

§ 20

Djøl Dokumentation

Opråb fra embedsværket:

Enormt arbejdspress
går ud over både
trivsel og kvalitet

Djøfs analysepublikation er opkaldt efter Folketingets §20-spørgsmål. Her stiller folketingsmedlemmerne drillende og dybsindige spørgsmål til ministrene. I Djøfs §20-publikation ser vi bort fra drillerierne og stiller kun spørgsmål, der flytter samfundet frem. Målet er at kvalificere den politiske debat gennem dybdegående og dagsordenssættende analyser. Du kan derfor dykke ned i samfundstendenser, når vi den 20. i hver måned udgiver §20 – Djøf Dokumentation.

Introduktion

Siden corona brød ud, har mange ministerier været lagt ned af arbejdspress, og medarbejdere har stået til rådighed døgnet rundt i over et år. Embedsværket har udformet hastelove og udbetalt hjælpepakker i et imponerende tempo samtidig med, at de har skullet varetage mange af de allerede planlagte opgaver.

Men selvom corona har fået bunkerne med opgaver til at vokse gevaldigt, er det enorme arbejdspress for statsansatte ikke kun opstået pga. corona. Og der er intet, der tyder på, at det forsvinder, når pandemien er ovre. For embedsværket har længe knoklet hårdt for at understøtte et politisk system, der løber stadig hurtigere og hurtigere. Politikerne har i mange år trykket reformspeederen i bund og forhandlet nye aftaler på rekordtid - ofte med ultrakorte frister og deadlines på alle tider af døgnet.

Men hvad betyder det høje politiske tempo for arbejdsvilkårene i centraladministrationen? Og i hvilken grad går arbejdspresset ud over opgaveløsning, trivsel og kvalitet?

Denne analyse afdækker et stort og stadig stigende arbejdspress i statsadministrationen, der ikke blot har personlige konsekvenser for de ansatte, men også for de politiske tiltag og reformer, der skal føres ud i livet. Undersøgelsen er foretaget blandt 4.012 Djøf-medlemmer ansat i centraladministrationen.

Analysen viser:

- > Selvom corona har skabt en ekstraordinær situation, forventer kun 16% af de ansatte i centraladministrationen, at arbejdspresset vil blive mindre, når corona er overstået.
- > 70% af chefer og ledere oplever i høj eller nogen grad, at mængden af opgaver påvirker medarbejdernes trivsel negativt. Mere end tre ud af fem oplever i høj eller nogen grad, at mængden af opgaver påvirker arbejdsmiljøet negativt.
- > 34% i centraladministrationen arbejder 43-50 timer om ugen, og 8% arbejder mere end 50 timer. Det er især i departementer og blandt chefer og ledere, at arbejdstiden er høj. Arbejdstiden er steget betragteligt siden 2018.
- > 53% af de ansatte i centraladministrationen oplever i høj eller nogen grad, at mængden af opgaver er så stor, at det går ud over kvaliteten af deres eget arbejde.
- > For djøferne i centraladministrationen har det høje arbejdspress betydet, at 2% slet ikke har holdt noget ferie siden marts 2020. Derudover har 10% holdt ferie i to uger eller mindre.
- > 28% står til rådighed for og varetager arbejdsopgaver uden for planlagt arbejdstid hver dag. To ud af tre gør det hver dag eller én eller flere gange om ugen.
- > En ud af fem søger lidt eller aktivt efter et nyt job, og samlet går tre ud af fem med overvejelser om at skifte job. Den hyppigste årsag blandt dem, der overvejer et jobskifte, er ønsket om et mindre arbejdspress.

Djøf mener:

- > Det er afgørende, at politikerne tager signalet fra embedsværket alvorligt. Centraladministrationen leverer et stykke arbejde, der er helt afgørende for vores folkestyre. Derfor skal der skabes den fornødne tid til, at kvaliteten fortsat kan følge med, og statsadministrationen forbliver en attraktiv arbejdsplads.
 - > Politikerne må lette foden fra reformspeederen og skabe bedre politisk prioritering. Det politiske system løber efter nye og skiftende dagsordener fra dag til dag. Der er behov for at vende tilbage til et klassisk fokus på det lange seje reformtræk. Gode reformer kræver tid, faglighed og ressourcer. Hvis ikke politikerne begynder at prioritere, er de nødt til at opnormere på årsværk i embedsværket.
 - > Der er akut behov for restitution for de embedsmænd, der har ydet en ekstraordinær indsats med corona-relateret arbejde. Overarbejde og spidsbelastning har været så enorm, at det truer de statsansattes trivsel og udfordrer hensynet til privat- og familieliv.
-

Indhold

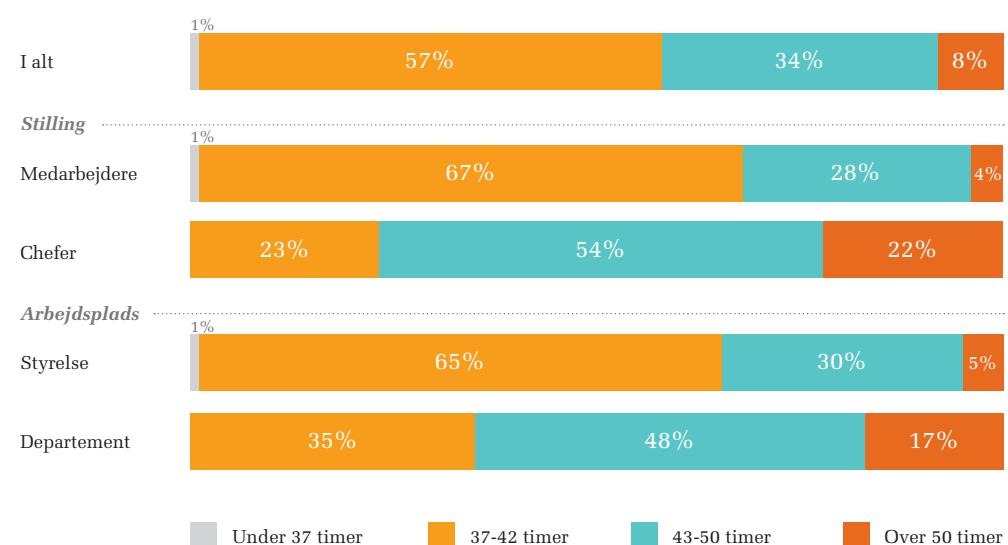
Endeløse arbejdsdage i centraladministrationen	6
Corona har øget arbejdspresset	7
Arbejdspresset betyder aften- og weekendarbejde og forkortede ferier	11
Arbejdspresset går ud over kvaliteten i arbejdet og medarbejdernes trivsel	14
Ringe forventninger til fremtiden – arbejdspresset vil fortsætte	17
Centraladministrationen mister erfaring	18
Metode	21

Endeløse arbejdsdage i centraladministrationen

Arbejdsdage, der fortsætter langt til ud på aftenen. Det er virkeligheden for mange medarbejdere i centraladministrationen. Samlet set arbejder 72% af medarbejderne i centraladministrationen typisk mere end deres aftalte arbejdstid. I styrelserne gælder det to ud af tre, og i departementerne er det ni ud af ti.

