



RESULTATER

BM Puls

Beskæftigelsesministeriets fælles undersøgelse af trivsel, arbejdsmiljø og ledelse 2011



BM

November 2011

EPINION

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Introduktion	3
2.	Styrker og mulige indsatsområder	4
3.	Overordnet tilfredshed og fastholdelse	8
4.	Jobindhold	10
5.	Kompetenceudvikling og karrieremuligheder	14
6.	Kollegaer og samarbejde	16
7.	Organisation og værdier	18
8.	Helbred og velbefindende	20
9.	IT-forhold	25
10.	Ledelse	26
11.	Negative oplevelser	33
12.	Sammenligning over tid	37
13.	Nationalt benchmark - sammenligning med NAK	38
14.	Metode	40

1. INTRODUKTION

Denne rapport indeholder resultaterne fra BM Puls 2011, Beskæftigelsesministeriets fælles undersøgelse af trivsel, arbejdsmiljø og ledelse.

Undersøgelsen skal danne grundlag for at BM fortsat udvikler sig som en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne trives, oplever god ledelse og har et godt og sundt arbejdsmiljø.

Det er mit håb, at resultaterne bruges fremadrettet i den lokale opfølgning som vil finde sted i den kommende tid.

Svarprocent i BM	88,9 %
Så mange fik mulighed for at svare	2037
Så mange har besvaret spørgeskemaet	1810

Anonymitet

Epinion har stået for at indsamle data og bearbejde resultaterne og videregiver kun resultater i anonymiseret form.

Såfremt der er færre end 5 personer, der har besvaret et spørgsmål, vises det ikke i rapporten.

Rigtig god fornøjelse!

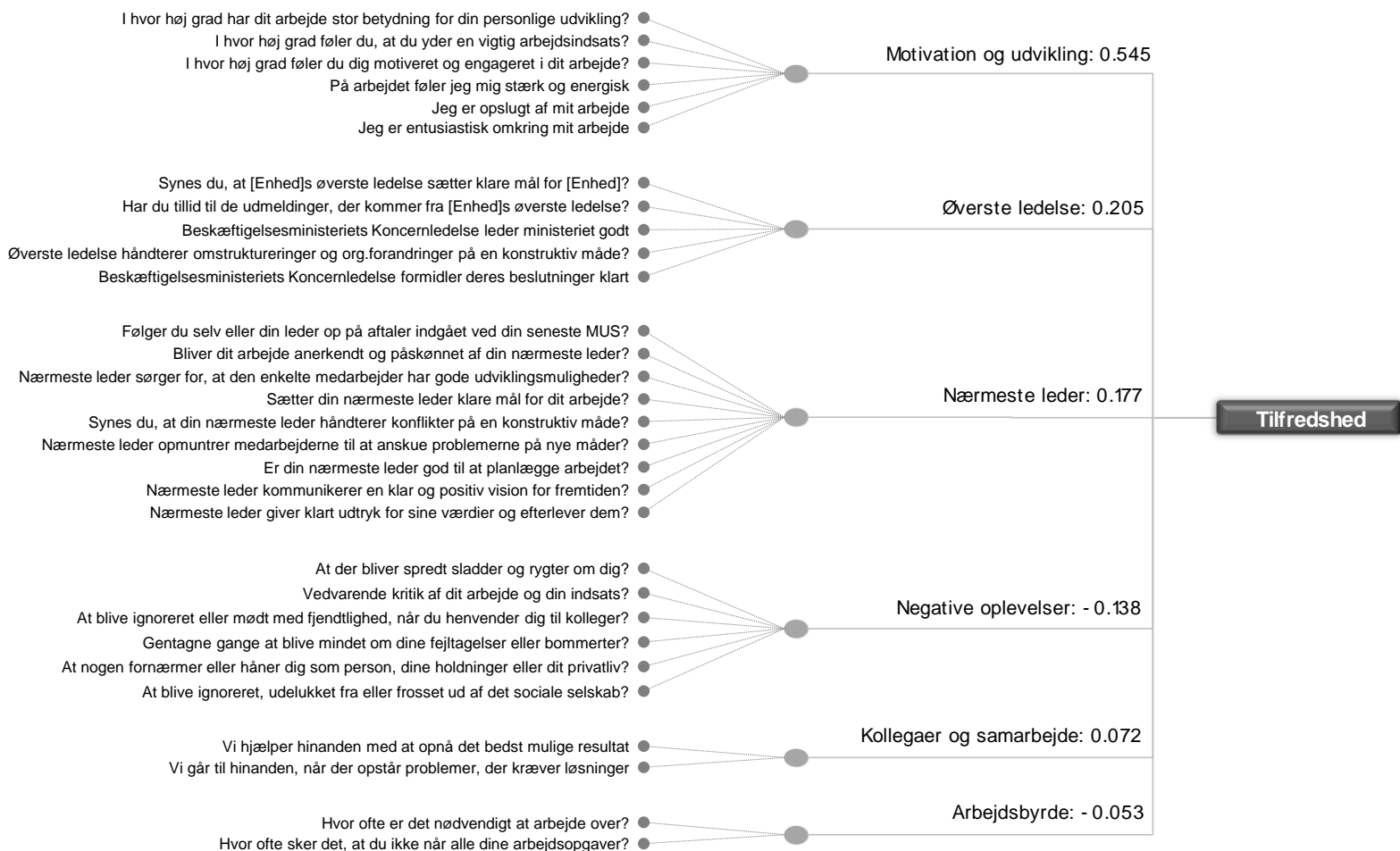
Med venlig hilsen

Bo Smith, departementschef



2. STYRKER OG MULIGE INDSATSOMRÅDER

Med henblik på at identificere styrker og mulige indsatsområder i Beskæftigelsesministeriet, er der gennemført en avanceret analyse af resultaterne fra undersøgelsen om trivsel, arbejdsmiljø og ledelse. Analysen viser hvilke forhold i undersøgelsens resultater, der har størst betydning for tilfredsheden hos medarbejderne i Beskæftigelsesministeriet.



Analysen – en såkaldt regressionsanalyse - viser, at der overordnet kan identificeres seks områder inden for trivsel, arbejdsmiljø og ledelse, som har betydning for medarbejdernes tilfredshed, henholdsvis motivation og udvikling; øverste ledelse; nærmeste leder; negative oplevelser; kollegaer og samarbejde samt arbejdsbyrde.

Det er disse seks områder, som betyder mest for, hvorfor nogle medarbejdere er mere tilfredse end andre. I arbejdet med at fastholde eller forbedre medarbejdernes tilfredshed er det altså disse seks områder, der kan sættes fokus på.¹

De seks områder fremgår af figuren ovenfor, som samtidig lister de af undersøgelsens enkeltspørgsmål, der er kategoriseret inden for hvert område.

De seks områder har alle en væsentlig betydning for, hvorvidt medarbejderne er tilfredse eller utilfredse med at arbejde i Beskæftigelsesministeriet – men de seks områders betydning er ikke lige stor.

Nogle områder har større betydning for tilfredsheden end andre. Variationen er væsentlig at holde sig for øje, da en ændring af de forhold, som har størst betydning, vil have en større (positiv eller negativ) effekt på tilfredsheden end en ændring i de forhold, der har mindst betydning. Derfor er det særlig vigtigt at sætte fokus på de områder, som har størst betydning for tilfredsheden.

De enkelte områders betydning for tilfredsheden fremgår af figuren, hvor tallet angiver, hvor stor betydning det konkrete område har. Jo større værdi, jo større betydning. Den maksimale værdi, et område kan opnå, er +/- 1.

Analysen viser således, at alle seks områder er vigtige for tilfredsheden – ikke desto mindre er ”motivation og udvikling” det vigtigste af de seks områder, efterfulgt af ”øverste ledelse”. En ændring inden for et af disse to områder (positiv eller negativ) vil få særlig stor betydning for medarbejdernes tilfredshed.

Det bemærkes, at området negative oplevelser og arbejdsbyrde, har en negativ værdi. Det betyder, at negative oplevelser og arbejdsbyrde ikke overraskende har en negativ indflydelse på tilfredsheden. Sagt med andre ord, jo flere negative oplevelser og jo større arbejdsbyrde, jo mindre tilfredshed. Den negative værdi indikerer dermed, at negative oplevelser og arbejdsbyrde skal begrænses, hvis man vil øge medarbejdernes tilfredshed.

Til venstre i figuren listes de undersøgelsesspørgsmål, som er indeholdt i de enkelte hovedområder. Hvis Beskæftigelsesministeriet ønsker at arbejde med en generel forbedring af et af områderne, vil det således være de listede spørgsmål under dette område, Beskæftigelsesministeriet skal arbejde videre med.

Køn, anciennitet og titel

I regressionsmodellen er køn desuden inddraget. Regressionsanalysen viser, at køn har sammenhæng med tilfredsheden, idet kvinder er lidt mere tilfredse end mænd (med værdien 0,047). Det er i øvrigt samme resultatet som i undersøgelsen fra 2010.

Anciennitet og titel (Akademiker, leder eller administrativ/Service/IT) er også inddraget i modellen, men det giver ingen signifikante resultater. Dermed har anciennitet og titel ikke signifikant sammenhæng med tilfredsheden.

¹ For en nærmere beskrivelse af metoden for den gennemførte regressionsanalyse henvises til metodeafsnittet bagerst i rapporten.

Styrker og mulige indsatsområder i de forskellige styrelser

For hver af enhederne AMS, ASK, AT, Departementet, NFA og Pensionsstyrelsen er der ligeledes gennemført regressionsanalyser. Disse regressionsanalyser viser, hvilke af de seks hovedområder der har betydning for tilfredsheden i de enkelte enheder.

Tabellen nedenfor viser resultater af de hovedområder i regressionsanalysen, der er signifikante. Længst til venstre ses hovedområdet. Derefter listes de undersøgelsesspørgsmål, som er indeholdt i de enkelte hovedområder. Tallene i cellerne er gennemsnittet for den enkelte enheds svar på spørgsmålet. Ikke alle hovedområder har signifikant betydning i alle enheder, og da figuren kun viser signifikante resultater, er nogle felter tomme.

Køn, anciennitet og titel

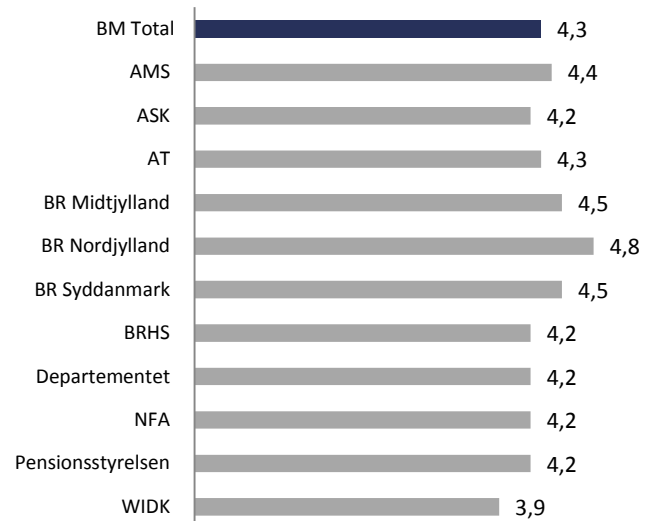
Analysen viser, at baggrundsvariablene køn, anciennitet og titel (akademiker, leder eller administrativ/service/IT) ikke har signifikant sammenhæng med med medarbejdernes tilfredshed i nogen af enhederne.

