

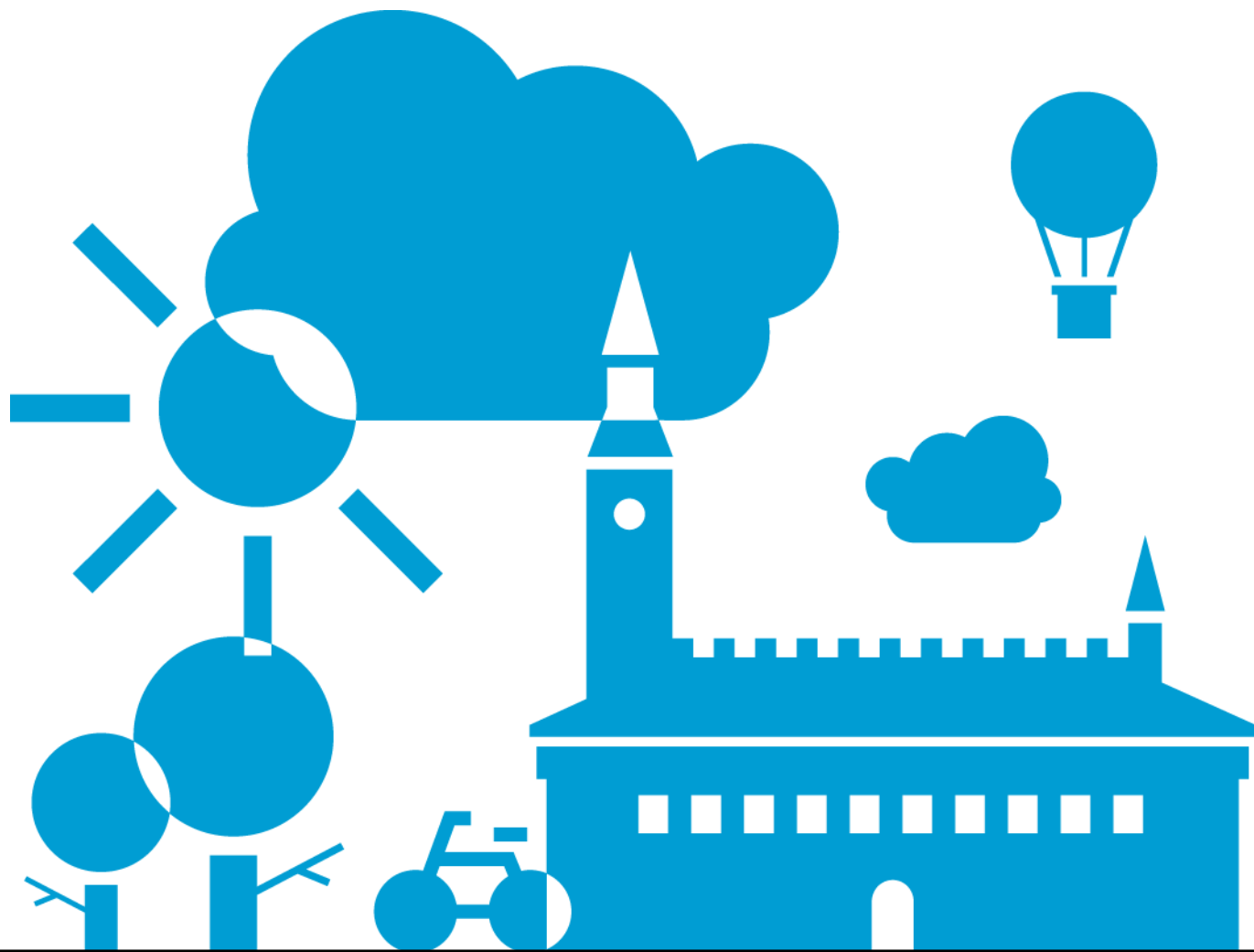


ØVRIGE

INTERN REVISION

Arbejdspladsrapport

Svarprocent: 100% (11/11)



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

Svarfordelinger

Forord

Kære alle

Her kan du læse resultaterne af trivselsundersøgelsen i din enhed.

Tak til alle jer som har deltaget i undersøgelsen, og som har givet jeres mening til kende.

Resultaterne fra trivselsundersøgelsen er et godt udgangspunkt for at drøfte konkrete initiativer, der kan øge trivslen i økonomiforvaltningen. Det er vigtigt, at alle bidrager åbent og konstruktivt i denne proces.

Direktionen i økonomiforvaltningen

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 Intern Revision 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 11 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 11 valgt at svare. Intern Revision har således opnået en svarprocent på 100 %.

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 er 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

