMEDARBEJDERE OG SPECIALISTER INDEN FOR DE 13 JOBOMRÅDER

Ser man på kønsfordelingen inden for basisedarbejdere og specialister hen over de 13 jobområder i undersøgelsen (se tabel 3.9), er forskellene generelt små eller forsvindende.

Blandt de 13 jobområder er der enkelte, der skiller sig lidt ud. Blandt lærere på grundskoleområdet, AC'ere i administrationen og til dels blandt politifolk er der en tendens til, at mænd udgør en større andel af specialisterne end af basisedarbejderne. Inden for disse områder peger denne undersøgelse altså på, at faglig specialisering er en mulighed for jobudvikling, som tiere benyttes af mænd end af kvinder. Omvendt er grupperne af pædagogisk personale på døgninstitutioner og til dels lærere ved ungdomsuddannelserne kendetegnet ved, at andelen af kvinder blandt specialister er større end blandt basisedarbejdere. På disse områder er det altså mere sandsynligt, at kvinder går specialiseringsvejen, end at mænd gør det.

KØN OG LEDELSESNIVEAUER INDEN FOR DE 13 JOBOMRÅDER

Ser man på, hvordan andelen af kvinder og mænd fordeler sig på ledere med varierende personaleansvar, er det overordnede mønster klart (se tabel 3.9). Jo mere personaleansvar, desto større er andelen af mænd. I undersøgelsesmateriale er dette mønster tydeligt inden for de fleste områder, men mest markant i gruppen af lærere på grundskoleområdet.

I undersøgelsesmateriale er der også et par undtagelser fra mønstret: I grupperne af syge- og sundhedspersonale og pædagogisk perso-

nale i døgntilbud kan der ikke konstateres forskelle i andelen af kvinder og mænd, når man ser på ledere med varierende personaleansvar.

Inden for et par grupper kan der iagttages en variation af det grundlæggende mønster, mere end en undtagelse fra det. I grupperne af kontor- og it-personale og AC'ere i administration er der stigende andel af kvinder, når man går fra ledere uden personaleansvar til ledere med personaleansvar. Til gengæld bliver kvinderne 'sat af', når man går til gruppen af ledere med overordnet personaleansvar. Både på kontorområdet og blandt akademikere er der en markant overvægt af mænd, når man går til det overordnede ledelsesniveau. Blandt læger kan man næsten se den omvendte variation. Her er der en tydelig voksende andel af mænd, når man går fra ledere uden personaleansvar til ledere med personaleansvar. Men det 'forspring', mændene har på det mellemste niveau, forsvinder næsten igen, når man bevæger sig videre til gruppen af ledere med overordnet personaleansvar. Det skal dog understreges, at overvægten blandt ledere med overordnet personaleansvar stadig udgøres af mænd, men kvinderne er betydeligt bedre repræsenteret i denne ledelseskategori end i den foregående.

Det skal generelt bemærkes til tabel 3.9, at beregningsgrundlaget nogle steder er meget beskedent eller utilstrækkeligt, når man ser på det øverste ledelsesniveau, ledere med overordnet personaleansvar. Man skal derfor tage de opdelte ledelsestal for de 13 jobområder med et vist forbehold.

SAMMENFATNING

I dette afsnit har vi set på andelen af kvinder og mænd i forskellige jobtyper og blandt ledere med varierende personaleansvar. De generelle mønstre kan hurtigt opsummeres:

I den offentlige sektor synes der ikke at være store forskelle på, om kvinder og mænd specialiserer sig fagligt eller ej. Den talmæssige sammensætning af kvinder og mænd blandt specialister er overordnet set og opdelt både på sektorer og jobområder i det store og hele mage til sammensætningen blandt basisedarbejdere.

Ser man på ledere med varierende personaleansvar, er historien en helt anden. Her er det tydelige mønster sådan, at jo mere personaleansvar ledere har, desto større er andelen af mænd. Selv på områder, hvor

der samlet set er en markant overvægt af kvinder, finder man typisk et flertal af mænd blandt ledere med overordnet personaleansvar. Blandt syge- og sundhedspersonale og blandt pædagogisk personale i døgntilbud peger undersøgelsen på undtagelser fra det overordnede mønster. På disse områder er der ikke forskel på andelen af kvinder og mænd blandt ledere med varierende personaleansvar.

REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE

Dette kapitel handler om rekrutteringsmønstre og fastholdelse. Vi koncentrerer os om de overordnede tendenser i undersøgelsesmateriale.

Rekrutteringsmønstre behandles i undersøgelsen ud fra spørgsmål, der belyser, om folk er kommet til deres nuværende job fra et andet job på samme arbejdsplads (ansat indefra), eller om de er kommet fra en anden arbejdsplads (ansat udefra). Undersøgelsen belyser også, om folk har søgt deres nuværende job på eget initiativ, eller om de er blevet opfordret til at ansøge. Endelig belyser undersøgelsens rekrutteringsdel, hvor længe de offentligt ansatte har været ansat, dels på deres arbejdsplads, dels i deres nuværende job (anciennitet på arbejdsplads og anciennitet i job). Kapitlet skal ud fra svarene på disse spørgsmål belyse, om der er forskellige rekrutteringsmønstre for kvindelige og mandlige medarbejdere og ledere i den offentlige sektor.

Forhold vedrørende fastholdelse af medarbejdere belyses i undersøgelsen ud fra spørgsmål om, hvorvidt de offentligt ansatte overvejer jobskifte, og hvorvidt de overvejer tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Som en baggrund for de offentligt ansattes eventuelle ønsker om jobskifte eller tilbagetrækning medtager vi et spørgsmål om jobtilfredshed.

Det skal understreges, at rekrutterings- og fastholdelsesmønstre varierer fra jobområde til jobområde. I dette kapitel fokuserer vi imidlertid udelukkende på de overordnede tendenser i materialet, tendenser der handler om forskelle mellem kvinder og mænd og forskelle mellem ba-

sismedarbejdere, specialister og ledere på forskellige niveauer. En mere detaljeret belysning af rekrutterings- og fastholdelsesmønstre for de 13 jobområder i undersøgelsen findes i kapitel 9.

Kapitlet her afsluttes med en mere dybtgående analyse af, hvilke forhold der hænger sammen med fastholdelse af medarbejdere i den offentlige sektor. Men lad os først se på overordnede mønstre vedrørende rekruttering.

REKRUTTERINGSMØNSTRE

ANSAT INDEFRA ELLER UDEFRA

Hvis man betragter det samlede undersøgelsesmateriale, kan der iagttages visse mønstre i forhold til, om de offentligt ansatte ansættes indefra eller udefra. Forskellene gør sig først og fremmest gældende, når man ser på forskellige stillingskategorier blandt medarbejdere og ledere (se tabel 4.1).

Ser man på, hvor stor en del af de offentligt ansatte der er ansat til deres nuværende job fra et andet job på den samme arbejdsplads (altså ansat indefra), kan man observere nogle klare forskelle mellem forskellige stillingskategorier. Den mindste andel af personer, der er ansat indefra, finder man blandt basismedarbejdere. I det samlede materiale er der 17 pct., der er ansat indefra. Blandt specialister er der 27 pct., og blandt ledere henholdsvis uden personaleansvar, med personaleansvar og med overordnet personaleansvar er der 28, 38 og 42 pct., der er ansat i deres nuværende job fra et andet job på deres nuværende arbejdsplads.⁵

Der er således en generel tendens til, at personer med særlige ansvarsområder – faglige såvel som ledelsesmæssige – i højere grad ansættes indefra end personer uden særlige ansvarsområder. For ledere er der en tendens til, at øget personaleansvar følges med større andel af personer, der er ansat indefra. Dette svarer til, at man i den offentlige sektor til en vis grad besætter ansvarsfulde stillinger med betroede medarbejdere, som man kender i forvejen.

5. Forskellene er signifikante på et 1-procents-niveau (***).

TABEL 4.1

Offentligt ansatte fordelt efter om de er ansat indefra eller udefra, særskilt for stillingskategorier og køn. Procent.

	Basismedarbejdere		Specialister		Total		Ledere uden personaleansvar		Ledere med personaleansvar		Ledere med overordnet personaleansvar		Total		
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Fra samme arbejdsplads	17	18	28	22	20	19	29	26	40	36	52	36	35	31	
Fra anden arbejdsplads	59	65	60	62	59	64	54	58	53	56	39	55	52	57	
Andet	12	9	6	8	10	9	7	6	2	4	3	1	5	4	
Har kun haft ét job	12	8	6	8	10	8	11	10	4	4	6	9	8	8	
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Beregningsgrundlag	1.156*	1.010*	488	379	1.644	1.389	333	365	298	283	102	160	733	808	

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

Ser man på kønsforskelle, ser det ud til, at sammenhængen mellem ansvar og ansættelse indefra er lidt mere udbredt blandt kvinder. Blandt ledere med overordnet personaleansvar angiver 52 pct. af kvinderne over for 36 pct. af mændene, at de er ansat indefra. Tallene dækker over forskelle fra område til område, men kan indikere, at karriereforløb for kvinder oftere end for mænd foregår på den samme arbejdsplads.

OPFORDRET TIL ANSØGNING ELLER ANSØGNING PÅ EGET INITIATIV?

Rekrutteringsmønstre kan også beskrives ud fra, om personer i forskellige stillingskategorier er blevet opfordret til at søge deres nuværende job, eller om de har søgt på eget initiativ. Også ud fra dette spørgsmål kan der iagttages overordnede mønstre i det samlede undersøgelsesmateriale (se tabel 4.2).

Som det fremgår af tabel 4.2, er der generelt en tendens til, at ledere hyppigere end ikke-ledere er blevet opfordret til at søge deres nuværende job. Mens der er godt 30 pct. af såvel almindelige medarbejdere som specialister, der angiver, at de er blevet opfordret til at søge deres nuværende stilling, så er der 42 pct. af lederne uden personaleansvar og 51 pct. af lederne med personaleansvar eller med overordnet personaleansvar, der angiver, at de er blevet opfordret til at søge deres nuværende job.⁶ Disse tal peger på, at der generelt er en mere aktiv rekrutteringspraksis blandt ledere i den offentlige sektor end blandt ikke-ledende medarbejdere.

6. Forskellene mellem medarbejdere og ledere er signifikante på et 1-procents-niveau (***) og forskellen mellem de tre lederkategorier er signifikant på et 5-procents-niveau (**). Der er ikke signifikant forskel mellem basisedarbejdere og specialister.

TABEL 4.2

Offentligt ansatte fordelt efter om de blev opfordret til at søge deres nuværende stilling eller søgte den på eget initiativ, særskilt for stillingskategorier og køn. Procent.

	Basismed- arbejdere		Specialister		Total		Ledere uden personaleansvar		Ledere med personaleansvar		Ledere med overordnet personaleansvar		Total		
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Blev opfordret	28	34	32	32	33	29	42	42	43	58	43	62	45	49	43
Eget initiativ	71	65	68	67	66	70	58	58	57	42	57	38	53	50	57
Uoplyst/ved ikke	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	1.159	1.018	490	379	1.397	1.649	333	365	298**	284**	102*	160*	733	809	809

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

Kønsforskelle i forhold til spørgsmålet om opfordret ansøgning ser man tydeligst blandt de offentlige ledere på højere niveauer. Mens der ikke er forskel på, hvor stor andel af de kvindelige og de mandlige ledere uden personaleansvar, der er blevet opfordret til at søge deres nuværende job, så er der stigende forskelle, når man ser på stigende grad af personaleansvar. Tendensen er, at jo mere personaleansvar, desto større andel af kvinderne er blevet opfordret til at søge deres nuværende job. Dette kan være et udtryk for, at der i den offentlige sektor gøres en aktiv indsats for at rekruttere kvindelige ledere på højere niveauer. Det kan også afspejle forskellige mønstre for kvinder og mænd, hvor mænd i højere grad end kvinder søger lederstillinger på eget initiativ.

ANCIENNITET PÅ ARBEJDSPLADS OG I NUVÆRENDE JOB

I undersøgelsen har vi spurgt de offentligt ansatte, hvor længe de har været ansat på deres nuværende arbejdsplads. Svarene fra medarbejdere og ledere fremgår af tabel 4.3. Ud fra ancienniteten på arbejdspladsen får vi en fornemmelse af, hvem der er ansat i de forskellige stillingskategorier i den offentlige sektor. Ser man på det samlede undersøgelsesmateriale, kan der iagttages nogle overordnede tendenser, men de samlede tal dækker over forskelle fra jobområde til jobområde. Detaljer for de 13 jobområder i undersøgelsen behandles i kapitel 9. Her nøjes vi med at fremhæve tendenser i det samlede materiale.

Ser man på basisedarbejdere og specialister, kan det iagttages, at der blandt specialister er lidt større andele af medarbejdere med høj anciennitet på arbejdspladsen, tendensen er tydeligst ved 10 års anciennitet eller mere.⁷ Tendensen er ikke overraskende, men kan afspejle, at faglig specialisering ofte foregår på arbejdspladsen, og at specialister derfor typisk har en vis anciennitet.

7. Svarforskellene mellem basisedarbejdere og specialister er signifikante på et 1-procents-niveau (***)

TABEL 4.3

Offentligt ansatte fordelt efter anciennitet på arbejdsplads og i nuværende job, særskilt for stillingskategorier og køn. Procent.

	Basismedarbejdere		Specialister		Total		Ledere uden personaleansvar		Ledere med personaleansvar		Total			
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd		
	<i>Hvor længe har du været ansat på din nuværende arbejdsplads?</i>													
0 år	8	6	3	4	7	5	1	4	2	2	3	4	2	3
1-2 år	25	25	16	16	23	23	18	13	15	13	15	10	17	12
3-5 år	19	21	16	22	18	21	25	16	15	18	13	19	20	17
6-9 år	14	11	15	13	15	11	11	15	19	17	19	14	15	16
10-15 år	14	13	16	13	15	13	16	16	21	18	14	20	17	18
16-25 år	11	13	15	18	12	14	14	18	17	19	21	19	16	18
26-45 år	8	13	18	15	11	13	14	17	11	13	16	14	13	15
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	1.156**	1.015**	490	376	1.646*	1.391*	333*	364*	298	284	102	160	733	808
<i>Hvor længe har du haft dit nuværende job?</i>														
0 år	6	6	4	5	6	6	3	6	6	7	5	9	4	7
1-2 år	28	28	20	26	26	28	27	22	27	25	28	22	27	23
3-5 år	20	23	17	21	19	22	27	19	17	22	25	23	23	21
6-9 år	15	12	18	13	16	12	11	17	19	18	11	10	14	16
10-15 år	13	11	19	14	15	12	15	13	12	14	18	22	14	15
16-25 år	11	11	14	11	12	11	10	13	11	12	10	9	11	12
26-45 år	6	9	9	10	7	10	7	10	7	2	2	6	7	7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	1.151	1.018	489	378	1.646**	1.396**	332	365	298	284	102	159	732	808

Ann.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

En lignende forskel kan iagttages, når man ser på ledere over for medarbejdere. Blandt ledere finder man større andele af personer med lang anciennitet, end man gør blandt medarbejdere.⁸ Tallene stemmer fint overens med den ovennævnte tendens til, at ledere i den offentlige sektor rekrutteres i egne rækker og derfor typisk har en vis anciennitet på den arbejdsplads, hvor de er ledere.

Systematiske kønsforskelle med hensyn til anciennitet på arbejdspladsen er ikke særligt tydelige, når man ser på det samlede materiale under ét.

JOBTILFREDSHED OG FASTHOLDELSE

I de foregående afsnit har vi set på rekrutteringsmønstre blandt offentligt ansatte. I resten af kapitlet skal vi se på jobtilfredshed og fastholdelse.

JOBTILFREDSHED

I undersøgelsen har vi spurgt de offentligt ansatte, om de alt i alt er tilfredse med deres nuværende job. Spørgsmålet er først og fremmest taget med for at have en indikator, der kan sættes i sammenhæng med andre spørgsmål: Er personer, der oplever gode muligheder for udvikling på arbejdspladsen fx mere tilfredse end personer, der ikke oplever samme muligheder? Hvad med personer der overvejer tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet – eller at finde sig et andet job? Spørgsmålet om jobtilfredshed kan imidlertid også være interessant at se på i sig selv. Tabel 4.4. gengiver tilkendegivelser om jobtilfredshed for henholdsvis basismedarbejdere, specialister og ledere på forskellige niveauer.

8. Svarforskellene mellem ledere og medarbejdere er signifikante på et 1-procents-niveau (***)

TABEL 4.4
 Offentligt ansatte fordelt efter jobtilfredshed, særskilt for stillingskategorier og køn. Procent.

	Basismed- arbejdere		Specialister		Total		Ledere uden personaleansvar		Ledere med personaleansvar		Ledere med overordnet personaleansvar		Total		
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Total
I meget høj grad tilfreds	27	24	35	31	29	26	28	33	33	35	30	33	30	34	34
I høj grad tilfreds	49	51	51	55	50	52	54	48	59	50	57	50	56	49	49
Hverken-eller	20	19	12	10	18	16	12	14	6	12	9	14	10	13	13
I høj eller meget høj grad utilfreds	4	6	2	3	3	5	5	4	1	4	3	4	4	4	4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	1.139	1.010	487	374	1.626*	1.384*	329	355	297*	283*	102	159	728	797	797

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

Ser man på det samlede materiale, fremgår det af tabel 4.4, at tilkendegivelserne om jobtilfredshed fra de offentligt ansatte alt i alt er tydeligt forskudt mod de positive svarmuligheder. Både blandt medarbejdere og ledere er der i undersøgelsen her overalt mere end 75 pct. af de offentligt ansatte, der tilkendegiver, at de i høj eller meget høj grad er tilfredse med deres nuværende arbejde. Ingen steder er der mere end 5 pct., der angiver decideret utilfredshed. Inden for nogle grupper kan man se mindre svarforskelle mellem kvinder og mænd, men der er ikke noget klart mønster i forskellene, og de dækker over noget mere markante forskelle fra jobområde til jobområde. En tendens kan dog iagttages i det samlede materiale, når man ser på jobtilfredshed. Blandt offentligt ansatte med enten faglige eller ledelsesmæssige ansvarsområder er der lidt flere, der tilkendegiver høj eller meget høj jobtilfredshed, end der er blandt medarbejdere uden særlige ansvarsområder. Blandt basisedarbejdere er der således omkring 75 pct., der angiver høj eller meget høj jobtilfredshed, mens der blandt specialister og ledere med varierende personaleansvar er mellem 81 og 92 pct. Betraget fra den anden ende af svarskalaen er der omkring 20 pct. af de almindelige medarbejdere, der er lidt 'lunkne' og svarer, at de hverken er tilfredse eller utilfredse med deres arbejde. Blandt specialister og ledere er andelen af 'lunkne' tilkendegivelser med mellem 6 og 14 pct. næsten halvt så stor som blandt basisedarbejdere.⁹ Andre undersøgelser af motivation og jobtilfredshed i den offentlige sektor har vist samme tendens til særligt stor jobtilfredshed blandt ledere i den offentlige sektor (Personalestyrelsen, 2006; Epinion, 2007; TNS Gallup, 2006; Thuesen, 2010). I undersøgelsen her viser tendensen sig altså også for specialister.

Vurderet ud fra tilkendegivelserne om jobtilfredshed i disse jobkategorier kan det konstateres, at jobtilfredshed til en vis grad hænger sammen med fagligt såvel som ledelsesmæssigt ansvar – også selvom tilfredshedsniveauet i alle de fremhævede grupperinger af de offentlige ansatte er højt.

9. Svarforskellene mellem basisedarbejdere og specialister og mellem ledere og medarbejdere er signifikante på et 1-procents-niveau (***). Der er ikke signifikante forskelle mellem de forskellige lederkategorier.

FASTHOLDELSE

Som nævnt er fastholdelse af medarbejdere i den offentlige sektor blevet diskuteret meget gennem de senere år. Dels på grund af generelle tendenser til mangel på arbejdskraft under det økonomiske opsving frem til midten af 2008. Dels på grund af en alderssammensætning af de offentligt ansatte, der er kendetegnet ved mange personer, der nærmer sig en alder med mulig tilbagetrækning eller pension. I undersøgelsen har vi belyst emnet fastholdelse ved at spørge de offentligt ansatte, om de overvejer at skifte job (se tabel 4.5), og om de planlægger at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet (se tabel 4.6).

JOBSKIFTE

På spørgsmålet, om man på tidspunktet for undersøgelsens gennemførelse overvejer at skifte job, svarer godt 75 pct. af de offentligt ansatte nej (se tabel 4.5). Knap 20 pct. svarer, at de overvejer at skifte job, og omkring 5 pct. svarer, at de har besluttet sig for at skifte. I det samlede materiale er der ikke signifikante svarforskelle mellem medarbejdere og ledere, ej heller mellem kvinder og mænd. Umiddelbart ser det altså ud, som om beslutninger om jobskifte fordeles tilfældigt hen over køn og stillingskategori. Denne iagttagelse understøttes af statistiske analyser i undersøgelsesmaterialet.

TILBAGETRÆKNING

Ser man på, hvor mange personer i undersøgelsesmaterialet der overvejer tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, fx for at gå på efterløn eller pension, falder svarene ud som følger: Knap 75 pct. svarer nej, mens godt 10 pct. svarer ja eller måske. Resten, omkring 15 pct., angiver, at tilbagetrækning ikke er relevant for dem (se tabel 4.6). Igen er forskellene mellem ledere og medarbejdere og forskellene mellem kvinder og mænd ikke signifikante.

Svarene på spørgsmålet om tilbagetrækning hænger stærkt sammen med respondenternes alder. Derfor varierer tilbagetrækningsproblematikken fra jobområde til jobområde alt efter alderssammensætningen af de ansatte på området. I kapitel 9 belyses problematikken særskilt for hvert af de 13 jobområder i undersøgelsen.

TABEL 4.5

Offentligt ansatte fordelt efter om de overvejer jobskifte, særskilt for stillingskategorier og køn. Procent.

	Basismed- arbejdere		Specialister		Total		Ledere uden personaleansvar		Ledere med personaleansvar		Ledere med overordnet personaleansvar		Total	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Ja, har besluttet mig	6	6	4	3	6	5	7	5	6	7	2	6	6	6
Ja, overvejer det	17	19	15	20	17	19	17	15	13	21	26	25	16	19
Nej, ikke på nuværende tidspunkt	76	74	81	78	78	75	76	80	81	72	73	69	78	75
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	1.116	985	479	370	1.595	1.355	322	353	293	277	99	152	714	782

Anm.: Kønsforskelle i tabellen er ikke signifikante i chi²-test.

TABEL 4.6
 Offentligt ansatte fordelt efter om de planlægger tilbagetrækning, særskilt for stillingskategorier og køn. Procent.

	Basismed- arbejdere		Specialister		Total		Ledere uden personaleansvar		Ledere med personaleansvar		Ledere med overordnet personaleansvar		Total	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Ja, helt sikkert eller sandsynligvis	7	7	7	8	7	7	7	11	10	9	8	9	8	10
Måske	3	5	6	3	4	4	4	3	1	0	3	2	3	2
Nej, helt sikkert/sandsynligvis ikke	71	73	72	78	71	75	72	72	75	77	78	74	74	74
Ikke relevant	20	15	16	12	19	14	14	14	14	14	12	15	16	14
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	1.154*	1.013*	489	375	1.643	1.388	322	358	298	284	102	160	732	802

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

ANALYSE AF FASTHOLDELSE

For yderligere at belyse fastholdelse af medarbejdere i den offentlige sektor har vi gennemført analyser af, hvilke forhold der hænger sammen med, om respondenterne overvejer eller har besluttet at søge andet job. I analyserne undersøges sammenhængen mellem fastholdelse og en lang række forskellige forhold på én gang (regressionsanalyse). Resultaterne af analysen præsenteres i tabel 4.7 og behandles i det følgende.

I analysen skelner vi mellem personer, der søger eller orienterer sig efter andet job, og personer der er fastholdt. Personer, der søger eller orienterer sig efter andet job, definerer vi i denne sammenhæng som dem, der enten har besluttet at søge et andet job, eller som overvejer det, og hvor der ikke er tale om et andet job på samme arbejdsplads. Vi definerer personer som fastholdt, hvis de enten ikke orienterer sig efter andet job, eller hvis der er tale om et andet job på deres nuværende arbejdsplads. I analyserne undersøger vi, om der kan findes statistiske sammenhænge mellem på den ene side forskellige forhold eller baggrundsvariable og på den anden side, om respondenterne er fastholdt eller ej. I analyserne indgik i første omgang følgende baggrundsforhold: køn, alder, uddannelse, familie/børn, stillingskategori, sektor, jobområde, anciennitet og modtaget efteruddannelse. Kun få af disse forhold giver i undersøgelsesmaterialet anledning til sammenhænge, der er statistisk signifikante.

For alder og anciennitet gælder det, at jo ældre respondenter er, og jo længere respondenter har været ansat på sin nuværende arbejdsplads, desto mindre er tilbøjeligheden til at søge andet job. Sammenhænge er ikke meget stærke, men de er statistisk set signifikante i analyser, hvor der samtidig tages højde for betydningen af de øvrige nævnte baggrundsvariable.

I forhold til uddannelse gælder følgende tendens: Blandt personer med højere uddannelse er der flere, der overvejer eller har besluttet at søge andet job, end der er blandt personer med kortere uddannelse. Igen er tendensen ikke stærk, men altså statistisk set signifikant i analyser, hvor der tages højde for øvrige nævnte baggrundsforhold.

I analyserne ønskede vi også at inddrage de offentligt ansattes svar med hensyn til tilbagetrækningsovervejelser, hidtidigt karrieremønstre (mange eller få job i det hidtidige arbejdsliv) og jobtilfredshed. Analyserne viser, at jobtilfredshed har en tydelig og signifikant sammenhæng med respondenternes fastholdelse. Personer, der tilkendegiver i høj grad

at være tilfredse med deres job, er tydeligt mindre tilbøjelige til at orientere sig efter andet job end personer, der i mindre grad er tilfredse.

Hvad angår hidtidigt karrieremønster, er der i undersøgelsesmateriale en mindre tendens til, at der blandt personer, der har haft mange job i deres hidtidige arbejdsliv, er flere, som orienterer sig efter et andet job, end der er blandt personer, der har haft få job i deres hidtidige arbejdsliv.

TABEL 4.7

Regressionsanalyse af hvilke faktorer der hænger sammen med fastholdelse/beslutning om jobskifte.

Variable i model	Trin 1	Signifikans	Trin 2	Signifikans
Konstant	0.814	***	0.961	***
Køn	-0.028	*	-0.002	
Arbejdspladsanciennitet			0.004	
Alder			0.006	***
Uddannelse			-0.011	*
Efteruddannelse			-0.005	
<i>Familieform</i>				
Bor alene			0.030	
Samboende med børn			-0.003	
Bor alene med børn			-0.018	
Samboende uden børn			Ref.	
<i>Jobområde</i>				
SOSU-personale			-0.013	
Lærere ved grundskolen			-0.056	*
Læger			-0.039	
Syge- og sundhedspersonale			-0.039	
Kontor- og it-personale			0.011	
AC'ere i administration			-0.070	**
Pædagogisk personale i døgntilbud			-0.033	
Pædagogisk personale i dagtilbud			-0.049	
Teknisk personale og rengøring			-0.069	*
Lærere ved ungdomsuddannelser			0.027	
Forskere			-0.016	
Politi og fængselsvæsen			0.045	
Ansatte ved forsvaret			-0.036	
Andre			Ref.	
<i>Sektor</i>				
Stat			-0.038	
Region			-0.020	
Kommune			Ref.	

TABEL 4.7 (FORTSAT)

Variable i model	Trin 1	Signifikans	Trin 2	Signifikans
<i>Stillingkategori</i>				
Basismedarbejder			Ref.	
Specialist			-0.038	*
Leder uden personaleansvar			-0.005	
Leder med personaleansvar			-0.052	**
Leder med overordnet personaleansvar			-0.068	*
Job uden for fagområde?			0.020	**
Job i den private sektor?			0.012	
Antal job hidtil			-0.007	***
Jobtilfredshed			-0.217	***
R ²	0,001		0,246	

Anm.: Tabel 4.7 indeholder resultaterne fra lineære regressioner på en binær indikator for fastholdelse på arbejdspladsen. Responsvariablen tager værdien 0, hvis respondenter angiver at overveje eller at have besluttet at skifte job og værdien 1 ellers (fastholdt). Den første regressionsmodel, trin 1, viser kønsforskellen i responsvariablen fastholdelse uden inddragelse af yderligere forklarende faktorer. I trin 2 medtages en række baggrundsvARIABLE, for at undersøge disse variables evne til at forklare variationer i fastholdelsestilhøjeligheden. Positive koefficienter indikerer en tendens til jobskifte, negative koefficienter indikerer en tendens til fastholdelse. Signifikansniveauer er angivet med stjerner: *** angiver signifikans på 1-procents-niveau eller bedre, ** angiver signifikans på et 5-procents-niveau. * angiver signifikans på et 10-procents-niveau.

SAMMENFATNING

I dette kapitel har vi belyst forhold vedrørende rekrutteringsmønstre, jobtilfredshed og fastholdelse blandt offentligt ansatte. Kapitlets fremstilling og analyser omhandler forhold og sammenhænge, der kan iagttages i den samlede offentlige sektor. De samme emner er belyst for undersøgelsens 13 jobområder i kapitel 9. Resultaterne fra dette kapitel sammenfatter vi i det følgende.

REKRUTTERINGSMØNSTRE

- Vi har i undersøgelsen konstateret en generel tendens til, at personer med særlige ansvarsområder – specialister og ledere – i højere grad ansættes indefra end personer uden særlige ansvarsområder. For ledere er tendensen tydeligere, jo højere ledelsesniveau der er tale om. Dette svarer til, at man i den offentlige sektor til en vis grad besætter

ansvarsfulde stillinger med betroede medarbejdere, som man kender i forvejen.

- Den beskrevne tendens til, at ansvar følges med ansættelse indefra, ser ud til at være lidt større blandt kvinder end blandt mænd: 52 pct. af de kvindelige ledere med overordnet personaleansvar angiver, at de er ansat indefra, mens det kun gælder 36 pct. blandt de mandlige ledere. Tallene kan indikere, at karriereforløb for kvinder oftere end for mænd foregår på den samme arbejdsplads.
- Der er generelt en mere aktiv rekrutteringspraksis blandt ledere i den offentlige sektor end blandt ikke-ledere: Godt 30 pct. af såvel basismedarbejdere som specialister angiver, at de er blevet opfordret til at søge deres nuværende stilling; mellem 42 og 51 pct. af lederne angiver, at de er blevet opfordret til at søge deres nuværende job.
- Den aktive rekrutteringspraksis blandt ledere er lidt mere udpræget blandt kvinder end blandt mænd og tydeligst på højere ledelsesniveauer. Jo mere personaleansvar, desto større andel af kvinderne er blevet opfordret til at søge deres nuværende job. Dette kan være et udtryk for, at der i den offentlige sektor er en aktiv indsats for at rekruttere kvindelige ledere på højere niveauer. Det kan også afspejle forskellige mønstre for kvinder og mænd, hvor mænd i højere grad end kvinder søger lederstillinger på eget initiativ.

JOBTILFREDSHED OG FASTHOLDELSE

- Generelt er der høj jobtilfredshed i den offentlige sektor. Både blandt medarbejdere og ledere er der overalt mere end 75 pct., der tilkendegiver, at de i høj eller meget høj grad er tilfredse med deres nuværende arbejde. Ingen steder er det mere end 5 pct., der angiver decideret utilfredshed.
- Som det også er set i andre undersøgelser, hænger jobtilfredshed til en vis grad sammen med fagligt såvel som ledelsesmæssigt ansvar: Blandt almindelige medarbejdere er der således omkring 75 pct., der angiver høj eller meget høj jobtilfredshed, mens der blandt specialister og ledere med varierende personaleansvar er mellem 81 og 92 pct.
- 25 pct. af de offentligt ansatte i undersøgelsen angiver, at de overvejer eller har besluttet at søge andet job. Undersøgelsens analyser vi-

ser, at tilbøjeligheden til at ville søge andet job hænger sammen med uddannelsesniveau, alder, anciennitet og jobtilfredshed.

- Blandt personer med højere uddannelse er der flere, der overvejer eller har besluttet at søge andet job, end der er blandt personer med kortere uddannelse.
- Jo ældre folk er, og jo længere de har været ansat på deres nuværende arbejdsplads, desto mindre er tilbøjeligheden til at søge andet job.
- Personer, der tilkendegiver i høj grad at være tilfredse med deres job, er tydeligt mindre tilbøjelige til at orientere sig efter andet job end personer, der i mindre grad er tilfredse.
- I forhold til tilbagetrækning svarer 90 pct., at de enten ikke overvejer tilbagetrækning, eller at tilbagetrækning ikke er relevant for dem inden for de næste 2 år. 10 pct. bekræfter helt eller delvist, at de planlægger tilbagetrækning inden for de næste 2 år.

JOBUDVIKLING OG KARRIEREMULIGHEDER

I dette kapitel ser vi på nogle af de ønsker, offentligt ansatte har til deres arbejdsliv, og på hvordan de oplever deres muligheder for at skifte fagområde eller at skifte til den private sektor.

De spørgsmål, vi i den forbindelse fremdrager om de offentligt ansattes ønsker, skal bl.a. belyse, i hvilket omfang offentligt ansatte ønsker sig udviklingsmuligheder, ansvar og karrieremuligheder, men spørgsmålene skal også belyse, i hvilket omfang de ønsker sig, at arbejdet bliver mindre krævende eller blot forbliver på det aktuelle niveau. Emnerne, der bliver spurgt til, handler om de offentligt ansattes *karriereorientering*.

Spørgsmålene om oplevede muligheder for at skifte fagområde eller sektor skal belyse, i hvilket omfang de offentligt ansatte oplever at have mulighed for at bevæge sig rundt på arbejdsmarkedet. Man kunne også sige, at det handler om *oplevet jobmobilitet*.

ØNSKER OM JOBUDVIKLING

I undersøgelsen spurgte vi de offentligt ansatte: *Hvilke ønsker har du til dit fremtidige arbejdsliv? I hvor høj grad kunne du tænke dig nogle af følgende muligheder?* I spørgeskemaet blev de præsenteret for følgende svarmuligheder: større faglige udfordringer, større personlige udfordringer, nye opgaver, mere ansvar, mere indflydelse, mindre krævende arbejde, kortere arbejds-

tid end nu, længere arbejdstid eller at komme på fuld tid, flere udviklingsmuligheder, flere karrieremuligheder, højere løn og at bibeholde din nuværende arbejdsituation.

I tabel 5.1 og 5.2 gengiver vi besvarelsenerne. Tallene, vi har placeret i tabellen, er svargennemsnit, hvor 1 svarer til, at man har svaret 'slet ikke', og hvor 5 svarer til, at man har svaret 'i meget høj grad'. Tabel 5.1 gengiver svarene for basisedarbejdere og for specialister, opdelt på køn i begge grupper. Tabel 5.2 gengiver svarene for ledere med varierende personaleansvar, igen opdelt på køn i grupperne.

Ser man på, hvordan de offentligt ansatte tilslutter sig de forskellige emner for jobudvikling, falder bestemte mønstre i øjnene. Lad os se på nogle af fordelingerne.

TABEL 5.1

Basisedarbejdere og specialister fordelt efter ønsker om jobudvikling, særskilt for køn, svargennemsnit 1-5 (1 = slet ikke, 5 = i meget høj grad).

	Basis		Specialister		Total	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<i>I hvor høj grad ønsker respondenterne følgende muligheder i sit fremtidige arbejdsliv?</i>						
Større faglige udfordringer	3,34	3,31	3,33	3,47	3,33	3,35
Større personlige udfordringer	3,37	3,27	3,23**	3,43**	3,33	3,31
Nye opgaver	3,31	3,22	3,15*	3,31*	3,27	3,24
Mere ansvar	2,96	3	2,87	2,97	2,93	2,99
Mere indflydelse	3,31	3,38	3,19	3,27	3,27	3,35
Mindre krævende arbejde	2,1	2,05	2,01	1,97	2,07	2,03
Kortere arbejdstid	2,09	2,09	2	2,02	2,06	2,07
Længere arbejdstid/fuld tid	1,67	1,77	1,38**	1,59**	1,59**	1,72**
Flere udviklingsmuligheder	3,33**	3,2**	3,18	3,15	3,28*	3,19*
Flere karrieremuligheder	2,73*	2,85*	2,43**	2,72**	2,64**	2,81**
Højere løn	4,04**	3,89**	3,87**	3,62**	3,99**	3,82**
At bibeholde din nuværende arbejdsituation	3,52	3,49	3,8	3,73	3,60	3,55
Beregningsgrundlag	933-1111	844-992	405-479	320-369	1777-2121	725-845

Anm.: Kønsforskelle er for hvert emne testet med t-test. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret parvis ved de to kolonner, der er forskel mellem. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Når beregningsgrundlaget er angivet med et interval, angiver dette det højeste og laveste beregningsgrundlag for den pågældende kolonne.

TABEL 5.2

Ledere med varierende personaleansvar fordelt efter ønsker om jobudvikling, særskilt for køn, svargennemsnit 1-5 (1 = slet ikke, 5 = i meget høj grad).

Jobudvikling	Ledere uden personaleansvar		Ledere med personaleansvar		Ledere med overordnet personaleansvar		Total	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<i>I hvor høj grad ønsker respondenterne følgende muligheder i sit fremtidige arbejdsliv?</i>								
Større faglige udfordringer	3,37	3,31	3,28	3,38	3,19	3,30	3,32	3,33
Større personlige udfordringer	3,41	3,37	3,32	3,39	3,15	3,26	3,35	3,36
Nye opgaver	3,28	3,24	3,24	3,34	3,12	3,39	3,25	3,30
Mere ansvar	2,91	2,99	2,83**	3,14**	2,65	2,96	2,86**	3,04**
Mere indflydelse	3,26	3,35	3,07**	3,49**	3,29	3,32	3,19**	3,39**
Mindre krævende arbejde	2,16	2,09	2,11	1,98	2,32	1,98	2,15	2,03
Kortere arbejdstid	2,22	2,28	2,24	2,24	2,85*	2,40*	2,28	2,29
Længere arbejdstid/fuld tid	1,38*	1,55*	1,42	1,56	1,39*	1,49*	1,40**	1,54**
Flere udviklingsmuligheder	3,32	3,19	3,14	3,26	3,03	3,14	3,23	3,21
Flere karrieremuligheder	2,83	2,83	2,63	2,85	2,56**	3,09**	2,73*	2,89*
Højere løn	4,04**	3,81**	3,90	3,85	3,86	3,61	3,97**	3,79**
At bibeholde din nuværende arbejdssituation	3,62	3,63	3,69	3,75	3,76	3,62	3,66	3,67
Beregningsgrundlag	280-326	292-350	226-287	225-279	77-99	110-158	583-717	627-783

Anm.: Kønsforskelle er for hvert emne testet med t-test. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret parvis ved de to kolonner, der er forskel mellem. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Når beregningsgrundlaget er angivet med et interval, angiver dette det højeste og laveste beregningsgrundlag for den pågældende søjle.

Helt gennemgående – dvs. for medarbejdere såvel som ledere – er det ønsket om højere løn, der får størst tilslutning blandt de offentligt ansatte, efterfulgt af ønsket om at bibeholde den nuværende arbejdssituation. Dette kan overraske i forhold til forskning, der omhandler offentligt ansattes værdier, samt motivationsundersøgelser, der er gennemført i den offentlige sektor. I disse sammenhænge har man ofte set, at lønnen ikke er blandt de faktorer, der mest udpræget motiverer offentligt ansatte i arbejdet (se fx Epinion, 2007; Personalestyrelsen, 2006; Thuesen, 2010; TNS Gallup, 2006). Til gengæld viser nævnte motivationsundersøgelser,

at offentligt ansattes tilfredshed med lønnen ofte er på det jævne i sammenligning med deres tilfredshed med andre forhold ved arbejdet. Man har derfor ofte sagt, at offentligt ansatte ikke er specielt tilfredse med deres løn, men at lønnen til gengæld ikke har så stor betydning som motivationsfaktor for offentligt ansatte i sammenligning med andre faktorer. Her skal man nok være opmærksom på, hvordan spørgsmålet om løn er formuleret i undersøgelsen her. Vi spørger ikke offentligt ansatte om, hvad der motiverer dem i det arbejde, de udfører, ej heller om de er tilfredse med deres løn. Vi spørger de offentligt ansatte om, hvad de ønsker sig i deres fremtidige arbejdsliv. Når man spørger på denne måde, er det ønsket om løn, som allerflest offentligt ansatte på alle niveauer kan tilslutte sig. Man kan også tænke sig, at undersøgelsens sammenhæng med den nedsatte Lønkommission har betydning for, hvordan de offentligt ansatte svarer. Lønkommissionen blev netop nedsat efter overenskomstforhandlinger, hvor de offentligt ansattes organisationer i meget høj grad lagde vægt på lønkrav.

I den anden ende af skalaen – med mindst tilslutning – ligger ønsket om ændret arbejdstid, dvs. enten kortere arbejdstid eller længere arbejdstid/at komme på fuld tid og ønsket om at få et mindre krævende arbejde.

Hvad angår arbejdstidsønskerne, er det oplagt, at ønsket om længere arbejdstid/at komme på fuld tid har størst relevans for personer, der er ansat på deltid. Det er derfor ikke overraskende, at emnet samlet set scorer lavt. Analyser i materialet viser, at det som forventet er blandt korttids- og deltidsansatte, at de største andele tilslutter sig ønsket om længere arbejdstid/at komme på fuld tid. Men selv i disse grupper er det ret små mindretal, der tilslutter sig ønsket om længere arbejdstid. Det skal samtidig bemærkes, at der blandt deltidsansatte (her forstået som medarbejdere, der er ansat 25-36 timer ugentligt) er store andele, der tilkendegiver, at de slet ikke kunne tænke sig længere arbejdstid eller at komme på fuld tid. Der er således mere end 60 pct. af de deltidsansatte, der slet ikke ønsker sig længere arbejdstid. Undersøgelsen indikerer således, at flertallet af de deltidsansatte i den offentlige sektor er tilfredse med deres arbejdstid, eller i hvert fald at de ikke ønsker at øge arbejdstiden eller at ændre den til fuldtidsansættelse.

Hvad angår spørgsmålet om kortere arbejdstid, skal det bemærkes, at der er tydelig forskel på, hvordan ledere og medarbejdere svarer. Især blandt ledere med overordnet personaleansvar scorer ønsket om

kortere arbejdstid højere, end det gør blandt ikke-ledende medarbejdere og blandt ledere uden personaleansvar.¹⁰ Hvad angår ønsket om mindre krævende arbejde, er det bemærkelsesværdigt, at scoren er lav og på samme niveau i alle de gengivne opdelinger af medarbejdere og ledere. Der er altså helt gennemgående lav tilslutning til ønsket om mindre krævende arbejde blandt offentligt ansatte.

Faglige udfordringer, personlige udfordringer, mere indflydelse, nye opgaver, udviklingsmuligheder og ansvar er alle emner, som flertallet af offentligt ansatte ønsker sig mere af. Disse emner er der gennemgående relativt høj tilslutning til men dog ikke så høj tilslutning, som der er til ønsket om højere løn.

Ønsket om flere karrieremuligheder vinder gennemgående lidt mindre tilslutning, end de her nævnte emner, men dog lidt større tilslutning blandt ledere end blandt medarbejdere.¹¹

FORSKELLE MELLEME LEDERE OG MEDARBEJDERE

Indtil nu har vi primært kommenteret tilslutningen til de forskellige opstillede muligheder samlet for alle offentligt ansatte. Kun enkelte steder har vi hæftet os ved forskelle mellem de forskellige stillingskategorier, tabellerne er inddelt i. Det er der en grund til. Når man ser på tilslutningen til de forskellige muligheder for basisedarbejdere, specialister og ledere på forskellige niveauer, er der et bemærkelsesværdigt sammenfald. De forskellige stillingskategorier synes at prioritere mellem svarmulighederne på næsten samme måde. Rangerer man de forskellige svarmuligheder efter, hvor høj gennemsnitsscore de opnår i de forskellige stillingskategorier, så er rækkefølgen mellem svarmulighederne næsten den samme for basisedarbejdere, specialister og ledere på forskellige niveauer. Det ser med andre ord ud til, at de offentligt ansatte har næsten samme ønsker med hensyn til jobudvikling – uanset om der er tale om medarbejdere eller ledere.

FORSKELLE MELLEME KVINDER OG MÆND

Ser man på forskelle mellem kvinder og mænd, er de næsten ikke til at få øje på i det samlede materiale. I tabel 5.1 og 5.2 kan man se tendenser til,

10. Forskellene er signifikante i t-test på et 1-procents-niveau (***)

11. Forskellene mellem ledere og medarbejdere er signifikante i t-test på et 1-procents-niveau (***)

at lidt flere mænd end kvinder tilslutter sig ønsker om mere ansvar, indflydelse og flere karrieremuligheder. Til gengæld er der lidt flere kvinder end mænd, der tilslutter sig ønsker om højere løn, kortere arbejdstid og mindre krævende arbejde. Forskellene er ikke store, og vi har undersøgt, om man med yderligere analyser i materialet kan belyse kønsforskelle med hensyn til ønsker om jobudvikling. Vi præsenterer analyserne i det følgende.

I statistiske analyser (lineære regressionsanalyser) har vi undersøgt, om de offentligt ansattes ønsker om jobudvikling hænger sammen med deres køn, alder, uddannelse, jobkategori (basisedarbejder, specialist, ledere med varierende personaleansvar), anciennitet, familieforhold, jobområde, sektor mv. I analyserne har vi i overensstemmelse med undersøgelsens formål navnlig interesseret os for forskelle i ønsker om jobudvikling mellem kvinder og mænd. Analyserne viser interessante mønstre.

Udgangspunktet for analyserne er, at svarforskellene mellem kvinder og mænd i det samlede materiale på flertallet af de 12 spørgsmål om jobudvikling er små og/eller ikke statistisk signifikante. Når man i analyserne tager højde for baggrundsvariable, der beskriver alder, familieforhold, uddannelse, anciennitet og jobkategori, så ændrer dette ikke billedet markant. Svarforskellene mellem kvinder og mænd forbliver på de fleste af jobudviklingsspørgsmålene små eller insignifikante, når man ser ned i disse opdelinger i materialet. Når man i analyserne yderligere indfører respondenternes sektortilknytning (stat, region, kommune) og navnlig deres jobområde (de 13 definerede områder i undersøgelsen), så ændrer billedet sig. For de spørgsmål, hvor der ikke var nogen kønsforskel, fremtræder der nu svarforskelle mellem kvinder og mænd. Et eksempel på dette kan iagttages i tabel 5.3, der gengiver resultaterne af lineære regressionsanalyser for spørgsmålet, om respondenterne ønsker større faglige udfordringer.

