



Personalepolitisk undersøgelse 2006 blandt ansatte i amter og kommuner

Interviewperiode:

Maj – juni 2006

Projektnr.:

53384

Rapporteringsmåned:

Juni 2006

Kunde:

Det Personalepolitiske Forum
(KL, Danske Regioner og KTO)

Denne rapport er fortrolig frem til og med 31. august 2006. Efter denne dato kan rapportens resultater anvendes og offentliggøres med angivelse af kilde.

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. INDLEDNING	3
2. HOVEDRESULTATER.....	4
3. JOBTILFREDSHED OG ARBEJDSMILJØ	6
3.1. Jobtilfredshed og motivation	6
3.2. Bagom tilfredsheden: Medarbejdernes engagement – TRI*M	12
3.3. Fordele ved ansættelse i amt eller kommune	16
4. KOMPETENCEUDVIKLING	18
4.1. Kompetenceudviklende aktiviteter.....	18
4.2. Interesse for kompetenceudvikling.....	19
5. LEDELSE OG LEDERE.....	23
5.1. Holdninger til lederens egenskaber.....	23
5.2. Ansatte med ledelsesansvar	25
6. INDSATSEN FOR AT FREMME MANGFOLDIGHED.....	27
7. JOBSKIFTE OG TILBAGETRÆKNING	28
8. KOMMUNALREFORMENS EFFEKTER	33
8.1. Påvirkning af arbejdssituation	33
8.2. Påvirkning af arbejdsmiljø	34
8.3. Ledelsens håndtering af kommunalreformen.....	36
8.4. Overvejelser om fremtidig jobsituation	36
9. UNDERSØGELSESMETODE.....	38
9.1. Målgruppe	38
9.2. Dataindsamlingsmetode og spørgeskema.....	40
9.3. Databehandling og analyse.....	40

Bilag 1: Spørgeskema

Bilag 2: Svarfordelinger

1. Indledning

Denne rapport redegør for resultaterne af en undersøgelse af en række emner inden for det personalepolitiske område. Undersøgelsen er gennemført af TNS Gallup for Det Personalepolitiske Forum, der består af KL, Danske Regioner og KTO.

Anledningen til at gennemføre undersøgelsen er den Personalepolitiske Messe som finder sted den 31. august 2006; ambitionen er at tilvejebringe ny viden og nye pointer der kan inspirere og kvalificere debatten.

Undersøgelsen er baseret på 2.856 interview med ansatte i amter og kommuner. Interviewene er gennemført via internettet ved hjælp af Gallups panel, GallupForum. Panelet er det største af sin art i Danmark og har vist sig velegnet til undersøgelser af denne type. Interviewperioden er 30. maj til 5. juni 2006.

Rapporten er struktureret temamæssigt. De emner der berøres er blandt andet jobtilfredshed, arbejdsmiljø, kompetenceudvikling, ledelse, jobskifte og tilbagetrækning samt de forventede effekter af kommunalreformen.

Svarene på de enkelte spørgsmål er illustreret grafisk og kommenteret kort. Materialet er endvidere analyseret for sammenhænge betinget af køn, alder, ansat i amt eller kommune og ledelsesansvar. Hvor der er konstateret signifikante og interessante sammenhænge er dette kommenteret i teksten. Profilen af ansatte med ledelsesansvar er samlet i et selvstændigt underafsnit, afsnit 5.2.

I visse tilfælde er bestemte problemstillinger analyseret dybere og resultaterne er gengivet i tekst og tabeller. Det er hensigten at rapporten skal kunne læses uden særlige metodiske forudsætninger.

Hvis man ønsker at gå mere i dybden med tallene findes i bilag bagerst samtlige svarfordelinger krydstabuleret med forskellige baggrundsvariabler, ligesom det anvendte spørgeskema er gengivet i sin helhed.

2. Hovedresultater

Herunder ses på punktform hovedresultaterne af analysen af datamaterialet med svar fra de 2.856 ansatte på kommunale og amtslige arbejdspladser. For de præcise tal, svarfordelinger og spørgsmålsformuleringer henvises til rapportens enkelte kapitler samt til svarfordelinger og spørgeskemaet som forefindes i bilag.

- *Høj jobtilfredshed.* På det generelle niveau er 65 % af de ansatte "overordentligt" eller "meget" tilfredse med at være ansat der hvor de arbejder. 8 % er "ikke særligt" eller "slet ikke" tilfredse.
- *Engagement*
 - Medarbejdernes engagement er sammenfattet i et indekstal, der rummer flere forskellige aspekter af tilfredshed og motivation. Målt på denne måde ligger engagementet blandt de ansatte i kommuner og amter på et højt niveau sammenlignet med internationale målinger. Der er dog plads til forbedringer, idet de allerbedste europæiske og danske arbejdspladser ligger et niveau højere.
 - Som et resultat af det relativt høje engagement kan 28 % af medarbejderne klassificeres som "forkæmpere", en betegnelse der bruges om motiverede og tilfredse medarbejdere der erfaringsmæssigt er et stort aktiv for arbejdspladserne. "Forkæmpernes" modpol er de "løse" medarbejdere, her ligger 29 %, hvilket er under gennemsnittet i internationale sammenligninger.
- *Potentielle indsatsområder*
 - Det psykiske arbejdsmiljø er et område der opleves som vigtigt, men hvor tilfredsheden er lav, sammenlignet med de øvrige målepunkter i undersøgelsen
 - Muligheden for at levere en god kvalitet og service er ligeledes et vigtigt område hvor tilfredsheden kunne være højere.
- *Fordele og ulemper ved at arbejde i amt eller kommune.* Det, der hyppigst markeres som en fordel ved at arbejde i amter og kommuner, er at arbejdet er meningsfuldt, at der er trykthed i ansættelsen og at arbejdstiderne er rimelige. Lønnen, karrieremulighederne og det at arbejde i et politisk miljø nævnes derimod relativt sjældent.
- *Ledelse og ledere*
 - Ansatte med et ledelsesansvar udviser generelt større engagement, motivation og tilfredshed med deres arbejdsplads. (Det er dog ikke muligt at se i hvilket omfang dette skyldes at de har fået ledelsesansvar eller omvendt – at de er blevet ledere fordi de er særligt engagerede).
 - Medarbejderne stiller store krav til deres ledere. For de fleste lederegenskaber i undersøgelsen anfører over 90 % at det er "vigtigt" eller "meget vigtigt". Undtagelserne er egenskaber som "autoritet" og "at skabe resultater", det er der henholdsvis 76 % og 84 % der finder vigtigt.
 - Hvad angår ledernes evne til at håndtere konflikter og til at motivere, er vigtigheden særligt høj, samtidig med at tilfredsheden er lavere end på de andre målte lederegenskaber.

- *Kompetenceudvikling*
 - Hovedparten, 60 %, føler at deres arbejdsopgaver matcher deres færdigheder. Blandt de øvrige er der cirka lige mange som føler at arbejdsopgaverne overstiger deres færdigheder som omvendt.
 - Interessen for kompetenceudvikling i forbindelse med arbejdet er stor, 76 % er "meget interesseret".
 - Mulighederne for kompetenceudvikling varierer lidt mere: 59 % synes de har gode eller meget gode muligheder, mens 19 % oplever at have "dårlige" eller "meget dårlige muligheder". Der ses en tendens til, at dem med den største interesse også har de bedste muligheder for at deltage i kompetenceudviklingsaktiviteter.
 - Der er en ret tæt sammenhæng mellem oplevede muligheder for kompetenceudvikling og generel jobtilfredshed.
- *Fastholdelse af seniorer.* Analysen peger på at det ikke nødvendigvis er utilfredshed med specifikke forhold på arbejdspladsen der får medarbejderne til at ønske at trække sig tilbage før pensionsalderen. Brug af fleksible arbejdsformer som for eksempel arbejde på nedsat tid, kan dog være med til at få en del medarbejdere til at udskyde tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet. Samtidig viser analysen at en høj tilfredshed med arbejdspladsen på det generelle niveau, går hånd i hånd med et ønske om senere tilbagetrækning. Omvendt er medarbejdere der påvirkes af kommunalreformen og samtidig forventer at deres arbejdsmiljø vil blive værre som følge heraf, mere tilbøjeligt til at markere at de gerne vil gå på efterløn så snart de kan.
- *Mangfoldighed.* Det område inden for begrebet mangfoldighed, hvor flest medarbejdere mener at arbejdspladsen gør en indsats, er ved ligestilling mellem mænd og kvinder. Her svarer 40 % at arbejdspladsen gør en stor eller meget stor indsats. I den anden ende af skalaen ligger ansættelse af handicappede, her er det tilsvarende tal 10 %. Hvad angår seniorordninger, ansættelse af personer med en anden etnisk baggrund end dansk og personer der har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, er der 21-23 % som finder at deres arbejdsplads gør en stor eller meget stor indsats.
- *Kommunalreformen.* Generelt peger undersøgelsen på en vis usikkerhed omkring effekterne af kommunalreformen. En del (henholdsvis 15 % og 18 %) har ikke fået at vide om de skal have nyt arbejdssted eller ny arbejdsfunktion, og 11 % ved ikke hvordan de vil blive påvirket af reformen. Af de, der vil blive berørt af reformen, ved 42 % ikke hvordan kommunalreformen vil påvirke deres fremtidige arbejdsmiljø, og 48 % er usikre på hvad konsekvenserne af reformen vil blive for deres fremtidige arbejdsliv. I lyset af denne usikkerhed omkring kommunalreformens virkninger for den enkelte har 42 % overvejet deres fremtidige jobsituation. Af disse har ca. halvdelen overvejet at skifte arbejdsplads eller helt skifte karriere. Næsten halvdelen (46%) af dem, som bliver berørt af kommunalreformen synes, at den nærmeste leder har håndteret reformen meget tilfredsstillende eller tilfredsstillende, mens 10% er enten utilfredse eller meget utilfredse.
- *Køn.* På en lang række områder viser undersøgelsen forskel mellem mænd og kvinder på oplevelsen af de personalepolitiske emner. Kvinder vurderer de fleste forhold (både i relation til arbejdspladsen og i relation til deres leder) som vigtigere end mænd. Hvad angår vurderingen af deres nærmeste leder, tenderer kvinderne til at være mere positive end mænd. Kvinderne er dog mindre tilbøjelige end mændene til at mene at arbejdspladsen gør en indsats for ligestilling.

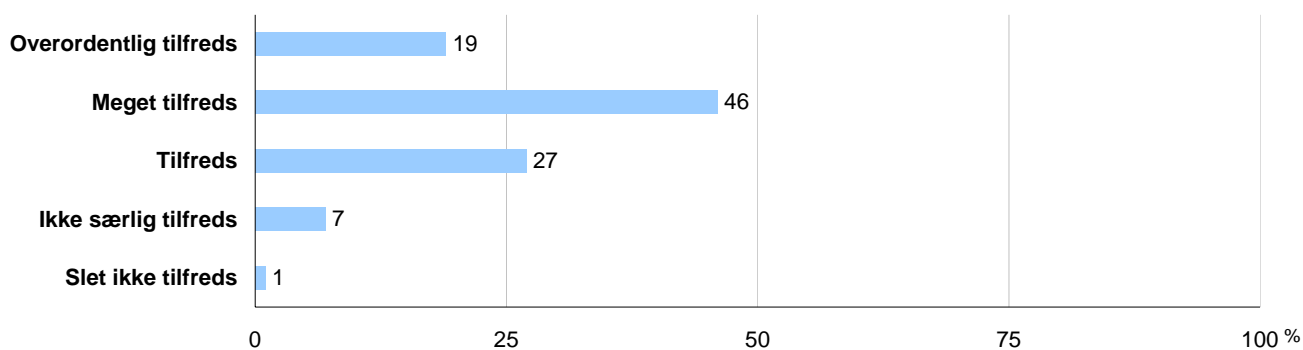
3. Jobtilfredshed og arbejdsmiljø

Dette kapitel omhandler jobtilfredshed og arbejdsmiljø. Det er baseret på en lang række forskellige spørgsmål i undersøgelsen, der tilsammen giver et godt billede af de amtsligt og kommunalt ansattes jobtilfredshed, oplevelse af arbejdsmiljøet, engagement, trivsel og holdninger til arbejdspladsen. Første delafsnit viser svarene på de centrale spørgsmål, illustreret grafisk og kommenteret kort. Næste delafsnit går et skridt videre og anvender TNS Gallups redskab til måling af medarbejdernes engagement – en analyse der går bagom den umiddelbare tilfredshed. Til sidst findes oplysninger om hvilke fordele medarbejderne selv oplever at der er ved at arbejde i et amt eller en kommune.

3.1. Jobtilfredshed og motivation

Figur 1 viser respondenternes generelle tilfredshed med deres arbejdsplads. 65 % er meget eller overordentlig tilfredse med deres ansættelse, mens 27 % er tilfredse. 8 % er ikke særlig eller slet ikke tilfredse.

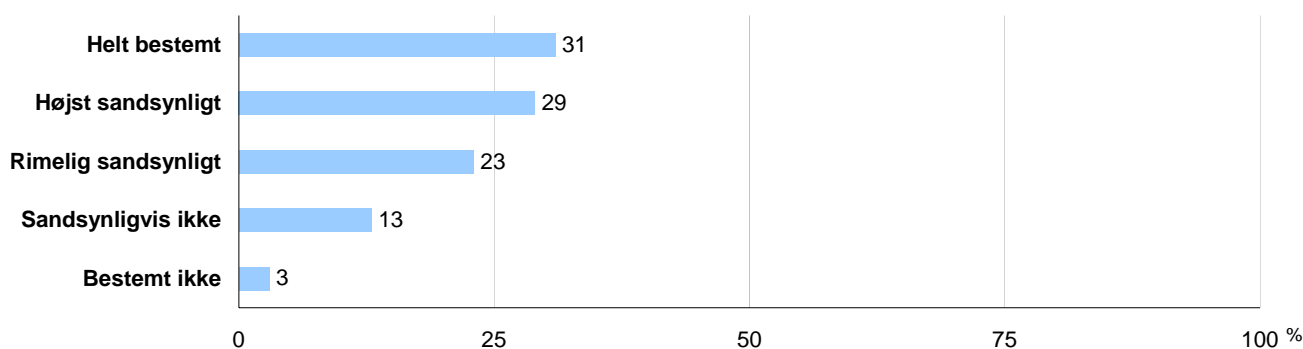
Figur 1 "Hvor tilfreds er du generelt med at være ansat der, hvor du arbejder?" (n=2856)



Tilfredsheden er lidt lavere blandt de 18-39-årige, mens den omvendt er lidt højere blandt de 40-49-årige.

Arbejdspladsens anbefalelsesværdighed – også kaldet rekommendationsgrad – fremgår af Figur 2. Figuren viser, at 60 % helt bestemt eller højst sandsynligt ville anbefale deres arbejdsplads som arbejdsgiver til venner og bekendte. 23 % finder det rimelig sandsynligt, at de ville anbefale deres arbejdsplads. 16 % ville sandsynligvis ikke eller bestemt ikke anbefale deres arbejdsplads.

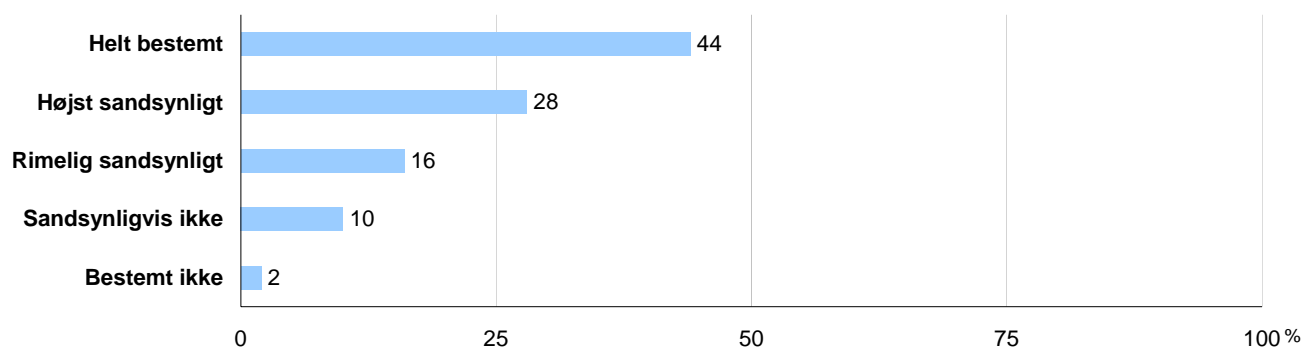
Figur 2 "Ville du – på basis af dine erfaringer – anbefale din arbejdsplads som arbejdsgiver til venner og bekendte?" (n=2856)



En nærmere analyse af Figur 2 viser, at amtsligt ansatte er mere tilbøjelige end kommunalt ansatte til at ville anbefale deres arbejdsplads.

Figur 3 viser, om respondenterne ville søge job hos deres nuværende arbejdsplads igen, hvis de 'spolede' tiden tilbage. 72 % ville helt bestemt eller højst sandsynligt søge job hos deres arbejdsplads igen. 16 % finder det rimeligt sandsynligt. 12 % vil sandsynligvis ikke eller bestemt ikke søge job hos deres arbejdsplads igen.

Figur 3 "Hvis du 'spoler' tiden tilbage, ville du så søge job hos din nuværende arbejdsplads igen?" (n=2856)

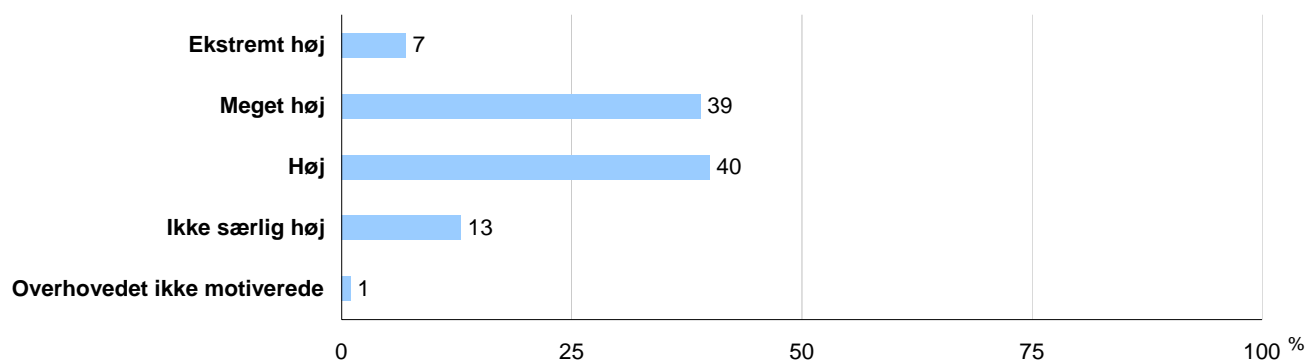


En nærmere analyse af ovenstående figur viser, at de kvindelige medarbejdere er mere tilbøjelige end de mandlige til at ville søge jobbet igen. De ældste medarbejdere (50 år eller derover) er mere tilbøjelige til ikke at ville søge jobbet igen.

Desuden er amtsligt ansatte mere tilbøjelige end kommunalt ansatte til at ville søge job hos deres arbejdsgiver igen.

Figur 4 viser en vurdering af motivationen hos de kolleger, man samarbejder med til daglig. 46 % bedømmer deres kollegers motivation til at være ekstremt eller meget høj. 40 % finder den høj. 13 % mener, at deres kollegers motivation ikke er særlig høj, mens 1 % vurderer, at deres kolleger overhovedet ikke er motiverede.

Figur 4 "Hvordan vil du bedømme motivationen hos de kolleger, som du samarbejder med til daglig?" (n=2856)

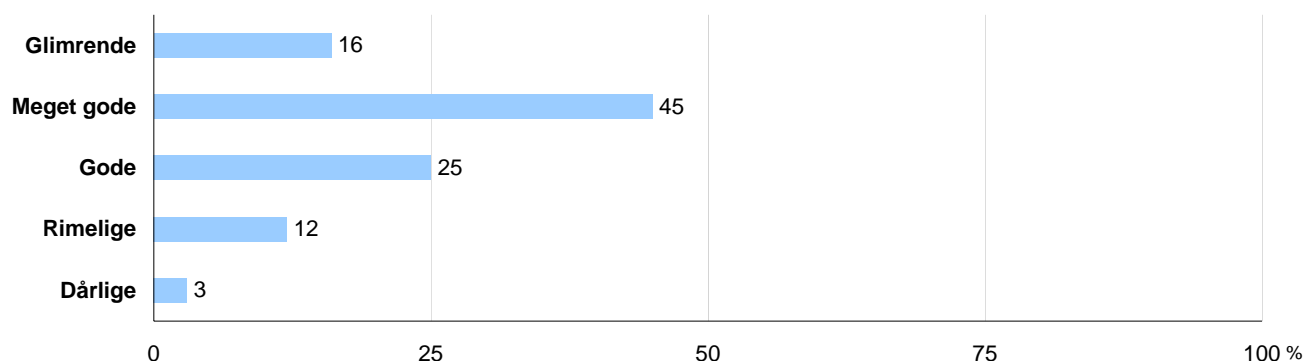


Amtsligt ansatte er mere tilbøjelige end kommunalt ansatte til at bedømme deres kollegers motivation som meget høj.

Figur 5 viser respondenternes vurdering af deres arbejdsplads' overordnede resultater, sammenholdt med tilsvarende organisationer. 61 % vurderer, at deres arbejdsplads' overordnede resultater

er glimrende eller meget gode. Hver fjerde bedømmer resultaterne til at være gode. 12 % mener, at de er rimelige, mens 3 % finder dem dårlige.

Figur 5 "Hvordan vil du umiddelbart bedømme din arbejdsplads' overordnede resultater sammenlignet med tilsvarende organisationer?" (n=2856)



En analyse af resultaterne i Figur 5 viser, at amtsligt ansatte er mere positive end kommunalt ansatte i deres vurdering af deres arbejdsplads' overordnede resultater.

I Tabel 1 ses nærmere på, hvor vigtige en række forhold på arbejdspladsen er for respondenterne, og hvor tilfredse de er med samme forhold. Tabellen viser den andel, som har svaret, at det pågældende forhold er "særdeles vigtigt" eller "meget vigtigt" og hvor mange der mener at forholdene på deres egen arbejdsplads er "særdeles godt" eller "meget godt". Af tabellen fremgår det, at de fire forhold, som respondenterne oplever som mest vigtige, er:

- *Muligheden for at levere en god service/kvalitet (94 %).*
- *Indflydelsen på eget arbejde (94 %).*
- *Samarbejdet med kolleger (93 %).*
- *Det psykiske arbejdsmiljø, for eksempel omgangstone og stressniveau (91 %).*

Også *muligheden for at træffe selvstændige beslutninger (88 %)*, *det sociale miljø (84 %)*, *afvekslingen i arbejdet (83 %)* og *forholdet til nærmeste leder (81 %)* ligger højt på listen over forhold på arbejdspladsen, der opleves som vigtige.

Omvendt er *samarbejde mellem afdelingerne (59 %)* og *løn (64 %)* de to forhold, der opleves som mindst vigtige.

Tabel 1 Tilfredshed og vigtighed med en række forhold på arbejdspladsen (n=2856)

	Vigtighed	Vurdering
	Særdeles/meget vigtig (pct.)	Særdeles/meget godt (pct.)
Muligheden for at levere en god service/kvalitet	94	57
Din indflydelse på dit eget arbejde	94	73
Samarbejdet med dine kollegaer	93	82
Dit psykiske arbejdsmiljø fx omgangstonen og stressniveauet	91	46
Dine muligheder for at træffe selvstændige beslutninger	88	66
Det sociale miljø	84	62
Afvekslingen i arbejdet	83	69
Forholdet til din nærmeste leder	81	62
Muligheden for selv at tilrettelægge din arbejdstid	75	52
Dit fysiske arbejdsmiljø som fx lys, støj og arbejdsstilling, løft, mv.	72	40
Den mængde ansvar du har	71	61
Tryghed i ansættelsen	70	69
Muligheden for at nå dine arbejdsopgaver inden for den afsatte tid	69	34
Din samlede løn inklusive pension	64	23
Samarbejdet mellem afdelingerne	59	38

Anmærkning: Det har været muligt at svare "særdeles vigtig", "meget vigtig", "ret vigtig", "lidt vigtig", "slet ikke vigtig" eller "ved ikke". Under vurdering har svarkategorierne været: "Særdeles godt", "meget godt", "godt", "rimeligt", "dårligt" og "ved ikke".