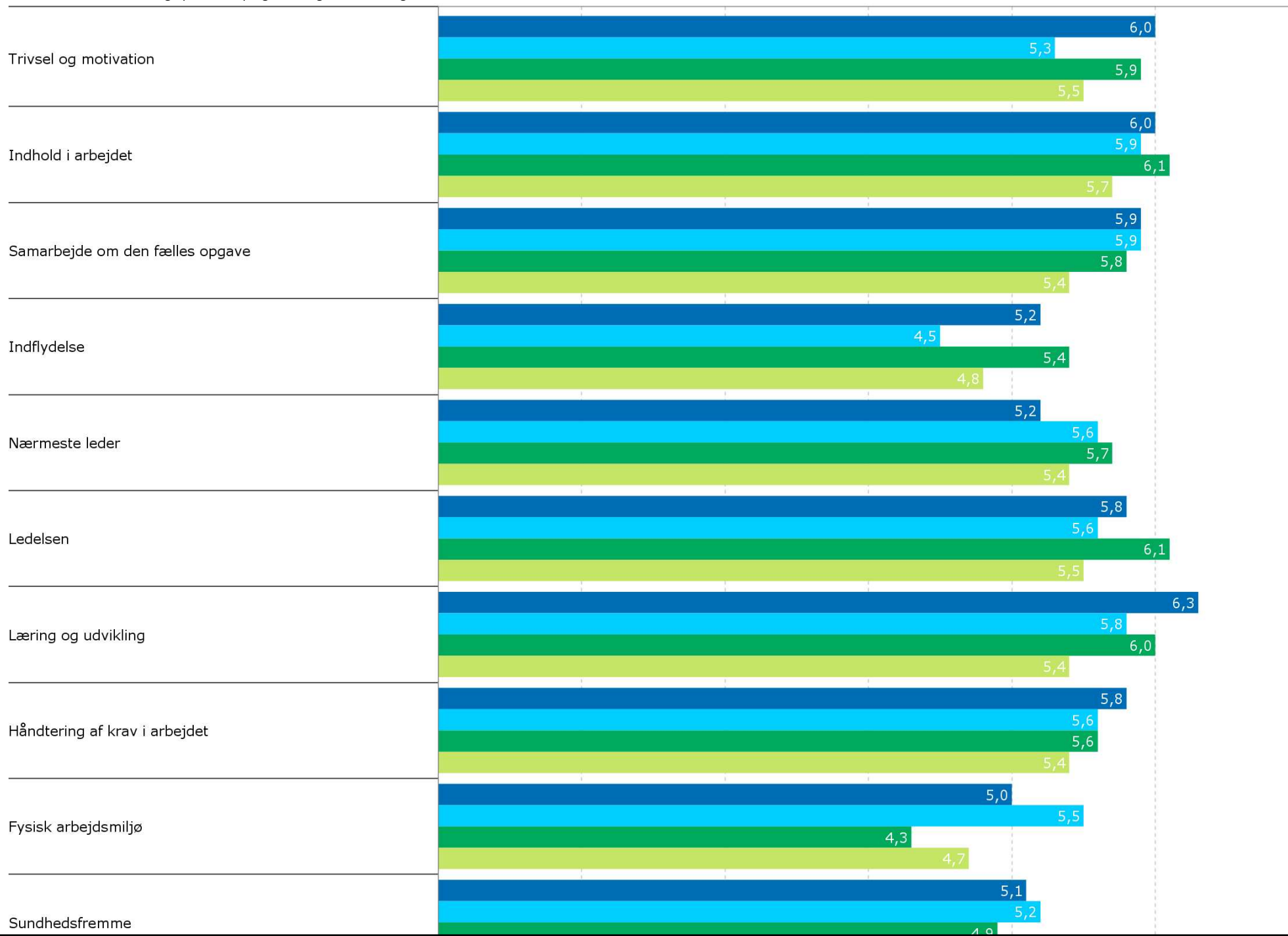
Det er oplagt at bruge trivselsundersøgelsen som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde – APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

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. Fra denne hjemmeside kan udgivelsen "Guide til en god trivselsundersøgelse" også downloades.

Temaoversigt

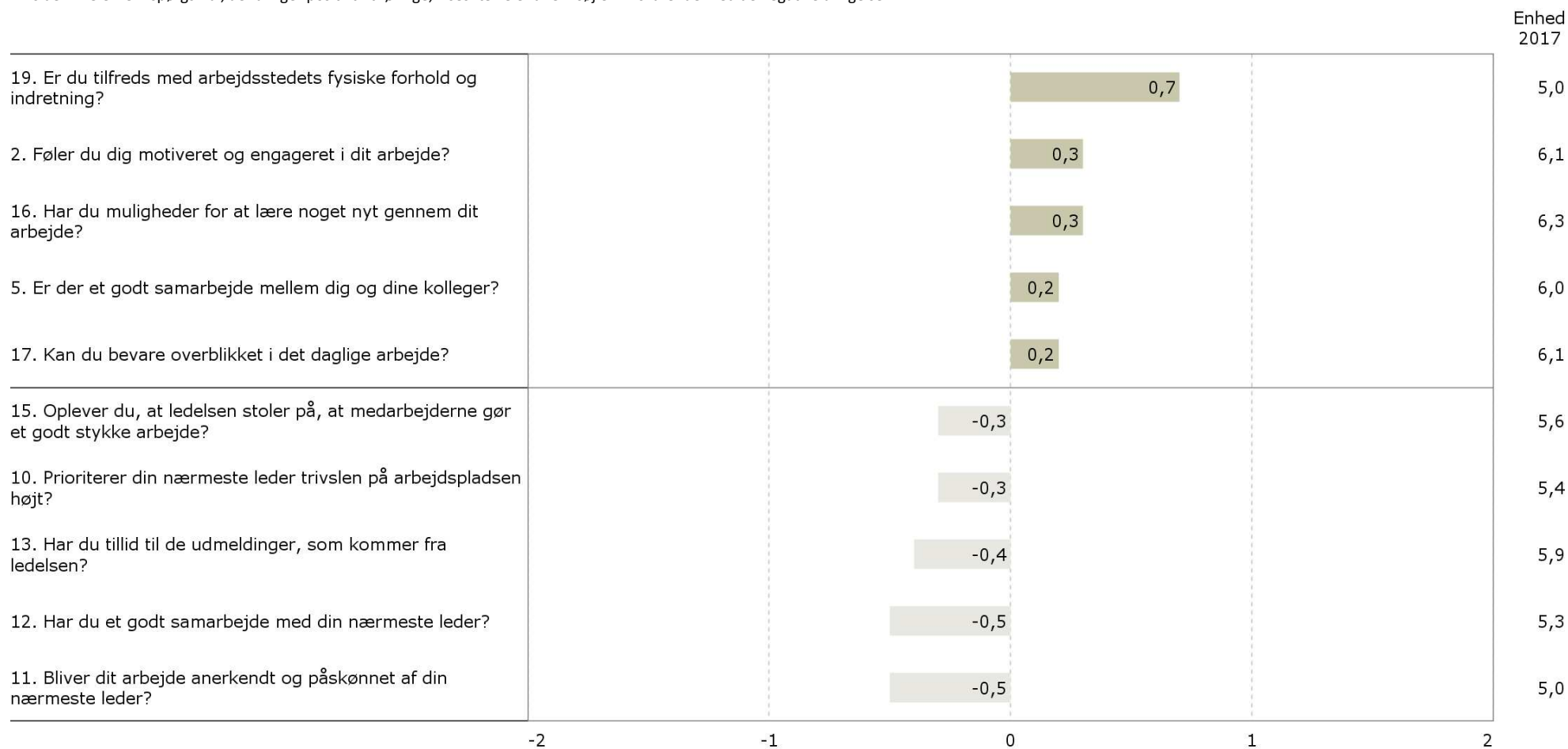
Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Intern Revision er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2015 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.



