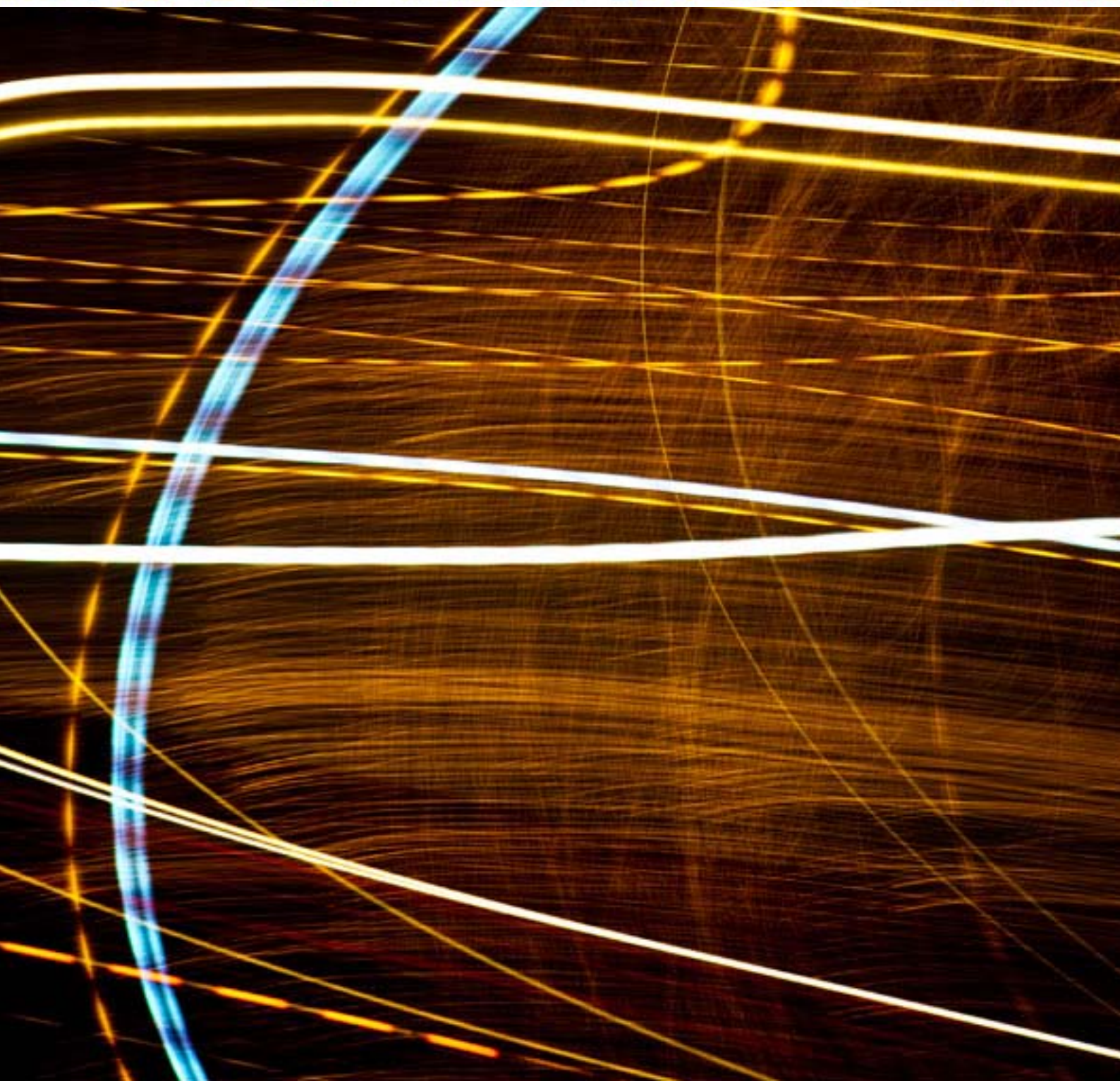


Ulf Hjelmar

Personalepolitisk undersøgelse 2009

Et aktuelt billede af den personalepolitiske situation i kommuner og regioner



Publikationen *Personalepolitisk undersøgelse 2009 – Et aktuelt billede af den personalepolitiske situation i kommuner og regioner* kan downloades fra hjemmesiden www.akf.dk

AKF, Anvendt KommunalForskning
Nyropsgade 37
1602 København V
Telefon: 43 33 34 00
Fax: 43 33 34 01
E-mail: akf@akf.dk

© 2010 AKF og forfatteren

Mindre uddrag, herunder figurer, tabeller og citater, er tilladt med tydelig kildeangivelse. Skrifter, der omtaler, anmelder, citerer eller henviser til nærværende, bedes sendt til AKF.

© Omslag: Phonowerk, Lars Degnbol

Forlag: AKF
ISBN: 978-87-7509-927-6
i:\08 sekretariat\forlaget\ulf\5013\5013_personalepolitik_ulf.docx
Januar 2010

AKF, Anvendt KommunalForskning

AKF's formål er at levere ny viden om væsentlige samfundsforhold. Hovedvægten ligger på forskning i velfærds- og myndighedsopgaver i kommuner og regioner. Det overordnede mål er at kvalificere beslutninger og praksis i det offentlige.

Ulf Hjelmar

Personalepolitisk undersøgelse 2009

Et aktuelt billede af den personalepolitiske situation i kommuner og regioner

Forord

Dette analysearbejde er blevet gennemført for Det Personalepolitiske Forum i forbindelse med afholdelse af Personalepolitisk Messe 2010. Formålet med Personalepolitisk Messe 2010 er at synliggøre de mange personalepolitiske initiativer og projekter, der findes i regioner og kommuner i Danmark. Den Personalepolitiske Messe har som ambition at være et samlingspunkt for udvikling af personalepolitik, hvor tillidsrepræsentanter, ledere, medarbejdere og politikere i regioner og kommuner kan mødes og diskutere de centrale udfordringer på det personalepolitiske område.

For at styrke det videnskæssige grundlag for den personalepolitiske diskussion blev det besluttet, at der i forbindelse med den Personalepolitiske Messe skulle gennemfœres en række analyser. Opgaven blev overdraget til AKF, Anvendt KommunalForskning, i september 2009.

Formålet med dette notat er at tegne et samlet billede af den personalepolitiske situation i kommuner og regioner. Resultater fra undersœgelsen er tidligere blevet publiceret i forbindelse med lanceringen af Personalepolitisk Messe 2010, ligesom resultater fra undersœgelsen også er blevet formidlet på selve messen.

Ulf Hjelmar
Januar 2010

Indhold

1	Sammenfatning	7
2	Undersøgelsens baggrund og formål	8
2.1	Undersøgelsens baggrund	8
2.2	Formål med undersøgelsen	8
2.3	Undersøgelsens gennemførelse	9
3	Overordnet vurdering af personalepolitikken	12
3.1	Udviklingen fra 2006-2009	12
3.2	Sammenhæng mellem tilfredshed og vigtighed	12
3.3	Fokus på særlige personalegrupper	14
4	Vurdering af ledelsesforhold	16
4.1	Udviklingen fra 2006-2009	16
4.2	Sammenhæng mellem tilfredshed og vigtighed	16
4.3	Fokus på særlige personalegrupper	18
5	Særlige personalepolitiske temaer	19
5.1	Trivsel og sundhed	19
5.2	Medindflydelse på eget arbejde m.m.	21
5.3	Rekruttering	22
	Litteratur	24
	Bilag 1 : Spørgeskema	25
	Bilag 2 : Svarfordeling	32

1 Sammenfatning

Formålet med undersøgelsen er at tegne et aktuelt billede af den personalepolitiske situation i kommuner og regioner. Hvor stor er medarbejdertilfredsheden for kommunalt og regionalt ansatte, og hvor vigtige synes medarbejderne at en række personalepolitiske forhold er for deres arbejdssituation?

Undersøgelsen er baseret på en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse blandt kommunalt og regionalt ansatte gennemført i 2009. Derudover drages en række sammenligninger med en tilsvarende undersøgelse gennemført i 2006, så man på den baggrund kan se, om der er sket væsentlige ændringer i medarbejdertilfredsheden.

Undersøgelsen viser, at der generelt er en høj grad af jobtilfredshed i kommuner og regioner (kun 8% utilfredse), og at jobtilfredsheden er på samme niveau som i 2006. Det er gennemgående i undersøgelsen, at der er et højt niveau af jobtilfredshed blandt alle grupper ansatte, og at dette overordnede billede er uforandret siden 2006.

Det fremgår endvidere af undersøgelsen, at det område, som der udtrykkes størst tilfredshed med er samarbejdet med kolleger. Samtidig fremgår det, at der er en række øvrige personalepolitiske områder, hvor de ansatte gennemsnitligt er mere end "godt tilfredse": tryk i ansættelsen, afveksling i arbejdet, indflydelse på eget arbejde, forholdet til nærmeste leder, mængden af ansvar, mulighed for at levere en god kvalitet samt psykisk arbejdsmiljø. Blandt disse tillægger de ansatte følgende områder størst betydning: psykisk arbejdsmiljø, indflydelse på eget arbejde og mulighed for at levere en god kvalitet. Endelig fremgår det af undersøgelsen, at der er nogle få personalepolitiske områder, hvor den samlede tilfredshed blandt de ansatte er mindre end "godt tilfredse": løn, tidsrammer og fysisk arbejdsmiljø.

Undersøgelsen viser endvidere, at langt de fleste (84%) er glade for at gå på arbejde. Sammenholdt med den generelt høje jobtilfredshed blandt kommunalt og regionalt ansatte, peger dette på, at der er en forholdsvis høj grad af trivsel blandt medarbejderne på de regionale og kommunale arbejdspladser.

Dette understøttes af, at langt hovedparten af de ansatte (79%) mener, at de har indflydelse på deres arbejdssituation, og at denne medindflydelse fremmer deres trivsel på jobbet. Det fremgår endvidere af undersøgelsen, at langt de fleste ansatte i kommuner og regioner (76%) er enige i, at der er en god balance i forholdet mellem arbejdsliv og familie/fritid. Samtidig ses det af undersøgelsen, at flertallet (63%) er enig i, at de har mulighed for kompetenceudvikling på deres arbejde.

Undersøgelsen har også set på den ledelsesmæssige indsats i kommuner og regioner. Hvordan vurderer de ansatte deres nærmeste leder, og er der sket væsentlige ændringer på dette område siden 2006? Det fremgår af undersøgelsen, at tilfredsheden med den nærmeste leders indsats blandt kommunalt og regionalt ansatte er på samme niveau som i 2006. Generelt er der en ganske høj grad af tilfredshed med den nærmeste leder – i alt 82% af de ansatte er tilfredse med forholdet til deres nærmeste leder.

Hvis man sammenligner med den tilsvarende undersøgelse fra 2006, så fremgår det, at der er en tendens til, at lederne er blevet bedre til at uddelegere opgaver og anerkende en god indsats samt fremme en teamånd på arbejdspladsen.

Endelig fremgår det af undersøgelsen, at tilfredsheden blandt de ansatte er størst med den nærmeste leders faglige dygtighed. Mindst tilfredshed er der med den nærmeste leders evne til at kunne håndtere konflikter, og det er samtidig et område, som de ansatte tillægger stor betydning.

2 Undersøgelsens baggrund og formål

2.1 Undersøgelsens baggrund

Personalepolitisk Messe afholdes den 12. januar 2010 i Bella Centret og forventes at samle flere tusind ansatte indenfor kommuner og regioner. På messen præsenterer Personalepolitisk Forum en række af de indsatser, der gøres i kommuner og regioner for at skabe arbejdspladser, hvor medarbejderne trives.

AKF har indgået et samarbejde med Personalepolitisk Forum om udarbejdelse af en række analyser, der skal kvalificere den personalepolitiske diskussion på messen. Analyserne fokuserer på tre områder:

- 1 Hvor stor er medarbejdertilfredsheden for kommunalt og regionalt ansatte? Analysen ser på udviklingen i medarbejdertilfredshed fra 2006-2009 for en række grupper inden for kommuner og regioner. Der ses blandt andet også på, hvorvidt medarbejderne tillægger en lang række personalepolitiske forhold mere eller mindre betydning i dag, end man gjorde i 2006.
- 2 Hvad er attraktivt ved at arbejde i den offentlige sektor? Analysen belyser de forhold ved kommunale og regionale arbejdspladser, som har betydning for, at ansatte bliver i deres job eller vender tilbage til offentlig ansættelse.
- 3 Hvad driver de offentligt ansatte? Analysen fokuserer på de værdier, som har betydning for at de ansatte føler sig motiveret i det daglige arbejde. Der ses blandt andet på, om der eksisterer et offentligt etos, og om det er under forandring.

I dette notat fokuseres på resultaterne af den første analyse af medarbejdertilfredsheden blandt kommunalt og regionalt ansatte. Resultaterne fra de to øvrige analyser afrapporteres særskilt.

2.2 Formål med undersøgelsen

Formålet med undersøgelsen er at vise, hvor stor medarbejdertilfredsheden er for kommunalt og regionalt ansatte, og hvor vigtige medarbejderne synes en række personalepolitiske forhold er for deres arbejdssituation.

Undersøgelsen fokuserer altså på de kommunalt og regionalt ansattes vurdering af, hvor tilfredse de er med en lang række personalepolitiske områder på deres arbejdsplads, og hvor vigtige de mener, at de pågældende forhold er for dem. På den baggrund kan man give en status for den personalepolitiske indsats – er de ansatte tilfredse med de personalepolitiske forhold og er der tilfredshed på de områder, som de ansatte anser for vigtigst? Samtidig giver denne opgørelsesmetode mulighed for at sammenligne direkte med 2006 for dermed at kunne se, om de ansattes vurdering af de personalepolitiske forhold har ændret sig i denne periode.

