

Den attraktive arbejdsplads

Work Life • Balance

Center for Balance mellem Arbejdsliv og Familieliv

Virksomhed ^{zone} 

Om os	Forum
Licens og medlemskab	Sitemap
Ydelser	Søg
Login og medlemzone	Udskriv
Gode råd om balance	
Balancedagen 2010	
Balanceprisen	
Work life balance	
Ledelse i balance	
Stress - trivsel,	
Psykisk arbejdsmiljø	

Månedens bog
Er du den heldige vinder?



Medlemskab for Arbejdsgivere for balance

Du kan få del i denne viden og værktøjer:

- **Virksomhedsmedlemskab** - for arbejdspladser, der vil være Danmarks bedste arbejdspladser, vil være på forkant og som vil sætte dagsordenen [Se mere her](#)

Leadership Cicles - ledelse og attraktive arbejdspladser

I "**Leadership Cicles** - attraktiv afdeling/arbejdsplads og ledelse" kombinerer vi faglige input, "tænk tank" konceptet, netværk med konkrete værktøjer om ledelse og attraktive arbejdspladser / afdelinger. Vi har det personlige fokus - dig og dit lederskab. Herfra ser vi på at skabe attraktive afdelinger og arbejdspladser.

Bøger
Leaderskab
Livsbalance
New ways of working

Weblog
- vores stemme

Bliv medlem

Helle Rosdahl Lund

April, 2010

CBAF.dk

Introduktion

Center for Balance mellem Arbejdsliv og Familieliv foretog en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse af, hvad den attraktive arbejdsplads for ledere er. Baggrunden for undersøgelsen er et ønske om at sætte fokus på, hvad "attraktivitet" er for en størrelse, når det handler om arbejdspladsen og ledelse af den attraktive afdeling.

50 personer har deltaget i undersøgelsen. Undersøgelsens resultater er blevet debatteret og uddybet af ledere i CBAFs Leadership Circles. (CBAFs Leadership Circles er ledere, der kommer fra forskellige virksomheder. Lederne har fokus på lederskab og skabelse af en attraktiv afdeling)

Vi satte fokus på:

- Hvad er "attraktivitet" for den enkelte?
- Hvordan prioriteres de forhold der udgør attraktiviteten?
- Den attraktive afdeling versus den attraktive virksomhed
- Ledelse og attraktivitet med fokus på balance, stress og sundhed

Hvad er den attraktive arbejdsplads?

"When work is a pleasure life is a joy, when work is a duty life is slavery." Når man tænker første del af sætningen som sin egen arbejdsplads, er man på en attraktiv arbejdsplads. Det er der, hvor livet har mening og retning, og hvor der både kan grines og grædes. Kvinde, direktør, ejendomsadministration.

God ledelse, muligheder for efter- og videreuddannelse, god tone/ godt samarbejds-klima, der er præget af tillid og humor og flid, Kvinde, 50+, projektledelse, servicesektor.

Et sted med stort "frihed under ansvar", moderne ledelsesstil og veluddannede kolleger, der værdsætter disse ting. Mand, 40, mellemlider, IT.

Frihed under ansvar, økonomisk sikker arbejdsplads, råd til forretningsudvikling. Ligelig fordeling mellem kønnene, ligelig spredning aldersmæssig/ikke for koncentreret en gruppe, en ordentlig omgangstone, visionær og struktureret ledelse, fornuftig løn og pension, mand, 29-39, år. afdelingsleder, IT.