Som det fremgår i tabel 5.3 er kønsforskellene ikke signifikante, når vi ikke inddrager baggrundsforhold i analysen (trin 1). Kønsforskellene er heller ikke signifikante, når vi inddrager baggrundsforhold som alder, uddannelse, familieforhold mv. (trin 2). Når vi inddrager jobområde og sektor, uddybes kønsforskellen (koefficienten fjerner sig fra nul) og forskellene bliver signifikante.

Det i tabel 5.3 illustrerede mønster med tydeligere fremtrædelse af kønsforskelle, når der tages højde for baggrundsforhold (især jobområde), kan genfindes for en del af de øvrige spørgsmål om de offentligt ansattes ønsker om jobudvikling. For spørgsmål, hvor der i forvejen var

konstateret en vis kønsforskel, træder forskellen tydeligere frem, og signifikansen øges, når der i analyserne tages højde for baggrundsforhold. Forskellene mellem kvinders og mænds ønsker om jobudvikling fremstår altså generelt tydeligere og mere robuste, når man ser på sektorer og især på de enkelte jobområder.

TABEL 5.3

Lineær regressionsanalyse af kønsforskelle i forhold til ønsker om større faglige udfordringer.

Variable i model	Trin 1	Trin 2	Trin 3
Køn	-,016	-,026	-,132***
Baggrundsvariable (alder, uddannelse, familieform)		X	X
Jobområde og sektor			X

Anm.: Tabellen indeholder resultater fra en række lineære regressioner på spørgsmålet om, i hvor høj grad de offentligt ansatte ønsker sig større faglige udfordringer i det fremtidige arbejdsliv. Der estimeres tre forskellige modeller, hvor forklarende variable inddrages trinvis for bedre at kunne vurdere bidragene fra de enkelte grupper af faktorer separat. Trin 1 viser kønsforskellen i responsvariablen for jobudviklingsønsket uden inddragelse af yderligere forklarende faktorer. I trin 2 inddrages en række baggrundsvariable for at undersøge disse variables evne til at forklare variationer i jobudviklingsønsker, samt for at undersøge hvor meget variablene opfanger af den samme variation, som blev opfanget af variabelen for køn. Trin 3 inkluderer desuden kontrol for sektor og jobområder. Kønsforskellene på de forskellige trin indikeres ved koefficienter. Signifikans indikeres med stjerner: *** indikerer signifikans på 1-procents-niveau eller bedre.

Analyserne viser altså, at der er svarforskelle mellem kvinder og mænd på spørgsmålene om jobudviklingsønsker. Forskellene træder blot først frem for alvor, når man ser på de forskellige jobområder. Det skal understreges, at forskellene mellem kvinder og mænd på dette område ikke er meget store, men de er statistisk signifikante.

De kønsforskelle der konstateres, når analyserne tager højde for såvel jobområde som alder, familieforhold, uddannelse og anciennitet, kan opsummeres på følgende måde:¹²

Flere mænd end kvinder har ønsker om større faglige udfordringer, større personlige udfordringer, mere ansvar, mere indflydelse og længere arbejdstid/at komme på fuld tid. Især for længere arbejdstid, faglige udfordringer og mere ansvar er forskellen mellem kvinder og

12. Af pladshensyn har vi placeret tabeller, der mere detaljeret gengiver resultaterne af de lineære regressionsanalyser for alle de 12 spørgsmål om jobudviklingsønsker i appendiks 2.

mænd tydelig. Der er også flere mænd end kvinder, der ytrer ønske om flere karrieremuligheder. Ønsket om flere karrieremuligheder ser ikke ud til at hænge sammen med de nævnte baggrundsvARIABLE. Uanset om man tager højde for disse eller ej, angiver flere mænd end kvinder at ønske sig flere karrieremuligheder.

Flere kvinder end mænd ønsker mindre krævende arbejde. Svarforskellene for kvinder og mænd for dette emne er ikke overvældende, men tydeliggøres og bliver signifikante på et 6-procents-niveau, når der i analysen tages højde for de nævnte baggrundsvARIABLE.

Et af jobudviklingsønskerne følger et andet mønster i analyserne end de andre. I undersøgelsesmaterialet ser der i udgangspunktet ud til at være en kønsforskel med hensyn til ønske om højere løn, sådan at flere kvinder end mænd ønsker sig højere løn. Denne forskel er relativt tydelig og signifikant i analyserne, indtil man tager højde for jobområde. Kønsforskelle i forhold til ønsker om højere løn kan altså ikke iagttages, når man ser på de enkelte jobområder i undersøgelsen.

Analyserne viser alt i alt, at der er forskelle mellem kvinders og mænds ønsker om jobudvikling i den offentlige sektor. Svarforskellene indikerer, at positiv karriereorientering er mere udbredt blandt mænd end blandt kvinder. Forskellene er ikke overvældende, og de træder typisk først frem, når man i materialet ser på kønsforskelle inden for de 13 definerede jobområder og samtidig tager højde for alder, uddannelse, familieforhold og anciennitet. Når analyserne tager højde for disse baggrundsvARIABLE, bliver kønsforskellene statistisk set signifikante. I modsætning til de andre jobudviklingsønsker er ønsket om højere løn lige udbredt blandt kvinder og mænd, når man tager højde for jobområde og andre baggrundsvARIABLE.

OPLEVET JOBMOBILITET

I undersøgelsen spurgte vi de offentligt ansatte, om de tror, at de kan finde et relevant job uden for deres nuværende fagområde og i den private sektor. Svarene kan give en indikation af, i hvor høj grad offentligt ansatte oplever, at arbejdsmarkedet er åbent eller lukket for, at de kan flytte sig rundt mellem forskellige job. I nærværende kapitel ser vi på undersøgelsens samlede materiale og belyser svarforskelle mellem stillingskategorier og mellem kvinder og mænd inden for hver stillingskategori.

Det er klart, at der i realiteten er markant forskel på, hvilke muligheder personer med forskellige professioner og uddannelser har for at flytte sig rundt på arbejdsmarkedet. Disse forskelle viskes ud, når vi ser på undersøgelsens samlede materiale. Forskelle for de 13 forskellige jobområder i undersøgelsen gengives i kapitel 10.

TABEL 5.4

Menige medarbejdere fordelt efter deres oplevelse af jobmobilitet. Opgjort særskilt for basismedarbejdere og specialister og særskilt for køn. Procent.

	Basis		Specialister		Total	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job uden for dit nuværende fagområde?</i>						
Ja, helt sikkert	16	24	21	26	18	24
Ja, sandsynligvis	32	30	26	30	30	30
Måske	24	21	22	22	24	21
Nej, nok ikke	19	17	20	17	19	17
Nej, helt sikkert ikke	9	9	11	6	9	8
Total	100	101	100	101	100	100
Beregningsgrundlag	1.150**	1.009**	488	375	1.638**	1.384**
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job i den private sektor?</i>						
Ja, helt sikkert	13	22	18	25	14	23
Ja, sandsynligvis	31	27	29	36	30	29
Måske	28	25	25	20	27	24
Nej, nok ikke	18	18	18	11	18	16
Nej, helt sikkert ikke	10	8	11	7	10	8
Total	100	100	101	99	99	100
Beregningsgrundlag	1.149**	1.006**	486**	373**	1.635**	1.379**

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

Tabellerne 5.3 og 5.4 gengiver svarforskelle for henholdsvis ikke-ledende medarbejdere og for ledere med varierende grad af personaleansvar.

Blandt ikke-ledende medarbejdere er der i det samlede materiale lidt flere mænd end kvinder, der føler sig helt sikre på, at de kan finde relevant job enten uden for deres nuværende fagområde eller i den private sektor. Mens 24 og 23 pct. af mændene svarer, at de helt sikkert tror, at de ville kunne finde relevant job i et andet fagområde eller i den private sektor, er der 18 og 14 pct. af kvinderne, der svarer sådan.

TABEL 5.5

Ledere fordelt efter deres oplevelse af jobmobilitet. Opgjort særskilt for forskellige ledelsesniveauer og særskilt for køn. Procent.

	Ledere uden personaleansvar		Ledere med personaleansvar		Ledere med overordnet personaleansvar		Total	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job uden for dit nuværende fagområde?</i>								
Ja, helt sikkert	24	23	23	28	26	23	24	25
Ja, sandsynligvis	30	34	30	29	37	43	30	34
Måske	24	17	20	19	23	18	22	18
Nej, nok ikke	14	17	23	15	9	11	17	15
Nej, helt sikkert ikke	9	10	5	8	5	5	7	8
Total	101	101	101	99	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	329	357	294	283	102	159	725	799
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job i den private sektor?</i>								
Ja, helt sikkert	24	24	19	21	18	25	22	23
Ja, sandsynligvis	27	33	38	31	34	34	32	33
Måske	23	20	20	26	31	28	23	24
Nej, nok ikke	16	15	16	14	7	8	15	14
Nej, helt sikkert ikke	10	7	7	7	10	4	9	7
Total	100	99	100	99	100	99	101	101
Beregningsgrundlag	328	357	294	284	101	159	723	800

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. Der er ikke signifikante kønsforskelle i tabellen.

Blandt personer, der angiver, at de har ledelsesansvar, er svarforskellene for kvinder og mænd ikke så tydelige. For ledere uden personaleansvar kan der ikke iagttages tydelige forskelle mellem kvinder og mænd i det samlede materiale. For ledere med personaleansvar eller med overordnet personaleansvar finder man mindre svarforskelle mellem kvinder og mænd, der går både den ene og den anden vej. Alt i alt synes der ikke at fremtræde tydelige svarforskelle mellem kvindelige og mandlige ledere i det samlede undersøgelsesmateriale. I kapitel 10 skal vi se på svarforskelle inden for de 13 jobområder i undersøgelsen.

På tværs af tabellerne 5.3 og 5.4 kan det iagttages, at der blandt ledere er lidt større andele, der vurderer, at de kan skifte fagområde eller finde et job i den private sektor, end der er blandt ikke-ledende medarbejdere.¹³ Forskellene træder særligt tydeligt frem, når man ser på kvindelige medarbejdere over for kvindelige ledere.

13. Forskellene mellem medarbejdere og ledere er signifikante. Forskellen i forhold til at ville skifte fagområde er signifikant på et 5-procents-niveau, og forskellen i forhold til at ville finde job i den private sektor er signifikant på et 1-procents-niveau.

SAMMENFATNING

I dette kapitel har vi belyst ønsker om jobudvikling blandt offentligt ansatte og offentligt ansattes oplevelse af, hvordan deres muligheder er for at bevæge sig rundt på arbejdsmarkedet (skifte fagområde eller skifte til den private sektor). Kapitlets fremstilling og analyser omhandler forhold og sammenhænge i den samlede offentlige sektor. De samme emner er belyst for undersøgelsens 13 jobområder i kapitel 10. Resultaterne fra dette kapitel sammenfatter vi i det følgende.

ØNSKER OM JOBUDVIKLING

- Offentligt ansatte ser ud til at være bemærkelsesværdigt enige om – på tværs af skel mellem ledere og medarbejdere – hvilke udviklingsmuligheder de ønsker i deres fremtidige arbejdsliv.
- For medarbejdere såvel som ledere er det ønsket om højere løn, der får størst tilslutning blandt de offentligt ansatte efterfulgt af ønsket om at bibeholde den nuværende arbejdssituation.
- Faglige udfordringer, personlige udfordringer, mere indflydelse, nye opgaver, udviklingsmuligheder og ansvar er alle emner, som flertallet af offentligt ansatte ønsker sig mere af. Disse emner er der gennemgående relativt høj tilslutning til, men dog ikke så høj tilslutning, som der er til ønsket om højere løn.
- Ønsket om flere karrieremuligheder vinder gennemgående lidt mindre tilslutning end de her nævnte emner.
- Ønsket om ændret arbejdstid deler de offentligt ansatte:
- Blandt ledere, og især blandt ledere med overordnet personaleansvar, scorer ønsket om kortere arbejdstid højere, end det gør blandt ikke-ledende medarbejdere.
- Blandt korttids- og deltidsansatte finder man de største andele, der tilslutter sig ønsket om længere arbejdstid/at komme på fuld tid. Men selv i disse grupper er det ret små mindretal, der ønsker sig længere arbejdstid. Blandt deltidsansatte (her forstået som medarbejdere, der er ansat 25-36 timer ugentligt) er det store andele, der slet ikke kunne tænke sig længere arbejdstid eller at komme på fuld tid. Det er således mere end 60 pct. af de deltidsansatte, der slet ikke ønsker sig længere arbejdstid.

- Undersøgelsen indikerer således, at flertallet af de deltidsansatte i den offentlige sektor er tilfredse med deres arbejdstid, eller i hvert fald at de ikke ønsker at øge arbejdstiden eller at ændre den til fuldtidsansættelse.
- Forskelle mellem kvinders og mænds ønsker om jobudvikling er i udgangspunktet svære at få øje på, men i analyser, der tager højde for relevante baggrundsforhold (især jobområde), træder signifikante kønsforskelle frem:
- Større andele af mænd end af kvinder har ønsker om større faglige udfordringer, større personlige udfordringer, mere ansvar, mere indflydelse og længere arbejdstid/at komme på fuld tid. Især for længere arbejdstid, faglige udfordringer og mere ansvar er forskellen mellem kvinder og mænd tydelig. Der er også større andele af mænd end af kvinder, der ytrer ønske om flere karrieremuligheder.
- Større andele af kvinder end af mænd ønsker mindre krævende arbejde.
- Analyserne viser, at der ikke er kønsforskel med hensyn til ønsket om højere løn, når man tager højde for relevante baggrundsforhold (herunder jobområde).

OPLEVET JOBMOBILITET

- Blandt almindelige medarbejdere er der lidt flere mænd end kvinder, der føler sig sikre på, at de kan finde relevant job enten uden for deres nuværende fagområde eller i den private sektor. 24 og 23 pct. af mændene svarer, at de helt sikkert tror, at de kunne finde relevant job i et andet fagområde eller i den private sektor. Blandt kvinderne er der 18 og 14 pct., der svarer sådan.
- Der synes ikke at være tydelige svarforskelle mellem kvindelige og mandlige ledere i det samlede undersøgelsesmateriale.

ØNSKER OM LEDERJOB

I kapitel 3 har vi set, at der de fleste steder i den offentlige sektor er tydelig overvægt af mandlige ledere. Mændenes andel af lederstillingerne er markant større end deres andel af de ikke-ledende stillinger i den offentlige sektor. Tendensen til mandlig overrepræsentation blandt ledere er større, jo højere lederstillinger der er tale om.

I dette kapitel skal vi se på, i hvilken grad de offentligt ansatte ønsker at blive ledere, og i hvilken grad de oplever, at en ledelseskariere er en mulighed for dem. I kapitlet ser vi først på ønsker om lederjob blandt kvindelige og mandlige medarbejdere, derefter ser vi på ønsker blandt personer, der angiver, at de i forvejen har ledelsesansvar. Vi har spurgt personer, der angiver, at de i forvejen har ledelsesansvar, om de kunne tænke sig at blive ledere på højere niveau på deres egen arbejdsplads, eller om de tænker på at søge lederstilling på en anden arbejdsplads end deres egen.

Spørgsmålene, som vi behandler i kapitlet, skal belyse, om der er forskel på kvinders og mænds ønsker om ledelsesansvar og på deres opfattelse af, om de mener, at de har mulighed for at blive ledere.

ØNSKER OM LEDERJOB BLANDT MENIGE MEDARBEJDERE

Lad os først se på ønsker om lederjob blandt medarbejdere. Tabel 6.1 gengiver svarfordelinger for basisedarbejdere og specialister opdelt på køn.

TABEL 6.1

Menige medarbejdere fordelt efter deres ønsker om at blive leder.

Opgjort særskilt for basisedarbejdere og specialister og særskilt for køn. Procent.

	Basis		Specialister		Total	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>						
I meget høj grad	1	3	1	5	1	3
I høj grad	4	9	2	5	3	8
Delvist	8	12	9	16	9	13
I ringe grad	17	20	13	22	16	21
Slet ikke	69	56	73	53	70	55
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	1.135**	993**	481**	371**	1.616**	1.394**
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>						
I meget høj grad	3	4	1	3	2	4
I høj grad	8	14	5	9	7	13
Delvist	16	20	15	18	16	19
I ringe grad	15	16	11	22	14	18
Slet ikke	59	45	68	48	61	46
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	1.117**	985**	477**	366**	1.594**	1.351**

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

Samlet set må man konstatere, at det er de færreste medarbejdere i den offentlige sektor, der har ønsker om at blive ledere på deres egen arbejdsplads, men der er tydelige forskelle mellem kvinder og mænd. Blandt mændene er der i alt 11 pct., der svarer, at de i høj eller meget høj grad kunne tænke sig at blive ledere på deres egen arbejdsplads, blandt kvinderne er der 4 pct. I den anden ende af skalaen siger 70 pct. af kvinderne, at de slet ikke kunne tænke sig at blive ledere på deres egen arbejdsplads, mens det kun gælder 55 pct. af mændene.

En noget større andel kunne tænke sig en lederstilling på en anden arbejdsplads. Igen er der tydelige forskelle på, hvordan kvinder og mænd svarer. Blandt mændene er der alt i alt 17 pct., der svarer, at de i høj eller meget høj grad kunne tænke sig at blive ledere på en anden arbejdsplads. Blandt kvinderne er der 9 pct.

Samlet set indikerer undersøgelsesmaterialet, at markant flere mænd end kvinder kunne tænke sig at blive ledere enten på egen arbejdsplads eller på en anden arbejdsplads. Både blandt kvinder og mænd er der mere udtalte ønsker om at blive leder på en anden arbejdsplads end på egen arbejdsplads.

Ser man på, hvor mange af de offentligt ansatte, der tror, at de har mulighed for at blive ledere enten på egen arbejdsplads eller på en anden arbejdsplads, kan der iagttages et mønster i svarene blandt kvinder og mænd, der ligner mønsteret for ledelsesønsker. Svarfordelingerne gengives i tabel 6.2.

Noget flere mænd end kvinder tror, at de kan blive ledere enten på egen eller på anden arbejdsplads. 18 pct. af mændene tilkendegiver, at de helt sikkert eller sandsynligvis kan blive ledere på deres egen arbejdsplads. Blandt kvinderne er der 9 pct., der tilkendegiver at have denne mulighed. Halvdelen af kvinderne mener, at de helt sikkert ikke har mulighed for at blive leder på deres egen arbejdsplads, mens det er en tredjedel af mændene, der helt sikkert ikke tror på muligheden for at blive leder på egen arbejdsplads.

Spørger man til mulighederne for at blive ledere på en anden arbejdsplads, er selvsikkerheden blandt respondenterne generelt større, men der er stadigvæk markant forskel på de to køns vurderinger. 34 pct. af mændene mener, at de helt sikkert eller sandsynligvis kan blive ledere på en anden arbejdsplads, mens 20 pct. af kvinderne svarer sådan. Godt en tredjedel af kvinderne er sikre på, at de ikke kunne blive ledere på en anden arbejdsplads, mens det kun gælder godt en femtedel af mændene.

Ser man på forskellene mellem basisedarbejdere og specialister, er der en tendens til, at flere specialister end basisedarbejdere tror på muligheden for at blive leder, hvad enten det er på egen arbejdsplads eller på en anden arbejdsplads.¹⁴ Blandt specialister findes også en køns-

14. Forskellene mellem basisedarbejdere og specialister er signifikante. Forskellen i forhold til vurderingen af muligheden for at blive leder på egen arbejdsplads er signifikant på et 1-procentsniveau, og forskellen i forhold til vurderingen af muligheden for at blive leder på en anden arbejdsplads er signifikant på et 5-procents-niveau.

forskel, sådan at flere mandlige specialister end kvindelige tror på muligheden for at blive leder.

TABEL 6.2

Menige medarbejdere fordelt efter deres oplevede mulighed for at blive leder. Opgjort særskilt for basisedarbejdere og specialister og særskilt for køn. Procent.

	Basis		Specialister		Total	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>						
Ja, helt sikkert	1	4	3	4	2	4
Ja, sandsynligvis	6	13	9	18	7	14
Måske	14	19	20	26	16	21
Nej, nok ikke	25	26	24	23	25	25
Nej, helt sikkert ikke	53	38	45	29	51	35
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	1.145**	1.000**	486**	372**	1.631**	1.372**
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>						
Ja, helt sikkert	4	7	5	9	4	7
Ja, sandsynligvis	14	26	20	29	16	27
Måske	28	25	26	30	27	26
Nej, nok ikke	20	19	17	14	19	18
Nej, helt sikkert ikke	35	22	31	18	34	21
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	1.149**	1.003**	484**	373**	1.633**	1.376**

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

ØNSKER OM LEDERJOB PÅ HØJERE NIVEAU BLANDT LEDERE

I undersøgelsen har vi spurgt personer, der selv angiver at have ledelsesansvar, om de kunne tænke sig at blive ledere på højere niveau på deres egen arbejdsplads, eller om de tænker på at søge nyt lederjob på en anden arbejdsplads. Tabel 6.3 gengiver svarforskellene for ledere med varierende personaleansvar opdelt efter køn.

Blandt offentligt ansatte, der angiver, at de har ledelsesansvar, er der en tendens til, at personaleansvar følges med ønsker om ledelse på højere niveau: Jo mere personaleansvar, desto flere kunne tænke sig at

blive ledere på højere niveau.¹⁵ En del af de personer, der er kommet i gang med en ledelseskariere, synes altså at være interesserede i at fortsætte karrieren ad den vej. Tendensen er mest tydelig blandt mænd. Mens 21 af de mandlige ledere uden personaleansvar og 27 pct. af de mandlige ledere med personaleansvar i høj eller meget høj grad kunne tænke sig at blive ledere på højere niveau på deres egen arbejdsplads, så er der hele 38 pct. af de mandlige ledere med overordnet ledelsesansvar, der kunne tænke sig dette.

TABEL 6.3

Ledere fordelt efter deres ønsker om at blive leder på et højere niveau eller på en anden arbejdsplads. Opgjort særskilt for forskellige leder-niveauer og særskilt for køn. Procent.

	Ledere uden personaleansvar		Ledere med personaleansvar		Ledere med overordnet personaleansvar		Total	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>								
I meget høj grad	6	11	3	10	6	17	5	11
I høj grad	10	10	8	17	20	21	9	13
Delvist	17	22	14	24	9	17	14	19
I ringe grad	9	20	23	19	12	21	14	18
Slet ikke	57	36	51	31	54	24	52	29
Beregningsgrundlag	315**	328**	275**	254**	86**	130**	676**	712**
<i>Tænker du på at søge nyt lederjob uden for din nuværende arbejdsplads?</i>								
I meget høj grad	4	6	2	4	6	9	4	6
I høj grad	4	5	7	9	14	14	6	8
Delvist	14	13	13	12	15	17	14	14
I ringe grad	9	12	13	24	13	12	11	16
Slet ikke	68	63	65	50	52	49	66	56
Beregningsgrundlag	321**	346**	293	277	101**	156**	715	779

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

Blandt kvinderne er tendensen ikke helt entydig. Dels er der gennemgående færre af de kvindelige ledere end af de mandlige, der kunne tænke sig at blive ledere på højere niveau på deres egen arbejdsplads. Dels er der blandt

15. Svarforskelle mellem lederkategorier er signifikante på et 1-procents-niveau (***).

kvinderne en afvigelse fra tendensen, idet det kun er blandt kvindelige ledere med personaleansvar eller overordnet personaleansvar, at man kan se et mere udbredt ønske om ledelsesansvar på højere niveau, når man bevæger sig op i hierarkiet. Blandt kvinderne er der et mere udbredt ønske om ledelse på højere niveau på egen arbejdsplads blandt ledere uden personaleansvar, end der er blandt ledere med personaleansvar.

Svarfordelingerne på spørgsmålet, om lederne har tænkt på at søge nyt lederjob uden for deres nuværende arbejdsplads, ligner svarfordelingen på spørgsmålet om, hvorvidt lederne kunne tænke sig at få højere lederstilling på nuværende arbejdsplads, men andelen af positive svar er generelt mindre, ligesom svarforskellene er mindre mellem kvinder og mænd og mellem ledere med varierende personaleansvar. Materialet viser en vis tendens til, at lidt flere mandlige end kvindelige ledere i meget høj grad har tænkt sig at søge nyt lederjob på en anden arbejdsplads. Desuden er der generelt færre blandt ledere på højt niveau, der *ikke* tænker på at søge andet lederjob, end der er blandt ledere på lavere niveauer.¹⁶ Materialet indikerer således en tendens til, at mandlige ledere og ledere på højt niveau generelt er mere tilbøjelige til at orientere sig efter andre lederjob end deres nuværende.

Lederne i undersøgelsen blev også spurgt, om de tror på muligheden for at blive ledere på højere niveau – enten på deres egen arbejdsplads eller på en anden arbejdsplads. Svarene for kvindelige og mandlige ledere med varierende personaleansvar fremgår af tabel 6.4.

Svarforskellene er generelt ikke så store, når det gælder ledernes opfattelse af, om de har mulighed for at blive ledere på et højere niveau på deres egen arbejdsplads. Især ikke når man slår de ekstreme svarmuligheder sammen. Blandt ledere med overordnet personaleansvar kan man dog se, at lidt flere mænd end kvinder tror, at de har mulighed for at blive ledere på højere niveau på deres egen arbejdsplads. Især er der flere mænd i denne gruppe, der føler sig sikre på, at de kunne blive ledere på endnu højere niveau. Det skal dog bemærkes, at svarforskellene kun er signifikante på et 10-procents-niveau.

Ser man på den oplevede mulighed for at blive ledere på et højere niveau på en anden arbejdsplads, er de fleste svarforskelle mellem kvinder og mænd igen små og dertil statistisk set insignifikante de fleste steder.

16. Svarforskelle mellem lederkategorier er signifikante på et 1-procents-niveau (***).

Når det handler om, hvordan kvindelige og mandlige ledere på forskellige niveauer i den offentlige sektor oplever deres muligheder for at blive ledere på højere niveau – enten på egen arbejdsplads eller på en anden – så tyder undersøgelsesmateriale på, at der ikke er så store forskelle mellem kvinder og mænd.

TABEL 6.4

Ledere fordelt efter deres oplevede mulighed for at få en lederstilling på et højere niveau. Opgjort særskilt for forskellige lederniveauer og særskilt for køn. Procent.

	Ledere uden personaleansvar		Ledere med personaleansvar		Ledere med overordnet personaleansvar		Total	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>								
Ja, helt sikkert	12	7	9	11	5	19	10	10
Ja, sandsynligvis	21	27	28	23	20	12	23	23
Måske	23	31	17	28	28	19	21	28
Nej, nok ikke	15	15	22	19	24	32	19	20
Nej, helt sikkert ikke	30	20	23	19	23	19	27	19
Beregningsgrundlag	310*	334*	274	261	87*	134*	671	729
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på en anden arbejdsplads?</i>								
Ja, helt sikkert	11	14	12	12	19	18	12	14
Ja, sandsynligvis	29	22	29	32	30	26	29	26
Måske	33	31	27	26	30	37	30	30
Nej, nok ikke	11	20	19	17	11	11	14	17
Nej, helt sikkert ikke	17	13	13	13	10	8	15	12
Beregningsgrundlag	330*	356*	297	284	101	158	728	798

Anm.: Kønsforskelle er testet med chi²-test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

ØNSKER OM LEDERJOB BLANDT KVINDER OG MÆND

Vi har set, at der blandt de offentligt ansatte i undersøgelsen procentuelt er flere mænd end kvinder, der kunne tænke sig at blive ledere. Dette er selvfølgelig en del af baggrunden for, at der også er større andele af

mændene, der rent faktisk bliver ledere. Men hvorfor forholder det sig sådan? Hænger forskellen blandt kvinder og mænd sammen med uddannelsesniveau, jobområde, alder, anciennitet eller familieforhold? Eller er der andre forhold, der har sammenhæng med de varierende ønsker om ledelsesansvar? For at belyse disse spørgsmål har vi foretaget en række statistiske analyser i undersøgelsesmaterialet. Analyserne undersøger, hvilke forhold der hænger sammen med de offentligt ansattes ønsker om lederjob. Særligt er analyserne orienteret mod at belyse, om forskellene mellem kvinders og mænds ønsker om lederjob bliver ved med at være udtalte, når man tager højde for en række forskellige relevante baggrundsvariable samtidig. Man kunne fx tænke sig, at svarforskellene hænger sammen med kønsopdelingen på arbejdsmarkedet, dvs. at kvinder og mænd i vid udstrækning arbejder inden for forskellige områder, og at mulighederne for at blive leder er forskellige inden for de forskellige områder. Analyserne er lineære regressioner. De talmæssige resultater af analyserne fremstilles i tabel 6.5, hvor vi alene fokuserer på, hvordan kønsforskellene ser ud i analyser, hvor der medtages baggrundsforhold i forskellige trin. (Vi har placeret en tabel, der mere detaljeret gengiver resultaterne fra regressionsanalyserne af de offentligt ansattes ønsker om lederjob i appendiks 2.) Analyserne behandles i de følgende afsnit.

BETYDNINGEN AF BAGGRUNDSFORHOLD

I analyserne koncentrerer vi os om medarbejdernes ønsker om lederjob, og vi tager afsæt i svarene på det spørgsmål, der lyder: *I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på din nuværende arbejdsplads?*

Udgangspunktet for analyserne er iagttagelsen af, at der er tydelig og statistisk set signifikant forskel på, hvordan kvinder og mænd svarer på spørgsmålet. Der er tydeligt flere mænd end kvinder, der tilkendegiver, at de kunne tænke sig at blive ledere på deres egen arbejdsplads. Denne ukontrollerede kønsforskel fremgår også i tabel 6.5, trin 1. I de næste trin i analysen undersøger vi, om kønsforskellene bliver ved med at træde frem, når man tager højde for baggrundsforhold, der kan have relevans for respondenternes ønsker om lederjob. I analyserne trækker vi trinvis en række af sådanne forhold ind samtidig og kan derved undersøge, om kønsforskellen bliver ved med at træde frem.

TABEL 6.5

Regressionsanalyse af hvordan forskellige baggrundsforhold hænger sammen med kønsforskelle i forhold til ønsket om at blive leder.

Variable i model	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4
Køn***	-0,343	-0,303	-0,255	-0,166
Baggrundsforhold (alder, udd., familieforhold, anciennitet, efteruddannelse)		X	X	X
Jobområde og sektor			X	X
Arbejdslivsværdier				X

Anm.: Tabellen indeholder resultaterne fra en række regressioner på spørgsmålet om lederønske blandt medarbejdere i den offentlige sektor. Der estimeres fire forskellige modeller for responsvariablen, hvor forklarende variable inddrages trinvis for bedre at kunne vurdere bidragene fra de enkelte grupper af faktorer separat. Trin 1 viser kønsforskellen i responsvariablen for ønske om lederjob uden inddragelse af yderligere forklarende faktorer. I trin 2 inddrages en række baggrundsvariable for at undersøge, hvor meget disse variable opfanger af kønsforskellen. Trin 3 inddrager yderligere jobområde og sektor. Trin 4 inddrager yderligere batteriet af spørgsmål om arbejdslivsværdier. Det skal understreges, at arbejdslivsværdispørgsmålene ikke kan betragtes som eksogene i forhold til responsvariablen, spørgsmålene inddrages alene for at vurdere sammenhængen mellem respondenternes ønsker om lederjob og deres arbejdslivsværdier. Kønsforskellene i de forskellige trin angives som koefficienter. Kønsforskellene er signifikante på 1-procentsniveau eller bedre i alle 4 trin.

Når vi i analyserne tager højde for respondenternes alder, uddannelse, anciennitet, familie/børn, basisedarbejder/specialist, så har det betydning for kønsforskellene (se tabel 6.5, trin 2). De nævnte forhold har sammenhæng med kvinders og mænds ønsker om ledelsesansvar, og når vi tager højde for disse forhold, fremtræder kønsforskellene lidt mindre markant end i udgangspunktet. Kønsforskellene forsvinder dog ikke. Der består en tydelig og signifikant kønsforskel, når analyserne tager højde for de nævnte forhold.

Når man i analysen yderligere inddrager sektor og jobområde (de 13 definerede grupper i undersøgelsen), gentager historien sig (tabel 6.5, trin 3). Kønsforskellene fremtræder igen lidt mindre markant, men de forsvinder ikke. Der består en tydelig og signifikant kønsforskel, når analyserne tager højde for jobområde og sektor.

Analyserne viser altså, at der består en tydelig og statistisk set signifikant kønsforskel med hensyn til ønsker om lederjob, når der tages højde for alle de nævnte baggrundsforhold, men kønsforskellen er mindre, end den er i det ukontrollerede materiale.

ARBEJDSLIVSVÆRDIER OG ØNSKER OM LEDERJOB FOR KVINDER OG MÆND

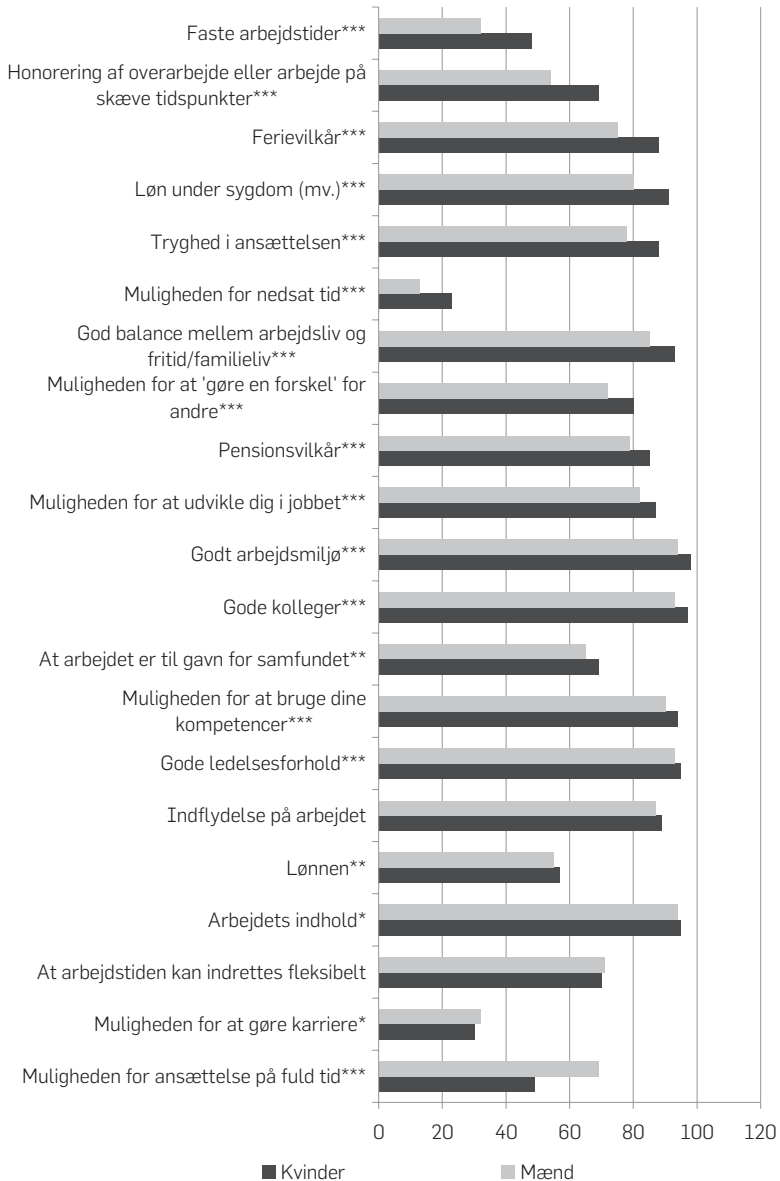
Analyserne viser altså, at der består en grundlæggende og ganske betydelig kønsforskel i forhold til ønsker om lederjob, også når der er taget højde for de nævnte baggrundsforhold. Forud for undersøgelsen har vi haft den hypotese, at varierende ønsker om ledelse blandt kvinder og mænd kunne hænge sammen med forskelle på de forestillinger, kvinder og mænd gør sig om ledelse, eller med de arbejdslivsværdier, gennem hvilke kvinder og mænd opfatter og værdsætter deres arbejdsliv. Hvad angår arbejdslivsværdier understøtter vores analyser hypotesen.

Arbejdslivsværdier belyser vi i undersøgelsen ved at spørge de offentligt ansatte om, hvilke forhold de tillægger betydning i forhold til at vælge et job. I spørgsmålet blev der opstillet en række svarmuligheder, som respondenterne kunne tillægge forskellige grader af betydning. Svarmulighederne var: arbejdets indhold, lønnen, muligheden for at bruge sine kompetencer, muligheden for at udvikle sig i jobbet, muligheden for at gøre karriere, indflydelse på arbejdet, at arbejdet er til gavn for samfundet, muligheden for at 'gøre en forskel' for andre, faste arbejdstider, muligheden for nedsat tid, muligheden for ansættelse på fuld tid, at arbejdstiden kan indrettes fleksibelt, gode kollegaer, tryghed i ansættelsen, løn under fravær (sygdom, barsel, omsorgsdage, barns sygdom), ferievilkår, pensionsvilkår, honorering af overarbejde eller arbejde på skæve tidspunkter, god balance mellem arbejdsliv og fritid/familieliv, gode ledelsesforhold og godt arbejdsmiljø.

Batteriet af svarmulighederne er konstrueret med henblik på at rumme arbejdslivsværdier i et bredt spektrum. Vi har med svarmulighederne forsøgt at berøre værdier, der har at gøre med: belønning/ydre incitament, aspekter i selve arbejdet, personlig udvikling, karriere, indflydelse, sociale aspekter, samfundsmæssige aspekter samt en række forhold vedrørende arbejdsvilkår og sammenhængen mellem arbejdsliv og ens øvrige liv. Idéen bag batteriet af svarmuligheder er, at personer med forskellig indstilling til karriere, arbejdsliv og relationen mellem arbejdsliv og familieliv/fritid formodes at tillægge de forskellige punkter forskellig vægt. Formodningen var også, at kvinder og mænd måske ville tillægge emnerne forskellig betydning.

FIGUR 6.1

Andelen af offentligt ansatte, der tillægger følgende arbejdslivsværdier stor eller meget stor betydning, særskilt for køn.



Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. *** angiver, at forskellen er signifikant på et 1-procents-niveau eller bedre. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau.

Når man ser på besvarelsene, er der forskel på, hvilken grad af betydning kvinder og mænd tillægger de forskellige arbejdslivsværdier. Figur 6.1 giver en oversigt over kvinders og mænds besvarelses. Søjlerne angiver, hvor mange pct. der har svaret, at de tillægger det pågældende emne stor eller meget stor betydning. De længste søjler angiver altså de emner, der tillægges størst betydning. I diagrammet er emnerne placeret i rækkefølge efter, hvor stor forskel der er i tilslutningen fra kvinder og mænd. Øverst ligger de emner, som flere kvinder end mænd tillægger stor betydning, nederst ligger de emner, som flere mænd end kvinder tillægger stor betydning.

Som det fremgår af figur 6.1, er der ret få emner, hvor flere mænd end kvinder tillægger emnerne betydning (nederst i figuren). Det handler først og fremmest om muligheden for at blive ansat på fuld tid. Men også muligheden for at gøre karriere er der flere mænd end kvinder, der tillægger betydning.

De emner, som klart flere kvinder tillægger stor betydning (øverst i figuren), er faste arbejdstider, honorering af overarbejde mv., ferievilkår, løn under sygdom, tryghed i ansættelsen og mulighed for nedsat tid. Selvom det ikke er disse emner, der vinder størst tilslutning fra respondenterne, så er kønsforskellene interessante: Flere mænd end kvinder prioriterer fuldtidsansættelse og karriere, mens flere kvinder end mænd prioriterer faste arbejdstider, betaling for overarbejde og tryghed i ansættelsen.

Det skal bemærkes, at de emner, der i gennemsnit vinder størst tilslutning, er der relativ enighed om blandt kvinder og mænd. Alt i alt giver svarforskellene for kvinder og mænd anledning til at forvente, at arbejdslivsværdier kan have en betydning for, at kvinders og mænds ønsker om ledelsesansvar er forskellige.

I analyserne af offentligt ansattes lederønsker har vi lagt svarene på spørgsmålene om arbejdslivsværdier ind sammen med de tidligere nævnte baggrundsvariable – primært for at se, om der er en sammenhæng mellem arbejdslivsværdier på den ene side og så kvinders og mænds forskellige ønsker om lederansvar på den anden side. Som nævnt giver disse analyser et bekræftende resultat (se tabel 6.5, trin 4). Når arbejdslivsværdierne lægges ind i analyserne, så fremtræder forskellen mellem kvinders og mænds ledelsesønsker tydeligt mindre markant. Forskellen forsvinder ikke, men den fremtræder mindre tydeligt, når der tages højde for arbejdslivsværdier. Dette resultat fortolker vi sådan, at en del af den kønsforskel, der kan iagttages mellem kvinders og mænds ønsker om

ledelse, kan beskrives ud fra respondenternes varierende arbejdslivsværdier. Det har altså en betydning for kvinders og mænds forskellige ønsker om ledelse, at flere mænd end kvinder på den ene side lægger vægt på fuldtidsansættelse og muligheden for at gøre karriere, mens flere kvinder end mænd på den anden side fx lægger vægt på faste arbejdstider, honorering af overarbejde og tryghed i ansættelsen. De forskellige arbejdslivsværdier blandt kvinder og mænd afspejler sig i, at kvinder og mænd i forskelligt omfang ønsker sig ledelsesansvar. Sammenhængene mellem arbejdslivsværdier og ledelsesønske er signifikante i analyser, hvor der tages højde for alder, uddannelse, stillingskategori, jobområde, sektor, familie/børn osv.

Det skal understreges, at vores analyser ikke giver belæg for at udpege bestemte af arbejdslivsværdierne som mere vigtige end andre. Hvis man inddrager dem i analyserne hver især, har de alle signifikant betydning for forskellene mellem kvinders og mænds ledelsesønsker. Inddrager man dem i forskellige grupper, kan det variere, hvilke emner der bliver signifikante.

ANDRE FORHOLD MED BETYDNING FOR ØNSKET OM LEDERJOB

I analyserne ønskede vi ikke alene at fokusere på kønsforskelle med hensyn til ønsker om ledelsesansvar. Vi ønskede også mere generelt at undersøge, hvilke forhold de offentligt ansattes ønsker om lederjob hænger sammen med. I den sammenhæng inddrog vi ud over de nævnte baggrundsvariable og arbejdslivsværdispørgsmål også en række andre forhold, herunder: beslutninger om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og modtaget efteruddannelse. Som nævnt har vi placeret en mere detaljeret fremstilling af regressionsanalyserne af de offentligt ansattes ønsker om lederjob i appendiks 2. Der fremgår de talmæssige resultater af analyserne. I det følgende beskriver vi, hvilke sammenhænge der fremgår af analyserne.

Analyserne viser, at det at have modtaget efteruddannelse har en signifikant og forholdsvis tydelig sammenhæng med respondenternes ønsker om at være ledere. Blandt offentligt ansatte, der angiver at have modtaget efteruddannelse, er der mere udtalte ønsker om at blive ledere, end der er blandt personer, der ikke har modtaget efteruddannelse. Denne sammenhæng er signifikant i analyser, hvor der tages højde for alle de øvrige forhold, der er nævnt i afsnittet. Sammenhængen gælder således både blandt kvinder og mænd og i lige høj grad for begge køn.

Hvad angår beslutning om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, viser analyserne, at der er en mindre, men statistisk set signifikant sammenhæng med respondenternes ønsker om at blive ledere. Blandt personer, der har besluttet sig for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, er der mindre udtalte ønsker om at blive ledere, end der er blandt personer, der ikke har truffet denne beslutning. Også denne sammenhæng er så at sige kønsneutral.

Blandt de tidligere nævnte baggrundsvariable, vi har medtaget i analyserne, skal det nævnes, at anciennitet på arbejdspladsen og alder har en betydning for ledelsesønske. Højere anciennitet og højere alder hænger statistisk set sammen med mindre udtalte ønsker om ledelse. Ledelsesønsker er altså mere udbredte blandt medarbejdere med en vis alder og/eller anciennitet.

BETYDNINGEN AF HVAD MAN FORBINDER MED LEDELSE

Som nævnt har vi i undersøgelsen også arbejdet ud fra en hypotese om, at forskelle mellem kvinders og mænds ønsker om ledelsesansvar kunne hænge sammen med, at kvinder og mænd har forskellige opfattelser af, hvad en lederstilling indebærer, og hvilke forhold, man mener, er betingelser for at blive leder. I undersøgelsen spurgte vi derfor de offentligt ansatte om, hvilke forhold de forbinder med det at være leder på deres arbejdsplads. Vi spurgte også om, hvilke forhold de opfattede som betingelser for at blive leder på deres arbejdsplads. Ved begge spørgsmål opstillede vi en række svarmuligheder, som respondenterne kunne tilslutte sig eller afvise i forskellige gradueringer. Svarene for kvinder og mænd har vi gengivet i figur 6.2 og 6.3. Søjlerner angiver hvor mange procent, der har svaret i høj eller meget høj grad til de forskellige svarmuligheder. De længste søjler indikerer altså emner, som respondenterne i høj grad mener, hænger sammen med det at være leder på deres arbejdsplads (figur 6.2), eller som de mener, er en betingelse for at blive leder på deres arbejdsplads (figur 6.3). Emnerne er i begge figurer rangeret efter den gennemsnitlige score for kvinder og mænd. Øverst i figurerne ligger de emner, som flest kvinder og mænd tilslutter sig, nederst ligger emnerne med mindst tilslutning.

Figur 6.2 viser, at de fleste offentligt ansatte forbinder det at være leder på deres arbejdsplads med stort ansvar, indflydelse og mange administrative opgaver. Blandt de opstillede emner er det god løn, meget 'alenearbejde' og hyppige rejser i forbindelse med arbejdet, som får

mindst tilslutning. Med hensyn til forskelle på svarene fra kvinder og mænd er det værd at bemærke, at der for næsten alle emnerne er flere kvinder end mænd, der svarer, at emnet i høj eller meget høj grad er noget, de mener, kendetegner det at være leder på deres arbejdsplads.