Største positive og negative forskelle i forhold til Øvrige

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

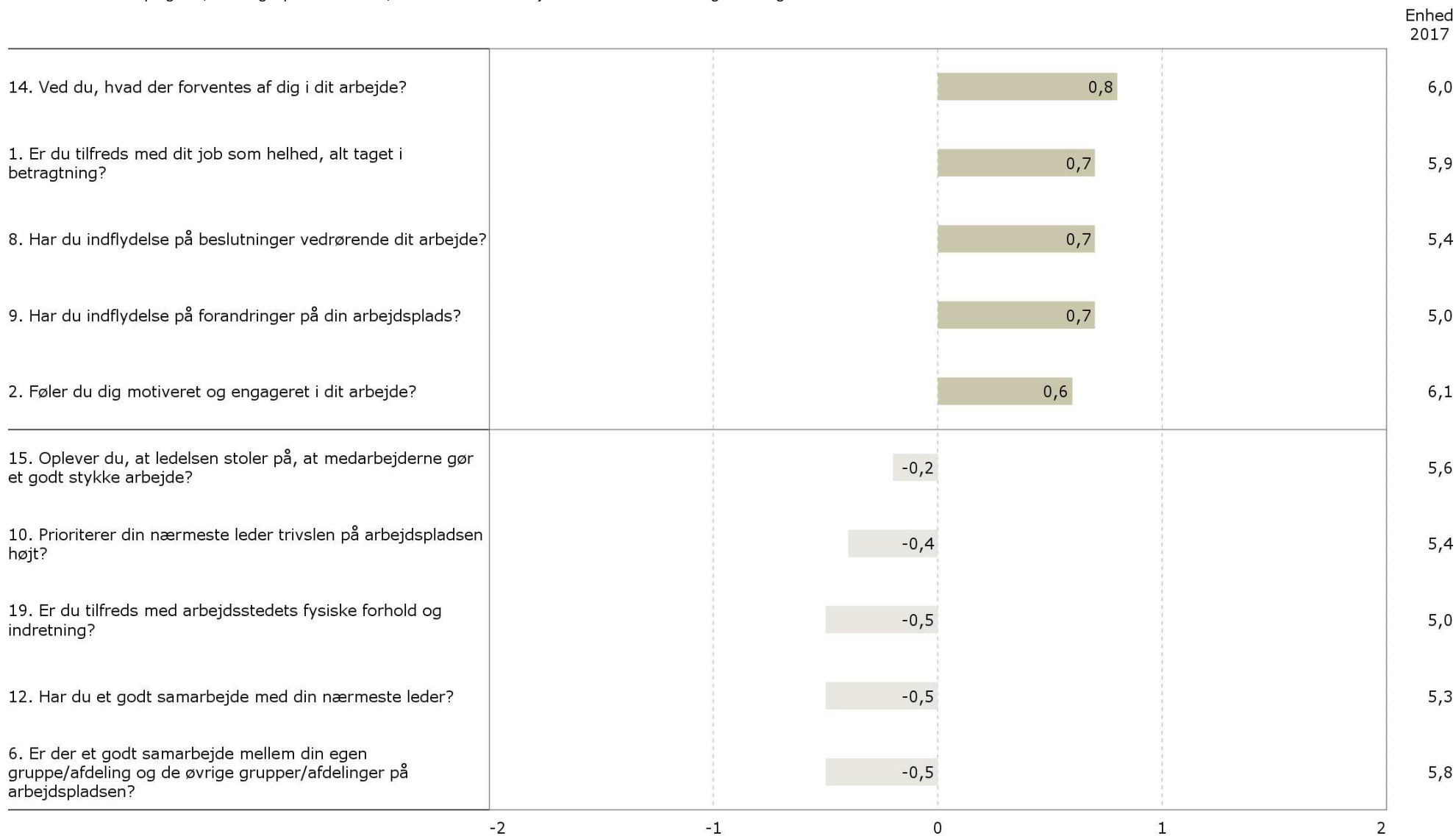
Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Øvrige, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



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.