Bortset fra muligheden for selv at tilrettelægge sin arbejdstid – som betyder mere for mænd end for kvinder – er samtlige ovenstående forhold vigtigere for kvinder end for mænd.

Jo yngre man er, jo vigtigere anser man samarbejdet og det sociale miljø for at være. Samtidig anser man muligheden for selv at tilrettelægge sin arbejdstid for at være vigtigere, jo ældre man er.

Samarbejde med kolleger, samarbejde mellem afdelingerne og muligheden for at levere en god kvalitet er vigtigere for amtsligt ansatte end for kommunalt ansatte. Omvendt er tryghed i ansættelsen, indflydelse på eget arbejde og muligheder for at træffe selvstændige beslutninger vigtigere for kommunalt ansatte end for amtsligt ansatte.

Med hensyn til vurderingen af de faktiske forhold på egen arbejdsplads viser Tabel 1 at de fire forhold på arbejdspladsen som vurderes bedst, er:

- *Samarbejdet med kolleger (82 %).*
- *Indflydelsen på eget arbejde (73 %).*
- *Afvekslingen i arbejdet (69 %).*
- *Tryghed i ansættelsen (69 %).*

Derudover ligger *muligheden for at træffe selvstændige beslutninger (66 %)*, *det sociale miljø (62 %)*, *forholdet til nærmeste leder (62 %)* og *mængden af ansvar (61 %)* ligeledes højt på listen i vurderingen af forskellige forhold på arbejdspladsen.

Løn (23 %) og muligheden for at nå arbejdsopgaverne inden for den afsatte tid (34 %) ligger nederst på listen.

De mandlige medarbejdere er mere positive end de kvindelige over for muligheden for selv at tilrettelægge sin arbejdstid, løn samt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Omvendt er kvinder mere positive over for den mængde ansvar, de har.

Der er en positiv sammenhæng mellem alder, og hvor positivt man vurderer en lang række af de ovenstående forhold. Jo ældre man er, jo mere positiv er man overfor samarbejdet mellem afdelingerne, forholdet til nærmeste leder, indflydelsen på eget arbejde, afvekslingen i arbejdet, løn, ansvar, fysisk arbejdsmiljø samt mulighederne for at nå arbejdsopgaverne, selv at tilrettelægge sit arbejdstid, levere en god kvalitet og træffe selvstændige beslutninger.

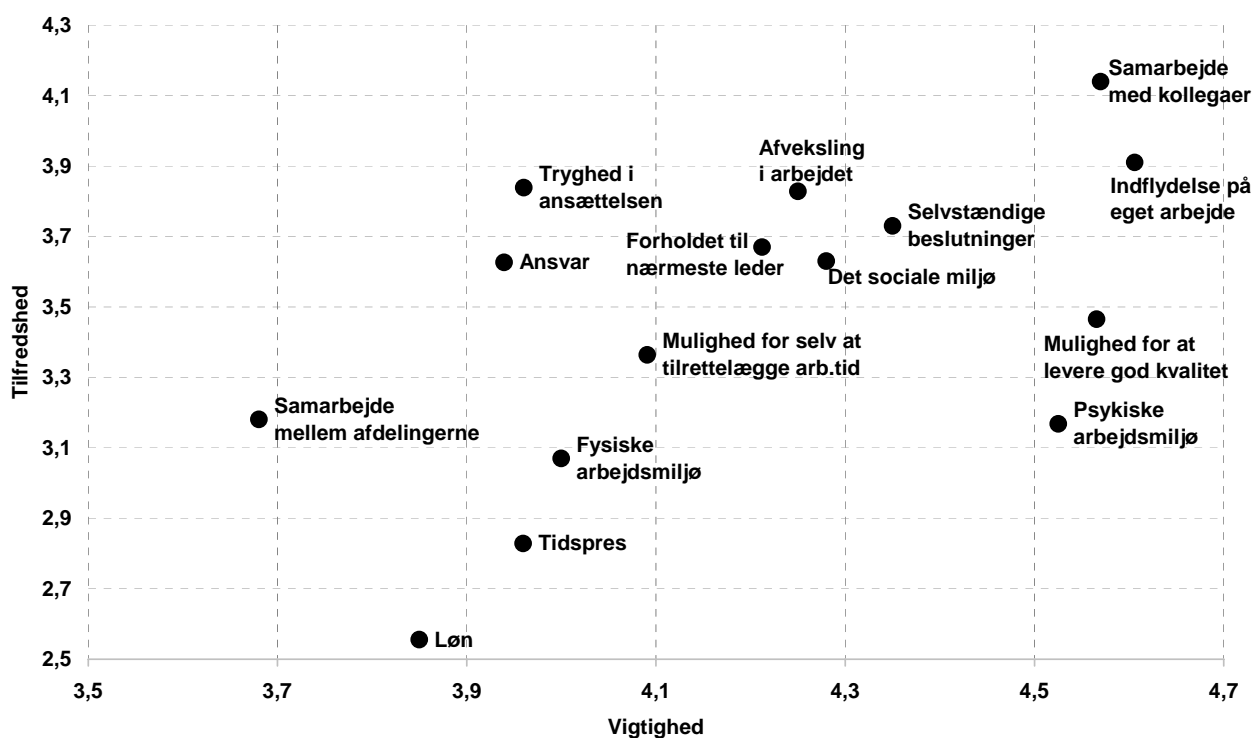
Kommunalt ansatte er mindre positive over for det psykiske arbejdsmiljø og muligheden for at levere en god service end amtsligt ansatte.

En anden måde at anskue forholdet mellem tilfredshed og vigtighed på, ses i Figur 6 herunder. For hvert af de 15 målepunkter fra Tabel 1 er beregnet en gennemsnitlig vigtighed og en gennemsnitlig tilfredshed, baseret på den anvendte fempunktsskala, hvor 5 er lig "særdeles vigtig" eller "særdeles godt" og 1 er lig "slet ikke vigtig" eller "dårligt". Respondenter der har svaret "ved ikke" indgår ikke i beregningen.

I figuren viser x-aksen den gennemsnitlige vigtighed og y-aksen den gennemsnitlige tilfredshed for hvert af de 15 målepunkter. (Akserne er afkortede for at lette læseligheden.)

Helt overordnet viser Figur 6 en tendens til, at de områder der af medarbejderne opfattes som vigtige, også har en relativt høj tilfredshed. Eksempelvis er tilfredsheden lavest hvad angår lønnen, men dette vurderes også som mindre vigtigt end de øvrige forhold. Omvendt ses den højeste tilfredshed på samarbejdet med kollegaerne, hvilket også er et af de punkter med den allerhøjeste grad af vigtighed.

Figur 6 Gennemsnitlig tilfredshed og vigtighed med en række forhold på arbejdspladsen



Hvis man på baggrund af Figur 6 skal identificere områder som giver anledning til særlig opmærksomhed, kunne det være det *psykiske arbejdsmiljø*. Det er efter medarbejdernes egne vurderinger et af de fire vigtigste punkter, og er samtidig blandt de fire områder med den laveste grad af tilfredshed.

Muligheden for at levere en god service/kvalitet – et punkt der kan ses som udtryk for faglig stolthed – er også interessant. Vigtigheden er høj, men tilfredsheden er under gennemsnittet.

Samarbejdet mellem afdelingerne har den laveste vigtighed – muligvis fordi det ikke er relevant for alle ansatte.

Eftersom det psykiske arbejdsmiljø, og muligheden for at levere en god service/kvalitet tiltrækker sig særlig opmærksomhed i Figur 6, er der set nærmere på om dette gælder på tværs af forskellige typer arbejdspladser i amter og kommuner. Det viser sig at psykisk arbejdsmiljø har en høj gennemsnitlig vigtighed på tværs af arbejdspladstyper og at tilfredsheden generelt er klart under gennemsnittet. Tabel 2 viser den gennemsnitlige vigtighed og tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø fordelt på typen af arbejdsplads.

Tabel 2 Tilfredshed og vigtighed med det psykiske arbejdsmiljø fordelt på arbejdspladstype (n=2856)

	Vigtighed	Tilfredshed
	Gennemsnit	
Skole	4,5	3,1
Gymnasium/HF	4,5	3,1
Daginstitution	4,7	3,0
Dagpleje	4,6	3,6
Døgninstitution eller anden social institution	4,7	3,4
Ældrepleje	4,6	3,1
Sygehus	4,5	3,1
Rådhuset/Amtsgården	4,4	3,3
Vej og park	4,2	3,2
Kulturinstitution, f.eks. bibliotek, museum el. l.	4,3	3,2
Alle	4,5	3,2

Af tabellen fremgår at det psykiske arbejdsmiljø alle steder vurderes som vigtigt, men i særlig høj grad blandt ansatte i dag- og døgninstitutioner eller andre sociale institutioner. Samtidig er tilfredsheden de fleste steder relativt lav (med dagpleje som en delvis undtagelse).

Hvad lægger medarbejderne i begrebet det psykiske arbejdsmiljø? Én måde at besvare dette spørgsmål på, er at se på sammenhængen mellem de enkelte tilfredshedsmålepunkter for at belyse om utilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø typisk går hånd i hånd med utilfredshed på andre områder. Denne analyse viser at de tre forhold der hænger tættest sammen med tilfredshed eller utilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø er: Det sociale miljø, muligheden for at levere en god service/kvalitet og det fysiske arbejdsmiljø.

Alle de øvrige 14 målepunkter fra Tabel 1 udviser dog i forskellig grad en positiv sammenhæng med det psykiske arbejdsmiljø – er man tilfreds med ét område er man typisk også (mere) tilfreds med de øvrige punkter.

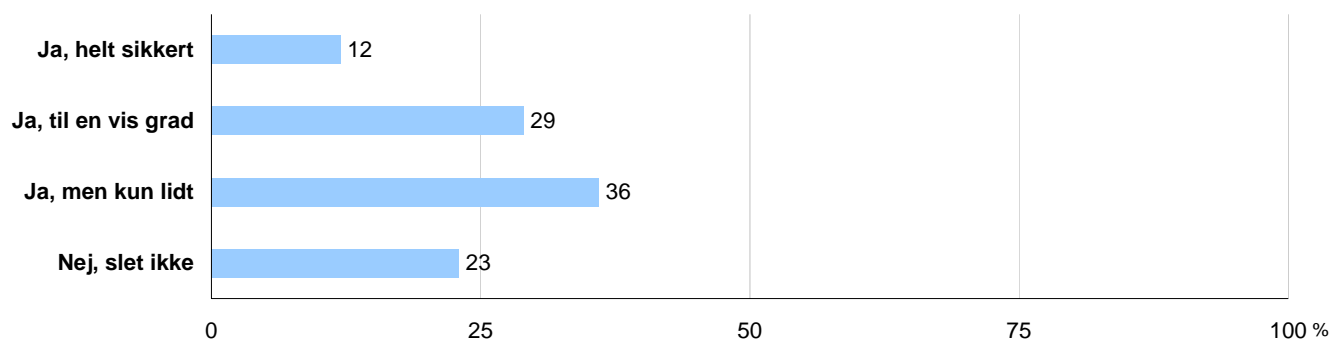
Tabel 3 viser på samme måde som Tabel 2 vigtigheden af og tilfredsheden med muligheden for at kunne levere en god service/kvalitet, fordelt på typen af arbejdsplads. Dette forhold har på alle typer af arbejdspladser en høj vigtighed og tilfredshed der ligger under middel. Igen falder dagpleje lidt udenfor, idet tilfredsheden her er betydeligt højere.

Tabel 3 Tilfredshed og vigtighed med muligheden for at kunne levere en god service/kvalitet fordelt på arbejdspladstype (n=2856)

	Vigtighed	Tilfredshed
	Gennemsnit	
Skole	4,5	3,4
Gymnasium/HF	4,5	3,4
Daginstitution	4,6	3,1
Dagpleje	4,7	4,2
Døgninstitution eller anden social institution	4,6	3,7
Ældrepleje	4,6	3,2
Sygehus	4,6	3,4
Rådhuset/Amtsgården	4,4	3,5
Vej og park	4,4	3,5
Kulturinstitution, f.eks. bibliotek, museum el. l.	4,5	3,8
Alle	4,5	3,5

Figur 7 omhandler forholdet mellem arbejdsliv og privatliv. 41 % føler, at deres arbejde fylder så meget, at det helt sikkert eller til en vis grad går ud over privatlivet. 36 % mener, at det kun går lidt ud over privatlivet, mens 23 % føler, at deres arbejde slet ikke går ud over deres privatliv.

Figur 7 "Føler du, at dit arbejde fylder så meget, at det går ud over privatlivet?" (n=2856)



En nærmere analyse af resultaterne i Figur 7 viser, at jo ældre man er, jo mere tilbøjelig er man til at føle, at arbejdet går udover privatlivet.

3.2. Bagom tilfredsheden: Medarbejdernes engagement – TRI*M

TNS Gallup råder over en gennemprøvet analysemodel, der er baseret på de fem tilfredsheds-spørgsmål fra forrige afsnit: Generel tilfredshed; vilje til at anbefale arbejdspladsen til andre; om man ville søge samme job igen; vurdering af kollegaernes motivation og bedømmelse af arbejdspladsens overordnede resultater.

Analysemodellen hedder TRI*M, hvilket står for de tre m'er i *measurement, monitoring* og *management*. Den er designet til at gå bagom tilfredsheden ved at måle medarbejdernes engagement i bred forstand – deres tilknytning, opbakning, tilfredshed og motivation i forhold til deres arbejdsplads.

En af egenskaberne ved TRI*M er at der beregnes ét samlet mål der udtrykker medarbejdernes samlede engagement, det såkaldte TRI*M Index. Dette mål er valideret i en række internationale valideringsstudier i hele verden, og det har vist sig at hænge tæt sammen med faktisk adfærd, som for eksempel tilbøjeligheden til at skifte job.

TRI*M Index er baseret på de tidligere nævnte fem spørgsmål om tilfredshed og motivation, sammenfattet i Tabel 4 herunder. Alle spørgsmål er besvaret på en fempunktsskala hvor det mest positive svar scores som 5, det mest negative som 1. På baggrund af svarene er der udregnet et gennemsnit.

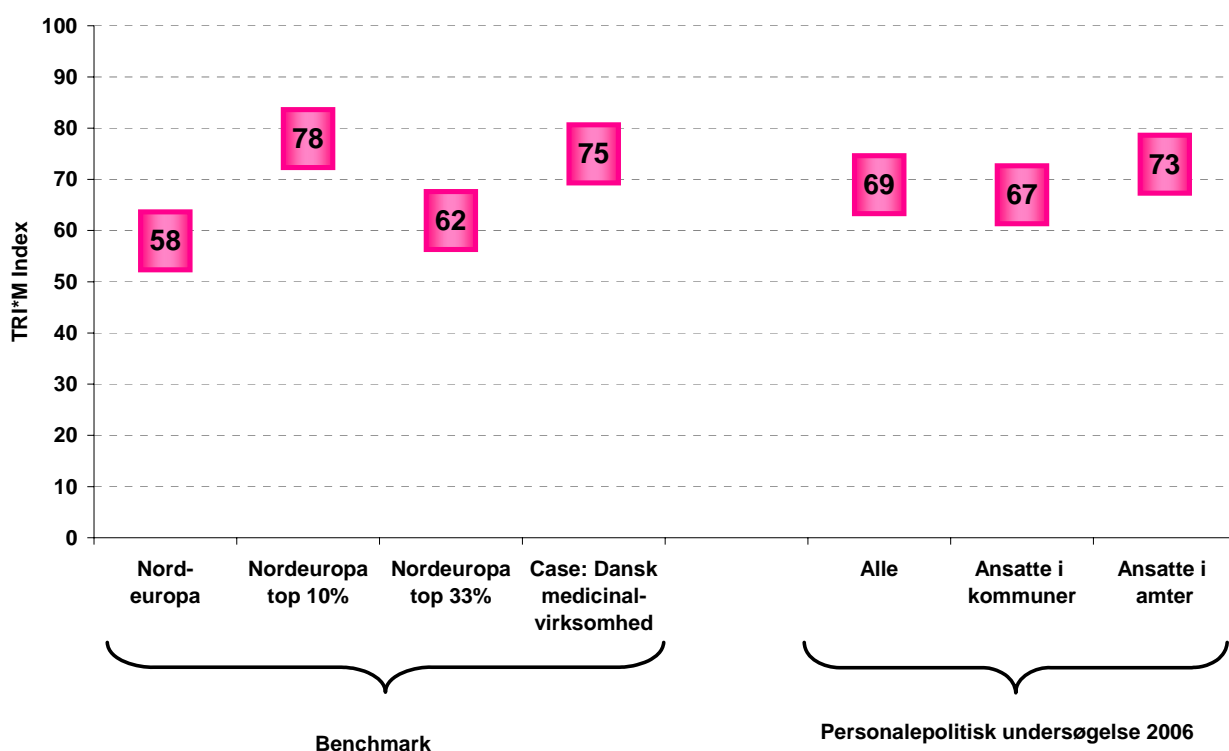
Tabel 4 Gennemsnitsværdier i TRI*M spørgsmål

Dimension	Målepunkt	Spørgsmaalsformulering	Gennemsnit
Tilfredshed	Generel tilfredshed	Hvor tilfreds er du generelt med at være ansat der hvor du arbejder?	3,7
	Rekommandationsgrad	Ville du – på basis af dine erfaringer – anbefale din arbejdsplads som arbejdsgiver til venner og bekendte?	3,7
	Genansøgning	Hvis du "spoler" tiden tilbage, ville du så søge job hos din nuværende arbejdsplads igen?	4,0
Motiverende miljø	Kollegers motivation	Hvordan vil du bedømme motivationen hos de kollegaer, som du samarbejder med til daglig?	3,4
	Markedspræstation	Hvordan vil du umiddelbart bedømme din arbejdsplads overordnede resultater sammenlignet med tilsvarende organisationer?	3,6

Gennemsnitstallene fra Tabel 4 bruges til beregningen af det samlede TRI*M Index, der som nævnt afspejler medarbejdernes samlede engagement.

I Figur 8 herunder ses at det samlede TRI*M Index for de amts- og kommunaltansatte er på 69. Til sammenligning indeholder figuren indekstal fra andre undersøgelser.

Figur 8 Medarbejdernes engagement belyst med TRI*M index

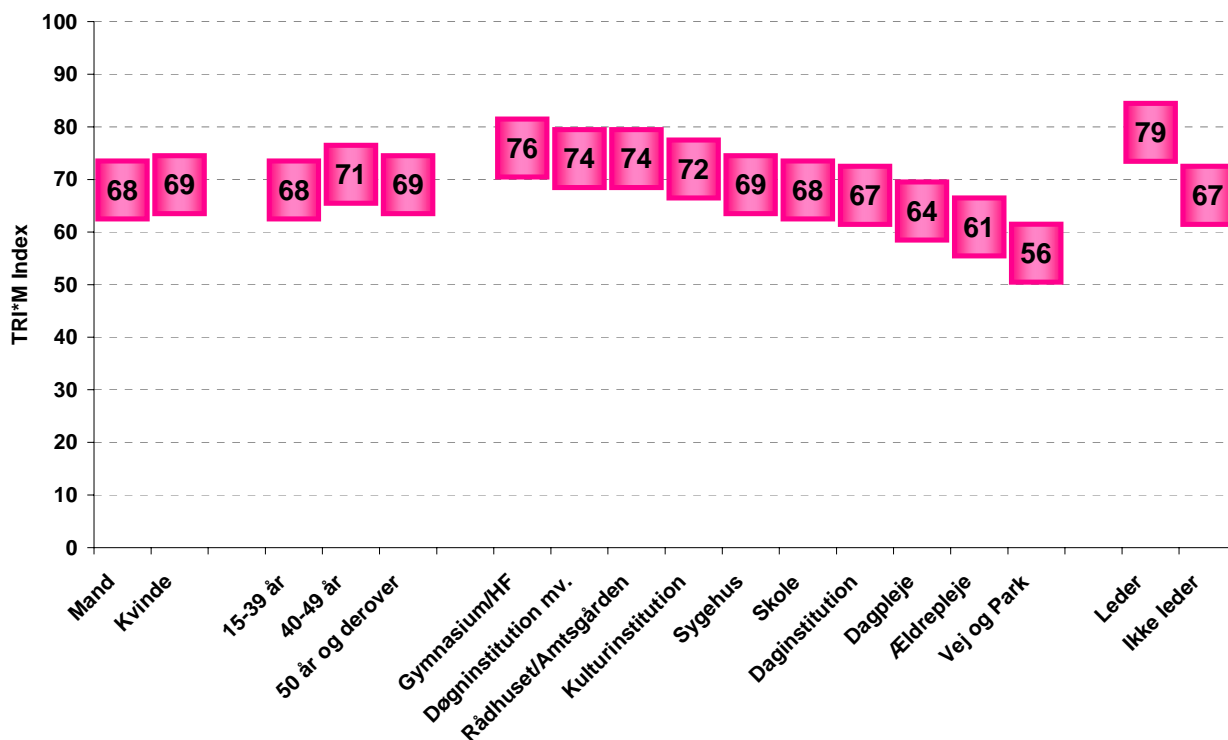


Som det fremgår af figuren, er det målte TRI*M Index på 69 for ansatte i amter og kommuner, ganske højt, når man sammenligner med et gennemsnit på 58 for et stort antal tilsvarende undersøgelser på arbejdspladser i Nordeuropa. De 10 % bedste arbejdspladser har dog et noget højere TRI*M Index på 78. Gennemsnittet blandt den bedste tredjedel ligger på 62, lidt under den aktuelle måling. En nyere undersøgelse fra en større dansk medicinalvirksomhed viste til sammenligning et indekstal på 75.

Sammenfattende kan man altså sige, at de amtslige og kommunale arbejdspladser set under ét har et engagement fra medarbejderne der ligger på et ganske pænt niveau, om end med plads til forbedringer, og ikke helt i international topklasse.

En nærmere analyse af TRI*M Indexet for forskellige medarbejdergrupper ses i Figur 9.

Figur 9 TRI*M Index fordelt på køn, alder, type arbejdsplads og ledelsesansvar



Af figuren fremgår det, at der kun er en ringe forskel på medarbejderengagementet mellem kønne og mellem de tre aldersgrupper. Til gengæld ses en vis variation mellem de forskellige typer af arbejdspladser: Det højeste engagement ses blandt ansatte på gymnasier, døgninstitutioner samt i administrationen på rådhusene og amtsgårde. Den laveste motivation ses inden for Vej og Park samt ældre- og dagplejeområdet.

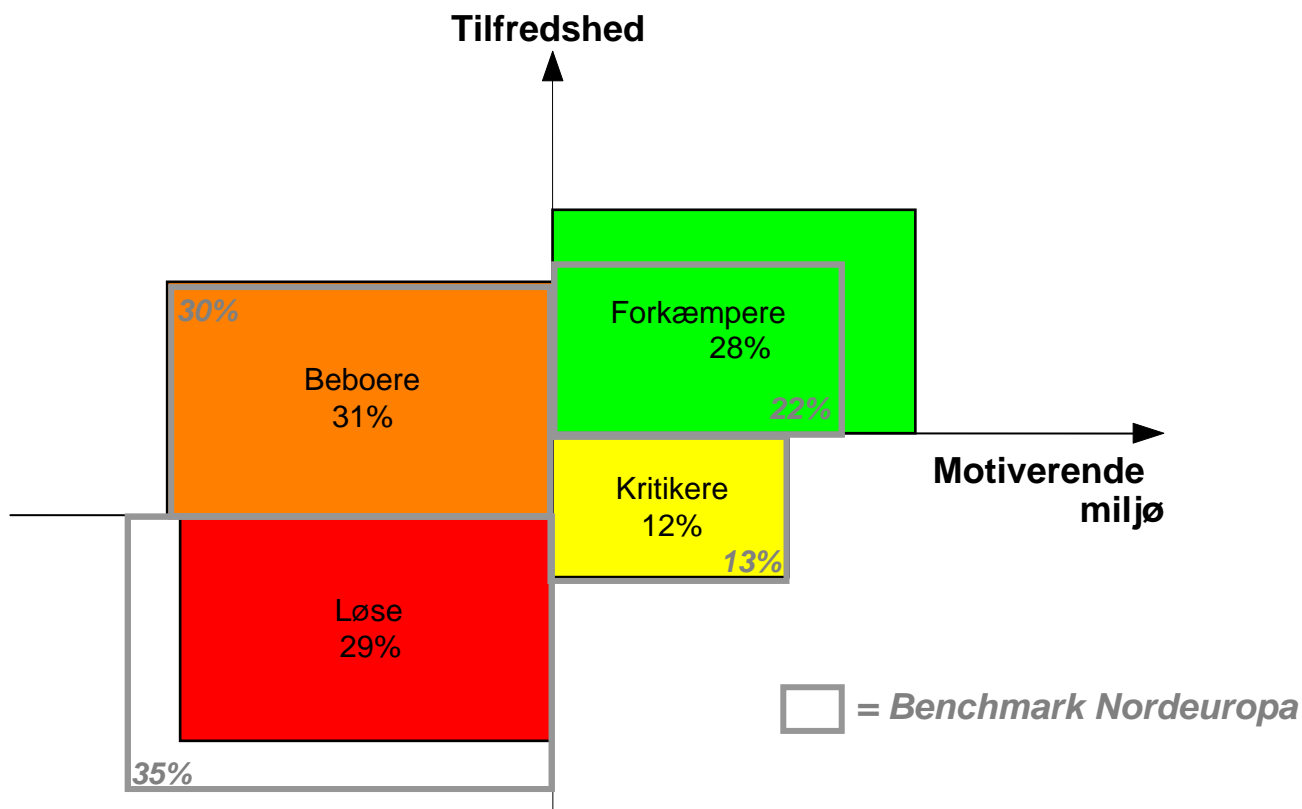
Endelig ses det, at ansatte med ledelsesmæssigt ansvar har markant højere engagement end andre. Det samme gælder de medarbejdere som har et tillidshverv (ikke vist i figuren).

