

Arbejdsliv uden balance får flere til at se sig om efter nyt job



Indledning

Der er stort politisk opmærksomhed på antallet af administrative medarbejdere i den offentlige sektor, og regeringen har netop annonceret, at den vil skære 6.500 stillinger væk frem mod 2030 i centraladministrationen.

Men hvordan ser det ud fra embedsmændenes side af bordet? Hvordan er det egentlig at gå på arbejde i centraladministrationen i dagens Danmark?

Det spørgsmål stiller denne analyse skarpt på – med særligt fokus på arbejdstid, ønsker for fremtiden og relationen til det politiske niveau. Analysen viser, at mange ansatte stadig arbejder mere, end de ønsker – især i departementerne – og at en stor andel overvejer at skifte job. Samtidig oplever embedsfolk i stigende grad, at der mangler forståelse for deres arbejde, når de skal betjene ministeren med svar på spørgsmål fra Folketinget.

Analysen bygger videre på tidligere undersøgelser fra 2022 og giver et opdateret billede af, hvordan embedsværkets hverdag ser ud i en tid, hvor arbejdspress, forventninger og politisk styring er under forandring.

Undersøgelsen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt Djøfs medlemmer i departementer og styrelser. Data er indsamlet mellem november og december 2024.

Analysen viser

- 51% af de ansatte i departementerne arbejder 37-42 timer om ugen. En stor andel arbejder stadig mere end 42 timer om ugen. Det gælder 45% i 2024 – et markant fald fra 2022, hvor andelen var 56%.
- 73% af de ansatte i styrelserne arbejder 37-42 timer om ugen. Det ligger på samme niveau som i 2022, hvor andelen var 71%. 18% arbejder mere end 42 timer om ugen i 2024. Det er et lille, men signifikant fald sammenlignet med 2022, hvor det gjaldt for 23%.
- 43% af de ansatte i departementerne svarer, at de arbejder mere, end de ønsker. Det er væsentligt flere end i styrelserne, hvor det gælder for 31%. Omvendt svarer 65% af de ansatte i styrelserne, at de arbejder i overensstemmelse med deres egne ønsker. Det er markant flere end i departementerne, hvor 55% svarer det samme.
- 42% af de ansatte i styrelserne og 39% af de ansatte i departementerne overvejer at skifte job, men søger ikke. Der er markant flere i departementerne, der aktivt søger nyt job: 13% mod 8% i styrelserne. Omkring en tredjedel har ikke gjort sig overvejelser om at skifte job – det gælder 33% i departementerne og 32% i styrelserne.
- Andelen af embedsfolk i departementerne, der er uenige eller helt uenige i, at folketingspolitikere har forståelse for, hvad det kræver af embedsværket at betjene ministeren med svar på spørgsmål fra Folketinget, er steget markant. I 2022 lå andelen på 74%. I 2024 er den steget til 84%.
- 80% i departementerne er helt eller delvist enige i, at beslutningsprocesser ofte trækker unødigt ud, når sager skal koordineres med andre ministerier. Det er en markant stigning fra 62% i 2022. Tallene peger på, at flere ansatte oplever, at koordineringen med andre ministerområder ofte gør beslutningsprocesserne længere end nødvendigt.
- 76% af embedsfolkene i departementerne svarer, at de bruger mest tid på at betjene minister, Folketing og direktion. Det er den opgavetype, flest peger på. Herefter følger tværgående samarbejde med 57%, myndighedsopgaver med 31% og lovgivningsarbejde og regulering med 27%.

