

KØBENHAVNS KOMMUNE

Trivsels-undersøgelsen 2025



ØVRIGE

BORGERRÅDGIVEREN

Strategisk rapport

Svarprocent: 100% (11/11)



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
- 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
- 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 11 medarbejdere modtaget et spørgeskema, hvoraf 11 har svaret. Borgerrådgiveren har således opnået en svarprocent på 100%.

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

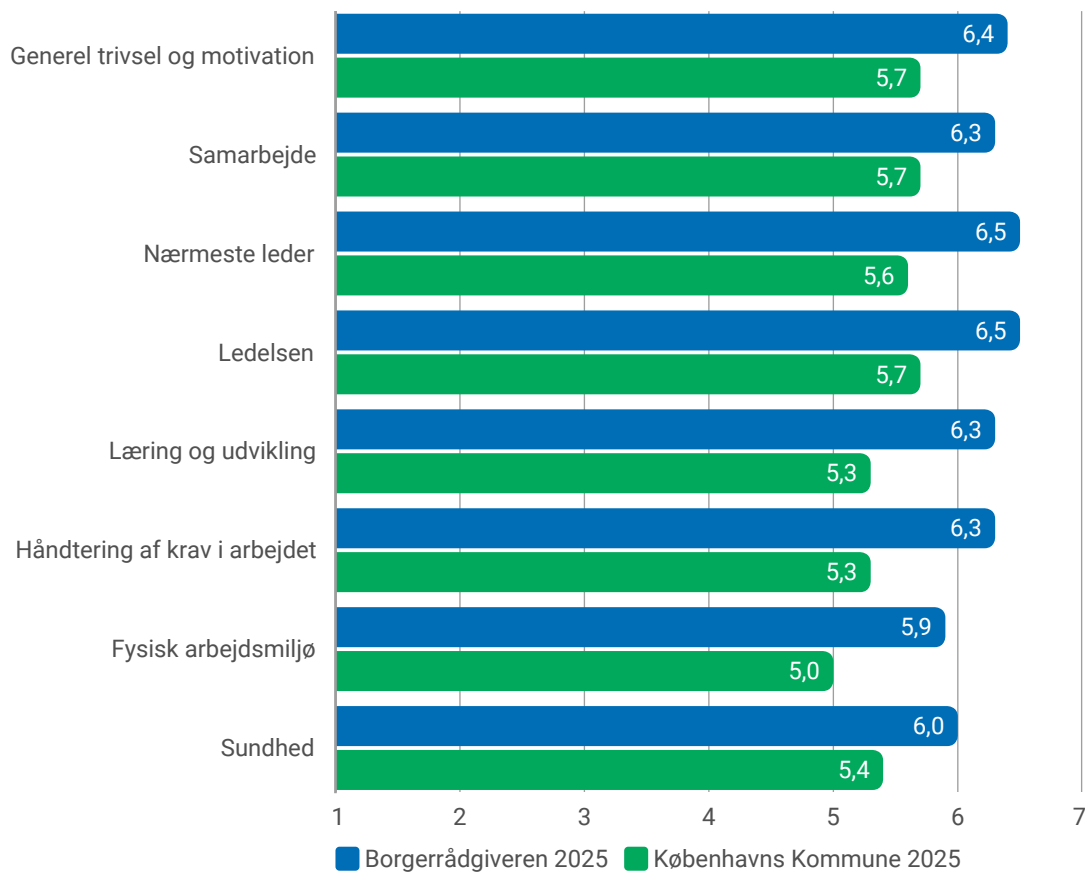
Trivselsundersøgelsen udgør en integreret del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde – APV-arbejdet. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

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.

