



Orientering

Til Økonomiudvalget

Resultater for Københavns Kommunes trivselsundersøgelse 2023

Resumé

Københavns Kommunes (KK) tværgående trivselsundersøgelse 2023 (TU23) er afsluttet. Økonomiudvalget orienteres om de overordnede resultater i KK og Økonomiforvaltningen (ØKF).

Problemstilling

TU23 er gennemført i perioden 1.-21. marts 2023. I bilag 1 og 2 sammenfattes resultaterne for henholdsvis KK og ØKF, mens resultatrapporterne for KK og ØKF vedlægges i bilag 3 og 4.

Løsning

Overordnede resultater på tværs af KK

De overordnede resultater for KK gennemgås kort nedenfor og fremgår af det uddybende materiale i bilag 1.

Svarprocenter, KK

Den samlede svarprocent for KK er på 87. Det er en stigning på 2 procentpoint ift. seneste trivselsundersøgelse, som fandt sted i foråret 2021, hvor KK's samlede svarprocent var 85. Alle syv forvaltninger har en svarprocent på mindst 85.

Resultater for de 10 temaer i undersøgelsen, KK

I TU23 er der stillet i alt 26 fælles KK-spørgsmål. Spørgsmålene er fordelt på 10 temaer. I 5 af de 10 temaer er resultaterne på KK-niveau uændrede sammenlignet med TU21, mens der er en positiv tendens på temaerne "Indflydelse" og "Sundhedsfremme". Overordnet set har der været en forsigtig positiv udvikling siden trivselsundersøgelsen i 2017.

Tre temaer er gået tilbage. Det gælder temaerne "Arbejdsfællesskaber", "Læring og udvikling", og "Håndtering af krav i arbejdet" som er gået hhv. 0,1 og 0,2 tilbage sammenlignet med TU21.

Krænkende adfærd, KK

Der er stillet fem spørgsmål om krænkende adfærd i TU23: om fysisk vold, trusler om vold, mobning og chikane, seksuel chikane og

17-05-2023

Sagsnummer i F2
2023 - 5751

Dokumentnummer i F2
3033004

Sagsnummer eDoc
2023-0133437

Sagsbehandler
Charlotte Kjær

diskriminerende adfærd. Spørgsmålet om diskriminerende adfærd er nyt, idet diskriminerende adfærd tidligere indgik i svarkategorien "mobning og chikane". Spørgsmålet er tilføjet for at afdække om, og i hvilket omfang, diskrimination er et problem på KK's arbejdspladser i forbindelse med KK's handleplan mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser.

Andelen af respondenter i KK, der angiver at have været udsat for krænkende adfærd, er steget en smule i forhold til undersøgelsen i 2021. Andelen af respondenter, der svarer, at de har været udsat for seksuel chikane, er fx steget fra 1,9 pct. i TU21 til 2,6 pct. i TU23. Det svarer til, at 868 respondenter markerer, at de har været udsat for seksuel chikane. 63 pct. af tilfældene kommer fra borgere, brugere, pårørende eller eksterne samarbejdspartnere.

Ift. det nye spørgsmål om diskrimination svarer 1.462 respondenter, at de har oplevet diskriminerende adfærd. Respondenterne har kunnet angive forskellige årsager til diskriminationen, herunder fx alder, køn, sprog, hudfarve, religion og handicap. For en nærmere fordeling af svarene se tabel 5 i bilag 1. Det bemærkes, at respondenterne kan have sat flere kryds under årsager.

Uanset antal af respondenter, der har været udsat for krænkende adfærd, skal der altid igangsættes en opfølgende handling.

Den samlede trivselsrapport for KK vedlægges som bilag 3.

Overordnede resultater på tværs af ØKF

De overordnede resultater for ØKF gennemgås kort nedenfor og fremgår af det uddybende materiale i bilag 2.

Svarprocenter, ØKF

Der har været en stor fremgang i svarprocenten i ØKF fra 70 pct. i 2021 til 89 pct. i 2023. Årsagen er, at der hos Rengøringservice hos Københavns Ejendomme og Indkøb er sket en markant fremgang i besvarelsesprocenten fra 26 pct. til 78 pct.

Resultater for de 10 temaer i undersøgelsen, ØKF

Overordnet ses en lille, men positiv, udvikling i resultaterne. Og set over en periode fra 2017 til 2023 viser resultaterne, at den generelle oplevede trivsel i ØKF har været stigende.

Ved fem temaer er der en mindre fremgang, det gælder temaerne "Indhold i arbejdet", "Arbejdsfællesskaber", "Indflydelse", "Håndtering af krav i arbejdet" og "Fysisk arbejdsmiljø". Tre temaer er status quo, det gælder temaerne "Trivsel og motivation", "Nærmeste leder" og "Ledelsen", mens et tema "Læring og udvikling" har en lille tilbagegang på 0,1 point. fra 5,6 til 5,5.

Krænkende adfærd, ØKF

Sammenlignet med TU21 er der sket en stigning i antal forekomster med krænkende adfærd i ØKF. I TU21 var der 135 forekomster og i TU23 er der 231 forekomster. En del af stigningen kan findes hos Rengørings-service hos KEID, som samtidig også har en betydelig stigning i antal besvarelser. De enkelte angivelser fremgår af tabel 4 i bilag 3. Det øgede antal henføres blandt andet til:

- at der er sket en stigning i antal oplevelser med fysisk vold fra 11 til 22. Af disse forekommer 95 pct. hos KEID.
- at der er sket en stigning i antal oplevelser af seksuel chikane fra 8 til 24. Stigningen ses i alle fem ØKF-enheder.
- at der er 61 forekomster af diskriminerende adfærd. 77 pct. af angivelserne er fra KEID.

Den samlede trivselsrapport for ØKF vedlægges som bilag 4.

Kommunikation

Resultaterne er offentliggjort den 2. maj med en pressemeddelelse fra ØKF's adm. direktør og Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation. Pressemeddelelsen er vedlagt som bilag 5.

Økonomi

Ikke relevant

Videre proces

Opfølgning på undersøgelsens resultater håndteres i den enkelte forvaltning med inddragelse af forvaltningens MED-system.

Bilag

Bilag 1: Notat om resultater for KK

Bilag 2: Notat om resultater for ØKF

Bilag 3: Trivselsundersøgelsen 2023, KK-rapport

Bilag 4: Trivselsundersøgelsen 2023, ØKF-rapport

Bilag 5: Pressemeddelelse



Bilag 1

Resultater for Københavns Kommunes trivselsundersøgelse 2023, uddybende talmateriale

17-05-2023

Sagsnummer i F2
2023 - 5751

Dokumentnummer i F2
3004346

Sagsnummer eDoc
2023-0133437

Sagsbehandler
Charlotte Kjær

Resumé

Københavns Kommune (KK) har gennemført trivselsundersøgelsen 2023 (TU23) i perioden 1.-21. marts 2023. I dette bilag orienteres om KK's resultater.

Sagsfremstilling

I TU23 er der stillet i alt 26 fælles KK-spørgsmål. Spørgsmålene er fordelt på 10 temaer. Spørgsmålene er besvaret på en skala fra 1-7, hvor 7 er det højeste. Desuden er der mulighed for at svare "ved ikke". De fem spørgsmål om krænkende adfærd er formuleret som ja-nej spørgsmål. Resultaterne benchmarkes hvor det er muligt med trivselsundersøgelsen 2021 (TU21).

Løsning

Svarprocenter

38.960 respondenter blev inviteret til at deltage i TU23 og 33.923 har besvaret, hvilket giver en svarprocent på 87. Det er en stigning på 2 procentpoint, idet svarprocenten ved TU21 var 85, og hvor 32.169 ud af 37.966 inviterede besvarede undersøgelsen. Svarprocent for KK og for forvaltningerne fremgår af tabel 1.

Tabel 1. Svarpct. pr. forvaltning, inkl. udviklingen for perioden 2015-2023 (tal i parentes viser udvikling i procentpoint fra TU21 til TU23)

Forvaltning	Besvarelsesprocent 2015	Besvarelsesprocent 2017	Besvarelsesprocent 2019	Besvarelsesprocent 2021	Besvarelsesprocent 2023
BIF	92%	96%	96%	95%	96% (+1)
BUF	69%	80%	85%	82%	85% (+3)
KFF	91%	94%	96%	95%	95% (0)
SOF	88%	90%	90%	90%	88% (-2)
SUF	87%	91%	89%	87%	85% (-2)
TMF	88%	93%	92%	87%	92% (+5) 5890
ØKF	86%	87%	92%	70%	89% (+19) 9
KK i alt	79%	86%	88%	85%	87% (+2)

Resultater for de 10 temaer i undersøgelsen

Tabel 2 nedenfor viser temagennemsnit pr. forvaltning og udviklingen fra TU21 (gennemsnit i svarkategorien fra 1-7). En negativ afvigelse på -0,2 markeres med gul, mens en positiv afvigelse på +0,2 og herover markeres med grøn.

Tabel 2: Temagennemsnit pr. forvaltning samt udvikling fra 2021

	Trivsel og motivation	Udvikling fra 2021	Indhold i arbejdet	Udvikling fra 2021	Arbejdsfællesskaber	Udvikling fra 2021*	Indflydelse	Udvikling fra 2021	Nærmeste leder	Udvikling fra 2021	Ledelsen	Udvikling fra 2021	Læring og udvikling	Udvikling fra 2021	Håndtering af krav i arbejdet	Udvikling fra 2021	Fysisk arbejdsmiljø	Udvikling fra 2021	Sundhedsfremme **	Udvikling fra 2019
KK	5,7	0,0	5,8	0,0	5,5	-0,1	5,1	0,1	5,7	0,0	5,8	0,0	5,3	-0,2	5,5	-0,1	4,9	0,0	5,4	0,6
BIF	5,7	0,0	5,9	0,1	5,6	0,0	4,8	0,2	5,7	-0,2	5,7	0,0	5,3	-0,2	5,6	0,1	4,9	0,1	5,6	0,7
BUF	5,6	-0,1	5,8	0,0	5,5	0,0	5,1	0,0	5,6	-0,1	5,8	0,0	5,2	-0,3	5,4	-0,1	4,8	-0,1	5,3	0,5
KFF	5,7	0,0	5,9	0,0	5,6	-0,1	4,8	0,0	5,7	-0,1	5,6	0,0	5,3	-0,3	5,6	0,0	4,8	-0,2	5,4	0,6
SOF	5,7	0,0	5,9	0,0	5,6	0,1	5,1	0,1	5,7	0,0	5,7	-0,1	5,5	-0,3	5,7	0,0	4,9	0,1	5,5	0,6
SUF	5,7	0,0	5,9	0,0	5,6	0,1	5,0	0,1	5,7	0,0	5,8	0,0	5,4	-0,1	5,7	0,0	5,1	0,1	5,4	0,4
TMF	5,7	0,1	5,9	0,1	5,6	0,1	5,0	0,2	5,8	0,2	5,7	0,2	5,3	-0,2	5,5	0,2	4,7	0,1	5,3	1,0
ØKF	5,7	0,0	5,9	0,1	5,7	0,1	5,1	0,2	5,9	0,0	5,8	0,0	5,5	-0,1	5,6	0,2	5,1	0,2	5,5	0,6

* Forskellen er reelt -0,015, men afrundingen af tallene gør, at det samlet set bliver en tilbagegang på -0,1

**Spørgsmålet om sundhedsfremme er ændret

Det gælder for 7 af de 10 temaer i undersøgelsen på KK-niveau, at de er uændrede eller forbedrede sammenlignet med TU21. Det er en positiv tendens, som også var gældende for udviklingen fra trivselsundersøgelsen 2015 (TU15) til trivselsundersøgelsen 2017 (TU17), for TU17 til trivselsundersøgelsen 2019 (TU19) og endelig for TU19 til TU21.

Tre temaer er gået tilbage. Det gælder temaerne "Arbejdsfællesskaber", "Læring og udvikling", og "Håndtering af krav i arbejdet, som er gået hhv. 0,1 og 0,2 tilbage sammenlignet med TU21.

I forhold til temaet "Læring og udvikling" bemærkes det, at tilbagegangen også skal ses i lyset af, at ordet *tilstrækkelig* er tilføjet siden TU21, så spørgsmålet i TU23 lyder "Har du tilstrækkelig mulighed for at lære nyt gennem dit arbejde?". Denne justering kan have indflydelse på, hvor positivt spørgsmålet vurderes af respondenterne.

Spørgsmålet om sundhedsfremme er steget med 0,6 fra 4,8 i TU21 til 5,4 i TU23. Det skal dog bemærkes, at spørgsmålet om

sundhedsfremme er omformuleret siden TU21, og at resultaterne derfor ikke er direkte sammenlignelige. Formålet med den nye formulering er at spørgsmålet i højere grad skal hænge sammen med kommunens sundhedsfremmepolitik. Ved TU21 lød spørgsmålet: "Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?", mens det i TU23 lyder: "Har du tilstrækkelige muligheder for at træffe sunde valg, når du er på arbejde?".

Krænkende adfærd

I TU23 er der stillet fem spørgsmål om krænkende adfærd, hhv. om fysisk vold, trusler om vold, mobning eller chikane, seksuel chikane og diskrimination. Spørgsmålet om diskrimination er nyt og er inddraget i TU23 som følge af Borgerrepræsentationens beslutning om, at der skal udarbejdes en handleplan om racisme og diskrimination i KK. Formålet med spørgsmålet er at afdække om, og i hvilket omfang, diskrimination er et problem på KK's arbejdspladser, samt at give mulighed for at følge op og iværksætte relevante tiltag.

Som konsekvens af det nye spørgsmål 26 om diskrimination, er der foretaget en ændring i spørgsmål 24, som tidligere lød "Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning eller chikane eller diskriminerende adfærd i forbindelse med dit nuværende arbejde?". I TU23 er ordet "diskrimination" taget ud af spørgsmålet.

Tabel 3 viser den procentvise fordeling af besvarelser ift. krænkende adfærd på KK-niveau og forvaltningerne. Der sammenlignes med TU21.

Tabel 3. Krænkende adfærd i TU21 og TU23, procentfordelinger på forvaltninger ift. antal besvarelser

Forvaltning	Fysisk vold		Trusler om vold		Mobning eller chikane		Seksuel chikane		Diskrimination NYT
	2021	2023	2021	2023	2021	2023	2021	2023	2023
KK i alt	12,1%	11,0%	8,8%	8,4%	9,1%	7,0%	1,9%	2,6%	4,3%
BIF	0,4%	0,3%	7,4%	4,4%	11,8%	8,5%	1,5%	2,3%	5,7%
BUF	16,0%	17,3%	7,0%	8,9%	7,7%	6,7%	1,1%	1,8%	4,2%
KFF	1,2%	0,9%	3,7%	4,2%	7,5%	6,8%	0,8%	1,0%	4,1%
SOF	14,6%	10,6%	19,8%	16,0%	12,7%	8,9%	3,6%	4,4%	5,1%
SUF	14,6%	9,5%	8,7%	7,5%	10,8%	7,8%	3,8%	4,4%	5,1%
TMF	1,4%	0,6%	5,0%	2,4%	7,0%	5,1%	0,9%	1,3%	2,8%
ØKF	0,5%	0,8%	1,3%	1,2%	4,3%	3,2%	0,4%	0,9%	2,2%

I tabel 4 gives der et overblik over antal forekomster fordelt på forvaltninger. Der knyttes kommentarer til de forskellige typer krænkende adfærd nedenfor.

Tabel 4. Krænkende adfærd, TU23, antal forekomster fordelt på forvaltninger

Forvaltning	Vold	Trusler om vold	Mobning eller chikane	Seksuel Chikane	Diskrimination	I alt forekomster
KK i alt	3.735	2.841	2.366	868	1.462	11.272
BIF	5	82	159	43	106	395
BUF	2.581	1.329	1.005	273	622	5.810
KFF	12	57	92	14	55	230
SOF	588	885	493	246	285	2.497
SUF	515	407	426	242	278	1.868
TMF	12	47	101	26	55	241
ØKF	22	34	90	24	61	231

Fysisk vold

11 pct. af respondenterne angiver i TU23, at de har været udsat for fysisk vold inden for de seneste 12 måneder. Sammenlignet med TU21 er det et fald på 1,1 procentpoint. 91 pct. af tilfældene kommer fra borgere/brugere/pårørende.

Trusler om vold

8,4 pct. af respondenterne angiver i TU23, at de har oplevet trusler om vold de seneste 12 måneder. Det er et fald på 0,4 procentpoint sammenlignet med TU21. 93 pct. stammer fra borgere/brugere/pårørende.

Mobning og chikane

7 pct. af respondenterne angiver i TU23, at de har oplevet mobning og chikane. Det er et fald på 2,1 procentpoint i forhold til TU21. Det bemærkes dog, at spørgsmålet er omformuleret i TU23, så diskrimination behandles i et særligt spørgsmål. 33 pct. af tilfældene om mobning og chikane stammer fra borgere/brugere/pårørende, mens det i 45 pct. af tilfældene er fra kolleger.

Seksuel chikane

Spørgsmålet om seksuel chikane faldt fra 3,1 pct. i TU19 til 1,9 pct. i TU21. I TU23 er det imidlertid steget til 2,6 pct. 30 pct. af forekomsterne er fra kolleger, mens 60 pct. er fra borgere/brugere/pårørende. Det skal i den sammenhæng bemærkes, at der efter KK's undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd i 2022 stadig er gang i opfølgingsindsatser i forvaltningerne. Det bemærkes derudover, at en sammenligning af resultaterne fra KK's undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd i 2022 med en tilsvarende undersøgelse gennemført af Det

Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NfA)¹ viste, at KK på otte af de ni spørgsmål havde en lavere forekomst af uønsket adfærd.

Diskrimination

Det nye spørgsmål om diskrimination viser, at 4,3 pct., svarende til 1.462 respondenter, har oplevet diskriminerende adfærd. Respondenterne har kunnet angive forskellige årsager til diskriminationen, herunder fx alder, køn, sprog, hudfarve, religion og handicap. For en nærmere fordeling af svarene se tabel 5. Det bemærkes, at en relativ stor andel svarer "andet" under årsag til diskrimination. Det bemærkes derudover, at respondenterne kan have sat flere kryds under årsager.

Tabel 5. Svarfordelinger på nyt spørgsmål 26 om diskrimination

Årsag til diskrimination (der kan sættes flere krydser)	26. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for diskrimination i forbindelse med dit nuværende arbejde? 4,3 pct. af respondenterne, svarende til 1.462 respondenter, har svaret "Ja", og har sat i alt 1.965 kryds
	Antal kryds
Min alder	233
Mit køn	305
Mit sprog	288
Min hudfarve eller religion	293
Min politiske overbevisning	37
Min seksuelle orientering, kønsidentitet eller kønsudtryk	70
Mit handicap eller min funktionsnedsættelse	74
Andet	514
Ønsker ikke at oplyse	151
I alt	1.965

¹ Resultaterne fra undersøgelse fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) "Uønsket seksuel opmærksomhed og chikane på arbejdspladser i Danmark" er indsamlet blandt tilfældigt udvalgte beskæftigede personer på det danske arbejdsmarked. Der er 9.016 respondenter som har besvaret undersøgelsen.



Bilag 2

Økonomiforvaltningens resultater ved Københavns Kommunes trivselsundersøgelse 2023

17-05-2023

Sagsnummer i F2
2023 - 5751

Dokumentnummer i F2
3033004

Sagsnummer eDoc
2023-0133437

Sagsbehandler
Charlotte Kjær

Resumé

Københavns Kommune har gennemført trivselsundersøgelsen 2023 (TU23) i perioden 1.-21. marts 2023. I dette bilag orienteres om Økonomiforvaltningens (ØKF's) resultater.

Sagsfremstilling

I TU23 er der stillet i alt 30 spørgsmål. Heraf er der 26 fælles KK-spørgsmål og 4 ekstra ØKF-spørgsmål om det fysiske arbejdsmiljø. Spørgsmålene er fordelt på 10 temaer. De ekstra spørgsmål er stillet for at give et mere nuanceret billede af det fysiske arbejdsmiljø i ØKF.

Spørgsmålene er besvaret på en skala fra 1-7, hvor 7 er det højeste. Desuden er der mulighed for at svare "ved ikke". De fem spørgsmål om krænkende adfærd er formuleret som ja-nej spørgsmål.

Resultaterne benchmarkes med trivselsundersøgelsen 2021 (TU21) for at kunne sammenligne udviklingen med resultaterne for de øvrige forvaltninger.

Løsning

De overordnede resultater og svarprocenter for ØKF og de fem enheder gennemgås og kommenteres kort nedenfor.