		AMS	ASK	AT	Dep	NFA	Pens	BM
Motivation og udvikling	<i>I hvor høj grad har dit arbejde stor betydning for din personlige udvikling?</i>	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9	3,6	3,8
	<i>I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?</i>	4,2	4,3	4,2	4,1	4,1	4,3	4,2
	<i>I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?</i>	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,0	4,1
	<i>På arbejdet føler jeg mig stærk og energisk</i>	3,8	3,9	3,8	3,7	3,7	3,7	3,8
	<i>Jeg er opslugt af mit arbejde</i>	3,8	3,8	3,6	3,7	3,7	3,6	3,7
	<i>Jeg er entusiastisk omkring mit arbejde</i>	4,0	4,1	4,0	4,0	4,0	3,9	4,0
Øverste ledelse	<i>Synes du, at [Enhed]s øverste ledelse sætter klare mål for [Enhed]?</i>	4,0	3,8	3,8	3,5	3,6	3,6	3,8
	<i>Har du tillid til de udmeldinger, der kommer fra [Enhed]s øverste ledelse?</i>	3,9	3,6	3,9	3,8	3,5	3,5	3,8
	<i>Beskæftigelsesministeriets Koncernledelse leder ministeriet godt</i>	3,3	3,3	3,3	3,5	3,2	3,2	3,3
	<i>Synes du, at [Enhed]s øverste ledelse håndterer omstruktureringer og organisationsforandringer på en konstruktiv måde?</i>	3,6	3,4	3,5	3,3	3,1	3,3	3,5
	<i>Beskæftigelsesministeriets Koncernledelse formidler deres beslutninger klart</i>	3,1	3,3	3,2	3,2	3,1	3,1	3,2
Nærmeste leder	<i>Følger du selv eller din leder op på aftaler indgået ved din seneste MUS?</i>	3,4	3,7	3,5	3,4	3,2	3,2	3,5
	<i>Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?</i>	4,0	4,1	4,1	4,0	3,7	3,8	4,0
	<i>Nærmeste leder sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?</i>	3,9	4,1	3,8	3,8	3,6	3,6	3,8
	<i>Sætter din nærmeste leder klare mål for dit arbejde?</i>	3,7	3,9	3,8	3,6	3,1	3,6	3,7
	<i>Synes du, at din nærmeste leder håndterer konflikter på en konstruktiv måde?</i>	3,7	3,8	3,8	3,5	3,4	3,4	3,7
	<i>Nærmeste leder opmuntrer medarbejderne til at ansue problemerne på nye måder?</i>	3,8	4,0	3,9	3,8	3,5	3,8	3,9
	<i>Er din nærmeste leder god til at planlægge arbejdet?</i>	3,7	3,8	3,7	3,5	3,3	3,5	3,7
	<i>Nærmeste leder kommunikerer en klar og positiv vision for fremtiden?</i>	3,9	4,0	3,9	3,7	3,5	3,8	3,9
	<i>Nærmeste leder giver klart udtryk for sine værdier og efterlever dem?</i>	4,0	4,0	3,9	3,7	3,6	3,8	3,9
Negative oplevelser (Andel ja)	<i>At der bliver spredt sladder og rygter om dig?</i>		13%	12%		12%		13%
	<i>Vedvarende kritik af dit arbejde og din indsats?</i>		7%	7%		14%		8%
	<i>At blive ignoreret eller mødt med fjendtlighed, når du henvender dig til kolleger?</i>		8%	11%		11%		11%
	<i>Gentagne gange at blive mindet om dine fejltagelser eller bommerter?</i>		10%	9%		9%		11%
	<i>At blive ignoreret, udelukket fra eller frosset ud af det sociale selskab?</i>		5%	8%		11%		8%
	<i>At nogen fornærmer eller håner dig som person, dine holdninger eller dit privatliv?</i>		7%	7%		7%		7%
Kollegaer og samarbejdssamarb.	<i>Vi hjælper hinanden med at opnå det bedst mulige resultat</i>			4,3	4,3		4,1	4,3
	<i>Vi går til hinanden, når der opstår problemer, der kræver løsninger</i>			4,3	4,3		4,3	4,3
Arbejdsbyrde	<i>Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over?</i>			2,8				2,9
	<i>Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?</i>			2,7				2,7

3. OVERORDNET TILFREDSHED OG FASTHOLDELSE

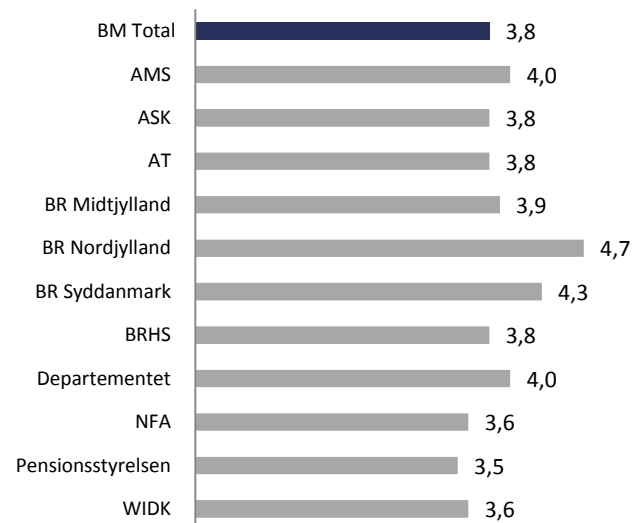
Hvor tilfreds er du med dit job som helhed - alt taget i betragtning?

Antal svar	1810
Meget tilfreds	42,7%
Tilfreds	45,9%
Hverken tilfreds eller utilfreds	8,3%
Utilfreds	2,7%
Meget utilfreds	0,4%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Meget utilfreds 5 = Meget tilfreds)	4,3



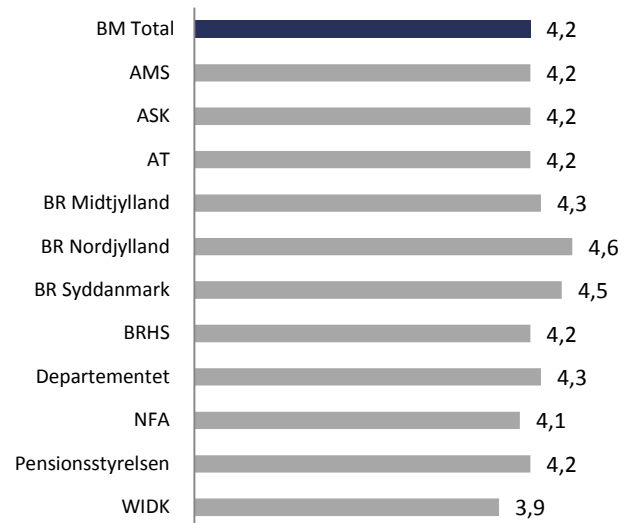
Vil du anbefale andre at søge en stilling i [Enhed]?

Antal svar	1810
I meget høj grad	21,1%
I høj grad	46,8%
Delvist	24,7%
I ringe grad	4,8%
I meget ringe grad	2,7%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	3,8



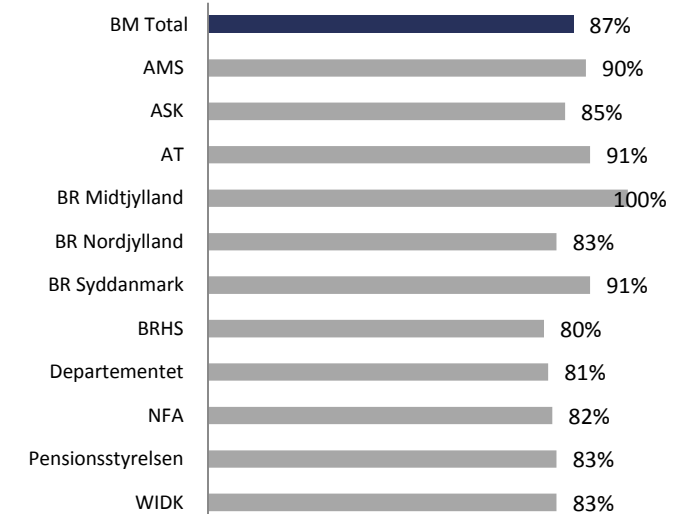
I hvilken grad er du motiveret til at yde dit bedste på dit job?

Antal svar	1810
I meget høj grad	36,0%
I høj grad	50,3%
Delvist	12,0%
I ringe grad	1,2%
I meget ringe grad	0,6%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	4,2



Hvor sandsynligt er det, at du vælger at blive i Beskæftigelsesministeriet de næste to år?

Antal svar	1810
Helt sikkert	37,2%
Sandsynligvis	49,9%
Sandsynligvis ikke	10,4%
Helt sikkert ikke	2,5%

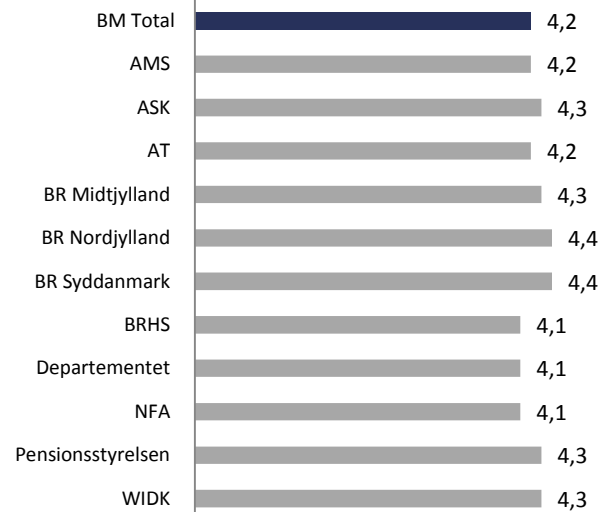


Andel der har svaret "Helt sikkert" og "Sandsynligvis"

4. JOBINDHOLD

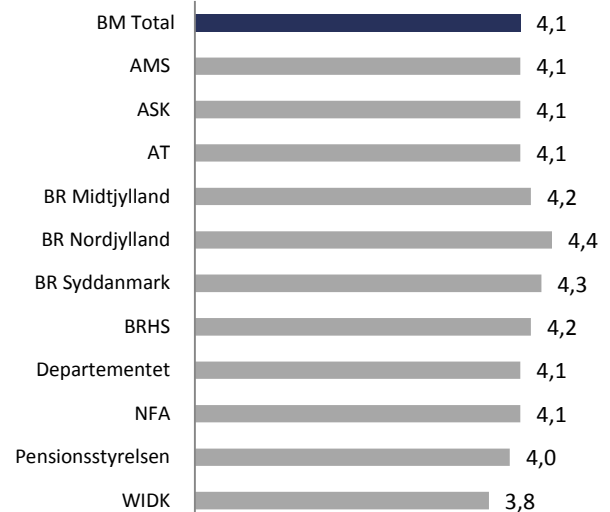
I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?