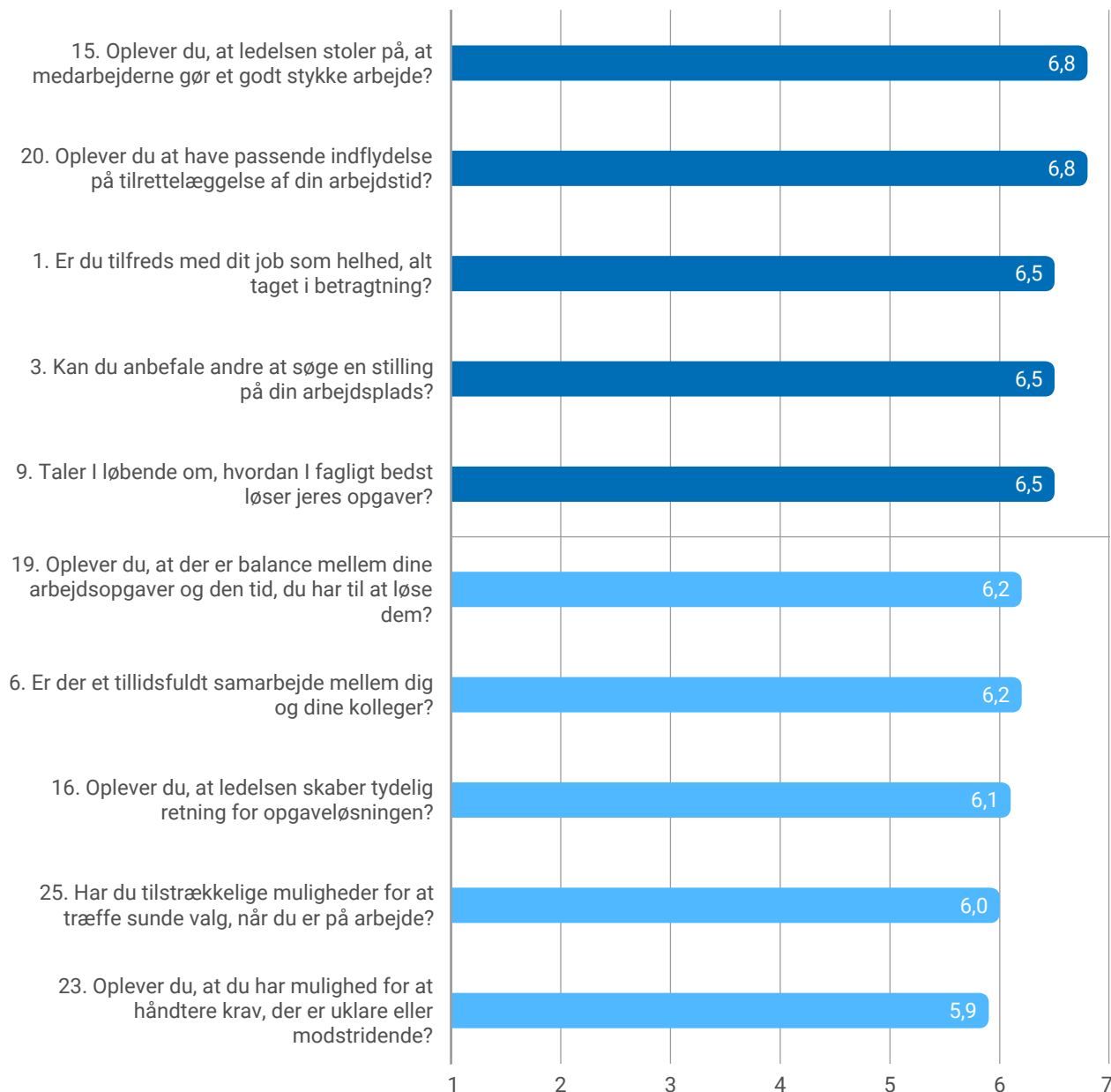
Emneoverblik

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



Højest og lavest

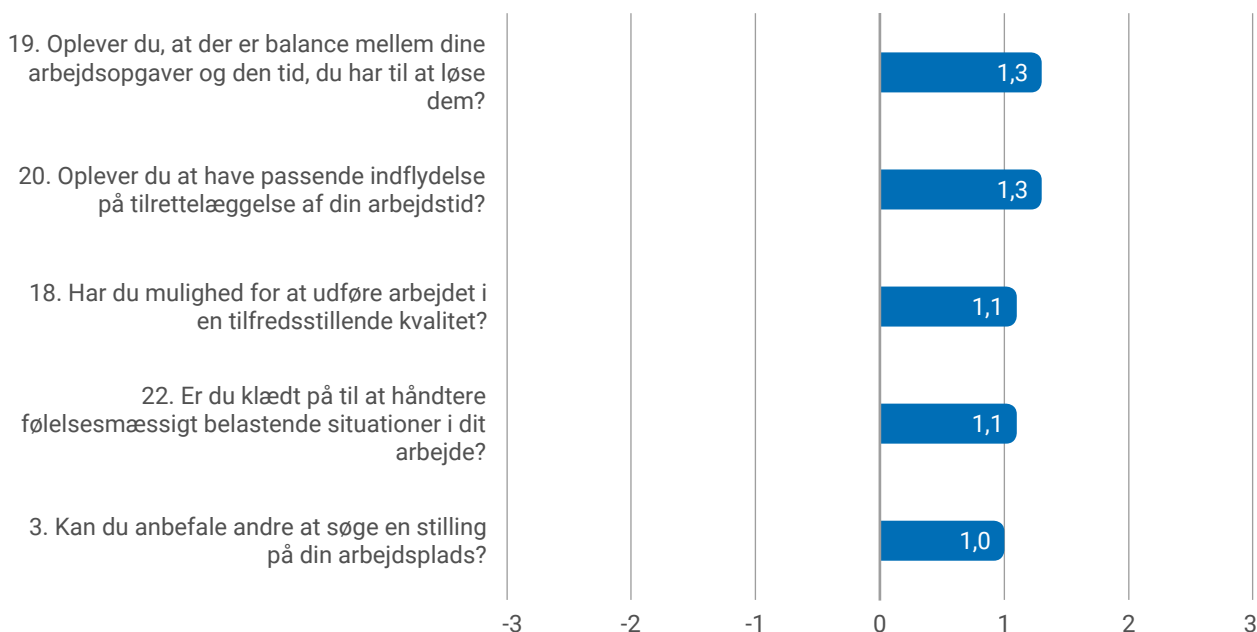
Nedenfor vises de fem udsagn, medarbejderne vurderer mest positivt, og de fem udsagn, medarbejderne vurderer mest negativt.



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.

