



## Notat

### Hovedresultater for SUF i trivselsundersøgelsen 2023

I dette notat redegøres for hovedresultaterne i SUF i trivselsundersøgelsen 2023 (TU23).

Overordnet set ligger SUFs resultater godt og er meget sammenlignelige med resultaterne fra trivselsundersøgelsen i 2021. Der ses ikke umiddelbart temaer eller ydelsesområder med kritiske resultater, som giver anledning til specifikke indsatser på SUF-niveau. Særlig positivt er det, at andelen der svarer, at de har været udsat for fysisk vold, er faldet. Denne andel har ellers været stigende i de forudgående trivselsundersøgelser.

#### Svarprocent

Trivselsundersøgelsen er gennemført blandt alle månedslønnede ansatte i Københavns Kommune, som har været ansat i minimum tre måneder. I SUF har 6.413 modtaget et spørgeskema og heraf har 5.450 besvaret skemaet. Det giver en svarprocent på 85 %. Til sammenligning var svarprocenten 87 % i 2021. Samlet set er der et godt grundlag for det videre trivselsarbejde. I kommunen samlet set er svarprocenten 87%.

#### Overordnede resultater i SUF sammenlignet med TU21 og øvrige forvaltninger i Københavns Kommune

Overordnet set ligger SUFs resultater godt og er sammenlignelige med resultaterne i 2021. Scoren på det overordnede tema *trivsel og motivation* er 5,7, hvilket er det samme som i 2021.

På temaerne om *arbejdsfællesskaber, indflydelse på arbejdet og fysisk arbejdsmiljø* ses der en lille fremgang på 0,1 sammenlignet med 2021 (se søjlediagrammet nedenfor).

Temaet *sundhedsfremme* ser en fremgang på 0,4. Dette kan dog skyldes en omformulering af temaets spørgsmål fra "Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?" til "Har du tilstrækkelige muligheder for at træffe sunde valg, når du er på arbejde?"

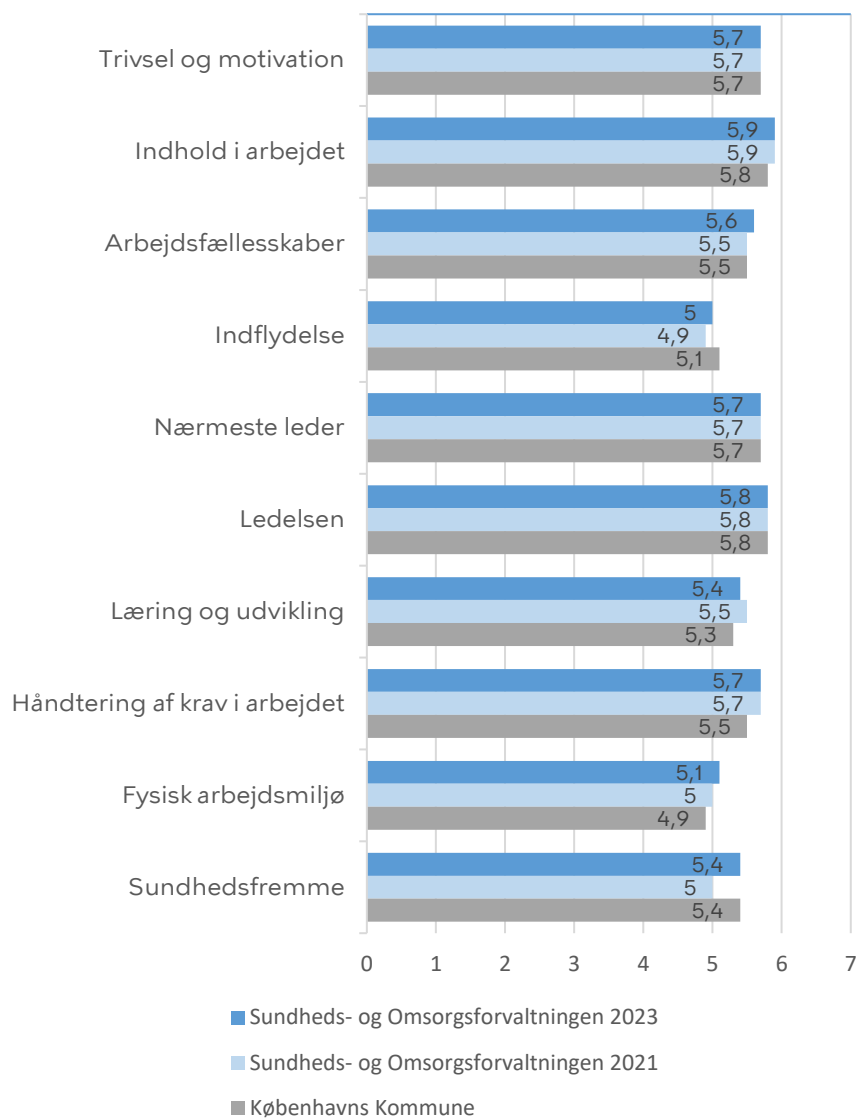
De øvrige temaer ligger på samme niveau i 2023, som de gjorde i 2021.