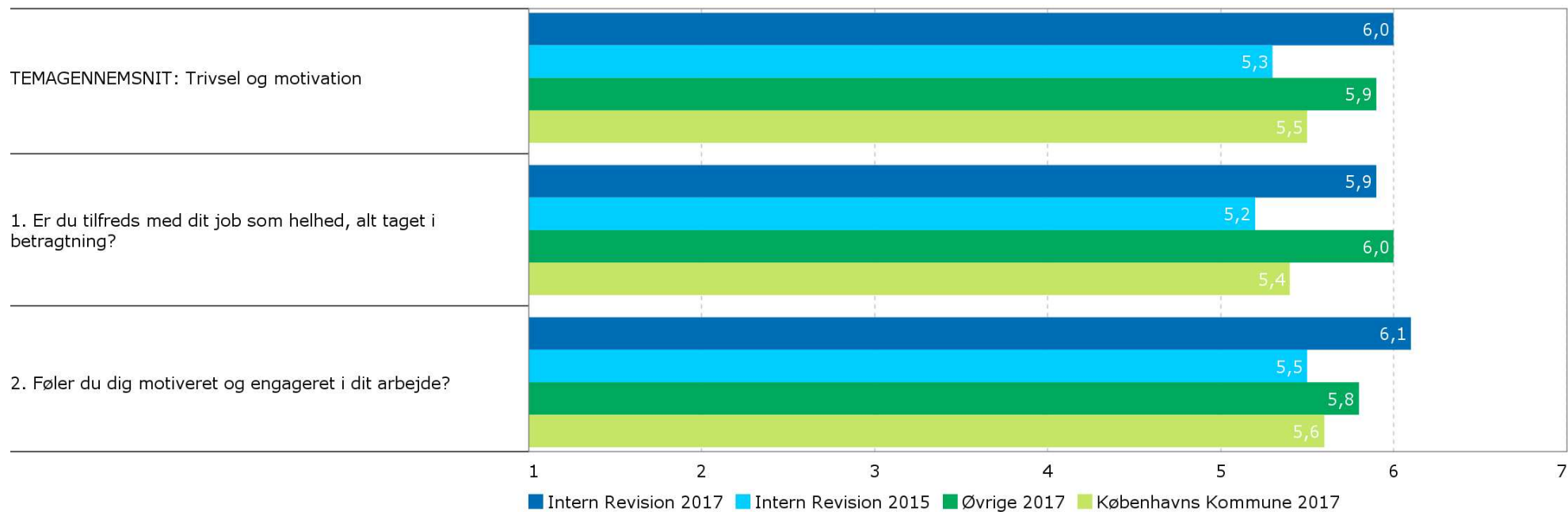


Tema: Trivsel og motivation

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.

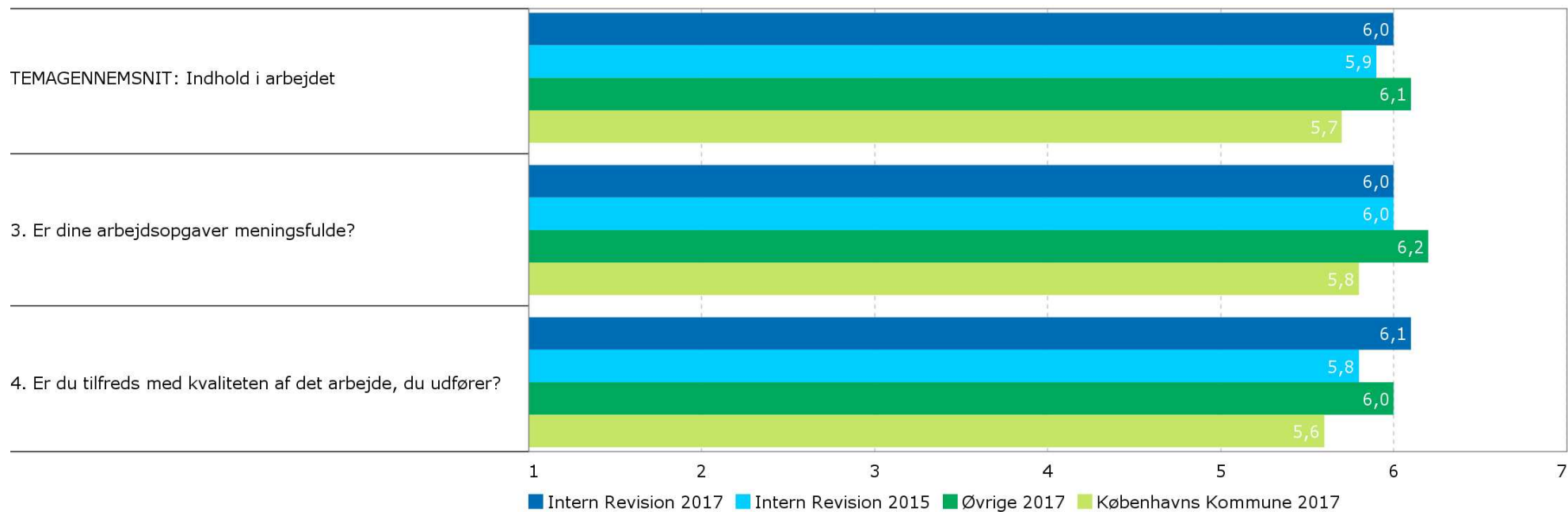


Tema: Indhold i arbejdet

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.