Det ses også tydeligt i embedsværkets gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Næsten halvdelen (48%) af de fuldtidsansatte djøfere i departementer arbejder i gennemsnit 43-50 timer om ugen, og næsten en femtedel (17%) arbejder over 50 timer om ugen. Også i styrelserne lægger djøfere mange arbejdstimer. Her er det 30%, der i gennemsnit arbejder 43-50 timer om ugen, mens 5% arbejder over 50 timer om ugen.

Figur 1: Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for fuldtidsansatte opdelt på chefer og medarbejdere samt departementer og styrelser



Spørgsmålsformulering: Set over det seneste halve år, hvor mange timer har du i gennemsnit arbejdet om ugen?

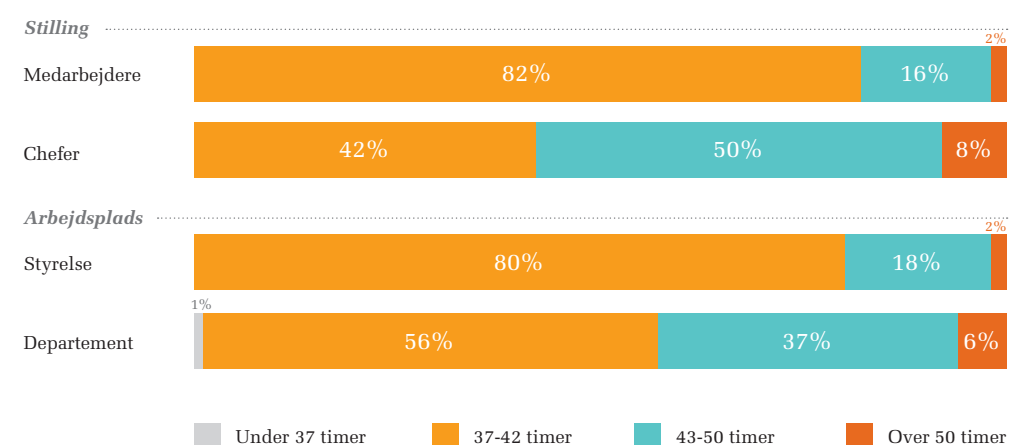
De lange arbejdsdage gælder for både chefer og medarbejdere. Over halvdelen af cheferne i centraladministrationen arbejder i gennemsnit 43-50 timer om ugen, og mere end hver femte arbejder i gennemsnit over 50 timer ugentligt. Blandt medarbejdere arbejder 28% mellem 43 og 50 timer om ugen, 4% arbejder i gennemsnit arbejder over 50 timer om ugen.

Hvis vi sammenligner den faktiske arbejdstid før og under corona, så er det tydeligt, at arbejdstimerne for djøferne i centraladministrationen er steget betragteligt. I 2018 arbejdede

16% af medarbejderne mellem 43-50 timer, og 2% arbejdede over 50 timer om ugen. I dag er andelen, som arbejder 43 timer om ugen eller mere altså næsten fordoblet siden 2018 (fra 18% til 32%).

For cheferne er det især andelen, som arbejder mere end 50 timer om ugen, der er steget. I 2018 var det 8%, som i gennemsnit arbejdede mere end 50 timer om ugen, imens det i dag er 22%.

Figur 2: Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for fuldtidsansatte opdelt på departementer og styrelser samt chefer og medarbejdere i 2018



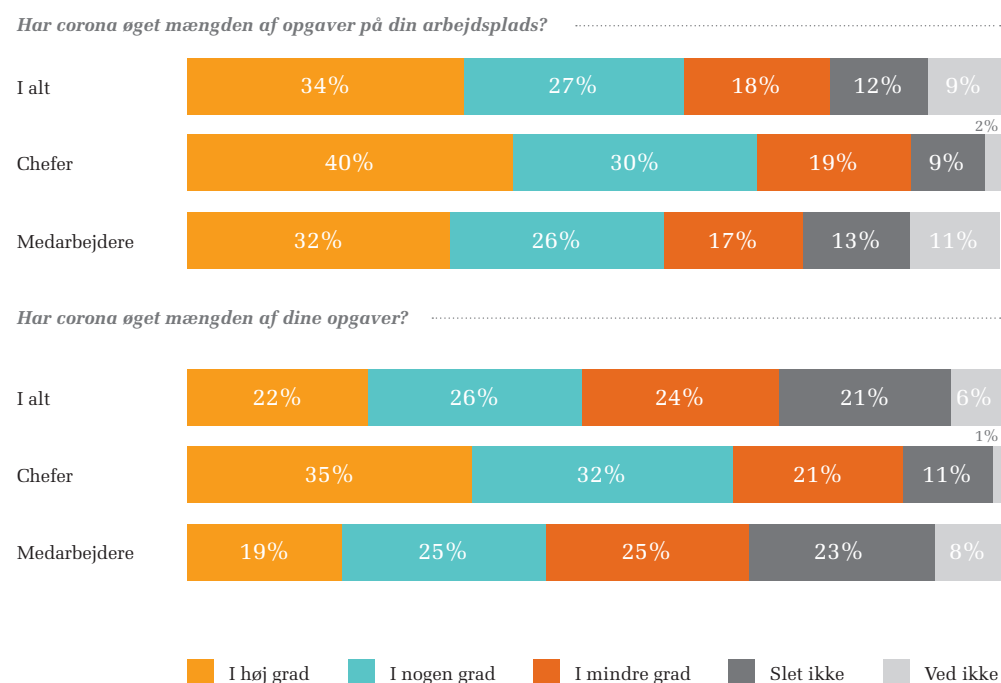
Spørgsmålsformulering: Hvad er din faktiske gennemsnitlige arbejdstid?

Note: Kun fuldtidsansatte, defineret som dem der har en aftalt arbejdstid på mellem 37 og 40 timer om ugen, indgår.