Antal svar	1810
I meget høj grad	36,7%
I høj grad	51,2%
Delvist	10,6%
I ringe grad	1,3%
I meget ringe grad	0,3%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	4,2



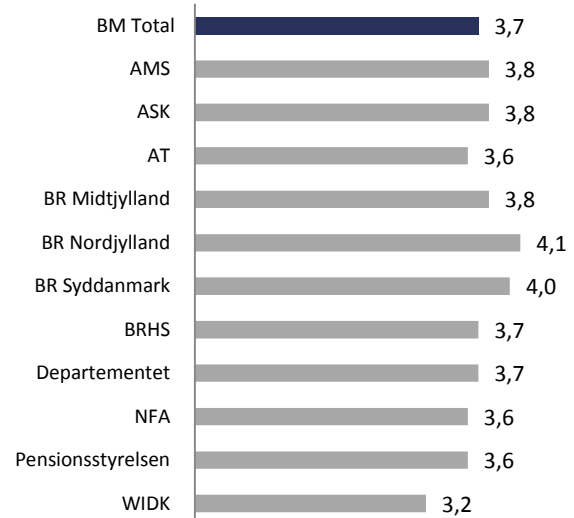
I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?

Antal svar	1810
I meget høj grad	29,7%
I høj grad	52,0%
Delvist	15,4%
I ringe grad	2,2%
I meget ringe grad	0,7%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	4,1



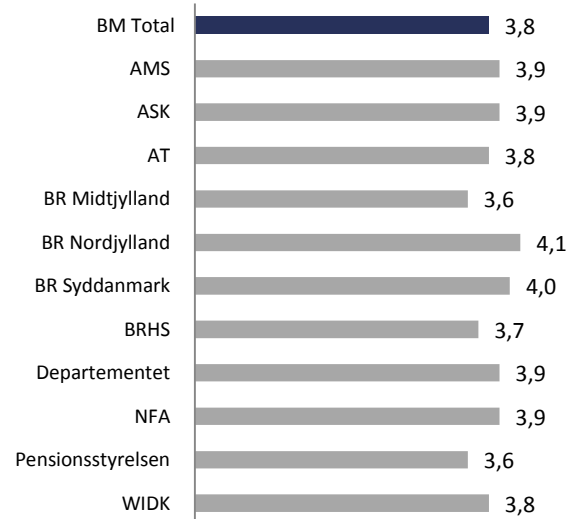
I hvor høj grad får du al den information, som du behøver for at klare dit arbejde godt?

Antal svar	1810
I meget høj grad	11,5%
I høj grad	51,0%
Delvist	32,0%
I ringe grad	4,6%
I meget ringe grad	0,8%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	3,7



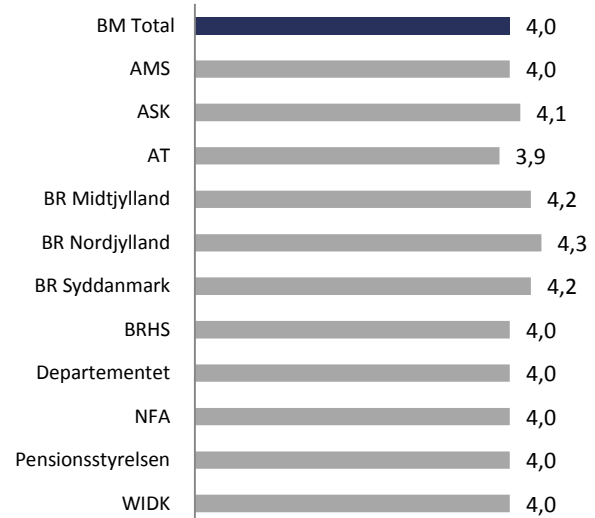
I hvor høj grad har dit arbejde stor betydning for din personlige udvikling?

Antal svar	1810
I meget høj grad	20,6%
I høj grad	47,0%
Delvist	25,7%
I ringe grad	5,5%
I meget ringe grad	1,3%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	3,8



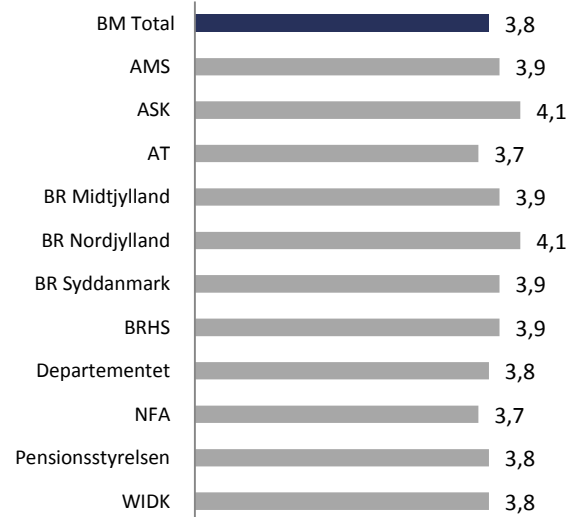
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?

Antal svar	1810
I meget høj grad	24,5%
I høj grad	52,0%
Delvist	21,0%
I ringe grad	1,7%
I meget ringe grad	0,7%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	4,0



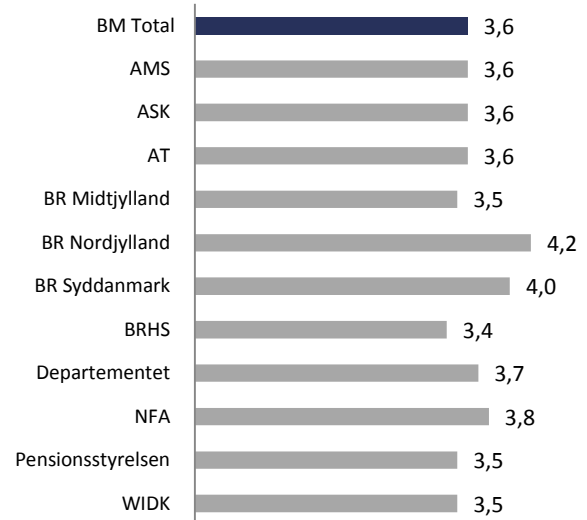
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?

Antal svar	1810
I meget høj grad	18,1%
I høj grad	52,4%
Delvist	24,8%
I ringe grad	3,7%
I meget ringe grad	0,9%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	3,8



Hvor ofte har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde?

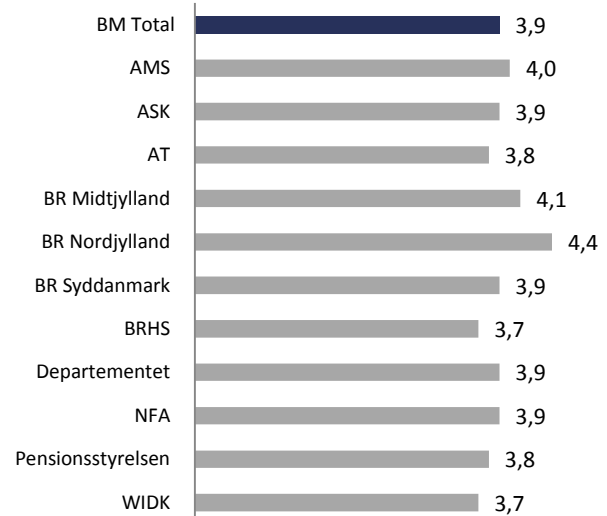
Antal svar	1810
Altid	8,8%
Ofte	55,3%
Somme tider	27,6%
Sjældent	6,9%
Aldrig / næsten aldrig	1,4%
Gennemsnit (<i>Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Aldrig / næsten aldrig 5 = Altid</i>)	3,6



5. KOMPETENCEUDVIKLING OG KARRIEREMULIGHEDER

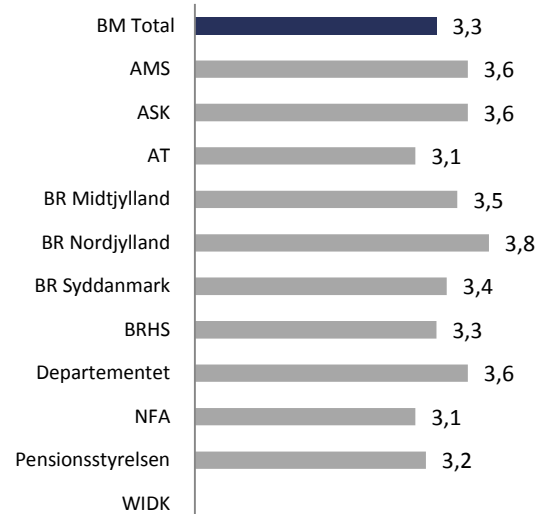
Hvor tilfreds er du med dine muligheder for at udnytte dine kompetencer i det daglige arbejde?

Antal svar	1810
Meget tilfreds	25,2%
Tilfreds	47,7%
Hverken tilfreds eller utilfreds	18,2%
Utilfreds	7,2%
Meget utilfreds	1,7%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Meget utilfreds 5 = Meget tilfreds)	3,9



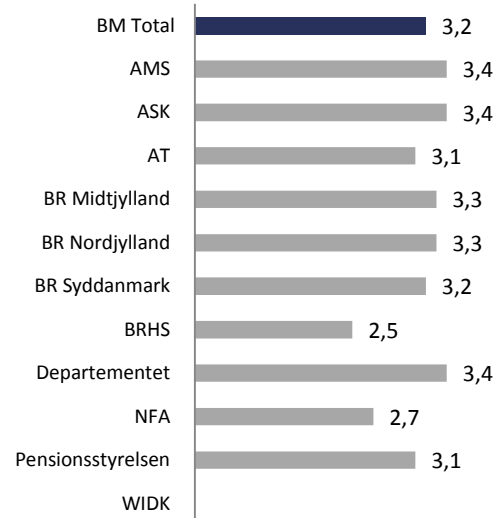
Hvor tilfreds er du med mulighederne for karriereudvikling i Beskæftigelsesministeriet?

Antal svar	1780
Meget tilfreds	9,8%
Tilfreds	30,5%
Hverken tilfreds eller utilfreds	45,7%
Utilfreds	10,7%
Meget utilfreds	3,3%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Meget utilfreds 5 = Meget tilfreds)	3,3
Spørgsmålet er ikke stillet til WIDK	



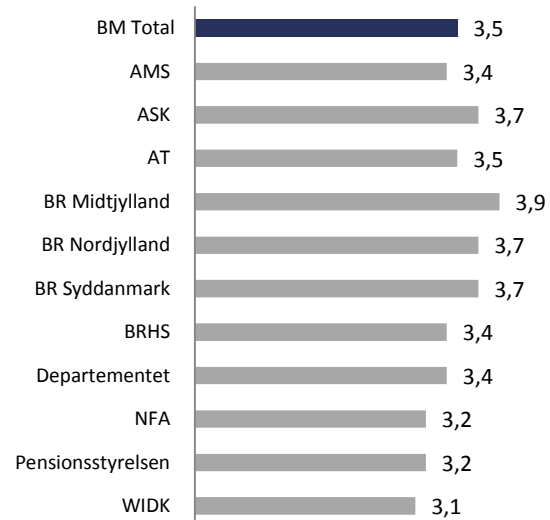
Er du tilfreds med mulighederne for mobilitet i Beskæftigelsesministeriet?

Antal svar	1780
I meget høj grad	4,2%
I høj grad	22,6%
Delvist	25,6%
I ringe grad	8,1%
I meget ringe grad	4,9%
Ikke relevant	34,5%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	
	3,2
Spørgsmålet er ikke stillet til WIDK	



Følger du selv eller din leder op på aftaler indgået ved din seneste MUS?