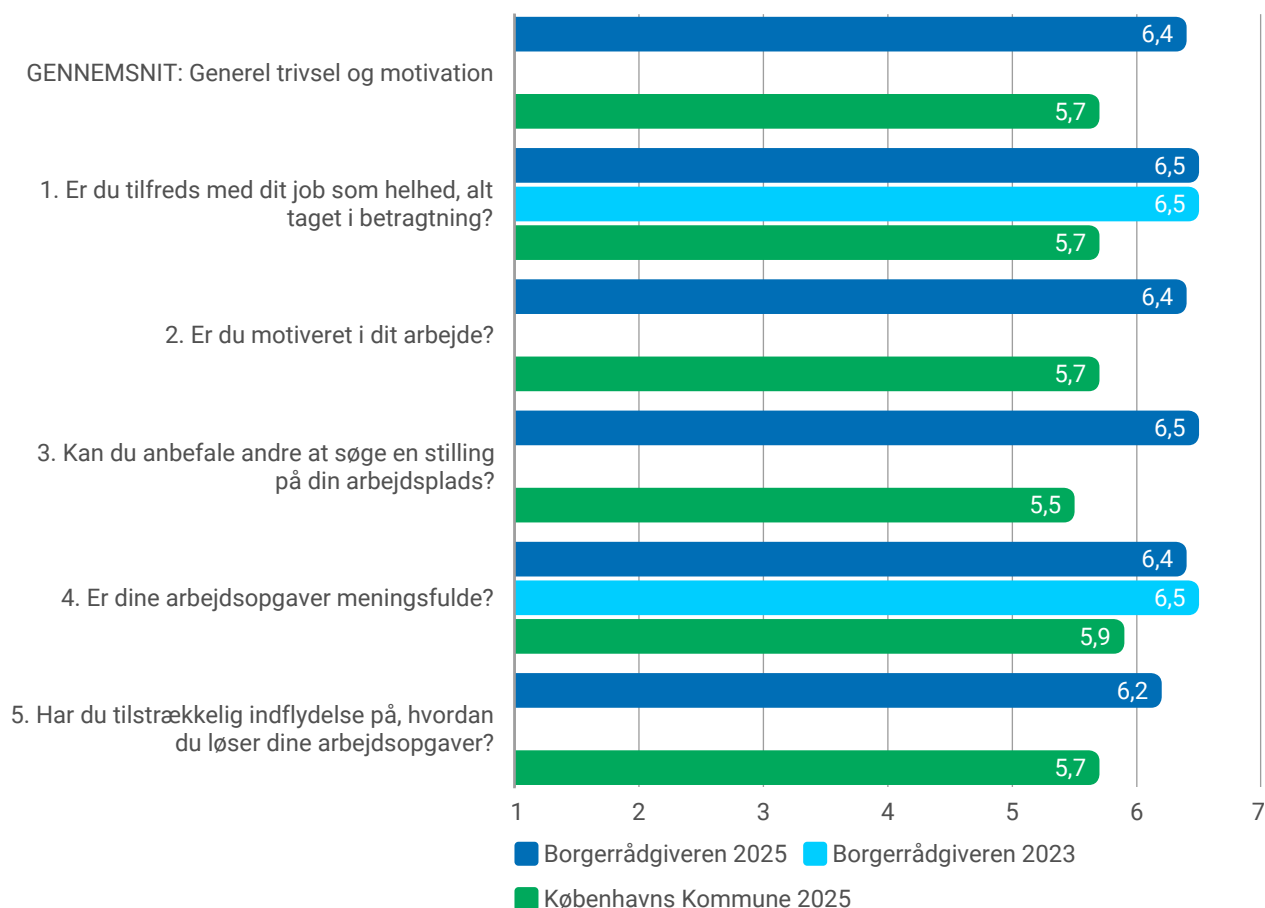
Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Københavns Kommune, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



Tema 1: Psykisk arbejdsmiljø

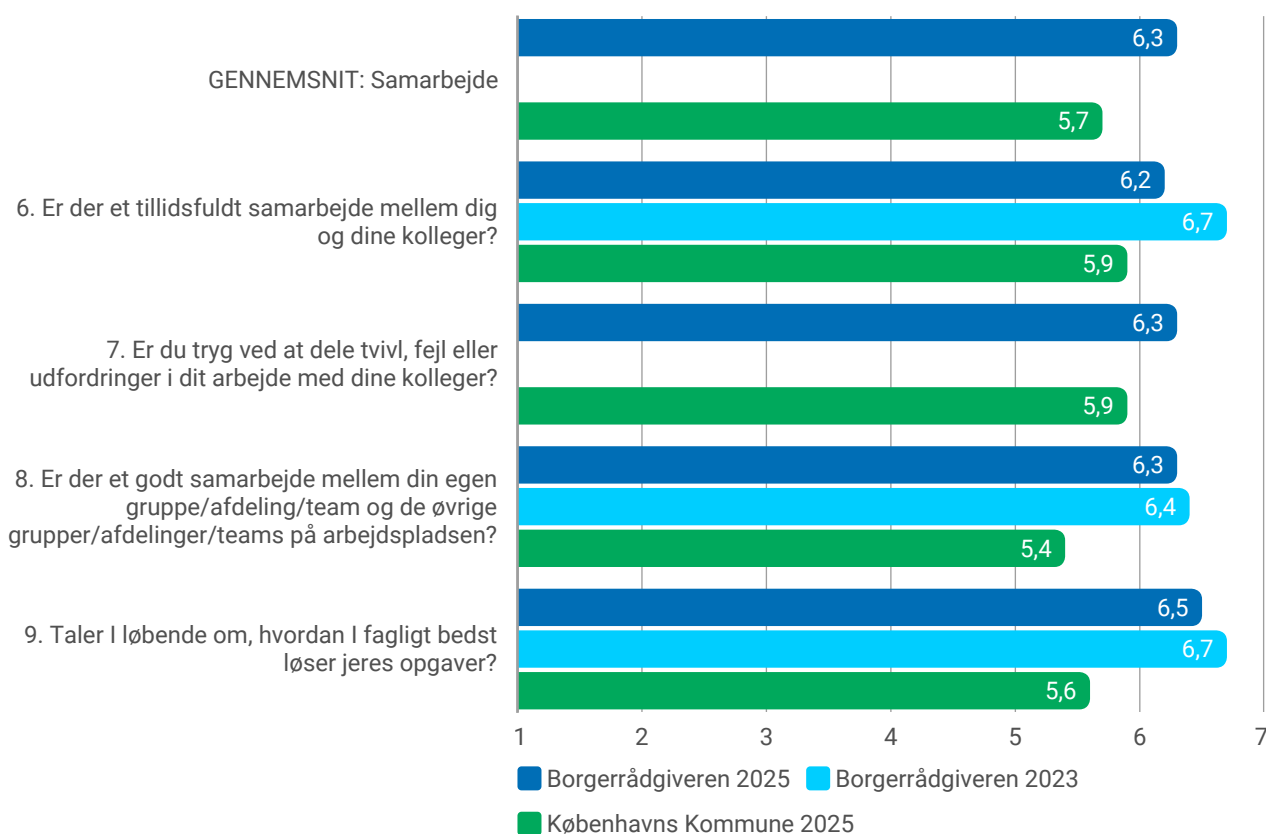
1. Generel trivsel og motivation

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.