Markant fremgang i ØKF's svarprocent fra 2021 til 2023

Der har været en stor fremgang i svarprocenten i ØKF - fra 70 pct. i 2021 til 89 pct. i 2023. Årsagen er, at der hos Rengøringservice i Københavns Ejendomme og Indkøb (KEID) er sket en markant stigning i antal besvarelser fra 26 pct. ved TU21 til 78 pct. ved TU23. Rengøringservice udgør 38 pct af det samlede antal udsendte trivselsundersøgelser i ØKF.

Tabel 1: Svarprocent i TU23 og TU21 (KK, ØK, enheder i ØKF)

	Svarprocent 2021	Svarprocent 2023	Antal svar 2023
KK	85%	87%	33.923
ØKF	70%	89%	2.795
ByK	99%	98%	90
KIT	96%	96%	402
KS	98%	98%	548
KEID	47%	83%	1.467
RH	96%	97%	285

Resultater for spørgsmål om trivsel og fysisk arbejdsmiljø

Overordnet ses en lille, men positiv, udvikling i resultaterne (se tabel 2). Og set over en periode fra 2017 til 2023 viser resultaterne, at den generelle oplevede trivsel i ØKF har været stigende.

Ved fem temaer er der en mindre fremgang ("Indhold i arbejdet", "Arbejdsfællesskaber", "Indflydelse", "Håndtering af krav i arbejdet", "Fysisk arbejdsmiljø"), tre temaer er status quo ("Trivsel og motivation", "Nærmeste leder" og "Ledelsen"), mens et tema ("Læring og udvikling") har en lille tilbagegang på 0,1 point.

I forhold til temaet "Læring og udvikling" bemærkes det, at tilbagegangen også skal ses i lyset af, at ordet *tilstrækkelig* er tilføjet siden TU21, så spørgsmålet i TU23 lyder "Har du *tilstrækkelig* mulighed for at lære nyt gennem dit arbejde?". Den justering kan have indflydelse på, hvor positivt spørgsmålet vurderes af respondenterne.

Tabel 2: Udvikling i ØKF fra 2017 til 2023 - fordelt på temaer

Tema	ØKF Score 2017	ØKF Score 2019	ØKF score 2021	ØKF score 2023
Trivsel og motivation	5,5	5,5	5,7	5,7
Indhold i arbejdet	5,7	5,8	5,8	5,9
Arbejdsfællesskaber			5,6	5,7
Indflydelse	4,6	4,7	4,9	5,1
Nærmeste leder	5,5	5,6	5,9	5,9
Ledelsen	5,3	5,5	5,8	5,8
Læring og udvikling	5,4	5,5	5,6	5,5
Håndtering af krav i arbejdet	5,3	5,4	5,4	5,6
Fysisk arbejdsmiljø	4,5	4,7	4,9	5,1
Sundhedsfremme	4,6	4,8	4,9	5,5

Ligeledes er der i temaet om sundhedsfremme ændret i formuleringen af spørgsmålet siden TU21, hvorfor resultaterne ikke er direkte sammenlignelige. Formålet med den nye formulering er, at spørgsmålet i højere grad skal hænge sammen med kommunens sundhedsfremmepolitik. Ved TU21 lød spørgsmålet: "Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?", mens det i TU23 lyder: "Har du tilstrækkelige muligheder for at træffe sunde valg, når du er på arbejde?".

I de enkelte enheder i ØKF fordeler resultaterne i temaer sig som vist i tabel 3. Her bemærkes det, at der særligt ses en fremgang hos Byggeri København, men også for Rådhuset og KEID.

Tabel 3: Resultater pr. enhed og udvikling fra 2021 (grøn markerer udvikling på 0,2 eller mere - gul markerer udvikling på -0,2 eller mindre)

	Trivsel og motivation	Udvikling fra 2021	Indhold i arbejdet	Udvikling fra 2021	Arbejdsfællesskaber	Udvikling fra 2021	Indflydelse	Udvikling fra 2021	Nærmeste leder	Udvikling fra 2021	Ledelsen	Udvikling fra 2021	Læring og udvikling	Udvikling fra 2021	Håndtering af krav i arbej-	Udvikling fra 2021	Fysisk arbejdsmiljø	Udvikling fra 2021	Sundhedsfremme	Udvikling fra 2021
KK	5,7	0,0	5,8	0,0	5,5	-0,1	5,1	0,1	5,7	0,0	5,8	0,0	5,3	-0,2	5,5	-0,1	4,9	0,0	5,4	0,6
ØKF	5,7	0,0	5,9	0,1	5,7	0,1	5,1	0,2	5,9	0,0	5,8	0,0	5,5	-0,1	5,6	0,2	5,1	0,2	5,5	0,6
ByK	5,8	0,4	5,8	0,2	5,6	0,4	5,2	0,4	6,0	0,2	5,7	0,2	5,6	-0,1	5,2	0,2	5,2	1,0	5,2	0,9
KIT	5,7	0,0	5,8	0,0	5,7	0,1	5,1	0,1	5,8	0,0	5,7	0,0	5,7	-0,2	5,5	0,1	4,6	0,1	5,3	0,7
KS	5,6	0,0	5,8	0,0	5,6	-0,1	5,0	0,1	5,8	-0,2	5,6	-0,1	5,6	-0,2	5,4	0,0	5,0	0,1	5,5	0,4
KEID	5,8	0,1	6,0	0,1	5,7	0,2	5,1	0,2	6,0	0,2	5,9	0,1	5,5	0,1	5,7	0,2	5,3	0,1	5,6	0,5
RH	5,8	0,3	5,8	0,2	5,9	0,1	5,4	0,5	6,0	0,2	6,0	0,1	5,6	0,1	5,5	0,3	5,2	0,5	5,7	1,3

Hvis man ser på scoren på enkelte spørgsmål i ØKF er det værd at fremhæve spørgsmål 13. "Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?", som scorer 6,0, hvilket er det samme som i 2021. Herudover bør den fine fremgang i spørgsmålene om fysisk arbejdsmiljø fremhæves, hvor særligt spørgsmål om de ergonomiske forhold på arbejdspladsen (5,3) og lysforholdene (5,4) scorer højt.

Resultater for spørgsmål om krænkende adfærd

Der er stillet fem spørgsmål om krænkende adfærd i TU23: om fysisk vold, trusler om vold, mobning og chikane, seksuel chikane og diskriminerende adfærd. Spørgsmålet om diskriminerende adfærd er nyt, idet diskriminerende adfærd tidligere indgik i svarkategorien "mobning og chikane". Spørgsmålet er tilføjet for at afdække om, og i hvilket omfang, diskrimination er et problem på KK's arbejdspladser i forbindelse med KK's handleplan mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser.

Sammenlignet med TU21 er der sket en stigning i antal forekomster med krænkende adfærd i ØKF. I TU21 var der 135 forekomster og i TU23 er der 231 forekomster. De enkelte angivelser fremgår af tabel 4. Det øgede antal henføres blandt andet til:

- at der er sket en stigning i antal oplevelser med fysisk vold fra 11 til 22. Af disse forekommer 95 pct. hos KEID.
- at der er sket en stigning i antal oplevelser af seksuel chikane fra 8 til 24. Stigningen ses i alle fem ØKF-enheder.
- at der er 61 forekomster af diskriminerende adfærd. 77 pct. af angivelserne er fra KEID.

Tabel 4: Besvarelser om krænkende adfærd, ØKF, antal forekomster (TU21-resultat i parentes)

	Forekomster i alt	Fysisk vold	Trusler om vold	Mobning og chikane	Seksuel chikane	Diskriminerende adfærd
ØKF	231 (135)	22 (11)	34 (27)	90 (89)	24 (8)	61
ByK	6 (3)	0 (0)	0 (0)	3 (3)	2 (0)	1
KIT	28 (13)	1 (0)	2 (0)	14 (11)	5 (2)	6
KS	17 (6)	0 (0)	1 (2)	11 (4)	1 (0)	4
KEID	164 (95)	21 (11)	31 (25)	54 (54)	11 (5)	47
RH	16 (18)	0 (0)	0 (0)	8 (17)	5 (1)	3

Blandt de 61 forekomster, hvor der er svaret ja til at have oplevet diskriminerende adfærd, angives følgende som årsag: 21 pct. pga. sprog og kultur, 18 pct. pga. køn, 16 pct. pga. hudfarve eller religion, 11 pct. pga. alder, 5 pct. pga. handicap, 2 pct. pga. politisk overbevisning og 2 pct. pga. seksuel orientering og kønsidentitet. 36 pct. har angivet "andet" som årsag, mens 11 pct. ikke har ønsket at oplyse årsag. I angivelsen har det været muligt at sætte mere end et kryds.

Blandt de 231 forekomster om krænkende adfærd varierer det hvem, der er den krænkende part. Fysisk vold opleves fra kollegaer, ledere samt fra borger/brugere. 38 pct. svarer, at de ikke ønsker at uddybe. Trusler om vold opleves i størst omfang fra borgere/brugere (68 pct.) og i mindre omfang fra kollegaer eller ledere. Mobning og chikane forekommer primært fra kollegaer (34 pct.) og ledere (30 pct.) og i mindre grad fra eksterne samarbejdspartnere. 17 pct. ønsker ikke at uddybe. Seksuel chikane sker mest fra kollegaer (54 pct.) og i mindre grad fra borgere/brugere (25 pct.) og fra eksterne samarbejdspartnere (13 pct.). Diskrimination sker både fra kollegaer, ledere, borgere/ brugere og fra eksterne samarbejdspartnere. 23 pct. ønsker ikke at uddybe, hvem de oplever diskrimination fra.

Der har over de seneste to år været et stort fokus på at håndtere krænkende adfærd – primært seksuel chikane – i hele KK. For at sikre en god håndtering og opfølgning på TU23 er det derfor relevant at se på, om

der er handlet på episoderne. Tabel 5 beskriver håndteringen af krænkende adfærd i tre kategorier. Flest medarbejdere fortæller deres leder, tillidsrepræsentant (TR) eller arbejdsmiljørepræsentant (AMR) om oplevelser med trusler om vold. Flest medarbejdere oplever, at der er gjort en indsats for at håndtere henholdsvis fysisk vold samt trusler om vold. Færrest oplever, at episoder med seksuel chikane stadig finder sted.

Tabel 5: Håndtering af krænkende adfærd (procent af den andel, der har svaret ja til krænkende handling)

	Fysisk vold	Trusler om Vold	Mobning og chikane	Seksuel chikane	Diskriminerende adfærd
Har du fortalt en leder, TR eller AMR om problemet?	64 %	91 %	68 %	46 %	49 %
Er der gjort en indsats for at håndtere problemet?	76 %	71 %	41 %	58 %	51 %
Finder det stadig sted?	32 %	44 %	34 %	17 %	38 %

KØBENHAVNS KOMMUNE

Trivsels- undersøgelsen 2023



KØBENHAVNS KOMMUNE

Strategisk rapport

Svarprocent: 87% (33923/38960)



Indhold

Del 1

Forord

Indledning

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

Del 2

Plotdiagram af Trivsel og motivation

Baggrundsresultater

Svarfordeling

Enheders resultater på temaer

Forord

Kære kolleger i Københavns Kommune

Denne rapport indeholder resultatet af Københavns Kommune Trivselsundersøgelse 2023.

Trivselsundersøgelsen giver os et billede af trivslen på vores fælles arbejdsplads. Den giver os indsigt i, hvad der fungerer godt, og den giver os et solidt udgangspunkt for en konstruktiv dialog om, hvad vi sammen kan gøre bedre.

Jeg vil gerne sige tak til alle, som har deltaget i Trivselsundersøgelse 2023 og givet deres mening til kende. Nu går den vigtige opfølgning på resultaterne i gang i enhederne. Jeg håber på nogle udbytterige drøftelser, der kan være med til at fastholde og forbedre trivslen i Økonomiforvaltningen.

God fornøjelse med opfølgningen.

Venlig hilsen

Søren Hartmann Hede

Administrerende Direktør

Indledning

Formål

Formålet med trivselsundersøgelsen er at bevare og styrke trivslen blandt de ansatte i Københavns Kommune og bidrage til, at kommunen er en attraktiv og effektiv arbejdsplads.

Trivselsundersøgelse 2023 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Resultatet af undersøgelsen for Københavns Kommune er sammenfattet i denne rapport. Rapporten er med til at give enheden mulighed for at identificere styrker, og hvor der er plads til forbedringer. Hvis det er muligt, sammenlignes med resultaterne fra 2021.

Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 1. marts 2023 til 21. marts 2023.

I alt har 38960 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 33923 valgt at svare. Københavns Kommune har således opnået en svarprocent på 87%.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 26 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med et antal forvaltningsspecifikke spørgsmål. Kun spørgsmål fra det fælles spørgeskema for Københavns Kommune indgår i beregningen af temagennemsnit. De forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår altså ikke i temagennemsnittene. Fælles spørgsmål er nummereret 1, 2 mv. Forvaltningsspecifikke spørgsmål er angivet med forkortelsen for forvaltningen og herefter et nummer.

Der er få ændringer til den fælles spørgeramme fra 2021. Der er foretaget mindre sproglige ændringer i spørgsmål 9, 10 og 17. Spørgsmål 21 om sundhedsfremme er omformuleret og der er tilføjet et nyt spørgsmål 26. De konkrete ændringer er beskrevet ved det enkelte spørgsmål.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 (Slet ikke) til 7 (I meget høj grad) samt "ved ikke". Alle spørgsmål er stillet, så en høj score er positivt.

Medarbejdernes anonymitet sikres ved, at der på intet tidspunkt udleveres besvarelser fra enkeltpersoner eller udarbejdes rapporter, hvor svar fra enkeltpersoner kan identificeres eller beregnes. Der udarbejdes kun rapporter, hvor der indgår mindst fem besvarelser. Hvis der i rapporter på overliggende organisationsniveauer indgår besvarelser, der ikke indgår i andre rapporter, skal der være minimum 3 af disse besvarelser, før de indgår i en rapport.

I rapporten finder du følgende resultater, som hver især giver dig forskellige svar:

- Enhedens (arbejdspladsens) samlede resultater for Trivselsundersøgelsen 2023.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2021, hvis muligt.
- Overliggende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

Som tommelfingerregel for, hvornår en forskel kan betragtes som værende af betydning, er der anvendt en grænse på +/- 0,35. Værdien 0,35 anvendes efter anbefaling fra bl.a. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Grænsen kan både anvendes til at vurdere, om der er forskel mellem enhedens resultater og overordnede organisatoriske niveauer (fx forvaltningen eller hele Københavns Kommune), og til at vurdere, om der er forskel mellem arbejdspladsens resultater og resultaterne fra 2021.

Opfølgning

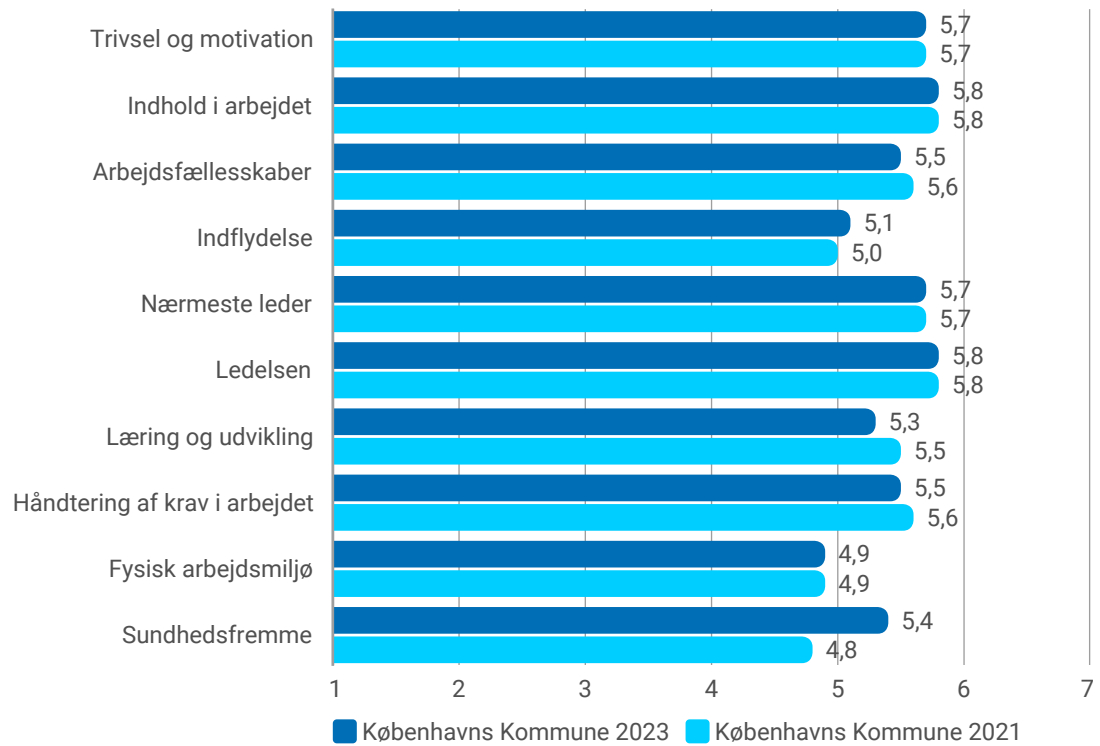
Trivselsundersøgelsen kan bruges som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde – APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

Arbejdet med at udvikle arbejdsmiljøet på arbejdspladsen kræver ejerskab. Når medarbejderne involveres i arbejdet med at vurdere og prioritere resultaterne, kan det skabe ejerskab og ansvarlighed i forhold til de handlinger, som iværksættes. Inspiration til dialogen om opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på KKintra eller via forvaltningens HR-afdeling.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen om undersøgelsen findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside www.arbejdsmiljoe.kk.dk/trivselsundersogelse. Fra denne hjemmeside kan udgivelsen "Guide til en god trivselsundersøgelse" også downloades.

Temaoversigt

Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Københavns Kommune er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2021 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.



Største positive og negative forskelle i forhold til historik

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til enhedens resultat for 2021 (mørkeblå søjler), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2021 (lyseblå søjler). Figuren viser differencen i score mellem 2023 og 2021.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2021, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.

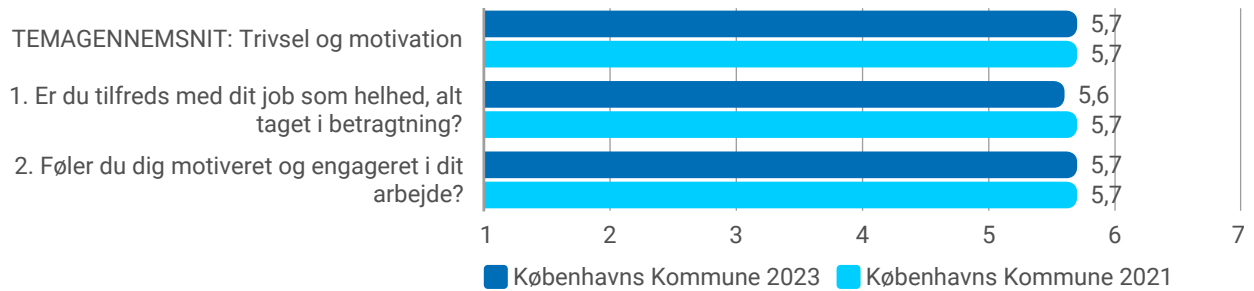


Tema: Trivsel og motivation

Temaet "Trivsel og motivation" måler den generelle tilfredshed, motivation og engagement i arbejdet.

Trivsel kan være et tegn på, at man oplever balance mellem kravene i arbejdet og egne ressourcer samt gode muligheder for at udvikle sig.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 1 og spørgsmål 2.

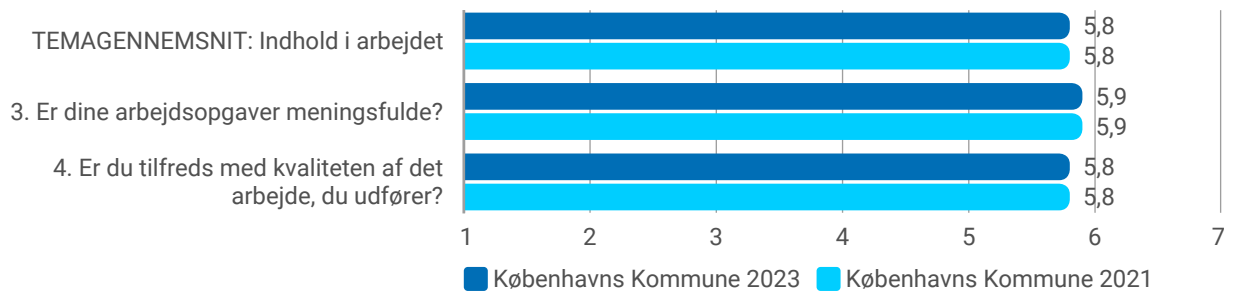


Tema: Indhold i arbejdet

Spørgsmålene i temaet "Indhold i arbejdet" måler, i hvor høj grad man oplever arbejdet som meningsfuldt og er tilfreds med kvaliteten af arbejdet.

"Indhold i arbejdet" kan hænge sammen med oplevelsen af at yde en god arbejdsindsats og at kunne bidrage engageret og tilfredsstillende til løsningen af kerneopgaven.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 3 og spørgsmål 4.



Tema: Arbejdsfællesskaber

Et arbejdsfællesskab er en gruppe af mennesker, der er afhængige af hinanden for at lykkes med deres fælles kerneopgave.

Spørgsmålene i temaet måler, hvordan man oplever de arbejdsfællesskaber, man indgår i. Et stærkt arbejdsfællesskab bygger på gode relationer, og er kendetegnet ved, at vi sammen bruger vores ressourcer optimalt. Det fælles fokus i arbejdsfællesskaber er kerneopgaven. Det er med til at sikre den faglige kvalitet, at alle kender den sammenhæng deres opgaver indgår i, og kender rammerne for at udføre dem. Desuden er stærke arbejdsfællesskaber kendetegnet ved gensidig tillid, høj trivsel, tydelige fælles forpligtelser og medansvar for opgaverne og arbejdsmiljøet til gavn for både ansatte og borgere.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 5, spørgsmål 6, spørgsmål 7 og spørgsmål 8.

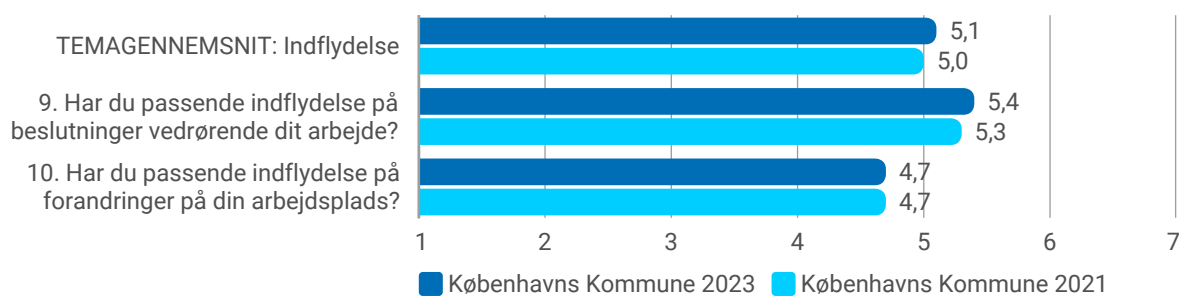


Tema: Indflydelse

Spørgsmålene i temaet "Indflydelse" måler i hvor høj grad, man oplever at have passende indflydelse på sit arbejde.

Indflydelse i arbejdet handler om, hvorvidt man har tilstrækkelige muligheder for at træffe beslutninger omkring vigtige dele i udførelse af ens arbejdsopgaver. Hvis indflydelsen er passende, kan det bidrage til, at man trives i arbejdet, men hvis indflydelsen er for lav kan det føre til frustration og dårlig trivsel i arbejdet.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 9 og spørgsmål 10.



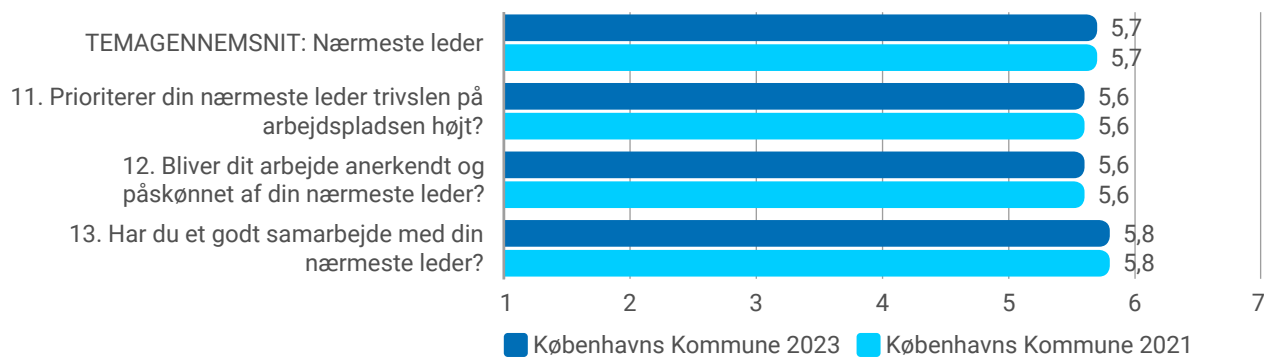
I spørgsmålene 9 og 10 er ordet "passende" tilføjet. Spørgsmålene er tilpasset siden Trivselsundersøgelsen 2021, hvorfor der skal tages et lille forbehold ved sammenligning af resultaterne.

Tema: Nærmeste leder

Spørgsmålene i temaet "Nærmeste leder" måler, i hvilken grad man oplever, at ens nærmeste leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen. Temaet måler desuden, hvordan medarbejderne oplever anerkendelse og samarbejde i forhold til nærmeste leder.

Relationen til nærmeste leder har betydning for trivslen på arbejdspladsen og kan hænge sammen med lederens mulighed for at støtte sine medarbejdere og organisere arbejdet.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 11, spørgsmål 12 og spørgsmål 13.

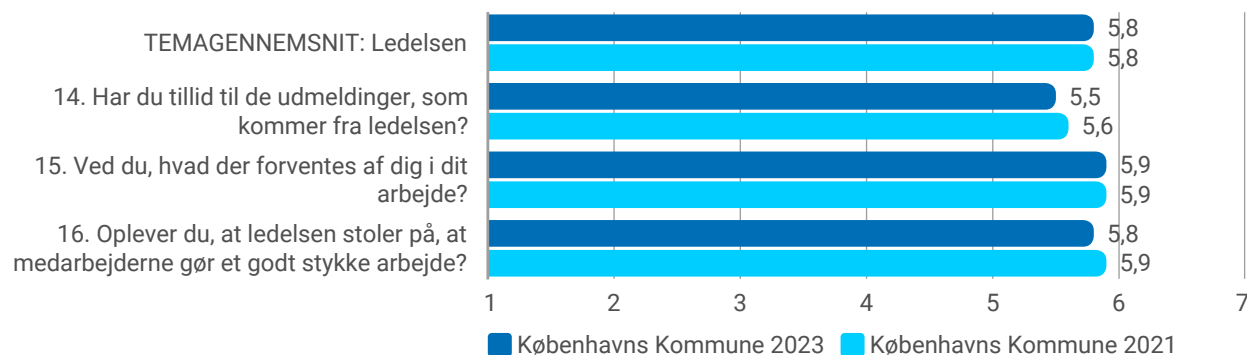


Tema: Ledelsen

Spørgsmålene i temaet "Ledelsen" måler, i hvilken grad man oplever tillid og tydelige forventninger i relationen mellem medarbejdere og den overordnede ledelse på arbejdspladsen.

Tillid fra ledelsen kan have betydning for trivslen og kan styrke troen på egne evner. Gensidig tillid mellem ledelsen og medarbejderne har betydning for trivslen og for løsningen af kerneopgaven på arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 14, spørgsmål 15 og spørgsmål 16.

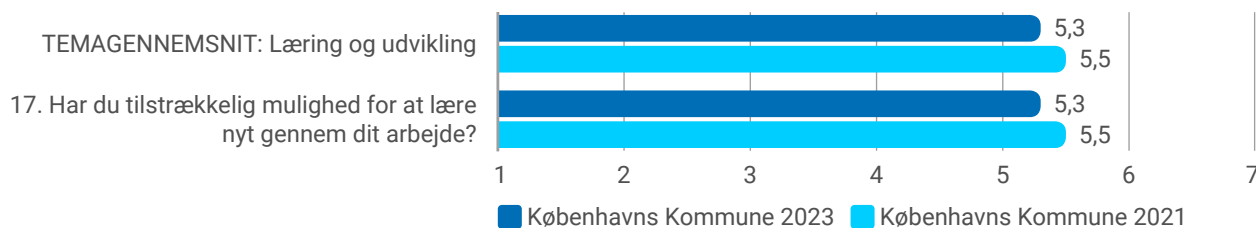


Tema: Læring og udvikling

Spørgsmålet i temaet "Læring og udvikling" måler, om man oplever tilstrækkelige muligheder for at lære nyt og udvikle sig på arbejdet.

Det kan have positiv betydning for trivslen, at man løbende kan udvikle sig, udnytte sine evner og at man bliver udfordret i passende grad.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 17. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



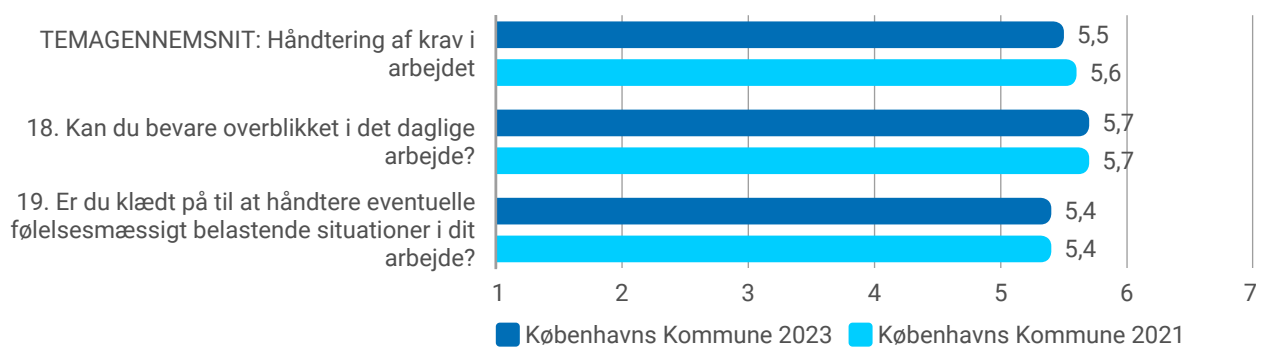
I spørgsmål 17 er ordet "tilstrækkelig" tilføjet, hvorfor spørgsmålene er tilpasset siden Trivselsundersøgelsen 2021, hvorfor der skal tages et lille forbehold ved sammenligning af resultaterne.

Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Spørgsmålene i temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler i hvor høj grad, man oplever at kunne håndtere mængde, tempo og sværhedsgrad af arbejdet. Den enkelte har forskelligt udgangspunkt for at håndtere kravene i arbejdet. Forhold som tid, færdigheder og støtte har betydning for oplevelsen af at kunne håndtere krav i arbejdet.

Mange arbejdsfunktioner har høje følelsesmæssige krav som et vilkår i arbejdet. Det er vigtigt, at man føler sig klædt på til at tackle disse krav, da det ellers kan føre til overbelastning.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 18 og spørgsmål 19.

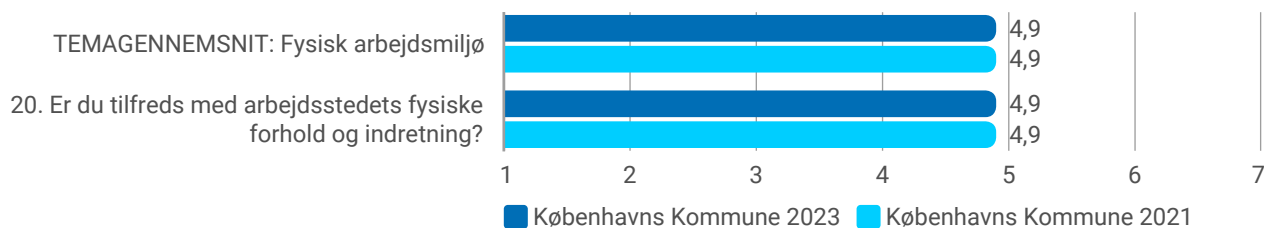


Tema: Fysisk arbejdsmiljø

Spørgsmålene i temaet "Fysisk arbejdsmiljø" måler, hvordan man oplever de fysiske forhold på arbejdspladsen.

Et godt fysisk arbejdsmiljø kan være med til at understøtte løsningen af kerneopgaven samt at øge trivslen. Gode fysiske rammer er vigtige for at mindske fysiske og psykiske belastninger, der kan være forbundet med arbejdet.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 20. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

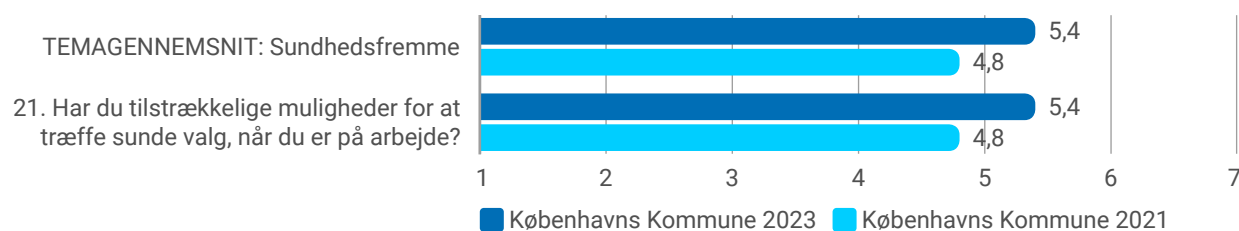


Tema: Sundhedsfremme

Spørgsmålene i temaet "Sundhedsfremme" måler, i hvor høj grad medarbejderne er tilfredse med arbejdspladsens sundhedsfremmetilbud.

Sundhed kan forstås på mange måder. Det kan bl.a. handle om initiativer vedrørende kost, rygning, alkohol og motion. Men sundhedsfremme kan også handle om tilbud, der eksempelvis forebygger stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 21. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



Spørgsmål 21 om sundhedsfremme er omformuleret, så det nu i højere grad hænger sammen med kommunens sundhedsfremmepolitik. Spørgsmålets formulering i 2021 var: "Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen? Derfor skal der tages et forbehold ved sammenligning af resultaterne.

Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om krænkende adfærd finder sted i forbindelse med arbejdet i form af fysisk vold, trusler om vold, mobning eller chikane, seksuel chikane eller diskrimination.

I Trivselsundersøgelsen 2023 er definitionerne af krænkende adfærd blevet tilpasset. Desuden er der tilføjet et separat spørgsmål omkring diskrimination: "26. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for diskrimination i forbindelse med dit nuværende arbejde?". Som konsekvens heraf, er ordet "diskrimination" fjernet fra spørgsmål 24, der nu lyder som følger: "24. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning eller chikane i forbindelse med dit nuværende arbejde?"

Krænkende adfærd kan have store konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at krænkende adfærd altid bliver håndteret. Det er afgørende for arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven, at krænkende adfærd ikke forekommer, og hvis det gør, at det så håndteres hensigtsmæssigt.

Vi accepterer ikke vold, trusler og krænkende adfærd

Københavns Kommune accepterer ikke vold, trusler, seksuel chikane og mobning på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt og sikkert at gå på arbejde i Københavns Kommune. Derfor skal der på alle niveauer i kommunen arbejdes fagligt, målrettet og systematisk med at forebygge, at ansatte udsættes for vold, trusler, mobning, chikane, diskriminerende handlinger eller seksuel chikane.

Kilde: "Københavns Kommunes politik og retningslinjer vedr. vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv. (krænkende adfærd) på arbejdspladsen" <https://medarbejder.kk.dk/artikel/vold-trusler-chikane-seksuel-chikane-mobning-mv-krænkende-adfaerd>

Her kan I få støtte

Hvis trivselsundersøgelsen viser, at krænkende adfærd forekommer, er det vigtigt, at der bliver reageret hurtigt og effektivt fra både ledelse og medarbejderrepræsentanter.

Det skal være tydeligt for medarbejderne, hvor de kan få støtte. Det kan fx være fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant eller HR-medarbejdere i forvaltningen.

I Københavns Kommune er der altid hjælp at hente, hvis man har været udsat for krænkende adfærd. Kontakt hotlinen i Tidlig Indsats/SYFO på tlf. 3366 5766 hos Arbejdsmiljø København.

Som leder kan det være vanskeligt at håndtere krænkende adfærd på arbejdspladsen og det kan være nødvendigt at få professionel støtte. Arbejdsmiljø København tilbyder sparring til ledere på tlf. 3366 5766.

Ved arbejdsrelaterede hændelser, hvor der er behov for akut krisehjælp eller psykologisk bistand, har Københavns Kommune også en ekstern leverandør hertil. Du kan finde mere om ordningen på www.medarbejder.kk.dk - søg på 'akut krisehjælp'.

Fysisk vold

Tabellen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik. Det er fysisk vold, uanset om handlingen er udført uden intention om at skade personen.

Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelserne er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelser udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelserne kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	179	1%	170	1%	9	8%	155	5%
Ugentligt	609	2%	718	2%	18	17%	677	20%
Månedligt	409	1%	444	1%	7	6%	419	12%
Af og til	1.566	5%	1.479	4%	30	28%	1.385	41%
En enkelt gang	1.142	4%	924	3%	45	41%	777	23%
Nej	28.255	88%	30.175	89%				
Total	32.160	100%	33.910	100%				
Total ja	3.905	12%	3.735	11%	109	100%	3.413	100%

Fysisk vold

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder på deres nuværende arbejde. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger	56	1%	40	1%
En leder	15	0%	17	0%
Underordnede	39	1%	57	2%
Borgere/Brugere/Pårørende	3.612	93%	3.408	91%
Eksterne samarbejdspartnere	9	0%	9	0%
Ønsker ikke at uddybe	214	5%	233	6%

Hvis ja, hvor har den fysiske vold fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	3.698	99%	108	99%	3.390	99%
Uden for din arbejdsplads	65	2%	4	4%	50	1%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	3.039	81%	86	79%	2.810	82%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	2.838	76%	77	71%	2.608	76%
Finder den fysiske vold stadig sted?	2.087	56%	48	44%	1.979	58%

Trusler om vold

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Trusler om vold kan fremsættes mundtligt ("jeg ved, hvor du bor") eller fx med kropssprog (en knyttet næve) og kan også være rettet mod fx venner, familie eller ejendele. Det er trusler om vold, uanset om handlingen er udført uden intention om at skade personen. Trusler om vold kan foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelser er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelser udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelser kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	98	0%	113	0%	10	9%	105	4%
Ugentligt	318	1%	438	1%	11	10%	422	16%
Månedligt	301	1%	368	1%	8	7%	352	13%
Af og til	1.221	4%	1.131	3%	33	31%	1.074	41%
En enkelt gang	898	3%	791	2%	45	42%	696	26%
Nej	29.317	91%	31.070	92%				
Total	32.153	100%	33.911	100%				
Total ja	2.836	9%	2.841	8%	107	100%	2.649	100%

Trusler om vold

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger	66	2%	43	2%
En leder	17	1%	23	1%
Underordnede	29	1%	48	2%
Borgere/Brugere/Pårørende	2.649	93%	2.639	93%
Eksterne samarbejdspartnere	16	1%	19	1%
Ønsker ikke at uddybe	98	3%	112	4%

Hvis ja, hvor har truslerne om vold fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	2.728	96%	104	97%	2.553	96%
Uden for din arbejdsplads	75	3%	2	2%	63	2%
På mail, SMS eller fx sociale medier	120	4%	6	6%	109	4%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	2.372	83%	87	81%	2.232	84%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	2.127	75%	65	61%	1.999	75%
Finder truslerne om vold stadig sted?	1.489	52%	40	37%	1.430	54%

Mobning eller chikane

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning eller chikane i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Mobning er, når en person udsættes regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – for handlinger, som opfattes som sårende eller nedværdigende, og som personen oplever ikke at kunne forsvare sig effektivt imod.

Chikane er, når en person udsættes for krænkende adfærd i form af ydmygelse, mistænkeliggørelse eller forhånelse.

Det er mobning og chikane, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade personen. Chikane og mobning kan foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelserne er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelser udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelserne kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning eller chikane i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	75	0%	121	0%	69	5%	48	6%
Ugentligt	237	1%	389	1%	240	17%	147	18%
Månedligt	183	1%	225	1%	149	10%	81	10%
Af og til	1.390	4%	1.085	3%	672	47%	360	43%
En enkelt gang	1.027	3%	546	2%	293	21%	196	24%
Nej	29.246	91%	31.542	93%				
Total	32.158	100%	33.908	100%				
Total ja	2.912	9%	2.366	7%	1.423	100%	832	100%

* I 2021 lød spørgsmålet: "Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende adfærd i forbindelse med dit nuværende arbejde?". Ændringen bør være en del af tolkningen, når der ses på udviklingen i forhold til 2021.