Der ses i undersøgelsen også på forskelle mellem de store personalegrupper i kommuner og regioner i forhold til vurderingen af de overordnede personalepolitiske forhold. Dertil kommer, at undersøgelsen også inddrager de ansattes vurdering af en række mere specifikke personalepolitiske forhold: den rummelige arbejdsplads, muligheden for kompetenceudvikling, balance mellem arbejdsliv og fritidsliv samt ligestilling mellem kønnene.

Endelig ses der i undersøgelsen også på den ledelsesmæssige indsats i kommuner og regioner. Fokus er på, hvordan de ansatte vurderer deres nærmeste leder – hvor tilfredse er de med den ledelsesmæssige indsats på en række områder, og hvor stor betydning tillægger de den ledelsesmæssige indsats? Denne analyse giver også mulighed for at se på, hvordan vurderingen af ledelsesindsatsen har ændret sig fra 2006 til 2009. Samtidig giver analysen også mulighed for at se, om der er forskelle mellem de store personalegrupper i vurderingen af den ledelsesmæssige indsats.

2.3 Undersøgelsens gennemførelse

Undersøgelsen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt kommunalt og regionalt ansatte gennemført i 2009. Derudover drages en række sammenligninger med en tilsvarende undersøgelse gennemført af TNS Gallup i 2006 (Personalepolitisk undersøgelse 2006).

For systematisk at kunne sammenligne med undersøgelsen fra 2006, så er spørgsmålsformuleringer og svarmuligheder fra 2006-undersøgelsen blevet fastholdt i 2009-undersøgelsen. I nogle tilfælde ville det have været mere optimalt, spørgeskemateknisk set, med andre spørgsmålsformuleringer og svarmuligheder, men hensynet til sammenlignelighed har vægtet højt i undersøgelsen.

Spørgeskemaundersøgelsen i 2009 er gennemført af Userneeds for AKF i perioden 14.10-28.10 2009. I alt 3.022 deltog i undersøgelsen, heraf 2.267 kommunalt ansatte og 755 regionalt ansatte.

Undersøgelsen blev gennemført som en internetbaseret undersøgelse i Userneeds' panel af danskere, Danmarkspanelet. Dette panel indeholder mere end 120.000 deltagere. I alt er 14.500 deltagere i første omgang blevet inviteret til at deltage i undersøgelsen. Deltagerne er udvalgt til denne undersøgelse fordi de i en eller flere tidligere undersøgelser har angivet at være ansat i en eller anden stilling i det offentlige.

Deltagerne er udvalgt repræsentativt på regionsniveau ud fra følgende fordeling:

Region	Antal inviterede	Relativ andel
Hovedstaden	4.495	31%
Sjælland	2.175	15%
Syddanmark	3.045	21%
Midtjylland	3.335	23%
Nordjylland	1.450	10%
I alt	14.500	100%

Af de 14.500 udsendte e-mail blev 14.476 leveret. Af de 14.476 inviterede deltagere har 6.718 reageret på invitation og åbnet skemaet. Af de 6.718 deltagere er 380 faldet fra undervejs – det vil sige, at de har lukket skemaet ned uden at gøre det færdigt. Der er ikke observeret nogen systematik i, hvor deltagerne forlader undersøgelsen.

Af de 6.718 deltagere er 2.577 screenet fra, fordi de ikke passer i målgruppen. Frascree-ning tæller:

- 34 deltagere som er under 18 eller over 69 år,
- 18 deltagere som ikke er bosat i Danmark (fx bosat i Sydsverige eller andre steder i udlandet – eller som ikke ved hvilken region, de bor i),
- 708 deltagere som ikke længere er ansat i det offentlige,

- 1.817 deltagere, som er offentligt ansat – men som ikke er ansat i en kommune eller region.

I undersøgelsen er anvendt kvotestyring. Det betyder, at de første ca. 2.250 kommunalt ansatte og de første ca. 750 regionalt ansatte, som besvarer spørgeskemaet indgår i undersøgelsens data. Således tæller datamaterialet 2.267 kommunalt ansatte og 755 regionalt ansatte. De resterende 739 deltagere er således sorteret fra, fordi der allerede var et tilstrækkeligt antal svar fra deltagere med deres profil.

Skematisk ser forløbet over frafald i undersøgelsen således ud:

Inviterede	14.476
Påbegyndt	6.718
Frafald	-380
Screenout – alder	-34
Screenout – geografi	-18
Screenout – ikke offentligt ansat	-708
Screenout – ikke ansat i kommune/region	-1.817
Screenout – kvotestop	-739
Komplette besvarelser	3.022

Det er vanskeligt at beregne en præcis svarprocent på baggrund af undersøgelsens gennemførelse. Da undersøgelsen er gennemført i et internetpanel er der allerede fundet et stort frafald sted i rekrutteringen til internetpanelet. Hvis man ser bort fra dette frafald og udelukkende beregner svarprocenten som den andel af paneldeltagerne, som har påbegyndt spørgeskemaet (nettopopulation) i forhold til den andel af paneldeltagere, som blev inviteret til at deltage i undersøgelsen (bruttopopulation), så når man frem til en svarprocent på 46%.

Denne svarprocent er forholdsvis lav, så på den baggrund er det blevet anset for nødvendigt at gennemføre en grundig bortfaldsanalyse for at teste, om undersøgelsen er repræsentativ. Bortfaldsanalysen er baseret på Det Fælleskommunale Løndatakontors opgørelse over personaleomsætningen i kommuner og regioner i oktober 2009. Ud fra denne opgørelse har det været muligt at opgøre sammensætningen af fuldtidsstillinger i kommuner og regioner, og teste om denne sammensætning af de ansatte er overensstemmende med den sammensætning af svarpersoner, der er i spørgeskemaundersøgelsen.

Det fremgår af tabel 2.1, at stikprøven i undersøgelsen navnlig er underrepræsenteret i forhold til alder (for få unge) og stilling (for få SOSU-assistenter/medarbejdere). Det er forventeligt, at de unge og de lavt uddannede (fx SOSU-assistenter/medarbejdere) ikke i så høj grad har deltaget i undersøgelsen, som andre grupper, da man har set et lignende besvarelsesmønster i tidligere undersøgelser på området (Personalepolitisk undersøgelse 2006).

Tabel 2.1 Bortfaldsanalyse i forhold til køn, alder, sektor og stilling

		Stikprøve	Population
Køn	Mand	28,5	22,6
	Kvinde	71,5	77,4
Alder	18-29 år	4,6	17,1
	30-39 år	21,5	22,5
	40-49 år	29,7	25,9
	50-59 år	35,4	27,2
	60-69 år	8,8	7,4
Sektor	Kommune	75,0	79,2
	Region	25,0	20,8
Stilling	Pædagoger	14,3	19,2
	Lærere	7,8	11,9
	Sygeplejersker	8,0	8,0
	SOSU	7,2	18,2
	HK	15,3	9,7
	AC	6,1	3,5
	Andre	41,3	29,4

Der er imidlertid tale om en forholdsvis markant underrepræsentation af unge og lavt uddannede i undersøgelsen, så det giver anledning til nogle overordnede overvejelser omkring repræsentativiteten i undersøgelsen. Hvis de underrepræsenterede grupper har nogenlunde det samme svarmønster som øvrige grupper i undersøgelsen, så ville underrepræsentationen ikke nødvendigvis være et problem i undersøgelsen. Det fremgår dog af undersøgelsen, at de unge og SOSU-assistenter/medarbejdere generelt er mindre tilfredse med de personalepolitiske forhold end øvrige grupper, og dermed vil der i undersøgelsen være en tendens til, at undersøgelsen overvurderer den samlede tilfredshed på området. Der vil dog ikke være tale om markante forskydninger, men det er dog et generelt forbehold i undersøgelsen. I analysen er det påpeget, hvor der er grund til at tage et vist forbehold for resultaterne.

En teknisk mulighed for at tage højde for dette repræsentativitetsproblem ville være at poststratificere data, altså vægte data på en måde så de matcher den reelle sammensætning af populationen. Dette introducerer imidlertid en ny form for usikkerhed, som man ikke har meget kontrol over, så derfor er denne mulighed fravalgt i undersøgelsen (Hansen og Andersen 2000). En poststratificering af data gør ikke nødvendigvis stikprøven repræsentativ, forstået på den måde, at den vægtede stikprøve bliver et billede af populationen, så denne metode løser ikke nødvendigvis repræsentativitetsproblemer.

Den tidligere undersøgelse på området, som der drages systematiske sammenligninger med (Personalepolitisk undersøgelse 2006), havde samme type af problemer med repræsentativiteten. Derfor vil konklusionerne omkring forskydninger i perioden fra 2006-2009 ikke være påvirket i væsentlig grad af repræsentativitetsproblemerne i denne undersøgelse.

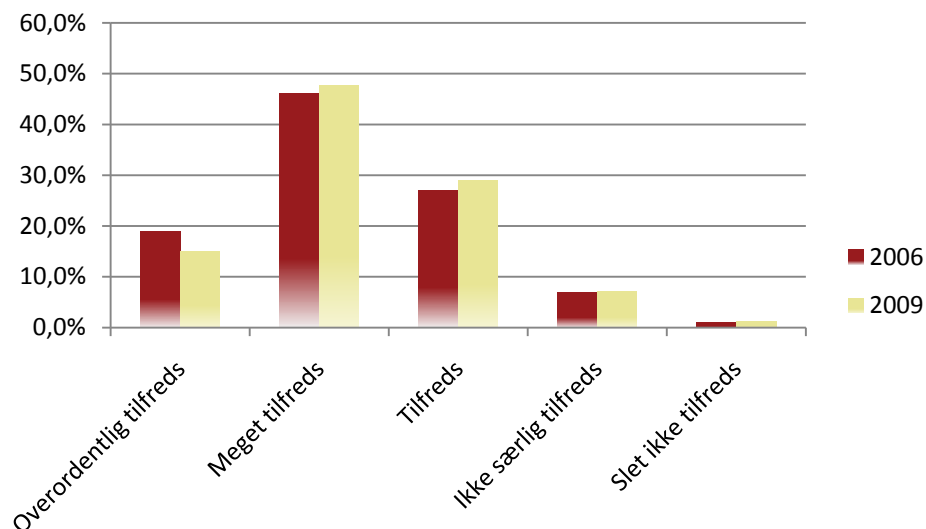
Analysen af særskilte forhold for enkelte personalegrupper (pædagoger, lærere etc.) vil heller ikke være berørt i væsentlig grad af repræsentativitetsproblemerne. Selvom der er et generelt problem med for få unge i undersøgelsen, gælder dette for alle personalegrupper, så sammenligninger mellem personalegrupperne vil ikke i væsentlig grad være påvirket af repræsentativitetsproblemerne.

3 Overordnet vurdering af personalepolitikken

3.1 Udviklingen fra 2006-2009

Knap to ud af tre ansatte (63%) i kommuner og regioner er meget eller overordentlig tilfredse med deres arbejde, 29% siger de er "tilfredse", og kun ganske få (8%) er decideret utilfredse. Det fremgår af figur 3.1.

Figur 3.1 Overordnet tilfredshed med arbejdet



Det fremgår også af figuren, at den overordnede jobtilfredshed er på niveau med den tidligere undersøgelse på området fra 2006 og viser altså, at der generelt er en høj grad af jobtilfredshed i kommuner og regioner (Personalepolitisk undersøgelse 2006). Det eksakte niveau for tilfredsheden er omgivet af en vis usikkerhed, og kan muligvis være lidt lavere, da nogle af de grupper, som udtrykker en lidt lavere tilfredshed (unge, lavt uddannede) er underrepræsenterede i undersøgelsen.

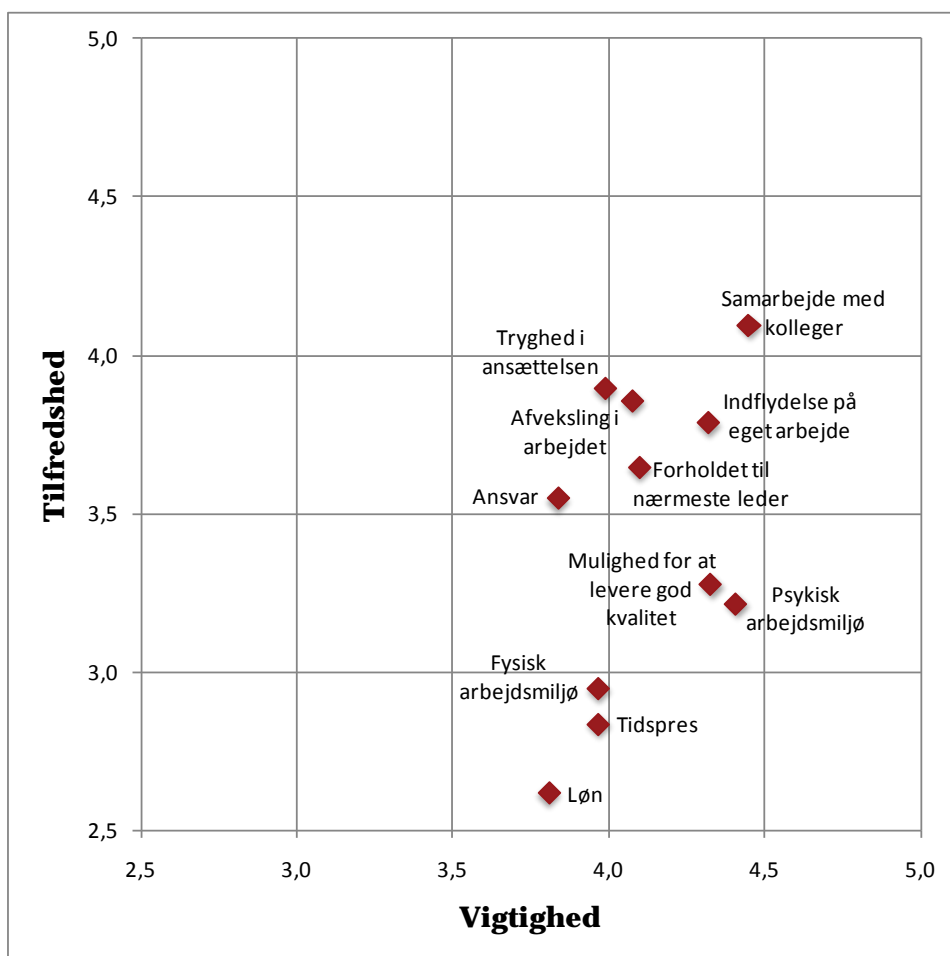
Den overordnede konklusion bekræftes, hvis man ser på et andet spørgsmål i undersøgelsen, nemlig spørgsmålet om, hvorvidt man vil anbefale andre at søge en stilling på sin arbejdsplads. Her er mønsteret nøjagtig det samme i 2006 som i 2009: langt de fleste (87-88%) vil anbefale andre at søge en stilling på deres arbejdsplads.

