



## KØBENHAVNS KOMMUNE

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen  
Direktion

Til  
Badar Shah

E-mail: [Badar\\_shah@kk.dk](mailto:Badar_shah@kk.dk)

29. januar 2018

Sagsnr.  
2018-0000088

Dokumentnr.  
2018-0000088-20

Kære Badar Shah

Tak for din henvendelse af 24. januar 2018, hvor du har stillet spørgsmål til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vedr. forvaltningens trivselsundersøgelse.

### Spørgsmål

”Gør forvaltningen brug af trivselsmålinger for de ansatte i forvaltningen? Hvis ja, kan udvalget få adgang til disse?”

### Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens svar

Spørgsmål vedr. hvorvidt forvaltningen gør brug af trivselsmålinger.

Ja, i Københavns Kommune - og dermed også i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen - gennemføres trivselsundersøgelser hvert 2. år. Den seneste trivselsundersøgelse blev gennemført i foråret 2017.

Forvaltningen orienterede i notat af 21. april 2017 BIU om resultaterne af trivselsundersøgelsen. Efterfølgende blev BIU, i forlængelse af et medlemsspørgsmål, på mødet den 28. august 2017 orienteret om opfølgning på undersøgelsens resultater.

Spørgsmål vedr., om udvalget kan få adgang til trivselsmålingerne

Rapporterne fra trivselsundersøgelsen 2017 for hele BIF og for hvert center/Centralforvaltningen er vedlagt dette svar som bilag.

Udvalget fik i forbindelse med ovennævnte medlemsspørgsmål en orientering på mødet d. 28. august 2017. Materialet vedr. punktet kan findes via [dette link](#).

Med venlig hilsen

Bjarne Winge  
Adm. direktør

**Direktion**

Rådhuspladsen I  
1550 København V

Telefon  
3366 3366

[www.kk.dk](http://www.kk.dk)

## **Bilag**

Bilag 1: Trivselsundersøgelse 2017 – Samlet rapport – Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Bilag 2: Trivselsundersøgelse 2017 – Jobcenter København Arbejdsmarkedscentret

Bilag 3: Trivselsundersøgelse 2017 – Jobcenter København Ungecentret

Bilag 4: Trivselsundersøgelse 2017 – Jobcenter København Center for Jobindsats

Bilag 5: Trivselsundersøgelse 2017 – Jobcenter København Center for Arbejdsfastholdelse

Bilag 6: Trivselsundersøgelse 2017 – Center for Afklaring og Beskæftigelse

Bilag 7: Trivselsundersøgelse 2017 – Center for Kompetence og Brobygning

Bilag 8: Trivselsundersøgelse 2017 – Center for Beskæftigelse Sprog og Integration

Bilag 9: Trivselsundersøgelse 2017 – Københavns Erhvervshus

Bilag 10: Trivselsundersøgelse 2017 – Ydelsesservice København

Bilag 11: Trivselsundersøgelse 2017 – Centralforvaltningen

KØBENHAVNS KOMMUNE  
TRIVSELSUNDERSØGELSEN / 2017



KØBENHAVNS KOMMUNE

# BESKÆFTIGELSES- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGEN

Strategisk rapport

Svarprocent: 96% (1632/1697)



## Indhold

### Del 1

Introduktion

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

Social kapital

### Del 2

Baggrundsresultater

Svarfordelinger

## Forord

Kære ledere og medarbejdere i BIF,

I modtager hermed resultaterne af trivselsundersøgelsen 2017.

Vi vil gerne takke for, at rigtig mange af jer har deltaget i årets trivselsundersøgelse. De mange svar giver et stærkt grundlag for at vi kan arbejde videre med at forbedre trivslen i BIF.

Det er et fælles ansvar for ledere og medarbejdere at skabe og fastholde en god trivsel på arbejdspladsen. Vi håber derfor, at I alle vil gå aktivt ind i arbejdet med at følge op på resultaterne af undersøgelsen i jeres afdelinger og kontorer. Det er dér, I har mulighed for at gøre en forskel i arbejdsdagen for jer selv og jeres kollegaer.

På BIFs trivselssite kan I finde vejledning og inspiration til, hvordan I sammen kan følge op på resultaterne fra trivselsundersøgelsen.

God fornøjelse med det fortsatte arbejde for en endnu bedre trivsel.

På vegne af BIFs HovedMED,

Formand Bjarne Winge, adm. direktør

Næstformand Jan Bolvig Mortensen, Fællestillidsrepræsentant for HK

## 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 2017 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Resultatet af undersøgelsen for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen 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 2015.

### Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 22. februar 2017 til 14. marts 2017.

I alt har 1697 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 1632 valgt at svare. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har således opnået en svarprocent på 96 %.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 24 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med op til 20 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 ligeledes nummeret, med forkortelsen for forvaltningen.

Spørgeskemaet er forkortet og rapporterne er ændret siden 2015. Det er sket for at højne kvaliteten og brugbarheden af resultaterne samt at styrke fokus på opfølgningen. I denne rapport er de spørgsmål, som er medtaget i temascorerne for 2015 og 2017 ens, og resultaterne er således sammenlignelige. Bemærk således, at det ikke er muligt at sammenligne temascorerne fra denne rapport med temascorerne fra en rapport fra 2015.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 til 7. 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.

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

- Enhedens samlede resultater for Trivselsundersøgelse 2017.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2015, hvis muligt.
- Overliggende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

## Opfølgning

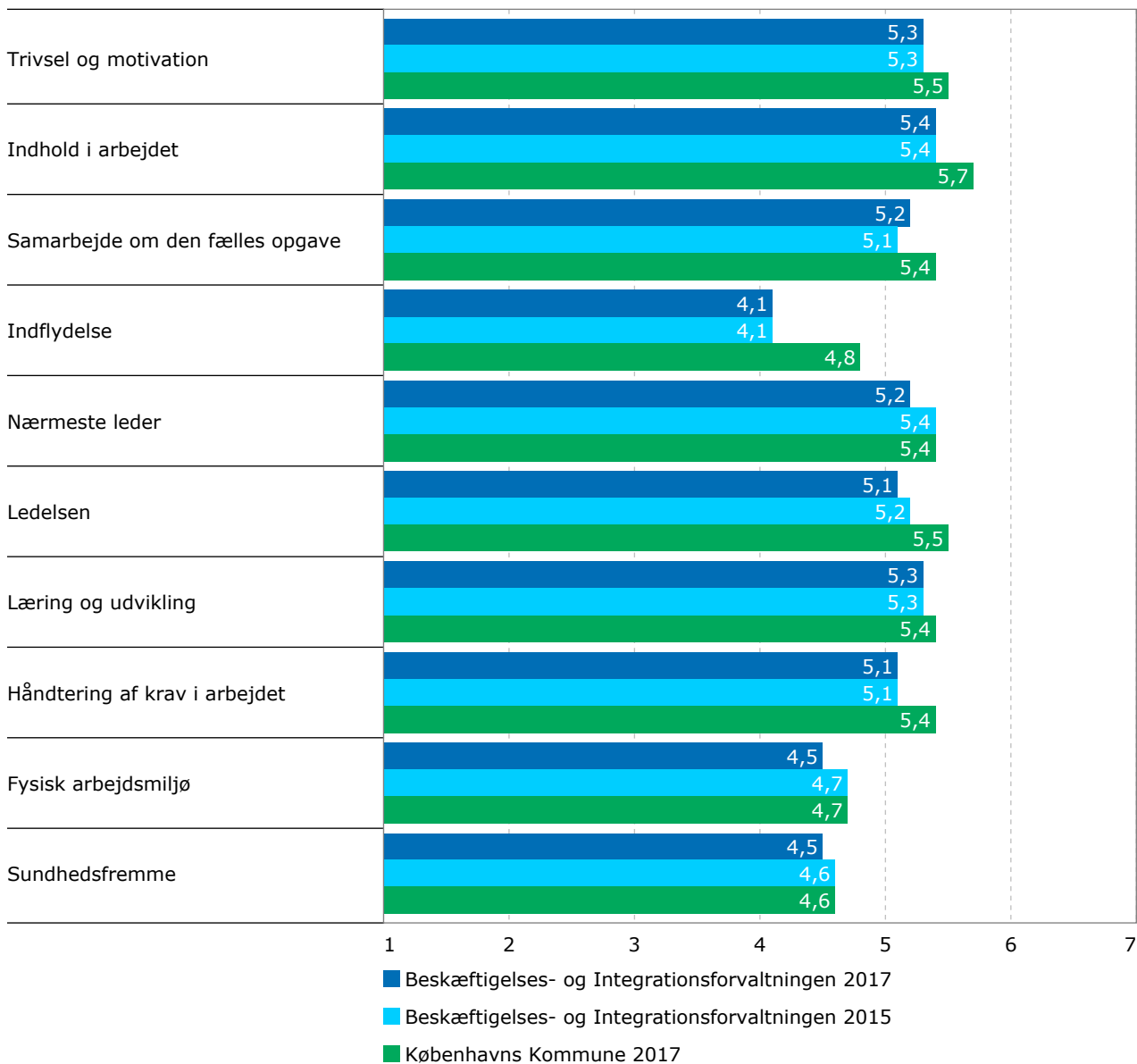
Det er oplagt at bruge trivselsundersøgelsen som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde - APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

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 omkring opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på KKintra eller via forvaltningens HR-afdeling.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen omkring undersøgelsen findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside [www.amk.kk.dk/trivsel](http://www.amk.kk.dk/trivsel). Fra denne hjemmeside kan udgivelsen "Guide til en god trivselsundersøgelse" også downloades.

## Temaoversigt

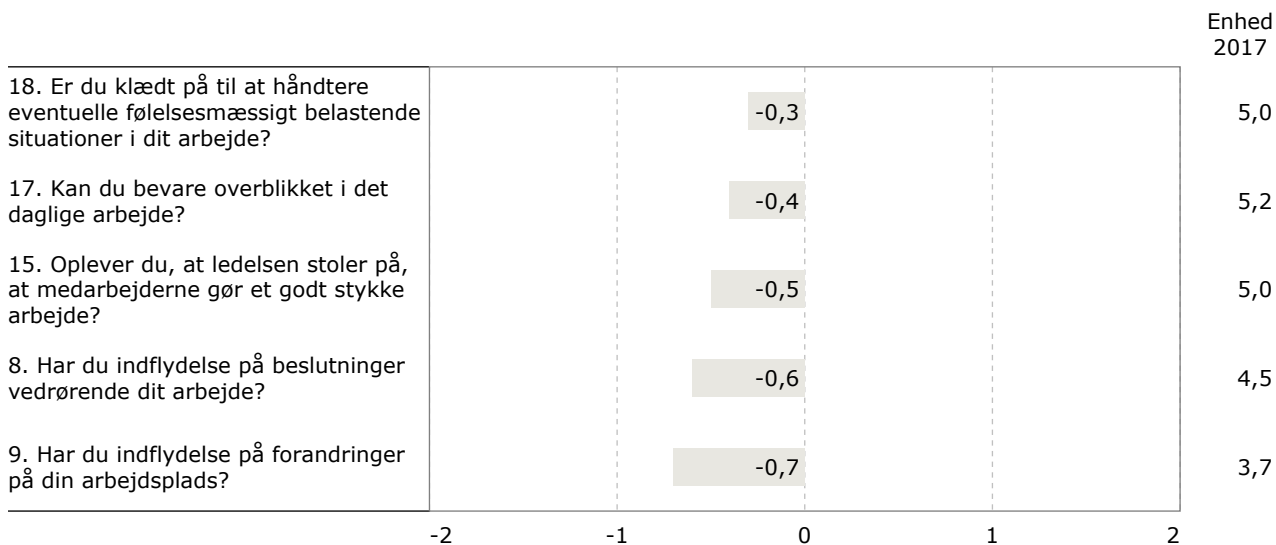
Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2015 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår 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 (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Københavns Kommune (lysegrå søjle). 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.

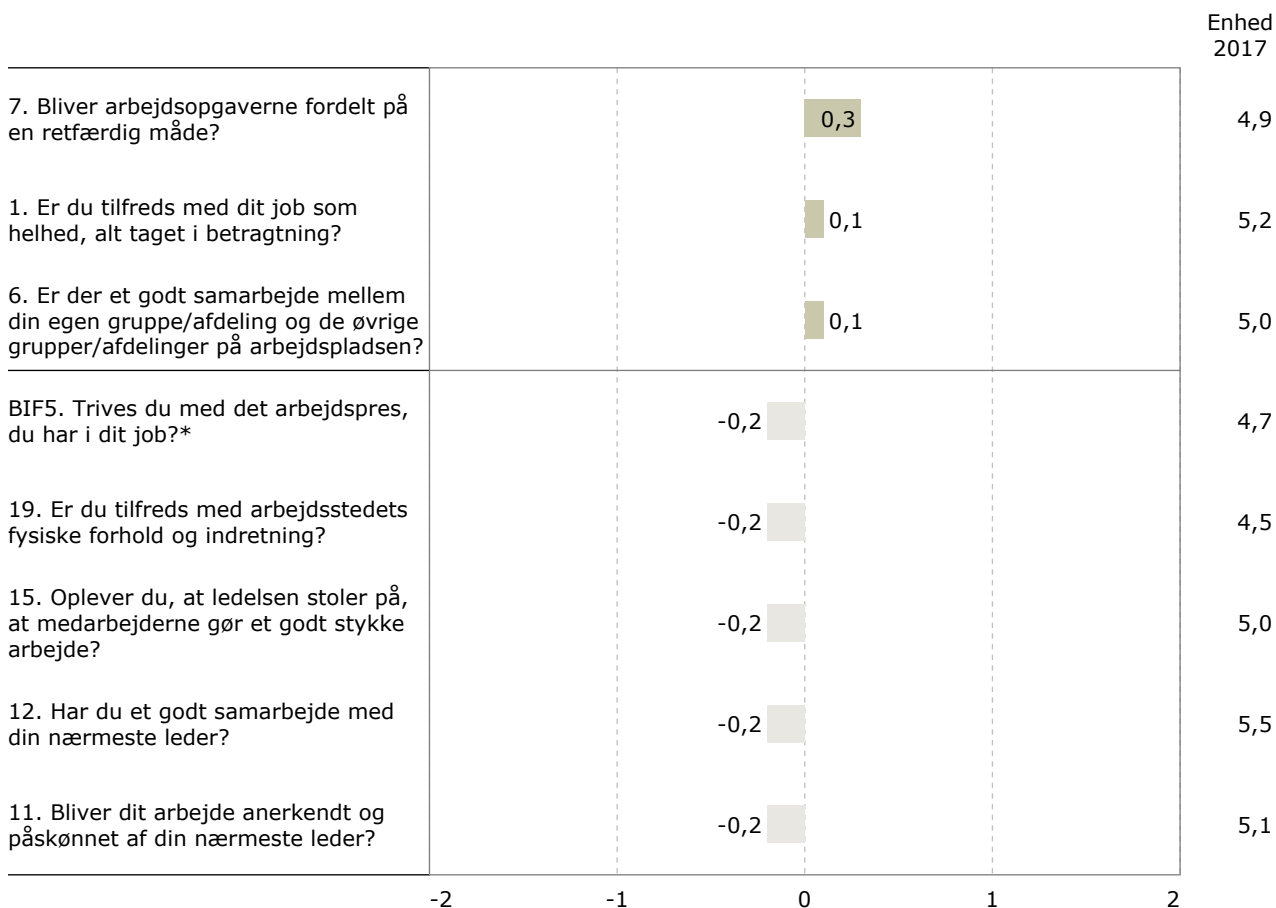




## Største positive og negative forskelle i forhold til historik

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til enhedens resultat for 2015 (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2015 (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem 2017 og 2015.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2015, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.

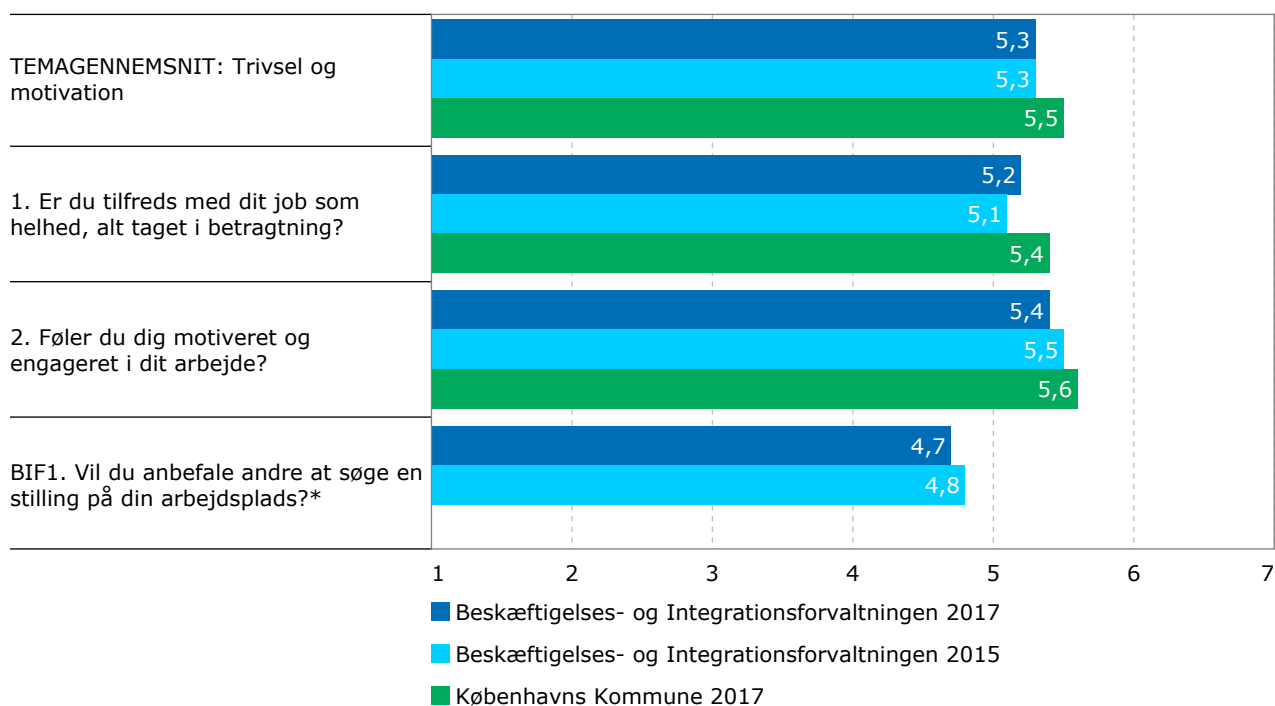


## Tema: Trivsel og motivation

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 resurser samt gode muligheder for at udvikle sig.

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

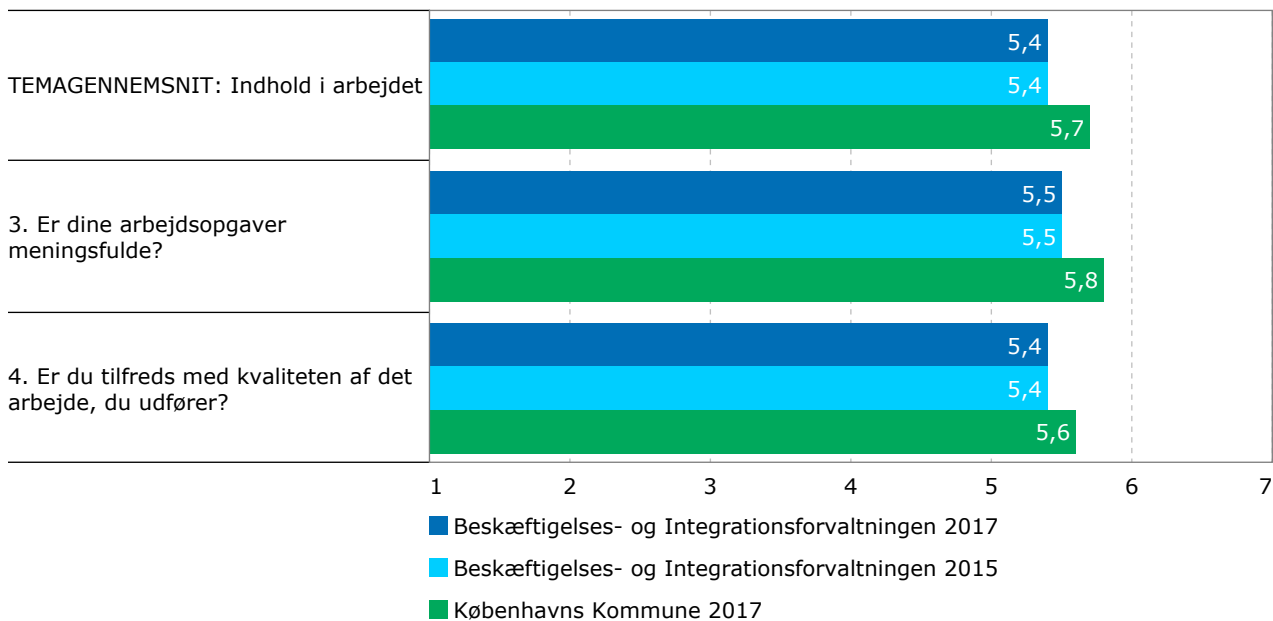


## Tema: Indhold i arbejdet

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.

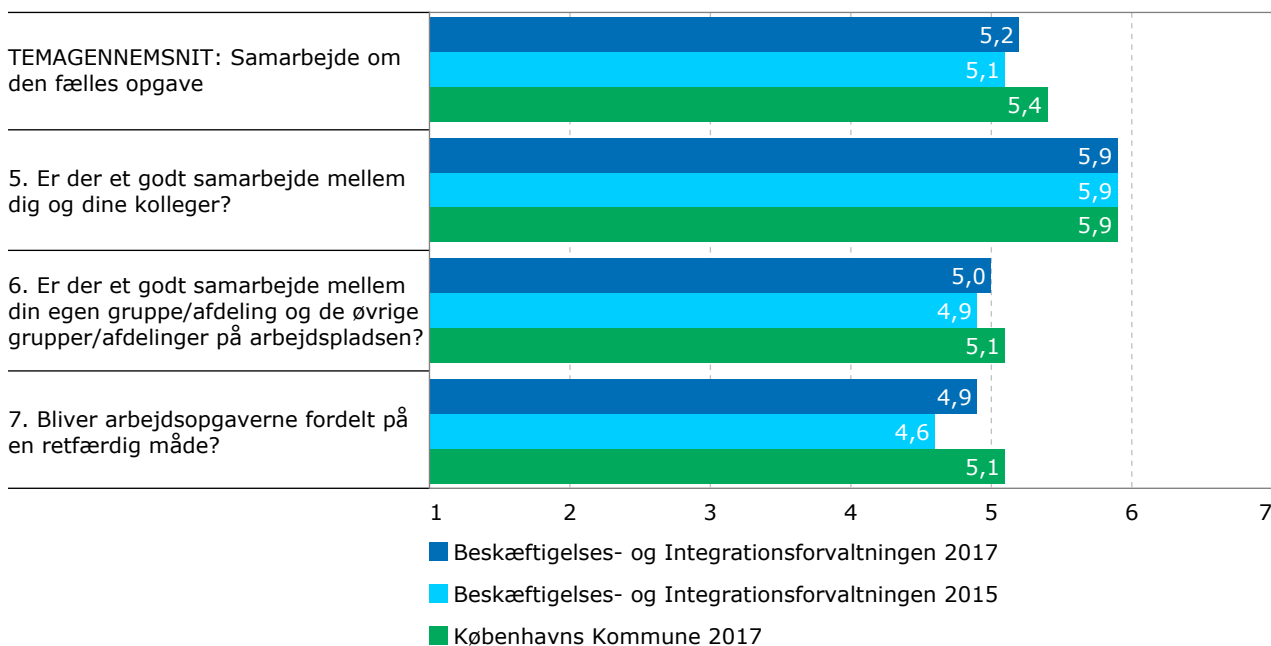


## Tema: Samarbejde om den fælles opgave

Temaet "Samarbejde om den fælles opgave" måler, hvordan man oplever samarbejdet med kolleger og andre grupper/afdelinger.

Et godt samarbejde er typisk kendetegnet ved, at der er klarhed om roller, opgavefordeling og ansvarsområder mellem kolleger. Et godt samarbejde er også kendetegnet ved relationer, hvor faglig sparring og kollegial støtte er til stede.

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

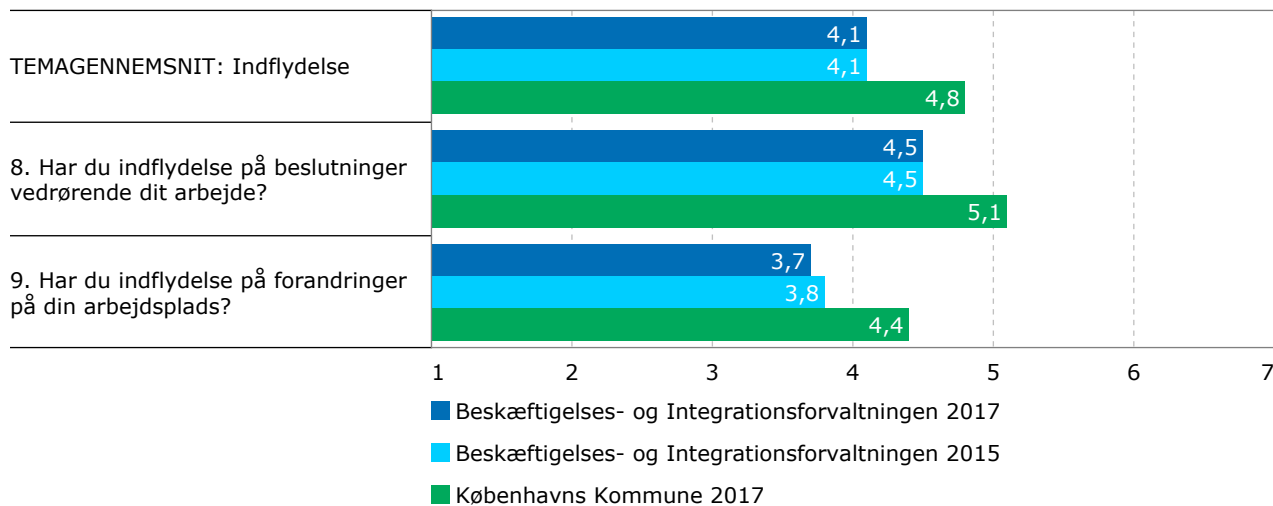


## Tema: Indflydelse

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

Høj indflydelse kan give en bedre trivsel hos den enkelte og en mindre risiko for stress, fordi indflydelse gør, at man oplever høje krav som mindre belastende. For meget indflydelse kan omvendt give en kompleksitet, der kan være vanskelig for den enkelte at håndtere. Det kan medføre risiko for stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 8 og spørgsmål 9.

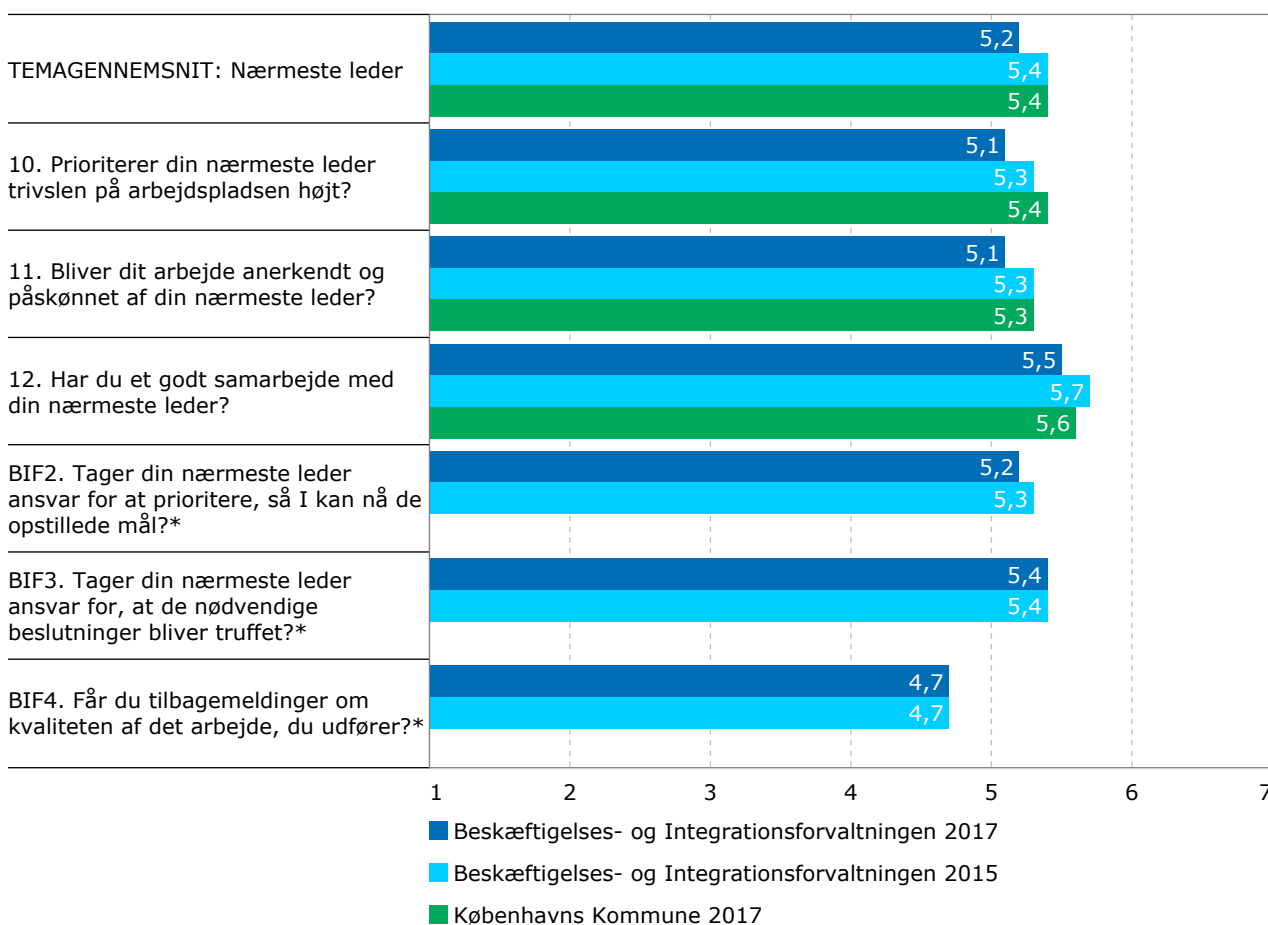


## Tema: Nærmeste leder

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

Medarbejdernes oplevelse kan hænge sammen med, hvordan lederen støtter sine medarbejdere og organiserer arbejdet. Temaet kan være påvirket af aktuelle begivenheder for den enkelte og for arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 10, spørgsmål 11 og spørgsmål 12.



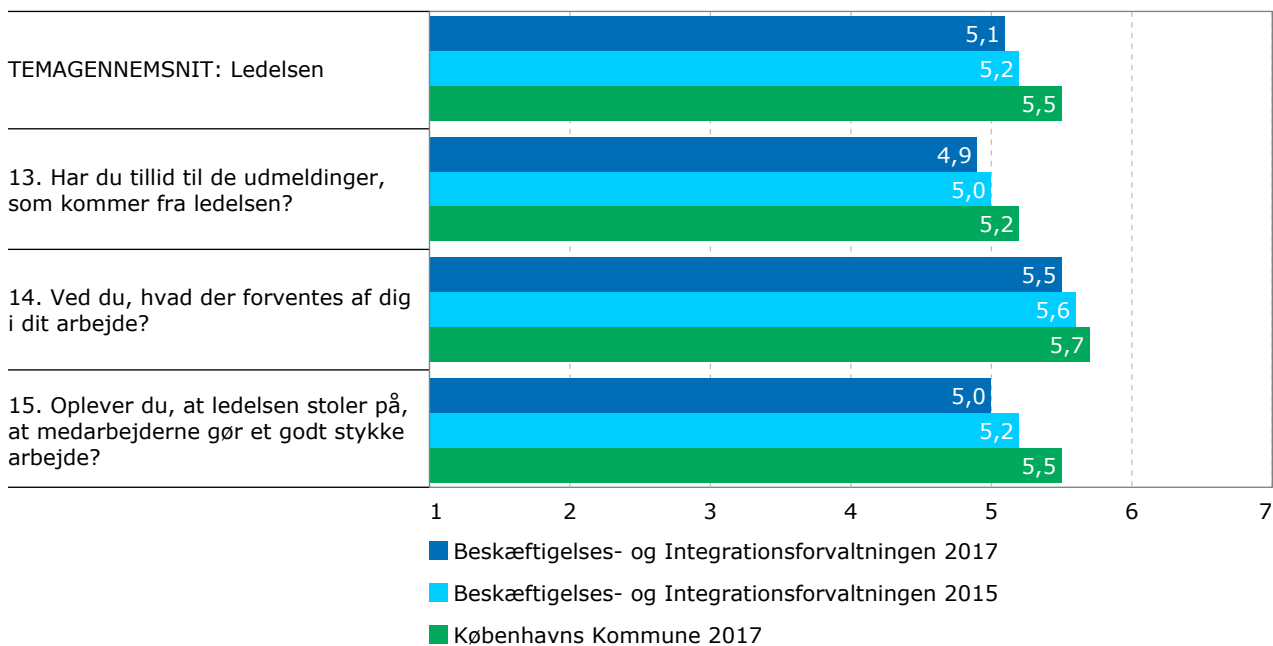
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Ledelsen

Temaet "Ledelsen" måler, hvordan medarbejderne på arbejdspladsen oplever ledelsen. Det vil sige den eller de personer, som træffer de overordnede beslutninger.

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

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 13, spørgsmål 14 og spørgsmål 15.

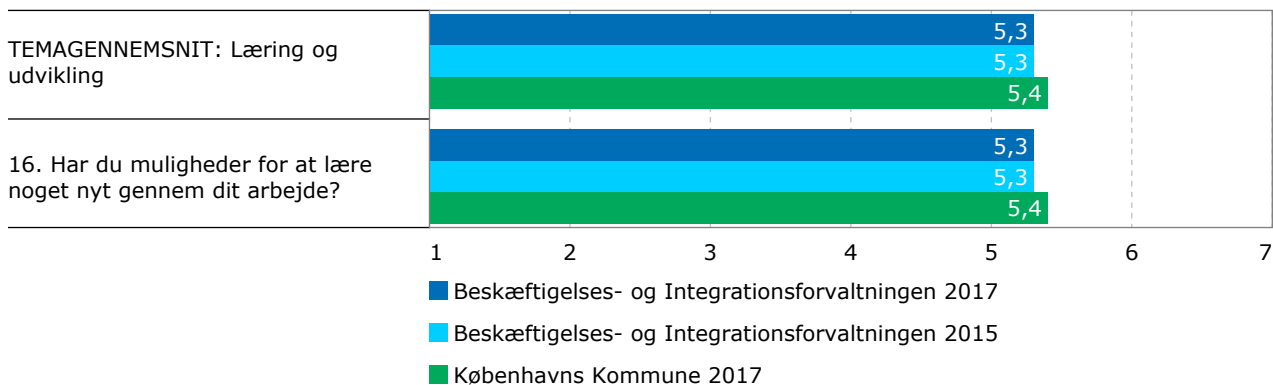


## Tema: Læring og udvikling

Temaet "Læring og udvikling" måler, hvordan man oplever mulighederne 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 16. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



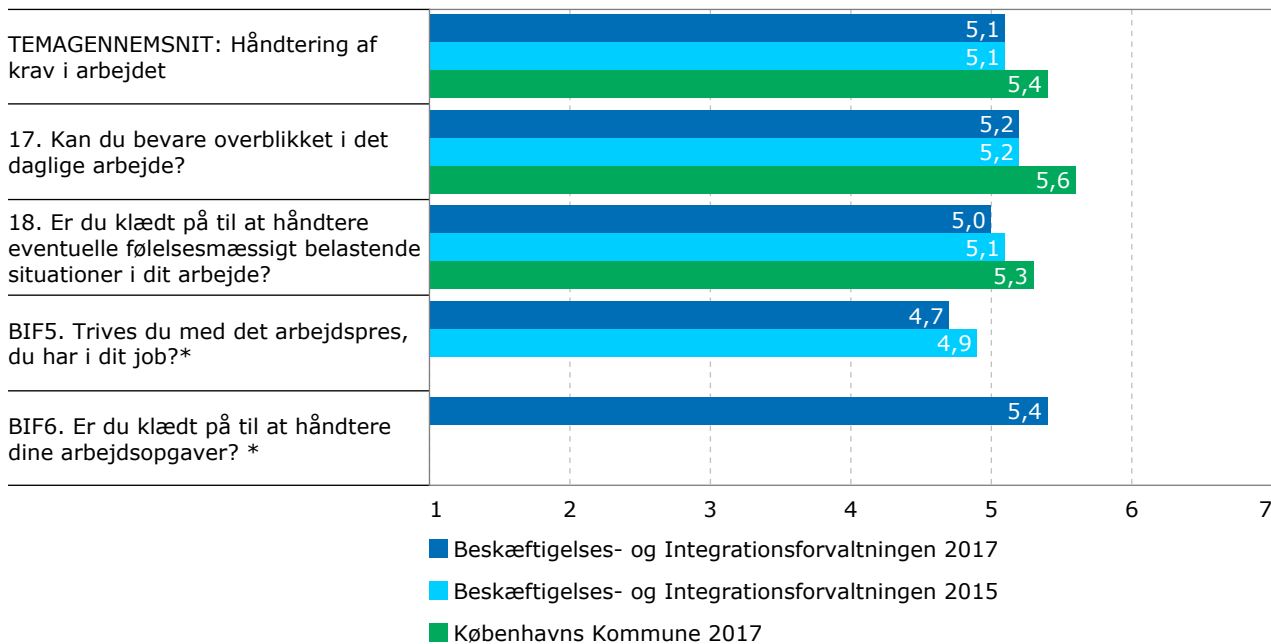


## Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler indirekte, hvordan man kan 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. Høje følelsesmæssige krav kan være et vilkår. Hvis ikke man føler sig klædt på til at tackle disse krav, kan det føre til overbelastning.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 17 og spørgsmål 18.

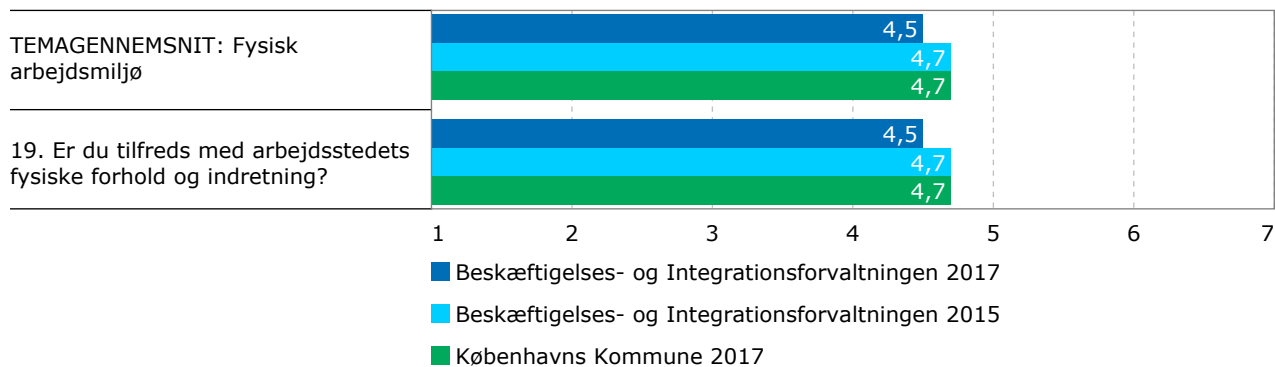


## Tema: Fysisk arbejdsmiljø

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 19. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

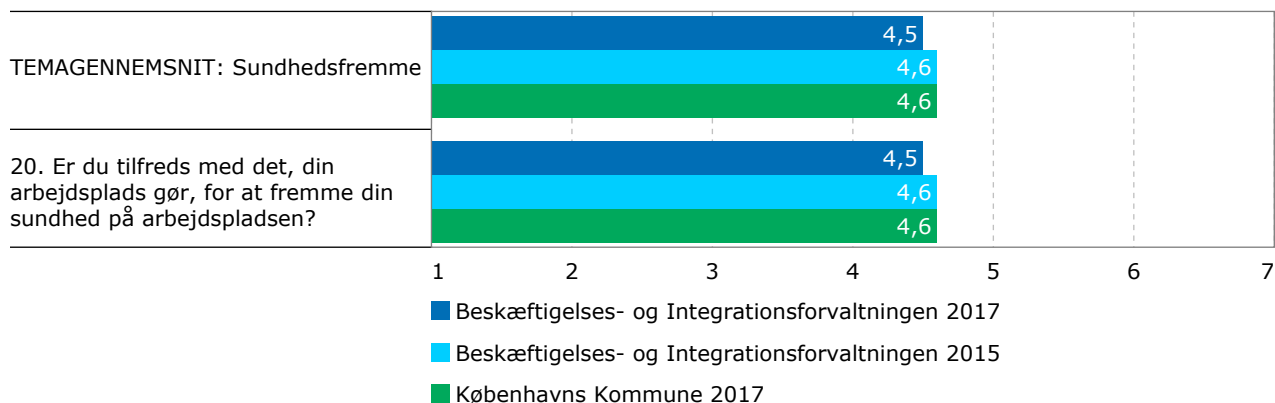


## Tema: Sundhedsfremme

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 20. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

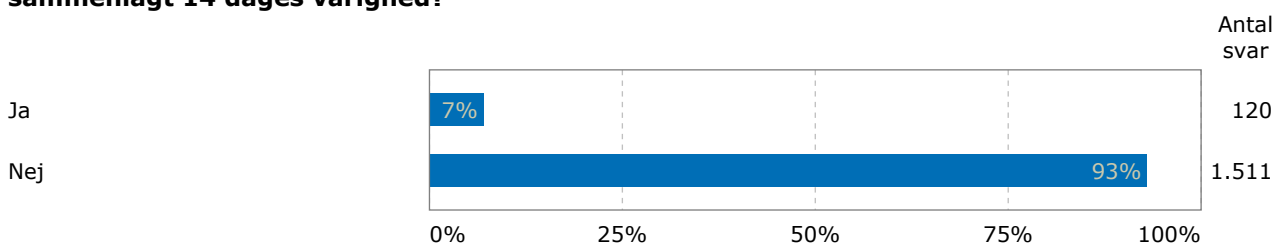


## Forvaltningstema: Sygefravær

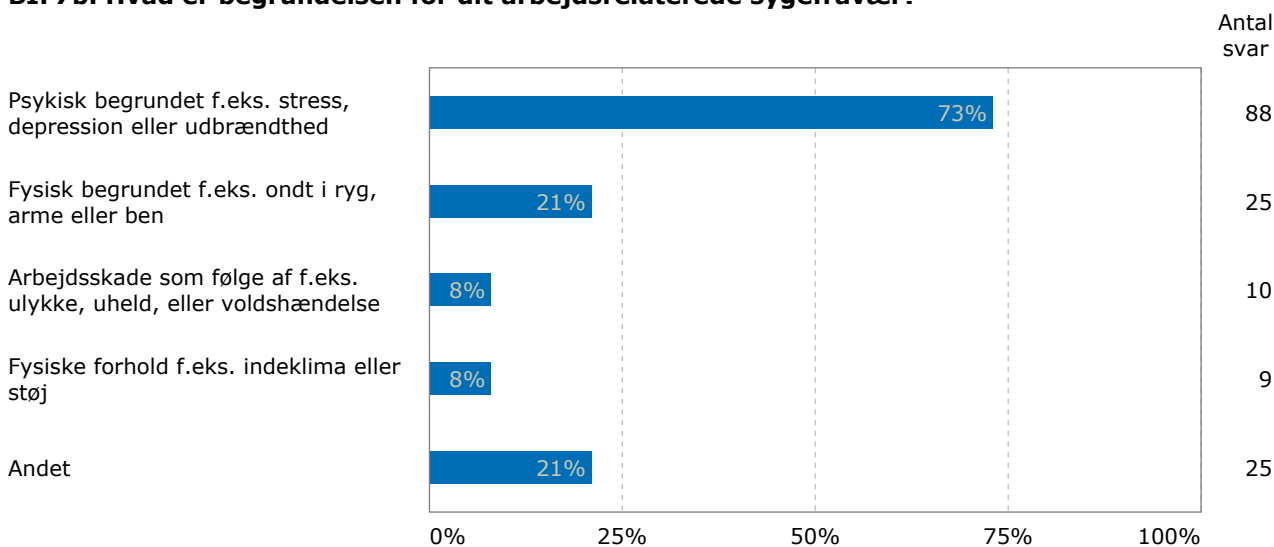
Flere af de BIF-specifikke spørgsmål i undersøgelsen omhandler sygefravær. Spørgsmålene undersøger i hvilken grad medarbejdere har oplevet sygefravær, der er direkte relateret til arbejdet. Der måles også på de bagvedliggende årsager, samt hvorvidt medarbejderen oplever, at arbejdspladsen har taget hånd om sygefraværet på tilfredsstillende vis.

Arbejdsrelateret sygefravær kan hænge sammen med trivsel og arbejdsmiljø, hvorfor BIF gennem flere trivselsundersøgelser har haft ekstra fokus på denne type sygefravær. I årets undersøgelse er tilføjet et spørgsmål om opfølgning på fraværet, da det erfaringsmæssigt kræver fokus og opfølgning, at få medarbejderen til igen at trives i arbejdet efter en periode med arbejdsrelateret sygefravær.

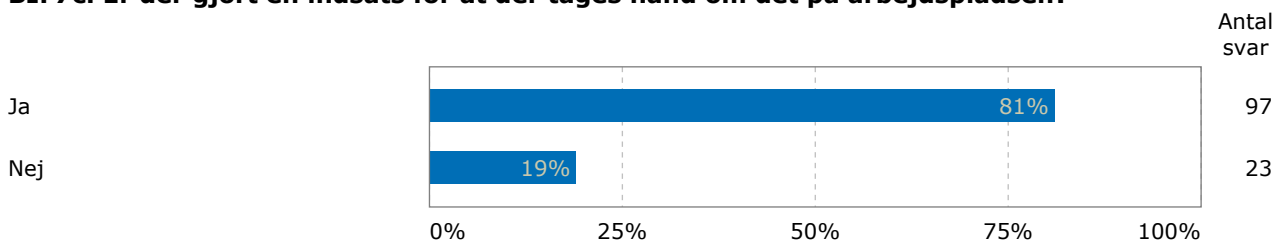
### BIF7a. Har du inden for de sidste 12 måneder haft arbejdsrelateret sygefravær af mere end sammenlagt 14 dages varighed?\*



### BIF7b. Hvad er begrundelsen for dit arbejdsrelaterede sygefravær?\*



### BIF7c. Er der gjort en indsats for at der tages hånd om det på arbejdspladsen?\*



## Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om der er krænkende adfærd i forbindelse med arbejdet i form af vold, trusler, mobning og chikane. I undersøgelsen i 2015 blev der udelukkende spurgt til krænkende adfærd på arbejdspladsen. I år er spørgsmålet udvidet til at omfatte arbejdsrelateret vold eller trusler om vold både i og udenfor arbejdstiden.

Krænkende adfærd kan have psykiske konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at krænkende adfærd bliver håndteret. Fravær af krænkende adfærd, eller en hensigtsmæssig håndtering af krænkende adfærd, er afgørende for arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven.

## Nultolerance

Københavns Kommune har "nultolerance" over for krænkende adfærd. "Nultolerance" betyder, at arbejdspladsen skal reagere, hvis en eller flere medarbejdere udsættes for vold, trusler, mobning eller chikane enten fra kolleger, leder eller borgere.

**Københavns Kommune tolererer ikke vold, trusler, mobning og chikane på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt at gå på arbejde.**

*Kilde: "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen"*  
[www.medarbejder.kk.dk](http://www.medarbejder.kk.dk)

Københavns Kommunes politik om krænkende adfærd stiller i det hele taget krav om, at arbejdspladsen arbejder systematisk og målrettet med at forhindre krænkende adfærd.

## Her kan I få støtte

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

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

Det er vigtigt, at det er tydeligt for medarbejderne, hvor de i øvrigt kan få støtte fx fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant og HR-medarbejderne i forvaltningen.

Krænkende adfærd kan være vanskeligt selv at arbejde med på arbejdspladsen, og det kan være nødvendigt at få professionel støtte til dette. 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](http://www.medarbejder.kk.dk) - søg på '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 arbejdet og fra hvem.

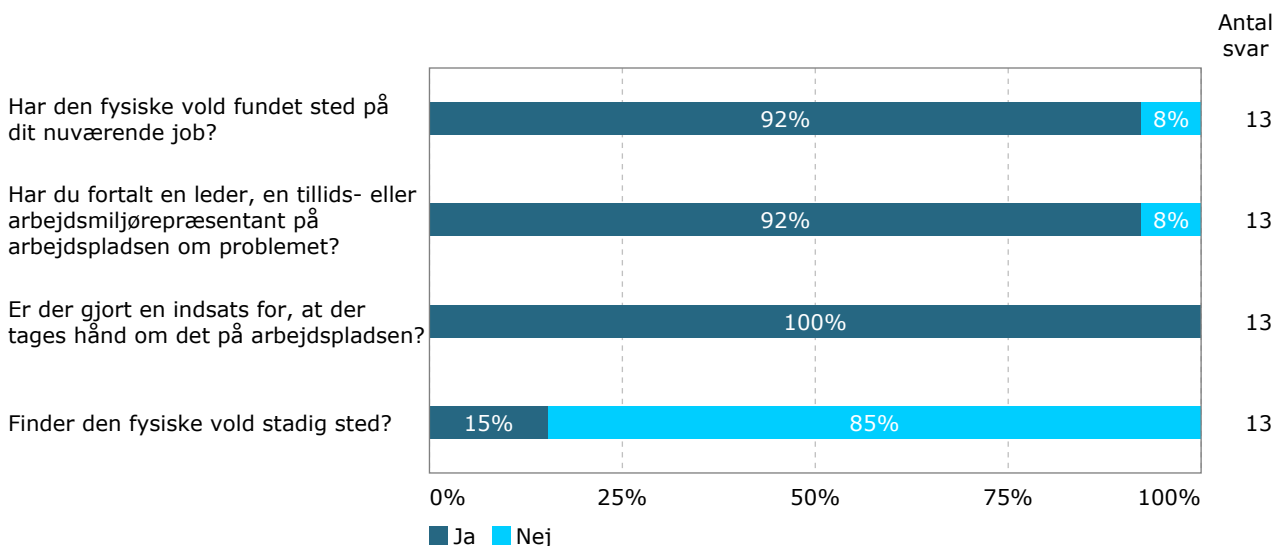
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	1	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%
Ja, af og til	12	1%	12	1%
Nej	1.619	99%	1.424	99%
<b>Total</b>	<b>1.632</b>	<b>100%</b>	<b>1.436</b>	<b>100%</b>
Total ja	13	1%	12	1%

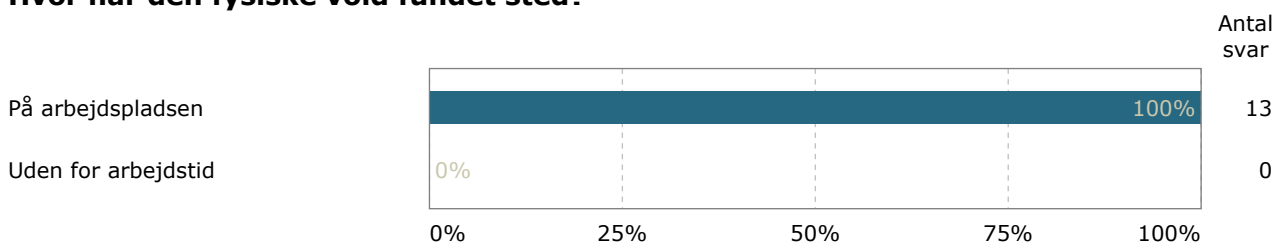
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	0	0%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	1	8%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	12	92%	11	92%
Ønsker ikke at uddybe	1	8%	1	8%



### Hvor har den fysiske vold fundet sted?



## 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 arbejdet og fra hvem.

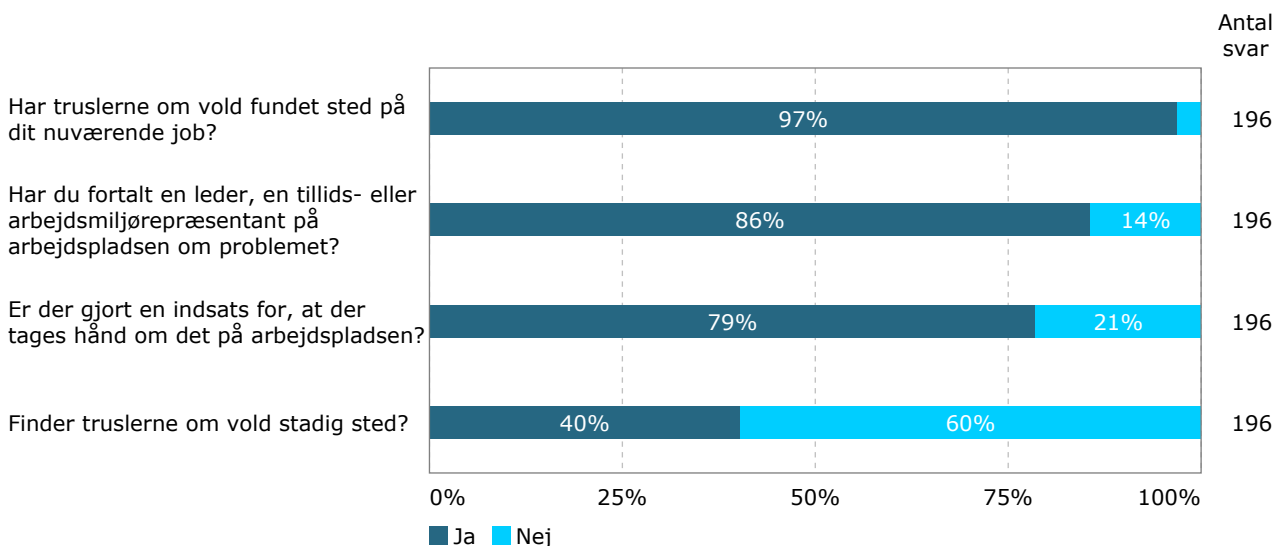
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	2	0%	0	0%
Ja, ugentligt	4	0%	2	0%
Ja, månedligt	20	1%	7	0%
Ja, af og til	170	10%	140	10%
Nej	1.436	88%	1.287	90%
Total	1.632	100%	1.436	100%
Total ja	196	12%	149	10%

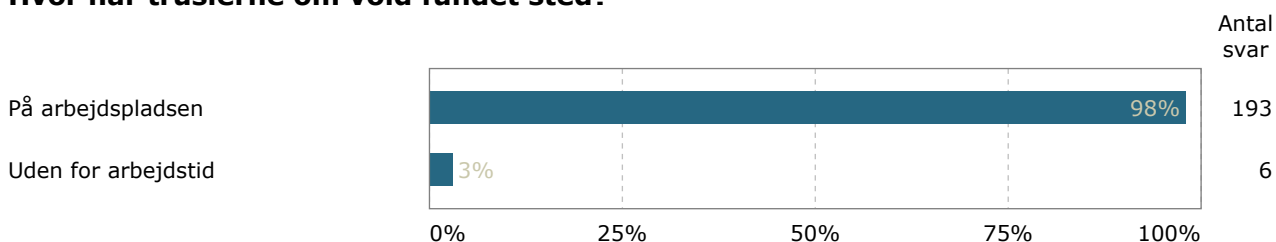
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder. Antal svar kan afvige fra "Total ja" i tabellen herover. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	4	2%	3	2%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	1	1%	1	1%
Borgere/Brugere/Pårørende	192	98%	144	97%
Ønsker ikke at uddybe	3	2%	4	3%



### Hvor har truslerne om vold fundet sted?



## Mobning

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning på arbejdspladsen og fra hvem.

Mobning omfatter i Københavns Kommune situationer, hvor en eller flere ansatte udsætter en anden ansat for handlinger, som opleves krænkende, selvom de ansatte burde være bekendt med eller gjort bekendt med, at handlingerne opleves som krænkende. I denne undersøgelse kan mobning også være situationer, hvor borgere, brugere eller pårørende udsætter ansatte for handlinger, som opleves krænkende.

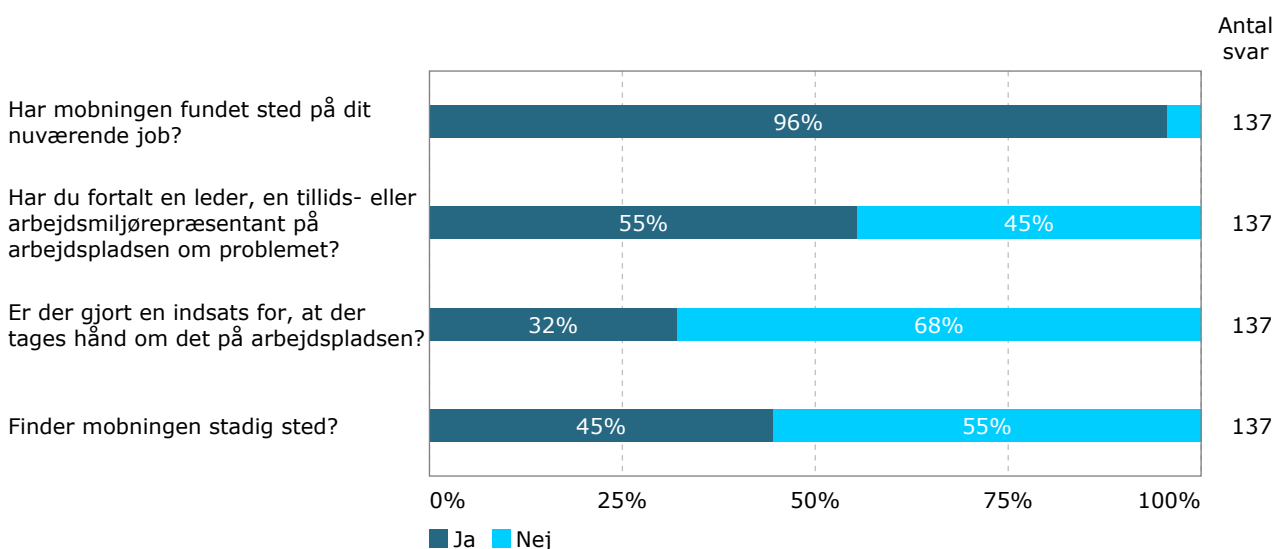
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	11	1%	3	0%
Ja, ugentligt	4	0%	12	1%
Ja, månedligt	6	0%	10	1%
Ja, af og til	116	7%	82	6%
Nej	1.495	92%	1.329	93%
Total	1.632	100%	1.436	100%
Total ja	137	8%	107	7%

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	88	64%	79	74%
En leder	23	17%	21	20%
Underordnede	4	3%	2	2%
Borgere/Brugere/Pårørende	15	11%	8	7%
Ønsker ikke at uddybe	25	18%	16	15%





## Uønsket seksuel opmærksomhed

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen og fra hvem.

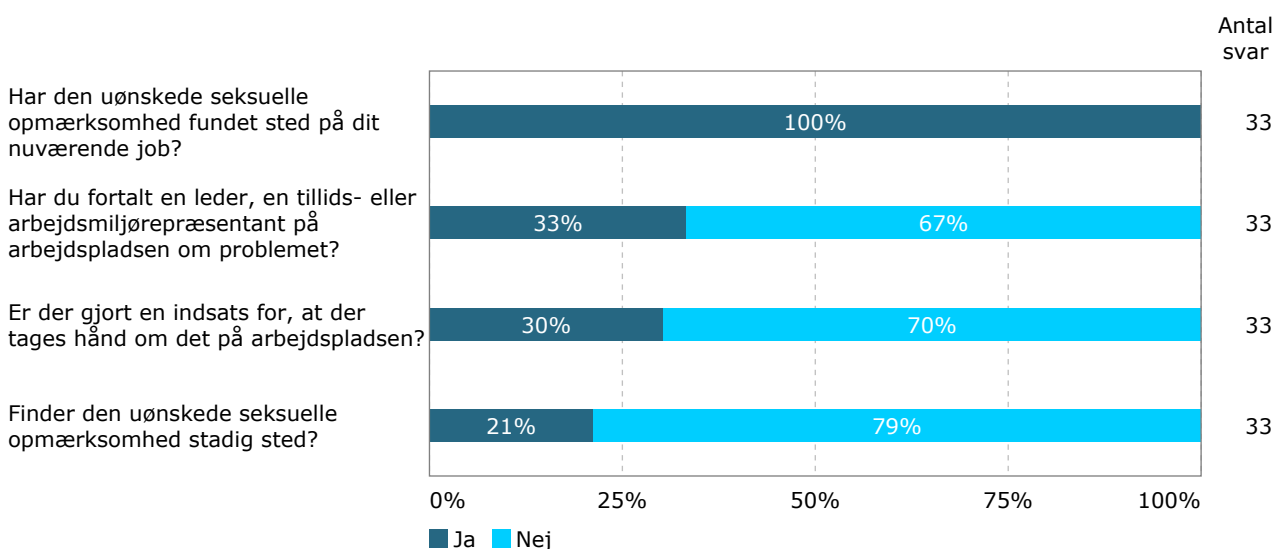
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	2	0%
Ja, månedligt	4	0%	4	0%
Ja, af og til	29	2%	21	1%
Nej	1.599	98%	1.409	98%
Total	1.632	100%	1.436	100%
Total ja	33	2%	27	2%

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. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	20	61%	16	59%
En leder	1	3%	3	11%
Underordnede	0	0%	1	4%
Borgere/Brugere/Pårørende	11	33%	6	22%
Ønsker ikke at uddybe	2	6%	6	22%



## Social Kapital på Arbejdspladsen

Begrebet "social kapital" stammer fra arbejdsmiljøforskningen. På arbejdspladser med en høj social kapital oplever medarbejderne en høj grad af retfærdighed, og medarbejdere og ledelse arbejder godt sammen og har tillid til hinanden. Det gør, at de ofte i fællesskab kan finde løsninger, som kan øge produktivitet og kvalitet samtidigt med, at der er et godt arbejdsmiljø. Desto mere social kapital, desto bedre arbejdsmiljø og mere tilfredsstillende opgaveløsning.

Social kapital afdækkes i trivselsundersøgelsen ved at måle i hvor høj grad de sociale relationer på arbejdspladsen er præget af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne.

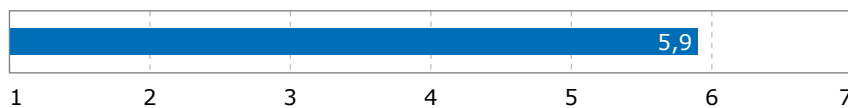
Arbejdet med social kapital i organisationer kan ikke løsrives fra kerneopgaven, og arbejdet med social kapital handler derfor også om at udvikle den fælles forståelse af den kerneopgave, som enheden skal løse.

For at forbedre den sociale kapital på arbejdspladsen kan man sætte ind i forhold til fire forskellige former for social kapital:

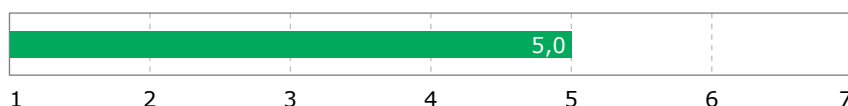
1. Social kapital mellem kolleger i egen gruppe / afdeling
2. Social kapital mellem grupper / afdelinger
3. Social kapital mellem ledelse og medarbejdere
4. Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed

Nedenfor er resultaterne vedrørende social kapital præsenteret. For hver af de fire former for social kapital er der beregnet et gennemsnit baseret på alle besvarelserne af de spørgsmål, som er vist under søjlerne. Der er tale om spørgsmål, som er afrapporteret tidligere i rapporten.

Arbejdsmiljø København kan give støtte, inspiration og konsulentbistand til arbejdet med social kapital. Konsulentbistand kan bl.a. være i form af input, sparring med ledere, arbejdsmiljøgruppen, Trioen, MED-organisationen eller andre.

**Social kapital i egen gruppe / afdeling**

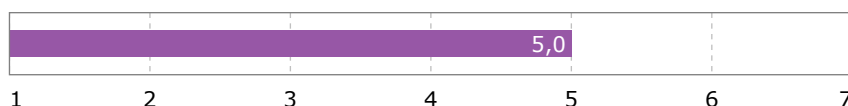
5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? (5,9)

**Social kapital mellem grupper / afdelinger**

6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen? (5,0)

**Social kapital mellem ledelse og medarbejdere**

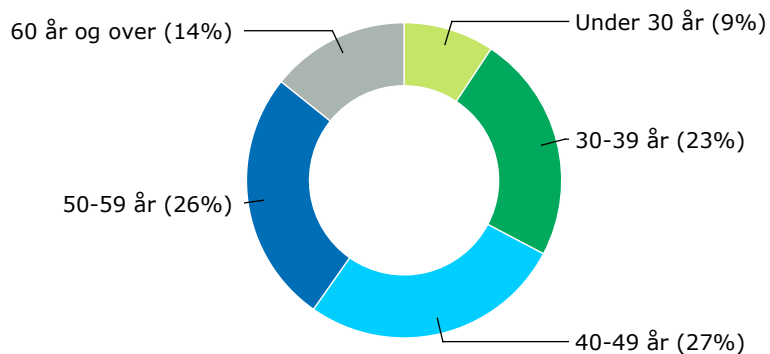
- 11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? (5,1)
- 12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? (5,5)
- 13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? (4,9)
- 15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (5,0)

**Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed**

- 8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde? (4,5)
- 14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (5,5)
- 7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (4,9)

## Baggrundsresultater - opdelt på alder

### Fordeling af alder

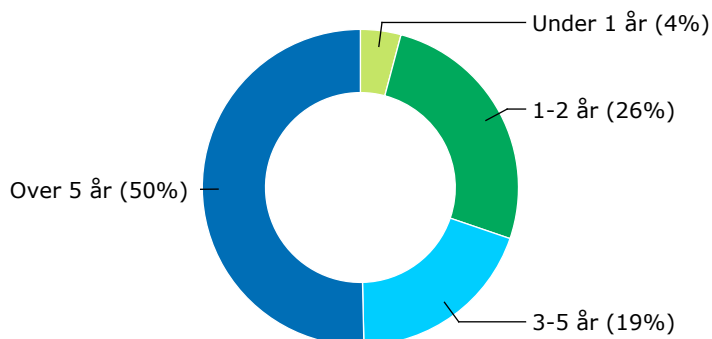


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på alder. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Alder				
		Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år og over
Antal svar	1.632	150	383	439	423	230
Trivsel og motivation	5,3	5,4	5,2	5,4	5,4	5,4
Indhold i arbejdet	5,4	5,4	5,2	5,5	5,5	5,7
Samarbejde om den fælles opgave	5,2	5,3	5,2	5,2	5,2	5,4
Indflydelse	4,1	4,2	4,2	4,2	4,1	4,0
Nærmeste leder	5,2	5,2	5,3	5,2	5,1	5,3
Ledelsen	5,1	5,4	5,2	5,1	5,1	5,2
Læring og udvikling	5,3	5,7	5,2	5,3	5,1	5,1
Håndtering af krav i arbejdet	5,1	5,1	4,9	5,1	5,1	5,3
Fysisk arbejdsmiljø	4,5	4,5	4,4	4,6	4,5	4,6
Sundhedsfremme	4,5	4,3	4,3	4,5	4,5	4,7

## Baggrundsresultater - opdelt på anciennitet

### Fordeling af anciennitet

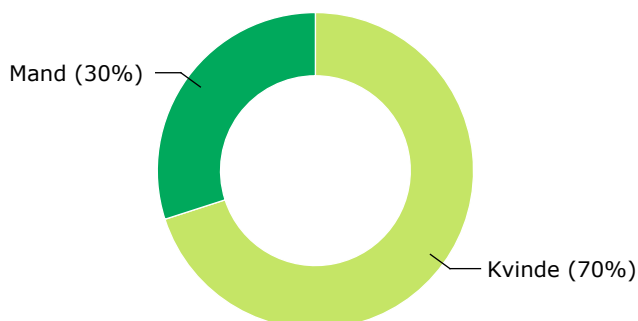


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på anciennitet. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelserne i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Anciennitet			
		Under 1 år	1-2 år	3-5 år	Over 5 år
Antal svar	1.632	66	424	319	818
Trivsel og motivation	5,3	5,5	5,4	5,2	5,3
Indhold i arbejdet	5,4	5,5	5,5	5,3	5,5
Samarbejde om den fælles opgave	5,2	5,3	5,3	5,1	5,3
Indflydelse	4,1	4,2	4,2	3,9	4,2
Nærmeste leder	5,2	5,3	5,3	5,1	5,3
Ledelsen	5,1	5,4	5,2	5,0	5,1
Læring og udvikling	5,3	5,9	5,5	5,0	5,2
Håndtering af krav i arbejdet	5,1	5,2	5,1	5,0	5,1
Fysisk arbejdsmiljø	4,5	4,4	4,4	4,4	4,6
Sundhedsfremme	4,5	4,5	4,3	4,3	4,6

## Baggrundsresultater - opdelt på køn

### Fordeling af køn

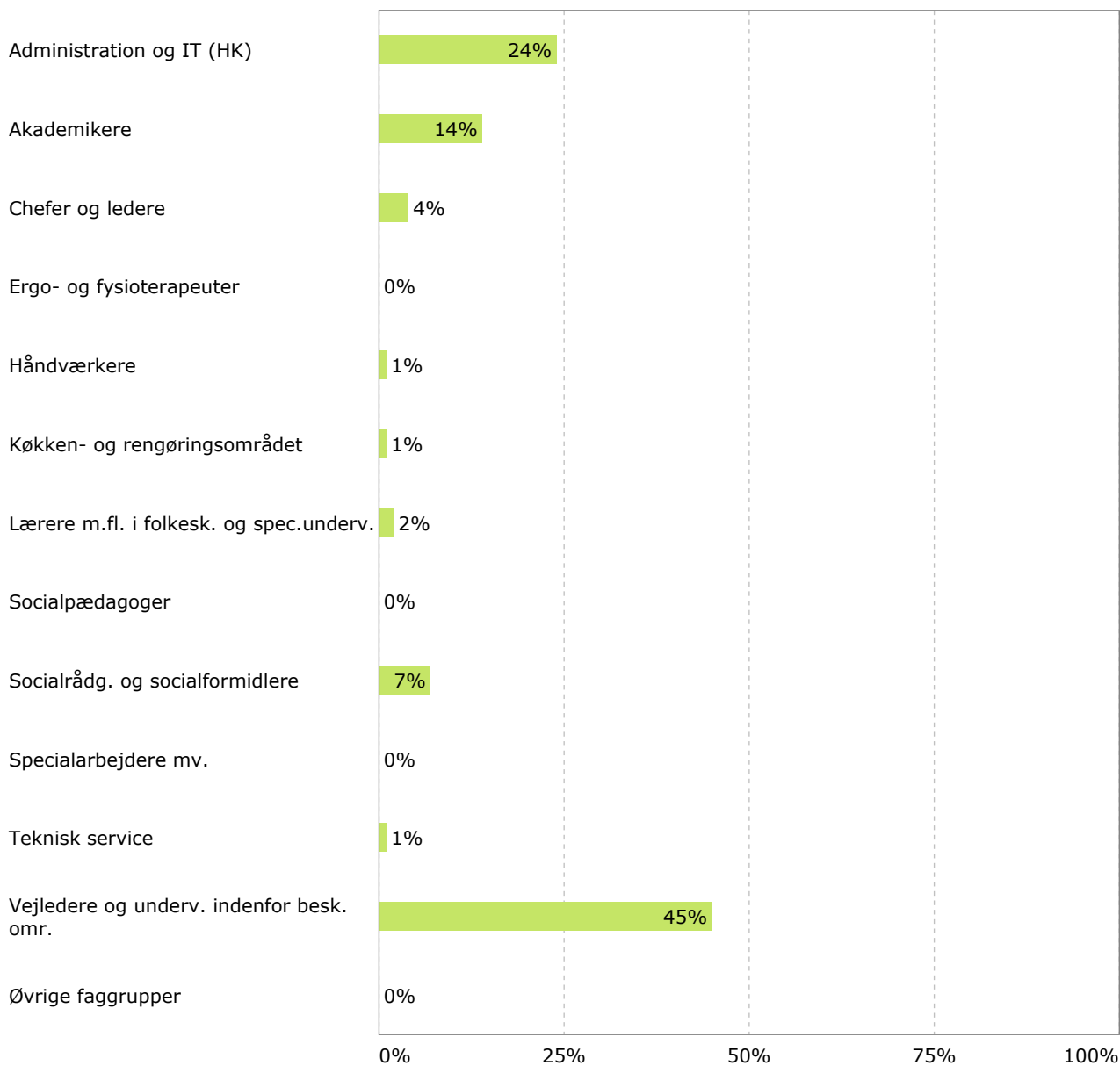


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på køn. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Køn	
		Kvinde	Mand
Antal svar	1.632	1.137	493
Trivsel og motivation	5,3	5,3	5,4
Indhold i arbejdet	5,4	5,4	5,5
Samarbejde om den fælles opgave	5,2	5,2	5,3
Indflydelse	4,1	4,1	4,3
Nærmeste leder	5,2	5,2	5,2
Ledelsen	5,1	5,1	5,2
Læring og udvikling	5,3	5,2	5,3
Håndtering af krav i arbejdet	5,1	5,0	5,3
Fysisk arbejdsmiljø	4,5	4,5	4,5
Sundhedsfremme	4,5	4,4	4,6

## Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe

### Fordeling af faggruppe



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

	Faggruppe										
	Total	Administration og IT (HK)	Akademikere	Chefer og ledere	Håndværkere	Køkken- og rengøringsområdet	Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Socialrådg. og socialformidlere	Teknisk service	Vejledere og underv. indenfor besk.omr.	Øvrige
Antal svar	1.632	388	229	70	13	8	39	119	20	737	9
Trivsel og motivation	5,3	5,6	5,4	6,3	6,1	6,4	4,9	5,1	5,9	5,1	
Indhold i arbejdet	5,4	5,9	5,5	6,1	6,0	6,6	5,5	5,0	6,0	5,2	
Samarbejde om den fælles opgave	5,2	5,4	5,3	5,8	6,0	6,3	5,0	5,2	5,6	5,1	
Indflydelse	4,1	4,4	4,4	6,0	5,0	4,8	3,4	3,7	5,0	3,8	
Nærmeste leder	5,2	5,4	5,3	6,0	5,6	5,4	5,3	5,2	5,6	5,0	
Ledelsen	5,1	5,5	5,2	6,2	5,9	5,9	5,0	5,0	5,9	4,8	
Læring og udvikling	5,3	5,4	5,3	6,4	5,5	4,6	5,3	5,0	4,9	5,1	
Håndtering af krav i arbejdet	5,1	5,3	5,1	5,8	6,2	6,3	4,9	4,6	5,2	4,9	
Fysisk arbejdsmiljø	4,5	4,8	4,7	5,5	5,5	5,9	4,4	4,1	5,0	4,2	
Sundhedsfremme	4,5	4,7	4,7	5,8	5,3	5,3	4,6	4,0	4,9	4,2	



## Resultattabeller - svarfordeling

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
<b>Trivsel og motivation</b>									<b>5,3</b>	<b>5,3</b>
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	1.630	1%	5%	7%	11%	25%	33%	18%	5,2	5,1
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	1.630	1%	4%	7%	10%	21%	32%	26%	5,4	5,5
BIF1. Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?*	1.576	8%	9%	7%	14%	19%	25%	18%	4,7	4,8
<b>Indhold i arbejdet</b>									<b>5,4</b>	<b>5,4</b>
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	1.631	1%	3%	6%	10%	22%	33%	25%	5,5	5,5
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	1.628	2%	3%	6%	10%	21%	39%	19%	5,4	5,4
<b>Samarbejde om den fælles opgave</b>									<b>5,2</b>	<b>5,1</b>
5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	1.628	0%	1%	3%	6%	19%	38%	33%	5,9	5,9
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	1.578	2%	4%	9%	18%	27%	27%	12%	5,0	4,9
7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	1.515	4%	6%	8%	15%	23%	30%	13%	4,9	4,6
<b>Indflydelse</b>									<b>4,1</b>	<b>4,1</b>
8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	1.617	6%	11%	10%	16%	23%	24%	11%	4,5	4,5
9. Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	1.598	14%	16%	14%	17%	19%	13%	6%	3,7	3,8
<b>Nærmeste leder</b>									<b>5,2</b>	<b>5,4</b>
10. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	1.586	4%	7%	7%	13%	19%	28%	22%	5,1	5,3
11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	1.580	4%	7%	7%	13%	18%	26%	26%	5,1	5,3
12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	1.594	2%	5%	6%	9%	16%	30%	32%	5,5	5,7
BIF2. Tager din nærmeste leder ansvar for at prioritere, så I kan nå de opstillede mål?*	1.543	3%	7%	7%	11%	18%	28%	26%	5,2	5,3
BIF3. Tager din nærmeste leder ansvar for, at de nødvendige beslutninger bliver truffet?*	1.552	2%	6%	6%	11%	17%	30%	28%	5,4	5,4
BIF4. Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?*	1.581	8%	10%	10%	13%	17%	22%	19%	4,7	4,7
<b>Ledelsen</b>									<b>5,1</b>	<b>5,2</b>
13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	1.603	4%	8%	9%	13%	22%	28%	17%	4,9	5,0

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	1.617	1%	3%	6%	11%	18%	35%	25%	5,5	5,6
15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	1.601	5%	7%	7%	12%	20%	30%	20%	5,0	5,2
<b>Læring og udvikling</b>									<b>5,3</b>	<b>5,3</b>
16. Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	1.615	2%	5%	7%	13%	20%	30%	23%	5,3	5,3
<b>Håndtering af krav i arbejdet</b>									<b>5,1</b>	<b>5,1</b>
17. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	1.627	1%	4%	7%	13%	26%	35%	14%	5,2	5,2
18. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	1.550	3%	6%	8%	13%	23%	31%	15%	5,0	5,1
BIF5. Trives du med det arbejdspress, du har i dit job?*	1.621	6%	7%	10%	15%	23%	28%	13%	4,7	4,9
BIF6. Er du klædt på til at håndtere dine arbejdsopgaver? *	1.624	1%	4%	6%	9%	24%	37%	19%	5,4	
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>									<b>4,5</b>	<b>4,7</b>
19. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	1.624	8%	9%	12%	15%	21%	25%	11%	4,5	4,7
<b>Sundhedsfremme</b>									<b>4,5</b>	<b>4,6</b>
20. Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	1.522	6%	9%	13%	18%	22%	23%	9%	4,5	4,6
Øvrige forvaltnings spørgsmål										

KØBENHAVNS KOMMUNE  
TRIVSELSUNDERSØGELSEN / 2017



CENTRE OG KONTORER MED REFERENCE TIL DIR. JACOB  
ZEBERG EBERHOLST

# JOBCENTER KØBENHAVN - ARBEJDSMARKEDSCENTRET

Strategisk rapport

Svarprocent: 94% (230/245)



## Indhold

### Del 1

Introduktion

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

Social kapital

### Del 2

Plotdiagram af Trivsel og motivation

Baggrundsresultater

Svarfordelinger

Enheders resultater på temaer

## Forord

Kære ledere og medarbejdere i BIF,

I modtager hermed resultaterne af trivselsundersøgelsen 2017.

Vi vil gerne takke for, at rigtig mange af jer har deltaget i årets trivselsundersøgelse. De mange svar giver et stærkt grundlag for at vi kan arbejde videre med at forbedre trivslen i BIF.

Det er et fælles ansvar for ledere og medarbejdere at skabe og fastholde en god trivsel på arbejdspladsen. Vi håber derfor, at I alle vil gå aktivt ind i arbejdet med at følge op på resultaterne af undersøgelsen i jeres afdelinger og kontorer. Det er dér, I har mulighed for at gøre en forskel i arbejdsdagen for jer selv og jeres kollegaer.

På BIFs trivselssite kan I finde vejledning og inspiration til, hvordan I sammen kan følge op på resultaterne fra trivselsundersøgelsen.

God fornøjelse med det fortsatte arbejde for en endnu bedre trivsel.

På vegne af BIFs HovedMED,

Formand Bjarne Winge, adm. direktør

Næstformand Jan Bolvig Mortensen, Fællestillidsrepræsentant for HK

## 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 2017 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Resultatet af undersøgelsen for Jobcenter København - Arbejdsmarkedscentret 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 2015.

### Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 22. februar 2017 til 14. marts 2017.

I alt har 245 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 230 valgt at svare. Jobcenter København - Arbejdsmarkedscentret har således opnået en svarprocent på 94 %.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 24 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med op til 20 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 ligeledes nummereret, med forkortelsen for forvaltningen.

Spørgeskemaet er forkortet og rapporterne er ændret siden 2015. Det er sket for at højne kvaliteten og brugbarheden af resultaterne samt at styrke fokus på opfølgningen. I denne rapport er de spørgsmål, som er medtaget i temascorerne for 2015 og 2017 ens, og resultaterne er således sammenlignelige. Bemærk således, at det ikke er muligt at sammenligne temascorerne fra denne rapport med temascorerne fra en rapport fra 2015.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 til 7. 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.

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

- Enhedens samlede resultater for Trivselsundersøgelse 2017.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2015, hvis muligt.
- Overliggende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

## Opfølgning

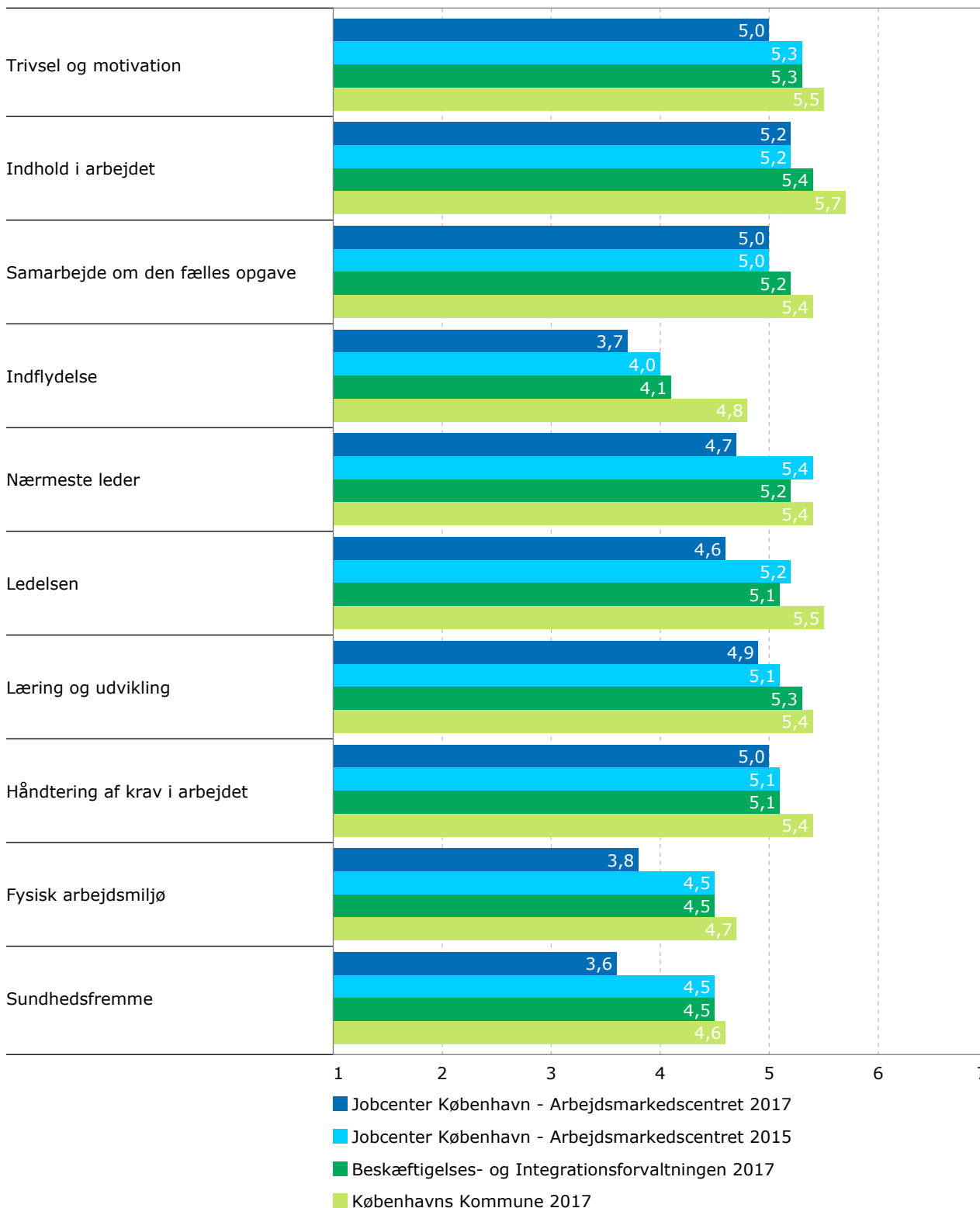
Det er oplagt at bruge trivselsundersøgelsen som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde - APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

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 omkring opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på KKintra eller via forvaltningens HR-afdeling.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen omkring undersøgelsen findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside [www.amk.kk.dk/trivsel](http://www.amk.kk.dk/trivsel). Fra denne hjemmeside kan udgivelsen "Guide til en god trivselsundersøgelse" også downloades.

## Temaoversigt

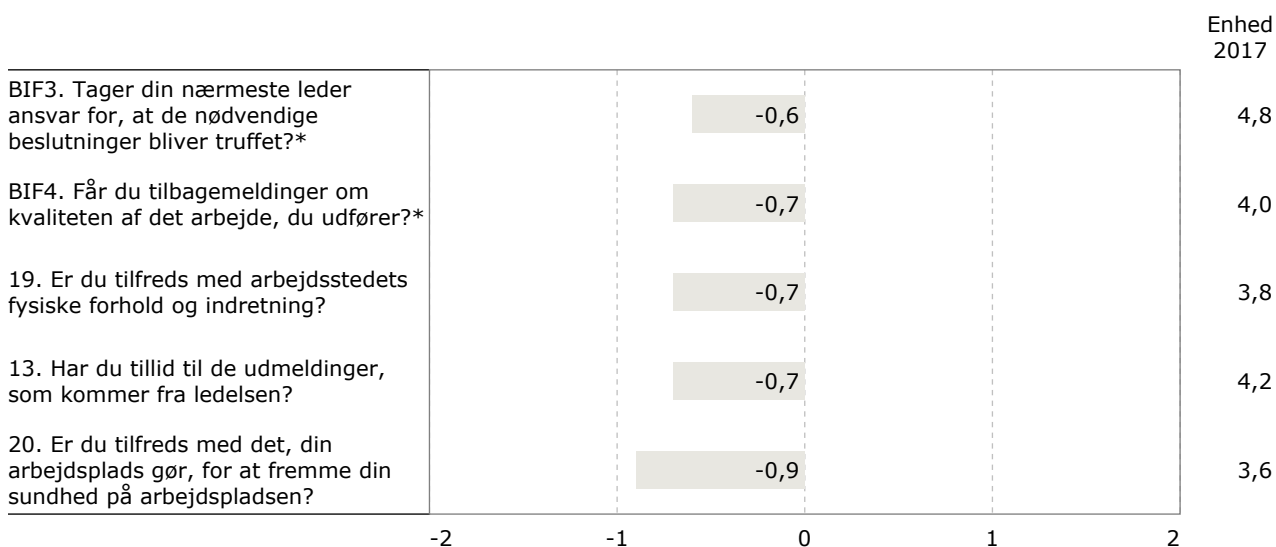
Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Jobcenter København - Arbejdsmarkedscentret er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2015 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.



## Største positive og negative forskelle i forhold til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til det samlede resultat for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem enheden og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

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

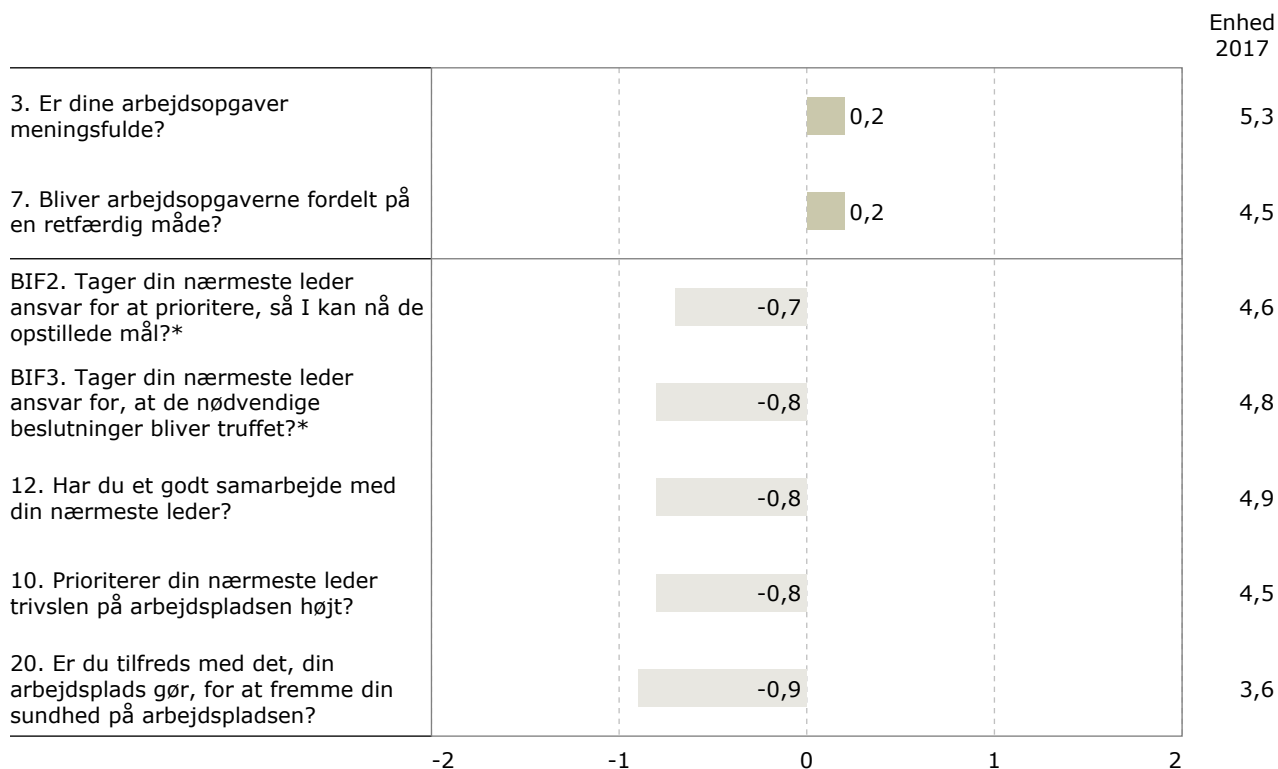




## Største positive og negative forskelle i forhold til historik

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til enhedens resultat for 2015 (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2015 (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem 2017 og 2015.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2015, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.

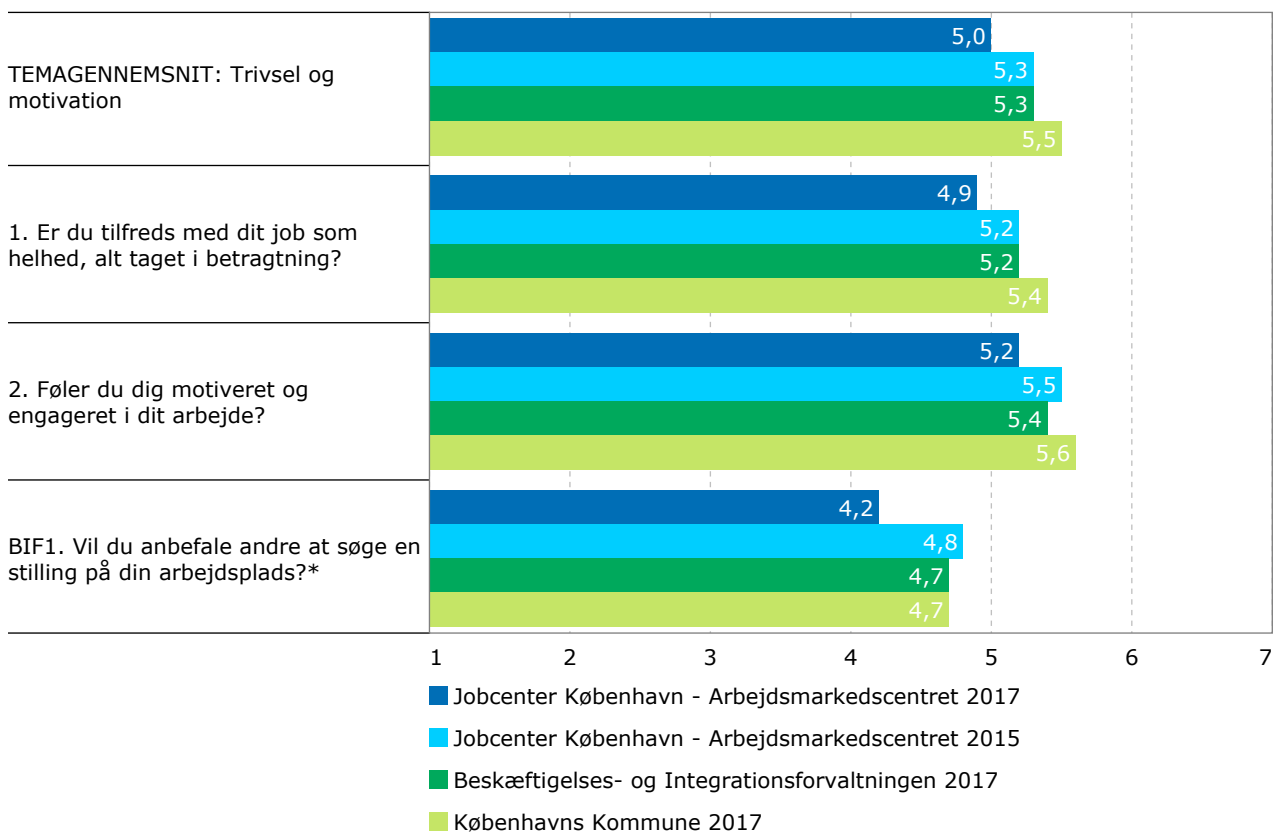


## Tema: Trivsel og motivation

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 resurser samt gode muligheder for at udvikle sig.

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



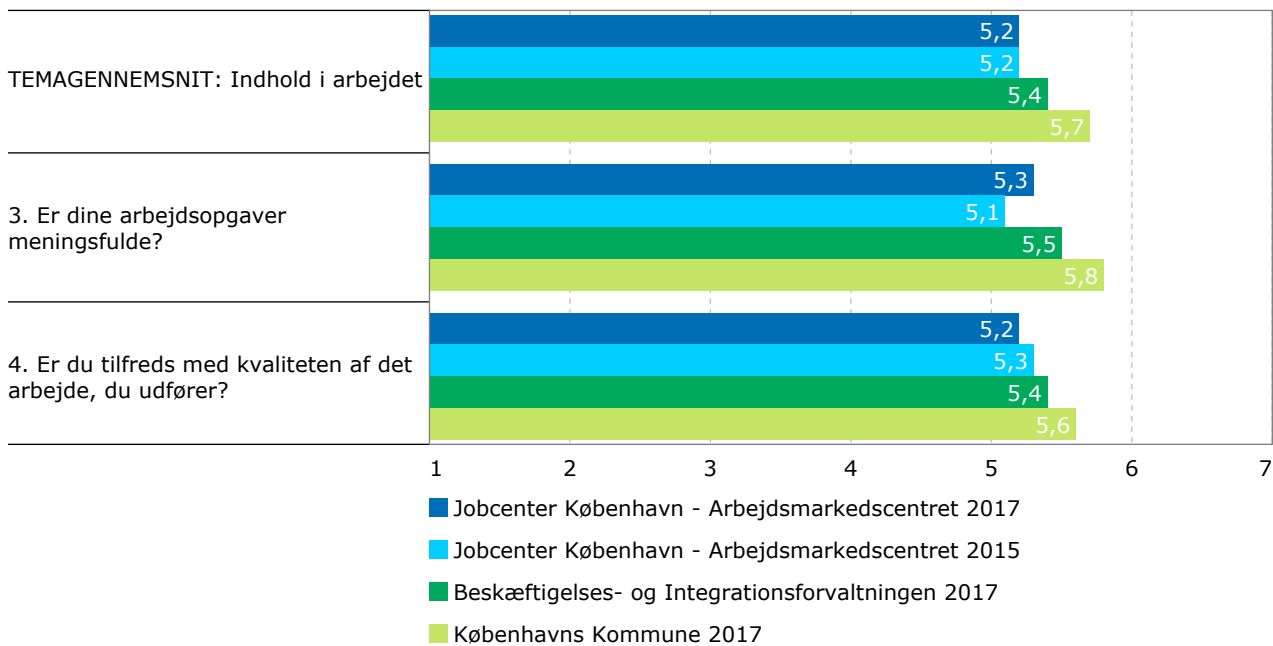
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Indhold i arbejdet

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.

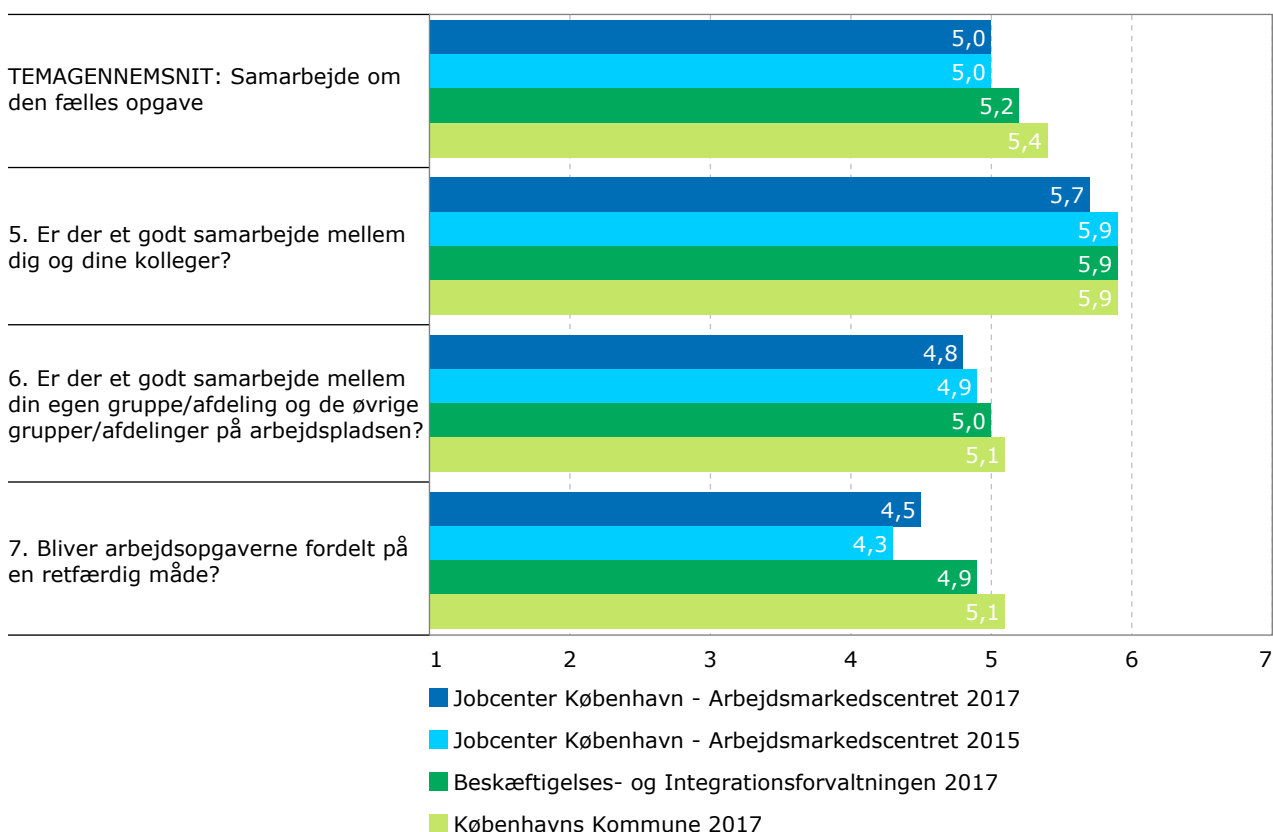


## Tema: Samarbejde om den fælles opgave

Temaet "Samarbejde om den fælles opgave" måler, hvordan man oplever samarbejdet med kolleger og andre grupper/afdelinger.

Et godt samarbejde er typisk kendetegnet ved, at der er klarhed om roller, opgavefordeling og ansvarsområder mellem kolleger. Et godt samarbejde er også kendetegnet ved relationer, hvor faglig sparring og kollegial støtte er til stede.

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

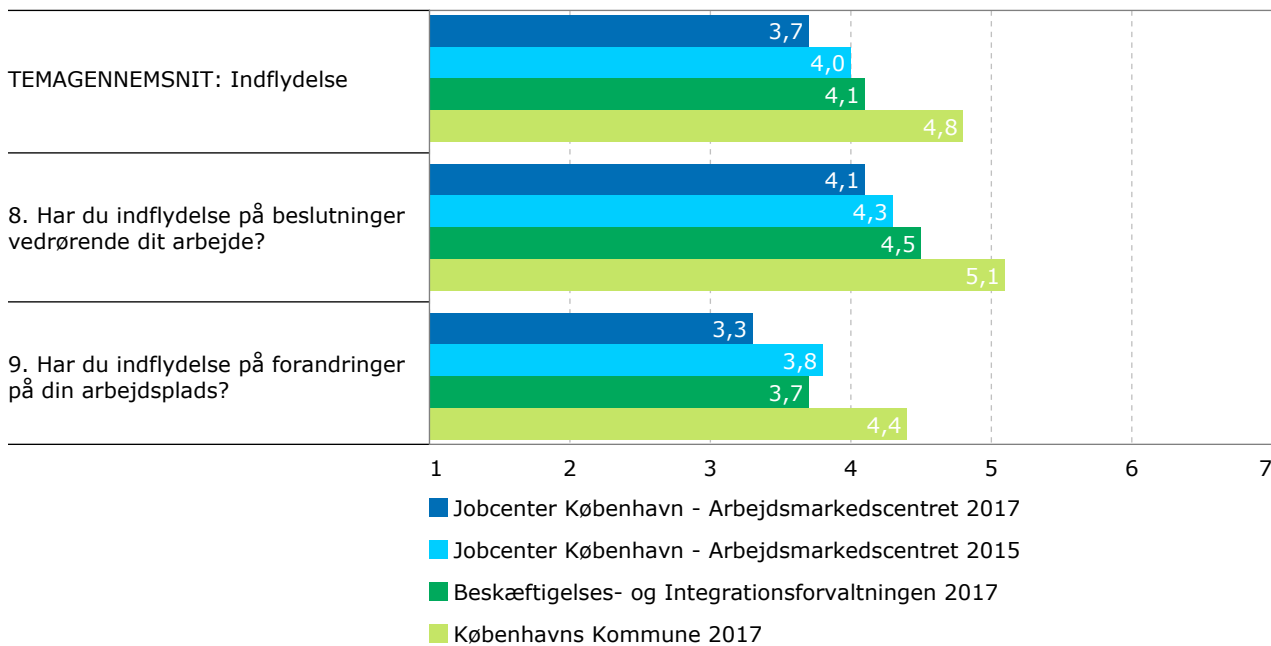


## Tema: Indflydelse

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

Høj indflydelse kan give en bedre trivsel hos den enkelte og en mindre risiko for stress, fordi indflydelse gør, at man oplever høje krav som mindre belastende. For meget indflydelse kan omvendt give en kompleksitet, der kan være vanskelig for den enkelte at håndtere. Det kan medføre risiko for stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 8 og spørgsmål 9.

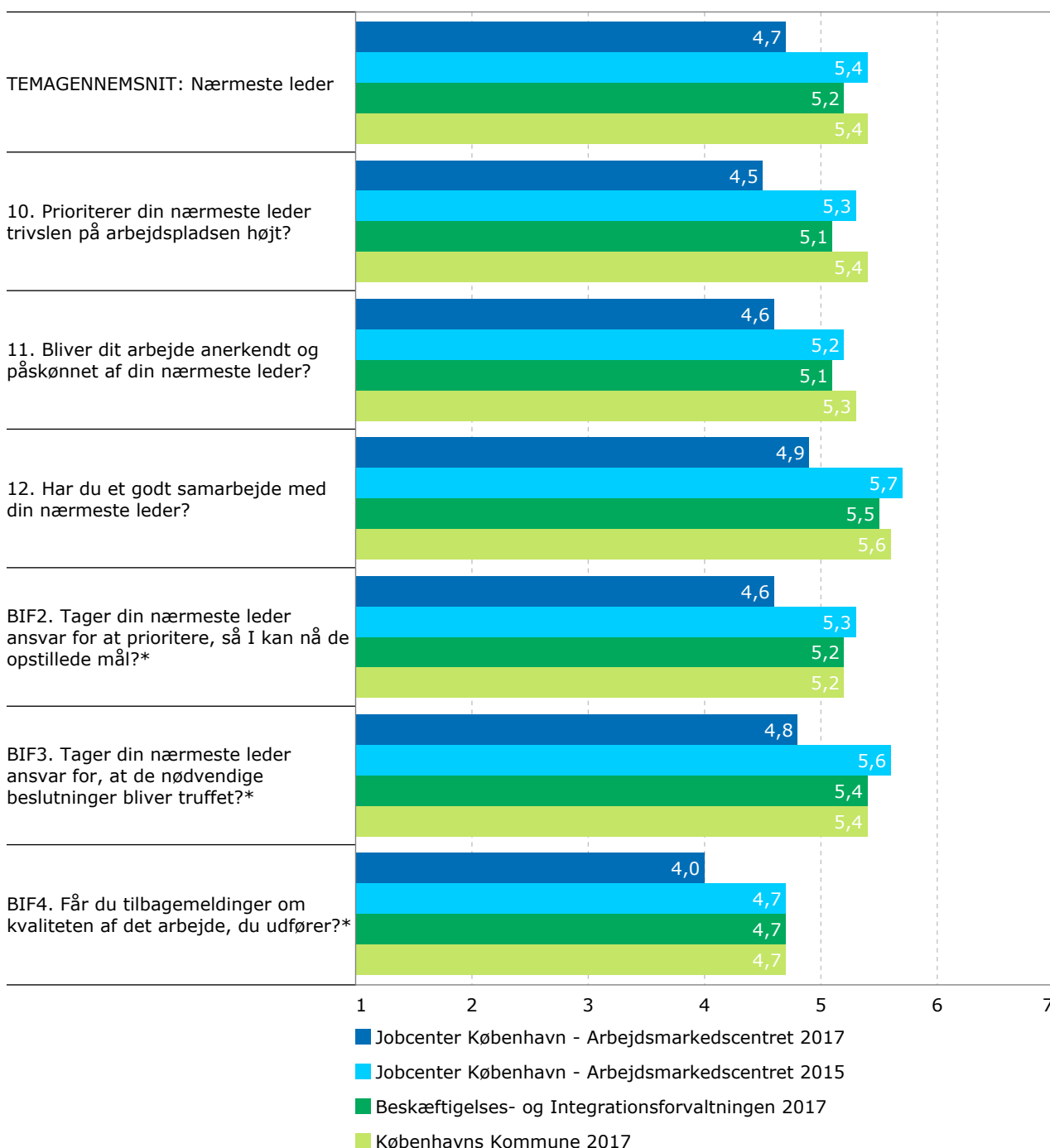


## Tema: Nærmeste leder

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

Medarbejdernes oplevelse kan hænge sammen med, hvordan lederen støtter sine medarbejdere og organiserer arbejdet. Temaet kan være påvirket af aktuelle begivenheder for den enkelte og for arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 10, spørgsmål 11 og spørgsmål 12.



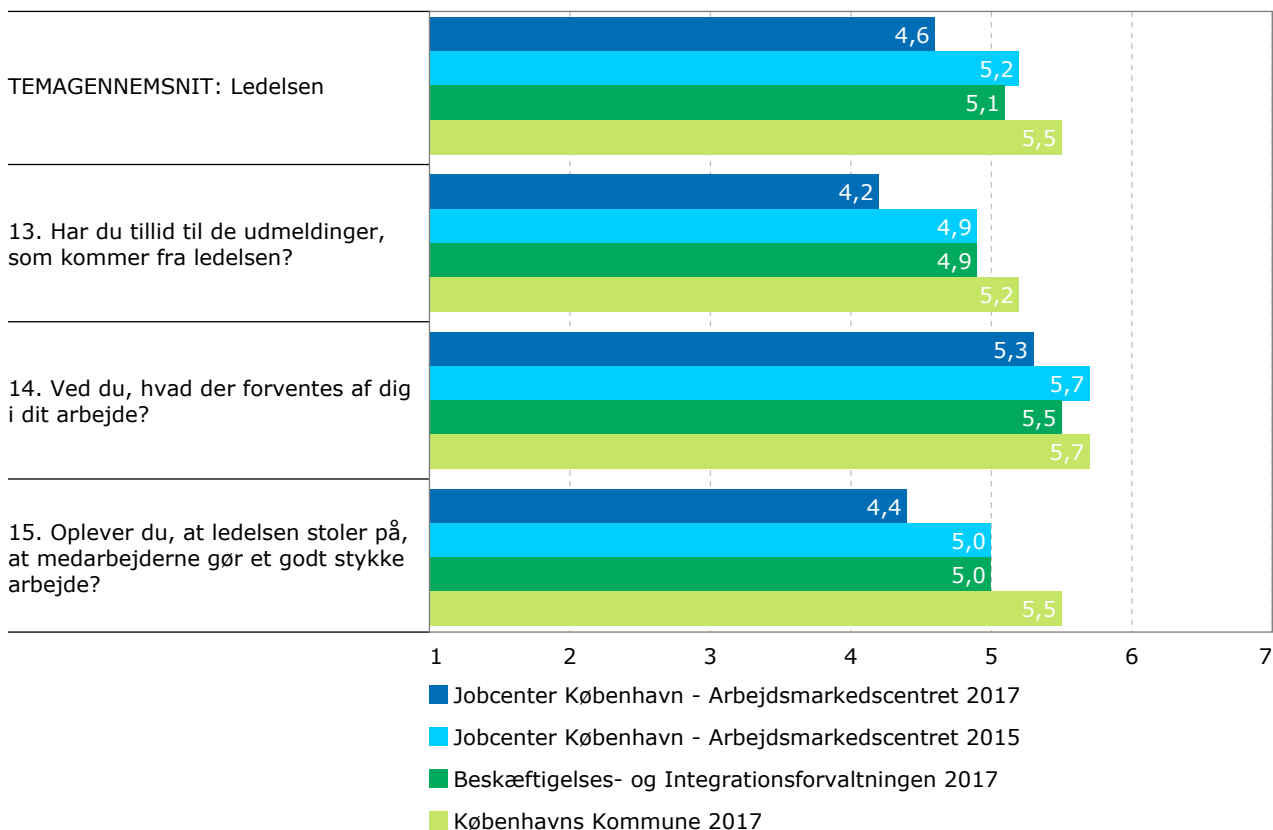
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Ledelsen

Temaet "Ledelsen" måler, hvordan medarbejderne på arbejdspladsen oplever ledelsen. Det vil sige den eller de personer, som træffer de overordnede beslutninger.

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

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 13, spørgsmål 14 og spørgsmål 15.

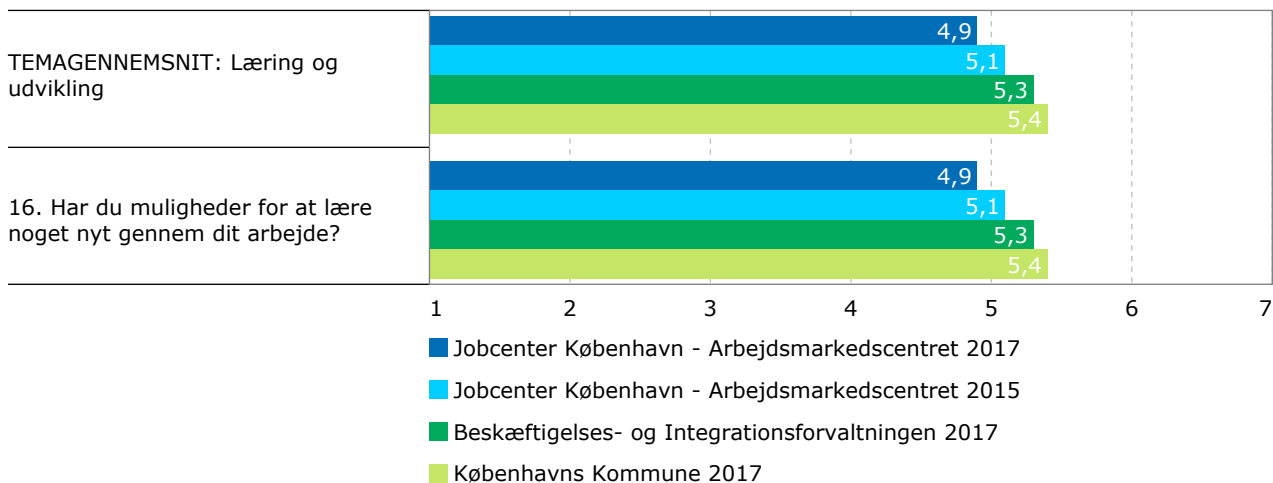


## Tema: Læring og udvikling

Temaet "Læring og udvikling" måler, hvordan man oplever mulighederne 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 16. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



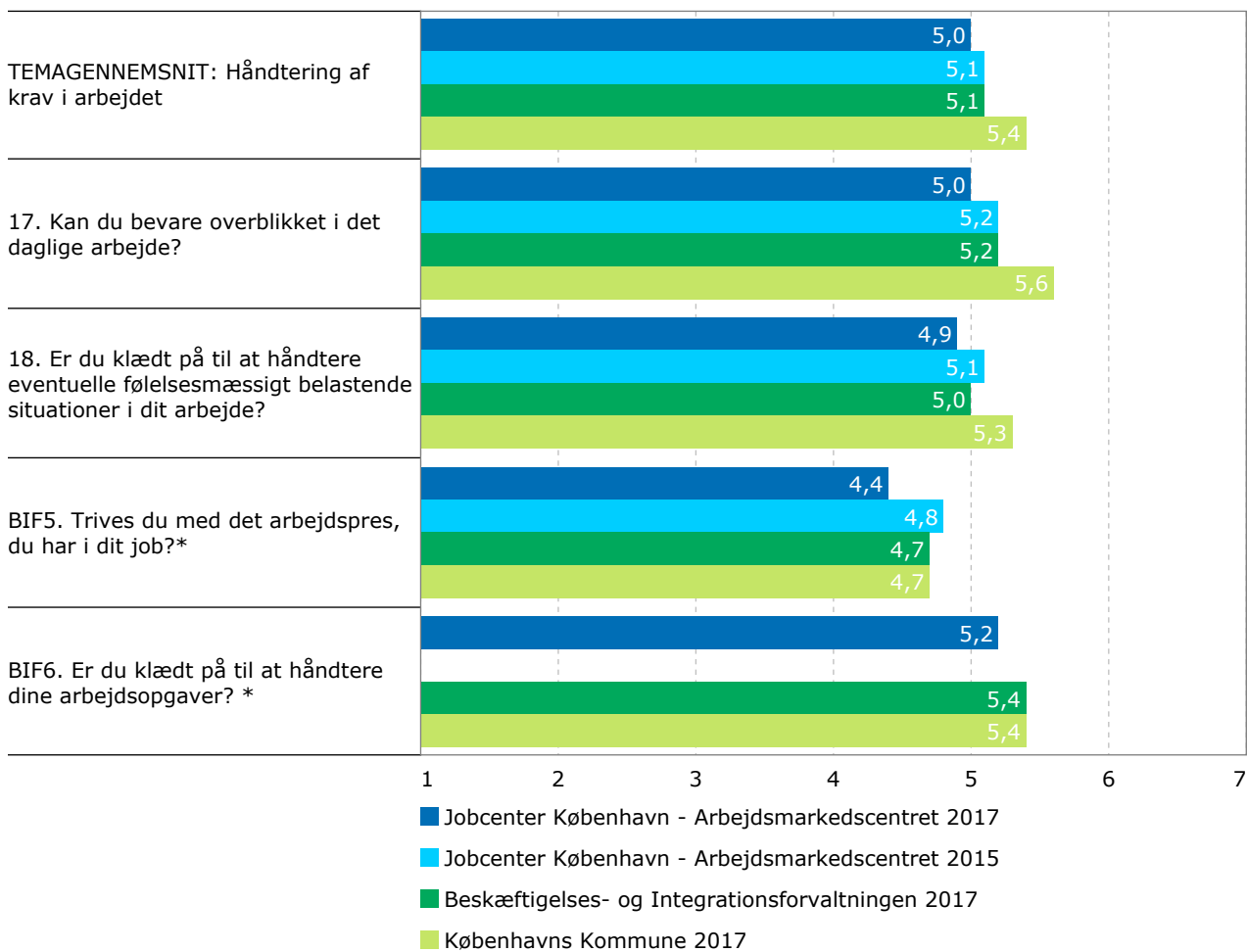


## Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler indirekte, hvordan man kan 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. Høje følelsesmæssige krav kan være et vilkår. Hvis ikke man føler sig klædt på til at tackle disse krav, kan det føre til overbelastning.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 17 og spørgsmål 18.