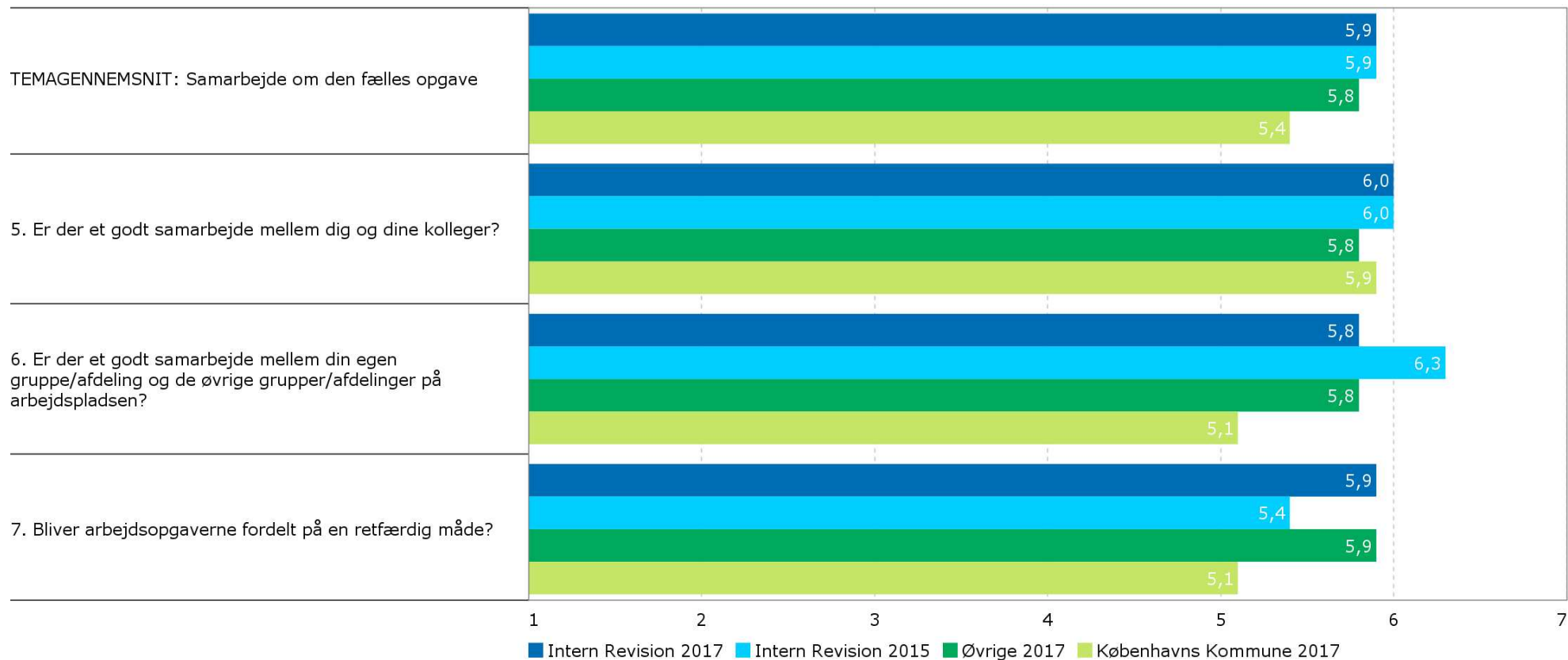


Tema: Samarbejde om den fælles opgave

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.

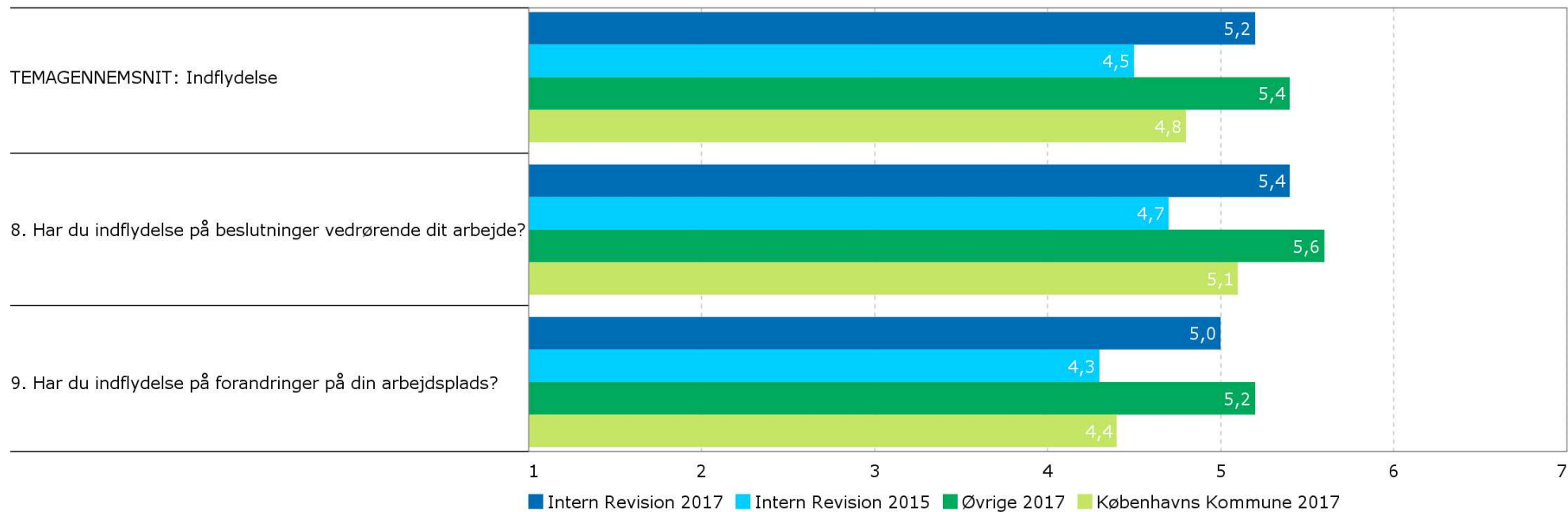


Tema: Indflydelse

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.