Djøf mener

- Embedsværket er presset. Når 43% i departementerne arbejder mere, end de ønsker, og to ud af tre overvejer at skifte job, er det en advarsel, der ikke kan ignoreres. Arbejdsmiljøet er under pres, og det er arbejdsgivers ansvar at sikre balance mellem opgaver og ressourcer.
- Arbejdsgivere og lønmodtagere har en fælles interesse i at sikre et fleksibelt arbejdsliv, og spørgsmålet bliver et af de centrale omdrejningspunkter ved de forestående overenskomstforhandlinger i den offentlige sektor – ligesom vi så ved overenskomstfornyelsen i den private sektor i 2025.
- Regeringens beslutning om at skære 6.500 stillinger væk gør det endnu mere nødvendigt, at der politisk tages ansvar for, hvilke opgaver staten skal løse, og hvilke der ikke længere skal prioriteres. Man kan ikke forvente, at færre skal løbe hurtigere. Det er uansvarligt og risikerer at underminere både kvalitet og retssikkerhed.
- Et godt arbejdsmiljø er en ledelsesopgave. Hvis topcheferne ikke har rammerne til at sikre et forsvarligt tempo og høj faglighed, har de pligt til at lede opad. I sidste ende er det ministeren – som øverste forvaltningschef – der har ansvaret for, at embedsværket har betingelserne for at levere.
- Derfor bakker Djøf op om et ministerkodex. Ministrene skal vide, hvad det kræver at være en ansvarlig forvaltningschef. Det handler om respekt for embedsfolks faglighed – og om at give plads til, at Kodex VII og levereglerne om arbejdskulturen kan efterleves i praksis.
- Kunstig intelligens kan være en støtte i opgaveløsningen – men vi advarer mod, at AI bliver en genvej til at afvikle stillinger, før vi ved, at teknologien virker i praksis. Erfaringerne viser, at forhastet digitalisering ofte skaber mere arbejde, end den fjerner. Indførelse af nye teknologier, kræver, at medarbejderne bliver inddraget i drøftelser om implementeringen på arbejdspladsen. Det handler om at sikre, at nye teknologier introduceres med omtanke, så medarbejderne får de nødvendige kompetencer og indflydelse på, hvordan opgaver løses, og hvilke rammer de løses under. Manglende indflydelse på eget arbejde er en væsentlig kilde til mistrivsel og stress.

Indhold

Indledning.....	2
Analysen viser	3
Djøf mener	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
Resultater	6
Arbejdstid og tilgængelighed	6
Lidt færre arbejder mere end 37 timer om ugen i centraladministrationen, men mange har fortsat lange arbejdsdage – især i departementer	6
En tredjedel i centraladministrationen arbejder mere, end de ønsker	7
To ud af tre medarbejdere i centraladministrationen overvejer at skifte job	8
De fleste i embedsværket er ikke bange for at miste deres arbejde.....	9
Relationen til det politiske niveau	9
Fire ud af fem i embedsværket oplever slet ikke eller i mindre grad, at folketingspolitikere har forståelse for, hvad det kræver af embedsværket at udarbejde ministerens svar på spørgsmål fra Folketinget.....	9
Opgaver og beslutningsprocesser	10
Stor stigning i andelen af medarbejdere, som oplever, at beslutningsprocesser trækker unødigt ud, når der skal koordineres på tværs af ministerområder	10
Ansatte i departementer bruger især meget tid på politisk betjening og tværgående samarbejde	12
Metode	14

Resultater

Arbejdstid og tilgængelighed

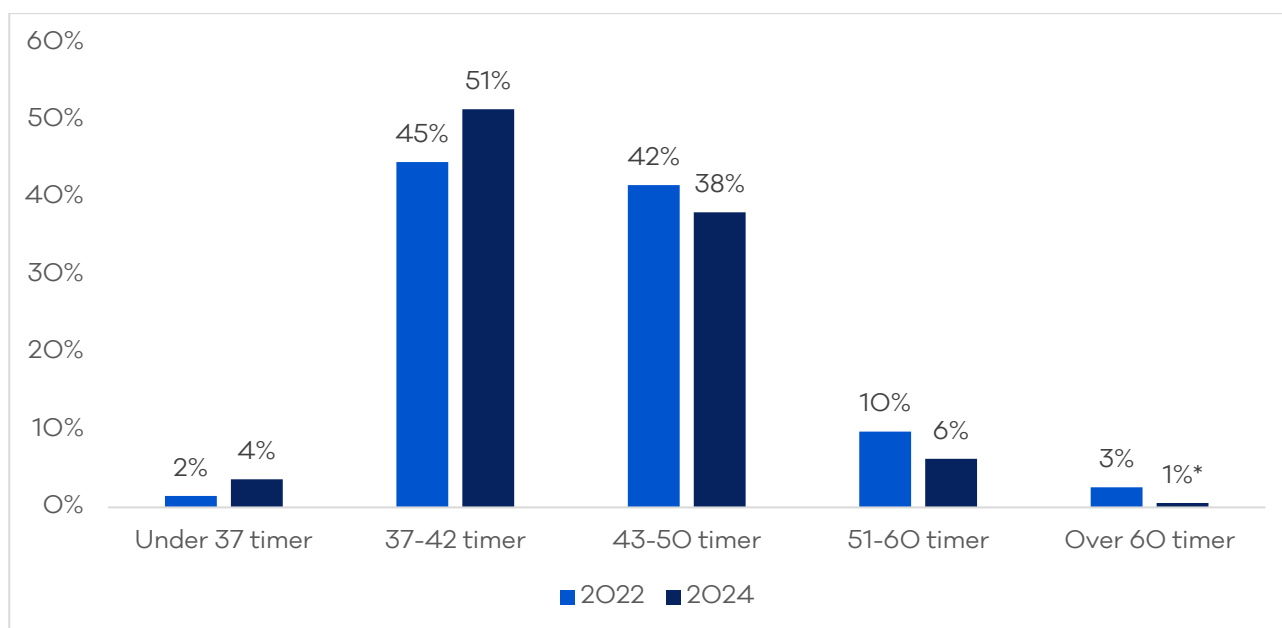
Lidt færre arbejder mere end 37 timer om ugen i centraladministrationen, men mange har fortsat lange arbejdsdage – især i departementerne.