TRI*M modellen giver også mulighed for at rubricere medarbejderne i forskellige typer, baseret på deres tilfredshed og på deres oplevelse af at arbejde i et motiverende miljø. Modellen opererer med følgende medarbejdertyper:

- *Forkæmpere*: Meget tilfredse medarbejdere, der oplever at være en del af et motiverende arbejdsmiljø. Er typisk meget samarbejdsvillige, loyale og identificerer sig med arbejdspladsen.
- *Kritikere*: Tror på arbejdspladsens evne til at levere resultater og føler sig i en vis forstand som en del af et motiverende miljø, men er samtidig utilfredse på det mere personlige plan. Tenderer til at være kritiske individualister, vanskelige at lede, men kan også være kilde til nyskabelser.
- *Løse*: De løse medarbejdere er utilfredse og demotiverede, ofte frustrerede, identificerer sig ikke med arbejdspladsen og kan være en kilde til et negativt arbejdsklima.
- *Beboere*: Denne medarbejdergruppe er ganske tilfredse, og udfører typisk deres arbejde godt, men føler sig ikke som en del af et motiverende arbejdsmiljø. Ofte lægger de vægt på sikkerhed og stabilitet.

Figuren herunder viser hvor mange af medarbejderne i amter og kommuner der falder i de fire kategorier, sammenlignet med tilsvarende undersøgelser i Nordeuropa.

Figur 10 TRI*M typologi: Forkæmpere, kritikere, løse og beboere



Figuren viser at 28 % af de ansatte i danske amter og kommuner i TRI*M modellen kategoriseres som *forkæmpere*. Det er et relativt højt tal, sammenlignet med de i gennemsnit 22 % forkæmpere i tilsvarende undersøgelser fra Nordeuropæiske virksomheder og organisationer. Det afspejler at engagementet i denne undersøgelsen, som det fremgik af Figur 8, ligger på et højt niveau sammenlignet med benchmark.

3.3. Fordele ved ansættelse i amt eller kommune

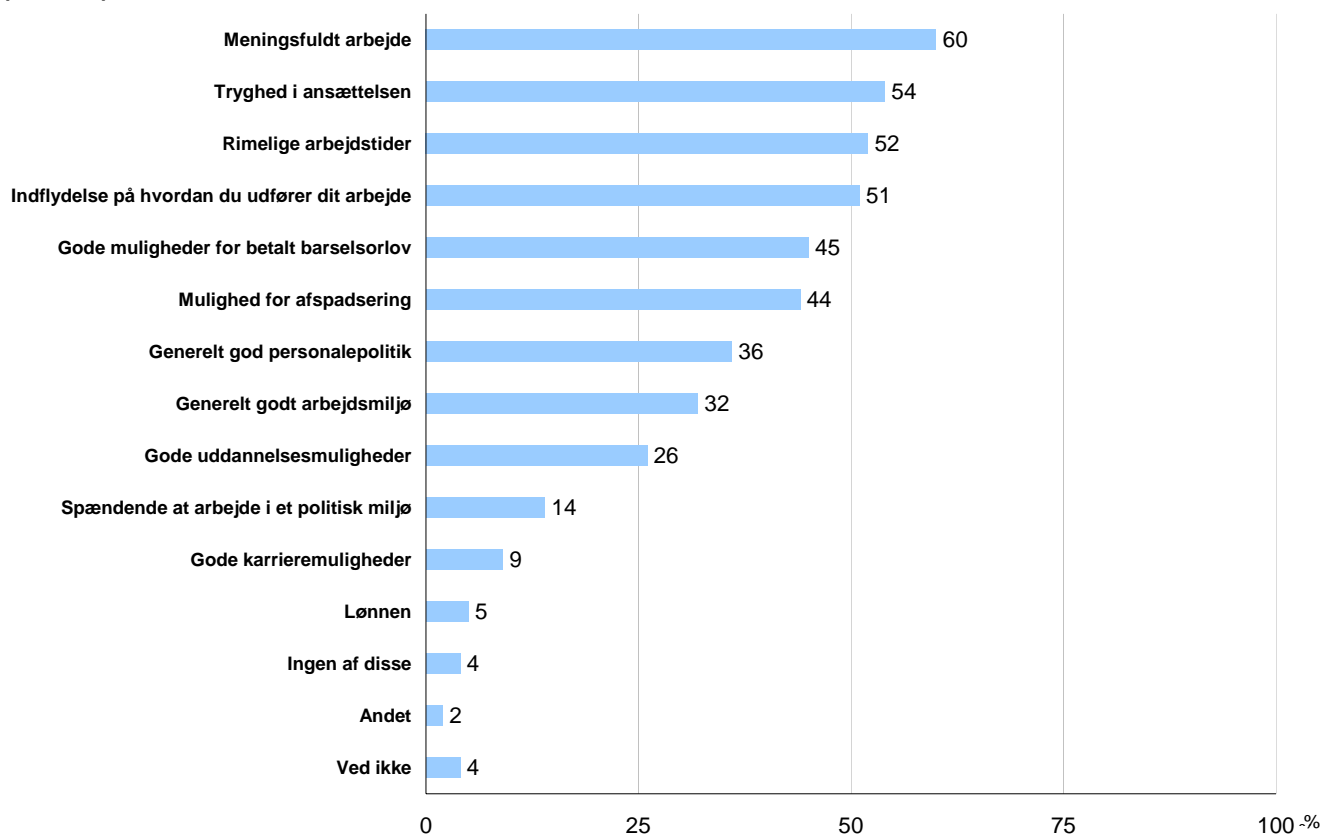
I forlængelse af spørgsmålene om tilfredshed og motivation er der i undersøgelsen spurgt om, hvilke fordele der er forbundet ved at arbejde i en kommune eller et amt. Resultaterne ses i Figur 11. De største fordele vurderes at være:

- *Meningsfuldt arbejde* (60 %).
- *Tryghed i ansættelsen* (54 %).
- *Rimelige arbejdstider* (52 %).
- *Indflydelse på, hvordan man udfører sit arbejde* (51 %).

Færrest anser *løn* (5 %), *karrieremuligheder* (9 %) og det forhold, at det er *spændende at arbejde i et politisk miljø* (14 %) som fordele forbundet ved at arbejde i kommune eller amt.

Blandt de 4 %, som har svaret inden for kategorien "andet", har respondenterne primært anført, at de arbejder i en kommune eller et amt på grund af deres faglige speciale.

Figur 11 "Hvilke fordele mener du, der er forbundet ved at arbejde i en kommune eller et amt?" (n=2856)



Anmærkning: Der har været mulighed for at afgive flere svar.

Kvinder er mere tilbøjelige end mænd til at anse afspadseringsmuligheder og betalt barselsorlov for at være fordele ved at arbejde i en kommune eller et amt. Omvendt er mænd mere tilbøjelige til at anse tryghed i ansættelsen, godt arbejdsmiljø, indflydelse på hvordan man udfører sit arbejde samt at arbejde i politisk miljø for at være fordele.

De yngre medarbejdere (18-39 år) anser i højere grad betalt barselsorlov, rimelige arbejdstider og mulighed for afspadsering som fordele. Omvendt er de ældre (50 år+) mere tilbøjelige til at anse løn, tryghed i ansættelsen, meningsfuldt arbejde og indflydelse på hvordan man udfører sit arbejde, som fordele.

Kommunalt ansatte anser i højere grad rimelige arbejdstider og indflydelse på, hvordan man udfører sit arbejde samt at arbejde i et politisk miljø som fordele. Omvendt er amtsligt ansatte mere tilbøjelige til at anse betalt barselsorlov, afspadseringsmuligheder, gode karriere- og uddannelsesmuligheder samt god personalepolitik for at være fordele.

4. Kompetenceudvikling

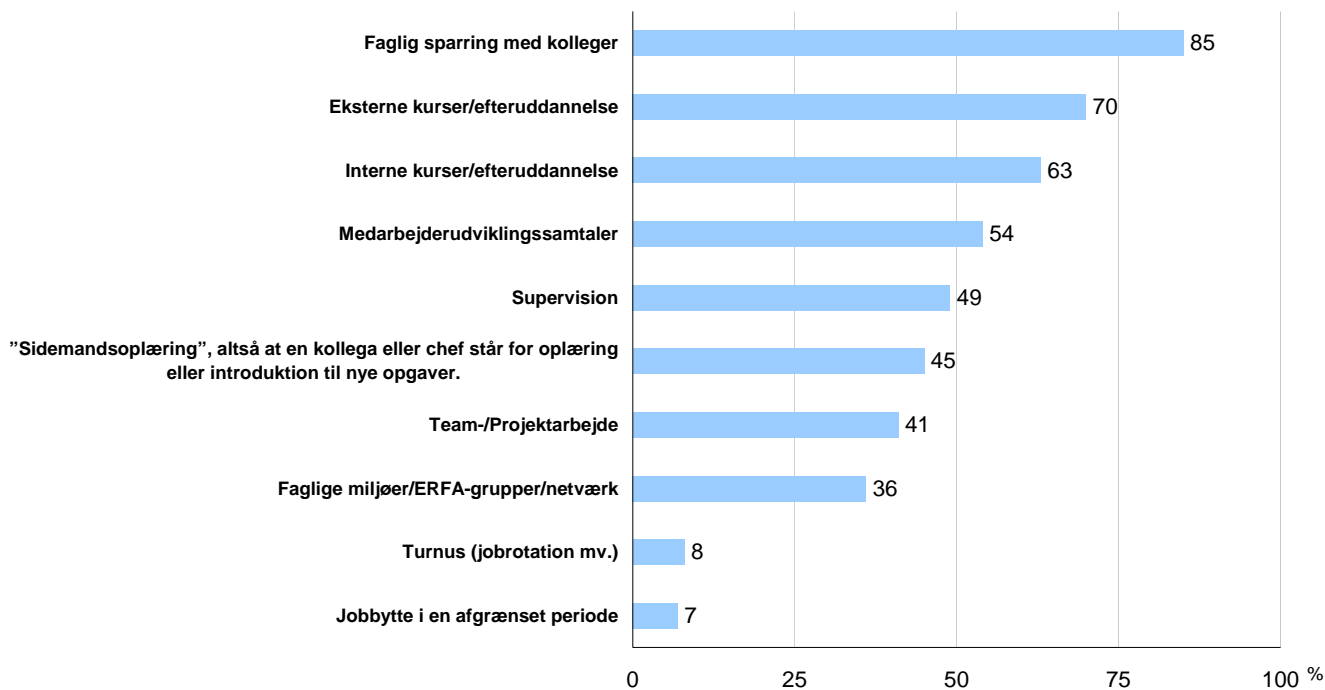
Dette kapitel omhandler kompetenceudvikling. Første delafsnit rummer oplysninger om hvilke aktiviteter respondenterne har deltaget i, og hvor vigtige de oplever at disse aktiviteter er. Andet delafsnit belyser nogle holdninger til kompetenceudviklinger, herunder oplevelsen af egen færdigheder, samt interesse og muligheder for at deltage i kompetenceudvikling i relation til arbejdet.

4.1. Kompetenceudviklende aktiviteter

Figur 12 viser, hvor vigtige forskellige aktiviteter opleves i forhold til medarbejdernes faglige udvikling. Figuren viser den andel, som har svaret "særdeles vigtigt" eller "meget vigtigt".

Faglig sparring med kolleger ligger øverst på listen (85 %). Herefter følger *eksterne kurser* (70 %), *interne kurser* (63 %) og *medarbejderudviklingssamtaler* (54 %). Alle disse fire aktiviteter er ifølge over halvdelen af respondenterne vigtige for deres faglige udvikling. *Turnus* og *jobbytte* i afgrænset periode vurderer færrest som vigtige for den faglige udvikling.

Figur 12 "Hvor vigtige er de følgende aktiviteter for dig i din faglige udvikling?" (n=2856)



Anmærkning: Figuren viser den andel, som har svaret særdeles eller meget vigtigt. Det har været muligt at svare "særdeles vigtigt", "meget vigtigt", "ret vigtigt", "lidt vigtigt" eller "slet ikke vigtigt".

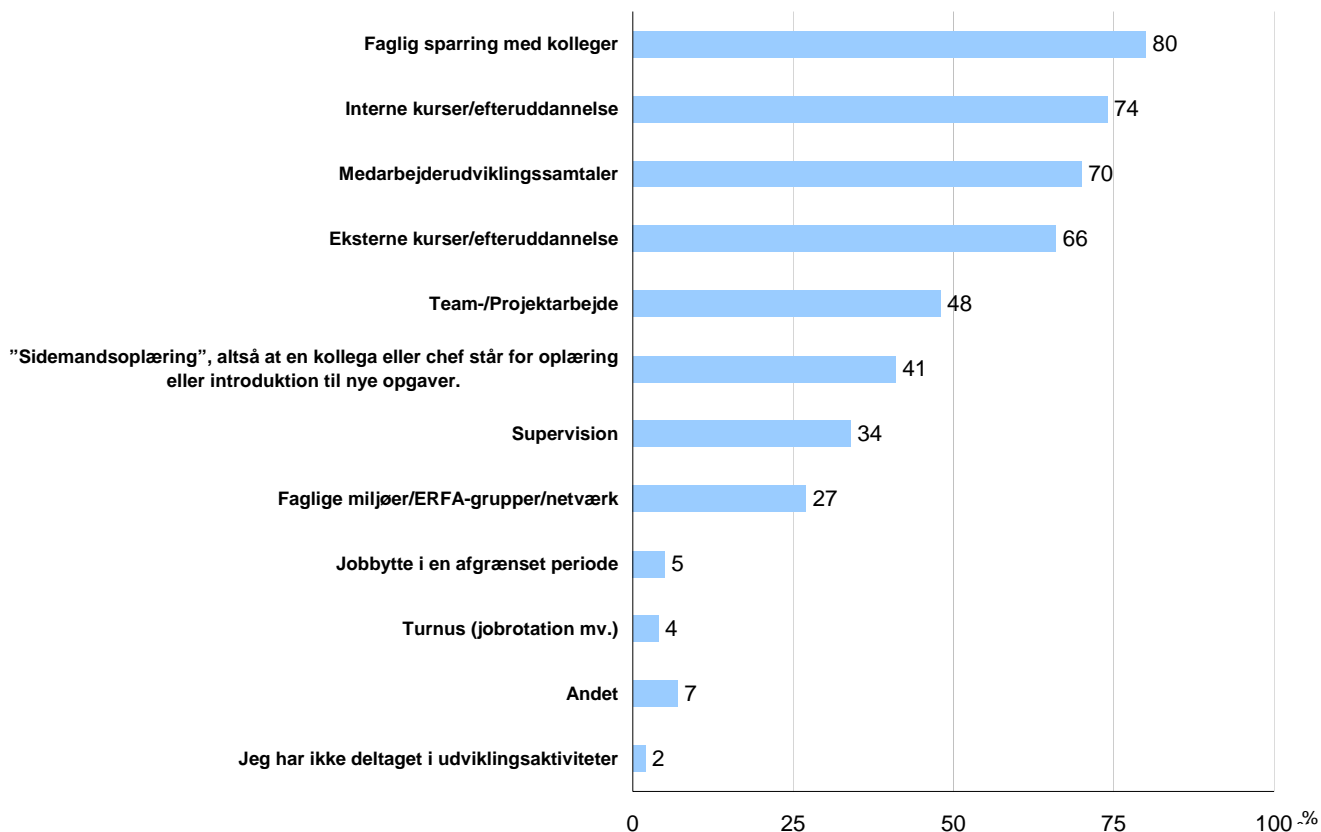
En nærmere analyse viser, at en lang række aktiviteter er vigtigere for kvinder end for mænd. Det drejer sig om sparring, interne og eksterne kurser, 'sidemandsoplæring', teamarbejde, supervision, turnus og medarbejderudviklingssamtaler.

Der er en negativ sammenhæng mellem alder og hvor vigtige, man anser en række af aktiviteterne for at være. Således er sparring, eksterne kurser, 'sidemandsoplæring' og medarbejderudviklingssamtaler mere vigtigt for de yngre end for de ældre medarbejdere.

'Sidemandsoplæring' og supervision er vigtigere for amtsligt ansatte end for kommunalt ansatte. Omvendt er teamarbejde vigtigere for kommunalt end for amtsligt ansatte.

I forlængelse af vurderingen af, hvor vigtige de forskellige aktiviteter er, viser Figur 13, hvilke aktiviteter respondenterne har deltaget i inden for de seneste to år. Udbredelsen af de forskellige aktiviteter følger i store træk vurderingen af, hvor vigtige de forskellige aktiviteter er for faglig udvikling. Øverst på listen ligger igen den faglige sparring (80 %). Denne efterfølges af interne kurser (74 %), medarbejderudviklingssamtaler (70 %) og eksterne kurser (66 %).

Figur 13 "Hvilke af følgende aktiviteter har du inden for de seneste to år deltaget i?" (n=2856)



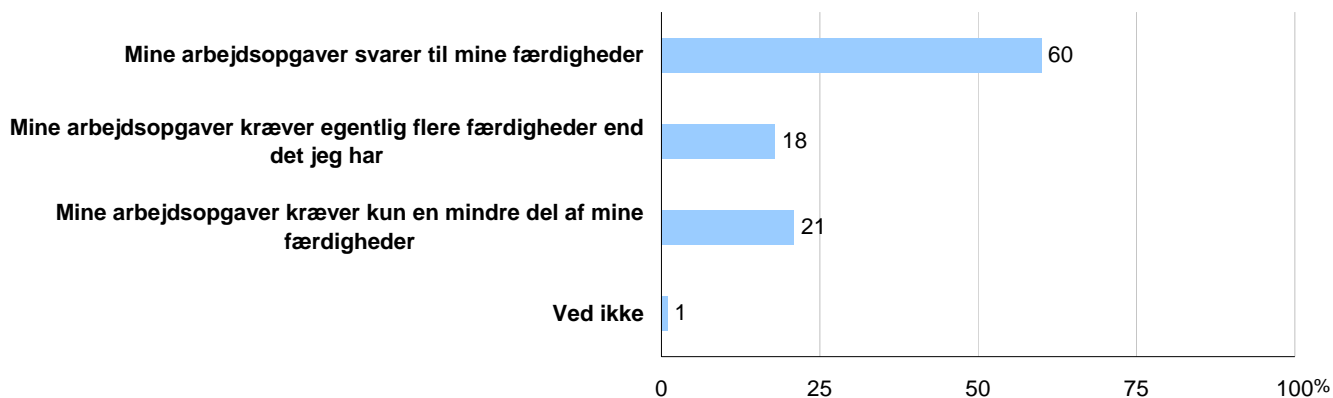
Anmærkning: Det har været muligt at afgive flere svar.

Amtsligt ansatte er mere tilbøjelige end kommunalt ansatte til at have deltaget i faglig sparring, 'sidemandsoplæring', supervision og turnus. Omvendt er kommunalt ansatte mere tilbøjelige end amtsligt ansatte til at have deltaget i medarbejderudviklingssamtaler.

4.2. Interesse for kompetenceudvikling

Figur 14 belyser matchet mellem kompetenceniveau og arbejdsopgaver. 60 % mener, at deres arbejdsopgaver svarer til deres færdigheder. 18 % vurderer, at deres arbejdsopgaver kræver flere færdigheder, end de har, mens 21 % omvendt mener, at deres arbejdsopgaver kun kræver en mindre del af deres færdigheder.

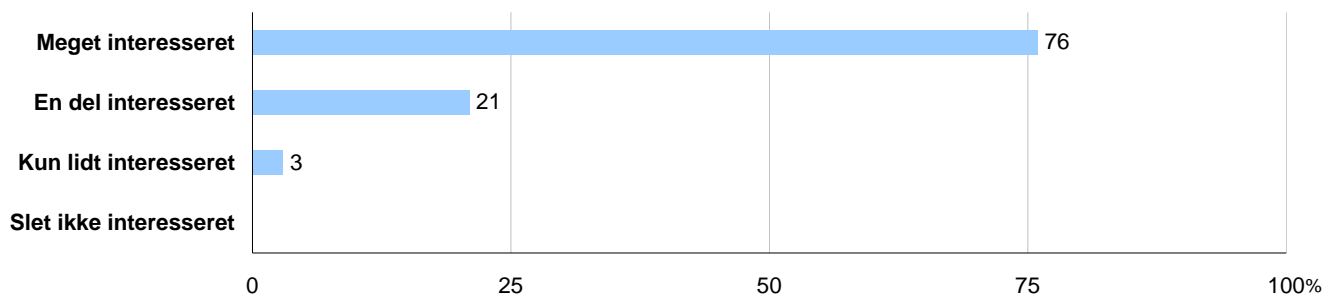
Figur 14 "Hvordan passer de færdigheder og den viden du har til dine arbejdsopgaver?" (n=2856)



En nærmere analyse viser, at mænd er mere tilbøjelige end kvinder til at mene, at deres arbejdsopgaver svarer til deres færdigheder. De yngre medarbejdere (18-39 år) er mere tilbøjelige til at mene, at deres arbejdsopgaver kræver flere færdigheder, end de har.

I Figur 14 ses nærmere på interessen for kompetenceudvikling. 76 % er meget interesseret i at lære mere, der kan bruges i forbindelse med deres arbejde. 21 % er en del interesseret, mens 3 % kun er lidt interesseret.

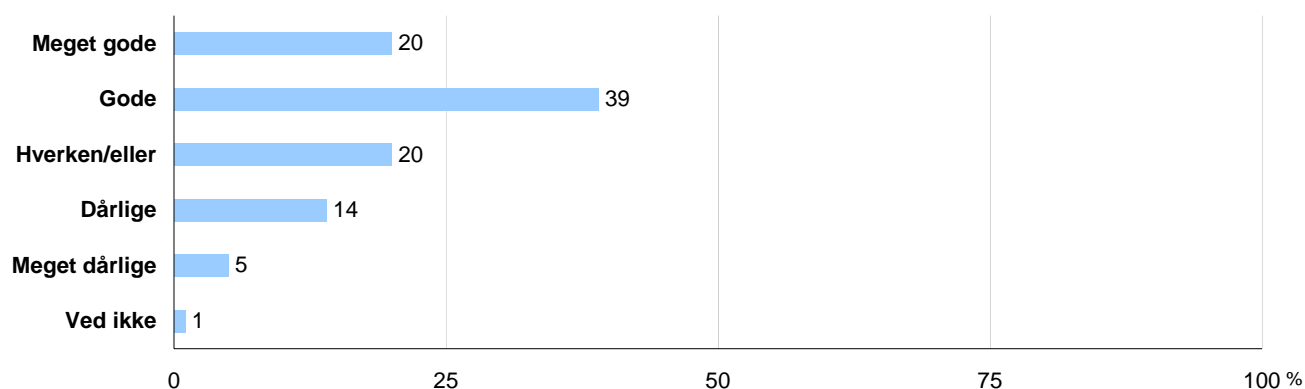
Figur 15 "Hvor interesseret er du i at lære mere, der kan bruges i forbindelse med dit arbejde?" (n=2856)



De kvindelige medarbejdere er mere interesseret i at lære mere end de mandlige. Interessen for at lære mere falder desuden med alderen.

