



# ERHVERVSMINISTERIET

## MTU/LE 2025

Antal besvarelser: 2.355

Svarprocent: 95%

KONCERNRAPPORT

# 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 2.132 medarbejdere og 223 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**

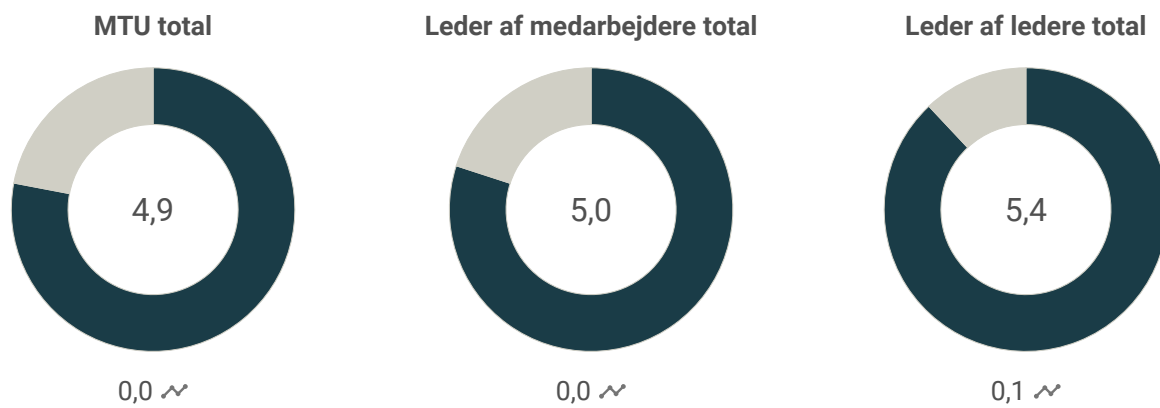
Svarfordelinger for alle skalaspørgsmål i undersøgelsen.

# 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 2024.

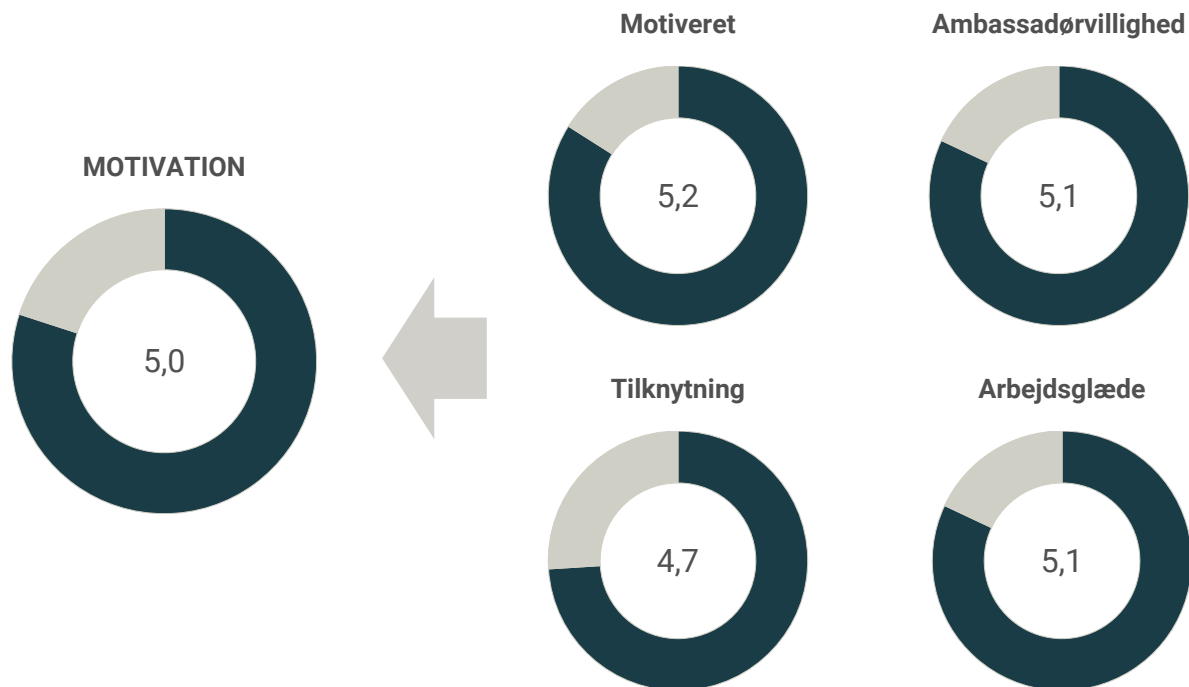


Afvigelse til resultaterne for enheden i 2024

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

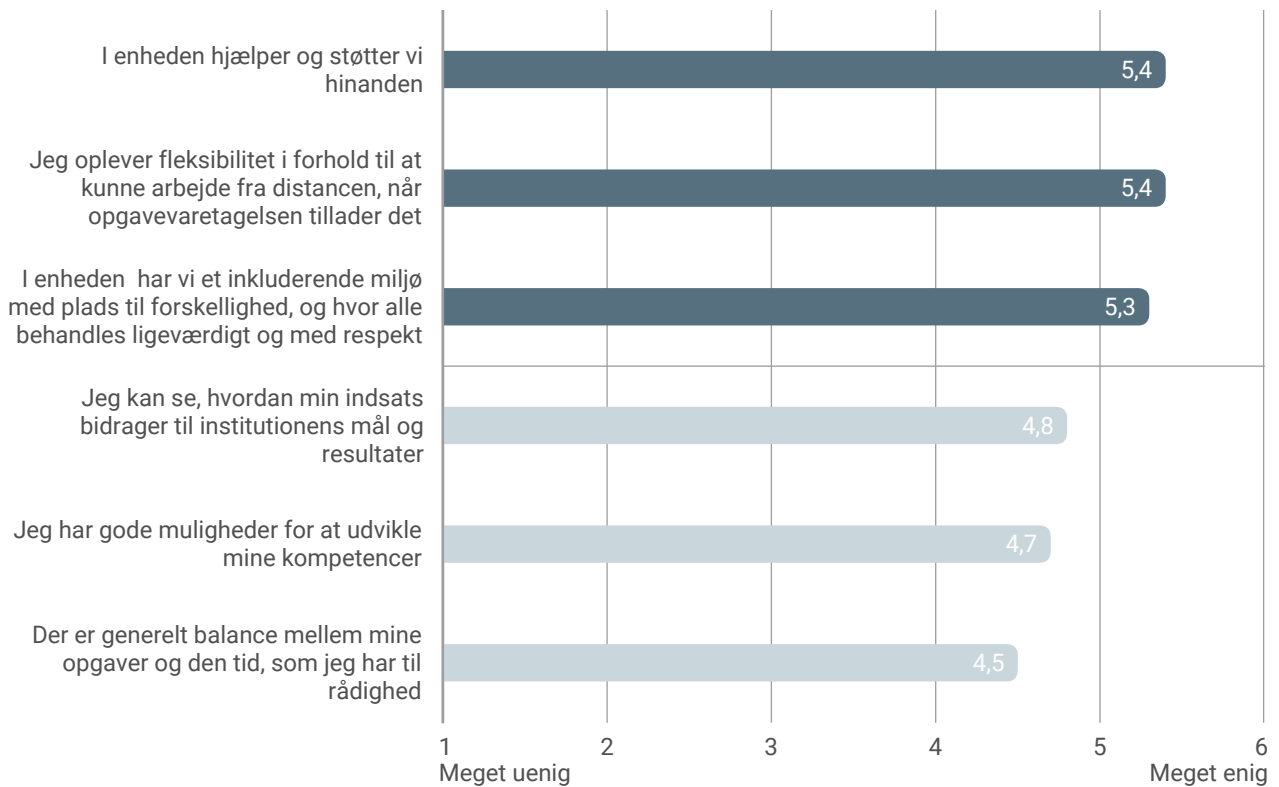


### FLEKSIBILITET I ARBEJDS- TILRETTELÆGGELSEN



## 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.



# OVERBLIK

Herunder vises resultaterne på undersøgelsens temaer delt på organisationens områder og afdelinger.

	MOTIVATION	JOBINDHOLD OG UDVIKLING	INDFLYDELSE OG BALANCE	MÅL OG RETNING	SAMARBEJDSRELATIONER	ORGANISATIONEN	LIGESTILLING OG DIVERSITET	FLEKSIBILITET I ARBEJDSSTILRETTELÆGGE
<b>Erhvervsministeriet</b>	<b>5,0</b>	<b>4,8</b>	<b>4,8</b>	<b>4,9</b>	<b>5,1</b>	<b>4,8</b>	<b>5,3</b>	<b>5,3</b>
Departementet	4,9	4,9	4,6	4,9	5,3	4,7	5,5	5,0
Erhvervsstyrelsen	5,0	4,8	4,8	4,8	5,1	4,8	5,3	5,2
Finanstilsynet	5,1	4,9	4,8	4,9	5,1	4,9	5,4	5,3
Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen	5,1	4,9	4,9	4,9	5,1	4,9	5,4	5,3
Nævnenes Hus	5,0	4,9	4,8	5,0	5,1	5,1	5,4	5,5
Patent- og Varemærkestyrelsen	5,0	4,9	5,0	5,1	5,2	5,0	5,2	5,4
Sikkerhedsstyrelsen	4,9	4,7	4,7	4,7	5,1	4,8	5,4	5,5
Søfartsstyrelsen	5,0	4,9	4,8	4,9	5,0	4,8	5,2	5,3