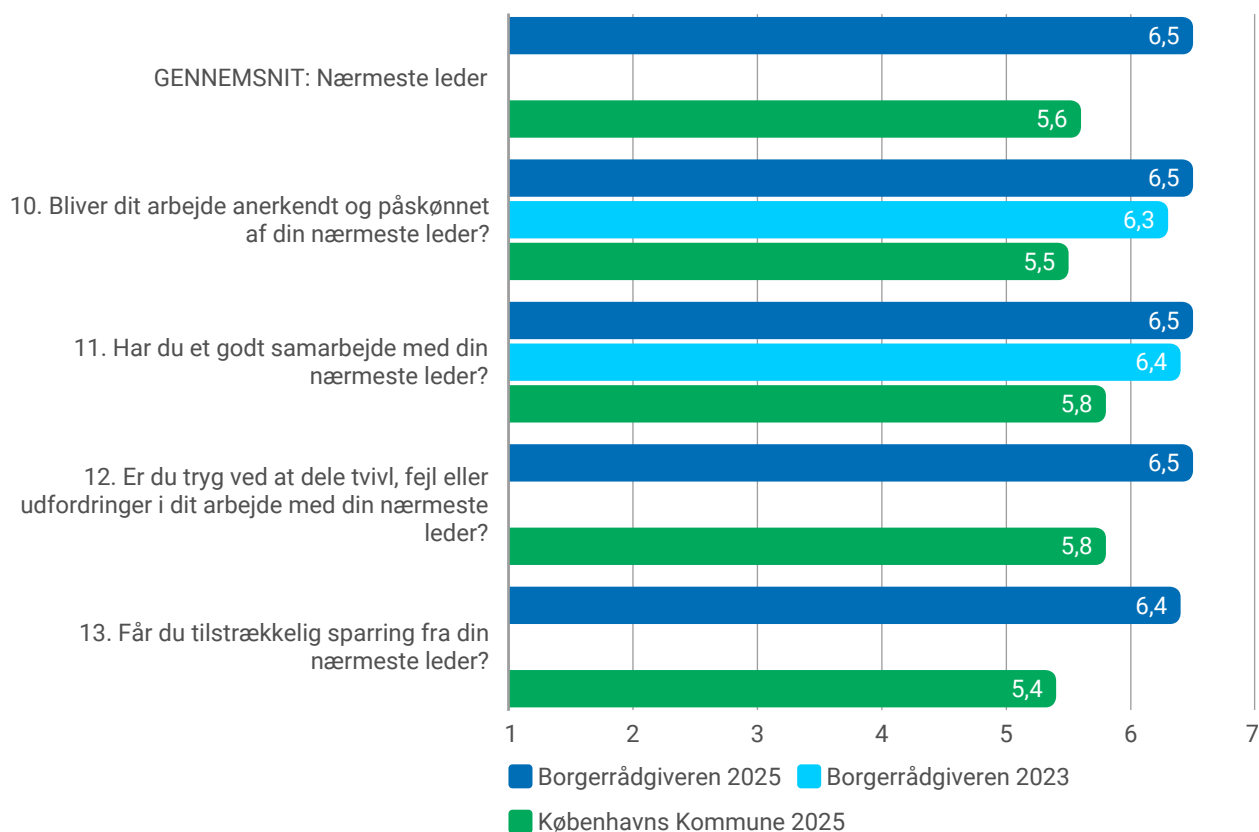
2. Samarbejde

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.