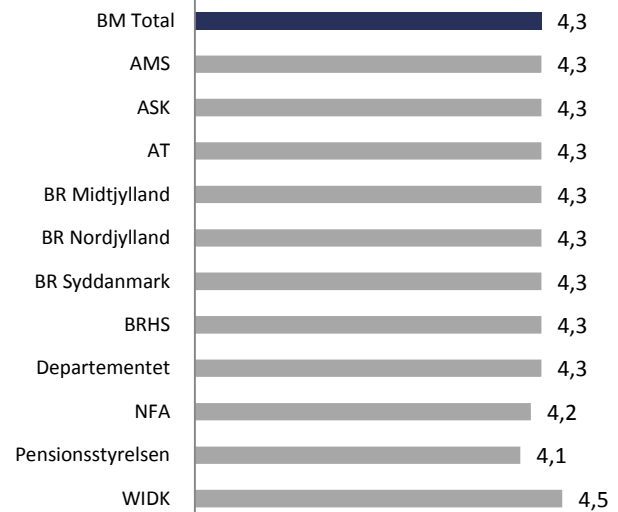
Antal svar	1810
I meget høj grad	9,9%
I høj grad	36,0%
Delvist	30,6%
I ringe grad	7,5%
I meget ringe grad	3,5%
Der blev ikke indgået aftaler	4,7%
Har ikke haft MUS	7,8%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	
	3,5



6. KOLLEGAER OG SAMARBEJDE

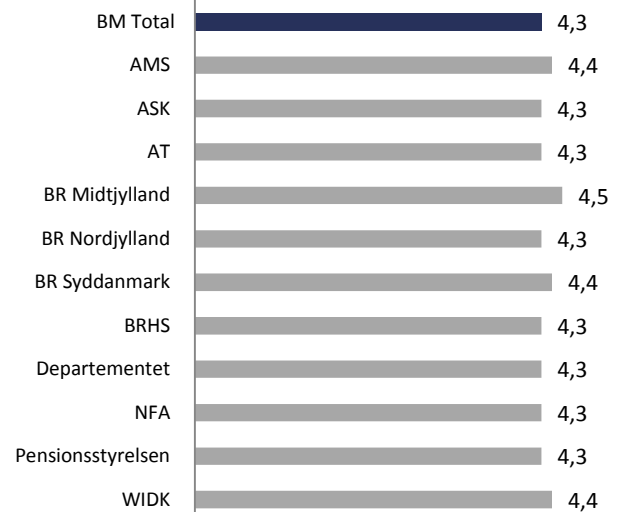
Vi hjælper hinanden med at opnå det bedst mulige resultat

Antal svar	1810
I meget høj grad	40,2%
I høj grad	48,2%
Delvist	9,4%
I ringe grad	1,7%
I meget ringe grad	0,5%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	4,3



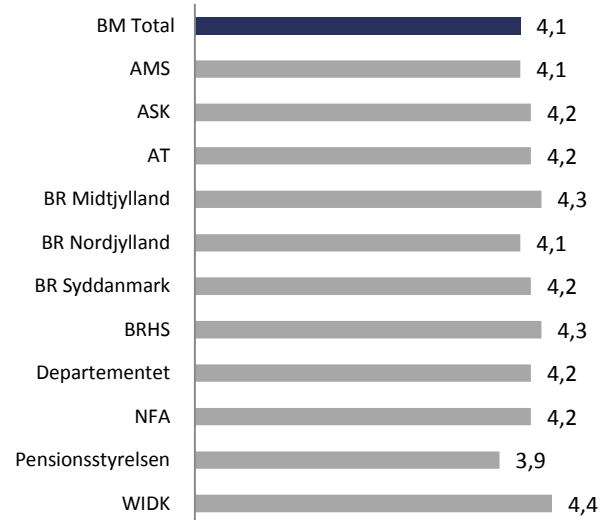
Vi går til hinanden, når der opstår problemer, der kræver løsninger

Antal svar	1810
I meget høj grad	42,9%
I høj grad	48,4%
Delvist	7,7%
I ringe grad	0,8%
I meget ringe grad	0,2%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	4,3



Du oplever, at I anerkender hinanden indbyrdes

Antal svar	1810
I meget høj grad	35,4%
I høj grad	47,0%
Delvist	15,0%
I ringe grad	2,0%
I meget ringe grad	0,6%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	4,1

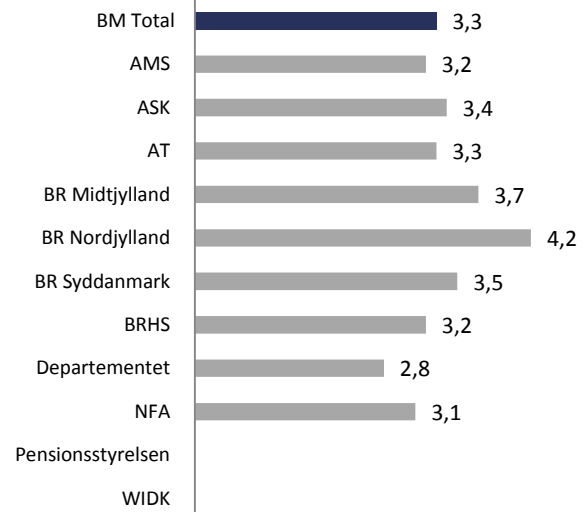


7. ORGANISATION OG VÆRDIER

Betyder [Enhed]'s værdier noget for dig i dit daglige arbejde?

Antal svar	1566
I meget høj grad	9,2%
I høj grad	37,4%
Delvist	30,5%
I ringe grad	16,2%
I meget ringe grad	6,6%

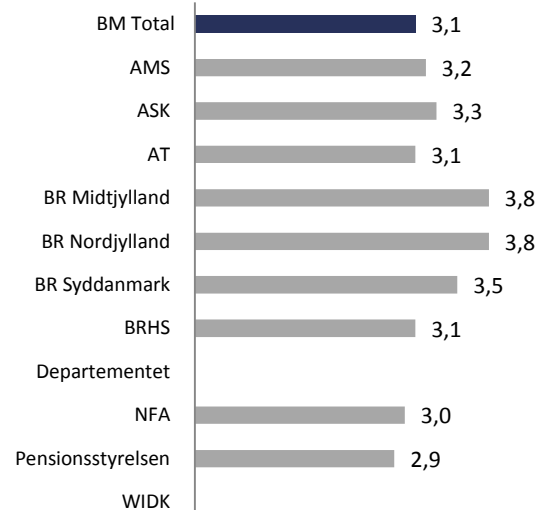
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad) 3,3
Spørgsmålet er ikke stillet til WIDK og Pens.styrelsen



Betyder [Enhed]'s forretningsstrategi noget for dig i dit daglige arbejde?

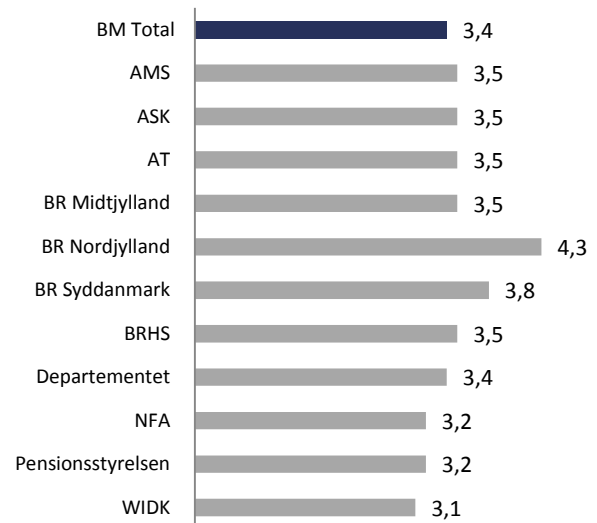
Antal svar	1681
I meget høj grad	8,0%
I høj grad	31,2%
Delvist	35,3%
I ringe grad	17,6%
I meget ringe grad	7,9%

Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad) 3,1
Spørgsmålet er ikke stillet til WIDK og Departementet



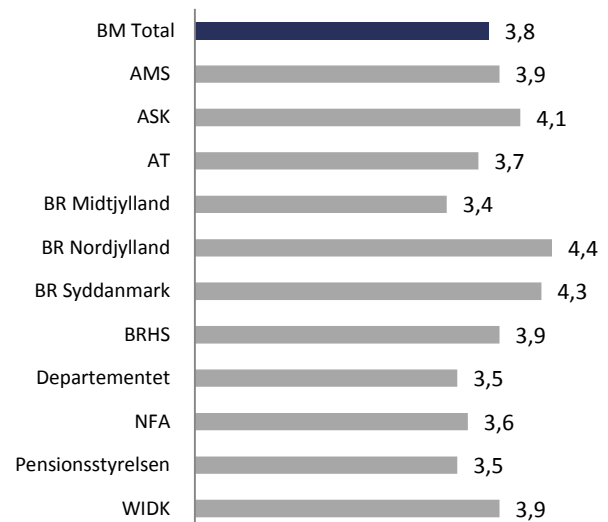
Får du på din arbejdsplads information om vigtige beslutninger, f.eks. ændringer og fremtidsplaner, i god tid?

Antal svar	1810
I meget høj grad	10,1%
I høj grad	39,9%
Delvist	37,8%
I ringe grad	9,0%
I meget ringe grad	3,3%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	3,4



Synes du, at man i [Enhed] er gode til at modtage nye medarbejdere?

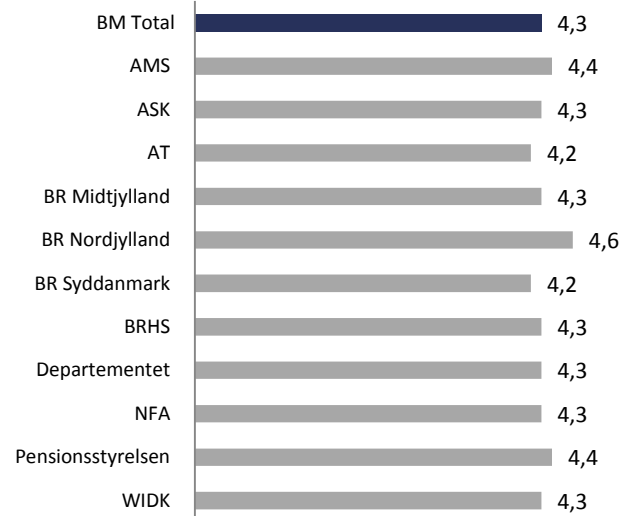
Antal svar	1810
I meget høj grad	15,2%
I høj grad	49,0%
Delvist	25,0%
I ringe grad	3,8%
I meget ringe grad	1,3%
Ikke relevant	5,6%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	3,8



8. HELBRED OG VELBEFINDENDE

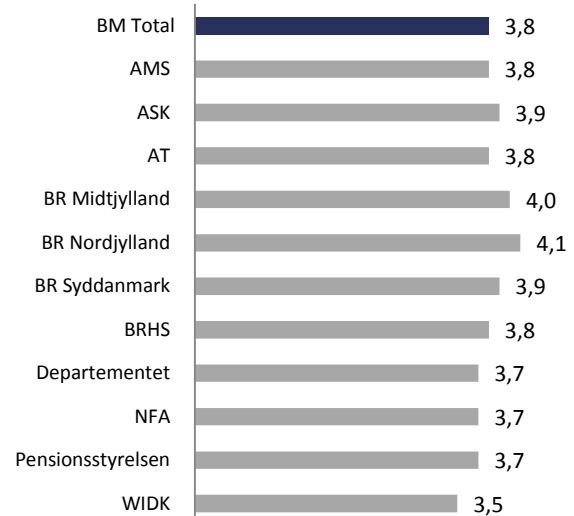
Hvordan vil du alt i alt vurdere dit helbred?