Work life balance – udlevet, mulighed for hjemme arbejde, frihed under ansvar, klare visioner/mål, kvinde, 40-50 år, mellemlider, medicinalindustri

Succesfuld, godt forretnings koncept, evner at tjene penge, vilje til ekspansion, Gode værdier, frihed under ansvar og løbende udfordringer. Mand, 40- 50 år, direktør, servicesektor

Udtalelser fra undersøgelsen Attraktiv Arbejdsplads, 2010

Indhold	Side
Den attraktive arbejdsplads	4
Den attraktive afdeling	6
Balance, stress og selvledelse	7
Sundhed	8
Personalegoders betydning for attraktivitet	9
Produktivitet og effektivitet	9
Konklusion	9
Leadership Circles	13
Undersøgelsens design	15

Udgivet af:

Center for Balance mellem Arbejdsliv og Familieliv ApS
Strandvejen 329
2980 Kokkedal

Forfatter: Helle Rosdahl Lund
Helle @worklife-balance.dk
Copy og ophavsret

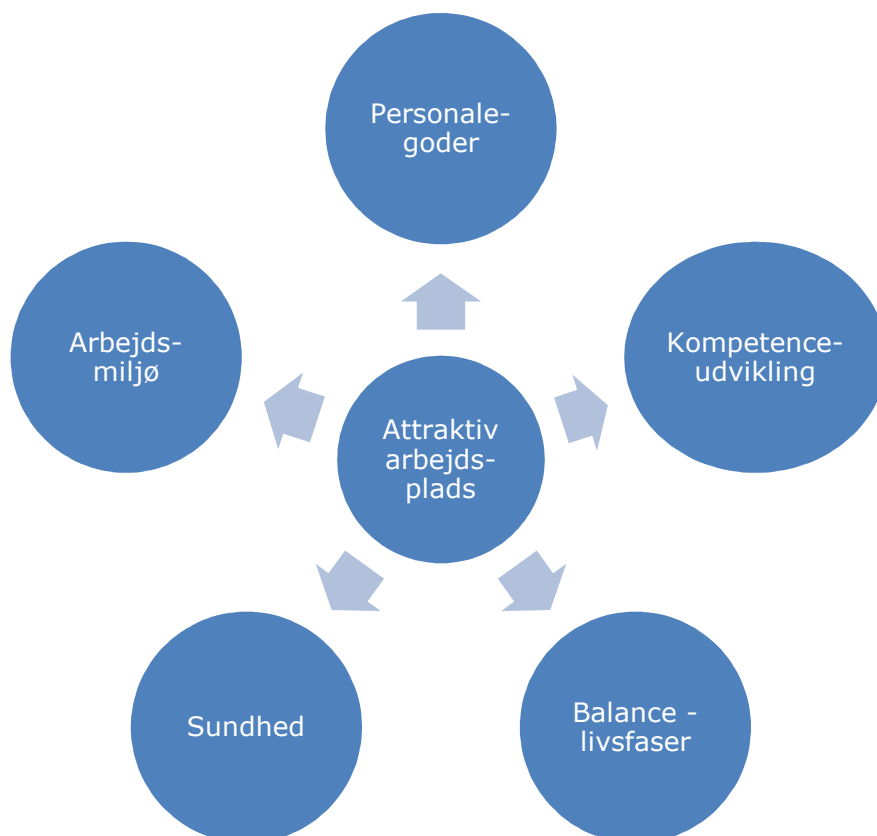
Den attraktive arbejdsplads

Der er ikke en klar definition på, hvad der er en attraktiv arbejdsplads. Derfor er der reelt lige så mange forskellige definitioner af, hvad der er en attraktiv arbejdsplads, som der er medarbejdere på arbejdspladsen.

En arbejdsplads hvor medarbejderne trives, får lyst til at yde deres bedste og er stolt af at være ansat. En arbejdsplads hvor medarbejderne ikke blot opleves som ressourcer men også som mennesker, Kvinde, leder

De områder der ofte er forbundet med den attraktive arbejdsplads ligger inden for de i figur 1 nævnte områder:

Figur 1. Områder der har betydning for attraktivitet.



CBAF har ønsket at se, om vi kunne komme et skridt dybere i de enkelte områder, samt se om der var andre forhold, der udgør attraktiviteten, der i fremtiden skulle sættes fokus på. Der er nogle områder, der udgør fællesnævner for attraktivitet.

Deltagerne blev bedt om at prioritere disse fællesnævner for attraktivitet ud fra, hvad der er vigtigst for, at man vurderer at ens arbejdsplads som attraktiv.