På de fleste temaer ligger SUF nogenlunde på niveau med kommunen som helhed. For temaerne *håndtering af krav i arbejdet og fysisk arbejdsmiljø* ligger SUF 0,2 over KK. KK's resultat er kun højere end SUF's på ét tema, *indflydelse på arbejdet*, med 0,1.

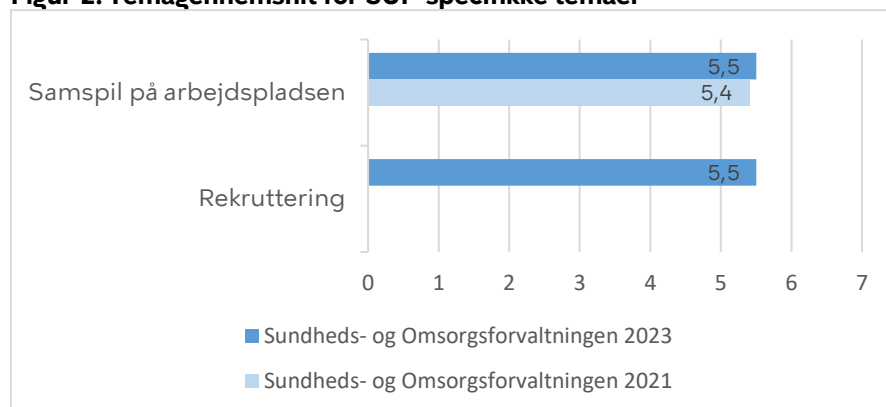
26. april 2023

Sagsnummer  
2022-0246444

Dokumentnummer  
2022-0246444-14

**Figur 1. SUFs temagennemsnit sammenlignet med KK**

\*Sundhedsfremme spørgsmålet er ændret fra 2021 TU.

**Figur 2. Temagennemsnit for SUF-specifikke temaer**

Trivselsundersøgelsen 2023 har indeholdt en række SUF-specifikke spørgsmål. Herunder er temaerne *samspil på arbejdspladsen* og *rekruttering* SUF-specifikke. I figur 2 ses deres gennemsnitlige resultat.

Temaet *samspil på arbejdspladsen* ligger 0,1 højere end i 2021.

Temaet *rekruttering* har et resultat på 5,5. Det indeholder et enkelt spørgsmål, som lyder "Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?". Da temaet er nyt, kan det ikke sammenlignes med 2021.

## Sygefravær

I SUF inkluderer trivselsundersøgelsen et forvaltningsspecifikt tema om sygefravær, hvor medarbejderne spørges ind til, om de inden for det seneste år har haft sygefravær, der skyldes forhold på arbejdspladsen. Der spørges desuden ind til, om fraværet skyldes forhold i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø eller begge dele.

**Tabel 1. Sygefravær**

		2023	2021	Udvikling
	Andel med sygefravær, der skyldes forhold på arbejdspladsen	14%	13%	1%
Årsag	Fysisk	28%	18%	-
	Psykisk	37%	27%	-
	Fysisk/psykisk	35%	22%	-
	Andet	-	33%	-

Andelen der svarer, at de har haft sygefravær, der skyldes forhold på arbejdspladsen, er nogenlunde den samme i 2023, som den var i 2021. I 2021 var andelen, der angav "andet" som årsag, fordoblet i forhold til 2019. En nærliggende tanke kunne være, at kategorien andet blev benyttet til at angive fravær, der skyldes covid-fravær, eksempelvis bivirkninger ved vaccine. Det er i 2023 besluttet ikke at spørge til andre årsager til sygefravær end fysiske og psykiske faktorer i arbejdsmiljøet. Derfor er den procentvise fordeling af besvarelserne ikke sammenlignelige mellem 2021 og 2023 på andet end andelen af sygefravær der skyldes forhold på arbejdspladsen.