Antal svar	1810
Meget godt	44,6%
Godt	43,2%
Nogenlunde godt	10,9%
Dårligt	1,0%
Meget dårligt	0,2%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Meget dårligt 5 = Meget godt)	4,3



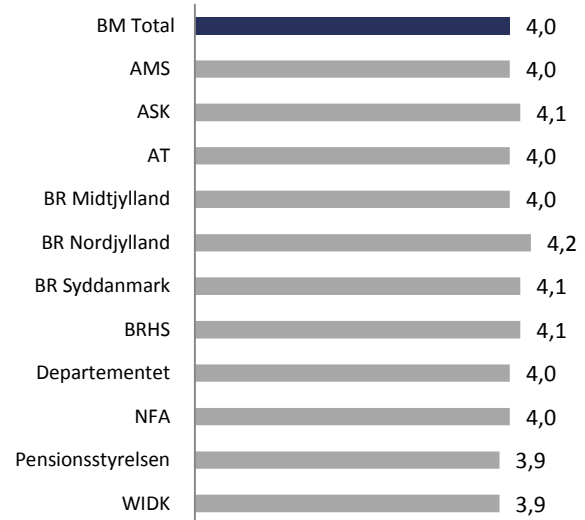
På arbejdet føler jeg mig stærk og energisk

Antal svar	1810
Altid	11,8%
Ofte	58,5%
Somme tider	25,7%
Sjældent	3,7%
Aldrig / næsten aldrig	0,3%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Aldrig / næsten aldrig 5 = Altid)	3,8



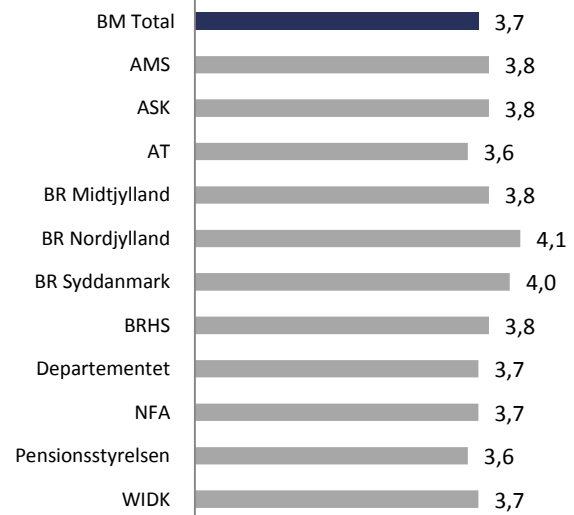
Jeg er entusiastisk omkring mit arbejde

Antal svar	1810
Altid	24,3%
Ofte	57,3%
Somme tider	15,4%
Sjældent	2,7%
Aldrig / næsten aldrig	0,4%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Aldrig / næsten aldrig 5 = Altid)	4,0



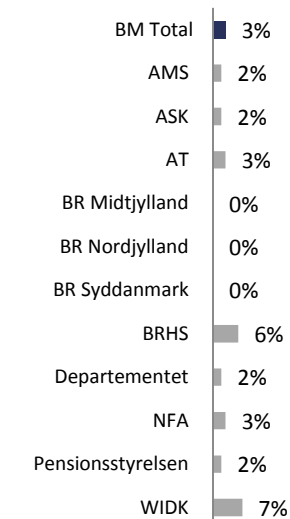
Jeg er opslugt af mit arbejde

Antal svar	1810
Altid	13,3%
Ofte	50,5%
Somme tider	30,1%
Sjældent	4,9%
Aldrig / næsten aldrig	1,2%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Aldrig / næsten aldrig 5 = Altid)	3,7



Har du inden for de sidste 12 måneder haft sygedage på grund af fysiske påvirkninger på arbejdspladsen (ergonomi, ulykker mv.)?

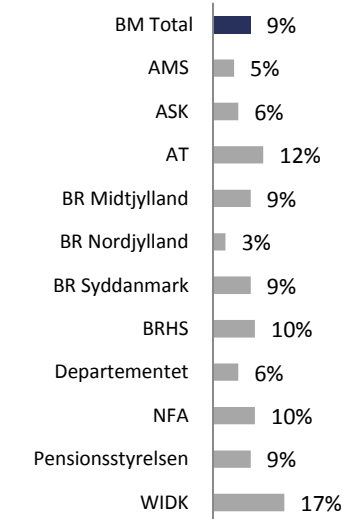
Antal svar	1810
Ja	2,6%
Nej	97,4%



Andel der har svaret "Ja"

Har du inden for de sidste 12 måneder haft sygedage på grund af psykiske påvirkninger på arbejdspladsen (stress, udbrændthed mv.)?

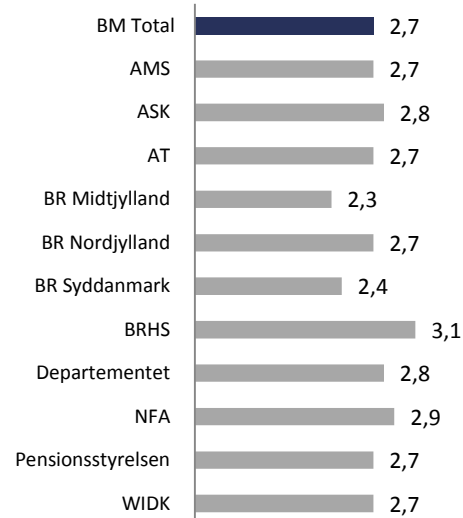
Antal svar	1810
Ja	9,3%
Nej	90,7%



Andel der har svaret "Ja"

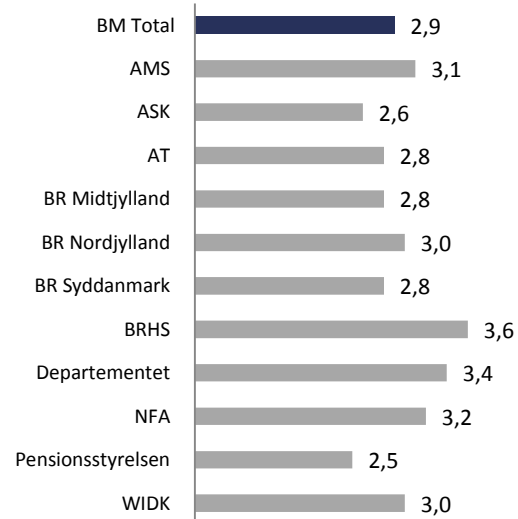
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?

Antal svar	1810
Altid	2,0%
Ofte	19,0%
Somme tider	39,8%
Sjældent	29,7%
Aldrig / næsten aldrig	9,6%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Aldrig / næsten aldrig 5 = Altid)	
	2,7



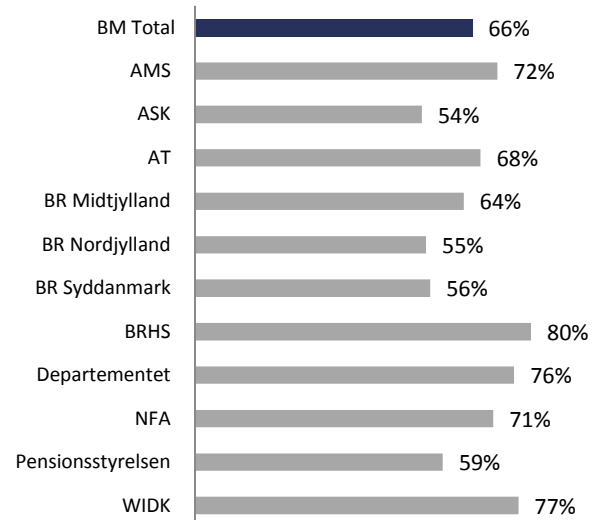
Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over?

Antal svar	1810
Altid	2,8%
Ofte	24,0%
Somme tider	39,6%
Sjældent	23,6%
Aldrig / næsten aldrig	9,9%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Aldrig / næsten aldrig 5 = Altid)	
	2,9



Forstyrrer kravene i dit arbejde dit privatliv?

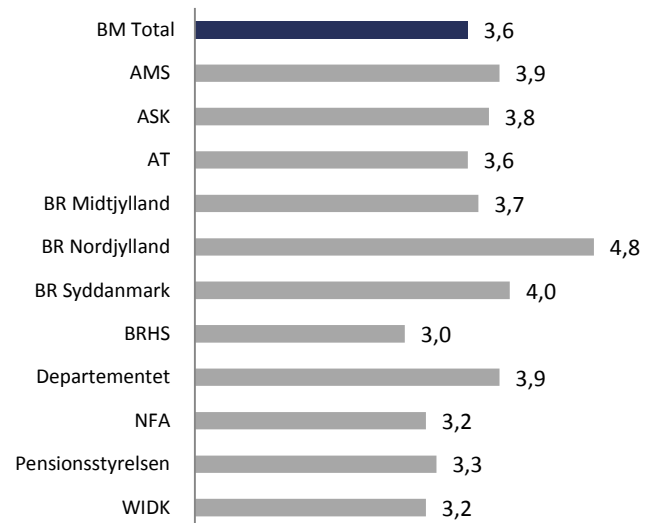
Antal svar	1810
Nej	34,5%
Ja, men kun lidt	41,5%
Ja, til en vis grad	19,0%
Ja, helt sikkert	5,0%



Figuren viser den samlede andel af medarbejdere, som svarer "Ja", dvs. både "Ja, men kun lidt", "Ja, til en vis grad" og "Ja, helt sikkert"

Hvor tilfreds er du alt i alt med det [Enhed] gør for at fremme medarbejdernes sundhed?

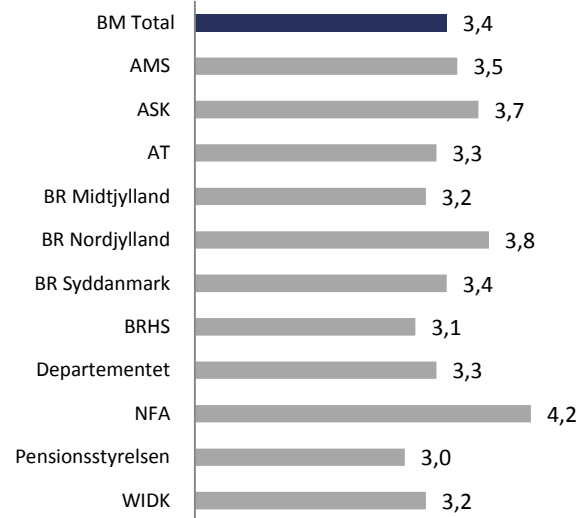
Antal svar	1810
Meget tilfreds	14,0%
Tilfreds	42,9%
Hverken tilfreds eller utilfreds	33,8%
Utilfreds	7,8%
Meget utilfreds	1,5%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Meget utilfreds 5 = Meget tilfreds)	3,6



9. IT-FORHOLD

Hvor tilfreds er du alt i alt med IT-udstyr og IT-programmer på dit arbejde?

