



ERHVERVSMINISTERIET

MTU/LE 2025

Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen

Antal besvarelser: 349

Svarprocent: 96%

INSTITUTIONSRAPPORT

INDLEDNING

Erhvervsministeriet har i perioden 9. til 22. september 2025 gennemført en tværgående medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) og lederevaluering (LE) i hele koncernen. Denne rapport viser resultaterne af undersøgelsen og skal danne afsæt for dialoger om status og tiltag på alle niveauer - og i organisationen som helhed.

Udsagnene er vurderet på en skala fra 1 til 6, hvor 1 er "meget uenig" og 6 er "meget enig". Derudover har det været muligt at anføre vurderingen "ved ikke/ikke relevant".

I det omfang det har været muligt bliver resultaterne sammenlignet med 2024.

Rapporten indeholder svar fra 297 medarbejdere og 52 ledere.

Arbejdet med resultaterne

Organisationen modtager nu sine resultater. Resultaterne bearbejdes efterfølgende af ledere og medarbejdere i organisationen. På baggrund heraf iværksættes indsatser på baggrund af undersøgelsens resultater og de lokale prioriteringer.

RAPPORTENS OPBYGNING

MEDARBEJDERTILFREDSHEDSUNDERSØGELSEN

OVERBLIK

Resultater på centrale spørgsmål og temaer samt højest og lavest-scorende spørgsmål.

RESULTATER PÅ ENKELTSPØRGSMÅL

Resultater på udsagn i de enkelte temaer, samt de syv spørgsmål flest medarbejdere har angivet som væsentlige for deres motivation.

LEDELSESEVALUERINGEN

OVERBLIK

Resultater på temaer samt højest og lavest-scorende spørgsmål.

RESULTATER PÅ ENKELTSPØRGSMÅL

Resultater på udsagn i de enkelte temaer, samt de syv spørgsmål flest medarbejdere har angivet som væsentlige for deres motivation.

Resultaterne vises separat for hver relevant ledertype.

BILAG

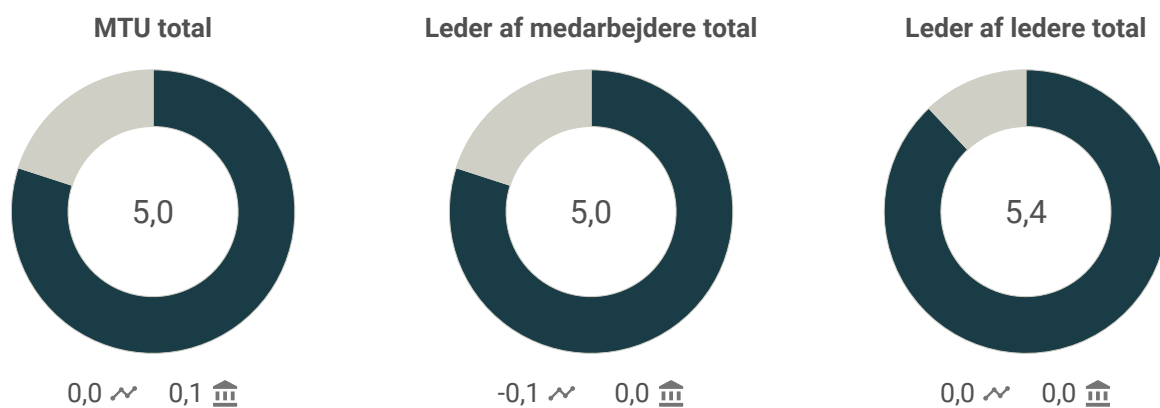
Svarfordelinger for alle skalaspørgsmål i undersøgelsen.

OVERBLIK

Herunder vises de samlede resultater for Medarbejdertilfredshedsundersøgelsen og Lederevalueringen.

Totalresultatet er et gennemsnit af resultaterne på alle spørgsmålene i undersøgelsen. Spørgsmålene til 'Ligestilling og diversitet' samt 'Fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen' indgår ikke i totalresultatet.

Resultaterne sammenlignes med institutionens resultater i 2024 og Erhvervsministeriet.



Afvigelse til resultaterne for enheden i 2024

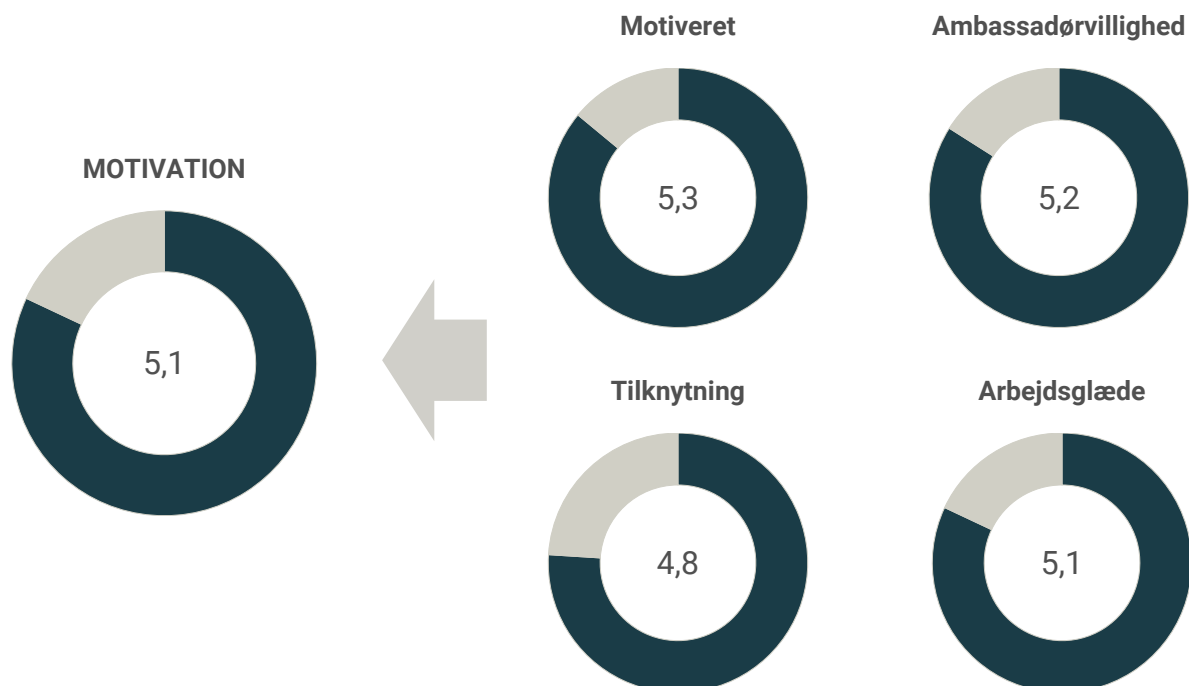


Afvigelse til resultaterne for EM i 2025

MEDARBEJDER- TILFREDSHEDS- UNDERSØGELSE

OVERBLIK

Motivationsscoren er et gennemsnit af resultaterne på indikatorerne nedenfor. Indikatorerne er i modsætning til undersøgelsens øvrige udsagn svære at påvirke direkte, fordi de er en samlet oplevelse af de organisatoriske rammer og den kultur, der er udviklet i organisationen. De påvirkes til gengæld indirekte, når man lykkes med at ændre på oplevelsen af rammerne og kulturen.



De fire spørgsmål i motivationsscoren:

Motiveret: Jeg er motiveret til at yde en ekstra indsats, når det er nødvendigt. Ambassadørvillighed: Jeg kan anbefale institutionen som en god arbejdsplads. Tilknytning: Jeg kan se mig selv være ansat i institutionen om to år. Arbejdsglæde: Alt i alt er jeg glad for mit job.

TEMAER

Undersøgelsens udsagn er inddelt i en række temaer. Hvert tema er sammensat af et til flere enkelte udsagn, som vises senere i rapporten.

