



## RESULTATER

# BM PULS

Beskæftigelsesministeriets fælles undersøgelse af trivsel,  
arbejds miljø og ledelse 2013

BM

EPINION

# INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Introduktion	3
2.	Styrker og mulige indsatsområder	4
3.	Overordnet tilfredshed og fastholdelse	7
4.	Jobindhold	9
5.	Kompetenceudvikling og karrieremuligheder	13
6.	Kollegaer og samarbejde	15
7.	Organisation og værdier	17
8.	Helbred og velbefindende	19
9.	IT-forhold	24
10.	Ledelse	25
11.	Negative oplevelser	32
12.	Sammenligning over tid	36
13.	Nationalt benchmark - sammenligning med NAK	39
14.	Metode	41

# 1. INTRODUKTION



Denne rapport indeholder resultaterne fra BM PULS 2013, 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.

## **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

Peter Stensgaard Mørch, departementschef

<b>Svarprocent i BM</b>	<b>88.1 %</b>
Så mange fik mulighed for at svare	2008
Så mange har besvaret spørgeskemaet	1770

## 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 fem områder inden for trivsel, arbejdsmiljø og ledelse, som har betydning for medarbejdernes tilfredshed, henholdsvis motivation og udvikling; øverste ledelse; negative oplevelser; nærmeste leder samt arbejdsbyrde.

Det er disse fem 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 fem områder, der kan sættes fokus på.<sup>1</sup>

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

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

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

Analysen viser således, at alle fem områder er vigtige for tilfredsheden – ikke desto mindre er ”motivation og udvikling” det vigtigste af de fem 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 og anciennitet**

I regressionsmodellen er køn desuden inddraget. Regressionsanalysen viser, at køn ikke har nogen betydning for tilfredsheden. Dette er forskelligt fra undersøgelsen i 2011. Det er i øvrigt samme resultatet som i undersøgelsen fra 2010.

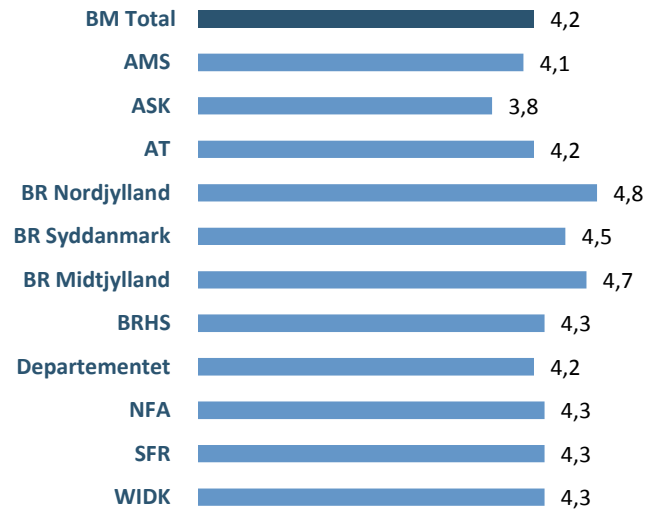
Anciennitet er desuden inddraget. Det viser sig, at anciennitet påvirker tilfredsheden således, at jo længere tid man har været ansat, jo mindre tilfreds er man.

Oversigtstabel – Gennemsnit på tværs af enheder		AMS	ASK	AT	Dep	NFA	SFR	BM
Motivation og udvikling	I hvor høj grad har dit arbejde stor betydning for din personlige udvikling?	3,7	3,6	3,8	3,8	3,9	3,8	<b>3,8</b>
	I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?	4,1	4,2	4,2	4,1	4,2	4,2	<b>4,2</b>
	I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	4,0	3,7	4,1	3,9	4,2	4,0	<b>4,0</b>
	På arbejdet føler jeg mig stærk og energisk	3,7	3,5	3,7	3,7	3,8	3,7	<b>3,7</b>
	Jeg er opslugt af mit arbejde	3,8	3,5	3,6	3,7	3,8	3,6	<b>3,6</b>
	Jeg er entusiastisk omkring mit arbejde	3,9	3,7	4,0	4,0	4,0	4,0	<b>4,0</b>
Øverste ledelse	Synes du, at [Enhed]s øverste ledelse sætter klare mål for [Enhed]?	3,7	3,1	3,7	3,6	3,9	3,9	<b>3,7</b>
	Har du tillid til de udmeldinger, der kommer fra [Enhed]s øverste ledelse?	3,7	2,6	3,6	3,9	3,9	4,1	<b>3,6</b>
	Beskæftigelsesministeriets Koncernledelse leder ministeriet godt	3,3	3,2	3,4	3,7	3,4	3,5	<b>3,4</b>
	Synes du, at [Enhed]s øverste ledelse håndterer omstruktureringer og organisationsforandringer på en konstruktiv måde?	3,3	2,5	3,3	3,4	3,9	3,8	<b>3,3</b>
	Beskæftigelsesministeriets Koncernledelse formidler deres beslutninger klart	3,2	3,1	3,3	3,3	3,2	3,3	<b>3,2</b>
Nærmeste leder	Følger du selv eller din leder op på aftaler indgået ved din seneste MUS?	3,4	3,8	3,4	3,2	3,4	3,4	<b>3,5</b>
	Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	3,8	3,9	4,0	4,0	3,8	3,7	<b>4,0</b>
	Nærmeste leder sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?	3,8	3,7	3,8	3,7	3,7	3,7	<b>3,8</b>
	Sætter din nærmeste leder klare mål for dit arbejde?	3,7	3,8	3,8	3,6	3,6	3,6	<b>3,7</b>
	Synes du, at din nærmeste leder håndterer konflikter på en konstruktiv måde?	3,5	3,6	3,8	3,8	3,7	3,5	<b>3,7</b>
	Nærmeste leder opmuntrer medarbejderne til at ansue problemerne på nye måder?	3,9	3,8	3,9	3,8	3,7	3,8	<b>3,9</b>
	Er din nærmeste leder god til at planlægge arbejdet?	3,6	3,6	3,7	3,6	3,5	3,6	<b>3,7</b>
	Nærmeste leder kommunikerer en klar og positiv vision for fremtiden?	3,8	3,8	3,9	3,8	3,9	3,9	<b>3,9</b>
	Nærmeste leder giver klart udtryk for sine værdier og efterlever dem?	3,9	3,9	3,9	3,8	3,8	3,7	<b>3,9</b>
Negative oplevelser (Andel ja)	At der bliver spredt sladder og rygter om dig?	5%	8%	7%	8%	7%	14%	<b>8%</b>
	Vedvarende kritik af dit arbejde og din indsats?	8%	6%	6%	8%	11%	10%	<b>7%</b>
	At blive ignoreret eller mødt med fjendtlighed, når du henvender dig til kolleger?	9%	10%	11%	10%	11%	17%	<b>11%</b>
	Gentagne gange at blive mindet om dine fejltagelser eller bommerter?	10%	9%	6%	12%	9%	20%	<b>9%</b>
	At blive ignoreret, udelukket fra eller frosset ud af det sociale selskab?	12%	5%	7%	8%	10%	11%	<b>8%</b>
	At nogen fornærmer eller håner dig som person, dine holdninger eller dit privatliv?	6%	4%	5%	8%	4%	8%	<b>5%</b>
Kollegaer og samarbejd	Vi hjælper hinanden med at opnå det bedst mulige resultat	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,2	<b>4,3</b>
	Vi går til hinanden, når der opstår problemer, der kræver løsninger	4,4	4,4	4,3	4,4	4,3	4,2	<b>4,3</b>
Arbejdsbyrde	Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over?	3,3	2,7	3,0	3,6	3,2	2,8	<b>3,0</b>
	Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	3,0	2,9	2,9	3,0	2,9	2,8	<b>2,9</b>

### 3. OVERORDNET TILFREDSHED OG FASTHOLDELSE

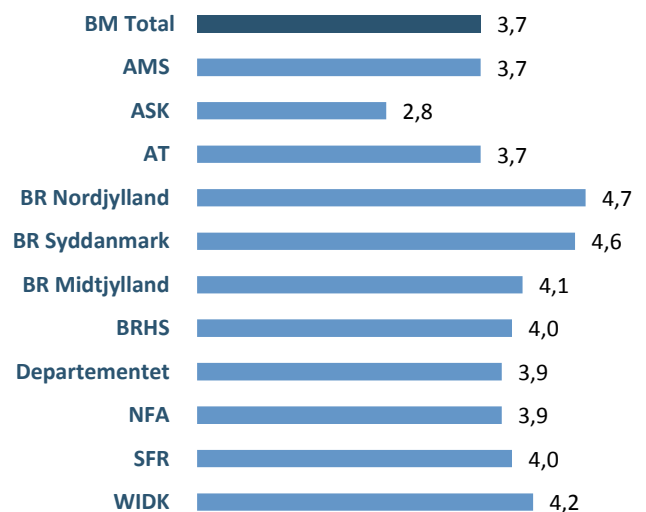
Hvor tilfreds er du med dit job som helhed - alt taget i betragtning?

Antal svar	1770
Meget tilfreds	39.3%
Tilfreds	44.2%
Hverken tilfreds eller utilfreds	11.9%
Utilfreds	4.1%
Meget utilfreds	0.5%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Meget utilfreds 5 = Meget tilfreds)	4.2



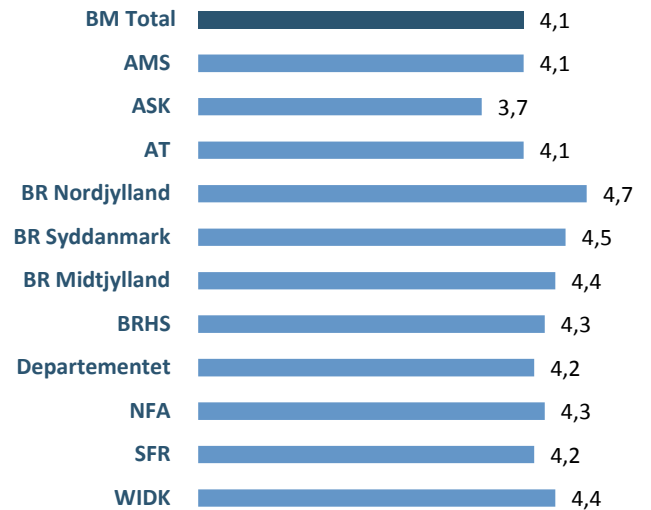
Vil du anbefale andre at søge en stilling i BM?