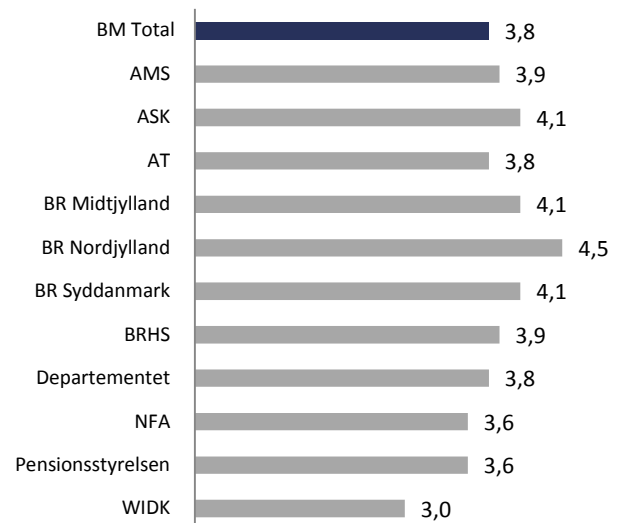
Antal svar	1810
Meget tilfreds	9,5%
Tilfreds	45,7%
Hverken tilfreds eller utilfreds	26,8%
Utilfreds	13,1%
Meget utilfreds	4,3%
Ved ikke/ ikke relevant	0,6%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Meget utilfreds 5 = Meget tilfreds)	3,4



10. LEDELSE

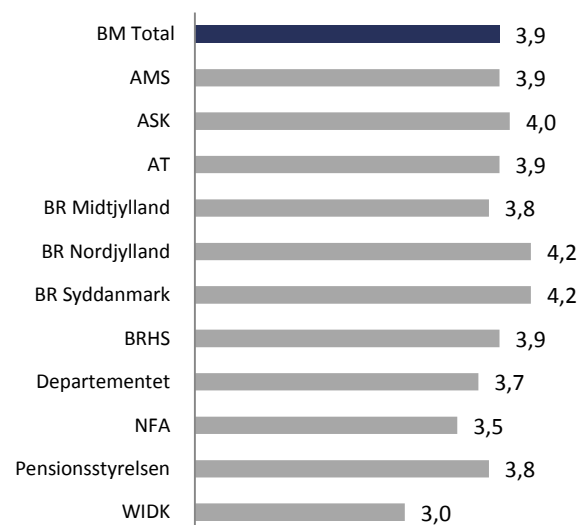
I hvor høj grad kan man sige, at din nærmeste leder sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?

Antal svar	1809
I meget høj grad	21,4%
I høj grad	49,6%
Delvist	22,8%
I ringe grad	4,8%
I meget ringe grad	1,4%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	3,8



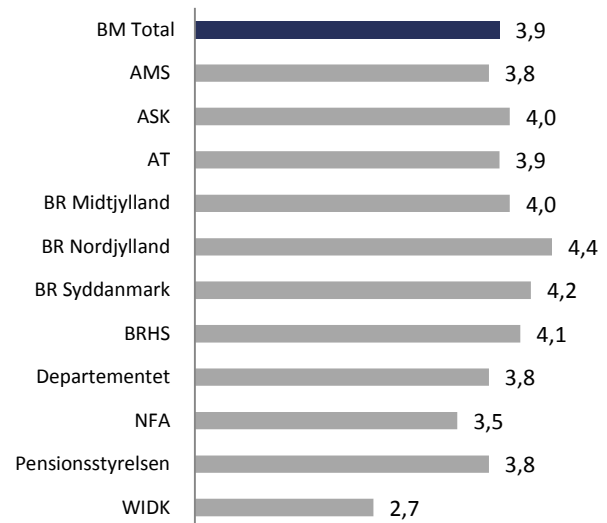
I hvor høj grad kan man sige, at din nærmeste leder kommunikerer en klar og positiv vision for fremtiden?

Antal svar	1809
I meget høj grad	24,5%
I høj grad	47,5%
Delvist	21,5%
I ringe grad	4,3%
I meget ringe grad	2,3%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	3,9



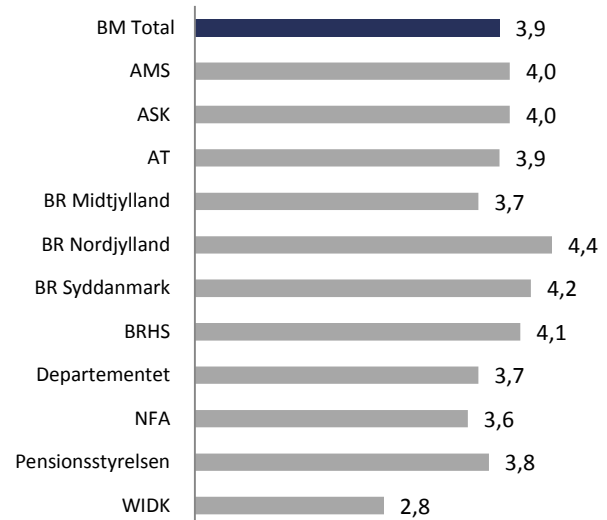
I hvor høj grad kan man sige, at din nærmeste leder opmuntrer medarbejderne til at anskue problemerne på nye måder?

Antal svar	1809
I meget høj grad	23,7%
I høj grad	47,8%
Delvist	22,2%
I ringe grad	4,0%
I meget ringe grad	2,4%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	3,9



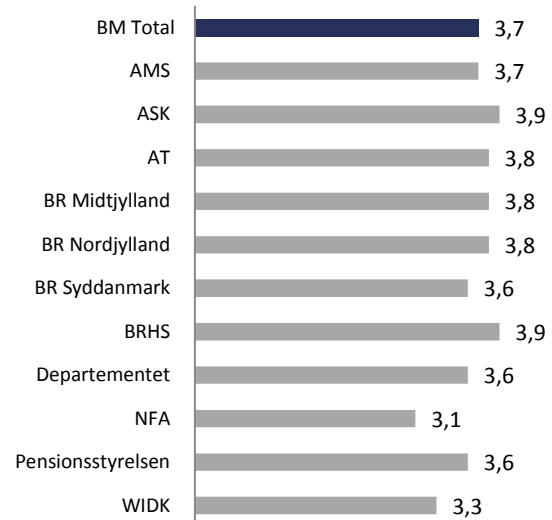
I hvor høj grad kan man sige, at din nærmeste leder giver klart udtryk for sine værdier og efterlever dem?

Antal svar	1809
I meget høj grad	25,4%
I høj grad	46,8%
Delvist	20,8%
I ringe grad	4,4%
I meget ringe grad	2,7%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	3,9



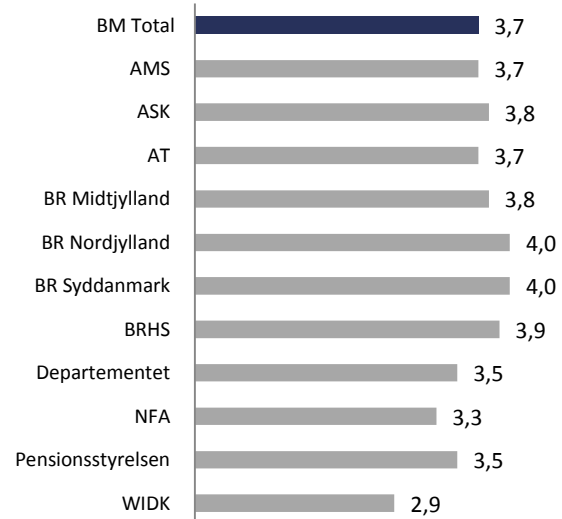
Sætter din nærmeste leder klare mål for dit arbejde?

Antal svar	1810
I meget høj grad	18,3%
I høj grad	45,8%
Delvist	28,1%
I ringe grad	5,2%
I meget ringe grad	2,6%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	3,7



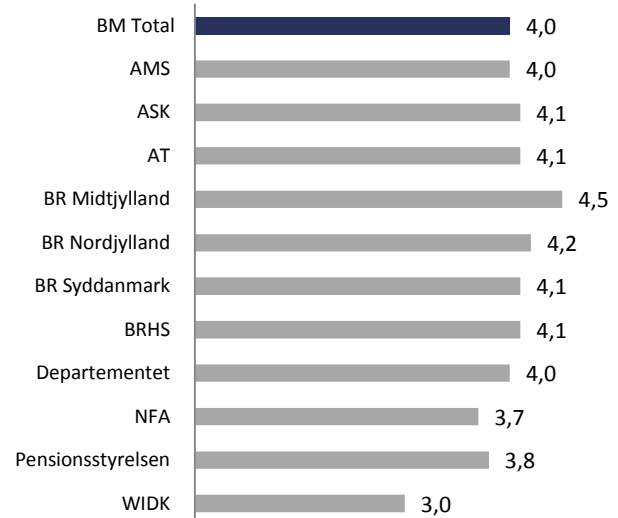
Er din nærmeste leder god til at planlægge arbejdet?

Antal svar	1810
I meget høj grad	16,9%
I høj grad	44,0%
Delvist	29,8%
I ringe grad	6,0%
I meget ringe grad	3,3%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	3,7



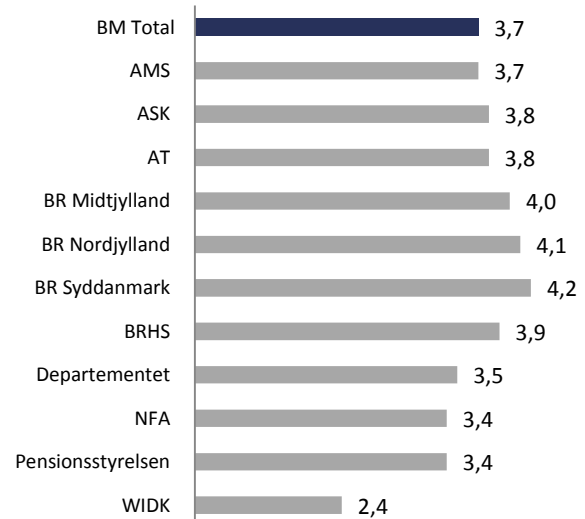
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?

Antal svar	1810
I meget høj grad	33,3%
I høj grad	41,0%
Delvist	19,4%
I ringe grad	4,2%
I meget ringe grad	2,1%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	4,0



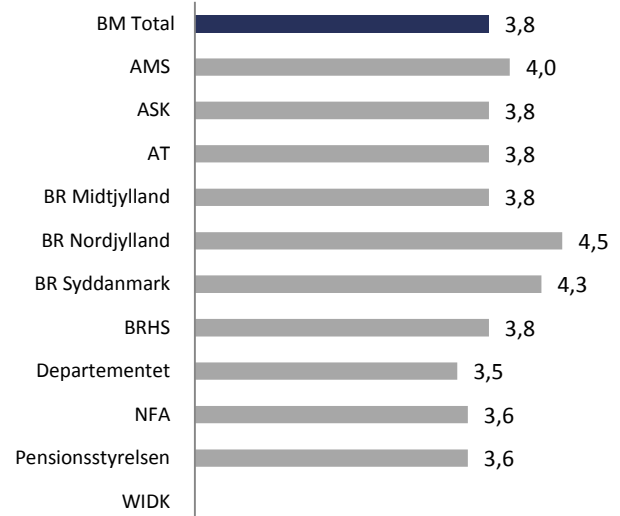
Synes du, at din nærmeste leder håndterer konflikter på en konstruktiv måde?