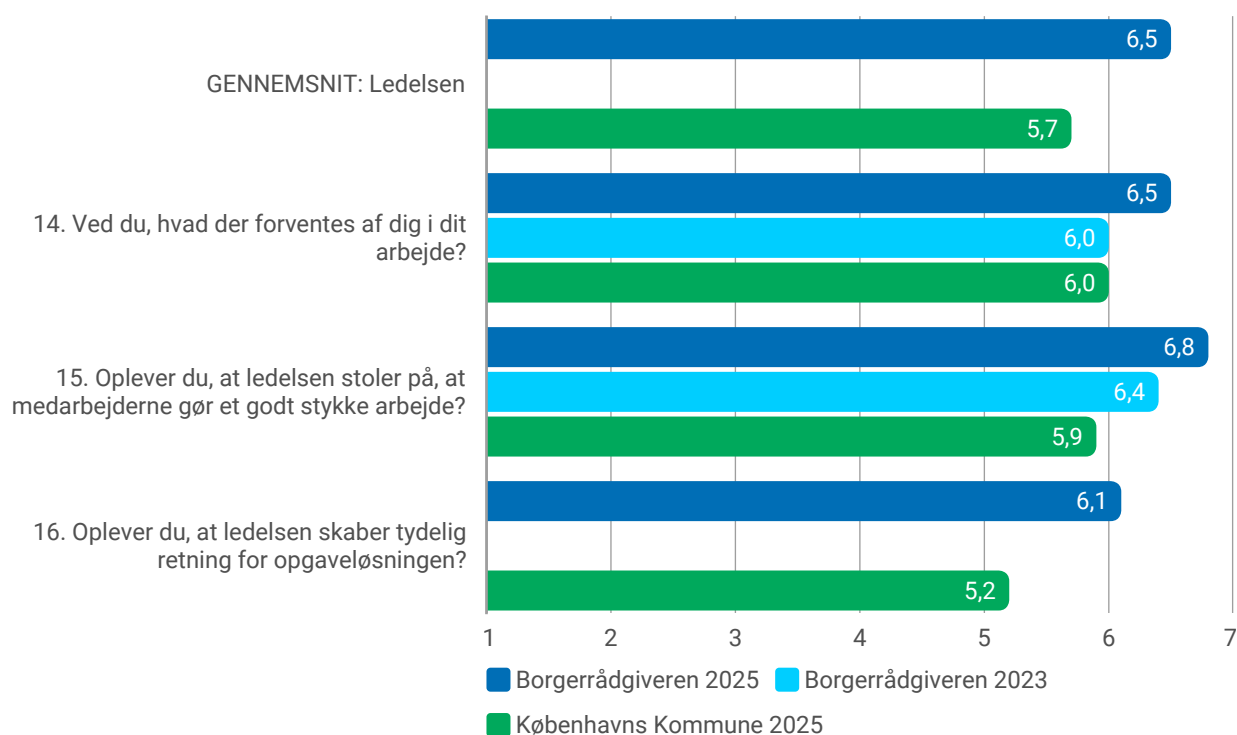
3. Nærmeste leder

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.



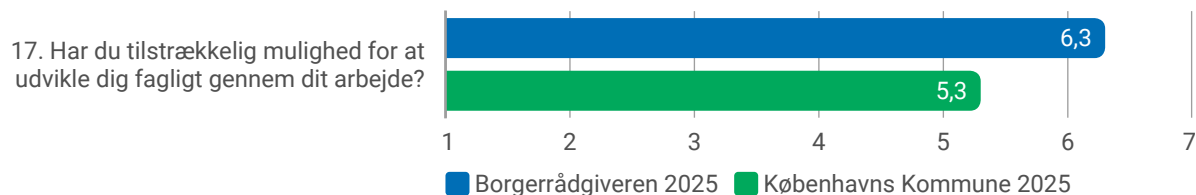
4. Ledelsen

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.



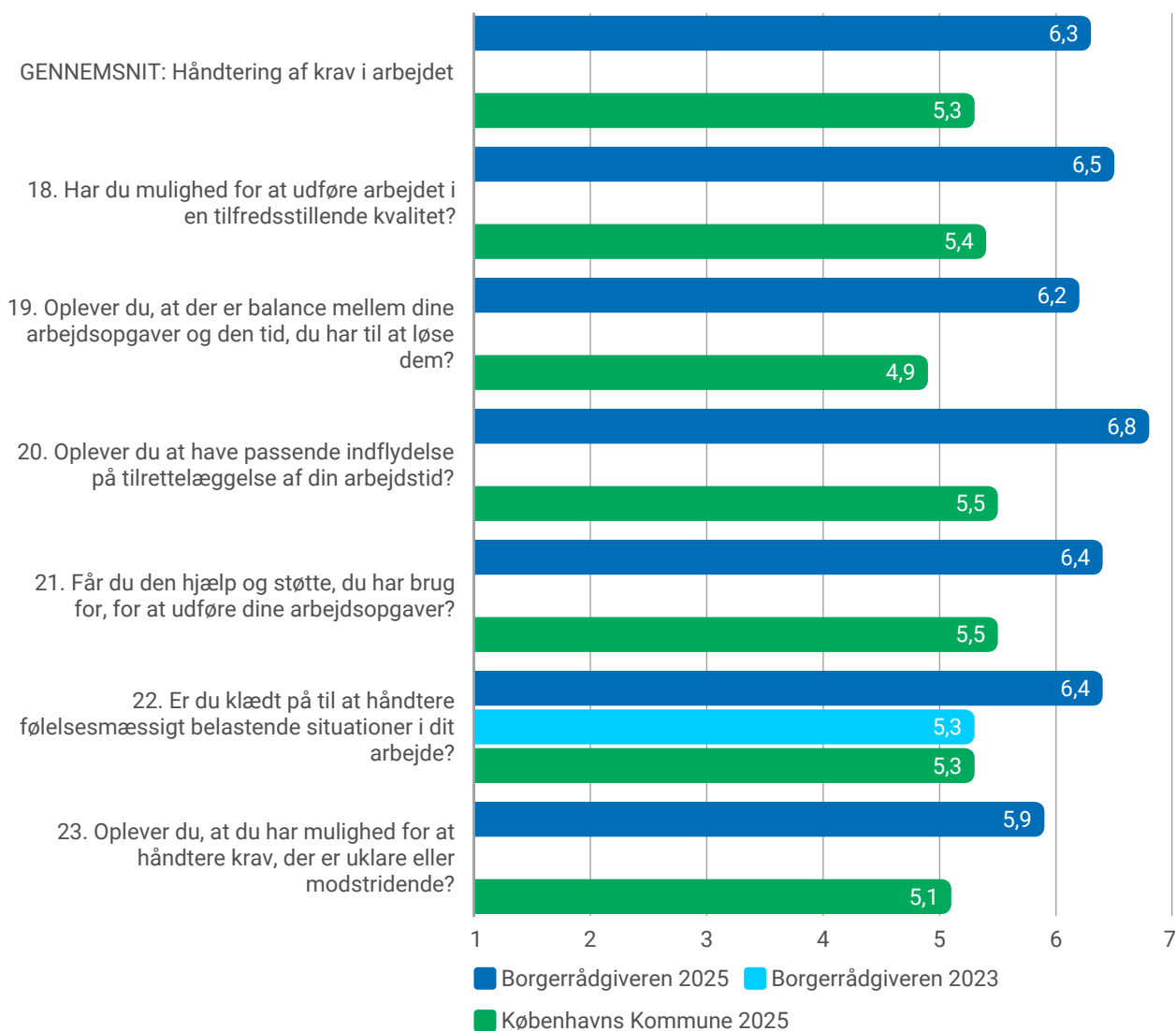
5. Læring og udvikling

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.



