



Til ØU, Aflæggerbordet 17/3

09-03-2015

Notat om resultatet af Trivselsundersøgelsen 2015

Sagsnr.
2015-0063667

Baggrund

Dokumentnr.
2015-0063667-1

Jf. "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne" mellem KL og KTO 2008, er kommunerne forpligtede til mindst hvert tredje år, at foretage målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø. Jf. BR-beslutning (432/6) skal der laves en trivselsmåling på alle Københavns Kommunes arbejdspladser mindst hvert andet år.

Sagsbehandler
Charlotte Kjær

Det er fjerde gang Københavns Kommune gennemfører en fælles tværgående trivselsundersøgelse.

Af dette dokument fremgår det

- at der er opnået en besvarelsesprocent på 79,
- at indgår 47 spørgsmål i undersøgelsen, hvoraf 44 af spørgsmålene kan sammenlignes med målingen i 2013,
- at besvarelsene er ordnet inden for 9 temaer, hvoraf 5 af temaresultaterne er lavere end i 2013,
- at den faldende tendens kan genfindes hos alle forvaltninger med undtagelse af ØKF,
- at der ses en positiv udvikling af nultolerancespørgsmålene (om vold, trusler om vold, mobning og chikane). Særlig markant er, at andelen af ansatte, der har været udsat for mobning er faldet fra 10 % til 7 %.

Besvarelsesprocent

Undersøgelsen, som blev gennemført i perioden 14. januar til 4. februar 2015, opnåede en besvarelsesprocent på 79. Det er den højeste, der er opnået, jf. oversigten i tabellen.

ÅR	Antal deltagere	Antal besvarelser	Besvarelsesprocent
2008	35.235	18.175	52 %
2010	33.769	23.164	69 %
2013	34.871	26.790	77 %
2015	36.039	28.523	79 %

Benchmark og svarskala

Trivselsundersøgelsen 2015 er i vidt omfang en gentagelse af 2013. I afrapporteringen af undersøgelsen, er det derfor for så vidt angår 44 ud af de 47 spørgsmål, muligt at opstille et historisk benchmark. Udover det historiske benchmark er der for

Økonomi- og Lønstyring

Borups Allé 177
2400 København NV

Telefon
4032 2299

EAN nummer
5798009800145

forvaltninger/områder/enheder brugt et organisatorisk benchmark, således at man sammenligner med nærmeste overliggende niveau.

Spørgsmålene er besvaret på en 7 punkts skala, hvor 1 er den mest negative besvarelse og 7 er den mest positive besvarelse. Resultaterne er præsenteret under 9 overordnede temaer. Herudover er der nogle spørgsmål i undersøgelsen, der ikke er beregnet gennemsnit på fx multolerancespørgsmålene.

Temagennemsnit

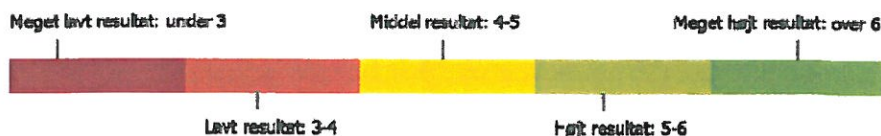
I tabellen nedenfor ses det, at der er et mindre fald i tilfredsheden (temaet Trivsel og tilfredshed) blandt medarbejderne i KK. Det fremgår desuden, at der er tilbagegang eller uændrede scorere på alle temagennemsnittene i forhold til målingen i 2013.

Tema	KK Score 2015	Afvigelse fra 2013
Trivsel og tilfredshed	5,1	-0,2
Indflydelse	4,8	-0,2
Nærmeste leder	5,3	Ingen ændring
Ledelse	5,2	Ingen ændring
Retfærdighed	4,8	-0,2
Samarbejde med nærmeste kollegaer	5,9	Ingen ændring
Læring og udvikling	5,2	-0,1
Håndtering af krav i arbejdet	5,2	Ikke sammenligneligt
Roller og ansvar	5,7	-0,3

I 2013 brugte KK et fast benchmark i forbindelse med visningen af resultaterne af Trivselsundersøgelsen. KK fik kritik for brugen af det faste benchmark, og har derfor afstået fra at bruge det i 2015.

Havde man gentaget brugen af det faste benchmark havde 7 af de 9 temareultater været i kategorien ”højt resultat”.

Benchmarkskala fra 2013:



Temagennemsnit pr. forvaltning

Hvis man ser nærmere på temagennemsnittene pr. forvaltning sammenlignet med 2013, ser man at tilbagegangen er generel i alle forvaltninger med undtagelse af ØKF. Det er ikke umiddelbart muligt at vurdere, om udviklingen er udtryk for en generel tendens også andre steder på det offentlige arbejdsmarked.

I tabellen nedenfor vises scoren pr. forvaltning, decimaltallet under scoren viser afvigelsen fra 2013.

De temaresultater der afviger **-0,2** eller mere er markeret med gult, og de temaresultater der afviger **0,3** eller mere er markeret med grønt.

Tema	KK	BIF	BUF	KFF	SOF	SUF	TMF	ØKF
Trivsel og tilfredshed	5,1 -0,2	4,9 -0,1	5,0 -0,3	5,1 -0,2	5,1 -0,1	5,3 -0,1	5,0 -0,3	4,9 0,1
Indflydelse	4,8 -0,2	4,4 -0,1	4,8 -0,3	4,8 -0,2	4,9 0,0	5,0 -0,1	4,7 -0,3	4,5 0,1
Nærmeste leder	5,3 0,0	5,3 0,1	5,2 0,0	5,4 0,0	5,2 -0,1	5,4 -0,1	5,1 -0,3	5,2 0,1
Ledelse	5,2 0,0	5,0 -0,1	5,3 0,0	5,2 0,0	5,2 0,0	5,3 0,0	4,7 -0,3	4,8 0,1
Retfærdighed	4,8 -0,2	4,6 -0,3	4,8 -0,2	5,0 0,0	4,8 -0,2	4,8 -0,2	4,6 -0,3	4,6 -0,1
Samarbejde med nærmeste kolleger	5,9 0,0	5,9 0,1	5,9 0,0	5,9 0,1	5,9 0,1	5,9 0,0	5,7 -0,1	5,9 0,0
Læring og udvikling	5,2 -0,1	5,3 -0,1	5,1 -0,2	5,4 0,0	5,3 0,0	5,4 -0,2	5,1 -0,3	5,0 0,1
Roller og ansvar	5,7 -0,3	5,6 -0,1	5,7 -0,3	5,7 -0,2	5,8 -0,1	6,0 -0,2	5,5 -0,4	5,5 -0,2

Nultolerancespørgsmålene har udviklet sig meget positivt

Spørgsmålene om krænkende adfærd har på 3 ud af 4 områder udviklet sig i positiv retning.

- Andelen af ansatte, som har været udsat for trusler om vold er faldet fra 14 % til 12 %.
- Der har været et markant fald i andelen af personer, der har været udsat for mobning. Andelen er faldet fra 10 % til 7 %.
- På spørgsmålet om uønsket seksuel opmærksomhed er der også oplevet et fald, fra 5 % i 2013 til 4 % i 2015.
- Andelen af medarbejdere, der angiver, at de har været udsat for fysisk vold er det samme som i 2013 – 8 %.

Bilag

1. Trivselsundersøgelsen 2015, strategisk rapport. Københavns Kommune.

KØBENHAVNS KOMMUNE
TRIVSELSUNDERSØGELSEN / 2015



KØBENHAVNS KOMMUNE

Svarprocent: 79% (28523/36039)



02 INDHOLD

3

Introduktion

4

Temaoversigt

5

Trivsel og tilfredshed i
Københavns Kommune

6

Udvikling siden 2013
(Top og bund 5)