Antal svar	1770
I meget høj grad	22.4%
I høj grad	39.8%
Delvist	25.8%
I ringe grad	7.1%
I meget ringe grad	4.9%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	3.7



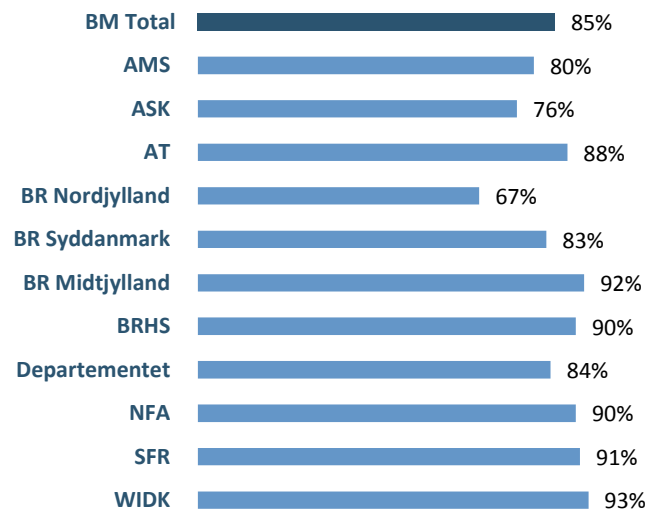
### I hvilken grad er du motiveret til at yde dit bedste på dit job?

Antal svar	1770
I meget høj grad	35.3%
I høj grad	45.4%
Delvist	15.6%
I ringe grad	2.9%
I meget ringe grad	0.8%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	
	4.1



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

Antal svar	1770
Helt sikkert	34.4%
Sandsynligvis	51.0%
Sandsynligvis ikke	12.1%
Helt sikkert ikke	2.5%



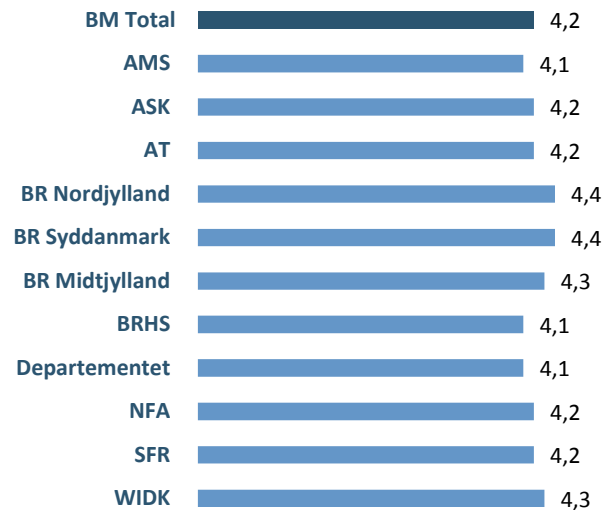
Andel der har svaret "Helt sikkert" og "Sandsynligvis"



## 4. JOBINDHOLD

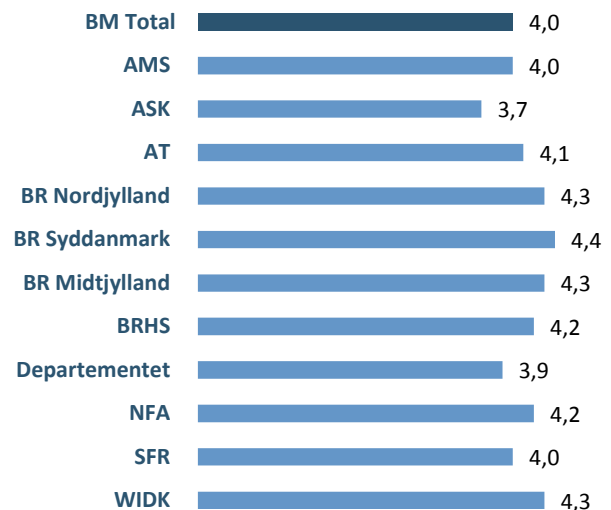
I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?

Antal svar	1770
I meget høj grad	35.4%
I høj grad	51.2%
Delvist	12.0%
I ringe grad	1.2%
I meget ringe grad	0.2%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	4.2



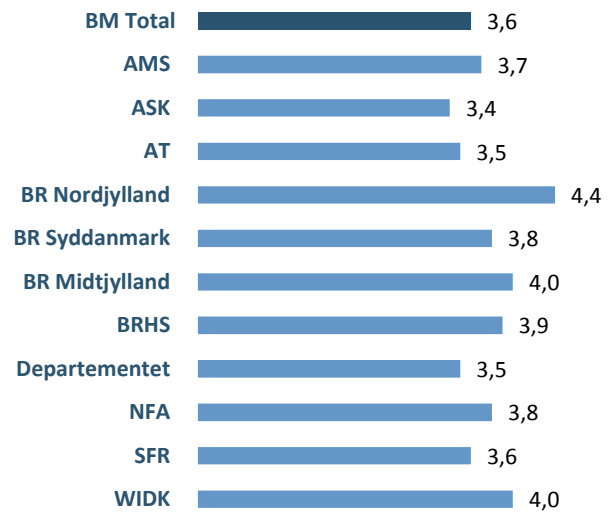
I hvor høj grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?

Antal svar	1770
I meget høj grad	29.7%
I høj grad	46.8%
Delvist	17.9%
I ringe grad	4.4%
I meget ringe grad	1.2%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	4.0



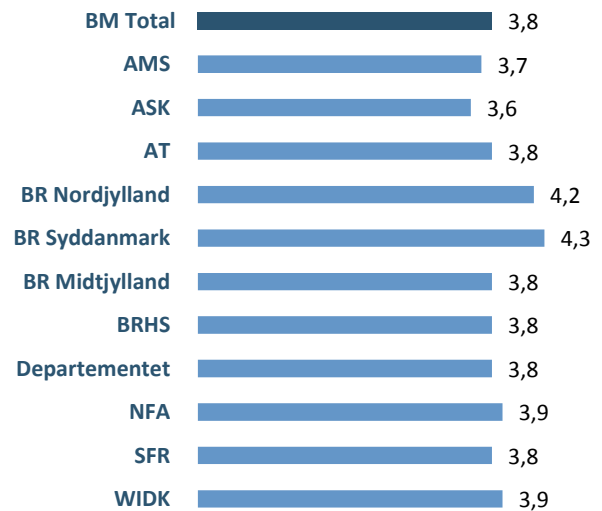
I hvor høj grad får du al den information, som du behøver for at klare dit arbejde godt?

Antal svar	1770
I meget høj grad	11.0%
I høj grad	48.1%
Delvist	32.4%
I ringe grad	7.1%
I meget ringe grad	1.5%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	
	3.6



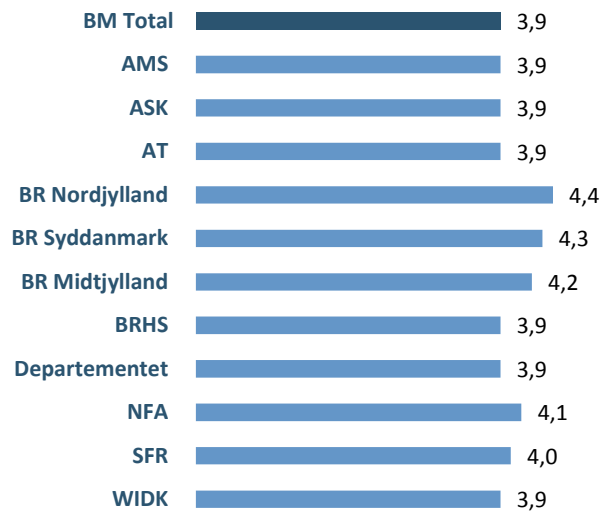
I hvor høj grad har dit arbejde stor betydning for din personlige udvikling?

Antal svar	1770
I meget høj grad	20.6%
I høj grad	46.0%
Delvist	25.8%
I ringe grad	5.9%
I meget ringe grad	1.6%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	
	3.8



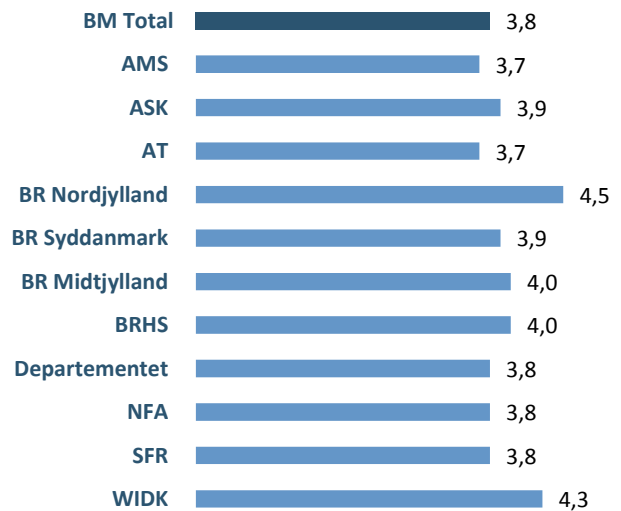
## Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?

Antal svar	1770
I meget høj grad	23.6%
I høj grad	50.7%
Delvist	22.9%
I ringe grad	2.1%
I meget ringe grad	0.7%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	
	3.9



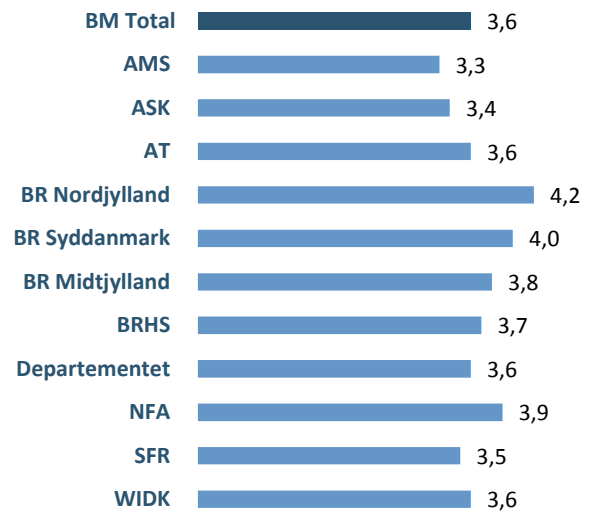
## Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?

Antal svar	1770
I meget høj grad	16.6%
I høj grad	51.4%
Delvist	26.9%
I ringe grad	4.1%
I meget ringe grad	1.0%
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?

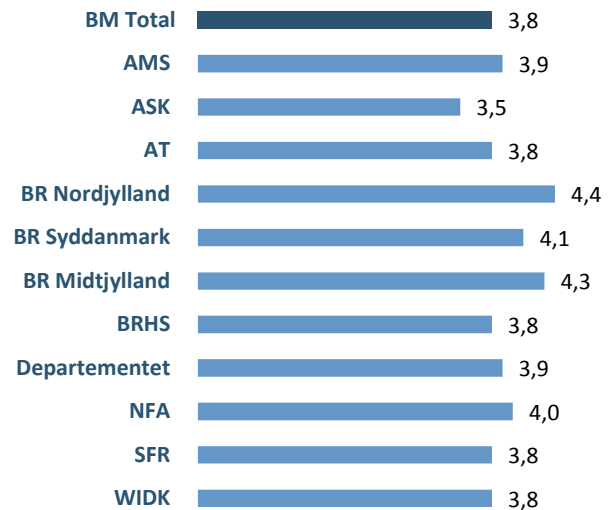
Antal svar	1770
Altid	7.5%
Oftede	53.3%
Somme tider	28.2%
Sjældent	8.9%
Aldrig/næsten aldrig	2.0%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Aldrig/næsten aldrig 5 = Altid)	
	3.6



## 5. KOMPETENCEUDVIKLING OG KARRIEREMULIGHEDER

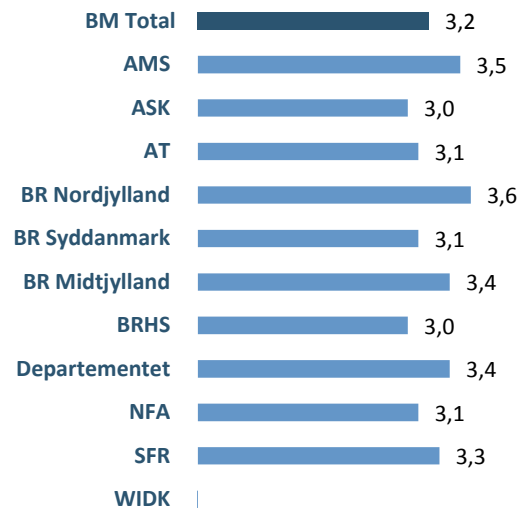
Hvor tilfreds er du med dine muligheder for at udnytte dine kompetencer i det daglige arbejde?

Antal svar	1770
Meget tilfreds	24.5%
Tilfreds	46.4%
Hverken tilfreds eller utilfreds	18.5%
Utilfreds	8.4%
Meget utilfreds	2.3%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Meget utilfreds 5 = Meget tilfreds)	3.8



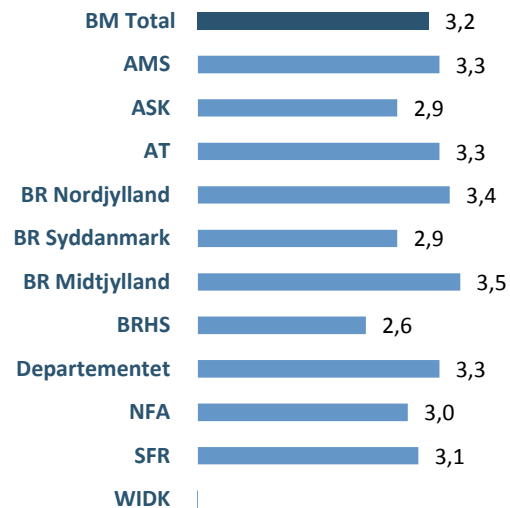
Hvor tilfreds er du med mulighederne for karriereudvikling i Beskæftigelsesministeriet?

Antal svar	1743
Meget tilfreds	7.2%
Tilfreds	27.6%
Hverken tilfreds eller utilfreds	48.5%
Utilfreds	11.6%
Meget utilfreds	5.2%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Meget utilfreds 5 = Meget tilfreds)	3.2
<i>Spørgsmålet er ikke stillet til WIDK</i>	



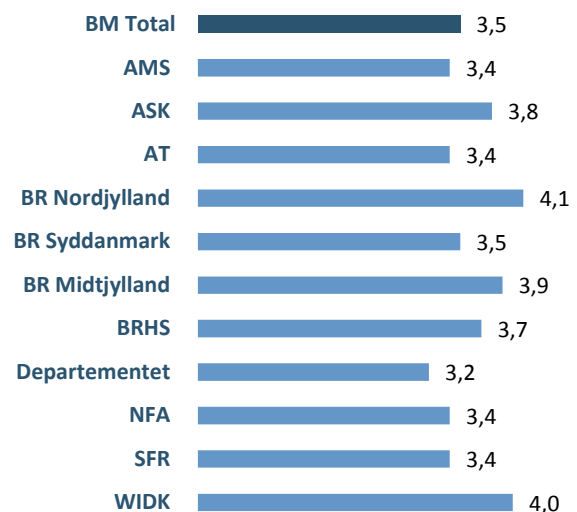
## Er du tilfreds med mulighederne for mobilitet i Beskæftigelsesministeriet?

Antal svar	1743
I meget høj grad	4.1%
I høj grad	20.7%
Delvist	24.6%
I ringe grad	9.4%
I meget ringe grad	4.9%
Ikke relevant	36.3%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad) Spørgsmålet er ikke stillet til WIDK	
	3.2



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

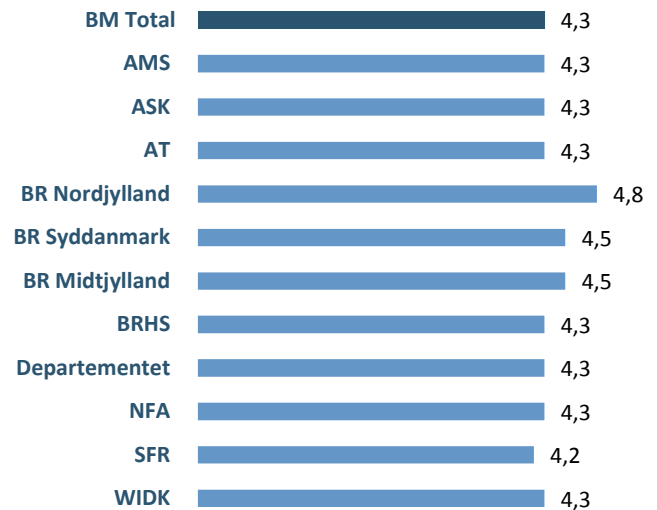
Antal svar	1770
I meget høj grad	9.5%
I høj grad	34.9%
Delvist	26.9%
I ringe grad	6.9%
I meget ringe grad	3.3%
Der blev ikke indgået aftaler	6.7%
Har ikke haft MUS	11.6%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	
	3.5



## 6. KOLLEGAER OG SAMARBEJDE

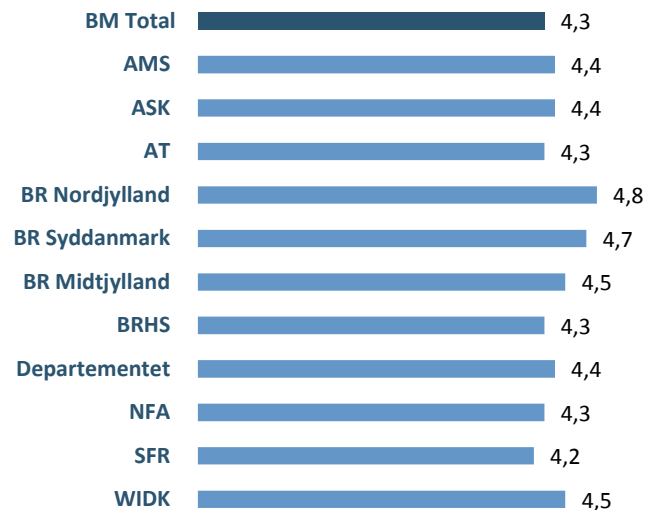
Vi hjælper hinanden med at opnå det bedst mulige resultat

Antal svar	1770
I meget høj grad	41.9%
I høj grad	45.8%
Delvist	10.5%
I ringe grad	1.7%
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



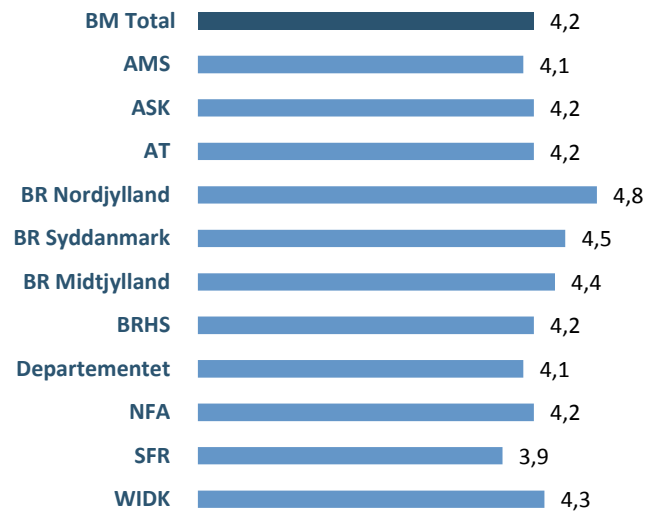
Vi går til hinanden, når der opstår problemer, der kræver løsninger

Antal svar	1770
I meget høj grad	46.1%
I høj grad	42.9%
Delvist	9.5%
I ringe grad	1.4%
I meget ringe grad	0.1%
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

<b>Antal svar</b>	<b>1770</b>
I meget høj grad	39.2%
I høj grad	42.1%
Delvist	15.5%
I ringe grad	2.9%
I meget ringe grad	0.3%
<b>Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)</b>	
	<b>4.2</b>

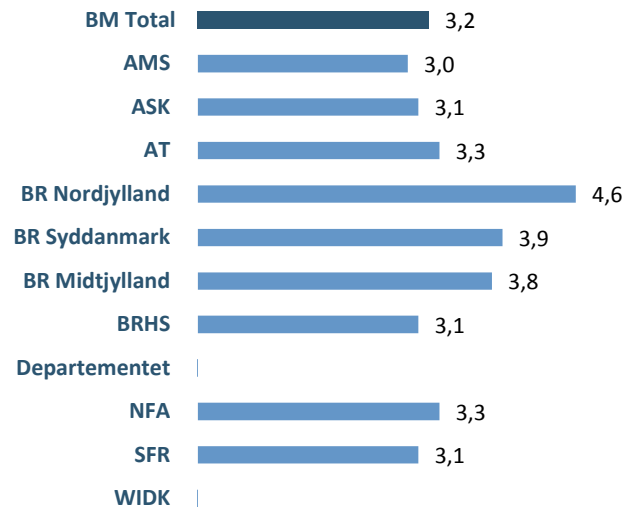




## 7. ORGANISATION OG VÆRDIER

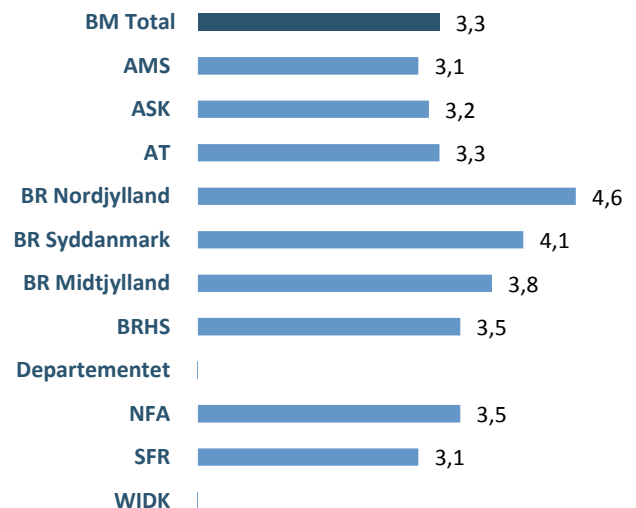
Betyder [ENHED]'s værdier noget for dig i dit daglige arbejde?

Antal svar	1597
I meget høj grad	10.2%
I høj grad	32.5%
Delvist	35.3%
I ringe grad	14.5%
I meget ringe grad	7.6%
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 og Departementet	



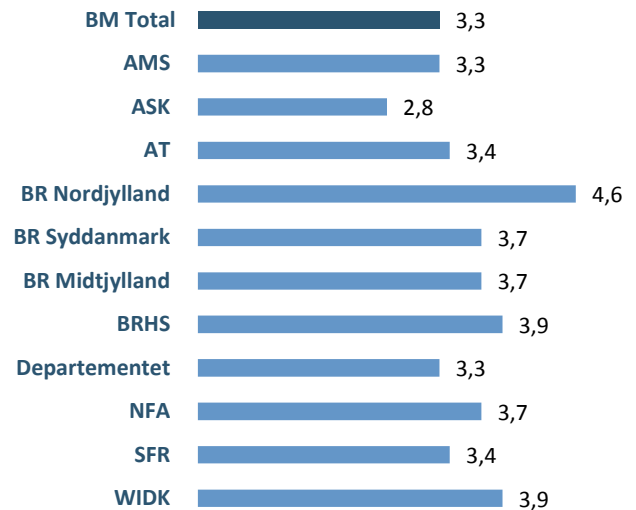
Betyder [ENHED]'s strategi noget for dig i dit daglige arbejde?

Antal svar	1597
I meget høj grad	11.1%
I høj grad	34.3%
Delvist	34.5%
I ringe grad	13.8%
I meget ringe grad	6.3%
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 Departementet	



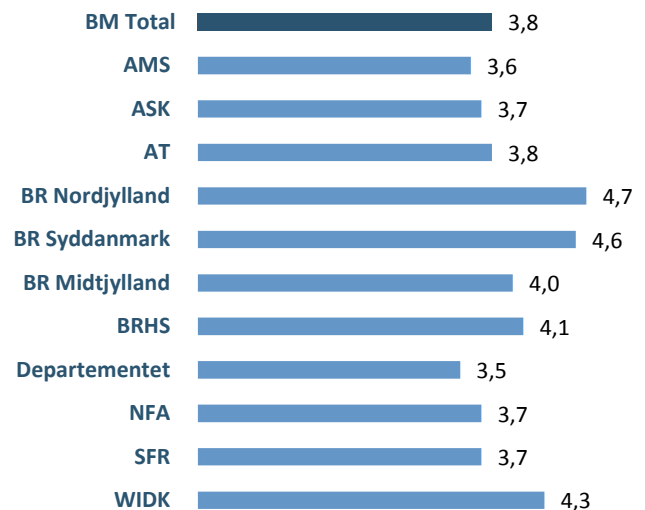
Får du på din arbejdsplads information om vigtige beslutninger, f.eks. ændringer og fremtidsplaner, i god tid?

Antal svar	1770
I meget høj grad	8.9%
I høj grad	36.7%
Delvist	39.0%
I ringe grad	9.9%
I meget ringe grad	5.5%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	
	3.3



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

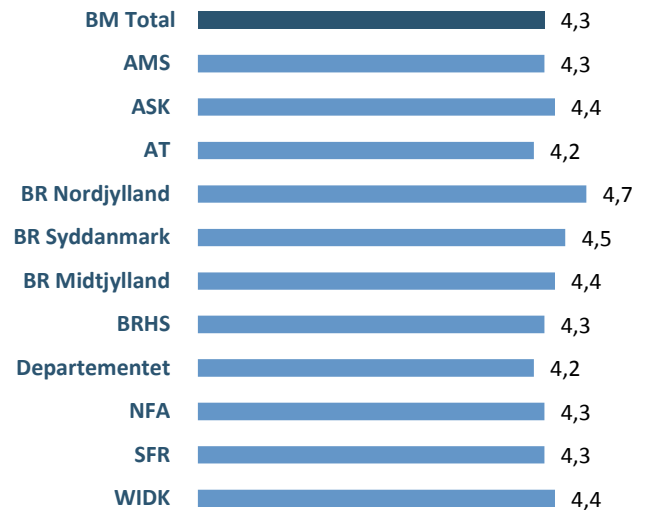
Antal svar	1770
I meget høj grad	17.1%
I høj grad	46.6%
Delvist	25.5%
I ringe grad	4.1%
I meget ringe grad	1.7%
Ikke relevant	4.9%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	
	3.8



## 8. HELBRED OG VELBEFINDENDE

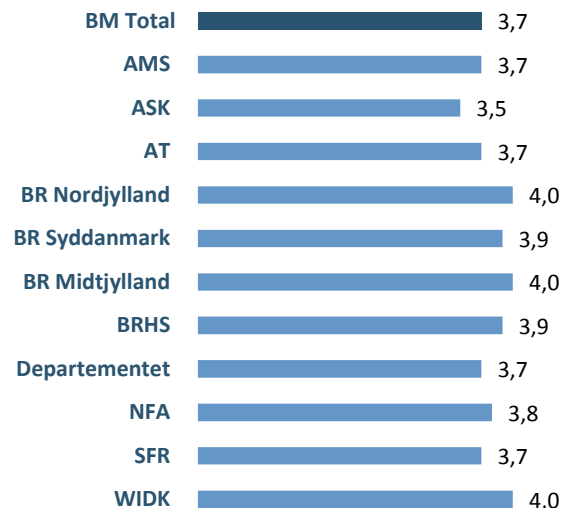
Hvordan vil du alt i alt vurdere dit helbred?

Antal svar	1770
Meget godt	43.1%
Godt	43.8%
Nogenlunde godt	11.2%
Dårligt	1.9%
Meget dårligt	0.1%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Meget dårligt 5 = Meget godt)	
	4.3



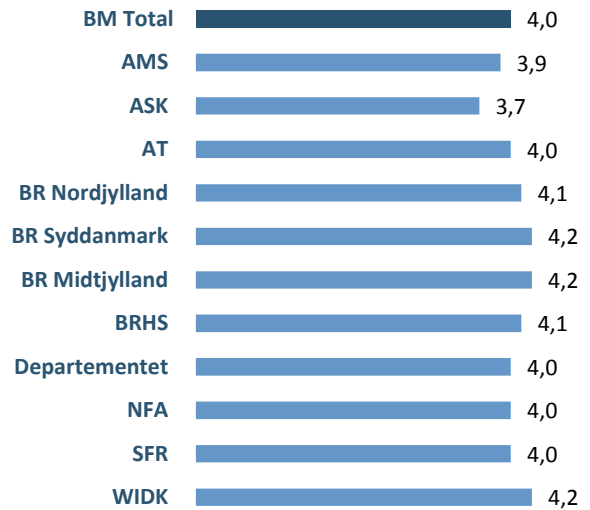
På arbejdet føler jeg mig stærk og energisk

Antal svar	1770
Altid	10.3%
Ofte	55.5%
Somme tider	27.1%
Sjældent	6.1%
Aldrig/næsten aldrig	0.9%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Aldrig/næsten aldrig 5 = Altid)	
	3.7



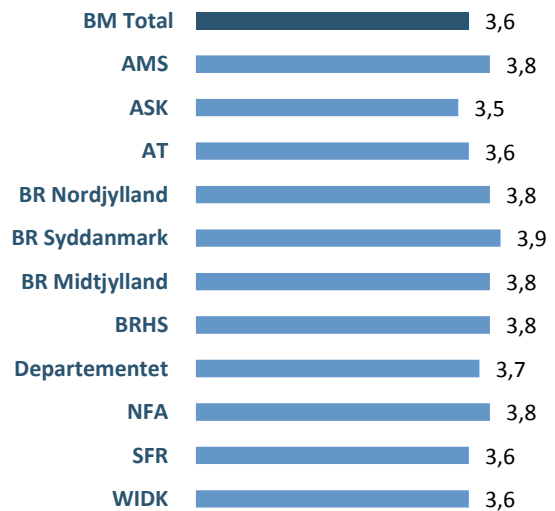
### Jeg er entusiastisk omkring mit arbejde

Antal svar	1770
Altid	23.4%
Ofte	54.0%
Somme tider	18.1%
Sjældent	4.0%
Aldrig/næsten aldrig	0.6%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Aldrig/næsten aldrig 5 = Altid)	
	4.0



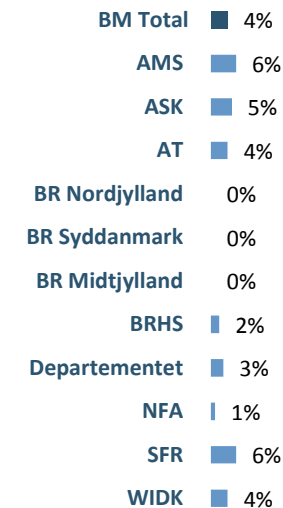
### Jeg er opslugt af mit arbejde

Antal svar	1770
Altid	12.4%
Ofte	49.8%
Somme tider	29.6%
Sjældent	6.3%
Aldrig/næsten aldrig	2.0%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Aldrig/næsten aldrig 5 = Altid)	
	3.6



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

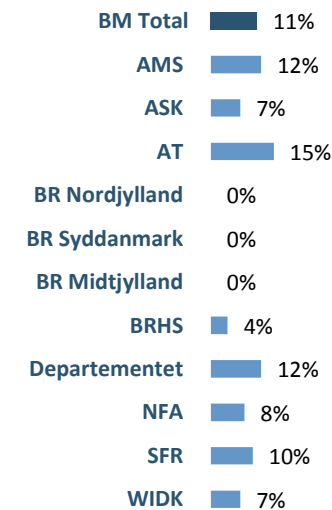
Antal svar	1770
Ja	4.0%
Nej	96.0%



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.)?

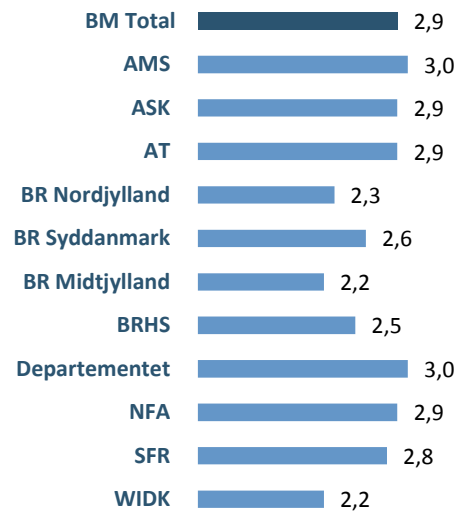
Antal svar	1770
Ja	11.1%
Nej	88.9%



Andel der har svaret "Ja"

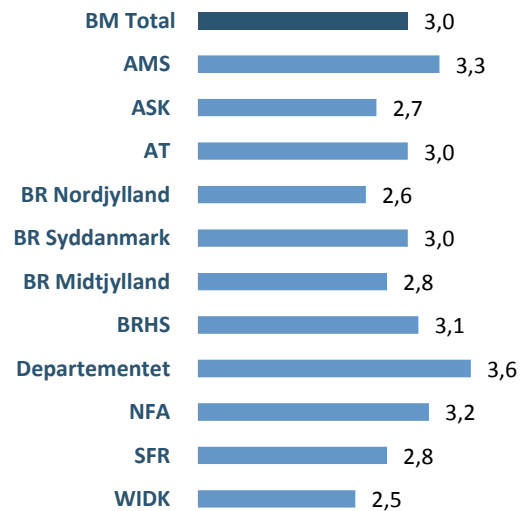
### Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?

Antal svar	1770
Altid	3.6%
Oft	22.1%
Somme tider	38.4%
Sjældent	27.7%
Aldrig/næsten aldrig	8.2%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Aldrig/næsten aldrig 5 = Altid)	2.9



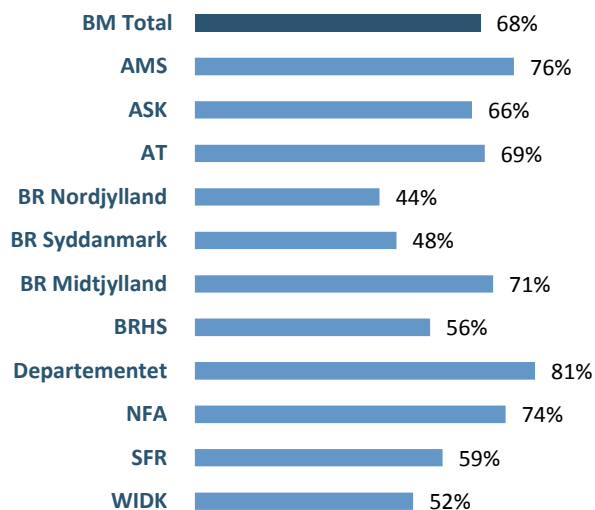
### Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over?

Antal svar	1770
Altid	5.1%
Oft	26.7%
Somme tider	40.0%
Sjældent	19.6%
Aldrig/næsten aldrig	8.6%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Aldrig/næsten aldrig 5 = Altid)	3.0



## Forstyrrer kravene i dit arbejde dit privatliv?

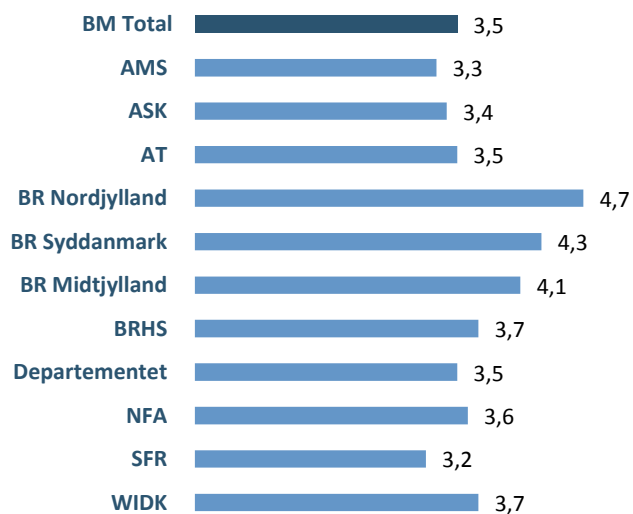
Antal svar	1770
Nej, slet ikke	31.7%
Ja, men kun lidt	38.7%
Ja, til en vis grad	21.2%
Ja, helt sikkert	8.4%



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?

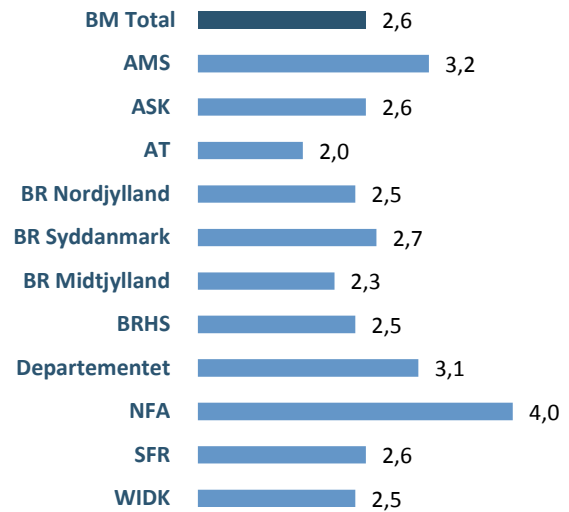
Antal svar	1770
Meget tilfreds	13.1%
Tilfreds	35.8%
Hverken tilfreds eller utilfreds	39.5%
Utilfreds	9.6%
Meget utilfreds	2.0%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Meget utilfreds 5 = Meget tilfreds)	3.5



## 9. IT-FORHOLD

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

<b>Antal svar</b>	<b>1770</b>
Meget tilfreds	4.0%
Tilfreds	23.3%
Hverken tilfreds eller utilfreds	21.1%
Utilfreds	27.4%
Meget utilfreds	24.1%
Ved ikke/ ikke relevant	0.1%
<b>Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Meget utilfreds 5 = Meget tilfreds)</b>	<b>2.6</b>

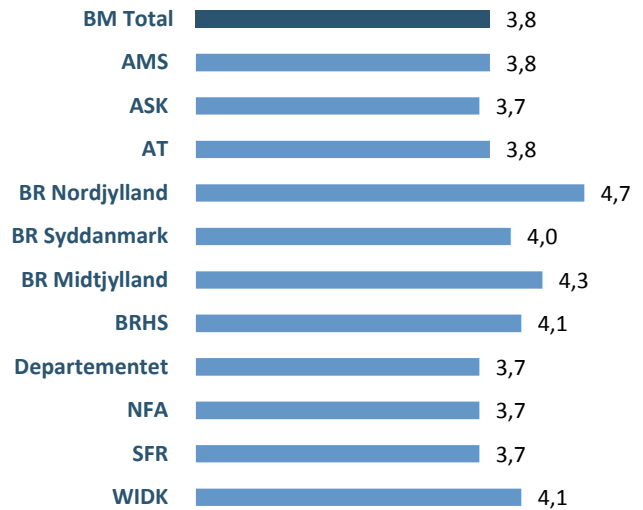




## 10. LEDELSE

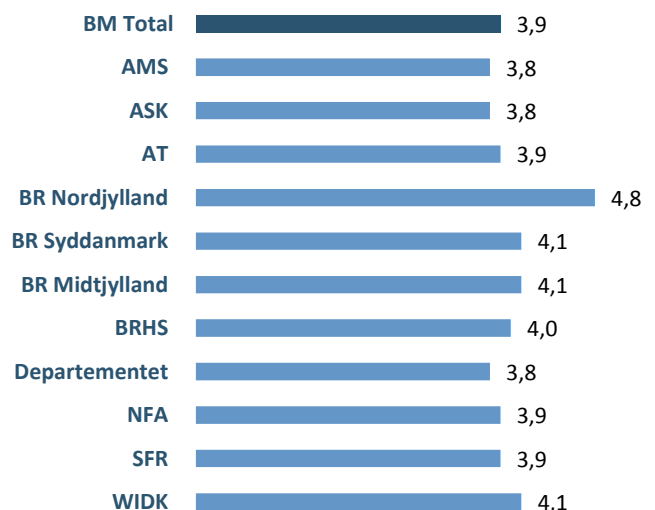
I hvor høj grad kan man sige, at din nærmeste leder sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?

Antal svar	1763
I meget høj grad	20.6%
I høj grad	45.5%
Delvist	27.1%
I ringe grad	5.4%
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



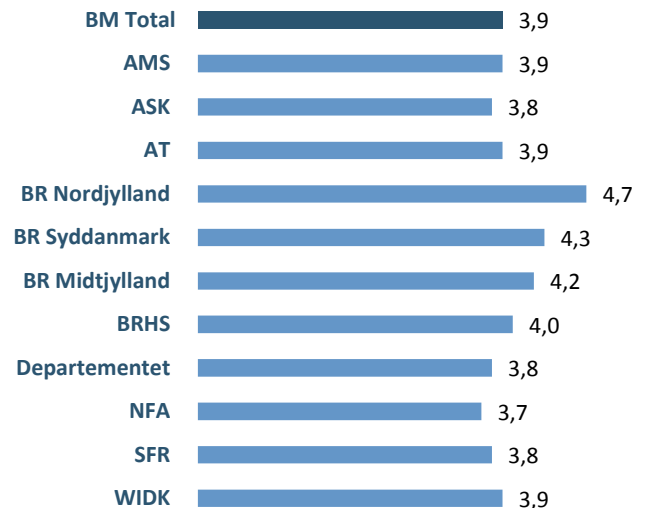
I hvor høj grad kan man sige, at din nærmeste leder kommunikerer en klar og positiv vision for fremtiden?

Antal svar	1763
I meget høj grad	24.1%
I høj grad	47.3%
Delvist	22.4%
I ringe grad	5.0%
I meget ringe grad	1.1%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	
	3.9



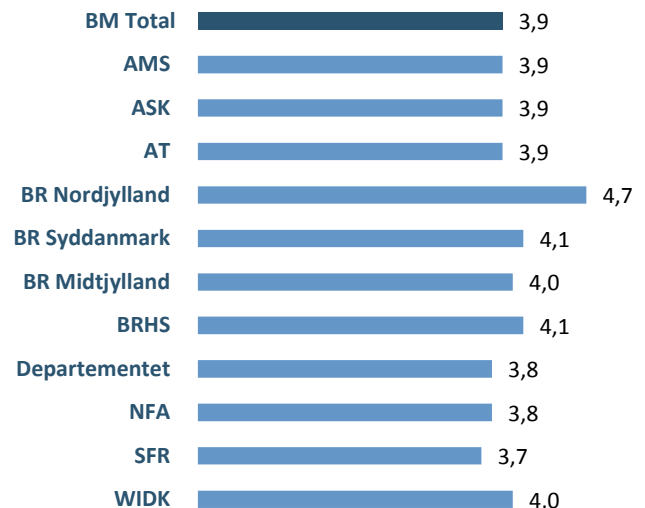
I hvor høj grad kan man sige, at din nærmeste leder opmuntrer medarbejderne til at anskue problemerne på nye måder?

Antal svar	1763
I meget høj grad	24.6%
I høj grad	46.2%
Delvist	22.7%
I ringe grad	5.2%
I meget ringe grad	1.2%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	
	3.9



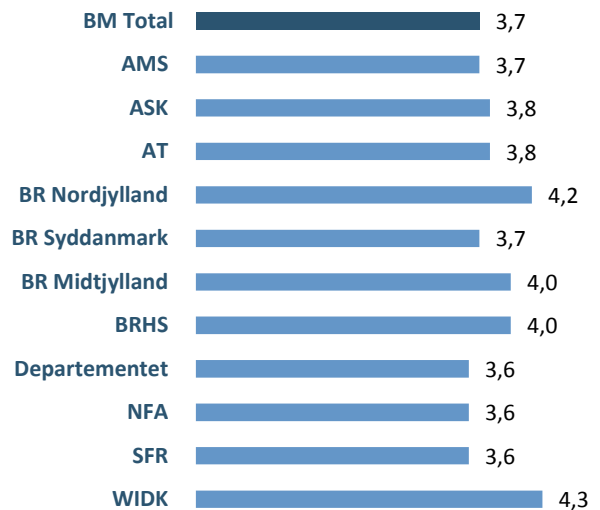
I hvor høj grad kan man sige, at din nærmeste leder giver klart udtryk for sine værdier og efterlever dem?

Antal svar	1763
I meget høj grad	26.4%
I høj grad	44.9%
Delvist	22.2%
I ringe grad	4.9%
I meget ringe grad	1.6%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	
	3.9



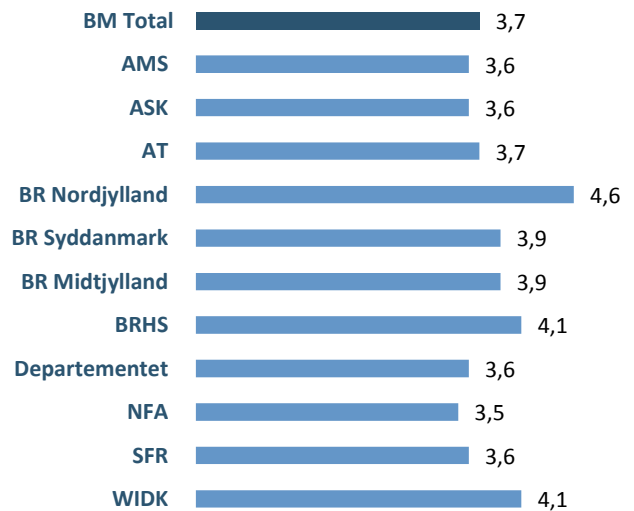
### Sætter din nærmeste leder klare mål for dit arbejde?

Antal svar	1763
I meget høj grad	18.4%
I høj grad	47.1%
Delvist	27.2%
I ringe grad	5.6%
I meget ringe grad	1.7%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	
	3.7



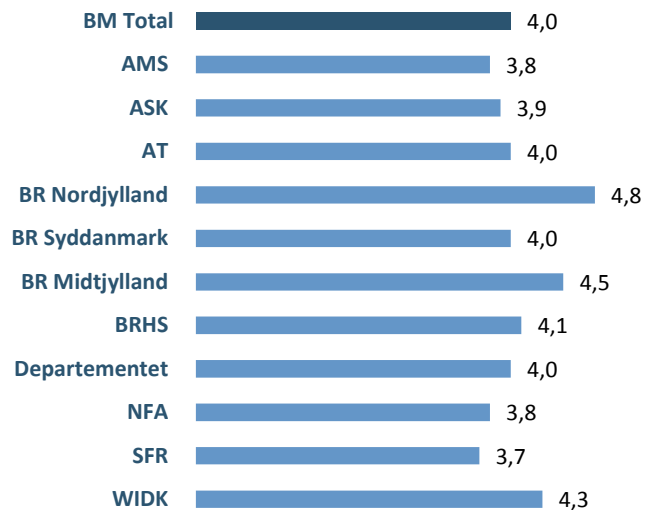
### Er din nærmeste leder god til at planlægge arbejdet?

Antal svar	1763
I meget høj grad	17.3%
I høj grad	43.2%
Delvist	31.5%
I ringe grad	5.8%
I meget ringe grad	2.2%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	
	3.7



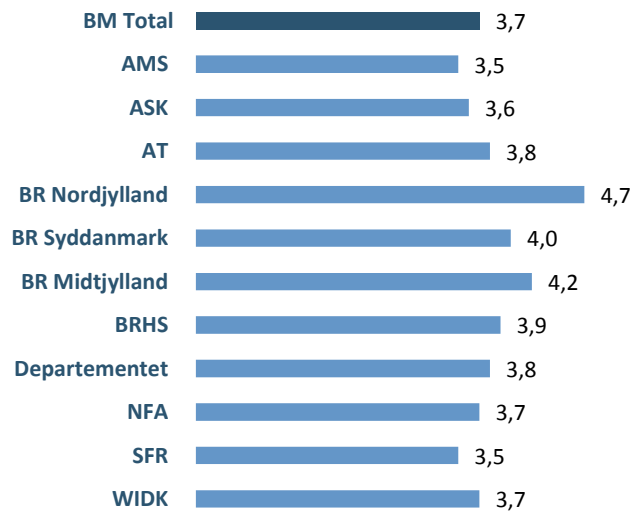
### Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?

Antal svar	1763
I meget høj grad	31.0%
I høj grad	41.1%
Delvist	21.3%
I ringe grad	5.2%
I meget ringe grad	1.5%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	
	4.0



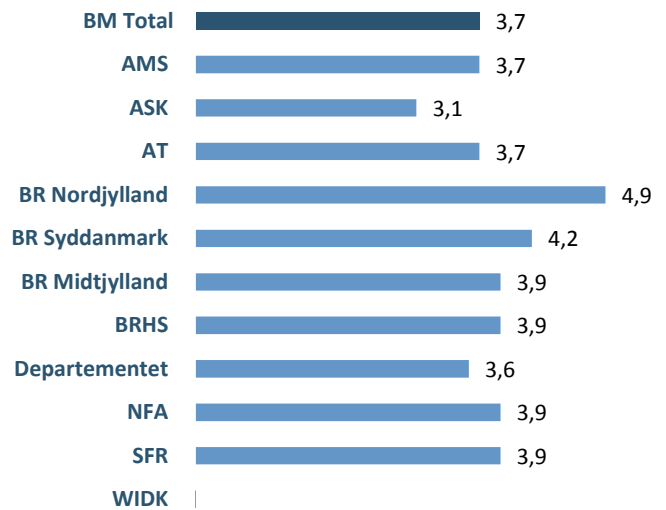
### Synes du, at din nærmeste leder håndterer konflikter på en konstruktiv måde?

Antal svar	1763
I meget høj grad	18.5%
I høj grad	36.1%
Delvist	22.0%
I ringe grad	6.0%
I meget ringe grad	2.6%
Ikke relevant	14.8%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	
	3.7



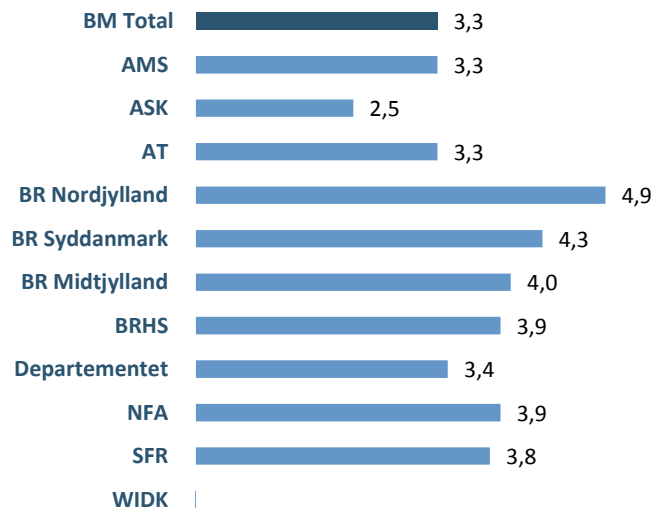
Synes du, at [ENHED]'s øverste ledelse sætter klare mål for [ENHED]?

Antal svar	1743
I meget høj grad	12.6%
I høj grad	47.7%
Delvist	23.4%
I ringe grad	4.2%
I meget ringe grad	3.4%
Ved ikke/Ikke relevant	8.7%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad)	
	3.7
Spørgsmålet er ikke stillet til WIDK	



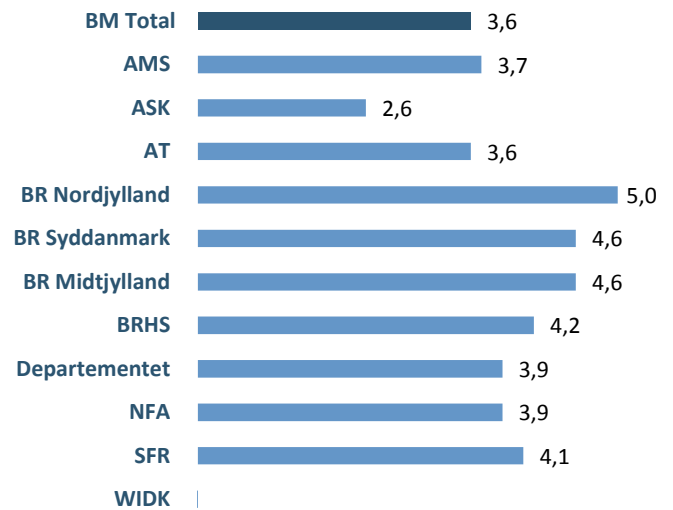
Synes du, at [ENHED]'s øverste ledelse håndterer omstruktureringer og organisationsforandringer på en konstruktiv måde?

Antal svar	1743
I meget høj grad	10.1%
I høj grad	34.3%
Delvist	27.8%
I ringe grad	8.1%
I meget ringe grad	9.1%
Ved ikke/Ikke relevant	10.6%
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	



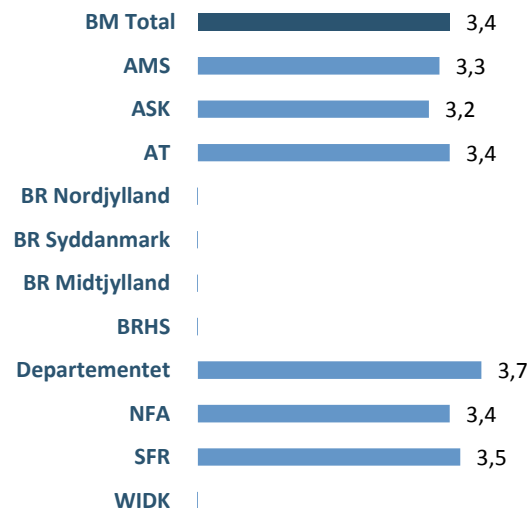
## Har du tillid til de udmeldinger, der kommer fra [ENHED]'s øverste ledelse?

<b>Antal svar</b>	<b>1743</b>
I meget høj grad	17.6%
I høj grad	43.0%
Delvist	21.2%
I ringe grad	5.5%
I meget ringe grad	7.5%
Ved ikke/Ikke relevant	5.3%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = I meget ringe grad 5 = I meget høj grad) Spørgsmålet er ikke stillet til WIDK	
	3.6



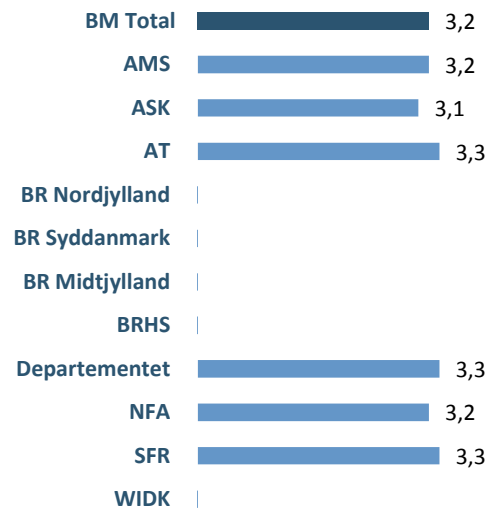
## Beskæftigelsesministeriets Koncernledelse leder ministeriet godt

<b>Antal svar</b>	<b>1630</b>
Meget enig	4.0%
Enig	20.5%
Hverken enig eller uenig	31.0%
Uenig	2.6%
Meget uenig	1.5%
Ved ikke	40.4%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Meget uenig 5 = Meget enig) Spørgsmålet er ikke stillet til WIDK og Beskæftigelsesregionerne	
	3.4



## Beskæftigelsesministeriets Koncernledelse formidler deres beslutninger klart

<b>Antal svar</b>	<b>1630</b>
Meget enig	3.7%
Enig	18.3%
Hverken enig eller uenig	33.9%
Uenig	5.8%
Meget uenig	2.3%
Ved ikke	35.9%
Gennemsnit (Udregnet på af en 5-skala, hvor 1 = Meget uenig 5 = Meget enig) Spørgsmålet er ikke stillet til WIDK og Beskæftigelsesregionerne	
	3.2

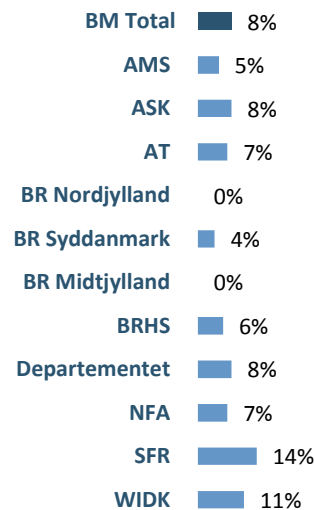


## 11. NEGATIVE OPLEVELSER

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?

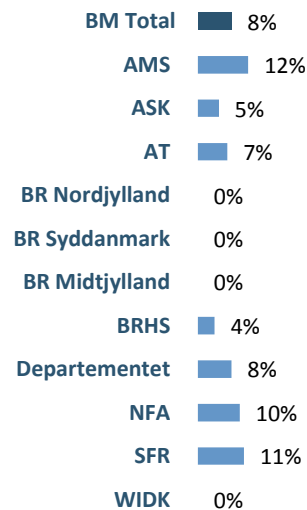
Antal svar	1770
Dagligt	0.1%
Ugentligt	0.1%
Månedligt	0.3%
Af og til	7.1%
Aldrig	92.4%



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

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

Antal svar	1770
Dagligt	0.1%
Ugentligt	0.3%
Månedligt	0.5%
Af og til	6.6%
Aldrig	92.5%

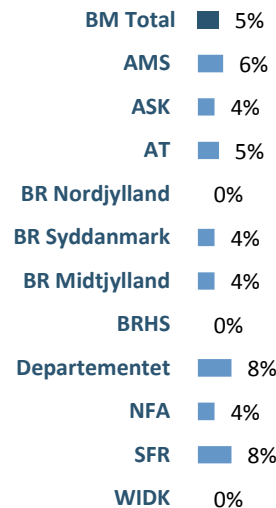


Andel, som svarer dagligt, ugentligt, månedligt eller af og til



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

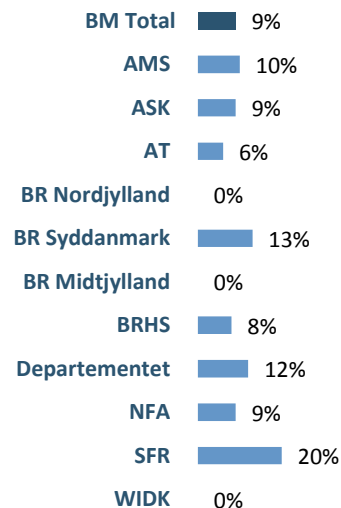
Antal svar	1770
Dagligt	0.0%
Ugentligt	0.2%
Månedligt	0.2%
Af og til	4.9%
Aldrig	94.7%



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

Gentagne gange at blive mindet om dine fejltagelser eller bommerter?

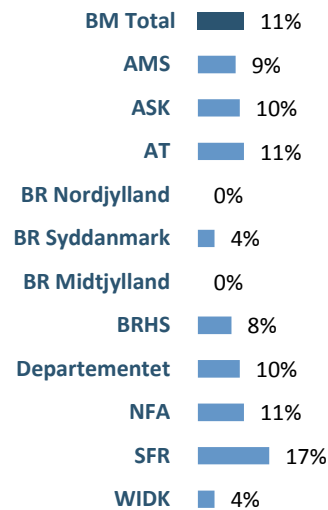
Antal svar	1770
Dagligt	0.0%
Ugentligt	0.3%
Månedligt	0.4%
Af og til	8.4%
Aldrig	90.9%



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

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

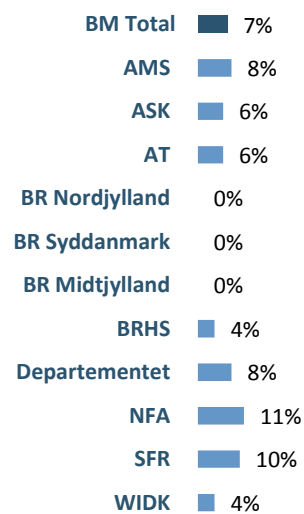
Antal svar	1770
Dagligt	0.1%
Ugentligt	0.3%
Månedligt	1.1%
Af og til	9.2%
Aldrig	89.4%



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

### Vedvarende kritik af dit arbejde og din indsats?

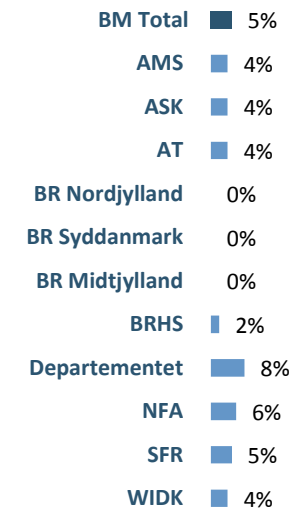
Antal svar	1770
Dagligt	0.1%
Ugentligt	0.3%
Månedligt	0.6%
Af og til	5.8%
Aldrig	93.3%



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	1770
Nej	95.5%
Ja, fra kolleger	2.3%
Ja, fra en leder	1.8%
Ja, fra underordnede	0.1%
Ja, fra andre	0.7%



Samlet andel, som svarer ja

## 12. SAMMENLIGNING OVER TID

BM PULS: Resultater fra 2013 sammenlignet med resultater fra 2011 og udvalgte resultater fra 2010			
	BM		
	2010	2011	2013
Hvor tilfreds er du med dit job som helhed - alt taget i betragtning?	4.3	4.3	4.2
Vil du anbefale andre at søge en stilling i [ENHED]?	3.8	3.8	3.7
I hvilken grad er du motiveret til at yde dit bedste på dit job?	4.3	4.2	4.1
Hvor sandsynligt er det, at du vælger at blive i Beskæftigelsesministeriet de næste to år?	89%	87%	85%
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	3.6
I hvor høj grad har dit arbejde stor betydning for din personlige udvikling?	-	3.8	3.8
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	-	4.0	3.9
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	-	3.8	3.8
Hvor ofte har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	-	3.6	3.6
Hvor tilfreds er du med dine muligheder for at udnytte dine kompetencer i det daglige arbejde?	4.1	3.9	3.8
Hvor tilfreds er du med mulighederne for karriereudvikling i Beskæftigelsesministeriet?	3.6	3.3	3.2
Er du tilfreds med mulighederne for mobilitet i Beskæftigelsesministeriet?	3.1	3.2	3.2
Følger du selv eller din leder op på aftaler indgået ved din seneste MUS?	-	3.5	3.5
Vi hjælper hinanden med at opnå det bedst mulige resultat	-	4.3	4.3
Vi går til hinanden, når der opstår problemer, der kræver løsninger	-	4.3	4.3
Du oplever, at I anerkender hinanden indbyrdes	-	4.1	4.2
Betyder [ENHED]'s værdier noget for dig i dit daglige arbejde?	3.3	3.3	3.2
Betyder [ENHED]'s strategi noget for dig i dit daglige arbejde?	-	3.1	3.3
Får du på din arbejdsplads information om vigtige beslutninger, f.eks. ændringer og fremtidsplaner, i god tid?	3.6	3.4	3.3

	BM		
	2010	2011	2013
Synes du, at man i [ENHED] er gode til at modtage nye medarbejdere?	3.8	3.8	3.8
Hvordan vil du alt i alt vurdere dit helbred?	-	4.3	4.3
På arbejdet føler jeg mig stærk og energisk	-	3.8	3.7
Jeg er entusiastisk omkring mit arbejde	-	4.0	4.0
Jeg er opslugt af mit arbejde	-	3.7	3.6
Har du inden for de sidste 12 måneder haft sygedage på grund af fysiske påvirkninger på arbejdspladsen (ergonomi, ulykker mv.)?	-	3%	4%
Har du inden for de sidste 12 måneder haft sygedage på grund af psykiske påvirkninger på arbejdspladsen (stress, udbrændthed mv.)?	-	9%	11%
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	-	2.7	2.9
Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over?	-	2.9	3.0
Forstyrrer kravene i dit arbejde dit privatliv?	-	66%	68%
Hvor tilfreds er du alt i alt med det [ENHED] gør for at fremme medarbejdernes sundhed?	-	3.6	3.5
Hvor tilfreds er du alt i alt med IT-udstyr og IT-programmer på dit arbejde?	3.2	3.4	2.6
Sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?	-	3.8	3.8
Kommunikerer en klar og positiv vision for fremtiden?	-	3.9	3.9
Opmuntrer medarbejderne til at anskue problemerne på nye måder?	-	3.9	3.9
Giver klart udtryk for sine værdier og efterlever dem?	-	3.9	3.9
Sætter din nærmeste leder klare mål for dit arbejde?	3.7	3.7	3.7
Er din nærmeste leder god til at planlægge arbejdet?	-	3.7	3.7
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	3.9	4.0	4.0
Synes du, at din nærmeste leder håndterer konflikter på en konstruktiv måde?	3.7	3.7	3.7
Synes du, at [ENHED]'s øverste ledelse sætter klare mål for [ENHED]?	-	3.8	3.7
Synes du, at [ENHED]'s øverste ledelse håndterer omstruktureringer og organisationsforandringer på en konstruktiv måde?	3.3	3.5	3.3
Har du tillid til de udmeldinger, der kommer fra [ENHED]'s øverste ledelse?	-	3.8	3.6
Beskæftigelsesministeriets Koncernledelse leder ministeriet godt	-	3.3	3.4
Beskæftigelsesministeriets Koncernledelse formidler deres beslutninger klart	-	3.2	3.2

	BM		
	2010	2011	2013
At der bliver spredt sladder og rygter om dig?	-	13%	8%
At blive ignoreret, udelukket fra eller frosset ud af det sociale selskab?	-	8%	8%
At nogen fornærmer eller håner dig som person (fx dine vaner og baggrund), dine holdninger eller dit privatliv?	-	7%	5%
Gentagne gange at blive mindet om dine fejltagelser eller bommerter?	-	11%	9%
At blive ignoreret eller mødt med fjendtlighed, når du henvender dig til kolleger?	-	11%	11%
Vedvarende kritik af dit arbejde og din indsats?	-	8%	7%
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)?	-	4%	5%

## 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?	4.0	4.0
I hvor høj grad får du al den information, som du behøver for at klare dit arbejde godt?	3.6	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?	2.9	2.7
Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over?	3.0	2.5
På arbejdet føler jeg mig stærk og energisk	3.7	3.9
Jeg er entusiastisk omkring mit arbejde	4.0	4.1
Jeg er opslugt af mit arbejde	3.6	3.8
Forstyrrer kravene i dit arbejde dit privatliv? (Andel "Ja")	68%	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	4.2	4.0
Får du på din arbejdsplads information om vigtige beslutninger, f.eks. ændringer og fremtidsplaner, i god tid?	3.3	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")	8%	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")	5%	14%
... Gentagne gange at blive mindet om dine fejltagelser eller bommerter? (Andel "Ja")	9%	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")	7%	12%
Har du selv inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning (Andel "Ja")	5%	14%
I hvor høj grad kan man sige, at din nærmeste leder...		

**BM PULS: Resultater sammenlignet med den Nationale Arbejdsmiljøkohorte (NAK)**

	BM	NAK
... 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
... Opmuntrer 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 (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

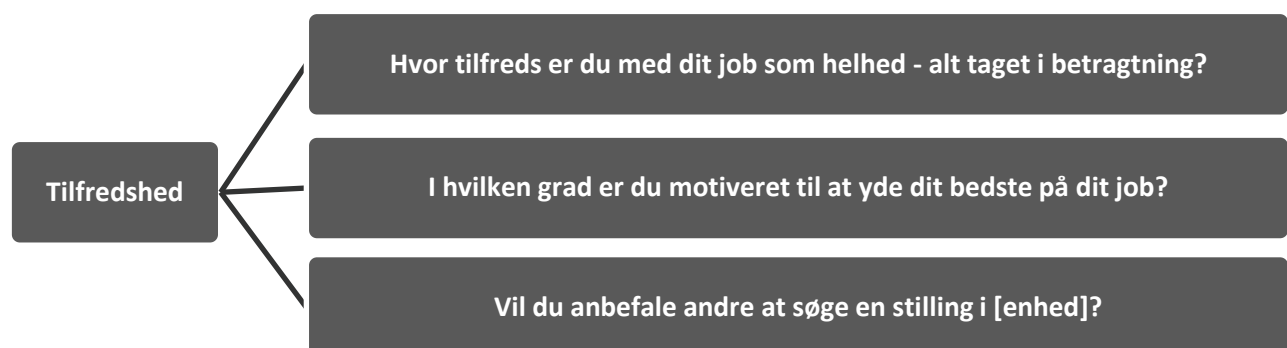
En multipel regressionsanalyse kan fastslå, hvad der ”driver” eller har betydning for medarbejdernes overordnede tilfredshed. Dermed hjælper analysen til en identifikation af de de ”knapper, som det vil have størst effekt at skrue på”.

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 tilfredshedsmål opnås et meget præcist udgangspunkt for analysen. Disse tre spørgsmål er de samme, som blev anvendt til dette formål i Beskæftigelsesministeriets undersøgelse i tidligere år, hvor tilsvarende undersøgelser er gennemført.

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

Af disse seks områder viste fem områder sig at have signifikant sammenhæng med tilfredsheden i Beskæftigelsesministeriet i 2013. I figuren af den multiple regressionsanalyse er det vist hvilke fem områder, som har en signifikant sammenhæng med tilfredsheden, og det ses desuden hvilke spørgsmål, som er indeholdt i de enkelte hovedområder.

## Sammenligning med Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte (NAK) fra 2010

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.