JOBINDHOLD OG UDVIKLING



INDFLYDELSE OG BALANCE



MÅL OG RETNING



SAMARBEJDSRELATIONER



ORGANISATIONEN



LIGESTILLING OG DIVERSITET

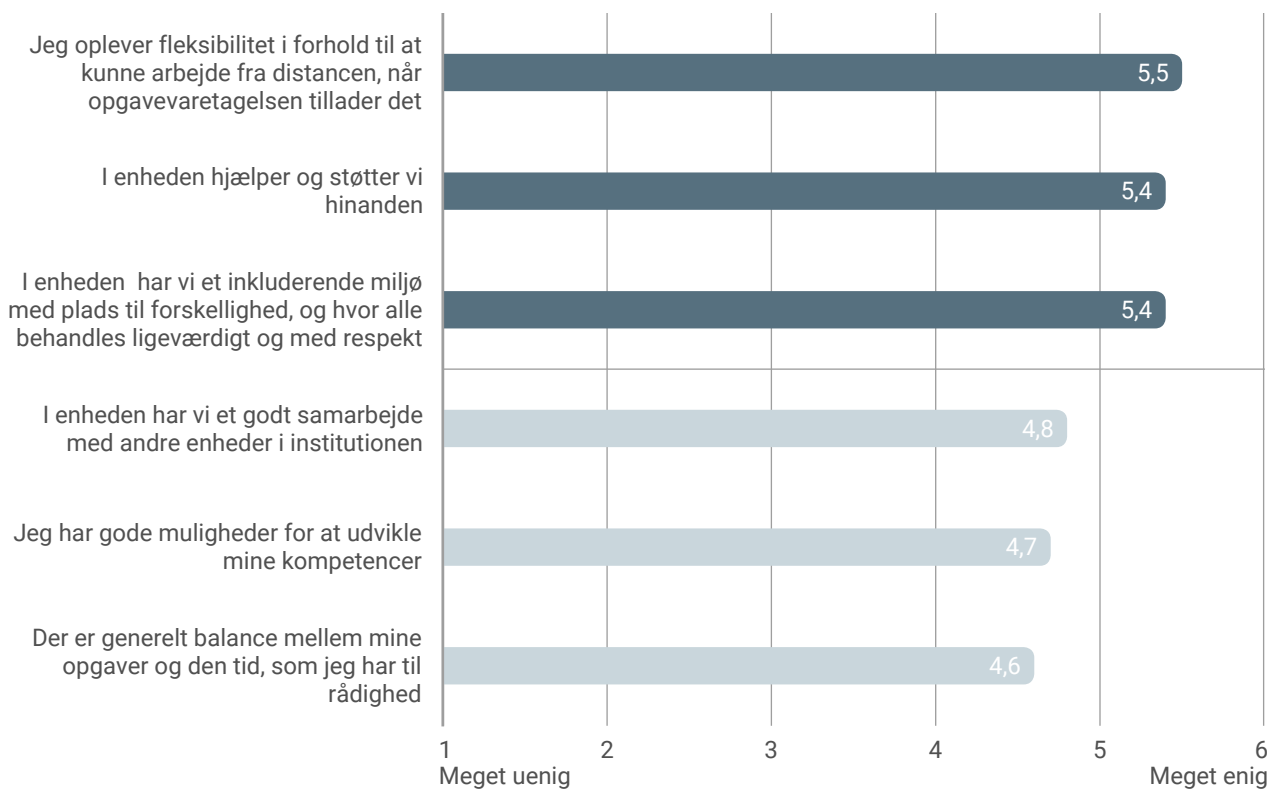


FLEKSIBILITET I ARBEJDS- TILRETTELÆGGELSEN



HØJEST OG LAVEST

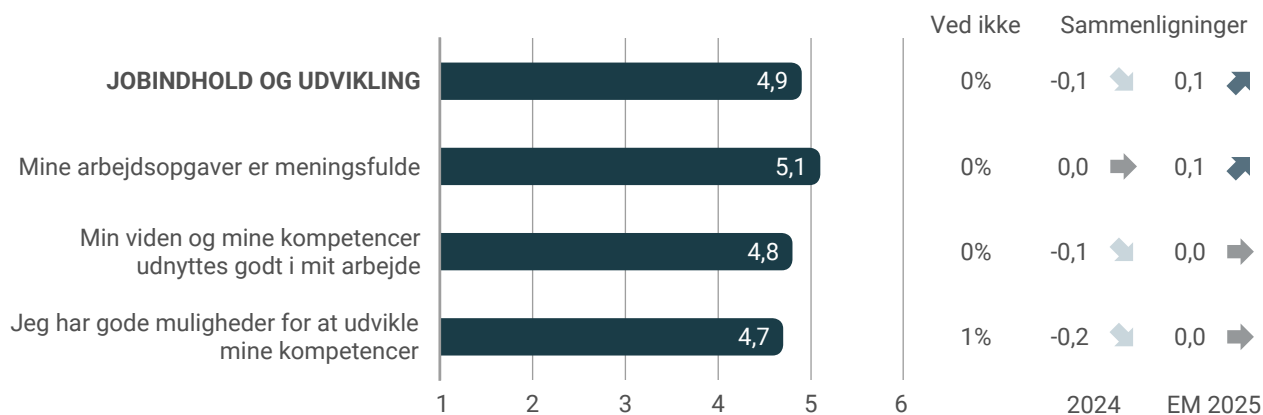
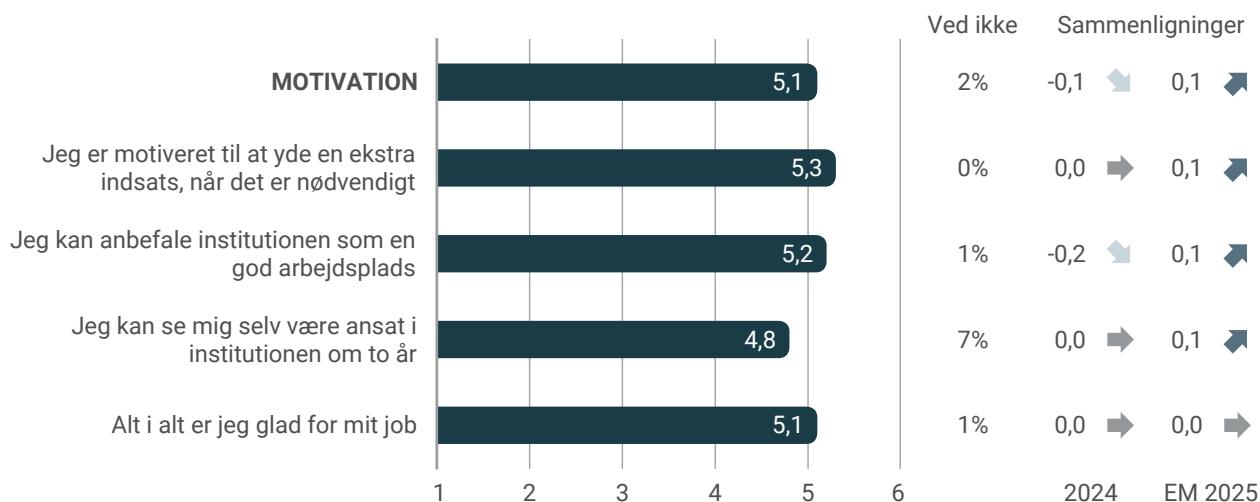
Nedenfor vises de tre udsagn medarbejderne vurderer mest positivt, og de tre udsagn medarbejderne vurderer mest negativt. Spørgsmålene vedrørende motivation er ikke medtaget i opgørelsen.

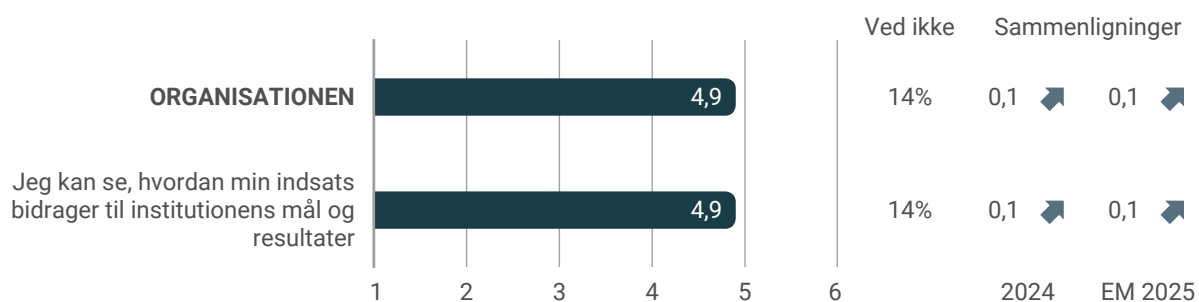
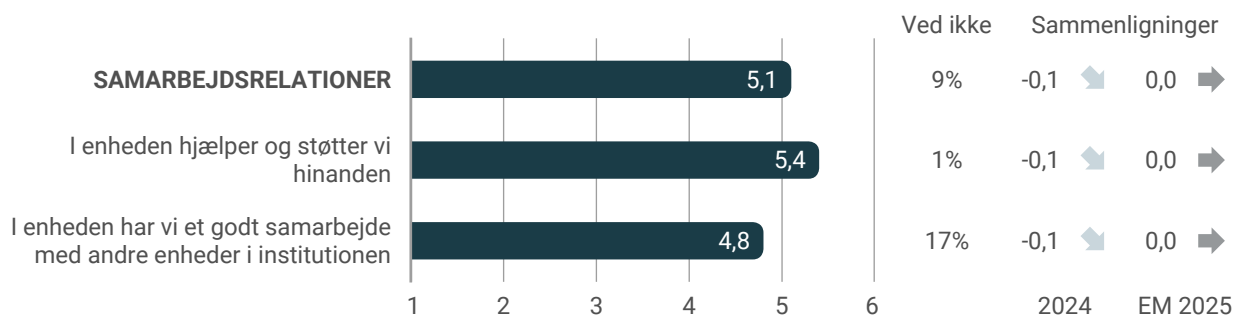
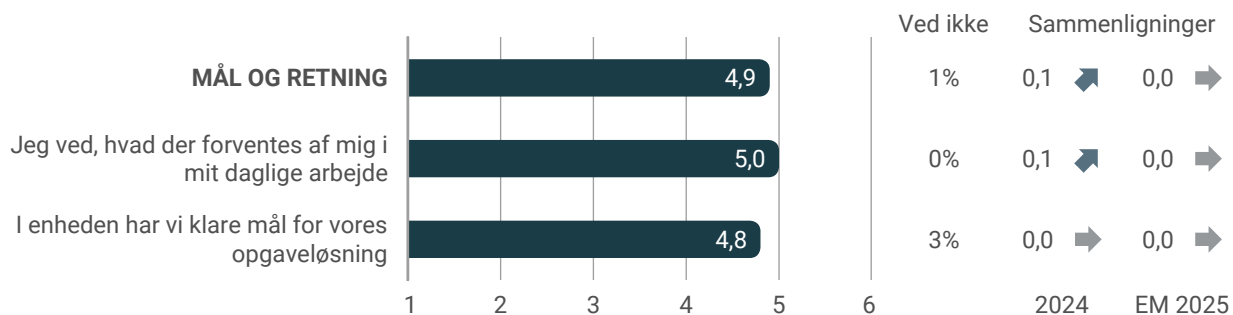
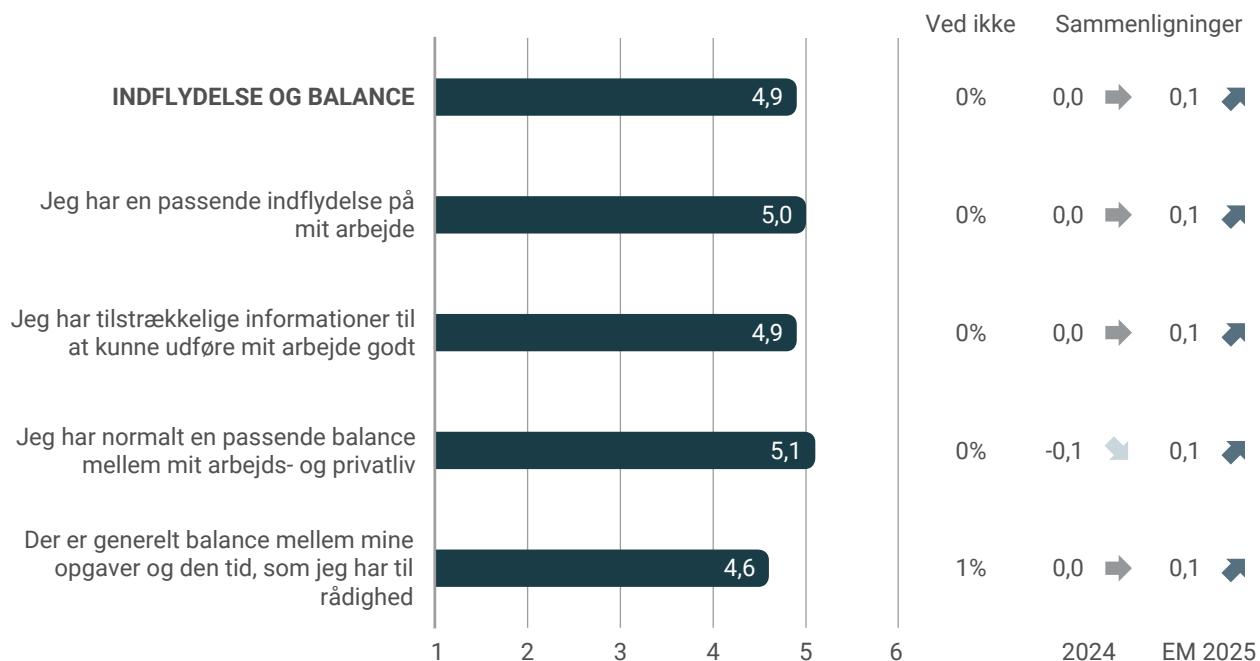


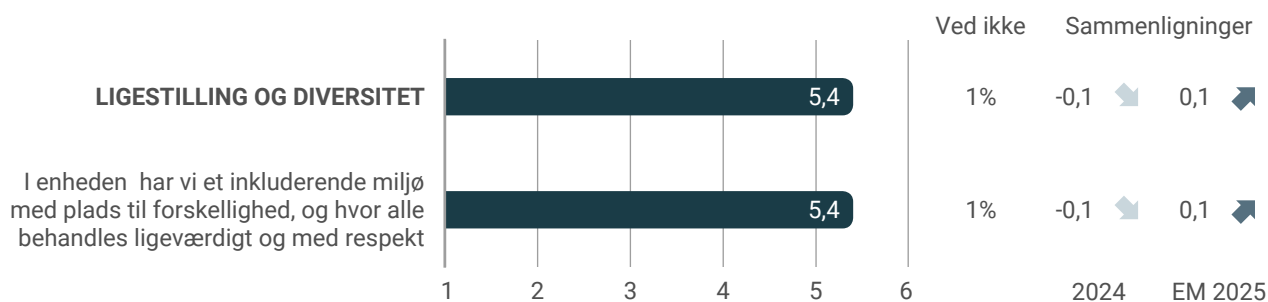
RESULTATER PÅ ENKELTSPØRGSMÅL

Nedenfor vises resultaterne for udsagnene i de enkelte temaer. For hvert tema vises temaets samlede score, samt gennemsnit for de enkelte udsagn.

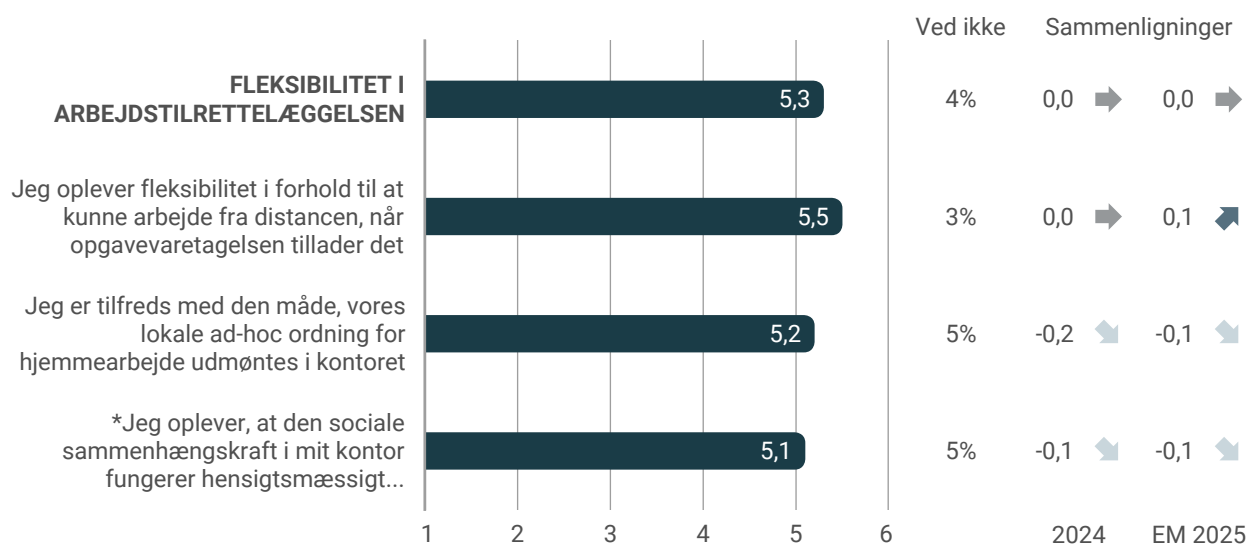
Resultaterne sammenlignes med resultaterne for EM samt 2024 hvis muligt.