7

Undersøgelsens
temaer

13

Krænkende adfærd

18

Udvalgte temaer i
forhold til Trivsel og
tilfredshed

20

Temaside Social
Kapital

22

Baggrundsresultater

26

Resultater i tabelform

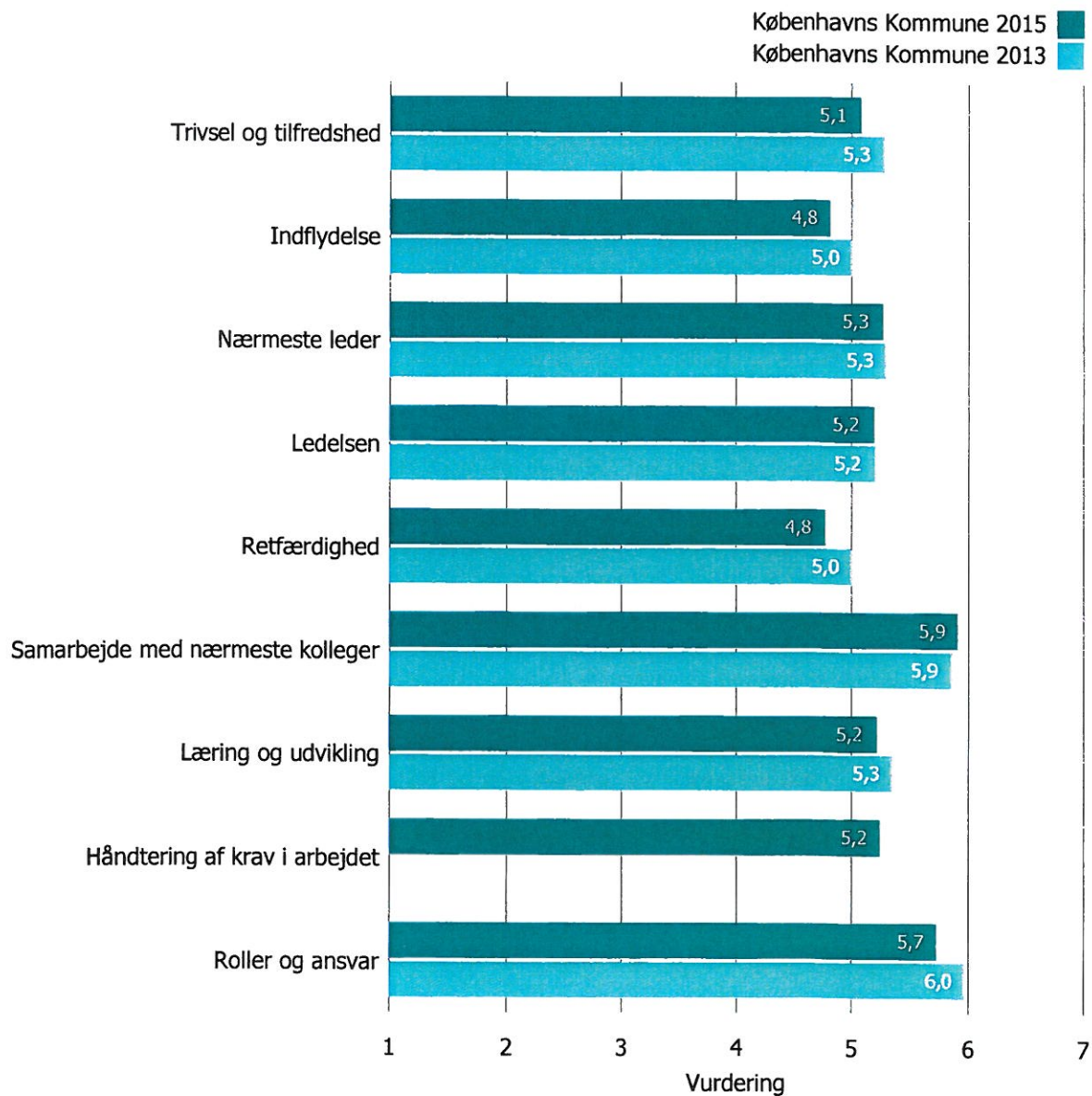
Introduktion

Formål	<p>Formålet med Trivselsundersøgelsen 2015 er at få medarbejdernes vurdering af trivslen. Resultatet er sammenfattet i denne rapport for Københavns Kommune. Rapporten er med til at give Københavns Kommune mulighed for at identificere styrker, og hvor der er plads til forbedringer. Hvis det er muligt, sammenlignes med resultaterne fra 2013.</p>
Om undersøgelsen	<p>Denne rapport beskriver resultaterne fra Trivselsundersøgelsen 2015. Undersøgelsen er gennemført i perioden 14. januar 2015 - 04. februar 2015.</p> <p>I alt har 36039 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 28523 valgt at svare. Københavns Kommune har således opnået en svarprocent på 79%.</p> <p>Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema for Københavns Kommune suppleret med en række forvaltningsspecifikke spørgsmål.</p> <p>Spørgeskemaet og rapporterne er ændret siden 2013 for at højne kvaliteten og brugbarheden af resultaterne. Nogle spørgsmål er omformuleret og andre er udgået. Målet har været at bevare så mange spørgsmål som muligt for at kunne sammenligne med 2013. Det fremgår af rapporten hvilke spørgsmål, der er ændret og hvilke der er nye.</p> <p>Medarbejdernes anonymitet sikres ved, at der på intet tidspunkt udleveres besvarelser fra enkeltpersoner eller udarbejdes rapporter, hvor svar fra enkeltpersoner kan identificeres eller beregnes.</p>
Resultater i rapporten	<p>I rapporten finder du følgende resultater, som hver især giver dig forskellige svar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Københavns Kommunes samlede resultater for Trivselsundersøgelsen 2015• Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelsen 2013, hvis muligt• Hvordan adskiller Københavns Kommune sig fra gennemsnittet? <p>Tallene i firkantede parenteser [] i søjlerne viser udviklingen siden 2013. Er den mindre end +/-0,1 angives det som [0,0]. Resultater fra 2013 vises ikke, hvis Københavns Kommune er ændret i en sådan grad, f.eks. på grund af organisationsændringer, at det ikke er muligt at sammenligne 2013 og 2015.</p> <p>Kun spørgsmål fra det fælles spørgeskema for Københavns Kommune indgår i beregningen af temagennemsnit. De forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår altså ikke i temagennemsnittene.</p>

Temaoversigt

Temaoversigt

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



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

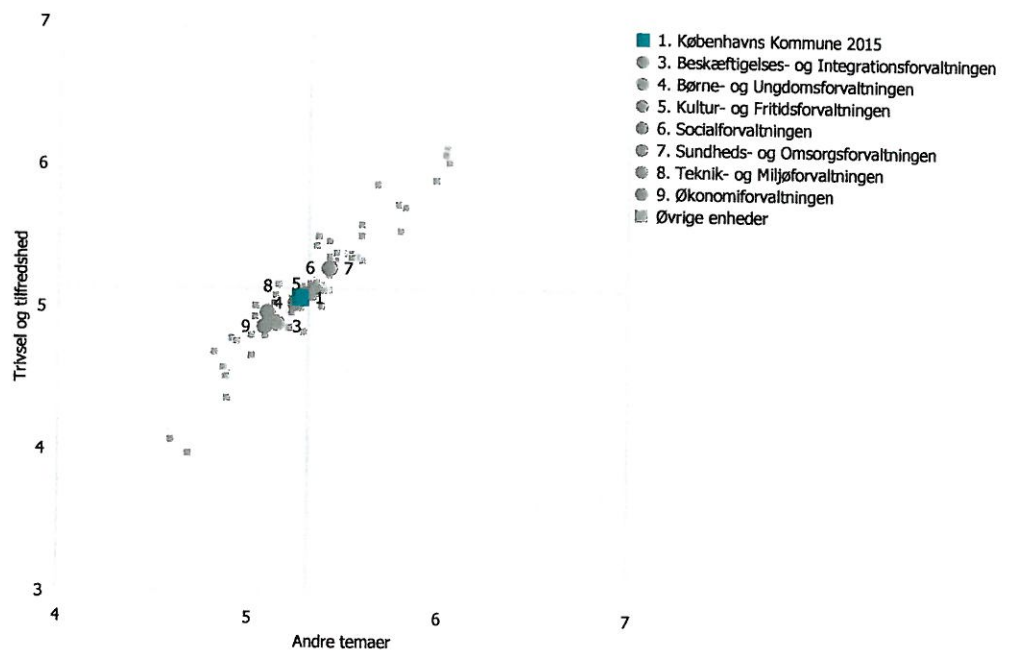
Trivsel og tilfredshed i Københavns Kommune

Trivsel og tilfredshed sammenholdt med Andre temaer i Københavns Kommune

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

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

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



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

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

Udvikling siden 2013

Formål

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

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

Top 5 Største positive udvikling siden 2013

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

Nr.	Spørgsmål tekst	Udvikling fra 2013	Score 2013	Score 2015
1	Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	+0,1	5,7	5,8
2	Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?	+0,1	4,6	4,7
3	Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	+0,1	5,2	5,3
4	Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?	+0,0	4,6	4,6
5	Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	+0,0	5,9	5,9

Bund 5 Største negative udvikling siden 2013

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

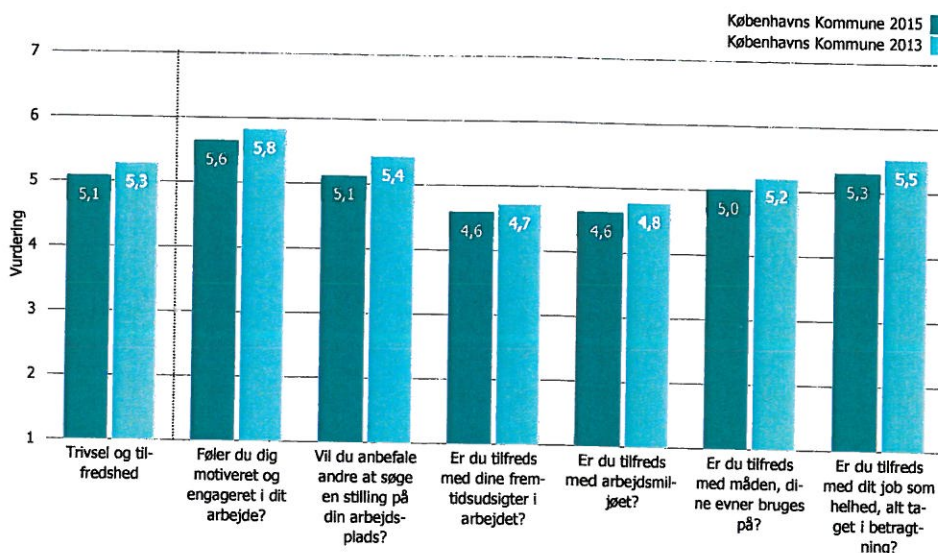
Nr.	Spørgsmål tekst	Udvikling fra 2013	Score 2013	Score 2015
1	Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	-0,4	5,3	4,9
2	Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	-0,3	5,4	5,1
3	Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?	-0,3	5,8	5,5
4	Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	-0,3	6,0	5,7
5	Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	-0,2	5,0	4,8

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

Tema: Trivsel og tilfredshed samt Indflydelse

Trivsel og tilfredshed

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Trivsel og tilfredshed.



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

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

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

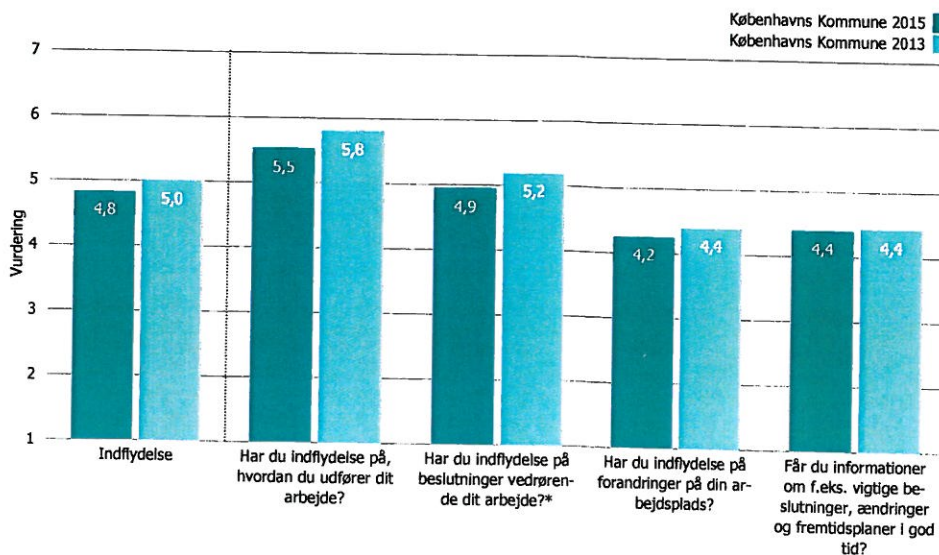
Høj indflydelse giver typisk en bedre trivsel hos den enkelte og en mindre risiko for stress, fordi indflydelse gør, at man oplever høje krav som mindre belastende.