Under 4,0

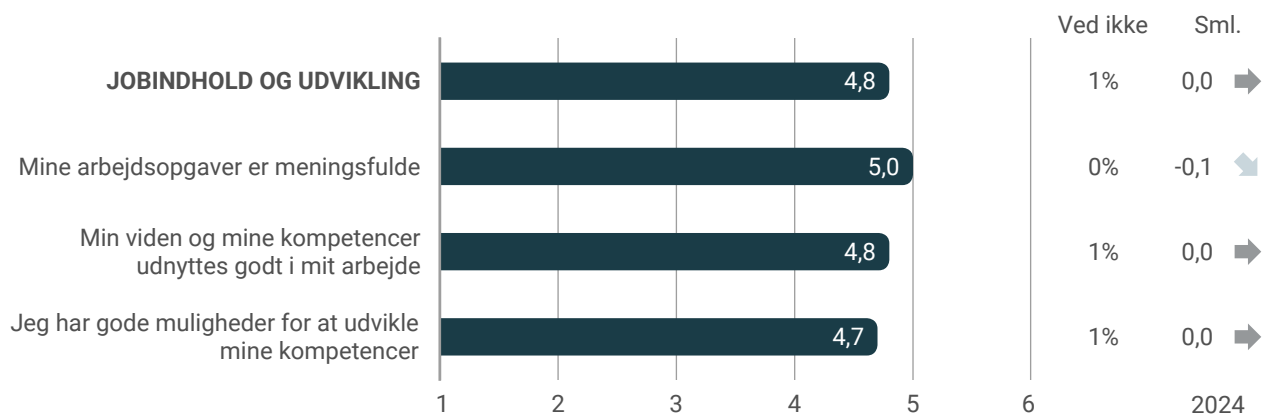
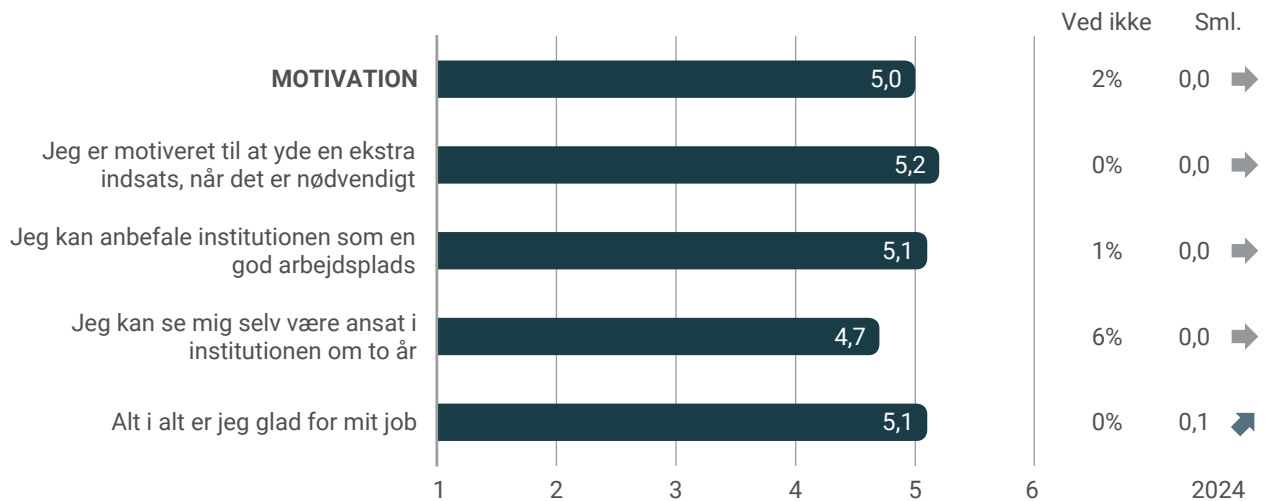
4,0 til 5,0

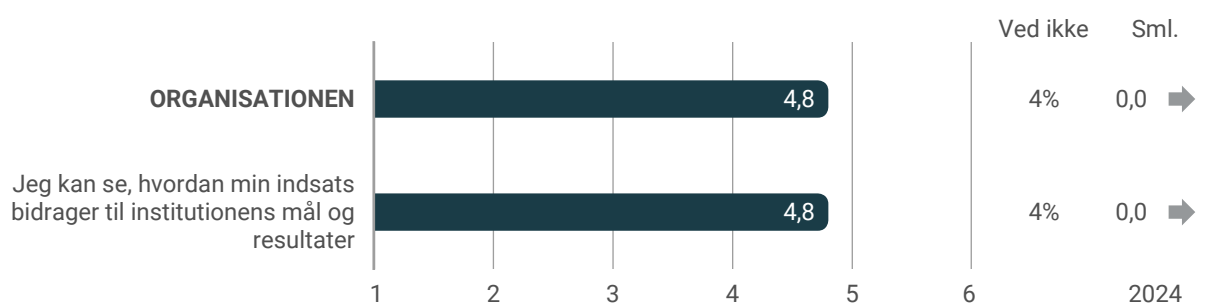
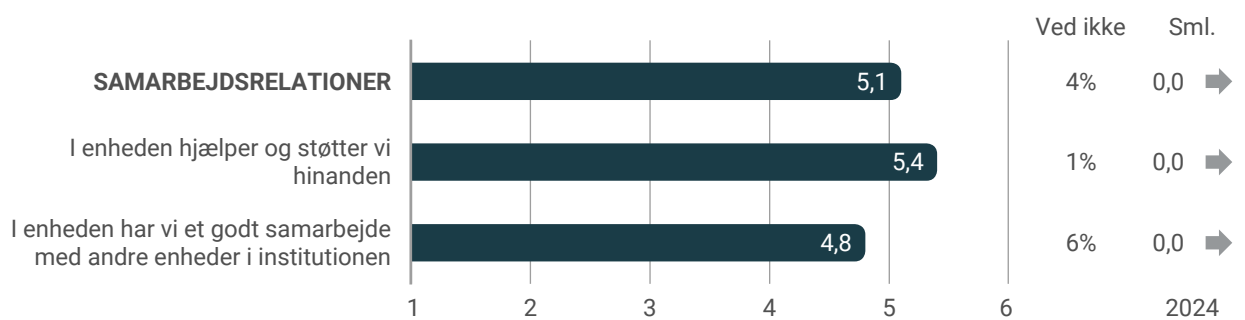
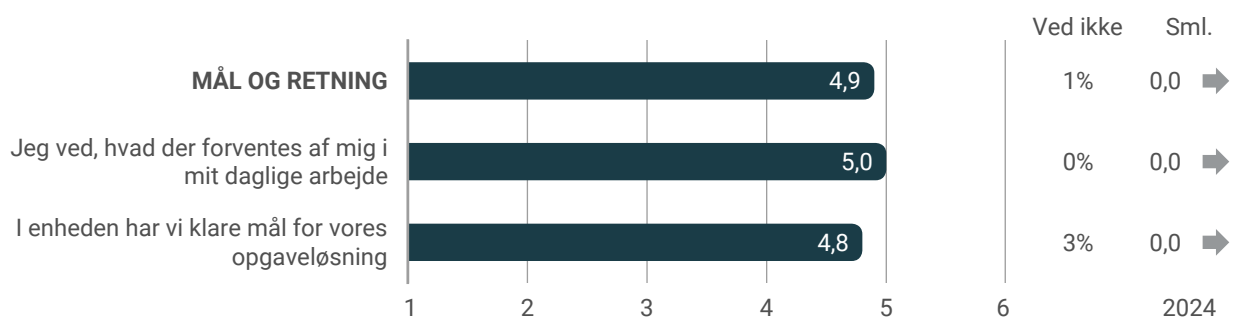
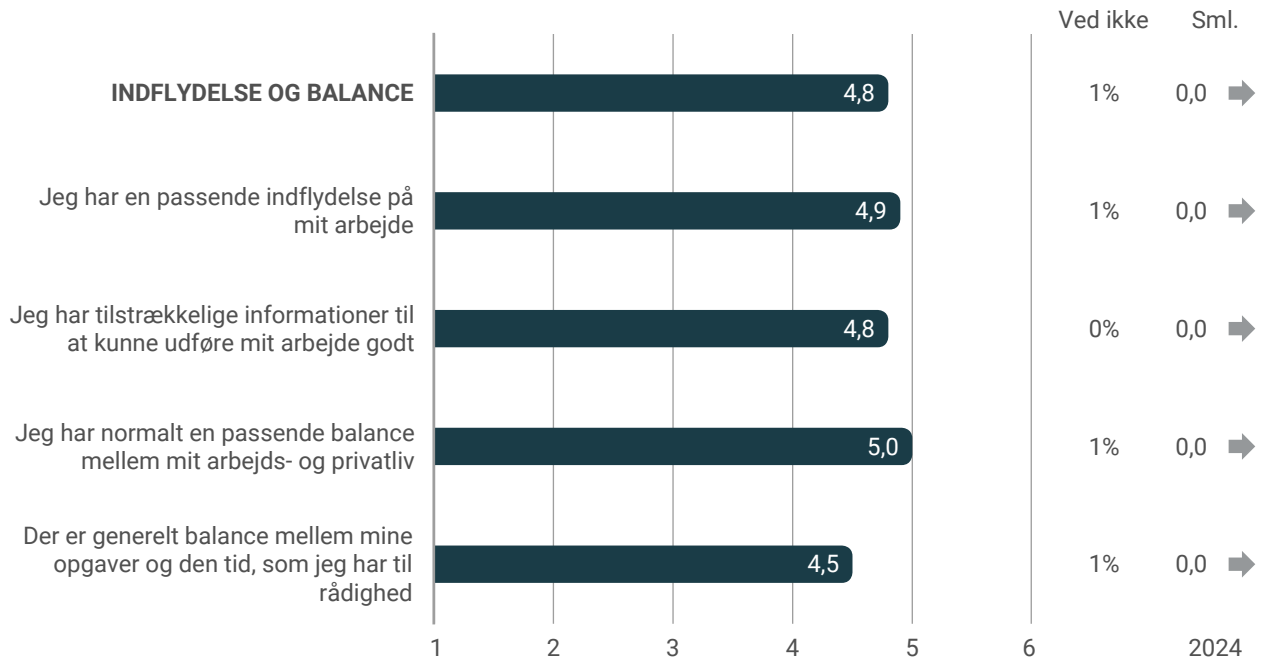
Over 5,0

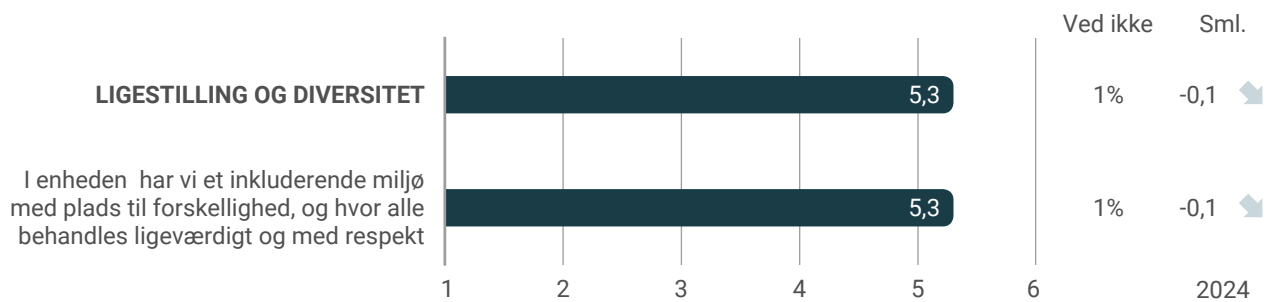
# RESULTATER PÅ ENKELTSPØRGSMÅL

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

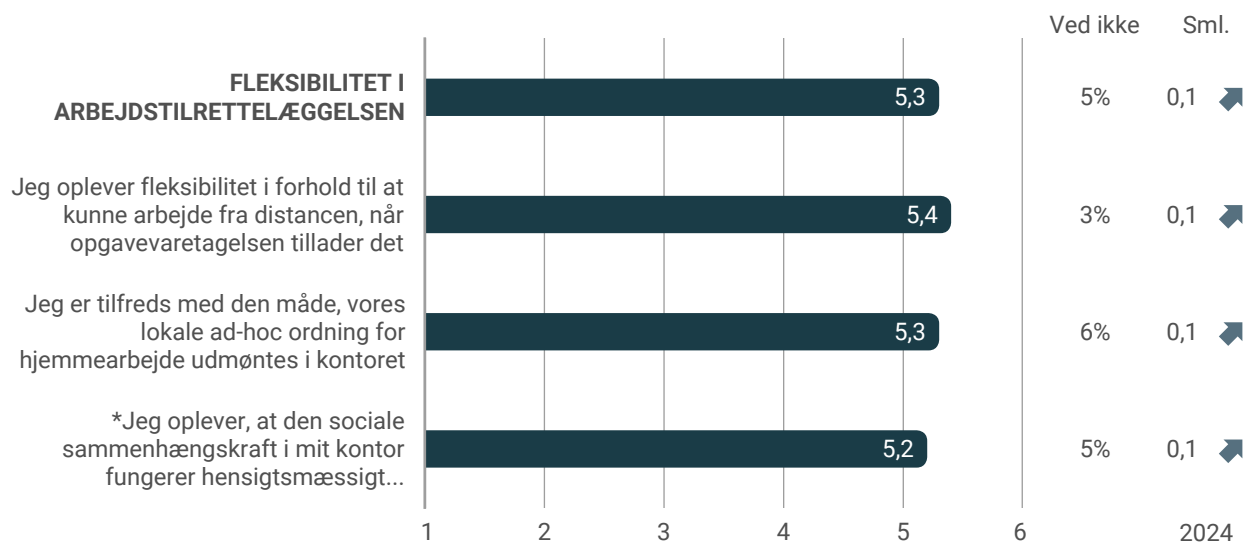
Resultaterne sammenlignes med resultaterne for 2024.