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

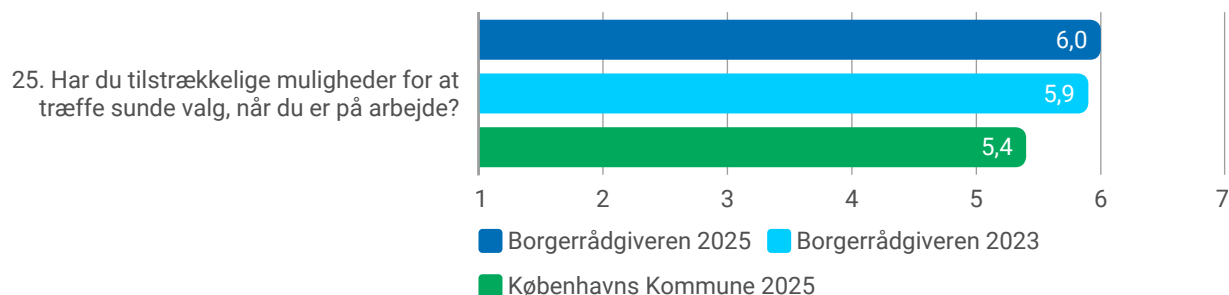
Spørgsmålene om "Fysisk arbejdsmiljø" måler, hvordan man oplever de fysiske forhold på arbejdspladsen, undtagen hjemmearbejdspladsen. Et godt fysisk arbejdsmiljø understøtter løsningen af kerneopgaven og øger trivslen. Gode fysiske rammer er vigtige for både at mindske fysiske og psykiske belastninger, 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	0	0%
Nej	11	100%

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	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ugentligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Månedligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Af og til	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
En enkelt gang	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nej	12	100%	11	100%				
Total	12	100%	11	100%				
Total ja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Trusler om vold

Tabellen herunder viser, hvor mange der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med 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	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ugentligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Månedligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Af og til	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
En enkelt gang	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nej	12	100%	11	100%				
Total	12	100%	11	100%				
Total ja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

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	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ugentligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Månedligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Af og til	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
En enkelt gang	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nej	12	100%	11	100%				
Total	12	100%	11	100%				
Total ja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

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.

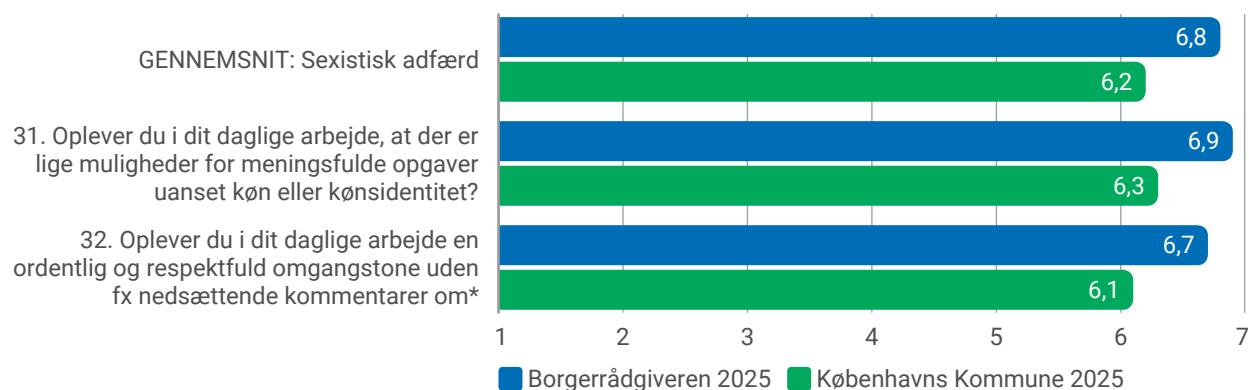
30. Har du været udsat for diskrimination eller forskelsbehandling inden for de seneste 12 måneder og i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ugentligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Månedligt	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Af og til	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
En enkelt gang	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nej	12	100%	11	100%				
Total	12	100%	11	100%				
Total ja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

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

Sexistisk adfærd

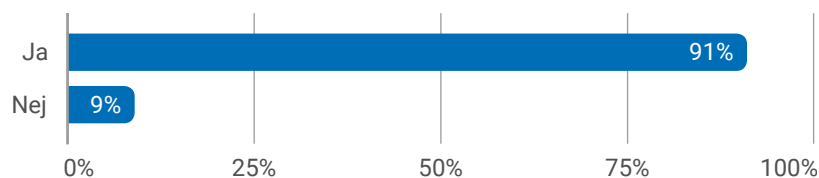
Spørgsmålene i temaet "Sexistisk adfærd" handler om, i hvor høj grad man oplever lige muligheder i arbejdet samt en ordentlig og respektfuld omgangstone. Sexistisk adfærd kan have store konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at det altid bliver håndteret.