Figur 1 viser udviklingen i, hvor mange timer ansatte i departementerne selv angiver, at de i gennemsnit arbejder om ugen.

I 2024 svarer 51 %, at de arbejder 37-42 timer om ugen, 38 % arbejder 43-50 timer og 6 % arbejder 51-60 timer om ugen. Kun 1 % arbejder over 60 timer om ugen, hvilket er signifikant lavere end i 2022, hvor 3 % svarede i denne kategori.

En stor andel arbejder fortsat mere end 37 timer om ugen. I 2024 gælder det 45 % af de ansatte i departementerne, hvilket dog er en signifikant lavere andel end i 2022, hvor det var 56 %. Resultaterne peger således på et fald i antallet af arbejdstimer blandt nogle medarbejdere, men viser samtidig, at overarbejde stadig er udbredt i departementerne.

Figur 1: Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit om ugen? (Departementer)



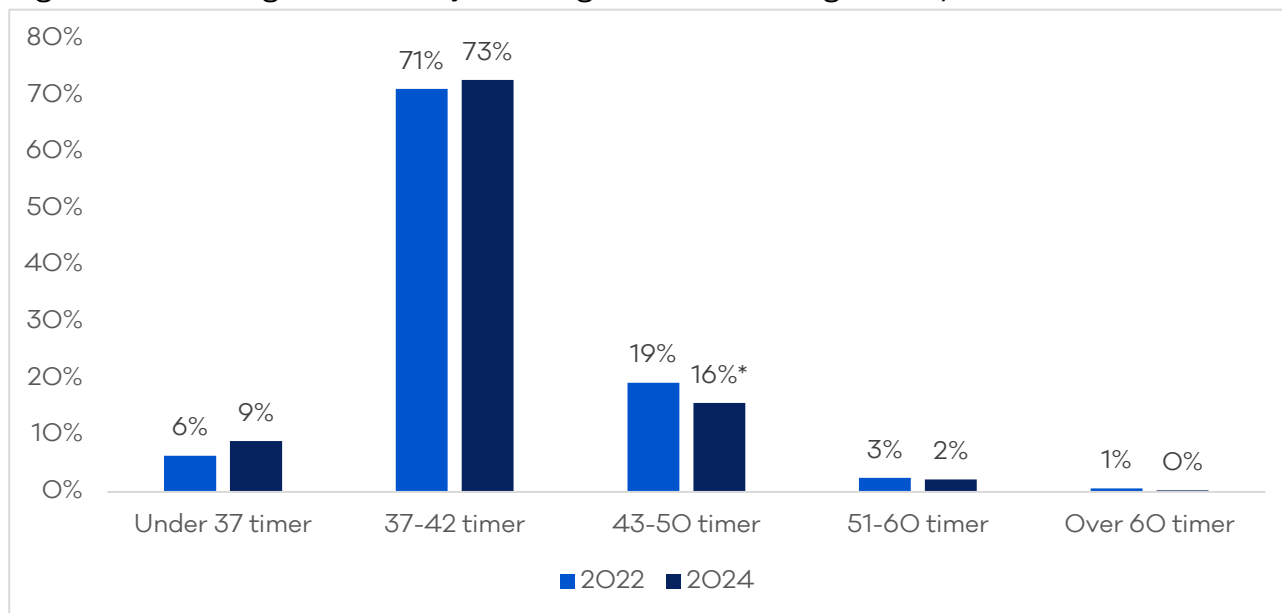
Note: *Signifikant lavere end 2022

Figur 2 viser udviklingen i, hvor mange timer ansatte i styrelserne selv angiver, at de i gennemsnit arbejder om ugen. Størstedelen af de ansatte i styrelser arbejder fortsat 37-42 timer om ugen. I 2024 gælder det 73 %, hvilket ikke er signifikant forskelligt fra 2022 (71 %). Andelen, der arbejder 43-50 timer, er faldet fra 19 % til 16 %. Kun 2 % arbejder 51-60 timer i 2024, hvilket ikke er signifikant forskelligt fra 2022 (3 %). Næsten ingen arbejder over 60 timer. Andelen, der arbejder under 37 timer, er 9 % i 2024.