Lederens kompetence blev delt i 3 kategorier: Den menneskelige kompetence, ledelseskompentence og den faglige kompetence.

Det mest vigtige er den nærmeste leders menneskelige kompetence. Den menneskelige kompetence er vurderet meget højere end den nærmeste leders faglige kompetence. Den faglige kompetence kommer ind på en 13. plads. Lederens lederegenskaber fik en 3. plads.

Fleksibilitet i arbejdstid og arbejdssted samt balance mellem arbejde og privatliv som en del af strategien er ligeledes 2 meget vigtige forhold for, at lederne vurderer arbejdspladsen som attraktiv.

Leadership Circles

Leadership Circles skaber viden, værdi og værktøjer til dig og din arbejdsplads.

Vil du vide mere:
info@cbaf.dk

Dette forhold blev blandt andet debatteret i CBAFs Leadership Circles. Jo mere balance bliver en del af strategien bliver arbejdet med og resultaterne af fleksibilitet, balance og ledelse en del af den kulturelle udvikling i organisationen, hvor forretningsprocesserne bliver forbedret og effektiviseret med en dermed afledt effekt som forbedring af konkurrenceevnen. Der er mange gode eksempler på, hvordan den strategiske indgang til balance og fleksibilitet kan øge afdelingens performance.

Tabel 1. De 5 vigtigste forhold for at arbejdspladsen er attraktiv

Parameter	Vægtet vigtighed
Lederens menneskelige kompetence	7,9
Arbejdsopgaverne	7,3
Lederens lederkompetence	7,1
Mulighed for videreudvikling og karrieremuligheder	6,8
Fleksibilitet i arbejdstid og/eller sted	6,7
Balance mellem arbejdsliv og privatliv er en del af strategien	6,4

Dette hænger meget godt sammen med, at 81 % af de adspurgte var meget enig eller enig i, at fleksibilitet i tid og sted, kan være med til at forbedre afdelingens drift. 60 % var uenig eller helt uenig i, at fleksibilitet primært var et personalegode.

Et andet væsentligt resultat er, at 65 % af undersøgelsens deltagere var enig eller meget enig i, at ikke alle medarbejdere kan håndtere fleksibiliteten. Se mere om dette i afsnittet om selvledelse.

Blandt de forhold undersøgelsen peger på som **mindst vigtige** for den attraktive er der især 2 områder, som er interessante.

Det ene område er, at mangfoldighed i ledelsen ikke har den helt store betydning. Det scorer kun 3,1. Det er interessant fordi, at der i Danmark er stor fokus på, hvordan man får flere kvinder i ledelse. Der er dog ikke en generel fokus på mangfoldighed i Danmark. En anden grund til at det er interessant er, at der er mange kvindelige ledere, der har besvaret undersøgelsen. Derfor kunne det formodes, at det var vigtigere i deres vurdering af arbejdspladsens attraktivitet.

Tabel 2. De 5 mindst vigtige forhold for at arbejdspladsen er attraktiv

Parameter	Vægtet vigtighed
Virksomhedens omdømme/image	4,4
Arbejdspladsens produkter/ eller services	4,0
Der er en formel proces for at anerkende gode tiltag og initiativer	3,3
Der er mangfoldighed i ledelsen (mænd, kvinder, etniske grupper m.v.)	3,1
Arbejdspladsens sociale ansvarlighed	2,9

6

Det samme forhold gør sig gældende med hensyn til arbejdspladsens sociale ansvarlighed. Den sociale ansvarlighed er her udskilt fra virksomhedens generelle omdømme. Dette er gjort, da der nationalt er sat fokus på social ansvarlighed i virksomheder fra regeringens side.

I Leadership Circles diskuterede man også dette forhold. Eksempelvis kan der godt være forskel for det, der er attraktivt for den enkelte, og hvordan man vil bedømme arbejdspladsen – genetisk bestemt - som attraktiv. Mere konkret har det mindre betydning for den enkelte person, om der er mangfoldighed i ledelsen eller ej. Der er mere fokus på, hvad der er attraktivt for den enkelte.