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.

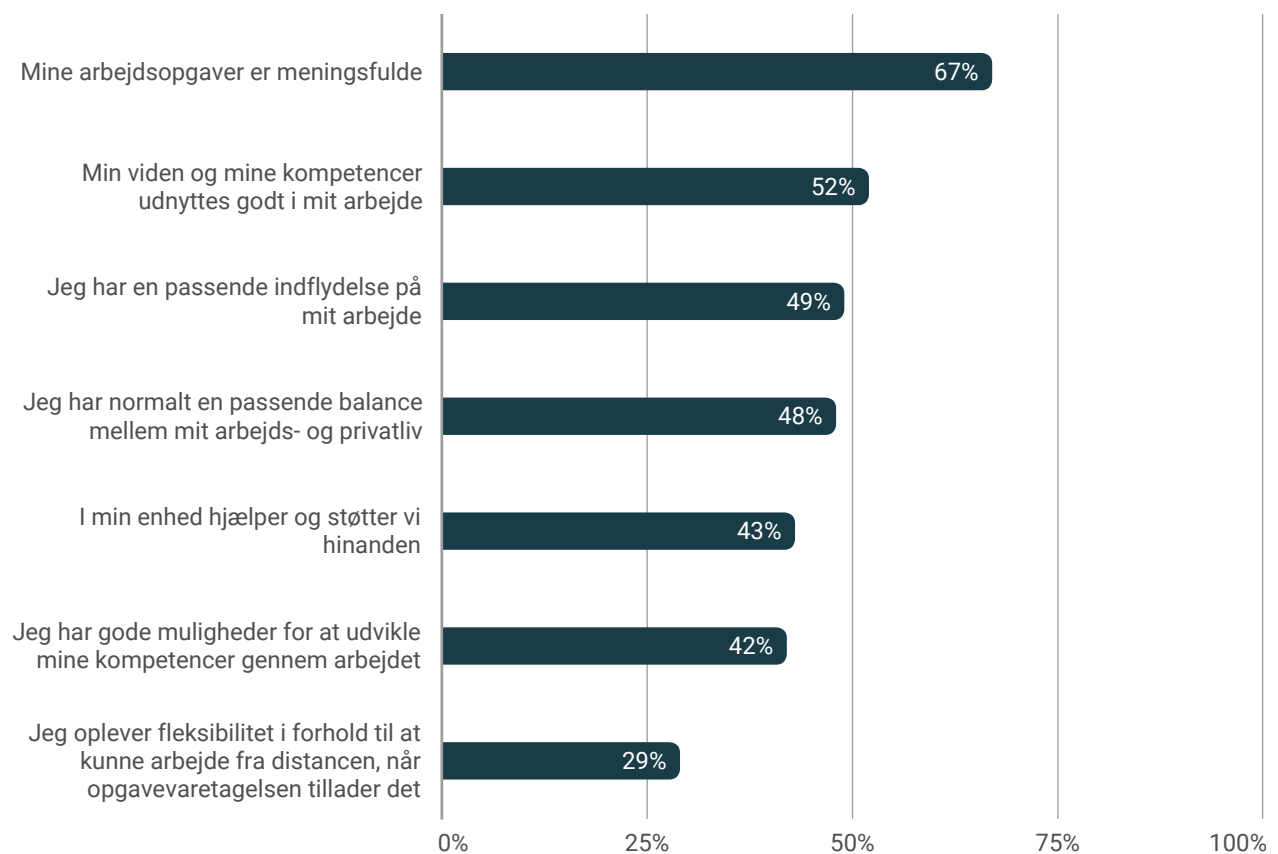


\* Jeg oplever, at den sociale sammenhængskraft i mit kontor fungerer hensigtsmæssigt i kombination med arbejde fra distancen