I alt arbejder 18 % af medarbejderne i styrelserne mere end 42 timer om ugen i 2024, hvilket er en mindre, men signifikant nedgang fra 2022, hvor andelen var 23 %.

Resultaterne viser dermed en vis stabilitet i arbejdstiden blandt ansatte i styrelser, hvor flertallet arbejder inden for en typisk fuldtidsramme.

Figur 2: Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit om ugen? (Styrelser)

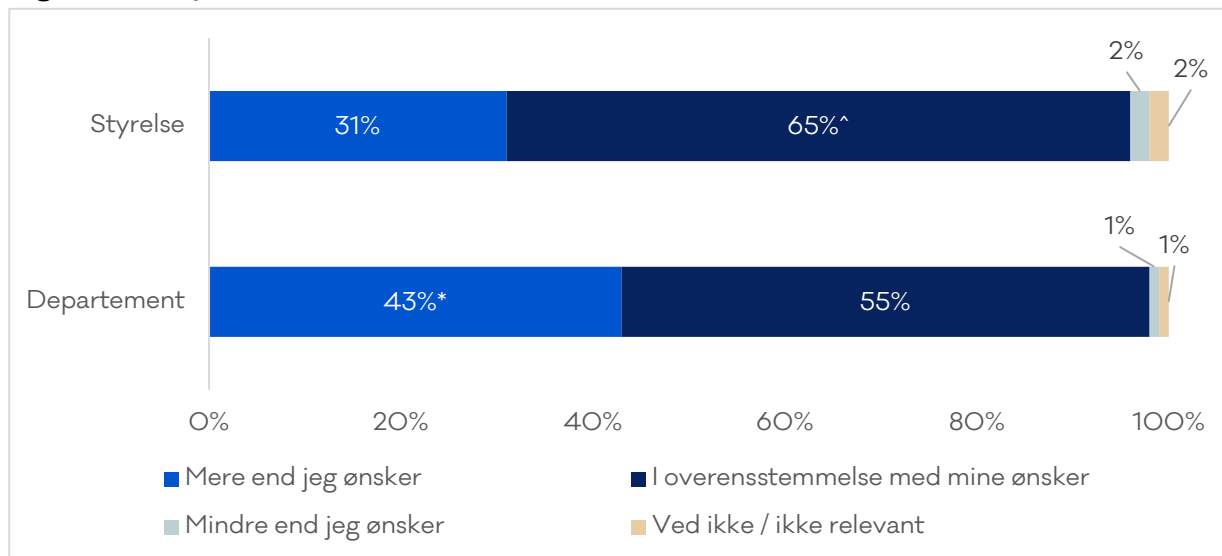


Note: *Signifikant lavere end 2022

En tredjedel i centraladministrationen arbejder mere, end de ønsker

Figur 3 viser, hvorvidt de adspurgte medarbejdere i departementer og styrelser arbejder mere eller mindre, end de ønsker. To ud af fem (43 %) af de ansatte i departementer svarer, at de arbejder mere end de ønsker, hvilket er signifikant højere end for ansatte i styrelser, hvor det gælder for 31 %. To tredjedele (65 %) af medarbejderne i styrelser svarer, at de arbejder i overensstemmelse med deres egne ønsker, hvilket er signifikant højere end for medarbejderne i departementer, hvor 55 % svarer dette. Næsten ingen af de adspurgte arbejder mindre end de ønsker (2 % i styrelser og 1 % i departementer).

Figur 3: Arbejder du mere eller mindre end du ønsker?