Kilde: Djøfs Arbejdslivsundersøgelse, 2018

Corona har øget arbejdspresset

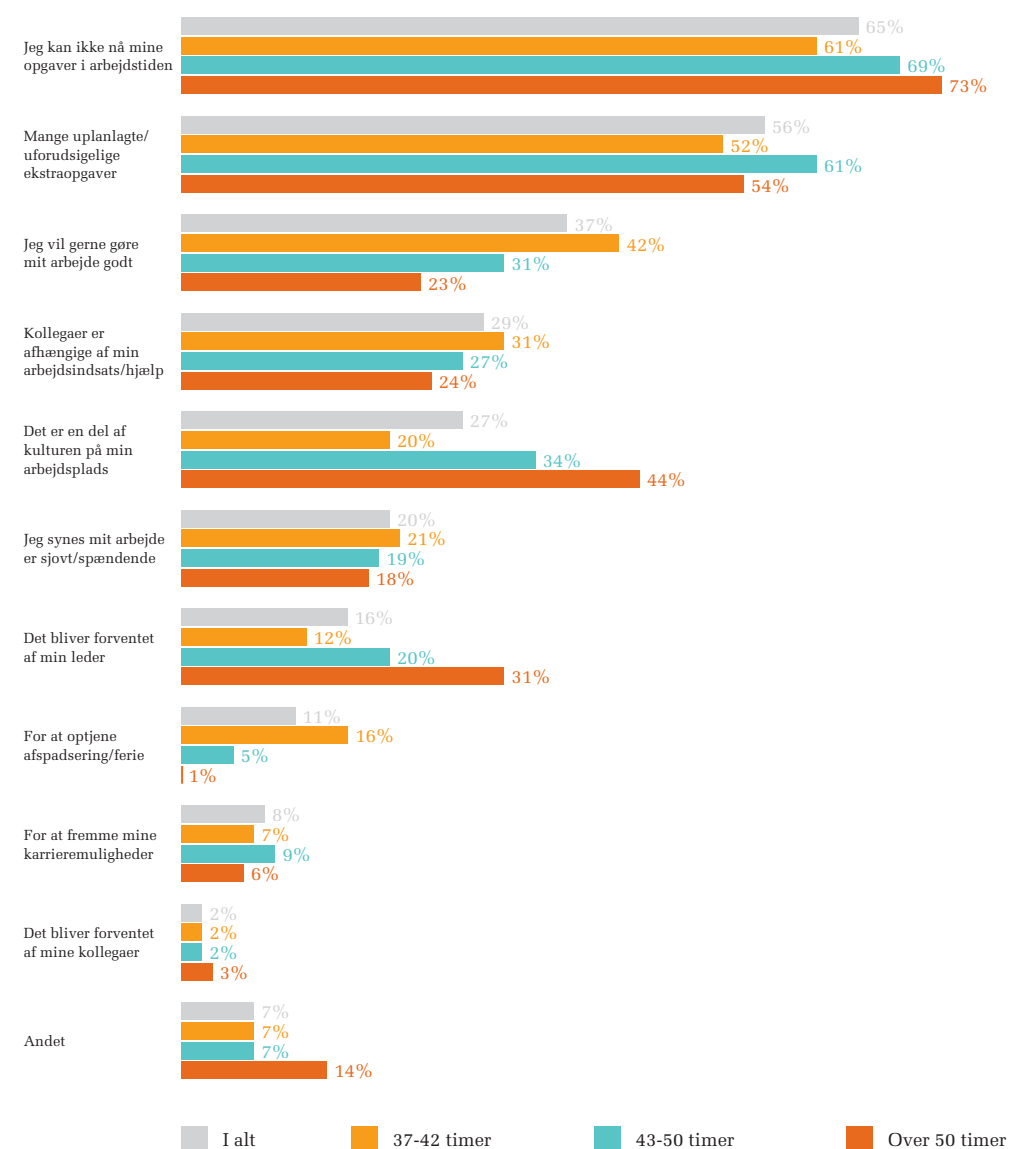
Arbejdspresset i centraladministrationen har været højt længe, og for mange har corona-situationen blot øget arbejdsstrykket yderligere. Omkring en ud af tre djøfere i centraladministrationen oplever, at corona-situationen i høj grad har øget mængden af opgaver på deres arbejdsplads. Når vi ser på, hvordan corona-situationen har øget den enkeltes opgaver, så svarer 22%, at corona-situationen i høj grad har øget mængden af deres egne arbejdsopgaver.

Figur 3: Coronas indflydelse på arbejdspresset

De lange arbejdsdage er i høj grad drevet af en stor arbejdsbyrde og mange ekstraopgaver, som kommer oveni de planlagte opgaver, samt et embedsværk, der ønsker at levere et godt stykke arbejde.

For de medarbejdere i centraladministrationen, der arbejder flere timer end deres aftalte arbejdstid, angiver to ud af tre, at det skyldes, at de ikke kan nå deres arbejdsopgaver i arbejdstiden. 56% angiver, at der er mange uplanlagte/uforudsigelige ekstraopgaver, og 37% svarer, at de arbejder over, fordi de gerne vil gøre deres arbejde godt.

Særligt for medarbejdere, som har en meget høj ugentlig arbejdstid, er de mange arbejdstimer også drevet af en kultur og forventninger fra deres ledere. For medarbejdere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 50 timer angiver 44%, at det er en del af kulturen på deres arbejdsplads, og 31% angiver, at det bliver forventet af deres leder.

Figur 4: Årsager til, at medarbejderes faktiske arbejdstid er højere end den aftalte tid fordelt på gennemsnitlig ugentlig arbejdstid

Spørgsmålsformulering: Hvad er årsag til, at din faktiske arbejdstid er højere end den aftalte tid? (Vælg de tre vigtigste)

Ovenstående tendenser er også tydelige i medarbejdernes kommentarer. Flere skriver, at den samlede arbejdsbyrde langt overstiger den aftalte arbejdstid, og at et politisk pres medfører mange hasteopgaver, som bygger ovenpå den i forvejen høje arbejdsbyrde. Mange angiver også, at corona har påvirket forventningerne til medarbejdernes arbejdsindsats, hvor flere beskriver en forventning om, at de konstant er tilgængelige, at der ikke længere er en 'normal arbejdstid', og at de har været beordret til overarbejde.

Udvalgte citater fra undersøgelsen:

- ” Der er et kæmpe politisk pres, hvor alt skal gå hurtigt.
- ” Mange haster-opgaver som skubber andre opgaver til senere på dagen.
- ” Der er ikke nok ressourcer i den aftalte arbejdstid i forhold til de arbejdsopgaver, der bliver stillet os. Desuden bliver vi løbende pålagt flere opgaver, og også meget omfattende opgaver, samtidig med at vores måltal forhøjes løbende. Ved sygemeldinger, fratrædelser, rokeringer internt m.v. bliver den ekstra arbejdsbyrde også pålagt de øvrige medarbejdere.
- ” Det opleves ikke som om, der er noget, der hedder 'normal arbejdstid' længere.
- ” Der er kommet en usund forventning om konstant tilgængelighed efter corona, fordi alt er blevet digitalt.
- ” Der har i 2020 været beordret overarbejde i en lang periode.