3.2 Sammenhæng mellem tilfredshed og vigtighed

Deltagerne i undersøgelsen er blevet bedt om at vurdere, hvor tilfredse de er med indsatsen på en lang række områder (fysisk arbejdsmiljø, løn, forholdet til nærmeste leder etc.), og hvor vigtige de synes, at de pågældende områder er. De ansattes holdninger på de to dimensioner – tilfredshed og vigtighed – er sammenfattet i figur 3.2.

Overordnet viser figuren, at der gennemgående er en forholdsvis høj grad af tilfredshed med alle personalepolitiske områder. Samtidig fremgår det, at de ansatte generelt vurderer alle personalepolitiske områder som vigtige.

Figur 3.2 Sammenhæng mellem tilfredshed og vigtighed



Tilfredshed er dannet på baggrund af spørgsmålet: Hvordan vil du vurdere følgende forhold på din arbejdsplads? Svarkategorierne var Særdels godt (svarende til 5,0), Meget godt (4,0), Godt (3,0), Rimeligt (2,0), Dårligt (1,0). Vigtighed er dannet på baggrund af spørgsmålet: Hvor vigtige er de følgende forhold for dig på din arbejdsplads? Svarkategorierne var Særdels vigtigt (5,0), Meget vigtigt (4,0), Ret vigtigt (3,0), Lidt vigtigt (2,0), Slet ikke vigtigt (1,0). Figuren har kun medtaget fra 2,5-5 på både x-aksen og y-aksen for klarere at fremhæve forskellene mellem de enkelte punkter. Dette er gjort, da usikkerheden i beregningen af de enkelte punkter er meget lille, og forskellene mellem punkterne generelt er signifikante. Der gøres dog opmærksom på, at denne opgørelsesform ikke illustrerer, at tilfredsheden og vurderingen af vigtighed generelt er høj for alle områder.

Figur 3.2. – sammenhængen mellem tilfredshed og vigtighed – blev også lavet i forbindelse med undersøgelsen i 2006 (Personalepolitisk undersøgelse 2006). Opgørelsen i 2006 var i meget høj grad sammenfaldende med figur 3.2.

Det fremgår af figuren, at det område, som der udtrykkes størst tilfredshed med er samarbejdet med kolleger. Det er samtidig det område, som har den største betydning for de ansattes motivation, ifølge en anden publikation på området (Vrangbæk 2010).

Samtidig fremgår det, at der er en række personalepolitiske områder, hvor den samlede tilfredshed blandt de ansatte er højere end 3, hvilket vil sige, at de ansatte gennemsnitligt er mere end "godt tilfredse": tryghed i ansættelsen, afveksling i arbejdet, indflydelse på eget arbejde, forholdet til nærmeste leder, mængden af ansvar, mulighed for at levere en god kvali-

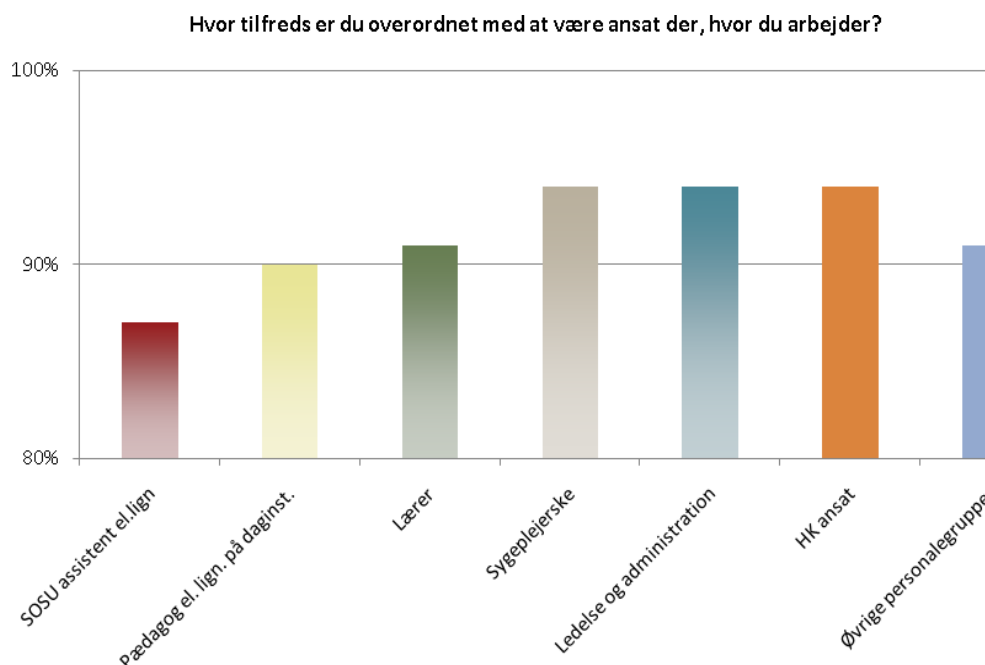
tet samt psykisk arbejdsmiljø. Blandt disse tillægger de ansatte følgende områder størst betydning: psykisk arbejdsmiljø, indflydelse på eget arbejde og mulighed for at levere en god kvalitet.

Endelig fremgår det af figur 3.2., at der er nogle få personalepolitiske områder, hvor tilfredsheden blandt de ansatte er mindre end 3, hvilket vil sige, at de gennemsnitligt er mindre end "godt tilfredse": løn, tidsrammer og fysisk arbejdsmiljø.

3.3 Fokus på særlige personalegrupper

Det er muligt på baggrund af undersøgelsen at se, hvor tilfredse de største medarbejdergrupper i kommuner og regioner er med deres arbejde. Det fremgår af figur 3.3.

Figur 3.3 Overordnet tilfredshed blandt udvalgte personalegrupper



Det fremgår af figur 3.3, at den overordnede jobtilfredshed generel er høj for alle de valgte personalegrupper. Tilfredsheden er her opgjort ved at lægge dem, der har svaret "overordentlig tilfreds", "meget tilfreds" eller "tilfreds" sammen, så man hermed får et samlet mål for den overordnede tilfredshed.

Gruppen af ansatte indenfor administration og ledelse samt HK-ansatte er overordnet karakteriseret ved en høj jobtilfredshed (94% tilfredse). Ser man på holdningen til enkelte specifikke personalepolitiske områder, er der også her helt overvejende en høj grad af tilfredshed blandt disse to personalegrupper. Ansatte indenfor administration og ledelse samt HK-ansatte er altså karakteriseret ved at have en relativ høj tilfredshed på alle de undersøgte personalepolitiske områder. Der er ikke nogle specifikke personalepolitiske områder, hvor tilfredsheden er relativt lav i forhold til øvrige personalegrupper.

Sygeplejersker er også karakteriseret af en høj jobtilfredshed (94% tilfredse). Ser man mere specifikt på holdningen til de enkelte personalepolitiske områder fremgår det, at det

personalepolitiske billede for sygeplejerskerne minder om det overordnede personalepolitiske billede, der blev illustreret i figur 3.2.

Lærere (91% tilfredse) og pædagoger (90% tilfredse) har også en gennemsnitlig høj jobtilfredshed. Lærere udtrykker en relativ stor tilfredshed med afveksling i arbejdet, den samlede løn samt tryghed i ansættelsen. Ser man på holdningen til de enkelte personalepolitiske områder blandt pædagogerne, så fremgår det af undersøgelsen, at der ikke er nogle personalepolitiske områder, hvor pædagogerne er relativt mere tilfredse end de øvrige store personalegrupper på det kommunale og regionale område. Pædagogerne udtrykker i undersøgelsen en generel høj jobtilfredshed, men ser man på tilfredsheden med de specifikke personalepolitiske områder blandt pædagogerne, så er tilfredsheden her lidt lavere end gennemsnitligt på området.

Ser man på gruppen af SOSU-assistent/medarbejdere så fremgår det af undersøgelsen, at jobtilfredsheden generelt er ganske høj (87% tilfredse). SOSU-assistent/medarbejdere udtrykker en relativ stor tilfredshed med muligheden for at nå deres arbejdsopgaver indenfor den afsatte tid og har en relativ mindre tilfredshed på de øvrige specifikke personalepolitiske områder, der er blevet spurgt til i undersøgelsen.

4 Vurdering af ledelsesforhold

4.1 Udviklingen fra 2006-2009

Vurderingen af den nærmeste leder blandt kommunalt og regionalt ansatte som helhed har ikke ændret sig væsentligt i perioden fra 2006-2009. Det fremgår, hvis man sammenligner resultaterne fra denne undersøgelse (jf. figur 3.2 i det tidligere kapitel) med resultaterne fra en sammenlignelig undersøgelse i 2006 (Personalepolitisk undersøgelse 2006).

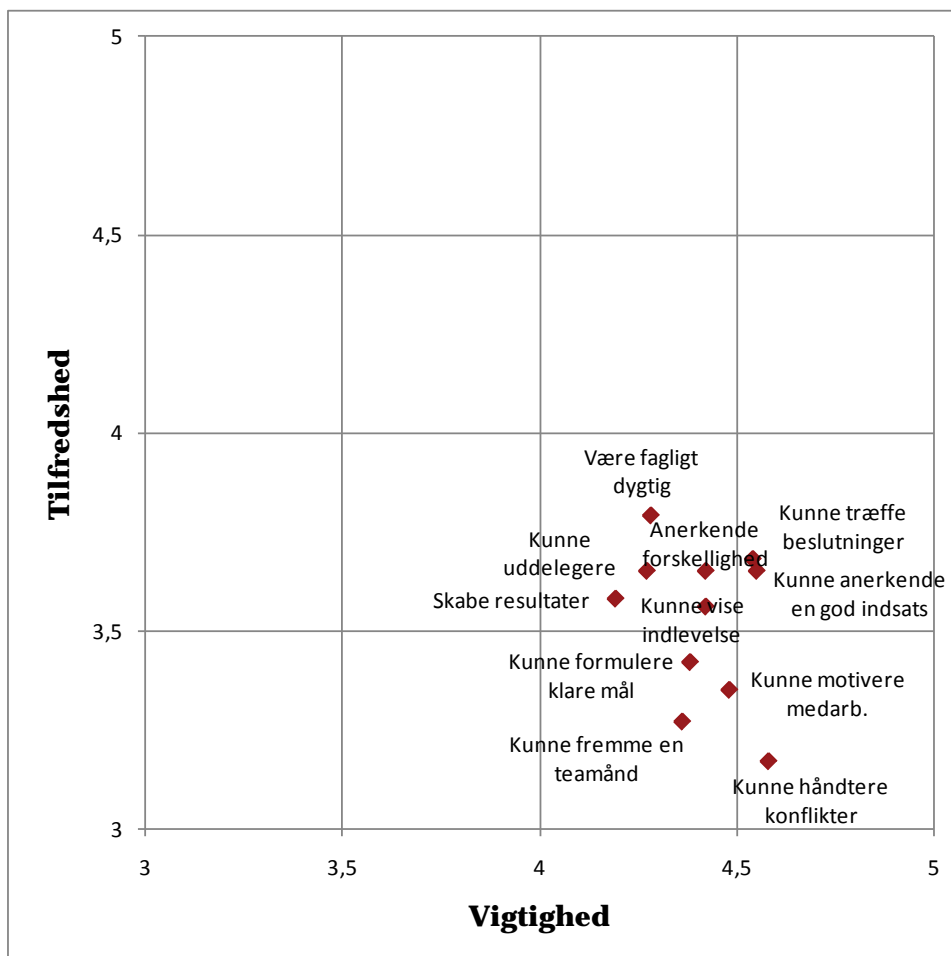
Der er dog sket mindre forskydninger i perioden, hvis man ser nærmere på de enkelte elementer i ledelsesindsatsen, som der er spurgt til i undersøgelsen. Det fremgår således, at der er en tendens til, at lederne er blevet bedre til at uddelegere opgaver og anerkende en god indsats samt fremme en teamånd på arbejdspladsen.

4.2 Sammenhæng mellem tilfredshed og vigtighed

Generelt peger undersøgelsen på, at ledelsesindsatsen som helhed vurderes positivt blandt de ansatte, jf. figur 4.1.. Denne konklusion bekræftes af den øvrige del af undersøgelsen, hvor der er blevet spurgt generelt til tilfredsheden med den nærmeste leder, og her fremgår det også at tilfredsheden er forholdsvis høj (jf. figur 3.2.).

Figur 4.1, sammenhæng mellem tilfredshed og vigtighed i forhold til ledelsesindsatsen, blev lavet på tilsvarende måde i forbindelse med undersøgelsen i 2006 (Personalepolitisk undersøgelse 2006). Opgørelsen i 2006 var i meget høj grad sammenfaldende med figur 4.1.