# 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.

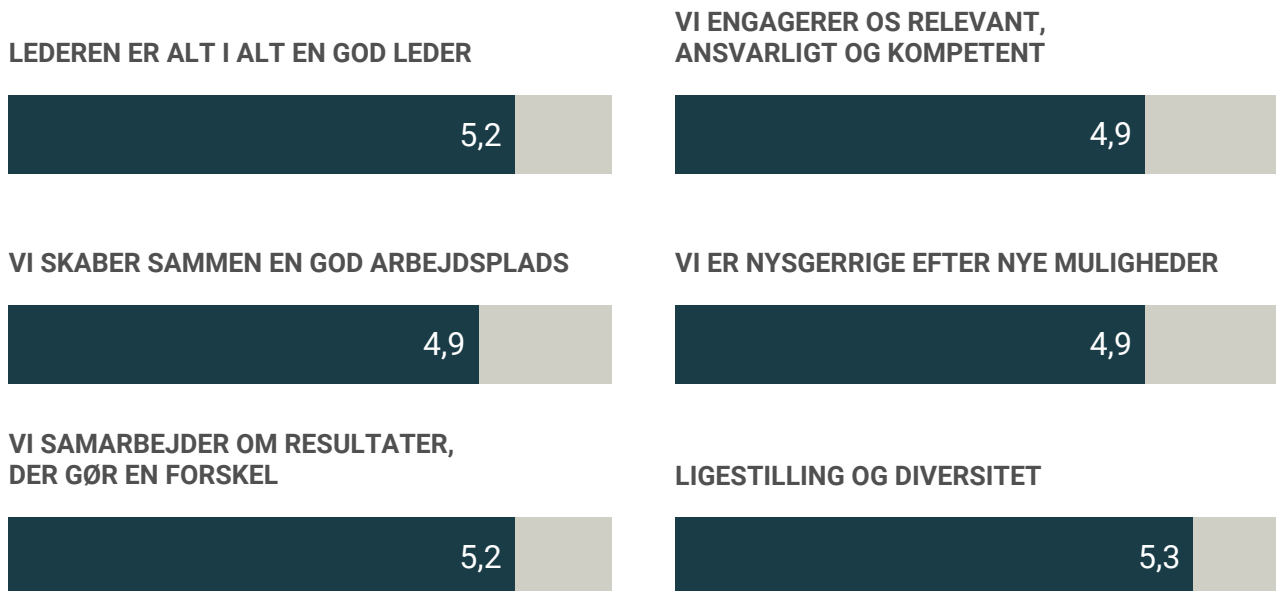


# LEDER AF MEDARBEJDERE

# OVERBLIK

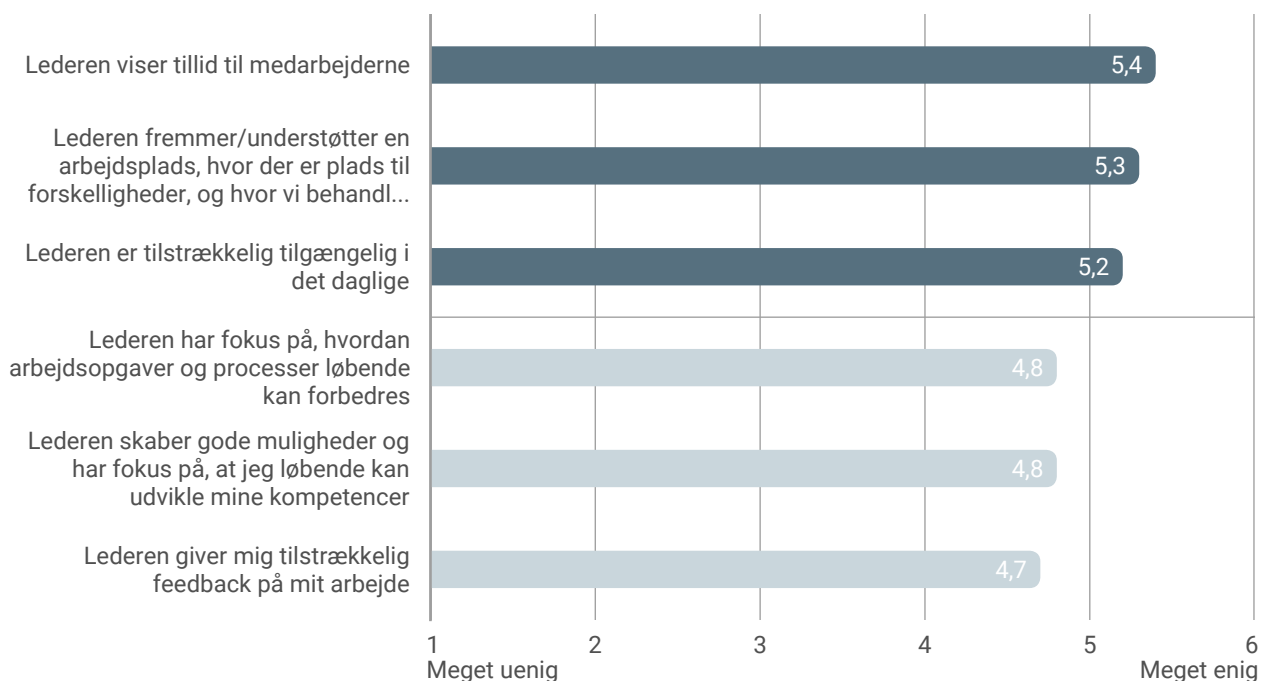
## TEMAER

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

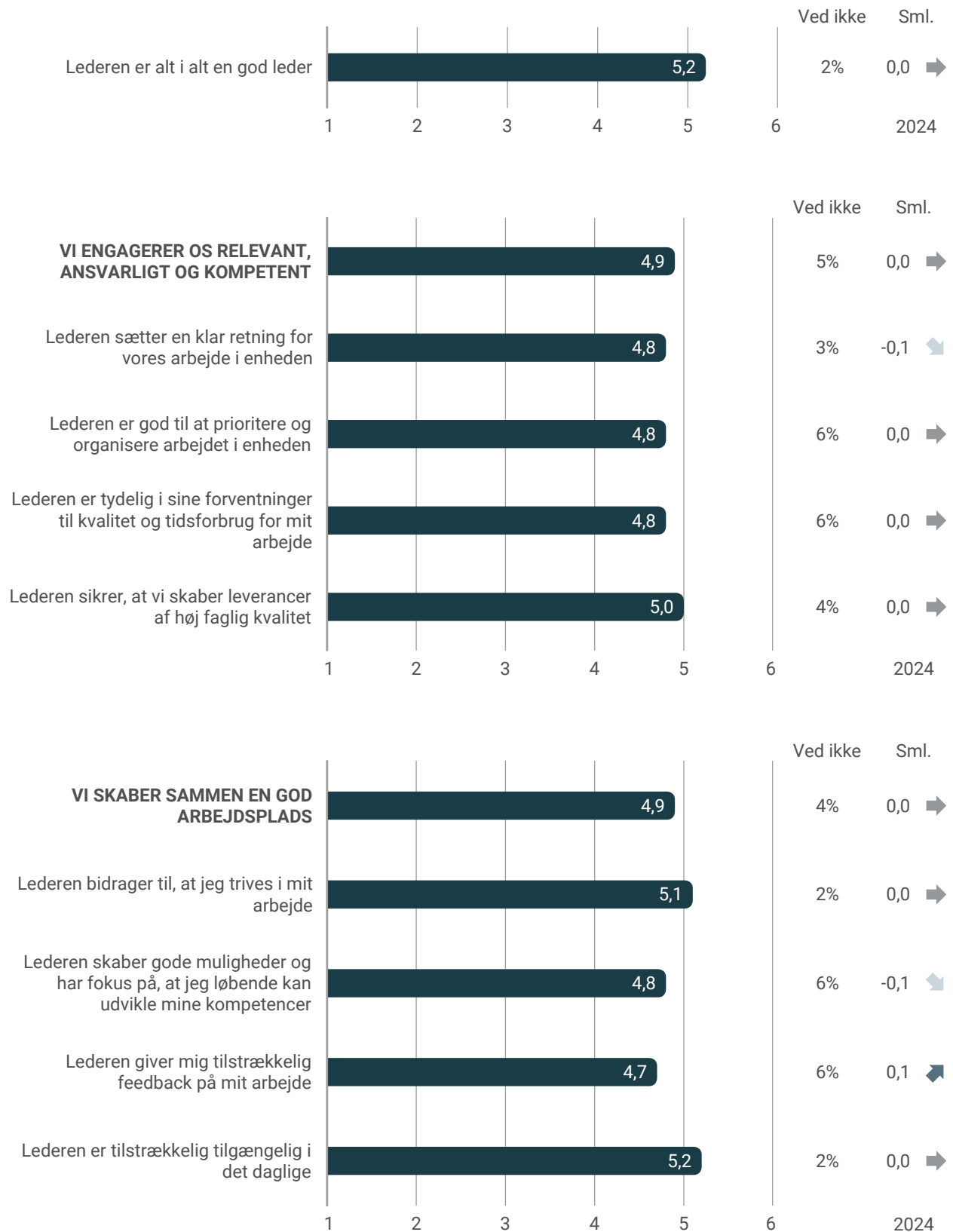


## HØJEST OG LAVEST

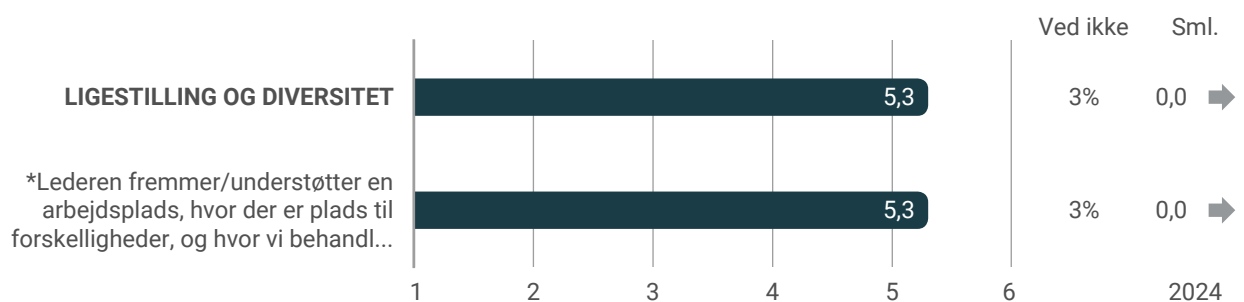
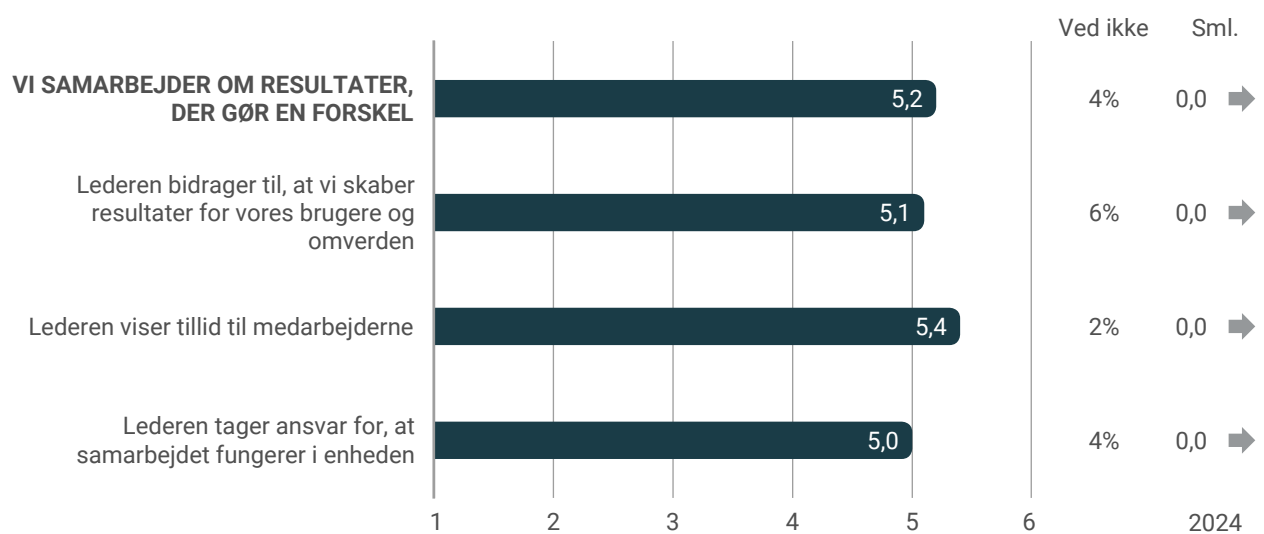
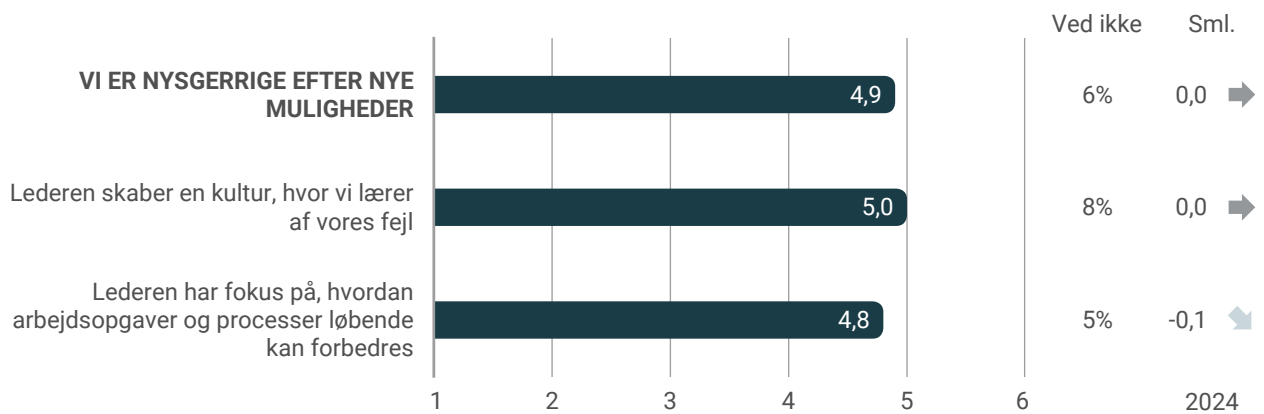
Nedenfor vises de tre udsagn medarbejderne vurderer mest positivt, og de tre udsagn medarbejderne vurderer mest negativt. Spørgsmålet 'Lederen er alt i alt en god leder' er ikke medtaget i opgørelsen.



# 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.

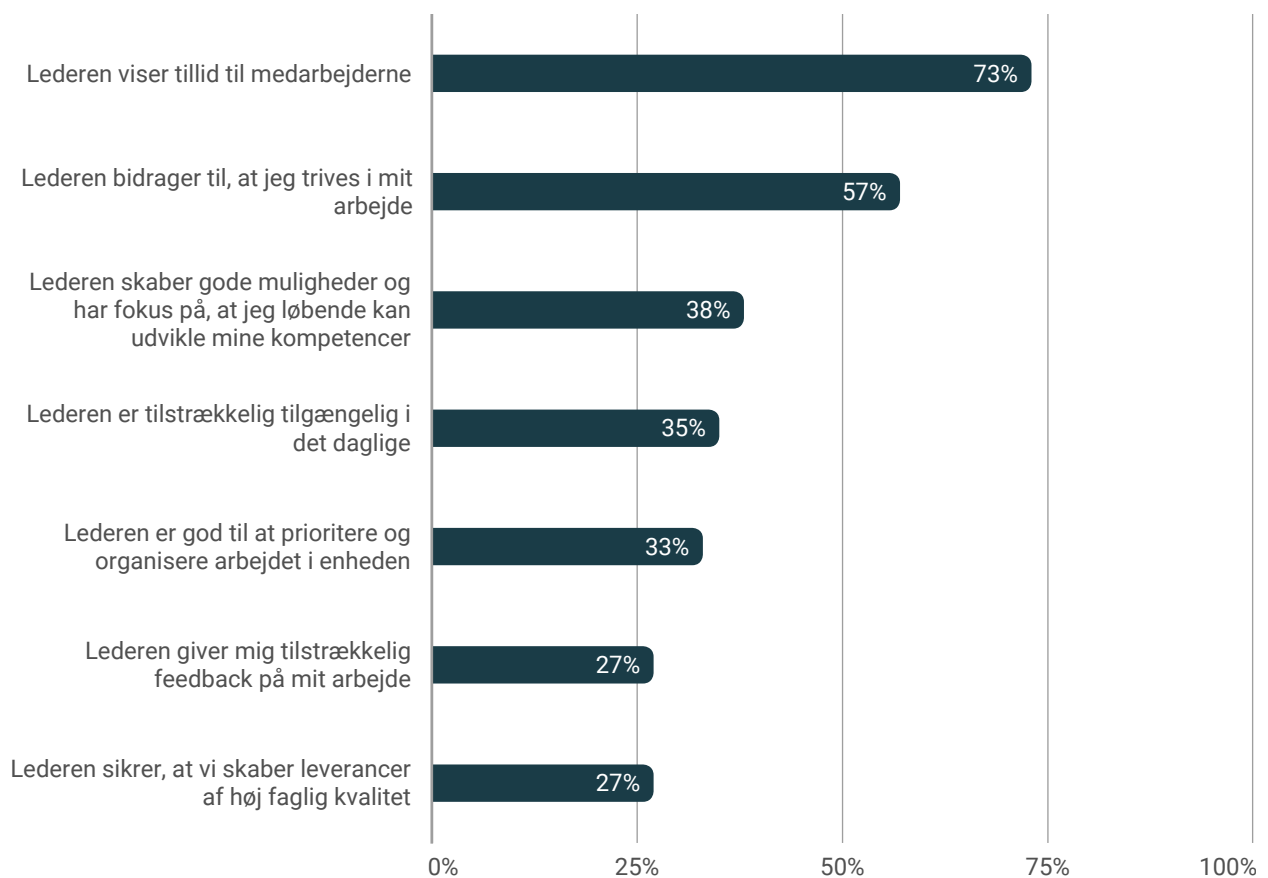


\* Lederen fremmer/understøtter en arbejdsplads, hvor der er plads til forskelligheder, og hvor vi behandler hinanden med respekt