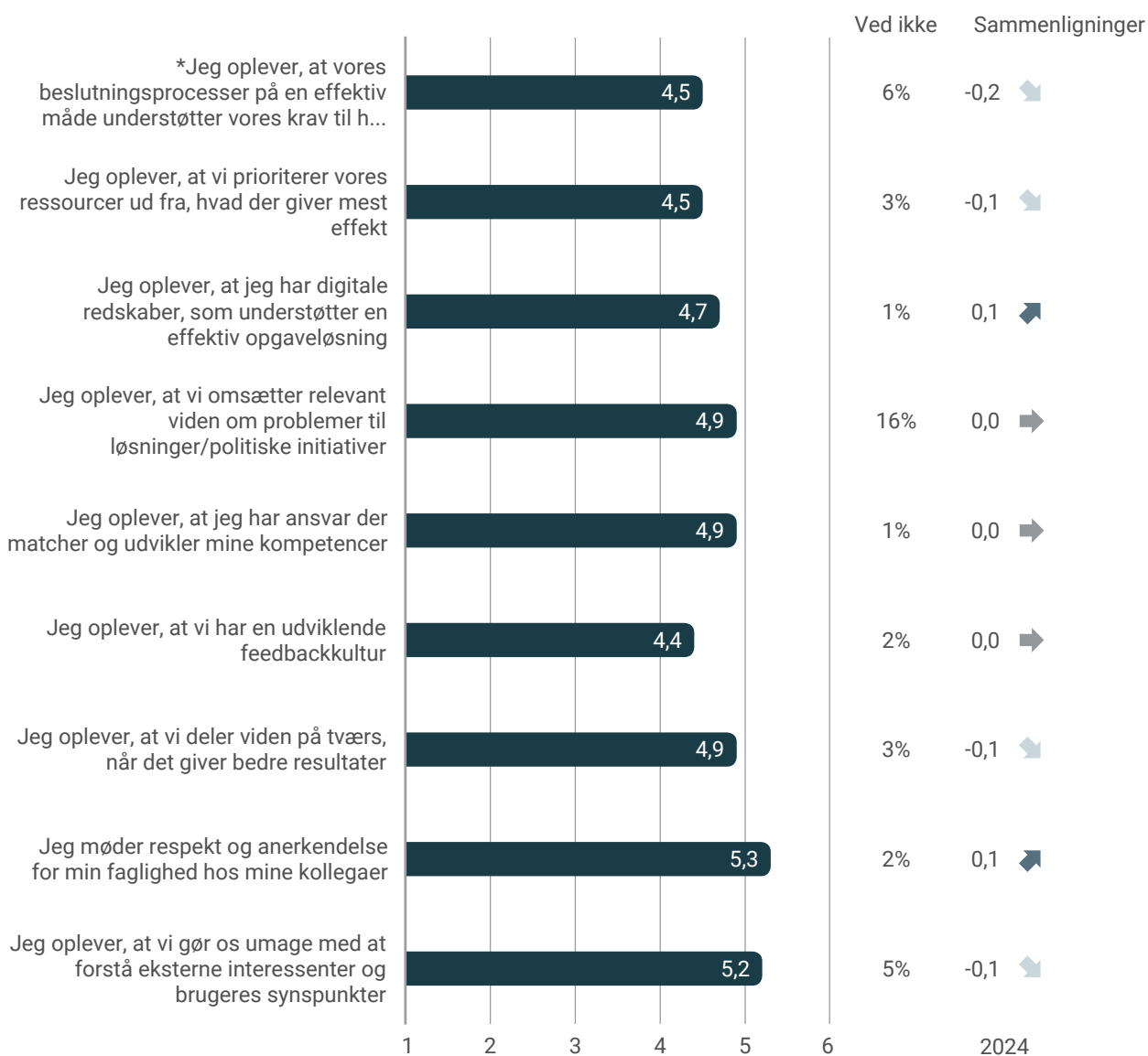


Spørgsmålet 'I enheden har vi et inkluderende miljø med plads til forskellighed, og hvor alle behandles ligeværdigt og med respekt' er omformuleret siden 2024, hvorfor historikken skal tolkes herefter.



* Jeg oplever, at den sociale sammenhængskraft i mit kontor fungerer hensigtsmæssigt i kombination med arbejde fra distancen

Nedenfor vises de lokale spørgsmål for Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen.

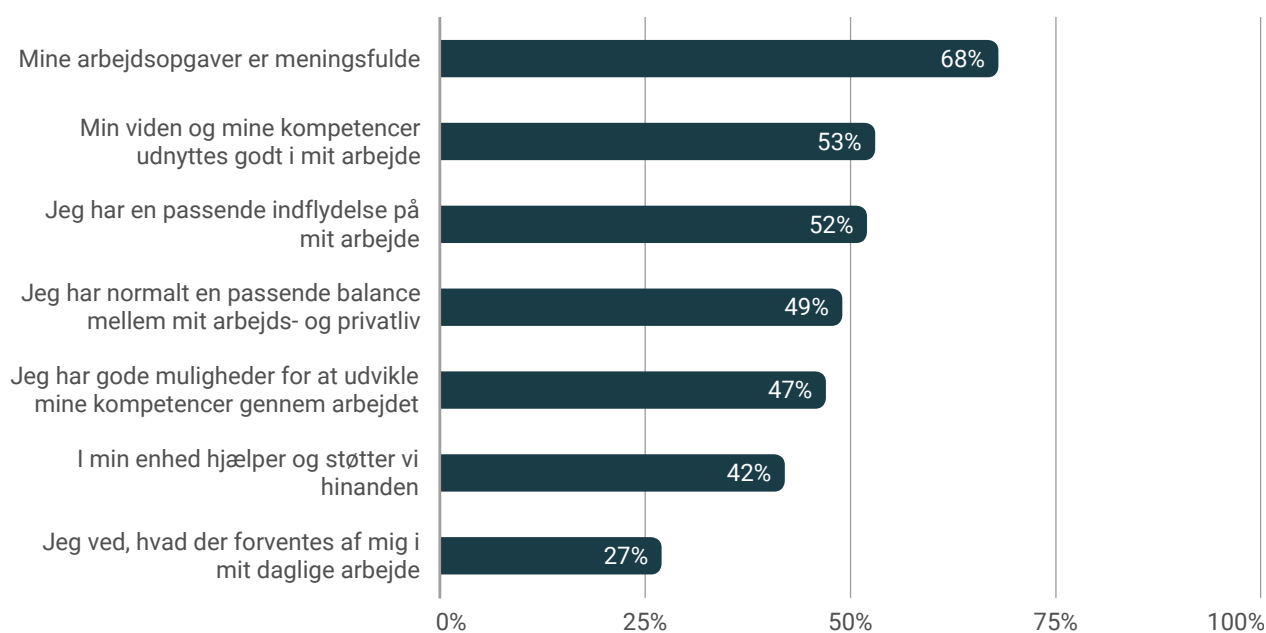


* Jeg oplever, at vores beslutningsprocesser på en effektiv måde understøtter vores krav til høj kvalitet

MEDARBEJDERTILFREDSHEDSUNDERSØGELSEN - DE VÆSENTLIGSTE SPØRGSMÅL

Nedenfor vises de 7 spørgsmål fra spørgeskemaets trivselsdel, som medarbejderne vurderer er de mest væsentlige for deres motivation.

Spørgsmålene om motivation indgår ikke i vurderingen. Det har været muligt at vælge op til 5 spørgsmål.



LEDER AF MEDARBEJDERE

OVERBLIK

TEMAER

Undersøgelsens udsagn er inddelt i en række temaer. Hvert tema er sammensat af et til flere enkelte udsagn, som vises senere i rapporten.