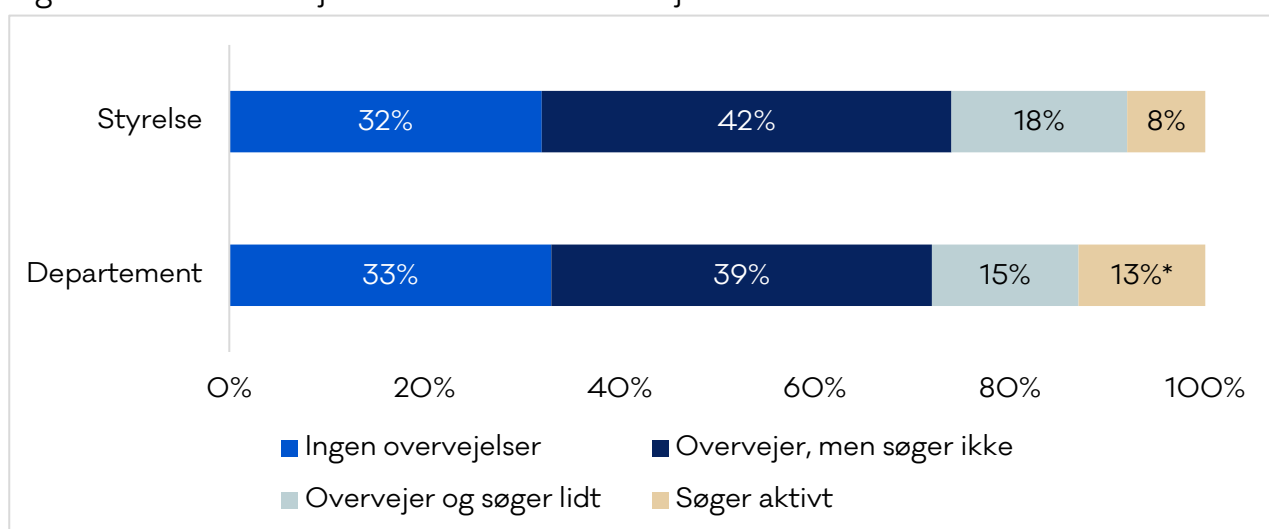


Note: *Signifikant højere end i styrelse. ^Signifikant højere end i departement

To ud af tre medarbejdere i centraladministrationen overvejer at skifte job

Figur 4 viser, hvilke overvejelser embedsfolk i styrelser og departementer har gjort sig om at skifte job. Cirka to ud af fem (42 % i styrelser og 39 % i departementer), svarer at de overvejer at skifte job, men ikke søger. Der er signifikant flere af de adspurgte, der arbejder i departementer (13 %), der aktivt søger et nyt job sammenlignet med dem, der arbejder i styrelser (8 %). For både ansatte i departementer og i styrelser svarer omkring en tredjedel (henholdsvis 33 og 32 %), at de ikke har gjort sig nogen overvejelser om at skifte job.

Figur 4: Hvilke overvejelser har du om at skifte job?