Figur 16 viser respondenternes vurdering af deres arbejdsmæssige muligheder for kompetenceudvikling. 59 % vurderer, at deres muligheder for kompetenceudvikling er gode eller meget gode. 19 % mener omvendt, at deres muligheder er dårlige eller meget dårlige. Hver femte har svaret, at deres muligheder hverken er gode eller dårlige.

Figur 16 "Hvordan er dine arbejdsmæssige muligheder for at deltage i efteruddannelse eller på anden vis lære mere, der kan bruges i forbindelse med dit arbejde?" (n=2856)



En nærmere analyse viser, at jo ældre man er, jo bedre muligheder mener man, at man har for at deltage i efteruddannelse. Desuden mener amtsligt ansatte i højere grad end kommunalt ansatte, at deres muligheder for efteruddannelse er gode.

Der ses endvidere en sammenhæng mellem interesse og muligheder for at deltage i efteruddannelse, illustreret i Tabel 5 herunder.

Tabel 5 Muligheder for at deltage i efteruddannelse, fordelt på interesse for at lære mere (n=2856)

		"Hvor interesseret er du i at lære mere, der kan bruges i forbindelse med dit arbejde?"	
		Meget/en del interesseret	Kun lidt/slet ikke interesseret
		Pct.	
"Hvordan er dine arbejdsmæssige muligheder for at deltage i efteruddannelse eller på anden vis lære mere, der kan bruges i forbindelse med dit arbejde?"	Meget gode/gode	60	44
	Hverken/eller	20	25
	Dårlige/meget dårlige	19	28
	Ved ikke	1	3

Af tabellen ses, at de mest interesserede i at lære mere, også oplever at have de bedste muligheder for at deltage i efteruddannelse. Årsagen er ikke nødvendigvis at deres muligheder faktisk er bedre; det kan skyldes at de mest interesserede også er mest opmærksomme på hvad mulighederne er.

En tilsvarende krydstabel (ikke gengivet her) viser at personer der oplever at deres færdigheder og viden svarer til deres arbejdsopgaver har de bedste muligheder for at deltage i efteruddannelse mv. De ringeste oplevede muligheder for efteruddannelse har de som oplyser at deres arbejdsopgaver kun kræver en mindre del af deres færdigheder. Dem som omvendt føler at deres arbejdsopgaver kræver flere færdigheder end de egentligt besidder, oplever også lidt ringere efteruddannelsesmuligheder.

Endelig kan der konstateres en klar sammenhæng mellem mulighederne for at deltage i efteruddannelse og den generelle tilfredshed med arbejdspladsen. Dem med de bedste, oplevede efteruddannelsesmuligheder, er markant mere tilfredse med deres arbejdsplads. Det viser Tabel 6.

Tabel 6 Generel jobtilfredshed, fordelt på mulighederne for at deltage i efteruddannelse (n=2856)

		"Hvordan er dine arbejdsmæssige muligheder for at deltage i efteruddannelse eller på anden vis lære mere, der kan bruges i forbindelse med dit arbejde?"		
		Meget gode/gode	Hverken/eller	Dårlige/meget dårlige
		Pct.		
"Hvor tilfreds er du generelt med at være ansat der, hvor du arbejder"?	Overordentlig/meget tilfreds	79	51	38
	Tilfreds	18	40	41
	Ikke særlig/slet ikke tilfreds	3	9	22

Der er forskel på hvor gode muligheder ansatte på de forskellige typer af arbejdspladser oplever at have for at deltage i efteruddannelse. Det fremgår af Tabel 7 herunder.

Tabel 7 Oplevede muligheder for at deltage i efteruddannelse fordelt på arbejdspladstype (n=2856)

	Andel der svarer meget gode eller gode muligheder (pct.)
Skole	47
Gymnasium/HF	63
Daginstitution	51
Dagpleje	44
Døgninstitution eller anden social institution	63
Ældrepleje	58
Sygehus	61
Rådhuset/Amtsgården	76
Vej og park	71
Kulturinstitution, f.eks. bibliotek, museum el. l.	66
Alle	59

Tabellen viser at der blandt ansatte på rådhus og amtsgårde er flest, 76 %, som oplyser at have gode eller meget gode muligheder for efteruddannelse. Vej og park ligger med 71 % også højt, mens ansatte i dagpleje og skoler vurderer deres efteruddannelsesmuligheder mindre positivt - henholdsvis 44 % og 47 % oplever at have (meget) gode muligheder.

5. Ledelse og ledere

Dette kapitel omhandler vurdering af ledelsen, herunder konkrete egenskaber hos nærmeste leder, og indeholder også en profil af de medarbejdere der selv har ledelsesansvar.

5.1. Holdninger til lederens egenskaber

Tabel 8 viser, hvor stor betydning respondenterne tillægger en række lederegenskaber. Figuren viser den andel, som har svaret "meget vigtigt" eller "vigtigt". De forskellige egenskaber tillægges gennemgående stor betydning. De egenskaber, der opleves som mest vigtige, er følgende:

- *At informere åbent om forhold af betydning for arbejdspladsen (99 %).*
- *At kunne håndtere konflikter (99 %).*
- *At kunne træffe beslutninger (99 %).*
- *At lytte til medarbejderne (99 %).*
- *At kunne formulere klare mål (98 %).*
- *At støtte medarbejderne (98 %).*
- *At kunne motivere medarbejderne (98 %).*
- *At anerkende en god indsats (98 %).*

Omvendt anses det *at have autoritet* for mindst vigtigt (76 %).

Tabel 8 Tilfredshed og vigtighed med en række lederegenskaber (n=2856)

	Vigtighed	Vurdering af egen leder
	Særdeles/meget vigtig (pct.)	Særdeles/meget godt (pct.)
At lytte til medarbejderne	99	52
At kunne træffe beslutninger	99	60
At kunne håndtere konflikter	99	36
At informere åbent om forhold af betydning for arbejdspladsen	99	48
At støtte medarbejderne	98	54
At kunne motivere medarbejderne	98	41
At kunne formulere klare mål	98	46
At anerkende en god indsats	98	49
At kunne vise indlevelse	96	51
At kunne uddelegere	94	52
At kunne fremme en teamånd	93	35
At være fagligt dygtig	87	59
At skabe resultater	84	48
At have autoritet	76	45

Anmærkning: Det har været muligt at svare "særdeles vigtigt", "meget vigtigt", "vigtigt", "hverken/eller", "mindre vigtigt", "ikke vigtigt", eller "ved ikke". Under vurderingen har svarkategorierne været: "I meget høj grad", "i høj grad", "i nogen grad", "i ringe grad", "slet ikke" og "ved ikke".

Kvinder anser samtlige ovenstående forhold for mere vigtige end mænd gør. Jo ældre man er, jo vigtigere mener man, det er at kunne uddelegere og informere åbent. Omvendt anser man det for vigtigere at kunne træffe beslutninger, jo yngre man er.

Kommunalt ansatte anser flere forhold for vigtigere end amtsligt ansatte gør. Det drejer sig om at lytte til medarbejderne, at være fagligt dygtig og at kunne formulere klare mål.

Respondenterne er endvidere blevet bedt om at vurdere, i hvilken grad deres nærmeste leder besidder de samme egenskaber. Tabellen viser den andel, som har svaret "i meget høj grad" eller "i høj grad".

Af tabellen fremgår det at respondenterne mener, at deres nærmeste leder især besidder følgende egenskaber:

- *At kunne træffe beslutninger* (60 %)
- *At være fagligt dygtig* (59 %)

Omvendt er de mindst tilbøjelige til at mene, at deres leder *kan fremme teamånd* (35 %) og *kan håndtere konflikter* (36 %).

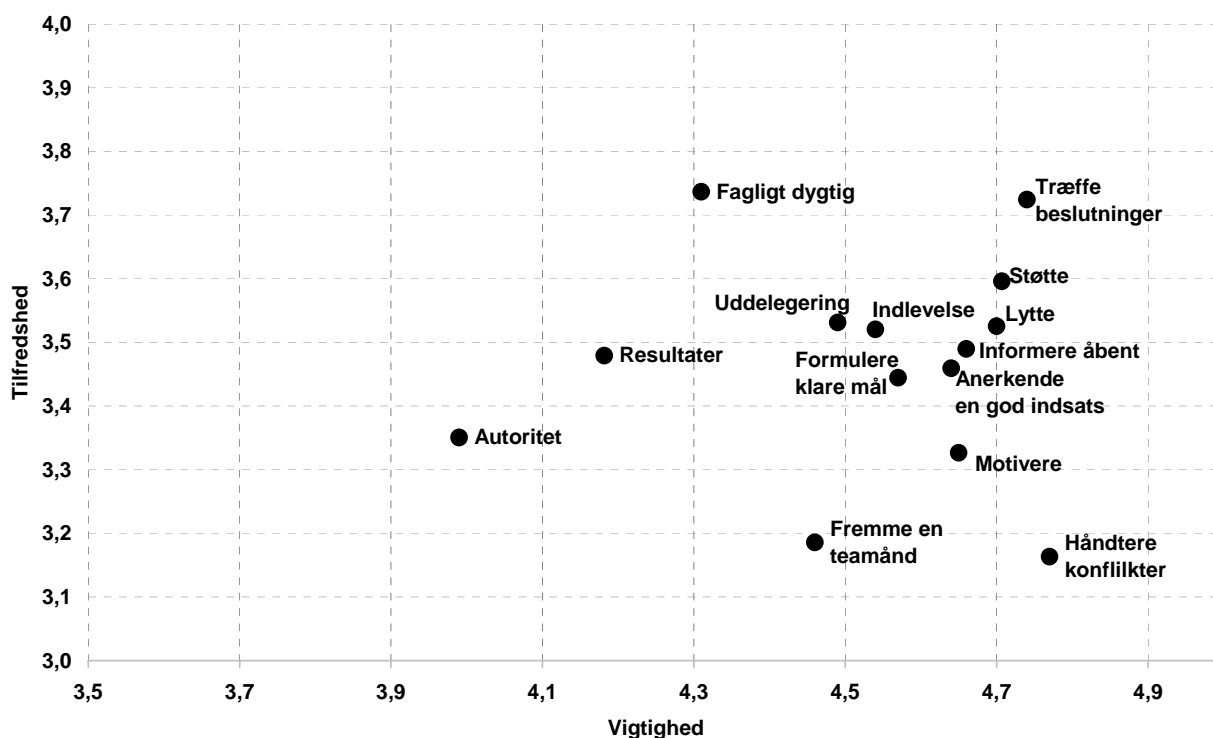
En nærmere analyse af resultaterne i Tabel 8 viser, at de kvindelige medarbejdere på en lang række punkter er mere positive over for deres nærmeste leders indsats end de mandlige medarbejdere er. Kvinderne mener i højere grad, at deres nærmeste leder kan formulere klare mål, træffe beslutninger, vise indlevelse, motivere medarbejderne, fremme en teamånd, anerkende en god indsats, lytte til medarbejderne og skabe resultater, samt at deres nærmeste leder er fagligt dygtig og har autoritet.

Aldersmæssigt er man mere tilbøjelig til at mene, at ens nærmeste leder er fagligt dygtig, kan vise indlevelse og uddelegere, jo yngre man er. Kommunalt ansatte mener i højere grad end amtsligt ansatte, at deres nærmeste leder kan træffe beslutninger og uddelegere.

Sammenstiller man den gennemsnitlige vigtighed med de 14 lederegenskaber, med den gennemsnitlige vurdering af egen leder på samme 14 målepunkter, fremkommer Figur 17.

De egenskaber der i Figur 17 tiltrækker sig særlig opmærksomhed er blandt andet det *at kunne håndtere konflikter* og *at kunne motivere medarbejderne*. På disse to, mere bløde lederegenskaber, er vigtigheden høj, men tilfredsheden lav. Andre af de mere bløde egenskaber, nemlig det *at lytte til medarbejderne* og *at støtte medarbejderne*, vurderes også som vigtige, men her er tilfredsheden også et niveau højere.

Figur 17 Gennemsnitlig tilfredshed og vigtighed med en række lederegenskaber



Ledernes *faglige dygtighed* og deres *evne til at træffe beslutninger* er der høj tilfredshed med (det er ifølge medarbejderne det sidste der er det vigtigste).

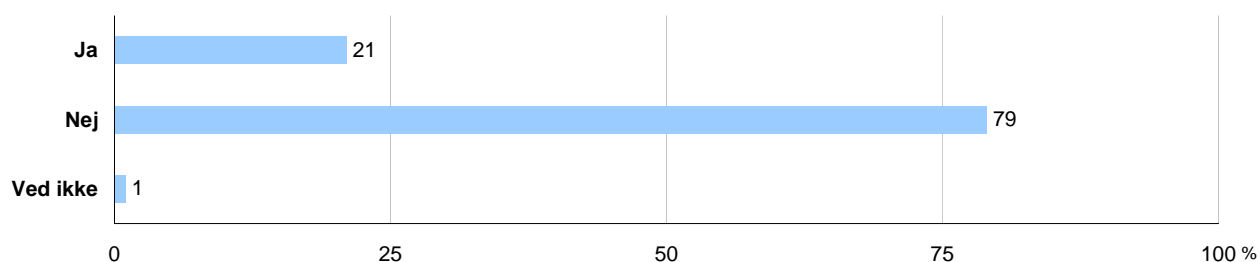
At have autoritet ses i denne undersøgelse ikke at være særligt vigtigt og heller ikke et område hvor lederne vurderes specielt højt.

Alt i alt kan Figur 17 give anledning til en formodning om, at på kommunale og amtslige arbejdspladser opleves de blødere, personlige egenskaber som vigtigere end de strengt faglige kvalifikationer.

5.2. Ansatte med ledelsesansvar

En anden vinkel på ledelsesopgaven er at se på, hvordan de personer der selv oplyser at have ledelsesansvar adskiller sig fra alle andre. I denne undersøgelse drejer det sig, som det fremgår af Figur 18, om 21 % af alle ansatte.

Figur 18 "Har du ledelsesansvar i det job du besidder nu?" (n=2856)



Tabel 9 viser hvordan lederne vurderer vigtigheden af de 15 målte forhold på arbejdspladsen, sammenlignet med andre ansatte.

Tabel 9 Vigtighed af en række forhold på arbejdspladsen, fordelt på ledelsesansvar (n=2839)

	Har ledelsesansvar	IKKE ledelsesansvar
	Særdeles/meget vigtig (pct.)	
Din indflydelse på dit eget arbejde	98	93
Samarbejdet med dine kollegaer	94	92
Muligheden for at levere en god service/kvalitet	96	94
Dit psykiske arbejdsmiljø fx omgangstonen og stressniveauet	91	91
Dine muligheder for at træffe selvstændige beslutninger	96	85
Det sociale miljø	81	84
Afvekslingen i arbejdet	88	82
Forholdet til dine nærmeste leder	85	80
Muligheden for selv at tilrettelægge din arbejdstid	97	91
Dit fysiske arbejdsmiljø som fx lys, støj og arbejdsstilling, løft, mv.	62	74
Tryghed i ansættelsen	59	72
Muligheden for at nå dine arbejdsopgaver inden for den afsatte tid	58	72
Den mængde ansvar du har	84	69
Din samlede løn inklusive pension	61	64
Samarbejdet mellem afdelingerne	74	55

Anmærkning: Det har været muligt at svare "særdeles vigtig", "meget vigtig", "ret vigtig", "lidt vigtig", "slet ikke vigtig" eller "ved ikke".

Det overordnede indtryk af Tabel 9 er, at lederne typisk er mere tilbøjelige end andre til at finde de målte forhold vigtige. Undtagelserne er: *Det sociale miljø, det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, tryghed i ansættelsen, muligheden for at kunne nå arbejdsopgaverne inden for den afsatte tid og lønnen.* Disse forhold vurderer lederne på niveau med eller som mindre vigtige end andre medarbejdere gør. Lederne lægger i særlig høj grad vægt på ansvar og muligheden for at træffe selvstændige beslutninger.

En nærmere gennemgang af datamaterialet for at afdække andre områder hvor lederne skiller sig ud, viser følgende pointer:

- Den generelle jobtilfredshed og engagement (sidstnævnte målt ved TRI*M indekset, jf. Figur 9 side 15) er højere blandt de, som har et ledelsesmæssigt ansvar.
- Ledere er gennemgående mere positive end andre i deres vurdering af specifikke forhold på arbejdspladsen og de ser flere fordele end andre ved at arbejde i en kommune eller et amt.
- Til gengæld er ledere samtidig mere tilbøjelige til at mene, at arbejdet går udover privatlivet.
- På kompetenceudviklingsområdet anser lederne i højere grad end andre teamarbejde, supervision, netværk og medarbejderudviklingssamtaler for at være vigtige.
- Evnen til at formulere klare mål, motivere medarbejderne, fremme en teamånd, skabe resultater og uddelegere vurderes som vigtigere lederegenskaber blandt de, som selv har ledelsesansvar. Omvendt finder de faglig dygtighed mindre vigtigt end andre.
- Lederne regner med at vente længere end andre med at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.
- Lederne overvejer hyppigere end andre deres egen jobsituation.

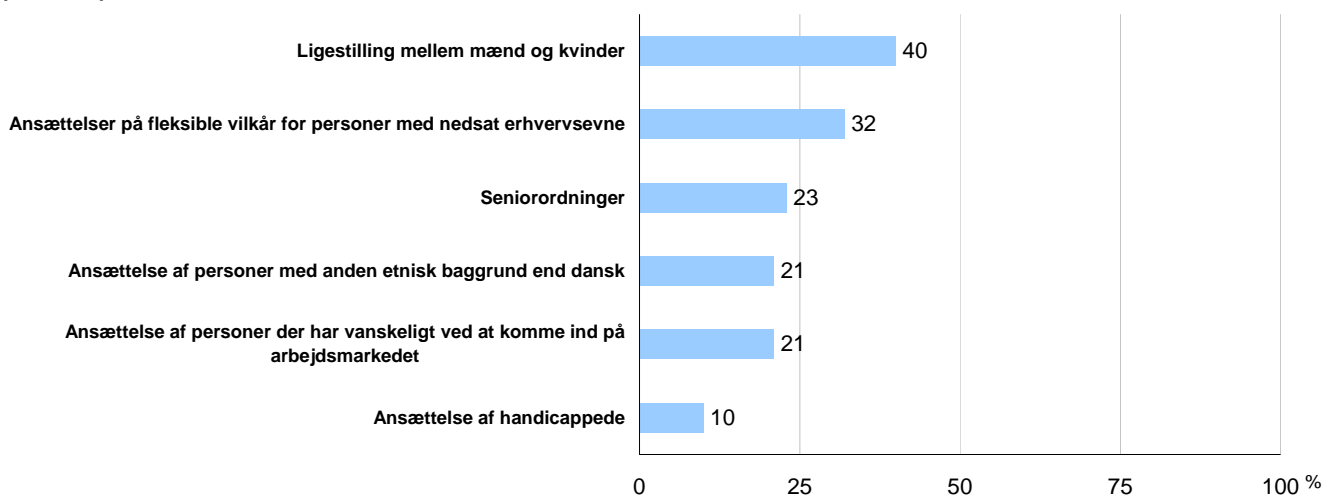
6. Indsatsen for at fremme mangfoldighed

Dette kapitel omhandler vilkårene for mangfoldighed på arbejdspladsen som de opleves af medarbejderne. Figur 19 viser den andel, som har svaret, at deres arbejdsplads gør en "stor" eller en "meget stor" indsats på en række områder.

Ligestilling mellem mænd og kvinder er det område, hvor flest (40 %) vurderer, at deres arbejdsplads gør en stor eller meget stor indsats. Derefter følger *ansættelse på fleksible vilkår for personer med nedsat arbejdsevne* (32 %). Mellem 21 og 23 % mener, at deres arbejdsplads gør en stor eller meget stor indsats inden for *seniorordninger*, *ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk* og *ansættelse af personer, der har vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet*.

Ansættelse af handicappede er det område, hvor færrest (10 %) mener, at deres arbejdsplads gør en stor eller meget stor indsats.

Figur 19 "Hvor stor en indsats mener du, at din arbejdsplads gør inden for de følgende områder?" (n=2856)



Anmærkning: Figuren viser den andel, som har svaret meget stor eller stor indsats. Det har været muligt at svare "meget stor indsats", "stor indsats", "nogen indsats", "lille indsats", "ingen indsats" eller "ved ikke".

De kvindelige medarbejdere er mindre tilbøjelige end mændene til at mene, at arbejdspladsen gør en stor indsats for ligestilling. Omvendt mener kvinderne i højere grad, at arbejdspladsen gør en stor indsats for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund og ansættelse af personer, der har vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet.

De yngre medarbejdere (18-39 år) er mindre tilbøjelige end de ældre til at mene, at arbejdspladsen gør en stor indsats for ligestilling. Omvendt er de ældre medarbejdere (50 år eller derover) mindre tilbøjelige til at mene, at arbejdspladsen gør en stor indsats inden for seniorordninger og ansættelse af personer med anden etnisk baggrund.

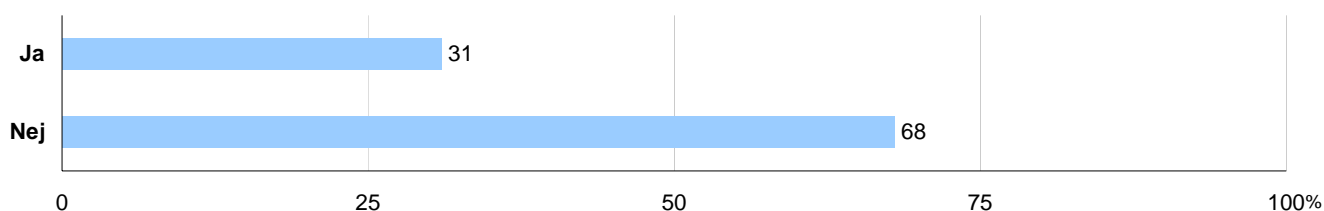
Amtsligt ansatte mener i højere grad, at deres arbejdsplads gør en stor indsats for ansættelse af handicappede. Omvendt er kommunalt ansatte mere tilbøjelige til at mene, at deres arbejdsplads gør en stor indsats for ansættelse af personer, der har vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet.

7. Jobskifte og tilbagetrækning

Kapitel 7 ser på jobskifte og tilbagetrækning herunder seniorernes tilbagetrækningsovervejelser. Til sidst findes en mere detaljeret analyse og diskussion af hvilke faktorer der kan tænkes at påvirke beslutningen om (tidlig) tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Af Figur 20 fremgår det, at næsten hver tredje (31 %) har søgt andre stillinger inden for de seneste tre år.

Figur 20 "Har du søgt andre stillinger inden for de seneste tre år?" (n=2856)

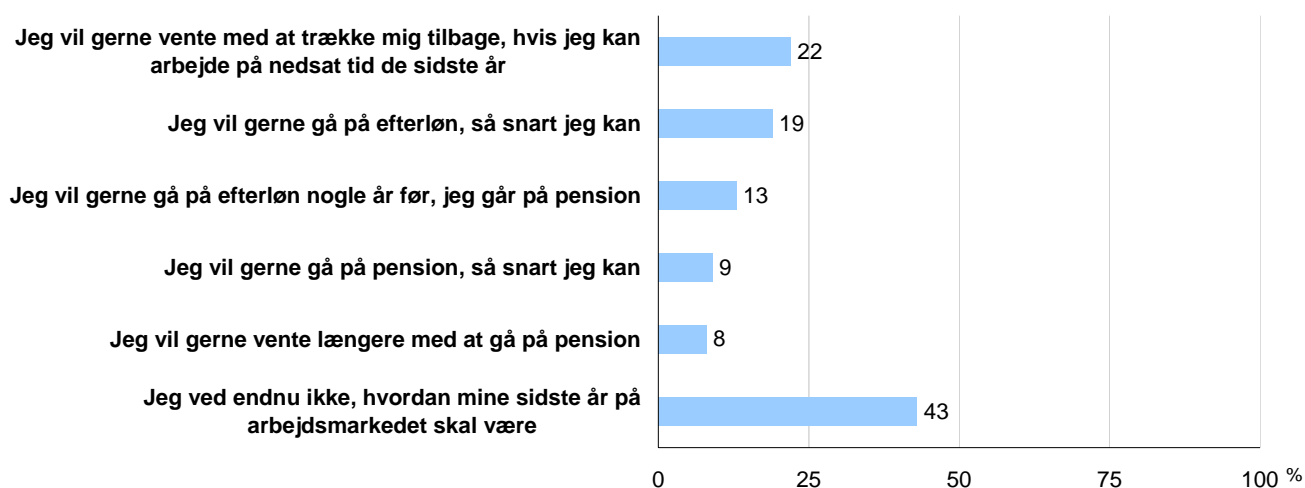


En nærmere analyse af resultaterne i Figur 20 viser, at de kvindelige medarbejdere er mere tilbøjelige end de mandlige til at have søgt andre stillinger inden for de seneste tre år. Også de yngre medarbejdere (18-39 år) er mere tilbøjelige end de ældre (50 år eller derover) til at have søgt andre stillinger.