LEDEREN ER ALT I ALT EN GOD LEDER



VI ENGAGERER OS RELEVANT, ANSVARLIGT OG KOMPETENT



VI SKABER SAMMEN EN GOD ARBEJDSPLADS



VI ER NYSGERRIGE EFTER NYE MULIGHEDER



VI SAMARBEJDER OM RESULTATER, DER GØR EN FORSKEL

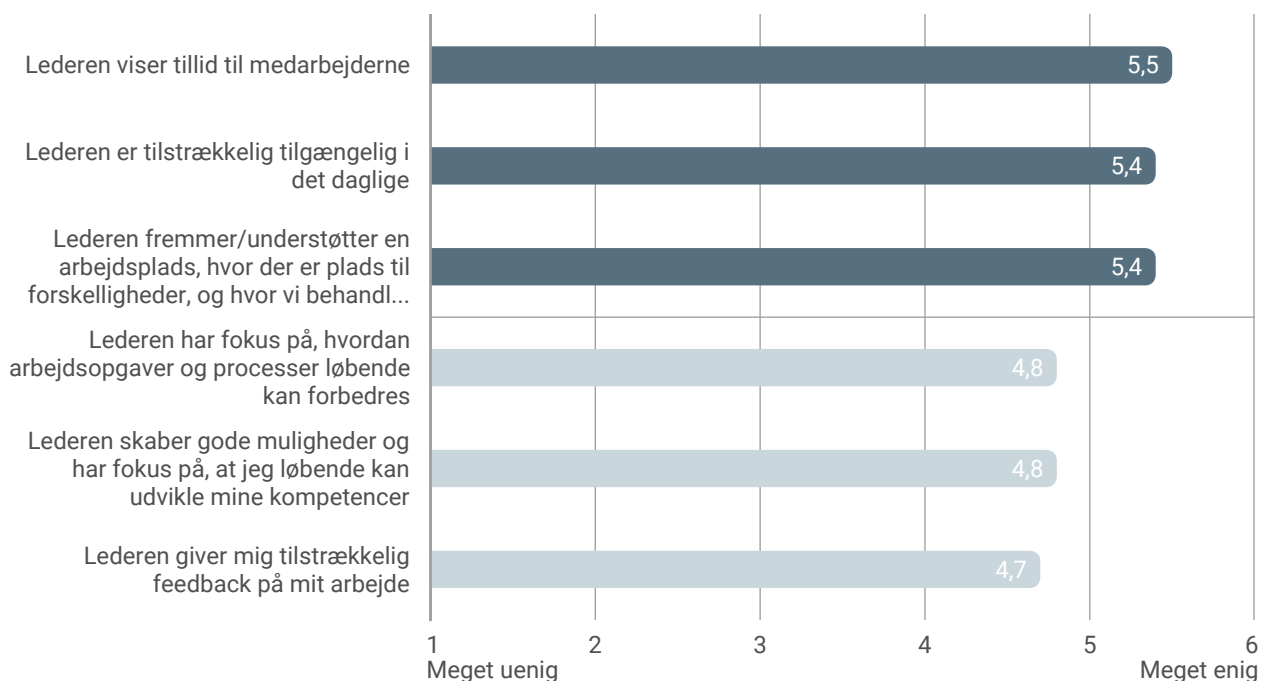


LIGESTILLING OG DIVERSITET

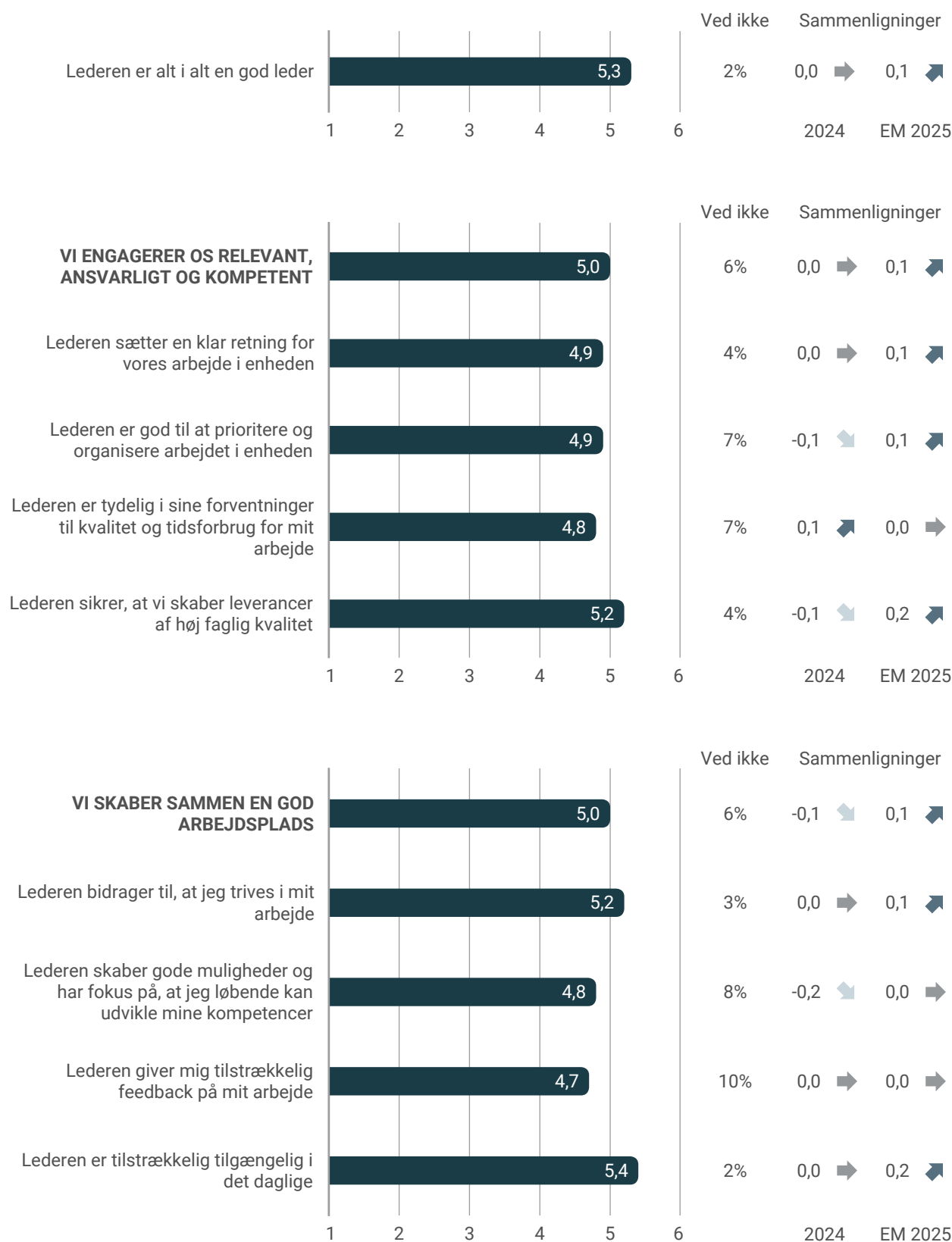


HØJEST OG LAVEST

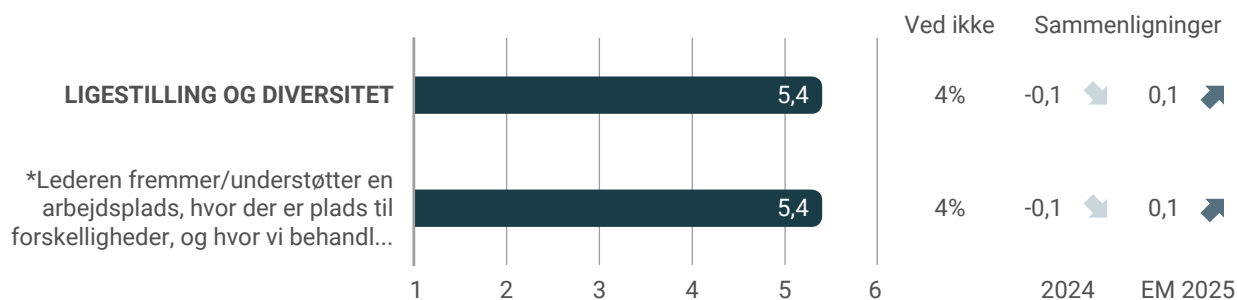
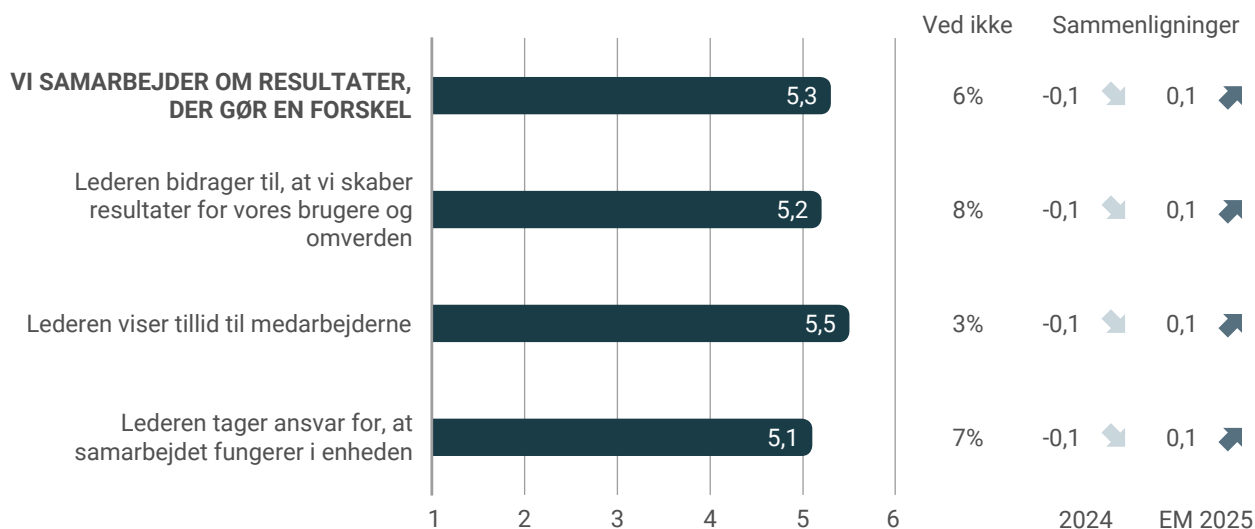
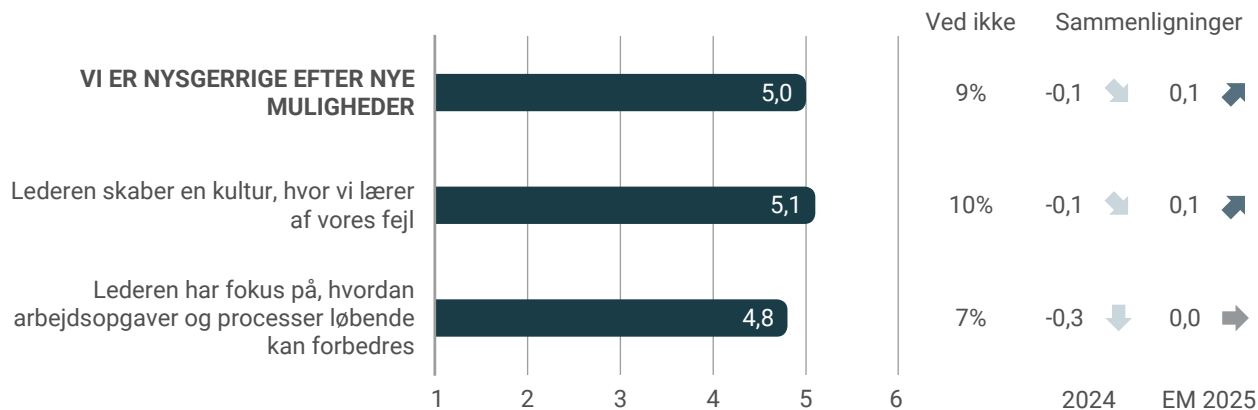
Nedenfor vises de tre udsagn medarbejderne vurderer mest positivt, og de tre udsagn medarbejderne vurderer mest negativt. Spørgsmålet 'Lederen er alt i alt en god leder' er ikke medtaget i opgørelsen.



RESULTATER FOR LEDELSE AF MEDARBEJDERE



Spørgsmålet 'Lederen skaber gode muligheder og har fokus på, at jeg løbende kan udvikle mine kompetencer' er omformuleret siden 2024, hvorfor historikken skal tolkes herefter.

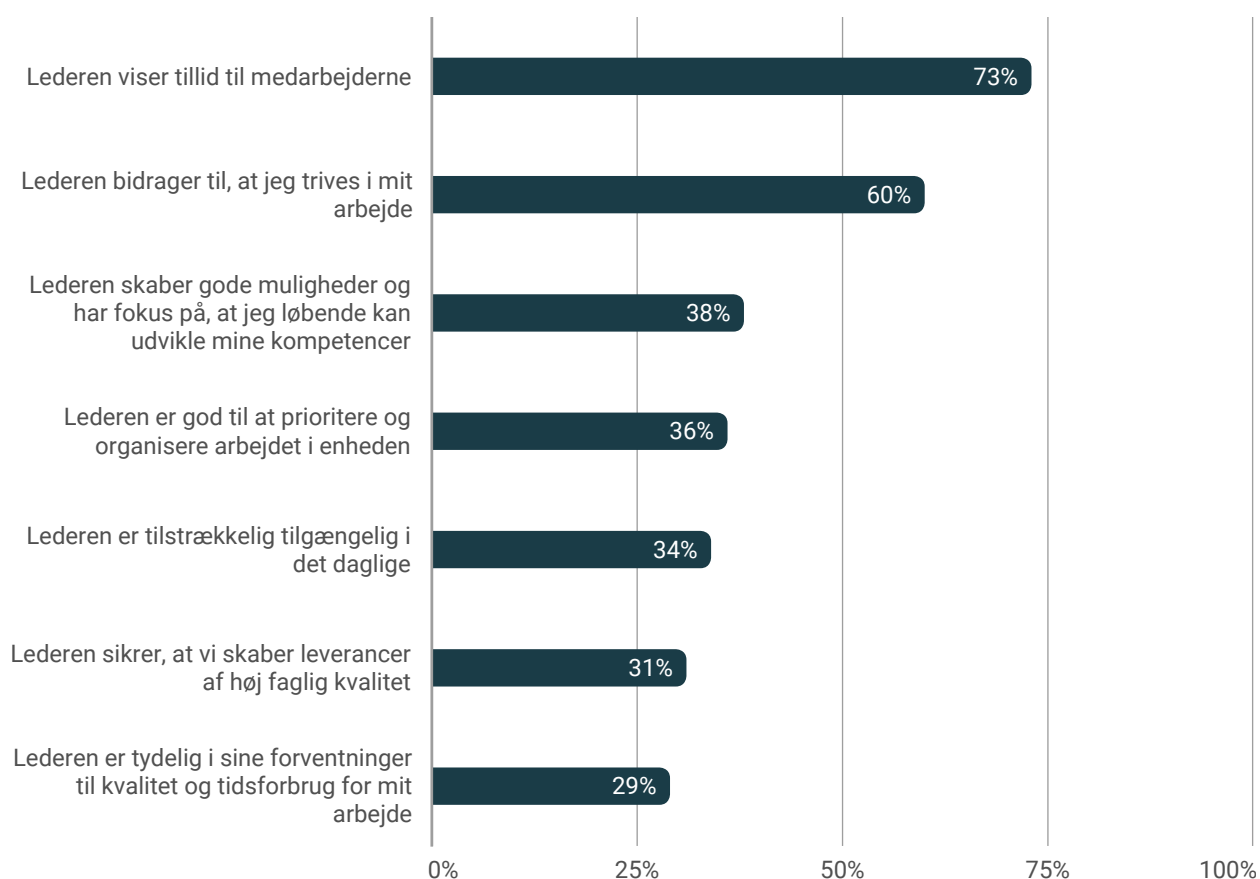


* Lederen fremmer/understøtter en arbejdsplads, hvor der er plads til forskelligheder, og hvor vi behandler hinanden med respekt

LEDELSE AF MEDARBEJDERE - DE VÆSENTLIGSTE SPØRGSMÅL

Nedenfor vises de 7 spørgsmål om ledelse af medarbejdere, som medarbejderne vurderer er de mest væsentlige for deres motivation.

Alt i alt spørgsmålet indgår ikke i vurderingen. Det har været muligt at vælge op til 5 spørgsmål.



LEDER AF LEDERE

OVERBLIK

TEMAER

Undersøgelsens udsagn er inddelt i en række temaer. Hvert tema er sammensat af et til flere enkelte udsagn, som vises senere i rapporten.

LEDEREN ER ALT I ALT EN GOD LEDER



VI ENGAGERER OS RELEVANT, ANSVARLIGT OG KOMPETENT



VI SKABER SAMMEN EN GOD ARBEJDSPLADS



VI ER NYSGERRIGE EFTER NYE MULIGHEDER

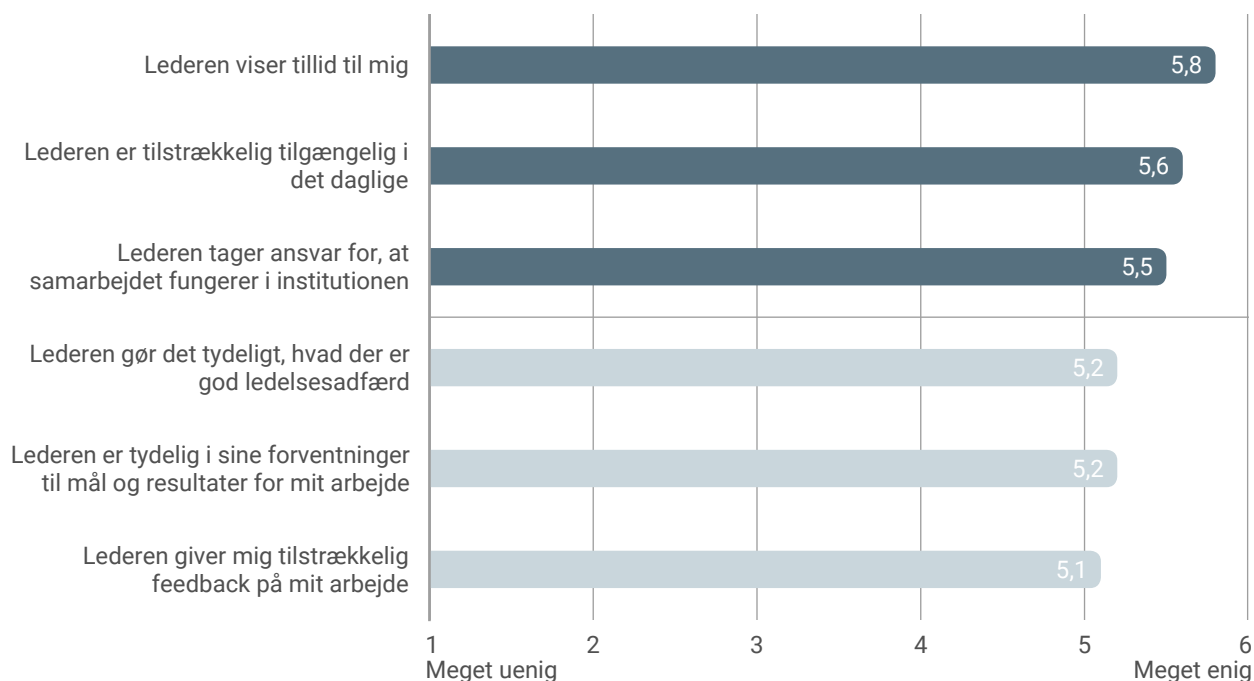


VI SAMARBEJDER OM RESULTATER, DER GØR EN FORSKEL

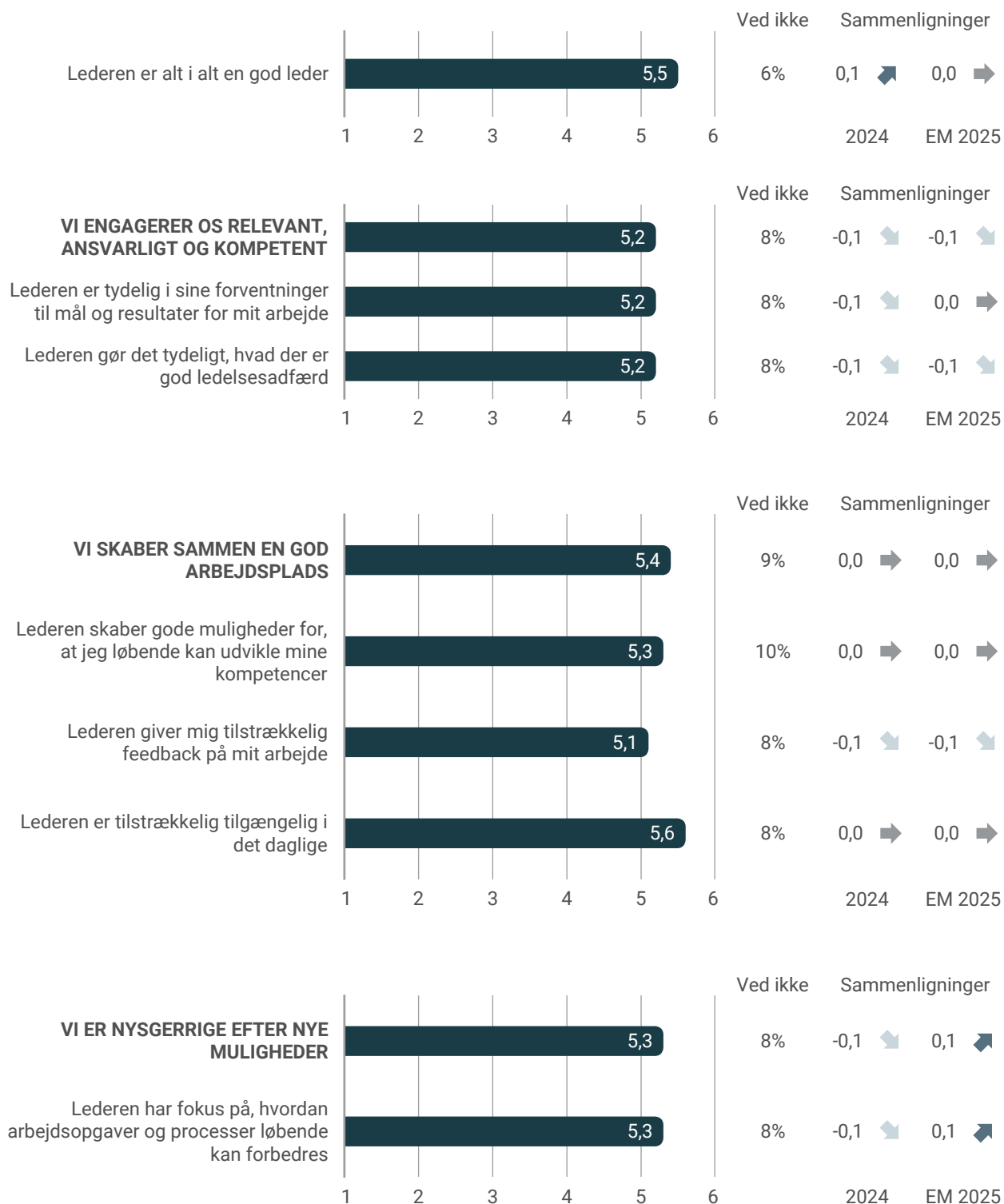


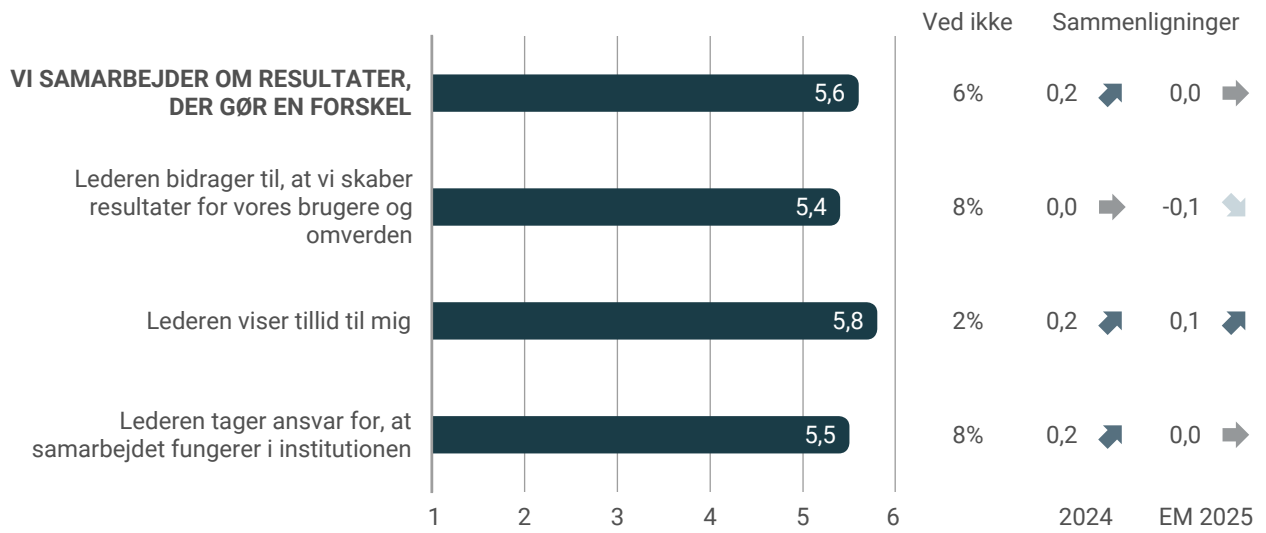
HØJEST OG LAVEST

Nedenfor vises de tre udsagn medarbejderne vurderer mest positivt, og de tre udsagn medarbejderne vurderer mest negativt. Spørgsmålet 'Lederen er alt i alt en god leder' er ikke medtaget i opgørelsen.



