

HR-MÅLINGEN 4. RUNDE

RAPPORT

FORSVARSMINISTERIET

AUGUST 2015





INDHOLDSFORTEGNELSE

| | |
|--|----|
| SAMMENFATNING | 3 |
| OVERORDNEDE RESULTATER | 4 |
| PRIORITERING AF INDSATSOMRÅDERNE | 8 |
| INTERNT BENCHMARK | 21 |
| EKSTERNT BENCHMARK: OFFENTLIGT ANSATTE | 26 |
| METODE | 30 |

SAMMENFATNING: MEDARBEJDERTILFREDSHED, MOTIVATION OG FASTHOLDELSE

Denne rapport præsenterer resultaterne af 4. runde af HR-målingen om jobtilfredsheden, motivationen og fastholdelsen blandt størstedelen af medarbejderne inden for Forsvarsministeriets område. De vigtigste resultater fra undersøgelsen er:

- 2 ud af 3 medarbejderne (68%) er alt i alt tilfredse med deres job inden for Forsvarsministeriets område. Dette er dog lavere end i 3. runde, hvor 71% var tilfredse, og i 1. runde, hvor dette tal var 81%.
- 1 ud af 2 medarbejderne (48%) føler sig motiverede i deres arbejde. Her er der ligeledes sket et fald i forhold til 3. og 1. runde, hvor henholdsvis 53% og 62% følte sig motiverede.
- 6 ud af 10 af medarbejderne (58%) ønsker at blive inden for Forsvarsministeriets område de næste to år, mens næsten hver fjerde medarbejder (23%) aktuelt søger andre jobs. Også her er det gået lidt tilbage siden 3. runde, hvor 66% ønskede at blive i Forsvaret og 19% aktuelt søgte job uden for Forsvaret.
- Den samlede score for den sociale kapital blandt medarbejderne er faldet fra 10,1 i 3. runde til 9,6 i 4. runde og dermed lavere end ved de tidligere målinger. Samtidig er niveauet for den sociale kapital blandt medarbejderne under gennemsnittet for offentlige ansatte i Danmark.
- Epinion har lavet en række statistiske analyser, der viser, hvilke emner der i særlig grad påvirker tilfredsheden, motivationen og fastholdelsen – og dermed om tilfredsheden med forskellige indsatsområder svarer til, hvor vigtigt det enkelte emne er for medarbejderne (prioriteringskort). Disse analyser viser bl.a.:
 - Tilfredsheden med arbejdsopgaverne er fortsat den mest betydningsfulde faktor for den samlede arbejdstilfredshed, motivation og fastholdelse. Det er derfor positivt, at tilfredsheden med arbejdsopgaverne er tilsvarende høj. Arbejdsopgaverne er derfor placeret i feltet "bevar" i alle tre prioriteringskort.
 - Særligt for medarbejdertilfredshed og –motivation er tilfredshed med arbejdsopgaverne en langt stærkere forklarende enkeltfaktor end andre emner, mens graden af fastholdelse også er knyttet til øvrige faktorer som tilfredshed med medarbejderens faglige udvikling, løn og oplevelse af Forsvarsministeriets omdømme.
- Brydes resultaterne ned på forskellige medarbejdergrupper inden for Forsvarsministeriets område, viser analyserne, at kvindelige samt ældre medarbejdere generelt scorer højere på de udvalgte parametre. På styrelses- og funktionsniveau er der også forskelle mellem medarbejdergrupper, og særligt Værnsfælles Forsvarkommando (VFK) udviser generelt mindre tilfredshed, motivation og fastholdelse end gennemsnittet af medarbejdere inden for Forsvarsministeriets område.
- I rapporten kommenteres der generelt kun på forskelle, der er statistisk sikre. Hvis der er sket en ændring fra 3. til 4. runde, og denne ikke er statistisk sikker, anvendes udtrykket, at udviklingen er "inden for den statistiske usikkerhed".

OVERORDNEDE RESULTATER

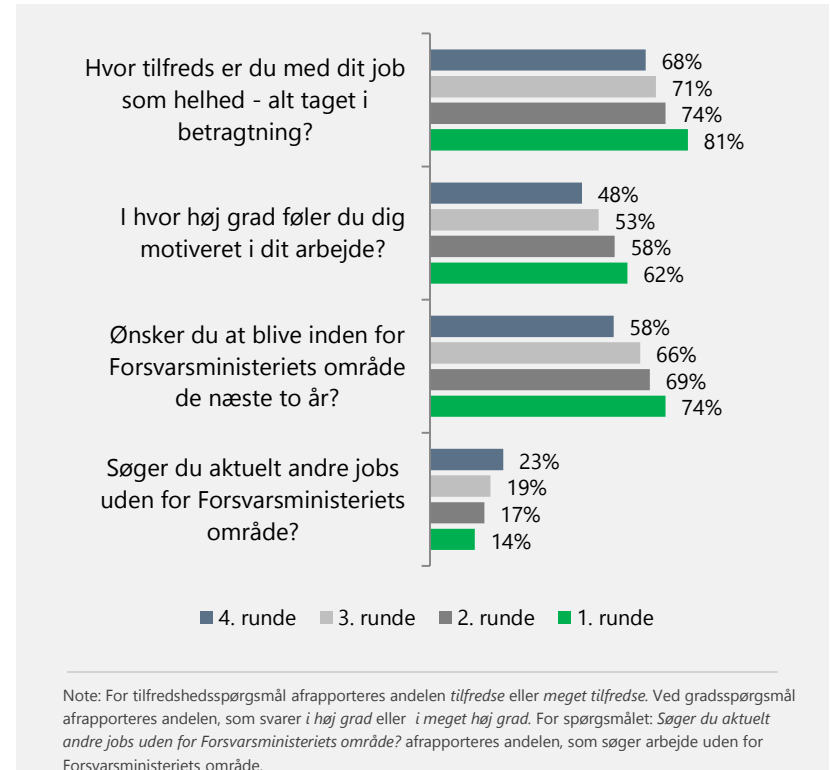
Dette kapitel indeholder resultater fra undersøgelsens overordnede spørgsmål, herunder de samlede resultater for tilfredshed, motivation og fastholdelse.



OVERORDNEDE RESULTATER

Tilfredshed, motivation og fastholdelse

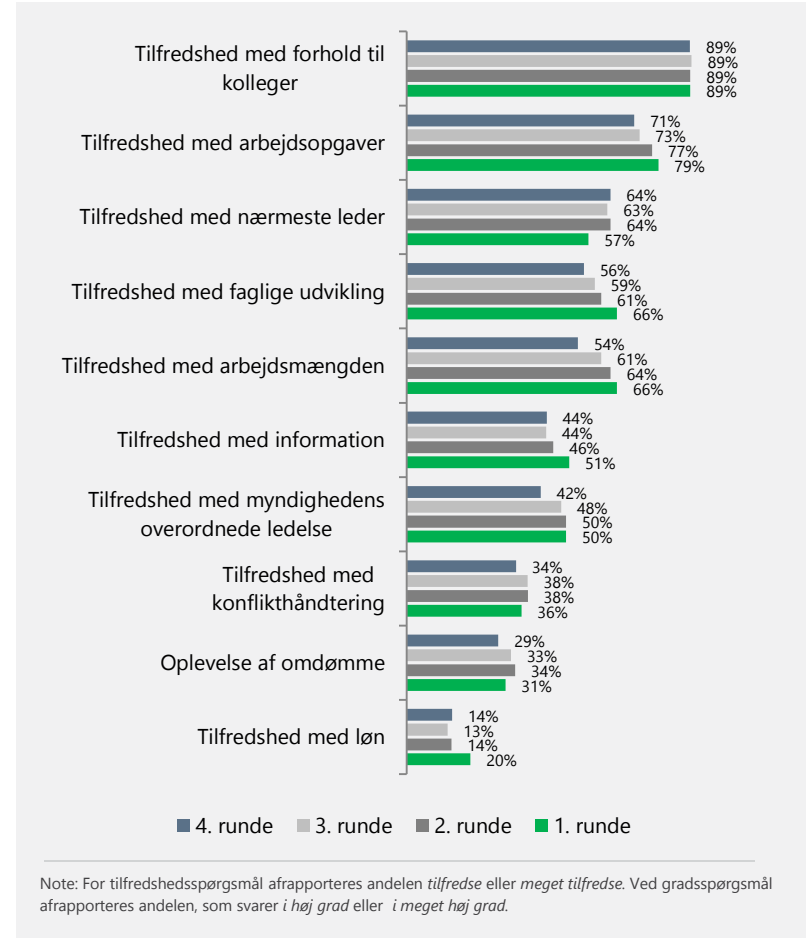
- Tilfredshed:** To tredjedele (68%) af de ansatte inden for Forsvarsministeriets område erklærer sig tilfredse eller meget tilfredse med deres job som helhed. Omkring hver syvende (14%) er utilfredse eller meget utilfredse. Undersøgelsen viser et fald i tilfredsheden fra 3. til 4. runde.
- Motivation:** Cirka hver anden medarbejder (48%) føler sig i høj grad eller i meget høj grad motiverede i deres arbejde, mens 17% føler sig motiverede i ringe grad eller i meget ringe grad. De resterende 35% svarer, at de i nogen grad føler sig motiverede. Andelen, der i høj eller meget høj grad er motiverede i deres arbejde, er faldet fra 3. til 4. runde.
- Fastholdelse:** Seks ud af ti (58%) af de ansatte ønsker i høj eller meget høj grad at blive inden for Forsvarsministeriets område de næste to år. Omkring hver fjerde (23%) søger aktuelt andre jobs uden for Forsvarsministeriets område. Begge disse resultater viser en lavere fastholdelsesgrad sammenlignet med 3. runde.



EMNESPECIFIKKE RESULTATER

Disse er jobindhold, faglig udvikling, løn, kollegiale forhold, information, omdømme, arbejdsområde, konflikter, nærmeste leder og myndighedernes overordnede ledelse.