Leadership Circles

Leadership Circles skaber viden, værdi og værktøjer til dig og din arbejdsplads.
Vil du vide mere:
info@cbaf.dk

Men omvendt vil man gerne have, at arbejdspladsen som helhed arbejder mod mere mangfoldighed.

Den enkelte afdeling som spydspids for udvikling – den attraktive afdeling



Morten Jørgensen,
Exakt
Vinder CBAFs pris:
Familievenlig chef,
2008

Når man som leder skal arbejde med at udvikle sin afdeling, er det væsentligt, at det også er muligt at være på forkant med organisationen som helhed. Dette har betydning både i forhold til balance i livet, udvikling af afdelingen og brugen af fleksibilitet som et ledelsesredskab.

For deltagerne i Leadership Circles er det afgørende, at man kan arbejde med sin egen afdeling – også gerne som frontkæmper for en udvikling.

Balance, stress og selvledelse

Balance mellem arbejde og privatliv er et område, der er mange meninger og holdninger til. Derfor er det interessant, at denne undersøgelse peger på, at 70 % af de adspurgte mener, at ubalance stammer fra en gensidig påvirkning og forventninger fra arbejde og privatlivet.

Dette er en væsentlig ændring i forhold til tidligere undersøgelser, der pegede på, at de fleste mente, at ubalance hovedsagelig skulle findes i den enkeltes egne ambitioner – i sær på hjemmefronten eller fra hjemmefronten.

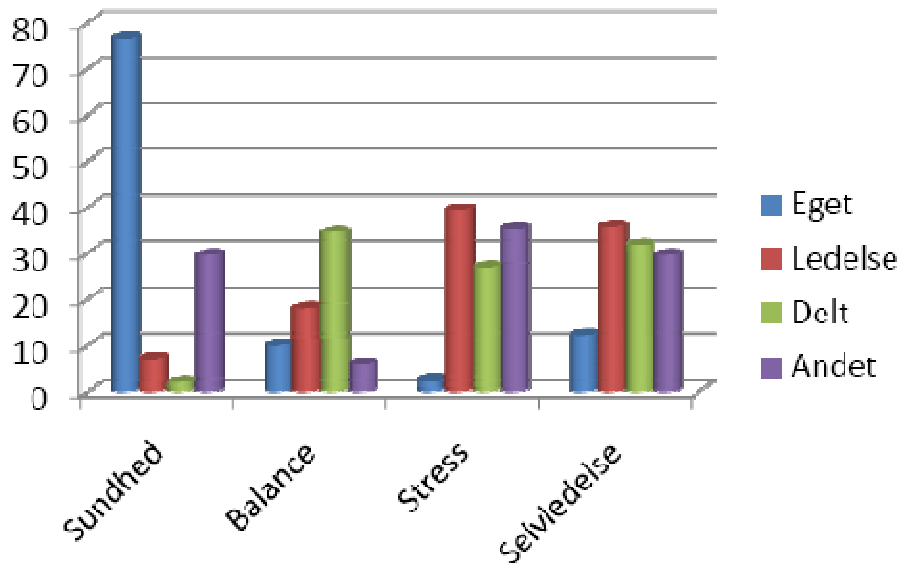
Dette kan hænge sammen med en ændring i holdningen til, hvem der har ansvaret for ubalance. (Vi taler om ansvar – og ikke skyld)

Der er sket et skred mod, at ubalance mellem arbejde og privatliv er et fælles ansvar, samt at ledelsen også har et ansvar.

Dette hænger meget godt sammen med det supplerende spørgsmål vedr. den enkeltes egen evne til at lede sig selv arbejdsmæssigt. Der er der fokus på ledelse af de selvledende medarbejdere. Her er det områderne, at det er ledelsen, der har et ansvar for selvledelsen, samt et delt ansvar at få selvledelse til at fungere i praksis. Dette stemmer godt overens med, at 65 % af undersøgelsens deltagere var enig eller meget enig i, at ikke alle medarbejdere kan håndtere fleksibiliteten.