Figur 4.1 Sammenhæng mellem tilfredshed og vigtighed i forhold til ledelsesindsatsen

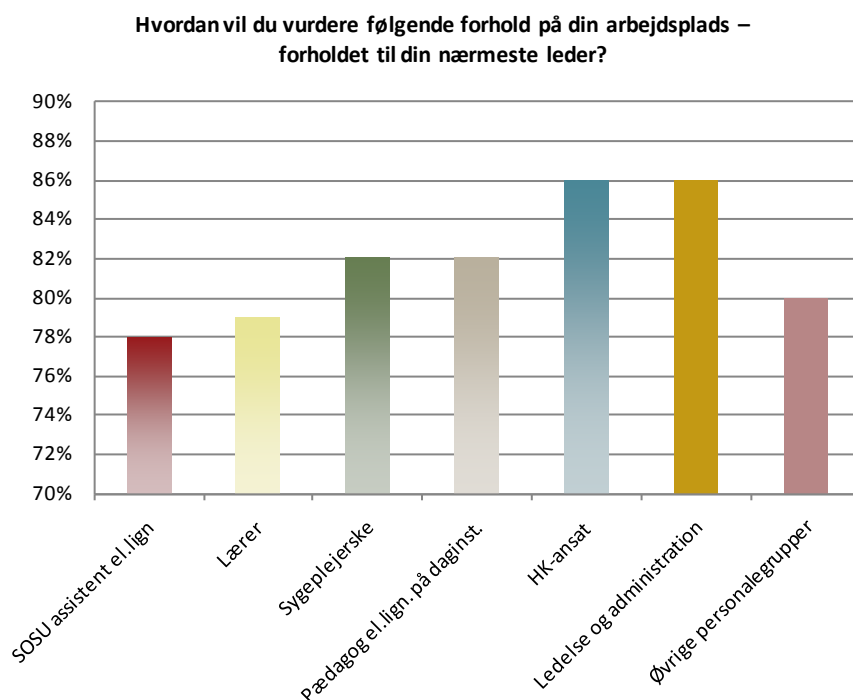


Tilfredshed er dannet på baggrund af spørgsmålet: I hvilken grad mener du at din nærmeste leder besidder de følgende egenskaber? Svarkategorierne var I meget høj grad (svarende til 5,0), I høj grad (4,0), I nogen grad (3,0), I ringe grad (2,0), Slet ikke (1,0). Vigtighed er dannet på baggrund af spørgsmålet: Hvor vigtigt er det for dig, at din nærmeste leder er god til... Svarkategorierne var Meget vigtigt (5,0), Vigtigt (4,0), Hverken/eller (3,0), Mindre vigtigt (2,0), Ikke vigtigt (1,0). Figuren har kun medtaget fra 3-5 på både x-aksen og y-aksen for klare at fremhæve forskellene mellem de enkelte punkter. Dette er gjort, da usikkerheden i beregningen af de enkelte punkter er meget lille, og forskellene mellem punkterne generelt er signifikante. Der gøres dog opmærksom på, at denne opgørelsesform ikke illustrerer, at tilfredsheden og vurderingen af vigtighed generelt er høj for alle områder.

4.3 Fokus på særlige personalegrupper

Undersøgelsen giver også mulighed for at se, hvordan den overordnede tilfredshed med den nærmeste leder er blandt de største personalegrupper i kommuner og regioner:

Figur 4.2 Overordnet tilfredshed med nærmeste leder blandt udvalgte personalegrupper



Det fremgår, at alle personalegrupper overordnet er ganske tilfredse med deres nærmeste leder. Flere end tre ud af fire ansatte indenfor alle personalegrupper udtrykker således en tilfredshed med deres nærmeste leder. Tilfredsheden er opgjort ved at sammenlægge dem, der har svaret "særlig godt", "meget godt" og "godt" på spørgsmålet ovenfor.

HK-ansatte og ansatte indenfor ledelse og administration er i særlig grad tilfredse med forholdet til deres nærmeste leder (86% mener forholdet er godt). Det kan hænge sammen med den generelt høje jobtilfredshed disse to personalegrupper udtrykker i undersøgelsen.

Pædagoger (82% mener forholdet er godt) og sygeplejersker (82% mener forholdet er godt) udtrykker også en generel høj tilfredshed med deres nærmeste leder.

Endelig fremgår det, at lærere og SOSU-assistent/medarbejdere er de blandt de største medarbejdergrupper i kommuner og regioner, som er mindst tilfredse med deres nærmeste leder. 79% af lærerne og 78% af SOSU-assistent/medarbejdere er dog mindst godt tilfredse med forholdet til deres nærmeste leder, så også i disse medarbejdergrupper er tilfredsheden ganske høj.

5 Særlige personalepolitiske temaer

I undersøgelsen indgik nogle spørgsmål om personalepolitiske forhold, som hører ind under de særlige personalepolitiske temaer, der er prioriteret af parterne i Personalepolitisk Forum, og som der fokuseres på i Personalepolitisk Messe 2010. Disse tre temaer er trivsel og sundhed, medindflydelse på eget arbejde samt rekruttering. De særlige spørgsmål under disse temaer, som er medtaget i undersøgelsen, behandles i det følgende.

Det gælder generelt for de følgende opgørelser, at det eksakte niveau for tilfredsheden er omgivet af en vis usikkerhed, og kan muligvis være lidt lavere, da nogle af de grupper, som udtrykker en lidt lavere tilfredshed (unge, lavt uddannede) er underrepræsenterede i undersøgelsen.

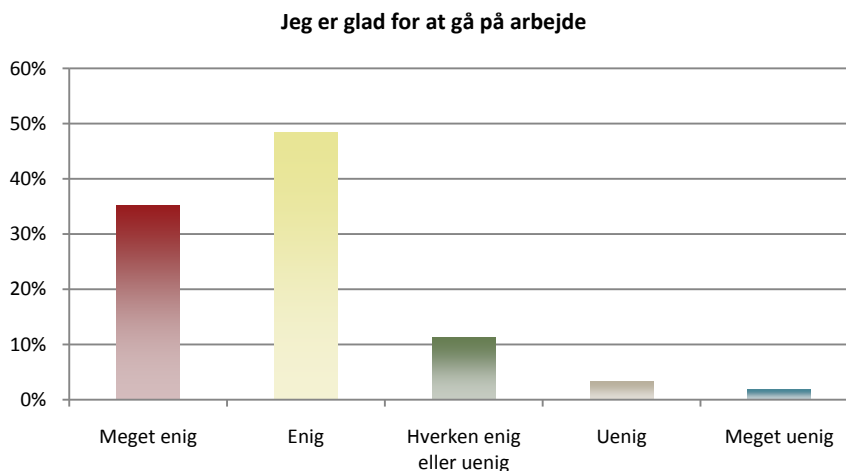
5.1 Trivsel og sundhed

Temaet om trivsel og sundhed handler om forhold omkring psykisk arbejdsmiljø, sundhedsordninger, nedbringelse af sygefravær m.m.

I undersøgelsen indgik en række spørgsmål om trivsel og sundhed. Der blev således i undersøgelsen spurgt til glæden ved at gå på arbejde, indflydelse og trivsel, sygefravær samt arbejdspladsens sociale og personlige hensyn.

Ser vi først på de ansattes følelse af glæde ved at gå på arbejde, så ses følgende:

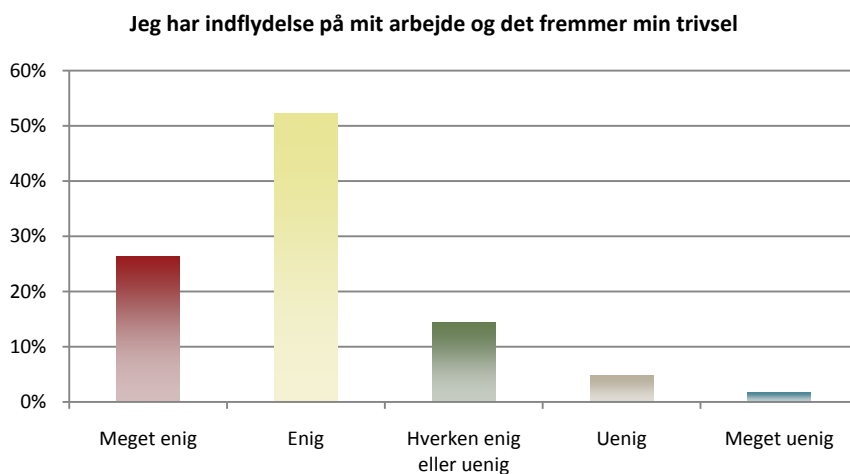
Figur 5.1 Følelsen af glæde ved at gå på arbejde



Langt de fleste, 84%, er enige/meget enige i, at de er glade for at gå på arbejde. Kun ganske få, 2%, er direkte uenige i dette udsagn. Sammenholdt med den generelt høje jobtilfredshed blandt kommunalt og regionalt ansatte, som undersøgelsen har påvist, peger dette på, at der er en forholdsvis høj grad af trivsel blandt medarbejderne på de regionale og kommunale arbejdspladser.

I undersøgelsen indgik også et spørgsmål om indflydelsen på eget arbejde, og hvorvidt denne indflydelse virkede fremmende for trivslen på arbejdspladsen.

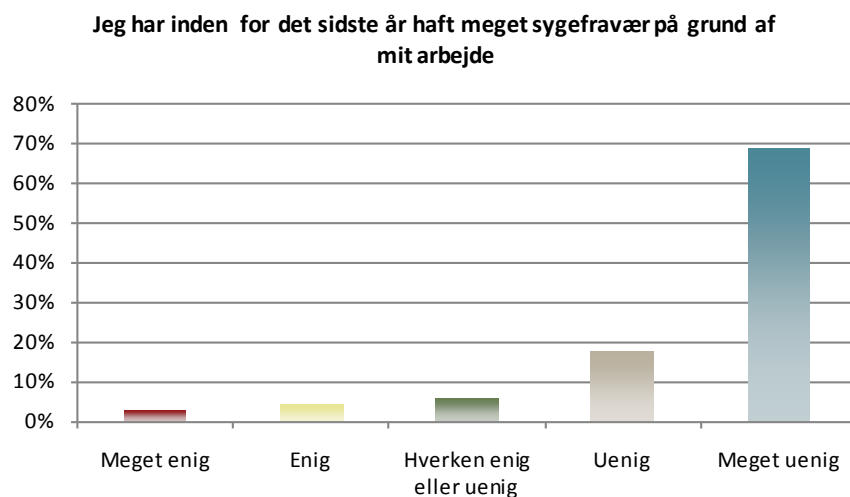
Figur 5.2 Oplevelsen af indflydelse og hvorvidt det fremmer trivselen



Det fremgår af figur 5.2, at langt hovedparten af de ansatte, 79%, mener, at de har indflydelse på deres arbejdssituation, og at denne medindflydelse fremmer deres trivsel på jobbet. Det er kun ganske få af de ansatte, 2%, der direkte giver udtryk for, at det ikke forholder sig på den måde. Det peger alt i alt på, at de fleste kommunalt og regionalt ansatte har en oplevelse af at have indflydelse på arbejdet, og at dette virker fremmende for de ansattes trivsel. Samtidig viser undersøgelsen dog, at SOSU-gruppen og sygeplejersker har en relativ lavere tilfredshed, end det gælder for de andre store personalegrupper, jf. afsnit 3.3.

Sygefraværet blandt kommunalt og regionalt ansatte blev også belyst i undersøgelsen:

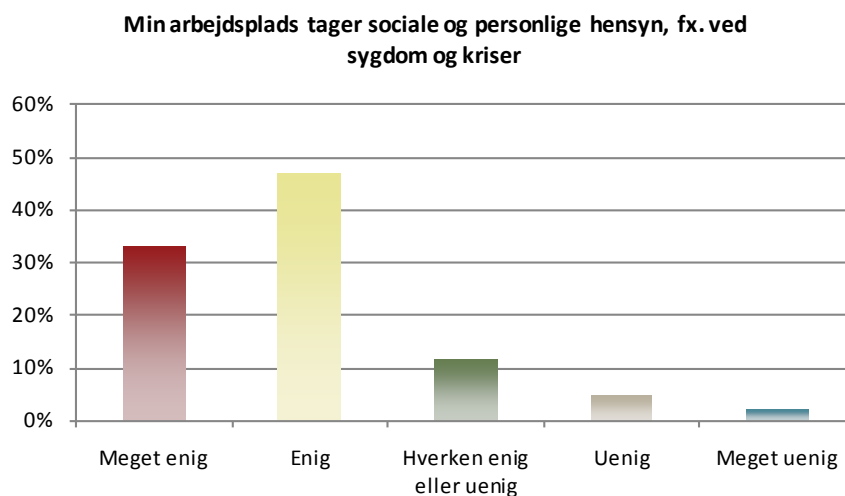
Figur 5.3 Sygefravær



Det ses af figur 5.3, at kun få, 7%, erklærer sig enige/meget enige i, at de inden for det sidste år har haft meget sygefravær på grund af arbejdet. Langt størstedelen af de kommunalt og regionalt ansatte mener altså ikke, at de har haft meget sygefravær på grund af arbejdet.

Hvis vi herefter ser på den rummelige arbejdsplads, så fremgår det af figur 5.4, hvordan de ansatte i kommuner og regioner oplever deres arbejdsplads.

Figur 5.4 Oplevelsen af den rummelige arbejdsplads



Det ses af figur 5.4, at langt de fleste ansatte i kommuner og regioner (80%) oplever, at de arbejder på en arbejdsplads, som tager sociale og personlige hensyn. Dette understøttes af, at undersøgelsen i øvrigt viser, at den nærmeste leder er god til at anerkende forskellighed.

