



NOTAT

BIU-orientering, BIF's resultater fra Trivselsundersøgelsen 2025

PROBLEM

I perioden fra d. 5.-25. marts 2025 har Københavns Kommune (KK) gennemført en tværgående trivselsundersøgelse (TU25). I det følgende orienteres BIU om forvaltningens hovedresultater fra TU25.

BAGGRUND

Om undersøgelsen

TU25 består af 33 spørgsmål, som stilles til medarbejdere på tværs af KK, samt 2 BIF-specifikke spørgsmål. Spørgsmålene er fordelt på fire overordnede temaer: "Psyisk arbejdsmiljø", "Fysisk arbejdsmiljø", "Sundheds og sygefravær" samt "Krænkende adfærd". Svarmulighederne er på en skala fra 1-7, hvor 1 er "slet ikke" og 7 er "i meget høj grad". Endelig har BIF et fritekstfelt, hvor medarbejderen kan give uddybende kommentarer.

Det er besluttet i Borgerrepræsentationen d. 10. oktober 2024, at undersøgelsen fremover gennemføres hvert tredje år frem for hvert andet år. Direktionen har med opbakning fra HovedMED besluttet at gennemføre midtvejsmålinger af trivslen i BIF i den mellemliggende periode til TU for løbende at kunne følge trivslen i BIF. Det vurderes særligt at være relevant set i lyset af de forandringer, som forvaltningen står overfor.

Begrænset mulighed for sammenligning med TU23 resultater

Der er foretaget større ændringer af spørgerammen i år, hvilket bl.a. indebærer, at undersøgelsen er udvidet med i alt 8 spørgsmål, og 18 spørgsmål er revideret eller nye. Herunder er spørgsmål fra KK's undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd blevet integreret i undersøgelsen. Ændringerne betyder, at der ikke kan foretages benchmark med tidligere resultater for nye og reviderede spørgsmål samt for temagennemsnit.

HOVEDRESULTATER

BIF opnår en høj svarprocent

BIF's svarprocent endte på 97%, hvilket er 1% højere end i TU23, og er den højeste svarprocent på tværs af forvaltningerne i KK. 88% af alle medarbejdere i KK svarede på undersøgelsen. Den høje svarprocent vidner om et stort engagement hos medarbejderne på arbejdspladsen, og giver det bedste udgangspunkt for opfølgningen og det videre arbejde med trivslen i forvaltningen.

23-04-2025

Sagsnummer i F2
2025 - 8942

Dokumentnummer i F2
7813096

Sagsnummer i eDoc
2025-0126469

Sagsbehandler
Viola Marie Skovgaard
Selda Candogan

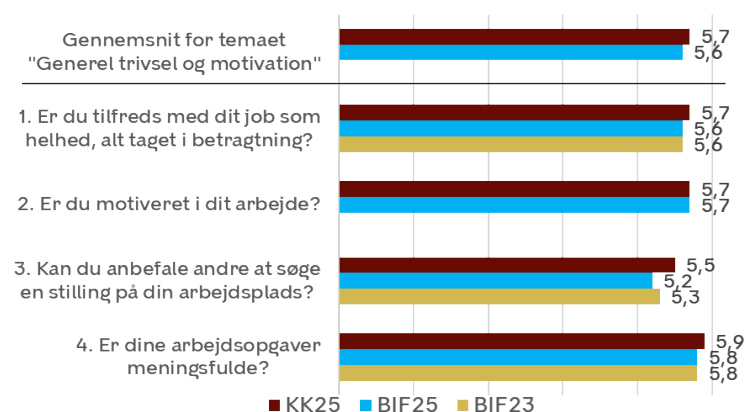
BIF fastholder høj trivsel og motivation i en periode med usikkerhed

Figur 1 viser BIF's resultater for temaet "Generel trivsel og motivation".

Det fremgår, at BIF fastholder en høj jobtilfredshed blandt medarbejderne på niveau med TU23 (gennemsnitlig score på 5,6 – dog 0,1 under KK-gennemsnittet). BIF opnår også et godt resultat ift. motivation i arbejdet, som er på niveau med KK (gennemsnitlig score på 5,7). Det vidner om, at medarbejdere og ledere i BIF formår at fastholde god trivsel og høj motivation på trods af en periode præget af usikkerhed omkring jobcentrenes fremtid og udsigt til store forandringer.