Der ses en lille tilbagegang i forhold til, i hvor høj grad det opleves, at der er fokus på at forebygge sygefravær på arbejdspladsen. Resultatet for SUF som helhed er i 2023 4,9 mod 5,0 i 2021.

**Tabel 2. Sygefravær**

	2023	2021	Udvikling
Oplever du, at der er fokus på at forebygge sygefravær på din arbejdsplads?	4,9	5,0	-0,1

## Arbejdsfællesskaber

Temaet om arbejdsfællesskaber blev introduceret i 2021, og er derfor relativt nyt. Overordnet ligger tallene på de 4 spørgsmål om arbejdsfællesskaber på mellem 5,3 og 5,9. I 2021 lå tallene på mellem 5,3 og 5,8, og udviklingen fra sidst er derfor minimal.

**Tabel 3. Arbejdsfællesskaber**

Arbejdsfællesskaber	2023	2021	Udvikling
Er der et tillidsfuldt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	5,9	5,8	+0,1
Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	5,3	5,3	+0,0
Oplever du, at der tages et fælles medansvar for at løse jeres kerneopgave?	5,4	5,4	+0,0
Taler I løbende om, hvordan I fagligt bedst løser jeres opgaver?	5,5	5,4	+0,1

## Krænkende adfærd

Det skal være trygt og sikkert at arbejde i Københavns Kommune. Derfor er der særligt fokus på resultaterne angående krænkende adfærd. Af samme grund er spørgsmålene om krænkende adfærd fulgt op af flere uddybende spørgsmål, hvilket giver et mere detaljeret billede af, hvordan krænkende adfærd håndteres på arbejdspladserne. På spørgsmålene om krænkende adfærd ser resultatet af trivselsundersøgelsen således ud:

**Tabel 4. Udviklingen i bekræftende besvarelser om krænkende adfærd**

	SUF				KK		
	2017	2019	2021	2023	2019	2021	2023
<b>Fysisk vold</b>	10%	14%	15%	<b>9%</b>	14%	12%	<b>11%</b>
<b>Trusler om vold</b>	12%	10%	9%	<b>7%</b>	12%	9%	<b>8%</b>
<b>Mobning/chikane</b>	8%	10%	11%	<b>8%</b>	9%	9%	<b>7%</b>
<b>Seksuel chikane*</b>	5%	5%	4%	<b>4%</b>	3%	2%	<b>3%</b>
<b>Diskrimination*</b>	-	-	-	<b>5%</b>	-	-	<b>4%</b>

Note: Spørgsmålet om seksuel chikane var ændret i 2021. Tidligere drejede spørgsmålet sig om uønsket seksuel opmærksomhed. I 2023 er der tilføjet et selvstændigt spørgsmål til diskrimination, som tidligere indgik i samme kategori som mobning/chikane. Det betyder, at resultaterne i 2023 ikke er 100 % sammenlignelige med tidligere.

### Trusler om vold og fysisk vold

Undersøgelsen viser, at andelen, som har oplevet *fysisk vold*, er faldet fra 15 % i 2021 til 9 % i 2023, mens andelen, der har oplevet *trusler om vold*, er faldet fra 9 % i 2021 til 7 %. På KK-niveau ses et mindre fald fra 12% til 11% som har oplevet *fysisk vold*, og 9% til 8% som har oplevet *trusler om vold*. Faldet i SUF er således en del større sammenlignet med KK.

Det er centralt, om medarbejderne oplever, at der bliver taget hånd om problemet. 83 % i SUF har fortalt en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant eller leder om oplevelser med *fysisk vold*, hvilket er en stigning på 6

procentpoint i forhold til 2021. Samtidig har 81 % fortalt om oplevelser med *trusler om vold*, hvilket er en stigning på ét procentpoint i forhold til 2021. På KK-niveau er stigningen på begge parametre på ét procentpoint.