Tabel 3. Hvem har ansvaret for stress, balance, sundhed og selvledelse

Procent af svar



Sundhed

8

Der er så stor en del af de adspurgte, der mener at sundhed er den enkeltes eget ansvar. Det er overraskende fordi, at der har været stor fokus på sundhed de seneste mange år fra politiske side samt i medierne generelt.

Sundhed dækker over mange facetter. Det dækker områder, som adgang til sund mad, mulighed for sundhedstjek m.v. men det kan også dække rygestop og dialoger om, den enkeltes sundhedstilstand generelt.

Det store fokus på, at sundhed generelt set er den enkeltes ansvar kan være et udtryk for, at man ikke ønsker at skulle være "Mor og far" for den enkelte ansatte, og at man ikke ønsker at skulle i gang med "sundhedssamtaler". Men at tilbud, der har med sund kantine, motion m.v. er et godt initiativ, der kan være med til at sænke sygefraværet.



Personalegoders betydning for attraktivitet

Personale goder har en vis betydning for, hvad man opfatter som en attraktiv arbejdsplads. Personalegoder er en samlet del af ens lønforhold.

De **mest vigtige** personalegoder er:

- Flexibilitet i tid og sted. Her svarede 76 % svarede i meget høj grad
- Pension, 69 % svarede i meget høj grad
- Uddannelsestilskud 43 % svarede i meget høj grad
- Betalt ferie/Sygefravær ud over loven, 33 % svarede i meget høj grad
- Sygeforsikring 31 % svarede i meget høj grad

De **mindst vigtige** personalegoder er:

- Motionsrum, 74 % svarede hverken/ eller, i ringe grad eller slet ikke
- Sundhedstjek, 75 % svarede hverken/eller, i ringe grad eller slet ikke
- Rengørings hjælp, 89 % svarede hverken/ eller, i ringe grad eller slet ikke
- Mad med hjem, 90 % svarede hverken/ eller, i ringe grad eller slet ikke
- Rabatter, 92 % svarede hverken/ eller, i ringe grad eller slet ikke

Der har været meget fokus på at rengøringshjælp og mad med hjem kan være med til at øge balancen mellem arbejde og familieliv. Hvis man bliver bedt om at prioritere personale goder, er dette dog ikke områder, der er mest relevante.

Flexibilitet kan derimod øge balancen og muligheden for at få dagligdagen til at hænge sammen. Mulighed for kompetenceudvikling er også en højdescorer. Herefter er økonomisk tryghed en væsentlig faktor. Det ses både i forhold til pension, sygeforsikring og betalt ferie/sygefravær ud over lovgivningen. Det kan være et resultat af den senere tids internationale krise.



Produktivitet og effektivitet

Produktivitet og effektivitet er væsentlige størrelser, når vi taler om den attraktive arbejdsplads. Det handler i høj grad om konkurrenceevne og evnen til at forny sig ved at bruge de moderne ledelsesmetoder, samt måder at arbejde og organisere sig på for at skabe attraktiviteten.

Der er ikke en fælles nævner for, hvad produktivitet og effektivitet er. Produktivitet og effektivitet er 2 begreber, der er værd at udforske i den enkelte afdeling og få konkretiseret og operationaliseret, således at alle ved, hvad man arbejder ud fra. Det er også nødvendigt for at kunne bringe flexibilitet i tid og sted i positivt spil, således at man får de forretningsmæssige og økonomiske gevinster, der ligger her.

Hvad er produktivitet?

- ✚ At jeg har følelsen af, at jeg har lavet noget og gjort en forskel set i relation til mig selv og andre/virksomheden
- ✚ Prioritering af opgaver - det vigtigste først. Mål på resultater og effekt.
- ✚ Overholdelse af deadlines - og sig fra/vælg fra hvis du ikke kan nå det
- ✚ At jeg altid yder det bedste jeg - og jeg og virksomheden erkender at det bedste
- ✚ Kan variere fra dag til dag.
- ✚ At kunne skabe resultater på både kort og lang sigt, dvs. processen skal være
- ✚ Tilrettelagt så medarbejderne ikke brænder ud.