RESULTATER FOR LEDELSE AF LEDERE

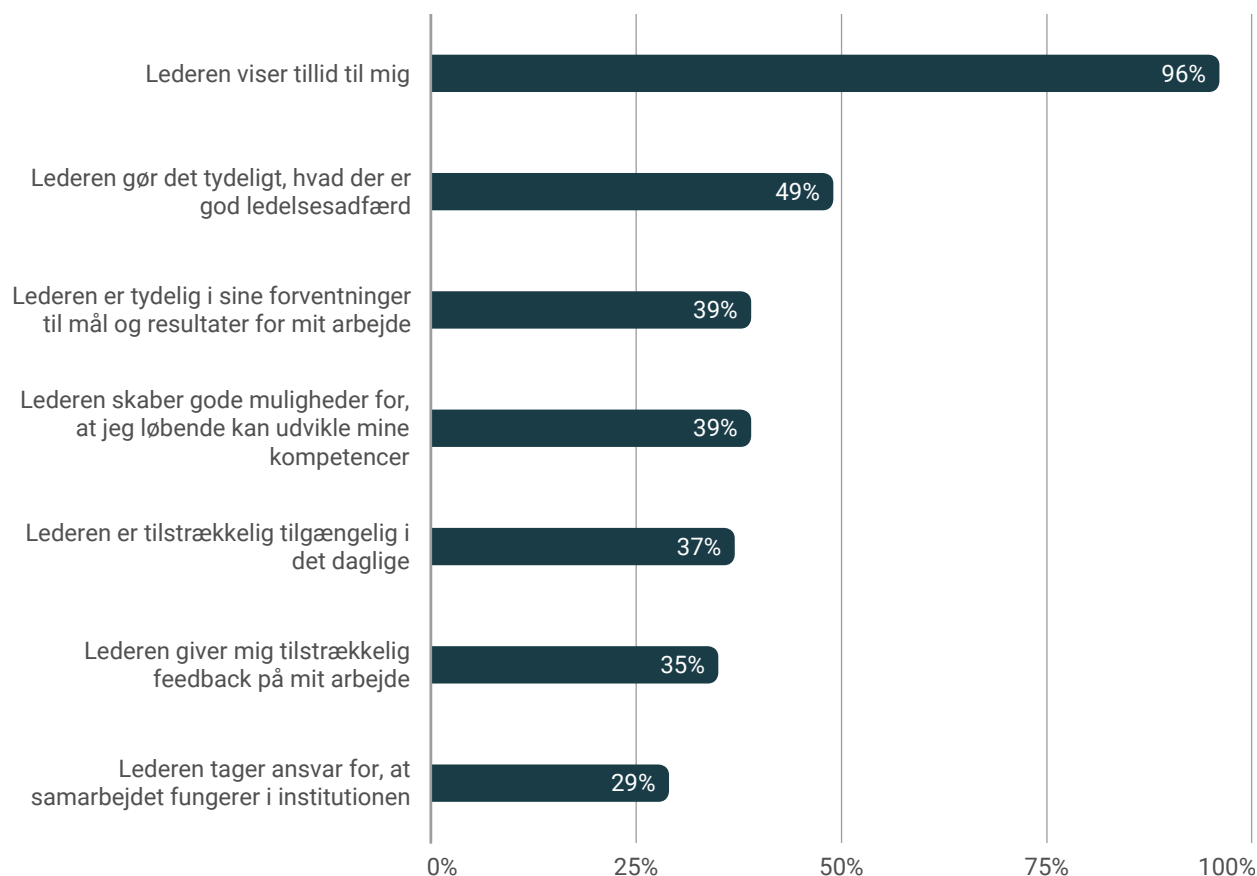




LEDELSE AF LEDERE - DE VÆSENTLIGSTE SPØRGSMÅL

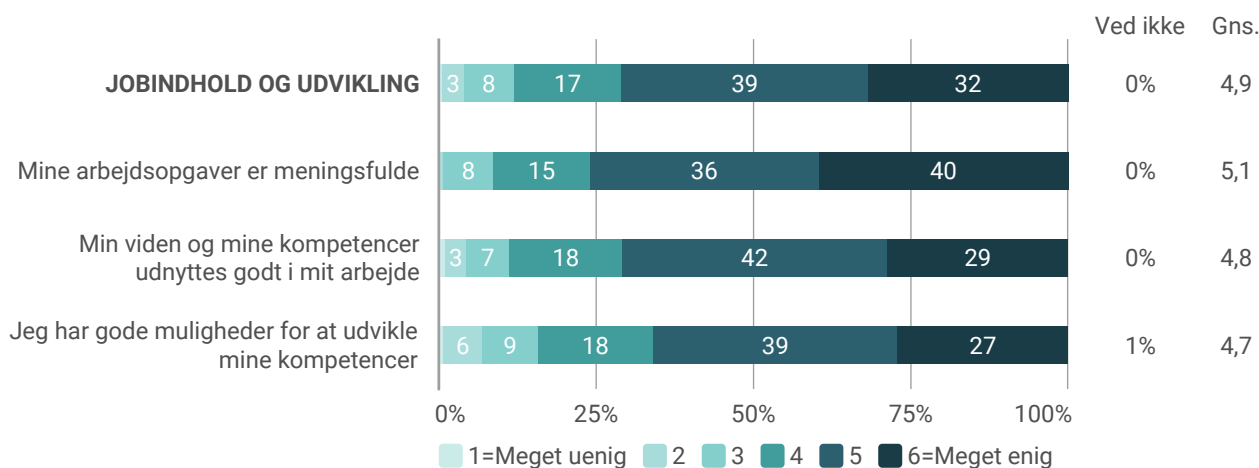
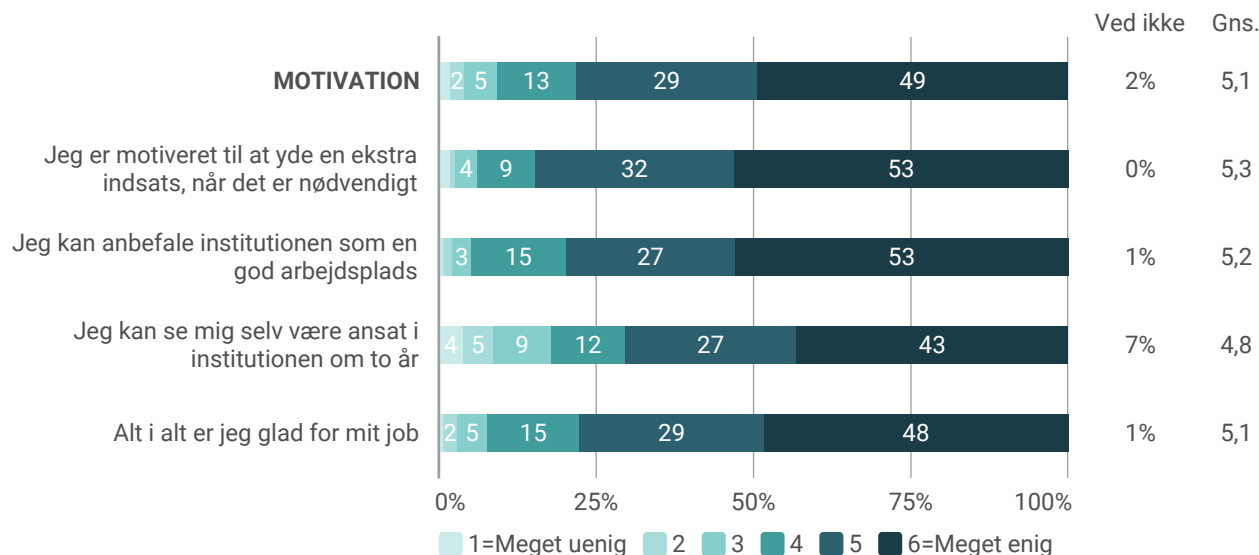
Nedenfor vises de 7 spørgsmål om ledelse af ledere, som medarbejderne vurderer er de mest væsentlige for deres motivation.

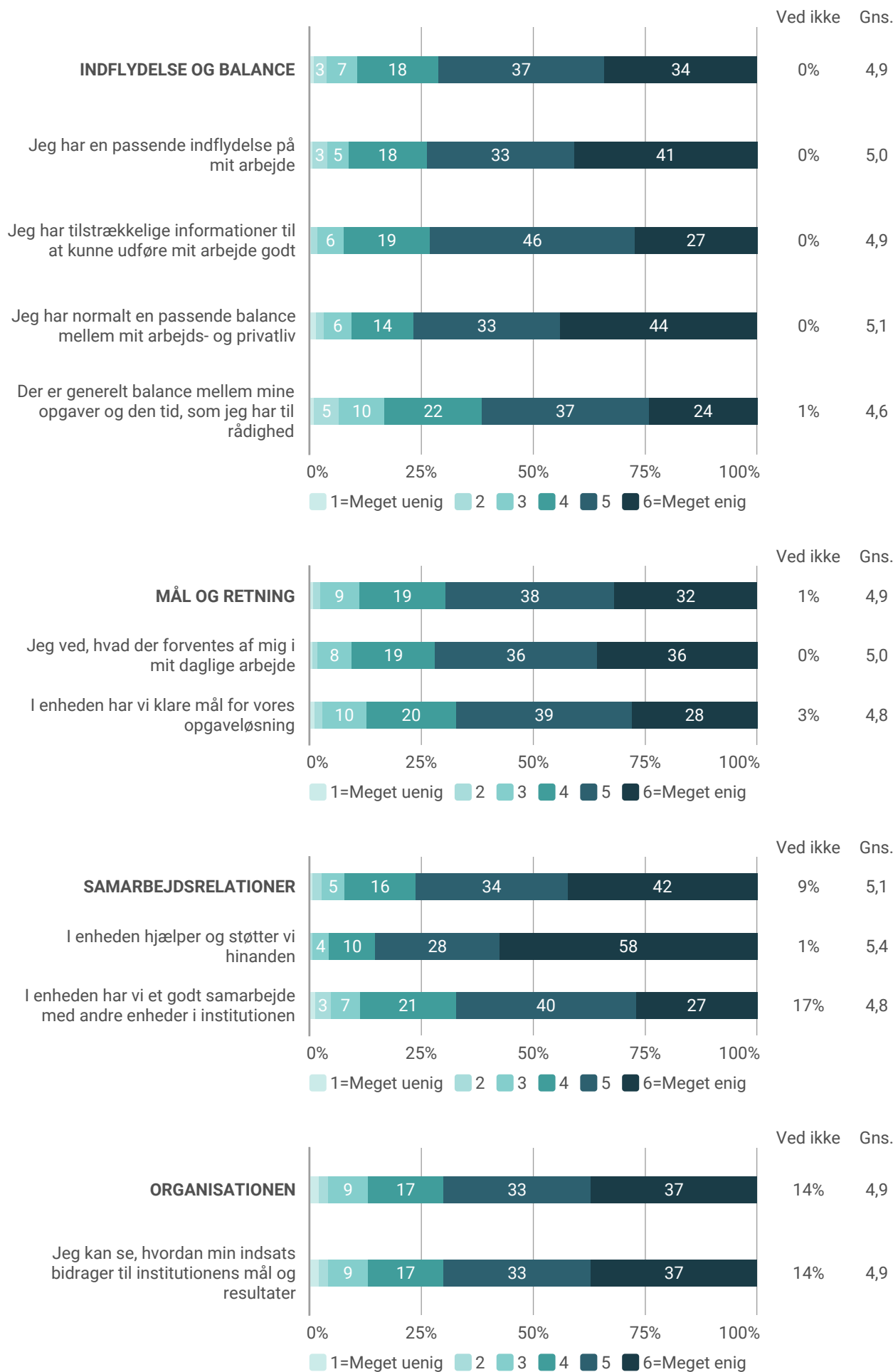
Alt i alt spørgsmålet indgår ikke i vurderingen. Det har været muligt at vælge op til 5 spørgsmål.

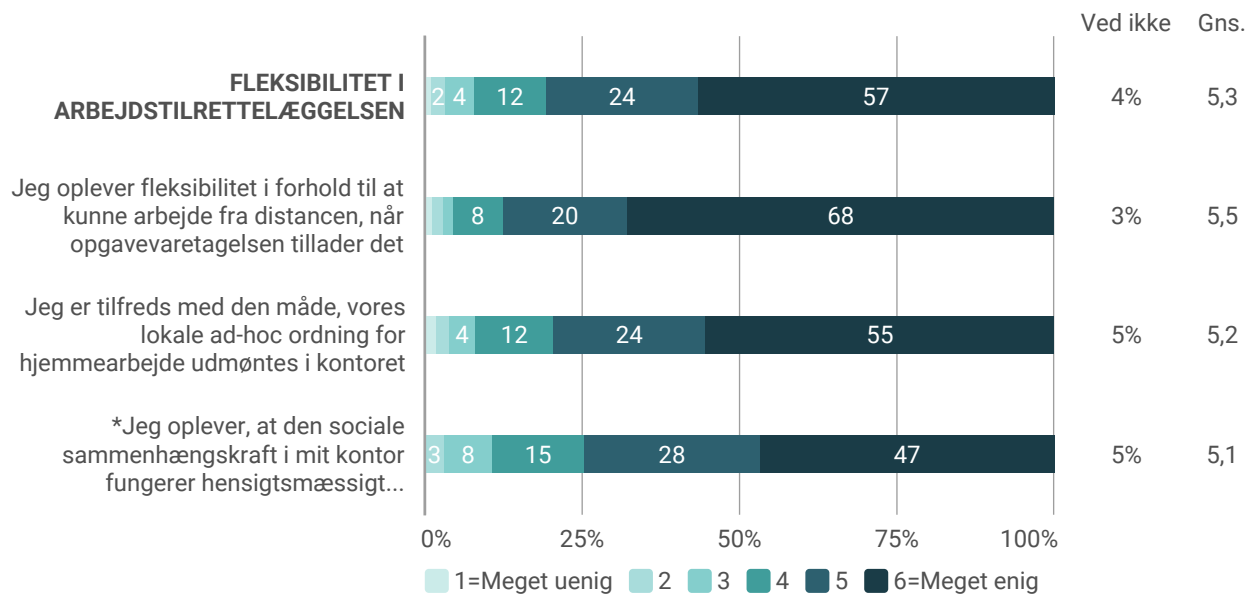
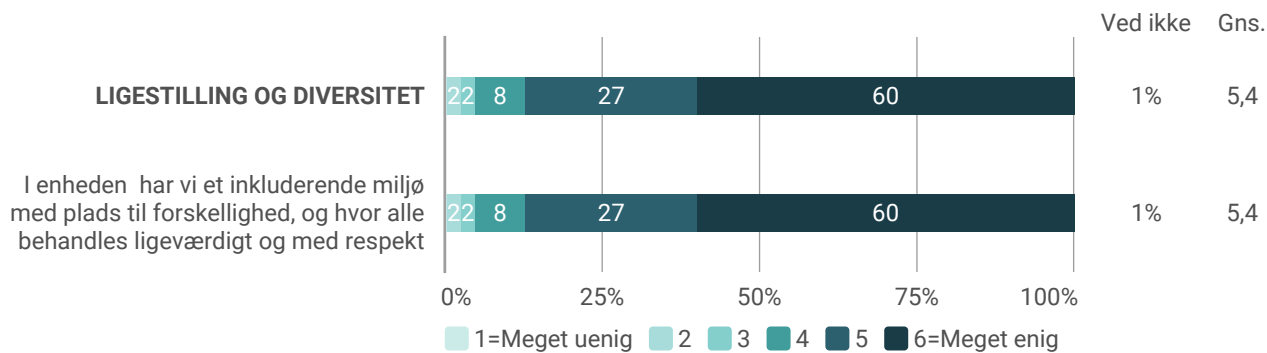