I Figur 21 ses nærmere på, hvilke tanker respondenterne har gjort sig om deres sidste år på arbejdsmarkedet. Flest (22 %) har svaret, at de gerne vil vente med at trække sig tilbage, hvis de kan arbejde på nedsat tid de sidste år. 19 % vil gerne gå på efterløn, så snart de kan.

43 % ved endnu ikke, hvordan deres sidste år på arbejdsmarkedet skal være.

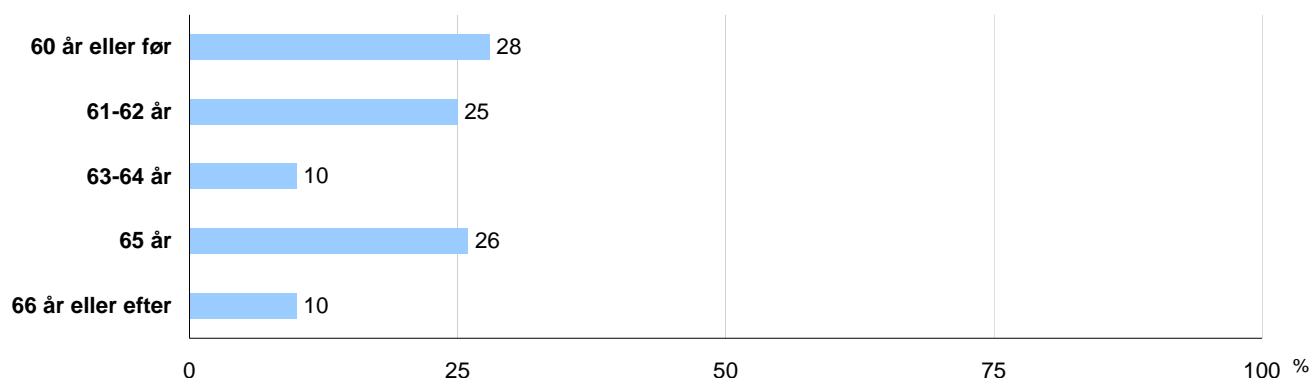
Figur 21 "Hvilke af følgende muligheder beskriver bedst de tanker, du har gjort dig om dine sidste år på arbejdsmarkedet?" (n=2856)



Anmærkning: Der har været mulighed for at afgive flere svar.

Figur 22 viser, hvornår respondenterne regner med at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. 28 % regner med at trække sig tilbage, når eller før de fylder 60 år. 35 % forventer at trække sig tilbage, når de er mellem 61 og 64 år, mens 26 % regner med at gøre det, når de fylder 65 år. Hver tiende forventer at trække sig tilbage, når de er mere end 65 år.

Figur 22 "Ved hvilken alder regner du med at trække dig tilbage fra arbejdsmarkedet, f.eks. for at gå på efterløn eller pension?" (n=2856)



De kvindelige medarbejdere er tilbøjelige til at ville trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet tidligere end de mandlige. Kommunalt ansatte regner i højere grad end amtsligt ansatte med at trække sig tilbage, når de er mellem 56 og 60 år. Omvendt regner amtsligt ansatte i højere grad end kommunalt ansatte med at trække sig tilbage, når de er 65 år eller derover.

Ligeledes er de yngste (under 50 år) medarbejdere lidt mere tilbøjelige end de ældre til at forvente en sen tilbagetrækning. Det fremgår af Tabel 10 herunder.

Tabel 10 Forventet tilbagetrækningsalder , fordelt på alder (n=2839)

	Under 50 år	Over 50 år
	pct.	
Forventet tilbagetrækningsalder før 65 år	62	68
Forventet tilbagetrækningsalder efter 65 år	38	32
Total	100	100

Der ses også visse forskelle i forventet tilbagetrækningsalder mellem de forskellige arbejdspladstyper. Tabel 11 viser den gennemsnitlige forventede tilbagetrækningsalder fordelt på typen af arbejdsplads.

Det fremgår at ansatte i dagpleje i gennemsnit angiver en lavere tilbagetrækningsalder, 61,6 år, mens ansatte på gymnasier/HF ligger i top med 64,4 år.

Tabel 11 Gennemsnitlig forventet tilbagetrækningsalder fordelt på arbejdspladstype (n=2856)

	Forventet tilbagetrækningsalder (gennemsnit)
Skole	62,7
Gymnasium/HF	64,4
Daginstitution	62,3
Dagpleje	61,6
Døgninstitution eller anden social institution	62,4
Ældrepleje	62,2
Sygehus	63,2
Rådhuset/Amtsgården	63,3
Vej og park	62,7
Kulturinstitution, f.eks. bibliotek, museum el. l.	63,8
Alle	63,7

For at få et indtryk af om der er forhold som dem der forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet før pensionsalderen i særlig grad er utilfredse med, er tilfredshedsspørgsmålene fra Tabel 1 fordelt på respondenter der forventer at trække sig senest som 64-årig henholdsvis som 65-årig eller senere.

Resultaterne er vist i Tabel 12. Bemærkelsesværdigt nok, ses der *ikke* at være nogle specifikke forhold som dem der går på efterløn er markant utilfredse med. Dem som gerne vil blive til efter 65-årsalderen, er lidt mere tilfredse med det psykiske arbejdsmiljø og med muligheden for at træffe selvstændige beslutninger, men forskellene er relativt små.

Tabel 12 Tilfredshed fordelt på forventet tilbagetrækningsalder (n=2856)

	Forventet tilbagetrækningsalder	
	Før 65 år	Efter 65 år
	Andel der vurderer de enkelte forhold som særdeles/meget godt (pct.)	
Muligheden for at levere en god service/kvalitet	56	57
Din indflydelse på dit eget arbejde	73	73
Samarbejdet med dine kollegaer	82	81
Dit psykiske arbejdsmiljø fx omgangstonen og stressniveauet	44	49
Dine muligheder for at træffe selvstændige beslutninger	64	70
Det sociale miljø	63	62
Afvekslingen i arbejdet	69	70
Forholdet til din nærmeste leder	61	64
Muligheden for selv at tilrettelægge din arbejdstid	51	54
Dit fysiske arbejdsmiljø som fx lys, støj og arbejdsstilling, løft, mv.	39	40
Den mængde ansvar du har	61	61
Tryghed i ansættelsen	69	68
Muligheden for at nå dine arbejdsopgaver inden for den afsatte tid	35	33
Din samlede løn inklusive pension	23	25
Samarbejdet mellem afdelingerne	40	36

Anmærkning: Det har været muligt at svare "særdeles godt", "meget godt", "godt", "rimeligt", "dårligt" og "ved ikke".

Det lader altså ikke til i særlig høj grad at være utilfredshed med *specifikke* forhold der motiverer ansatte til gå på efterløn eller på anden vis trække sig tilbage før pensionsalderen. Denne konklusion gælder også hvis man i stedet ser på dem der forventer at trække sig før henholdsvis efter 62 år, og hvis man udelukkende ser på medarbejdere over 50 år for hvem beslutningen ligger knap så langt ude i fremtiden. Tabel 12 er med andre ord robust over for mindre metodeændringer.

En særskilt analyse viser imidlertid, at de som bliver længe er lidt mere tilfredse med deres arbejde på det *generelle* niveau, jf. spørgsmålet "Hvor tilfreds er du alt i alt med at være ansat der hvor du arbejder?" – se Tabel 13 – men dette slår altså kun i begrænset omfang igennem på de specifikke forhold.

Tabel 13 Generel jobtilfredshed fordelt på forventet tilbagetrækningsalder (n=2856)

		Forventet tilbagetrækningsalder	
		Før 65 år	Efter 65 år
		Pct.	
"Hvor tilfreds er du generelt med at være ansat der, hvor du arbejder"?	Overordentlig/meget tilfreds	63	68
	Tilfreds	29	25
	Ikke særlig/slet ikke tilfreds	8	7

Af tilsvarende analyser fremgår det også at dem som forventer at blive længe på arbejdsmarkedet har nogenlunde samme præferencer med hensyn til hvad der er vigtig, som dem der gerne vil gå

på efterløn. De forskelle der findes, drejer sig først og fremmest om at dem som vil på efterløn lægger mere vægt på *tryghed i ansættelsen*, på *muligheden for at nå dine arbejdsopgaver inden for den afsatte tid*, på *løn*, på *det sociale miljø*, samt på *det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*.

Endelig kan det konstateres at gruppen af ansatte som forventer at trække sig tilbage efter de 65 år, består af flere mænd, flere ansatte i amter, flere ansatte på sygehuse og i administrationen, samt flere læger og gymnasielærere. Gruppen er samtidig mere interesseret i læring der kan bruges i forbindelse med arbejdet og har bedre muligheder for efteruddannelse. De er yngre end gennemsnittet og har også en lavere anciennitet end andre.

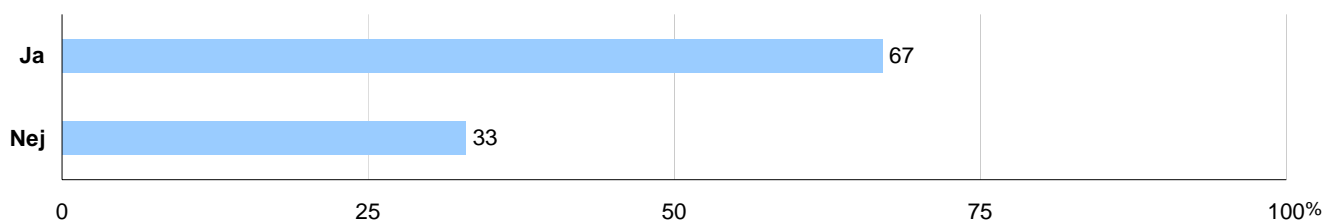
Alt i alt tegner datamaterialet et billede af at det især er de veluddannede og motiverede medarbejdere der undlader at gå på efterløn – tidlig tilbagetrækning skyldes tilsyneladende kun i begrænset omfang utilfredshed med konkrete forhold. Mulighed for at arbejde på nedsat tid, kan dog for en del personer være med til at udskyde tilbagetrækningstidspunktet.

8. Kommunalreformens effekter

I dette kapitel sættes fokus på kommunalreformens effekter. Kapitlet belyser, hvordan respondenterne bliver berørt af kommunalreformen, hvordan de vurderer ledelsens håndtering af kommunalreformen, og deres overvejelser om jobskifte som følge af kommunalreformen.

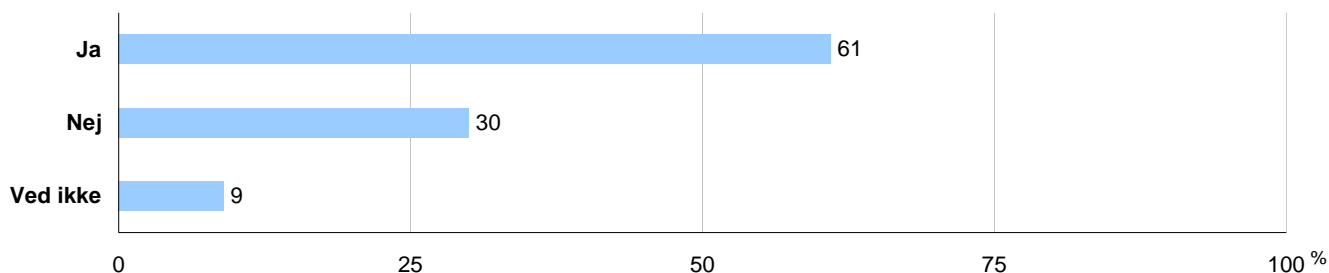
Figur 23 viser, at to ud af tre respondenter svarer, at deres arbejdsplads bliver direkte berørt af kommunalreformen.

Figur 23 "Bliver din arbejdsplads direkte berørt af kommunalreformen?" (n=2856)



Figur 24 omhandler reorganiseringer. Den viser, at 61 % har oplevet større omlægninger af organisationen eller arbejdets tilrettelæggelse inden for de seneste tre år.

Figur 24 "Har din arbejdsplads gennemført større omlægninger af organisationen eller arbejdets tilrettelæggelse inden for de seneste tre år?" (n=2856)

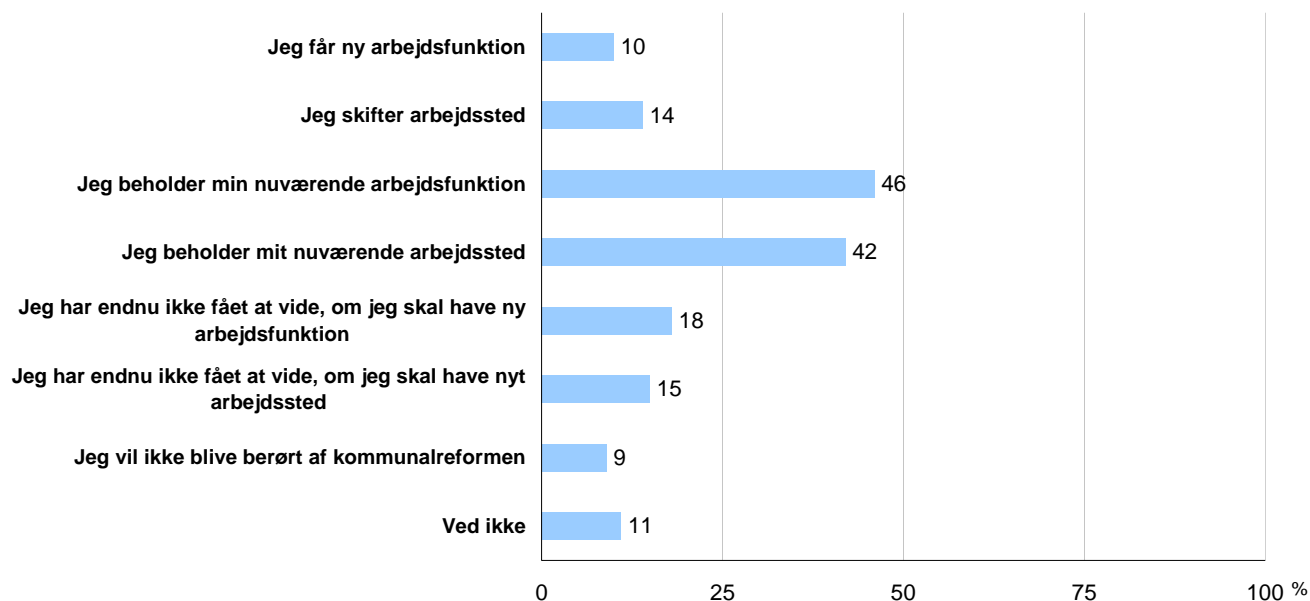


De følgende figurer viser udelukkende besvarelser fra de respondenter, hvis arbejdsplads bliver direkte berørt af kommunalreformen.

8.1. Påvirkning af arbejdssituation

I figuren herunder ses nærmere på, hvordan respondenterne bliver påvirket af kommunalreformen. Det bemærkes, at det har været muligt at afgive flere svar. Figuren viser, at 10 % får ny arbejdsfunktion, mens 14 % skifter arbejdssted. 46 % beholder deres nuværende arbejdsfunktion, og 42 % beholder deres nuværende arbejdssted. Nederst i figuren ses, at 18 % endnu ikke har fået at vide, om de skal have ny arbejdsfunktion, mens 15 % ikke har fået at vide, om de skal have nyt arbejdssted.

Figur 25 "Hvordan vil du blive påvirket af kommunalreformen?" (n=1913)



Anmærkning: Spørgsmålet er kun stillet til de respondenter, hvis arbejdsplads bliver direkte berørt af kommunalreformen. Det har været muligt at afgive flere svar.

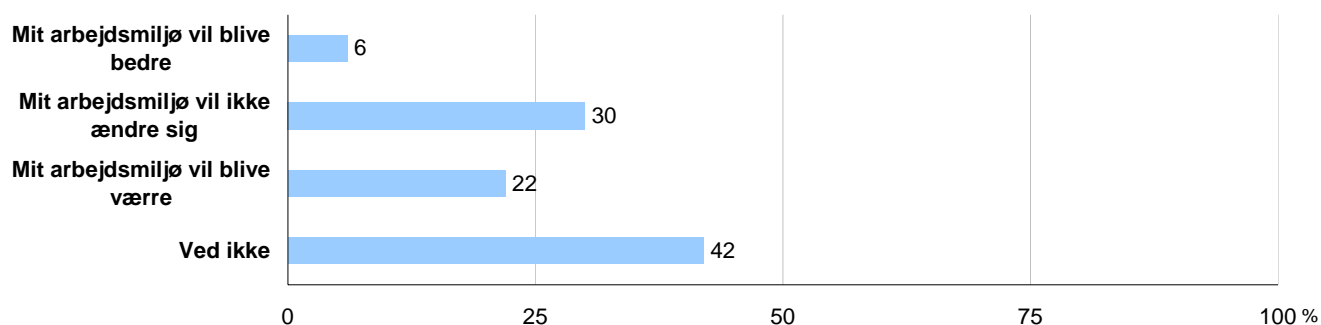
Kommunalt ansatte er mere tilbøjelige til at få ny arbejdsfunktion eller skifte arbejdssted, mens amtsligt ansatte er mere tilbøjelige til at beholde deres arbejdsfunktion eller arbejdssted. Desuden er kommunalt ansatte mere tilbøjelige til ikke at vide, om de skal have ny arbejdsfunktion eller nyt arbejdssted.

Ser man specifikt på personer der angiver Rådhuset/Amtsgården som arbejdsplads, er den forventede påvirkningen fra kommunalreformen ikke overraskende noget større. I denne gruppe er der således 28 % som får ny arbejdsfunktion og 49 % som skifter arbejdssted. Usikkerheden om de fremtidige arbejdsfunktioner er også større, idet 25 % af ansatte på rådhus og amtsgårde endnu ikke har fået at vide om de skal have ny arbejdsfunktion.

8.2. Påvirkning af arbejdsmiljø

Respondenternes vurdering af kommunalreformens effekter på deres arbejdsmiljø fra januar 2007 fremgår af Figur 26. 30 % mener ikke, at kommunalreformen vil påvirke deres arbejdsmiljø. 6 % vurderer, at deres arbejdsmiljø vil blive bedre, mens 22 % mener, at det vil blive værre. Det bemærkes, at en stor andel på 42 % har svaret "ved ikke" i dette spørgsmål.

Figur 26 "Hvordan mener du, at kommunalreformen vil påvirke dit arbejdsmiljø fra januar 2007?" (n=1913)



Anmærkning: Spørgsmålet er kun stillet til de respondenter, hvis arbejdsplads bliver direkte berørt af kommunalreformen.

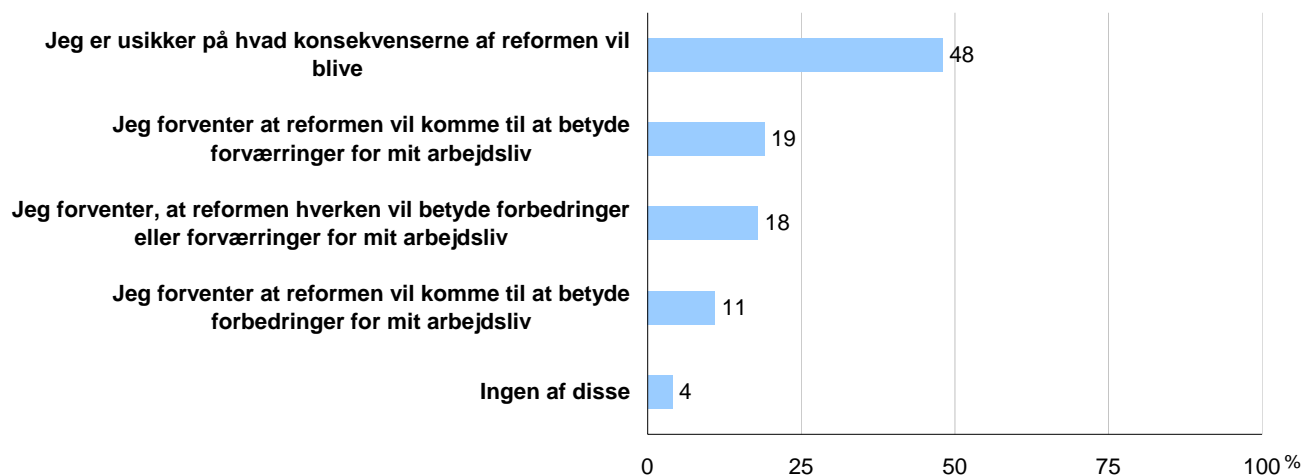
De kvindelige medarbejdere er markant mere tilbøjelige end de mandlige til at svare, at de ikke ved, hvordan kommunalreformen vil påvirke deres arbejdsmiljø. Det samme gælder de yngre medarbejdere (18-39 år). Kommunalt ansatte er mere tilbøjelige end amtsligt ansatte til at mene, at deres arbejdsmiljø vil blive bedre.

En nærmere analyse af de medarbejdere, der forventer, at deres arbejdsmiljø vil blive værre, viser at de er mere utilfredse og kritiske på de fleste af undersøgelsens målepunkter, herunder vurderingen af deres arbejdsplads og deres nærmeste leder. De er samtidig mere tilbøjelige til at ville gå på efterløn så snart de kan.

Figur 27 belyser forventningerne til kommunalreformens konsekvenser. Næsten halvdelen (48 %) er usikre på, hvad konsekvenserne af kommunalreformen vil blive. 19 % forventer forværringer af deres arbejdsliv, mens 11 % forventer forbedringer. 18 % forventer hverken forbedringer eller forværringer for deres arbejdsliv.

Ansatte på rådhus og amtsgårde har mere positive forventninger end gennemsnittet til reformens betydning for arbejdsmiljøet; 12 % mener kommunalreformen vil påvirke deres arbejdsmiljø til det bedre.

Figur 27 "Hvilket af følgende udsagn beskriver bedst din oplevelse af kommunalreformen?" (n=1913)



Anmærkning: Spørgsmålet er kun stillet til de respondenter, hvis arbejdsplads bliver direkte berørt af kommunalreformen.

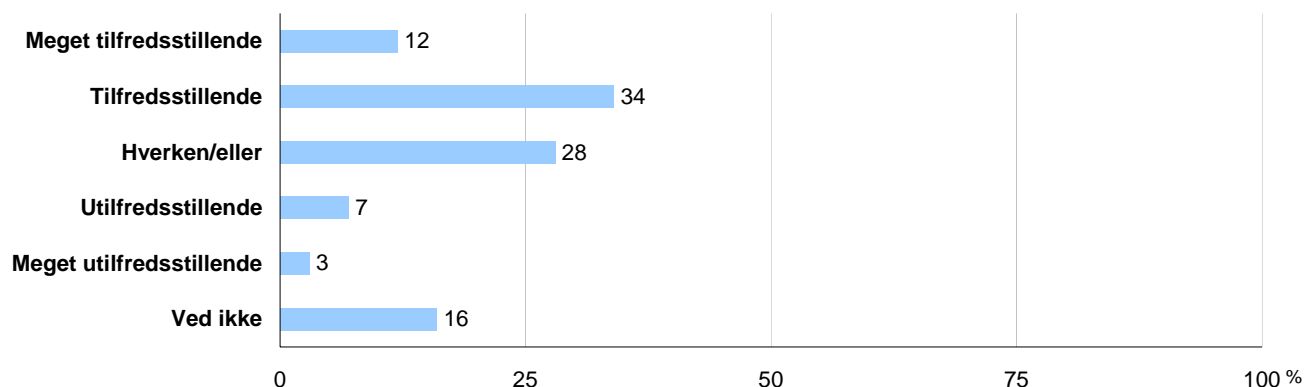
I overensstemmelse med analysen af Figur 26 viser en nærmere analyse af ovenstående Figur 27, at de kvindelige medarbejdere og de yngre medarbejdere (18-39 år) i højere grad er usikre på konsekvenserne af reformen.

Kommunalt ansatte er – ligeledes i overensstemmelse med analysen af Figur 26 – mere tilbøjelige end amtsligt ansatte til at forvente, at reformen vil betyde forbedringer for deres arbejdsliv. Ansatte på rådhus og amtsgårde har ligeledes mere positive forventninger end andre.

8.3. Ledelsens håndtering af kommunalreformen

Respondenternes vurdering af ledelsens håndtering af kommunalreformen fremgår af Figur 28. 46 % mener, at deres nærmeste ledelse har håndteret kommunalreformen tilfredsstillende eller meget tilfredsstillende. 10 % mener omvendt, at ledelsens håndtering har været utilfredsstillende. 28 % ser håndteringen som hverken tilfredsstillende eller utilfredsstillende.

Figur 28 "Hvordan mener du, at din nærmeste ledelse har håndteret kommunalreformen?" (n=1913)



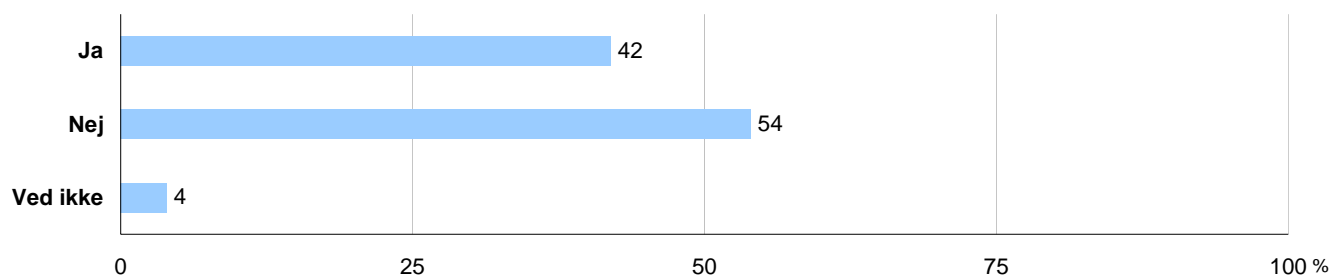
Anmærkning: Spørgsmålet er kun stillet til de respondenter, hvis arbejdsplads bliver direkte berørt af kommunalreformen.

De kvindelige medarbejdere og de yngre medarbejdere (18-39 år) er mere tilbøjelige til at svare, at de ikke ved, hvordan deres nærmeste ledelse har håndteret kommunalreformen. Blandt respondenter ansat på Rådhuset/Amtsgården er tilfredsheden med ledelsens håndtering af reformen generelt større end blandt ansatte på de øvrige typer af arbejdspladser.

8.4. Overvejelser om fremtidig jobsituation

Hvad angår overvejelser om fremtidig jobsituation, viser Figur 29, at 42 % af de respondenter, hvis arbejdsplads bliver direkte berørt af kommunalreformen, har overvejet deres fremtidige jobsituation som følge af kommunalreformen.

Figur 29 "Har kommunalreformen fået dig til at overveje din fremtidige jobsituation?" (n=1913)



Anmærkning: Spørgsmålet er kun stillet til de respondenter, hvis arbejdsplads bliver direkte berørt af kommunalreformen.

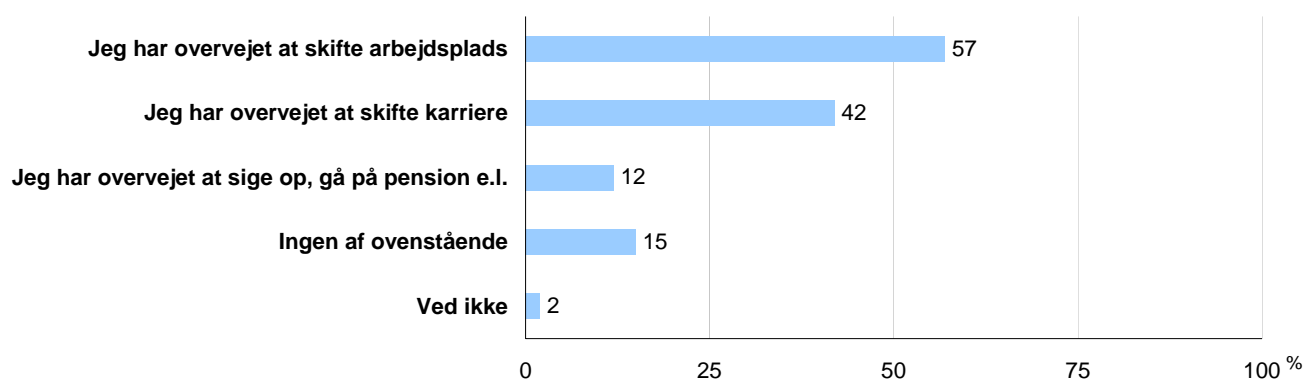
En nærmere analyse af Figur 29 viser, at de 18-49 årige medarbejdere er mere tilbøjelige end de ældre medarbejdere til at have overvejet deres jobsituation som følge af kommunalreformen.

Ligeledes er de, som er mindre tilfredse med ledelsens håndtering af kommunalreformen, mere tilbøjelige til at have overvejet deres fremtidige jobsituation.

Der er ingen forskel på, hvor stor en andel af henholdsvis kommunalt og amtsligt ansatte der har overvejet deres fremtidige jobsituation.

Figur 30 viser, hvilke overvejelser de har gjort sig. 57 % har overvejet at skifte arbejdsplads, og 42 % har overvejet at skifte karriere. 12 % har overvejet at sige op, gå på pension eller lignende.

Figur 30 "Hvilke af følgende ting har du overvejet?" (n=796)



Anmærkning: Spørgsmålet er kun stillet til de respondenter, hvis arbejdsplads bliver direkte berørt af kommunalreformen, og som samtidig har overvejet deres fremtidige jobsituation.

Blandt de medarbejdere, der har gjort sig overvejelser om deres fremtidige jobsituation, har mænd i højere grad end kvinder overvejet at sige op, gå på pension eller lignende.

Det samme gælder de ældre medarbejdere (50 år eller derover). De 18-39 årige er mere tilbøjelige til at overveje at skifte karriere, mens de 40-49 årige er mere tilbøjelige til at overveje at skifte arbejdsplads.

Endelig er amtsligt ansatte mere tilbøjelige til overveje at skifte arbejdsplads end kommunalt ansatte. Det samme gælder, på trods af gruppens mere positive forventninger til reformens betydning for arbejdslivet, ansatte på rådhus og amtsgårde.

Blandt dem der har overvejet at skifte arbejdsplads er det 51 % der angiver at de rent faktisk har søgt andre stillinger inden for de seneste tre år (sammenlignet med 31 % blandt alle respondenter).

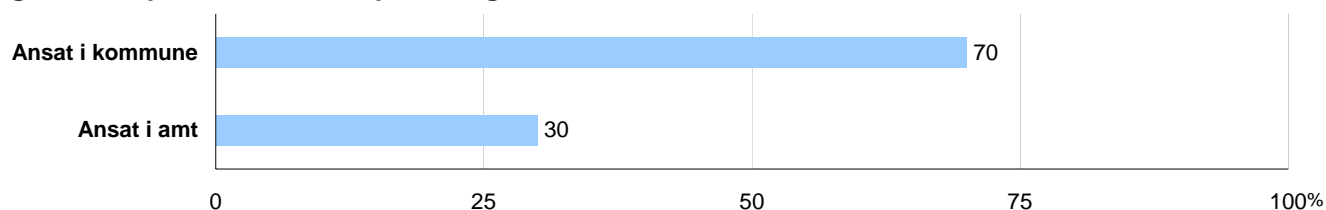
9. Undersøgelsesmetode

I dette kapitel redegøres for den metode, der er anvendt ved gennemførelsen af undersøgelsen og for de baggrundsoplysninger der er brugt til analyserne. Det drejer sig om køn, alder, anciennitet, arbejdspladstype og fagforeningsmedlemskab.

9.1. Målgruppe

Undersøgelsen er gennemført blandt ansatte i kommuner og amter. Som det fremgår af Figur 31, fordeler respondenterne sig med 70 % kommunalt ansatte og 30 %, som er ansat i et amt.

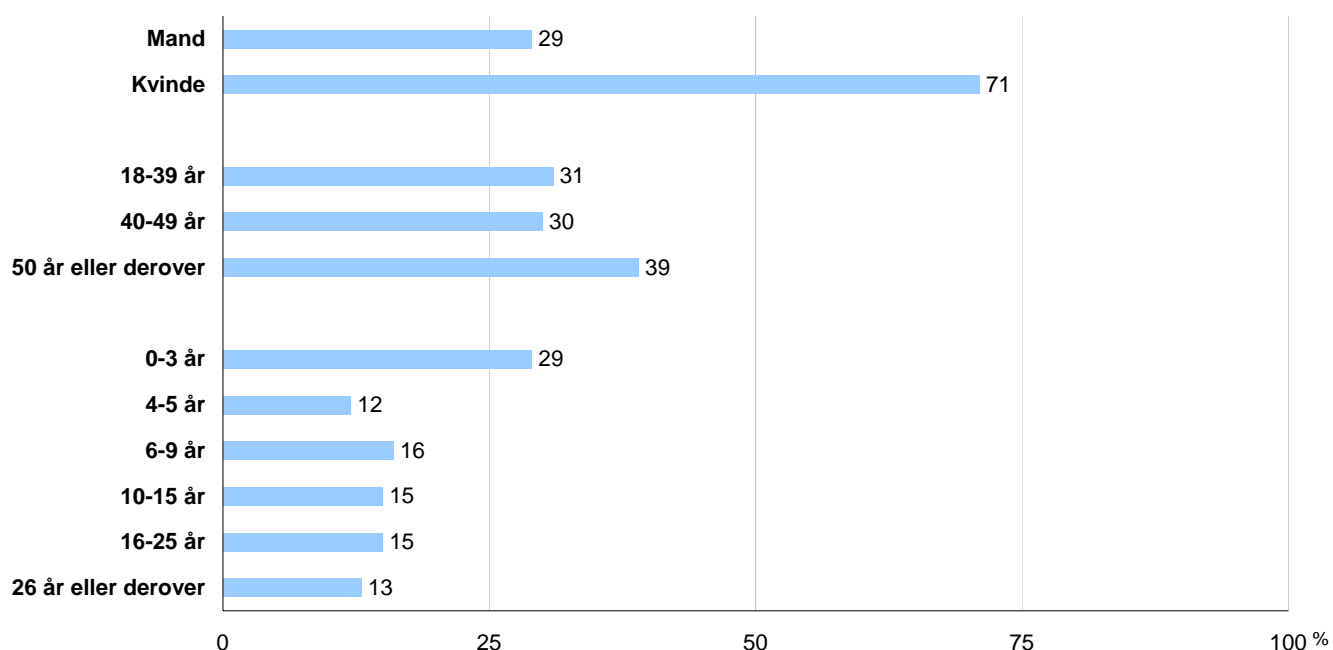
Figur 31 Respondenter fordelt på amt og kommune



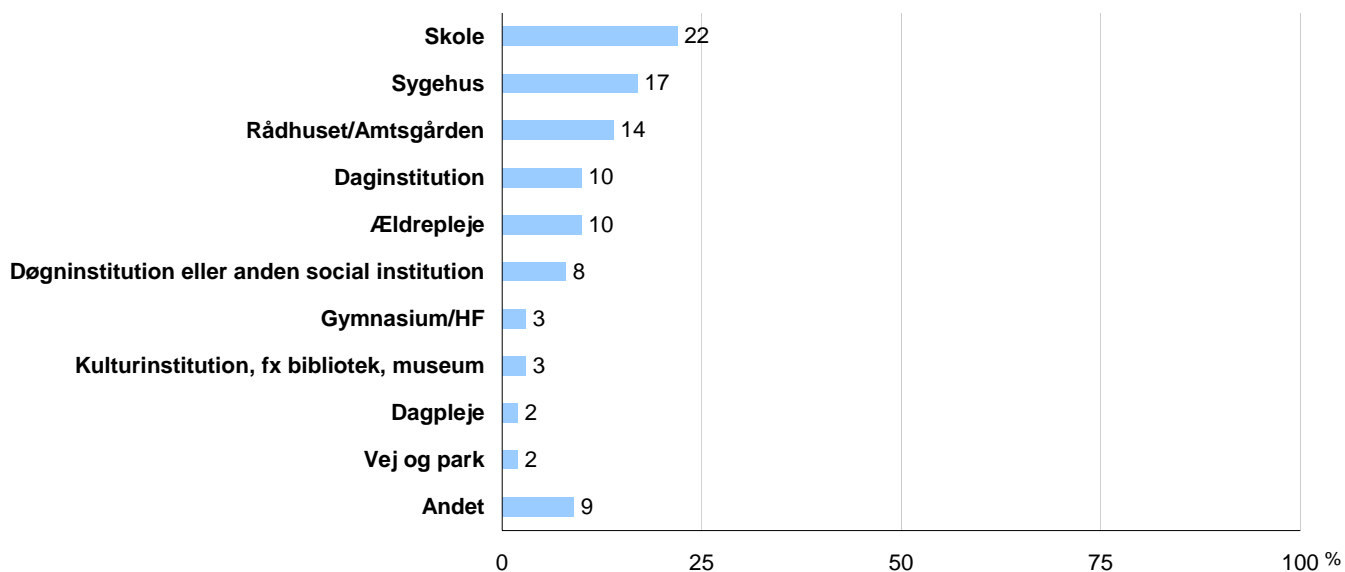
De følgende tre figurer indeholder øvrige baggrundsoplysninger om respondenterne i form af fordelingen på køn, alder og anciennitet, på arbejdspladstype og på fagforening.

Det bemærkes især at der er væsentligt flere kvinder end mænd i målgruppen og de største arbejdspladser er skoler, sygehuse og rådhus/amtsgårde.

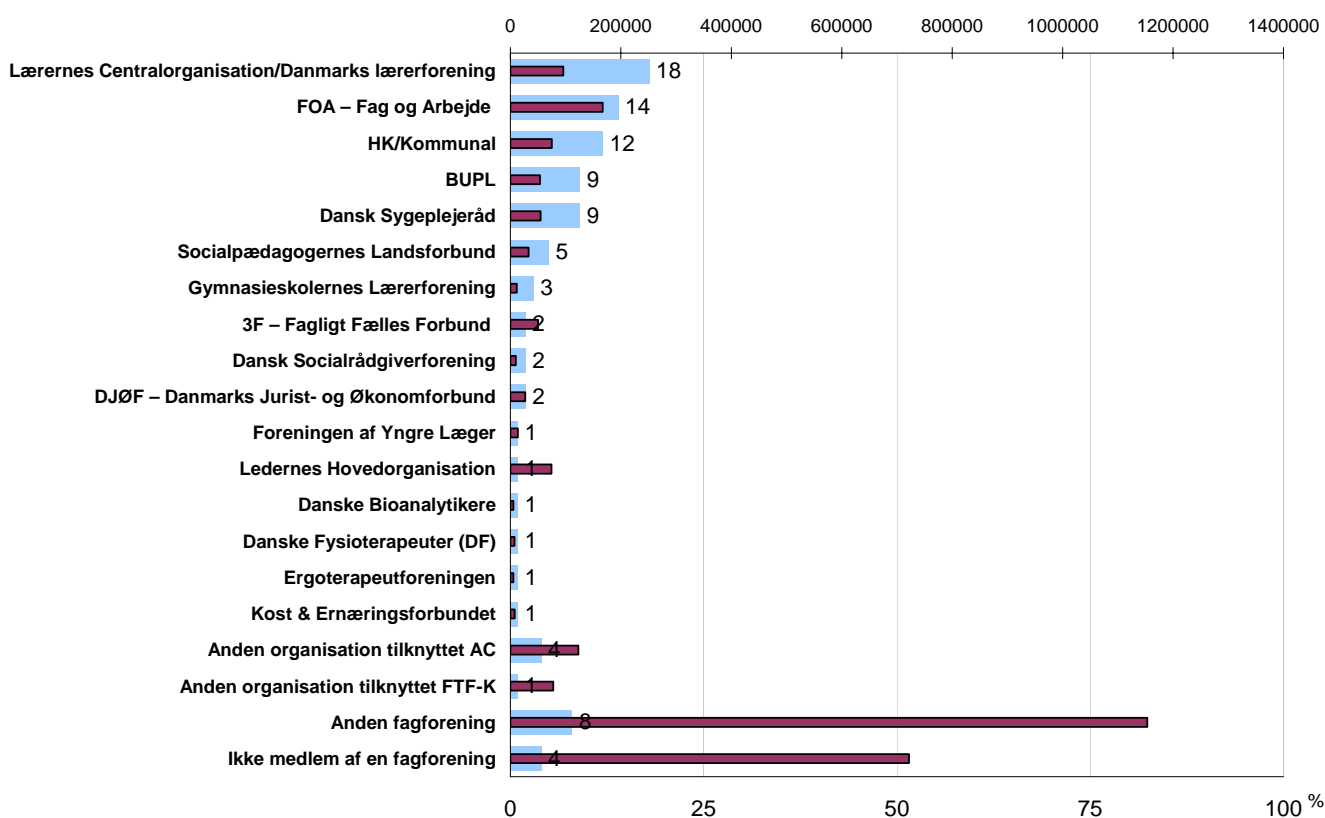
Figur 32 Respondenter fordelt på køn, alder og anciennitet



Figur 33 Respondenter fordelt på type arbejdsplads



Figur 34 Respondenter fordelt på fagforening



Figur 34 giver anledning til nogle overvejelser om undersøgelsens repræsentativitet. Sammenholder man fordelingen af respondenternes fagforeningsmedlemskab med de enkelte foreningers faktiske medlemstal er der umiddelbart ikke perfekt overensstemmelse.

Først og fremmest ses at medlemmer af Lærernes Centralorganisation/Danmarks Lærerforening er overrepræsenterede, især når man sammenligner med FOA – Fag og Arbejde. LC har nemlig cirka 96.000 medlemmer (hovedparten gennem Danmarks Lærerforening) mens FOA har cirka 207.000 medlemmer, mere end dobbelt så mange. En del af forklaringen er dog at det ikke er alle

medlemmer der er i undersøgelsens målgruppe – en del er ikke-erhvervsaktive og en mindre gruppe er ansat i staten eller i private virksomheder. Dette kan forrykke billedet noget, og det er vanskeligt at få et præcist overblik over antal medlemmer inden for undersøgelsens målgruppe for alle de nævnte foreninger. Eksempelvis kan nævnes, at ud af FOA's 207.000 medlemmer er skønsmæssigt 167.000 erhvervsaktive og ansat i amter eller kommuner (skønnet er foretaget i samarbejde med FOA's analyseafdeling).

Lignende overvejelser gør sig gældende for 3F og Ledernes Hovedorganisation; begge har en betydeligt mindre andel af respondenterne end deres bruttomedlemstal ville indikere. I deres tilfælde er forklaringen dog mere oplagt, idet en meget stor del af medlemmerne er privatansatte og dermed falder uden for målgruppen.

Det kan ikke afvises at en del af årsagen til forholdet mellem LC og FOA er at lærerne er mere tilbøjelige til at medvirke i undersøgelser af denne type end FOA's medlemmer er. Imidlertid udgør begge organisationer en mindre del af stikprøven og på mange af undersøgelsens spørgsmål er der ringe eller ingen signifikant forskel på svarene fra LC's medlemmer og fra FOA's medlemmer. Dette betyder at den fejl der hidrører fra en eventuel overrepræsentation af lærere er yderst begrænset.

Alt i alt er det Gallups vurdering at undersøgelsen giver et retvisende billede af forholdene for ansatte i danske amter og kommuner.

9.2. Dataindsamlingsmetode og spørgeskema

Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført via Gallups internetpanel GallupForum i perioden 30. maj til 5. juni 2006. Der blev gennemført i alt 2.856 interview.

Spørgeskemaet til undersøgelsen er udarbejdet i dialog mellem Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, KTO og TNS Gallup.

Spørgeskemaet blev testet via en såkaldt pilottest med 25 tilfældigt udvalgte respondenter. Respondenterne fik tilsendt et link til spørgeskemaet og havde i forbindelse med hvert spørgsmål mulighed for at komme med kommentarer til dets relevans, formulering og svarkategorier. Pilottesten gav anledning til en række mindre justeringer af spørgeskemaet. Det endelige spørgeskema indeholder 38 spørgsmål. Det er vedlagt som bilag 1.

9.3. Databehandling og analyse

Data er analyseret for sammenhænge med køn, alder, hvorvidt man er ansat i kommune eller amt, hvorvidt man har ledelsesansvar, og hvordan man vurderer sit arbejdsmiljø efter kommunalreformen.

Hvor det er skønnet relevant er der gennemført særlige analyser af specifikke sammenhænge (for eksempel mellem interesse og muligheder for efteruddannelse på side 21).

I rapporten kommenteres udelukkende de statistisk signifikante sammenhænge. Disse er udledt ved at gennemføre signifikanstest på datamaterialet. Der er anvendt et konfidensniveau på 95 %.

Afsnit 3.2 gør brug af TNS Gallups redskab til måling af medarbejderengagement, den såkaldte TRI*M model. Modellen er integreret i den øvrige analyse og hovedresultaterne er beskrevet i nærværende rapport. Der foreligger særskilt mere detaljerede resultater fra TRI*M modellen.

Personalepolitisk undersøgelse 2006

Baggrundsoplysninger

1. Er du...
 - Mand
 - Kvinde

2. Hvor gammel er du?
 - Skriv antal år

3. Hvad er din beskæftigelse i øjeblikket?
 - Ansat i en kommune
 - Ansat i et amt
 - Ansat i sekretariatet for forberedelsesudvalget til regionen
 - Ansat i sekretariatet for sammenlægningsudvalget til kommunen
 - Ansat i staten AFSLUT
 - Ansat i en privat virksomhed AFSLUT
 - Ledig AFSLUT
 - Uden for arbejdsstyrken (pensionist, under uddannelse, hjemmegående mv.) AFSLUT
 - Under uddannelse AFSLUT
 - Andet AFSLUT

4. Hvilken type arbejdsplads arbejder du på?
 - Skole
 - Gymnasium/HF
 - Daginstitution
 - Dagpleje
 - Døgninstitution eller anden social institution
 - Ældrepleje
 - Sygehus
 - Rådhuset/Amtsgården
 - Vej og park
 - Kulturinstitution, f.eks. bibliotek, museum el. l.
 - Andet

5. Er du medlem af en fagforening? Hvilken?
 - 3F – Fagligt Fælles Forbund (tidligere SiD og Kvindeligt Arbejderforbund)
 - BUPL - Forbundet for pædagoger og klubfolk
 - Dansk Socialrådgiverforening
 - DJØF – Danmarks Jurist- og Økonomforbund
 - FOA – Fag og Arbejde (tidligere Forbundet af Offentligt Ansatte og Pædagogisk Medhjælper Forbund)
 - Foreningen af Yngre Læger
 - Gymnasieskolernes Lærerforening
 - HK/Kommunal
 - Ledernes Hovedorganisation

- Lærernes Centralorganisation/Danmarks lærerforening, S-81, LVU, Formidlerne mv.
- Metal - Dansk Metalarbejderforbund
- Socialpædagogernes Landsforbund
- Danske Bioanalytikere
- Danske Fysioterapeuter (DF)
- Ergoterapeutforeningen
- Kost & Ernæringsforbundet
- Dansk Sygeplejeråd
- Anden organisation tilknyttet AC
- Anden organisation tilknyttet FTF-K
- Anden organisation tilknyttet LO/DKK
- Øvrige organisationer tilknyttet KTO eller SHK
- Anden fagforening
- Nej, jeg er ikke medlem af en fagforening
- Ved ikke / Ønsker ikke at svare

6. Hvor mange år har du arbejdet på din nuværende arbejdsplads?

- Skriv antal år

7. Har du ledelsesansvar i det job du besidder nu? Ved ledelsesansvar forstås at andre refererer direkte til dig, at du indstiller eller forhandler lokalløn, eller varetager ansættelse og afskedigelse af personale

- Ja
- Nej
- Ved ikke

8. Har du i øjeblikket et tillidshverv, enten som tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant eller medarbejderrepræsentant i samarbejdsudvalget/MED?

