



Orientering

Til Økonomiudvalget (ØU)

Resultater for Københavns Kommunes tværgående trivselsundersøgelse 2025 (TU25)

Resumé

TU25 er gennemført i perioden 5.-25. marts 2025. ØU orienteres om resultaterne for undersøgelsen. Resultaterne blev offentliggjort den 6. maj 2025.

Sagsfremstilling

Københavns Kommunes (KK) tværgående trivselsundersøgelse (TU) blev senest gennemført i foråret 2023, og er nu gennemført i marts 2025. Næste TU gennemføres i foråret 2028 efter beslutningen i Borgerrepræsentationen (BR) den 10. oktober 2024 om fremadrettet at gennemføre TU med treårs intervaller, dog med mulighed for at gennemføre lokale undersøgelser i perioden mellem to tværgående trivselsundersøgelser.

I TU25 er der i den fælles KK-spørgeramme stillet i alt 34 spørgsmål fordelt på 4 temaer:

1. Psykisk arbejdsmiljø (23 spørgsmål fordelt på 6 emner)
2. Fysisk arbejdsmiljø (1 spørgsmål)
3. Sundhed og sygefravær (2 spørgsmål fordelt på 2 emner)
4. Krænkende adfærd (8 spørgsmål fordelt på 5 emner)

Herudover har forvaltningerne haft mulighed for at stille yderligere forvaltningsspecifikke spørgsmål, og i fem af de syv forvaltninger har det været muligt at udfylde et fritekstfelt. Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF) og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) har ikke haft fritekstfelter.

Den nye spørgeramme for TU25 har medført en række nye og omformulerede spørgsmål hvilket betyder, at 15 af de 34 spørgsmål kan benchmarkes op mod TU23.

Spørgsmålene er besvaret på en skala fra 1-7, hvor 7 er højeste. Desuden er der mulighed for at svare "ved ikke". Spørgsmålet om sygefravær samt spørgsmålene om krænkende adfærd er formuleret som ja/nej

27-05-2025

Sagsnummer i F2
2025 - 8378

Dokumentnummer i F2
7993354

Sagsnummer eDoc
2025-0115005

Sagsbehandler
Charlotte Kjær

spørgsmål. Der udarbejdes resultatrapporter for alle centre, kontorer og teams, når der er minimum fem besvarelser.

Løsning

Overordnede resultater på tværs af KK

De overordnede resultater for KK gennemgås kort nedenfor. Som bilag 1 er vedlagt uddybende talmateriale for KK og bilag 3 er rapporten med resultater fra TU25 for hele KK.

Svarprocenter

Alle forvaltninger har en høj svarprocent på mellem 86% og 97%. KK-gennemsnittet er 88%. Der er en fremgang i svarprocenten på et procentpoint siden 2023.

Resultater for tema 1: Psykisk arbejdsmiljø. Gennemsnit om psykisk arbejdsmiljø i KK og de enkelte forvaltninger.

Tabel 1 viser variationen i emnegennemsnittene under psykisk arbejdsmiljø-spørgsmålene. Alle gennemsnit på KK-niveau er mellem 5,3 og 5,7, med spørgsmål om læring og udvikling og om håndtering af krav i arbejdet med den laveste score.

Tabel 1. Gennemsnit for de seks emner om psykisk arbejdsmiljø, KK og forvaltninger

Forvaltning	Generel trivsel og motivation	Samarbejde	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet
BIF	5,6	5,7	5,7	5,7	5,2	5,4
BUF	5,7	5,7	5,5	5,7	5,2	5,1
KFF	5,7	5,8	5,6	5,6	5,1	5,4
SOF	5,7	5,7	5,7	5,7	5,3	5,4
SUF	5,8	5,7	5,7	5,8	5,5	5,4
TMF	5,7	5,7	5,6	5,7	5,3	5,5
ØKF	5,7	5,8	5,8	5,7	5,4	5,5
KK	5,7	5,7	5,6	5,7	5,3	5,3

Resultater som afviger 0,2 eller mere i forhold til KK-gennemsnittet er markeret med rød ved negativ afvigelse og eller grøn ved positiv afvigelse.

Resultater for tema 2: Fysisk arbejdsmiljø, KK

Spørgsmålet om fysisk arbejdsmiljø "I hvilken grad oplever du nedenstående forhold tilfredsstillende?" er som noget nyt opdelt i syv forhold, som skal vurderes: ergonomi, indeklima, lysforhold, lydforhold, arbejdet med kemikalier, hygiejne og forebyggelse af arbejdsulykker. I KK-gennemsnittet vises det, at der er bedst score ift. håndteringen af kemikalier (5,5) og forebyggelse af arbejdsulykker (5,4), men lavest score på indeklima (4,5) og lydforhold (4,4).

Resultater for tema 3: Sundhed og sygefravær, KK

Spørgsmålet om arbejdsbetinget sygefravær er nyt. 22% af dem, som har besvaret undersøgelsen, giver udtryk for at have haft sygefravær, som skyldes forhold på arbejdspladsen inden for de seneste 12 måneder. Flest (46%) af dem, der har svaret "ja" til spørgsmålet, har markeret smitte på arbejdet som årsag.

Spørgsmålet om sundhedsfremme ligger på niveau med TU23, hvor scoren for KK også var 5,4.

Resultater for tema 4: Krænkende adfærd, KK

Niveauet af krænkende adfærd er steget siden 2023. Fysisk vold er steget et procentpoint. Trusler om vold er steget 0,6 procentpoint, mens mobning og chikane er faldet en lille smule – 0,1 procentpoint. Diskrimination og forskelsbehandling er steget næsten to procentpoint. Det bemærkes til spørgsmål vedr. diskrimination og forskelsbehandling, at der er tilføjet ordet *forskelsbehandling* i spørgsmålet, hvilket kan være en forklarende årsag til stigningen.

Seksuel chikane indgik også i undersøgelsen i 2023 med et resultat på 2,6 %. I 2025 angiver 4,2% at have været udsat for seksuel chikane, men spørgsmålet foldes anderledes ud, og der spørges ind til tre konkrete forhold omkring seksuel chikane, hvorfor det ikke kan sammenlignes med 2023.

Resultater for Økonomiforvaltningen (ØKF)

De overordnede resultater for ØKF gennemgås kort nedenfor. Som bilag 2 er vedlagt uddybende talmateriale for ØKF og bilag 4 er rapporten med resultater fra TU25 for hele ØKF.

Svarprocent

ØKF-svarprocent er på 91 %, hvilket er 2 procentpoint højere end ved TU23.

Resultater for tema 1: Psykisk arbejdsmiljø. Gennemsnit om psykisk arbejdsmiljø i ØKF

På flere af emnegennemsnittene ligger ØKF 0,1 eller 0,2 højere end KK generelt, jf. tabel 1 på side 2. I bilag 2 kan ses, at det dækker over større variationer mellem de fem koncernenheder.

Resultater for tema 2: Fysisk arbejdsmiljø, ØKF

Spørgsmålet om fysisk arbejdsmiljø 'I hvilken grad oplever du nedenstående forhold tilfredsstillende?' er opdelt i syv forhold. ØKF ligger også her på linje med KK, og afviger højst 0,1 fra KK-gennemsnittet, men igen dækker det over større lokale forskelle, hvor to af enhederne på

Fuglebakken (Koncernservice (KS) og Koncern IT (KIT)) ligger forholdsvis lavt i forhold til indeklima, lysforhold, lydforhold og ergonomi, mens Rådhuset og Københavns Ejendomme (KEJD) trækker i positiv retning på flere parametre.

Scoren på fysisk arbejdsmiljø ligger generelt lavere end psykisk arbejdsmiljø, hvilket også ses i de tidligere trivselsundersøgelser.

Resultater for tema 3: Sundhed og sygefravær, ØKF

14 % svarer, at de inden for de seneste 12 måneder har haft sygefravær, der skyldes arbejdet. KEJD har den største andel 'ja' i denne kategori (18%), som er forventeligt pga. arbejdets karakter, hvilket ses af at 38% har begrundet det arbejdsbetingede sygefravær med smerter i eller gener i kroppen pga. arbejdet.

Resultater for tema 4: Krænkende adfærd, ØKF

Besvareelserne viser, at der er en stigning omkring diskrimination og forskelsbehandling fra TU23 til TU25 fra 61 til 89 forekomster. 89 har markeret at være udsat for mobning eller chikane og 49 har været udsat for seksuel chikane.

Økonomi

Der er ingen økonomiske konsekvenser forbundet med denne sag.

Videre proces

De overordnede resultater fra TU25 dækker over en stor variation i resultaterne for de enkelte enheder. Opfølgningen på undersøgelsen foregår derfor i de enkelte forvaltninger og med inddragelse af forvaltningernes MED-system.

Bilag

Bilag 1: Resultater for Københavns Kommunes trivselsundersøgelse 2025, uddybende talmateriale for KK

Bilag 2: Resultater for Københavns Kommunes trivselsundersøgelse 2025, uddybende talmateriale for Økonomiforvaltningen

Bilag 3: Resultatrapport. Trivselsundersøgelsen 2025, Københavns Kommune

Bilag 4: Resultatrapport. Trivselsundersøgelsen 2025, Økonomiforvaltningen



Bilag 1

Til Økonomiudvalget (ØU)

Resultater for Københavns Kommunes trivselsundersøgelse 2025, uddybende talmateriale for KK

Resumé

Københavns Kommune (KK) har gennemført trivselsundersøgelsen 2025 (TU25) i perioden 5.-25. marts 2025. I dette bilag orienteres om KK's resultater.

Sagsfremstilling

KK's tværgående TU blev senest gennemført i foråret 2023, og er nu gennemført i marts 2025. Næste TU gennemføres i foråret 2028 efter beslutningen i Borgerrepræsentationen (BR) den 10. oktober 2024 om fremadrettet at gennemføre undersøgelserne med treårs intervaller.

I TU25 er der i den fælles KK-spørgerammestillet i alt 34 spørgsmål fordelt på 4 temaer:

1. Psykisk arbejdsmiljø (23 spørgsmål fordelt på 6 emner)
2. Fysisk arbejdsmiljø (1 spørgsmål)
3. Sundhed og sygefravær (2 spørgsmål fordelt på 2 emner)
4. Krænkende adfærd (8 spørgsmål fordelt på 5 emner)

Spørgsmålene er besvaret på en skala fra 1-7, hvor 7 er højeste. Desuden er der mulighed for at svare "ved ikke". Spørgsmålet om sygefravær samt spørgsmålene om krænkende adfærd er formuleret som ja/nej spørgsmål. Der udarbejdes resultatrapporter for alle centre, kontorer og teams, når der er minimum fem besvarelser.

Løsning

Svarprocenter

Alle forvaltninger har en forholdsvis høj svarprocent på mellem 86 og 97%, og et KK-gennemsnit på 88%. 39.155 personer blev inviteret til at deltage i TU25 og 34.505 har besvaret. Svarprocenten er steget 1 procentpoint siden TU23. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) har haft den største fremgang siden 2023 på hele fire procentpoint. I tabel 1 vises svarprocenterne for hver forvaltning i hhv. 2021, 2023 og 2025.

27-05-2025

Sagsnummer i F2
2025 - 8378

Dokumentnummer i F2
7808230

Sagsnummer eDoc
2025-0115005

Sagsbehandler
Charlotte Kjær

Tabel 1. Svarprocenter KK og forvaltninger

Forvaltning	Besvarelsesprocent 2021 (37.966 respondenter)	Besvarelsesprocent 2023 (38.960 respondenter)	Besvarelsesprocent 2025 (39.155 respondenter)
BIF	95%	96%	97%
BUF	82%	85%	86%
KFF	95%	95%	93%
SOF	90%	88%	86%
SUF	87%	85%	89%
TMF	87%	92%	90%
ØKF	70%	89%	91%
KK	85%	87%	88%

Resultater for tema 1: Psykisk arbejdsmiljø, udvikling på spørgsmål ift. 2023:

Jf. ændringerne i spørgeskemaet, kan der alene sammenlignes ift. 2023 på 15 af spørgsmålene. Ud af de 15 spørgsmål, er der fem spørgsmål, der går lidt (0,1) frem. Det drejer sig om flg. spørgsmål:

1. Er du tilfreds med dit job som helhed alt taget i betragtning? (5,7)
8. Er der er godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling/team og de øvrige grupper/afdelinger/teams på arbejdspladsen? (5,4)
15. Oplever du at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (5,9)
9. Taler I løbende om, hvordan I fagligt bedst løser jeres opgaver? (5,6)
14. Ved du hvad der forventes af dig i dit arbejde? (6)

To spørgsmål går lidt (-0,1) tilbage. Det drejer sig om flg. spørgsmål:

- 10 Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af nærmeste leder? (5,5)
22. Er du klædt på til at håndtere følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde? (5,3).

Nye spørgsmål om krav i arbejdet

Fem af de seks spørgsmål i emnet 'krav i arbejdet' er nye. Der er udvalgt tre spørgsmål herunder, der viser medarbejdernes oplevelse af krav i arbejdet. Generelt er der givet en relativt høj score på 1-7 skalaen. Dog bemærkes, at spørgsmål 19 vedr. balance mellem arbejdsopgaver og tid ligger lavere med et gennemsnit på 4,9. Desuden ligger Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF) lavt på alle de tre spørgsmål.

Tabel 2: Krav i arbejdet

Forvaltning	18. Har du mulighed for at udføre arbejdet i en tilfredsstillende kvalitet?	19. Oplever du, at der er balance mellem dine arbejdsopgaver og den tid, du har til at løse dem	20. Oplever du at have passende indflydelse på tilrettelæggelse af din arbejdstid?
BIF	5,5	5,1	5,6
BUF	5,1	4,7	5,3

KFF	5,5	5,2	5,8
SOF	5,4	5,0	5,7
SUF	5,6	5,1	5,6
TMF	5,6	5,3	5,9
ØKF	5,7	5,2	5,7
KK	5,4	4,9	5,5

Resultater som afviger 0,2 eller mere i forhold til KK-gennemsnittet er markeret med rød ved negativ afvigelse og eller grøn ved positiv afvigelse.

Resultater for tema 2: Fysisk arbejdsmiljø

Spørgsmålet om fysisk arbejdsmiljø 'I hvilken grad oplever du nedenstående forhold tilfredsstillende?' er som noget nyt opdelt i syv forhold, som skal vurderes; ergonomi, indeklima, lysforhold, lydforhold, arbejdet med kemikalier, hygiejne og forebyggelse af arbejdsulykker. Resultaterne for forvaltningerne og KK samlet ses herunder.

Tabel 3. Fysisk arbejdsmiljø

Forvaltning	De ergonomiske forhold	Indeklimaet	Lysforhold	Lydforhold	Arbejdet med kemikalier	Hygiejne og forebyggelse af smitte	Forebyggelse af arbejdsulykker
BIF	5,0	4,3	4,7	3,9	5,6	4,6	5,4
BUF	4,9	4,4	5,2	4,3	5,6	4,8	5,3
KFF	5,1	4,3	5,1	4,3	5,6	4,9	5,6
SOF	5,0	4,4	5,0	4,3	5,6	5,0	5,3
SUF	5,4	4,7	5,3	4,8	5,5	5,7	5,6
TMF	5,2	4,3	5,1	4,4	5,3	4,8	5,6
ØKF	5,1	4,5	5,1	4,5	5,4	5,1	5,5
KK	5,1	4,5	5,1	4,4	5,5	5,0	5,4

Resultater som afviger 0,2 eller mere i forhold til KK-gennemsnittet er markeret med rød ved negativ afvigelse og eller grøn ved positiv afvigelse.

Resultater for tema 3: Sundhed og sygefravær

Spørgsmålet om arbejdsbetinget sygefravær er nyt. 22% af dem, som har besvaret undersøgelsen, giver udtryk for at have haft sygefravær, som skyldes forhold på arbejdspladsen inden for de seneste 12 måneder. Der var 8 svarmuligheder, hvor man kunne afkrydse flere muligheder. De tre svar, som flest satte kryds i, er vist herunder. Det er væsentligt at bemærke, at 46% af dem, der har svaret "ja" til spørgsmålet, har markeret smitte på arbejdet som årsag.

Tabel 4. Arbejdsbetinget sygefravær, KK

Forvaltning	26. Har du inden for de seneste 12 måneder haft sygefravær, der kan skyldes forhold på arbejdspladsen eller forhold i arbejdsmiljøet? - % Ja	26. Antal Ja	Årsag: Opgavebelastning eller andre krav til arbejdet	Årsag: Forhold i samarbejde med eller relation til kolleger eller leder	Årsag: Smitte på arbejdet
BIF	13%	250	43%	31%	29%
BUF	29%	4.329	38%	25%	59%
KFF	13%	181	47%	31%	38%
SOF	17%	935	48%	30%	30%
SUF	19%	1.107	39%	27%	27%
TMF	16%	336	39%	29%	28%
ØKF	14%	429	29%	18%	26%
KK	22%	7.567	39%	26%	46%

Tabel 5. Krænkende adfærd i TU23 og TU25, procentfordelinger på forvaltninger ift. antal besvarelser

	Fysisk vold		Trusler om vold		Mobning eller chikane		Diskrimination eller forskelsbehandling		Seksuel Chikane
Forvaltning	2023	2025	2023	2025	2023	2025	2023	2025	2025
BIF	0,3%	0,2%	4,4%	4,0%	8,5%	7,8%	5,7%	7,5%	4,2%
BUF	17,3%	19,2%	8,9%	9,7%	6,7%	6,8%	4,2%	5,9%	3,3%
KFF	0,9%	0,9%	4,2%	3,4%	6,8%	6,2%	4,1%	6,0%	4,0%
SOF	10,6%	11,2%	16,0%	16,1%	8,9%	8,7%	5,1%	7,4%	6,8%
SUF	9,5%	10,2%	7,5%	8,2%	7,8%	7,9%	5,1%	7,7%	6,0%
TMF	0,6%	1,0%	2,4%	3,1%	5,1%	5,4%	2,8%	4,8%	2,9%
ØKF	0,8%	0,8%	1,2%	1,0%	3,2 %	3,0%	2,2%	3,0%	1,6%
KK i alt	11,0%	12%	8,4%	9%	7,0%	6,9%	4,3%	6,2%	4,2%



Bilag 2

Til Økonomiudvalget (ØU)

[Resultater for Københavns Kommunes trivselsundersøgelse 2025, uddybende talmateriale for Økonomiforvaltningen

Resumé

Københavns Kommune (KK) har gennemført trivselsundersøgelsen 2025 (TU25) i perioden 5.-25. marts 2025. I dette bilag orienteres om Økonomiforvaltningens (ØKF) resultater.

Sagsfremstilling

KK's tværgående TU er gennemført i perioden 5. - 25. marts 2025. Næste TU gennemføres i foråret 2028 efter beslutningen i Borgerrepræsentationen (BR) den 10. oktober 2024 om fremadrettet at gennemføre undersøgelserne med treårs intervaller.

I TU25 er der i den fælles KK-spørgerammestillet i alt 34 spørgsmål fordelt på 4 temaer:

1. Psykisk arbejdsmiljø (23 spørgsmål fordelt på 6 emner)
2. Fysisk arbejdsmiljø (1 spørgsmål)
3. Sundhed og sygefravær (2 spørgsmål fordelt på 2 emner)
4. Krænkende adfærd (8 spørgsmål fordelt på 5 emner).

ØKF har valgt ikke at tilføje forvaltningsspecifikke spørgsmål. ØKF har stillet et bemærkningsfelt til rådighed i slutningen af undersøgelsen, hvilket 520 respondenter har benyttet sig af. Det svarer til 17% af respondenterne, og er på samme niveau som i 2023.

Spørgsmålene er besvaret på en skala fra 1-7, hvor 7 er højeste. Desuden er der mulighed for at svare "ved ikke". Spørgsmålet om sygefravær samt spørgsmålene om krænkende adfærd er formuleret som ja/nej spørgsmål. Der udarbejdes resultatrapporter for alle centre, kontorer og teams, når der er minimum fem besvarelser.

Løsning

Svarprocenter

27-05-2025

Sagsnummer i F2
2025 - 8378

Dokumentnummer i F2
7808230

Sagsnummer eDoc
2025-0115005

Sagsbehandler
Charlotte Kjær

Tabel 1: Svarprocent TU25 og udvikling fra TU23, ØKF og enheder

	TU25	TU23
Økonomiforvaltningen	91%	89%
Byggeri København	92%	98%
Koncern IT	95%	96%
Koncernservice	99%	98%
Københavns Ejendomme	86%	83%
Rådhusdelen	98%	97%

Resultater for TU25

Udvalgte overordnede resultater for ØKF gennemgås og kommenteres kort nedenfor. I tabellerne 2-5 er der markeret med farvekoder, der beskriver forskelle på +/- 0,3 point.

	-0,3 eller mindre end ØKF-gennemsnittet
	Under 0,3 og over -0,3 fra ØKF-gennemsnittet
	0,3 eller mere end ØKF-gennemsnittet

Resultater for tema 1: Psykisk arbejdsmiljø

Der er seksemner i temaet psykisk arbejdsmiljø, der i alt indeholder 23 spørgsmål. Ingen emner indeholder benchmark med gennemsnit til TU23. Det bemærkes generelt for tabel 2 til 5, at der scores relativt højt på 1-7 skalaen. Samtidig bemærkes det, at der er variation i besvarelserne på tværs af ØKF-enhederne.