I SUF oplever 69 % af dem, der har oplevet *fysisk vold*, at der er blevet gjort en indsats for at tage hånd om det. Dette er en lille stigning på et procentpoint i forhold til 2021. Samtidig oplever 75 % at der tages hånd om *trusler om vold*, hvilket er en tilbagegang på et procentpoint i forhold til 2021. Oplevelsen af, at arbejdspladsen gør en indsats for at tage hånd om *fysisk vold* og *trusler om vold* er derfor relativt uændret siden sidst.

Både *fysisk vold* og *trusler om vold* kommer hovedsageligt fra borgere og pårørende, med en andel på henholdsvis 93 % og 92 %. Samtidig foregår det hovedsageligt på arbejdspladsen, med en andel på henholdsvis 97 % og 95 %. Dette er en svag stigning fra sidst på henholdsvis 1 og 2 procentpoint. For *trusler om vold* ses det modsat, at andelen, der angiver, at trusler om vold har fundet sted på mail, SMS eller sociale medier er faldet fra 3 % i 2021 til 1 % i 2023.

I 2019 viste tallene tydeligt, at *fysisk vold* hyppigere forekom på demensplejehjem end på kommunens andre enheder. Mønsteret kunne ligeledes ses i trivselsundersøgelsen for 2021. Her sås dog den ændring, at der på listen over de enheder, som oplevede højest andel af *fysisk vold*, også var to plejehjem, som ikke var demensplejehjem. I 2023 er kun 2 ud af de 5 enheder med højest forekomst af *fysisk vold* demensplejehjem.

### **Mobning/chikane**

I 2023 er svarmuligheden angående mobning og chikane ændret, da "diskrimination" har fået sin egen kategori. Det var tidligere slået sammen. Det betyder at resultaterne i 2023 ikke er 100 % sammenlignelige med tidligere år. De er dog sandsynligvis mere retvisende eller præcise end tidligere, da kategorien er mere afgrænset. Der er sket et fald i andelen af medarbejdere som svarer, at de har været udsat for mobning/chikane, både i SUF og på KK-niveau, som muligvis skyldes opdeling af kategorien mellem mobning/chikane og diskrimination. Det er dog ikke til at aflæse entydigt i resultater på hverken overordnet eller lokalt niveau.

Andelen af medarbejdere i SUF, der svarer, at de har været udsat for mobning/chikane, er nu på 8 %. På KK-niveau er det 7 %.

Af de medarbejdere i SUF som oplever mobning/chikane er det omkring halvdelen, der svarer, at det er kolleger, der mobber. 28 % svarer, at det er borgere og pårørende, og 21% svarer, at det er lederen. Størsteparten af medarbejderne, der har været udsat for mobning, fortæller, at det sker på arbejdspladsen.

SUFs tilgang til mobning er, at medarbejderne skal sige fra eller sige det til nogen. 72% af de medarbejdere, der har svaret bekræftende på, at de er blevet udsat for mobning/chikane, svarer samtidig, at de har fortalt det til en leder, en tillids- eller en arbejdsmiljørepræsentant. Det er en stigning siden 2021, hvor det kun var 65 %, som havde involveret andre.

Andelen som oplever, at der bliver taget hånd om problemet er nogenlunde på samme niveau. 51 % i 2023, mod 49 % i 2021.

### Seksuel chikane

Andelen af medarbejdere, der oplever seksuel chikane, ligger på 4 %, hvilket den også gjorde i 2021. På KK-niveau er andelen 3 %, hvilket er en tilgang på ét procentpoint siden 2021, hvor den lå på 2 %.

De fleste har oplevet seksuel chikane en enkelt gang eller af og til, men 1 % af de adspurgte i SUF oplever seksuel chikane ugentligt. Størstedelen af tilfældene kommer fra borgere eller pårørende, mens 12 % kommer fra kolleger. På KK-niveau er det 60 % der kommer fra borgere og 30 % der kommer fra kolleger.

Langt de fleste oplever seksuel chikane på arbejdspladsen, men der er sket en stigning fra 1 % i 2021 til 3 % i 2023, som oplever den på mail, SMS eller sociale medier.

I 2023 har 69% fortalt en leder, tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant om problemet, mens 52% oplever, at der tages hånd om det. Det er en lavere procent end hos dem, som oplever fysisk vold, trusler om vold eller mobning. Det tyder på, at seksuel chikane er underrapporteret.

Seksuel chikane bliver også spurgt ind til i København Kommunes særskilte sexisme-undersøgelsen, som gennemføres næste gang i efteråret 2023. Der bliver dermed mulighed for at følge op på Trivselsundersøgelsens resultater om seksuel chikane til den tid.

### Diskrimination

I dette års trivselsundersøgelse har der været tilføjet en række nye spørgsmål om diskrimination. Da de ikke har været stillet før, kan der ikke sammenlignes med tidligere år. I stedet kan der sammenlignes mellem SUF og KK.

Overordnet er der 5 % i SUF, som har oplevet diskrimination inden for de seneste 12 måneder i forbindelse med arbejdet. For hele KK er dette tal 4 %. Cirka 3 % af de adspurgte i SUF har oplevet diskrimination en enkelt gang eller af og til. Samtidig har 1 % oplevet diskrimination ugentligt.

Af dem, som har oplevet diskrimination, er der flest der oplever den på baggrund af deres sprog eller kultur, eller deres hudfarve eller religion. Dette er gældende både for SUF og i KK. I SUF er der også en signifikant andel, der oplever diskrimination på baggrund af deres køn, alder eller handicap og funktionsnedsættelse.

Diskrimination opleves ofte fra borgere eller pårørende, og derefter fra kolleger eller ledere. Andelen, der oplever diskrimination fra kolleger eller ledere er højere på dette spørgsmål, end på flere af de andre spørgsmål i temaet om krænkende adfærd, undtagen spørgsmålet om mobning/chikane. Størstedelen af tilfældene er sket på arbejdspladsen.

Kun 56 % har fortalt en leder, en tillids- eller en arbejdsmiljørepræsentant om problemet. I de andre spørgsmål under temaet om krænkende adfærd ligger denne procent mellem 69 % (seksuel chikane) og 83 % (fysisk vold). Samtidig oplever kun 38 %, at der tages hånd om det på arbejdspladsen. I de andre spørgsmål under temaet om krænkende adfærd ligger denne procent mellem 52 % (seksuel chikane) og 69 % (fysisk vold). Dette tyder på, at oplevelser med diskrimination er underrapporteret i forhold til andre former for krænkende adfærd.

**Tabel 5 Diskrimination - Bekræftende besvarelser**

		2023 SUF	2023 KK
	Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for diskrimination i forbindelse med dit nuværende arbejde?	5%	4%
Hvor ofte?	En enkelt gang	1%	1%
	Af og til	2%	2%
	Månedligt	0%	0%
	Ugentligt	1%	0%
	Dagligt	0%	0%

**Tabel 6. Diskrimination - Bekræftende besvarelser**

		2023 SUF	2023 KK
	Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for diskrimination i forbindelse med dit nuværende arbejde?	5%	4%
På hvilken baggrund er du blevet diskrimineret?	Min alder	8%	16%
	Mit køn	12%	21%
	Mit sprog eller min kultur	27%	20%
	Min hudfarve eller religion	22%	20%
	Min politiske overbevisning	0%	3%
	Min seksuelle orientering, kønsidentitet eller kønsudtryk	1%	5%
	Mit handicap eller min funktionsnedsættelse	7%	5%
	Andet	31%	35%
	Ønsker ikke at oplyse	17%	10%

**Tabel 7. Diskrimination - Bekræftende besvarelser**

		2023 SUF	2023 KK
	Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for diskrimination i forbindelse med dit nuværende arbejde?	5%	4%
Fra hvem?	Kolleger	34%	41%
	En leder	19%	20%
	Underordnede	1%	2%
	Borgere/Brugere/Pårørende	41%	34%
	Eksterne samarbejdspartnere	3%	4%
	Ønsker ikke at uddybe	16%	13%

**Tabel 8. Diskrimination - Bekræftende besvarelser**

		<b>2023 SUF</b>	<b>2023 KK</b>
	Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for diskrimination i forbindelse med dit nuværende arbejde?	5%	4%
<b>Hvor har diskriminationen fundet sted?</b>	På din arbejdsplads	96%	97%
	Uden for din arbejdsplads	4%	3%
	På mail, SMS eller fx sociale medier	4%	5%

**Tabel 9. Diskrimination - Bekræftende besvarelser**

	<b>2023 SUF</b>	<b>2023 KK</b>
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	56%	55%
Er der gjort en indsats for at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	38%	37%
Finder diskriminationen stadig sted?	56%	51%