- Ja
- Nej
- Ved ikke

Kompetenceudvikling

Hvor vigtige er de følgende aktiviteter for dig i din faglige udvikling?

9. Faglig sparring med kolleger
10. Interne kurser/efteruddannelse
11. Eksterne kurser/efteruddannelse
12. "Sidemandsoplæring", altså at en kollega eller chef står for oplæring eller introduktion til nye opgaver.
13. Jobbytte i en afgrænset periode
14. Team-/Projektarbejde
15. Supervision
16. Faglige miljøer/ERFA-grupper/netværk
17. Turnus (jobrotation mv.)
18. Medarbejderudviklingssamtaler

Svarkategorier til hver enkelt ovenstående:

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

19. Hvilke af følgende aktiviteter har du inden for de seneste to år deltaget i? Gerne flere svar.
- Faglig sparring med kolleger
 - Interne kurser/efteruddannelse
 - Eksterne kurser/efteruddannelse
 - Sidemandsoplæring, altså at en kollega eller chef står for oplæring eller introduktion til nye opgaver.
 - Jobbytte i en afgrænset periode
 - Team-/Projektarbejde
 - Faglige miljøer/ERFA-grupper/netværk
 - Turnus (jobrotation mv.)
 - Supervision
 - Medarbejderudviklingssamtaler
 - Andet
 - Jeg har ikke deltaget i udviklingsaktiviteter
20. Hvordan passer de færdigheder og den viden du har til dine arbejdsopgaver? Vælg det udsagn der bedst dækker din oplevelse
- Mine arbejdsopgaver svarer til mine færdigheder
 - Mine arbejdsopgaver kræver egentlig flere færdigheder end det jeg har
 - Mine arbejdsopgaver kræver kun en mindre del af mine færdigheder
 - Ved ikke
21. Hvor interesseret er du i at lære mere der kan bruges i forbindelse med dit arbejde?
- Meget interesseret
 - En del interesseret
 - Kun lidt interesseret
 - Slet ikke interesseret
 - Ved ikke
22. Hvordan er dine arbejdsmæssige muligheder for at deltage i efteruddannelse eller på anden vis lære mere der kan bruges i forbindelse med dit arbejde?
- Meget gode
 - Gode
 - Hverken/eller
 - Dårlige
 - Meget dårlige
 - Ved ikke

Arbejds miljø og jobtilfredshed

23. Hvor tilfreds er du generelt med at være ansat der hvor du arbejder?
- Overordentlig tilfreds
 - Meget tilfreds
 - Tilfreds
 - Ikke særlig tilfreds
 - Slet ikke tilfreds
24. Ville du – på basis af dine erfaringer – anbefale din arbejdsplads som arbejdsgiver til venner og bekendte?
- Helt bestemt
 - Højest sandsynligt
 - Rimelig sandsynligt

- Sandsynligvis ikke
- Bestemt ikke

25. Hvis du "spoler" tiden tilbage, ville du så søge job hos din nuværende arbejdsplads igen?
- Helt bestemt
 - Højest sandsynligt
 - Rimelig sandsynligt
 - Sandsynligvis ikke
 - Bestemt ikke
26. Hvordan vil du bedømme motivationen hos de kolleger, som du samarbejder med til daglig?
- Ekstremt høj
 - Meget høj
 - Høj
 - Ikke særlig høj
 - Overhovedet ikke motiverede
27. Hvordan vil du umiddelbart bedømme din arbejdsplads overordnede resultater sammenlignet med tilsvarende organisationer?
- Glimrende
 - Meget gode
 - Gode
 - Rimelige
 - Dårlige

Hvor *vigtige* er de følgende forhold på arbejdspladsen for dig?

- 28. Samarbejdet med dine kollegaer
- 29. Samarbejdet mellem afdelingerne
- 30. Forholdet til dine nærmeste leder
- 31. Tryghed i ansættelsen
- 32. Din indflydelse på dit eget arbejde
- 33. Afvekslingen i arbejdet
- 34. Muligheden for at nå dine arbejdsopgaver inden for den afsatte tid
- 35. Muligheden for selv at tilrettelægge din arbejdstid
- 36. Muligheden for at levere en god service/kvalitet
- 37. Din samlede løn inklusive pension
- 38. Den mængde ansvar du har
- 39. Det sociale miljø
- 40. Dine muligheder for at træffe selvstændige beslutninger
- 41. Dit fysiske arbejdsmiljø som fx lys, støj og arbejdsstilling, løft, mv.
- 42. Dit psykiske arbejdsmiljø fx omgangstonen og stressniveauet

Svarkategorier til hver enkelt ovenstående:

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

Hvordan vil du vurdere de følgende forhold på din arbejdsplads?

- 43. Samarbejdet med dine kollegaer
- 44. Samarbejdet mellem afdelingerne
- 45. Forholdet til dine nærmeste leder
- 46. Tryghed i ansættelsen
- 47. Din indflydelse på dit eget arbejde
- 48. Afvekslingen i arbejdet
- 49. Muligheden for at nå dine arbejdsopgaver inden for den afsatte tid
- 50. Muligheden for selv at tilrettelægge din arbejdstid
- 51. Muligheden for at levere en god service/kvalitet
- 52. Din samlede løn inklusive pension
- 53. Den mængde ansvar du har
- 54. Det sociale miljø
- 55. Dine muligheder for at træffe selvstændige beslutninger
- 56. Dit fysiske arbejdsmiljø som fx lys, støj og arbejdsstilling, løft, mv.
- 57. Dit psykiske arbejdsmiljø fx omgangstonen og stressniveauet

Svarkategorier til hver enkelt ovenstående:

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

- 58. Hvilke fordele mener du der er forbundet ved at arbejde i en kommune eller et amt? Gerne flere svar
 - Gode muligheder for betalt barselsorlov
 - Rimelige arbejdstider
 - Indflydelse på hvordan du udfører dit arbejde
 - Mulighed for afspadsering
 - Lønnen
 - Tryghed i ansættelsen
 - Meningsfuldt arbejde
 - Gode karrieremuligheder

- Gode uddannelsesmuligheder
- Generelt god personalepolitik
- Generelt godt arbejdsmiljø
- Spændende at arbejde i et politisk miljø
- Ingen af disse
- Andet, beskriv: _____
- Ved ikke

59. Føler du, at dit arbejde fylder så meget, at det går ud over privatlivet?

- Ja, helt sikkert
- Ja, til en vis grad
- Ja, men kun lidt
- Nej, slet ikke

Ledelse

Hvor vigtige mener du følgende egenskaber er for en god leder?

- 60. At kunne formulere klare mål
- 61. At informere åbent om forhold af betydning for arbejdspladsen
- 62. At kunne håndtere konflikter
- 63. At kunne træffe beslutninger
- 64. At kunne vise indlevelse
- 65. At støtte medarbejderne
- 66. At kunne motivere medarbejderne
- 67. At kunne fremme en teamånd
- 68. At anerkende en god indsats
- 69. At lytte til medarbejderne
- 70. At være fagligt dygtig
- 71. At have autoritet
- 72. At skabe resultater
- 73. At kunne uddelegere

Svarkategorier til hver enkelt ovenstående:

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

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

- 74. At kunne formulere klare mål

75. At informere åbent om forhold af betydning for arbejdspladsen
76. At kunne håndtere konflikter
77. At kunne træffe beslutninger
78. At kunne vise indlevelse
79. At støtte medarbejderne
80. At kunne motivere medarbejderne
81. At kunne fremme en teamånd
82. At anerkende en god indsats
83. At lytte til medarbejderne
84. At være fagligt dygtig
85. At have autoritet
86. At skabe resultater
87. At kunne uddelegere

Svarkategorier til hver enkelt ovenstående:

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

Mangfoldighed

Hvor stor en indsats mener du at din arbejdsplads gør, inden for de følgende områder

88. Ligestilling mellem mænd og kvinder
89. Seniorordninger
90. Ansættelse af handicappede
91. Ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk
92. Ansættelse af personer der har vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet, fx pga. sprogproblemer, langtidsledighed, sygdom, m.v.
93. Ansættelser på fleksible vilkår for personer med nedsat erhvervsevne

Svarkategorier til hver enkelt ovenstående:

- Meget stor indsats
- Stor indsats
- Nogen indsats
- Lille indsats
- Ingen indsats

Ved ikke

Organisations- og arbejdsformer

94. Har din arbejdsplads gennemført større omlægninger af organisationen eller arbejdets tilrettelæggelse inden for de seneste tre år?

- Ja
 Nej
 Ved ikke

95. Har du søgt andre stillinger inden for de seneste tre år

- Ja
 Nej
 Ved ikke

96. Hvilke af følgende muligheder beskriver bedst de tanker du har gjort dig om dine sidste år på arbejdsmarkedet?

- Jeg vil gerne gå på efterløn, så snart jeg kan
 Jeg vil gerne gå på efterløn nogle år før jeg går på pension
 Jeg vil gerne gå på pension, så snart jeg kan
 Jeg vil gerne vente længere med at gå på pension
 Jeg vil gerne vente med at trække mig tilbage, hvis jeg kan arbejde på nedsat tid de sidste år
 Jeg ved endnu ikke hvordan mine sidste år på arbejdsmarkedet skal være

97. Ved hvilken alder regner du med at trække dig tilbage fra arbejdsmarkedet, f.eks. for at gå på efterløn eller pension?

Skriv venligst den alder, hvor du regner med at trække dig tilbage: _____

Kommunalreformen

98. Bliver din arbejdsplads berørt af kommunalreformen?

- Ja
 Nej
 Ved ikke

FILTER: RESPONDENTER DER SVARER "JA"

99. Hvordan vil du blive påvirket af kommunalreformen? Gerne flere svar

- Jeg får ny arbejdsfunktion
 Jeg skifter arbejdssted
 Jeg beholder min nuværende arbejdsfunktion
 Jeg beholder mit nuværende arbejdssted
 Jeg har endnu ikke fået at vide, om jeg skal have ny arbejdsfunktion
 Jeg har endnu ikke fået at vide om jeg skal have nyt arbejdssted
 Jeg vil ikke blive berørt af kommunalreformen
 Ved ikke

100. Hvordan mener du at kommunalreformen vil påvirke dit arbejdsmiljø fra januar 2007?

- Mit arbejdsmiljø vil blive bedre
 Mit arbejdsmiljø vil ikke ændre sig
 Mit arbejdsmiljø vil blive værre
 Ved ikke

101. Hvordan mener du, at din nærmeste ledelse har håndteret kommunalreformen?

- Meget tilfredsstillende
 Tilfredsstillende
 Hverken/eller

- Utilfredsstillende
- Meget utilfredsstillende
- Ved ikke

102. Hvilke af følgende udsagn beskriver bedst din oplevelse af kommunalreformen?

- Jeg forventer at reformen vil komme til at betyde forbedringer for mit arbejdsliv
- Jeg forventer, at reformen hverken vil betyde forbedringer eller forværringer for mit arbejdsliv
- Jeg forventer at reformen vil komme til at betyde forværringer for mit arbejdsliv
- Jeg er usikker på hvad konsekvenserne af reformen vil blive
- Ingen af disse

103. Har kommunalreformen fået dig til at overveje din egen fremtidige jobsituation?

- Ja
- Nej
- Ved ikke

104. Hvis ja: Hvilke af følgende ting har du overvejet? Gerne flere svar

- Jeg har overvejet at skifte arbejdsplads
- Jeg har overvejet at skifte karriere
- Jeg har overvejet at sige op, gå på pension e.l.
- Ingen af ovenstående
- Ved ikke

FILTER SLUT

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

1. ER DU...?

BASE ... 100%
2856 100%

Mand 838 29%
Kvinde 2018 71%

2. ALDER ...

BASE ... 100%
2856 100%

15 - 39 ÅR 889 31%
40 - 49 ÅR 844 30%
50 ÅR + 1123 39%

3. HVAD ER DIN BESKÆFTIGELSE I ØJEBLIKKET?

BASE ... 100%
2856 100%

Ansæt i en kommune 2002 70%
Ansæt i et amt 849 30%
Ansæt i sekretariatet for
forberedelsesudvalget til
regionen 1 *
Ansæt i sekretariatet for
sammenlægningsudvalget til
kommunen 4 *
Ansæt i staten 0 -
Ansæt i en privat virksomhed 0 -
Ledig 0 -
Uden for arbejdsstyrken 0 -
(pensionist, under
uddannelse, hjemmegående mv.)
Andet 0 -

	ANTAL	
	INTERVIEW	
ANTAL INTERVIEW ...	2856	100%

4. HVILKEN TYPE ARBEJDSPLADS ARBEJDER DU PÅ?

BASE ...	2856	100%
Skole	619	22%
Gymnasium/HF	99	3%
Daginstitution	294	10%
Dagpleje	64	2%
Døgninstitution eller anden social institution	239	8%
Ældrepleje	293	10%
Sygehus	480	17%
Rådhuset/Amtsgården	390	14%
Vej og park	48	2%
Kulturinstitution, f.eks. bibliotek, museum el. l.	77	3%
Andet	253	9%

5. ER DU MEDLEM AF EN FAGFORENING? HVILKEN?

BASE ...	2856	100%
3F - Fagligt Fælles Forbund (tidligere SiD og Kvindeligt Arbejderforbund)	70	2%
BUPL - Forbundet for pædagoger og klubfolk	258	9%
Dansk Socialrådgiverforening	58	2%
DJØF - Danmarks Juristog Økonomforbund	53	2%
FOA - Fag og Arbejde (tidligere Forbundet af Offentligt Ansatte og Pædagogisk Medhjælper For-bund)	408	14%
Foreningen af Yngre Læger	35	1%
Gymnasieskolernes Lærereforening	81	3%
HK/Kommunal	337	12%
Ledernes Hovedorganisation	30	1%
Lærernes Centralorganisation/Danmarks Lærereforening, S81, LVU, Formidlerne mv.	502	18%
Metal - Dansk Metalarbejderforbund	12	*
Socialpædagogernes Landsforbund	145	5%
Danske Bioanalytikere	24	1%
Danske Fysioterapeuter (DF)	25	1%
Ergoterapeutforeningen	26	1%
Kost & Ernæringsforbundet	36	1%
Dansk Sygeplejeråd	255	9%
Anden organisation tilknyttet AC	124	4%
Anden organisation tilknyttet FTF-K	27	1%
Anden organisation tilknyttet LO/DKK	13	*
Øvrige organisationer tilknyttet KTO eller SHK	5	*

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

5. ER DU MEDLEM AF EN FAGFORENING? HVILKEN?

BASE ...	2856	100%	100%
Anden fagforening	221	8%	
Nej, jeg er ikke medlem af en fagforening	109	4%	
Ved ikke / Ønsker ikke at svare	2	*	

6. HVOR MANGE ÅR HAR DU ARBEJDET PÅ DIN NUVÆRENDE ARBEJDSPLADS?

BASE ...	2856	100%	100%
0-1 år	411	14%	
2-3 år	430	15%	
4-5 år	352	12%	
6-9 år	449	16%	
10-15 år	427	15%	
16-25 år	421	15%	
26 år +	366	13%	

**7. HAR DU LEDELSESANSVAR I DET JOB DU BESIDDER NU?
VED LEDELSESANSVAR FORSTÅS AT ANDRE REFERERER DIREKTE TIL DIG, AT DU INDSTILLER ELLER FORHANDLER LOKALLØN, ELLER VARETAGER ANSÆTTELSE OG AFSKEDIGELSE AF PERSONALE**

BASE ...	2856	100%	100%
Ja	586	21%	
Nej	2253	79%	
Ved ikke	17	1%	

8. HAR DU I ØJEBLIKKET ET TILLIDSHVERV, ENTEN SOM TILLIDSREPRÆSENTANT, SIKKERHEDSREPRÆSENTANT ELLER MEDARBEJDERREPRÆSENTANT I SAMARBEJDSUDVALGET/MED?

BASE ...	2856	100%	100%
Ja	562	20%	
Nej	2290	80%	
Ved ikke	4	*	

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

9.1. FAGLIG SPARRING MED KOLLEGER

BASE ... 100%
2856 100%

Særdeles vigtigt	1538	54%
Meget vigtigt	879	31%
Ret vigtigt	319	11%
Lidt vigtigt	101	4%
Slet ikke vigtigt	19	1%

9.2. INTERNE KURSER/EFTERUDDANNELSE

BASE ... 100%
2856 100%

Særdeles vigtigt	735	26%
Meget vigtigt	1046	37%
Ret vigtigt	745	26%
Lidt vigtigt	302	11%
Slet ikke vigtigt	28	1%

9.3. EKSTERNE KURSER/EFTERUDDANNELSE

BASE ... 100%
2856 100%

Særdeles vigtigt	940	33%
Meget vigtigt	1069	37%
Ret vigtigt	608	21%
Lidt vigtigt	202	7%
Slet ikke vigtigt	37	1%

9.4. 'SIDEMANDSOPLÆRING', ALTSÅ AT EN KOLLEGA ELLER CHEF STÅR FOR OPLÆRING ELLER INTRODUKTION TIL NYE OPGAVER.

BASE ... 100%
2856 100%

Særdeles vigtigt	453	16%
Meget vigtigt	840	29%
Ret vigtigt	816	29%
Lidt vigtigt	562	20%
Slet ikke vigtigt	185	6%

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ...	2856	100%
---------------------	------	------

9.5. JOBBYTTE I EN AFGRÆNSET PERIODE

BASE ...	2856	100%	100%
Særdeles vigtigt	54	2%	
Meget vigtigt	154	5%	
Ret vigtigt	447	16%	
Lidt vigtigt	1173	41%	
Slet ikke vigtigt	1028	36%	

9.6. TEAM-/PROJEKTARBEJDE

BASE ...	2856	100%	100%
Særdeles vigtigt	408	14%	
Meget vigtigt	773	27%	
Ret vigtigt	827	29%	
Lidt vigtigt	593	21%	
Slet ikke vigtigt	255	9%	

9.7. SUPERVISION

BASE ...	2856	100%	100%
Særdeles vigtigt	647	23%	
Meget vigtigt	742	26%	
Ret vigtigt	718	25%	
Lidt vigtigt	505	18%	
Slet ikke vigtigt	244	9%	

9.8. FAGLIGE MILJØER/ERFA-GRUPPER/NETVÆRK

BASE ...	2856	100%	100%
Særdeles vigtigt	326	11%	
Meget vigtigt	721	25%	
Ret vigtigt	814	29%	
Lidt vigtigt	686	24%	
Slet ikke vigtigt	309	11%	

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

9.9. TURNUS (JOBROTATION MV.)

BASE ...	2856	100%
Særdeles vigtigt	52	2%
Meget vigtigt	168	6%
Ret vigtigt	391	14%
Lidt vigtigt	1049	37%
Slet ikke vigtigt	1196	42%

9.10. MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALER

BASE ...	2856	100%
Særdeles vigtigt	731	26%
Meget vigtigt	803	28%
Ret vigtigt	712	25%
Lidt vigtigt	450	16%
Slet ikke vigtigt	160	6%

10. HVILKE AF FØLGENDE AKTIVITETER HAR DU INDEN FOR DE SENESTE TO ÅR DELTAGET I?

BASE ...	2856	100%
Faglig sparring med kolleger	2288	80%
Interne kurser/efteruddannelse	2119	74%
Eksterne kurser/efteruddannelse	1899	66%
Sidemandsoplæring, altså at en kollega eller chef står for oplæring eller introduktion til nye opga-ver.	1182	41%
Jobbytte i en afgrænset periode	157	5%
Team-/Projektarbejde	1381	48%
Faglige miljøer/ERFA-grupper/netværk	764	27%
Turnus (jobrotation mv.)	120	4%
Supervision	983	34%
Medarbejderudviklingssamtaler	2011	70%
Andet	201	7%
Jeg har ikke deltaget i udviklingsaktiviteter	64	2%

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

11. HVORDAN PASSER DE FÆRDIGHEDER OG DEN VIDEN DU HAR TIL DINE ARBEJDSOPGAVER? VÆLG DET UDSAGN DER BEDST DÆKKER DIN OPLEVELSE

BASE ... 2856 100%

Mine arbejdsopgaver svarer til mine færdigheder	1713	60%
Mine arbejdsopgaver kræver egentlig flere færdigheder end det jeg har	506	18%
Mine arbejdsopgaver kræver kun en mindre del af mine færdigheder	607	21%
Ved ikke	30	1%

12. HVOR INTERESSERET ER DU I AT LÆRE MERE DER KAN BRUGES I FORBINDELSE MED DIT ARBEJDE?

BASE ... 2856 100%

Meget interesseret	2158	76%
En del interesseret	587	21%
Kun lidt interesseret	92	3%
Slet ikke interesseret	12	*
Ved ikke	7	*

13. HVORDAN ER DINE ARBEJDSMÆSSIGE MULIGHEDER FOR AT DELTAGE I EFTERUDDANNELSE ELLER PÅ ANDEN VIS LÆRE MERE DER KAN BRUGES I FORBINDELSE MED DIT ARBEJDE?

BASE ... 2856 100%

Meget gode	565	20%
Gode	1117	39%
Hverken/eller	576	20%
Dårlige	410	14%
Meget dårlige	146	5%
Ved ikke	42	1%

14. HVOR TILFREDS ER DU GENERELT MED AT VÆRE ANSAT DER HVOR DU ARBEJDER?

BASE ... 2856 100%

Overordentlig tilfreds	543	19%
Meget tilfreds	1304	46%
Tilfreds	779	27%
Ikke særlig tilfreds	199	7%
Slet ikke tilfreds	31	1%

	ANTAL	
	INTERVIEW	
ANTAL INTERVIEW ...	2856	100%

15. VILLE DU - PÅ BASIS AF DINE ERFARINGER - ANBEFALE DIN ARBEJDSPLADS SOM ARBEJDSGIVER TIL VENNER OG BEKENDTE?

BASE ...	2856	100%
Helt bestemt	897	31%
Højest sandsynligt	830	29%
Rimelig sandsynligt	671	23%
Sandsynligvis ikke	382	13%
Bestemt ikke	76	3%

16. HVIS DU SPOLER TIDEN TILBAGE, VILLE DU SÅ SØGE JOB HOS DIN NUVÆRENDE ARBEJDSPLADS IGEN?

BASE ...	2856	100%
Helt bestemt	1258	44%
Højest sandsynligt	810	28%
Rimelig sandsynligt	452	16%
Sandsynligvis ikke	280	10%
Bestemt ikke	56	2%

17. HVORDAN VIL DU BEDØMME MOTIVATIONEN HOS DE KOLLEGER, SOM DU SAMARBEJDER MED TIL DAGLIG?

BASE ...	2856	100%
Ekstremt høj	189	7%
Meget høj	1119	39%
Høj	1151	40%
Ikke særlig høj	379	13%
Overhovedet ikke motiverede	18	1%

18. HVORDAN VIL DU UMIDDELbart BEDØMME DIN ARBEJDSPLADS OVERORDNEDE RESULTATER SAMMENLIGNET MED TILSVARENDE ORGANISATIONER?