BILAG

SVARFORDELINGER - MEDARBEJDERTILFREDSHEDSUNDERSØGELSE

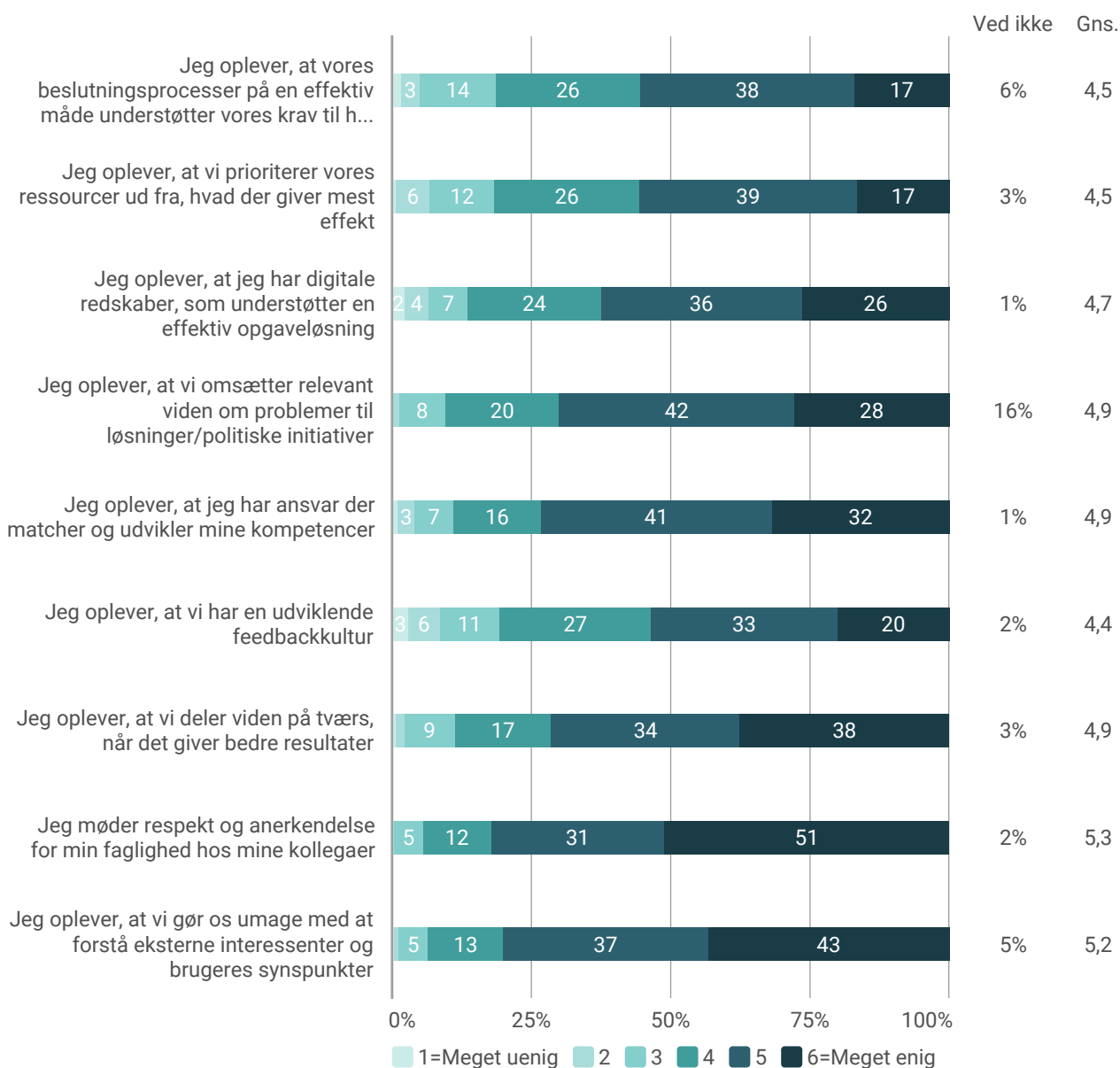






* Jeg oplever, at den sociale sammenhængskraft i mit kontor fungerer hensigtsmæssigt i kombination med arbejde fra distancen

Nedenfor vises de lokale spørgsmål for Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen.



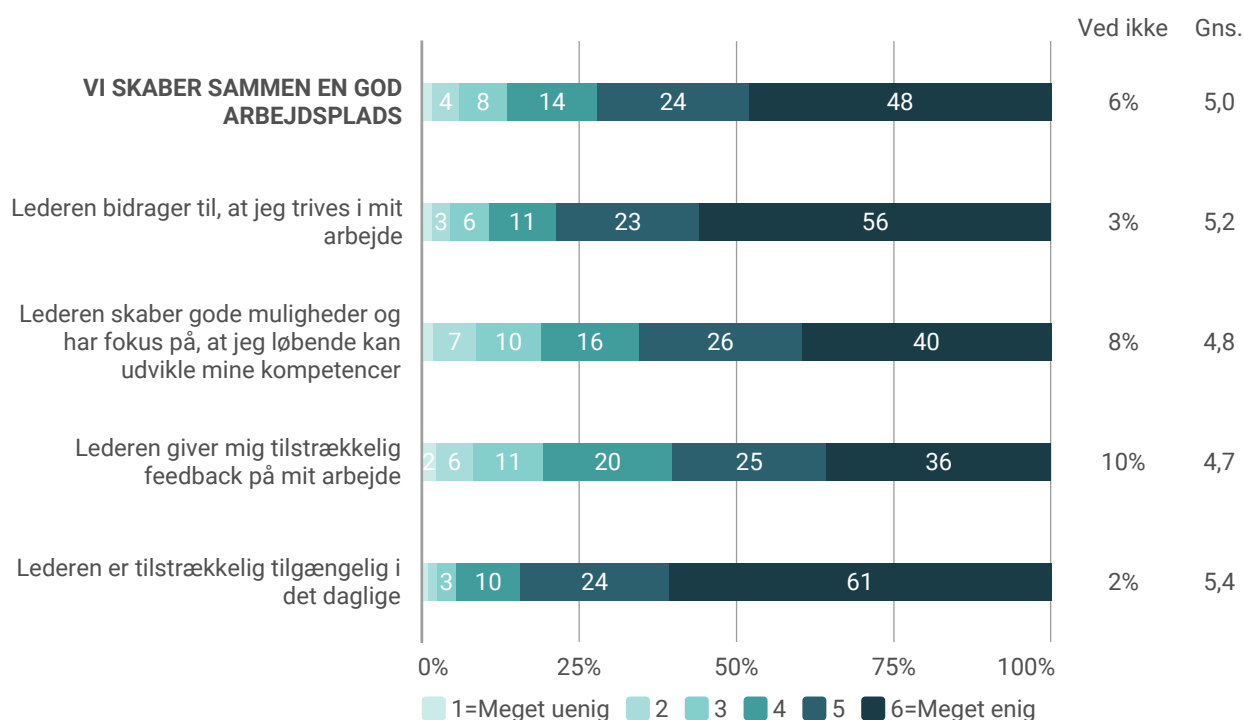
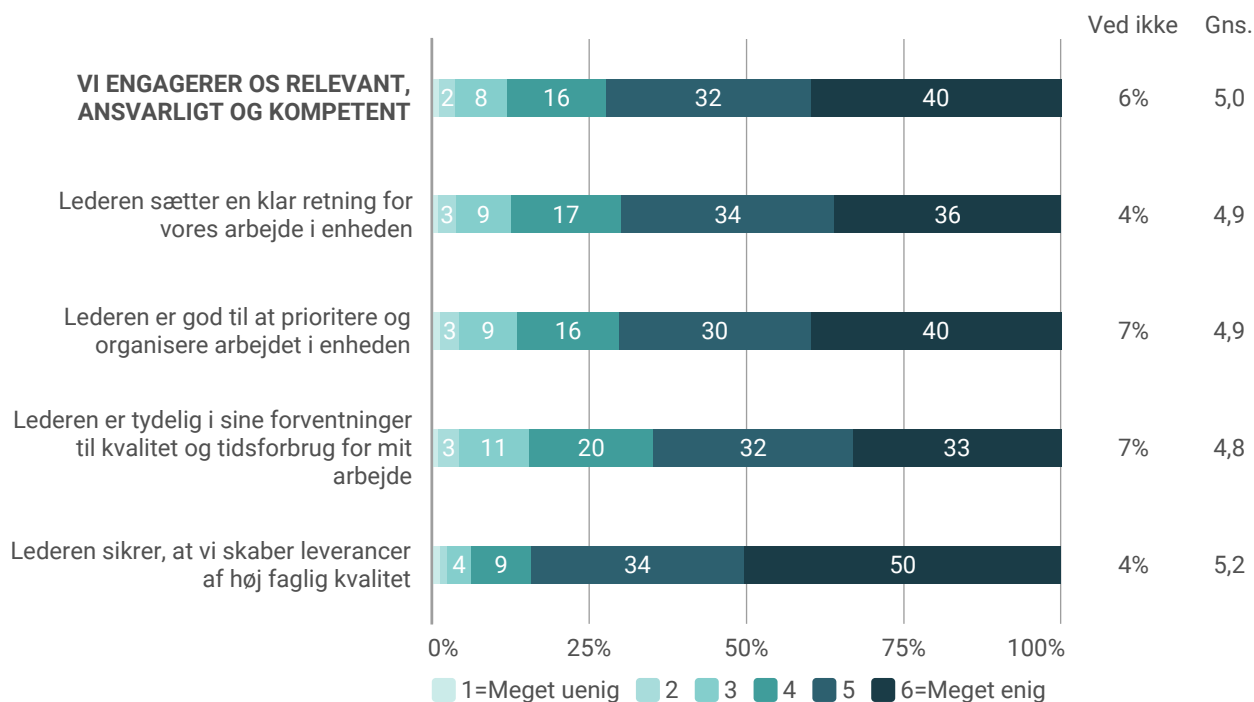
* Jeg oplever, at vores beslutningsprocesser på en effektiv måde understøtter vores krav til høj kvalitet

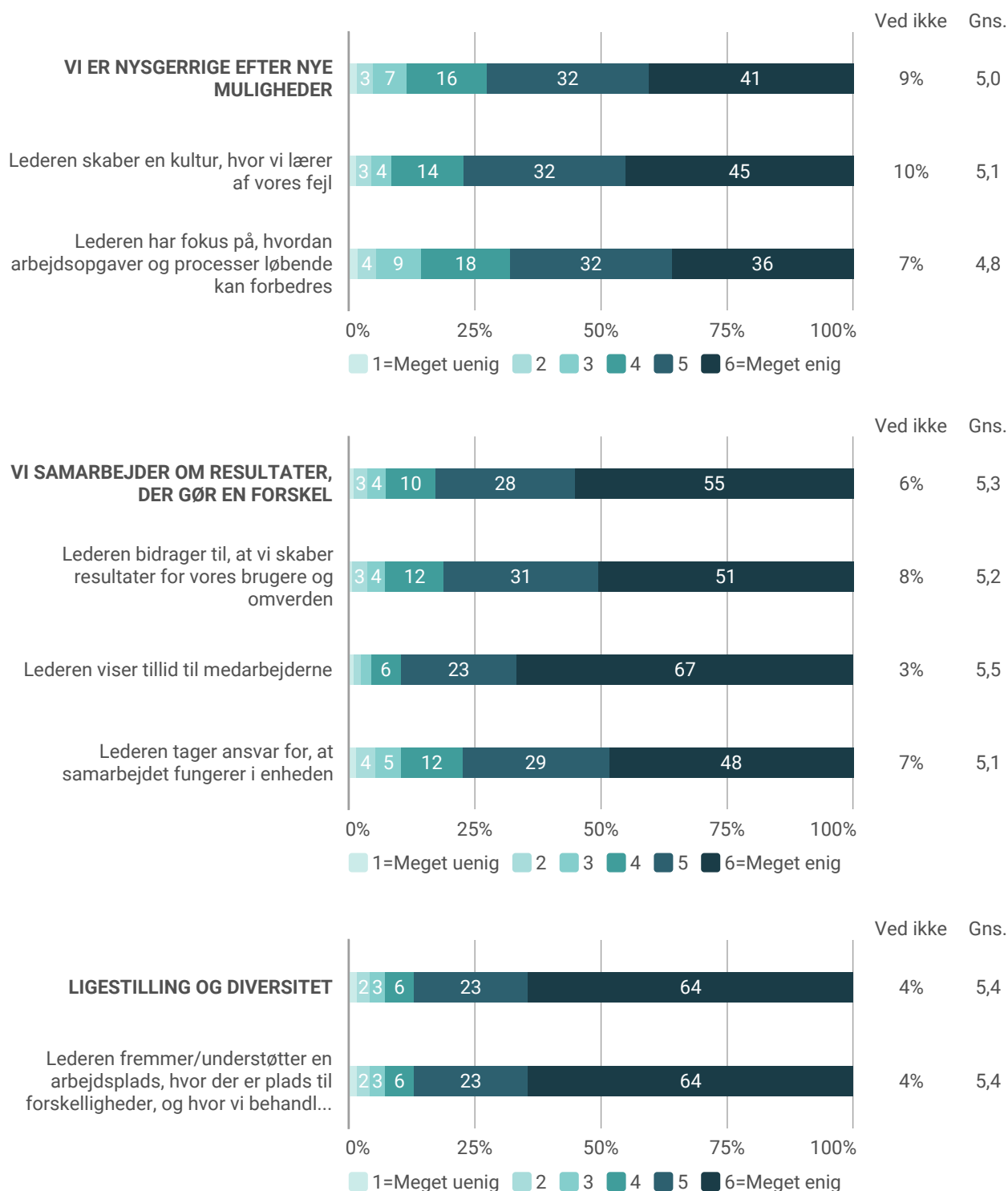
SVARFORDELINGER - MEDARBEJDERTILFREDSHEDSUNDERSØGELSE

VURDERING AF VÆSENTLIGHED

	Valgt	Score
Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	68%	5,1
Min viden og mine kompetencer udnyttes godt i mit arbejde	53%	4,8
Jeg har gode muligheder for at udvikle mine kompetencer	47%	4,7
Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde	52%	5,0
Jeg har tilstrækkelige informationer til at kunne udføre mit arbejde godt	23%	4,9
Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	49%	5,1
Der er generelt balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed	25%	4,6
Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit daglige arbejde	27%	5,0
I enheden har vi klare mål for vores opgaveløsning	4%	4,8
I enheden hjælper og støtter vi hinanden	42%	5,4
I enheden har vi et godt samarbejde med andre enheder i institutionen	5%	4,8
Jeg kan se, hvordan min indsats bidrager til institutionens mål og resultater	8%	4,9
I enheden har vi et inkluderende miljø med plads til forskellighed, og hvor alle behandles ligeværdigt og med respekt	16%	5,4
Jeg oplever fleksibilitet i forhold til at kunne arbejde fra distancen, når opgavevaretagelsen tillader det	23%	5,5
Jeg er tilfreds med den måde, vores lokale ad-hoc ordning for hjemmearbejde udmøntes i kontoret	9%	5,2
Jeg oplever, at den sociale sammenhængskraft i mit kontor fungerer hensigtsmæssigt i kombination med arbejde fra distancen	6%	5,1

SVARFORDELINGER - LEDELSE AF MEDARBEJDERE





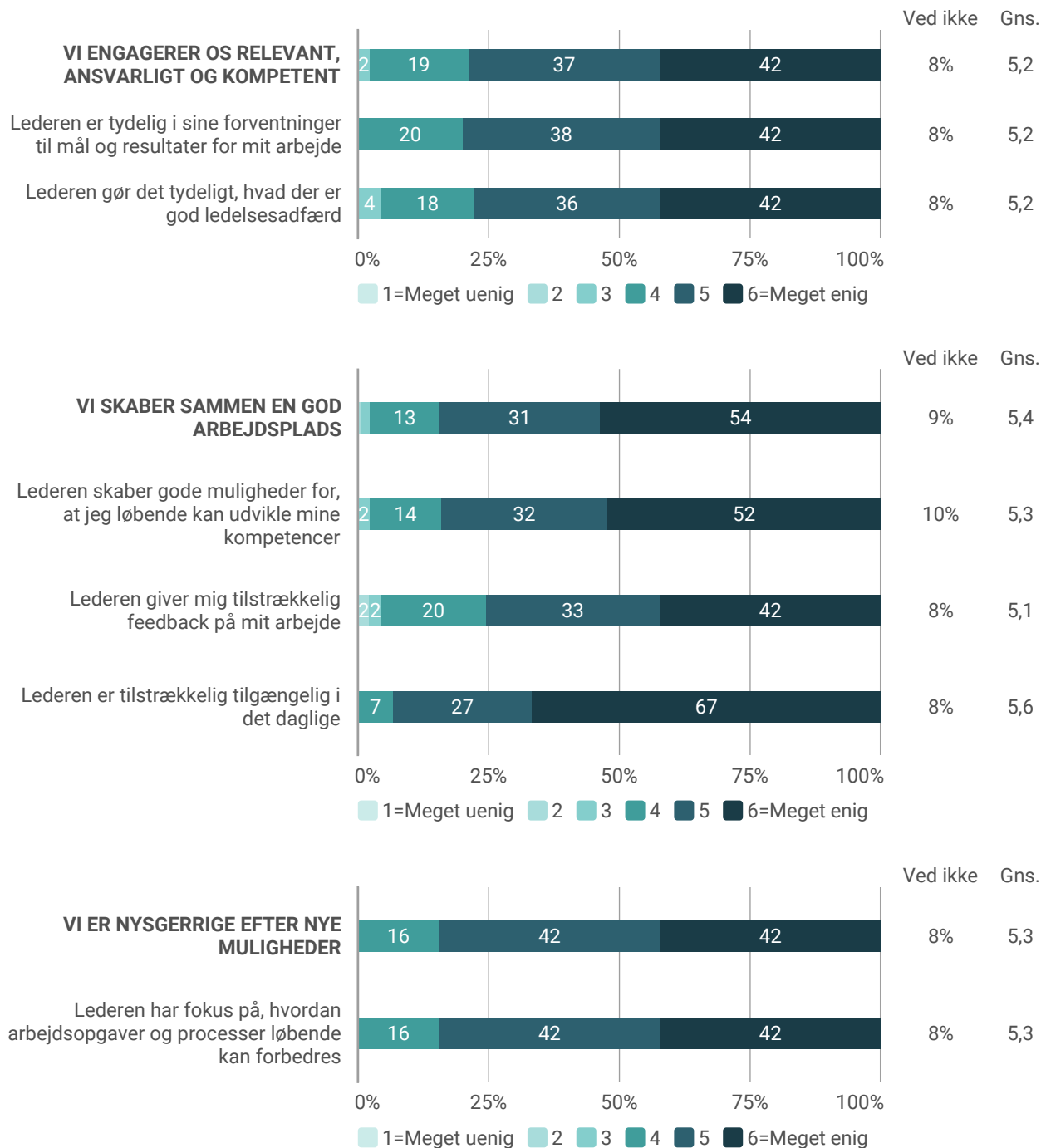
* Lederen fremmer/understøtter en arbejdsplads, hvor der er plads til forskelligheder, og hvor vi behandler hinanden med respekt

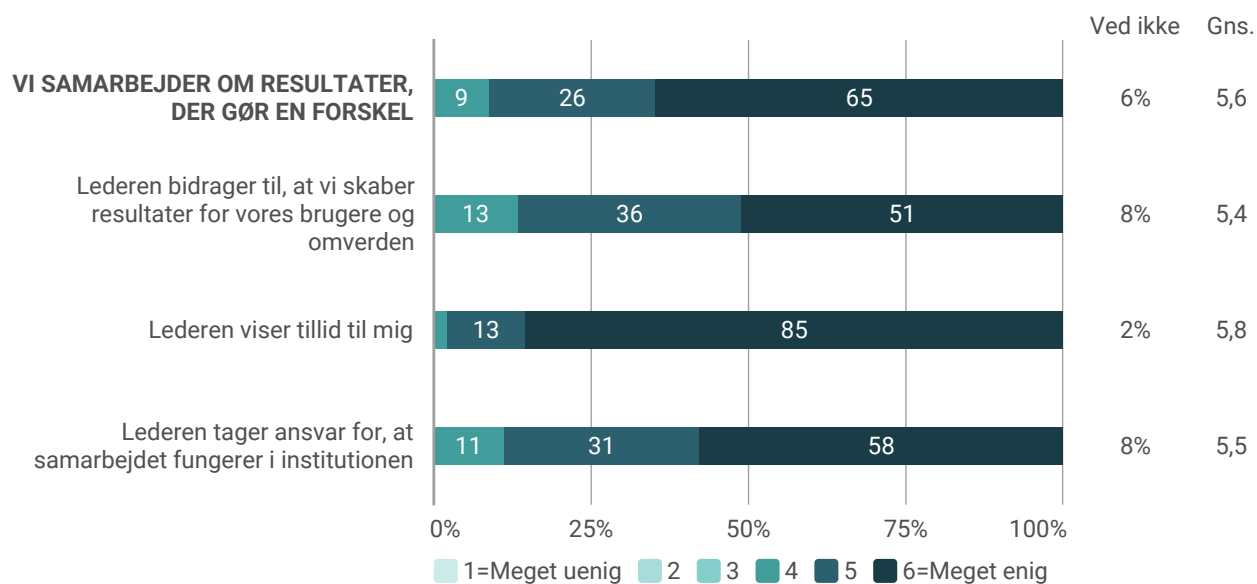
SVARFORDELINGER - LEDELSE AF MEDARBEJDERE

VURDERING AF VÆSENTLIGHED

	Valgt	Score
Lederen sætter en klar retning for vores arbejde i enheden	19%	4,9
Lederen er god til at prioritere og organisere arbejdet i enheden	36%	4,9
Lederen er tydelig i sine forventninger til kvalitet og tidsforbrug for mit arbejde	29%	4,8
Lederen sikrer, at vi skaber leverancer af høj faglig kvalitet	31%	5,2
Lederen bidrager til, at jeg trives i mit arbejde	60%	5,2
Lederen skaber gode muligheder og har fokus på, at jeg løbende kan udvikle mine kompetencer	38%	4,8
Lederen giver mig tilstrækkelig feedback på mit arbejde	29%	4,7
Lederen er tilstrækkelig tilgængelig i det daglige	34%	5,4
Lederen skaber en kultur, hvor vi lærer af vores fejl	19%	5,1
Lederen har fokus på, hvordan arbejdsopgaver og processer løbende kan forbedres	13%	4,8
Lederen bidrager til, at vi skaber resultater for vores brugere og omverden	12%	5,2
Lederen viser tillid til medarbejderne	73%	5,5
Lederen tager ansvar for, at samarbejdet fungerer i enheden	23%	5,1
Lederen fremmer/understøtter en arbejdsplads, hvor der er plads til forskelligheder, og hvor vi behandler hinanden med respekt	20%	5,4

SVARFORDELINGER - LEDELSE AF LEDERE





SVARFORDELINGER - LEDELSE AF LEDERE

VURDERING AF VÆSENTLIGHED

	Valgt	Score
Lederen er tydelig i sine forventninger til mål og resultater for mit arbejde	39%	5,2
Lederen gør det tydeligt, hvad der er god ledelsesadfærd	49%	5,2
Lederen skaber gode muligheder for, at jeg løbende kan udvikle mine kompetencer	39%	5,3
Lederen giver mig tilstrækkelig feedback på mit arbejde	35%	5,1
Lederen er tilstrækkelig tilgængelig i det daglige	37%	5,6
Lederen har fokus på, hvordan arbejdsopgaver og processer løbende kan forbedres	22%	5,3
Lederen bidrager til, at vi skaber resultater for vores brugere og omverden	20%	5,4
Lederen viser tillid til mig	96%	5,8
Lederen tager ansvar for, at samarbejdet fungerer i institutionen	29%	5,5