Tabel 2: Resultater for psykisk arbejdsmiljø TU25 - fordelt på 6 emner

	Generel trivsel og motiva- tion	Samar- bejde	Nærme- ste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndte- ring af krav i ar- bejdet
Økonomiforvaltningen	5,7	5,8	5,8	5,7	5,4	5,5
Byggeri København	5,3	5,6	5,4	4,9	5,1	5,0
Koncern IT	5,7	5,9	5,6	5,4	5,4	5,6
Koncernservice	5,4	5,7	5,6	5,3	5,4	5,3
Københavns Ejendomme	5,7	5,8	5,9	5,9	5,4	5,5
Rådhusdelen	5,9	6,0	6,0	5,9	5,4	5,7

Det er under halvdelen af TU25 spørgsmålene, der kan benchmarkes. Her er vist benchmark på spørgsmål 1 om generel tilfredshed. Spørgsmålet er gået 0,1 tilbage i ØKF, mens der i KK ses en fremgang på 0,1 fra 5,6 til 5,7.

Tabel 3: Benchmark på spørgsmål 1 om generel tilfredshed

	1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	TU23	Udvikling
Økonomiforvaltningen	5,7	5,8	-0,1
Byggeri København	5,4	5,8	-0,4
Koncern IT	5,7	5,7	0,0
Koncernservice	5,5	5,6	-0,1
Københavns Ejendomme	5,8	5,8	0,0
Rådhusdelen	5,9	5,8	0,1

ØKF har i 2024 og 2025 haft fokus på psykologisk tryghed. Ved TU25 er der stillet to spørgsmål, der undersøger den psykologiske tryghed på arbejdspladsen.

Tabel 4: Psykologisk tryghed

	7. Er du tryk ved at dele tvivl, fejl eller udfordringer i dit arbejde med dine kolleger?	12. Er du tryk ved at dele tvivl, fejl eller udfordringer i dit arbejde med din nærmeste leder?
Økonomiforvaltningen	5,9	5,9
Byggeri København	5,9	5,6
Koncern IT	6,2	5,9
Koncernservice	5,9	5,8
Københavns Ejendomme	5,8	6,0
Rådhusdelen	6,2	6,1

Emnet om krav i arbejdet er nyt i TU25. Der er udvalgt tre spørgsmål, der viser medarbejdernes oplevelse af krav i arbejdet. Det bemærkes, at spørgsmålet om balance mellem arbejdsopgaver og tid ligger lavere end ift. de to øvrige spørgsmål.

Tabel 5: Krav i arbejdet

	18. Har du mulighed for at udføre arbejdet i en tilfredsstillende kvalitet?	19. Oplever du, at der er balance mellem dine arbejdsopgaver og den tid, du har til at løse dem?	20. Oplever du at have passende indflydelse på tilrettelæggelse af din arbejdstid?
Økonomiforvaltningen	5,7	5,2	5,7
Byggeri København	5,1	4,9	5,7
Koncern IT	5,6	5,4	6,0
Koncernservice	5,5	5,1	5,7
Københavns Ejendomme	5,8	5,3	5,5
Rådhusdelen	5,8	5,4	6,1

Resultater for tema 2: Fysisk arbejdsmiljø

Spørgsmålet om fysisk arbejdsmiljø 'I hvilken grad oplever du nedenstående forhold tilfredsstillende?' er opdelt i syv forhold. Spørgsmålet er nyt i TU25, så det benchmarkes ikke. Af tabellen ses, at indeklime og

lydforhold har den laveste score. Scoren ligger generelt lavere end psykisk arbejdsmiljø, hvilket også ses i de tidligere trivselsundersøgelser.

Tabel 6: Fysisk arbejdsmiljø

	De ergonomiske forhold	Indeklimaet	Lysforhold (fx. dagslys, lysstyrke)	Lydforhold (fx. akustik, støj eller forstyrrelser)	Arbejdet med kemikalier	Hygiejne og forebyggelse af smitte	Forebyggelse af arbejdsulykker
Økonomiforvaltningen	5,1	4,5	5,1	4,5	5,4	5,1	5,5
Byggeri København	5,4	4,5	5,0	4,1	5,7	4,7	5,5
Koncern IT	4,9	3,5	4,7	4,1	5,5	4,6	5,4
Koncernservice	4,8	3,9	4,7	4,1	5,1	4,5	5,4
Københavns Ejendomme	5,3	5,1	5,4	4,9	5,4	5,4	5,5
Rådhusdelen	5,5	4,4	5,0	4,8	6,3	5,1	6,1

Resultater for tema 3: Sundhed og sygefravær

I Tema 3 er der to spørgsmål om sundhed og sygefravær. Spørgsmålet om arbejdsrelateret fravær er nyt, mens sundhedsfremme er en genganger fra TU23. 14 % svarer, at de inden for de seneste 12 måneder har haft sygefravær, der skyldes arbejdet. Københavns Ejendomme (KEJD) har den største andel 'ja' i denne kategori, som er forventeligt pga. arbejdets karakter, hvilket også ses af svarprocenter for smerte og arbejdsulykke.

Tabel 7: Arbejdsrelateret sygefravær ja/nej

	Har du inden for de seneste 12 måneder haft sygefravær, der kan skyldes forhold på arbejdspladsen eller forhold i arbejdsmiljøet?
Økonomiforvaltningen	14%
Byggeri København	10%
Koncern IT	11%
Koncernservice	11%
Københavns Ejendomme	18%
Rådhusdelen	8%

Tabel 8: Årsager til arbejdsrelateret sygefravær*

	Opgavebelastning eller andre krav til arbejdet	Forhold/relation til kolleger eller leder	Forhold/relation til borgere, eksperter, samarbejdspartnere mv.	Voldsom oplevelse på arbejdspladsen	Arbejdsulykke	Smerte eller gener i kroppen pga. arbejdet	Smitte på arbejdet	Andet
Økonomiforvaltningen	29%	18%	3%	3%	9%	32%	26%	31%
Byggeri København	40%	20%	0%	0%	0%	10%	60%	10%
Koncern IT	36%	19%	6%	2%	0%	21%	40%	19%
Koncernservice	46%	30%	0%	1%	4%	19%	33%	30%

Københavns Ejendomme	24%	13%	2%	3%	13%	38%	21%	36%
Rådhusdelen	30%	39%	9%	0%	0%	26%	26%	9%

*Det bemærkes at der kan sættes mere end et kryds i årsager, hvorfor summen pr. enhed vil give mere end 100%.

Resultater for tema 4: Krænkende adfærd

Spørgsmålene om krænkende adfærd er opdelt i fem emner. Besvarelserne viser, at der er en stigning omkring diskrimination og forskelsbehandling fra TU23 til TU25. Det bemærkes til diskrimination og forskelsbehandling, at der er tilføjet ordet forskelsbehandling i spørgsmålet, hvilket kan være en forklarende årsag til stigningen. Tallene i parentes viser resultatet fra 2023. Seksuel chikane kan ikke benchmarkes, idet svarkategorierne er udvidet.

Tabel 9: Krænkende adfærd i antal

	Vold	Trusler om vold	Mobning eller chikane	Diskrimination eller forskelsbehandling	Seksuel chikane
Økonomiforvaltningen	25 (22)	31 (34)	89 (90)	89 (61)	49
Byggeri København	0 (0)	0 (0)	3 (3)	1 (1)	3
Koncern IT	1 (1)	3 (2)	12 (14)	15 (6)	14
Koncernservice	0 (0)	0 (1)	19 (11)	10 (4)	5
Københavns Ejendomme	23 (21)	28 (31)	45 (54)	55 (47)	19
Rådhusdelen	1 (0)	0 (0)	10 (8)	8 (3)	8

KØBENHAVNS KOMMUNE

Trivsels- undersøgelsen 2025



KØBENHAVNS KOMMUNE

Strategisk rapport

Svarprocent: 88% (34505/39155)



Indhold

Forord
Indledning
Emneoverblik
Højest og lavest

Tema 1: Psykisk arbejdsmiljø

1. Generel trivsel og motivation
2. Samarbejde
3. Nærmeste leder
4. Ledelsen
5. Læring og udvikling
6. Håndtering af krav i arbejdet

Tema 2: Fysisk arbejdsmiljø

Tema 3: Sundhed og sygefravær

Tema 4: Krænkende adfærd

- Fysisk vold
- Trusler om vold
- Mobning eller chikane
- Diskrimination eller forskelsbehandling
- Sexistisk adfærd
- Seksuel chikane

Baggrundsresultater m.v.

- Plotdiagram generel trivsel og motivation sammenholdt med øvrige temaer
- Plotdiagram generel trivsel og motivation sammenholdt med nærmeste leder
- Baggrundsresultater opdelt på alder, anciennitet, køn og faggruppe
- Svarfordelinger på spørgsmål
- Svarfordelinger på emner

Forord

Kære kolleger i Københavns Kommune

Denne rapport indeholder resultatet af Københavns Kommunes Trivselsundersøgelse 2025.

Resultaterne giver os et billede af trivslen på vores fælles arbejdsplads.

Den giver os indsigt i, hvad der fungerer godt, og den giver os et udgangspunkt for en konstruktiv dialog om, hvad vi sammen kan gøre bedre.

Jeg vil gerne sige tak til alle, som har deltaget i trivselsundersøgelsen 2025 og givet deres mening til kende. Nu går den vigtige opfølgning på resultaterne i gang. Jeg håber på nogle udbytterige drøftelser, der kan være med til at fastholde og forbedre trivslen.

God fornøjelse med opfølgningen.

Venlig hilsen

Søren Hartmann Hede

Administrerende Direktør

Indledning

Formål

Formålet med trivselsundersøgelsen er at bevare og styrke trivslen blandt de ansatte i Københavns Kommune og bidrage til, at kommunen er en arbejdsplads præget af samarbejde, effektivitet og udvikling. Trivselsundersøgelsen 2025 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 5.-25. marts 2025. I alt har 39155 medarbejdere modtaget et spørgeskema, hvoraf 34505 har svaret. Københavns Kommune har således opnået en svarprocent på 88%.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 34 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med forvaltningsspecifikke spørgsmål. De 34 fælles spørgsmål er nummereret 1, 2 mv. Forvaltningsspecifikke spørgsmål er angivet med forkortelsen for forvaltningen og herefter et nummer.

Der er væsentlige ændringer til den fælles spørgeramme fra 2023 i form af både nye spørgsmål, omformuleringer og inkludering af spørgsmål fra undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd. Derfor er der kun historiske benchmark på 15 af spørgsmålene.

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

Medarbejdernes anonymitet sikres ved, at der på intet tidspunkt udleveres besvarelser fra enkeltpersoner eller udarbejdes rapporter, hvor svar fra enkeltpersoner kan identificeres. Der udarbejdes kun rapporter, hvor der indgår mindst 5 besvarelser. For at besvarelser kan indgå på et overliggende rapportniveau, skal der være mindst 3 nye besvarelser. Underspørgsmål til spørgsmål 26, 30 og 33, som handler om årsager til arbejdsbetinget sygefravær, diskrimination og om seksuel chikane, afrapporteres ved mindst 50 besvarelser.

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

- Enhedens (arbejdspladsens) samlede resultater for Trivselsundersøgelsen 2025.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2023.
- Overliggende eller samlede lignende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

Opfølgning

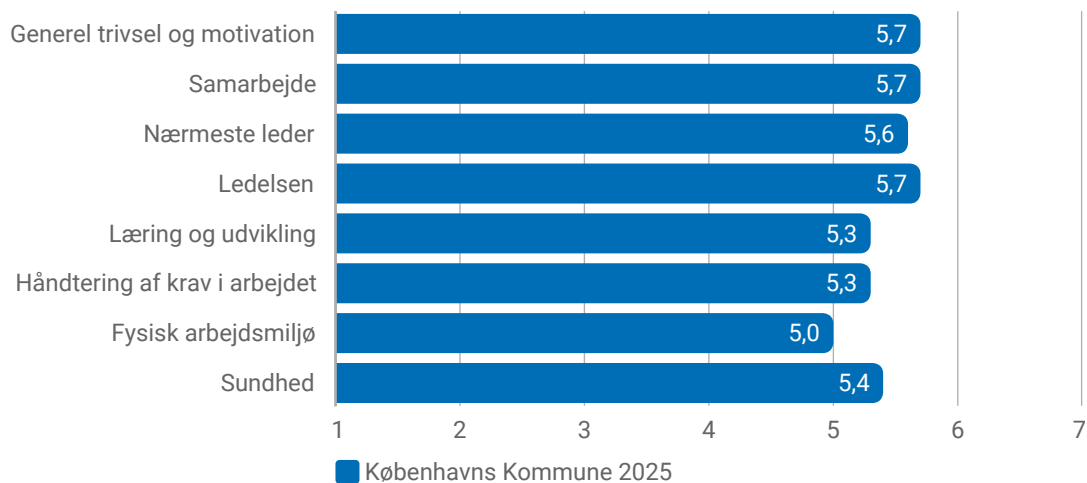
Trivselsundersøgelsen udgør en integreret del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde – APV-arbejdet. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

Alle ledere og medarbejdere har et fælles ansvar for at udvikle trivslen på arbejdspladsen. Inspiration til dialogen om opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på <https://medarbejder.kk.dk/ansaettelsesforhold/arbejdsmiljoe-og-trivsel/trivselsundersoeegelsen>, KKintra eller via forvaltningens HR-afdeling.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen om undersøgelsen og inspiration til arbejdsmiljøarbejdet findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside www.arbejdsmiljoe.kk.dk/trivselsundersoeegelse.

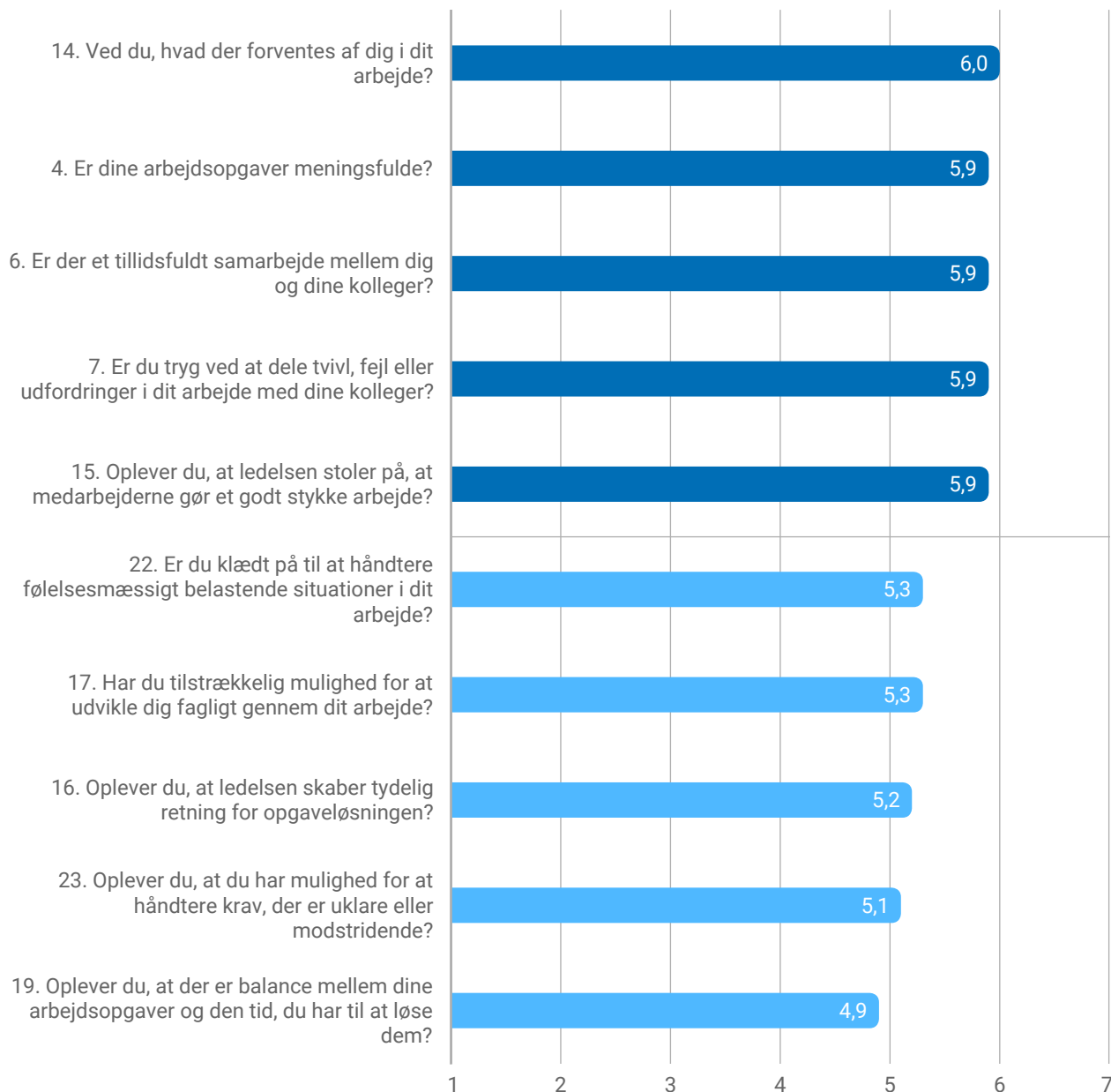
Emneoverblik

Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for emner i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i oversigten.



Højest og lavest

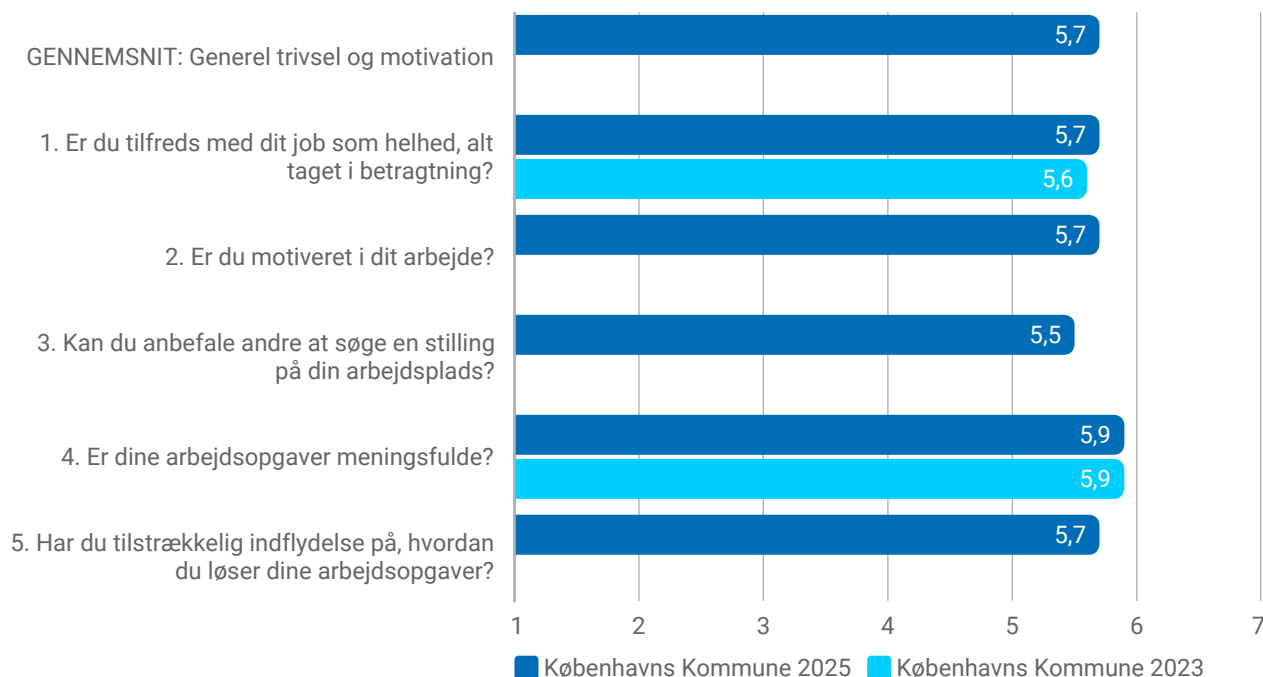
Nedenfor vises de fem udsagn, medarbejderne vurderer mest positivt, og de fem udsagn, medarbejderne vurderer mest negativt.