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

Indflydelse

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Indflydelse.

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

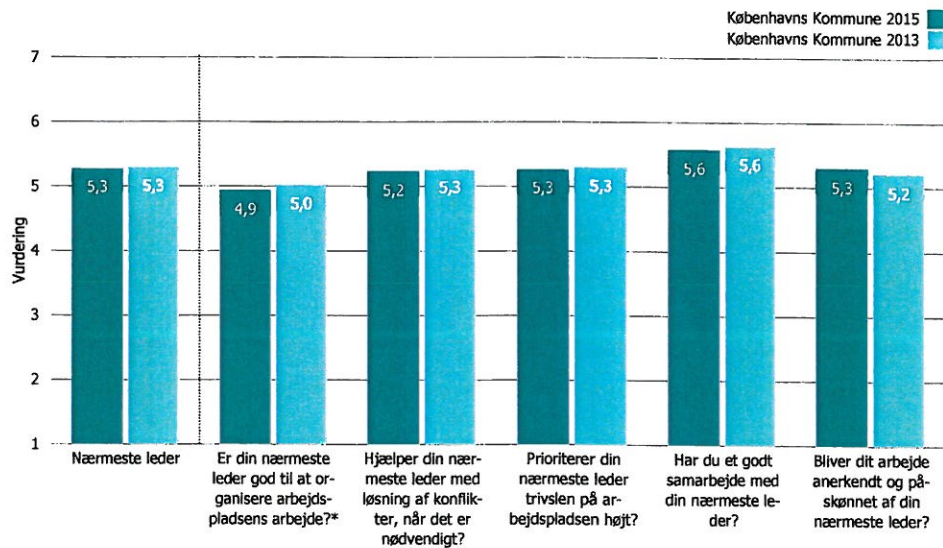


Tema: Nærmeste leder samt Ledelsen

Nærmeste leder

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Nærmeste leder.

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



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

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

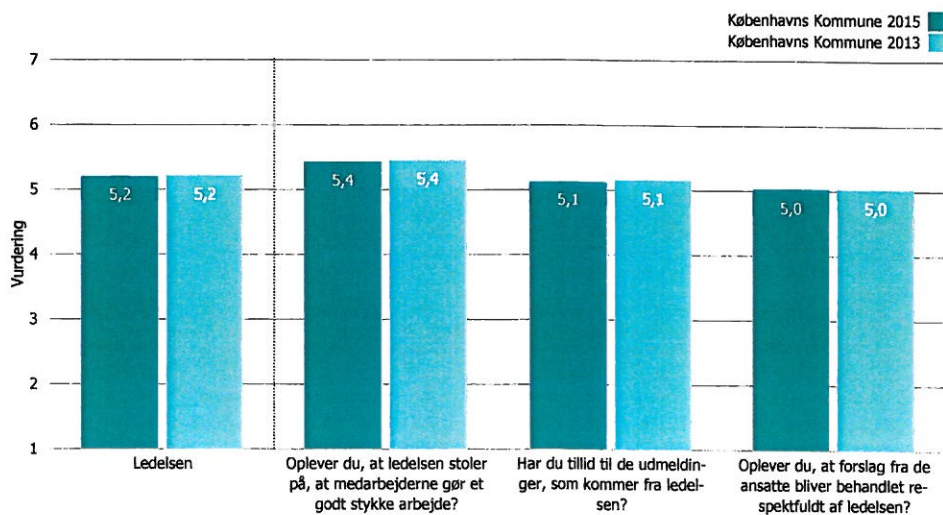
Temaet 'Ledelsen' måler, hvordan medarbejderne oplever den samlede ledergruppe på arbejdspladsen. Det vil sige den eller de personer, som træffer de overordnede beslutninger på arbejdspladsen.

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

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

Ledelsen

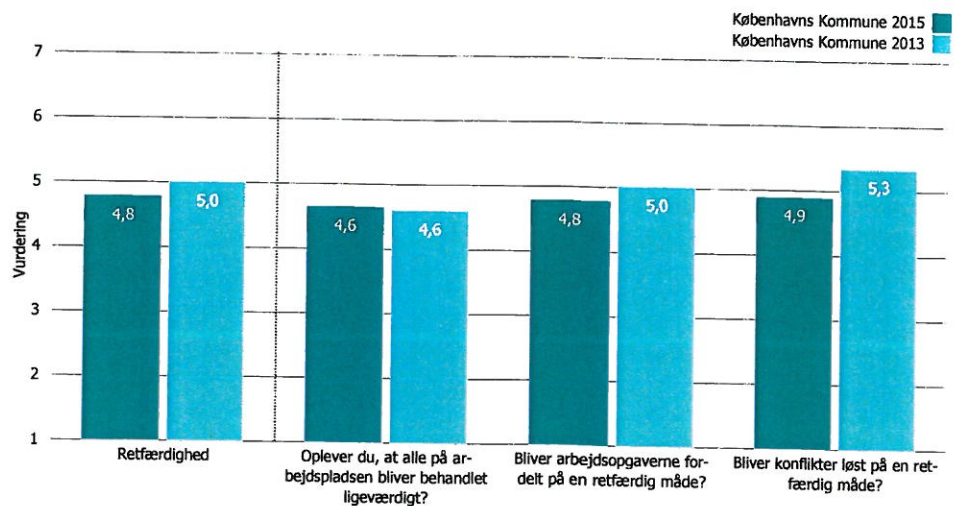
Figuren viser medarbejdernes vurdering af Ledelsen.



Tema: Retfærdighed samt Samarbejde med nærmeste kolleger

Retfærdighed

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Retfærdighed.



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

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

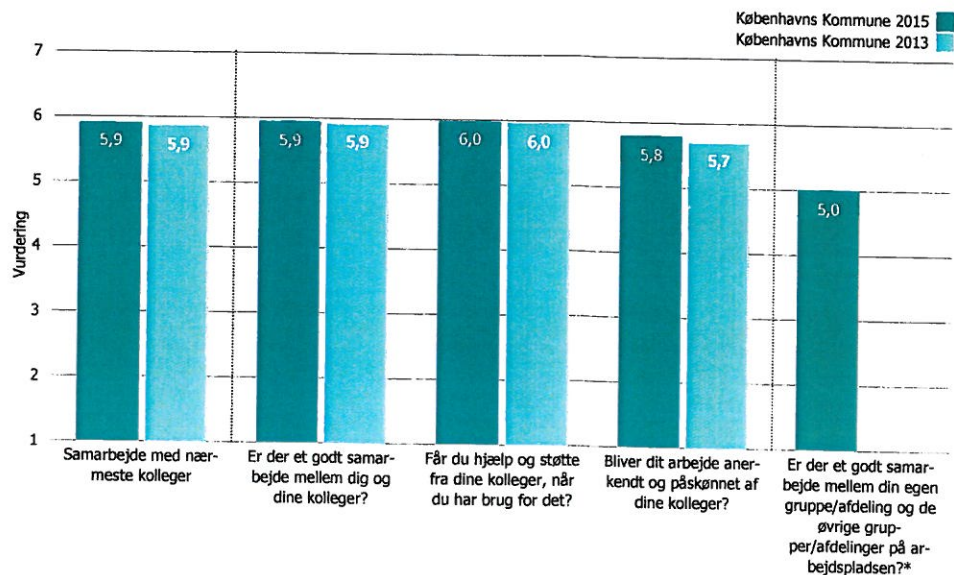
Temaet 'Samarbejde med nærmeste kolleger' måler, hvordan man oplever samarbejdet med kolleger, og i hvor høj grad man oplever at få støtte og anerkendelse fra kollegerne.

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

Samarbejde med nærmeste kolleger

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Samarbejde med nærmeste kolleger.

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

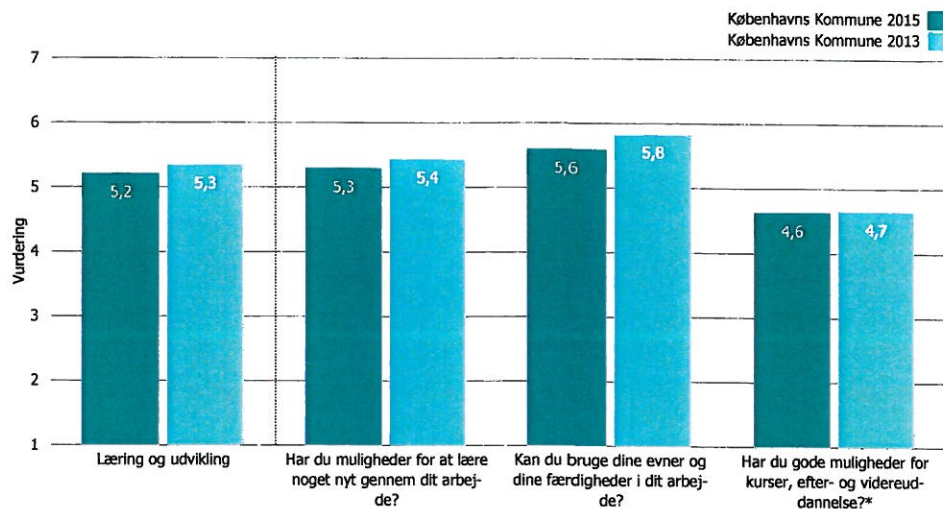


Tema: Læring og udvikling samt Håndtering af krav i arbejdet

Læring og udvikling

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Læring og udvikling.