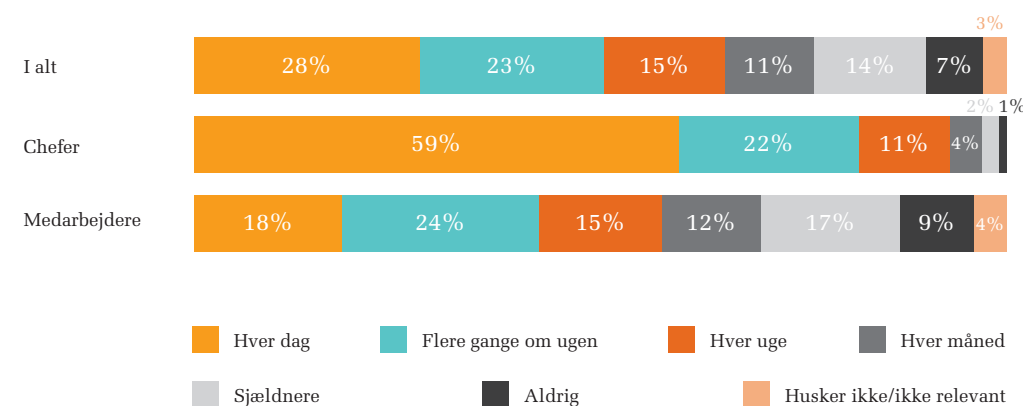
Arbejdspreset betyder aften- og weekendarbejde og forkortede ferier

Den høje arbejdstid og de mange uforudsete arbejdsopgaver betyder også, at en stor del af djøferne i centraladministrationen skal stå til rådighed uden for deres planlagte arbejdstid. Samlet set varetager to ud af tre djøfere i centraladministrationen arbejdsopgaver uden for deres planlagte arbejdstid hver dag eller én eller flere gange om ugen.

Det er stort set alle chefer, som arbejder uden for deres planlagte arbejdstid. Næsten 60% står til rådighed for og varetager arbejdsopgaver hver dag uden for deres planlagte arbejdstid, fx ved at besvare mails/telefon eller ved egentlig opgavehåndtering. For hver tredje chef sker det en eller flere gange om ugen.

I medarbejdergruppen er billedet en smule bedre, men her gælder det også, at arbejde uden for den planlagte arbejdstid er reglen snarere end undtagelsen. Næsten hver femte (18%) står til rådighed for deres arbejde hver dag udenfor arbejdstiden, og for ca. to ud af fem er det mellem én og flere gange om ugen, at de varetager arbejdsopgaver uden for den planlagte arbejdsdag.

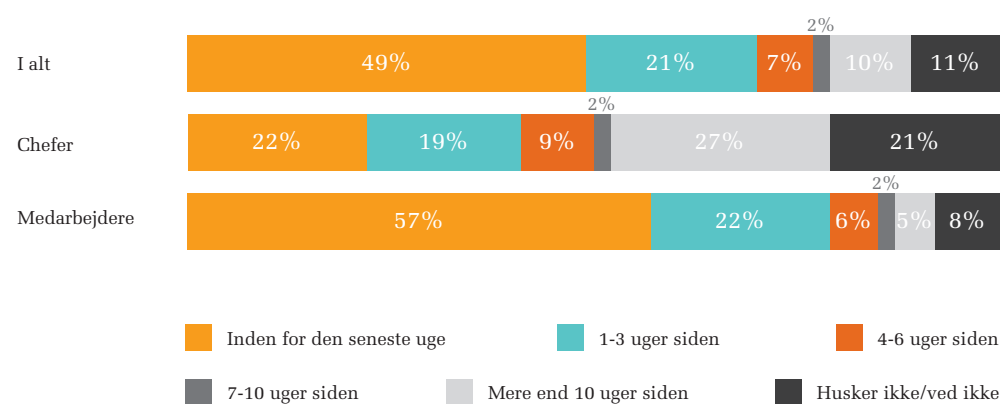
Figur 5: Arbejde uden for arbejdstiden



Spørgsmålsformulering: Hvor ofte står du til rådighed for dit arbejde uden for din planlagte arbejdstid?

Hyppigheden af arbejdsopgaver uden for arbejdstiden begrænser muligheden for fritid og privatliv. For medarbejdergruppen betyder det, at det for næsten hver tiende (8%) er mellem fire og 10 uger siden, at de har haft en hel weekend uden arbejde. Og for 5% er det mere end 10 uger siden, at de sidst holdt weekend uden at arbejde.

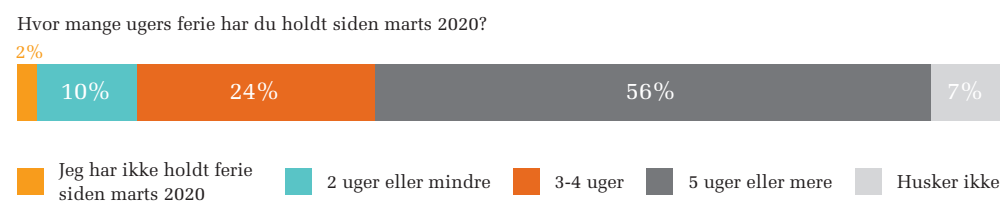
I chefgruppen er den manglende fritid endnu mere udtalt. For 11% er det mellem fire og 10 uger siden, at de havde en hel weekend uden arbejde, mens det for mere end hver fjerde chef (27%) er over 10 uger siden.

Figur 6: Tid siden sidste hele weekend uden arbejde

Spørgsmålsformulering: *Hvornår havde du sidst en hel weekend, hvor du ikke arbejdede (hvor du ikke besvarede telefonopkald, tjekkede mails eller lavede egentlig sagsbehandling/arbejdsopgaver)?*

Foruden lange arbejdsdage og utallige weekender med arbejde, har det høje arbejdspress i centraladministrationen også betydet, at mange ansatte ikke har holdt særligt meget ferie, siden corona for alvor ramte Danmark tilbage i marts 2020.

For djøferne i centraladministrationen har det høje arbejdspress betydet, at 2% slet ikke har holdt noget ferie siden marts 2020. 10% har holdt ferie i to uger eller mindre, og for ca. hver fjerde er det blevet til mellem tre og fire ugers ferie, siden coronakrisens indtog i Danmark. Dermed er det kun lidt over halvdelen (56%) af de ansatte i centraladministrationen, der som minimum har holdt det antal ferieuuger, som ferieloven tilskriver.

Figur 7: Antal afholdte ferieuuger siden marts 2020

I de åbne besvarelser beskriver flere, hvordan den høje arbejdsbyrde betyder, at de altid er på arbejde med deadlines, som ligger både aftener og weekender, og som gør, at man ikke kan regne med at kunne holde fri.

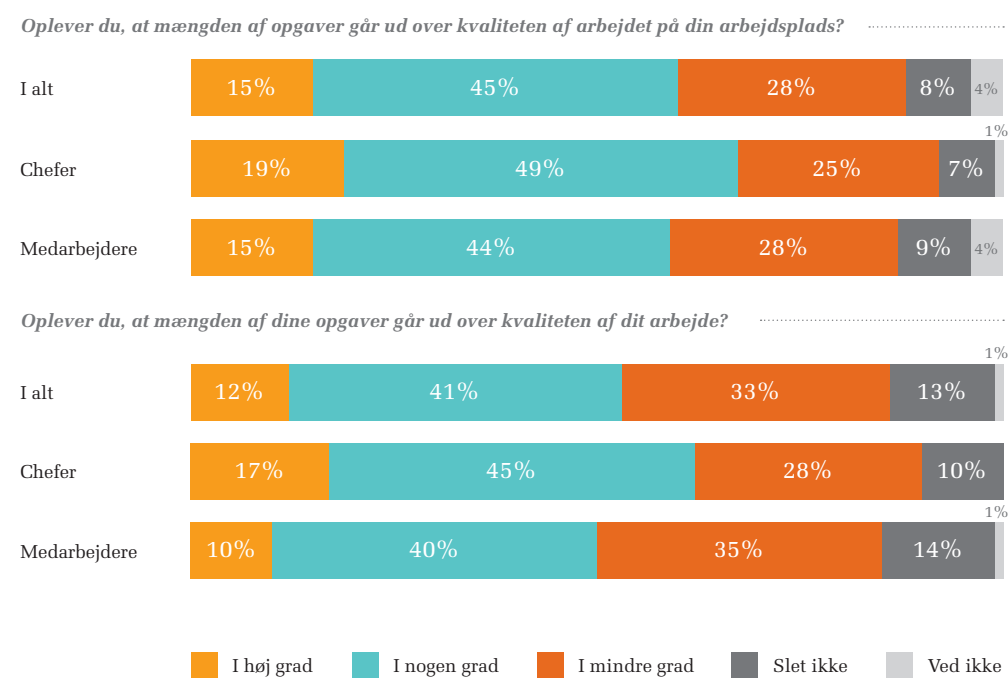
Udvalgte citater fra undersøgelsen:

- ” Vi arbejder generelt mere. Når der var travlt før corona, sad man sammen om det med et stærkt kollegafælleskab, og det var oftest i kortere perioder, så man kunne puste ud bagefter og have fritid. Nu sidder vi hjemme foran vores egen skærm med deadlines, der rammer weekender og aftener hver gang. Folk har meget lidt energi tilbage og er trætte, udkørte og stressede.
- ” De fleste medarbejdere er på non-stop med potentielt weekendarbejde og vagtordninger i alle ferier og helligdage. Man kan ikke regne med, hvornår man har fri, og det har drevet mange til at sige op og flere til sygemeldinger med stress. Ledelsen er meget opmærksom på det, og arbejder også nu på flere initiativer, så man kan regne med at have fri.
- ” Back-to-back møder er blevet en kultur og mængden af mails og telefonopkald er steget betragteligt. Jeg oplever at være i et stadie af evigt standby og ender med at arbejde de fleste aftener for at kunne følge med og reagere på de ting, der kommer ind om aftenen (hvoraf der tit, men ikke hver aften er ting, som ikke kan vente til næste morgen).

Arbejdspresset går ud over kvaliteten i arbejdet og medarbejdernes trivsel

De mange arbejdsopgaver påvirker kvaliteten af arbejdet i centraladministrationen. 60% oplever i høj eller i nogen grad, at mængden af arbejdsopgaver går ud over kvaliteten af arbejdet på deres arbejdsplads. Samtidig mener lidt mere end halvdelen i høj eller i nogen grad, at mængden af deres opgaver går ud over kvaliteten af deres eget arbejde.

Figur 8: Arbejdspressets betydning for kvaliteten af arbejdet



I de kvalitative besvarelser er der særligt fokus på, at de mange opgaver både før og efter corona betyder, at der er opgaver, som ikke kan prioriteres tilstrækkeligt og dermed påvirker kvaliteten i arbejdet.

Udvalgte citater fra undersøgelsen:

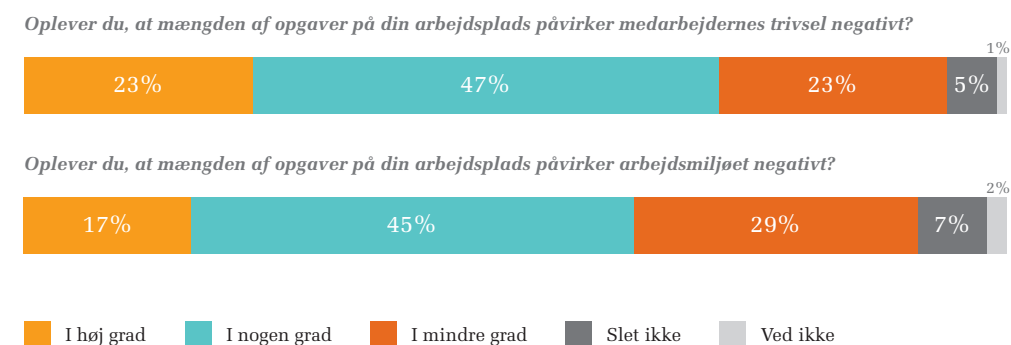
- ” Det [corona] har givet flere opgaver med høj prioritet. Det betyder, at andre opgaver ikke får den samme opmærksomhed, der er behov for. Det går, men særligt cheferne skal løbe stærkt. Det giver også ofte flaskehals, der udfordrer deadline.
- ” Corona eller ej – vi som embedsmænd skal ofte jage igennem lovgivningsprocesser, hvilket fører til fejl og uhensigtsmæssig lovgivning.
- ” Vi er blevet MEGET effektive ud fra en KPI tænkning, men kvaliteten er dalet, og det bliver interessant, om man politisk og organisatorisk har forståelse for det.

Ikke kun kvaliteten påvirkes negativt, når arbejdspreset stiger. Det samme gør medarbejdernes trivsel.

Knap én ud af fire chefer og ledere (23%) oplever i høj grad, at mængden af opgaver på deres arbejdsplads påvirker deres medarbejders trivsel negativt, og næsten halvdelen (47%) svarer i nogen grad.

Det høje arbejdspress slider også på arbejdsmiljøet. Mere end tre ud af fem chefer og ledere mener, at mængden af opgaver på deres arbejdsplads i høj eller i nogen grad påvirker arbejdsmiljøet negativt.

Figur 9: Arbejdspressets betydning for medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljøet



Note: Spørgsmålene er kun stillet til chefer og ledere med personaleansvar

Den dårligere trivsel blandt medarbejderne ses også i de åbne besvarelser, hvor flere angiver, at det høje arbejdspress og det evige standby-mode medfører stress og sygemeldinger hos flere kollegaer, hvilket også påvirker arbejdsmiljøet negativt.

Udvalgte citater fra undersøgelsen:

- ” Arbejdspreset går ud over trivsel, dette medfører sygdom, som øger arbejdspreset på øvrige medarbejdere. En ond spiral at komme ind i. Hjemmearbejdet er i den grad medvirkende til, at mange har en lidt kortere lunte.
 - ” Massivt arbejdspres, ultrakorte frister, manglende tid til koordination, ingen huller til at lade op m.m. i kombination med hjemsendelse har resulteret i stor mistriksel og medarbejderflugt.
 - ” Det har bare været et langt hårdt år, hvor work/life har været i voldsom ubalance. Medarbejdere og chefer knokler, men opgaverne hober sig op, og kritikerne er mange, og samlet set påvirker det huset negativt.
-

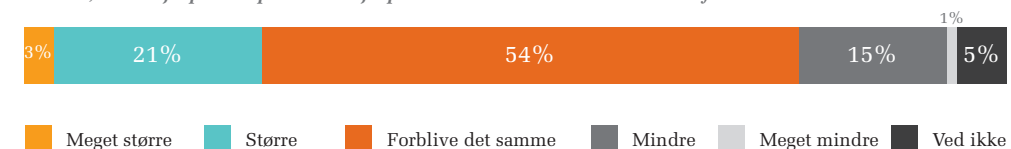
Ringe forventninger til fremtiden – arbejdspreset vil fortsætte

Selvom corona-situationen uden tvivl har lagt et ekstra tryk på medarbejderne i centraladministrationen, så forventer djøferne ikke, at arbejdspreset bliver mindre efter corona.

Det er kun omkring 16% af djøferne i centraladministrationen, som tror, at arbejdspreset bliver mindre. Modsat har næsten hver fjerde en forventning til, at arbejdspreset på deres arbejdsplads vil blive enten større eller meget større på den anden side af corona. Over halvdelen (54%) tror, at det vil forblive det samme.

Figur 10: Forventninger til arbejdspreset efter corona

Tror du, at arbejdspreset på din arbejdsplads vil blive større eller mindre efter corona?



De nedslående forventninger til fremtidens arbejdspres skyldes især en kultur, hvor normen er, at der arbejdes over 37 timer om ugen, at der er et stort politisk pres, og at de corona-relaterede arbejdsopgaver ikke frafalder, fordi pandemien slutter.

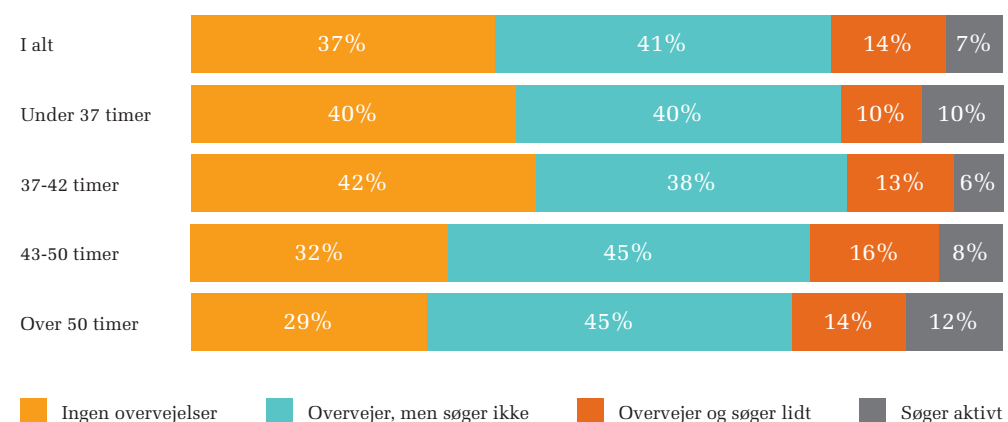
Udvalgte citater fra undersøgelsen:

- ” Arbejdspreset var også højt før corona. Det er nærmest blevet normalen, at arbejdet ikke kan klares inden for 37 timer, og man kan i hvert fald ikke avancere eller forvente lønforbedringer, hvis ikke man konsekvent lægger ekstra timer.
 - ” Bekymring for at arbejdsbyrden vil vare ved et langt stykke efter epidemien er slut, da der vil være stort opfølgingsarbejde, inklusiv pressehenvendelser og aktindsigter.
 - ” Arbejdspres skyldes i mindre grad corona og i højere grad politiske beslutninger, kombineret med pres fra departementet i forhold til opfølgning og compliancekrav.
 - ” 'Oppefra' er man fortsat med at skrue op for kravene til, hvor mange sager man skal nå, uanset corona-hjemmearbejde. Det skulle ikke undre mig, hvis man bruger det som en grund til at skrue kravene ekstra op, når vi kommer tilbage på den fysiske arbejdsplads, at nu har vi mere ideelle forhold til at arbejde hurtigt, end vi har derhjemme.
-

Centraladministrationen mister erfaring

Arbejdspres og merarbejde har også indflydelse på de ansattes overvejelser om at skifte job. En ud af fem søger lidt eller aktivt efter et andet arbejde. Samtidig overvejer ca. to ud af fem at skifte job, men søger ikke, mens de resterende ikke har nogen overvejelser om at skifte job. Andelen er den samme blandt chefer og medarbejdere. Her gælder også en klar tendens i forhold til den gennemsnitlige arbejdstid: Jo flere timer djøferne i centraladministrationen gennemsnitligt arbejder om ugen, jo højere er andelen, der overvejer at skifte job, og som allerede søger efter et andet job.

Figur 11: Overvejelser om at skifte job fordelt på gennemsnitlig ugentlig arbejdstid

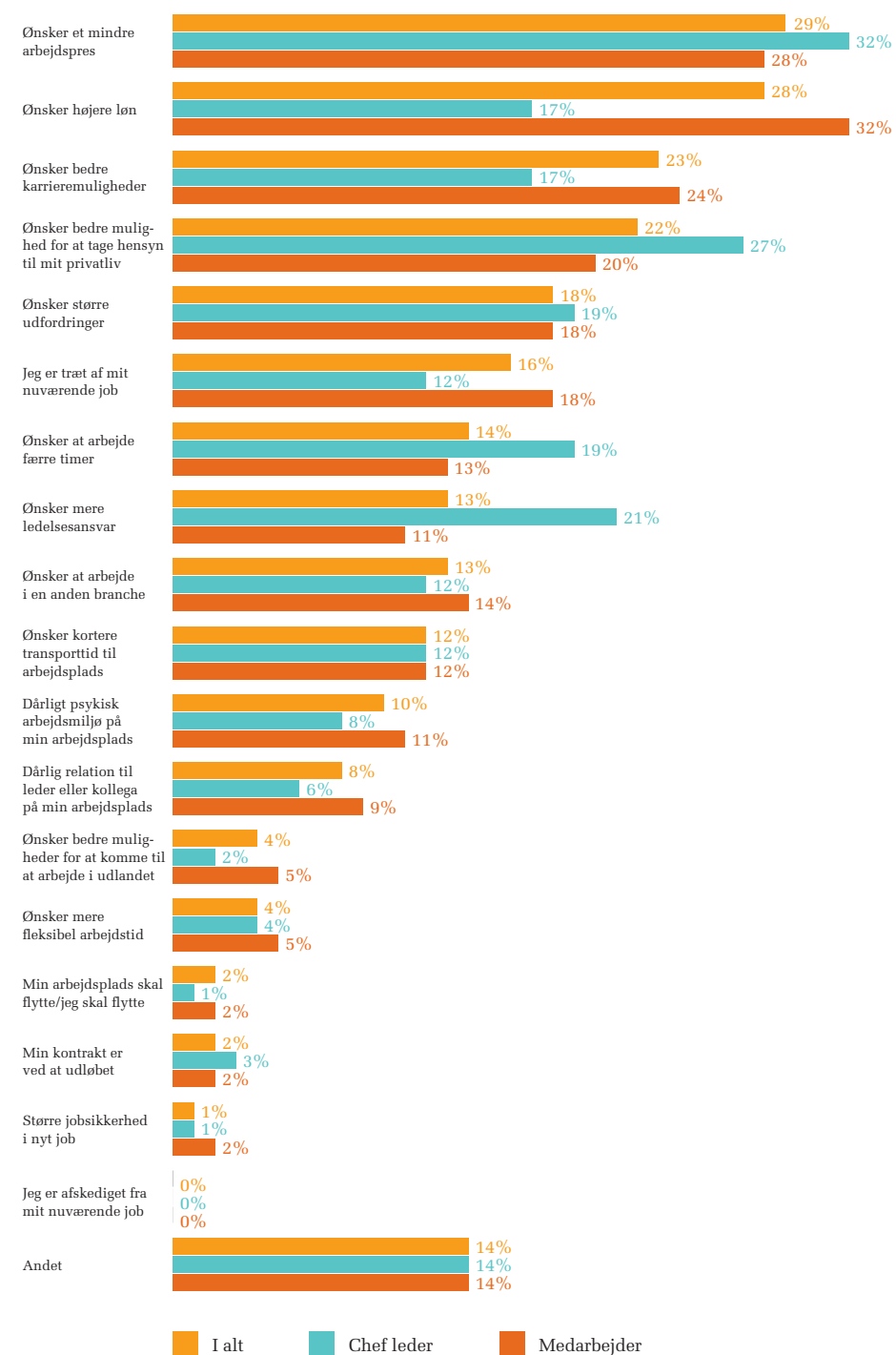


Spørgsmålsformulering: Hvilke overvejelser har du om at skifte job?

Der er forskellige årsager til, at djøfer i centraladministrationen overvejer at skifte job eller søger efter et andet job, men samlet set ønsker flest et mindre arbejdspress (29%).

For medarbejderne er en højere løn (32%) og bedre karrieremuligheder (24%) også hyppige årsager. For cheferne er det i høj grad bedre mulighed for at tage hensyn til privatliv (27%) og ønsket om mere ledelsesansvar (21%), som er årsager til overvejelser om et nyt job.

Figur 12: Årsager til at skifte job



Spørgsmålsformulering: Hvad er årsag til, at du overvejer at skifte job? (Vælg op til tre svar)

Kigger man på andelen af djøfere i centraladministrationen, der aktivt søger efter et nyt job, adskiller de sig fra dem, der blot overvejer at skifte eller overvejer at skifte og søger lidt. For denne gruppe er det kun 18%, som angiver højere løn som årsag. 34% af dem angiver, at de er trætte af deres nuværende job som årsag, mens hhv. 21% og 19% angiver at der er et dårligt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads, eller at de har en dårlig relation til en leder eller kollega.

Der ses en tendens til, at en større andel af dem, der overvejer at skifte job, men ikke aktivt søger efter et nyt job i højere grad ønsker et mindre arbejdspress (31%) mod 24% af dem, der overvejer og søger lidt, og 25% af dem der søger aktivt. En mulig forklaring kan være et manglende overskud til rent faktisk at søge efter et andet job, når man oplever et højt arbejdspress.

I de kvalitative besvarelser gælder samme tendens, hvor det høje arbejdspress driver ønsket om at få et nyt job.

Udvalgte citater fra undersøgelsen:

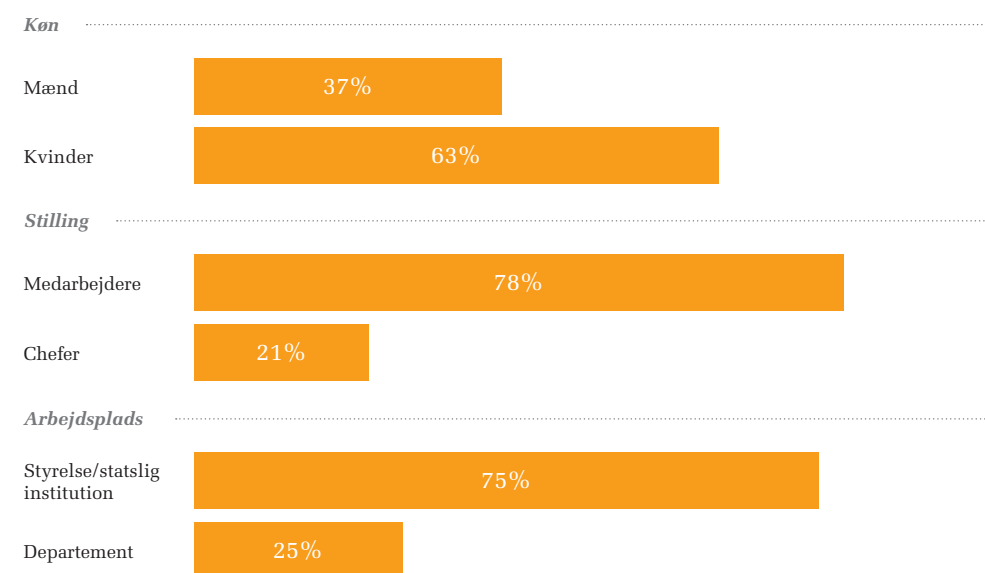
- ” Elsker mine arbejdsopgaver, men kan snart ikke holde til presset mere.
- ” Jobindhold i mit nuværende job er fantastisk. Men det arbejdsliv, der bydes nu, er nok ikke det værd. Alt det sociale er væk og der forlanges leverancer på et urimeligt niveau. Jeg synes også, det er svært, at der ikke rigtig bliver sat pris på embedsværket mere på samme måde, som der gjorde engang.
- ” Selvom arbejdervolumen er for meget, er indholdet af arbejdet så spændende, at jeg ikke har overvejelser om at skifte. Samtidig bliver jeg anerkendt, får meget frihed i arbejdet og mulighed for at kompetenceudvikle mig. (...) Men det er hårdt at se rigtig mange kollegaer bukke under for det store arbejdspress, der er på os.
- ” Jeg kunne godt ønske mig højere løn eller mindre arbejdspress/at arbejde færre timer, så der er bedre mulighed for at tage hensyn til privatliv. Derudover tænker jeg, at det må være sundt at prøve sig selv af i forskellige sammenhænge. Mit nuværende job er mit første.