Mobning eller chikane

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning eller chikane inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for mobning eller chikane på din arbejdsplads?

	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger	1.373	47%	1.071	45%
En leder	476	16%	439	19%
Underordnede	63	2%	59	2%
Borgere/Brugere/Pårørende	937	32%	781	33%
Eksterne samarbejdspartnere	97	3%	68	3%
Ønsker ikke at uddybe	298	10%	228	10%

Hvis ja, hvor har mobningen eller chikanen fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	2.238	95%	1.390	98%	748	90%
Uden for din arbejdsplads	59	2%	30	2%	31	4%
På mail, SMS eller fx sociale medier	253	11%	111	8%	138	17%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	1.764	75%	1.045	73%	667	80%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	1.223	52%	619	43%	554	67%
Finder mobningen eller chikanen stadig sted?	1.113	47%	683	48%	423	51%

Seksuel chikane

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Seksuel chikane er krænkende adfærd af seksuel karakter, som fx uønsket seksuel opmærksomhed, uønskede berøringer, uønskede verbale seksuelle opfordringer, sjofle kommentarer og upassende vittigheder, uvedkommende snak om seksuelle emner, eller visning af pornografisk materiale. Det er seksuel chikane, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade personen. Seksuel chikane kan både foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelsen er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelser udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelsen kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for seksuel chikane i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	21	0%	49	0%	14	5%	37	7%
Ugentligt	47	0%	99	0%	18	6%	76	14%
Månedligt	36	0%	80	0%	23	8%	57	11%
Af og til	282	1%	371	1%	104	36%	256	47%
En enkelt gang	241	1%	269	1%	128	45%	116	21%
Nej	31.523	98%	33.042	97%				
Total	32.150	100%	33.910	100%				
Total ja	627	2%	868	3%	287	100%	542	100%

Seksuel chikane

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?

	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger	207	33%	260	30%
En leder	22	4%	21	2%
Underordnede	7	1%	12	1%
Borgere/Brugere/Pårørende	361	58%	523	60%
Eksterne samarbejdspartnere	15	2%	25	3%
Ønsker ikke at uddybe	35	6%	65	7%

Hvis ja, hvor har den seksuelle chikane fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	821	95%	268	93%	523	96%
Uden for din arbejdsplads	41	5%	19	7%	19	4%
På mail, SMS eller fx sociale medier	47	5%	27	9%	18	3%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	519	60%	126	44%	387	71%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	434	50%	109	38%	318	59%
Finder den seksuelle chikane stadig sted?	379	44%	81	28%	293	54%

Diskrimination

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for diskrimination i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Diskrimination er når en person udsættes for krænkende adfærd, der nedvurderer personen, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade personen. Diskrimination er usaglig forskelsbehandling baseret på for eksempel alder, køn, sprog, kultur, hudfarve, religion, politisk overbevisning, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, handicap eller funktionsnedsættelser. Diskrimination kan foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelsen er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelse udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelsen kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelse.

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for diskrimination i forbindelse med dit nuværende arbejde?*

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	65	0%	42	5%	23	4%
Ugentligt	164	0%	87	11%	77	14%
Månedligt	131	0%	84	10%	45	8%
Af og til	687	2%	387	47%	260	48%
En enkelt gang	415	1%	217	27%	137	25%
Nej	32.446	96%				
Total	33.908	100%				
Total ja	1.462	4%	817	100%	542	100%

*Spørgsmål 26 er nyt. I 2021 lød spørgsmål 24: "Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende adfærd i forbindelse med dit nuværende arbejde?". Nu er diskriminerende adfærd fjernet fra spørgsmål 24, og der er formuleret et nyt spørgsmål 26, som kun handler om diskrimination.

Diskrimination

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for diskrimination inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier. Resultater for "På hvilken baggrund er du blevet diskrimineret?" vises først ved minimum 100 besvarelser.

Hvis ja, på hvilken baggrund er du blevet diskrimineret?

	Antal 2023	Pct. 2023
Min alder	233	16%
Mit køn	305	21%
Mit sprog eller min kultur	288	20%
Min hudfarve eller religion	293	20%
Min politiske overbevisning	37	3%
Min seksuelle orientering, kønsidentitet eller kønsudtryk	70	5%
Mit handicap eller min funktionsnedsættelse	74	5%
Andet	514	35%
Ønsker ikke at oplyse	151	10%

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for diskrimination på din arbejdsplads?

	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger	606	41%
En leder	298	20%
Underordnede	27	2%
Borgere/Brugere/Pårørende	492	34%
Eksterne samarbejdspartnere	65	4%
Ønsker ikke at uddybe	191	13%

Hvis ja, hvor har diskriminationen fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	1.412	97%	801	94%	523	92%
Uden for din arbejdsplads	37	3%	13	2%	19	3%
På mail, SMS eller fx sociale medier	72	5%	39	5%	29	5%

Øvrige opfølgende spørgsmål

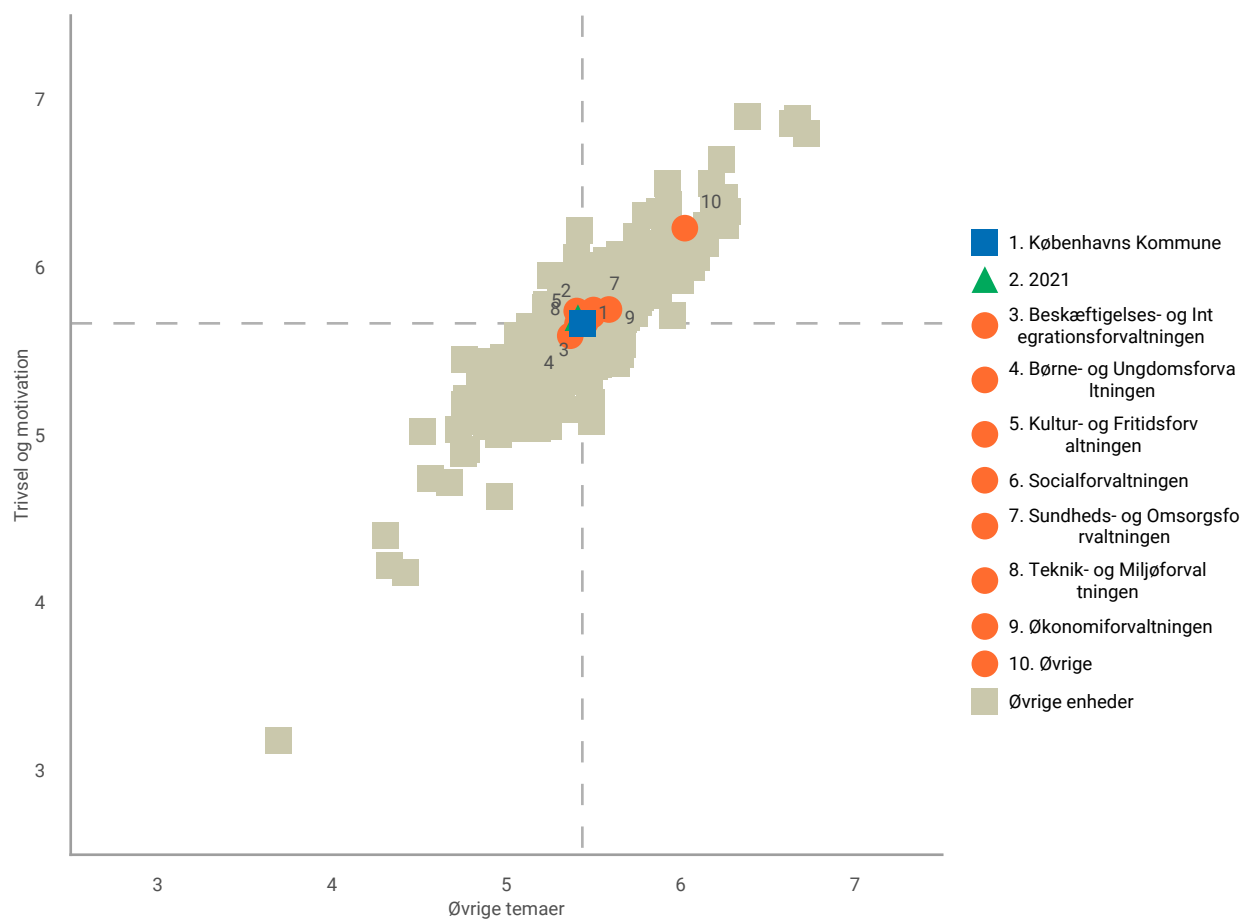
	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	799	55%	438	54%	345	64%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	534	37%	249	30%	273	50%
Finder diskriminationen stadig sted?	751	51%	416	50%	300	55%

Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med øvrige temaer

Temaet "Trivsel og Motivation" er undersøgelsens hovedtema og giver en pejling af, hvordan medarbejderne overordnet oplever arbejdet og arbejdsmiljøet og graden af deres egen motivation og engagement i arbejdet.

I figuren ses enhedernes gennemsnit for temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for de øvrige temaer i undersøgelsen. Antallet af spørgsmål i temaerne varierer, men hvert tema vægter lige meget. Det betyder, at spørgsmålene i temaer med få spørgsmål vægter forholdsvis mere i beregningen.

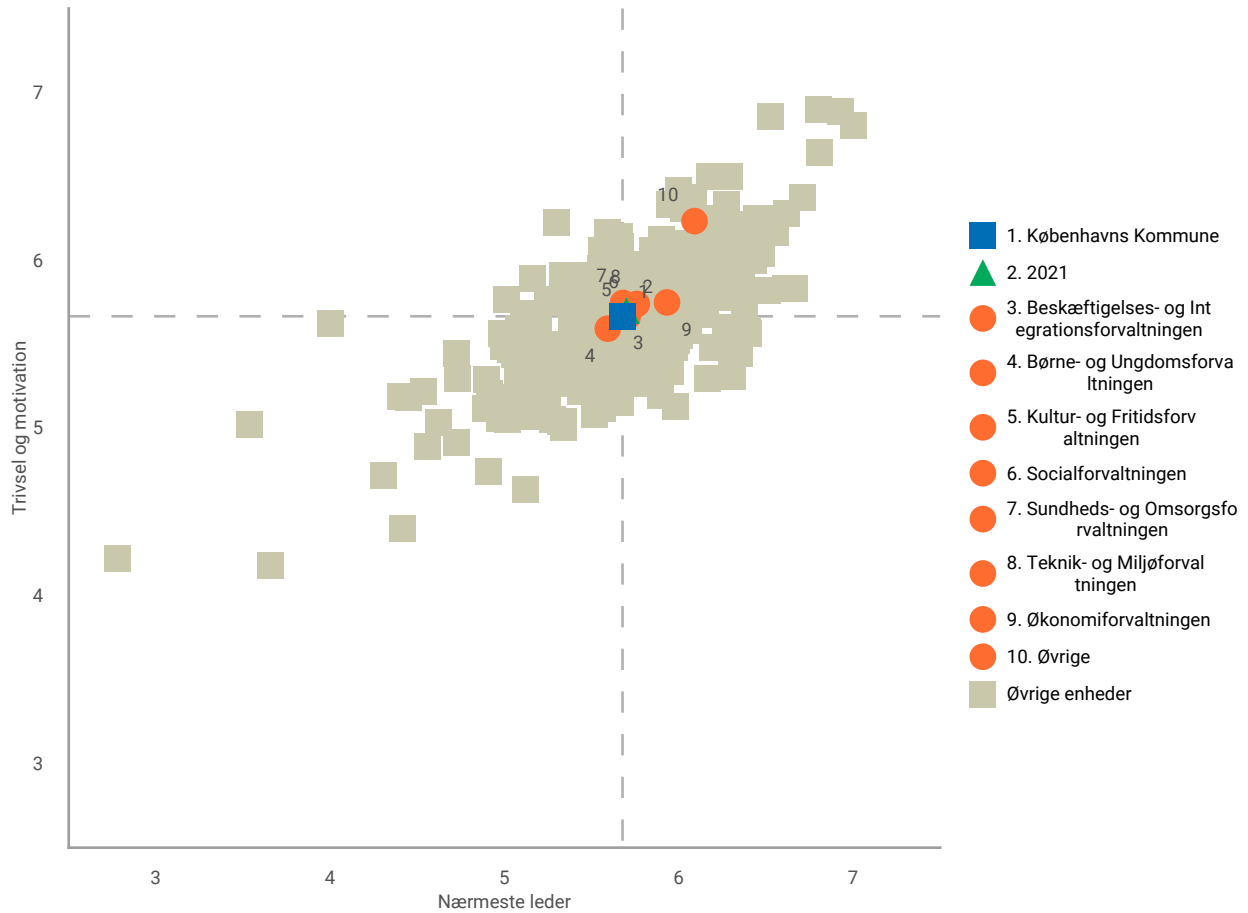
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Københavns Kommune. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med temaet "Nærmeste leder"

I figuren ses enhedernes gennemsnit for temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for temaet "Nærmeste leder".

De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Københavns Kommune. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



Baggrundsresultater - opdelt på alder, anciennitet og køn

Tabellerne herunder viser temascorerne opdelt på henholdsvis alder, anciennitet og køn. Resultaterne for et tema vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser på temaet. Er der temaer, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

Alder	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Under 30 år	4.099	12%	5,5	5,7	5,5	5,0	5,6	5,8	5,4	5,3	4,8	5,4
30-39 år	7.983	24%	5,5	5,7	5,5	5,1	5,7	5,7	5,3	5,4	4,7	5,3
40-49 år	8.708	26%	5,7	5,8	5,5	5,1	5,7	5,7	5,3	5,5	4,9	5,3
50-59 år	8.528	25%	5,8	5,9	5,6	5,0	5,7	5,8	5,3	5,7	4,9	5,4
Over 60 år	4.127	12%	5,9	6,0	5,7	5,0	5,7	5,8	5,3	5,8	5,0	5,5
Total	33.923	100%	5,7	5,8	5,5	5,1	5,7	5,8	5,3	5,5	4,9	5,4

Anciennitet	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Under 1 år	4.191	12%	5,7	5,8	5,6	5,1	5,7	5,9	5,6	5,4	5,0	5,5
1-2 år	6.255	18%	5,6	5,8	5,5	5,0	5,6	5,8	5,3	5,4	4,8	5,4
3-4 år	5.988	18%	5,6	5,8	5,5	5,0	5,7	5,7	5,2	5,5	4,8	5,3
Over 5 år	17.053	50%	5,7	5,9	5,5	5,0	5,7	5,7	5,2	5,6	4,9	5,3
Total	33.923	100%	5,7	5,8	5,5	5,1	5,7	5,8	5,3	5,5	4,9	5,4

Køn	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Kvinde	23.851	70%	5,7	5,8	5,5	5,0	5,7	5,8	5,3	5,5	4,9	5,3
Mand	9.964	29%	5,7	5,8	5,6	5,1	5,7	5,7	5,3	5,6	4,9	5,4
Total	33.923	100%	5,7	5,8	5,5	5,1	5,7	5,8	5,3	5,5	4,9	5,4

Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe

Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på faggruppe. Resultaterne for et tema vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelserne på temaet. Er der temaer, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

Faggruppe	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indfyldelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Administration og IT (HK)	3.053	9%	5,8	6,0	5,7	5,0	5,8	5,9	5,5	5,6	5,0	5,5
Akademikere	3.986	12%	5,6	5,7	5,7	5,0	5,8	5,6	5,4	5,4	4,8	5,3
Bibliotekarer	93	0%	5,5	5,6	5,7	4,1	5,8	5,0	5,2	5,3	4,9	5,3
Chefer og ledere	1.666	5%	6,0	5,9	5,9	5,9	6,1	6,2	6,1	5,8	5,5	5,9
Ergo- og fysioterapeuter	755	2%	5,7	5,7	5,6	5,0	5,7	5,8	5,3	5,4	4,7	5,4
Ernærings- og husholdningsøkonom, økonoma mv.	338	1%	5,9	6,2	5,6	5,6	5,9	6,0	5,4	5,7	5,0	5,7
Håndværkere	334	1%	5,8	6,0	5,5	5,3	5,5	5,6	5,2	5,6	5,3	5,5
Køkken- og rengøringsområdet	1.694	5%	5,9	6,1	5,7	5,2	6,0	6,1	5,3	5,9	5,4	5,6
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	3.770	11%	5,4	5,6	5,3	4,7	5,3	5,5	4,8	5,0	4,4	4,9
Omsorgs-, pæd.medhj. samt pæd. ass.	3.512	10%	5,5	5,8	5,4	5,1	5,5	5,8	5,4	5,4	4,9	5,3
Pædagogisk personale	4.840	14%	5,5	5,7	5,4	5,2	5,6	5,8	5,2	5,5	4,7	5,3
Socialpædagoger	1.426	4%	5,7	5,8	5,5	5,1	5,7	5,7	5,5	5,7	4,8	5,5
Socialrådg. og socialformidlere	1.062	3%	5,5	5,6	5,5	4,6	5,6	5,6	5,3	5,4	4,6	5,3
Sosu, ikke uddannede	278	1%	6,0	6,2	5,7	5,3	6,0	6,0	5,7	5,8	5,5	5,7
Sosu-assistenter	1.410	4%	5,7	5,8	5,4	5,0	5,6	5,7	5,3	5,7	4,8	5,2
Sosu-hjælper	1.528	5%	5,7	6,0	5,4	4,9	5,6	5,8	5,4	5,8	5,0	5,2
Specialarbejdere mv.	686	2%	6,0	6,2	5,7	5,3	5,9	5,9	5,4	5,8	5,4	5,5
Syge- og sundhedsplejersker	959	3%	5,6	5,8	5,5	4,6	5,6	5,6	5,2	5,6	4,7	5,1
Teknisk service	573	2%	5,8	6,1	5,7	5,1	5,8	5,9	5,2	5,9	5,3	5,7
Vejledere og underv. indenfor besk.omr.	965	3%	5,6	5,8	5,5	4,6	5,6	5,6	5,1	5,6	4,7	5,5
Øvrige faggrupper	684	2%	5,8	6,1	5,6	5,0	5,5	5,8	5,3	5,6	5,0	5,5
Total	33.923	100%	5,7	5,8	5,5	5,1	5,7	5,8	5,3	5,5	4,9	5,4

Resultattabeller - svarfordeling

	Ved ikke	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2023	Gns. 2021
Trivsel og motivation										5,7	5,7
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	0%	33.830	1%	2%	4%	9%	24%	36%	25%	5,6	5,7
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	0%	33.833	1%	2%	4%	8%	21%	36%	30%	5,7	5,7
Indhold i arbejdet										5,8	5,8
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	0%	33.807	0%	1%	2%	7%	20%	36%	34%	5,9	5,9
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	0%	33.823	0%	1%	3%	7%	22%	40%	27%	5,8	5,8
Arbejdsfællesskaber										5,5	5,6
5. Er der et tillidsfuldt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	1%	33.732	1%	1%	3%	7%	16%	34%	38%	5,9	5,9
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	3%	33.042	1%	3%	6%	14%	25%	31%	19%	5,3	5,3
7. Oplever du, at der tages et fælles medansvar for at løse jeres kerneopgave?	1%	33.522	2%	3%	5%	11%	23%	32%	23%	5,4	5,5
8. Taler I løbende om, hvordan I fagligt bedst løser jeres opgaver?	1%	33.571	1%	3%	5%	10%	22%	34%	26%	5,5	5,5
Indflydelse										5,1	5,0
9. Har du passende indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	1%	33.566	2%	3%	5%	11%	23%	33%	22%	5,4	5,3
10. Har du passende indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	3%	33.001	5%	7%	9%	17%	25%	24%	13%	4,7	4,7
Nærmeste leder										5,7	5,7
11. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	3%	33.096	3%	4%	4%	9%	16%	29%	35%	5,6	5,6
12. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	2%	33.179	3%	4%	5%	9%	16%	28%	36%	5,6	5,6
13. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	2%	33.403	2%	3%	4%	7%	14%	29%	42%	5,8	5,8
Ledelsen										5,8	5,8
14. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	2%	33.366	2%	4%	5%	9%	19%	32%	29%	5,5	5,6
15. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	1%	33.709	1%	1%	3%	6%	16%	38%	36%	5,9	5,9
16. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	2%	33.371	2%	2%	3%	7%	14%	33%	39%	5,8	5,9
Læring og udvikling										5,3	5,5
17. Har du tilstrækkelig mulighed for at lære nyt gennem dit arbejde?	2%	33.378	2%	4%	6%	12%	23%	30%	23%	5,3	5,5
Håndtering af krav i arbejdet										5,5	5,6
18. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	0%	33.802	0%	2%	3%	8%	22%	40%	25%	5,7	5,7
19. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	4%	32.733	2%	3%	6%	12%	24%	34%	20%	5,4	5,4
Fysisk arbejdsmiljø										4,9	4,9
20. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	1%	33.688	4%	6%	9%	15%	25%	26%	15%	4,9	4,9
Sundhedsfremme										5,4	4,8
21. Har du tilstrækkelige muligheder for at træffe sunde valg, når du er på arbejde?	6%	31.877	2%	3%	6%	13%	23%	32%	21%	5,4	4,8

Resultattabeller - enheders resultater på temaer

Tabellen herunder viser enhederne med mere end 5 besvarelser i rapportens område med tilhørende temascorer. Cellen med temascoren er farvet for at markere forskellen i score mellem enheden og Københavns Kommune i false. Formålet er at vise forskelle, som kan siges at have betydning.

En positiv forskel på 0,35 eller derover er markeret med GRØN

En forskel mellem -0,35 og +0,35 er markeret med GUL

En negativ forskel på -0,35 eller mere er markeret med RØD

Værdien 0,35 anvendes af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) i vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø.

Bemærk, at det samme resultat kan vises med forskellige farver grundet afrunding til 1 decimal.

Opdeling et niveau under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Københavns Kommune	33.923	5,7	5,8	5,5	5,1	5,7	5,8	5,3	5,5	4,9	5,4
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	1.870	5,7	5,9	5,6	4,8	5,7	5,7	5,3	5,6	4,9	5,6
Børne- og Ungdomsforvaltningen	14.905	5,6	5,8	5,5	5,1	5,6	5,8	5,2	5,4	4,8	5,3
Kultur- og Fritidsforvaltningen	1.355	5,7	5,9	5,6	4,8	5,7	5,6	5,3	5,6	4,8	5,4
Socialforvaltningen	5.541	5,7	5,9	5,6	5,1	5,7	5,7	5,5	5,7	4,9	5,5
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	5.450	5,7	5,9	5,6	5,0	5,7	5,8	5,4	5,7	5,1	5,4
Teknik- og Miljøforvaltningen	1.974	5,7	5,9	5,6	5,0	5,8	5,7	5,3	5,5	4,7	5,3
Økonomiforvaltningen	2.795	5,7	5,9	5,7	5,1	5,9	5,8	5,5	5,6	5,1	5,5
Øvrige	30	6,2	6,3	6,3	5,6	6,1	6,3	6,2	5,8	5,6	6,0

KØBENHAVNS KOMMUNE

Trivsels- undersøgelsen 2023



KØBENHAVNS KOMMUNE
ØKONOMIFORVALTNINGEN

Strategisk rapport
Svarprocent: 89% (2795/3133)



Indhold

Del 1

Forord

Indledning

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

Del 2

Plotdiagram af Trivsel og motivation

Baggrundsresultater

Svarfordeling

Enheders resultater på temaer

Forord

Kære kolleger i Økonomiforvaltningen

Denne rapport indeholder resultatet af Økonomiforvaltningens Trivselsundersøgelse 2023.

Trivselsundersøgelsen giver os et billede af trivslen på vores fælles arbejdsplads. Den giver os indsigt i, hvad der fungerer godt, og den giver os et solidt udgangspunkt for en konstruktiv dialog om, hvad vi sammen kan gøre bedre.

Jeg vil gerne sige tak til alle, som har deltaget i Trivselsundersøgelse 2023 og givet deres mening til kende. Nu går den vigtige opfølgning på resultaterne i gang i enhederne. Jeg håber på nogle udbytterige drøftelser, der kan være med til at fastholde og forbedre trivslen i Økonomiforvaltningen.

God fornøjelse med opfølgningen.

Venlig hilsen

Søren Hartmann Hede

Administrerende Direktør

Indledning

Formål

Formålet med trivselsundersøgelsen er at bevare og styrke trivslen blandt de ansatte i Københavns Kommune og bidrage til, at kommunen er en attraktiv og effektiv arbejdsplads.

Trivselsundersøgelse 2023 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Resultatet af undersøgelsen for Økonomiforvaltningen er sammenfattet i denne rapport. Rapporten er med til at give enheden mulighed for at identificere styrker, og hvor der er plads til forbedringer. Hvis det er muligt, sammenlignes med resultaterne fra 2021.

Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 1. marts 2023 til 21. marts 2023.

I alt har 3133 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 2795 valgt at svare. Økonomiforvaltningen har således opnået en svarprocent på 89%.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 26 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med et antal forvaltningsspecifikke spørgsmål. Kun spørgsmål fra det fælles spørgeskema for Københavns Kommune indgår i beregningen af temagennemsnit. De forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår altså ikke i temagennemsnittene. Fælles spørgsmål er nummereret 1, 2 mv. Forvaltningsspecifikke spørgsmål er angivet med forkortelsen for forvaltningen og herefter et nummer.

Der er få ændringer til den fælles spørgeramme fra 2021. Der er foretaget mindre sproglige ændringer i spørgsmål 9, 10 og 17. Spørgsmål 21 om sundhedsfremme er omformuleret og der er tilføjet et nyt spørgsmål 26. De konkrete ændringer er beskrevet ved det enkelte spørgsmål.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 (Slet ikke) til 7 (I meget høj grad) samt "ved ikke". Alle spørgsmål er stillet, så en høj score er positivt.

Medarbejdernes anonymitet sikres ved, at der på intet tidspunkt udleveres besvarelser fra enkeltpersoner eller udarbejdes rapporter, hvor svar fra enkeltpersoner kan identificeres eller beregnes. Der udarbejdes kun rapporter, hvor der indgår mindst fem besvarelser. Hvis der i rapporter på overliggende organisationsniveauer indgår besvarelser, der ikke indgår i andre rapporter, skal der være minimum 3 af disse besvarelser, før de indgår i en rapport.

I rapporten finder du følgende resultater, som hver især giver dig forskellige svar:

- Enhedens (arbejdspladsens) samlede resultater for Trivselsundersøgelsen 2023.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2021, hvis muligt.
- Overliggende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

Som tommelfingerregel for, hvornår en forskel kan betragtes som værende af betydning, er der anvendt en grænse på +/- 0,35. Værdien 0,35 anvendes efter anbefaling fra bl.a. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Grænsen kan både anvendes til at vurdere, om der er forskel mellem enhedens resultater og overordnede organisatoriske niveauer (fx forvaltningen eller hele Københavns Kommune), og til at vurdere, om der er forskel mellem arbejdspladsens resultater og resultaterne fra 2021.

Opfølgning

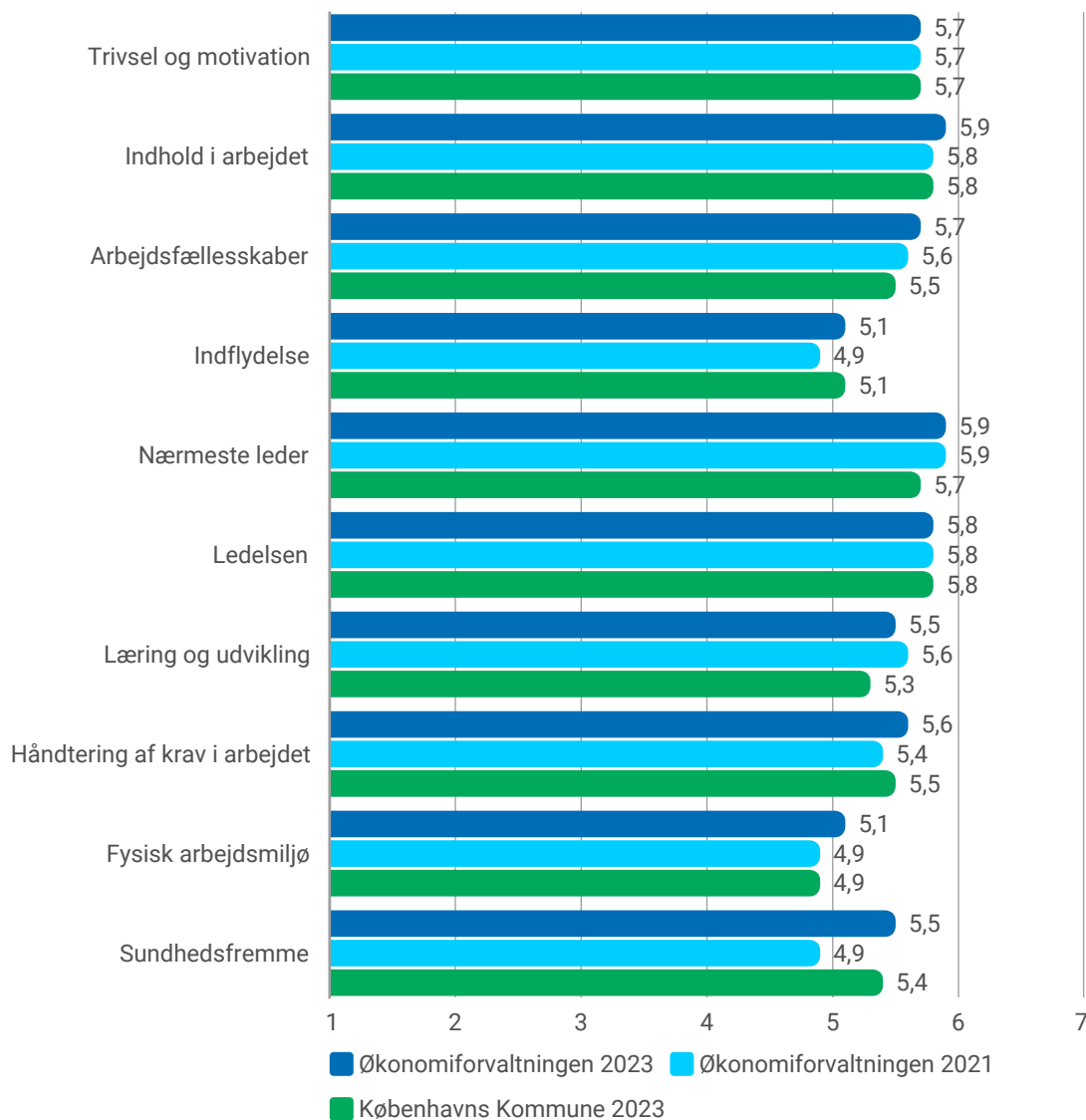
Trivselsundersøgelsen kan bruges som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde – APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

Arbejdet med at udvikle arbejdsmiljøet på arbejdspladsen kræver ejerskab. Når medarbejderne involveres i arbejdet med at vurdere og prioritere resultaterne, kan det skabe ejerskab og ansvarlighed i forhold til de handlinger, som iværksættes. Inspiration til dialogen om opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på KKintra eller via forvaltningens HR-afdeling.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen om undersøgelsen findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside www.arbejdsmiljoe.kk.dk/trivselsundersogelse. Fra denne hjemmeside kan udgivelsen "Guide til en god trivselsundersøgelse" også downloades.

Temaoversigt

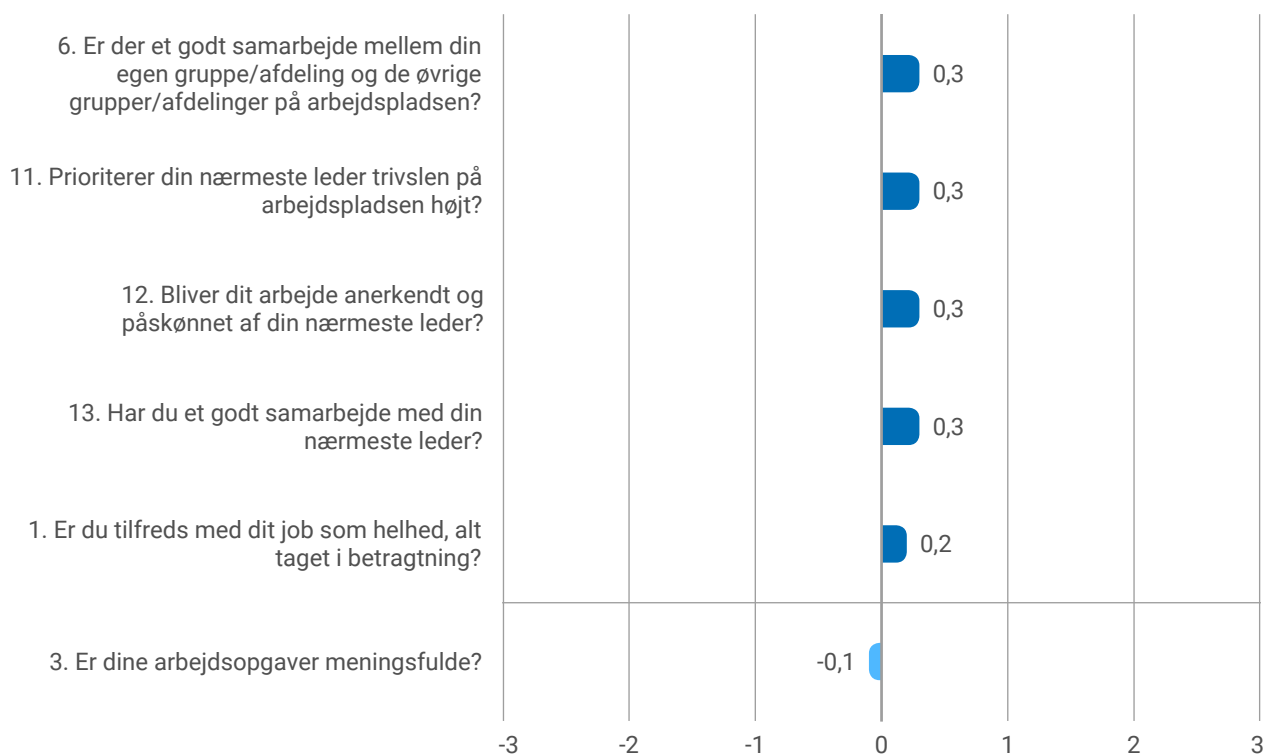
Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Økonomiforvaltningen er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2021 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.



Største positive og negative forskelle i forhold til Københavns Kommune

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til det samlede resultat for Københavns Kommune (mørkeblå søjler), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Københavns Kommune (lyseblå søjler). Figuren viser differencen i score mellem enheden og Københavns Kommune.

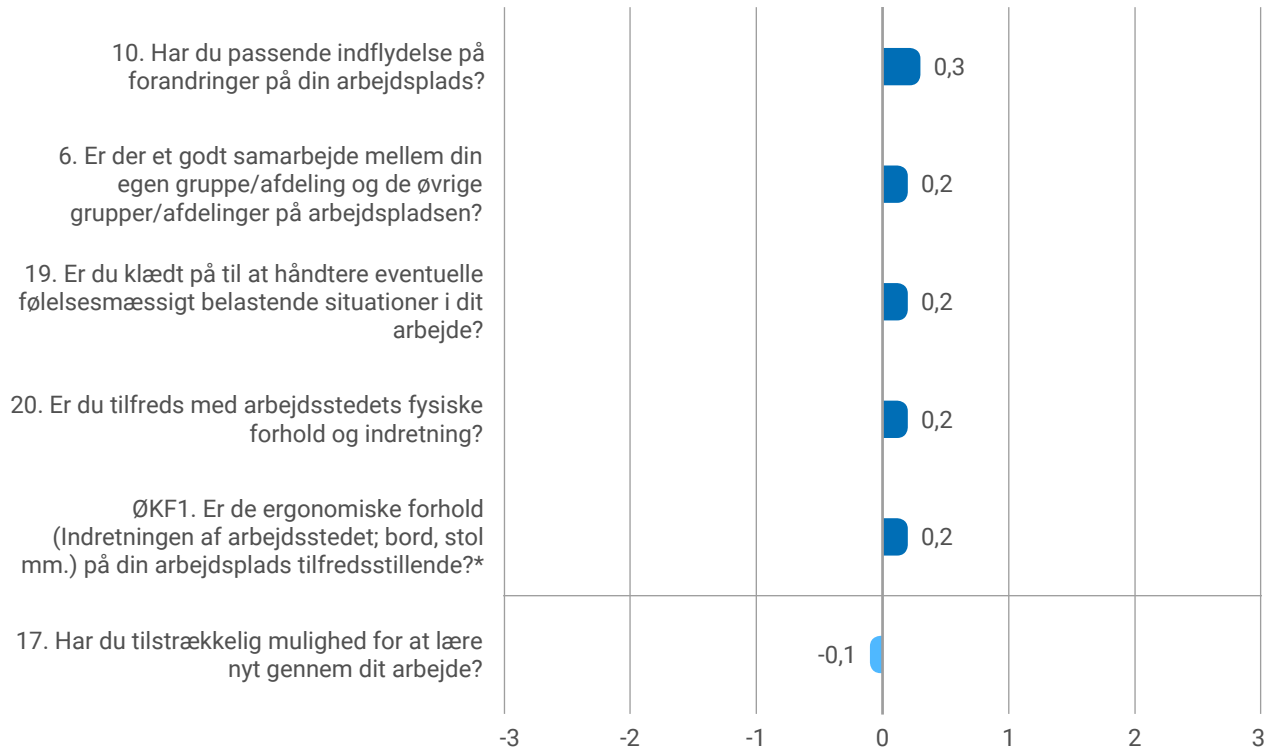
Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Københavns Kommune, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



Største positive og negative forskelle i forhold til historik

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til enhedens resultat for 2021 (mørkeblå søjler), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2021 (lyseblå søjler). Figuren viser differencen i score mellem 2023 og 2021.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2021, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.

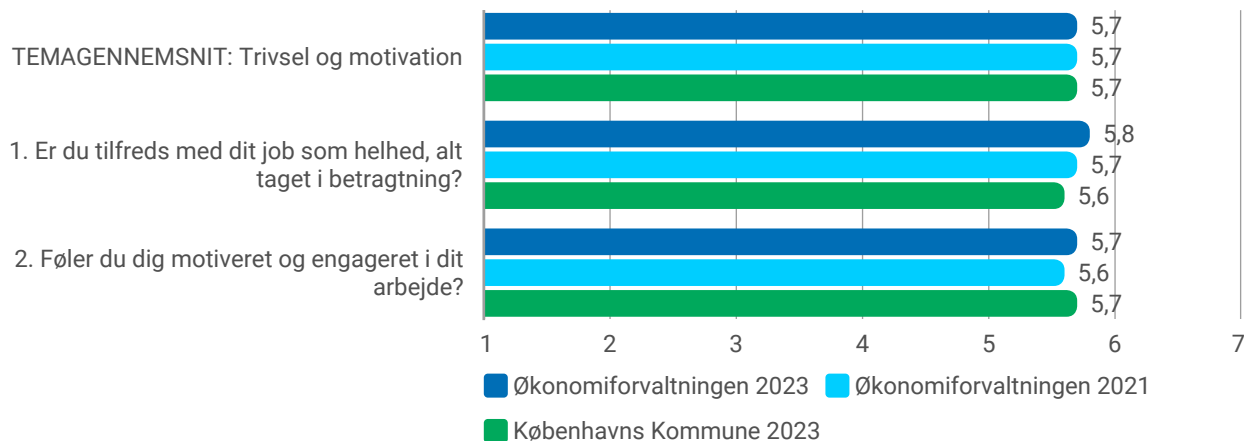


Tema: Trivsel og motivation

Temaet "Trivsel og motivation" måler den generelle tilfredshed, motivation og engagement i arbejdet.

Trivsel kan være et tegn på, at man oplever balance mellem kravene i arbejdet og egne ressourcer samt gode muligheder for at udvikle sig.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 1 og spørgsmål 2.

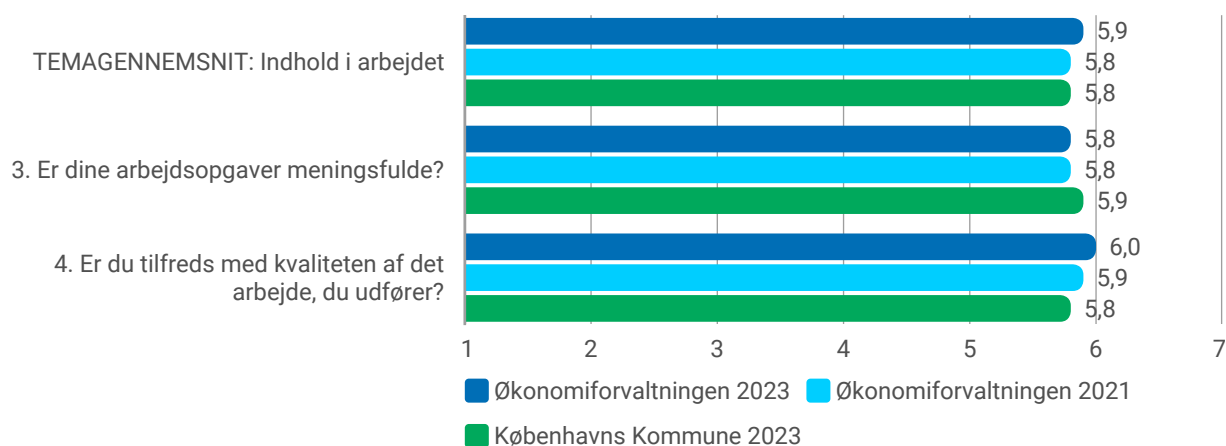


Tema: Indhold i arbejdet

Spørgsmålene i temaet "Indhold i arbejdet" måler, i hvor høj grad man oplever arbejdet som meningsfuldt og er tilfreds med kvaliteten af arbejdet.

"Indhold i arbejdet" kan hænge sammen med oplevelsen af at yde en god arbejdsindsats og at kunne bidrage engageret og tilfredsstillende til løsningen af kerneopgaven.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 3 og spørgsmål 4.

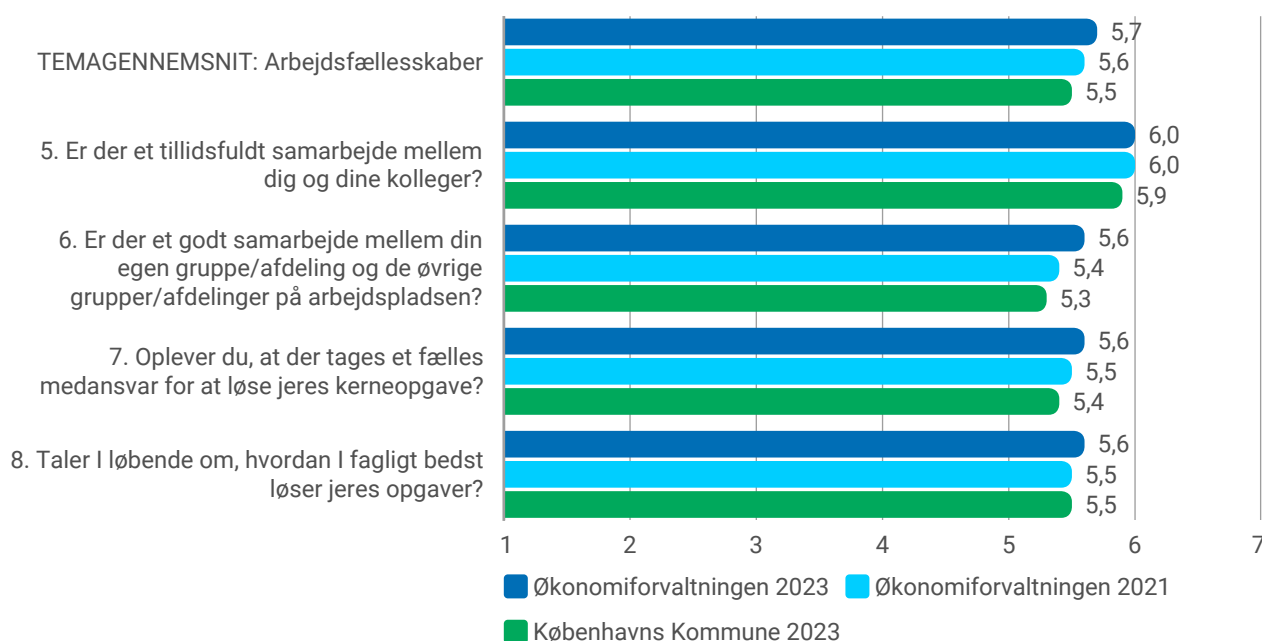


Tema: Arbejdsfællesskaber

Et arbejdsfællesskab er en gruppe af mennesker, der er afhængige af hinanden for at lykkes med deres fælles kerneopgave.

Spørgsmålene i temaet måler, hvordan man oplever de arbejdsfællesskaber, man indgår i. Et stærkt arbejdsfællesskab bygger på gode relationer, og er kendetegnet ved, at vi sammen bruger vores ressourcer optimalt. Det fælles fokus i arbejdsfællesskaber er kerneopgaven. Det er med til at sikre den faglige kvalitet, at alle kender den sammenhæng deres opgaver indgår i, og kender rammerne for at udføre dem. Desuden er stærke arbejdsfællesskaber kendetegnet ved gensidig tillid, høj trivsel, tydelige fælles forpligtelser og medansvar for opgaverne og arbejdsmiljøet til gavn for både ansatte og borgere.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 5, spørgsmål 6, spørgsmål 7 og spørgsmål 8.

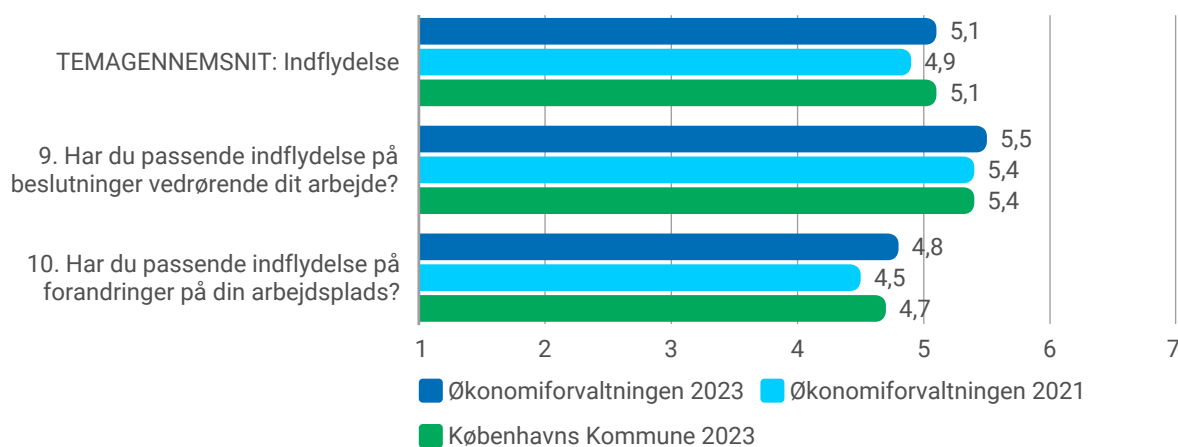


Tema: Indflydelse

Spørgsmålene i temaet "Indflydelse" måler i hvor høj grad, man oplever at have passende indflydelse på sit arbejde.

Indflydelse i arbejdet handler om, hvorvidt man har tilstrækkelige muligheder for at træffe beslutninger omkring vigtige dele i udførelse af ens arbejdsopgaver. Hvis indflydelsen er passende, kan det bidrage til, at man trives i arbejdet, men hvis indflydelsen er for lav kan det føre til frustration og dårlig trivsel i arbejdet.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 9 og spørgsmål 10.



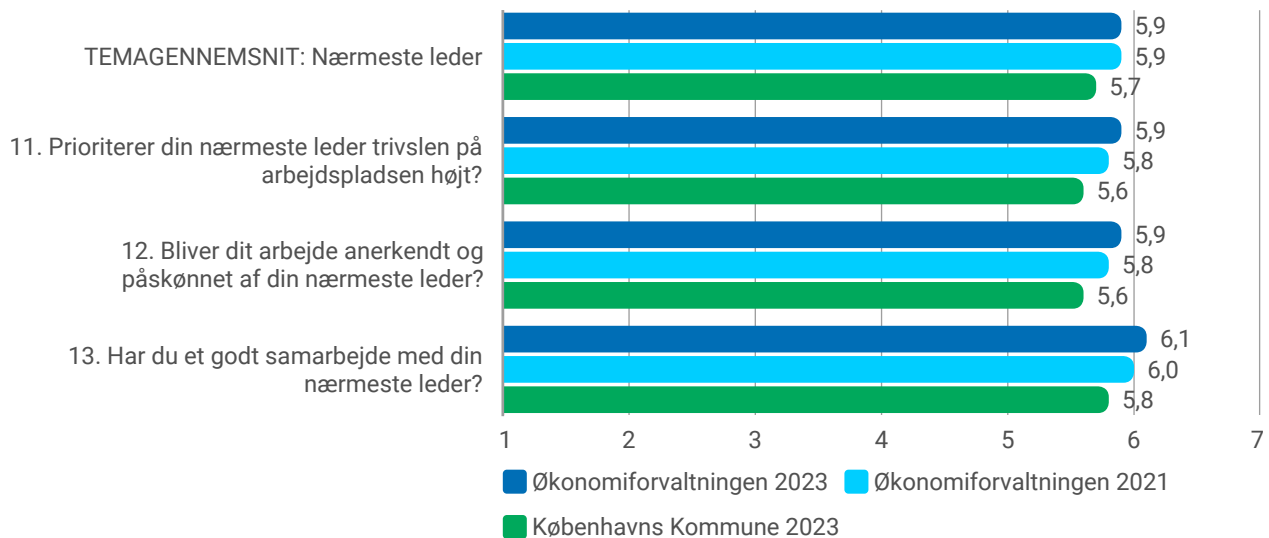
I spørgsmålene 9 og 10 er ordet "passende" tilføjet. Spørgsmålene er tilpasset siden Trivselsundersøgelsen 2021, hvorfor der skal tages et lille forbehold ved sammenligning af resultaterne.

Tema: Nærmeste leder

Spørgsmålene i temaet "Nærmeste leder" måler, i hvilken grad man oplever, at ens nærmeste leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen. Temaet måler desuden, hvordan medarbejderne oplever anerkendelse og samarbejde i forhold til nærmeste leder.

Relationen til nærmeste leder har betydning for trivslen på arbejdspladsen og kan hænge sammen med lederens mulighed for at støtte sine medarbejdere og organisere arbejdet.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 11, spørgsmål 12 og spørgsmål 13.

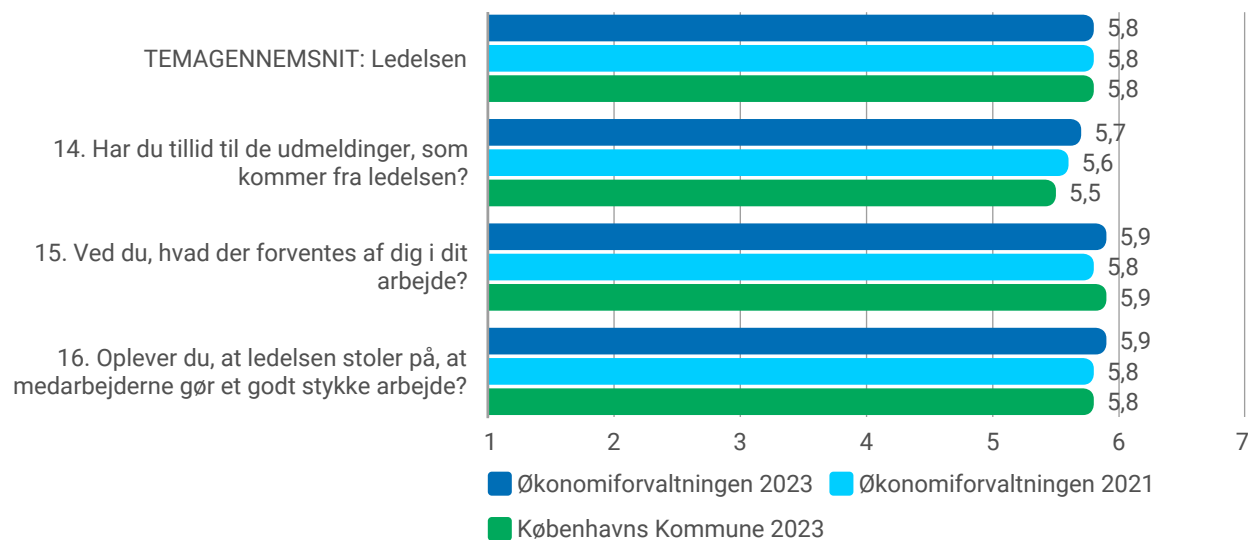


Tema: Ledelsen

Spørgsmålene i temaet "Ledelsen" måler, i hvilken grad man oplever tillid og tydelige forventninger i relationen mellem medarbejdere og den overordnede ledelse på arbejdspladsen.

Tillid fra ledelsen kan have betydning for trivslen og kan styrke troen på egne evner. Gensidig tillid mellem ledelsen og medarbejderne har betydning for trivslen og for løsningen af kerneopgaven på arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 14, spørgsmål 15 og spørgsmål 16.

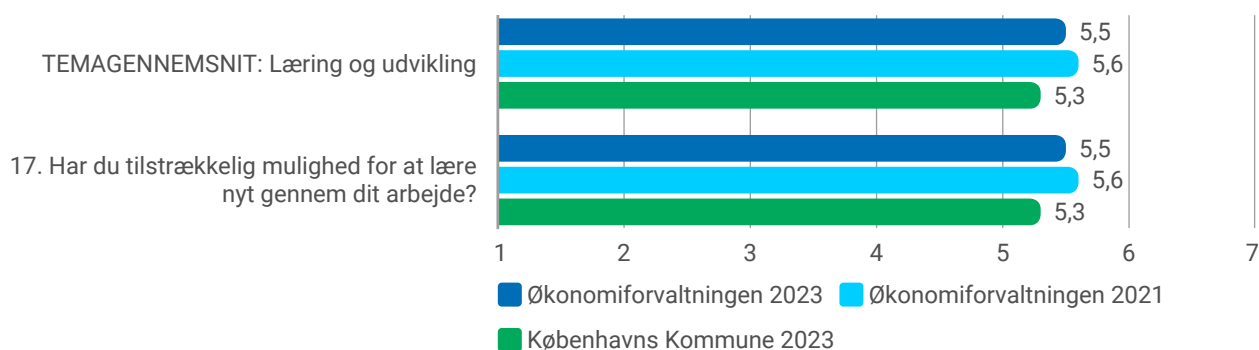


Tema: Læring og udvikling

Spørgsmålet i temaet "Læring og udvikling" måler, om man oplever tilstrækkelige muligheder for at lære nyt og udvikle sig på arbejdet.

Det kan have positiv betydning for trivslen, at man løbende kan udvikle sig, udnytte sine evner og at man bliver udfordret i passende grad.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 17. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



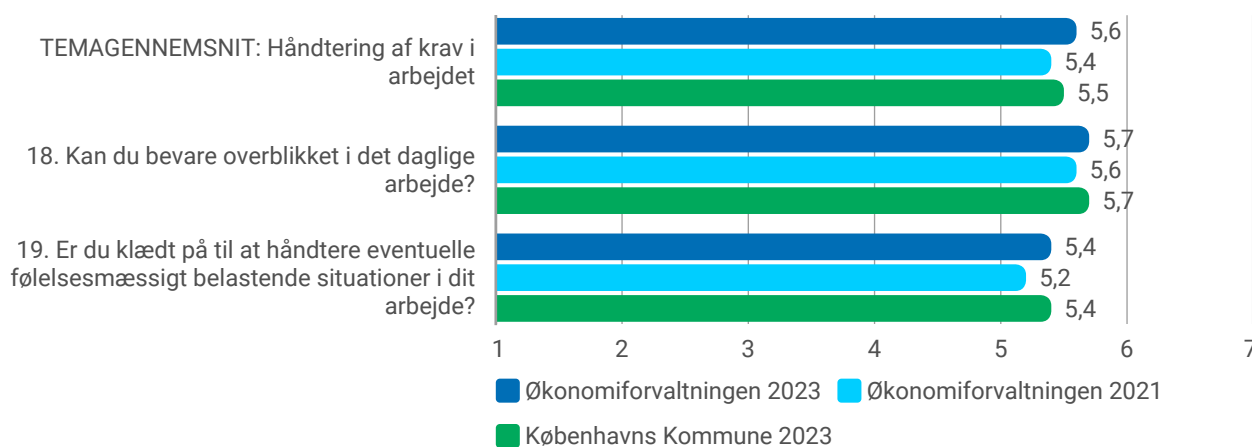
I spørgsmål 17 er ordet "tilstrækkelig" tilføjet, hvorfor spørgsmålene er tilpasset siden Trivselsundersøgelsen 2021, hvorfor der skal tages et lille forbehold ved sammenligning af resultaterne.

Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Spørgsmålene i temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler i hvor høj grad, man oplever at kunne håndtere mængde, tempo og sværhedsgrad af arbejdet. Den enkelte har forskelligt udgangspunkt for at håndtere kravene i arbejdet. Forhold som tid, færdigheder og støtte har betydning for oplevelsen af at kunne håndtere krav i arbejdet.

Mange arbejdsfunktioner har høje følelsesmæssige krav som et vilkår i arbejdet. Det er vigtigt, at man føler sig klædt på til at tackle disse krav, da det ellers kan føre til overbelastning.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 18 og spørgsmål 19.

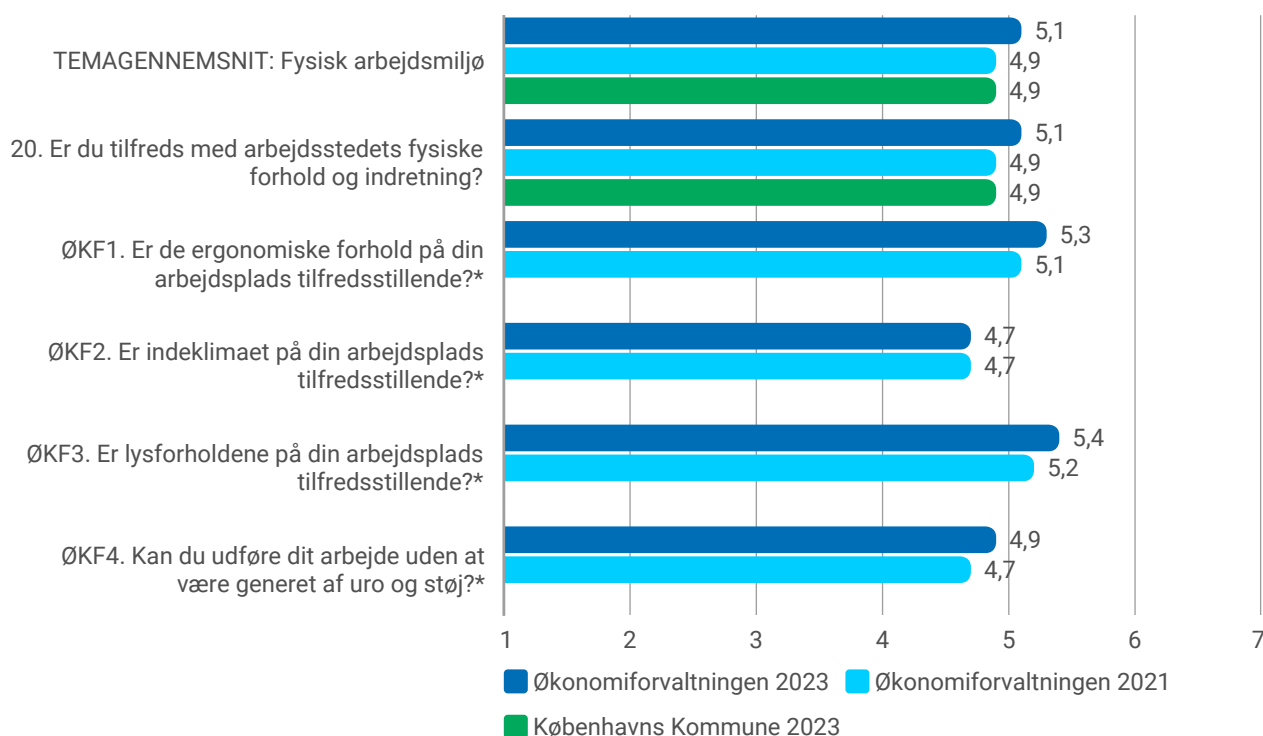


Tema: Fysisk arbejdsmiljø

Spørgsmålene i temaet "Fysisk arbejdsmiljø" måler, hvordan man oplever de fysiske forhold på arbejdspladsen.