# 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

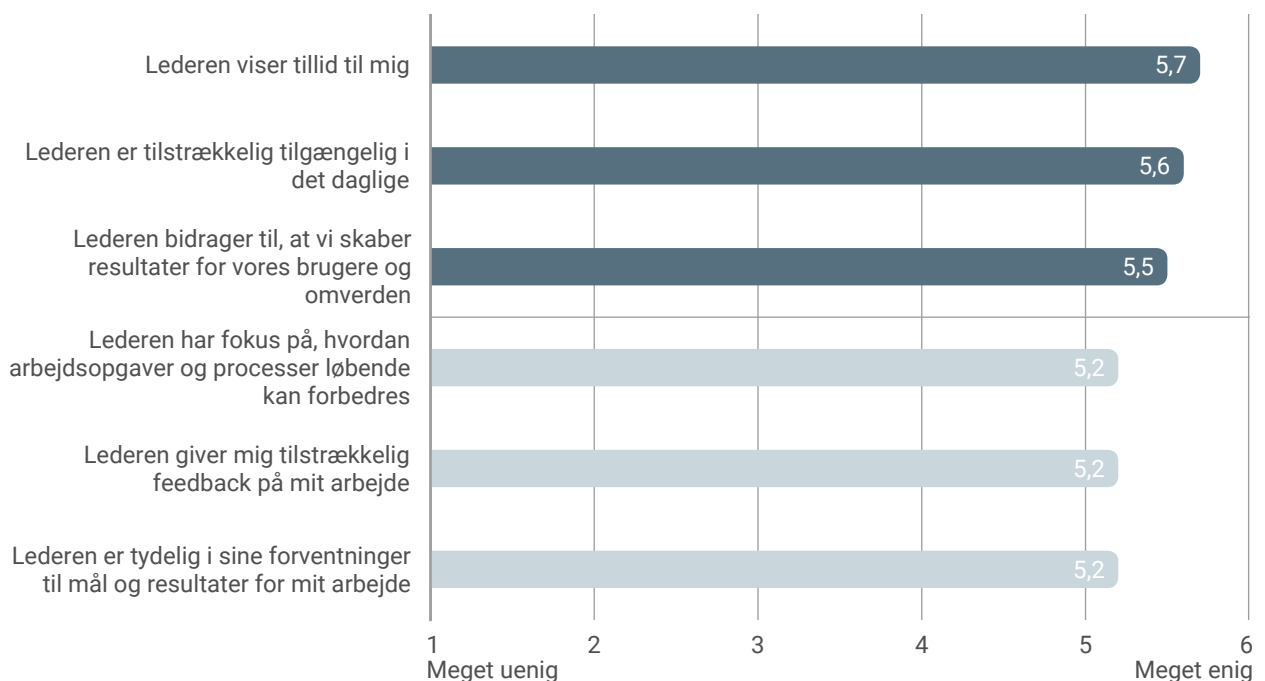


### VI SAMARBEJDER OM RESULTATER, DER GØR EN FORSKEL

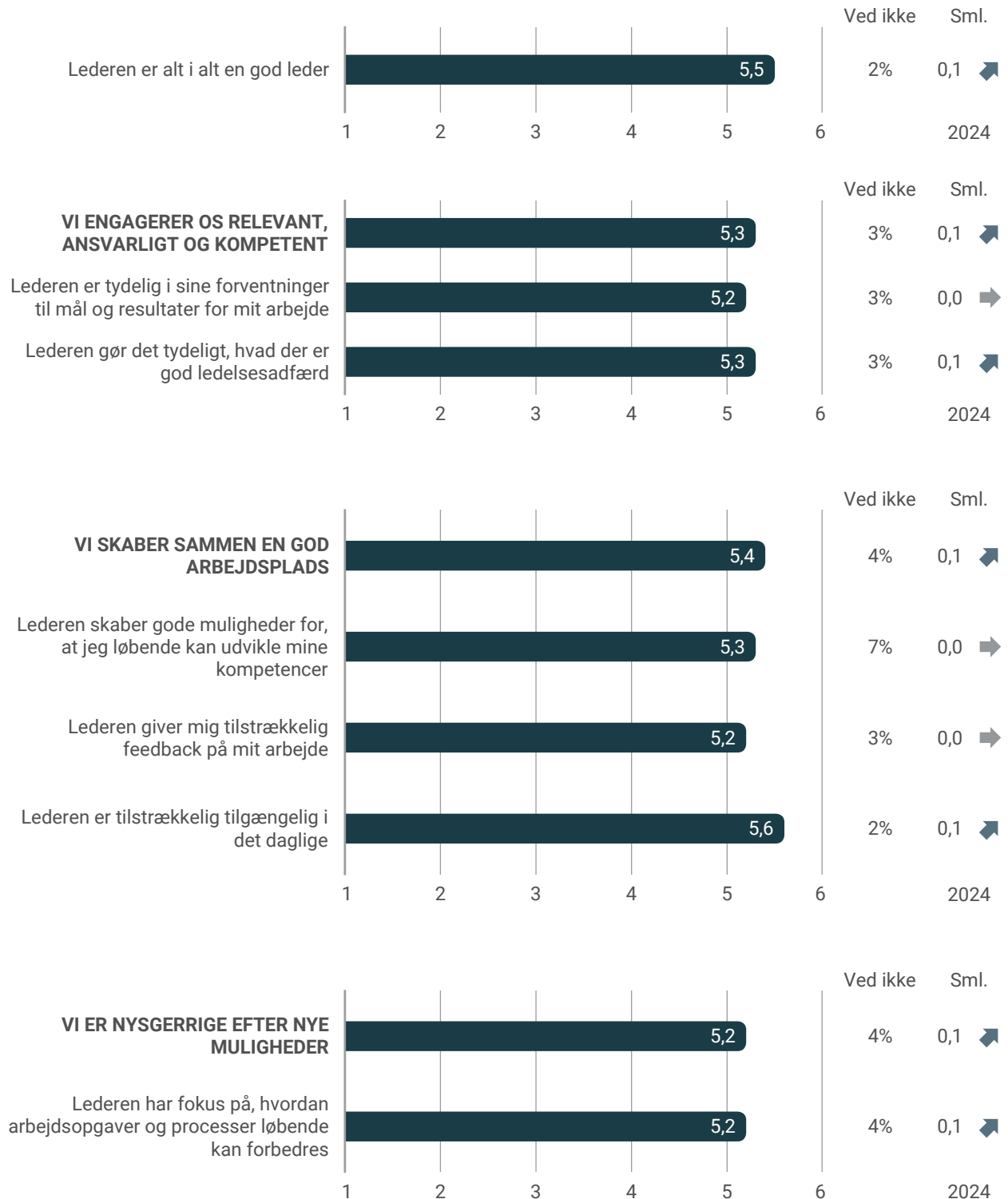


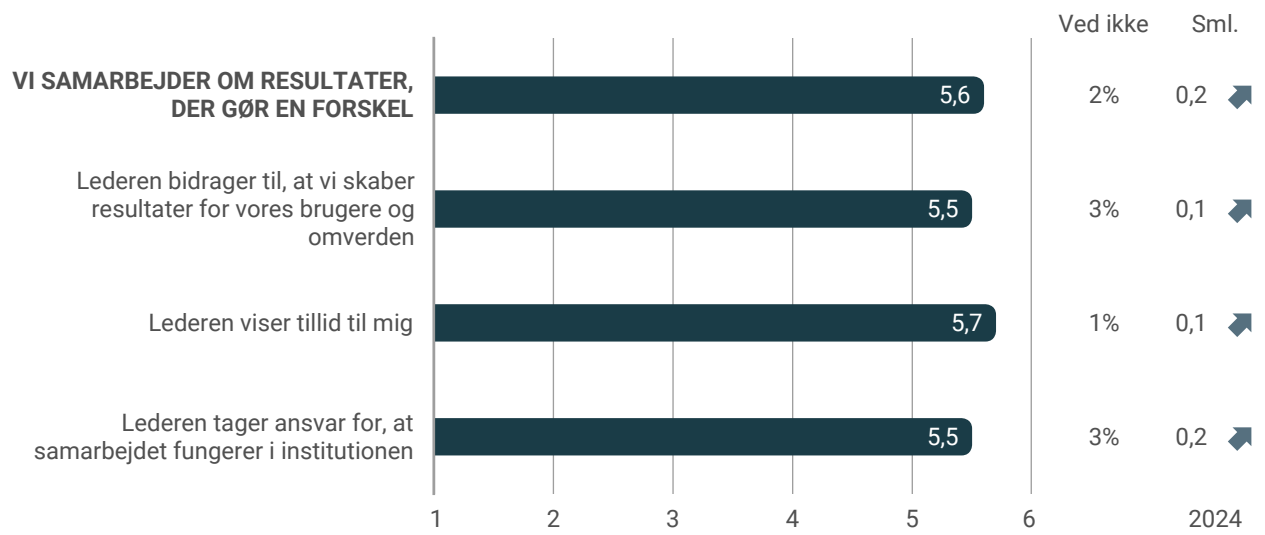
## HØJEST OG LAVEST

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

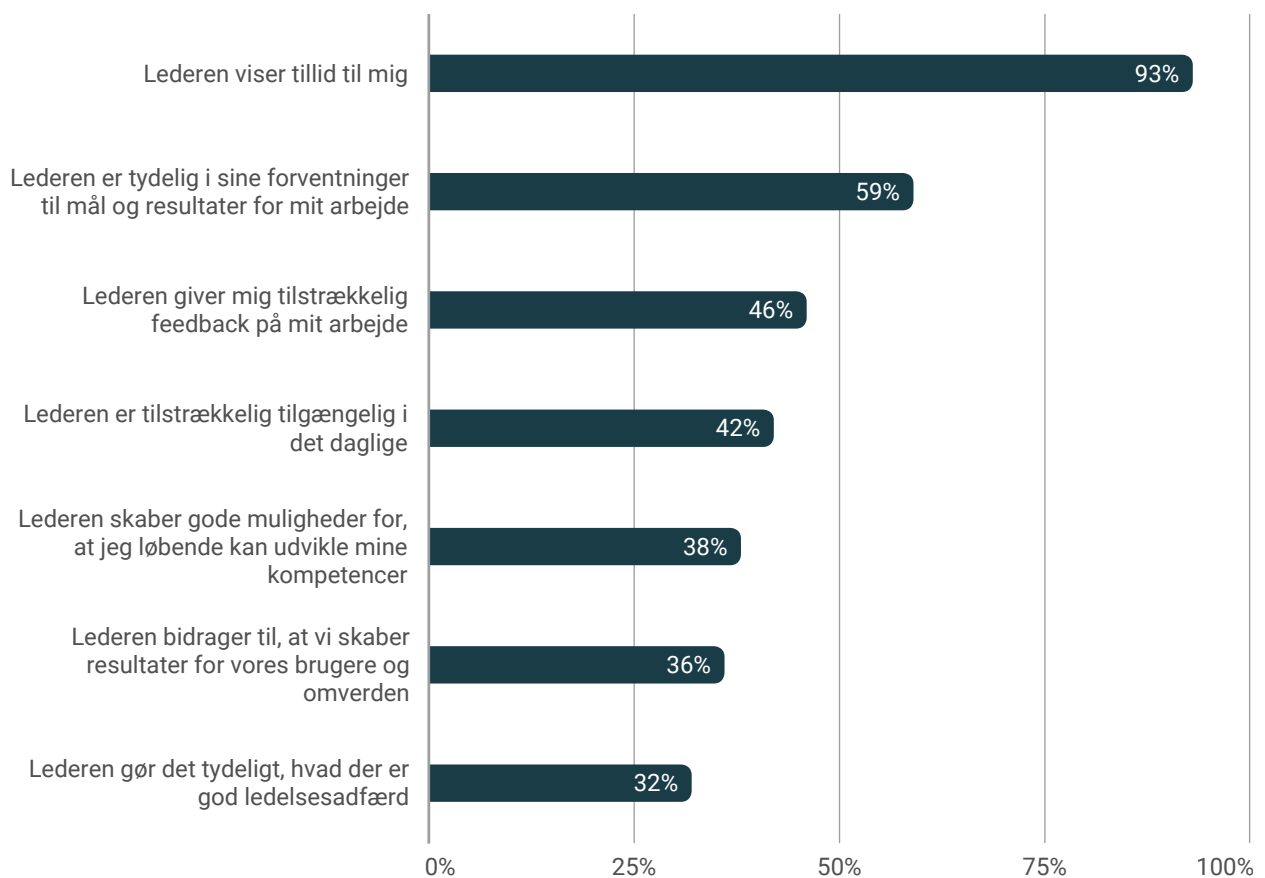