Metode

Analysen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt Djøfs medlemmer, som er ansat i centraladministrationen. Undersøgelsen er udsendt til 14.977 medlemmer. Heraf har 4.012 personer i målgruppen besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 27. Analysepopulationen er i høj grad repræsentativ for analysens målgruppe, og data er derfor ikke vægтет i analysen.

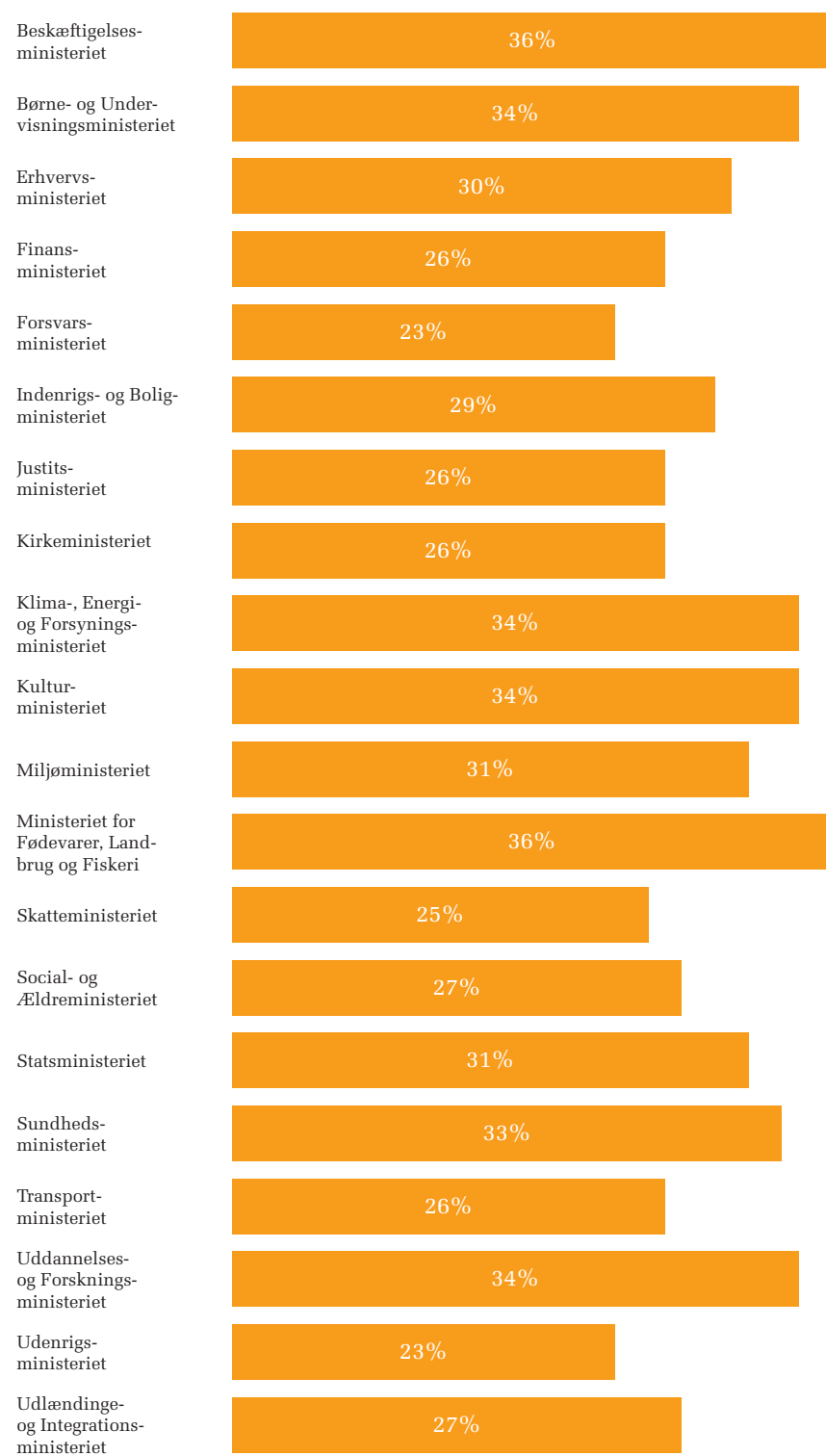
Dataindsamlingen er gennemført i perioden 5.-11. maj 2021. Der er udsendt én invitation og én rykker.

Figur 13: Analysepopulationens fordeling på køn, stillingsgrupper og arbejdsplads



Gennem analysen er flere af spørgsmålene opdelt på enten stillingsgruppe eller arbejdsplads. I stillingsopdelingen skelnes mellem chefer, der er kategoriseret ud fra alle ansatte med ledelsesansvar, og medarbejdere, som er alle ansatte uden ledelsesansvar. For arbejdsplads opdeles på henholdsvis departementer og styrelser. Det er i analysen ikke muligt at opdele de enkelte spørgsmål på ministerområder, da datagrundlaget er for småt for de mindre ministerier, men alle ministerområder er repræsenteret i undersøgelsen, med svarprocenter fra 23 til 36%.

Figur 14: Svarprocent for de enkelte ministerområder





Djøf
Gothersgade 133
1123 København K
Telefon: 3395 9700
djof.dk