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



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

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

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

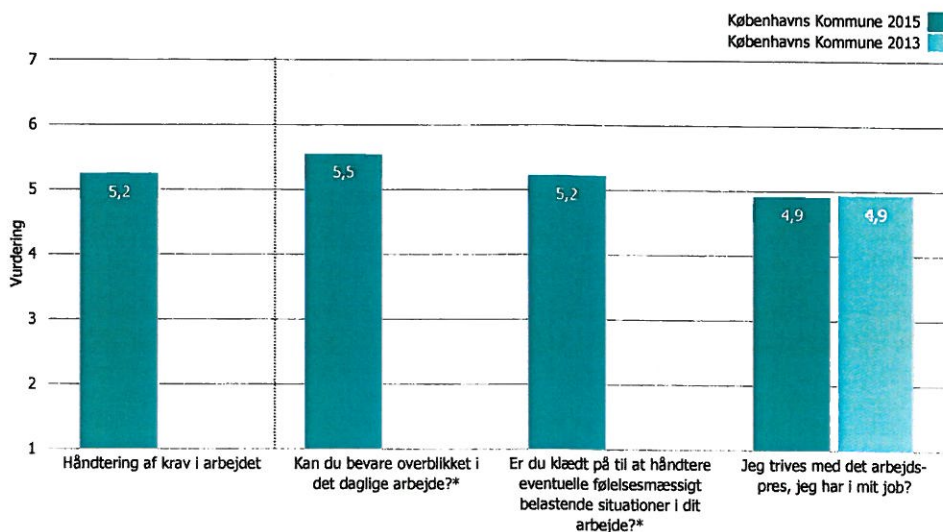
Den enkelte har forskelligt udgangspunkt for at håndtere kravene i arbejdet. Forhold som tid, færdigheder og støtte har også betydning for oplevelsen af at kunne håndtere krav i arbejdet.

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

Håndtering af krav i arbejdet

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Håndtering af krav i arbejdet.

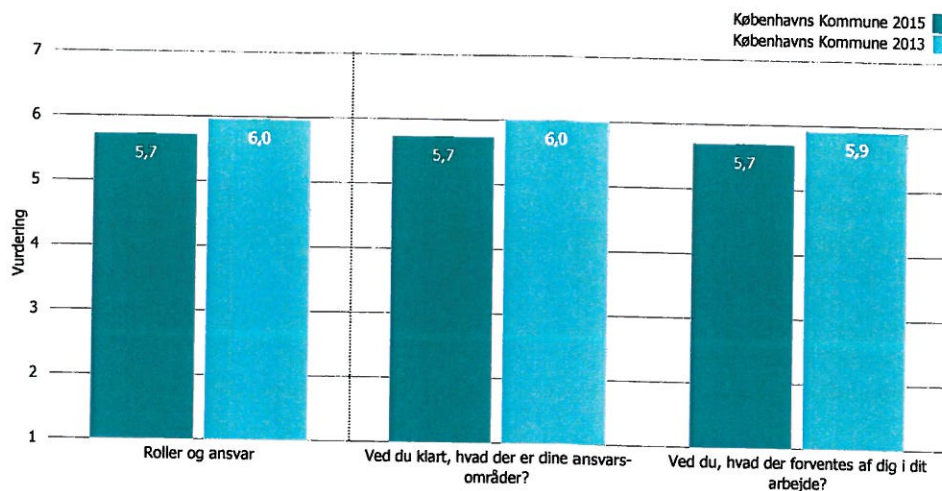
**Spørgsmålene er nye i 2015 og kan derfor ikke sammenlignes med 2013.*



Tema: Roller og ansvar samt Mening i arbejdet

Roller og ansvar

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Roller og ansvar.



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

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

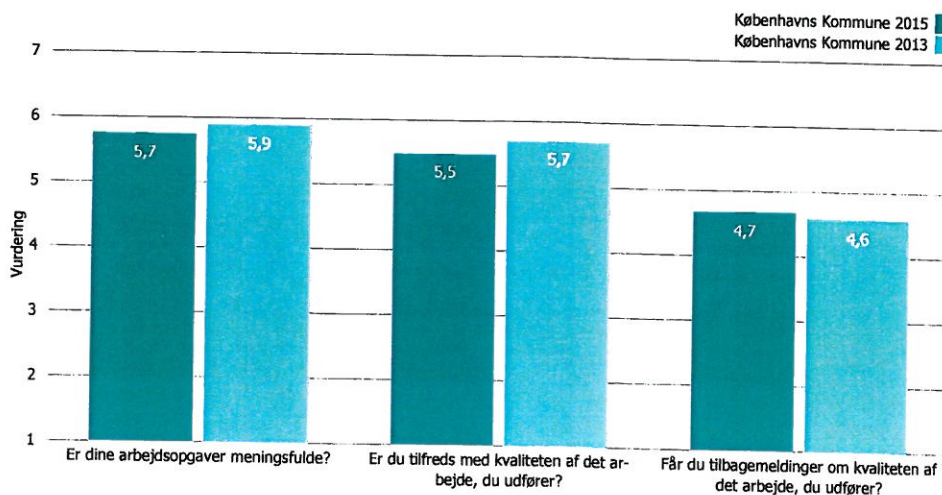
Temaet 'Mening i arbejdet' måler, i hvor høj grad man oplever arbejdet som meningsfuldt, er tilfreds med kvaliteten af arbejdet samt i hvilken grad man får tilbagemeldinger om kvaliteten.

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

Mening i arbejdet

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Mening i arbejdet.

Der beregnes ikke gennemsnit for temaet.



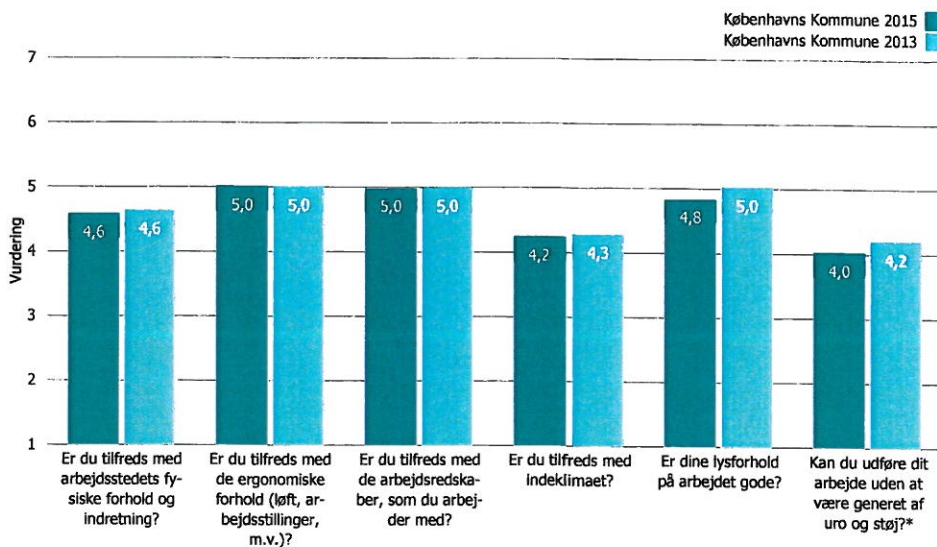
Tema: Fysiske rammer samt Sundhedsfremme

Fysiske rammer

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Fysiske rammer på arbejdspladsen.

Der beregnes ikke gennemsnit for temaet.

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



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

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

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

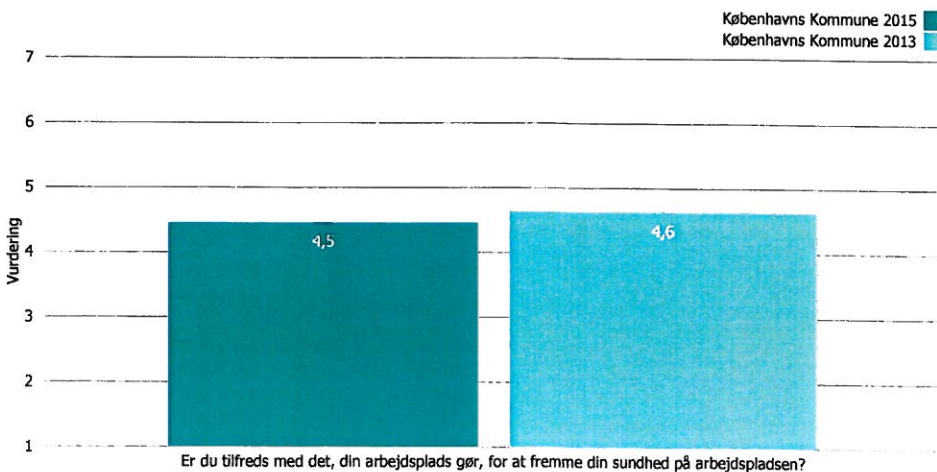
Temaet 'Sundhedsfremme' måler, i hvor høj grad medarbejderne er tilfredse med arbejdspladsens sundhedsfremmetilbud.

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

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

Sundhedsfremme

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Sundhedsfremme på arbejdspladsen.



Nultolerance

Københavns Kommune tolererer ikke vold, trusler, mobning og chikane på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt at gå på arbejde, jf. "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen", som kan findes på www.medarbejder.kk.dk.
Enhver stigning i den procentvise ja-andel siden 2013 er negativ.

Mobning - Københavns Kommunes definition

Mobning omfatter i Københavns Kommune situationer, hvor en eller flere ansatte udsætter en anden ansat for handlinger, som opleves krænkende, selvom de ansatte burde være bekendt med eller gjort bekendt med, at handlingerne opleves som krænkende. Bemærk, at definitionen er skærpet i forhold til Trivselsundersøgelsen 2013.

Krænkende adfærd på arbejdspladsen

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

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

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

Københavns Kommune har 'nultolerance' over for krænkende adfærd.

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

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

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

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

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

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

Fysisk vold

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

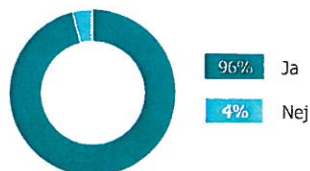
Udsat for fysisk vold?				
Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Ja dagligt	83	0%	79	0%
Ja ugentligt	277	1%	223	1%
Ja månedligt	220	1%	176	1%
Ja af og til	1584	6%	1679	6%
Nej	26001	92%	24479	92%
Total	28165	100%	26636	100%
Total ja	2164	8%	2157	8%

Hvis ja, fra hvem?				
Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Kolleger	26	1%	21	1%
En leder	12	1%	12	1%
Underordnede	15	1%	10	0%
Borgere/Brugere/Pårørende	2088	97%	2081	96%
Ønsker ikke at uddybe	42	2%	41	2%

Har den fysiske vold fundet sted på dit nuværende job?

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

Antal respondenter i figuren er: 2177

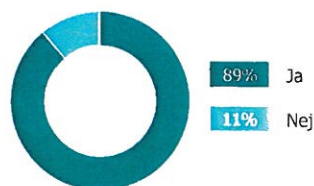


Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over.

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

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

Antal respondenter i figuren er: 2104

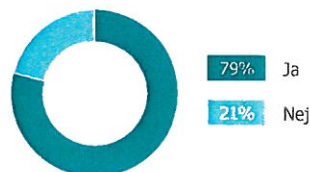


Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Ja" på spørgsmålet om "... fundet sted på dit nuværende job". Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over. Samme princip gælder for de 2 nedenstående spørgsmål.

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

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

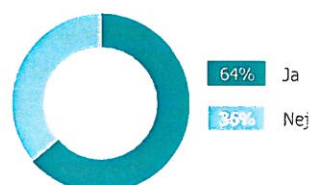
Antal respondenter i figuren er: 2102



Finder den fysiske vold stadig sted?

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

Antal respondenter i figuren er: 2108



Trusler om vold

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

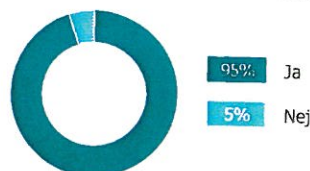
Kategori	Udsat for trusler om vold?			
	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Ja dagligt	133	0%	115	0%
Ja ugentligt	385	1%	376	1%
Ja månedligt	411	1%	399	1%
Ja af og til	2542	9%	2852	11%
Nej	24808	88%	22925	86%
Total	28279	100%	26667	100%
Total ja	3471	12%	3742	14%

Kategori	Hvis ja, fra hvem?			
	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Kolleger	53	2%	54	1%
En leder	17	0%	23	1%
Underordnede	19	1%	24	1%
Borgere/Brugere/Pårørende	3367	97%	3611	96%
Ønsker ikke at uddybe	61	2%	57	2%

Har truslerne om vold fundet sted på dit nuværende job?

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

Antal respondenter i figuren er: 3503

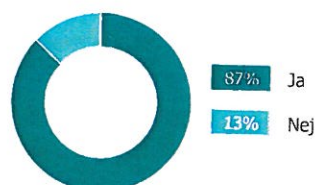


Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over.

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

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

Antal respondenter i figuren er: 3344

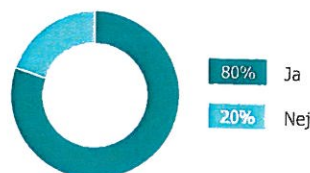


Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Ja" på spørgsmålet om "... fundet sted på dit nuværende job". Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over. Samme princip gælder for de 2 nedenstående spørgsmål.

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

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

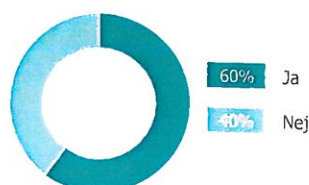
Antal respondenter i figuren er: 3337



Finder truslerne om vold stadig sted?

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

Antal respondenter i figuren er: 3327



Mobning

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

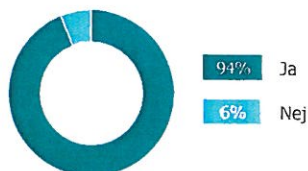
Udsat for mobning?				
Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Ja dagligt	84	0%	160	1%
Ja ugentligt	173	1%	268	1%
Ja månedligt	141	0%	207	1%
Ja af og til	1547	5%	2013	8%
Nej	26445	93%	23961	90%
Total	28390	100%	26609	100%
Total ja	1945	7%	2648	10%

Hvis ja, fra hvem?				
Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Kolleger	1273	66%	1560	59%
En leder	408	21%	591	22%
Underordnede	48	2%	114	4%
Borgere/Brugere/Pårørende	227	12%	373	14%
Ønsker ikke at uddybe	272	14%	364	14%

Har mobningen fundet sted på dit nuværende job?

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

Antal respondenter i figuren er: 1945

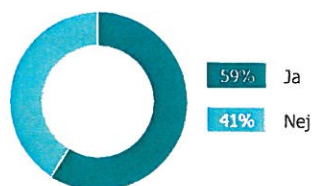


Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over.

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

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

Antal respondenter i figuren er: 1827

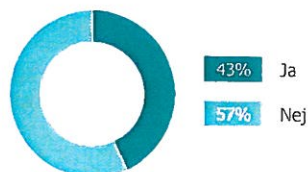


Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Ja" på spørgsmålet om "... fundet sted på dit nuværende job". Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over. Samme princip gælder for de 2 nedenstående spørgsmål.

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

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

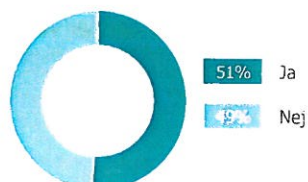
Antal respondenter i figuren er: 1813



Finder mobningen stadig sted?

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

Antal respondenter i figuren er: 1817



Uønsket seksuel opmærksomhed

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

Udsat for uønsket seksuel opmærksomhed?				
Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Ja dagligt	41	0%	54	0%
Ja ugentligt	141	0%	148	1%
Ja månedligt	109	0%	105	0%
Ja af og til	846	3%	1013	4%
Nej	27348	96%	25374	95%
Total	28485	100%	26694	100%
Total ja	1137	4%	1320	5%

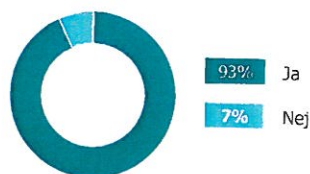
Hvis ja, fra hvem?				
Kategori	Antal 2015	Procent 2015	Antal 2013	Procent 2013
Kolleger	204	18%	232	18%
En leder	30	3%	29	2%
Underordnede	15	1%	16	1%
Borgere/Brugere/Pårørende	854	75%	1027	78%
Ønsker ikke at uddybe	80	7%	77	6%

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

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

Antal respondenter i figuren er: 1141

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

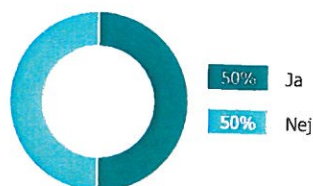


Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?

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

Antal respondenter i figuren er: 1060

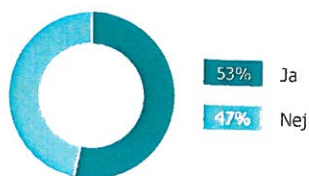
Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Ja" på spørgsmålet om "... fundet sted på dit nuværende job". Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over. Samme princip gælder for de 2 nedenstående spørgsmål.



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

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

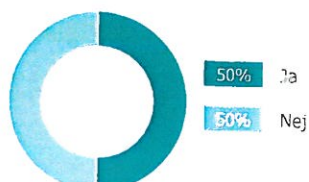
Antal respondenter i figuren er: 1051



Finder den uønskede seksuelle opmærksomhed stadig sted?

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

Antal respondenter i figuren er: 1054

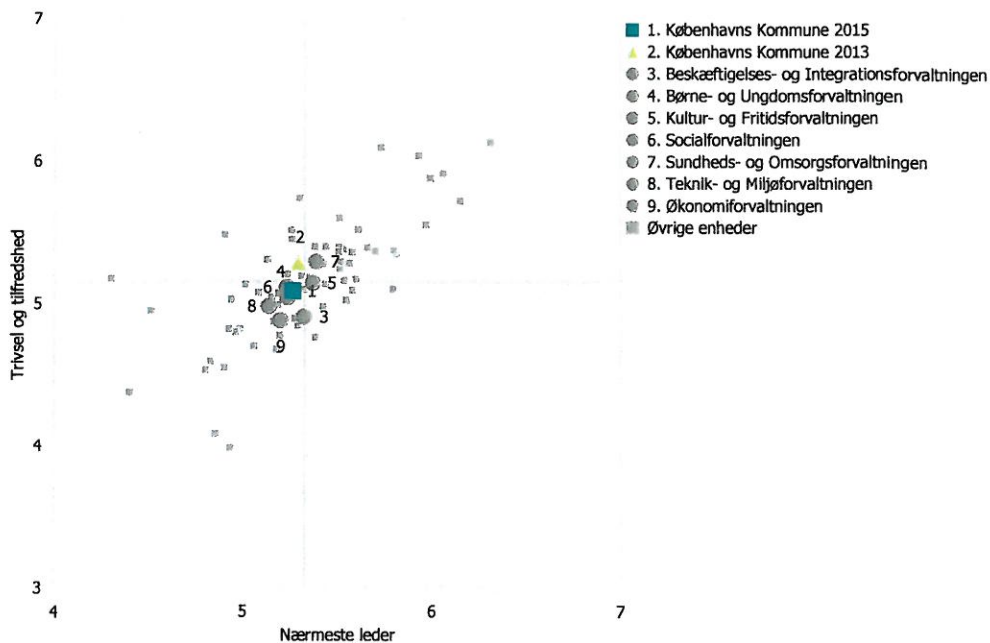


Temaet Trivsel og tilfredshed sammenholdt med udvalgte temaer fra undersøgelsen

Trivsel og tilfredshed samt Nærmeste leder

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

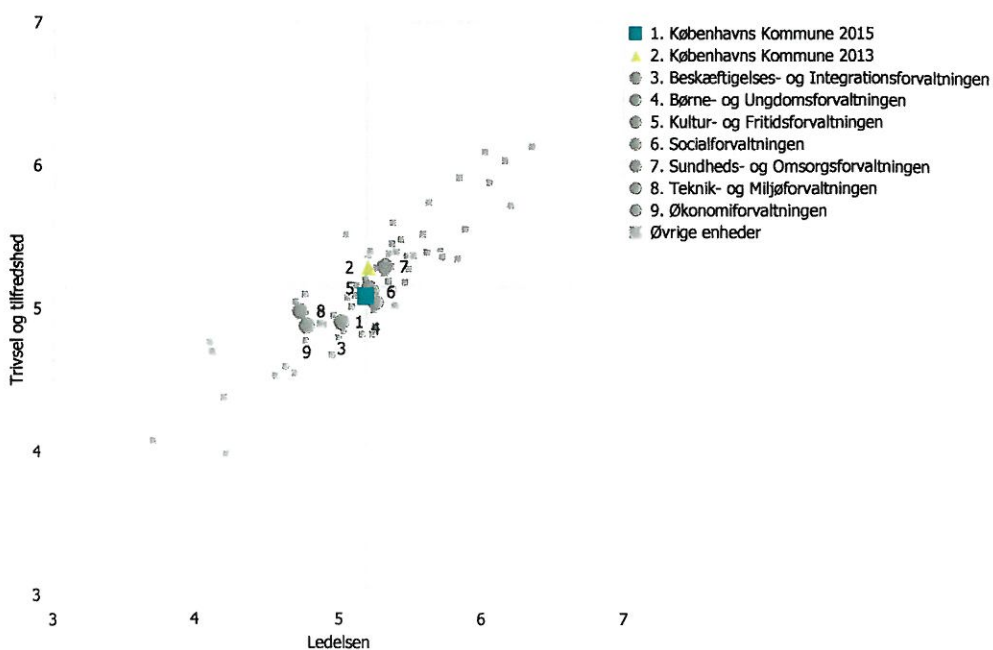
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Københavns Kommune.



