



Til ØU

### Resultater fra Trivselsundersøgelsen 2017 (TU17)

Formålet med dette notat er at redegøre for de overordnede resultater og tendenser for trivselsundersøgelsen 2017 (TU17).

#### Baggrund

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 gennemføres en trivselsmåling på alle Københavns Kommunes arbejdspladser mindst hvert andet år.

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

#### Overordnede resultater:

- Der er opnået en besvarelsesprocent på 86 %, hvilket er 7 procentpoint højere end ved undersøgelsen i 2015, hvor besvarelsesprocenten var 79 %
- KK er samlet set enten gået frem eller har opnået samme score som ved undersøgelsen i 2015
- Andelen af medarbejdere der angiver, at have været udsat for krænkende adfærd er uændret i forhold til undersøgelsen i 2015

#### Besvarelsesprocent

Undersøgelsen, blev gennemført i perioden 22. februar – 14. marts, og opnåede en rekord høj besvarelsesprocent på 86 %. Svarprocenten er den hidtil højeste for den tværgående trivselsundersøgelse. Som det fremgår af tabel 1 har alle forvaltninger opnået en højere svarprocent ved undersøgelsen i 2017 i forhold til undersøgelsen i 2015.

**Tabel 1:** Besvarelsesprocenter

Forvaltning	Besvarelsesprocent 2017	Besvarelsesprocent 2015	Ændring i procentpoint
BIF	96 %	92 %	+ 4
BUF	80 %	69 %	+11
KFF	94 %	91 %	+ 3
SOF	90 %	88 %	+ 2
SUF	91 %	87 %	+ 4
TMF	93 %	88 %	+ 5
ØKF	87 %	86 %	+ 1
<b>KK i alt</b>	<b>86 %</b>	<b>79 %</b>	<b>+ 7</b>

06-04-2017

Sagsnr.  
2017-0091056

Dokumentnr.  
2017-0091056-5

Sagsbehandler  
Anders Stærdahl  
Villadsen

**Kontor for HR**

Københavns Rådhus,  
Rådhuspladsen 1  
1599 København V

Mobil  
7120 6267

E-mail  
ET7N@okf.kk.dk

EAN nummer  
5798009800299

### *Temagennemsnit for Københavns Kommune*

Ved Trivselsundersøgelse 2017 (TU17) indgår 24 spørgsmål i undersøgelsen. Det er muligt at opstille historisk benchmark for alle de tværgående spørgsmål, i det alle temagennemsnit fra 2015 er ”genberegnet” så det kan sammenlignes med spørgerammen for 2017.

Tabel 2 viser udviklingen fra forrige undersøgelse i 2015 til undersøgelsen i 2017. Bemærk at resultaterne kun er vist med en decimal hvorfor der kan fremstå som værende forskel på resultatet og afvigelsen.

**Tabel 2:** Temagennemsnit for KK, udvikling fra 2015

Tema	KK Score 2017	KK Score 2015	Afvigelse
Trivsel og motivation	5,5	5,5	+ 0,1
Indhold i arbejdet	5,7	5,6	+ 0,1
Samarbejde om den fælles opgave	5,4	5,2	+ 0,1
Indflydelse	4,8	4,6	+ 0,2
Nærmeste leder	5,4	5,4	+ 0,1
Ledelsen	5,5	5,4	+ 0,0
Læring og udvikling	5,4	5,3	+ 0,1
Håndtering af krav i arbejdet	5,4	5,4	+ 0,0

### *Temagennemsnit pr. forvaltning*

Tabel 3 viser temagennemsnit pr. forvaltning, samt udviklingen fra undersøgelsen i 2015. En numerisk afvigelse på -0,2 eller mere markeres med gul, mens en afvigelse på +0,2 markeres med grøn.

**Tabel 3:** Temagennemsnit pr. forvaltning, udvikling fra 2015

Tema	KK	BIF	BUF	KFF	SOF	SUF	TMF	ØKF
Trivsel og motivation	5,5 0,1	5,3 0,0	5,5 0,1	5,6 0,1	5,6 0,0	5,6 -0,1	5,4 0,1	5,5 0,2
Indhold i arbejdet	5,7 0,1	5,4 0,0	5,6 0,2	5,7 0,0	5,7 0,1	5,8 -0,1	5,6 -0,1	5,7 0,2
Samarbejde om den fælles opgave	5,4 0,1	5,2 0,1	5,4 0,1	5,4 0,1	5,4 0,1	5,4 0,1	5,3 0,2	5,5 0,3
Indflydelse	4,8 0,2	4,1 0,0	4,9 0,2	4,7 0,1	4,8 0,1	4,8 0,0	4,6 0,2	4,6 0,4
Nærmeste leder	5,4 0,1	5,2 -0,2	5,4 0,1	5,6 0,1	5,4 0,0	5,5 0,0	5,4 0,2	5,5 0,2
Ledelsen	5,5 0,0	5,1 -0,1	5,5 0,1	5,5 0,1	5,4 0,0	5,6 0,0	5,1 0,0	5,3 0,2
Læring og udvikling	5,4 0,1	5,3 -0,1	5,4 0,2	5,6 0,2	5,6 0,2	5,4 0,0	5,3 0,1	5,4 0,3
Håndtering af krav i arbejdet	5,4 0,0	5,1 -0,1	5,3 0,1	5,4 0,0	5,6 0,1	5,6 -0,1	5,2 0,0	5,3 0,1

Af tabel 3 fremgår det, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen generelt ligger under KK samlet set. Særligt

temaet Indflydelse, der handler om medarbejdernes oplevelse af at have indflydelse på sit arbejde, ligger under KK's niveau.

Endvidere fremgår det, at Børne- og Ungdomsforvaltningen har haft en positiv udvikling, og ligger nu på niveau med KK, hvorfor forvaltningens resultater har haft en positiv indflydelse på de samlede resultater for KK.

### ***Krænkende adfærd***

Andelen af medarbejdere i Københavns Kommune der angiver, at de indenfor de sidste 12 måneder har været udsat for krænkende adfærd er uændret i forhold til undersøgelsen i 2015. Rambøll oplyser at resultaterne er stort set på niveau med andre danske kommuner, dog bemærkes at omfanget af trusler om vold er lidt højere.

**Tabel 4:** Krænkende adfærd, udvikling fra 2015

<b>Hændelse</b>	<b>TU17</b>	<b>TU15</b>	<b>Ændring [%]</b>
Fysisk vold	8 %	8 %	0 %
Trusler om vold	13 %	12 %	+ 1 %
Mobning	7 %	7 %	0 %
Uønsket seksuel opmærksomhed	3 %	4 %	÷ 1 %

### ***Opfølgning***

Rambøll bemærker, at resultaterne dækker over en meget stor spredning, hvorfor det er hensigtsmæssigt, at opfølgningen på TU17 foretages decentralt. Udfordringerne varierer således umiddelbart fra forvaltning til forvaltning, og fra område til område.

### ***Benchmark og svarskala***

Spørgerammen til undersøgelsen er reduceret fra 47 spørgsmål i 2015 til 24 spørgsmål i 2017. Herudover har det været muligt for forvaltningerne at tilføje op til 20 forvaltningsspecifikke spørgsmål.

Spørgsmålene er besvaret på en 7 punkts skala, hvor 1 er den mest negative besvarelse og 7 er den mest positive besvarelse.

### **Bilag:**

Rapport fra Københavns Kommune

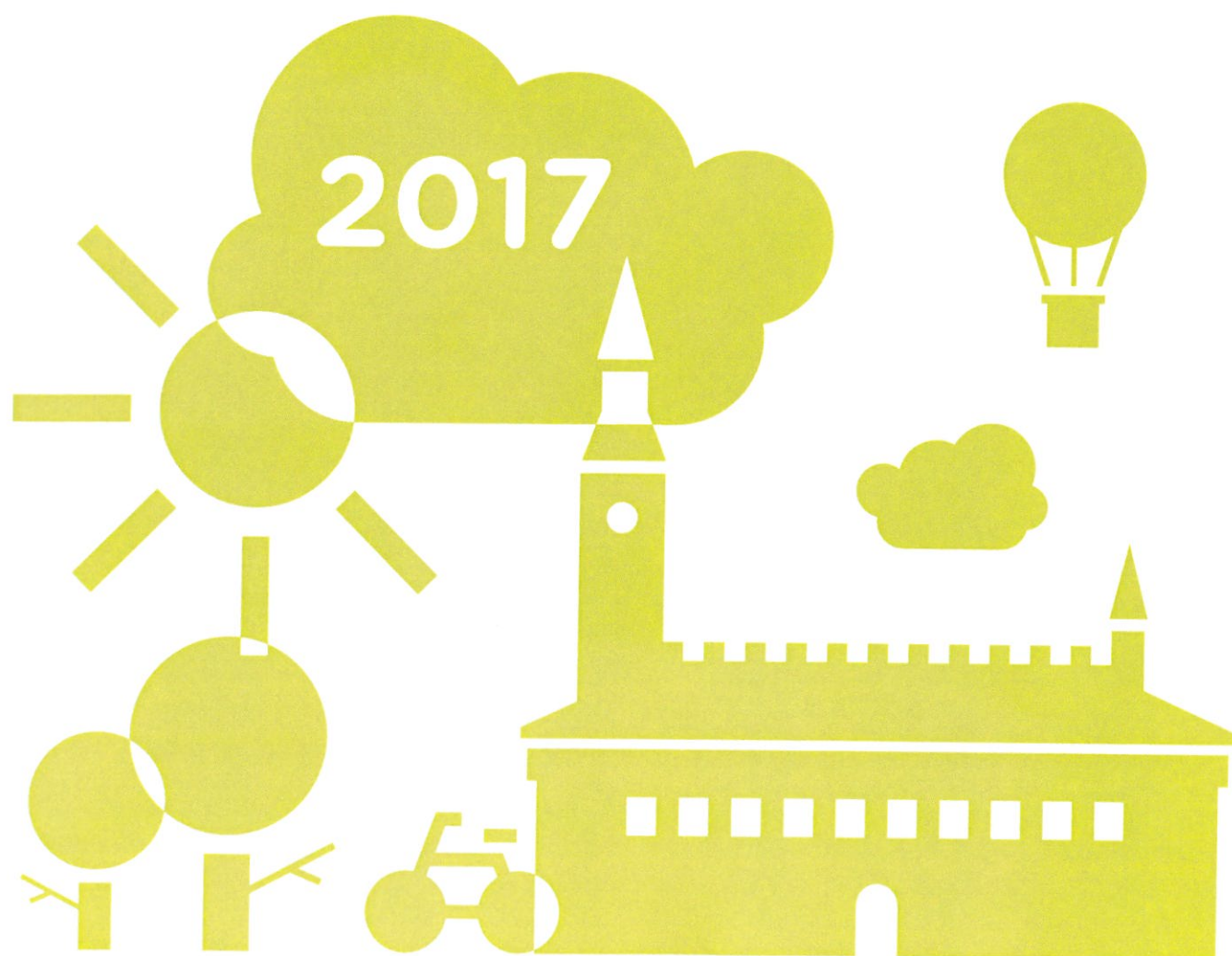
KØBENHAVNS KOMMUNE  
TRIVSELSUNDERSØGELSEN / 2017



# KØBENHAVNS KOMMUNE

Strategisk rapport

Svarprocent: 86% (31217/36345)