Et godt fysisk arbejdsmiljø kan være med til at understøtte løsningen af kerneopgaven samt at øge trivslen. Gode fysiske rammer er vigtige for at mindske fysiske og psykiske belastninger, der kan være forbundet med arbejdet.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 20. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



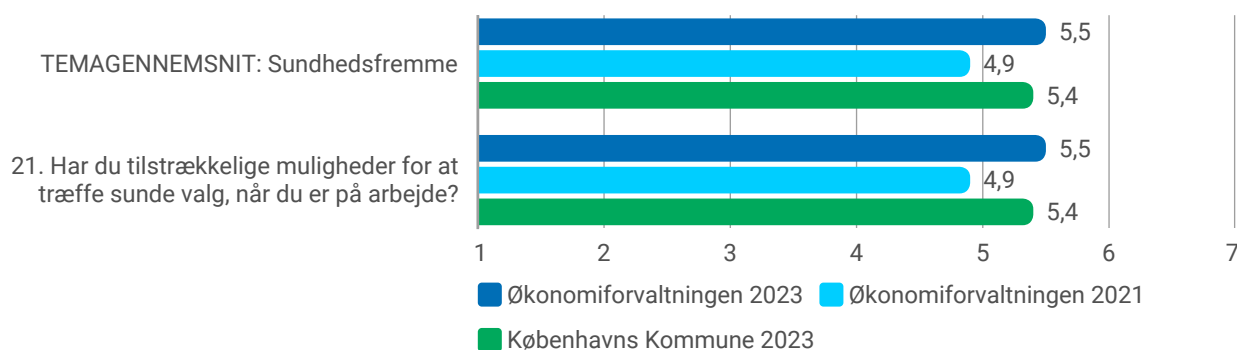
* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

Tema: Sundhedsfremme

Spørgsmålene i temaet "Sundhedsfremme" måler, i hvor høj grad medarbejderne er tilfredse med arbejdspladsens sundhedsfremmetilbud.

Sundhed kan forstås på mange måder. Det kan bl.a. handle om initiativer vedrørende kost, rygning, alkohol og motion. Men sundhedsfremme kan også handle om tilbud, der eksempelvis forebygger stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 21. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



Spørgsmål 21 om sundhedsfremme er omformuleret, så det nu i højere grad hænger sammen med kommunens sundhedsfremmepolitik. Spørgsmålets formulering i 2021 var: "Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen? Derfor skal der tages et forbehold ved sammenligning af resultaterne.

Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om krænkende adfærd finder sted i forbindelse med arbejdet i form af fysisk vold, trusler om vold, mobning eller chikane, seksuel chikane eller diskrimination.

I Trivselsundersøgelsen 2023 er definitionerne af krænkende adfærd blevet tilpasset. Desuden er der tilføjet et separat spørgsmål omkring diskrimination: "26. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for diskrimination i forbindelse med dit nuværende arbejde?". Som konsekvens heraf, er ordet "diskrimination" fjernet fra spørgsmål 24, der nu lyder som følger: "24. Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning eller chikane i forbindelse med dit nuværende arbejde?"

Krænkende adfærd kan have store konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at krænkende adfærd altid bliver håndteret. Det er afgørende for arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven, at krænkende adfærd ikke forekommer, og hvis det gør, at det så håndteres hensigtsmæssigt.

Vi accepterer ikke vold, trusler og krænkende adfærd

Københavns Kommune accepterer ikke vold, trusler, seksuel chikane og mobning på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt og sikkert at gå på arbejde i Københavns Kommune. Derfor skal der på alle niveauer i kommunen arbejdes fagligt, målrettet og systematisk med at forebygge, at ansatte udsættes for vold, trusler, mobning, chikane, diskriminerende handlinger eller seksuel chikane.

Kilde: "Københavns Kommunes politik og retningslinjer vedr. vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv. (krænkende adfærd) på arbejdspladsen" <https://medarbejder.kk.dk/artikel/vold-trusler-chikane-seksuel-chikane-mobning-mv-krænkende-adfaerd>

Her kan I få støtte

Hvis trivselsundersøgelsen viser, at krænkende adfærd forekommer, er det vigtigt, at der bliver reageret hurtigt og effektivt fra både ledelse og medarbejderrepræsentanter.

Det skal være tydeligt for medarbejderne, hvor de kan få støtte. Det kan fx være fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant eller HR-medarbejdere i forvaltningen.

I Københavns Kommune er der altid hjælp at hente, hvis man har været udsat for krænkende adfærd. Kontakt hotlinen i Tidlig Indsats/SYFO på tlf. 3366 5766 hos Arbejdsmiljø København.

Som leder kan det være vanskeligt at håndtere krænkende adfærd på arbejdspladsen og det kan være nødvendigt at få professionel støtte. Arbejdsmiljø København tilbyder sparring til ledere på tlf. 3366 5766.

Ved arbejdsrelaterede hændelser, hvor der er behov for akut krisehjælp eller psykologisk bistand, har Københavns Kommune også en ekstern leverandør hertil. Du kan finde mere om ordningen på www.medarbejder.kk.dk - søg på 'akut krisehjælp'.

Fysisk vold

Tabellen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik. Det er fysisk vold, uanset om handlingen er udført uden intention om at skade personen.

Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelsen er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelse udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelsen kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelse.

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	0	0%	3	0%	2	22%	0	0%
Ugentligt	0	0%	2	0%	1	11%	1	17%
Månedligt	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Af og til	2	0%	3	0%	2	22%	1	17%
En enkelt gang	8	0%	14	1%	4	44%	4	67%
Nej	2.077	99%	2.773	99%				
Total	2.088	100%	2.795	100%				
Total ja	11	1%	22	1%	9	100%	6	100%

Fysisk vold

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder på deres nuværende arbejde. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger	2	18%	7	33%
En leder	0	0%	2	10%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	7	64%	6	29%
Eksterne samarbejdspartnere	0	0%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	2	18%	8	38%

Hvis ja, hvor har den fysiske vold fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	19	90%	9	100%	6	100%
Uden for din arbejdsplads	2	10%	0	0%	0	0%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	14	64%	5	56%	5	83%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	16	76%	5	56%	4	67%
Finder den fysiske vold stadig sted?	7	32%	6	67%	2	33%

Trusler om vold

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Trusler om vold kan fremsættes mundtligt ("jeg ved, hvor du bor") eller fx med kropssprog (en knyttet næve) og kan også være rettet mod fx venner, familie eller ejendele. Det er trusler om vold, uanset om handlingen er udført uden intention om at skade personen. Trusler om vold kan foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelser er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelser udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelser kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	0	0%	2	0%	2	25%	0	0%
Ugentligt	0	0%	1	0%	0	0%	1	4%
Månedligt	1	0%	2	0%	1	13%	1	4%
Af og til	9	0%	11	0%	2	25%	10	40%
En enkelt gang	17	1%	18	1%	3	38%	13	52%
Nej	2.061	99%	2.761	99%				
Total	2.088	100%	2.795	100%				
Total ja	27	1%	34	1%	8	100%	25	100%

Trusler om vold

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger	6	22%	5	15%
En leder	0	0%	2	6%
Underordnede	1	4%	1	3%
Borgere/Brugere/Pårørende	18	67%	23	68%
Eksterne samarbejdspartnere	2	7%	3	9%
Ønsker ikke at uddybe	1	4%	2	6%

Hvis ja, hvor har truslerne om vold fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	30	88%	8	100%	22	88%
Uden for din arbejdsplads	1	3%	0	0%	0	0%
På mail, SMS eller fx sociale medier	3	9%	0	0%	3	12%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	31	91%	7	88%	23	92%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	24	71%	6	75%	18	72%
Finder truslerne om vold stadig sted?	15	44%	5	63%	11	44%

Mobning eller chikane

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning eller chikane i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Mobning er, når en person udsættes regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – for handlinger, som opfattes som sårende eller nedværdigende, og som personen oplever ikke at kunne forsvare sig effektivt imod.

Chikane er, når en person udsættes for krænkende adfærd i form af ydmygelse, mistænkeliggørelse eller forhånelse.

Det er mobning og chikane, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade personen. Chikane og mobning kan foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelsen er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelse udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelsen kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelse.

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning eller chikane i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	2	0%	2	0%	2	4%	0	0%
Ugentligt	6	0%	11	0%	7	12%	3	15%
Månedligt	1	0%	9	0%	7	12%	1	5%
Af og til	40	2%	40	1%	25	44%	8	40%
En enkelt gang	40	2%	28	1%	16	28%	8	40%
Nej	1.999	96%	2.705	97%				
Total	2.088	100%	2.795	100%				
Total ja	89	4%	90	3%	57	100%	20	100%

* I 2021 lød spørgsmålet: "Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende adfærd i forbindelse med dit nuværende arbejde?". Ændringen bør være en del af tolkningen, når der ses på udviklingen i forhold til 2021.

Mobning eller chikane

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning eller chikane inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for mobning eller chikane på din arbejdsplads?

	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger	38	43%	31	34%
En leder	28	31%	27	30%
Underordnede	1	1%	3	3%
Borgere/Brugere/Pårørende	10	11%	14	16%
Eksterne samarbejdspartnere	11	12%	8	9%
Ønsker ikke at uddybe	12	13%	15	17%

Hvis ja, hvor har mobningen eller chikanen fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	86	96%	56	98%	18	90%
Uden for din arbejdsplads	1	1%	0	0%	0	0%
På mail, SMS eller fx sociale medier	7	8%	3	5%	4	20%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	61	68%	38	67%	18	90%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	37	41%	18	32%	15	75%
Finder mobningen eller chikanen stadig sted?	31	34%	19	33%	9	45%

Seksuel chikane

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Seksuel chikane er krænkende adfærd af seksuel karakter, som fx uønsket seksuel opmærksomhed, uønskede berøringer, uønskede verbale seksuelle opfordringer, sjofle kommentarer og upassende vittigheder, uvedkommende snak om seksuelle emner, eller visning af pornografisk materiale. Det er seksuel chikane, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade personen. Seksuel chikane kan både foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelsen er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelser udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelsen kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for seksuel chikane i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	0	0%	2	0%	2	14%	0	0%
Ugentligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Månedligt	0	0%	1	0%	1	7%	1	11%
Af og til	2	0%	5	0%	3	21%	1	11%
En enkelt gang	6	0%	16	1%	8	57%	7	78%
Nej	2.080	100%	2.771	99%				
Total	2.088	100%	2.795	100%				
Total ja	8	0%	24	1%	14	100%	9	100%

Seksuel chikane

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?

	Antal 2021	Pct. 2021	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger	3	38%	13	54%
En leder	3	38%	1	4%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	0	0%	6	25%
Eksterne samarbejdspartnere	0	0%	3	13%
Ønsker ikke at uddybe	2	25%	2	8%

Hvis ja, hvor har den seksuelle chikane fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	20	83%	13	93%	8	89%
Uden for din arbejdsplads	5	21%	2	14%	2	22%
På mail, SMS eller fx sociale medier	3	13%	2	14%	0	0%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	11	46%	6	43%	5	56%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	14	58%	8	57%	6	67%
Finder den seksuelle chikane stadig sted?	4	17%	4	29%	0	0%

Diskrimination

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for diskrimination i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Diskrimination er når en person udsættes for krænkende adfærd, der nedvurderer personen, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade personen. Diskrimination er usaglig forskelsbehandling baseret på for eksempel alder, køn, sprog, kultur, hudfarve, religion, politisk overbevisning, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, handicap eller funktionsnedsættelser. Diskrimination kan foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelsen er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.

Bemærk, at det har været muligt både at angive krænkelser udøvet af interne og eksterne, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelsen kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for diskrimination i forbindelse med dit nuværende arbejde?*

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2023	Pct. 2023
Dagligt	3	0%	3	11%	0	0%
Ugentligt	3	0%	1	4%	2	10%
Månedligt	6	0%	4	15%	0	0%
Af og til	24	1%	11	41%	8	40%
En enkelt gang	25	1%	8	30%	10	50%
Nej	2.733	98%				
Total	2.794	100%				
Total ja	61	2%	27	100%	20	100%

*Spørgsmål 26 er nyt. I 2021 lød spørgsmål 24: "Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende adfærd i forbindelse med dit nuværende arbejde?". Nu er diskriminerende adfærd fjernet fra spørgsmål 24, og der er formuleret et nyt spørgsmål 26, som kun handler om diskrimination.

Diskrimination

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for diskrimination inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier. Resultater for "På hvilken baggrund er du blevet diskrimineret?" vises først ved minimum 100 besvarelser.

Hvis ja, på hvilken baggrund er du blevet diskrimineret?

	Antal 2023	Pct. 2023
Min alder	7	11%
Mit køn	11	18%
Mit sprog eller min kultur	13	21%
Min hudfarve eller religion	10	16%
Min politiske overbevisning	1	2%
Min seksuelle orientering, kønsidentitet eller kønsudtryk	1	2%
Mit handicap eller min funktionsnedsættelse	3	5%
Andet	22	36%
Ønsker ikke at oplyse	7	11%

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for diskrimination på din arbejdsplads?

	Antal 2023	Pct. 2023
Kolleger	17	28%
En leder	12	20%
Underordnede	1	2%
Borgere/Brugere/Pårørende	12	20%
Eksterne samarbejdspartnere	10	16%
Ønsker ikke at uddybe	14	23%

Hvis ja, hvor har diskriminationen fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	55	92%	27	87%	16	80%
Uden for din arbejdsplads	5	8%	1	3%	3	15%
På mail, SMS eller fx sociale medier	4	7%	3	10%	1	5%

Øvrige opfølgende spørgsmål

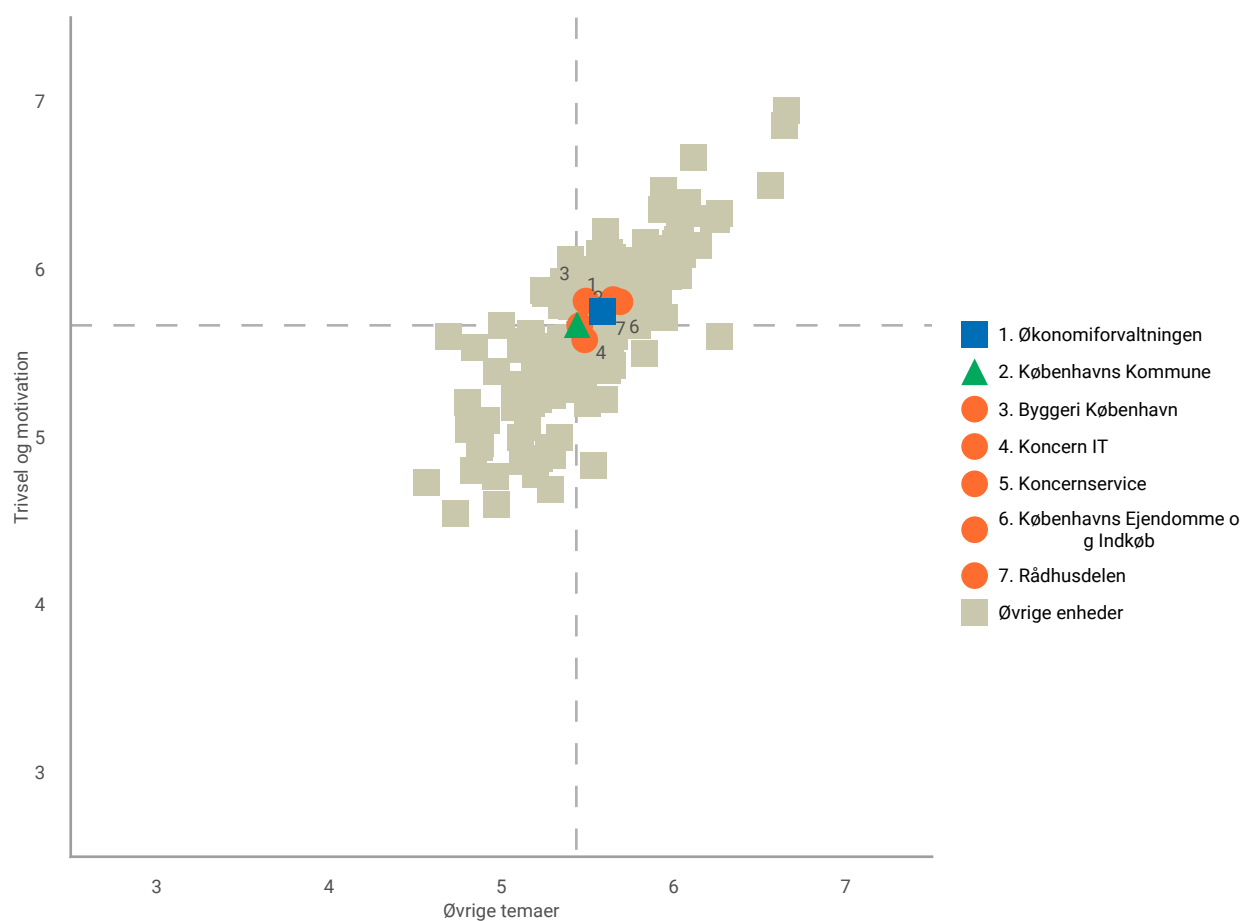
	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	30	49%	12	44%	14	70%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	31	51%	11	41%	12	60%
Finder diskriminationen stadig sted?	23	38%	12	50%	7	35%

Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med øvrige temaer

Temaet "Trivsel og Motivation" er undersøgelsens hovedtema og giver en pejling af, hvordan medarbejderne overordnet oplever arbejdet og arbejdsmiljøet og graden af deres egen motivation og engagement i arbejdet.

I figuren ses enhedernes gennemsnit for temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for de øvrige temaer i undersøgelsen. Antallet af spørgsmål i temaerne varierer, men hvert tema vægter lige meget. Det betyder, at spørgsmålene i temaer med få spørgsmål vægter forholdsvis mere i beregningen.

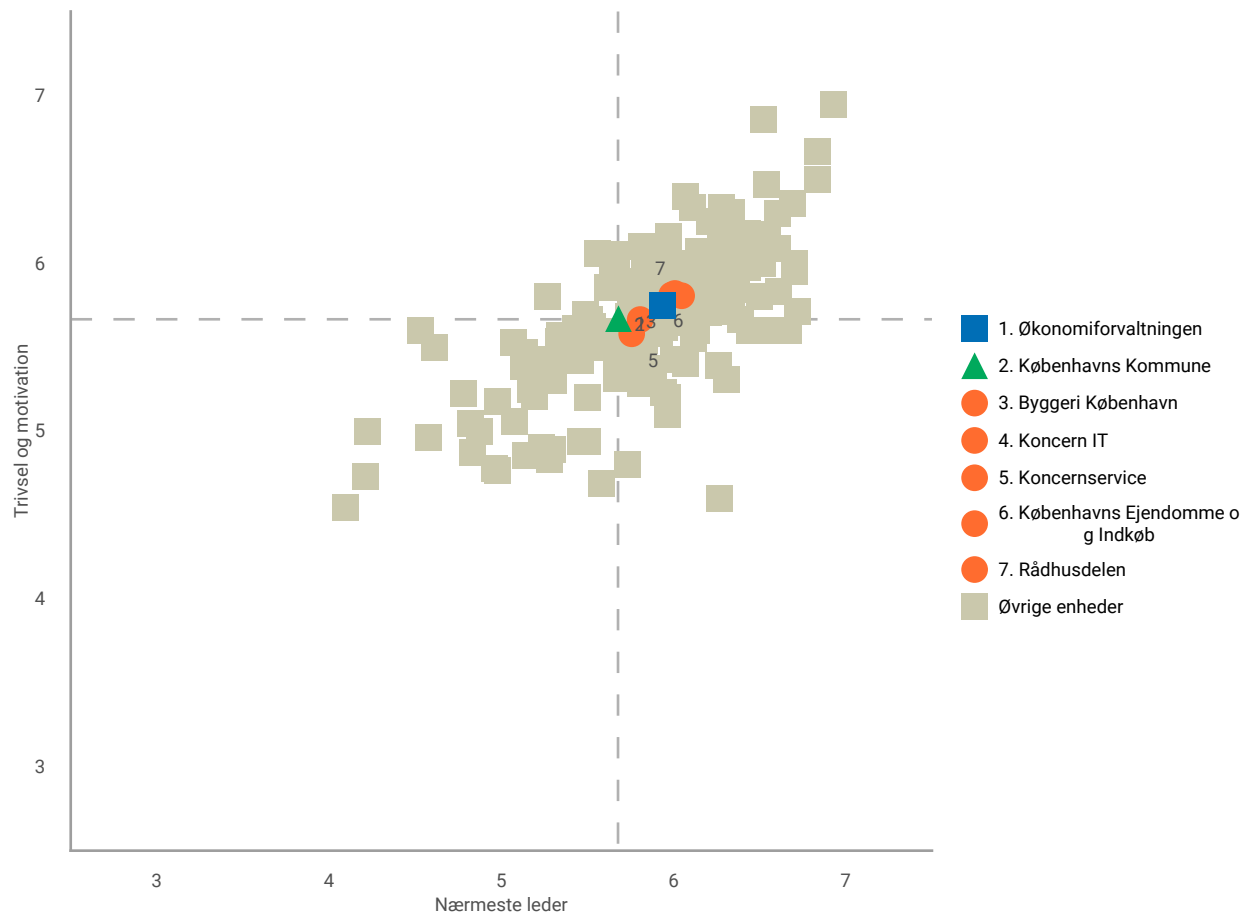
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Økonomiforvaltningen. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med temaet "Nærmeste leder"

I figuren ses enhedernes gennemsnit for temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for temaet "Nærmeste leder".