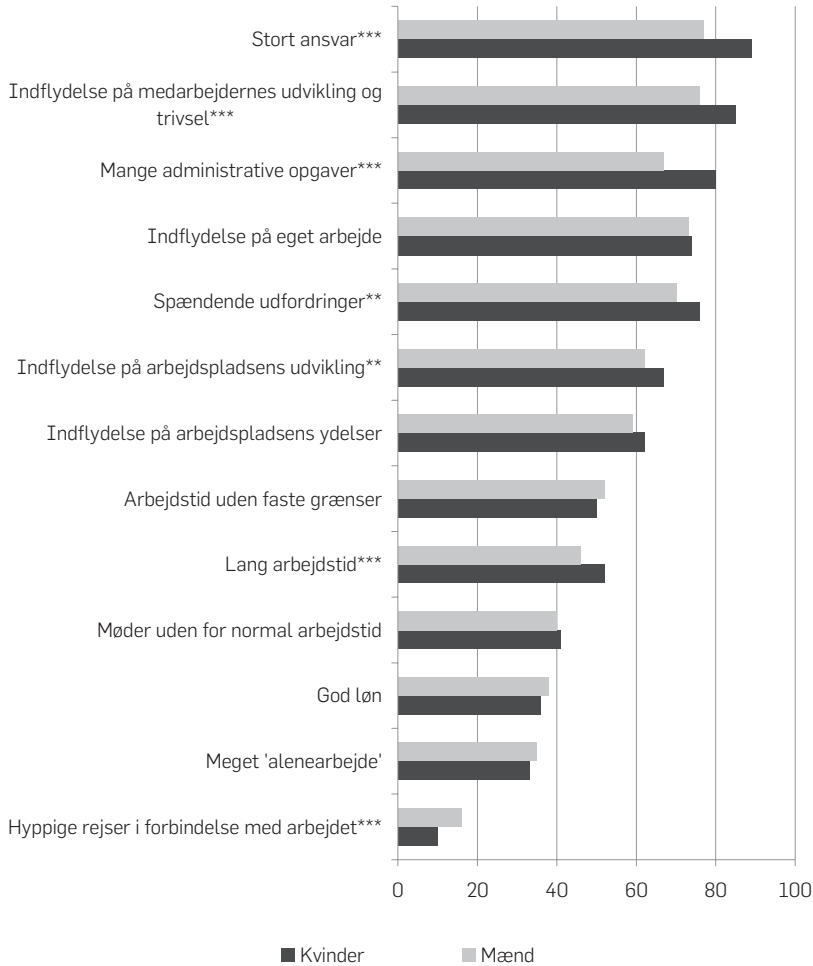
Et tilsvarende svarmønster fremgår af figur 6.3, hvor det handler om betingelser for at blive leder. Her er det personlig gennemslagskraft, gode sociale kompetencer, faglig dygtighed og gode resultater i det hidtidige arbejde, som flest af de offentligt ansatte mener, er betingelser for at blive ledere. Igen er der gennemgående flere kvinder end mænd, der i høj eller meget høj grad mener, at de pågældende emner er betingelser for, at man kan blive leder på deres arbejdsplads.

Svarmønstrene for kvinder og mænd i figur 6.2 og 6.3 synes at vise en tendens til, at kvinder oftere end mænd har 'store' eller 'alvorlige' forestillinger om, hvad det indebærer at være leder, og hvad der skal til for, at man kan blive leder. Denne iagttagelse synes relevant, når man undersøger forskelle mellem kvinders og mænds ønsker om ledelse.

For at undersøge om de forskellige forestillinger om ledelse har sammenhæng med de offentligt ansattes ledelsesønsker, har vi inddraget svarene på disse spørgsmål i analyserne af kvinders og mænds ledelsesønsker. Resultaterne af analyserne peger ikke på, at der er en sammenhæng mellem de varierende forestillinger om ledelse på den ene side og så respondenternes ønsker om ledelse på den anden side. Når svarene på spørgsmålene, om hvad de offentligt ansatte forbinder med det at være leder på deres arbejdsplads, og hvad de opfatter som betingelser for at blive leder på deres arbejdsplads, inddrages i analyser, hvor der tages højde for gængse baggrundsvARIABLE – så rykker det ikke ved kønsforskellen med hensyn til ønsket om at blive leder. De varierende forestillinger om ledelse hænger altså ikke systematisk sammen med de forskellige ønsker om ledelse for kvinder og mænd.

FIGUR 6.2

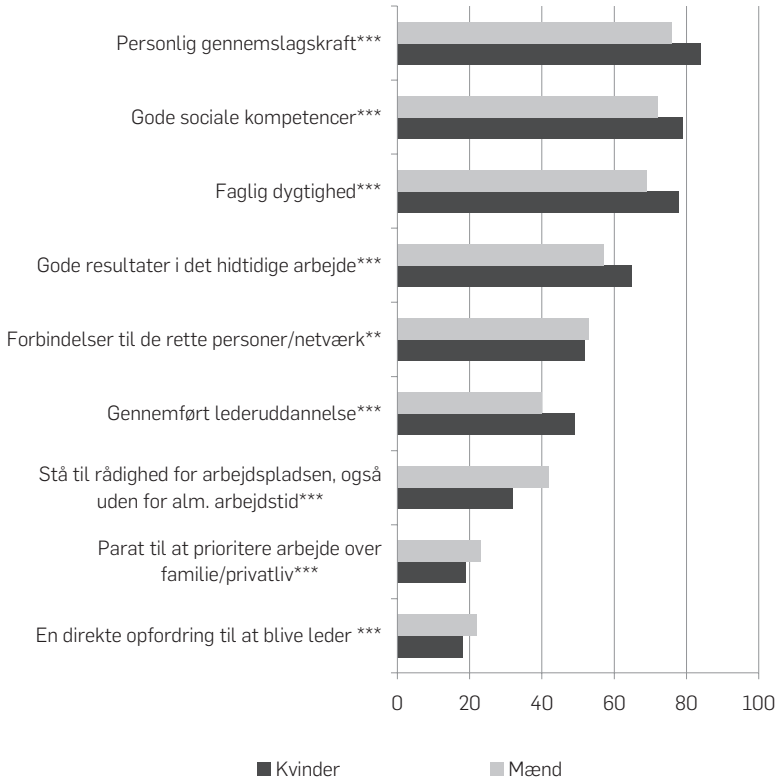
Andel offentligt ansatte, der i høj eller meget høj grad forbinder følgende karakteristika med det at være leder på egen arbejdsplads, særskilt for køn. Procent.



Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. *** angiver, at forskellen er signifikant på et 1-procents-niveau eller bedre. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau.

FIGUR 6.3

Andel offentligt ansatte, der i høj eller meget høj grad opfatter følgende karakteristika som betingelser for at blive leder på egen arbejdsplads, særskilt for køn. Procent.



Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. *** angiver, at forskellen er signifikant på et 1-procents-niveau eller bedre. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau.

UNDLADT AT SØGE LEDERJOB AF HENSYN TIL FAMILIE ELLER FRITID

I dette kapitel har vi fra forskellige sider set, at kvinder og mænd i den offentlige sektor ser ud til at prioritere forskelligt, når det kommer til ønsket om en ledelseskariere. Vi har også set, at kvinders og mænds prioriteringer med hensyn til ønsket om lederansvar ser ud til at være

konsistente med velkendte og traditionelle kønsroller. Ikke mindst har vi i analysen af, hvordan varierende arbejdslivsværdier hænger sammen med ønsker om ledelse, set tegn på, at hensyn til familieliv hyppigere for kvinder end for mænd har betydning for eventuelle ønsker om lederansvar. I materialet til denne undersøgelse ser det ud til, at flere kvinder end mænd har arbejdslivsværdier, der afspejler en prioritering af familie og/eller fritid over karriere.

For mere direkte at belyse denne problemstilling har vi i undersøgelsen spurgt de offentligt ansatte, om de har undladt at søge et lederjob for at have tid til familie eller mere fritid. På forhånd kunne formodningen være, at flere kvinder end mænd ville svare bekræftende på spørgsmålet. Traditionelle kønsroller vil typisk tilsige kvinder at vælge karriere fra – og altså i denne sammenhæng en lederkarriere – hvis prioriteringen står mellem familie og karriere. Svarfordelingen på spørgsmålet fremgår af tabel 6.6.

TABEL 6.6

Menige medarbejdere fordelt efter, om de har undladt at søge et lederjob af hensyn til familie/fritid. Opgjort særskilt for basisedarbejdere og specialister og særskilt for køn. Procent.

	Basisedarbejdere		Specialister		Total	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<i>Har du undladt at søge et lederjob for at have tid til familien eller mere fritid?</i>						
Ja	14	22	23	22	17	22
Nej	86	78	77	78	83	78
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	1.137**	1.008**	487	371	1.624**	1.379**

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

Svarfordelingerne i tabel 6.6 viser, at en større andel af mænd end kvinder angiver, at de har undladt at søge lederjob af hensyn til familie eller fritid. Forskellen er kun gældende blandt basisedarbejdere, ikke blandt specialister. Forskellen kan forekomme at være i modstrid med den udbredte folkevisdom, der siger, at kvinder i højere grad end mænd tager hensyn til familien og derfor undlader at søge ledelsesstillinger. Analyser i undersøgelsesmaterialet viser, at flere kvinder end mænd lægger vægt på

familiehensyn i arbejdslivet, og svarfordelingerne i tabel 6.6 skal formentlig ses i det lys. Når der er flere mænd end kvinder, der angiver at de har undladt at søge lederjob af hensyn til familie og fritid, er det formentlig, fordi der er flere mænd end kvinder, der overhovedet orienterer sig mod lederjob. Sat lidt på spidsen, så undlader kvinderne ikke at søge lederjob af hensyn til familie og fritid – kvinder orienterer sig simpelthen i mindre grad end mænd mod lederjob og søger altså ikke lederjob i samme grad, som mænd gør. Resultaterne i dette kapitel tyder på, at der for større dele af kvinderne end af mændene er et modsætningsforhold mellem på den ene side det, de ønsker sig af deres arbejdsliv (arbejdslivsværdier), og på den anden side det, de mener, lederjob indebærer. Med udgangspunkt i dette modsætningsforhold giver det mening, at kvinder i mindre grad end mænd søger lederjob.

SAMMENFATNING

I dette kapitel har vi belyst de offentligt ansattes ønsker om ledelsesansvar – og lederens ønsker om ledelsesansvar på højere niveau. Kapitlets fremstilling og analyser omhandler forhold og sammenhænge i den samlede offentlige sektor. De samme emner er belyst for undersøgelsens 13 jobområder i kapitel 11. Resultaterne fra dette kapitel sammenfatter vi i det følgende.

ØNSKER OM LEDERJOB

- De færreste medarbejdere i den offentlige sektor ønsker at blive ledere på deres egen arbejdsplads, men der er tydelige forskelle mellem kvinder og mænd.
- Blandt mændene ønsker 11 pct. i høj eller meget høj grad at blive ledere på deres egen arbejdsplads, blandt kvinderne er det 4 pct.
- Flere kunne tænke sig at blive ledere på en anden arbejdsplads. Igen er der tydelige forskelle på, hvordan kvinder og mænd svarer.
- 17 pct. af mændene ønsker i høj eller meget høj grad at blive ledere på en anden arbejdsplads. Blandt kvinderne er det 9 pct.
- Alt i alt er det markant flere mænd end kvinder, der kunne tænke sig at blive ledere enten på egen arbejdsplads eller på en anden arbejdsplads.

- Der er en tendens til, at færre specialister end basisedarbejdere kunne tænke sig at blive ledere.

OPLEVET MULIGHED FOR AT BLIVE LEDER

- Noget flere mænd end kvinder tror, at de kan blive ledere enten på egen eller på anden arbejdsplads. 18 pct. af mændene mener, at de helt sikkert eller sandsynligvis kan blive ledere på deres egen arbejdsplads. Blandt kvinderne er det 9 pct.
- Selvsikkerheden er generelt større, når man spørger om muligheden for at blive leder på en anden arbejdsplads, men der er stadig tydeligt større tro på mulighederne for at blive leder blandt mænd.
- Der er konsekvent flere specialister end basisedarbejdere, der tror på muligheden for at blive leder, hvad enten det er på egen arbejdsplads eller på en anden arbejdsplads.
- Blandt specialister observeres også en kønsforskel, idet flere mandlige end kvindelige specialister tror på muligheden for at blive leder.
- Selvom specialister generelt har større tro på, at de kunne blive ledere, hvis de ville, end basisedarbejdere har, så er der en tendens til, at specialister er mindre interesserede i ledelse. Dette tyder på, at ledelsesvej og specialistvej for mange er alternative ruter, som man vælger i mellem. Er man først slået ind på specialiseringsvejen, er der mindre sandsynlighed for, at man har ønsker om at skifte til ledelsesvejen.

ØNSKER OM LEDELSESANSVAR PÅ HØJERE NIVEAU OG OPLEVET MULIGHED FOR ØGET LEDERANSVAR BLANDT OFFENTLIGE LEDERE

- De personer, der er kommet i gang med en ledelseskariere, synes altså at være interesserede i at fortsætte karrieren ad den vej:
- Jo mere personaleansvar, desto flere kunne tænke sig at blive ledere på højere niveau. Tendensen er især tydelig blandt mandlige ledere i den offentlige sektor. Tendensen er knap så tydelig blandt kvindelige ledere.
- Hvad angår de oplevede muligheder for at blive leder på et højere niveau, er der kun mindre forskelle mellem kvindelige og mandlige ledere.

HVAD HÆNGER KVINDERS OG MÆNDS FORSKELLIGE ØNSKER OM LEDERANSVAR SAMMEN MED?

- Analyserne viser, at der er en grundlæggende og ganske betydelig kønsforskel i forhold til ønsker om at være leder.
- I analyser, der tager højde for alder, uddannelse, anciennitet, familie/børn, basisedarbejder/specialist, sektor og især jobområde (de 13 definerede grupper i undersøgelsen), fremtræder forskellene på kvinder og mænds ledelsesønsker lidt mindre markant end i det rå materiale. Men kønsforskellene forsvinder ikke. Der består en tydelig og signifikant kønsforskel, når analyserne tager højde for de nævnte forhold.
- En del af den kønsforskel, der kan iagttages mellem kvinders og mænds ønsker om ledelsesansvar, kan beskrives ud fra respondenternes varierende arbejdslivsværdier:
- Når flere mænd end kvinder lægger vægt på fuldtidsansættelse og muligheden for at gøre karriere, mens flere kvinder end mænd fx lægger vægt på faste arbejdstider, honorering af overarbejde og tryghed i ansættelsen, så har det en sammenhæng med kvinder og mænds forskellige ønsker om ledelse.
- Sammenhængene mellem arbejdslivsværdier og ledelsesønske er signifikante i analyser, hvor der tages højde for alder, uddannelse, stillingskategori, jobområde, sektor, familie/børn osv. Det betyder, at sammenhængen ikke kan reduceres til fx et spørgsmål om jobområde, uddannelse eller alder.

ANDRE FORHOLD MED BETYDNING FOR LEDELSESØNSKER

- Det at have modtaget efteruddannelse har en signifikant og forholdsvis tydelig sammenhæng med respondenternes ønsker om en lederstilling: Blandt offentligt ansatte, der angiver at have modtaget efteruddannelse, er der mere udtalte ønsker om at blive ledere, end der er blandt personer, der ikke har modtaget efteruddannelse.

FOKUS PÅ LEDERE

I de foregående tre kapitler har vi præsenteret undersøgelsens overordnede resultater vedrørende henholdsvis rekruttering og fastholdelse, ønsker om jobudvikling og ønsker om ledelse. I disse kapitler har vi gengivet svar fra medarbejdere såvel som ledere, sådan at man kan sammenligne svarene og hæfte sig ved forskelle og ligheder. I undersøgelsen var der også en række spørgsmål, som blev stillet til personer, der angav at de havde ledelsesansvar. Spørgsmålene omhandler lederens anciennitet som ledere, deres vej til lederstillingen, forhold vedrørende lederuddannelse og deres praksis med hensyn til at anbefale andre at søge lederjob. Kapitlet her giver med afsæt i besvarelserne på disse spørgsmål en uddybet indsigt i lederens karriereforløb og deres rekrutteringspraksis. Vi gengiver i kapitlet svarforskelle mellem kvindelige og mandlige ledere med varierende personaleansvar (ledere uden personaleansvar, med personaleansvar og ledere med overordnet personaleansvar).

For at sikre sammenhæng med de tidligere kapitler vil vi undervejs referere tilbage til, hvad vi allerede ved om lederes besvarelser på de tidligere behandlede spørgsmål, der er emnemæssigt relaterede til spørgsmålene i dette kapitel.

Ligesom de foregående kapitler behandler også dette kapitel den samlede offentlige sektor under ét. Kapitlet omhandler altså ledere i den offentlige sektor og gengiver tendenser og mønstre, der gør sig gældende på tværs af sektorer og jobområder.

LEDERANCIENNITET OG KARRIEREVEJ

I undersøgelsen spurgte vi lederne om, hvor længe de har været ledere. Svarene er gengivet i tabel 7.1, opdelt på kvindelige og mandlige ledere med varierende personaleansvar.

TABEL 7.1

Ledere fordelt efter ledelsesanciennitet. Opgjort særskilt for ledere med varierende personaleansvar og særskilt for køn. Procent.

	Ledere uden personaleansvar		Ledere med personaleansvar		Ledere med overordnet personaleansvar		Total	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
0 år	6	5	7	8	2	2	6	5
1-2 år	31	25	27	21	17	12	29	21
3-5 år	31	28	17	18	13	7	24	20
6-9 år	9	12	16	19	11	11	12	14
10-15 år	17	14	18	16	22	33	17	18
16-25 år	5	12	14	13	25	31	10	16
26-45 år	1	6	2	5	8	5	2	5
Total	100	102	101	100	98	101	100	99
Beregningsgrundlag	327**	365**	298	284	102	160	727**	809**

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

Ser man på ledelsesniveauer, her repræsenteret ved omfanget af personaleansvar, kan man iagttagte, at der blandt ledere uden personaleansvar er større andele af personer med kort ledelsesanciennitet (1-5 år), end der er blandt ledere med personaleansvar eller med overordnet personaleansvar.¹⁷ Ledere med overordnet personaleansvar har typisk længere ledelsesanciennitet end ledere på lavere niveauer. Disse tal stemmer overens med de resultater vedrørende anciennitet, vi præsenterede i kapitel 4. Stigende omfang af personaleansvar hænger sammen med lang anciennitet – her handler det om ledelsesanciennitet, men i kapitel 4 har vi set, at det også gælder, når det handler om jobanciennitet og arbejdspladsanciennitet.

17. Svarforskelle mellem lederkategorier er signifikante på et 1-procents-niveau (***).

Ser man på kønsfordelingen blandt lederne samlet set, kan det iagttages, at der blandt kvinderne er noget flere med kort ledelsesanciennitet, end der er blandt mændene. Mens der blandt de kvindelige ledere alt i alt er 59 pct., der angiver, at de har været ledere i op til 5 år, så er den tilsvarende andel 46 pct. blandt de mandlige ledere. Disse tal tyder på, at man har ansat flere kvindelige ledere inden for de seneste år, end man har gjort tidligere. Igen svarer mønstret for lederanciennitet til mønstret for arbejdspladsanciennitet og jobanciennitet (se kapitel 4).

I kapitel 4 så vi, at flere ledere end medarbejdere er ansat indefra, dvs. ansat i deres nuværende job fra et andet job på samme arbejdsplads. Vi så også, at flere kvindelige ledere end mandlige ansættes indefra. For yderligere at belyse rekrutteringsmønstre blandt ledere i undersøgelsen, spurgte vi de offentlige ledere, om de kom til deres nuværende lederstilling fra en anden lederstilling, eller om de kom fra en stilling som ikke-ledende medarbejder. Svarene på dette spørgsmål fremgår af tabel 7.2.

TABEL 7.2

Ledere fordelt efter deres stillingsniveau før det nuværende lederjob. Opgjort særskilt for ledere med varierende personaleansvar og særskilt for køn. Procent.

	Ledere uden personaleansvar		Ledere med personaleansvar		Ledere med overordnet personaleansvar		Total	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<i>Hvorfra kom du til din nuværende lederstilling?</i>								
En stilling som medarbejder	75	69	67	66	36	27	68	60
En anden lederstilling	19	24	33	32	64	70	28	36
Det nuværende job er dit første job	7	7	1	1	0	3	4	4
Total	101	100	101	99	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	328	356	296	284	102	160	726*	800*

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

Blandt ledere uden personaleansvar angiver langt de fleste, nemlig mere end 70 pct., at de er kommet til deres nuværende job fra et job som medarbejder. Der er også i denne gruppe en del, nemlig 7 pct., for hvem

det nuværende job er det første job, de har. Blandt ledere med personaleansvar eller overordnet personaleansvar er der næsten ingen for hvem, det nuværende job er det første. Som det kunne forventes, er det blandt ledere med overordnet personaleansvar, man finder de største andele af personer, der angiver, at de er ansat i deres nuværende job fra en tidligere stilling som leder.¹⁸ Tallene peger altså i retning af et almindeligt rekrutteringsmønster, hvor man rekrutterer ledere på lavere niveauer blandt medarbejdere eller blandt personer uden forudgående ledelseserfaring, mens ledere på højere niveauer overvejes rekrutteres blandt personer, der i forvejen har ledelseserfaring.

Det kan bemærkes, at der er en større andel af de kvindelige ledere end af de mandlige, der er ansat i deres nuværende job fra et tidligere job som medarbejder. Der er alt i alt 68 pct. af de kvindelige ledere, der angiver, at de kom til deres nuværende job fra et job som medarbejder. Blandt de mandlige ledere er der 60 pct. Fordelt på ledere med varierende omfang af personaleansvar, kan man se, at det i undersøgelsesmateriale er blandt ledere uden personaleansvar og blandt ledere med overordnet personaleansvar, at flere kvinder end mænd er rekrutteret blandt medarbejdere.

LEDERUDDANNELSE

I undersøgelsen har vi forsøgt at finde frem til, hvilke forhold der hænger sammen med, om offentligt ansatte ønsker at blive ledere, og om de tror på, at de kan blive det. I kapitel 6 fandt vi blandt andet, at det at have modtaget efteruddannelse er en af de faktorer, der hænger sammen med, om offentligt ansatte ønsker at blive ledere. I undersøgelsen spurgte vi de offentlige ledere, om de har gennemført kurser eller uddannelse med henblik på at blive ledere. Svarene på det spørgsmål fremgår af tabel 7.3.

Ledelsesuddannelse er gennemgående mere udbredt blandt ledere, jo mere personaleansvar de angiver at have,¹⁹ men der er forskel mellem kønnene. Alt i alt er der 71 pct. af de mandlige ledere, der angiver, at de har gennemført lederuddannelse, mens der er færre, nemlig 63 pct., blandt de kvindelige ledere. Denne kønsforskelle er statistisk signifikant.

18. Svarforskelle mellem lederkategorier er signifikante på et 1-procents-niveau (***).

19. Svarforskelle mellem lederkategorier er signifikante på et 1-procents-niveau (***).

Tallene viser, at kønsforskellen især gør sig gældende blandt ledere uden personaleansvar, hvor forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Kønsforskellen blandt ledere med personaleansvar og overordnet personaleansvar er til gengæld ikke signifikant i undersøgelsesmateriale. Man kan således sige, at ledelsesuddannelse i den offentlige sektor er mere udbredt blandt mænd inden for de medarbejdergrupper, hvorfra man må forventes at skulle rekruttere i hvert fald en del af fremtidens ledere med personaleansvar.

TABEL 7.3

Ledere fordelt efter om de har gennemført uddannelse med henblik på at blive leder. Opgjort særskilt for ledere med varierende personaleansvar og særskilt for køn. Procent.

	Ledere uden personaleansvar		Ledere med personaleansvar		Ledere med overordnet personaleansvar		Total	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<i>Har du gennemført særlige kurser, uddannelse mv. med henblik på at blive leder?</i>								
Ja	38	47	57	64	86	81	63	71
Nej	62	53	43	36	14	19	37	29
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	333*	362*	298	284	102	159	733**	805**

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

For yderligere at belyse fordelingen af lederuddannelse blandt offentlige ledere spurgte vi i undersøgelsen de ledere, der angav, at de havde gennemført lederuddannelse, om de var blevet opfordret til at tage lederuddannelsen. Svarene på dette spørgsmål fremgår af tabel 7.4.

Omkring to tredjedele af de offentlige ledere, der angiver, at de har gennemført kurser eller uddannelse med henblik på at blive ledere, svarer, at de er blevet opfordret til at tage en lederuddannelse. I undersøgelsesmateriale er det blandt ledere med personaleansvar, at de største andele angiver, at de er blevet opfordret til at tage lederuddannelse.²⁰ Det skal bemærkes, at de kønsforskelle, der kan iagttages i tabellen, ikke er signifi-

20. Svarforskelle mellem lederkategorier er signifikante på et 1-procents-niveau (***).

kante. Undersøgelsesmateriale kan altså ikke sige, om kvinder eller mænd i dag har størst sandsynlighed for at blive opfordret til ledelsesuddannelse.

TABEL 7.4

Ledere fordelt efter om de er blevet opfordret til at tage lederuddannelse. Opgjort særskilt for ledere med varierende personaleansvar og særskilt for køn. Procent.

	Ledere uden personaleansvar		Ledere med personaleansvar		Ledere med overordnet personaleansvar		Total	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<i>Blev du opfordret til at tage lederuddannelse?</i>								
Ja	56	57	69	78	63	71	63	68
Nej	44	43	31	22	37	29	37	32
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	157	173	198	190	89	135	444	498

Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. Kønsforskelle i tabellen er ikke signifikante.

HVEM OPFORDRER HVEM TIL LEDERJOB?

I undersøgelsen spurgte vi de offentlige ledere, om de selv har opfordret andre til at søge lederjob. Som svarmuligheder havde interviewpersonerne mulighed for at angive, at de har opfordret mandlige kandidater, kvindelige kandidater, kandidater af begge køn, eller at man ikke har opfordret nogen til at søge lederjob. Svarene på spørgsmålet fremgår af tabel 7.5.

Gennemgående er det sådan, at ledere på højere niveauer oftere har opfordret andre til at søge lederjob end ledere på lavere niveauer.²¹ Blandt ledere med overordnet ledelsesansvar er det mere end 80 pct., der har opfordret nogen til at søge lederjob, mens det er ca. halvdelen blandt ledere med personaleansvar og omkring 40 pct. blandt ledere uden personaleansvar. Disse tal dækker over nogle interessante mønstre med hensyn til, hvordan kønnene opfordrer hinanden. Disse kønsforskelle er statistisk signifikante inden for alle kategorier af ledere i materialet.

21. Svarforskelle mellem lederkategorier er signifikante på et 1-procents-niveau (***).

TABEL 7.5

Ledere fordelt efter om de har opfordret andre til at søge lederjob. Opgjort særskilt for ledere med varierende personaleansvar og særskilt for køn. Procent.

	Ledere uden personaleansvar		Ledere med personaleansvar		Ledere med overordnet personaleansvar		Total	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
<i>Har du selv opfordret andre til at søge lederjob?</i>								
Ja, mandlige kandidater	2	6	3	15	0	8	2	9
Ja, kvindelige kandidater	21	6	25	7	37	10	24	7
Ja, både kvindelige og mandlige kandidater	15	29	17	34	46	64	19	37
Nej	61	59	55	44	17	18	55	46
Total	99	100	100	100	100	100	100	99
Beregningsgrundlag	331**	361**	297**	283**	102**	160**	730**	804**

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

Blandt mandlige ledere svarer 9 pct., at de alene har opfordret mandlige kandidater, 7 pct. at de kun har opfordret kvindelige kandidater, og 37 pct., at de har opfordret kandidater af begge køn. Blandt kvindelige ledere angiver 24 pct., at de alene har opfordret kvindelige kandidater, 2 pct. at de har opfordret mandlige kandidater, og 19 pct. at de har opfordret kandidater af begge køn. Der er altså især blandt kvindelige ledere en tendens til, at man særligt opfordrer kandidater af eget køn til at søge lederjob.

Blandt kvindelige ledere er tendensen til særligt at opfordre kandidater af eget køn mest udbredt blandt ledere med overordnet personaleansvar. Blandt kvindelige ledere med overordnet personaleansvar er det således 37 pct., der angiver, at de alene har opfordret kvindelige kandidater til at søge lederjob. Det skal dog bemærkes, at der i denne gruppe samtidig er 46 pct., der angiver, at de har opfordret kandidater af begge køn. Opfordring af kandidater af begge køn er således mere udbredt blandt kvindelige ledere med overordnet personaleansvar end opfordring af kandidater af eget køn. Blandt mandlige ledere er det inden for gruppen med personaleansvar, at andelen af ledere, der alene opfordrer kan-

didater af eget køn, er størst. Det er 15 pct. af de mandlige ledere med personaleansvar, der svarer sådan.

Alt i alt kan det konstateres, at der er tendenser til, at offentlige ledere angiver, at de opfordrer kandidater af eget køn til at søge lederjob. Tendensen er mest markant blandt kvindelige ledere og bliver tydeligere, efterhånden som man bevæger sig op gennem ledelsesniveauerne. Det skal dog bemærkes, at tendensen til særligt at opfordre kandidater af ens eget køn følges med en tendens til opfordring af kandidater af begge køn. Begge andele kan vokse samtidig, fordi der er færre ledere med personaleansvar og især overordnet personaleansvar, som angiver ikke at have anbefalet nogen at søge lederjob.

SAMMENFATNING

- Ledere med overordnet personaleansvar har typisk længere ledelsesanciennitet end ledere på lavere niveauer.
- Man rekrutterer ledere på lavere niveauer blandt medarbejdere eller blandt personer uden forudgående ledelseserfaringer, mens ledere på højere niveauer overvejende rekrutteres blandt personer, der i forvejen har ledelseserfaring.
- Ledelsesuddannelse er gennemgående mere udbredt blandt ledere, jo mere personaleansvar de angiver at have, men der er forskel mellem kønnene. Alt i alt er det 71 pct. af de mandlige ledere, der angiver, at de har gennemført lederuddannelse, mens det er færre, nemlig 63 pct., blandt de kvindelige ledere.
- Gennemgående er det sådan, at ledere på højere niveauer oftere har opfordret andre til at søge lederjob end ledere på lavere niveauer. Blandt ledere med overordnet ledelsesansvar er det mere end 80 pct., der har opfordret nogen til at søge lederjob, mens det er ca. halvdele blandt ledere med personaleansvar og omkring 40 pct. blandt ledere uden personaleansvar.
- Alt i alt kan det konstateres, at der er tendenser til, at offentlige ledere angiver, at de opfordrer kandidater af eget køn til at søge lederjob. Tendensen er mest markant blandt kvindelige ledere og bliver tydeligere, efterhånden som man bevæger sig op gennem ledelsesniveauerne:

- Blandt kvindelige ledere med overordnet personaleansvar er det således 37 pct., der angiver, at de alene har opfordret kvindelige kandidater til at søge lederjob.
- Blandt mandlige ledere, er det inden for gruppen med personaleansvar, at andelen af ledere, der alene opfordrer kandidater af eget køn, er størst. Det er 15 pct. af de mandlige ledere med personaleansvar, der svarer sådan.

OVERORDNET BESKRIVELSE AF DE 13 JOBOMRÅDER

Vi har i den første del af rapporten koncentreret os om at beskrive de offentligt ansatte som sådan fordelt på køn og stillingsniveau. Derudover har vi foretaget nogle analyser for at kunne sige noget generelt om, hvad der har betydning for offentligt ansattes valg af karriere.

I denne anden del af rapporten skifter vi fokus. Denne del af rapporten kommer således udelukkende til at dreje sig om de 13 forskellige jobområder for offentligt ansatte, som materialet er delt op i. De følgende kapitler vil udelukkende være deskriptive og vil derfor primært være for læsere, der har interesse i beskrivelser af et særligt jobområde.

Indledningsvist vil vi beskrive de 13 jobområder på nogle af de baggrundsvARIABLE, som vi finder afgørende for at forstå de efterfølgende kapitler.

DE 13 JOBOMRÅDER

FORDELINGEN MELLEM LEDERE OG MEDARBEJDERE

Denne rapport handler bl.a. om ledelse og udviklingsmuligheder for offentligt ansatte. Lad os derfor se på, hvor mange lederjob der er inden for hvert af de 13 områder.

TABEL 8.1

Offentligt ansatte fordelt efter, om de er menige medarbejdere eller ledere, særskilt for jobområder og køn. Procent.

	Medarbejdere			Ledere			Beregningsgrundlag
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total	
SOSU-personale	89	91	90	11	9	10	286
Lærere ved grundskolen	80	74	78	20	26	22	347
Læger	46	42	44	54	58	56	320
Syge- og sundheds-personale	71	71	71	29	29	29	375
Kontor- og it-personale**	87	69	83	13	31	17	348
AC'ere i administration*	66	59	62	34	41	38	422
Pædagogisk personale i døgntilbud**	84	76	81	16	24	19	328
Pædagogisk personale i dagtilbud**	84	72	82	16	28	18	295
Teknisk personale og rengøring**	86	69	76	14	31	24	275
Lærere ved ungdomsuddannelser	80	83	82	20	17	18	407
Forskere**	71	55	61	29	45	39	306
Politi og fængsels-personale**	92	72	76	8	28	24	223
Ansatte ved forsvaret**	63	42	44	37	58	56	300

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau.

Som det fremgår af tabel 8.1, er der meget stor forskel inden for de forskellige jobområder. Over halvdelen af lægerne og over halvdelen af de ansatte ved forsvaret er ledere, mens det kun er 10 pct. af SOSU-personalet, der er ledere. Inden for de jobområder, hvor de ansatte må formodes at have en akademisk uddannelse, udgør lederne også en forholdsvis stor andel (blandt AC'ere i administration udgør lederne 38 pct., og blandt forskere udgør lederne 39 pct.). På de resterende jobområder er fordelingen omkring 20 pct. ledere og 80 pct. medarbejdere. Dette må alt andet lige betyde noget for, i hvilket omfang de menige medarbejdere kunne tænke sig at blive ledere, og hvordan de vurderer mulighederne for samme. Ligeledes vil det formentlig have betydning for de ansatte, der allerede er ledere og deres vurdering af muligheden for yderligere avancement.

Tabel 8.1. viser endvidere kønsfordelingen blandt henholdsvis medarbejdere og ledere.

Som allerede påvist i kapitel 3 giver det et billede af, at offentligt ansatte mænd i højere grad end deres kvindelige kollegaer er ledere. Eneste undtagelse er for jobområdet lærere ved ungdomsuddannelserne. Her er 20 pct. af samtlige kvinder inden for området ledere, mens den tilsvarende andel for mændene er 17 pct. På alle andre jobområder sidder mænd i større udstrækning end kvinder i lederstillinger, og det uafhængigt af at flere af jobområderne i udstrakt grad er kvindedominerede, jf. tabel 8.2.

TABEL 8.2

Offentligt ansatte fordelt efter køn, særskilt for jobområder. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total	Beregnings- grundlag	Opvægtet til populationen
SOSU-personale	93	7	100	286	96.817
Lærere ved grundskolen	66	34	100	346	77.979
Læger	47	53	100	321	13.584
Syge- og sundhedspersonale	95	5	100	376	64.290
Kontor- og it-personale	82	18	100	350	80.671
AC'ere i administration	45	55	100	423	41.993
Pædagogisk personale i døgntilbud	70	30	100	330	34.865
Pædagogisk personale i dagtilbud	85	15	100	295	98.597
Teknisk personale og rengøring	39	61	100	274	58.028
Lærere ved ungdoms- uddannelser	42	58	100	410	13.729
Forskere	34	66	100	308	9.568
Politi og fængselspersonale	16	84	100	228	12.875
Ansatte ved forsvaret	6	94	100	303	13.220
Andre	58	42	100	356	109.407
Alle	69	31	100	4.606	725.623

FORDELINGEN AF KVINDER OG MÆND

Antalsfordelingen mellem kvinder og mænd inden for jobområdet siger noget om de arbejdspladser, som de arbejder på. Det kan også sige noget om den kultur, der fx findes i forhold til at ønske sig en karriere (Holt et al., 2006; Bloksgaard, 2009). Kønsfordelingen på de forskellige jobområder fremgår af tabel 8.2.

I og med at den offentlige sektor er kvindedomineret, skal der være flest jobområder, der antalmæssigt er domineret af kvinder. Dette kan ses af tabel 8.2. De kvindedominerede jobområder er: SOSU-

personale, syge- og sundhedspersonale, kontor- og it-personale og de to grupper af pædagogisk personale. De to mandsdominerede jobområder er politi og fængselspersonale samt ansatte ved forsvaret. De resterende jobområder er det man kan kalde forholdsvis kønsblandede. De blandede grupper er lægerne, AC'ere i administration og lærere ved ungdomsuddannelserne. Som det vil fremgå af tabel 8.4, er det samtidig de grupper med de højeste uddannelser. Forskere og teknisk personale har også et flertal af mænd, men det er ikke så voldsom en dominans, som på de to andre jobområder.

Det kan måske undre, at der alligevel er så mange jobområder, der ikke er kvindedominerede, især når vi ved, at den offentlige sektor som sådan er stærkt kvindedomineret. Det er der en logisk forklaring på. Som det fremgår af tabel 8.3, er de kvindedominerede områder de absolut største målt i antal ansatte.

TABEL 8.3
Offentligt ansatte fordelt efter jobområder, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
SOSU-personale	18	3	13
Lærere ved grundskolen	10	12	11
Læger	1	3	2
Syge- og sundhedspersonale	12	2	9
Kontor- og it-personale	13	6	11
AC'ere i administration	4	10	6
Pædagogisk personale i døgntilbud	5	5	5
Pædagogisk personale i dagtilbud	17	7	14
Teknisk personale og rengøring	5	16	8
Lærere ved ungdomsuddannelser	1	4	2
Forskere	1	3	1
Politi og fængselspersonale	0	5	2
Ansatte ved forsvaret	0	6	2
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	2.390	2.216	4.606

Kønsforskelle er testet med χ^2 -test.

Lægger man de kvindedominerede områder sammen, så udgør de fem jobområder 52 pct. af samtlige offentligt ansatte, og de udgør 65 pct. af samtlige offentligt ansatte kvinder. De to mandsdominerede jobområder udgør til sammenligning 4 pct. af samtlige offentligt ansatte – 6 pct. af samtlige mænd. Det er således næppe forkert at sige, at det netop er i de fem kvindedominerede jobområder, at tyngden ligger, når vi snakker om de offentligt ansatte kvinder.

UDDANNELSESNIVEAUET PÅ DE 13 JOBOMRÅDER

Som det fremgår af tabel 8.4, så findes de offentligt ansatte med de lange videregående uddannelser ikke overraskende blandt forskere, læger, AC'ere i administration og i gruppen af lærere ved ungdomsuddannelserne, der blandt andet indeholder gymnasielærere. De jobområder, som har den største andel uden uddannelse, er teknisk personale og rengøring, hvor 37 pct. af samtlige har en gymnasial uddannelse som højeste uddannelse. 36 pct. af de menigt ansatte ved forsvaret har ligeledes en gymnasial uddannelse som højeste uddannelse. De mellemlange videregående uddannelser findes selvfølgelig – heller ikke overraskende – i professionsfaggrupperne som sygeplejersker, skolelærere og pædagoger.

Men som det fremgår af tabel 8.4, er der også enkelte af jobområderne, der har et meget blandet uddannelsesniveau. En af grundene kan blandt andet være, at der er tale om nogle meget lidt homogene jobområder. Selvom de ansatte er delt ind i jobområder, så kan der også inden for disse områder være væsentlige forskelle. Hvilke jobtyper der indgår i de forskellige jobområder, fremgår af oversigten i kapitel 2, her skal blot fremhæves nogle særligt heterogene grupper. Når disse områder bliver gennemgået i det følgende, så skal man huske, at gruppen dækker over mange forskellige job og jobtyper.

Det mest blandede jobområde er det, der bliver kaldt 'teknisk personale og rengøring'. Uddannelsesmæssigt er medlemmerne af faggruppen også blandet: 44 pct. har kun en grundskoleuddannelse, mens 43 pct. har en erhvervsuddannelse.

TABEL 8.4

Offentligt ansatte fordelt efter uddannelsesniveau, særskilt for job-
område og køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>SOSU-personale</i>			
Folkeskoleeksamen	11	15	12
Gymnasial eksamen	4	11	5
Erhvervsuddannelse	70	48	69
Kort videregående uddannelse	9	10	9
Mellemlang videregående uddannelse	4	15	5
Lang videregående uddannelse	1	2	1
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	152	134	286
<i>Lærere ved grundskolen</i>			
Folkeskoleeksamen	1	1	1
Gymnasial eksamen	1	4	2
Erhvervsuddannelse	0	2	1
Kort videregående uddannelse	1	3	2
Mellemlang videregående uddannelse	92	83	89
Lang videregående uddannelse	5	7	6
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	181	166	347
<i>Læger</i>			
Gymnasial eksamen	2	2	2
Kort videregående uddannelse	0	0	0
Mellemlang videregående uddannelse	1	1	1
Lang videregående uddannelse	97	97	97
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	161	159	320
<i>Syge- og sundhedspersonale</i>			
Folkeskoleeksamen	1	1	1
Gymnasial eksamen	1	0	1
Erhvervsuddannelse	1	2	1
Kort videregående uddannelse	5	4	5
Mellemlang videregående uddannelse	88	89	88
Lang videregående uddannelse	5	5	5
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	189	159	348
<i>Kontor- og it-personale</i>			
Folkeskoleeksamen	7	7	7
Gymnasial eksamen	5	8	6
Erhvervsuddannelse	50	25	45
Kort videregående uddannelse	21	26	22
Mellemlang videregående uddannelse	13	24	15
Lang videregående uddannelse	4	9	5
Total	100	100	100

TABEL 8.4 (FORTSAT)

	Kvinder	Mænd	Total
<i>AC'ere i administration</i>			
Folkeskoleeksamen	0	0	0
Gymnasial eksamen	0	0	0
Erhvervsuddannelse	1	0	1
Kort videregående uddannelse	1	2	1
Mellemlang videregående uddannelse	11	14	12
Lang videregående uddannelse	87	84	85
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	213	209	422
<i>Pædagogisk personale i døgntilbud</i>			
Folkeskoleeksamen	4	8	5
Gymnasial eksamen	5	7	6
Erhvervsuddannelse	13	21	16
Kort videregående uddannelse	6	8	7
Mellemlang videregående uddannelse	69	54	65
Lang videregående uddannelse	2	2	2
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	163	165	328
<i>Pædagogisk personale i dagtilbud</i>			
Folkeskoleeksamen	13	9	12
Gymnasial eksamen	5	13	6
Erhvervsuddannelse	16	15	16
Kort videregående uddannelse	6	4	6
Mellemlang videregående uddannelse	59	55	59
Lang videregående uddannelse	1	4	1
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	164	131	295
<i>Teknisk personale og rengøring</i>			
Folkeskoleeksamen	46	33	38
Gymnasial eksamen	9	4	6
Erhvervsuddannelse	32	51	43
Kort videregående uddannelse	9	4	6
Mellemlang videregående uddannelse	3	6	5
Lang videregående uddannelse	1	2	1
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	133	142	275
<i>Lærere ved ungdomsuddannelser</i>			
Folkeskoleeksamen	0	1	0
Gymnasial eksamen	1	1	1
Erhvervsuddannelse	5	11	8
Kort videregående uddannelse	5	8	6
Mellemlang videregående uddannelse	14	20	18
Lang videregående uddannelse	76	61	67
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	200	207	407

TABEL 8.4 (FORTSAT)

	Kvinder	Mænd	Total
<i>Forskere</i>			
Folkeskoleeksamen	1	0	0
Gymnasial eksamen	1	1	1
Kort videregående uddannelse	0	1	1
Lang videregående uddannelse	99	98	98
Andet	0	1	1
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	173	133	306
<i>Politi og fængselspersonale</i>			
Folkeskoleeksamen	2	4	4
Gymnasial eksamen	15	6	8
Erhvervsuddannelse	8	13	12
Kort videregående uddannelse	58	65	64
Mellemlang videregående uddannelse	16	11	12
Lang videregående uddannelse	0	1	1
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	98	125	223
<i>Ansatte ved forsvaret</i>			
Folkeskoleeksamen	11	11	11
Gymnasial eksamen	30	14	15
Erhvervsuddannelse	26	30	30
Kort videregående uddannelse	11	13	13
Mellemlang videregående uddannelse	13	19	18
Lang videregående uddannelse	8	13	13
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	161	139	300

Ud over at medlemmerne i gruppen teknisk personale og rengøring har forskellige uddannelser, så vil nogle af medlemmerne arbejde på kvinde-dominerede arbejdspladser, andre på mandsdominerede, og arbejdet vil have en meget forskellig karakter. Ligeledes vil nogle fx arbejde alene, mens andre vil indgå i teams, og andre igen vil arbejde på store arbejdspladser med mange medarbejdere. De temaer, der bliver behandlet i denne rapport, vil formentlig blive opfattet helt forskelligt, afhængigt af hvilket arbejde man bestrider på jobområdet for teknisk personale og rengøring.

Andre jobområder vil også indeholde forskellige job, men ikke så markant som det ovennævnte. Vi vil dog fremhæve jobområdet 'kontor- og it-personale', idet it-personale ofte vil være en mandsdomineret gruppe, mens kontorpersonale som oftest vil dække over kontorassistent-ter og lægesekretærer, som typisk vil være ansat sammen med andre kvinder. De to forskellige typer af arbejde vil således være placeret på

forskellige arbejdspladser med forskellige arbejdsvilkår og med helt forskellige arbejdsindhold.

De mest homogene områder er formentlig lægerne, ansatte i forsvaret og de forskellige professioner som de to typer af pædagogisk personale, de to grupper af lærere og sundhedsprofessionerne.

DE 13 JOBOMRÅDER FORDELT EFTER SEKTOR

Tabel 8.5 viser de ansatte inden for de 13 jobområders primære ansættelsessted. Tabellen viser, at de mandsdominerede jobområder typisk har staten som ansættelsessted/arbejdsgiver. Ansatte ved forsvaret samt politi og fængselspersonale har staten som arbejdsgiver. Forskerne er statsansatte, ligesom en stor del af AC'erne i administration er det.

Regionerne beskæftiger lægerne og en stor del af sundhedsprofessionerne, mens kommunerne beskæftiger SOSU'erne, skolelærerne og det pædagogiske personale. Kommunerne er langt den største arbejdsgiver.

Når vi diskuterer karriere og lederønsker, er det ikke utænkeligt, at arbejdsgiveren har en betydning. Det ser i hvert tilfælde ud til, at de statsansatte jobområder er præget af mænd, har mange lederniveauer (mange lederstillinger i forhold til medarbejdere) samt har et højt uddannelsesniveau, mens kommunernes jobområder nærmest har de modsatte karakteristika: Der er tale om jobområder, der primært består af kvinder, uddannelsesniveaue er mellemlangt, og der er få lederstillinger.

TABEL 8.5

Offentligt ansatte fordelt efter de 13 jobområder, særskilt for køn og ansættelsessektor. Procent.