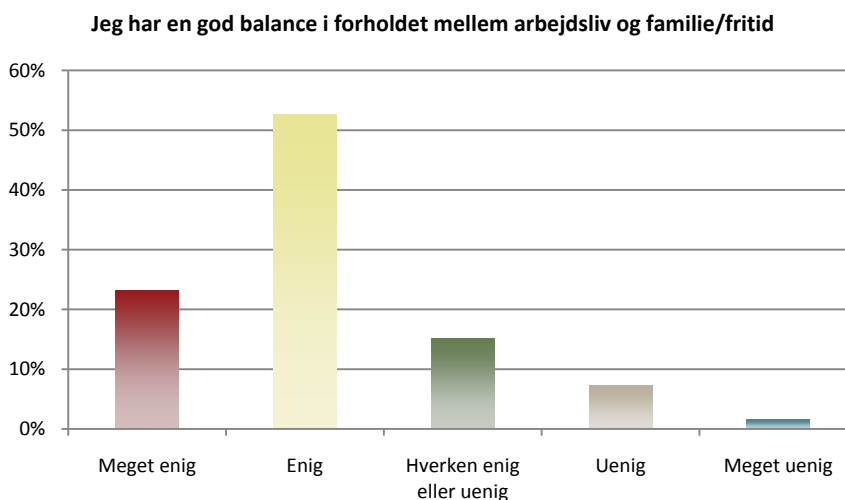
5.2 Medindflydelse på eget arbejde m.m.

Temaet om medindflydelse på eget arbejde handler om forhold i hverdagen, der giver en oplevelse af indflydelse på egen arbejdssituation, herunder at der er en passende sammenhæng mellem familie- og arbejdslivet.

I det forrige afsnit indgik et spørgsmål om medindflydelse på arbejdet (figur 5.2.), og det fremgik, at de ansatte generelt oplevede en høj grad af medindflydelse.

Balancen mellem arbejdsliv og fritidsliv blev også belyst i undersøgelsen, og svarene på dette område fremgår af figur 5.5.

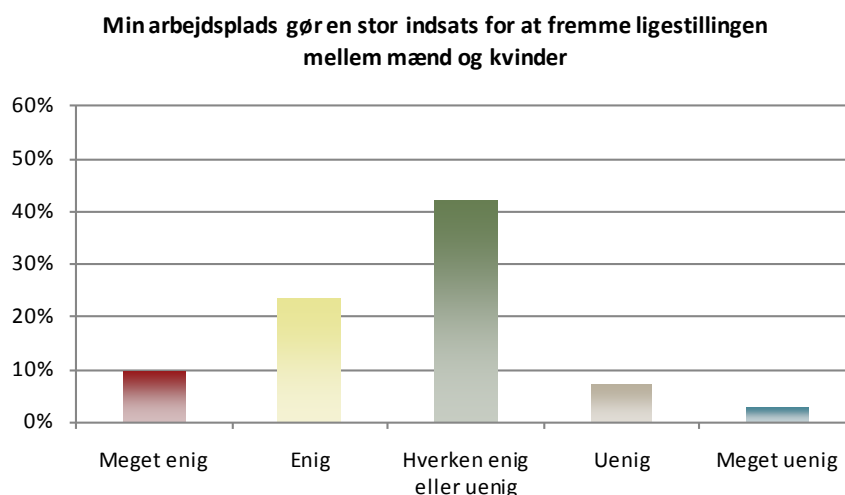
Figur 5.5 Balancen mellem arbejdsliv og fritidsliv



Det fremgår af figur 5.5, at langt de fleste ansatte i kommuner og regioner (76%) er enige i, at der er en god balance i forholdet mellem arbejdsliv og familie/fritid.

I undersøgelsen indgik også et spørgsmål om ligestilling, og holdningen blandt ansatte i kommuner og regioner til dette spørgsmål fremgår af figur 5.6.

Figur 5.6 Holdning til indsatsen for ligestilling mellem kønnene



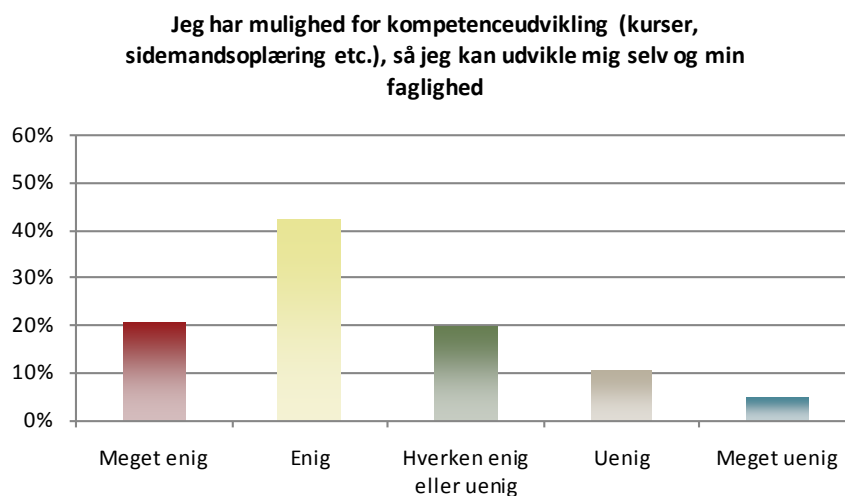
Det ses af figur 5.6, at der er en stor gruppe (42%), som hverken er enige eller uenige i dette spørgsmål. Samtidig er der en gruppe på 15%, som har svaret "ved ikke" til spørgsmålet.

5.3 Rekruttering

Temaet om rekruttering handler om de forhold, som er væsentlige i forhold til arbejdspladsens rekrutteringsmuligheder, inklusive forhold som velfungerende arbejdsmiljøer samt udviklingsmuligheder og kvalitet i både arbejds- og privatliv.

I undersøgelsen indgik et spørgsmål om muligheden for kompetenceudvikling, som er et forhold, der kan have betydning for arbejdspladsens rekrutteringsmuligheder. Det fremgår af figur 5.7, hvordan de ansatte i kommuner og regioner oplever muligheden for kompetenceudvikling.

Figur 5.7 Muligheden for kompetenceudvikling



Flertallet (63%) er enig i, at de har mulighed for kompetenceudvikling på deres arbejde. Samtidig ses det, at der kun er en mindre gruppe (15%), som er decideret uenige i, at de har mulighed for kompetenceudvikling. Det er navnlig lærerne, som skiller sig ud på dette område. Blandt lærerne er det 45%, som mener de har mulighed for kompetenceudvikling, mens det er 25%, som mener, de ikke har denne mulighed.

Litteratur

Hansen, E.J. og B.H. Andersen (2000): *Et sociologisk værktøj – Introduktion til den kvantitative metode*, Hans Reitzels Forlag.

Personalepolitisk undersøgelse (2006): *Personalepolitisk undersøgelse 2006 blandt ansatte i amter og kommuner*. TNS Gallup.

Pilegaard Jensen, T. m.fl. (2010): *Personalepolitisk undersøgelse 2009 – Hvad er attraktivt ved at arbejde i kommuner og regioner?* AKF.

Vrangbæk, K. (2009): *Personalepolitisk undersøgelse 2010 – værdier og motivation blandt ansatte på kommunale og regionale arbejdspladser*. AKF.

Bilag 1 : Spørgeskema

Køn

Alder

Region (udlandet og 'ved ikke' sendes ud)

Kommune

Er du ansat i:

- Det offentlige
- Det private erhvervsliv
- En organisation (fx NGO)
- Andet

Kun offentlige fortsætter til næste spørgsmål.

Hvilken del af det offentlige er du ansat i?

- Kommune
- Region
- Staten
- Anden del af det offentlige

Kun kommune og region fortsætter.

Denne undersøgelse er en del af regionernes og kommunernes indsats for at skabe arbejdspladser, hvor medarbejderne trives. Resultaterne af denne undersøgelse, som Anvendt Kommunal Forskning er ansvarlig for, vil blive fremlagt på Personalepolitisk Messe i januar 2010 og brugt af parterne bag messen til at skabe attraktive arbejdspladser i regioner og kommuner.

Undersøgelsen tager ca. 15 minutter

1. Baggrundsoplysninger

Først har vi nogle baggrundsspørgsmål.

Hvilken stillingsbetegnelse beskriver bedst dit job?

- Administration og ledelse (ikke HK-ansat)
- Administrativ medarbejder (HK-ansat)
- Dagplejer
- Ergoterapeut/Fysioterapeut el.lign.
- Husassistent
- Jordemoder
- Læge (inkl. overlæge, reservelæge m.m.)
- Lægeseekretær
- Lærer

- Pædagog/pædagogmedhjælper el.lign. på daginstitution
- Pædagog/pædagogmedhjælper el.lign. på døgninstitution
- Rengøringsassistent
- Socialrådgiver
- SOSU-medarbejder, SOSU-assistent, SOSU-konsulent el.lign.
- Specialarbejder, gartner, brolægger el.lign.
- Sygeplejerske
- Teknisk service
- Andet
- Ingen af ovenstående

Har du ledelsesansvar i dit nuværende job? Ved ledelsesansvar forstås at andre referer direkte til dig, at du indstiller eller forhandler lokalløn eller varetager ansættelse og afskedigelse af personale?

- Ja
- Nej

Har du et tillidshverv – enten som tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant eller medarbejderrepræsentant i SU/MED el.lign.?

- Ja
- Nej

Er du medlem af en fagforening? Hvilken?

- 3F
- AC (DJØF, Dansk Magisterforening, IDA etc.)
- BUPL
- Danmarks Lærerforening (Lærernes Centralorganisation)
- Danske Fysioterapeuter
- Dansk Metalarbejderforbund
- Dansk Socialrådgiverforening
- Dansk Sygeplejeråd
- DJØF
- Ergoterapeutforeningen
- FOA
- Gymnasieskolernes Lærerforening
- HK
- Kristelig Fagforening
- Ledernes Hovedorganisation
- Socialpædagogisk Landsforbund
- Anden fagforening
- Nej, jeg er ikke medlem af en fagforening
- Ved ikke

Angiv venligst din seneste afsluttede uddannelse

- Grundskoleuddannelse (fx folkeskole og realskole)
- Erhvervsuddannelse (fx EUD)
- Almen gymnasial uddannelse (fx gymnasium og HF)
- Erhvervsgymnasial uddannelse (HHX og HTX)
- Kort videregående uddannelse (op til 2 år)
- Mellemlang videregående uddannelse (2 – 4½ år)
- Lang videregående uddannelse (5 år eller mere)
- Andet

2. Personalepolitiske forhold

Herefter kommer der nogle spørgsmål om dit arbejde og din arbejdssituation.

Hvor tilfreds er du overordnet med at være ansat der, hvor du arbejder?

- Overordentlig tilfreds
- Meget tilfreds
- Tilfreds
- Ikke særlig tilfreds
- Slet ikke tilfreds

Ville du på basis af dine erfaringer anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?

- Helt bestemt
- Højest sandsynligt
- Rimelig sandsynligt
- Sandsynligvis ikke
- Bestemt ikke

Hvordan vil du vurdere følgende forhold på din arbejdsplads?

- Samarbejdet med dine kolleger
- Forholdet til din nærmeste leder
- Tryghed i ansættelsen
- Din indflydelse på eget arbejde
- Afvekslingen i arbejdet
- Muligheden for at nå dine arbejdsopgaver inden for den afsatte tid
- Muligheden for at levere en god service/kvalitet
- Din samlede løn inklusive pension
- Den mængde ansvar du har
- Dit fysiske arbejdsmiljø som fx lys, støj og arbejdsstilling, løft mv.
- Dit psykiske arbejdsmiljø fx omgangstonen og stressniveauet

Svarkategorier:

- Særdeles godt
- Meget godt
- Godt
- Rimeligt
- Dårligt
- Ved ikke

Hvor vigtige er de følgende forhold for dig på din arbejdsplads?

- Samarbejdet med dine kolleger
- Forholdet til din nærmeste leder
- Tryghed i ansættelsen
- Din indflydelse på eget arbejde
- Afvekslingen i arbejdet
- Muligheden for at nå dine arbejdsopgaver inden for den afsatte tid
- Muligheden for at levere en god service/kvalitet
- Din samlede løn inklusive pension
- Den mængde ansvar du har
- Dit fysiske arbejdsmiljø som fx lys, støj og arbejdsstilling, løft mv.
- Dit psykiske arbejdsmiljø fx omgangstonen og stressniveauet

Svarkategorier:

- Særdeles vigtigt
- Meget vigtigt
- Ret vigtigt
- Lidt vigtigt
- Slet ikke vigtigt
- Ved ikke

Hvor enig er du i følgende udsagn?

- Jeg er glad for at gå på arbejde
- Min arbejdsplads tager sociale og personlige hensyn, fx ved sygdom og kriser
- Jeg har mulighed for kompetence udvikling (kurser, sidemandsoplæring etc.) så jeg kan udvikle mig selv og min faglighed
- Min kompetence udvikling har betydet, at jeg kan løse mine arbejdsopgaver mere effektivt
- Jeg har de nødvendige redskaber og kompetencer til at kunne udføre et godt stykke arbejde
- Jeg har indflydelse på mit arbejde, og det fremmer min trivsel
- Jeg har en god balance i forholdet mellem arbejdsliv og familie/fritid
- Jeg har inden for det sidste år haft meget sygefravær på grund af mit arbejde

- Min arbejdsplads gør en stor indsats for at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder
- Min arbejdsplads har generelt et godt omdømme

Svarkategorier:

- Meget enig
- Enig
- Hverken eller
- Uenig
- Meget uenig
- Ved ikke

I hvilken grad mener du, at din nærmeste leder besidder de følgende egenskaber?