Note: *Signifikant højere end i styrelse

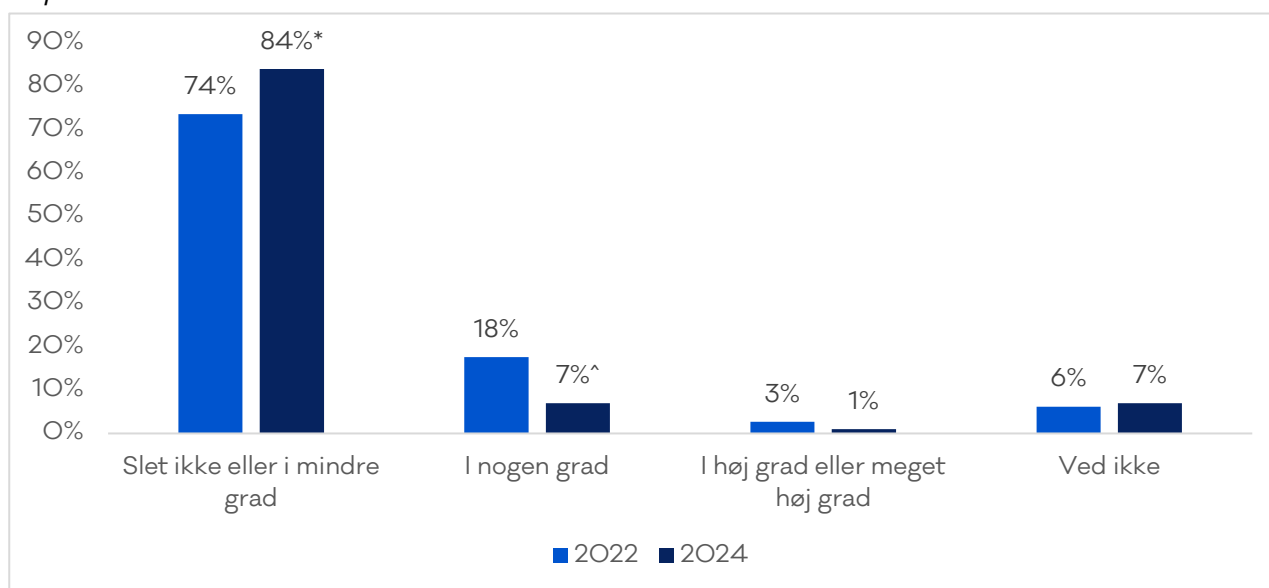
Relationen til det politiske niveau

Fire ud af fem i embedsværket oplever slet ikke eller i mindre grad, at folketingspolitikere har forståelse for, hvad det kræver af embedsværket at udarbejde ministerens svar på spørgsmål fra Folketinget.

Figur 5 viser udviklingen fra 2022 til 2024 i, hvordan ansatte i departementerne besvarer spørgsmålet: "I hvilken grad oplever du, at folketingspolitikkerne generelt har forståelse for, hvad det kræver af embedsværket at betjene ministeren ved besvarelse af spørgsmål fra Folketinget (fx udvalgsspørgsmål, samrådsspørgsmål og § 20-spørgsmål)?"

Andelen, der svarer "slet ikke eller i mindre grad", er steget signifikant fra 74 % i 2022 til 84 % i 2024. Samtidig er andelen, der svarer "i nogen grad", faldet signifikant fra 18 % til 7 %, mens kun 1 % i 2024 vurderer, at politikerne i høj eller meget høj grad har forståelse – mod 3 % i 2022 (Denne forskel er dog ikke signifikant). Tallene peger på en udvikling, hvor stadig færre ansatte i departementerne oplever, at politikerne har indsigt i det arbejde, der ligger i at forberede ministerens svar på spørgsmål fra Folketinget.

Figur 5: I hvilken grad oplever du, at folketingspolitikkerne generelt har forståelse for, hvad det kræver af embedsværket at betjene ministeren ved besvarelse af spørgsmål fra Folketinget (fx udvalgsspørgsmål, samrådsspørgsmål og § 20-spørgsmål) (kun departementer)