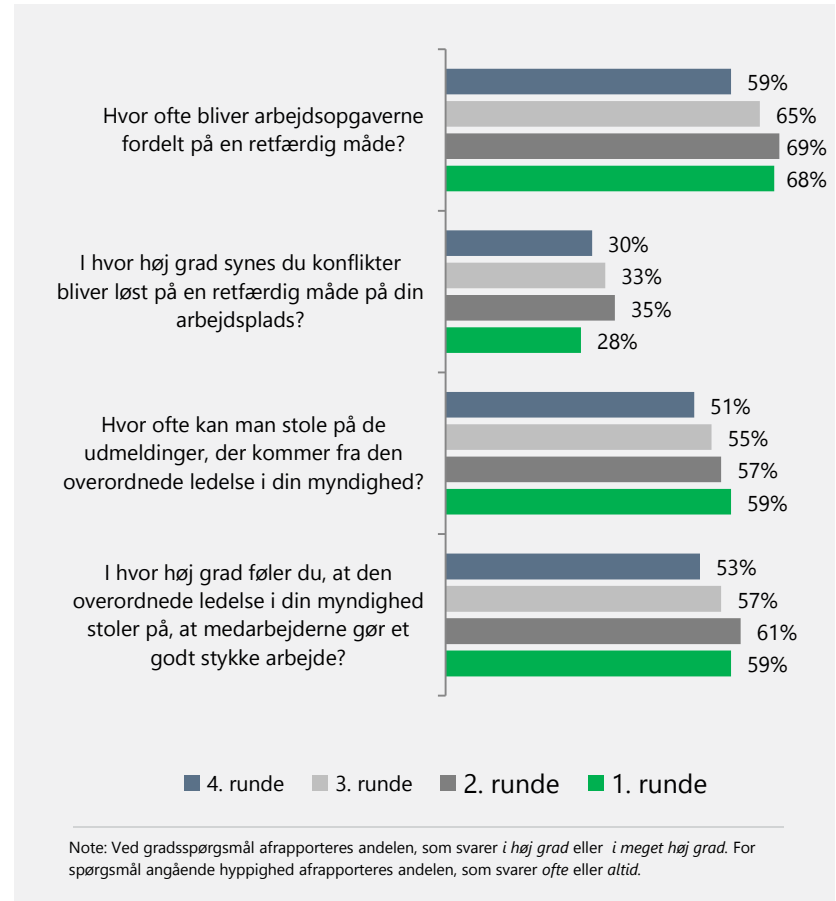
- I undersøgelsen er der spurgt ind til medarbejdernes tilfredshed med en række forskellige emner. I figuren til højre ses svarene på de overordnede spørgsmål for hvert emne.
- Figuren viser, at tilfredsheden med kolleger er højest (89%) efterfulgt af tilfredsheden med arbejdsopgaver (71%) og nærmeste leder (64%). Disse emner har også i de tidligere runder været blandt de emner med størst erklærede tilfredshed.
- Lavest er tilfredsheden med lønnen (14%), oplevelsen af omdømme (29%) og tilfredsheden med konflikthåndtering (34%).
- Generelt kan der igen måles et fald i tilfredsheden for flere af emnerne mellem 3. og 4. runde. De største fald i tilfredsheden er at finde i tilfredsheden med arbejdsområdene og myndighedens overordnede ledelse.
- Senere i rapporten vises de specifikke resultater under hvert emne.



SOCIAL KAPITAL

Består af spørgsmål om arbejdsopgaver, konflikthåndtering, udmeldinger og tillid fra myndighedernes overordnede ledelse.

- I figuren til højre ses de spørgsmål i undersøgelsen, der omhandler social kapital. På samtlige fire spørgsmål er der sket et fald i den positive svarandel.
- Sammenlignet med 3. runde mener færre medarbejdere nu, at arbejdsopgaverne bliver fordelt på en retfærdig måde, at konflikter løses på en retfærdig måde, at man ofte kan stole på udmeldinger fra den overordnede ledelse, samt at ledelsen stoler på, at medarbejdere gør et godt stykke arbejde.
- Når der arbejdes med social kapital via disse fire spørgsmål, udregnes en score mellem 0 og 16 point. Ved sammenligning kan scoren kan således vise, om der generelt er høj eller lav social kapital på arbejdspladsen.
- Scoren for de ansatte inden for Forsvarsministeriets område er 9,6 i 4. runde, hvilket er lidt under samme score fra tidligere runder. Scoren i 3. runde var således 10,1 og 10,1 i 1. runde.
- En undersøgelse, der blev gennemført blandt offentligt ansatte sideløbende med denne HR-måling, viser, at den sociale kapital blandt offentligt ansatte generelt er 10,4.



PRIORITERING AF INDSATSOMRÅDERNE

Dette kapitel indeholder resultater fra en række statistiske analyser.

Der er gennemført statistiske analyser af, hvad der har betydning for tilfredshed, motivation og fastholdelse.

Derudover er der gennemført handlingsanvisende analyser af, hvad der har betydning for hvert af emnerne i undersøgelsen.



FORKLARING AF PRIORITERINGSKORT

Hvilke faktorer er kritiske for tilfredshed, motivation og fastholdelse?



Prioriteringskortet organiserer resultaterne af HR-målingen i fire bokse efter, hvor tilfredse medarbejderne er med de enkelte emner, og efter emnernes betydning for de overordnede mål.

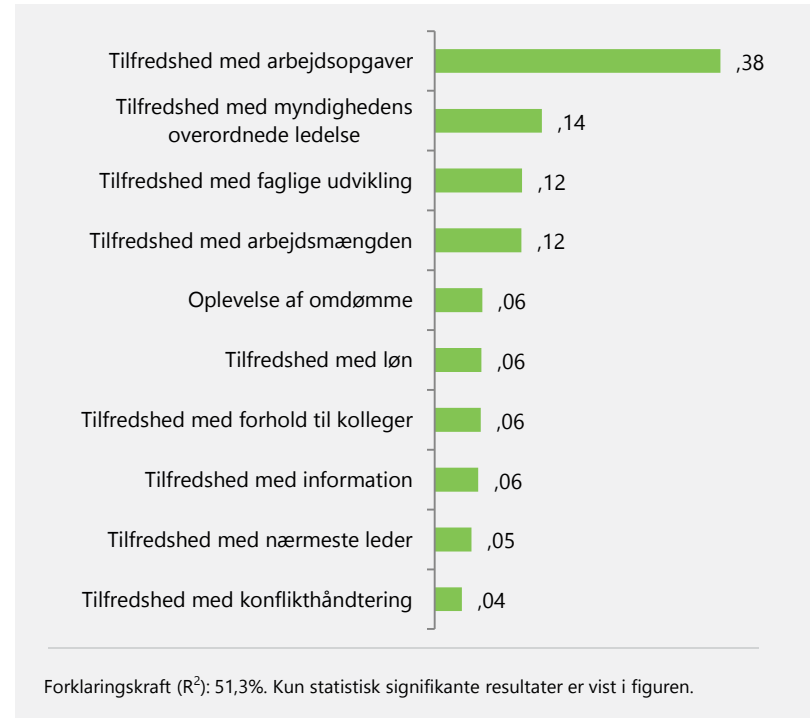
Tilfredshed er defineret som andelen, der svarer positivt i forhold til deres tilfredshed med hver af emnerne, mens betydningen er bestemt ud fra resultaterne af statistiske analyser.

Emner i de to bokse til venstre har lille betydning for det overordnede mål, mens emner i boksene til højre har en større indflydelse på målet. Den forventede effekt af en stigning eller et fald for emner i de enkelte bokse er beskrevet til venstre.

Prioriteringskortene vil blive præsenteret for henholdsvis tilfredshed, motivation og fastholdelse.

HVAD PÅVIRKER MEDARBEJDERNES TILFREDSHED?

- Figuren til højre viser resultatet af en regressionsanalyse. I analysen er de enkelte emner analyseret i forhold til den overordnede tilfredshed.
- Analysen viser, at **arbejdsopgaverne** har langt størst betydning for medarbejdernes tilfredshed med deres job: Jo mere tilfreds medarbejderen er med sine arbejdsopgaver, desto mere tilfreds er medarbejderen generelt med sit job. Ifølge regressionsanalysen er dette emne cirka 3 gange så stærk en faktor i forhold til at forudsige medarbejdertilfredshed sammenlignet med de næstvigtigste emner.
- Næststørst betydning har **myndighedens overordnede ledelse**, **faglig udvikling** og **arbejdsomængde**.
- Mindre betydning for den samlede tilfredshed i 4. runde har tilfredsheden med den **information** medarbejderen har til rådighed, **nærmeste leder** samt oplevelse af **konflikthåndtering**.
- Det ses, at resultaterne i 4. runde stemmer meget overens med de tilsvarende fra 3. runde. I 3. runde havde tilfredshed med information lidt større betydning for medarbejdernes overordnede tilfredshed, mens tilfredshed med arbejdsomængden omvendt betyder mere nu sammenlignet med tidligere.



Resultat i 1. runde:

- Tilfredshed med...
1. Arbejdsopgaver
 2. Forhold til kolleger
 3. Faglig udvikling
 4. Arbejdsomængde
 5. Løn
 6. Internationale operationer
 7. Myndighedens overordnede ledelse

(Forklaringskraft (R^2): 36,4%)

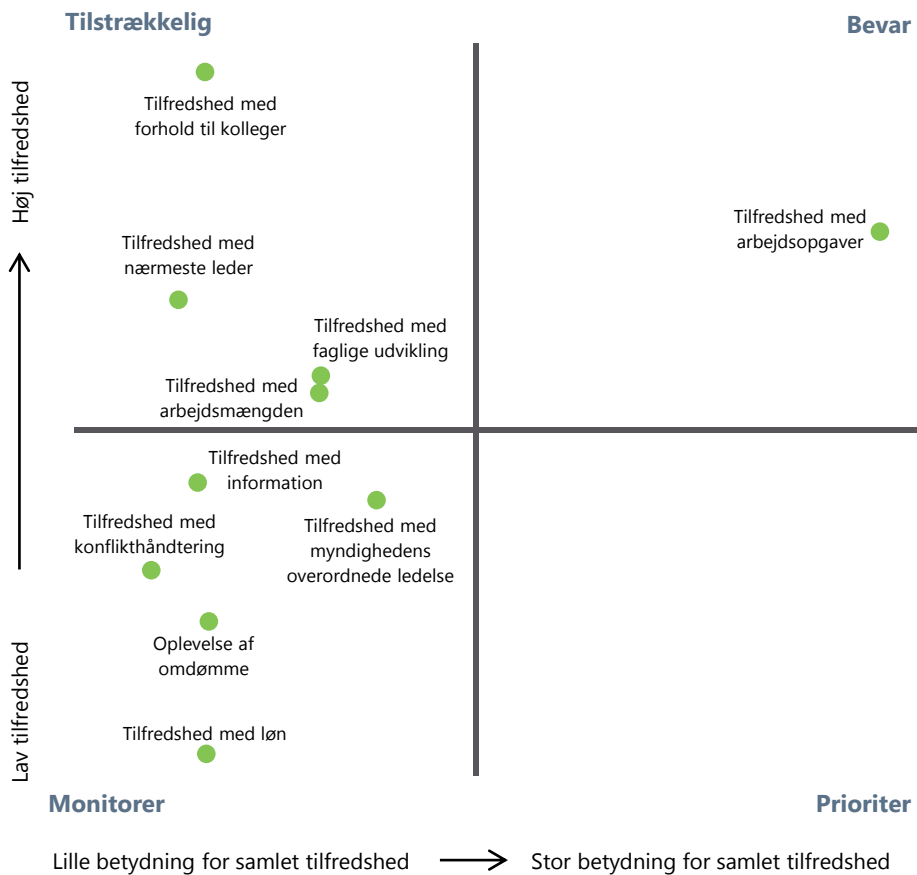
Resultat i 3. runde:

- Tilfredshed med...
1. Arbejdsopgaver
 2. Myndighedens overordnede ledelse
 3. Faglig udvikling
 4. Information
 5. Omdømme
 6. Arbejdsomængde
 7. Forhold til kolleger
 8. Nærmeste leder
 9. Løn

(Forklaringskraft (R^2): 46,2%)

HVAD PÅVIRKER MEDARBEJDERNES

TILFREDSHED?