Trivsel og tilfredshed samt Ledelsen

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

De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Københavns Kommune.

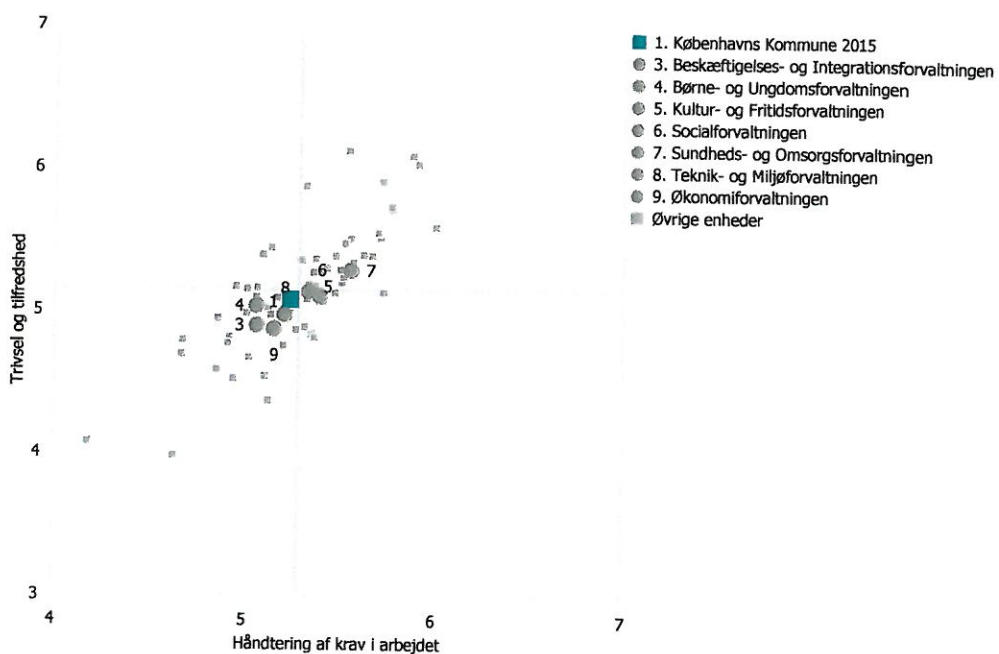


Temaet Trivsel og tilfredshed sammenholdt med udvalgte temaer fra undersøgelsen

Trivsel og tilfredshed samt Håndtering af krav i arbejdet

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

De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Københavns Kommune.



Social kapital

På arbejdspladser med en høj social kapital er der en høj oplevelse af retfærdighed, og medarbejdere og ledelse arbejder godt sammen og har tillid til hinanden. Det gør, at de ofte i fællesskab kan finde løsninger, som kan øge produktivitet og kvalitet yderligere, uden at det går ud over arbejdsmiljøet. Undersøgelser har vist, at der er en klar sammenhæng mellem social kapital, arbejdspladsens arbejdsmiljø, produktivitet og kvaliteten af kerneopgaven. Begrebet social kapital stammer fra arbejdsmiljøforskningen.

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

Den sociale kapital beregnes ud fra følgende spørgsmål:

Tillid

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

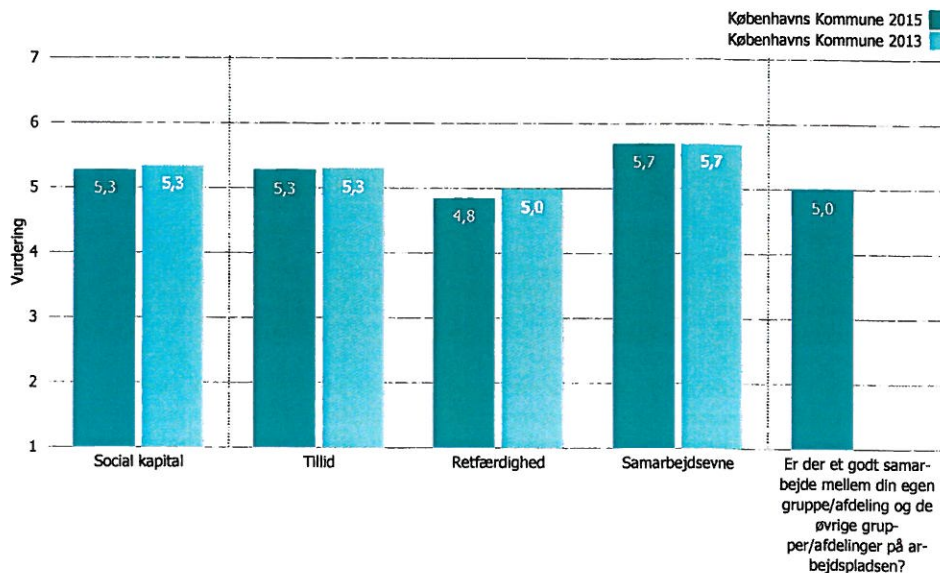
Retfærdighed

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

Samarbejdsevne

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

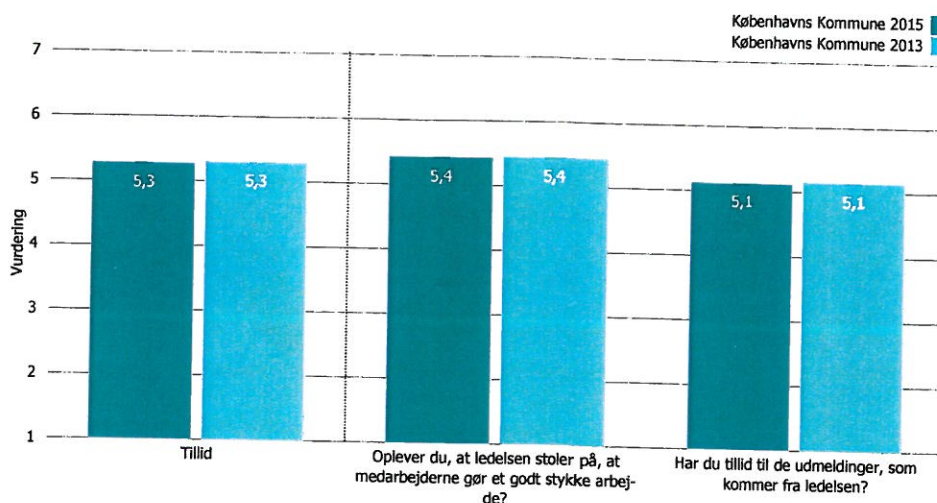
Det nye spørgsmål vedrørende Social Kapital; "Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?" indgår ikke i beregningen af indeks for Social kapital 2015, men afrapporteres selvstændigt.



Social kapital i Københavns Kommune

Tillid

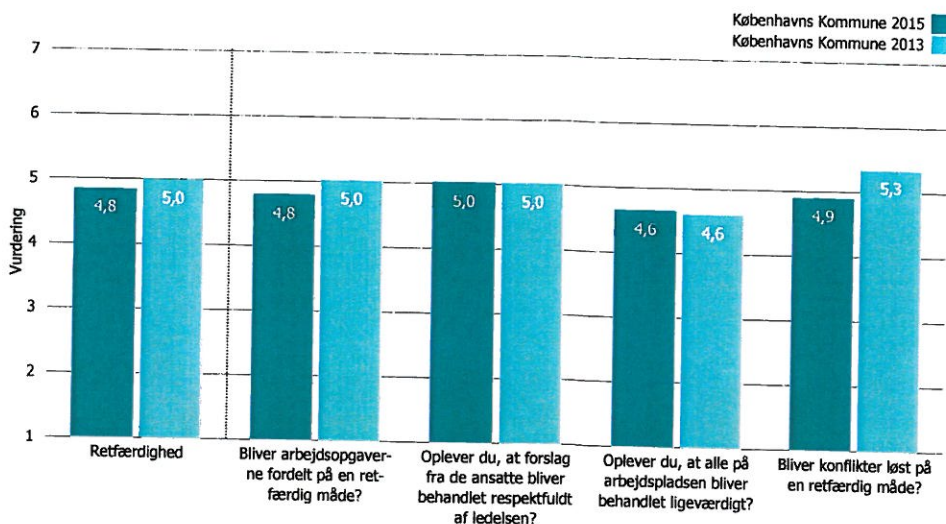
Figuren viser medarbejdernes vurdering af Tillid.



Retfærdighed

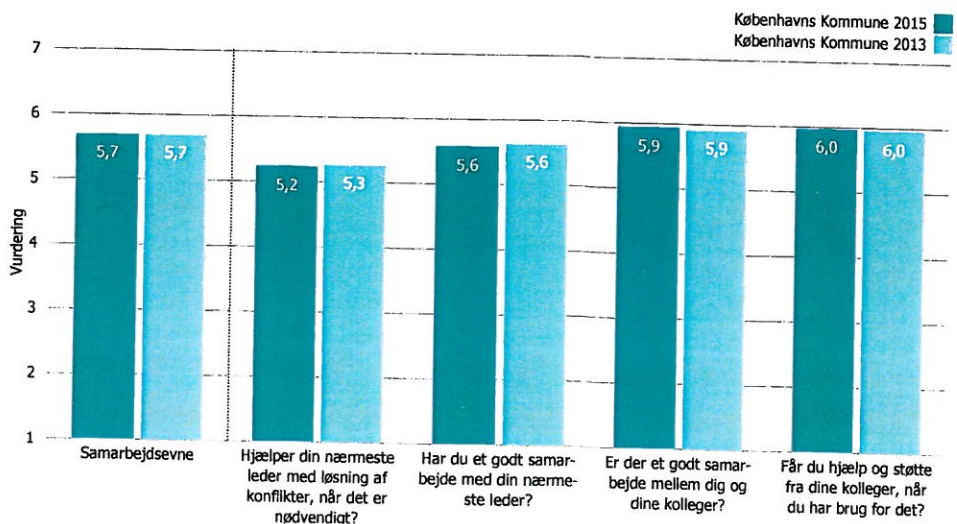
Figuren viser medarbejdernes vurdering af Retfærdighed.