	Stat			Region			Kommune		Beregningsgrundlag	
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd		Total
SOSU-personale	1	3	1	15	18	15	84	79	83	286
Lærere ved grundskolen	12	17	14	1	1	1	87	82	86	346
Læger	4	4	4	95	93	94	2	3	2	321
Syge- og sundhedspersonale	3	2	3	69	74	70	27	24	27	376
Kontor- og it-personale **	32	44	34	20	9	18	48	47	48	350
AC'ere i administration*	47	44	45	16	10	12	37	46	42	423
Pædagogisk personale i døgntilbud*	1	4	2	18	25	20	81	71	78	330
Pædagogisk personale i dagtilbud	0	1	0	1	0	1	99	99	99	295
Teknisk personale og rengøring	20	20	20	27	16	20	53	64	60	274
Lærere ved ungdomsuddannelser**	86	95	91	5	3	4	9	2	5	410
Forskere	96	95	95	3	4	4	1	1	1	308
Politi og fængselspersonale**	99	100	100	-	-	-	1	0	0	228
Ansatte ved forsvaret	97	98	98	0	1	1	3	1	1	303

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau.

LÆSEVEJLEDNING TIL DE NÆSTE KAPITLER

DE 13 JOBOMRÅDER OG DERES RAMMEVILKÅR

I kapitel 9-11 vil vi gennemgå de spørgsmål, der er rettet mod de offentligt ansattes ønsker til og tanker om at søge andet arbejde både horisontalt og vertikalt, samt hvordan de offentligt ansatte vurderer mulighederne for andet arbejde på nuværende arbejdsplads og på anden arbejdsplads.

I den forbindelse skal det præciseres, at ønsker til eller tanker om evt. nyt job på samme niveau eller på et højere niveau, formentlig er meget afhængige af de vilkår, jobområdet er karakteriseret ved. Hvis man sidder i et job, hvor der fx er én lederstilling per 50 medarbejdere, så vil en lederstilling virke længere væk, end hvis der er tale om én lederstilling per fem medarbejdere. Ligeledes vil der være uddannelser, der giver mere anledning til at tænke i karriere end andre. For eksempel vil de fleste læger formentlig forestille sig, at de bliver overlæger på et tidspunkt, ligesom kontorchefstillingen ikke er urealistisk at forestille sig for juristen.

Man skal derfor i de følgende kapitler hele tiden medtænke det konkrete jobområde, og hvilke strukturer, kulturer og vilkår jobområdet er underlagt for at sætte besvarelsener ind i den rette kontekst.

Derfor kan det også være en god idé indimellem at slå tilbage til dette kapitel for at få sat de efterfølgende resultater i perspektiv.

OVERVEJELSER I FORBINDELSE MED GENNEMGANGEN AF TABELLERNE

I de efterfølgende tre kapitler er der nogle forhold, det er nødvendigt at gøre opmærksom på. Vægten vil blive lagt på en beskrivelse af de 13 jobområders besvarelser på spørgsmålene vedrørende undersøgelsens tre centrale temaer: rekruttering og fastholdelse; karriere og jobudvikling; ønsker om ledelse.

Kapitlerne 9, 10 og 11 har to hovedformål: Indtil nu har vi behandlet den offentlige sektor på et overordnet niveau. Selvom der i de foregående analyser er taget højde for, at den offentlige sektor består af forskellige jobområder med forskellige uddannelser, arbejdsfunktioner og arbejdsvilkår, så bliver formålet i disse kapitler for det første at fremhæve heterogeniteten i den offentlige sektor. Det vil også blive muligt at fremhæve, hvis der er enkelte jobområder, der bidrager særligt til det overordnede billede.

For det andet vil læsere, der har særlig interesse i et eller flere jobområder, i de følgende kapitler få mulighed for at forfølge denne interesse. Formålet er at give læseren mulighed for at se, hvordan de offentligt ansatte i de enkelte jobområder har svaret på de centrale spørgsmål.

Hver tabel i de efterfølgende kapitler vil være bygget op på to forskellige måder. Hvor det kan lade sig gøre, vil hver tabel indeholde et centralt spørgsmål for temaet. Besvarelsene vil være fordelt på henholdsvis kvinder og mænd samt kvindelige ledere og mandlige ledere inden for hvert af de 13 jobområder.

I andre tilfælde vil spørgsmålene være så mange (spørgsmålsbatterier), at hver tabel vil indeholde samtlige batterispørgsmål, men kun et enkelt jobområde fordelt på kvinder og mænd samt kvindelige og mandlige ledere.

Tabelgennemgangene vil følge samme mønster: Først vil hovedtendenserne blive resumeret. Her vil blive trukket på de foregående kapitlers konklusioner. Dernæst vil det blive påpeget, hvis særlige jobområder stikker ud fra det overordnede billede, og endelig vil særlige kønsforskelle for det enkelte jobområde blive trukket frem.

Der er dog meget få af de efterfølgende resultater, der er signifikante. Det skyldes primært, at der er for få observationer i de forskellige celler. Dette opstår, fordi vi her dykker ned i de 13 jobområder ét ad gangen og til og med deler besvarelsene op i kvinder og mænd samt medarbejdere og ledere.

Vi opererer derfor også kun med én lederkategori, hvor vi i de foregående kapitler har skelnet mellem flere lederniveauer samt specialister. Dette er ikke muligt her, da der som sagt er alt for få observationer til, at dette kan lade sig gøre. Derfor vil der blive opereret med henholdsvis ledere og menige medarbejdere, hvor de menige medarbejdere består af basisedarbejdere og specialister. I kapitlerne vil der kun blive kommenteret på de signifikante forskelle. De signifikante forskelle vil blive markeret med stjerner.

SAMMENFATNING

- Der er stor forskel mellem jobområderne på, hvor stor lederandelen er. 10 pct. af SOSU-personalet er ledere, mens over halvdelen er ledere inden for jobområderne læger og ansatte ved forsvaret.

- Fem af jobområderne er stærkt kvindedominerede, mens to jobområder er stærkt mandsdominerede. Til gengæld beskæftiger de fem kvindedominerede jobområder tilsammen 52 pct. af samtlige offentligt ansatte og 65 pct. af kvinderne ansat i den offentlige sektor. Til sammenligning udgør de to mandsdominerede jobområder 4 pct. af samtlige offentligt ansatte – 6 pct. af samtlige mænd ansat i den offentlige sektor.
- Nogle jobområder er stærkt homogene, fx er der fire jobområder, hvor hovedparten af de ansatte har en lang videregående uddannelse. Disse fire jobområder er også kendetegnet ved at være kønsblandede. Det jobområde, der har det laveste uddannelsesniveau, er SOSU-personalet. Dette er samtidig sammen med syge- og sundhedspersonalet det mest kvindedominerede jobområde.
- De mandsdominerede jobområder befinder sig primært i staten, mens de kvindedominerede jobområder hører til i kommune og region.

REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE – DE 13 OMRÅDER

Rekruttering og fastholdelse af de offentligt ansatte er et af de centrale temaer i denne undersøgelse. En arbejdsplads' evne til at fastholde medarbejdere samt at kunne rekruttere nye kvalificerede medarbejdere fortæller meget om, hvordan medarbejderne ser på deres arbejdsplads. En arbejdsplads, der både kan fastholde og rekruttere har skabt en attraktiv arbejdsplads, som potentielle medarbejdere kunne tænke sig at være en del af, og som egne medarbejdere gerne vil blive på, hvorimod en arbejdsplads, der har vanskeligt ved at fastholde og rekruttere kvalificeret arbejdskraft, kan have de modsatte karakteristika.

Det vil altid være en fordel for en arbejdsplads nemt at kunne fastholde og rekruttere, idet det modsatte kan være kostbart, men det skal ikke forstås sådan, at mobilitet udelukkende er en ulempe. Mobilitet er vigtig for medarbejderne, der kan søge nye udfordringer, og for arbejdspladsen der kan få nye impulser med nye medarbejdere. Man kan sige, at udlægningen afhænger af, hvilken balance der er mellem fastholdelse og rekruttering samt årsagerne til en høj eller lille grad af mobilitet.

REKRUTTERING

Vi har valgt to spørgsmål til at belyse rekrutteringen af medarbejdere til den offentlige sektor, nemlig spørgsmålene:

- Fra hvilken arbejdsplads kom du, før du fik dit nuværende job?
- Fra samme arbejdsplads?
- Fra anden arbejdsplads?
- Andet?

- Blev du opfordret til at søge dit nuværende job, eller har du søgt på eget initiativ?
- Jeg blev opfordret.
- Jeg søgte på eget initiativ.

De to spørgsmål er måske særligt interessante, når vi ser på, hvorfra lederne rekrutteres, men de kan også sige noget om, i hvilket omfang den offentlige sektor giver mulighed for intern mobilitet på et horisontalt niveau.

I kapitel 4, hvor det samlede materiale blev beskrevet, konkluderede vi, at langt hovedparten af de offentligt ansatte er kommet fra en anden arbejdsplads, når vi ser på de menige medarbejdere. Andelen, der har fået en ny stilling på samme arbejdsplads, ligger på mellem 10 og 30 pct., mens ledere i højere grad end menige medarbejdere er rekrutteret internt.

Vi konkluderede endvidere, at der ikke er den store forskel mellem de to køn. Grundlæggende er der dog en mindre andel af mænd, der er blevet rekrutteret fra samme arbejdsplads, end kvinder. Et karriereforløb for kvinder ser således oftere end for mænd ud til at foregå på samme arbejdsplads.

I tabel 9.1. spørger vi de offentligt ansatte, hvorfra de kom til nuværende stilling. Vi går her ned og ser på de enkelte jobområder. Der er to jobområder, der skiller sig markant ud: forskere og undervisere på universiteter og ansatte ved forsvaret. For disse to jobområder gælder, at der er en stor andel af medarbejdere, der er rekrutteret fra samme arbejdsplads henholdsvis 43 pct. og 40 pct. Dette skyldes formentlig den særlige stillingsstruktur, der findes inden for disse to områder, hvor man tilsyneladende har gode muligheder for intern mobilitet. Der er måske

også en vis automatik i nogle af stillingsændringerne, fx fra adjunkt til lektor, og i militæret er der formentlig mange forskellige specialiseringer inden for samme arbejdsplads.

TABEL 9.1

Offentligt ansatte fordelt efter, om de er rekrutteret indefra eller udefra, særskilt for jobområder, jobkategorier og køn. Procent.

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>SOSU-personale</i>						
Fra samme arbejdsplads	25	14	24	46	16	44
Fra anden arbejdsplads	56	63	56	46	71	47
Andet	10	13	10	8	12	8
Har kun haft et job	10	10	10	1	0	0
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	108	101	209	42	31	73
<i>Lærere ved grundskolen</i>						
Fra samme arbejdsplads	10	6	9	26	29	27
Fra anden arbejdsplads	53	71	59	35	50	41
Andet	13	15	13	10	9	10
Har kun haft et job	25	9	19	29	13	22
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	120"	106"	226	61	60	121
<i>Læger</i>						
Fra samme arbejdsplads	20	17	19	28	34	31
Fra anden arbejdsplads	66	72	69	61	53	57
Andet	4	1	2	3	3	3
Har kun haft et job	10	9	10	9	9	9
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	88	92	180	73	67	140
<i>Syge- og sundheds-personale</i>						
Fra samme arbejdsplads	29	22	28	40	34	40
Fra anden arbejdsplads	61	61	61	50	56	50
Andet	5	10	5	3	4	3
Har kun haft et job	5	7	5	7	6	7
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	134	117	251	69	55	124
<i>Kontor- og it-personale</i>						
Fra samme arbejdsplads	27	19	26	46	50	47
Fra anden arbejdsplads	55	58	56	34	44	37
Andet	10	11	10	10	4	8
Har kun haft et job	7	12	8	11	2	8
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	142	107	249	46	52	98

TABEL 9.1 (FORTSAT)

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>AC'ere i administration</i>						
Fra samme arbejdsplads	26	23	25	40	33	36
Fra anden arbejdsplads	53	63	58	53	59	56
Andet	6	7	7	5	1	3
Har kun haft et job	14	8	11	2	7	5
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	129	120	249	84	89	173
<i>Pædagogisk personale i døgntilbud</i>						
Fra samme arbejdsplads	15	21	17	27	20	24
Fra anden arbejdsplads	64	65	64	61	76	67
Andet	17	13	16	7	4	6
Har kun haft 1 job	3	2	3	5	0	3
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	120	108	228	43	56	99
<i>Pædagogisk personale i dagtilbud</i>						
Fra samme arbejdsplads	12	7	11	27	28	27
Fra anden arbejdsplads	69	73	69	69	66	68
Andet	12	11	12	0	3	1
Har kun haft et job	8	9	8	4	3	4
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	121	90	211	43	40	83
<i>Teknisk personale og rengøring</i>						
Fra samme arbejdsplads	16	16	16	14	20	18
Fra anden arbejdsplads	61	71	67	74	75	75
Andet	8	8	8	7	3	4
Har kun haft et job	15	4	9	6	3	3
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	93	85	178	40	55	95
<i>Lærere ved ungdomsuddannelser</i>						
Fra samme arbejdsplads	11	9	10	24	12	18
Fra anden arbejdsplads	66	66	66	48	72	61
Andet	9	6	7	3	3	3
Har kun haft et job	14	18	17	24	13	18
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	163	170	333	36	35	71
<i>Forskere</i>						
Fra samme arbejdsplads	46	41	43	47	48	48
Fra anden arbejdsplads	28	39	35	43	41	42
Andet	13	4	8	2	2	2
Har kun haft et job	14	16	15	8	9	9
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	106	70	176	67	62	129

TABEL 9.1 (FORTSAT)

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Politi og fængselspersonale</i>						
Fra samme arbejdsplads	24	31	30	65	51	52
Fra anden arbejdsplads	65	61	62	17	41	40
Andet	4	3	3	15	4	4
Har kun haft et job	6	5	6	4	4	4
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	79	75	154	19	50	69
<i>Ansatte ved forsvaret</i>						
Fra samme arbejdsplads	45	40	40	65	56	57
Fra anden arbejdsplads	40	44	44	17	29	28
Andet	7	5	5	6	1	1
Har kun haft et job	8	11	11	12	14	14
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	101	61	162	60	78	138

Kønnsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau.

Disse forskelle gentages, når vi ser på, hvor de adspurgte ledere kom fra før deres nuværende stilling. De adspurgte ledere er inden for områderne forskere og ansatte ved forsvaret samt politi og fængselspersonale primært rekrutteret internt. Det gælder for 48 pct. inden for forskningsområdet, 52 pct. inden for politi og fængselspersonale og 57 pct. inden for forsvaret. At det lige er disse tre områder, der skiller sig ud, er ikke overraskende, i betragtning af at det formentlig er de tre områder med de mest tydelige og gennemsigtige hierarkier, og hvor forventningen er, at man stiger i graderne på samme arbejdsplads, i takt med at man kvalificerer sig. Der er heller ikke tale om markante kønsforskelle på de her nævnte områder.

Det kan derimod være lidt overraskende, at et område som kontor- og it-personale primært rekrutterer ledere fra samme arbejdsplads. Dette gælder for 47 pct., mens kun 37 pct. kommer fra en anden arbejdsplads.

Tabel 9.2 viser, hvordan de adspurgte har fået deres nuværende job – om de er blevet opfordret, eller om de har søgt jobbet på eget initiativ.

Som det også fremgik af kapitel 4, så viser tabellen os, at det er forholdsvis almindeligt at blive opfordret til at søge en lederstilling, mens det er noget mere sjældent at blive opfordret til at søge et job uden lederansvar.

TABEL 9.2

Offentligt ansatte fordelt efter, om de er blevet opfordret til at søge deres nuværende job, særskilt for jobområder, jobkategorier og køn. Procent.

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>SOSU-personale</i>						
Blev opfordret	28	32	28	42	36	41
Eget initiativ	70	68	70	58	64	59
Uoplyst/ved ikke	2	0	2	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	110	103	213	42	31	73
<i>Lærere ved grundskolen</i>						
Blev opfordret	30	29	30	52	49	51
Eget initiativ	69	69	69	48	51	49
Uoplyst/ved ikke	1	2	1	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	120	106	226	61	60	121
<i>Læger</i>						
Blev opfordret	23	19	21	54	62	59
Eget initiativ	74	79	76	44	38	41
Uoplyst/ved ikke	3	2	3	2	0	1
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	88	92	180	73	67	140
<i>Syge- og sundheds- personale</i>						
Blev opfordret	21	27	21	57	34	56
Eget initiativ	79	73	79	43	66	44
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	134	117	251	69**	55**	124
<i>Kontor- og it-personale</i>						
Blev opfordret	28	40	29	43	46	44
Eget initiativ	72	58	70	57	52	55
Uoplyst/ved ikke	0	3	0	0	2	0
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	143**	107**	250	46	52	98
<i>AC'ere i administration</i>						
Blev opfordret	31	38	35	57	44	49
Eget initiativ	69	58	63	42	56	50
Uoplyst/ved ikke	0	4	2	2	0	1
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	129**	120**	249	84	89	173
<i>Pædagogisk personale i døgntilbud</i>						
Blev opfordret	29	44	33	51	33	44
Eget initiativ	71	55	66	45	67	53
Uoplyst/ved ikke	0	1	0	4	0	3
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	120**	109**	229	43	56	99

TABEL 9.2 (FORTSAT)

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Pædagogisk personale i dagtilbud</i>						
Blev opfordret	32	32	32	44	39	43
Eget initiativ	68	67	68	56	61	57
Uoplyst/ved ikke	0	1	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	121*	90*	211	43	41	84
<i>Teknisk personale og rengøring</i>						
Blev opfordret	28	38	34	45	44	44
Eget initiativ	71	62	66	55	56	56
Uoplyst/ved ikke	1	0	1	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	93	87	180	40	55	95
<i>Lærere ved ungdomsuddannelser</i>						
Blev opfordret	36	38	37	42	59	52
Eget initiativ	64	62	63	58	41	48
Uoplyst/ved ikke	0	0	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	164	172	336	36	35	71
<i>Forskere</i>						
Blev opfordret	64	54	58	56	52	53
Eget initiativ	36	45	41	44	48	47
Uoplyst/ved ikke	0	1	1	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	106	71	177	67	62	129
<i>Politi og fængselspersonale</i>						
Blev opfordret	10	17	16	27	32	32
Eget initiativ	88	82	83	73	68	68
Uoplyst/ved ikke	1	1	1	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	79	75	154	19	50	69
<i>Ansatte ved forsvaret</i>						
Blev opfordret	35	30	31	53	40	40
Eget initiativ	65	70	69	47	60	60
Uoplyst/ved ikke	0	0	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	101	61	162	60	78	138

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau.

Her skiller jobområdet med forskere sig dog ud, idet 58 pct. af de adspurgte svarer, at de er blevet opfordret til at søge deres nuværende job uden ledelsesansvar. Dette fagområde skilte sig også ud i forhold til rekrutteringsveje, idet knap halvdelen af de adspurgte svarer, at de er rekrutteret internt. Dette kan indikere et forholdsvis lukket kredsløb.

I de resterende jobområder ligger andelen på mellem 16 pct. (politi og fængselspersonale) og 37 pct. (lærere ved ungdomsuddannelserne).

Signifikante kønsforskelle finder vi inden for to jobområder: Det første område er det socialpædagogiske område, hvor 44 pct. af mændene er blevet opfordret mod kun 29 pct. af kvinderne. Dette resultat stemmer godt overens med undersøgelser, der har vist, at mænd er en eftertragtet arbejdskraft på dette område (Krøjer, 2003, 2004). Resultatet genfindes dog ikke inden for hverken daginstitutionsområdet eller folkeskoleområdet, hvor man kunne formode, at der også er stor efterspørgsel efter mænd (Baagøe, 2008). Det andet område er jobområdet kontor- og it-personale. Her svarer 40 pct. af mændene, at de er blevet opfordret, mens det kun gælder for 28 pct. af kvinderne.

Billedet er et andet, når vi kigger på, i hvilket omfang interviewpersonerne er blevet opfordret til at søge deres nuværende lederstilling. Omkring halvdelen af de adspurgte med lederansvar svarer, at de blev opfordret til at søge deres nuværende job.

Der ser dog ud til at være et mønster. Sundhedsområdet ligger højest. 59 pct. af lægerne og 56 pct. af syge- og sundhedspersonalet med en mellemlang videregående uddannelse er blevet opfordret til at søge deres nuværende lederstilling. Dernæst følger to andre områder med lang videregående uddannelser: forskere med 53 pct. og gymnasielærerne med 52 pct. Det kunne således tyde på, at bl.a. sygehusene har tradition for at opfordre potentielle kandidater til at søge lederstillinger. Sammenholder vi med tabel 9.1, er der 31 pct. læger og 34 pct. af syge- og sundhedspersonalet, der er rekrutteret internt. Man opfordrer altså også potentielle ansøgere fra andre arbejdspladser. Dette er endnu mere markant i forhold til lærere ved ungdomsuddannelserne, hvor kun 12 pct. er rekrutteret internt. Forskere adskiller sig som allerede beskrevet ved i langt højere grad at være selvsupplerende.

Flere undersøgelser har vist, at mænd i højere grad bliver opfordret til at søge lederstillinger end kvinder, og at dette blandt andet er en af årsagerne til, at der er færre kvinder end mænd, der får lederstillinger (Ellehave & Søndergaard, 2007; Billing, 2003; Holt et al., 2006; Højgaard,

2008). Det er derudover godt gjort, at mænd – selv på områder, hvor der antalmæssigt er meget få mænd – vil have en større sandsynlighed for at blive ledere end kvinderne.

Det kan ikke umiddelbart bekræftes, at mænd i højere grad end kvinder opfordres til at søge en lederstilling. Som det fremgår af tabel 9.2, er det i langt overvejende grad kvinderne, der er blevet opfordret til at søge deres nuværende lederstilling, hvilket også fremgik af kapitel 4. Undtagelser er: kontor- og it-personale, hvor 46 pct. af mændene og 43 pct. af kvinderne er blevet opfordret, lægerne, hvor 62 pct. af mændene og 54 pct. af kvinderne er blevet opfordret, lærere ved ungdomsuddannelserne, hvor 59 pct. af mændene og 42 pct. af kvinderne er blevet opfordret, og endelig politi og fængselspersonale, hvor 32 pct. af mændene og 27 pct. af kvinderne er blevet opfordret.

Vi finder kun en eneste signifikant kønsforskel. Blandt syge- og sundhedspersonale svarer 57 pct. af kvinderne mod kun 34 pct. af mændene, at de er blevet opfordret til at søge deres nuværende stilling.

Grunden til, at vi i denne spørgeskemaundersøgelse får et andet resultat end i andre tilsvarende undersøgelser,²² kan være, at vi i denne undersøgelse spørger de personer, der på nuværende tidspunkt har en lederstilling. Resultatet siger intet om, i hvilket omfang mænd generelt inden for jobområdet har større sandsynlighed for at blive opfordret til en lederstilling. Denne undersøgelse viser ligesom andre, at mænd har en langt højere grad af sandsynlighed for at få en lederstilling end kvinder, også på de kvindedominerede områder, jf. kapitel 3.

FASTHOLDELSE

I det følgende afsnit vil vi se på forskellige former for indikationer på, at arbejdspladsen kan fastholde sine medarbejdere. Først ser vi på jobtilfredshed som indikator for en attraktiv arbejdsplads. Dernæst ser vi på de forskellige jobområder og ønsker om at skifte job, og endelig ser vi på de offentligt ansattes overvejelser vedrørende tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Med de tre spørgsmål forsøger vi at få et indblik i den offentlige arbejdsplads' evne til at fastholde medarbejderne.

22. Se fx Emerek & Holt, 2008 og Holt et al., 2006.

JOBTILFREDSHED

En vigtig indikator på, om medarbejderne kan tænkes at forblive på arbejdspladsen, må være, om de er tilfredse med deres arbejde. Er medarbejderne ikke det, kunne man formode, at medarbejderne vil søge væk. Ved at spørge til ansattes jobtilfredshed spørger man formentlig både til selve jobbet, altså jobindholdet, og så til hvordan man trives på den konkrete arbejdsplads. Vi kan ikke vide, hvordan de interviewede har vægtet de to forhold, men må forholde os til, at det er et 'alt i alt'-spørgsmål, hvilket vil sige, at den ansatte vejer alle faktorerne sammen til et samlet svar.

I kapitel 4, hvor der ses samlet på de offentligt ansattes svar, konkluderer vi, at mere end 75 pct. af de offentligt ansatte tilkendegiver, at de i høj eller meget høj grad er tilfredse med deres nuværende arbejde. Endvidere er lederne en smule mere tilfredse end de menige medarbejdere. Der var i det samlede materiale ingen særlige kønsforskelle.

Spørgsmålet lyder:

Hvor tilfreds er du alt i alt med dit nuværende arbejde?

- I meget høj grad tilfreds
- I høj grad tilfreds
- Hverken tilfreds eller utilfreds
- I høj eller i meget høj grad utilfreds.

Som det fremgår af tabel 9.3 er de offentligt ansatte alt i alt tilfredse med deres arbejde. Der er tale om meget små andele, der svarer, at de er utilfredse, hvilket også fremgår af kapitel 4.

De mest tilfredse jobområder er gruppen af SOSU-personale, hvor 37 pct. af de menige og 43 pct. af lederne i meget høj grad er tilfredse med deres arbejde. Gruppen af ledere inden for lærere på grundskoleområdet, hvor 42 pct. angiver i høj grad at være tilfredse, samt jobområdet med teknisk personale, hvor 45 pct. af lederne og 34 pct. af de menige medarbejdere angiver i meget høj grad at være tilfredse.

TABEL 9.3

Offentligt ansatte fordelt efter jobtilfredshed, særskilt for jobområder, jobkategorier og køn. Procent.

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>SOSU-personale</i>						
I meget høj grad tilfreds	38	29	37	42	51	43
I høj grad tilfreds	38	49	39	56	37	55
Hverken-eller	23	17	22	1	12	2
I høj eller meget høj grad utilfreds	1	5	1	1	0	1
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	109*	103*	212	42	31	73
<i>Lærere ved grundskolen</i>						
I meget høj grad tilfreds	24	32	27	37	50	42
I høj grad tilfreds	60	47	56	51	43	48
Hverken-eller	13	14	13	9	7	8
I høj eller meget høj grad utilfreds	3	7	4	3	0	2
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	117	106	223	61	59	120
<i>Læger</i>						
I meget høj grad tilfreds	23	34	28	29	29	29
I høj grad tilfreds	50	45	47	53	47	49
Hverken-eller	19	20	19	10	21	16
I høj eller meget høj grad utilfreds	8	1	5	8	3	5
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	88	91	179	70	67	137
<i>Syge- og sundhedspersonale</i>						
I meget høj grad tilfreds	31	22	30	32	31	32
I høj grad tilfreds	49	52	49	47	52	47
Hverken-eller	18	22	18	15	12	15
I høj eller meget høj grad utilfreds	3	4	3	6	4	6
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	132	117	249	69	55	124
<i>Kontor- og it-personale</i>						
I meget høj grad tilfreds	27	24	27	18	27	21
I høj grad tilfreds	52	49	52	67	59	64
Hverken-eller	17	20	18	14	8	12
I høj eller meget høj grad utilfreds	3	7	4	1	6	2
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	141	107	248	46	50	96
<i>AC'ere i administration</i>						
I meget høj grad tilfreds	19	15	17	24	24	24
I høj grad tilfreds	45	63	54	60	56	58
Hverken-eller	25	19	22	14	15	15
I høj eller meget høj grad utilfreds	11	4	7	1	5	3
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	129**	119**	248	83	89	172

TABEL 9.3 (FORTSAT)

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Pædagogisk personale i døgntilbud</i>						
I meget høj grad tilfreds	26	20	24	42	27	36
I høj grad tilfreds	58	55	57	39	52	44
Hverken-eller	15	20	17	15	17	16
I høj eller meget høj grad utilfreds	1	4	2	4	4	4
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	117	109	226	43	55	98
<i>Pædagogisk personale i dagtilbud</i>						
I meget høj grad tilfreds	29	25	28	29	35	31
I høj grad tilfreds	55	55	55	57	57	57
Hverken-eller	11	14	12	7	8	8
I høj eller meget høj grad utilfreds	5	6	5	6	0	4
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	121	88	209	42	41	83
<i>Teknisk personale og rengøring</i>						
I meget høj grad tilfreds	33	34	34	47	44	45
I høj grad tilfreds	47	47	47	42	39	40
Hverken-eller	20	15	17	10	13	12
I høj eller meget høj grad utilfreds	1	4	2	1	3	3
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	92	86	178	40	52	92
<i>Lærere ved ungdomsuddannelser</i>						
I meget høj grad tilfreds	25	27	26	33	29	31
I høj grad tilfreds	50	56	54	55	42	48
Hverken-eller	22	13	17	9	26	18
I høj eller meget høj grad utilfreds	3	4	4	3	3	3
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	160	171	331	36	34	70
<i>Forskere</i>						
I meget høj grad tilfreds	15	27	22	26	28	27
I høj grad tilfreds	57	46	51	49	48	49
Hverken-eller	20	19	20	20	19	19
I høj eller meget høj grad utilfreds	8	7	8	5	5	5
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	105	69	174	67	61	128
<i>Politi og fængselspersonale</i>						
I meget høj grad tilfreds	20	25	24	32	13	14
I høj grad tilfreds	62	50	52	49	54	54
Hverken-eller	13	21	20	19	24	24
I høj eller meget høj grad utilfreds	5	4	4	0	9	8
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	77	74	151	19	50	69

TABEL 9.3 (FORTSAT)

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Ansatte ved forsvaret</i>						
I meget høj grad tilfreds	28	28	28	30	23	24
I høj grad tilfreds	45	57	56	62	58	58
Hverken-eller	23	14	14	7	16	15
I høj eller meget høj grad utilfreds	5	2	2	2	3	3
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	98	60	158	60	76	136

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau.

Der er enkelte jobområder, der skiller sig en smule ud i forhold til det overordnede billede af tilfredse offentligt ansatte. Jobområdet med forskere har den største andel, der angiver at være utilfredse. 8 pct. af de menige og 5 pct. af lederne svarer, at de i høj eller meget høj grad er utilfredse med deres arbejde. Derudover kan det konstateres, at 11 pct. af de kvindelige administrativt ansatte akademikere, 8 pct. af de mandlige ledere inden for politiet, 8 pct. af de kvindelige læger samt 7 pct. af de mandlige lærere inden for grundskoleområdet i høj eller i meget høj grad er utilfredse med deres job.

Der er hverken systematiske eller signifikante kønsforskelle vedrørende jobtilfredshed.

JOBSKIFTE

Selvom de ansatte er tilfredse med deres arbejde, er det selvfølgelig ikke ensbetydende med, at de vil blive på arbejdspladsen til evig tid. Jobtilfredshed kan kun være en indikator for, at de ansatte grundlæggende er tilfredse, og det er derfor ikke på grund af utilfredshed med arbejdet, hvis de søger væk. For at komme et spadestik dybere har vi spurgt de offentligt ansatte, om de overvejer at søge væk.

I kapitel 4 konkluderede vi, at 75 pct. af de offentligt ansatte ikke har overvejet at søge andet arbejde, 20 pct. svarer, at de overvejer det, mens kun 5 pct. svarer, at de har besluttet sig for at skifte job. Der er hverken forskel mellem menige medarbejdere og ledere eller mellem kvinders og mænds besvarelser.

Spørgsmålet lyder:

- Overvejer du på nuværende tidspunkt at skifte job?
- Ja, jeg har besluttet at skifte
- Ja, jeg overvejer at skifte
- Nej, jeg overvejer ikke at skifte på nuværende tidspunkt.

Hvis antagelsen om, at jobtilfredsheden har betydning for fastholdelsen, burde der ikke være særligt store andele af medarbejdere, der har besluttet at skifte arbejde. Som det fremgår af tabel 9.4, så er det heller ikke tilfældet.

Det skal med det samme slås fast, at det, at man som medarbejder har besluttet eller overvejer at søge andet arbejde, ikke nødvendigvis betyder, at man er utilfreds med sit nuværende job eller sin nuværende arbejdsplads. Det kan i lige så høj grad være udtryk for, at man ønsker nye udfordringer, eller at ens profession har en stillingsstruktur der gør, at man skal flytte sig til nye specialer, det gælder fx lægerne. En lille mobilitet mellem arbejdspladser er ikke nødvendigvis godt på mellemlangt sigt, selvom en velfungerende stabil medarbejdergruppe kan virke attraktiv på kort sigt.

Ser vi på tabel 9.4, kan vi ligesom i kapitel 4 straks se, at langt de fleste – omkring to tredjedele af de adspurgte – ikke på nuværende tidspunkt har overvejet at skifte arbejde. 10 pct. har besluttet at skifte arbejde, mens ca. 20 pct. har overvejet at skifte arbejde.

Det overordnede billede dækker over nogle forskelle mellem ledere og medarbejdere, mellem jobområderne og mellem de to køn.

SOSU-personale har den største andel, der ikke har overvejet at skifte arbejde. Det er primært kvinderne, der ikke har overvejet at skifte: 84 pct. af de menige kvinder og 87 pct. af de kvindelige ledere mod 64 pct. af de menige mænd og 79 pct. af de mandlige ledere har ikke overvejet at skifte.

For lægerne ser vi det modsatte billede. Her er det 52 pct. af de kvindelige menige læger og 59 pct. af de kvindelige ledere, der ikke har overvejet at skifte. De tilsvarende andele for mandlige læger er 70 og 75 pct. Disse forholdsvist lave andele for de kvindelige læger – sammenlignet med andre jobområder – kan skyldes, at yngre læger under deres praktiske uddannelse må flytte rundt efter specialer, og i gruppen af yngre læger er der formentlig flere kvinder end mænd.

TABEL 9.4

Offentligt ansatte fordelt efter, om de overvejer jobskifte, særskilt for jobområder, jobkategorier og køn. Procent.

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>SOSU-personale</i>						
Ja, har besluttet mig	9	7	9	9	0	8
Ja, overvejer det	7	29	9	4	21	5
Nej, ikke på nuværende tidspunkt	84	64	82	87	79	87
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	103**	101**	204	40	31	71
<i>Lærere ved grundskolen</i>						
Ja, har besluttet mig	5	7	6	5	6	5
Ja, overvejer det	20	16	19	19	6	14
Nej, ikke på nuværende tidspunkt	75	77	75	77	88	81
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	116	104	220	61	56	117
<i>Læger</i>						
Ja, har besluttet mig	29	9	19	16	6	11
Ja, overvejer det	18	21	20	24	19	21
Nej, ikke på nuværende tidspunkt	52	70	61	59	75	68
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	84**	87**	171	73	66	139
<i>Syge- og sundheds-personale</i>						
Ja, har besluttet mig	6	3	6	3	2	3
Ja, overvejer det	22	27	22	17	29	17
Nej, ikke på nuværende tidspunkt	72	70	72	80	69	80
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	131	116	247	66	53	119
<i>Kontor- og it-personale</i>						
Ja, har besluttet mig	3	5	4	2	6	4
Ja, overvejer det	15	26	17	3	24	10
Nej, ikke på nuværende tidspunkt	82	69	80	95	69	86
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	137*	104*	241	44**	52**	96
<i>AC'ere i administration</i>						
Ja, har besluttet mig	5	5	5	11	7	9
Ja, overvejer det	38	24	30	23	36	31
Nej, ikke på nuværende tidspunkt	58	71	65	66	57	61
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	125*	119*	244	81	84	165

TABEL 9.4 (FORTSAT)

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Pædagogisk personale i døgntilbud</i>						
Ja, har besluttet mig	3	9	5	9	9	9
Ja, overvejer det	15	23	17	16	13	15
Nej, ikke på nuværende tidspunkt	81	68	78	75	78	76
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	119*	106*	225	42	55	97
<i>Pædagogisk personale i dagtilbud</i>						
Ja, har besluttet mig	5	9	6	10	2	8
Ja, overvejer det	17	18	17	27	12	24
Nej, ikke på nuværende tidspunkt	78	73	77	63	85	68
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	118	87	205	43*	40*	83
<i>Teknisk personale og rengøring</i>						
Ja, har besluttet mig	8	3	5	8	4	5
Ja, overvejer det	17	13	15	12	15	14
Nej, ikke på nuværende tidspunkt	75	84	80	80	81	81
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	92	85	177	37	53	90
<i>Lærere ved ungdomsuddannelser</i>						
Ja, har besluttet mig	2	3	3	0	3	2
Ja, overvejer det	21	16	18	9	10	10
Nej, ikke på nuværende tidspunkt	77	81	79	91	87	88
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	158	167	325	35	33	68
<i>Forskere</i>						
Ja, har besluttet mig	16	11	13	5	5	5
Ja, overvejer det	19	21	20	32	23	26
Nej, ikke på nuværende tidspunkt	65	68	67	63	71	69
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	102	66	168	64	61	125
<i>Politi og fængselspersonale</i>						
Ja, har besluttet mig	3	4	4	0	9	8
Ja, overvejer det	15	14	14	26	20	20
Nej, ikke på nuværende tidspunkt	83	82	82	74	71	71
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	76	71	147	19	48	67

TABEL 9.4 (FORTSAT)

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Ansatte ved forsvaret</i>						
Ja, har besluttet mig	17	10	10	2	7	7
Ja, overvejer det	18	13	13	20	29	28
Nej, ikke på nuværende tidspunkt	65	77	76	79	64	65
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	99	61	160	59	76	135

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau.

På området for kontor- og it-personale er det primært mændene, der søger nye udfordringer. 31 pct. af de menige mænd og 29 pct. af de mandlige ledere har besluttet at skifte arbejde, mens de tilsvarende tal for kvinderne er på 18 pct. og 5 pct. Altså en ganske markant kønsforskel, der ikke umiddelbart kan forklares med, fx at mændene trives dårligere end kvinderne (se tabel 9.3).

Gruppen af forskere skiller sig igen ud, idet 33 pct. af de menige og 31 pct. af lederne har overvejet eller har besluttet at skifte arbejde – en lidt større andel af kvinderne end af mændene overvejer eller har besluttet at skifte arbejde, men forskellen er ikke signifikant.

TILBAGETRÆKNING

Det er vigtigt at kunne fastholde alle typer af medarbejdere – både de unge og de gamle. Især bliver det en udfordring i de kommende år at fastholde de ældre medarbejdere lidt længere på arbejdsmarkedet i det hele taget, idet der kommer til at mangle arbejdskraft. Fastholdelse af ældre medarbejdere er ligeledes en vigtig indikator for arbejdspladsens evne til at skabe attraktive arbejdsvilkår til den gruppe af medarbejdere, der har en alternativ og for nogle en attraktiv mulighed for fx at gå på efterløn.

I kapitel 4 kunne vi konstatere, at tre fjerdedele af de offentligt ansatte svarer nej til spørgsmålet, 10 pct. svarer bekræftende eller måske, mens 15 pct. angiver, at tilbagetrækning ikke er relevant.

Spørgsmålet lød:

- Er det din plan at trække dig tilbage fra arbejdsmarkedet inden for de kommende 2 år?
 - Ja, helt sikkert eller sandsynligvis
 - Måske
 - Nej, nok ikke eller sandsynligvis ikke
 - Ikke relevant (for ung).

Som det fremgår af tabel 9.5 (og kapitel 4), er der ikke mange af de offentligt ansatte, der har planer om at trække sig tilbage. Inden for de fleste jobområder svarer 10 pct. eller derunder, at det er helt sikkert eller overvejende sandsynligt, at de vil trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet inden for de kommende 2 år.

Nu vil andelen, der ønsker at trække sig tilbage, være helt afhængig af alderssammensætningen inden for jobområdet. Ligeledes kan det være vanskeligt at vurdere om andelen, der ønsker at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, er stor eller lille uden at have noget at sammenligne med, fx den private sektor. Det, vi dog ved fra anden forskning, er, at arbejdsvilkårene på arbejdspladsen har betydning for den ansattes ønske om at trække sig tilbage, ligesom helbred kan være afgørende (Larsen, 2008). Fra samme forskning ved vi også, at der er en kønsforskel, idet kvinder trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end mænd, og da den offentlige sektor hovedsageligt beskæftiger kvinder, vil dette mønster ramme den offentlige sektor hårdere end den private sektor (Larsen, 2006).

Det falder i øjnene, at andelen, der overvejer tilbagetrækning, er lidt højere på de to jobområder, hvor undervisning af unge er hovedopgaven (grundskole og ungdomsuddannelser).

Derudover er der en generel tendens til, at lederne på de enkelte jobområder i højere grad end de menige medarbejdere regner med at trække sig tilbage. Her kunne der selvfølgelig være tale om en alderseffekt, idet vi formoder, at ledere i gennemsnit vil være ældre end de menige medarbejdere, og derfor vil være tættere på en tilbagetrækning, men som det fremgår af tabellen, er det ikke hele forklaringen. Blandt andet er der blandt ledernes besvarelser kønsforskelle, selvom de rent aldersmæssigt burde være nogenlunde lige gamle. Ligeledes er der jobområder, hvor der ikke er forskel på andelen, der svarer 'ikke relevant' mellem menige og lederes besvarelser.

Endelig viser tabellen, at det ikke umiddelbart ser ud til, at det er kvinderne, der primært vil trække sig tilbage. Tværtimod er det mændene,

ne, der inden for langt de fleste jobområder ønsker at trække sig tilbage. Der er dog ikke tale om signifikante kønsforskelle.

TABEL 9.5

Offentligt ansatte fordelt efter, om de overvejer tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, særskilt for jobområder, jobkategorier og køn. Procent.

Tilbagetrækning	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>SOSU-personale</i>						
Ja, helt sikkert eller sandsynligvis	9	4	8	8	23	9
Måske	3	2	3	8	1	7
Nej, helt sikkert/ sandsynligvis ikke	68	75	68	65	64	65
Ikke relevant	21	19	21	19	11	18
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	109	103	212	42	31	73
<i>Lærere ved grundskolen</i>						
Ja, helt sikkert eller sandsynligvis	8	11	9	12	20	15
Måske	3	5	4	3	6	4
Nej, helt sikkert/ sandsynligvis ikke	78	78	78	75	64	71
Ikke relevant	11	6	9	10	10	10
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	120	106	226	61	59	120
<i>Læger</i>						
Ja, helt sikkert eller sandsynligvis	0	6	3	2	1	1
Måske	0	1	0	0	3	2
Nej, helt sikkert/ sandsynligvis ikke	93	84	89	91	94	93
Ikke relevant	7	9	8	6	2	4
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	88	91	179	73	67	140
<i>Syge- og sundhedspersonale</i>						
Ja, helt sikkert eller sandsynligvis	5	4	5	6	2	5
Måske	1	1	1	1	2	1
Nej, helt sikkert/ sandsynligvis ikke	75	82	76	77	77	77
Ikke relevant	19	13	19	16	20	17
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	134	117	251	69	55	124

TABEL 9.5 (FORTSAT)

Tilbagetrækning	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Kontor- og it-personale</i>						
Ja, helt sikkert eller sandsynligvis	8	5	7	6	4	5
Måske	7	5	7	5	0	3
Nej, helt sikkert/ sandsynligvis ikke	62	64	63	65	83	71
Ikke relevant	23	26	24	24	12	20
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	142	107	249	46	52	98
<i>AC'ere i administration</i>						
Ja, helt sikkert eller sandsynligvis	2	7	5	3	6	5
Måske	3	4	4	2	1	1
Nej, helt sikkert/ sandsynligvis ikke	76	75	75	85	74	78
Ikke relevant	19	14	17	10	19	16
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	129	120	249	83	89	172
<i>Pædagogisk personale i døgntilbud</i>						
Ja, helt sikkert eller sandsynligvis	9	3	7	5	4	5
Måske	3	2	3	0	0	0
Nej, helt sikkert/ sandsynligvis ikke	73	81	75	83	74	79
Ikke relevant	15	13	14	12	23	16
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	119	109	228	43	55	98
<i>Pædagogisk personale i dagtilbud</i>						
Ja, helt sikkert eller sandsynligvis	3	6	4	14	7	12
Måske	1	2	1	0	2	1
Nej, helt sikkert/ sandsynligvis ikke	77	80	77	81	77	80
Ikke relevant	19	12	18	6	13	7
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	121	88	209	43	41	84
<i>Teknisk personale og rengøring</i>						
Ja, helt sikkert eller sandsynligvis	7	7	7	14	23	21
Måske	5	5	5	0	1	1
Nej, helt sikkert/ sandsynligvis ikke	74	71	72	69	60	62
Ikke relevant	13	17	15	17	16	16
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	93	87	180	40	53	93

TABEL 9.5 (FORTSAT)

Tilbagetrækning	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Lærere ved ungdomsuddannelser</i>						
Ja, helt sikkert eller sandsynligvis	7	12	10	0	13	7
Måske	2	3	3	6	13	10
Nej, helt sikkert/ sandsynligvis ikke	80	75	77	85	71	77
Ikke relevant	11	9	10	9	3	6
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	163	171	334	36*	34*	70
<i>Forskere</i>						
Ja, helt sikkert eller sandsynligvis	1	3	2	8	2	3
Måske	0	1	1	1	5	4
Nej, helt sikkert/ sandsynligvis ikke	79	92	87	84	84	84
Ikke relevant	19	4	11	7	9	8
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	106**	69**	175	67	62	129
<i>Politi og fængselspersonale</i>						
Ja, helt sikkert eller sandsynligvis	0	8	7	0	11	10
Måske	0	6	4	2	4	4
Nej, helt sikkert/ sandsynligvis ikke	77	68	70	56	60	59
Ikke relevant	23	18	19	42	26	27
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	78	74	152	19	50	69
<i>Ansatte ved forsvaret</i>						
Ja, helt sikkert eller sandsynligvis	2	2	2	0	3	3
Nej, helt sikkert/ sandsynligvis ikke	80	69	70	82	84	84
Ikke relevant	18	29	28	18	13	13
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	100	61	161	60	77	137

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau.

SAMMENFATNING

- Forskere, ansatte ved forsvaret samt politi og fængselspersonale er de tre jobområder, hvor den interne rekruttering er størst både for

medarbejdere og for ledere. Derudover bliver forskere også i høj grad opfordret til at søge deres nuværende stilling, og det uanset om det er en menig stilling eller en lederstilling. Det kunne for det første pege på, at områder med et stærkt og synligt hierarki også giver en høj grad af intern mobilitet. For det andet at forskerverdenen fastholder en høj grad af intern mobilitet ved også at opfordre medarbejdere til at søge stillinger.

- Mændene er på området pædagogisk personale i døgntilbud i højere grad blevet opfordret til at søge deres nuværende stilling end deres kvindelige kollegaer. Dette gælder dog ikke for faggruppen af pædagogisk personale i dagtilbud eller for lærere ved grundskolen. Dette ville ellers være nærliggende, idet mænd formentlig også er en eftertragtet arbejdskraft på disse områder.
- Når det gælder opfordringer til at søge lederstillinger, så ligger faggrupperne inden for syge- og sundhedsområdet højt. Kvinderne bliver i signifikant højere grad end mændene opfordret til at søge lederstillinger. Dette er overraskende, men kan skyldes, at vi her spørger personer, der allerede er ledere.
- De offentligt ansatte er alt i alt tilfredse med deres arbejde. SOSU-personalet er mest tilfredse. SOSU-personalet er også det jobområde, der i mindst grad har overvejet at skifte job. Lægerne er den gruppe, der i videst omfang har overvejet at skifte arbejde, og de kvindelige læger i højere grad end mændene. Dette kan skyldes, at kvinderne generelt er yngre end mændene og derfor skal flytte rundt efter specialer.

De to jobområder med undervisning af unge har den største andel, der overvejer at trække sig tilbage, af alle områder.

JOBUDVIKLING OG JOBMOBILITET – DE 13 OMRÅDER

En arbejdsplads' evne til at rekruttere og fastholde medarbejdere giver en indikation af, om arbejdspladsen er attraktiv. Derfor har vi spurgt medarbejdere og ledere i den offentlige sektor om, hvordan de blev rekrutteret til nuværende stilling, samt om de har gjort sig overvejelser om at søge videre. Vi konkluderede i kapitel 9, at de offentligt ansatte grundlæggende er tilfredse med deres arbejde, at de ikke søger væk og heller ikke i nævneværdigt omfang ønsker at trække sig tilbage.

I dette kapitel går vi videre ad dette spor. Her spørger vi til medarbejders og leders oplevelser af muligheder for horisontal jobudvikling. Kvalitativ forskning har vist, at muligheder for netop forskellige former for jobudvikling kræver en særlig adfærd som fx synlighed på de rigtige tidspunkter og en vis selvpromovering. Samme forskning viser, at der netop i denne type af adfærd er en markant kønsforskel, som ofte betyder, at det i højere grad er mændene, der bliver tilbudt udviklingsmulighederne end kvinderne – udviklingsmuligheder, der har betydning for karriere og løn (Andersen & Bloksgaard, 2004; Holt et al., 2006; Bloksgaard, 2009; Krøjer, 2004). Kapitlet er et supplement til kapitel 5, hvor de samme spørgsmål gennemgås for hele populationen.

I kapitel 5 konkluderede vi, at der i forbindelse med jobudvikling er tre forhold, der træder særligt frem. De offentligt ansatte ønsker sig først og fremmest en højere løn, men ellers ønsker de at bibeholde deres

nuværende arbejdssituation. De forhold, de offentligt ansatte ønsker sig mindst, er en ændret arbejdstid, uanset om der er tale om mere eller mindre arbejdstid og mindre krævende arbejde. Der er stort set ikke forskel på kvinders og mænds ønsker til jobudvikling.

ØNSKER TIL JOBUDVIKLING

Dette afsnit sætter fokus på, hvad de offentligt ansatte ønsker sig i form af forskellige udviklingsmuligheder eller ændringer i deres nuværende arbejdssituation. Spørgsmålet om jobudvikling består af 12 spørgsmål, hvor interviewpersoner har skullet svare, i hvor høj grad vedkommende ønsker sig dette af et fremtidigt job. Der var fem svarmuligheder, som alle er blevet tildelt en værdi fra 1-5. Efterfølgende er der blevet lavet et gennemsnit af besvarelserne. Jo tættere tallet i tabellen er på 5, desto større er ønsket hos de adspurgte.

Vi vil gennemgå hvert jobområde for sig. Vi ser på forskelle mellem kvinder og mænd og mellem medarbejdere og ledere. Der vil kun blive kommenteret på forskelle, når disse er signifikante.

SOSU-PERSONALE

Et blik på tabel 10.1.1 viser, at SOSU-personalet har nogenlunde de samme ønsker til jobudvikling som de offentligt ansatte samlet set.

Deres højeste ønske er højere løn. Dette gælder både menige medarbejdere og ledere, kvinder og mænd. Ønsket er højere for dette jobområde end for samtlige offentligt ansatte. Dernæst følger ønsket om at bibeholde nuværende arbejdssituation, hvilket igen er med til at cementere undersøgelsens udsagn om, at offentligt ansatte grundlæggende er tilfredse med deres arbejde. De menige kvindelige medarbejdere ønsker sig dette i signifikant højere grad end mændene. Det ønske, der rangerer lavest, er ønsket om en kortere arbejdstid. Ønsket om mindre krævende arbejde rangerer heller ikke højt.

Der er enkelte signifikante kønsforskelle blandt SOSU-personalet. De mandlige ledere ønsker sig i højere grad end kvindelige ledere større personlige udfordringer i et fremtidigt arbejdsliv. Ligeledes ønsker de mandlige ledere sig i højere grad flere udviklingsmuligheder end de kvindelige ledere.

TABEL 10.1.1

SOSU-personale fordelt efter ønsker om jobudvikling, særskilt for jobkategori og køn. Svaregnemsnit 1-5 (1 = slet ikke, 5 = i meget høj grad).

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
I hvor høj grad ønsker du dig større faglige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,48	3,56	3,48	3,46*	4,16*	3,49
I hvor høj grad ønsker du dig større personlige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,54	3,58	3,54	3,39**	4,2**	3,43
I hvor høj grad ønsker du dig nye opgaver i dit fremtidige arbejdsliv?	3,48	3,62	3,49	3,58	4,16	3,61
I hvor høj grad ønsker du dig mere ansvar i dit fremtidige arbejdsliv?	3,09	3,3	3,10	3,25	3,36	3,26
I hvor høj grad ønsker du dig mere indflydelse i dit fremtidige arbejdsliv?	3,34*	3,6*	3,36	3,5	3,74	3,52
I hvor høj grad ønsker du dig mindre krævende arbejde i dit fremtidige arbejdsliv?	2,01	2,24	2,03	1,85	1,73	1,85
I hvor høj grad ønsker du dig kortere arbejdstid i dit fremtidige arbejdsliv?	1,58**	1,93**	1,60	1,95	2,26	1,96
I hvor høj grad ønsker du dig (længere arbejdstid end nu eller at komme på fuld tid i dit fremtidige arbejdsliv?	1,81*	2,15*	1,84	1,68	1,54	1,67
I hvor høj grad ønsker du dig flere udviklingsmuligheder?	3,28*	3,55*	3,30	3,32**	4,26**	3,37
I hvor høj grad ønsker du dig flere karrieremuligheder i dit fremtidige arbejdsliv?	2,55**	3,14**	2,59	2,94	3,19	2,96
I hvor høj grad ønsker du dig højere løn i dit fremtidige arbejdsliv?	4	4,04	4,01	4,27	4,05	4,75
I hvor høj grad ønsker du dig at bibeholde din nuværende arbejdsituation i dit fremtidige arbejdsliv?	3,67**	3,29**	3,65	3,64	3,29	3,62
Beregningsgrundlag	90-109	91-102	181-211	37-42	27-31	64-73

Anm.: Signifikansforskelle for gennemsnit er testet med t-test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Når beregningsgrundlaget er angivet med et interval, angiver dette det højeste og laveste beregningsgrundlag for den pågældende kolonne.

Blandt de menige medarbejdere er der en signifikant kønsforskel i forbindelse med spørgsmålet om, hvorvidt man ønsker sig flere karrieremuligheder, idet mændene i højere grad ønsker sig dette end kvinderne. Dette kan fortolkes på to måder: Enten at kvinder sidder i stillinger, hvor der er mange karrieremuligheder, mens mændene i højere grad er placeret i dead-end-jobs og derfor ønsker sig flere muligheder, *eller* at kvinder ikke nødvendigvis har flere karrieremuligheder end mænd, men at de i mindre grad end mænd ønsker sig flere karrieremuligheder.

LÆRERE VED GRUNDSKOLEN

Som det fremgår af tabel 10.1.2 ønsker lærerne sig også højere løn i et fremtidigt arbejdsliv, men ikke som det ønske, der rangerer højest blandt de oplyste ønsker. Det gør derimod ønsket om at bibeholde deres nuværende arbejdssituation. Ønsket om højere løn og bevarelse af status quo er både medarbejdere og ledere samt kvinder og mænd enige om.

Der, hvor vi finder signifikante forskelle, er i ønsket om en længere arbejdstid i et fremtidigt arbejdsliv. Ud over at det igen er det lavest rangerede ønske af samtlige ønsker, så ønsker kvinderne det i signifikant mindre grad end mænd. Dette gælder både for de menige medarbejdere og for lederne. Derudover er der signifikant forskel på medarbejdernes ønske til større personlige udfordringer, hvor lederne ønsker dette mere end de menige medarbejdere.

LÆGER

Lægers ønsker til jobudvikling er lidt anderledes end for samtlige offentligt ansatte. Her er fx signifikant forskel på de menige medarbejders og ledernes besvarelser.

Som det fremgår af tabel 10.1.3, så vægter de menige medarbejdere højere løn højest, men dette er ikke tilfældet for lederne. I stedet vægter lederne større faglige udfordringer højest. Lægerne vægter ikke det at bibeholde nuværende arbejdssituation særlig højt og slet ikke de menige medarbejdere. Til gengæld ønsker de menige medarbejdere sig flere karrieremuligheder, hvilket ikke rangerer særlig højt hos lederne.

Længere arbejdstid er heller ikke et ønske hos lægerne – det er lavest rangeret både hos medarbejdere og ledere, men lederne ønsker det signifikant mindre end de menige medarbejdere.

TABEL 10.1.2

Lærere ved grundskolen fordelt efter ønske om jobudvikling, særskilt for jobkategori og køn. Svaregnemsnit 1-5 (1 = slet ikke, 5 = i meget høj grad).

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
I hvor høj grad ønsker du dig større faglige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,08	3,3	3,15 ^Δ	3,42	3,36	3,39 ^Δ
I hvor høj grad ønsker du dig større personlige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	2,94*	3,21*	3,02 ^{ΔΔ}	3,68	3,44	3,58 ^{ΔΔ}
I hvor høj grad ønsker du dig nye opgaver i dit fremtidige arbejdsliv?	2,96	3,14	3,02	3,2	3,17	3,19
I hvor høj grad ønsker du dig mere ansvar i dit fremtidige arbejdsliv?	2,72	2,81	2,75	2,93	2,52	2,76
I hvor høj grad ønsker du dig mere indflydelse i dit fremtidige arbejdsliv?	3,15	3,16	3,16	3,32	2,89	3,14
I hvor høj grad ønsker du dig mindre krævende arbejde i dit fremtidige arbejdsliv?	2,2	2,13	2,18	2,08	1,85	1,99
I hvor høj grad ønsker du dig kortere arbejdstid i dit fremtidige arbejdsliv?	2,18	2,12	2,16	2,4	2,16	2,31
I hvor høj grad ønsker du dig (længere arbejdstid end nu eller at komme på fuld tid i dit fremtidige arbejdsliv?	1,31**	1,62**	1,41	1,23**	1,73**	1,42
I hvor høj grad ønsker du dig flere udviklingsmuligheder?	3,26	3,31	3,27	3,5	3,21	3,39
I hvor høj grad ønsker du dig flere karrieremuligheder i dit fremtidige arbejdsliv?	2,59	2,64	2,60	2,73	2,52	2,65
I hvor høj grad ønsker du dig højere løn i dit fremtidige arbejdsliv?	3,49	3,61	3,53	3,96**	3,38**	3,72
I hvor høj grad ønsker du dig at bibeholde din nuværende arbejdsituation i dit fremtidige arbejdsliv?	3,63	3,56	3,61	3,62	3,92	3,74
Beregningsgrundlag	95-119	95-101	186-223	50-61	45-59	95-120

Anm.: Signifikansforskelle for gennemsnit er testet med t-test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. ^{ΔΔ} angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 5-procents-niveau. ^Δ angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 10-procents-niveau. Når beregningsgrundlaget er angivet med et interval, angiver dette det højeste og laveste beregningsgrundlag for den pågældende søjle.

TABEL 10.1.3

Læger fordelt efter ønsker om jobudvikling, særskilt for jobkategori og køn. Svaregnemsnit 1-5 (1 = slet ikke, 5 = i meget høj grad).

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
I hvor høj grad ønsker du dig større faglige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,76	3,57	3,67	3,95**	3,39**	3,64
I hvor høj grad ønsker du dig større personlige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,67	3,51	3,59	3,8**	3,19**	3,46
I hvor høj grad ønsker du dig nye opgaver i dit fremtidige arbejdsliv?	3,82**	3,48**	3,65	3,9**	3,31**	3,58
I hvor høj grad ønsker du dig mere ansvar i dit fremtidige arbejdsliv?	3,61**	3,14**	3,37	3,39**	2,93**	3,14
I hvor høj grad ønsker du dig mere indflydelse i dit fremtidige arbejdsliv?	3,91*	3,61*	3,76	3,72	3,38	3,54
I hvor høj grad ønsker du dig mindre krævende arbejde i dit fremtidige arbejdsliv?	2,23	2,07	1,88^^	2,44	2,53	2,12^^
I hvor høj grad ønsker du dig kortere arbejdstid i dit fremtidige arbejdsliv?	2,23	2,07	2,15^^	2,44	2,53	2,49^^
I hvor høj grad ønsker du dig længere arbejdstid end nu eller at komme på fuld tid i dit fremtidige arbejdsliv?	1,64	1,76	1,7^^	1,45	1,29	1,37^^
I hvor høj grad ønsker du dig flere udviklingsmuligheder?	3,59*	3,23*	3,41	3,49	3,22	3,34
I hvor høj grad ønsker du dig flere karrieremuligheder i dit fremtidige arbejdsliv?	3,41*	3,04*	3,23^^	2,97	2,81	2,88^^
I hvor høj grad ønsker du dig højere løn i dit fremtidige arbejdsliv?	4	3,82	3,91^^	3,6	3,41	3,5^^
I hvor høj grad ønsker du dig at bibeholde din nuværende arbejdssituation i dit fremtidige arbejdsliv?	2,66	2,9	2,78^^	3,45	3,14	3,28^^
Beregningsgrundlag	76-88	79-92	155-179	64-73	57-67	121-137

Anm.: Signifikansforskelle for gennemsnit er testet med t-test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. ^^ angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 5-procents-niveau. ^ angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 10-procents-niveau. Når beregningsgrundlaget er angivet med et interval, angiver dette det højeste og laveste beregningsgrundlag for den pågældende søjle.

Det overordnede indtryk af lægernes besvarelser er dog en markant vægtning af ønsket om flere faglige og personlige udfordringer samt nye arbejdsopgaver og mere indflydelse. Det kan også konstateres, at ønsket er mere udtalt hos kvinderne end hos mændene, uanset om de er menige eller ledere og en del af disse kønsforskelle er signifikante.

SYGE- OG SUNDHEDSPERSONALE

Her er tale om et af de markant kvindedominerede jobområder, og ligesom inden for jobområdet af SOSU-personale er det tydeligt, at det her primært er mændene, der ønsker sig flere udviklingsmuligheder.

Som der fremgår af tabel 10.1.4, så ønsker de menige mænd sig i signifikant højere grad end de menige kvinder faglig og personlig udvikling samt mere indflydelse og ansvar.

Dog kan både kvinder og mænd samt medarbejdere og ledere blive enige om, at deres højeste ønske er højere løn. Ligeledes er de alle enige om, at mindst af alt ønsker de sig længere arbejdstid. Endelig er der også et stort ønske om at bibeholde nuværende arbejdssituation også i fremtiden.

KONTOR- OG IT-PERSONALE

Også inden for dette jobområde gælder, at højere løn står øverst på listen af ønsker. Dog er det sådan, at de menige medarbejdere prioriterer dette signifikant højere end lederne.

Tabel 10.1.5 viser endvidere, at længere arbejdstid heller ikke er noget, der falder i god jord her. Dog ønsker de menige kvinder sig det i signifikant mindre grad end de menige mænd.

Derudover viser tabellen et efterhånden kendt mønster, idet de menige mænd i højere grad end kvinderne ønsker sig faglig og personlig udvikling, mere indflydelse og mere ansvar. Disse forskelle kan ikke findes hos lederne, hvor kvinder og mænd ser ud til at være enige i deres ønsker til et fremtidigt arbejde.

TABEL 10.1.4

Syge- og sundhedspersonale fordelt efter ønske om jobudvikling, særskilt for jobkategori og køn. Svaregnemsnit 1-5 (1 = slet ikke, 5 = i meget høj grad).

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
I hvor høj grad ønsker du dig større faglige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,42**	3,78**	3,44	3,39	3,58	3,40
I hvor høj grad ønsker du dig større personlige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,33**	3,59**	3,35	3,38	3,56	3,39
I hvor høj grad ønsker du dig nye opgaver i dit fremtidige arbejdsliv?	3,35	3,44	3,35	3,36	3,45	3,36
I hvor høj grad ønsker du dig mere ansvar i dit fremtidige arbejdsliv?	2,78**	3,19**	2,80	2,85**	3,32**	2,88
I hvor høj grad ønsker du dig mere indflydelse i dit fremtidige arbejdsliv?	3,3**	3,61**	3,31	3,28	3,4	3,28
I hvor høj grad ønsker du dig mindre krævede arbejde i dit fremtidige arbejdsliv?	1,85	1,82	1,85 [^]	2,11	2,14	2,11 [^]
I hvor høj grad ønsker du dig kortere arbejdstid i dit fremtidige arbejdsliv?	2,09	1,9	2,08	2,14	2,09	2,13
I hvor høj grad ønsker du dig længere arbejdstid end nu eller at komme på fuld tid i dit fremtidige arbejdsliv?	1,39	1,43	1,40	1,45	1,47	1,45
I hvor høj grad ønsker du dig flere udviklingsmuligheder?	3,41	3,56	3,42	3,26	3,27	3,26
I hvor høj grad ønsker du dig flere karrieremuligheder i dit fremtidige arbejdsliv?	2,63**	3,09**	2,65	2,76	2,81	2,77
I hvor høj grad ønsker du dig højere løn i dit fremtidige arbejdsliv?	4,16	4,23	4,16	4,09	4,14	4,10
I hvor høj grad ønsker du dig at bibeholde din nuværende arbejdssituation i dit fremtidige arbejdsliv?	3,47	3,49	3,47 [^]	3,72	3,53	3,71 [^]
Beregningsgrundlag	118-133	96-117	214-249	56-69	47-55	103-124

Anm.: Signifikansforskelle for gennemsnit er testet med t-test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. [^] angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 5-procents-niveau. [^] angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 10-procents-niveau. Når beregningsgrundlaget er angivet med et interval, angiver dette det højeste og laveste beregningsgrundlag for den pågældende søjle.

TABEL 10.1.5

Kontor- og it-personale fordelt efter ønske om jobudvikling, særskilt for jobkategori og køn. Svaregnemsnit 1-5 (1 = slet ikke, 5 = i meget høj grad).

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
I hvor høj grad ønsker du dig større faglige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,12**	3,46**	3,17	2,95	3,08	2,99
I hvor høj grad ønsker du dig større personlige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,19*	3,41*	3,23	2,99	3,14	3,04
I hvor høj grad ønsker du dig nye opgaver i dit fremtidige arbejdsliv?	3,11	3,17	3,12	3,11	3,11	3,11
I hvor høj grad ønsker du dig mere ansvar i dit fremtidige arbejdsliv?	2,7**	3,07**	2,76	2,82	3	2,88
I hvor høj grad ønsker du dig mere indflydelse i dit fremtidige arbejdsliv?	3,03**	3,47**	3,10	3,11	3,19	3,14
I hvor høj grad ønsker du dig mindre krævende arbejde i dit fremtidige arbejdsliv?	1,77**	2,02**	1,81 ^{ΛΛ}	2,16	2,19	2,17 ^{ΛΛ}
I hvor høj grad ønsker du dig kortere arbejdstid i dit fremtidige arbejdsliv?	1,97	2,01	1,98 ^Λ	2,26	2,33	2,28 ^Λ
I hvor høj grad ønsker du dig (længere arbejdstid end nu eller at komme på fuld tid i dit fremtidige arbejdsliv?	1,49**	1,79**	1,54	1,4	1,38	1,39
I hvor høj grad ønsker du dig flere udviklingsmuligheder?	2,85**	3,36**	2,93	2,98	2,81	2,92
I hvor høj grad ønsker du dig flere karrieremuligheder i dit fremtidige arbejdsliv?	2,53**	2,86**	2,58	2,69	2,83	2,74
I hvor høj grad ønsker du dig højere løn i dit fremtidige arbejdsliv?	3,93	3,97	3,93 ^Λ	3,44*	3,93*	3,61 ^Λ
I hvor høj grad ønsker du dig at bibeholde din nuværende arbejdsituation i dit fremtidige arbejdsliv?	3,71**	3,34**	3,66	3,88	3,7	3,82
Beregningsgrundlag	112-141	90-107	202-248	29-46	42-52	71-96

Anm.: Signifikansforskelle for gennemsnit er testet med t-test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. ^{ΛΛ} angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 5-procents-niveau. ^Λ angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 10-procents-niveau. Når beregningsgrundlaget er angivet med et interval, angiver dette det højeste og laveste beregningsgrundlag for den pågældende søjle.

AC'ERE I ADMINISTRATION

Besvareelserne inden for dette jobområde minder noget om lægernes besvarelser, hvilket er interessant, idet dette jobområde er karakteriseret ved, at alle har en lang videregående uddannelse, og at gruppen er kønsblandet. Så selvom om arbejdsindhold og arbejdsvilkår er vidt forskellige, så er der altså noget, der kunne tyde på, at der alligevel er nogle vilkår, som kvinderne oplever ens på tværs af jobområder. Ligesom hos lægerne, så er det de kvindelige menige medarbejdere, der har de største ønsker til jobudvikling sammenlignet med mændene.

Som det fremgår af tabel 10.1.6 er det dog kun et enkelt af disse udviklingsspørgsmål, hvor kønsforskellen er signifikant. Det er til gengæld også det meste generelle af dem, nemlig i hvor høj grad man ønsker sig flere udviklingsmuligheder.

Høj løn er dog det ønske, der scorer højest hos både menige og ledere. Til gengæld ønsker menige kvinder det signifikant højere end menige mænd. Den laveste score hos alle får ønsket om længere arbejdstid – og lederne ønsker det endnu mindre end de menige medarbejdere.

PÆDAGOGISK PERSONALE I DØGNTILBUD

Pædagogisk personale i døgntilbud er et kvindedomineret område, og hvis dette jobområde skal følge de andre med samme karakteristika, så vil det her være mændene, der vægter udviklingsmuligheder højest.

Dette kan bekræftes. I tabel 10.1.7 kan det konstateres, at blandt de menige medarbejdere ønsker mændene sig i signifikant højere grad personlige udfordringer, mere ansvar og flere karrieremuligheder i et fremtidigt arbejdsliv.

Når vi se på lederne, er der en tilsvarende kønsforskel, idet der er flere mænd end kvinder, der i signifikant grad ønsker sig mere indflydelse.

Derudover kan det igen konstateres, at løn er det ønske, der scorer højest, uanset hvilken gruppe man tilhører, ligesom længere arbejdstid scorer lavest, selvom det ikke er så lav en score, som vi har set inden for nogle af de andre jobområder.

TABEL 10.1.6

AC'ere i administration fordelt efter ønske om jobudvikling, særskilt for jobkategori og køn. Svaregnemsnit 1-5 (1 = slet ikke, 5 = i meget høj grad).

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
I hvor høj grad ønsker du dig større faglige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,44	3,38	3,41	3,36	3,41	3,39
I hvor høj grad ønsker du dig større personlige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,44	3,4	3,42	3,33	3,46	3,41
I hvor høj grad ønsker du dig nye opgaver i dit fremtidige arbejdsliv?	3,46	3,29	3,37	3,31	3,41	3,37
I hvor høj grad ønsker du dig mere ansvar i dit fremtidige arbejdsliv?	3,2	3,1	3,15	3,1	3,21	3,17
I hvor høj grad ønsker du dig mere indflydelse i dit fremtidige arbejdsliv?	3,5	3,36	3,43	3,38	3,55	3,49
I hvor høj grad ønsker du dig mindre krævende arbejde i dit fremtidige arbejdsliv?	1,77	1,94	1,86 ^{ΛΛ}	2,21	2,05	2,12 ^{ΛΛ}
I hvor høj grad ønsker du dig kortere arbejdstid i dit fremtidige arbejdsliv?	2,1	2,02	2,06 ^{ΛΛ}	2,47	2,33	2,39 ^{ΛΛ}
I hvor høj grad ønsker du dig længere arbejdstid end nu eller at komme på fuld tid i dit fremtidige arbejdsliv?	1,68	1,62	1,65 ^{ΛΛ}	1,42	1,4	1,41 ^{ΛΛ}
I hvor høj grad ønsker du dig flere udviklingsmuligheder?	3,58 ^{**}	3,15 ^{**}	3,35 ^{ΛΛ}	3,03	3,04	3,04 ^{ΛΛ}
I hvor høj grad ønsker du dig flere karrieremuligheder i dit fremtidige arbejdsliv?	3,37 ^{**}	3 ^{**}	3,17	2,97	3,09	3,04
I hvor høj grad ønsker du dig højere løn i dit fremtidige arbejdsliv?	3,81 ^{**}	3,55 ^{**}	3,67	3,63	3,64	3,64
I hvor høj grad ønsker du dig at bibeholde din nuværende arbejdssituation i dit fremtidige arbejdsliv?	3,01 ^{**}	3,47 ^{**}	3,26	3,36	3,27	3,30
Beregningsgrundlag	100-128	107-119	207-247	66-82	62-89	128-171

Ann.: Signifikansforskelle for gennemsnit er testet med t-test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. ^{ΛΛ} angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. ^Λ angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Tilde-mærkerne anvendes, når der angives forskelle mellem kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden. Når beregningsgrundlaget er angivet med et interval, angiver dette det højeste og laveste beregningsgrundlag for den pågældende søjle.

TABEL 10.1.7

Pædagogisk personale i døgntilbud fordelt efter ønske om jobudvikling, særskilt for jobkategori og køn. Svaregnemsnit 1-5 (1 = slet ikke, 5 = i meget høj grad).

	Medarbejdere				Ledere	
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
I hvor høj grad ønsker du dig større faglige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,38	3,56	3,43	3,32	3,47	3,37
I hvor høj grad ønsker du dig større personlige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,36**	3,68**	3,45	3,54	3,6	3,56
I hvor høj grad ønsker du dig nye opgaver i dit fremtidige arbejdsliv?	3,29	3,5	3,35	3,57	3,44	3,53
I hvor høj grad ønsker du dig mere ansvar i dit fremtidige arbejdsliv?	2,91**	3,22**	3	2,92*	3,39*	3,09
I hvor høj grad ønsker du dig mere indflydelse i dit fremtidige arbejdsliv?	3,33*	3,57*	3,4	2,95**	3,66**	3,23
I hvor høj grad ønsker du dig mindre krævende arbejde i dit fremtidige arbejdsliv?	2,2	2,1	2,17^	2,03	1,83	1,95^
I hvor høj grad ønsker du dig kortere arbejdstid i dit fremtidige arbejdsliv?	2,04	1,87	1,99	2,09	2,05	2,07
I hvor høj grad ønsker du dig længere arbejdstid end nu eller at komme på fuld tid i dit fremtidige arbejdsliv?	1,72*	2,07*	1,83	1,71	1,56	1,66
I hvor høj grad ønsker du dig flere udviklingsmuligheder?	3,42	3,6	3,47	3,54	3,76	3,62
I hvor høj grad ønsker du dig flere karrieremuligheder i dit fremtidige arbejdsliv?	2,57**	3**	2,70	2,64	2,82	2,71
I hvor høj grad ønsker du dig højere løn i dit fremtidige arbejdsliv?	4,02	3,98	4,01	3,87	3,73	3,82
I hvor høj grad ønsker du dig at bibeholde din nuværende arbejdssituation i dit fremtidige arbejdsliv?	3,69**	3,34**	3,59	3,56	3,7	3,61
Beregningsgrundlag	95-118	97-109	192-225	36-43	42-55	78-98

Anm.: Signifikansforskelle for gennemsnit er testet med t-test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. ^ angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 5-procents-niveau. ^ angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 10-procents-niveau. Når beregningsgrundlaget er angivet med et interval, angiver dette det højeste og laveste beregningsgrundlag for den pågældende søjle.

PÆDAGOGISK PERSONALE I DAGTILBUD

Igen et kvindedomineret område som har mange af de samme arbejdsbetingelser som inden for døgnplejen med undtagelse af arbejdstiden og målgruppen. Her er også tale om formentlig mindre kommunale arbejdspladser, hvor andelen af ledere i forhold til medarbejdere er 18 pct. over for 82 pct.

Ikke desto mindre er billedet et andet. Som det fremgår af tabel 10.1.8, så er der ingen systematiske forskelle mellem kvinders og mænds ønsker til udviklingsmuligheder i arbejdet. Tværtimod er de to køn samt ledere og medarbejdere enige om at ønske sig faglige og personlige udfordringer samt mere indflydelse på arbejdet.

Alle er også enige om, at deres højeste ønske er en højere løn, og det i en grad så de ansatte inden for dette jobområde er de højest scorerende på netop denne parameter. Ud over højere løn vægter denne gruppe – ligesom inden for de fleste andre jobområder – ønsket om at bibeholde den nuværende arbejdssituation højt. Ligeledes er ønsket om en længere arbejdstid det ønske, der scorer lavest.

Der er dog nogle signifikante kønsforskelle i besvarelserne inden for dette jobområde. Kvindelige ledere og medarbejdere ønsker sig fx i signifikant højere grad end mandlige ledere og medarbejdere mindre krævende arbejde.

TEKNISK PERSONALE OG RENGØRING

Selvom vi gang på gang i denne undersøgelse har fremhævet, at dette jobområde er meget heterogent, så må vi konstatere, at når det kommer til ønsker til jobudvikling, så er kvinder og mænd samt medarbejdere og ledere forholdsvis enige i deres vurderinger. Om det er, fordi de er enige, eller fordi de forskelle, der er, udligner hinanden, ved vi ikke.

Som det fremgår af tabel 10.1.9, så scorer ønsket om højere løn højest, men ikke så højt som fx det pædagogiske personale i dagtilbud. Længere arbejdstid scorer lavest, men ikke så lavt som hos syge- og sundhedspersonalet.

Ønsket om at bevare status quo i arbejdssituationen rangerer også højt og faktisk højest, når vi udelukkende ser på lederne.

Der er ingen signifikante forskelle inden for denne gruppe.

TABEL 10.1.8

Pædagogisk personale i dagtilbud fordelt efter ønske om jobudvikling, særskilt for jobkategori og køn. Svaregnemsnit 1-5 (1 = slet ikke, 5 = i meget høj grad).

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
I hvor høj grad ønsker du dig større faglige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,53	3,53	3,53	3,44	3,48	3,45
I hvor høj grad ønsker du dig større personlige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,45	3,47	3,45	3,55	3,36	3,50
I hvor høj grad ønsker du dig nye opgaver i dit fremtidige arbejdsliv?	3,29	3,34	3,30	3,03	3,16	3,06
I hvor høj grad ønsker du dig mere ansvar i dit fremtidige arbejdsliv?	3,07	3,13	3,08 ^Λ	2,73	3,07	2,81 ^Λ
I hvor høj grad ønsker du dig mere indflydelse i dit fremtidige arbejdsliv?	3,36	3,42	3,37	3,07	3,34	3,14
I hvor høj grad ønsker du dig mindre krævende arbejde i dit fremtidige arbejdsliv?	2,3**	1,99**	2,26	2,59**	2,07**	2,46
I hvor høj grad ønsker du dig kortere arbejdstid i dit fremtidige arbejdsliv?	2,56**	1,89**	2,47	2,50	2,24	2,44
I hvor høj grad ønsker du dig længere arbejdstid end nu eller at komme på fuld tid i dit fremtidige arbejdsliv?	1,62**	2,21**	1,69 ^{ΛΛ}	1,27**	1,79**	1,60 ^{ΛΛ}
I hvor høj grad ønsker du dig flere udviklingsmuligheder?	3,53	3,30	3,50	3,37	3,25	3,34
I hvor høj grad ønsker du dig flere karrieremuligheder i dit fremtidige arbejdsliv?	2,65	2,92	2,68	2,75	2,98	2,80
I hvor høj grad ønsker du dig højere løn i dit fremtidige arbejdsliv?	4,24	4,02	4,21	4,48**	3,93**	4,35
I hvor høj grad ønsker du dig at bibeholde din nuværende arbejdsituation i dit fremtidige arbejdsliv?	3,61	3,40	3,58	3,73	3,59	3,70
Beregningsgrundlag	107-120	76-90	183-208	36-42	35-41	71-83

Anm.: Signifikansforskelle for gennemsnit er testet med t-test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. ^{ΛΛ} angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 5-procents-niveau. ^Λ angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 10-procents-niveau. Når beregningsgrundlaget er angivet med et interval, angiver dette det højeste og laveste beregningsgrundlag for den pågældende søjle.

TABEL 10.1.9

Teknisk personale og rengøring fordelt efter ønske om jobudvikling, særskilt for jobkategori og køn. Svaregnemsnit 1-5 (1 = slet ikke, 5 = i meget høj grad).

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
I hvor høj grad ønsker du dig større faglige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,00	3,08	3,04	2,83	2,83	2,83
I hvor høj grad ønsker du dig større personlige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,11	3,1	3,10	2,95	2,98	2,97
I hvor høj grad ønsker du dig nye opgaver i dit fremtidige arbejdsliv?	3,03	3,11	3,08	2,92	2,97	2,96
I hvor høj grad ønsker du dig mere ansvar i dit fremtidige arbejdsliv?	2,84	2,87	2,86	2,33*	2,88*	2,76
I hvor høj grad ønsker du dig mere indflydelse i dit fremtidige arbejdsliv?	3,15	3,05	3,10	2,61	3,13	3,02
I hvor høj grad ønsker du dig mindre krævende arbejde i dit fremtidige arbejdsliv?	2,09	2,01	2,05	2,02	1,84	1,88
I hvor høj grad ønsker du dig længere arbejdstid end nu eller at komme på fuld tid i dit fremtidige arbejdsliv?	1,72	1,93	1,83	2,12	1,87	1,93
I hvor høj grad ønsker du dig flere udviklingsmuligheder?	1,64	1,55	1,60	1,31	1,46	1,43
I hvor høj grad ønsker du dig flere karrieremuligheder?	2,94	2,88	2,91	2,6	3,06	2,96
I hvor høj grad ønsker du dig flere karrieremuligheder i dit fremtidige arbejdsliv?	2,49	2,53	2,51	2,36	2,47	2,45
I hvor høj grad ønsker du dig højere løn i dit fremtidige arbejdsliv?	3,93	3,84	3,88	3,56	3,86	3,79
I hvor høj grad ønsker du dig at bibeholde din nuværende arbejdsituation i dit fremtidige arbejdsliv?	3,73	3,94	3,84	3,55	3,91	3,83
Beregningsgrundlag	82-91	63-86	145-177	32-40	43-52	75-92

Anm.: Signifikansforskelle for gennemsnit er testet med t-test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. [^] angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 5-procents-niveau. [^] angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 10-procents-niveau. Når beregningsgrundlaget er angivet med et interval, angiver dette det højeste og laveste beregningsgrundlag for den pågældende søjle.

LÆRERE VED UNGDOMSUDDANNELSERNE

Her har vi igen et jobområde, hvor en stor andel af medlemmerne har en lang videregående uddannelse, og hvor kønsfordelingen er ca. halvt af hver.

Disse karakteristika har inden for andre jobområder vist en interessant kønsforskel, idet de menige kvinder i højere grad end de menige mænd har ønsket sig forskellige former for jobudvikling.

Dette er ikke tilfældet i samme grad på dette jobområde, men i det ene tilfælde, hvor kønsforskellen er signifikant, er det faktisk kvinderne, der vægter et ønske højere end mændene.

Som det fremgår af tabel 10.1.10, så vægter kvinderne ønsket om flere karrieremuligheder højere end mænd, men samtidig ønsker de sig også kortere arbejdstid.

Derudover er der ikke de store overraskelser i besvarelserne på dette jobområde. De vægter højere løn højest, og kvindelige ledere gør det i signifikant højere grad end mandlige ledere, ligesom de alle vægter en bevarelse af nuværende arbejdsituation højt.

FORSKERE

Her er tale om en akademikergruppe med en overvægt af mænd, og som vi har set inden for de andre jobområder, bortset fra i de andre akademikergrupper, så er det de menige mænd, der i signifikant højere grad end de menige kvinder, ønsker sig flere faglige udfordringer og nye arbejdsopgaver.

Som det fremgår af tabel 10.1.11, så ønsker de menige kvinder til gengæld i højere grad end mændene højere løn, hvilket alle – kvinder og mænd, ledere og medarbejdere – dog er enige om at rangere højest.

Ser vi på lederne, er der her to signifikante kønsforskelle. De kvindelige ledere ønsker i signifikant højere grad end de mandlige ledere mere ansvar, og mænd ønsker også i højere grad at bibeholde den nuværende situation. En nærliggende fortolkning af dette kunne være, at det er de mandlige ledere, der har de højeste lederstillinger, og at de derfor ikke ønsker sig hverken mere ansvar eller et andet job, hvorimod kvinderne gerne vil stige i graderne og dermed få mere ansvar.

Ud over løn og at bibeholde nuværende arbejdsituation ønsker lederne mere indflydelse i et fremtidigt arbejde.

De menige medarbejdere ønsker sig ud over højere løn nye arbejdsopgaver og større faglige udfordringer.

TABEL 10.1.10

Lærere ved ungdomsuddannelser fordelt efter ønske om jobudvikling, særskilt for jobkategori og køn. Svaregnemsnit 1-5 (1 = slet ikke, 5 = i meget høj grad).

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
I hvor høj grad ønsker du dig større faglige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,08*	3,3*	3,21 [^] [^]	3,67	3,4	3,52 [^] [^]
I hvor høj grad ønsker du dig større personlige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	2,95	3,16	3,08 [^] [^]	3,54	3,54	3,54 [^] [^]
I hvor høj grad ønsker du dig nye opgaver i dit fremtidige arbejdsliv?	2,98	3,13	3,07	3,3	3,21	3,25
I hvor høj grad ønsker du dig mere ansvar i dit fremtidige arbejdsliv?	2,66	2,84	2,77 [^] [^]	3,3	2,93	3,10 [^] [^]
I hvor høj grad ønsker du dig mere indflydelse i dit fremtidige arbejdsliv?	3,31	3,38	3,35	3,49	3,42	3,45
I hvor høj grad ønsker du dig mindre krævende arbejde i dit fremtidige arbejdsliv?	2,27*	2,05*	2,14	2,09	2,37	2,24
I hvor høj grad ønsker du dig kortere arbejdstid i dit fremtidige arbejdsliv?	2,76**	2,31**	2,49	2,44	2,9	2,68
I hvor høj grad ønsker du dig (længere arbejdstid end nu eller at komme på fuld tid i dit fremtidige arbejdsliv?	1,39	1,42	1,41	1,45	1,61	1,53
I hvor høj grad ønsker du dig flere udviklingsmuligheder?	3,19*	2,97*	3,06	3,39	3,18	3,28
I hvor høj grad ønsker du dig flere karrieremuligheder i dit fremtidige arbejdsliv?	2,72**	2,38**	2,52 [^] [^]	2,97	2,78	2,87 [^] [^]
I hvor høj grad ønsker du dig højere løn i dit fremtidige arbejdsliv?	3,78	3,58	3,66	3,84**	3,36**	3,58
I hvor høj grad ønsker du dig at bibeholde din nuværende arbejdsituation i dit fremtidige arbejdsliv?	3,57	3,7	3,64	3,55	3,64	3,60
Beregningsgrundlag	128-160	134-170	262-330	30-36	26-34	56-70

Anm.: Signifikansforskelle for gennemsnit er testet med t-test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. [^] angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 5-procents-niveau. [^] angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 10-procents-niveau. Når beregningsgrundlaget er angivet med et interval, angiver dette det højeste og laveste beregningsgrundlag for den pågældende søjle.

TABEL 10.1.11

Forskere fordelt efter ønske om jobudvikling, særskilt for jobkategori og køn. Svaregnemsnit 1-5 (1 = slet ikke, 5 = i meget høj grad).

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
I hvor høj grad ønsker du dig større faglige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,18**	3,61**	3,44 [^] [^]	3,37	3,06	3,13 [^] [^]
I hvor høj grad ønsker du dig større personlige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,22	3,29	3,26 [^]	3,06	3	3,02 [^]
I hvor høj grad ønsker du dig nye opgaver i dit fremtidige arbejdsliv?	3,31**	3,66**	3,52 [^] [^]	3,29	2,99	3,06 [^] [^]
I hvor høj grad ønsker du dig mere ansvar i dit fremtidige arbejdsliv?	3,1	3,02	3,06 [^] [^]	3,13**	2,65**	2,76 [^] [^]
I hvor høj grad ønsker du dig mere indflydelse i dit fremtidige arbejdsliv?	3,41	3,43	3,42	3,77	3,52	3,58
I hvor høj grad ønsker du dig mindre krævende arbejde i dit fremtidige arbejdsliv?	2,17	1,96	2,04	2,25	2,06	2,10
I hvor høj grad ønsker du dig kortere arbejdstid i dit fremtidige arbejdsliv?	2,39	2,26	2,31	2,63	2,53	2,56
I hvor høj grad ønsker du dig længere arbejdstid end nu eller at komme på fuld tid i dit fremtidige arbejdsliv?	1,42	1,58	1,52	1,54	1,68	1,65
I hvor høj grad ønsker du dig flere udviklingsmuligheder?	3,05	3,06	3,06	3,11	2,84	2,91
I hvor høj grad ønsker du dig flere karrieremuligheder i dit fremtidige arbejdsliv?	3,35	3,25	3,29 [^] [^]	3,19	2,9	2,97 [^] [^]
I hvor høj grad ønsker du dig højere løn i dit fremtidige arbejdsliv?	4**	3,64**	3,79	3,88	3,82	3,84
I hvor høj grad ønsker du dig at bibeholde din nuværende arbejdsituation i dit fremtidige arbejdsliv?	2,9*	3,25*	3,11 [^] [^]	3,24**	3,69**	3,58 [^] [^]
Beregningsgrundlag	74-105	59-69	133-174	51-66	47-62	231-300

Anm.: Signifikansforskelle for gennemsnit er testet med t-test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. [^] angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 5-procents-niveau. [^] angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 10-procents-niveau. Når beregningsgrundlaget er angivet med et interval, angiver dette det højeste og laveste beregningsgrundlag for den pågældende søjle.

POLITI OG FÆNGSELSPERSONALE

Dette jobområde er stærkt mandsdomineret, og resultaterne stemmer overens med resultaterne for andre mandsdominerede jobområder. Kvinderne ønsker sig højere i grad end mændene mere jobudvikling.

Som det fremgår af tabel 10.1.12, så ønsker de menige kvinder i signifikant højere grad end de menige mænd sig større personlige udfordringer, mere ansvar og flere udviklingsmuligheder. De kvindelige ledere ønsker sig også i højere grad end de mandlige ledere flere udviklingsmuligheder.

Igen ser vi dog, at højere løn prioriteres højest af alle, mens længere arbejdstid er det lavest rangeret ønske hos alle.

Derudover ligger dette jobområde højt på ønsket om mere indflydelse samt en bibeholdelse af nuværende arbejdsituation.

ANSATTE VED FORSVARET

Dette stærkt mandsdominerede jobområde viser endnu tydeligere det mønster, som vi også har set på de øvrige mandsdominerede områder.

Som det fremgår af tabel 10.1.13, så ligger de menige kvinder signifikant over de menige mænd på samtlige jobudviklingsspørgsmål: faglige og personlige udfordringer, nye arbejdsopgaver, mere ansvar, mere indflydelse, flere udviklingsmuligheder samt flere karrieremuligheder.

Ser vi på lederne inden for forsvaret er billedet det fuldstændigt modsatte. Her er det de mandlige ledere, der i signifikant højere grad end de kvindelige ledere ønsker mere jobudvikling.

Tilsyneladende er de kvinder, som er blevet ledere, godt tilfredse, mens de menige kvinder kunne ønske sig flere udfordringer og udviklingsmuligheder.

Højere løn rangerer dog højest blandt alle ønsker. Til gengæld får ønsket om længere arbejdstid, der inden for alle andre jobområder har været det ønske, der har rangeret lavest, konkurrence fra et ønske om mindre krævende arbejde.

Umiddelbart tyder resultatet fra dette jobområde på, at der er et stort uudnyttet potentiale. De menigt ansatte i forsvaret vil gerne have flere udfordringer og flere udviklingsmuligheder, og især de menige kvinder, men også de mandlige ledere, vil gerne have mere at rive i.

TABEL 10.1.12

Politi og fængselspersonale fordelt efter ønske om jobudvikling, særskilt for jobkategori og køn. Svaregnemsnit 1-5 (1 = slet ikke, 5 = i meget høj grad).

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
I hvor høj grad ønsker du dig større faglige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,36	3,23	3,26	3,61	3,45	3,46
I hvor høj grad ønsker du dig større personlige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,46**	3,11**	3,18	3,46	3,39	3,40
I hvor høj grad ønsker du dig nye opgaver i dit fremtidige arbejdsliv?	3,33**	2,99**	3,06 [^]	3,42	3,37 [^]	3,37 [^]
I hvor høj grad ønsker du dig mere ansvar i dit fremtidige arbejdsliv?	3,18**	2,77**	2,86 [^] [^]	3,58	3,28	3,30 [^] [^]
I hvor høj grad ønsker du dig mere indflydelse i dit fremtidige arbejdsliv?	3,44	3,46	3,45	3,78	3,72	3,72
I hvor høj grad ønsker du dig mindre krævede arbejde i dit fremtidige arbejdsliv?	1,84*	2,11*	2,06	1,94	2,07	2,06
I hvor høj grad ønsker du dig længere arbejdstid i dit fremtidige arbejdsliv?	2,08	2,13	2,12	2,23	2,2	2,20
I hvor høj grad ønsker du dig længere arbejdstid end nu eller at komme på fuld tid i dit fremtidige arbejdsliv?	1,46	1,53	1,51	1**	1,47**	1,44
I hvor høj grad ønsker du dig flere udviklingsmuligheder?	3,41**	2,93**	3,02 [^] [^]	3,94**	3,39**	3,42 [^] [^]
I hvor høj grad ønsker du dig flere karrieremuligheder i dit fremtidige arbejdsliv?	2,77	2,47	2,53 [^] [^]	3,04	2,96	2,96 [^] [^]
I hvor høj grad ønsker du dig højere løn i dit fremtidige arbejdsliv?	4,24	4,03	4,07	4,28	3,95	3,97
I hvor høj grad ønsker du dig at bibeholde din nuværende arbejdssituation i dit fremtidige arbejdsliv?	3,67	3,5	3,53	3,89	3,33	2,35
Beregningsgrundlag	64-78	62-74	126-151	13-19	36-50	49-69

Anm.: Signifikansforskelle for gennemsnit er testet med t-test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. [^] angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 5-procents-niveau. [^] angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 10-procents-niveau. Når beregningsgrundlaget er angivet med et interval, angiver dette det højeste og laveste beregningsgrundlag for den pågældende søjle.

TABEL 10.1.13

Ansatte ved forsvaret fordelt efter ønske om jobudvikling, særskilt for jobkategori og køn. Svaregnemsnit 1-5 (1 = slet ikke, 5 = i meget høj grad).

	Medarbejdere				Ledere		
	Kvinder		Mænd		Kvinder	Mænd	
	Total	85-100	Total	55-61	Total	108-136	
I hvor høj grad ønsker du dig større faglige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,82**		3,41 ^{ΛΛ}	3,38**	3,51**	3,83**	3,82 ^{ΛΛ}
I hvor høj grad ønsker du dig større personlige udfordringer i dit fremtidige arbejdsliv?	3,87**		3,39 ^{ΛΛ}	3,34**	3,51**	3,91**	3,89 ^{ΛΛ}
I hvor høj grad ønsker du dig nye opgaver i dit fremtidige arbejdsliv?	3,87**		3,61	3,59**	3,29**	3,85**	3,83
I hvor høj grad ønsker du dig mere ansvar i dit fremtidige arbejdsliv?	3,62**		3,26 ^Λ	3,22**	3,16**	3,60**	3,58 ^Λ
I hvor høj grad ønsker du dig mere indflydelse i dit fremtidige arbejdsliv?	3,76**		3,45 ^{ΛΛ}	3,42**	3,18**	3,81**	3,79 ^{ΛΛ}
I hvor høj grad ønsker du dig mindre krævende arbejde i dit fremtidige arbejdsliv?	1,50**		1,90	1,94**	2,14	2,08	2,08
I hvor høj grad ønsker du dig kortere arbejdstid i dit fremtidige arbejdsliv?	1,99		2,14	2,16	2,32	2,23	2,23
I hvor høj grad ønsker du dig længere arbejdstid end nu eller at komme på fuld tid i dit fremtidige arbejdsliv?							
I hvor høj grad ønsker du dig flere udviklingsmuligheder?	1,60**		1,90	1,92**	1,41**	1,79**	1,77
I hvor høj grad ønsker du dig flere karrieremuligheder?	3,59**		3,29	3,26**	3,11**	3,54**	3,53
I hvor høj grad ønsker du dig højere løn i dit fremtidige arbejdsliv?	3,24**		2,89 ^{ΛΛ}	2,86**	3,01**	3,44**	3,42 ^{ΛΛ}
I hvor høj grad ønsker du dig at bibeholde din nuværende arbejdsituation i dit fremtidige arbejdsliv?	4,06		3,98	3,98	3,87	4,12	4,11
Beregningsgrundlag	85-100		140-160	55-61	45-60	63-76	108-136

Anm.: Signifikansforskelle for gennemsnit er testet med t-test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. ^{ΛΛ} angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 5-procents-niveau. ^Λ angiver, at forskellen mellem to kolonner, der ikke står umiddelbart ved siden af hinanden, er signifikant på et 10-procents-niveau. Når beregningsgrundlaget er angivet med et interval, angiver dette det højeste og laveste beregningsgrundlag for den pågældende søjle.

SAMMENFATNING

- De ansatte inden for alle jobområderne har som højeste ønske højere løn. Dernæst følger spørgsmålet om at bevare nuværende arbejds-situation.
- I akademikergrupper, hvor der er nogenlunde lige kønssammensætning, ønsker de menige kvinder sig i højere grad end de menige mænd flere udfordringer og flere udviklingsmuligheder.
- Ligeledes ønsker kvinder på de to stærkt mandsdominerede arbejdspladser sig flere udfordringer og udviklingsmuligheder end deres mandlige kollegaer. Det forholder sig dog omvendt for lederne på disse to områder.
- Til gengæld ønsker mænd på kvindedominerede arbejdspladser sig flere udfordringer og flere udviklingsmuligheder end deres kvindelige kollegaer.

OPLEVET JOBMOBILITET

De offentligt ansattes oplevelse af jobmobilitet giver en indikation om, hvordan de offentligt ansatte oplever deres mulighed for at flytte sig på arbejdsmarkedet. Denne jobmobilitet har vi forsøgt at afdække ved at spørge til de offentligt ansattes oplevelse af muligheden for et job uden for nuværende fagområde og/eller i den private sektor. Vi konkluderede i kapitel 5, at lige omkring halvdelen af de offentligt ansatte tror helt sikkert eller sandsynligvis, at de ville kunne finde et relevant job uden for nuværende fagområde eller i den private sektor. Der er en lidt større andel af mænd end kvinder, der oplever denne form for jobmobilitet, ligesom der er en lidt større andel af ledere end medarbejdere, der ser positivt på deres jobmobilitet.

Den oplevede jobmobilitet bliver i denne undersøgelse belyst ved hjælp af to spørgsmål:

- Tror du, at du kunne finde et relevant job uden for dit nuværende fagområde?
- Tror du, at du kunne finde et relevant job i den private sektor?

Vi har en forventning om, at der her kan være nogen forskel på de forskellige jobområders oplevede jobmobilitet, afhængigt af hvor specialiseret faget er, samt hvor eksplicite faget og fagets uddannelse er rettet mod arbejdspladser, der i dag er placeret i den offentlige sektor. Et andet ord for det samme er, i hvor høj de offentligt ansatte oplever at have en 'employability' (beskæftigelsesegnethed).

Vi gennemgår jobområderne et ad gangen. Tabellerne vil være opdelt på køn, og på om den adspurgte er medarbejder eller leder.

SOSU-PERSONALE

Tabel 10.2.1 viser, at de menige medarbejdere i gruppen af SOSU-personale deler sig i to, når de bliver spurgt om muligheden for et job uden for nuværende fagområde. 39 pct. tror helt sikkert eller sandsynligvis, at de kan finde et relevant job uden for nuværende fagområde, mens 40 pct. ikke tror, det er muligt. Det er primært kvinderne, der ikke tror, det er muligt, men kønsforskellen er ikke signifikant. Samme billede viser lederne besvarelser: 48 pct. tror helt sikkert eller sandsynligvis, det er muligt, mens 42 pct. ikke tror på det. Også her er det de kvindelige ledere, der trækker ned, men kønsforskellen er ikke signifikant.

Billedet ændres ikke væsentligt, når vi spørger til mulighederne i den private sektor, dog er der her en lavere andel, der ikke tror, det er muligt. Af de menige medarbejdere mener 40 pct., at det er muligt, mens 29 anser det for mindre sandsynligt. For lederne er de tilsvarende andele 47 pct. og 34 pct.

TABEL 10.2.1

SOSU-personale fordelt efter deres tro på muligheden for at skifte fagområde eller sektor, særskilt for jobkategori og køn. Procent.

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job uden for dit nuværende fagområde?</i>						
Ja, helt sikkert	14	26	15	33	28	33
Ja, sandsynligvis	24	25	24	13	47	15
Måske	19	23	19	19	2	18
Nej, nok ikke	32	21	31	34	22	33
Nej, helt sikkert ikke	11	5	11	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	106*	69*	175	67*	62*	129
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job i den private sektor?</i>						
Ja, helt sikkert	11	20	11	17	4	17
Ja, sandsynligvis	29	27	29	29	49	30
Måske	32	18	31	20	24	21
Nej, nok ikke	15	24	16	33	23	33
Nej, helt sikkert ikke	13	12	13	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	106*	68*	174	66**	62**	128

Anm.: Kønsforskelle er testet med chi²-test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

LÆRERE VED GRUNDSKOLEN

De ansatte inden for dette jobområde tror i endnu højere grad end SOSU-personalet på et job uden for nuværende fagområde. Som det fremgår af tabel 10.2.2, anser 61 pct. af de menige medarbejdere det for sikkert eller sandsynligt, mens kun 21 pct. anser det for usandsynligt. 57 pct. af lederne tror, det er sandsynligt, mens 26 pct. af lederne anser det for mindre sandsynligt. Igen er der overensstemmelse mellem meniges og ledes vurderinger.

Inden for dette jobområde har man samme optimistiske vurdering af muligheden for at få job i den private sektor. Tabel 10.2.2 viser, at 42 pct. helt sikkert eller sandsynligvis tror, at de kan finde et relevant job i den private sektor, mens 32 pct. ikke tror, det er muligt. Her er dog en signifikant kønsforskel, idet 37 pct. af kvinderne mod 22 pct. af mændene ikke tror, det er muligt.

54 pct. af lederne tror, det er muligt, mens 25 pct. ikke tror på det. Igen er det mændene, der er de mest optimistiske, men kønsforskellen er ikke signifikant.

TABEL 10.2.2

Lærere ved grundskolen fordelt efter deres tro på muligheden for at skifte fagområde eller sektor, særskilt for jobkategori og køn. Procent.

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job uden for dit nuværende fagområde?</i>						
Ja, helt sikkert	24	27	25	26	16	22
Ja, sandsynligvis	38	30	36	30	44	35
Måske	17	22	19	22	11	17
Nej, nok ikke	11	15	12	15	23	18
Nej, helt sikkert ikke	10	7	9	7	7	7
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	120	105	225	61	59	120
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job i den private sektor?</i>						
Ja, helt sikkert	12	27	17	23	17	20
Ja, sandsynligvis	25	27	25	29	43	34
Måske	26	24	26	19	20	20
Nej, nok ikke	25	16	22	21	14	18
Nej, helt sikkert ikke	12	6	10	8	7	7
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	119**	103**	222	59	59	118

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

LÆGERNE

Lægerne er voldsomt specialiserede, og det er vanskeligt at forestille sig, at de skulle finde beskæftigelse uden for eget fagområde. Til gengæld vil et job i den private sektor være ganske sandsynligt.

Dette afspejler sig til dels i tabel 10.2.3. Den viser, at 62 pct. af de menige tror, de kan finde job uden for deres nuværende fagområde, mens 70 pct. Tror, de kan finde job i den private sektor. De tilsvarende tal for lederne er henholdsvis 54 pct. og 68 pct.

Der er altså en større andel af lægerne, der tror på et job i den private sektor, men stadig en ganske betragtelig del der tror på job uden for fagområdet.

Der er ingen signifikante kønsforskelle i svarene til disse to spørgsmål.

TABEL 10.2.3

Læger fordelt efter deres tro på muligheden for at skifte fagområde eller sektor, særskilt for jobkategori og køn. Procent.

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job uden for dit nuværende fagområde?</i>						
Ja, helt sikkert	42	38	40	40	27	33
Ja, sandsynligvis	26	18	22	17	23	21
Måske	13	17	15	11	9	10
Nej, nok ikke	11	12	12	18	28	23
Nej, helt sikkert ikke	7	14	11	14	14	14
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	87	90	177	70	66	136
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job i den private sektor?</i>						
Ja, helt sikkert	37	46	41	45	33	38
Ja, sandsynligvis	30	19	24	30	30	30
Måske	23	17	20	16	19	17
Nej, nok ikke	7	12	10	8	11	10
Nej, helt sikkert ikke	3	6	5	1	7	4
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	88	91	179	73	67	140

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

SYGE- OG SUNDHEDSPERSONALE

Ligesom med lægerne er dette jobområde karakteriseret ved, at det er lønmodtagere med nogle meget specifikke kompetencer. Sygeplejersker, jordemødre, ergoterapeuter, fysioterapeuter osv. er professioner, hvor kompetencerne er rettet mod helt afgrænsede job.

Alligevel ser det ligesom med lægerne ud til, at disse grupper ikke føler sig begrænsede i deres mobilitet.

Tabel 10.2.4 viser, at 44 pct. af de menige medarbejdere tror på et job uden for fagområdet, mens dette gælder for 54 pct. af lederne.

Andelene er stort set de samme, når vi spørger til muligheden for et job i den private sektor. Henholdsvis 49 pct. af de menige medarbejdere og 55 pct. af lederne anser dette som muligt.

Jobområdet deler sig således i to halvdele. Den ene halvdel tror på muligheden for mobilitet, og den anden halvdel er mere i tvivl. Vi ved dog fra kapitel 9, at det faktisk er de færreste, der gør alvor af at udnytte denne mulighed.

Der er ingen signifikante kønsforskelle.

TABEL 10.2.4

Syge- og sundhedspersonalet fordelt efter deres tro på muligheden for at skifte fagområde eller sektor, særskilt for jobkategori og køn. Procent.

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job uden for dit nuværende fagområde?</i>						
Ja, helt sikkert	18	22	19	21	18	21
Ja, sandsynligvis	25	28	25	32	39	32
Måske	27	27	27	26	25	26
Nej, nok ikke	19	16	19	14	12	14
Nej, helt sikkert ikke	10	7	10	8	6	7
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	134	117	251	69	54	123
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job i den private sektor?</i>						
Ja, helt sikkert	23	24	23	23	23	23
Ja, sandsynligvis	26	25	26	32	34	32
Måske	21	31	22	28	21	28
Nej, nok ikke	21	17	21	9	9	9
Nej, helt sikkert ikke	9	3	8	8	12	8
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	134	117	251	69	55	124

Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. Kønsforskellene i tabellen er ikke signifikante.

KONTOR- OG IT-PERSONALE

Som beskrevet i kapitel 8 er dette et af de mere heterogene jobområder, hvor der er tale om forskellige jobfunktioner, og hvor disse jobfunktioner ofte vil kunne genfindes i den private sektor. Alligevel ligger gruppen i dens vurdering af mulighed for mobilitet lavere end fx lægerne.

Tabel 10.2.5 viser, at 48 pct. af de menige medarbejdere tror på, at de vil kunne finde et job uden for deres fagområde, mens 45 pct. tror, at de vil kunne finde et job i den private sektor.

Lederne inden for området føler sig lidt mere mobile. 57 pct. tror på et job uden for fagområdet, og 54 pct. tror på et job i den private

sektor. Inden for dette område kan vi observere en signifikant kønsforskel, idet mandlige ledere i højere grad end kvindelige ledere tror på et job uden for eget fagområde.

TABEL 10.2.5

Kontor- og it-personale fordelt efter deres tro på muligheden for at skifte fagområde eller sektor, særskilt for jobkategori og køn. Procent.

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job uden for dit nuværende fagområde?</i>						
Ja, helt sikkert	19	20	19	9	26	15
Ja, sandsynligvis	28	34	29	42	42	42
Måske	25	22	25	26	13	21
Nej, nok ikke	18	18	18	7	18	11
Nej, helt sikkert ikke	11	6	10	16	2	11
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	142	107	249	46**	52**	98
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job i den private sektor?</i>						
Ja, helt sikkert	13	20	14	9	22	13
Ja, sandsynligvis	31	34	31	48	29	41
Måske	27	27	27	17	30	21
Nej, nok ikke	17	12	16	10	14	12
Nej, helt sikkert ikke	12	8	12	16	6	13
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	142	106	248	46	52	98

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

AC'ERE I ADMINISTRATION

Akademikere med administrative job ligger på linje med lægerne. Som det fremgår af tabel 10.2.6, tror 54 pct. af de menige og 70 pct. af lederne på, at de kan finde et relevant job uden for deres nuværende fagområde.

Hele 62 pct. af de menige medarbejdere og 62 pct. af lederne tror helt sikkert eller sandsynligvis, at de kunne finde et relevant job i den private sektor.

Der er ingen signifikante kønsforskelle.

TABEL 10.2.6

AC'ere i administration fordelt efter deres tro på muligheden for at skifte fagområde eller sektor, særskilt for jobkategori og køn. Procent.

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job uden for dit nuværende fagområde?</i>						
Ja, helt sikkert	19	20	19	32	28	30
Ja, sandsynligvis	39	31	35	32	45	40
Måske	27	24	25	21	14	17
Nej, nok ikke	12	18	15	9	12	10
Nej, helt sikkert ikke	3	7	5	6	1	3
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	129	120	249	82	171	89
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job i den private sektor?</i>						
Ja, helt sikkert	22	31	27	29	24	29
Ja, sandsynligvis	39	32	35	33	37	33
Måske	27	22	24	24	26	24
Nej, nok ikke	9	10	10	8	10	10
Nej, helt sikkert ikke	3	6	4	6	3	5
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	129	119	248	81	89	170

Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. Kønsforskellene i tabellen er ikke signifikante.

PÆDAGOGISK PERSONALE I DØGNTILBUD

Pædagogisk personale i døgntilbud er et af de mere specialiserede jobområder, men det er også et område, der både indeholder de uddannede pædagoger og de uuddannede medhjælpere.

Det virker ikke umiddelbart, som om de føler sig stækkede i deres mobilitet, når man sammenligner med de andre grupper.

Tabel 10.2.7 viser, at 51 pct. af de menige medarbejdere helt sikkert eller sandsynligvis tror, at de kan finde et relevant job uden for deres nuværende fagområde. Denne andel dækker dog over en signifikant kønsforskel, idet det gælder for 43 pct. af kvinderne og 71 pct. af mændene.

46 pct. af de menige medarbejdere tror på et relevant job i den private sektor, og her er ingen signifikant kønsforskel.

59 pct. af lederne tror helt sikkert eller sandsynligvis på, at de kan få et job uden for deres nuværende fagområde, og 51 pct. tror på et job i den private sektor.

TABEL 10.2.7

Pædagogisk personale i døgntilbud fordelt efter deres tro på muligheden for at skifte fagområde eller sektor, særskilt for jobkategori og køn. Procent.

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job uden for dit nuværende fagområde?</i>						
Ja, helt sikkert	19	32	23	35	34	34
Ja, sandsynligvis	24	39	28	19	35	25
Måske	23	17	21	19	14	17
Nej, nok ikke	28	11	23	21	14	18
Nej, helt sikkert ikke	6	1	5	6	3	5
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	119**	109**	228	43	54	97
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job i den private sektor?</i>						
Ja, helt sikkert	13	25	17	26	32	28
Ja, sandsynligvis	31	26	29	35	29	33
Måske	26	30	27	11	18	14
Nej, nok ikke	22	14	20	17	17	17
Nej, helt sikkert ikke	8	4	7	11	3	8
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	119*	109*	228	43	54	97

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

PÆDAGOGISK PERSONALE I DAGTILBUD

På mange måder minder dette jobområde om det oven for beskrevne. Dog er der en større andel mænd ansat i døgn tilbuddene end i dagtilbuddene (se tabel 8.2). Dette ser ikke ud til at have betydning for resultatet. De to gruppers svar minder om hinanden. Som det fremgår af tabel 10.2.8, så tror 54 pct. af de menige medarbejdere, at de helt sikkert eller sandsynligvis kan få et job uden for deres fagområde, og 46 pct. tror på et job i den private sektor.

Der er dog i begge tilfælde tale om signifikante kønsforskelle, men ikke så markante som inden for jobområdet med pædagogisk personale i døgntilbud. Kvinder og mænd adskiller sig i graden af skråriskerhed. Hvor 34 pct. af mændene helt sikkert tror på et relevant job uden for fagområdet, så gælder det kun 15 pct. af kvinderne. Det samme gør sig gældende, når vi spørger til job i den private sektor. 22 pct. af mændene er helt sikre, mens det kun gælder for 9 pct. af kvinderne.

Ledernes besvarelser minder om noget, vi har set før. 52 pct. tror helt sikkert eller sandsynligvis på et relevant job uden for nuværende fagområde, og 48 pct. tror helt sikkert eller sandsynligvis på et relevant job i den private sektor.

TABEL 10.2.8

Pædagogisk personale i dagtilbud fordelt efter deres tro på muligheden for at skifte fagområde eller sektor, særskilt for jobkategori og køn. Procent.

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job uden for dit nuværende fagområde?</i>						
Ja, helt sikkert	15	34	17	26	32	27
Ja, sandsynligvis	38	28	37	25	24	25
Måske	29	21	28	21	20	21
Nej, nok ikke	10	10	10	20	10	17
Nej, helt sikkert ikke	8	7	8	8	15	10
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	119**	87**	206	42	41	83
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job i den private sektor?</i>						
Ja, helt sikkert	9	22	11	25	13	22
Ja, sandsynligvis	36	27	35	26	27	26
Måske	30	33	30	26	34	28
Nej, nok ikke	16	7	15	11	24	14
Nej, helt sikkert ikke	9	10	9	12	3	10
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	120**	86**	206	42	41	83

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

TEKNISK PERSONALE OG RENGØRING

Som det fremgår af kapitel 8 og af kapitel 2, er teknisk personale og rengøring uden sammenligning det mest heterogene jobområde. Det er også et jobområde, hvor de ansatte ikke har så høj uddannelse, så en formodning kunne være, at de ansatte her i lidt mindre grad end i nogle af de andre grupper tror på jobmobilitet. Denne formodning kan til en vis grad bekræftes, da normen for troen på mobilitet ligger på omkring de 50 pct. (se kapitel 5).

TABEL 10.2.9

Teknisk personale og rengøring fordelt efter deres tro på muligheden for at skifte fagområde eller sektor, særskilt for jobkategori og køn. Procent.

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job uden for dit nuværende fagområde?</i>						
Ja, helt sikkert	16	21	19	16	14	15
Ja, sandsynligvis	26	32	29	25	26	26
Måske	32	18	25	27	23	24
Nej, nok ikke	20	23	22	30	26	27
Nej, helt sikkert ikke	6	5	5	2	10	8
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	92	87	179	39	53	92
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job i den private sektor?</i>						
Ja, helt sikkert	18	16	17	29	17	20
Ja, sandsynligvis	26	36	32	25	30	29
Måske	27	23	24	20	23	22
Nej, nok ikke	21	20	20	7	22	19
Nej, helt sikkert ikke	10	5	7	18	7	10
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	92	87	179	39	53	92

Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. Kønsforskellene i tabellen er ikke signifikante.

48 pct. af de menige medarbejdere og 41 pct. af lederne tror helt sikkert eller sandsynligvis, at de kan finde et relevant et job uden for deres fagområde. 49 pct. af de menige medarbejdere og 49 pct. af lederne tror desuden helt sikkert eller sandsynligvis, at de kan finde et relevant job i den private sektor.

LÆRERE VED UNGDOMSUDDANNELSERNE

Lærere ved ungdomsuddannelserne er et forholdsvist blandet område, men er kendetegnet ved, at over to tredjedele af de menige medarbejdere har en lang videregående uddannelse. De fleste fungerer formentlig som gymnasielærere. Et lærerjob kræver en ganske særlig kompetence, der formentlig kan gøre det vanskeligt at skifte fagområde.

Tablet 10.2.10 viser da også, at dette jobområde ligger under gennemsnittet for de offentligt ansattes oplevede mulighed for mobilitet.

TABEL 10.2.10

Lærere ved ungdomsuddannelser fordelt efter deres tro på muligheden for at skifte fagområde eller sektor, særskilt for jobkategori og køn. Procent.

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job uden for dit nuværende fagområde?</i>						
Ja, helt sikkert	19	21	20	25	29	27
Ja, sandsynligvis	23	30	27	31	45	39
Måske	26	24	25	25	13	18
Nej, nok ikke	23	17	20	12	10	11
Nej, helt sikkert ikke	10	7	8	6	3	5
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	163	170	333	35	34	69
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job i den private sektor?</i>						
Ja, helt sikkert	11	19	16	16	29	23
Ja, sandsynligvis	23	32	28	25	29	27
Måske	29	27	28	19	26	23
Nej, nok ikke	24	13	18	28	13	20
Nej, helt sikkert ikke	14	9	11	12	3	7
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	161**	170**	331	35	34	69

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

47 pct. af medarbejderne tror helt sikkert eller sandsynligvis, at de kan finde et relevant job uden for deres nuværende fagområde. 44 pct. tror det i forhold til den private sektor. I forhold til troen på muligheden for at få et job i den private sektor er der en signifikant kønsforskel, idet 34 pct. af kvinderne mod 51 pct. af mændene helt sikkert eller sandsynligvis tror på, at de ville kunne få et relevant job i den private sektor.

De tilsvarende andele for ledere inden for dette jobområde er henholdsvis 66 pct. og 50 pct.

FORSKERE

Forskerne som gruppe har den længste uddannelse af de 13 faggrupper, og i gennemgangen af de andre jobområder har vi set, at uddannelse har betydning for den oplevede mobilitet. Jo højere uddannelse, desto større oplevet mobilitet. Man kan derfor forvente, at forskerne ligger over gennemsnittet i oplevet mobilitet. Som det fremgår af tabel 10.2.11, så er

dette også tilfældet, når vi ser på de menige medarbejdere, men ikke når vi ser på lederne.

TABEL 10.2.11

Forskerne fordelt efter deres tro på muligheden for at skifte fagområde eller sektor, særskilt for jobkategori og køn. Procent.

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job uden for dit nuværende fagområde?</i>						
Ja, helt sikkert	29	22	25	19	19	19
Ja, sandsynligvis	27	33	31	29	24	25
Måske	25	21	23	19	30	27
Nej, nok ikke	12	14	13	25	13	16
Nej, helt sikkert ikke	7	9	8	9	14	13
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	106	69	175	67	62	129
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job i den private sektor?</i>						
Ja, helt sikkert	37	33	35	14	31	27
Ja, sandsynligvis	25	18	21	38	17	22
Måske	23	23	23	26	27	26
Nej, nok ikke	8	19	15	20	20	20
Nej, helt sikkert ikke	7	7	7	3	7	6
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	106	68	174	66	62	128

Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. Kønsforskellene i tabellen er ikke signifikante.

56 pct. af de menige medarbejdere mod 44 pct. af lederne tror helt sikkert eller sandsynligvis, at de kan få et relevant job uden for nuværende fagområde. 56 pct. af de menige og 49 pct. af lederne tror helt sikkert eller sandsynligvis på, at de kunne finde et relevant job i den private sektor.

Grunden til, at lederne ligger lavere end de menige medarbejdere og end de offentlige ledere i det hele taget, kan vi kun gisne om, men fx kan det måske være svært for en professor at blive leder i den private sektor, fordi det ikke er ledelsen som sådan, men det fagligt unikke, der har været afgørende for udfyldelsen af lederstillingen.

Der er ingen signifikante kønsforskelle inden for dette jobområde.

POLITI OG FÆNGSELSPERSONALE

Selvom uddannelsesniveaueet ikke er så højt inden for dette jobområde, har vi en forventning om, at der er en rimelig grad af tro på jobmobilitet, fordi de kompetencer, denne gruppe ligger inde med, kan omsættes til andre job – også i den private sektor. Dette kan ikke entydigt bekræftes.

Som det fremgår af tabel 10.2.12 så tror 61 pct. af de menige, men kun 54 pct. af lederne helt sikkert eller sandsynligvis på, at de kan finde et relevant job uden for deres fagområde. Blandt lederne er der endda en interessant signifikant kønsforskel, idet 61 pct. af de kvindelige ledere mod 54 pct. af de mandlige ledere helt sikkert eller sandsynligvis tror, at de kan finde et relevant job uden for deres fagområde.

TABEL 10.2.12

Politi og fængselspersonale fordelt efter deres tro på muligheden for at skifte fagområde eller sektor, særskilt for jobkategori og køn. Procent.

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job uden for dit nuværende fagområde?</i>						
Ja, helt sikkert	25	25	25	49	28	29
Ja, sandsynligvis	30	37	36	12	26	25
Måske	23	11	13	4	27	26
Nej, nok ikke	9	17	16	5	13	13
Nej, helt sikkert ikke	13	10	10	30	6	7
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	78	74	152	19**	50**	69
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job i den private sektor?</i>						
Ja, helt sikkert	18	21	20	20	19	19
Ja, sandsynligvis	31	36	35	51	27	28
Måske	26	18	19	27	31	31
Nej, nok ikke	16	14	15	2	15	14
Nej, helt sikkert ikke	9	11	11	0	8	8
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	78	74	152	19	50	69

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

Optimismen daler, når der bliver spurgt til jobmuligheder i den private sektor. Her tror 55 pct. af de menige og 47 pct. af lederne på, at de vil kunne få et job i den private sektor.

Det er interessant, at lederne oplever en mindre jobmobilitet end de menige. Ligesom med forskerne kan vi ikke vide, hvad det skyldes, men blot konstatere, at inden for disse grupper oplever flertallet af lederne, at deres lederkompetencer hører til i den offentlige sektor.

ANSATTE VED FORSVARET

Man skulle tro, at de kompetencer, man har som ansat i forsvaret, er ret unikke, men den betragtning deler de ansatte ved forsvaret ikke.

Som det fremgår af tabel 10.2.13, så tror over halvdelen af de menige medarbejdere og over halvdelen af lederne, at de helt sikkert eller sandsynligvis kan finde et relevant job uden for deres nuværende jobområde.

TABEL 10.2.13

Ansatte ved forsvaret fordelt efter deres tro på muligheden for at skifte fagområde eller sektor, særskilt for jobkategori og køn. Procent.

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job uden for dit nuværende fagområde?</i>						
Ja, helt sikkert	29	23	23	36	36	36
Ja, sandsynligvis	34	29	29	34	29	29
Måske	22	25	25	10	18	18
Nej, nok ikke	12	14	13	9	7	7
Nej, helt sikkert ikke	3	10	9	12	9	9
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	100	60	160	60	77	137
<i>Tror du, at du kunne finde et relevant job i den private sektor?</i>						
Ja, helt sikkert	22	26	25	37	33	33
Ja, sandsynligvis	26	26	26	36	30	30
Måske	20	29	28	13	19	19
Nej, nok ikke	20	16	16	9	8	8
Nej, helt sikkert ikke	11	3	4	5	10	10
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	99	61	160	59	77	136

Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. Kønsforskellene i tabellen er ikke signifikante.

Ligeledes tror 51 pct. af de menige medarbejdere og 63 pct. af lederne, at de helt sikkert eller sandsynligvis kan finde et relevant job i den private sektor.

Man kan således konstatere, at de ansatte ved forsvaret har samme tro på jobmobilitet, som de offentligt ansatte har generelt.

Der er ingen signifikante kønsforskelle.

SAMMENFATNING

- Troen på jobmobilitet er med til at give de offentligt ansatte en sikkerhed – hvis de bliver utilfredse med deres nuværende job, så behøver de ikke blive i jobbet, men kan finde et andet. På den baggrund er det måske lidt bekymrende, at det kun er omkring halvdelen af de offentligt ansatte, der tror, de har en mulighed for at få et andet arbejde enten inden for et nyt fagområde eller i den private sektor. Oplevet jobmobilitet er vigtig for trivslen. Ligeledes er det vigtigt at huske, at troen på mobilitet ikke betyder, at den vil blive brugt.
- Det ser ud til, at uddannelsesniveau har betydning for troen på egen jobmobilitet. I jo højere grad jobområdet er karakteriseret ved, at dets medlemmer har en lang videregående uddannelse, desto større er den andel, der tror på jobmobilitet. De jobområder, der omvendt ligger under gennemsnittet for den offentlige sektor som sådan i troen på egen jobmobilitet, er karakteriseret ved, at medlemmerne har et lavere uddannelsesniveau, fx SOSU-personale samt teknisk personale og rengøring.
- Der er en tendens til, at nogle af professionerne, især de stærkt kvindedominerede, tror mindre på mobilitet end mændene på de mandsdominerede områder.

Overordnet set tror ledere mere på mobilitet, end de menige medarbejdere gør, men her er der nogle af jobområderne, der skiller sig ud, fx ledere i faggruppen forskere, læger samt politi og fængselsvæsen.

ØNSKER OM LEDELSE – DE 13 OMRÅDER

Dette kapitel er en udbygning af rapportens kapitel 6. I kapitel 6 så vi på, hvilke ønsker menige medarbejdere har i forhold til på et tidspunkt at søge en lederstilling, og på i hvilket omfang de medarbejdere, der allerede beklæder en lederstilling, ønsker sig mere ledelsesansvar eller en lederstilling på et højere niveau. Spørgsmålene til medarbejderne lød:

- I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på din nuværende arbejdsplads?
- I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på en anden arbejdsplads?
- Tror du, at du har mulighed for at blive leder på din nuværende arbejdsplads?
- Tror du, at du har mulighed for at blive leder på en anden arbejdsplads?

Spørgsmålene til dem, der allerede beklæder en lederstilling, lød:

- I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?
- Tænker du på at søge nyt lederjob uden for din nuværende arbejdsplads?

- Tror du, du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?
- Tror du, du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på en anden arbejdsplads?

Allerede i kapitel 3 kunne vi konkludere, at der er en overrepræsentation af mandlige ledere, når vi ser på hele materialet, og når vi ser på de enkelte jobområder. Uanset om det er et kvindedomineret eller et mandsdomineret område, så har mænd en større sandsynlighed end kvinder for at blive ledere, og sandsynligheden stiger med lederniveauet. Dette resultat understøttes af flere registerundersøgelser (Holt et al., 2006; Emerek & Holt, 2008; Højgaard, 2008).

Endvidere konkluderede vi, at det er de færreste medarbejdere i den offentlige sektor, der har ønsker om at blive ledere på egen arbejdsplads, men at der er forskel på mænd og kvinder. 11 pct. af mændene mod kun 4 pct. af kvinderne kunne tænke sig at blive ledere på egen arbejdsplads. Disse andele stiger til henholdsvis 17 pct. og 9 pct., når man spørger medarbejderne, om de kunne tænke sig at blive ledere på en anden arbejdsplads. Disse kønsforskelle bekræftes af kvalitative undersøgelser, hvor kvinder ligeledes i mindre omfang end mænd giver udtryk for at ønske sig et blive ledere (Ellehave & Søndergaard, 2007; Billing, 2005).

De samme kønsforskelle kan genfindes, når man spørger medarbejderne om de tror, der er mulighed for at blive leder på nuværende eller anden arbejdsplads. 18 pct. af de adspurgte mænd og 9 pct. af de adspurgte kvinder tror, det er muligt på egen arbejdsplads, mens 34 pct. af mændene og 20 pct. af kvinderne tror, det er muligt på en anden arbejdsplads.

Endelig er der en lidt større andel af mænd end af kvinder, der angiver at have undladt at søge en lederstilling på grund af familien. Omkring en femtedel af de offentligt ansatte angiver familien som begrundelse for manglende lederønsker.

Vender vi blikket mod de offentligt ansatte, der allerede har en lederstilling, og spørger dem, hvorvidt de kunne tænke sig at blive leder på et højere niveau på nuværende arbejdsplads, adskiller deres besvarelser sig markant fra de menige medarbejders besvarelser. En større andel af lederne kunne bedre tænke sig en højere lederstilling på nuværende arbejdsplads end på en anden arbejdsplads. Dette er begge køn enige om. Det er dog en forholdsvis lille andel af lederne, der ønsker sig mere ledelsesansvar. 14 pct. kvinder og 24 pct. mænd kunne tænke sig at blive

leder på et højere niveau på nuværende arbejdsplads, 10 pct. kvinder og 14 pct. mænd på en anden arbejdsplads.

33 pct. af både de kvindelige og mandlige ledere anser det for muligt at få en højere stilling på nuværende arbejdsplads, mens henholdsvis 41 pct. og 40 pct. anser det for muligt på en anden arbejdsplads.

Opsummerende må det konstateres, at der kun er en lille andel af lederne i den offentlige sektor, der ønsker at avancere, mens en noget større andel faktisk anser det som muligt – de ønsker det bare ikke.

I dette kapitel ser vi på de samme spørgsmål, hvert jobområde for sig – først ser vi på medarbejdernes ledelsesønsker og dernæst på ledernes ønsker om mere ledelse. Vi vil særligt kigge efter, om der er nogle jobområder, der skiller sig markant ud fra det overordnede billede. Vi lægger dog ud med at se på, om de ansattes familier har betydning for de offentligt ansattes ønsker om lederjob.

FAMILIENS BETYDNING FOR ØNSKER OM LEDERJOB

Megen forskning om kvinder og ledelse har påpeget, at kvinder undlader at søge lederstillinger, fordi de prioriterer familien højere end arbejdet, og de vilkår, kvinderne forventer, der vil være i et lederjob, er uforenelige med en fornuftig balance mellem arbejdslivet, familielivet og fritidslivet (Billing, 2005; Højgaard, 1993).

Vi har stillet både menige medarbejdere og ledere spørgsmålet om, hvorvidt de har undladt at søge en lederstilling for at have mere tid til familien og mere fritid.

Vi har samlet besvarelserne fra alle jobområderne i tabel 11.0, og man kan straks konstatere, at der ikke er mange, der har undladt dette med denne begrundelse.

Det andet, der springer i øjnene, er, at der er større andele af mændene, der svarer bekræftende end af kvinderne. Altså det modsatte resultat, end det man kunne forvente. Dette er der dog nok en logisk forklaring på, idet det er alle, der er blevet bedt om at svare på dette spørgsmål – også de personer, der aldrig har overvejet at søge en lederstilling. Man kunne her have den antagelse, at flere mænd end kvinder har overvejet at søge en lederstilling.

TABEL 11.0

Offentligt ansatte fordelt efter, om de har undladt at søge lederjob af hensyn til familie/fritid, særskilt for jobområder, jobkategorier og køn. Procent.

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
<i>Har du undladt at søge et lederjob for at have tid til familien eller mere fritid?</i>						
SOSU-personale						
Ja	14	22	15	19	2	18
Nej	86	78	85	81	98	82
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	109	102	211	42**	31**	73
Lærere ved grundskolen						
Ja	15	29	20	37	29	34
Nej	85	71	80	63	71	66
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	117**	106**	223	61	59	120
Læger						
Ja	12	4	8	11	22	17
Nej	88	96	92	89	78	83
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	88**	89**	177	70	67	137
Syge- og sundheds- personale						
Ja	26	31	26	33	20	32
Nej	74	69	74	67	80	68
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	132	117	249	69	55	124
Kontor- og it-personale						
Ja	14	14	14	13	23	16
Nej	86	86	86	87	77	84
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	140	106	246	46	50	96
AC'ere i administration						
Ja	19	22	21	32	25	28
Nej	81	78	79	68	75	72
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	129	118	247	83	89	172
Pædagogisk personale i døgntilbud						
Ja	25	23	25	37	18	30
Nej	75	77	75	63	82	70
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	118	109	227	43*	55*	98

TABEL 11.0 (FORTSAT)

	Medarbejdere			Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total	Kvinder	Mænd	Total
Pædagogisk personale i dagtilbud						
Ja	17	13	16	28	25	27
Nej	83	87	84	72	75	73
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	120	88	208	42	41	83
Teknisk personale og rengøring						
Ja	12	19	16	19	19	19
Nej	88	81	84	81	81	81
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	99	60	159	40	52	92
Lærere ved ungdomsuddannelser						
Ja	19	25	23	33	26	29
Nej	81	75	77	67	74	71
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	160	171	331	36	34	70
Forskere						
Ja	10	21	16	18	20	20
Nej	90	79	84	82	80	80
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	104**	69**	173	65	61	126
Politi og fængselspersonale						
Ja	21	32	30	24	50	49
Nej	79	68	70	76	50	51
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	77	74	151	19	50	69
Ansatte ved forsvaret						
Ja	18	16	16	21	23	23
Nej	82	84	84	79	77	77
Total	100	100	100	100	100	100
Beregningsgrundlag	99	60	159	60	76	136

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

Enkelte jobområder skal alligevel trækkes frem, fordi de afviger fra det gængse billede. Politi og fængselspersonale er det jobområde, hvor den største andel angiver, at de har undladt at søge en lederstilling på grund af familie og fritid. Lægerne er den gruppe, hvor færrest har undladt at søge af ovennævnte grund. SOSU-personale, kontor- og it-ansatte samt

teknisk personale og rengøring ligger også rigtig lavt, men her kunne en formodning være, at det er få, der i det hele taget har overvejet en lederstilling, idet det er nogle af disse områder, hvor andelen af ledere ud af samtlige ansatte er meget lav, jf. tabel 8.1.

LEDERØNSKER

SOSU-PERSONALE

Jobområdet består af kommunalt og regionalt ansatte inden for social- og sundhedssektoren (fx ældrepleje og SOSU'er på sygehusene), og det er et klassisk kvindedomineret område.

Som det fremgår af tabel 11.1.1 minder besvarelsene på området med hensyn til ledelsesønsker meget om det overordnede billede. Der er ikke mange af de menige medarbejdere, der kunne tænke sig at blive ledere på nuværende arbejdsplads. Der er en lille kønsforskel, men den er ikke signifikant. Det er til gengæld kønsforskellen, når vi spørger om, hvorvidt man kunne tænke sig at blive leder på en anden arbejdsplads. 12 pct. af kvinderne og 26 pct. af mændene kunne i høj grad tænke sig at blive ledere.

Der er ikke stor tro på muligheden for at blive leder på nuværende arbejdsplads, mens troen stiger, når det drejer sig om en lederstilling på en anden arbejdsplads. 14 pct. af kvinderne og 29 pct. af mændene tror på, at de vil kunne få en lederstilling på en anden arbejdsplads. Denne kønsforskel er signifikant.

Ser vi på de personer, der allerede er ledere, tegner der sig et noget andet billede, som i mønster minder om det overordnede billede for hele gruppen af offentlige ledere. Der er en større andel, der kunne tænke sig at avancere på deres nuværende arbejdsplads end på en anden arbejdsplads, og der er en endnu større andel, der tror, det vil være muligt at avancere på nuværende arbejdsplads, jf. tabel 11.1.2

Dette gab mellem andelen, der kunne tænke sig, og den andel, der anser det som muligt at avancere fra nuværende ledelsesniveau til et højere på nuværende arbejdsplads, får os til at antage, at der er et lederpotentiale, der ikke bliver udnyttet på arbejdspladserne inden for social- og sundhedssektoren, men der er også få lederstillinger til mange menige medarbejdere i denne gruppe, hvilket også kan være en del af forklaringen.

TABEL 11.1.1

SOSU-personale: Menige medarbejdere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	2	7	2
I høj grad	5	6	5
Delvist	5	11	5
I ringe grad	11	18	12
Slet ikke	77	58	76
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	108*	102*	210
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	3	7	3
I høj grad	9	19	9
Delvist	12	8	11
I ringe grad	8	19	9
Slet ikke	68	47	67
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	106**	101**	207
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	1	1	1
Ja, sandsynligvis	2	7	2
Måske	10	16	11
Nej, nok ikke	24	27	24
Nej, helt sikkert ikke	63	49	62
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	109	103	212
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	1	7	1
Ja, sandsynligvis	13	22	14
Måske	19	25	20
Nej, nok ikke	17	23	17
Nej, helt sikkert ikke	49	24	48
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	109**	101**	210

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

TABEL 11.1.2

SOSU-personale: Ledere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn.
Procent.

	Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	0	16	1
I høj grad	21	13	20
Delvist	2	1	2
I ringe grad	3	15	4
Slet ikke	74	54	73
Total	100	99	100
Beregningsgrundlag	39**	27**	66
<i>Tænker du på at søge nyt lederjob uden for din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	2	12	3
I høj grad	9	1	9
Delvist	12	2	11
I ringe grad	2	2	2
Slet ikke	75	83	76
Total	100	100	101
Beregningsgrundlag	40**	29**	69
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	1	15	1
Ja, sandsynligvis	47	39	46
Måske	5	3	5
Nej, nok ikke	4	14	4
Nej, helt sikkert ikke	44	29	43
Total	101	100	99
Beregningsgrundlag	37**	29**	66
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	2	13	2
Ja, sandsynligvis	38	29	37
Måske	19	14	19
Nej, nok ikke	25	32	25
Nej, helt sikkert ikke	16	12	16
Total	100	100	99
Beregningsgrundlag	42	31	73

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

Blandt lederne inden for dette jobområde er der nogle signifikante kønsforskelle. 74 pct. af de kvindelige mod 54 pct. af de mandlige ledere kunne slet ikke tænke sig at blive ledere på et højere niveau på nuværende arbejdsplads. Tre fjerdedele af kvinderne kunne heller ikke tænke sig at

avancere på en anden arbejdsplads. Der er 83 pct. af mændene, der slet ikke kunne tænke sig at avancere på en anden arbejdsplads. To resultater der går i hver sin retning.

Mændene har tilsyneladende mere tro på internt avancement end eksternt avancement og ser også bedre muligheder end kvinderne. 44 pct. af kvinderne mod 29 pct. af mændene mener helt sikkert ikke, der er mulighed for at avancere på nuværende arbejdsplads. Denne kønsforskel er signifikant.

LÆRERE VED GRUNDSKOLEN

Dette område består primært af lærere i folkeskolen, men også lærere ved de frie grundskoler samt efterskoler indgår. Jobområdet er karakteriseret som kønsblandet.

Som det fremgår af tabel 11.2.1, kan vi igen konstatere, at lærernes besvarelser ikke afviger væsentligt fra det overordnede billede. Dog kan det konstateres, at de kønsforskelle, der sås i det overordnede billede, ikke kan genfindes her.

5 pct. af lærerne kunne tænke sig at blive leder på nuværende arbejdsplads og 11 pct. på en anden arbejdsplads. 8 pct. tror, at det er muligt på nuværende arbejdsplads, mens 29 pct. tror, at det er muligt på en anden arbejdsplads.

Ser vi på de lærere, der allerede er ledere, må vi konstatere, at der ingen signifikante forskelle er. Dette skyldes primært det meget lille antal svarpersoner, der er i gruppen af lærere med et lederjob, hvilket gør det vanskeligt at få signifikante resultater.

Det, vi dog kan konstatere ud fra tabel 11.2.2, er, at skolelærerne bryder en smule med det overordnede billede fra kapitel 6, idet de ser bedre muligheder for et avancement eksternt frem for internt.

Det ser nu ikke ud til, at lederne inden for grundskoleområdet tænker på at avancere hverken internt eller eksternt. Henholdsvis 16 pct. og 15 pct. svarer, at de kunne tænke sig at avancere henholdsvis på nuværende arbejdsplads og en anden arbejdsplads.