Prioriteringskortet til venstre viser resultatet af de enkelte regressionsanalyser for tilfredshed på sidste side sammenholdt, hvor positivt medarbejdere inden for Forsvarsministeriet område svarer på de enkelte emner.

Bevar: Prioriteringskortet viser som figuren på forrige slide, at tilfredsheden med *arbejdsopgaverne* har klart størst betydning for tilfredsheden, men også, at tilfredsheden med arbejdsopgaverne er relativt høj. Forsvarsministeriet bør derfor bevare medarbejdernes høje tilfredshed med deres arbejdsopgaver

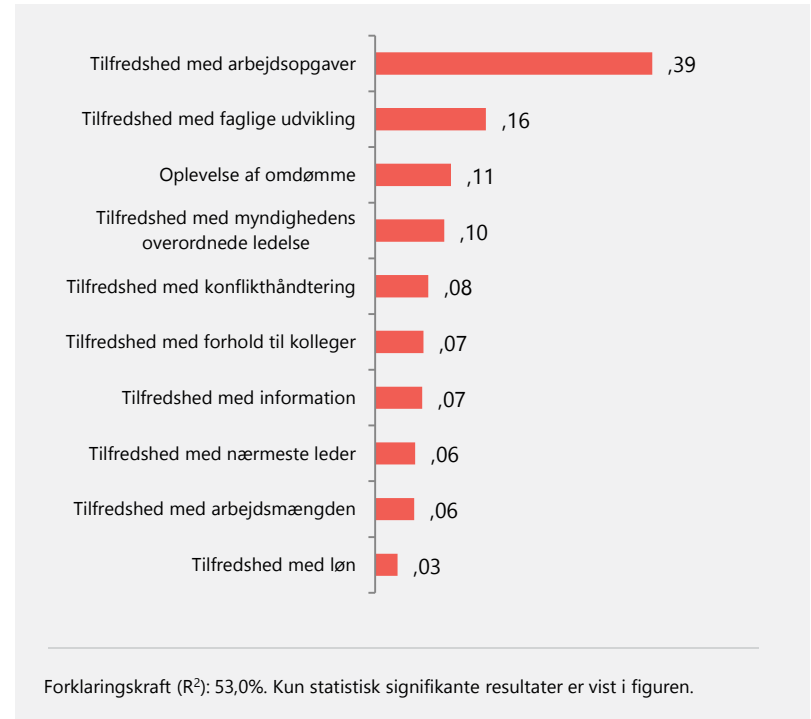
Tilstrækkelig: På fire faktorer er tilfredsheden relativt høj, men faktorerne har kun moderat betydning for tilfredsheden. Her står tilfredsheden mål med betydningen, og der er derfor ikke behov for en indsats.

Monitorer: Selvom tilfredsheden med *information*, *konflikthåndtering*, *myndighedens overordnede ledelse*, oplevelsen af *omdømme* samt tilfredshed med *løn* er relativt lav, har disse ikke særlig udtalt betydning for den overordnede tilfredshed. For disse faktorer er der ikke brug for en større indsats i forhold til at øge medarbejdertilfredsheden, men det er vigtigt at følge udviklinger.

Prioriter: Ingen faktorer placerer sig her i denne kategori.

HVAD PÅVIRKER MEDARBEJDERNES MOTIVATION?

- Regressionsanalysen, der er afrapporteret i figuren til højre, viser betydningen af de specifikke faktorer i forhold til medarbejdernes motivation.
- Det ses, at **arbejdsopgaverne** har størst betydning for motivationen. Jo højere tilfredshed er med arbejdsopgaverne, desto mere motiveret er medarbejderen generelt. **Den faglige udvikling** og **oplevelse af omdømme** har henholdsvis næststørst og tredjestørst betydning.
- Sammenlignes resultaterne her med dem for medarbejdertilfredshed, ses det, at både arbejdsopgaver og den overordnede ledelse i myndigheden har stor betydning for såvel tilfredshed og motivation.
- Mindre betydning for motivationen har tilfredsheden med **nærmeste leder, arbejdsomængden** og **løn**.
- Også her ses det, at resultaterne i 4. runde stemmer meget overens med de tilsvarende fra 3. runde. Der er således ingen udskiftning blandt de fire emner, der er stærkest knyttet til medarbejdernes motivation.



Resultat i 1. runde:

Tilfredshed med...

1. Arbejdsopgaver
2. Forhold til kolleger
3. Faglig udvikling
4. Information
5. Internationale opgaver
6. Forsvarets omdømme
7. Nærmeste leder

(Forklaringskraft (R^2): 44,2%)

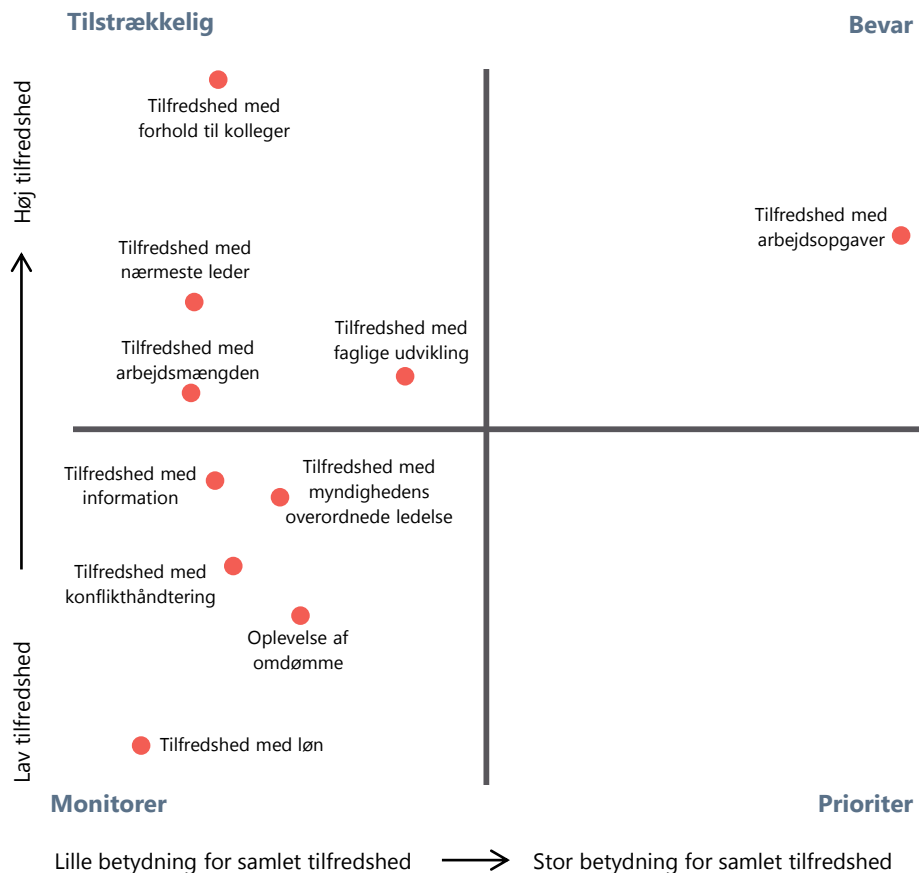
Resultat i 3. runde:

Tilfredshed med...

1. Arbejdsopgaver
2. Faglig udvikling
3. Myndighedens overordnede ledelse
4. Forsvarets omdømme
5. Nærmeste leder
6. Information
7. Løn

(Forklaringskraft (R^2): 49,3%)

HVAD PÅVIRKER MEDARBEJDERNES MOTIVATION?



Prioriteringskortet til venstre viser resultatet af regressionsanalysen for motivation sammenholdt med, hvor positivt medarbejderne svarer på de enkelte emner.

Bevar: Ligesom i analysen for tilfredshed viser denne analyse, at Forsvarsministeriet bør bevare medarbejdernes tilfredshed med *arbejdsopgaverne*, da den har meget stor betydning for medarbejdernes motivation.

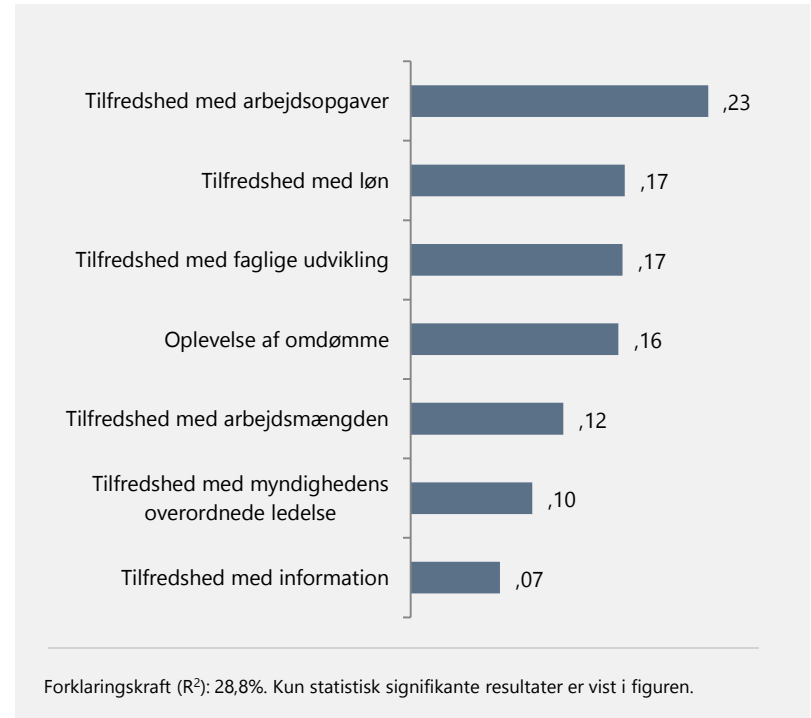
Tilstrækkelig: Medarbejdernes tilfredshed med de fire faktorer placeret her er relativt høj, men disse har kun har moderat betydning for motivationen. Der er derfor ikke behov for en indsats for disse faktorer.

Monitorer: Selvom tilfredsheden med f.eks. *løn* er relativt lav, viser figuren, at den har meget lille betydning for motivationen. Det samme ses for oplevelsen af *omdømme* og *konflikthåndteringen* samt for tilfredshed med *information* og *myndighedens overordnede ledelse*, hvor tilfredsheden dog er lidt højere. Der er derfor ikke brug for en større indsats for disse fem emner, men det er vigtigt at følge udviklingen.

Prioriter: Ingen faktorer placerer sig her i denne kategori.

HVAD PÅVIRKER FASTHOLDELSEN?