# LEDELSE AF LEDERE - DE VÆSENTLIGSTE SPØRGSMÅL

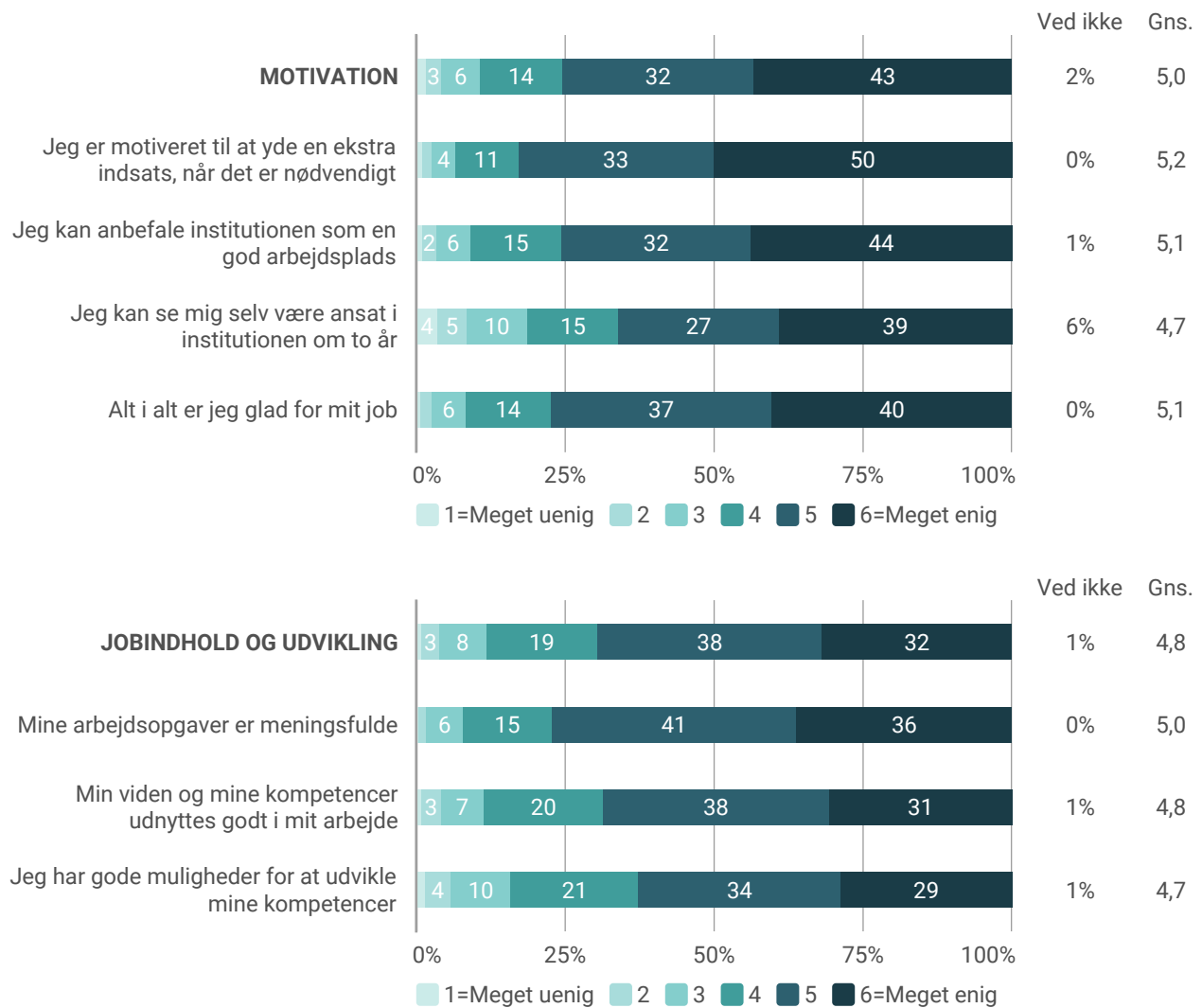
Nedenfor vises de 7 spørgsmål om ledelse af ledere, som medarbejderne vurderer er de mest væsentlige for deres motivation.

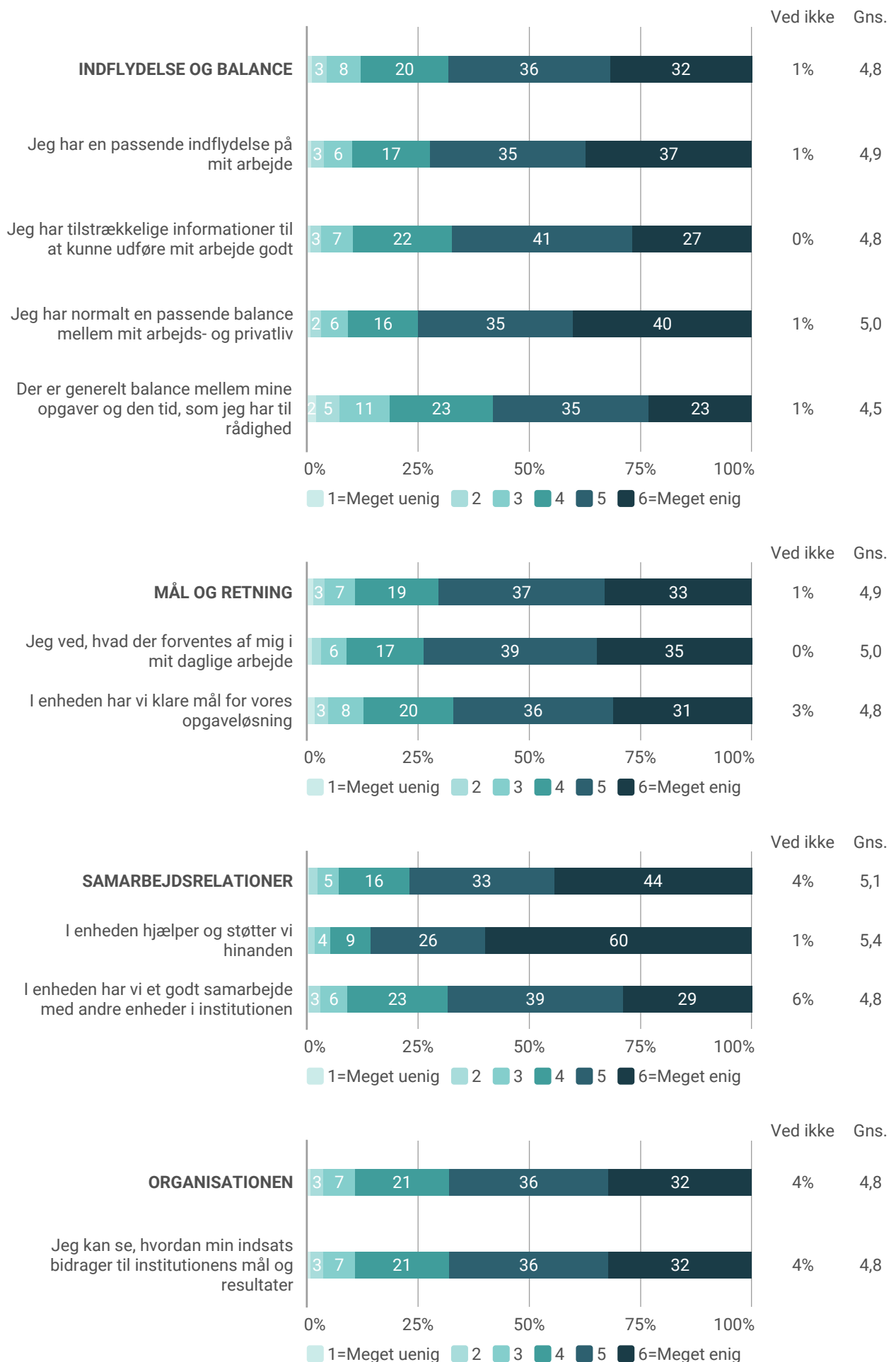
Alt i alt spørgsmålet indgår ikke i vurderingen. Det har været muligt at vælge op til 5 spørgsmål.