TABEL 11.2.1

Lærere ved grundskolen: Menige medarbejdere fordelt efter lederønsker, særskilt for jobområder og køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	1	1	1
I høj grad	4	3	4
Delvist	6	4	6
I ringe grad	19	21	20
Slet ikke	69	72	70
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	120	103	223
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	2	3	2
I høj grad	10	8	9
Delvist	15	14	15
I ringe grad	19	22	20
Slet ikke	55	53	54
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	119	103	222
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	2	1	1
Ja, sandsynligvis	6	10	7
Måske	22	16	20
Nej, nok ikke	28	29	28
Nej, helt sikkert ikke	43	43	43
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	119	101	220
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	5	9	7
Ja, sandsynligvis	20	27	22
Måske	28	23	26
Nej, nok ikke	18	13	16
Nej, helt sikkert ikke	29	28	29
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	119	103	222

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

TABEL 11.2.2

Lærere ved grundskolen: Ledere fordelt efter lederønsker, særskilt for jobområder og køn. Procent

	Ledere		
	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	12	4	10
I høj grad	4	10	6
Delvist	21	20	21
I ringe grad	14	26	18
Slet ikke	49	40	46
Total	100	100	101
Beregningsgrundlag	57	43	100
<i>Tænker du på at søge nyt lederjob uden for din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	15	8	12
I høj grad	4	2	3
Delvist	11	16	13
I ringe grad	21	14	18
Slet ikke	49	60	54
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	60	56	116
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	9	1	6
Ja, sandsynligvis	20	21	21
Måske	18	23	19
Nej, nok ikke	23	32	26
Nej, helt sikkert ikke	30	23	28
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	54	44	98
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	17	16	16
Ja, sandsynligvis	36	34	35
Måske	20	18	19
Nej, nok ikke	8	24	14
Nej, helt sikkert ikke	20	8	15
Total	101	100	99
Beregningsgrundlag	61	59	120

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

LÆGERNE

Som det fremgår af tabel 11.3.1, adskiller dette jobområde sig markant fra det overordnede billede, idet der er en større andel af medarbejderne,

der kunne tænke sig at blive ledere på nuværende arbejdsplads, nemlig 15 pct. Andelen stiger til 28 pct., når der spørges til, om man kunne tænke sig en lederstilling på en anden arbejdsplads.

TABEL 11.3.1

Læger: Menige medarbejdere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	8	2	5
I høj grad	10	10	10
Delvist	23	20	22
I ringe grad	14	33	23
Slet ikke	45	35	40
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	83*	86*	169
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	15	4	9
I høj grad	21	17	19
Delvist	25	21	23
I ringe grad	8	26	17
Slet ikke	31	31	31
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	81**	85**	166
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	9	2	6
Ja, sandsynligvis	13	23	18
Måske	21	14	17
Nej, nok ikke	24	27	26
Nej, helt sikkert ikke	33	34	33
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	86	90	176
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	23	4	13
Ja, sandsynligvis	20	29	25
Måske	32	22	27
Nej, nok ikke	13	21	17
Nej, helt sikkert ikke	12	24	18
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	86**	91**	177

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

TABEL 11.3.2

Læger: Ledere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	9	14	12
I høj grad	17	5	11
Delvist	20	17	19
I ringe grad	19	31	25
Slet ikke	35	32	34
Total	100	100	101
Beregningsgrundlag	71	63	134
<i>Tænker du på at søge nyt lederjob uden for din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	12	3	7
I høj grad	12	7	9
Delvist	8	13	10
I ringe grad	14	20	17
Slet ikke	55	58	57
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	68	64	132
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	22	10	15
Ja, sandsynligvis	38	29	33
Måske	10	41	27
Nej, nok ikke	19	15	17
Nej, helt sikkert ikke	11	5	8
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	68**	62**	130
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	19	9	14
Ja, sandsynligvis	38	38	38
Måske	20	31	26
Nej, nok ikke	13	18	16
Nej, helt sikkert ikke	10	3	6
Total	101	100	99
Beregningsgrundlag	72	67	139

Anm.: Kønsforskelle er testet med chi²-test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

Ser vi på vurderingen af muligheden for at få en lederstilling på nuværende arbejdsplads, anser 24 pct. dette for sandsynligt. Andelen stiger til 38 pct., når der spørges til anden arbejdsplads. Det bemærkelsesværdige er de signifikante kønsforskelle i lægernes besvarelser. Det er i langt højere grad kvinder, der kan tænke sig en lederstilling og også tror på muligheden for en lederstilling på en anden arbejdsplads end den nuværende. 36 pct. af kvinderne mod 21 pct. af mændene kunne tænke sig en leder-

stilling på en anden arbejdsplads, og 43 pct. af kvinderne mod 33 pct. af mændene tror også på muligheden.

Lægerne udviser således et helt andet mønster end det overordnede billede, hvilket formentlig skyldes flere ting. For det første vil en meget stor andel af lægerne blive ledere. Det ligger i stillingsstrukturen, hvilket tabel 8.1 tydeligt viser. For det andet kan de signifikante kønsforskelle skyldes, at dette jobområde er på vej til at blive et kvindedomineret område, hvor det tidligere var domineret af mænd. Det vil således primært være kvinder, der endnu ikke er ledere, fordi de er yngre og har lavere anciennitet, mens flere af mændene allerede er ledere.

Ligesom de menige kvindelige læger i høj grad tror på muligheden for at få en lederstilling, så tror de kvindelige ledere også i højere grad end mandlige ledere på muligheden for advancement på nuværende arbejdsplads.

Som det fremgår af tabel 11.3.2, så tror 60 pct. af de kvindelige ledere og 39 pct. af de mandlige ledere på muligheden for advancement på nuværende arbejdsplads. Denne kønsforskel er signifikant og også signifikant anderledes end det overordnede billede for de offentligt ansatte ledere. Forklaringen er formentlig den samme som beskrevet ovenfor.

SYGE- OG SUNDHEDSPERSONALE

Dette jobområde består af sygeplejersker og andre professioner med en mellemlang videregående uddannelse inden for syge- og sundhedssektoren, som ergo- og fysioterapeuter, jordmødre og radiografer. Området er udpræget kvindedomineret. Som det fremgår af tabel 11.4.1, så er der en meget lille andel af denne gruppe, uanset køn, der kunne tænke sig at søge en lederstilling, og det uanset om det er en intern eller en ekstern lederstilling.

Derudover er der en signifikant kønsforskel, idet 73 pct. af kvinderne mod 56 pct. af mændene slet ikke kunne tænke sig at søge en lederstilling på nuværende arbejdsplads. Ser vi på tanken om at blive leder på en anden arbejdsplads, svarer 65 pct. af kvinderne og 47 pct. af mændene, at de slet ikke kunne tænke sig det. Til gengæld anser en lidt større andel af både mænd og kvinder det for muligt, at de kunne blive ledere på nuværende arbejdsplads. 14 pct. af kvinderne og 26 pct. af mændene. Der er 42 pct. af kvinderne og kun 21 pct. af mændene, der helt afviser det som muligt. Dette er selvfølgelig særligt interessant, når vi medtænker, at der er tale om et stærkt kvindedomineret jobområde. Af de relativt

få mænd, der er inden for dette område, er der altså en større andel, der anser det for muligt at få en lederstilling. Dette passer med anden forskning, der har vist, at mænd er særligt attraktive som lederemner på kvindedominerede områder (fx Krøjer, 2003; Baagøe, 2008; Holt, 2006), og det fremgår også af kapitel 3 i denne rapport.

TABEL 11.4.1

Syge- og sundhedspersonale: Menige medarbejdere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	2	3	2
I høj grad	0	5	0
Delvist	8	16	8
I ringe grad	17	20	17
Slet ikke	73	56	72
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	134**	117**	251
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	1	3	1
I høj grad	4	12	4
Delvist	17	20	18
I ringe grad	13	18	13
Slet ikke	65	47	64
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	133**	117**	250
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	3	7	4
Ja, sandsynligvis	11	19	11
Måske	25	21	24
Nej, nok ikke	20	32	20
Nej, helt sikkert ikke	42	21	41
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	134**	116**	250
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	10	12	10
Ja, sandsynligvis	23	31	24
Måske	28	27	28
Nej, nok ikke	16	17	16
Nej, helt sikkert ikke	22	14	21
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	134	117	251

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

TABEL 11.4.2

Syge- og sundhedspersonale: Ledere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	5	12	6
I høj grad	11	13	11
Delvist	10	6	10
I ringe grad	19	36	20
Slet ikke	55	33	54
Total	100	100	101
Beregningsgrundlag	59*	51*	110
<i>Tænder du på at søge nyt lederjob uden for din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	2	0	2
I høj grad	7	6	7
Delvist	11	6	11
I ringe grad	11	24	12
Slet ikke	69	64	69
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	67	54	121
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	10	13	10
Ja, sandsynligvis	25	25	25
Måske	27	30	27
Nej, nok ikke	25	15	25
Nej, helt sikkert ikke	13	17	14
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	62	53	115
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	10	16	11
Ja, sandsynligvis	36	32	35
Måske	28	28	28
Nej, nok ikke	13	13	13
Nej, helt sikkert ikke	13	11	13
Total	101	100	99
Beregningsgrundlag	69	55	124

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

Både mænd og kvinder tror i højere grad på muligheden for at få en lederstilling på en anden arbejdsplads end på deres nuværende. Godt en tredjedel af samtlige menige medarbejdere tror på sådan en mulighed.

Ser vi på de sygeplejersker mv., der allerede har en lederstilling, og deres ønsker om yderligere advancement, kan det konstateres, at lederne til forskel fra de menige medarbejdere i højere grad tror på et internt

avancement end et eksternt. Det samme gælder i vurderingen af mulighederne. Mulighederne vurderes til at være større på en anden arbejdsplads, nemlig 46 pct., end på den nuværende, henholdsvis 35 pct. – se tabel 11.4.2.

Som det også fremgår af tabellen, er der ca. en tredjedel af de adspurgte ledere, der har undladt at søge en lederstilling på et højere niveau af hensyn til familien. Der er ingen signifikante kønsforskelle i ledernes besvarelser, hvilket primært skyldes de meget få mandlige ledere i datamaterialet.

KONTOR- OG IT-PERSONALE

Dette jobområde er en mere blandet gruppe end de fire jobområder, vi allerede har præsenteret. Gruppen er rent kønsmæssigt kvindedomineret (82 pct. kvinder), og vi har derudover en formodning om, at kvinder og mænd i denne gruppe ikke nødvendigvis arbejder sammen. Fra anden forskning ved vi, at kontorassistenter og lægesekretærer stort set kun er kvinder, mens fx it-personale antalmæssigt er domineret af mænd (Juil, 2008; Holt et al., 2006; Holt et al., 2009). Vi må derfor antage, at kvinder og mænd har forskellige arbejdsvilkår og dermed også forskelligt syn på både ønsker om og mulighed for en lederstilling.

Dette bekræfter resultaterne. Af tabel 11.5.1 fremgår det, at mænd i signifikant højere grad end kvinder kunne tænke sig at blive ledere på nuværende arbejdsplads, 15 pct. mod kun 6 pct. Det afspejles også i den anden ende af skalaen, idet 46 pct. af mændene mod 65 pct. af kvinderne slet ikke kunne tænke sig at blive ledere.

Dette billede ændrer sig ikke væsentligt, når spørgsmålet er, om man kunne tænke sig en lederstilling på en anden arbejdsplads.

Spørger vi til muligheden for evt. at få en lederstilling på nuværende eller anden arbejdsplads, stiger andelene, men ikke så meget, som vi har set inden for andre jobområder. Der er kun 12 pct. mænd og 33 pct. kvinder, der anser muligheden for at få et lederjob på en anden arbejdsplads som helt usandsynlig. Kønsforskellen er signifikant

I tabel 11.5.2 har vi spurgt lederne inden for området, om de kunne tænke sig at avancere – blive leder på et højere niveau – på deres nuværende arbejdsplads eller på en anden arbejdsplads.

TABEL 11.5.1

Kontor- og it-personale: Menige medarbejdere fordelt efter leder-
ønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	2	3	2
I høj grad	4	12	5
Delvist	8	17	9
I ringe grad	21	21	21
Slet ikke	65	46	62
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	141**	104**	245
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	1	6	2
I høj grad	5	16	7
Delvist	12	21	14
I ringe grad	21	20	21
Slet ikke	61	38	57
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	137**	103**	240
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	2	0	1
Ja, sandsynligvis	9	14	10
Måske	16	29	18
Nej, nok ikke	25	32	26
Nej, helt sikkert ikke	49	25	45
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	142**	106**	248
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	1	3	1
Ja, sandsynligvis	11	26	13
Måske	29	39	31
Nej, nok ikke	25	21	25
Nej, helt sikkert ikke	33	12	30
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	141**	106**	247

Anm.: Kønsforskelle er testet med chi²-test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

I ledernes besvarelser er der signifikante forskelle mellem kvinder og mænd. Ud over at menige inden for området ikke ønsker at blive ledere, så ønsker de kvinder, der er ledere, ikke at avancere. Kun 2 pct. af de kvindelige ledere kunne i høj eller meget høj grad tænke sig at avancere. 17 pct. af mændene kunne i høj eller meget høj grad tænke sig at avancere på nuværende arbejdsplads og 18 pct. på anden arbejdsplads. Køns-

forskellene i besvarelsene er endnu større i den anden ende af skalaen, hvor 63 pct. af kvinderne mod 30 pct. af mændene slet ikke kunne tænke sig at avancere internt, mens 75 pct. kvinder og 49 pct. mænd slet ikke kunne tænke sig at avancere eksternt.

TABEL 11.5.2

Kontor- og it-personale: Ledere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	0	17	6
I høj grad	2	10	5
Delvist	14	33	21
I ringe grad	21	10	17
Slet ikke	63	30	51
Total	100	100	101
Beregningsgrundlag	40**	48**	88
<i>Tænder du på at søge nyt lederjob uden for din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	1	12	4
I høj grad	1	6	3
Delvist	11	15	12
I ringe grad	13	18	14
Slet ikke	75	49	66
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	45**	49**	94
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	6	4	6
Ja, sandsynligvis	18	27	22
Måske	33	39	35
Nej, nok ikke	22	16	20
Nej, helt sikkert ikke	20	14	18
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	39	51	90
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	6	12	8
Ja, sandsynligvis	12	18	14
Måske	39	43	40
Nej, nok ikke	26	19	24
Nej, helt sikkert ikke	18	7	14
Total	101	100	99
Beregningsgrundlag	46	52	98

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

Som vi også har set inden for andre jobområder, så er den manglende lyst til advancement ikke kun udtryk for manglende muligheder, idet der er en større andel af lederne, der angiver, at det er muligt at avancere både internt og eksternt, end andelen, der angiver at kunne tænke sig det. Her er ingen signifikante kønsforskelle.

De meget store kønsforskelle i denne gruppes ønsker om ledelsesansvar og om advancement kunne være en bekræftelse af, at kvinder og mænd inden for dette jobområde er beskæftiget på forskellige arbejdspladser med forskellige arbejdsopgaver og med forskellige arbejdsvilkår, der betyder, at besvarelsene om ønsker om og muligheden for at få en lederstilling er besvaret på forskellig baggrund.

AC'ERE I ADMINISTRATION

Akademikere med administrativt arbejde er en kønsblandet gruppe. Halvdelen er ansat i staten og den anden halvdel i kommunerne. Der vil være tale om økonomer, jurister og generalister. Den Organisationsform, flertallet vil arbejde under, vil være bureaukratisk, men der vil også være elementer af projektarbejde, hvor man kan være leder uden en 'lønramme' og uden personaleansvar, men ellers vil hierarkiet være ganske fastlagt. Forventningen vil være, at der i denne gruppe ikke vil være den store kønsforskel, idet både kvinder og mænd vil have en forventning om enten at blive specialist eller leder en dag, når der er en åbning. Som det fremgår af tabel 11.6.1, indfris denne forventning.

Denne gruppe ligger på højde med lægerne i deres lederønsker og i deres ledelsesforventninger, men de ansatte inden for jobområdet arbejder formentlig også i nogle organisationsstrukturer, hvor sådanne forventninger for mange vil være selvfølgelig. Der er kun 41 pct. af de menige ansatte, der slet ikke kunne tænke sig at blive leder på nuværende arbejdsplads, og kun 30 pct. der angiver slet ikke at kunne tænke sig at blive leder på en anden arbejdsplads. Andelen stiger, når der spørges til mulighederne, idet 20 pct. slet ikke tror, det er muligt på nuværende arbejdsplads, mens kun 7 pct. tror det slet ikke er muligt på en anden arbejdsplads.

De ansatte inden for dette jobområde må således mene at have kvalifikationerne til et lederjob på plads. Troen på egne lederevner er højere på dette jobområde end hos fx lægerne.

Der er en enkelt signifikant kønsforskel, hvor mænd i mindre grad end kvinderne kunne tænke sig et lederjob på en anden arbejds-

plads. 23 pct. af kvinderne mod 36 pct. af mændene svarer, at de slet ikke kunne tænke sig et lederjob på en anden arbejdsplads.

TABEL 11.6.1

AC'ere i administration: Menige medarbejdere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	5	6	5
I høj grad	11	12	12
Delvist	20	17	18
I ringe grad	26	21	23
Slet ikke	38	45	41
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	128	120	248
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	5	6	5
I høj grad	18	14	16
Delvist	40	24	32
I ringe grad	14	19	17
Slet ikke	23	36	30
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	127**	120**	247
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	3	4	3
Ja, sandsynligvis	25	22	23
Måske	26	26	26
Nej, nok ikke	24	30	27
Nej, helt sikkert ikke	23	18	20
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	128	119	247
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	7	7	7
Ja, sandsynligvis	27	29	28
Måske	47	40	43
Nej, nok ikke	13	16	15
Nej, helt sikkert ikke	6	8	7
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	128	119	247

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

TABEL 11.6.2

AC'ere i administration: Ledere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	14	18	17
I høj grad	19	14	16
Delvist	20	27	24
I ringe grad	9	23	17
Slet ikke	39	18	26
Total	100	100	101
Beregningsgrundlag	76**	82**	158
<i>Tænder du på at søge nyt lederjob uden for din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	5	12	9
I høj grad	12	18	16
Delvist	26	23	24
I ringe grad	14	13	13
Slet ikke	44	34	38
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	82	88	170
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	12	8	10
Ja, sandsynligvis	16	26	22
Måske	30	33	31
Nej, nok ikke	29	23	26
Nej, helt sikkert ikke	13	10	11
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	78	86	164
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	16	19	18
Ja, sandsynligvis	40	36	37
Måske	29	34	32
Nej, nok ikke	14	8	10
Nej, helt sikkert ikke	2	3	3
Total	101	100	99
Beregningsgrundlag	82	89	171

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

En tredjedel af de medarbejdere, der allerede er ledere, vil gerne have mere lederansvar på deres nuværende arbejdsplads. Her er dog en kønsforskel, idet 39 pct. af de kvindelige ledere mod kun 18 pct. af de mandlige slet ikke kunne tænke sig at avancere.

Derudover viser tabel 11.6.2, at en større andel kunne tænke sig at avancere internt frem for eksternt.

Når gruppen af ledere skal vurdere muligheden for at avancere internt, så svarer det fuldstændigt til den andel, der kunne tænke sig det. Her er således intet gab mellem ønsker og muligheder. Til gengæld er der en noget større andel, der ser det som en mulighed at avancere eksternt, nemlig 56 pct., mens der kun er 24 pct., der kunne tænke sig det.

PÆDAGOGISK PERSONALE I DØGNTILBUD

Dette jobområde består både af uddannede pædagoger og medhjælpere. Gruppen er kvindedomineret, men der er dog 30 pct. mænd i gruppen – en dobbelt så høj andel som i gruppen af pædagogisk personale i dagtilbud. Der er lavet flere undersøgelser på det pædagogiske område, der viser, at selvom kvinder og mænd arbejder på den samme arbejdsplads, så er der en tendens til, at de laver noget forskelligt, samt at de arbejdsopgaver, som mændene løser, i højere grad giver mulighed for lederjob end de arbejdsopgaver, som kvinder varetager (Krøjer, 2003; Baagøe, 2008).

Der er da også forskelle at spore i de to køns ønsker om at blive leder.

I tabel 11.7.1 ser vi dog for det første, at der er meget små andele, der overhovedet kunne tænke sig at blive leder på nuværende arbejdsplads. Kun 3 pct. af samtlige kunne i høj eller meget høj grad tænke sig det – mænd mere end kvinder. De vurderer heller ikke mulighederne for at blive leder på nuværende arbejdsplads som store. Kun 8 pct. anser dette for sandsynligt. Disse små andele skyldes formentlig, at der her er tale om forholdsvis små arbejdspladser med få ledere, hvilket selvfølgelig begrænser mulighederne og dermed også påvirker ønskerne (se tabel 8.1).

Andelene stiger, når der spørges til lederønsker på en anden arbejdsplads, ligesom mulighederne også vurderes som bedre. En større andel af kvinder (67 pct.) end af mænd (39 pct.) vurderer dog, at det at blive leder på en anden arbejdsplads slet ikke er noget, de kunne tænke sig. De to køn vurderer også mulighederne forskelligt. 21 pct. af kvinderne vurderer, at det helt sikkert eller sandsynligvis er muligt at få et lederjob på en anden arbejdsplads, mens den samme andel for mænd er på 40 pct.

Disse resultater kunne godt være en bekræftelse af de ovennævnte undersøgelser, der udelukkende er kvalitative. Resultaterne viser i hvert tilfælde, at der er en større andel af mænd, der tror på muligheden for en lederstilling blot ikke på egen arbejdsplads.

TABEL 11.7.1

Pædagogisk personale i døgntilbud: Menige medarbejdere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	1	3	1
I høj grad	1	4	2
Delvist	16	17	16
I ringe grad	9	20	12
Slet ikke	73	56	68
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	118**	106**	224
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	4	5	4
I høj grad	8	14	9
Delvist	11	22	14
I ringe grad	11	20	13
Slet ikke	67	39	59
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	118**	103**	221
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	2	3	2
Ja, sandsynligvis	6	7	6
Måske	17	24	19
Nej, nok ikke	24	24	24
Nej, helt sikkert ikke	52	42	49
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	118	109	227
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	6	13	8
Ja, sandsynligvis	15	27	19
Måske	29	25	28
Nej, nok ikke	19	20	19
Nej, helt sikkert ikke	31	15	26
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	117**	109**	226

Anm.: Kønsforskelle er testet med chi²-test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

Ser vi på de medarbejdere, der allerede bestrider en lederstilling, er der 22 pct., der kunne tænke sig at avancere på nuværende arbejdsplads, mens kun 9 pct. kunne tænke sig at søge et lederjob uden for nuværende arbejdsplads. Mulighederne for advancement vurderer de adspurgte dog til at være bedre eksternt end internt. 37 pct. vurderer, at det helt sikkert eller sandsynligvis er muligt at blive leder på et højere niveau på nuvæ-

rende arbejdsplads, mens 46 pct. vurderer det som helt sikkert eller sandsynligt, hvis de søger uden for.

TABEL 11.7.2

Pædagogisk personale i døgntilbud: Ledere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	1	17	7
I høj grad	15	14	15
Delvist	8	15	11
I ringe grad	24	23	24
Slet ikke	52	31	45
Total	100	100	101
Beregningsgrundlag	40*	49*	89
<i>Tænker du på at søge nyt lederjob uden for din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	0	4	1
I høj grad	7	9	8
Delvist	11	12	11
I ringe grad	10	15	12
Slet ikke	72	60	67
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	42	54	96
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	17	10	14
Ja, sandsynligvis	28	15	23
Måske	28	26	27
Nej, nok ikke	10	21	14
Nej, helt sikkert ikke	18	28	22
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	41	48	89
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	18	20	19
Ja, sandsynligvis	27	26	27
Måske	24	27	25
Nej, nok ikke	13	11	12
Nej, helt sikkert ikke	18	17	18
Total	101	100	99
Beregningsgrundlag	43	54	97

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

PÆDAGOGISK PERSONALE I DAGTILBUD

Ligesom i gruppen af pædagogisk personale i døgntilbud vil dette jobområde også være en blanding af uddannede pædagoger og medhjælpere. Nærværende gruppe er stærkt kvindedomineret antalsmæssigt, idet 85 pct. er kvinder. Formentlig vil resultaterne inden for dette jobområde ikke adskille sig væsentligt fra gruppen af pædagogisk personale i døgntilbud. Målgruppen for det pædagogiske arbejde samt arbejdstiderne vil divergere. Men at der er tale om små arbejdspladser med formentlig få ledere, samt at mændene på disse arbejdspladser får specielle roller – roller som også indeholder lederegenskaber – det er formentlig det samme.

Tabel 11.8.1. er da også næsten identisk med tabel 11.7.1. Tre fjerdedele af medarbejderne kunne slet ikke tænke sig at blive ledere på nuværende arbejdsplads. Det gælder for 78 pct. af kvinderne og 55 pct. af mændene. Selvom der kun er meget få mænd inden for dette jobområde, er der alligevel en større andel af mænd, der ser ledelse som en mulighed. Samme billede viser sig, når de interviewede skal vurdere, om de kunne tænke sig at blive ledere på en anden arbejdsplads. 60 pct. af alle kunne slet ikke tænke sig det, men det dækker over en kønsforskel, hvor det er 62 pct. af kvinderne mod 43 pct. af mændene, der slet ikke kunne tænke sig det.

Mulighederne for et lederjob vurderes af alle til at være bedre på en anden arbejdsplads end på deres nuværende. Især mændene tror på gode muligheder på en anden arbejdsplads – 37 pct. mod 17 pct. af kvinderne. Vi kan således konkludere, at de to pædagogiske områder minder meget om hinanden, hvad angår de menige medarbejders lederønsker.

Ser vi på de mænd og kvinder, der allerede bestrider et lederjob, og deres ønsker om mere eller anderledes ledelsesansvar, må det konstateres, at det ikke er noget stort ønske. 10 pct. ønsker at blive ledere på et højere niveau på nuværende arbejdsplads, og 8 pct. har tænkt på at søge lederjob eksternt. Her er der dog tale om en kønsforskel, idet kun 4 pct. af kvinderne har overvejet dette, mens det gælder for 24 pct. af mændene.

Knap en tredjedel af de adspurgte ledere anser det for muligt at blive leder på et højere niveau på nuværende arbejdsplads, mens 41 pct. tror på muligheden på en anden arbejdsplads.

TABEL 11.8.1

Pædagogisk personale i dagtilbud: Menige medarbejdere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	0	7	1
I høj grad	2	7	2
Delvist	3	6	4
I ringe grad	17	26	18
Slet ikke	78	55	75
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	119**	87**	206
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	2	5	2
I høj grad	6	19	8
Delvist	14	20	15
I ringe grad	16	14	16
Slet ikke	62	43	60
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	116**	88**	204
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	1	2	1
Ja, sandsynligvis	7	9	7
Måske	11	13	11
Nej, nok ikke	22	26	22
Nej, helt sikkert ikke	60	50	59
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	121	87	208
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	3	11	4
Ja, sandsynligvis	14	26	16
Måske	31	27	30
Nej, nok ikke	19	18	18
Nej, helt sikkert ikke	33	20	31
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	121**	87**	208

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

TABEL 11.8.2

Pædagogisk personale i dagtilbud: Ledere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	5	12	6
I høj grad	2	11	4
Delvist	6	14	8
I ringe grad	19	8	16
Slet ikke	69	54	65
Total	100	100	101
Beregningsgrundlag	39	34	73
<i>Tænder du på at søge nyt lederjob uden for din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	2	12	4
I høj grad	2	12	4
Delvist	19	10	17
I ringe grad	8	15	10
Slet ikke	69	51	65
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	43**	39**	82
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	21	9	18
Ja, sandsynligvis	11	20	13
Måske	16	11	15
Nej, nok ikke	11	18	13
Nej, helt sikkert ikke	41	43	41
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	34	35	69
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	17	17	17
Ja, sandsynligvis	24	25	24
Måske	38	19	34
Nej, nok ikke	7	25	11
Nej, helt sikkert ikke	14	14	14
Total	101	100	99
Beregningsgrundlag	43	40	83

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

TEKNISK PERSONALE OG RENGØRING

Dette jobområde er det mest blandede af de 13 områder. Gruppen består af både håndværkere, rengøringspersonale, husassistenter, gartnere mv. Jobområdet består således både af faglærte og ufaglærte, og der er områder, der er kvindedominerede, og områder, der er mandsdominere-

de. Det er derfor meget vanskeligt at sige noget entydigt om denne gruppes lederønsker, når både udgangspunkt og arbejdsvilkår er så forskellige. Samlet set er området mandsdomineret (61 pct. mænd), men som sagt vil der formentlig være lommer, der er kvindedominerede, fx inden for rengøring.

TABEL 11.9.1

Teknisk personale og rengøring: Menige medarbejdere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	1	2	2
I høj grad	4	9	7
Delvist	8	13	11
I ringe grad	11	17	15
Slet ikke	75	58	66
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	95	61	156
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	6	3	4
I høj grad	4	9	7
Delvist	12	16	14
I ringe grad	6	15	11
Slet ikke	72	58	64
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	93	59	152
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	0	1	1
Ja, sandsynligvis	4	11	8
Måske	7	21	15
Nej, nok ikke	27	28	28
Nej, helt sikkert ikke	62	38	48
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	100**	60**	160
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	1	4	3
Ja, sandsynligvis	14	17	15
Måske	20	24	22
Nej, nok ikke	23	27	25
Nej, helt sikkert ikke	41	29	34
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	100	60	160

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

TABEL 11.9.2

Teknisk personale og rengøring: Ledere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	0	1	1
I høj grad	8	10	10
Delvist	32	26	27
I ringe grad	11	13	12
Slet ikke	49	49	49
Total	100	100	101
Beregningsgrundlag	33	47	80
<i>Tænker du på at søge nyt lederjob uden for din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	8	1	3
I høj grad	1	2	2
Delvist	2	6	5
I ringe grad	11	12	12
Slet ikke	78	78	78
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	39	53	92
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	8	1	3
Ja, sandsynligvis	6	16	13
Måske	13	26	23
Nej, nok ikke	38	20	25
Nej, helt sikkert ikke	35	37	36
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	36	46	82
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	18	2	5
Ja, sandsynligvis	13	11	11
Måske	16	35	31
Nej, nok ikke	17	22	21
Nej, helt sikkert ikke	35	31	31
Total	101	100	99
Beregningsgrundlag	39*	53*	92

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

Lederønskerne er beskedne for de ansatte inden for dette jobområde. 9 pct. kunne i høj eller meget høj grad tænke sig at blive leder på nuværende arbejdsplads; 11 pct. på en anden arbejdsplads. 9 pct. tror også på en mulighed for at blive leder, hvilket vil sige, at her er overensstemmelse. Der er dog en klar kønsforskel, idet 62 pct. af kvinderne mod 38 pct. af mændene helt sikkert ikke tror, der er en mulighed.

Som på de fleste andre jobområder er der en større andel, der tror på muligheden for at få et lederjob på en anden arbejdsplads, nemlig 18 pct., men det er dog stadig en beskeden andel sammenlignet med nogle af de andre grupper, hvilket vel blot illustrerer, at der er jobområder, hvor et lederjob er et mere realistisk ønske end inden for andre jobområder.

De ansatte, der allerede er ledere inden for dette område, vurderer tilsyneladende også, at det vil være vanskeligt at søge lederjob eksternt, og det er også kun en lille andel, der ønsker sig et lederjob med mere ansvar.

Som det fremgår af tabel 11.9.2, er der 11 pct. af lederne, der kunne tænke sig at avancere på nuværende arbejdsplads, mens kun 5 pct. kunne tænke sig et lederjob på en anden arbejdsplads. Mulighederne vurderes heller ikke som store. 16 pct. tror på muligheden for internt advancement, og 16 pct. tror på muligheden for et eksternt advancement.

LÆRERE VED UNGDOMSUDDANNELSER

Dette er et af de kønsblandede jobområder. Gruppen består af 42 pct. kvinder og 58 pct. mænd. Det er også et jobområde med få lederjob, jf. tabel 7.1. Dette afspejler sig i tabel 11.10.1. Kun 7 pct. af de ansatte kunne tænke sig et lederjob på nuværende arbejdsplads, og kun 9 pct. kunne tænke sig et lederjob på en anden arbejdsplads.

Trods de små andele, der kunne ønske sig et lederjob, vurderes muligheden for at få et lederjob af flere til at være til stede. 23 pct. anser det som muligt på nuværende arbejdsplads, mens 27 pct. ser muligheder på en anden arbejdsplads. Her er altså tale om et gab mellem ønsker og muligheder – et gab som vi har set inden for flere jobområder, og som fortæller, at der er en ganske stor andel af offentligt ansatte, der simpelthen ikke ønsker sig et lederjob, selvom de måske har muligheden for det. Inden for denne gruppe gælder det både kvinder og mænd.

Af de adspurgte inden for dette jobområde, der allerede beklæder en lederstilling, er der ikke mange, der ønsker at avancere – hverken internt eller eksternt.

Tabel 11.10.2 viser, at 17 pct. kunne tænke sig at avancere på nuværende arbejdsplads, mens 10 pct. kunne tænke sig et lederjob på en anden arbejdsplads. Forholdsvis store andele vurderer ellers, at de har gode muligheder for at avancere. 42 pct. tror, de helt sikkert eller sandsynligvis har mulighed for at avancere internt, og 44 pct. tror på avance-

ment eksternt. Her er således tale om et af de helt store gab mellem ønsket om advancement og vurderingen af muligheden for advancement.

TABEL 11.10.1

Lærere ved ungdomsuddannelser: Menige medarbejdere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	1	1	1
I høj grad	7	5	6
Delvist	13	13	13
I ringe grad	21	23	22
Slet ikke	58	59	59
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	162	169	331
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	1	2	2
I høj grad	8	7	7
Delvist	15	18	17
I ringe grad	23	23	23
Slet ikke	53	50	51
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	159	167	326
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	3	5	4
Ja, sandsynligvis	20	18	19
Måske	22	28	25
Nej, nok ikke	26	18	21
Nej, helt sikkert ikke	30	32	31
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	162	166	328
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	2	6	4
Ja, sandsynligvis	23	24	23
Måske	32	36	34
Nej, nok ikke	23	12	16
Nej, helt sikkert ikke	22	23	22
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	163*	169*	332

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

TABEL 11.10.2

Lærere ved ungdomsuddannelser: Ledere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	10	0	4
I høj grad	13	13	13
Delvist	42	23	32
I ringe grad	6	23	16
Slet ikke	29	40	35
Total	100	100	101
Beregningsgrundlag	34*	33*	67
<i>Tænker du på at søge nyt lederjob uden for din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	3	0	1
I høj grad	16	3	9
Delvist	16	10	13
I ringe grad	22	17	19
Slet ikke	44	70	58
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	35	33	68
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	10	8	9
Ja, sandsynligvis	39	27	33
Måske	23	23	23
Nej, nok ikke	23	23	23
Nej, helt sikkert ikke	6	19	13
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	34	29	63
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	9	6	8
Ja, sandsynligvis	39	33	36
Måske	24	26	25
Nej, nok ikke	15	22	19
Nej, helt sikkert ikke	12	13	13
Total	101	100	99
Beregningsgrundlag	36	34	70

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

FORSKERE

Forskere og undervisere ved universiteter og sektorforskningsinstitutioner er en mandsdomineret gruppe. 34 pct. er kvinder, og 66 pct. er mænd. Det er dog sandsynligt, at der både findes områder/institutter, der er mere mandsdominerede, og områder/institutter, der er kvinde-dominerede. Der eksisterer en horisontal kønsarbejdsdeling inden for

jobområdet (Holt et al. 2006). Det er et område, hvor der er en relativt stor andel af lederstillinger (39 pct.), hvilket formentlig vil afspejle sig i lederønsker på nuværende arbejdsplads, og det høje uddannelsesniveau vil formentlig betyde ønsker og muligheder for lederjob på andre arbejdspladser.

TABEL 11.11.1

Forskere: Menige medarbejdere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	3	1	2
I høj grad	11	4	7
Delvist	20	23	22
I ringe grad	27	34	31
Slet ikke	40	37	38
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	103	68	171
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	8	9	9
I høj grad	18	15	16
Delvist	38	22	28
I ringe grad	12	31	23
Slet ikke	24	22	23
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	103**	66**	169
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	4	6	5
Ja, sandsynligvis	22	15	18
Måske	23	28	26
Nej, nok ikke	30	25	27
Nej, helt sikkert ikke	21	27	25
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	105	69	174
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	12	19	16
Ja, sandsynligvis	40	16	26
Måske	37	36	37
Nej, nok ikke	7	17	13
Nej, helt sikkert ikke	4	11	8
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	105**	69**	174

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

TABEL 11.11.2

Forskere: Ledere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	11	6	7
I høj grad	13	15	14
Delvist	33	21	24
I ringe grad	18	17	17
Slet ikke	25	42	37
Total	100	100	101
Beregningsgrundlag	65	59	124
<i>Tænder du på at søge nyt lederjob uden for din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	2	5	5
I høj grad	16	10	11
Delvist	17	15	16
I ringe grad	26	15	18
Slet ikke	38	55	51
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	66	60	126
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	9	12	11
Ja, sandsynligvis	30	22	24
Måske	33	39	37
Nej, nok ikke	21	14	15
Nej, helt sikkert ikke	8	13	12
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	64	59	123
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	26	12	15
Ja, sandsynligvis	24	30	29
Måske	28	39	36
Nej, nok ikke	14	11	12
Nej, helt sikkert ikke	8	8	8
Total	101	100	99
Beregningsgrundlag	67	61	128

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

Som det fremgår af tabel 11.11.1 afspejler den forholdsvis store andel af lederstillinger sig ikke i besvarelsene. 9 pct. af de adspurgte kunne tænke sig en lederstilling på nuværende arbejdsplads, mens 25 pct. kunne tænke sig det på en anden arbejdsplads.

Når de menige medarbejdere skal vurdere mulighederne for en lederstilling, er der forskel på, om vi spørger til nuværende arbejdsplads eller anden arbejdsplads. 23 pct. vurderer, at der er mulighed på nuvæ-

rende arbejdsplads, mens 42 pct. vurderer, at der er mulighed på en anden arbejdsplads. Her er interessant nok en signifikant kønsforskel, idet hele 52 pct. af kvinderne mod kun 35 pct. af mændene vurderer, at der helt sikkert eller sandsynligvis er mulighed for en lederstilling på en anden arbejdsplads. Dette står i kontrast til, at kun 26 pct. af kvinderne kunne tænke sig en lederstilling på en anden arbejdsplads.

Denne kønsforskel kan genfindes, når lederne er blevet spurgt. Her er forskellen dog ikke signifikant. Halvdelen af de kvindelige ledere tror på muligheden for et eksternt avancement, men kun 18 pct. tænker på at gøre det.

Derudover viser tabel 11.11.2, at af de forskere, der besidder en lederstilling, kunne 21 pct. godt tænke sig at avancere på nuværende arbejdsplads, og 35 pct. tror også på muligheden. Tilsvarende tænker 16 pct. af samtlige på at søge en lederstilling på en anden arbejdsplads, mens 44 pct. tror på, at der er mulighed for avancement på en anden arbejdsplads. Igen ser vi det gab, som har været gennemgående for både menige og ledende medarbejdere. De tror på mulighederne, men det er kun en lille andel, der påtænker at benytte sig af muligheden.

POLITI OG FÆNGSELSPERSONALE

Politi og fængselspersonale er sammen med ansatte ved forsvaret de to mest mandsdominerede jobområder. De er også karakteriseret ved at være statsansatte. Inden for dette jobområde er kønsfordelingen i mændenes favør (84 pct. mænd).

Selvom der er tale om mænd, så er der ikke de store ønsker til ledelse blandt de menige medarbejdere. 10 pct. af samtlige kunne tænke sig en lederstilling på nuværende arbejdsplads, 11 pct. på en anden arbejdsplads.

Som det fremgår af tabel 11.12.1, tror en større andel på, at der er mulighed for en lederstilling. 31 pct. tror på en lederstilling på nuværende arbejdsplads og 29 pct. på en anden arbejdsplads. Vi ser altså det samme gab, selvom der er tale om mandsdominerede arbejdspladser. Der er altså ikke tale om et særligt fænomen ved kvindedominerede arbejdspladser, men enten et generelt fænomen eller et særligt fænomen for den offentlige sektor. Dette kan vi desværre ikke afgøre, da vi ikke har tilsvarende tal for den private sektor.

Tabel 11.12.2 angiver ledernes ønsker i forhold til at få mere ledelsesansvar. Som tabellen viser, så er der en større andel, der kunne

tænke sig et advancement på nuværende arbejdsplads end på en anden arbejdsplads. Andelen er henholdsvis 27 pct. og 18 pct.

TABEL 11.12.1

Politi og fængselspersonale: Menige medarbejdere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	4	3	3
I høj grad	5	7	7
Delvist	18	20	20
I ringe grad	21	9	11
Slet ikke	52	61	59
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	78	72	150
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	4	2	2
I høj grad	7	9	9
Delvist	22	21	21
I ringe grad	16	9	10
Slet ikke	51	59	58
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	77	68	145
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	6	12	11
Ja, sandsynligvis	22	19	20
Måske	22	23	23
Nej, nok ikke	27	20	21
Nej, helt sikkert ikke	22	25	25
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	78	74	152
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	8	6	6
Ja, sandsynligvis	19	24	23
Måske	44	34	36
Nej, nok ikke	9	21	18
Nej, helt sikkert ikke	19	15	16
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	78	73	151

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

TABEL 11.12.2

Politi og fængselspersonale: Ledere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	5	8	8
I høj grad	20	18	19
Delvist	34	26	26
I ringe grad	19	19	19
Slet ikke	22	28	28
Total	100	100	101
Beregningsgrundlag	19	47	66
<i>Tænder du på at søge nyt lederjob uden for din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	4	4	4
I høj grad	2	15	14
Delvist	20	17	17
I ringe grad	7	21	20
Slet ikke	67	44	45
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	19	50	69
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	20	10	10
Ja, sandsynligvis	37	19	20
Måske	22	24	24
Nej, nok ikke	4	27	26
Nej, helt sikkert ikke	17	20	20
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	19	48	67
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	17	10	10
Ja, sandsynligvis	9	25	24
Måske	58	28	30
Nej, nok ikke	2	20	19
Nej, helt sikkert ikke	15	16	16
Total	101	100	99
Beregningsgrundlag	19	49	68

Anm.: Kønsforskelle er testet med chi²-test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

Alligevel er der en lidt større andel, der tror det muligt eksternt frem for internt. 30 pct. tror, at det helt sikkert eller sandsynligvis er muligt at avancere internt, mens 34 pct. tror på muligheden af et eksternt avancement. Til gengæld er der her en overensstemmelse mellem den andel, der kunne tænke sig at avancere internt, og andelen, der også tror, det er

muligt. Dette kan måske have noget at gøre med det hierarki, der findes inden for især politiet.

ANSATTE VED FORSVARET

Som allerede skrevet, så er forsvaret et mandsdomineret jobområde. Her er kun 6 pct. kvinder ansat. Forsvaret er sandsynligvis kendetegnet ved et klart og gennemsigtigt hierarki, hvor advancement for de menigt ansatte samt for ansatte, der allerede er ledere, ses som naturligt ligesom inden for jobområdet politi og fængselspersonale. Det ses også ved, at jobområdet ansatte ved forsvaret er det jobområde sammen med lægerne, hvor der er den største lederandel. 56 pct. af de ansatte ved forsvaret har en form for lederstilling, jf. tabel 8.1.

Som det fremgår af tabel 11.13.1, ligger ønsker om ledelse højere her end ved politi og fængselspersonale, men der er som sagt også meget større muligheder. 21 pct. kunne tænke sig at blive ledere på nuværende arbejdsplads, mens 22 pct. kunne tænke sig et lederjob på en anden arbejdsplads. En femtedel af de menigt ansatte i forsvaret kunne således tænke sig et lederjob.

Mulighederne for at få et lederjob ser en stor andel som gode – både internt og eksternt. Således tror 48 pct. helt sikkert eller sandsynligvis, at de kan blive leder på nuværende arbejdsplads, og 39 pct. tror på et eksternt lederjob. Vurderingen af muligheden for et lederjob på nuværende arbejdsplads vurderes forskelligt af henholdsvis kvinder og mænd. 51 pct. af mændene mod 30 pct. af kvinderne tror på muligheden. Denne forskel kan godt skyldes, at det er et mandsdomineret område, og at der måske ikke findes mange kvindelige ledere i forsvaret, som kan bruges som rollemodeller. På den baggrund er det forbavsende og positivt, at knap en tredjedel af kvinderne ser en mulighed for en lederstilling.

Tabel 11.13.2 viser de ansatte i forsvaret, der allerede har en lederstilling og deres ønsker til og mulighed for mere ledelsesansvar. Der er noget, der kunne tyde på, at der inden for dette jobområde er ret tydelige og gennemsigtige karriereveje, især hvis man én gang har valgt ledervejen. I hvert tilfælde vurderer hele 46 pct., at de kunne tænke sig at avancere på nuværende arbejdsplads, mens kun 18 pct. har tænkt på at søge et lederjob på en anden arbejdsplads.

58 pct. af lederne vurderer, at der helt sikkert eller sandsynligvis er muligheder for at avancere både internt og eksternt. Der er altså her

tale om et jobområde, hvor man tilsyneladende forventer kontinuerligt at stige i graderne.

Det fænomen, der kunne ses inden for politi og fængselspersonalet, ses således endnu tydeligere inden for forsvaret.

TABEL 11.13.1

Ansatte ved forsvaret: Menige medarbejdere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	11	8	8
I høj grad	6	13	13
Delvist	14	17	17
I ringe grad	28	29	29
Slet ikke	40	32	33
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	95	61	156
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	11	3	4
I høj grad	20	18	18
Delvist	13	17	16
I ringe grad	19	32	31
Slet ikke	36	30	31
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	93	59	152
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	17	21	20
Ja, sandsynligvis	13	30	28
Måske	23	10	11
Nej, nok ikke	13	16	16
Nej, helt sikkert ikke	34	23	24
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	100**	60**	160
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	12	13	13
Ja, sandsynligvis	32	25	26
Måske	29	35	35
Nej, nok ikke	14	13	13
Nej, helt sikkert ikke	13	13	13
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	100	60	160

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

TABEL 11.13.2

Ansatte ved forsvaret: Ledere fordelt efter lederønsker, særskilt for køn. Procent.

	Kvinder	Mænd	Total
<i>I hvor høj grad kunne du tænke dig at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	18	25	25
I høj grad	20	21	21
Delvist	27	35	35
I ringe grad	11	10	10
Slet ikke	24	10	10
Total	100	100	101
Beregningsgrundlag	57	66	123
<i>Tænker du på at søge nyt lederjob uden for din nuværende arbejdsplads?</i>			
I meget høj grad	3	7	7
I høj grad	8	12	11
Delvist	21	17	17
I ringe grad	17	16	16
Slet ikke	51	48	48
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	60	76	136
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på din nuværende arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	29	31	31
Ja, sandsynligvis	37	26	27
Måske	12	18	18
Nej, nok ikke	13	11	11
Nej, helt sikkert ikke	9	14	14
Total	100	100	100
Beregningsgrundlag	57	72	129
<i>Tror du, at du har mulighed for at blive leder på et højere niveau på en anden arbejdsplads?</i>			
Ja, helt sikkert	16	26	26
Ja, sandsynligvis	30	32	32
Måske	40	20	20
Nej, nok ikke	9	9	9
Nej, helt sikkert ikke	5	13	12
Total	101	100	99
Beregningsgrundlag	60**	77**	137

Anm.: Kønsforskelle er testet med χ^2 -test. ** angiver, at forskellen er signifikant på et 5-procents-niveau. * angiver, at forskellen er signifikant på et 10-procents-niveau. Stjerner, der angiver signifikans, er placeret ved de to kolonner, der er forskel mellem.

SAMMENFATNING

Følgende punkter kan iagttages på tværs af jobområderne:

- Fordelingen mellem kvinder og mænd inden for det enkelte jobområde har formentlig nogen betydning for lederønskerne. De jobområder, der antalmæssigt er domineret af kvinder, har relativt set færre lederjob end de områder, hvor kvinder og mænd udgør lige store andele, eller de områder, hvor mænd antalmæssigt dominerer. Det kan give en del af forklaringen på kønsforskellene i lederønskerne. Jo færre lederjob der er, desto lavere andel af de ansatte ønsker sig et lederjob. Dette betyder, at kvinder ansat i den offentlige sektor – blot på denne baggrund – har en lavere sandsynlighed for at blive ledere og derfor også i mindre omfang ønsker sig et lederjob. Man kunne sige, at offentligt ansatte kvinder blot er realistiske og sætter deres ønsker på et niveau, hvor de har mulighed for at blive realiseret.
- Der er et stort gab mellem ønsker om lederstilling og vurderingen af mulighederne for at få en lederstilling. De ansatte vurderer, at mulighederne for at søge en lederstilling overgås af deres ønsker om ledelse. Så ud over at der inden for nogle af jobområderne er særdeles få lederstillinger i det hele taget, så kunne det også tyde på, at motivationen for at varetage ledelsesfunktioner mangler.
- Klare karrierestiger findes formentlig inden for læger, AC'ere i administration, politi og fængselspersonale samt ansatte i forsvaret. Det afspejler sig i, at flere af de menige medarbejdere har ønsker om et lederjob, og det ses i særdeleshed hos de ansatte, der allerede er ledere, hvor hierarkierne tilsyneladende giver en naturlig forventning om advancement. Dette ses tydeligt inden for læger og ansatte ved forsvaret, der også er de to grupper, hvor der er den største andel af ledere, og hvor også kvinderne har ønsker om lederstillinger.

APPENDIKS 1: BORTFALDSANALYSE OG VÆGTNING

BORTFALDSANALYSE

Tabel A1 viser fordelingen af køn, alder, lederudvalgte, sektor og hovedgruppe fordelt på deltagelse. Tabellen viser således, hvor stor en del af de personer, som vi har haft mulighed for at kontakte, der rent faktisk har deltaget i undersøgelsen.

Tabellen viser, at der er signifikant forskel på flere af de grundlæggende baggrundsvARIABLE. En større andel kvinder end mænd har deltaget. Færre af de yngre har valgt at deltage, mens flere i alderen fra 35 til 54 år har valgt at deltage. Flere respondenter, der er udvalgt som potentielle ledere, deltager i undersøgelsen end respondenter, der ikke er udvalgt som sandsynlige ledere.

Der er også forskel mellem jobområderne, når vi ser på, hvor stor en andel der vælger at deltage. Inden for teknisk personale og rengøring og inden for politi og fængselspersonale deltager henholdsvis 43 og 46 pct. af de mulige deltagere, mens 60 pct. eller mere deltager fra jobområderne syge- og sundhedspersonale, AC'ere i administration og lærere ved ungdomsuddannelser.

Der er ingen forskel på, hvor stor en andel af de ansatte i henholdsvis stat, region og kommune, der har valgt at deltage i undersøgelsen.

TABEL A.1

Analyse af bortfald, særskilt for køn, alder og om man er udvalgt som leder, sektor og jobområde. Procent.

	Deltager, pct.	Deltager ikke, men kunne have deltaget, pct.	Total, pct.	Beregnings- grundlag, antal
Kvinder	58	42	100	4.388
Mænd	55	45	100	4.371
Alle***	56	44	100	8.759
34 år eller yngre	47	53	100	2.285
35-44 år	59	41	100	2.121
45-54 år	60	40	100	2.328
55+ år	60	40	100	2.025
Alle***	56	44	100	8.759
Udvalgt som leder	63	37	100	7.269
Ikke udvalgt som leder	55	45	100	1.489
Alle***	53	47	100	8.759
Stat	56	44	100	3.649
Region	56	44	100	1.648
Kommune	56	44	100	3.461
Alle	56	44	100	8.759
SOSU-personale	51	49	100	606
Lærere ved grundskolen	58	42	100	676
Læger	51	49	100	644
Syge- og sundhedspersonale	62	38	100	624
Kontor- og it-personale	59	41	100	644
AC'ere i administration	66	34	100	659
Pædagogisk personale i døgntilbud	57	43	100	625
Pædagogisk personale i dagtilbud	52	48	100	633
Teknisk personale og rengøring	48	52	100	642
Lærere ved ungdomsuddannelser	63	37	100	675
Forskere	50	50	100	644
Politi og fængselspersonale	47	53	100	495
Ansatte ved forsvaret	58	42	100	552
Andet	60	40	100	640
Alle***	56	44	100	8.759

Anm: Forskelle mellem kategorier angivet i tabellens forspalte er testet med χ^2 -test.

*** angiver, at forskellen er signifikant på et 1-procents-niveau eller bedre.

REGRESSIONSANALYSE FOR BORTFALD

Vi har lavet en lineær regressionsanalyse for at undersøge, om der er signifikant forskel på gruppen af personer, der har valgt at deltage, og dem, som har valgt ikke at deltage, men som har haft muligheden. I tabel A1 viser vi betydningen af eksempelvis køn på bortfaldet, uden hensyntagen til alder, lederstatus, sektor og jobområde. I regressionsanalysen

kan vi se betydningen af køn, når vi også tager højde for de øvrige forhold.

De personer, som har valgt at deltage, men som alligevel ikke var interessante for os, fordi de ikke længere er ansat i den offentlige sektor, tæller med som deltagende, fordi de har valgt at deltage og har besvaret de første spørgsmål og dernæst er sorteret ud igen.

Analysen viser, at de signifikante variable fra tabellen bibeholder deres signifikans, selvom vi kontrollerer for øvrige forhold. I analysen har vi valgt at sammenligne jobområderne med det område, som ligger tættest på gennemsnitsværdien for deltagelse, nemlig pædagogisk personale i døgninstitutioner. Dette giver et fingerpeg om, hvilke områder der adskiller sig. AC'ere i administration deltager mere, mens teknisk personale og rengøring og politi og fængselspersonale deltager mindre.

SÆRLIGE DATAPROBLEMER

Som nævnt i kapitel 1 er det konstateret, at der i undersøgelsen kun er gennemført interview med enkelte ledere med overordnet personaleansvar blandt lærere ved ungdomsuddannelserne og blandt teknisk personale og rengøring. For den sidste gruppes vedkommende kan det formodes, at de opnåede antal interview med overordnede ledere afspejler, at der er ganske få overordnede ledere i populationen i denne gruppe. Hvad angår gruppen af lærere ved ungdomsuddannelserne, ser det ud til, at udtrækningen er ramt af en fejl. Ved forespørgsel til dataleverandøren er det konstateret, at der er udtrukket ledere i de rette grupper i løndatabaserne. Men udvælgelsesvariablen ser ud til at være fejlagtig for denne gruppe: Den identificerer ikke som forventet ledere på overordnet niveau. Dette medfører, at tallene for overordnede ledere i gruppen af lærere ved ungdomsuddannelserne ikke er holdbare. Dette tages der højde for i kommentarer og fortolkninger, hvor det er relevant.

PRINCIPPER FOR VÆGTNING

Datamaterialet i denne undersøgelse er som nævnt i kapitel 2 indsamlet på baggrund af en stratificering, dvs. en indledende opdeling af alle ansatte i undersøgelsens population. Det er nødvendigt at tage højde for stratificeringen ved at benytte vægte i databehandling og analyser.

Inden for hver af de 56 grupper eller strata tilstræbes et bestemt antal interview. Antallet af interviewede personer i en gruppe svarer ikke nødvendigvis til den andel, som medlemmerne af den pågældende gruppe udgør af populationen. Nogle grupper vil derfor være overrepræsenterede i antal i forhold til alle ansatte i den offentlige sektor, mens andre vil være underrepræsenterede. Der tages højde for dette ved at anvende vægte.

Der er eksempelvis tilstræbt det samme antal interview for alle kvindelige og mandlige medarbejdere fra hvert af de definerede jobområder i undersøgelsen. Da der er flere kvindelige medarbejdere i hele den offentlige sektor end mænd, vil mænd være overrepræsenterede i datamaterialet. Hvis ikke spørgeskemaets svar vægtes i forhold til de proportioner, kønnene udgør i den faktiske population, vil resultatet være uforholdsmæssigt influeret af mændenes svar, når vi beregner svaret på et spørgsmål for alle medarbejdere i den offentlige sektor, uanset køn.

Der anvendes sampling-vægte, der angiver det inverse af sandsynligheden for at blive udtrukket. Estimer påvirkes således af observationens tyngde. Tyngden er givet ved vægten, der afspejler antallet af personer, som observationen repræsenterer. Generelt vil beregninger med og uden vægte kun være ens i tilfælde, hvor vægtene er identiske for alle individer i en given opdeling. Der vægtes efter køn, jobområde og leder/ikke-leder (ud fra den konstruerede udtrækningsvariabel for ledelse, der nævnes i kapitel 2).

USIKKERHED

De anvendte vægte er nødvendige for at opnå middelrette eller 'korrekte' estimater, men har også konsekvenser for beregningen af den usikkerhed, der knytter sig til estimatet, dvs. variansen. Således påvirkes både estimatet og den enkelte observations afvigelse fra dette estimat af observationens vægt.

Givet den anvendte metode til indsamling af data, stratificering, er det praktisk statistisk at tage højde for, hvilke grupper individer der er udtrukket fra. Ved at anvende information om hvilket af de 56 strata observationer der er trukket fra, er det muligt at øge præcisionen i de estimerede resultater, dvs. mindske den beregnede usikkerhed forbundet hermed, variansen. I databehandlingen er dette sikret ved at benytte SVY-modulet i STATA. De forskellige statistiske test, der anvendes i rapportens analyser, foretages med korrektion for de anvendte vægte.

APPENDIKS 2: REGRESSIONSTABELLER

REGRESSIONSANALYSER FOR ØNSKER OM JOBUDVIKLING

Tabel A.2.1-A.2.12 indeholder resultaterne fra en række regressioner på 12 spørgsmål vedrørende jobudviklingsønsker. Hver tabel angiver således regressionerne med ét af de 12 spørgsmål som responsvariabel. Der estimeres for hvert spørgsmål 2 forskellige modeller. Den første regressionsmodel for hver responsvariabel, trin 1 i hver tabel, viser kønsforskellen i responsvariablen for jobudviklingsønsket uden inddragelse af yderligere forklarende faktorer. I trin 2 inddrages en række baggrundsvARIABLE for at undersøge disse variables evne til at forklare variationer i jobudviklingsønsker samt for at undersøge, hvor meget variablene opfanger af den samme variation, som blev opfanget af variabelen for køn.

TABEL A.2.1

Regressionsanalyse af sammenhængen mellem ønsket om større faglig udfordring i fremtidigt arbejdsliv og forskellige baggrundsvariable/karakteristika.

Variable i model	Trin 1	*	Trin 2	*
Konstant	2,686	***	1,804	***
Køn	-,016		-,132	***
Arbejdspladsanciennitet			,036	**
Alder			,027	***
Uddannelse			-,072	***
<i>Familieform</i>				
Bor alene			-,045	
Samboende med børn			,016	
Bor alene med børn			-,077	
Samboende uden børn			Ref.	
<i>Jobområde</i>				
SOSU-personale			-,267	**
Lærere ved grundskolen			,156	
Læger			,010	
Syge- og sundhedspersonale			-,040	
Kontor- og it-personale			,067	
AC'ere i administration			,136	
Pædagogisk personale i døgntilbud			-,046	
Pædagogisk personale i dagtilbud			-,119	
Teknisk personale og rengøring			,169	
Lærere ved ungdomsuddannelser			-,003	
Forskere			,159	
Politi og fængselsvæsen			-,096	
Ansatte ved forsvaret			-,253	**
Andre			Ref.	
<i>Sektor</i>				
Stat			,167	**
Region			,003	
Kommune			Ref.	
<i>Stillingskategori</i>				
Basismedarbejder			Ref.	
Specialist			-,148	
Leder 1			-,099	
Leder 2			-,080	
Leder 3			-,004	
R ²	,000		,112	

TABEL A.2.2

Regressionsanalyse af sammenhængen mellem ønsket om større personlig udfordring i fremtidigt arbejdsliv og forskellige baggrundsvariable/karakteristika.

Variable i model	Trin 1	*	Trin 2	*
Konstant	2.665	***	1.730	***
Køn	,004		-,091	**
Arbejdspladsanciennitet			,054	***
Alder			,025	***
Uddannelse			-,062	***
<i>Familieform</i>				
Bor alene			-,017	
Samboende med børn			,035	
Bor alene med børn			,084	
Samboende uden børn			Ref.	
<i>Jobområde</i>				
SOSU-personale			-,310	***
Lærere ved grundskolen			,175	*
Læger			,258	**
Syge- og sundhedspersonale			,089	
Kontor- og it-personale			,034	
AC'ere i administration			,114	
Pædagogisk personale i døgntilbud			-,111	
Pædagogisk personale i dagtilbud			-,104	
Teknisk personale og rengøring			,089	
Lærere ved ungdomsuddannelser			,109	
Forskere			,335	***
Politi og fængselsvæsen			-,019	
Ansatte ved forsvaret			-,284	**
Andre			Ref.	
<i>Sektor</i>				
Stat			,093	
Region			-,153	**
Kommune			Ref.	
<i>Stillingskategori</i>				
Basismedarbejder			Ref.	
Specialist			-,062	
Leder 1			-,150	**
Leder 2			-,123	*
Leder 3			,014	
R ²	0,000		0,113	

TABEL A.2.3

Regressionsanalyse af sammenhængen mellem ønsket om nye opgaver i fremtidigt arbejdsliv og forskellige baggrundsvariable/karakteristika.

Variable i model	Trin 1	*	Trin 2	*
Konstant	2.740	***	1.587	***
Køn	-,002		-,065	
Arbejdspladsanciennitet			,065	***
Alder			,023	***
Uddannelse			-,010	
<i>Familieform</i>				
Bor alene			-,027	
Samboende med børn			-,013	
Bor alene med børn			,056	
Samboende uden børn			Ref.	
<i>Jobområde</i>				
SOSU-personale			-,282	**
Lærere ved grundskolen			,171	*
Læger			-,033	
Syge- og sundhedspersonale			-,023	
Kontor- og it-personale			,077	
AC'ere i administration			,016	
Pædagogisk personale i døgntilbud			-,085	
Pædagogisk personale i dagtilbud			,058	
Teknisk personale og rengøring			,141	
Lærere ved ungdomsuddannelser			,065	
Forskere			,007	
Politi og fængselsvæsen			,065	
Ansatte ved forsvaret			-,356	***
Andre			Ref.	
<i>Sektor</i>				
Stat			,058	
Region			-,126*	*
Kommune			Ref.	
<i>Stillingskategori</i>				
Basisedarbejder			Ref.	
Specialist			-,022	
Leder 1			-,049	
Leder 2			-,113	*
Leder 3			-,117	
R ²	0,000		0,110	

TABEL A.2.4

Regressionsanalyse af sammenhængen mellem ønsket om mere ansvar i fremtidigt arbejdsliv og forskellige baggrundsvariable/karakteristika.

Variable i model	Trin 1	*	Trin 2	*
Konstant	3.175	***	1.937	***
Køn	-,092	**	-,128	***
Arbejdspladsanciennitet			,064	***
Alder			,023	***
Uddannelse			,004	
<i>Familieform</i>				
Bor alene			-,008	
Samboende med børn			-,006	
Bor alene med børn			-,002	
Samboende uden børn			Ref.	
<i>Jobområde</i>				
SOSU-personale			-,205	
Lærere ved grundskolen			,153	
Læger			,014	
Syge- og sundhedspersonale			,177	
Kontor- og it-personale			,111	
AC'ere i administration			-,089	
Pædagogisk personale i døgntilbud			-,034	
Pædagogisk personale i dagtilbud			-,035	
Teknisk personale og rengøring			,098	
Lærere ved ungdomsuddannelser			,024	
Forskere			,092	
Politi og fængselsvæsen			-,063	
Ansatte ved forsvaret			-,367	***
Andre			Ref.	
<i>Sektor</i>				
Stat			,055	
Region			-,130	
Kommune			Ref.	
<i>Stillingskategori</i>				
Basismedarbejder			Ref.	
Specialist			-,079	
Leder 1			-,068	
Leder 2			-,113	
Leder 3			,018	
R ²	0,001		0,099	

TABEL A.2.5

Regressionsanalyse af sammenhængen mellem ønsket om mere indflydelse i fremtidigt arbejdsliv og forskellige baggrundsvariable/karakteristika.

Variable i model	Trin 1	*	Trin 2	*
Konstant	2,852	***	1,848	***
Køn	-,109	**	-,134	***
Arbejdspladsanciennitet			,053	***
Alder			,019	***
Uddannelse			-,016	
<i>Familieform</i>				
Bor alene			-,097	
Samboende med børn			-,009	
Bor alene med børn			-,088	
Samboende uden børn			Ref.	
<i>Jobområde</i>				
SOSU-personale			-,104	
Lærere ved grundskolen			,137	
Læger			-,006	
Syge- og sundhedspersonale			,074	
Kontor- og it-personale			,149	
AC'ere i administration			-,006	
Pædagogisk personale i døgntilbud			-,015	
Pædagogisk personale i dagtilbud			,022	
Teknisk personale og rengøring			,214	*
Lærere ved ungdomsuddannelser			-,121	
Forskere			-,077	
Politi og fængselsvæsen			-,228	**
Ansatte ved forsvaret			-,212	*
Andre			Ref.	
<i>Sektor</i>				
Stat			,066	
Region			-,144	*
Kommune			Ref.	
<i>Stillingskategori</i>				
Basismedarbejder			Ref.	
Specialist			,029	
Leder 1			-,008	
Leder 2			-,012	
Leder 3			-,023	
R ²	0,002		0,077	

TABEL A.2.6

Regressionsanalyse af sammenhængen mellem ønsket om mindre krævende arbejde i fremtidigt arbejdsliv og forskellige baggrundsvariable/karakteristika.

Variable i model	Trin 1	*	Trin 2	*
Konstant	3.858	***	4.070	***
Køn	,056		,090	*
Arbejdspladsanciennitet			,020	
Alder			-,010	***
Uddannelse			,006	
<i>Familieform</i>				
Bor alene			,161	**
Samboende med børn			-,050	
Bor alene med børn			,053	
Samboende uden børn			Ref.	
<i>Jobområde</i>			,183	
SOSU-personale			,022	
Lærere ved grundskolen			,053	
Læger			,200	*
Syge- og sundhedspersonale			,297	***
Kontor- og it-personale			,153	*
AC'ere i administration			,032	
Pædagogisk personale i døgntilbud			-,146	
Pædagogisk personale i dagtilbud			,122	
Teknisk personale og rengøring			,036	
Lærere ved ungdomsuddannelser			,071	
Forskere			,096	
Politi og fængselsvæsen			,022	
Ansatte ved forsvaret			,183	
Andre			Ref.	
<i>Sektor</i>				
Stat			-,052	
Region			,062	
Kommune			Ref.	
<i>Stillingskategori</i>				
Basismedarbejder			Ref.	
Specialist			,088	
Leder 1			-,048	
Leder 2			,053	
Leder 3			,002	
R ²	0,001		0,029	

TABEL A.2.7

Regressionsanalyse af sammenhængen mellem ønsket om kortere arbejdstid i fremtidigt arbejdsliv og forskellige baggrundsvariable/karakteristika.

Variable i model	Trin 1	*	Trin 2	*
Konstant	3.941	***	4.321	***
Køn	-,043		,063	
Arbejdspladsanciennitet			,006	
Alder			-,011	***
Uddannelse			-,009	
<i>Familieform</i>				
Bor alene			,028	
Samboende med børn			-,095	
Bor alene med børn			,117	
Samboende uden børn			Ref.	
<i>Jobområde</i>				
SOSU-personale			,502	***
Lærere ved grundskolen			-,028	
Læger			-,169	
Syge- og sundhedspersonale			,083	
Kontor- og it-personale			,151	
AC'ere i administration			,020	
Pædagogisk personale i døgntilbud			,139	
Pædagogisk personale i dagtilbud			-,334	**
Teknisk personale og rengøring			,313	**
Lærere ved ungdomsuddannelser			-,241	**
Forskere			-,147	
Politi og fængselsvæsen			,121	
Ansatte ved forsvaret			-,007	
Andre			Ref.	
<i>Sektor</i>				
Stat			-,136	*
Region			-,001	
Kommune			Ref.	
<i>Stillingskategori</i>				
Basismedarbejder			Ref.	
Specialist			,090	
Leder 1			-,086	
Leder 2			-,085	
Leder 3			-,326	**
R ²	0,000		0,057	

TABEL A.2.8

Regressionsanalyse af sammenhængen mellem ønsket om længere arbejdstid eller fuld tid i fremtidigt arbejdsliv og forskellige baggrundsvARIABLE/karakteristika.

Variable i model	Trin 1	*	Trin 2	*
Konstant	4,558	***	2,937	***
Køn	-,110	**	-,213	***
Arbejdspladsanciennitet			,030	**
Alder			,026	***
Uddannelse			,075	***
<i>Familieform</i>				
Bor alene			-,122	
Samboende med børn			,218	***
Bor alene med børn			-,029	
Samboende uden børn			Ref.	
<i>Jobområde</i>				
SOSU-personale			-,158	
Lærere ved grundskolen			,133	
Læger			,086	
Syge- og sundhedspersonale			,057	
Kontor- og it-personale			,070	
AC'ere i administration			,002	
Pædagogisk personale i døgntilbud			-,152	
Pædagogisk personale i dagtilbud			,040	
Teknisk personale og rengøring			,212	**
Lærere ved ungdomsuddannelser			-,009	
Forskere			-,004	
Politi og fængselsvæsen			,181	*
Ansatte ved forsvaret			,059	
Andre			Ref.	
<i>Sektor</i>				
Stat			,099	
Region			-,003	
Kommune			Ref.	
<i>Stillingskategori</i>				
Basismedarbejder			Ref.	
Specialist			,126	**
Leder 1			,102	
Leder 2			,065	
Leder 3			,009	
R ²	0,002		0,144	

TABEL A.2.9

Regressionsanalyse af sammenhængen mellem ønsket om flere udviklingsmuligheder i fremtidigt arbejdsliv og forskellige baggrundsvariable/karakteristika.

Variable i model	Trin 1	*	Trin 2	*
Konstant	2.650	***	1.386	***
Køn	,077	*	-,034	
Arbejdspladsanciennitet			,045	***
Alder			,032	***
Uddannelse			-,055	**
<i>Familieform</i>				
Bor alene			-,011	
Samboende med børn			-,096	*
Bor alene med børn			-,264	**
Samboende uden børn			Ref.	
<i>Jobområde</i>				
SOSU-personale			-,101	
Lærere ved grundskolen			-,005	
Læger			,294	**
Syge- og sundhedspersonale			,018	
Kontor- og it-personale			,281	***
AC'ere i administration			,244	***
Pædagogisk personale i dagtilbud			-,195	*
Pædagogisk personale i dagtilbud			-,113	
Teknisk personale og rengøring			,183	*
Lærere ved ungdomsuddannelser			,093	
Forskere			,442	***
Politi og fængselsvæsen			,024	
Ansatte ved forsvaret			-,066	
Andre			Ref.	
<i>Sektor</i>				
Stat			,101	
Region			-,093	
Kommune			Ref.	
<i>Stillingskategori</i>				
Basismedarbejder			Ref.	
Specialist			-,042	
Leder 1			-,081	
Leder 2			-,030	
Leder 3			,054	
R ²	0,001		0,155	

TABEL A.2.10

Regressionsanalyse af sammenhængen mellem ønsket om flere karrieremuligheder i fremtidigt arbejdsliv og forskellige baggrundsvARIABLE/karakteristika.

Variable i model	Trin 1	*	Trin 2	*
Konstant	3.524	***	1.905	***
Køn	-,182	***	-,180	***
Arbejdspladsanciennitet			,040	**
Alder			,043	***
Uddannelse			-,114	***
<i>Familieform</i>				
Bor alene			-,098	
Samboende med børn			-,122	**
Bor alene med børn			-,216	*
Samboende uden børn			Ref.	
<i>Jobområde</i>				
SOSU-personale			-,070	
Lærere ved grundskolen			,207	*
Læger			,382	**
Syge- og sundhedspersonale			,259	*
Kontor- og it-personale			,044	
AC'ere i administration			,055	
Pædagogisk personale i døgntilbud			,109	
Pædagogisk personale i dagtilbud			,150	
Teknisk personale og rengøring			,038	
Lærere ved ungdomsuddannelser			,264	***
Forskere			,049	
Politi og fængselsvæsen			,197	*
Ansatte ved forsvaret			-,090	
Andre			Ref.	
<i>Sektor</i>				
Stat			,019	
Region			-,197	*
Kommune			Ref.	
<i>Stillingskategori</i>				
Basismedarbejder			Ref.	
Specialist			,074	
Leder 1			-,114	
Leder 2			-,069	
Leder 3			-,166	
R ²	0,005		0,205	

TABEL A.2.11

Regressionsanalyse af sammenhængen mellem ønsket om højere løn i fremtidigt arbejdsliv og forskellige baggrundsvariable/karakteristika.

Variable i model	Trin 1	*	Trin 2	*
Konstant	1.839	***	1.060	***
Køn	,175	***	,063	
Arbejdspladsanciennitet			,03	**
Alder			,018	***
Uddannelse			-,010	
<i>Familieform</i>				
Bor alene			-,007	
Samboende med børn			-,029	
Bor alene med børn			-,111	
Samboende uden børn			Ref.	
<i>Jobområde</i>				
SOSU-personale			-,070	
Lærere ved grundskolen			,352	***
Læger			,458	***
Syge- og sundhedspersonale			-,132	
Kontor- og it-personale			,034	
AC'ere i administration			,337	***
Pædagogisk personale i døgntilbud			-,042	
Pædagogisk personale i dagtilbud			-,228	**
Teknisk personale og rengøring			,008	
Lærere ved ungdomsuddannelser			,229	***
Forskere			,196	*
Politi og fængselsvæsen			-,158	
Ansatte ved forsvaret			-,094	
Andre			Ref.	
<i>Sektor</i>				
Stat			,026	
Region			-,089	
Kommune			Ref.	
<i>Stillingskategori</i>				
Basisedarbejder			Ref.	
Specialist			,102	*
Leder 1			-,066	
Leder 2			,026	
Leder 3			,124	
R ²	0,006		0,099	

TABEL A.2.12

Regressionsanalyse af sammenhængen mellem ønsket om at bibeholde nuværende arbejdssituation i fremtidigt arbejdsliv og forskellige baggrundsvariable/karakteristika.

Variable i model	Trin 1	*	Trin 2	*
Konstant	2,373	***	3,204	***
Køn	,017		,057	
Arbejdspladsanciennitet			-,059	***
Alder			-,017	***
Uddannelse			,049	**
<i>Familieform</i>				
Bor alene			-,174	***
Samboende med børn			-,085	
Bor alene med børn			,028	
Samboende uden børn			Ref.	
<i>Jobområde</i>				
SOSU-personale			,055	
Lærere ved grundskolen			-,015	
Læger			,342	***
Syge- og sundhedspersonale			,086	
Kontor- og it-personale			,022	
AC'ere i administration			,258	***
Pædagogisk personale i døgntilbud			,043	
Pædagogisk personale i dagtilbud			,000	
Teknisk personale og rengøring			-,107	
Lærere ved ungdomsuddannelser			-,025	
Forskere			,215	**
Politi og fængselsvæsen			,175	
Ansatte ved forsvaret			,162	
Andre			Ref.	
<i>Sektor</i>				
Stat			,000	
Region			,057	
Kommune			Ref.	
<i>Stillingskategori</i>				
Basismedarbejder			Ref.	
Specialist			-,183	***
Leder 1			-,094	
Leder 2			-,154	**
Leder 3			-,192	**
R ²	0,000		0,086	

REGRESSIONSANALYSE FOR ØNSKER OM LEDERJOB

Tabel A.2.13 indeholder resultaterne fra en række regressioner på spørgsmålet, om de offentligt ansatte ønsker lederjob. Der estimeres for 3 forskellige modeller. Den første regressionsmodel, trin 1, viser kønsforskellen i responsvariablen for jobudviklingsønsket uden inddragelse af yderligere forklarende faktorer. I trin 2 inddrages en række baggrundsvARIABLE for at undersøge disse variables evne til at forklare variationer i jobudviklingsønsker, samt for at undersøge hvor meget variablene opfanger af den samme variation, som blev opfanget af variabelen for køn. I trin 3 inddrages tillige det spørgsmålsbatteri, der belyser arbejdslivsværdier. Det skal understreges, at spørgsmålene om arbejdslivsværdier ikke kan betragtes som exogene i forhold til responsvariablen. Trin 3 skal således alene vurdere sammenhænge mellem respondenternes ønsker om lederjob og deres arbejdslivsværdier.

TABEL A.2.13

Lineær regressionsanalyse af sammenhængen mellem menige medarbejders ønsker om lederjob og en række baggrundsforhold og andre karakteristika.

Variable i model	Trin 1	*	Trin 2	*	Trin 3	*
Konstant	4,851	***	4,410	***	4,393	***
Køn	-,343	***	-,255	***	-,166	***
Arbejdspladsanciennitet			,058	***	,051	***
Alder			,013	***	,003	
Uddannelse			-,047	*	-,033	
Efteruddannelse			-,145	**	-,113	**
<i>Familieform</i>						
Bor alene			,029		-,004	
Samboende med børn			,030		,019	
Bor alene med børn			-,332	**	-,292	**
Samboende uden børn			Ref.		Ref.	
<i>Jobområde</i>						
SOSU-personale			,156		,135	
Lærere ved grundskolen			,248	**	,144	
Læger			-,085		,028	
Syge- og sundhedspersonale			,446	***	,389	***
Kontor- og it-personale			-,031		-,042	
AC'ere i administration			-,204	*	-,212	*
Pædagogisk personale i døgntilbud			,163		,098	
Pædagogisk personale i dagtilbud			,310	***	,231	**
Teknisk personale og rengøring			,033		-,090	
			,146		,062	

TABEL A.2.13

Variable i model	Trin 1	*	Trin 2	*	Trin 3	*
Lærere ved ungdomsuddannelser			-,033		-,017	
Forskere			,051		-,072	
Politi og fængselspersonale			-,310		-,301	
Ansatte ved forsvaret			,156		,135	
Øvrige personalegrupper			Ref.		Ref.	
<i>Sektor</i>						
Stat			-,053		-,061	
Region			-,144		-,172	**
Kommune			Ref.		Ref.	
<i>Stillingskategori</i>						
Basisedarbejder			Ref.		Ref.	
Specialist			-,015		,001	
Leder 1			,000		,000	
Leder 2			,000		,000	
Leder 3			,000		,000	
Tilbagetrækning fra AM			-,053	***	-,064	***
Orlov fra AM			-,014		-,003	
Opfordring til job			,011		-,011	
<i>Kønsfordeling, arbejdsplads</i>						
Lige mange mænd og kvinder			,019		,037	
Noget flere kvinder			,070		,112*	*
Noget flere mænd			,033		,006	
Mange flere mænd			-,027		-,074	
Mange flere kvinder			Ref.		Ref.	
<i>Arbejdslivsværdier – betydning for valg af job:</i>						
Arbejdsindhold					-,089	**
Løn					,008	
Brug af kompetencer					,070	*
Udvikling i jobbet					-,047	
Karrieremulighed					,224	***
Jobindflydelse					,081	**
Samfundsnytte					-,004	
'At gøre en forskel'					,026	
Faste arbejdstider					,033	
Mulighed for nedsat tid					-,055	***
Mulighed for fuld tid					-,007	
Fleksibel arbejdstid					,004	
Gode kolleger					-,040	
Tryghed i ansættelsen					-,132	***
Løn under fravær					,053	
Ferievilkår					-,035	
Pensionsvilkår					-,006	
Honorering af overarbejde/skæve arbejdstider					-,023	
Balance ml. arbejde og fritid					,002	
Gode ledelsesforhold					-,027	
Godt arbejdsmiljø					,016	
R ²			0,024		0,139	
					0,224	

LITTERATUR

- Andersen, Tanggaard P. & L. Bloksgaard (2004): "Når køn forhandler løn", i *LO-dokumentation* nr. 1/2004, Landsorganisationen i Danmark.
- Baagøe Nielsen, S. (2008): "Mænd i Kvindefag", i: Emerek & Holt (red.) (2008): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. SFI-rapport 08:24: København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd: 263-293.
- Bach, H. & P. Sidelmann (2003): "Hvorfor er der så få kvindelige ledere i centraladministrationen?". *Tidsskrift for arbejdsliv*, 5: 21-40.
- Billing, Y.D. (2005): *Ledere under forandring? – om kvinder og identitet*. København: Jurist og Økonomforbundets forlag.
- Bloksgaard, L. (2009): *Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder*. Ph.d.-afhandling. Freia – Center for Kønsforskning, Aalborg Universitet.
- Dahlerup, D. (red.) (1989): *Køn Sorterer. Kønsopdeling på arbejdspladsen*. Det nordiske BRYT-projekt 7/1989. København: Nordisk Ministerråd, Nord 1989:1
- Ellehave, F.C. & D.M. Søndergaard (2007): *Køn i den finansielle sektor*. VIFA 2. delrapport. Institut for Pædagogisk Psykologi, DPU.
- Emerek, R. & H. Holt (2008): "Det kønsopdelte danske arbejdsmarked", i: *Lige muligheder, Frie valg*, R. Emerek & H. Holt (red.). København: SFI 27-67

- Epinion (2007): *Kvalitet i den offentlige sektor. Fakta om motivationsundersøgelse*. København: Finansministeriet.
- Holt, H., L.P. Geerdsen, G. Christensen, C. Klitgaard & M.L. Lind (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked – en kvantitativ og kvalitativ belysning*. København: Socialforskningsinstituttet 2006:2.
- Holt, H., H. Hvid, S. Lond Grosen & H. Lambrecht Lund (2009): *It, køn og psykisk arbejdsmiljø i administrativt arbejde*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Højgaard, L. (1993): ”De uadskillelige – om arbejde og familieliv”, i S. Carlsen & J.E. Larsen (Red.): *Den svære balance*, København, Ligestillingsrådet: 15-29.
- Højgaard, L. (2008): ”Køn er ikke relevant her”, i: R. Emerek & H. Holt (red.) (2008): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. SFI-rapport 08:24: København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. 141-161.
- Juul, I. (2008): ”Kontorarbejdets udvikling fra mandefag til kvindefag”, i *Cursiv*, 3, 77-100.
- Krøjer, J. (2004): ”Krop og forandring: Kønnede – landskaber i organisationer”. *Kvinder, køn og forskning*, 4: 14-25.
- Krøjer, J. (2003): ”Når farmand kommer hjem”, i: K. Hjort & S. Nielsen Baagøe (red.): *Mænd og omsorg*, København: Hans Reitzels Forlag.
- Larsen, M. (2006): *Fastholdelse og rekruttering af ældre – arbejdspladsers indsats*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 06:09.
- Larsen, M. (2008): ”Det kønsopdelte arbejdsmarked og tilbagetrækningsalder”, i R. Emerek & H. Holt (red.) (2008): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. SFI-rapport 08:24: København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 221-241.
- Ledernes Hovedorganisation (2009): *Kvinder i ledelse. Specialanalyse af Det Danske Ledelsesbarometer 2008*. København: Ledernes Hovedorganisation.
- Personalestyrelsen (2006): *Motivationsundersøgelsen 2006: Veje til en attraktiv arbejdsplads*. København: Personalestyrelsen.
- Thuesen, F. (2010): *Ledelse og motivation i den offentlige sektor. Et litteraturstudium*. København: SFI- Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. Under udgivelse.

TNS Gallup (2006): Personalepolitisk undersøgelse 2006 blandt ansatte i amter og kommuner. København: TNS Gallup.

SFI-RAPPORTER SIDEN 2009

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra www.sfi.dk. Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 09:01 Christensen, E., Kristensen, L.G. & Baviskar, S.: *Børn i Grønland. En kortlægning af 0-14-årige børns og familiers trivsel*. 145 s. ISBN 978-87-7487-923-7. Kr. 150,00.
- 09:02 Christensen, E., Kristensen, L.G. & Baviskar, S.: *Kalaallit nunaanni meeqqat. Meeqqat 0-imiit 14-it ilanngullugit ukiullit ilaqutarillu atugarissaarnerannik misissuineq*. 172 s. ISBN: 978-87-7487-924-4. Kr. 150,00.
- 09:03 Deding, M. & Filges, T.: *Danske lønmodtageres arbejdstid. En registeranalyse baseret på lønstatistikken*. 160 s. 978-87-7487-925-1. Kr. 160,00.
- 09:04 Thuesen, F., Schademan, H.K., Jensen, S., Holt, H. & Høst, A.: *A-kasserne og den aktive beskæftigelsespolitik*. 216 s. ISBN: 978-87-7487-928-2. Kr. 220,00.
- 09:05 Larsen, B. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2008*. 98 s. ISBN: 978-87-7487-927-5. Kr. 100,00
- 09:06 Ellerbæk, L.S. & Graversen, B.K.: *Evaluering af jobcentrenes ligestillingsindsats*. 80 s. ISBN: 978-87-7487-929-9. Kr. 80,00.

- 09:07 Bengtsson, S. & Røgeskov, M.: *At skabe netværk. En evaluering af 22 socialpsykiatriske projekter i 15M-puljen*. 132 s. ISBN: 978-87-7487-930-5. Kr. 130,00.
- 09:08 Andersen, D. & Järvinen, M.: *Skadesreduktion i praksis. Behandlingstilbud til opiatmislbrugere i København*. 214 s. ISBN: 978-87-7487-931-2. Kr. 210,00.
- 09:09 Bengtsson, S. & Cayuelas Mateu, N.: *Beskyttet beskæftigelse. En kortlægning*. 118 s. ISBN: 978-87-7487-932-9. Kr. 110,00.
- 09:10 Deding, M. & Gerstoft, F.: *Børnefattigdom i Danmark 2002-2006*. 58 s. ISBN: 978-87-7487-933-6. Kr. 60,00.
- 09:11 Holt, H., Hvid, H., Grosen, S.L. & Lund, H.L.: *It, køn og psykiske arbejdsmiljø i administrativt arbejde*. 180 s. ISBN: 978-87-7487-935-0. Kr. 180,00.
- 09:12 Bengtsson, T.T. & Jakobsen, T.B.: *Institutionsanbringelse af unge i Norden. En komparativ undersøgelse af lovgrundlag, institutionsformer og udviklingstendenser*. 318 s. ISBN: 978-87-7487-936-7. Kr. 300,00.
- 09:13 Heltberg, T.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. De frivillige organisationers perspektiv. Del 1*. 228 s. ISBN: 978-87-7487-940-4. Netpublikation.
- 09:14 Sørensen, M., Skov, D., Ellersgaard, C.H., Larsen, A.G. & Stamer, N.B.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. Brugernes og de pårørendes perspektiv. Del 2*. 480 s. ISBN: 978-87-7487-941-1. Netpublikation.
- 09:15 Andersen, D.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. Behandlingstilbud og metoder. Del 3*. 308 s. ISBN: 978-87-7487-942-8. Netpublikation.
- 09:16 Sørensen, M.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. Kvalitetsudvikling og kvalitetsstandarder. Del 4*. 216 s. ISBN: 978-87-7487-943-5. Netpublikation.
- 09:17 Andersen, D. & Skov, D.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. Visitation og sagsbehandling. Del 5*. 294 s. ISBN: 978-87-7487-944-2. Netpublikation.
- 09:18 Sørensen, M. & Pedersen, K.B.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. Resultater af behandlingen. Del 6*. 268 s. ISBN: 978-87-7487-945-9. Netpublikation.
- 09:19 Benjaminsen, L., Andersen, D. & Sørensen, M.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling i Danmark. Hovedrapport*. 397 s. ISBN: 978-87-7487-946-6. Kr. 400,00.
- 09:20 Bach, H.B.: *Lediges motivation og forsørgelse. Lediges forsørgelse 2 år efter interview om jobmotivation*. 55 s. ISBN: 978-87-7487-947-3. Kr. 55,00.
- 09:21 Larsen, B., Jonassen, A.B. & Høgelund, J.: *Personer med handicap. Helbred, beskæftigelse og førtidspension 1995-2008*. 111 s. ISBN: 978-87-7487-948-0. Kr. 110,00.

- 09:22 Jørgensen, M.: *En effektmåling af efterlønsreformen af 1999. Reformens betydning for arbejdsudbuddet*. 194 s. ISBN: 978-87-7487-949-7. Kr. 200,00.
- 09:23 Deding, M. & Olsson, M.: *Hverdagsliv for 11-årige børn med anden etnisk baggrund end dansk. Resultater fra SFI's forløbsundersøgelser af årgang 1995*. 105 s. ISBN: 978-87-7487-950-3. Kr. 100,00.
- 09:24 Egelund, T., Christensen, P.S., Jakobsen, T.B., Jensen, T.G. & Olsen, R.F.: *Anbragte børn og unge. En forskningsoversigt*. 255 s. ISBN: 978-87-7487-951-0. Kr. 250,00.
- 09:25 Benjaminsen, L.: *Hjemløshed i Danmark 2009. National kortlægning*. 139 s. ISBN: 978-87-7487-952-7. Kr. 140,00.
- 09:26 Knudsen, L.: *Børn og unge anbragt i slægten. En sammenligning af slægtsanbringelser og anbringelser i traditionel familiepleje*. 169 s. ISBN: 978-87-7487-953-4. Kr. 170,00.
- 09:27 Nielsen, A.A. & Christoffersen, M.N.: *Børnehavens betydning for børns udvikling. En forskningsoversigt*. 101 s. ISBN: 978-87-7487-954-1. Kr. 100,00.
- 09:28 Schmidt, G., Graversen, B.K., Jakobsen, V., Jensen, T.G. & Liversage, A.: *Ændrede familiesammenføringsregler. Hvad har de nye regler betydet for pardannelsesmonstret blandt etniske minoriteter?* 189 s. ISBN: 978-87-7487-955-8. Kr. 190,00.
- 09:29 Bengtsson, S., Heidemann, J., Jensen, T.G., Tange, J. & Wolff, E.S.: *Kortlægning af de særlige dagtilbud til børn efter § 32. En status to år efter kommunalreformen*. 143 s. ISBN: 978-87-7487-957-2. Kr. 140,00.
- 09:30 Schademan, H.K., Holt, H., Jensen, S. & Weatherall, C.D.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2009*. 185 s. ISBN: 978-87-7487-958-9. Kr. 190,00.
- 09:31 Bach, H. & Milhøj, A.: *Review af Arbejdsmarkedsstyrelsens survey om rekruttering*. 94 sider. ISBN: 978-87-7487-959-6. Kr. 100.
- 10:01 Henriksen, A.C.: *Coaching af sygedagpengemodtagere. En pilotundersøgelse med eksperimentelt design*. 69 sider. ISBN: 978-87-7487-961-9. Kr. 70,00.
- 10:02 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H. & Jensen, V.M.: *Introduktion til dialogprojektet. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 1*. 97 sider. ISBN: 978-87-7487-962-6. Kr. 100,00.
- 10:03 Christensen, E.: *Grønlandske børn i Danmark*. 87 sider. ISBN: 978-87-7487-963-3. Kr. 90,00.

- 10:04 Henriksen, A.C.: *Veje til beskæftigelse. En kvalitativ undersøgelse af indsatser over for ikke-arbejdsmarkedspårte kontanthjælpsmodtagere*. 132 sider. ISBN: 978-87-7487-964-0. Kr. 130,00.
- 10:05 Gensby, U. & Thuesen, F.: *På vej mod job efter en arbejdsskade. En evaluering af arbejdsskadestyrelsens Fastholdelsescenter*. 128 sider. ISBN: 978-87-7487-965-7. Kr. 120,00.
- 10:06 Egelund, T., Jakobsen, T.B., Hammen, I., Olsson, M. & Høst, A.: *Sammenbrud i anbringelser af unge. Erfaringer, forklaringer og årsagerne bag*. 376 sider. ISBN: 978-87-7487-966-4. Kr. 375,00.
- 10:07 Bach H.B. & Henriksen A.C.: *Gravidens sygefravær*. 126 sider. ISBN: 978-87-7487-967-1. Kr. 130,00.
- 10:08 Bach H.B.: *Gravid og Fængselsbetjent*. 36 sider. ISBN: 978-87-7487-968-8. Netpublikation.
- 10:09 Madsen, M.B, Holt, H., Jonassen, A.B. & Schademan, H.K.: *Kvinder og mænd i den offentlige sektor. Karrieremønstre, lederønsker og ledermuligheder*. ISBN: 978-87-7487-969-5. 274 sider. Kr. 270,00.
- 10:10 Larsen, M.: *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007. Analyser for lønkommissionen*. ISBN: 978-87-7487-970-1. 86 sider. Kr. 90,00.
- 10:11 Thuesen, F.: *Ledelsen og motivation i den offentlige sektor. Et litteraturstudium*. ISBN: 978-87-7487-971-8.
- 10:12 Deding, M. & Holt, H. (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. ISBN: 978-87-7487-972-5. 246 sider. Kr. 250,00.

KVINDER OG MÆND I DEN OFFENTLIGE SEKTOR

KARRIEREMØNSTRE, LEDERØNSKER OG LEDERMULIGHEDER

Denne rapport handler om de karriereveje, som mænd og kvinder følger i forskellige dele af den offentlige sektor, og de karriereveje, de opfatter som mulige.

Undersøgelsen viser blandt andet, at mænd overalt i den offentlige sektor er tydeligt overrepræsenteret i lederstillinger. Desuden viser den, at langt flere mænd end kvinder ønsker sig en lederkarriere, og at kvinder i højere grad er kritiske over for, hvad et lederjob indebærer. Til gengæld specialiserer kvinder og mænd sig i nogenlunde samme grad, og begge køn har også nogenlunde samme ønsker om personlig og faglig udvikling i deres arbejde.

Undersøgelsen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse med besvarelser fra 5.000 medarbejdere og ledere i den offentlige sektor. Undersøgelsen er gennemført i vinteren 2009-10.

Undersøgelsen er bestilt og finansieret af Lønkommissionen.

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

10:09

270 kr. inkl. moms

ISSN: 1396-1810