Hvad er effektivitet?

- ✚ Målet nås uden meromkostninger og dramaer
- ✚ Effektivitet minder om et begreb fra industrisamfundet og ikke videnssamfundet.
- ✚ Jeg vil gerne udføre mit arbejde så det giver mest værdi for virksomheden, mig
- ✚ og medarbejderne
- ✚ Arbejde med én opgave ad gangen Tag hurtigt fat i konflikterne Vær tilfreds med
- ✚ 80 % kvalitet
- ✚ At man ikke bruger unødigt megen tid på den enkelte opgave, og at man forstår at prioritere det vigtigste først.

Udtalelser fra undersøgelsen Attraktiv Arbejdsplads, 2010

Konklusion

Der er ikke en klar definition på, hvad der er en attraktiv arbejdsplads. Derfor er der reelt lige så mange forskellige definitioner af, hvad der er en attraktiv arbejdsplads, som der er medarbejdere på arbejdspladsen. Dette gør det mere udfordrende at arbejde med.

Der er dog nogle klare områder, der har betydning for "attraktiviteten" for ledere. **De 5 vigtigste er:**

- Lederens menneskelige kompetence
- Arbejdsopgaverne
- Lederens lederkompetence
- Mulighed for videreudvikling og karrieremuligheder
- Flexibilitet i arbejdstid og/eller sted
- Balance mellem arbejdsliv og privatliv er en del af strategien

De mindst vigtige er:

- Mangfoldighed i ledelsen
- Arbejdspladsens sociale ansvarlighed

Det er interessant, at lederens menneskelige egenskaber er i front, og lederens faglige egenskaber kommer ind på en 13. plads. Det er også værd at bemærke, at balance og fleksibilitet er vigtige områder.

I Danmark hvor vi har meget fokus på kvinder i ledelse er det bemærkelsesværdigt, at mangfoldighed i ledelsen – køn, etnisk m.v. er blandt de områder, der vægtes lavest.

I CBAFs Leadership Circles har vi debatteret disse forhold. En af forklaringerne på, kan være at der er forskel fra, hvad den enkelte vurderer som personligt attraktivt for ham og hende, og så arbejdspladsen som "genetisk" størrelse.

Nye tendenser for balance.

Vi kan se en ny tendens, når vi taler om balance mellem arbejde og privatliv samt selvledelse. Vi går fra en individualisering af problemer med balance mellem arbejde og privatliv hen i mod, at ubalance både er et lederansvar og et delt ansvar. Det samme gør sig gældende for selvledelse.

Dette underbygges af, at 70 % af de adspurgte mener, at ubalance stammer fra en gensidig påvirkning og forventninger fra arbejde og privatlivet. Dette er også en ændret holdning end for blot 1 ½ år tilbage.

Og det er netop i selvledelse, balance og brugen af fleksibilitet i tid og sted med den medfølgende ændring i arbejdets organisering og arbejdsprocesser, der er en af de store ledelsesmæssige udfordringer i vejen til at skabe den attraktive afdeling.

For at kunne lykkes handler det også om, den virksomheds- og arbejdspladskultur der er tilstede og eventuelt skal skabes for succes. Herunder koblingen til produktivitet og

effektivitet, til forfremmelses systemer og parametre for forfremmelse, talent udvikling og sidst men ikke mindst, for at lykkes med mangfoldighed i ledelsen.

Ingen fælles definition på produktivitet og effektivitet

Undersøgelsen peger på, at definitionen af produktivitet og effektivitet ikke er en enstydig størrelse.

Det er utrolig væsentligt at få konkretiseret disse størrelser i de enkelte afdelinger, så alle ved, hvad der forventes. I takt med at fleksibilitet i tid og sted vinder større indpas er den klare målsætning et vigtigt punkt for ledelse af selv- ledende medarbejdere og for, hvilke muligheder den enkelte har for at sikre mål - opfyldelse. Og et vigtigt punkt for balancen mellem arbejde og privatliv.