- I regressionsanalysen i figuren til højre, er de specifikke faktorer i undersøgelsen analyseret i forhold til medarbejdernes fastholdelse, dvs. om medarbejderne ønsker at blive inden for Forsvarsministeriets område de næste to år.
- Figuren viser, at **tilfredshed med arbejdsopgaver** også har størst betydning for fastholdelsen. Dvs. at jo mere tilfreds medarbejderen er med sine arbejdsopgaver, i desto højere grad ønsker medarbejderen at blive inden for de næste to år. Tilfredsheden med arbejdsopgaverne er således den vigtigste faktor for alle tre overordnede mål.
- De næstvigtigste faktorer fastholdelse har **tilfredshed med løn, tilfredshed med faglig udvikling** og **oplevelse af Forsvarsministeriets omdømme**. Disse tre faktorer er omtrent lige vigtige for fastholdelse.
- Omvendt har tilfredsheden med **myndighedens overordnede ledelse** og **information** relativt lille betydning for fastholdelsen.
- Flere faktorer har imidlertid ingen betydning for fastholdelsen. Det drejer sig om:
 - Tilfredshed med **nærmeste leder**
 - Tilfredshed med **forholdet til kolleger**
 - Tilfredshed med **konflikthåndtering**
- I forhold til fastholdelse er der sket mindre ændringer siden 3. runde, idet arbejdsopgaver og faglig udvikling stadig er blandt de tre faktorer, der har størst betydning for fastholdelsen. Tilfredshed med arbejdsopgaver har imidlertid overtaget pladsen som vigtigste emne, hvilket omdømme havde i 3. runde.



Resultat i 1. runde:

Tilfredshed med...

1. Arbejdsopgaver
2. Forsvarets omdømme
3. Faglig udvikling
4. Løn
5. Internationale operationer
6. Forhold til kolleger

(Forklaringskraft (R²): 23,4%)

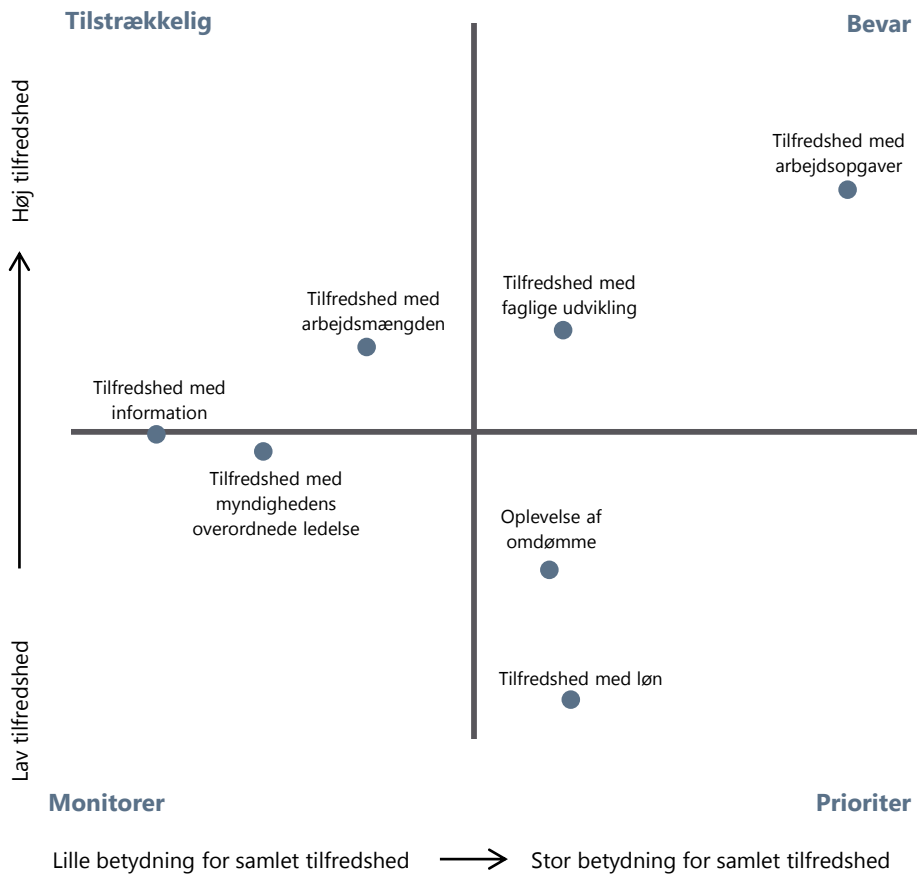
Resultat i 3. runde:

Tilfredshed med...

1. Forsvarets omdømme
2. Arbejdsopgaver
3. Faglig udvikling
4. Myndighedens overordnede ledelse
5. Løn
6. Arbejdsmængde
7. Internationale operationer
8. Information

(Forklaringskraft (R²): 24,0%)

HVAD PÅVIRKER FASTHOLDELSEN?



Prioriteringskortet til venstre viser resultatet af regressionsanalysen for fastholdelse sammenholdt med, hvordan medarbejderne svarer på de enkelte emner.

Bevar: Som i analyserne af tilfredshed og motivation ses det også her, at Forsvarsministeriet bør bevare medarbejdernes tilfredshed med *arbejdsopgaverne* for at fastholde dem. Derudover bør tilfredsheden med medarbejdernes *faglige udvikling* bevares.

Tilstrækkelig: Tilfredsheden med *arbejdsmængden* er relativt høj, men har kun lille betydning for fastholdelsen. Der er derfor ikke behov for en indsats her.

Monitorer: Selvom tilfredsheden med *information* og *myndighedens overordnede ledelse* er relativt lav, har disse ikke særlig udtalt betydning for den overordnede tilfredshed.

Prioriter: Oplevelsen af *Forsvarsministeriets omdømme* placerer sig i feltet "Prioriter", ligesom også tilfredsheden med *løn* er i dette felt. Oplevelsen af omdømme har relativt stor betydning for fastholdelsen, men medarbejderne oplever ikke, at myndighederne under Forsvarsministeriet har et godt omdømme.

HANDLINGSANVISENDE ANALYSER: ARBEJDSOPGAVER OG FAGLIG UDVIKLING

De handlingsanvisende analyser viser, hvad der har betydning for hver af de 10 overordnede temaer i undersøgelsen.

I figurerne til højre ses, hvad der har betydning for tilfredsheden med arbejdsopgaver og tilfredsheden med den faglige udvikling.

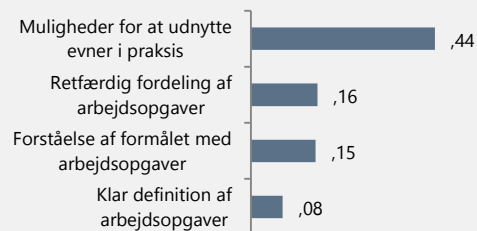
ARBEJDSOPGAVERNE

- **Mulighederne for at udnytte sine evner i praksis** har klart størst betydning for tilfredsheden med arbejdsopgaverne. Langt mindre betydning har det, at **arbejdsopgaverne fordeles retfærdigt** og **er klart defineret**, og at **man forstår formålet med arbejdsopgaverne**.
- Tilfredsheden er lavest med mulighederne for at udnytte sine evner i praksis, hvorfor Forsvarsministeriet bør have fokus på dette.
- Andelen, der svarer positivt på de fire underspørgsmål til tilfredshed med arbejdsopgaver, er alle faldet sammenlignet med resultaterne fra 3. runde.

FAGLIG UDVIKLING

- Det har størst betydning for tilfredsheden med den faglige udvikling, at medarbejderne har **mulighed for at lære nyt gennem deres arbejde**, men kun 41% af medarbejderne svarer, at de i høj eller meget høj grad har mulighed for dette.
- Også **uddannelse i forhold til at løse nuværende opgaver, nærmeste leders engagement i faglig udvikling, uddannelse ift. videre karriere** samt at have **gode fremtidsmuligheder** har betydning for tilfredsheden med den faglige udvikling.
- Andelen af positive svar på spørgsmålene om uddannelse ift. at lære nyt gennem arbejde, at løse nuværende opgaver, uddannelse ift. videre karriere og gode fremtidsmuligheder er alle faldet siden 3. runde. Udviklingen i nærmeste leders engagement er inden for den statistiske usikkerhed.

HVAD PÅVIRKER TILFREDSHED MED ARBEJDSOPGAVER?

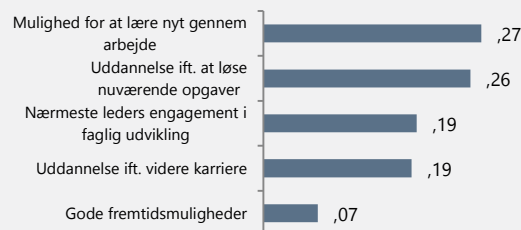


Forklaringskraft (R²): 44,8%. Kun statistisk signifikante resultater er vist i figuren.

Andel bekræftende svar (Parentes: 3. runde, 1. runde)

54% (56%, 62%)
59% (65%, 68%)
80% (84%, 88%)
78% (82%, 84%)

HVAD PÅVIRKER TILFREDSHEDEN MED DEN FAGLIG UDVIKLING?



Forklaringskraft (R²): 46,0%. Kun statistisk signifikante resultater er vist i figuren.

Andel bekræftende svar (Parentes: 3. runde, 1. runde)

41% (49%, 51%)
54% (60%, 62%)
29% (29%, 27%)
35% (37%, 42%)
40% (42%, 51%)

HANDLINGSANVISENDE ANALYSER: LEDELSE

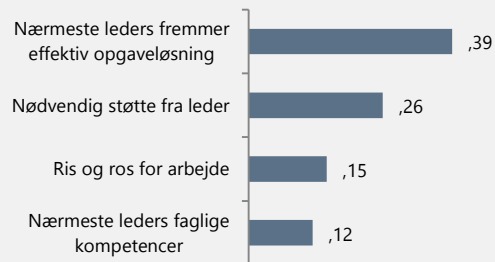
NÆRMESTE LEDER

- Det har størst betydning for tilfredsheden med den nærmeste leder, at denne er med til at skabe **vilkår, der fremmer god og effektiv opgaveløsning**. Det mener 46% af medarbejderne, at de oplever i meget høj eller høj grad.
- Det har ligeledes betydning, at den nærmeste leder giver **den nødvendige støtte**, giver den nødvendige **ris og ros**, og har **gode faglige kompetencer** i forhold til opgaveløsningen. På disse parametre er andelen af positive svar henholdsvis 51%, 38% og 54%.
- For de tre spørgsmål er der tilmed sket et fald i den positive svarandel, når man sammenligner med 3. runde.

MYNDIGHEDERNES OVERORDNEDE LEDELSE

- Det har størst betydning for tilfredsheden med myndighedernes overordnede ledelse, at man kan **stole på de udmeldinger**, de kommer med. Det mener 51% af medarbejderne, at man altid eller ofte kan.
- Det har ligeledes betydning, at der er en høj grad af **samspil mellem nærmeste leder og myndighedernes øverste ledelse**, og hertil svarer 33% af medarbejderne, at dette samspil i meget høj eller høj grad er til stede.
- Hvorvidt myndighedens øverste ledelse **stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde**, har ligeledes betydning, og 53% af medarbejderne føler i meget høj eller høj grad, at det er tilfældet.
- På alle tre spørgsmål er der sket et fald i den positive svarandel sammenlignet med 3. runde.

HVAD PÅVIRKER TILFREDSHEDEN MED DEN NÆRMESTE LEDER?