Note: *Signifikant højere end 2022, ^Signifikant lavere end 2022

Opgaver og beslutningsprocesser

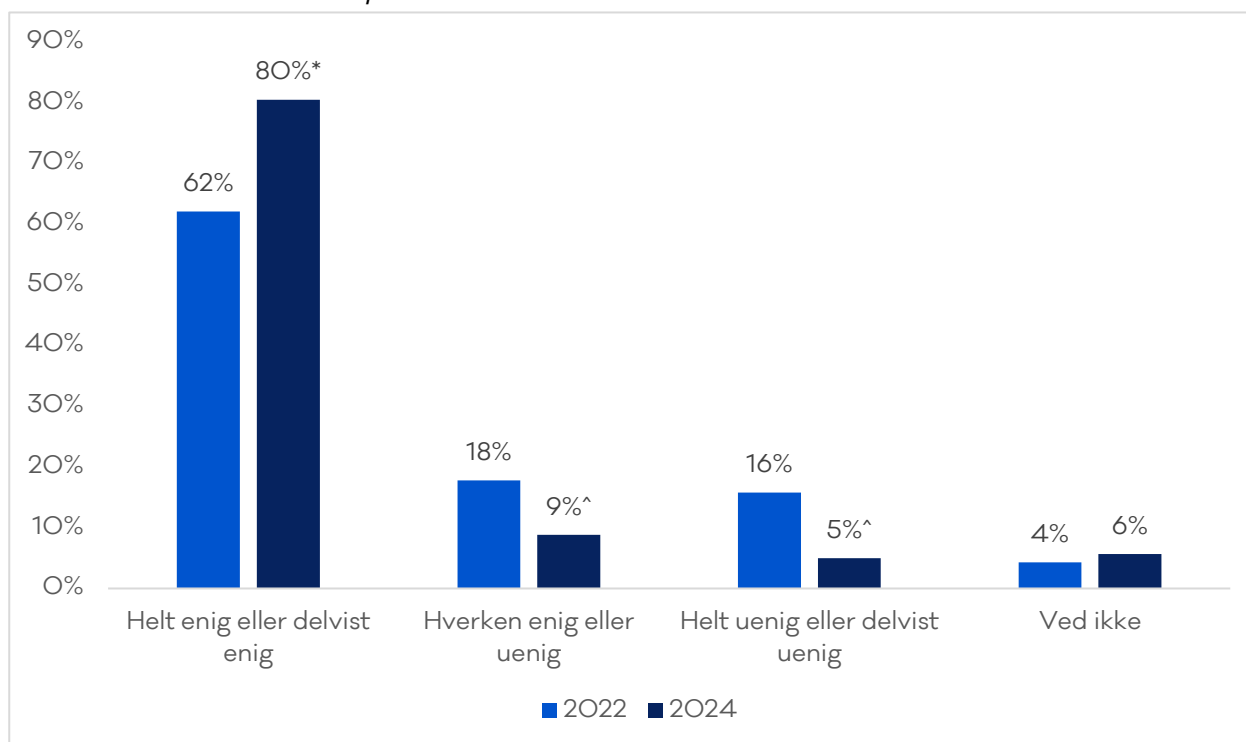
Der er sket en stor stigning i andelen af medarbejdere, som oplever, at beslutningsprocesser trækker unødigt ud, når der skal koordineres på tværs af ministerområder.

Figur 6 viser udviklingen fra 2022 til 2024 i, hvordan ansatte i departementerne forholder sig til udsagnet: "Beslutningsprocesserne trækker ofte unødigt ud, når sager fra mit ministerområde skal koordineres med andre ministerområder."

Andelen, der er helt eller delvist enige i udsagnet, er steget signifikant fra 62 % i 2022 til 80 % i 2024. Samtidig er andelen, der hverken er enige eller uenige, faldet fra 18 % til 9 %, og andelen, der er delvist eller helt uenige, er faldet fra 16 % til 5 %. Andelen, der svarer "ved ikke", ligger nogenlunde stabilt.

Tallene peger på en tydelig udvikling, hvor flere ansatte i departementerne oplever, at koordinering med andre ministerområder ofte forlænger beslutningsprocesserne unødigt.

Figur 6: Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn: Beslutningsprocesserne trækker ofte unødigt ud, når sager fra mit ministerområde skal koordineres med andre ministerområder (kun departementer)