BASE ...	2856	100%
Glimrende	444	16%
Meget gode	1280	45%
Gode	724	25%
Rimelige	333	12%
Dårlige	75	3%

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

19.1. SAMARBEJDET MED DINE KOLLEGAER

BASE ... 2856 100%

Særdeles vigtigt 1857 65%

Meget vigtigt 791 28%

Ret vigtigt 171 6%

Lidt vigtigt 30 1%

Slet ikke vigtigt 3 *

Ved ikke 4 *

19.2. SAMARBEJDET MELLEAFDELINGERNE

BASE ... 2856 100%

Særdeles vigtigt 601 21%

Meget vigtigt 1080 38%

Ret vigtigt 744 26%

Lidt vigtigt 275 10%

Slet ikke vigtigt 55 2%

Ved ikke 101 4%

19.3. FORHOLDET TIL DINE NÆRMESTE LEDER

BASE ... 2856 100%

Særdeles vigtigt 1207 42%

Meget vigtigt 1100 39%

Ret vigtigt 436 15%

Lidt vigtigt 94 3%

Slet ikke vigtigt 9 *

Ved ikke 10 *

19.4. TRYGHED I ANSÆTTELSEN

BASE ... 2856 100%

Særdeles vigtigt 1101 39%

Meget vigtigt 883 31%

Ret vigtigt 601 21%

Lidt vigtigt 222 8%

Slet ikke vigtigt 44 2%

Ved ikke 5 *

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

19.5. DIN INDFLYDELSE PÅ DIT EGET ARBEJDE

BASE ...	2856	100%
Særdeles vigtigt	1857	65%
Meget vigtigt	839	29%
Ret vigtigt	144	5%
Lidt vigtigt	12	*
Slet ikke vigtigt	2	*
Ved ikke	2	*

19.6. AFVEKSLINGEN I ARBEJDET

BASE ...	2856	100%
Særdeles vigtigt	1272	45%
Meget vigtigt	1097	38%
Ret vigtigt	401	14%
Lidt vigtigt	72	3%
Slet ikke vigtigt	8	*
Ved ikke	6	*

19.7. MULIGHEDEN FOR AT NÅ DINE ARBEJDSOPGAVER INDEN FOR DEN AFSATTE TID

BASE ...	2856	100%
Særdeles vigtigt	993	35%
Meget vigtigt	977	34%
Ret vigtigt	630	22%
Lidt vigtigt	203	7%
Slet ikke vigtigt	32	1%
Ved ikke	21	1%

19.8. MULIGHEDEN FOR SELV AT TILRETTELÆGGE DIN ARBEJDSSTID

BASE ...	2856	100%
Særdeles vigtigt	1174	41%
Meget vigtigt	961	34%
Ret vigtigt	497	17%
Lidt vigtigt	161	6%
Slet ikke vigtigt	41	1%
Ved ikke	22	1%

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

19.9. MULIGHEDEN FOR AT LEVERE EN GOD SERVICE/KVALITET

BASE ...	2856	100%
Særdeles vigtigt	1746	61%
Meget vigtigt	943	33%
Ret vigtigt	151	5%
Lidt vigtigt	10	*
Slet ikke vigtigt	4	*
Ved ikke	2	*

19.10. DIN SAMLEDE LØN INKLUSIVE PENSION

BASE ...	2856	100%
Særdeles vigtigt	846	30%
Meget vigtigt	974	34%
Ret vigtigt	796	28%
Lidt vigtigt	212	7%
Slet ikke vigtigt	23	1%
Ved ikke	5	*

19.11. DEN MÆNGDE ANSVAR DU HAR

BASE ...	2856	100%
Særdeles vigtigt	840	29%
Meget vigtigt	1210	42%
Ret vigtigt	617	22%
Lidt vigtigt	156	5%
Slet ikke vigtigt	22	1%
Ved ikke	11	*

19.12. DET SOCIALE MILJØ

BASE ...	2856	100%
Særdeles vigtigt	1301	46%
Meget vigtigt	1080	38%
Ret vigtigt	402	14%
Lidt vigtigt	61	2%
Slet ikke vigtigt	8	*
Ved ikke	4	*

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

19.13. DINE MULIGHEDER FOR AT TRÆFFE SELVSTÆNDIGE BESLUTNINGER

BASE ...		100%
	2856	100%
Særdeles vigtigt	1367	48%
Meget vigtigt	1129	40%
Ret vigtigt	316	11%
Lidt vigtigt	35	1%
Slet ikke vigtigt	6	*
Ved ikke	3	*

19.14. DIT FYSISKE ARBEJDSMILJØ SOM FX LYS, STØJ OG ARBEJDSSTILLING, LØFT, MV.

BASE ...		100%
	2856	100%
Særdeles vigtigt	1047	37%
Meget vigtigt	991	35%
Ret vigtigt	637	22%
Lidt vigtigt	158	6%
Slet ikke vigtigt	16	1%
Ved ikke	7	*

19.15. DIT PSYKISKE ARBEJDSMILJØ FX OMGANGSTONEN OG STRESSNIVEAUET

BASE ...		100%
	2856	100%
Særdeles vigtigt	1740	61%
Meget vigtigt	867	30%
Ret vigtigt	214	7%
Lidt vigtigt	29	1%
Slet ikke vigtigt	2	*
Ved ikke	4	*

20.1. SAMARBEJDET MED DINE KOLLEGAER

BASE ...		100%
	2856	100%
Særdeles godt	1085	38%
Meget godt	1252	44%
Godt	357	13%
Rimeligt	125	4%
Dårligt	27	1%
Ved ikke	10	*

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

20.2. SAMARBEJDET MELLEML AFDELINGERNE

BASE ...	2856	100%
Særdeles godt	241	8%
Meget godt	863	30%
Godt	925	32%
Rimeligt	539	19%
Dårligt	140	5%
Ved ikke	148	5%

20.3. FORHOLDET TIL DINE NÆRMESTE LEDER

BASE ...	2856	100%
Særdeles godt	764	27%
Meget godt	1013	35%
Godt	591	21%
Rimeligt	331	12%
Dårligt	143	5%
Ved ikke	14	*

20.4. TRYGHED I ANSÆTTELSEN

BASE ...	2856	100%
Særdeles godt	857	30%
Meget godt	1106	39%
Godt	525	18%
Rimeligt	224	8%
Dårligt	122	4%
Ved ikke	22	1%

20.5. DIN INDFLYDELSE PÅ DIT EGET ARBEJDE

BASE ...	2856	100%
Særdeles godt	890	31%
Meget godt	1188	42%
Godt	475	17%
Rimeligt	201	7%
Dårligt	95	3%
Ved ikke	7	*

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ...	2856	100%
---------------------	------	------

20.6. AFVEKSLINGEN I ARBEJDET

BASE ...	2856	100%
Særdeles godt	781	27%
Meget godt	1207	42%
Godt	547	19%
Rimeligt	232	8%
Dårligt	79	3%
Ved ikke	10	*

20.7. MULIGHEDEN FOR AT NÅ DINE ARBEJDSOPGAVER INDEN FOR DEN AFSATTE TID

BASE ...	2856	100%
Særdeles godt	239	8%
Meget godt	736	26%
Godt	726	25%
Rimeligt	598	21%
Dårligt	538	19%
Ved ikke	19	1%

20.8. MULIGHEDEN FOR SELV AT TILRETTELÆGGE DIN ARBEJDS TID

BASE ...	2856	100%
Særdeles godt	602	21%
Meget godt	895	31%
Godt	592	21%
Rimeligt	436	15%
Dårligt	307	11%
Ved ikke	24	1%

20.9. MULIGHEDEN FOR AT LEVERE EN GOD SERVICE/KVALITET

BASE ...	2856	100%
Særdeles godt	474	17%
Meget godt	1133	40%
Godt	682	24%
Rimeligt	373	13%
Dårligt	188	7%
Ved ikke	6	*

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ...	2856	100%
---------------------	------	------

20.10. DIN SAMLEDE LØN INKLUSIVE PENSION

BASE ...	2856	100%
Særdeles godt	127	4%
Meget godt	548	19%
Godt	778	27%
Rimeligt	759	27%
Dårligt	630	22%
Ved ikke	14	*

20.11. DEN MÆNGDE ANSVAR DU HAR

BASE ...	2856	100%
Særdeles godt	499	17%
Meget godt	1255	44%
Godt	716	25%
Rimeligt	284	10%
Dårligt	81	3%
Ved ikke	21	1%

20.12. DET SOCIALE MILJØ

BASE ...	2856	100%
Særdeles godt	540	19%
Meget godt	1240	43%
Godt	678	24%
Rimeligt	281	10%
Dårligt	108	4%
Ved ikke	9	*

20.13. DINE MULIGHEDER FOR AT TRÆFFE SELVSTÆNDIGE BESLUTNINGER

BASE ...	2856	100%
Særdeles godt	680	24%
Meget godt	1208	42%
Godt	606	21%
Rimeligt	245	9%
Dårligt	106	4%
Ved ikke	11	*

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

20.14. DIT FYSISKE ARBEJDSMILJØ SOM FX LYS, STØJ OG ARBEJDSSTILLING, LØFT, MV.

BASE ...	2856	100%
Særdeles godt	281	10%
Meget godt	853	30%
Godt	819	29%
Rimeligt	545	19%
Dårligt	345	12%
Ved ikke	13	*

20.15. DIT PSYKISKE ARBEJDSMILJØ FX OMGANGSTONEN OG STRESSNIVEAUET

BASE ...	2856	100%
Særdeles godt	332	12%
Meget godt	964	34%
Godt	746	26%
Rimeligt	478	17%
Dårligt	330	12%
Ved ikke	6	*

21. HVILKE FORDELE MENER DU DER ER FORBUNDET VED AT ARBEJDE I EN KOMMUNE ELLER ET AMT?

BASE ...	2856	100%
Gode muligheder for betalt barselsorlov	1274	45%
Rimelige arbejdstider	1486	52%
Indflydelse på hvordan du udfører dit arbejde	1469	51%
Mulighed for afspadsring	1259	44%
Lønnen	153	5%
Tryghed i ansættelsen	1546	54%
Meningsfuldt arbejde	1723	60%
Gode karrieremuligheder	256	9%
Gode uddannelsesmuligheder	741	26%
Generelt god personalepolitik	1041	36%
Generelt godt arbejdsmiljø	923	32%
Spændende at arbejde i et politisk miljø	398	14%
Andet, beskriv:	53	2%
Ingen af disse	100	4%
Ved ikke	103	4%

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

22. FØLER DU, AT DIT ARBEJDE FYLDER SÅ MEGET AT DET GÅR UD OVER PRIVATLIVET?

BASE ...	2856	100%	100%
Ja, helt sikkert	338	12%	
Ja, til en vis grad	831	29%	
Ja, men kun lidt	1035	36%	
Nej, slet ikke	652	23%	

25.1. AT KUNNE FORMULERE KLARE MÅL

BASE ...	2856	100%	100%
Meget vigtigt	1695	59%	
Vigtigt	1108	39%	
Hverken/eller	45	2%	
Mindre vigtigt	7	*	
Ikke vigtigt	0	-	
Ved ikke	1	*	

25.2. AT INFORMERE ÅBENT OM FORHOLD AF BETYDNING FOR ARBEJDSPLADSEN

BASE ...	2856	100%	100%
Meget vigtigt	1920	67%	
Vigtigt	902	32%	
Hverken/eller	29	1%	
Mindre vigtigt	2	*	
Ikke vigtigt	0	-	
Ved ikke	3	*	

25.3. AT KUNNE HÅNDBERE KONFLIKTER

BASE ...	2856	100%	100%
Meget vigtigt	2239	78%	
Vigtigt	597	21%	
Hverken/eller	18	1%	
Mindre vigtigt	1	*	
Ikke vigtigt	0	-	
Ved ikke	1	*	

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

25.4. AT KUNNE TRÆFFE BESLUTNINGER

BASE ...	2856	100%	100%
Meget vigtigt	2143	75%	
Vigtigt	687	24%	
Hverken/eller	22	1%	
Mindre vigtigt	3	*	
Ikke vigtigt	0	-	
Ved ikke	1	*	

25.5. AT KUNNE VISE INDLEVELSE

BASE ...	2856	100%	100%
Meget vigtigt	1661	58%	
Vigtigt	1075	38%	
Hverken/eller	108	4%	
Mindre vigtigt	11	*	
Ikke vigtigt	0	-	
Ved ikke	1	*	

25.6. AT STØTTE MEDARBEJDERNE

BASE ...	2856	100%	100%
Meget vigtigt	2035	71%	
Vigtigt	779	27%	
Hverken/eller	37	1%	
Mindre vigtigt	3	*	
Ikke vigtigt	0	-	
Ved ikke	2	*	

25.7. AT KUNNE MOTIVERE MEDARBEJDERNE

BASE ...	2856	100%	100%
Meget vigtigt	1908	67%	
Vigtigt	873	31%	
Hverken/eller	64	2%	
Mindre vigtigt	10	*	
Ikke vigtigt	0	-	
Ved ikke	1	*	

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

25.8. AT KUNNE FREMME EN TEAMÅND

BASE ... 100%
2856 100%

Meget vigtigt 1529 54%
Vigtigt 1112 39%
Hverken/eller 179 6%
Mindre vigtigt 29 1%
Ikke vigtigt 4 *
Ved ikke 3 *

25.9. AT ANERKENDE EN GOD INDSATS

BASE ... 100%
2856 100%

Meget vigtigt 1880 66%
Vigtigt 917 32%
Hverken/eller 49 2%
Mindre vigtigt 8 *
Ikke vigtigt 1 *
Ved ikke 1 *

25.10. AT LYTTE TIL MEDARBEJDERNE

BASE ... 100%
2856 100%

Meget vigtigt 2034 71%
Vigtigt 797 28%
Hverken/eller 22 1%
Mindre vigtigt 1 *
Ikke vigtigt 1 *
Ved ikke 1 *

25.11. AT VÆRE FAGLIGT DYGTIG

BASE ... 100%
2856 100%

Meget vigtigt 1402 49%
Vigtigt 1075 38%
Hverken/eller 270 9%
Mindre vigtigt 90 3%
Ikke vigtigt 18 1%
Ved ikke 1 *

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

25.12. AT HAVE AUTORITET

BASE ... 100%
2856 100%

Meget vigtigt 955 33%
Vigtigt 1223 43%
Hverken/eller 501 18%
Mindre vigtigt 131 5%
Ikke vigtigt 43 2%
Ved ikke 3 *

25.13. AT SKABE RESULTATER

BASE ... 100%
2856 100%

Meget vigtigt 1058 37%
Vigtigt 1354 47%
Hverken/eller 348 12%
Mindre vigtigt 70 2%
Ikke vigtigt 15 1%
Ved ikke 11 *

25.14. AT KUNNE UDDELEGERE

BASE ... 100%
2856 100%

Meget vigtigt 1590 56%
Vigtigt 1090 38%
Hverken/eller 132 5%
Mindre vigtigt 30 1%
Ikke vigtigt 6 *
Ved ikke 8 *

27.1. AT KUNNE FORMULERE KLARE MÅL

BASE ... 100%
2856 100%

I meget høj grad 363 13%
I høj grad 929 33%
I nogen grad 1145 40%
I ringe grad 322 11%
Slet ikke 50 2%
Ved ikke 47 2%

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

27.2. AT INFORMERE ÅBENT OM FORHOLD AF BETYDNING FOR ARBEJDSPLADSEN

BASE ... 100%
2856 100%

I meget høj grad	480	17%
I høj grad	894	31%
I nogen grad	1007	35%
I ringe grad	380	13%
Slet ikke	60	2%
Ved ikke	35	1%

27.3. AT KUNNE HÅNDTERE KONFLIKTER

BASE ... 100%
2856 100%

I meget høj grad	333	12%
I høj grad	678	24%
I nogen grad	1023	36%
I ringe grad	561	20%
Slet ikke	160	6%
Ved ikke	101	4%

27.4. AT KUNNE TRÆFFE BESLUTNINGER

BASE ... 100%
2856 100%

I meget høj grad	575	20%
I høj grad	1133	40%
I nogen grad	852	30%
I ringe grad	212	7%
Slet ikke	39	1%
Ved ikke	45	2%

27.5. AT KUNNE VISE INDLEVELSE

BASE ... 100%
2856 100%

I meget høj grad	608	21%
I høj grad	859	30%
I nogen grad	856	30%
I ringe grad	377	13%
Slet ikke	101	4%
Ved ikke	55	2%

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

27.6 AT STØTTE MEDARBEJDERNE

BASE ... 100%
2856 100%

I meget høj grad	615	22%
I høj grad	919	32%
I nogen grad	879	31%
I ringe grad	308	11%
Slet ikke	77	3%
Ved ikke	58	2%

27.7. AT KUNNE MOTIVERE MEDARBEJDERNE

BASE ... 100%
2856 100%

I meget høj grad	390	14%
I høj grad	782	27%
I nogen grad	1085	38%
I ringe grad	428	15%
Slet ikke	113	4%
Ved ikke	58	2%

27.8. AT KUNNE FREMME EN TEAMÅND

BASE ... 100%
2856 100%

I meget høj grad	319	11%
I høj grad	686	24%
I nogen grad	1111	39%
I ringe grad	508	18%
Slet ikke	145	5%
Ved ikke	87	3%

27.9. AT ANERKENDE EN GOD INDSATS

BASE ... 100%
2856 100%

I meget høj grad	545	19%
I høj grad	859	30%
I nogen grad	885	31%
I ringe grad	378	13%
Slet ikke	136	5%
Ved ikke	53	2%

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

27.10. AT LYTTE TIL MEDARBEJDERNE

BASE ...	2856	100%
I meget høj grad	565	20%
I høj grad	909	32%
I nogen grad	891	31%
I ringe grad	349	12%
Slet ikke	102	4%
Ved ikke	40	1%

27.11. AT VÆRE FAGLIGT DYGTIG

BASE ...	2856	100%
I meget høj grad	679	24%
I høj grad	1012	35%
I nogen grad	750	26%
I ringe grad	213	7%
Slet ikke	79	3%
Ved ikke	123	4%

27.12. AT HAVE AUTORITET

BASE ...	2856	100%
I meget høj grad	379	13%
I høj grad	919	32%
I nogen grad	943	33%
I ringe grad	412	14%
Slet ikke	143	5%
Ved ikke	60	2%

27.13. AT SKABE RESULTATER

BASE ...	2856	100%
I meget høj grad	400	14%
I høj grad	960	34%
I nogen grad	1006	35%
I ringe grad	274	10%
Slet ikke	82	3%
Ved ikke	134	5%

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

27.14. AT KUNNE UDDELEGERE

BASE ... 100%
2856 100%

I meget høj grad	522	18%
I høj grad	970	34%
I nogen grad	836	29%
I ringe grad	324	11%
Slet ikke	107	4%
Ved ikke	97	3%

28.1. LIGESTILLING MELLEM MÆND OG KVINDER

BASE ... 100%
2856 100%

Meget stor indsats	436	15%
Stor indsats	723	25%
Nogen indsats	662	23%
Lille indsats	278	10%
Ingen indsats	305	11%
Ved ikke	452	16%

28.2. SENIORORDNINGER

BASE ... 100%
2856 100%

Meget stor indsats	170	6%
Stor indsats	485	17%
Nogen indsats	736	26%
Lille indsats	564	20%
Ingen indsats	406	14%
Ved ikke	495	17%

28.3. ANSÆTTELSE AF HANDICAPPEDE

BASE ... 100%
2856 100%

Meget stor indsats	73	3%
Stor indsats	200	7%
Nogen indsats	503	18%
Lille indsats	628	22%
Ingen indsats	775	27%
Ved ikke	677	24%

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

28.4. ANSÆTTELSE AF PERSONER MED ANDEN ETNISK BAGGRUND END DANSK

BASE ... 100%
2856 100%

Meget stor indsats	140	5%
Stor indsats	456	16%
Nogen indsats	791	28%
Lille indsats	534	19%
Ingen indsats	463	16%
Ved ikke	472	17%

28.5. ANSÆTTELSE AF PERSONER DER HAR VANSKELIGT VED AT KOMME IND PÅ ARBEJDSMARKEDET, FX PGA. SPROGPROBLEMER, LANGTIDSLEDIGHED, SYGDOM, M.V.

BASE ... 100%
2856 100%

Meget stor indsats	137	5%
Stor indsats	458	16%
Nogen indsats	747	26%
Lille indsats	565	20%
Ingen indsats	455	16%
Ved ikke	494	17%

28.6. ANSÆTTELSE PÅ FLEKSIBLE VILKÅR FOR PERSONER MED NEDSAT ERHVERVSEVNE

BASE ... 100%
2856 100%

Meget stor indsats	252	9%
Stor indsats	643	23%
Nogen indsats	801	28%
Lille indsats	461	16%
Ingen indsats	331	12%
Ved ikke	368	13%

29. HAR DIN ARBEJDSPLADS GENNEMFØRT STØRRE OMLÆGNINGER AF ORGANISATIONEN ELLER ARBEJDETS TILRETTELÆGGELSE INDEN FOR DE SENESTE TRE ÅR?

BASE ... 100%
2856 100%

Ja	1734	61%
Nej	860	30%
Ved ikke	262	9%

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ... 2856 100%

30. HAR DU SØGT ANDRE STILLINGER INDEN FOR DE SENESTE TRE ÅR?

BASE ...		100%
	2856	100%
Ja	894	31%
Nej	1954	68%
Ved ikke	8	*

31A. HVILKE AF FØLGENDE MULIGHEDER BESKRIVER BEDST DE TANKER DU HAR GJORT DIG OM DINE SIDSTE ÅR PÅ ARBEJDSMARKEDET?

BASE ...		100%
	2856	100%
Jeg vil gerne gå på efterløn, så snart jeg kan	534	19%
Jeg vil gerne gå på efterløn nogle år før jeg går på pension	383	13%
Jeg vil gerne gå på pension, så snart jeg kan	251	9%
Jeg vil gerne vente længere med at gå på pension	235	8%
Jeg vil gerne vente med at trække mig tilbage, hvis jeg kan arbejde på nedsat tid de sidste år	623	22%
Jeg ved endnu ikke hvordan mine sidste år på arbejdsmarkedet skal være	1214	43%

31B. VED HVILKEN ALDER REGNER DU MED AT TRÆKKE DIG TILBAGE FRA ARBEJDSMARKEDET, F.EKS. FOR AT GÅ PÅ EFTERLØN ELLER PENSION?

BASE ...		100%
	2856	100%
Før 30	1	*
30 - 39	0	-
40 - 49	5	*
50 - 55	32	1%
56 - 60	782	27%
61	29	1%
62	693	24%
63	223	8%
64	63	2%
65	747	26%
66	11	*
67	136	5%
68+	134	5%

ANTAL
INTERVIEW

ANTAL INTERVIEW ...	2856	100%
---------------------	------	------

32. BLIVER DIN ARBEJDSPLADS DIREKTE BERØRT AF KOMMUNALREFORMEN?

BASE ...	2856	100%
Ja	1913	67%
Nej	943	33%

33. HVORDAN VIL DU BLIVE PÅVIRKET AF KOMMUNALREFORMEN?

BASE ...	1913	67%	100%
Jeg får ny arbejdsfunktion	196	10%	
Jeg skifter arbejdssted	273	14%	
Jeg beholder min nuværende arbejdsfunktion	880	46%	
Jeg beholder mit nuværende arbejdssted	810	42%	
Jeg har endnu ikke fået at vide, om jeg skal have ny arbejdsfunktion	350	18%	
Jeg har endnu ikke fået at vide om jeg skal have nyt arbejdssted	295	15%	
Jeg vil ikke blive berørt af kommunalreformen	170	9%	
Ved ikke	205	11%	

34. HVORDAN MENER DU AT KOMMUNALREFORMEN VIL PÅVIRKE DIT ARBEJDSMILJØ FRA JANUAR 2007?

BASE ...	1913	67%	100%
Mit arbejdsmiljø vil blive bedre	115	6%	
Mit arbejdsmiljø vil ikke ændre sig	578	30%	
Mit arbejdsmiljø vil blive værre	425	22%	
Ved ikke	795	42%	

35. HVORDAN MENER DU, AT DIN NÆRMESTE LEDELSE HAR HÅNTERET KOMMUNALREFORMEN?

BASE ...	1913	67%	100%
Meget tilfredsstillende	221	12%	
Tilfredsstillende	659	34%	
Hverken/eller	540	28%	
Utilfredsstillende	137	7%	
Meget utilfredsstillende	53	3%	
Ved ikke	303	16%	

	ANTAL	
	INTERVIEW	
ANTAL INTERVIEW ...	2856	100%

36. HVILKE AF FØLGENDE UDSAGN BESKRIVER BEDST DIN OPLEVELSE AF KOMMUNALREFORMEN?

BASE ...	1913	67%	100%
Jeg forventer at reformen vil komme til at betyde forbedringer for mit arbejdsliv	219	11%	
Jeg forventer, at reformen hverken vil betyde forbedringer eller forværringer for mit arbejdsliv	336	18%	
Jeg forventer at reformen vil komme til at betyde forværringer for mit arbejdsliv	367	19%	
Jeg er usikker på hvad konsekvenserne af reformen vil blive	923	48%	
Ingen af disse	68	4%	

37. HAR KOMMUNALREFORMEN FÅET DIG TIL AT OVERVEJE DIN EGEN FREMTIDIGE JOBSITUATION?

BASE ...	1913	67%	100%
Ja	796	42%	
Nej	1038	54%	
Ved ikke	79	4%	

38. HVILKE AF FØLGENDE TING HAR DU OVERVEJET?

BASE ...	796	28%	100%
Jeg har overvejet at skifte arbejdsplads	454	57%	
Jeg har overvejet at skifte karriere	332	42%	
Jeg har overvejet at sige op, gå på pension e.l.	92	12%	
Ingen af ovenstående	121	15%	
Ved ikke	13	2%	