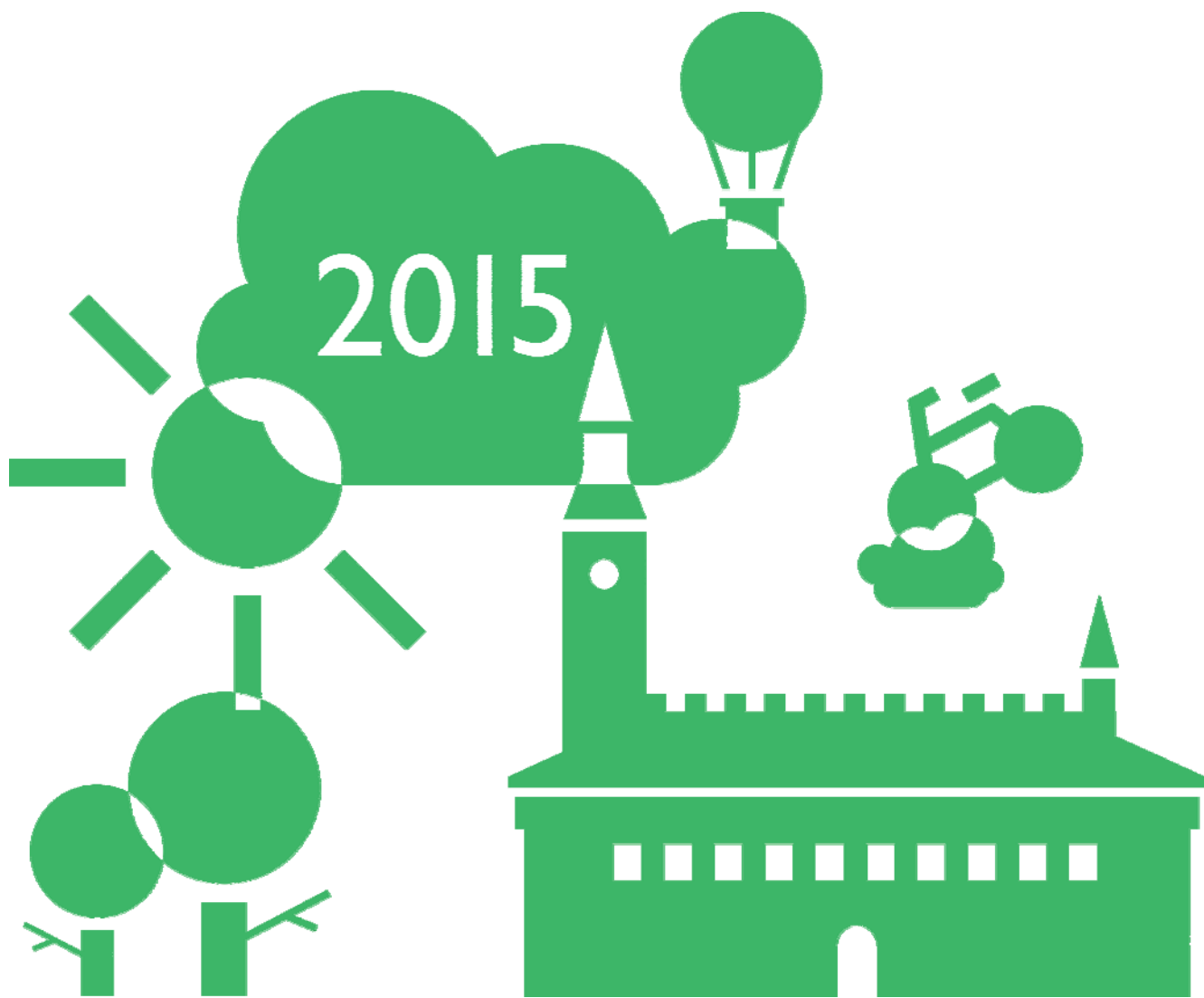


KØBENHAVNS KOMMUNE
TRIVSELSUNDERSØGELSEN / 2015



BØRNE- OG UNGDOMSFORVALTNINGEN

Svarprocent: 69% (11699/16884)



02 INDHOLD

4

Introduktion

5

Temaoversigt

6

Trivsel og tilfredshed i
Børne- og
Ungdomsforvaltningen

7

Størst positiv og
negativ forskel (Top
og bund 5)

8

Udvikling siden 2013
(Top og bund 5)

9

Undersøgelsens
temaer

24

Krænkende adfærd

29

Udvalgte temaer i
forhold til Trivsel og
tilfredshed

31

Temaside Social
Kapital

33

Baggrundsresultater

37

Resultater i tabelform

40

Bilag 1 - Enheder
fordelt på Trivsel og
tilfredshed samt Andre
temaer

41

Bilag 2 - Enhedernes
temagennemsnit
sammenlignet med
Børne- og
Ungdomsforvaltningen

Trivselsundersøgelse 2015

Kære alle.

Trivselsundersøgelsen 2015 ligger nu klar – både for de enkelte arbejdspladser og for Børne- og Ungdomsforvaltningen som helhed. Resultaterne vil give jer et øjebliksbillede af, hvordan det går på arbejdspladsen, og I vil kunne få en pejling på, hvad der fungerer godt, og hvad der skal forbedres for at opnå et endnu bedre arbejdsmiljø og en højere trivsel.

Rapporten er ikke en karakterbog. Tværtimod skal den ses som udgangspunkt for en dialog om, hvilke forhold I vurderer, der har betydning for trivslen på jeres arbejdsplads, og hvordan der kan arbejdes med at forbedre trivslen, så alle medarbejdere oplever forbedringer.

Jeg håber, at I alle vil bidrage åbent og konstruktivt i dialogen om arbejdspladsens resultater, så I sammen finder frem til det, som er vigtigt at udvikle og forbedre. Resultaterne af jeres drøftelse skal bruges til at opdatere jeres arbejdspladsvurdering (APV).

Jeres lokale MED-udvalg og/eller TRIO har en særlig opgave med at sætte dialogen om resultaterne af Trivselsundersøgelsen i gang og bruge resultaterne fra drøftelsen i opdateringen af jeres APV. Jeres APV skal opdateres inden udgangen af maj 2015.

I direktionen og i HovedMED forventer vi, at alle arbejdspladser tager hånd om trivslen, og at resultaterne fra Trivselsundersøgelsen fører til konkrete handlinger og forbedringer, så vi fortsat højner trivslen.

Det samlede resultat for hele Børne- og Ungdomsforvaltningen vil blive drøftet i HovedMED og i direktionen. Her vil vi vurdere, hvor der er særlige udfordringer – det kan være bestemte områder, typer af arbejdspladser eller blandt særlige faggrupper. Drøftelserne vil danne grundlag for de overordnede beslutninger om, hvilke tiltag der skal sættes i værk for at øge trivslen på arbejdspladserne.

God arbejdslyst.

Else Sommer
Administrerende direktør
Børne- og Ungdomsforvaltningen

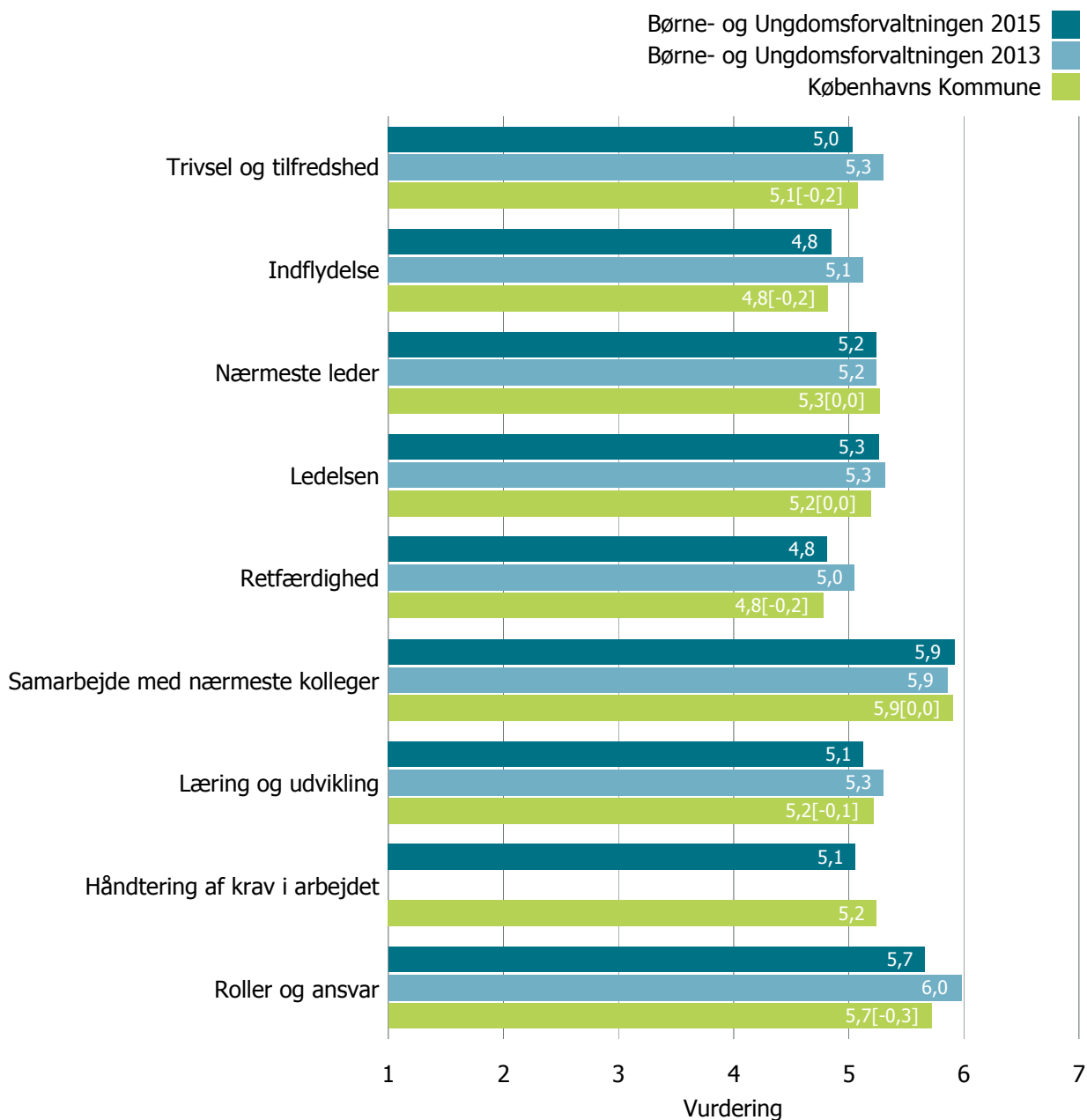
Introduktion

Formål	<p>Formålet med Trivselsundersøgelsen 2015 er at få medarbejdernes vurdering af trivslen. Resultatet er sammenfattet i denne rapport for Børne- og Ungdomsforvaltningen. Rapporten er med til at give Børne- og Ungdomsforvaltningen mulighed for at identificere styrker, og hvor der er plads til forbedringer. Hvis det er muligt, sammenlignes med resultaterne fra 2013.</p>
Om undersøgelsen	<p>Denne rapport beskriver resultaterne fra Trivselsundersøgelsen 2015. Undersøgelsen er gennemført i perioden 14. januar 2015 - 04. februar 2015.</p> <p>I alt har 16884 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 11699 valgt at svare. Børne- og Ungdomsforvaltningen har således opnået en svarprocent på 69%.</p> <p>Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema for Københavns Kommune suppleret med en række forvaltningsspecifikke spørgsmål for Børne- og Ungdomsforvaltningen.</p> <p>Spørgeskemaet og rapporterne er ændret siden 2013 for at højne kvaliteten og brugbarheden af resultaterne. Nogle spørgsmål er omformuleret og andre er udgået. Målet har været at bevare så mange spørgsmål som muligt for at kunne sammenligne med 2013. Det fremgår af rapporten hvilke spørgsmål, der er ændret og hvilke der er nye.</p> <p>Medarbejdernes anonymitet sikres ved, at der på intet tidspunkt udleveres besvarelser fra enkeltpersoner eller udarbejdes rapporter, hvor svar fra enkeltpersoner kan identificeres eller beregnes.</p>
Resultater i rapporten	<p>I rapporten finder du følgende resultater, som hver især giver dig forskellige svar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Børne- og Ungdomsforvaltningens samlede resultater for Trivselsundersøgelsen 2015• Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelsen 2013, hvis muligt• Hvordan adskiller Børne- og Ungdomsforvaltningen sig fra gennemsnittet? <p>Tallene i firkantede parenteser [] i søjlerne viser udviklingen siden 2013. Er den mindre end +/-0,1 angives det som [0,0]. Resultater fra 2013 vises ikke, hvis Børne- og Ungdomsforvaltningen er ændret i en sådan grad, f.eks. på grund af organisationsændringer, at det ikke er muligt at sammenligne 2013 og 2015.</p> <p>Kun spørgsmål fra det fælles spørgeskema for Københavns Kommune indgår i beregningen af temagennemsnit. De forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår altså ikke i temagennemsnittene.</p>

Temaoversigt

Temaoversigt

Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for de temaer i trivselsundersøgelsen, som der kan beregnes gennemsnit for. Tallene i firkantede parenteser "[]" inde i hver søjle angiver udviklingen siden 2013. Er den mindre end +/- 0,1 angives det som [0,0].



De tre temaer: Mening i arbejdet, Fysiske rammer og Sundhedsfremme indgår ikke i oversigten, da der ikke er beregnet gennemsnit for dem.

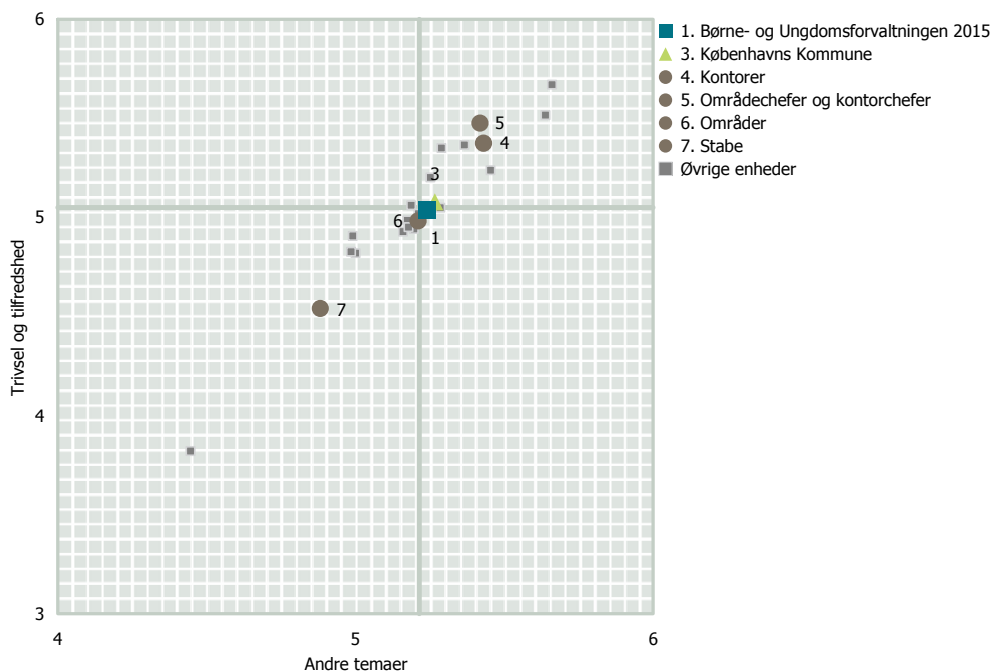
Trivsel og tilfredshed i Børne- og Ungdomsforvaltningen

Trivsel og tilfredshed sammenholdt med Andre temaer i Børne- og Ungdomsforvaltningen

Temaet Trivsel og tilfredshed 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 tilfredshed sammenholdt med enhedernes gennemsnit for de andre temaer i undersøgelsen: Indflydelse, Nærmeste leder, Ledelsen, Retfærdighed, Samarbejde med nærmeste kolleger, Læring og udvikling, Håndtering af krav i arbejdet og Roller og ansvar.

Antallet af spørgsmål i temaerne varierer, men hvert tema vægter lige meget. Det betyder, at spørgsmålene i temaer med få spørgsmål vægter forholdsvis meget i beregningen.



De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Børne- og Ungdomsforvaltningen. De grå linjer i figuren viser gennemsnittet for hhv. Trivsel og tilfredshed og undersøgelsens andre temaer.

I bilag 1 og 2 findes resultaterne for enhederne i figuren.

Størst positiv og negativ forskel

Formål

Tabellerne giver et overblik over, hvor resultaterne for Børne- og Ungdomsforvaltningen adskiller sig mest fra den overliggende enhed. Der fokuseres både på positive og negative forskelle.

Top 5 Største positive forskel

Tabellen viser de fem spørgsmål i Børne- og Ungdomsforvaltningen, der har den største positive forskel i forhold til Københavns Kommune. Spørgsmål nr. 1 har den største positive forskel, nr. 2 den næststørste osv. Bemærk, at der kan være flere spørgsmål, hvor Børne- og Ungdomsforvaltningens resultater er forskellige fra Københavns Kommune.

Københavns Kommune Børne- og Ungdomsforvaltningen				
Nr.	Spørgsmål tekst	Forskel	Overliggende enhed	Egen enhed
1	Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?	+0,1	5,0	5,1
2	Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	+0,1	5,1	5,2
3	Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	+0,1	4,2	4,3
4	Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	+0,1	5,4	5,5
5	Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	0,0	4,9	4,9

Bund 5 Største negative forskel

Tabellen viser de fem spørgsmål i Børne- og Ungdomsforvaltningen, der har den største negative forskel i forhold til Københavns Kommune. Spørgsmål nr. 1 har den største negative forskel, nr. 2 den næststørste osv. Bemærk, at der kan være flere spørgsmål, hvor Børne- og Ungdomsforvaltningens resultater er forskellig fra Københavns Kommune.

Københavns Kommune Børne- og Ungdomsforvaltningen				
Nr.	Spørgsmål tekst	Forskel	Overliggende enhed	Egen enhed
1	Jeg trives med det arbejdspress, jeg har i mit job?	-0,3	4,9	4,6
2	Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	-0,3	5,5	5,2
3	Kan du udføre dit arbejde uden at være generet af uro og støj?	-0,2	4,0	3,8
4	Har du gode muligheder for kurser, efter- og videreuddannelse?	-0,2	4,6	4,4
5	Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	-0,2	5,2	5,0

Note: Hvis der ikke er fem spørgsmål med positiv forskel, er der ikke fem spørgsmål i tabellen. Det samme er tilfældet i Bund 5 tabellen.

Formål

Tabellerne giver et overblik over udviklingen siden Trivselsundersøgelsen 2013 for Børne- og Ungdomsforvaltningen. Der fokuseres både på positive og negative forskelle. Tabellerne indeholder kun spørgsmål, som også indgik i undersøgelsen i 2013.

Det er vigtigt at sammenholde resultaterne med de aktiviteter og indsatser, som har været gennemført på arbejdspladsen for at fremme den generelle trivsel – samt forhold, der har påvirket positivt eller negativt.

Top 5 Største positive udvikling siden 2013

Tabellen viser de fem spørgsmål i Børne- og Ungdomsforvaltningen, hvor der er sket den største positive udvikling siden Trivselsundersøgelsen 2013. I spørgsmål nr. 1 er der den største positive udvikling, nr. 2 den næststørste osv. Bemærk, at der kan være flere spørgsmål, hvor der er positiv udvikling end vist i tabellen.

Nr.	Spørgsmål tekst	Udvikling fra 2013	Score 2013	Score 2015
1	Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	+0,2	5,1	5,3
2	Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	+0,1	5,7	5,8
3	Er du tilfreds med de ergonomiske forhold (løft, arbejdsstillinger, m.v.)?	+0,1	4,8	4,9
4	Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	0,0	5,9	5,9
5	Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?	+0,1	4,5	4,6

Bund 5 Største negative udvikling siden 2013

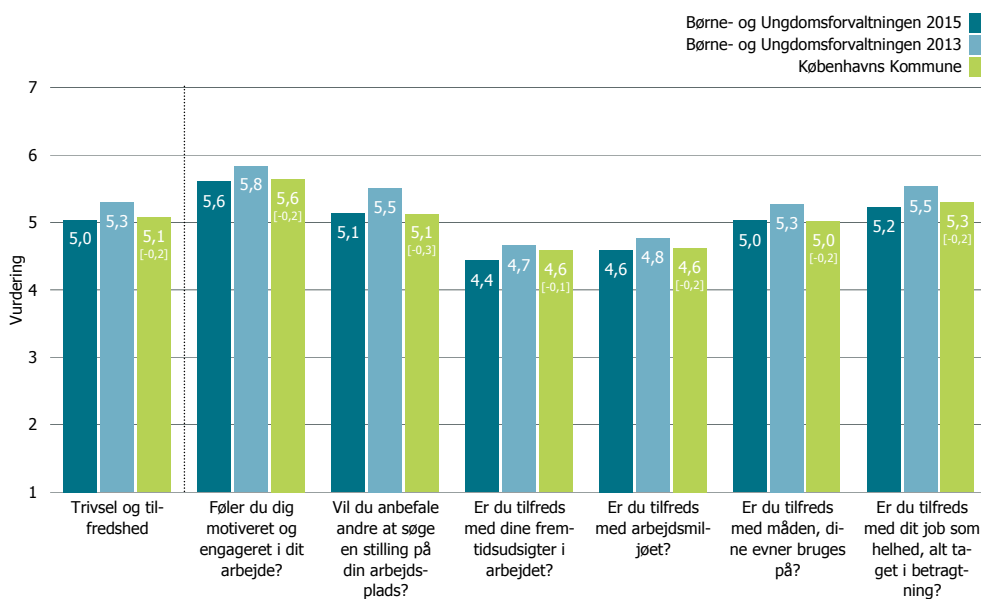
Tabellen viser de fem spørgsmål i Børne- og Ungdomsforvaltningen, hvor der er sket den største negative udvikling siden Trivselsundersøgelsen 2013. I spørgsmål nr. 1 er der den største negative udvikling, nr. 2 den næststørste osv. Bemærk, at der kan være flere spørgsmål, hvor der er negativ udvikling end vist i tabellen.

Nr.	Spørgsmål tekst	Udvikling fra 2013	Score 2013	Score 2015
1	Kan du udføre dit arbejde uden at være generet af uro og støj?	-0,7	4,5	3,8
2	Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	-0,5	5,4	4,9
3	Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	-0,5	5,7	5,2
4	Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?	-0,3	5,9	5,6
5	Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	-0,4	5,5	5,1

Note: Hvis der ikke er fem spørgsmål med positiv udvikling, er der ikke fem spørgsmål i tabellen. Det samme er tilfældet i Bund 5 tabellen.

Trivsel og tilfredshed

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Trivsel og tilfredshed.



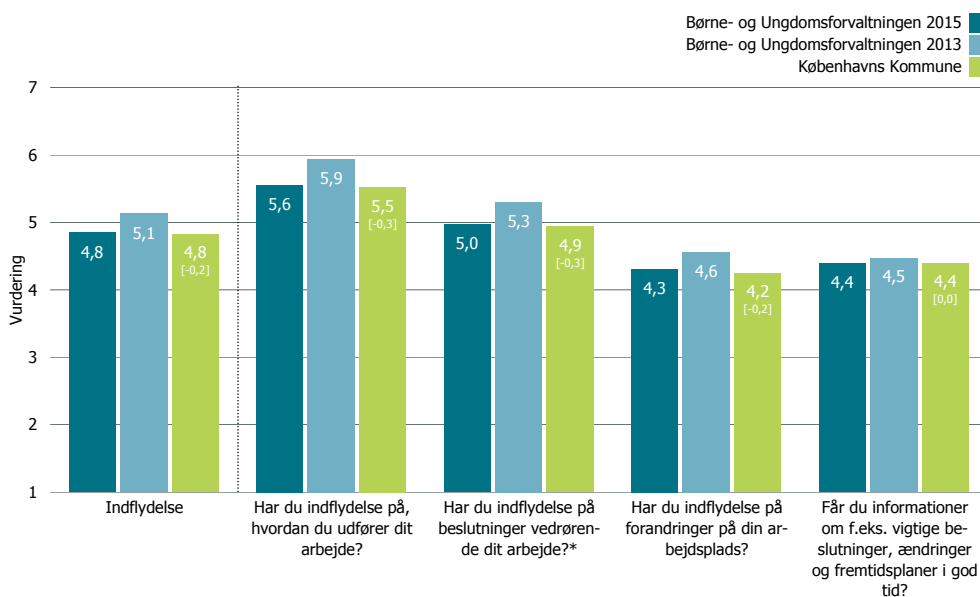
Temaet 'Trivsel og tilfredshed' måler den generelle tilfredshed med arbejdet.

Trivsel er tegn på, at man oplever balance mellem kravene i arbejdet og egne resurser samt gode muligheder for at udvikle sig.

Indflydelse

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Indflydelse.

**Spørgsmålet er omformuleret i 2015. I 2013 lød spørgsmålet: "Har du indflydelse på beslutninger om dit arbejde?"*



Temaet 'Indflydelse' måler i hvor høj grad, man som ansat oplever at have passende indflydelse på sit arbejde.

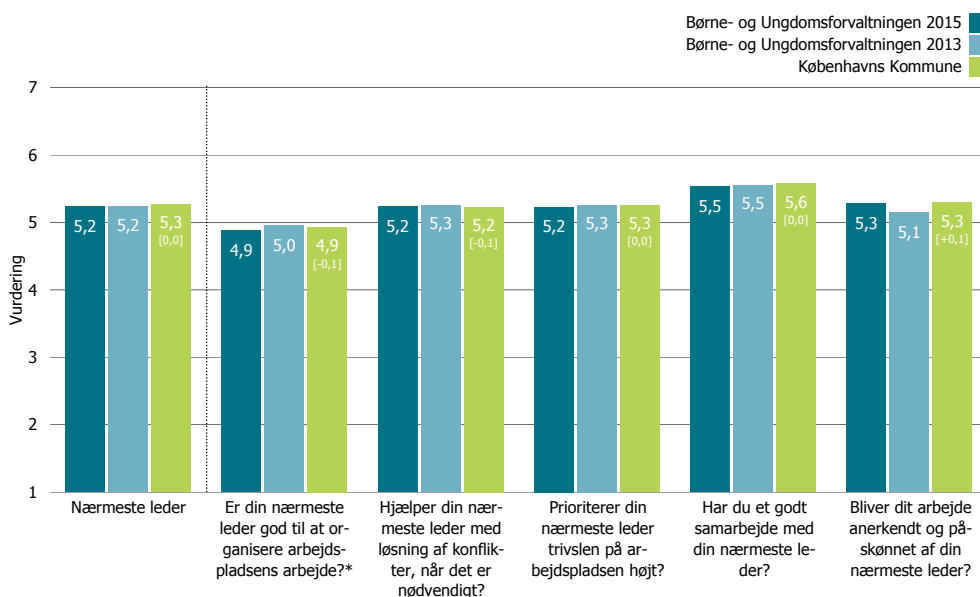
Høj indflydelse giver typisk en bedre trivsel hos den enkelte og en mindre risiko for stress, fordi indflydelse gør, at man oplever høje krav som mindre belastende.

For meget indflydelse kan omvendt give en kompleksitet, der kan være vanskelig for den enkelte at håndtere. Det kan medføre risiko for stress.

Nærmeste leder

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Nærmeste leder.

**Spørgsmålet er omformuleret i 2015. I 2013 lød spørgsmålet: "Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?".*

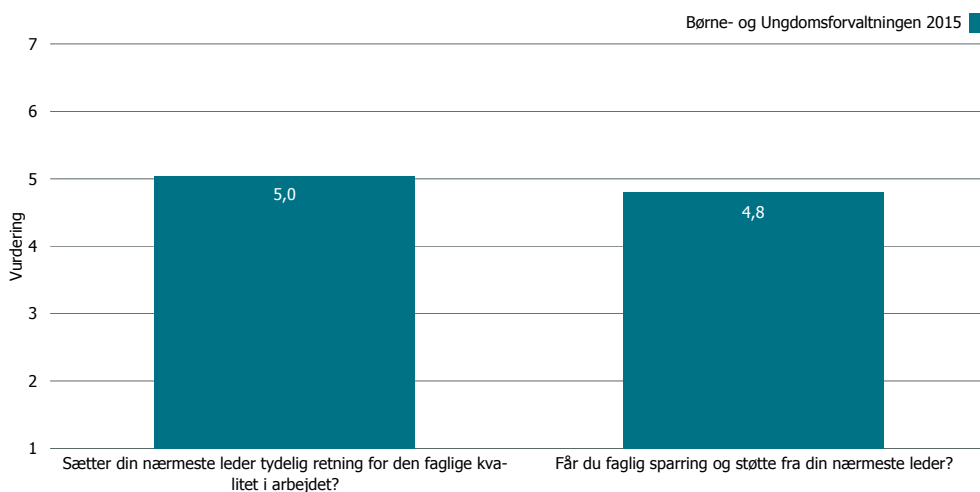


Temaet 'Nærmeste leder' måler, hvordan medarbejderne oplever, at deres nærmeste leder løser sin opgave. Medarbejdernes oplevelse hænger sammen med, hvordan lederen støtter sine medarbejdere og organiserer arbejdet.

Temaet kan være meget påvirket af aktuelle begivenheder for den enkelte og for arbejdspladsen.

De forvaltningsspecifikke spørgsmål i denne figur uddyber temaet Nærmeste leder.

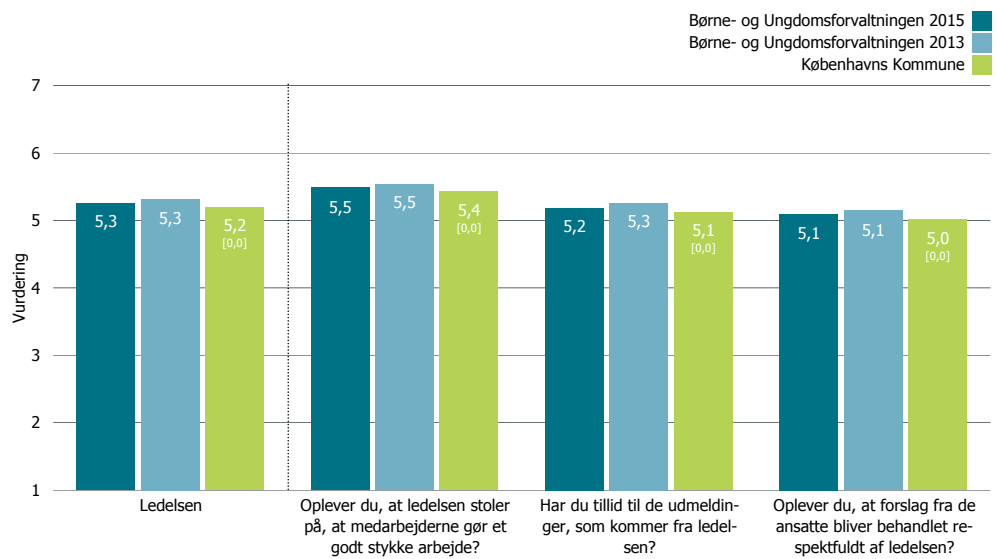
Resultaterne fra spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.



Tema: Ledelsen

Ledelsen

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Ledelsen.



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

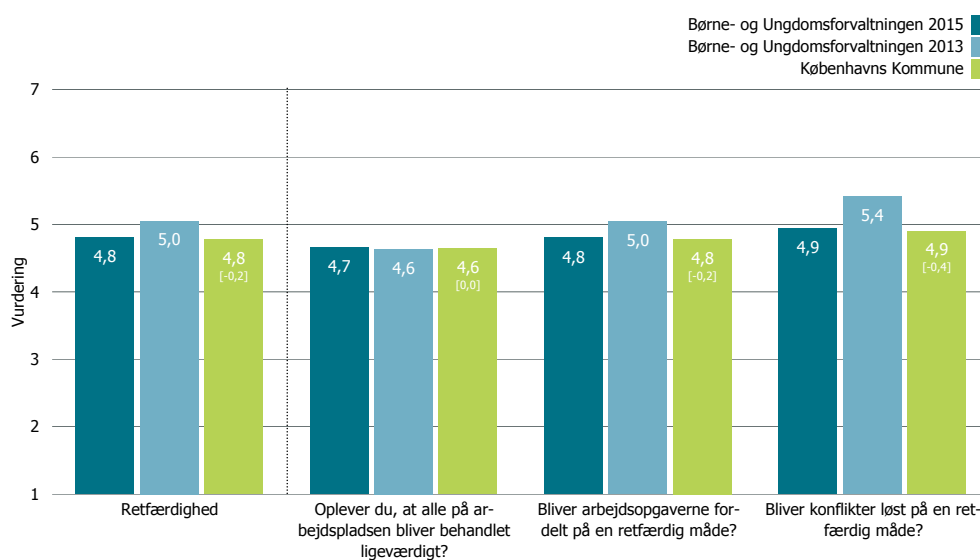
Tillid fra ledelsen betyder meget for trivsel og styrker troen på egne evner.

Gensidig tillid mellem ledelsen og medarbejderne har stor betydning for løsningen af kerneopgaven på arbejdspladsen.

Tema: Retfærdighed

Retfærdighed

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Retfærdighed.



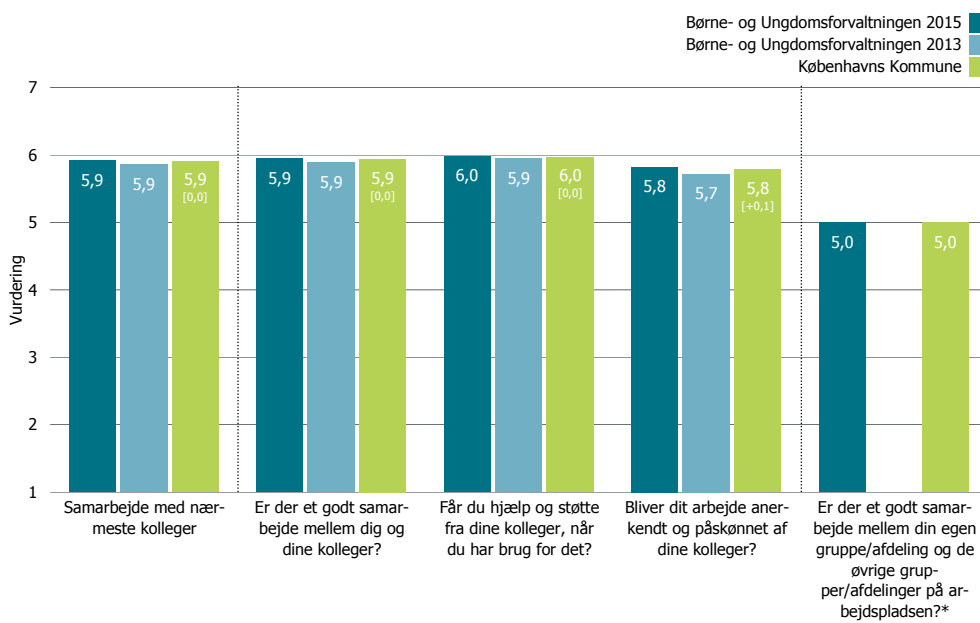
Temaet 'Retfærdighed' måler i hvor høj grad, man oplever, at der er retfærdighed på arbejdspladsen. Oplevelsen af retfærdighed er vigtig for arbejdspladsens evne til at samarbejde og løse kerneopgaven.

Oplevelsen af retfærdighed handler om den måde, beslutninger bliver truffet på.

Samarbejde med nærmeste kolleger

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Samarbejde med nærmeste kolleger.

**Spørgsmålet indgik ikke i 2013. Derfor vises resultatet for dette spørgsmål for sig selv. Spørgsmålet indgår derfor heller ikke i temagennemsnittet.*



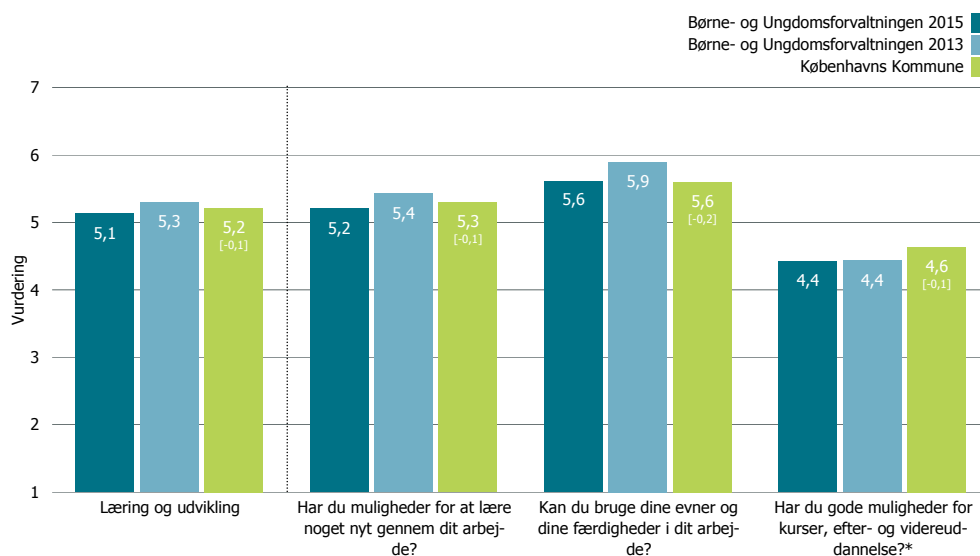
Temaet 'Samarbejde med nærmeste kolleger' måler, hvordan man oplever samarbejdet med kolleger, og i hvor høj grad man oplever at få støtte og anerkendelse fra kollegerne.

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.

Læring og udvikling

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Læring og udvikling.

**Spørgsmålet er omformuleret i 2015. I 2013 lød spørgsmålet: "Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?".*



Temaet 'Læring og udvikling' måler, hvordan man som ansat oplever mulighederne for at lære nyt, bruge sine evner samt mulighederne for at deltage i kurser og videreudanne sig.

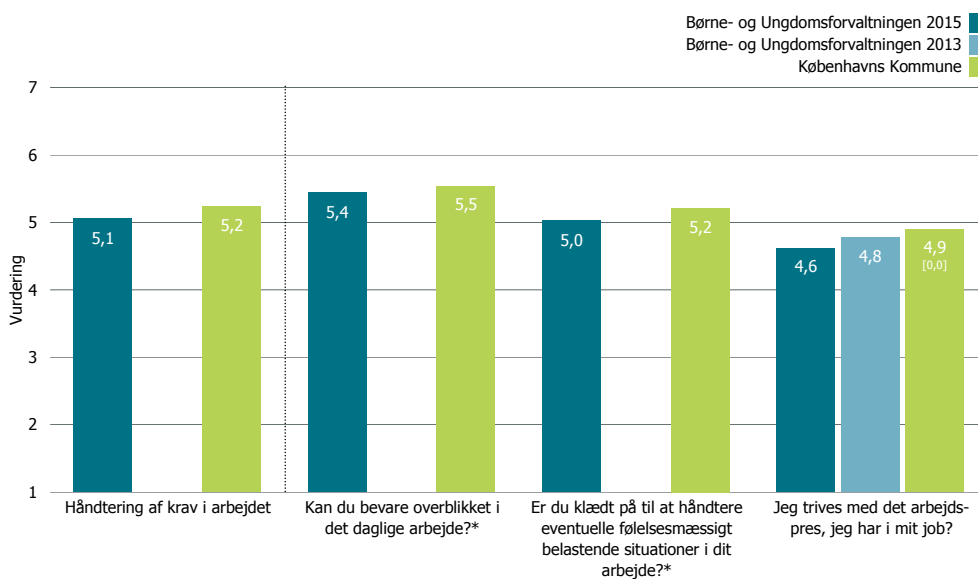
Det har positiv betydning for trivslen, at man kan udnytte sine evner og bliver udfordret i passende grad.

Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Håndtering af krav i arbejdet

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Håndtering af krav i arbejdet.

**Spørgsmålene er nye i 2015 og kan derfor ikke sammenlignes med 2013.*



Temaet 'Håndtering af krav i arbejdet' måler, hvordan man oplever at kunne håndtere mængde, tempo og sværhedsgrad af arbejdet.

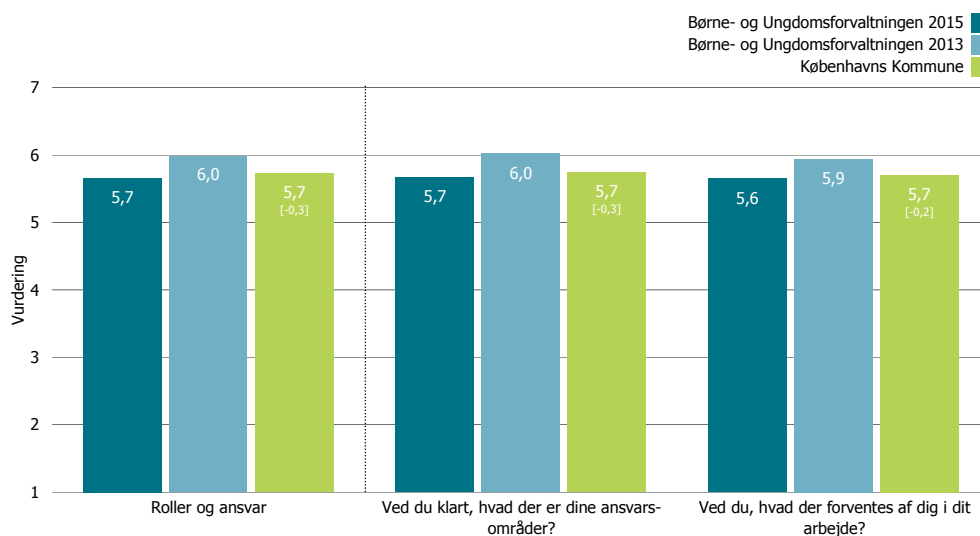
Den enkelte har forskelligt udgangspunkt for at håndtere kravene i arbejdet. Forhold som tid, færdigheder og støtte har også betydning for oplevelsen af at kunne håndtere krav i arbejdet.

Høje følelsesmæssige krav er ofte et vilkår. Hvis ikke man føler sig klædt på til at tackle disse krav, kan det føre til overbelastning.

Tema: Roller og ansvar

Roller og ansvar

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Roller og ansvar.



Temaet 'Roller og ansvar' måler, i hvor høj grad man som ansat oplever klarhed over, hvad der er ens ansvarsområder og hvilke forventninger, der er til ens arbejde og opgaveløsning.

