

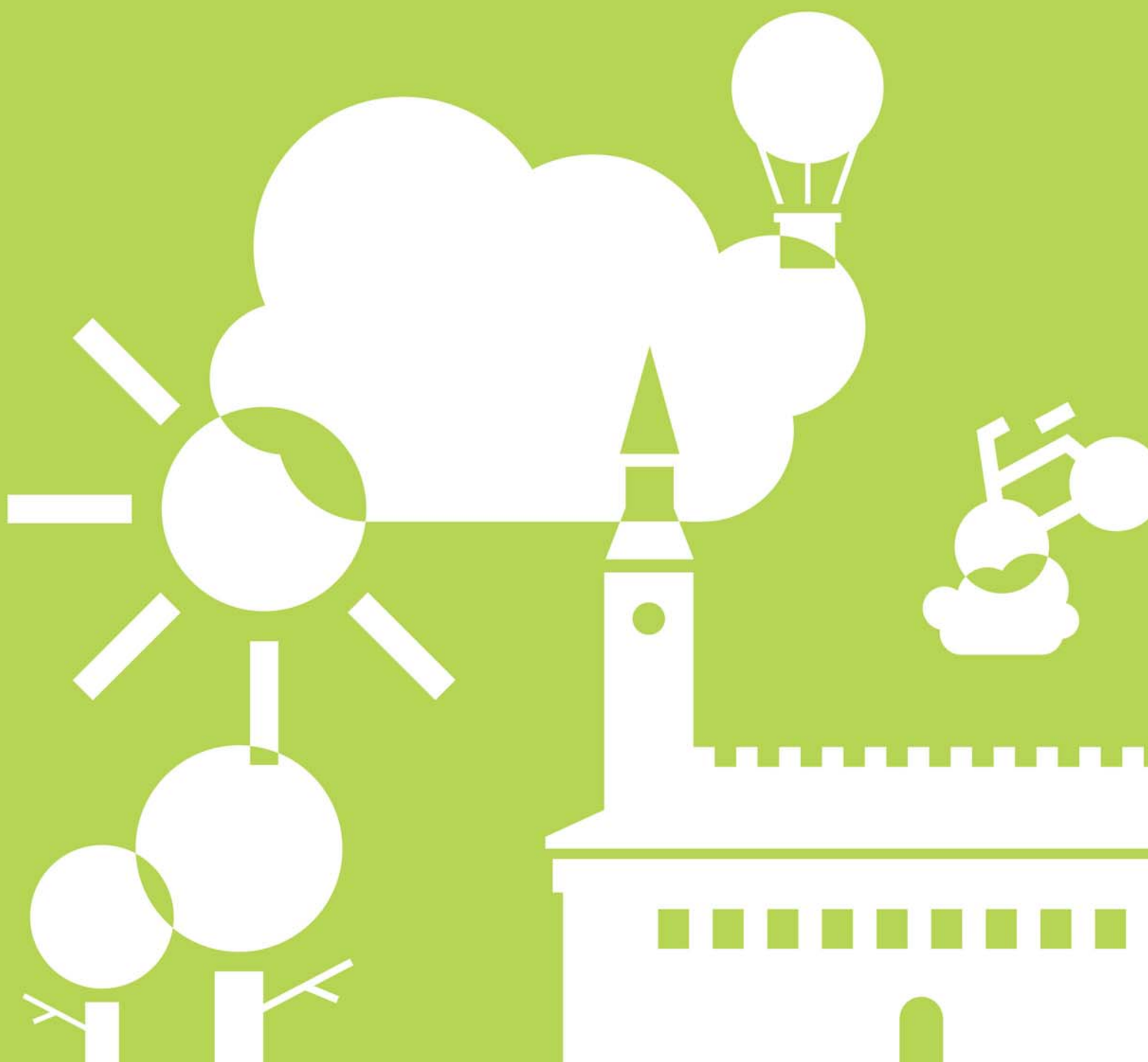
KØBENHAVNS KOMMUNE

TRIVSELSUNDERSØGELSEN

2013

Socialforvaltningen

SVARPROCENT: 85% (5273/6212)



02 INDHOLD

4

Introduktion
Information om undersøgelsen

5

Resultatområder
Tilfredshed, Motivation og Engagement

8

Hvordan skaber vi større Tilfredshed, Motivation og Engagement ?
Vurdering af indsatsområder; Effekt af indsatsområder og overordnet prioriteringskort

10

Indsatsområder
Job og organisering, Indflydelse, Nærmeste leder, Ledelsen, Samarbejde, Læring og udvikling, Krav i arbejdet

20

Øvrige indsatsområder
Sundhedsfremme, Fysiske rammer, Krænkende adfærd

22

Temaer
Social Kapital, Balance i det daglige arbejde

26

Baggrundsresultater
Alder, Anciennitet, Køn, Faggruppe

30

Resultater i tabelform

Forord Kære ledere og medarbejdere

Her kommer de, resultaterne af trivselsundersøgelsen 2013. Tak til alle jer, som har deltaget i undersøgelsen.

Undersøgelsen skal vi bruge til at blive klogere på, hvordan vi forbedrer trivslen og skaber et endnu bedre arbejdsmiljø. Arbejdet med trivselsundersøgelsen er samtidig et vigtigt ben i den tillidsreform, vi er i gang med i Socialforvaltningen. Det er vigtigt, at resultaterne ikke opfattes, som en karakterbog, men derimod som et udgangspunkt for at starte en god dialog om trivsel og tillid på de enkelte arbejdspladser.

Jeg håber, at resultaterne vil bidrage konstruktivt til jeres lokale trivselsarbejde og jeg ser frem til, at vi med undersøgelsen får meget viden, der kan give inspiration til, hvordan vi sammen kan øge medarbejdertrivslen.

Rigtig god fornøjelse med trivselsindsatsen

Anette Laigaard

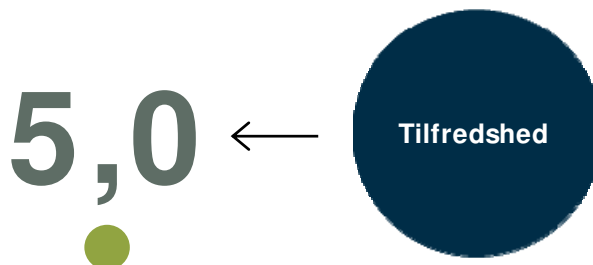
Overordnede resultater

Følgende viser de overordnede resultater for Socialforvaltningen. Skalaen nederst på siden er en indikator for, hvordan resultaterne kan tolkes.

Tilfredshed

Resultatet for Tilfredshed.

Uddybede resultater og forklarende forhold for Tilfredshed kan findes fra side 5.



Motivation

Resultatet for Motivation.

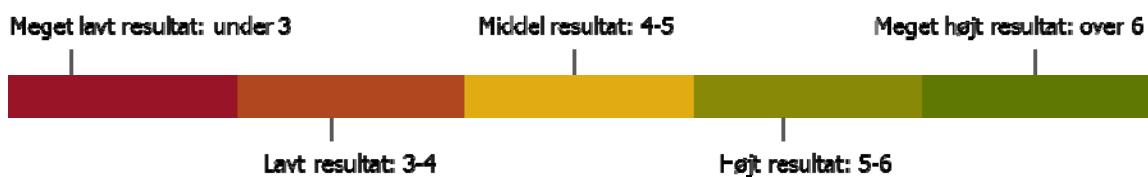
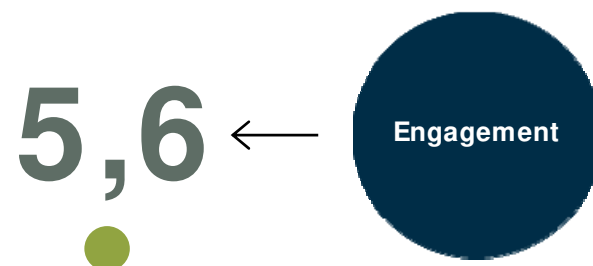
Uddybede resultater og forklarende forhold for Motivation kan findes fra side 5.



Engagement

Resultatet for Engagement.

Uddybede resultater og forklarende forhold for Engagement kan findes fra side 5.



Introduktion

Formål Formålet med Trivselsundersøgelsen 2013 er at få medarbejdernes vurdering af trivslen. Resultatet er sammenfattet i denne rapport og giver en status på Tilfredshed, Motivation og Engagement i Socialforvaltningen. Rapporten er med til at give Socialforvaltningen mulighed for at identificere, hvor vi er stærke, og hvor der er plads til forbedringer. Med rapporten skabes grundlag for at kunne prioritere indsatser som kan højne medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement.

Om undersøgelsen Denne rapport beskriver resultaterne fra Trivselsundersøgelsen 2013. Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 20. februar - 13. marts 2013.

I alt har 6212 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 5273 valgt at svare. Socialforvaltningen har således opnået en svarprocent på 85%.

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

Resultater i rapporten I rapporten finder du følgende resultater:

- Socialforvaltningens samlede resultater for Trivselsundersøgelsen 2013.
- Sammenligning med andre resultater. Hvordan adskiller vi os fra gennemsnittet?
- Hvad er status på medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement?

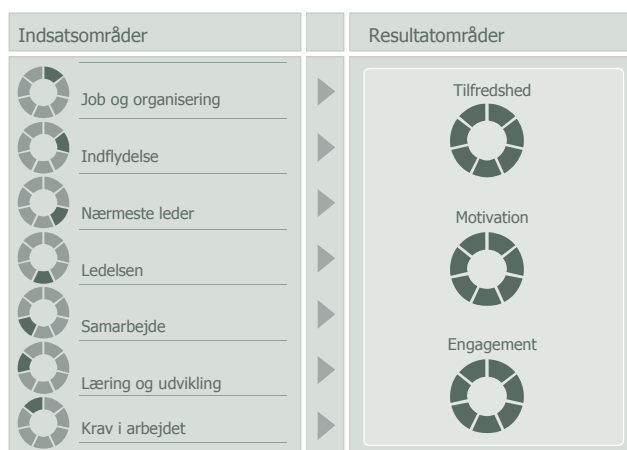
Ekstern sammenligning I perioden 6. februar 2013 til 15. februar 2013 har interresearch a|s i samarbejde med SSI Danmark foretaget en undersøgelse blandt kommunalt ansatte i Danmark.

- Undersøgelsen afdækker spørgsmål i Trivselmeter Standardspørgeskema og Social Kapital (Arbejdsmiljørådet).
- Undersøgelsen dækker:
- Danskere ansat i den kommunale sektor
- Antal respondenter er 1.070
- Undersøgelsen er repræsentativ for danskere ansat i den kommunale sektor.

Modellen Modellen nederst på siden indeholder 10 områder, som medarbejderne gennem deres besvarelser har vurderet. Der er syv indsatsområder og tre resultatområder. I modellen ses på sammenhængen mellem indsatsområderne og resultatområderne. Pilene i modellen viser, at de syv indsatsområder har indflydelse på medarbejdernes vurdering af Tilfredshed, Motivation og Engagement.

Modellen kan give et godt udgangspunkt for dialog om, hvordan I på arbejdspladsen vil prioritere jeres indsatser for at styrke trivslen, og hvor I tror, at opfølgning vil have størst effekt for jer.

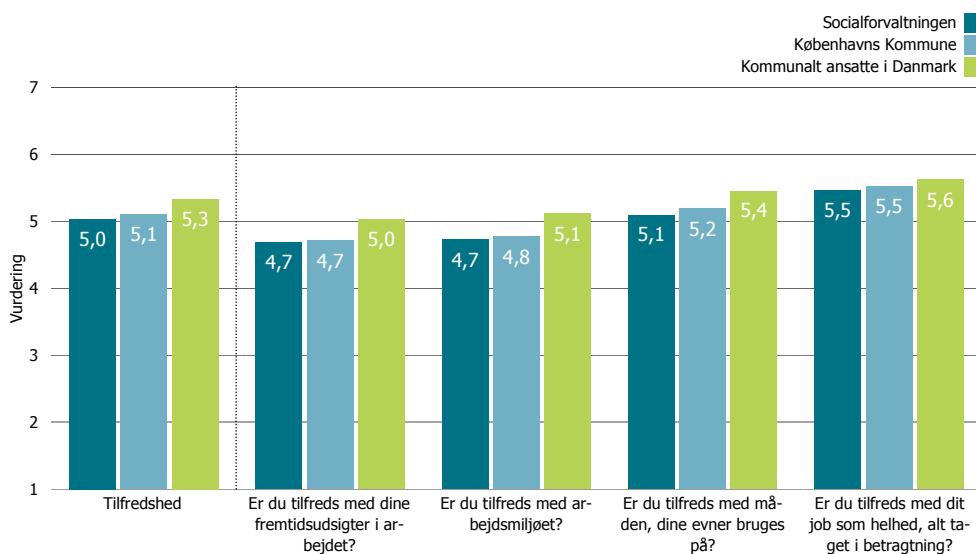
Fra trivsel til adfærd Resultatområderne er udtryk for medarbejdernes generelle tilfredshed samt hvorvidt de er motiverede og engagerede i deres arbejde. Rapporten peger på indsatsområder, der har særlig sammenhæng med niveauet af Tilfredshed, Motivation og Engagement blandt medarbejderne.



Resultatområder

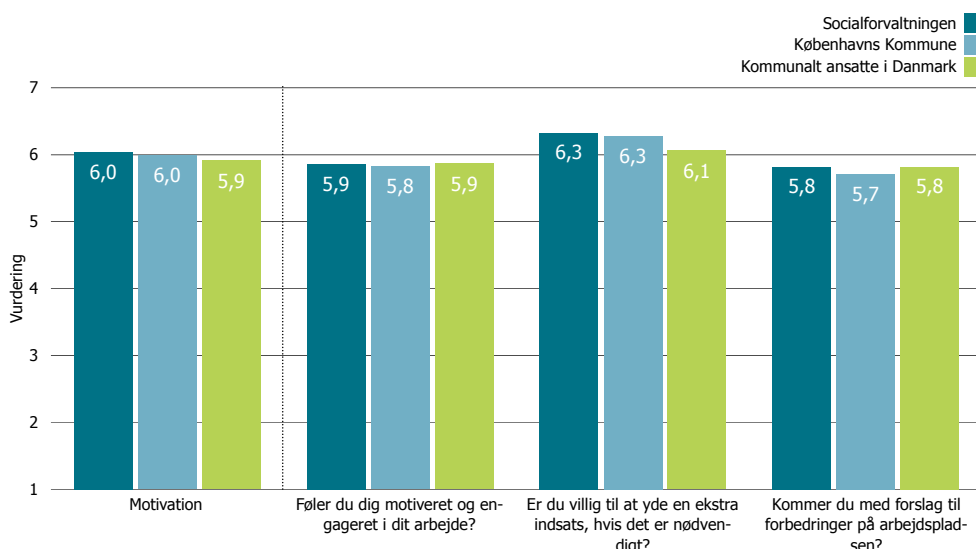
Tilfredshed

Figuren viser niveauet for medarbejdernes Tilfredshed i Socialforvaltningen.