Fleksibilitet som forretningsværktøj

Undersøgelsen peger på, at mange af lederne både betragter fleksibilitet strategisk i forhold til at forbedre afdelingens drift og som en måde at tiltrække og fastholde medarbejdere på.

Personalegoder

Fleksibilitet optræder også som et af de vigtige personalegoder. Flexibilitet kan derimod øge balancen og muligheden for at få dagligdagen til at hænge sammen. Mulighed for kompetenceudvikling er også en højdescorer. Herefter er økonomisk tryghed en væsentlig faktor. Det ses både i forhold til pension, sygeforsikring og betalt ferie/sygefravær ud over lovgivningen. Det kan være et resultat af den senere tids internationale krise.

Ledelse af den attraktive afdeling

Udfordringerne for at skabe den attraktive afdeling ligger i krydsfeltet mellem de enkelte medarbejders ønsker og forventninger og de mål og resultater, organisationen arbejder mod.

Fleksibilitet og indarbejdelse af balance i strategien – ikke som et personalegode – er en anden udfordring. Det er let nok på papiret, men at få ændret kulturen, de nødvendige forretningssystemer og forfremmelsessystemer, samt synliggjort resultaterne af denne proces er en anden sag. Der er et andet ledelsesmæssigt rationale bag at bruge fleksibilitet strategisk og at se fleksibilitet som et personalegode.

I denne forbindelse er ledelse af selv- ledende medarbejdere og af balance mellem arbejde – og privatliv også et vigtigt felt at styrke kompetencerne på.

CBAF inviterer til "Leadership Circles" Et udviklingsforum, der rykker

Fokus på ledelse, attraktive afdelinger og resultater



I "Leadership Circles" kombinerer vi faglige input, "tænketank" konceptet, netværk med konkrete værktøjer om ledelse og attraktive arbejdspladser / afdelinger. Vi har det personlige fokus – dig og dit lederskab. Herfra ser vi på at skabe attraktive afdelinger og arbejdspladser.

Foruden den faglige viden og værktøjer får du mulighed for at deltage i konkrete undersøgelser, der sætter fokus på lige netop dig og din ledelse. Resultatet giver dels et overordnet indspark til dagen, men du vil også modtage personlig feedback.

Hvad siger deltagerne om Leadership Circles – et udviklingsforum, der rykker?

"Engagerede og motiverede medarbejdere kan have vanskeligt ved at opretholde en langsigtet balance mellem arbejdet og de andre vigtige forhold i tilværelsen. Et af de kommende fokusområder for ALK-Abelló bliver derfor samspillet mellem arbejdsliv og familieliv, og derfor er det oplagt, at vi deltager"

Maryann Barrett, VP - HR, **ALK-Abelló A/S**. Round Table, National work life balance uge, LEAN i balance, 2008

"Arbejdet med work life balance tager udgangspunkt i "de 3 liv" Arbejdslivet, familielivet og Jeg-livet(en selv). Alle områder skal fungere for, at vi trives – både i arbejdet og privat" udtaler Randi Rude, HR-Chef i **Middelfart Sparekasse**." Vi fik megen inspiration til dette arbejde, da vi deltog."

Andre produkter

Sæt fokus på din egen afdeling – få lavet en analyse og et lederseminar med fokus på den attraktive afdeling hos dig. Kontakt os info@cbaf.dk