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



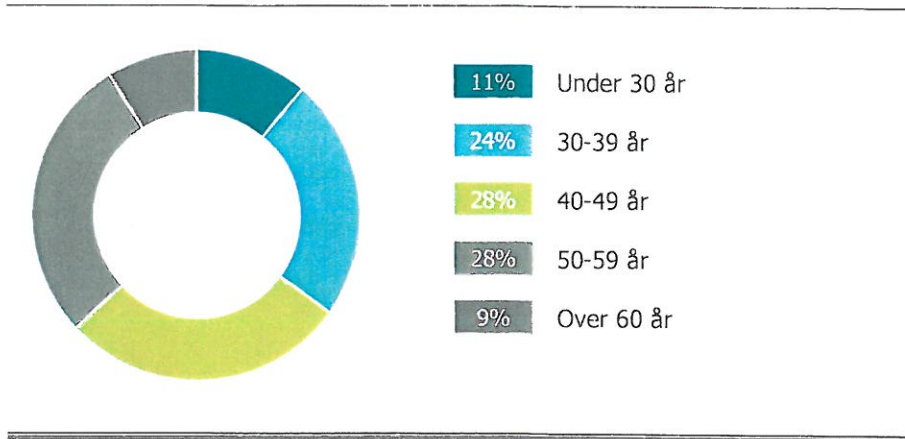
Samarbejdsevne

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Samarbejdsevne.

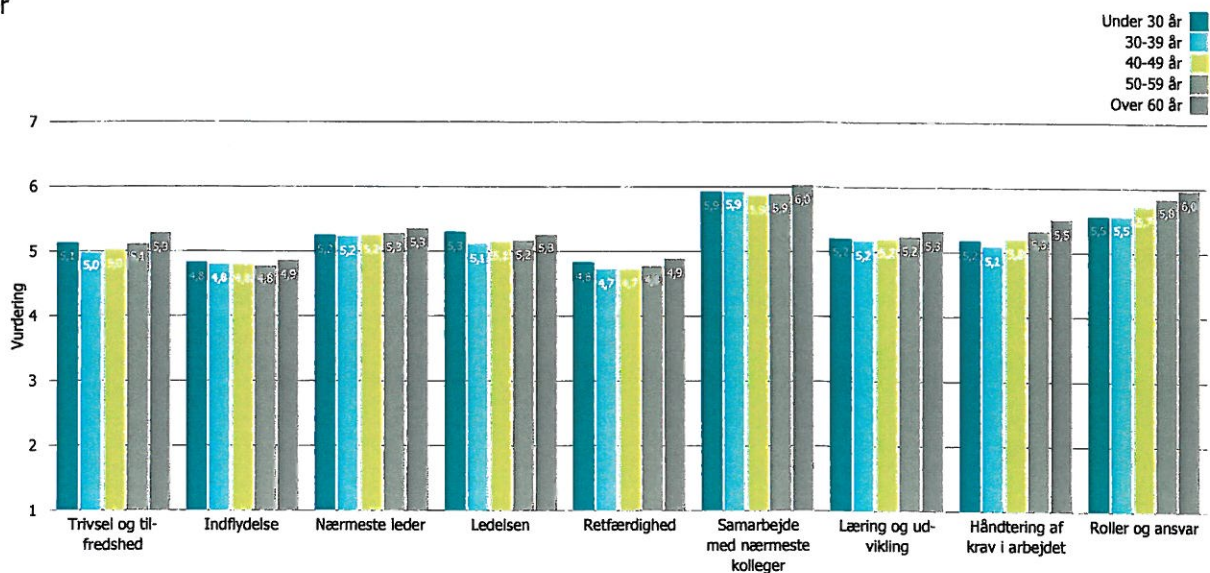


Baggrundsoplysninger
 Resultater i Københavns Kommune fordelt på baggrundsvariable: Alder

Fordeling af medarbejderne

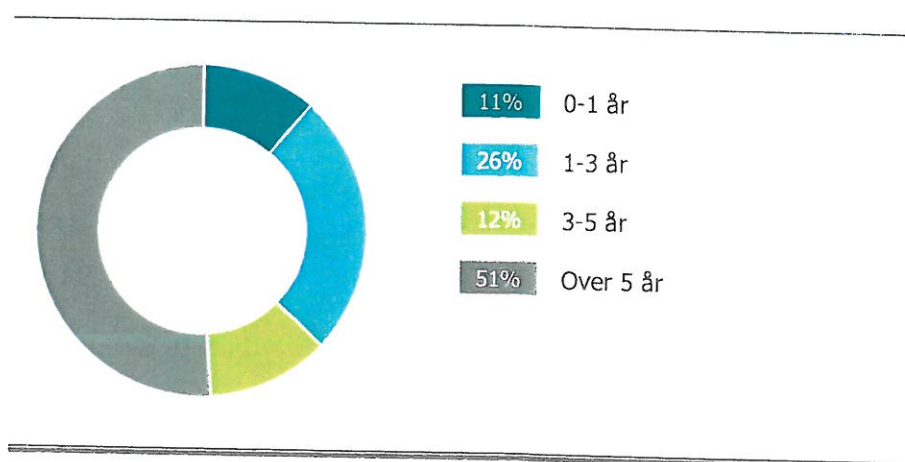


Vurdering fordelt på Alder

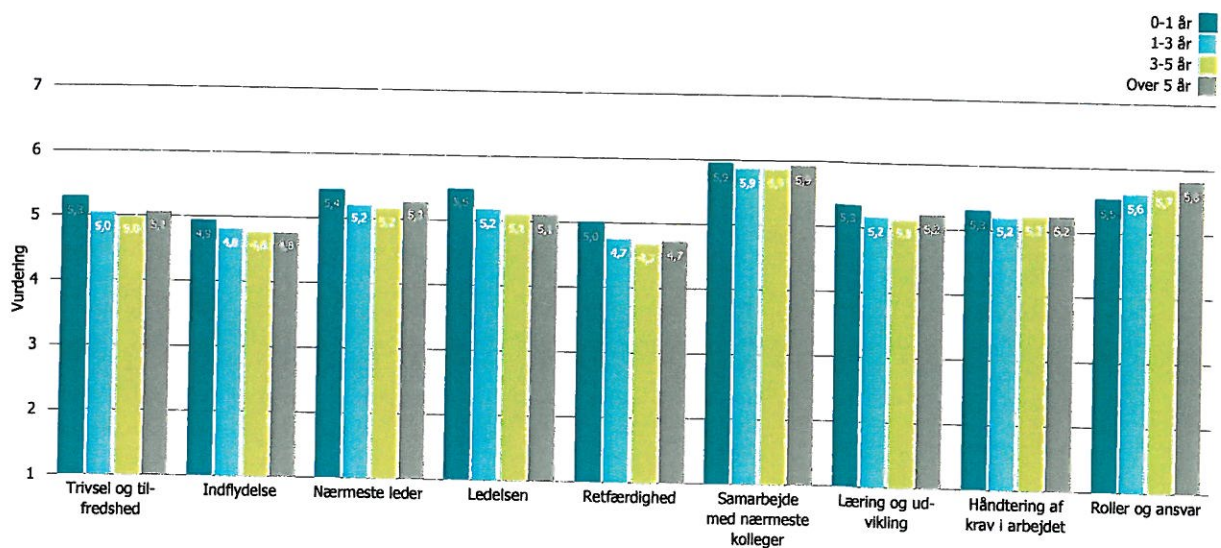


Baggrundsoplysninger
 Resultater i Københavns Kommune fordelt på baggrundsvariable: Anciennitet

Fordeling af medarbejderne



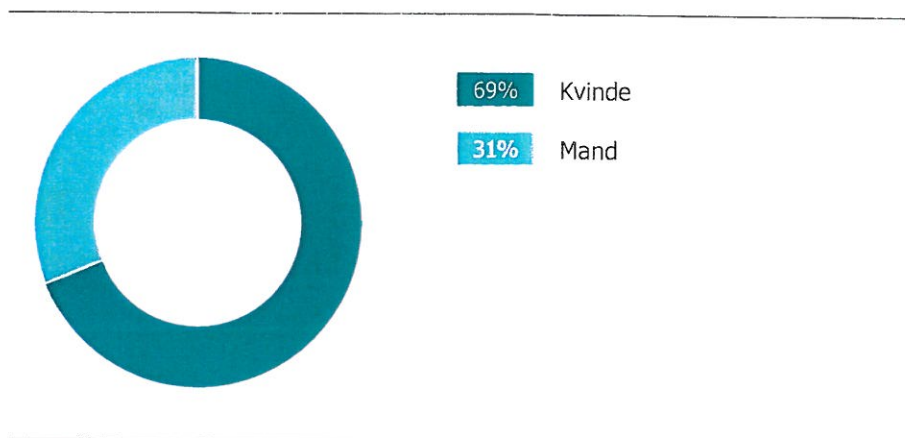
Vurdering fordelt på Anciennitet



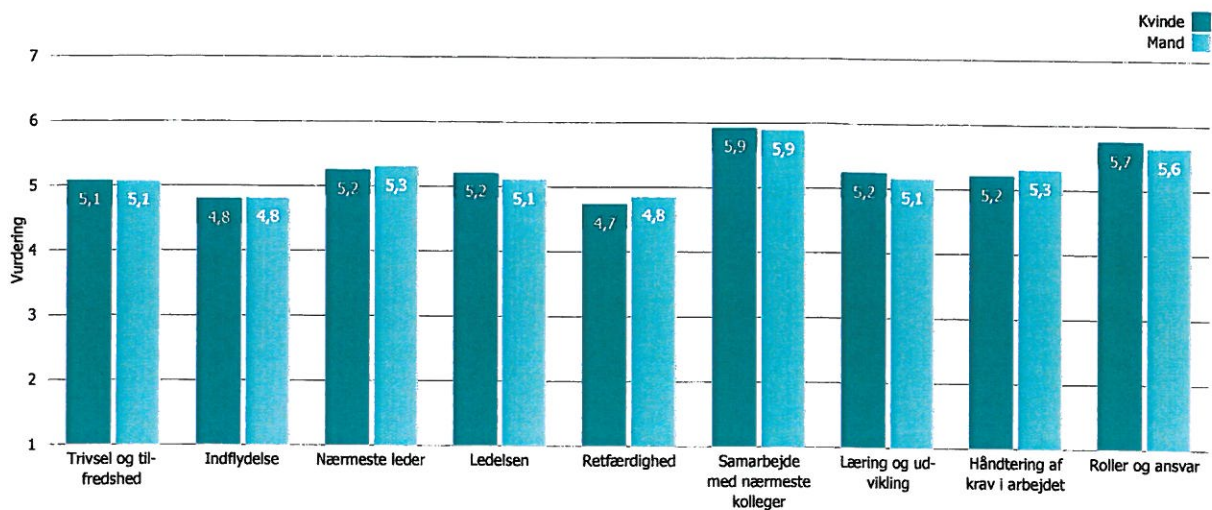
Baggrundsoplysninger

Resultater i Københavns Kommune fordelt på baggrundsvariable: Køn

Fordeling af medarbejderne



Vurdering fordelt på Køn



Baggrundsoplysninger
 Resultater i Københavns Kommune fordelt på baggrundsvariable: Faggrupper