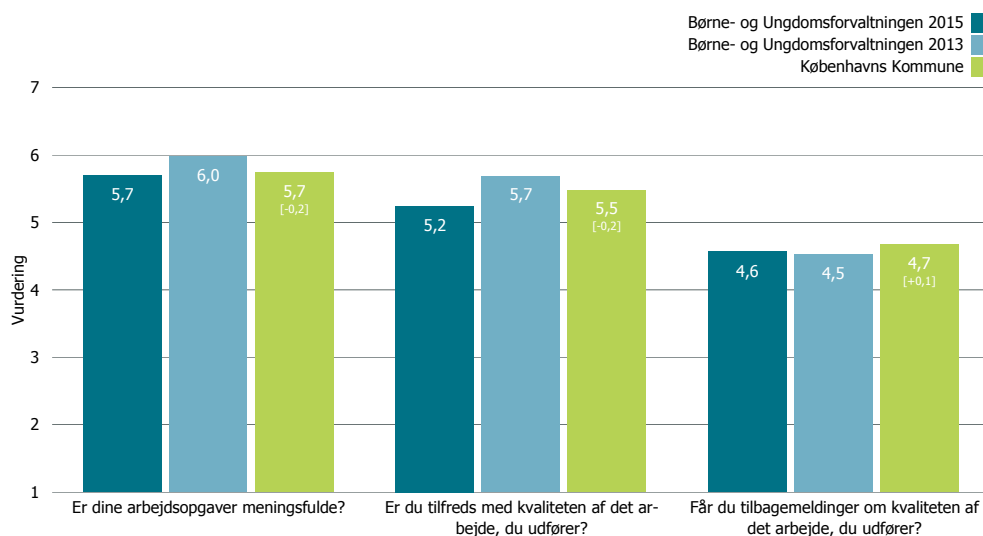
Klarhed om roller hænger sammen med, i hvor høj grad man oplever sammenhæng mellem krav og forventninger. Krav og forventninger kommer fra mange sider, eksempelvis kolleger og nærmeste leder.

Tema: Mening i arbejdet

Mening i arbejdet

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Mening i arbejdet.

Der beregnes ikke gennemsnit for temaet.



Temaet 'Mening i arbejdet' måler, i hvor høj grad man oplever arbejdet som meningsfuldt, er tilfreds med kvaliteten af arbejdet samt i hvilken grad man får tilbagemeldinger om kvaliteten.

'Mening i arbejdet' hænger også sammen med oplevelsen af at yde en god arbejdsindsats og at kunne bidrage engageret og tilfredsstillende til løsningen af kerneopgaven.

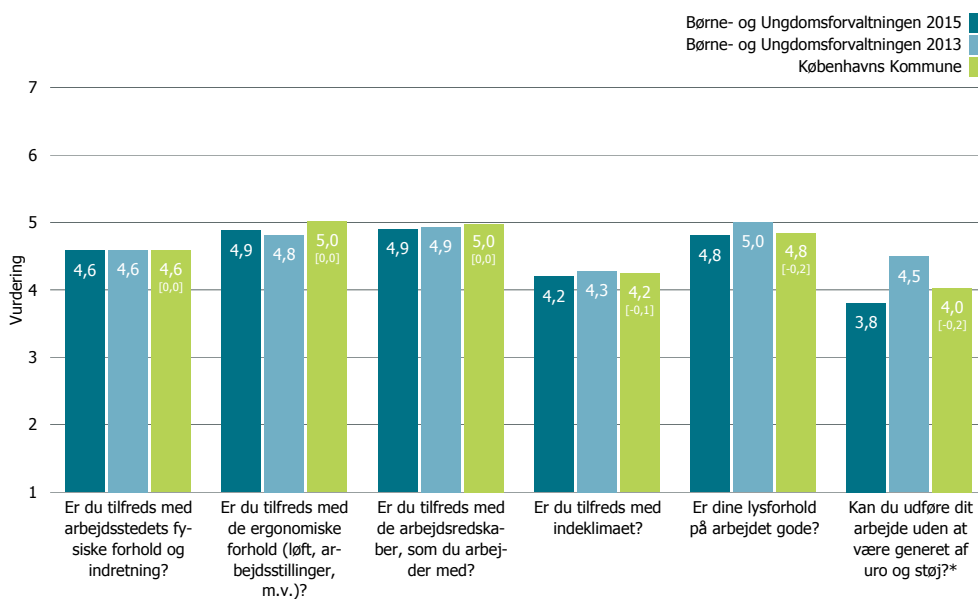
Tema: Fysiske rammer

Fysiske rammer

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Fysiske rammer på arbejdspladsen.

Der beregnes ikke gennemsnit for temaet.

**Spørgsmålet er omformuleret i 2015. I 2013 lød spørgsmålet: "Er du generet af støj og uro i dit arbejde?" Bemærk omvendt skala i 2013.*



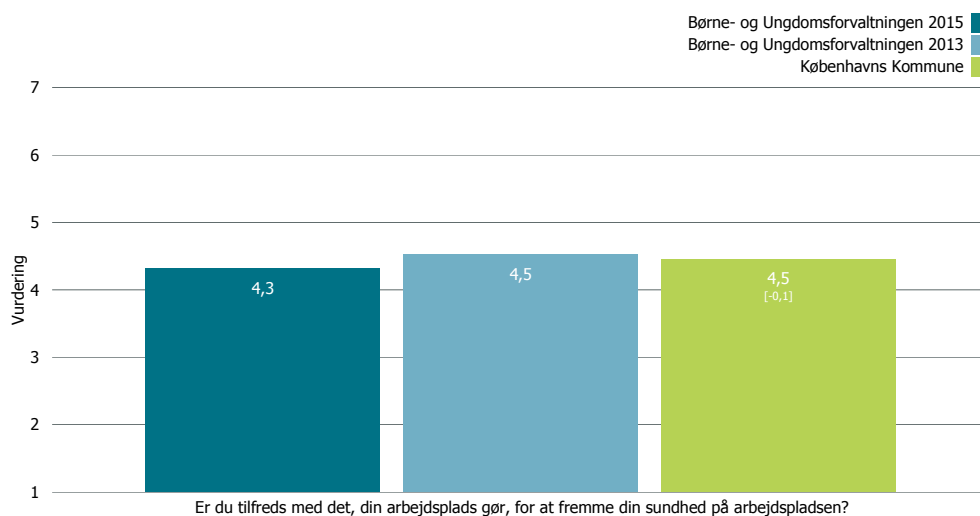
Temaet 'Fysiske rammer' måler, hvordan man som ansat oplever de fysiske forhold på arbejdspladsen.

Et godt fysisk arbejdsmiljø kan være med til at understøtte løsningen af kerneopgaven samt at øge trivlsen.

Gode fysiske rammer er vigtige for at mindske fysiske og psykiske belastninger, der kan være forbundet med arbejdet.

Sundhedsfremme

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Sundhedsfremme på arbejdspladsen.



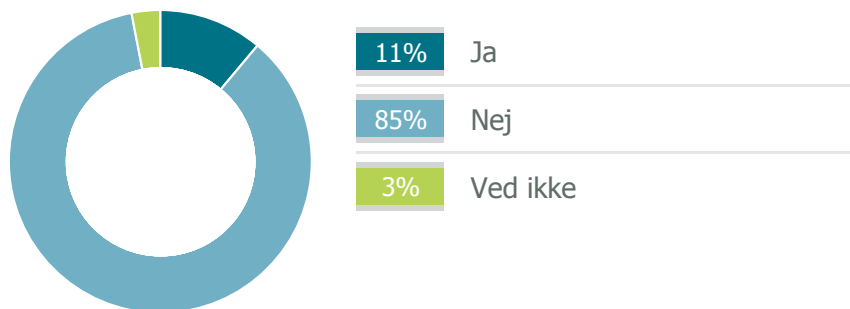
Temaet 'Sundhedsfremme' måler, i hvor høj grad medarbejderne er tilfredse med arbejdspladsens sundhedsfremmetilbud.

Vurderingen er afhængig af, i hvilken grad man mener, at arbejdspladsen skal forholde sig til den enkeltes sundhed.

Sundhed kan forstås på mange måder. I denne sammenhæng handler det ofte om initiativer vedrørende kost, rygning, alkohol og motion. Men sundhedsfremme kan også handle om tilbud, der eksempelvis forebygger stress.

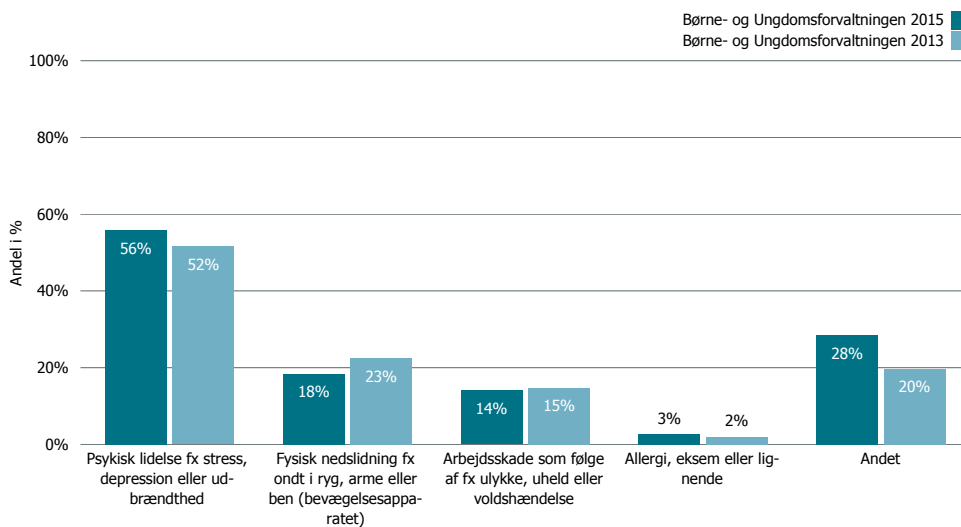
Sygefravær

Andel medarbejdere der inden for de sidste to år har haft arbejdsrelateret sygefravær af mere end 14 dages varighed.



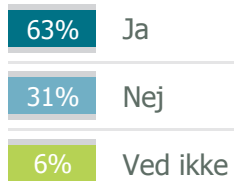
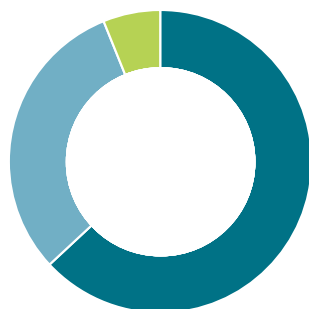
Årsag til det tilkendegivet arbejdsrelaterede sygefravær.

**Vær opmærksom på at denne graf nødvendigvis ikke summerer til 100%, da medarbejderne har haft mulighed for at sætte flere krydser.*

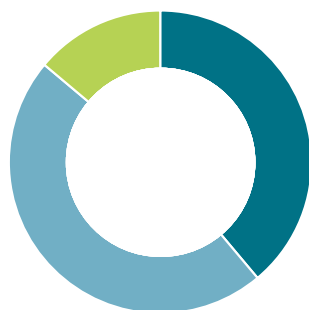


MUS og Udviklingsplan

Andel der har fået tilbud om medarbejderudviklingssamtale (MUS/LUS) inden for det sidste år

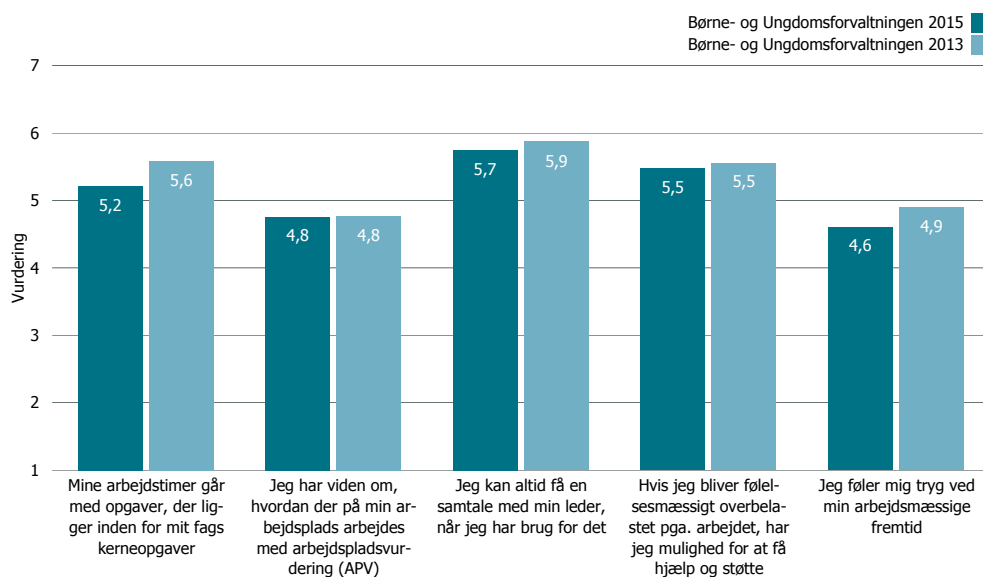


Andel der har en personlig udviklingsplan



Øvrige temaer: BUF-specifikke spørgsmål

Øvrige BUF-specifikke spørgsmål



Nultolerance

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, jf. "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen", som kan findes på www.medarbejder.kk.dk.

Enhver stigning i den procentvise ja-andel siden 2013 er negativ.

Mobning - Københavns Kommunes definition

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. Bemærk, at definitionen er skærpet i forhold til Trivselsundersøgelsen 2013.

Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om der er krænkende adfærd på arbejdspladsen i form af vold, trusler, mobning og chikane.

Krænkende adfærd kan have langvarige psykiske konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derudover kan det sætte et negativt præg på omgangstonen, stemningen og tilliden på hele arbejdspladsen.

Omvendt fremmer det arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven, når en arbejdsplads er fri for krænkende adfærd.

Københavns Kommune har 'nultolerance' over for krænkende adfærd.

'Nultolerance' betyder, at arbejdspladsen skal reagere, hvis trivselsundersøgelsen viser, at en eller flere medarbejdere udsættes for vold, trusler, mobning eller chikane enten fra kolleger, leder eller brugere.

Københavns Kommunes politik om krænkende adfærd stiller i det hele taget krav om, at arbejdspladsen arbejder systematisk og målrettet med at forhindre krænkende adfærd. Hvis det alligevel forekommer, er det vigtigt, at der bliver reageret hurtigt og effektivt både fra ledelse og medarbejderrepræsentanter.

Som ansat i Københavns Kommune er der hjælp at hente, hvis man har været udsat for krænkende adfærd. Man kan kontakte Tidlig Indsats/SYFO i Arbejdsmiljø København på tlf. 3366 5766 eller Falck Healthcare på tlf. 7010 3565.

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

Krænkende adfærd kan være vanskeligt selv at arbejde med på arbejdspladsen, og det kan være nødvendigt at få professionel støtte til dette. På Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside www.amk.kk.dk kan man læse mere om, hvordan arbejdspladsen selv kan tage fat om problemet. Man kan også rekvirere støtte fra Arbejdsmiljø Københavns konsulenter til arbejdet.

Find hele Københavns Kommunes politik om krænkende adfærd: "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen" på www.medarbejder.kk.dk.

Fysisk vold

Tabellen viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold på arbejdspladsen og i så fald fra hvem.

Udsat for fysisk vold?

Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Ja dagligt	40	0%	42	0%
Ja ugentligt	124	1%	100	1%
Ja månedligt	82	1%	66	1%
Ja af og til	567	5%	616	6%
Nej	10845	93%	9610	92%
Total	11658	100%	10434	100%
Total ja	813	7%	824	8%

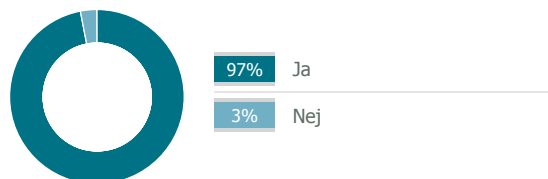
Hvis ja, fra hvem?

Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Kolleger	9	1%	7	1%
En leder	2	0%	2	0%
Underordnede	13	2%	8	1%
Borgere/Brugere/Pårørende	770	95%	787	96%
Ønsker ikke at uddybe	23	3%	23	3%

Har den fysiske vold fundet sted på dit nuværende job?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder.

Antal svar i figuren er: 816

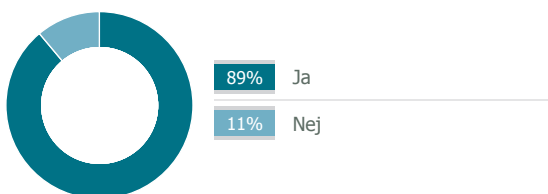


Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over.

Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at den fysiske vold har fundet sted i deres nuværende job.

Antal svar i figuren er: 798

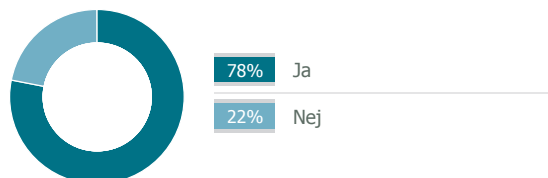


Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Ja" på spørgsmålet om "... fundet sted på dit nuværende job". Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over. Samme princip gælder for de 2 nedenstående spørgsmål.

Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at den fysiske vold har fundet sted i deres nuværende job.

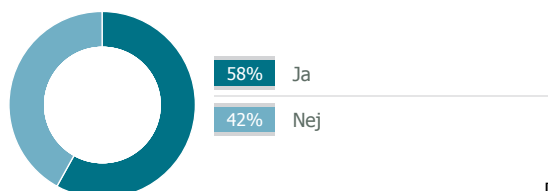
Antal svar i figuren er: 799



Finder den fysiske vold stadig sted?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at den fysiske vold har fundet sted i deres nuværende job.

Antal svar i figuren er: 799



Trusler om vold

Tabellen viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold på arbejdspladsen og i så fald fra hvem.

Udsat for trusler om vold?

Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Ja dagligt	34	0%	26	0%
Ja ugentligt	101	1%	101	1%
Ja månedligt	103	1%	67	1%
Ja af og til	531	5%	633	6%
Nej	10909	93%	9623	92%
Total	11678	100%	10450	100%
Total ja	769	7%	827	8%

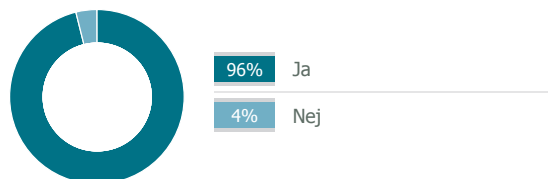
Hvis ja, fra hvem?

Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Kolleger	14	2%	12	1%
En leder	1	0%	4	0%
Underordnede	14	2%	19	2%
Borgere/Brugere/Pårørende	729	95%	778	94%
Ønsker ikke at uddybe	15	2%	21	3%

Har truslerne om vold fundet sted på dit nuværende job?

Figuren 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 i figuren er: 768



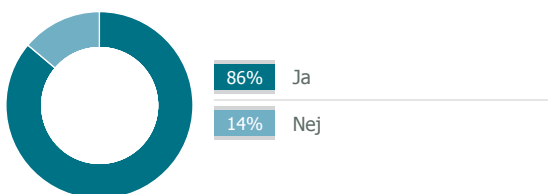
Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over.

Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at truslerne om vold har fundet sted i deres nuværende job.

Antal svar i figuren er: 743

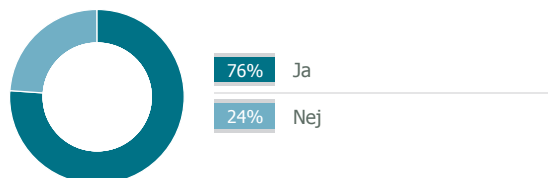
Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Ja" på spørgsmålet om "... fundet sted på dit nuværende job". Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over. Samme princip gælder for de 2 nedenstående spørgsmål.



Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at truslerne om vold har fundet sted i deres nuværende job.

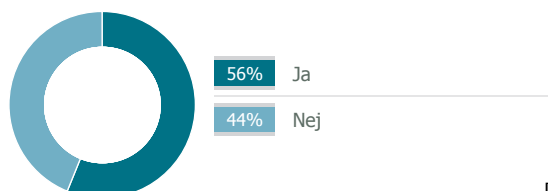
Antal svar i figuren er: 739



Finder truslerne om vold stadig sted?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at truslerne om vold har fundet sted i deres nuværende job.

Antal svar i figuren er: 738



Mobning

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

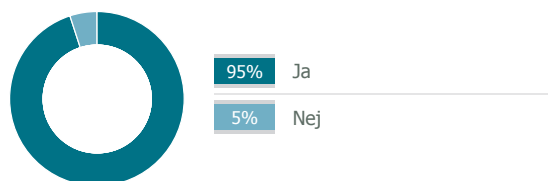
Udsat for mobning?				
Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Ja dagligt	30	0%	72	1%
Ja ugentligt	54	0%	105	1%
Ja månedligt	47	0%	70	1%
Ja af og til	551	5%	745	7%
Nej	10985	94%	9426	90%
Total	11667	100%	10418	100%
Total ja	682	6%	992	10%

Hvis ja, fra hvem?				
Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Kolleger	460	67%	593	60%
En leder	144	21%	210	21%
Underordnede	22	3%	60	6%
Borgere/Brugere/Pårørende	55	8%	128	13%
Ønsker ikke at uddybe	83	12%	123	12%

Har mobningen fundet sted på dit nuværende job?

Figuren 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 er: 686

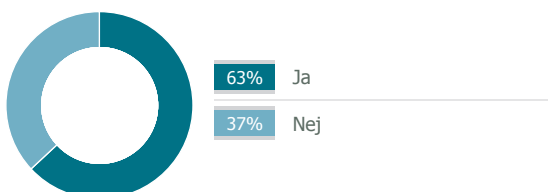


Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over.

Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at mobningen har fundet sted i deres nuværende job.

Antal svar i figuren er: 651

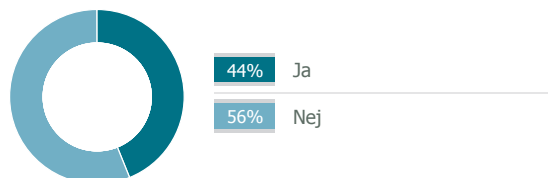


Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Ja" på spørgsmålet om "... fundet sted på dit nuværende job". Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over. Samme princip gælder for de 2 nedenstående spørgsmål.

Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at mobningen har fundet sted i deres nuværende job.

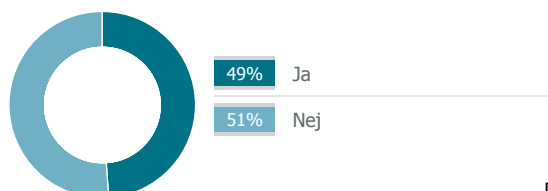
Antal svar i figuren er: 650



Finder mobningen stadig sted?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at mobningen har fundet sted i deres nuværende job.

Antal svar i figuren er: 650



Uønsket seksuel opmærksomhed

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

Udsat for uønsket seksuel opmærksomhed?

Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Ja dagligt	9	0%	14	0%
Ja ugentligt	23	0%	31	0%
Ja månedligt	15	0%	17	0%
Ja af og til	132	1%	159	2%
Nej	11508	98%	10234	98%
Total	11687	100%	10455	100%
Total ja	179	2%	221	2%

Hvis ja, fra hvem?

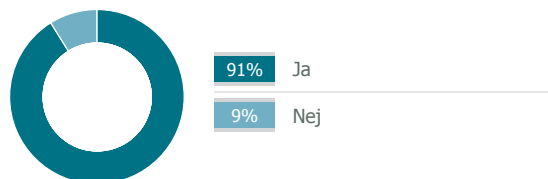
Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Kolleger	71	40%	82	37%
En leder	13	7%	7	3%
Underordnede	5	3%	6	3%
Borgere/Brugere/Pårørende	71	40%	104	47%
Ønsker ikke at uddybe	27	15%	26	12%

Har den uønskede seksuelle opmærksomhed fundet sted på dit nuværende job?

Figuren 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 er: 183

Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over.

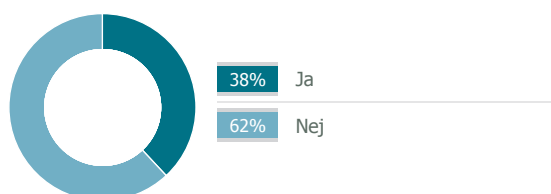


Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at den uønskede seksuelle opmærksomhed har fundet sted i deres nuværende job.

Antal svar i figuren er: 167

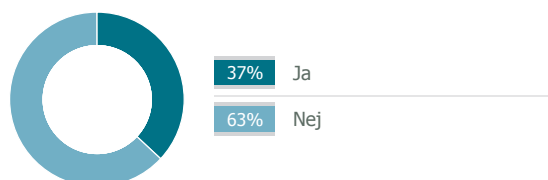
Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Ja" på spørgsmålet om "... fundet sted på dit nuværende job". Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over. Samme princip gælder for de 2 nedenstående spørgsmål.



Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at den uønskede seksuelle opmærksomhed har fundet sted i deres nuværende job.

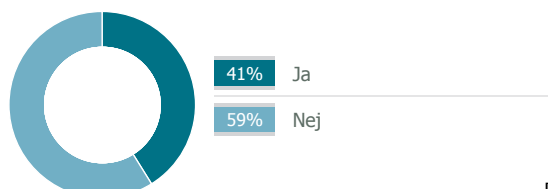
Antal svar i figuren er: 167



Finder den uønskede seksuelle opmærksomhed stadig sted?

Figuren viser kun svar fra de personer, der har svaret, at den uønskede seksuelle opmærksomhed har fundet sted i deres nuværende job.

Antal svar i figuren er: 165

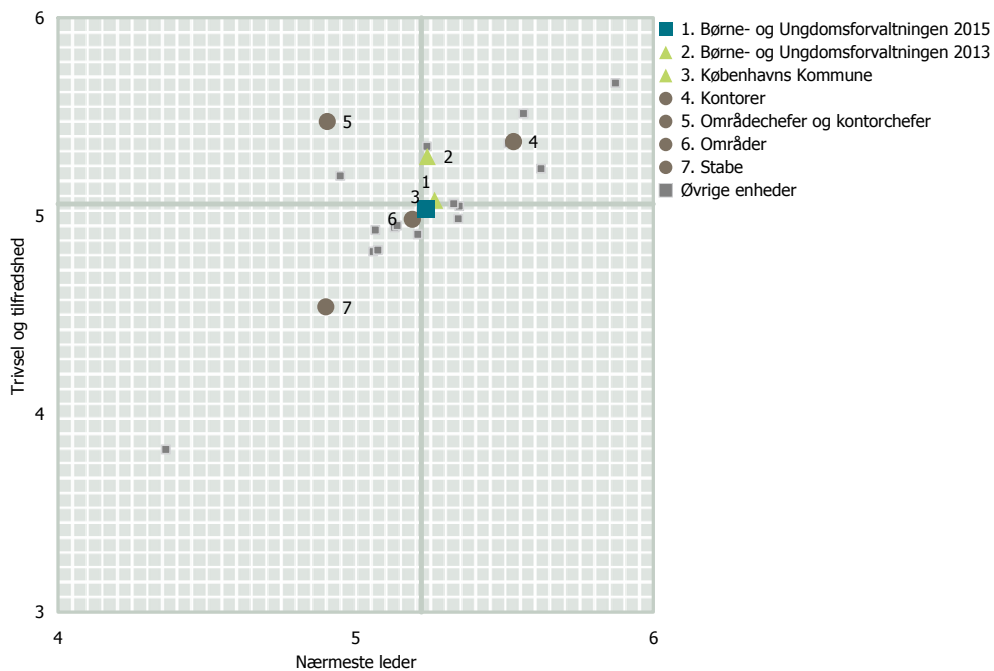


Temaet Trivsel og tilfredshed sammenholdt med udvalgte temaer fra undersøgelsen

Trivsel og tilfredshed samt Nærmeste leder

Figuren viser gennemsnittet for Trivsel og tilfredshed sammenholdt med gennemsnittet for Nærmeste leder. Tilsammen danner de ét unikt punkt for hver enhed, så man kan sammenligne enhedernes resultater.

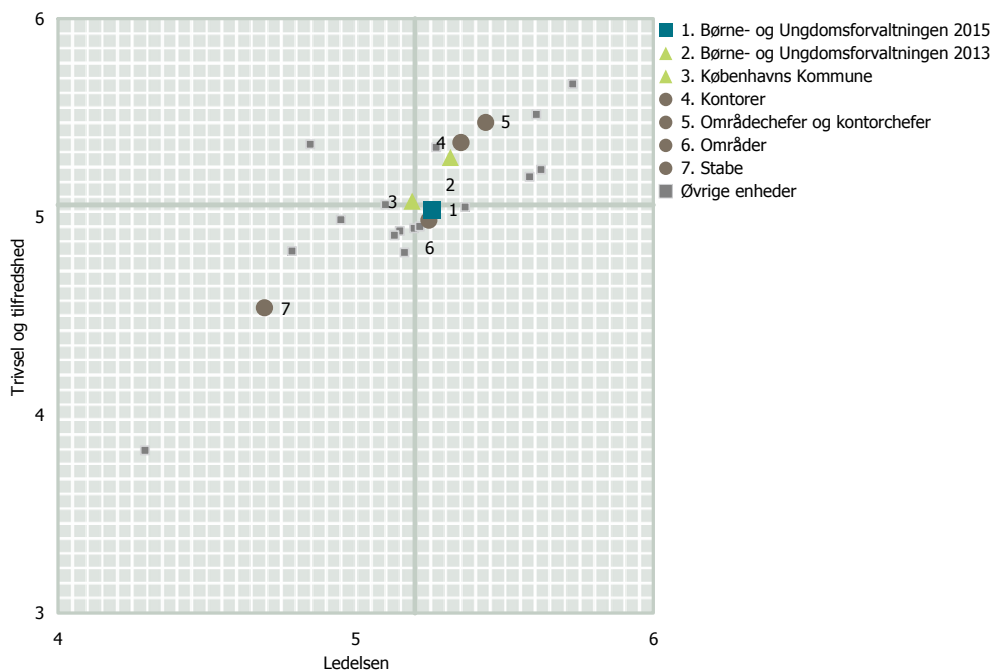
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Børne- og Ungdomsforvaltningen.



Trivsel og tilfredshed samt Ledelsen

Figuren viser gennemsnittet for Trivsel og tilfredshed sammenholdt med gennemsnittet for Ledelsen. Tilsammen danner de ét unikt punkt for hver enhed, så man kan sammenligne enhedernes resultater.

De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Børne- og Ungdomsforvaltningen.

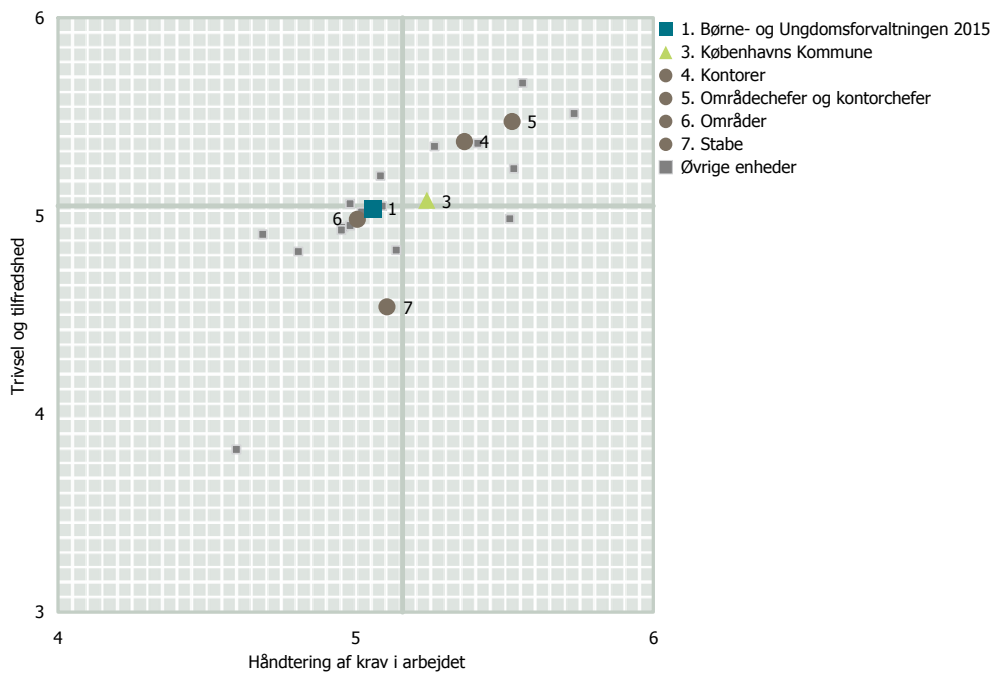


Temaet Trivsel og tilfredshed sammenholdt med udvalgte temaer fra undersøgelsen

Trivsel og tilfredshed samt Håndtering af krav i arbejdet

Figuren viser gennemsnittet for Trivsel og tilfredshed sammenholdt med gennemsnittet for Håndtering af krav i arbejdet. Tilsammen danner de ét unikt punkt for hver enhed, så man kan sammenligne enhedernes resultater.

De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Børne- og Ungdomsforvaltningen.



Social kapital

På arbejdspladser med en høj social kapital er der en høj oplevelse 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 yderligere, uden at det går ud over arbejdsmiljøet. Undersøgelser har vist, at der er en klar sammenhæng mellem social kapital, arbejdspladsens arbejdsmiljø, produktivitet og kvaliteten af kerneopgaven. Begrebet social kapital stammer fra arbejdsmiljøforskningen.

Social kapital er de sociale relationer, der udvikler sig i løsningen af arbejdspladsens kerneopgave. Det gælder både relationerne mellem medarbejdere og ledere samt mellem medarbejdere indbyrdes og ledere indbyrdes. Det afgørende er, om disse relationer er præget af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. I praksis forudsætter dette, at ledelse og medarbejdere kan samarbejde, og at samarbejdet er baseret på en høj grad af tillid og retfærdighed. Det er disse tre forhold, som arbejdspladsen skal sætte fokus på, hvis den vil opbygge en høj social kapital og løbende vedligeholde den.

Den sociale kapital beregnes ud fra følgende spørgsmål:

Tillid

Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?
Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?

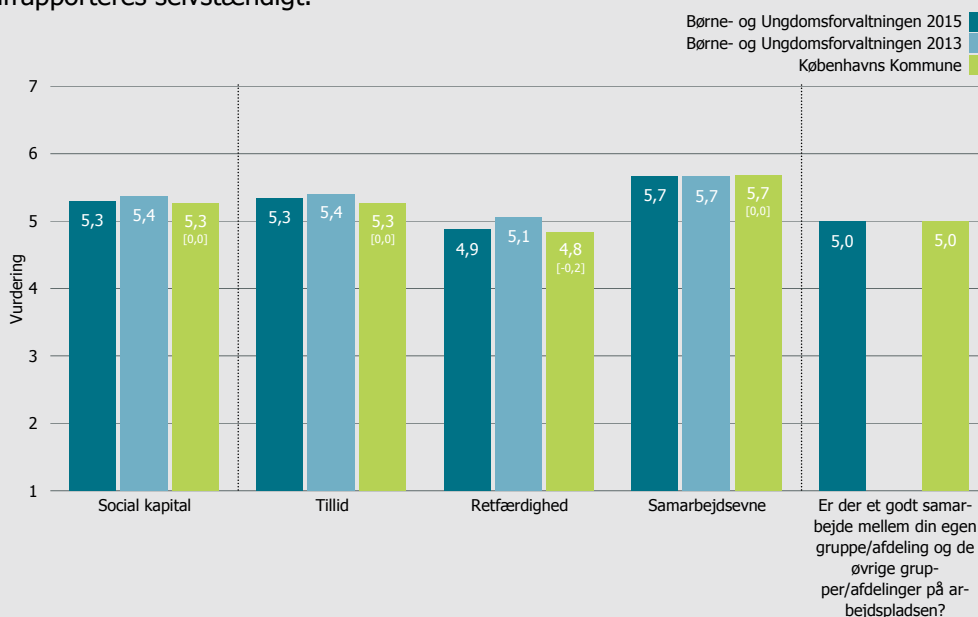
Retfærdighed

Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?
Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?

Samarbejdsevne

Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?

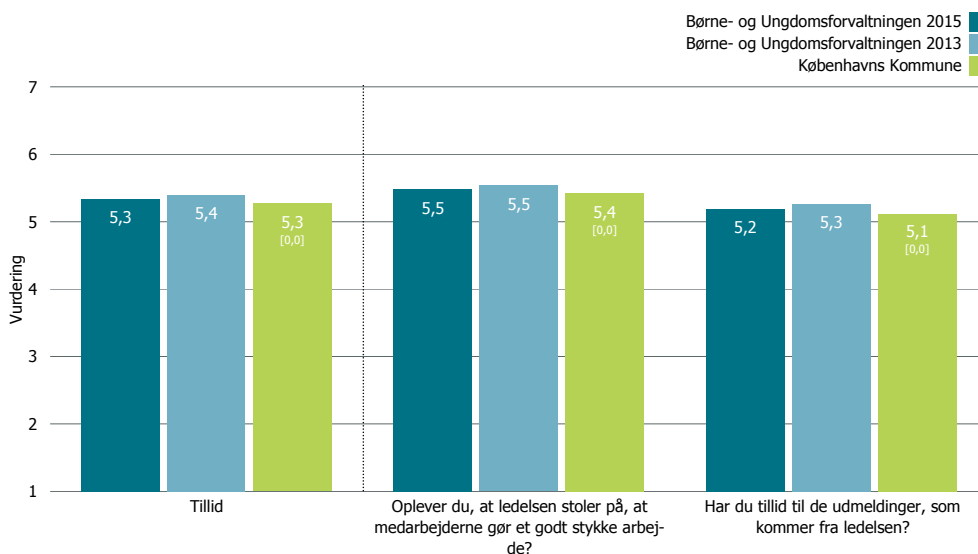
Det nye spørgsmål vedrørende Social Kapital; "Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?" indgår ikke i beregningen af indeks for Social kapital 2015, men afrapporteres selvstændigt.



Social kapital i Børne- og Ungdomsforvaltningen

Tillid

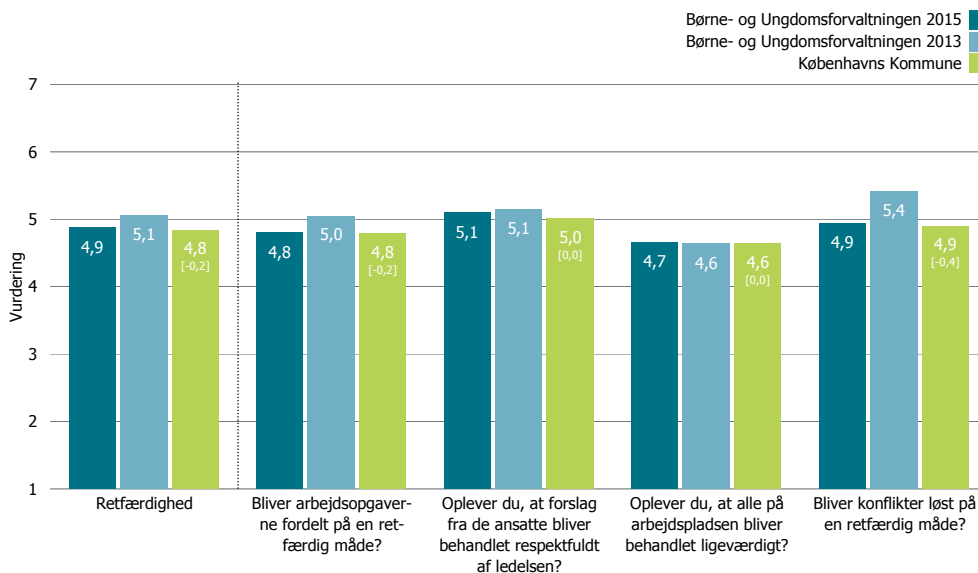
Figuren viser medarbejdernes vurdering af Tillid.



Retfærdighed

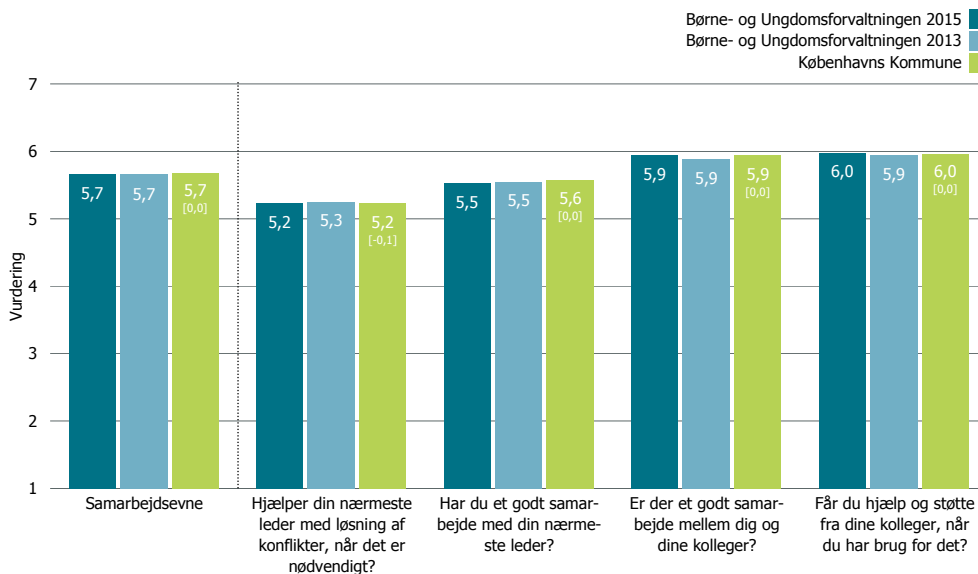
Figuren viser medarbejdernes vurdering af Retfærdighed.

Bemærk, at spørgsmålet "Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?" stammer fra temaet Ledelsen. De øvrige spørgsmål stammer fra temaet Retfærdighed, som er præsenteret tidligere i rapporten.



Samarbejdsevne

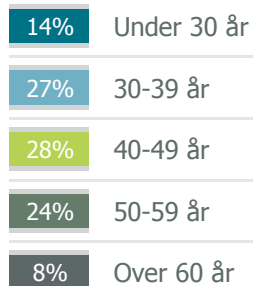
Figuren viser medarbejdernes vurdering af Samarbejdsevne.