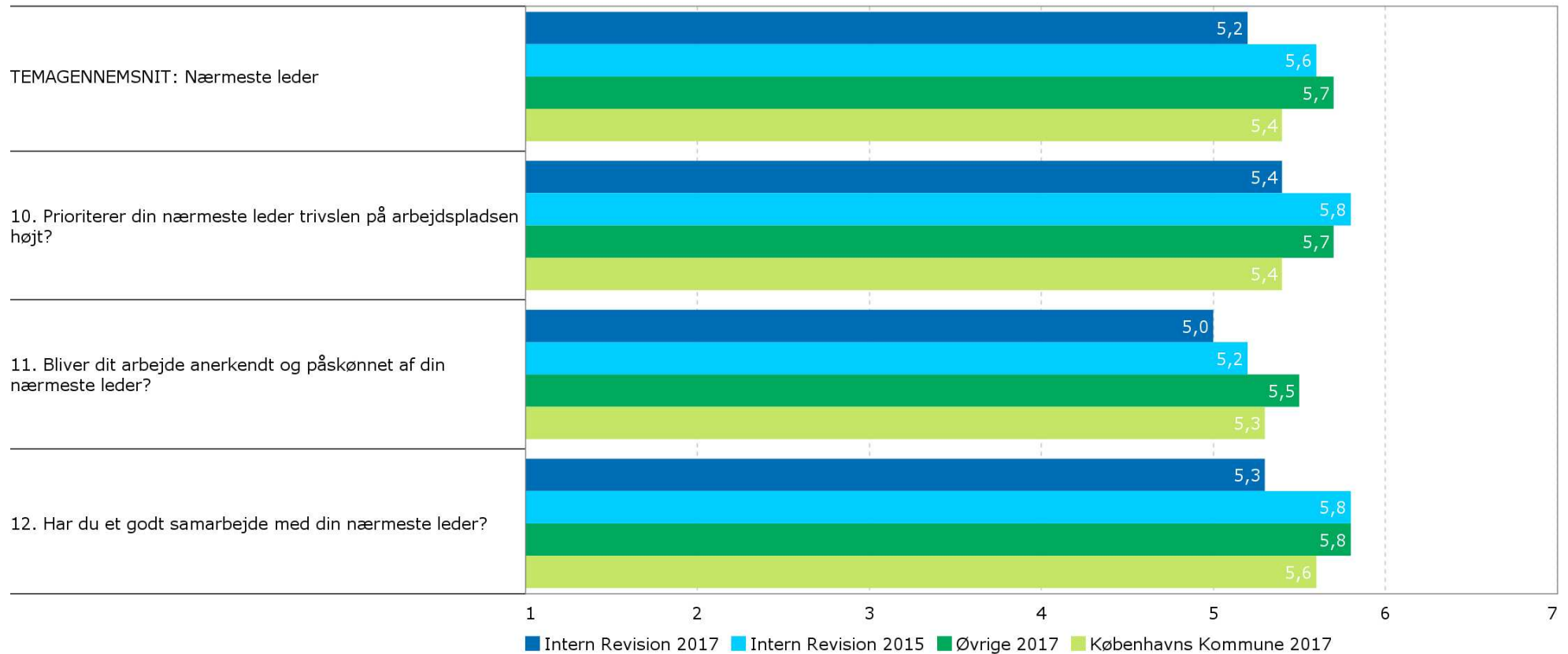


Tema: Nærmeste leder

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.

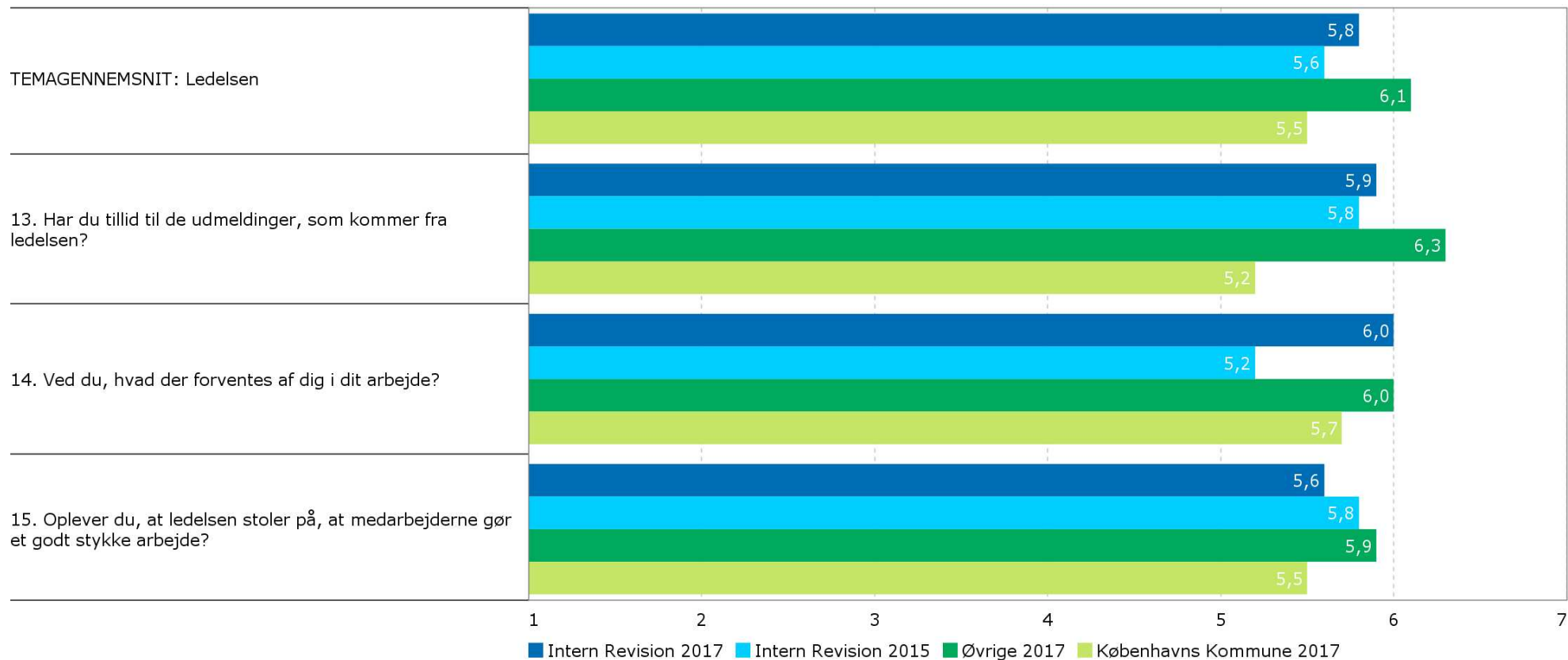


Tema: Ledelsen

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.

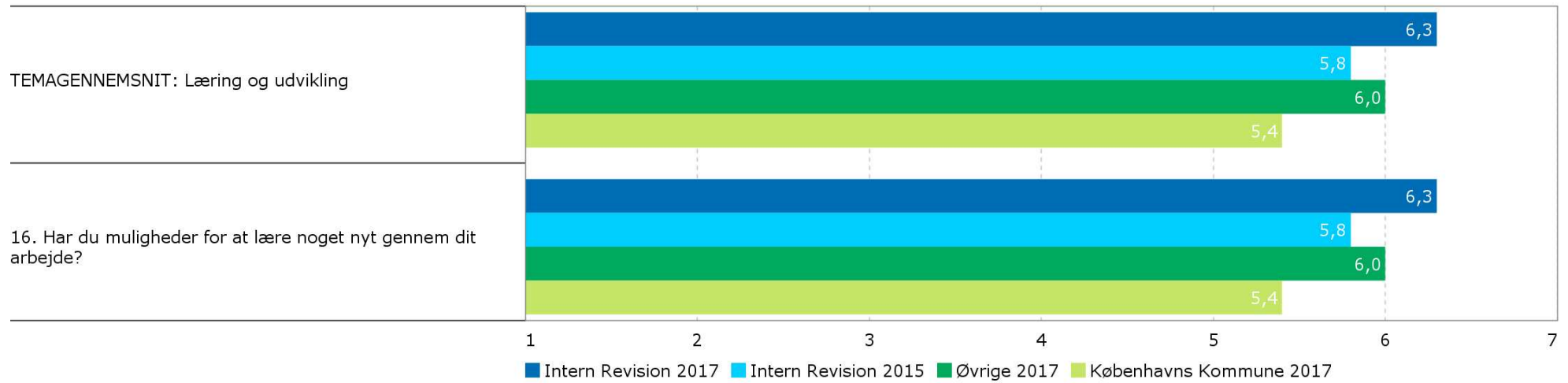


Tema: Læring og udvikling

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.