*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

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

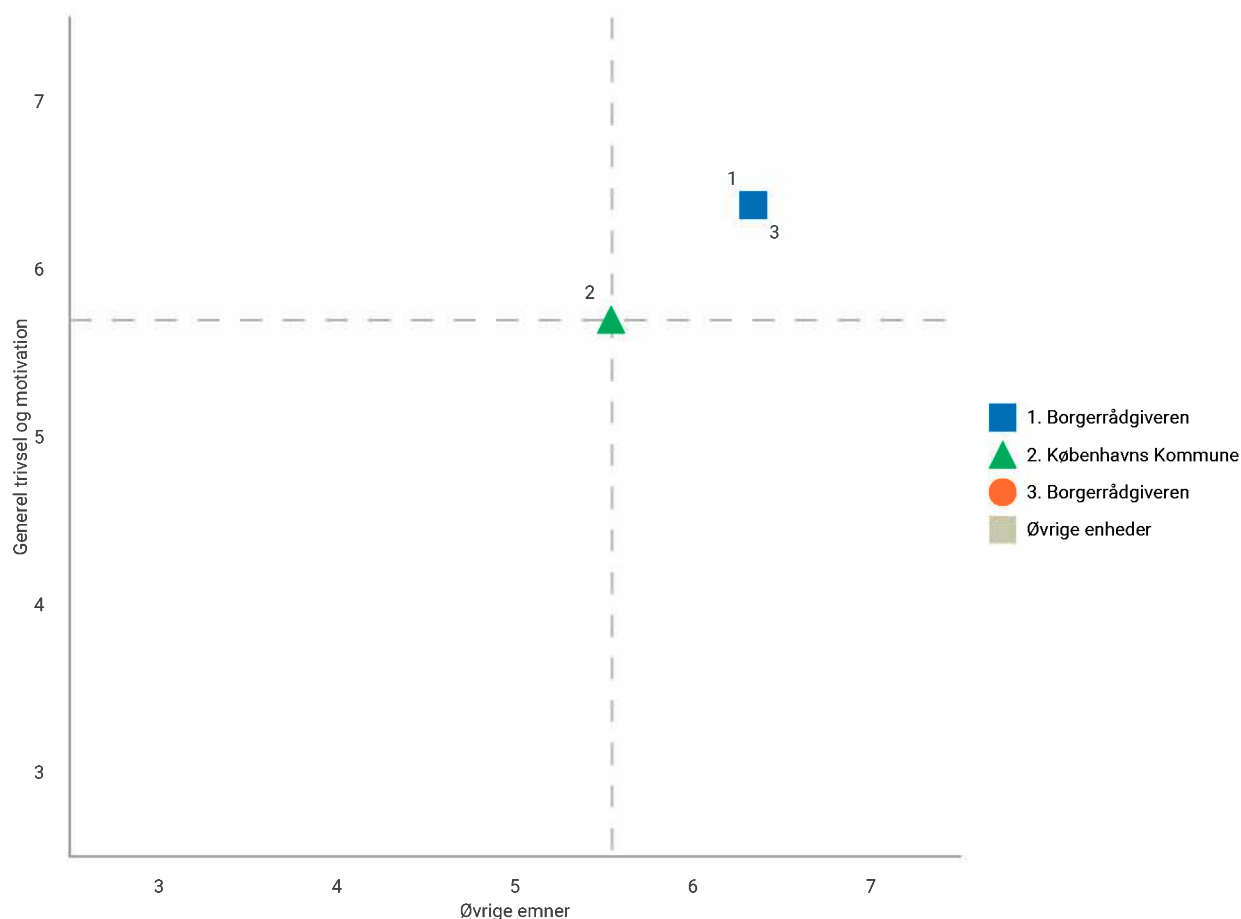


Plotdiagram: "Generel trivsel og motivation" sammenholdt med øvrige emner

"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.

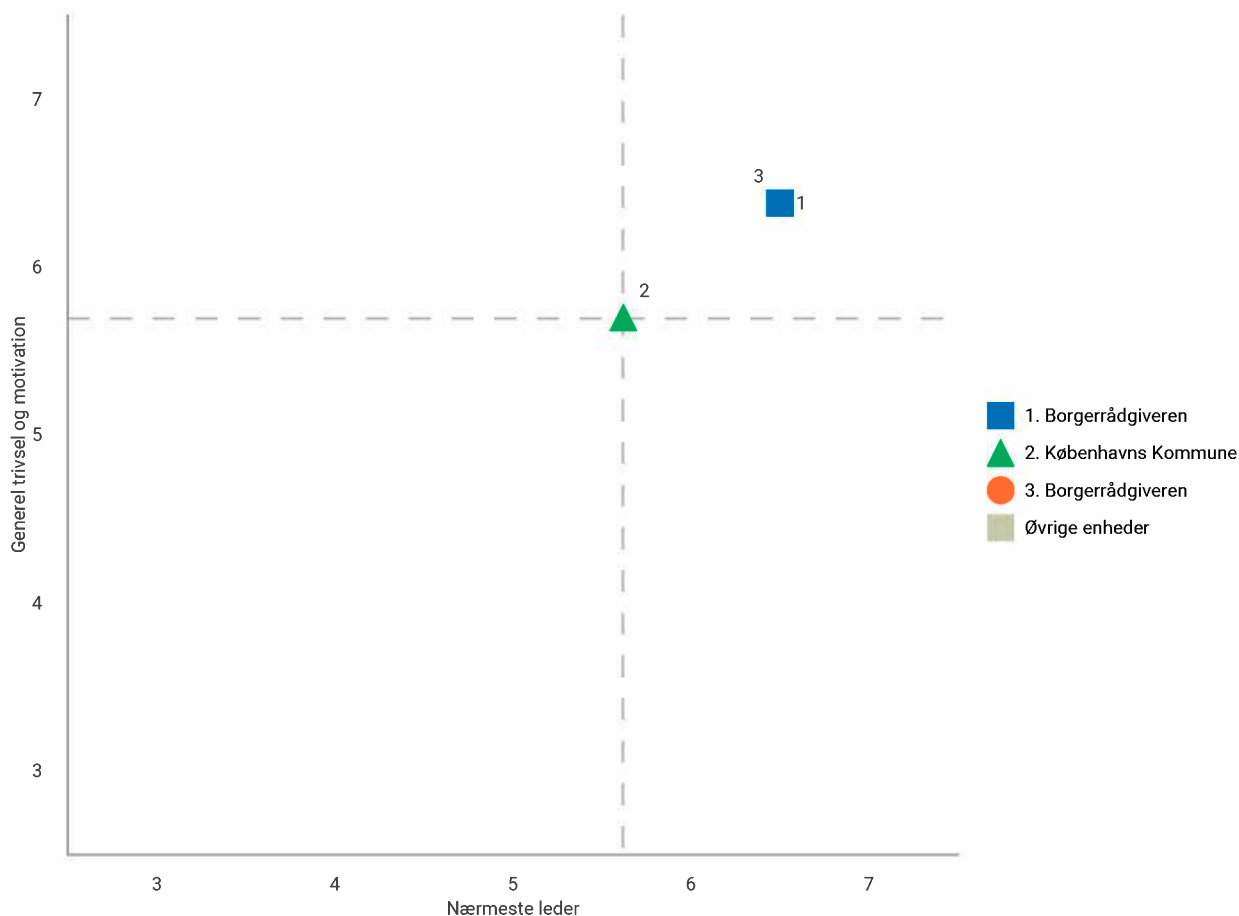
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Borgerrådgiveren. De stiplede linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