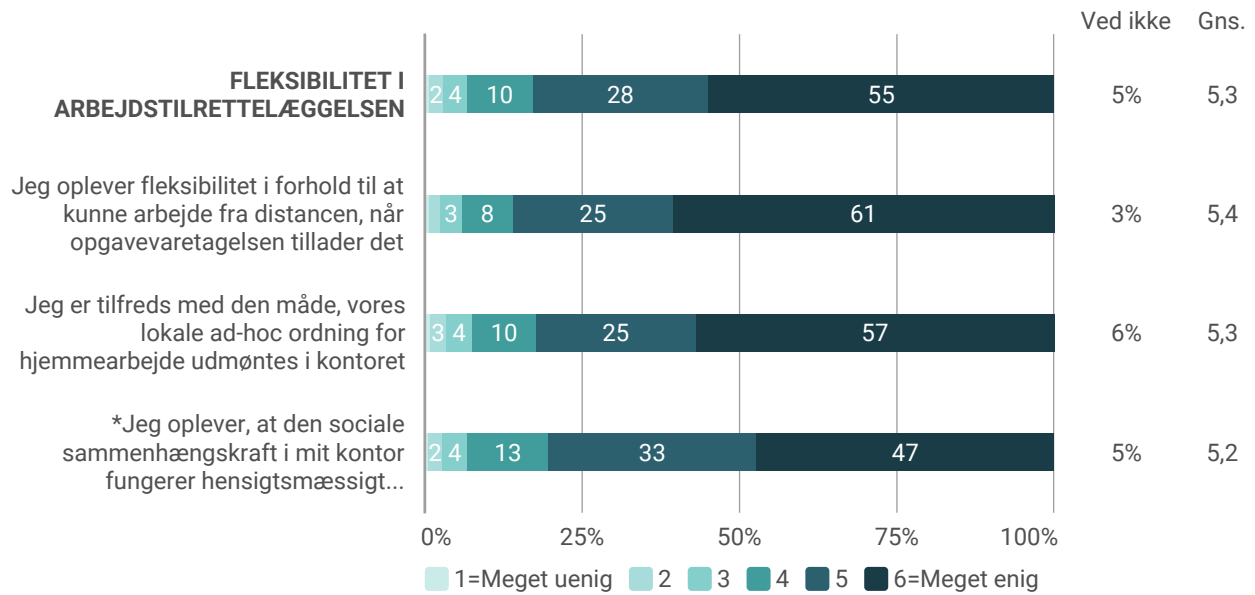
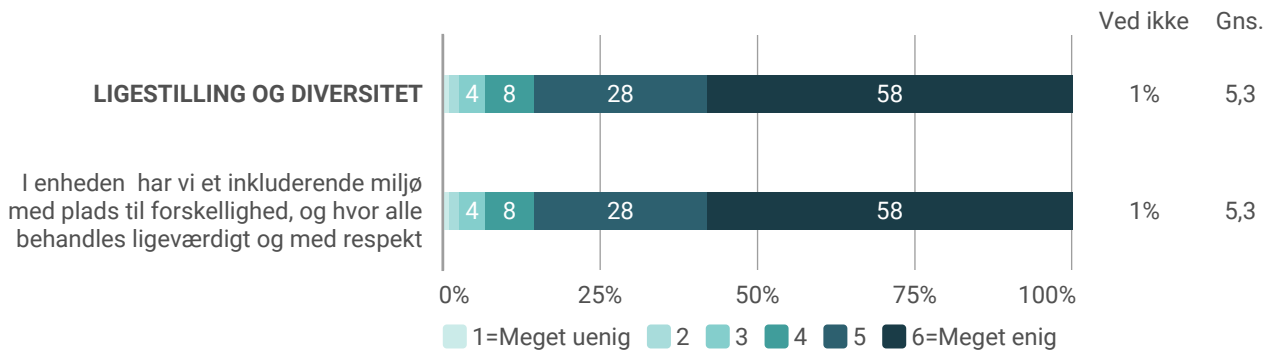


# BILAG

# SVARFORDELINGER - MEDARBEJDERTILFREDSHEDSUNDERSØGELSE







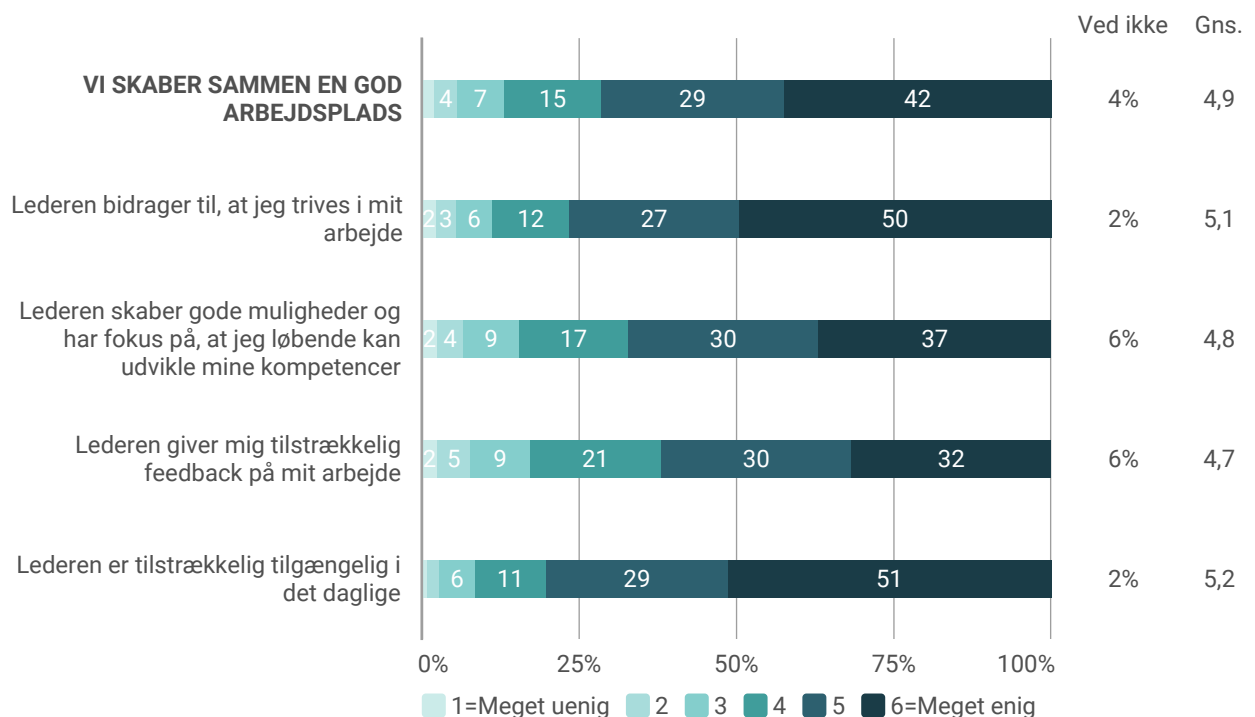
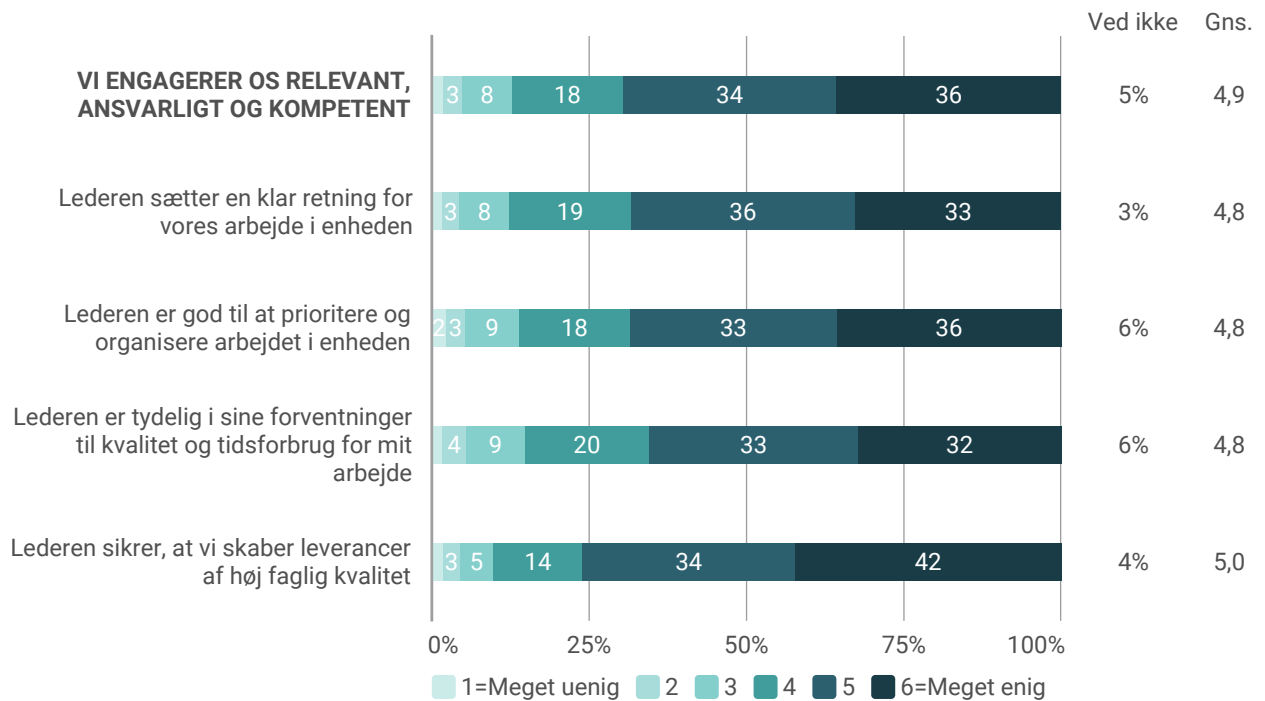
\* Jeg oplever, at den sociale sammenhængskraft i mit kontor fungerer hensigtsmæssigt i kombination med arbejde fra distancen