	Antal	Trivsel og tilfredshed	Indfyldelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Rekkræftighed	Samarbejde med nærmeste kolleger	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Roller og ansvar
Akademikere	2738	5,0	4,8	5,3	5,1	4,9	5,9	5,3	5,1	5,3
Brand og ambulance	351	4,8	3,9	5,5	4,0	4,2	6,1	4,6	5,4	5,8
Chefer, KL	271	5,8	5,8	5,6	5,8	5,7	5,9	6,1	5,7	6,0
Ergo- og fysioterapeuter	573	5,0	4,8	5,1	5,2	4,9	6,1	5,2	5,2	5,5
Håndværkere	281	5,1	5,0	5,2	4,8	4,7	5,7	5,2	5,3	5,7
Kontor- og IT-personale	2979	5,0	4,6	5,3	5,1	4,7	5,9	5,3	5,2	5,7
Køkken- og rengøringsområdet	1274	5,6	5,2	5,8	5,7	5,2	6,0	5,2	5,6	6,3
Ledere, undervisningsområdet	217	5,6	5,6	5,7	5,8	5,5	6,0	6,0	5,4	5,9
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	2729	4,5	4,2	4,8	4,8	4,3	5,9	4,7	4,3	5,2
Omsorgs-, pæd.medhj. samt pæd. ass.	1757	5,0	4,7	5,1	5,2	4,7	5,9	5,0	5,2	5,6
Pædagoger dag/døgn	2888	4,9	4,9	5,2	5,2	4,8	5,8	5,1	5,1	5,7
Pædagogisk uddannede ledere	453	5,5	5,4	5,6	5,8	5,6	5,9	6,0	5,4	5,9
Socialrådg. og socialformidlere	671	5,0	4,7	5,3	5,2	4,7	5,9	5,3	5,1	5,6
Sosu, ikke uddannede	65	5,5	5,0	5,3	5,5	5,1	5,9	5,5	5,4	5,5
Sosu-assistent	1663	5,1	4,8	5,2	5,1	4,6	5,8	5,3	5,5	6,0
Sosu-hjælpere	1889	5,2	4,8	5,3	5,1	4,5	5,9	5,4	5,6	6,2
Specialarbejdere, gartnere mv.	693	5,2	4,9	5,2	4,9	4,7	5,8	5,1	5,5	5,8
Syge- og sundhedspersonale, ledere	243	6,0	5,8	5,9	6,1	5,8	6,0	6,2	5,9	6,1
Syge- og sundhedsplejersker	869	5,2	4,7	5,3	5,1	4,8	6,0	5,4	5,5	5,8
Teknisk Service	524	5,2	4,9	5,4	5,1	4,8	5,7	5,0	5,7	6,0
Vejledere og underv. indenfor besk.omr.	610	4,8	4,3	5,2	5,0	4,5	5,9	5,2	5,0	5,5
Økonoma, Ernæring mv.	261	5,2	5,1	5,3	5,3	4,7	5,9	5,3	5,6	5,9
Øvrige	2260	5,2	4,9	5,2	5,2	4,9	5,9	5,3	5,4	5,8

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

Resultater i tabelform: Svarfordeling

	Antal svar	gns	1	2	3	4	5	6	7	Ved ikke
TEMAER										
Trivsel og tilfredshed										
		5,1								
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	28506	5,6	1%	2%	5%	9%	18%	34%	30%	0%
Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	28449	5,1	5%	6%	7%	12%	18%	25%	25%	3%
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	28496	4,6	5%	8%	11%	16%	22%	21%	12%	5%
Er du tilfreds med arbejdsmiljøet?	28487	4,6	4%	8%	12%	17%	24%	22%	12%	0%
Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?	28469	5,0	3%	6%	9%	14%	23%	28%	17%	1%
Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	28486	5,3	1%	4%	7%	13%	22%	32%	20%	0%
Indflydelse										
		4,8								
Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?	28501	5,5	1%	3%	6%	10%	21%	35%	25%	0%
Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	28492	4,9	3%	6%	9%	15%	24%	27%	15%	1%
Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	28491	4,2	7%	11%	14%	19%	22%	17%	9%	1%
Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	28489	4,4	5%	11%	14%	18%	21%	19%	10%	1%
Nærmeste leder										
		5,3								
Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdspladsens arbejde?	28408	4,9	3%	6%	9%	14%	21%	24%	17%	5%
Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	28411	5,2	3%	5%	7%	11%	17%	25%	25%	8%
Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	28402	5,3	3%	5%	7%	11%	17%	26%	26%	5%
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	28416	5,6	2%	4%	5%	10%	16%	28%	33%	3%
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	28394	5,3	3%	5%	6%	10%	17%	26%	27%	5%
Ledelsen										
		5,2								
Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	28512	5,4	2%	4%	6%	10%	18%	31%	26%	3%
Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	28488	5,1	3%	6%	8%	13%	20%	27%	21%	2%
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?	28494	5,0	3%	6%	8%	13%	20%	26%	18%	6%
Retfærdighed										
		4,8								
Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?	28493	4,6	7%	8%	10%	14%	19%	23%	15%	4%
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	28492	4,8	4%	6%	10%	15%	22%	24%	12%	7%
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	28480	4,9	3%	5%	8%	14%	19%	24%	13%	14%
Samarbejde med nærmeste kolleger										
		5,9								
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	28506	5,9	0%	1%	3%	7%	16%	36%	37%	0%
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	28499	6,0	0%	1%	3%	6%	15%	34%	39%	1%
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	28488	5,8	1%	2%	3%	8%	17%	34%	33%	3%
Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	28496	5,0	2%	4%	8%	17%	27%	25%	13%	4%
Læring og udvikling										
		5,2								
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	28507	5,3	1%	4%	7%	13%	23%	30%	21%	1%
Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde?	28494	5,6	1%	3%	5%	10%	20%	35%	27%	0%
Har du gode muligheder for kurser, efter- og videreuddannelse?	28494	4,6	6%	9%	9%	13%	19%	20%	15%	8%
Håndtering af krav i arbejdet										
		5,2								
Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	28496	5,5	1%	2%	5%	10%	23%	37%	23%	0%
Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	28486	5,2	1%	4%	7%	13%	24%	31%	17%	4%
Jeg trives med det arbejdspress, jeg har i mit job?	28490	4,9	4%	6%	9%	15%	23%	27%	15%	1%

Resultater i tabelform: Svarfordeling

	Antal svar	gns	1	2	3	4	5	6	7	Ved ikke
Roller og ansvar		5,7								
Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	28503	5,7	1%	2%	4%	8%	18%	35%	32%	0%
Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	28498	5,7	1%	2%	4%	9%	19%	35%	30%	0%
Mening i arbejdet										
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	28494	5,7	0%	1%	4%	9%	20%	35%	30%	0%
Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	28486	5,5	1%	3%	5%	10%	23%	36%	22%	0%
Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?	28495	4,7	5%	8%	10%	16%	23%	23%	13%	1%
Fysiske rammer										
Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	28502	4,6	6%	8%	12%	17%	23%	22%	12%	0%
Er du tilfreds med de ergonomiske forhold (løft, arbejdsstillinger, m.v.)?	28498	5,0	3%	5%	8%	15%	23%	29%	16%	2%
Er du tilfreds med de arbejdsredskaber, som du arbejder med?	28499	5,0	3%	5%	9%	15%	24%	28%	15%	1%
Er du tilfreds med indeklimaet?	28488	4,2	9%	11%	14%	18%	21%	19%	9%	1%
Er dine lysforhold på arbejdet gode?	28486	4,8	4%	7%	9%	15%	22%	26%	15%	1%
Kan du udføre dit arbejde uden at være generet af uro og støj?	28495	4,0	11%	14%	15%	17%	18%	16%	9%	1%
Sundhedsfremme										
Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	28501	4,5	6%	8%	11%	17%	21%	18%	10%	10%
Social kapital		5,3								
Tillid		5,3								
Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	28512	5,4	2%	4%	6%	10%	18%	31%	26%	3%
Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	28488	5,1	3%	6%	8%	13%	20%	27%	21%	2%
Retfærdighed		4,8								
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	28492	4,8	4%	6%	10%	15%	22%	24%	12%	7%
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?	28494	5,0	3%	6%	8%	13%	20%	26%	18%	6%
Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?	28493	4,6	7%	8%	10%	14%	19%	23%	15%	4%
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	28480	4,9	3%	5%	8%	14%	19%	24%	13%	14%
Samarbejdsevne		5,7								
Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	28411	5,2	3%	5%	7%	11%	17%	25%	25%	8%
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	28416	5,6	2%	4%	5%	10%	16%	28%	33%	3%
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	28506	5,9	0%	1%	3%	7%	16%	36%	37%	0%
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	28499	6,0	0%	1%	3%	6%	15%	34%	39%	1%

ennova

Aarhus
Daugbjergvej 26
DK-8000 Århus C
T +45 8620 2120
www.ennova.com

København
St. Kongensgade 81
DK-1264 København K
T +45 8620 2120
www.ennova.com

Stockholm
Östermalmsgatan 87 b, 1
SE-114 59 Stockholm
T +46 8 545 670 80
www.ennova.com

Oslo
Kristian IVs gate 12
NO-0164 Oslo
T +47 9583 7845
www.ennova.com