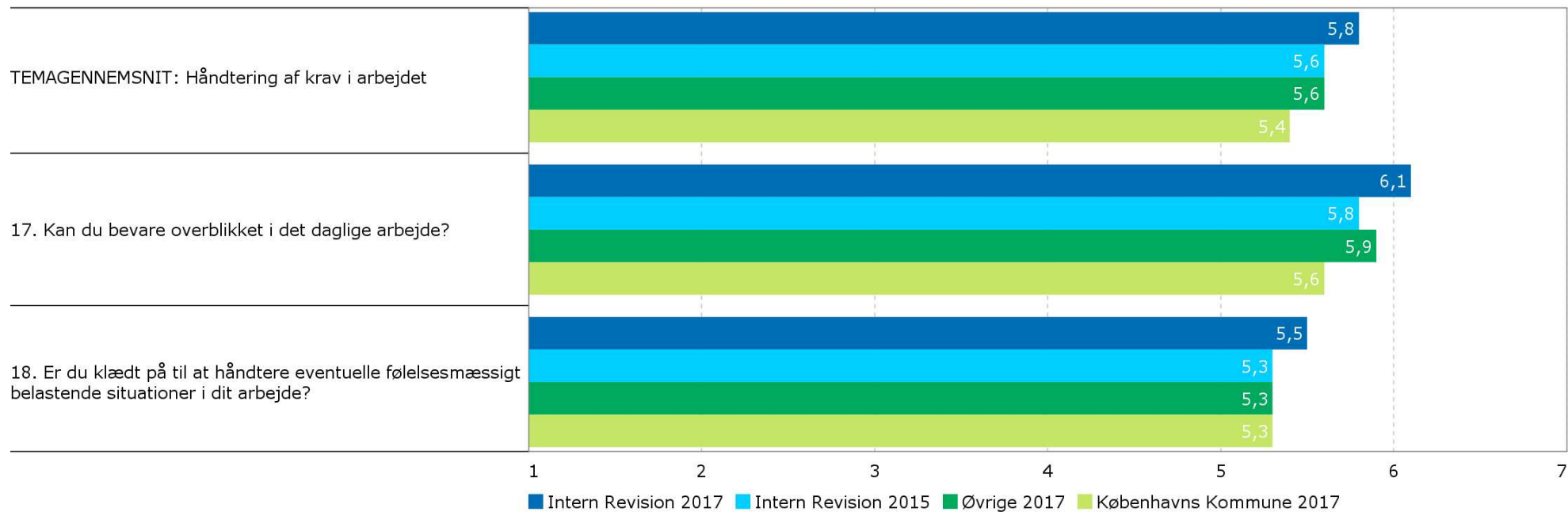


Tema: Håndtering af krav i arbejdet

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.

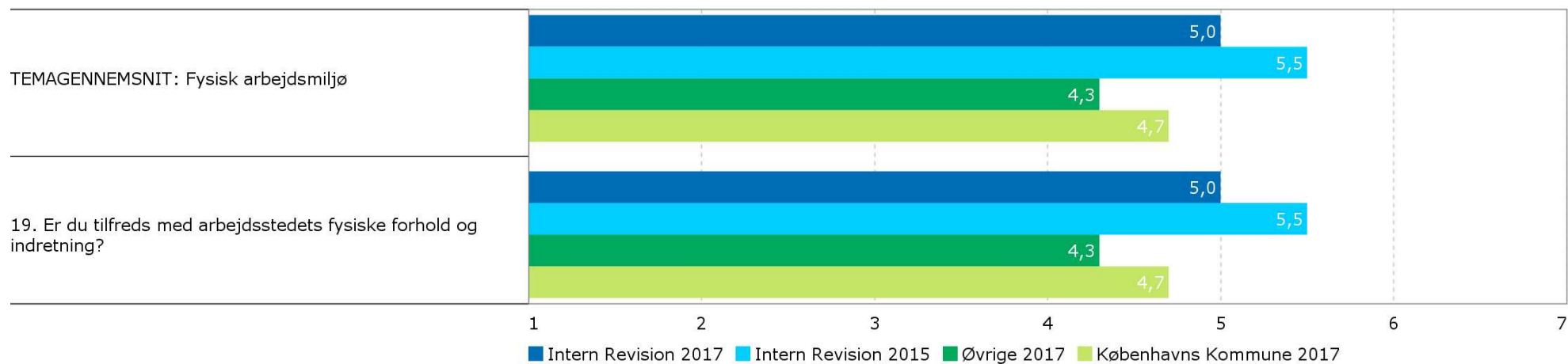


Tema: Fysisk arbejdsmiljø

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.