Forklaringskraft (R²): 61,3%. Kun statistisk signifikante resultater er vist i figuren.

Andel bekræftende svar (Parentes: 3. runde, 1. runde)

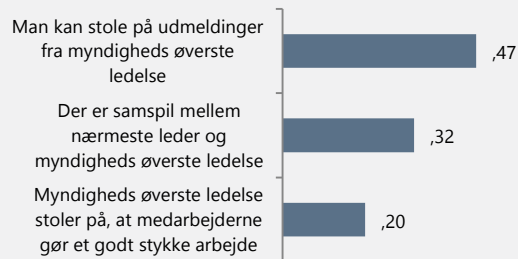
46% (-, -)

51% (55%, 53%)

38% (42%, 38%)

54% (57%, 53%)

HVAD PÅVIRKER TILFREDSHEDEN MED MYNDIGHEDENS OVERORDNEDE LEDELSE?



Forklaringskraft (R²): 54,4%. Kun statistisk signifikante resultater er vist i figuren.

Andel bekræftende svar (Parentes: 3. runde, 1. runde)

51% (55%, 59%)

33% (37%, 40%)

53% (57%, 59%)

HANDLINGSANVISENDE ANALYSER: INFORMATION OG OMDØMME

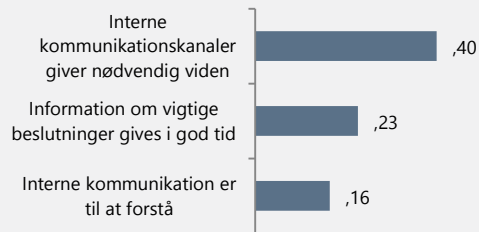
INFORMATION

- Det har størst betydning for tilfredsheden med den information, der er til rådighed, at **de interne kommunikationskanaler** giver den viden, der er brug for. 25% af medarbejderne svarer, at de interne kommunikationskanaler i høj eller meget høj grad giver dem den viden, de har brug for.
- Det har ligeledes betydning **at have information om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid**, men kun 19% af medarbejderne svarer, at dette er tilfældet. Herefter følger at **den interne kommunikation er til at forstå** som tredjevigtigste faktor.
- Siden 3. runde er der sket en fald i andelen af positive svar på de to vigtigste faktorer.
- Medarbejderne er desuden spurgt, fra hvilke interne kanaler de får deres information. Det har her været muligt at sætte mere end ét kryds. Flest medarbejdere får information fra følgende kanaler: Deres nærmeste leder (64%), Mails (63%), Forsvarsavisen (61%) Uformel snak med kolleger (57%) og Intranet (57%).

OMDØMME

- Der er sammenhæng mellem oplevelsen af omdømme, og hvorvidt medarbejderne synes, at **der gøres nok for at sikre et godt omdømme** inden for Forsvarsministeriets område. Jo mere medarbejderne mener, at der gøres nok for at sikre et godt omdømme, desto større er tilfredsheden hermed.
- Derudover har det betydning, at **der løses opgaver der relevante for samfundet**; at mediernes og medarbejdernes eget billede af arbejdspladsen **stemmer overens**, og at der **kommunikeres så åbent som muligt til offentligheden**. Relativt få medarbejdere (10-26%) er dog enige i de fire udsagn om omdømme.

HVAD PÅVIRKER TILFREDSHED MED INFORMATION?



Forklaringskraft (R²): 39,3%. Kun statistisk signifikante resultater er vist i figuren.

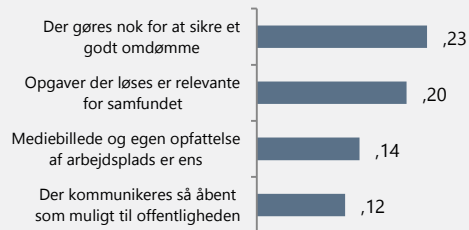
Andel bekræftende svar (Parentes: 3. runde, 1. runde)

25% (28%, 27%)

19% (21%, 13%)

37% (-, -)

HVAD PÅVIRKER TILFREDSHED MED OMDØMME?



Forklaringskraft (R²): 28,5%. Kun statistisk signifikante resultater er vist i figuren.

Andel bekræftende svar (Parentes: 3. runde, 1. runde)

15% (21%, -)

26% (-, -)

10% (15%, 13%)

17% (24%, -)

HANDLINGSANVISENDE ANALYSER: LØN OG ARBEJDSMÆNGDE

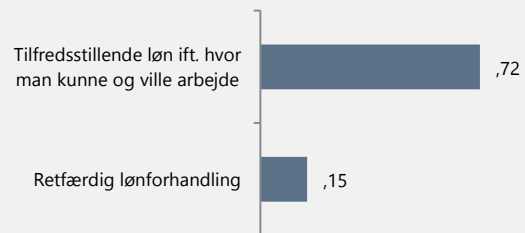
LØN

- Der er sammenhæng mellem tilfredsheden med lønnen, og hvorvidt medarbejderne mener, at **lønnen er tilfredsstillende ift., hvor man kunne og gerne ville arbejde**. Imidlertid svarer blot 14% af medarbejderne, at lønnen i høj eller meget høj grad er tilfredsstillende.
- Det har ligeledes, omend noget mindre betydning for den samlede løntilfredshed, at **processen for lønforhandling** opfattes som retfærdig på arbejdspladsen. I alt mener kun 6% af medarbejderne inden for Forsvarsministeriets område, at dette er tilfældet i høj eller meget høj grad.

ARBEJDSMÆNGDE

- Analysen af arbejdsomængde viser, at det har betydning for tilfredsheden med arbejdsomængden i jobbet, om medarbejderne har haft oplevelsen af at være **stressede de sidste 4 uger**. 22% svarer, at de altid eller ofte i løbet af de seneste 4 uger har været stressede.
- Bemærk venligst, at spørgsmålet her var formuleret en lidt ændret version i de første tre runder af HR-målingerne, ("i de sidste 2 uger"). Fortolkninger af eventuelle udviklinger skal foretages med denne ændring in mente.
- Også i 4. runde har det betydning, om **arbejdet går ud over privatlivet**. Dette mener 34% af Forsvarsministeriets medarbejdere, at arbejdet enten altid eller ofte gør. Denne negative svarandel er således steget fra 3. til 4. runde.
- Et nyt spørgsmål i form af, hvor ofte medarbejderen **ikke når alle sine arbejdsopgaver**, er den tredjevigtigste faktor for tilfredshed med arbejdsomængde.
- Et fjerde spørgsmål vedrørende arbejdsomængde – "Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over?" – er insignifikant i forhold til at forklare for den samlede tilfredshed med arbejdsomængden.

HVAD PÅVIRKER TILFREDSHED MED LØN?



Forklaringskraft (R²): 64,4%. Kun statistisk signifikante resultater er vist i figuren.

Andel bekræftende svar (Parentes: 3. runde, 1. runde)

14% (13%, -)

6% (9%, 9%)

HVAD PÅVIRKER TILFREDSHED MED ARBEJDSMÆNGDE?



Forklaringskraft (R²): 20,2%. Kun statistisk signifikante resultater er vist i figuren.

Andel bekræftende svar (Parentes: 3. runde, 1. runde)

22% (19%, 19%)

34% (29%, 27%)

25% (-, -)

HANDLINGSANVISENDE ANALYSER: KOLLEGER OG KONFLIKTER

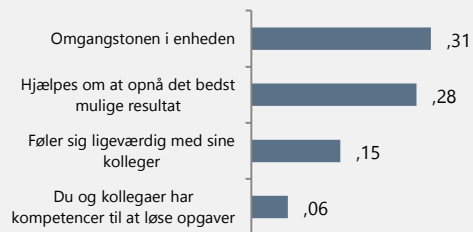
KOLLEGER

- Det har størst betydning for tilfredsheden med kollegerne, at **omgangstonen** er god. Det svarer 89%, at de mener, omgangstonen altid eller ofte er.
- Det har ligeledes betydning, at man **hjælpes om at opnå det bedst mulige resultat**. Det mener 83% altid eller ofte er tilfældet.
- På begge spørgsmål kan der konstateres et lille fald i den positive svarandel sammenlignet med 3. runde. Svarandelene er dog fortsat meget høje.
- To nye spørgsmål i form af, i hvor høj grad medarbejderen **føler sig ligeværdig med sine kolleger**, og i hvor høj grad du og dine kollegaer har **de rette kompetencer til at løse opgaverne**, er hhv. den tredje og fjerde vigtigste i forhold til at forklare tilfredshed med kolleger.

KONFLIKTER

- Det har meget stor betydning for tilfredsheden med arbejdspladsens konfliktbehandling, at **konflikterne løses retfærdigt**. Kun 30% af medarbejderne inden for Forsvarsministeriets område mener dog, at det er tilfældet i dag i enten høj eller meget høj grad.
- Det har omvendt relativt lille betydning for tilfredsheden med arbejdspladsens konfliktbehandling, hvor ofte der forekommer **skændrier, konflikter eller mobning på arbejdspladsen**. Kun 9% af medarbejderne oplever, at det forekommer ofte eller altid.

HVAD PÅVIRKER TILFREDSHED MED KOLLEGER?



Forklaringskraft (R²): 36,8%. Kun statistisk signifikante resultater er vist i figuren.

Andel bekræftende svar (Parentes: 2. runde, 1. runde)

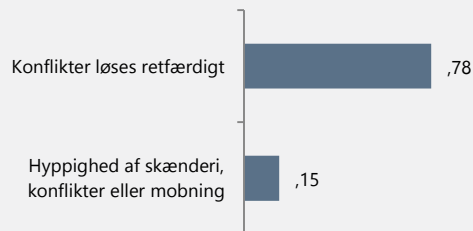
89% (91%, -)

83% (86%, 83%)

75% (-, -)

66% (-, -)

HVAD PÅVIRKER TILFREDSHED MED KONFLIKTER?



Forklaringskraft (R²): 56,8%. Kun statistisk signifikante resultater er vist i figuren.

Andel bekræftende svar (Parentes: 2. runde, 1. runde)

30% (33%, 28%)

9% (8%, 10%)

INTERNT BENCHMARK

Dette kapitel indeholder sammenligninger af resultaterne for forskellige medarbejdergrupper

Der er sammenlignet for køn, alder, funktionsniveau og styrelser/myndigheder.



FORSKELLE BLANDT MEDARBEJDERGRUPPER – TILFREDSHED

Køn, alder, styrelse og funktionsniveau

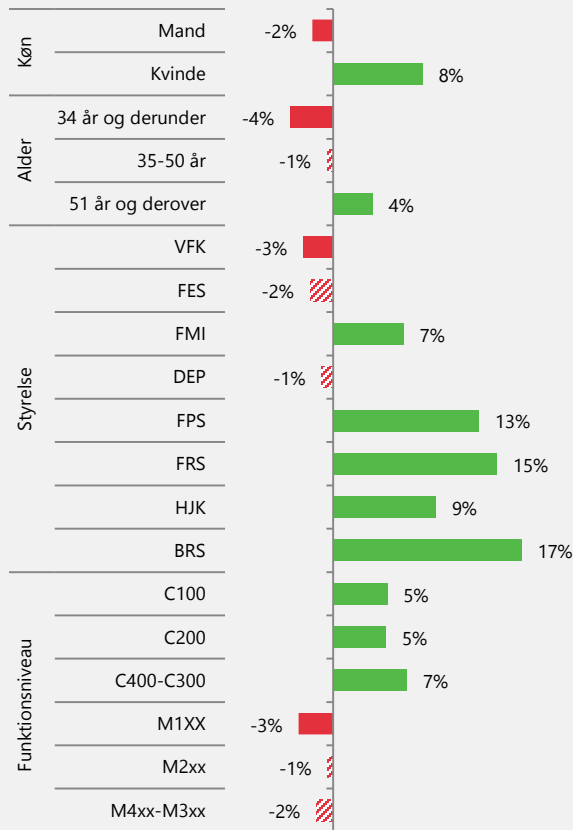
Det er undersøgt, om der er forskelle mellem medarbejdergrupper på resultaterne, der omhandler tilfredshed, motivation og fastholdelse.

Resultaterne for hver medarbejdergruppe (fx kvinder) er sammenlignet med det samlede resultat for alle medarbejdere. Positive værdier er her ensbetydende med, at den pågældende medarbejdergruppe scorer højere end Forsvarsministeriets medarbejdere generelt, og vice versa.

TILFREDSHED

- Det ses i figuren til højre, at kvinder i alt scorer 8 procentpoint højere i jobtilfredshed sammenlignet med alle medarbejdere. Det stemmer overens med resultaterne i 3. runde af HR-målingen.
- Analyserne viser en aldersvariation i forhold til jobtilfredshed, således at medarbejdere på 51 år eller derover overordnet set er mere tilfredse med deres arbejde end gennemsnittet for alle medarbejdere. Omvendt udviser den yngre gruppe (34 år og derunder) af medarbejdere i gennemsnit mindre tilfredshed med deres arbejde, mens gruppen af 35-50-årige ikke afviger fra det samlede gennemsnit.
- I forhold til styrelser ses det, at Værnsfælles Forsvarskommando, som med sine 4101 besvarelser omfatter over halvdelen af alle medarbejdere, der deltog i 4. runde, scorer 3 procentpoint under det samlede gennemsnit for jobtilfredshed. Netop fordi gruppen udgør så stor en andel af den samlede medarbejdergruppe i Forsvarsministeriet, er det især VFK's resultater, der trækker det samlede gennemsnit i en negativ retning. Jobtilfredsheden er omvendt noget højere end gennemsnittet for BRS, FRS, FPS, HJK og FMI.
- Jobtilfredshed for medarbejderne i Forsvarsministeriets departement ligger 1 procentpoint under det samme for alle medarbejdere, men forskellen er inden for den statistiske usikkerhed.
- For personalegrupper viser resultaterne, at det især er de civile grupper (C100, C200 og C400-C300), der scorer over gennemsnittet på jobtilfredshed. Omvendt er der 3 procentpoint færre M1XX'ere end gennemsnittet, der er tilfredse eller meget tilfredse med deres job – alt taget i betragtning.

TILFREDSHED



Note: De skraverede søjler viser insignificant forskelle, mens de fyldte søjler markerer forskelle, der er statistisk signifikante fra gennemsnittet. Styrelser med under 50 besvarelser er udeladt af analysen.

FORSKELLE BLANDT MEDARBEJDERGRUPPER – MOTIVATION

Køn, alder, styrelse og funktionsniveau

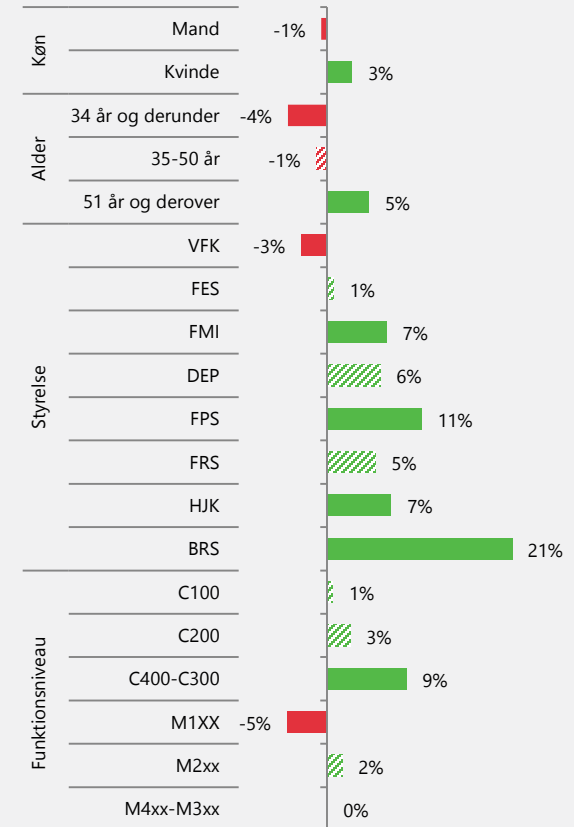
Det er undersøgt, om der er forskelle mellem medarbejdergrupper på resultaterne, der omhandler tilfredshed, motivation og fastholdelse.

Resultaterne for hver medarbejdergruppe (fx kvinder) er sammenlignet med det samlede resultat for alle medarbejdere. Positive værdier er her ensbetydende med, at den pågældende medarbejdergruppe scorer højere end Forsvarsministeriets medarbejdere generelt, og vice versa.

MOTIVATION

- Det ses i figuren til højre, at kvinder scorer 3 procentpoint i forhold til motivation, når man sammenligner med alle medarbejdere i Forsvarsministeriet.
- Analyserne viser en aldersvariation i forhold til motivation, således at medarbejdere på 51 år eller derover også er mere motiverede end gennemsnittet af medarbejdere (5 procentpoint over gennemsnittet for alle medarbejdere). Også på motivation er den yngre gruppe (34 år og derunder) af medarbejdere i gennemsnit mindre motiverede i forhold til deres arbejde. Samme aldersmønster omkring motivation var også udtalt i 3. runde.
- I forhold til styrelser ses det, at Værnsfælles Forsvarskommando også på motivation scorer 3 procentpoint under det samlede gennemsnit for alle medarbejdere. Netop fordi gruppen udgør så stor en andel af den samlede medarbejdergruppe i Forsvarsministeriet, er det især VFK's resultater, der trækker det samlede gennemsnit i en negativ retning. Motivationen er omvendt noget højere end gennemsnittet for BRS, FPS, HJK og FMI.
- Motivationen for medarbejderne i Forsvarsministeriets departement ligger 6 procentpoint over det samme for alle medarbejdere, men forskellen er inden for den statistiske usikkerhed.
- For personalegrupper viser resultaterne, at det især er gruppen C400-C300'ere, der scorer over gennemsnittet på motivation (9 procentpoint over det samlede gennemsnit). Omvendt er der 5 procentpoint færre M1XX'ere end gennemsnittet, der er enten i meget høj eller høj grad føler sig motiverede i deres arbejde.

MOTIVATION



Note: De skraverede søjler viser insignificant forskelle, mens de fyldte søjler markerer forskelle, der er statistisk signifikante fra gennemsnittet. Styrelser med under 50 besvarelser er udeladt af analysen.

FORSKELLE BLANDT MEDARBEJDERGRUPPER – FASTHOLDELSE

Køn, alder, styrelse og funktionsniveau

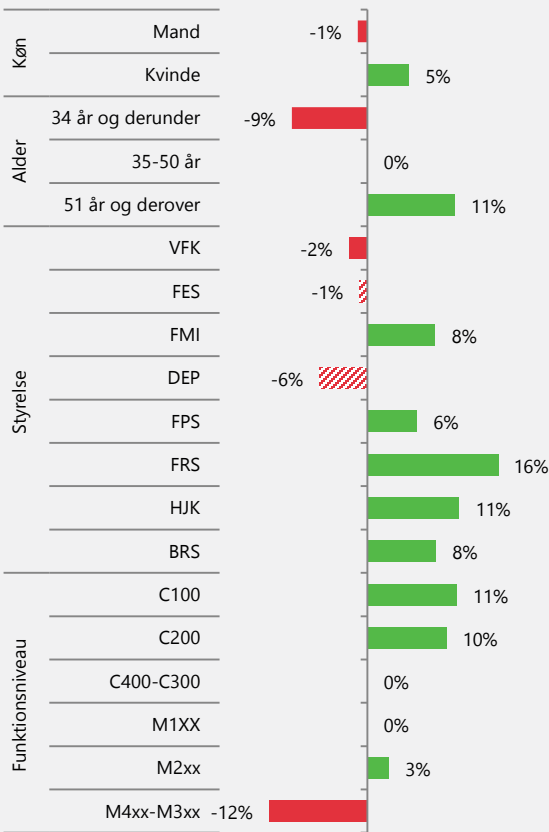
Det er undersøgt, om der er forskelle mellem medarbejdergrupper på resultaterne, der omhandler tilfredshed, motivation og fastholdelse.

Resultaterne for hver medarbejdergruppe (fx kvinder) er sammenlignet med det samlede resultat for alle medarbejdere. Positive værdier er her ensbetydende med, at den pågældende medarbejdergruppe scorer højere end Forsvarsministeriets medarbejdere generelt, og vice versa.

FASTHOLDELSE

- Det ses i figuren til højre, at kvinder scorer 5 procentpoint i forhold til fastholdelse, når man sammenligner gruppen med alle medarbejdere.
- Analyserne viser en aldersvariation i forhold til motivation. Medarbejdere på 51 år eller derover ønsker også i noget højere grad at blive inden for Forsvarsministeriets område de næste to år (11 procentpoint over gennemsnittet for alle medarbejdere). Også på fastholdelse forventer den yngre gruppe (34 år og derunder) af medarbejdere i gennemsnit i mindre grad at blive inden for Forsvarsministeriet (9 procentpoint under gennemsnittet). Samme aldersmønster omkring motivation var også udtalt i 3. runde.
- I forhold til styrelser ses det, at Værnsfælles Forsvarskommando også på fastholdelse scorer 2 procentpoint under det samlede gennemsnit for alle medarbejdere. Forventningen om fastholdelse er omvendt noget højere end gennemsnittet for FRS, HJK, FMI, BRS og FPS.
- Fastholdelsen for medarbejderne i Forsvarsministeriets departement ligger 6 procentpoint *under* det samme for alle medarbejdere, men forskellen er inden for den statistiske usikkerhed.
- For personalegrupper viser resultaterne, at det især er grupperne C100 og C200, der især forventer at fortsætte inden for Forsvarsministeriets område de næste to år (scorer hhv. 11 og 10 procentpoint over det samlede gennemsnit). Omvendt er der 12 procentpoint færre M4XX-M3XX'ere end gennemsnittet, der er enten i meget høj eller høj grad ønsker at blive inden for Forsvarsministeriets område i den nærmeste fremtid.