- At kunne formulere klare mål
- At kunne håndtere konflikter
- At kunne træffe beslutninger
- At kunne vise indlevelse
- At kunne motivere medarbejderne
- At kunne fremme en teamånd
- At kunne anerkende en god indsats
- At være fagligt dygtig
- At skabe resultater
- At kunne uddelegere
- At anerkende forskellighed blandt medarbejdere

Svarkategorier:

- I meget høj grad
- I høj grad
- I nogen grad
- I ringe grad
- Slet ikke
- Ved ikke

Hvor vigtigt er det for dig, at din nærmeste leder er god til

- At kunne formulere klare mål
- At kunne håndtere konflikter
- At kunne træffe beslutninger
- At kunne vise indlevelse
- At kunne motivere medarbejderne
- At kunne fremme en teamånd
- At kunne anerkende en god indsats

- At være fagligt dygtig
- At skabe resultater
- At kunne uddelegere
- At anerkende forskellighed blandt medarbejdere

Svarkategorier:

- Meget vigtigt
- Vigtigt
- Hverken/eller
- Mindre vigtigt
- Ikke vigtigt
- Ved ikke

3. Mobilitet

Har du inden for det seneste halve år overvejet at skifte job?

- Ja
- Nej

Hvis ja

Når du har overvejet at skifte job – hvilke typer af job har du så overvejet at skifte til? (gerne flere kryds)

- Et job med et andet indhold inden for det offentlige?
- Et job med samme indhold som dit nuværende job inden for det offentlige?
- Et job med et andet indhold inden for det private?
- Et job med samme indhold som dit nuværende inden for det private?
- Andet
- Ved ikke

Forventer du at være ansat på din arbejdsplads om to år?

- Ja, helt sikkert
- Ja, formodentlig
- Nej, formodentlig ikke
- Nej, helt sikkert ikke
- Ved ikke

Hvis nej

Hvad er grunden til, at du ikke forventer at være ansat på din nuværende arbejdsplads om to år?

- Jeg går på efterløn eller pension
- Der kommer nedskæringer eller omstruktureringer
- Jeg forventer at søge andet arbejde frivilligt
- Andet
- Ved ikke

4. Værdier og motivation

Herefter kommer nogle spørgsmål om de grundlæggende værdier, som kan præge arbejdet i din organisation.

- Hvor stor betydning bør følgende værdier have for arbejdet i din organisation?
 - Loyalt at følge ledelsens beslutninger
 - Altid at behandle borgerne ens i forhold til gældende regler
 - At leve op til faglige krav
 - Opfyldelse af individuelle brugerbehov med tilfredse brugere som resultat
 - At få det bedste ud af ressourcerne
 - At leve op til et generelt samfundsansvar
 - Innovation og nyskabelse
 - At gå på tværs og udvikle netværk

Svarmuligheder:

- Bør være grundlæggende, dette skal vi kendes på
- Bør være af stor betydning
- Bør have nogen betydning
- Bør ikke spille nogen rolle
- Bør have en tilbagetrukket rolle
- Ved ikke

Afslutningsvis kommer der nogle spørgsmål om, hvad der har betydning for din motivation på arbejdet.

Hvor vigtige er følgende forhold for, at du føler dig motiveret i dit daglige arbejde?

- At jeg opfylder faglige krav og standarder
- At jeg hjælper min arbejdsplads til at nå de overordnede mål
- At jeg har et godt samarbejde med kollegaer
- At løn og personalegoder er gode
- At jeg har flere karrieremuligheder
- At de offentlige midler bliver anvendt godt
- At jeg har mulighed for at udvikle mig på jobbet
- At mit arbejde bliver anerkendt af ledelsen
- At min arbejdsplads har tilfredse brugere
- At mit arbejde bliver anerkendt af kollegerne

Svarmuligheder:

- Overordentligt vigtigt
- Meget vigtigt
- Ret vigtigt
- Mindre vigtigt
- Ikke vigtigt
- Ved ikke

Bilag 2 : Svarfordeling

I det følgende fremgår svarfordelingen i det survey, der ligger til grund for undersøgelsen (se afsnit 2.3.). Kolonnen med frekvens viser det absolutte antal af respondenter, der har afgivet det pågældende svar. Kolonnen med procent viser den relative andel af respondenter, der har afgivet det pågældende svar. Endelig viser kolonnen med akkumuleret procent den relative andel af respondenter, der har afgivet det pågældende svar og foregående svar. Kolonnen med valid procent er medtaget af statistiske årsager og indeholder ikke ekstra information i forhold til kolonnen med procent.

Tabel B2 - 1 Hvad er dit køn?

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Kvinde	2162	71,5	71,5	71,5
Mand	860	28,5	28,5	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 2 Hvor gammel er du?

år	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
18-29	138	4,6	4,6	4,6
30-39	649	21,5	21,5	26,0
40-49	899	29,7	29,7	55,8
50-59	1071	35,4	35,4	91,2
60-69	265	8,8	8,8	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 3 Statistik - Hvor gammel er du?

N	Valid	3022
	Manglende	0
Middelværdi		46,71
Minimum alder		19
Maksimum alder		69

Tabel B2 - 4 Hvilken region er du bosat i?

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Region Hovedstaden	837	27,7	27,7	27,7
Region Sjælland	438	14,5	14,5	42,2
Region Syddanmark	643	21,3	21,3	63,5
Region Midtjylland	784	25,9	25,9	89,4
Region Nordjylland	320	10,6	10,6	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 5 Hvilken del af det offentlige er du ansat i?

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Kommune	2267	75,0	75,0	75,0
Region	755	25,0	25,0	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 6 Hvilken stillingsbetegnelse beskriver bedst dit job?

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Administration og ledelse (ikke HK-ansat)	491	16,2	16,2	16,2
Administrativ medarbejder (HK-ansat)	463	15,3	15,3	31,6
Dagplejer	48	1,6	1,6	33,2
Ergoterapeut/Fysioterapeut el.lign.	74	2,4	2,4	35,6
Husassistent	11	0,4	0,4	36,0
Jordemoder	13	0,4	0,4	36,4
Læge (inkl. overlæge, reserve-læge m.m.)	47	1,6	1,6	38,0
Lægesekretær	68	2,3	2,3	40,2
Lærer	211	7,0	7,0	47,2
Pædagog/pædagogmedhjælper el.lign. på daginstitution	292	9,7	9,7	56,8
Pædagog/pædagogmedhjælper el.lign. på døgninstitution	140	4,6	4,6	61,5
Rengøringsassistent	20	0,7	0,7	62,1
Socialrådgiver	102	3,4	3,4	65,5
SOSU-medarbejder, SOSU-assistent, SOSU-konsulent el.lign.	218	7,2	7,2	72,7
Specialarbejder, gartner, bro-lægger el.lign.	46	1,5	1,5	74,3
Sygeplejerske	241	8,0	8,0	82,2
Teknisk service	109	3,6	3,6	85,8
Andet	297	9,8	9,8	95,7
Ingen af ovenstående	131	4,3	4,3	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 7 Har du ledelsesansvar i dit nuværende job?

Ved ledelsesansvar forstås at andre referer direkte til dig, at du indstiller eller forhandler lokalløn, eller varetager ansættelse og afskedigelse af personale.

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Ja	596	19,7	19,7	19,7
Nej	2426	80,3	80,3	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 8 Har du et tillidshverv?

Har du et tillidshverv – enten som tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant eller medarbejderrepræsentant i SU/MED el. lign?

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Ja	640	21,2	21,2	21,2
Nej	2382	78,8	78,8	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 9 Er du medlem af en fagforening? Hvilken?

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
3F	92	3,0	3,0	3,0
AC (DJØF, Dansk Magisterforening, IDA etc.)	183	6,1	6,1	9,1
BUPL	266	8,8	8,8	17,9
Danmarks Lærerforening (Lærernes Centralorganisation)	236	7,8	7,8	25,7
Danske Fysioterapeuter	37	1,2	1,2	26,9
Dansk Metalarbejderforbund	22	0,7	0,7	27,7
Dansk Socialrådgiverforening	78	2,6	2,6	30,2
Dansk Sygeplejeråd	261	8,6	8,6	38,9
DJØF	62	2,1	2,1	40,9
Ergoterapeutforeningen	40	1,3	1,3	42,3
FOA	419	13,9	13,9	56,1
HK	551	18,2	18,2	74,4
Kristelig Fagforening	39	1,3	1,3	75,6
Ledernes Hovedorganisation	36	1,2	1,2	76,8
Socialpædagogisk Landsforbund	165	5,5	5,5	82,3
Anden fagforening	398	13,2	13,2	95,5
Nej, jeg er ikke medlem af en fagforening	133	4,4	4,4	99,9
Ved ikke	4	0,1	0,1	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 10 Angiv venligst din seneste afsluttede uddannelse

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Grundskoleuddannelse (fx folkeskole og realskole)	154	5,1	5,1	5,1
Erhvervsuddannelse (fx EUD)	295	9,8	9,8	14,9
Almen gymnasial uddannelse (fx gymnasium og HF)	71	2,3	2,3	17,2
Erhvervsgymnasial uddannelse (HHX og HTX)	76	2,5	2,5	19,7
Videregående uddannelse (op til 2 år)	333	11,0	11,0	30,7
Videregående uddannelse (2 – 4½år)	1662	55,0	55,0	85,7
Videregående uddannelse (5 år eller mere)	371	12,3	12,3	98,0
Andet	60	2,0	2,0	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 11 Hvor tilfreds er du overordnet med at være ansat der, hvor du arbejder?

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Overordentlig tilfreds	454	15,0	15,0	15,0
Meget tilfreds	1443	47,7	47,7	62,8
Tilfreds	874	28,9	28,9	91,7
Ikke særlig tilfreds	215	7,1	7,1	98,8
Slet ikke tilfreds	36	1,2	1,2	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 12 Ville du på basis af dine erfaringer anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Helt bestemt	944	31,2	31,2	31,2
Højst sandsynligt	924	30,6	30,6	61,8
Rimelig sandsynligt	752	24,9	24,9	86,7
Sandsynligvis ikke	336	11,1	11,1	97,8
Bestemt ikke	66	2,2	2,2	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Vurder følgende forhold på din arbejdsplads

Tabel B2 - 13 Samarbejdet med dine kolleger

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles godt	1094	36,2	36,2	36,2
Meget godt	1328	43,9	43,9	80,1
Godt	423	14,0	14,0	94,1
Rimeligt	133	4,4	4,4	98,5
Dårligt	37	1,2	1,2	99,8
Ved ikke	7	0,2	0,2	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 14 Forholdet til din nærmeste leder

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles godt	801	26,5	26,5	26,5
Meget godt	1062	35,1	35,1	61,6
Godt	610	20,2	20,2	81,8
Rimeligt	371	12,3	12,3	94,1
Dårligt	164	5,4	5,4	99,5
Ved ikke	14	0,5	0,5	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 15 Tryghed i ansættelsen

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles godt	993	32,9	32,9	32,9
Meget godt	1180	39,0	39,0	71,9
Godt	484	16,0	16,0	87,9
Rimeligt	204	6,8	6,8	94,7
Dårligt	136	4,5	4,5	99,2
Ved ikke	25	0,8	0,8	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 16 Din indflydelse på eget arbejde

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles godt	848	28,1	28,1	28,1
Meget godt	1205	39,9	39,9	67,9
Godt	577	19,1	19,1	87,0
Rimeligt	268	8,9	8,9	95,9
Dårligt	118	3,9	3,9	99,8
Ved ikke	6	0,2	0,2	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 17 Afvekslingen i arbejdet

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles godt	886	29,3	29,3	29,3
Meget godt	1223	40,5	40,5	69,8
Godt	572	18,9	18,9	88,7
Rimeligt	254	8,4	8,4	97,1
Dårligt	78	2,6	2,6	99,7
Ved ikke	9	0,3	0,3	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 18 Muligheden for at nå dine arbejdsopgaver inden for den afsatte tid

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles godt	254	8,4	8,4	8,4
Meget godt	778	25,7	25,7	34,1
Godt	745	24,7	24,7	58,8
Rimeligt	702	23,2	23,2	82,0
Dårligt	535	17,7	17,7	99,7
Ved ikke	8	0,3	0,3	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 19 Muligheden for at levere en god service/kvalitet

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles godt	357	11,8	11,8	11,8
Meget godt	1091	36,1	36,1	47,9
Godt	832	27,5	27,5	75,4
Rimeligt	504	16,7	16,7	92,1
Dårligt	233	7,7	7,7	99,8
Ved ikke	5	0,2	0,2	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 20 Din samlede løn inklusive pension

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles godt	98	3,2	3,2	3,2
Meget godt	639	21,1	21,1	24,4
Godt	849	28,1	28,1	52,5
Rimeligt	881	29,2	29,2	81,6
Dårligt	545	18,0	18,0	99,7
Ved ikke	10	0,3	0,3	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 21 Den mængde ansvar du har

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles godt	408	13,5	13,5	13,5
Meget godt	1344	44,5	44,5	58,0
Godt	838	27,7	27,7	85,7
Rimeligt	333	11,0	11,0	96,7
Dårligt	89	2,9	2,9	99,7
Ved ikke	10	0,3	0,3	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 22 Dit fysiske arbejdsmiljø som fx lys, støj og arbejdsstilling, løft mv.

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles godt	237	7,8	7,8	7,8
Meget godt	862	28,5	28,5	36,4
Godt	853	28,2	28,2	64,6
Rimeligt	642	21,2	21,2	85,8
Dårligt	418	13,8	13,8	99,7
Ved ikke	10	0,3	0,3	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 23 Dit psykiske arbejdsmiljø fx omgangstonen og stressniveauet

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles godt	327	10,8	10,8	10,8
Meget godt	1098	36,3	36,3	47,2
Godt	812	26,9	26,9	74,0
Rimeligt	468	15,5	15,5	89,5
Dårligt	310	10,3	10,3	99,8
Ved ikke	7	0,2	0,2	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Hvor vigtige vurderer du følgende forhold på arbejdspladsen er?