## Indhold

### Del 1

Introduktion

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

Social kapital

### Del 2

Plotdiagram af Trivsel og motivation

Baggrundsresultater

Svarfordelinger

Enheders resultater på temaer

## Forord

Kære alle

Her kan du læse resultaterne af trivselsundersøgelsen i din enhed.

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

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

Direktionen i Økonomiforvaltningen

## Indledning

### Formål

Formålet med trivselsundersøgelsen er at bevare og styrke trivslen blandt de ansatte i Københavns Kommune og bidrage til, at kommunen er en attraktiv og effektiv arbejdsplads.

Trivselsundersøgelse 2017 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Resultatet af undersøgelsen for Københavns Kommune er sammenfattet i denne rapport. Rapporten er med til at give enheden mulighed for at identificere styrker, og hvor der er plads til forbedringer. Hvis det er muligt, sammenlignes med resultaterne fra 2015.

### Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 22. februar 2017 til 14. marts 2017.

I alt har 36345 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 31217 valgt at svare. Københavns Kommune har således opnået en svarprocent på 86 %.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 24 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med op til 20 forvaltningsspecifikke spørgsmål. Kun spørgsmål fra det fælles spørgeskema for Københavns Kommune indgår i beregningen af temagennemsnit. De forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår altså ikke i temagennemsnittene. Fælles spørgsmål er nummereret 1, 2 mv. Forvaltningsspecifikke spørgsmål er ligeledes nummeret, med forkortelsen for forvaltningen.

Spørgeskemaet er forkortet og rapporterne er ændret siden 2015. Det er sket for at højne kvaliteten og brugbarheden af resultaterne samt at styrke fokus på opfølgningen. I denne rapport er de spørgsmål, som er medtaget i temascorerne for 2015 og 2017 ens, og resultaterne er således sammenlignelige. Bemærk således, at det ikke er muligt at sammenligne temascorerne fra denne rapport med temascorerne fra en rapport fra 2015.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 til 7. Alle spørgsmål er stillet, så en høj score er positivt.

Medarbejdernes anonymitet sikres ved, at der på intet tidspunkt udleveres besvarelser fra enkeltpersoner eller udarbejdes rapporter, hvor svar fra enkeltpersoner kan identificeres eller beregnes.

Der udarbejdes kun rapporter, hvor der indgår mindst fem besvarelser.

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

- Enhedens samlede resultater for Trivselsundersøgelse 2017.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2015, hvis muligt.

### **Opfølgning**

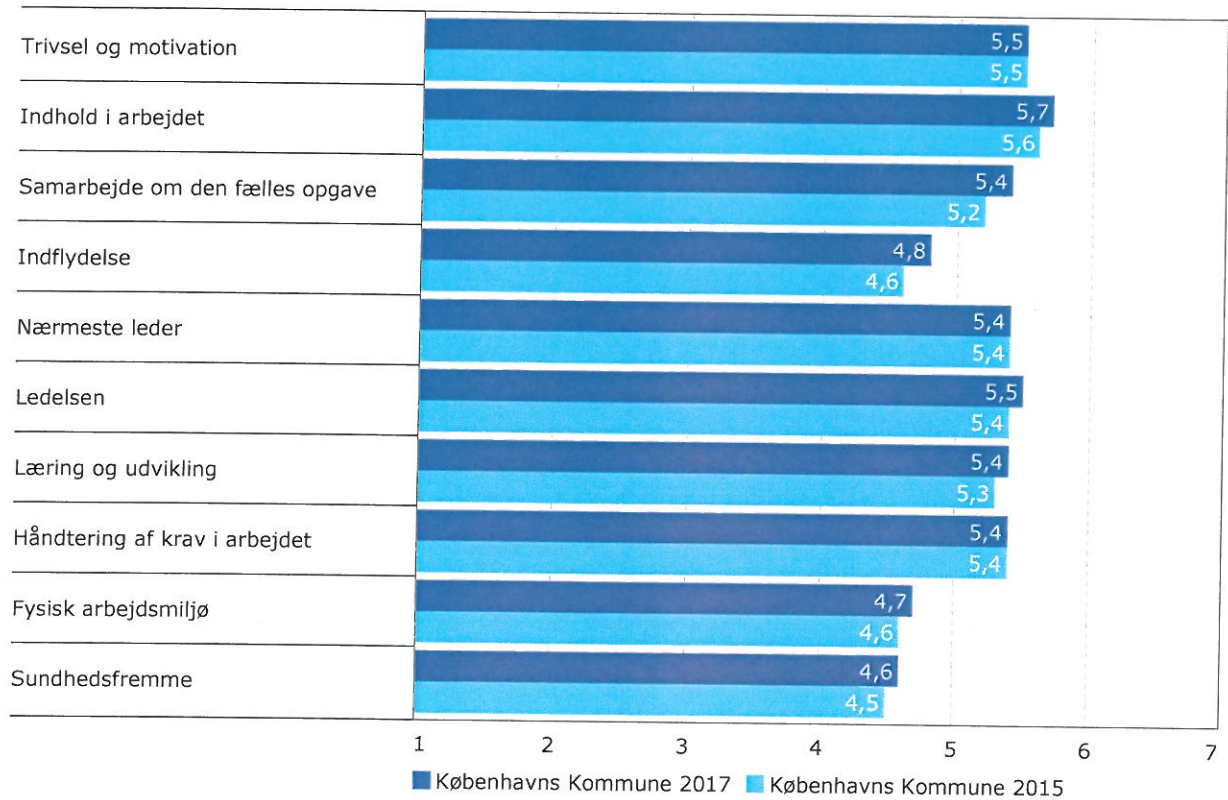
Det er oplagt at bruge trivselsundersøgelsen som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde - APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdet med at udvikle arbejdsmiljøet på arbejdspladsen kræver ejerskab. Når medarbejderne involveres i arbejdet med at vurdere og prioritere resultaterne, kan det skabe ejerskab og ansvarlighed i forhold til de handlinger, som iværksættes. Inspiration til dialogen omkring opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på KKintra eller via forvaltningens HR-afdeling.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen omkring undersøgelsen findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside [www.amk.kk.dk/trivsel](http://www.amk.kk.dk/trivsel). Fra denne hjemmeside kan udgivelsen "Guide til en god trivselsundersøgelse" også downloades.

## Temaoversigt

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

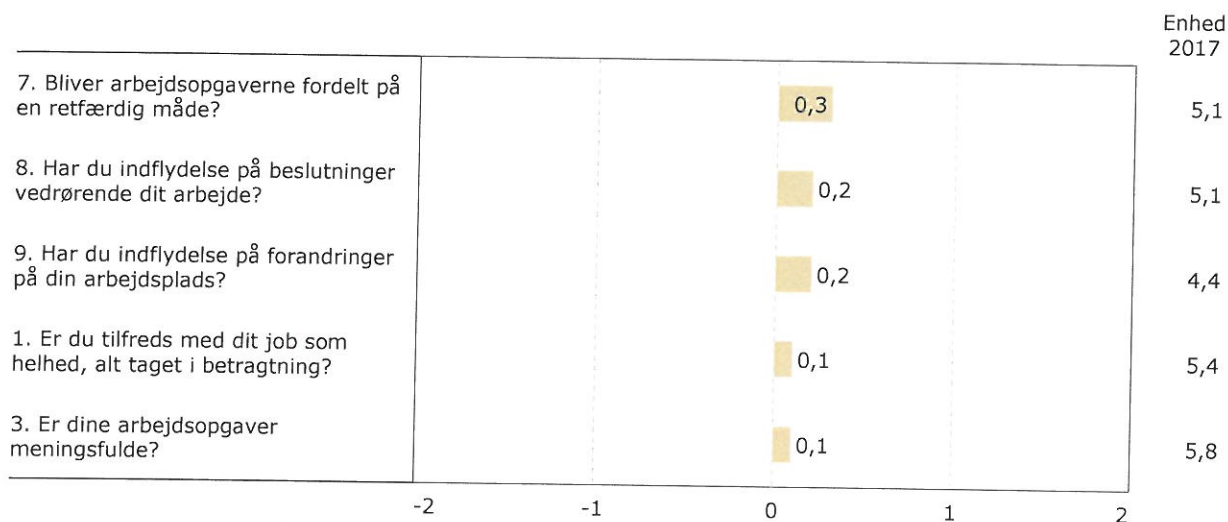




## Største positive og negative forskelle i forhold til historik

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til enhedens resultat for 2015 (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2015 (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem 2017 og 2015.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2015, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.

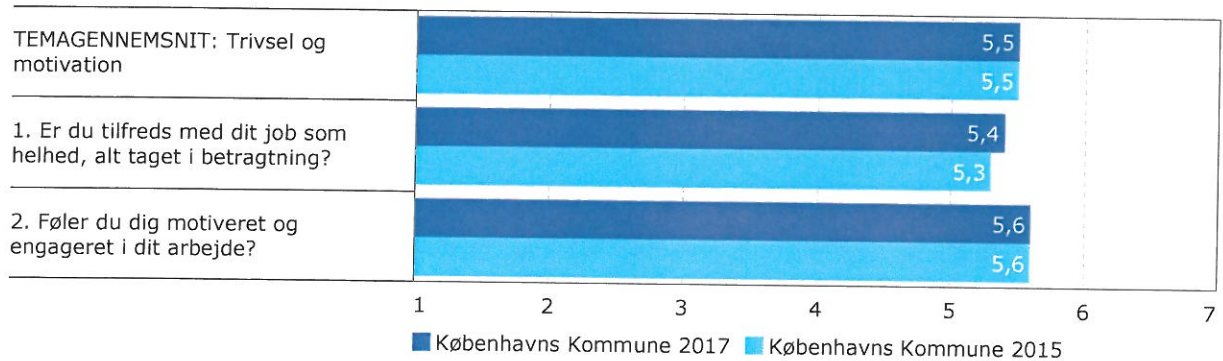


## Tema: Trivsel og motivation

Temaet "Trivsel og motivation" måler den generelle tilfredshed, motivation og engagement i arbejdet.

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

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 1 og spørgsmål 2.

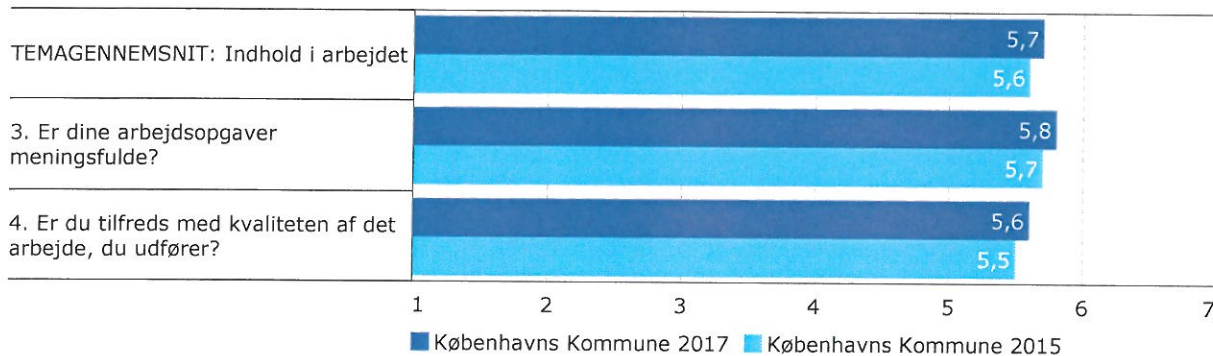


## Tema: Indhold i arbejdet

Temaet "Indhold i arbejdet" måler, i hvor høj grad man oplever arbejdet som meningsfuldt og er tilfreds med kvaliteten af arbejdet.

"Indhold i arbejdet" kan hænge sammen med oplevelsen af at yde en god arbejdsindsats og at kunne bidrage engageret og tilfredsstillende til løsningen af kerneopgaven.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 3 og spørgsmål 4.

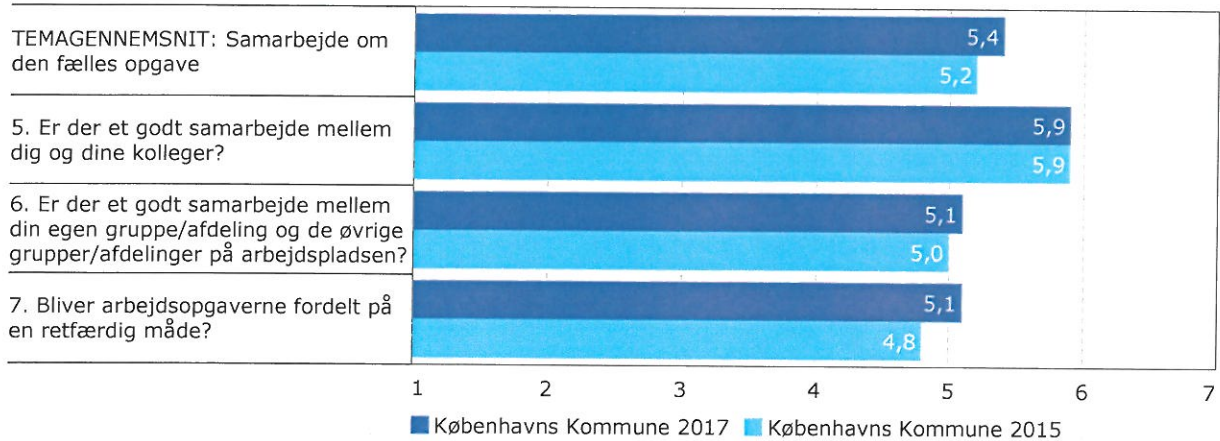


## Tema: Samarbejde om den fælles opgave

Temaet "Samarbejde om den fælles opgave" måler, hvordan man oplever samarbejdet med kolleger og andre grupper/afdelinger.

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

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 5, spørgsmål 6 og spørgsmål 7.

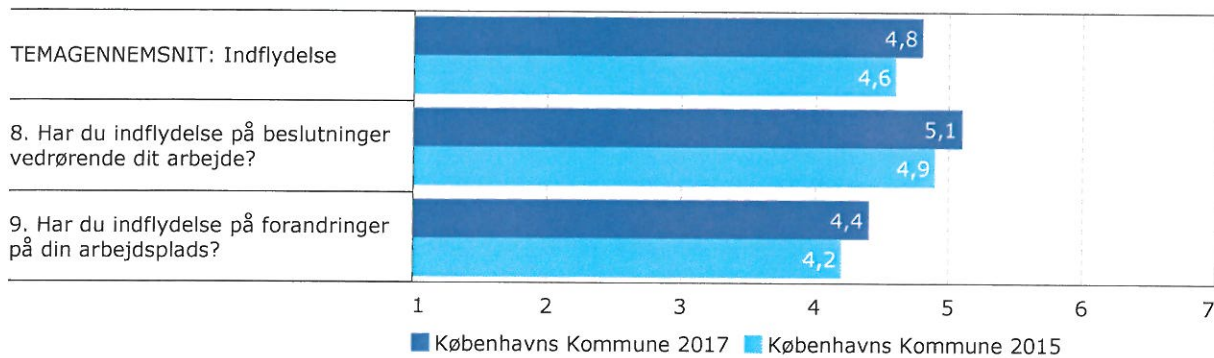


## Tema: Indflydelse

Temaet "Indflydelse" måler i hvor høj grad, man oplever at have indflydelse på sit arbejde.

Høj indflydelse kan give en bedre trivsel hos den enkelte og en mindre risiko for stress, fordi indflydelse gør, at man oplever høje krav som mindre belastende. For meget indflydelse kan omvendt give en kompleksitet, der kan være vanskelig for den enkelte at håndtere. Det kan medføre risiko for stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 8 og spørgsmål 9.

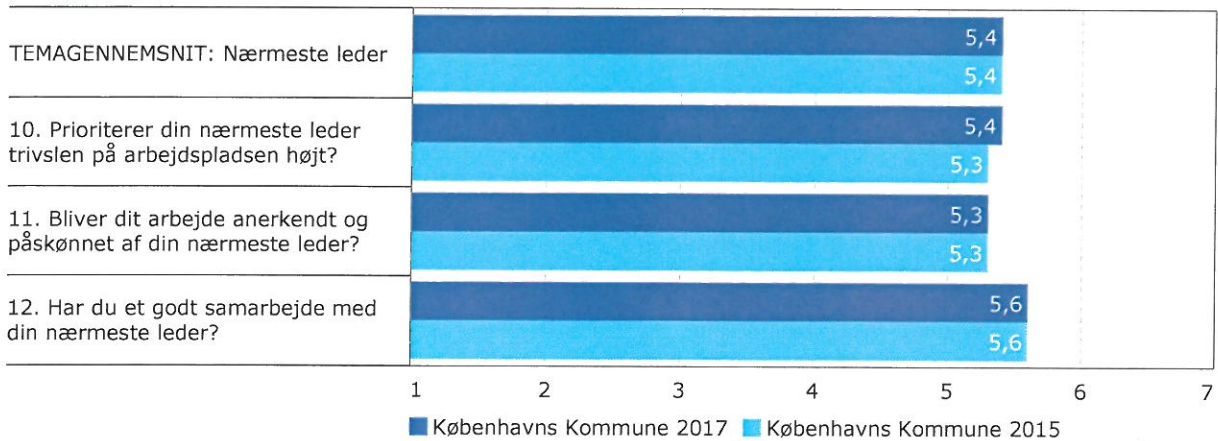


## Tema: Nærmeste leder

Temaet "Nærmeste leder" måler, i hvilken grad medarbejderne oplever, at deres nærmeste leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen. Temaet måler desuden, hvordan medarbejderne oplever anerkendelse og samarbejde i forhold til nærmeste leder.

Medarbejdernes oplevelse kan hænge sammen med, hvordan lederen støtter sine medarbejdere og organiserer arbejdet. Temaet kan være påvirket af aktuelle begivenheder for den enkelte og for arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 10, spørgsmål 11 og spørgsmål 12.

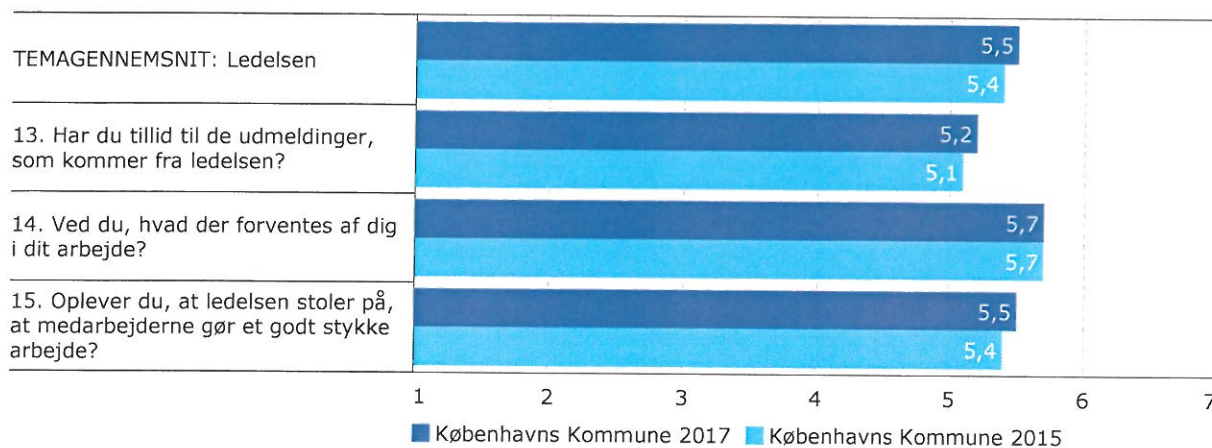


## Tema: Ledelsen

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

Tillid fra ledelsen kan have betydning for trivslen og kan styrke troen på egne evner. Gensidig tillid mellem ledelsen og medarbejderne har betydning for løsningen af kerneopgaven på arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 13, spørgsmål 14 og spørgsmål 15.

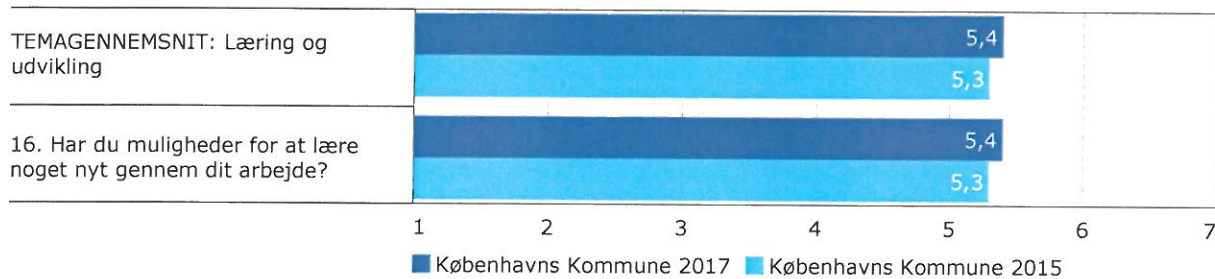


## Tema: Læring og udvikling

Temaet "Læring og udvikling" måler, hvordan man oplever mulighederne for at lære nyt og udvikle sig på arbejdet.

Det kan have positiv betydning for trivslen, at man løbende kan udvikle sig, udnytte sine evner og at man bliver udfordret i passende grad.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 16. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



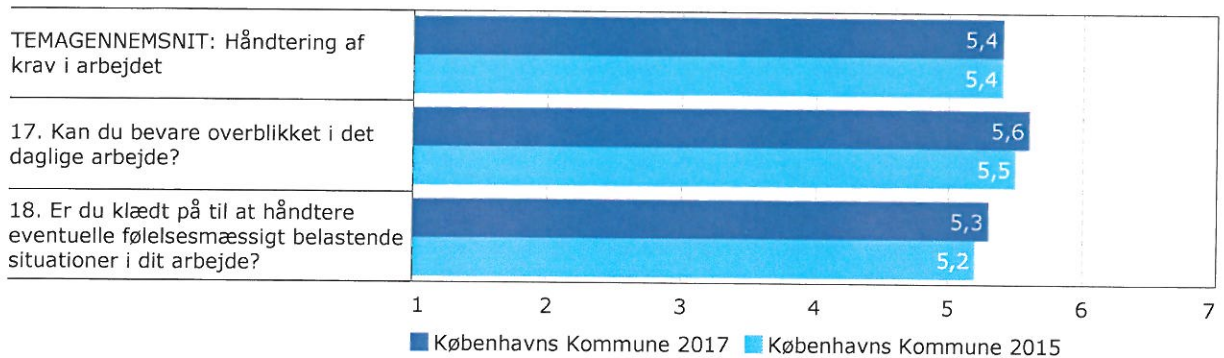


## Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler indirekte, hvordan man kan håndtere mængde, tempo og sværhedsgrad af arbejdet.

Den enkelte har forskelligt udgangspunkt for at håndtere kravene i arbejdet. Forhold som tid, færdigheder og støtte har betydning for oplevelsen af at kunne håndtere krav i arbejdet. Høje følelsesmæssige krav kan være et vilkår. Hvis ikke man føler sig klædt på til at tackle disse krav, kan det føre til overbelastning.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 17 og spørgsmål 18.

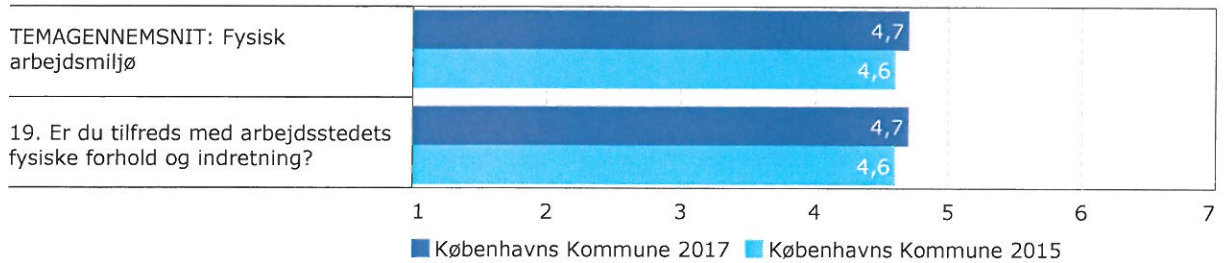


## Tema: Fysisk arbejdsmiljø

Temaet "Fysisk arbejdsmiljø" måler, hvordan man oplever de fysiske forhold på arbejdspladsen.

Et godt fysisk arbejdsmiljø kan være med til at understøtte løsningen af kerneopgaven samt at øge trivslen. Gode fysiske rammer er vigtige for at mindske fysiske og psykiske belastninger, der kan være forbundet med arbejdet.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 19. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

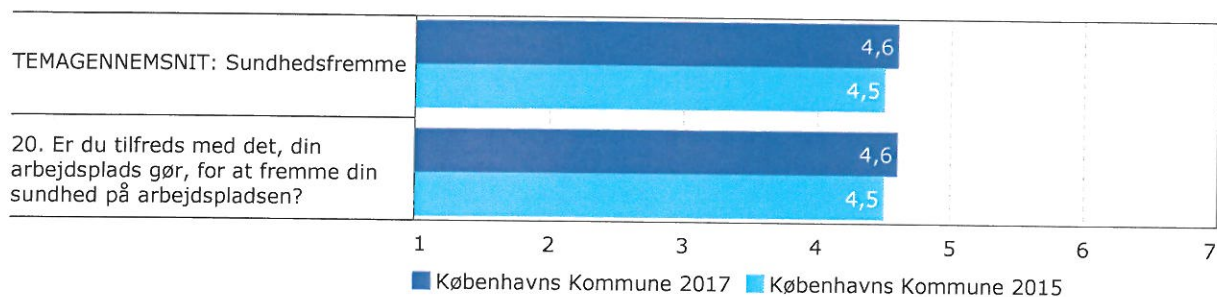


## Tema: Sundhedsfremme

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

Sundhed kan forstås på mange måder. Det kan bl.a. handle om initiativer vedrørende kost, rygning, alkohol og motion. Men sundhedsfremme kan også handle om tilbud, der eksempelvis forebygger stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 20. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



## Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om der er krænkende adfærd i forbindelse med arbejdet i form af vold, trusler, mobning og chikane. I undersøgelsen i 2015 blev der udelukkende spurgt til krænkende adfærd på arbejdspladsen. I år er spørgsmålet udvidet til at omfatte arbejdsrelateret vold eller trusler om vold både i og udenfor arbejdstiden.

Krænkende adfærd kan have psykiske konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at krænkende adfærd bliver håndteret. Fravær af krænkende adfærd, eller en hensigtsmæssig håndtering af krænkende adfærd, er afgørende for arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven.

## Nultolerance

Københavns Kommune har "nultolerance" over for krænkende adfærd. "Nultolerance" betyder, at arbejdspladsen skal reagere, hvis en eller flere medarbejdere udsættes for vold, trusler, mobning eller chikane enten fra kolleger, leder eller borgere.

**Københavns Kommune tolererer ikke vold, trusler, mobning og chikane på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt at gå på arbejde.**

*Kilde: "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen"*  
[www.medarbejder.kk.dk](http://www.medarbejder.kk.dk)

Københavns Kommunes politik om krænkende adfærd stiller i det hele taget krav om, at arbejdspladsen arbejder systematisk og målrettet med at forhindre krænkende adfærd.

## Her kan I få støtte

Hvis trivselsundersøgelsen viser, at krænkende adfærd forekommer, er det vigtigt, at der bliver reageret hurtigt og effektivt både fra ledelse og medarbejderrepræsentanter.

I Københavns Kommune er der hjælp at hente, hvis man har været udsat for krænkende adfærd. Kontakt hotlinen i Tidlig Indsats/SYFO på tlf. 3366 5766.

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

Krænkende adfærd kan være vanskeligt selv at arbejde med på arbejdspladsen, og det kan være nødvendigt at få professionel støtte til dette. Arbejdsmiljø København tilbyder sparring til ledere på tlf. 3366 5766.

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

## Fysisk vold

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med arbejdet og fra hvem.

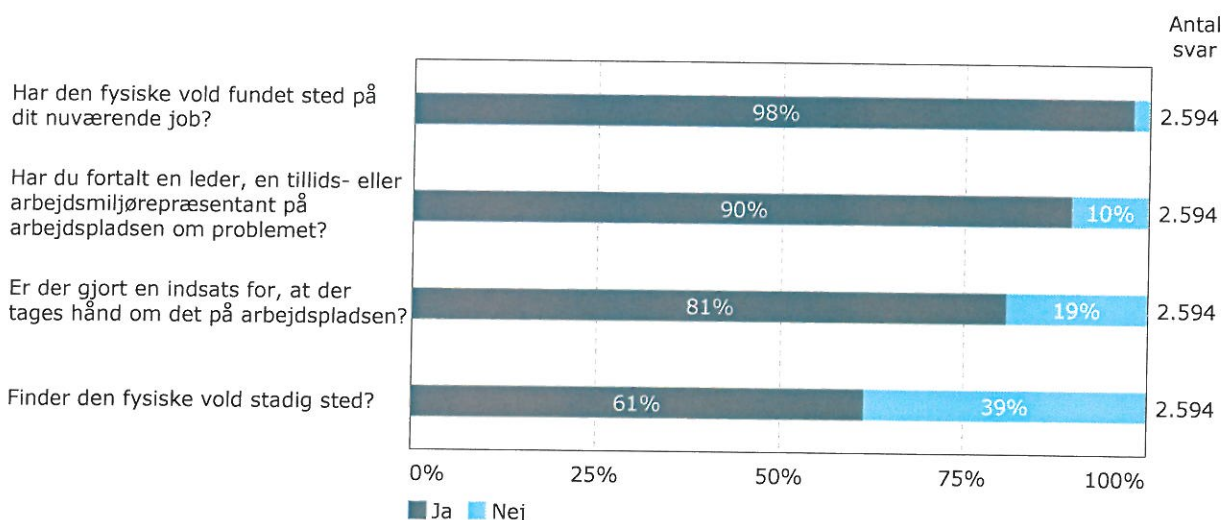
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	130	0%	83	0%
Ja, ugentligt	334	1%	277	1%
Ja, månedligt	258	1%	220	1%
Ja, af og til	1.872	6%	1.586	6%
Nej	28.622	92%	26.027	92%
Total	31.216	100%	28.193	100%
Total ja	2.594	8%	2.166	8%

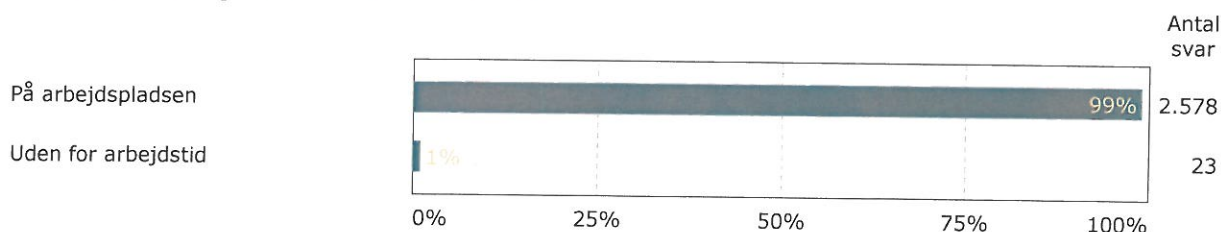
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	21	1%	26	1%
En leder	12	0%	12	1%
Underordnede	33	1%	15	1%
Borgere/Brugere/Pårørende	2.481	96%	2.090	97%
Ønsker ikke at uddybe	72	3%	42	2%



### Hvor har den fysiske vold fundet sted?



## Trusler om vold

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med arbejdet og fra hvem.

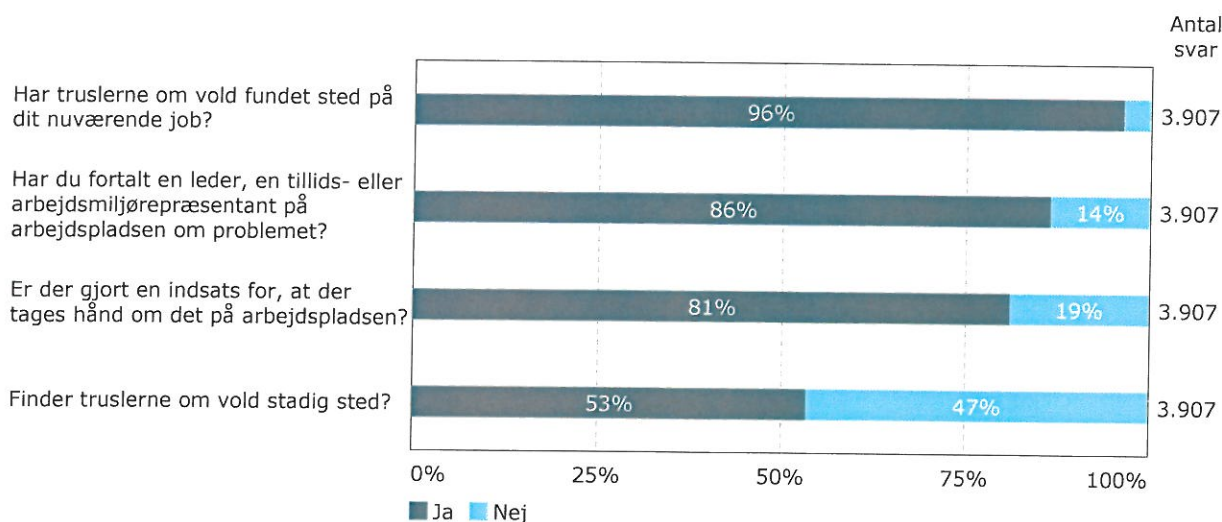
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	161	1%	133	0%
Ja, ugentligt	477	2%	385	1%
Ja, månedligt	455	1%	411	1%
Ja, af og til	2.814	9%	2.544	9%
Nej	27.310	87%	24.834	88%
Total	31.217	100%	28.307	100%
Total ja	3.907	13%	3.473	12%

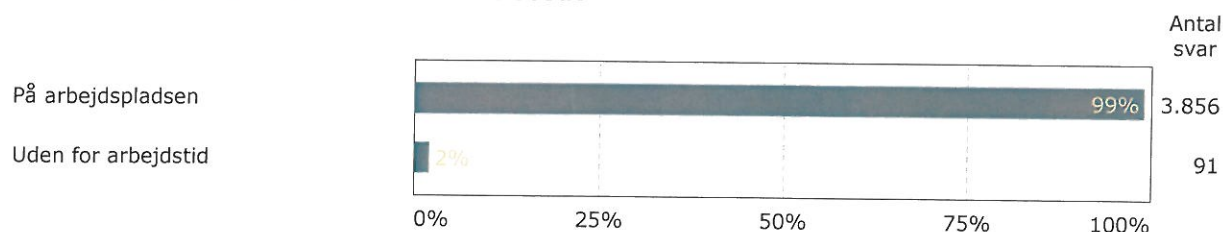
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder. Antal svar kan afvige fra "Total ja" i tabellen herover. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	44	1%	53	2%
En leder	17	0%	17	0%
Underordnede	42	1%	19	1%
Borgere/Brugere/Pårørende	3.730	95%	3.369	97%
Ønsker ikke at uddybe	118	3%	61	2%



### Hvor har truslerne om vold fundet sted?



## Mobning

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

Mobning omfatter i Københavns Kommune situationer, hvor en eller flere ansatte udsætter en anden ansat for handlinger, som opleves krænkende, selvom de ansatte burde være bekendt med eller gjort bekendt med, at handlingerne opleves som krænkende. I denne undersøgelse kan mobning også være situationer, hvor borgere, brugere eller pårørende udsætter ansatte for handlinger, som opleves krænkende.

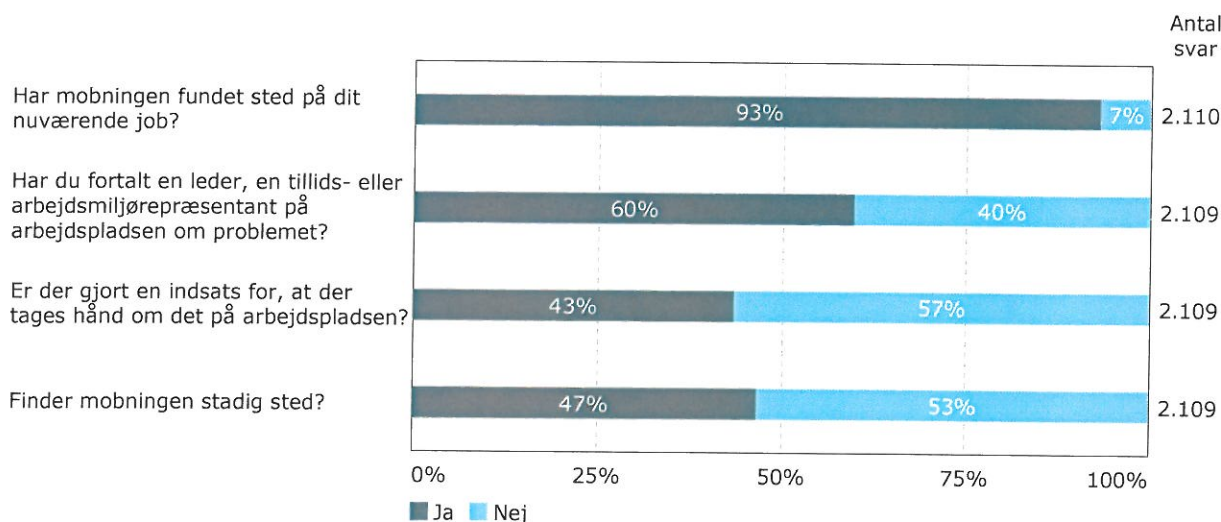
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	120	0%	84	0%
Ja, ugentligt	189	1%	174	1%
Ja, månedligt	118	0%	141	0%
Ja, af og til	1.695	5%	1.549	5%
Nej	29.095	93%	26.470	93%
Total	31.217	100%	28.418	100%
Total ja	2.122	7%	1.948	7%

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	1.320	63%	1.274	66%
En leder	374	18%	410	21%
Underordnede	55	3%	48	2%
Borgere/Brugere/Pårørende	303	14%	227	12%
Ønsker ikke at uddybe	348	17%	273	14%



## Uønsket seksuel opmærksomhed

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

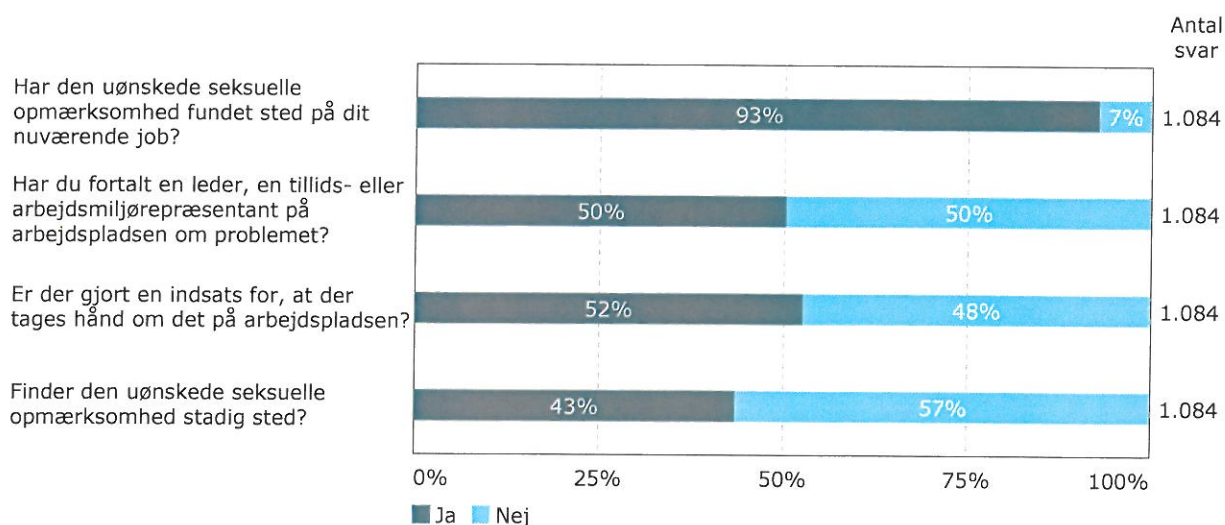
### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	42	0%	41	0%
Ja, ugentligt	120	0%	141	0%
Ja, månedligt	107	0%	109	0%
Ja, af og til	815	3%	846	3%
Nej	30.133	97%	27.376	96%
Total	31.217	100%	28.513	100%
Total ja	1.084	3%	1.137	4%

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed inden for de sidste 12 måneder. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	214	20%	204	18%
En leder	25	2%	30	3%
Underordnede	12	1%	15	1%
Borgere/Brugere/Pårørende	782	72%	854	75%
Ønsker ikke at uddybe	106	10%	80	7%





## Social Kapital på Arbejdspladsen

Begrebet "social kapital" stammer fra arbejdsmiljøforskningen. På arbejdspladser med en høj social kapital oplever medarbejderne en høj grad af retfærdighed, og medarbejdere og ledelse arbejder godt sammen og har tillid til hinanden. Det gør, at de ofte i fællesskab kan finde løsninger, som kan øge produktivitet og kvalitet samtidigt med, at der er et godt arbejdsmiljø. Desto mere social kapital, desto bedre arbejdsmiljø og mere tilfredsstillende opgaveløsning.

Social kapital afdækkes i trivselsundersøgelsen ved at måle i hvor høj grad de sociale relationer på arbejdspladsen er præget af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne.

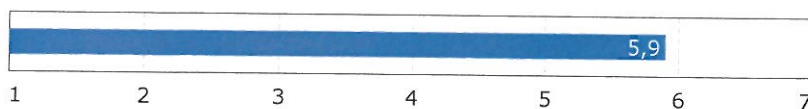
Arbejdet med social kapital i organisationer kan ikke løsrives fra kerneopgaven, og arbejdet med social kapital handler derfor også om at udvikle den fælles forståelse af den kerneopgave, som enheden skal løse.

For at forbedre den sociale kapital på arbejdspladsen kan man sætte ind i forhold til fire forskellige former for social kapital:

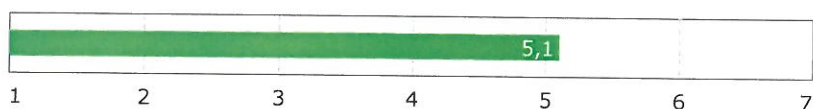
1. Social kapital mellem kolleger i egen gruppe / afdeling
2. Social kapital mellem grupper / afdelinger
3. Social kapital mellem ledelse og medarbejdere
4. Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed

Nedenfor er resultaterne vedrørende social kapital præsenteret. For hver af de fire former for social kapital er der beregnet et gennemsnit baseret på alle besvarelserne af de spørgsmål, som er vist under søjlerne. Der er tale om spørgsmål, som er afrapporteret tidligere i rapporten.

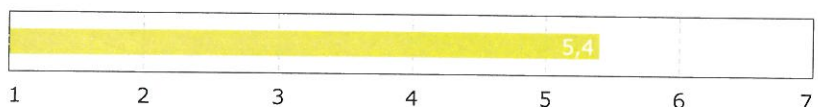
Arbejdsmiljø København kan give støtte, inspiration og konsulentbistand til arbejdet med social kapital. Konsulentbistand kan bl.a. være i form af input, sparring med ledere, arbejdsmiljøgruppen, Trioen, MED-organisationen eller andre.

**Social kapital i egen gruppe / afdeling**

5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? (5,9)

**Social kapital mellem grupper / afdelinger**

6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen? (5,1)

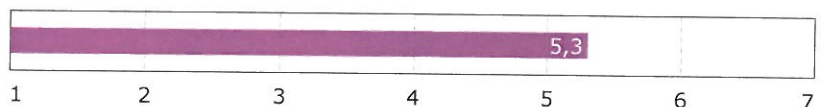
**Social kapital mellem ledelse og medarbejdere**

11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? (5,3)

12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? (5,6)

13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? (5,2)

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

**Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed**

8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde? (5,1)

14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (5,7)

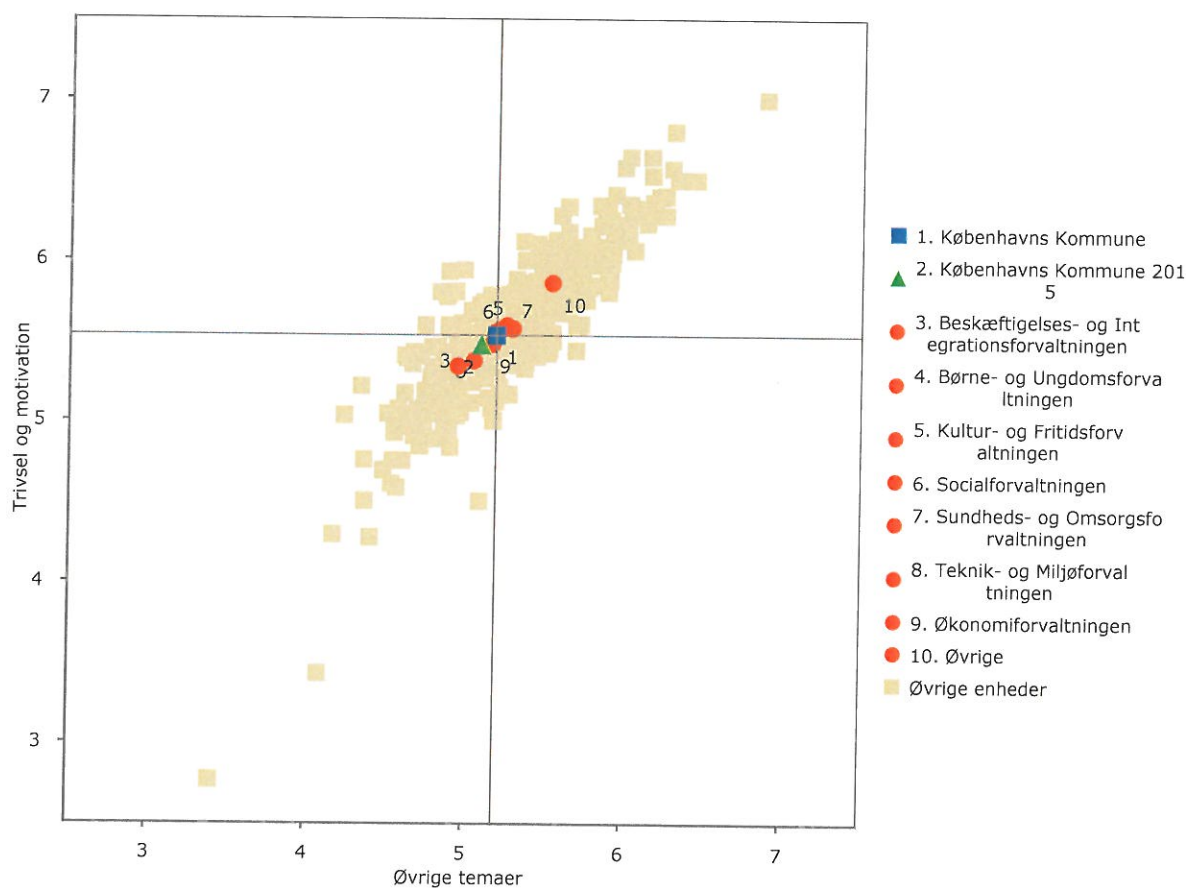
7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (5,1)

## Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med øvrige temaer

Temaet "Trivsel og motivation" 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 motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for de øvrige temaer i undersøgelsen. Antallet af spørgsmål i temaerne varierer, men hvert tema vægter lige meget. Det betyder, at spørgsmålene i temaer med få spørgsmål vægter forholdsvis mere i beregningen.

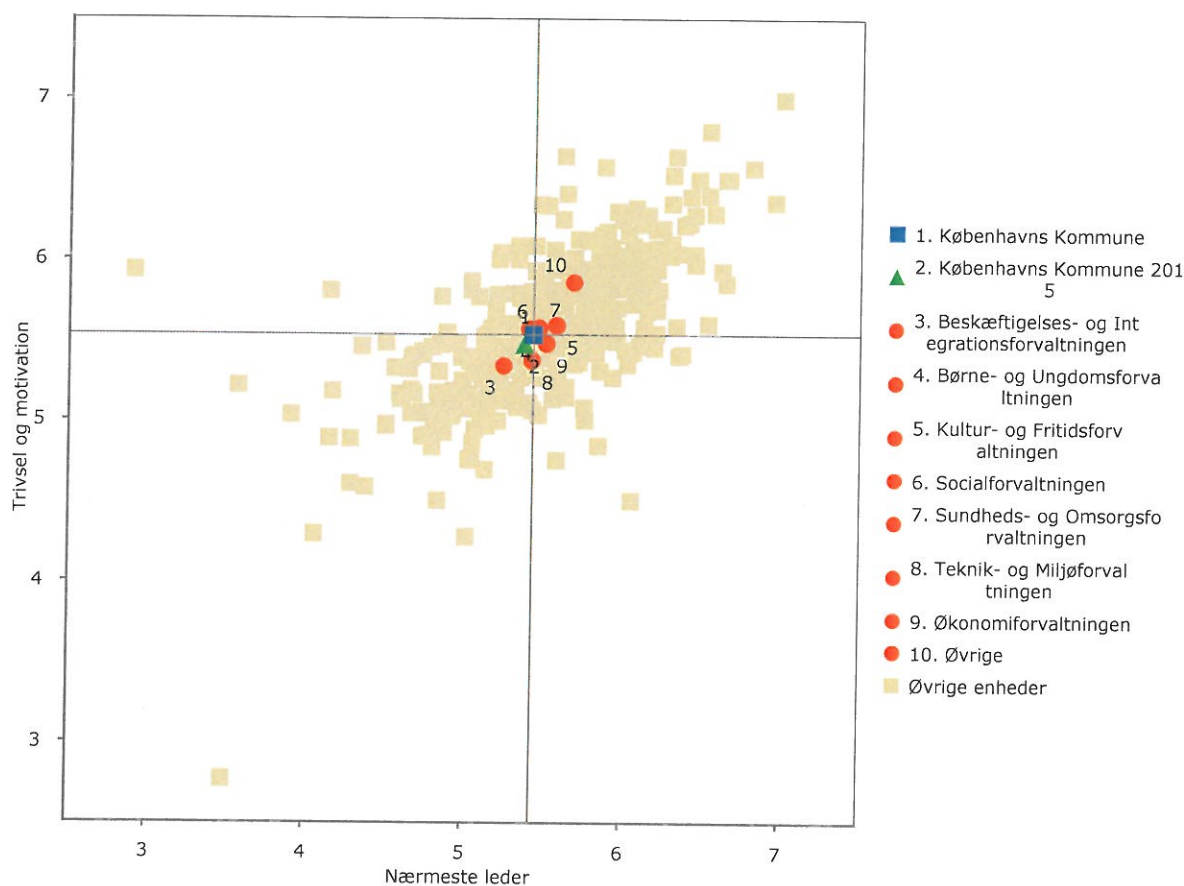
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Københavns Kommune. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



## Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med temaet "Nærmeste leder"

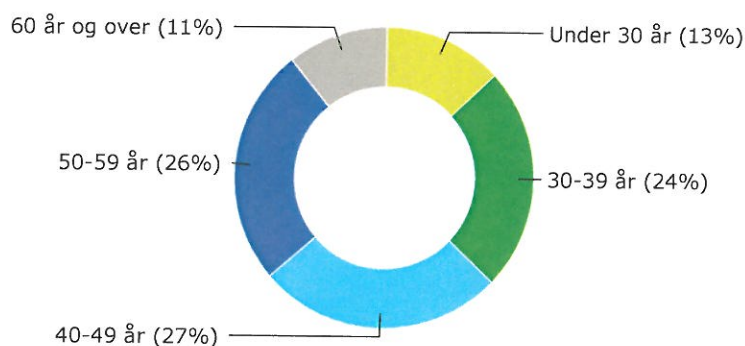
I figuren ses enhedernes gennemsnit for temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for temaet "Nærmeste leder".

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



## Baggrundsresultater - opdelt på alder

### Fordeling af alder

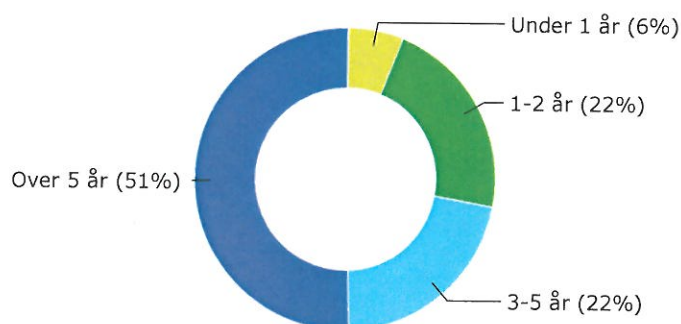


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på alder. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelserne i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Alder					
	Total	Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år og over
Antal svar	31.217	3.700	7.319	8.262	7.964	3.316
Trivsel og motivation	5,5	5,5	5,4	5,5	5,6	5,7
Indhold i arbejdet	5,7	5,6	5,5	5,6	5,8	5,9
Samarbejde om den fælles opgave	5,4	5,3	5,3	5,3	5,4	5,5
Indflydelse	4,8	4,8	4,8	4,8	4,7	4,6
Nærmeste leder	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,5
Ledelsen	5,5	5,5	5,4	5,4	5,5	5,5
Læring og udvikling	5,4	5,6	5,4	5,4	5,4	5,4
Håndtering af krav i arbejdet	5,4	5,3	5,3	5,4	5,5	5,7
Fysisk arbejdsmiljø	4,7	4,6	4,6	4,7	4,7	4,8
Sundhedsfremme	4,6	4,5	4,4	4,5	4,6	4,8

## Baggrundsresultater - opdelt på anciennitet

### Fordeling af anciennitet

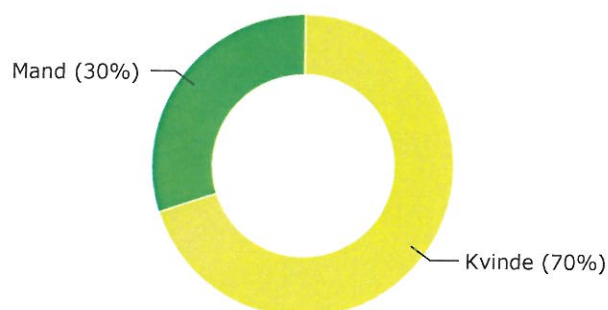


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på anciennitet. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Anciennitet				
	Total	Under 1 år	1-2 år	3-5 år	Over 5 år
Antal svar	31.217	1.582	6.565	6.554	15.716
Trivsel og motivation	5,5	5,7	5,5	5,5	5,5
Indhold i arbejdet	5,7	5,7	5,6	5,6	5,7
Samarbejde om den fælles opgave	5,4	5,4	5,3	5,3	5,4
Indflydelse	4,8	5,0	4,8	4,7	4,7
Nærmeste leder	5,4	5,6	5,4	5,4	5,4
Ledelsen	5,5	5,7	5,5	5,4	5,4
Læring og udvikling	5,4	5,8	5,5	5,3	5,4
Håndtering af krav i arbejdet	5,4	5,5	5,3	5,4	5,5
Fysisk arbejdsmiljø	4,7	4,8	4,6	4,6	4,7
Sundhedsfremme	4,6	4,7	4,5	4,4	4,6

## Baggrundsresultater - opdelt på køn

### Fordeling af køn

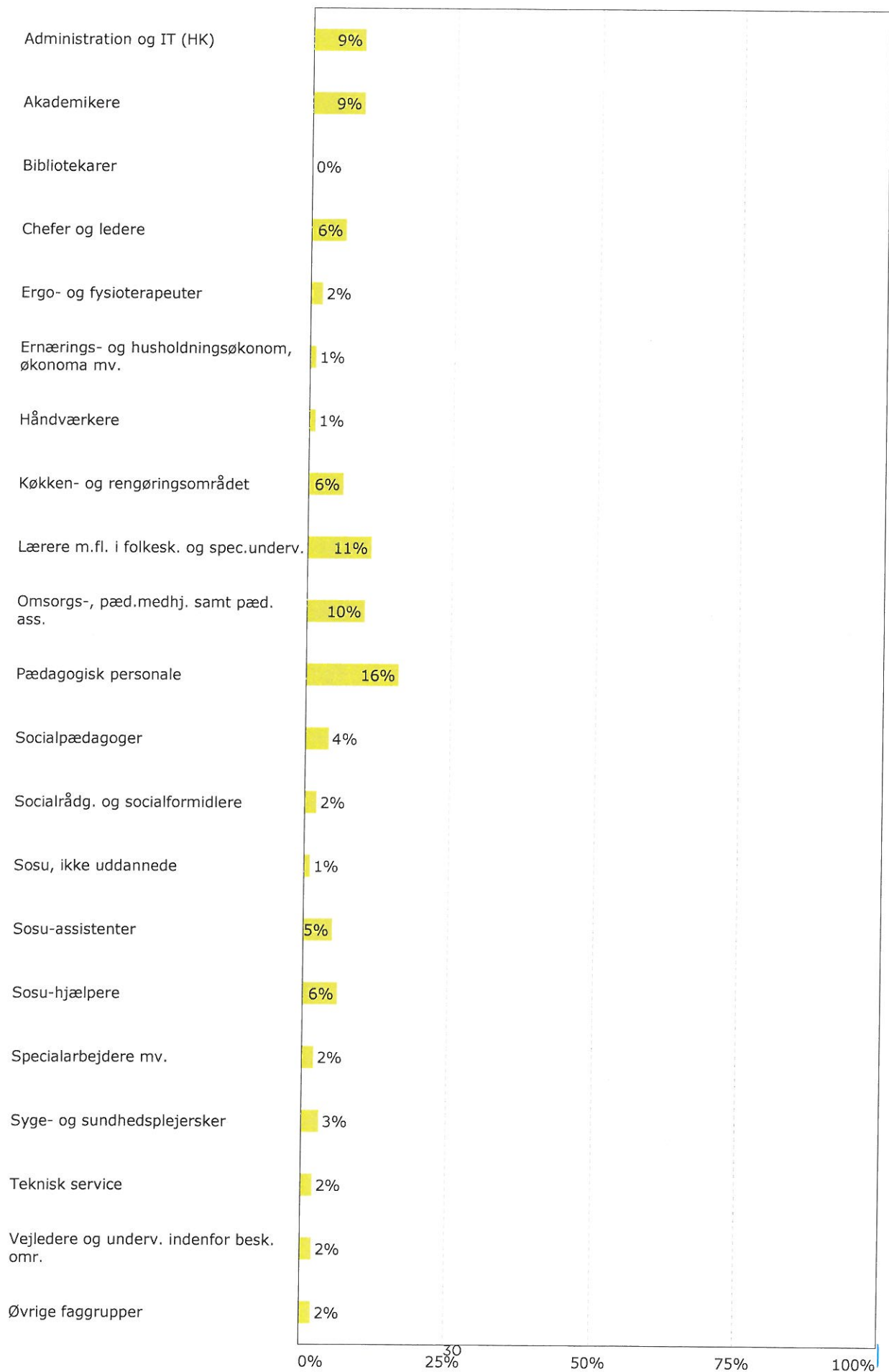


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på køn. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Køn		
	Total	Kvinde	Mand
Antal svar	31.217	21.932	9.184
Trivsel og motivation	5,5	5,5	5,5
Indhold i arbejdet	5,7	5,7	5,7
Samarbejde om den fælles opgave	5,4	5,4	5,3
Indflydelse	4,8	4,7	4,8
Nærmeste leder	5,4	5,4	5,5
Ledelsen	5,5	5,5	5,4
Læring og udvikling	5,4	5,4	5,4
Håndtering af krav i arbejdet	5,4	5,4	5,5
Fysisk arbejdsmiljø	4,7	4,7	4,7
Sundhedsfremme	4,6	4,5	4,6

## Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe





Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på faggruppe. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelserne i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Faggruppe										
	Total	Administration og IT (HK)	Akademikere	Bibliotekarer	Chefer og ledere	Ergo- og fysioterapeuter	Ernærings- og husholdningsøkonom,	Håndværkere	Køkken- og rengøringsområdet	Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Omsorgs-, pæd.medhj. samt pæd. ass.
Antal svar	31.217	3.198	3.009	108	1.949	660	309	323	1.426	3.352	2.615
Trivsel og motivation	5,5	5,6	5,4	5,7	5,9	5,5	5,6	5,5	5,8	5,4	5,5
Indhold i arbejdet	5,7	5,8	5,6	5,8	5,9	5,6	6,0	5,8	6,1	5,4	5,7
Samarbejde om den fælles opgave	5,4	5,5	5,4	5,6	5,8	5,4	5,4	5,2	5,7	5,1	5,3
Indflydelse	4,8	4,6	4,7	4,7	5,7	4,7	5,2	4,9	4,9	4,5	4,8
Nærmeste leder	5,4	5,5	5,5	5,8	5,9	5,3	5,5	5,3	5,8	5,3	5,3
Ledelsen	5,5	5,5	5,2	5,6	5,8	5,5	5,7	5,1	5,9	5,4	5,5
Læring og udvikling	5,4	5,5	5,5	6,0	6,2	5,5	5,4	5,1	5,1	5,2	5,5
Håndtering af krav i arbejdet	5,4	5,4	5,2	5,2	5,7	5,3	5,6	5,3	5,7	4,9	5,5
Fysisk arbejdsmiljø	4,7	4,7	4,7	4,1	5,4	4,7	4,7	4,9	5,3	4,3	4,7
Sundhedsfremme	4,6	4,7	4,5	4,7	5,3	4,6	4,8	4,7	5,3	4,0	4,5

	Faggruppe										
	Total	Pædagogisk personale	Socialpædagoger	Socialrådg. og socialformidlere	Sosu, ikke uddannede	Sosu-assistent	Sosu-hjælpere	Specialarbejdere mv.	Syge- og sundhedsplejersker	Teknisk service	Vejledere og underv. indenfor besk.omr.
Antal svar	31.217	4.557	1.486	784	197	1.531	1.865	688	918	555	821
Trivsel og motivation	5,5	5,5	5,5	5,3	5,8	5,4	5,5	5,5	5,5	5,6	5,2
Indhold i arbejdet	5,7	5,6	5,6	5,4	6,0	5,7	5,8	5,8	5,6	5,9	5,2
Samarbejde om den fælles opgave	5,4	5,3	5,3	5,2	5,5	5,3	5,2	5,3	5,3	5,4	5,1
Indflydelse	4,8	5,0	4,8	4,4	4,7	4,7	4,4	4,7	4,5	4,8	3,9
Nærmeste leder	5,4	5,4	5,3	5,2	5,7	5,3	5,3	5,4	5,4	5,5	5,1
Ledelsen	5,5	5,5	5,3	5,1	5,7	5,4	5,5	5,2	5,3	5,6	4,9
Læring og udvikling	5,4	5,4	5,5	5,4	5,4	5,4	5,3	5,1	5,4	4,9	5,2
Håndtering af krav i arbejdet	5,4	5,4	5,6	5,2	5,8	5,7	5,7	5,5	5,5	5,6	5,0
Fysisk arbejdsmiljø	4,7	4,7	4,4	4,3	5,1	4,5	4,6	4,9	4,6	5,0	4,2
Sundhedsfremme	4,6	4,4	4,4	4,3	4,9	4,4	4,6	4,6	4,3	4,7	4,2

	Faggruppe	
	Total	Øvrige faggrupper
Antal svar	31.217	663
Trivsel og motivation	5,5	5,7
Indhold i arbejdet	5,7	6,0
Samarbejde om den fælles opgave	5,4	5,5
Indflydelse	4,8	4,7
Nærmeste leder	5,4	5,5
Ledelsen	5,5	5,5
Læring og udvikling	5,4	5,5
Håndtering af krav i arbejdet	5,4	5,6
Fysisk arbejdsmiljø	4,7	5,2
Sundhedsfremme	4,6	4,7

## Resultattabeller - svarfordeling

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
<b>Trivsel og motivation</b>									<b>5,5</b>	<b>5,5</b>
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	31.167	1%	3%	5%	11%	25%	35%	21%	5,4	5,3
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	31.158	1%	2%	4%	9%	21%	36%	27%	5,6	5,6
<b>Indhold i arbejdet</b>									<b>5,7</b>	<b>5,6</b>
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	31.152	0%	1%	3%	8%	21%	36%	30%	5,8	5,7
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	31.162	1%	2%	4%	9%	23%	39%	22%	5,6	5,5
<b>Samarbejde om den fælles opgave</b>									<b>5,4</b>	<b>5,2</b>
5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	31.081	0%	1%	3%	7%	18%	37%	34%	5,9	5,9
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	30.394	1%	4%	7%	16%	27%	29%	15%	5,1	5,0
7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	29.745	3%	4%	8%	15%	25%	31%	15%	5,1	4,8
<b>Indflydelse</b>									<b>4,8</b>	<b>4,6</b>
8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	30.961	3%	5%	7%	14%	25%	30%	17%	5,1	4,9
9. Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	30.582	7%	10%	12%	19%	24%	19%	10%	4,4	4,2
<b>Nærmeste leder</b>									<b>5,4</b>	<b>5,4</b>
10. Prioriterer din nærmeste leder trivsel på arbejdspladsen højt?	30.337	3%	5%	6%	11%	19%	30%	27%	5,4	5,3
11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	30.449	3%	5%	6%	11%	18%	29%	28%	5,3	5,3
12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	30.647	2%	4%	5%	9%	16%	31%	33%	5,6	5,6
<b>Ledelsen</b>									<b>5,5</b>	<b>5,4</b>
13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	30.683	3%	5%	7%	13%	22%	30%	20%	5,2	5,1
14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	30.982	1%	2%	4%	9%	19%	38%	27%	5,7	5,7

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	30.672	2%	4%	5%	9%	18%	33%	29%	5,5	5,4
<b>Læring og udvikling</b>									<b>5,4</b>	<b>5,3</b>
16. Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	30.890	1%	4%	5%	11%	22%	32%	25%	5,4	5,3
<b>Håndtering af krav i arbejdet</b>									<b>5,4</b>	<b>5,4</b>
17. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	31.133	0%	2%	4%	9%	23%	41%	21%	5,6	5,5
18. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	30.121	2%	4%	6%	13%	25%	34%	16%	5,3	5,2
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>									<b>4,7</b>	<b>4,6</b>
19. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	31.049	5%	8%	10%	16%	23%	24%	12%	4,7	4,6
<b>Sundhedsfremme</b>									<b>4,6</b>	<b>4,5</b>
20. Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	28.523	6%	8%	11%	19%	23%	22%	11%	4,6	4,5