De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Økonomiforvaltningen. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



Baggrundsresultater - opdelt på alder, anciennitet og køn

Tabellerne herunder viser temascorerne opdelt på henholdsvis alder, anciennitet og køn. Resultaterne for et tema vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser på temaet. Er der temaer, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

Alder	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Under 30 år	303	11%	5,7	5,8	5,8	5,3	5,9	5,9	5,7	5,6	5,1	5,8
30-39 år	745	27%	5,6	5,7	5,6	5,2	5,9	5,8	5,5	5,4	5,2	5,4
40-49 år	663	24%	5,8	5,9	5,7	5,3	6,0	5,9	5,6	5,6	5,2	5,5
50-59 år	768	27%	5,8	6,0	5,7	5,1	5,9	5,9	5,5	5,7	5,1	5,6
Over 60 år	313	11%	5,8	6,0	5,8	4,9	5,9	5,8	5,5	5,7	5,0	5,5
Total	2.795	100%	5,7	5,9	5,7	5,1	5,9	5,8	5,5	5,6	5,1	5,5

Anciennitet	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Under 1 år	364	13%	5,8	5,8	5,8	5,3	6,0	5,9	5,8	5,6	5,3	5,7
1-2 år	568	20%	5,7	5,8	5,7	5,2	5,9	5,9	5,6	5,6	5,2	5,7
3-4 år	487	17%	5,7	5,8	5,6	5,2	5,9	5,8	5,5	5,5	5,1	5,4
Over 5 år	1.356	49%	5,8	6,0	5,7	5,1	5,9	5,8	5,5	5,6	5,1	5,5
Total	2.795	100%	5,7	5,9	5,7	5,1	5,9	5,8	5,5	5,6	5,1	5,5

Køn	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Kvinde	1.642	59%	5,7	5,9	5,7	5,1	5,9	5,9	5,5	5,6	5,1	5,5
Mand	1.151	41%	5,8	5,9	5,7	5,2	6,0	5,8	5,6	5,6	5,1	5,6
Total	2.795	100%	5,7	5,9	5,7	5,1	5,9	5,8	5,5	5,6	5,1	5,5

Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe

Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på faggruppe. Resultaterne for et tema vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelserne på temaet. Er der temaer, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

Faggruppe	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indfyldelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Administration og IT (HK)	667	24%	5,7	5,9	5,7	5,0	5,8	5,7	5,6	5,5	4,7	5,5
Akademikere	833	30%	5,6	5,7	5,7	5,2	5,8	5,7	5,6	5,3	5,1	5,4
Chefer og ledere	102	4%	6,0	6,1	5,8	6,0	6,0	6,2	6,1	5,8	5,7	6,1
Håndværkere	49	2%	5,6	5,6	5,7	4,8	5,8	5,5	5,3	5,5	4,7	5,3
Køkken- og rengøringsområdet	928	33%	5,9	6,0	5,7	5,1	6,1	6,1	5,4	5,9	5,4	5,6
Teknisk service	95	3%	5,6	5,9	5,3	4,9	5,5	5,7	4,9	5,6	5,3	5,6
Øvrige faggrupper	72	3%	5,7	5,8	5,8	5,0	5,9	5,7	5,6	5,2	5,1	5,7
Øvrige	48	2%	6,1	6,3	6,0	5,7	6,4	6,2	5,5	6,1	5,4	6,1
Total	2.795	100%	5,7	5,9	5,7	5,1	5,9	5,8	5,5	5,6	5,1	5,5

Resultattabeller - svarfordeling

	Ved ikke	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2023	Gns. 2021
Trivsel og motivation										5,7	5,7
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	0%	2.788	0%	1%	2%	6%	24%	40%	26%	5,8	5,7
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	0%	2.783	0%	1%	3%	7%	24%	37%	27%	5,7	5,6
Indhold i arbejdet										5,9	5,8
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	1%	2.770	0%	1%	3%	7%	22%	39%	28%	5,8	5,8
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	0%	2.784	0%	0%	2%	4%	19%	43%	31%	6,0	5,9
Arbejdsfællesskaber										5,7	5,6
5. Er der et tillidsfuldt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	2%	2.741	1%	1%	2%	5%	14%	38%	38%	6,0	6,0
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	4%	2.690	1%	1%	4%	10%	24%	37%	24%	5,6	5,4
7. Oplever du, at der tages et fælles medansvar for at løse jeres kerneopgave?	3%	2.720	1%	2%	4%	8%	23%	37%	24%	5,6	5,5
8. Taler I løbende om, hvordan I fagligt bedst løser jeres opgaver?	3%	2.724	2%	2%	4%	8%	23%	37%	25%	5,6	5,5
Indflydelse										5,1	4,9
9. Har du passende indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	2%	2.740	2%	2%	5%	9%	24%	37%	21%	5,5	5,4
10. Har du passende indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	4%	2.677	5%	5%	8%	17%	26%	26%	13%	4,8	4,5
Nærmeste leder										5,9	5,9
11. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	2%	2.729	1%	2%	3%	6%	16%	34%	38%	5,9	5,8
12. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	3%	2.722	1%	2%	3%	7%	15%	33%	39%	5,9	5,8
13. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	1%	2.769	1%	2%	3%	5%	12%	32%	46%	6,1	6,0
Ledelsen										5,8	5,8
14. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	2%	2.742	1%	2%	4%	8%	20%	37%	29%	5,7	5,6
15. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	1%	2.766	1%	1%	2%	6%	17%	39%	34%	5,9	5,8
16. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	2%	2.753	1%	1%	2%	6%	16%	38%	36%	5,9	5,8
Læring og udvikling										5,5	5,6
17. Har du tilstrækkelig mulighed for at lære nyt gennem dit arbejde?	2%	2.736	1%	2%	5%	10%	23%	35%	25%	5,5	5,6
Håndtering af krav i arbejdet										5,6	5,4
18. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	1%	2.775	0%	1%	2%	8%	24%	39%	26%	5,7	5,6

	Ved ikke	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2023	Gns. 2021
19. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	8%	2.587	1%	2%	5%	11%	24%	35%	20%	5,4	5,2
Fysisk arbejdsmiljø										5,1	4,9
20. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	1%	2.773	2%	4%	8%	13%	26%	30%	17%	5,1	4,9
ØKF1. Er de ergonomiske forhold (Indretningen af arbejdsstedet; bord, stol mm.) på din arbejdsplads tilfredsstillende?*	2%	2.728	2%	3%	6%	12%	24%	35%	19%	5,3	5,1
ØKF2. Er indeklimaet på din arbejdsplads tilfredsstillende?*	1%	2.770	6%	7%	10%	16%	23%	24%	14%	4,7	4,7
ØKF3. Er lysforholdene på din arbejdsplads tilfredsstillende?*	1%	2.767	2%	3%	6%	11%	22%	34%	23%	5,4	5,2
ØKF4. Kan du udføre dit arbejde uden at være generet af uro og støj?*	1%	2.770	4%	7%	9%	15%	23%	25%	17%	4,9	4,7
Sundhedsfremme										5,5	4,9
21. Har du tilstrækkelige muligheder for at træffe sunde valg, når du er på arbejde?	6%	2.635	1%	2%	4%	11%	23%	37%	23%	5,5	4,9

Resultattabeller - enheders resultater på temaer

Tabellen herunder viser enhederne med mere end 5 besvarelser i rapportens område med tilhørende temascorer. Cellen med temascoren er farvet for at markere forskellen i score mellem enheden og Københavns Kommune. Formålet er at vise forskelle, som kan siges at have betydning.

En positiv forskel på 0,35 eller derover er markeret med GRØN

En forskel mellem -0,35 og +0,35 er markeret med GUL

En negativ forskel på -0,35 eller mere er markeret med RØD

Værdien 0,35 anvendes af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) i vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø.

Opdeling et niveau under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Københavns Kommune	33.923	5,7	5,8	5,5	5,1	5,7	5,8	5,3	5,5	4,9	5,4
Økonomiforvaltningen	2.795	5,7	5,9	5,7	5,1	5,9	5,8	5,5	5,6	5,1	5,5
Byggeri København	90	5,8	5,8	5,6	5,2	6,0	5,7	5,6	5,2	5,2	5,2
Koncern IT	402	5,7	5,8	5,7	5,1	5,8	5,7	5,7	5,5	4,6	5,3
Koncernservice	548	5,6	5,8	5,6	5,0	5,8	5,6	5,6	5,4	5,0	5,5
Københavns Ejendomme og Indkøb	1.467	5,8	6,0	5,7	5,1	6,0	5,9	5,5	5,7	5,3	5,6
Rådhusdelen	285	5,8	5,8	5,9	5,4	6,0	6,1	5,6	5,5	5,2	5,7

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indfyldelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Københavns Kommune	33.923	5,7	5,8	5,5	5,1	5,7	5,8	5,3	5,5	4,9	5,4
Økonomiforvaltningen	2.795	5,7	5,9	5,7	5,1	5,9	5,8	5,5	5,6	5,1	5,5
Borgerrepræsentationens Sekretariat	66	5,7	5,8	5,9	5,3	5,9	6,0	5,3	5,6	5,3	5,7
Byggekantor I	14	5,9	5,9	5,6	5,1	5,9	5,7	5,5	5,1	4,9	4,5
Byggekantor II	13	5,6	5,4	5,1	4,7	5,9	5,3	5,1	4,7	5,1	5,3
Byggekantor III	13	5,8	6,0	5,7	4,9	6,1	5,8	6,0	5,1	5,5	5,1
Byggekantor IV	9	5,8	6,1	5,8	5,4	5,8	5,7	5,8	5,4	5,3	5,3
Byggeri København - chefgruppe	6	5,8	5,8	5,5	5,8	6,6	6,3	5,8	5,6	5,2	5,8
Center for Byudvikling	42	5,6	5,6	5,8	5,2	5,8	6,0	5,5	5,3	5,1	5,6
Center for Finans	190	5,7	5,9	5,8	5,3	6,0	5,8	5,7	5,6	5,6	5,8
Center for Løn og Personale	193	5,5	5,8	5,5	4,6	5,5	5,4	5,6	5,2	4,4	5,3
Center for Personalejura og HR	137	5,6	5,8	5,7	5,1	5,7	5,7	5,5	5,4	4,9	5,5
Center for Økonomi	78	5,9	5,9	6,0	5,5	6,2	6,1	5,6	5,6	5,1	5,7
Chefer der refererer til Mads Grønvall	7	6,9	6,8	6,7	6,7	6,5	6,9	6,4	6,7	6,1	6,9
Chefer der refererer til Nanna Westerby Jensen	10	6,1	6,1	5,7	5,8	5,7	6,1	5,8	5,6	5,5	5,4
Chefer der refererer til Søren Hartmann Hede	7	5,7	6,1	5,8	6,0	6,0	6,3	6,0	5,6	6,1	5,6
Direktionssekretariatet	12	5,9	5,7	5,5	5,8	6,4	6,3	6,1	5,6	5,6	5,9
Ejendomme	189	5,6	5,8	5,5	5,0	5,5	5,6	5,3	5,5	5,3	5,6
Indkøb og Forsikring	75	5,7	5,8	5,5	5,2	5,6	5,4	5,8	5,4	4,5	5,6
Jura	7	5,9	5,8	5,4	5,4	5,6	5,2	5,7	5,6	4,4	4,2
Koncern IT 1	74	5,5	5,8	5,9	5,3	5,8	5,9	5,7	5,5	5,5	5,4
Koncern IT 2	126	5,5	5,7	5,6	5,2	5,6	5,6	5,6	5,3	4,7	5,1
Koncern IT 3	197	5,8	5,8	5,6	5,0	5,9	5,6	5,7	5,6	4,3	5,3
Koncernkommunikation	29	5,9	5,7	5,7	5,3	6,1	5,9	5,4	5,3	4,7	5,6

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indfyldelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Kontor for Vækst og Erhverv	13	5,3	5,5	5,6	5,2	6,3	5,8	5,5	5,1	4,2	4,5
Kontoret for Selskaber og Rettigheder	12	6,3	6,3	6,4	5,9	6,3	6,5	6,3	6,3	6,3	6,3
Kundeservice	101	6,0	6,0	6,0	5,4	6,3	6,0	5,6	5,7	5,4	5,8
Københavns Ejendomme og Indkøb - Ledere	7	6,1	6,0	5,6	6,1	6,5	6,2	6,6	5,6	6,4	6,1
Ledelsessekretariatet	22	5,1	5,2	5,8	5,0	5,6	5,2	4,9	4,8	5,0	5,2
Overborgmesterens Sekretariat	9	6,1	5,9	5,8	4,9	5,6	5,8	5,8	5,1	4,9	5,0
Rengøring	950	5,9	6,0	5,7	5,1	6,1	6,1	5,4	5,9	5,4	5,6
Styring og Ledelse	67	5,6	5,6	5,7	5,2	5,6	5,7	5,6	5,1	4,9	5,5
Udvikling og Ledelsesbetjening	16	5,8	5,6	5,8	5,3	6,0	5,6	5,4	5,2	5,4	5,5
Vedligehold, Energi og Teknik	75	5,8	5,8	5,9	5,2	5,9	5,8	5,7	5,3	5,0	5,7
Økonomi	12	6,0	5,8	5,7	5,5	6,0	5,7	6,1	5,5	5,6	5,9



Bilag 5

Pressemeddelelse

Danmarks største arbejdsplads fastholder god trivsel blandt medarbejdere

Der er fortsat rigtig god trivsel og motivation blandt medarbejderne i Københavns Kommune, viser ny trivselsundersøgelse.

Københavns Kommunes godt 39.000 adspurgte medarbejdere trives generelt i deres job. Det viser en ny trivselsundersøgelse. Scoren for den generelle trivsel og motivation i 2023 er 5,7 på en skala fra 1-7, hvor 7 er den mest positive vurdering. I 2021 var trivselsscoren ligeledes 5,7 og i 2019 lå den på 5,6. Dermed er den gode trivsel ikke en ny tendens. Og det på trods af, at de seneste år har været præget af især Corona og mangel på arbejdskraft på de store velfærdsområder.

Meningsfulde opgaver og høj tillid til ledelsen

Trivselsundersøgelsen afdækker blandt andet trivslen inden for ti temaer. I forhold til kommunens trivselsundersøgelse fra 2021 er niveauet forbedret eller uændret for syv af de ti temaer i undersøgelsen. Særligt scoren på tre spørgsmål er værd at fremhæve:

- Medarbejderne oplever fortsat meningsfulde arbejdsopgaver og en høj grad af tilfredshed med kvaliteten af det arbejde, de udfører. Her ligger scoren på 5,8 på niveau med 2021-niveauet.
- Medarbejderne oplever også fortsat generelt et rigtig godt samarbejde med deres nærmeste leder. Her ligger scoren også på niveau med 2021 på 5,8.
- Endelig har medarbejderne en høj tillid til ledelsen – også her er scoren 5,8 på niveau med 2021-niveauet.

”Trivslen er en vigtig faktor i forhold til at være en god arbejdsplads i det daglige og samtidig være en attraktiv arbejdsplads at søge til. Derfor er jeg rigtig glad for, at der fortsat er god trivsel blandt medarbejderne i Københavns Kommune. Når det er sagt, er der altid noget at arbejde med. Det skal vi nu dykke ned i på de enkelte arbejdspladser, så vi styrker trivslen yderligere og sætter ind, hvor der er behov for det,” siger adm. direktør i Økonomiforvaltningen, Søren Hartmann Hede.

19-04-2023

Sagsnummer i F2
2023 - 5149

Dokumentnummer i F2
3020832

Sagsnummer eDoc
2023-0119054

Sagsbehandler
Nikolai Evereth Hansen

Katrine Fylking, forperson for Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation, der er en sammenslutning af de faglige organisationer, hæfter sig blandt andet ved svarprocenten:

"Jeg er glad for, at det er lykkedes at hæve svarprocenten i år, for jo flere der svarer på trivselsundersøgelsen, desto bedre billede af trivslen får vi. Nu ser jeg frem til at dykke ned i undersøgelserne fra de enkelte forvaltninger. Det er vigtigt, at resultaterne bruges til at få en grundig dialog, sikre et godt samarbejde og skabe forbedringer, hvor der er behov for det," siger Katrine Fylking.

Diskrimination og seksuel chikane

Trivselsundersøgelsen spørger også ind til medarbejdernes oplevelser med krænkende adfærd. Her viser resultaterne, at færre medarbejdere oplever vold og trusler om vold sammenlignet med undersøgelsen i 2021. Mere end to tredjedele af forekomsterne af de typer krænkende adfærd, der spørges ind til i trivselsundersøgelsen, kommer fra borgere, brugere eller pårørende.

I år indgår også et nyt spørgsmål om diskrimination, der viser, at 4,3% svarende til 1.462 respondenter er blevet udsat for diskrimination det seneste år.

"Københavns Kommune skal være en tryk arbejdsplads for alle, vi accepterer ikke, at nogen bliver diskrimineret på baggrund af deres køn, kultur, religion, politiske overbevisning eller andet. Derfor arbejder vi målrettet med forebyggelse og håndtering og er i gang med at udarbejde en handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser," siger adm. direktør i Økonomiforvaltningen, Søren Hartmann Hede.

Trivselsundersøgelsen viser også, at andelen af medarbejdere, der har været udsat for seksuel krænkende adfærd, er steget fra to procent i 2021 til tre procent i 2023. Det er samme niveau som i 2019.

Der er de senere år iværksat en række tiltag for at forebygge og håndtere seksuel krænkende adfærd. Blandt andet gennemførte Københavns Kommune i 2022 en særskilt undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd, og opfølgingsarbejdet til den er fortsat i gang. Undersøgelsen bliver gennemført igen i efteråret 2023. I den forbindelse vil hver forvaltning sætte ind, hvor der er behov for det.

Der vil blive fulgt op på trivselsundersøgelsens resultater lokalt på de enkelte arbejdspladser.

Fakta

- Trivselsundersøgelsen blev i år gennemført i perioden 1.-21. marts 2023.
- Besvarelsesprocenten er 87% (85% i 2021).
- Medarbejderne har vurderet en række udsagn på en skala fra 1 til 7, hvor 7 er den mest positive vurdering. Undersøgelsen består af ti overordnede temaer:
 - Trivsel og motivation (samlet vurdering er 5,7)
 - Indhold i arbejdet (samlet vurdering er 5,8)
 - Arbejdsfællesskaber (samlet vurdering er 5,5)
 - Indflydelse (samlet vurdering er 5,1)
 - Nærmeste leder (samlet vurdering er 5,7)
 - Ledelsen (samlet vurdering er 5,8)
 - Læring og udvikling (samlet vurdering er 5,3)
 - Håndtering af krav i arbejdet (samlet vurdering er 5,5)
 - Fysisk arbejdsmiljø (samlet vurdering er 4,9)
 - Sundhedsfremme (samlet vurdering er 5,4)
- Andelen af medarbejdere der angiver, at de har været udsat for fysisk vold, er 11% (12,1% i 2021)
- Andelen af medarbejdere der angiver, at de har været udsat for trusler om vold, er 8,4% (8,8 % i 2021)
- Andelen af medarbejdere der angiver, at de har været udsat for mobning eller chikane, er 7% (9,1% i 2021)
- Andelen af medarbejdere der angiver, at de har været udsat for seksuel chikane, er 2,6% (1,9% i 2021)
- Andelen af medarbejdere der angiver, at de har været udsat for diskrimination, er 4,3% (ny)
- I 2021 oprettede Københavns Kommune desuden en enhed for håndtering af sexisme og seksuel krænkende adfærd, hvor alle ansatte anonymt kan henvende sig, hvis de oplever seksuel chikane eller sexisme. Her kan ansatte også få rådgivning, hjælp og støtte i forbindelse med håndtering af seksuel chikane og sexisme, også anonymt. Enheden hjælper både i enkeltsager og i situationer omkring generel kultur på arbejdspladsen.
- Københavns Kommune har for nyligt udarbejdet en fireårig handleplan med indsatser, der skal modvirke racisme, diskrimination og hadforbrydelser inden for fokusområderne arbejdsmarkedet, uddannelsessektoren, boligmarkedet, foreningslivet, det offentlige rum og sundhedsområdet.

Yderligere oplysninger

Søren Hartmann Hede, adm. Direktør i Økonomiforvaltningen via pressekonsulent Nikolai Evereth Hansen på telefon 4044 7446 eller mail p33u@kk.dk.