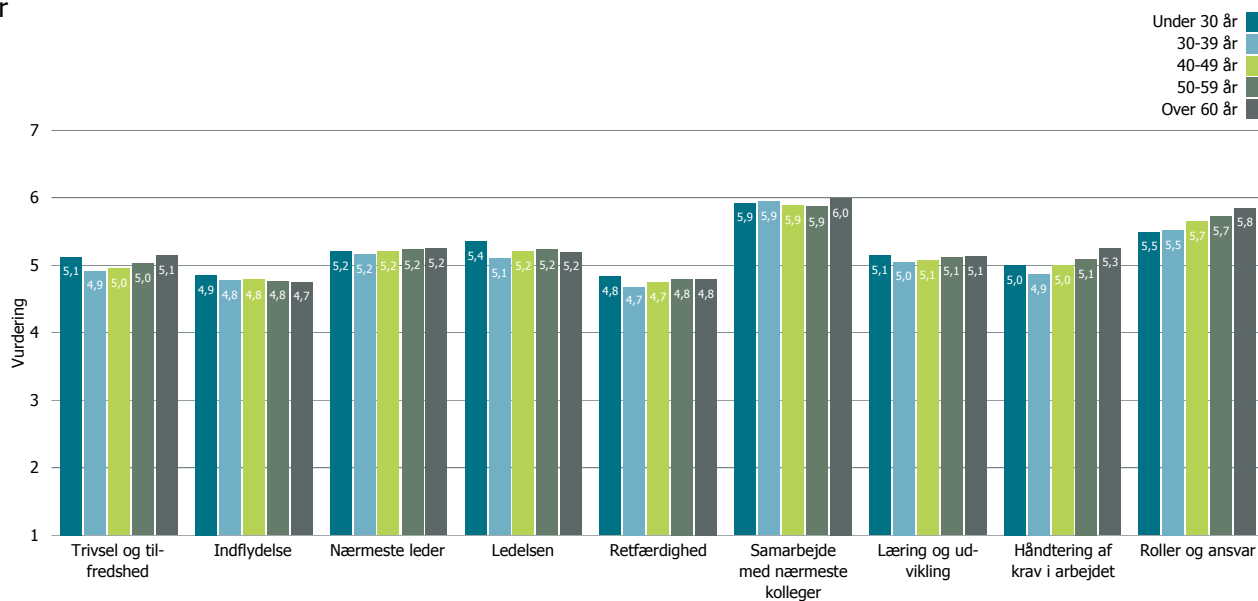
Baggrundsoplysninger

Resultater i Børne- og Ungdomsforvaltningen fordelt på baggrundsvariable: Alder

Fordeling af medarbejderne



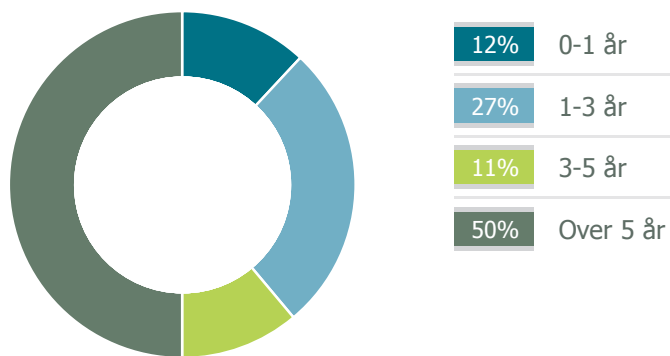
Vurdering fordelt på Alder



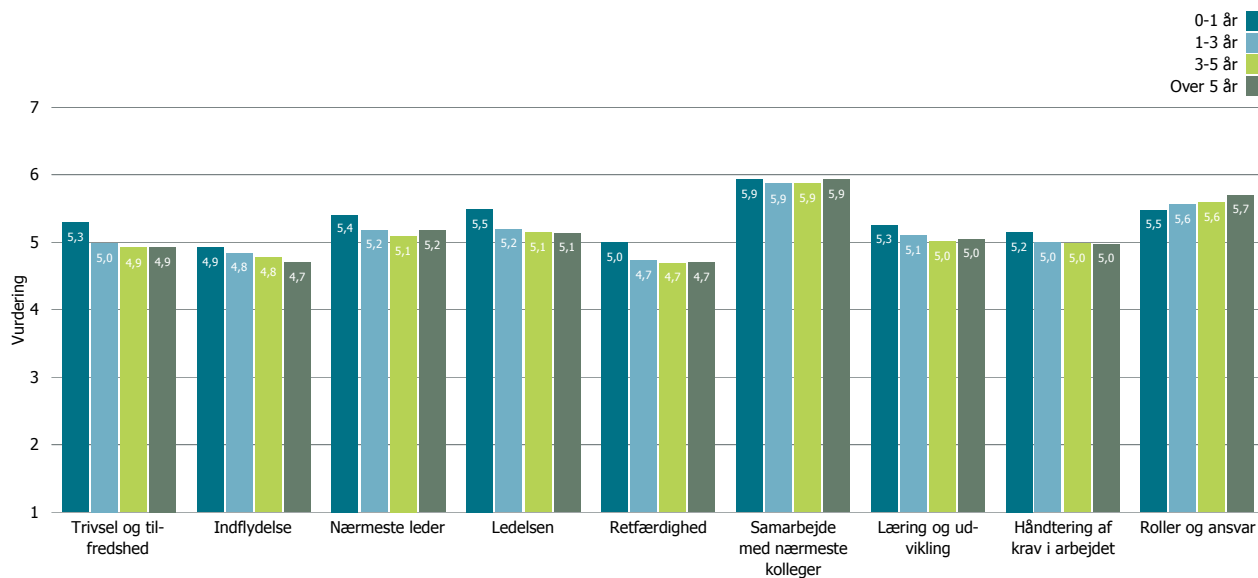
Baggrundsoplysninger

Resultater i Børne- og Ungdomsforvaltningen fordelt på baggrundsvariable: Anciennitet

Fordeling af medarbejderne



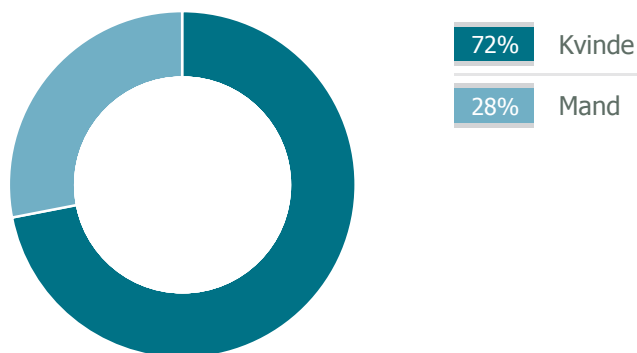
Vurdering fordelt på Anciennitet



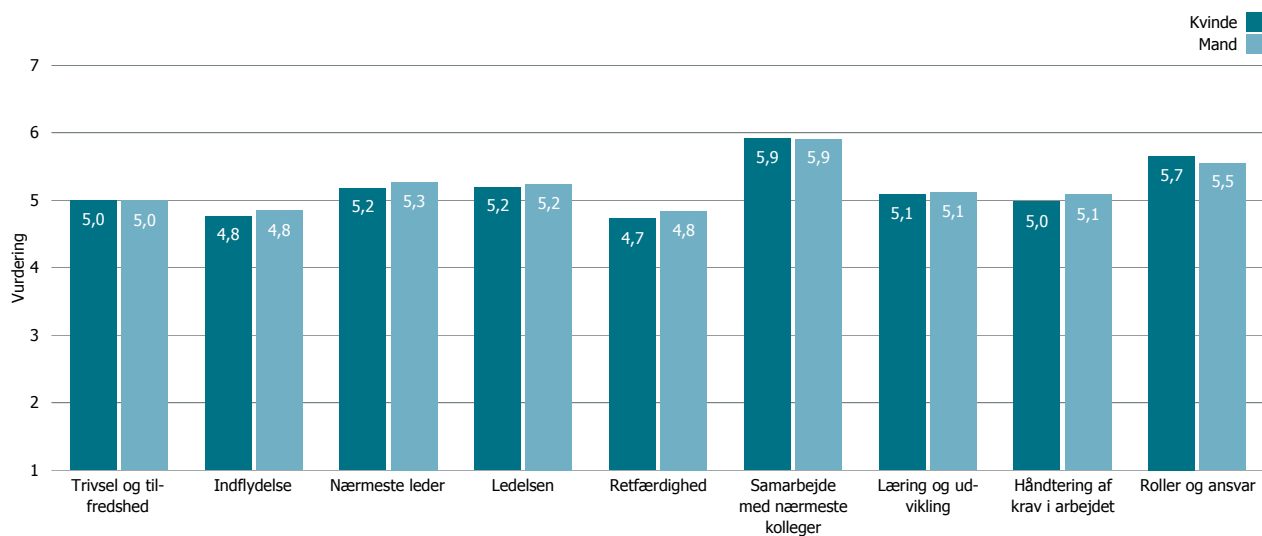
Baggrundsoplysninger

Resultater i Børne- og Ungdomsforvaltningen fordelt på baggrundsvariable: Køn

Fordeling af medarbejderne



Vurdering fordelt på Køn



Baggrundsoplysninger

Resultater i Børne- og Ungdomsforvaltningen fordelt på baggrundsvariable: Faggrupper

	Antal	Trivsel og tilfredshed	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Retfærdighed	Samarbejde med nærmeste kolleger	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Roller og ansvar
Akademikere	291	4,9	4,7	5,2	5,2	4,7	5,9	5,1	5,0	5,0
Chefer, KL	16	5,3	5,3	4,9	5,3	5,1	5,5	5,5	5,5	5,4
Ergo- og fysioterapeuter	49	5,1	4,9	5,1	4,7	4,6	6,1	5,3	5,2	5,5
Håndværkere	20	5,4	5,3	5,5	5,5	5,1	5,9	5,0	5,6	6,1
Kontor- og IT-personale	527	5,3	4,8	5,4	5,3	4,9	5,9	5,3	5,3	5,9
Køkken- og rengøringsområdet	739	5,6	5,1	5,8	5,7	5,3	6,0	5,1	5,5	6,3
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	2587	4,5	4,3	4,8	4,8	4,3	5,9	4,7	4,3	5,2
Omsorgs-, pæd.medhj. samt pæd. ass.	1332	5,1	4,8	5,2	5,2	4,7	5,9	5,1	5,2	5,6
Pædagoger dag/døgn	2880	4,9	4,9	5,2	5,2	4,8	5,8	5,1	5,1	5,7
Pædagogisk uddannede ledere	361	5,4	5,4	5,6	5,8	5,6	5,9	6,0	5,3	5,8
Sosu, ikke uddannede	59	5,6	5,1	5,4	5,5	5,2	5,9	5,6	5,4	5,5
Specialarbejdere, gartnere mv.	133	5,9	5,5	5,9	5,8	5,3	6,3	5,5	5,9	6,2
Syge- og sundhedspersonale, ledere	5	5,0	4,0	5,6	5,6	5,3	5,9	5,7	5,8	5,7
Syge- og sundhedsplejersker	199	5,2	4,5	5,1	4,7	4,6	6,0	5,5	5,2	5,8
Teknisk Service	125	5,4	5,2	5,5	5,4	5,0	5,9	5,3	5,5	5,8
Økonoma, Ernæring mv.	86	5,1	5,2	5,2	5,1	4,8	5,9	5,0	5,6	6,2
Øvrige	350	5,5	5,0	5,4	5,3	5,1	6,0	5,6	5,5	6,0

Note: Faggruppeinddelingen er baseret på overenskomstgrupper. Data stammer fra lønsystemet. Metodetilbag kan findes på www.medarbejder/kk.dk under Trivselsundersøgelsen 2015.

Resultater i tabelform: Svarprocent og temagennemsnit

	Svarprocent	Trivsel og tilfredshed	Indfyldelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Retfærdighed	Samarbejde med nærmeste kolleger	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Roller og ansvar
Børne- og Ungdomsforvaltningen	69%	5,0	4,8	5,2	5,3	4,8	5,9	5,1	5,1	5,7
Kontorer	77%	5,4	4,9	5,5	5,4	5,0	6,0	5,3	5,4	5,9
Budget og Regnskab	83%	4,8	4,7	5,1	5,2	4,3	5,9	5,2	4,8	4,9
Drift og Anlæg	76%	5,7	5,2	5,9	5,7	5,3	6,1	5,3	5,6	6,3
Kapacitetsstyring	55%	5,5	5,2	5,6	5,6	5,2	6,0	5,7	5,7	6,2
Pædagogisk Faglighed	76%	4,9	4,1	5,2	5,1	4,6	6,1	5,4	4,7	4,8
Pædagogisk IT	90%	5,2	5,1	5,6	5,6	4,9	6,1	5,1	5,5	5,6
Pædagogisk Service	80%	5,2	5,1	4,9	5,6	5,0	5,8	5,3	5,1	5,3
Specialområdet	91%	5,4	4,9	5,2	5,3	4,7	6,0	5,5	5,3	5,4
Sundhed og Indkøb	80%	5,4	4,6	5,5	4,8	5,0	6,1	5,4	5,4	6,1
Ungdom	90%	5,1	4,7	5,3	5,1	4,7	6,0	5,2	5,0	5,5
Områdechefer og kontorchefer	100%	5,5	5,5	4,9	5,4	5,2	5,7	5,7	5,5	5,4
Områder	68%	5,0	4,8	5,2	5,2	4,8	5,9	5,1	5,0	5,6
Område Amager	65%	4,9	4,8	5,1	5,2	4,8	5,9	5,1	5,0	5,6
Område Indre By/Østerbro	65%	5,0	4,9	5,3	5,4	4,9	5,9	5,1	5,1	5,7
Område Nørrebro/Bispebjerg	68%	4,9	4,8	5,1	5,1	4,7	5,9	5,1	5,0	5,6
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave	75%	5,0	4,8	5,2	5,3	4,8	5,9	5,2	5,0	5,6
Område Vanløse-Brønshøj	68%	4,9	4,8	5,1	5,2	4,7	5,9	5,0	5,0	5,6
Stabe	92%	4,5	4,5	4,9	4,7	4,4	5,5	5,0	5,1	4,9
HR og Organisation	83%	3,8	4,0	4,4	4,3	4,1	5,3	4,6	4,6	4,4
Ledelsesinformation og Implementering (LIM)	93%	4,8	4,6	5,1	4,8	4,6	5,5	5,3	5,1	4,9
Ledelsessekretariatet	100%	5,0	5,0	5,3	5,0	4,7	5,5	4,9	5,5	5,4