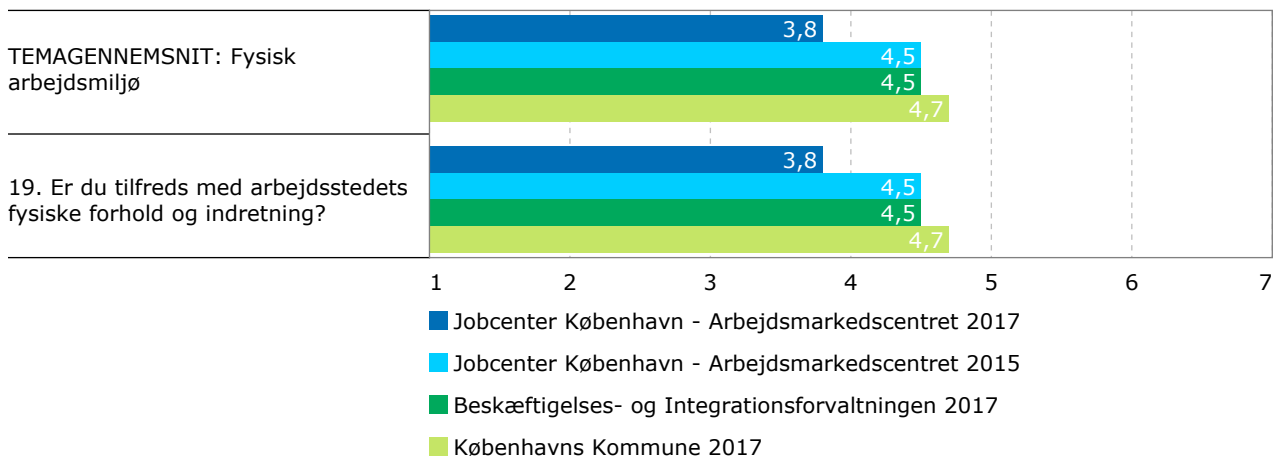
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Fysisk arbejdsmiljø

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 19. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

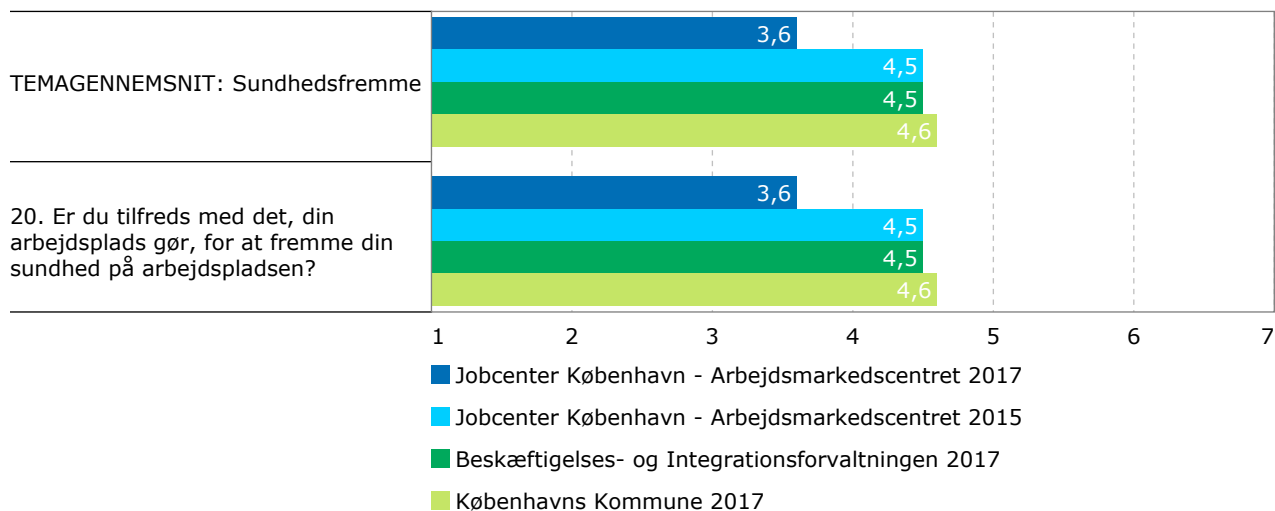


## Tema: Sundhedsfremme

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 20. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

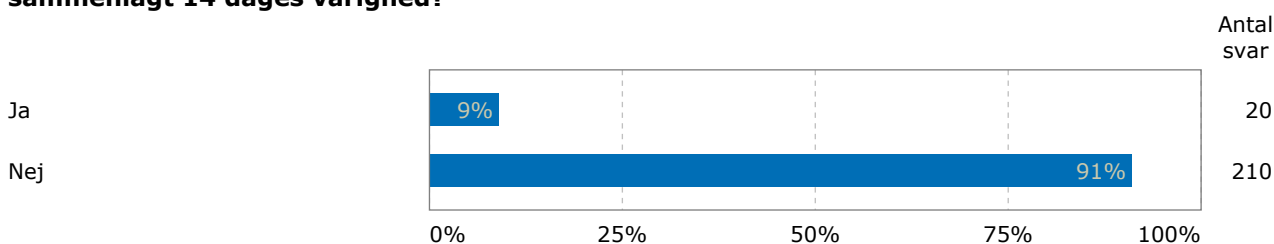


## Forvaltningstema: Sygefravær

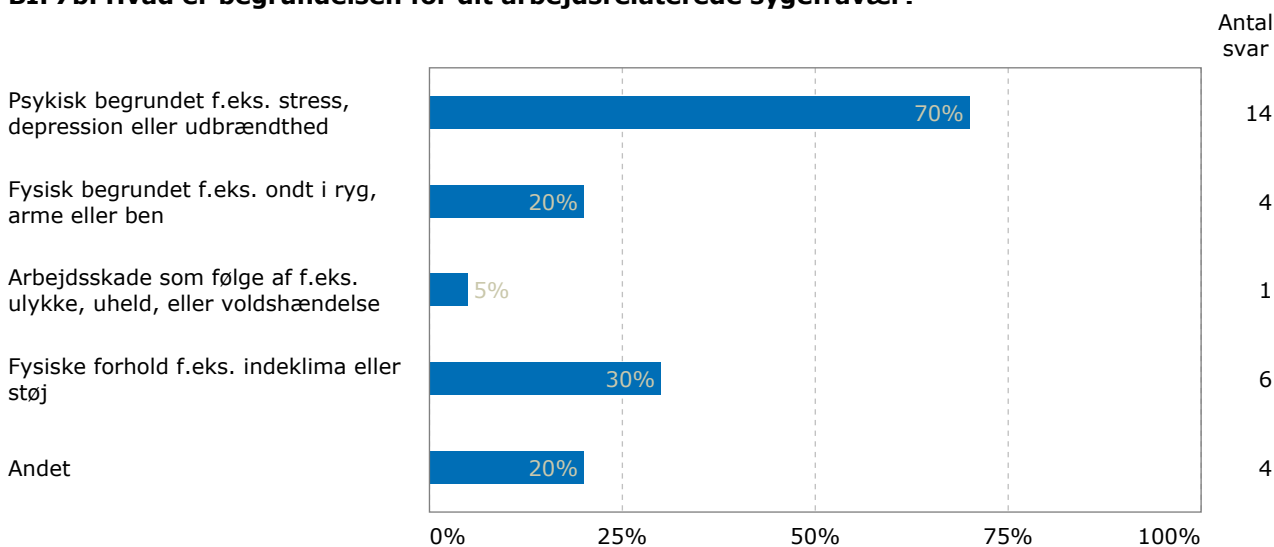
Flere af de BIF-specifikke spørgsmål i undersøgelsen omhandler sygefravær. Spørgsmålene undersøger i hvilken grad medarbejdere har oplevet sygefravær, der er direkte relateret til arbejdet. Der måles også på de bagvedliggende årsager, samt hvorvidt medarbejderen oplever, at arbejdspladsen har taget hånd om sygefraværet på tilfredsstillende vis.

Arbejdsrelateret sygefravær kan hænge sammen med trivsel og arbejdsmiljø, hvorfor BIF gennem flere trivselsundersøgelser har haft ekstra fokus på denne type sygefravær. I årets undersøgelse er tilføjet et spørgsmål om opfølgning på fraværet, da det erfaringsmæssigt kræver fokus og opfølgning, at få medarbejderen til igen at trives i arbejdet efter en periode med arbejdsrelateret sygefravær.

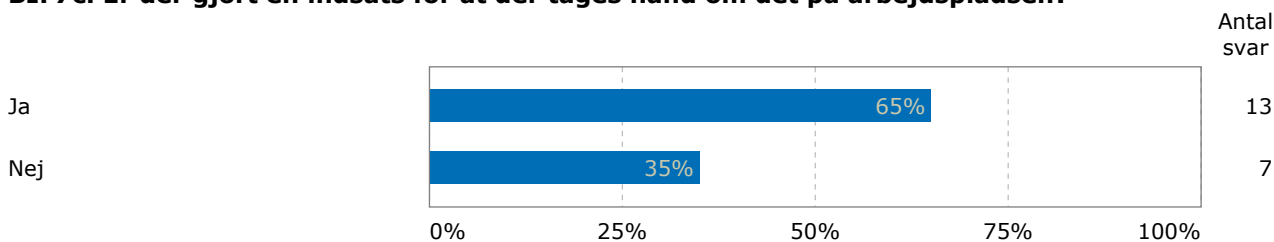
### BIF7a. Har du inden for de sidste 12 måneder haft arbejdsrelateret sygefravær af mere end sammenlagt 14 dages varighed?\*



### BIF7b. Hvad er begrundelsen for dit arbejdsrelaterede sygefravær?\*



### BIF7c. Er der gjort en indsats for at der tages hånd om det på arbejdspladsen?\*



## Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om der er krænkende adfærd i forbindelse med arbejdet i form af vold, trusler, mobning og chikane. I undersøgelsen i 2015 blev der udelukkende spurgt til krænkende adfærd på arbejdspladsen. I år er spørgsmålet udvidet til at omfatte arbejdsrelateret vold eller trusler om vold både i og udenfor arbejdstiden.

Krænkende adfærd kan have psykiske konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at krænkende adfærd bliver håndteret. Fravær af krænkende adfærd, eller en hensigtsmæssig håndtering af krænkende adfærd, er afgørende for arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven.

## Nultolerance

Københavns Kommune har "nultolerance" over for krænkende adfærd. "Nultolerance" betyder, at arbejdspladsen skal reagere, hvis en eller flere medarbejdere udsættes for vold, trusler, mobning eller chikane enten fra kolleger, leder eller borgere.

**Københavns Kommune tolererer ikke vold, trusler, mobning og chikane på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt at gå på arbejde.**

*Kilde: "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen"*  
[www.medarbejder.kk.dk](http://www.medarbejder.kk.dk)

Københavns Kommunes politik om krænkende adfærd stiller i det hele taget krav om, at arbejdspladsen arbejder systematisk og målrettet med at forhindre krænkende adfærd.

## Her kan I få støtte

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

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

Det er vigtigt, at det er tydeligt for medarbejderne, hvor de i øvrigt kan få støtte fx fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant og HR-medarbejderne i forvaltningen.

Krænkende adfærd kan være vanskeligt selv at arbejde med på arbejdspladsen, og det kan være nødvendigt at få professionel støtte til dette. 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](http://www.medarbejder.kk.dk) - søg på '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 arbejdet og fra hvem.

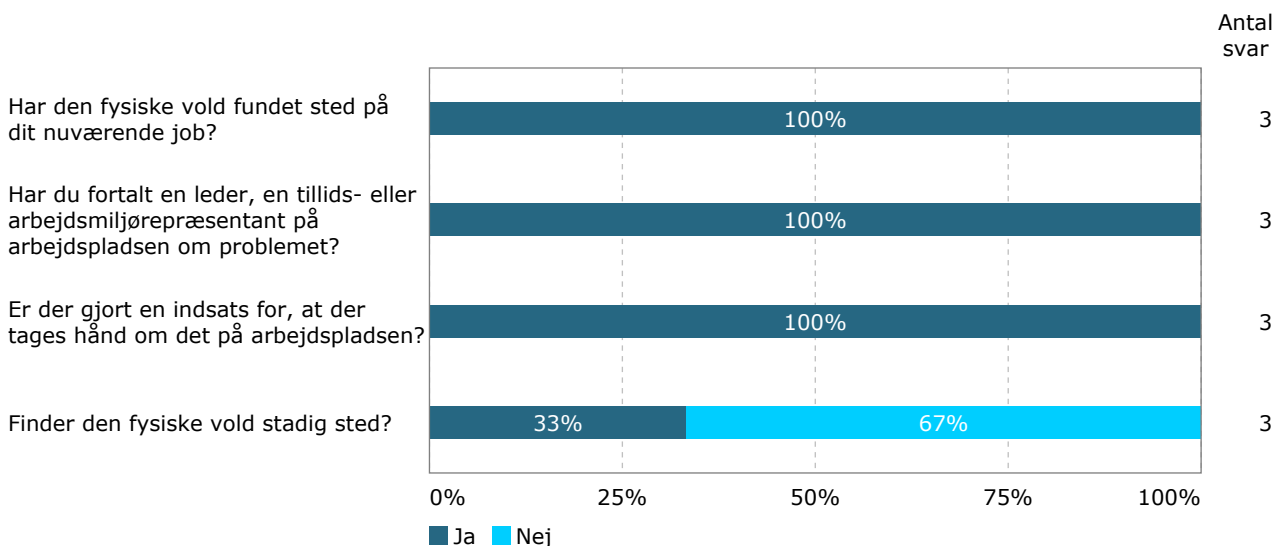
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%
Ja, af og til	3	1%	1	1%
Nej	227	99%	187	99%
Total	230	100%	188	100%
Total ja	3	1%	1	1%

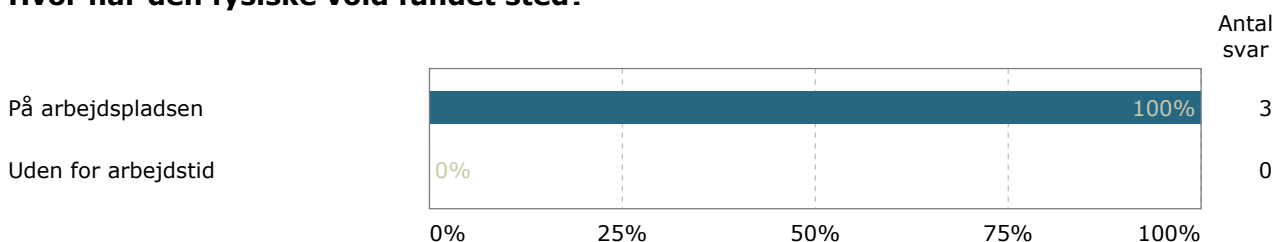
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	0	0%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	3	100%	1	100%
Ønsker ikke at uddybe	1	33%	0	0%



### Hvor har den fysiske vold fundet sted?



## 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 arbejdet og fra hvem.

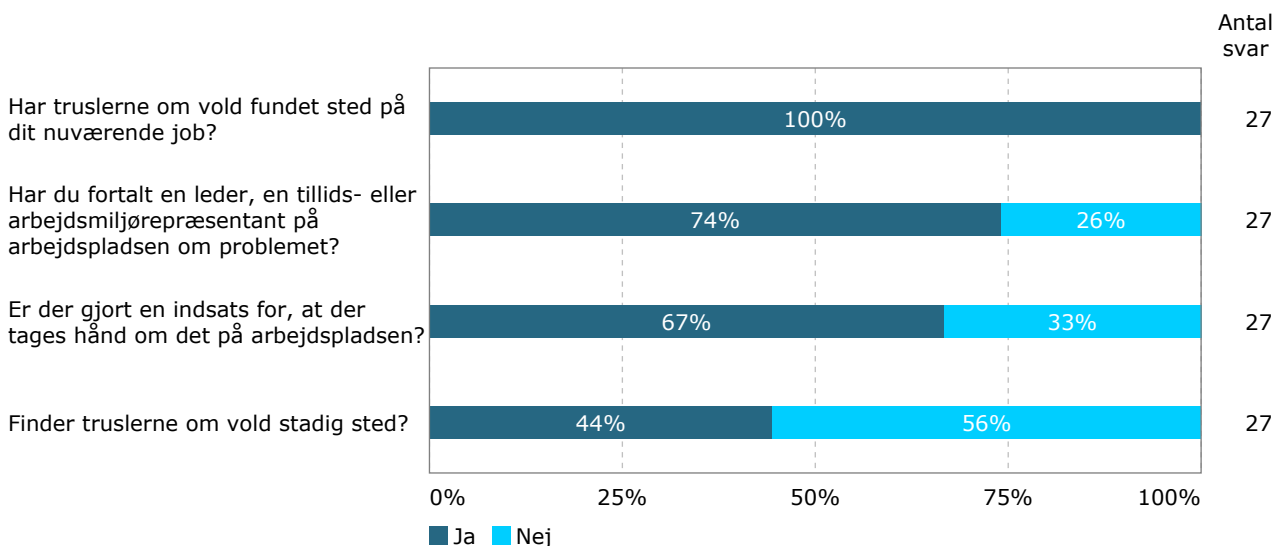
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	1	0%	0	0%
Ja, månedligt	1	0%	1	1%
Ja, af og til	25	11%	16	9%
Nej	203	88%	171	91%
Total	230	100%	188	100%
Total ja	27	12%	17	9%

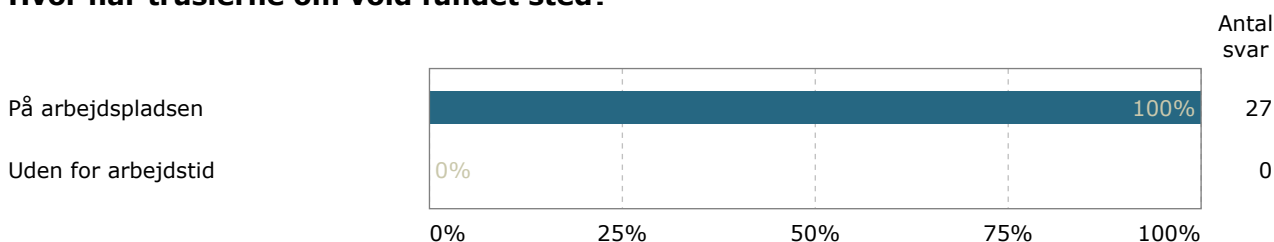
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder. Antal svar kan afvige fra "Total ja" i tabellen herover. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	1	4%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	26	96%	15	88%
Ønsker ikke at uddybe	1	4%	2	12%



### Hvor har truslerne om vold fundet sted?



## Mobning

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning på arbejdspladsen og fra hvem.

Mobning omfatter i Københavns Kommune situationer, hvor en eller flere ansatte udsætter en anden ansat for handlinger, som opleves krænkende, selvom de ansatte burde være bekendt med eller gjort bekendt med, at handlingerne opleves som krænkende. I denne undersøgelse kan mobning også være situationer, hvor borgere, brugere eller pårørende udsætter ansatte for handlinger, som opleves krænkende.

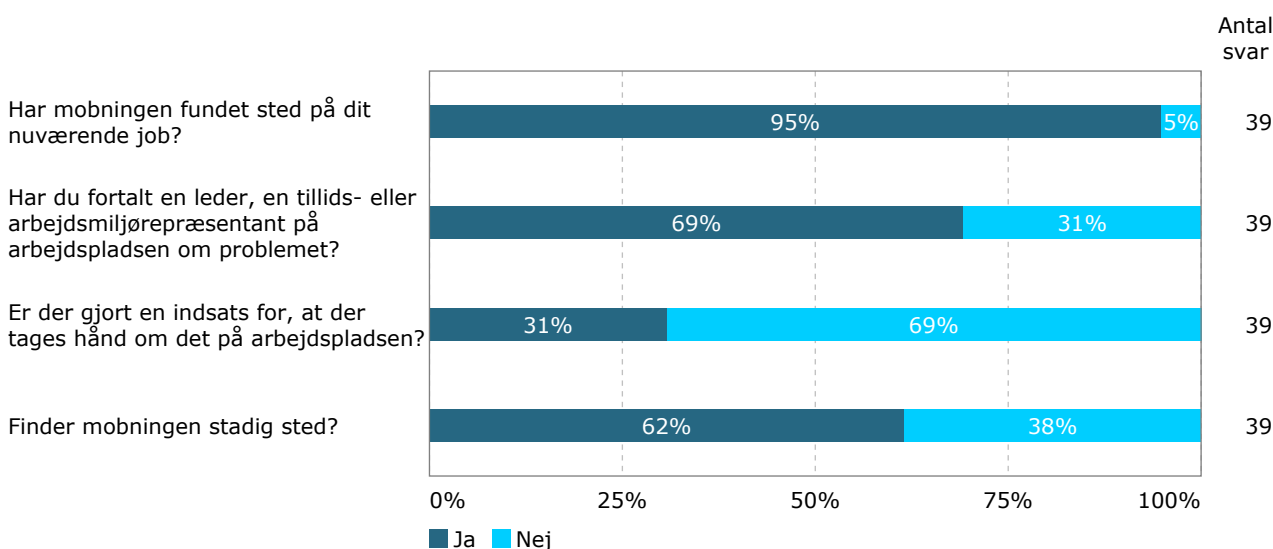
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	6	3%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	3	2%
Ja, månedligt	3	1%	0	0%
Ja, af og til	30	13%	12	6%
Nej	191	83%	173	92%
Total	230	100%	188	100%
Total ja	39	17%	15	8%

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	27	69%	12	80%
En leder	9	23%	3	20%
Underordnede	1	3%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	5	13%	1	7%
Ønsker ikke at uddybe	4	10%	3	20%





## Uønsket seksuel opmærksomhed

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen og fra hvem.

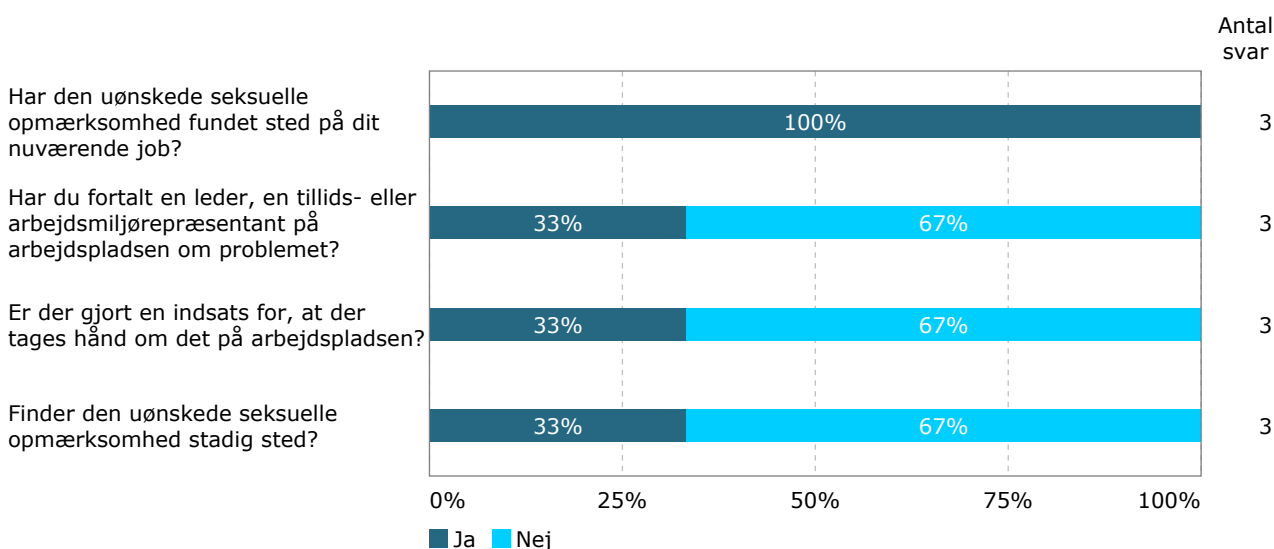
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	1	1%
Ja, månedligt	0	0%	1	1%
Ja, af og til	3	1%	7	4%
Nej	227	99%	179	95%
Total	230	100%	188	100%
Total ja	3	1%	9	5%

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. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	3	100%	7	78%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	0	0%	1	11%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	1	11%



## Social Kapital på Arbejdspladsen

Begrebet "social kapital" stammer fra arbejdsmiljøforskningen. På arbejdspladser med en høj social kapital oplever medarbejderne en høj grad af retfærdighed, og medarbejdere og ledelse arbejder godt sammen og har tillid til hinanden. Det gør, at de ofte i fællesskab kan finde løsninger, som kan øge produktivitet og kvalitet samtidigt med, at der er et godt arbejdsmiljø. Desto mere social kapital, desto bedre arbejdsmiljø og mere tilfredsstillende opgaveløsning.

Social kapital afdækkes i trivselsundersøgelsen ved at måle i hvor høj grad de sociale relationer på arbejdspladsen er præget af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne.

Arbejdet med social kapital i organisationer kan ikke løsrives fra kerneopgaven, og arbejdet med social kapital handler derfor også om at udvikle den fælles forståelse af den kerneopgave, som enheden skal løse.

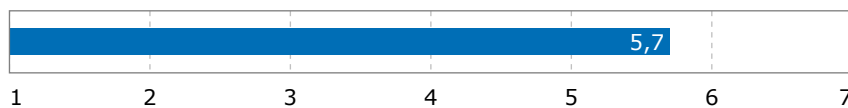
For at forbedre den sociale kapital på arbejdspladsen kan man sætte ind i forhold til fire forskellige former for social kapital:

1. Social kapital mellem kolleger i egen gruppe / afdeling
2. Social kapital mellem grupper / afdelinger
3. Social kapital mellem ledelse og medarbejdere
4. Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed

Nedenfor er resultaterne vedrørende social kapital præsenteret. For hver af de fire former for social kapital er der beregnet et gennemsnit baseret på alle besvarelserne af de spørgsmål, som er vist under søjlerne. Der er tale om spørgsmål, som er afrapporteret tidligere i rapporten.

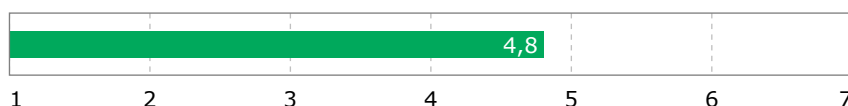
Arbejdsmiljø København kan give støtte, inspiration og konsulentbistand til arbejdet med social kapital. Konsulentbistand kan bl.a. være i form af input, sparring med ledere, arbejdsmiljøgruppen, Trioen, MED-organisationen eller andre.

### Social kapital i egen gruppe / afdeling



5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? (5,7)

### Social kapital mellem grupper / afdelinger



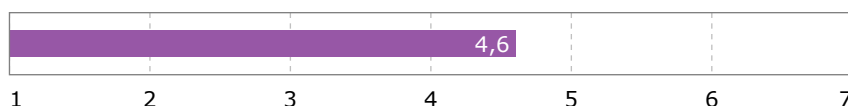
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen? (4,8)

### Social kapital mellem ledelse og medarbejdere



- 11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? (4,6)
- 12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? (4,9)
- 13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? (4,2)
- 15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (4,4)

### Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed



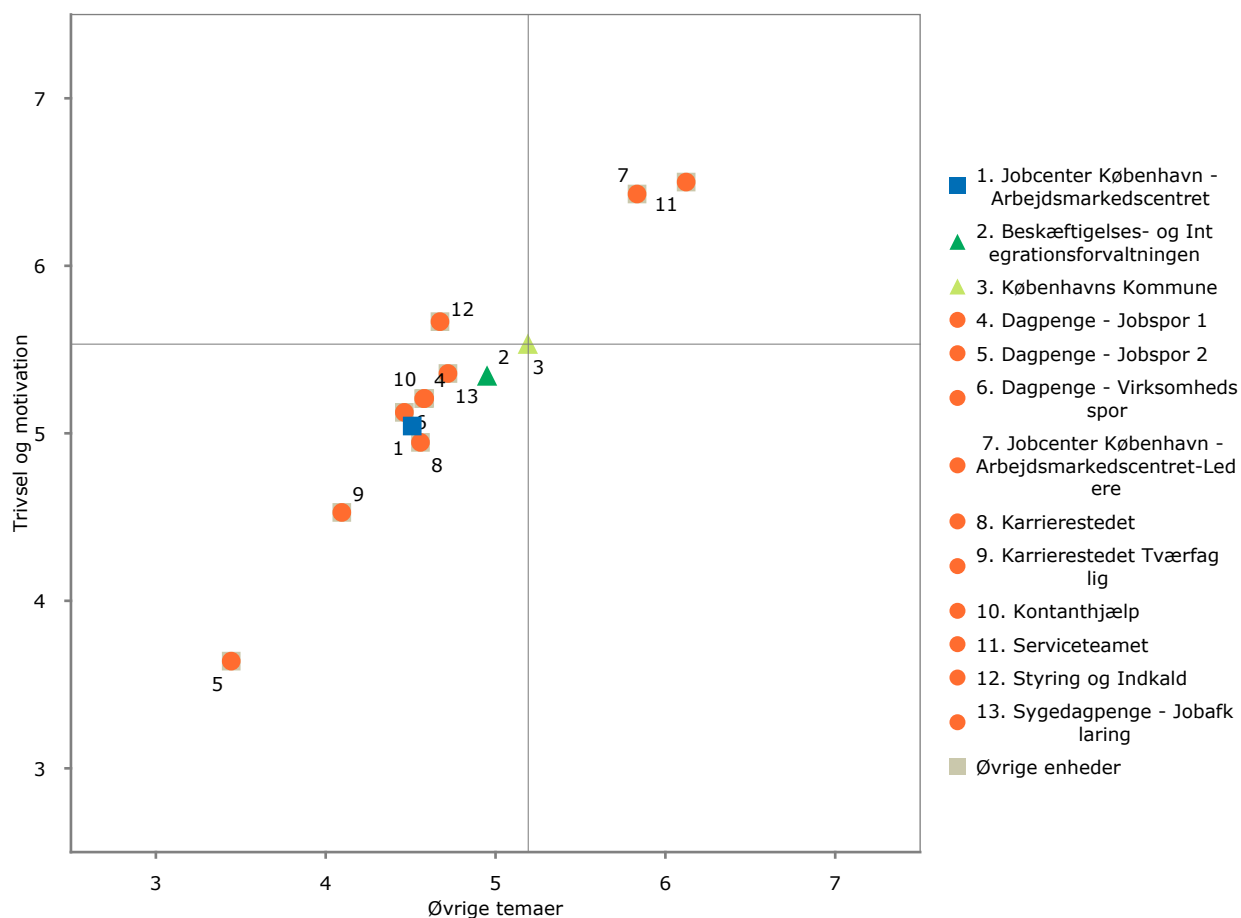
- 8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde? (4,1)
- 14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (5,3)
- 7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (4,5)

## Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med øvrige temaer

Temaet "Trivsel og motivation" er undersøgelsens hovedtema og giver en pejling af, hvordan medarbejderne oplever arbejdet, arbejdsmiljøet, og om medarbejderne er motiverede og engagerede 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.

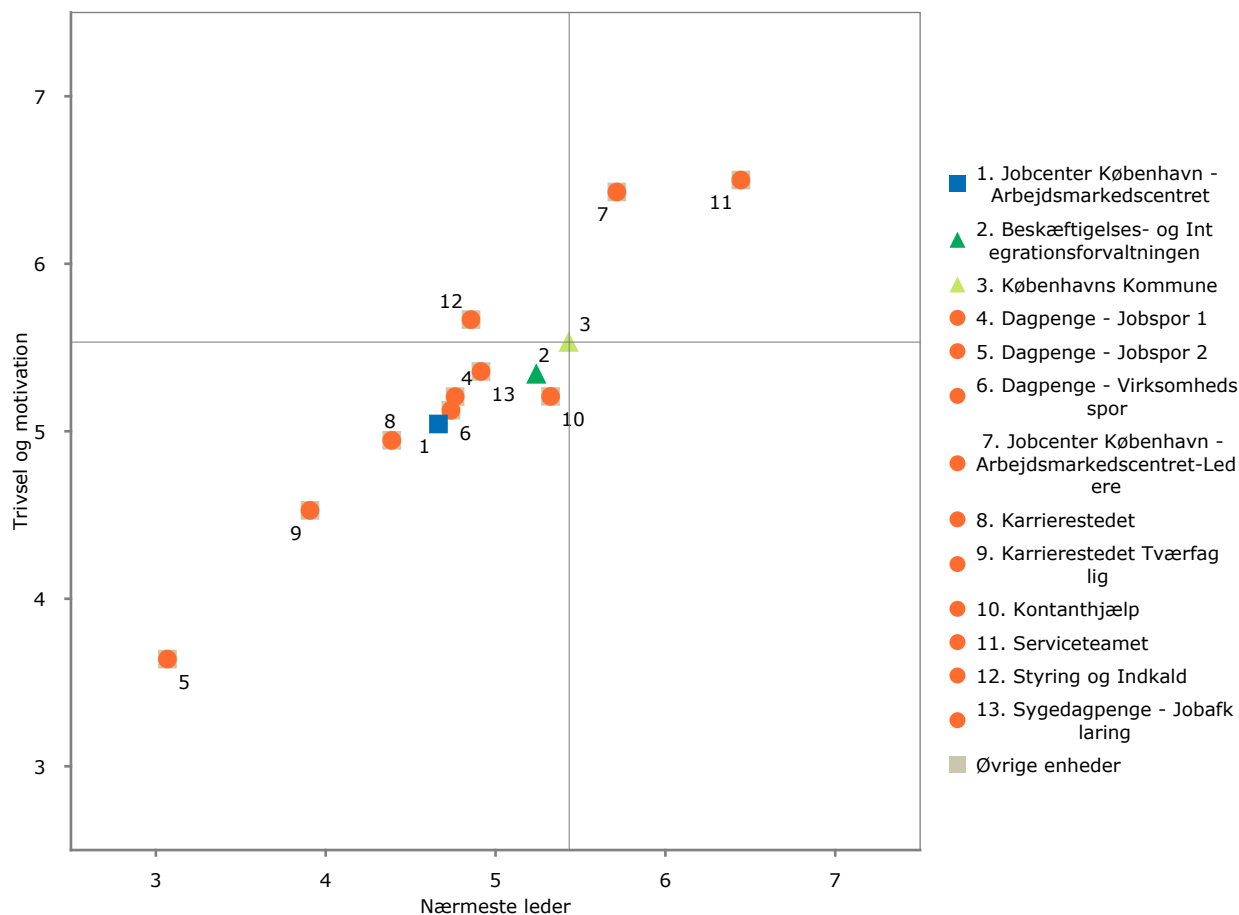
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Jobcenter København - Arbejdsmarkedscentret. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



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

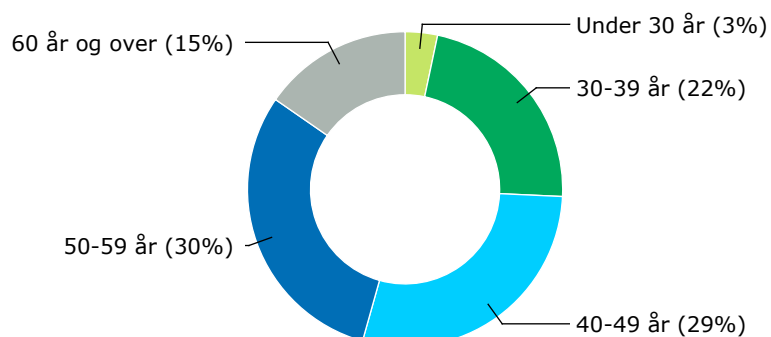
I figuren ses enhedernes gennemsnit for temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for temaet "Nærmeste leder".

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



## Baggrundsresultater - opdelt på alder

### Fordeling af alder

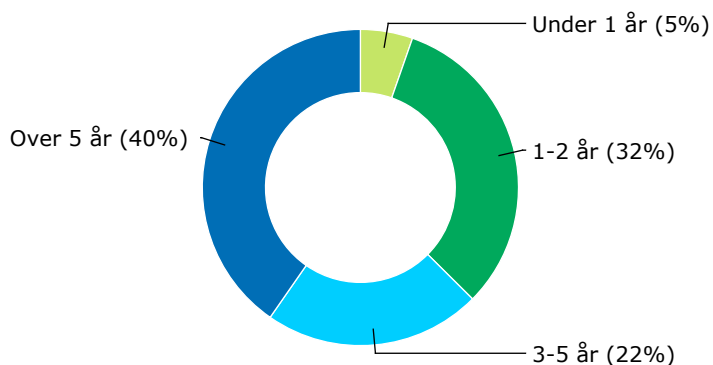


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på alder. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Alder				
		Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år og over
Antal svar	230	8	53	63	68	35
Trivsel og motivation	5,0	5,6	5,1	4,9	5,1	4,9
Indhold i arbejdet	5,2	6,0	5,3	5,1	5,2	5,1
Samarbejde om den fælles opgave	5,0	5,2	5,1	4,9	4,9	5,1
Indflydelse	3,7	4,3	4,2	3,8	3,5	3,3
Nærmeste leder	4,7	5,8	5,0	4,4	4,5	4,5
Ledelsen	4,6	5,8	5,0	4,4	4,4	4,5
Læring og udvikling	4,9	5,8	4,9	5,0	4,9	4,6
Håndtering af krav i arbejdet	5,0	5,6	4,9	4,7	5,1	4,9
Fysisk arbejdsmiljø	3,8	4,1	3,8	3,8	3,7	3,9
Sundhedsfremme	3,6	3,8	3,2	3,6	3,6	4,1

## Baggrundsresultater - opdelt på anciennitet

### Fordeling af anciennitet



Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på anciennitet. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelserne i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Anciennitet			
		Under 1 år	1-2 år	3-5 år	Over 5 år
Antal svar	230	11	77	52	88
Trivsel og motivation	5,0	5,7	5,4	4,6	4,9
Indhold i arbejdet	5,2	5,7	5,6	4,9	5,0
Samarbejde om den fælles opgave	5,0	5,4	5,2	4,7	4,9
Indflydelse	3,7	4,5	3,9	3,4	3,7
Nærmeste leder	4,7	5,1	4,9	4,2	4,6
Ledelsen	4,6	5,5	4,9	4,4	4,4
Læring og udvikling	4,9	5,6	5,2	4,3	4,9
Håndtering af krav i arbejdet	5,0	5,3	5,0	5,0	4,9
Fysisk arbejdsmiljø	3,8	4,4	3,6	3,8	3,9
Sundhedsfremme	3,6	4,4	3,5	3,2	3,8

## Baggrundsresultater - opdelt på køn

### Fordeling af køn



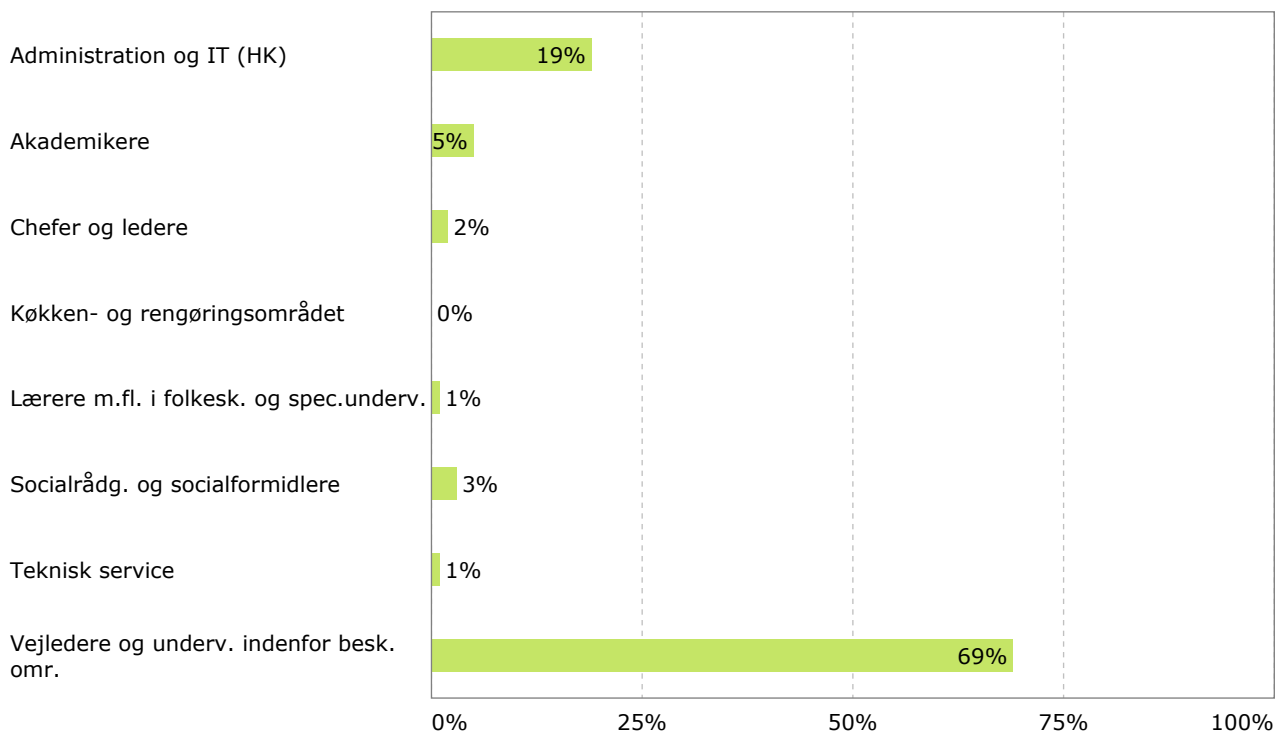
Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på køn. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Køn	
		Kvinde	Mand
Antal svar	230	157	73
Trivsel og motivation	5,0	5,1	4,9
Indhold i arbejdet	5,2	5,3	5,1
Samarbejde om den fælles opgave	5,0	5,0	5,0
Indflydelse	3,7	3,7	3,9
Nærmeste leder	4,7	4,7	4,5
Ledelsen	4,6	4,7	4,4
Læring og udvikling	4,9	4,9	5,0
Håndtering af krav i arbejdet	5,0	4,9	5,1
Fysisk arbejdsmiljø	3,8	3,9	3,8
Sundhedsfremme	3,6	3,6	3,7



## Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe

### Fordeling af faggruppe



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

	Total	Faggruppe				
		Administration og IT (HK)	Akademikere	Chefer og ledere	Socialrådg. og socialformidlere	Vejledere og underv. indenfor besk.omr.
Antal svar	230	44	11	5	7	158
Trivsel og motivation	5,0	5,7	5,1	6,4	5,5	4,8
Indhold i arbejdet	5,2	5,8	5,4	6,1	5,4	5,0
Samarbejde om den fælles opgave	5,0	5,4	5,2	5,6	4,7	4,8
Indflydelse	3,7	4,3	4,1	5,7	3,9	3,4
Nærmeste leder	4,7	5,4	5,1	5,8	4,7	4,4
Ledelsen	4,6	5,5	4,9	6,1	5,5	4,3
Læring og udvikling	4,9	5,1	5,5	6,4	4,7	4,8
Håndtering af krav i arbejdet	5,0	5,6	4,8	5,9	5,4	4,7
Fysisk arbejdsmiljø	3,8	4,8	4,4	5,0	4,9	3,4
Sundhedsfremme	3,6	4,3	3,3	4,8	3,0	3,4

## Resultattabeller - svarfordeling

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
<b>Trivsel og motivation</b>									<b>5,0</b>	<b>5,3</b>
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	230	3%	7%	10%	16%	21%	28%	16%	4,9	5,2
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	230	2%	6%	11%	13%	19%	24%	26%	5,2	5,5
BIF1. Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?*	226	14%	12%	9%	12%	19%	19%	15%	4,2	4,8
<b>Indhold i arbejdet</b>									<b>5,2</b>	<b>5,2</b>
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	230	0%	5%	9%	12%	21%	31%	21%	5,3	5,1
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	230	3%	6%	9%	10%	18%	36%	18%	5,2	5,3
<b>Samarbejde om den fælles opgave</b>									<b>5,0</b>	<b>5,0</b>
5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	230	0%	3%	5%	9%	20%	31%	31%	5,7	5,9
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	228	2%	5%	11%	20%	29%	19%	14%	4,8	4,9
7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	212	6%	8%	10%	21%	25%	21%	9%	4,5	4,3
<b>Indflydelse</b>									<b>3,7</b>	<b>4,0</b>
8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	229	7%	16%	14%	17%	23%	14%	10%	4,1	4,3
9. Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	229	19%	22%	15%	14%	16%	6%	7%	3,3	3,8
<b>Nærmeste leder</b>									<b>4,7</b>	<b>5,4</b>
10. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	212	8%	11%	8%	18%	19%	18%	18%	4,5	5,3
11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	210	7%	12%	8%	17%	18%	21%	17%	4,6	5,2
12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	213	5%	9%	11%	10%	17%	25%	22%	4,9	5,7
BIF2. Tager din nærmeste leder ansvar for at prioritere, så I kan nå de opstillede mål?*	205	8%	9%	10%	16%	20%	20%	17%	4,6	5,3
BIF3. Tager din nærmeste leder ansvar for, at de nødvendige beslutninger bliver truffet?*	209	3%	11%	9%	17%	23%	20%	18%	4,8	5,6
BIF4. Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?*	213	14%	17%	12%	11%	14%	19%	14%	4,0	4,7
<b>Ledelsen</b>									<b>4,6</b>	<b>5,2</b>
13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	224	8%	14%	13%	19%	19%	17%	11%	4,2	4,9

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	228	1%	5%	9%	15%	16%	30%	23%	5,3	5,7
15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	226	8%	12%	11%	14%	19%	21%	15%	4,4	5,0
<b>Læring og udvikling</b>									<b>4,9</b>	<b>5,1</b>
16. Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	226	2%	7%	12%	19%	20%	22%	20%	4,9	5,1
<b>Håndtering af krav i arbejdet</b>									<b>5,0</b>	<b>5,1</b>
17. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	230	2%	7%	7%	13%	25%	32%	13%	5,0	5,2
18. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	219	5%	5%	9%	15%	20%	27%	18%	4,9	5,1
BIF5. Trives du med det arbejdspress, du har i dit job?*	229	10%	9%	12%	15%	19%	24%	10%	4,4	4,8
BIF6. Er du klædt på til at håndtere dine arbejdsopgaver? *	229	2%	5%	7%	11%	26%	33%	16%	5,2	
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>									<b>3,8</b>	<b>4,5</b>
19. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	227	12%	15%	15%	19%	19%	14%	7%	3,8	4,5
<b>Sundhedsfremme</b>									<b>3,6</b>	<b>4,5</b>
20. Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	213	13%	12%	23%	19%	19%	9%	4%	3,6	4,5

## 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	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
<b>Københavns Kommune</b>	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
<b>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen</b>	1.632	5,3	5,4	5,2	4,1	5,2	5,2	5,3	5,1	4,5	4,5
<b>Jobcenter København - Arbejdsmarkedscentret</b>	230	5,0	5,2	5,0	3,7	4,7	4,6	4,9	5,0	3,8	3,6
Dagpenge - Jobspor 1	29	5,2	5,2	5,3	3,6	4,8	4,3	4,9	5,2	4,3	3,7
Dagpenge - Jobspor 2	25	3,6	3,9	4,2	2,3	3,1	3,6	3,8	4,3	2,9	3,0
Dagpenge - Virksomhedsspor	28	5,1	5,5	4,7	3,7	4,7	4,9	5,3	4,7	3,3	3,4
Jobcenter København - Arbejdsmarkedscentret-Ledere	7	6,4	6,1	5,7	5,9	5,7	6,3	6,6	6,0	5,1	5,0
Karrierestedet	37	5,0	5,3	5,0	4,1	4,4	4,5	4,7	5,0	4,4	3,7
Karrierestedet Tværfaglig	18	4,5	5,3	4,8	3,1	3,9	4,0	4,6	5,0	2,6	3,5
Kontanthjælp	36	5,2	5,1	4,9	3,7	5,3	4,9	5,3	4,9	3,4	3,7
Serviceteamet	6	6,5	6,7	6,2	6,5	6,4	6,5	6,2	5,5	5,3	5,8
Styring og Indkald	9	5,7	5,4	5,3	3,7	4,9	4,6	4,4	5,1	5,6	3,3
Sygedagpenge - Jobafklaring	35	5,4	5,5	5,2	4,1	4,9	5,1	5,0	5,1	4,1	3,4

**KØBENHAVNS KOMMUNE**  
**TRIVSELSUNDERSØGELSEN / 2017**

**CENTRE OG KONTORER MED REFERENCE TIL DIR. JACOB  
ZEBERG EBERHOLST**

**JOBCENTER KØBENHAVN -  
UNGECENTRET**

Strategisk rapport

Svarprocent: 92% (167/181)

## Indhold

### Del 1

Introduktion

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

Social kapital

### Del 2

Plotdiagram af Trivsel og motivation

Baggrundsresultater

Svarfordelinger

Enheders resultater på temaer

## Forord

Kære ledere og medarbejdere i BIF,

I modtager hermed resultaterne af trivselsundersøgelsen 2017.

Vi vil gerne takke for, at rigtig mange af jer har deltaget i årets trivselsundersøgelse. De mange svar giver et stærkt grundlag for at vi kan arbejde videre med at forbedre trivslen i BIF.

Det er et fælles ansvar for ledere og medarbejdere at skabe og fastholde en god trivsel på arbejdspladsen. Vi håber derfor, at I alle vil gå aktivt ind i arbejdet med at følge op på resultaterne af undersøgelsen i jeres afdelinger og kontorer. Det er dér, I har mulighed for at gøre en forskel i arbejdsdagen for jer selv og jeres kollegaer.

På BIFs trivselssite kan I finde vejledning og inspiration til, hvordan I sammen kan følge op på resultaterne fra trivselsundersøgelsen.

God fornøjelse med det fortsatte arbejde for en endnu bedre trivsel.

På vegne af BIFs HovedMED,

Formand Bjarne Winge, adm. direktør

Næstformand Jan Bolvig Mortensen, Fællestillidsrepræsentant for HK

## 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 2017 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Resultatet af undersøgelsen for Jobcenter København - Ungecentret 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 2015.

### Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 22. februar 2017 til 14. marts 2017.

I alt har 181 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 167 valgt at svare. Jobcenter København - Ungecentret har således opnået en svarprocent på 92 %.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 24 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med op til 20 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 ligeledes nummereret, med forkortelsen for forvaltningen.

Spørgeskemaet er forkortet og rapporterne er ændret siden 2015. Det er sket for at højne kvaliteten og brugbarheden af resultaterne samt at styrke fokus på opfølgningen. I denne rapport er de spørgsmål, som er medtaget i temascorerne for 2015 og 2017 ens, og resultaterne er således sammenlignelige. Bemærk således, at det ikke er muligt at sammenligne temascorerne fra denne rapport med temascorerne fra en rapport fra 2015.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 til 7. 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.

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

- Enhedens samlede resultater for Trivselsundersøgelse 2017.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2015, hvis muligt.
- Overliggende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.



## Opfølgning

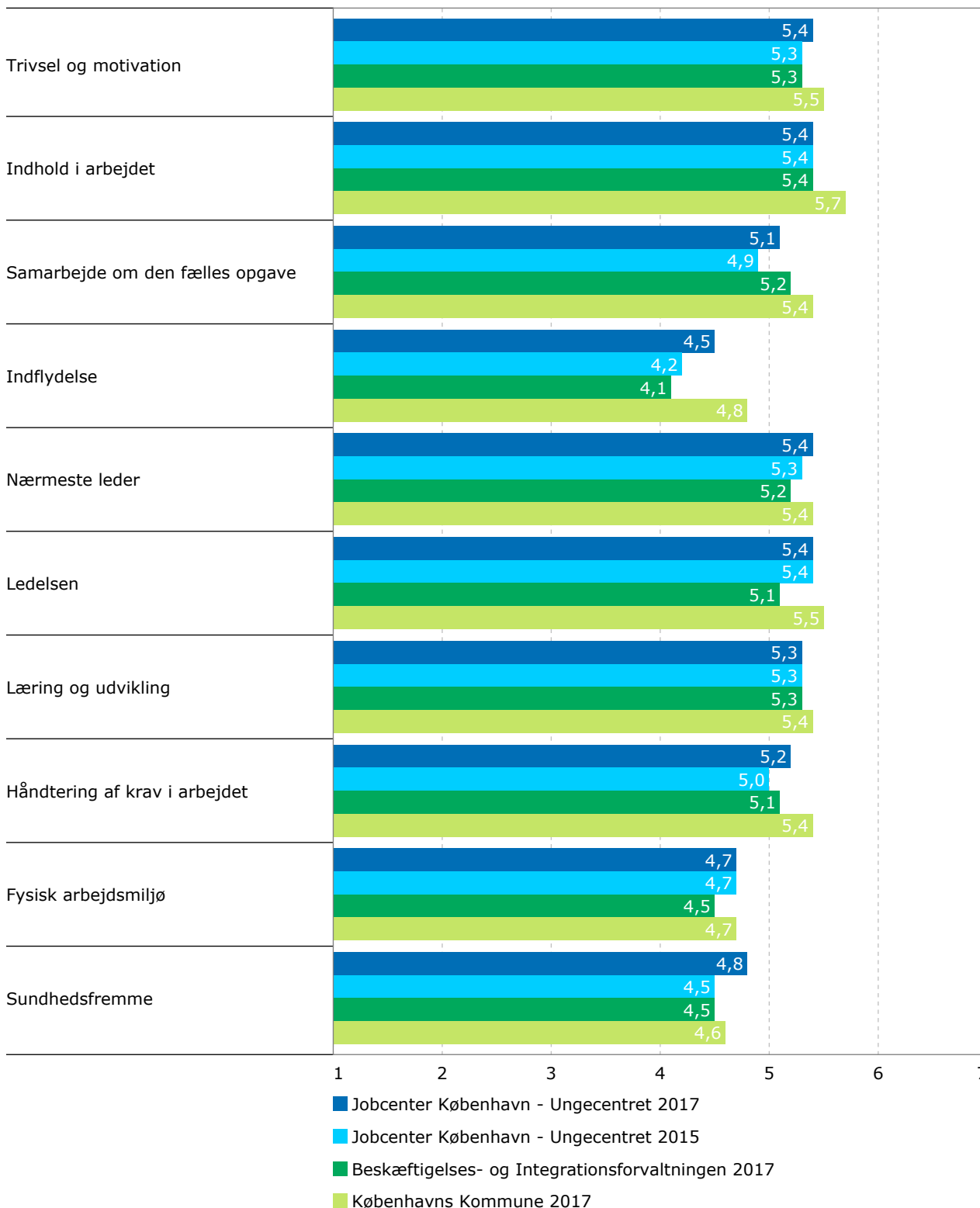
Det er oplagt at bruge trivselsundersøgelsen som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde - APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

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 omkring opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på KKintra eller via forvaltningens HR-afdeling.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen omkring undersøgelsen findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside [www.amk.kk.dk/trivsel](http://www.amk.kk.dk/trivsel). Fra denne hjemmeside kan udgivelsen "Guide til en god trivselsundersøgelse" også downloades.

## Temaoversigt

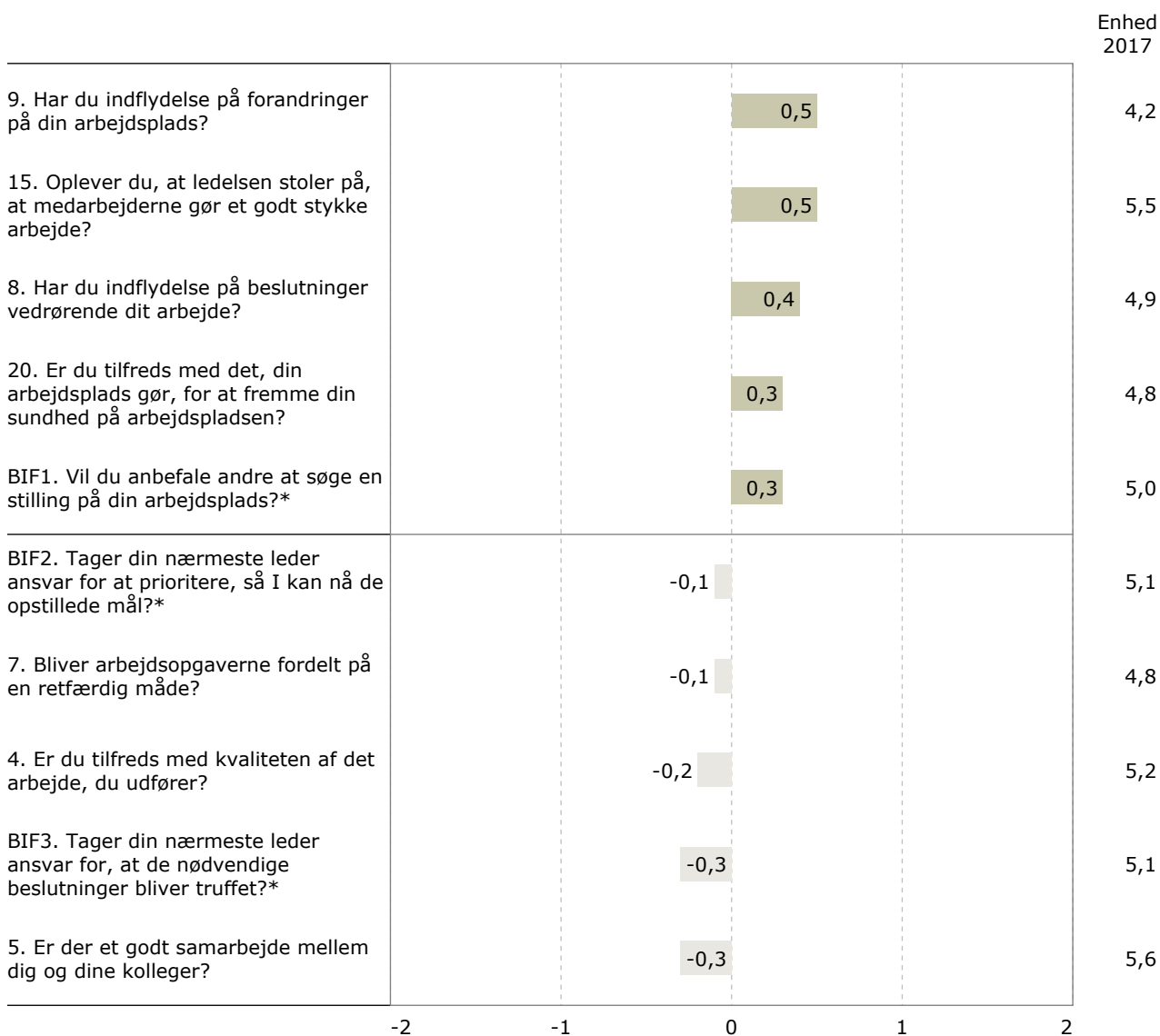
Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Jobcenter København - Ungecentret er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2015 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltnings-specifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.



## Største positive og negative forskelle i forhold til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til det samlede resultat for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem enheden og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

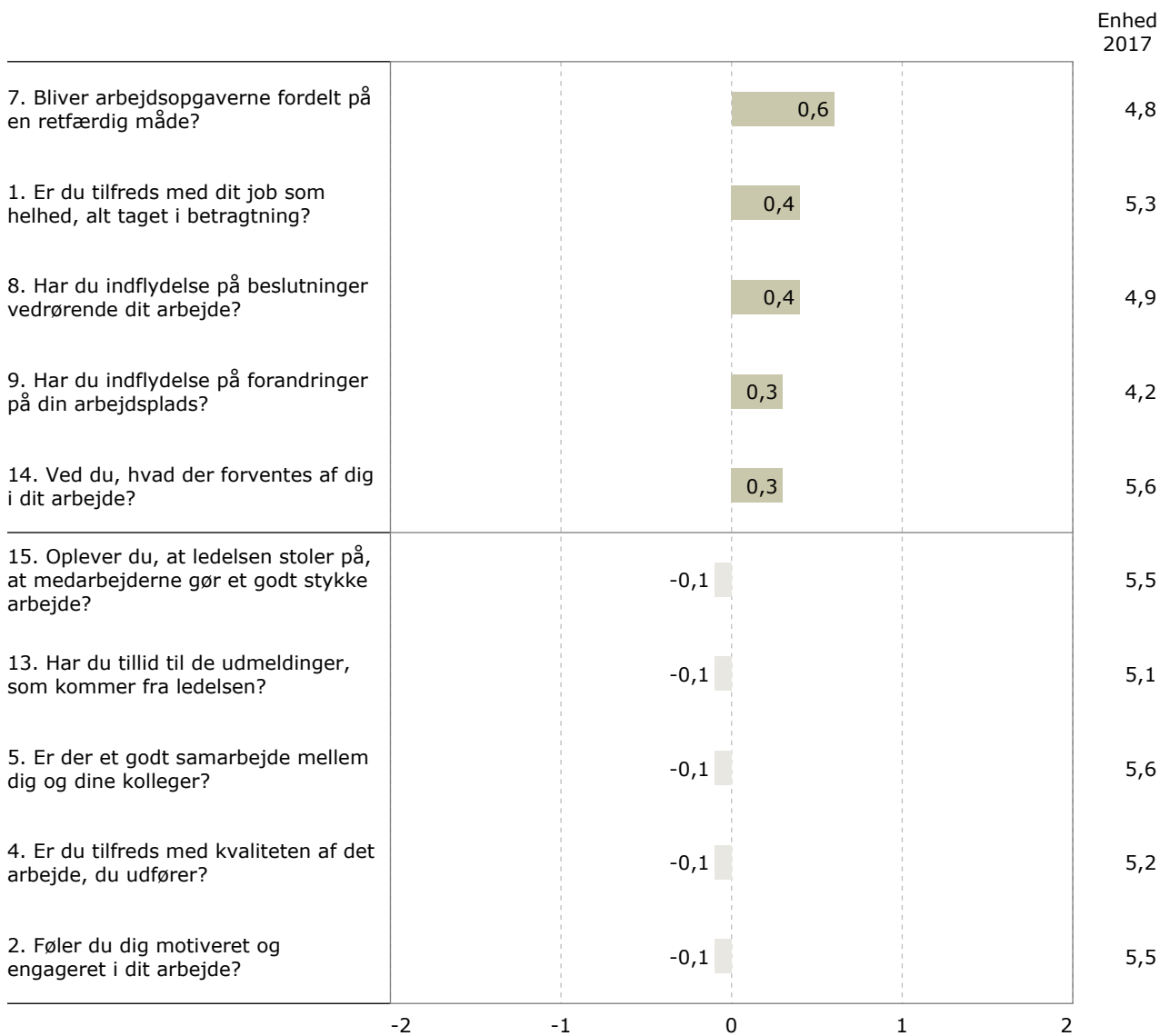
Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



## 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 2015 (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2015 (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem 2017 og 2015.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2015, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.

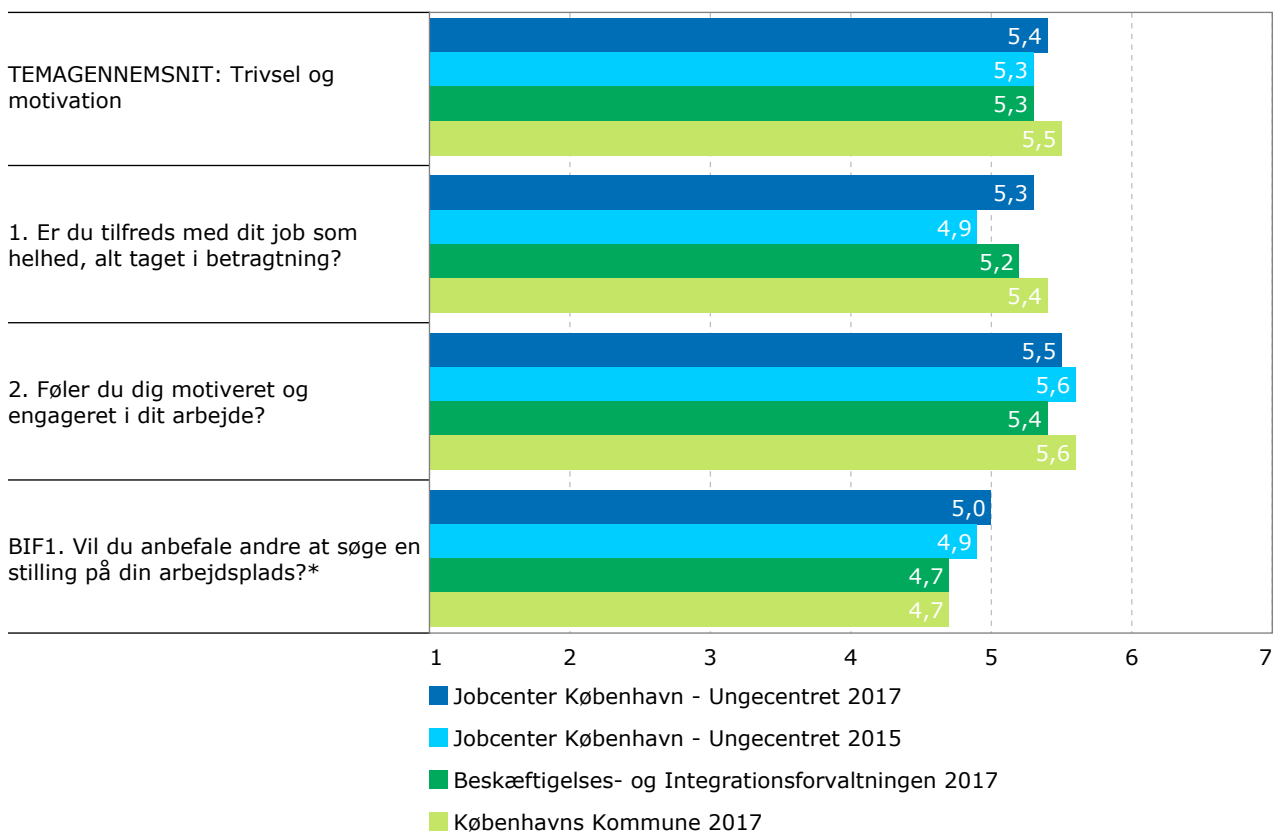


## Tema: Trivsel og motivation

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 resurser samt gode muligheder for at udvikle sig.

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



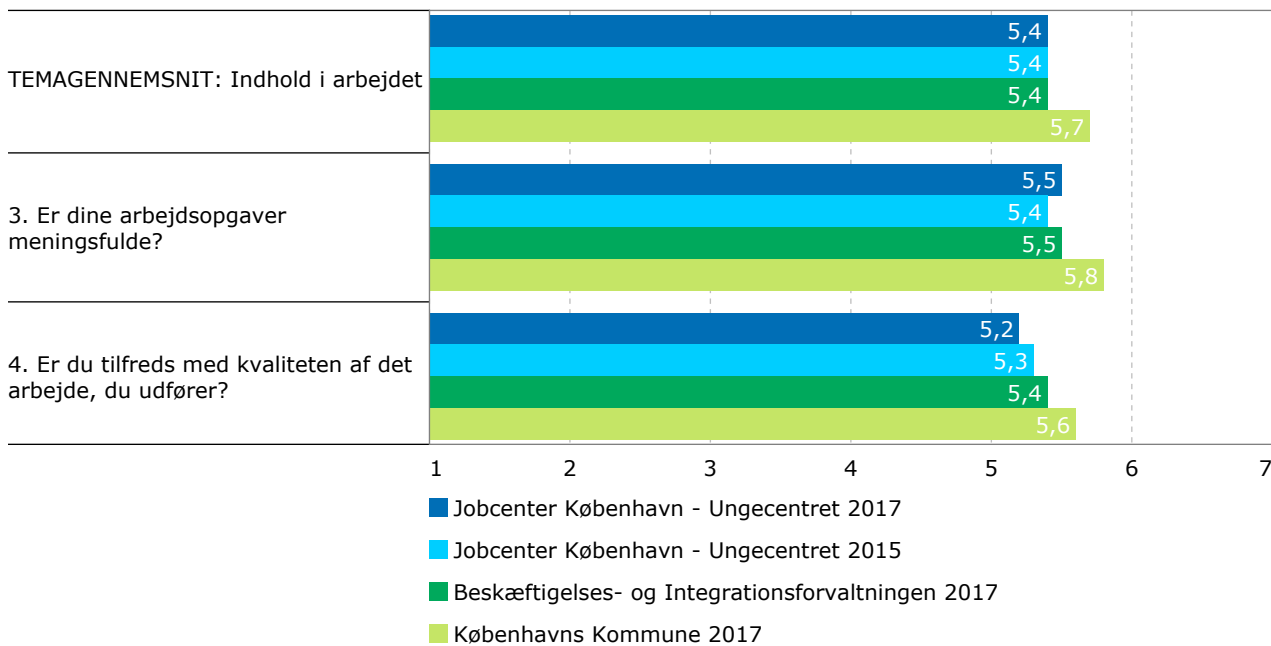
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Indhold i arbejdet

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.

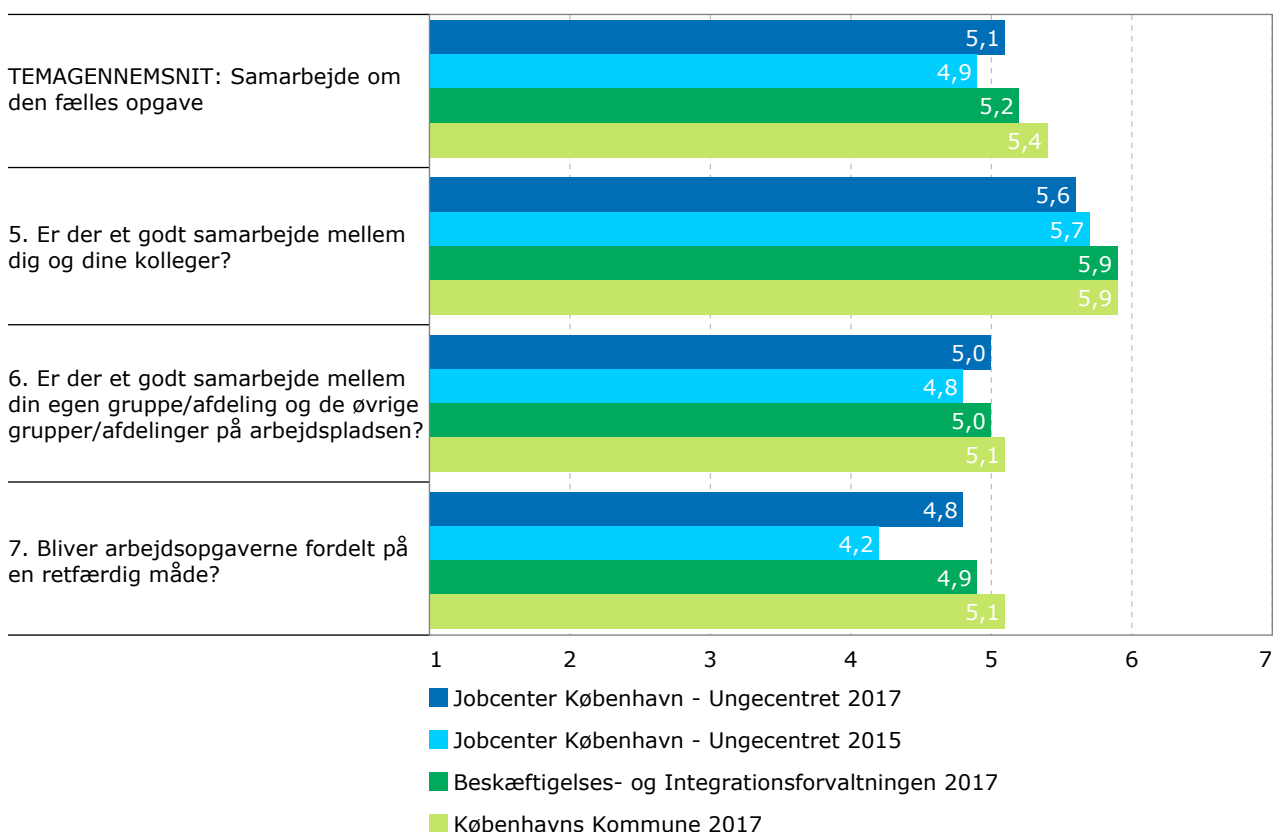


## Tema: Samarbejde om den fælles opgave

Temaet "Samarbejde om den fælles opgave" måler, hvordan man oplever samarbejdet med kolleger og andre grupper/afdelinger.

Et godt samarbejde er typisk kendetegnet ved, at der er klarhed om roller, opgavefordeling og ansvarsområder mellem kolleger. Et godt samarbejde er også kendetegnet ved relationer, hvor faglig sparring og kollegial støtte er til stede.

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

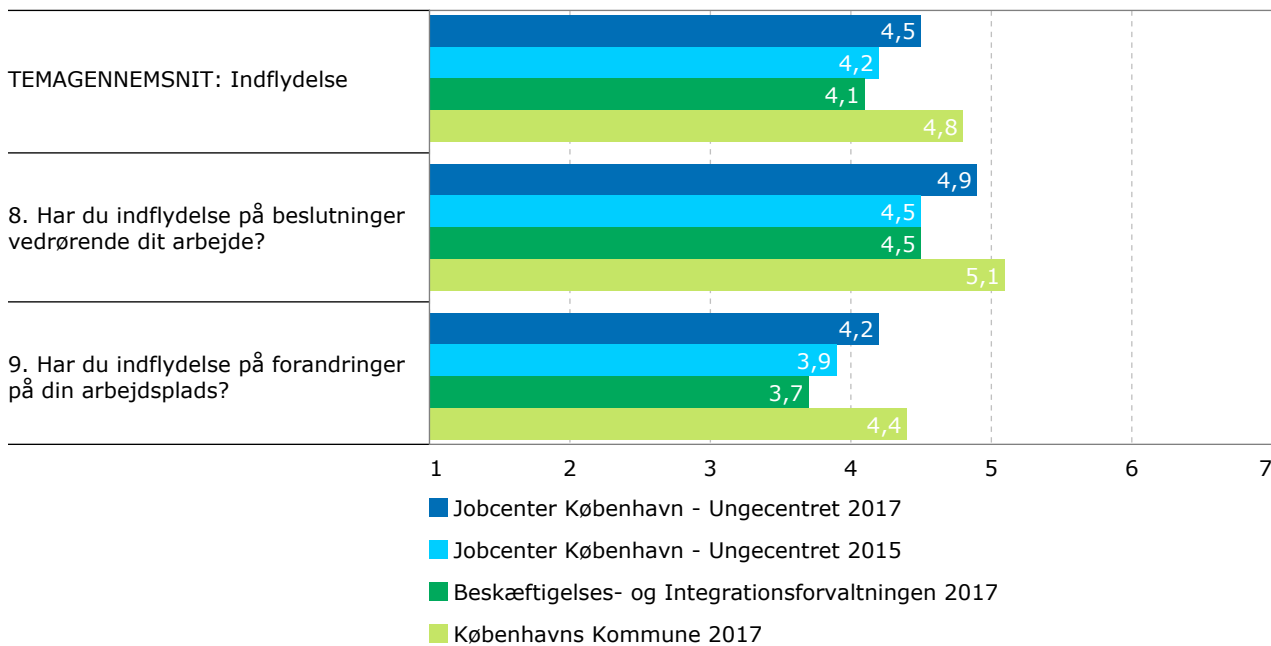


## Tema: Indflydelse

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

Høj indflydelse kan give en bedre trivsel hos den enkelte og en mindre risiko for stress, fordi indflydelse gør, at man oplever høje krav som mindre belastende. For meget indflydelse kan omvendt give en kompleksitet, der kan være vanskelig for den enkelte at håndtere. Det kan medføre risiko for stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 8 og spørgsmål 9.



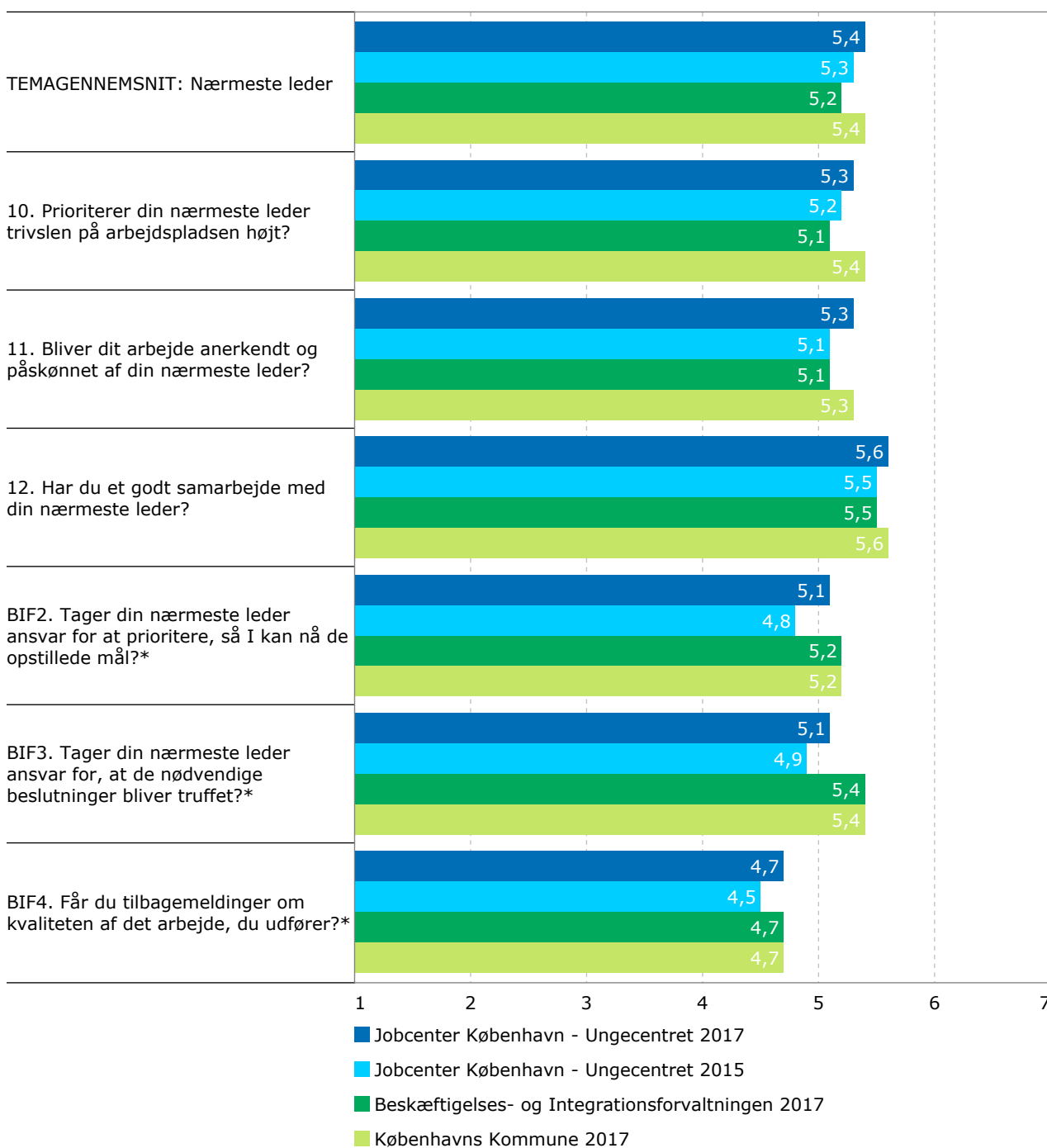


## Tema: Nærmeste leder

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

Medarbejdernes oplevelse kan hænge sammen med, hvordan lederen støtter sine medarbejdere og organiserer arbejdet. Temaet kan være påvirket af aktuelle begivenheder for den enkelte og for arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 10, spørgsmål 11 og spørgsmål 12.



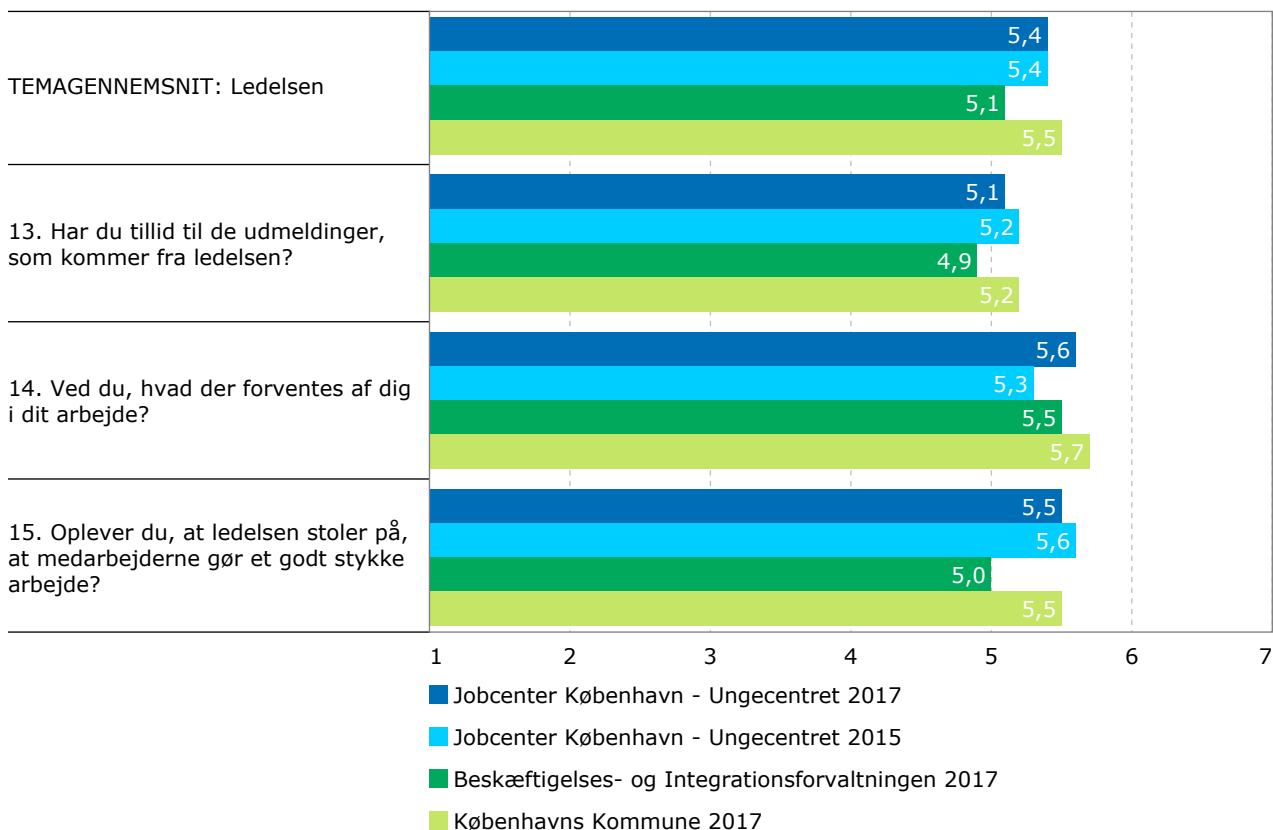
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Ledelsen

Temaet "Ledelsen" måler, hvordan medarbejderne på arbejdspladsen oplever ledelsen. Det vil sige den eller de personer, som træffer de overordnede beslutninger.

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

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 13, spørgsmål 14 og spørgsmål 15.

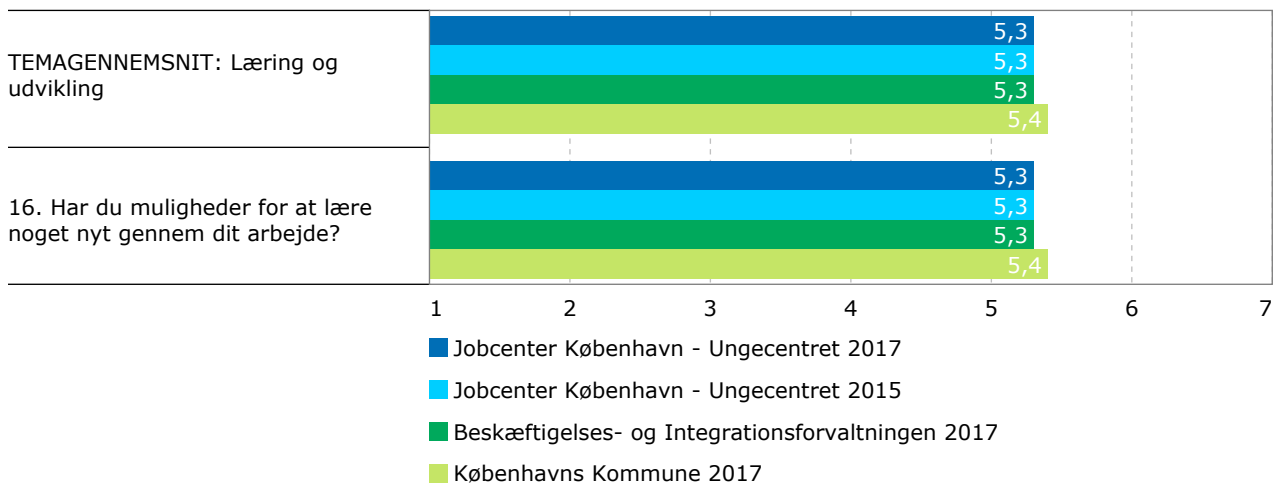


## Tema: Læring og udvikling

Temaet "Læring og udvikling" måler, hvordan man oplever mulighederne 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 16. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

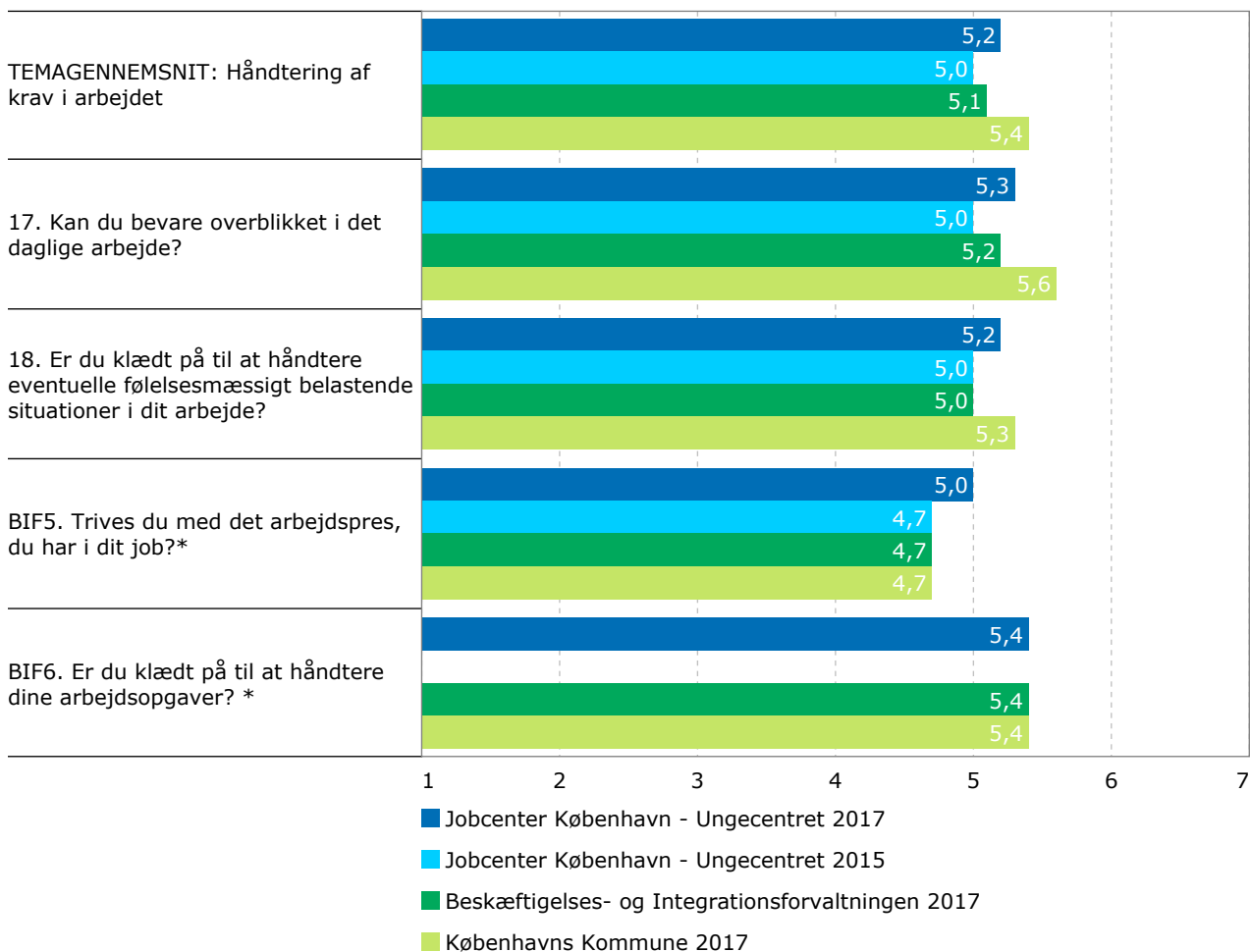


## Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler indirekte, hvordan man kan 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. Høje følelsesmæssige krav kan være et vilkår. Hvis ikke man føler sig klædt på til at tackle disse krav, kan det føre til overbelastning.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 17 og spørgsmål 18.



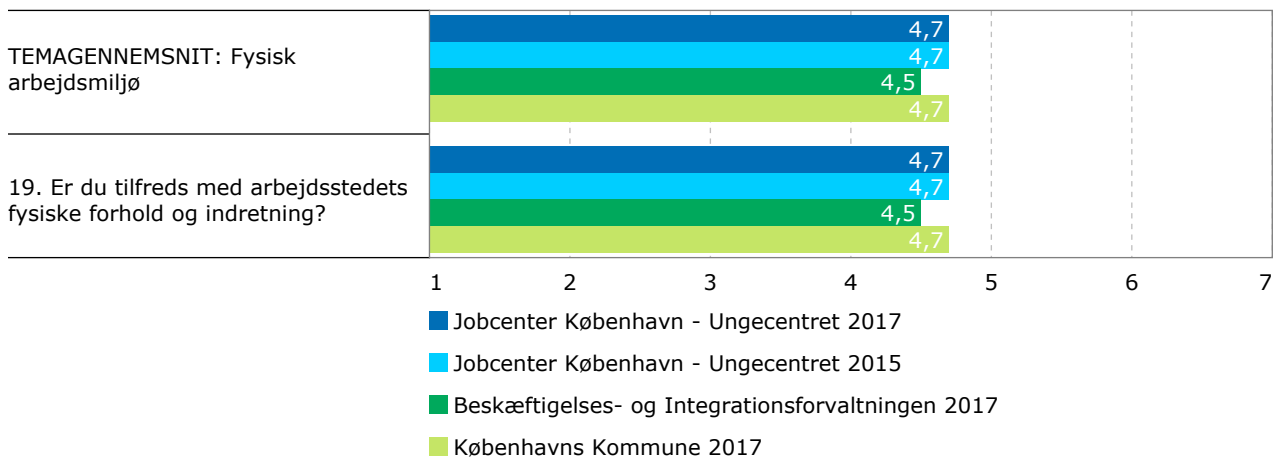
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Fysisk arbejdsmiljø

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 19. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

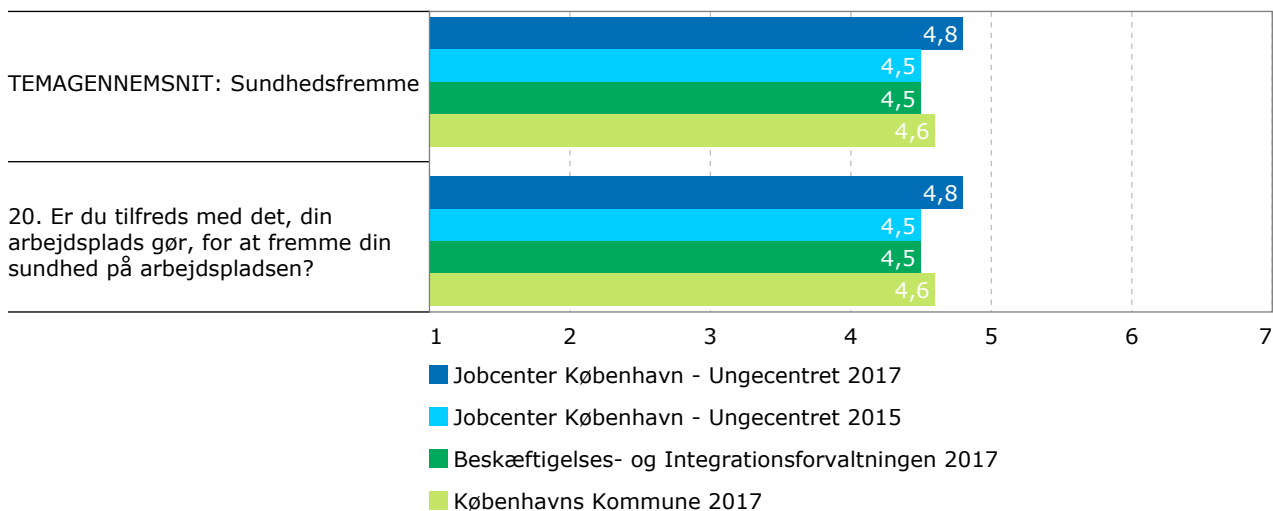


## Tema: Sundhedsfremme

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 20. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

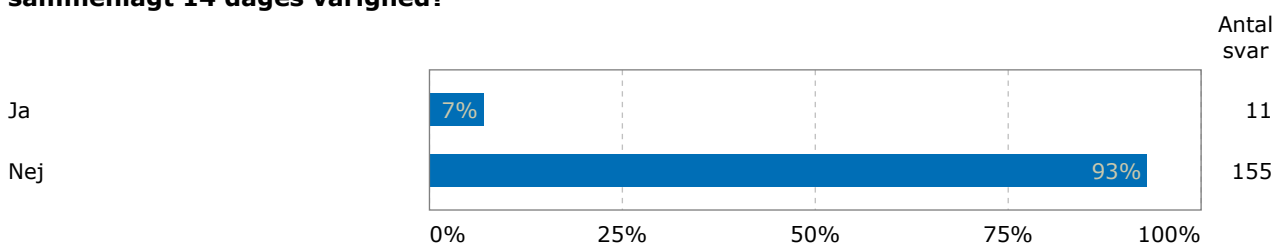


## Forvaltningstema: Sygefravær

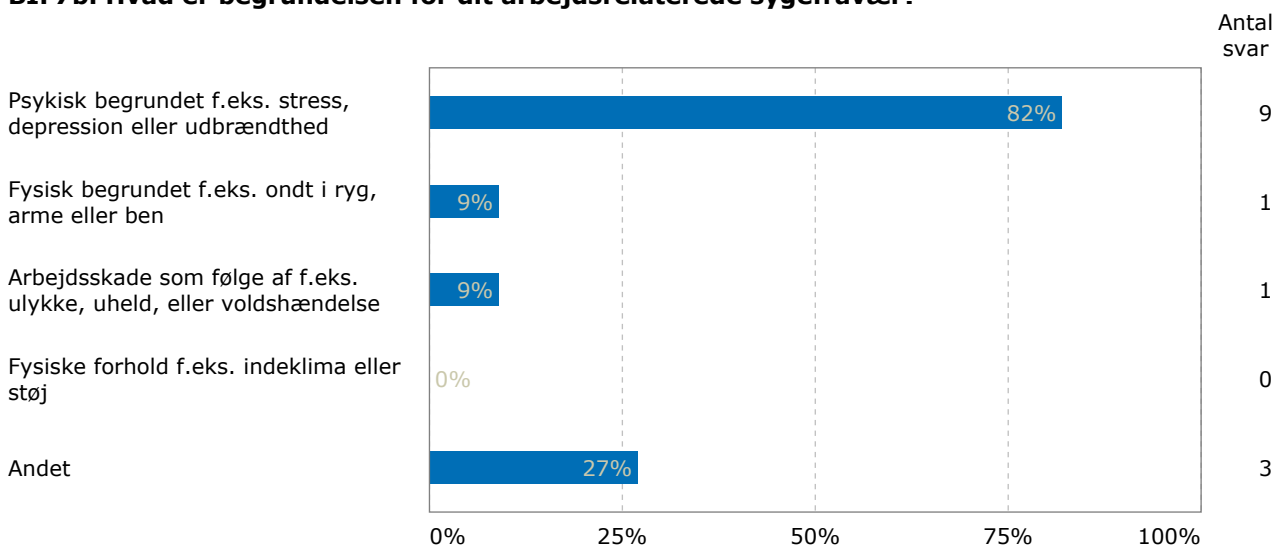
Flere af de BIF-specifikke spørgsmål i undersøgelsen omhandler sygefravær. Spørgsmålene undersøger i hvilken grad medarbejdere har oplevet sygefravær, der er direkte relateret til arbejdet. Der måles også på de bagvedliggende årsager, samt hvorvidt medarbejderen oplever, at arbejdspladsen har taget hånd om sygefraværet på tilfredsstillende vis.

Arbejdsrelateret sygefravær kan hænge sammen med trivsel og arbejdsmiljø, hvorfor BIF gennem flere trivselsundersøgelser har haft ekstra fokus på denne type sygefravær. I årets undersøgelse er tilføjet et spørgsmål om opfølgning på fraværet, da det erfaringsmæssigt kræver fokus og opfølgning, at få medarbejderen til igen at trives i arbejdet efter en periode med arbejdsrelateret sygefravær.

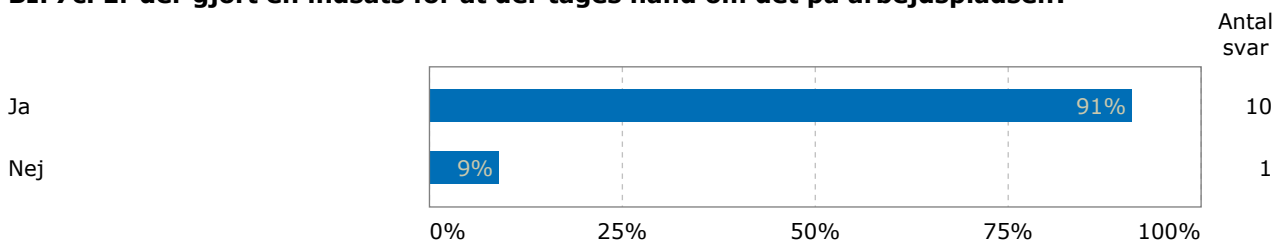
### BIF7a. Har du inden for de sidste 12 måneder haft arbejdsrelateret sygefravær af mere end sammenlagt 14 dages varighed?\*



### BIF7b. Hvad er begrundelsen for dit arbejdsrelaterede sygefravær?\*



### BIF7c. Er der gjort en indsats for at der tages hånd om det på arbejdspladsen?\*



## Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om der er krænkende adfærd i forbindelse med arbejdet i form af vold, trusler, mobning og chikane. I undersøgelsen i 2015 blev der udelukkende spurgt til krænkende adfærd på arbejdspladsen. I år er spørgsmålet udvidet til at omfatte arbejdsrelateret vold eller trusler om vold både i og udenfor arbejdstiden.

Krænkende adfærd kan have psykiske konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at krænkende adfærd bliver håndteret. Fravær af krænkende adfærd, eller en hensigtsmæssig håndtering af krænkende adfærd, er afgørende for arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven.

## Nultolerance

Københavns Kommune har "nultolerance" over for krænkende adfærd. "Nultolerance" betyder, at arbejdspladsen skal reagere, hvis en eller flere medarbejdere udsættes for vold, trusler, mobning eller chikane enten fra kolleger, leder eller borgere.

**Københavns Kommune tolererer ikke vold, trusler, mobning og chikane på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt at gå på arbejde.**

*Kilde: "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen"*  
[www.medarbejder.kk.dk](http://www.medarbejder.kk.dk)

Københavns Kommunes politik om krænkende adfærd stiller i det hele taget krav om, at arbejdspladsen arbejder systematisk og målrettet med at forhindre krænkende adfærd.

## Her kan I få støtte

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

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

Det er vigtigt, at det er tydeligt for medarbejderne, hvor de i øvrigt kan få støtte fx fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant og HR-medarbejderne i forvaltningen.

Krænkende adfærd kan være vanskeligt selv at arbejde med på arbejdspladsen, og det kan være nødvendigt at få professionel støtte til dette. 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](http://www.medarbejder.kk.dk) - søg på '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 arbejdet og fra hvem.

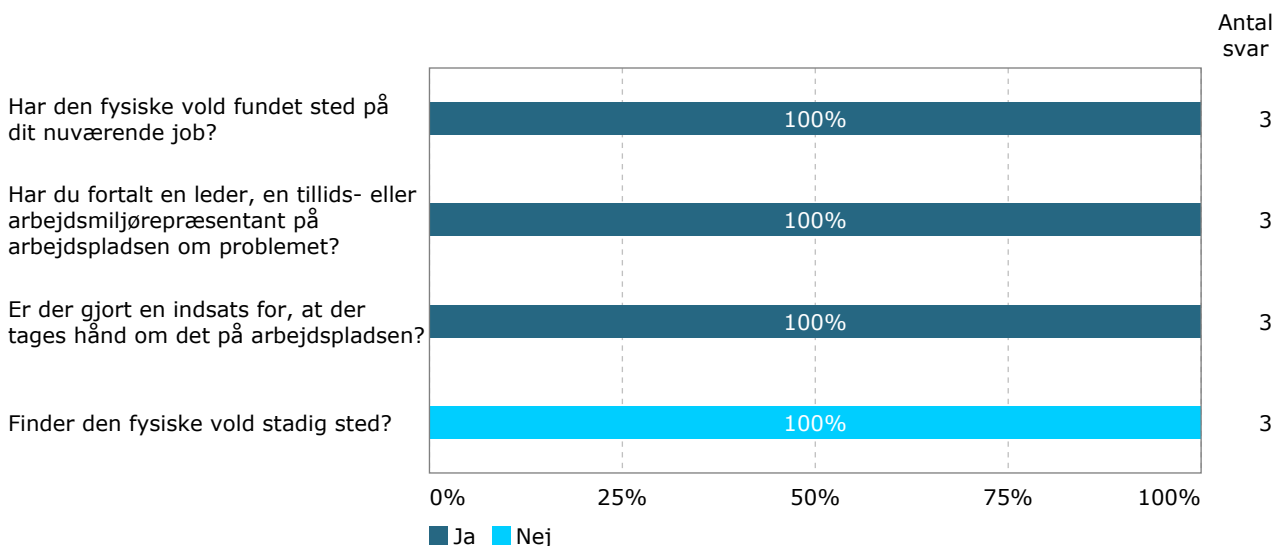
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%
Ja, af og til	3	2%	0	0%
Nej	164	98%	149	100%
Total	167	100%	149	100%
Total ja	3	2%	0	0%

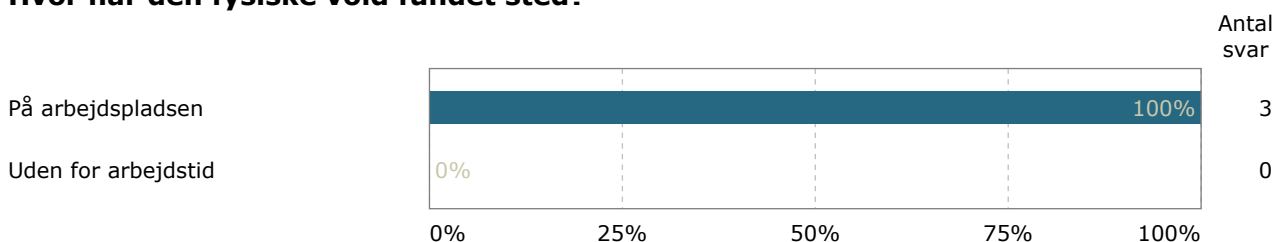
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	0	0%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	3	100%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	0	0%



### Hvor har den fysiske vold fundet sted?



## 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 arbejdet og fra hvem.

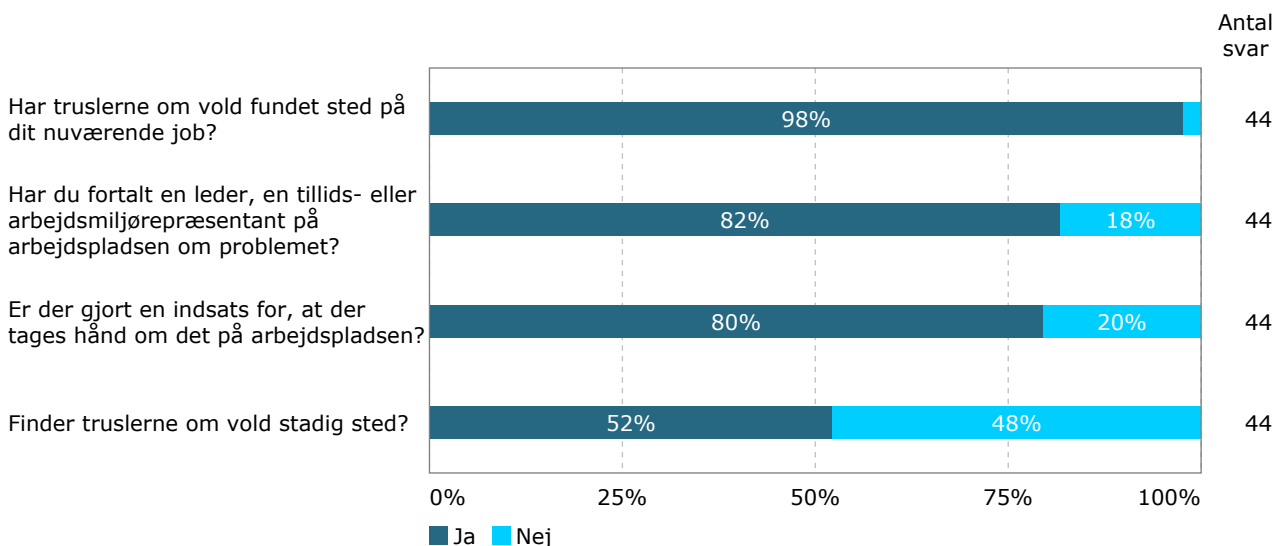
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	1	1%	0	0%
Ja, månedligt	6	4%	2	1%
Ja, af og til	37	22%	25	17%
Nej	123	74%	122	82%
Total	167	100%	149	100%
Total ja	44	26%	27	18%

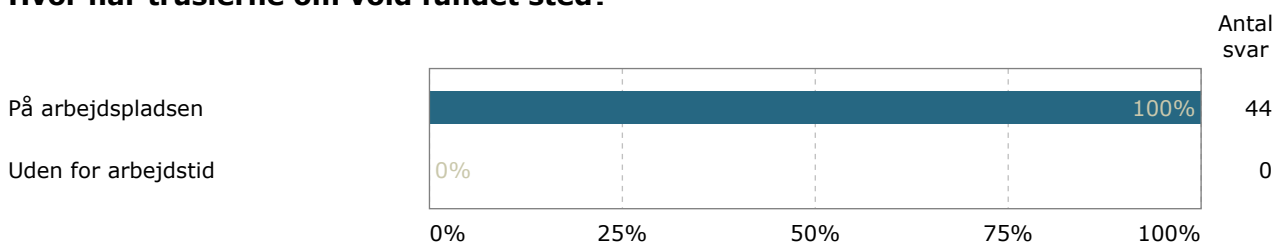
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder. Antal svar kan afvige fra "Total ja" i tabellen herover. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	3	7%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	43	98%	27	100%
Ønsker ikke at uddybe	1	2%	0	0%



### Hvor har truslerne om vold fundet sted?



## Mobning

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning på arbejdspladsen og fra hvem.

Mobning omfatter i Københavns Kommune situationer, hvor en eller flere ansatte udsætter en anden ansat for handlinger, som opleves krænkende, selvom de ansatte burde være bekendt med eller gjort bekendt med, at handlingerne opleves som krænkende. I denne undersøgelse kan mobning også være situationer, hvor borgere, brugere eller pårørende udsætter ansatte for handlinger, som opleves krænkende.

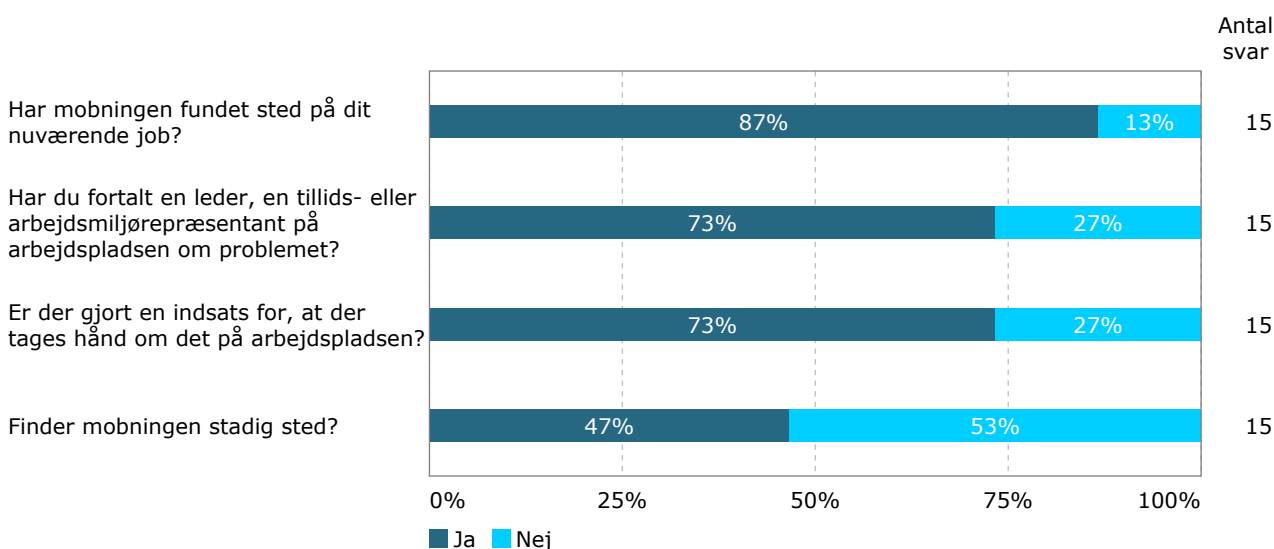
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	1	1%
Ja, ugentligt	4	2%	1	1%
Ja, månedligt	1	1%	3	2%
Ja, af og til	10	6%	7	5%
Nej	152	91%	137	92%
Total	167	100%	149	100%
Total ja	15	9%	12	8%

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	9	60%	10	83%
En leder	4	27%	2	17%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	0	0%	1	8%
Ønsker ikke at uddybe	3	20%	2	17%



## Uønsket seksuel opmærksomhed

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen og fra hvem.

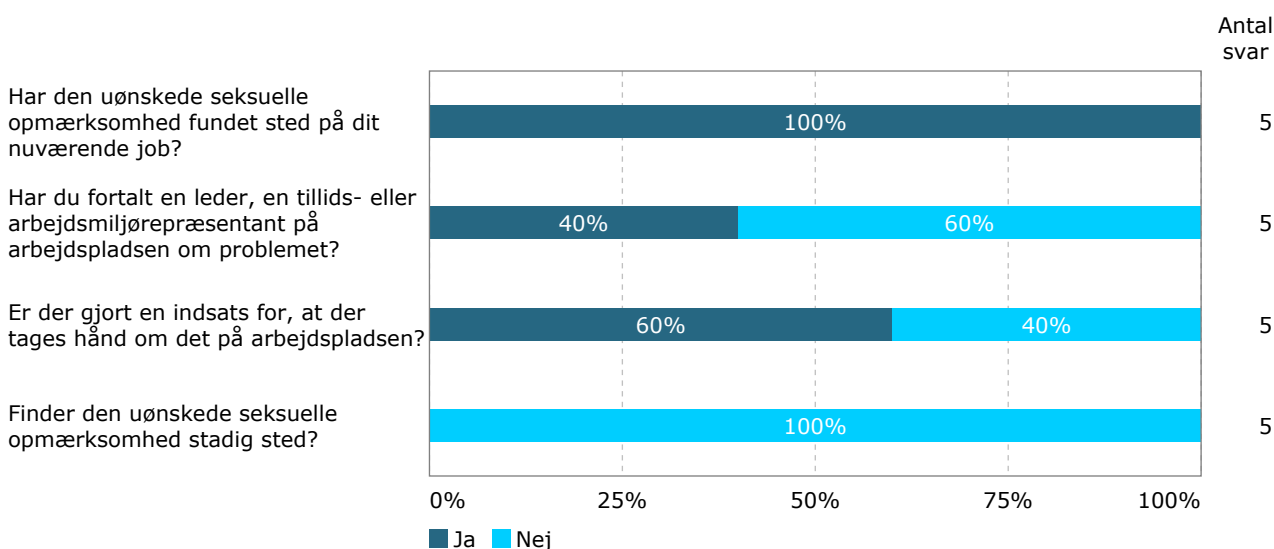
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	1	1%	1	1%
Ja, af og til	4	2%	2	1%
Nej	162	97%	146	98%
Total	167	100%	149	100%
Total ja	5	3%	3	2%

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. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	4	80%	1	33%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	0	0%	1	33%
Ønsker ikke at uddybe	1	20%	3	100%



## Social Kapital på Arbejdspladsen

Begrebet "social kapital" stammer fra arbejdsmiljøforskningen. På arbejdspladser med en høj social kapital oplever medarbejderne en høj grad af retfærdighed, og medarbejdere og ledelse arbejder godt sammen og har tillid til hinanden. Det gør, at de ofte i fællesskab kan finde løsninger, som kan øge produktivitet og kvalitet samtidigt med, at der er et godt arbejdsmiljø. Desto mere social kapital, desto bedre arbejdsmiljø og mere tilfredsstillende opgaveløsning.

Social kapital afdækkes i trivselsundersøgelsen ved at måle i hvor høj grad de sociale relationer på arbejdspladsen er præget af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne.

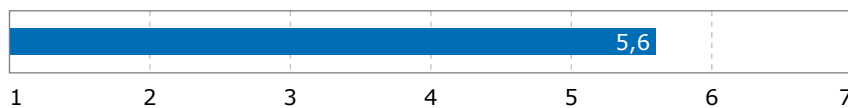
Arbejdet med social kapital i organisationer kan ikke løsrives fra kerneopgaven, og arbejdet med social kapital handler derfor også om at udvikle den fælles forståelse af den kerneopgave, som enheden skal løse.

For at forbedre den sociale kapital på arbejdspladsen kan man sætte ind i forhold til fire forskellige former for social kapital:

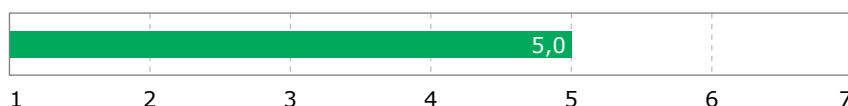
1. Social kapital mellem kolleger i egen gruppe / afdeling
2. Social kapital mellem grupper / afdelinger
3. Social kapital mellem ledelse og medarbejdere
4. Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed

Nedenfor er resultaterne vedrørende social kapital præsenteret. For hver af de fire former for social kapital er der beregnet et gennemsnit baseret på alle besvarelserne af de spørgsmål, som er vist under søjlerne. Der er tale om spørgsmål, som er afrapporteret tidligere i rapporten.

Arbejdsmiljø København kan give støtte, inspiration og konsulentbistand til arbejdet med social kapital. Konsulentbistand kan bl.a. være i form af input, sparring med ledere, arbejdsmiljøgruppen, Trioen, MED-organisationen eller andre.

**Social kapital i egen gruppe / afdeling**

5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? (5,6)

**Social kapital mellem grupper / afdelinger**

6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen? (5,0)

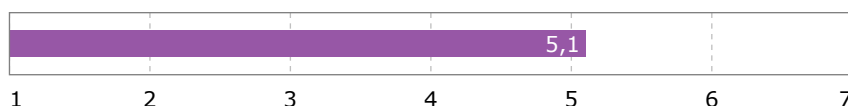
**Social kapital mellem ledelse og medarbejdere**

11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? (5,3)

12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? (5,6)

13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? (5,1)

15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (5,5)

**Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed**

8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde? (4,9)

14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (5,6)

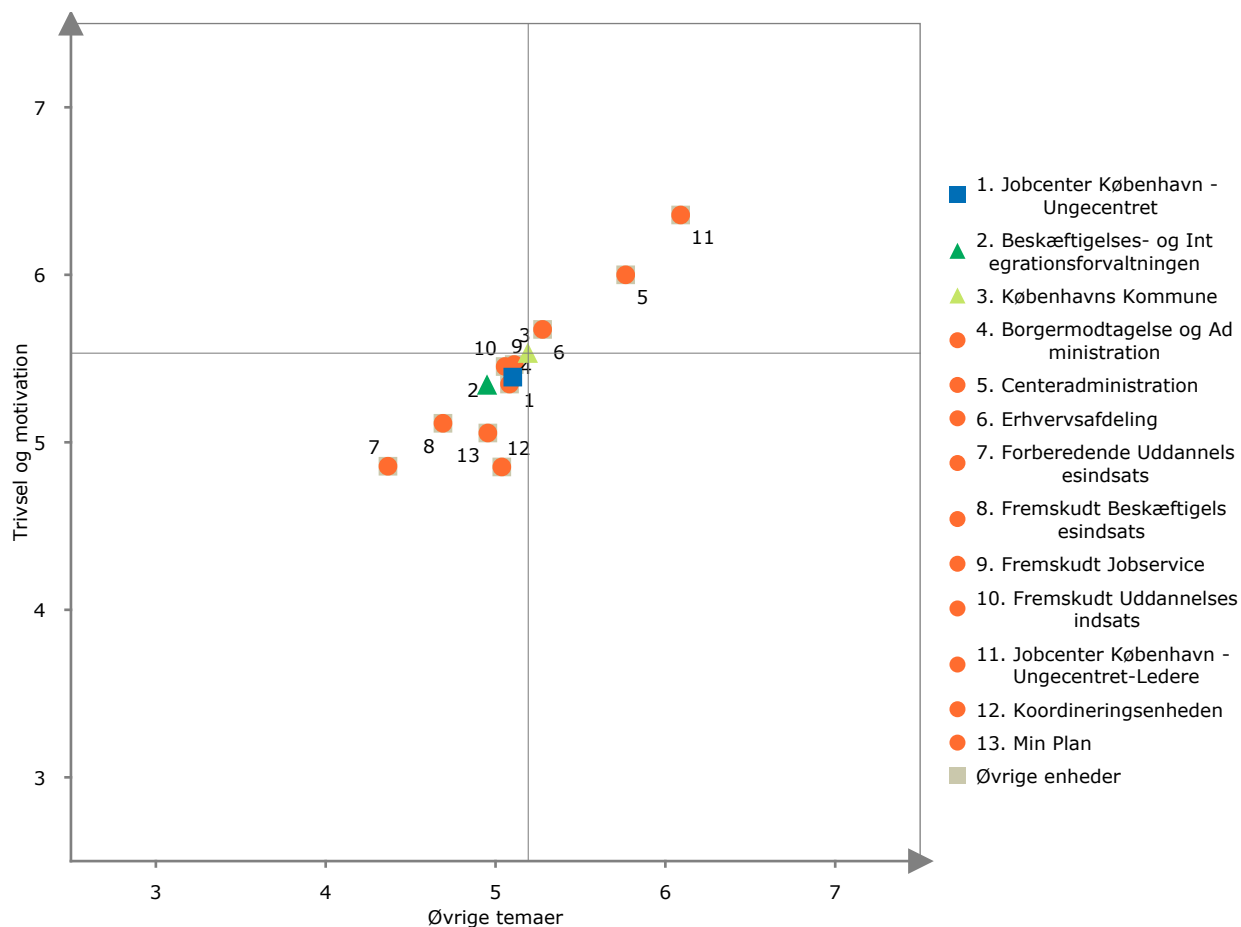
7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (4,8)

## Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med øvrige temaer

Temaet "Trivsel og motivation" er undersøgelsens hovedtema og giver en pejling af, hvordan medarbejderne oplever arbejdet, arbejdsmiljøet, og om medarbejderne er motiverede og engagerede 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.

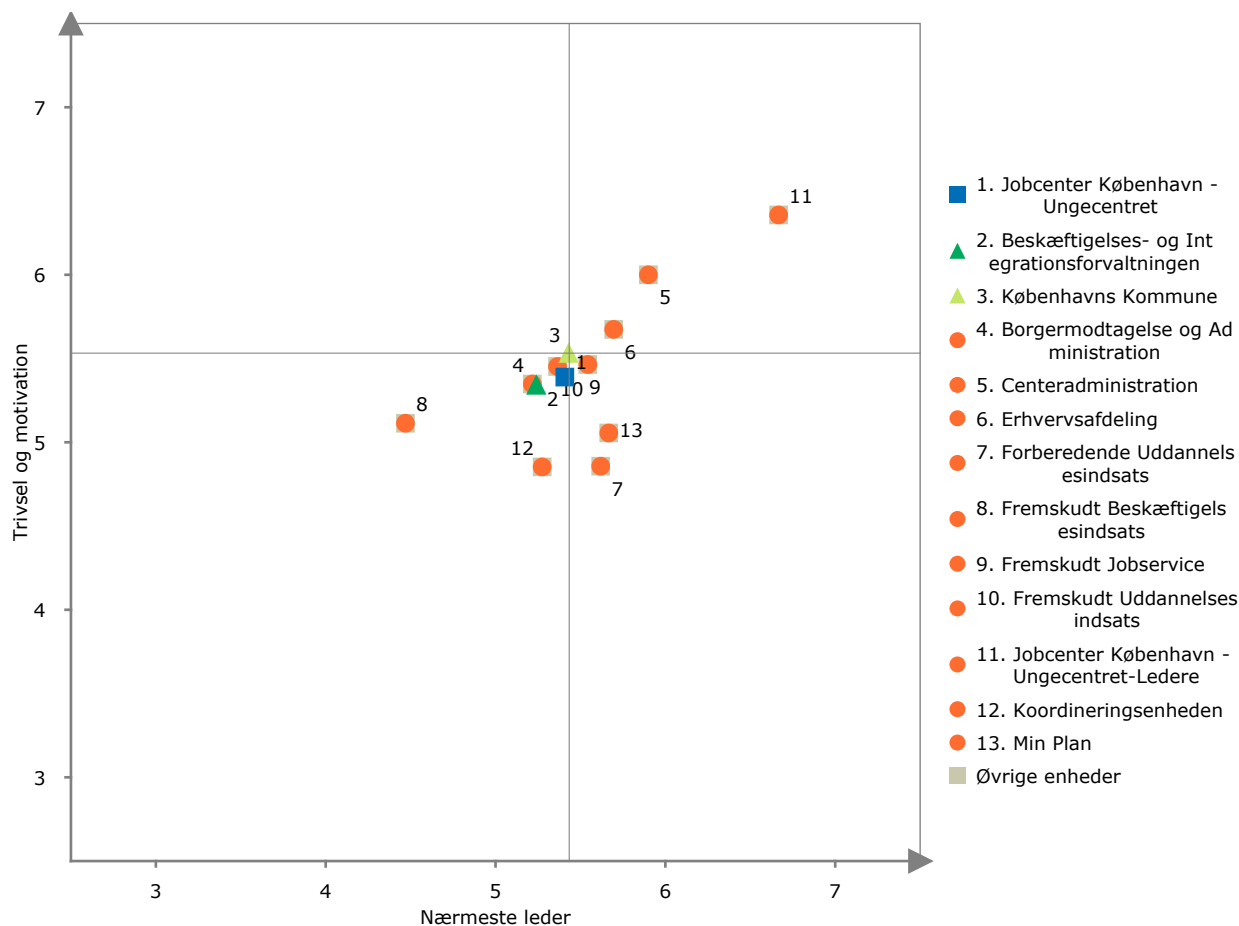
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Jobcenter København - Ungecentret. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



## 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".

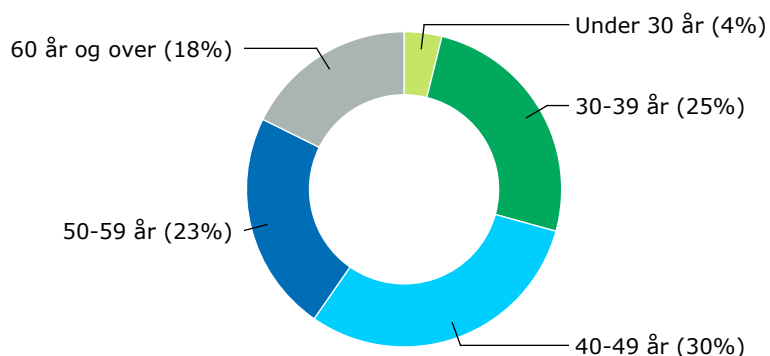
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Jobcenter København - Ungecentret. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.





## Baggrundsresultater - opdelt på alder

### Fordeling af alder

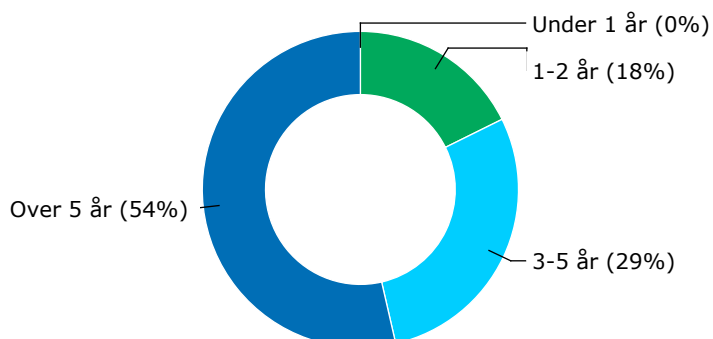


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på alder. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Alder				
		Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år og over
Antal svar	167	6	42	53	38	28
Trivsel og motivation	5,4	5,0	5,1	5,4	5,6	5,6
Indhold i arbejdet	5,4	4,8	5,0	5,4	5,6	5,6
Samarbejde om den fælles opgave	5,1	4,8	5,0	5,1	5,2	5,2
Indflydelse	4,5	4,3	4,5	4,6	4,8	4,1
Nærmeste leder	5,4	4,9	5,4	5,6	5,3	5,2
Ledelsen	5,4	4,8	5,2	5,5	5,7	5,4
Læring og udvikling	5,3	4,8	5,0	5,4	5,4	5,3
Håndtering af krav i arbejdet	5,2	4,5	5,0	5,2	5,5	5,3
Fysisk arbejdsmiljø	4,7	3,8	4,8	4,7	4,8	4,8
Sundhedsfremme	4,8	3,2	4,8	4,8	5,3	4,8

## Baggrundsresultater - opdelt på anciennitet

### Fordeling af anciennitet



Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på anciennitet. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelserne i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Anciennitet		
		1-2 år	3-5 år	Over 5 år
Antal svar	167	28	49	90
Trivsel og motivation	5,4	5,5	5,1	5,5
Indhold i arbejdet	5,4	5,4	5,0	5,5
Samarbejde om den fælles opgave	5,1	5,3	4,9	5,2
Indflydelse	4,5	4,6	4,2	4,7
Nærmeste leder	5,4	5,5	5,4	5,4
Ledelsen	5,4	5,4	5,2	5,6
Læring og udvikling	5,3	5,3	5,2	5,3
Håndtering af krav i arbejdet	5,2	5,4	4,9	5,3
Fysisk arbejdsmiljø	4,7	4,6	4,6	4,8
Sundhedsfremme	4,8	4,6	4,7	5,0

## Baggrundsresultater - opdelt på køn

### Fordeling af køn

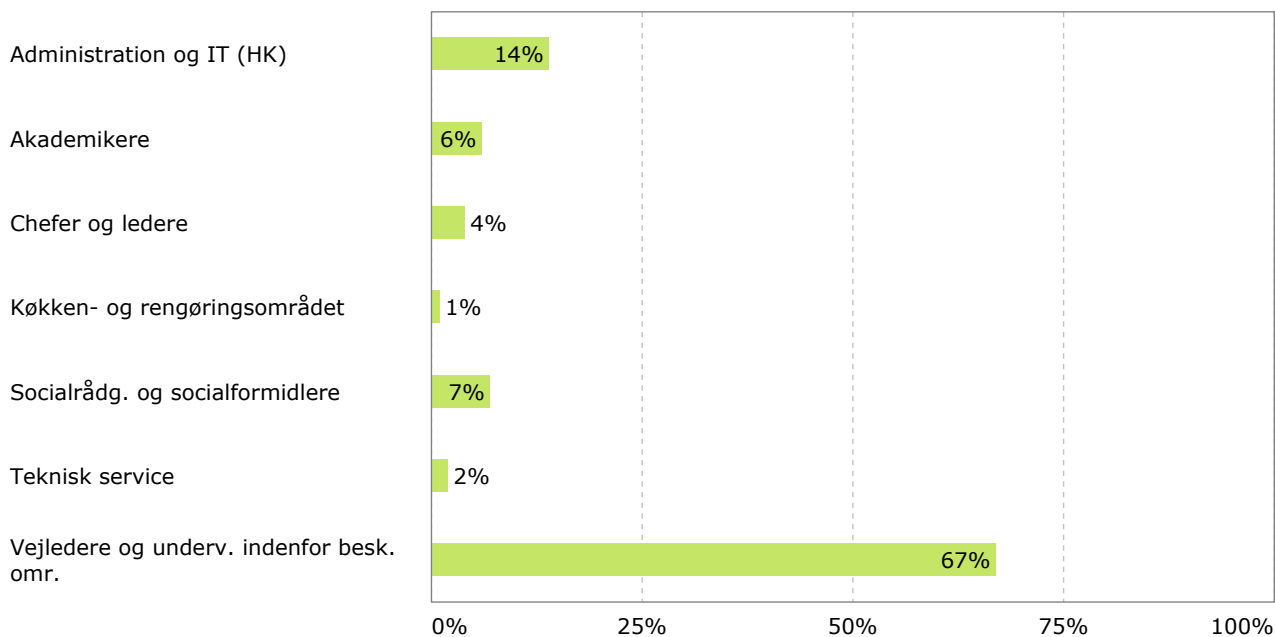


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på køn. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Køn	
		Kvinde	Mand
Antal svar	167	111	56
Trivsel og motivation	5,4	5,3	5,6
Indhold i arbejdet	5,4	5,2	5,6
Samarbejde om den fælles opgave	5,1	5,1	5,2
Indflydelse	4,5	4,4	4,7
Nærmeste leder	5,4	5,3	5,6
Ledelsen	5,4	5,3	5,6
Læring og udvikling	5,3	5,3	5,3
Håndtering af krav i arbejdet	5,2	5,1	5,4
Fysisk arbejdsmiljø	4,7	4,7	4,7
Sundhedsfremme	4,8	4,8	5,0

## Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe

### Fordeling af faggruppe



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

	Total	Faggruppe				
		Administration og IT (HK)	Akademikere	Socialrådg. og socialformidlere	Vejledere og underv. indenfor besk.omr.	Øvrige
Antal svar	167	23	9	12	113	10
Trivsel og motivation	5,4	5,4	5,4	3,9	5,5	
Indhold i arbejdet	5,4	5,8	5,4	3,8	5,4	
Samarbejde om den fælles opgave	5,1	5,4	5,5	4,5	5,1	
Indflydelse	4,5	4,5	5,1	3,6	4,5	
Nærmeste leder	5,4	5,2	5,9	4,2	5,5	
Ledelsen	5,4	5,4	5,5	4,4	5,5	
Læring og udvikling	5,3	4,9	5,2	4,8	5,3	
Håndtering af krav i arbejdet	5,2	5,4	5,2	4,5	5,3	
Fysisk arbejdsmiljø	4,7	5,0	5,3	4,8	4,5	
Sundhedsfremme	4,8	5,0	4,9	4,7	4,7	

## Resultattabeller - svarfordeling

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
<b>Trivsel og motivation</b>									<b>5,4</b>	<b>5,3</b>
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	167	0%	5%	7%	7%	31%	34%	16%	5,3	4,9
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	167	0%	4%	7%	6%	28%	31%	24%	5,5	5,6
BIF1. Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?*	160	4%	8%	4%	10%	31%	25%	18%	5,0	4,9
<b>Indhold i arbejdet</b>									<b>5,4</b>	<b>5,4</b>
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	167	1%	1%	7%	8%	28%	31%	25%	5,5	5,4
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	166	1%	5%	4%	16%	24%	35%	15%	5,2	5,3
<b>Samarbejde om den fælles opgave</b>									<b>5,1</b>	<b>4,9</b>
5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	167	2%	2%	2%	7%	23%	38%	26%	5,6	5,7
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	158	1%	4%	12%	18%	25%	28%	13%	5,0	4,8
7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	158	5%	8%	6%	13%	32%	30%	7%	4,8	4,2
<b>Indflydelse</b>									<b>4,5</b>	<b>4,2</b>
8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	165	5%	4%	11%	15%	24%	27%	15%	4,9	4,5
9. Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	164	9%	11%	13%	17%	23%	20%	7%	4,2	3,9
<b>Nærmeste leder</b>									<b>5,4</b>	<b>5,3</b>
10. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	163	1%	6%	6%	11%	18%	39%	19%	5,3	5,2
11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	164	3%	4%	6%	12%	23%	26%	27%	5,3	5,1
12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	165	2%	4%	2%	9%	19%	36%	28%	5,6	5,5
BIF2. Tager din nærmeste leder ansvar for at prioritere, så I kan nå de opstillede mål?*	161	3%	4%	12%	10%	19%	33%	18%	5,1	4,8
BIF3. Tager din nærmeste leder ansvar for, at de nødvendige beslutninger bliver truffet?*	161	3%	8%	7%	11%	17%	37%	17%	5,1	4,9
BIF4. Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?*	161	7%	5%	12%	16%	20%	27%	13%	4,7	4,5
<b>Ledelsen</b>									<b>5,4</b>	<b>5,4</b>
13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	165	2%	3%	10%	14%	21%	35%	15%	5,1	5,2

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	167	0%	2%	3%	12%	19%	39%	25%	5,6	5,3
15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	165	2%	3%	5%	8%	17%	39%	25%	5,5	5,6
<b>Læring og udvikling</b>									<b>5,3</b>	<b>5,3</b>
16. Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	166	1%	4%	8%	12%	22%	34%	19%	5,3	5,3
<b>Håndtering af krav i arbejdet</b>									<b>5,2</b>	<b>5,0</b>
17. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	167	1%	6%	4%	9%	28%	37%	16%	5,3	5,0
18. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	164	2%	4%	10%	12%	22%	36%	15%	5,2	5,0
BIF5. Trives du med det arbejdspress, du har i dit job?*	166	4%	6%	10%	11%	22%	35%	13%	5,0	4,7
BIF6. Er du klædt på til at håndtere dine arbejdsopgaver? *	166	1%	3%	6%	8%	22%	41%	19%	5,4	
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>									<b>4,7</b>	<b>4,7</b>
19. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	166	4%	5%	13%	15%	27%	27%	9%	4,7	4,7
<b>Sundhedsfremme</b>									<b>4,8</b>	<b>4,5</b>
20. Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	157	3%	5%	9%	20%	25%	27%	11%	4,8	4,5

## 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	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
<b>Københavns Kommune</b>	31.218	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
<b>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen</b>	1.632	5,3	5,4	5,2	4,1	5,2	5,2	5,3	5,1	4,5	4,5
<b>Jobcenter København - Ungecentret</b>	167	5,4	5,4	5,1	4,5	5,4	5,4	5,3	5,2	4,7	4,8
Borgermodtagelse og Administration	23	5,4	5,7	5,2	4,4	5,2	5,5	4,8	5,3	4,9	4,8
Centeradministration	10	6,0	5,9	5,9	5,6	5,9	5,9	5,5	5,7	5,7	5,8
Erhvervsafdeling	23	5,7	5,5	5,3	5,0	5,7	5,7	5,3	5,4	4,7	5,0
Forberedende Uddannelsesindsats	7	4,9	4,1	5,1	4,0	5,6	4,6	4,7	4,6	2,7	3,8
Fremskudt Beskæftigelsesindsats	22	5,1	5,2	4,2	4,1	4,5	5,0	4,6	5,7	4,3	4,7
Fremskudt Jobservice	28	5,5	5,4	5,3	4,5	5,5	5,3	5,4	5,3	4,7	4,6
Fremskudt Uddannelsesindsats	21	5,5	5,6	4,8	4,1	5,4	5,5	5,3	5,3	4,7	4,9
Jobcenter København - Ungecentret-Ledere	7	6,4	5,9	5,9	6,2	6,7	6,6	6,7	5,5	5,6	5,9
Koordineringsenheden	17	4,9	4,8	5,4	4,1	5,3	5,2	6,1	4,2	5,7	4,7
Min Plan	9	5,1	5,2	5,2	4,7	5,7	5,4	5,1	5,3	3,6	4,4



KØBENHAVNS KOMMUNE  
TRIVSELSUNDERSØGELSEN / 2017



CENTRE OG KONTORER MED REFERENCE TIL DIR. MICHAEL  
BAUNSGAARD SCHREIBER

# JOBCENTER KØBENHAVN - CENTER FOR JOBINDSATS

Strategisk rapport

Svarprocent: 96% (217/227)



## Indhold

### Del 1

Introduktion

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

Social kapital

### Del 2

Plotdiagram af Trivsel og motivation

Baggrundsresultater

Svarfordelinger

Enheders resultater på temaer

## Forord

Kære ledere og medarbejdere i BIF,

I modtager hermed resultaterne af trivselsundersøgelsen 2017.

Vi vil gerne takke for, at rigtig mange af jer har deltaget i årets trivselsundersøgelse. De mange svar giver et stærkt grundlag for at vi kan arbejde videre med at forbedre trivlsen i BIF.

Det er et fælles ansvar for ledere og medarbejdere at skabe og fastholde en god trivsel på arbejdspladsen. Vi håber derfor, at I alle vil gå aktivt ind i arbejdet med at følge op på resultaterne af undersøgelsen i jeres afdelinger og kontorer. Det er dér, I har mulighed for at gøre en forskel i arbejdsdagen for jer selv og jeres kollegaer.

På BIFs trivselssite kan I finde vejledning og inspiration til, hvordan I sammen kan følge op på resultaterne fra trivselsundersøgelsen.

God fornøjelse med det fortsatte arbejde for en endnu bedre trivsel.

På vegne af BIFs HovedMED,

Formand Bjarne Winge, adm. direktør

Næstformand Jan Bolvig Mortensen, Fællestillidsrepræsentant for HK

## 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 2017 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Resultatet af undersøgelsen for Jobcenter København - Center for Jobindsats 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 2015.

### Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 22. februar 2017 til 14. marts 2017.

I alt har 227 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 217 valgt at svare. Jobcenter København - Center for Jobindsats har således opnået en svarprocent på 96 %.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 24 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med op til 20 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 ligeledes nummereret, med forkortelsen for forvaltningen.

Spørgeskemaet er forkortet og rapporterne er ændret siden 2015. Det er sket for at højne kvaliteten og brugbarheden af resultaterne samt at styrke fokus på opfølgningen. I denne rapport er de spørgsmål, som er medtaget i temascorerne for 2015 og 2017 ens, og resultaterne er således sammenlignelige. Bemærk således, at det ikke er muligt at sammenligne temascorerne fra denne rapport med temascorerne fra en rapport fra 2015.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 til 7. 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.

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

- Enhedens samlede resultater for Trivselsundersøgelse 2017.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2015, hvis muligt.
- Overliggende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

## Opfølgning

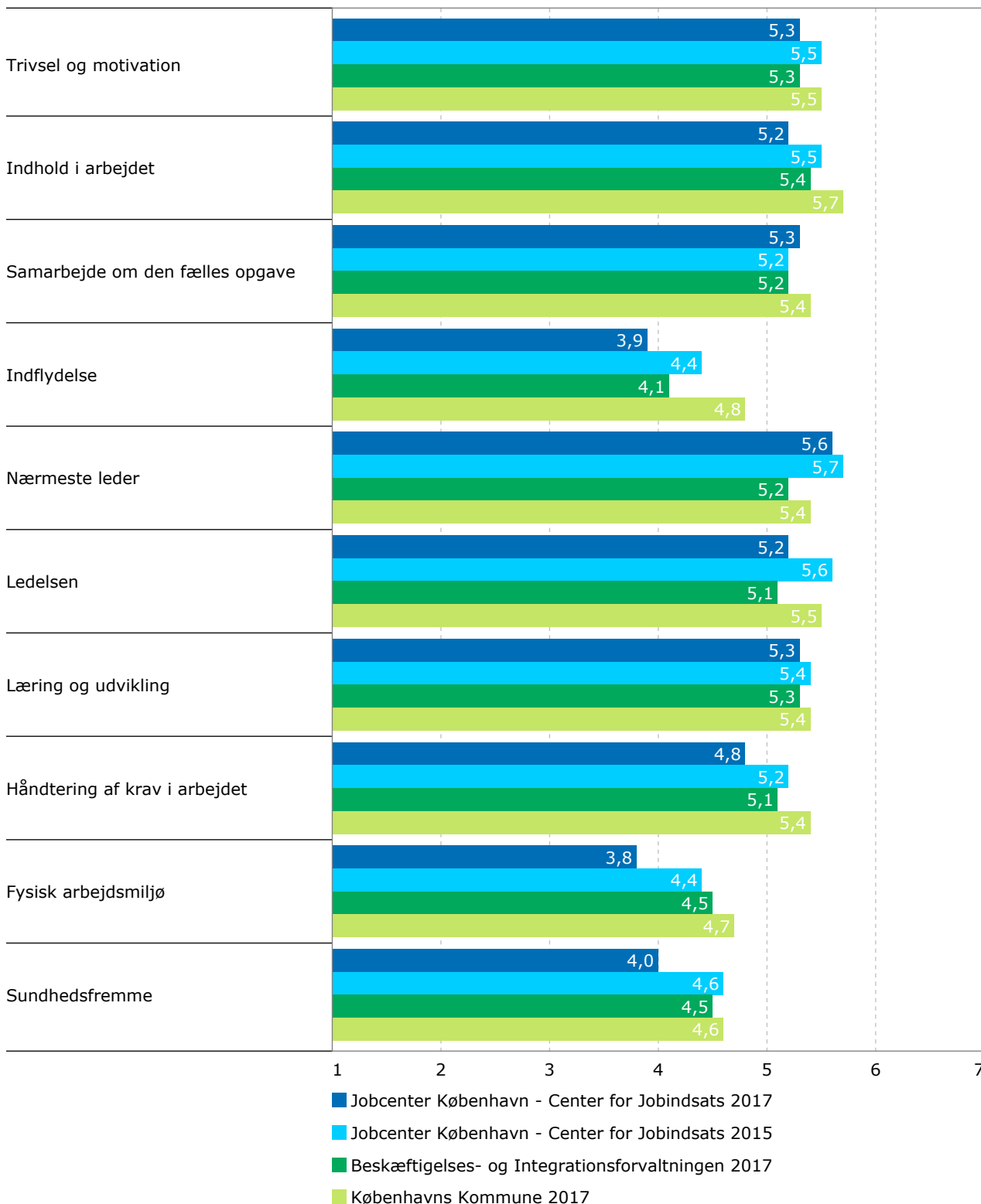
Det er oplagt at bruge trivselsundersøgelsen som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde - APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

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 omkring opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på KKintra eller via forvaltningens HR-afdeling.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen omkring undersøgelsen findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside [www.amk.kk.dk/trivsel](http://www.amk.kk.dk/trivsel). Fra denne hjemmeside kan udgivelsen "Guide til en god trivselsundersøgelse" også downloades.

## Temaoversigt

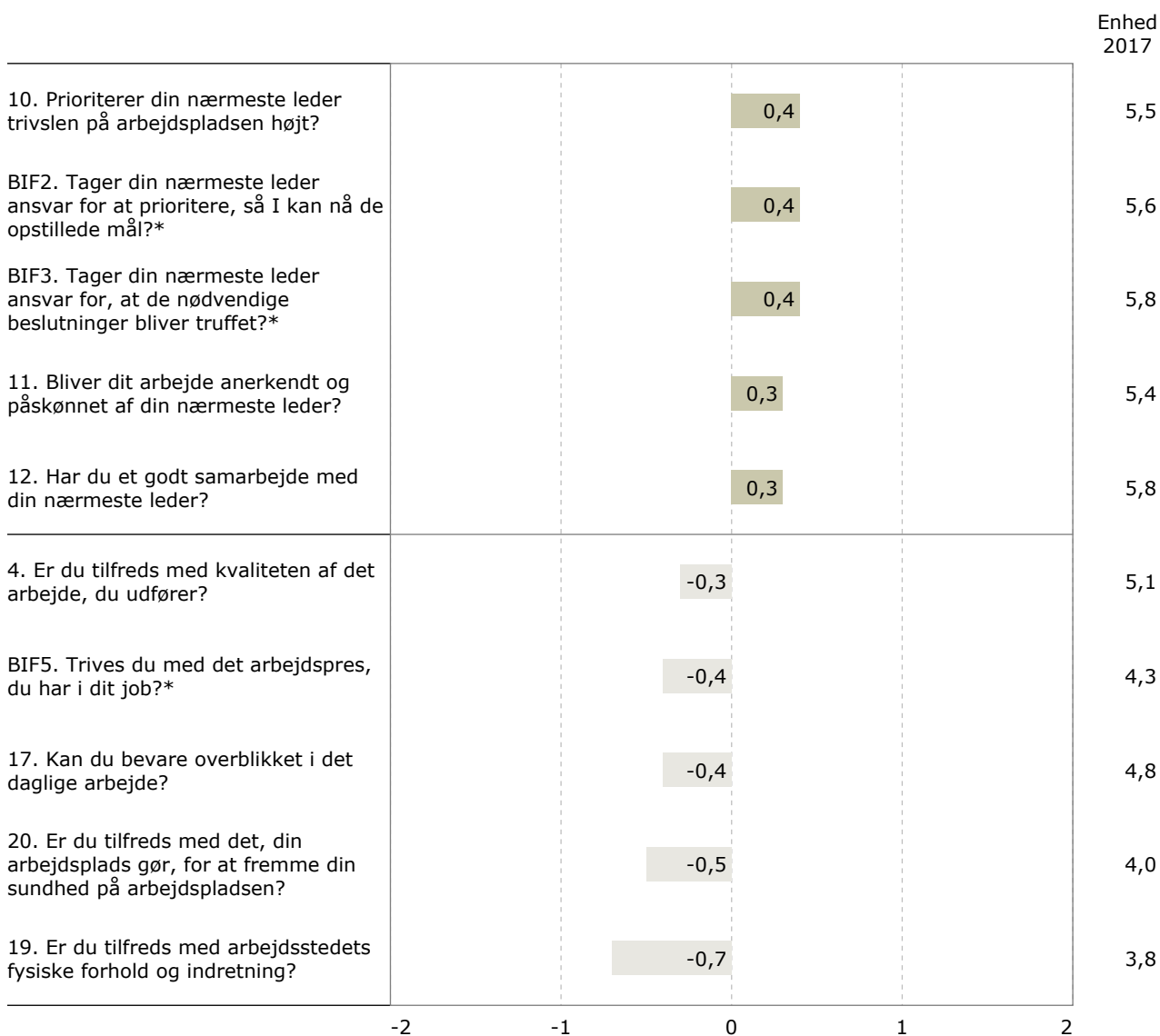
Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Jobcenter København - Center for Jobindsats er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2015 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.



## Største positive og negative forskelle i forhold til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til det samlede resultat for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem enheden og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

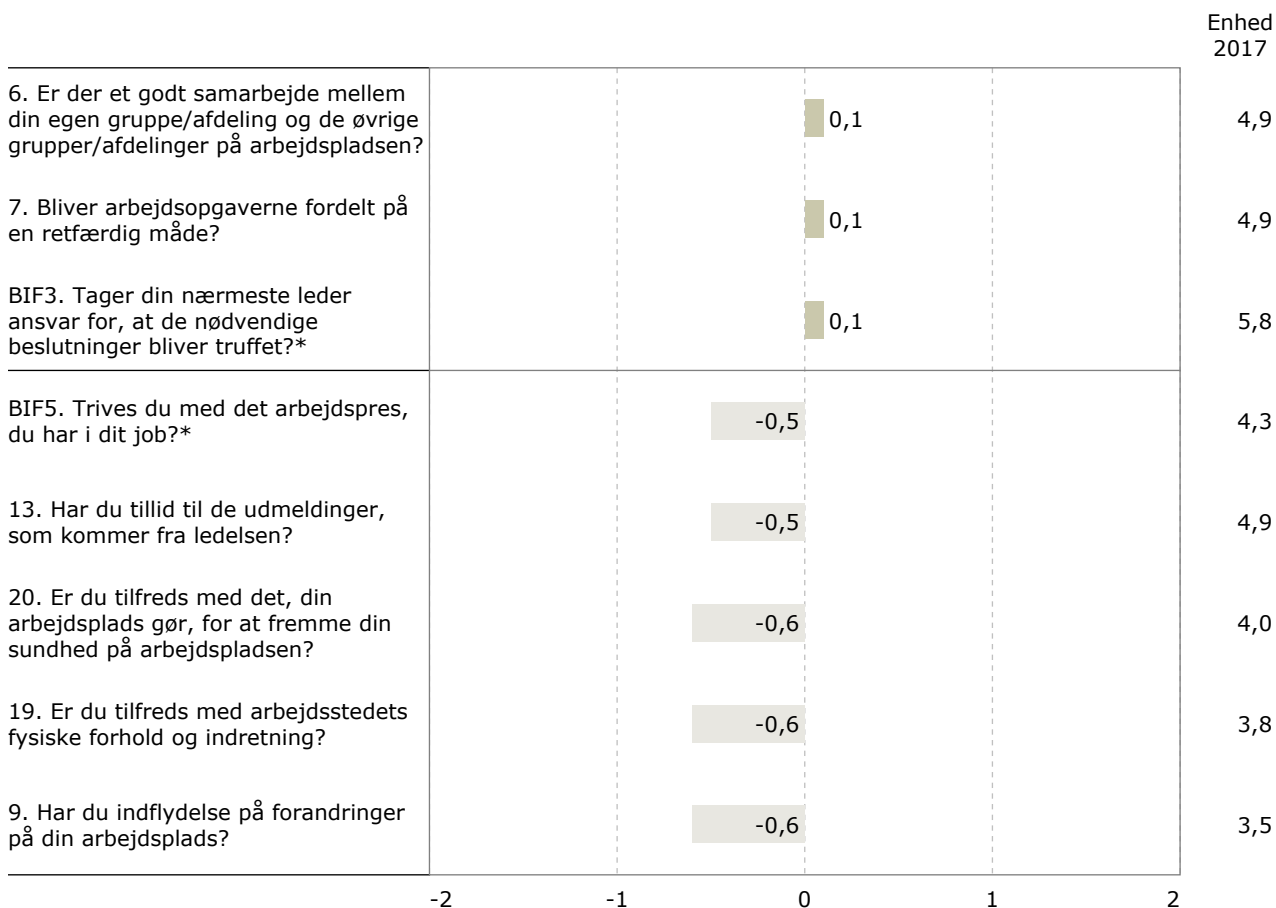
Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



## 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 2015 (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2015 (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem 2017 og 2015.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2015, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.

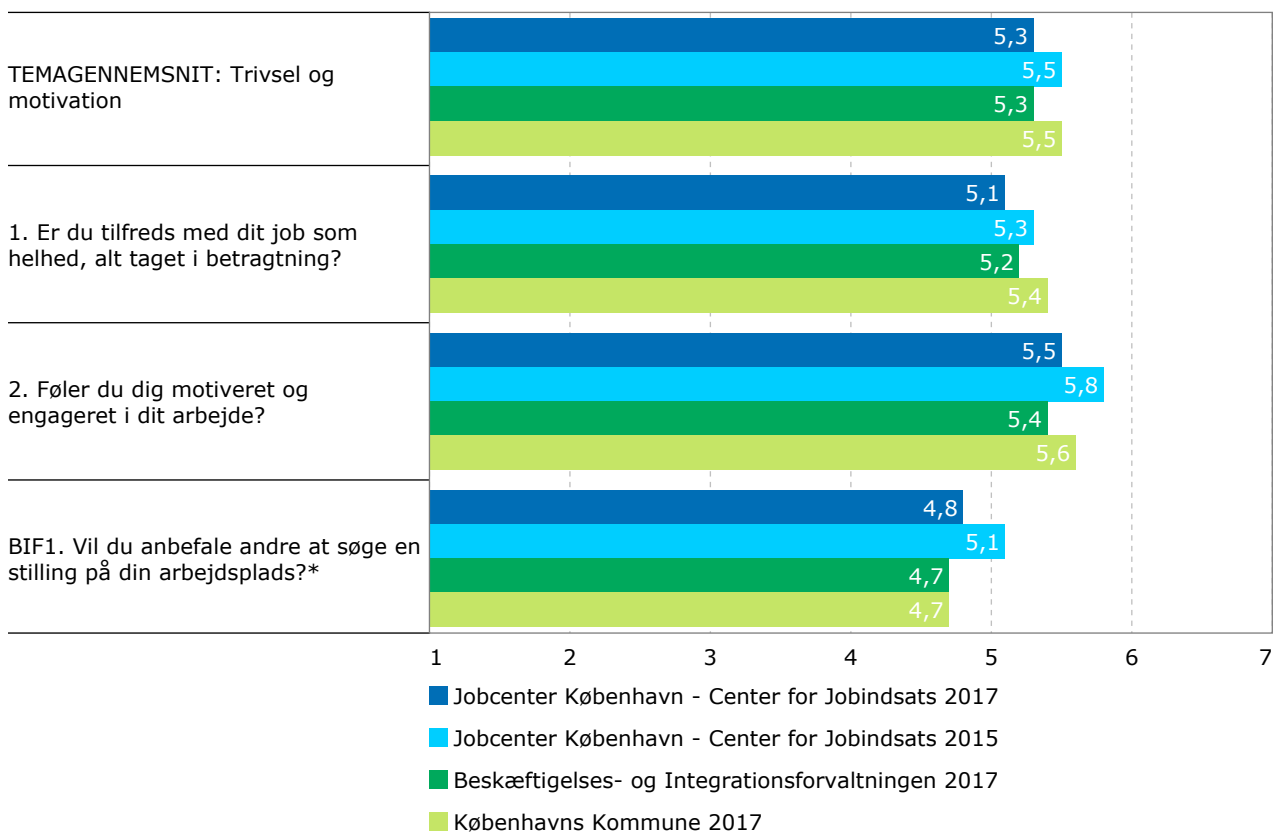


## Tema: Trivsel og motivation

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 resurser samt gode muligheder for at udvikle sig.

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



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

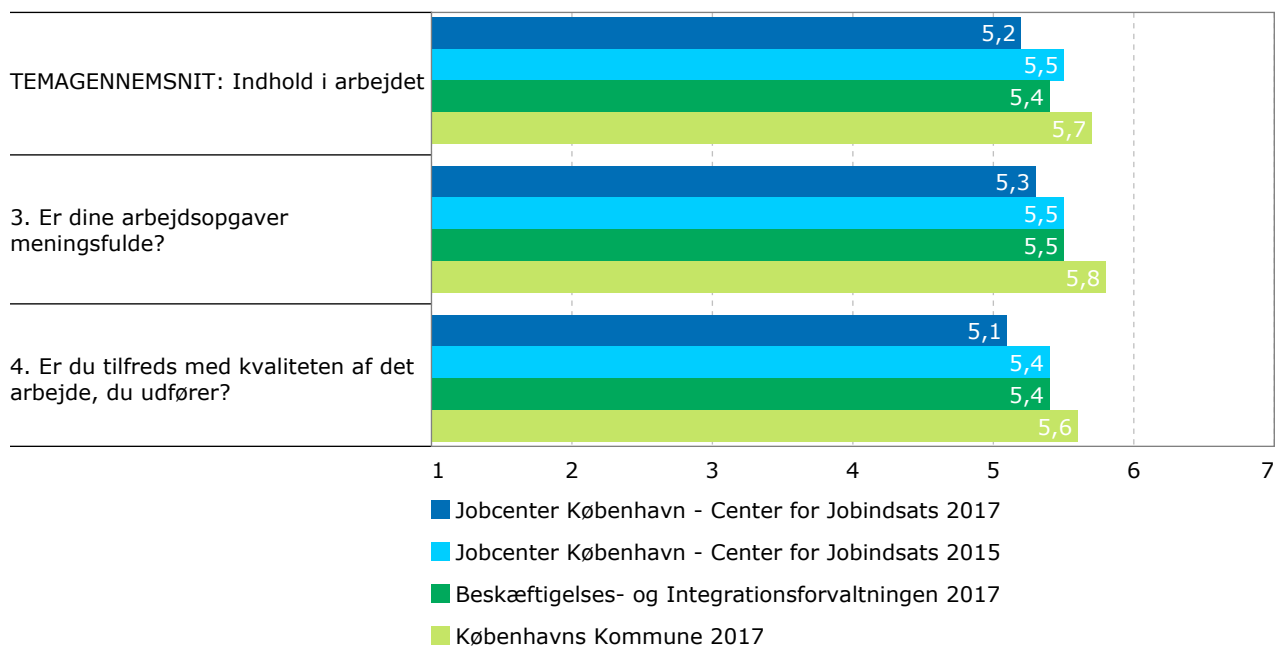


## Tema: Indhold i arbejdet

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.

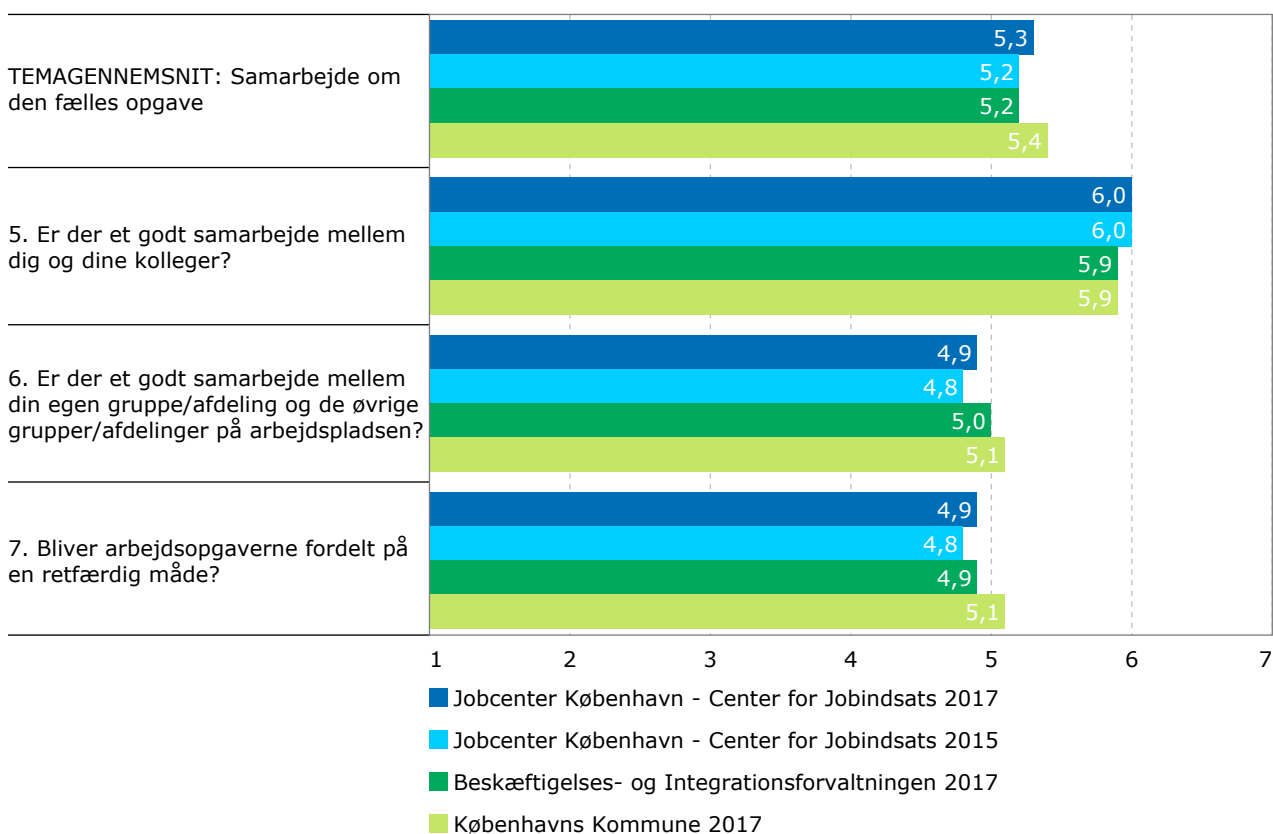


## Tema: Samarbejde om den fælles opgave

Temaet "Samarbejde om den fælles opgave" måler, hvordan man oplever samarbejdet med kolleger og andre grupper/afdelinger.

Et godt samarbejde er typisk kendetegnet ved, at der er klarhed om roller, opgavefordeling og ansvarsområder mellem kolleger. Et godt samarbejde er også kendetegnet ved relationer, hvor faglig sparring og kollegial støtte er til stede.

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

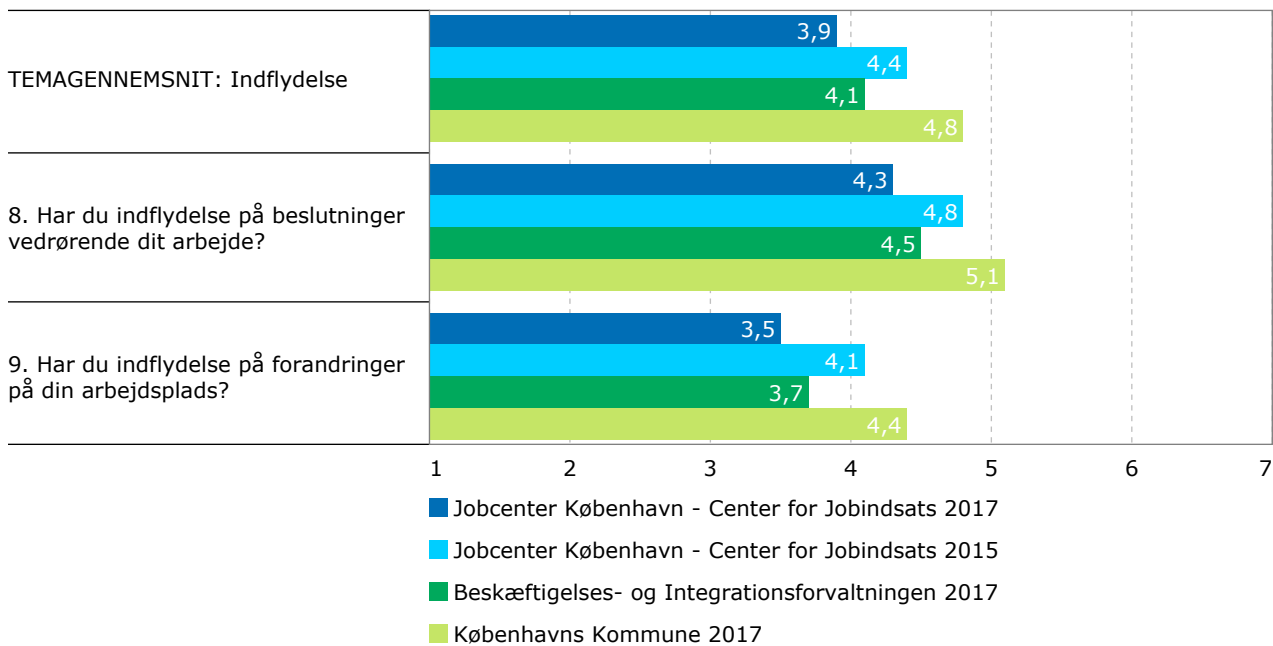


## Tema: Indflydelse

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

Høj indflydelse kan give en bedre trivsel hos den enkelte og en mindre risiko for stress, fordi indflydelse gør, at man oplever høje krav som mindre belastende. For meget indflydelse kan omvendt give en kompleksitet, der kan være vanskelig for den enkelte at håndtere. Det kan medføre risiko for stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 8 og spørgsmål 9.

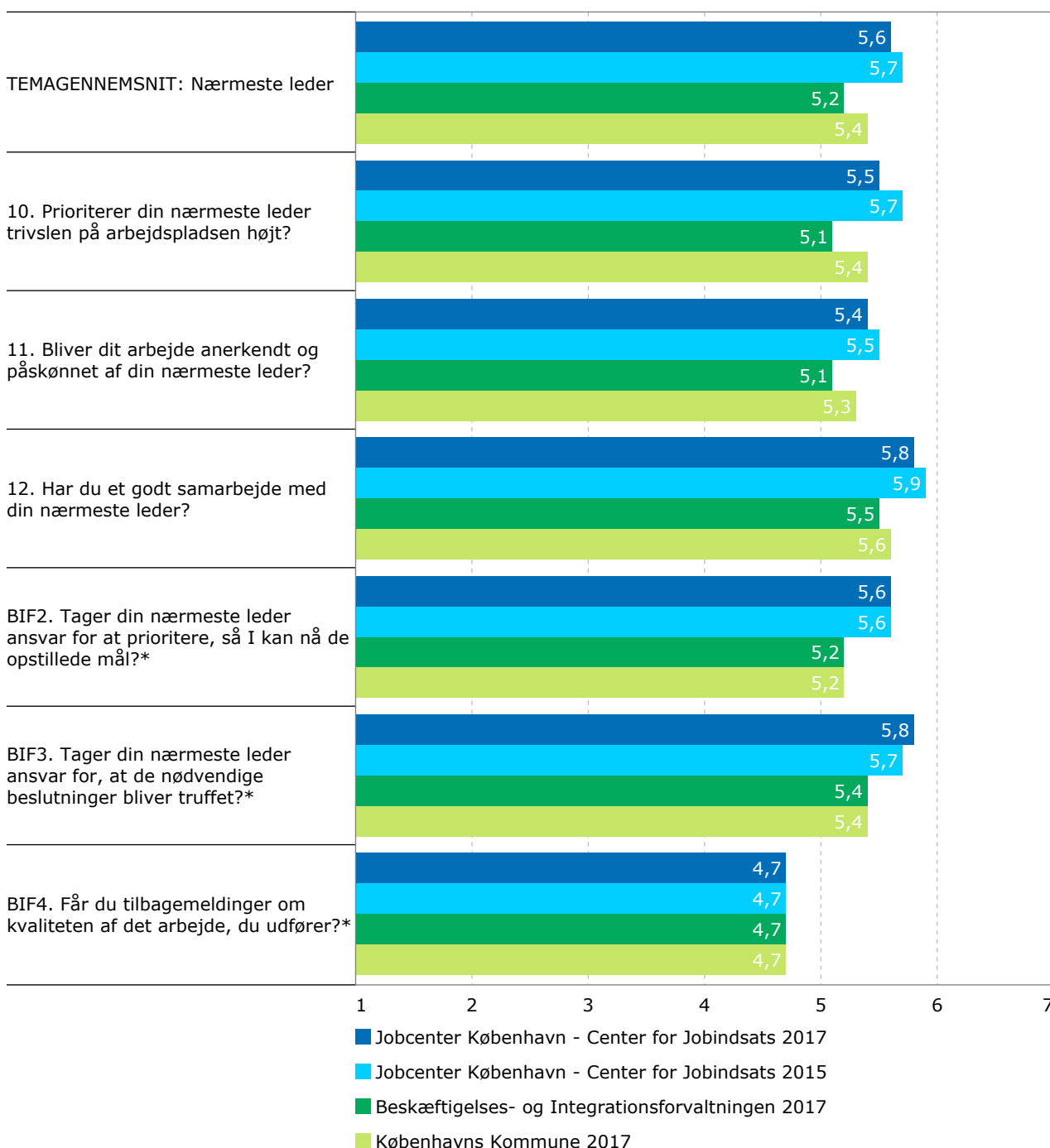


## Tema: Nærmeste leder

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

Medarbejdernes oplevelse kan hænge sammen med, hvordan lederen støtter sine medarbejdere og organiserer arbejdet. Temaet kan være påvirket af aktuelle begivenheder for den enkelte og for arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 10, spørgsmål 11 og spørgsmål 12.



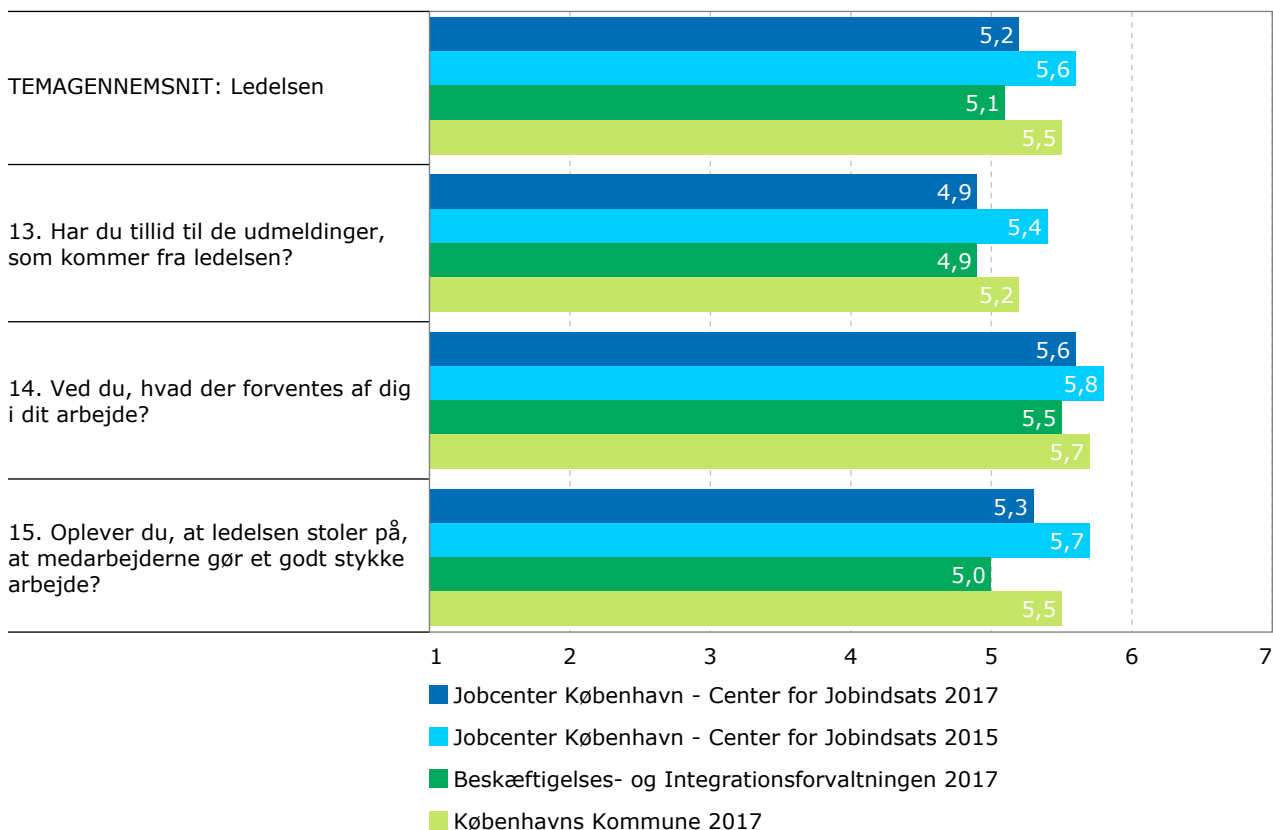
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Ledelsen

Temaet "Ledelsen" måler, hvordan medarbejderne på arbejdspladsen oplever ledelsen. Det vil sige den eller de personer, som træffer de overordnede beslutninger.

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

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 13, spørgsmål 14 og spørgsmål 15.

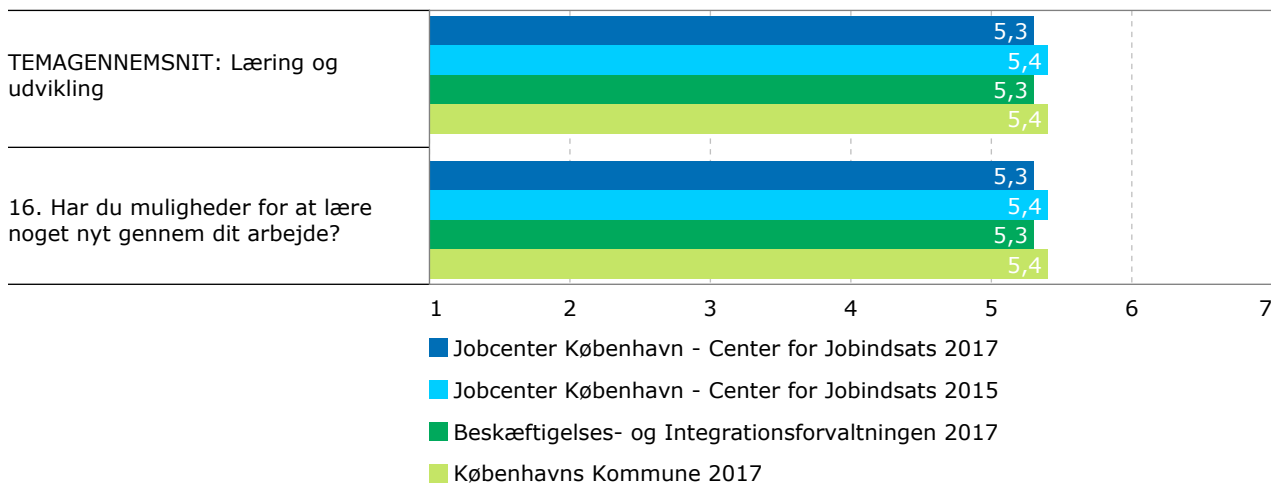


## Tema: Læring og udvikling

Temaet "Læring og udvikling" måler, hvordan man oplever mulighederne 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 16. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

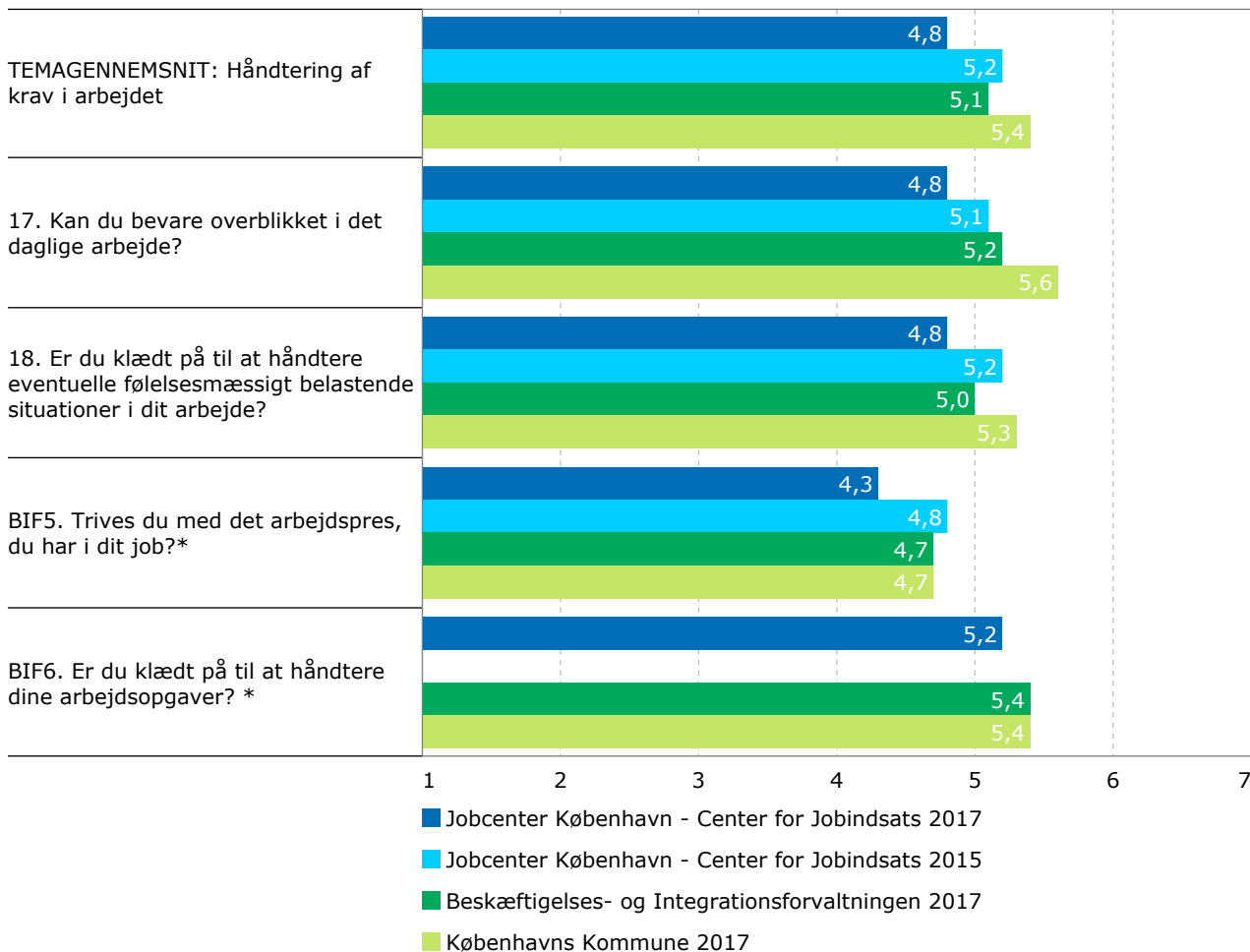


## Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler indirekte, hvordan man kan 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. Høje følelsesmæssige krav kan være et vilkår. Hvis ikke man føler sig klædt på til at tackle disse krav, kan det føre til overbelastning.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 17 og spørgsmål 18.



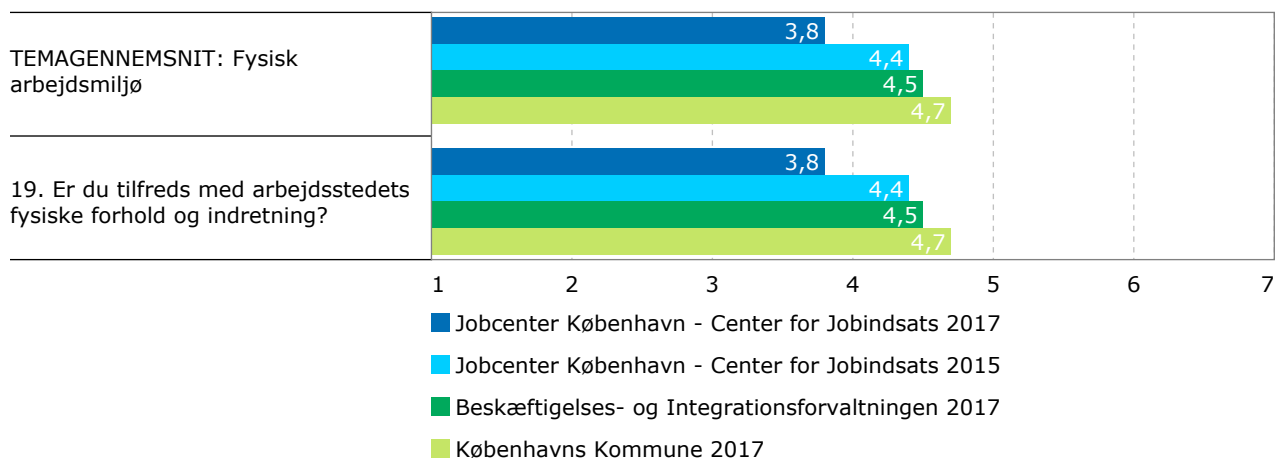
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Fysisk arbejdsmiljø

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 19. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



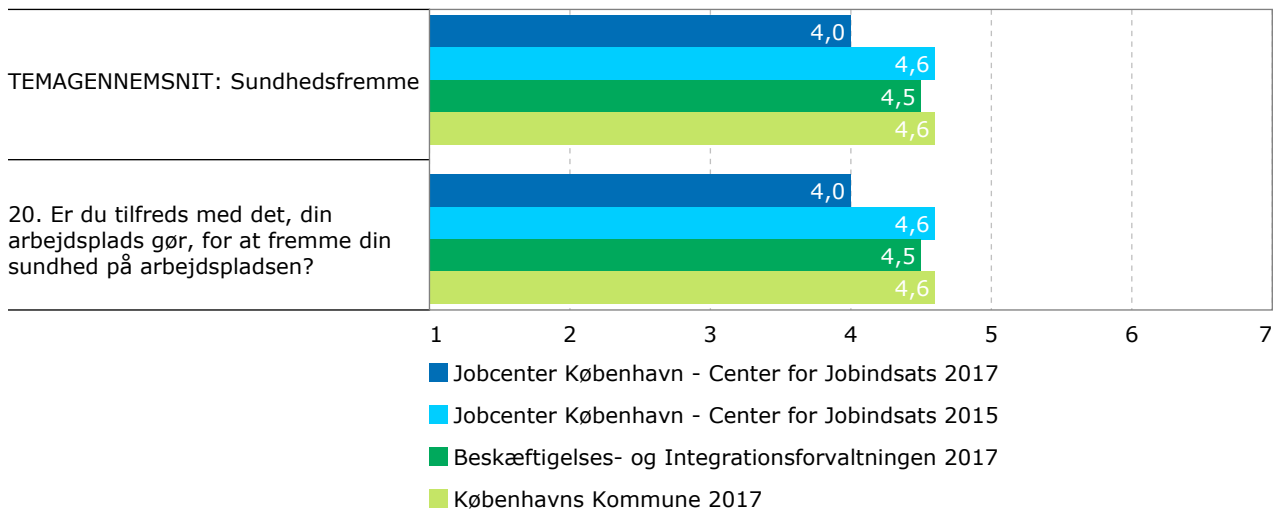


## Tema: Sundhedsfremme

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 20. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

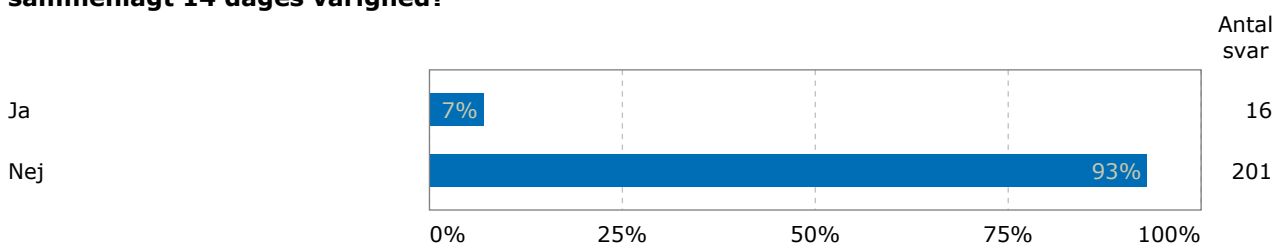


## Forvaltningstema: Sygefravær

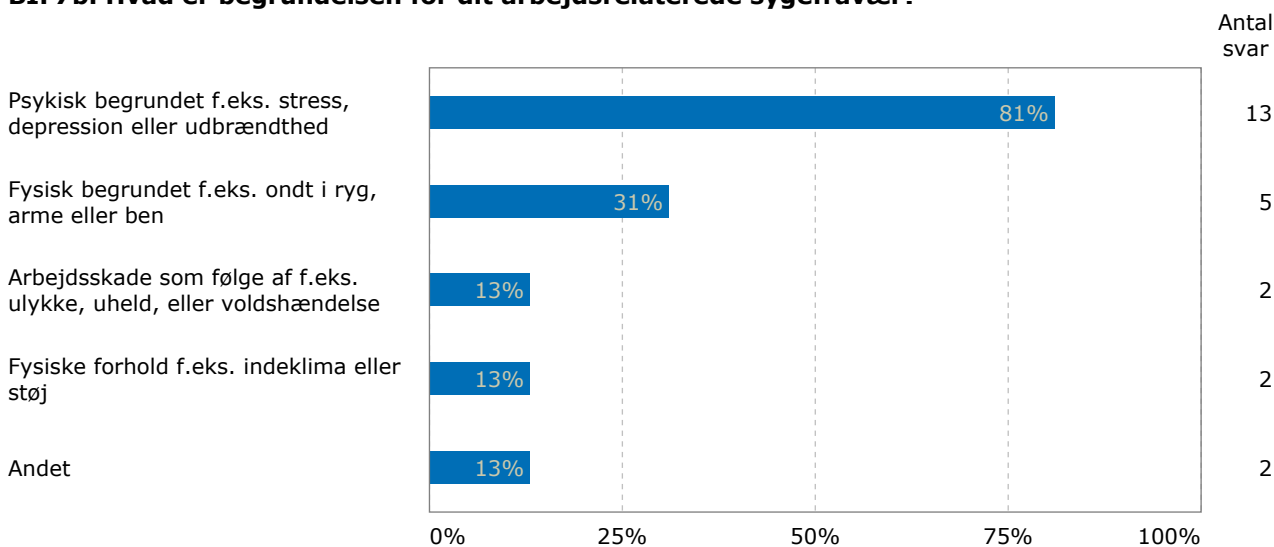
Flere af de BIF-specifikke spørgsmål i undersøgelsen omhandler sygefravær. Spørgsmålene undersøger i hvilken grad medarbejdere har oplevet sygefravær, der er direkte relateret til arbejdet. Der måles også på de bagvedliggende årsager, samt hvorvidt medarbejderen oplever, at arbejdspladsen har taget hånd om sygefraværet på tilfredsstillende vis.

Arbejdsrelateret sygefravær kan hænge sammen med trivsel og arbejdsmiljø, hvorfor BIF gennem flere trivselsundersøgelser har haft ekstra fokus på denne type sygefravær. I årets undersøgelse er tilføjet et spørgsmål om opfølgning på fraværet, da det erfaringsmæssigt kræver fokus og opfølgning, at få medarbejderen til igen at trives i arbejdet efter en periode med arbejdsrelateret sygefravær.

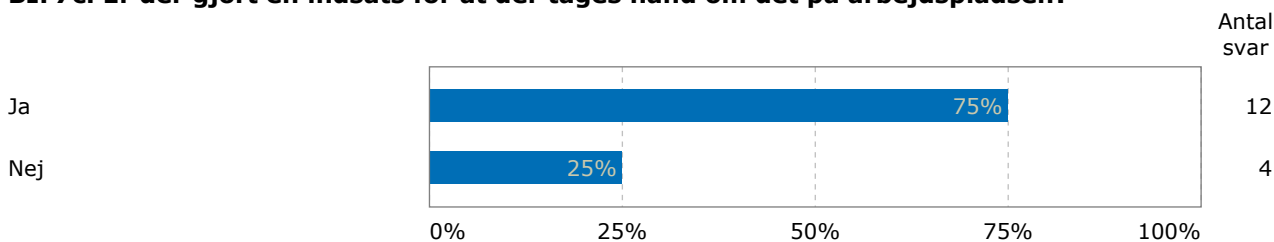
### BIF7a. Har du inden for de sidste 12 måneder haft arbejdsrelateret sygefravær af mere end sammenlagt 14 dages varighed?\*



### BIF7b. Hvad er begrundelsen for dit arbejdsrelaterede sygefravær?\*



### BIF7c. Er der gjort en indsats for at der tages hånd om det på arbejdspladsen?\*



## Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om der er krænkende adfærd i forbindelse med arbejdet i form af vold, trusler, mobning og chikane. I undersøgelsen i 2015 blev der udelukkende spurgt til krænkende adfærd på arbejdspladsen. I år er spørgsmålet udvidet til at omfatte arbejdsrelateret vold eller trusler om vold både i og udenfor arbejdstiden.

Krænkende adfærd kan have psykiske konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at krænkende adfærd bliver håndteret. Fravær af krænkende adfærd, eller en hensigtsmæssig håndtering af krænkende adfærd, er afgørende for arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven.

## Nultolerance

Københavns Kommune har "nultolerance" over for krænkende adfærd. "Nultolerance" betyder, at arbejdspladsen skal reagere, hvis en eller flere medarbejdere udsættes for vold, trusler, mobning eller chikane enten fra kolleger, leder eller borgere.

**Københavns Kommune tolererer ikke vold, trusler, mobning og chikane på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt at gå på arbejde.**

*Kilde: "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen"*  
[www.medarbejder.kk.dk](http://www.medarbejder.kk.dk)

Københavns Kommunes politik om krænkende adfærd stiller i det hele taget krav om, at arbejdspladsen arbejder systematisk og målrettet med at forhindre krænkende adfærd.

## Her kan I få støtte

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

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

Det er vigtigt, at det er tydeligt for medarbejderne, hvor de i øvrigt kan få støtte fx fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant og HR-medarbejderne i forvaltningen.

Krænkende adfærd kan være vanskeligt selv at arbejde med på arbejdspladsen, og det kan være nødvendigt at få professionel støtte til dette. 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](http://www.medarbejder.kk.dk) - søg på '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 arbejdet og fra hvem.

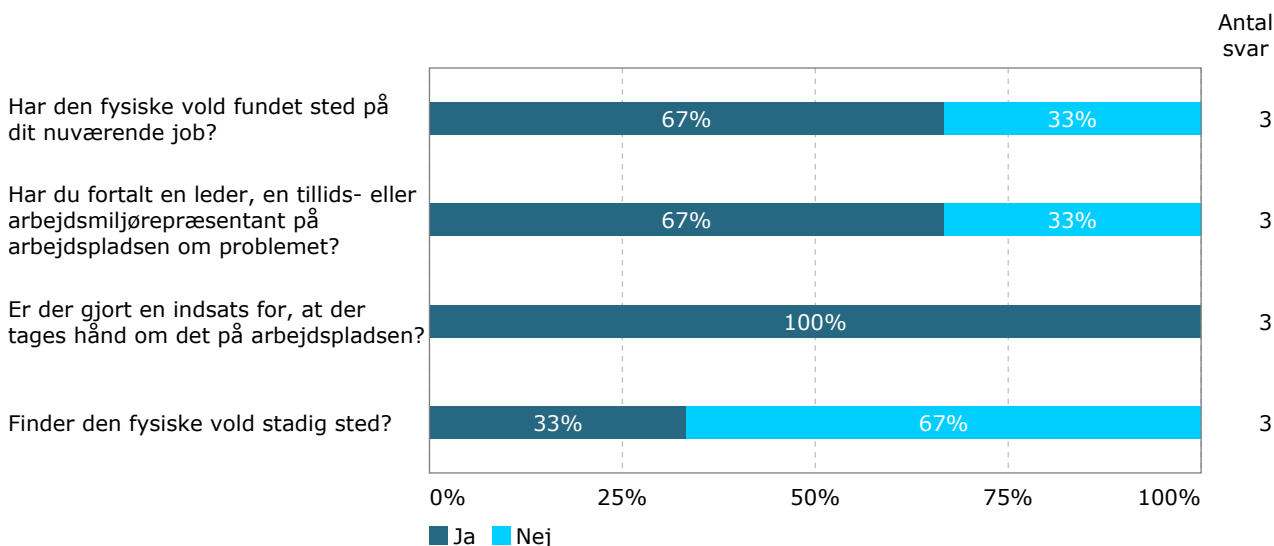
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	1	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%
Ja, af og til	2	1%	7	4%
Nej	214	99%	187	96%
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>
Total ja	3	1%	7	4%

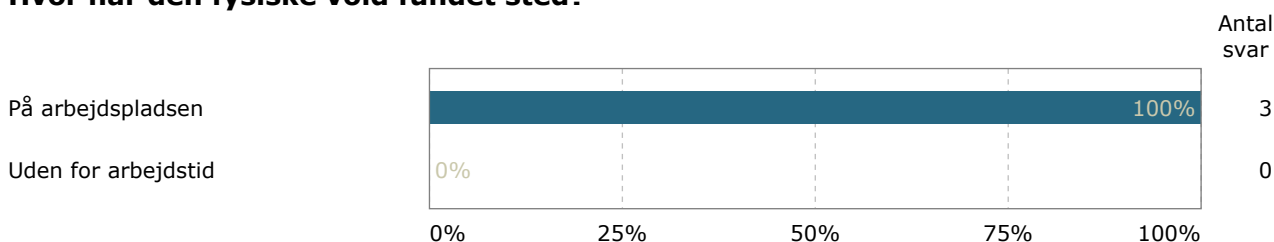
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	0	0%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	3	100%	7	100%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	0	0%



### Hvor har den fysiske vold fundet sted?



## 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 arbejdet og fra hvem.

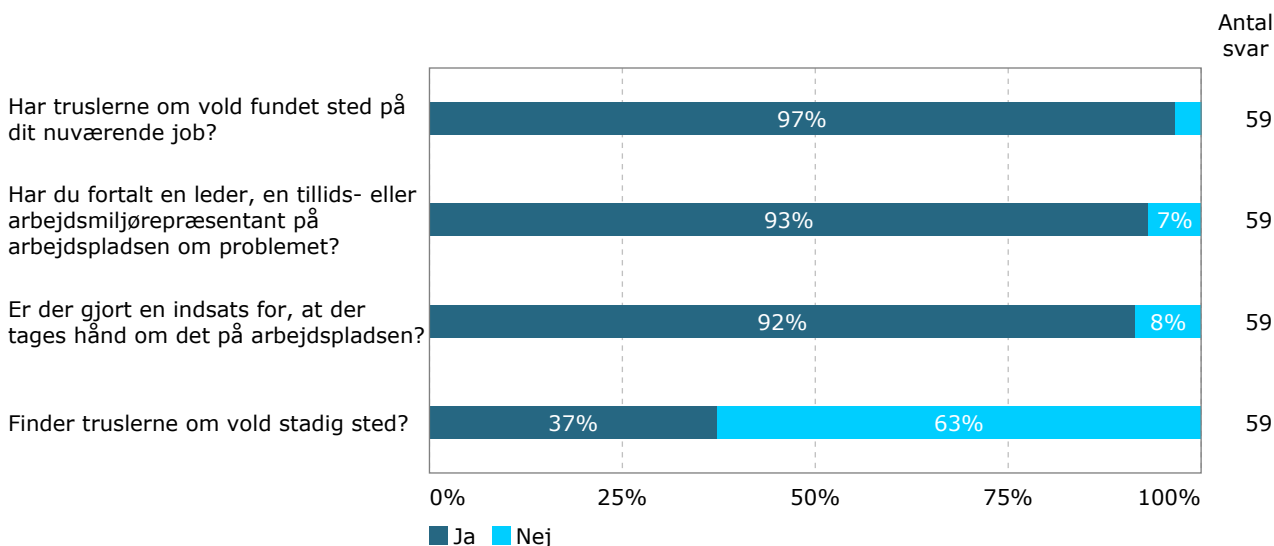
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	1	0%	0	0%
Ja, ugentligt	1	0%	1	1%
Ja, månedligt	5	2%	1	1%
Ja, af og til	52	24%	39	20%
Nej	158	73%	153	79%
Total	217	100%	194	100%
Total ja	59	27%	41	21%

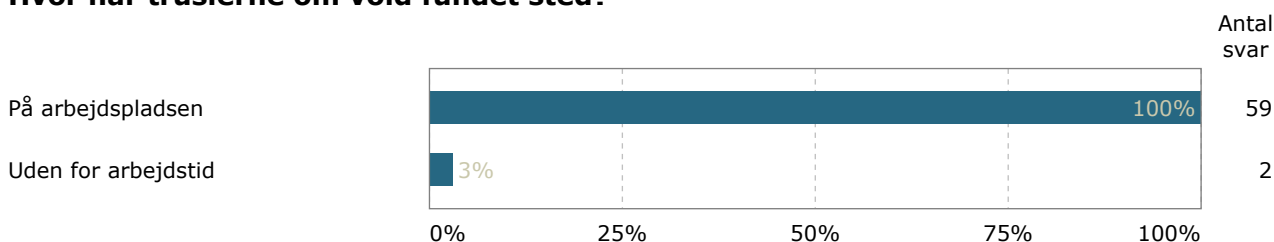
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder. Antal svar kan afvige fra "Total ja" i tabellen herover. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	0	0%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	59	100%	41	100%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	0	0%



### Hvor har truslerne om vold fundet sted?



## Mobning

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning på arbejdspladsen og fra hvem.

Mobning omfatter i Københavns Kommune situationer, hvor en eller flere ansatte udsætter en anden ansat for handlinger, som opleves krænkende, selvom de ansatte burde være bekendt med eller gjort bekendt med, at handlingerne opleves som krænkende. I denne undersøgelse kan mobning også være situationer, hvor borgere, brugere eller pårørende udsætter ansatte for handlinger, som opleves krænkende.

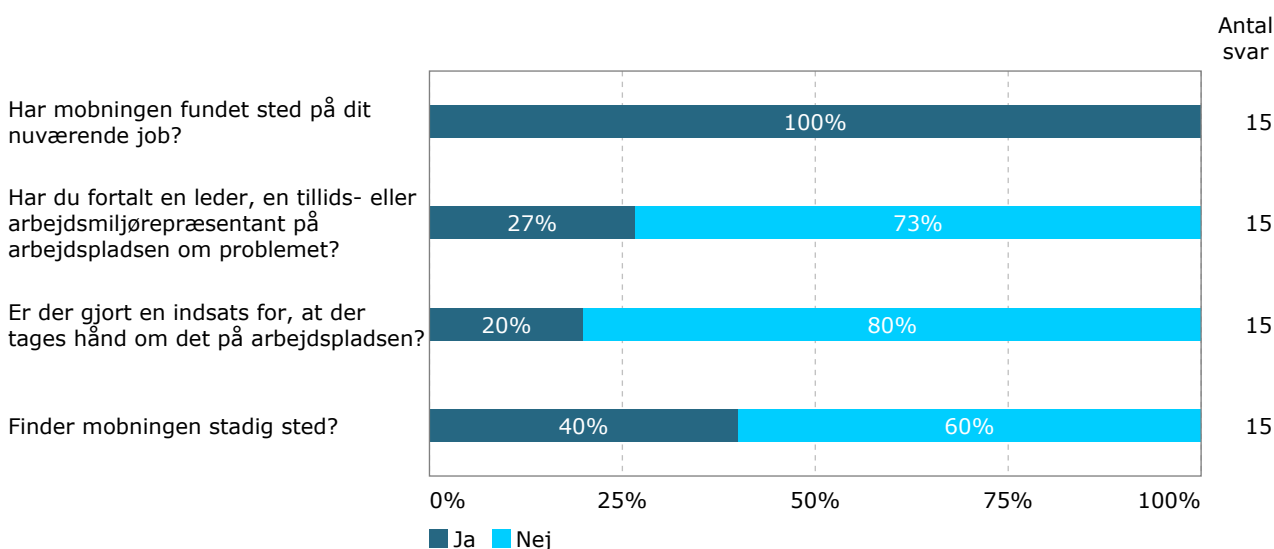
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	1	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	1	1%
Ja, månedligt	0	0%	1	1%
Ja, af og til	14	6%	15	8%
Nej	202	93%	177	91%
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>
Total ja	15	7%	17	9%

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	9	60%	13	76%
En leder	0	0%	2	12%
Underordnede	1	7%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	5	33%	2	12%
Ønsker ikke at uddybe	2	13%	2	12%



## Uønsket seksuel opmærksomhed

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen og fra hvem.

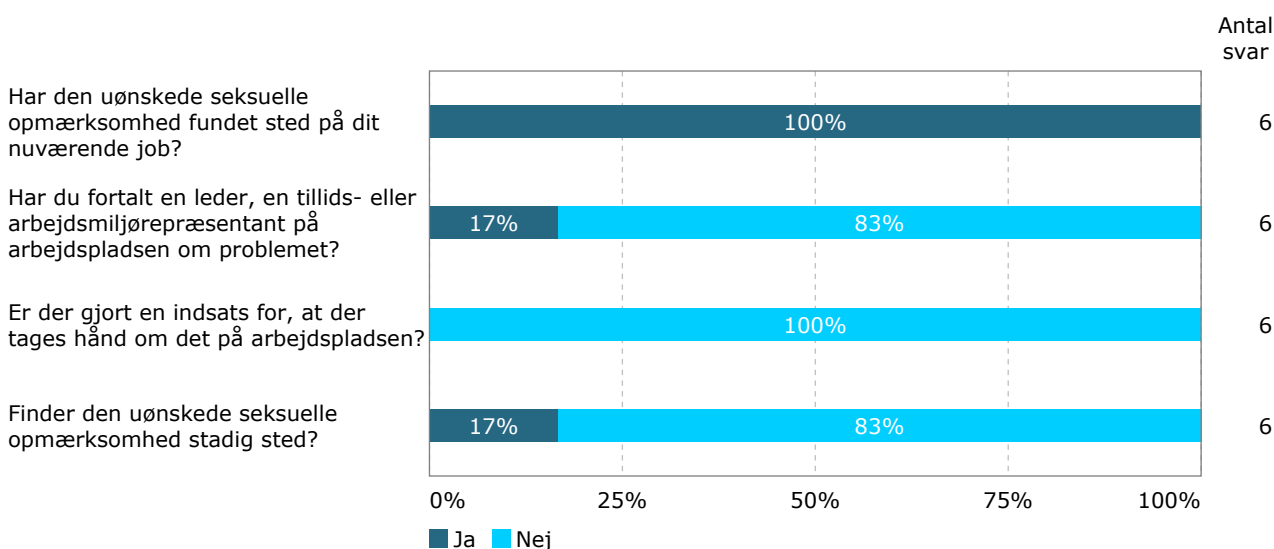
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	1	1%
Ja, månedligt	1	0%	1	1%
Ja, af og til	5	2%	2	1%
Nej	211	97%	190	98%
Total	217	100%	194	100%
Total ja	6	3%	4	2%

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. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	4	67%	2	50%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	2	33%	2	50%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	1	25%



## Social Kapital på Arbejdspladsen

Begrebet "social kapital" stammer fra arbejdsmiljøforskningen. På arbejdspladser med en høj social kapital oplever medarbejderne en høj grad af retfærdighed, og medarbejdere og ledelse arbejder godt sammen og har tillid til hinanden. Det gør, at de ofte i fællesskab kan finde løsninger, som kan øge produktivitet og kvalitet samtidigt med, at der er et godt arbejdsmiljø. Desto mere social kapital, desto bedre arbejdsmiljø og mere tilfredsstillende opgaveløsning.

Social kapital afdækkes i trivselsundersøgelsen ved at måle i hvor høj grad de sociale relationer på arbejdspladsen er præget af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne.

Arbejdet med social kapital i organisationer kan ikke løsrives fra kerneopgaven, og arbejdet med social kapital handler derfor også om at udvikle den fælles forståelse af den kerneopgave, som enheden skal løse.

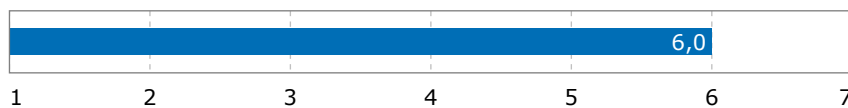
For at forbedre den sociale kapital på arbejdspladsen kan man sætte ind i forhold til fire forskellige former for social kapital:

1. Social kapital mellem kolleger i egen gruppe / afdeling
2. Social kapital mellem grupper / afdelinger
3. Social kapital mellem ledelse og medarbejdere
4. Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed

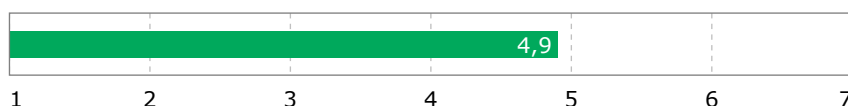
Nedenfor er resultaterne vedrørende social kapital præsenteret. For hver af de fire former for social kapital er der beregnet et gennemsnit baseret på alle besvarelserne af de spørgsmål, som er vist under søjlerne. Der er tale om spørgsmål, som er afrapporteret tidligere i rapporten.

Arbejdsmiljø København kan give støtte, inspiration og konsulentbistand til arbejdet med social kapital. Konsulentbistand kan bl.a. være i form af input, sparring med ledere, arbejdsmiljøgruppen, Trioen, MED-organisationen eller andre.



**Social kapital i egen gruppe / afdeling**

5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? (6,0)

**Social kapital mellem grupper / afdelinger**

6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen? (4,9)

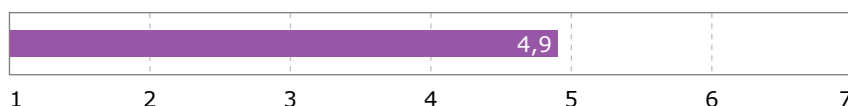
**Social kapital mellem ledelse og medarbejdere**

11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? (5,4)

12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? (5,8)

13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? (4,9)

15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (5,3)

**Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed**

8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde? (4,3)

14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (5,6)

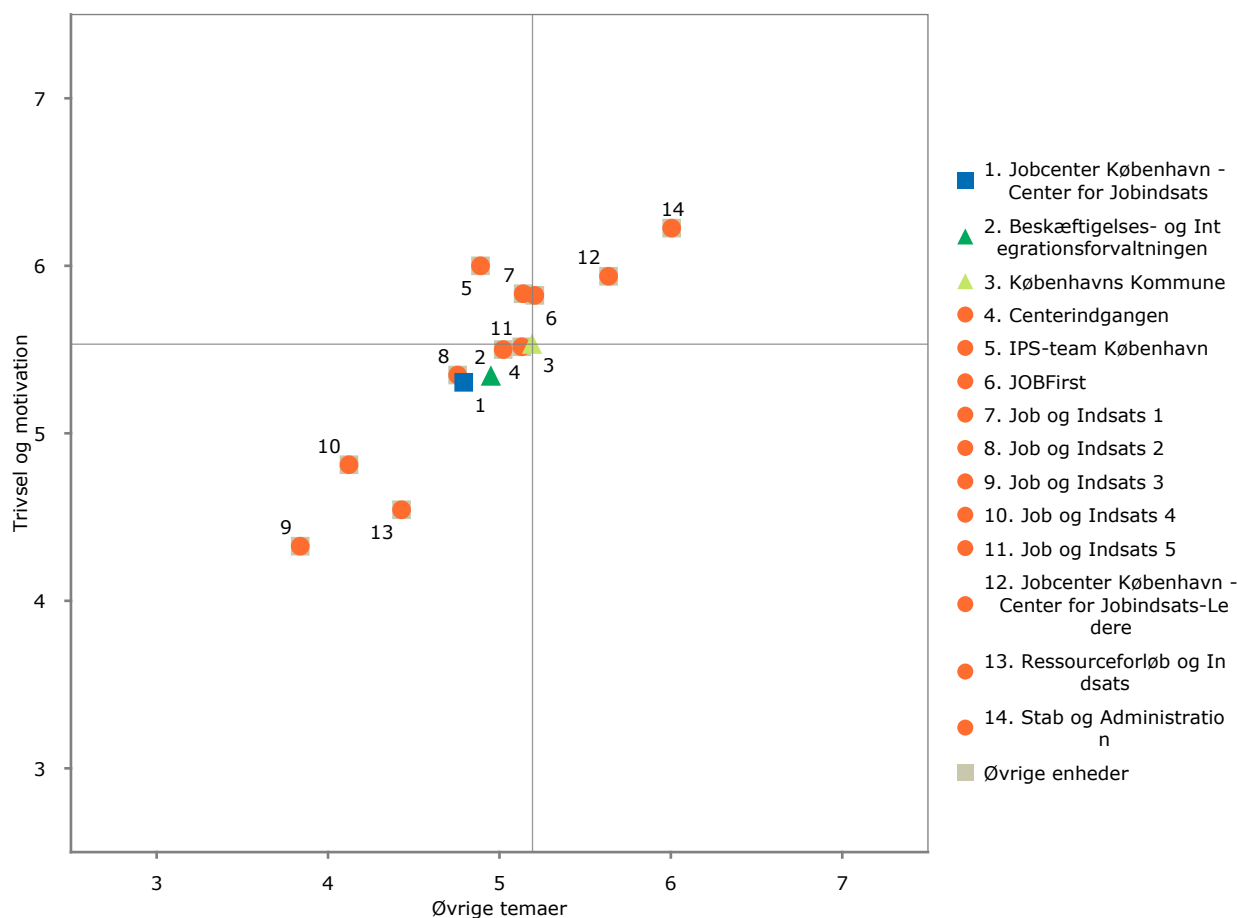
7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (4,9)

## Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med øvrige temaer

Temaet "Trivsel og motivation" er undersøgelsens hovedtema og giver en pejling af, hvordan medarbejderne oplever arbejdet, arbejdsmiljøet, og om medarbejderne er motiverede og engagerede 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.

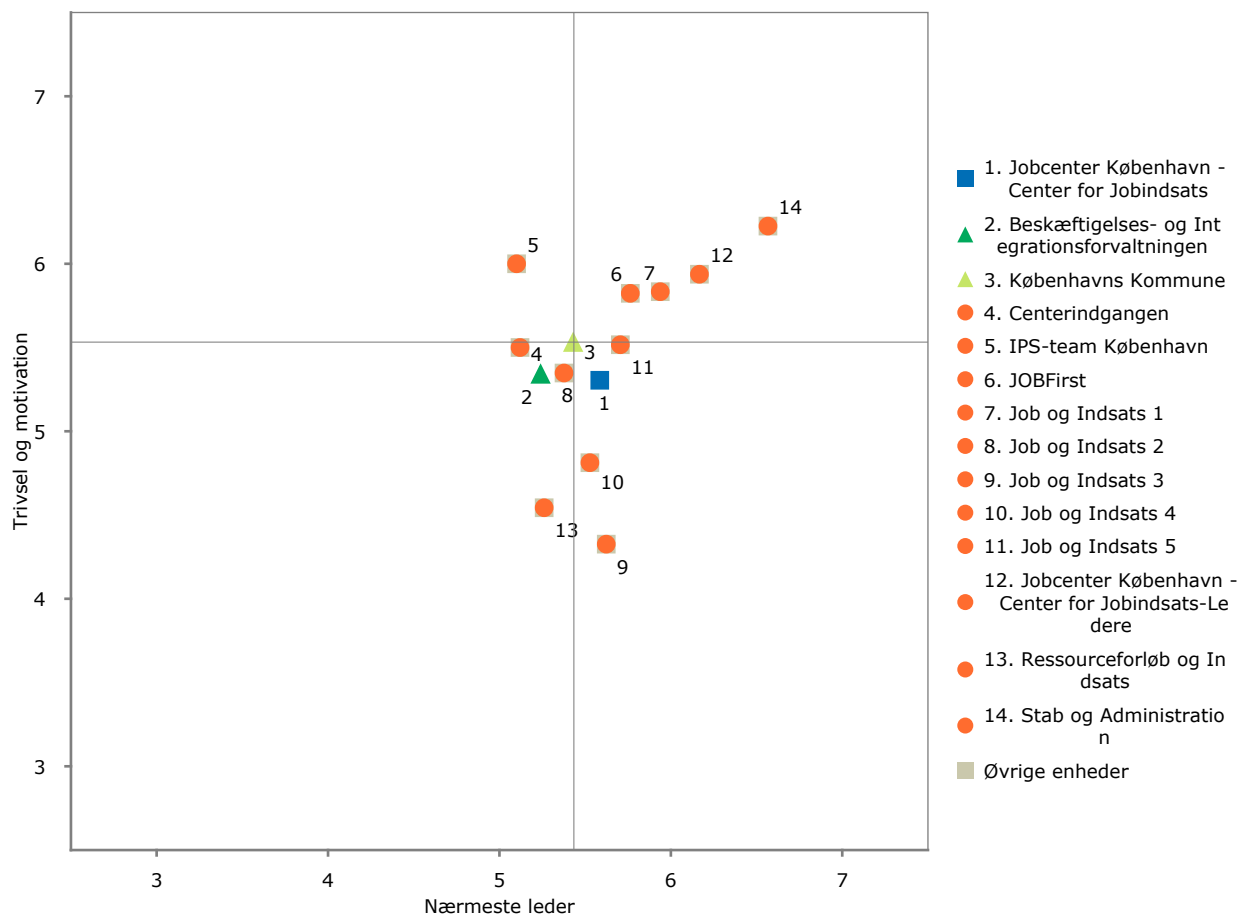
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Jobcenter København - Center for Jobindsats. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



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

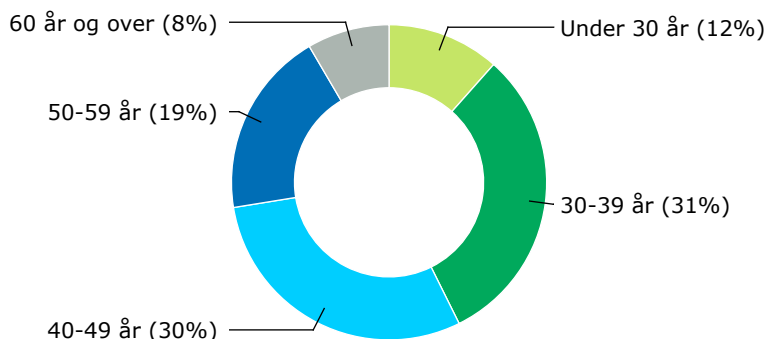
I figuren ses enhedernes gennemsnit for temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for temaet "Nærmeste leder".

De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Jobcenter København - Center for Jobindsats. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



## Baggrundsresultater - opdelt på alder

### Fordeling af alder

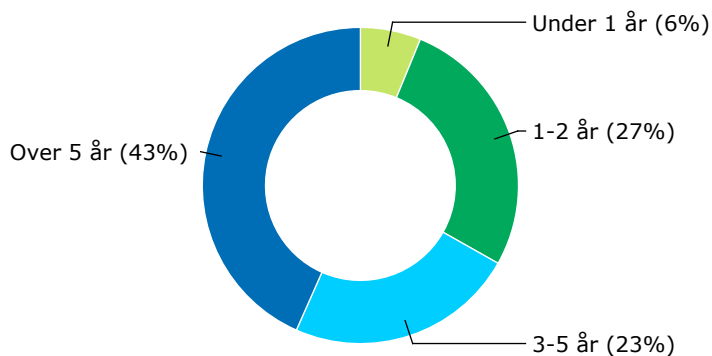


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på alder. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Alder				
		Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år og over
Antal svar	217	23	65	65	43	19
Trivsel og motivation	5,3	5,1	5,0	5,5	5,4	5,8
Indhold i arbejdet	5,2	5,0	4,8	5,4	5,4	5,5
Samarbejde om den fælles opgave	5,3	5,3	5,2	5,2	5,3	5,8
Indflydelse	3,9	3,8	3,7	3,9	4,0	4,5
Nærmeste leder	5,6	5,2	5,6	5,6	5,4	6,3
Ledelsen	5,2	5,4	5,1	5,3	5,3	5,6
Læring og udvikling	5,3	5,6	5,2	5,3	5,4	5,6
Håndtering af krav i arbejdet	4,8	4,7	4,5	5,0	4,6	5,6
Fysisk arbejdsmiljø	3,8	3,9	3,8	3,7	3,8	4,0
Sundhedsfremme	4,0	4,1	4,0	4,0	4,0	4,8

## Baggrundsresultater - opdelt på anciennitet

### Fordeling af anciennitet

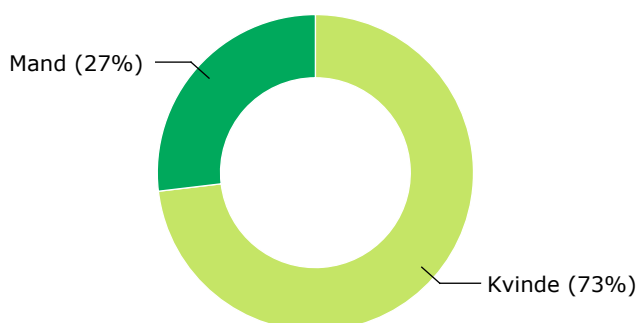


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på anciennitet. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelserne i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Anciennitet			
		Under 1 år	1-2 år	3-5 år	Over 5 år
Antal svar	217	13	56	51	96
Trivsel og motivation	5,3	5,2	5,2	5,2	5,4
Indhold i arbejdet	5,2	5,2	5,1	5,0	5,3
Samarbejde om den fælles opgave	5,3	5,5	5,2	5,1	5,4
Indflydelse	3,9	4,2	3,7	3,6	4,1
Nærmeste leder	5,6	5,7	5,5	5,5	5,7
Ledelsen	5,2	5,6	5,1	5,2	5,4
Læring og udvikling	5,3	5,9	5,3	5,4	5,3
Håndtering af krav i arbejdet	4,8	5,0	4,6	4,6	4,9
Fysisk arbejdsmiljø	3,8	3,8	3,6	3,7	3,9
Sundhedsfremme	4,0	4,5	3,7	3,9	4,3

## Baggrundsresultater - opdelt på køn

### Fordeling af køn

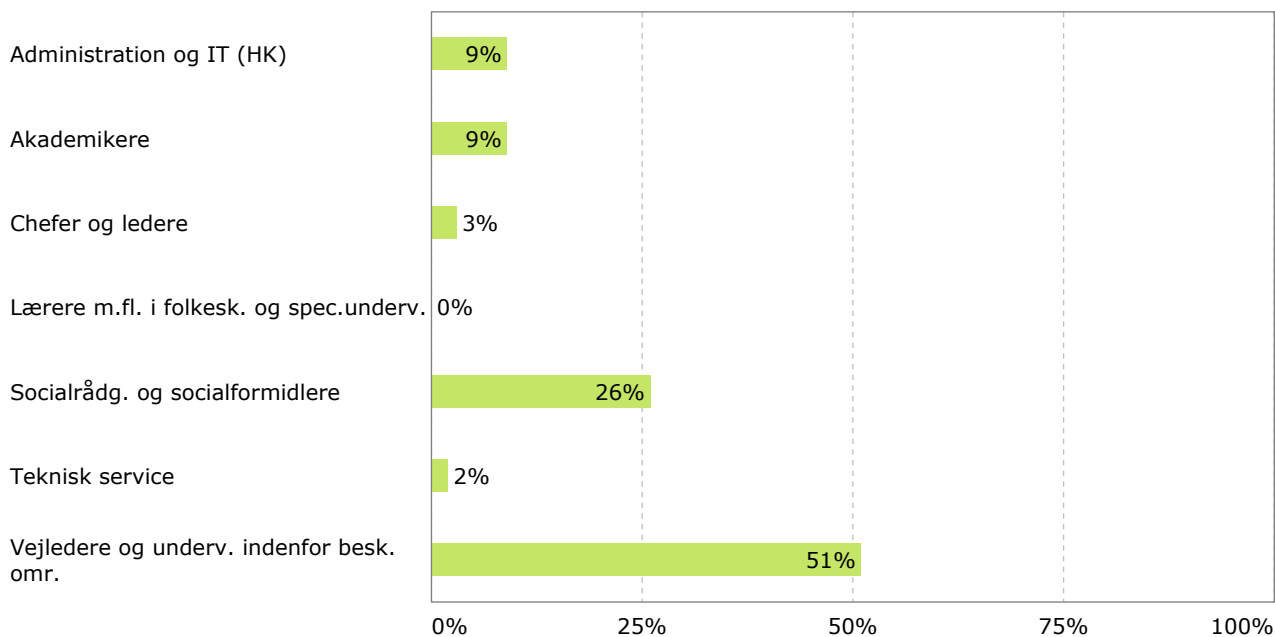


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på køn. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Køn	
		Kvinde	Mand
Antal svar	217	158	59
Trivsel og motivation	5,3	5,2	5,7
Indhold i arbejdet	5,2	5,0	5,6
Samarbejde om den fælles opgave	5,3	5,1	5,6
Indflydelse	3,9	3,6	4,5
Nærmeste leder	5,6	5,5	5,8
Ledelsen	5,2	5,1	5,6
Læring og udvikling	5,3	5,2	5,8
Håndtering af krav i arbejdet	4,8	4,5	5,4
Fysisk arbejdsmiljø	3,8	3,7	4,0
Sundhedsfremme	4,0	3,9	4,4

## Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe

### Fordeling af faggruppe



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

	Total	Faggruppe				
		Administration og IT (HK)	Akademikere	Chefer og ledere	Socialrådg. og socialformidlere	Vejledere og underv. indenfor besk.omr.
Antal svar	217	17	21	7	56	111
Trivsel og motivation	5,3	6,1	5,7	5,8	4,9	5,3
Indhold i arbejdet	5,2	6,0	5,7	5,9	4,9	5,1
Samarbejde om den fælles opgave	5,3	5,6	5,4	5,6	5,1	5,2
Indflydelse	3,9	4,6	4,3	5,5	3,4	3,8
Nærmeste leder	5,6	6,1	5,9	6,0	5,3	5,6
Ledelsen	5,2	5,9	5,5	6,0	4,9	5,2
Læring og udvikling	5,3	5,4	5,5	6,3	4,8	5,5
Håndtering af krav i arbejdet	4,8	5,6	5,0	5,4	4,5	4,7
Fysisk arbejdsmiljø	3,8	4,3	4,0	4,6	3,7	3,6
Sundhedsfremme	4,0	3,9	4,7	5,3	3,8	3,9



## Resultattabeller - svarfordeling

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
<b>Trivsel og motivation</b>									<b>5,3</b>	<b>5,5</b>
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	216	1%	6%	7%	12%	26%	33%	15%	5,1	5,3
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	217	0%	4%	6%	13%	16%	37%	24%	5,5	5,8
BIF1. Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?*	210	9%	6%	10%	14%	16%	28%	18%	4,8	5,1
<b>Indhold i arbejdet</b>									<b>5,2</b>	<b>5,5</b>
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	217	2%	3%	11%	8%	22%	32%	22%	5,3	5,5
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	216	4%	3%	7%	12%	25%	35%	13%	5,1	5,4
<b>Samarbejde om den fælles opgave</b>									<b>5,3</b>	<b>5,2</b>
5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	216	0%	0%	3%	5%	16%	38%	38%	6,0	6,0
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	210	2%	4%	11%	20%	28%	21%	15%	4,9	4,8
7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	203	6%	5%	6%	16%	22%	30%	15%	4,9	4,8
<b>Indflydelse</b>									<b>3,9</b>	<b>4,4</b>
8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	215	9%	13%	12%	16%	19%	25%	7%	4,3	4,8
9. Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	211	19%	16%	15%	19%	15%	13%	3%	3,5	4,1
<b>Nærmeste leder</b>									<b>5,6</b>	<b>5,7</b>
10. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	213	1%	4%	3%	12%	21%	29%	30%	5,5	5,7
11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	208	2%	4%	9%	13%	16%	27%	30%	5,4	5,5
12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	214	1%	3%	5%	4%	15%	33%	39%	5,8	5,9
BIF2. Tager din nærmeste leder ansvar for at prioritere, så I kan nå de opstillede mål?*	211	1%	6%	6%	6%	17%	31%	33%	5,6	5,6
BIF3. Tager din nærmeste leder ansvar for, at de nødvendige beslutninger bliver truffet?*	203	1%	3%	4%	7%	15%	33%	36%	5,8	5,7
BIF4. Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?*	212	8%	7%	11%	17%	18%	21%	19%	4,7	4,7
<b>Ledelsen</b>									<b>5,2</b>	<b>5,6</b>
13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	214	4%	11%	7%	12%	21%	28%	17%	4,9	5,4

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	215	1%	3%	5%	8%	19%	37%	27%	5,6	5,8
15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	212	6%	4%	5%	11%	17%	31%	26%	5,3	5,7
<b>Læring og udvikling</b>									<b>5,3</b>	<b>5,4</b>
16. Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	217	3%	6%	5%	10%	21%	29%	26%	5,3	5,4
<b>Håndtering af krav i arbejdet</b>									<b>4,8</b>	<b>5,2</b>
17. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	216	3%	6%	13%	14%	25%	25%	12%	4,8	5,1
18. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	213	6%	7%	11%	10%	19%	33%	13%	4,8	5,2
BIF5. Trives du med det arbejdspress, du har i dit job?*	216	12%	10%	9%	18%	18%	23%	11%	4,3	4,8
BIF6. Er du klædt på til at håndtere dine arbejdsopgaver? *	216	2%	4%	6%	14%	22%	36%	16%	5,2	
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>									<b>3,8</b>	<b>4,4</b>
19. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	217	17%	13%	13%	14%	20%	20%	3%	3,8	4,4
<b>Sundhedsfremme</b>									<b>4,0</b>	<b>4,6</b>
20. Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	195	9%	13%	12%	21%	23%	17%	4%	4,0	4,6

## 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	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
<b>Københavns Kommune</b>	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
<b>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen</b>	1.632	5,3	5,4	5,2	4,1	5,2	5,2	5,3	5,1	4,5	4,5
<b>Jobcenter København - Center for Jobindsats</b>	217	5,3	5,2	5,3	3,9	5,6	5,2	5,3	4,8	3,8	4,1
Centerindgangen	25	5,5	5,5	5,4	4,1	5,1	5,5	5,6	5,3	4,4	4,4
IPS-team København	6	6,0	5,8	5,6	5,2	5,1	5,3	5,3	5,0	3,3	3,3
JOBFirst	17	5,8	5,7	5,5	4,3	5,8	5,8	6,3	4,9	4,6	4,2
Jobcenter København - Center for Jobindsats-Ledere	8	5,9	5,9	5,6	5,6	6,2	6,0	6,4	5,4	4,3	5,4
Job og Indsats 1	33	5,8	5,5	5,5	4,3	5,9	5,7	5,9	5,1	3,9	4,5
Job og Indsats 2	23	5,4	5,1	4,9	3,8	5,4	5,1	5,3	5,0	4,0	4,2
Job og Indsats 3	23	4,3	4,5	4,6	2,7	5,6	4,6	4,0	3,5	1,8	3,1
Job og Indsats 4	24	4,8	4,2	5,0	3,0	5,5	4,2	5,0	4,2	3,1	3,0
Job og Indsats 5	30	5,5	5,5	5,7	4,2	5,7	5,5	5,1	5,4	4,4	4,6
Ressourceforløb og Indsats	23	4,5	5,0	5,2	3,2	5,3	5,1	4,9	4,1	3,8	3,3
Stab og Administration	5	6,2	6,2	6,2	5,6	6,6	6,5	6,6	5,8	4,6	6,0

KØBENHAVNS KOMMUNE  
TRIVSELSUNDERSØGELSEN / 2017



CENTRE OG KONTORER MED REFERENCE TIL DIR. MICHAEL  
BAUNSGAARD SCHREIBER

# JOBCENTER KØBENHAVN - CENTER FOR ARBEJDSFASTHOLDELSE

Strategisk rapport

Svarprocent: 96% (129/135)



## Indhold

### Del 1

Introduktion

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

Social kapital

### Del 2

Plotdiagram af Trivsel og motivation

Baggrundsresultater

Svarfordelinger

Enheders resultater på temaer

## Forord

Kære ledere og medarbejdere i BIF,

I modtager hermed resultaterne af trivselsundersøgelsen 2017.

Vi vil gerne takke for, at rigtig mange af jer har deltaget i årets trivselsundersøgelse. De mange svar giver et stærkt grundlag for at vi kan arbejde videre med at forbedre trivslen i BIF.

Det er et fælles ansvar for ledere og medarbejdere at skabe og fastholde en god trivsel på arbejdspladsen. Vi håber derfor, at I alle vil gå aktivt ind i arbejdet med at følge op på resultaterne af undersøgelsen i jeres afdelinger og kontorer. Det er dér, I har mulighed for at gøre en forskel i arbejdsdagen for jer selv og jeres kollegaer.

På BIFs trivselssite kan I finde vejledning og inspiration til, hvordan I sammen kan følge op på resultaterne fra trivselsundersøgelsen.

God fornøjelse med det fortsatte arbejde for en endnu bedre trivsel.

På vegne af BIFs HovedMED,

Formand Bjarne Winge, adm. direktør

Næstformand Jan Bolvig Mortensen, Fællestillidsrepræsentant for HK

## 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 2017 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Resultatet af undersøgelsen for Jobcenter København - Center for Arbejdsfastholdelse 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 2015.

### Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 22. februar 2017 til 14. marts 2017.

I alt har 135 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 129 valgt at svare. Jobcenter København - Center for Arbejdsfastholdelse har således opnået en svarprocent på 96 %.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 24 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med op til 20 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 ligeledes nummeret, med forkortelsen for forvaltningen.

Spørgeskemaet er forkortet og rapporterne er ændret siden 2015. Det er sket for at højne kvaliteten og brugbarheden af resultaterne samt at styrke fokus på opfølgningen. I denne rapport er de spørgsmål, som er medtaget i temascorerne for 2015 og 2017 ens, og resultaterne er således sammenlignelige. Bemærk således, at det ikke er muligt at sammenligne temascorerne fra denne rapport med temascorerne fra en rapport fra 2015.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 til 7. 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.

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

- Enhedens samlede resultater for Trivselsundersøgelse 2017.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2015, hvis muligt.
- Overliggende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

## Opfølgning

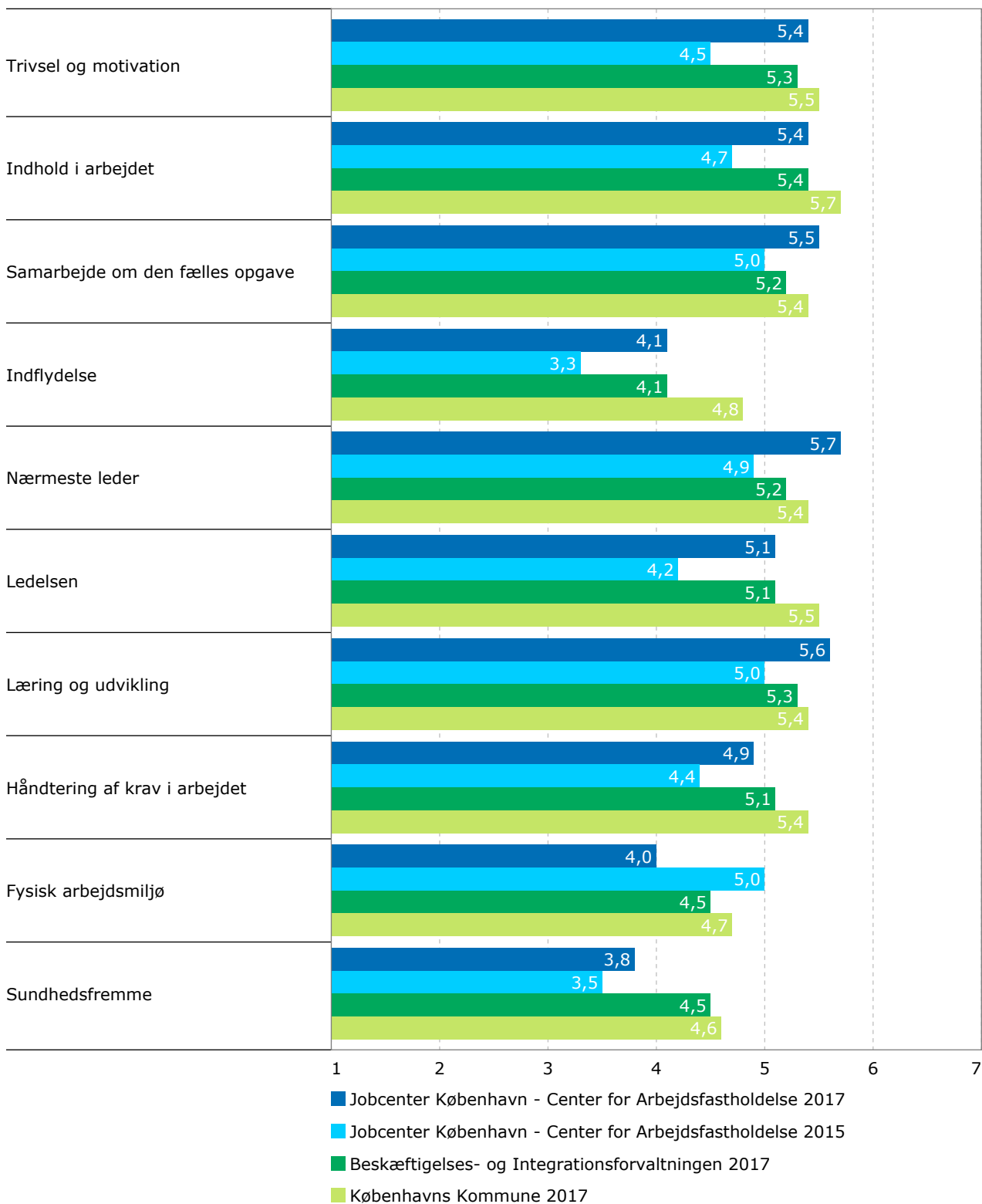
Det er oplagt at bruge trivselsundersøgelsen som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde - APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

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 omkring opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på KKintra eller via forvaltningens HR-afdeling.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen omkring undersøgelsen findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside [www.amk.kk.dk/trivsel](http://www.amk.kk.dk/trivsel). 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 Jobcenter København - Center for Arbejdsfastholdelse er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2015 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltnings-specifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.

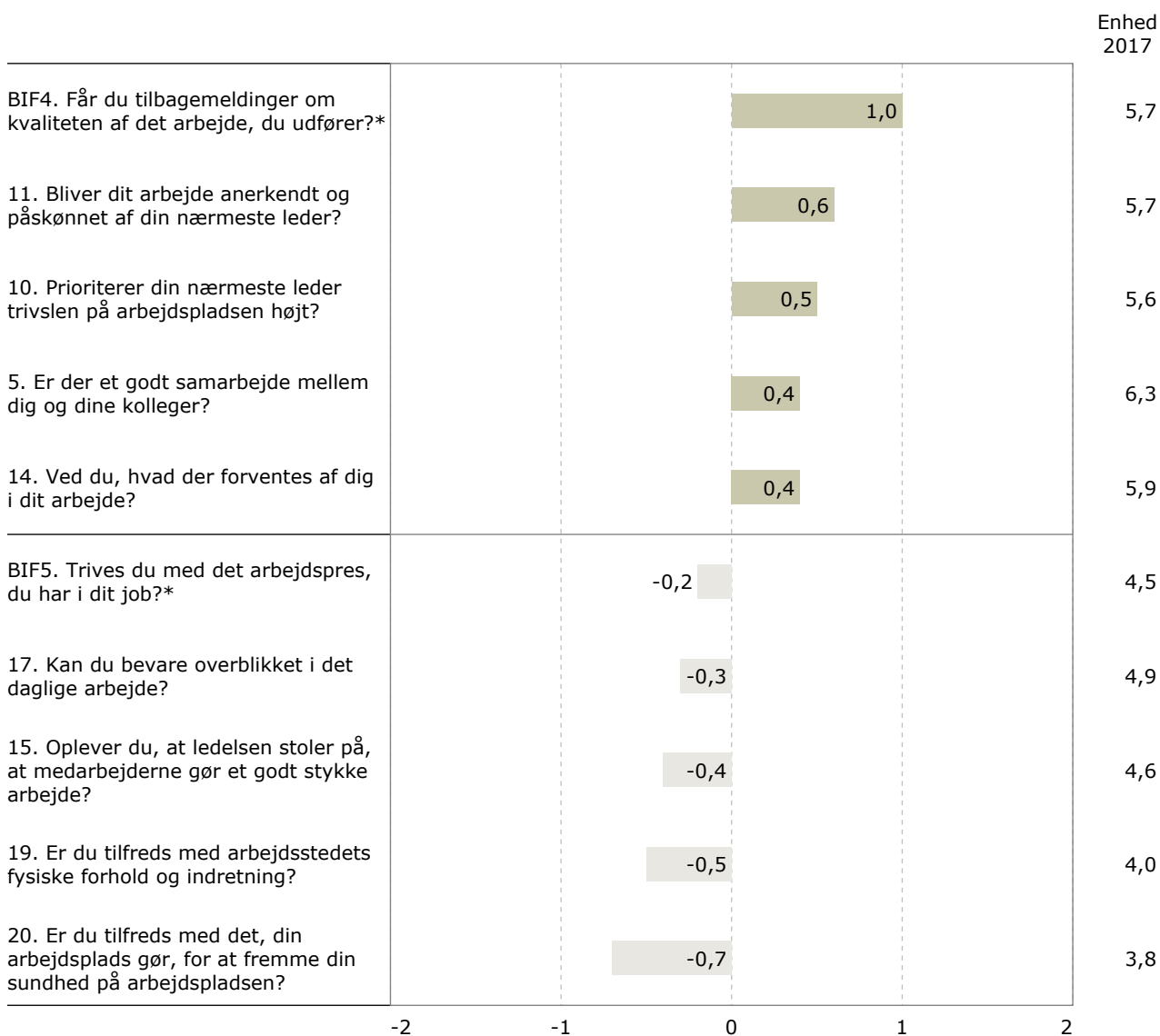




## Største positive og negative forskelle i forhold til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til det samlede resultat for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem enheden og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

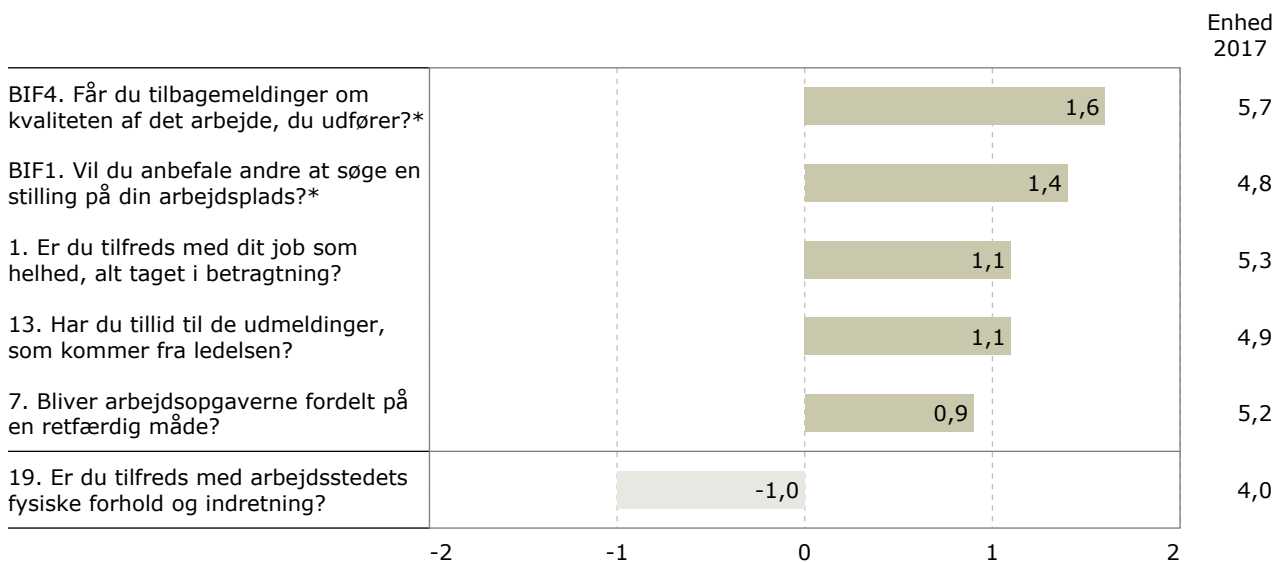
Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



## 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 2015 (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2015 (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem 2017 og 2015.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2015, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.

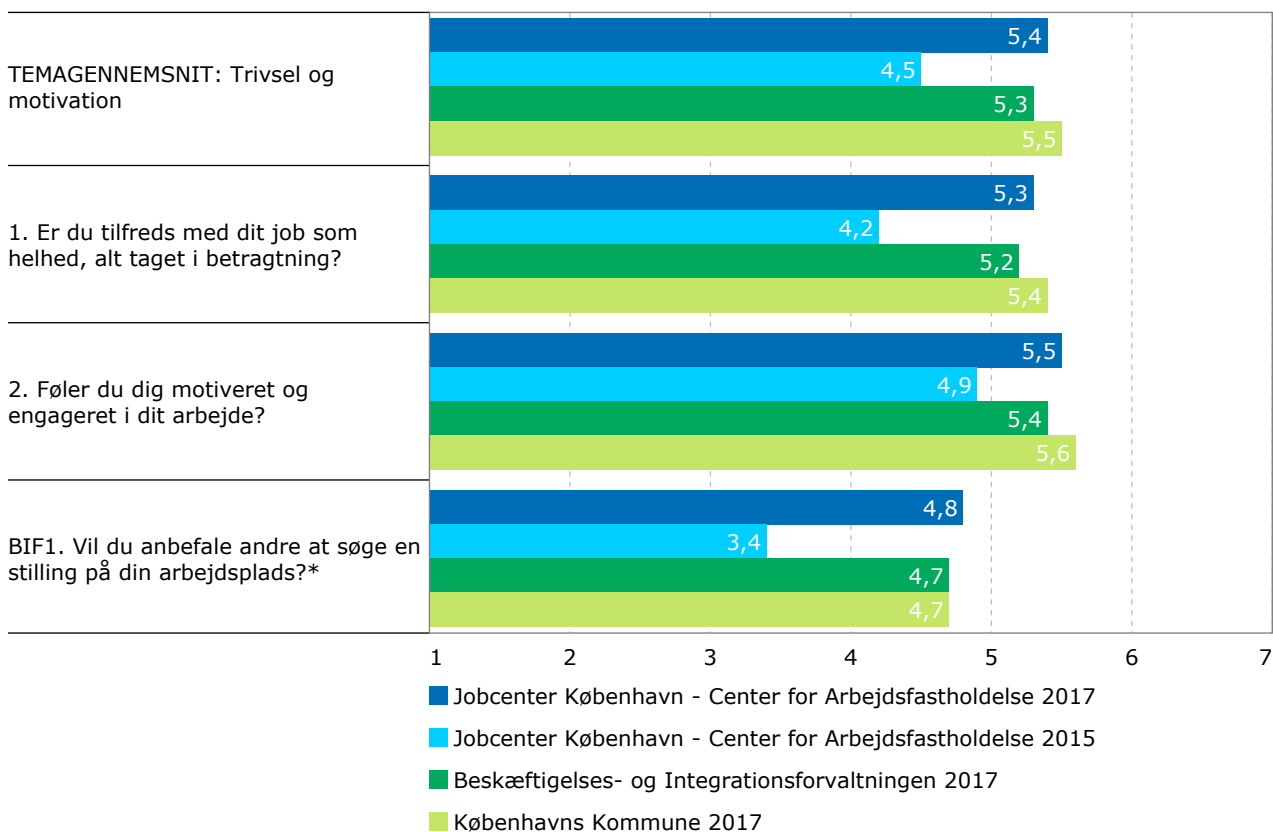


## Tema: Trivsel og motivation

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 resurser samt gode muligheder for at udvikle sig.

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



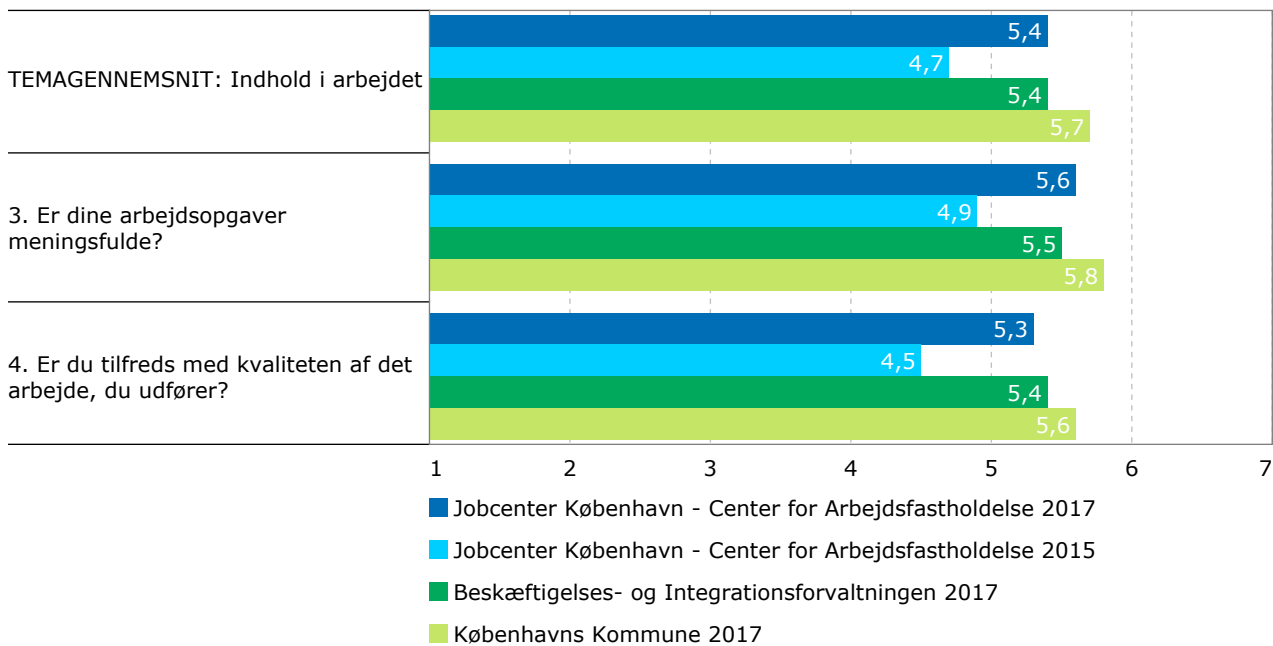
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Indhold i arbejdet

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.

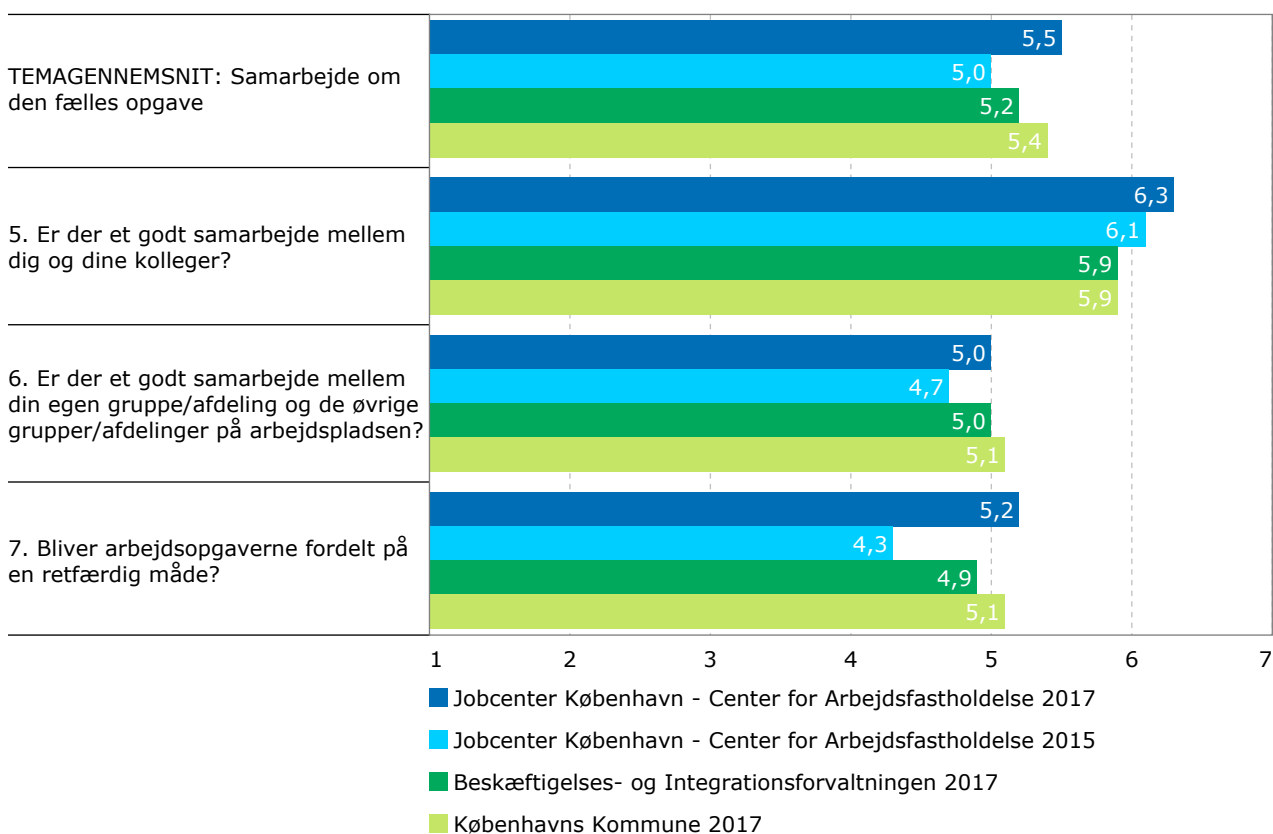


## Tema: Samarbejde om den fælles opgave

Temaet "Samarbejde om den fælles opgave" måler, hvordan man oplever samarbejdet med kolleger og andre grupper/afdelinger.

Et godt samarbejde er typisk kendetegnet ved, at der er klarhed om roller, opgavefordeling og ansvarsområder mellem kolleger. Et godt samarbejde er også kendetegnet ved relationer, hvor faglig sparring og kollegial støtte er til stede.

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

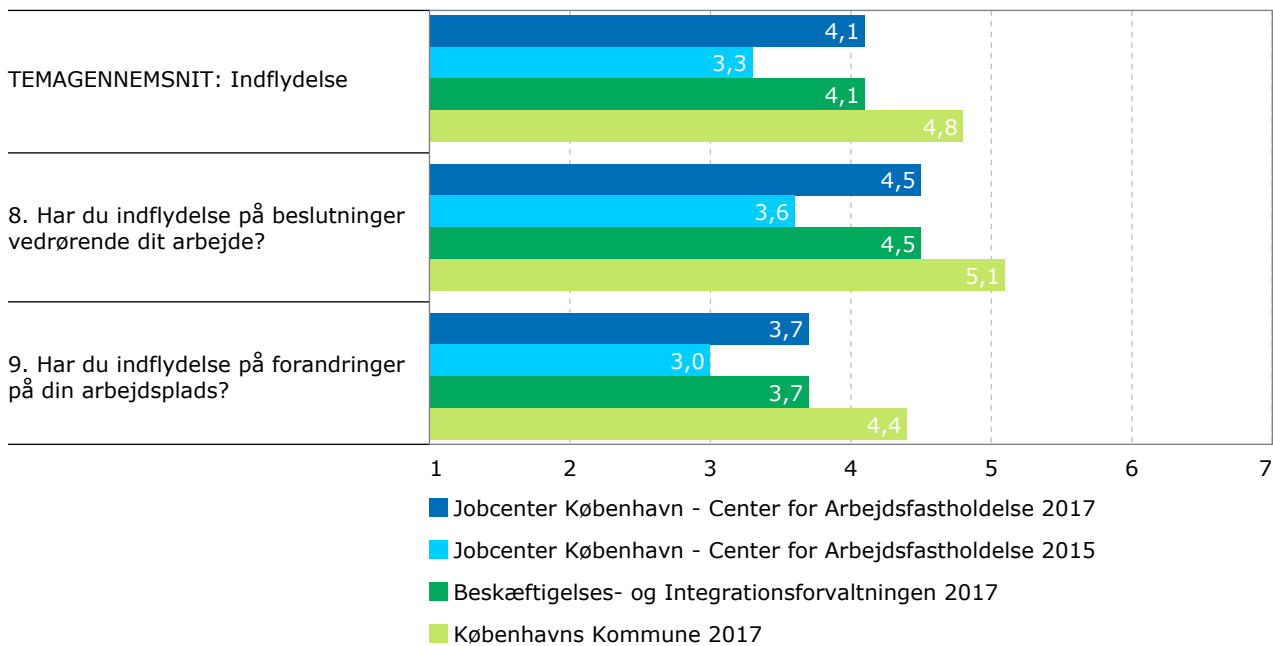


## Tema: Indflydelse

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

Høj indflydelse kan give en bedre trivsel hos den enkelte og en mindre risiko for stress, fordi indflydelse gør, at man oplever høje krav som mindre belastende. For meget indflydelse kan omvendt give en kompleksitet, der kan være vanskelig for den enkelte at håndtere. Det kan medføre risiko for stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 8 og spørgsmål 9.

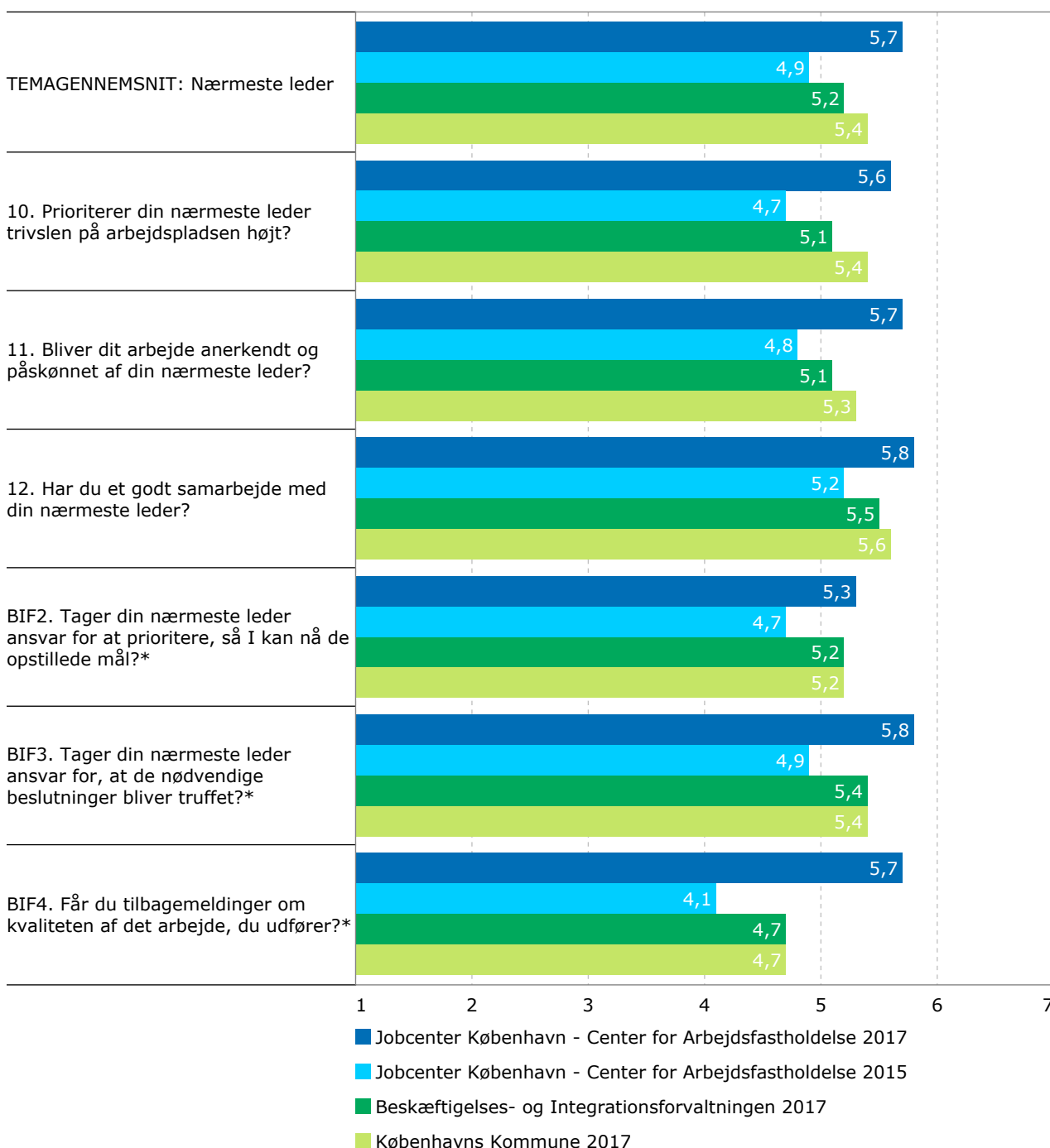


## Tema: Nærmeste leder

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

Medarbejdernes oplevelse kan hænge sammen med, hvordan lederen støtter sine medarbejdere og organiserer arbejdet. Temaet kan være påvirket af aktuelle begivenheder for den enkelte og for arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 10, spørgsmål 11 og spørgsmål 12.



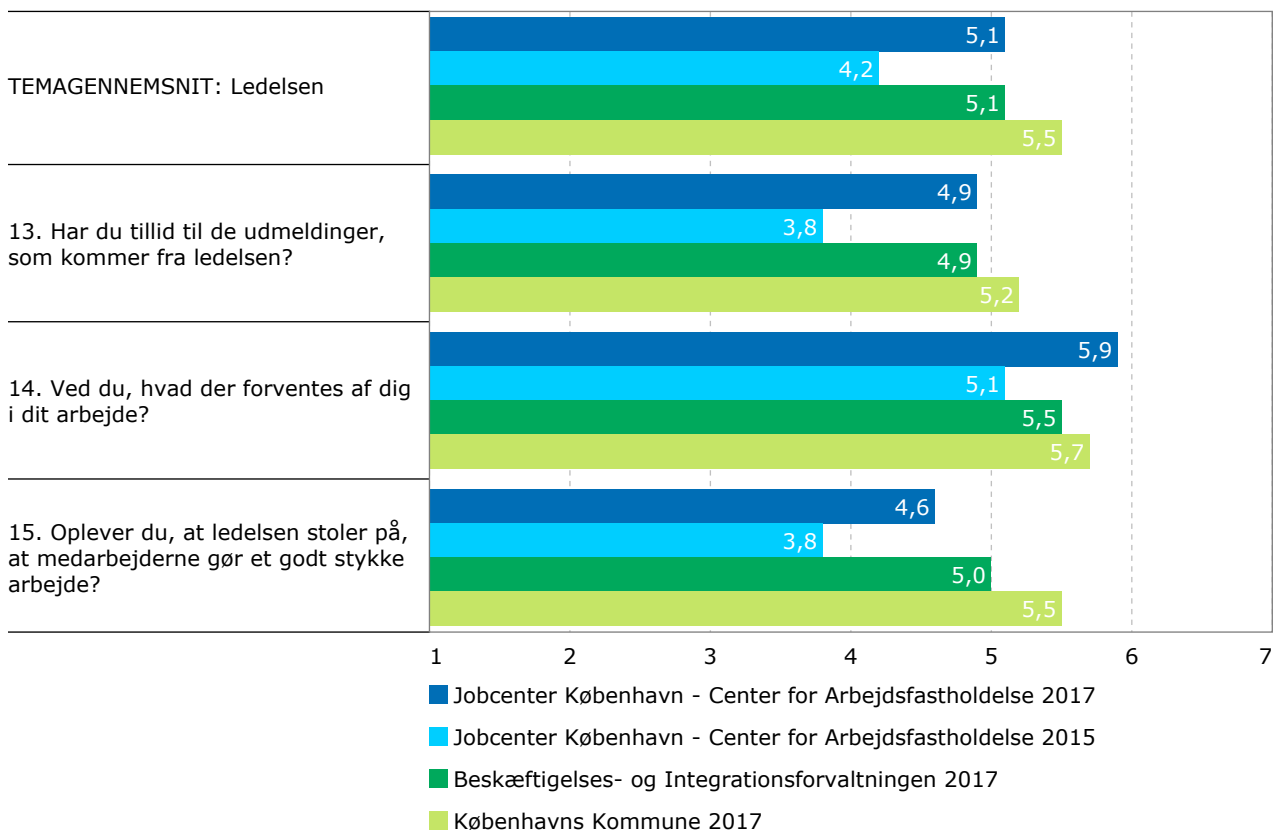
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Ledelsen

Temaet "Ledelsen" måler, hvordan medarbejderne på arbejdspladsen oplever ledelsen. Det vil sige den eller de personer, som træffer de overordnede beslutninger.

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

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 13, spørgsmål 14 og spørgsmål 15.



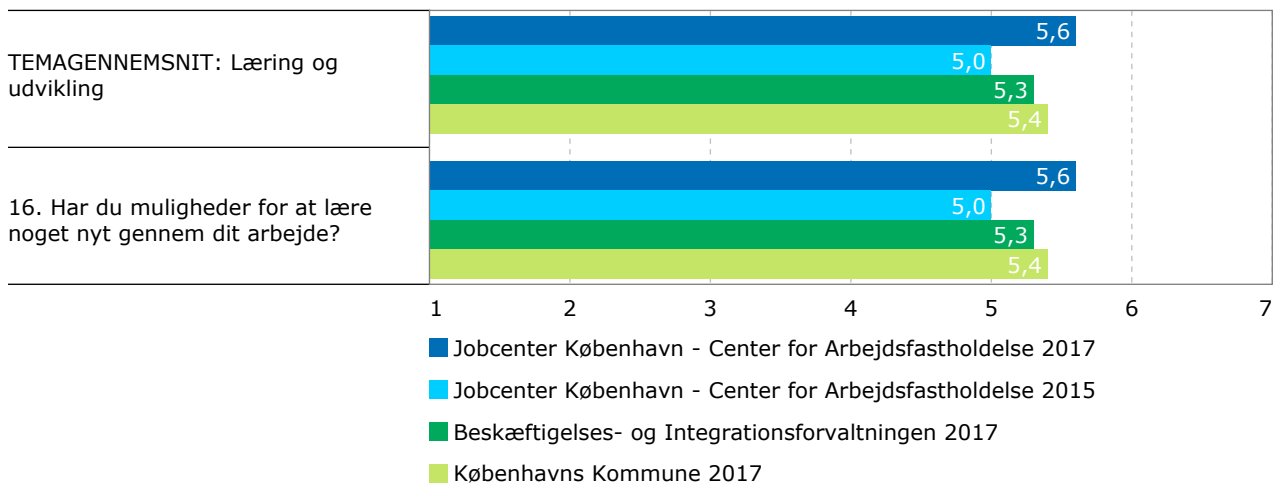


## Tema: Læring og udvikling

Temaet "Læring og udvikling" måler, hvordan man oplever mulighederne 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 16. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

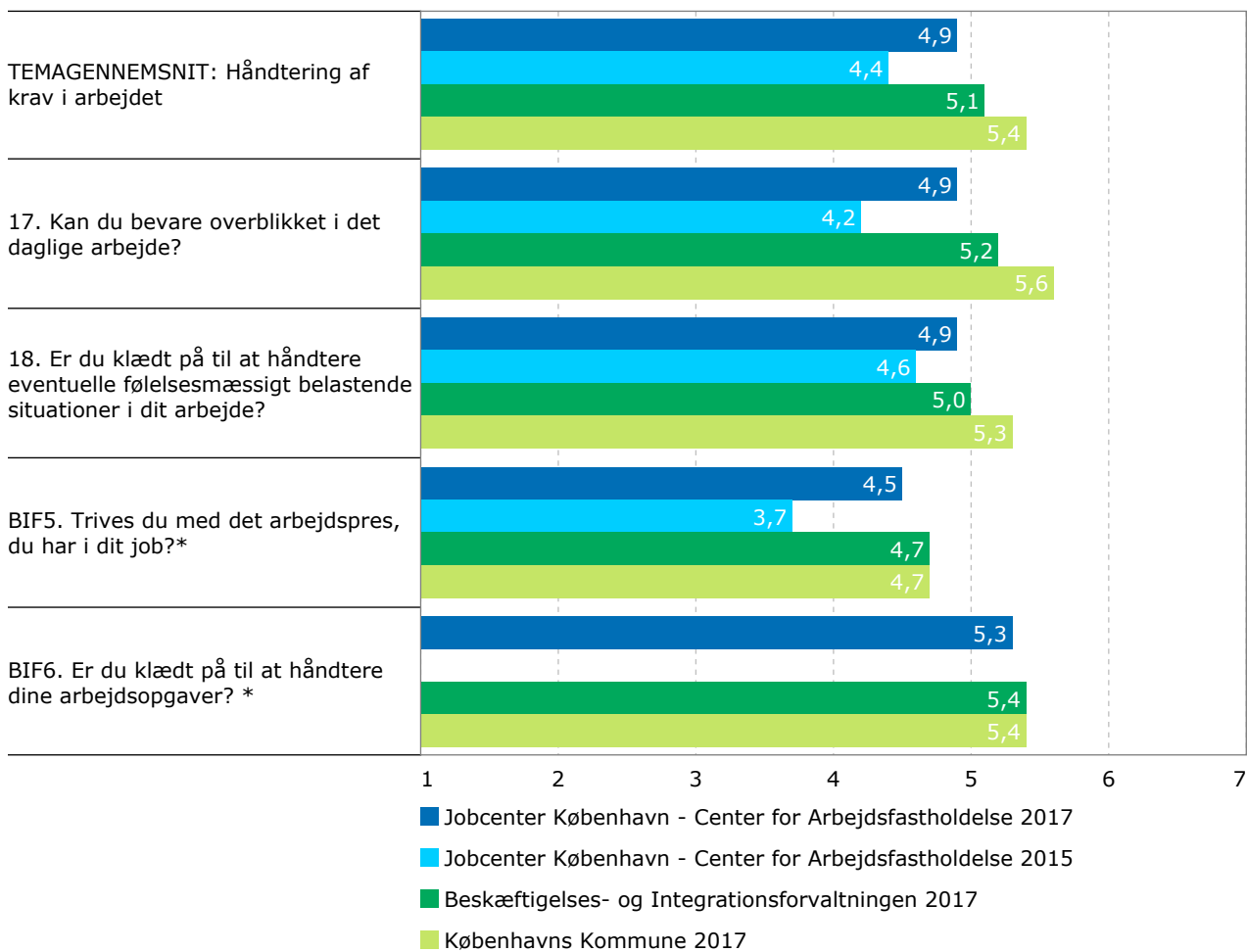


## Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler indirekte, hvordan man kan 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. Høje følelsesmæssige krav kan være et vilkår. Hvis ikke man føler sig klædt på til at tackle disse krav, kan det føre til overbelastning.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 17 og spørgsmål 18.



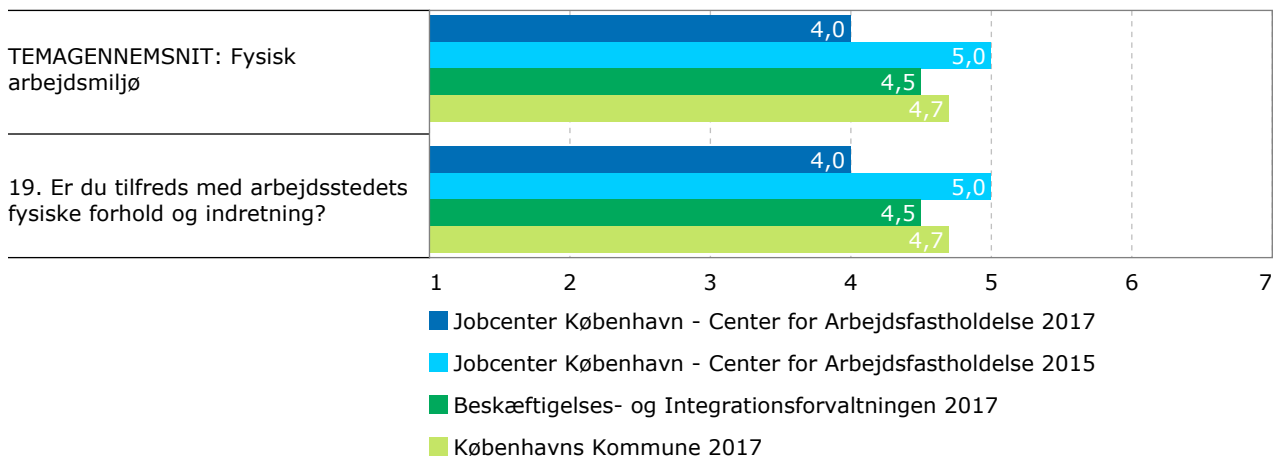
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Fysisk arbejdsmiljø

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 19. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

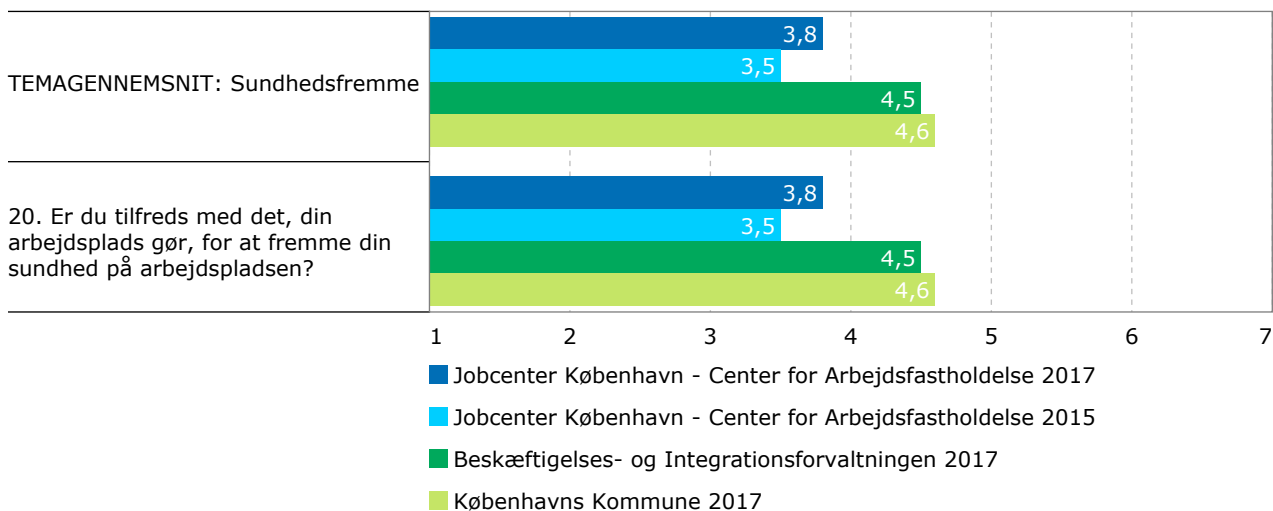


## Tema: Sundhedsfremme

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 20. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

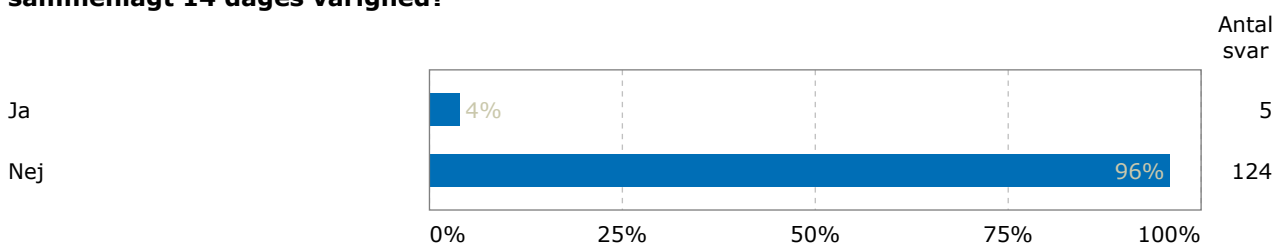


## Forvaltningstema: Sygefravær

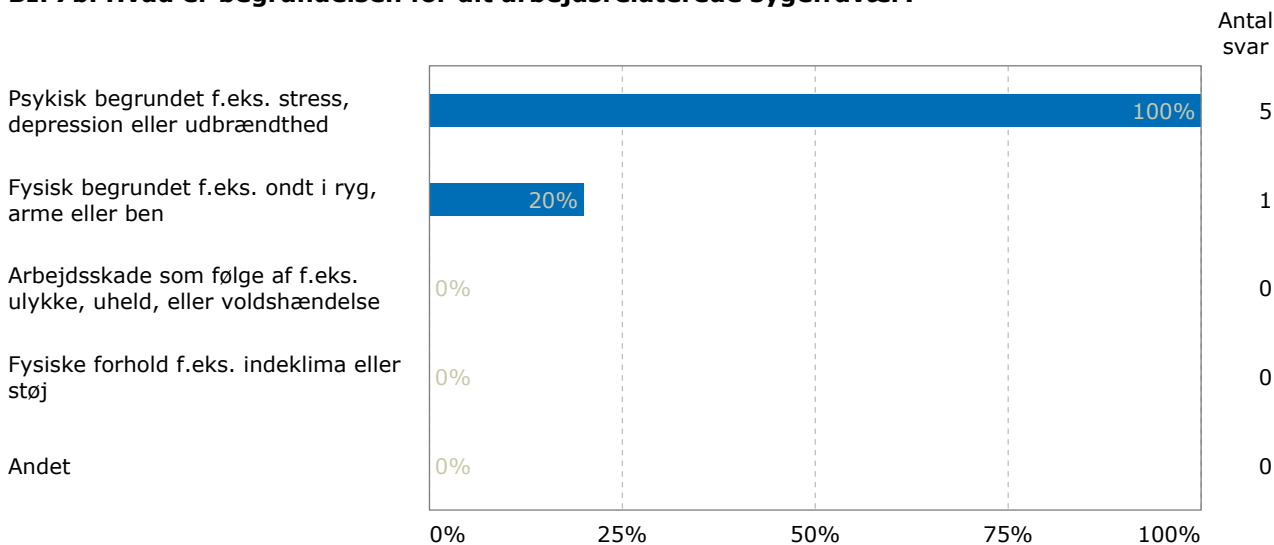
Flere af de BIF-specifikke spørgsmål i undersøgelsen omhandler sygefravær. Spørgsmålene undersøger i hvilken grad medarbejdere har oplevet sygefravær, der er direkte relateret til arbejdet. Der måles også på de bagvedliggende årsager, samt hvorvidt medarbejderen oplever, at arbejdspladsen har taget hånd om sygefraværet på tilfredsstillende vis.

Arbejdsrelateret sygefravær kan hænge sammen med trivsel og arbejdsmiljø, hvorfor BIF gennem flere trivselsundersøgelser har haft ekstra fokus på denne type sygefravær. I årets undersøgelse er tilføjet et spørgsmål om opfølgning på fraværet, da det erfaringsmæssigt kræver fokus og opfølgning, at få medarbejderen til igen at trives i arbejdet efter en periode med arbejdsrelateret sygefravær.

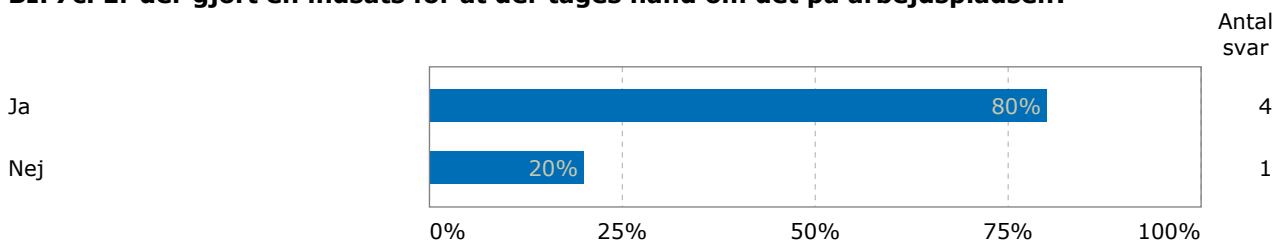
### BIF7a. Har du inden for de sidste 12 måneder haft arbejdsrelateret sygefravær af mere end sammenlagt 14 dages varighed?\*



### BIF7b. Hvad er begrundelsen for dit arbejdsrelaterede sygefravær?\*



### BIF7c. Er der gjort en indsats for at der tages hånd om det på arbejdspladsen?\*



## Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om der er krænkende adfærd i forbindelse med arbejdet i form af vold, trusler, mobning og chikane. I undersøgelsen i 2015 blev der udelukkende spurgt til krænkende adfærd på arbejdspladsen. I år er spørgsmålet udvidet til at omfatte arbejdsrelateret vold eller trusler om vold både i og udenfor arbejdstiden.

Krænkende adfærd kan have psykiske konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at krænkende adfærd bliver håndteret. Fravær af krænkende adfærd, eller en hensigtsmæssig håndtering af krænkende adfærd, er afgørende for arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven.

## Nultolerance

Københavns Kommune har "nultolerance" over for krænkende adfærd. "Nultolerance" betyder, at arbejdspladsen skal reagere, hvis en eller flere medarbejdere udsættes for vold, trusler, mobning eller chikane enten fra kolleger, leder eller borgere.

**Københavns Kommune tolererer ikke vold, trusler, mobning og chikane på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt at gå på arbejde.**

*Kilde: "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen"*  
[www.medarbejder.kk.dk](http://www.medarbejder.kk.dk)

Københavns Kommunes politik om krænkende adfærd stiller i det hele taget krav om, at arbejdspladsen arbejder systematisk og målrettet med at forhindre krænkende adfærd.

## Her kan I få støtte

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

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

Det er vigtigt, at det er tydeligt for medarbejderne, hvor de i øvrigt kan få støtte fx fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant og HR-medarbejderne i forvaltningen.

Krænkende adfærd kan være vanskeligt selv at arbejde med på arbejdspladsen, og det kan være nødvendigt at få professionel støtte til dette. 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](http://www.medarbejder.kk.dk) - søg på '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 arbejdet og fra hvem.

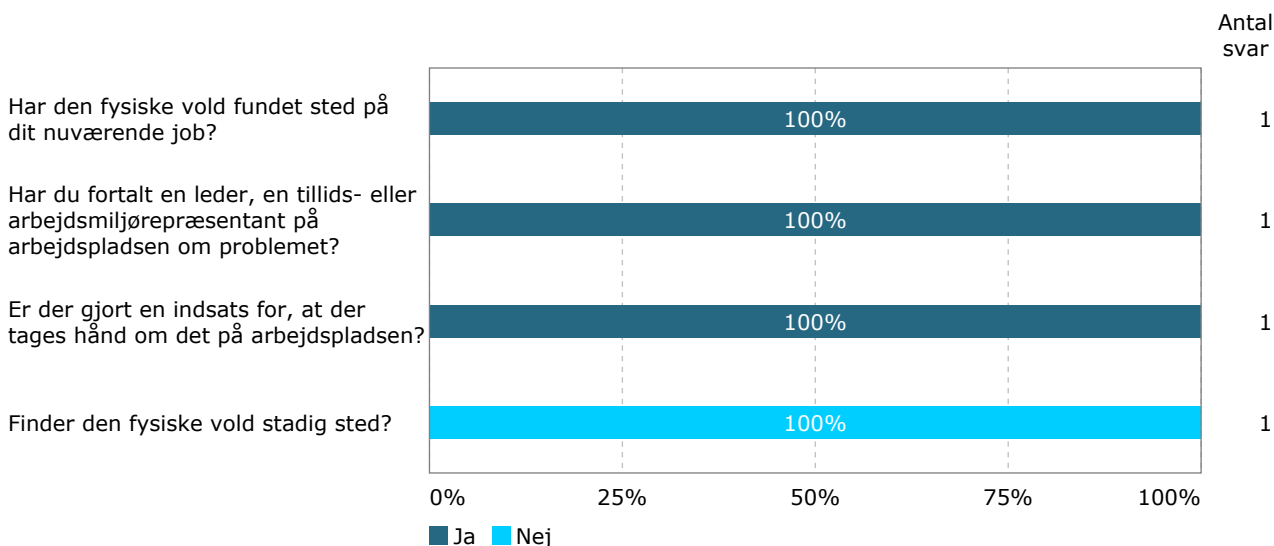
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%
Ja, af og til	1	1%	1	1%
Nej	128	99%	97	99%
Total	129	100%	98	100%
Total ja	1	1%	1	1%

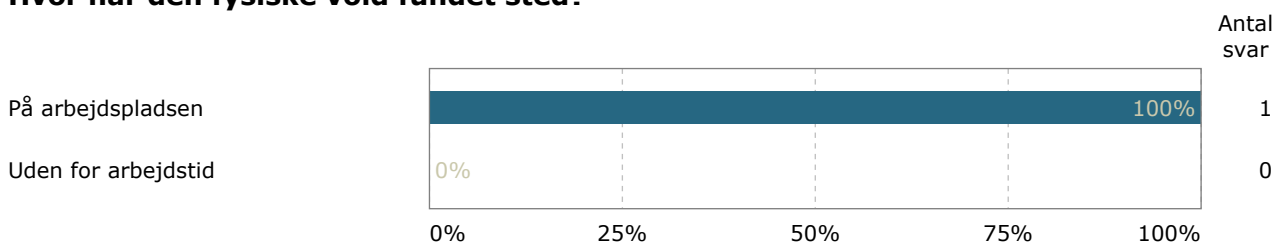
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	0	0%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	1	100%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	1	100%



### Hvor har den fysiske vold fundet sted?



## 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 arbejdet og fra hvem.

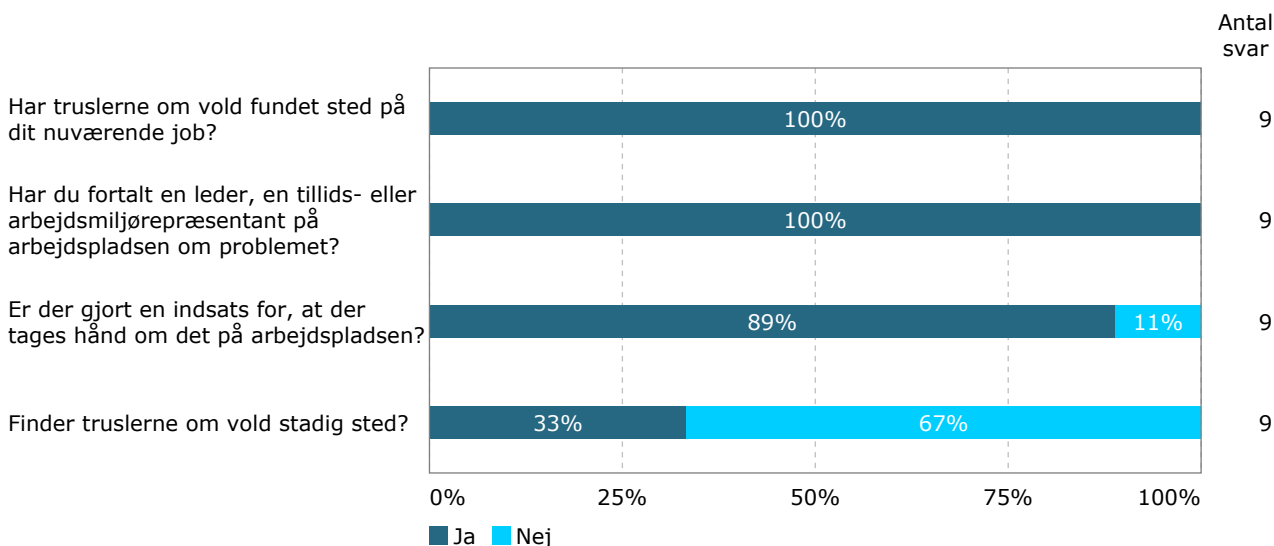
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	2	2%	0	0%
Ja, af og til	7	5%	4	4%
Nej	120	93%	94	96%
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100%</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>
Total ja	9	7%	4	4%

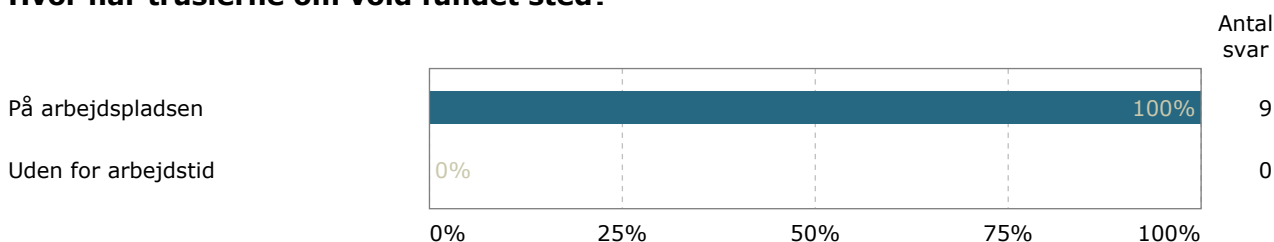
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder. Antal svar kan afvige fra "Total ja" i tabellen herover. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	0	0%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	9	100%	4	100%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	0	0%



### Hvor har truslerne om vold fundet sted?





## Mobning

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning på arbejdspladsen og fra hvem.

Mobning omfatter i Københavns Kommune situationer, hvor en eller flere ansatte udsætter en anden ansat for handlinger, som opleves krænkende, selvom de ansatte burde være bekendt med eller gjort bekendt med, at handlingerne opleves som krænkende. I denne undersøgelse kan mobning også være situationer, hvor borgere, brugere eller pårørende udsætter ansatte for handlinger, som opleves krænkende.

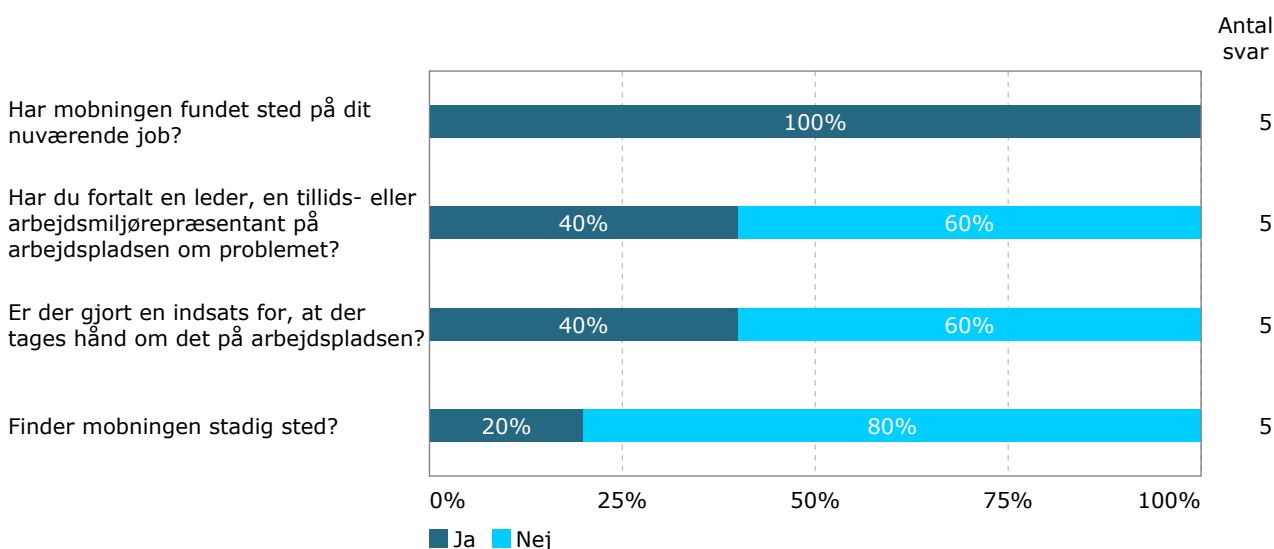
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	1	1%
Ja, månedligt	0	0%	1	1%
Ja, af og til	5	4%	7	7%
Nej	124	96%	89	91%
Total	129	100%	98	100%
Total ja	5	4%	9	9%

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	3	60%	4	44%
En leder	0	0%	2	22%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	1	20%	1	11%
Ønsker ikke at uddybe	1	20%	3	33%



## Uønsket seksuel opmærksomhed

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen og fra hvem.

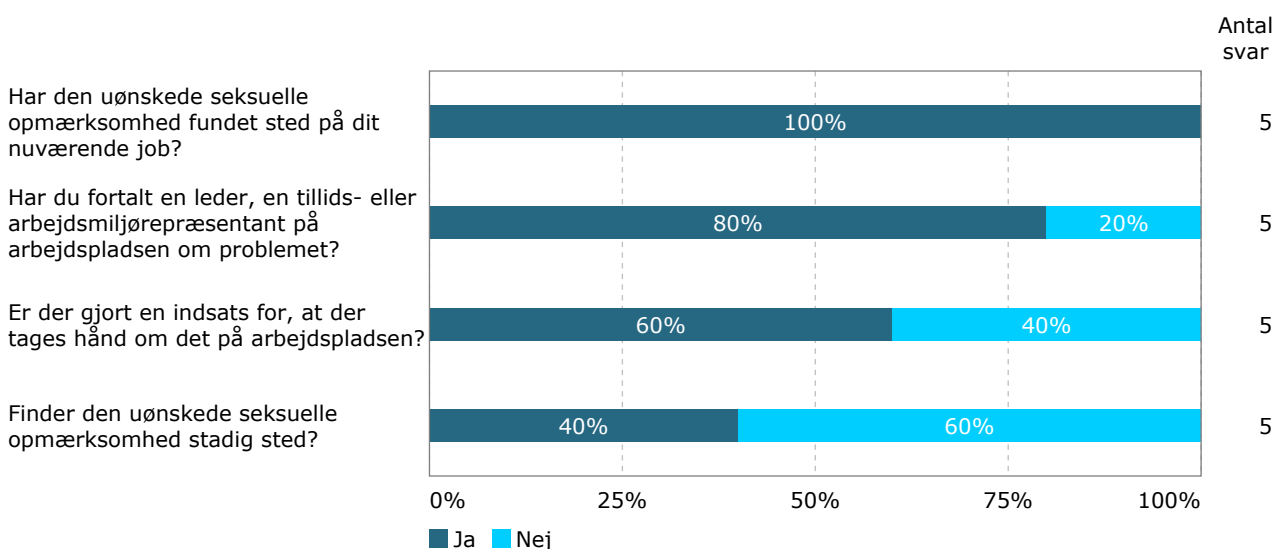
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%
Ja, af og til	5	4%	1	1%
Nej	124	96%	97	99%
Total	129	100%	98	100%
Total ja	5	4%	1	1%

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. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	4	80%	0	0%
En leder	1	20%	1	100%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	1	20%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	0	0%



## Social Kapital på Arbejdspladsen

Begrebet "social kapital" stammer fra arbejdsmiljøforskningen. På arbejdspladser med en høj social kapital oplever medarbejderne en høj grad af retfærdighed, og medarbejdere og ledelse arbejder godt sammen og har tillid til hinanden. Det gør, at de ofte i fællesskab kan finde løsninger, som kan øge produktivitet og kvalitet samtidigt med, at der er et godt arbejdsmiljø. Desto mere social kapital, desto bedre arbejdsmiljø og mere tilfredsstillende opgaveløsning.

Social kapital afdækkes i trivselsundersøgelsen ved at måle i hvor høj grad de sociale relationer på arbejdspladsen er præget af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne.

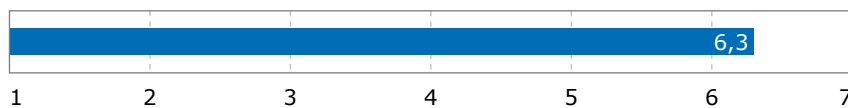
Arbejdet med social kapital i organisationer kan ikke løsrives fra kerneopgaven, og arbejdet med social kapital handler derfor også om at udvikle den fælles forståelse af den kerneopgave, som enheden skal løse.

For at forbedre den sociale kapital på arbejdspladsen kan man sætte ind i forhold til fire forskellige former for social kapital:

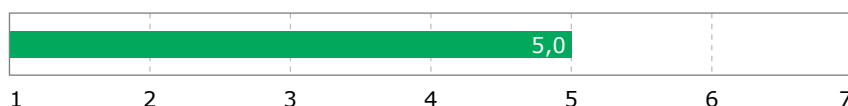
1. Social kapital mellem kolleger i egen gruppe / afdeling
2. Social kapital mellem grupper / afdelinger
3. Social kapital mellem ledelse og medarbejdere
4. Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed

Nedenfor er resultaterne vedrørende social kapital præsenteret. For hver af de fire former for social kapital er der beregnet et gennemsnit baseret på alle besvarelserne af de spørgsmål, som er vist under søjlerne. Der er tale om spørgsmål, som er afrapporteret tidligere i rapporten.

Arbejdsmiljø København kan give støtte, inspiration og konsulentbistand til arbejdet med social kapital. Konsulentbistand kan bl.a. være i form af input, sparring med ledere, arbejdsmiljøgruppen, Trioen, MED-organisationen eller andre.

**Social kapital i egen gruppe / afdeling**

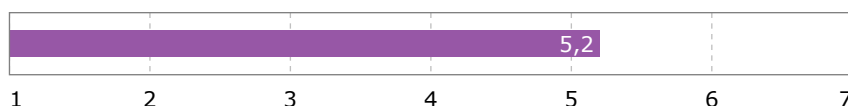
5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? (6,3)

**Social kapital mellem grupper / afdelinger**

6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen? (5,0)

**Social kapital mellem ledelse og medarbejdere**

- 11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? (5,7)
- 12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? (5,8)
- 13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? (4,9)
- 15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (4,6)

**Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed**

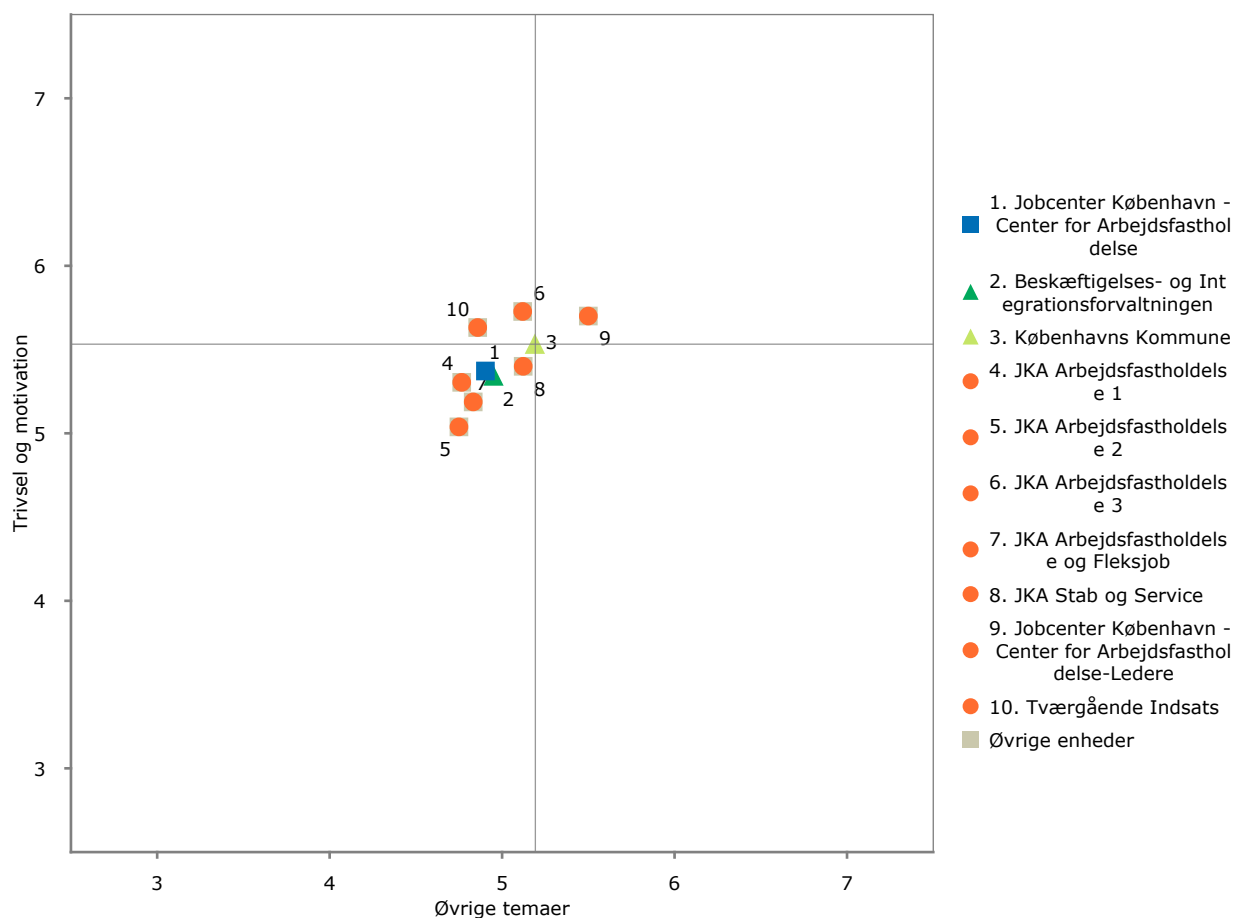
- 8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde? (4,5)
- 14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (5,9)
- 7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (5,2)

## Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med øvrige temaer

Temaet "Trivsel og motivation" er undersøgelsens hovedtema og giver en pejling af, hvordan medarbejderne oplever arbejdet, arbejdsmiljøet, og om medarbejderne er motiverede og engagerede 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.

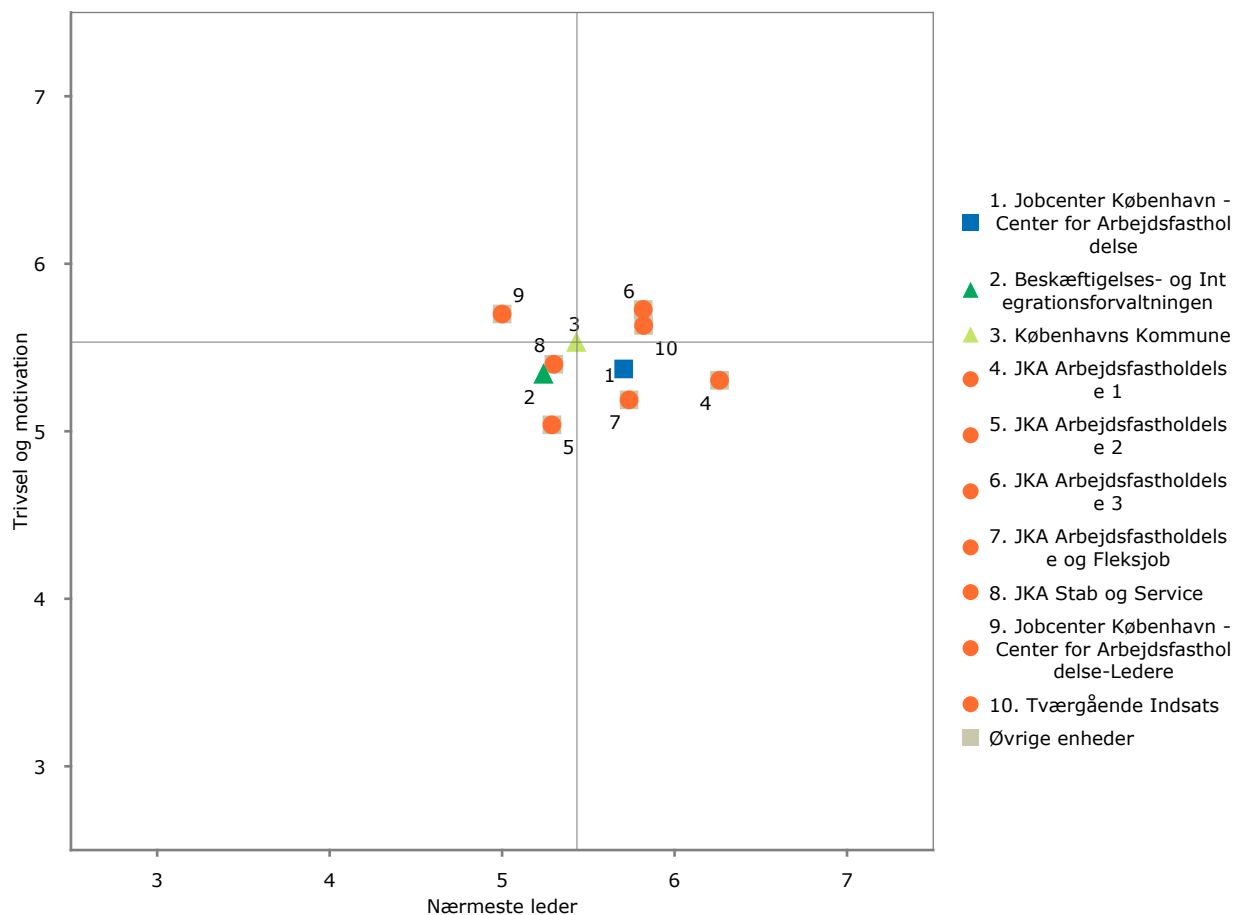
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Jobcenter København - Center for Arbejdsfastholdelse. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



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

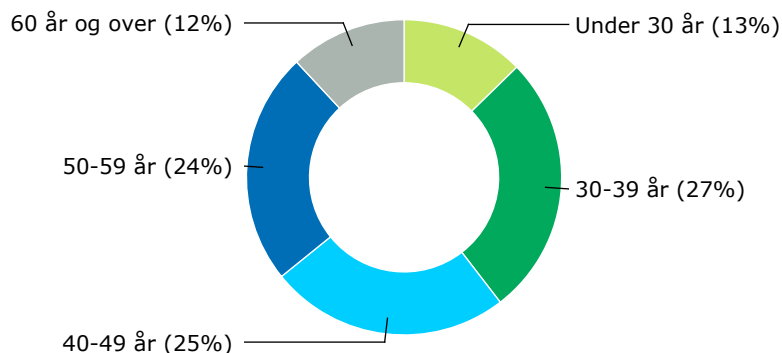
I figuren ses enhedernes gennemsnit for temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for temaet "Nærmeste leder".

De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Jobcenter København - Center for Arbejdsfastholdelse. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



## Baggrundsresultater - opdelt på alder

### Fordeling af alder

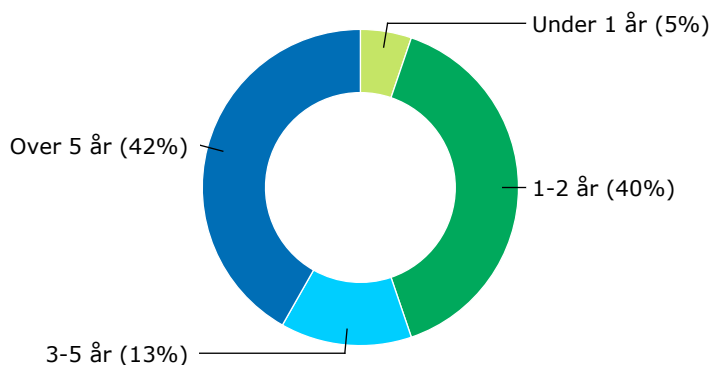


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på alder. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Alder				
		Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år og over
Antal svar	129	16	35	30	31	16
Trivsel og motivation	5,4	5,5	5,3	5,5	5,5	5,1
Indhold i arbejdet	5,4	5,4	5,3	5,4	5,5	5,7
Samarbejde om den fælles opgave	5,5	6,0	5,4	5,4	5,5	5,4
Indflydelse	4,1	4,7	4,2	4,4	3,8	3,5
Nærmeste leder	5,7	6,1	5,7	5,9	5,6	5,2
Ledelsen	5,1	5,6	5,1	5,2	5,1	4,4
Læring og udvikling	5,6	5,9	5,5	5,6	5,5	5,4
Håndtering af krav i arbejdet	4,9	5,3	4,5	5,1	5,0	4,9
Fysisk arbejdsmiljø	4,0	3,6	4,2	4,0	4,1	3,9
Sundhedsfremme	3,8	3,8	3,7	3,8	3,9	3,6

## Baggrundsresultater - opdelt på anciennitet

### Fordeling af anciennitet



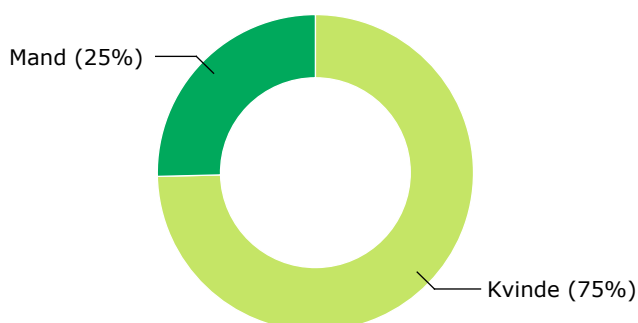
Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på anciennitet. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelserne i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Anciennitet			
		Under 1 år	1-2 år	3-5 år	Over 5 år
Antal svar	129	6	50	18	54
Trivsel og motivation	5,4	5,4	5,3	5,3	5,4
Indhold i arbejdet	5,4	5,2	5,4	5,4	5,6
Samarbejde om den fælles opgave	5,5	4,9	5,8	5,2	5,4
Indflydelse	4,1	3,4	4,2	3,4	4,4
Nærmeste leder	5,7	5,4	5,7	5,6	5,7
Ledelsen	5,1	4,5	5,4	4,8	5,0
Læring og udvikling	5,6	5,7	5,9	5,2	5,4
Håndtering af krav i arbejdet	4,9	4,6	4,9	4,9	5,0
Fysisk arbejdsmiljø	4,0	3,5	4,1	4,4	3,9
Sundhedsfremme	3,8	2,0	3,8	3,8	3,9



## Baggrundsresultater - opdelt på køn

### Fordeling af køn

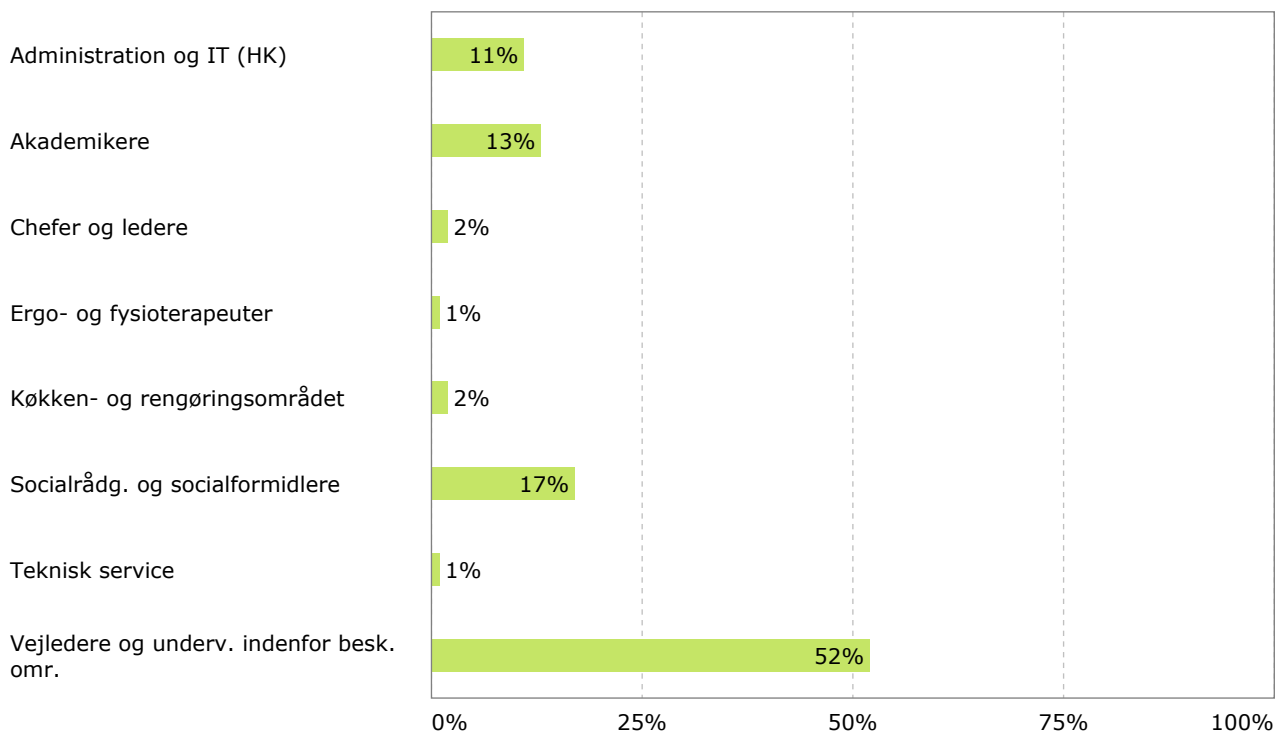


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på køn. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Køn	
		Kvinde	Mand
Antal svar	129	96	32
Trivsel og motivation	5,4	5,5	5,1
Indhold i arbejdet	5,4	5,5	5,4
Samarbejde om den fælles opgave	5,5	5,6	5,3
Indflydelse	4,1	4,2	3,9
Nærmeste leder	5,7	5,8	5,4
Ledelsen	5,1	5,3	4,6
Læring og udvikling	5,6	5,6	5,4
Håndtering af krav i arbejdet	4,9	4,9	5,0
Fysisk arbejdsmiljø	4,0	4,2	3,7
Sundhedsfremme	3,8	3,7	3,9

## Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe

### Fordeling af faggruppe



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

	Total	Faggruppe				
		Administration og IT (HK)	Akademikere	Socialrådg. og socialformidlere	Vejledere og underv. indenfor besk.omr.	Øvrige
Antal svar	129	15	18	22	66	8
Trivsel og motivation	5,4	5,8	5,3	5,7	5,2	
Indhold i arbejdet	5,4	5,9	5,4	5,4	5,3	
Samarbejde om den fælles opgave	5,5	5,5	5,5	5,6	5,5	
Indflydelse	4,1	4,0	4,5	4,4	3,8	
Nærmeste leder	5,7	5,9	5,9	6,2	5,5	
Ledelsen	5,1	4,9	5,4	5,7	4,9	
Læring og udvikling	5,6	5,9	4,9	5,7	5,6	
Håndtering af krav i arbejdet	4,9	5,4	5,3	4,9	4,7	
Fysisk arbejdsmiljø	4,0	3,8	3,8	3,8	4,1	
Sundhedsfremme	3,8	4,2	4,0	4,1	3,4	

## Resultattabeller - svarfordeling

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
<b>Trivsel og motivation</b>									<b>5,4</b>	<b>4,5</b>
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	129	0%	4%	6%	9%	34%	36%	12%	5,3	4,2
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	129	1%	5%	2%	9%	29%	33%	22%	5,5	4,9
BIF1. Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?*	124	6%	10%	6%	16%	22%	25%	15%	4,8	3,4
<b>Indhold i arbejdet</b>									<b>5,4</b>	<b>4,7</b>
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	128	0%	3%	4%	7%	26%	40%	20%	5,6	4,9
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	129	1%	2%	6%	10%	29%	40%	12%	5,3	4,5
<b>Samarbejde om den fælles opgave</b>									<b>5,5</b>	<b>5,0</b>
5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	128	0%	0%	0%	6%	10%	34%	49%	6,3	6,1
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	124	2%	4%	8%	17%	28%	26%	15%	5,0	4,7
7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	125	3%	5%	7%	10%	23%	35%	17%	5,2	4,3
<b>Indflydelse</b>									<b>4,1</b>	<b>3,3</b>
8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	127	5%	9%	9%	17%	31%	23%	6%	4,5	3,6
9. Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	125	10%	23%	11%	18%	22%	14%	2%	3,7	3,0
<b>Nærmeste leder</b>									<b>5,7</b>	<b>4,9</b>
10. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	127	2%	4%	2%	9%	20%	30%	32%	5,6	4,7
11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	128	3%	2%	2%	6%	20%	34%	32%	5,7	4,8
12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	129	0%	5%	3%	5%	14%	36%	37%	5,8	5,2
BIF2. Tager din nærmeste leder ansvar for at prioritere, så I kan nå de opstillede mål?*	124	4%	6%	4%	8%	22%	28%	27%	5,3	4,7
BIF3. Tager din nærmeste leder ansvar for, at de nødvendige beslutninger bliver truffet?*	126	0%	4%	3%	7%	16%	33%	37%	5,8	4,9
BIF4. Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?*	128	3%	2%	4%	9%	14%	32%	37%	5,7	4,1
<b>Ledelsen</b>									<b>5,1</b>	<b>4,2</b>
13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	128	3%	10%	8%	9%	25%	34%	12%	4,9	3,8

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	129	0%	1%	3%	8%	18%	40%	31%	5,9	5,1
15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	128	7%	13%	7%	14%	20%	26%	14%	4,6	3,8
<b>Læring og udvikling</b>									<b>5,6</b>	<b>5,0</b>
16. Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	129	2%	2%	3%	12%	22%	33%	26%	5,6	5,0
<b>Håndtering af krav i arbejdet</b>									<b>4,9</b>	<b>4,4</b>
17. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	129	2%	4%	9%	19%	29%	26%	10%	4,9	4,2
18. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	124	2%	11%	6%	9%	29%	28%	14%	4,9	4,6
BIF5. Trives du med det arbejdspress, du har i dit job?*	128	8%	3%	17%	13%	30%	22%	7%	4,5	3,7
BIF6. Er du klædt på til at håndtere dine arbejdsopgaver? *	128	2%	5%	7%	4%	31%	31%	20%	5,3	
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>									<b>4,0</b>	<b>5,0</b>
19. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	128	12%	10%	15%	18%	23%	16%	6%	4,0	5,0
<b>Sundhedsfremme</b>									<b>3,8</b>	<b>3,5</b>
20. Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	119	12%	14%	18%	20%	18%	15%	3%	3,8	3,5

## 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	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
<b>Københavns Kommune</b>	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
<b>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen</b>	1.632	5,3	5,4	5,2	4,1	5,2	5,2	5,3	5,1	4,5	4,5
<b>Jobcenter København - Center for Arbejdsfastholdelse</b>	129	5,4	5,4	5,5	4,1	5,7	5,1	5,6	4,9	4,0	3,8
JKA Arbejdsfastholdelse 1	23	5,3	5,1	5,6	3,8	6,3	5,0	5,4	4,4	4,1	3,2
JKA Arbejdsfastholdelse 2	26	5,0	5,0	5,5	4,1	5,3	5,2	5,5	4,5	4,0	3,7
JKA Arbejdsfastholdelse 3	22	5,7	5,6	5,6	4,1	5,8	5,3	6,0	5,4	4,1	4,1
JKA Arbejdsfastholdelse og Fleksjob	24	5,2	5,6	5,4	4,2	5,7	4,9	5,5	4,8	4,2	3,3
JKA Stab og Service	10	5,4	5,4	5,4	4,2	5,3	5,3	5,4	5,4	5,0	4,7
Jobcenter København - Center for Arbejdsfastholdelse-Ledere	5	5,7	5,9	5,4	5,7	5,0	5,4	5,8	5,7	4,6	6,0
Tværgående Indsats	19	5,6	6,1	5,5	4,0	5,8	4,9	5,3	5,3	3,0	3,8

KØBENHAVNS KOMMUNE  
TRIVSELSUNDERSØGELSEN / 2017



CENTRE OG KONTORER MED REFERENCE TIL DIR. MICHAEL  
BAUNSGAARD SCHREIBER

# CENTER FOR AFKLARING OG BESKÆFTIGELSE

Strategisk rapport

Svarprocent: 98% (159/162)



## Indhold

### Del 1

Introduktion

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

Social kapital

### Del 2

Plotdiagram af Trivsel og motivation

Baggrundsresultater

Svarfordelinger

Enheders resultater på temaer

## Forord

Kære ledere og medarbejdere i BIF,

I modtager hermed resultaterne af trivselsundersøgelsen 2017.

Vi vil gerne takke for, at rigtig mange af jer har deltaget i årets trivselsundersøgelse. De mange svar giver et stærkt grundlag for at vi kan arbejde videre med at forbedre trivslen i BIF.

Det er et fælles ansvar for ledere og medarbejdere at skabe og fastholde en god trivsel på arbejdspladsen. Vi håber derfor, at I alle vil gå aktivt ind i arbejdet med at følge op på resultaterne af undersøgelsen i jeres afdelinger og kontorer. Det er dér, I har mulighed for at gøre en forskel i arbejdsdagen for jer selv og jeres kollegaer.

På BIFs trivselssite kan I finde vejledning og inspiration til, hvordan I sammen kan følge op på resultaterne fra trivselsundersøgelsen.

God fornøjelse med det fortsatte arbejde for en endnu bedre trivsel.

På vegne af BIFs HovedMED,

Formand Bjarne Winge, adm. direktør

Næstformand Jan Bolvig Mortensen, Fællestillidsrepræsentant for HK



## 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 2017 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Resultatet af undersøgelsen for Center for Afklaring og Beskæftigelse 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 2015.

### Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 22. februar 2017 til 14. marts 2017.

I alt har 162 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 159 valgt at svare. Center for Afklaring og Beskæftigelse har således opnået en svarprocent på 98 %.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 24 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med op til 20 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 ligeledes nummereret, med forkortelsen for forvaltningen.

Spørgeskemaet er forkortet og rapporterne er ændret siden 2015. Det er sket for at højne kvaliteten og brugbarheden af resultaterne samt at styrke fokus på opfølgningen. I denne rapport er de spørgsmål, som er medtaget i temascorerne for 2015 og 2017 ens, og resultaterne er således sammenlignelige. Bemærk således, at det ikke er muligt at sammenligne temascorerne fra denne rapport med temascorerne fra en rapport fra 2015.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 til 7. 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.

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

- Enhedens samlede resultater for Trivselsundersøgelse 2017.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2015, hvis muligt.
- Overliggende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

## Opfølgning

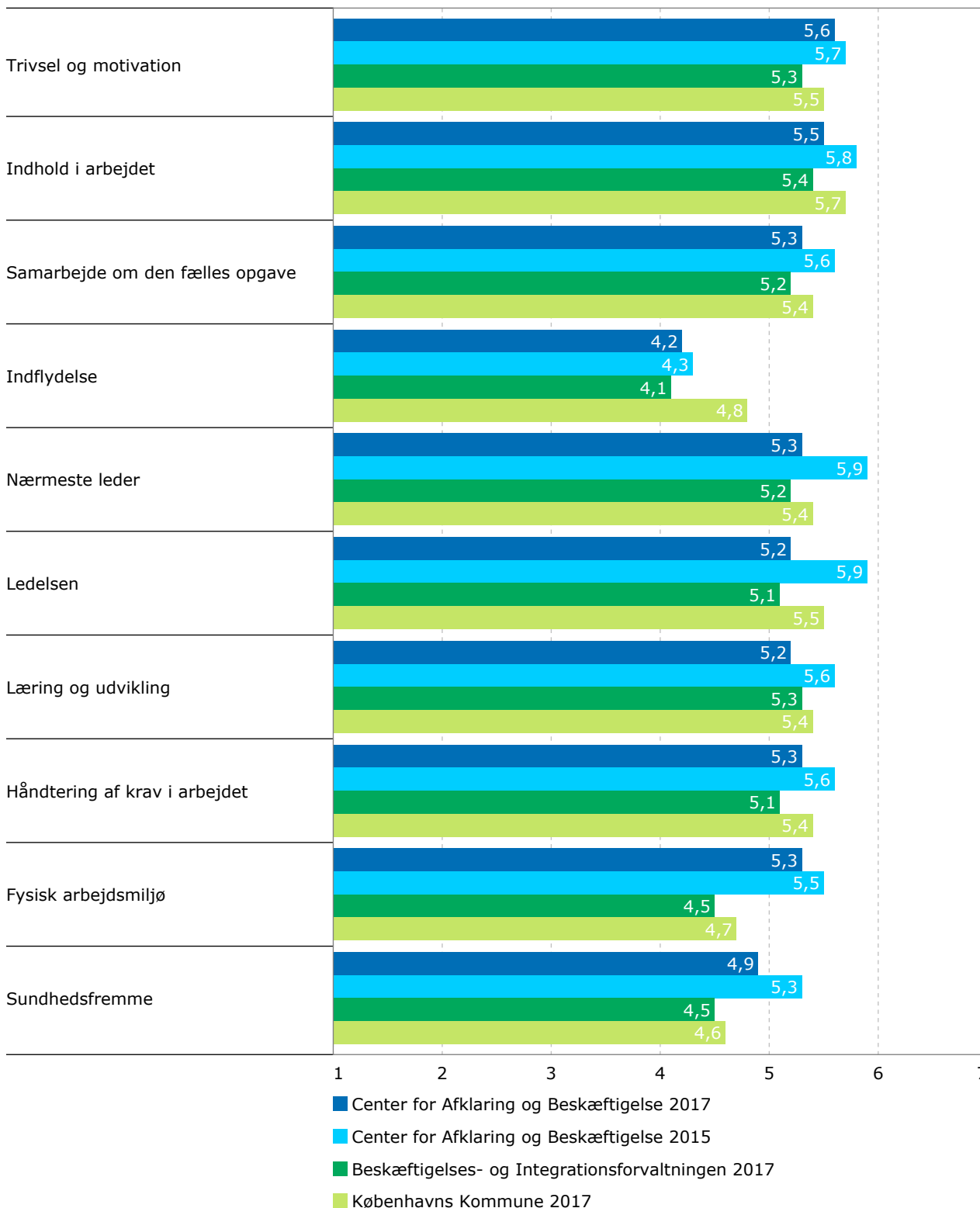
Det er oplagt at bruge trivselsundersøgelsen som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde - APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

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 omkring opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på KKintra eller via forvaltningens HR-afdeling.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen omkring undersøgelsen findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside [www.amk.kk.dk/trivsel](http://www.amk.kk.dk/trivsel). Fra denne hjemmeside kan udgivelsen "Guide til en god trivselsundersøgelse" også downloades.

## Temaoversigt

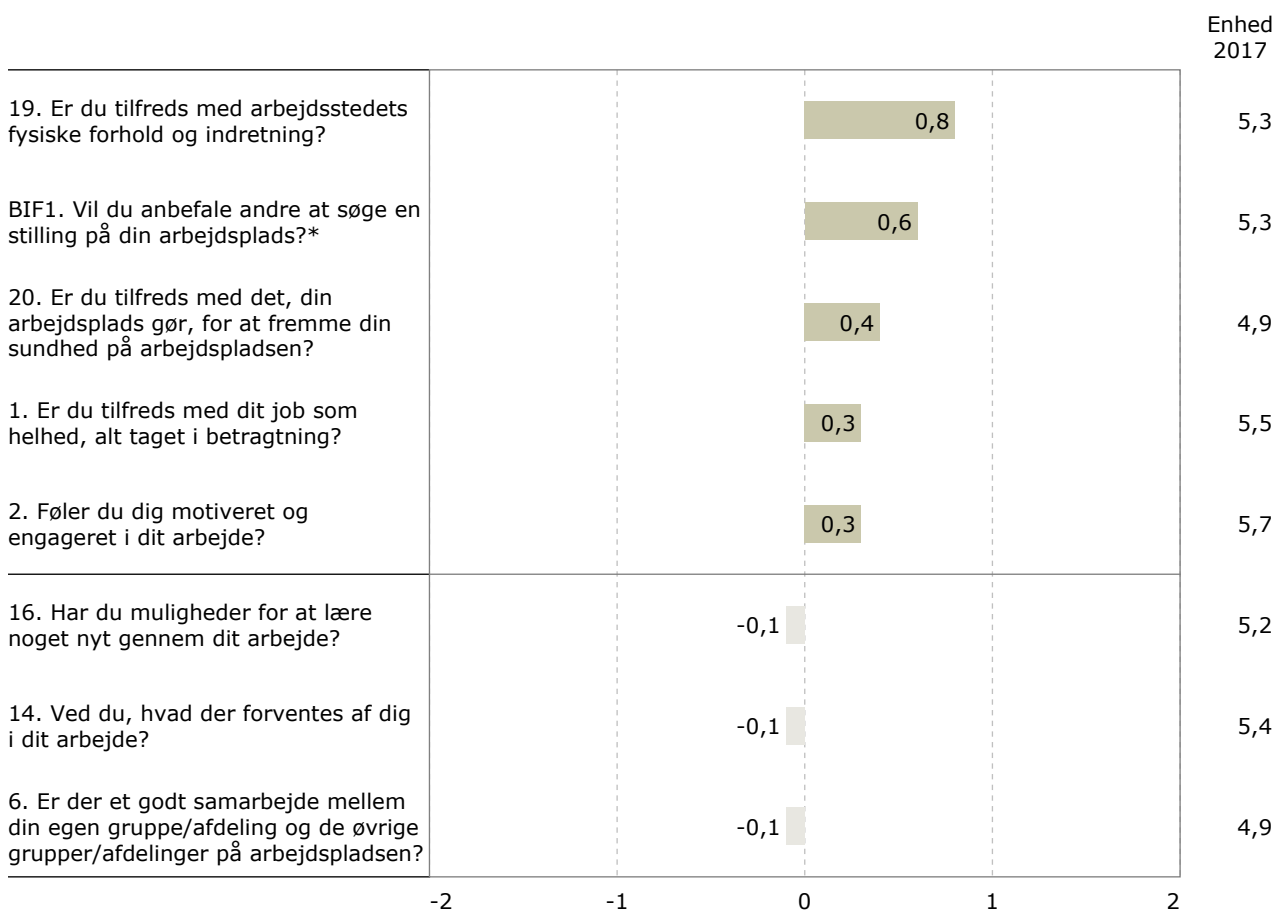
Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Center for Afklaring og Beskæftigelse er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2015 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.



## Største positive og negative forskelle i forhold til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til det samlede resultat for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem enheden og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

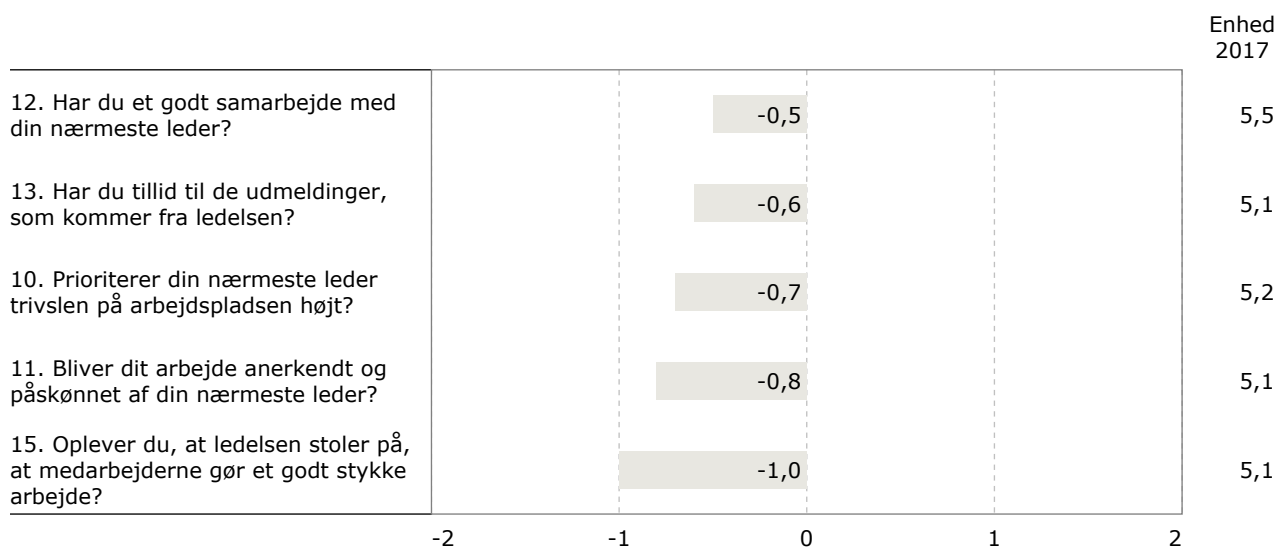
Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



## 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 2015 (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2015 (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem 2017 og 2015.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2015, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.

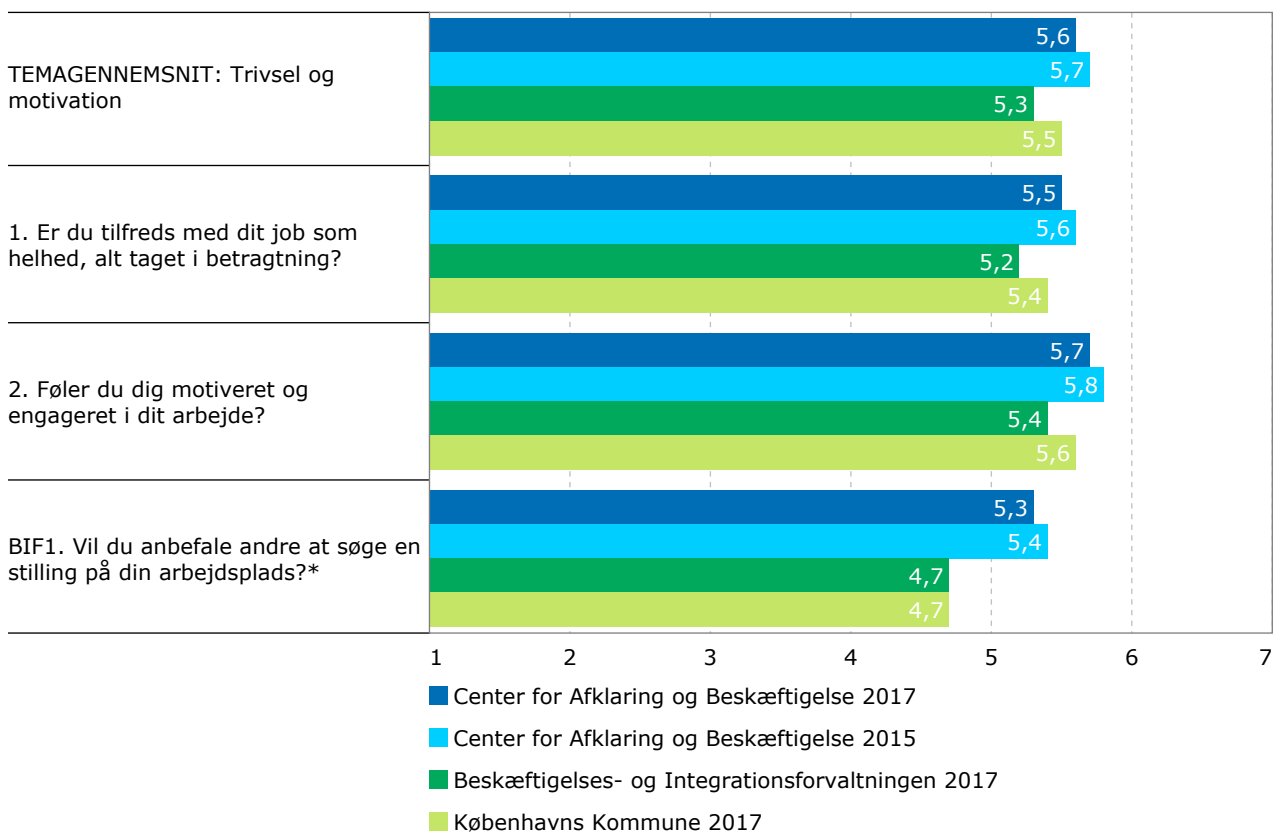


## Tema: Trivsel og motivation

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 resurser samt gode muligheder for at udvikle sig.

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



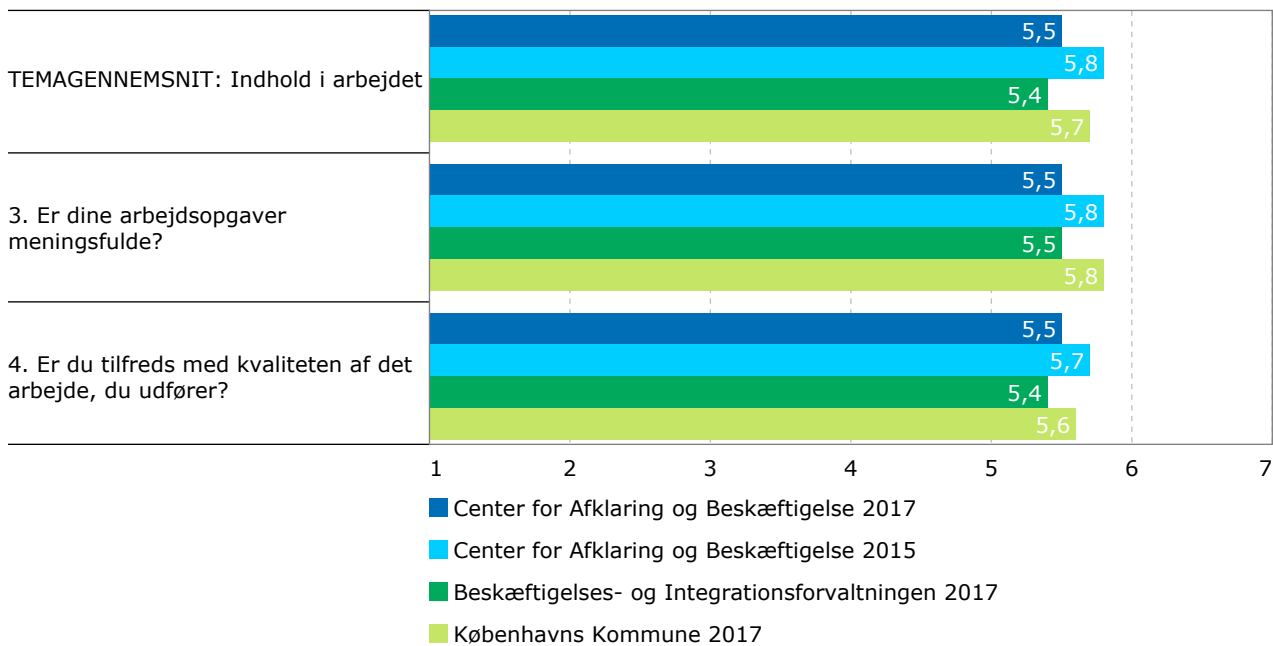
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Indhold i arbejdet

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.

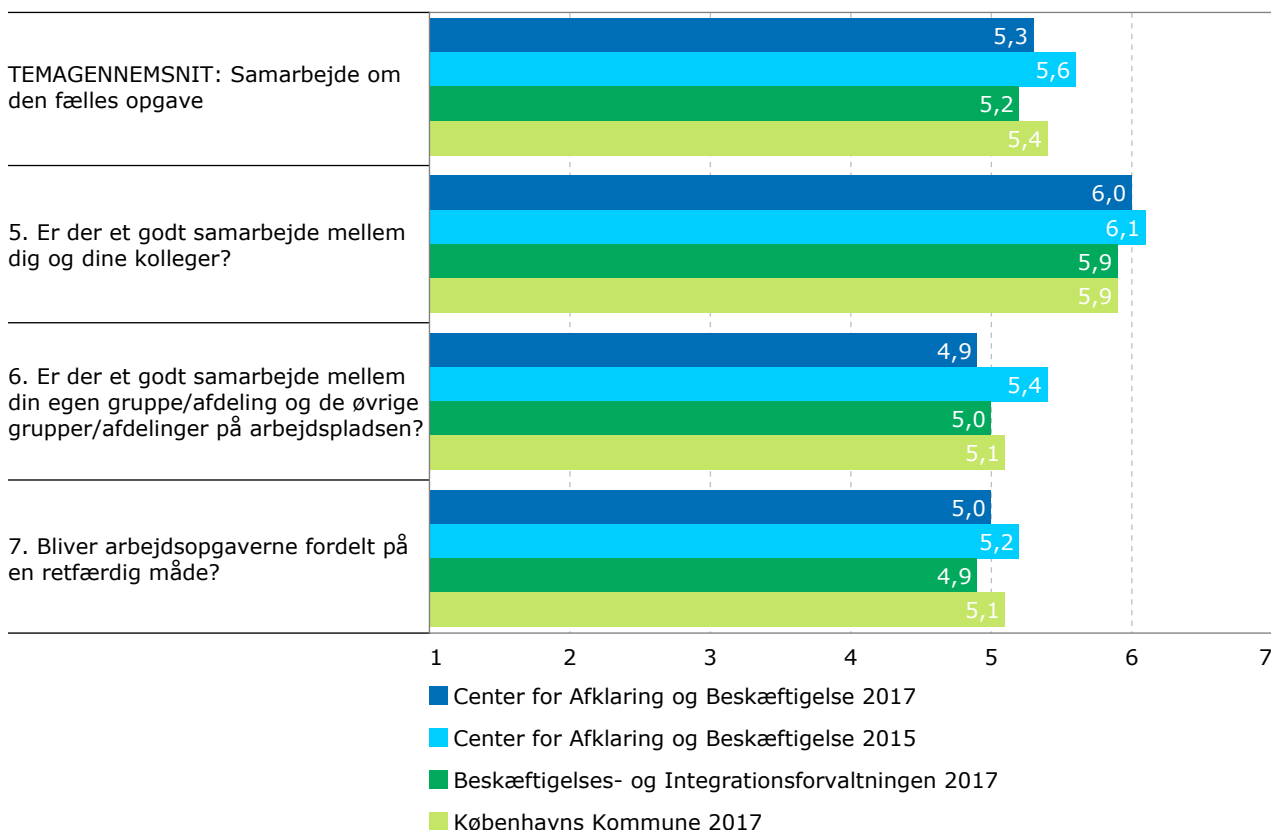


## Tema: Samarbejde om den fælles opgave

Temaet "Samarbejde om den fælles opgave" måler, hvordan man oplever samarbejdet med kolleger og andre grupper/afdelinger.

Et godt samarbejde er typisk kendetegnet ved, at der er klarhed om roller, opgavefordeling og ansvarsområder mellem kolleger. Et godt samarbejde er også kendetegnet ved relationer, hvor faglig sparring og kollegial støtte er til stede.

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



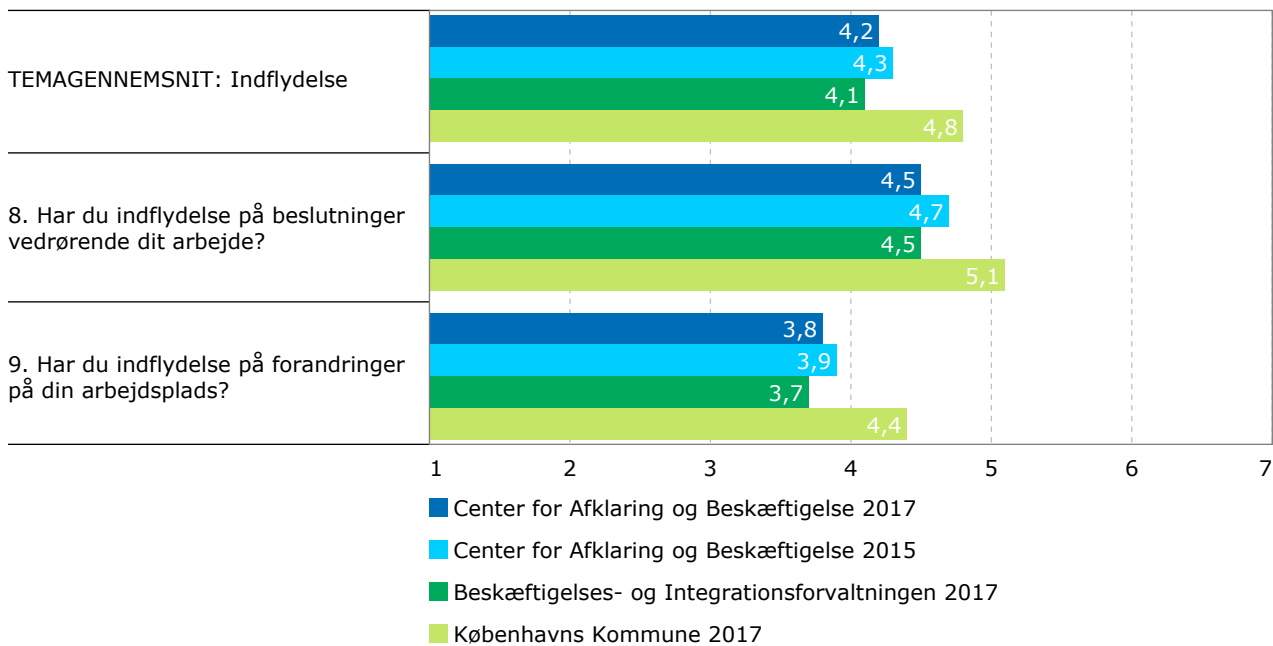


## Tema: Indflydelse

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

Høj indflydelse kan give en bedre trivsel hos den enkelte og en mindre risiko for stress, fordi indflydelse gør, at man oplever høje krav som mindre belastende. For meget indflydelse kan omvendt give en kompleksitet, der kan være vanskelig for den enkelte at håndtere. Det kan medføre risiko for stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 8 og spørgsmål 9.

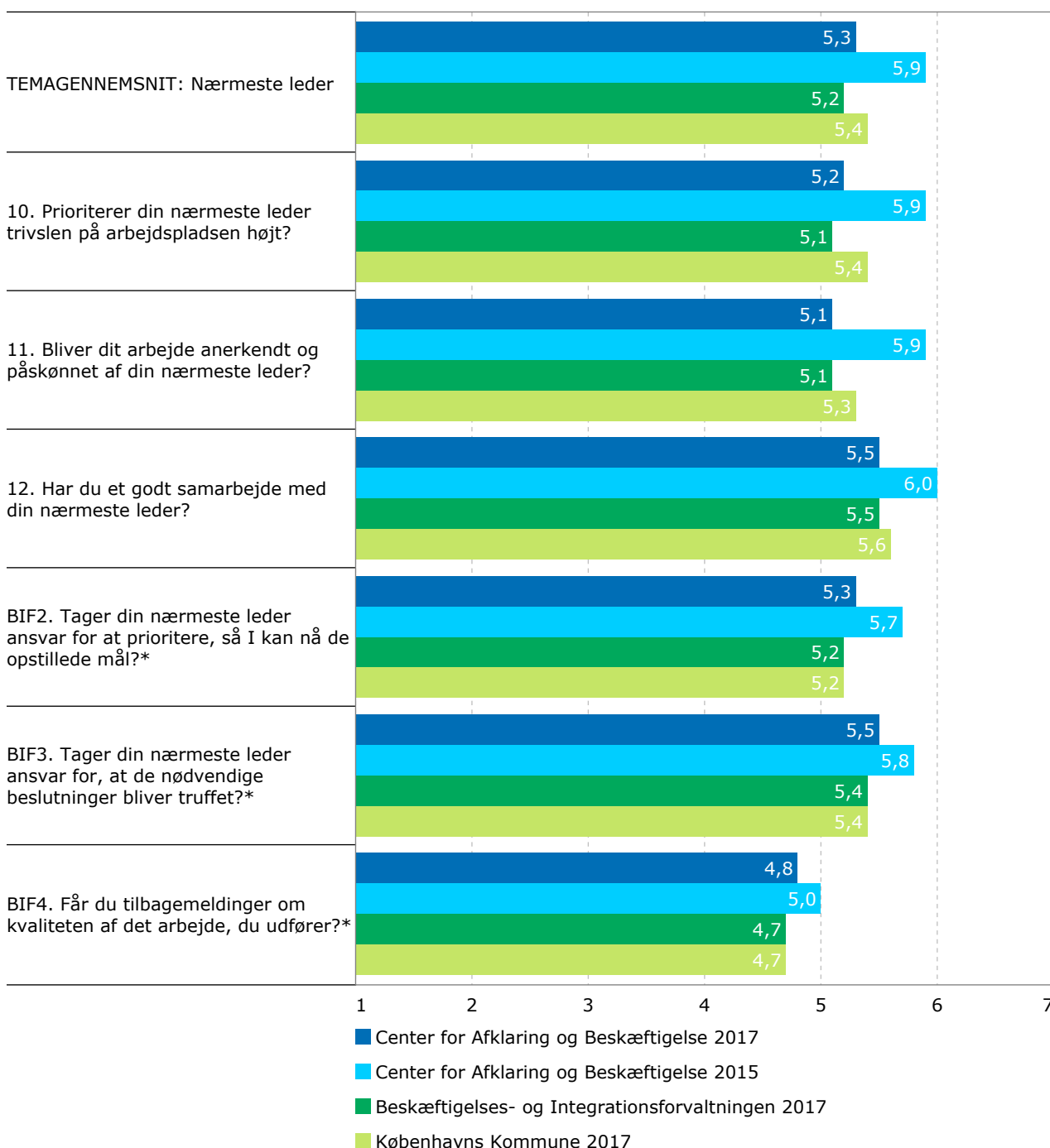


## Tema: Nærmeste leder

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

Medarbejdernes oplevelse kan hænge sammen med, hvordan lederen støtter sine medarbejdere og organiserer arbejdet. Temaet kan være påvirket af aktuelle begivenheder for den enkelte og for arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 10, spørgsmål 11 og spørgsmål 12.



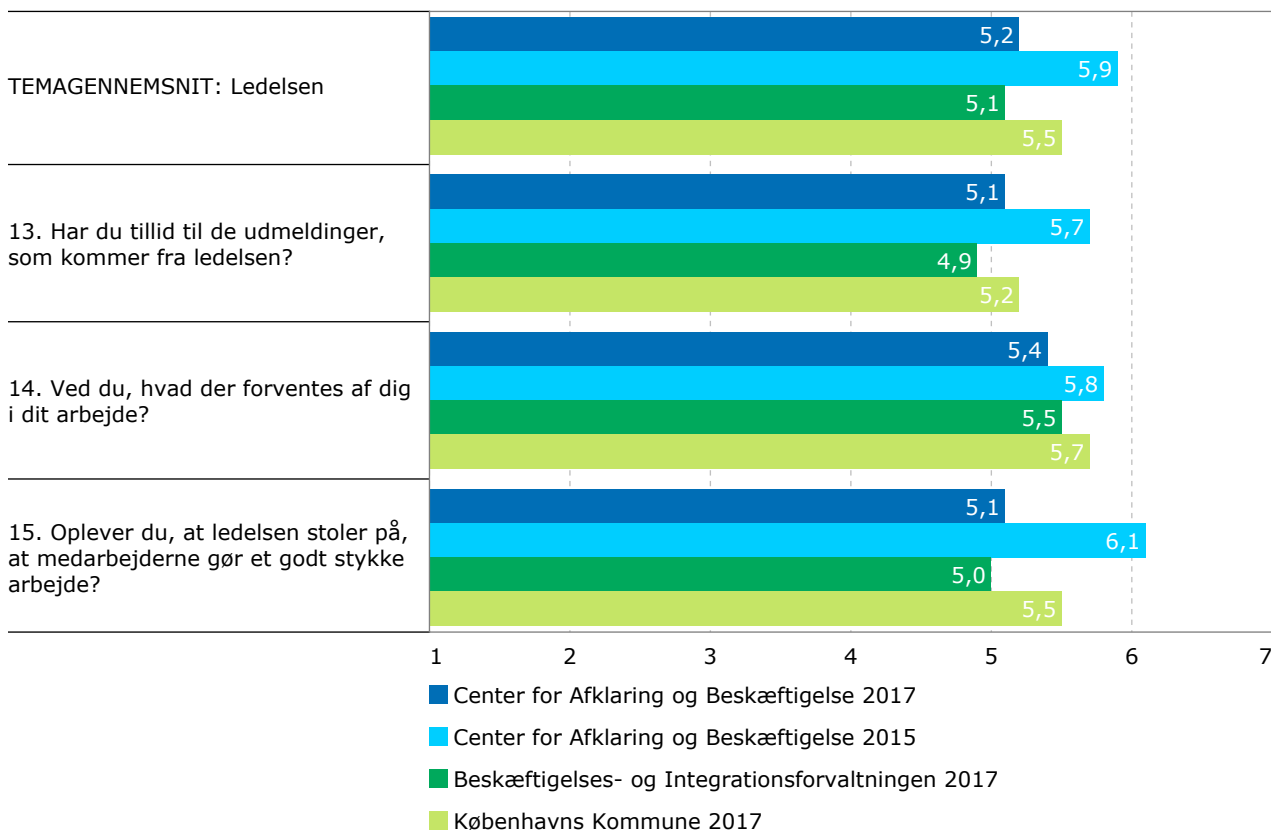
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Ledelsen

Temaet "Ledelsen" måler, hvordan medarbejderne på arbejdspladsen oplever ledelsen. Det vil sige den eller de personer, som træffer de overordnede beslutninger.

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

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 13, spørgsmål 14 og spørgsmål 15.

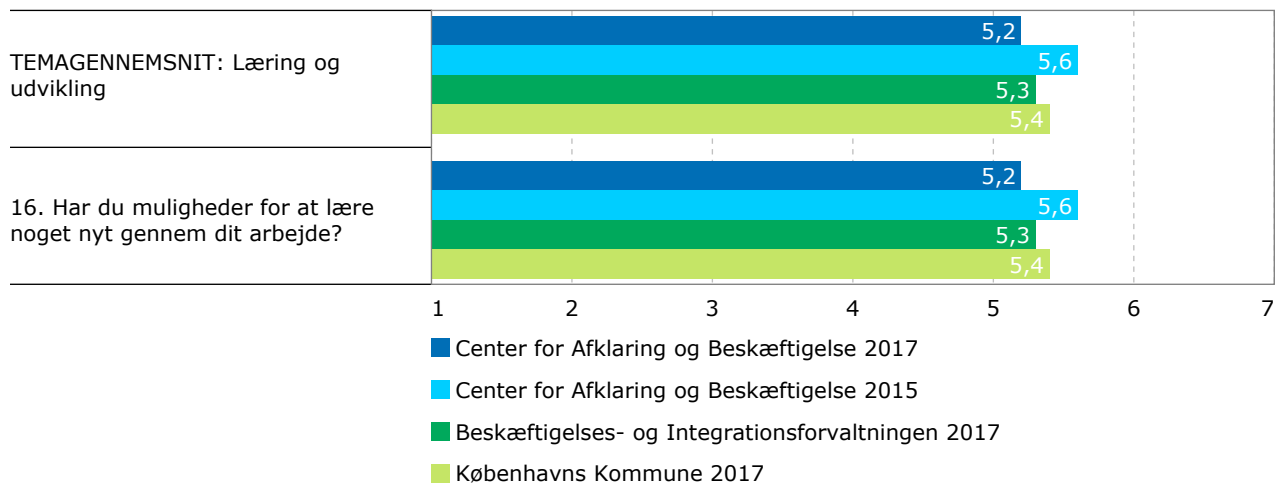


## Tema: Læring og udvikling

Temaet "Læring og udvikling" måler, hvordan man oplever mulighederne 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 16. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

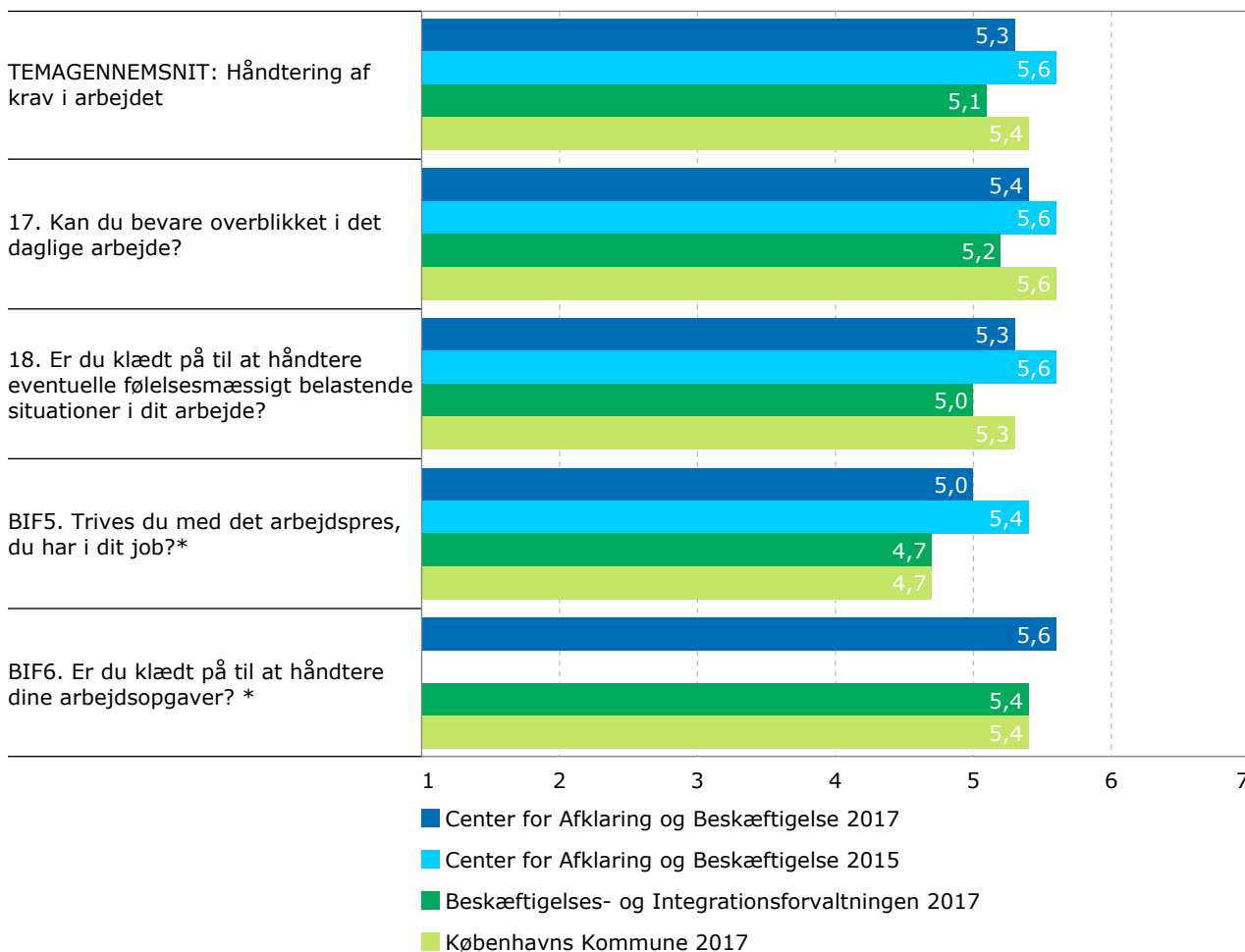


## Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler indirekte, hvordan man kan 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. Høje følelsesmæssige krav kan være et vilkår. Hvis ikke man føler sig klædt på til at tackle disse krav, kan det føre til overbelastning.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 17 og spørgsmål 18.



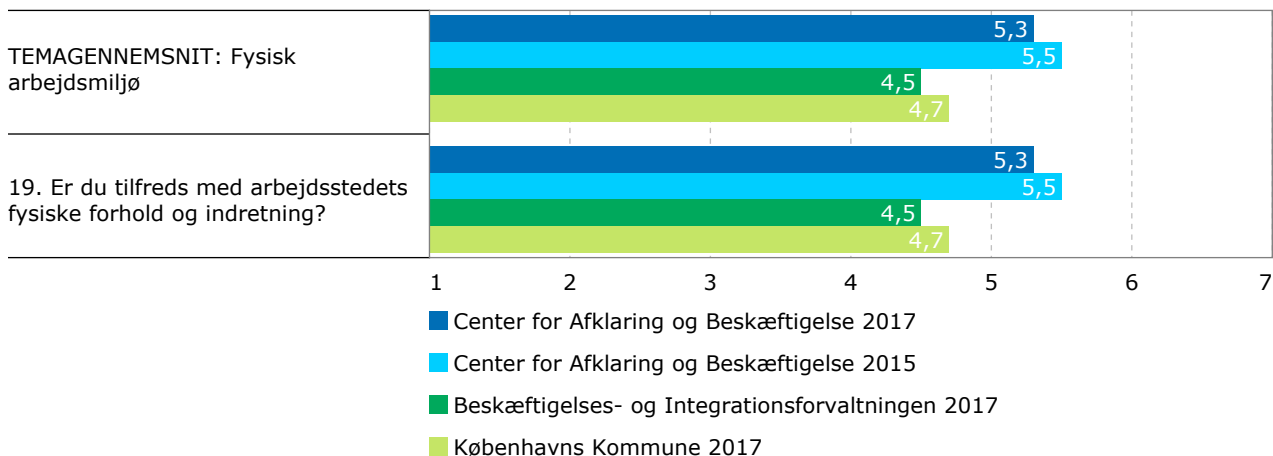
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Fysisk arbejdsmiljø

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 19. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

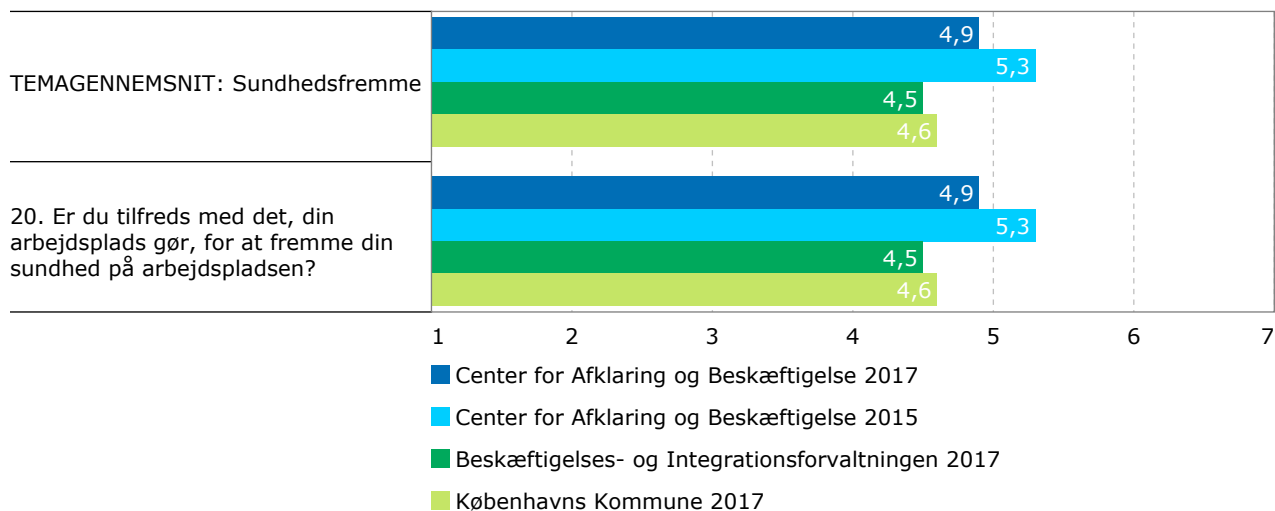


## Tema: Sundhedsfremme

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 20. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

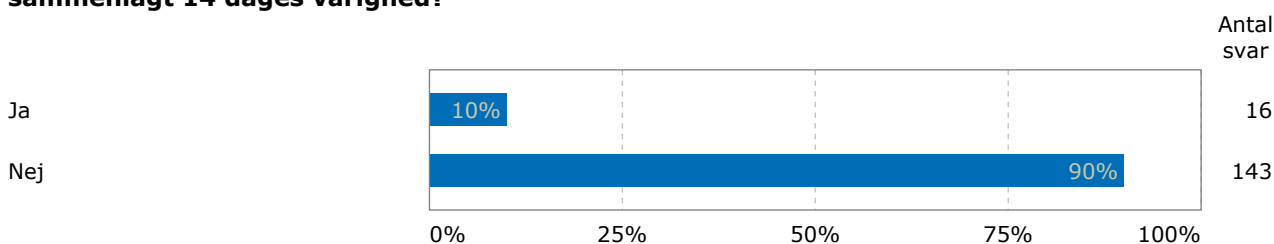


## Forvaltningstema: Sygefravær

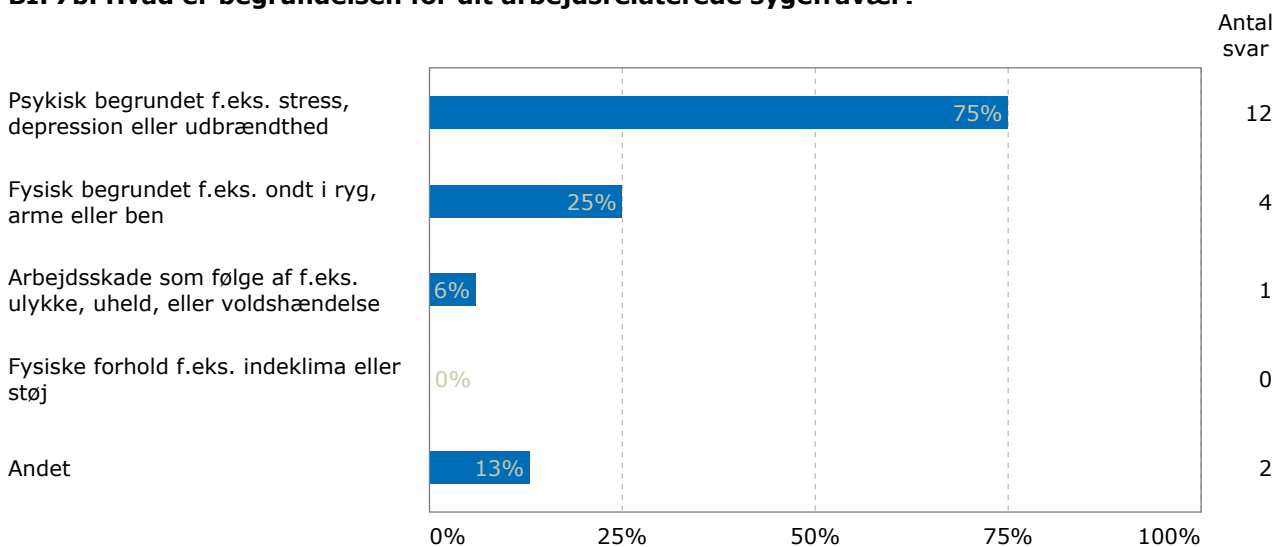
Flere af de BIF-specifikke spørgsmål i undersøgelsen omhandler sygefravær. Spørgsmålene undersøger i hvilken grad medarbejdere har oplevet sygefravær, der er direkte relateret til arbejdet. Der måles også på de bagvedliggende årsager, samt hvorvidt medarbejderen oplever, at arbejdspladsen har taget hånd om sygefraværet på tilfredsstillende vis.

Arbejdsrelateret sygefravær kan hænge sammen med trivsel og arbejdsmiljø, hvorfor BIF gennem flere trivselsundersøgelser har haft ekstra fokus på denne type sygefravær. I årets undersøgelse er tilføjet et spørgsmål om opfølgning på fraværet, da det erfaringsmæssigt kræver fokus og opfølgning, at få medarbejderen til igen at trives i arbejdet efter en periode med arbejdsrelateret sygefravær.

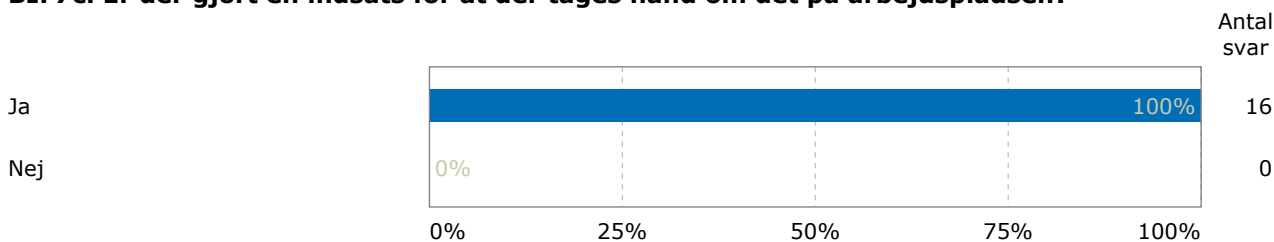
### BIF7a. Har du inden for de sidste 12 måneder haft arbejdsrelateret sygefravær af mere end sammenlagt 14 dages varighed?\*



### BIF7b. Hvad er begrundelsen for dit arbejdsrelaterede sygefravær?\*



### BIF7c. Er der gjort en indsats for at der tages hånd om det på arbejdspladsen?\*





## Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om der er krænkende adfærd i forbindelse med arbejdet i form af vold, trusler, mobning og chikane. I undersøgelsen i 2015 blev der udelukkende spurgt til krænkende adfærd på arbejdspladsen. I år er spørgsmålet udvidet til at omfatte arbejdsrelateret vold eller trusler om vold både i og udenfor arbejdstiden.

Krænkende adfærd kan have psykiske konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at krænkende adfærd bliver håndteret. Fravær af krænkende adfærd, eller en hensigtsmæssig håndtering af krænkende adfærd, er afgørende for arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven.

## Nultolerance

Københavns Kommune har "nultolerance" over for krænkende adfærd. "Nultolerance" betyder, at arbejdspladsen skal reagere, hvis en eller flere medarbejdere udsættes for vold, trusler, mobning eller chikane enten fra kolleger, leder eller borgere.

**Københavns Kommune tolererer ikke vold, trusler, mobning og chikane på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt at gå på arbejde.**

*Kilde: "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen"*  
[www.medarbejder.kk.dk](http://www.medarbejder.kk.dk)

Københavns Kommunes politik om krænkende adfærd stiller i det hele taget krav om, at arbejdspladsen arbejder systematisk og målrettet med at forhindre krænkende adfærd.

## Her kan I få støtte

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

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

Det er vigtigt, at det er tydeligt for medarbejderne, hvor de i øvrigt kan få støtte fx fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant og HR-medarbejderne i forvaltningen.

Krænkende adfærd kan være vanskeligt selv at arbejde med på arbejdspladsen, og det kan være nødvendigt at få professionel støtte til dette. 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](http://www.medarbejder.kk.dk) - søg på '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 arbejdet og fra hvem.

### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%
Ja, af og til	0	0%	2	1%
Nej	159	100%	143	99%
Total	159	100%	145	100%
Total ja	0	0%	2	1%

## 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 arbejdet og fra hvem.

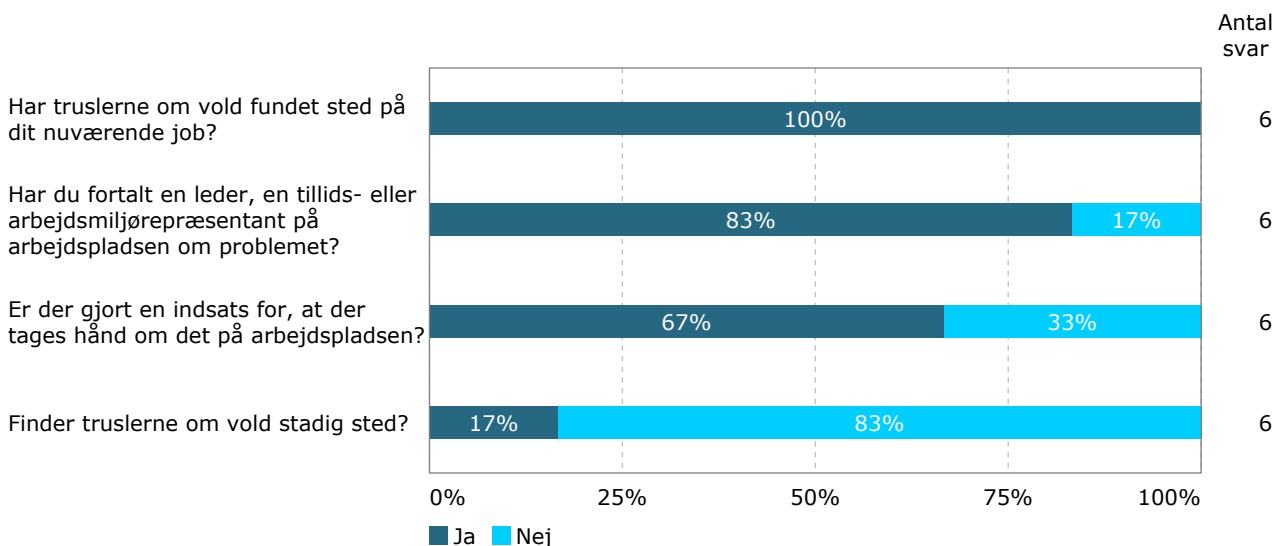
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	2	1%
Ja, af og til	6	4%	6	4%
Nej	153	96%	137	94%
Total	159	100%	145	100%
Total ja	6	4%	8	6%

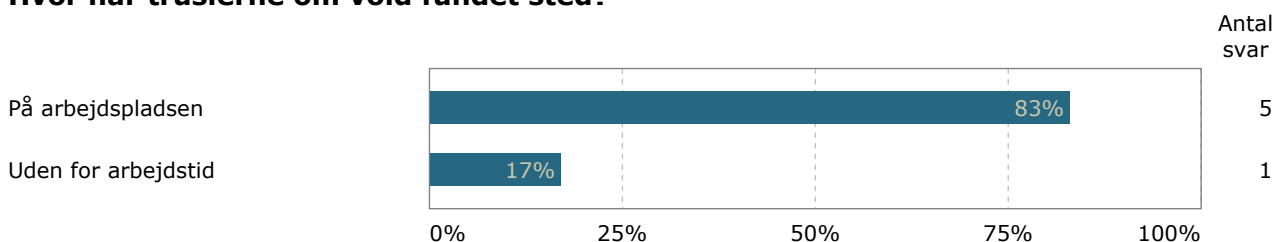
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder. Antal svar kan afvige fra "Total ja" i tabellen herover. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	0	0%	1	13%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	6	100%	7	88%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	0	0%



### Hvor har truslerne om vold fundet sted?



## Mobning

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning på arbejdspladsen og fra hvem.

Mobning omfatter i Københavns Kommune situationer, hvor en eller flere ansatte udsætter en anden ansat for handlinger, som opleves krænkende, selvom de ansatte burde være bekendt med eller gjort bekendt med, at handlingerne opleves som krænkende. I denne undersøgelse kan mobning også være situationer, hvor borgere, brugere eller pårørende udsætter ansatte for handlinger, som opleves krænkende.

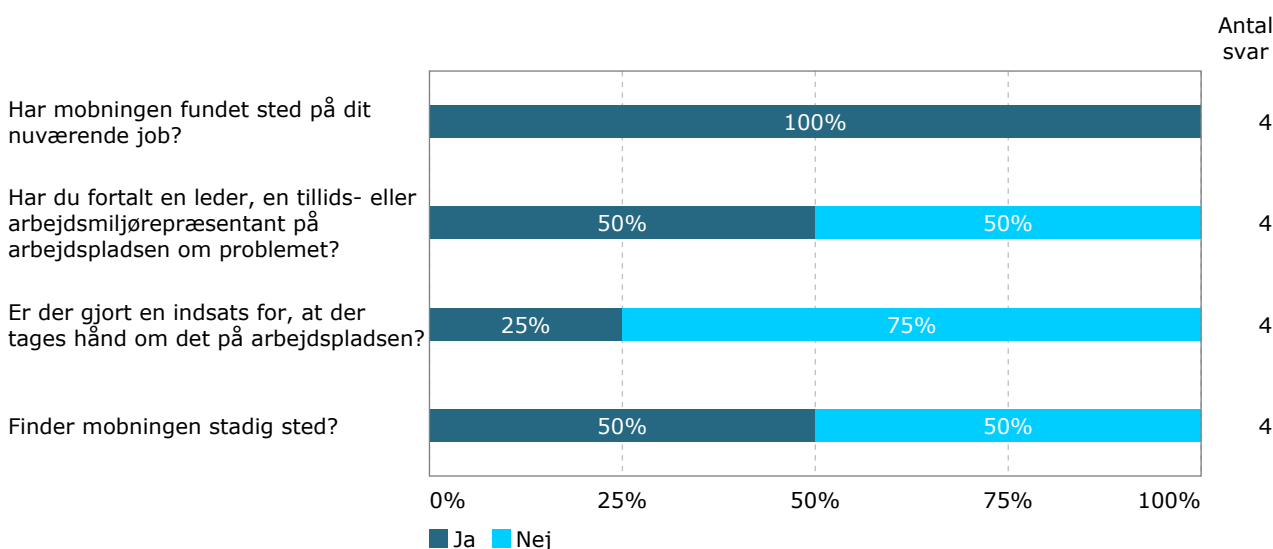
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	1	1%	1	1%
Ja, af og til	3	2%	9	6%
Nej	155	97%	135	93%
Total	159	100%	145	100%
Total ja	4	3%	10	7%

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	3	75%	8	80%
En leder	1	25%	1	10%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	0	0%	2	20%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	1	10%



## Uønsket seksuel opmærksomhed

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen og fra hvem.

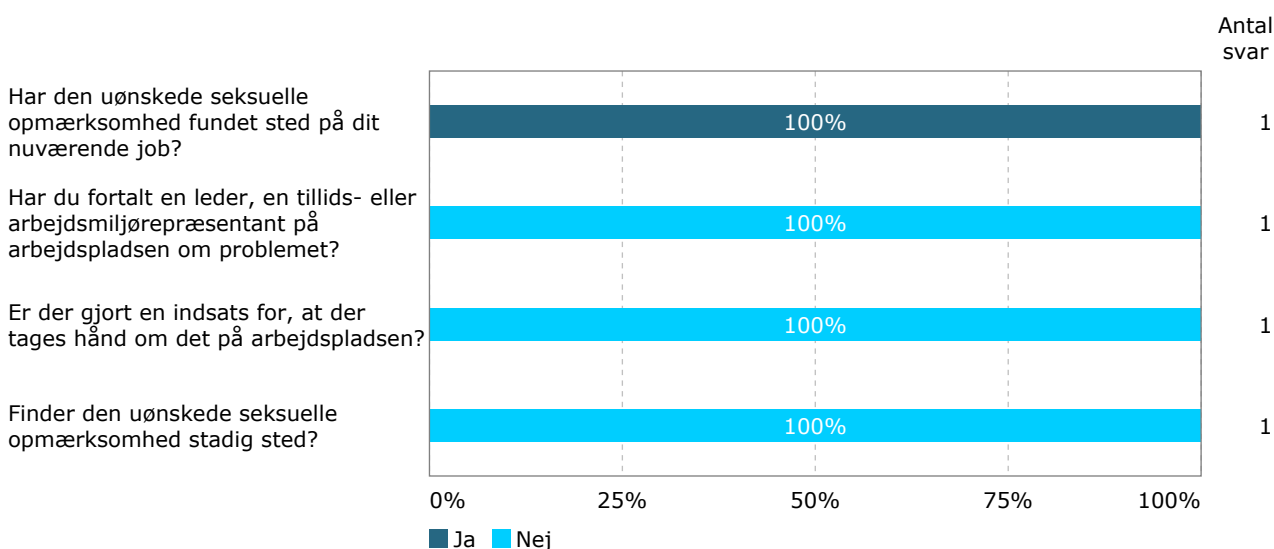
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	1	1%
Ja, af og til	1	1%	2	1%
Nej	158	99%	142	98%
Total	159	100%	145	100%
Total ja	1	1%	3	2%

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. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	0	0%	2	67%
En leder	0	0%	1	33%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	1	100%	1	33%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	1	33%



## Social Kapital på Arbejdspladsen

Begrebet "social kapital" stammer fra arbejdsmiljøforskningen. På arbejdspladser med en høj social kapital oplever medarbejderne en høj grad af retfærdighed, og medarbejdere og ledelse arbejder godt sammen og har tillid til hinanden. Det gør, at de ofte i fællesskab kan finde løsninger, som kan øge produktivitet og kvalitet samtidigt med, at der er et godt arbejdsmiljø. Desto mere social kapital, desto bedre arbejdsmiljø og mere tilfredsstillende opgaveløsning.

Social kapital afdækkes i trivselsundersøgelsen ved at måle i hvor høj grad de sociale relationer på arbejdspladsen er præget af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne.

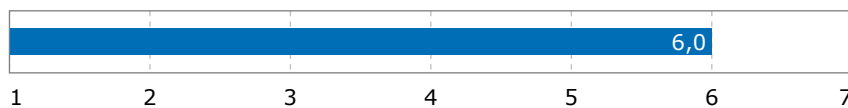
Arbejdet med social kapital i organisationer kan ikke løsrives fra kerneopgaven, og arbejdet med social kapital handler derfor også om at udvikle den fælles forståelse af den kerneopgave, som enheden skal løse.

For at forbedre den sociale kapital på arbejdspladsen kan man sætte ind i forhold til fire forskellige former for social kapital:

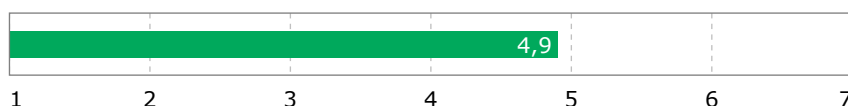
1. Social kapital mellem kolleger i egen gruppe / afdeling
2. Social kapital mellem grupper / afdelinger
3. Social kapital mellem ledelse og medarbejdere
4. Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed

Nedenfor er resultaterne vedrørende social kapital præsenteret. For hver af de fire former for social kapital er der beregnet et gennemsnit baseret på alle besvarelserne af de spørgsmål, som er vist under søjlerne. Der er tale om spørgsmål, som er afrapporteret tidligere i rapporten.

Arbejdsmiljø København kan give støtte, inspiration og konsulentbistand til arbejdet med social kapital. Konsulentbistand kan bl.a. være i form af input, sparring med ledere, arbejdsmiljøgruppen, Trioen, MED-organisationen eller andre.

**Social kapital i egen gruppe / afdeling**

5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? (6,0)

**Social kapital mellem grupper / afdelinger**

6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen? (4,9)

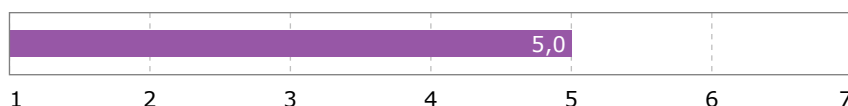
**Social kapital mellem ledelse og medarbejdere**

11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? (5,1)

12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? (5,5)

13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? (5,1)

15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (5,1)

**Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed**

8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde? (4,5)

14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (5,4)

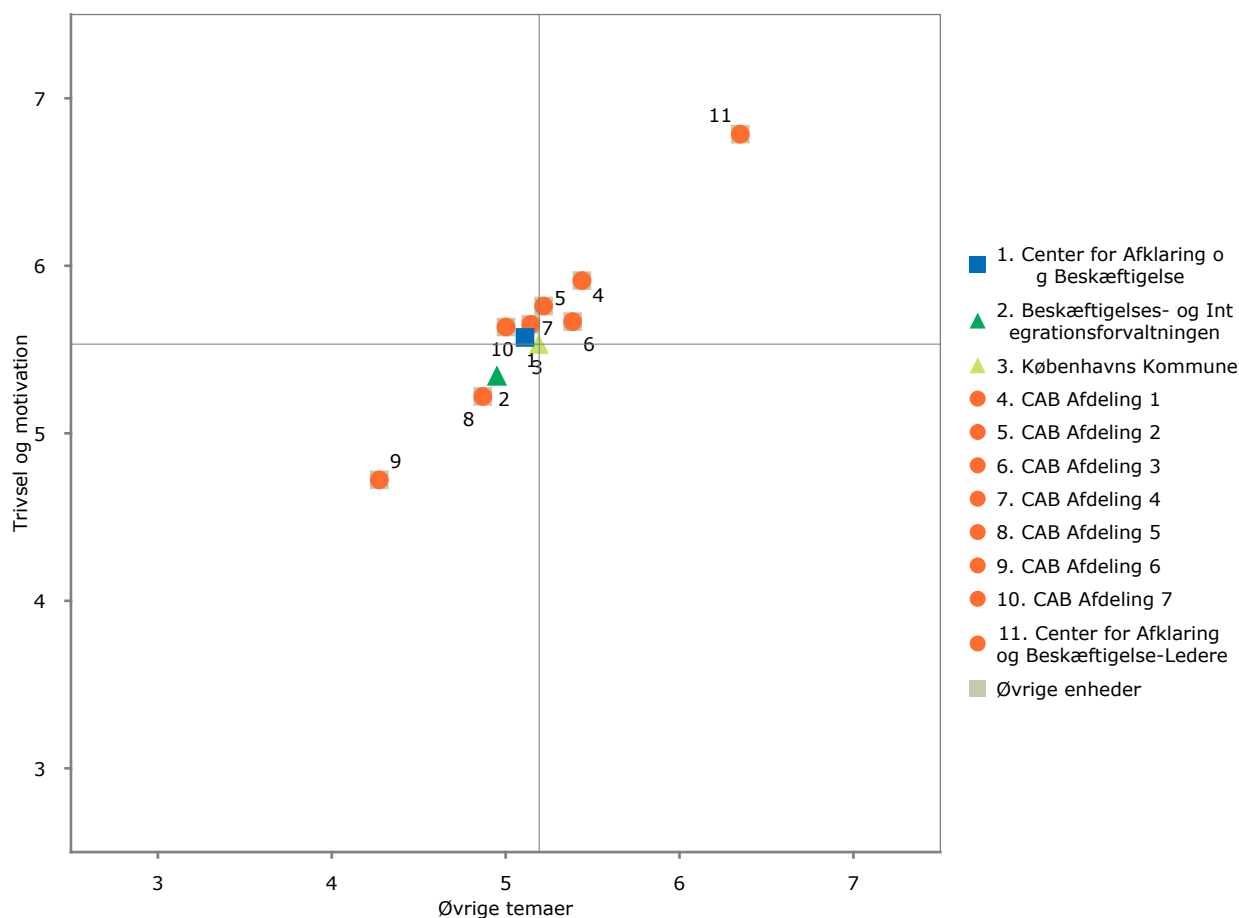
7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (5,0)

## Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med øvrige temaer

Temaet "Trivsel og motivation" er undersøgelsens hovedtema og giver en pejling af, hvordan medarbejderne oplever arbejdet, arbejdsmiljøet, og om medarbejderne er motiverede og engagerede 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 Center for Afklaring og Beskæftigelse. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.

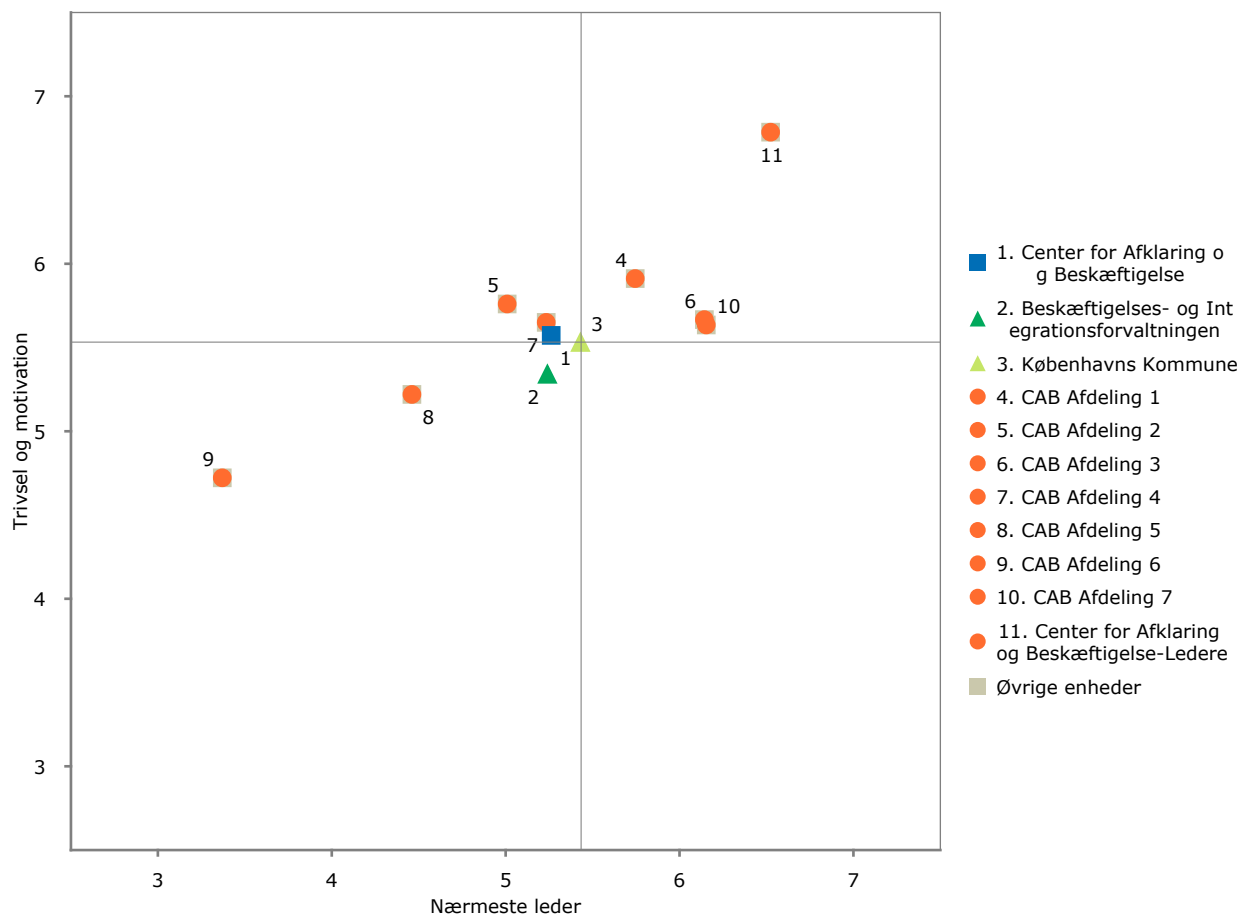




## Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med temaet "Nærmeste leder"

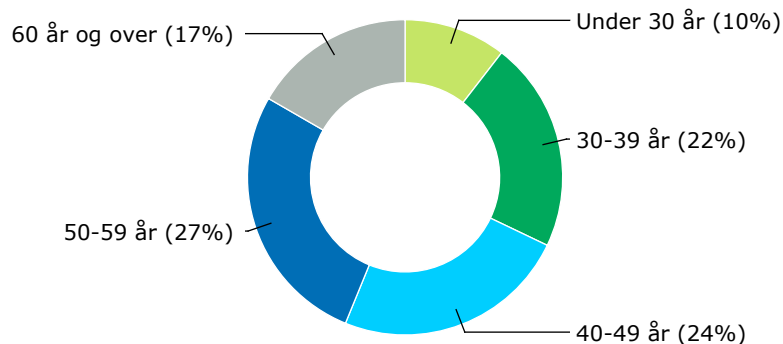
I figuren ses enhedernes gennemsnit for temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for temaet "Nærmeste leder".

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



## Baggrundsresultater - opdelt på alder

### Fordeling af alder

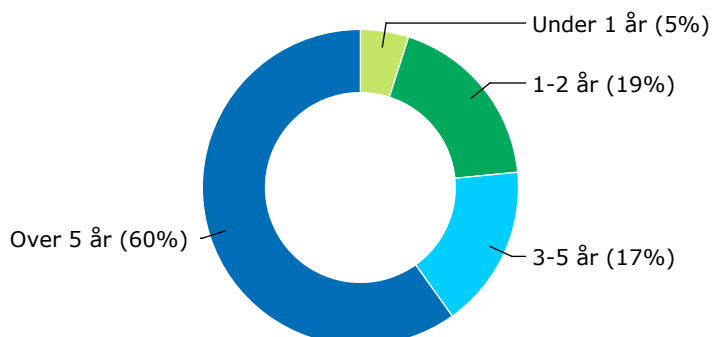


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på alder. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Alder				
		Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år og over
Antal svar	159	17	35	38	42	27
Trivsel og motivation	5,6	5,3	5,4	5,6	5,7	5,8
Indhold i arbejdet	5,5	5,0	5,2	5,4	5,6	5,9
Samarbejde om den fælles opgave	5,3	5,1	4,9	5,4	5,4	5,6
Indflydelse	4,2	4,0	3,9	4,3	4,3	4,2
Nærmeste leder	5,3	4,6	5,1	5,4	5,5	5,4
Ledelsen	5,2	5,1	5,2	5,2	5,2	5,3
Læring og udvikling	5,2	5,2	4,9	5,3	5,0	5,5
Håndtering af krav i arbejdet	5,3	5,1	5,1	5,1	5,6	5,6
Fysisk arbejdsmiljø	5,3	4,8	5,1	5,3	5,3	5,6
Sundhedsfremme	4,9	4,7	4,7	4,9	4,8	5,1

## Baggrundsresultater - opdelt på anciennitet

### Fordeling af anciennitet

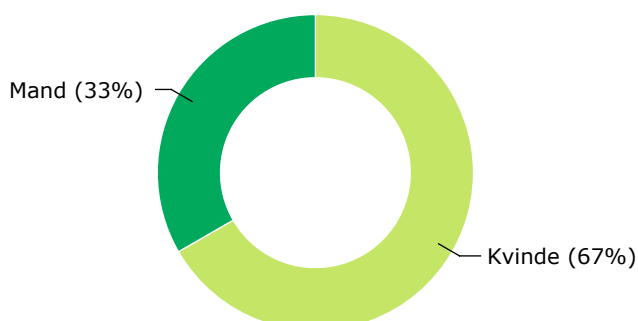


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på anciennitet. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelserne i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Anciennitet			
		Under 1 år	1-2 år	3-5 år	Over 5 år
Antal svar	159	8	29	27	95
Trivsel og motivation	5,6	5,9	5,7	5,5	5,5
Indhold i arbejdet	5,5	5,9	5,6	5,1	5,5
Samarbejde om den fælles opgave	5,3	5,6	5,2	5,0	5,3
Indflydelse	4,2	4,5	4,1	3,6	4,3
Nærmeste leder	5,3	5,7	5,5	4,8	5,3
Ledelsen	5,2	6,3	5,5	5,0	5,1
Læring og udvikling	5,2	6,5	5,3	4,8	5,1
Håndtering af krav i arbejdet	5,3	5,5	5,5	5,1	5,3
Fysisk arbejdsmiljø	5,3	5,3	5,4	5,3	5,2
Sundhedsfremme	4,9	5,1	4,9	4,5	4,9

## Baggrundsresultater - opdelt på køn

### Fordeling af køn

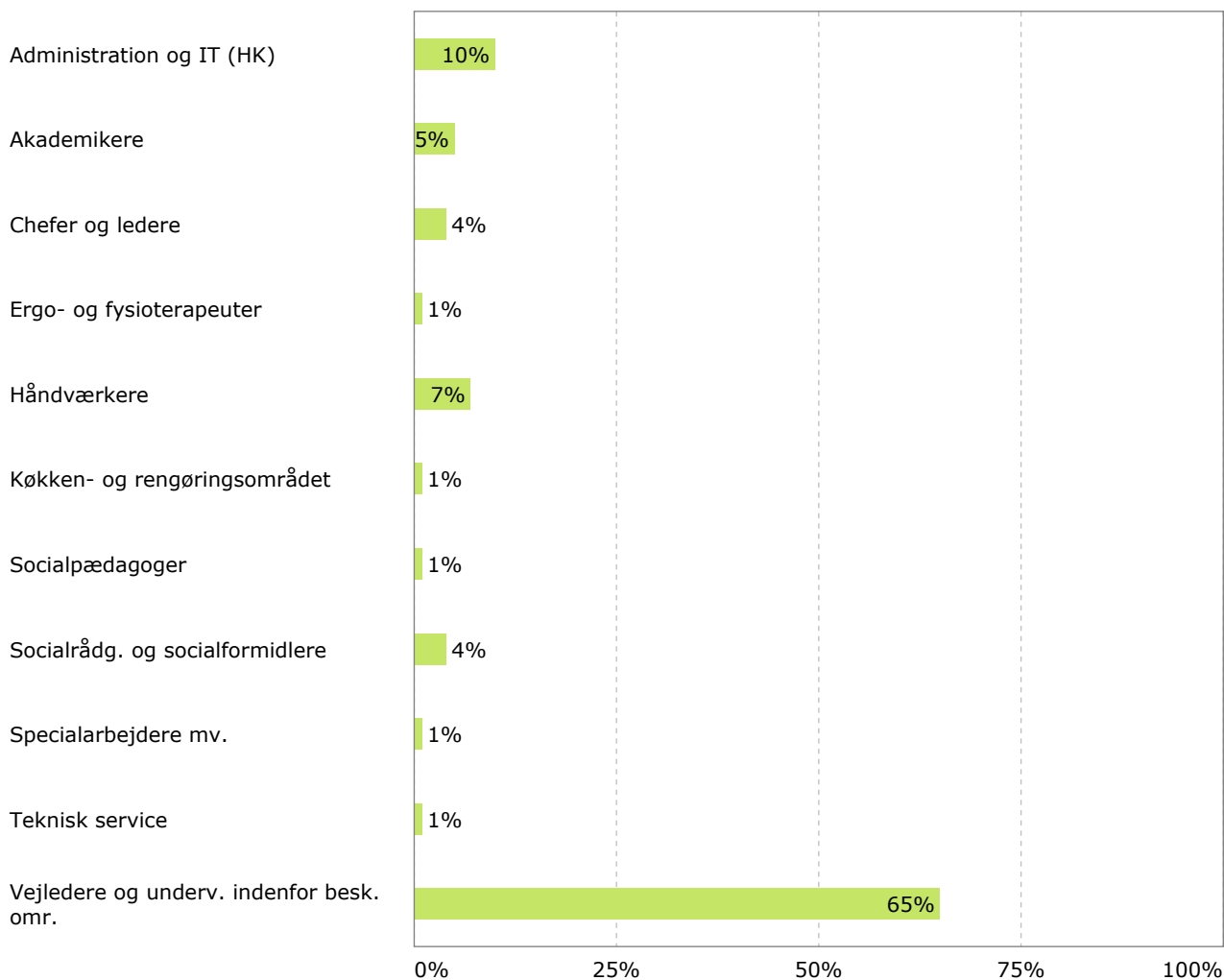


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på køn. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Køn	
		Kvinde	Mand
Antal svar	159	106	53
Trivsel og motivation	5,6	5,6	5,6
Indhold i arbejdet	5,5	5,4	5,5
Samarbejde om den fælles opgave	5,3	5,2	5,4
Indflydelse	4,2	4,2	4,1
Nærmeste leder	5,3	5,3	5,2
Ledelsen	5,2	5,2	5,3
Læring og udvikling	5,2	5,1	5,2
Håndtering af krav i arbejdet	5,3	5,3	5,5
Fysisk arbejdsmiljø	5,3	5,2	5,3
Sundhedsfremme	4,9	4,9	4,9

## Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe

### Fordeling af faggruppe



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

	Faggruppe							
	Total	Administration og IT (HK)	Akademikere	Chefer og ledere	Håndværkere	Socialrådg. og socialformidlere	Vejledere og underv. indenfor besk.omr.	Øvrige
Antal svar	159	17	8	7	11	6	103	7
Trivsel og motivation	5,6	6,0	5,5	6,8	6,0	5,9	5,4	
Indhold i arbejdet	5,5	6,1	5,5	6,5	5,9	5,2	5,2	
Samarbejde om den fælles opgave	5,3	5,6	5,4	6,1	6,0	5,6	5,0	
Indflydelse	4,2	4,8	4,1	6,6	5,0	4,4	3,9	
Nærmeste leder	5,3	5,6	5,1	6,5	5,5	5,6	5,1	
Ledelsen	5,2	5,5	4,9	6,7	5,7	5,4	5,1	
Læring og udvikling	5,2	5,9	3,9	6,4	5,7	5,0	5,0	
Håndtering af krav i arbejdet	5,3	5,7	5,2	6,1	6,2	5,5	5,1	
Fysisk arbejdsmiljø	5,3	4,6	5,6	6,4	5,2	5,2	5,3	
Sundhedsfremme	4,9	5,2	5,3	5,7	5,2	5,6	4,7	

## Resultattabeller - svarfordeling

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
<b>Trivsel og motivation</b>									<b>5,6</b>	<b>5,7</b>
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	159	0%	6%	4%	11%	21%	34%	24%	5,5	5,6
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	159	0%	4%	4%	8%	21%	28%	35%	5,7	5,8
BIF1. Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?*	156	3%	6%	3%	9%	28%	25%	26%	5,3	5,4
<b>Indhold i arbejdet</b>									<b>5,5</b>	<b>5,8</b>
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	159	0%	4%	7%	13%	21%	26%	29%	5,5	5,8
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	159	1%	4%	7%	9%	19%	37%	23%	5,5	5,7
<b>Samarbejde om den fælles opgave</b>									<b>5,3</b>	<b>5,6</b>
5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	159	0%	1%	4%	3%	18%	40%	35%	6,0	6,1
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	154	2%	5%	12%	18%	28%	25%	11%	4,9	5,4
7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	153	3%	5%	8%	14%	27%	31%	13%	5,0	5,2
<b>Indflydelse</b>									<b>4,2</b>	<b>4,3</b>
8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	157	4%	11%	13%	15%	28%	17%	11%	4,5	4,7
9. Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	155	13%	15%	17%	14%	19%	14%	8%	3,8	3,9
<b>Nærmeste leder</b>									<b>5,3</b>	<b>5,9</b>
10. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	153	3%	6%	7%	14%	17%	29%	24%	5,2	5,9
11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	159	5%	5%	6%	16%	18%	24%	26%	5,1	5,9
12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	157	3%	5%	5%	12%	13%	22%	39%	5,5	6,0
BIF2. Tager din nærmeste leder ansvar for at prioritere, så I kan nå de opstillede mål?*	157	3%	5%	7%	12%	18%	25%	30%	5,3	5,7
BIF3. Tager din nærmeste leder ansvar for, at de nødvendige beslutninger bliver truffet?*	153	1%	4%	7%	12%	17%	29%	30%	5,5	5,8
BIF4. Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?*	159	5%	9%	11%	15%	16%	23%	21%	4,8	5,0
<b>Ledelsen</b>									<b>5,2</b>	<b>5,9</b>
13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	157	3%	4%	6%	15%	31%	24%	18%	5,1	5,7

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	158	1%	4%	8%	9%	19%	32%	27%	5,4	5,8
15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	157	3%	7%	5%	13%	26%	25%	21%	5,1	6,1
<b>Læring og udvikling</b>									<b>5,2</b>	<b>5,6</b>
16. Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	157	1%	6%	7%	18%	16%	29%	22%	5,2	5,6
<b>Håndtering af krav i arbejdet</b>									<b>5,3</b>	<b>5,6</b>
17. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	159	0%	3%	3%	14%	28%	37%	15%	5,4	5,6
18. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	157	1%	4%	5%	15%	24%	34%	17%	5,3	5,6
BIF5. Trives du med det arbejdspress, du har i dit job?*	159	5%	4%	6%	16%	22%	29%	18%	5,0	5,4
BIF6. Er du klædt på til at håndtere dine arbejdsopgaver? *	159	1%	3%	4%	9%	22%	40%	21%	5,6	
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>									<b>5,3</b>	<b>5,5</b>
19. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	159	3%	5%	5%	14%	16%	35%	21%	5,3	5,5
<b>Sundhedsfremme</b>									<b>4,9</b>	<b>5,3</b>
20. Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	150	1%	7%	11%	19%	23%	29%	11%	4,9	5,3



## 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	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
<b>Københavns Kommune</b>	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
<b>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen</b>	1.632	5,3	5,4	5,2	4,1	5,2	5,2	5,3	5,1	4,5	4,5
<b>Center for Afklaring og Beskæftigelse</b>	159	5,6	5,5	5,3	4,2	5,3	5,2	5,2	5,3	5,3	4,9
CAB Afdeling 1	17	5,9	5,9	5,3	5,2	5,8	5,7	5,3	5,5	5,2	5,1
CAB Afdeling 2	25	5,8	5,7	5,4	4,1	5,0	5,3	5,3	5,9	5,2	5,0
CAB Afdeling 3	21	5,7	5,7	4,9	4,5	6,1	5,6	5,1	5,5	5,8	5,2
CAB Afdeling 4	20	5,7	5,4	5,7	4,2	5,2	5,2	5,0	5,4	5,1	5,2
CAB Afdeling 5	25	5,2	5,1	5,3	3,9	4,5	5,2	5,4	5,0	4,9	4,5
CAB Afdeling 6	18	4,7	4,7	5,1	3,4	3,4	4,4	4,2	4,8	4,2	4,4
CAB Afdeling 7	26	5,6	5,3	5,1	3,4	6,2	4,8	5,1	5,1	5,7	4,4
Center for Afklaring og Beskæftigelse-Ledere	7	6,8	6,5	6,1	6,6	6,5	6,7	6,4	6,1	6,4	5,7

KØBENHAVNS KOMMUNE  
TRIVSELSUNDERSØGELSEN / 2017



CENTRE OG KONTORER MED REFERENCE TIL DIR. JACOB  
ZEBERG EBERHOLST

# CENTER FOR KOMPETENCE OG BROBYGNING

Strategisk rapport

Svarprocent: 98% (98/100)



## Indhold

### Del 1

Introduktion

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

Social kapital

### Del 2

Plotdiagram af Trivsel og motivation

Baggrundsresultater

Svarfordelinger

Enheders resultater på temaer

## Forord

Kære ledere og medarbejdere i BIF,

I modtager hermed resultaterne af trivselsundersøgelsen 2017.

Vi vil gerne takke for, at rigtig mange af jer har deltaget i årets trivselsundersøgelse. De mange svar giver et stærkt grundlag for at vi kan arbejde videre med at forbedre trivslen i BIF.

Det er et fælles ansvar for ledere og medarbejdere at skabe og fastholde en god trivsel på arbejdspladsen. Vi håber derfor, at I alle vil gå aktivt ind i arbejdet med at følge op på resultaterne af undersøgelsen i jeres afdelinger og kontorer. Det er dér, I har mulighed for at gøre en forskel i arbejdsdagen for jer selv og jeres kollegaer.

På BIFs trivselssite kan I finde vejledning og inspiration til, hvordan I sammen kan følge op på resultaterne fra trivselsundersøgelsen.

God fornøjelse med det fortsatte arbejde for en endnu bedre trivsel.

På vegne af BIFs HovedMED,

Formand Bjarne Winge, adm. direktør

Næstformand Jan Bolvig Mortensen, Fællestillidsrepræsentant for HK

## 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 2017 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Resultatet af undersøgelsen for Center for Kompetence og Brobygning 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 2015.

### Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 22. februar 2017 til 14. marts 2017.

I alt har 100 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 98 valgt at svare. Center for Kompetence og Brobygning har således opnået en svarprocent på 98 %.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 24 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med op til 20 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 ligeledes nummereret, med forkortelsen for forvaltningen.

Spørgeskemaet er forkortet og rapportererne er ændret siden 2015. Det er sket for at højne kvaliteten og brugbarheden af resultaterne samt at styrke fokus på opfølgningen. I denne rapport er de spørgsmål, som er medtaget i temascorerne for 2015 og 2017 ens, og resultaterne er således sammenlignelige. Bemærk således, at det ikke er muligt at sammenligne temascorerne fra denne rapport med temascorerne fra en rapport fra 2015.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 til 7. 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.

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

- Enhedens samlede resultater for Trivselsundersøgelse 2017.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2015, hvis muligt.
- Overliggende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

## Opfølgning

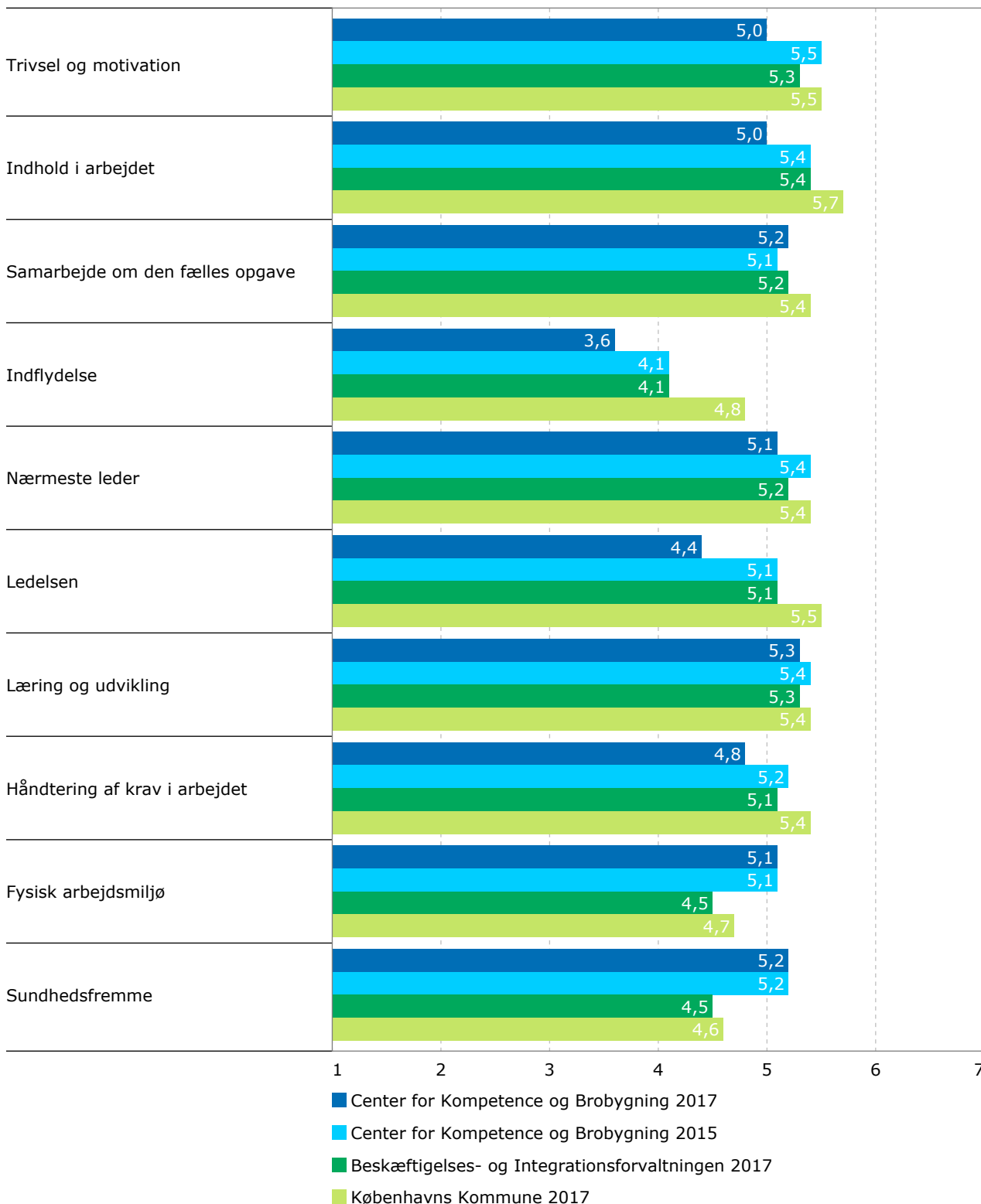
Det er oplagt at bruge trivselsundersøgelsen som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde - APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

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 omkring opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på KKintra eller via forvaltningens HR-afdeling.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen omkring undersøgelsen findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside [www.amk.kk.dk/trivsel](http://www.amk.kk.dk/trivsel). Fra denne hjemmeside kan udgivelsen "Guide til en god trivselsundersøgelse" også downloades.

## Temaoversigt

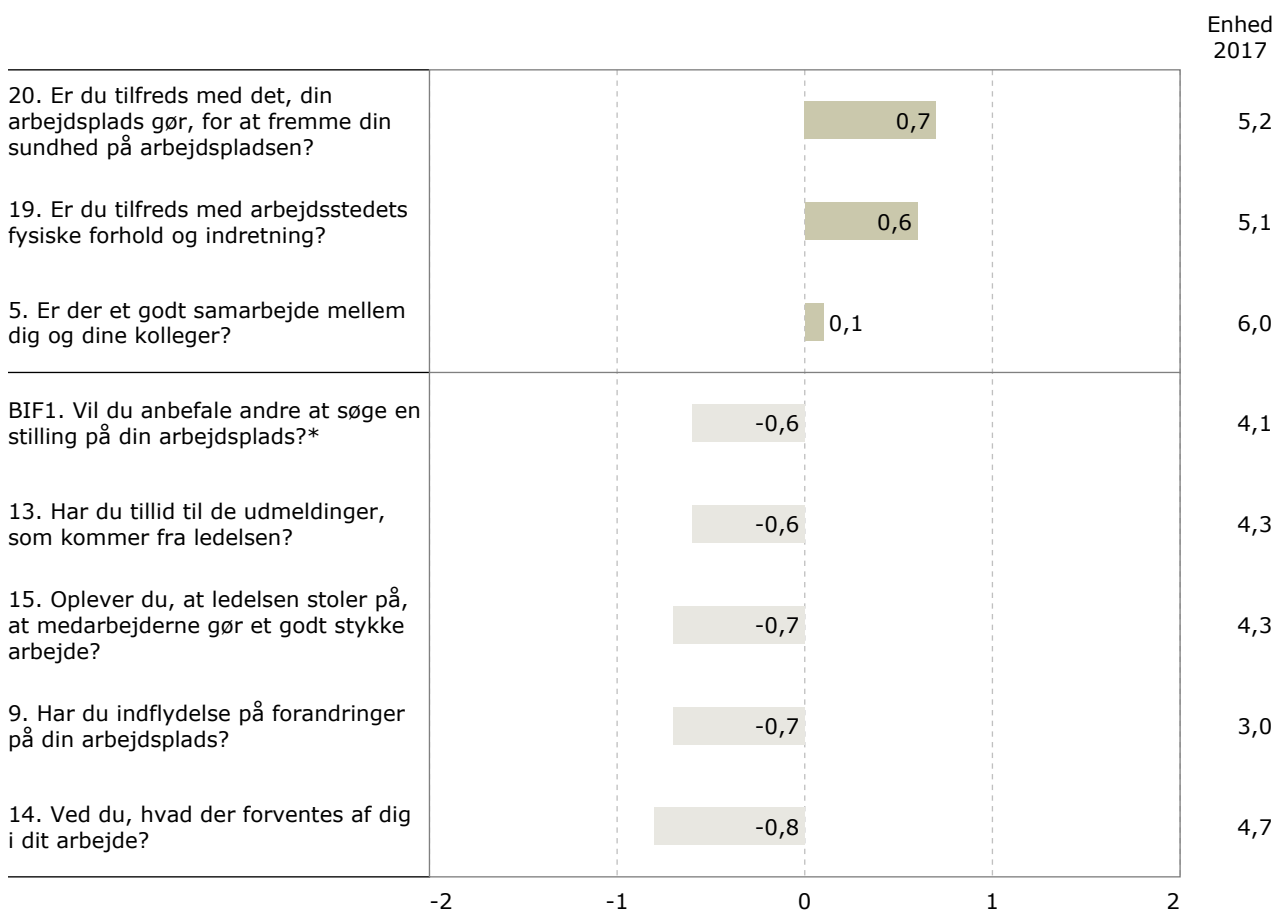
Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Center for Kompetence og Brobygning er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2015 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.



## Største positive og negative forskelle i forhold til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til det samlede resultat for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem enheden og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

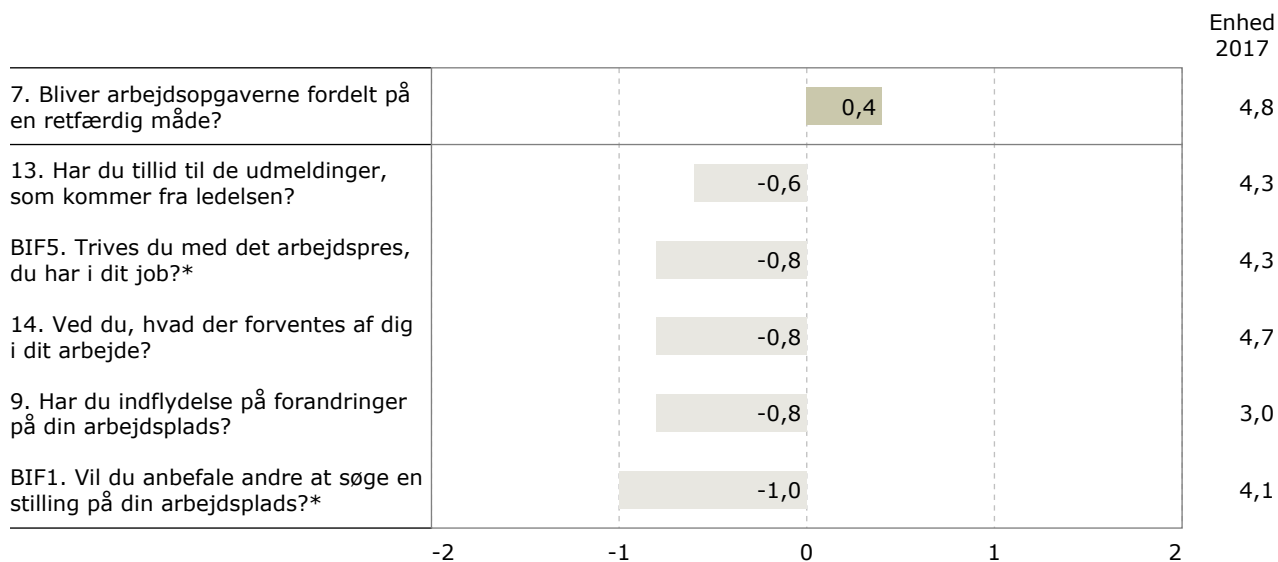
Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



## 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 2015 (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2015 (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem 2017 og 2015.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2015, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



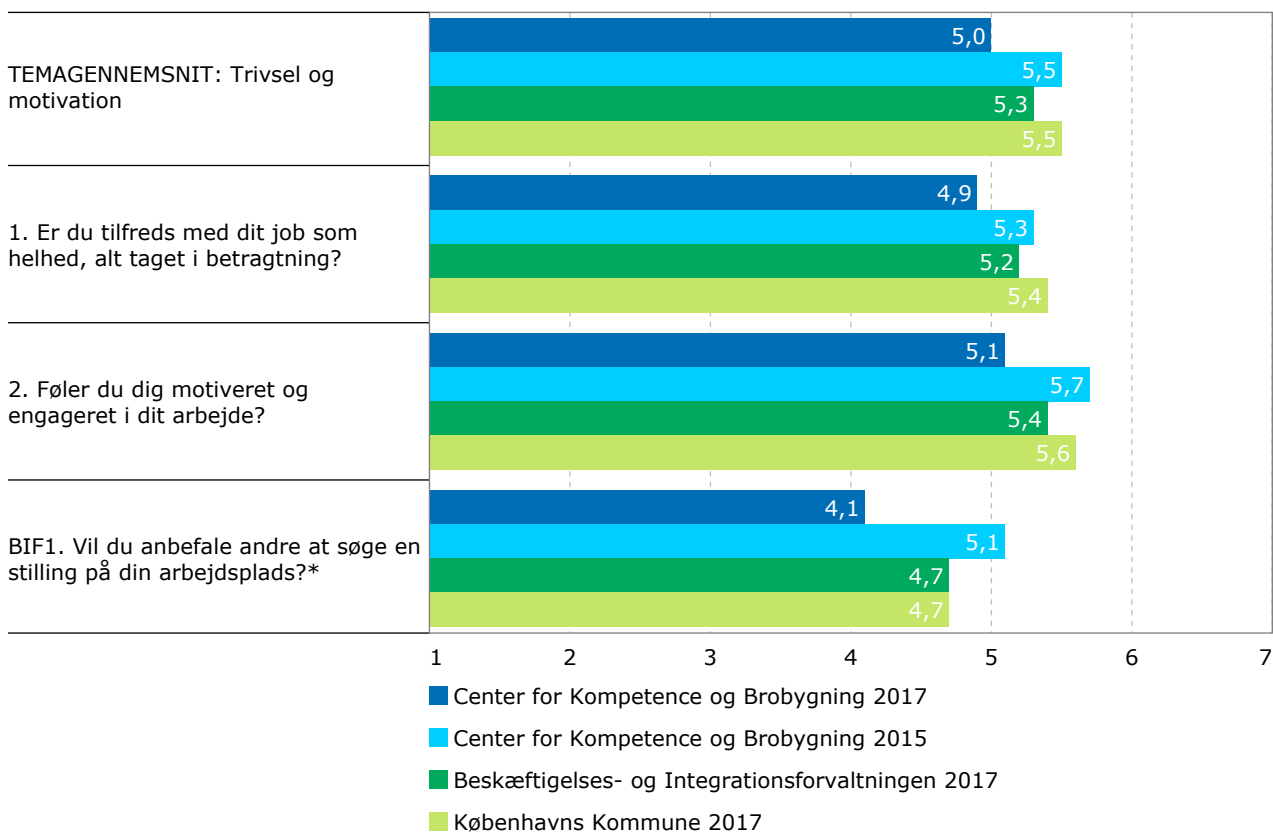


## Tema: Trivsel og motivation

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 resurser samt gode muligheder for at udvikle sig.

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



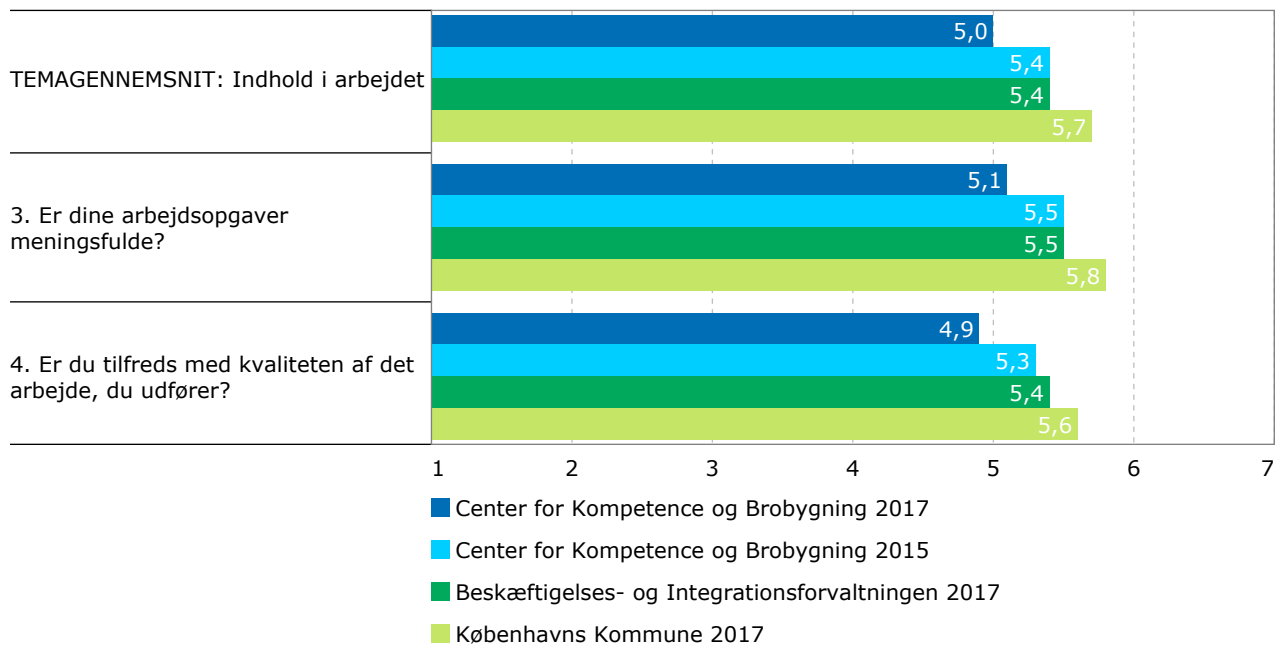
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Indhold i arbejdet

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.

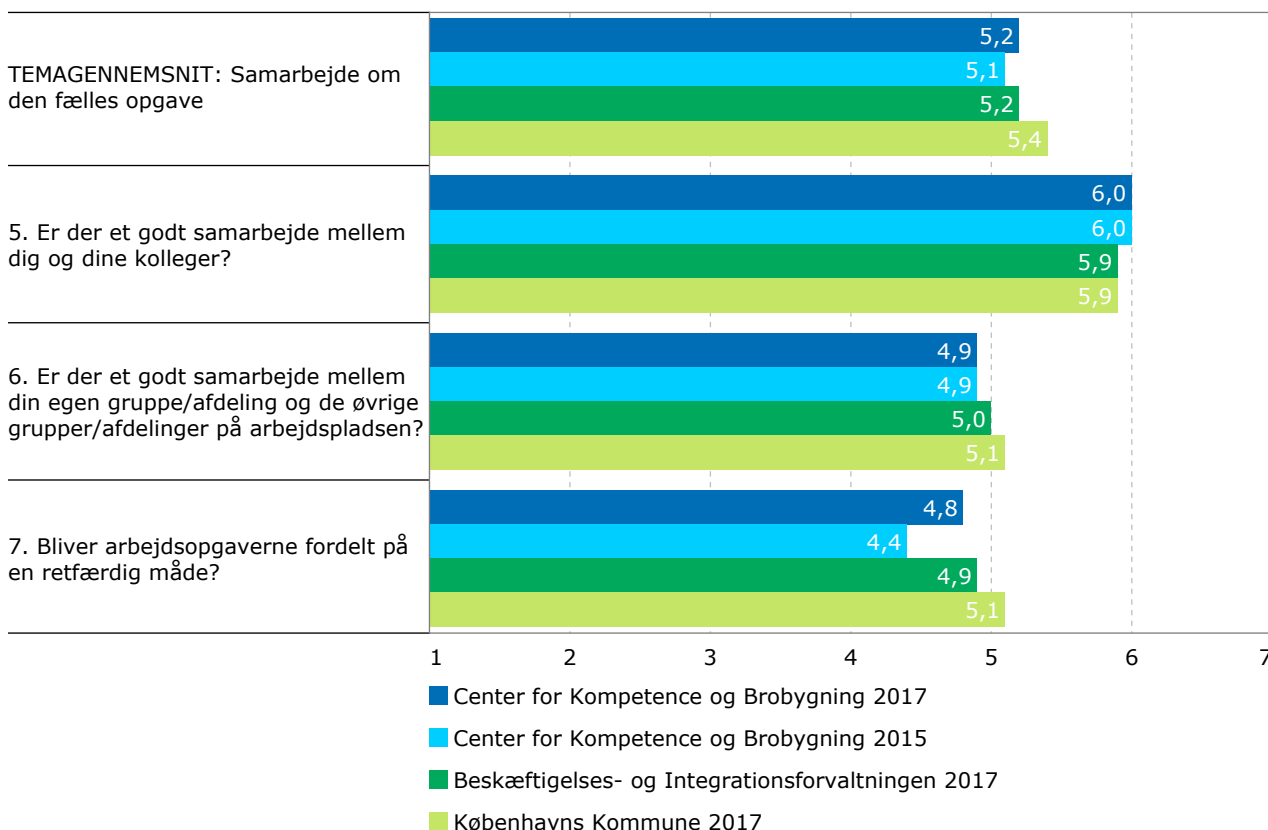


## Tema: Samarbejde om den fælles opgave

Temaet "Samarbejde om den fælles opgave" måler, hvordan man oplever samarbejdet med kolleger og andre grupper/afdelinger.

Et godt samarbejde er typisk kendetegnet ved, at der er klarhed om roller, opgavefordeling og ansvarsområder mellem kolleger. Et godt samarbejde er også kendetegnet ved relationer, hvor faglig sparring og kollegial støtte er til stede.

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

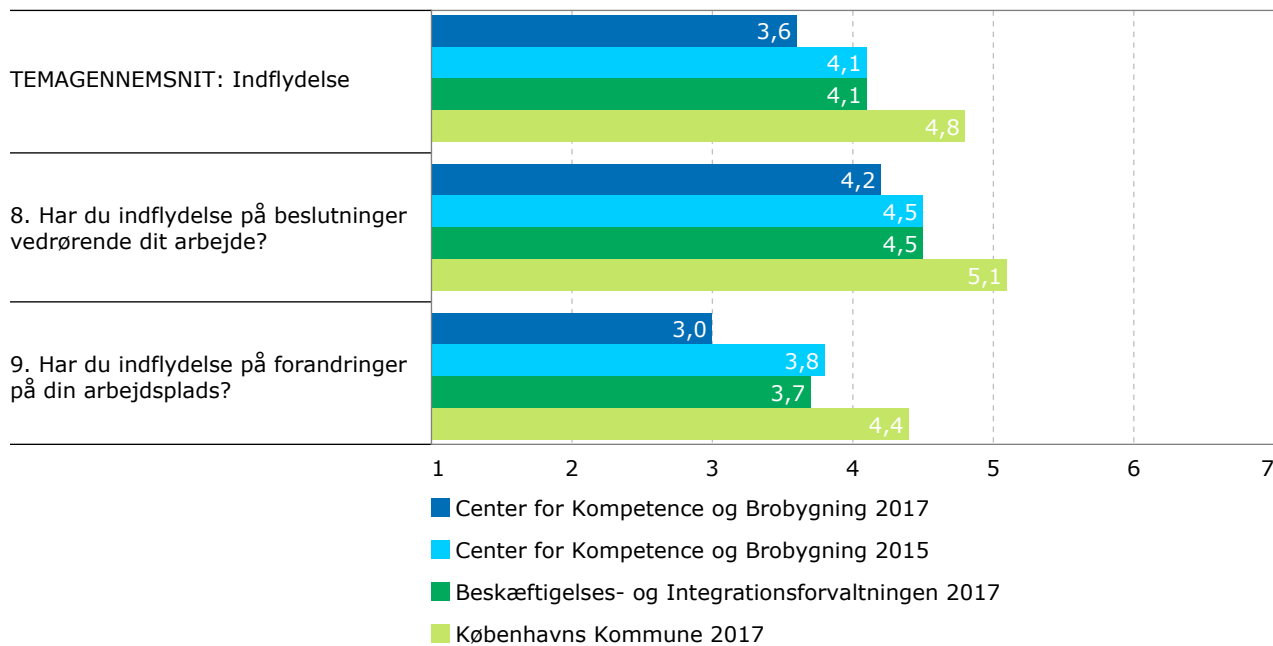


## Tema: Indflydelse

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

Høj indflydelse kan give en bedre trivsel hos den enkelte og en mindre risiko for stress, fordi indflydelse gør, at man oplever høje krav som mindre belastende. For meget indflydelse kan omvendt give en kompleksitet, der kan være vanskelig for den enkelte at håndtere. Det kan medføre risiko for stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 8 og spørgsmål 9.

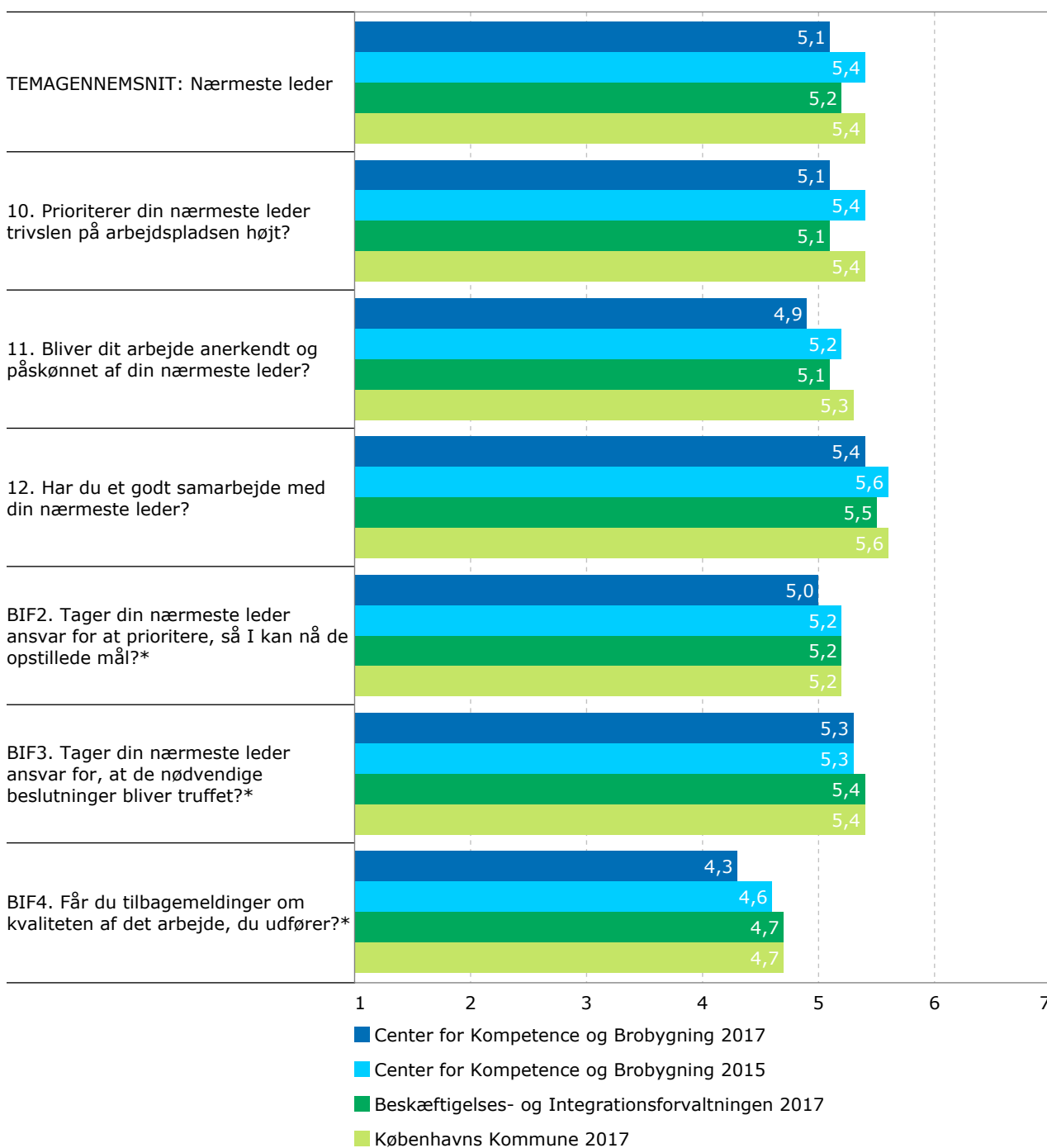


## Tema: Nærmeste leder

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

Medarbejdernes oplevelse kan hænge sammen med, hvordan lederen støtter sine medarbejdere og organiserer arbejdet. Temaet kan være påvirket af aktuelle begivenheder for den enkelte og for arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 10, spørgsmål 11 og spørgsmål 12.



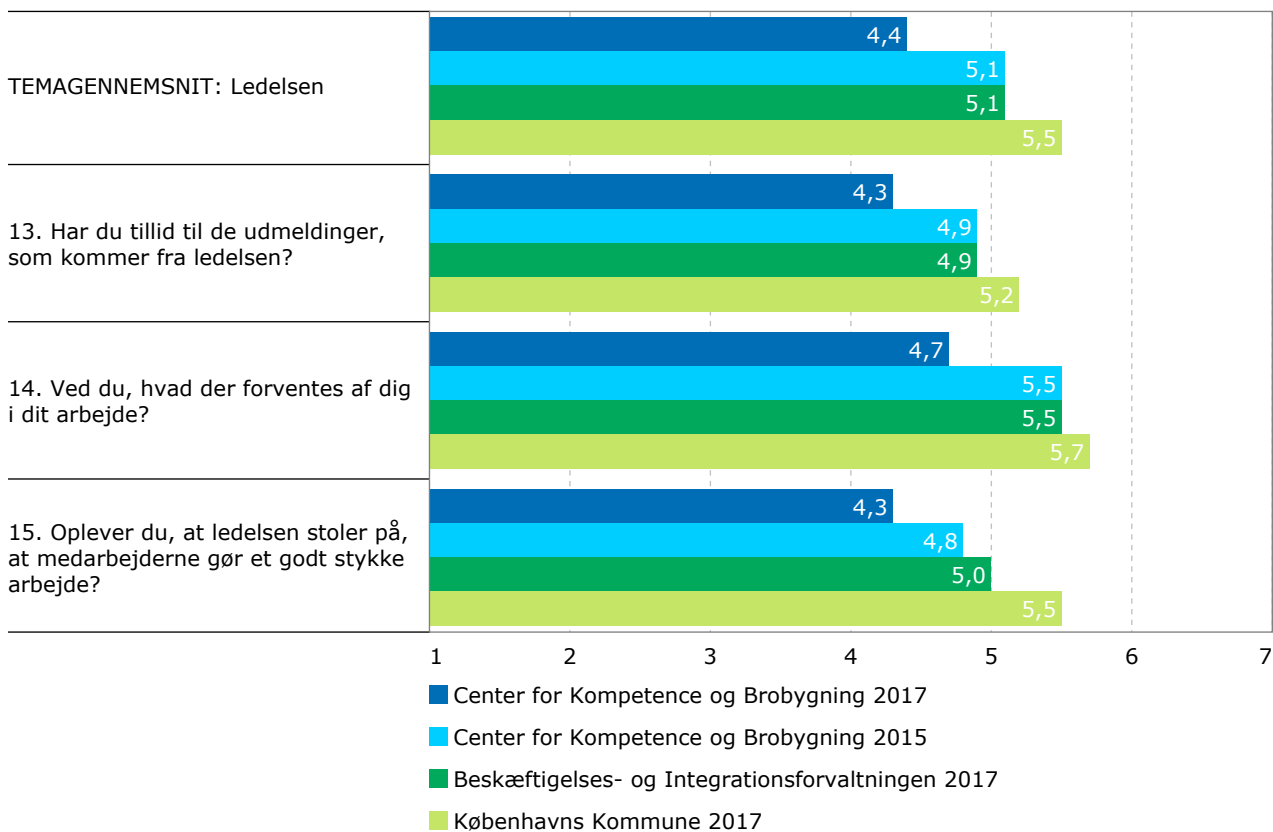
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Ledelsen

Temaet "Ledelsen" måler, hvordan medarbejderne på arbejdspladsen oplever ledelsen. Det vil sige den eller de personer, som træffer de overordnede beslutninger.

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

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 13, spørgsmål 14 og spørgsmål 15.

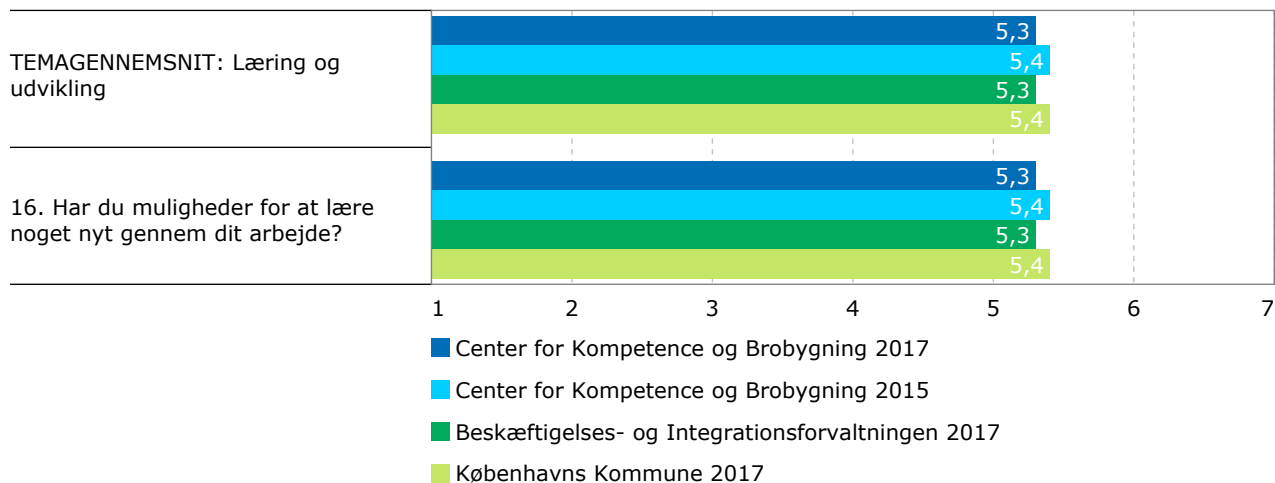


## Tema: Læring og udvikling

Temaet "Læring og udvikling" måler, hvordan man oplever mulighederne 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 16. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

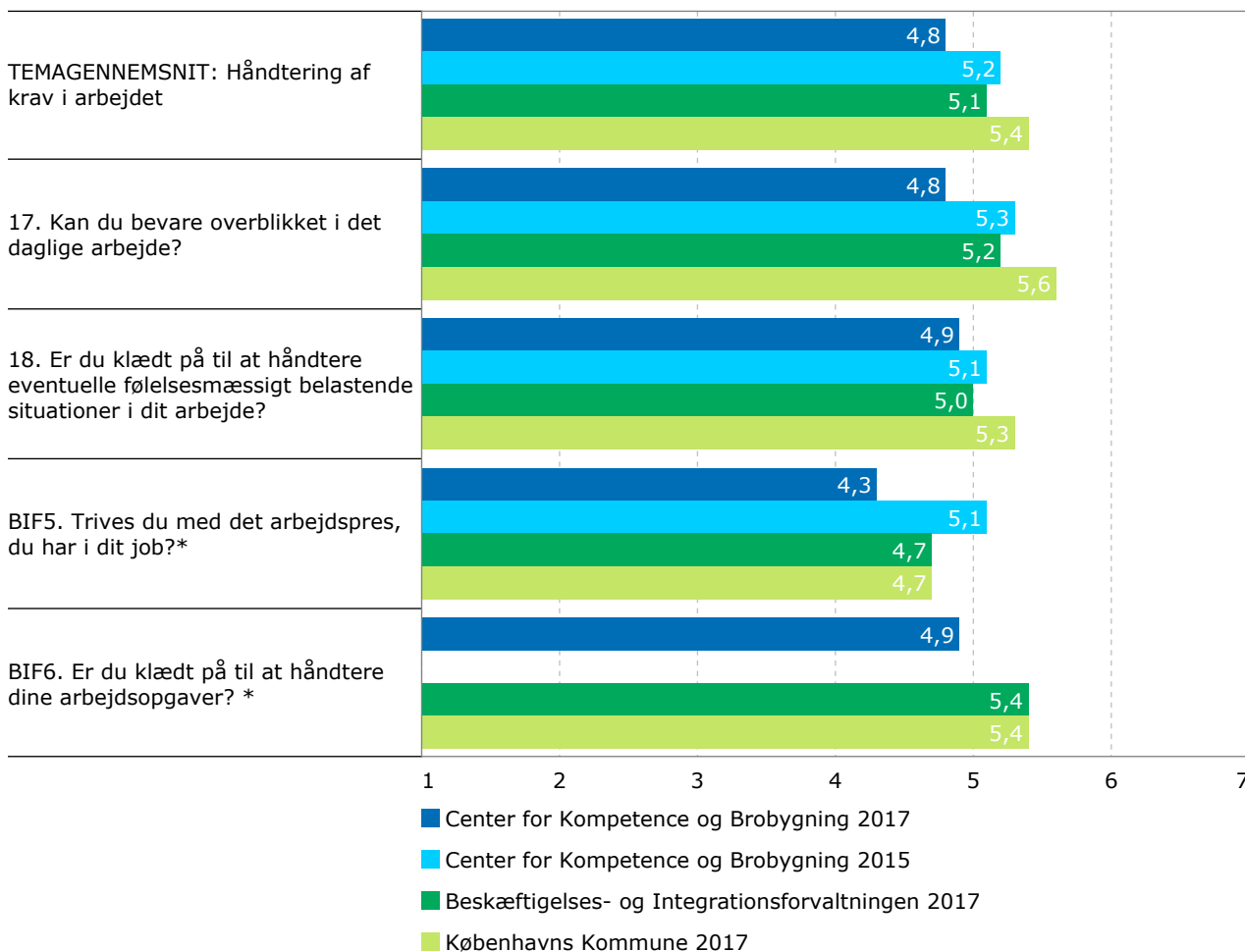


## Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler indirekte, hvordan man kan 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. Høje følelsesmæssige krav kan være et vilkår. Hvis ikke man føler sig klædt på til at tackle disse krav, kan det føre til overbelastning.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 17 og spørgsmål 18.



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

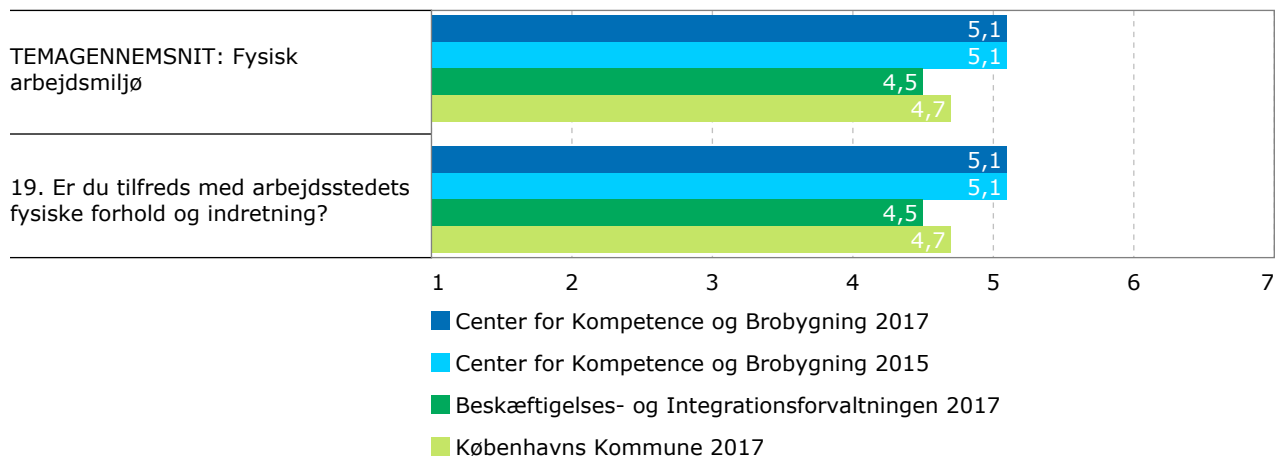


## Tema: Fysisk arbejdsmiljø

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 19. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

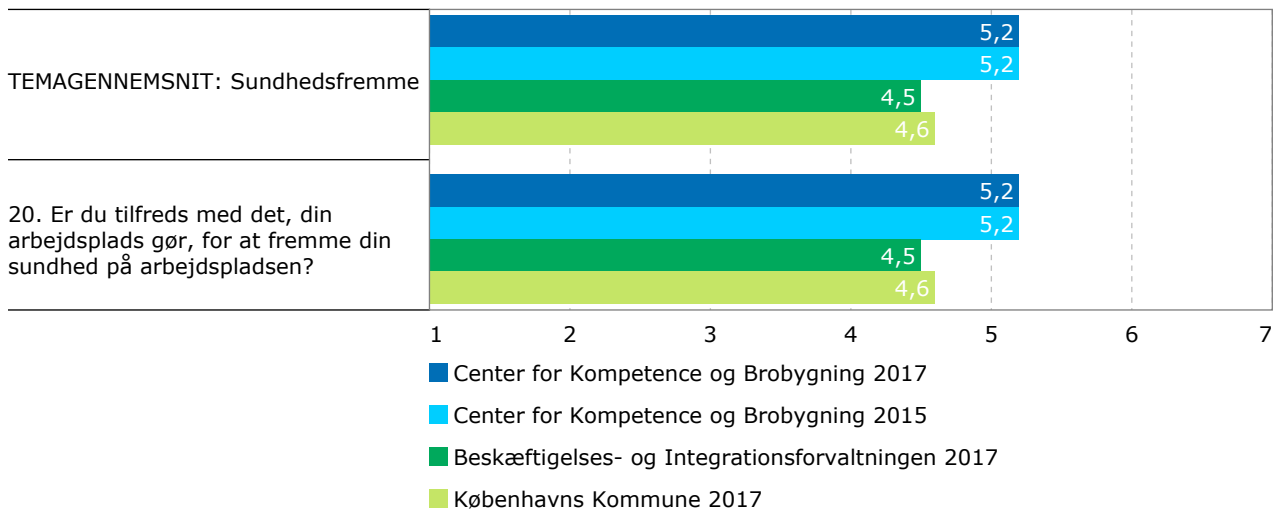


## Tema: Sundhedsfremme

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 20. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

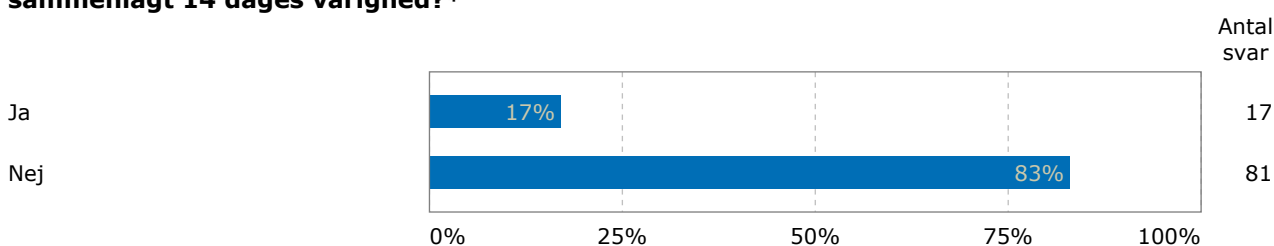


## Forvaltningstema: Sygefravær

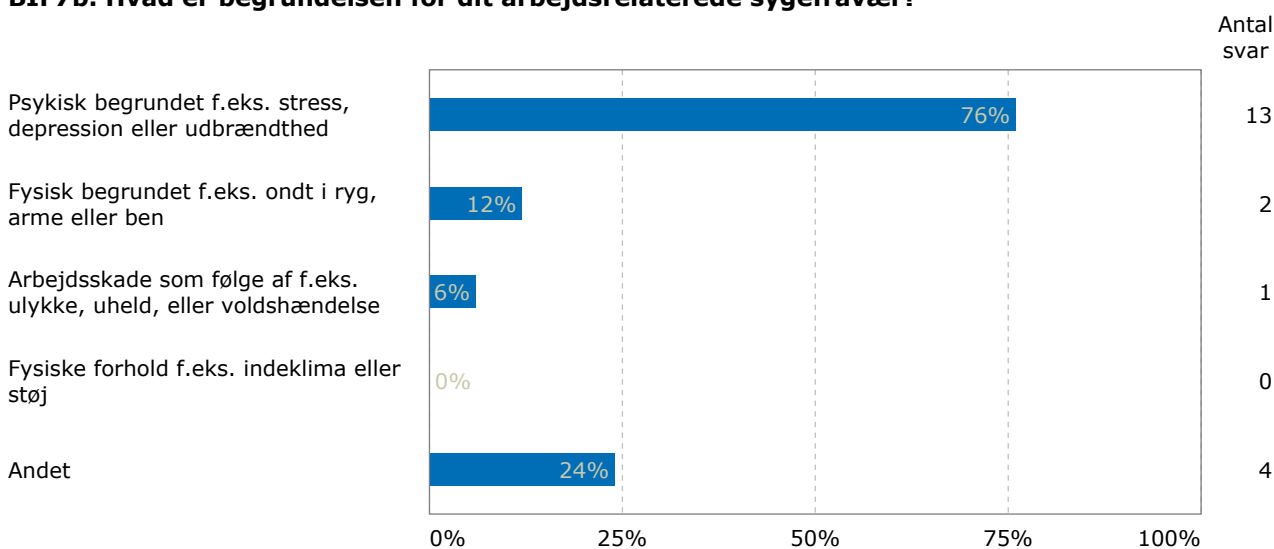
Flere af de BIF-specifikke spørgsmål i undersøgelsen omhandler sygefravær. Spørgsmålene undersøger i hvilken grad medarbejdere har oplevet sygefravær, der er direkte relateret til arbejdet. Der måles også på de bagvedliggende årsager, samt hvorvidt medarbejderen oplever, at arbejdspladsen har taget hånd om sygefraværet på tilfredsstillende vis.

Arbejdsrelateret sygefravær kan hænge sammen med trivsel og arbejdsmiljø, hvorfor BIF gennem flere trivselsundersøgelser har haft ekstra fokus på denne type sygefravær. I årets undersøgelse er tilføjet et spørgsmål om opfølgning på fraværet, da det erfaringsmæssigt kræver fokus og opfølgning, at få medarbejderen til igen at trives i arbejdet efter en periode med arbejdsrelateret sygefravær.

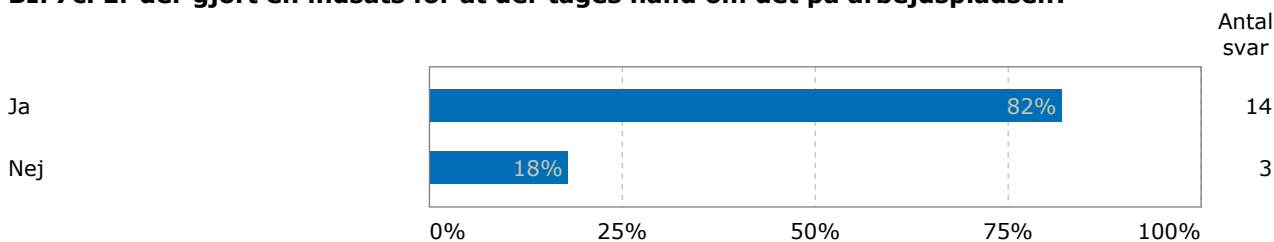
### BIF7a. Har du inden for de sidste 12 måneder haft arbejdsrelateret sygefravær af mere end sammenlagt 14 dages varighed?\*



### BIF7b. Hvad er begrundelsen for dit arbejdsrelaterede sygefravær?\*



### BIF7c. Er der gjort en indsats for at der tages hånd om det på arbejdspladsen?\*



## Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om der er krænkende adfærd i forbindelse med arbejdet i form af vold, trusler, mobning og chikane. I undersøgelsen i 2015 blev der udelukkende spurgt til krænkende adfærd på arbejdspladsen. I år er spørgsmålet udvidet til at omfatte arbejdsrelateret vold eller trusler om vold både i og udenfor arbejdstiden.

Krænkende adfærd kan have psykiske konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at krænkende adfærd bliver håndteret. Fravær af krænkende adfærd, eller en hensigtsmæssig håndtering af krænkende adfærd, er afgørende for arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven.

## Nultolerance

Københavns Kommune har "nultolerance" over for krænkende adfærd. "Nultolerance" betyder, at arbejdspladsen skal reagere, hvis en eller flere medarbejdere udsættes for vold, trusler, mobning eller chikane enten fra kolleger, leder eller borgere.

**Københavns Kommune tolererer ikke vold, trusler, mobning og chikane på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt at gå på arbejde.**

*Kilde: "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen"*  
[www.medarbejder.kk.dk](http://www.medarbejder.kk.dk)

Københavns Kommunes politik om krænkende adfærd stiller i det hele taget krav om, at arbejdspladsen arbejder systematisk og målrettet med at forhindre krænkende adfærd.

## Her kan I få støtte

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

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

Det er vigtigt, at det er tydeligt for medarbejderne, hvor de i øvrigt kan få støtte fx fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant og HR-medarbejderne i forvaltningen.

Krænkende adfærd kan være vanskeligt selv at arbejde med på arbejdspladsen, og det kan være nødvendigt at få professionel støtte til dette. 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](http://www.medarbejder.kk.dk) - søg på '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 arbejdet og fra hvem.

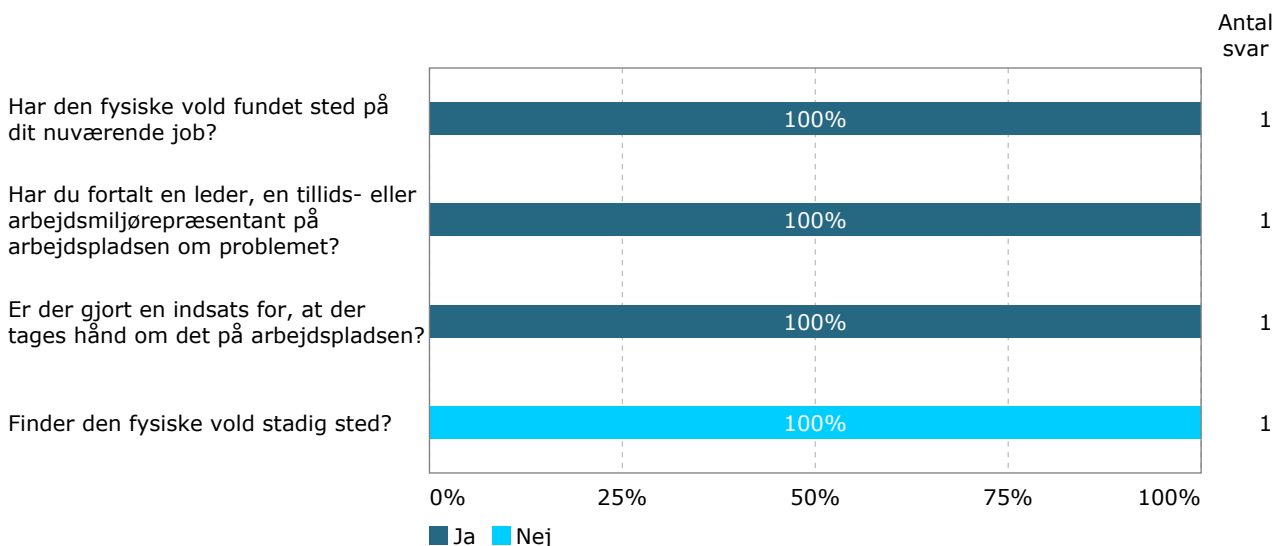
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%
Ja, af og til	1	1%	1	1%
Nej	97	99%	108	99%
Total	98	100%	109	100%
Total ja	1	1%	1	1%

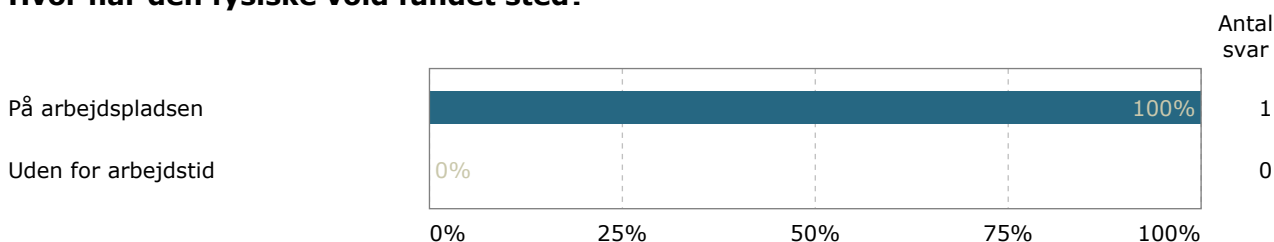
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	0	0%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	1	100%	1	100%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	0	0%



### Hvor har den fysiske vold fundet sted?



## 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 arbejdet og fra hvem.

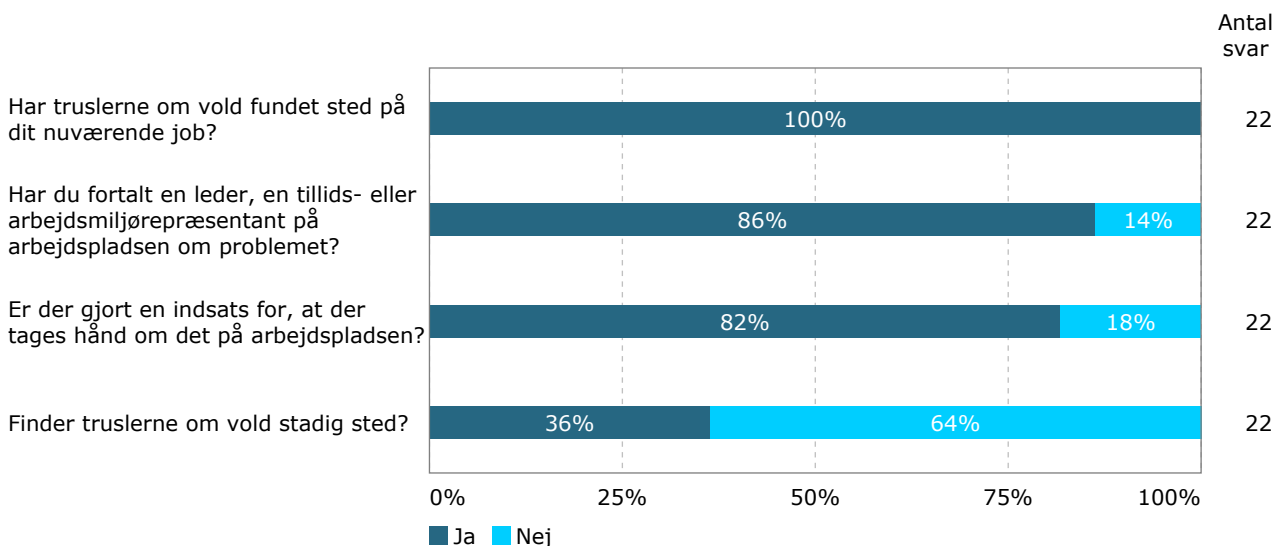
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	1	1%	1	1%
Ja, af og til	21	21%	30	28%
Nej	76	78%	78	72%
Total	98	100%	109	100%
Total ja	22	22%	31	28%

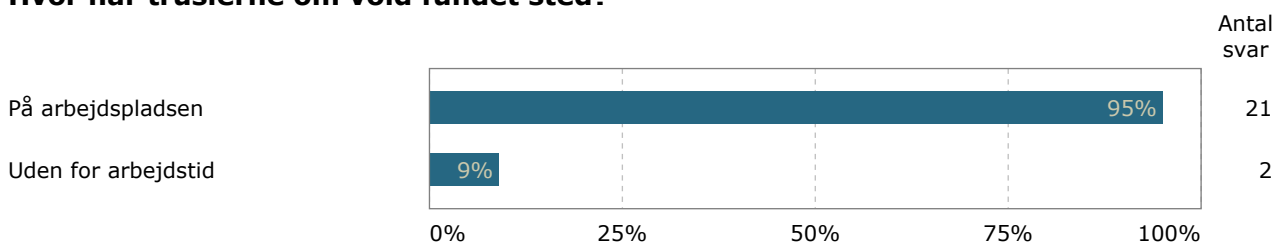
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder. Antal svar kan afvige fra "Total ja" i tabellen herover. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	0	0%	1	3%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	1	3%
Borgere/Brugere/Pårørende	22	100%	31	100%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	1	3%



### Hvor har truslerne om vold fundet sted?



## Mobning

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning på arbejdspladsen og fra hvem.

Mobning omfatter i Københavns Kommune situationer, hvor en eller flere ansatte udsætter en anden ansat for handlinger, som opleves krænkende, selvom de ansatte burde være bekendt med eller gjort bekendt med, at handlingerne opleves som krænkende. I denne undersøgelse kan mobning også være situationer, hvor borgere, brugere eller pårørende udsætter ansatte for handlinger, som opleves krænkende.

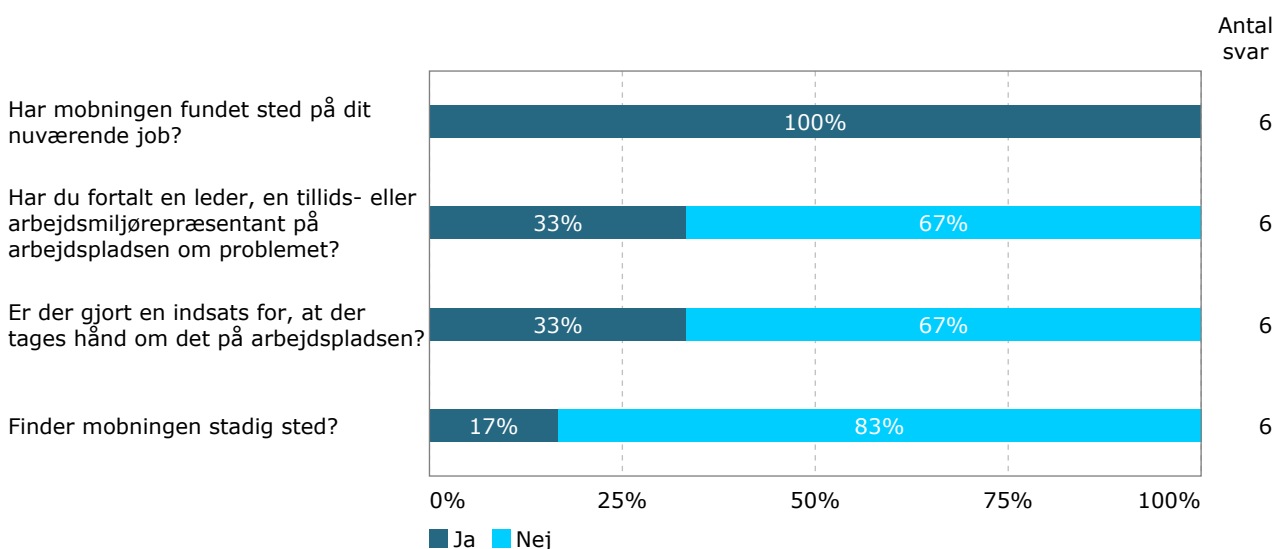
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	2	2%	1	1%
Ja, ugentligt	0	0%	2	2%
Ja, månedligt	0	0%	1	1%
Ja, af og til	4	4%	8	7%
Nej	92	94%	97	89%
Total	98	100%	109	100%
Total ja	6	6%	12	11%

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	5	83%	7	58%
En leder	0	0%	5	42%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	0	0%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	2	33%	2	17%



## Uønsket seksuel opmærksomhed

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen og fra hvem.

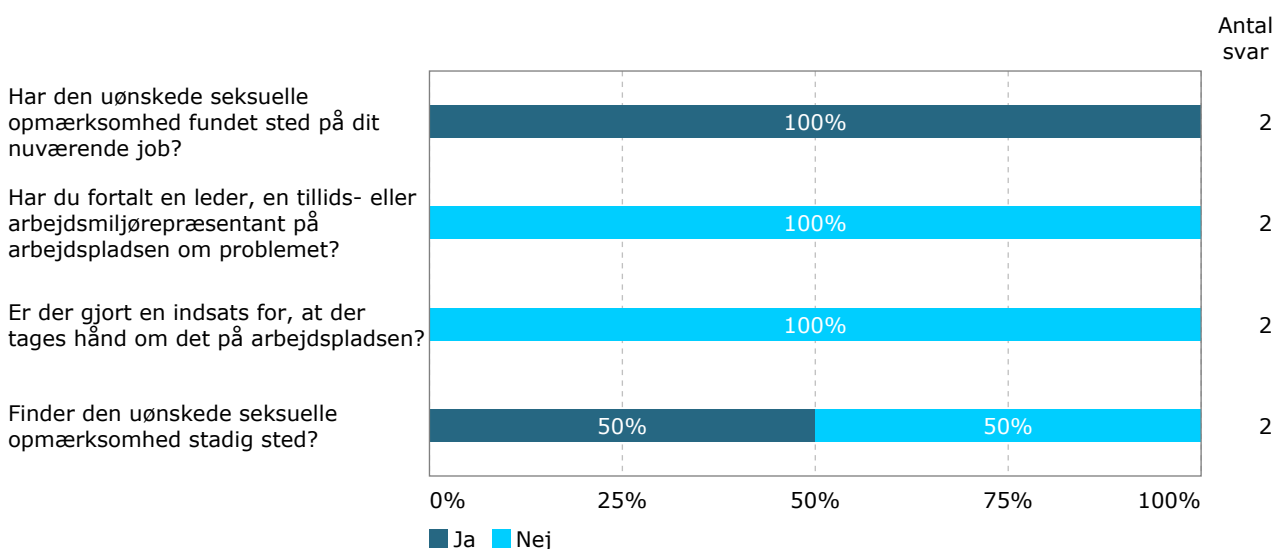
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%
Ja, af og til	2	2%	1	1%
Nej	96	98%	108	99%
Total	98	100%	109	100%
Total ja	2	2%	1	1%

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. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	1	50%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	0	0%	1	100%
Ønsker ikke at uddybe	1	50%	0	0%





## Social Kapital på Arbejdspladsen

Begrebet "social kapital" stammer fra arbejdsmiljøforskningen. På arbejdspladser med en høj social kapital oplever medarbejderne en høj grad af retfærdighed, og medarbejdere og ledelse arbejder godt sammen og har tillid til hinanden. Det gør, at de ofte i fællesskab kan finde løsninger, som kan øge produktivitet og kvalitet samtidigt med, at der er et godt arbejdsmiljø. Desto mere social kapital, desto bedre arbejdsmiljø og mere tilfredsstillende opgaveløsning.

Social kapital afdækkes i trivselsundersøgelsen ved at måle i hvor høj grad de sociale relationer på arbejdspladsen er præget af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne.

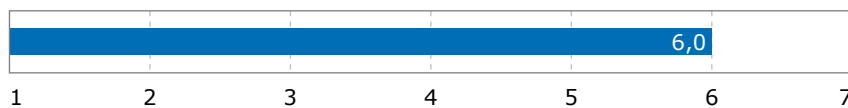
Arbejdet med social kapital i organisationer kan ikke løsrives fra kerneopgaven, og arbejdet med social kapital handler derfor også om at udvikle den fælles forståelse af den kerneopgave, som enheden skal løse.

For at forbedre den sociale kapital på arbejdspladsen kan man sætte ind i forhold til fire forskellige former for social kapital:

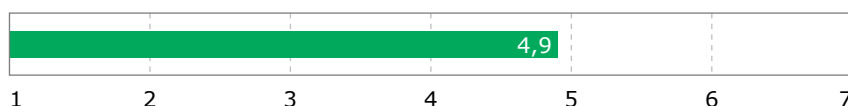
1. Social kapital mellem kolleger i egen gruppe / afdeling
2. Social kapital mellem grupper / afdelinger
3. Social kapital mellem ledelse og medarbejdere
4. Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed

Nedenfor er resultaterne vedrørende social kapital præsenteret. For hver af de fire former for social kapital er der beregnet et gennemsnit baseret på alle besvarelserne af de spørgsmål, som er vist under søjlerne. Der er tale om spørgsmål, som er afrapporteret tidligere i rapporten.

Arbejdsmiljø København kan give støtte, inspiration og konsulentbistand til arbejdet med social kapital. Konsulentbistand kan bl.a. være i form af input, sparring med ledere, arbejdsmiljøgruppen, Trioen, MED-organisationen eller andre.

**Social kapital i egen gruppe / afdeling**

5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? (6,0)

**Social kapital mellem grupper / afdelinger**

6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen? (4,9)

**Social kapital mellem ledelse og medarbejdere**

- 11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? (4,9)
- 12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? (5,4)
- 13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? (4,3)
- 15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (4,3)

**Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed**

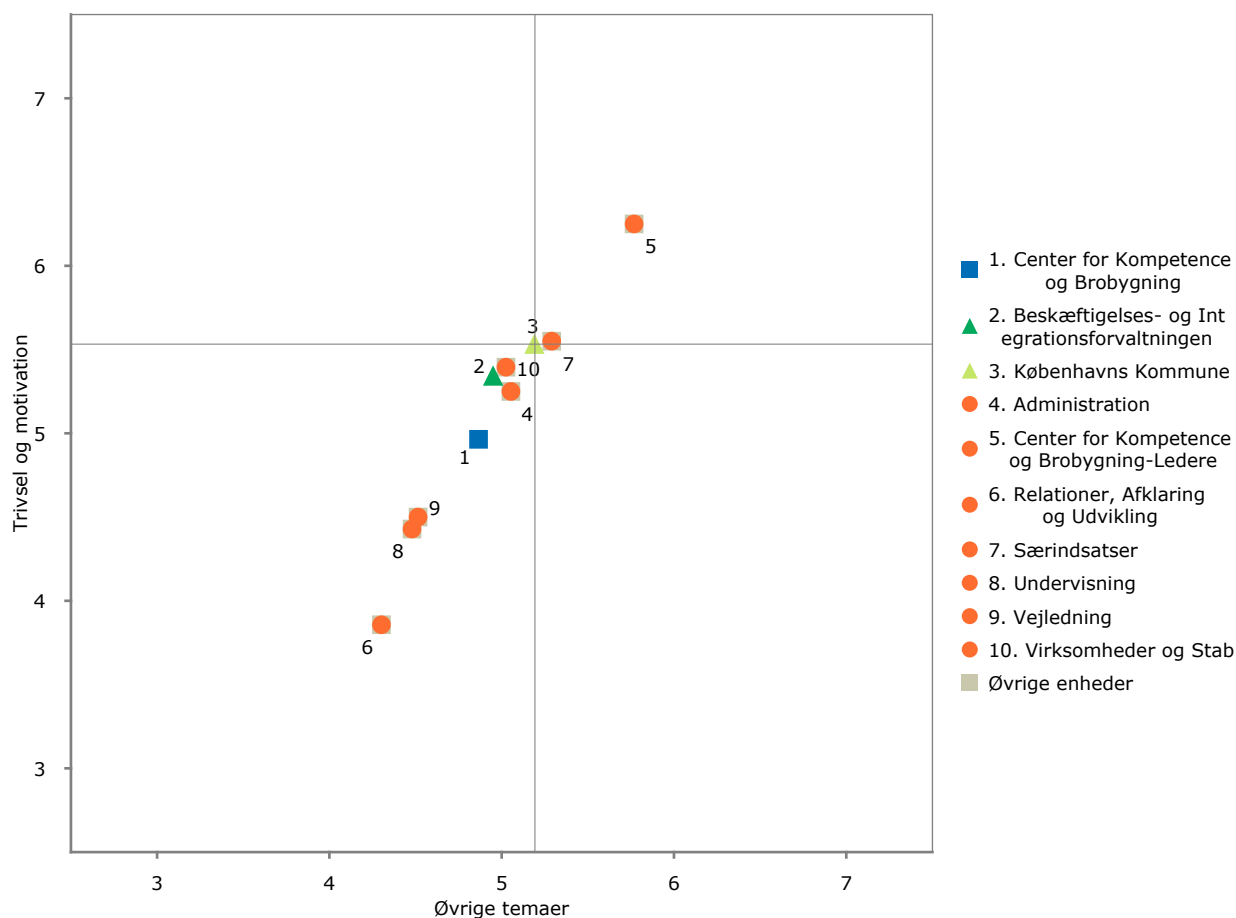
- 8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde? (4,2)
- 14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (4,7)
- 7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (4,8)

## Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med øvrige temaer

Temaet "Trivsel og motivation" er undersøgelsens hovedtema og giver en pejling af, hvordan medarbejderne oplever arbejdet, arbejdsmiljøet, og om medarbejderne er motiverede og engagerede 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.

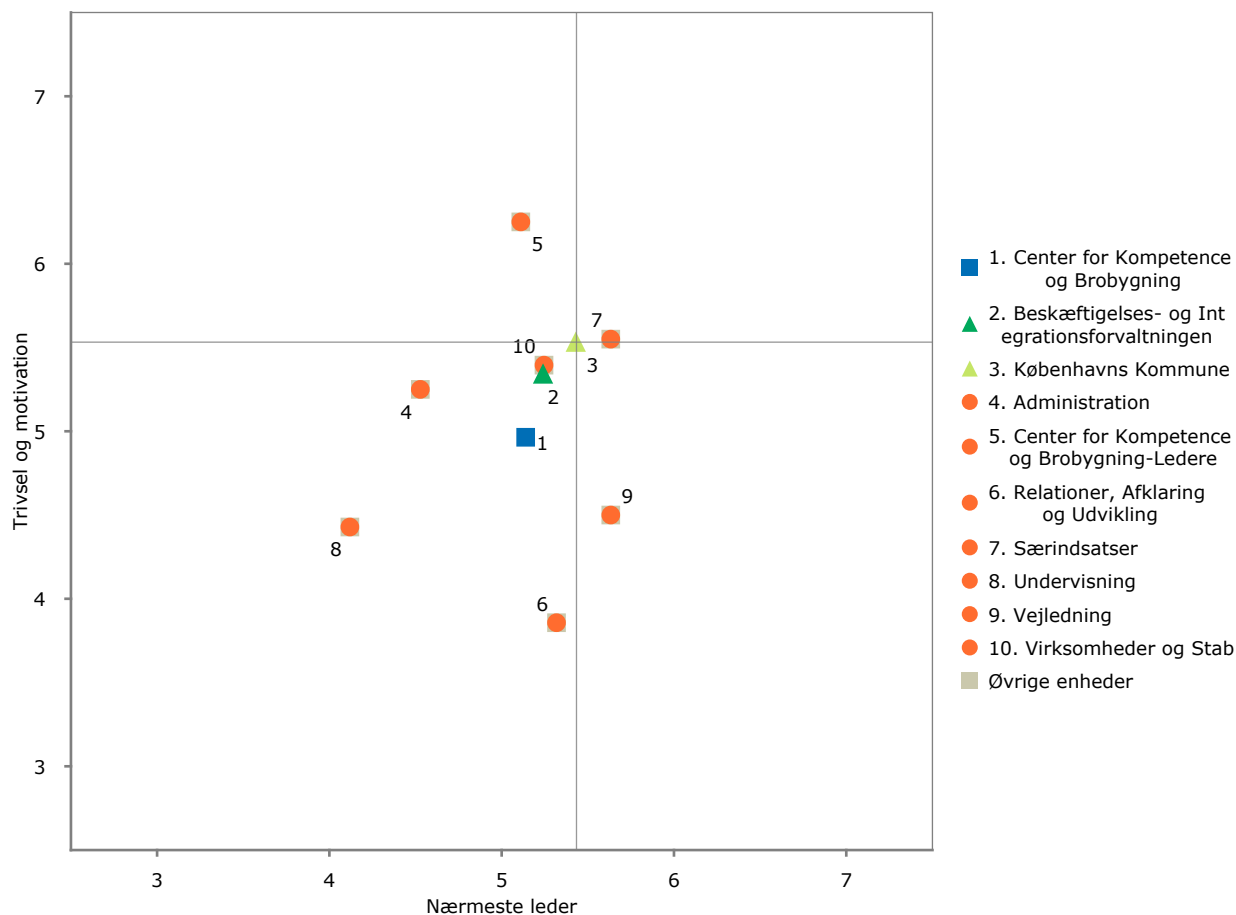
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Center for Kompetence og Brobygning. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



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

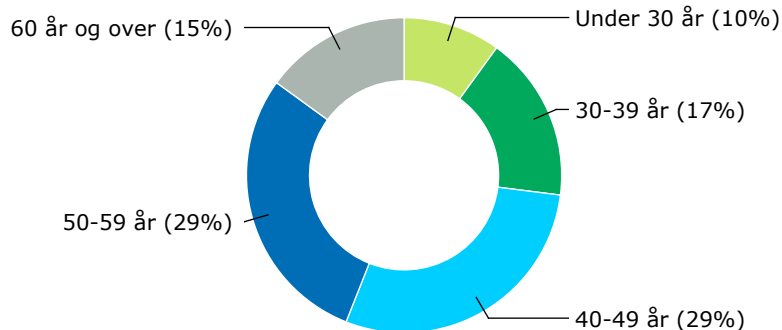
I figuren ses enhedernes gennemsnit for temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for temaet "Nærmeste leder".

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



## Baggrundsresultater - opdelt på alder

### Fordeling af alder

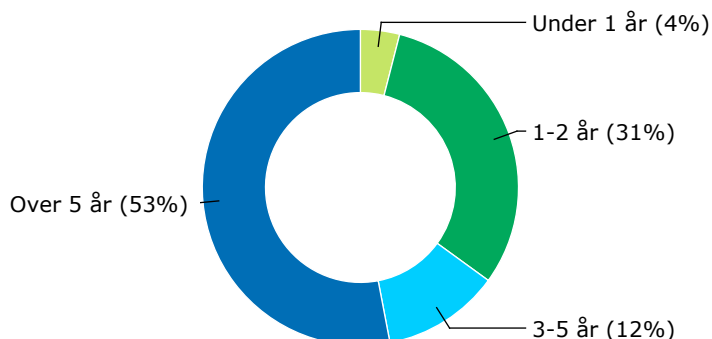


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på alder. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Alder				
		Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år og over
Antal svar	98	10	17	29	27	15
Trivsel og motivation	5,0	4,8	4,8	4,9	5,3	4,8
Indhold i arbejdet	5,0	4,6	4,9	5,0	5,2	5,1
Samarbejde om den fælles opgave	5,2	4,8	5,3	5,1	5,4	5,1
Indflydelse	3,6	3,4	3,8	3,3	4,0	3,2
Nærmeste leder	5,1	5,0	5,1	4,7	5,7	5,2
Ledelsen	4,4	4,6	4,3	4,1	4,9	4,2
Læring og udvikling	5,3	5,8	5,1	5,6	5,3	4,9
Håndtering af krav i arbejdet	4,8	5,0	4,7	4,9	5,0	4,5
Fysisk arbejdsmiljø	5,1	4,7	4,9	5,2	5,3	4,9
Sundhedsfremme	5,2	4,7	5,2	5,2	5,3	5,1

## Baggrundsresultater - opdelt på anciennitet

### Fordeling af anciennitet

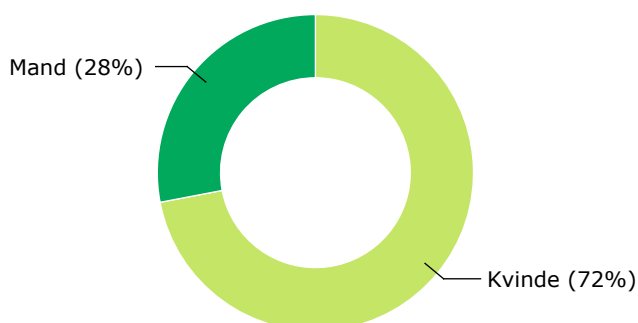


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på anciennitet. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelserne i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Anciennitet		
		1-2 år	Over 5 år	Øvrige
Antal svar	98	31	51	16
Trivsel og motivation	5,0	5,1	4,9	5,0
Indhold i arbejdet	5,0	5,2	4,9	5,2
Samarbejde om den fælles opgave	5,2	5,0	5,3	5,5
Indflydelse	3,6	3,7	3,5	3,8
Nærmeste leder	5,1	5,0	5,3	4,9
Ledelsen	4,4	4,6	4,5	4,0
Læring og udvikling	5,3	5,4	5,1	5,8
Håndtering af krav i arbejdet	4,8	5,2	4,8	4,4
Fysisk arbejdsmiljø	5,1	4,9	5,0	5,6
Sundhedsfremme	5,2	5,0	5,2	5,5

## Baggrundsresultater - opdelt på køn

### Fordeling af køn

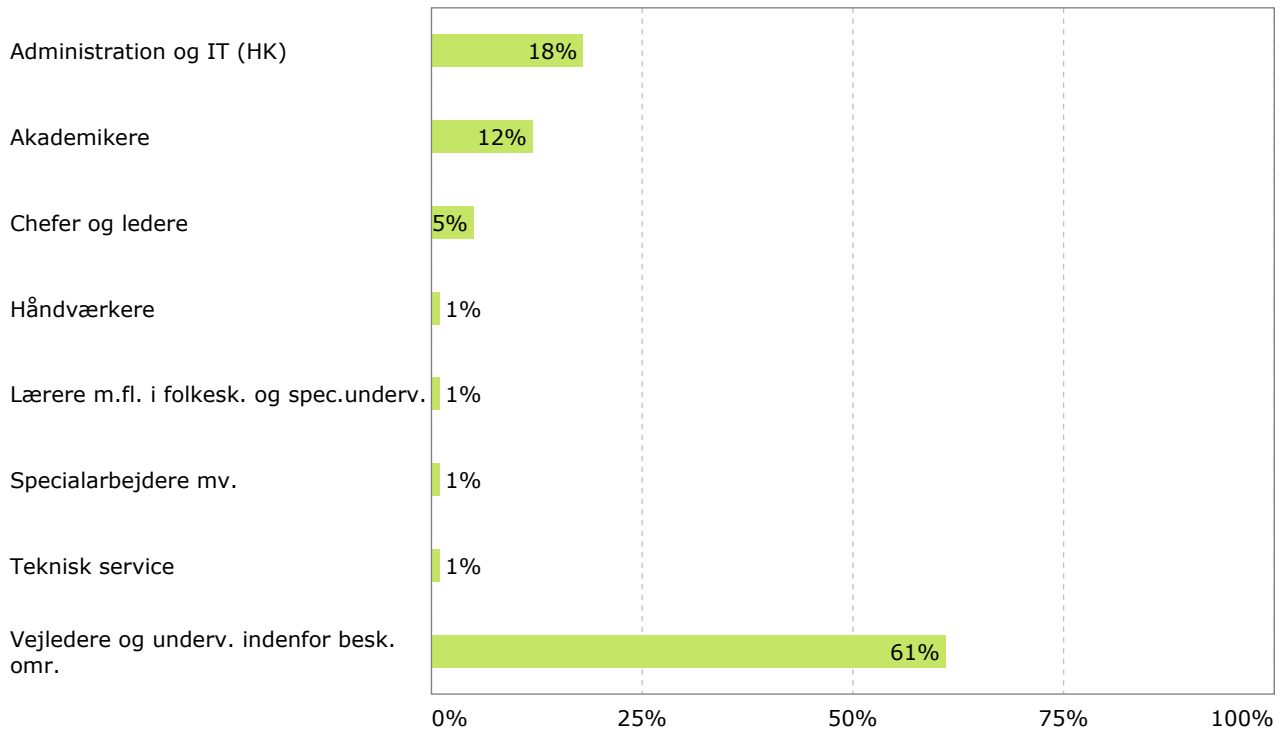


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på køn. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Køn	
		Kvinde	Mand
Antal svar	98	70	28
Trivsel og motivation	5,0	4,9	5,1
Indhold i arbejdet	5,0	4,9	5,2
Samarbejde om den fælles opgave	5,2	5,2	5,3
Indflydelse	3,6	3,4	4,0
Nærmeste leder	5,1	5,2	5,1
Ledelsen	4,4	4,3	4,7
Læring og udvikling	5,3	5,2	5,5
Håndtering af krav i arbejdet	4,8	4,7	5,1
Fysisk arbejdsmiljø	5,1	5,0	5,3
Sundhedsfremme	5,2	5,2	5,0

## Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe

### Fordeling af faggruppe





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

	Faggruppe				
	Total	Administration og IT (HK)	Akademikere	Vejledere og underv. indenfor besk.omr.	Øvrige
Antal svar	98	18	12	59	9
Trivsel og motivation	5,0	5,4	5,0	4,6	
Indhold i arbejdet	5,0	5,7	5,3	4,5	
Samarbejde om den fælles opgave	5,2	5,5	4,9	5,1	
Indflydelse	3,6	4,1	3,7	3,0	
Nærmeste leder	5,1	4,5	4,8	5,2	
Ledelsen	4,4	4,8	4,2	4,1	
Læring og udvikling	5,3	5,6	4,8	5,2	
Håndtering af krav i arbejdet	4,8	4,9	5,1	4,6	
Fysisk arbejdsmiljø	5,1	5,4	5,4	4,8	
Sundhedsfremme	5,2	5,6	5,1	4,8	

## Resultattabeller - svarfordeling

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
<b>Trivsel og motivation</b>									<b>5,0</b>	<b>5,5</b>
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	98	2%	10%	12%	11%	20%	28%	16%	4,9	5,3
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	98	2%	6%	12%	12%	19%	26%	22%	5,1	5,7
BIF1. Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?*	94	17%	11%	10%	15%	15%	20%	13%	4,1	5,1
<b>Indhold i arbejdet</b>									<b>5,0</b>	<b>5,4</b>
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	98	1%	5%	7%	22%	15%	30%	19%	5,1	5,5
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	97	3%	6%	13%	8%	25%	31%	13%	4,9	5,3
<b>Samarbejde om den fælles opgave</b>									<b>5,2</b>	<b>5,1</b>
5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	98	0%	0%	3%	5%	16%	41%	35%	6,0	6,0
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	95	0%	5%	15%	14%	26%	33%	7%	4,9	4,9
7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	89	3%	9%	7%	22%	16%	31%	11%	4,8	4,4
<b>Indflydelse</b>									<b>3,6</b>	<b>4,1</b>
8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	97	10%	16%	11%	15%	14%	19%	13%	4,2	4,5
9. Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	96	23%	23%	21%	13%	8%	10%	2%	3,0	3,8
<b>Nærmeste leder</b>									<b>5,1</b>	<b>5,4</b>
10. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	98	0%	7%	14%	10%	19%	28%	21%	5,1	5,4
11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	97	3%	13%	8%	7%	20%	27%	22%	4,9	5,2
12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	98	1%	4%	10%	11%	14%	33%	27%	5,4	5,6
BIF2. Tager din nærmeste leder ansvar for at prioritere, så I kan nå de opstillede mål?*	93	1%	5%	13%	16%	20%	25%	19%	5,0	5,2
BIF3. Tager din nærmeste leder ansvar for, at de nødvendige beslutninger bliver truffet?*	95	1%	2%	11%	16%	17%	27%	26%	5,3	5,3
BIF4. Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?*	96	5%	22%	10%	13%	17%	20%	14%	4,3	4,6
<b>Ledelsen</b>									<b>4,4</b>	<b>5,1</b>
13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	95	5%	15%	18%	15%	14%	22%	12%	4,3	4,9

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	97	0%	12%	16%	13%	19%	28%	11%	4,7	5,5
15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	95	4%	19%	11%	13%	21%	25%	7%	4,3	4,8
<b>Læring og udvikling</b>									<b>5,3</b>	<b>5,4</b>
16. Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	97	1%	3%	9%	11%	21%	35%	20%	5,3	5,4
<b>Håndtering af krav i arbejdet</b>									<b>4,8</b>	<b>5,2</b>
17. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	98	2%	6%	9%	24%	17%	33%	8%	4,8	5,3
18. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	94	5%	5%	9%	16%	24%	23%	17%	4,9	5,1
BIF5. Trives du med det arbejdspress, du har i dit job?*	98	7%	13%	10%	19%	18%	23%	8%	4,3	5,1
BIF6. Er du klædt på til at håndtere dine arbejdsopgaver? *	97	2%	5%	14%	13%	24%	30%	11%	4,9	
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>									<b>5,1</b>	<b>5,1</b>
19. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	98	2%	5%	13%	9%	19%	34%	17%	5,1	5,1
<b>Sundhedsfremme</b>									<b>5,2</b>	<b>5,2</b>
20. Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	95	2%	5%	7%	8%	31%	28%	18%	5,2	5,2

## 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	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
<b>Københavns Kommune</b>	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
<b>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen</b>	1.632	5,3	5,4	5,2	4,1	5,2	5,2	5,3	5,1	4,5	4,5
<b>Center for Kompetence og Brobygning</b>	98	5,0	5,0	5,2	3,6	5,1	4,4	5,3	4,8	5,1	5,2
Administration	12	5,3	5,5	5,6	4,1	4,5	4,5	5,4	4,4	5,8	5,7
Center for Kompetence og Brobygning-Ledere	6	6,3	5,9	5,8	4,7	5,1	5,6	6,5	5,5	6,5	6,3
Relationer, Afklaring og Udvikling	21	3,9	4,1	4,7	3,0	5,3	3,6	4,9	4,3	4,3	4,5
Særindsatser	10	5,6	5,4	5,7	3,9	5,6	5,1	5,4	5,8	5,3	5,5
Undervisning	14	4,4	4,6	5,0	2,6	4,1	3,8	5,5	4,7	5,2	4,7
Vejledning	10	4,5	4,3	4,8	2,6	5,6	4,0	4,8	4,5	5,0	5,0
Virksomheder og Stab	19	5,4	5,5	5,2	4,0	5,3	4,7	5,5	5,0	4,9	5,3

KØBENHAVNS KOMMUNE  
TRIVSELSUNDERSØGELSEN / 2017



CENTRE OG KONTORER MED REFERENCE TIL DIR. JACOB  
ZEBERG EBERHOLST

# CENTER FOR BESKÆFTIGELSE, SPROG OG INTEGRATION

Strategisk rapport

Svarprocent: 97% (152/157)



## Indhold

### Del 1

Introduktion

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

Social kapital

### Del 2

Plotdiagram af Trivsel og motivation

Baggrundsresultater

Svarfordelinger

Enheders resultater på temaer

## Forord

Kære ledere og medarbejdere i BIF,

I modtager hermed resultaterne af trivselsundersøgelsen 2017.

Vi vil gerne takke for, at rigtig mange af jer har deltaget i årets trivselsundersøgelse. De mange svar giver et stærkt grundlag for at vi kan arbejde videre med at forbedre trivslen i BIF.

Det er et fælles ansvar for ledere og medarbejdere at skabe og fastholde en god trivsel på arbejdspladsen. Vi håber derfor, at I alle vil gå aktivt ind i arbejdet med at følge op på resultaterne af undersøgelsen i jeres afdelinger og kontorer. Det er dér, I har mulighed for at gøre en forskel i arbejdsdagen for jer selv og jeres kollegaer.

På BIFs trivselssite kan I finde vejledning og inspiration til, hvordan I sammen kan følge op på resultaterne fra trivselsundersøgelsen.

God fornøjelse med det fortsatte arbejde for en endnu bedre trivsel.

På vegne af BIFs HovedMED,

Formand Bjarne Winge, adm. direktør

Næstformand Jan Bolvig Mortensen, Fællestillidsrepræsentant for HK

## 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 2017 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Resultatet af undersøgelsen for Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration 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 2015.

### Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 22. februar 2017 til 14. marts 2017.

I alt har 157 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 152 valgt at svare. Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration har således opnået en svarprocent på 97 %.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 24 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med op til 20 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 ligeledes nummereret, med forkortelsen for forvaltningen.

Spørgeskemaet er forkortet og rapporterne er ændret siden 2015. Det er sket for at højne kvaliteten og brugbarheden af resultaterne samt at styrke fokus på opfølgningen. I denne rapport er de spørgsmål, som er medtaget i temascorerne for 2015 og 2017 ens, og resultaterne er således sammenlignelige. Bemærk således, at det ikke er muligt at sammenligne temascorerne fra denne rapport med temascorerne fra en rapport fra 2015.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 til 7. 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.

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

- Enhedens samlede resultater for Trivselsundersøgelse 2017.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2015, hvis muligt.
- Overliggende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

## Opfølgning

Det er oplagt at bruge trivselsundersøgelsen 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 arbejdsmiljø.

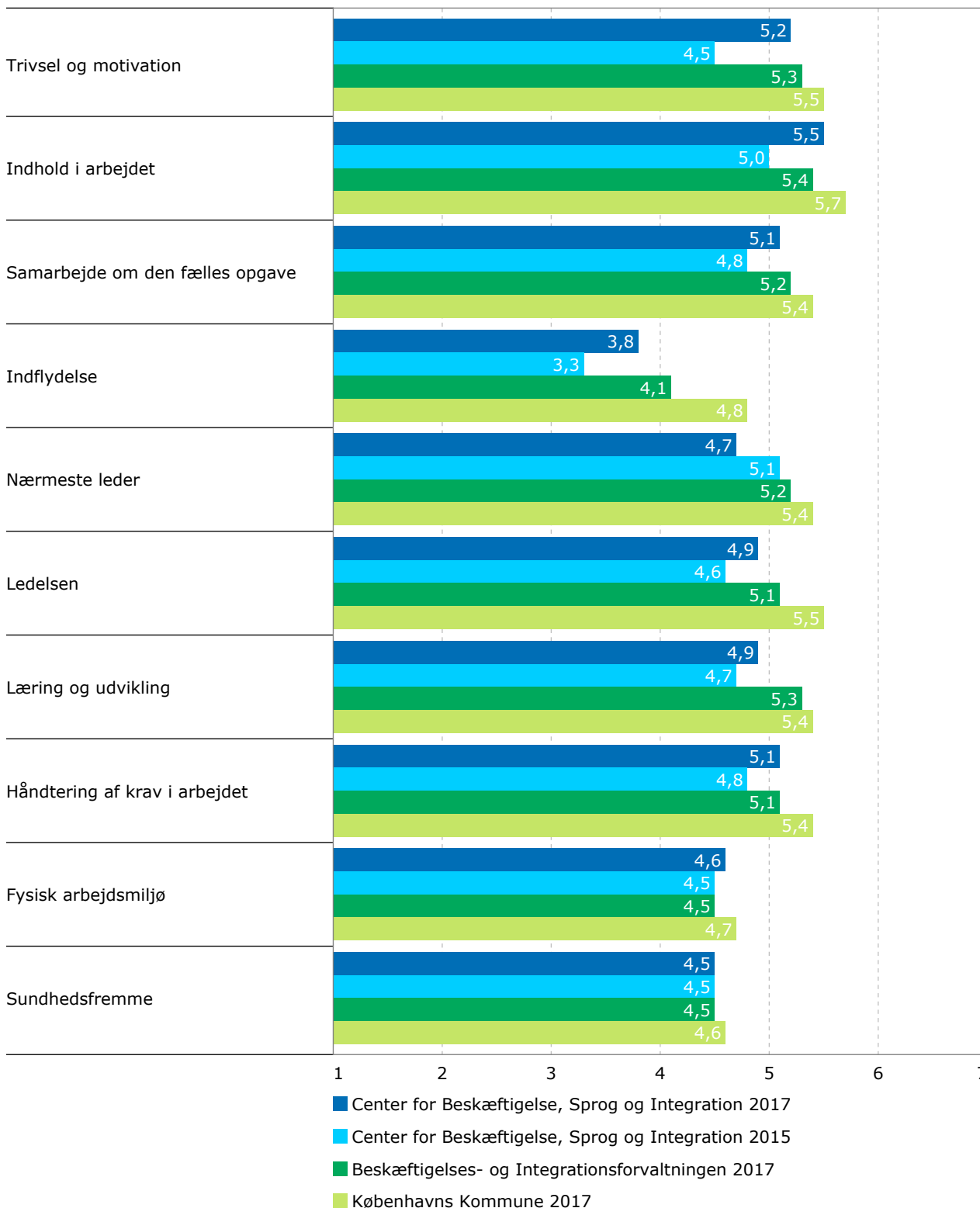
Arbejdet med at udvikle arbejdsmiljøet på arbejdspladsen kræver ejerskab. Når medarbejderne involveres i arbejdet med at vurdere og prioritere resultaterne, kan det skabe ejerskab og ansvarlighed i forhold til de handlinger, som iværksættes. Inspiration til dialogen omkring opfølgningen på trivselsundersøgelsen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

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen omkring undersøgelsen findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside [www.amk.kk.dk/trivsel](http://www.amk.kk.dk/trivsel). Fra denne hjemmeside kan udgivelsen "Guide til en god trivselsundersøgelse" også downloades.



## Temaoversigt

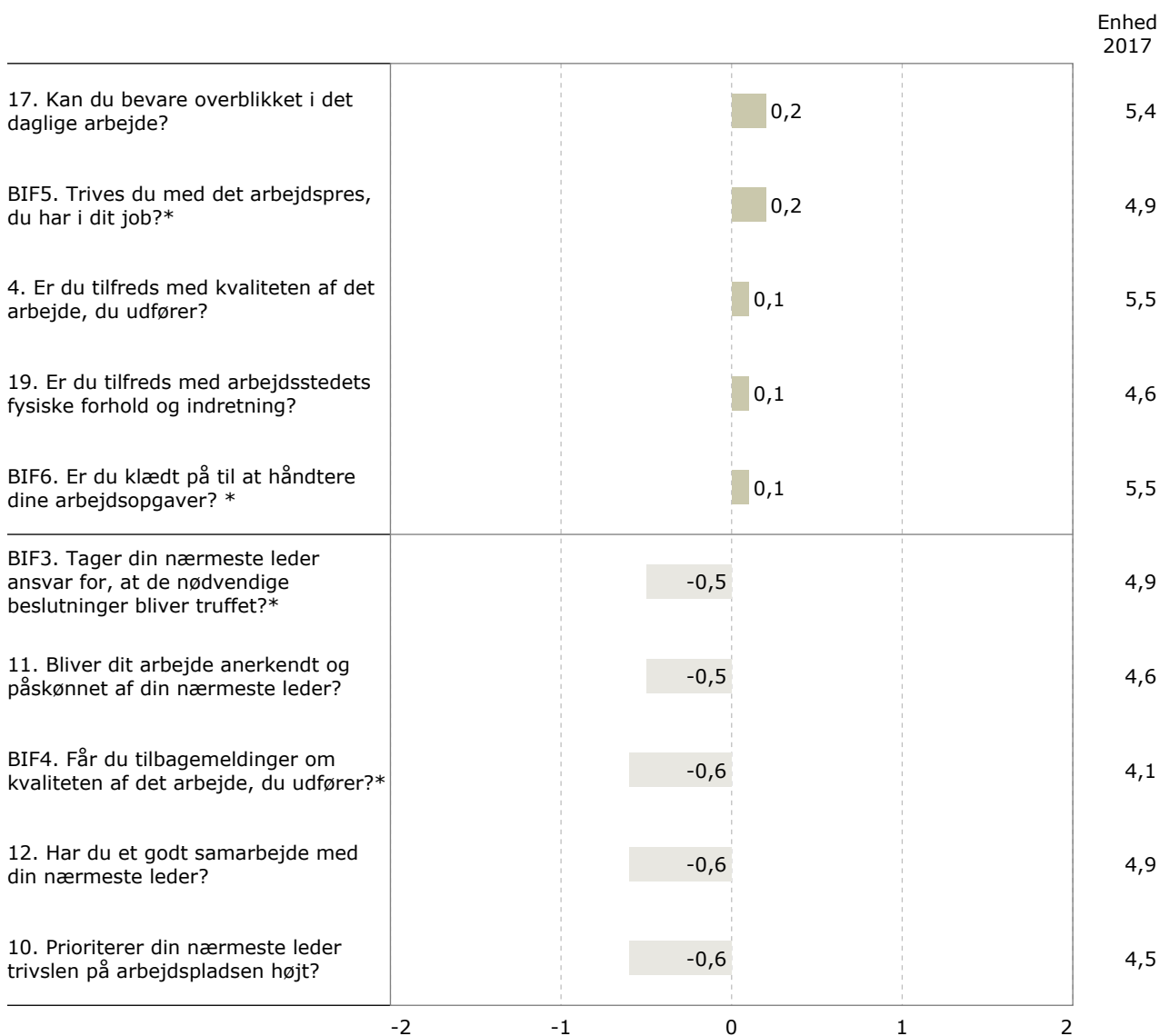
Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2015 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.



## Største positive og negative forskelle i forhold til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til det samlede resultat for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem enheden og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

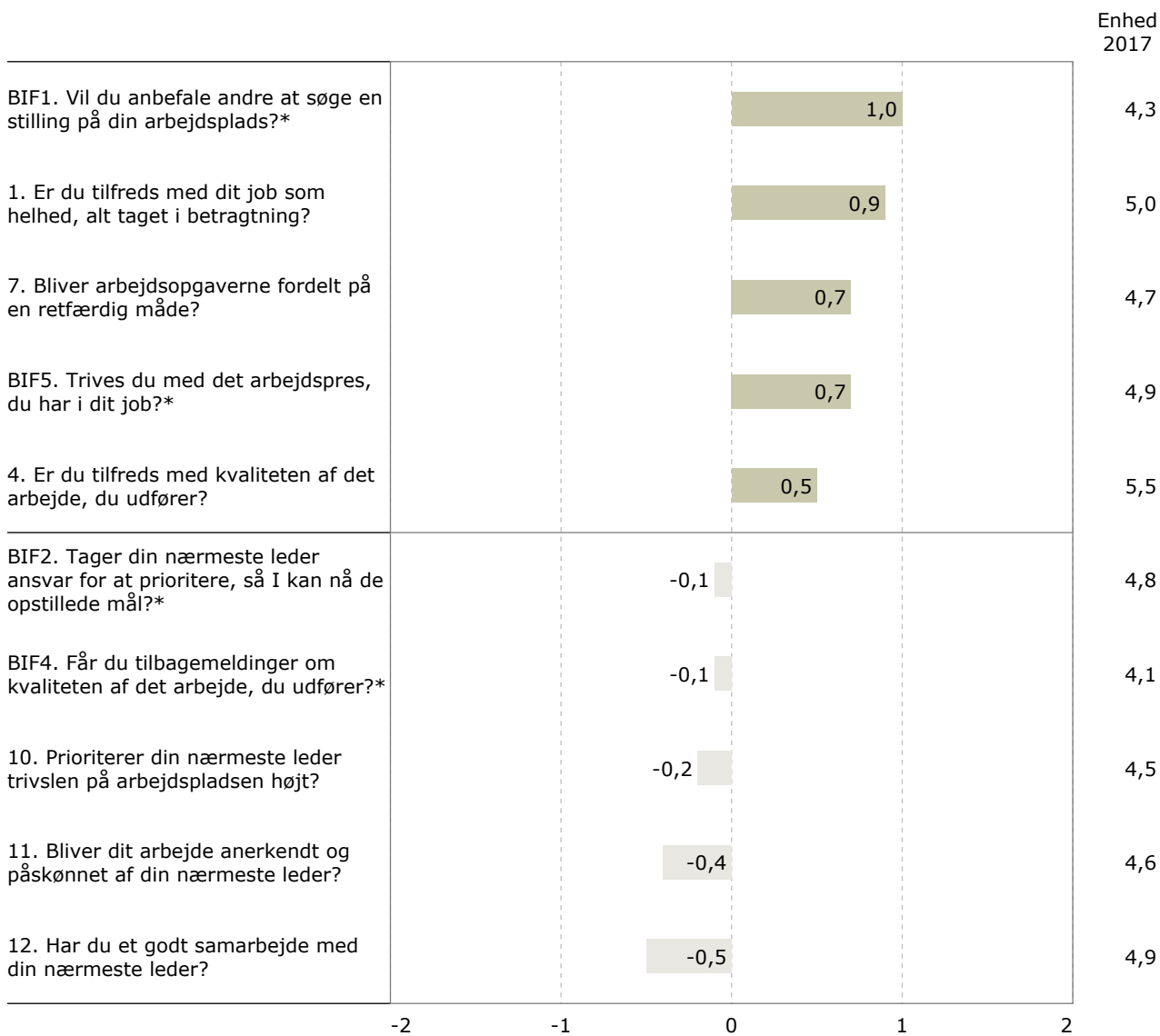
Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



## 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 2015 (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2015 (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem 2017 og 2015.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2015, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.

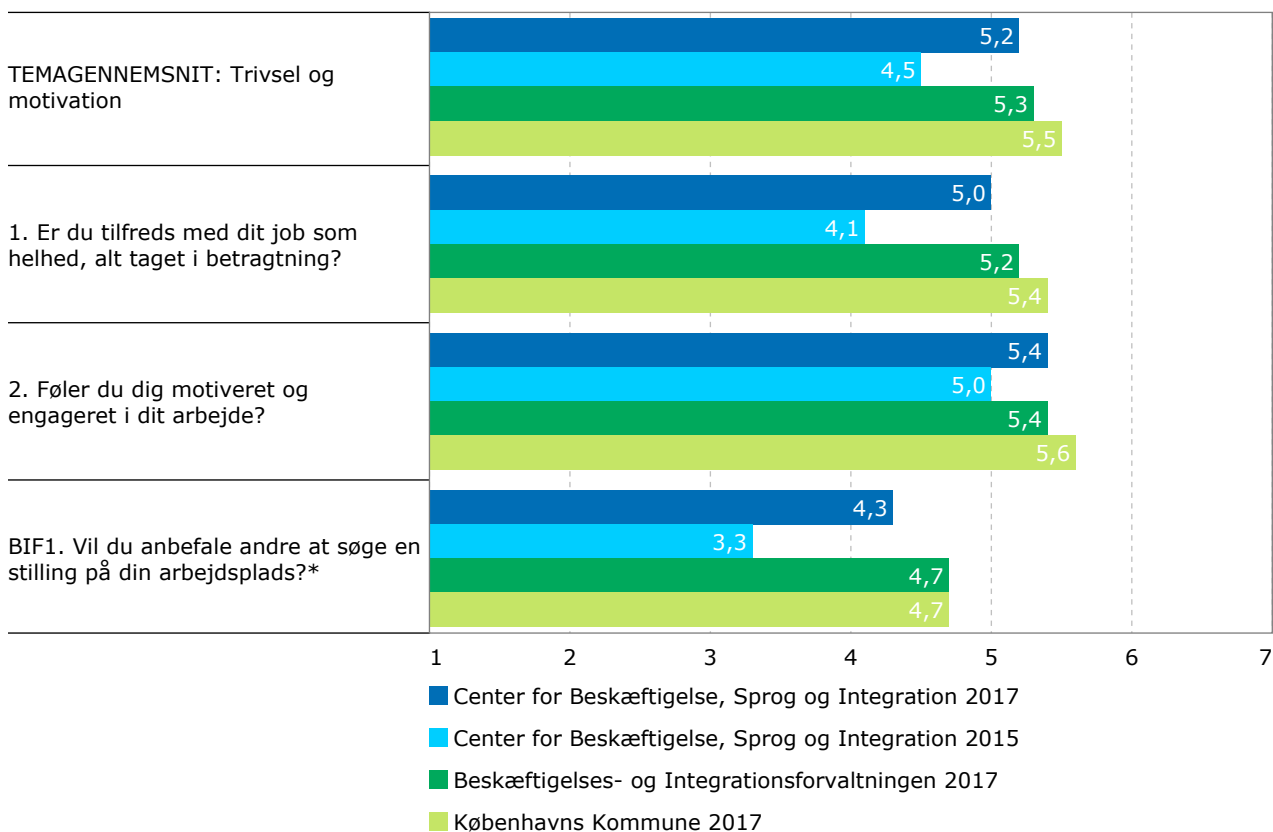


## Tema: Trivsel og motivation

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 resurser samt gode muligheder for at udvikle sig.

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



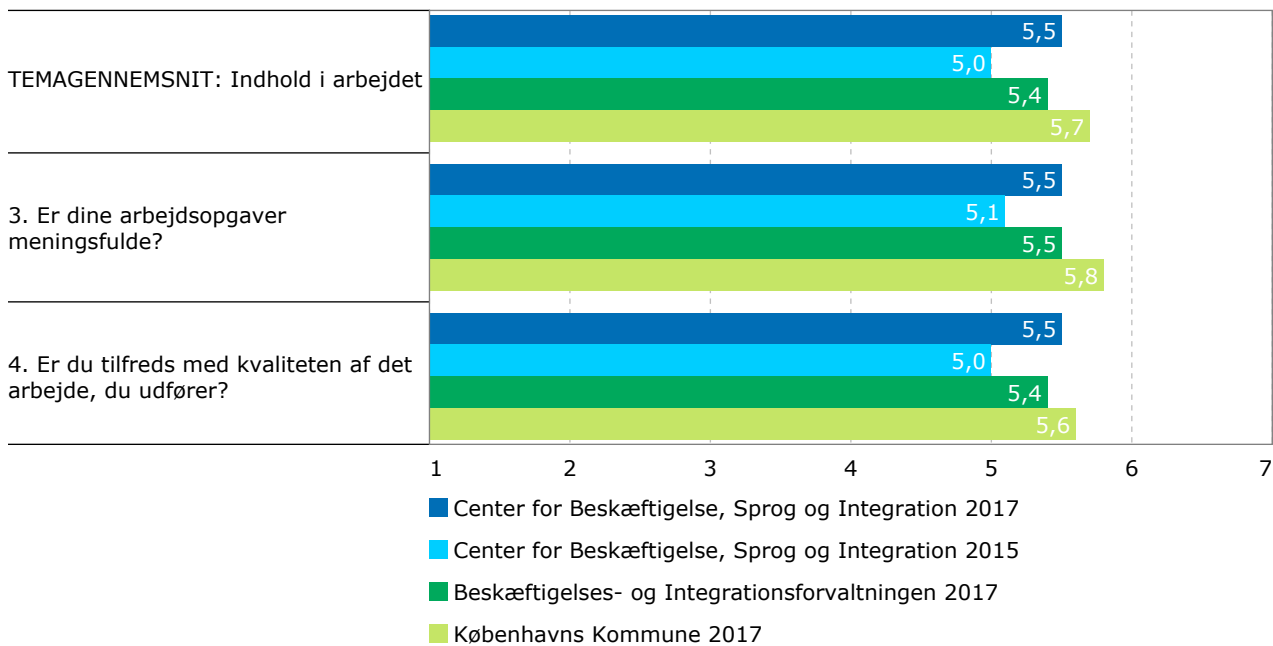
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Indhold i arbejdet

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.

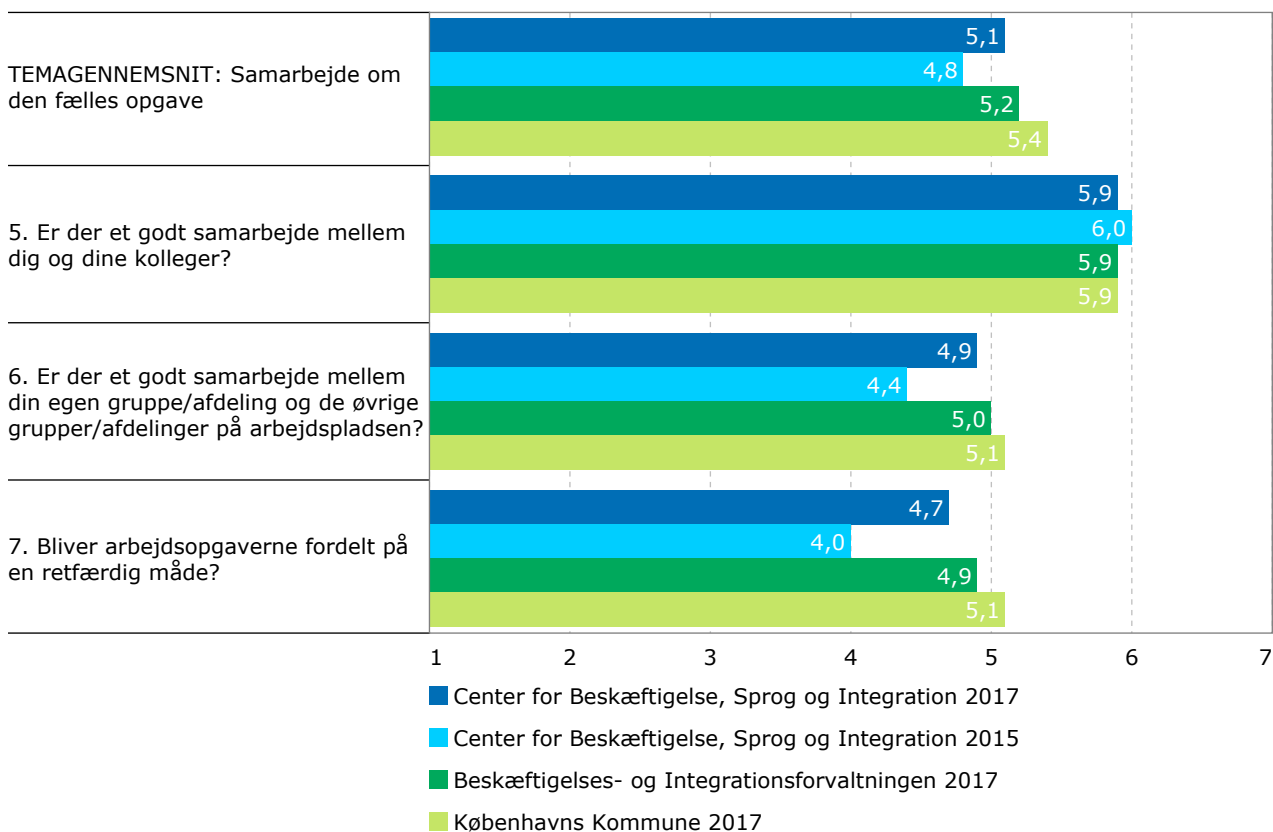


## Tema: Samarbejde om den fælles opgave

Temaet "Samarbejde om den fælles opgave" måler, hvordan man oplever samarbejdet med kolleger og andre grupper/afdelinger.

Et godt samarbejde er typisk kendetegnet ved, at der er klarhed om roller, opgavefordeling og ansvarsområder mellem kolleger. Et godt samarbejde er også kendetegnet ved relationer, hvor faglig sparring og kollegial støtte er til stede.

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

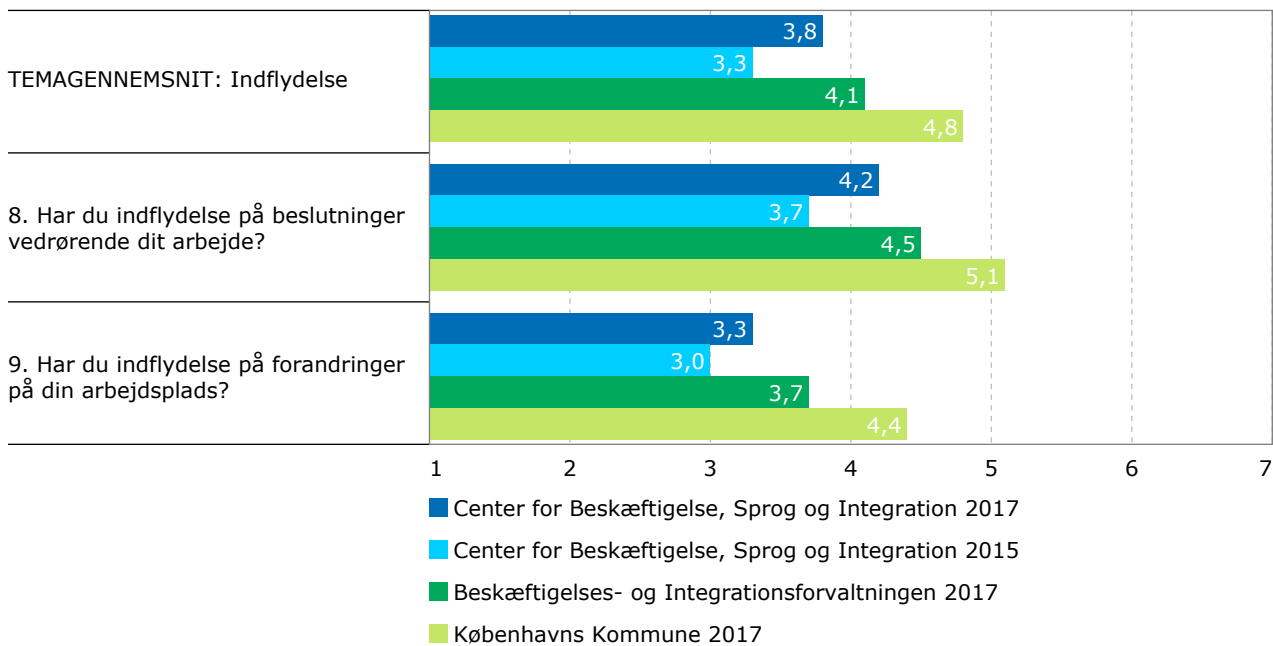


## Tema: Indflydelse

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

Høj indflydelse kan give en bedre trivsel hos den enkelte og en mindre risiko for stress, fordi indflydelse gør, at man oplever høje krav som mindre belastende. For meget indflydelse kan omvendt give en kompleksitet, der kan være vanskelig for den enkelte at håndtere. Det kan medføre risiko for stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 8 og spørgsmål 9.

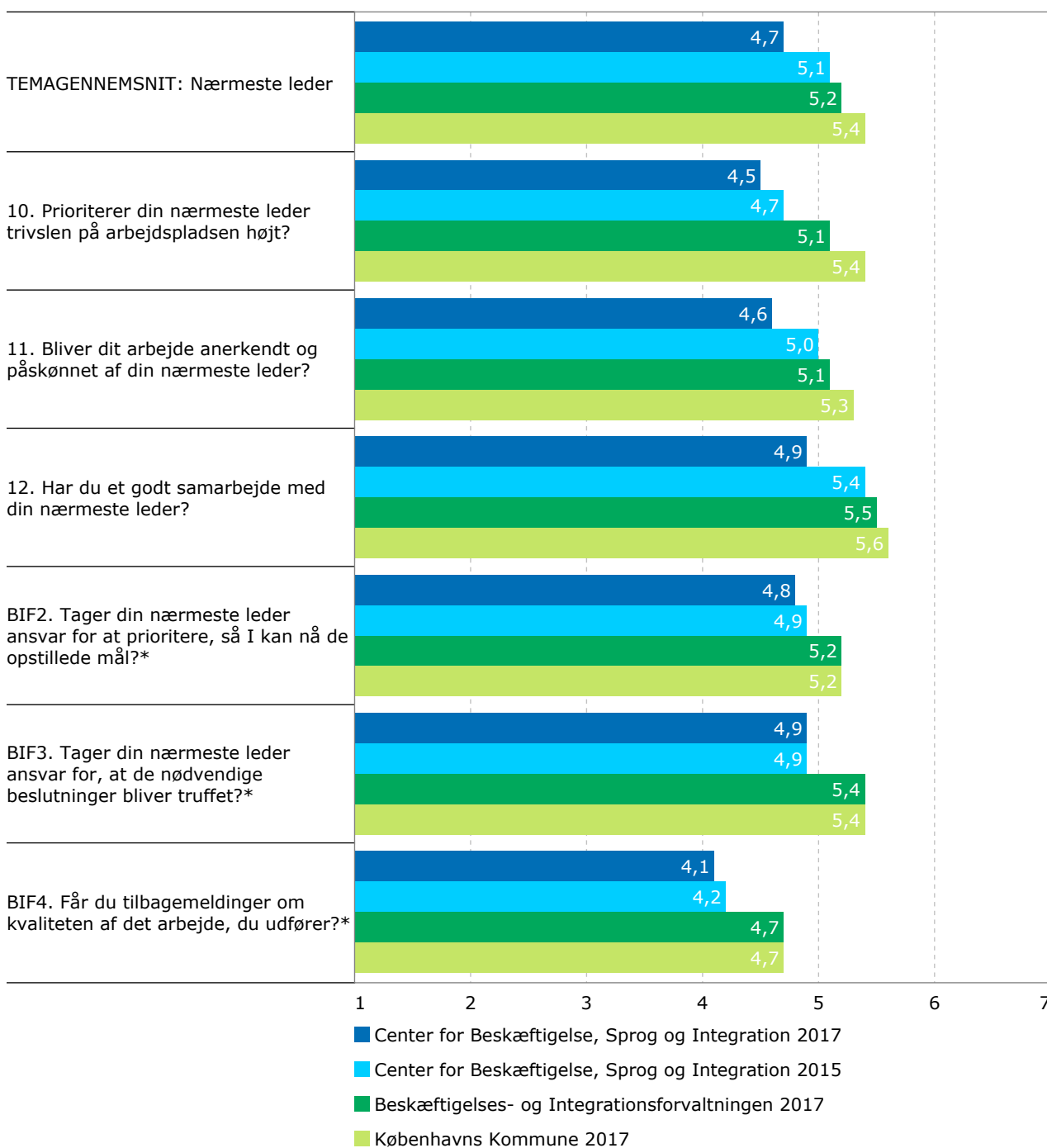


## Tema: Nærmeste leder

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

Medarbejdernes oplevelse kan hænge sammen med, hvordan lederen støtter sine medarbejdere og organiserer arbejdet. Temaet kan være påvirket af aktuelle begivenheder for den enkelte og for arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 10, spørgsmål 11 og spørgsmål 12.



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

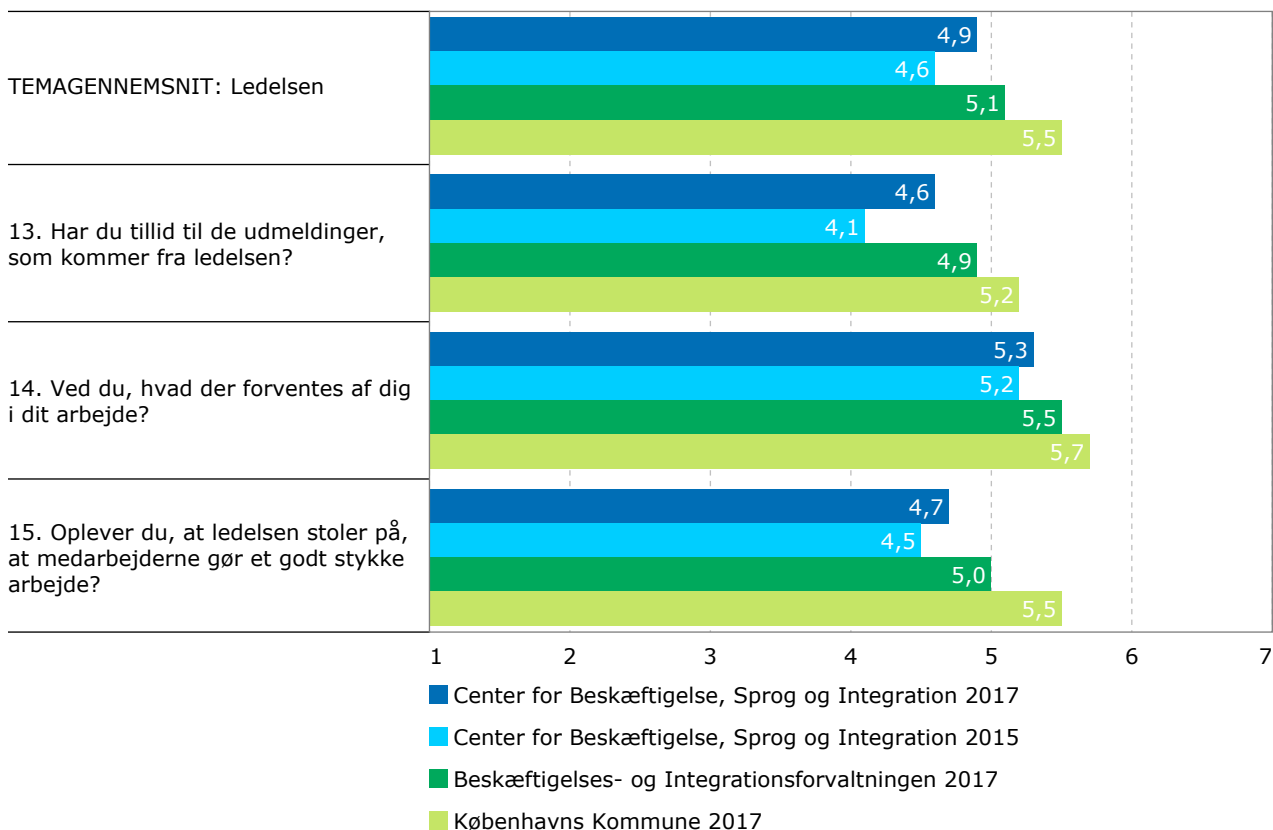


## Tema: Ledelsen

Temaet "Ledelsen" måler, hvordan medarbejderne på arbejdspladsen oplever ledelsen. Det vil sige den eller de personer, som træffer de overordnede beslutninger.

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

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 13, spørgsmål 14 og spørgsmål 15.

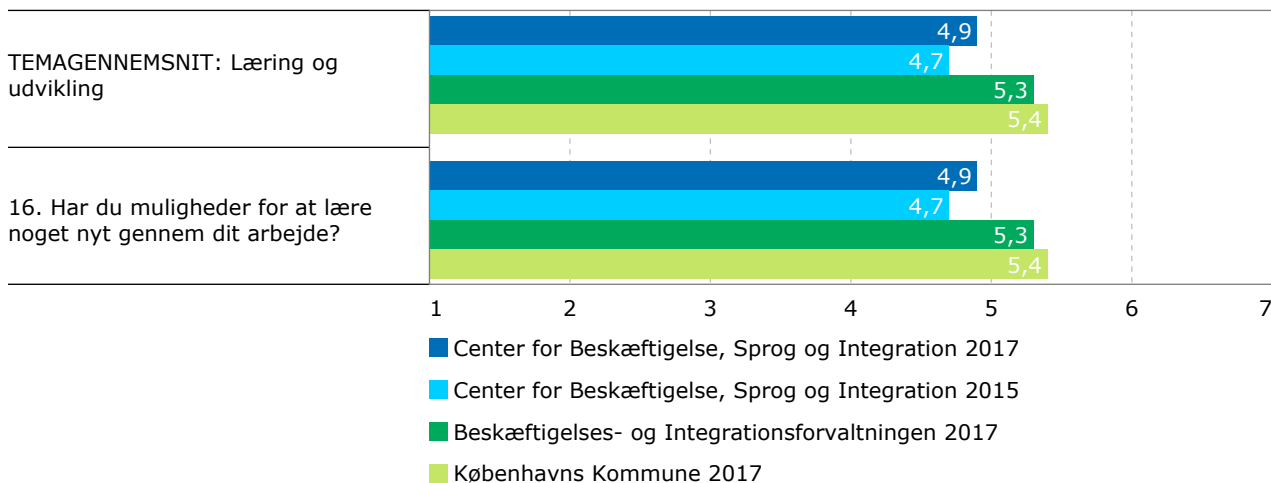


## Tema: Læring og udvikling

Temaet "Læring og udvikling" måler, hvordan man oplever mulighederne 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 16. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

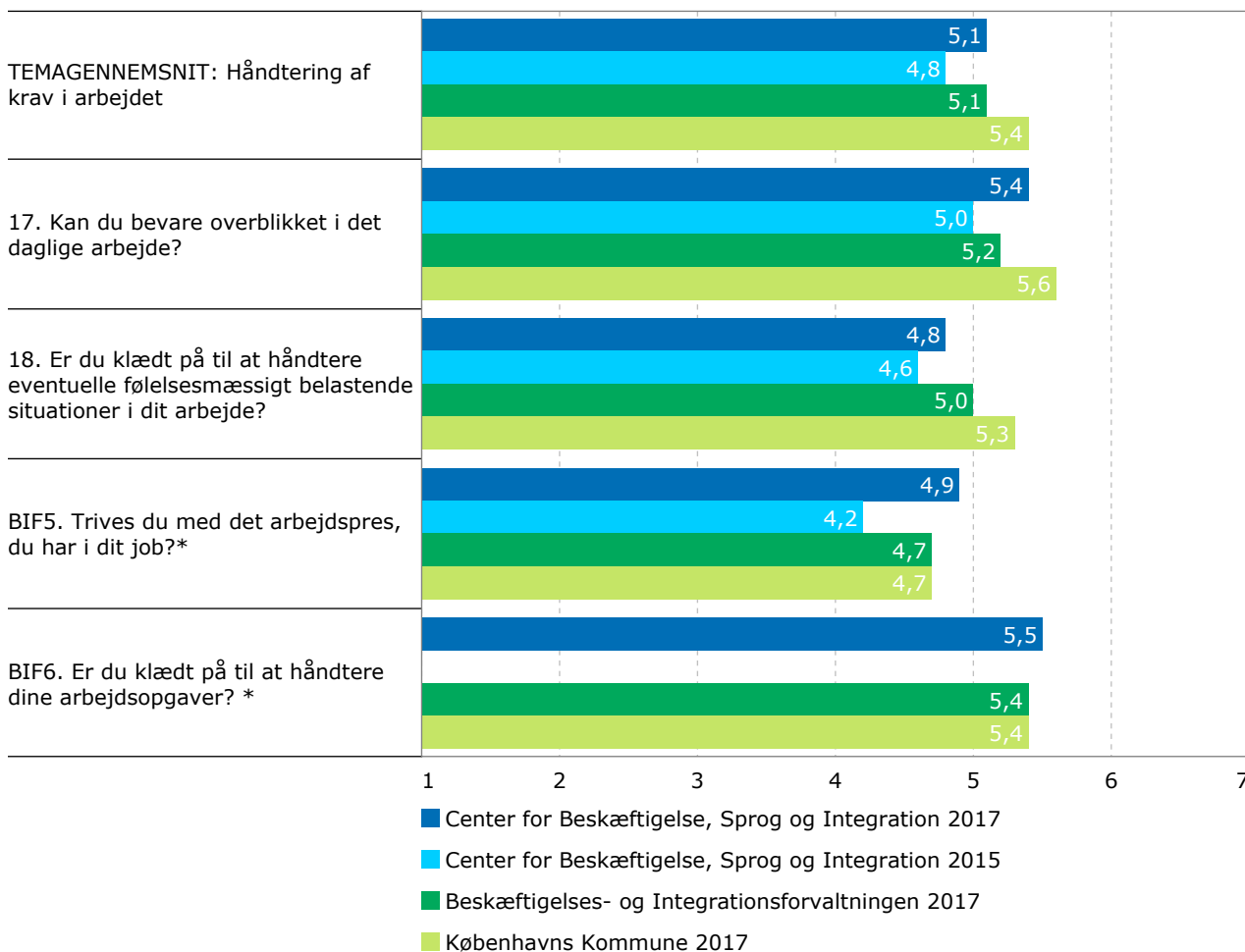


## Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler indirekte, hvordan man kan 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. Høje følelsesmæssige krav kan være et vilkår. Hvis ikke man føler sig klædt på til at tackle disse krav, kan det føre til overbelastning.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 17 og spørgsmål 18.



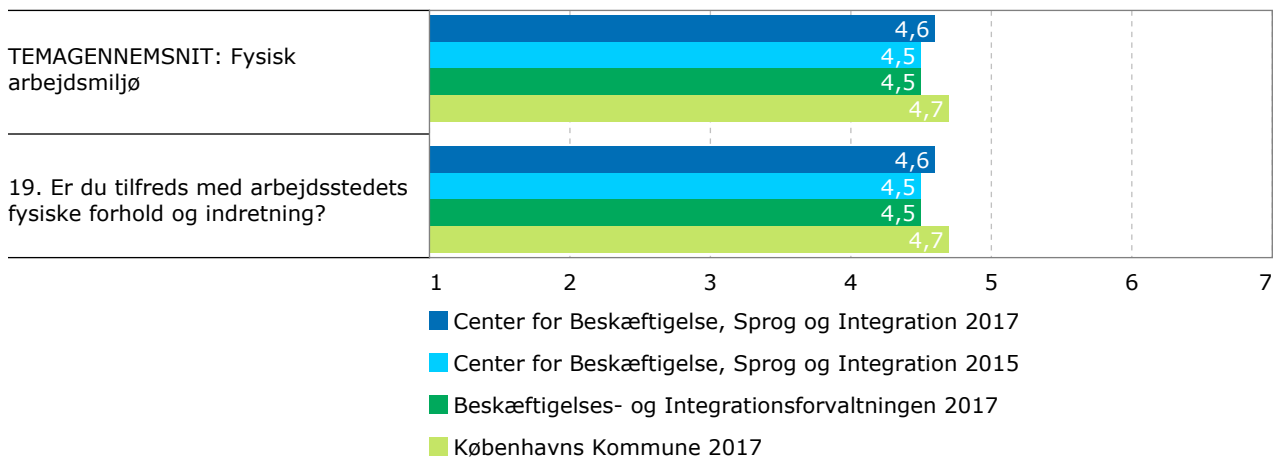
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Fysisk arbejdsmiljø

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 19. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

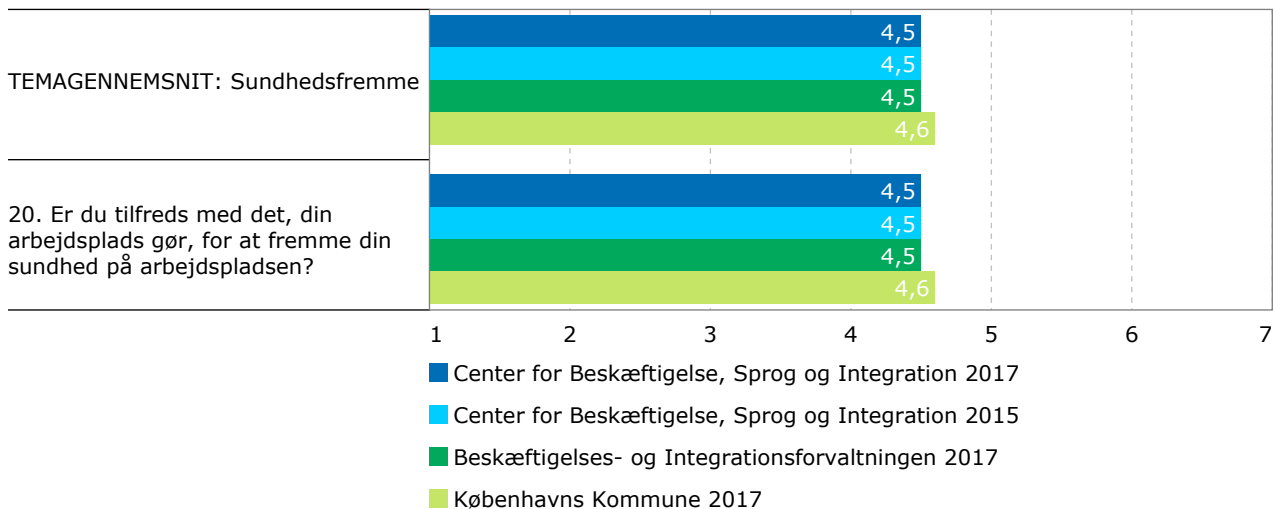


## Tema: Sundhedsfremme

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 20. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

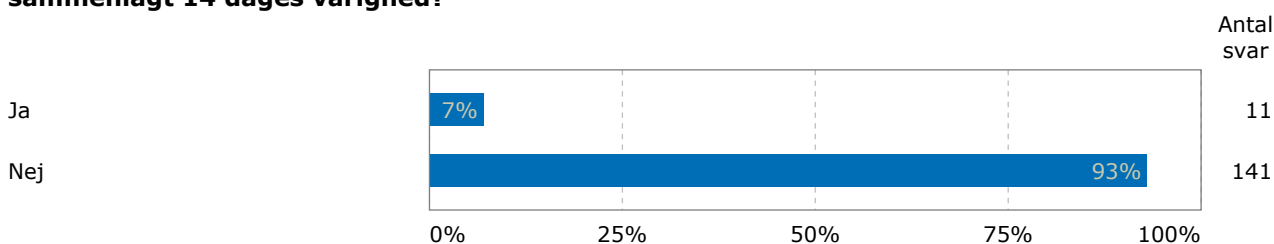


## Forvaltningstema: Sygefravær

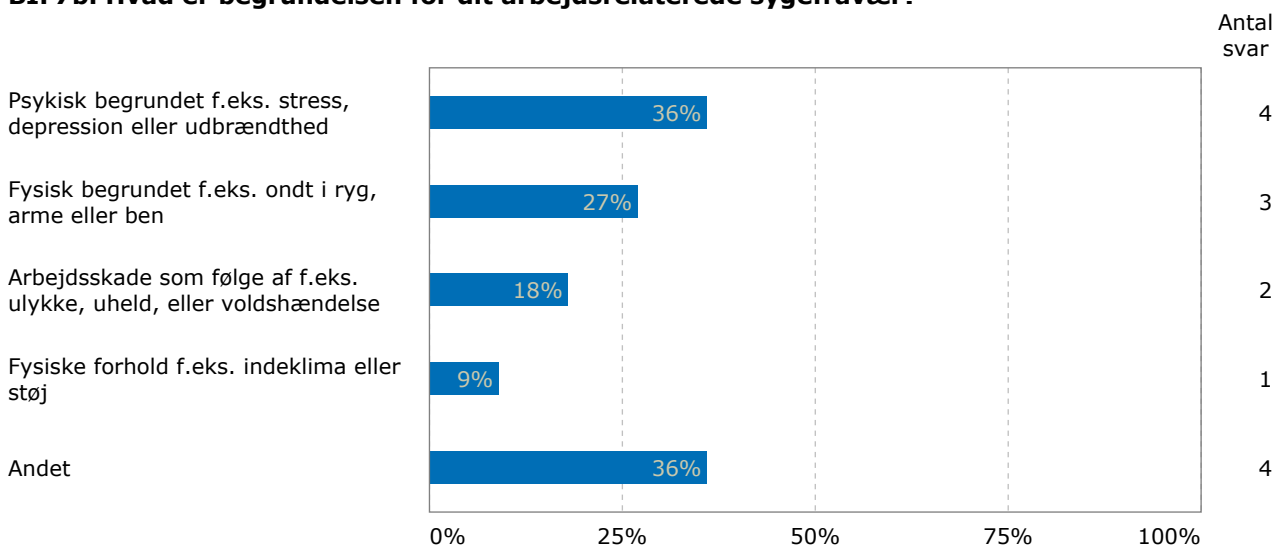
Flere af de BIF-specifikke spørgsmål i undersøgelsen omhandler sygefravær. Spørgsmålene undersøger i hvilken grad medarbejdere har oplevet sygefravær, der er direkte relateret til arbejdet. Der måles også på de bagvedliggende årsager, samt hvorvidt medarbejderen oplever, at arbejdspladsen har taget hånd om sygefraværet på tilfredsstillende vis.

Arbejdsrelateret sygefravær kan hænge sammen med trivsel og arbejdsmiljø, hvorfor BIF gennem flere trivselsundersøgelser har haft ekstra fokus på denne type sygefravær. I årets undersøgelse er tilføjet et spørgsmål om opfølgning på fraværet, da det erfaringsmæssigt kræver fokus og opfølgning, at få medarbejderen til igen at trives i arbejdet efter en periode med arbejdsrelateret sygefravær.

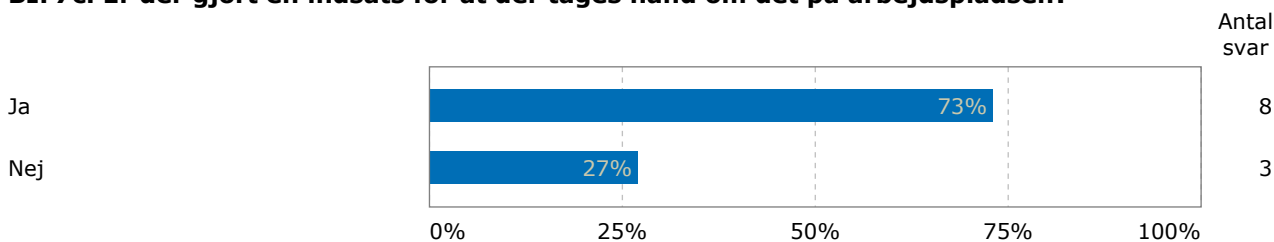
### BIF7a. Har du inden for de sidste 12 måneder haft arbejdsrelateret sygefravær af mere end sammenlagt 14 dages varighed?\*



### BIF7b. Hvad er begrundelsen for dit arbejdsrelaterede sygefravær?\*



### BIF7c. Er der gjort en indsats for at der tages hånd om det på arbejdspladsen?\*



## Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om der er krænkende adfærd i forbindelse med arbejdet i form af vold, trusler, mobning og chikane. I undersøgelsen i 2015 blev der udelukkende spurgt til krænkende adfærd på arbejdspladsen. I år er spørgsmålet udvidet til at omfatte arbejdsrelateret vold eller trusler om vold både i og udenfor arbejdstiden.

Krænkende adfærd kan have psykiske konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at krænkende adfærd bliver håndteret. Fravær af krænkende adfærd, eller en hensigtsmæssig håndtering af krænkende adfærd, er afgørende for arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven.

## Nultolerance

Københavns Kommune har "nultolerance" over for krænkende adfærd. "Nultolerance" betyder, at arbejdspladsen skal reagere, hvis en eller flere medarbejdere udsættes for vold, trusler, mobning eller chikane enten fra kolleger, leder eller borgere.

**Københavns Kommune tolererer ikke vold, trusler, mobning og chikane på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt at gå på arbejde.**

*Kilde: "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen"*  
[www.medarbejder.kk.dk](http://www.medarbejder.kk.dk)

Københavns Kommunes politik om krænkende adfærd stiller i det hele taget krav om, at arbejdspladsen arbejder systematisk og målrettet med at forhindre krænkende adfærd.

## Her kan I få støtte

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

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

Det er vigtigt, at det er tydeligt for medarbejderne, hvor de i øvrigt kan få støtte fx fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant og HR-medarbejderne i forvaltningen.

Krænkende adfærd kan være vanskeligt selv at arbejde med på arbejdspladsen, og det kan være nødvendigt at få professionel støtte til dette. 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](http://www.medarbejder.kk.dk) - søg på '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 arbejdet og fra hvem.

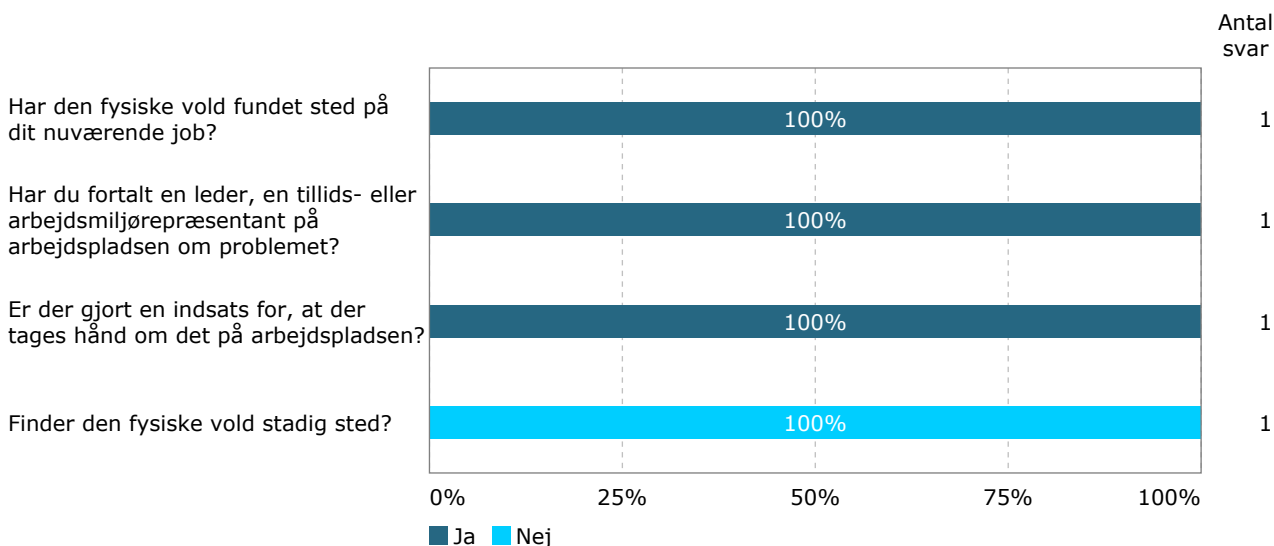
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%
Ja, af og til	1	1%	0	0%
Nej	151	99%	121	100%
Total	152	100%	121	100%
Total ja	1	1%	0	0%

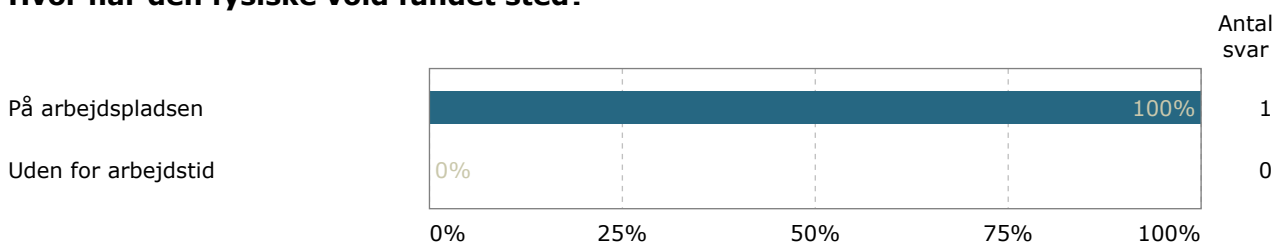
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	0	0%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	1	100%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	0	0%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	0	0%



### Hvor har den fysiske vold fundet sted?





## 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 arbejdet og fra hvem.

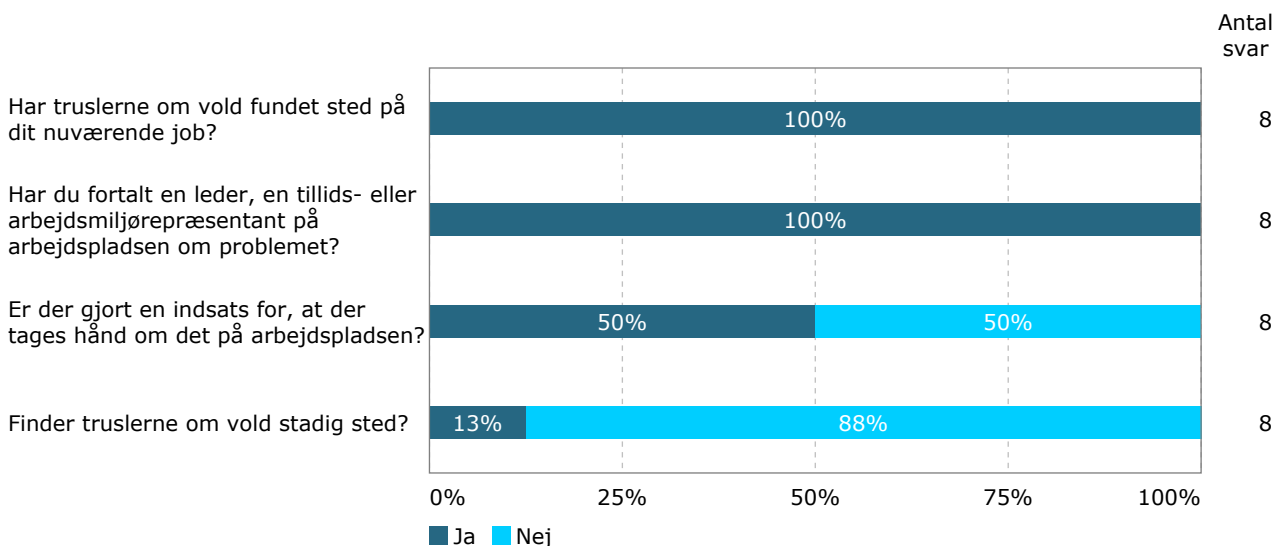
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	1	1%	0	0%
Ja, af og til	7	5%	8	7%
Nej	144	95%	113	93%
Total	152	100%	121	100%
Total ja	8	5%	8	7%

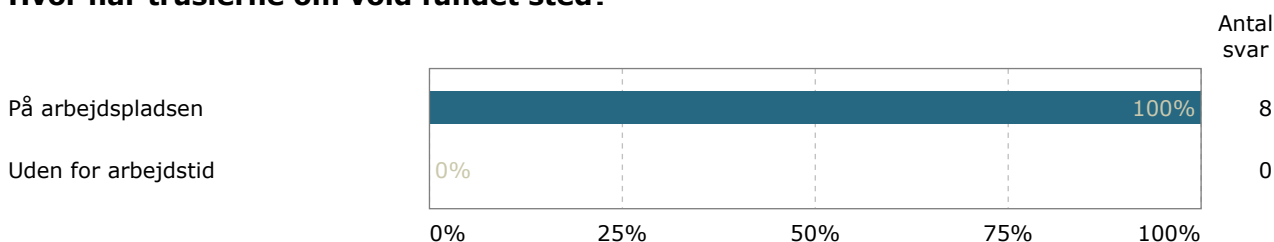
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder. Antal svar kan afvige fra "Total ja" i tabellen herover. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	0	0%	1	13%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	1	13%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	6	75%	6	75%
Ønsker ikke at uddybe	1	13%	1	13%



### Hvor har truslerne om vold fundet sted?



## Mobning

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning på arbejdspladsen og fra hvem.

Mobning omfatter i Københavns Kommune situationer, hvor en eller flere ansatte udsætter en anden ansat for handlinger, som opleves krænkende, selvom de ansatte burde være bekendt med eller gjort bekendt med, at handlingerne opleves som krænkende. I denne undersøgelse kan mobning også være situationer, hvor borgere, brugere eller pårørende udsætter ansatte for handlinger, som opleves krænkende.

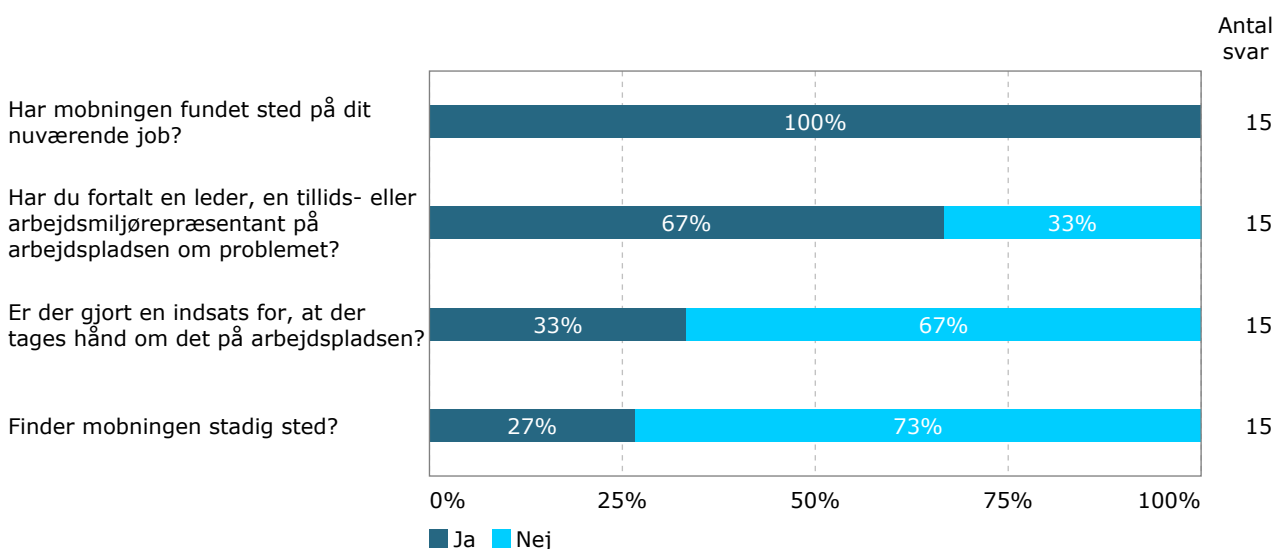
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	1	1%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	1	1%
Ja, månedligt	1	1%	0	0%
Ja, af og til	13	9%	5	4%
Nej	137	90%	115	95%
Total	152	100%	121	100%
Total ja	15	10%	6	5%

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	7	47%	5	83%
En leder	5	33%	1	17%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	1	7%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	3	20%	0	0%



## Uønsket seksuel opmærksomhed

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen og fra hvem.

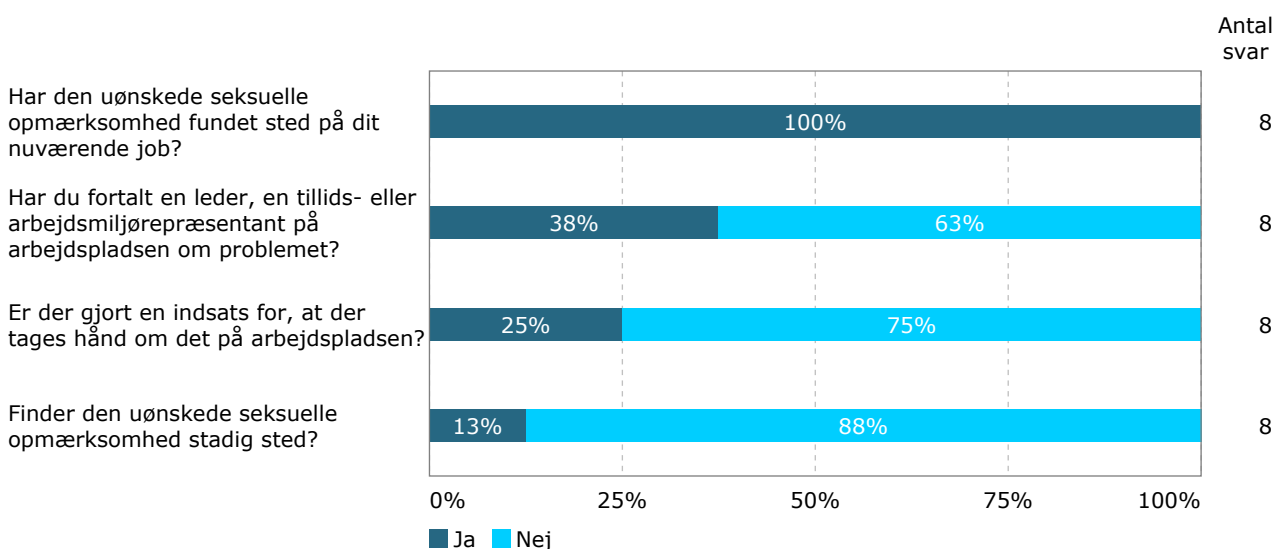
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	1	1%	0	0%
Ja, af og til	7	5%	1	1%
Nej	144	95%	120	99%
Total	152	100%	121	100%
Total ja	8	5%	1	1%

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. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	1	13%	1	100%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	7	88%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	0	0%



## Social Kapital på Arbejdspladsen

Begrebet "social kapital" stammer fra arbejdsmiljøforskningen. På arbejdspladser med en høj social kapital oplever medarbejderne en høj grad af retfærdighed, og medarbejdere og ledelse arbejder godt sammen og har tillid til hinanden. Det gør, at de ofte i fællesskab kan finde løsninger, som kan øge produktivitet og kvalitet samtidigt med, at der er et godt arbejdsmiljø. Desto mere social kapital, desto bedre arbejdsmiljø og mere tilfredsstillende opgaveløsning.

Social kapital afdækkes i trivselsundersøgelsen ved at måle i hvor høj grad de sociale relationer på arbejdspladsen er præget af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne.

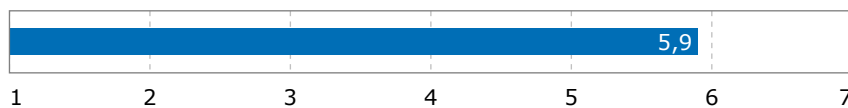
Arbejdet med social kapital i organisationer kan ikke løsrives fra kerneopgaven, og arbejdet med social kapital handler derfor også om at udvikle den fælles forståelse af den kerneopgave, som enheden skal løse.

For at forbedre den sociale kapital på arbejdspladsen kan man sætte ind i forhold til fire forskellige former for social kapital:

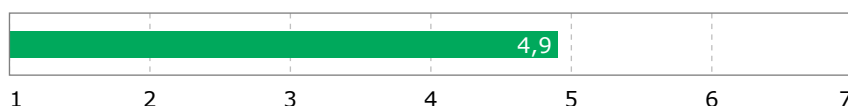
1. Social kapital mellem kolleger i egen gruppe / afdeling
2. Social kapital mellem grupper / afdelinger
3. Social kapital mellem ledelse og medarbejdere
4. Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed

Nedenfor er resultaterne vedrørende social kapital præsenteret. For hver af de fire former for social kapital er der beregnet et gennemsnit baseret på alle besvarelserne af de spørgsmål, som er vist under søjlerne. Der er tale om spørgsmål, som er afrapporteret tidligere i rapporten.

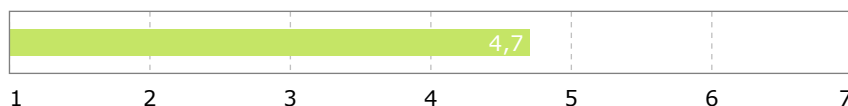
Arbejdsmiljø København kan give støtte, inspiration og konsulentbistand til arbejdet med social kapital. Konsulentbistand kan bl.a. være i form af input, sparring med ledere, arbejdsmiljøgruppen, Trioen, MED-organisationen eller andre.

**Social kapital i egen gruppe / afdeling**

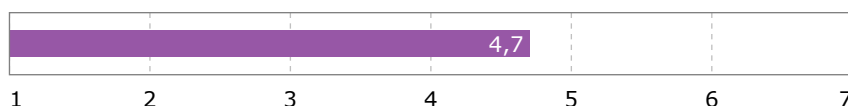
5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? (5,9)

**Social kapital mellem grupper / afdelinger**

6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen? (4,9)

**Social kapital mellem ledelse og medarbejdere**

- 11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? (4,6)
- 12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? (4,9)
- 13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? (4,6)
- 15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (4,7)

**Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed**

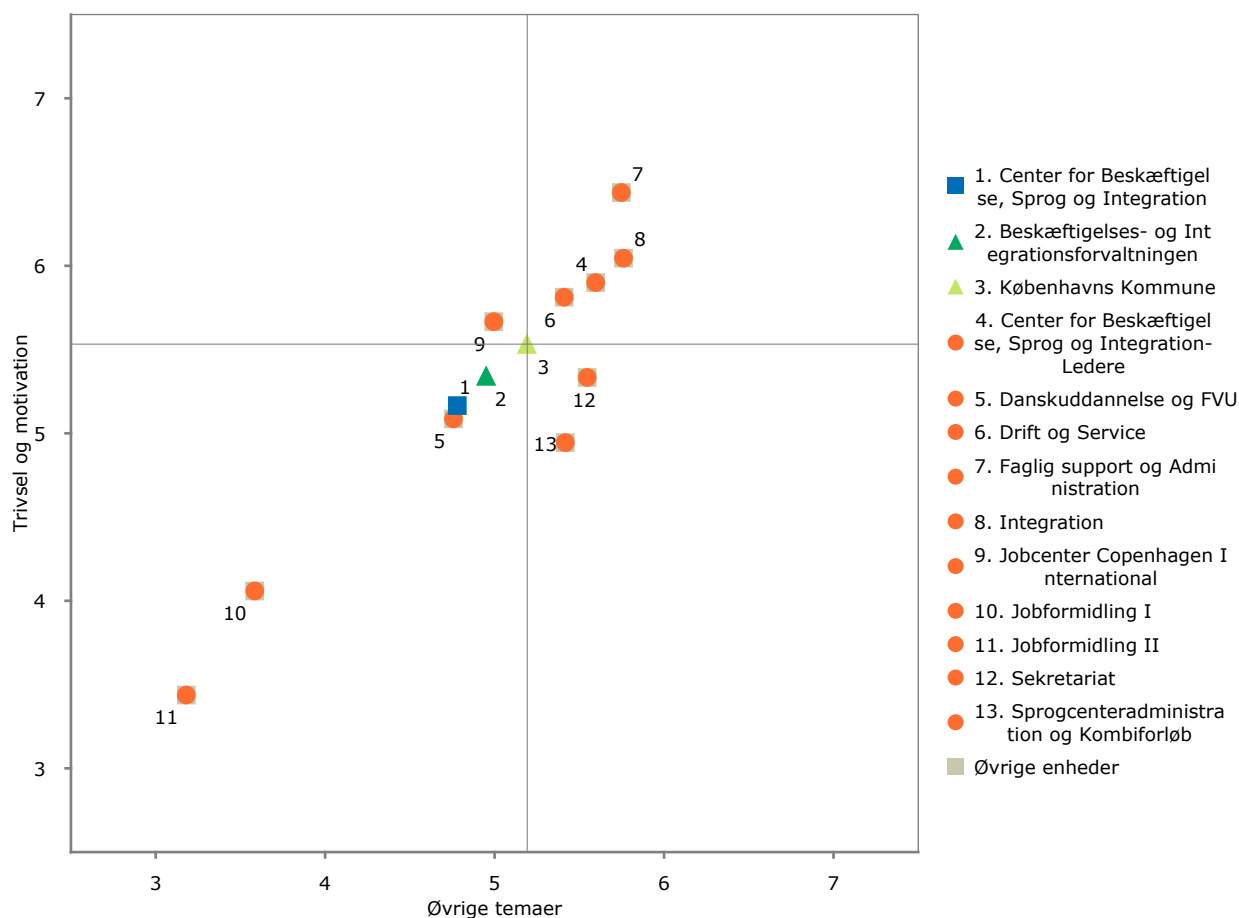
- 8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde? (4,2)
- 14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (5,3)
- 7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (4,7)

## Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med øvrige temaer

Temaet "Trivsel og motivation" er undersøgelsens hovedtema og giver en pejling af, hvordan medarbejderne oplever arbejdet, arbejdsmiljøet, og om medarbejderne er motiverede og engagerede 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.

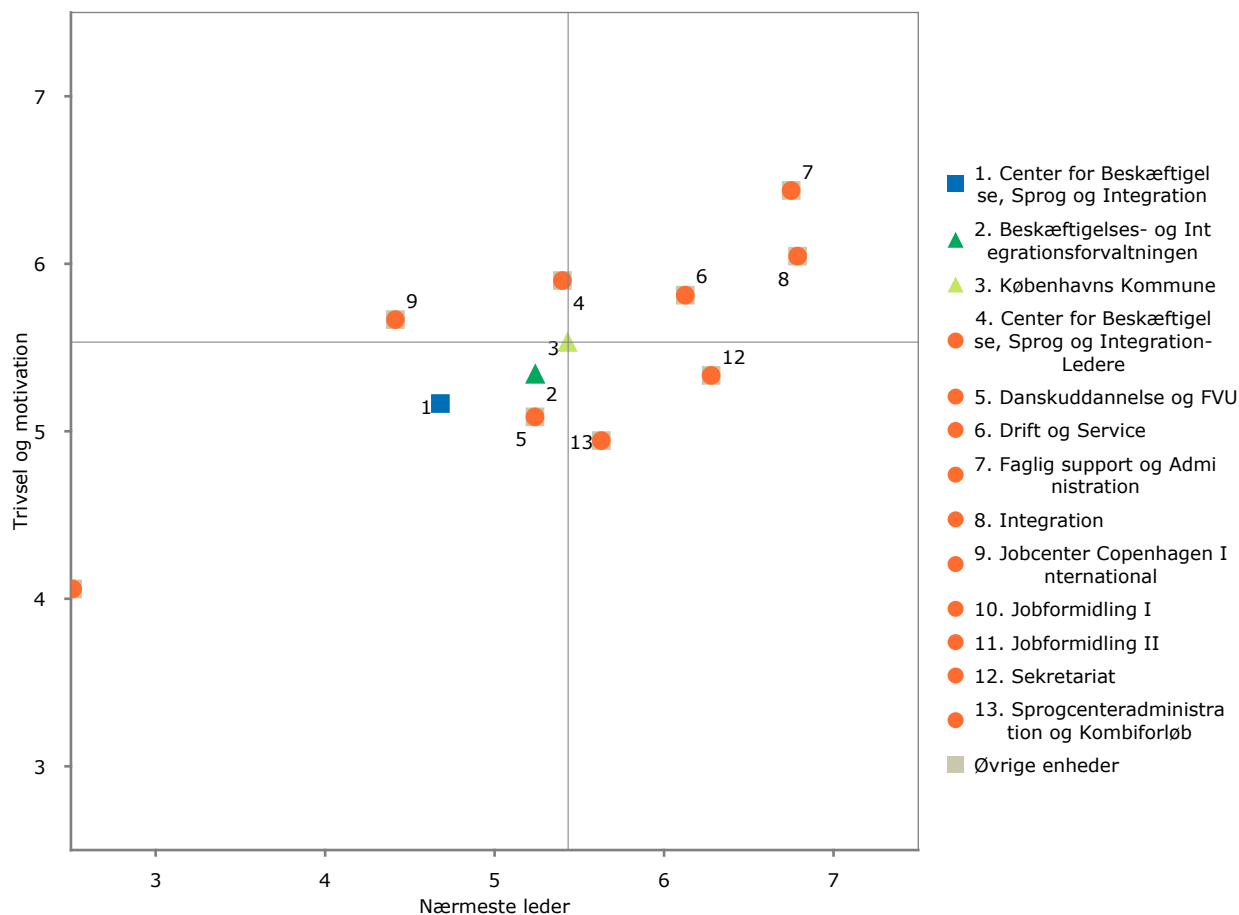
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



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

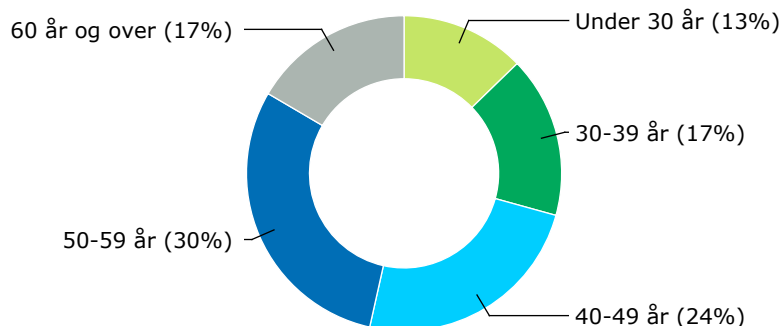
I figuren ses enhedernes gennemsnit for temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for temaet "Nærmeste leder".

De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



## Baggrundsresultater - opdelt på alder

### Fordeling af alder



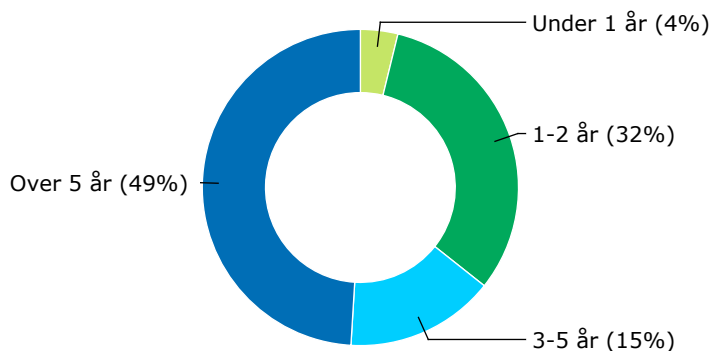
Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på alder. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Alder				
		Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år og over
Antal svar	152	19	25	37	46	25
Trivsel og motivation	5,2	5,5	5,0	5,2	5,1	5,2
Indhold i arbejdet	5,5	5,4	5,3	5,6	5,3	5,8
Samarbejde om den fælles opgave	5,1	5,4	4,7	5,0	5,0	5,9
Indflydelse	3,8	4,3	4,0	3,7	3,5	3,7
Nærmeste leder	4,7	4,5	4,6	4,5	4,6	5,3
Ledelsen	4,9	5,5	5,0	4,8	4,5	5,0
Læring og udvikling	4,9	5,7	5,2	4,8	4,8	4,6
Håndtering af krav i arbejdet	5,1	4,8	4,9	5,2	5,0	5,4
Fysisk arbejdsmiljø	4,6	4,9	4,4	4,6	4,4	4,7
Sundhedsfremme	4,5	4,2	4,3	4,4	4,7	4,7



## Baggrundsresultater - opdelt på anciennitet

### Fordeling af anciennitet

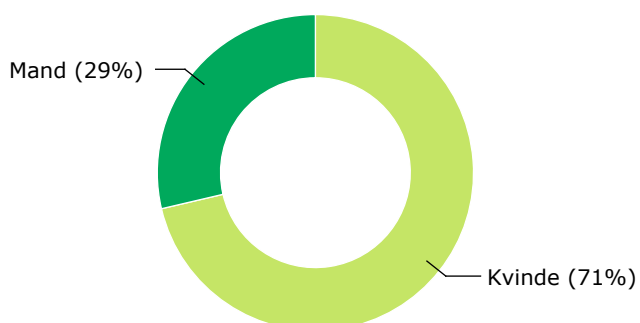


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på anciennitet. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelserne i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Anciennitet			
		Under 1 år	1-2 år	3-5 år	Over 5 år
Antal svar	152	6	48	24	74
Trivsel og motivation	5,2	4,6	5,3	5,4	5,0
Indhold i arbejdet	5,5	4,9	5,5	5,8	5,4
Samarbejde om den fælles opgave	5,1	4,2	5,1	5,1	5,3
Indflydelse	3,8	3,0	4,0	4,1	3,5
Nærmeste leder	4,7	3,9	4,5	5,0	4,8
Ledelsen	4,9	4,8	5,1	5,3	4,5
Læring og udvikling	4,9	4,2	5,6	4,7	4,7
Håndtering af krav i arbejdet	5,1	5,3	4,9	5,2	5,2
Fysisk arbejdsmiljø	4,6	4,0	4,7	4,1	4,7
Sundhedsfremme	4,5	4,5	4,6	4,1	4,5

## Baggrundsresultater - opdelt på køn

### Fordeling af køn

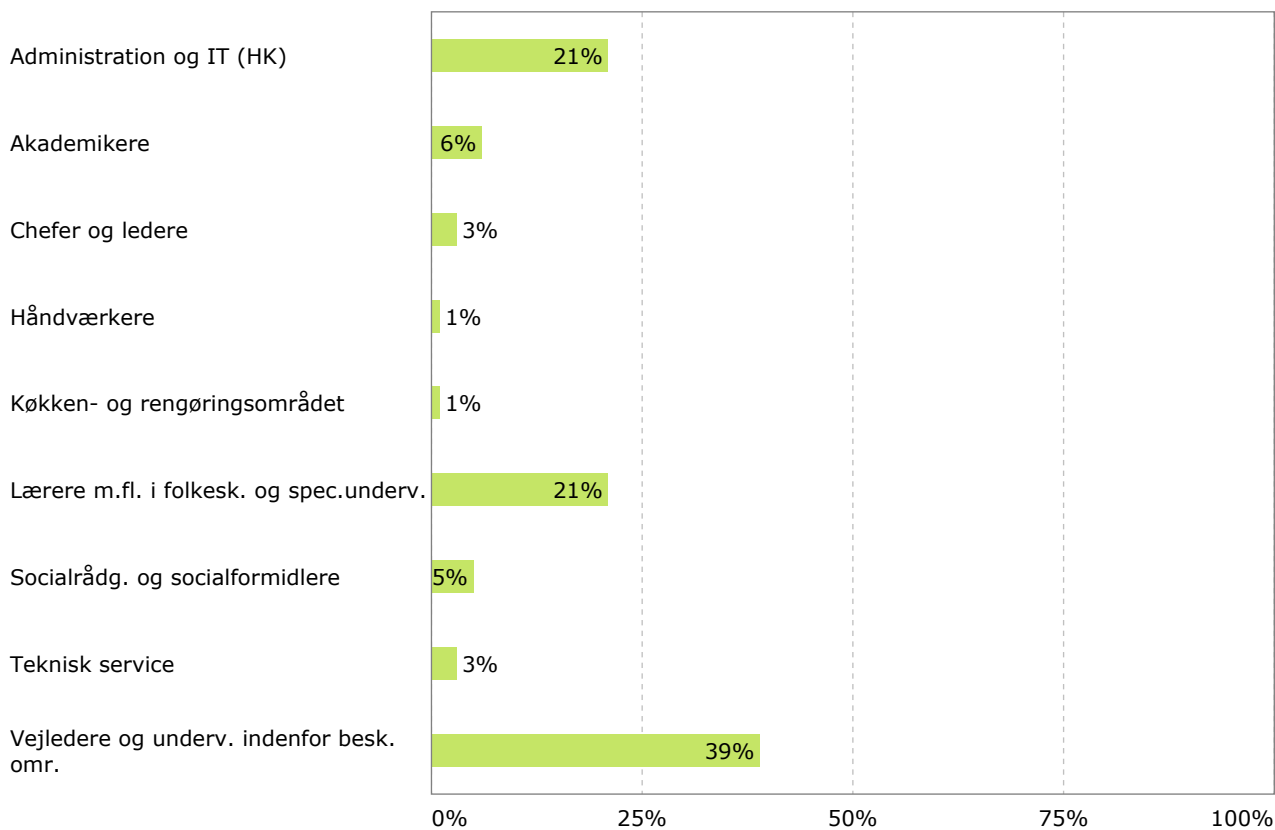


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på køn. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Køn	
		Kvinde	Mand
Antal svar	152	107	45
Trivsel og motivation	5,2	5,2	5,0
Indhold i arbejdet	5,5	5,5	5,3
Samarbejde om den fælles opgave	5,1	5,3	4,9
Indflydelse	3,8	3,7	4,0
Nærmeste leder	4,7	4,8	4,4
Ledelsen	4,9	4,9	4,8
Læring og udvikling	4,9	5,1	4,6
Håndtering af krav i arbejdet	5,1	5,2	4,9
Fysisk arbejdsmiljø	4,6	4,6	4,5
Sundhedsfremme	4,5	4,6	4,2

## Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe

### Fordeling af faggruppe



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

	Faggruppe							
	Total	Administration og IT (HK)	Akademikere	Chefer og ledere	Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Socialrådg. og socialformidlere	Vejledere og underv. indenfor besk.omr.	Øvrige
Antal svar	152	29	10	5	33	8	60	7
Trivsel og motivation	5,2	5,6	6,0	5,9	5,0	4,9	4,7	
Indhold i arbejdet	5,5	6,1	6,1	5,5	5,6	4,9	5,0	
Samarbejde om den fælles opgave	5,1	5,6	5,4	5,4	5,1	4,9	4,9	
Indflydelse	3,8	4,6	4,7	5,7	3,4	3,3	3,1	
Nærmeste leder	4,7	5,7	5,2	5,4	5,3	3,5	3,8	
Ledelsen	4,9	6,0	5,6	5,7	5,0	4,5	3,9	
Læring og udvikling	4,9	5,5	5,3	5,8	5,3	5,3	4,4	
Håndtering af krav i arbejdet	5,1	5,7	5,7	5,5	4,8	3,8	5,0	
Fysisk arbejdsmiljø	4,6	5,3	5,7	5,8	4,4	4,5	4,0	
Sundhedsfremme	4,5	5,2	5,0	5,5	4,5	3,5	4,1	

## Resultattabeller - svarfordeling

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
<b>Trivsel og motivation</b>									<b>5,2</b>	<b>4,5</b>
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	151	5%	5%	9%	14%	24%	28%	17%	5,0	4,1
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	151	3%	5%	6%	13%	15%	32%	26%	5,4	5,0
BIF1. Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?*	141	11%	16%	8%	18%	9%	24%	15%	4,3	3,3
<b>Indhold i arbejdet</b>									<b>5,5</b>	<b>5,0</b>
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	152	2%	4%	5%	6%	26%	31%	26%	5,5	5,1
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	152	4%	3%	6%	5%	21%	36%	25%	5,5	5,0
<b>Samarbejde om den fælles opgave</b>									<b>5,1</b>	<b>4,8</b>
5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	152	0%	1%	4%	5%	20%	33%	36%	5,9	6,0
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	139	4%	8%	6%	14%	24%	29%	14%	4,9	4,4
7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	138	9%	6%	10%	17%	17%	23%	17%	4,7	4,0
<b>Indflydelse</b>									<b>3,8</b>	<b>3,3</b>
8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	151	15%	14%	7%	12%	19%	22%	12%	4,2	3,7
9. Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	148	22%	23%	9%	16%	12%	11%	7%	3,3	3,0
<b>Nærmeste leder</b>									<b>4,7</b>	<b>5,1</b>
10. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	149	13%	11%	9%	6%	16%	28%	17%	4,5	4,7
11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	149	12%	11%	7%	13%	15%	19%	23%	4,6	5,0
12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	149	7%	8%	8%	11%	15%	27%	23%	4,9	5,4
BIF2. Tager din nærmeste leder ansvar for at prioritere, så I kan nå de opstillede mål?*	139	8%	12%	4%	12%	15%	27%	22%	4,8	4,9
BIF3. Tager din nærmeste leder ansvar for, at de nødvendige beslutninger bliver truffet?*	145	8%	10%	6%	8%	17%	26%	25%	4,9	4,9
BIF4. Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?*	148	20%	14%	8%	9%	13%	18%	18%	4,1	4,2
<b>Ledelsen</b>									<b>4,9</b>	<b>4,6</b>
13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	147	9%	12%	10%	11%	18%	26%	16%	4,6	4,1

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	147	4%	3%	5%	12%	18%	33%	24%	5,3	5,2
15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	148	14%	9%	4%	9%	18%	24%	22%	4,7	4,5
<b>Læring og udvikling</b>									<b>4,9</b>	<b>4,7</b>
16. Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	151	7%	7%	5%	13%	21%	28%	19%	4,9	4,7
<b>Håndtering af krav i arbejdet</b>									<b>5,1</b>	<b>4,8</b>
17. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	152	1%	2%	5%	8%	28%	43%	14%	5,4	5,0
18. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	146	5%	7%	8%	16%	23%	31%	10%	4,8	4,6
BIF5. Trives du med det arbejdspress, du har i dit job?*	152	4%	7%	7%	17%	21%	28%	15%	4,9	4,2
BIF6. Er du klædt på til at håndtere dine arbejdsopgaver? *	152	2%	4%	3%	7%	26%	33%	25%	5,5	
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>									<b>4,6</b>	<b>4,5</b>
19. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	150	9%	7%	10%	19%	13%	30%	12%	4,6	4,5
<b>Sundhedsfremme</b>									<b>4,5</b>	<b>4,5</b>
20. Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	140	10%	9%	10%	11%	23%	28%	9%	4,5	4,5

## 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	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
<b>Københavns Kommune</b>	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
<b>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen</b>	1.632	5,3	5,4	5,2	4,1	5,2	5,2	5,3	5,1	4,5	4,5
<b>Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration</b>	152	5,2	5,5	5,2	3,8	4,7	4,9	5,0	5,1	4,6	4,5
Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration-Ledere	5	5,9	5,5	5,4	5,7	5,4	5,7	5,8	5,5	5,8	5,5
Danskuddannelse og FVU	29	5,1	5,6	5,0	3,4	5,2	4,9	5,5	4,7	4,2	4,4
Drift og Service	8	5,8	6,1	5,6	4,8	6,1	5,6	3,4	5,7	5,6	5,8
Faglig support og Administration	8	6,4	6,3	6,4	4,8	6,8	5,1	5,8	6,3	4,8	5,6
Integration	11	6,1	5,7	6,1	5,1	6,8	6,2	6,3	5,1	5,3	5,4
Jobcenter Copenhagen International	42	5,7	5,7	5,3	4,3	4,4	5,4	5,6	5,1	5,0	4,3
Jobformidling I	18	4,1	4,6	4,5	2,0	2,5	2,8	3,4	4,7	3,9	3,8
Jobformidling II	16	3,4	4,3	4,0	2,1	2,1	3,0	3,3	4,7	2,7	2,5
Sekretariat	6	5,3	5,9	5,4	4,7	6,3	5,8	4,7	5,7	5,8	5,7
Sprogcenteradministration og Kombiforløb	9	4,9	6,2	5,4	3,9	5,6	5,8	5,3	5,9	5,2	5,4

**KØBENHAVNS KOMMUNE**  
**TRIVSELSUNDERSØGELSEN / 2017**



**CENTRE OG KONTORER MED REFERENCE TIL DIR. MICHAEL  
BAUNSGAARD SCHREIBER**

# **KØBENHAVNS ERHVERVSHUS**

Strategisk rapport

Svarprocent: 99% (91/92)





## Indhold

### Del 1

Introduktion

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

Social kapital

### Del 2

Plotdiagram af Trivsel og motivation

Baggrundsresultater

Svarfordelinger

Enheders resultater på temaer

## Forord

Kære ledere og medarbejdere i BIF,

I modtager hermed resultaterne af trivselsundersøgelsen 2017.

Vi vil gerne takke for, at rigtig mange af jer har deltaget i årets trivselsundersøgelse. De mange svar giver et stærkt grundlag for at vi kan arbejde videre med at forbedre trivslen i BIF.

Det er et fælles ansvar for ledere og medarbejdere at skabe og fastholde en god trivsel på arbejdspladsen. Vi håber derfor, at I alle vil gå aktivt ind i arbejdet med at følge op på resultaterne af undersøgelsen i jeres afdelinger og kontorer. Det er dér, I har mulighed for at gøre en forskel i arbejdsdagen for jer selv og jeres kollegaer.

På BIFs trivselssite kan I finde vejledning og inspiration til, hvordan I sammen kan følge op på resultaterne fra trivselsundersøgelsen.

God fornøjelse med det fortsatte arbejde for en endnu bedre trivsel.

På vegne af BIFs HovedMED,

Formand Bjarne Winge, adm. direktør

Næstformand Jan Bolvig Mortensen, Fællestillidsrepræsentant for HK

## 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 2017 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 Erhvervshus 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 2015.

### Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 22. februar 2017 til 14. marts 2017.

I alt har 92 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 91 valgt at svare. Københavns Erhvervshus har således opnået en svarprocent på 99 %.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 24 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med op til 20 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 ligeledes nummereret, med forkortelsen for forvaltningen.

Spørgeskemaet er forkortet og rapporterne er ændret siden 2015. Det er sket for at højne kvaliteten og brugbarheden af resultaterne samt at styrke fokus på opfølgningen. I denne rapport er de spørgsmål, som er medtaget i temascorerne for 2015 og 2017 ens, og resultaterne er således sammenlignelige. Bemærk således, at det ikke er muligt at sammenligne temascorerne fra denne rapport med temascorerne fra en rapport fra 2015.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 til 7. 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.

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

- Enhedens samlede resultater for Trivselsundersøgelse 2017.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2015, hvis muligt.
- Overliggende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

## Opfølgning

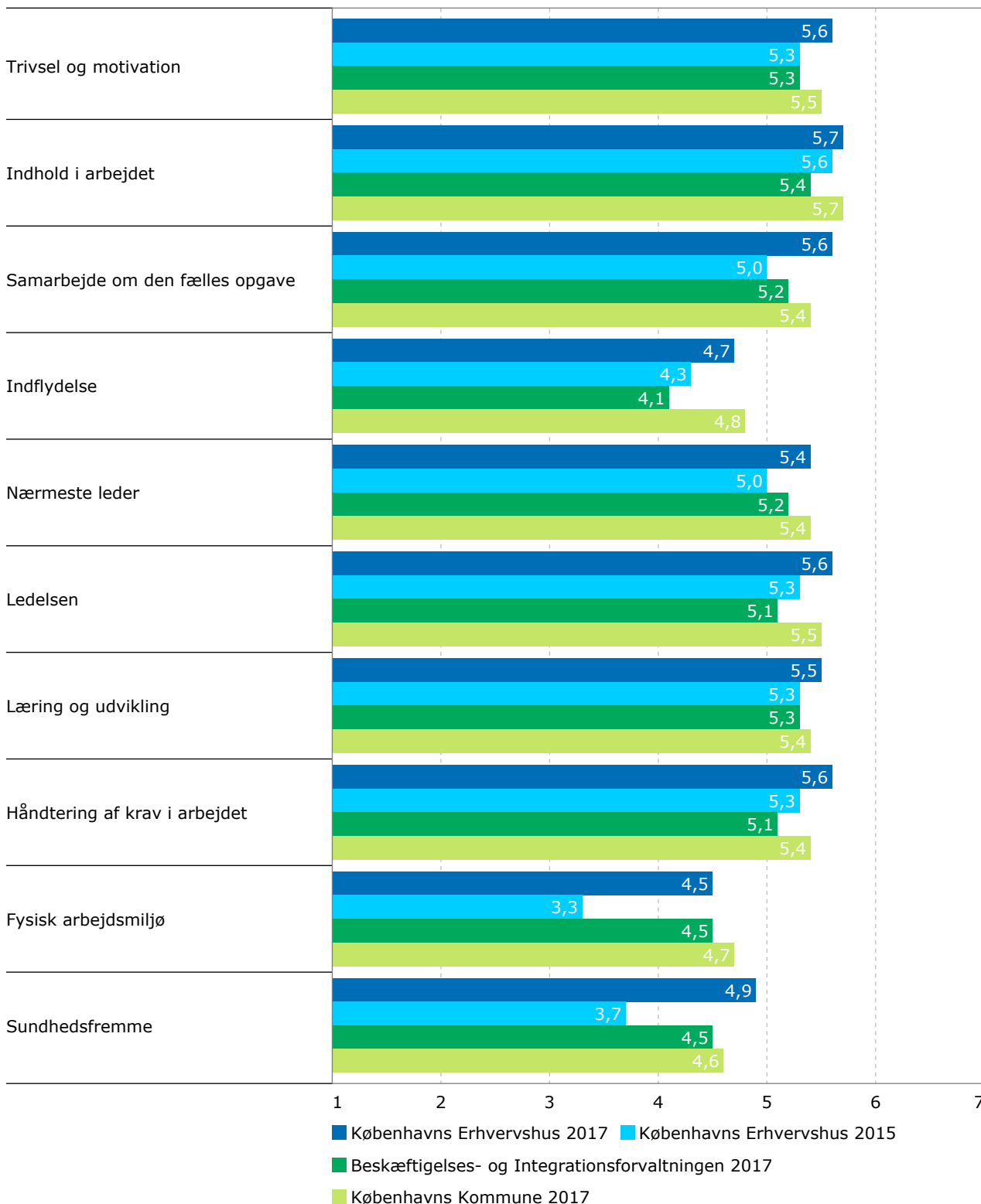
Det er oplagt at bruge trivselsundersøgelsen som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde - APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

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 omkring opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på KKintra eller via forvaltningens HR-afdeling.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen omkring undersøgelsen findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside [www.amk.kk.dk/trivsel](http://www.amk.kk.dk/trivsel). Fra denne hjemmeside kan udgivelsen "Guide til en god trivselsundersøgelse" også downloades.

## Temaoversigt

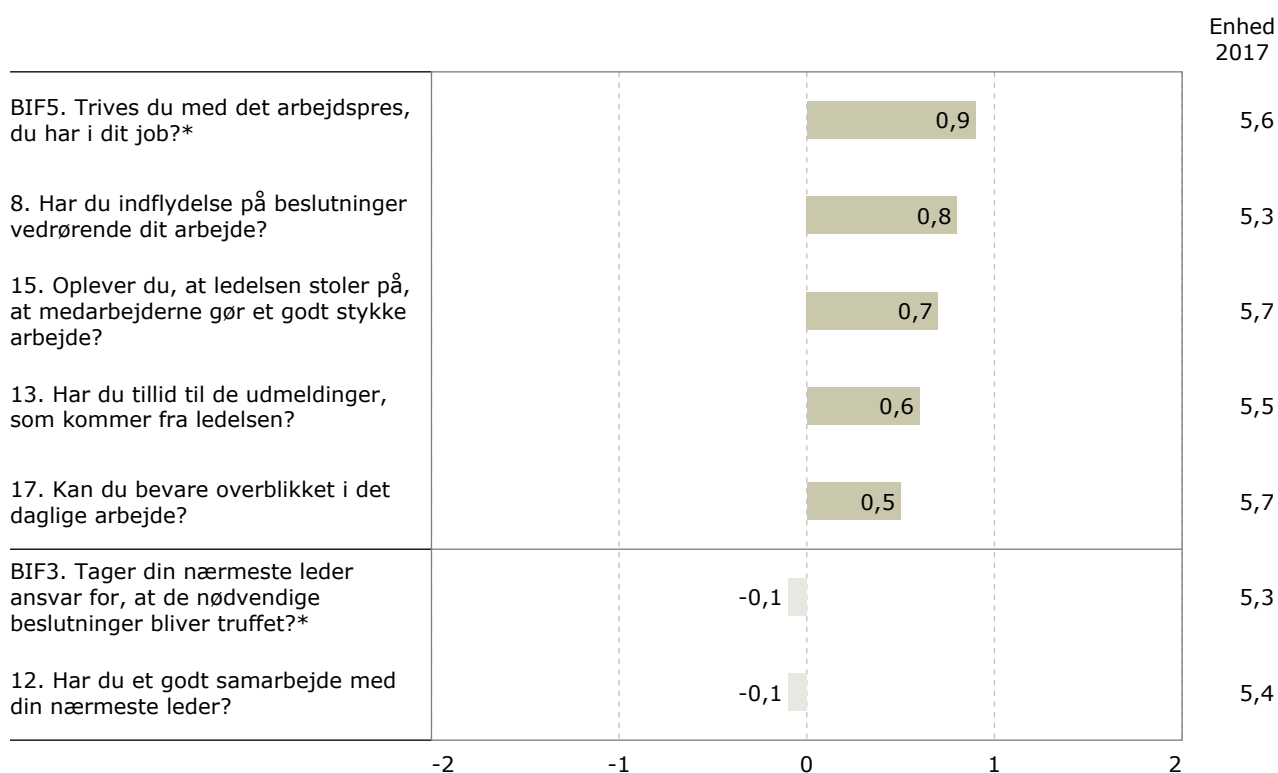
Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Københavns Erhvervshus er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2015 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltnings-specifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.



## Største positive og negative forskelle i forhold til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til det samlede resultat for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem enheden og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

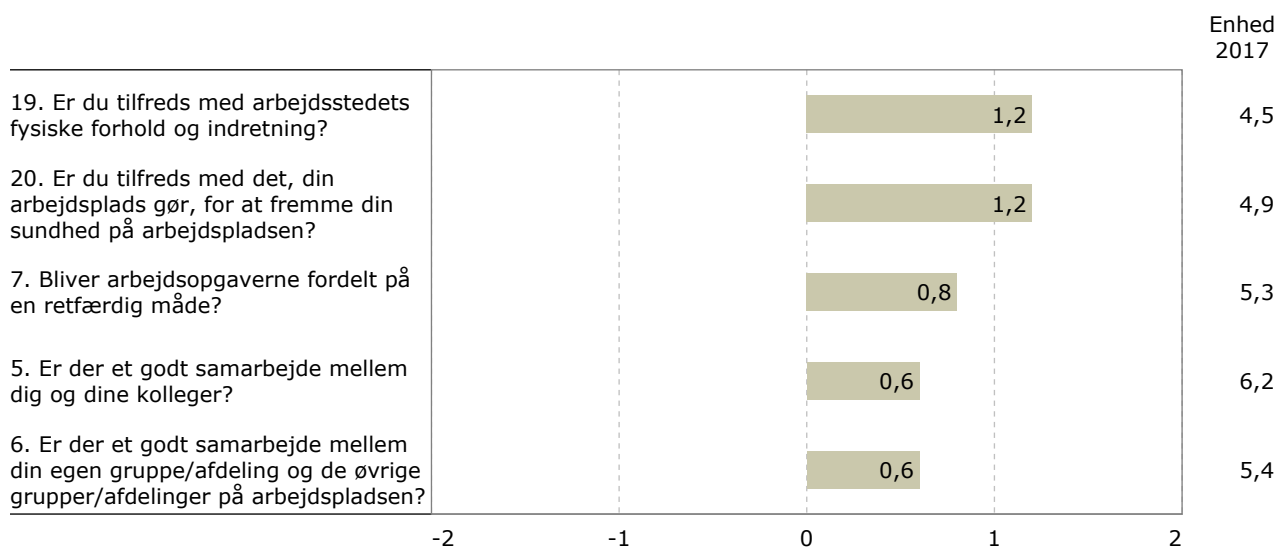
Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



## 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 2015 (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2015 (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem 2017 og 2015.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2015, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.

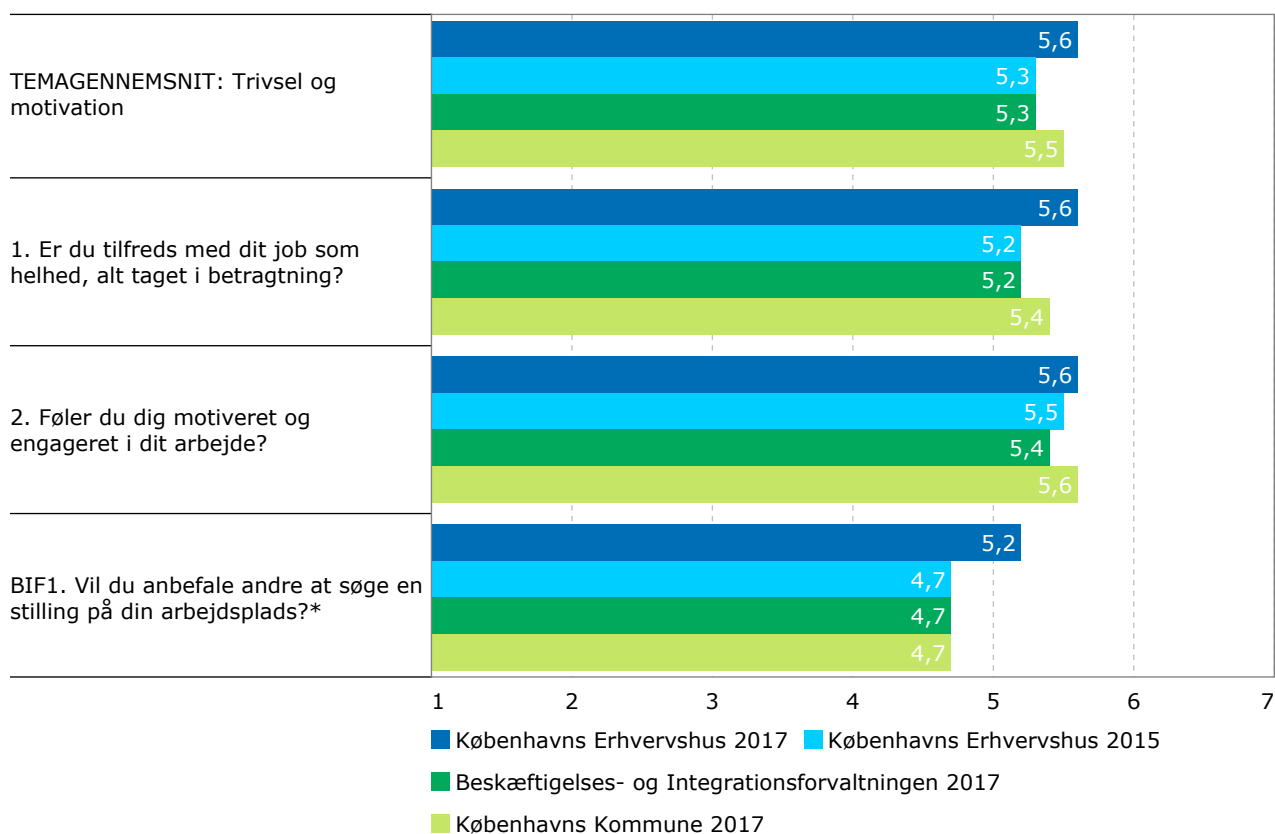


## Tema: Trivsel og motivation

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 resurser samt gode muligheder for at udvikle sig.

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



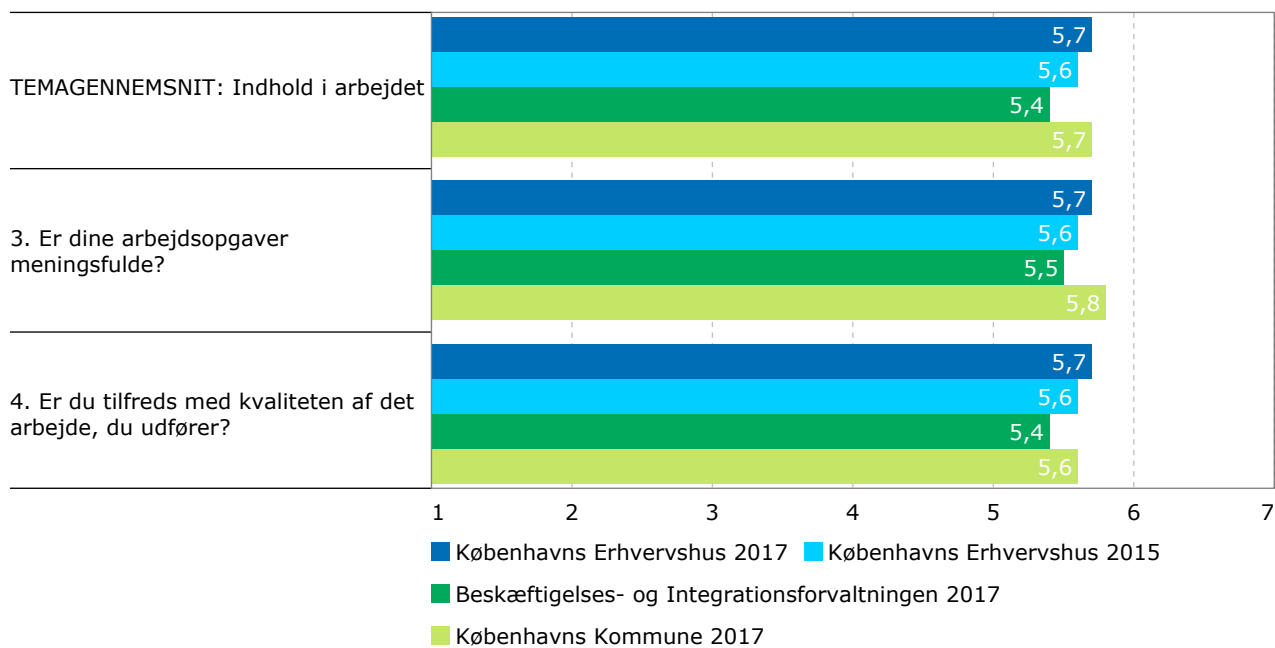
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Indhold i arbejdet

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.



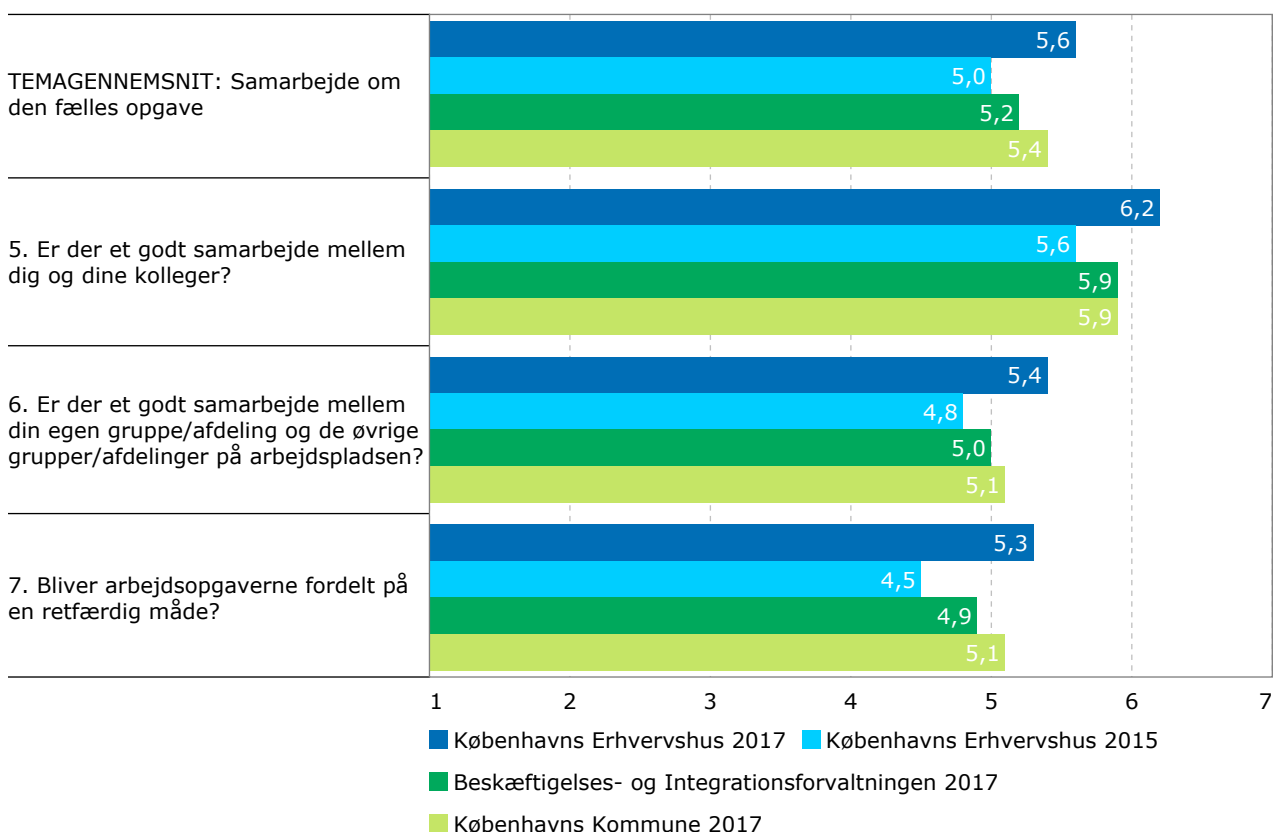


## Tema: Samarbejde om den fælles opgave

Temaet "Samarbejde om den fælles opgave" måler, hvordan man oplever samarbejdet med kolleger og andre grupper/afdelinger.

Et godt samarbejde er typisk kendetegnet ved, at der er klarhed om roller, opgavefordeling og ansvarsområder mellem kolleger. Et godt samarbejde er også kendetegnet ved relationer, hvor faglig sparring og kollegial støtte er til stede.

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

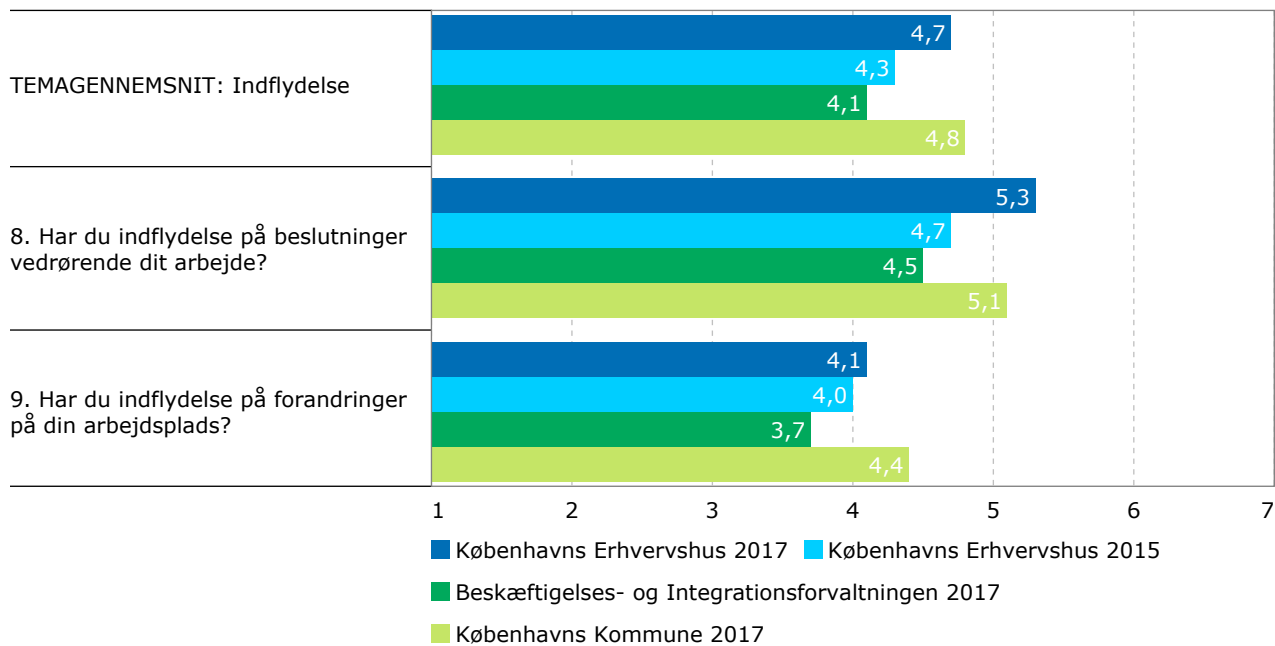


## Tema: Indflydelse

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

Høj indflydelse kan give en bedre trivsel hos den enkelte og en mindre risiko for stress, fordi indflydelse gør, at man oplever høje krav som mindre belastende. For meget indflydelse kan omvendt give en kompleksitet, der kan være vanskelig for den enkelte at håndtere. Det kan medføre risiko for stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 8 og spørgsmål 9.

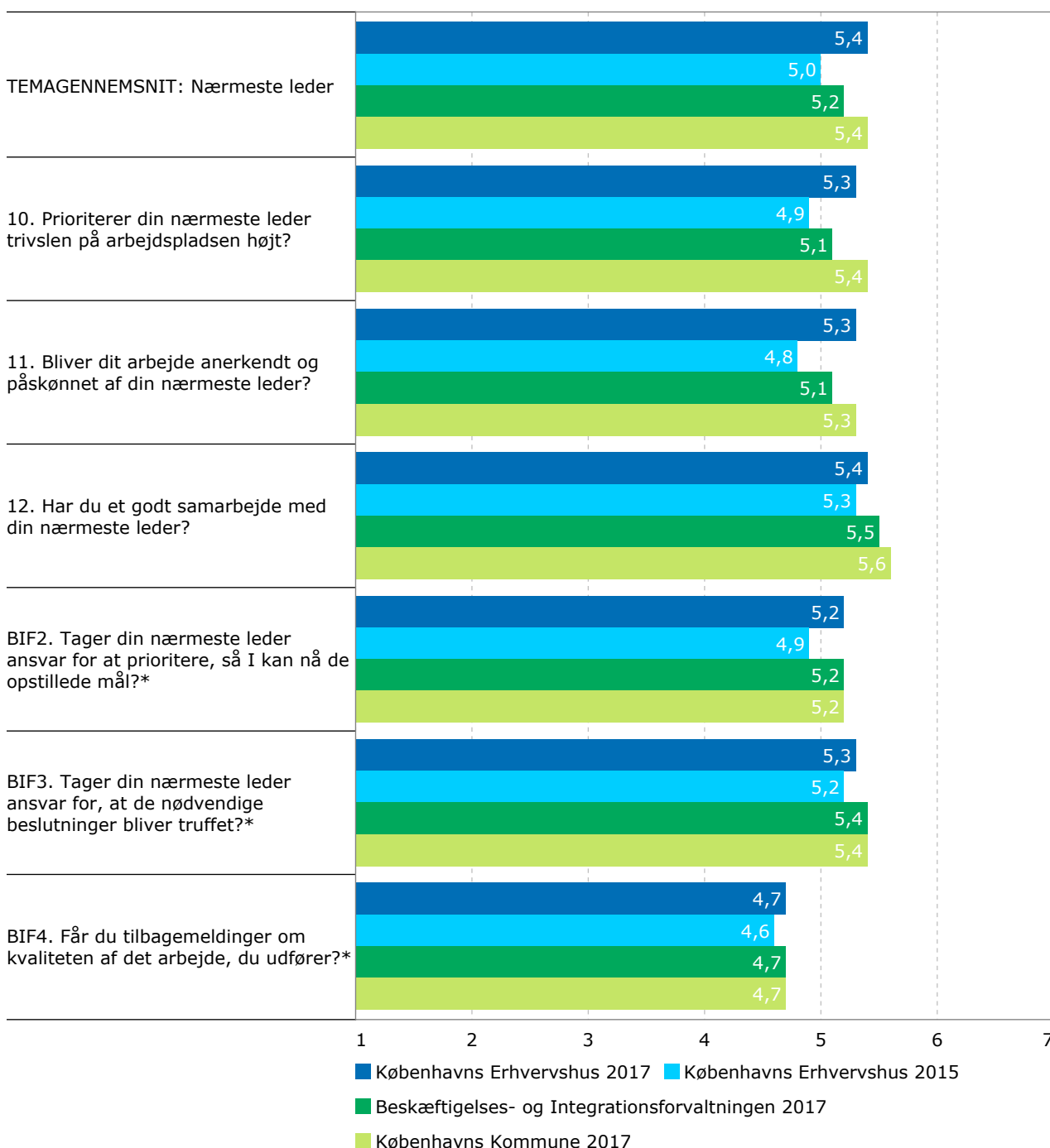


## Tema: Nærmeste leder

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

Medarbejdernes oplevelse kan hænge sammen med, hvordan lederen støtter sine medarbejdere og organiserer arbejdet. Temaet kan være påvirket af aktuelle begivenheder for den enkelte og for arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 10, spørgsmål 11 og spørgsmål 12.



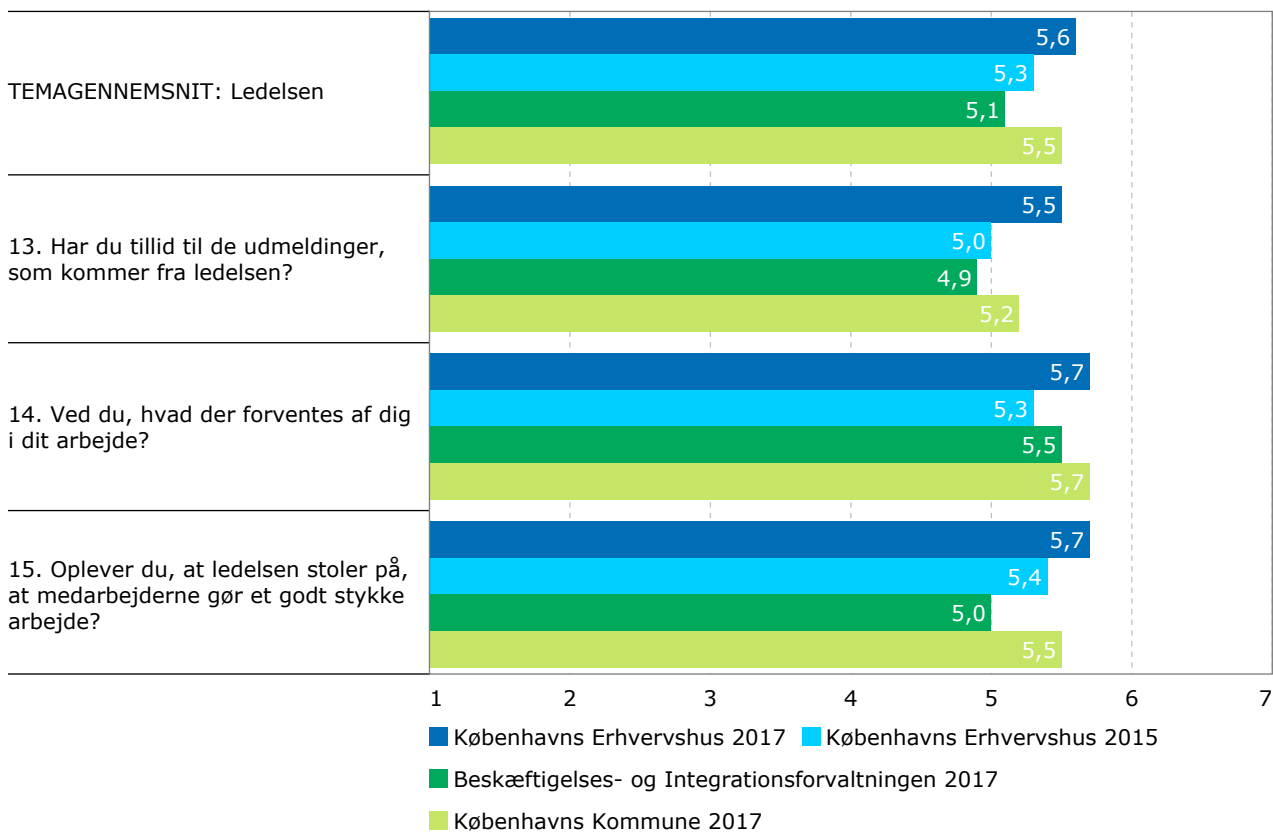
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Ledelsen

Temaet "Ledelsen" måler, hvordan medarbejderne på arbejdspladsen oplever ledelsen. Det vil sige den eller de personer, som træffer de overordnede beslutninger.

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

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 13, spørgsmål 14 og spørgsmål 15.

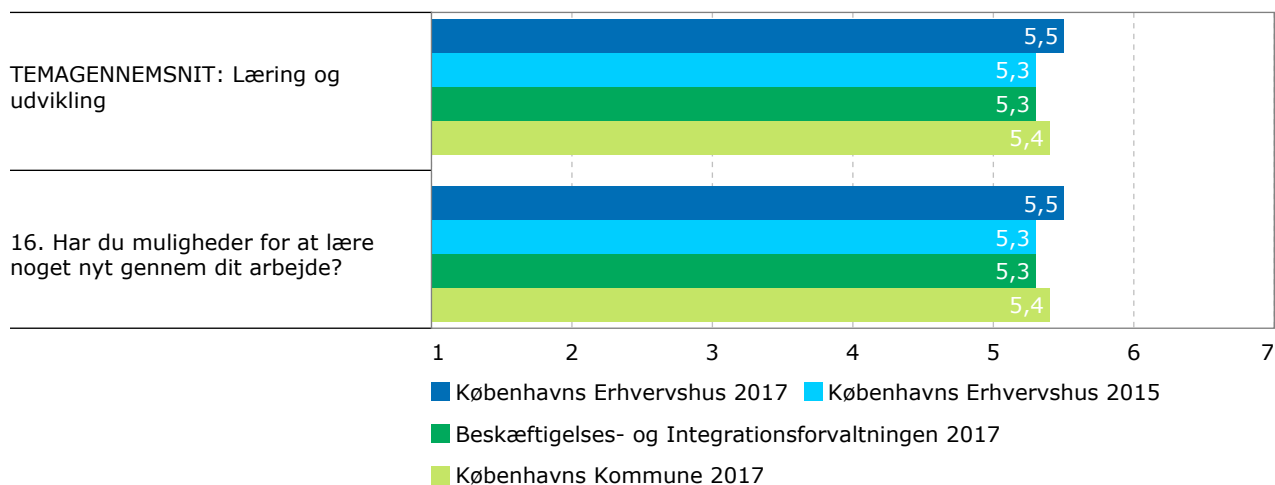


## Tema: Læring og udvikling

Temaet "Læring og udvikling" måler, hvordan man oplever mulighederne 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 16. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

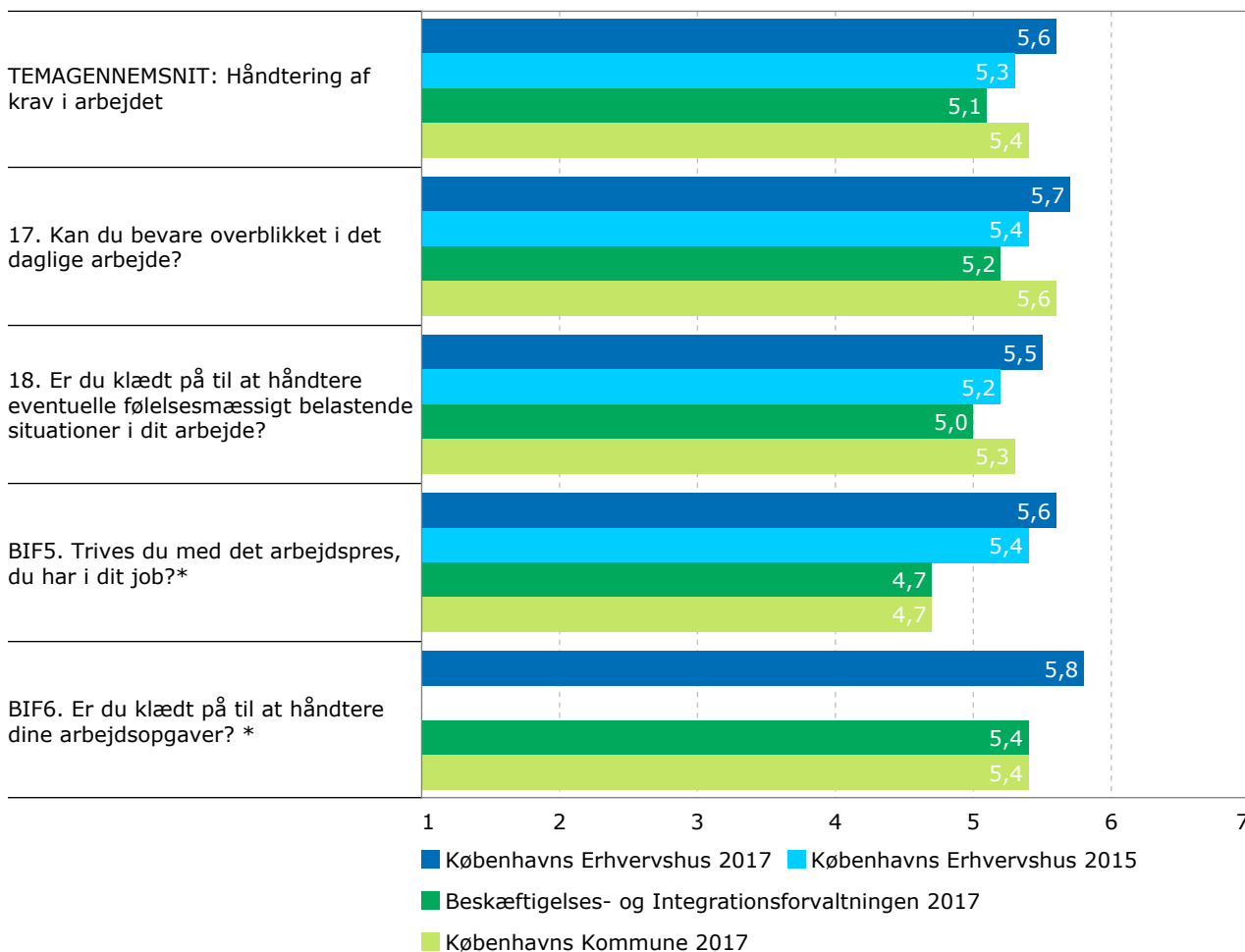


## Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler indirekte, hvordan man kan 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. Høje følelsesmæssige krav kan være et vilkår. Hvis ikke man føler sig klædt på til at tackle disse krav, kan det føre til overbelastning.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 17 og spørgsmål 18.



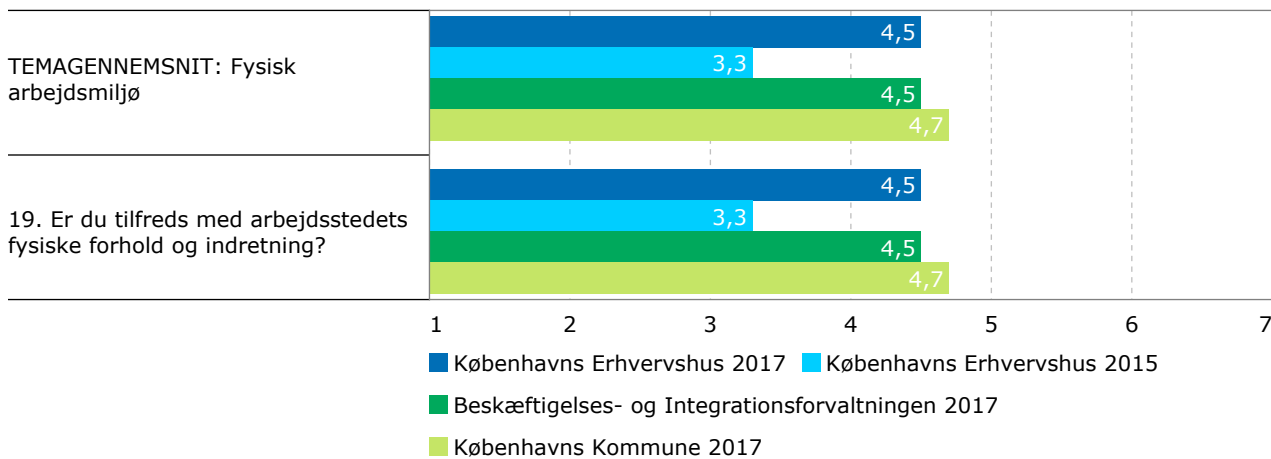
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Fysisk arbejdsmiljø

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 19. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

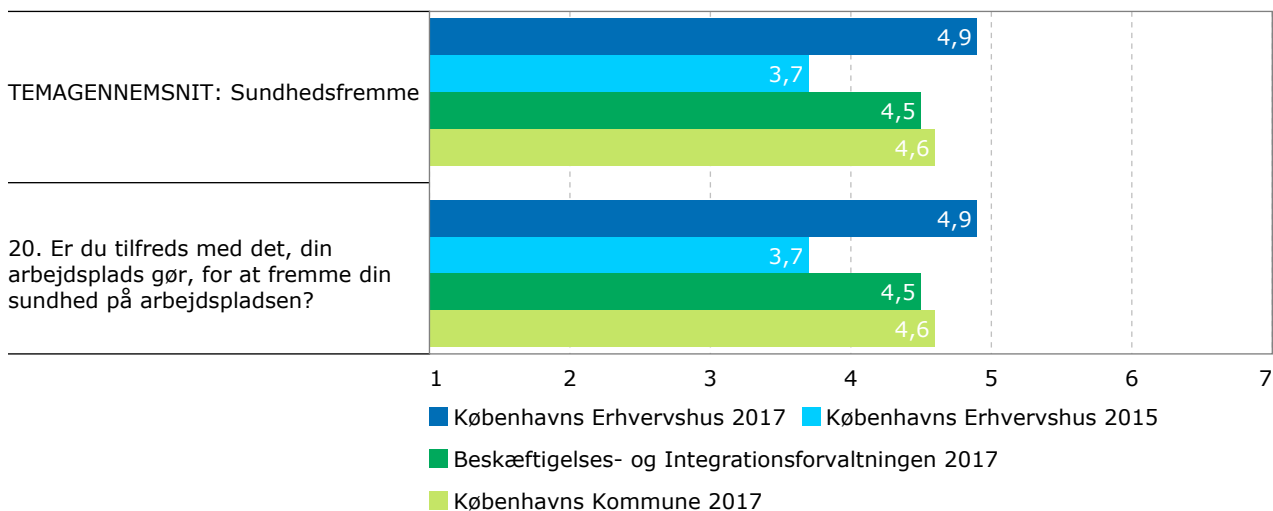


## Tema: Sundhedsfremme

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 20. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



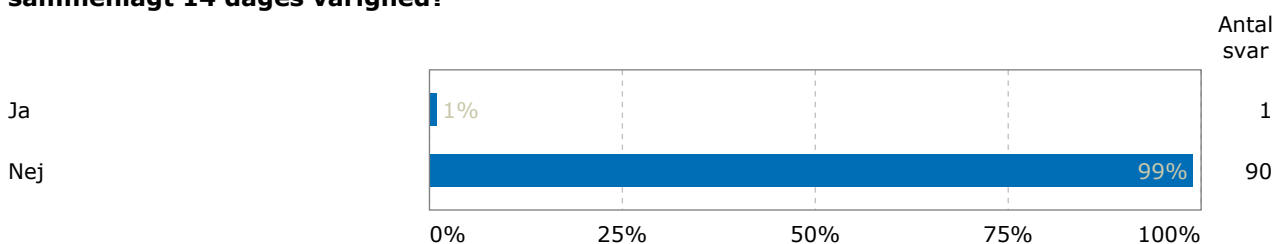


## Forvaltningstema: Sygefravær

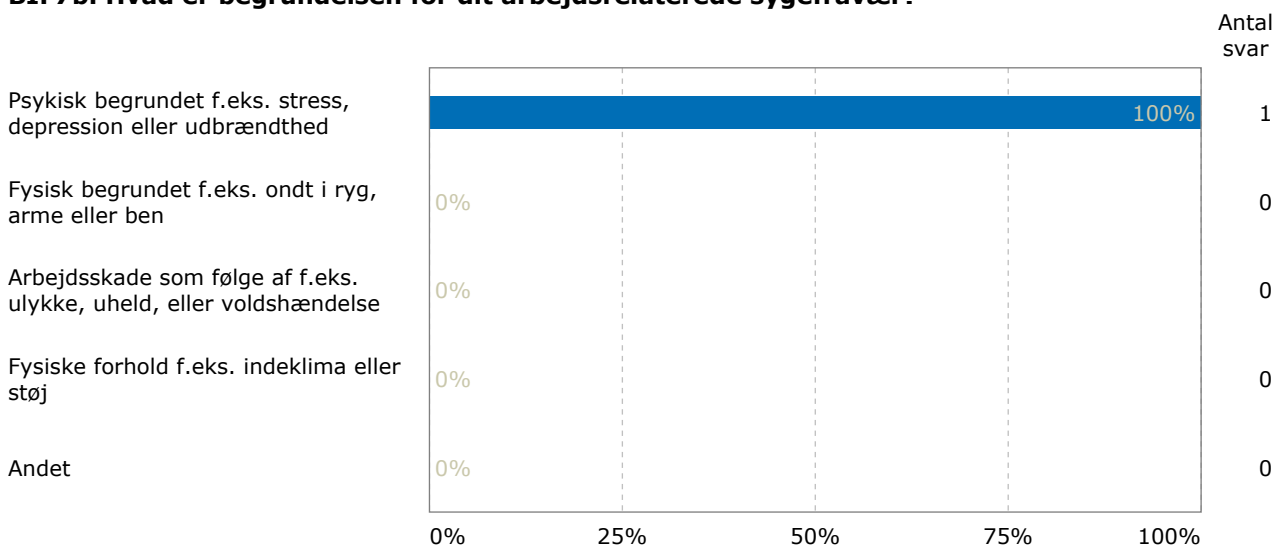
Flere af de BIF-specifikke spørgsmål i undersøgelsen omhandler sygefravær. Spørgsmålene undersøger i hvilken grad medarbejdere har oplevet sygefravær, der er direkte relateret til arbejdet. Der måles også på de bagvedliggende årsager, samt hvorvidt medarbejderen oplever, at arbejdspladsen har taget hånd om sygefraværet på tilfredsstillende vis.

Arbejdsrelateret sygefravær kan hænge sammen med trivsel og arbejdsmiljø, hvorfor BIF gennem flere trivselsundersøgelser har haft ekstra fokus på denne type sygefravær. I årets undersøgelse er tilføjet et spørgsmål om opfølgning på fraværet, da det erfaringsmæssigt kræver fokus og opfølgning, at få medarbejderen til igen at trives i arbejdet efter en periode med arbejdsrelateret sygefravær.

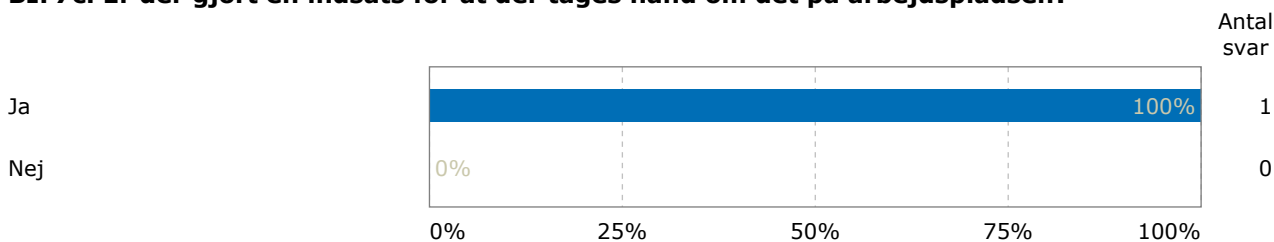
### BIF7a. Har du inden for de sidste 12 måneder haft arbejdsrelateret sygefravær af mere end sammenlagt 14 dages varighed?\*



### BIF7b. Hvad er begrundelsen for dit arbejdsrelaterede sygefravær?\*



### BIF7c. Er der gjort en indsats for at der tages hånd om det på arbejdspladsen?\*



## Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om der er krænkende adfærd i forbindelse med arbejdet i form af vold, trusler, mobning og chikane. I undersøgelsen i 2015 blev der udelukkende spurgt til krænkende adfærd på arbejdspladsen. I år er spørgsmålet udvidet til at omfatte arbejdsrelateret vold eller trusler om vold både i og udenfor arbejdstiden.

Krænkende adfærd kan have psykiske konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at krænkende adfærd bliver håndteret. Fravær af krænkende adfærd, eller en hensigtsmæssig håndtering af krænkende adfærd, er afgørende for arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven.

## Nultolerance

Københavns Kommune har "nultolerance" over for krænkende adfærd. "Nultolerance" betyder, at arbejdspladsen skal reagere, hvis en eller flere medarbejdere udsættes for vold, trusler, mobning eller chikane enten fra kolleger, leder eller borgere.

**Københavns Kommune tolererer ikke vold, trusler, mobning og chikane på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt at gå på arbejde.**

*Kilde: "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen"*  
[www.medarbejder.kk.dk](http://www.medarbejder.kk.dk)

Københavns Kommunes politik om krænkende adfærd stiller i det hele taget krav om, at arbejdspladsen arbejder systematisk og målrettet med at forhindre krænkende adfærd.

## Her kan I få støtte

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

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

Det er vigtigt, at det er tydeligt for medarbejderne, hvor de i øvrigt kan få støtte fx fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant og HR-medarbejderne i forvaltningen.

Krænkende adfærd kan være vanskeligt selv at arbejde med på arbejdspladsen, og det kan være nødvendigt at få professionel støtte til dette. 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](http://www.medarbejder.kk.dk) - søg på '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 arbejdet og fra hvem.

### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%
Ja, af og til	0	0%	0	0%
Nej	91	100%	77	100%
Total	91	100%	77	100%
Total ja	0	0%	0	0%

## 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 arbejdet og fra hvem.

### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%
Ja, af og til	0	0%	2	3%
Nej	91	100%	75	97%
Total	91	100%	77	100%
Total ja	0	0%	2	3%

## Mobning

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning på arbejdspladsen og fra hvem.

Mobning omfatter i Københavns Kommune situationer, hvor en eller flere ansatte udsætter en anden ansat for handlinger, som opleves krænkende, selvom de ansatte burde være bekendt med eller gjort bekendt med, at handlingerne opleves som krænkende. I denne undersøgelse kan mobning også være situationer, hvor borgere, brugere eller pårørende udsætter ansatte for handlinger, som opleves krænkende.

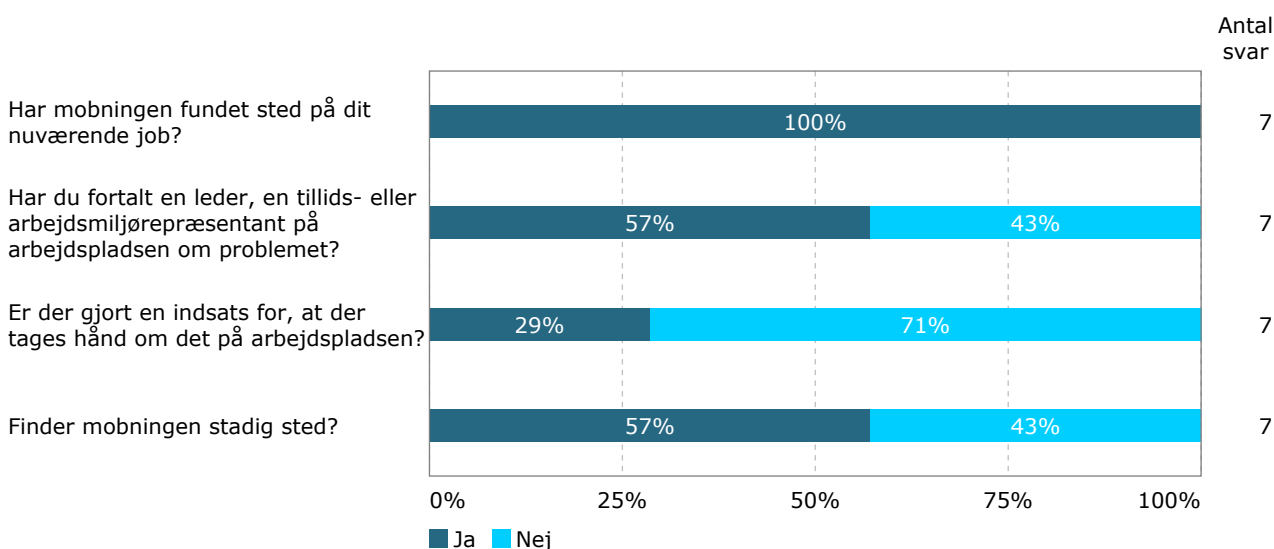
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	1	1%
Ja, månedligt	0	0%	1	1%
Ja, af og til	7	8%	7	9%
Nej	84	92%	68	88%
Total	91	100%	77	100%
Total ja	7	8%	9	12%

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	6	86%	8	89%
En leder	0	0%	3	33%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	0	0%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	1	14%	0	0%



## Uønsket seksuel opmærksomhed

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen og fra hvem.

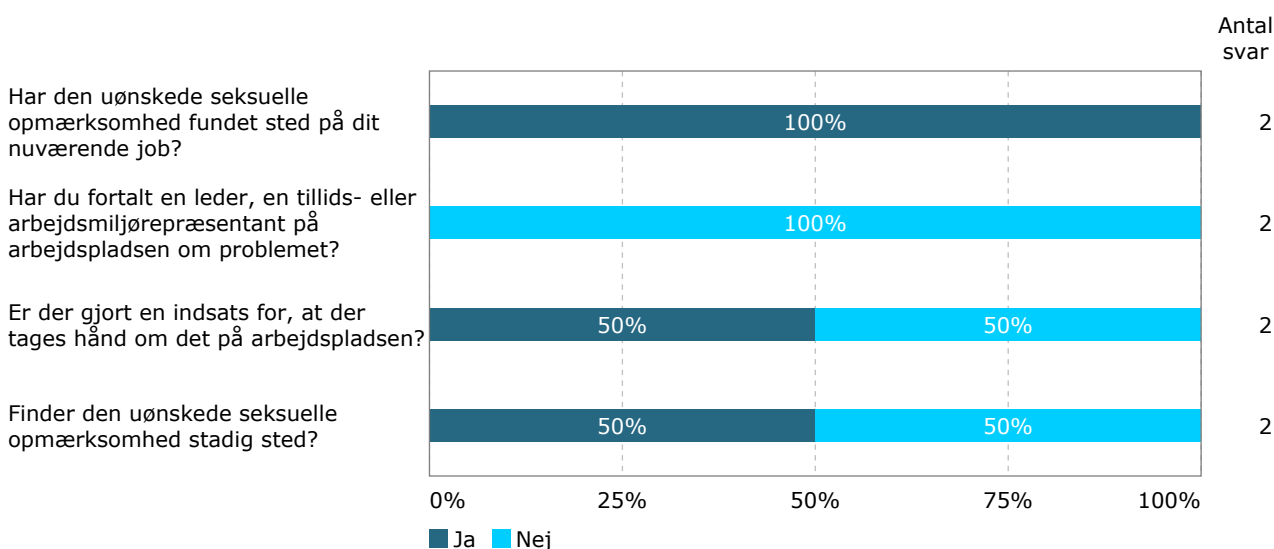
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	1	1%	0	0%
Ja, af og til	1	1%	1	1%
Nej	89	98%	76	99%
Total	91	100%	77	100%
Total ja	2	2%	1	1%

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. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	2	100%	0	0%
En leder	0	0%	1	100%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	0	0%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	0	0%



## Social Kapital på Arbejdspladsen

Begrebet "social kapital" stammer fra arbejdsmiljøforskningen. På arbejdspladser med en høj social kapital oplever medarbejderne en høj grad af retfærdighed, og medarbejdere og ledelse arbejder godt sammen og har tillid til hinanden. Det gør, at de ofte i fællesskab kan finde løsninger, som kan øge produktivitet og kvalitet samtidigt med, at der er et godt arbejdsmiljø. Desto mere social kapital, desto bedre arbejdsmiljø og mere tilfredsstillende opgaveløsning.

Social kapital afdækkes i trivselsundersøgelsen ved at måle i hvor høj grad de sociale relationer på arbejdspladsen er præget af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne.

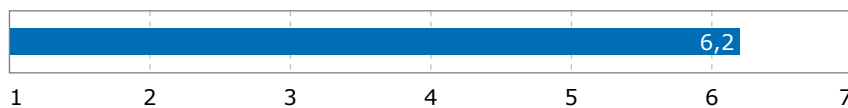
Arbejdet med social kapital i organisationer kan ikke løsrives fra kerneopgaven, og arbejdet med social kapital handler derfor også om at udvikle den fælles forståelse af den kerneopgave, som enheden skal løse.

For at forbedre den sociale kapital på arbejdspladsen kan man sætte ind i forhold til fire forskellige former for social kapital:

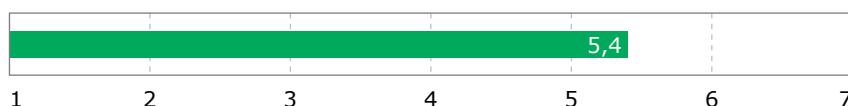
1. Social kapital mellem kolleger i egen gruppe / afdeling
2. Social kapital mellem grupper / afdelinger
3. Social kapital mellem ledelse og medarbejdere
4. Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed

Nedenfor er resultaterne vedrørende social kapital præsenteret. For hver af de fire former for social kapital er der beregnet et gennemsnit baseret på alle besvarelserne af de spørgsmål, som er vist under søjlerne. Der er tale om spørgsmål, som er afrapporteret tidligere i rapporten.

Arbejdsmiljø København kan give støtte, inspiration og konsulentbistand til arbejdet med social kapital. Konsulentbistand kan bl.a. være i form af input, sparring med ledere, arbejdsmiljøgruppen, Trioen, MED-organisationen eller andre.

**Social kapital i egen gruppe / afdeling**

5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? (6,2)

**Social kapital mellem grupper / afdelinger**

6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen? (5,4)

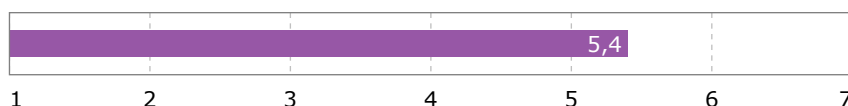
**Social kapital mellem ledelse og medarbejdere**

11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? (5,3)

12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? (5,4)

13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? (5,5)

15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (5,7)

**Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed**

8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde? (5,3)

14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (5,7)

7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (5,3)

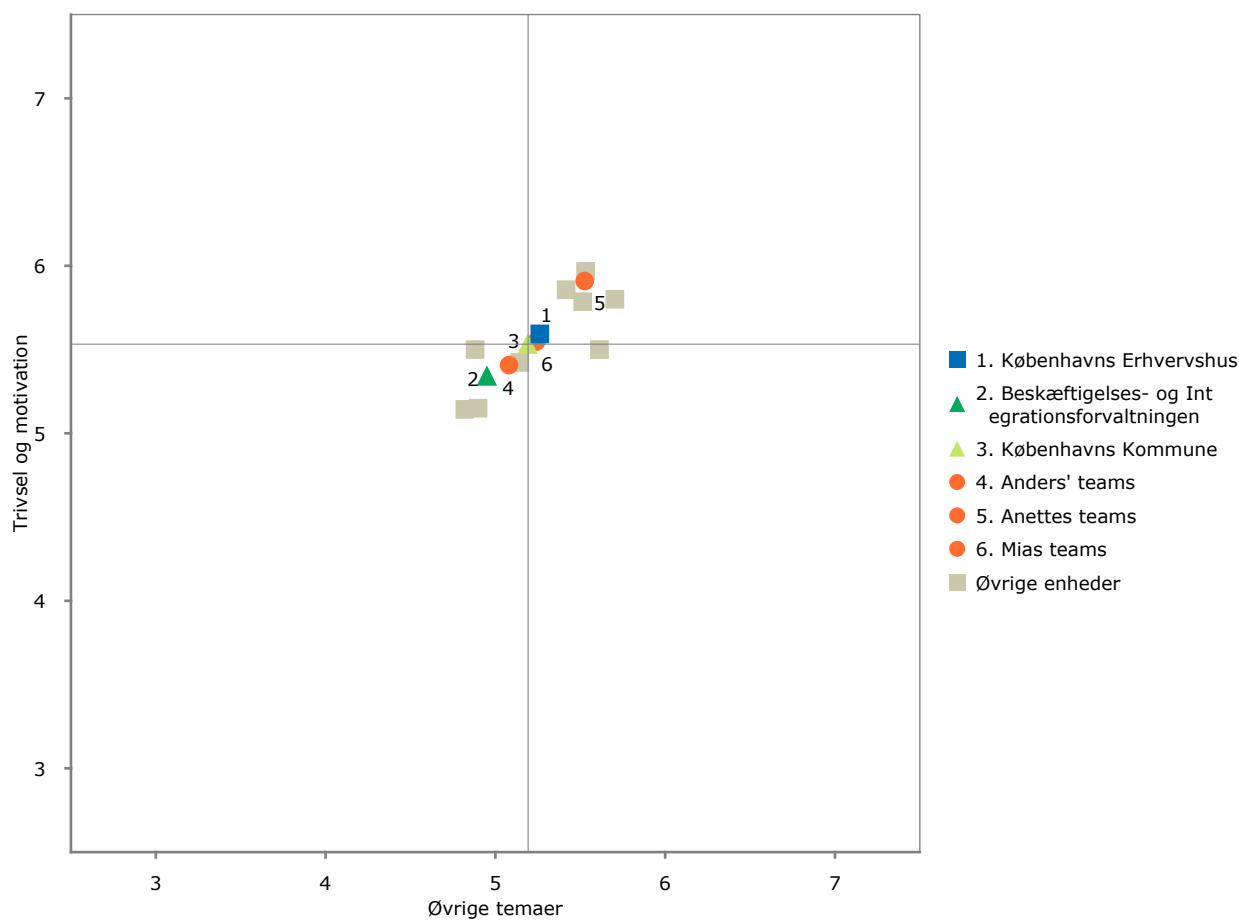


## Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med øvrige temaer

Temaet "Trivsel og motivation" er undersøgelsens hovedtema og giver en pejling af, hvordan medarbejderne oplever arbejdet, arbejdsmiljøet, og om medarbejderne er motiverede og engagerede 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.

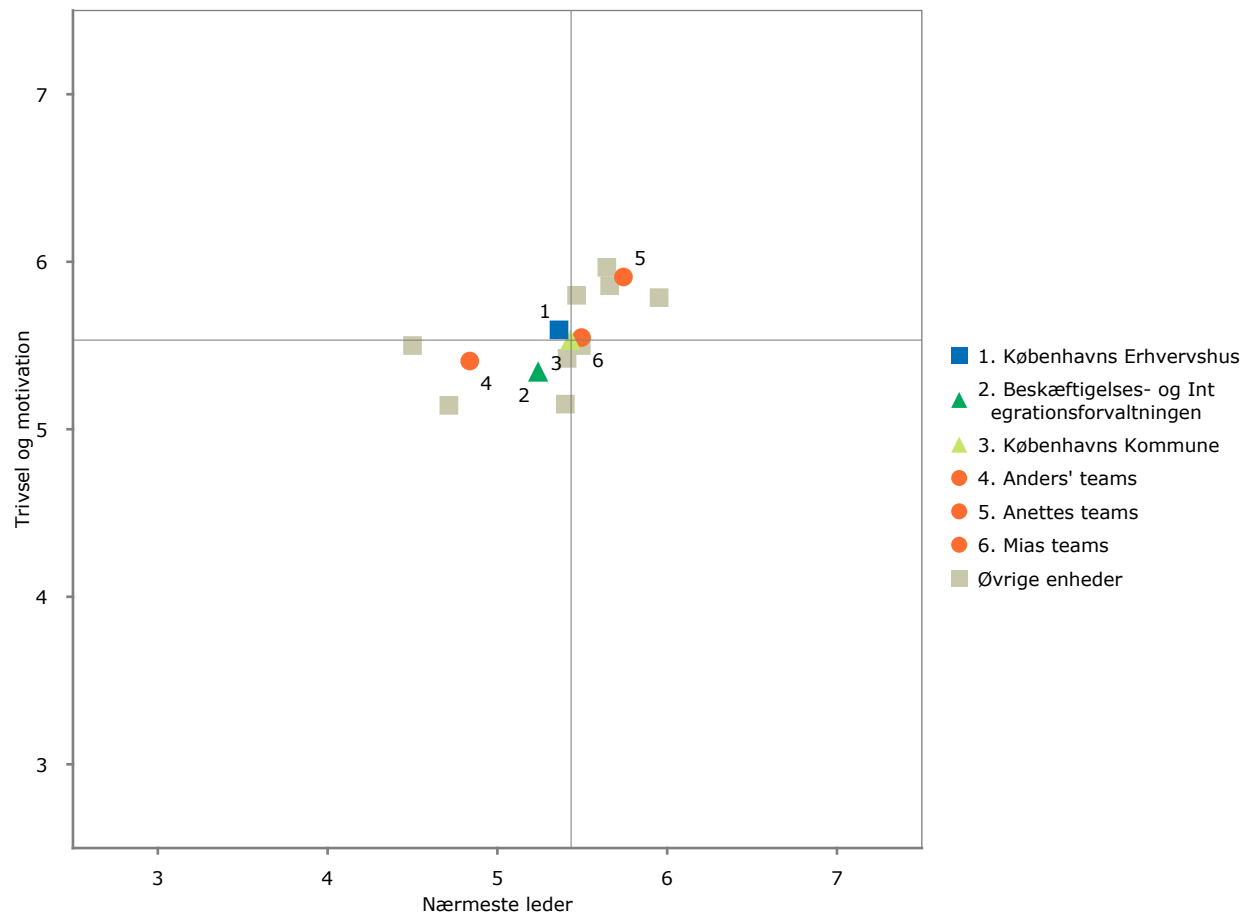
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Københavns Erhvervshus. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



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

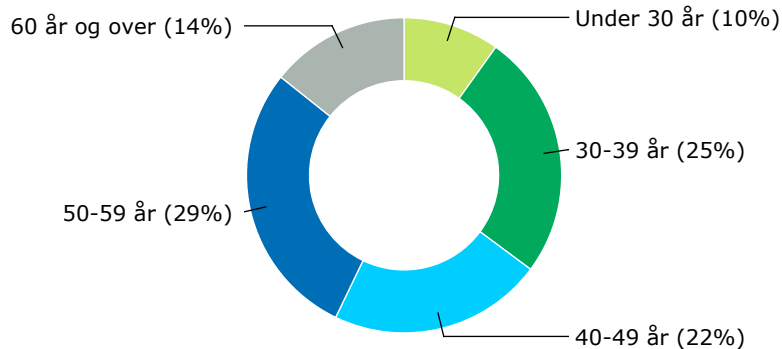
I figuren ses enhedernes gennemsnit for temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for temaet "Nærmeste leder".

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



## Baggrundsresultater - opdelt på alder

### Fordeling af alder

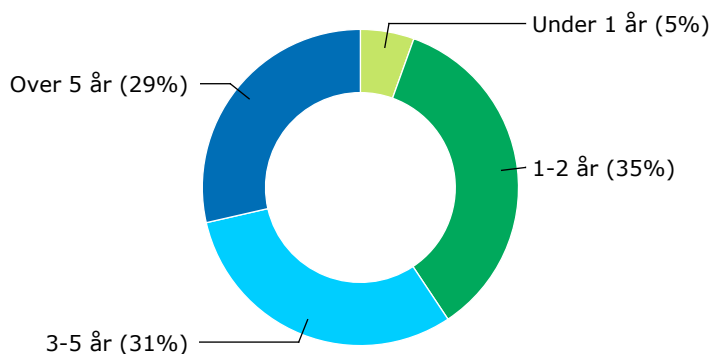


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på alder. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Alder				
		Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år og over
Antal svar	91	8	23	20	26	13
Trivsel og motivation	5,6	5,6	5,6	5,6	5,4	6,0
Indhold i arbejdet	5,7	5,6	5,5	5,9	5,7	5,9
Samarbejde om den fælles opgave	5,6	5,7	5,7	5,5	5,6	5,6
Indflydelse	4,7	4,2	5,1	4,8	4,3	4,8
Nærmeste leder	5,4	5,8	5,6	5,3	4,9	5,7
Ledelsen	5,6	5,5	5,7	5,5	5,5	5,9
Læring og udvikling	5,5	6,3	6,0	5,2	4,9	5,7
Håndtering af krav i arbejdet	5,6	5,6	5,4	5,5	5,6	5,9
Fysisk arbejdsmiljø	4,5	5,3	4,3	4,8	4,0	4,6
Sundhedsfremme	4,9	4,7	5,0	4,9	4,4	5,3

## Baggrundsresultater - opdelt på anciennitet

### Fordeling af anciennitet



Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på anciennitet. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelserne i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Anciennitet			
		Under 1 år	1-2 år	3-5 år	Over 5 år
Antal svar	91	5	32	27	26
Trivsel og motivation	5,6	5,8	5,5	5,5	5,8
Indhold i arbejdet	5,7	5,9	5,6	5,5	6,0
Samarbejde om den fælles opgave	5,6	5,8	5,5	5,6	5,7
Indflydelse	4,7	5,1	4,7	4,6	4,7
Nærmeste leder	5,4	5,2	5,6	5,3	5,2
Ledelsen	5,6	5,5	5,5	5,6	5,8
Læring og udvikling	5,5	6,2	5,6	5,4	5,3
Håndtering af krav i arbejdet	5,6	6,4	5,6	5,6	5,5
Fysisk arbejdsmiljø	4,5	5,0	4,7	4,5	4,0
Sundhedsfremme	4,9	5,0	4,8	5,0	4,6

## Baggrundsresultater - opdelt på køn

### Fordeling af køn

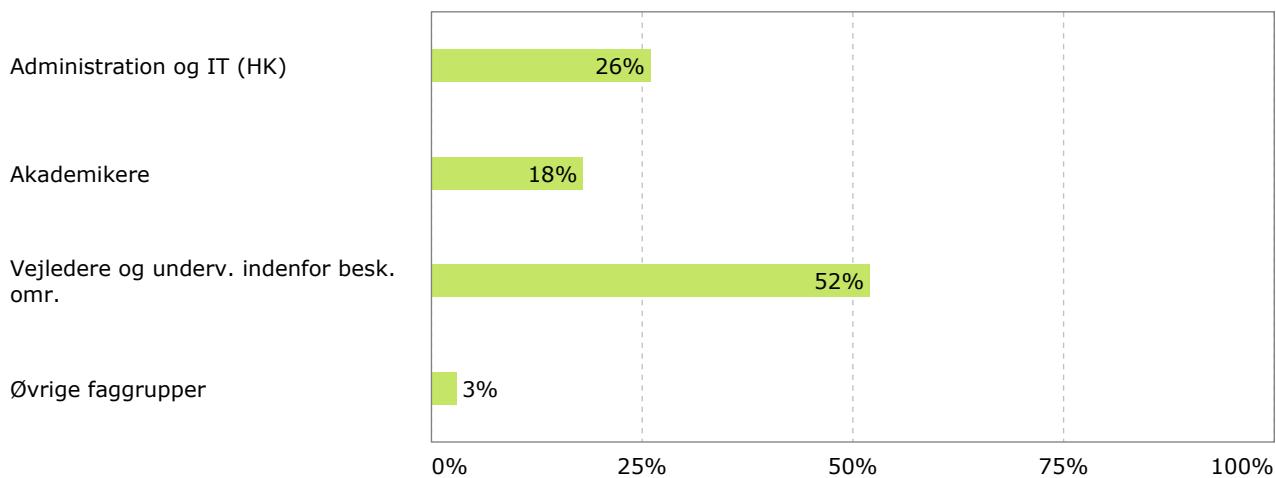


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på køn. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Køn	
		Kvinde	Mand
Antal svar	91	57	33
Trivsel og motivation	5,6	5,6	5,7
Indhold i arbejdet	5,7	5,7	5,7
Samarbejde om den fælles opgave	5,6	5,6	5,5
Indflydelse	4,7	4,6	4,8
Nærmeste leder	5,4	5,3	5,5
Ledelsen	5,6	5,6	5,6
Læring og udvikling	5,5	5,5	5,3
Håndtering af krav i arbejdet	5,6	5,5	5,7
Fysisk arbejdsmiljø	4,5	4,3	4,8
Sundhedsfremme	4,9	4,6	5,2

## Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe

### Fordeling af faggruppe



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

	Total	Faggruppe		
		Administration og IT (HK)	Vejledere og underv. indenfor besk.omr.	Øvrige
Antal svar	91	23	48	20
Trivsel og motivation	5,6	5,7	5,5	
Indhold i arbejdet	5,7	5,9	5,6	
Samarbejde om den fælles opgave	5,6	5,7	5,5	
Indflydelse	4,7	4,8	4,6	
Nærmeste leder	5,4	5,7	5,2	
Ledelsen	5,6	5,7	5,5	
Læring og udvikling	5,5	5,6	5,3	
Håndtering af krav i arbejdet	5,6	5,7	5,6	
Fysisk arbejdsmiljø	4,5	4,3	4,5	
Sundhedsfremme	4,9	4,7	4,9	

## Resultattabeller - svarfordeling

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
<b>Trivsel og motivation</b>									<b>5,6</b>	<b>5,3</b>
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	91	0%	1%	9%	8%	22%	36%	24%	5,6	5,2
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	91	0%	2%	7%	7%	21%	38%	25%	5,6	5,5
BIF1. Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?*	90	3%	3%	9%	16%	17%	30%	22%	5,2	4,7
<b>Indhold i arbejdet</b>									<b>5,7</b>	<b>5,6</b>
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	91	0%	2%	2%	11%	23%	30%	32%	5,7	5,6
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	91	1%	2%	1%	10%	14%	53%	19%	5,7	5,6
<b>Samarbejde om den fælles opgave</b>									<b>5,6</b>	<b>5,0</b>
5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	91	0%	0%	1%	4%	15%	35%	44%	6,2	5,6
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	90	1%	3%	0%	16%	33%	28%	19%	5,4	4,8
7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	84	1%	5%	5%	17%	17%	39%	17%	5,3	4,5
<b>Indflydelse</b>									<b>4,7</b>	<b>4,3</b>
8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	91	1%	2%	7%	15%	24%	35%	15%	5,3	4,7
9. Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	88	11%	8%	13%	25%	20%	15%	8%	4,1	4,0
<b>Nærmeste leder</b>									<b>5,4</b>	<b>5,0</b>
10. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	91	3%	3%	5%	13%	20%	29%	26%	5,3	4,9
11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	89	2%	7%	8%	7%	18%	31%	27%	5,3	4,8
12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	90	2%	7%	6%	11%	14%	28%	32%	5,4	5,3
BIF2. Tager din nærmeste leder ansvar for at prioritere, så I kan nå de opstillede mål?*	88	3%	6%	8%	13%	17%	30%	24%	5,2	4,9
BIF3. Tager din nærmeste leder ansvar for, at de nødvendige beslutninger bliver truffet?*	89	3%	4%	8%	11%	16%	31%	26%	5,3	5,2
BIF4. Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?*	88	3%	13%	13%	11%	19%	20%	20%	4,7	4,6
<b>Ledelsen</b>									<b>5,6</b>	<b>5,3</b>
13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	91	0%	4%	7%	11%	19%	36%	23%	5,5	5,0



	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	90	0%	1%	6%	11%	16%	40%	27%	5,7	5,3
15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	90	0%	2%	3%	12%	12%	43%	27%	5,7	5,4
<b>Læring og udvikling</b>									<b>5,5</b>	<b>5,3</b>
16. Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	91	2%	4%	7%	7%	21%	31%	29%	5,5	5,3
<b>Håndtering af krav i arbejdet</b>									<b>5,6</b>	<b>5,3</b>
17. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	91	0%	0%	4%	11%	18%	44%	23%	5,7	5,4
18. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	83	1%	2%	7%	8%	18%	42%	20%	5,5	5,2
BIF5. Trives du med det arbejdspress, du har i dit job?*	91	0%	1%	3%	9%	27%	37%	22%	5,6	5,4
BIF6. Er du klædt på til at håndtere dine arbejdsopgaver? *	91	1%	1%	3%	4%	15%	47%	27%	5,8	
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>									<b>4,5</b>	<b>3,3</b>
19. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	91	8%	14%	8%	15%	19%	20%	16%	4,5	3,3
<b>Sundhedsfremme</b>									<b>4,9</b>	<b>3,7</b>
20. Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	88	2%	5%	13%	18%	23%	27%	13%	4,9	3,7

## 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	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
<b>Københavns Kommune</b>	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
<b>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen</b>	1.632	5,3	5,4	5,2	4,1	5,2	5,2	5,3	5,1	4,5	4,5
<b>Københavns Erhvervshus</b>	91	5,6	5,7	5,6	4,7	5,4	5,6	5,5	5,6	4,5	4,9
Anders' teams	27	5,4	5,5	5,3	4,7	4,8	5,4	5,4	5,5	4,1	4,9
Anettes teams	22	5,9	6,0	5,8	5,2	5,7	5,8	6,3	5,6	4,4	4,9
Mias teams	42	5,6	5,6	5,7	4,4	5,5	5,6	5,1	5,6	4,8	4,8

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
<b>Københavns Kommune</b>	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
<b>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen</b>	1.632	5,3	5,4	5,2	4,1	5,2	5,2	5,3	5,1	4,5	4,5
<b>Københavns Erhvervshus</b>	91	5,6	5,7	5,6	4,7	5,4	5,6	5,5	5,6	4,5	4,9
Anders' teams: Iværksætterteamet	8	5,5	5,8	5,4	4,9	5,5	6,2	5,4	6,1	5,4	5,9
Anders' teams: Team operationel service	7	5,1	5,3	5,0	4,7	4,7	5,2	4,9	5,2	3,9	4,6
Anders' teams: team oplevelsesøkonomi	12	5,5	5,5	5,5	4,5	4,5	5,0	5,7	5,3	3,4	4,5
Anettes teams: Drift og Service	15	6,0	6,0	6,0	5,2	5,6	5,9	6,3	5,6	4,3	4,9
Anettes teams: HRS	7	5,8	6,0	5,5	5,3	6,0	5,8	6,1	5,8	4,4	4,8
Mias teams: Team Handel	14	5,9	5,4	5,6	4,5	5,7	6,1	5,4	5,9	5,0	5,1
Mias teams: Team international	5	5,8	6,3	5,9	5,0	5,5	5,6	5,2	6,0	6,4	5,5
Mias teams: Team offentlig	13	5,4	5,8	5,6	4,4	5,4	5,7	5,2	5,3	4,2	4,5
Mias teams: Team vidensservice	10	5,2	5,4	5,6	4,2	5,4	4,8	4,4	5,4	4,4	4,5

**KØBENHAVNS KOMMUNE**  
**TRIVSELSUNDERSØGELSEN / 2017**



**CENTRE OG KONTORER MED REFERENCE TIL DIR. JACOB  
ZEBERG EBERHOLST**

# **YDELSESSERVICE KØBENHAVN**

Strategisk rapport

Svarprocent: 99% (206/209)



## Indhold

### Del 1

Introduktion

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

Social kapital

### Del 2

Plotdiagram af Trivsel og motivation

Baggrundsresultater

Svarfordelinger

Enheders resultater på temaer

## Forord

Kære ledere og medarbejdere i BIF,

I modtager hermed resultaterne af trivselsundersøgelsen 2017.

Vi vil gerne takke for, at rigtig mange af jer har deltaget i årets trivselsundersøgelse. De mange svar giver et stærkt grundlag for at vi kan arbejde videre med at forbedre trivslen i BIF.

Det er et fælles ansvar for ledere og medarbejdere at skabe og fastholde en god trivsel på arbejdspladsen. Vi håber derfor, at I alle vil gå aktivt ind i arbejdet med at følge op på resultaterne af undersøgelsen i jeres afdelinger og kontorer. Det er dér, I har mulighed for at gøre en forskel i arbejdsdagen for jer selv og jeres kollegaer.

På BIFs trivselssite kan I finde vejledning og inspiration til, hvordan I sammen kan følge op på resultaterne fra trivselsundersøgelsen.

God fornøjelse med det fortsatte arbejde for en endnu bedre trivsel.

På vegne af BIFs HovedMED,

Formand Bjarne Winge, adm. direktør

Næstformand Jan Bolvig Mortensen, Fællestillidsrepræsentant for HK

## 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 2017 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Resultatet af undersøgelsen for Ydelsesservice København 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 2015.

### Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 22. februar 2017 til 14. marts 2017.

I alt har 209 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 206 valgt at svare. Ydelsesservice København har således opnået en svarprocent på 99 %.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 24 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med op til 20 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 ligeledes nummereret, med forkortelsen for forvaltningen.

Spørgeskemaet er forkortet og rapporterne er ændret siden 2015. Det er sket for at højne kvaliteten og brugbarheden af resultaterne samt at styrke fokus på opfølgningen. I denne rapport er de spørgsmål, som er medtaget i temascorerne for 2015 og 2017 ens, og resultaterne er således sammenlignelige. Bemærk således, at det ikke er muligt at sammenligne temascorerne fra denne rapport med temascorerne fra en rapport fra 2015.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 til 7. 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.

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

- Enhedens samlede resultater for Trivselsundersøgelse 2017.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2015, hvis muligt.
- Overliggende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

## Opfølgning

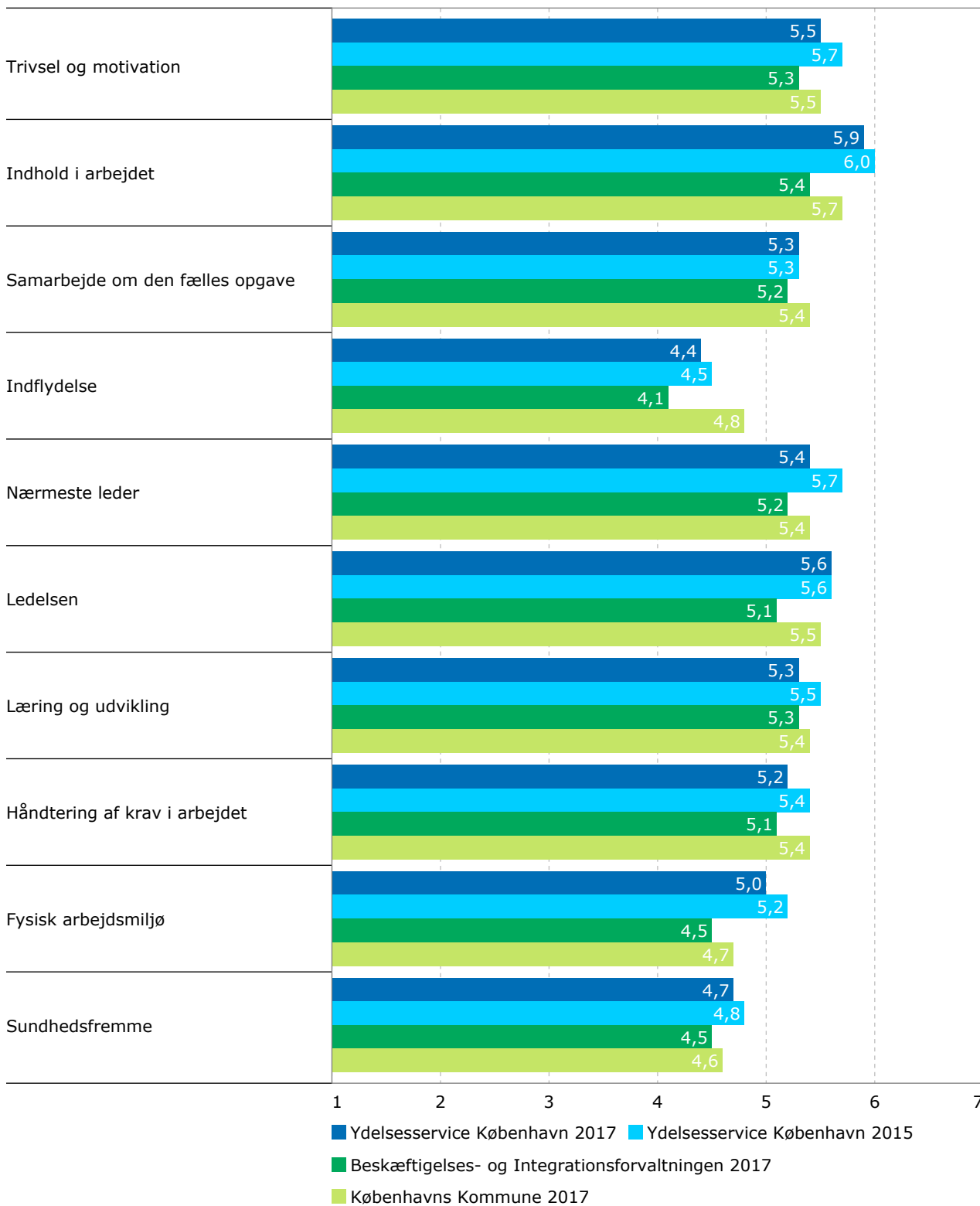
Det er oplagt at bruge trivselsundersøgelsen som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde - APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

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 omkring opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på KKintra eller via forvaltningens HR-afdeling.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen omkring undersøgelsen findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside [www.amk.kk.dk/trivsel](http://www.amk.kk.dk/trivsel). 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 Ydelsesservice København er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2015 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.

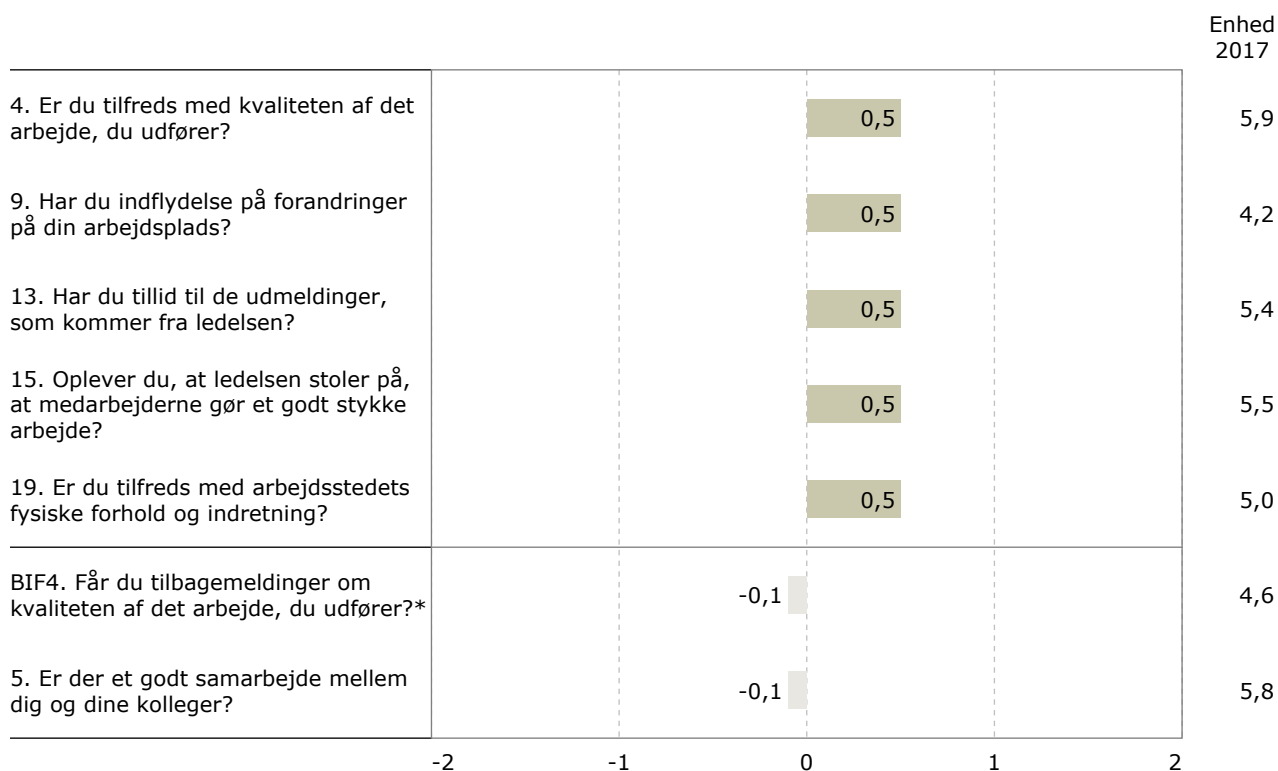




## Største positive og negative forskelle i forhold til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til det samlede resultat for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem enheden og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

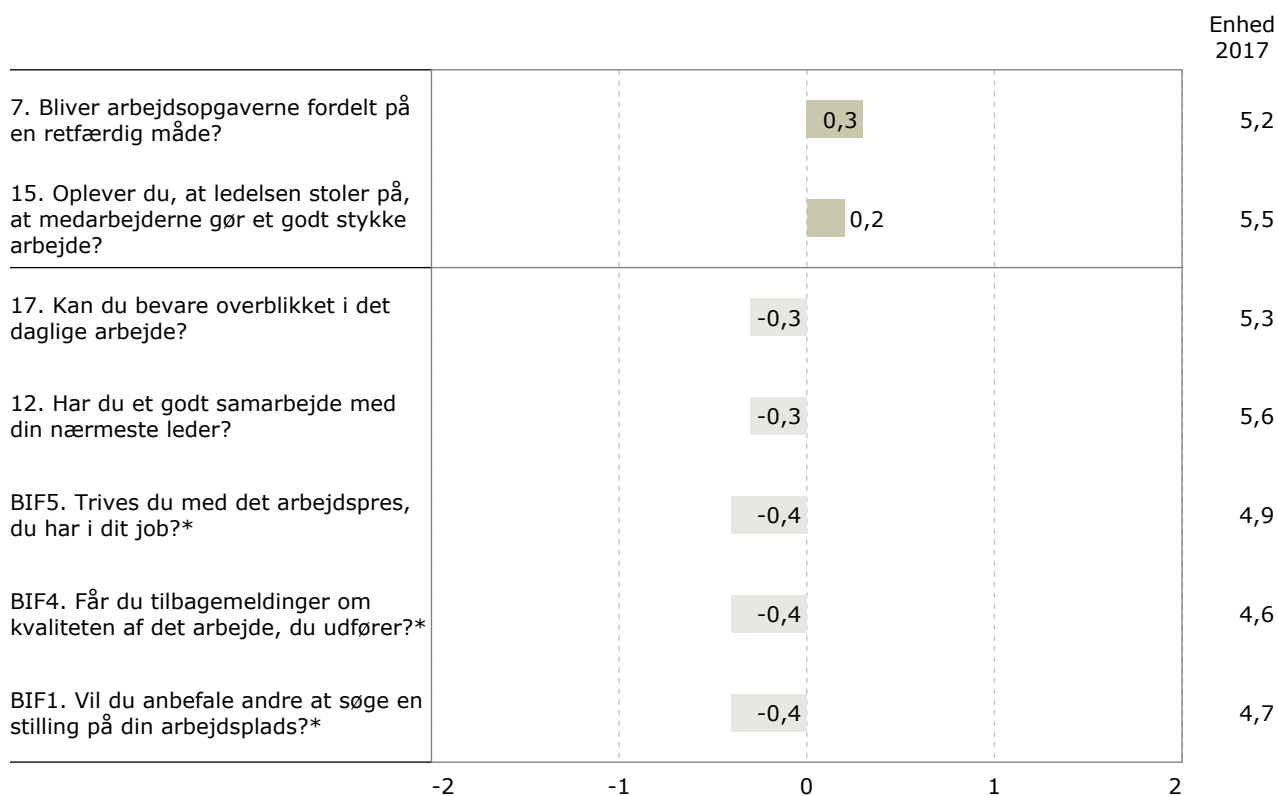
Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



## 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 2015 (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2015 (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem 2017 og 2015.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2015, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.

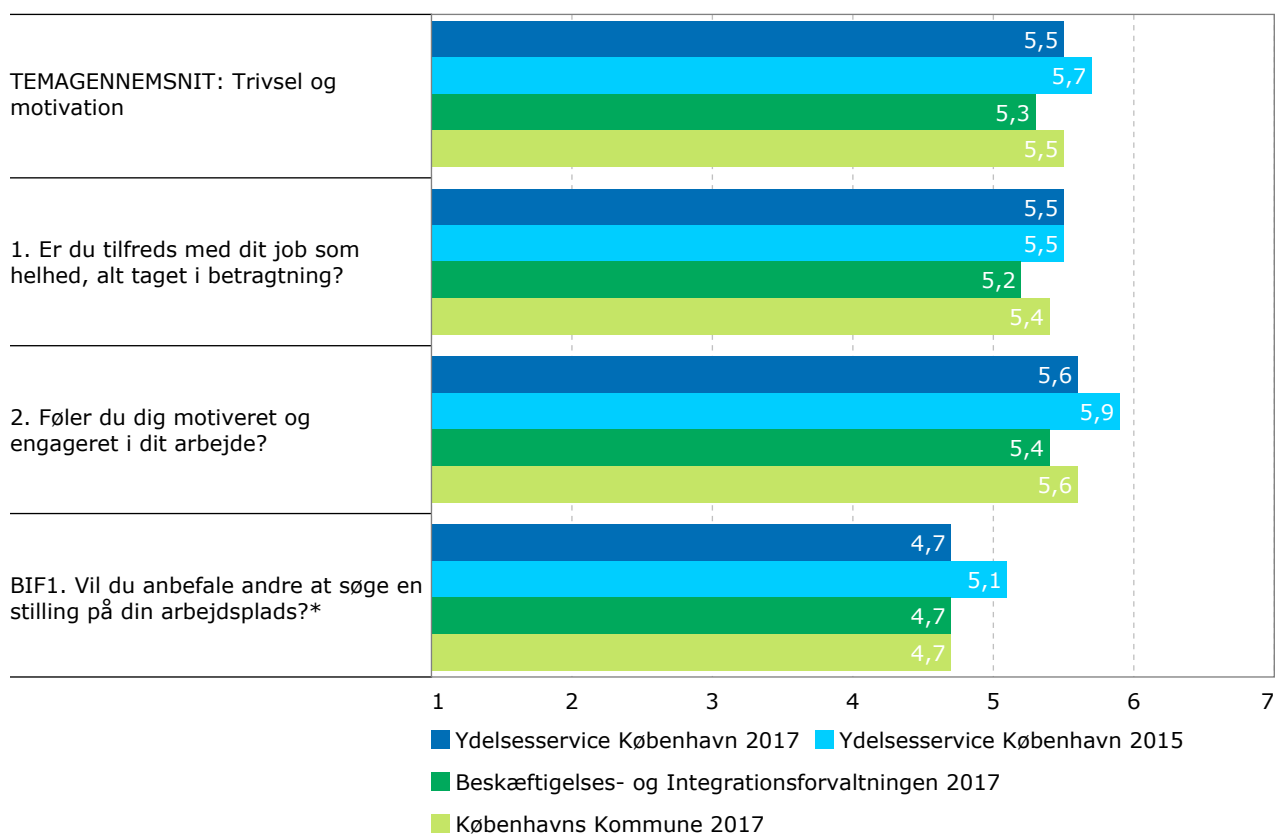


## Tema: Trivsel og motivation

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 resurser samt gode muligheder for at udvikle sig.

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



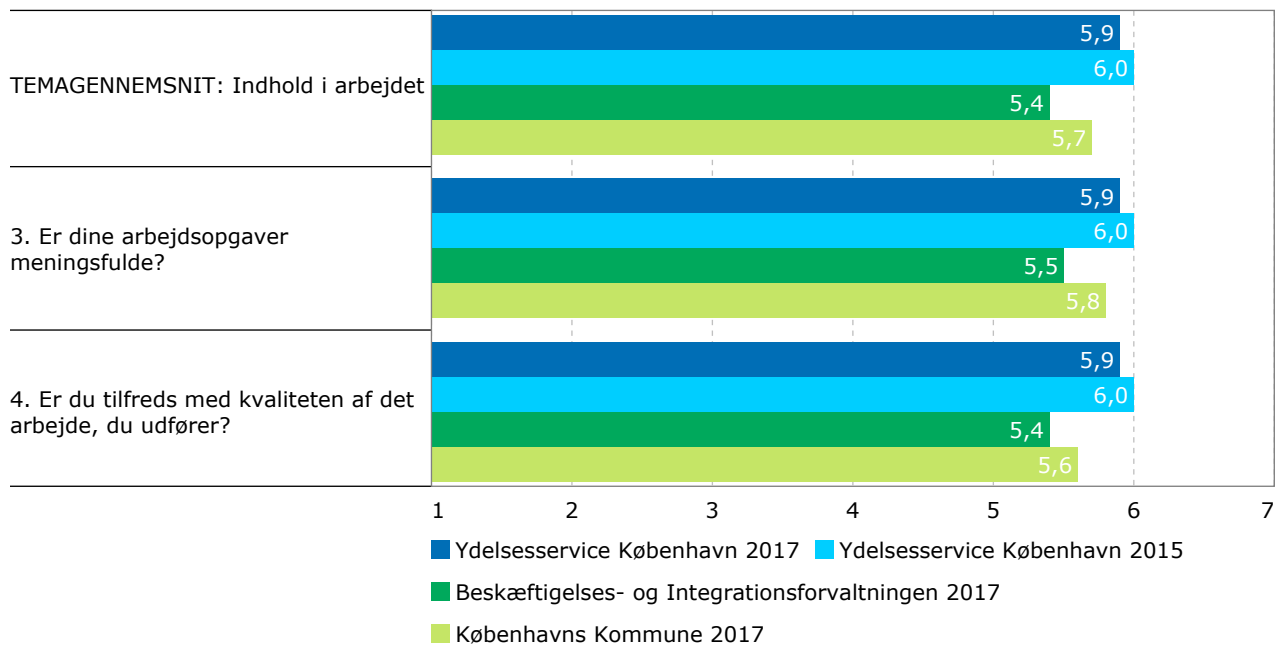
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Indhold i arbejdet

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.

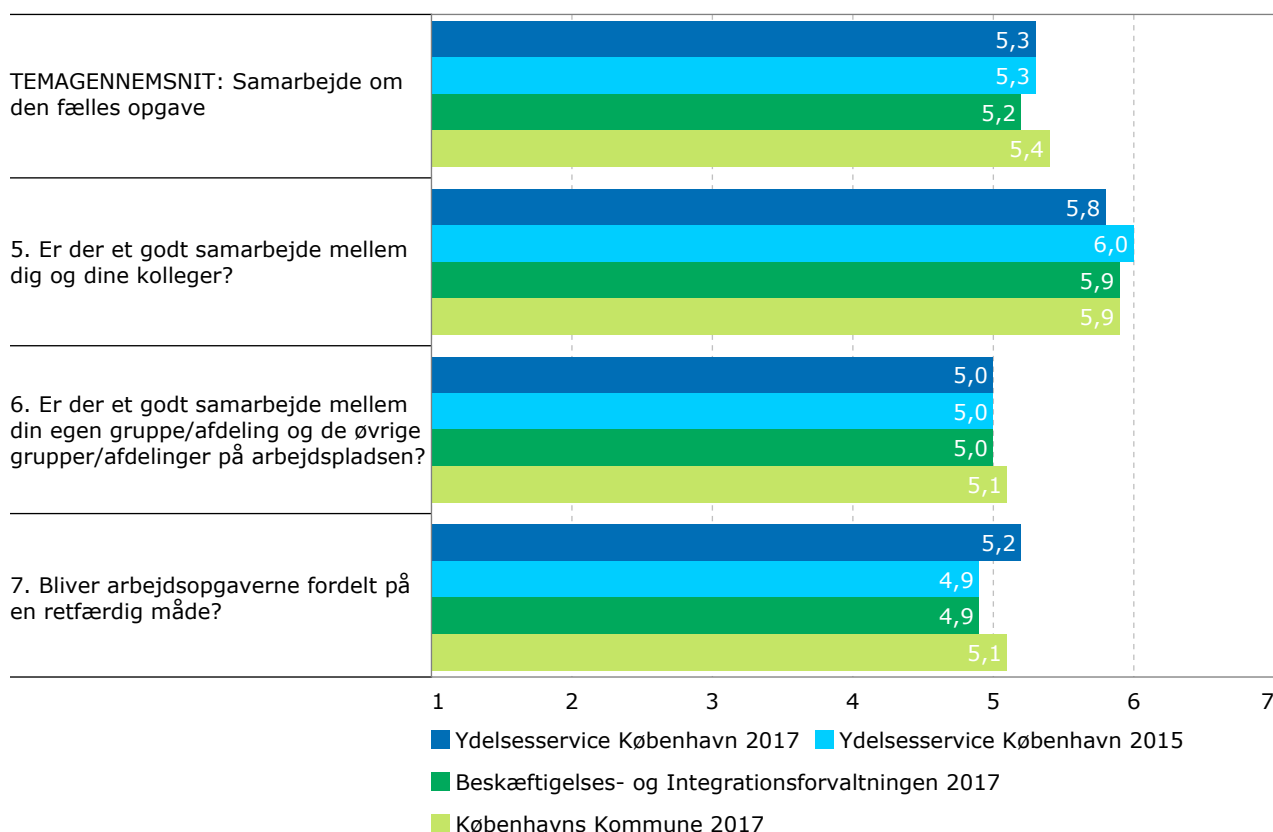


## Tema: Samarbejde om den fælles opgave

Temaet "Samarbejde om den fælles opgave" måler, hvordan man oplever samarbejdet med kolleger og andre grupper/afdelinger.

Et godt samarbejde er typisk kendetegnet ved, at der er klarhed om roller, opgavefordeling og ansvarsområder mellem kolleger. Et godt samarbejde er også kendetegnet ved relationer, hvor faglig sparring og kollegial støtte er til stede.

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

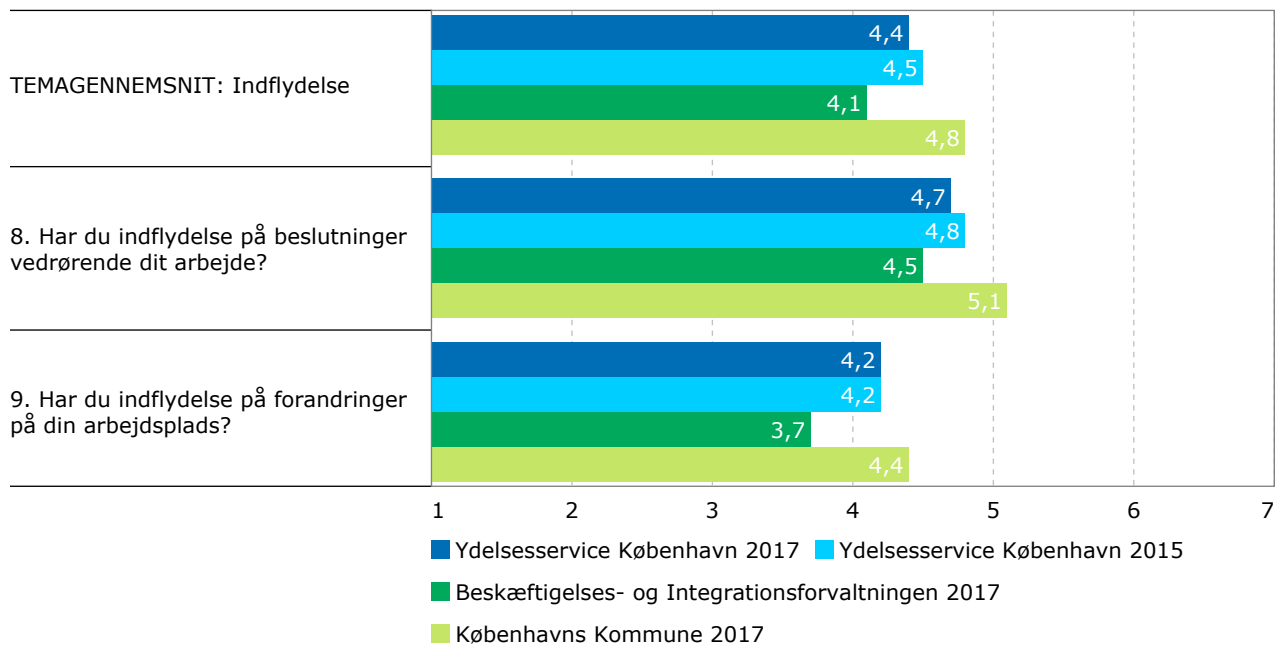


## Tema: Indflydelse

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

Høj indflydelse kan give en bedre trivsel hos den enkelte og en mindre risiko for stress, fordi indflydelse gør, at man oplever høje krav som mindre belastende. For meget indflydelse kan omvendt give en kompleksitet, der kan være vanskelig for den enkelte at håndtere. Det kan medføre risiko for stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 8 og spørgsmål 9.

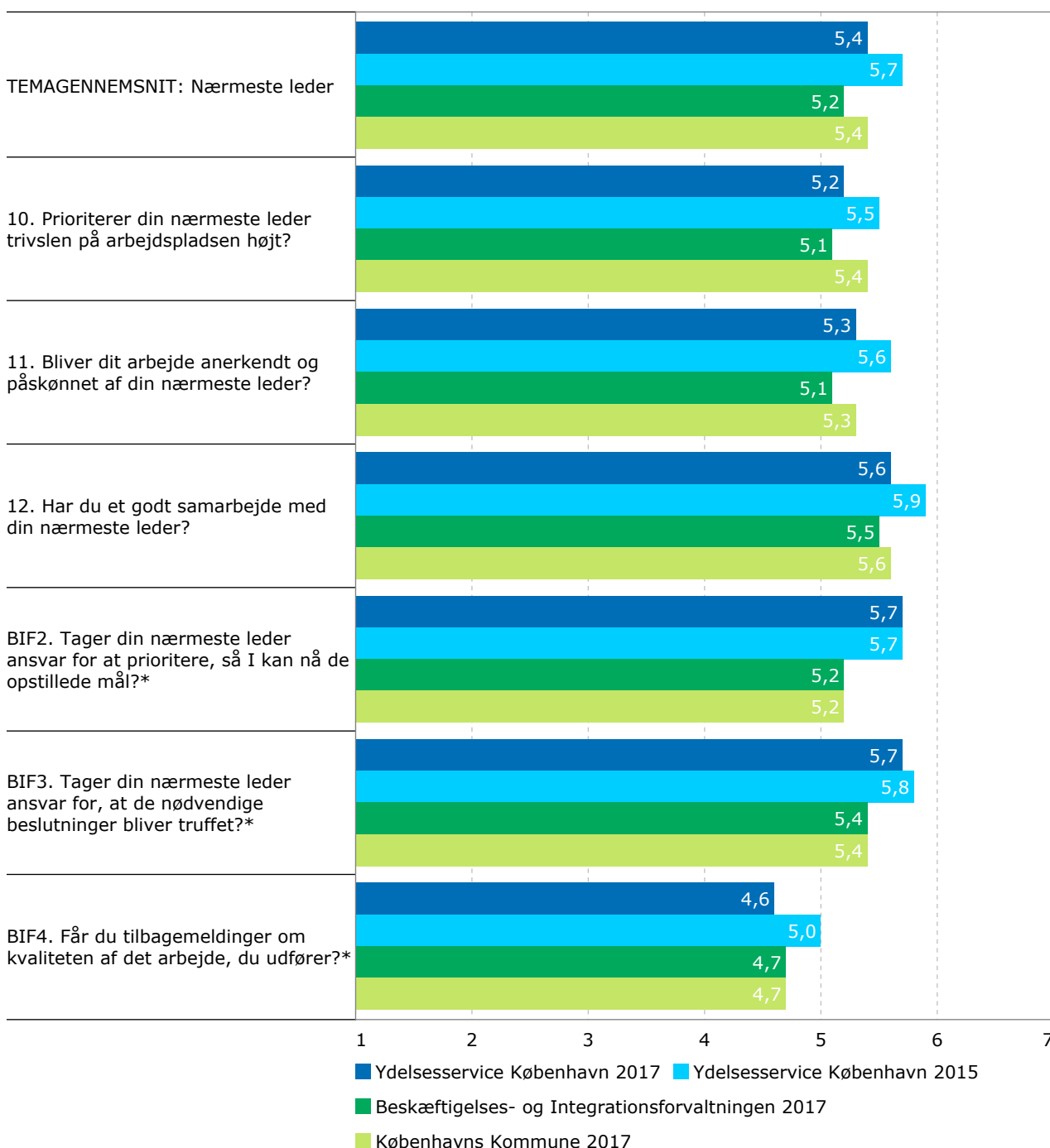


## Tema: Nærmeste leder

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

Medarbejdernes oplevelse kan hænge sammen med, hvordan lederen støtter sine medarbejdere og organiserer arbejdet. Temaet kan være påvirket af aktuelle begivenheder for den enkelte og for arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 10, spørgsmål 11 og spørgsmål 12.



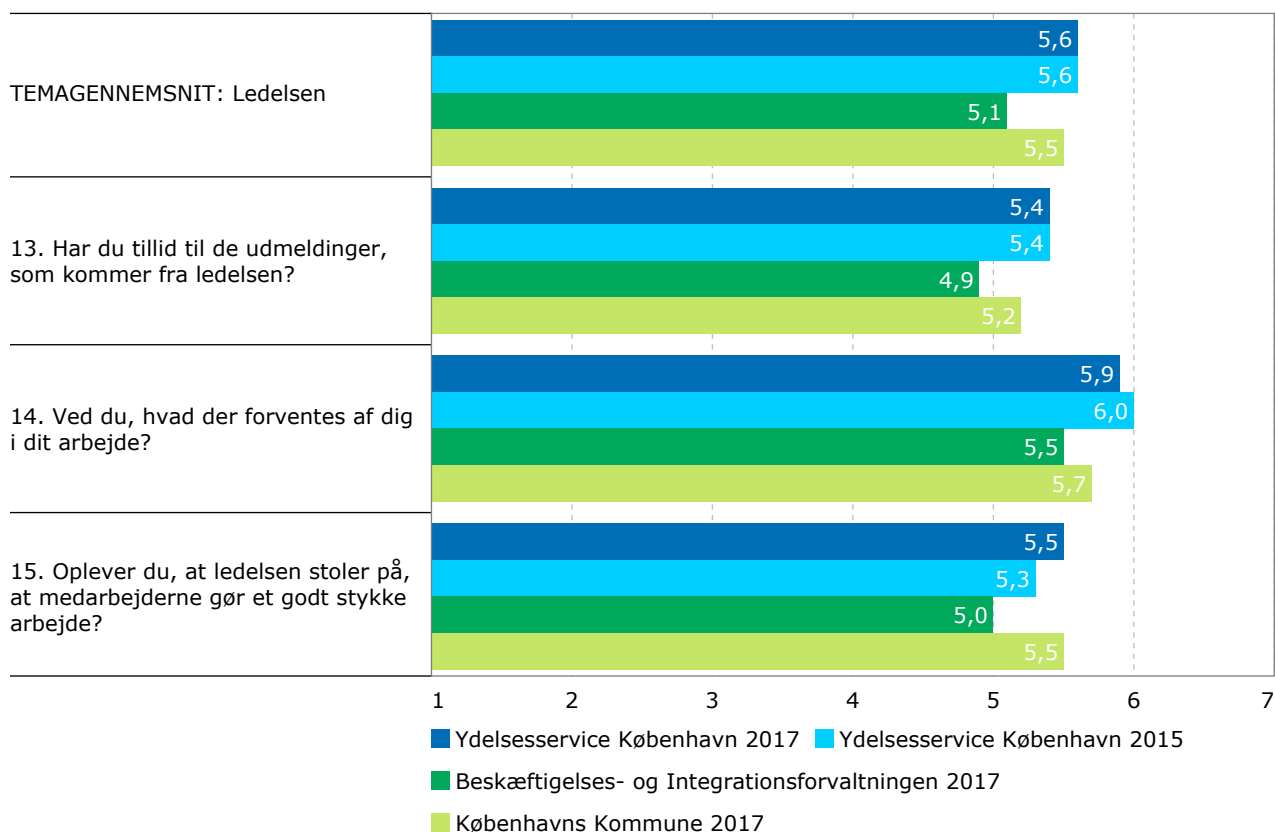
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Ledelsen

Temaet "Ledelsen" måler, hvordan medarbejderne på arbejdspladsen oplever ledelsen. Det vil sige den eller de personer, som træffer de overordnede beslutninger.

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

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 13, spørgsmål 14 og spørgsmål 15.



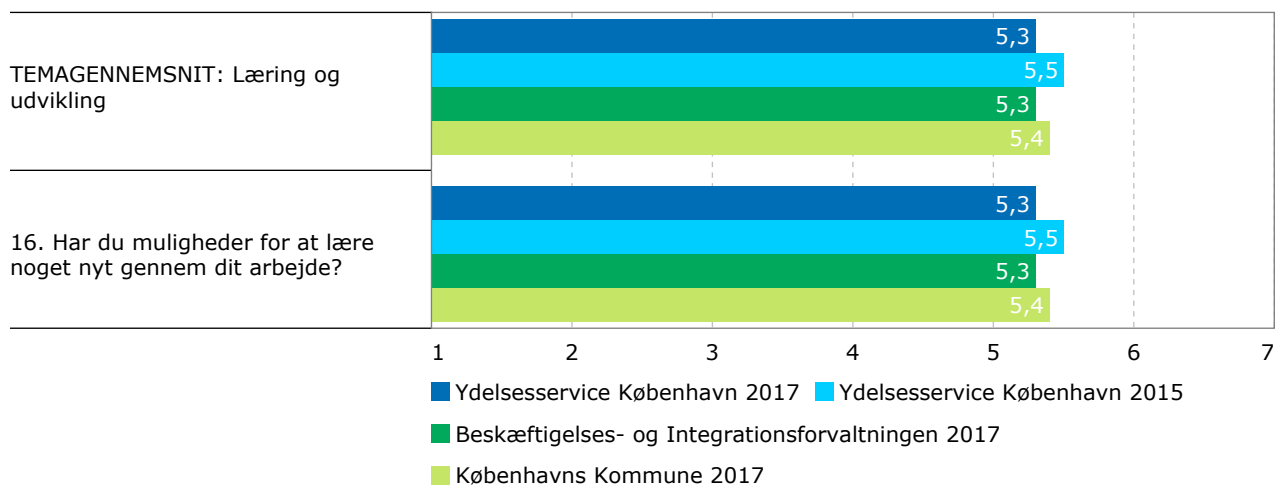


## Tema: Læring og udvikling

Temaet "Læring og udvikling" måler, hvordan man oplever mulighederne 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 16. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

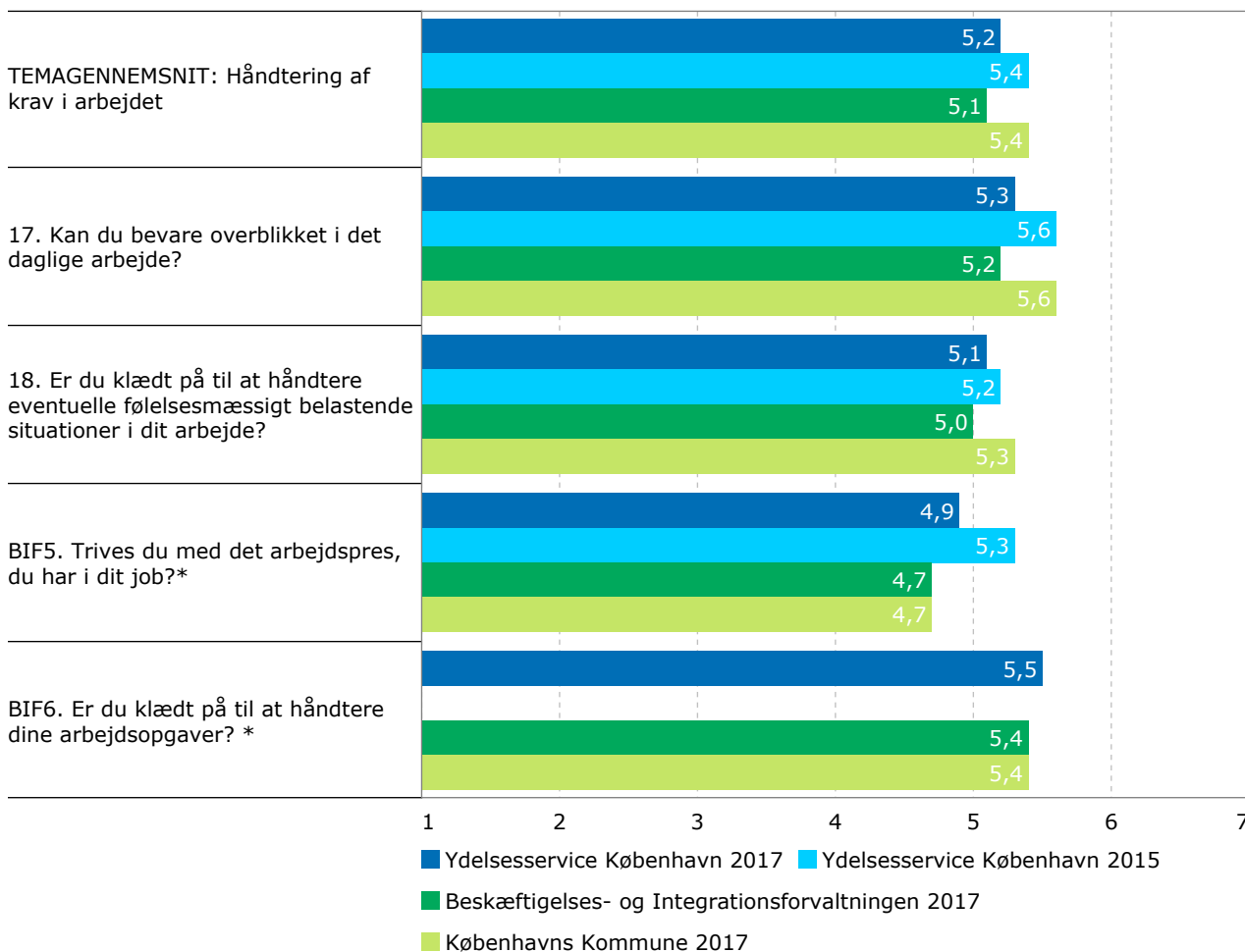


## Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler indirekte, hvordan man kan 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. Høje følelsesmæssige krav kan være et vilkår. Hvis ikke man føler sig klædt på til at tackle disse krav, kan det føre til overbelastning.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 17 og spørgsmål 18.



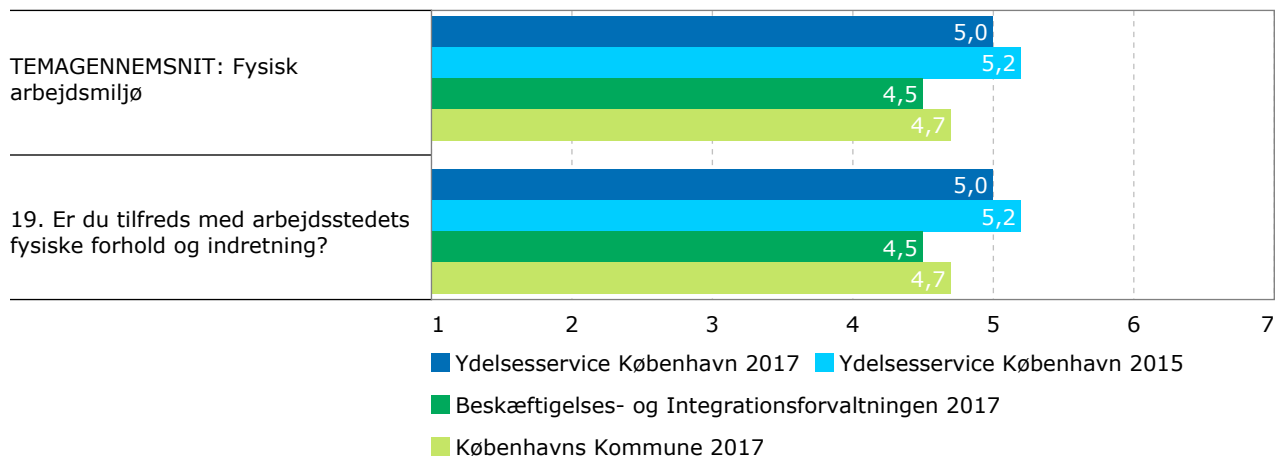
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Fysisk arbejdsmiljø

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 19. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

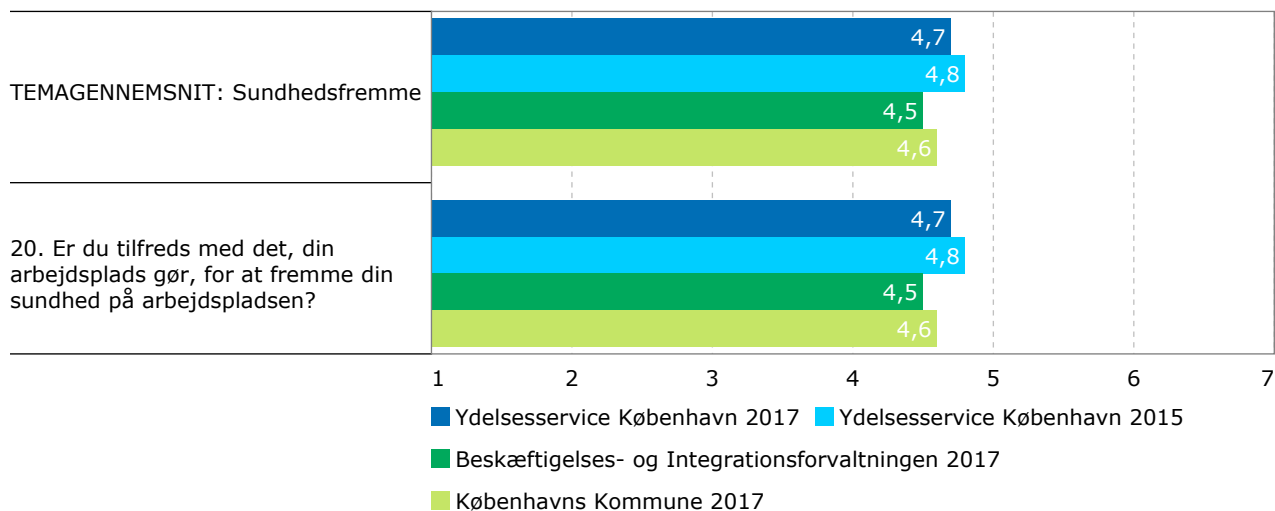


## Tema: Sundhedsfremme

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 20. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

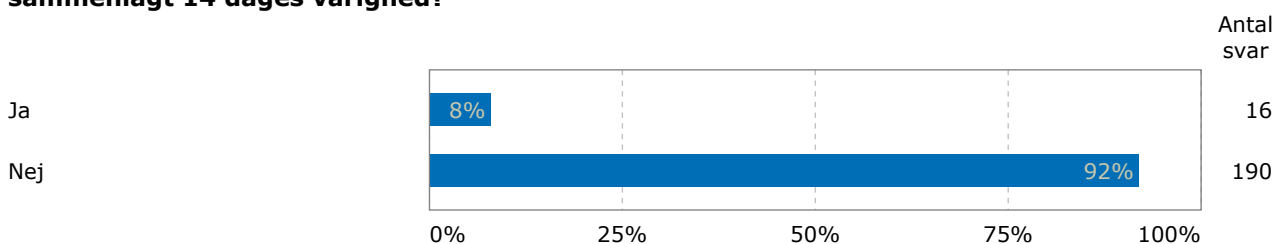


## Forvaltningstema: Sygefravær

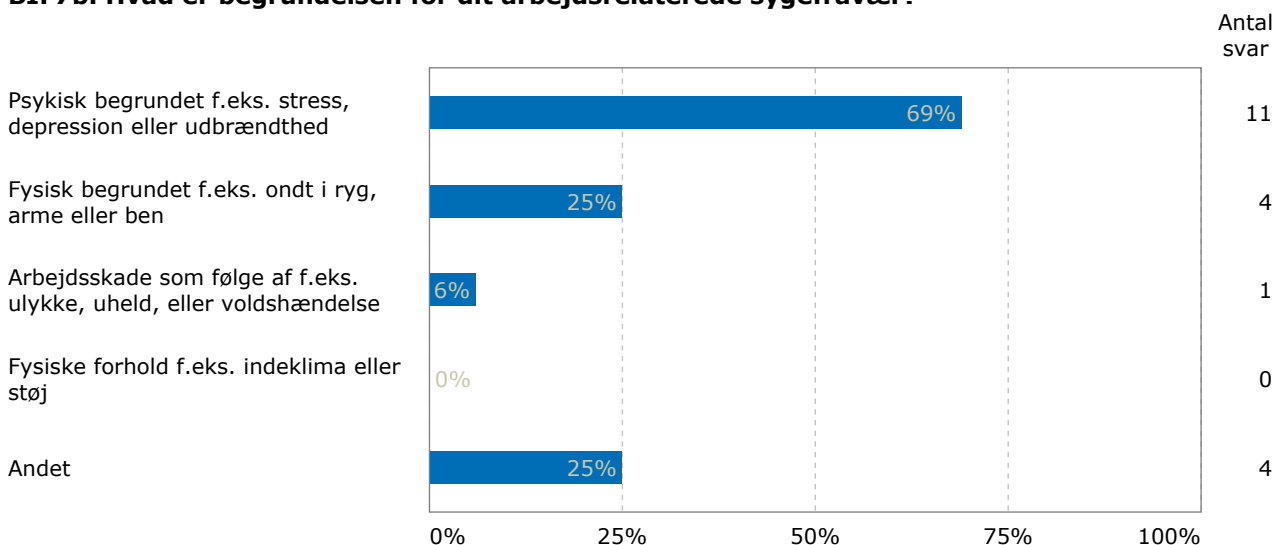
Flere af de BIF-specifikke spørgsmål i undersøgelsen omhandler sygefravær. Spørgsmålene undersøger i hvilken grad medarbejdere har oplevet sygefravær, der er direkte relateret til arbejdet. Der måles også på de bagvedliggende årsager, samt hvorvidt medarbejderen oplever, at arbejdspladsen har taget hånd om sygefraværet på tilfredsstillende vis.

Arbejdsrelateret sygefravær kan hænge sammen med trivsel og arbejdsmiljø, hvorfor BIF gennem flere trivselsundersøgelser har haft ekstra fokus på denne type sygefravær. I årets undersøgelse er tilføjet et spørgsmål om opfølgning på fraværet, da det erfaringsmæssigt kræver fokus og opfølgning, at få medarbejderen til igen at trives i arbejdet efter en periode med arbejdsrelateret sygefravær.

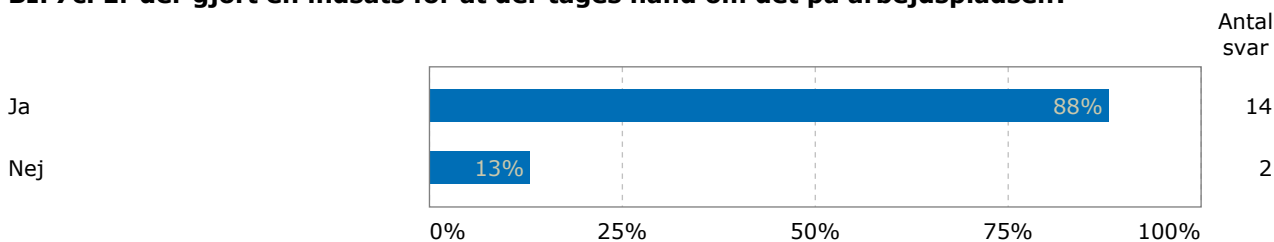
### BIF7a. Har du inden for de sidste 12 måneder haft arbejdsrelateret sygefravær af mere end sammenlagt 14 dages varighed?\*



### BIF7b. Hvad er begrundelsen for dit arbejdsrelaterede sygefravær?\*



### BIF7c. Er der gjort en indsats for at der tages hånd om det på arbejdspladsen?\*



## Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om der er krænkende adfærd i forbindelse med arbejdet i form af vold, trusler, mobning og chikane. I undersøgelsen i 2015 blev der udelukkende spurgt til krænkende adfærd på arbejdspladsen. I år er spørgsmålet udvidet til at omfatte arbejdsrelateret vold eller trusler om vold både i og udenfor arbejdstiden.

Krænkende adfærd kan have psykiske konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at krænkende adfærd bliver håndteret. Fravær af krænkende adfærd, eller en hensigtsmæssig håndtering af krænkende adfærd, er afgørende for arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven.

## Nultolerance

Københavns Kommune har "nultolerance" over for krænkende adfærd. "Nultolerance" betyder, at arbejdspladsen skal reagere, hvis en eller flere medarbejdere udsættes for vold, trusler, mobning eller chikane enten fra kolleger, leder eller borgere.

**Københavns Kommune tolererer ikke vold, trusler, mobning og chikane på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt at gå på arbejde.**

*Kilde: "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen"*  
[www.medarbejder.kk.dk](http://www.medarbejder.kk.dk)

Københavns Kommunes politik om krænkende adfærd stiller i det hele taget krav om, at arbejdspladsen arbejder systematisk og målrettet med at forhindre krænkende adfærd.

## Her kan I få støtte

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

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

Det er vigtigt, at det er tydeligt for medarbejderne, hvor de i øvrigt kan få støtte fx fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant og HR-medarbejderne i forvaltningen.

Krænkende adfærd kan være vanskeligt selv at arbejde med på arbejdspladsen, og det kan være nødvendigt at få professionel støtte til dette. 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](http://www.medarbejder.kk.dk) - søg på '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 arbejdet og fra hvem.