Tema 1: Psykisk arbejdsmiljø

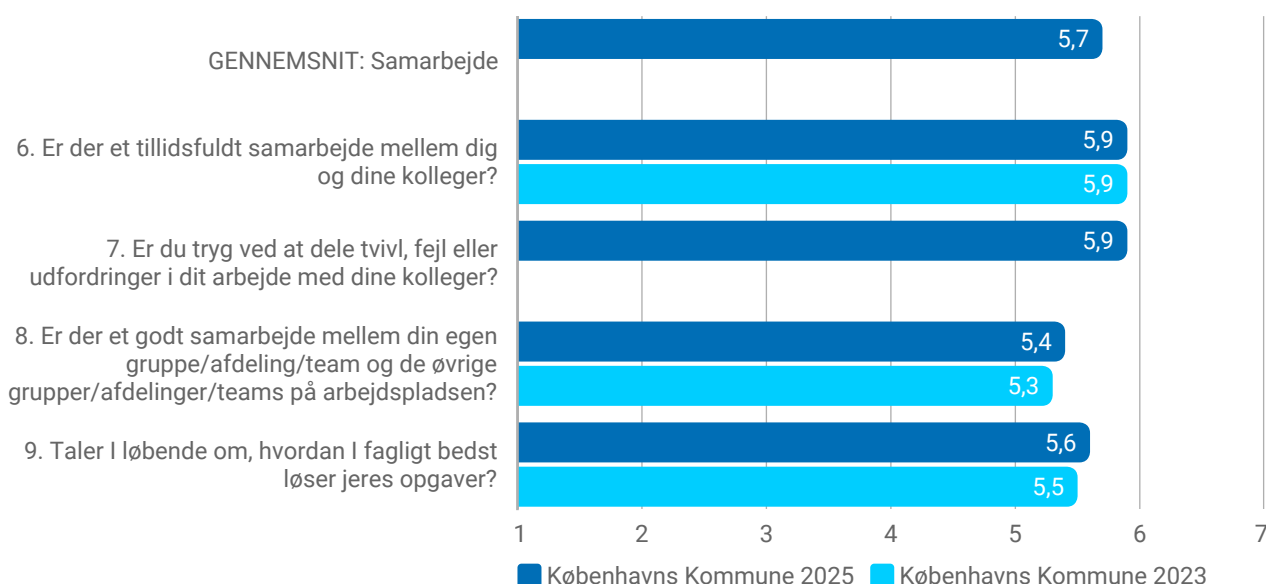
1. Generel trivsel og motivation

Spørgsmålene om "Generel trivsel og motivation" måler den generelle tilfredshed. Faktorer som indflydelse og oplevelsen af at have meningsfulde opgaver er vigtige for motivation og engagement i arbejdet og dermed den generelle trivsel.



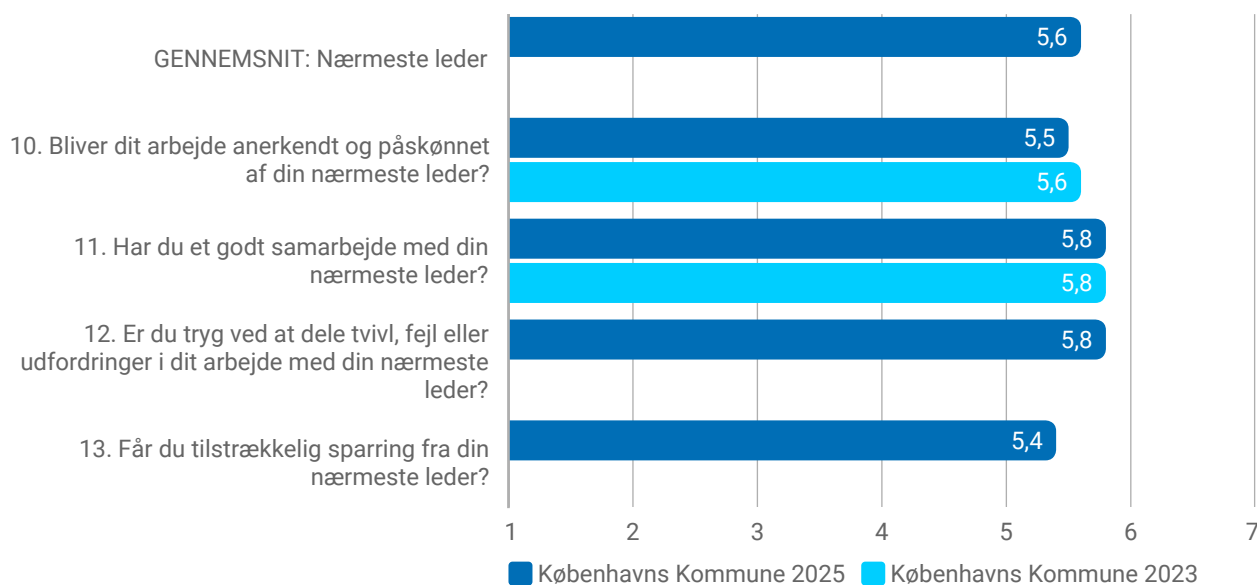
2. Samarbejde

Spørgsmålene om "Samarbejde" måler, hvordan man oplever samarbejdet i de arbejdsfællesskaber, man indgår i. Et stærkt arbejdsfællesskab bygger på gode relationer og en høj grad af psykologisk tryghed, og er kendetegnet ved, at vi sammen bruger vores ressourcer optimalt til gavn for kerneopgaven. Det gode samarbejde er med til at sikre den faglige kvalitet, at alle kender den sammenhæng, deres opgaver indgår i, og rammerne for at udføre dem.



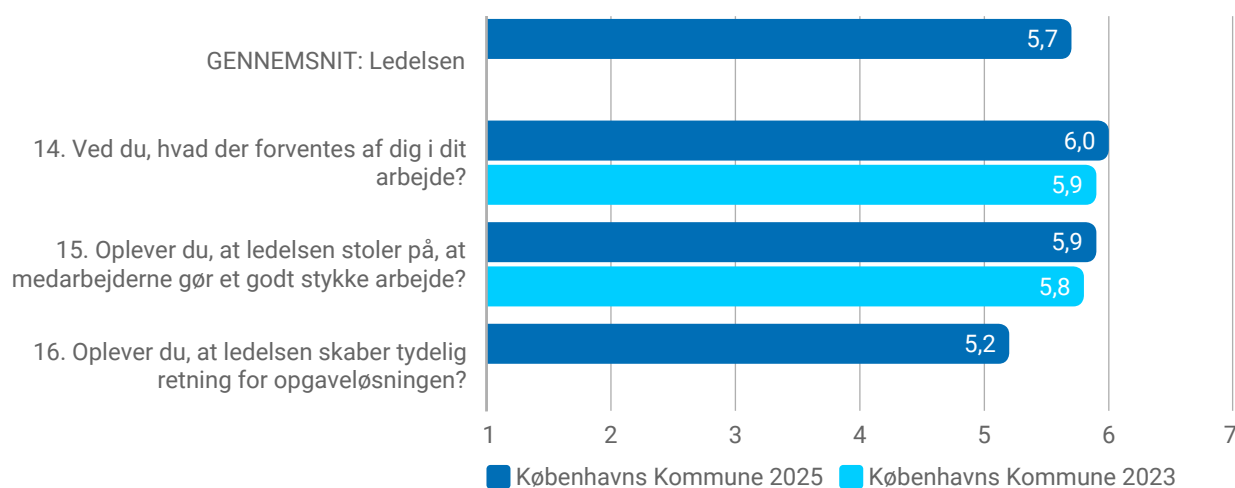
3. Nærmeste leder

Spørgsmålene om "Nærmeste leder" måler, i hvilken grad man oplever, at ens nærmeste leder understøtter trivsel på arbejdspladsen. Temaet måler desuden, hvordan medarbejderne oplever anerkendelse, sparring og tryghed i samarbejdet med nærmeste leder.



4. Ledelsen

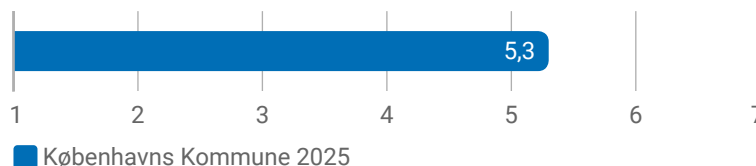
Spørgsmålene om "Ledelsen" måler, i hvilken grad man oplever tillid og tydelighed imellem medarbejdere og hele ledelsen på arbejdspladsen. Tillid fra ledelsen kan have betydning for trivslen og kan styrke troen på egne evner. Gensidig tillid mellem ledelsen og medarbejderne har betydning for trivslen og for løsningen af kerneopgaven på arbejdspladsen.



5. Læring og udvikling

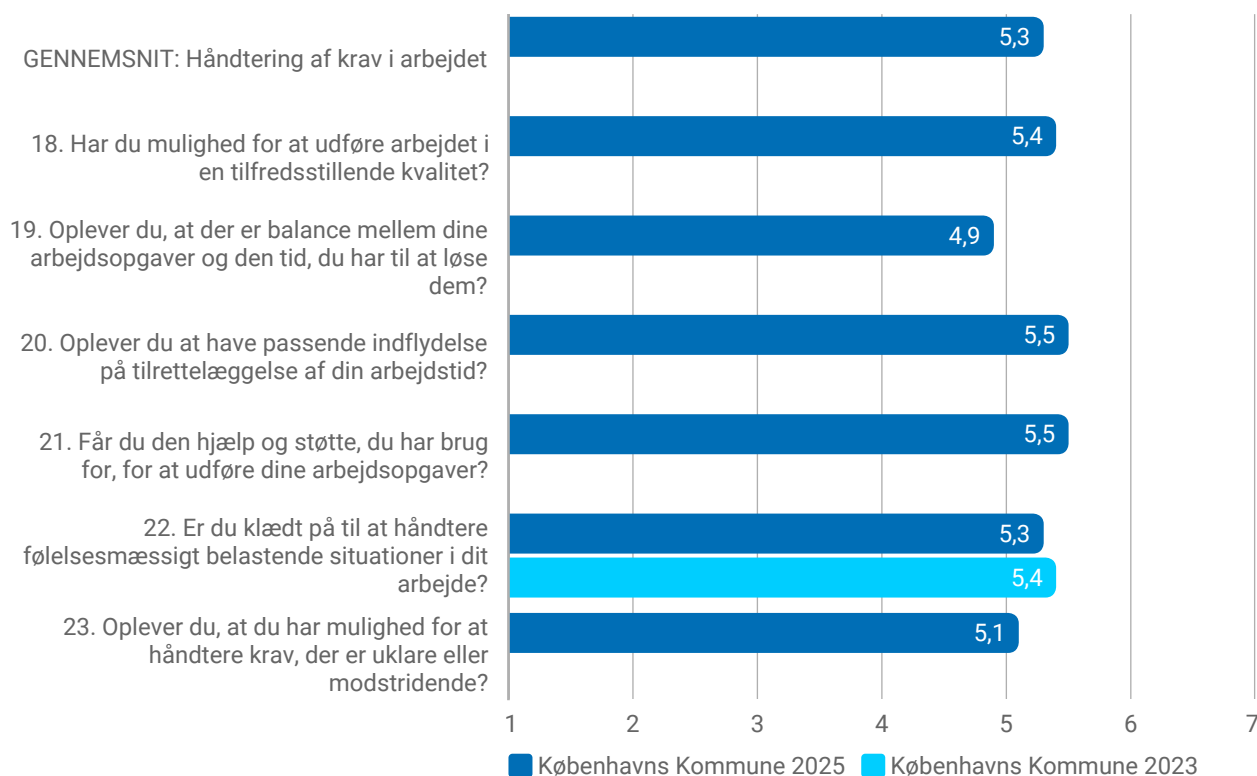
Spørgsmålet om "Læring og udvikling" måler, om man oplever tilstrækkelige muligheder for at lære nyt og udvikle sig på arbejdet. Det kan have positiv betydning for trivslen, at man løbende kan udvikle sig.

17. Har du tilstrækkelig mulighed for at udvikle dig fagligt gennem dit arbejde?



6. Håndtering af krav i arbejdet

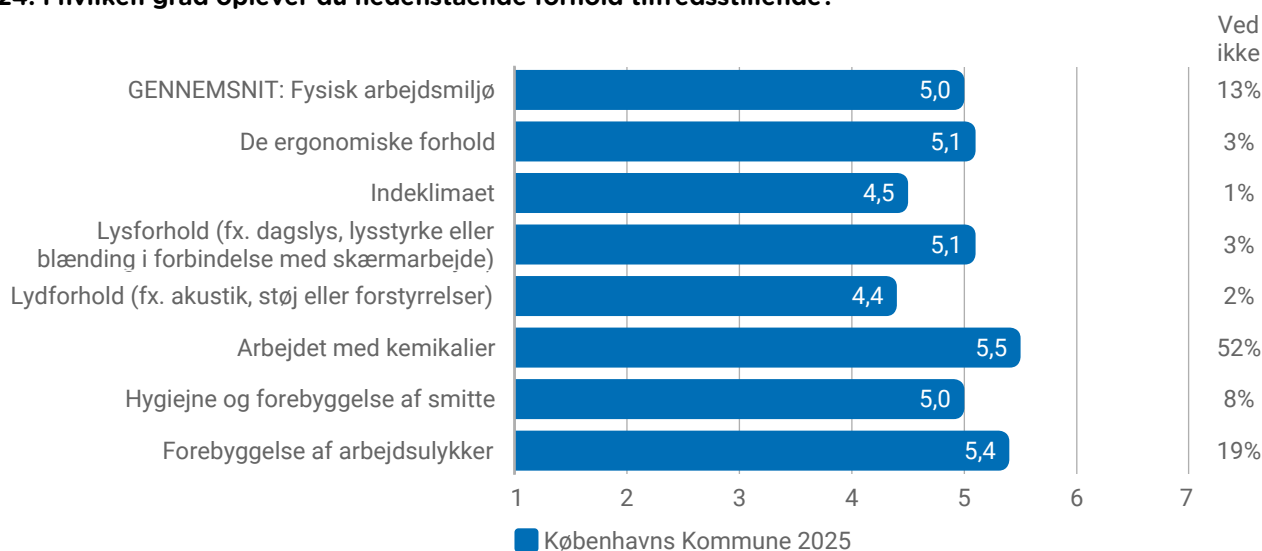
Spørgsmålene om "Håndtering af krav i arbejdet" måler, i hvor høj grad man oplever at kunne håndtere mængde, tempo og de forskellige krav i arbejdet. Forhold som indflydelse, tid, færdigheder og støtte har betydning for oplevelsen af at kunne håndtere krav i arbejdet. I arbejdsfunktioner med høje følelsesmæssige krav er det særligt vigtigt, at man føler sig klædt på til at tackle disse krav, da det ellers kan føre til overbelastning.



Tema 2: Fysisk arbejdsmiljø

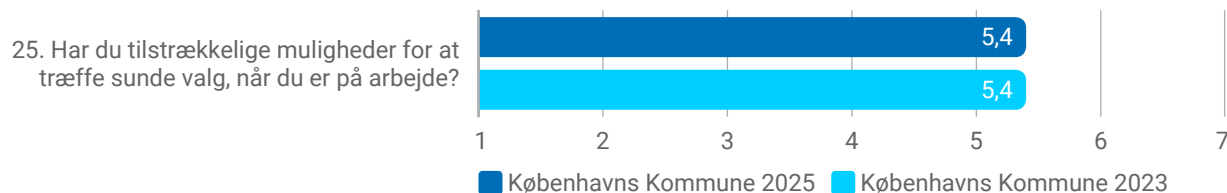
Spørgsmålene om "Fysisk arbejdsmiljø" måler, hvordan man oplever de fysiske forhold på arbejdspladsen, undtagen hjemmearbejdspladsen. Et godt fysisk arbejdsmiljø understøtter løsningen af kerneopgaven og øger trivslen. Gode fysiske rammer er vigtige for både at mindske fysiske og psykiske belastninger, der kan være forbundet med arbejdet.

24. I hvilken grad oplever du nedenstående forhold tilfredsstillende?



Tema 3: Sundhed og sygefravær

Spørgsmålene om "Sundhed og sygefravær" måler, i hvor høj grad medarbejderne er tilfredse med arbejdspladsens fokus på sundhedsfremme. Sundhedsfremme kan bl.a. handle om initiativer vedrørende kost og motion. Men det kan også handle om tiltag, der eksempelvis forebygger stress. Spørgsmålet om medarbejdernes egen oplevelse af årsager til arbejdsrelateret sygefravær afrapporteres kun ved rapporter med mindst 50 besvarelser.



Tema 3: Sundhed og sygefravær

26. Har du inden for de seneste 12 måneder haft sygefravær, der kan skyldes forhold på arbejdspladsen eller forhold i arbejdsmiljøet?

	Antal 2025	Pct. 2025
Ja	7.567	22%
Nej	26.928	78%

Hvilke årsager har der været til det arbejdsrelaterede sygefravær?

	Antal 2025	Pct. 2025
Opgavebelastning eller andre krav til arbejdet	2.977	39%
Forhold i samarbejde med eller relation til kolleger eller leder	1.986	26%
Forhold i samarbejde med eller relation til borgere, brugere, pårørende eller eksterne samarbejdspartnere	738	10%
Voldsom oplevelse på arbejdspladsen	794	11%
Arbejdsulykke	600	8%
Smerter eller gener i kroppen pga. arbejdet	2.048	27%
Smitte på arbejdet	3.467	46%
Andet	1.049	14%

Tema 4: Krænkende adfærd

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

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

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

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

Vi accepterer ikke vold, trusler og krænkende adfærd

Københavns Kommune accepterer ikke krænkende adfærd på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt og sikkert at gå på arbejde i Københavns Kommune. Derfor skal der på alle niveauer i kommunen arbejdes fagligt, målrettet og systematisk med at forebygge krænkende adfærd.

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

Her kan du få støtte

Hvis trivselsundersøgelsen viser, at krænkende adfærd forekommer, er det vigtigt, at der bliver reageret tydeligt og effektivt fra både ledelse og medarbejderrepræsentanter. Det skal være tydeligt for medarbejderne, hvor de kan henvende sig. Det kan fx være fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant eller HR-medarbejdere i forvaltningen.

I Københavns Kommune er der altid hjælp at hente, hvis man har været udsat for krænkende adfærd. Kontakt Enheden for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme, hvis du har oplevet sådan adfærd. Tlf. 73708540 eller skriftligt på overstregen.kk.dk. Desuden kan du få rådgivning, hvis du som leder, AMR eller TR er i tvivl om håndtering af seksuel chikane og sexisme.

Du kan også kontakte hotlinen i Tidlig Indsats/SYFO på tlf. 3366 5766 hos Arbejdsmiljø København. Som arbejdsplads kan det være vanskeligt at håndtere krænkende adfærd, og det kan være nødvendigt med professionel støtte. Kontakt Arbejdsmiljø København på <https://arbejdsmiljoe.kk.dk/>

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

Fysisk vold

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

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

27. Har du været udsat for fysisk vold inden for de seneste 12 måneder og i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	170	1%	198	1%	11	11%	188	5%
Ugentligt	718	2%	715	2%	14	14%	693	18%
Månedligt	444	1%	550	2%	12	12%	526	14%
Af og til	1.479	4%	1.671	5%	28	28%	1.587	41%
En enkelt gang	924	3%	949	3%	34	34%	840	22%
Nej	30.175	89%	30.381	88%				
Total	33.910	100%	34.464	100%				
Total ja	3.735	11%	4.083	12%	99	100%	3.834	100%

Fysisk vold

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

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

	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	40	1%	45	1%
En leder	17	0%	20	0%
Underordnede	57	2%	45	1%
Borgere eller brugere*	3.408	91%	3.816	93%
Pårørende*	-	-	37	1%
Eksterne samarbejdspartnere	9	0%	3	0%
Ønsker ikke at uddybe	233	6%	168	4%

* Bemærk, at kategorierne "Borgere eller brugere" og "Pårørende" var samlet i én kategori i 2023 ved navn "Borgere/Brugere/Pårørende". Den samlede historik fra 2023 er i denne rapport koblet på kategorien "Borgere eller brugere".

Hvis ja, hvor har den fysiske vold fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	4.037	99%	93	94%	3.803	99%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	78	2%	8	8%	61	2%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	3.358	82%	77	78%	3.194	83%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	3.052	75%	59	60%	2.894	75%
Finder den fysiske vold stadig sted?	2.358	58%	45	45%	2.270	59%

Trusler om vold

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

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

28. Har du været udsat for trusler om vold inden for de seneste 12 måneder og i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	113	0%	118	0%	10	10%	110	4%
Ugentligt	438	1%	469	1%	9	9%	456	16%
Månedligt	368	1%	411	1%	6	6%	407	14%
Af og til	1.131	3%	1.208	4%	25	25%	1.165	41%
En enkelt gang	791	2%	790	2%	51	50%	705	25%
Nej	31.070	92%	31.467	91%				
Total	33.911	100%	34.463	100%				
Total ja	2.841	8%	2.996	9%	101	100%	2.843	100%

Trusler om vold

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

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

	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	43	2%	73	2%
En leder	23	1%	18	1%
Underordnede	48	2%	22	1%
Borgere eller brugere*	2.639	93%	2.782	93%
Pårørende*	-	-	92	3%
Eksterne samarbejdspartnere	19	1%	18	1%
Ønsker ikke at uddybe	112	4%	76	3%

* Bemærk, at kategorierne "Borgere eller brugere" og "Pårørende" var samlet i én kategori i 2023 ved navn "Borgere/Brugere/Pårørende". Den samlede historik fra 2023 er i denne rapport koblet på kategorien "Borgere eller brugere".