Note: *Signifikant højere end 2022, ^Signifikant lavere end 2022

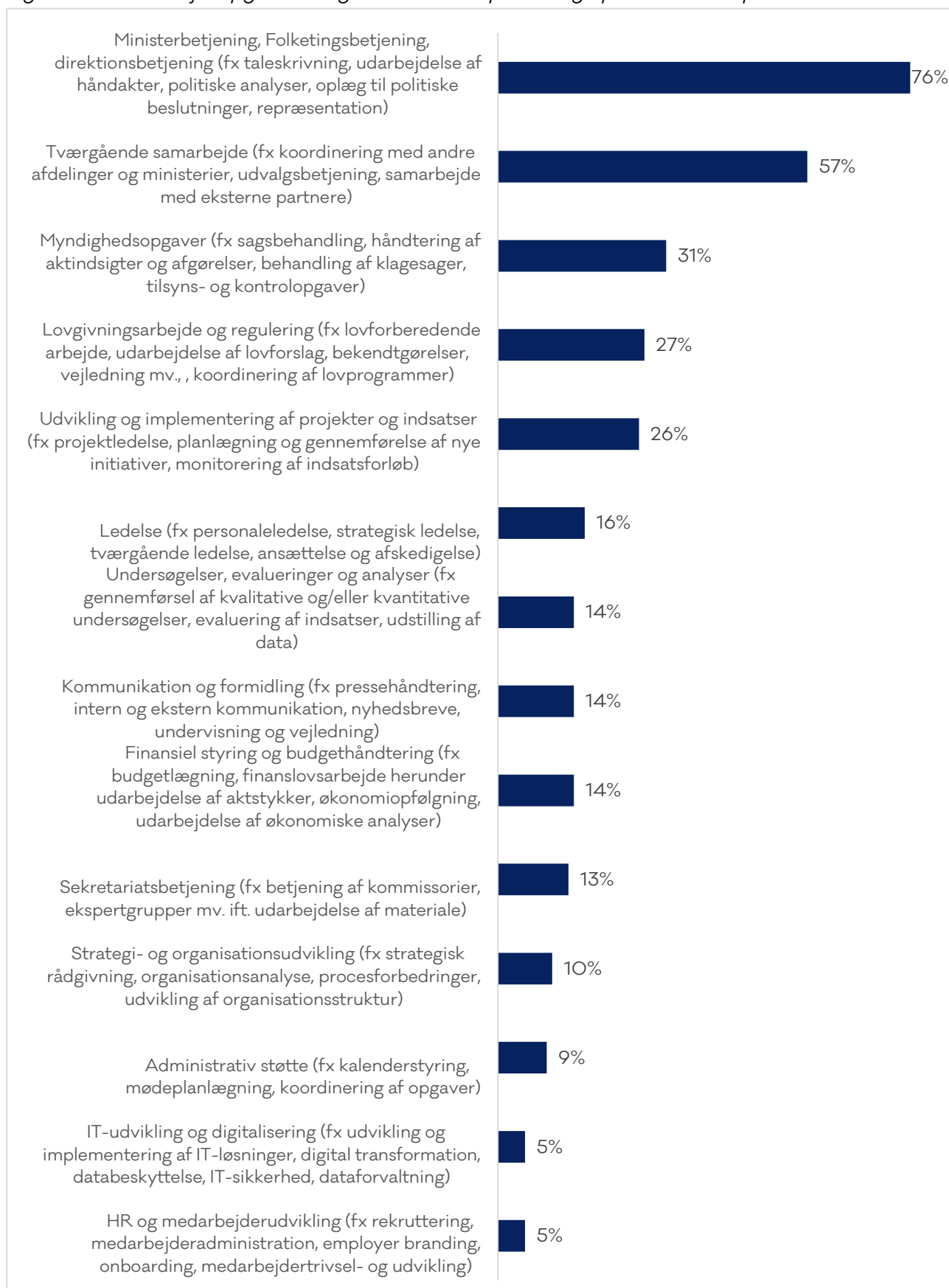
Ansatte i departementer bruger især meget tid på politisk betjening og tværgående samarbejde

Figur 7 viser, hvilke arbejdsopgaver ansatte i departementerne selv angiver, at de bruger mest tid på. Respondenterne kunne vælge op til fem svar. Den opgavekategori, som flest angiver, at de bruger mest tid på, er minister-, folketings- og direktionsbetjening, som 76 % har markeret. Herefter følger tværgående samarbejde (57 %) og myndighedsopgaver (31 %).

Også lovgivningsarbejde og regulering (27 %), udvikling og implementering af projekter og indsatser (26 %), ledelse (16 %), undersøgelser og analyser (14 %), finansiell styring og budgethåndtering (14 %), sekretariatsbetjening (13 %) samt strategi- og organisationsudvikling (10 %) nævnes af mange. I den nederste ende af listen ligger administrativ støtte (9 %), kommunikation og formidling (9 %), it-udvikling og digitalisering (5 %) samt HR og medarbejderudvikling (5 %).

Resultaterne viser, at mange embedsfolk i departementerne arbejder tæt på det politiske niveau, og at de i høj grad er optaget af koordinering og betjening af ledelse og minister. Samtidig viser svarene, at opgaver som for eksempel IT, HR og administrativ støtte fylder mindre i det daglige arbejde.

Figur 7: Hvilke arbejdsopgaver bruger du mest tid på? (vælg op til 5) (kun departementer)



Metode

Analysen bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt Djøfs medlemmer, der er ansat i centraladministrationen (styrelser og departementer).

I alt har 2.117 medlemmer svaret på undersøgelsen. Undersøgelsen har en svarprocent på 14. Dataene blev indsamlet i november-december 2024. Der er sendt to påmindelser.

Svarprocenten er en smule lavere blandt medlemmer i styrelser og yngre medlemmer. For at tage højde for dette er dataene vægtet efter alder og sektor (styrelse, departement). Man bør tolke undersøgelsens resultater med nogen forsigtighed på grund af den lave svarprocent.