Motivation

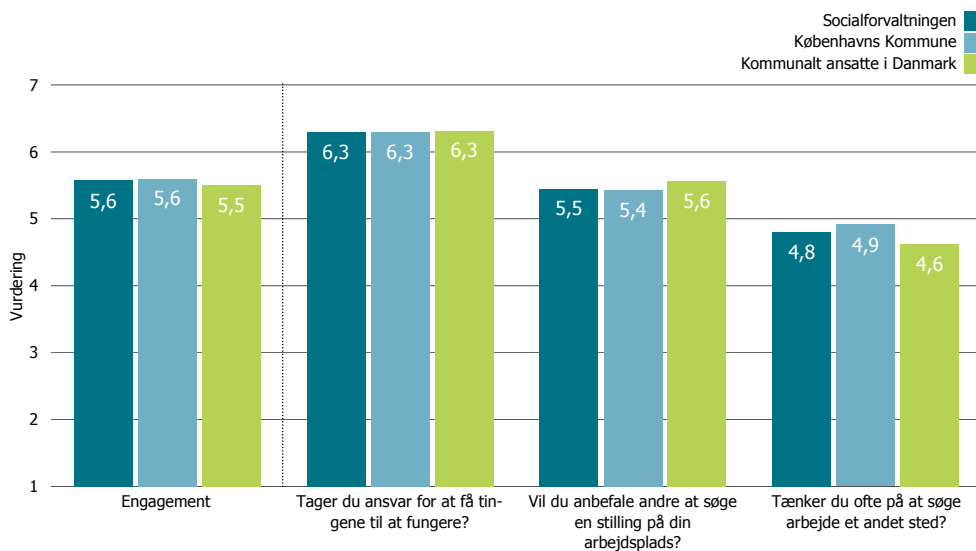
Figuren viser niveauet for medarbejdernes Motivation i Socialforvaltningen.



Engagement

Figuren viser niveauet for medarbejdernes Engagement i Socialforvaltningen.

Spørgsmålet "Tænker du ofte på at søge arbejde et andet sted?" er formuleret så en høj vurdering i spørgeskemaet er negativ, dvs. man tænker ofte på at søge arbejde et andet sted. Det er modsat de øvrige spørgsmål. For at kunne sammenligne spørgsmålene er resultatet i figuren beregnet, så en høj score i figuren er positivt, dvs. at en høj score betyder, at man sjældent tænker på at søge arbejde et andet sted.

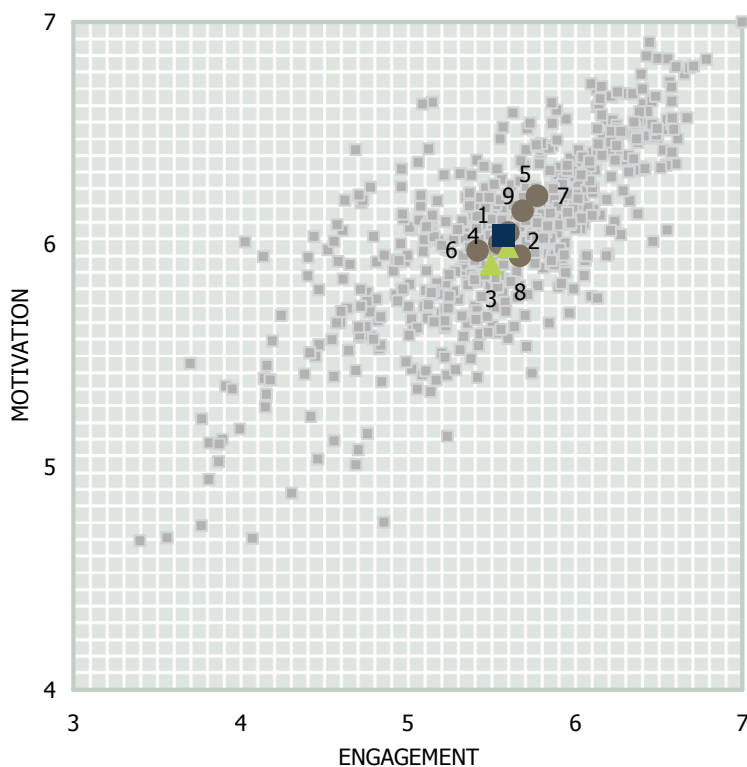




Motivation og Engagement på tværs af Socialforvaltningen

Figuren viser Motivation samt Engagement for alle enheder, der er i Socialforvaltningen.

Motivation og Engagement ses som de endelige resultatområder, der påvirkes af de forskellige indsatsområder samt den overordnede tilfredshed. Derfor er det sammenhængen mellem disse to resultatområder, det er valgt at fokusere på i figuren.



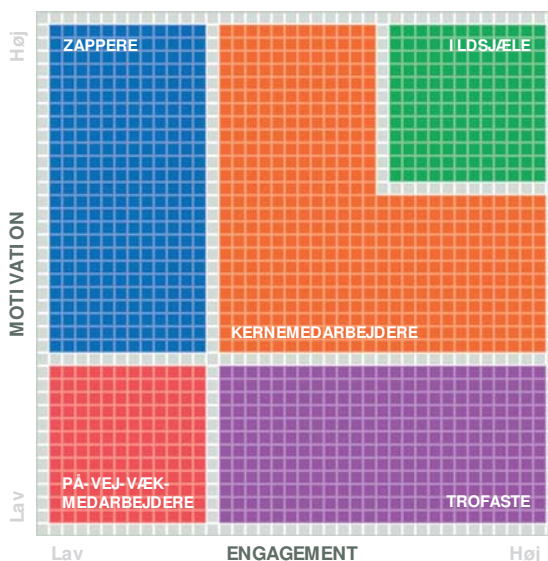
- 1. Socialforvaltningen
- ▲ 2. Københavns Kommune
- ▲ 3. Kommunalt ansatte i Danmark
- 4. Centerfællesskaber for borgere med handicap
- 5. Centerfællesskaber for Børn og Familier
- 6. Centerfællesskaber for Udsatte grupper og Psykiatri
- 7. Den Sociale Hjemmepleje, Hjemmeplejen
- 8. Kontorer i Bernstorffsgade
- 9. Myndighedscentre
- Øvrige enheder



Medarbejdergrupper

Figuren viser, hvordan medarbejderne kan inddeles i grupper ud fra samspillet mellem deres motivation og engagement.

Nederst på denne side kan du se den konkrete sammensætning af medarbejderne i Socialforvaltningen. Der vises kun resultater ved mindst 30 besvarelser.



ILDSJÆLE

er villige til at yde en ekstra indsats og er stolte af at være ansat i Socialforvaltningen. Kombinationen af højt Motivation og højt Engagement, gør ildsjælene til meget værdifulde medarbejdere.

KERNEMEDARBEJDERE

udgør kernen i Socialforvaltningen. Har en motivation og et engagement, der gør at arbejdet bliver gjort og at der ikke overvejes jobskifte. Den store stabile midtergruppe, der dog har grænseflader til alle andre grupper.

ZAPPERE

er motiverede i deres arbejde, men har behov for at motivationen holdes intakt, da deres engagement over for Socialforvaltningen er lavt. En positiv arbejdskraft så længe de får udfordringer nok.

TROFASTE

forventer at være ansat i Socialforvaltningen i fremtiden på trods af, at de er mindre motiverede. De er meget trofaste over for deres job og Socialforvaltningen.

PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE

er sandsynligvis på vej til at forlade Socialforvaltningen, da både motivation og engagement er under middel.

	Antal svar	Ildsjæle	Kernemedarbejdere	Zappere	Trofaste	På-vej-væk-medarbejdere
Enhedens resultat						
Socialforvaltningen	5273	15%	49%	33%	0%	3%
Københavns Kommune	26790	16%	49%	32%	1%	4%
Underliggende enheder						
Centerfællesskaber for borgere med handicap	1455	15%	47%	35%	1%	3%
Centerfællesskaber for Børn og Familier	803	18%	50%	30%	0%	2%
Centerfællesskaber for Udsatte grupper og Psykiatri	1237	14%	44%	36%	1%	5%
Den Sociale Hjemmepleje, Hjemmeplejen	295	22%	48%	28%	1%	1%
Kontorer i Bernstorffsgade	372	10%	59%	29%	0%	2%
Myndighedscentre	1092	13%	51%	32%	0%	3%

Hvordan skaber vi større Tilfredshed, Motivation og Engagement?

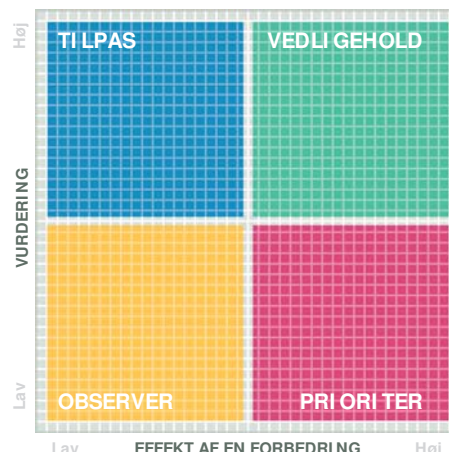
Prioriteringskortene viser vejen

Rapporten har indtil nu vist Tilfredshed, Motivation og Engagement blandt medarbejderne i Socialforvaltningen.

De følgende sider hjælper med at identificere hvilke indsatsområder, der har den største effekt på medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement.

Prioriteringskortene viser, hvilke områder man med størst fordel kan prioritere for at forbedre disse resultatområder. Det er ikke nok kun at kigge på, om vurderingen er høj eller lav. Det er også nødvendigt at sammenholde vurderingen med, hvilken effekt de enkelte indsatsområder har på medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement. Prioriteringskortene er et hjælperedskab og ikke en facitliste over, hvor der skal sættes ind.

De vandrette og lodrette streger, som opdeler prioriteringskortene i 4 felter, er lavet ud fra den gennemsnitlige vurdering af de forskellige indsatsområder og områdernes gennemsnitlige effekt på medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement.



Sådan tolker du Prioriteringskortene

PRIORITER Indsatsområder



Høj betydning + Lav vurdering:

Indsatsområder i nederste højre felt har en forholdsvis lav score. Samtidig viser analysen, at områderne har stor sammenhæng med medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement. Det er derfor vigtigt at sætte fokus på mulige forbedringer inden for områderne.

VEDLIGE HOLD Styrker



Høj betydning + Høj vurdering:

Indsatsområder i øverste højre hjørne har forholdsvis høj score og samtidig viser analysen, at området har stor sammenhæng med medarbejdernes samlede Tilfredshed, Motivation og Engagement. Det er vigtigt at bevare fokus på disse områder, så de forholdsvis høje vurderinger vedligeholdes og ideelt forbedres yderligere, idet forbedringer stadig vil have stor betydning for Tilfredshed, Motivation og Engagement.

TILPAS Muligheder



Lav betydning + Høj vurdering:

Indsatsområder i øverste venstre hjørne har en forholdsvis høj score, men har samtidig kun svag betydning for den samlede Tilfredshed, Motivation og Engagement. En større bevidsthed på arbejdspladsen om de høje scorer i det blå felt og større bevidsthed om hvorfor indsatsområderne har en høj vurdering, kan bidrage til større Tilfredshed, Motivation og Engagement.

OBSERVER Svagheder



Lav betydning + Lav vurdering:

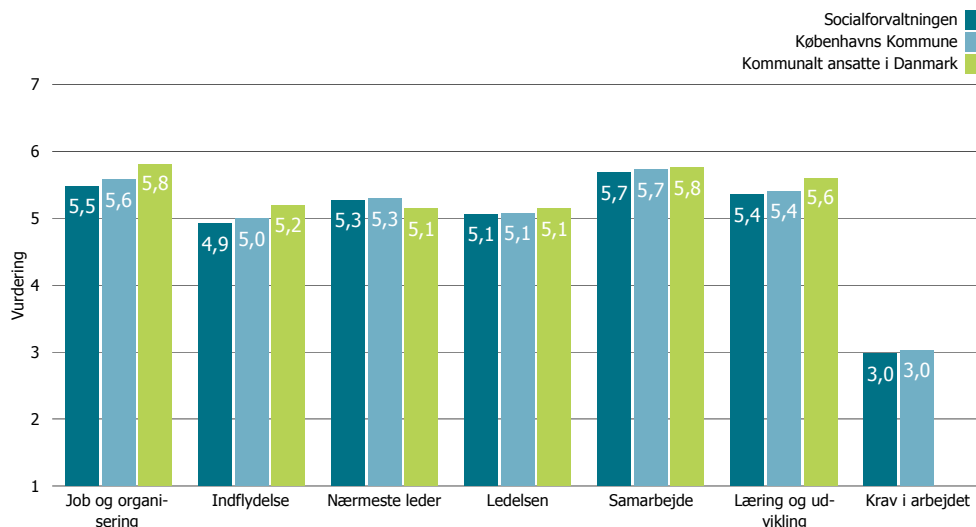
Indsatsområder i nederste venstre hjørne har lav score og har samtidig svag sammenhæng med medarbejdernes samlede Tilfredshed, Motivation og Engagement. Selvom den svage sammenhæng kan friste til at se bort fra de pågældende områder, er det vigtigt at huske, at vurderinger kan blive for lave. Som hovedregel betragtes en score under 3 som meget lav, derfor er det vigtigt på arbejdspladsen at vurdere, om der er brug for at arbejde med de områder, der ligger i feltet.



Vurdering af Indsatsområder

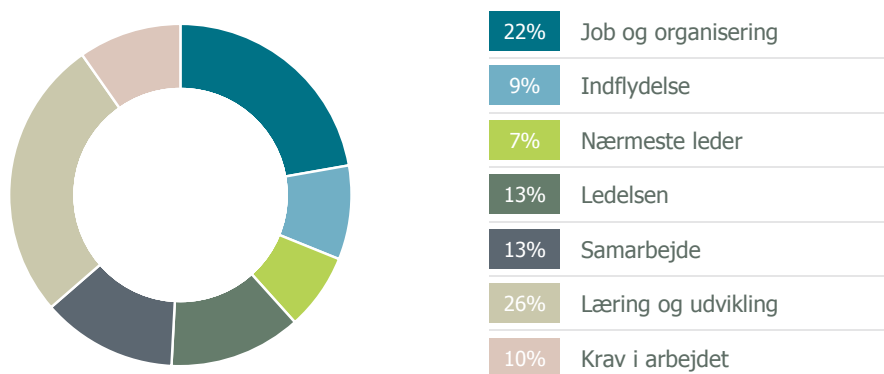
Figuren viser medarbejdernes vurdering af de syv indsatsområder, som påvirker Tilfredshed, Motivation og Engagement.

Der findes ikke et eksternt sammenligningsgrundlag for Krav i arbejdet, da spørgsmålene der danner indsatsområdet afviger fra sammenligningsgrundlaget.



Effekt på Tilfredshed, Motivation og Engagement

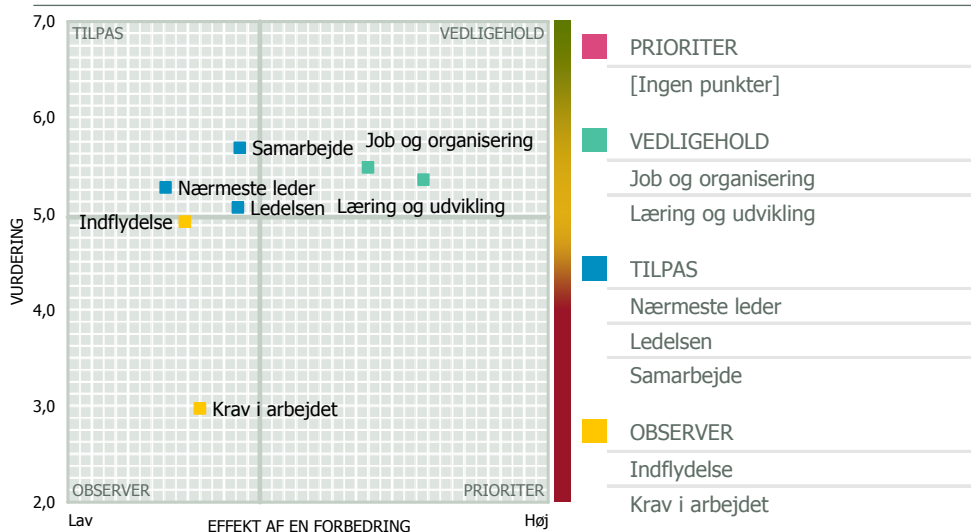
I cirkeldiagrammet kan du se hvilke indsatsområder, der har størst effekt på medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement.



Overordnet prioriteringskort

Det overordnede prioriteringskort viser medarbejdernes vurdering af indsatsområderne i kombination med den effekt, en forbedring vil have på medarbejdernes Tilfredshed, Motivation og Engagement.

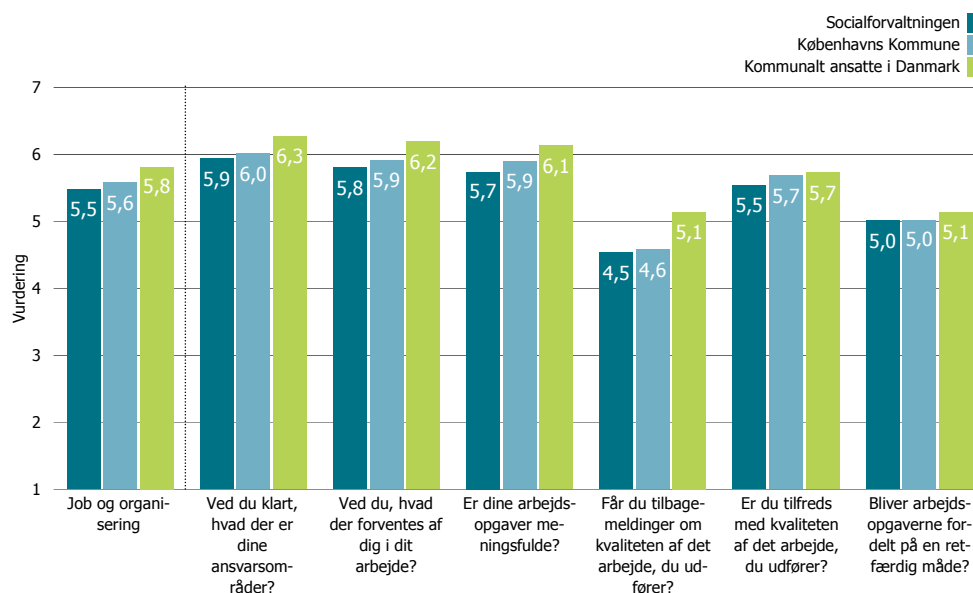
Prioriteringskortet hjælper med at finde de indsatsområder, der kan arbejdes med for at opnå forbedringer. Prioriteringskortet er et hjælperedskab og ikke en facitliste over, hvor der skal sættes ind.





Job og organisering

Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Job og organisering i Socialforvaltningen.



Prioriteringskort for Job og organisering

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af hvert enkelt spørgsmål om Job og organisering, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Job og organisering.

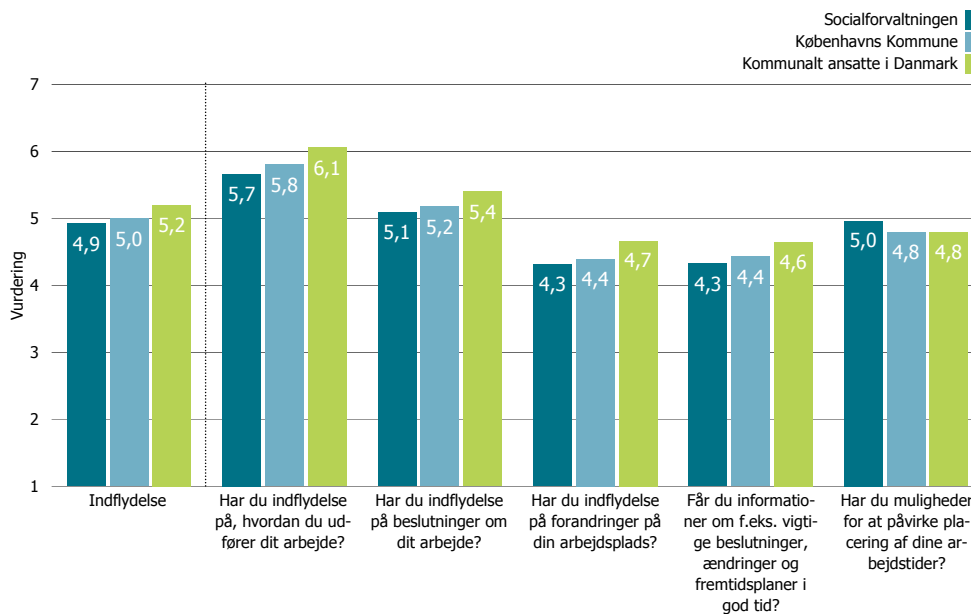


- **PRIORITER**
6. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?
- **VEDLIGEHOOLD**
1. Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?
2. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?
- **TILPAS**
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?
5. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?
- **OBSERVER**
4. Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?



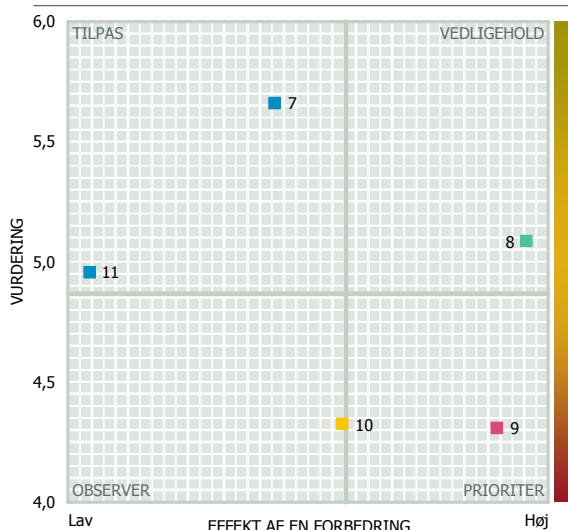
Indflydelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Indflydelse i Socialforvaltningen.



Prioriteringskort for Indflydelse

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af hvert enkelt spørgsmål om Indflydelse, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Indflydelse.



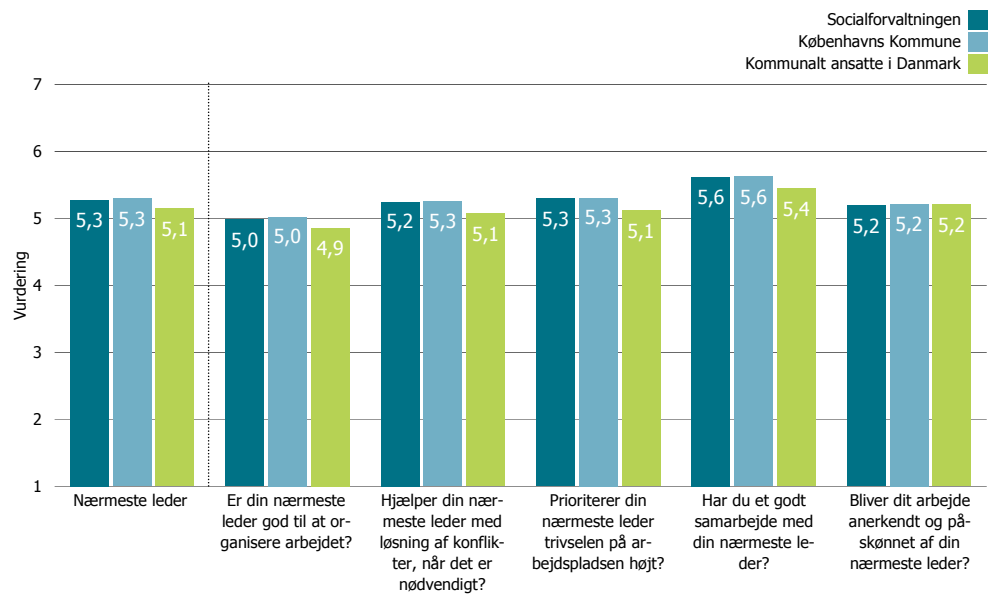
- **PRIORITER**
 9. Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?
- **VEDLIGEHOOLD**
 8. Har du indflydelse på beslutninger om dit arbejde?
- **TILPAS**
 7. Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?
 11. Har du muligheder for at påvirke placering af dine arbejdstider?
- **OBSERVER**
 10. Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?



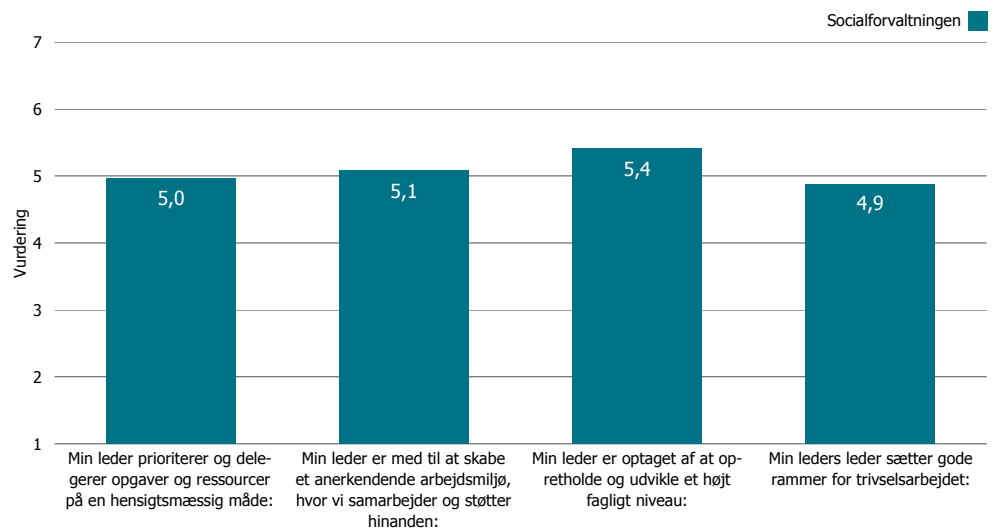
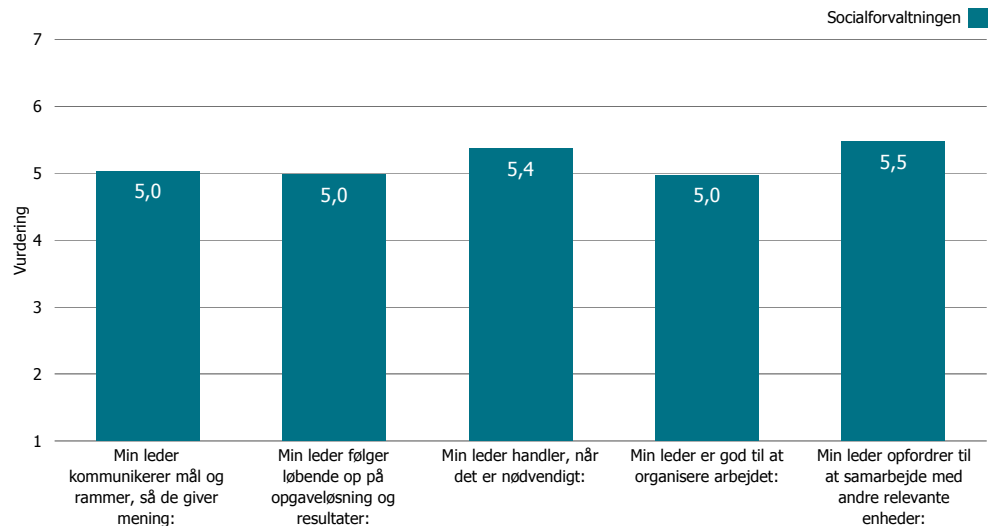
Nærmeste leder

Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Nærmeste leder i Socialforvaltningen.

Spørgsmålene i den øverste graf danner det samlede resultat for området Nærmeste leder.



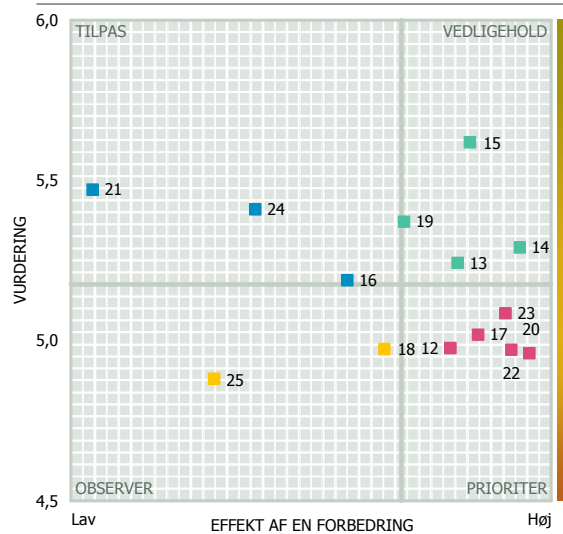
Spørgsmålene i denne figur uddyber Nærmeste leder.





Prioriteringskort for Nærmeste leder

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af hvert enkelt spørgsmål om Nærmeste leder, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Nærmeste leder.



PRIORITER

- 12. Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?
- 17. Min leder kommunikerer mål og rammer, så de giver mening:
- 20. Min leder er god til at organisere arbejdet:
- 22. Min leder prioriterer og delegerer opgaver og ressourcer på en hensigtsmæssig måde:
- 23. Min leder er med til at skabe et anerkendende arbejdsmiljø, hvor vi samarbejder og støtter hinanden:

VEDLIGEHOOLD

- 13. Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?
- 14. Prioriterer din nærmeste leder trivselen på arbejdspladsen højt?
- 15. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?
- 19. Min leder handler, når det er nødvendigt:

TILPAS

- 16. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?
- 21. Min leder opfordrer til at samarbejde med andre relevante enheder:
- 24. Min leder er optaget af at opretholde og udvikle et højt fagligt niveau:

OBSERVER

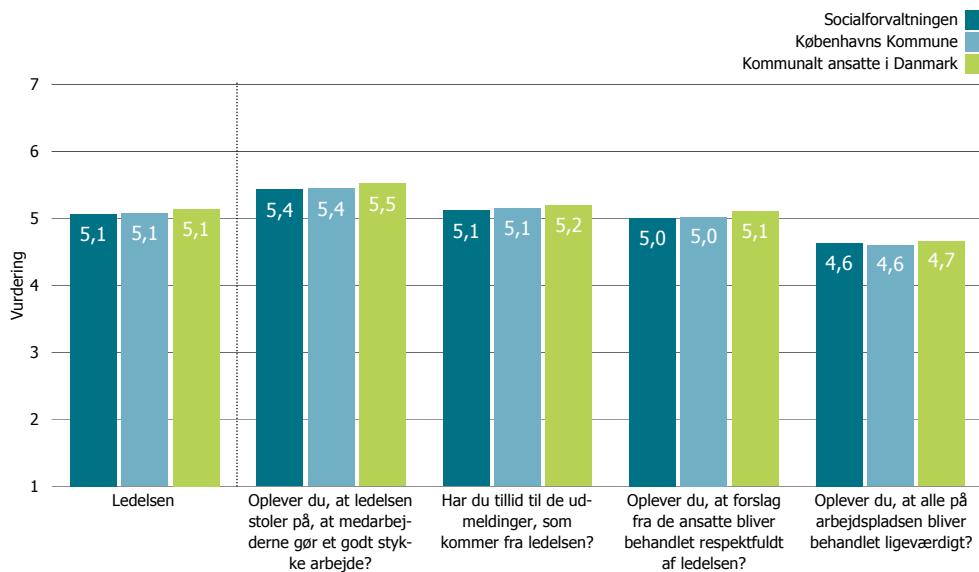
- 18. Min leder følger løbende op på opgaveløsning og resultater:
- 25. Min leders leder sætter gode rammer for trivselsarbejdet:



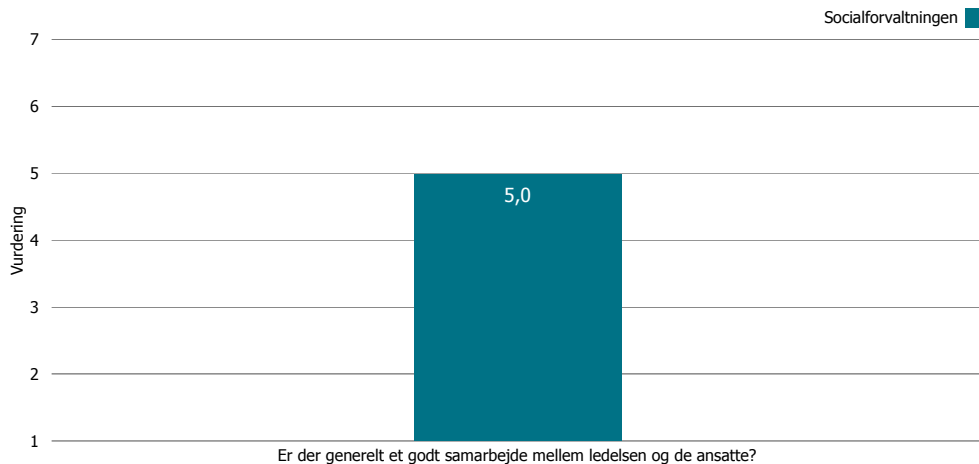
Ledelsen

Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Ledelsen i Socialforvaltningen.