FASTHOLDELSE



Note: De skraverede søjler viser insigifikante forskelle, mens de fyldte søjler markerer forskelle, der er statistisk signifikante fra gennemsnittet. Styrelser med under 50 besvarelser er udeladt af analysen.

FORSKELLE BLANDT PRIORITEREDE MEDARBEJDERGRUPPER

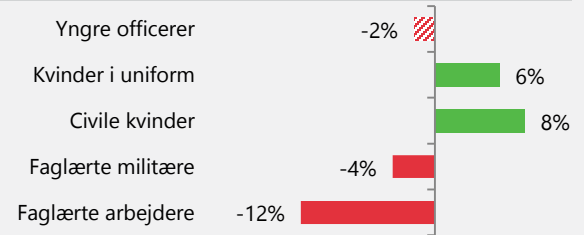
Tilfredshed, motivation og fastholdelse

Det er undersøgt, om der er forskelle mellem medarbejdergrupper på resultaterne, der omhandler tilfredshed, motivation og fastholdelse. Resultaterne er her opgjort for særligt prioriterede medarbejdergrupper inden for Forsvarsministeriets område, hvor der igen er sammenlignet med det samlede resultat for alle medarbejdere.

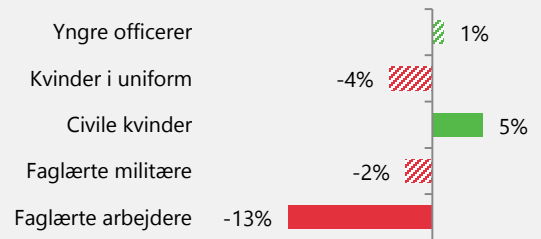
I figuren er rapporteret *alle* forskelle fra det samlede gennemsnit for de enkelte grupper. De fyldte søjler angiver forskelle, der er statistisk signifikant forskellige fra gennemsnittet. De skraverede søjler markerer omvendt insignifikante forskelle, dvs. hvor forskellen fra det samlede gennemsnit er inden for den statistiske usikkerhed.

- Yngre officerer (M3XX, 18-34-årige):** Gruppen her ligner øvrige medarbejdere i Forsvarsministeriet i forhold til jobtilfredshed og motivation. De yngre officerer ønsker dog i langt mindre grad at fortsætte inden for Forsvarsministeriets område de næste to år, da de her scorer 16 procentpoint under det samlede gennemsnit.
- Kvinder i uniform (Kvindelige MXXX'ere):** Der er ikke signifikante forskelle for denne gruppe med hensyn til motivation og fastholdelse i forhold til det samlede gennemsnit. Kvinder i uniform har dog i gennemsnit en højere jobtilfredshed end øvrige medarbejdere (scorer 6 procentpoint højere end gennemsnittet).
- Civile kvinder (Kvindelige CXXX'ere):** Gruppen er karakteriseret ved positive scores på alle tre parametre i forhold til øvrige medarbejdergrupper. De civile kvinders gennemsnit er således hhv. 8, 5 og 8 procentpoint højere for tilfredshed, motivation og fastholdelse.
- Faglærte militære (modtagere af faglært tillæg):** Denne gruppe afviger ikke signifikant fra det samlede gennemsnit blandt alle medarbejdere, når det gælder motivation og fastholdelse. I forhold til den generelle jobtilfredshed scorer gruppen 4 procentpoint under gennemsnittet.
- Faglærte arbejdere (PKAT 228):** Gruppen af disse faglærte arbejdere er især kendetegnet ved en noget lavere jobtilfredshed og motivation, når man sammenligner dem med de øvrige ansatte inden for Forsvarsministeriets område. Her scorer gruppen hhv. 12 og 13 procentpoint under gennemsnittet. For fastholdelse ligner de faglærte arbejdere de øvrige medarbejdere.

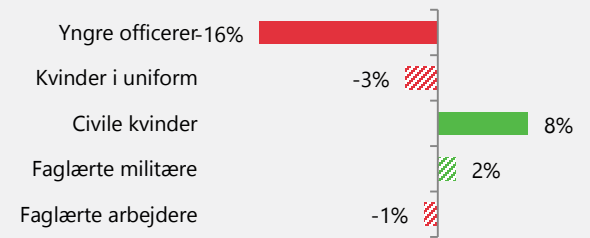
TILFREDSHED



MOTIVATION



FASTHOLDELSE



Note: De skraverede søjler viser insignifikante forskelle, mens de fyldte søjler markerer forskelle, der er statistisk signifikante fra gennemsnittet.

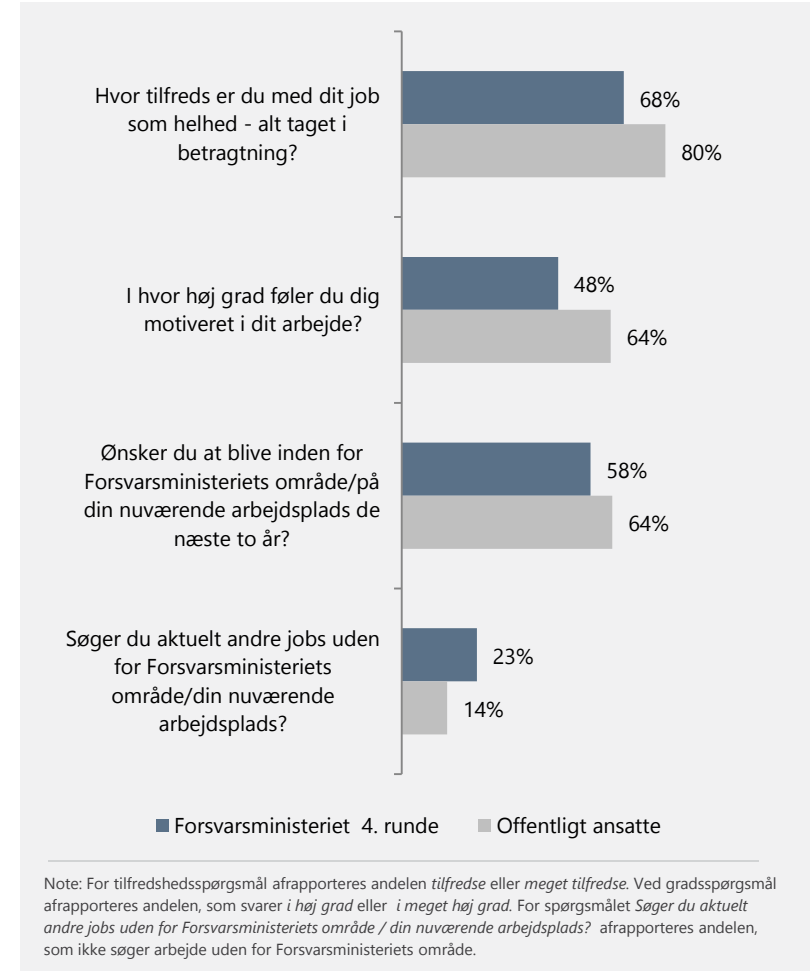
EKSTERNT BENCHMARK: OFFENTLIGT ANSATTE

Dette kapitel sammenligner resultaterne af undersøgelsen blandt medarbejderne inden for Forsvarsministeriets område med en tilsvarende undersøgelse blandt offentligt ansatte i Danmark.



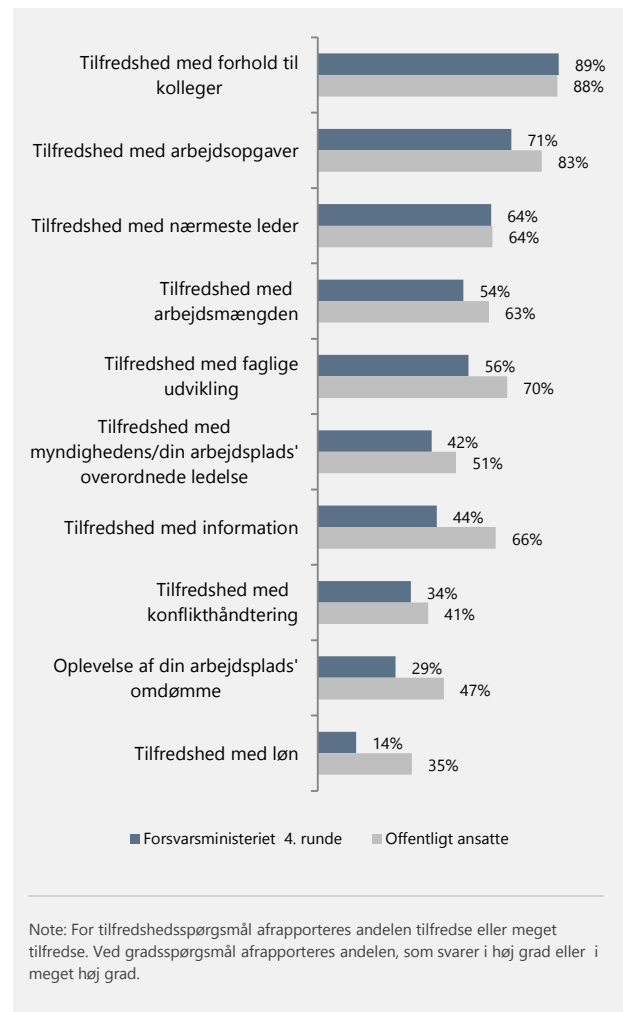
SAMMENLIGNING AF OVERORDNEDE RESULTATER MED OFFENTLIGT ANSATTE

- Samtidig med 4. runde af undersøgelsen blandt medarbejderne inden for Forsvarsministeriets område blev der gennemført en parallel undersøgelse blandt 2.072 offentligt ansatte. De offentligt ansatte er stillet præcis de samme spørgsmål som Forsvarsministeriets medarbejdere i 4. runde, dog med små justeringer i forhold til arbejdspladsspecifikke spørgsmål.
- I figuren til højre ses resultaterne for medarbejdere inden for Forsvarsministeriets område sammenlignet med resultaterne for offentligt ansatte på de fire overordnede spørgsmål i undersøgelsen.
- Det ses, at medarbejderne inden for Forsvarsministeriets område er **mindre tilfredse** end offentligt ansatte generelt, og at forskellen er aktuelt 12 procentpoint.
- Forsvarsministeriets medarbejdere føler sig ligeledes **mindre motiverede** i deres arbejde end offentligt ansatte. I 4. runde er forskellen på 16 procentpoint.
- Samtidig ønsker en mindre andel af medarbejdere inden for Forsvarsministeriets område (58%) end offentligt ansatte (64%) at **blive på deres nuværende arbejdsplads de næste to år**. 23% af medarbejderne og 14% af de offentligt ansatte generelt **søger aktuelt andre jobs**.