Resultater i tabelform: Svarfordeling

Antal svar gns 1 2 3 4 5 6 7 Ved ikke

TEMAER

	Antal svar	gns	1	2	3	4	5	6	7	Ved ikke
Trivsel og tilfredshed		5,0								
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	11694	5,6	1%	3%	5%	10%	19%	34%	29%	0%
Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	11680	5,1	5%	6%	7%	12%	17%	24%	26%	3%
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	11694	4,4	7%	9%	12%	16%	21%	19%	11%	5%
Er du tilfreds med arbejdsmiljøet?	11694	4,6	4%	8%	13%	17%	24%	21%	12%	0%
Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?	11691	5,0	2%	6%	9%	14%	23%	28%	17%	1%
Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	11689	5,2	1%	4%	8%	13%	22%	31%	19%	0%
Indflydelse		4,8								
Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?	11695	5,6	1%	2%	5%	9%	22%	35%	25%	0%
Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	11691	5,0	2%	6%	9%	15%	24%	28%	15%	1%
Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	11692	4,3	6%	12%	14%	18%	23%	18%	9%	1%
Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	11687	4,4	6%	11%	14%	17%	21%	20%	11%	1%
Nærmeste leder		5,2								
Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdspladsens arbejde?	11692	4,9	3%	7%	9%	14%	20%	24%	17%	5%
Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	11689	5,2	2%	6%	7%	11%	16%	25%	26%	6%
Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	11689	5,2	3%	6%	7%	11%	16%	26%	26%	5%
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	11690	5,5	2%	4%	6%	9%	16%	27%	33%	2%
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	11684	5,3	3%	6%	7%	10%	16%	25%	28%	5%
Sætter din nærmeste leder tydelig retning for den faglige kvalitet i arbejdet?	11649	5,0	4%	6%	8%	13%	20%	26%	19%	5%
Får du faglig sparring og støtte fra din nærmeste leder?	11647	4,8	6%	8%	9%	13%	18%	23%	19%	4%
Ledelsen		5,3								
Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	11697	5,5	2%	3%	6%	10%	18%	32%	27%	3%
Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	11694	5,2	2%	6%	8%	12%	20%	27%	23%	2%
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?	11688	5,1	2%	6%	8%	13%	20%	26%	20%	4%
Retfærdighed		4,8								
Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?	11692	4,7	7%	9%	10%	13%	19%	24%	15%	4%
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	11692	4,8	3%	6%	10%	15%	22%	25%	13%	6%
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	11689	4,9	3%	5%	8%	14%	19%	25%	14%	12%
Samarbejde med nærmeste kolleger		5,9								
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	11694	5,9	0%	1%	3%	7%	16%	36%	37%	0%
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	11691	6,0	0%	1%	3%	7%	14%	34%	40%	1%
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	11686	5,8	1%	2%	3%	8%	17%	34%	34%	2%
Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	11689	5,0	2%	5%	8%	17%	26%	25%	14%	4%
Læring og udvikling		5,1								
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	11697	5,2	2%	4%	7%	14%	23%	29%	20%	1%
Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde?	11692	5,6	0%	2%	5%	10%	20%	35%	27%	0%
Har du gode muligheder for kurser, efter- og videreuddannelse?	11694	4,4	7%	11%	10%	14%	18%	18%	13%	9%
Håndtering af krav i arbejdet		5,1								
Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	11693	5,4	1%	3%	6%	11%	23%	36%	21%	0%
Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	11687	5,0	2%	5%	9%	15%	25%	29%	13%	3%
Jeg trives med det arbejdspress, jeg har i mit job?	11687	4,6	5%	8%	11%	16%	23%	23%	12%	1%

Resultater i tabelform: Svarfordeling

	Antal svar	gns	1	2	3	4	5	6	7	Ved ikke
Roller og ansvar		5,7								
Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	11696	5,7	1%	3%	5%	9%	19%	35%	30%	0%
Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	11691	5,6	1%	2%	5%	10%	19%	35%	28%	0%
Mening i arbejdet										
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	11690	5,7	0%	1%	4%	9%	21%	36%	27%	0%
Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	11694	5,2	2%	4%	7%	13%	24%	33%	18%	0%
Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?	11691	4,6	5%	9%	11%	16%	23%	22%	12%	2%
Fysiske rammer										
Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	11697	4,6	5%	8%	12%	17%	24%	22%	11%	0%
Er du tilfreds med de ergonomiske forhold (løft, arbejdsstillinger, m.v.)?	11692	4,9	3%	6%	9%	16%	24%	26%	13%	2%
Er du tilfreds med de arbejdsredskaber, som du arbejder med?	11694	4,9	3%	5%	10%	16%	25%	27%	13%	2%
Er du tilfreds med indeklimaet?	11690	4,2	9%	12%	14%	18%	21%	18%	8%	1%
Er dine lysforhold på arbejdet gode?	11692	4,8	4%	7%	10%	15%	22%	26%	14%	1%
Kan du udføre dit arbejde uden at være generet af uro og støj?	11694	3,8	13%	15%	16%	17%	18%	14%	7%	1%
Sundhedsfremme										
Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	11691	4,3	6%	9%	11%	17%	20%	16%	9%	12%
BUF-specifikke spørgsmål										
Mine arbejdstimer går med opgaver, der ligger inden for mit fags kerneopgaver	11658	5,2	1%	3%	7%	15%	23%	30%	18%	2%
Jeg har viden om, hvordan der på min arbejdsplads arbejdes med arbejdspladsvurdering (APV)	11650	4,8	7%	7%	9%	14%	18%	21%	18%	6%
Jeg kan altid få en samtale med min leder, når jeg har brug for det	11651	5,7	1%	4%	5%	8%	14%	27%	39%	3%
Hvis jeg bliver følelsesmæssigt overbelastet pga. arbejdet, har jeg mulighed for at få hjælp og støtte	11650	5,5	1%	4%	5%	9%	17%	27%	27%	9%
Jeg føler mig tryk ved min arbejdsmæssige fremtid	11649	4,6	9%	9%	10%	13%	17%	22%	17%	4%
Social kapital		5,3								
Tillid		5,3								
Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	11697	5,5	2%	3%	6%	10%	18%	32%	27%	3%
Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	11694	5,2	2%	6%	8%	12%	20%	27%	23%	2%
Retfærdighed		4,9								
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	11692	4,8	3%	6%	10%	15%	22%	25%	13%	6%
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?	11688	5,1	2%	6%	8%	13%	20%	26%	20%	4%
Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?	11692	4,7	7%	9%	10%	13%	19%	24%	15%	4%
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	11689	4,9	3%	5%	8%	14%	19%	25%	14%	12%
Samarbejdsevne		5,7								
Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	11689	5,2	2%	6%	7%	11%	16%	25%	26%	6%
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	11690	5,5	2%	4%	6%	9%	16%	27%	33%	2%
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	11694	5,9	0%	1%	3%	7%	16%	36%	37%	0%
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	11691	6,0	0%	1%	3%	7%	14%	34%	40%	1%

Bilag 1 - Enheder fordelt på Trivsel og tilfredshed samt Andre temaer

Underliggende enheder til Børne- og Ungdomsforvaltningen, fordelt på gennemsnit for Trivsel og tilfredshed samt Andre temaer

Enhederne er rangeret efter uvægtet gennemsnit for Trivsel og Tilfredshed samt Andre temaer. Hvis 2 eller flere enheder har samme gennemsnit for temaet Trivsel og tilfredshed og Andre temaer vises den enhed med højeste gennemsnit for Trivsel og tilfredshed først.

Enhedens navn	Trivsel og tilfredshed 2015	Andre temaer 2015	Gennemsnit 2015	Trivsel og tilfredshed 2013
Børne- og Ungdomsforvaltningen	5,0	5,2	5,1	5,3
Drift og Anlæg	5,7	5,7	5,7	5,7
Kapacitetsstyring	5,5	5,6	5,6	5,7
Sundhed og Indkøb	5,4	5,4	5,4	5,4
Pædagogisk IT	5,2	5,5	5,3	5,4
Specialområdet	5,4	5,3	5,3	5,5
Pædagogisk Service	5,2	5,3	5,2	
Område Indre By/Østerbro	5,0	5,3	5,2	5,4
Ungdom	5,1	5,2	5,1	5,3
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave	5,0	5,2	5,1	5,2
Ledelsessekretariatet	5,0	5,2	5,1	4,8
Område Amager	4,9	5,2	5,1	5,4
Område Vanløse-Brønshøj	4,9	5,2	5,1	5,0
Område Nørrebro/Bispebjerg	4,9	5,2	5,0	5,2
Pædagogisk Faglighed	4,9	5,0	4,9	5,4
Budget og Regnskab	4,8	5,0	4,9	5,3
Ledelsesinformation og Implementering (LIM)	4,8	5,0	4,9	5,2
HR og Organisation	3,8	4,4	4,1	4,8

Bilag 2 - Enhedernes temagennemsnit sammenlignet med Børne- og Ungdomsforvaltningen

Her vises temagennemsnit for de underliggende enheder til Børne- og Ungdomsforvaltningen. Temagennemsnittene er sammenlignet med temagennemsnit for Børne- og Ungdomsforvaltningen. +/-tal viser forskellen i forhold til Børne- og Ungdomsforvaltningen.

Enhederne står i samme rækkefølge som i tabellen på forrige side.

Enhedsnavn	Trivsel og tilfredshed	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Retfærdighed	Samarbejde med nærmeste kolleger	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Roller og ansvar
Børne- og Ungdomsforvaltningen	5,0	4,8	5,2	5,3	4,8	5,9	5,1	5,1	5,7
Drift og Anlæg	5,7 +0,7 ■	5,2 +0,4 ■	5,9 +0,7 ■	5,7 +0,4 ■	5,3 +0,5 ■	6,1 +0,2 ■	5,3 +0,2 ■	5,6 +0,5 ■	6,3 +0,6 ■
Kapacitetsstyring	5,5 +0,5 ■	5,2 +0,4 ■	5,6 +0,4 ■	5,6 +0,3 ■	5,2 +0,4 ■	6,0 +0,1 ■	5,7 +0,6 ■	5,7 +0,6 ■	6,2 +0,5 ■
Sundhed og Indkøb	5,4 +0,4 ■	4,6 -0,2 ■	5,5 +0,3 ■	4,8 -0,5 ■	5,0 +0,2 ■	6,1 +0,2 ■	5,4 +0,3 ■	5,4 +0,3 ■	6,1 +0,4 ■
Pædagogisk IT	5,2 +0,2 ■	5,1 +0,3 ■	5,6 +0,4 ■	5,6 +0,3 ■	4,9 +0,1 ■	6,1 +0,2 ■	5,1 0,0 ■	5,5 +0,4 ■	5,6 -0,1 ■
Specialområdet	5,4 +0,4 ■	4,9 +0,1 ■	5,2 0,0 ■	5,3 0,0 ■	4,7 -0,1 ■	6,0 +0,1 ■	5,5 +0,4 ■	5,3 +0,2 ■	5,4 -0,3 ■
Pædagogisk Service	5,2 +0,2 ■	5,1 +0,3 ■	4,9 -0,3 ■	5,6 +0,3 ■	5,0 +0,2 ■	5,8 -0,1 ■	5,3 +0,2 ■	5,1 0,0 ■	5,3 -0,4 ■
Område Indre By/Østerbro	5,0 0,0 ■	4,9 +0,1 ■	5,3 +0,1 ■	5,4 +0,1 ■	4,9 +0,1 ■	5,9 0,0 ■	5,1 0,0 ■	5,1 0,0 ■	5,7 0,0 ■
Ungdom	5,1 +0,1 ■	4,7 -0,1 ■	5,3 +0,1 ■	5,1 -0,2 ■	4,7 -0,1 ■	6,0 +0,1 ■	5,2 +0,1 ■	5,0 -0,1 ■	5,5 -0,2 ■
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave	5,0 0,0 ■	4,8 0,0 ■	5,2 0,0 ■	5,3 0,0 ■	4,8 0,0 ■	5,9 0,0 ■	5,2 +0,1 ■	5,0 -0,1 ■	5,6 -0,1 ■
Ledelsessekretariatet	5,0 0,0 ■	5,0 +0,2 ■	5,3 +0,1 ■	5,0 -0,3 ■	4,7 -0,1 ■	5,5 -0,4 ■	4,9 -0,2 ■	5,5 +0,4 ■	5,4 -0,3 ■
Område Amager	4,9 -0,1 ■	4,8 0,0 ■	5,1 -0,1 ■	5,2 -0,1 ■	4,8 0,0 ■	5,9 0,0 ■	5,1 0,0 ■	5,0 -0,1 ■	5,6 -0,1 ■
Område Vanløse-Brønshøj	4,9 -0,1 ■	4,8 0,0 ■	5,1 -0,1 ■	5,2 -0,1 ■	4,7 -0,1 ■	5,9 0,0 ■	5,0 -0,1 ■	5,0 -0,1 ■	5,6 -0,1 ■
Område Nørrebro/Bispebjerg	4,9 -0,1 ■	4,8 0,0 ■	5,1 -0,1 ■	5,1 -0,2 ■	4,7 -0,1 ■	5,9 0,0 ■	5,1 0,0 ■	5,0 -0,1 ■	5,6 -0,1 ■
Pædagogisk Faglighed	4,9 -0,1 ■	4,1 -0,7 ■	5,2 0,0 ■	5,1 -0,2 ■	4,6 -0,2 ■	6,1 +0,2 ■	5,4 +0,3 ■	4,7 -0,4 ■	4,8 -0,9 ■
Budget og Regnskab	4,8 -0,2 ■	4,7 -0,1 ■	5,1 -0,1 ■	5,2 -0,1 ■	4,3 -0,5 ■	5,9 0,0 ■	5,2 +0,1 ■	4,8 -0,3 ■	4,9 -0,8 ■
Ledelsesinformation og Implementering (LIM)	4,8 -0,2 ■	4,6 -0,2 ■	5,1 -0,1 ■	4,8 -0,5 ■	4,6 -0,2 ■	5,5 -0,4 ■	5,3 +0,2 ■	5,1 0,0 ■	4,9 -0,8 ■
HR og Organisation	3,8 -1,2 ■	4,0 -0,8 ■	4,4 -0,8 ■	4,3 -1,0 ■	4,1 -0,7 ■	5,3 -0,6 ■	4,6 -0,5 ■	4,6 -0,5 ■	4,4 -1,3 ■

Hvis der er en positiv forskel på 0,35 eller derover markeres med **GRØN**

Hvis der er en forskel på mellem -0,35 og +0,35 markeres med **GUL**

Hvis der er en negativ forskel på -0,35 eller mere markeres med **RØD**

Note: Den ovenfor anvendte farvemarkering GRØN, GUL og RØD bruges til at markere forskelle i scoren mellem enheder og Børne- og Ungdomsforvaltningen. Det er formålet at vise forskelle, som kan siges at have betydning. Værdien 0,35 er den værdi Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anvender i vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø.