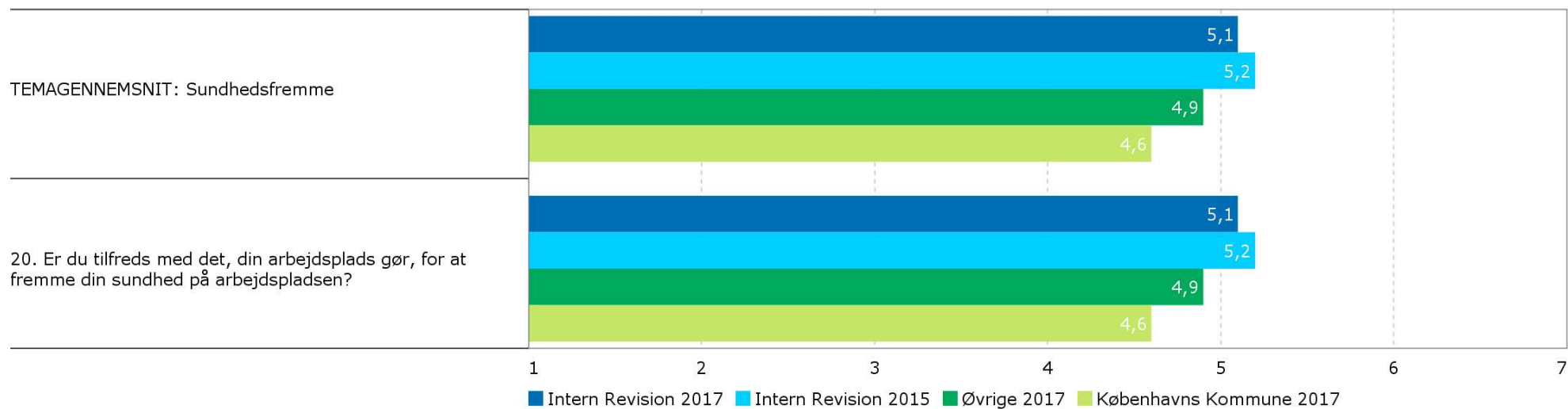


Tema: Sundhedsfremme

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.



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

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 – 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	11	100%	6	100%
Total	11	100%	6	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%	0	0%
Nej	11	100%	6	100%
Total	11	100%	6	100%
Total ja	0	0%	0	0%

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	0	0%	0	0%
Ja, af og til	0	0%	0	0%
Nej	11	100%	6	100%
Total	11	100%	6	100%
Total ja	0	0%	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	0	0%	0	0%
Nej	11	100%	6	100%
Total	11	100%	6	100%
Total ja	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:

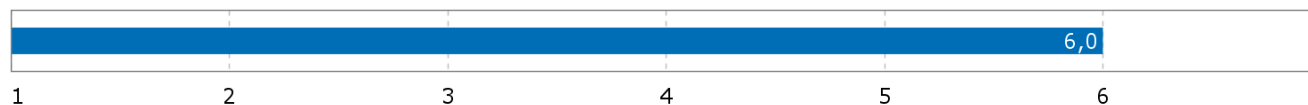
1. Social kapital mellem kolleger i egen gruppe / afdeling
2. Social kapital mellem grupper / afdelinger
3. Social kapital mellem ledelse og medarbejdere
4. Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed

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.

•

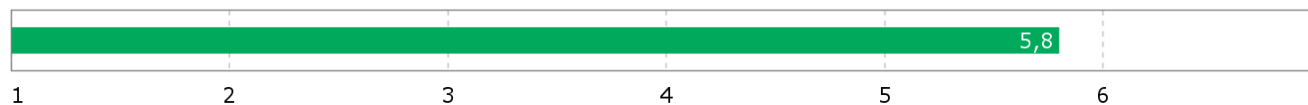
Social kapital i egen gruppe / afdeling



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

•

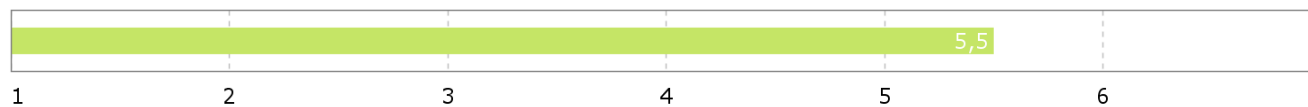
Social kapital mellem grupper / afdelinger



6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen? (5,8)

•

Social kapital mellem ledelse og medarbejdere



11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? (5,0)

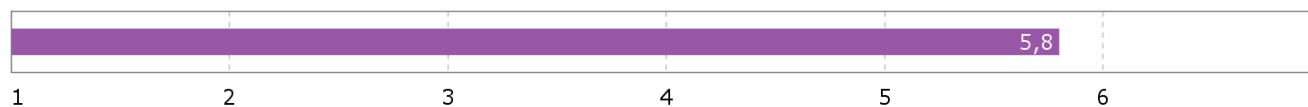
12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? (5,3)

13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? (5,9)

15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (5,6)

•

Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed



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

14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (6,0)

7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (5,9)

Resultattabeller - svarfordeling

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
Trivsel og motivation									6,0	5,3
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	11	0%	0%	0%	0%	18%	73%	9%	5,9	5,2
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	11	0%	0%	0%	0%	9%	73%	18%	6,1	5,5
Indhold i arbejdet									6,0	5,9
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	11	0%	0%	0%	0%	27%	45%	27%	6,0	6,0
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	11	0%	0%	0%	0%	9%	73%	18%	6,1	5,8
Samarbejde om den fælles opgave									5,9	5,9
5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	11	0%	0%	0%	0%	18%	64%	18%	6,0	6,0
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	11	0%	0%	0%	9%	9%	73%	9%	5,8	6,3
7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	11	0%	0%	0%	0%	27%	55%	18%	5,9	5,4
Indflydelse									5,2	4,5
8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	11	0%	0%	9%	9%	36%	27%	18%	5,4	4,7
9. Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	10	0%	0%	0%	40%	30%	20%	10%	5,0	4,3
Nærmeste leder									5,2	5,6
10. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	11	0%	0%	0%	27%	27%	27%	18%	5,4	5,8
11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	11	0%	9%	0%	18%	36%	27%	9%	5,0	5,2
12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	11	0%	9%	0%	9%	27%	45%	9%	5,3	5,8
Ledelsen									5,8	5,6
13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	10	0%	0%	0%	10%	10%	60%	20%	5,9	5,8
14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	11	0%	0%	0%	0%	27%	45%	27%	6,0	5,2
15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	11	0%	0%	9%	0%	36%	27%	27%	5,6	5,8
Læring og udvikling									6,3	5,8
16. Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	11	0%	0%	0%	0%	9%	55%	36%	6,3	5,8

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015	
Håndtering af krav i arbejdet										5,8	5,6
17. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	11	0%	0%	0%	0%	9%	73%	18%	6,1	5,8	
18. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	11	0%	0%	0%	0%	55%	36%	9%	5,5	5,3	
Fysisk arbejdsmiljø										5,0	5,5
19. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	11	9%	0%	0%	9%	36%	45%	0%	5,0	5,5	
Sundhedsfremme										5,1	5,2
20. Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	11	0%	9%	0%	9%	45%	27%	9%	5,1	5,2	