Spørgsmålene i den øverste graf danner det samlede resultat for området Ledelsen.



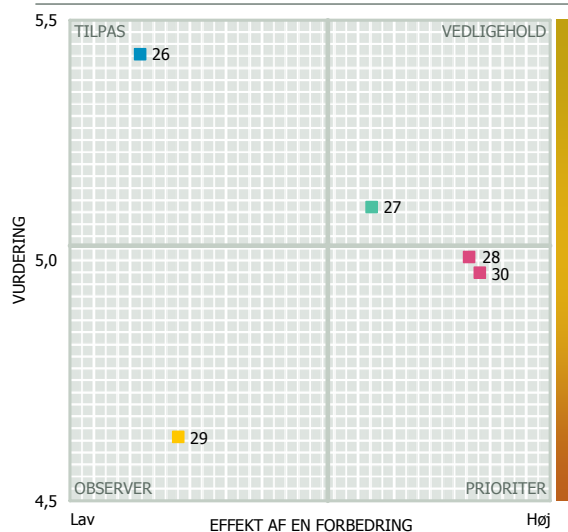
Spørgsmålene i denne figur uddyber Ledelsen.





Prioriteringskort for Ledelsen

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af hvert enkelt spørgsmål om Ledelsen, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Ledelsen.



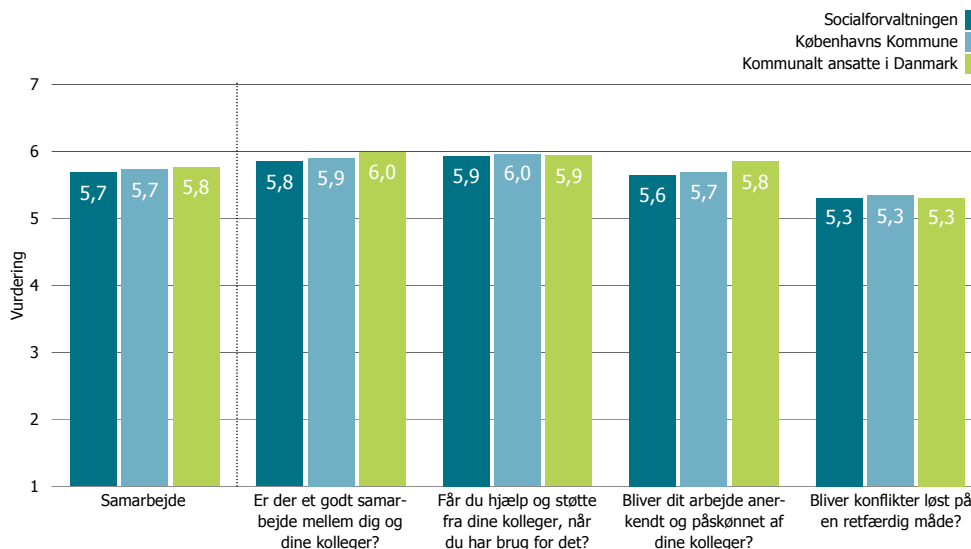
- PRIORITER**
 28. Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?
 30. Er der generelt et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte?
- VEDLIGEHOOLD**
 27. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?
- TILPAS**
 26. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?
- OBSERVER**
 29. Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?



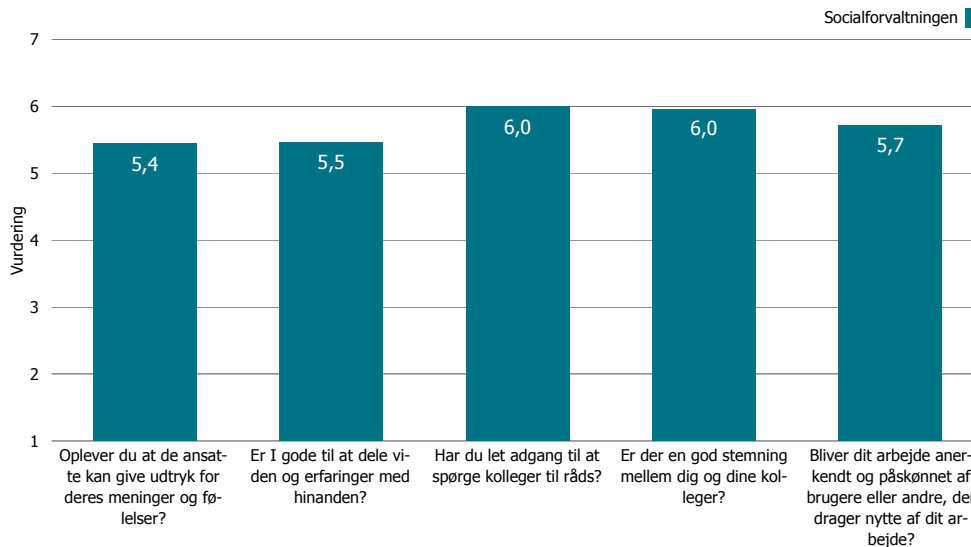
Samarbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Samarbejde i Socialforvaltningen.

Spørgsmålene i den øverste graf danner det samlede resultat for området Samarbejde.



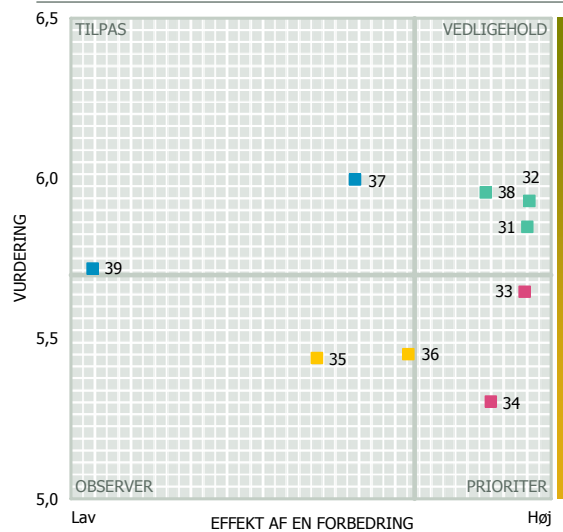
Spørgsmålene i denne figur uddyber Samarbejde.





Prioriteringskort for Samarbejde

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af hvert enkelt spørgsmål om Samarbejde, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Samarbejde.



PRIORITER

- 33. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?
- 34. Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?

VEDLIGEhold

- 31. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?
- 32. Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?
- 38. Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger?

TILPAS

- 37. Har du let adgang til at spørge kolleger til råds?
- 39. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af brugere eller andre, der drager nytte af dit arbejde?

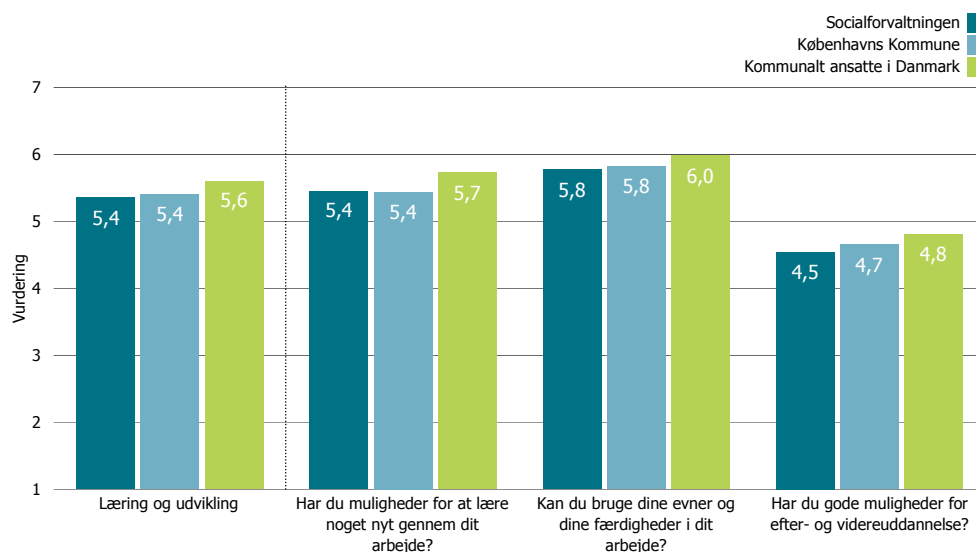
OBSERVER

- 35. Oplever du at de ansatte kan give udtryk for deres meninger og følelser?
- 36. Er I gode til at dele viden og erfaringer med hinanden?

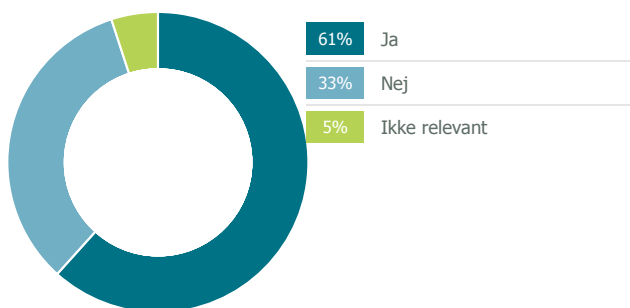


Læring og udvikling

Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Læring og udvikling i Socialforvaltningen.



Andel medarbejdere der har tilkendegivet, at de har haft en MUS/GRUS/LUS inden for det sidste år.

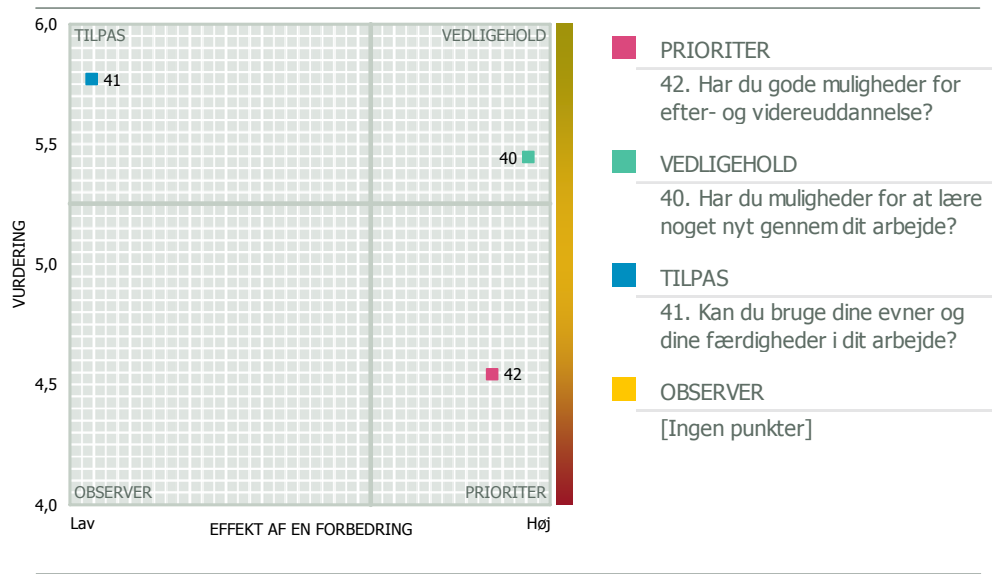


Andel medarbejdere der har tilkendegivet at de har en udviklingsplan.



Prioriteringskort for Læring og udvikling

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af hvert enkelt spørgsmål om Læring og udvikling, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Læring og udvikling.



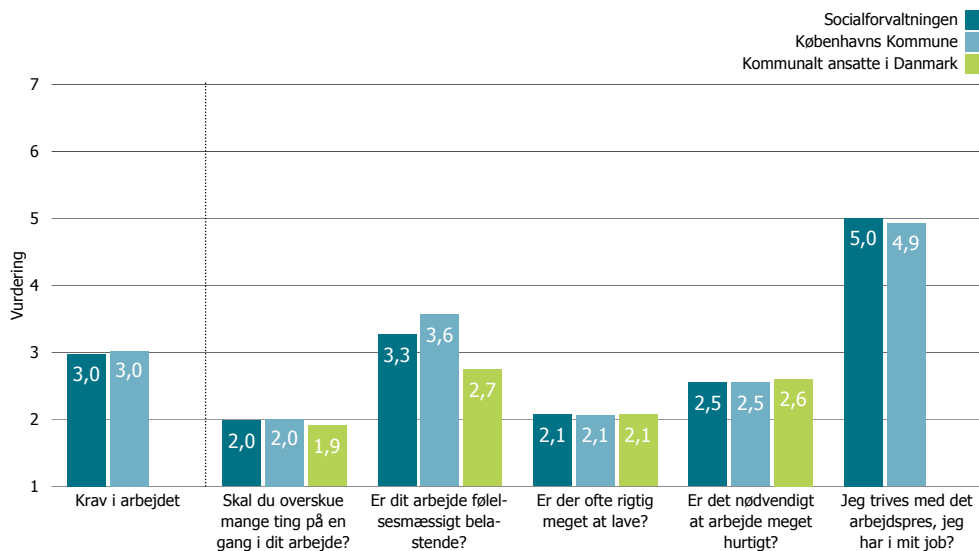


Krav i arbejdet

Her ser du medarbejdernes vurdering af spørgsmålene om Krav i arbejdet i Socialforvaltningen.

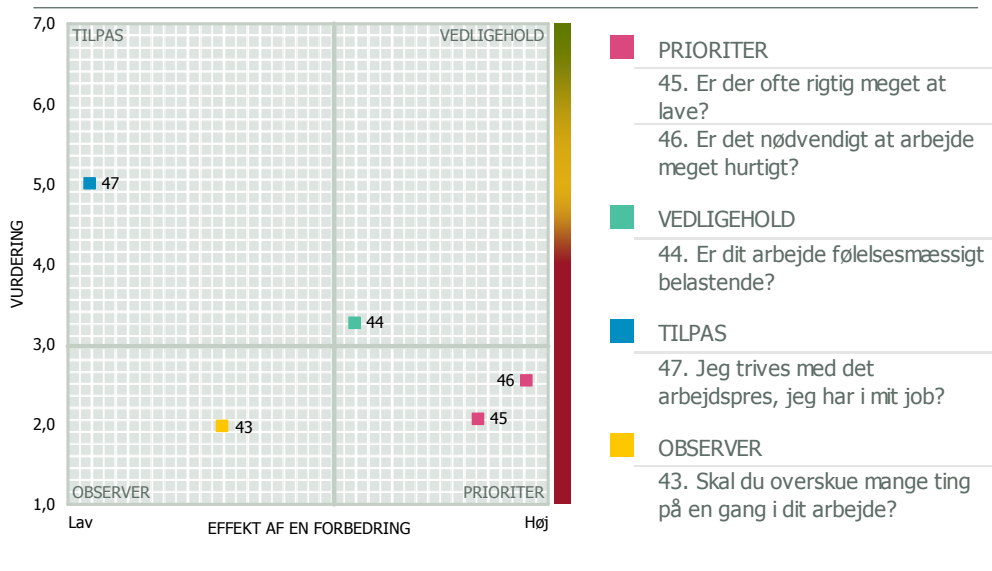
En høj vurdering af de fire første spørgsmål under "Krav i arbejdet", betyder at der er mange/høje krav i arbejdet. For at kunne sammenligne resultaterne med de øvrige spørgsmål i rapporten er tallene i figuren beregnet så en høj score er udtryk for få/lave krav. Dvs. at en lav score i figuren kan være tegn på mange/høje krav – for eksempel at skulle overskue mange ting, have meget at lave og skulle arbejde hurtigt.

Der findes ikke et eksternt sammenligningsgrundlag for Krav i arbejdet, da spørgsmålene der danner indsatsområdet afviger fra sammenligningsgrundlaget.



Prioriteringskort for Krav i arbejdet

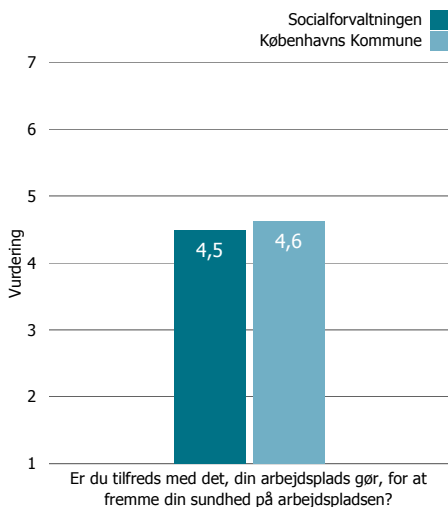
Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af hvert enkelt spørgsmål om Krav i arbejdet, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af Krav i arbejdet.



Øvrige indsatsområder: Sundhedsfremme og Fysiske rammer

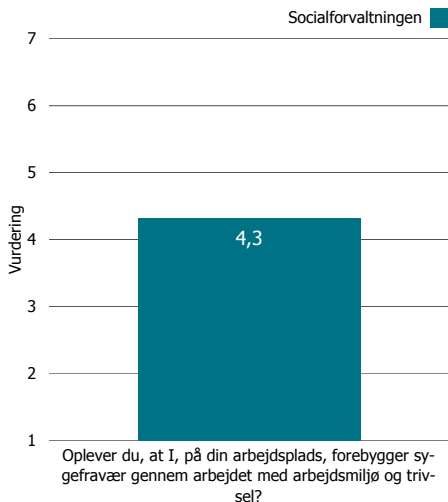
Sundhedsfremme

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Sundhedsfremme på arbejdspladsen.



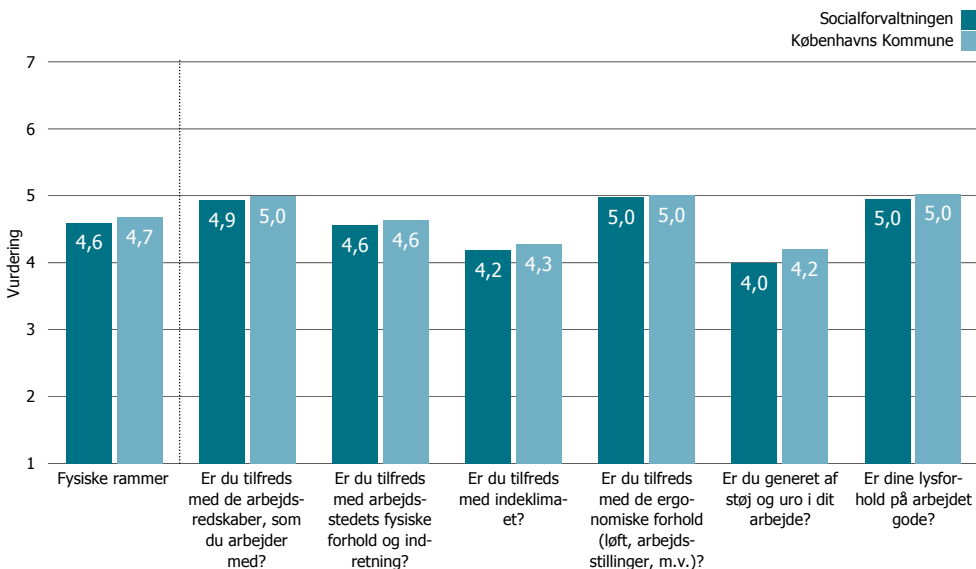
Sygefravær

Figuren viser medarbejdernes vurdering af forebyggelse af sygefravær.



Fysiske rammer

Figuren viser medarbejdernes vurdering af de Fysiske rammer på arbejdspladsen.



Øvrige indsatsområder: Krænkende adfærd

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 i Københavns Kommune, jf. også "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.kk.dk/medarbejder, under politikker.

Trusler om vold

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

Udsat for trusler om vold?			Hvis ja - Fra hvem?				
Kategori	Socialforvaltningen		Københavns Kommune			Socialforvaltningen	
	Antal	Procent	Antal	Procent		Antal	Procent
Ja dagligt	62	1%	115	0%	Kolleger	9	1%
Ja ugentligt	198	4%	376	1%	En leder	4	0%
Ja månedligt	237	5%	399	1%	Underordnede	1	0%
Ja af og til	1218	23%	2852	11%	Borgere/Brugere/Pårørende	1689	98%
Nej	3549	67%	22925	86%	Ønsker ikke at uddybe	19	1%
Total	5264	100%	26667	100%			
Total, ja	1715	33%	3742	14%			

Fysisk vold

Tabellen viser hvor mange, som inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold på arbejdspladsen og i så fald, hvor den kommer fra.

Udsat for fysisk vold?			Hvis ja - Fra hvem?				
Kategori	Socialforvaltningen		Københavns Kommune			Socialforvaltningen	
	Antal	Procent	Antal	Procent		Antal	Procent
Ja dagligt	24	0%	79	0%	Kolleger	2	0%
Ja ugentligt	83	2%	223	1%	En leder	1	0%
Ja månedligt	84	2%	176	1%	Underordnede	0	0%
Ja af og til	596	11%	1679	6%	Borgere/Brugere/Pårørende	781	99%
Nej	4475	85%	24479	92%	Ønsker ikke at uddybe	4	1%
Total	5262	100%	26636	100%			
Total, ja	787	15%	2157	8%			

Mobning

Tabellen viser hvor mange, som inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning på arbejdspladsen og i så fald, hvor den kommer fra.

Udsat for mobning?			Hvis ja - Fra hvem?				
Kategori	Socialforvaltningen		Københavns Kommune			Socialforvaltningen	
	Antal	Procent	Antal	Procent		Antal	Procent
Ja dagligt	32	1%	160	1%	Kolleger	328	57%
Ja ugentligt	55	1%	268	1%	En leder	116	20%
Ja månedligt	42	1%	207	1%	Underordnede	17	3%
Ja af og til	448	9%	2013	8%	Borgere/Brugere/Pårørende	126	22%
Nej	4685	89%	23961	90%	Ønsker ikke at uddybe	68	12%
Total	5262	100%	26609	100%			
Total, ja	577	11%	2648	10%			

Uønsket seksuel opmærksomhed

Tabellen viser hvor mange, som inden for de sidste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen og i så fald, hvor den kommer fra.

Udsat for Uønsket seksuel opmærksomhed?			Hvis ja - Fra hvem?				
Kategori	Socialforvaltningen		Københavns Kommune			Socialforvaltningen	
	Antal	Procent	Antal	Procent		Antal	Procent
Ja dagligt	13	0%	54	0%	Kolleger	42	7%
Ja ugentligt	74	1%	148	1%	En leder	6	1%
Ja månedligt	53	1%	105	0%	Underordnede	3	1%
Ja af og til	435	8%	1013	4%	Borgere/Brugere/Pårørende	524	91%
Nej	4690	89%	25374	95%	Ønsker ikke at uddybe	18	3%
Total	5265	100%	26694	100%			
Total, ja	575	11%	1320	5%			

Social kapital i Socialforvaltningen

Social kapital er de sociale relationer, der udvikler sig i løsningen af arbejdspladsens kerneopgave. Det gælder både relationerne mellem medarbejdere og ledere samt mellem medarbejderne 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.

Begrebet social kapital stammer fra arbejdsmiljøforskningen. Undersøgelser har vist, at der er en klar sammenhæng mellem social kapital, arbejdspladsens arbejdsmiljø, produktivitet og kvaliteten i løsningen af kerneopgaven. 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.

Den sociale kapital beregnes ud fra følgende spørgsmål

Tillid

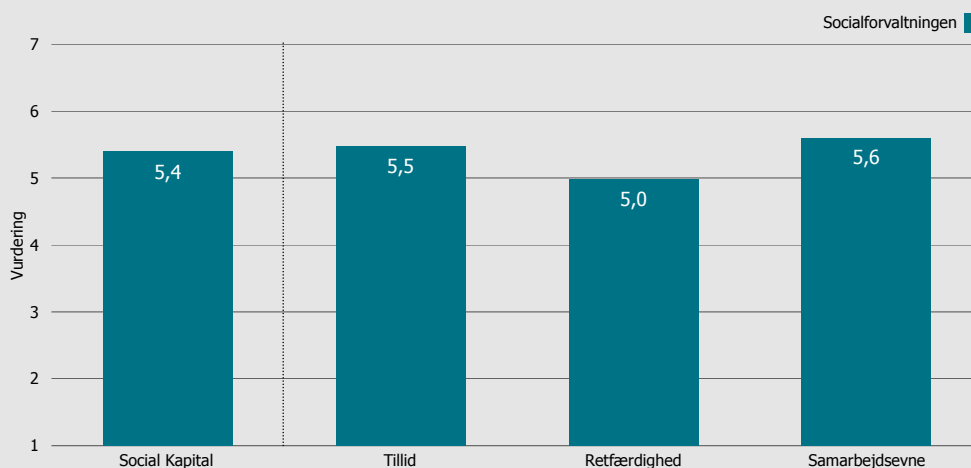
- Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?
- Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?
- Oplever du at de ansatte kan give udtryk for deres meninger og følelser?
- Er I gode til at dele viden og erfaringer med hinanden?
- Har du let adgang til at spørge kolleger til råds?

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?

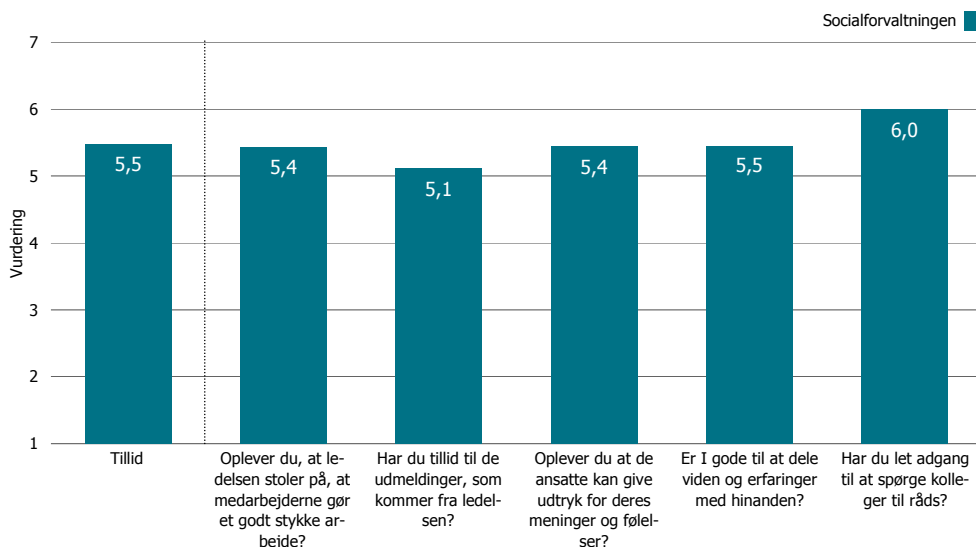
Samarbejdsevne

- 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?
- Er der generelt et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte?
- Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger?



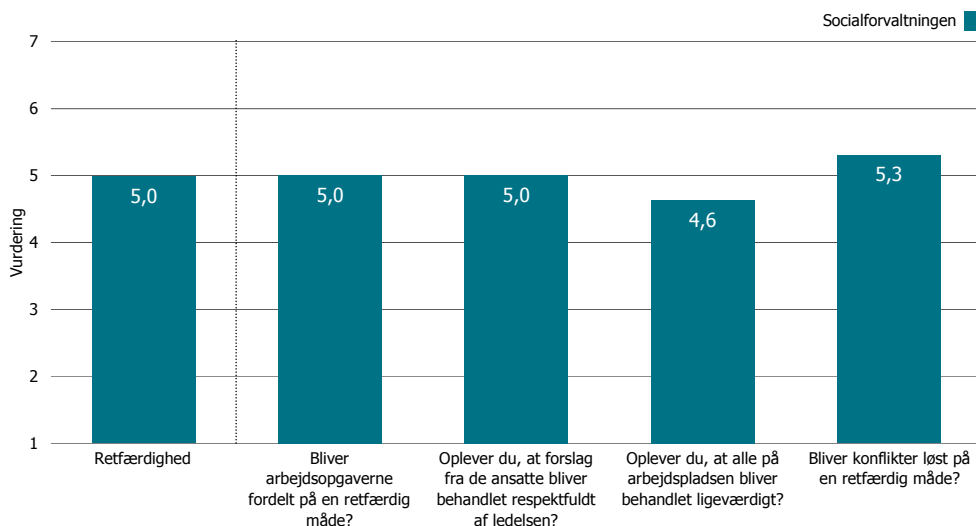
Tillid

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Tillid.



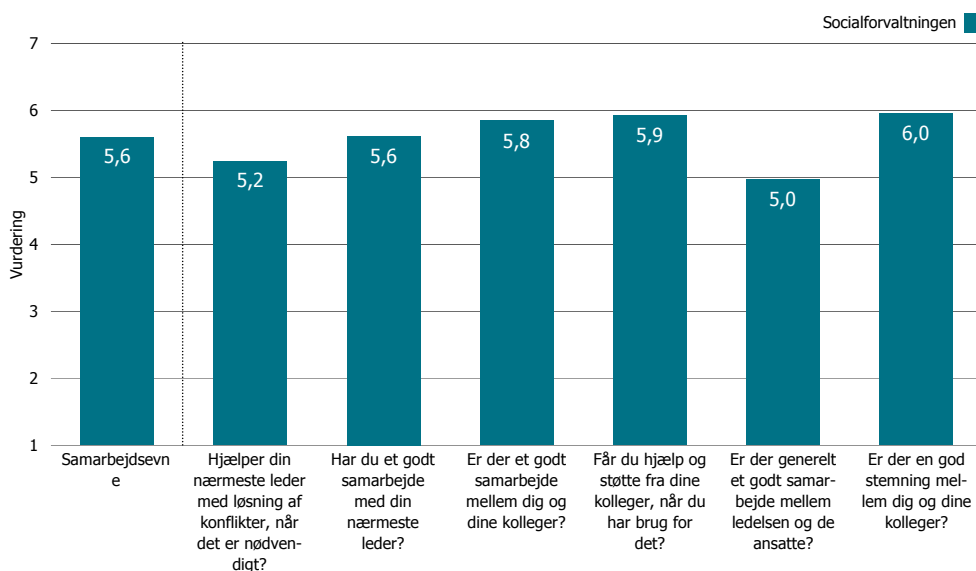
Retfærdighed

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Retfærdighed.



Samarbejdsevne

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Samarbejdsevne.



Social kapital i Socialforvaltningen

På de foregående sider er Social Kapital beregnet ud fra den fælles spørgeramme, der anvendes på tværs af Københavns Kommune suppleret med en række uddybende spørgsmål, der er valgt i Socialforvaltningen.

For at kunne sammenligne med andre forvaltninger og resultatet for Københavns Kommune er der lavet en beregning af Social Kapital uden disse uddybende spørgsmål.

Nedenstående resultater er derfor kun baseret på følgende spørgsmål:

Tillid

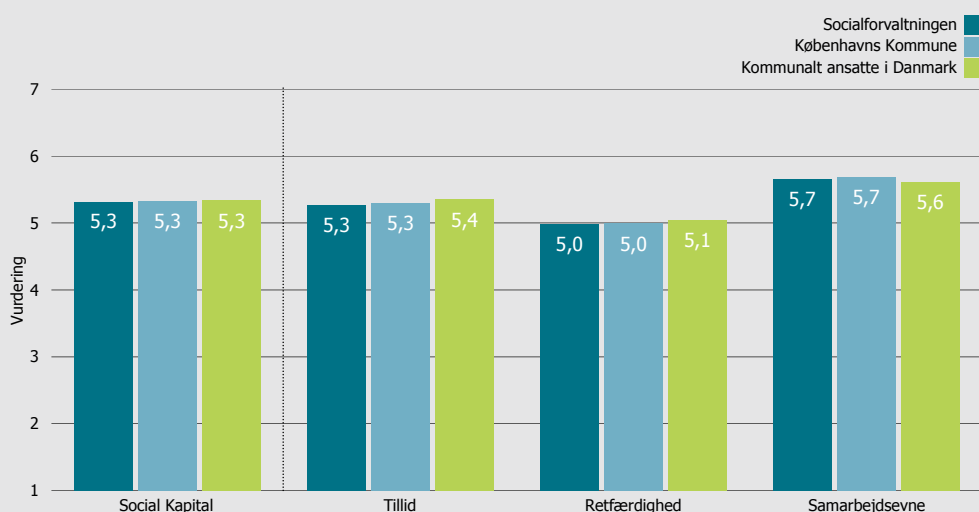
Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?
Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?

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?



Balance i det daglige arbejde

Der benyttes tre indikatorer til at belyse medarbejdernes vurdering af balance i det daglige arbejde: Forebyggende faktorer, Arbejdsbetingelser og krav samt Trivsel med arbejdspress.

Forebyggende faktorer

Når balance i det daglige arbejde skal vurderes, er det væsentligt at se på, om medarbejderne oplever, at der er gode muligheder for støtte og indflydelse samt tydelige roller og forventninger. Spørgsmålene der anvendes til at undersøge denne indikator er følgende:

Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?

Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?

Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?

Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?

Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?

Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?

Arbejdsbetingelser og krav

Medarbejdernes opfattelse af arbejdskravene, herunder arbejdsmængden, belyses i "Krav og betingelser". Krav og betingelser er en vurdering af forskellige typer af krav – fra at kunne overskue mange ting på en gang, have meget at lave og om det er nødvendigt at arbejde meget hurtigt. Kravene kan opfattes som positive eller negative alt efter personlige grænser og præferencer.

Skal du overskue mange ting på en gang i dit arbejde?

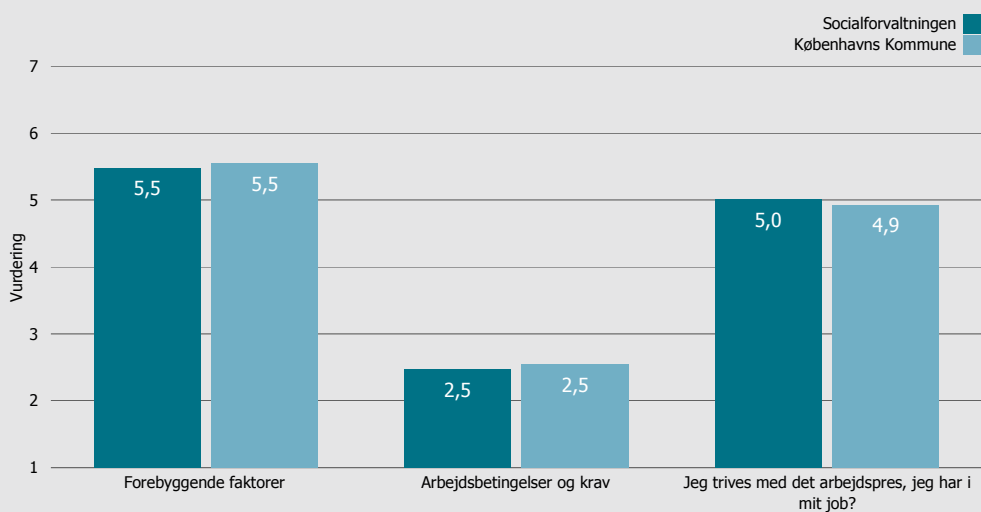
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?

Er der ofte rigtig meget at lave?

Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?

Trivsel med arbejdspress

Den tredje indikator på balancen i det daglige arbejde er, om medarbejderne vurderer, at de trives med det arbejdspress, de oplever i jobbet. Med andre ord kan det godt være, at medarbejderne trives på trods af, at arbejdskravene og arbejdsmængden opleves højere end gennemsnittet.



Baggrundsoplysninger

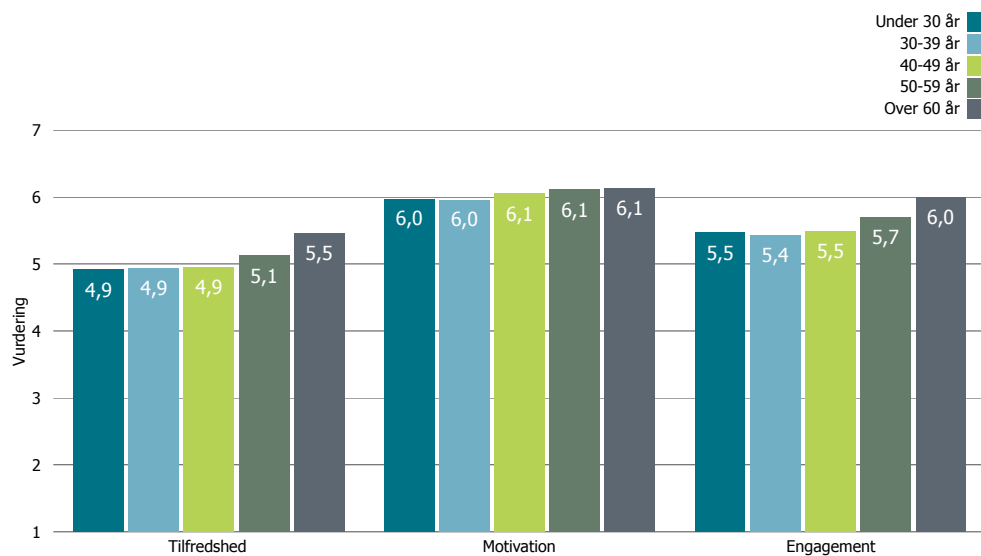
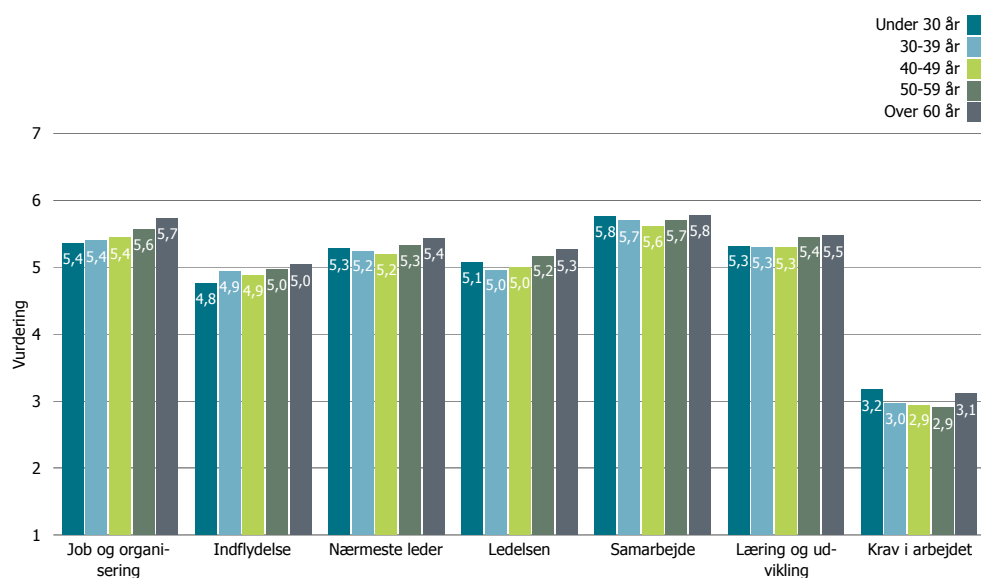
Resultater i Socialforvaltningen fordelt på baggrundsvariable: Alder

Fordeling af medarbejderne



10%	Under 30 år
27%	30-39 år
29%	40-49 år
25%	50-59 år
9%	Over 60 år

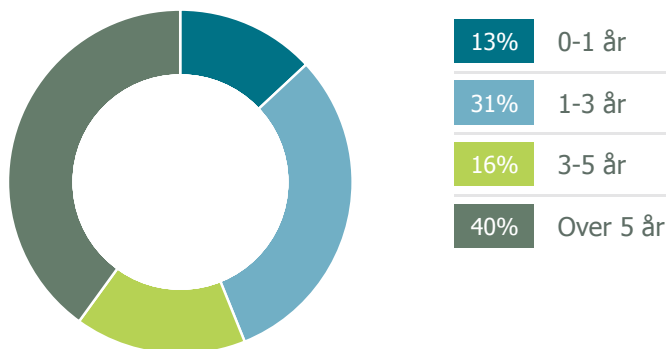
Vurdering fordelt på Alder



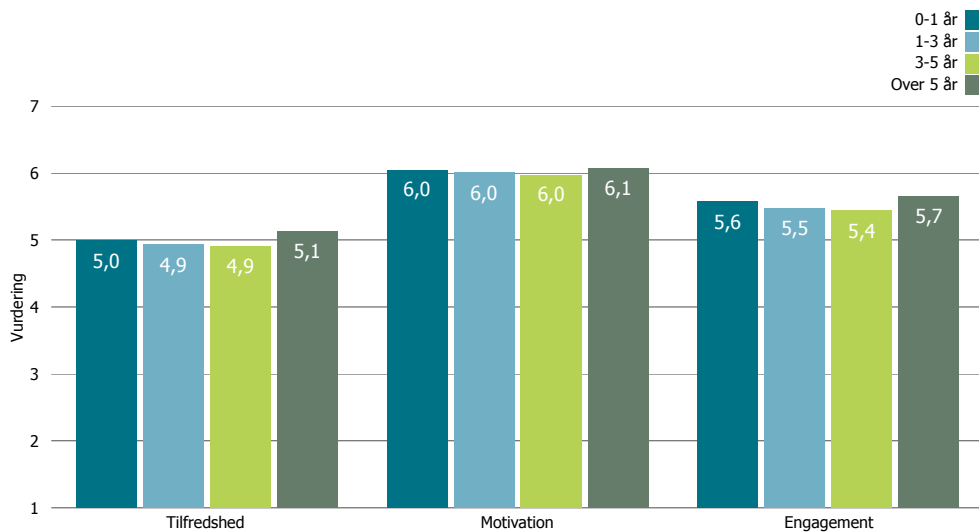
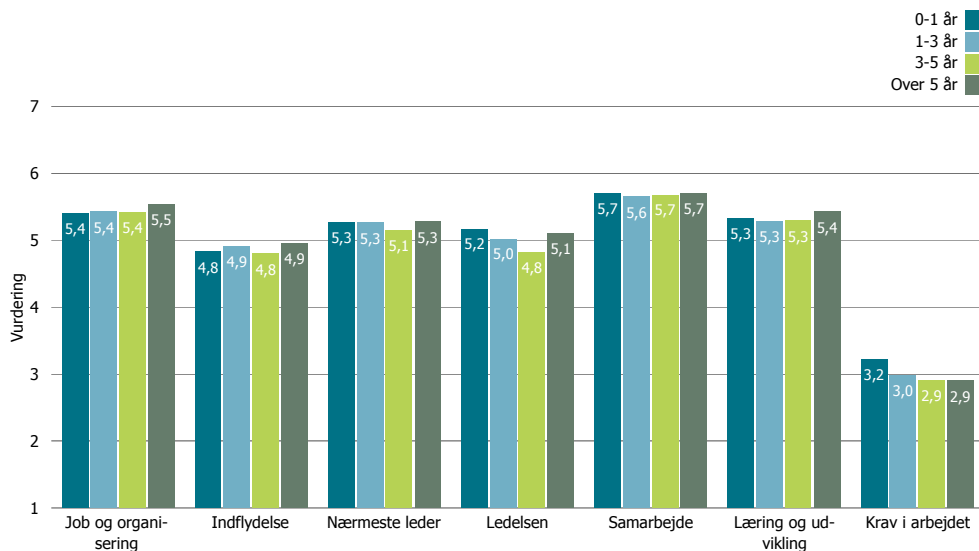
Baggrundsoplysninger

Resultater i Socialforvaltningen fordelt på baggrundsvariable: Anciennitet

Fordeling af medarbejderne



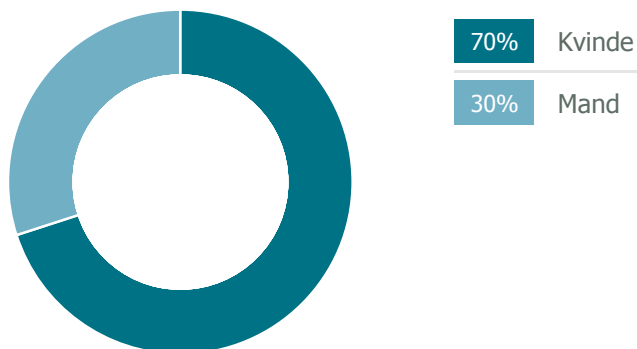
Vurdering fordelt på Anciennitet



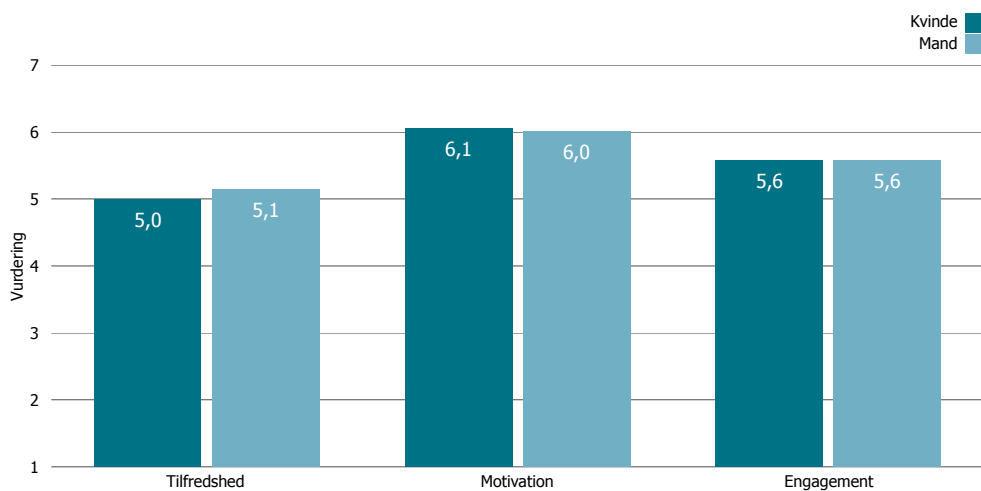
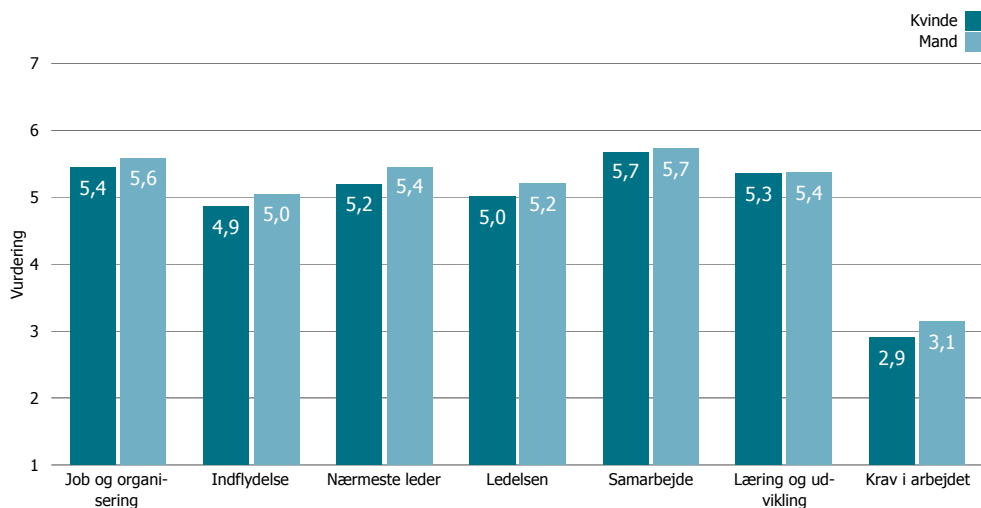
Baggrundsplysninger

Resultater i Socialforvaltningen fordelt på baggrundsvariable: Køn

Fordeling af medarbejderne



Vurdering fordelt på Køn



Baggrundsoplysninger

Resultater i Socialforvaltningen fordelt på baggrundsvariable: Faggrupper

	Antal svar	RESULTATOMRÅDER				INDSATSOMRÅDER						
		Tilfredshed	Motivation	Engagement	Job og organisering	Indfyldelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Samarbejde	Læring og udvikling	Krav i arbejdet	
Akademikere	482	5,2	6,0	5,6	5,5	5,4	5,5	5,4	5,8	5,5	3,1	
Chefer, KL	63	5,9	6,6	6,3	6,1	6,1	5,7	6,0	5,6	6,4	2,7	
Ergo- og fysioterapeuter	128	4,9	6,0	5,5	5,4	5,0	5,3	5,0	5,8	5,4	2,9	
Håndværkere	17	5,2	6,2	5,7	5,9	5,5	5,8	5,1	6,1	5,9	3,2	
Kontor- og IT-personale	534	5,2	6,0	5,8	5,6	5,0	5,3	5,3	5,7	5,5	3,2	
Køkken- og rengøringsområdet	107	5,4	5,9	5,6	5,8	5,1	5,9	5,6	5,6	5,1	3,3	
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	97	5,0	6,2	5,4	5,5	4,7	5,0	4,6	5,7	5,5	2,9	
Omsorgs-, pæd.medhj. samt pæd. ass.	377	4,9	6,0	5,4	5,4	4,6	5,1	4,9	5,6	5,0	3,3	
Pædagoger dag/døgn	1475	4,9	6,0	5,5	5,3	4,8	5,1	4,9	5,6	5,3	2,8	
Pædagogisk uddannede ledere	80	5,6	6,5	6,3	5,8	5,6	5,7	5,7	5,8	6,2	2,7	
Socialrådg. og socialformidlere	476	5,0	6,0	5,5	5,4	4,7	5,2	4,7	5,7	5,4	2,7	
Sosu, ikke uddannede	19	4,5	5,8	5,4	5,5	4,6	5,1	5,0	5,5	5,1	3,7	
Sosu-assistenten	466	4,6	5,9	5,3	5,3	4,4	5,1	4,6	5,5	5,1	2,8	
Sosu-hjælpere	218	5,2	6,2	5,8	5,6	4,6	5,2	5,1	5,7	5,5	3,1	
Specialarbejdere, gartnere mv.	44	5,5	6,1	5,9	5,9	5,2	5,8	5,5	5,9	5,2	3,5	
Syge- og sundhedspersonale, ledere	56	5,5	6,4	6,1	5,7	5,7	5,6	5,8	5,8	6,1	2,7	
Syge- og sundhedsplejersker	119	4,8	6,0	5,5	5,4	4,9	5,1	4,8	5,7	5,1	3,1	
Teknisk Service	17	5,8	6,2	6,2	5,9	5,5	6,1	5,9	6,2	5,6	3,7	
Økonoma, Ernæring mv.	43	5,1	6,1	5,7	5,8	5,3	5,2	5,4	5,8	5,4	3,2	
Øvrige	98	5,2	6,1	5,5	5,6	5,1	5,5	5,3	5,9	5,4	3,1	

Resultater i tabelform

	Socialforvaltningen	Københavns Kommune	Kommunalt ansatte i Danmark
	2013	2013	2013
Svarprocent	85%	77%	

RESULTATOMRÅDER

	5,0	5,1	5,3
Tilfredshed			
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	4,7	4,7	5,0
Er du tilfreds med arbejdsmiljøet?	4,7	4,8	5,1
Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?	5,1	5,2	5,4
Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	5,5	5,5	5,6
Motivation	6,0	6,0	5,9
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	5,9	5,8	5,9
Er du villig til at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt?	6,3	6,3	6,1
Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen?	5,8	5,7	5,8
Engagement	5,6	5,6	5,5
Tager du ansvar for at få tingene til at fungere?	6,3	6,3	6,3
Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	5,5	5,4	5,6
Tænker du ofte på at søge arbejde et andet sted?	4,8	4,9	4,6

INDSATSOMRÅDER

	5,5	5,6	5,8
Job og organisering			
Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	5,9	6,0	6,3
Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	5,8	5,9	6,2
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	5,7	5,9	6,1
Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?	4,5	4,6	5,1
Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	5,5	5,7	5,7
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	5,0	5,0	5,1
Indflydelse	4,9	5,0	5,2
Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?	5,7	5,8	6,1
Har du indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	5,1	5,2	5,4
Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	4,3	4,4	4,7
Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	4,3	4,4	4,6
Har du muligheder for at påvirke placering af dine arbejdstider?	5,0	4,8	4,8
Nærmeste leder	5,3	5,3	5,1
Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?	5,0	5,0	4,9
Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	5,2	5,3	5,1
Prioriterer din nærmeste leder trivselen på arbejdspladsen højt?	5,3	5,3	5,1
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	5,6	5,6	5,4
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	5,2	5,2	5,2
Min leder kommunikerer mål og rammer, så de giver mening:	5,0		
Min leder følger løbende op på opgaveløsning og resultater:	5,0		
Min leder handler, når det er nødvendigt:	5,4		
Min leder er god til at organisere arbejdet:	5,0		
Min leder opfordrer til at samarbejde med andre relevante enheder:	5,5		
Min leder prioriterer og delegerer opgaver og ressourcer på en hensigtsmæssig måde:	5,0		
Min leder er med til at skabe et anerkendende arbejdsmiljø, hvor vi samarbejder og støtter hinanden:	5,1		
Min leder er optaget af at opretholde og udvikle et højt fagligt niveau:	5,4		
Min leders leder sætter gode rammer for trivselsarbejdet:	4,9		

Resultater i tabelform

	Socialforvaltningen	Københavns Kom- mune	Kommunalt ansatte i Danmark
	2013	2013	2013
Ledelsen	5,1	5,1	5,1
Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	5,4	5,4	5,5
Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	5,1	5,1	5,2
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?	5,0	5,0	5,1
Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?	4,6	4,6	4,7
Er der generelt et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte?	5,0		
Samarbejde	5,7	5,7	5,8
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	5,8	5,9	6,0
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	5,9	6,0	5,9
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	5,6	5,7	5,8
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	5,3	5,3	5,3
Oplever du at de ansatte kan give udtryk for deres meninger og følelser?	5,4		
Er I gode til at dele viden og erfaringer med hinanden?	5,5		
Har du let adgang til at spørge kolleger til råds?	6,0		
Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger?	6,0		
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af brugere eller andre, der drager nytte af dit arbejde?	5,7		
Læring og udvikling	5,4	5,4	5,6
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	5,4	5,4	5,7
Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde?	5,8	5,8	6,0
Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	4,5	4,7	4,8
Krav i arbejdet	3,0	3,0	
Skal du overskue mange ting på en gang i dit arbejde?	2,0	2,0	1,9
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?	3,3	3,6	2,7
Er der ofte rigtig meget at lave?	2,1	2,1	2,1
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	2,5	2,5	2,6
Jeg trives med det arbejdspress, jeg har i mit job?	5,0	4,9	
Sundhedsfremme			
Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	4,5	4,6	
Sygefravær			
Oplever du, at I, på din arbejdsplads, forebygger sygefravær gennem arbejdet med arbejdsmiljø og trivsel?	4,3		
Fysiske rammer	4,6	4,7	
Er du tilfreds med de arbejdsredskaber, som du arbejder med?	4,9	5,0	
Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	4,6	4,6	
Er du tilfreds med indeklimaet?	4,2	4,3	
Er du tilfreds med de ergonomiske forhold (løft, arbejdsstillinger, m.v.)?	5,0	5,0	
Er du generet af støj og uro i dit arbejde?	4,0	4,2	
Er dine lysforhold på arbejdet gode?	5,0	5,0	
Balance i det daglige arbejde			
Forebyggende faktorer	5,5	5,5	
Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	5,9	6,0	6,3
Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	5,8	5,9	6,2
Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?	4,5	4,6	5,1
Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?	5,7	5,8	6,1
Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?	5,0	5,0	4,9
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	5,9	6,0	5,9
Arbejdsbetingelser og krav	2,5	2,5	
Skal du overskue mange ting på en gang i dit arbejde?	2,0	2,0	1,9
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?	3,3	3,6	2,7
Er der ofte rigtig meget at lave?	2,1	2,1	2,1
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	2,5	2,5	2,6

Resultater i tabelform

	Socialforvaltningen	Københavns Kom- mune	Kommunalt ansatte i Danmark
	2013	2013	2013
Trivsel med arbejdspress			
Jeg trives med det arbejdspress, jeg har i mit job?	5,0	4,9	
Social Kapital	5,4		
Tillid	5,5		
Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	5,4	5,4	5,5
Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	5,1	5,1	5,2
Oplever du at de ansatte kan give udtryk for deres meninger og følelser?	5,4		
Er I gode til at dele viden og erfaringer med hinanden?	5,5		
Har du let adgang til at spørge kolleger til råds?	6,0		
Retfærdighed	5,0		
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	5,0	5,0	5,1
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?	5,0	5,0	5,1
Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?	4,6	4,6	4,7
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	5,3	5,3	5,3
Samarbejdsevne	5,6		
Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	5,2	5,3	5,1
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	5,6	5,6	5,4
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	5,8	5,9	6,0
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	5,9	6,0	5,9
Er der generelt et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte?	5,0		
Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger?	6,0		

Resultater i tabelform: Oversigt over underliggende

	RESULTATOMRÅDER					INDSATSOMRÅDER					
	Svarprocent	Tilfredshed	Motivation	Engagement	Job og organisering	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Samarbejde	Læring og udvikling	Krav i arbejdet
Socialforvaltningen	85%	5,0	6,0	5,6	5,5	4,9	5,3	5,1	5,7	5,4	3,0
Centerfællesskaber for borgere med handicap	80%	5,0	6,0	5,5	5,4	4,9	5,2	5,1	5,6	5,2	3,0
Center for autisme og specialpædagogik	83%	5,1	6,1	5,5	5,5	4,8	5,3	5,1	5,8	5,2	3,2
Center for børn med handicap	89%	4,7	5,9	5,3	5,3	4,6	5,0	4,8	5,7	4,8	3,1
Center for erhvervet hjerneskade	83%	5,2	6,0	5,8	5,6	5,0	5,3	5,4	5,7	5,4	3,0
Center for multiple funktionsnedsættelser	72%	4,8	6,0	5,5	5,4	4,7	5,1	4,7	5,4	5,0	3,1
Center for selvejende dagtilbud	81%	5,4	6,2	5,8	5,7	5,4	5,3	5,8	5,5	5,5	2,7
Center for selvstændige boformer	80%	5,6	6,3	6,1	5,8	5,6	6,0	6,0	5,9	6,1	2,7
Center for variable boformer	62%	4,9	5,9	5,5	5,2	4,9	5,1	5,0	5,5	5,2	2,9
Center for ældre med handicap	83%	4,4	5,7	5,1	5,1	4,4	4,7	4,5	5,5	4,7	2,9
Center Paletten	93%	5,1	6,0	5,7	5,3	4,8	5,3	5,2	5,7	5,1	3,0
CenterCampo	73%	4,8	6,1	5,4	5,3	4,8	5,1	5,0	5,5	5,4	2,8
Centerchefer på handicapområdet	90%	5,9	6,4	6,5	6,3	5,8	5,9	5,9	5,5	6,7	2,8
Institut for Blinde og Svagtsende (IBOS)	92%	5,4	6,2	5,9	5,6	5,0	5,2	5,0	5,7	5,8	3,1
Centerfællesskaber for Børn og Familier	83%	5,2	6,2	5,7	5,6	5,1	5,3	5,2	5,7	5,5	3,0
Center for akutinstitutioner	83%	5,2	6,1	5,8	5,5	5,0	5,3	5,0	5,9	5,2	3,1
Center for dag- og døgnins. for skolesøgende børn (6-18 år)	91%	5,1	6,1	5,5	5,6	5,0	5,0	5,0	5,7	5,4	2,9
Center for Døgnanbragte Børn og Unge (0-18 år)	73%	5,7	6,4	6,2	6,1	5,6	6,1	5,7	5,5	5,3	3,2
Center for familiebehandling og psykologisk rådgivning	74%	5,2	6,0	5,7	5,6	5,1	5,2	5,3	5,8	5,5	2,6
Center for Familiepleje	100%	5,8	6,4	6,1	6,0	5,5	5,9	6,0	5,7	6,0	3,0
Center for Forebyggende og Rådgivende Aktiviteter	85%	5,3	6,3	5,9	5,7	5,3	5,3	5,2	5,9	5,7	2,9
Center for specialinstitutioner	74%	5,0	6,1	5,5	5,5	4,7	5,0	5,0	5,7	5,1	2,9
Center for udsatte og kriminalitetstruede unge (12-18)	83%	5,1	6,2	5,6	5,5	5,0	5,6	5,1	5,7	5,7	3,1
Center for unge og misbrug	100%	5,0	6,0	5,6	5,5	5,3	5,3	5,3	5,3	5,4	3,0
Centerchefer i DU Børn og Familier	100%	5,3	6,3	6,4	5,4	5,5	4,5	5,4	5,5	6,2	2,3
Centerfællesskaber for Udsatte grupper og Psykiatri	84%	4,8	6,0	5,4	5,4	4,8	5,2	4,9	5,7	5,3	3,0
Center Amager	92%	4,3	5,9	4,8	5,1	4,1	4,7	3,9	5,9	4,8	2,9
Center for Misbrugsbehandling og Pleje	87%	5,0	6,0	5,7	5,4	4,8	5,0	4,8	5,7	5,2	3,1
Center for Udsatte Voksne og Familier	72%	5,3	6,3	5,9	5,7	5,3	5,6	5,5	5,9	5,6	3,0
Center Lindegården	91%	4,1	5,7	4,8	4,9	4,1	4,8	4,0	5,4	5,0	2,6
Center Nord-Vest	84%	5,1	6,0	5,6	5,6	5,0	5,4	5,2	5,5	5,6	3,0
Center Nørrebro	79%	5,2	6,1	5,7	5,5	5,1	5,5	5,2	5,9	5,4	3,0
Center Ringbo	90%	4,9	6,0	5,4	5,6	4,9	5,5	5,4	5,6	5,4	3,2
Center Østerbro/City og Vesterbro/Valby	85%	4,5	5,7	5,1	5,2	4,6	5,2	5,0	5,4	4,9	2,9
Centerchefer i DU Udsatte og Psykiatri	100%	6,1	6,8	6,6	5,9	6,2	5,3	6,3	5,7	6,7	2,7
Den Sociale Hjemmepleje, Hjemmeplejen	77%	5,2	6,2	5,8	5,6	4,7	5,4	5,1	5,7	5,4	3,0
Brønshøj/Vanløse	100%	5,4	6,3	5,9	5,9	4,8	5,8	5,6	6,0	5,5	3,5
Hjemmeplejecentret Amager	80%	5,1	6,3	6,0	5,6	4,5	5,1	4,9	5,7	5,4	2,9
Hjemmeplejecentret Valby/Vesterbro	73%	5,2	6,1	5,9	5,5	4,8	5,5	5,1	5,5	5,3	3,0
Ledere i Den Sociale Hjemmepleje, Hjemmeplejen	100%	5,4	6,3	6,1	6,1	5,8	5,9	5,8	5,3	5,8	3,2
Medarbejdere i Den Sociale Hjemmepleje, Hjemmeplejen	100%	5,1	6,2	5,3	5,7	5,6	5,0	5,4	5,6	5,3	3,7
Nørrebro/Bispebjerg	64%	4,9	6,2	5,6	5,6	4,5	5,2	4,9	5,5	5,4	2,8
Østerbro/City	81%	5,2	6,2	5,6	5,7	4,7	5,9	5,2	5,9	5,4	2,7

Resultater i tabelform: Oversigt over underliggende

	RESULTATOMRÅDER					INDSATSOMRÅDER					
	Svarprocent	Tilfredshed	Motivation	Engagement	Job og organisering	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Samarbejde	Læring og udvikling	Krav i arbejdet
Kontorer i Bernstorffsgade	95%	5,2	5,9	5,7	5,6	5,3	5,5	5,5	5,8	5,5	3,3
Drifts- og Udviklingskontoret for borgere med handicap	100%	5,4	6,2	6,1	5,4	5,6	5,9	6,0	6,1	5,8	2,9
Drifts- og Udviklingskontoret for Børn og Familier	100%	5,6	6,4	5,8	5,5	5,6	5,5	5,5	5,9	6,1	2,8
Drifts- og Udviklingskontoret for Udsatte grupper og Psykiatri	100%	5,2	5,9	5,9	5,2	5,2	4,8	5,0	6,1	5,1	3,0
Hjemmeplejen Visitationen	97%	5,5	6,2	6,0	5,9	5,4	5,2	5,3	5,8	5,8	3,2
Kontoret for Byggeri og Kontrakt	100%	5,8	6,1	6,0	6,1	6,0	6,1	6,0	6,1	6,0	3,4
Kontoret for Digitalisering	94%	4,9	5,8	5,6	5,1	5,0	5,4	5,1	5,4	5,4	3,0
Kontoret for HR Administration	97%	5,5	6,1	5,9	6,0	5,4	5,8	5,8	5,9	5,6	3,5
Kontoret for HR Udvikling	100%	4,2	5,5	4,8	4,8	4,9	4,6	4,5	5,5	5,3	3,5
Kontoret for Regnskab	97%	5,3	5,8	5,8	5,7	5,3	5,6	5,5	5,6	5,5	3,9
Kontoret for Resultater	100%	5,3	6,1	5,7	5,7	5,7	6,1	5,9	5,5	5,8	3,2
Kontoret for Tværgående økonomi	95%	5,2	6,0	5,5	5,2	5,3	5,1	5,5	5,8	5,5	3,4
Mål- og Rammekontoret for Voksne	83%	4,8	5,6	5,0	5,4	4,8	5,3	5,3	6,1	4,9	3,3
Mål- og Rammekontoret for Børn og Familier	100%	5,3	6,0	5,7	5,6	5,4	5,5	5,6	5,8	5,7	3,4
Sekretariatet	86%	5,5	6,0	5,8	5,8	5,0	5,3	5,5	5,6	5,2	3,2
Myndighedscentre	94%	5,1	6,1	5,6	5,5	5,0	5,3	5,0	5,7	5,5	2,9
Børnefamiliecenter København	93%	5,2	6,1	5,7	5,6	5,1	5,4	5,1	5,8	5,6	2,8
Handicapcenter København	96%	5,0	6,0	5,5	5,6	4,9	5,3	5,1	5,7	5,4	2,8
Rådgivningscenter København	90%	4,8	5,9	5,3	5,5	4,7	5,0	4,5	5,4	5,3	2,9
Socialcenter København	95%	5,1	6,0	5,6	5,5	4,9	5,3	5,3	5,8	5,3	2,9

Resultater i tabelform: Svarfordeling

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

RESULTATOMRÅDER

Tilfredshed		5,0								
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	5266	4,7	5%	6%	9%	16%	23%	22%	12%	7%
Er du tilfreds med arbejdsmiljøet?	5266	4,7	5%	6%	10%	17%	25%	24%	12%	1%
Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?	5264	5,1	2%	4%	8%	14%	25%	32%	14%	0%
Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	5265	5,5	1%	2%	5%	12%	22%	35%	22%	0%
Motivation		6,0								
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	5272	5,9	0%	1%	3%	7%	17%	36%	35%	0%
Er du villig til at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt?	5271	6,3	0%	0%	1%	2%	9%	34%	53%	0%
Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen?	5271	5,8	0%	1%	3%	8%	21%	34%	32%	1%
Engagement		5,6								
Tager du ansvar for at få tingene til at fungere?	5270	6,3	0%	0%	0%	3%	11%	39%	47%	0%
Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	5269	5,5	4%	4%	5%	9%	16%	28%	31%	4%
Tænker du ofte på at søge arbejde et andet sted?	5269	4,8	7%	9%	12%	13%	12%	17%	28%	2%

INDSATSOMRÅDER

Job og organisering		5,5								
Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	5273	5,9	0%	1%	3%	6%	17%	37%	36%	0%
Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	5272	5,8	0%	1%	3%	8%	19%	37%	31%	0%
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	5273	5,7	1%	1%	4%	10%	20%	32%	33%	0%
Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?	5272	4,5	4%	10%	13%	20%	23%	19%	12%	0%
Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	5273	5,5	1%	2%	4%	10%	25%	37%	21%	0%
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	5273	5,0	2%	5%	8%	16%	24%	27%	14%	4%
Indflydelse		4,9								
Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?	5271	5,7	1%	2%	4%	10%	20%	35%	28%	0%
Har du indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	5270	5,1	2%	5%	8%	15%	26%	29%	16%	0%
Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	5271	4,3	6%	10%	14%	22%	23%	17%	9%	1%
Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	5269	4,3	5%	11%	15%	20%	22%	17%	9%	1%
Har du muligheder for at påvirke placering af dine arbejdstider?	5271	5,0	7%	7%	9%	10%	17%	23%	25%	1%
Nærmeste leder		5,3								
Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?	5271	5,0	3%	5%	9%	15%	23%	26%	16%	5%
Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	5270	5,2	2%	5%	8%	11%	18%	27%	24%	6%
Prioriterer din nærmeste leder trivselen på arbejdspladsen højt?	5271	5,3	2%	5%	7%	11%	17%	28%	25%	4%
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	5272	5,6	1%	3%	6%	9%	17%	29%	33%	2%
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	5273	5,2	3%	5%	8%	12%	17%	28%	23%	3%
Min leder kommunikerer mål og rammer, så de giver mening:	5270	5,0	2%	6%	8%	15%	22%	28%	16%	3%
Min leder følger løbende op på opgaveløsning og resultater:	5271	5,0	3%	6%	9%	16%	21%	26%	16%	4%
Min leder handler, når det er nødvendigt:	5272	5,4	2%	4%	7%	11%	18%	28%	26%	4%
Min leder er god til at organisere arbejdet:	5269	5,0	3%	5%	9%	14%	22%	25%	15%	6%
Min leder opfordrer til at samarbejde med andre relevante enheder:	5271	5,5	2%	3%	5%	10%	18%	30%	26%	6%
Min leder prioriterer og delegerer opgaver og ressourcer på en hensigtsmæssig måde:	5272	5,0	2%	5%	9%	14%	22%	26%	15%	6%
Min leder er med til at skabe et anerkendende arbejdsmiljø, hvor vi samarbejder og støtter hinanden:	5272	5,1	4%	6%	9%	12%	18%	26%	23%	3%
Min leder er optaget af at opretholde og udvikle et højt fagligt niveau:	5272	5,4	2%	4%	7%	10%	18%	28%	28%	4%
Min leders leder sætter gode rammer for trivselsarbejdet:	5268	4,9	4%	7%	8%	13%	17%	23%	17%	11%

Resultater i tabelform: Svarfordeling

	Antal svar	gns	1	2	3	4	5	6	7	Ved ikke
Ledelsen		5,1								
Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	5273	5,4	2%	4%	6%	10%	18%	32%	26%	2%
Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	5273	5,1	3%	5%	8%	13%	20%	29%	20%	1%
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?	5271	5,0	3%	5%	9%	13%	22%	27%	17%	4%
Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?	5272	4,6	7%	8%	11%	14%	18%	22%	15%	5%
Er der generelt et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte?	5273	5,0	3%	6%	9%	15%	21%	27%	17%	3%
Samarbejde		5,7								
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	5271	5,8	0%	1%	3%	8%	19%	38%	31%	0%
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	5271	5,9	0%	1%	3%	7%	17%	37%	36%	0%
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	5272	5,6	0%	1%	4%	10%	21%	34%	27%	2%
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	5271	5,3	1%	3%	6%	13%	23%	29%	18%	8%
Oplever du at de ansatte kan give udtryk for deres meninger og følelser?	5269	5,4	1%	3%	6%	12%	20%	32%	25%	1%
Er I gode til at dele viden og erfaringer med hinanden?	5272	5,5	1%	2%	6%	13%	23%	32%	23%	1%
Har du let adgang til at spørge kolleger til råds?	5272	6,0	0%	1%	3%	6%	14%	35%	40%	0%
Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger?	5271	6,0	0%	1%	3%	7%	15%	37%	37%	0%
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af brugere eller andre, der drager nytte af dit arbejde?	5270	5,7	0%	1%	3%	8%	20%	36%	27%	3%
Læring og udvikling		5,4								
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	5270	5,4	1%	3%	6%	11%	22%	32%	25%	1%
Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde?	5270	5,8	0%	2%	4%	8%	18%	35%	32%	0%
Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	5270	4,5	7%	8%	9%	14%	18%	18%	14%	11%
Krav i arbejdet		3,0								
Skal du overskue mange ting på en gang i dit arbejde?	5271	2,0	42%	33%	16%	6%	2%	1%	1%	0%
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?	5269	3,3	17%	22%	21%	15%	10%	9%	5%	0%
Er der ofte rigtig meget at lave?	5269	2,1	38%	32%	18%	8%	2%	1%	0%	0%
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	5271	2,5	25%	28%	25%	13%	5%	2%	1%	0%
Jeg trives med det arbejdspress, jeg har i mit job?	5273	5,0	2%	4%	9%	17%	27%	26%	15%	0%
Sundhedsfremme										
Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	5259	4,5	5%	8%	10%	20%	23%	18%	9%	7%
Sygefravær										
Oplever du, at I, på din arbejdsplads, forebygger sygefravær gennem arbejdet med arbejdsmiljø og trivsel?	5258	4,3	7%	10%	13%	17%	20%	18%	9%	6%
Fysiske rammer		4,6								
Er du tilfreds med de arbejdsredskaber, som du arbejder med?	5264	4,9	2%	5%	9%	16%	27%	28%	12%	1%
Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	5266	4,6	6%	9%	12%	17%	22%	22%	12%	0%
Er du tilfreds med indeklimaet?	5265	4,2	9%	10%	15%	19%	20%	18%	8%	1%
Er du tilfreds med de ergonomiske forhold (løft, arbejdsstillinger, m.v.)?	5264	5,0	4%	5%	7%	15%	22%	30%	14%	3%
Er du generet af støj og uro i dit arbejde?	5262	4,0	12%	15%	13%	16%	18%	15%	10%	1%
Er dine lysforhold på arbejdet gode?	5264	5,0	3%	6%	8%	16%	22%	28%	15%	2%
Balance i det daglige arbejde										

Resultater i tabelform: Svarfordeling

	Antal svar	gns	1	2	3	4	5	6	7	Ved ikke
Forebyggende faktorer		5,5								
Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	5273	5,9	0%	1%	3%	6%	17%	37%	36%	0%
Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	5272	5,8	0%	1%	3%	8%	19%	37%	31%	0%
Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører?	5272	4,5	4%	10%	13%	20%	23%	19%	12%	0%
Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde?	5271	5,7	1%	2%	4%	10%	20%	35%	28%	0%
Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?	5271	5,0	3%	5%	9%	15%	23%	26%	16%	5%
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	5271	5,9	0%	1%	3%	7%	17%	37%	36%	0%
Arbejdsbetingelser og krav		2,5								
Skal du overskue mange ting på en gang i dit arbejde?	5271	2,0	42%	33%	16%	6%	2%	1%	1%	0%
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?	5269	3,3	17%	22%	21%	15%	10%	9%	5%	0%
Er der ofte rigtig meget at lave?	5269	2,1	38%	32%	18%	8%	2%	1%	0%	0%
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	5271	2,5	25%	28%	25%	13%	5%	2%	1%	0%
Trivsel med arbejdspress										
Jeg trives med det arbejdspress, jeg har i mit job?	5273	5,0	2%	4%	9%	17%	27%	26%	15%	0%
Social Kapital		5,4								
Tillid		5,5								
Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	5273	5,4	2%	4%	6%	10%	18%	32%	26%	2%
Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	5273	5,1	3%	5%	8%	13%	20%	29%	20%	1%
Oplever du at de ansatte kan give udtryk for deres meninger og følelser?	5269	5,4	1%	3%	6%	12%	20%	32%	25%	1%
Er I gode til at dele viden og erfaringer med hinanden?	5272	5,5	1%	2%	6%	13%	23%	32%	23%	1%
Har du let adgang til at spørge kolleger til råds?	5272	6,0	0%	1%	3%	6%	14%	35%	40%	0%
Retfærdighed		5,0								
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	5273	5,0	2%	5%	8%	16%	24%	27%	14%	4%
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen?	5271	5,0	3%	5%	9%	13%	22%	27%	17%	4%
Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt?	5272	4,6	7%	8%	11%	14%	18%	22%	15%	5%
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	5271	5,3	1%	3%	6%	13%	23%	29%	18%	8%
Samarbejdsevne		5,6								
Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	5270	5,2	2%	5%	8%	11%	18%	27%	24%	6%
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	5272	5,6	1%	3%	6%	9%	17%	29%	33%	2%
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	5271	5,8	0%	1%	3%	8%	19%	38%	31%	0%
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	5271	5,9	0%	1%	3%	7%	17%	37%	36%	0%
Er der generelt et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte?	5273	5,0	3%	6%	9%	15%	21%	27%	17%	3%
Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger?	5271	6,0	0%	1%	3%	7%	15%	37%	37%	0%