BIF opnår en lavere score på spørgsmålet om, hvorvidt man kan anbefale andre at søge en stilling på arbejdspladsen sammenlignet med KK (-0,3) og ift. TU23 (-0,1). Flere medarbejdere har uddybet i de åbne kommentarer, at dette skyldes de forventede nedskæringer i forvaltningen. På trods af usikkerheden opleves arbejdsopgaver fortsat meningsfulde. BIF opnår her en gennemsnitlig score på 5,8, som er på niveau med TU23 og 0,1 under KK.

Figur 1. BIF's TU25 resultater for generel trivsel og motivation



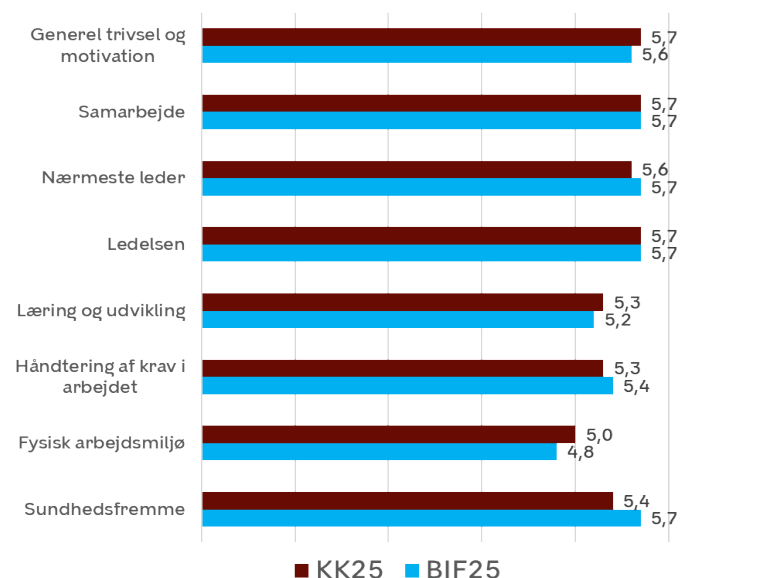
BIF's resultater sammenlignet med KK

Som det fremgår af figur 2, ligger BIF overordnet på niveau med KK på adspurgte temaer i TU25. BIF har en højere score end KK indenfor temaet sundhedsfremme, som omhandler muligheden for at træffe sunde valg på arbejde (+0,3). Derudover har BIF en højere score ift. vurderingen af nærmeste leder (+0,1) og håndtering af krav i arbejdet (+0,1), hvilket især gælder for spørgsmålet, om der er en god balance mellem arbejdsopgaver og tiden til at løse dem.

BIF har en lidt lavere score sammenlignet med KK inden for temaet generel trivsel og motivation (-0,1). Det skyldes primært en lavere score på spørgsmålet, om man vil anbefale arbejdspladsen til andre (-0,3), som beskrevet ovenfor, samt spørgsmålet om man har tilstrækkelig indflydelse på løsning af arbejdsopgaver (-0,2). BIF har også i tidligere TU ligget lavere på spørgsmål om indflydelse. Det skyldes især de mange lovkrav på beskæftigelsesområdet. BIF har også en lidt lavere score på temaet læring og udvikling (-0,1), som kun består af et enkelt spørgsmål, om man har tilstrækkelig mulighed for faglig udvikling

gennem arbejdet. Fysisk arbejdsmiljø er det tema, hvor BIF ligger mest under KK-gennemsnittet (-0,2). Flere medarbejdere nævner i de åbne kommentarer utilfredshed med fysiske forhold i åbne kontorer såsom støj, indeklime og manglende faciliteter.