Hvis ja, hvor har truslerne om vold fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	2.877	96%	94	93%	2.737	96%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	95	3%	6	6%	85	3%
På mail, SMS eller fx sociale medier (digitalt)	107	4%	7	7%	99	3%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	2.549	85%	79	78%	2.436	86%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	2.254	75%	59	58%	2.161	76%
Finder truslerne om vold stadig sted?	1.627	54%	39	39%	1.585	56%

Mobning eller chikane

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

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

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

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

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

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	121	0%	135	0%	95	6%	49	6%
Ugentligt	389	1%	370	1%	240	16%	137	17%
Månedligt	225	1%	261	1%	167	11%	102	12%
Af og til	1.085	3%	1.060	3%	688	46%	358	44%
En enkelt gang	546	2%	547	2%	309	21%	174	21%
Nej	31.542	93%	32.089	93%				
Total	33.908	100%	34.462	100%				
Total ja	2.366	7%	2.373	7%	1.499	100%	820	100%

Mobning eller chikane

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

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

	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	1.071	45%	1.203	51%
En leder	439	19%	390	16%
Underordnede	59	2%	74	3%
Borgere eller brugere*	781	33%	719	30%
Pårørende*	-	-	87	4%
Eksterne samarbejdspartnere	68	3%	62	3%
Ønsker ikke at uddybe	228	10%	187	8%

* Bemærk, at kategorierne "Borgere eller brugere" og "Pårørende" var samlet i én kategori i 2023 ved navn "Borgere/Brugere/Pårørende". Den samlede historik fra 2023 er i denne rapport koblet på kategorien "Borgere eller brugere".

Hvis ja, hvor har mobningen eller chikanen fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	2.255	95%	1.459	97%	748	91%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	62	3%	33	2%	25	3%
På mail, SMS eller fx sociale medier (digitalt)	256	11%	134	9%	125	15%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	1.784	75%	1.125	75%	671	82%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	1.253	53%	715	48%	517	63%
Finder mobningen eller chikanen stadig sted?	1.115	47%	707	47%	421	51%

Diskrimination eller forskelsbehandling

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

Diskrimination er, når en person udsættes for krænkende adfærd, der nedvurderer personen, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade personen. Diskrimination kan også være negativ forskelsbehandling baseret på for eksempel alder, køn, kønsidentitet, kønsudtryk, politisk overbevisning, seksuel orientering, etnicitet, religiøs overbevisning eller funktionsnedsættelser. Diskrimination kan forekomme i direkte eller indirekte kontakt. Det kan for eksempel være fysisk, skriftligt, telefonisk eller digitalt på fx mail, SMS eller fx sociale medier.

30. Har du været udsat for diskrimination eller forskelsbehandling inden for de seneste 12 måneder og i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	65	0%	112	0%	93	7%	24	5%
Ugentligt	164	0%	216	1%	156	11%	58	11%
Månedligt	131	0%	216	1%	152	11%	62	12%
Af og til	687	2%	1.058	3%	718	51%	250	48%
En enkelt gang	415	1%	518	2%	297	21%	132	25%
Nej	32.446	96%	32.333	94%				
Total	33.908	100%	34.453	100%				
Total ja	1.462	4%	2.120	6%	1.416	100%	526	100%

* Bemærk, at der udelukkende blev spurgt til "diskrimination" i 2023. I 2025 spørges der til "diskrimination eller forskelsbehandling", hvilket kan påvirke sammenligningen.

Diskrimination eller forskelsbehandling

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for diskrimination inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der har valgt ikke at svare på undersøgelsesmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier. Resultater for "På hvilken baggrund er du blevet diskrimineret?" vises først ved minimum 50 besvarelser.

Hvis ja, på hvilken baggrund er du blevet diskrimineret?

	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025
Alder	233	16%	287	14%
Køn eller kønsidentitet	305	21%	370	17%
Sprog eller kultur	288	20%	266	13%
Hudfarve, etnicitet eller religion	293	20%	327	15%
Politiske overbevisning	37	3%	62	3%
Seksuelle orientering, kønsidentitet eller kønsudtryk	70	5%	64	3%
Handicap eller funktionsnedsættelse	74	5%	70	3%
Vægt	-	-	95	4%
Andet	514	35%	929	44%
Ønsker ikke at oplyse	151	10%	309	15%

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

	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	606	41%	944	45%
En leder	298	20%	675	32%
Underordnede	27	2%	33	2%
Borgere eller brugere*	492	34%	460	22%
Pårørende*	-	-	59	3%
Eksterne samarbejdspartnere	65	4%	43	2%
Ønsker ikke at uddybe	191	13%	301	14%

* Bemærk, at kategorierne "Borgere eller brugere" og "Pårørende" var samlet i én kategori i 2023 ved navn "Borgere/Brugere/Pårørende". Den samlede historik fra 2023 er i denne rapport koblet på kategorien "Borgere eller brugere".

Hvis ja, hvor har diskriminationen fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	2.054	97%	1.399	95%	498	91%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	51	2%	18	1%	20	4%
På mail, SMS eller fx sociale medier (digitalt)	93	4%	61	4%	29	5%

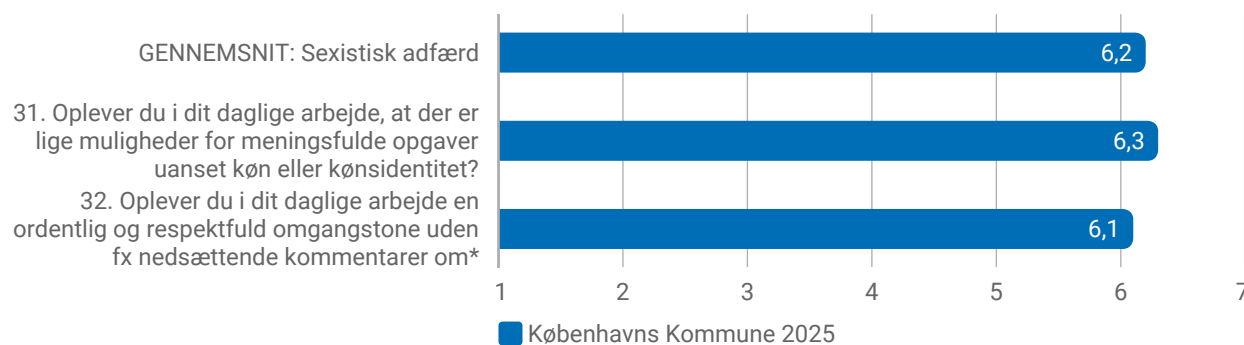
Diskrimination eller forskelsbehandling

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	1.201	57%	823	58%	340	65%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	757	36%	445	31%	284	54%
Finder diskriminationen stadig sted?	1.139	54%	779	55%	298	57%

Sexistisk adfærd

Spørgsmålene i temaet "Sexistisk adfærd" handler om, i hvor høj grad man oplever lige muligheder i arbejdet samt en ordentlig og respektfuld omgangstone. Sexistisk adfærd kan have store konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at det altid bliver håndteret.



*Se hele spørgsmålet her: 32. Oplever du i dit daglige arbejde en ordentlig og respektfuld omgangstone uden fx nedsættende kommentarer om krop, livsstil, køn eller seksuel orientering og uden seksuelle hentydninger, fordomme om køn, kønsidentitet eller tilsvarende?

Seksuel chikane

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

Seksuel chikane er krænkende adfærd af seksuel karakter. Krænkende adfærd af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være uønskede berøringer, uønskede verbale seksuelle opfordringer, sjofle kommentarer og upassende vittigheder, uvedkommende snak om seksuelle emner eller visning af pornografisk materiale. Chikanen kan også komme til udtryk som nedsættende tale om køn (dit eller andres) eller seksuel orientering. Det er også seksuel chikane, hvis handlingen er udført uden intention om at skade dig.

Seksuel chikane kan forekomme i direkte eller indirekte kontakt. Det kan for eksempel være fysisk, skriftligt, telefonisk eller digitalt på mail, SMS eller sociale medier.

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

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Ja, uønskede seksuelle kommentarer om din krop, tøj eller livsstil	567	2%	240	40%	344	51%
Ja, uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner f.eks. klap, kys eller omfavnelse	435	1%	124	21%	313	47%
Ja, at nogen har talt nedsættende om køn eller seksuel orientering på en måde, som var uønsket eller ubehageligt for dig	566	2%	350	59%	258	39%
Ja, andet	331	1%				
Nej	32.979	96%				
Total	34.420	100%				
Total ja	1.441	4%	595	100%	670	100%

Seksuel chikane

33a. Hvor ofte har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for uønskede seksuelle kommentarer om din krop, tøj eller livsstil i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	22	0%	10	4%	15	4%
Ugentligt	82	0%	30	13%	62	18%
Månedligt	91	0%	38	16%	58	17%
Af og til	258	1%	101	42%	172	50%
En enkelt gang	114	0%	61	25%	37	11%
Nej	33.853	98%				
Total	34.420	100%				
Total ja	567	2%	240	100%	344	100%

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for uønskede seksuelle kommentarer om din krop, tøj eller livsstil i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	227	40%
En leder	22	4%
Underordnede	6	1%
Borgere eller brugere	331	58%
Pårørende	8	1%
Eksterne samarbejdspartnere	11	2%
Ønsker ikke at uddybe	29	5%

Hvis ja, hvor har den sexistiske adfærd fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	547	96%	231	85%	337	95%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	31	5%	20	7%	12	3%
På mail, SMS eller fx sociale medier (digitalt)	23	4%	20	7%	5	1%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	294	52%	88	37%	216	63%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	271	48%	83	35%	194	56%
Finder det stadig sted?	311	55%	108	45%	228	66%

Seksuel chikane

33b. Hvor ofte har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	23	0%	3	2%	21	7%
Ugentligt	63	0%	13	10%	52	17%
Månedligt	55	0%	11	9%	42	13%
Af og til	180	1%	42	34%	143	46%
En enkelt gang	114	0%	55	44%	55	18%
Nej	33.985	99%				
Total	34.420	100%				
Total ja	435	1%	124	100%	313	100%

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	118	27%
En leder	7	2%
Underordnede	4	1%
Borgere eller brugere	306	70%
Pårørende	3	1%
Eksterne samarbejdspartnere	8	2%
Ønsker ikke at uddybe	13	3%

Hvis ja, hvor har den sexistiske adfærd fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	426	98%	119	89%	310	98%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	20	5%	14	11%	6	2%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	256	59%	35	28%	223	71%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	226	52%	31	25%	195	62%
Finder det stadig sted?	248	57%	46	37%	209	67%

Seksuel chikane

33c. Hvor ofte har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for at nogen har talt nedsættende om køn eller seksuel orientering i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	18	0%	8	2%	13	5%
Ugentligt	76	0%	35	10%	44	17%
Månedligt	87	0%	58	17%	41	16%
Af og til	280	1%	190	54%	127	49%
En enkelt gang	103	0%	59	17%	33	13%
Nej	33.854	98%				
Total	34.418	100%				
Total ja	564	2%	350	100%	258	100%

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for at nogen har talt nedsættende om køn eller seksuel orientering i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	328	58%
En leder	41	7%
Underordnede	11	2%
Borgere eller brugere	240	43%
Pårørende	8	1%
Eksterne samarbejdspartnere	20	4%
Ønsker ikke at uddybe	28	5%

Hvis ja, hvor har den sexistiske adfærd fundet sted?

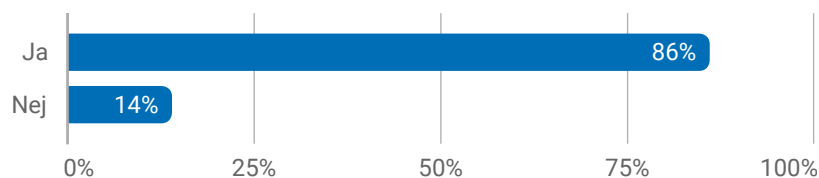
	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	552	98%	344	93%	253	95%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	20	4%	17	5%	6	2%
På mail, SMS eller fx sociale medier (digitalt)	13	2%	9	2%	8	3%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	207	37%	87	25%	129	50%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	201	36%	85	24%	132	51%
Finder det stadig sted?	359	64%	214	61%	191	74%

Seksuel chikane

34. Ved du, hvor du kan henvende dig på din arbejdsplads, hvis du overværer eller udsættes for uønsket seksuel opmærksomhed eller seksuelt krænkende handlinger?

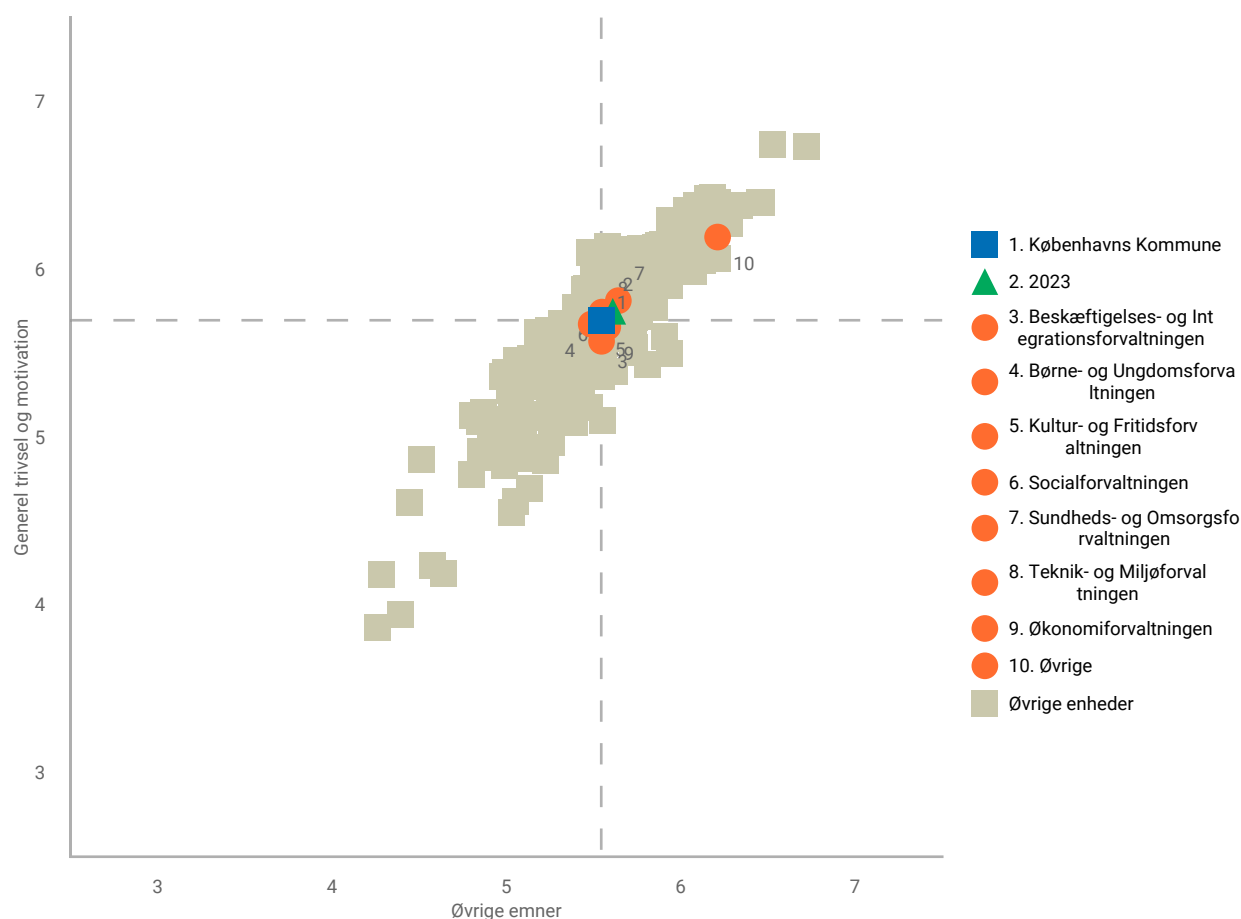


Plotdiagram: "Generel trivsel og motivation" sammenholdt med øvrige emner

"Generel trivsel og motivation" er undersøgelsens centrale emne og giver en pejling af, hvordan medarbejderne overordnet oplever arbejdet og arbejdsmiljøet og graden af deres egen motivation og engagement i arbejdet.

I figuren ses enhedernes gennemsnit for spørgsmålene om "Generel trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for de øvrige emner i undersøgelsen. Antallet af spørgsmål under hvert emne varierer, men hvert emne vægter lige meget. Det betyder, at spørgsmålene i emner med få spørgsmål vægter forholdsvis mere i beregningen.

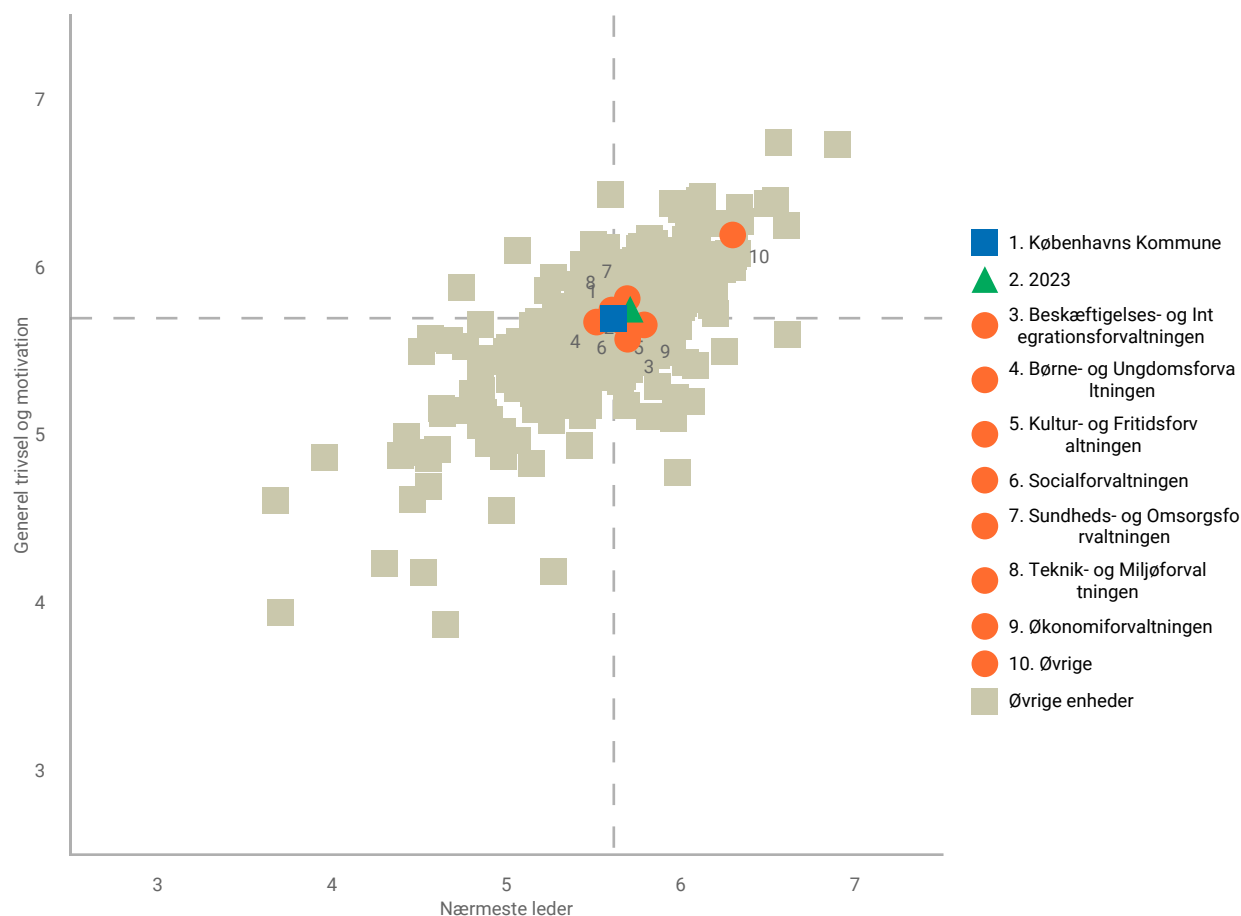
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Københavns Kommune. De stiplede linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



Plotdiagram: "Generel trivsel og motivation" sammenholdt med emnet "Nærmeste leder"

I figuren ses enhedernes gennemsnit for "Generel trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for "Nærmeste leder".