Antal svar	1809
I meget høj grad	17,8%
I høj grad	36,3%
Delvist	22,2%
I ringe grad	5,9%
I meget ringe grad	3,5%
Ikke relevant	14,4%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	3,7



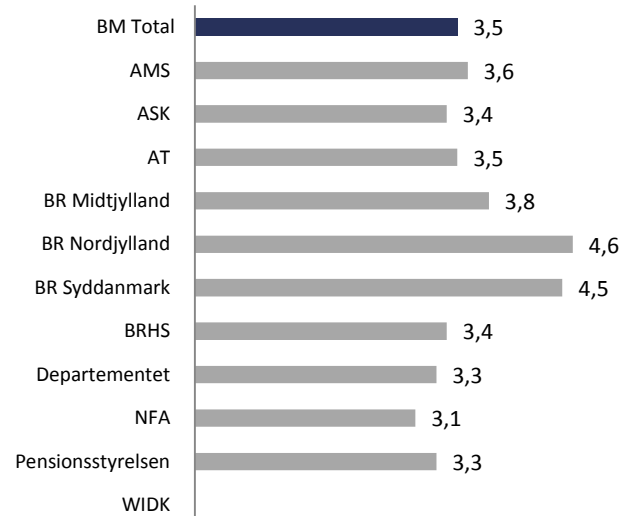
Synes du, at [Enhed]'s øverste ledelse sætter klare mål for [Enhed]?

Antal svar	1780
I meget høj grad	13,5%
I høj grad	51,1%
Delvist	21,9%
I ringe grad	3,2%
I meget ringe grad	1,9%
Ved ikke / ikke relevant	8,5%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	
	3,8
Spørgsmålet er ikke stillet til WIDK.	



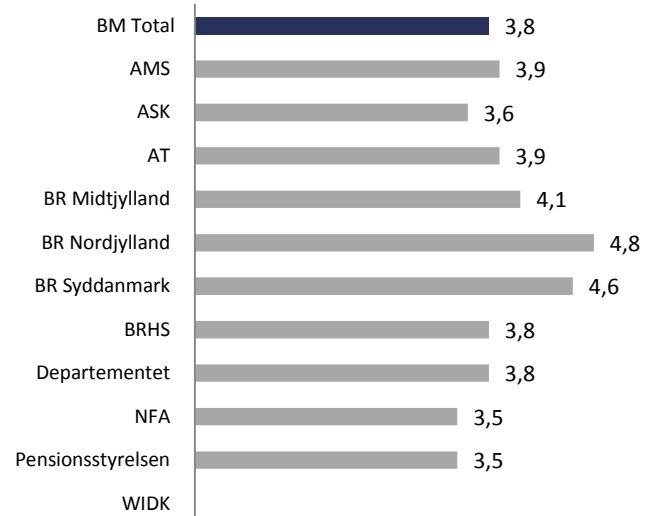
Synes du, at [Enhed]'s øverste ledelse håndterer omstruktureringer og organisationsforandringer på en konstruktiv måde?

Antal svar	1780
I meget høj grad	11,0%
I høj grad	36,9%
Delvist	32,4%
I ringe grad	8,8%
I meget ringe grad	3,5%
Ved ikke / ikke relevant	7,4%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	
	3,5
Spørgsmålet er ikke stillet til WIDK.	



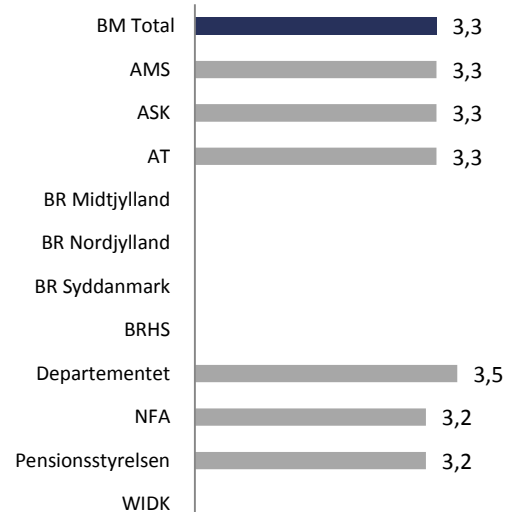
Har du tillid til de udmeldinger, der kommer fra [Enhed]'s øverste ledelse?

Antal svar	1780
I meget høj grad	17,8%
I høj grad	47,8%
Delvist	23,8%
I ringe grad	4,7%
I meget ringe grad	2,5%
Ved ikke / ikke relevant	3,5%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	
	3,8
Spørgsmålet er ikke stillet til WIDK.	



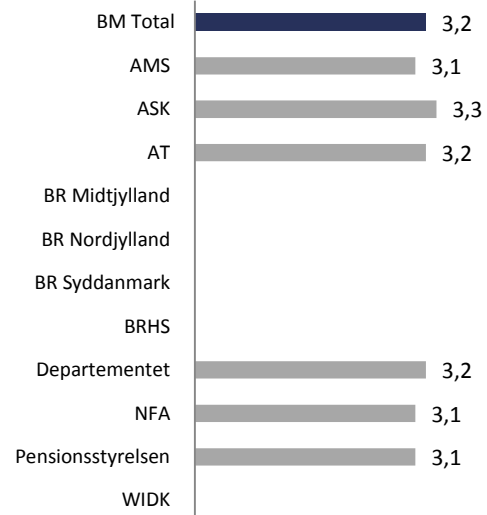
Beskæftigelsesministeriets Koncernledelse leder ministeriet godt

Antal svar	1647
Meget enig	3,1%
Enig	19,8%
Hverken enig eller uenig	37,0%
Uenig	3,1%
Meget uenig	1,7%
Ved ikke	35,3%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Meget uenig 5 = Meget enig)	
	3,3
Spørgsmålet er ikke stillet til WIDK og Beskæftigelsesregionerne.	



Beskæftigelsesministeriets Koncernledelse formidler deres beslutninger klart

Antal svar	1647
Meget enig	3,0%
Enig	20,7%
Hverken enig eller uenig	37,6%
Uenig	5,6%
Meget uenig	3,3%
Ved ikke	29,8%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Meget uenig 5 = Meget enig) Spørgsmålet er ikke stillet til WIDK og Beskæftigelsesregionerne.	
	3,2

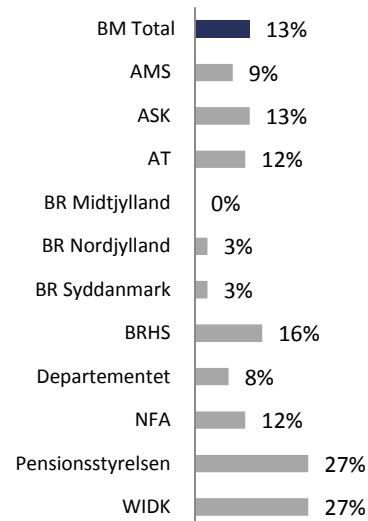


11. NEGATIVE OPLEVELSER

Hvor ofte er du blevet udsat for følgende handlinger på din arbejdsplads indenfor de sidste 12 måneder?

At der bliver spredt sladder og rygter om dig?

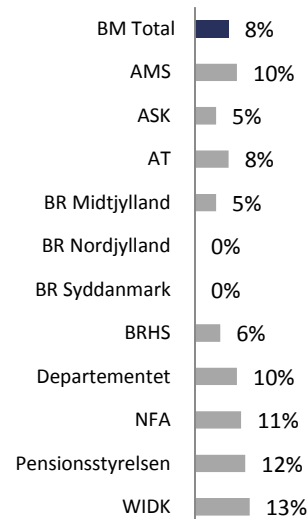
Antal svar	1810
Dagligt	0,2%
Ugentligt	0,6%
Månedligt	1,0%
Af og til	11,5%
Aldrig	86,7%



Andel, som svarer dagligt, ugentligt, månedligt eller af og til

At blive ignoreret, udelukket fra eller frosset ud af det sociale selskab?

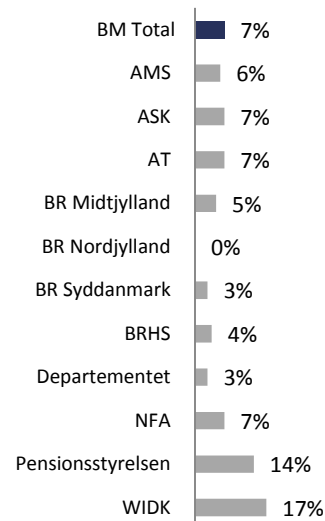
Antal svar	1810
Dagligt	0,4%
Ugentligt	0,3%
Månedligt	0,4%
Af og til	7,2%
Aldrig	91,6%



Andel, som svarer dagligt, ugentligt, månedligt eller af og til

At nogen fornærmer eller håner dig som person (fx dine vaner og baggrund), dine holdninger eller dit privatliv?

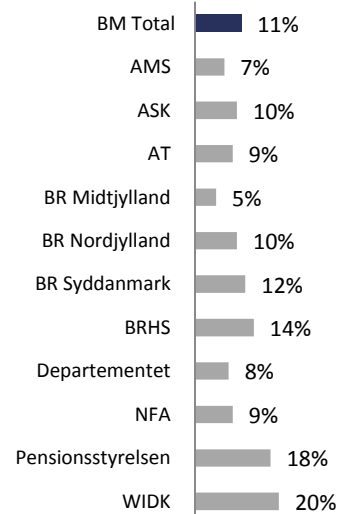
Antal svar	1810
Dagligt	0,1%
Ugentligt	0,3%
Månedligt	0,7%
Af og til	6,1%
Aldrig	92,8%



Andel, som svarer dagligt, ugentligt, månedligt eller af og til

Gentagne gange at blive mindet om dine fejltagelser eller bommerter?

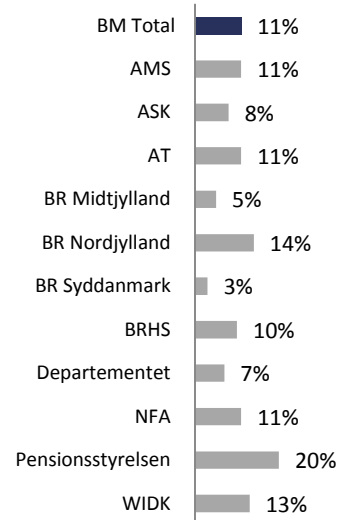
Antal svar	1810
Dagligt	0,1%
Ugentligt	0,4%
Månedligt	0,7%
Af og til	9,3%
Aldrig	89,4%



Andel, som svarer dagligt, ugentligt, månedligt eller af og til

At blive ignoreret eller mødt med fjendtlighed, når du henvender dig til kolleger?

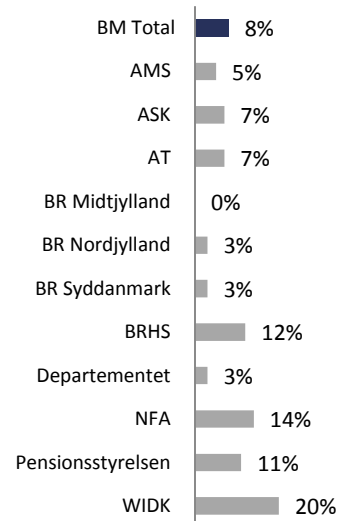
Antal svar	1810
Dagligt	0,2%
Ugentligt	0,3%
Månedligt	1,2%
Af og til	9,2%
Aldrig	89,1%



Andel, som svarer dagligt, ugentligt, månedligt eller af og til

Vedvarende kritik af dit arbejde og din indsats?

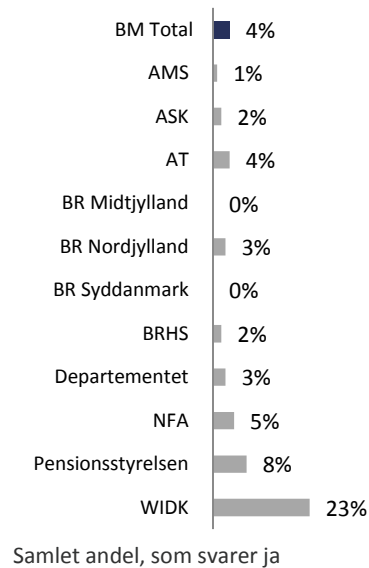
Antal svar	1810
Dagligt	0,0%
Ugentligt	0,2%
Månedligt	0,7%
Af og til	6,9%
Aldrig	92,3%



Andel, som svarer dagligt, ugentligt, månedligt eller af og til

Har du selv inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning (dvs. at du over flere måneder er blevet udsat for ubehagelig eller nedværdigende behandling, som det er svært at forsvare sig imod)?

Antal svar	1810
Nej	96,1%
Ja, fra kolleger	1,7%
Ja, fra en leder	2,0%
Ja, fra underordnede	0,1%
Ja, fra andre	0,6%



12. SAMMENLIGNING OVER TID

BM Puls: Resultater fra 2011 sammenlignet med udvalgte resultater fra 2010		
	BM	
	2010	2011
Hvor tilfreds er du med dine muligheder for at udnytte dine kompetencer i det daglige arbejde?	4,1	3,9
Hvor tilfreds er du med mulighederne for karriereudvikling i Beskæftigelsesministeriet?	3,6	3,3
Betyder [Enhed]'s værdier noget for dig i dit daglige arbejde?	3,3	3,3
Får du på din arbejdsplads information om vigtige beslutninger, f.eks. ændringer og fremtidsplaner, i god tid?	3,6	3,4
Er du tilfreds med mulighederne for mobilitet i Beskæftigelsesministeriet?	3,1	3,2
Synes du, at man i [Enhed] er gode til at modtage nye medarbejdere?	3,8	3,8
Hvor tilfreds er du alt i alt med IT-udstyr og -IT-programmer på dit arbejde?	3,2	3,4
Sætter din nærmeste leder klare mål for dit arbejde?	3,7	3,7
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	3,9	4,0
Synes du, at din nærmeste leder håndterer konflikter på en konstruktiv måde?	3,7	3,7
Synes du, at [Enhed]'s øverste ledelse håndterer omstruktureringer og organisationsforandringer på en konstruktiv måde?	3,3	3,5
Hvor tilfreds er du med dit job som helhed - alt taget i betragtning?	4,3	4,3
Vil du anbefale andre at søge en stilling i [Enhed]?	3,8	3,8
I hvilken grad er du motiveret til at yde dit bedste på dit job?	4,3	4,2
Hvor sandsynligt er det, at du vælger at blive i Beskæftigelsesministeriet de næste to år? (Andel "Helt sikkert" og "Sandsynligvis")	89%	87%

13. NATIONALT BENCHMARK - SAMMENLIGNING MED NAK

BM Puls: Resultater sammenlignet med den Nationale Arbejdsmiljøkohorte (NAK)		
	BM	NAK
I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?	4,2	4,2
I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	4,1	4,0
I hvor høj grad får du al den information, som du behøver for at klare dit arbejde godt?	3,7	3,5
I hvor høj grad har dit arbejde stor betydning for din personlige udvikling?	3,8	3,6
Hvor ofte har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	3,6	3,6
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	2,7	2,7
Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over?	2,9	2,5
På arbejdet føler jeg mig stærk og energisk	3,8	3,9
Jeg er entusiastisk omkring mit arbejde	4,0	4,1
Jeg er opslugt af mit arbejde	3,7	3,8
Forstyrrer kravene i dit arbejde dit privatliv? (Andel "Ja")	66%	53%
Tænk på dine nærmeste kolleger... Vi hjælper hinanden med at opnå det bedste mulige resultat	4,3	4,1
Tænk på dine nærmeste kolleger... Vi går til hinanden, når der opstår problemer, der kræver løsninger	4,3	4,1
Tænk på dine nærmeste kolleger... Du oplever, at I anerkender hinanden indbyrdes	4,1	4,0
Får du på din arbejdsplads information om vigtige beslutninger, f.eks. ændringer og fremtidsplaner, i god tid?	3,4	3,3
Hvordan vil du alt i alt vurdere dit helbred?	4,3	4,0
Hvor ofte er du blevet udsat for følgende handlinger på din arbejdsplads indenfor de sidste 12 måneder?		
... At der bliver spredt sladder og rygter om dig? (Andel "Ja")	13%	27%
... At blive ignoreret, udelukket fra eller frosset ud af det sociale selskab? (Andel "Ja")	8%	14%
... At nogen fornærmer eller håner dig som person (fx dine vaner og baggrund), dine holdninger eller dit privatliv? (Andel "Ja")	7%	14%
... Gentagne gange at blive mindet om dine fejltagelser eller bommerter? (Andel "Ja")	11%	24%
... At blive ignoreret eller mødt med fjendtlighed, når du henvender dig til kolleger? (Andel "Ja")	11%	17%
... Vedvarende kritik af dit arbejde og din indsats? (Andel "Ja")	8%	12%
Har du selv inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning (Andel "Ja")	4%	14%

BM Puls: Resultater sammenlignet med den Nationale Arbejdsmiljøkohorte (NAK)		
	BM	NAK
I hvor høj grad kan man sige, at din nærmeste leder...		
... Sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?	3,8	3,3
... Kommunikerer en klar og positiv vision for fremtiden?	3,9	3,2
... Opmuntre medarbejderne til at anskue problemerne på nye måder?	3,9	3,2
... Giver klart udtryk for sine værdier og efterlever dem?	3,9	3,2

14. METODE

Besvarelsene i Beskæftigelsesministeriets fælles undersøgelse om trivsel, arbejdsmiljø og ledelse er blevet bearbejdet med avancerede statistiske analyser (faktoranalyse og multipel regressionsanalyse) med henblik på at afdække hvilke forhold, der har størst betydning for den overordnede tilfredshed hos Beskæftigelsesministeriets medarbejdere – såvel på BM-niveau som på enhedsniveau. Indeværende afsnit beskriver metoderne bag disse analyser.

Multipel regressionsanalyse

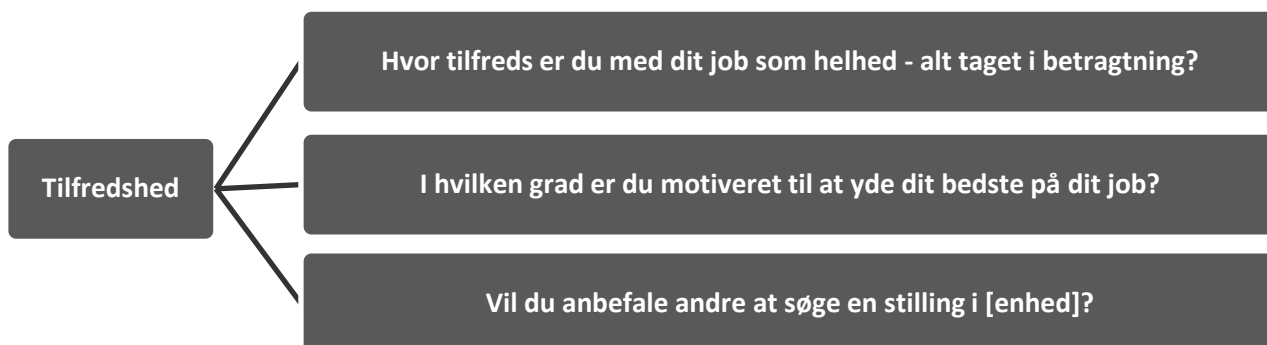
En multipel regressionsanalyse kan fastslå, hvad der ”driver” eller har betydning for medarbejdernes overordnede tilfredshed. Dermed hjælper analysen til en identifikation af de de ”knapper, som det vil have størst effekt at skrue på”.

Analysen kan således vise, hvilke af temaerne i undersøgelsen - fx motivation og udvikling, nærmeste leder osv. - der har signifikant betydning for medarbejdernes overordnede tilfredshed og samtidig, hvor stærk denne betydning er.

Baseret på analysen vil en indsats på de områder, som har størst indflydelse på tilfredsheden – alt andet lige - have den største effekt med henblik på at øge på den overordnede tilfredshed blandt medarbejderne.

I den multiple regressionsanalyse er ”overordnet tilfredshed” anvendt som afhængig variabel, mens de konkrete temaer i undersøgelsen er anvendt som uafhængige variable.

Målet for medarbejdernes overordnede tilfredshed – **den afhængige variabel** - er konstrueret ved hjælp af en sammenlægning af resultaterne af tre af undersøgelsens spørgsmål, som ses i nedenstående figur:



Ved på denne måde at sammenstille flere spørgsmål til ét tilfredshedsmaal opnås et meget præcist udgangspunkt for analysen. Disse tre spørgsmål er de samme som blev anvendt til dette formål i Beskæftigelsesministeriets undersøgelse i 2008, og en faktoranalyse bekræfter, at der også i 2011 er en stærk indbyrdes korrelation mellem de tre spørgsmål.

Som **uafhængige variable** er anvendt en inddeling af undersøgelsens indholdsmæssige spørgsmål i en række hovedområder. Hovedområderne er fremkommet ved hjælp af en faktoranalyse, som identificerede seks hovedområder i hele Beskæftigelsesministeriet. Hvert hovedområde består af en række spørgsmål fra undersøgelsen. De seks identificerede hovedområder er:

- Motivation og udvikling
- Øverste ledelse
- Nærmeste leder
- Negative oplevelser
- Kolleger og samarbejde
- Arbejdsbyrde

Alle disse seks områder viste sig i den multiple regressionsanalyse at have signifikant betydning for tilfredsheden i Beskæftigelsesministeriet. I figuren af den multiple regressionsanalyse ses desuden, hvilke spørgsmål, som er indeholdt i de enkelte hovedområder.

Sammenligning med Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte (NAK)

Resultaterne fra Beskæftigelsesministeriets fælles undersøgelse om trivsel, arbejdsmiljø og ledelse sammenlignes i rapporten med resultater fra Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte (NAK).

NAK er en del af af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) overvågning af det danske arbejdsmiljø, og består af en række spørgsmål om arbejdsmiljø og helbred. For at få det mest korrekte sammenligningsgrundlag er der til sammenligningen med resultaterne fra Beskæftigelsesministeriet foretaget en afgrænsning i NAK-datamaterialet, så der kun sammenlignes med lønmodtagere i offentlige og halvoftentlige virksomheder. Med denne afgrænsning udgøres sammenligningsgrundlaget fra NAK af besvarelser fra 4.660 repræsentativt udvalgte personer.