Tabel B2 - 24 Samarbejdet med dine kolleger

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles vigtigt	1648	54,5	54,5	54,5
Meget vigtigt	1099	36,4	36,4	90,9
Ret vigtigt	241	8,0	8,0	98,9
Lidt vigtigt	27	0,9	0,9	99,8
Slet ikke vigtigt	2	0,1	0,1	99,8
Ved ikke	5	0,2	0,2	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 25 Forholdet til din nærmeste leder

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles vigtigt	1052	34,8	34,8	34,8
Meget vigtigt	1307	43,2	43,2	78,1
Ret vigtigt	573	19,0	19,0	97,0
Lidt vigtigt	78	2,6	2,6	99,6
Slet ikke vigtigt	6	0,2	0,2	99,8
Ved ikke	6	0,2	0,2	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 26 Tryghed i ansættelsen

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles vigtigt	967	32,0	32,0	32,0
Meget vigtigt	1218	40,3	40,3	72,3
Ret vigtigt	693	22,9	22,9	95,2
Lidt vigtigt	121	4,0	4,0	99,2
Slet ikke vigtigt	17	0,6	0,6	99,8
Ved ikke	6	0,2	0,2	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 27 Din indflydelse på eget arbejde

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles vigtigt	1342	44,4	44,4	44,4
Meget vigtigt	1331	44,0	44,0	88,5
Ret vigtigt	318	10,5	10,5	99,0
Lidt vigtigt	26	0,9	0,9	99,8
Slet ikke vigtigt	2	0,1	0,1	99,9
Ved ikke	3	0,1	0,1	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 28 Afvekslingen i arbejdet

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles vigtigt	937	31,0	31,0	31,0
Meget vigtigt	1455	48,1	48,1	79,2
Ret vigtigt	570	18,9	18,9	98,0
Lidt vigtigt	53	1,8	1,8	99,8
Slet ikke vigtigt	3	0,1	0,1	99,9
Ved ikke	4	0,1	0,1	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 29 Muligheden for at nå dine arbejdsopgaver inden for den afsatte tid

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles vigtigt	889	29,4	29,4	29,4
Meget vigtigt	1295	42,9	42,9	72,3
Ret vigtigt	705	23,3	23,3	95,6
Lidt vigtigt	118	3,9	3,9	99,5
Slet ikke vigtigt	10	0,3	0,3	99,8
Ved ikke	5	0,2	0,2	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 30 Muligheden for at levere en god service/kvalitet

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles vigtigt	1321	43,7	43,7	43,7
Meget vigtigt	1391	46,0	46,0	89,7
Ret vigtigt	294	9,7	9,7	99,5
Lidt vigtigt	12	0,4	0,4	99,9
Slet ikke vigtigt	2	0,1	0,1	99,9
Ved ikke	2	0,1	0,1	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 31 Din samlede løn inklusive pension

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles vigtigt	665	22,0	22,0	22,0
Meget vigtigt	1265	41,9	41,9	63,9
Ret vigtigt	941	31,1	31,1	95,0
Lidt vigtigt	142	4,7	4,7	99,7
Slet ikke vigtigt	7	0,2	0,2	99,9
Ved ikke	2	0,1	0,1	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 32 Den mængde ansvar du har

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles vigtigt	640	21,2	21,2	21,2
Meget vigtigt	1401	46,4	46,4	67,5
Ret vigtigt	835	27,6	27,6	95,2
Lidt vigtigt	129	4,3	4,3	99,4
Slet ikke vigtigt	11	0,4	0,4	99,8
Ved ikke	6	0,2	0,2	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 33 Dit fysiske arbejdsmiljø som fx lys, støj og arbejdsstilling, løft mv.

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles vigtigt	856	28,3	28,3	28,3
Meget vigtigt	1331	44,0	44,0	72,4
Ret vigtigt	729	24,1	24,1	96,5
Lidt vigtigt	99	3,3	3,3	99,8
Slet ikke vigtigt	4	0,1	0,1	99,9
Ved ikke	3	0,1	0,1	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 34 Dit psykiske arbejdsmiljø fx omgangstonen og stressniveauet

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Særdeles vigtigt	1536	50,8	50,8	50,8
Meget vigtigt	1192	39,4	39,4	90,3
Ret vigtigt	271	9,0	9,0	99,2
Lidt vigtigt	18	0,6	0,6	99,8
Slet ikke vigtigt	2	0,1	0,1	99,9
Ved ikke	3	0,1	0,1	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Hvor enig er du i følgende udsagn?

Tabel B2 - 35 Jeg er glad for at gå på arbejde

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget enig	1062	35,1	35,1	35,1
Enig	1464	48,4	48,4	83,6
Hverken eller	337	11,2	11,2	94,7
Uenig	99	3,3	3,3	98,0
Meget uenig	54	1,8	1,8	99,8
Ved ikke	6	0,2	0,2	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 36 Min arbejdsplads tager sociale og personlige hensyn, fx ved sygdom og kriser

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget enig	999	33,1	33,1	33,1
Enig	1415	46,8	46,8	79,9
Hverken eller	351	11,6	11,6	91,5
Uenig	145	4,8	4,8	96,3
Meget uenig	61	2,0	2,0	98,3
Ved ikke	51	1,7	1,7	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 37 Jeg har mulighed for kompetence udvikling (kurser, sidemandsoplæring etc.) så jeg kan udvikle mig selv og min faglighed

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget enig	631	20,9	20,9	20,9
Enig	1278	42,3	42,3	63,2
Hverken eller	608	20,1	20,1	83,3
Uenig	327	10,8	10,8	94,1
Meget uenig	146	4,8	4,8	98,9
Ved ikke	32	1,1	1,1	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 38 Min kompetence udvikling har betydet at jeg kan løse mine arbejdsopgaver mere effektivt

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget enig	618	20,5	20,5	20,5
Enig	1382	45,7	45,7	66,2
Hverken eller	720	23,8	23,8	90,0
Uenig	167	5,5	5,5	95,5
Meget uenig	61	2,0	2,0	97,6
Ved ikke	74	2,4	2,4	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 39 Jeg har de nødvendige redskaber og kompetencer til at kunne udføre et godt stykke arbejde

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget enig	700	23,2	23,2	23,2
Enig	1729	57,2	57,2	80,4
Hverken eller	399	13,2	13,2	93,6
Uenig	157	5,2	5,2	98,8
Meget uenig	27	0,9	0,9	99,7
Ved ikke	10	0,3	0,3	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 40 Jeg har indflydelse på mit arbejde og det fremmer min trivsel

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget enig	799	26,4	26,4	26,4
Enig	1576	52,2	52,2	78,6
Hverken eller	435	14,4	14,4	93,0
Uenig	146	4,8	4,8	97,8
Meget uenig	53	1,8	1,8	99,6
Ved ikke	13	0,4	0,4	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 41 Jeg har en god balance i forholdet mellem arbejdsliv og familie/fritid

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget enig	698	23,1	23,1	23,1
Enig	1591	52,6	52,6	75,7
Hverken eller	456	15,1	15,1	90,8
Uenig	222	7,3	7,3	98,2
Meget uenig	46	1,5	1,5	99,7
Ved ikke	9	0,3	0,3	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 42 Jeg har indenfor det sidste år haft meget sygefravær på grund af mit arbejde

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget enig	89	2,9	2,9	2,9
Enig	127	4,2	4,2	7,1
Hverken eller	176	5,8	5,8	13,0
Uenig	527	17,4	17,4	30,4
Meget uenig	2089	69,1	69,1	99,5
Ved ikke	14	0,5	0,5	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 43 Min arbejdsplads gør en stor indsats for at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget enig	286	9,5	9,5	9,5
Enig	715	23,7	23,7	33,1
Hverken eller	1269	42,0	42,0	75,1
Uenig	222	7,3	7,3	82,5
Meget uenig	87	2,9	2,9	85,3
Ved ikke	443	14,7	14,7	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 44 Min arbejdsplads har generelt et godt omdømme

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget enig	511	16,9	16,9	16,9
Enig	1373	45,4	45,4	62,3
Hverken eller	701	23,2	23,2	85,5
Uenig	244	8,1	8,1	93,6
Meget uenig	73	2,4	2,4	96,0
Ved ikke	120	4,0	4,0	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

I hvor høj grad mener du, at din nærmeste leder besidder følgende egenskaber?

Tabel B2 - 45 At kunne formulere klare mål

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
I meget høj grad	424	14,0	14,0	14,0
I høj grad	1036	34,3	34,3	48,3
I nogen grad	993	32,9	32,9	81,2
I ringe grad	374	12,4	12,4	93,5
Slet ikke	132	4,4	4,4	97,9
Ved ikke	63	2,1	2,1	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 46 At kunne håndtere konflikter

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
I meget høj grad	350	11,6	11,6	11,6
I høj grad	766	25,3	25,3	36,9
I nogen grad	976	32,3	32,3	69,2
I ringe grad	611	20,2	20,2	89,4
Slet ikke	185	6,1	6,1	95,6
Ved ikke	134	4,4	4,4	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 47 At kunne træffe beslutninger

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
I meget høj grad	644	21,3	21,3	21,3
I høj grad	1157	38,3	38,3	59,6
I nogen grad	812	26,9	26,9	86,5
I ringe grad	268	8,9	8,9	95,3
Slet ikke	77	2,5	2,5	97,9
Ved ikke	64	2,1	2,1	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 48 At kunne vise indlevelse

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
I meget høj grad	623	20,6	20,6	20,6
I høj grad	1020	33,8	33,8	54,4
I nogen grad	836	27,7	27,7	82,0
I ringe grad	342	11,3	11,3	93,3
Slet ikke	138	4,6	4,6	97,9
Ved ikke	63	2,1	2,1	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 49 At kunne motivere medarbejderne

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
I meget høj grad	420	13,9	13,9	13,9
I høj grad	914	30,2	30,2	44,1
I nogen grad	1031	34,1	34,1	78,3
I ringe grad	443	14,7	14,7	92,9
Slet ikke	142	4,7	4,7	97,6
Ved ikke	72	2,4	2,4	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 50 At kunne fremme en team-ånd

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
I meget høj grad	391	12,9	12,9	12,9
I høj grad	856	28,3	28,3	41,3
I nogen grad	1011	33,5	33,5	74,7
I ringe grad	483	16,0	16,0	90,7
Slet ikke	183	6,1	6,1	96,8
Ved ikke	98	3,2	3,2	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 51 At kunne anerkende en god indsats

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
I meget høj grad	692	22,9	22,9	22,9
I høj grad	1012	33,5	33,5	56,4
I nogen grad	867	28,7	28,7	85,1
I ringe grad	307	10,2	10,2	95,2
Slet ikke	87	2,9	2,9	98,1
Ved ikke	57	1,9	1,9	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 52 At være fagligt dygtig

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
I meget høj grad	752	24,9	24,9	24,9
I høj grad	1154	38,2	38,2	63,1
I nogen grad	733	24,3	24,3	87,3
I ringe grad	207	6,8	6,8	94,2
Slet ikke	70	2,3	2,3	96,5
Ved ikke	106	3,5	3,5	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 53 At skabe resultater

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
I meget høj grad	452	15,0	15,0	15,0
I høj grad	1129	37,4	37,4	52,3
I nogen grad	951	31,5	31,5	83,8
I ringe grad	260	8,6	8,6	92,4
Slet ikke	60	2,0	2,0	94,4
Ved ikke	170	5,6	5,6	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 54 At kunne uddelegere

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
I meget høj grad	596	19,7	19,7	19,7
I høj grad	1146	37,9	37,9	57,6
I nogen grad	827	27,4	27,4	85,0
I ringe grad	282	9,3	9,3	94,3
Slet ikke	75	2,5	2,5	96,8
Ved ikke	96	3,2	3,2	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 55 At anerkende forskellighed blandt medarbejdere

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
I meget høj grad	634	21,0	21,0	21,0
I høj grad	1072	35,5	35,5	56,5
I nogen grad	831	27,5	27,5	84,0
I ringe grad	269	8,9	8,9	92,9
Slet ikke	93	3,1	3,1	95,9
Ved ikke	123	4,1	4,1	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Hvor vigtigt er det for dig, at din leder er god til:

Tabel B2 - 56 At kunne formulere klare mål

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget vigtigt	1330	44,0	44,0	44,0
Vigtigt	1521	50,3	50,3	94,3
Hverken/eller	131	4,3	4,3	98,7
Mindre vigtigt	26	0,9	0,9	99,5
Ikke vigtigt	2	0,1	0,1	99,6
Ved ikke	12	0,4	0,4	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 57 At kunne håndtere konflikter

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget vigtigt	1828	60,5	60,5	60,5
Vigtigt	1107	36,6	36,6	97,1
Hverken/eller	64	2,1	2,1	99,2
Mindre vigtigt	9	0,3	0,3	99,5
Ikke vigtigt	3	0,1	0,1	99,6
Ved ikke	11	0,4	0,4	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 58 At kunne træffe beslutninger

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget vigtigt	1713	56,7	56,7	56,7
Vigtigt	1230	40,7	40,7	97,4
Hverken/eller	55	1,8	1,8	99,2
Mindre vigtigt	11	0,4	0,4	99,6
Ikke vigtigt	2	0,1	0,1	99,6
Ved ikke	11	0,4	0,4	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 59 At kunne vise indlevelse

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget vigtigt	1462	48,4	48,4	48,4
Vigtigt	1381	45,7	45,7	94,1
Hverken/eller	138	4,6	4,6	98,6
Mindre vigtigt	27	0,9	0,9	99,5
Ikke vigtigt	2	0,1	0,1	99,6
Ved ikke	12	0,4	0,4	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 60 At kunne motivere medarbejderne

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget vigtigt	1590	52,6	52,6	52,6
Vigtigt	1305	43,2	43,2	95,8
Hverken/eller	92	3,0	3,0	98,8
Mindre vigtigt	17	0,6	0,6	99,4
Ikke vigtigt	7	0,2	0,2	99,6
Ved ikke	11	0,4	0,4	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 61 At kunne fremme en teamånd

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget vigtigt	1355	44,8	44,8	44,8
Vigtigt	1416	46,9	46,9	91,7
Hverken/eller	201	6,7	6,7	98,3
Mindre vigtigt	28	0,9	0,9	99,3
Ikke vigtigt	5	0,2	0,2	99,4
Ved ikke	17	0,6	0,6	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 62 At kunne anerkende en god indsats

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget vigtigt	1718	56,8	56,8	56,8
Vigtigt	1231	40,7	40,7	97,6
Hverken/eller	55	1,8	1,8	99,4
Mindre vigtigt	7	0,2	0,2	99,6
Ikke vigtigt	1	0,0	0,0	99,7
Ved ikke	10	0,3	0,3	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 63 At være fagligt dygtig

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget vigtigt	1297	42,9	42,9	42,9
Vigtigt	1362	45,1	45,1	88,0
Hverken/eller	257	8,5	8,5	96,5
Mindre vigtigt	77	2,5	2,5	99,0
Ikke vigtigt	13	0,4	0,4	99,5
Ved ikke	16	0,5	0,5	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 64 At skabe resultater

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget vigtigt	951	31,5	31,5	31,5
Vigtigt	1715	56,8	56,8	88,2
Hverken/eller	285	9,4	9,4	97,7
Mindre vigtigt	40	1,3	1,3	99,0
Ikke vigtigt	3	0,1	0,1	99,1
Ved ikke	28	0,9	0,9	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 65 At kunne uddelegere

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget vigtigt	1113	36,8	36,8	36,8
Vigtigt	1633	54,0	54,0	90,9
Hverken/eller	225	7,4	7,4	98,3
Mindre vigtigt	29	1,0	1,0	99,3
Ikke vigtigt	4	0,1	0,1	99,4
Ved ikke	18	0,6	0,6	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 66 At anerkende forskellighed blandt medarbejdere

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Meget vigtigt	1414	46,8	46,8	46,8
Vigtigt	1440	47,7	47,7	94,4
Hverken/eller	134	4,4	4,4	98,9
Mindre vigtigt	14	0,5	0,5	99,3
Ikke vigtigt	1	0,0	0,0	99,4
Ved ikke	19	0,6	0,6	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Overvejelser om jobskifte

Tabel B2 - 67 Har du inden for det seneste halve år overvejet at skifte job?

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Ja	1227	40,6	40,6	40,6
Nej	1795	59,4	59,4	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Hvilket job har du overvejet at skifte til?

Tabel B2 - 68 Et job med et andet indhold inden for det offentlige?

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Ikke oplyst	2504	82,9	82,9	82,9
Oplyst	518	17,1	17,1	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 69 Et job med samme indhold som dit nuværende job inden for det offentlige?

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Ikke oplyst	2504	82,9	82,9	82,9
Oplyst	518	17,1	17,1	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 70 Et job med et andet indhold inden for det private?

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Ikke oplyst	2697	89,2	89,2	89,2
Oplyst	325	10,8	10,8	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 71 Et job med samme indhold som dit nuværende indenfor det private?

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Ikke oplyst	2707	89,6	89,6	89,6
Oplyst	315	10,4	10,4	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 72 Andet

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Ikke oplyst	2851	94,3	94,3	94,3
Oplyst	171	5,7	5,7	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 73 Ved ikke

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Ikke oplyst	2959	97,9	97,9	97,9
Oplyst	63	2,1	2,1	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Ansættelse i fremtiden

Tabel B2 - 74 Forventer du at være ansat på din arbejdsplads om to år?

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Ja, helt sikkert	824	27,3	27,3	27,3
Ja, formodentlig	1327	43,9	43,9	71,2
Nej, formodentlig ikke	405	13,4	13,4	84,6
Nej, helt sikkert ikke	201	6,7	6,7	91,2
Ved ikke	265	8,8	8,8	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 75 Hvad er grunden til, at du ikke forventer at være ansat på din nuværende arbejdsplads om to år?

		Frekvens	Procent	Valid Procent	Akkumuleret procent
Valid	Jeg går på efterløn eller pension	115	3,8	19,0	19,0
	Der kommer nedskæringer eller omstruktureringer	72	2,4	11,9	30,9
	Jeg forventer at søge andet arbejde frivilligt	358	11,8	59,1	89,9
	Andet	61	2,0	10,1	100,0
	Total	606	20,1	100,0	
Total		3022	100,0		

Hvor stor betydning bør følgende værdier have for arbejdet i din organisation?

Tabel B2 - 76 Loyalt at følge ledelsens beslutninger

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Bør være grundlæggende, dette skal vi kendes på	398	13,2	13,2	13,2
Bør være af stor betydning	1546	51,2	51,2	64,3
Bør have nogen betydning	838	27,7	27,7	92,1
Bør have en tilbagetrukket rolle	141	4,7	4,7	96,7
Bør ikke spille nogen rolle	42	1,4	1,4	98,1
Ved ikke	57	1,9	1,9	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 77 Altid at behandle borgerne ens i forhold til gældende regler

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Bør være grundlæggende, dette skal vi kendes på	1399	46,3	46,3	46,3
Bør være af stor betydning	1139	37,7	37,7	84,0
Bør have nogen betydning	326	10,8	10,8	94,8
Bør have en tilbage-trukket rolle	52	1,7	1,7	96,5
Bør ikke spille nogen rolle	41	1,4	1,4	97,8
Ved ikke	65	2,2	2,2	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 78 At leve op til faglige krav

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Bør være grundlæggende, dette skal vi kendes på	1725	57,1	57,1	57,1
Bør være af stor betydning	1160	38,4	38,4	95,5
Bør have nogen betydning	108	3,6	3,6	99,0
Bør have en tilbage-trukket rolle	1	0,0	0,0	99,1
Bør ikke spille nogen rolle	1	0,0	0,0	99,1
Ved ikke	27	0,9	0,9	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 79 Opfyldelse af individuelle brugerbehov med tilfredse brugere som resultat

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Bør være grundlæggende, dette skal vi kendes på	1208	40,0	40,0	40,0
Bør være af stor betydning	1327	43,9	43,9	83,9
Bør have nogen betydning	370	12,2	12,2	96,1
Bør have en tilbage-trukket rolle	41	1,4	1,4	97,5
Bør ikke spille nogen rolle	8	0,3	0,3	97,7
Ved ikke	68	2,3	2,3	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 80 At få det bedste ud af ressourcerne

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Bør være grundlæggende, dette skal vi kendes på	1257	41,6	41,6	41,6
Bør være af stor betydning	1521	50,3	50,3	91,9
Bør have nogen betydning	186	6,2	6,2	98,1
Bør have en tilbage-trukket rolle	18	0,6	0,6	98,7
Bør ikke spille nogen rolle	5	0,2	0,2	98,8
Ved ikke	35	1,2	1,2	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 81 At leve op til et generelt samfundsansvar

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Bør være grundlæggende, dette skal vi kendes på	1254	41,5	41,5	41,5
Bør være af stor betydning	1401	46,4	46,4	87,9
Bør have nogen betydning	295	9,8	9,8	97,6
Bør have en tilbage-trukket rolle	24	0,8	0,8	98,4
Bør ikke spille nogen rolle	7	0,2	0,2	98,6
Ved ikke	41	1,4	1,4	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 82 Innovation og nyskabelse

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Bør være grundlæggende, dette skal vi kendes på	788	26,1	26,1	26,1
Bør være af stor betydning	1494	49,4	49,4	75,5
Bør have nogen betydning	599	19,8	19,8	95,3
Bør have en tilbage-trukket rolle	59	2,0	2,0	97,3
Bør ikke spille nogen rolle	10	0,3	0,3	97,6
Ved ikke	72	2,4	2,4	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 83 At gå på tværs og udvikle netværk

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Bør være grundlæggende, dette skal vi kendes på	720	23,8	23,8	23,8
Bør være af stor betydning	1431	47,4	47,4	71,2
Bør have nogen betydning	683	22,6	22,6	93,8
Bør have en tilbage-trukket rolle	93	3,1	3,1	96,9
Bør ikke spille nogen rolle	12	0,4	0,4	97,3
Ved ikke	83	2,7	2,7	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Hvor vigtige er følgende forhold for, at du føler dig motiveret i dit daglige arbejde?**Tabel B2 - 84 At jeg opfylder faglige krav og standarder**

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Overordentligt vigtigt	1084	35,9	35,9	35,9
Meget vigtigt	1411	46,7	46,7	82,6
Ret vigtigt	450	14,9	14,9	97,5
Mindre vigtigt	64	2,1	2,1	99,6
Ikke vigtigt	4	0,1	0,1	99,7
Ved ikke	9	0,3	0,3	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 85 At jeg hjælper min arbejdsplads til at nå de overordnede mål

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Overordentligt vigtigt	774	25,6	25,6	25,6
Meget vigtigt	1378	45,6	45,6	71,2
Ret vigtigt	696	23,0	23,0	94,2
Mindre vigtigt	144	4,8	4,8	99,0
Ikke vigtigt	18	0,6	0,6	99,6
Ved ikke	12	0,4	0,4	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 86 At jeg har et godt samarbejde med kollegaer

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Overordentligt vigtigt	1794	59,4	59,4	59,4
Meget vigtigt	1021	33,8	33,8	93,2
Ret vigtigt	187	6,2	6,2	99,3
Mindre vigtigt	16	0,5	0,5	99,9
Ikke vigtigt	1	0,0	0,0	99,9
Ved ikke	3	0,1	0,1	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 87 At løn og personalegoder er gode

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Overordentligt vigtigt	771	25,5	25,5	25,5
Meget vigtigt	1241	41,1	41,1	66,6
Ret vigtigt	798	26,4	26,4	93,0
Mindre vigtigt	197	6,5	6,5	99,5
Ikke vigtigt	11	0,4	0,4	99,9
Ved ikke	4	0,1	0,1	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 88 At jeg har flere karrieremuligheder

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Overordentligt vigtigt	399	13,2	13,2	13,2
Meget vigtigt	881	29,2	29,2	42,4
Ret vigtigt	813	26,9	26,9	69,3
Mindre vigtigt	790	26,1	26,1	95,4
Ikke vigtigt	104	3,4	3,4	98,8
Ved ikke	35	1,2	1,2	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 89 At de offentlige midler bliver anvendt godt

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Overordentligt vigtigt	906	30,0	30,0	30,0
Meget vigtigt	1303	43,1	43,1	73,1
Ret vigtigt	641	21,2	21,2	94,3
Mindre vigtigt	125	4,1	4,1	98,4
Ikke vigtigt	18	0,6	0,6	99,0
Ved ikke	29	1,0	1,0	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 90 At jeg har mulighed for at udvikle mig på jobbet

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Overordentligt vigtigt	1060	35,1	35,1	35,1
Meget vigtigt	1354	44,8	44,8	79,9
Ret vigtigt	514	17,0	17,0	96,9
Mindre vigtigt	81	2,7	2,7	99,6
Ikke vigtigt	8	0,3	0,3	99,8
Ved ikke	5	0,2	0,2	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 91 At mit arbejde bliver anerkendt af ledelsen


	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Overordentligt vigtigt	1150	38,1	38,1	38,1
Meget vigtigt	1366	45,2	45,2	83,3
Ret vigtigt	428	14,2	14,2	97,4
Mindre vigtigt	69	2,3	2,3	99,7
Ikke vigtigt	3	0,1	0,1	99,8
Ved ikke	6	0,2	0,2	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 92 At min arbejdsplads har tilfredse brugere

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Overordentligt vigtigt	1351	44,7	44,7	44,7
Meget vigtigt	1286	42,6	42,6	87,3
Ret vigtigt	340	11,3	11,3	98,5
Mindre vigtigt	32	1,1	1,1	99,6
Ikke vigtigt	3	0,1	0,1	99,7
Ved ikke	10	0,3	0,3	100,0
Total	3022	100,0	100,0	

Tabel B2 - 93 At mit arbejde bliver anerkendt af kollegaerne

	Frekvens	Procent	Valid procent	Akkumuleret procent
Overordentligt vigtigt	1040	34,4	34,4	34,4
Meget vigtigt	1368	45,3	45,3	79,7
Ret vigtigt	530	17,5	17,5	97,2
Mindre vigtigt	75	2,5	2,5	99,7
Ikke vigtigt	4	0,1	0,1	99,8
Ved ikke	5	0,2	0,2	100,0
Total	3022	100,0	100,0	



Formålet med notatet er at tegne et aktuelt billede af den personalepolitiske situation i kommuner og regioner. Hvor stor er medarbejdertilfredsheden for kommunalt og regionalt ansatte, og hvor vigtige synes medarbejderne at en række personalepolitiske forhold er for deres arbejdssituation? Overordnet viser undersøgelsen, at der er en høj grad af medarbejdertilfredshed i kommuner og regioner. Størst er tilfredsheden med samarbejdet med kolleger, tryghed i ansættelsen, afveksling i arbejdet, indflydelse på eget arbejde, forholdet til nærmeste leder samt mængden af ansvar. Mindst er tilfredsheden med løn, tidsrammer og fysisk arbejdsmiljø.



Nyropsgade 37
DK-1602 København V
tel: +45 4333 3400
fax: +45 4333 3401
akf@akf.dk
www.akf.dk