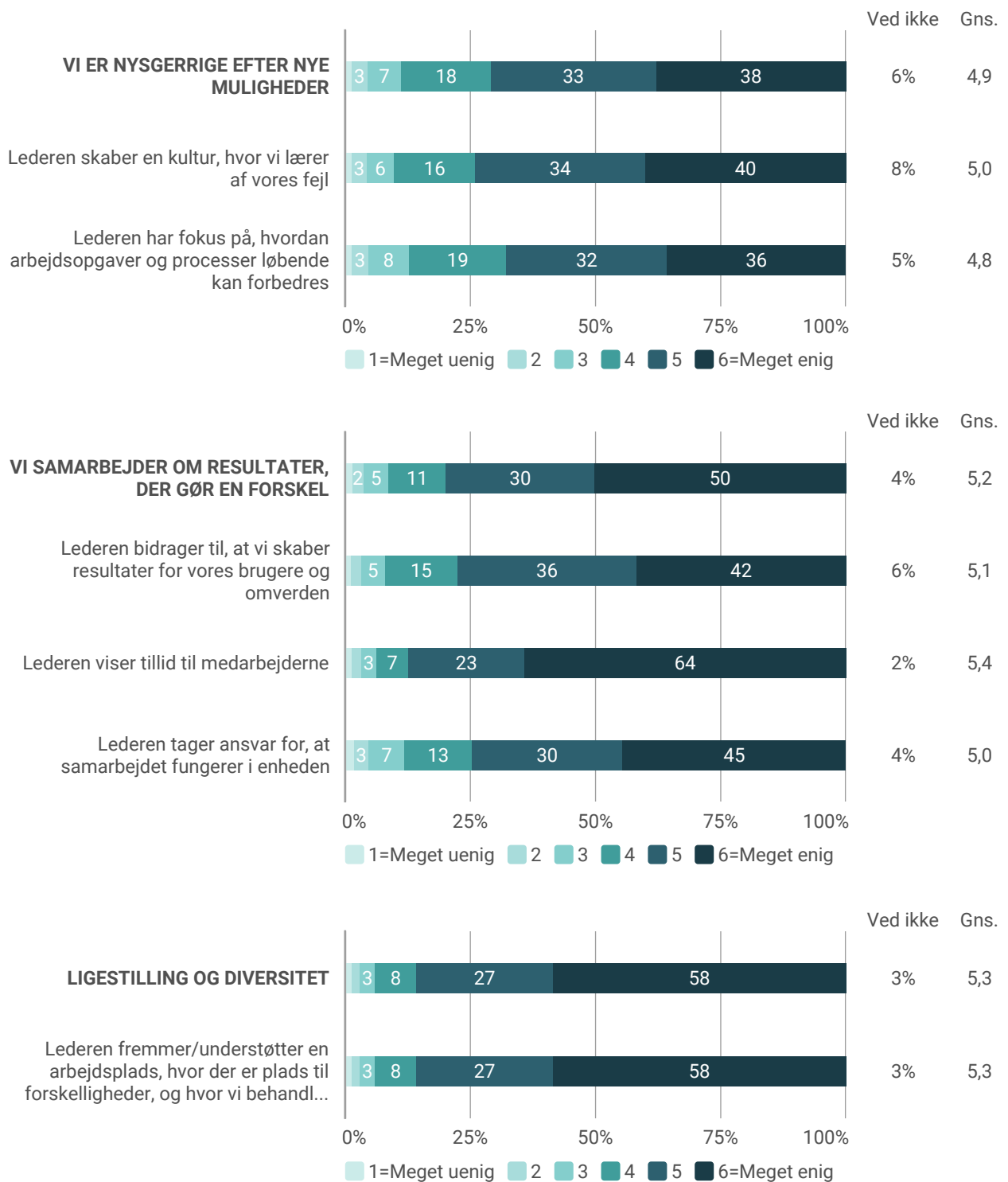
# SVARFORDELINGER - MEDARBEJDERTILFREDSHEDSUNDERSØGELSE

## VURDERING AF VÆSENTLIGHED

	Valgt	Score
Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	67%	5,0
Min viden og mine kompetencer udnyttes godt i mit arbejde	52%	4,8
Jeg har gode muligheder for at udvikle mine kompetencer	42%	4,7
Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde	49%	4,9
Jeg har tilstrækkelige informationer til at kunne udføre mit arbejde godt	24%	4,8
Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	48%	5,0
Der er generelt balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed	24%	4,5
Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit daglige arbejde	25%	5,0
I enheden har vi klare mål for vores opgaveløsning	7%	4,8
I enheden hjælper og støtter vi hinanden	43%	5,4
I enheden har vi et godt samarbejde med andre enheder i institutionen	7%	4,8
Jeg kan se, hvordan min indsats bidrager til institutionens mål og resultater	14%	4,8
I enheden har vi et inkluderende miljø med plads til forskellighed, og hvor alle behandles ligeværdigt og med respekt	17%	5,3
Jeg oplever fleksibilitet i forhold til at kunne arbejde fra distancen, når opgavevaretagelsen tillader det	29%	5,4
Jeg er tilfreds med den måde, vores lokale ad-hoc ordning for hjemmearbejde udmøntes i kontoret	11%	5,3
Jeg oplever, at den sociale sammenhængskraft i mit kontor fungerer hensigtsmæssigt i kombination med arbejde fra distancen	6%	5,2

## SVARFORDELINGER - LEDELSE AF MEDARBEJDERE





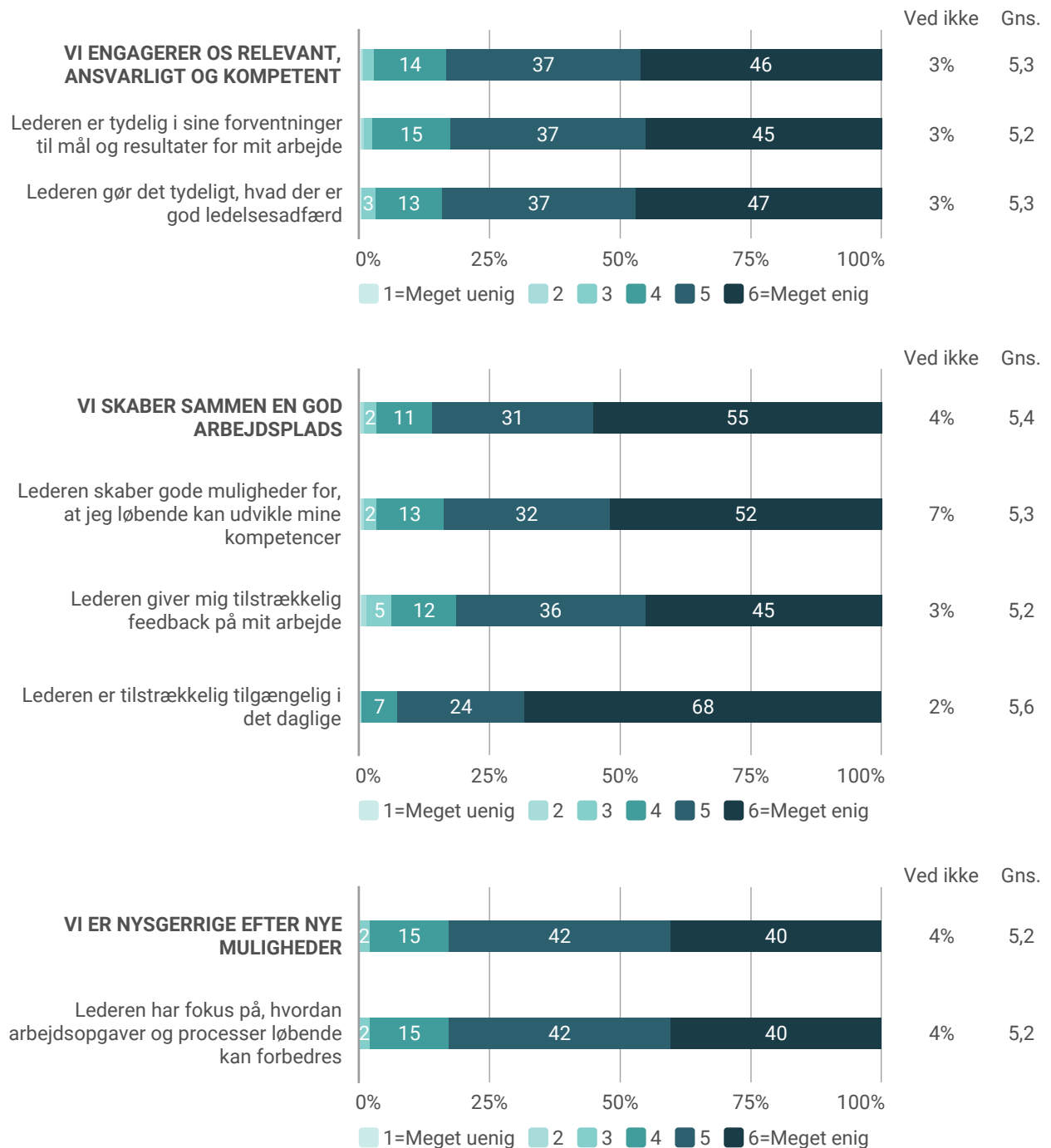
\* Lederen fremmer/understøtter en arbejdsplads, hvor der er plads til forskelligheder, og hvor vi behandler hinanden med respekt

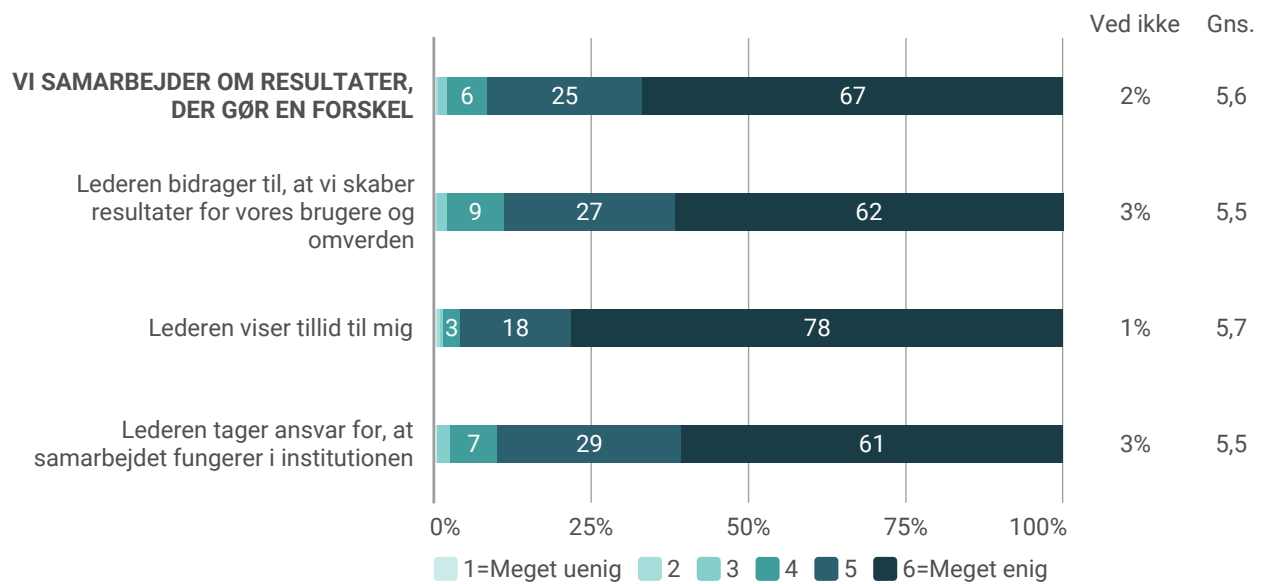
# SVARFORDELINGER - LEDELSE AF MEDARBEJDERE

## VURDERING AF VÆSENTLIGHED

	Valgt	Score
Lederen sætter en klar retning for vores arbejde i enheden	27%	4,8
Lederen er god til at prioritere og organisere arbejdet i enheden	33%	4,8
Lederen er tydelig i sine forventninger til kvalitet og tidsforbrug for mit arbejde	27%	4,8
Lederen sikrer, at vi skaber leverancer af høj faglig kvalitet	27%	5,0
Lederen bidrager til, at jeg trives i mit arbejde	57%	5,1
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	27%	4,7
Lederen er tilstrækkelig tilgængelig i det daglige	35%	5,2
Lederen skaber en kultur, hvor vi lærer af vores fejl	24%	5,0
Lederen har fokus på, hvordan arbejdsopgaver og processer løbende kan forbedres	17%	4,8
Lederen bidrager til, at vi skaber resultater for vores brugere og omverden	12%	5,1
Lederen viser tillid til medarbejderne	73%	5,4
Lederen tager ansvar for, at samarbejdet fungerer i enheden	22%	5,0
Lederen fremmer/understøtter en arbejdsplads, hvor der er plads til forskelligheder, og hvor vi behandler hinanden med respekt	22%	5,3

## 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	59%	5,2
Lederen gør det tydeligt, hvad der er god ledelsesadfærd	32%	5,3
Lederen skaber gode muligheder for, at jeg løbende kan udvikle mine kompetencer	38%	5,3
Lederen giver mig tilstrækkelig feedback på mit arbejde	46%	5,2
Lederen er tilstrækkelig tilgængelig i det daglige	42%	5,6
Lederen har fokus på, hvordan arbejdsopgaver og processer løbende kan forbedres	19%	5,2
Lederen bidrager til, at vi skaber resultater for vores brugere og omverden	36%	5,5
Lederen viser tillid til mig	93%	5,7
Lederen tager ansvar for, at samarbejdet fungerer i institutionen	32%	5,5