SAMMENLIGNING AF EMNESPECIFIKKE RESULTATER

- **Forsvarsministeriets medarbejdere er mere tilfredse** end offentligt ansatte generelt i forhold til:
 - Tilfredshed med kolleger
- **Forsvarsministeriets medarbejdere er derimod mindre tilfredse** end offentligt ansatte med hensyn til:
 - Tilfredshed med arbejdsopgaver
 - Tilfredshed med arbejdsmængde
 - Tilfredshed med faglig udvikling
 - Tilfredshed med myndighedens overordnede ledelse
 - Tilfredshed med information
 - Tilfredshed mellem konflikthåndtering
 - Oplevelse af omdømme
 - Tilfredshed med løn
- De mest markante forskelle ses på information, løn og omdømme, hvor forskellene er henholdsvis 22, 21 og 18 procentpoint.
- **Information** havde beskeden betydning for overordnet tilfredshed (såvel som betydning for fastholdelse og motivation). Det er derfor ikke så kritisk, at tilfredsheden blandt medarbejderne inden for Forsvarsministeriets område er noget lavere end blandt offentligt ansatte generelt.
- **Løn** viste sig at have en relativt lille betydning for tilfredshed og motivation, men af ret stor betydning for fastholdelse for ansatte inden for Forsvarsministeriets område. Det kan derfor være problematisk for fastholdelsen, at tilfredsheden med lønnen er meget lavere end blandt offentligt ansatte.
- **Omdømmet** havde stor betydning for fastholdelse og moderat betydning for tilfredshed og motivation. Det kan derfor være kritisk, at tilfredsheden med omdømmet er lavere blandt de ansatte end for de offentligt ansatte generelt, hvis man ønsker at fastholde flere medarbejdere inden for Forsvarsministeriets område.



SAMMENLIGNING AF STATISTISKE ANALYSER

Rangering af emner med betydning for tilfredshed, motivation og fastholdelse: Ligesom i undersøgelsen blandt Forsvarsministeriets medarbejdere er der for offentligt ansatte gennemført statistiske analyser af, hvad der påvirker tilfredshed, motivation og fastholdelse.

I tabellerne til højre ses sammenligninger af analyserne af tilfredshed, motivation og fastholdelse for både Forsvarsministeriets medarbejdere og offentligt ansatte.

Tallene viser, hvor stor betydning det pågældende emne har. Et 1-tal betyder således, at en faktor har størst påvirkning, et 2-tal at faktoren har næststørst betydning osv.

Analysen af, hvad der påvirker tilfredshed viser, at der er relativt stor forskel på, hvad der har størst og mindst betydning for Forsvarsministeriets medarbejdere sammenlignet med offentligt ansatte. Det ses imidlertid, at tilfredshed med arbejdsopgaver har størst betydning for begge grupper. Derudover er der stor forskel på betydningen af de forskellige emner, f.eks. er tilfredshed med arbejdsomfang og kolleger vigtigere for offentligt ansatte generelt end medarbejderne i denne runde.

| Hvad påvirker tilfredshed? | Forsvarsministeriets medarbejdere | Offentligt ansatte |
|--------------------------------------|-----------------------------------|--------------------|
| Tilfredshed med arbejdsopgaver | 1 | 1 |
| Tilfredshed med overordnet ledelse | 2 | 5 |
| Tilfredshed med faglige udvikling | 3 | 8 |
| Tilfredshed med arbejdsomfang | 4 | 2 |
| Oplevelse af omdømme | 5 | 7 |
| Tilfredshed med løn | 6 | 9 |
| Tilfredshed med forhold til kolleger | 7 | 3 |
| Tilfredshed med information | 8 | 6 |
| Tilfredshed med nærmeste leder | 9 | 4 |
| Tilfredshed med konflikthåndtering | 10 | - |

Analysen af, hvad der påvirker motivation viser, at det igen er tilfredshed med arbejdsopgaver, der er den vigtigste enkeltfaktor. Tabellen viser også, at tilfredshed med den faglige udvikling er central for begge gruppers motivation. Betydningen af de øvrige emner varierer i vidt omfang for de to grupper. Tilfredshed med løn har dog meget ringe betydning for begge grupper medarbejders jobmotivation.

| Hvad påvirker motivation? | Forsvarsministeriets medarbejdere | Offentligt ansatte |
|--------------------------------------|-----------------------------------|--------------------|
| Tilfredshed med arbejdsopgaver | 1 | 1 |
| Tilfredshed med faglige udvikling | 2 | 3 |
| Oplevelse af omdømme | 3 | 8 |
| Tilfredshed med overordnet ledelse | 4 | 9 |
| Tilfredshed med konflikthåndtering | 5 | 6 |
| Tilfredshed med forhold til kolleger | 6 | 7 |
| Tilfredshed med information | 7 | 5 |
| Tilfredshed med nærmeste leder | 8 | 2 |
| Tilfredshed med arbejdsomfang | 9 | 4 |
| Tilfredshed med løn | 10 | 10 |

Analysen af, hvad der påvirker fastholdelse viser, at der også her er stor forskel. Både blandt offentligt ansatte og blandt medarbejderne inden for Forsvarsministeriets område ses det, at tilfredshed med arbejdsopgaver igen placerer sig øverst. Herefter er der dog meget stor forskel både på rækkefølgen af faktorerne og på, hvilke faktorer der i det hele taget har betydning.

| Hvad påvirker fastholdelse? | Forsvarsministeriets medarbejdere | Offentligt ansatte |
|------------------------------------|-----------------------------------|--------------------|
| Tilfredshed med arbejdsopgaver | 1 | 1 |
| Tilfredshed med løn | 2 | - |
| Tilfredshed med faglige udvikling | 3 | - |
| Oplevelse af omdømme | 4 | 4 |
| Tilfredshed med arbejdsomfang | 5 | 3 |
| Tilfredshed med overordnet ledelse | 6 | 7 |
| Tilfredshed med information | 7 | 5 |
| Tilfredshed med nærmeste leder | - | 2 |
| Tilfredshed med konflikthåndtering | - | 6 |

METODE

Dette kapitel indeholder en beskrivelse af undersøgelsens metode.



METODE

| UNDERSØGELSE BLANDT MEDARBEJDERNE I 4. RUNDE | UNDERSØGELSE BLANDT OFFENTLIGT ANSATTE | FORKLARING AF BEGREBER |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Denne rapportering er udarbejdet på baggrund af i alt 7.077 gennemførte interview med medarbejdere inden for Forsvarsministeriets område. Denne er gennemført som en webbaseret undersøgelse, der er udsendt til medarbejderne via mail. ▪ Interviewene er gennemført i perioden 2. juni til 14. juli 2015. Svarprocenten i undersøgelsen er 38%. ▪ Datamaterialet er vejet på styrelser, personalegrupper (funktionsniveau), køn og alder så det er repræsentativt for den populationen af medarbejdere, der danner undersøgelsesgrundlaget. ▪ Den maksimale statistiske fejlmargen på de samlede resultater for medarbejderne er +/- 1,1%. Det betyder, at hvis 50% af stikprøven fx svarer 'enig', så ligger denne 'enig-andel' i hele populationen af medarbejdere med 95% sandsynlighed i intervallet 48,9%-51,1%. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sideløbende med 4. runde af undersøgelsen blandt Forsvarsministeriets medarbejdere blev der gennemført en undersøgelse blandt 2.072 offentligt ansatte. Undersøgelsen blev gennemført som en webbaseret undersøgelse i Epinions Danmarkspanel. ▪ Interviewene blev gennemført i perioden 26. juni til 17. juli 2015. ▪ Datamaterialet er vejet på køn, alder, region og uddannelse, så det er repræsentativt for alle offentligt ansatte i Danmark. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ At nogle faktorer i de statistiske analyser ikke har signifikant betydning betyder ikke nødvendigvis, at de ingen betydning har. Det betyder dog, at betydningen ligger inden for den statistiske usikkerhed, og at det dermed ikke kan udelukkes, at de er udtryk for en tilfældighed. ▪ Forklaringskraft (R²): Forklaringskraften af en model fortæller, hvor stor en del af variationen i den overordnede variabel (fx tilfredshed med jobbet som helhed), som de underordnede variable (fx tilfredshed med arbejdsopgaver, tilfredshed med kolleger mv.) kan forklare. En lav forklaringskraft fortæller dermed, at der er andre end de medtagne faktorer, der har betydning. Når R² er over 30%, anses modellen for at have en stærk forklaringskraft. ▪ Regressionsanalyse: En analysemetode, hvor vi undersøger, om vi kan forudsige værdien af en variabel (den afhængige) ud fra en række andre variable (de uafhængige). Regressionsanalyserne giver derfor indsigt i, hvad der har betydning for eksempelvis samlet tilfredshed, motivation og fastholdelse. |

DETALJEREDE SVARPROCENTER

STYRELSER/MYNDIGHEDER

| | Udsendelses- grundlag | Svar | Svarprocent |
|-----------------------------|--------------------------|-------------|-------------|
| VFK | 13669 | 4101 | 30% |
| FES | 778 | 376 | 48% |
| FMI | 1768 | 1095 | 62% |
| DEP | 312 | 189 | 61% |
| FPS | 655 | 445 | 68% |
| FRS | 169 | 120 | 71% |
| HJK | 584 | 331 | 57% |
| BRS | 600 | 397 | 66% |
| Andre styrelser/myndigheder | 236 | 23 | 10% |
| Ukendt | 27 | 0 | 0% |
| Hovedtotal | 18798 | 7077 | 38% |

PERSONALEGRUPPE

| | Udsendelses- grundlag | Svar | Svarprocent |
|-------------------|--------------------------|-------------|-------------|
| C100 | 1821 | 628 | 34% |
| C200 | 983 | 563 | 57% |
| C300-C400 | 1949 | 1227 | 63% |
| M1XX | 6276 | 1128 | 18% |
| M2XX | 3817 | 1417 | 37% |
| M4XX-M3XX | 3329 | 1716 | 52% |
| Ukendt | 623 | 398 | 64% |
| Hovedtotal | 18798 | 7077 | 38% |

EPINION AARHUS

NORDHAVNSGADE 1-3
DK - 8000 AARHUS C
T: +45 87 30 95 00
E: TV@EPINION.DK
W: WWW.EPINION.DK

EPINION COPENHAGEN

RYESGADE 3F
DK - 2200 COPENHAGEN N
T: +45 87 30 95 00
E: TYA@EPINION.DK
W: WWW.EPINION.DK

EPINION MALMÖ

ADELGATAN 5
21122 MALMÖ
SWEDEN
T: +45 87 30 95 00
E: HAL@EPINION.SE
W: WWW.EPINION.SE

EPINION OSLO

TOLLBUGATA 7
0152 OSLO - NORWAY
T: +47 40 45 89 00
E: MRB@EPINION.NO
W: WWW.EPINION.NO

EPINION SAIGON

11TH FL, DINH LE BUILDING,
1 DINH LE, DIST. 4, HCMC
VIETNAM
T: +84 8 38 26 89 89
E: OFFICE@EPINION.VN
W: WWW.EPINION.VN

EPINION STAVANGER

HOSPITALSGATA 6
4006 STAVANGER - NORWAY
T: +47 90 17 18 99
E: SM@EPINION.NO
W: WWW.EPINION.NO

EPINION WIEN

OFFICE PARK 3, TOP 149
1300 WIEN FLUGHAFEN
AUSTRIA
T: +45 87 30 95 00
E: TV@EPINION.DK
W: WWW.EPINIONGLOBAL.COM



WWW.EPINIONGLOBAL.COM