Værktøjskassen: Kom godt i gang med work life balance

Håndbog: Kom godt i gang med work life balance. Indhold

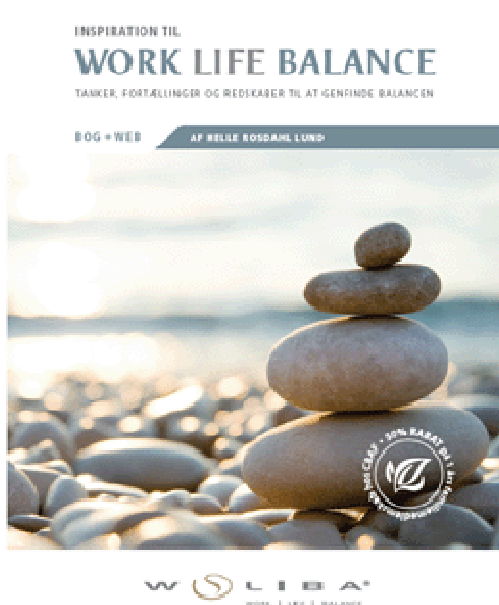
Introduktion	Work life balance strategi	HRM og Work life balance	Værktøjer til balance
<ul style="list-style-type: none"> • Hvad er work life balance? • Hvad er den rigtige balance? • Work life balance og stress • Balance-femkanten 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 trin mod en succesfuld worklife balance strategi 	<ul style="list-style-type: none"> • Livsfasepolitik • Personale politik • Cases 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 værktøjer til balance • Sådan gør du • Skema og oversigter

Pris: kr. 175,00 + moms. Leveres som pdf.

Med 1 års personligt abonnement til login med flere værktøjer, håndbøger og guide, samt Nyhedsmagasinet Balance, pdf: **Kr. 1.450,00 + moms**

Bestil: Info@cbaf.dk

Bog: Inspiration til Work Life Balance



Hvad betyder Work Life Balance? Hvad vil det sige at opnå balance mellem arbejdsliv, familie- og fritidsliv?

Denne bog giver en lang række forslag til, hvordan balance kan anskues, både som virksomhed og som medarbejder og privatperson. Den beskriver desuden gennem autentiske fortællinger, hvad ubalance kan være, hvordan den kan opstå og hvordan balancen kan gendannes. Fortællingerne omhandler områder som stress, ubalance i familien, misbrug og personlig ubalance.

Få flere værktøjer, vær med til at skabe rammer for familieevenlighed og mød andre - tegn **et års familiemedlemskab:**

Familiemedlemskab + bog indtil 1. juli, 2010

kr. 200,00

Mail info@cbaf.dk

Bog alene kr. 99,00 + moms og forsendelse

Fakta om undersøgelsen.

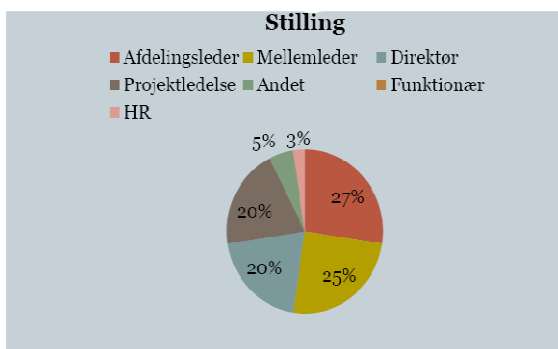
50 personer har deltaget i en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse. Deltagerne har primært en baggrund som leder inden for forskellige brancher. Deltagerne kommer primært fra den private sektor. Herunder fra brancher som den finansielle sektor, medicinalindustrien, servicesektor, produktion og stat.

Konklusionerne er blevet debatteret sat i perspektiv til ledelsesudfordringer i CBAFs Leadership Circles.

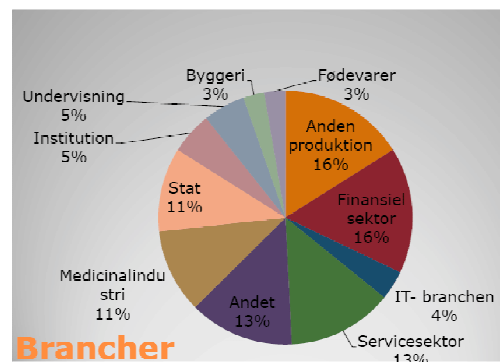
Deltagernes alder ligger primært i aldersgruppen 40- 50 år. Dette segment udgør 62 %. Herefter kommer aldersgruppen 29 til 39 år med 26 %.

Dette uddybes i de nedenstående figurer.

Figur 1. stilling



Figur 2. Brancher



Figur 3. Aldersfordeling