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 Borgerrådgiveren. De stiplede linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



Svarfordeling på spørgsmål

	Ved ikke	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2025	Gns. 2023
Generel trivsel og motivation										6,4	
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	0%	11	0%	0%	0%	0%	9%	36%	55%	6,5	6,5
2. Er du motiveret i dit arbejde?	0%	11	0%	0%	0%	0%	9%	45%	45%	6,4	
3. Kan du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	0%	11	0%	0%	0%	0%	9%	27%	64%	6,5	
4. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	0%	11	0%	0%	0%	0%	9%	45%	45%	6,4	6,5
5. Har du tilstrækkelig indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	0%	11	0%	0%	0%	0%	27%	27%	45%	6,2	
Samarbejde										6,3	
6. Er der et tillidsfuldt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	0%	11	0%	0%	0%	9%	9%	36%	45%	6,2	6,7
7. Er du tryk ved at dele tvivl, fejl eller udfordringer i dit arbejde med dine kolleger?	0%	11	0%	0%	0%	9%	9%	27%	55%	6,3	
8. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling/team og de øvrige grupper/afdelinger/teams på arbejdspladsen?	18%	9	0%	0%	0%	0%	22%	22%	56%	6,3	6,4
9. Taler I løbende om, hvordan I fagligt bedst løser jeres opgaver?	0%	11	0%	0%	0%	0%	9%	27%	64%	6,5	6,7
Nærmeste leder										6,5	
10. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	0%	11	0%	0%	0%	0%	0%	45%	55%	6,5	6,3
11. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	0%	11	0%	0%	0%	0%	0%	45%	55%	6,5	6,4
12. Er du tryk ved at dele tvivl, fejl eller udfordringer i dit arbejde med din nærmeste leder?	0%	11	0%	0%	0%	0%	0%	45%	55%	6,5	
13. Får du tilstrækkelig sparring fra din nærmeste leder?	0%	11	0%	0%	0%	0%	18%	27%	55%	6,4	
Ledelsen										6,5	
14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	0%	11	0%	0%	0%	0%	18%	9%	73%	6,5	6,0
15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	0%	11	0%	0%	0%	0%	0%	18%	82%	6,8	6,4
16. Oplever du, at ledelsen skaber tydelig retning for opgaveløsningen?	0%	11	0%	0%	0%	9%	18%	27%	45%	6,1	
Læring og udvikling										6,3	
17. Har du tilstrækkelig mulighed for at udvikle dig fagligt gennem dit arbejde?	0%	11	0%	0%	0%	0%	18%	36%	45%	6,3	
Håndtering af krav i arbejdet										6,3	
18. Har du mulighed for at udføre arbejdet i en tilfredsstillende kvalitet?	0%	11	0%	0%	0%	0%	9%	36%	55%	6,5	
19. Oplever du, at der er balance mellem dine arbejdsopgaver og den tid, du har til at løse dem?	0%	11	0%	0%	0%	0%	9%	64%	27%	6,2	
20. Oplever du at have passende indflydelse på tilrettelæggelse af din arbejdstid?	0%	11	0%	0%	0%	0%	0%	18%	82%	6,8	

	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?	0%	11	0%	0%	0%	0%	18%	27%	55%	6,4	
22. Er du klædt på til at håndtere følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	0%	11	0%	0%	0%	0%	9%	45%	45%	6,4	5,3
23. Oplever du, at du har mulighed for at håndtere krav, der er uklare eller modstridende?	0%	11	0%	0%	0%	9%	27%	27%	36%	5,9	
Fysisk arbejdsmiljø										5,9	
De ergonomiske forhold	0%	11	0%	0%	0%	18%	27%	27%	27%	5,6	
Indeklimaet	0%	11	0%	0%	0%	9%	27%	45%	18%	5,7	
Lysforhold (fx. dagslys, lysstyrke eller blænding i forbindelse med skærmarbejde)	0%	11	0%	0%	0%	27%	0%	45%	27%	5,7	
Lydforhold (fx. akustik, støj eller forstyrrelser)	0%	11	0%	9%	9%	9%	27%	27%	18%	5,1	
Arbejdet med kemikalier	73%	3	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	7,0	
Hygiejne og forebyggelse af smitte	0%	11	0%	0%	0%	0%	27%	36%	36%	6,1	
Forebyggelse af arbejdsulykker	18%	9	0%	0%	0%	0%	33%	22%	44%	6,1	
Sundhed										6,0	
25. Har du tilstrækkelige muligheder for at træffe sunde valg, når du er på arbejde?	0%	11	0%	0%	9%	0%	18%	27%	45%	6,0	5,9

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.

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
Borgerrådgiveren	11	6,4	6,3	6,5	6,5	6,3	6,3	5,9	6,0
Borgerrådgiveren	11	6,4	6,3	6,5	6,5	6,3	6,3	5,9	6,0