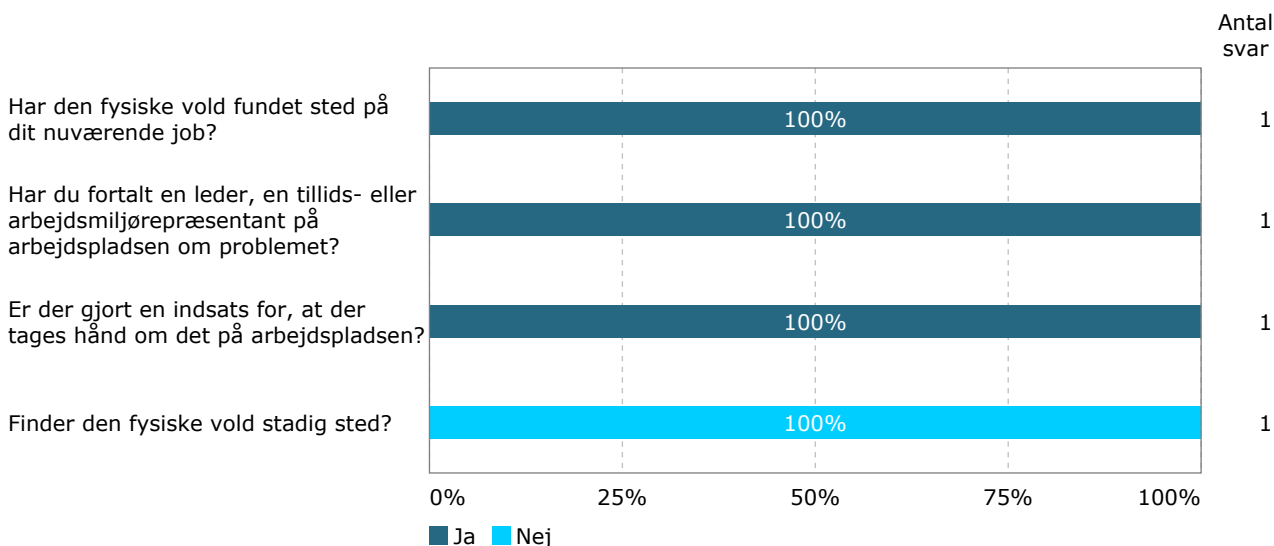
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%
Ja, af og til	1	0%	0	0%
Nej	205	100%	213	100%
Total	206	100%	213	100%
Total ja	1	0%	0	0%

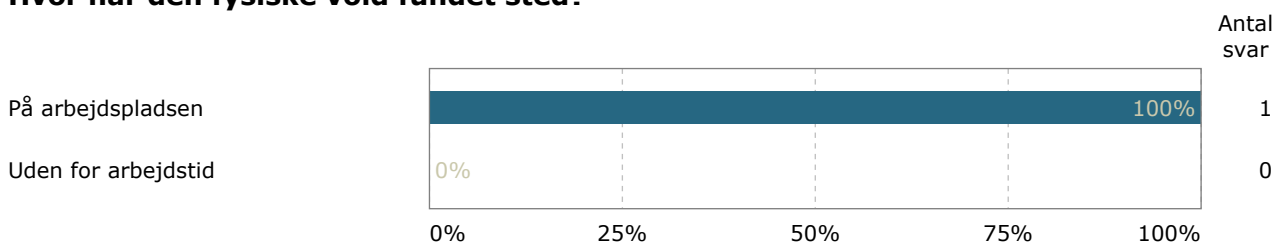
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	0	0%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	1	100%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	0	0%



### Hvor har den fysiske vold fundet sted?



## 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 arbejdet og fra hvem.

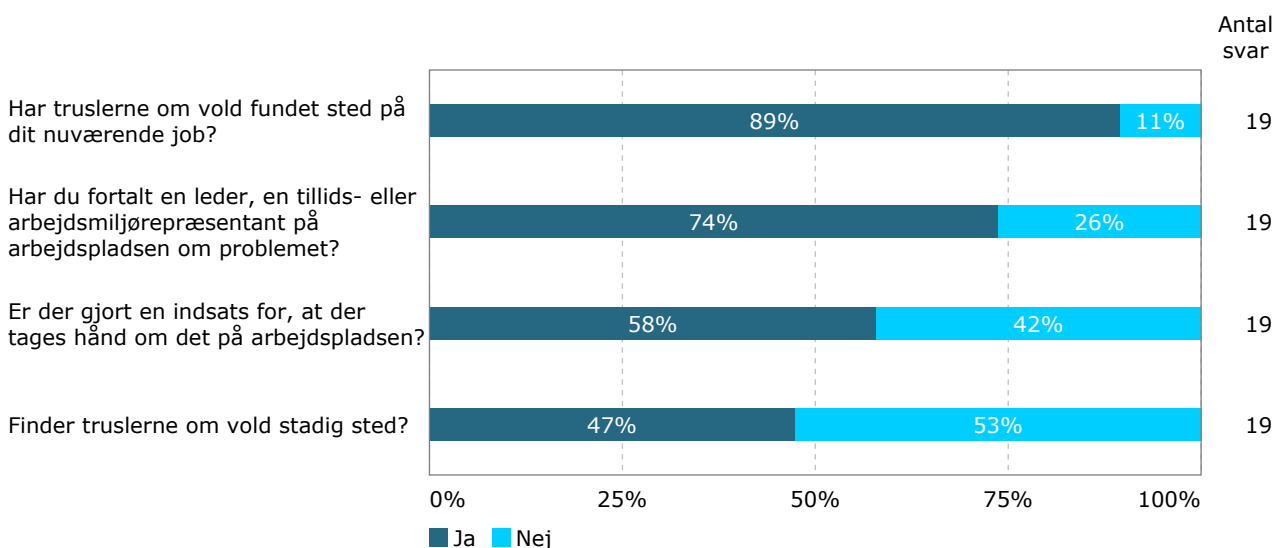
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	1	0%	0	0%
Ja, ugentligt	1	0%	1	0%
Ja, månedligt	4	2%	0	0%
Ja, af og til	13	6%	9	4%
Nej	187	91%	203	95%
Total	206	100%	213	100%
Total ja	19	9%	10	5%

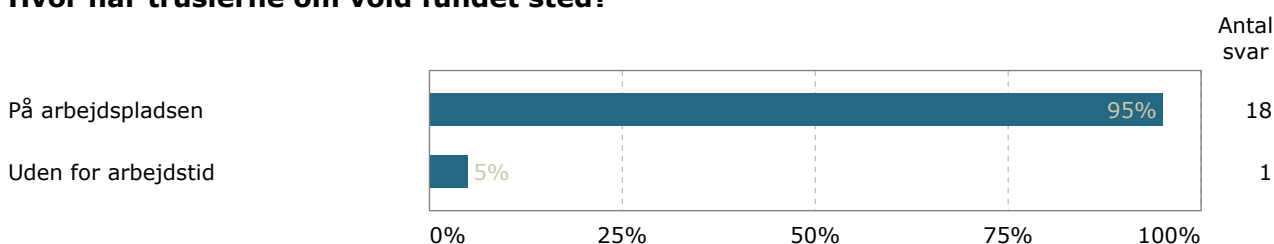
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder. Antal svar kan afvige fra "Total ja" i tabellen herover. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	0	0%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	19	100%	10	100%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	0	0%



### Hvor har truslerne om vold fundet sted?





## Mobning

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning på arbejdspladsen og fra hvem.

Mobning omfatter i Københavns Kommune situationer, hvor en eller flere ansatte udsætter en anden ansat for handlinger, som opleves krænkende, selvom de ansatte burde være bekendt med eller gjort bekendt med, at handlingerne opleves som krænkende. I denne undersøgelse kan mobning også være situationer, hvor borgere, brugere eller pårørende udsætter ansatte for handlinger, som opleves krænkende.

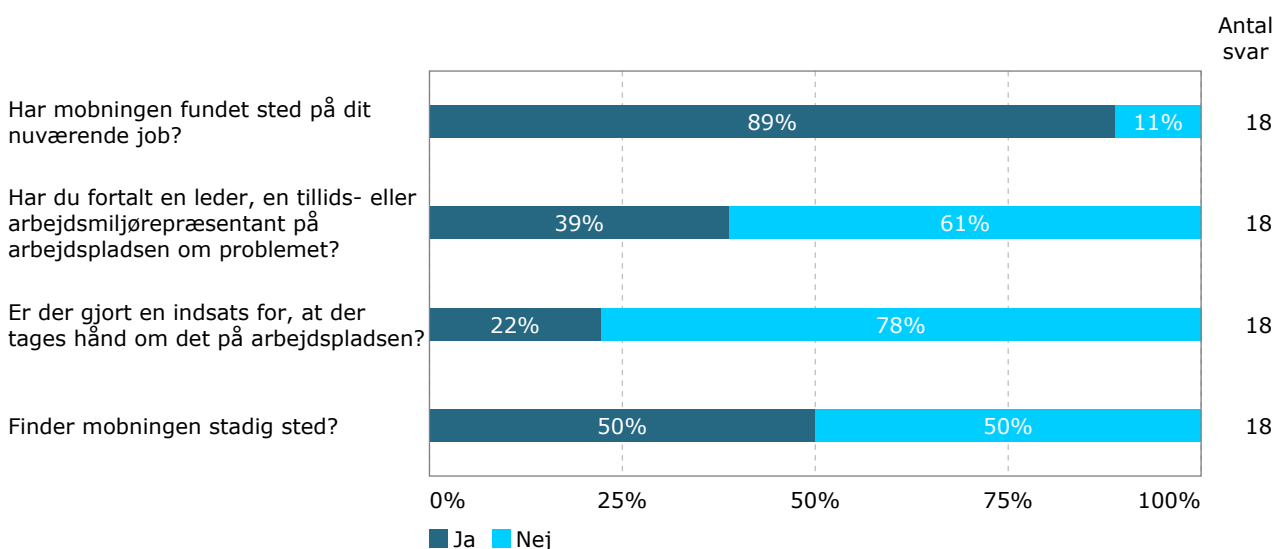
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	1	0%	1	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	1	0%
Ja, af og til	17	8%	9	4%
Nej	188	91%	202	95%
Total	206	100%	213	100%
Total ja	18	9%	11	5%

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	10	56%	9	82%
En leder	1	6%	0	0%
Underordnede	2	11%	2	18%
Borgere/Brugere/Pårørende	2	11%	1	9%
Ønsker ikke at uddybe	6	33%	2	18%



## Uønsket seksuel opmærksomhed

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen og fra hvem.

### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%
Ja, af og til	0	0%	4	2%
Nej	206	100%	209	98%
Total	206	100%	213	100%
Total ja	0	0%	4	2%

## Social Kapital på Arbejdspladsen

Begrebet "social kapital" stammer fra arbejdsmiljøforskningen. På arbejdspladser med en høj social kapital oplever medarbejderne en høj grad af retfærdighed, og medarbejdere og ledelse arbejder godt sammen og har tillid til hinanden. Det gør, at de ofte i fællesskab kan finde løsninger, som kan øge produktivitet og kvalitet samtidigt med, at der er et godt arbejdsmiljø. Desto mere social kapital, desto bedre arbejdsmiljø og mere tilfredsstillende opgaveløsning.

Social kapital afdækkes i trivselsundersøgelsen ved at måle i hvor høj grad de sociale relationer på arbejdspladsen er præget af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne.

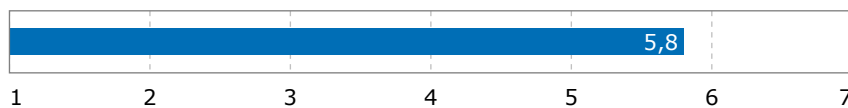
Arbejdet med social kapital i organisationer kan ikke løsrives fra kerneopgaven, og arbejdet med social kapital handler derfor også om at udvikle den fælles forståelse af den kerneopgave, som enheden skal løse.

For at forbedre den sociale kapital på arbejdspladsen kan man sætte ind i forhold til fire forskellige former for social kapital:

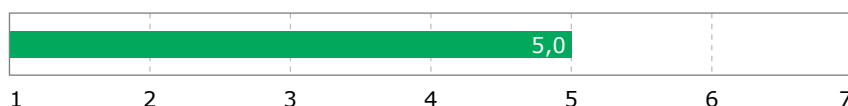
1. Social kapital mellem kolleger i egen gruppe / afdeling
2. Social kapital mellem grupper / afdelinger
3. Social kapital mellem ledelse og medarbejdere
4. Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed

Nedenfor er resultaterne vedrørende social kapital præsenteret. For hver af de fire former for social kapital er der beregnet et gennemsnit baseret på alle besvarelserne af de spørgsmål, som er vist under søjlerne. Der er tale om spørgsmål, som er afrapporteret tidligere i rapporten.

Arbejdsmiljø København kan give støtte, inspiration og konsulentbistand til arbejdet med social kapital. Konsulentbistand kan bl.a. være i form af input, sparring med ledere, arbejdsmiljøgruppen, Trioen, MED-organisationen eller andre.

**Social kapital i egen gruppe / afdeling**

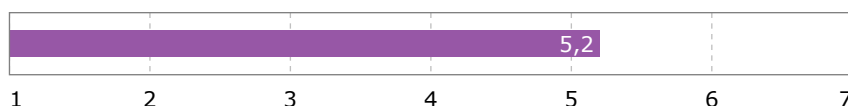
5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? (5,8)

**Social kapital mellem grupper / afdelinger**

6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen? (5,0)

**Social kapital mellem ledelse og medarbejdere**

- 11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? (5,3)
- 12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? (5,6)
- 13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? (5,4)
- 15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (5,5)

**Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed**

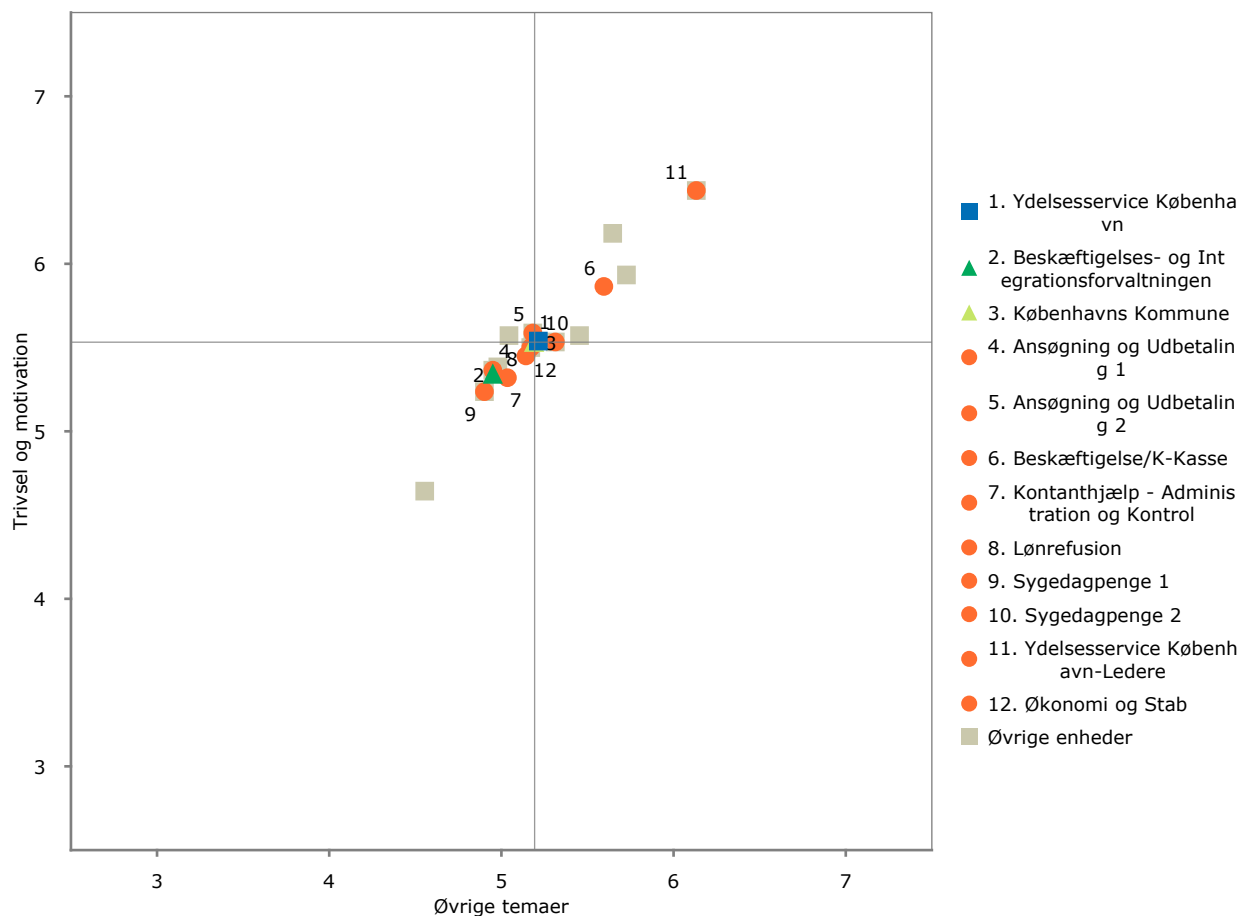
- 8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde? (4,7)
- 14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (5,9)
- 7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (5,2)

## Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med øvrige temaer

Temaet "Trivsel og motivation" er undersøgelsens hovedtema og giver en pejling af, hvordan medarbejderne oplever arbejdet, arbejdsmiljøet, og om medarbejderne er motiverede og engagerede 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.

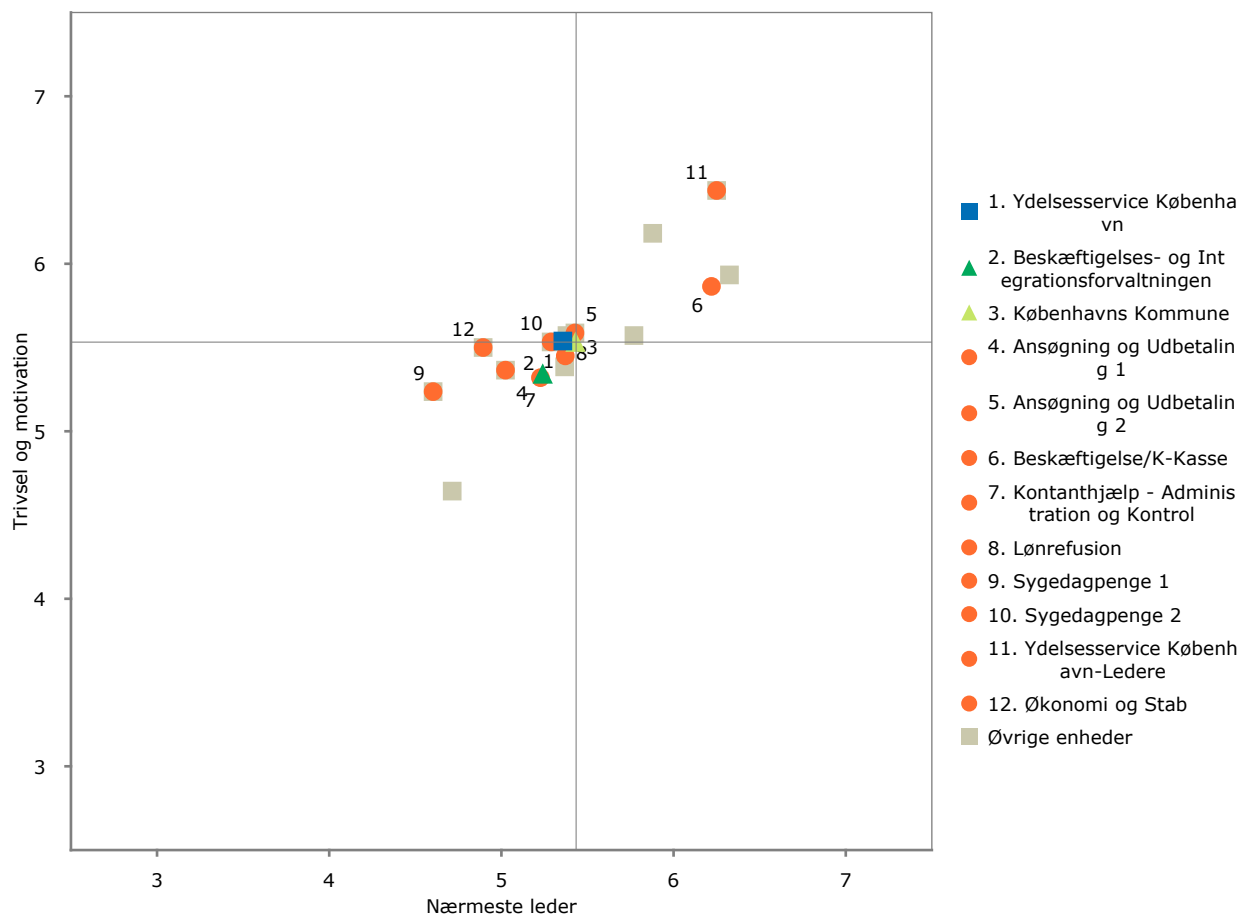
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Ydelsesservice København. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



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

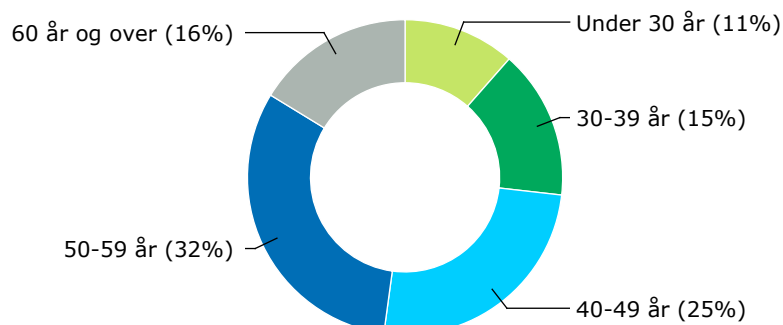
I figuren ses enhedernes gennemsnit for temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for temaet "Nærmeste leder".

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



## Baggrundsresultater - opdelt på alder

### Fordeling af alder

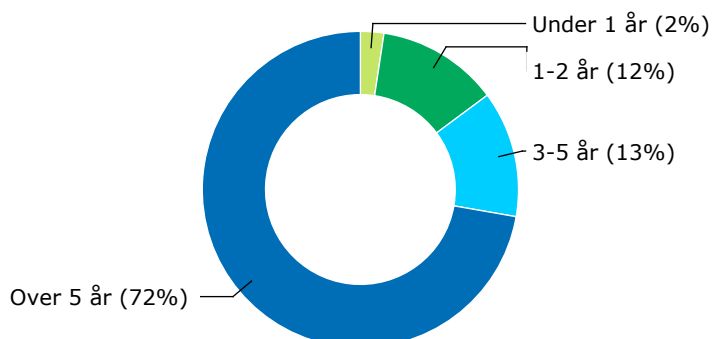


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på alder. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Alder				
		Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år og over
Antal svar	206	24	32	52	65	33
Trivsel og motivation	5,5	5,7	5,2	5,7	5,4	5,8
Indhold i arbejdet	5,9	6,1	5,9	5,9	5,9	6,0
Samarbejde om den fælles opgave	5,3	5,3	5,4	5,3	5,3	5,5
Indflydelse	4,4	4,5	4,4	4,5	4,3	4,5
Nærmeste leder	5,4	5,3	5,3	5,6	5,1	5,6
Ledelsen	5,6	5,7	5,7	5,6	5,5	5,8
Læring og udvikling	5,3	5,8	5,3	5,4	5,1	5,4
Håndtering af krav i arbejdet	5,2	5,5	5,3	5,3	4,9	5,4
Fysisk arbejdsmiljø	5,0	4,9	5,0	5,1	5,0	5,1
Sundhedsfremme	4,7	4,1	3,9	5,0	4,8	5,0

## Baggrundsresultater - opdelt på anciennitet

### Fordeling af anciennitet



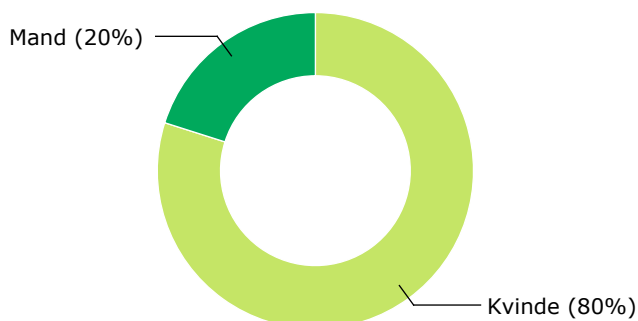
Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på anciennitet. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelserne i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Anciennitet			
		Under 1 år	1-2 år	3-5 år	Over 5 år
Antal svar	206	5	25	27	149
Trivsel og motivation	5,5	5,4	5,7	5,8	5,5
Indhold i arbejdet	5,9	5,8	5,9	6,1	5,9
Samarbejde om den fælles opgave	5,3	5,3	5,4	5,6	5,3
Indflydelse	4,4	4,5	4,5	4,4	4,4
Nærmeste leder	5,4	5,9	5,7	5,4	5,3
Ledelsen	5,6	5,5	5,7	5,5	5,6
Læring og udvikling	5,3	5,8	5,6	5,5	5,2
Håndtering af krav i arbejdet	5,2	5,4	5,6	5,5	5,1
Fysisk arbejdsmiljø	5,0	5,2	5,3	4,8	5,0
Sundhedsfremme	4,7	4,8	4,5	4,4	4,7



## Baggrundsresultater - opdelt på køn

### Fordeling af køn

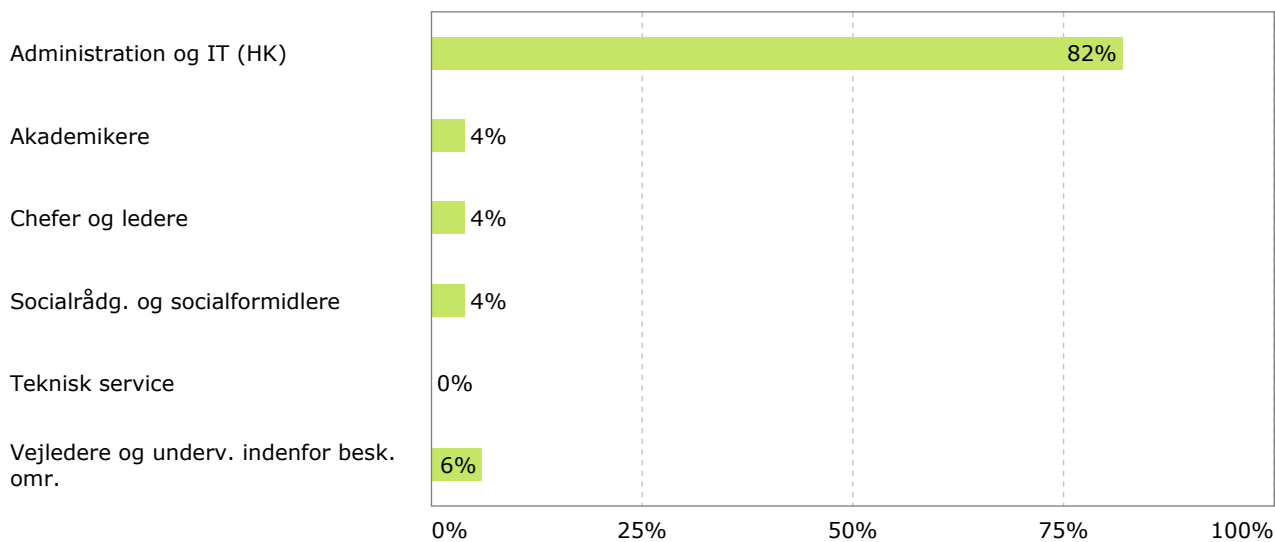


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på køn. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Køn	
		Kvinde	Mand
Antal svar	206	164	42
Trivsel og motivation	5,5	5,5	5,6
Indhold i arbejdet	5,9	5,9	5,9
Samarbejde om den fælles opgave	5,3	5,3	5,5
Indflydelse	4,4	4,4	4,4
Nærmeste leder	5,4	5,3	5,6
Ledelsen	5,6	5,6	5,6
Læring og udvikling	5,3	5,3	5,4
Håndtering af krav i arbejdet	5,2	5,2	5,4
Fysisk arbejdsmiljø	5,0	5,0	5,2
Sundhedsfremme	4,7	4,5	5,2

## Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe

### Fordeling af faggruppe



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

	Total	Faggruppe				
		Administration og IT (HK)	Chefer og ledere	Socialrådg. og socialformidlere	Vejledere og underv. indenfor besk.omr.	Øvrige
Antal svar	206	168	8	8	13	9
Trivsel og motivation	5,5	5,5	6,4	5,4	5,6	
Indhold i arbejdet	5,9	5,9	6,4	5,8	6,0	
Samarbejde om den fælles opgave	5,3	5,3	5,8	5,3	5,3	
Indflydelse	4,4	4,4	6,5	3,2	4,2	
Nærmeste leder	5,4	5,4	6,3	4,5	5,5	
Ledelsen	5,6	5,6	6,3	4,6	5,9	
Læring og udvikling	5,3	5,3	6,5	4,7	5,2	
Håndtering af krav i arbejdet	5,2	5,2	6,1	5,0	5,0	
Fysisk arbejdsmiljø	5,0	5,0	5,9	4,7	4,8	
Sundhedsfremme	4,7	4,7	5,5	4,2	4,2	

## Resultattabeller - svarfordeling

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
<b>Trivsel og motivation</b>									<b>5,5</b>	<b>5,7</b>
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	206	1%	2%	4%	10%	23%	37%	22%	5,5	5,5
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	206	1%	3%	4%	11%	17%	34%	29%	5,6	5,9
BIF1. Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?*	196	9%	9%	8%	14%	16%	28%	17%	4,7	5,1
<b>Indhold i arbejdet</b>									<b>5,9</b>	<b>6,0</b>
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	206	0%	1%	1%	8%	16%	36%	36%	5,9	6,0
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	205	0%	0%	3%	6%	16%	42%	32%	5,9	6,0
<b>Samarbejde om den fælles opgave</b>									<b>5,3</b>	<b>5,3</b>
5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	204	0%	1%	2%	6%	21%	44%	26%	5,8	6,0
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	200	2%	4%	6%	20%	24%	34%	11%	5,0	5,0
7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	193	3%	4%	8%	15%	20%	31%	20%	5,2	4,9
<b>Indflydelse</b>									<b>4,4</b>	<b>4,5</b>
8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	203	7%	8%	7%	16%	21%	28%	12%	4,7	4,8
9. Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	203	10%	12%	11%	16%	26%	18%	7%	4,2	4,2
<b>Nærmeste leder</b>									<b>5,4</b>	<b>5,7</b>
10. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	200	3%	6%	9%	11%	22%	29%	22%	5,2	5,5
11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	201	3%	4%	7%	12%	18%	28%	26%	5,3	5,6
12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	204	1%	5%	3%	10%	17%	30%	34%	5,6	5,9
BIF2. Tager din nærmeste leder ansvar for at prioritere, så I kan nå de opstillede mål?*	200	2%	4%	2%	10%	17%	29%	37%	5,7	5,7
BIF3. Tager din nærmeste leder ansvar for, at de nødvendige beslutninger bliver truffet?*	201	2%	3%	1%	12%	16%	31%	34%	5,7	5,8
BIF4. Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?*	202	7%	10%	12%	13%	21%	19%	18%	4,6	5,0
<b>Ledelsen</b>									<b>5,6</b>	<b>5,6</b>
13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	202	2%	2%	4%	9%	27%	30%	25%	5,4	5,4

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	205	1%	2%	1%	7%	15%	41%	32%	5,9	6,0
15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	202	1%	3%	4%	8%	21%	38%	24%	5,5	5,3
<b>Læring og udvikling</b>									<b>5,3</b>	<b>5,5</b>
16. Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	201	2%	5%	5%	10%	20%	36%	21%	5,3	5,5
<b>Håndtering af krav i arbejdet</b>									<b>5,2</b>	<b>5,4</b>
17. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	204	2%	3%	5%	7%	26%	41%	14%	5,3	5,6
18. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	196	3%	6%	5%	11%	28%	32%	15%	5,1	5,2
BIF5. Trives du med det arbejdspress, du har i dit job?*	203	4%	7%	8%	15%	24%	29%	13%	4,9	5,3
BIF6. Er du klædt på til at håndtere dine arbejdsopgaver? *	204	1%	3%	4%	6%	27%	38%	21%	5,5	
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>									<b>5,0</b>	<b>5,2</b>
19. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	205	3%	3%	7%	15%	25%	34%	12%	5,0	5,2
<b>Sundhedsfremme</b>									<b>4,7</b>	<b>4,8</b>
20. Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	191	4%	8%	12%	18%	23%	25%	11%	4,7	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. 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	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
<b>Københavns Kommune</b>	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
<b>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen</b>	1.632	5,3	5,4	5,2	4,1	5,2	5,2	5,3	5,1	4,5	4,5
<b>Ydelsesservice København</b>	206	5,5	5,9	5,4	4,4	5,4	5,6	5,3	5,2	5,0	4,7
Ansøgning og Udbetaling 1	37	5,4	5,8	5,6	4,1	5,0	5,5	5,4	5,0	4,2	3,9
Ansøgning og Udbetaling 2	23	5,6	6,1	5,5	3,8	5,4	6,0	5,3	5,1	5,2	4,3
Beskæftigelse/K-Kasse	37	5,9	6,0	5,5	5,2	6,2	6,0	5,2	5,8	5,5	5,0
Kontanthjælp - Administration og Kontrol	25	5,3	5,9	5,0	3,7	5,2	5,2	4,7	5,5	4,9	5,2
Lønrefusion	20	5,5	6,2	4,9	4,4	5,4	5,3	5,4	5,3	5,0	4,4
Sygedagpenge 1	19	5,2	5,7	5,2	4,0	4,6	5,3	5,4	4,0	4,9	5,0
Sygedagpenge 2	15	5,5	5,7	5,3	4,6	5,3	5,7	5,5	5,0	5,6	5,1
Ydelsesservice København-Ledere	8	6,4	6,4	5,8	6,5	6,3	6,3	6,5	6,1	5,9	5,5
Økonomi og Stab	22	5,5	5,8	5,2	4,7	4,9	5,6	5,4	5,3	5,2	4,5

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
<b>Københavns Kommune</b>	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
<b>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen</b>	1.632	5,3	5,4	5,2	4,1	5,2	5,2	5,3	5,1	4,5	4,5
<b>Ydelsesservice København</b>	206	5,5	5,9	5,4	4,4	5,4	5,6	5,3	5,2	5,0	4,7
Beskæftigelse/K-Kasse: K-Kassen	30	5,9	6,1	5,5	5,4	6,3	6,1	5,3	5,8	5,7	5,4
Beskæftigelse/K-Kasse: Medbetjenere i K-Kassen	7	5,6	5,4	5,6	4,3	5,8	5,3	4,9	5,7	4,7	3,7
Kontanthjælp - Administration og Kontrol: Kontanthjælp - Administration	11	6,2	6,4	5,6	4,7	5,9	5,8	5,5	5,9	5,3	5,7
Kontanthjælp - Administration og Kontrol: Kontanthjælp - Kontrol	14	4,6	5,5	4,5	3,0	4,7	4,7	4,2	5,1	4,6	4,7
Lønrefusion: Borgerrettet	13	5,4	5,9	4,8	4,2	5,4	5,2	5,5	5,1	4,8	4,1
Lønrefusion: Virksomhedsrettet	7	5,6	6,6	5,2	4,9	5,4	5,6	5,1	5,9	5,4	5,0

KØBENHAVNS KOMMUNE  
TRIVSELSUNDERSØGELSEN / 2017



BESKÆFTIGELSES- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGEN

# CENTRALFORVALTNINGEN

Strategisk rapport

Svarprocent: 99% (154/156)





## Indhold

### Del 1

Introduktion

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

Social kapital

### Del 2

Plotdiagram af Trivsel og motivation

Baggrundsresultater

Svarfordelinger

Enheders resultater på temaer

## Forord

Kære ledere og medarbejdere i BIF,

I modtager hermed resultaterne af trivselsundersøgelsen 2017.

Vi vil gerne takke for, at rigtig mange af jer har deltaget i årets trivselsundersøgelse. De mange svar giver et stærkt grundlag for at vi kan arbejde videre med at forbedre trivslen i BIF.

Det er et fælles ansvar for ledere og medarbejdere at skabe og fastholde en god trivsel på arbejdspladsen. Vi håber derfor, at I alle vil gå aktivt ind i arbejdet med at følge op på resultaterne af undersøgelsen i jeres afdelinger og kontorer. Det er dér, I har mulighed for at gøre en forskel i arbejdsdagen for jer selv og jeres kollegaer.

På BIFs trivselssite kan I finde vejledning og inspiration til, hvordan I sammen kan følge op på resultaterne fra trivselsundersøgelsen.

God fornøjelse med det fortsatte arbejde for en endnu bedre trivsel.

På vegne af BIFs HovedMED,

Formand Bjarne Winge, adm. direktør

Næstformand Jan Bolvig Mortensen, Fællestillidsrepræsentant for HK

## 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 2017 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Resultatet af undersøgelsen for Centralforvaltningen 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 2015.

### Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 22. februar 2017 til 14. marts 2017.

I alt har 156 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 154 valgt at svare. Centralforvaltningen har således opnået en svarprocent på 99 %.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 24 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med op til 20 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 ligeledes nummereret, med forkortelsen for forvaltningen.

Spørgeskemaet er forkortet og rapporterne er ændret siden 2015. Det er sket for at højne kvaliteten og brugbarheden af resultaterne samt at styrke fokus på opfølgningen. I denne rapport er de spørgsmål, som er medtaget i temascorerne for 2015 og 2017 ens, og resultaterne er således sammenlignelige. Bemærk således, at det ikke er muligt at sammenligne temascorerne fra denne rapport med temascorerne fra en rapport fra 2015.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 til 7. 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.

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

- Enhedens samlede resultater for Trivselsundersøgelse 2017.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2015, hvis muligt.
- Overliggende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

## Opfølgning

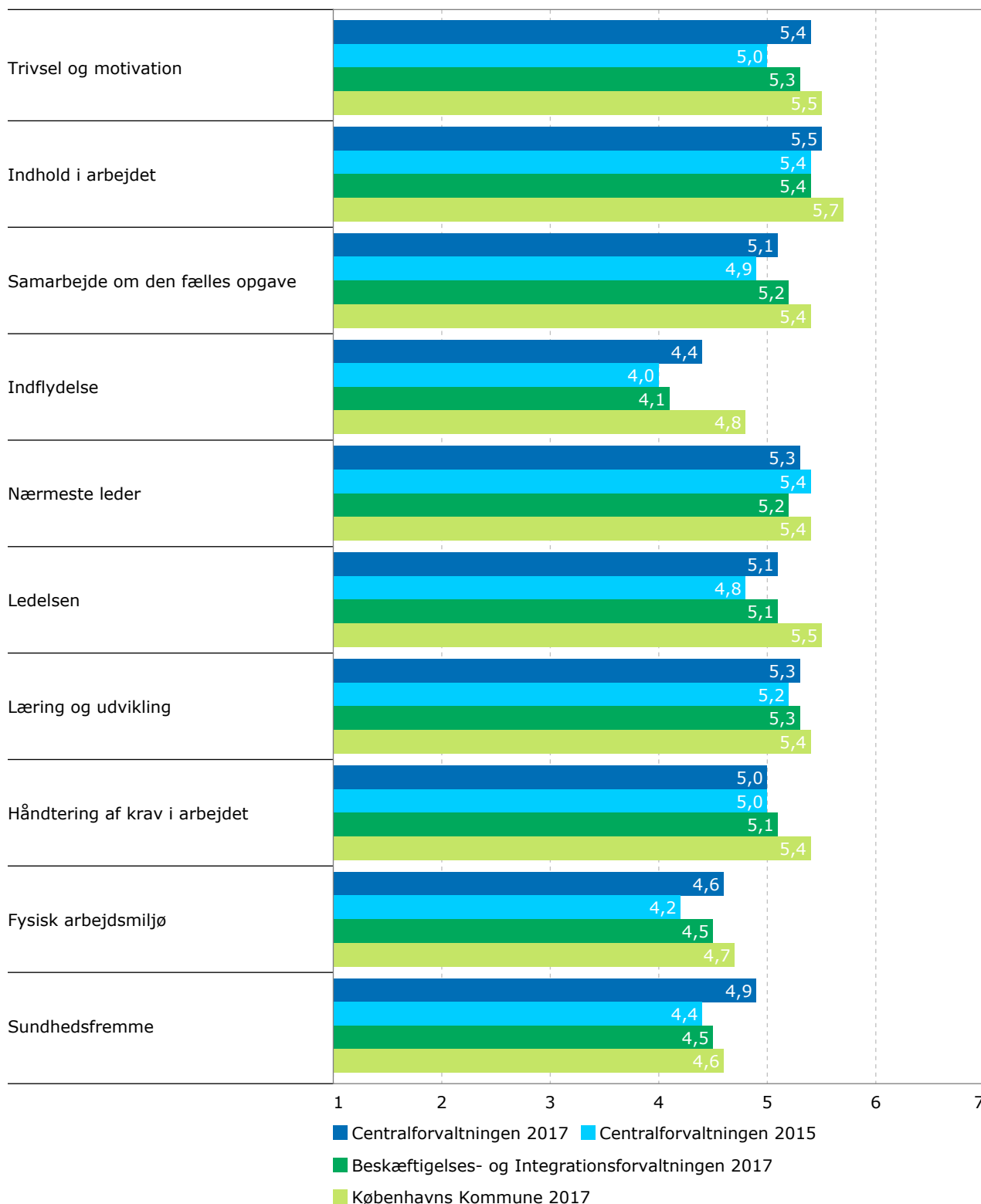
Det er oplagt at bruge trivselsundersøgelsen som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde - APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

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 omkring opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på KKintra eller via forvaltningens HR-afdeling.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen omkring undersøgelsen findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside [www.amk.kk.dk/trivsel](http://www.amk.kk.dk/trivsel). Fra denne hjemmeside kan udgivelsen "Guide til en god trivselsundersøgelse" også downloades.

## Temaoversigt

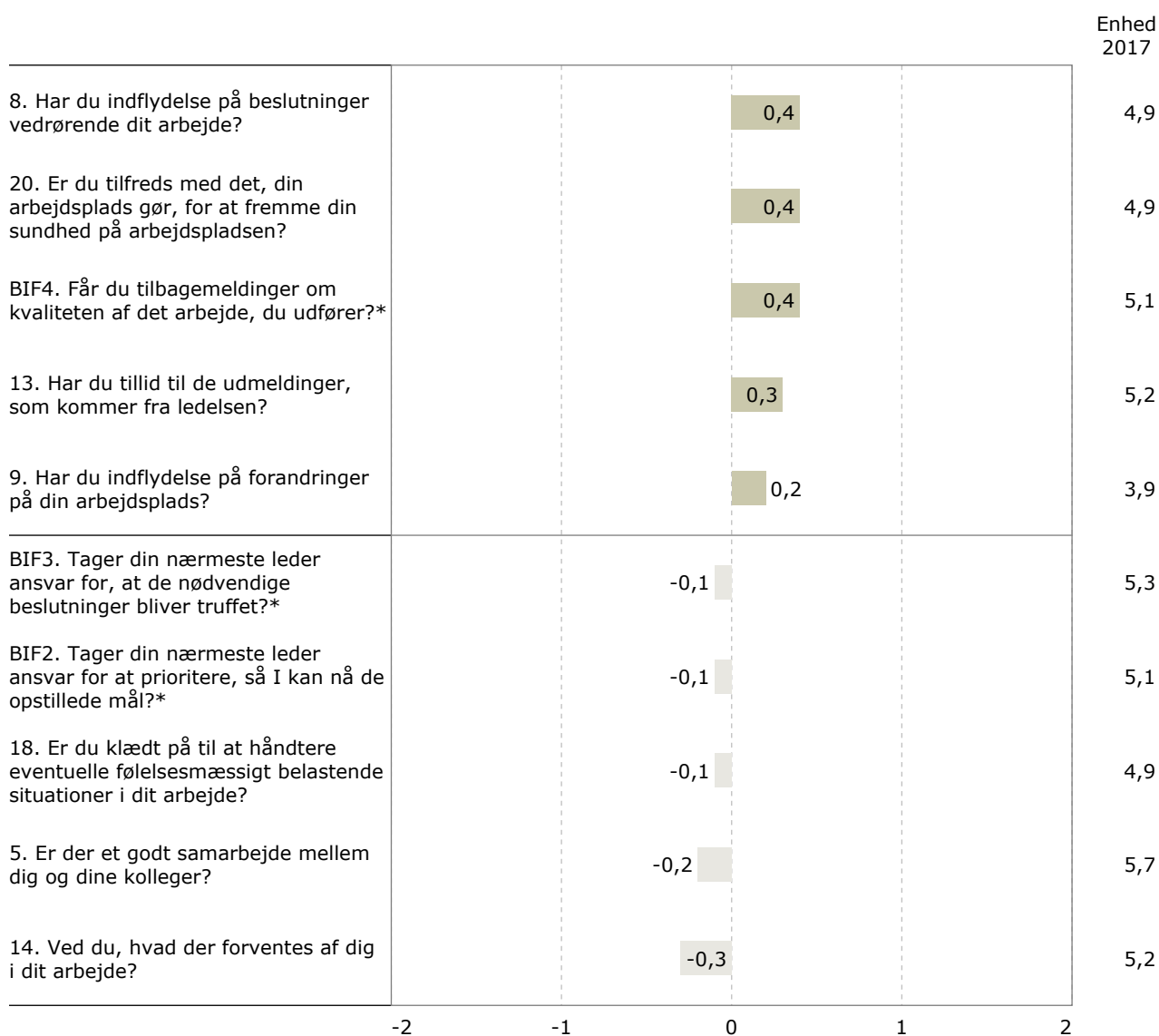
Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Centralforvaltningen er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2015 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.



## Største positive og negative forskelle i forhold til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til det samlede resultat for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem enheden og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

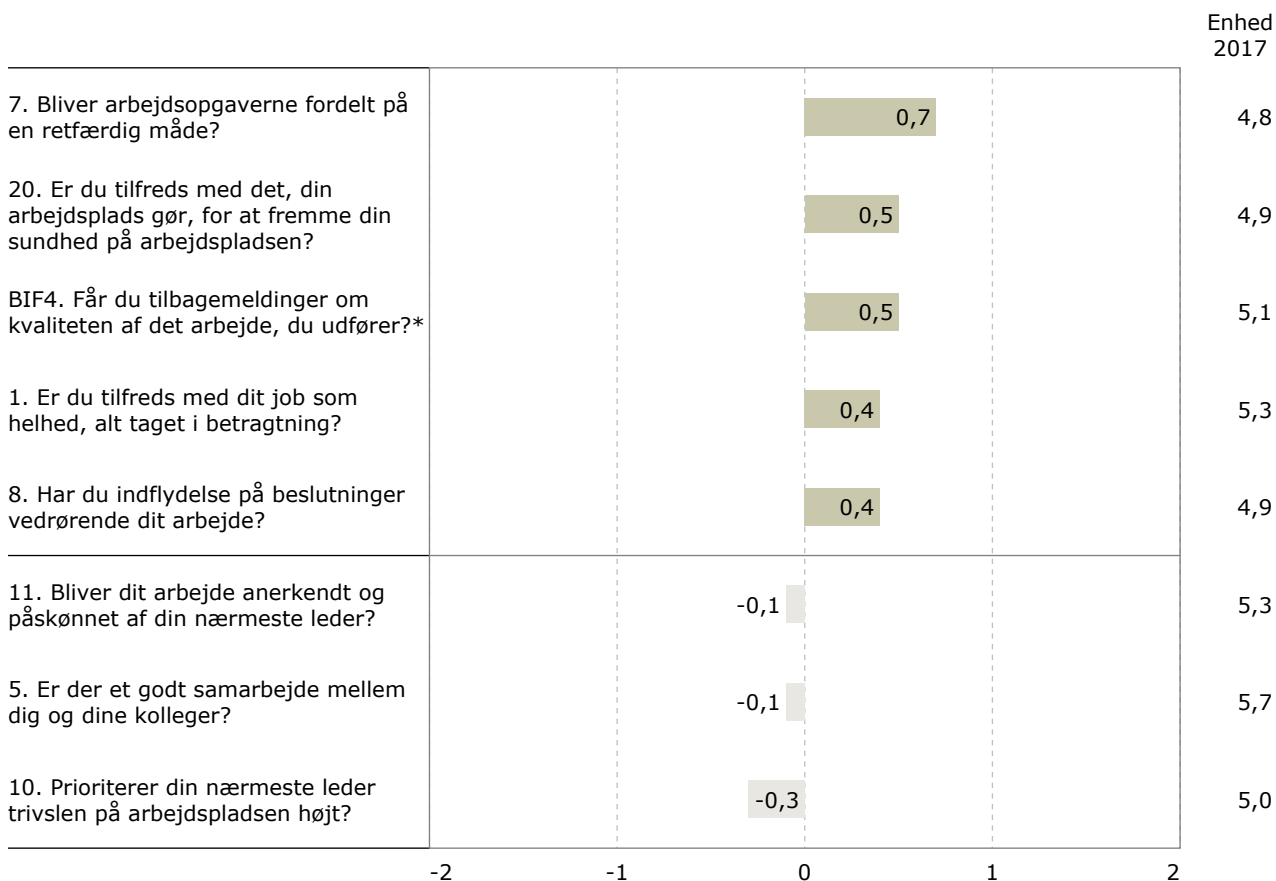
Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



## 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 2015 (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2015 (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem 2017 og 2015.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2015, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.

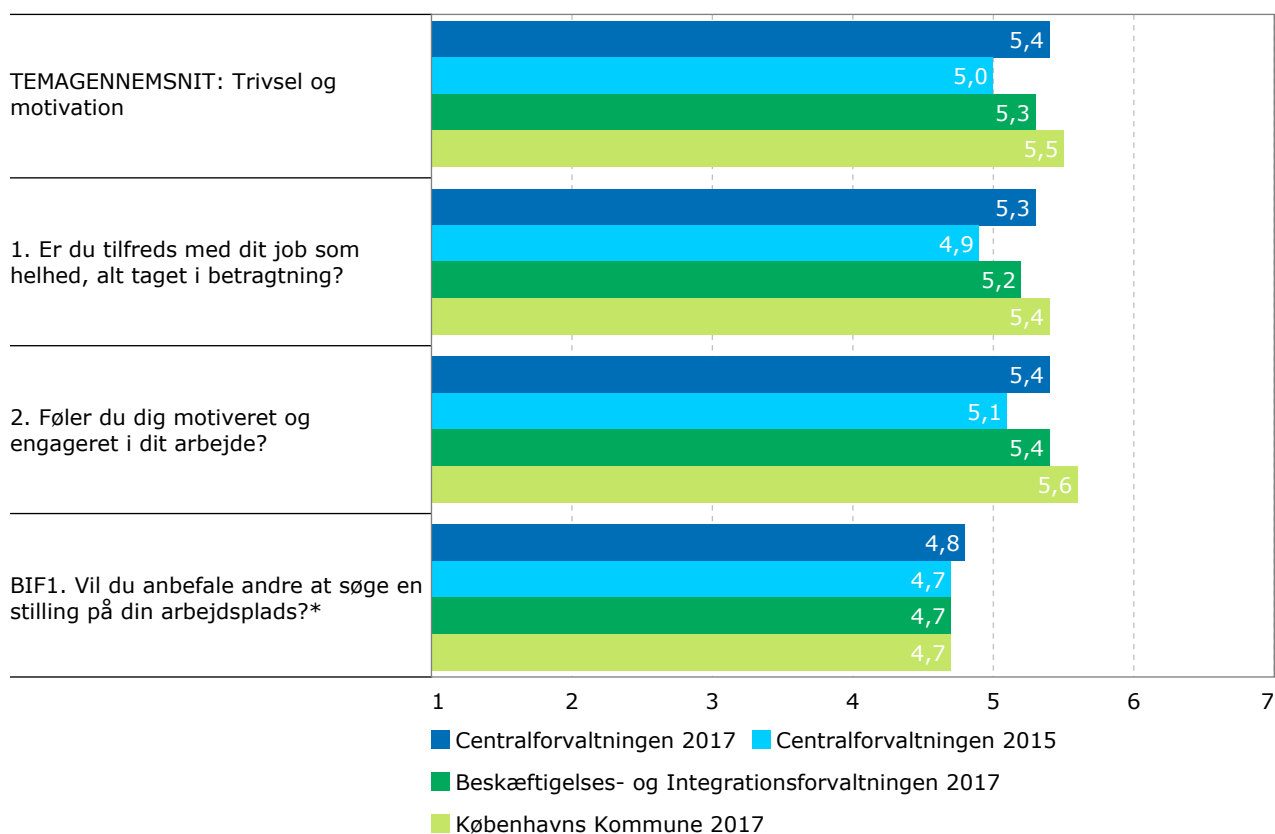


## Tema: Trivsel og motivation

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 resurser samt gode muligheder for at udvikle sig.

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

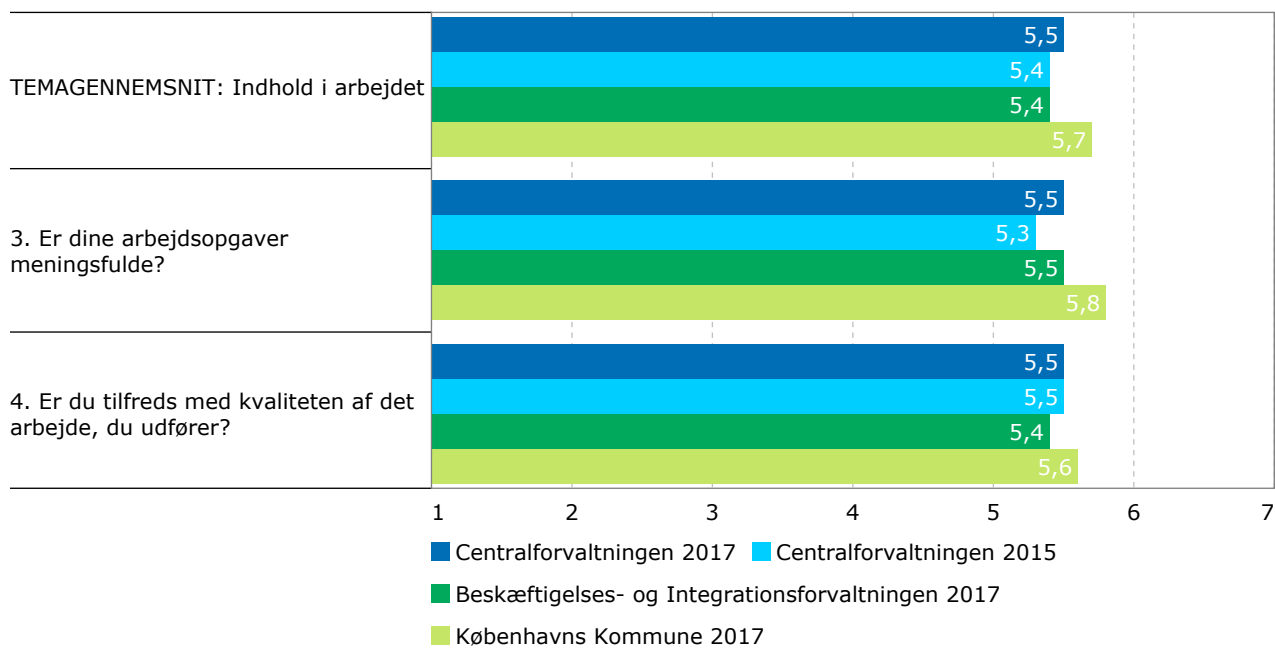


## Tema: Indhold i arbejdet

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.



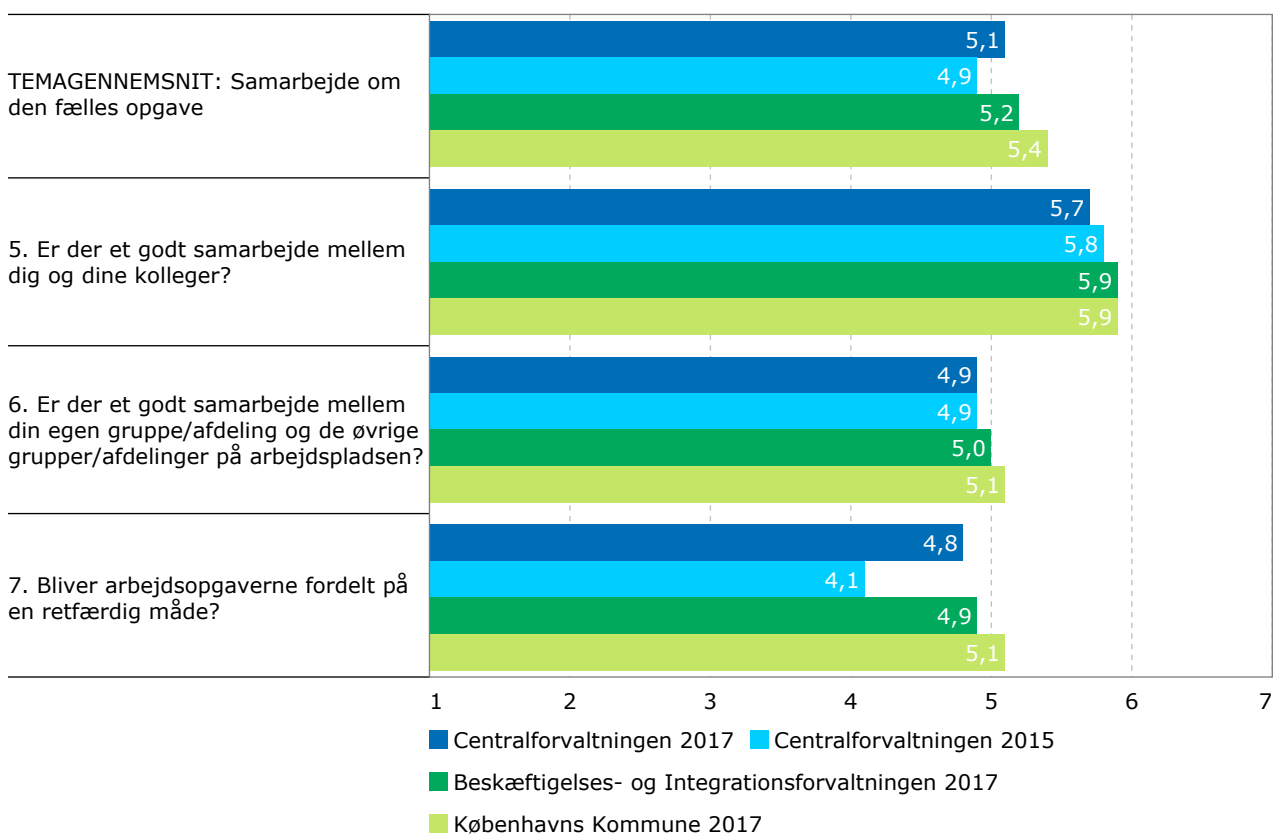


## Tema: Samarbejde om den fælles opgave

Temaet "Samarbejde om den fælles opgave" måler, hvordan man oplever samarbejdet med kolleger og andre grupper/afdelinger.

Et godt samarbejde er typisk kendetegnet ved, at der er klarhed om roller, opgavefordeling og ansvarsområder mellem kolleger. Et godt samarbejde er også kendetegnet ved relationer, hvor faglig sparring og kollegial støtte er til stede.

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

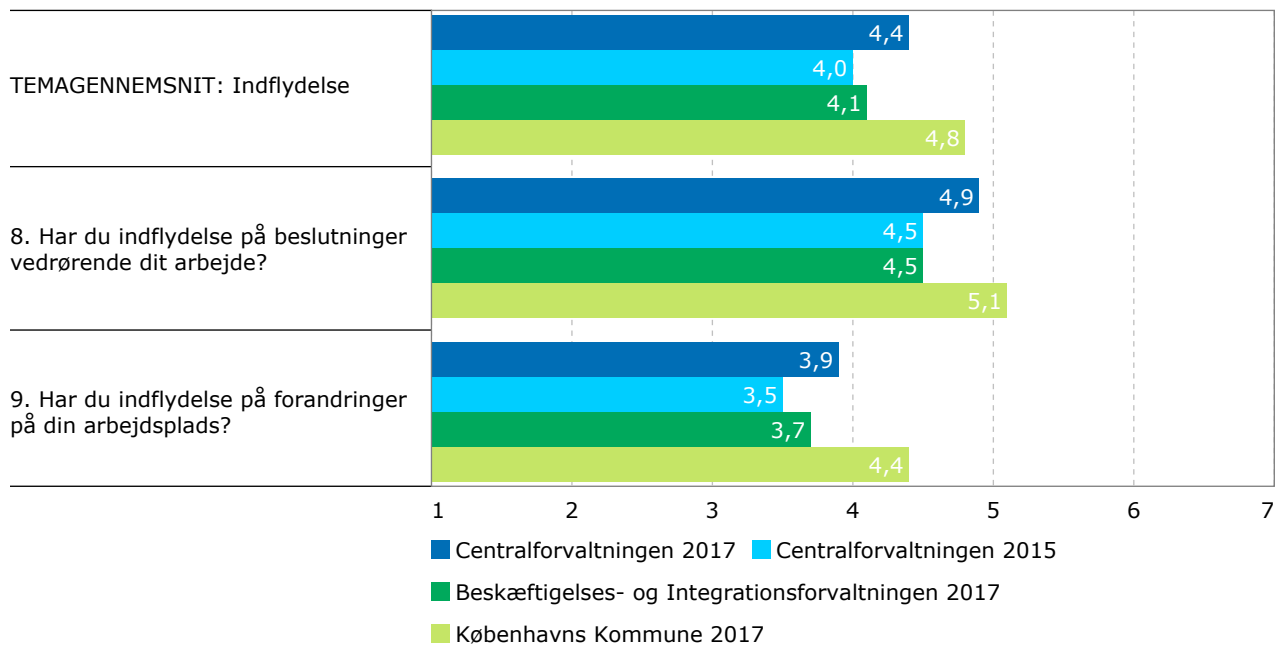


## Tema: Indflydelse

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

Høj indflydelse kan give en bedre trivsel hos den enkelte og en mindre risiko for stress, fordi indflydelse gør, at man oplever høje krav som mindre belastende. For meget indflydelse kan omvendt give en kompleksitet, der kan være vanskelig for den enkelte at håndtere. Det kan medføre risiko for stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 8 og spørgsmål 9.

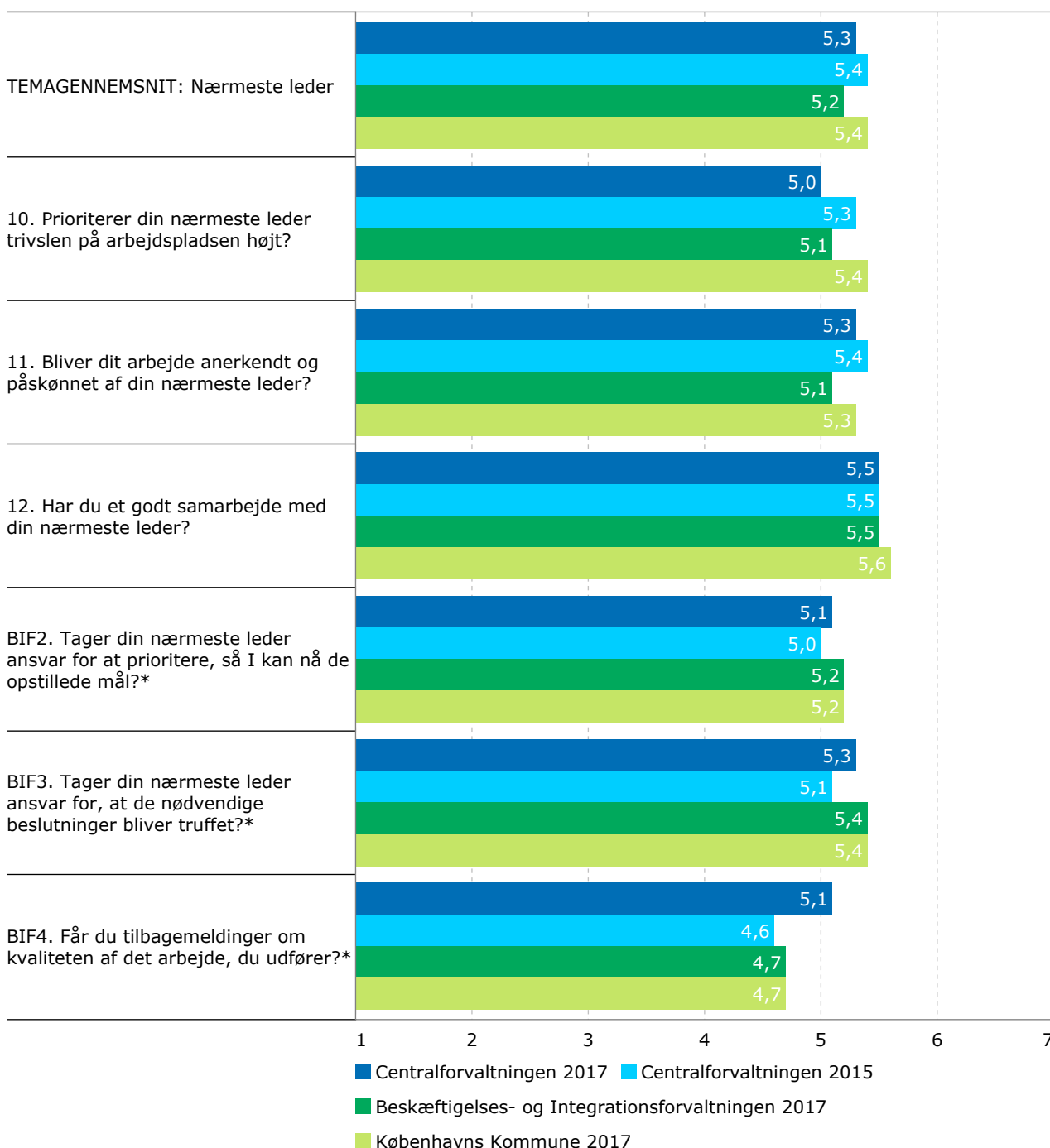


## Tema: Nærmeste leder

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

Medarbejdernes oplevelse kan hænge sammen med, hvordan lederen støtter sine medarbejdere og organiserer arbejdet. Temaet kan være påvirket af aktuelle begivenheder for den enkelte og for arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 10, spørgsmål 11 og spørgsmål 12.



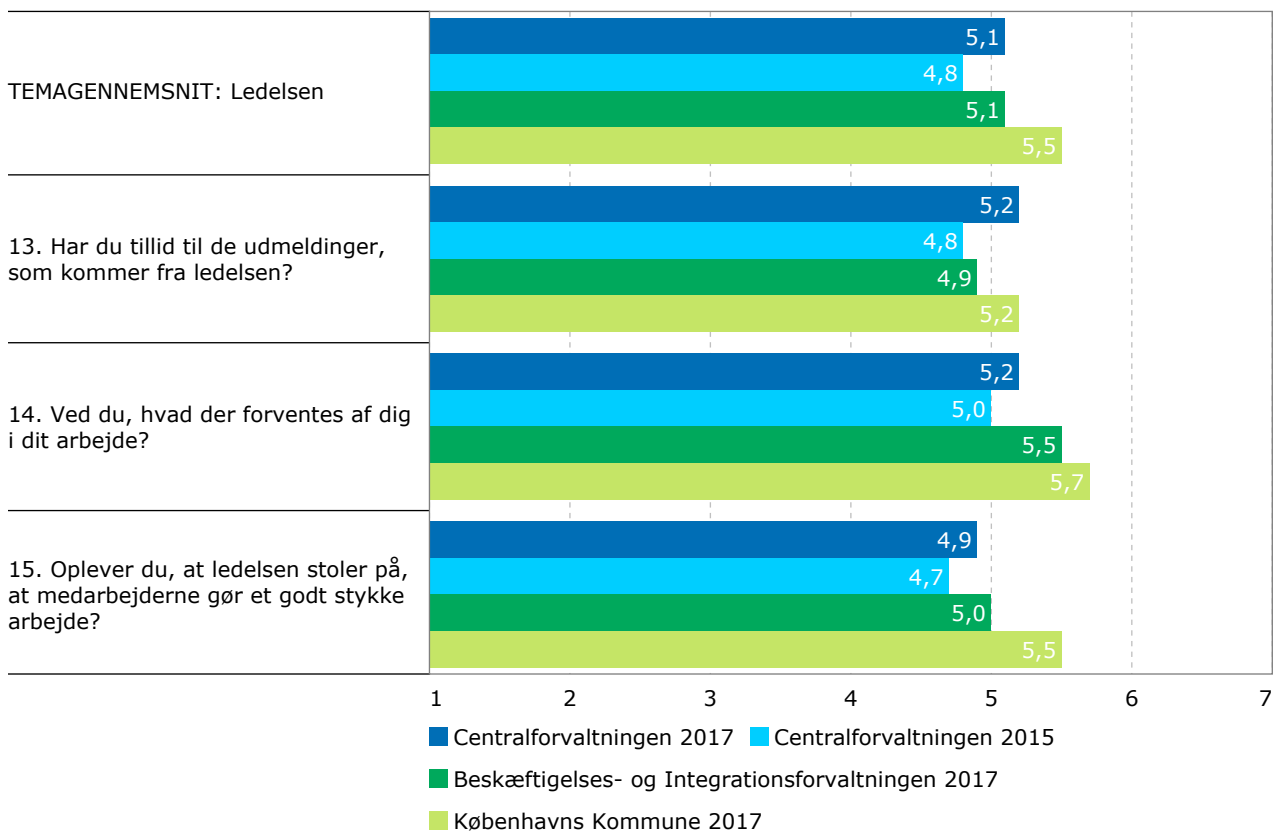
\* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (\*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

## Tema: Ledelsen

Temaet "Ledelsen" måler, hvordan medarbejderne på arbejdspladsen oplever ledelsen. Det vil sige den eller de personer, som træffer de overordnede beslutninger.

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

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 13, spørgsmål 14 og spørgsmål 15.

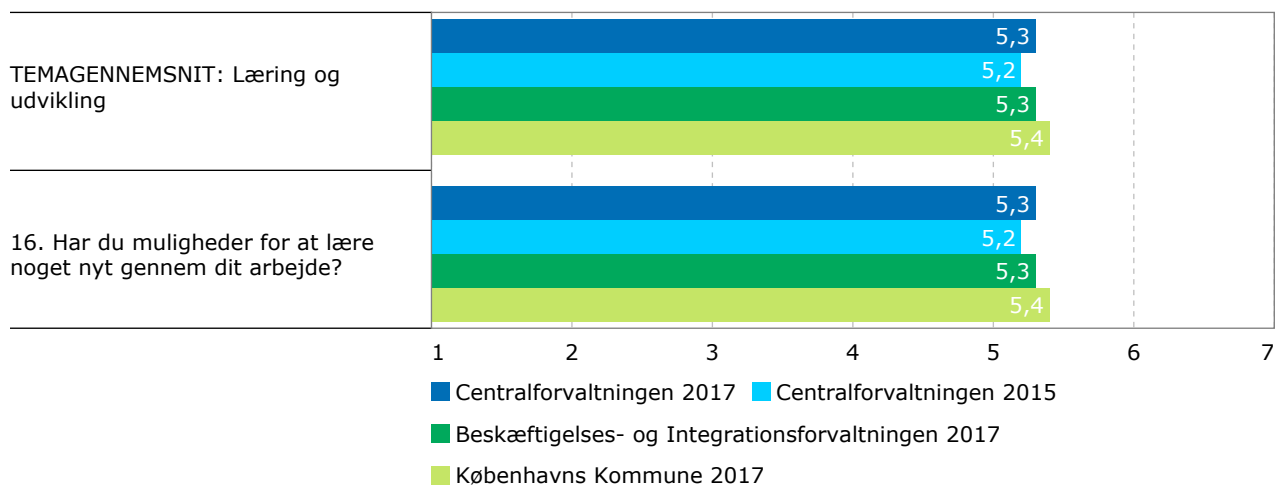


## Tema: Læring og udvikling

Temaet "Læring og udvikling" måler, hvordan man oplever mulighederne 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 16. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

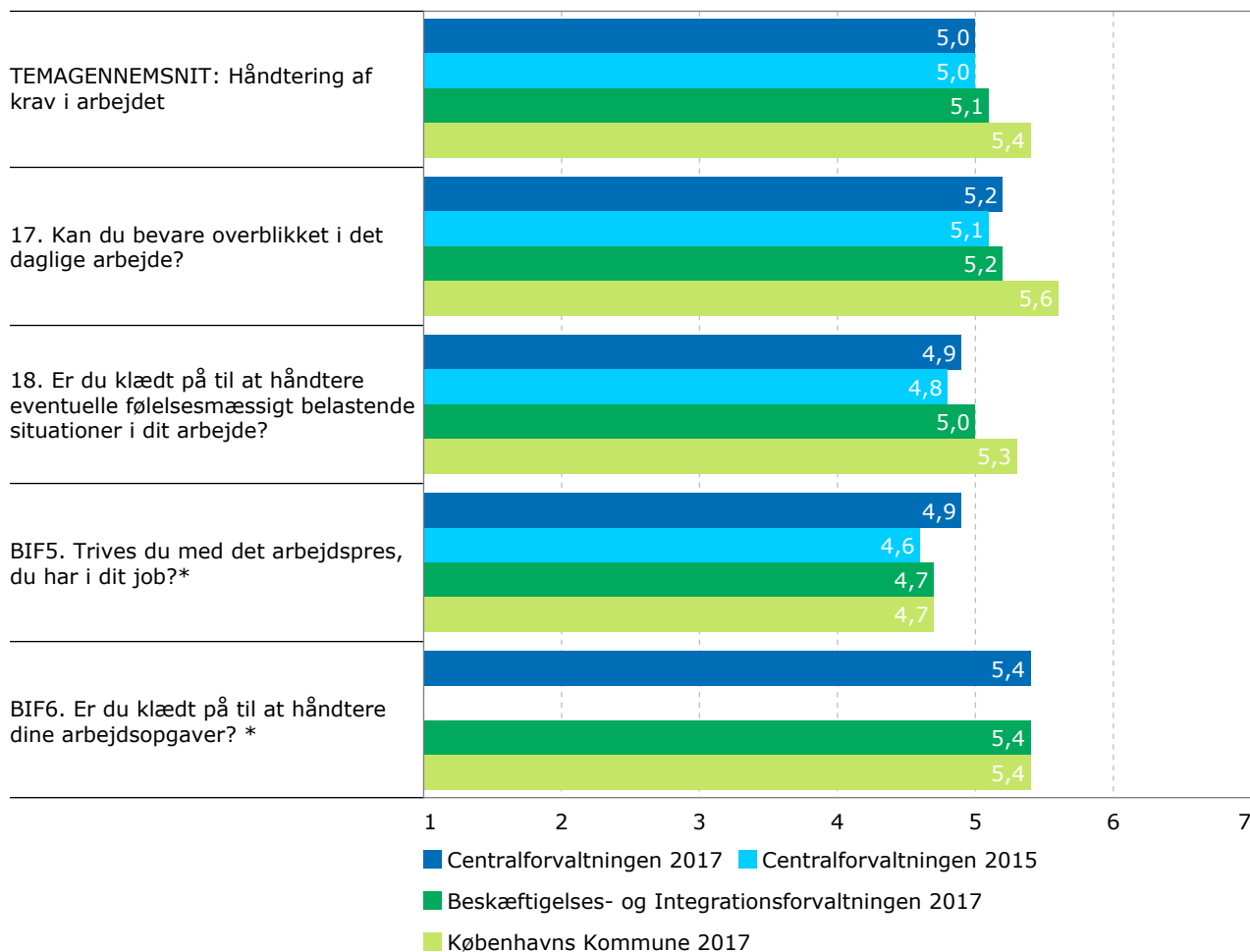


## Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler indirekte, hvordan man kan 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. Høje følelsesmæssige krav kan være et vilkår. Hvis ikke man føler sig klædt på til at tackle disse krav, kan det føre til overbelastning.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 17 og spørgsmål 18.

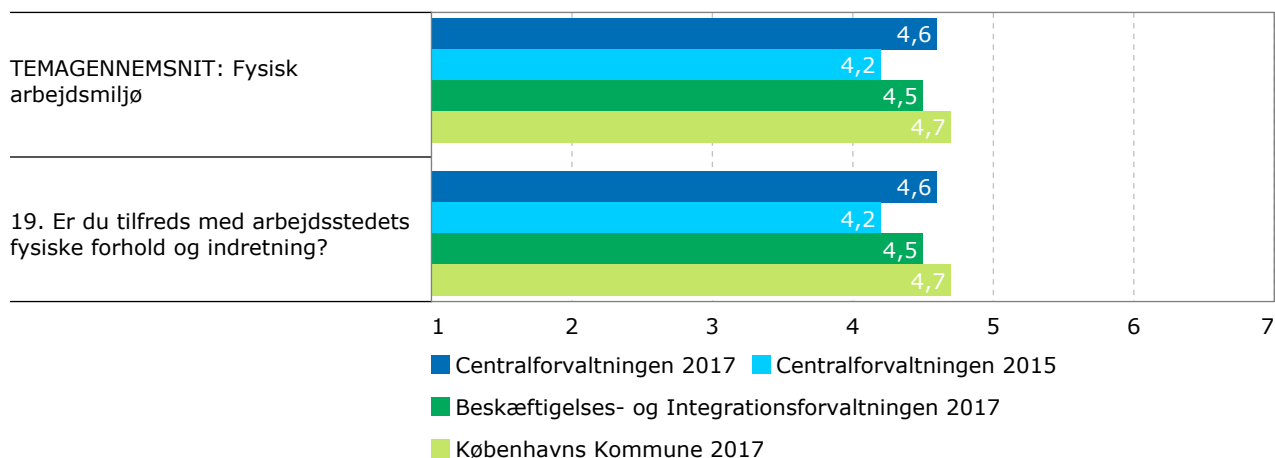


## Tema: Fysisk arbejdsmiljø

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 19. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

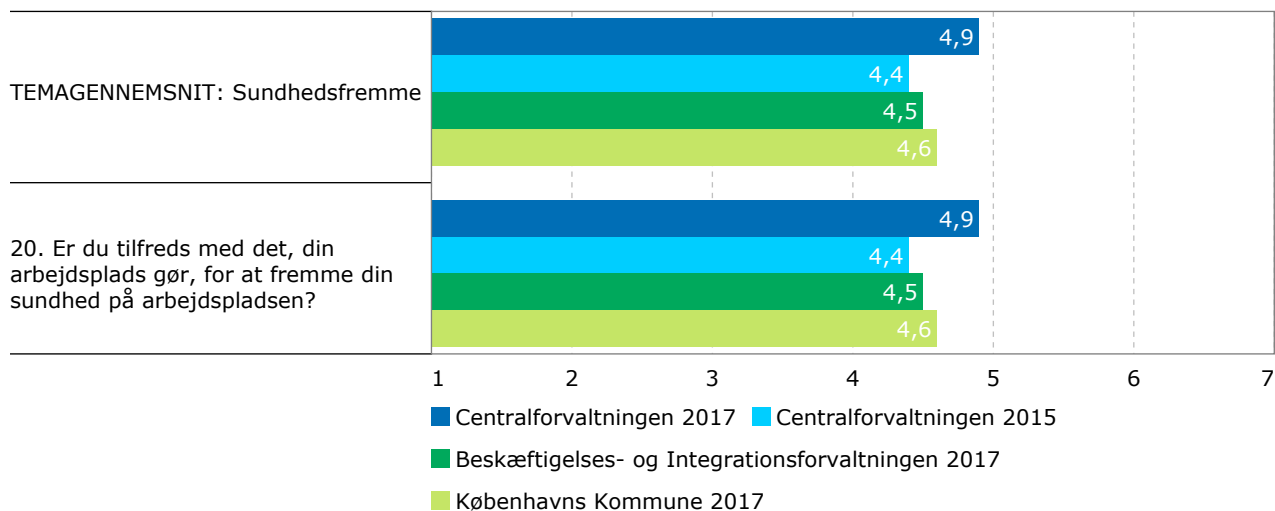


## Tema: Sundhedsfremme

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 20. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

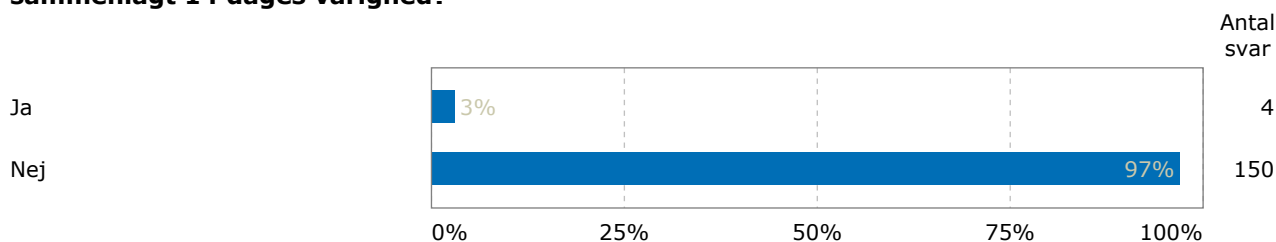




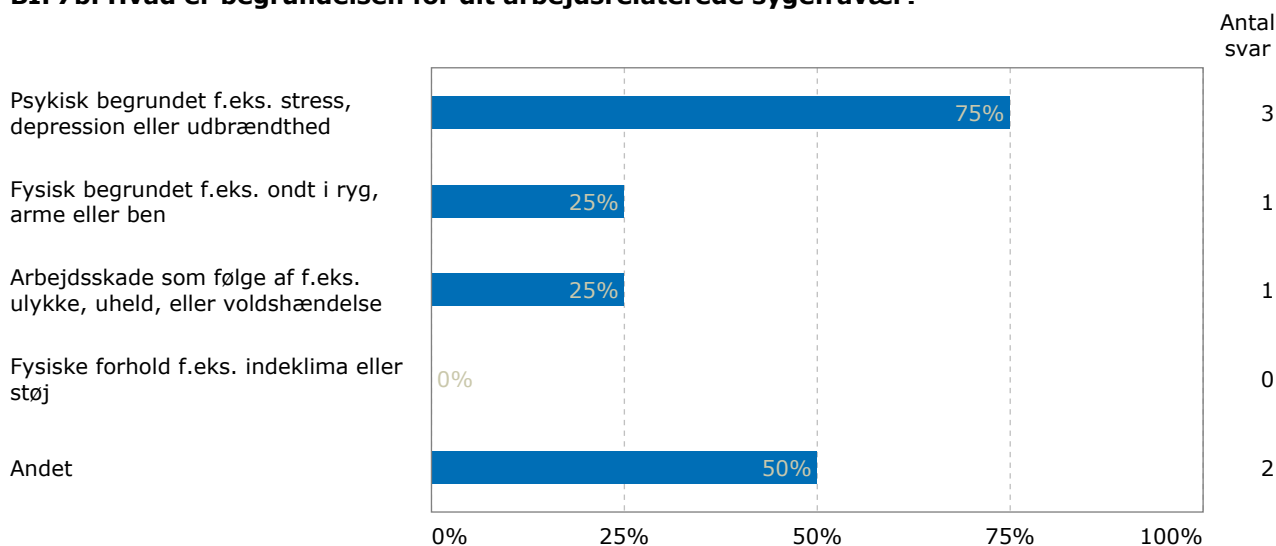
Flere af de BIF-specifikke spørgsmål i undersøgelsen omhandler sygefravær. Spørgsmålene undersøger i hvilken grad medarbejdere har oplevet sygefravær, der er direkte relateret til arbejdet. Der måles også på de bagvedliggende årsager, samt hvorvidt medarbejderen oplever, at arbejdspladsen har taget hånd om sygefraværet på tilfredsstillende vis.

Arbejdsrelateret sygefravær kan hænge sammen med trivsel og arbejdsmiljø, hvorfor BIF gennem flere trivselsundersøgelser har haft ekstra fokus på denne type sygefravær. I årets undersøgelse er tilføjet et spørgsmål om opfølgning på fraværet, da det erfaringsmæssigt kræver fokus og opfølgning, at få medarbejderen til igen at trives i arbejdet efter en periode med arbejdsrelateret sygefravær.

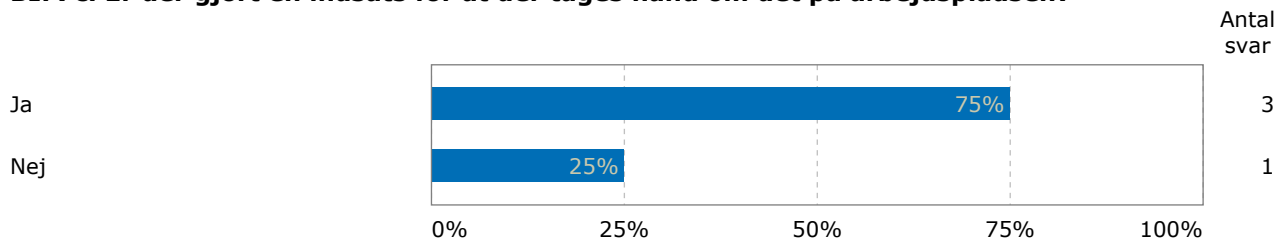
**BIF7a. Har du inden for de sidste 12 måneder haft arbejdsrelateret sygefravær af mere end sammenlagt 14 dages varighed?\***



**BIF7b. Hvad er begrundelsen for dit arbejdsrelaterede sygefravær?\***



**BIF7c. Er der gjort en indsats for at der tages hånd om det på arbejdspladsen?\***



## Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om der er krænkende adfærd i forbindelse med arbejdet i form af vold, trusler, mobning og chikane. I undersøgelsen i 2015 blev der udelukkende spurgt til krænkende adfærd på arbejdspladsen. I år er spørgsmålet udvidet til at omfatte arbejdsrelateret vold eller trusler om vold både i og udenfor arbejdstiden.

Krænkende adfærd kan have psykiske konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at krænkende adfærd bliver håndteret. Fravær af krænkende adfærd, eller en hensigtsmæssig håndtering af krænkende adfærd, er afgørende for arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven.

## Nultolerance

Københavns Kommune har "nultolerance" over for krænkende adfærd. "Nultolerance" betyder, at arbejdspladsen skal reagere, hvis en eller flere medarbejdere udsættes for vold, trusler, mobning eller chikane enten fra kolleger, leder eller borgere.

**Københavns Kommune tolererer ikke vold, trusler, mobning og chikane på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt at gå på arbejde.**

*Kilde: "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen"*  
[www.medarbejder.kk.dk](http://www.medarbejder.kk.dk)

Københavns Kommunes politik om krænkende adfærd stiller i det hele taget krav om, at arbejdspladsen arbejder systematisk og målrettet med at forhindre krænkende adfærd.

## Her kan I få støtte

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

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

Det er vigtigt, at det er tydeligt for medarbejderne, hvor de i øvrigt kan få støtte fx fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant og HR-medarbejderne i forvaltningen.

Krænkende adfærd kan være vanskeligt selv at arbejde med på arbejdspladsen, og det kan være nødvendigt at få professionel støtte til dette. 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](http://www.medarbejder.kk.dk) - søg på '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 arbejdet og fra hvem.

### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%
Ja, af og til	0	0%	0	0%
Nej	154	100%	129	100%
Total	154	100%	129	100%
Total ja	0	0%	0	0%

## 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 arbejdet og fra hvem.

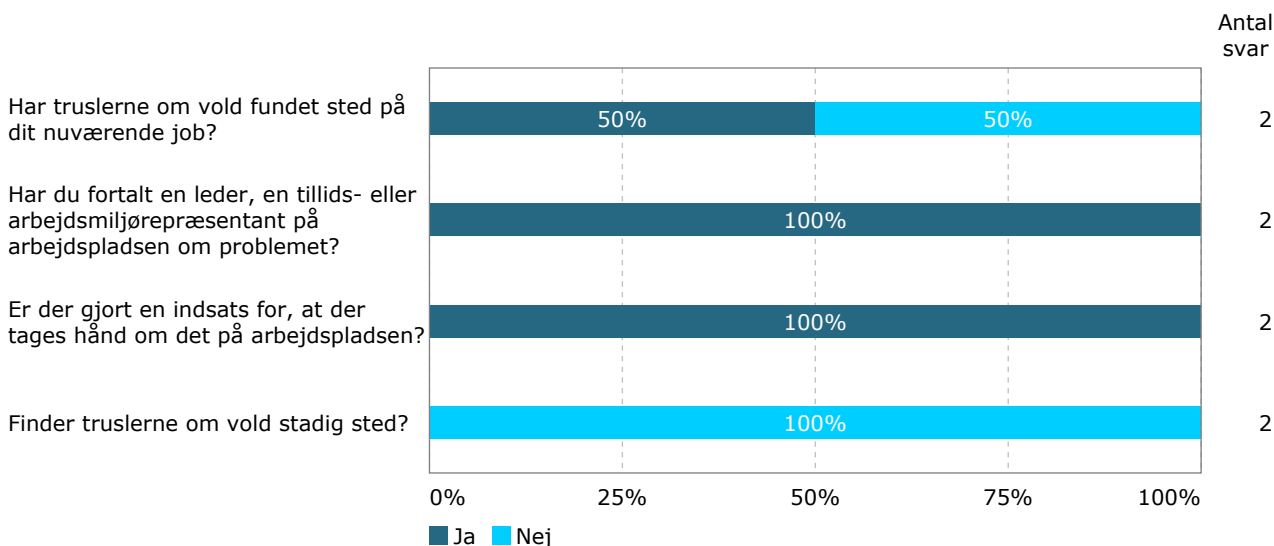
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%
Ja, af og til	2	1%	1	1%
Nej	152	99%	128	99%
Total	154	100%	129	100%
Total ja	2	1%	1	1%

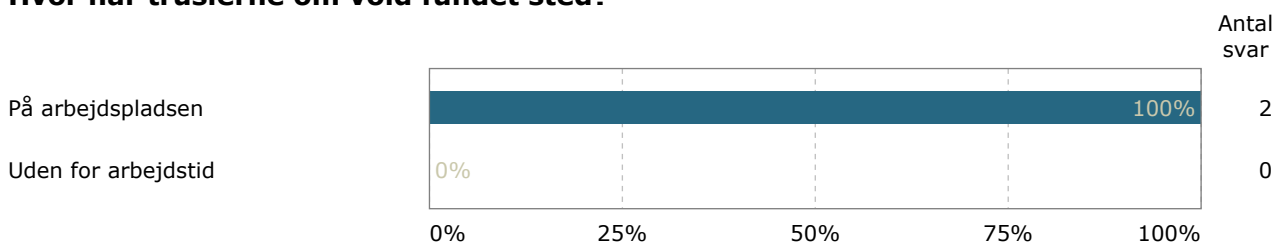
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder. Antal svar kan afvige fra "Total ja" i tabellen herover. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	0	0%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	2	100%	1	100%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	0	0%



### Hvor har truslerne om vold fundet sted?



## Mobning

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning på arbejdspladsen og fra hvem.

Mobning omfatter i Københavns Kommune situationer, hvor en eller flere ansatte udsætter en anden ansat for handlinger, som opleves krænkende, selvom de ansatte burde være bekendt med eller gjort bekendt med, at handlingerne opleves som krænkende. I denne undersøgelse kan mobning også være situationer, hvor borgere, brugere eller pårørende udsætter ansatte for handlinger, som opleves krænkende.

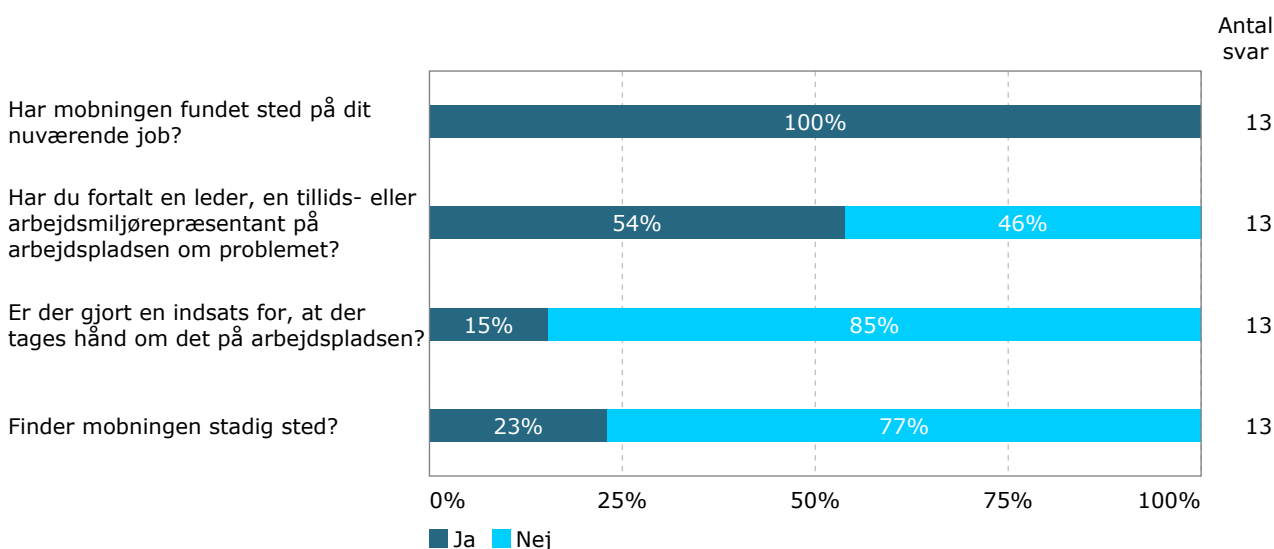
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	2	2%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%
Ja, af og til	13	8%	2	2%
Nej	141	92%	125	97%
Total	154	100%	129	100%
Total ja	13	8%	4	3%

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	9	69%	3	75%
En leder	3	23%	1	25%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	1	8%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	3	23%	0	0%



## Uønsket seksuel opmærksomhed

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen og fra hvem.

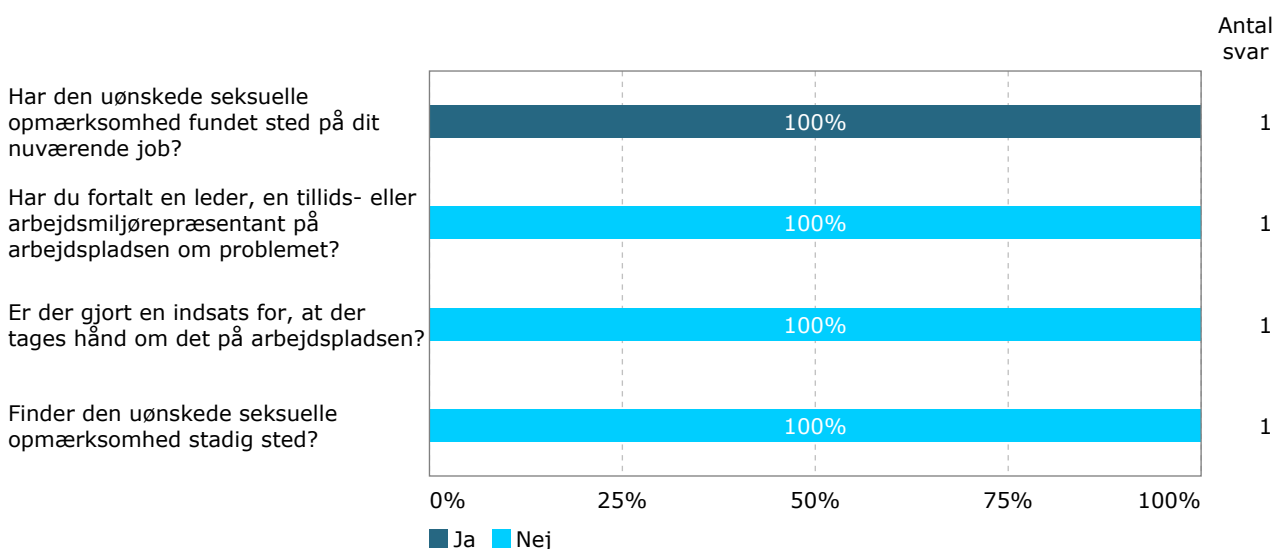
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	0	0%	0	0%
Ja, ugentligt	0	0%	0	0%
Ja, månedligt	0	0%	0	0%
Ja, af og til	1	1%	0	0%
Nej	153	99%	129	100%
Total	154	100%	129	100%
Total ja	1	1%	0	0%

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. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	1	100%	0	0%
En leder	0	0%	0	0%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	0	0%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%	0	0%



## Social Kapital på Arbejdspladsen

Begrebet "social kapital" stammer fra arbejdsmiljøforskningen. På arbejdspladser med en høj social kapital oplever medarbejderne en høj grad af retfærdighed, og medarbejdere og ledelse arbejder godt sammen og har tillid til hinanden. Det gør, at de ofte i fællesskab kan finde løsninger, som kan øge produktivitet og kvalitet samtidigt med, at der er et godt arbejdsmiljø. Desto mere social kapital, desto bedre arbejdsmiljø og mere tilfredsstillende opgaveløsning.

Social kapital afdækkes i trivselsundersøgelsen ved at måle i hvor høj grad de sociale relationer på arbejdspladsen er præget af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne.

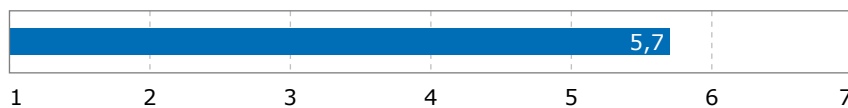
Arbejdet med social kapital i organisationer kan ikke løsrives fra kerneopgaven, og arbejdet med social kapital handler derfor også om at udvikle den fælles forståelse af den kerneopgave, som enheden skal løse.

For at forbedre den sociale kapital på arbejdspladsen kan man sætte ind i forhold til fire forskellige former for social kapital:

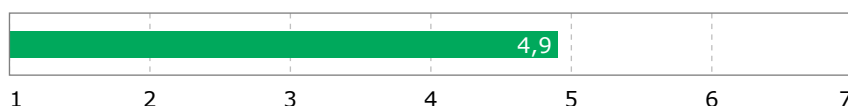
1. Social kapital mellem kolleger i egen gruppe / afdeling
2. Social kapital mellem grupper / afdelinger
3. Social kapital mellem ledelse og medarbejdere
4. Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed

Nedenfor er resultaterne vedrørende social kapital præsenteret. For hver af de fire former for social kapital er der beregnet et gennemsnit baseret på alle besvarelserne af de spørgsmål, som er vist under søjlerne. Der er tale om spørgsmål, som er afrapporteret tidligere i rapporten.

Arbejdsmiljø København kan give støtte, inspiration og konsulentbistand til arbejdet med social kapital. Konsulentbistand kan bl.a. være i form af input, sparring med ledere, arbejdsmiljøgruppen, Trioen, MED-organisationen eller andre.

**Social kapital i egen gruppe / afdeling**

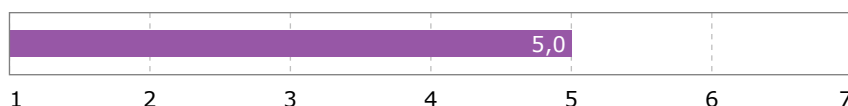
5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? (5,7)

**Social kapital mellem grupper / afdelinger**

6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen? (4,9)

**Social kapital mellem ledelse og medarbejdere**

- 11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? (5,3)
- 12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? (5,5)
- 13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? (5,2)
- 15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (4,9)

**Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed**

- 8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde? (4,9)
- 14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (5,2)
- 7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (4,8)

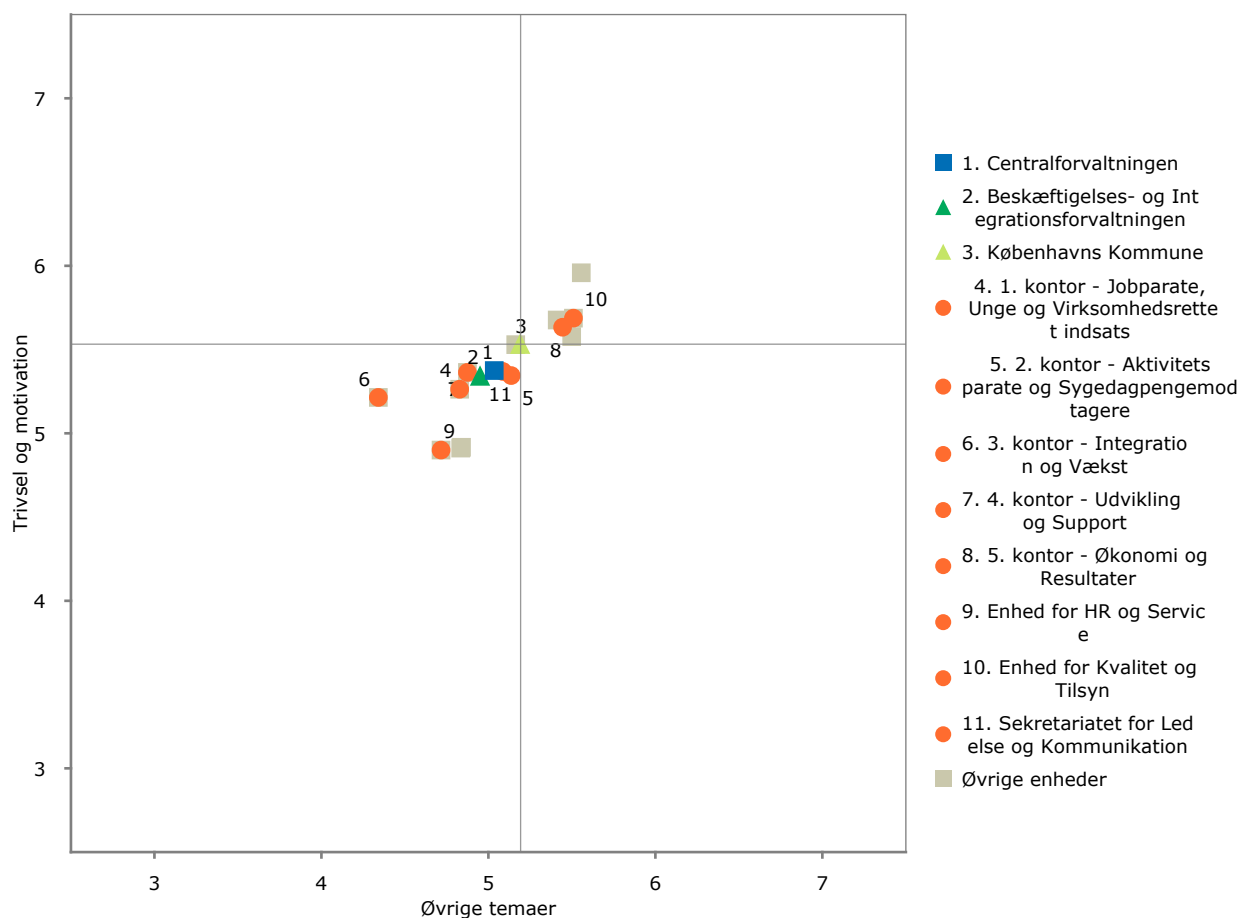


## Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med øvrige temaer

Temaet "Trivsel og motivation" er undersøgelsens hovedtema og giver en pejling af, hvordan medarbejderne oplever arbejdet, arbejdsmiljøet, og om medarbejderne er motiverede og engagerede 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.

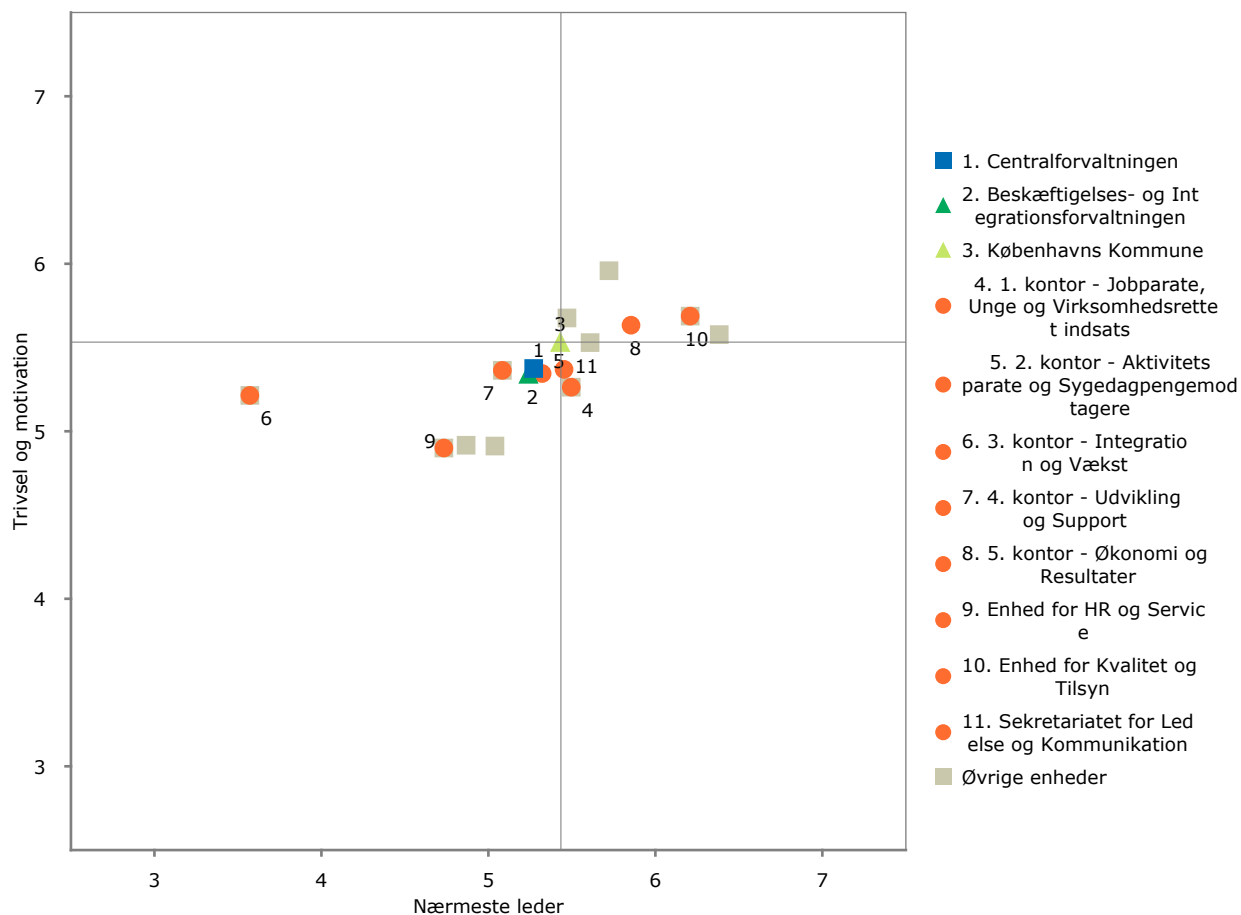
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Centralforvaltningen. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



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

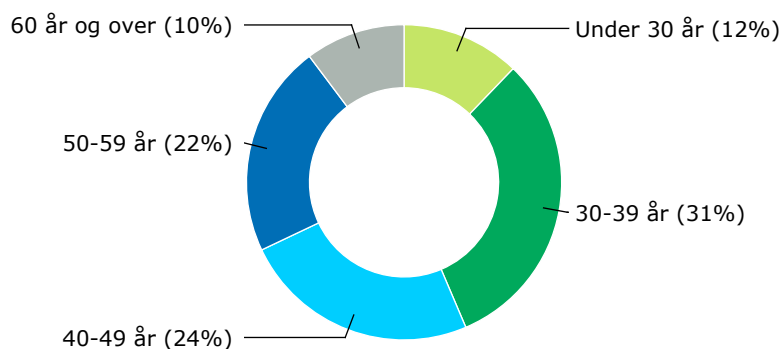
I figuren ses enhedernes gennemsnit for temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for temaet "Nærmeste leder".

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



## Baggrundsresultater - opdelt på alder

### Fordeling af alder

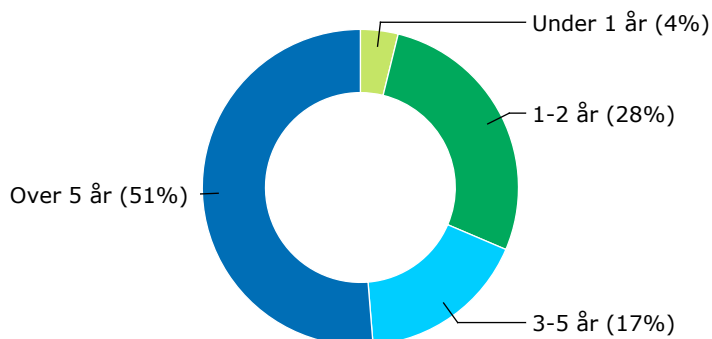


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på alder. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Alder				
		Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år og over
Antal svar	154	19	49	38	34	14
Trivsel og motivation	5,4	5,5	5,3	5,4	5,4	5,5
Indhold i arbejdet	5,5	5,4	5,3	5,5	5,6	6,0
Samarbejde om den fælles opgave	5,1	5,3	5,1	5,2	5,1	5,2
Indflydelse	4,4	4,6	4,6	4,2	4,3	4,3
Nærmeste leder	5,3	5,2	5,3	5,3	5,4	4,9
Ledelsen	5,1	5,3	5,0	5,0	5,0	5,3
Læring og udvikling	5,3	6,0	5,3	5,4	5,2	4,4
Håndtering af krav i arbejdet	5,0	4,8	4,9	5,0	5,1	5,7
Fysisk arbejdsmiljø	4,6	4,8	4,5	4,9	4,3	4,8
Sundhedsfremme	4,9	5,1	4,8	5,0	4,9	4,9

## Baggrundsresultater - opdelt på anciennitet

### Fordeling af anciennitet

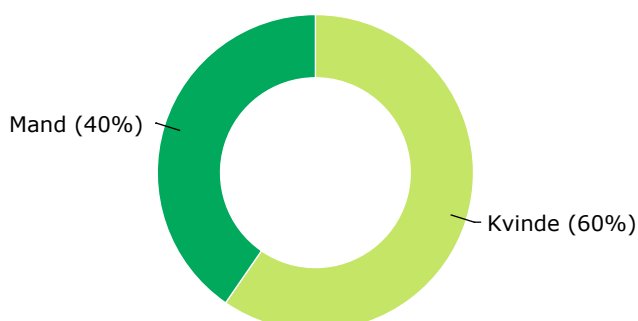


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på anciennitet. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelserne i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Anciennitet			
		Under 1 år	1-2 år	3-5 år	Over 5 år
Antal svar	154	6	43	26	79
Trivsel og motivation	5,4	5,5	5,4	5,2	5,4
Indhold i arbejdet	5,5	5,5	5,5	5,2	5,6
Samarbejde om den fælles opgave	5,1	4,7	5,3	5,0	5,2
Indflydelse	4,4	4,6	4,7	4,0	4,3
Nærmeste leder	5,3	4,9	5,2	5,3	5,3
Ledelsen	5,1	5,4	5,3	4,8	5,1
Læring og udvikling	5,3	6,2	5,6	4,8	5,3
Håndtering af krav i arbejdet	5,0	4,9	4,8	5,0	5,2
Fysisk arbejdsmiljø	4,6	3,5	5,0	4,9	4,4
Sundhedsfremme	4,9	4,4	5,1	5,0	4,8

## Baggrundsresultater - opdelt på køn

### Fordeling af køn

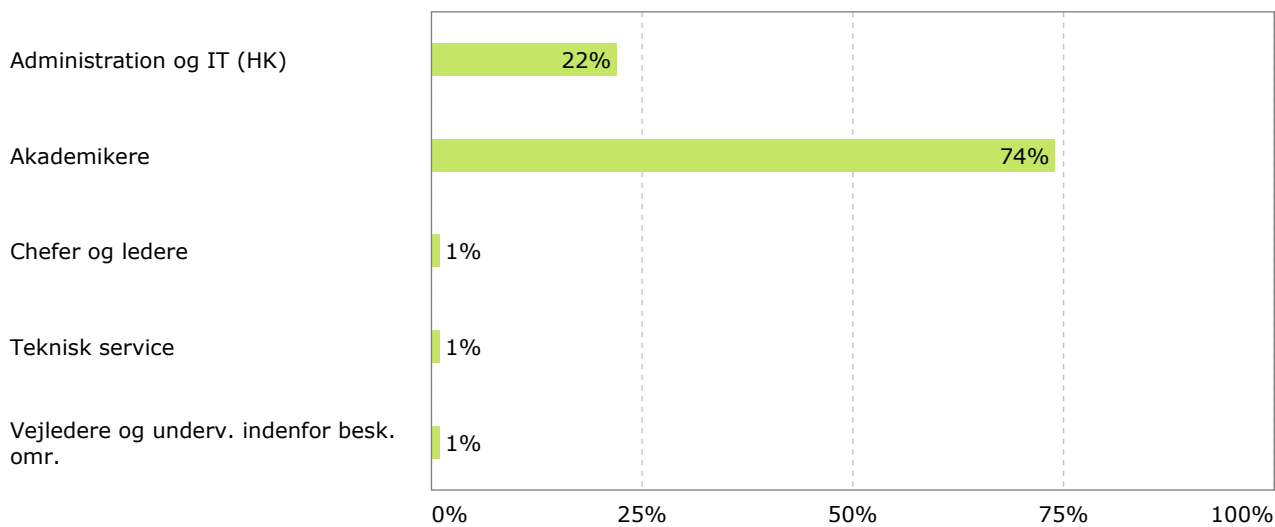


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på køn. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Køn	
		Kvinde	Mand
Antal svar	154	91	63
Trivsel og motivation	5,4	5,3	5,4
Indhold i arbejdet	5,5	5,5	5,5
Samarbejde om den fælles opgave	5,1	5,1	5,2
Indflydelse	4,4	4,3	4,6
Nærmeste leder	5,3	5,2	5,4
Ledelsen	5,1	5,1	5,1
Læring og udvikling	5,3	5,3	5,3
Håndtering af krav i arbejdet	5,0	4,9	5,2
Fysisk arbejdsmiljø	4,6	4,8	4,4
Sundhedsfremme	4,9	5,1	4,7

## Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe

### Fordeling af faggruppe



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

	Total	Faggruppe	
		Administration og IT (HK)	Akademikere
Antal svar	154	34	115
Trivsel og motivation	5,4	5,3	5,3
Indhold i arbejdet	5,5	5,8	5,4
Samarbejde om den fælles opgave	5,1	5,0	5,1
Indflydelse	4,4	4,2	4,4
Nærmeste leder	5,3	5,2	5,3
Ledelsen	5,1	5,3	5,0
Læring og udvikling	5,3	5,2	5,4
Håndtering af krav i arbejdet	5,0	5,3	4,9
Fysisk arbejdsmiljø	4,6	4,5	4,6
Sundhedsfremme	4,9	4,9	4,9

## Resultattabeller - svarfordeling

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
<b>Trivsel og motivation</b>									<b>5,4</b>	<b>5,0</b>
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	154	0%	3%	8%	8%	29%	38%	14%	5,3	4,9
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	153	1%	0%	8%	11%	25%	36%	18%	5,4	5,1
BIF1. Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?*	150	2%	10%	8%	19%	21%	25%	16%	4,8	4,7
<b>Indhold i arbejdet</b>									<b>5,5</b>	<b>5,4</b>
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	154	0%	1%	6%	12%	27%	35%	19%	5,5	5,3
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	154	0%	2%	3%	11%	25%	42%	17%	5,5	5,5
<b>Samarbejde om den fælles opgave</b>									<b>5,1</b>	<b>4,9</b>
5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	154	0%	3%	3%	8%	21%	40%	25%	5,7	5,8
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	151	0%	4%	10%	20%	28%	31%	7%	4,9	4,9
7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	132	2%	6%	12%	14%	30%	30%	8%	4,8	4,1
<b>Indflydelse</b>									<b>4,4</b>	<b>4,0</b>
8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	153	0%	10%	5%	19%	27%	28%	10%	4,9	4,5
9. Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	150	7%	14%	19%	21%	25%	11%	3%	3,9	3,5
<b>Nærmeste leder</b>									<b>5,3</b>	<b>5,4</b>
10. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	152	0%	10%	8%	18%	19%	28%	16%	5,0	5,3
11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	147	1%	5%	7%	16%	15%	26%	29%	5,3	5,4
12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	146	1%	5%	8%	10%	14%	30%	32%	5,5	5,5
BIF2. Tager din nærmeste leder ansvar for at prioritere, så I kan nå de opstillede mål?*	136	1%	9%	7%	16%	17%	28%	23%	5,1	5,0
BIF3. Tager din nærmeste leder ansvar for, at de nødvendige beslutninger bliver truffet?*	141	0%	7%	8%	14%	16%	30%	25%	5,3	5,1
BIF4. Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?*	145	0%	9%	8%	16%	21%	25%	21%	5,1	4,6
<b>Ledelsen</b>									<b>5,1</b>	<b>4,8</b>
13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	151	1%	2%	10%	15%	24%	36%	13%	5,2	4,8



	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	152	0%	3%	9%	14%	26%	32%	16%	5,2	5,0
15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	150	1%	5%	13%	19%	23%	28%	11%	4,9	4,7
<b>Læring og udvikling</b>									<b>5,3</b>	<b>5,2</b>
16. Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	151	1%	3%	5%	17%	21%	31%	21%	5,3	5,2
<b>Håndtering af krav i arbejdet</b>									<b>5,0</b>	<b>5,0</b>
17. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	152	1%	2%	7%	16%	27%	36%	12%	5,2	5,1
18. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	125	0%	7%	12%	18%	24%	29%	10%	4,9	4,8
BIF5. Trives du med det arbejdspress, du har i dit job?*	150	1%	4%	11%	19%	28%	28%	9%	4,9	4,6
BIF6. Er du klædt på til at håndtere dine arbejdsopgaver? *	153	0%	3%	5%	11%	25%	41%	15%	5,4	
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>									<b>4,6</b>	<b>4,2</b>
19. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	154	3%	9%	14%	12%	26%	29%	7%	4,6	4,2
<b>Sundhedsfremme</b>									<b>4,9</b>	<b>4,4</b>
20. Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	148	0%	6%	11%	19%	23%	32%	9%	4,9	4,4

## 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	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
<b>Københavns Kommune</b>	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
<b>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen</b>	1.632	5,3	5,4	5,2	4,1	5,2	5,2	5,3	5,1	4,5	4,5
<b>Centralforvaltningen</b>	154	5,4	5,5	5,2	4,4	5,3	5,1	5,3	5,0	4,6	4,9
1. kontor - Jobparate, Unge og Virksomhedsrettet indsats	18	5,3	5,3	5,0	3,9	5,5	5,0	5,2	4,9	4,2	4,5
2. kontor - Aktivitetsparate og Sygedagpengemodtagere	29	5,3	5,5	5,4	4,5	5,3	5,3	5,4	5,2	4,7	5,0
3. kontor - Integration og Vækst	14	5,2	5,0	4,7	3,9	3,6	4,0	5,2	3,9	3,9	4,9
4. kontor - Udvikling og Support	22	5,4	5,8	4,6	4,3	5,1	4,8	5,4	5,2	4,0	4,6
5. kontor - Økonomi og Resultater	30	5,6	5,8	5,4	4,9	5,9	5,5	5,8	5,6	4,8	5,3
Enhed for HR og Service	10	4,9	5,4	4,5	3,9	4,7	4,8	5,0	4,8	5,1	4,1
Enhed for Kvalitet og Tilsyn	8	5,7	5,6	6,0	4,9	6,2	5,6	5,0	5,3	5,4	5,5
Sekretariatet for Ledelse og Kommunikation	23	5,4	5,4	5,4	4,4	5,5	5,3	5,0	4,8	5,2	5,0