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



Baggrundsresultater - opdelt på alder, anciennitet og køn

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

Alder	Antal svar	Pct.	Generel trivsel og motivation	Samarbejde	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhed	Sygefravær (Ja)
Under 30 år	3.995	12%	5,6	5,6	5,5	5,7	5,4	5,1	5,0	5,5	30%
30-39 år	8.314	24%	5,6	5,7	5,6	5,6	5,2	5,2	4,9	5,4	24%
40-49 år	8.451	24%	5,7	5,7	5,7	5,7	5,2	5,3	5,0	5,4	21%
50-59 år	8.528	25%	5,7	5,7	5,6	5,7	5,2	5,3	5,0	5,4	19%
Over 60 år	4.722	14%	5,8	5,8	5,7	5,8	5,4	5,5	5,1	5,5	17%
Total	34.505	100%	5,7	5,7	5,6	5,7	5,3	5,3	5,0	5,4	22%

Anciennitet	Antal svar	Pct.	Generel trivsel og motivation	Samarbejde	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhed	Sygefravær (Ja)
Under 1 år	3.216	9%	5,8	5,7	5,6	5,8	5,5	5,3	5,1	5,6	22%
1-2 år	6.442	19%	5,7	5,7	5,6	5,7	5,3	5,2	5,0	5,5	26%
3-4 år	6.600	19%	5,6	5,7	5,6	5,6	5,2	5,2	4,9	5,4	25%
Over 5 år	17.817	52%	5,7	5,7	5,6	5,7	5,3	5,3	5,0	5,4	19%
Total	34.505	100%	5,7	5,7	5,6	5,7	5,3	5,3	5,0	5,4	22%

Køn	Antal svar	Pct.	Generel trivsel og motivation	Samarbejde	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhed	Sygefravær (Ja)
Kvinde	24.053	70%	5,7	5,7	5,6	5,7	5,3	5,2	5,0	5,4	23%
Mand	10.347	30%	5,7	5,7	5,7	5,7	5,3	5,4	5,1	5,5	20%
Total	34.505	100%	5,7	5,7	5,6	5,7	5,3	5,3	5,0	5,4	22%

Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe

Tabellen herunder viser emnescorene opdelt på faggruppe. Resultaterne for et emne vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelserne på emnet. Er der emner, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

Faggruppe	Antal svar	Pct.	Generel trivsel og motivation	Samarbejde	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhed	Sygefravær (Ja)
Administration og IT (HK)	2.544	7%	5,7	5,8	5,7	5,7	5,3	5,5	4,8	5,5	12%
Akademikere	3.996	12%	5,6	5,8	5,6	5,4	5,2	5,4	5,0	5,5	12%
Bibliotekarere	78	0%	5,5	5,8	5,5	5,3	5,0	5,3	5,0	5,5	17%
Chefer og ledere	2.123	6%	6,1	5,9	6,1	6,0	6,0	5,6	5,7	5,9	7%
Ergo- og fysioterapeuter	801	2%	5,8	5,9	5,8	5,8	5,3	5,6	5,4	5,6	12%
Ernærings- og husholdningsøkonom, økonoma mv.	336	1%	5,9	5,6	5,8	5,9	5,3	5,6	5,3	5,8	14%
Håndværkere	320	1%	5,9	5,7	5,7	5,8	5,3	5,5	5,4	5,6	21%
Køkken- og rengøringsområdet	1.695	5%	5,9	5,8	6,0	6,1	5,4	5,6	5,5	5,7	20%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	3.598	10%	5,5	5,6	5,3	5,5	4,9	4,8	4,6	5,0	28%
Omsorgs-, pæd.medhj. samt pæd. ass.	3.292	10%	5,6	5,6	5,4	5,7	5,3	5,0	4,9	5,4	39%
Pædagogisk personale	4.956	14%	5,7	5,7	5,6	5,7	5,2	5,1	4,9	5,4	34%
Socialpædagoger	1.439	4%	5,8	5,7	5,7	5,8	5,4	5,5	5,0	5,5	17%
Socialrådg. og socialformidlere	1.128	3%	5,4	5,6	5,5	5,5	5,1	5,1	4,6	5,4	19%
Sosu, ikke uddannede	314	1%	5,8	5,6	5,7	5,9	5,5	5,4	5,3	5,5	29%
Sosu-assistenten	1.519	4%	5,7	5,6	5,6	5,8	5,3	5,2	5,1	5,3	24%
Sosu-hjælper	1.582	5%	5,7	5,7	5,6	5,8	5,5	5,2	5,1	5,3	24%
Specialarbejdere mv.	696	2%	5,9	5,7	5,7	5,9	5,2	5,6	5,3	5,6	20%
Syge- og sundhedsplejersker	1.033	3%	5,8	5,8	5,6	5,7	5,2	5,4	5,1	5,4	15%
Teknisk service	637	2%	5,8	5,7	5,8	5,9	5,0	5,6	5,2	5,7	21%
Vejledere og underv. indenfor besk.omr.	991	3%	5,6	5,7	5,7	5,7	5,1	5,4	4,7	5,6	12%
Øvrige faggrupper	1.252	4%	5,6	5,8	5,4	5,6	5,2	5,3	5,1	5,6	17%
Total	34.505	100%	5,7	5,7	5,6	5,7	5,3	5,3	5,0	5,4	22%

Svarfordeling på spørgsmål

	Ved ikke	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2025	Gns. 2023
Generel trivsel og motivation										5,7	
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	0%	34.428	1%	2%	4%	8%	23%	37%	26%	5,7	5,6
2. Er du motiveret i dit arbejde?	0%	34.431	1%	2%	4%	8%	21%	36%	30%	5,7	
3. Kan du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	2%	33.852	3%	4%	5%	9%	17%	29%	33%	5,5	
4. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	0%	34.396	0%	1%	3%	7%	18%	36%	35%	5,9	5,9
5. Har du tilstrækkelig indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	0%	34.364	1%	2%	4%	8%	19%	36%	31%	5,7	
Samarbejde										5,7	
6. Er der et tilidsfuldt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	1%	34.330	1%	1%	3%	7%	16%	34%	38%	5,9	5,9
7. Er du tryk ved at dele tvivl, fejl eller udfordringer i dit arbejde med dine kolleger?	1%	34.326	1%	2%	3%	6%	14%	35%	40%	5,9	
8. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling/team og de øvrige grupper/afdelinger/teams på arbejdspladsen?	2%	33.740	1%	3%	6%	13%	25%	31%	21%	5,4	5,3
9. Taler I løbende om, hvordan I fagligt bedst løser jeres opgaver?	1%	34.206	1%	2%	4%	9%	21%	34%	28%	5,6	5,5
Nærmeste leder										5,6	
10. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	2%	33.860	3%	4%	5%	9%	17%	29%	33%	5,5	5,6
11. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	1%	34.066	2%	3%	4%	7%	14%	29%	40%	5,8	5,8
12. Er du tryk ved at dele tvivl, fejl eller udfordringer i dit arbejde med din nærmeste leder?	1%	34.083	3%	3%	4%	7%	14%	29%	41%	5,8	
13. Får du tilstrækkelig sparring fra din nærmeste leder?	3%	33.597	3%	5%	6%	11%	19%	27%	29%	5,4	
Ledelsen										5,7	
14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	1%	34.330	0%	1%	2%	5%	15%	39%	37%	6,0	5,9
15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	1%	34.039	1%	2%	3%	6%	13%	33%	41%	5,9	5,8
16. Oplever du, at ledelsen skaber tydelig retning for opgaveløsningen?	2%	33.949	3%	4%	6%	12%	23%	29%	22%	5,2	
Læring og udvikling										5,3	
17. Har du tilstrækkelig mulighed for at udvikle dig fagligt gennem dit arbejde?	2%	33.856	2%	4%	6%	12%	23%	30%	22%	5,3	
Håndtering af krav i arbejdet										5,3	
18. Har du mulighed for at udføre arbejdet i en tilfredsstillende kvalitet?	0%	34.365	1%	3%	5%	11%	28%	35%	17%	5,4	
19. Oplever du, at der er balance mellem dine arbejdsopgaver og den tid, du har til at løse dem?	0%	34.355	3%	5%	9%	15%	26%	27%	14%	4,9	
20. Oplever du at have passende indflydelse på tilrettelæggelse af din arbejdstid?	1%	34.123	2%	3%	5%	10%	19%	31%	29%	5,5	
21. Får du den hjælp og støtte, du har brug for, for at udføre dine arbejdsopgaver?	1%	34.135	1%	3%	5%	10%	23%	35%	23%	5,5	
22. Er du klædt på til at håndtere følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	4%	33.058	2%	4%	6%	11%	24%	33%	20%	5,3	5,4
23. Oplever du, at du har mulighed for at håndtere krav, der er uklare eller modstridende?	10%	31.121	2%	4%	6%	15%	29%	31%	13%	5,1	

	Ved ikke	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2025	Gns. 2023
Fysisk arbejdsmiljø										5,0	
De ergonomiske forhold	3%	33.356	2%	4%	7%	15%	28%	29%	14%	5,1	
Indeklimaet	1%	34.007	5%	9%	13%	19%	26%	20%	8%	4,5	
Lysforhold (fx. dagslys, lysstyrke eller blænding i forbindelse med skærmarbejde)	3%	33.469	2%	5%	8%	14%	24%	31%	17%	5,1	
Lydforhold (fx. akustik, støj eller forstyrrelser)	2%	33.825	6%	11%	13%	18%	24%	19%	9%	4,4	
Arbejdet med kemikalier	52%	16.437	6%	2%	3%	9%	16%	29%	35%	5,5	
Hygiejne og forebyggelse af smitte	8%	31.643	3%	6%	8%	15%	23%	27%	17%	5,0	
Forebyggelse af arbejdsulykker	19%	27.923	2%	3%	5%	12%	23%	34%	21%	5,4	
Sundhed										5,4	
25. Har du tilstrækkelige muligheder for at træffe sunde valg, når du er på arbejde?	5%	32.712	1%	3%	5%	12%	22%	33%	24%	5,4	5,4

Svarfordeling på emner

Tabellen herunder viser enheder med mere end 5 besvarelser i rapportens område med tilhørende emnescorer. 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. Som tommelfingerregel for, hvornår en forskel kan betragtes som værende af betydning, er der anvendt en grænse på +/- 0,35. Værdien 0,35 anvendes efter anbefaling fra bl.a. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Grænsen kan anvendes til at vurdere, om der er forskel mellem enhedens resultater og overordnede organisatoriske niveauer (fx forvaltningen eller hele Københavns Kommune).

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

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

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

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

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

Opdeling et niveau under	Antal svar	Generel trivsel og motivation	Samarbejde	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhed
Københavns Kommune	34.505	5,7	5,7	5,6	5,7	5,3	5,3	5,0	5,4
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	1.952	5,6	5,7	5,7	5,7	5,2	5,4	4,8	5,7
Børne- og Ungdomsforvaltningen	14.722	5,7	5,7	5,5	5,7	5,2	5,1	4,9	5,4
Kultur- og Fritidsforvaltningen	1.360	5,7	5,8	5,6	5,6	5,1	5,4	5,0	5,5
Socialforvaltningen	5.393	5,7	5,7	5,7	5,7	5,3	5,4	4,9	5,5
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	5.909	5,8	5,7	5,7	5,8	5,5	5,4	5,3	5,5
Teknik- og Miljøforvaltningen	2.128	5,7	5,7	5,6	5,7	5,3	5,5	5,0	5,3
Økonomiforvaltningen	3.010	5,7	5,8	5,8	5,7	5,4	5,5	5,0	5,6
Øvrige	26	6,2	6,2	6,3	6,3	6,1	6,2	5,9	6,1

KØBENHAVNS KOMMUNE

Trivsels- undersøgelsen 2025



KØBENHAVNS KOMMUNE
ØKONOMIFORVALTNINGEN

Strategisk rapport
Svarprocent: 91% (3010/3312)



Indhold

Forord

Indledning

Emneoverblik

Højest og lavest

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Tema 1: Psykisk arbejdsmiljø

1. Generel trivsel og motivation
2. Samarbejde
3. Nærmeste leder
4. Ledelsen
5. Læring og udvikling
6. Håndtering af krav i arbejdet

Tema 2: Fysisk arbejdsmiljø

Tema 3: Sundhed og sygefravær

Tema 4: Krænkende adfærd

- Fysisk vold
- Trusler om vold
- Mobbning eller chikane
- Diskrimination eller forskelsbehandling
- Sexistisk adfærd
- Seksuel chikane

Baggrundsresultater m.v.

- Plotdiagram generel trivsel og motivation sammenholdt med øvrige temaer
- Plotdiagram generel trivsel og motivation sammenholdt med nærmeste leder
- Baggrundsresultater opdelt på alder, anciennitet, køn og faggruppe
- Svarfordelinger på spørgsmål
- Svarfordelinger på emner

Forord

Kære kolleger i Økonomiforvaltningen

Denne rapport indeholder resultatet af Økonomiforvaltningens Trivselsundersøgelse 2025.

Resultaterne giver os et billede af trivslen på vores fælles arbejdsplads.

Den giver os indsigt i, hvad der fungerer godt, og den giver os et udgangspunkt for en konstruktiv dialog om, hvad vi sammen kan gøre bedre.

Jeg vil gerne sige tak til alle, som har deltaget i trivselsundersøgelsen 2025 og givet deres mening til kende. Nu går den vigtige opfølgning på resultaterne i gang. Jeg håber på nogle udbytterige drøftelser, der kan være med til at fastholde og forbedre trivslen.

God fornøjelse med opfølgningen.

Venlig hilsen

Søren Hartmann Hede

Administrerende Direktør

Indledning

Formål

Formålet med trivselsundersøgelsen er at bevare og styrke trivslen blandt de ansatte i Københavns Kommune og bidrage til, at kommunen er en arbejdsplads præget af samarbejde, effektivitet og udvikling. Trivselsundersøgelsen 2025 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 5.-25. marts 2025. I alt har 3312 medarbejdere modtaget et spørgeskema, hvoraf 3010 har svaret. Økonomiforvaltningen har således opnået en svarprocent på 91%.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 34 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med forvaltningsspecifikke spørgsmål. De 34 fælles spørgsmål er nummereret 1, 2 mv. Forvaltningsspecifikke spørgsmål er angivet med forkortelsen for forvaltningen og herefter et nummer.

Der er væsentlige ændringer til den fælles spørgeramme fra 2023 i form af både nye spørgsmål, omformuleringer og inkludering af spørgsmål fra undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd. Derfor er der kun historiske benchmark på 15 af spørgsmålene.

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

Medarbejdernes anonymitet sikres ved, at der på intet tidspunkt udleveres besvarelser fra enkeltpersoner eller udarbejdes rapporter, hvor svar fra enkeltpersoner kan identificeres. Der udarbejdes kun rapporter, hvor der indgår mindst 5 besvarelser. For at besvarelser kan indgå på et overliggende rapportniveau, skal der være mindst 3 nye besvarelser. Underspørgsmål til spørgsmål 26, 30 og 33, som handler om årsager til arbejdsbetinget sygefravær, diskrimination og om seksuel chikane, afrapporteres ved mindst 50 besvarelser.

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

- Enhedens (arbejdspladsens) samlede resultater for Trivselsundersøgelsen 2025.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2023.
- Overliggende eller samlede lignende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

Opfølgning

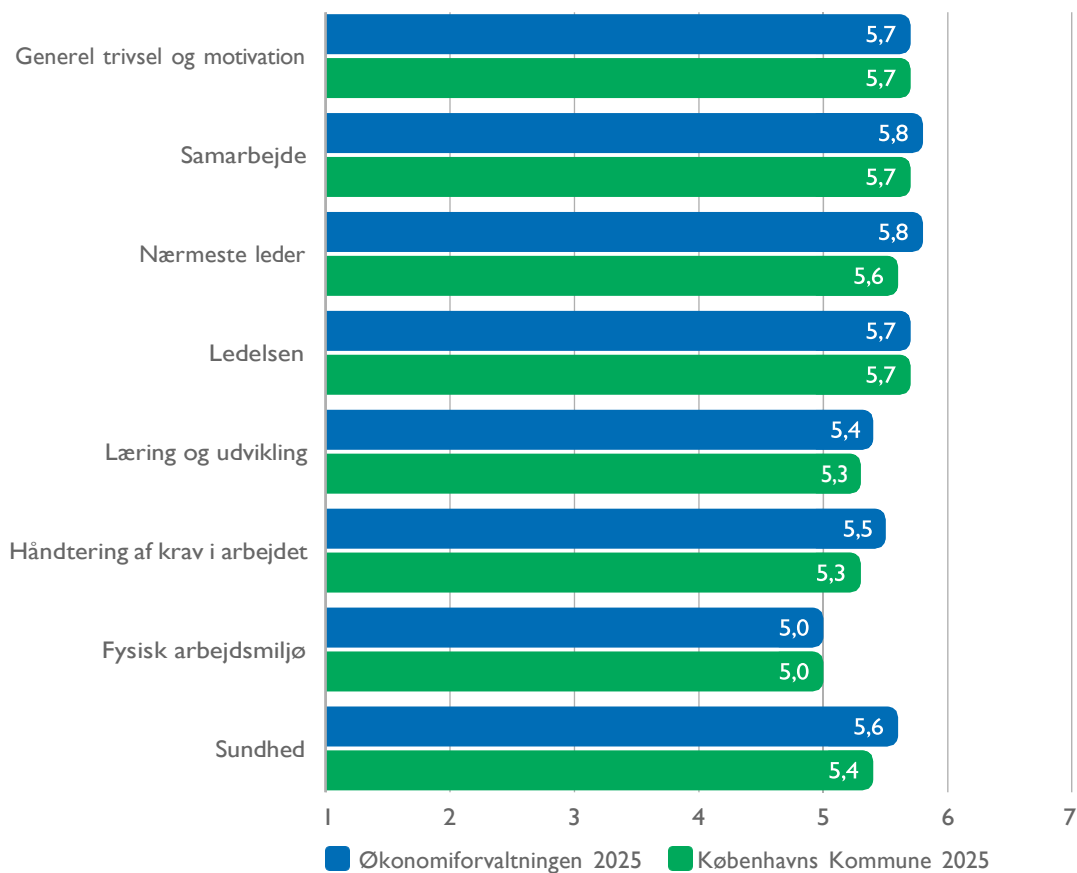
Trivselsundersøgelsen udgør en integreret del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde – APV-arbejdet. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

Alle ledere og medarbejdere har et fælles ansvar for at udvikle trivslen på arbejdspladsen. Inspiration til dialogen om opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på <https://medarbejder.kk.dk/ansattelsesforhold/arbejdsmiljoe-og-trivsel/trivselsundersogelsen>, KKintra eller via forvaltningens HR-afdeling.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen om undersøgelsen og inspiration til arbejdsmiljøarbejdet findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside www.arbejdsmiljoe.kk.dk/trivselsundersogelse.

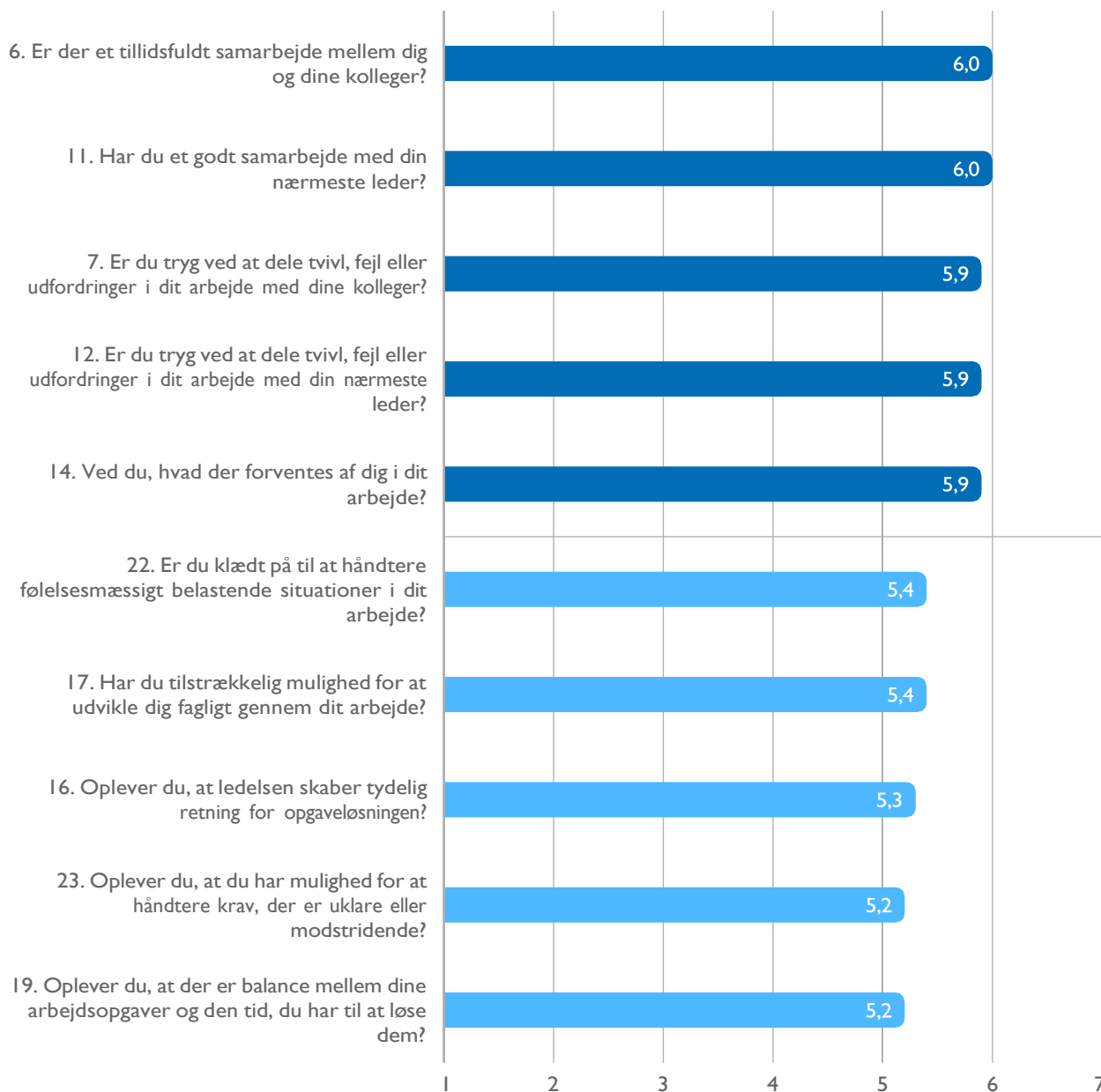
Emneoverblik

Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for emner i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i oversigten.



Højest og lavest

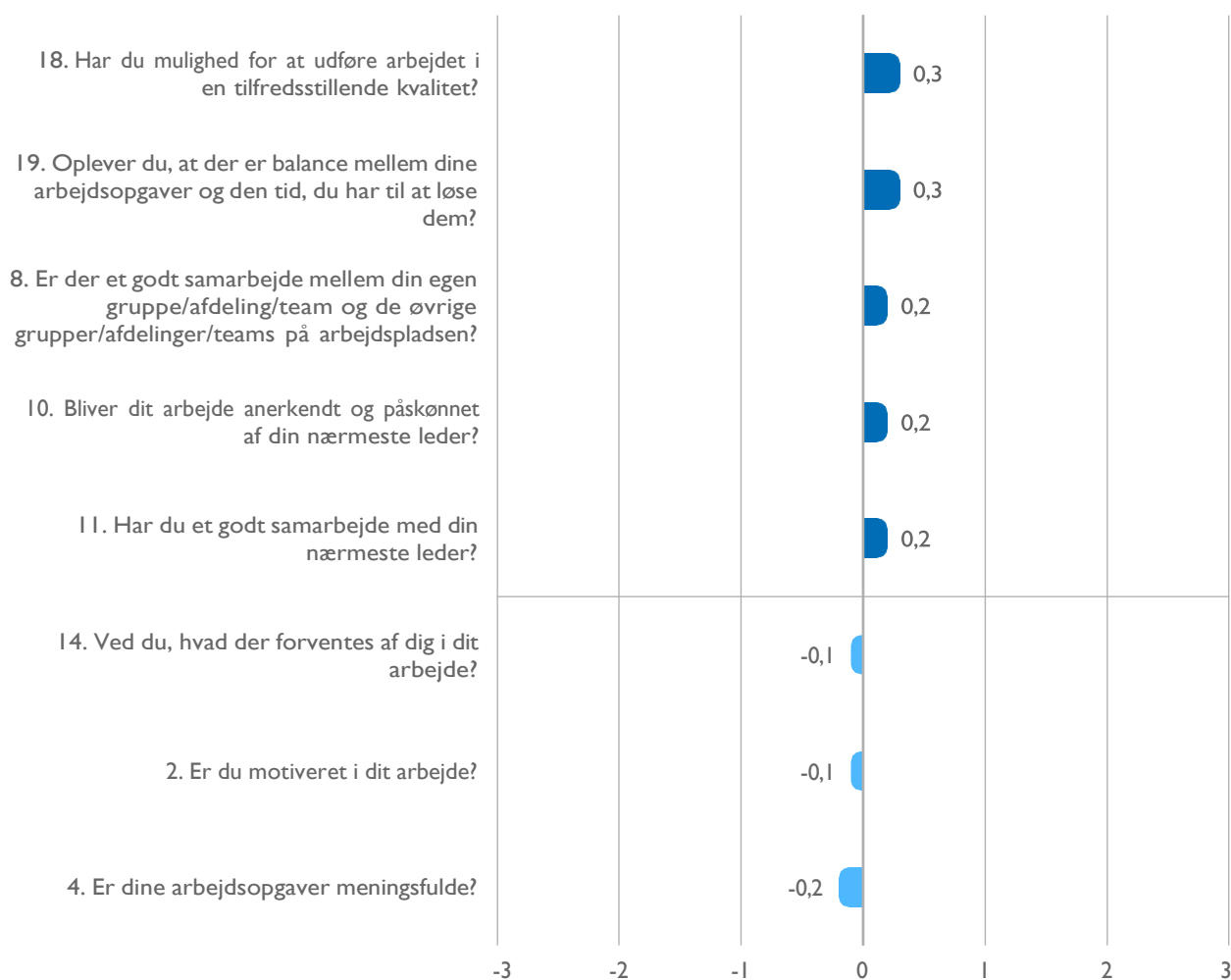
Nedenfor vises de fem udsagn, medarbejderne vurderer mest positivt, og de fem udsagn, medarbejderne vurderer mest negativt.



Største positive og negative forskelle i forhold til Københavns Kommune

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

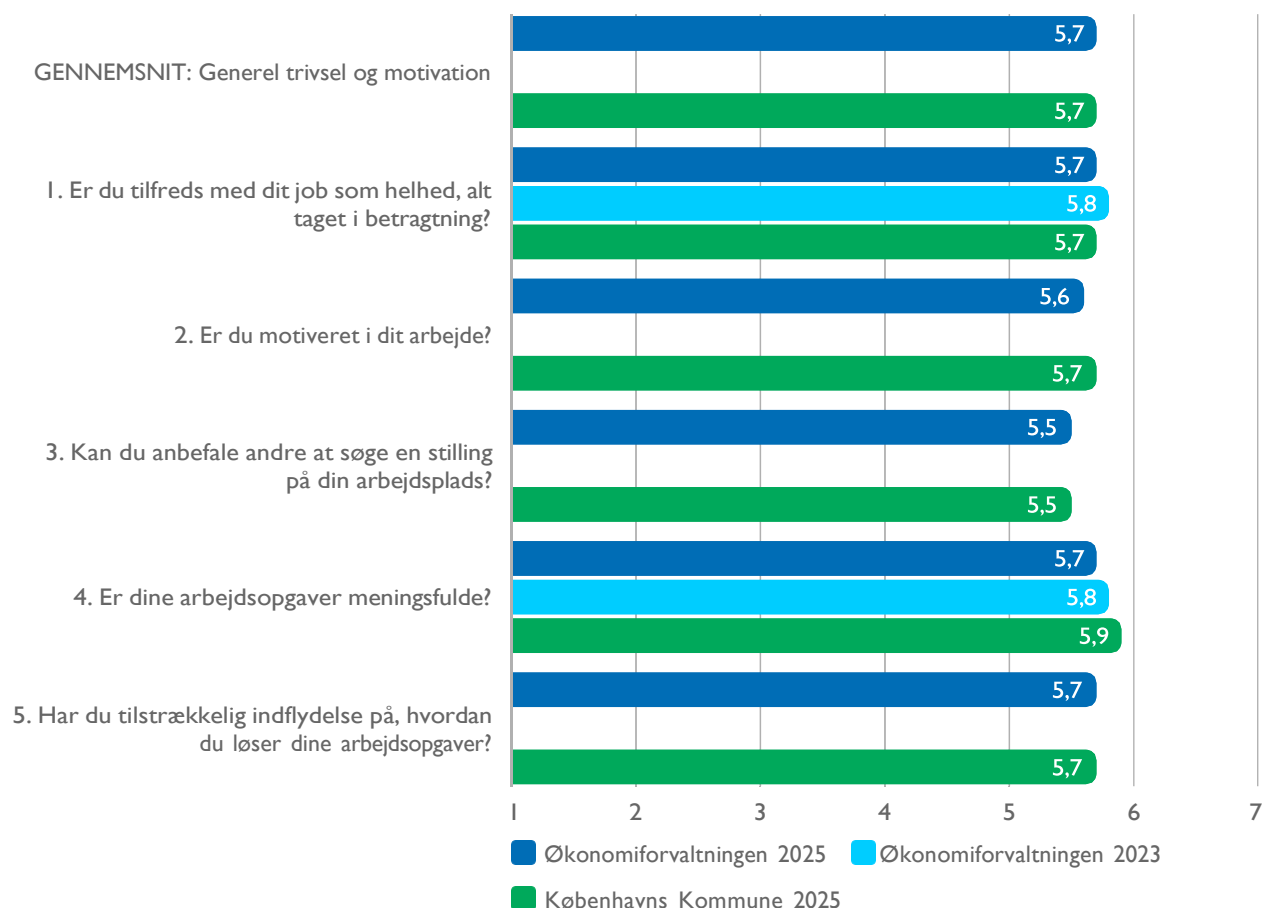
Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Københavns Kommune, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



Tema 1: Psykisk arbejdsmiljø

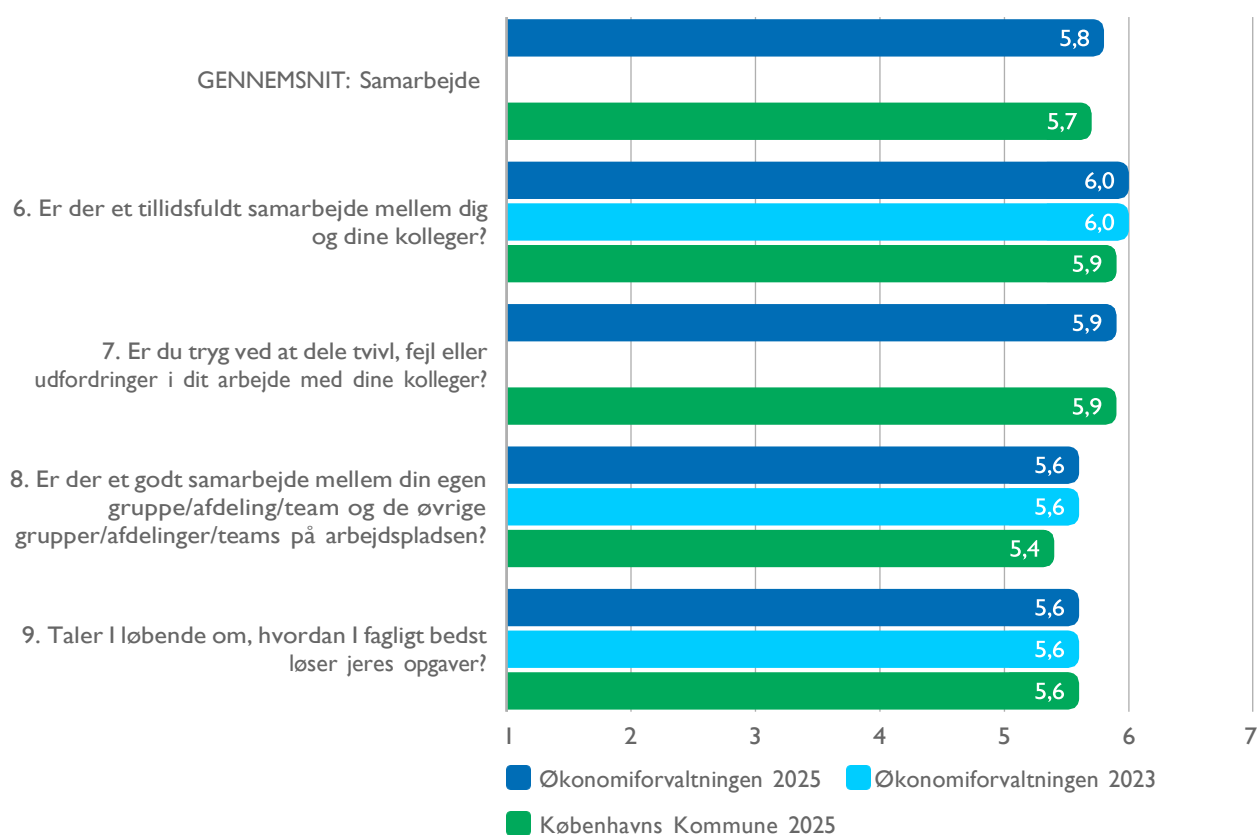
1. Generel trivsel og motivation

Spørgsmålene om "Generel trivsel og motivation" måler den generelle tilfredshed. Faktorer som indflydelse og oplevelsen af at have meningsfulde opgaver er vigtige for motivation og engagement i arbejdet og dermed den generelle trivsel.



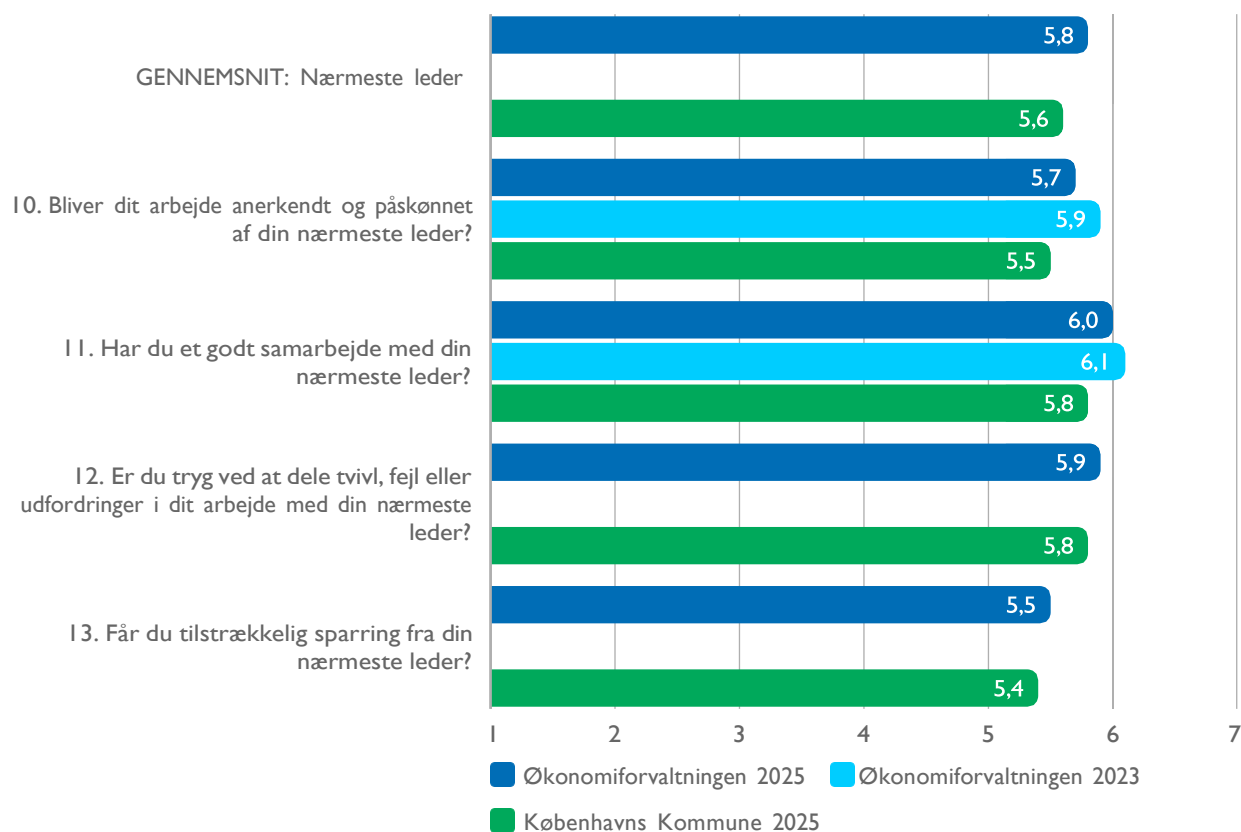
2. Samarbejde

Spørgsmålene om "Samarbejde" måler, hvordan man oplever samarbejdet i de arbejdsfællesskaber, man indgår i. Et stærkt arbejdsfællesskab bygger på gode relationer og en høj grad af psykologisk tryghed, og er kendetegnet ved, at vi sammen bruger vores ressourcer optimalt til gavn for kerneopgaven. Det gode samarbejde er med til at sikre den faglige kvalitet, at alle kender den sammenhæng, deres opgaver indgår i, og rammerne for at udføre dem.



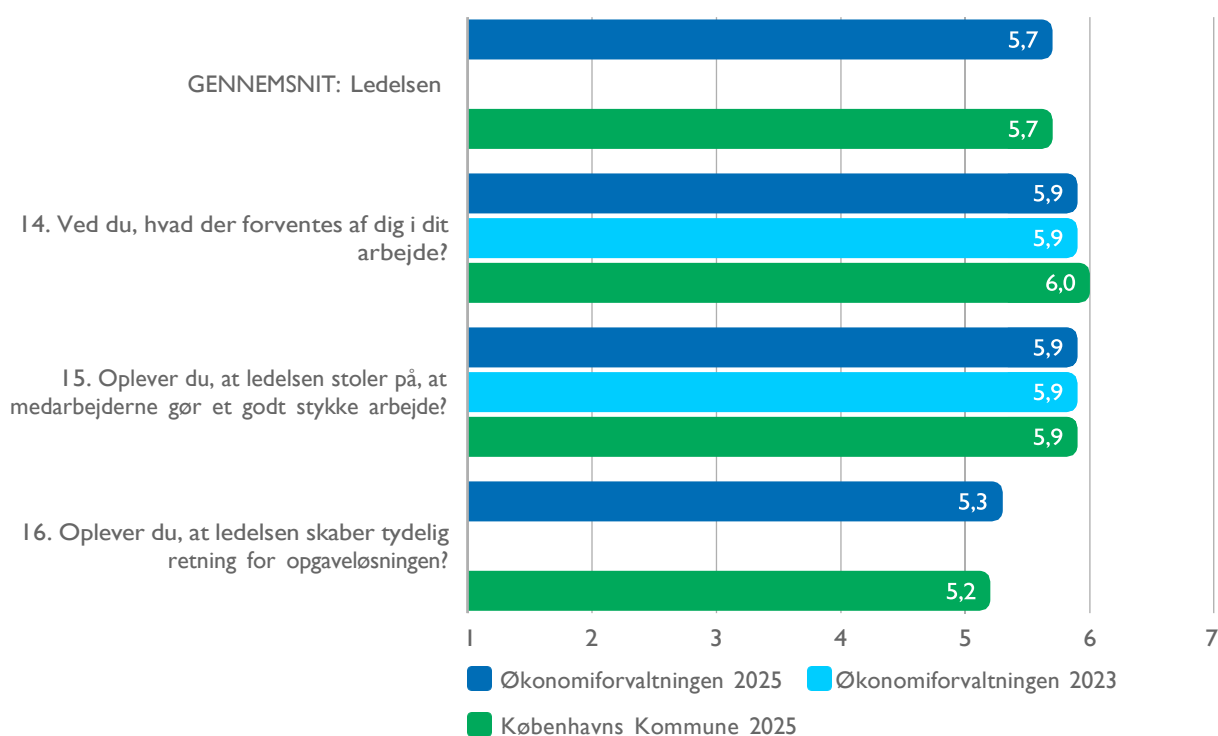
3. Nærmeste leder

Spørgsmålene om "Nærmeste leder" måler, i hvilken grad man oplever, at ens nærmeste leder understøtter trivsel på arbejdspladsen. Temaet måler desuden, hvordan medarbejderne oplever anerkendelse, sparring og tryghed i samarbejdet med nærmeste leder.



4. Ledelsen

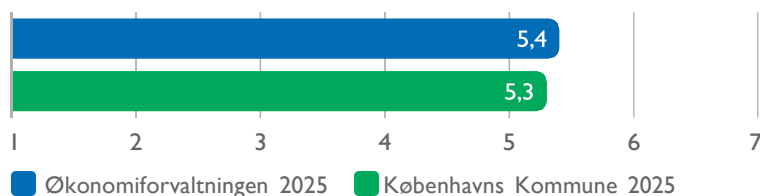
Spørgsmålene om "Ledelsen" måler, i hvilken grad man oplever tillid og tydelighed imellem medarbejdere og hele ledelsen på arbejdspladsen. Tillid fra ledelsen kan have betydning for trivslen og kan styrke troen på egne evner. Gensidig tillid mellem ledelsen og medarbejderne har betydning for trivslen og for løsningen af kerneopgaven på arbejdspladsen.



5. Læring og udvikling

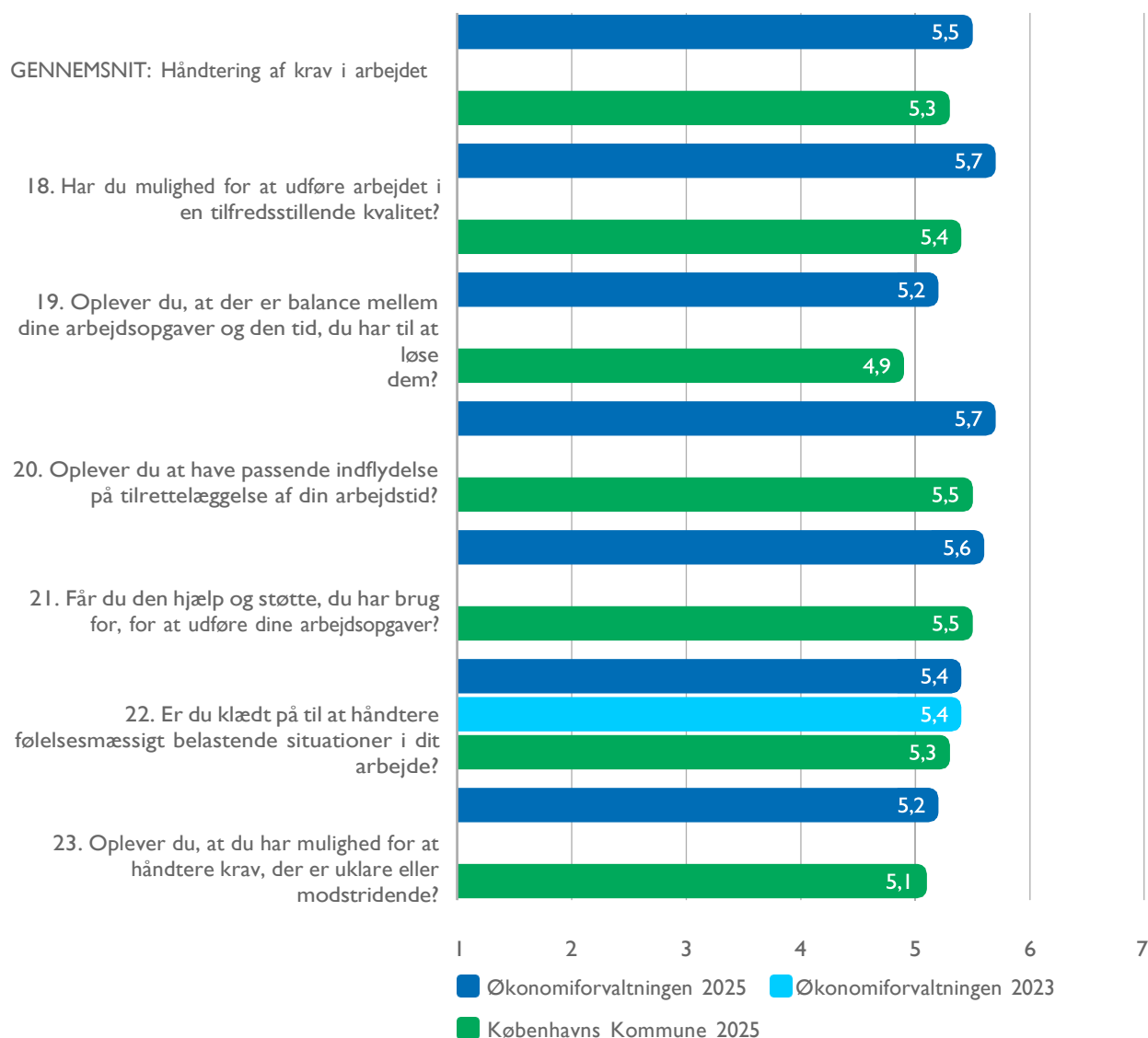
Spørgsmålet om "Læring og udvikling" måler, om man oplever tilstrækkelige muligheder for at lære nyt og udvikle sig på arbejdet. Det kan have positiv betydning for trivslen, at man løbende kan udvikle sig.

17. Har du tilstrækkelig mulighed for at udvikle dig fagligt gennem dit arbejde?



6. Håndtering af krav i arbejdet

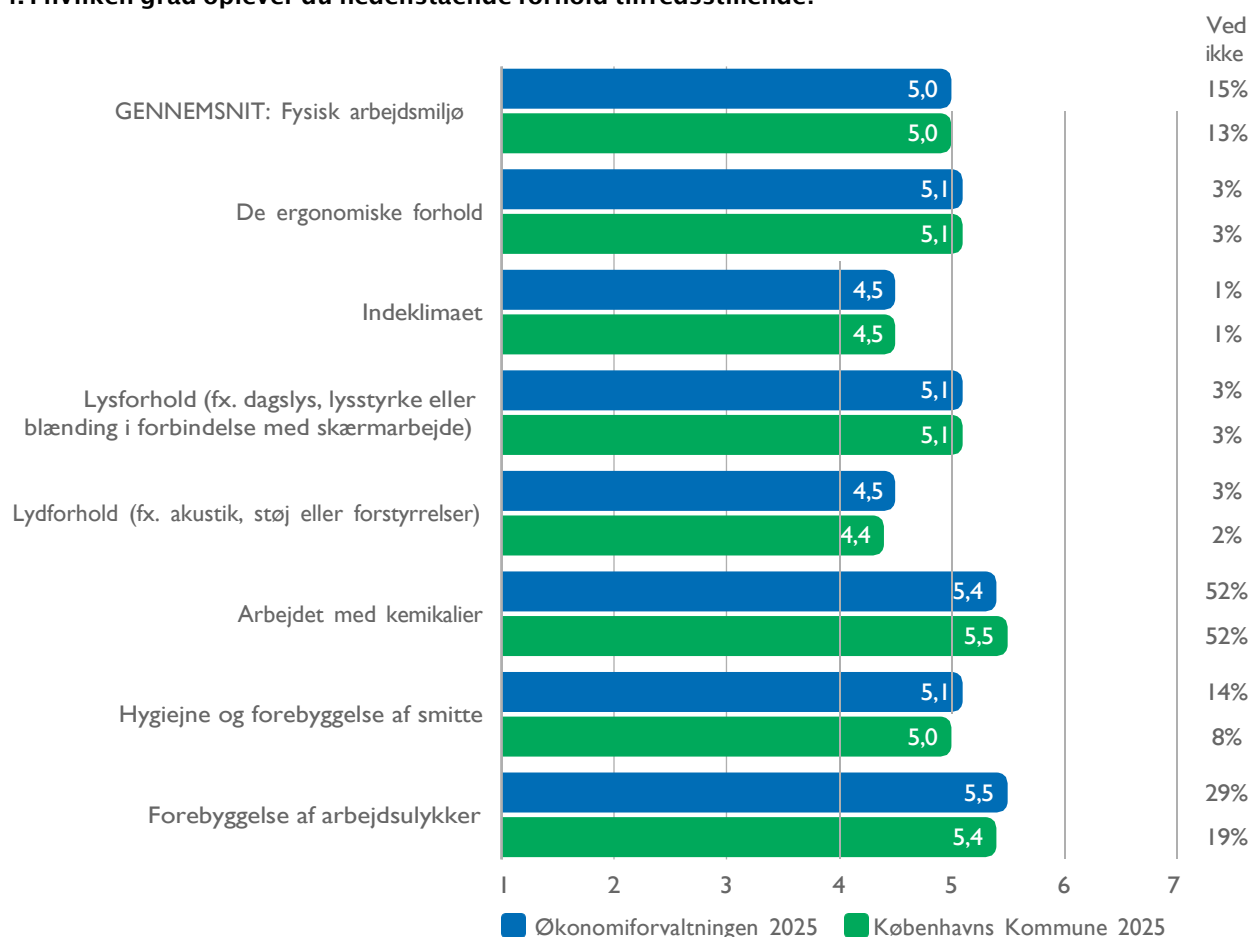
Spørgsmålene om "Håndtering af krav i arbejdet" måler, i hvor høj grad man oplever at kunne håndtere mængde, tempo og de forskellige krav i arbejdet. Forhold som indflydelse, tid, færdigheder og støtte har betydning for oplevelsen af at kunne håndtere krav i arbejdet. I arbejdsfunktioner med høje følelsesmæssige krav er det særligt vigtigt, at man føler sig klædt på til at tackle disse krav, da det ellers kan føre til overbelastning.



Tema 2: Fysisk arbejdsmiljø

Spørgsmålene om "Fysisk arbejdsmiljø" måler, hvordan man oplever de fysiske forhold på arbejdspladsen, undtagen hjemmearbejdspladsen. Et godt fysisk arbejdsmiljø understøtter løsningen af kerneopgaven og øger trivslen. Gode fysiske rammer er vigtige for både at mindske fysiske og psykiske belastninger, der kan være forbundet med arbejdet.

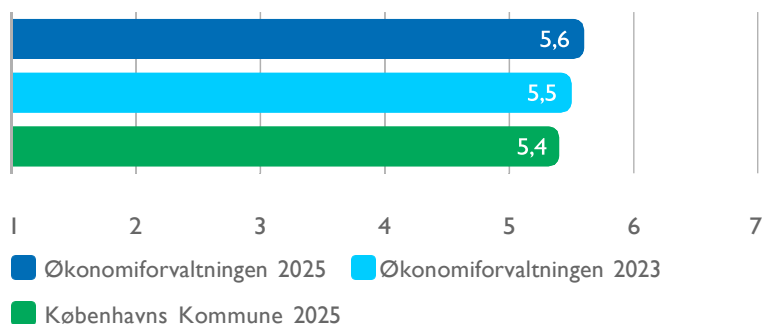
24. I hvilken grad oplever du nedenstående forhold tilfredsstillende?



Tema 3: Sundhed og sygefravær

Spørgsmålene om "Sundhed og sygefravær" måler, i hvor høj grad medarbejderne er tilfredse med arbejdspladsens fokus på sundhedsfremme. Sundhedsfremme kan bl.a. handle om initiativer vedrørende kost og motion. Men det kan også handle om tiltag, der eksempelvis forebygger stress. Spørgsmålet om medarbejdernes egen oplevelse af årsager til arbejdsrelateret sygefravær afrapporteres kun ved rapporter med mindst 50 besvarelser.

25. Har du tilstrækkelige muligheder for at træffe sunde valg, når du er på arbejde?



Tema 3: Sundhed og sygefravær

26. Har du inden for de seneste 12 måneder haft sygefravær, der kan skyldes forhold på arbejdspladsen eller forhold i arbejdsmiljøet?

	Antal 2025	Pct. 2025
Ja	429	14%
Nej	2.579	86%

Hvilke årsager har der været til det arbejdsrelaterede sygefravær?

	Antal 2025	Pct. 2025
Opgavebelastning eller andre krav til arbejdet	126	29%
Forhold i samarbejde med eller relation til kolleger eller leder	76	18%
Forhold i samarbejde med eller relation til borgere, brugere, pårørende eller eksterne samarbejdspartnere	11	3%
Voldsom oplevelse på arbejdspladsen	11	3%
Arbejdsulykke	40	9%
Smerter eller gener i kroppen pga. arbejdet	136	32%
Smitte på arbejdet	112	26%
Andet	133	31%

Tema 4: Krænkende adfærd

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

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

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

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

Vi accepterer ikke vold, trusler og krænkende adfærd

Københavns Kommune accepterer ikke krænkende adfærd på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt og sikkert at gå på arbejde i Københavns Kommune. Derfor skal der på alle niveauer i kommunen arbejdes fagligt, målrettet og systematisk med at forebygge krænkende adfærd.

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

Her kan du få støtte

Hvis trivselsundersøgelsen viser, at krænkende adfærd forekommer, er det vigtigt, at der bliver reageret tydeligt og effektivt fra både ledelse og medarbejderrepræsentanter. Det skal være tydeligt for medarbejderne, hvor de kan henvende sig. Det kan fx være fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant eller HR-medarbejdere i forvaltningen.

I Københavns Kommune er der altid hjælp at hente, hvis man har været udsat for krænkende adfærd. Kontakt Enheden for anonym håndtering af seksuel chikane og sexismen, hvis du har oplevet sådan adfærd. Tlf. 73708540 eller skriftligt på overstregen.kk.dk. Desuden kan du få rådgivning, hvis du som leder, AMR eller TR er i tvivl om håndtering af seksuel chikane og sexismen.

Du kan også kontakte hotlinen i Tidlig Indsats/SYFO på tlf. 3366 5766 hos Arbejdsmiljø København. Som arbejdsplads kan det være vanskeligt at håndtere krænkende adfærd, og det kan være nødvendigt med professionel støtte. Kontakt Arbejdsmiljø København på <https://arbejdsmiljoe.kk.dk/>

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

Fysisk vold

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

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

27. Har du været udsat for fysisk vold inden for de seneste 12 måneder og i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	3	0%	2	0%	1	14%	0	0%
Ugentligt	2	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Månedligt	0	0%	1	0%	0	0%	1	10%
Af og til	3	0%	5	0%	0	0%	2	20%
En enkelt gang	14	1%	17	1%	6	86%	7	70%
Nej	2.773	99%	2.982	99%				
Total	2.795	100%	3.007	100%				
Total ja	22	1%	25	1%	7	100%	10	100%

Fysisk vold

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

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

	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	7	33%	7	28%
En leder	2	10%	3	12%
Underordnede	0	0%	0	0%
Borgere eller brugere*	6	29%	10	40%
Pårørende*	-	-	0	0%
Eksterne samarbejdspartnere	0	0%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	8	38%	8	32%

* Bemærk, at kategorierne "Borgere eller brugere" og "Pårørende" var samlet i én kategori i 2023 ved navn "Borgere/Brugere/Pårørende". Den samlede historik fra 2023 er i denne rapport koblet på kategorien "Borgere eller brugere".

Hvis ja, hvor har den fysiske vold fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	22	88%	7	100%	10	100%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	4	16%	1	14%	0	0%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	16	64%	3	43%	8	80%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	17	68%	4	57%	8	80%
Finder den fysiske vold stadig sted?	5	20%	2	29%	2	20%

Trusler om vold

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

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

28. Har du været udsat for trusler om vold inden for de seneste 12 måneder og i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	2	0%	3	0%	2	22%	1	5%
Ugentligt	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Månedligt	2	0%	1	0%	0	0%	1	5%
Af og til	11	0%	6	0%	1	11%	6	32%
En enkelt gang	18	1%	20	1%	6	67%	11	58%
Nej	2.761	99%	2.976	99%				
Total	2.795	100%	3.006	100%				
Total ja	34	1%	30	1%	9	100%	19	100%

Trusler om vold

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

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

	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	5	15%	8	27%
En leder	2	6%	1	3%
Underordnede	1	3%	0	0%
Borgere eller brugere*	23	68%	19	63%
Pårørende*	-	-	0	0%
Eksterne samarbejdspartnere	3	9%	1	3%
Ønsker ikke at uddybe	2	6%	3	10%

* Bemærk, at kategorierne "Borgere eller brugere" og "Pårørende" var samlet i én kategori i 2023 ved navn "Borgere/Brugere/Pårørende". Den samlede historik fra 2023 er i denne rapport koblet på kategorien "Borgere eller brugere".

Hvis ja, hvor har truslerne om vold fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	28	93%	8	89%	18	95%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	2	7%	1	11%	1	5%
På mail, SMS eller fx sociale medier (digitalt)	0	0%	0	0%	0	0%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	25	83%	8	89%	15	79%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	21	70%	7	78%	12	63%
Finder truslerne om vold stadig sted?	6	20%	2	22%	5	26%

Mobning eller chikane

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

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

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

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

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

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	2	0%	5	0%	4	6%	3	18%
Ugentligt	11	0%	10	0%	10	16%	0	0%
Månedligt	9	0%	9	0%	7	11%	1	6%
Af og til	40	1%	38	1%	26	41%	8	47%
En enkelt gang	28	1%	27	1%	17	27%	5	29%
Nej	2.705	97%	2.917	97%				
Total	2.795	100%	3.006	100%				
Total ja	90	3%	89	3%	64	100%	17	100%

Mobning eller chikane

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

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

	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	31	34%	51	57%
En leder	27	30%	19	21%
Underordnede	3	3%	1	1%
Borgere eller brugere*	14	16%	11	12%
Pårørende*	-	-	0	0%
Eksterne samarbejdspartnere	8	9%	6	7%
Ønsker ikke at uddybe	15	17%	11	12%

* Bemærk, at kategorierne "Borgere eller brugere" og "Pårørende" var samlet i én kategori i 2023 ved navn "Borgere/Brugere/Pårørende". Den samlede historik fra 2023 er i denne rapport koblet på kategorien "Borgere eller brugere".

Hvis ja, hvor har mobningen eller chikanen fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	86	97%	61	95%	17	100%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	3	3%	2	3%	0	0%
På mail, SMS eller fx sociale medier (digitalt)	6	7%	3	5%	3	18%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	54	61%	38	59%	13	76%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	42	47%	27	42%	10	59%
Finder mobningen eller chikanen stadig sted?	42	47%	31	48%	11	65%

Diskrimination eller forskelsbehandling

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

Diskrimination er, når en person udsættes for krænkende adfærd, der nedvurderer personen, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade personen. Diskrimination kan også være negativ forskelsbehandling baseret på for eksempel alder, køn, kønsidentitet, kønsudtryk, politisk overbevisning, seksuel orientering, etnicitet, religiøs overbevisning eller funktionsnedsættelser. Diskrimination kan forekomme i direkte eller indirekte kontakt. Det kan for eksempel være fysisk, skriftligt, telefonisk eller digitalt på fx mail, SMS eller fx sociale medier.

30. Har du været udsat for diskrimination eller forskelsbehandling inden for de seneste 12 måneder og i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	3	0%	3	0%	3	5%	1	6%
Ugentligt	3	0%	7	0%	6	10%	2	13%
Månedligt	6	0%	9	0%	4	6%	3	19%
Af og til	24	1%	36	1%	25	40%	6	38%
En enkelt gang	25	1%	33	1%	24	39%	4	25%
Nej	2.733	98%	2.918	97%				
Total	2.794	100%	3.006	100%				
Total ja	61	2%	88	3%	62	100%	16	100%

* Bemærk, at der udelukkende blev spurgt til "diskrimination" i 2023. I 2025 spørges der til "diskrimination eller forskelsbehandling", hvilket kan påvirke sammenligningen.

Diskrimination eller forskelsbehandling

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for diskrimination inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der har valgt ikke at svare på underspørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier. Resultater for "På hvilken baggrund er du blevet diskrimineret?" vises først ved minimum 50 besvarelser.

Hvis ja, på hvilken baggrund er du blevet diskrimineret?

	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025
Alder	7	11%	14	16%
Køn eller kønsidentitet	11	18%	18	20%
Sprog eller kultur	13	21%	13	15%
Hudfarve, etnicitet eller religion	10	16%	11	13%
Politiske overbevisning	1	2%	1	1%
Seksuelle orientering, kønsidentitet eller kønsudtryk	1	2%	1	1%
Handicap eller funktionsnedsættelse	3	5%	2	2%
Vægt	-	-	5	6%
Andet	22	36%	35	40%
Ønsker ikke at oplyse	7	11%	13	15%

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

	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	17	28%	43	49%
En leder	12	20%	24	27%
Underordnede	1	2%	1	1%
Borgere eller brugere*	12	20%	7	8%
Pårørende*	-	-	1	1%
Eksterne samarbejdspartnere	10	16%	9	10%
Ønsker ikke at uddybe	14	23%	15	17%

* Bemærk, at kategorierne "Borgere eller brugere" og "Pårørende" var samlet i én kategori i 2023 ved navn "Borgere/Brugere/Pårørende". Den samlede historik fra 2023 er i denne rapport koblet på kategorien "Borgere eller brugere".

Hvis ja, hvor har diskriminationen fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	82	93%	60	92%	16	89%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	4	5%	1	2%	0	0%
På mail, SMS eller fx sociale medier (digitalt)	8	9%	4	6%	2	11%

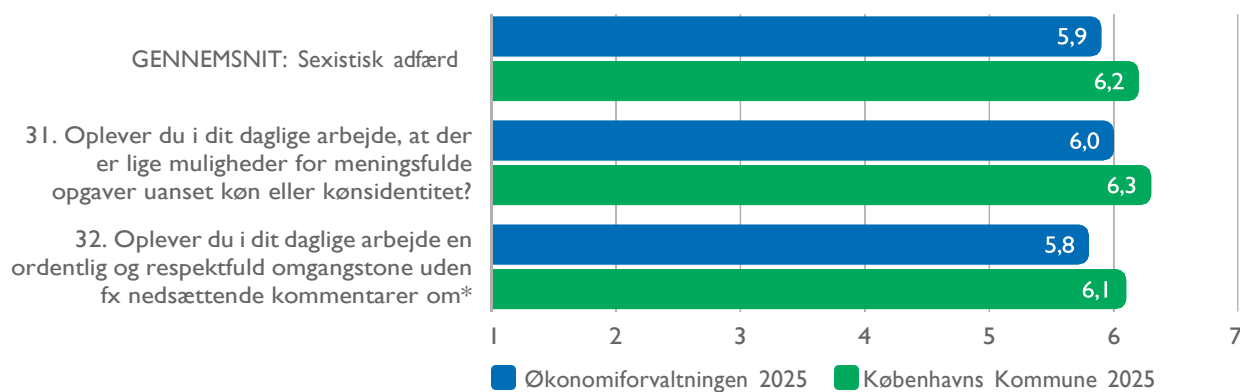
Diskrimination eller forskelsbehandling

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	40	45%	31	50%	8	50%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	29	33%	19	31%	6	38%
Finder diskriminationen stadig sted?	41	47%	29	47%	9	56%

Sexistisk adfærd

Spørgsmålene i temaet "Sexistisk adfærd" handler om, i hvor høj grad man oplever lige muligheder i arbejdet samt en ordentlig og respektfuld omgangstone. Sexistisk adfærd kan have store konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at det altid bliver håndteret.



*Se hele spørgsmålet her: 32. Oplever du i dit daglige arbejde en ordentlig og respektfuld omgangstone uden fx nedsættende kommentarer om krop, livsstil, køn eller seksuel orientering og uden seksuelle hentydninger, fordomme om køn, kønsidentitet eller tilsvarende?

Seksuel chikane

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

Seksuel chikane er krænkende adfærd af seksuel karakter. Krænkende adfærd af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være uønskede berøringer, uønskede verbale seksuelle opfordringer, sjofle kommentarer og upassende vittigheder, uvedkommende snak om seksuelle emner eller visning af pornografisk materiale. Chikanen kan også komme til udtryk som nedsættende tale om køn (dit eller andres) eller seksuel orientering. Det er også seksuel chikane, hvis handlingen er udført uden intention om at skade dig.

Seksuel chikane kan forekomme i direkte eller indirekte kontakt. Det kan for eksempel være fysisk, skriftligt, telefonisk eller digitalt på mail, SMS eller sociale medier.

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

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Ja, uønskede seksuelle kommentarer om din krop, tøj eller livsstil	13	0%	7	20%	5	45%
Ja, uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner f.eks. klap, kys eller omfavelse	11	0%	6	17%	4	36%
Ja, at nogen har talt nedsættende om køn eller seksuel orientering på en måde, som var uønsket eller ubehageligt for dig	28	1%	26	74%	5	45%
Ja, andet	9	0%				
Nej	2.956	98%				
Total	3.005	100%				
Total ja	49	2%	35	100%	11	100%

Seksuel chikane

33a. Hvor ofte har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for uønskede seksuelle kommentarer om din krop, tøj eller livsstil i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	1	0%	1	14%	0	0%
Ugentligt	0	0%	0	0%	0	0%
Månedligt	2	0%	1	14%	1	20%
Af og til	6	0%	3	43%	3	60%
En enkelt gang	4	0%	2	29%	1	20%
Nej	2.992	100%				
Total	3.005	100%				
Total ja	13	0%	7	100%	5	100%

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for uønskede seksuelle kommentarer om din krop, tøj eller livsstil i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	6	46%
En leder	1	8%
Underordnede	0	0%
Borgere eller brugere	4	31%
Pårørende	0	0%
Eksterne samarbejdspartnere	2	15%
Ønsker ikke at uddybe	2	15%

Hvis ja, hvor har den sexistiske adfærd fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	12	92%	7	100%	5	100%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	1	8%	0	0%	0	0%
På mail, SMS eller fx sociale medier (digitalt)	0	0%	0	0%	0	0%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	9	69%	5	71%	3	60%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	6	46%	3	43%	1	20%
Finder det stadig sted?	5	38%	3	43%	2	40%

Seksuel chikane

33b. Hvor ofte har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	0	0%	0	0%	0	0%
Ugentligt	0	0%	0	0%	0	0%
Månedligt	0	0%	0	0%	0	0%
Af og til	2	0%	0	0%	1	25%
En enkelt gang	9	0%	6	100%	3	75%
Nej	2.994	100%				
Total	3.005	100%				
Total ja	11	0%	6	100%	4	100%

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	6	55%
En leder	0	0%
Underordnede	0	0%
Borgere eller brugere	3	27%
Pårørende	0	0%
Eksterne samarbejdspartnere	1	9%
Ønsker ikke at uddybe	1	9%

Hvis ja, hvor har den sexistiske adfærd fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	11	100%	6	100%	4	100%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	1	9%	0	0%	0	0%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	1	9%	1	17%	0	0%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	2	18%	1	17%	0	0%
Finder det stadig sted?	0	0%	0	0%	0	0%

Seksuel chikane

33c. Hvor ofte har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for at nogen har talt nedsættende om køn eller seksuel orientering i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	1	0%	1	4%	0	0%
Ugentligt	3	0%	3	12%	1	20%
Månedligt	4	0%	4	15%	0	0%
Af og til	14	0%	12	46%	4	80%
En enkelt gang	6	0%	6	23%	0	0%
Nej	2.977	99%				
Total	3.005	100%				
Total ja	28	1%	26	100%	5	100%

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for at nogen har talt nedsættende om køn eller seksuel orientering i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	24	86%
En leder	6	21%
Underordnede	2	7%
Borgere eller brugere	1	4%
Pårørende	0	0%
Eksterne samarbejdspartnere	4	14%
Ønsker ikke at uddybe	1	4%

Hvis ja, hvor har den sexistiske adfærd fundet sted?

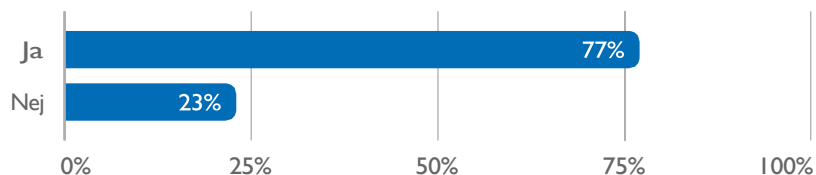
	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	27	96%	25	93%	5	83%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	2	7%	2	7%	1	17%
På mail, SMS eller fx sociale medier (digitalt)	0	0%	0	0%	0	0%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	4	14%	4	15%	0	0%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	5	18%	4	15%	0	0%
Finder det stadig sted?	17	61%	15	58%	5	100%

Seksuel chikane

34. Ved du, hvor du kan henvende dig på din arbejdsplads, hvis du overværer eller udsættes for uønsket seksuel opmærksomhed eller seksuelt krænkende handlinger?

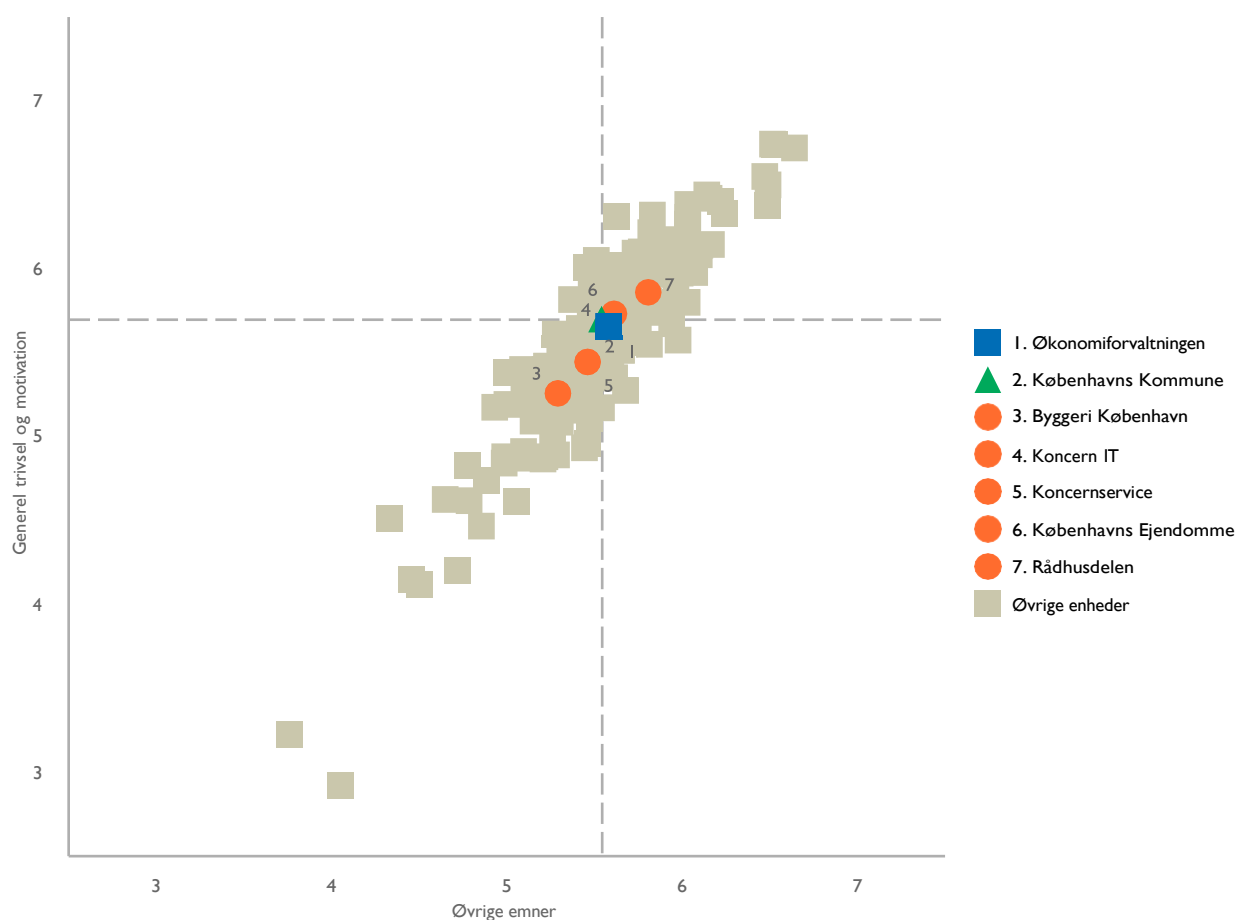


Plotdiagram: "Generel trivsel og motivation" sammenholdt med øvrige emner

"Generel trivsel og motivation" er undersøgelsens centrale emne og giver en pejling af, hvordan medarbejderne overordnet oplever arbejdet og arbejdsmiljøet og graden af deres egen motivation og engagement i arbejdet.

I figuren ses enhedernes gennemsnit for spørgsmålene om "Generel trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for de øvrige emner i undersøgelsen. Antallet af spørgsmål under hvert emne varierer, men hvert emne vægter lige meget. Det betyder, at spørgsmålene i emner med få spørgsmål vægter forholdsvis mere i beregningen.

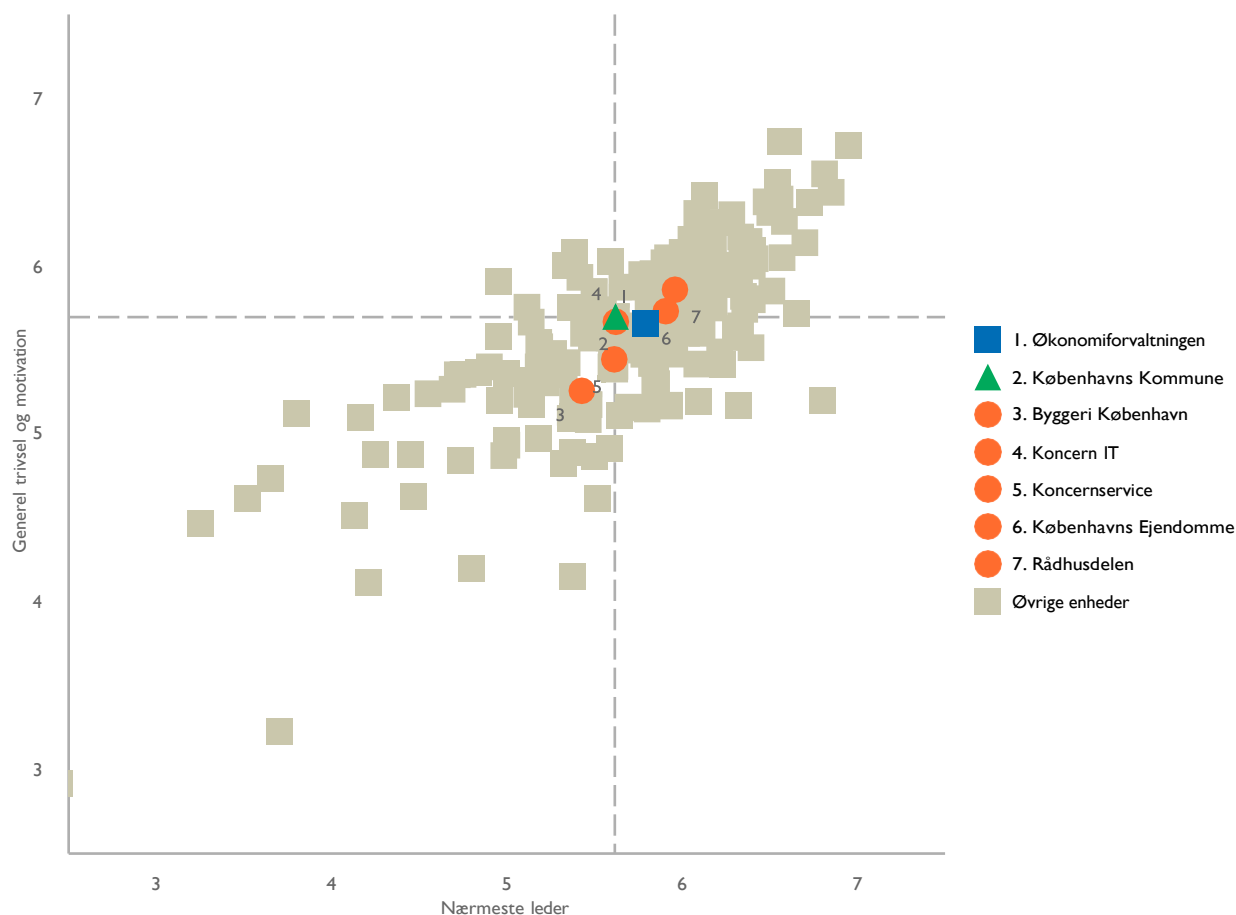
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Økonomiforvaltningen. De stiplede linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



Plotdiagram: "Generel trivsel og motivation" sammenholdt med emnet "Nærmeste leder"

I figuren ses enhedernes gennemsnit for "Generel trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for "Nærmeste leder".

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



Baggrundsresultater - opdelt på alder, anciennitet og køn

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

Alder	Antal svar	Pct.	Generel trivsel og motivation	Samarbejde	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhed	Sygefravær (ja)
Under 30 år	343	11%	5,7	5,8	5,9	5,7	5,4	5,6	5,2	5,7	16%
30-39 år	800	27%	5,6	5,8	5,7	5,6	5,3	5,4	5,0	5,5	15%
40-49 år	734	24%	5,7	5,8	5,9	5,7	5,4	5,5	5,1	5,6	15%
50-59 år	737	24%	5,7	5,7	5,7	5,6	5,3	5,4	5,0	5,6	13%
Over 60 år	395	13%	5,7	5,8	5,7	5,7	5,4	5,5	5,0	5,6	12%
Total	3.010	100%	5,7	5,8	5,8	5,7	5,4	5,5	5,0	5,6	14%

Anciennitet	Antal svar	Pct.	Generel trivsel og motivation	Samarbejde	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhed	Sygefravær (ja)
Under 1 år	304	10%	5,8	5,9	5,9	5,7	5,6	5,6	5,2	5,8	9%
1-2 år	623	21%	5,7	5,8	5,9	5,7	5,4	5,5	5,1	5,6	16%
3-4 år	630	21%	5,5	5,8	5,7	5,6	5,2	5,4	5,0	5,5	15%
Over 5 år	1.453	48%	5,7	5,8	5,8	5,7	5,4	5,4	5,0	5,5	14%
Total	3.010	100%	5,7	5,8	5,8	5,7	5,4	5,5	5,0	5,6	14%

Køn	Antal svar	Pct.	Generel trivsel og motivation	Samarbejde	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhed	Sygefravær (ja)
Kvinde	1.750	58%	5,6	5,7	5,7	5,6	5,3	5,4	5,0	5,5	16%
Mand	1.260	42%	5,7	5,8	5,9	5,7	5,4	5,6	5,1	5,7	12%
Total	3.010	100%	5,7	5,8	5,8	5,7	5,4	5,5	5,0	5,6	14%

Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe

Tabellen herunder viser emnescorerne opdelt på faggruppe. Resultaterne for et emne vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser på emnet. Er der emner, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

Faggruppe	Antal svar	Pct.	Generel trivsel og motivation	Samarbejde	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhed	Sygefravær (Ja)
Administration og IT (HK)	590	20%	5,5	5,8	5,7	5,5	5,4	5,4	4,5	5,5	12%
Akademikere	872	29%	5,5	5,8	5,6	5,3	5,3	5,4	4,9	5,5	11%
Chefer og ledere	192	6%	6,0	6,0	6,1	5,9	6,0	5,7	5,3	5,9	7%
Køkken- og rengøringsområdet	985	33%	5,8	5,8	6,0	6,1	5,4	5,5	5,5	5,7	20%
Specialarbejdere mv.	52	2%	6,1	5,8	6,1	6,1	5,5	5,8	5,6	5,9	8%
Teknisk service	116	4%	5,2	5,2	5,3	5,2	4,6	5,2	4,9	5,2	23%
Øvrige faggrupper	154	5%	5,6	5,9	5,7	5,6	5,4	5,5	5,1	5,6	10%
Øvrige	49	2%	5,8	5,7	5,9	5,7	5,6	5,5	4,7	5,5	6%
Total	3.010	100%	5,7	5,8	5,8	5,7	5,4	5,5	5,0	5,6	14%

Svarfordeling på spørgsmål

	Ved ikke	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2025	Gns. 2023
Generel trivsel og motivation										5,7	
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	0%	3.001	1%	1%	3%	7%	23%	40%	25%	5,7	5,8
2. Er du motiveret i dit arbejde?	0%	2.997	1%	2%	4%	9%	22%	36%	26%	5,6	
3. Kan du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	3%	2.929	3%	3%	4%	9%	18%	33%	29%	5,5	
4. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	1%	2.989	1%	2%	3%	8%	20%	39%	28%	5,7	5,8
5. Har du tilstrækkelig indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	1%	2.989	1%	2%	3%	7%	20%	39%	29%	5,7	
Samarbejde										5,8	
6. Er der et tillidsfuldt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	2%	2.954	1%	1%	2%	6%	15%	37%	39%	6,0	6,0
7. Er du tryk ved at dele tvivl, fejl eller udfordringer i dit arbejde med dine kolleger?	2%	2.953	1%	2%	2%	5%	15%	37%	38%	5,9	
8. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling/team og de øvrige grupper/afdelinger/teams på arbejdspladsen?	3%	2.932	1%	1%	4%	11%	24%	35%	24%	5,6	5,6
9. Taler I løbende om, hvordan I fagligt bedst løser jeres opgaver?	2%	2.949	1%	2%	4%	8%	23%	35%	27%	5,6	5,6
Nærmeste leder										5,8	
10. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	2%	2.946	2%	3%	3%	6%	16%	34%	35%	5,7	5,9
11. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	1%	2.968	1%	2%	3%	6%	13%	33%	42%	6,0	6,1
12. Er du tryk ved at dele tvivl, fejl eller udfordringer i dit arbejde med din nærmeste leder?	1%	2.966	2%	2%	3%	5%	13%	33%	42%	5,9	
13. Får du tilstrækkelig sparring fra din nærmeste leder?	3%	2.911	3%	3%	5%	9%	20%	30%	31%	5,5	
Ledelsen										5,7	
14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	1%	2.974	0%	1%	2%	6%	18%	40%	31%	5,9	5,9
15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	1%	2.967	1%	2%	3%	5%	17%	38%	34%	5,9	5,9
16. Oplever du, at ledelsen skaber tydelig retning for opgaveløsningen?	2%	2.955	2%	4%	6%	12%	24%	30%	21%	5,3	
Læring og udvikling										5,4	
17. Har du tilstrækkelig mulighed for at udvikle dig fagligt gennem dit arbejde?	3%	2.932	2%	3%	6%	10%	24%	33%	22%	5,4	
Håndtering af krav i arbejdet										5,5	
18. Har du mulighed for at udføre arbejdet i en tilfredsstillende kvalitet?	1%	2.991	1%	1%	3%	7%	24%	41%	23%	5,7	
19. Oplever du, at der er balance mellem dine arbejdsopgaver og den tid, du har til at løse dem?	1%	2.990	2%	3%	6%	12%	26%	33%	17%	5,2	
20. Oplever du at have passende indflydelse på tilrettelæggelse af din arbejdstid?	1%	2.978	2%	2%	4%	7%	19%	35%	31%	5,7	

	Ved ikke	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2025	Gns. 2023
21. Får du den hjælp og støtte, du har brug for, for at udføre dine arbejdsopgaver?	1%	2.970	1%	2%	4%	9%	23%	38%	24%	5,6	
22. Er du klædt på til at håndtere følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	10%	2.705	2%	3%	5%	11%	23%	34%	21%	5,4	5,4
23. Oplever du, at du har mulighed for at håndtere krav, der er uklare eller modstridende?	8%	2.766	2%	3%	5%	13%	30%	31%	15%	5,2	
Fysisk arbejdsmiljø										5,0	
De ergonomiske forhold	3%	2.917	2%	4%	7%	13%	29%	30%	15%	5,1	
Indeklimaet	1%	2.968	5%	10%	12%	17%	24%	22%	11%	4,5	
Lysforhold (fx. dagslys, lysstyrke eller blænding i forbindelse med skærmarbejde)	3%	2.926	2%	4%	8%	14%	24%	31%	16%	5,1	
Lydforhold (fx. akustik, støj eller forstyrrelser)	3%	2.922	6%	8%	11%	17%	24%	22%	11%	4,5	
Arbejdet med kemikalier	52%	1.432	4%	2%	4%	11%	21%	31%	27%	5,4	
Hygiejne og forebyggelse af smitte	14%	2.597	3%	5%	8%	14%	23%	29%	18%	5,1	
Forebyggelse af arbejdsulykker	29%	2.124	2%	2%	4%	10%	22%	35%	24%	5,5	
Sundhed										5,6	
25. Har du tilstrækkelige muligheder for at træffe sunde valg, når du er på arbejde?	5%	2.863	1%	2%	3%	10%	24%	37%	23%	5,6	5,5