Figur 2: Temagennemsnit for KK og BIF i TU25



Markant lavere arbejdsbetinget sygefravær i BIF sammenlignet med KK

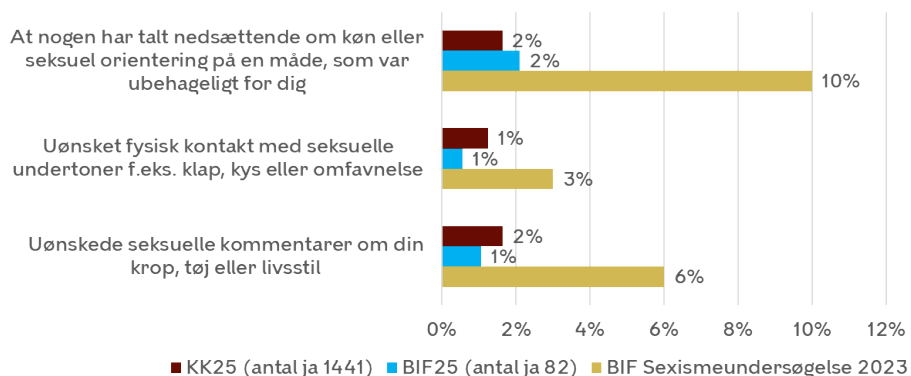
13% af medarbejderne i BIF angiver, at de har haft arbejdsbetinget sygefravær, hvilket er en betydelig lavere andel end i KK (22%). De hyppigste årsager til arbejdsbetinget sygefravær i BIF er: opgavebelastning (43%), forhold i samarbejdet eller relation til ledere eller kolleger (31%) samt smitte på arbejdet (29%). At mange i BIF angiver smitte på arbejde som årsag til sygefravær, selvom størstedelen af medarbejderne ikke har tæt borgerkontakt, kan hænge sammen med, at nogle har tolket smitte med luftvejssygdomme på arbejdspladsen blandt kolleger som arbejdsbetinget sygefravær. Dermed formodes det, at andelen der reelt har haft arbejdsbetinget sygefravær er lavere end 13%.

Markant færre oplever sexistisk adfærd, men en forholdsvis høj andel oplever fortsat mobning og diskrimination

Der ses et markant fald i andelen af medarbejdere, der har oplevet hændelser med sexistisk adfærd sammenlignet med Sexismeundersøgelsen 2023, se figur 4. Fx er den mest udbredte hændelse "at nogen har talt nedsættende om køn eller seksuel orientering" faldet fra 10% i 2023 til 2%. Forvaltningen har siden Sexismeundersøgelsen arbejdet målrettet med at forebygge og håndtere sexistisk adfærd på arbejdspladsen, hvilket kan være med til at forklare en del af nedgangen. Dog skal der tages forbehold for forskel i målemetoder i tolkningen af data. Fx indgår forskellige målgrupper i undersøgelsen, idet løstansatte såsom elever deltog i Sexismeundersøgelsen 2023. Derudover kan der være særligt fokus på

hændelser med sexismen, når der foretages en selvstændig undersøgelse heraf til forskel fra TU, hvor fokus er på den generelle trivsel.

Figur 4. Andel af medarbejdere, der har oplevet hændelser med sexistisk adfærd inden for de seneste 12 måneder.



153 personer (8%) har oplevet mobning eller chikane. Dette er et fald fra TU23 på 1 procentpoint. Det er dog stadig en relativ høj andel (1 procentpoint højere end i KK). Størstedelen af hændelserne er interne dvs. fra en kollega eller leder.

146 personer (7%) har oplevet diskrimination eller forskelsbehandling, hvilket er en lille stigning ift. TU23. Det kan sandsynligvis forklares med, at der i TU23 kun er blevet spurgt ind til diskrimination. De hyppigste årsager til diskrimination/forskelsbehandling er "andet" (32%), "hudfarve, etnicitet eller religion" (27%) og "køn eller kønsidentitet" (20%). Flere medarbejdere nævner i de åbne kommentarer, at de oplever forskelsbehandling ift. muligheden for hjemmearbejde og ift. løn. Det kan være med til at forklare den høje andel som angiver "andet" som årsag.

Forvaltningen ser på krænkende adfærd med stor alvor, og arbejdet med at styrke BIF som inkluderende arbejdsplads fortsætter både på de enkelte arbejdspladser, blandt andet med afsæt i undersøgelsens resultater.

VIDERE PROCES

Alle ledere har modtaget en rapport over resultaterne for deres enhed og vil fra tirsdag den 6. maj dele rapporten med deres afdeling. Der udarbejdes handleplaner på alle niveauer dvs. afdeling-, center- og på BIF-niveau.

På tværgående BIF-niveau afholdes den 27. maj et fælles temamøde om trivsel for Hoved- og CenterMED. HovedMED beslutter tværgående BIF-handleplan i juni og orienteres om centrenes handleplaner på

møde i september. Der følges herefter løbende op på handleplanerne blandt andet ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse.