

Rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i Københavns Kommune

- En spørgeskemaundersøgelse om årsager til jobskifte

Indholdsfortegnelse

	Side
■ Introduktion	3
■ Hovedkonklusioner	4
■ Læsevejledning	11
■ Kapitel 1. Analysedesign og repræsentativitet	12
■ Kapitel 2. Generel jobtilfredshed	18
■ Kapitel 3. Årsager til at arbejde i Københavns Kommune	21
■ Kapitel 4. Årsager til jobskifte	24
■ Kapitel 5. Om de vigtigste årsager til jobskifte, hhv. psykisk arbejdsmiljø, ledelse, forholdet mellem arbejdstid og opgaver samt lønforhold	28
■ Kapitel 6. Fokus på nyansatte	34
■ Kapitel 7. Fokus på seniorer	38
■ Kapitel 8. Fokus på deltidsansatte	42
■ Kapitel 9: Særlige grupper af fratrådte	46
■ Bilag	49

Introduktion

Baggrund

Københavns Kommune oplever som mange andre kommuner en udfordring med at rekruttere personale til velfærdsområderne. Denne udfordring bliver kun større i de kommende år. Derfor blev der i budgetaftalen for 2022 afsat 75 mio. kr. årligt i perioden 2022-2025 med det formål at imødegå rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer.

Med budgetaftalen blev der også igangsat en personalepolitisk redegørelse, der skal kortlægge og identificere fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer på kerneområder for Københavns Kommunes drift. Redegørelsen skal pege på relevante initiativer, der kan bidrage til at håndtere udfordringerne med rekruttering og fastholdelse på de store velfærdsområder.

Som del af redegørelsen er der udført en spørgeskemaundersøgelse blandt nuværende og tidligere ansatte indenfor velfærdsfagene. Denne rapport præsenterer resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen.

Undersøgelsen omfatter lærere, pædagoger, øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet, socialpædagoger, øvrigt personale på specialområdet, socialrådgivere, faglært og ufaglært social- og sundhedspersonale samt sygeplejersker og sundhedsplejersker.

Undersøgelsens resultater skal ses i sammenhæng med de øvrige analyser, som udgør Personalepolitisk Redegørelse 2022, herunder en registeranalyse af faktiske jobskifte. (Denne afrapporteres særskilt i delrapport 2a).

Formål

Spørgeskemaundersøgelsen har til formål at afdække årsagerne til, at medarbejdere arbejder indenfor velfærdsfagene i Københavns Kommune og årsager til, at nogle af kommunens medarbejdere fratræder en stilling på samme område.

I alt deltog omkring 7.400 nuværende og 2.800 tidligere ansatte indenfor velfærdsfagene i Københavns Kommune i undersøgelsen.

I undersøgelsen blev respondenterne spurgt om årsagerne til, at de enten arbejder i Københavns Kommune eller har forladt et tidligere job i Københavns Kommune. Svarene kan give Københavns Kommune ny viden om:

- **Vigtigheden af forskellige typer af årsager** til at søge, fastholde eller forlade en stilling indenfor velfærdsfagene i Københavns Kommune.
- Medarbejdere og tidligere medarbejders **vurdering af Københavns Kommune som arbejdsplads på netop de forhold**, som viser sig at have betydning for at søge, fastholde eller fratræde en stilling.

Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen skal skabe mere viden om, hvorfor medarbejdere på velfærdsområderne vælger Københavns Kommune til som arbejdsplads, hvorfor mange medarbejdere vælger at blive i Københavns Kommune i mange år, og hvorfor nogle medarbejdere vælger at forlade Københavns Kommune som arbejdsplads.

Københavns Kommune vil bruge resultaterne fra undersøgelsen til at videreudvikle og nytænke forslag til initiativer, der kan bidrage til at håndtere udfordringerne med at rekruttere nye medarbejdere og fastholde nuværende medarbejdere i jobs på de store velfærdsområder.

Hovedkonklusioner (1)

I det følgende opsummeres spørgeskemaundersøgelsens hovedkonklusioner om årsagerne bag udfordringer med at rekruttere og fastholde medarbejdere indenfor velfærdsfagene i Københavns Kommune.

Konklusionerne opsummeres tematisk med hovedresultater fra hvert af spørgeskemaundersøgelsens centrale temaer: Generel jobtilfredshed, årsager til at arbejde i Københavns Kommune, årsager til jobskifte og overvejelser om jobskifte væk fra Københavns Kommune, samt en vurdering af Københavns Kommune på de fire vigtigste årsager til at søge væk. Derudover præsenteres resultaterne for henholdsvis nyansatte, seniorer og deltidsansatte.

Generel tilfredshed med jobbet i Københavns Kommune

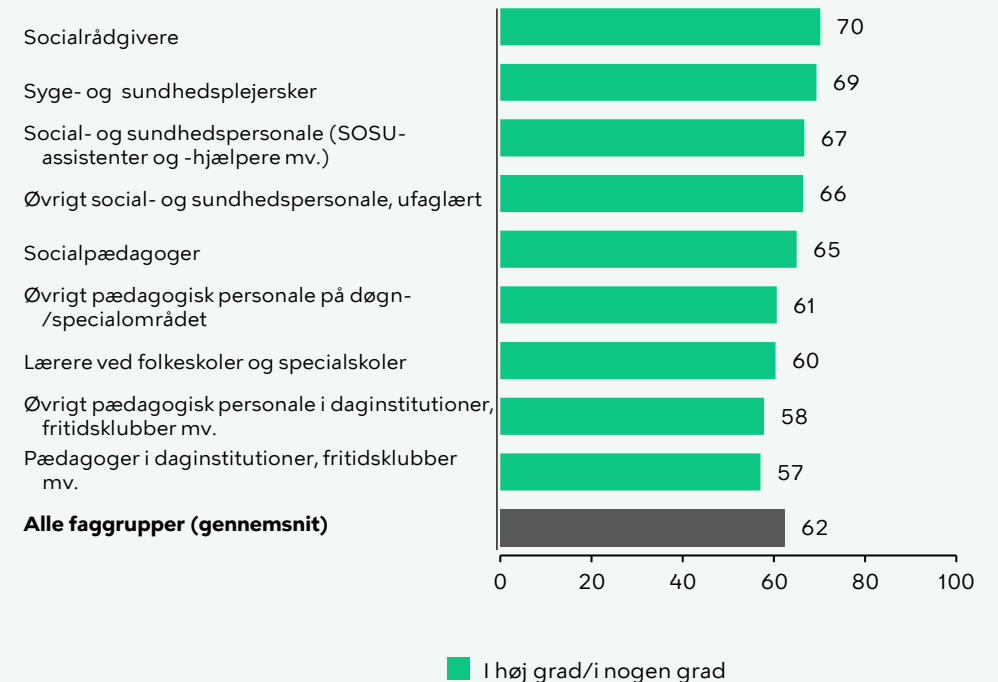
Tilfredsheden med jobbet i Københavns Kommune er markant større blandt nuværende end blandt fratrådte medarbejdere.

- Blandt de nuværende medarbejdere vil omkring to ud af tre (62 procent) anbefale en ven at søge et job svarende til deres nuværende job i Københavns Kommune.
- Omvendt er det kun godt hver tredje (36 procent) af de fratrådte medarbejdere, der vil anbefale en ven, at søge et job svarende til deres tidligere job i Københavns Kommune.

Tilfredsheden med jobbet i Københavns Kommune er forskellig faggrupperne imellem.

- Socialrådgivere, sygeplejersker og sundhedsplejersker er de faggrupper, hvoriblandt flest vil anbefale deres nuværende job til en ven.
- Pædagoger og øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet er de faggrupper, hvoriblandt færrest vil anbefale deres nuværende job til en ven. Det er dog stadig over halvdelen.

...anbefale en ven at søge et job svarende til dit nuværende job i KK?



Hovedkonklusioner (2)

Årsager til at arbejde indenfor velfærdsfagene i Københavns Kommune

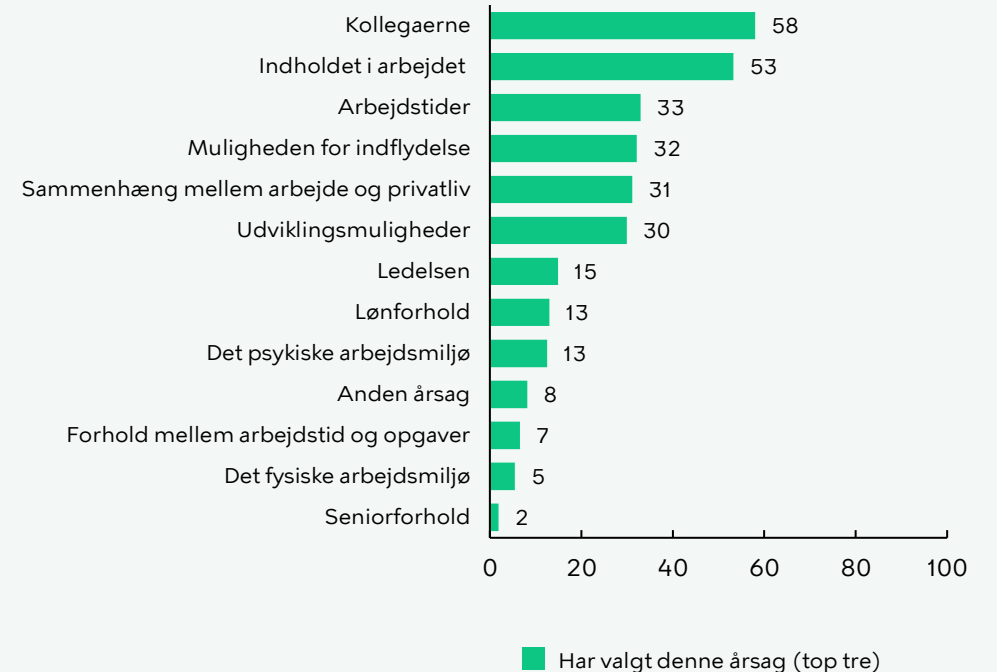
De to vigtigste årsager til at arbejde indenfor velfærdsfagene i Københavns Kommune er kollegerne og indholdet i arbejdet.

- Over halvdelen (58 procent) af medarbejderne angiver "mine kolleger" som én af de tre vigtigste årsager til, at de arbejder i deres nuværende stilling.
- Ligeledes angiver omkring halvdelen (53 procent) "indholdet i mit arbejde" som én af de tre vigtigste årsager.
- For samtlige ni faggrupper er kollegerne og indholdet i arbejdet i top tre over vigtige årsager til at arbejde i stillingen.

Andre vigtige årsager er arbejdstiderne, sammenhængen mellem arbejdsliv og privatliv samt muligheden for indflydelse på arbejdet.

- Både arbejdstider og *work-life balance* er centrale årsager til at arbejde i et job indenfor velfærdsfagene i Københavns Kommune. Hver tredje medarbejder angiver således "sammenhængen mellem arbejdsliv og privatliv" (31 procent), og ligeledes angiver hver tredje "mine arbejdstider" (33 procent) som én af de tre vigtigste årsager til, at de arbejder i deres nuværende stilling.
- Desuden angiver hver tredje (32 procent) "muligheden for indflydelse på mit arbejde" som én af de tre vigtigste årsager til, at de arbejder i deres nuværende stilling.

... tre årsager, du synes, er de vigtigste for, at du arbejder i din nuværende stilling?



Hovedkonklusioner (3)

Årsager til faktiske jobskifte og til overvejelser om jobskifte

I undersøgelsen blev nuværende medarbejdere spurgt om årsager til eventuelle overvejelser om at skifte job væk fra Københavns Kommune, mens fratrådte medarbejdere blev spurgt om årsagerne bag deres faktiske jobskifte.

Det psykiske arbejdsmiljø og ledelsen på arbejdspladsen er de to årsager til jobskifte og overvejelser om jobskifte, som flest medarbejdere angiver.

- Knap halvdelen af de fratrådte medarbejdere (48 procent) og de nuværende medarbejdere (47 procent) angiver det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen som én af de tre vigtigste årsager til jobskifte eller til overvejelser om jobskifte væk fra Københavns Kommune.
- Tilsvarende angiver omkring fire ud af ti (43 procent) blandt de fratrådte og omkring hver tredje (31 procent) af de nuværende medarbejdere, at ledelsen på arbejdspladsen var/er én af de tre vigtigste årsager.
- Opregnet til et samlet antal medarbejdere svarer det til, at omkring 9.700 af Københavns Kommunes nuværende medarbejdere indenfor velfærdsfagene ser psykisk arbejdsmiljø som en vigtig årsag til overvejelser om jobskifte, og at 6.400 ser ledelsen som en vigtig årsag. (Opregningen forudsætter, at deltagernes svar er repræsentative).
- For fratrådte medarbejdere svarer det til, at der i gennemsnit er omkring 1.500 medarbejdere om året, der er fratrådt med det psykiske arbejdsmiljø som én af de tre væsentligste årsager og omkring 1.400, der er fratrådt med ledelsen som én af de tre væsentligste årsager. (Opregningen forudsætter, at deltagernes svar er repræsentative.)
- Psykisk arbejdsmiljø og ledelse er i top tre over årsager til jobskifte for samtlige ni faggrupper.

Forholdet mellem den tid, der er til rådighed og de arbejdsopgaver, der skal løses, er ligeledes en vigtig årsag, mens lønforhold primært udgør en vigtig årsag for nuværende medarbejdere.

- For omkring hver fjerde (23 procent) af de fratrådte og hver tredje (33 procent) af de nuværende medarbejdere er "forholdet mellem den tid, der var/er til rådighed og de opgaver, der skulle/skal løses" én af de tre vigtigste årsager til jobskifte og overvejelser herom.
- Blandt nuværende medarbejdere optræder lønforhold ligeledes som en central årsag til overvejelser om jobskifte blandt fire ud af ti medarbejdere (37 procent), mens denne årsag ikke i så høj grad angives blandt de fratrådte medarbejdere (17 procent).

... de tre vigtigste årsager til, at du fratrådte din stilling?



Hovedkonklusioner (4)

De følgende konklusioner handler om, hvad der ligger bag de vigtigste årsager til jobskifte og overvejelser om jobskifte. Deltagerne kunne vælge flere svarmuligheder samtidig.

Årsag 1: Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen

Når det psykiske arbejdsmiljø er en vigtig årsag til jobskifte, så handler det i høj grad om, at arbejdspresset er for stort.

- Flere end tre ud af fire af de medarbejdere, som vægter psykisk arbejdsmiljø som en vigtig årsag, svarer, at det handler om, at de oplever at arbejdspresset er eller var for stort (71 procent blandt fratrådte og 77 procent blandt nuværende medarbejdere).
- De øvrige svarmuligheder handlede om motivation og om udfordrende situationer med målgruppen.

Årsag 2: Ledelsen på arbejdspladsen

Når ledelsen på arbejdspladsen er en vigtig årsag til jobskifte, så handler det ofte om en oplevelse af manglende anerkendelse fra ledelsen og om ikke at have tillid til ledelsens udmeldinger.

- Over halvdelen af de medarbejdere, som vægter ledelsen som en vigtig årsag, svarer, at de ikke havde eller har tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen (52 procent blandt fratrådte og 60 procent blandt nuværende medarbejdere).
- Ligeledes svarer omkring halvdelen, at det handler om en oplevelse af, at deres arbejde ikke bliver påskønnet af ledelsen (49 procent blandt fratrådte og 60 procent blandt nuværende medarbejdere).
- De øvrige svarmuligheder handlede om tillid fra ledelsen til medarbejderne og om samarbejde med nærmeste leder.

Årsag 3: Forholdet mellem tid, der er til rådighed, og de opgaver, der skal løses

Når forholdet mellem tid og opgaver angives som en vigtig årsag til jobskifte, så handler det både om, at der ikke er tilstrækkelig tid til selve kerneopgaven og om, at der ikke er nok medarbejdere på arbejde.

- Otte ud af ti af de medarbejdere, som angiver denne årsag, svarer, at der ikke var eller er tilstrækkelig tid til at udføre kerneopgaven (80 procent blandt fratrådte og 82 procent blandt nuværende medarbejdere).
- Omkring tre ud af fire svarer, at det handler om, at der ikke var eller er nok medarbejdere på arbejde til at udføre arbejdet tilfredsstillende (74 procent blandt fratrådte og 72 procent blandt nuværende medarbejdere).

Årsag 4: Lønforhold

Når løn angives som en vigtig årsag til overvejelser om jobskifte, så handler det bl.a. om medarbejdernes oplevelse af, at den indsats de yder, ikke bliver tilstrækkeligt anerkendt gennem lønnen.

- Knap otte ud af ti (78 procent) af medarbejderne, som vælger lønnen som en årsag til at overveje at skifte væk fra Københavns Kommune, svarer, at det handler om, at de ikke oplever, at deres indsats bliver tilstrækkeligt anerkendt gennem lønnen.
- Syv ud af ti (70 procent) svarer, at det handler om, at de ikke er tilfredse med det samlede lønniveau sammenlignet med andre.
- For omkring halvdelen (53 procent) handler om en oplevelse af, at der ikke er tilstrækkelig klarhed om kriterierne for løntillæg.

Hovedkonklusioner (5)

I undersøgelsen er der særligt fokus på tre grupper af medarbejdere - henholdsvis seniorer, nyansatte og deltidsansatte. I det følgende opsummeres resultaterne for hver af disse grupper.

Fokus på seniorer

Et ønske om tidlig tilbagetrækning var en central årsag for hver fjerde fratrådte seniormedarbejder.

- Naturligt angives et ønske om "tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet" som én af de vigtigste årsager til at søge væk af hver fjerde fratrådte seniormedarbejder (26 procent). Knap hver tiende (8 procent) angiver "måden arbejdspladsen håndterede seniormedarbejdere" som en årsag til jobskifte.

Hver tredje seniormedarbejder er tilfreds med de muligheder arbejdspladsen giver for tilpasninger af arbejdstid eller arbejdsforhold.

- Godt hver tredje (36 procent) af de nuværende og hver femte (21 procent) af de fratrådte seniormedarbejdere er/var tilfredse med de muligheder arbejdspladsen giver/gav for, at seniormedarbejdere kan tilpasse arbejdstid eller arbejdsforhold.

Størstedelen af medarbejderne, som er på en seniorordning, oplever, at ordningen opfylder deres behov.

- To ud af de tre medarbejdere, som er på en seniorordning (66 procent) oplever, at ordningen opfylder deres behov.

Fokus på nyansatte

Størstedelen af de nyansatte medarbejdere udtrykker høj tilfredshed med rekrutteringsforløbet - dog er tilfredsheden med introduktionen til opgaverne lavere.

- Mere end tre ud af fire nyansatte medarbejdere (dvs. under tre års anciennitet i Københavns Kommune) udtrykker tilfredshed med rekrutteringsforløbet, herunder jobopslaget, ansættelsessamtalen og den måde, de blev modtaget på ved ansættelsen.
- Det er lidt færre - omkring seks ud af ti - af de nyansatte, som udtrykker tilfredshed med introduktionen til opgaverne fra kolleger og fra nærmeste leder.
- De nyansatte, som har valgt at fratræde deres stilling indenfor de første tre års ansættelse i Københavns Kommune, udtrykker generelt lavere tilfredshed med opstartsforløbet end de nye nuværende medarbejdere.

Hovedkonklusioner (6)

Fokus på arbejdstid og deltidsansatte

Arbejdstider vægtes kun sjældent som en vigtig årsag til jobskifte.

- "Mine arbejdstider" angives kun som en vigtig årsag til jobskifte blandt hver tiende (10 procent) af de fratrådte medarbejdere. Arbejdstider vægtes således kun sjældent som en vigtig årsag til jobskifte – det gælder både for fratrådte, som var ansat på deltid, og fratrådte, som var ansat på fuldtid i Københavns Kommune.

Omkring en sjettedel af de deltidsansatte har et ønske om at gå op i tid, men ikke alle har muligheden.

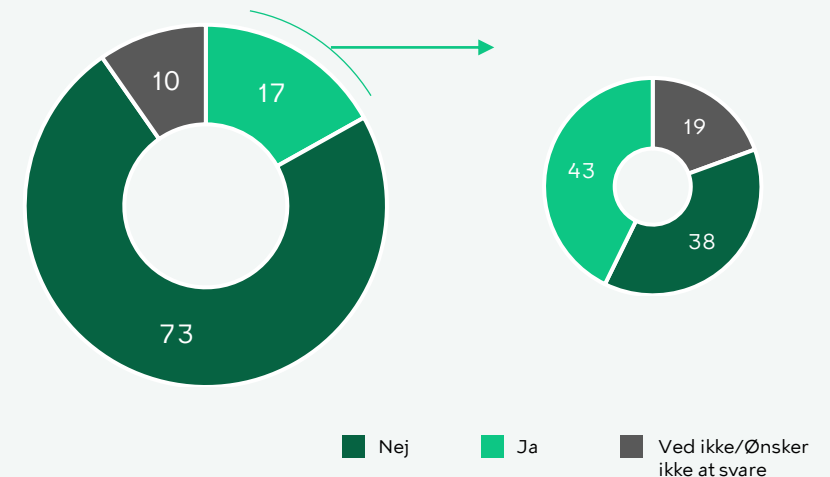
- Omkring en sjettedel (17 procent) af de nuværende ansatte, som arbejder deltid (dvs. under 37 timer) svarer ja til, at de kunne tænke sig at gå op i tid. Opregnet til et samlet antal medarbejdere svarer det til, at omkring 1.600 af Københavns Kommunes nuværende deltidsansatte har et ønske om at gå op i tid. En betydelig andel heraf er dog ufaglærte ansatte, som arbejder deltid. (Opregningen forudsætter, at deltagernes svar er repræsentative.)
- Blandt disse medarbejdere oplever imidlertid knap fire ud af ti (38 procent), at deres arbejdsplads ikke giver dem mulighed for at gå op i tid. Det betyder altså, at ud af de deltidsansatte medarbejdere, er der omkring seks procent, hvis ønske om at gå op i tid ikke imødekommes. Opregnet til et samlet antal medarbejdere svarer det til omkring 600 deltidsansatte. (Opregningen forudsætter, at deltagernes svar er repræsentative. Opregningen tager ikke højde for, at nogle deltidsansatte reelt arbejder fuld tid, fordi de tager flere vagter, eller for, at medarbejdere som arbejder aften- og nattevagter kan være ansat til deltid, f.eks. 28 timer.)
- Det er særligt de ufaglærte medarbejdergrupper, som har et ønske om at gå op i tid (mere end hver fjerde), men også blandt lærerne og blandt faglært social- og sundhedspersonale har nogle medarbejdere (omkring hver syvende) dette ønske.

Tre fjerdedele af de deltidsansatte ønsker *ikke* at gå op i tid. Hver tiende er uafklaret.

- Knap tre fjerdedele (73 procent) af de nuværende ansatte, som arbejder deltid, svarer nej til, at de kunne tænke sig at gå op i tid. (10 procent er uafklaret).
- Blandt disse medarbejdere svarer halvdelen, at årsagen er, at det "ikke vil hænge sammen med mit privatliv", mens omkring fire ud af ti svarer, at det vil være for fysisk hårdt, for psykisk krævende eller at arbejdspresset vil være for stort.

Kunne du tænke dig at gå op i tid eller arbejde på fuld tid?

Giver din arbejdsplads dig mulighed for at gå op i tid eller arbejde på fuld tid?



Hovedkonklusioner (7)

Særlige grupper af fratrådte

En registeranalyse af faktiske jobskifte, som også indgår i Personalepolitisk Redegørelse 2022 (jf. delrapport 2a), viser bl.a. resultater for tre særlige grupper af fratrådte, som hhv. 1) går ned i tid i deres nye job 2) trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet eller 3) skifter sektor eller branche i forbindelse med jobskifte. For at nuancere disse resultater, opsummeres spørgeskemaresultaterne for de samme tre særlige grupper af fratrådte.

1) De fratrådte medarbejdere, som går ned i tid deres nye job, angiver generelt de samme årsager til jobskifte som andre fratrådte – og arbejdstiden i Københavns Kommune var kun sjældent en vigtig årsag til jobskifte.

- For de medarbejdere, der har angivet "mine arbejdstider" som en vigtig årsag (13 procent blandt medarbejdere, som går ned i tid i deres nye job), handler det i høj grad om ikke at have mulighed for at placere arbejdstiden efter medarbejderens behov.

2) Knap halvdelen af de fratrådte seniormedarbejdere, som har trukket sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet, var utilfredse med de muligheder for tilpasninger, som arbejdspladsen gav.

- Blandt de fratrådte medarbejdere, der trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet, var knap halvdelen utilfredse med "de muligheder arbejdspladsen gav for, at seniormedarbejdere kunne tilpasse arbejdstid eller jobforhold" (46 procent).

3) De fratrådte, som skifter væk fra den kommunale sektor eller skifter branche væk fra velfærdsfagene, prioriterer oftere nye udfordringer som en årsag til jobskifte.

- Både de fratrådte medarbejdere, der skifter væk fra den kommunale sektor eller skifter væk fra velfærdsfagene har årsagen "nye udfordringer" på top tre over de hyppigste årsager til jobskifte (hhv. 27 og 35 procent).

Boligsituation

Registeranalysen viser, at der ikke er et nævneværdigt sammenfald mellem jobskifte og ændringer i medarbejdernes boligsituation. For at nuancere denne konklusion, viser vi her de resultater fra spørgeskemaundersøgelsen, som knytter sig til forhold i privatlivet – herunder boligsituation.

Kun en mindre andel af de fratrådte medarbejdere angiver privatliv (herunder boligsituation) som en vigtig årsag til jobskifte.

- Omkring hver sjette af de fratrådte medarbejdere (16 procent) angiver privatliv (herunder boligsituation) som en vigtig årsag til jobskifte. Dette resultat flugter med registeranalysen, som finder, at der kun sjældent er sammenfald mellem jobskifte og ændringer i bolig- og familiesituation.
- For fratrådte, for hvem privatliv var en vigtig årsag til jobskifte, handler det typisk om familiesituation og transportmuligheder, og i mindre grad om passende boligforhold.

Læsevejledning

Rapporten er struktureret i ni kapitler.

1. I rapportens første kapitel præsenteres **undersøgelsens design**, herunder spørgeskemaundersøgelsens målgruppe og undersøgelsens repræsentativitet.
2. I andet kapitel præsenteres resultater om de tidligere og nuværende medarbejderes **generelle jobtilfredshed**.
3. I tredje kapitel præsenteres resultaterne om **årsager til at arbejde i Københavns Kommune**. Det fremgår her, hvilke årsager de nuværende medarbejdere angiver som de vigtigste til at arbejde indenfor velfærdsfagene i Københavns Kommune.
4. I fjerde kapitel præsenteres resultaterne om **årsager til jobskifte** og om årsager til **overvejelser om jobskifte** blandt henholdsvis fratrådte og nuværende medarbejdere. Det fremgår her, hvilke årsager, der opleves som de vigtigste blandt medarbejderne for at have søgt væk eller overveje at søge væk fra stillingen i Københavns Kommune.
5. I det femte kapitel præsenteres **uddybende resultater** om hver af de fire vigtigste årsager til faktiske jobskifte eller overvejelser om jobskifte. Kapitlet handler om henholdsvis **psykisk arbejdsmiljø, ledelse, forholdet mellem arbejdstiden og opgaverne** og om **lønforhold**.
6. og 7. og 8. Disse tre kapitler handler om tre grupper af medarbejdere, som er særligt i fokus, når man taler om at øge arbejdsudbuddet, nemlig **nyansatte, seniorer** og **deltidsansatte**.
7. I de sidste kapitel ser vi nærmere på **særlige grupper af fratrådte** og drager paralleller til registeranalysen (delrapport 2a).

I bilaget findes henholdsvis spørgerammen til nuværende og fratrådte medarbejdere, målgruppeafgrænsning, samt deskriptiv statistik om deltagerne i undersøgelsen.

Analysedesign

Analysedesign

Spørgeskemaundersøgelse

Undersøgelsen blev gennemført som en web-baseret spørgeskemaundersøgelse blandt nuværende og tidligere ansatte indenfor velfærdsfagene i Københavns Kommune.

Via e-Boks blev der i slutningen af marts 2022 sendt invitationsbrev ud til omkring 20.500 nuværende og 9.700 tidligere ansatte. Der blev efterfølgende udsendt to påmindelsesbreve. Indsamlingen forløb tre uger og blev afsluttet ultimo april.

Der blev indsamlet komplette besvarelser fra omkring 7.400 nuværende og 2.800 tidligere ansatte – svarende til en svarprocent på 36 procent blandt nuværende ansatte og 29 procent blandt tidligere ansatte.

Spørgeramme og spørgsmål

VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd bistod Københavns Kommune med udarbejdelse af selve spørgerammen. Det er Københavns Kommune selv, der har stået for at udsende undersøgelsen, indsamle besvarelser og afrapportere resultaterne.

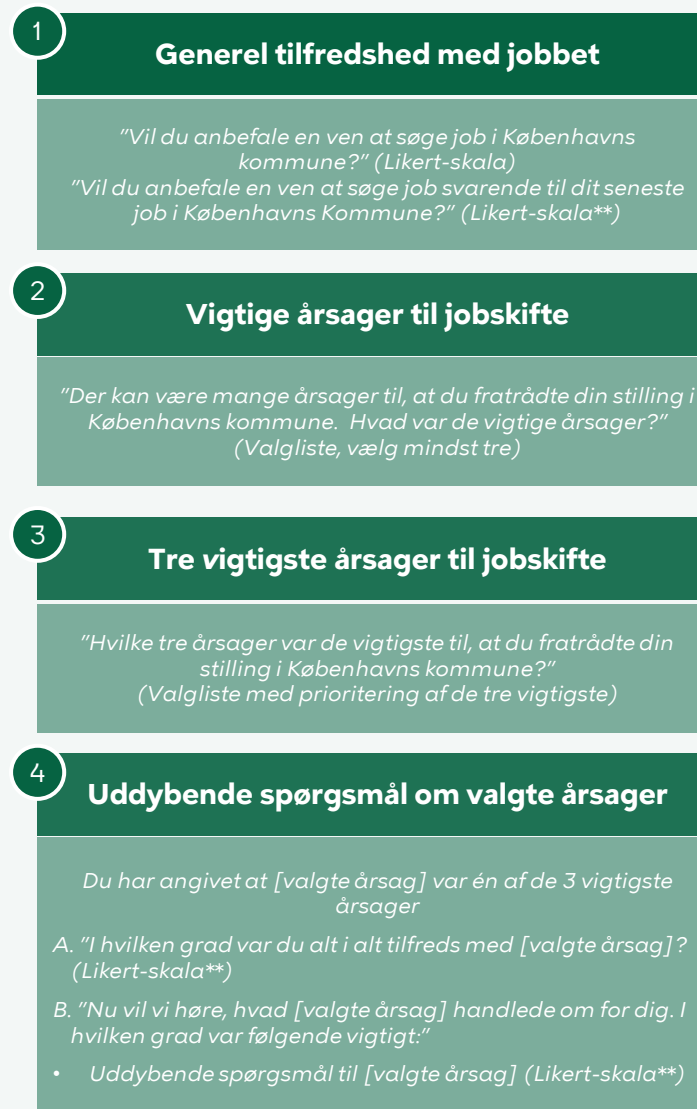
Der blev tilstræbt en svartid på 10 minutter.

Forud for dataindsamlingen gennemførte VIVE pilottest blandt otte nuværende og tidligere medarbejdere fra de relevante faggrupper med henblik på at kvalificere spørgsmålsformuleringerne.

Figuren viser spørgeskemaets opbygning med eksempler på, hvilke typer spørgsmål modtagerne fik. Eksemplerne er fra spørgerammen til fratrådte medarbejdere.

De præcise spørgsmålsformuleringer er forskellige i spørgeskemaet til nuværende og fratrådte medarbejdere, men der er tilstræbt en parallelitet, således at svarene kan sammenlignes på tværs. (Spørgerammer vedlagt i bilag)..

Figuren viser spørgerammens opbygning, med eksempler på spørgsmål til fratrådte medarbejdere*.



Note: *Der blev udarbejdet to parallelle spørgerammer – én målrettet nuværende ansatte og én målrettet tidligere ansatte. De fulde spørgerammer er vedlagt i bilag 1.c. ; **En Likert-skala består typisk af et udsagn med en række svarmuligheder, hvor man kan erklære sig mere eller mindre enig i udsagnet. I dette tilfælde er der som sværskala anvendt fem punkter, eksempelvis: 1) Slet ikke, 2) i ringe grad, 3) hverken eller, 4) i nogen grad, 5) i høj grad. Derudover er der mulighed for at svare "ved ikke" og/eller "ønsker ikke at svare".

Temaer i spørgeskemaundersøgelsen

De helt centrale spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen handler om henholdsvis **årsager til at arbejde i en stilling** indenfor velfærdsfagene i Københavns Kommune og om **årsager til at fratræde en stilling** indenfor velfærdsfagene i Københavns Kommune.

Nuværende medarbejdere blev både spurgt om "*årsager til, at du arbejder i din nuværende stilling*" og om årsager til, "*at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling*". Fratrådte medarbejdere blev spurgt til årsagerne til "*at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune*".

Valgliste med årsager

Svarmulighederne blev formuleret med afsæt i en række temaer, som har vist sig at være centrale for fastholdelse og afgang blandt medarbejdere indenfor velfærdsfagene (jf. den eksisterende litteratur og forvaltningernes egne erfaringer). Temaerne var: Motivation, jobtilfredshed og arbejdsmiljø; Kompetencer og udvikling; Ledelse og arbejdsfællesskaber; Arbejdstid og fleksibilitet; Lønforhold; Krænkende adfærd; Fastholdelse af seniorer; Organisatoriske rammer; Bolig- og familiesituation.

Med bistand fra VIVE blev disse temaer omsat til konkrete svarmuligheder på en valgliste i spørgeskemaet.

Figuren til højre viser de svarmuligheder, som respondenterne kunne vælge imellem. Eksemplet er for spørgsmålet til fratrådte medarbejdere.

Idet der for de fleste medarbejdere vil være flere årsager, som har betydning for valget om jobskifte, blev respondenterne først bedt om vælge alle vigtige årsager. Herefter blev respondenterne bedt om at prioritere de tre vigtigste årsager.

Undersøgelsens primære resultater består således i en opgørelse af, hvor stor en andel af medarbejderne, der har angivet en given årsag som én af de tre vigtigste årsager til jobskifte.

Figuren viser undersøgelsens spørgsmål om årsager til jobskifte og de svarmuligheder (årsager), som respondenterne kunne vælge imellem. (Eksemplet er for fratrådte).

Der kan være mange årsager til, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune. Hvad var de vigtigste årsager?

A) Vælg alle vigtige årsager mindst tre og gerne flere*.

B) Vælg hvilke tre årsager, du synes var de vigtigste for, at du fratrådte din stilling i Københavns kommune.

- ☐ Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- ☐ Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- ☐ Muligheden for indflydelse på arbejdet
- ☐ Indholdet i arbejdet
- ☐ Mine kompetencer og udviklingsmuligheder i arbejdet
- ☐ Ledelsen på arbejdspladsen
- ☐ Mine kollegaer
- ☐ Mine arbejdstider
- ☐ Mine lønforhold
- ☐ Måden arbejdspladsen håndterede seniormedarbejdere
- ☐ Måden min arbejdsplads håndterede krænkende adfærd
- ☐ Forholdet mellem den arbejdstid, jeg havde til rådighed, og de opgaver, jeg skulle løse
- ☐ Sammenhængen mellem arbejdsliv og privatliv (f.eks. transport-, bolig-, familie- og helbredssituation)
- ☐ Jeg fratrådte min stilling for at søge nye udfordringer i et nyt job
- ☐ Jeg trak mig tilbage fra arbejdsmarkedet
- ☐ Min ansættelse udløb
- ☐ Anden årsag

*For svarmulighederne om nye udfordringer, tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og udløb af ansættelse var det muligt at vælge blot én årsag på valglisten.

Målgrupper

Ni faggrupper

Målgruppen for spørgeskemaundersøgelsen blev afgrænset til nuværende og tidligere ansatte i Københavns Kommune fra ni udvalgte faggrupper. De ni faggrupper fremgår af figuren til højre.

Nuværende ansatte

De nuværende ansatte omfatter 20.522 medarbejdere, som var ansat i Københavns Kommune pr. 25. februar 2022.

Blandt nuværende ansatte omfatter modtagerne ordinært ansatte månedslønnede. Det betyder, at timelønnede, ekstraordinært ansatte, ansatte i fleksjob og elever ikke indgår. Derudover er ledere ikke omfattet af undersøgelsen.

Tidligere ansatte

De tidligere ansatte omfatter 9.652 medarbejdere, som er fratrådt en stilling i Københavns Kommune i perioden 2019 til 2021.

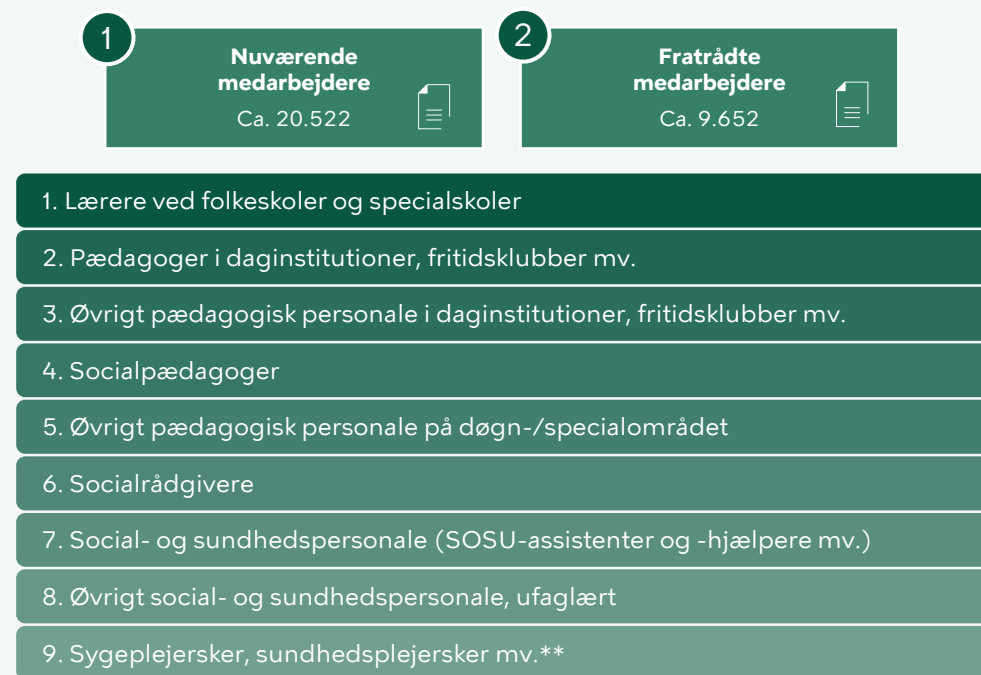
Der er for de fratrådte medarbejdere valgt en treårig periode for at opnå et rimeligt antal besvarelser, idet man kan forvente en lavere svarprocent blandt tidligere ansatte. Blandt målgruppen af fratrådte blev medarbejdere, som blev opsagt af arbejdspladsen, ekskluderet fra målgruppen af modtagere.

Nye ansatte, seniorer og deltidsansatte

Et særligt fokusområde i undersøgelsen er på henholdsvis nyansatte, seniormedarbejdere og deltidsansatte. Nyansatte blev afgrænset til medarbejdere med op til tre års anciennitet i organisationen, mens seniormedarbejdere blev afgrænset til ansatte, der er fyldt 55 år eller derover. Deltidsansatte blev afgrænset til alle med en arbejdstid på under 37 timer om ugen.

Figuren illustrerer de ni faggrupper, som udgør målgruppen for spørgeskemaundersøgelsen. Både nuværende og fratrådte medarbejdere modtog spørgeskemaet.

- **To** spørgeskemaer
- **20.522** nuværende medarbejdere
- **9.652** fratrådte medarbejdere
- **Ni** faggrupper



+ Særlige spørgsmål til:

- **Nytiltrådte:** Under tre års anciennitet i Københavns Kommune.
- **Seniorer:** 55 år og ældre.
- **Deltidsansatte:** Under 37 timers arbejdstid.

*I bilag 1.a findes en detaljeret beskrivelse af de ni faggrupper. **Pga. få sundhedsplejersker er denne gruppe lagt sammen med sygeplejerskerne

Datagrundlag

Data

Analysens data stammer primært fra de indsamlede spørgeskemabesvarelser. I analysen anvendes derudover data fra Københavns Kommunes lønssystemer.

Selve målgruppeudtrukket – dvs. personer, som har modtaget invitation til spørgeskemaundersøgelsen – blev dannet ud fra oplysninger om tiltrædelse og fratrædelse til organisationen.

Som baggrundsinformationer indgår derudover data om medarbejdernes ansættelsesforhold (f.eks. anciennitet i Københavns Kommune, stillingsbetegnelse, overenskomstforhold og timetal) i analysen. Disse baggrundoplysninger gør det bl.a. muligt at opdele resultaterne efter alder, anciennitet eller om medarbejderen arbejder deltid eller fuld tid.

Antal besvarelser og svarprocent

Det er af stor betydning for undersøgelsens repræsentativitet, at der opnås en rimelig deltagelse og dermed en høj svarprocent. I sammenligning med lignende medarbejderundersøgelser, opnåede undersøgelsen en rimelig grad af deltagelse, som lå væsentligt lavere end den årlige trivselsundersøgelse, men på niveau med den nyligt gennemførte undersøgelse om sexistisk adfærd*.

Tabellen viser undersøgelsens målgruppestørrelse, antal besvarelser og svarprocent. Undersøgelsen opnåede deltagelse med komplet besvarelse fra 7.377 nuværende og 2.755 fratrådte medarbejdere. Svarprocenten var således en anelse lavere blandt de tidligere ansatte (29 procent) end blandt de nuværende ansatte (36 procent). Dette er forventeligt, givet at det for de tidligere ansattes vedkommende kan være op til tre år siden, at de fratrådte stillingen i Københavns Kommune.

*Til sammenligning opnåede Københavns Kommunes årlige trivselsundersøgelse for 2021 (udelukkende blandt nuværende medarbejdere) i de samme tre forvaltninger (SUF, BUF og SOF) en svarprocent på mellem 82 og 90 procent. Undersøgelsen om sexistisk adfærd fra 2022 opnåede i de samme forvaltninger i svarprocent på mellem 37 og 47 procent.

Tabellen viser målgruppestørrelse, antal besvarelser og svarprocent blandt hhv. nuværende ansatte, tidligere ansatte samt for de ni faggrupper. Antal og procent.

Målgrupper og faggrupper	Målgruppe (antal)	Besvarelser* (antal)	Besvarelser (procent)
Samlet, i alt	30.174	10.132	33,6
Nuværende, i alt	20.522	7.377	35,9
- Heraf nytiltrådte	7.504	2.184	29,1
- Heraf seniorer	4.045	1.957	48,4
- Heraf deltidsansatte	9.416	3.225	34,3
Fratrådte, i alt	9.652	2.755	28,5
- Heraf nytiltrådte	6.687	1.611	24,1
- Heraf seniorer	1.064	548	51,5
1. Lærere ved folkeskoler og specialskoler	4.663	1.712	36,7
2. Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	6.025	2.353	39,1
3. Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	6.039	1.232	20,4
4. Socialpædagoger	2.429	947	39,0
5. Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet	1.253	310	24,7
6. Socialrådgivere	1.541	618	40,1
7. Social- og sundhedspersonale (SOSU-assistenten og -hjælper mv.)	5.338	1.991	37,3
8. Øvrigt social- og sundhedspersonale, ufaglært	1.130	206	18,2
9. Sygeplejersker, sundhedsplejersker, mv.**	1.756	763	43,5

Note: *Tabellen opgør kun komplette besvarelser. I tillæg til de komplette besvarelser, blev der indsamlet delvise besvarelser fra 4 procent af de fratrådte og 5 procent af de nuværende medarbejdere. Det er kun komplette besvarelser, som indgår i undersøgelsens resultater. Som et robusthedstjek er der gennemført en analyse af hovedspørgsmålet om årsager til jobskifte, hvor delvise besvarelser også er med. Dette ændrer ikke ved resultaterne. **Sygeplejersker udgør 85 pct. af besvarelserne for denne faggruppe. I bilag 1.a ses svarfordelingen for sygeplejersker og sundhedsplejersker separat.

Repræsentativitet

Undersøgelsens repræsentativitet

Repræsentativitet – dvs. om deltagerne i undersøgelsen reelt afspejler målgruppen – er afgørende for analyseresultaternes validitet.

En sammenligning af fordelingen mellem de medarbejdere, som besvarede undersøgelsen (respondenter) og den samlede målgruppe, viser, at undersøgelsen ikke er fuldt repræsentativ.

Generelt kan det siges, at de nuværende medarbejdere er mere tilbøjelige til at svare end de fratrådte medarbejdere.

Derudover er deltagelsen lavere blandt nyansatte medarbejdere end blandt medarbejdere med høj anciennitet. Desuden er de ufaglærte medarbejdergrupper mindre tilbøjelige til at deltage end de øvrige faggrupper.

Ser man på demografien, er deltagerne i undersøgelsen generelt ældre end den samlede målgruppe. Derudover er mænd underrepræsenteret i undersøgelsen. Dette er ikke overraskende, idet mænd og unge typisk er mindre tilbøjelige til at deltage i spørgeskemaundersøgelser.

Idet undersøgelsen blev sendt ud som et web-baseret spørgeskema via e-Boks, er det desuden rimeligt at antage, at medarbejdere i målgruppen, der ikke har adgang til pc på arbejdet, eller som har lave læsefærdigheder, danskundskaber eller lignende er underrepræsenteret i undersøgelsen. Det er dog ikke muligt at undersøge dette, da vi ikke har data herfor.

Når man fortolker og anvender resultaterne fra undersøgelsen, er det derfor centralt at have for øje, at resultaterne – for eksempel de prioriterede årsager til jobskifte – ikke nødvendigvis afspejler *alle* medarbejdertyper i Københavns Kommune lige godt.

Boksen opsummerer resultater angående undersøgelsen repræsentativitet.



Målgrupperne for spørgeskemaundersøgelsen havde følgende størrelse:

- 20.522 nuværende medarbejdere (pr. 25. februar 2022)
- 9.652 tidligere medarbejdere (fratrådt i 2019-2021)
- 30.174 i alt i målgruppen for undersøgelsen



Spørgeskemaundersøgelsen opnåede komplette besvarelser fra:

- 7.377 nuværende medarbejdere (svarprocent = 35,9)
- 2.755 tidligere medarbejdere (svarprocent = 28,5)
- 10.132 komplette besvarelser i alt (samlet svarprocent = 33,6)



Følgende karakteristika var forbundet med **høj deltagelse** i undersøgelsen. Disse grupper er således overrepræsenteret:

- Nuværende og fratrådte medarbejdere på **55 år eller derover**.
- Nuværende og tidligere ansatte **kvinder**.
- Nuværende medarbejdere med **10 års anciennitet eller mere**.
- Fratrådte **pædagoger** i daginstitutioner, fritidsklubber mv.



Følgende karakteristika var forbundet med **lav deltagelse** i undersøgelsen. Disse grupper er således underrepræsenteret:

- Fratrådte medarbejdere på **34 år eller derunder**.
- Nuværende og tidligere ansatte **mænd**.
- Tidligere ansatte med **mindre end ét års anciennitet**.
- Nuværende og især fratrådt **øvrigt pædagogisk personale** i daginstitutioner, fritidsklubber mv.

Generel jobtilfredshed

Generel jobtilfredshed

I dette kapitel præsenteres undersøgelsens overordnede resultater om medarbejdere og tidligere medarbejders tilfredshed med jobbet i Københavns Kommune.

Med det formål at måle den generelle jobtilfredshed, blev både tidligere og nuværende ansatte stillet to spørgsmål: Dels om de ville "anbefale en ven at søge job i Københavns Kommune" og dels om de ville "anbefale en ven at søge et job svarende til dit nuværende/seneste job i Københavns Kommune".

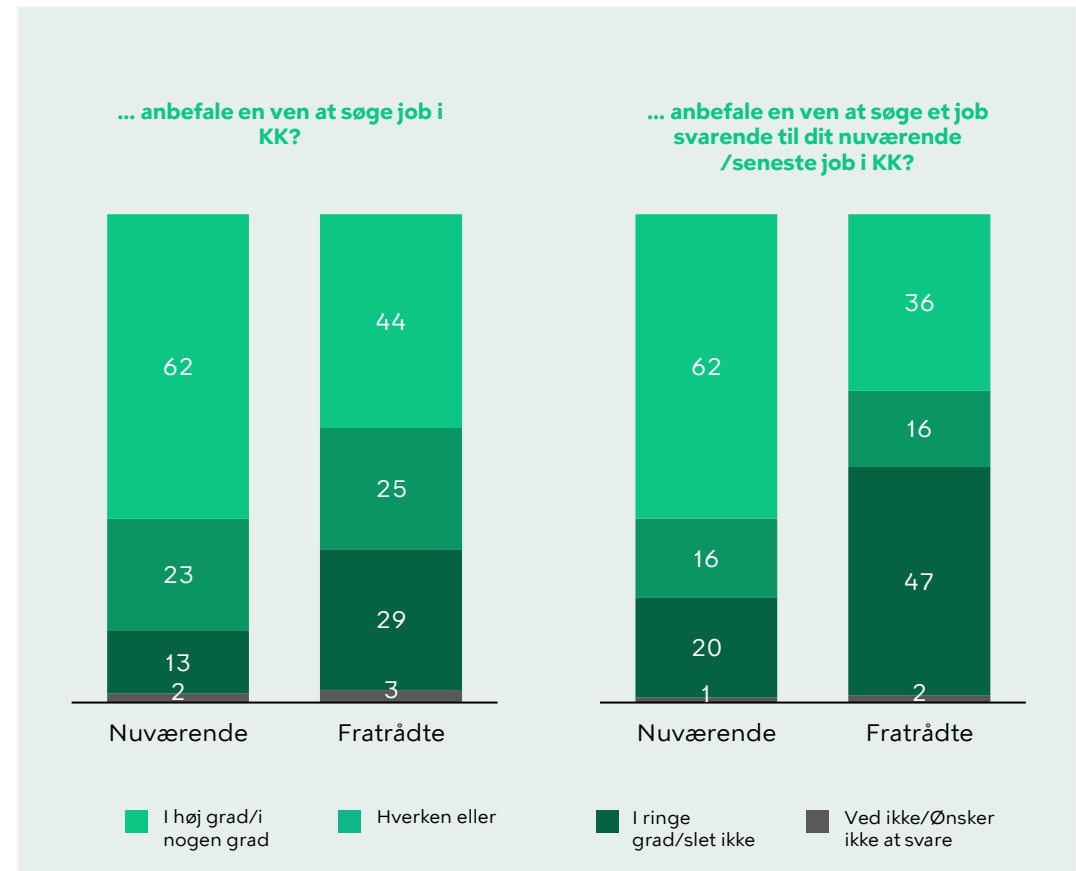
Det første spørgsmål giver en indikation på den generelle tilfredshed med Københavns Kommune som arbejdsplads, mens det andet spørgsmål giver en indikation på tilfredsheden med den konkrete stilling, som medarbejderen varetager eller har varetaget i Københavns Kommune.

Jobtilfredshed er opgjort både for nuværende og fratrådte medarbejdere. Resultaterne fremgår af figuren.

Hvordan er den generelle jobtilfredshed blandt nuværende og tidligere ansatte?

- 62 procent af de nuværende ansatte og 44 procent af de tidligere ansatte vil anbefale en ven at søge job i Københavns Kommune (i høj eller nogen grad).
- 62 procent af de nuværende ansatte og 36 procent af de tidligere ansatte vil anbefale en ven at søge et job svarende til deres nuværende/seneste job i Københavns Kommune (i høj eller nogen grad).
- Både tilfredsheden med Københavns Kommune som arbejdsplads og med den konkrete stilling i Københavns Kommune er således markant højere blandt de nuværende medarbejdere end blandt de fratrådte medarbejdere.

Figuren viser svarfordelingen for generel jobtilfredshed for henholdsvis nuværende og fratrådte medarbejdere. Procent.



Note: Antal besvarelser: 7.377 nuværende medarbejdere og 2.755 fratrådte medarbejdere.

Generel jobtilfredshed – fordelt på faggrupper

Figuren viser resultaterne for generel jobtilfredshed fordelt på de ni faggrupper, som indgår i undersøgelsen. Vi opgør her kun resultaterne for nuværende medarbejdere, da vi har fokus på jobtilfredshed i relation til fastholdelse*.

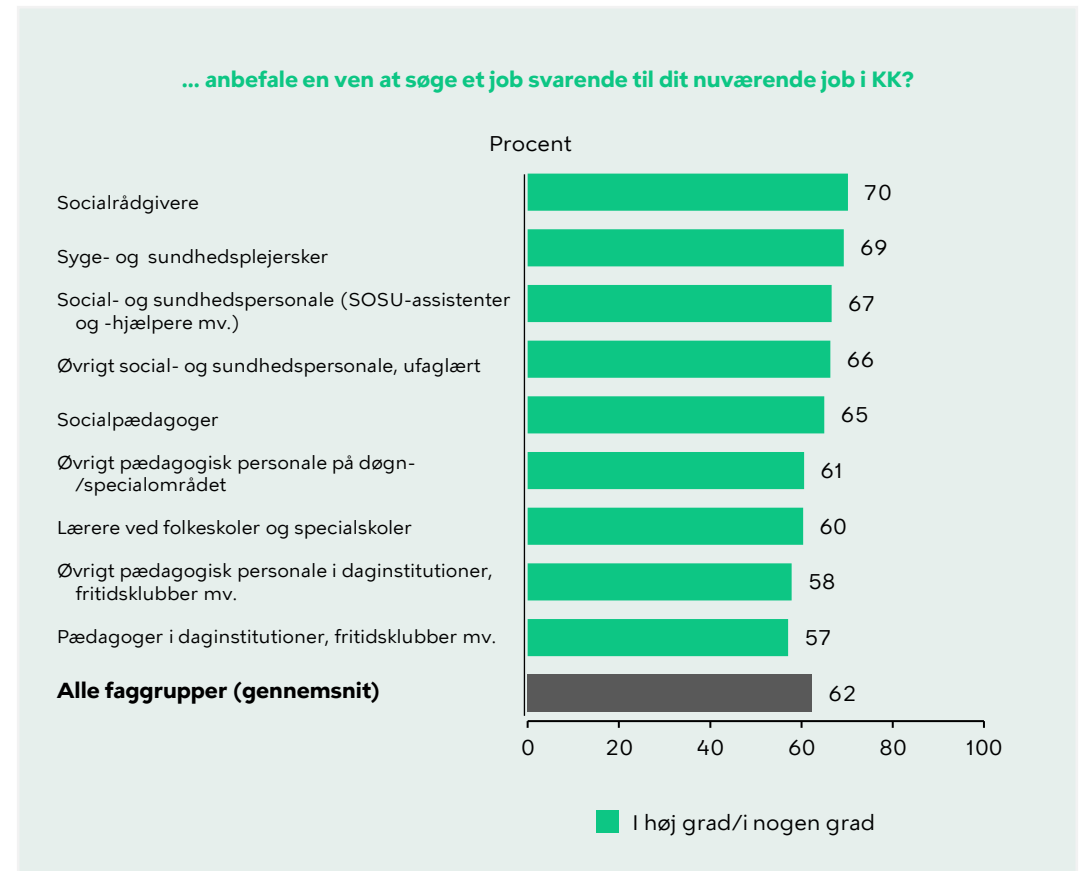
Medarbejderne blev spurgt, om de vil *"anbefale en ven at søge et job svarende til dit nuværende job i Københavns Kommune"*.

Er der faggrupper med særlig høj eller lav jobtilfredshed?

- Socialrådgivere, sygeplejersker og sundhedsplejersker er de faggrupper, hvor flest medarbejdere vil anbefale deres job. Blandt disse faggrupper er det omkring to tredjedele eller flere, som vil anbefale en ven, at søge deres nuværende stilling i Københavns Kommune (i høj eller nogen grad).
- Pædagoger og øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet er de to faggrupper, hvor færrest af medarbejderne vil anbefale deres job. Det er dog stadig over halvdelen af medarbejderne indenfor disse faggrupper, som vil anbefale deres job i Københavns Kommune til en ven (i høj grad eller i nogen grad).

* Blandt fratrådte medarbejdere er svarfordelingen for jobtilfredshed faggrupperne imellem anderledes. De tre faggrupper med højest jobtilfredshed blandt de fratrådte medarbejdere er ufaglært social- og sundhedspersonale, øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet og faglært social- og sundhedspersonale (hhv. 52, 44 og 39 procent har svaret i høj grad eller i nogen grad).

Figuren viser svarfordelingen for generel jobtilfredshed blandt nuværende medarbejdere, fordelt på faggrupper. Rangeret, procent.



Note: Antal besvarelser: 7.377 nuværende medarbejdere.

Årsager til at arbejde i KK

Årsager til at arbejde i velfærdsfagene i Københavns Kommune

Viden om medarbejdernes årsager til at arbejde i Københavns Kommune, kan give en fornemmelse af, hvad der er vigtigt for at tiltrække og fastholde ansatte indenfor velfærdsfagene.

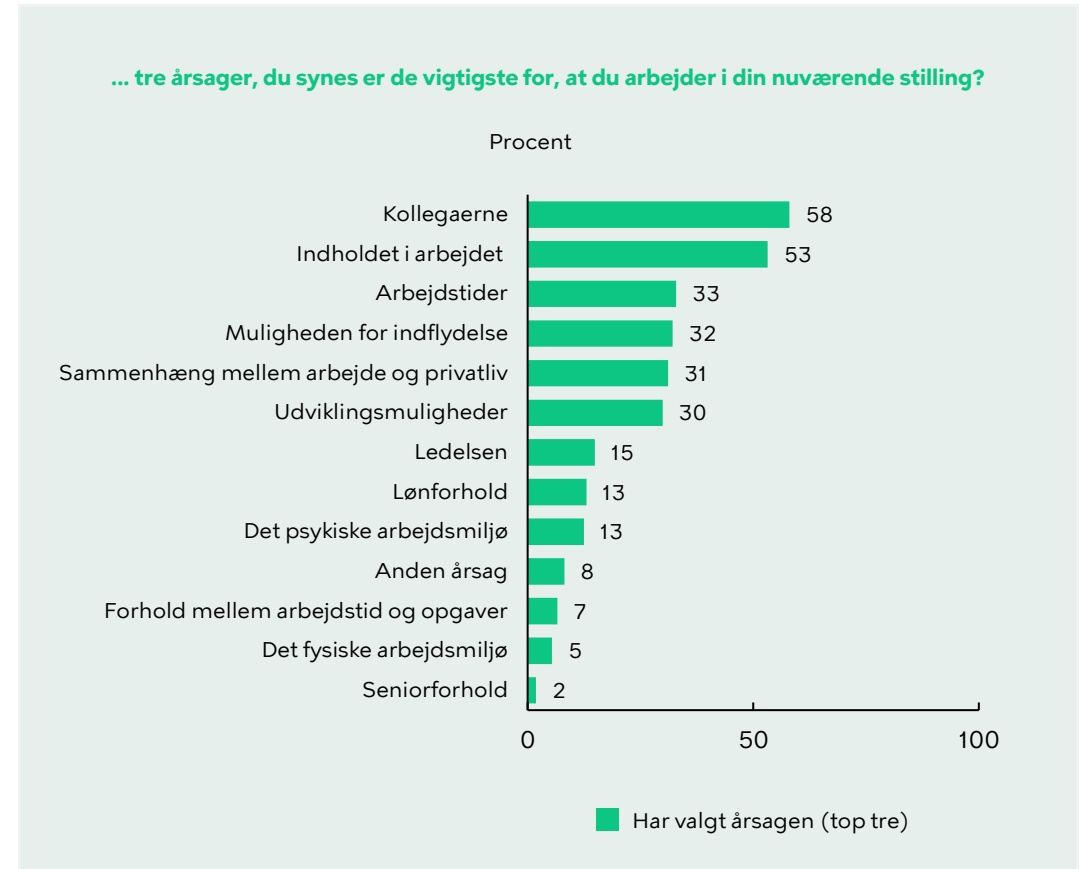
De nuværende ansatte blev spurgt om årsagerne til "*at du arbejder i din nuværende stilling*". Med afsæt i en valgliste med en bred række af mulige årsager blev medarbejderne først bedt om at vælge alle vigtige årsager (mindst tre) og dernæst blev de bedt om at prioritere de tre vigtigste årsager.

I figuren vises alle de årsager, som medarbejderne kunne vælge imellem, sammen med en angivelse af, hvor stor en andel, der har valgt den enkelte årsag som én af de tre vigtigste.

Hvad er de hyppigste årsager til at arbejde i Københavns Kommune blandt nuværende medarbejdere?

- De to vigtigste årsager til at arbejde indenfor velfærdsfagene i Københavns Kommune er kollegerne og indholdet i arbejdet
 - 58 procent af medarbejderne angiver "mine kolleger" som én af de tre vigtigste årsager.
 - 53 procent angiver "indholdet i mit arbejde" som én af de tre vigtigste årsager.
- Andre vigtige årsager er
 - "Mine arbejdstider" (33 procent), "muligheden for indflydelse på mit arbejde" (32 procent) samt "sammenhængen mellem arbejdsliv og privatliv" (31 procent.).

Figuren viser årsager til at arbejde i stillingen blandt nuværende medarbejdere, rangeret efter andelen af respondenter, der har angivet den specifikke årsag som blandt de tre vigtigste. Procent.



Note: Antal besvarelser: 7.377 nuværende medarbejdere.

Årsager til at arbejde i Københavns Kommune – fordelt på faggrupper

Tabellen viser for hver af de ni faggrupper, som indgår i undersøgelsen, hvilke årsager medarbejderne hyppigst har valgt som de tre vigtigste årsager til at arbejde i en stilling indenfor velfærdsfagene i Københavns Kommune.

Resultaterne kan give indsigt i, hvorvidt det er forskellige initiativer, der skal sættes i værk for at fastholde de forskellige faggrupper.

Er der faggrupperne imellem forskel på årsagerne til at arbejde i stillingen?

- Årsagerne til at arbejde i en stilling indenfor velfærdsfagene i Københavns Kommune er i høj grad ens på tværs af faggrupper.
- For alle faggrupper er kollegaerne en vigtig faktor. Lærerne er den gruppe hvor flest har valgt kollegerne som en vigtig årsag (65 procent). For de øvrige grupper har 40-59 procent valgt denne årsag.
- Også "indholdet i arbejdet" er en vigtig årsag blandt alle faggrupper. Igen har lærerne den højeste andel der har valgt denne årsag (62 procent). Blandt de øvrige grupper har 45-60 procent valgt denne årsag.
- Flere faggrupper har valgt "mine arbejdstider" som en årsag til at arbejde i Københavns Kommune. Andelen, som har valgt denne årsag, er højest blandt sygeplejersker og sundhedspersonale (52 procent), men også ufaglært social- og sundhedspersonale (47 procent), faglært social- og sundhedspersonale (42 procent), socialrådgivere (39 procent) og øvrigt pædagogisk personale på specialområdet (38 procent) mener, at arbejdstider er en vigtig årsag til at arbejde i en stilling indenfor velfærdsfagene i Københavns Kommune.

Tabellen viser top tre årsager til at arbejde i stillingen blandt nuværende medarbejdere, for hver af de ni faggrupper. Procent, som har valgt årsagen blandt de tre vigtigste.

... tre årsager, du synes er de vigtigste for, at du arbejder i din nuværende stilling?

Faggruppe	1. årsag	2. årsag	3. årsag
1. Lærere ved folkeskoler og specialskoler	Kollegaerne (65 pct.)	Indholdet i arbejdet (62 pct.)	Sammenhæng mellem arbejde og privatliv (33 pct.)
2. Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	Kollegaerne (58 pct.)	Indholdet i arbejdet (50 pct.)	Mulighed for indflydelse (41 pct.)
3. Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	Kollegaerne (59 pct.)	Indholdet i arbejdet (56 pct.)	Mulighed for indflydelse (35 pct.)
4. Socialpædagoger	Indholdet i arbejdet (59 pct.)	Kollegaerne (49 pct.)	Mulighed for indflydelse (40 pct.)
5. Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet	Kollegaerne (57 pct.)	Indholdet i arbejdet (48 pct.)	Arbejdstider (38 pct.)
6. Socialrådgivere	Indholdet i arbejdet (60 pct.)	Kollegaerne (57 pct.)	Arbejdstider (39 pct.)
7. Social- og sundhedspersonale (SOSU-assistenten og -hjælpere mv.)	Kollegaerne (59 pct.)	Indholdet i arbejdet (46 pct.)	Arbejdstider (42 pct.)
8. Øvrigt social- og sundhedspersonale, ufaglært	Arbejdstider (47 pct.)	Indholdet i arbejdet (45 pct.)	Kollegaerne (40 pct.)
9. Sygeplejersker, sundhedsplejersker, mv.	Arbejdstider (52 pct.)	Kollegaerne (50 pct.)	Indholdet i arbejdet (49 pct.)

Note: Antal besvarelser pr. målgruppe: 1. Lærere ved folkeskoler og specialskoler, n = 1.383; 2. Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv., n = 1.716; 3. Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv., n = 840; 4. Socialpædagoger, n = 680; 5. Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet, n = 193; 6. Socialrådgivere, n = 456; 7. Social- og sundhedspersonale (SOSU-assistenten og -hjælpere mv.), n = 1.481; 8. Øvrigt social- og sundhedspersonale, ufaglært, n = 110; 9. Sygeplejersker, sundhedsplejersker, mv., n = 518.

Årsager til jobskifte

- Faktiske jobskifte og overvejelser om jobskifte

Vigtigste årsager til jobskifte eller overvejelser om jobskifte – top fem

Viden om de fratrådte medarbejdernes årsager til at søge væk fra Københavns Kommune og om de nuværende medarbejders overvejelser herom, kan pege i retning af, hvilke forhold det er vigtigt at forbedre for at lykkes med at fastholde medarbejdere indenfor velfærdsfagene i Københavns Kommune.

Fratrådte medarbejdere blev spurgt om årsager til "at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune". Nuværende medarbejdere blev derimod spurgt om årsager til "at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling i Københavns Kommune". Med afsæt i en valgliste med en bred række af mulige årsager – 17 årsager i alt - blev medarbejderne først bedt om at vælge alle vigtige årsager og dernæst blev de bedt om at prioritere de tre vigtigste årsager.

Tabellen viser top fem årsager til jobskifte og overvejelser herom for hhv. fratrådte medarbejdere og nuværende medarbejdere. (På næste side vises svarfordelingen for den fulde valgliste.)

Hvad er de vigtigste årsager til jobskifte og overvejelser om jobskifte?

- Blandt fratrådte medarbejdere er det psykiske arbejdsmiljø (48 procent), ledelsen på arbejdspladsen (43 procent) og "forholdet mellem den arbejdstid, der var til rådighed og de opgaver, der skulle løses" (23 procent) de tre hyppigst angivne årsager til jobskifte.
- Blandt nuværende medarbejdere er det psykiske arbejdsmiljø (47 procent), lønforhold (37 procent) og "forholdet mellem den arbejdstid, der er til rådighed og de opgaver, der skal løses" (33 procent) de tre hyppigst angivne årsager til overvejelser om jobskifte.
- Der er således et væsentligt overlap mellem de årsager, som nuværende og fratrådte medarbejdere angiver, om end lønforhold primært er en vigtig årsag for nuværende medarbejdere.

Tabellen viser top fem årsager til jobskifte og overvejelser om jobskifte blandt hhv. fratrådte og nuværende medarbejdere. Procent, som har angivet årsagen blandt de tre vigtigste.

Fratrådte medarbejdere		Nuværende medarbejdere
#	... de tre vigtigste årsager til, at du fratrådte din stilling?	... de tre vigtigste årsager til, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling.
1.	Det psykiske arbejdsmiljø (48 pct.)	Det psykiske arbejdsmiljø (47 pct.)
2.	Ledelsen (43 pct.)	Lønforhold (37 pct.)
3.	Forhold mellem arbejdstid og opgaver (23 pct.)	Forhold mellem arbejdstid og opgaver (33 pct.)
4.	Nye udfordringer (23 pct.)	Ledelsen (31 pct.)
5.	Anden årsag (17 pct.)	Nye udfordringer (24 pct.)

Note: Antal besvarelser: 2.755 fratrådte medarbejdere og 7.377 nuværende medarbejdere.

Vigtigste årsager til jobskifte eller overvejelser om jobskifte - alle årsager

Figuren viser årsager til jobskifte blandt fratrådte medarbejdere, rangeret efter andelen, der har angivet den specifikke årsag som blandt de tre vigtigste. Procent.

... de tre vigtigste årsager til, at du fratrådte din stilling?



Note: Antal besvarelser: 2.755 fratrådte medarbejdere.

Figuren viser årsager til overvejelser om jobskifte blandt nuværende medarbejdere, rangeret efter andelen, der har angivet den specifikke årsag som blandt de tre vigtigste. Procent.

... de vigtigste tre årsager til, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling?



Note: Antal besvarelser: 7.377 nuværende medarbejdere.

Vigtigste årsager til jobskifte - fordelt på faggrupper

Tabellen viser for hver af de ni faggrupper, som indgår i undersøgelsen, hvilke årsager de tidligere ansatte hyppigst har valgt som de tre vigtigste til at skifte væk fra jobbet i Københavns Kommune.

Resultaterne kan give indsigt i, hvorvidt det er forskellige initiativer, der bør sættes i værk for i højere grad at fastholde medarbejdere fra forskellige faggrupper.

Er der forskel på årsagerne til jobskifte faggrupperne imellem?

- Årsagerne til jobskifte er i høj grad de samme på tværs af de ni faggrupper.
- Det psykiske arbejdsmiljø er den hyppigst valgte årsag til jobskifte blandt alle faggrupper, på nær sygeplejersker og sundhedsplejersker, der dog har denne årsag som anden hyppigste grund. Faglært social- og sundhedspersonale, socialpædagoger og pædagoger på dagtilbudsområdet er de faggrupper, hvor flest har valgt det psykiske arbejdsmiljø som fratrædelsesårsag (over 50 procent).
- Ledelsen på arbejdspladsen er også en vigtig årsag til jobskifte blandt alle faggrupper. Socialpædagoger er den faggruppe hvor flest har valgt denne årsag (51 procent).
- "Forholdet mellem den arbejdstid, der var til rådighed, og de opgaver, der skulle løses" angives som en vigtig årsag af flere af de faglærte medarbejdergrupper. Blandt lærerne, pædagogerne og sygeplejerskerne udgjorde dette forhold en vigtig årsag til jobskifte (mellem 27 og 31 procent).
- Faglært social- og sundhedspersonale er den eneste medarbejdergruppe, hvor det fysiske arbejdsmiljø er på top tre over de vigtigste årsager til jobskifte (24 procent).

Tabellen viser top tre årsager til jobskifte blandt fratrådte medarbejdere for hver af de ni faggrupper. Procent, som har valgt årsagen blandt de tre vigtigste.

... de tre vigtigste årsager til, at du fratrådte din stilling?

Faggruppe	1. årsag	2. årsag	3. årsag
1. Lærere ved folkeskoler og specialskoler	Det psykiske arbejdsmiljø (47 pct.)	Ledelsen (46 pct.)	Forholdet mellem arbejdstid og opgaver (31 pct.)
2. Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	Det psykiske arbejdsmiljø (51 pct.)	Ledelsen (45 pct.)	Forholdet mellem arbejdstid og opgaver (27 pct.)
3. Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	Det psykiske arbejdsmiljø (45 pct.)	Ledelsen (33 pct.)	Anden årsag (29 pct.)
4. Socialpædagoger	Det psykiske arbejdsmiljø (52 pct.)	Ledelsen (51 pct.)	Nye udfordringer (21 pct.)
5. Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet	Det psykiske arbejdsmiljø (50 pct.)	Ledelsen (44 pct.)	Lønforhold (23 pct.)
6. Socialrådgivere	Det psykiske arbejdsmiljø (46 pct.)	Ledelsen (42 pct.)	Lønforhold (28 pct.)
7. Social- og sundhedspersonale (SOSU-assistenten og -hjælpere mv.)	Det psykiske arbejdsmiljø (52 pct.)	Ledelsen (45 pct.)	Det fysiske arbejdsmiljø (24 pct.)
8. Øvrigt social- og sundhedspersonale, ufaglært	Det psykiske arbejdsmiljø (38 pct.)	Ledelsen (32 pct.)	Nye udfordringer (28 pct.)
9. Sygeplejersker, sundhedsplejersker, mv.	Ledelsen (47 pct.)	Det psykiske arbejdsmiljø (42 pct.)	Forholdet mellem arbejdstid og opgaver (27 pct.)

Note: Antal besvarelser pr. målgruppe: 1. Lærere ved folkeskoler og specialskoler, n = 329; 2. Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv., n = 637; 3. Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv., n = 392; 4. Socialpædagoger, n = 267; 5. Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet, n = 117; 6. Socialrådgivere, n = 162; 7. Social- og sundhedspersonale (SOSU-assistenten og -hjælpere mv.), n = 510; 8. Øvrigt social- og sundhedspersonale, ufaglært, n = 96; 9. Sygeplejersker, sundhedsplejersker, mv., n = 245.

Om de vigtigste årsager til jobskifte

- **Psykisk arbejdsmiljø, ledelse, forholdet mellem tid og opgaver samt lønforhold**

De vigtigste årsager til jobskifte – uddybende resultater

Af resultaterne i det foregående kapitel fremgår det, at de fem hyppigst angivne årsager til at fratræde en stilling indenfor velfærdsfagene i Københavns Kommune, eller til at overveje dette, er:

- **Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen** (48 procent af fratrådte og 47 procent af nuværende medarbejdere)
- **Ledelsen på arbejdspladsen** (43 procent af fratrådte og 31 procent af nuværende medarbejdere)
- **Forholdet mellem den arbejdstid, der er til rådighed og de opgaver, der skal løses** (23 procent af fratrådte og 33 procent af nuværende medarbejdere)
- **Lønforhold** (17 procent af fratrådte og 37 procent af nuværende medarbejdere)
- **Et ønske om at søge nye udfordringer i et nyt job** (23 procent blandt fratrådte og 24 procent blandt nuværende medarbejdere)

I dette kapitel ser vi nærmere på, hvad der ligger bag, at medarbejderne har angivet netop disse årsager, som de mest centrale.

Da kun de fire første årsager er forhold, som Københavns Kommune har indflydelse på – og for hvilke, der var uddybende spørgsmål i undersøgelsen – viser vi kun uddybende resultater for temaerne psykisk arbejdsmiljø, ledelse, forholdet mellem tid og opgaver og lønforhold.

Årsagen "et ønske om at søge nye udfordringer i et nyt job" udfoldes derimod ikke. Denne årsag dækker bl.a. over at "have lyst til at prøve noget andet", at "få mulighed for at stige i graderne" eller "at få mulighed for at udvikle sig fagligt i et nyt job".*

* Dette var den uddybende tekst til denne årsag, som stod i selve spørgeskemaet, og som medarbejderne derfor har haft i tankerne, når de valgte årsagen "et ønske om at søge nye udfordringer i et nyt job".

Uddybende viden om de valgte årsager til jobskifte

I spørgeskemaundersøgelsen stilles deltagerne uddybende spørgsmål om netop de årsager, som de har valgt som de vigtigste.

De uddybende spørgsmål handler om to forhold

- Medarbejdere, som har valgt den givne årsag, vurderer **den overordnede tilfredshed** med den givne årsag. For eksempel den overordnede tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø.
- Medarbejdere, som har valgt den givne årsag, svarer på to til fire **uddybende spørgsmål** om, hvad der ligger bag, at medarbejderen har angivet den givne årsag som vigtig. For eksempel spørgsmål om, hvad årsagen "det psykiske arbejdsmiljø" handler om for den enkelte.

De uddybende resultater om hver årsag kan pege i retning af specifikke fokusområder, som kan understøtte, at færre medarbejdere oplever den givne årsag som en anledning til jobskifte.

I rapporten her har vi valgt at afrapportere de uddybende resultater for de fire årsager, som er rangeret som nogle de vigtigste årsager til enten jobskifte eller overvejelser herom af både fratrådte og nuværende medarbejdere. Der findes dog i datamaterialet tilsvarende viden om flere af de resterende årsager på valglisten.

Årsag 1: Det psykiske arbejdsmiljø

Figurerne viser uddybende resultater for årsagen "det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen". Bemærk, at resultaterne både omfatter fratrådte medarbejdere, som har angivet, at det psykiske arbejdsmiljø var en vigtig årsag til deres faktiske jobskifte, og nuværende medarbejdere, som har angivet dette forhold som en årsag til eventuelle overvejelser om jobskifte.

Hvordan er tilfredsheden med det psykiske arbejdsmiljø blandt de medarbejdere, som angiver dette forhold som en årsag til jobskifte?

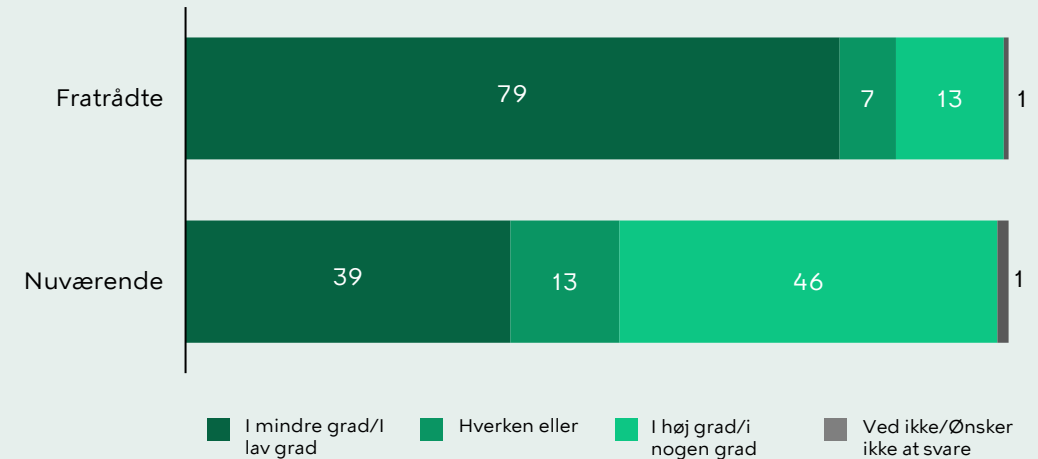
- 79 procent af de fratrådte medarbejdere, som angav denne årsag, var utilfredse med det psykiske arbejdsmiljø (i mindre eller lav grad tilfreds).
- 39 procent af de nuværende medarbejdere, som angav denne årsag, er utilfredse med det psykiske arbejdsmiljø (i mindre eller lav grad tilfreds)

I hvilken grad handler årsagen "det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen" om følgende?

- Arbejdspres:** For henholdsvis 77 og 71 procent af de nuværende og fratrådte medarbejdere handler årsagen om, at arbejdspresset er/var for stort (i høj eller nogen grad).
- Motivation:** For henholdsvis 52 og 38 procent af nuværende og fratrådte medarbejdere handler årsagen om ikke at føle sig motiveret og engageret i arbejdet (i høj eller nogen grad).
- Udfordrende situationer:** For henholdsvis 51 og 47 procent af nuværende og fratrådte medarbejdere handler årsagen om ofte at komme i udfordrende situationer med målgruppen (i høj eller nogen grad).
- Deltagerne kunne vælge flere muligheder samtidig.

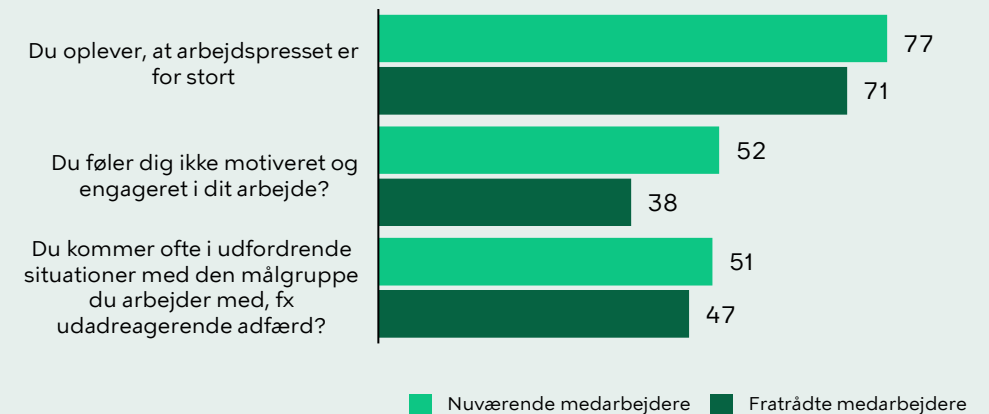
A) Figuren viser svarfordelingen for tilfredsheden med det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen blandt respondenter for hvem denne årsag var/er vigtig. Procent. 30

... I hvilken grad er du alt i alt tilfreds med det psykiske arbejdsmiljø?



B) Figuren viser andelen, der svarer "i høj grad" eller i "nogen grad" til at årsagen "psykisk arbejdsmiljø" handlede om hhv. motivation, arbejdspresset og udfordrende situationer.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune/eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling?



Note: Antal besvarelser: 3.457 nuværende medarbejdere og 1.330 fratrådte medarbejdere, der har valgt årsagen "det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen" som vigtig.

Årsag 2: Ledelsen på arbejdspladsen

Figurerne viser uddybende resultater for årsagen "ledelsen på arbejdspladsen". Bemærk, at resultaterne både omfatter fratrådte medarbejdere, som har angivet, at ledelsen var en vigtig årsag til deres faktiske jobskifte, og nuværende medarbejdere, som har angivet dette forhold som en årsag til eventuelle overvejelser om jobskifte

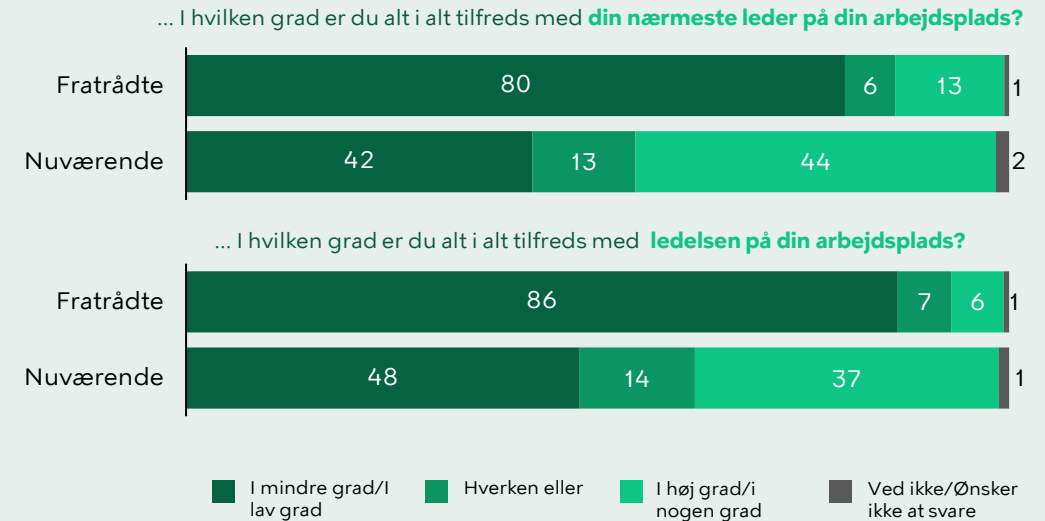
Hvordan er tilfredsheden med ledelsen blandt de medarbejdere, som angiver dette forhold som en årsag til jobskifte?

- Størstedelen (80 og 86 procent) af de fratrådte medarbejdere, som angav denne årsag, var utilfredse med henholdsvis nærmeste leder og ledelsen generelt (i mindre eller lav grad tilfreds).
- Omkring halvdelen (42 og 48 procent) af de nuværende medarbejdere, som angav denne årsag, er utilfredse med henholdsvis nærmeste leder og ledelsen generelt (i mindre eller lav grad tilfreds)

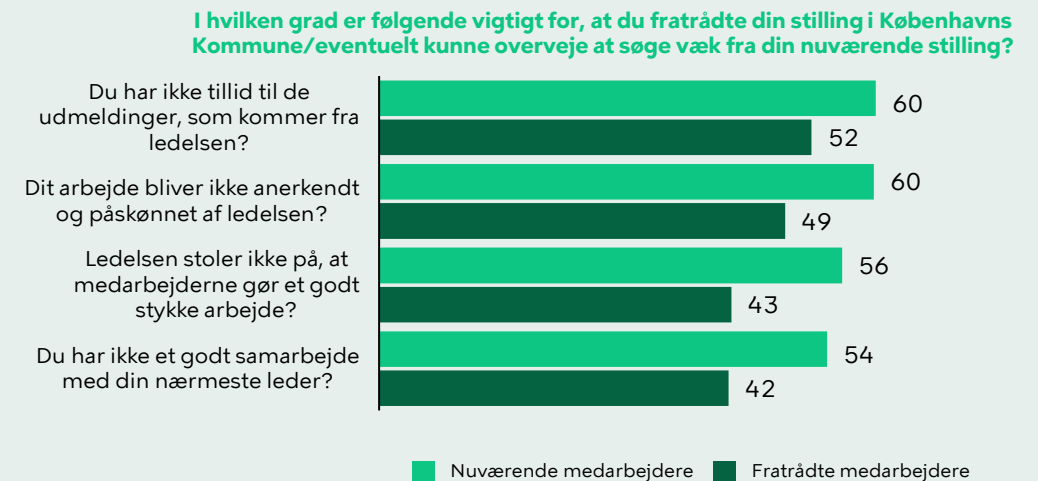
I hvilken grad handler årsagen "ledelsen på arbejdspladsen" om følgende?

- **Tillid til ledelsens udmeldinger:** For henholdsvis 60 og 52 procent af de nuværende og fratrådte medarbejdere handler årsagen om, at de ikke har/havde tillid til ledelsen (i høj eller nogen grad).
- **Anerkendelse fra ledelsen:** For henholdsvis 60 og 49 procent af de nuværende og fratrådte medarbejdere handler årsagen om, at de ikke oplever/oplevede at bliver anerkendt og påskønnet af ledelsen (i høj eller nogen grad).
- **Tillid fra ledelsen:** For henholdsvis 56 og 43 procent af de nuværende og fratrådte medarbejdere handler årsagen om, at de ikke oplever/oplevede at ledelsen stoler på, at medarbejderen gør/gjorde et godt stykke arbejde (i høj eller nogen grad).
- **Samarbejde med ledelsen:** For henholdsvis 54 og 42 procent af de nuværende og fratrådte medarbejdere handler årsagen om, at de ikke har/havde et godt samarbejde med nærmeste leder (i høj eller nogen grad). Deltagerne kunne vælge flere muligheder samtidig.

A) Figuren viser svarfordelingen for tilfredsheden med nærmeste leder og ledelsen på arbejdspladsen blandt nuværende og fratrådte for hvem denne årsag var/er vigtig. Procent.



B) Figuren viser andelen, der svarer "i høj grad" eller i "nogen grad" til at årsagen "ledelse" handlede om hhv. tillid til og fra ledelsen, anerkendelse og samarbejde.



Note: Antal besvarelser: 2.255 nuværende medarbejdere og 1.198 fratrådte medarbejdere, der har valgt årsagen "ledelsen på min arbejdsplads" som vigtig.

Årsag 3: Forholdet mellem tid og opgaver

Figurerne viser uddybende resultater for årsagen "forholdet mellem den arbejdstid jeg har/havde til rådighed og de opgaver, jeg skal/skulle løse". Bemærk, at resultaterne både omfatter fratrådte medarbejdere, som har angivet, at forholdet mellem tid og opgaver var en vigtig årsag til deres faktiske jobskifte, og nuværende medarbejdere, som har angivet dette forhold som en årsag til eventuelle overvejelser om jobskifte

Hvordan er tilfredsheden med forholdet mellem tid og opgaver blandt de medarbejdere, som angiver dette forhold som en årsag til jobskifte?

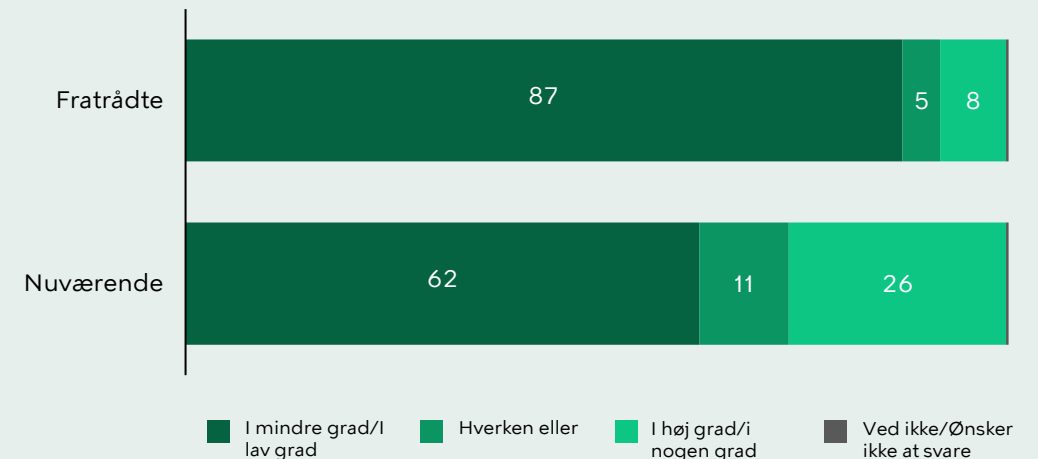
- Størstedelen (87 procent) af de fratrådte medarbejdere, som angav denne årsag, var utilfredse med forholdet mellem den arbejdstid, der er til rådighed og de opgaver, der skal løses (i mindre eller lav grad tilfreds).
- Omkring to ud af tre (62 procent) af de nuværende medarbejdere, som angav denne årsag, er utilfredse med forholdet mellem den arbejdstid, der er til rådighed og de opgaver, der skal løses (i mindre eller lav grad tilfreds)

I hvilken grad handler årsagen forholdet mellem tid og opgaver om følgende?:

- **Tilstrækkelig tid til at udføre kerneopgaven:** For henholdsvis 82 og 80 procent af de nuværende og fratrådte medarbejdere handler årsagen om, at der ikke er/var tilstrækkelig tid til at udføre kerneopgaven (i høj eller nogen grad).
- **Ikke nok medarbejdere:** For henholdsvis 72 og 74 procent af de nuværende og fratrådte medarbejdere handler årsagen om, at der ikke er/var nok medarbejdere på arbejde til at udføre arbejdet tilfredsstillende (høj eller nogen grad).
- Deltagerne kunne vælge begge muligheder samtidig.

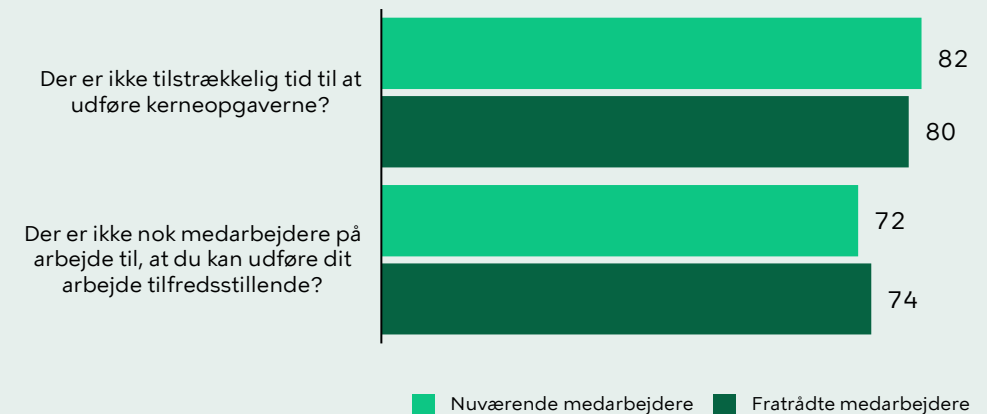
A) Figuren viser svarfordelingen for tilfredsheden med forholdet mellem tid og opgaver blandt respondenter for hvem denne årsag var/er vigtig. Procent. 32

... I hvilken grad er du alt i alt tilfreds med forholdet mellem den arbejdstid du har til rådighed og de opgaver, du skal løse?



B) Figuren viser andelen, der svarer "i høj grad" eller i "nogen grad" til at årsagen "forholdet mellem tid og opgaver" handlede om hhv. tilstrækkelig tid til at udføre kerneopgaven og nok medarbejdere på arbejde.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune/eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling?



Note: Antal besvarelser: 2.454 nuværende medarbejdere og 635 fratrådte medarbejdere, der har valgt årsagen "forholdet mellem den arbejdstid jeg har/havde til rådighed og de opgaver, jeg skal/skulle løse", som vigtig.

Årsag 4: Lønforhold

Figurerne viser uddybende resultater for årsagen "lønforhold". Bemærk, at resultaterne både omfatter fratrådte medarbejdere, som har angivet, at lønforhold var en vigtig årsag til deres faktiske jobskifte, og nuværende medarbejdere, som har angivet dette forhold som en årsag til eventuelle overvejelser om at skifte job.

Hvordan er tilfredsheden med lønforhold blandt de medarbejdere, som angiver dette forhold som en årsag til jobskifte?

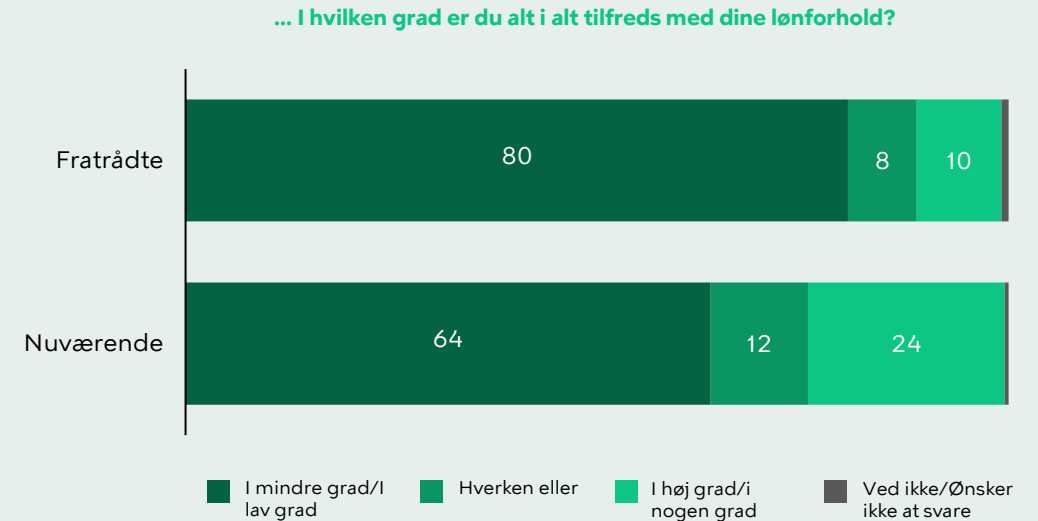
- Størstedelen (80 procent) af de fratrådte medarbejdere, som angav denne årsag, var utilfredse med lønforholdene (i mindre eller lav grad tilfreds).
- Knap to ud af tre (64 procent) af de nuværende medarbejdere, som angav denne årsag, er utilfredse med lønforholdene (i mindre eller lav grad tilfreds)

I hvilken grad handler årsagen lønforhold om følgende?:

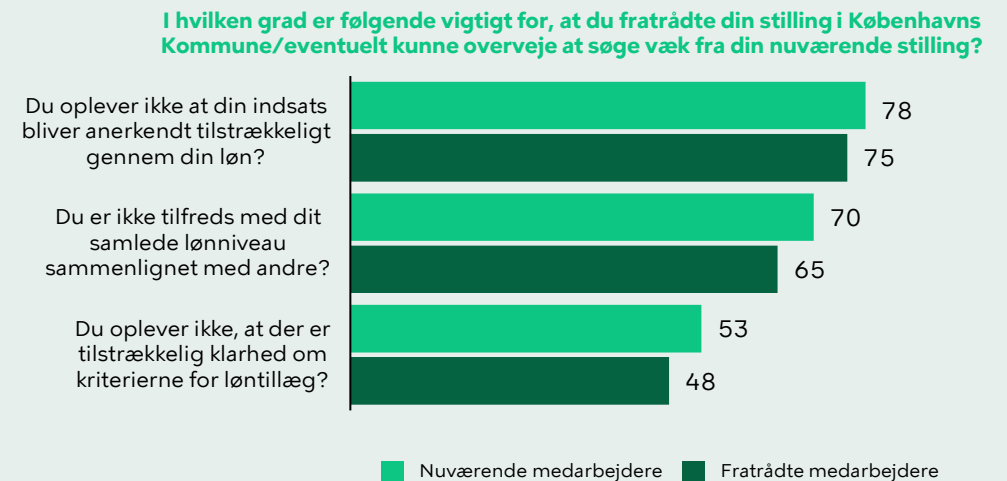
- **Anerkendelse gennem løn:** For henholdsvis 78 og 75 procent af de nuværende og fratrådte medarbejdere handler årsagen om, at de ikke oplever/oplevede at deres indsats bliver/blev tilstrækkeligt anerkendt gennem lønnen (i høj eller nogen grad).
- **Tilfredshed med samlet lønniveau:** For henholdsvis 70 og 65 procent af de nuværende og fratrådte medarbejdere handler årsagen om, at de ikke er/var tilfredse med det samlede lønniveau sammenlignet med andre (i høj eller nogen grad).
- **Klarhed om løntillæg:** For henholdsvis 53 og 48 procent af de nuværende og fratrådte medarbejdere handler årsagen om, at der ikke er/var tilstrækkelig klarhed om kriterierne for løntillæg.
- Deltagerne kunne vælge flere muligheder samtidig.

A) Figuren viser svarfordelingen for tilfredsheden med mine lønforhold blandt respondenter for hvem denne årsag var/er vigtig. Procent.

33



B) Figuren viser andelen, der svarer "i høj grad" eller i "nogen grad" til at årsagen "mine lønforhold" handlede om hhv. anerkendelse gennem løn, tilfredshed og klarhed om løntillæg.



Note: Antal besvarelser: 2.733 nuværende medarbejdere og 456 fratrådte medarbejdere, der har valgt årsagen "mine lønforhold", som vigtig.

Nyansatte

Nyansattes jobtilfredshed og årsager til jobskifte

I dette kapitel præsenteres resultaterne for en gruppe medarbejdere, som er i særligt fokus i undersøgelsen, nemlig nyansatte. Gruppen omfatter de medarbejdere, som maksimalt har tre års anciennitet i Københavns Kommune. Blandt fratrådte omfatter gruppen de medarbejdere, som fratrådte deres stilling i Københavns Kommune i løbet af de første tre års ansættelse. Figurerne viser resultaterne for de nyansattes generelle jobtilfredshed og deres vigtigste årsager til jobskifte. Til sammenligning vises også resultaterne for medarbejdere med mere end tre års anciennitet i organisationen.

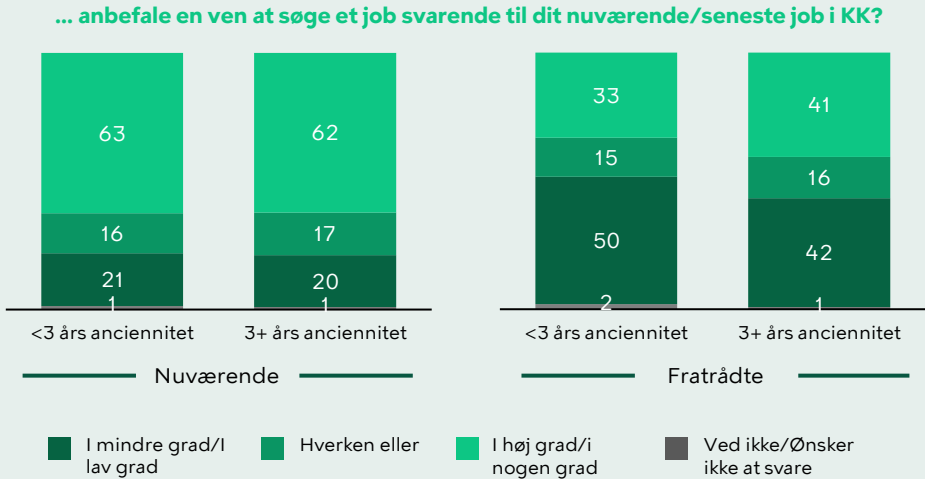
Hvordan er den generelle jobtilfredshed blandt nyansatte?

- 63 procent af nyansatte medarbejdere og 33 procent af de tidligere medarbejdere, som fratrådte stillingen indenfor de første tre år, vil anbefale en ven at søge et job svarende til deres nuværende/seneste job i Københavns Kommune (i høj eller nogen grad).
- Den generelle jobtilfredshed er på omtrent samme niveau blandt nyansatte som blandt ansatte med mere end tre år i organisationen.

Hvad er de vigtigste årsager til jobskifte blandt de tidligere medarbejdere, som fratrådte stillingen indenfor de første tre års ansættelse?

- Årsagerne til at fratræde en stilling efter få års ansættelse adskiller sig ikke nævneværdigt fra de generelle årsager til jobskifte. Det psykiske arbejdsmiljø, ledelsen og forholdet mellem arbejdstid og opgaver er de tre vigtigste årsager for både fratrådte med mindre og mere end tre års anciennitet i Københavns Kommune.
- Omkring hver femte af de fratrådte medarbejdere angiver "nye udfordringer i et nyt job" som en vigtig årsag til jobskifte, men denne årsag optræder ikke hyppigere blandt denne gruppe fratrådte. (18 procent vs. 23 procent for fratrådte med hhv. mindre og mere end tre år i organisationen).

A) Figuren viser svarfordelingen for generel jobtilfredshed for nuværende og fratrådte medarbejdere med hhv. mindre og mere end tre år i organisationen. Procent.



B) Tabellen viser top tre årsager til jobskifte blandt fratrådte med hhv. mindre og mere end tre år i organisationen. Procent, som har angivet årsagen blandt de tre vigtigste.

Fratrådte med mindre end tre år i KK		Fratrådte med mere end tre år i KK	
#	... de tre vigtigste årsager til, at du fratrådte din stilling?		
1.	Det psykiske arbejdsmiljø (54 pct.)		Det psykiske arbejdsmiljø (48 pct.)
2.	Ledelsen (44 pct.)		Ledelsen (48 pct.)
3.	Forhold mellem arbejdstid og opgaver (23 pct.)		Forhold mellem arbejdstid og opgaver (27 pct.)

Note: Antal besvarelser: 2.184 nuværende med lav anciennitet, 5.193 nuværende med høj anciennitet, 1.621 fratrådte med lav anciennitet og 1.134 fratrådte med høj anciennitet. Medarbejdere med under tre års ansættelse i organisationen indgår i gruppen "lav anciennitet" mens medarbejdere med tre års ansættelse eller mere indgår i gruppen "høj anciennitet".

Nyansatte medarbejderes tilfredshed med jobopstart

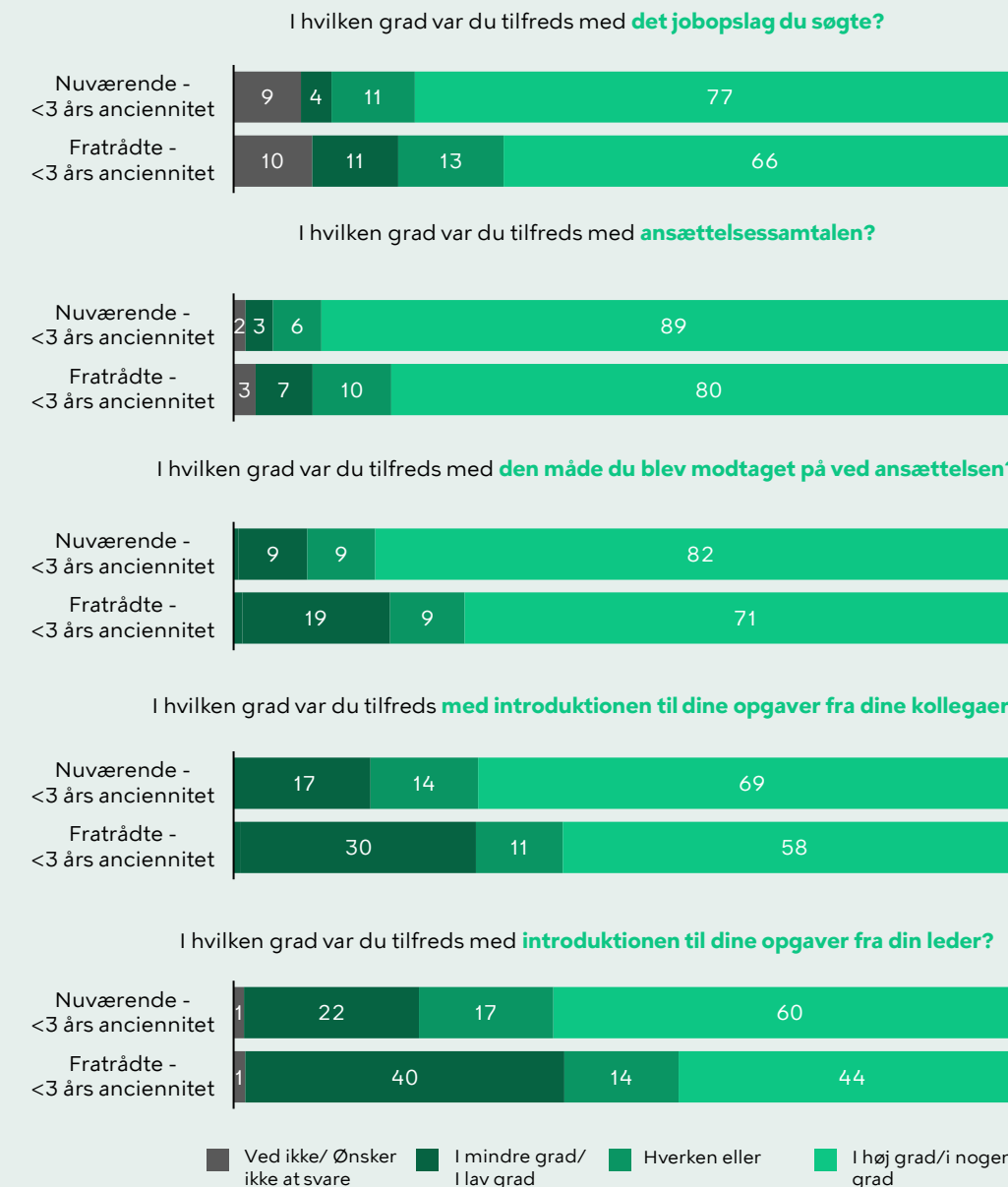
Nyansatte medarbejdere har modtaget særlige spørgsmål om opstarten i jobbet. Spørgsmålene omhandler tilfredsheden med jobopslaget, ansættelsessamtalen, modtagelsen og introduktionen til opgaver fra både ledelse og kolleger.

Resultaterne viser, at der er udbredt tilfredshed med den indledende del af opstartsforløbet – herunder jobopslag, ansættelsessamtale og modtagelse – mens tilfredsheden med introduktionen til selve opgaverne er lidt lavere.

Hvor tilfredse er nyansatte medarbejdere med opstartsforløbet?

- **Jobopslag:** 77 procent af de nyansatte og 66 procent af de tidligere ansatte, som fratrådte stillingen indenfor få år, er/var tilfredse med jobopslaget de søgte (i høj eller nogen grad).
- **Ansættelsessamtale:** 89 procent af de nyansatte og 80 procent af de tidligere ansatte, som fratrådte stillingen indenfor få år, er/var tilfredse med selve ansættelsessamtalen (i høj eller nogen grad).
- **Modtagelse:** 82 procent af de nyansatte og 71 procent af de tidligere ansatte, som fratrådte stillingen indenfor få år, er/var tilfredse med den måde de blev modtaget på ved ansættelsen (i høj eller nogen grad).
- **Introduktion fra kolleger:** 69 procent af de nyansatte og 58 procent af de tidligere ansatte, som fratrådte stillingen indenfor få år, er/var tilfredse med kollegernes introduktion til opgaverne (i høj eller nogen grad).
- **Introduktion fra leder:** 60 procent af de nyansatte og 44 procent af de tidligere ansatte, som fratrådte stillingen indenfor få år, er/var tilfredse med lederens introduktion til opgaverne (i høj eller nogen grad).

Figuren viser svarfordelingen for tilfredshed med opstartsforløbet blandt nuværende og fratrådte medarbejdere med mindre end tre år i organisationen. Procent. 36



Note: Antal besvarelser: 2.184 nuværende med mindre end tre års anciennitet, 5.193 nuværende med mere end tre års anciennitet, 1.621 fratrådte med mindre end tre års anciennitet og 1.134 fratrådte med mere end tre års anciennitet.

Nyansatte medarbejderes tilfredshed med jobopstart – fordelt på faggrupper

Her præsenteres resultater om tilfredshed med opstartsforløbet blandt nyansatte medarbejdere for hver af de ni faggrupper.

Spørgsmålene om tilfredshed med opstartsforløbet handler om både jobopslaget, ansættelsessamtalen, modtagelsen og introduktionen til opgaverne fra hhv. kolleger og leder.

I figuren til højre er besvarelsene for disse fem spørgsmålskategorier samlet til én samlet indeks-værdi, som udtrykker den samlede tilfredshed med hele forløbet.

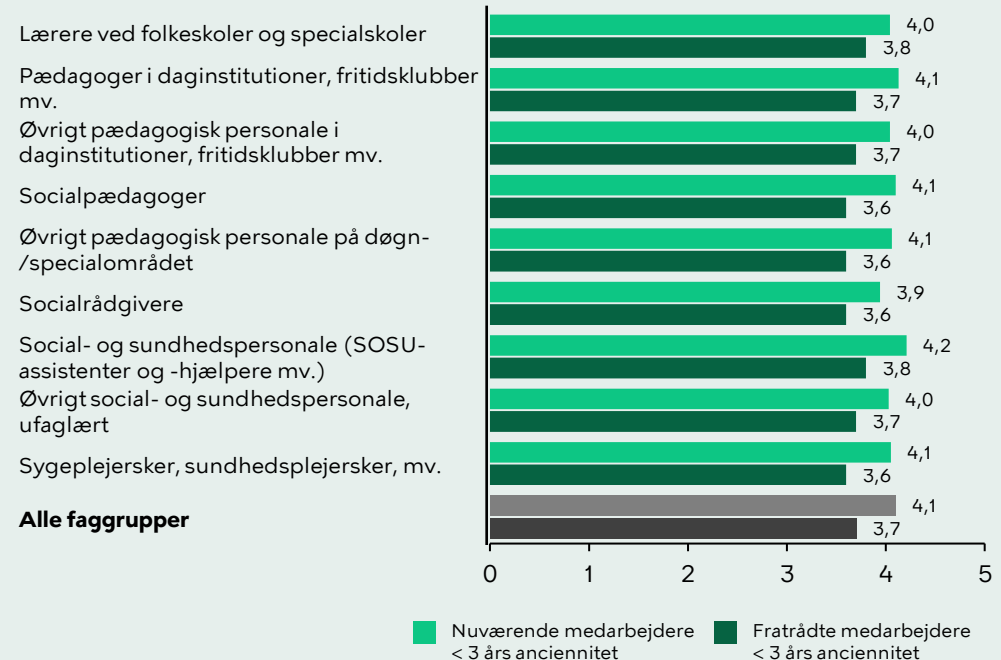
Formålet hermed er at muliggøre en enkelt sammenligning på tværs af de ni faggrupper. Indekset kan tage en værdi mellem 1 og 5, hvor værdien 1 svarer til den laveste tilfredshed og værdien 5 svarer til den højeste tilfredshed.

Er der forskel på tilfredsheden med opstartsforløbet faggrupperne imellem?

- Der ikke nævneværdige forskelle på tilfredsheden med opstartsforløbet faggrupperne imellem*.
- Blandt samtlige ni faggrupper er tilfredsheden med opstartsforløbet højere blandt nuværende medarbejdere (indeksværdi på mellem 3,9 og 4,2) end blandt fratrådte (indeksværdi på mellem 3,6 og 3,8).

Figuren viser den samlede indeksværdi for en kombination af fem spørgsmål om opstart blandt nuværende og fratrådte medarbejdere med mindre end tre år i organisationen, fordelt på ni faggrupper. Indeks-værdi fra 1 til 5.

I hvilken grad, var du tilfreds med: **A) Det jobopslag du søgte; B) Ansættelsessamtalen; C) Den måde du blev modtaget på ved ansættelse; C) Introduktionen til dine opgaver fra dine kolleger; E) Introduktionen til dine opgaver fra din leder?**



Note: Antal besvarelser: 1.963 nuværende medarbejdere med lav anciennitet og 1.432 fratrådte medarbejdere med lav anciennitet. 10 og 12 procent af hhv. nuværende og fratrådte medarbejdere har svaret "Ved ikke/ønsker ikke at besvare" på minimum ét af de fem spørgsmål, og indgår derfor ikke i beregningen af indeks-værdi.

* Ser man kun på de medarbejdere, der er fratrådt indenfor de første 2 år efter ansættelse, ændres resultaterne ikke mærkbart.

Seniorer

Seniorers jobtilfredshed og årsager til jobskifte

I dette kapitel præsenteres resultaterne for en gruppe, som er i særligt fokus i undersøgelsen, nemlig seniorer. Gruppen omfatter de medarbejdere, som er 55 år eller derover. Blandt de fratrådte medarbejdere, er det udelukkende medarbejdere i aldersgruppen 55-64 år, mens det blandt nuværende medarbejdere er alle medarbejdere over 55 år - heriblandt også medarbejdere over 65 år, som stadig er ansat.

Figureerne viser resultaterne for seniormedarbejdernes generelle jobtilfredshed og deres vigtigste årsager til jobskifte. Til sammenligning vises også resultaterne for medarbejdere under 55 år.

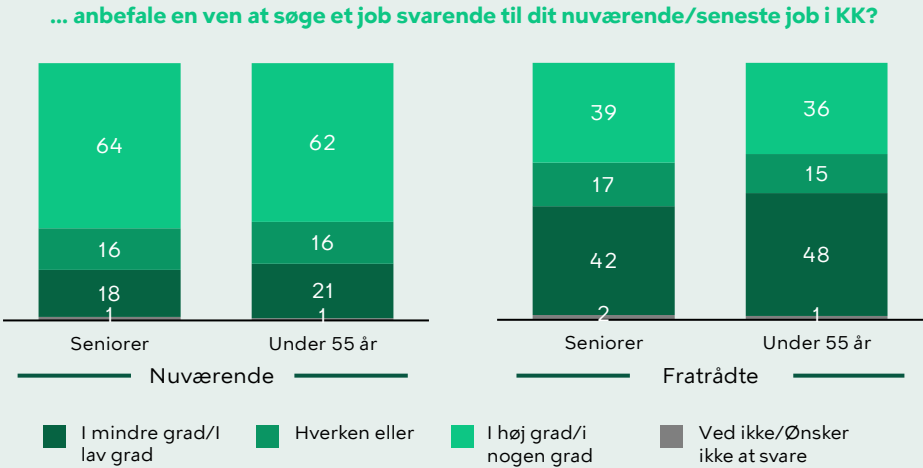
Hvordan er den generelle jobtilfredshed blandt seniormedarbejdere?

- 64 procent af de nuværende seniormedarbejdere og 39 procent af de fratrådte seniormedarbejdere vil anbefale en ven at søge et job svarende til deres nuværende/seneste job i Københavns Kommune (i høj eller nogen grad).
- Den generelle jobtilfredshed er på omtrent samme niveau blandt seniorerne som blandt yngre medarbejdere.

Hvad er de vigtigste årsager til jobskifte blandt fratrådte seniormedarbejdere?

- De to vigtigste årsager til at fratræde en stilling er de samme for seniormedarbejdere som for yngre medarbejdere, nemlig det psykiske arbejdsmiljø og ledelsen på arbejdspladsen.
- Den tredje vigtigste årsag blandt de fratrådte seniormedarbejderne er imidlertid et ønske om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet (26 procent).
- Desuden angiver næsten hver tiende fratrådte seniormedarbejder (8 procent) at "måden arbejdspladsen håndterede seniormedarbejdere" var en vigtig årsag til jobskifte (fremgår ikke af figuren).

A) Figuren viser svarfordelingen for generel jobtilfredshed blandt nuværende seniorer og fratrådte seniorer. Fratrådte og nuværende medarbejdere under 55 år til sammenligning. Procent.



B) Tabellen viser top fem årsager til jobskifte blandt fratrådte seniorer og alle fratrådte medarbejdere. Procent, som har angivet årsagen blandt de tre vigtigste.

	Fratrådte seniorer	Fratrådte under 55 år
#	... de tre vigtigste årsager til, at du fratrådte din stilling?	
1.	Ledelsen (43 pct.)	Det psykiske arbejdsmiljø (50 pct.)
2.	Det psykiske arbejdsmiljø (43 pct.)	Ledelsen (44 pct.)
3.	Tilbagetrækning (26 pct.)	Nye udfordringer (25 pct.)

Note: Antal besvarelser: 548 fratrådte seniorer, 2.207 fratrådte medarbejdere under 55 år, 1.957 nuværende seniorer og 5.420 nuværende medarbejdere under 55 år.

Seniorers tilfredshed med arbejdspladsens fastholdelsesindsats

Seniorerne har modtaget særlige spørgsmål om, hvordan de oplever at Københavns Kommune håndterer seniormedarbejdere.

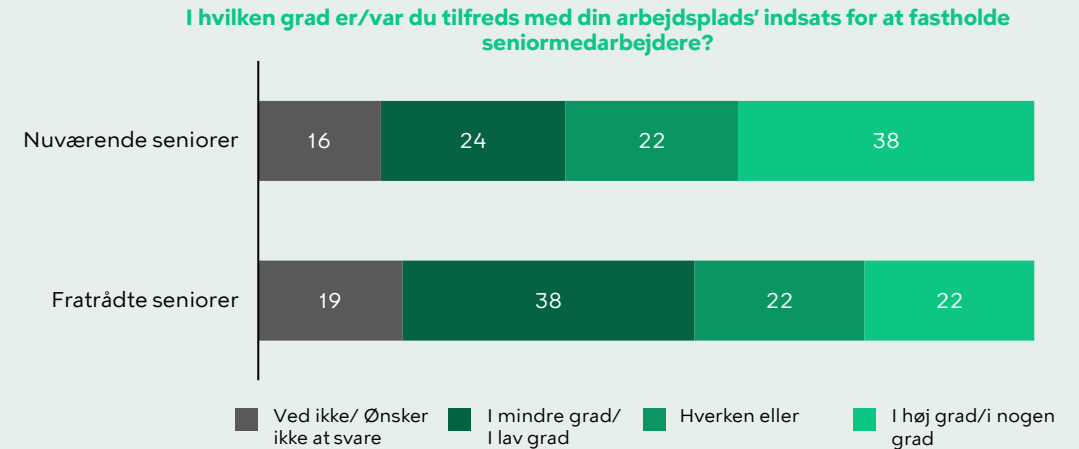
Spørgsmålene handler blandt andet om medarbejdernes tilfredshed med arbejdspladsens indsats for at fastholde seniorer og om de muligheder arbejdspladsen giver seniorer for at tilpasse arbejdstiden eller andre jobforhold.

Figurerne viser resultaterne for både de seniormedarbejdere, som fortsat er ansat i Københavns Kommune, og de seniormedarbejdere, der er fratrådt jobbet.

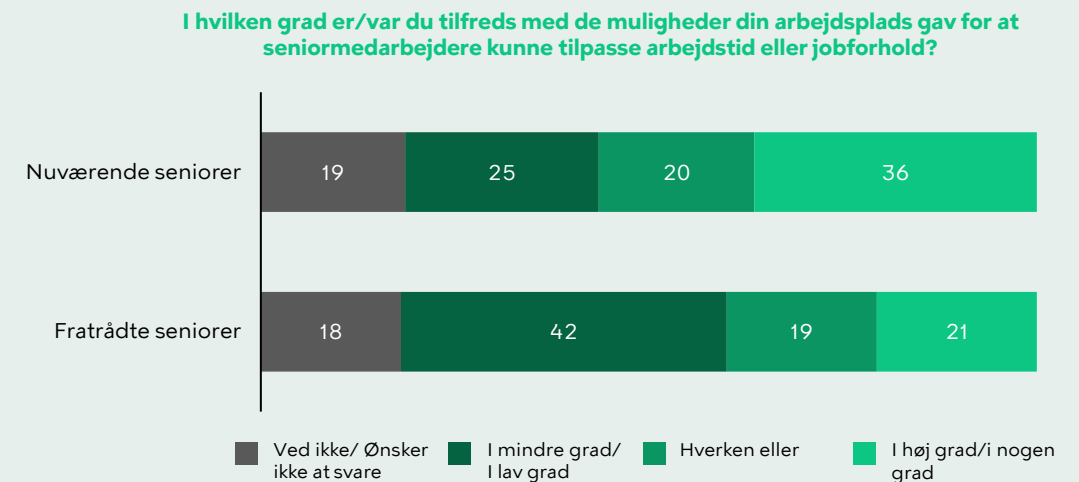
Hvor tilfredse er seniormedarbejderne med arbejdspladsens fastholdelsesindsats og med muligheden for tilpasninger?

- **Fastholdelsesindsats:** 38 procent af de nuværende seniormedarbejdere er tilfredse med arbejdspladsens indsats for at fastholde seniorer (i høj eller nogen grad). Til sammenligning er det en væsentlig mindre andel (22 procent) af de fratrådte seniormedarbejdere, der var tilfredse med fastholdelsesindsatsen.
- **Tilpasninger:** 36 procent af de nuværende seniormedarbejdere er tilfredse med de muligheder arbejdspladsen giver, for at seniormedarbejdere kan tilpasse deres arbejdstid eller jobforhold (i høj eller nogen grad). Til sammenligning er det en mindre andel (21 procent) af de fratrådte seniormedarbejdere, der var tilfredse med muligheden for tilpasninger.

A) Figuren viser svarfordelingen for tilfredshed med arbejdspladsens indsats for at fastholde seniorer blandt nuværende og fratrådte seniormedarbejdere. Procent.



B) Figuren viser svarfordelingen for tilfredshed med muligheder for at tilpasse arbejdstid eller andre jobforhold. Nuværende og fratrådte seniorer. Procent.



Note: Antal besvarelser: 548 fratrådte seniorer og 1.957 nuværende seniorer.

Seniorers tilfredshed med seniorordninger

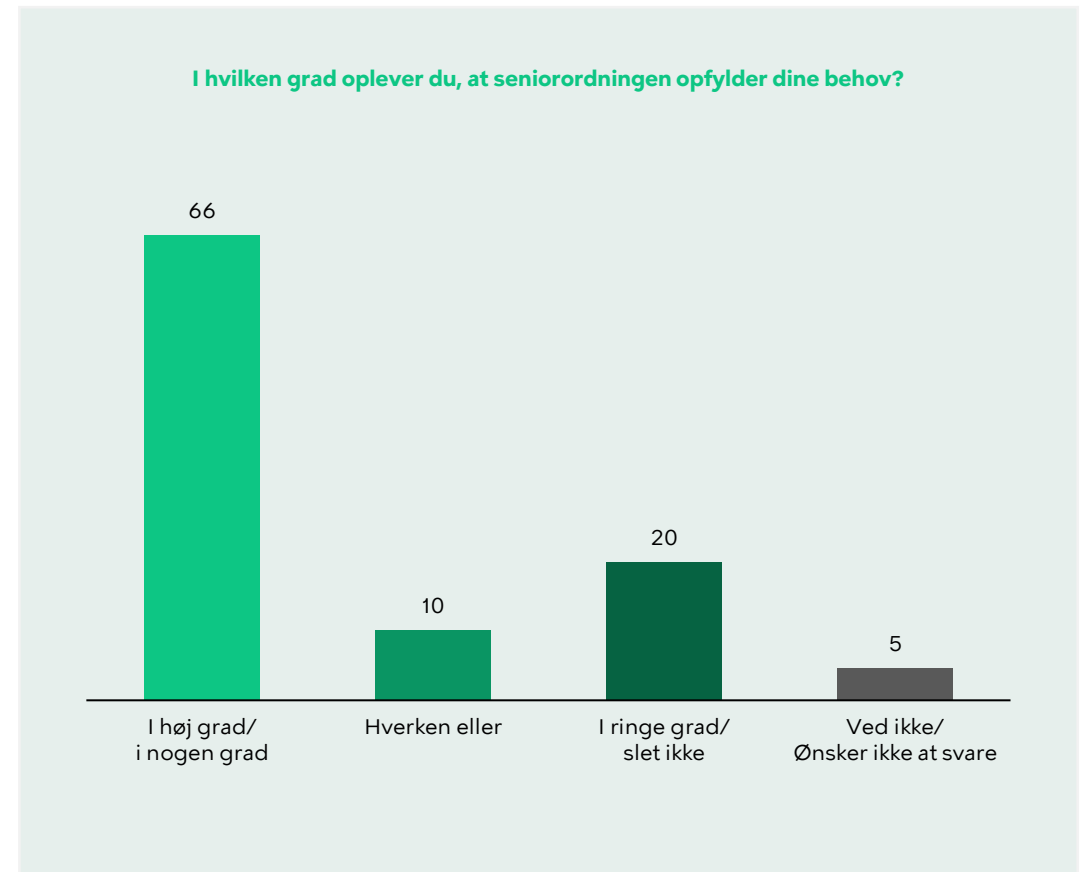
Vi ser her nærmere på de seniormedarbejdere, der er på en seniorordning i Københavns Kommune, herunder om seniorordningerne opfylder medarbejderens behov.

Spørgsmålene om seniorordninger er alene stillet til nuværende medarbejdere i alderen 55 år og derover i Københavns Kommune.

Opfylder seniorordningerne medarbejdernes behov?

- Blandt de omtrent 16 procent af medarbejderne, som svarer, at de er på en seniorordning, oplever 66 procent, at ordningen opfylder deres behov (i høj eller nogen grad).
- Hver femte (20 procent) oplever ikke, at seniorordningerne opfylder deres behov (i ringe grad eller slet ikke).

Figuren viser svarfordelingen for spørgsmålene om tilfredshed med seniorordninger blandt nuværende seniormedarbejdere, som er på en seniorordning. Procent.



Note: Antal besvarelser: 1.957 nuværende seniorer og 311 nuværende seniorer, der angiver at være på en seniorordning.

Deltidsansatte

Deltidsansattes jobtilfredshed og årsager til jobskifte

I dette kapitel præsenteres resultaterne for en gruppe, som er i særligt fokus i undersøgelsen, nemlig deltidsansatte. Gruppen omfatter de medarbejdere, som er ansat under 37 timer om ugen*. Blandt de nuværende medarbejdere, som blev inviteret til undersøgelsen, er omkring 45 procent deltidsansatte. Størstedelen af disse medarbejdere er ansat til mellem 32 og 36 timer om ugen.

Figurerne viser resultaterne for de deltidsansatte medarbejderes generelle jobtilfredshed og deres vigtigste årsager til jobskifte. Til sammenligning vises også resultaterne for fuldtidsansatte.

Hvordan er den generelle jobtilfredshed blandt deltidsansatte?

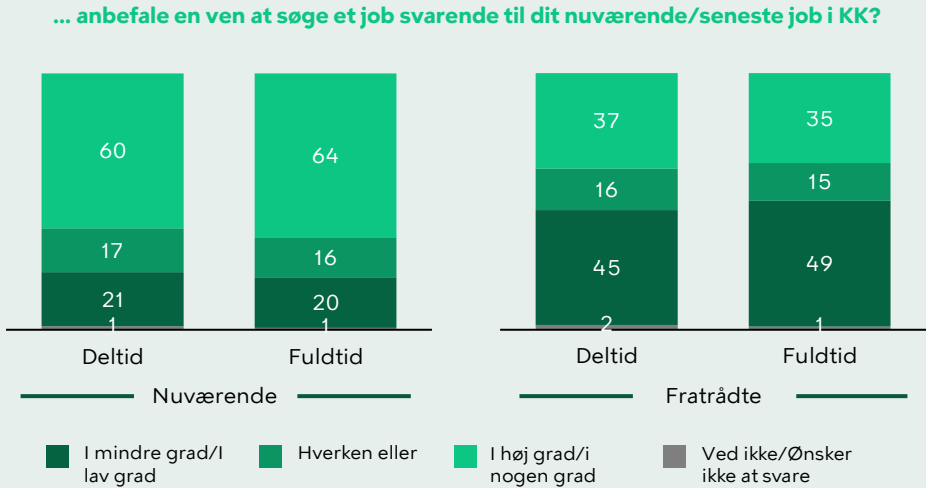
- 60 procent af de nuværende deltidsansatte og 37 procent af de fratrådte, som var deltidsansatte i Københavns Kommune, vil anbefale en ven at søge et job svarende til deres nuværende/seneste job i Københavns Kommune (i høj eller nogen grad).
- Den generelle jobtilfredshed er på omtrent samme niveau blandt de deltidsansatte som blandt de fuldtidsansatte.

Hvad er de vigtigste årsager til jobskifte blandt fratrådte deltidsansatte?

- Årsagerne til at fratræde en stilling adskiller sig ikke nævneværdigt mellem de deltidsansatte og de fuldtidsansatte. Det psykiske arbejdsmiljø, ledelsen og forholdet mellem arbejdstid og opgaver er de tre vigtigste årsager for både deltids- og fuldtidsansatte.
- Omkring hver tiende (10 procent) af de fratrådte medarbejdere angiver "mine arbejdstider" som en vigtig årsag til jobskifte (fremgår ikke af tabellen). Denne årsag til jobskifte er dog ikke hyppigere blandt deltidsansatte end blandt fuldtidsansatte.

* Forbehold: Dette gælder også for medarbejdere, der arbejder aften- og/eller nattevagter, for hvem ansættelsen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen ofte vil være på 28 timer.

A) Figuren viser svarfordelingen for generel jobtilfredshed blandt nuværende og fratrådte deltidsansatte. Fuldtidsansatte medarbejdere til sammenligning. Procent. 43



B) Tabellen viser top fem årsager til jobskifte blandt fratrådte seniorer og alle fratrådte medarbejdere. Procent, som har angivet årsagen blandt de tre vigtigste.

	Fratrådte på deltid	Fratrådte på fuldtid
#	... de tre vigtigste årsager til, at du fratrådte din stilling?	
1.	Det psykiske arbejdsmiljø (47 pct.)	Det psykiske arbejdsmiljø (50 pct.)
2.	Ledelsen (41 pct.)	Ledelsen (47 pct.)
3.	Forhold mellem arbejdstid og opgaver (22 pct.)	Forhold mellem arbejdstid og opgaver (24 pct.)

Note: Antal besvarelser: 3.225 nuværende deltidsansatte, 4.152 nuværende fuldtidsansatte, 1.506 fratrådte deltidsansatte og 1.249 fratrådte fuldtidsansatte.

Ønske om at gå op i tid blandt deltidsansatte

De nuværende deltidsansatte medarbejdere har modtaget særlige spørgsmål om, hvorvidt de kunne tænke sig at gå op i tid, om de oplever at have mulighed for dette, om hvad årsagerne er til, at de eventuelt ikke ønsker at gå op i tid.

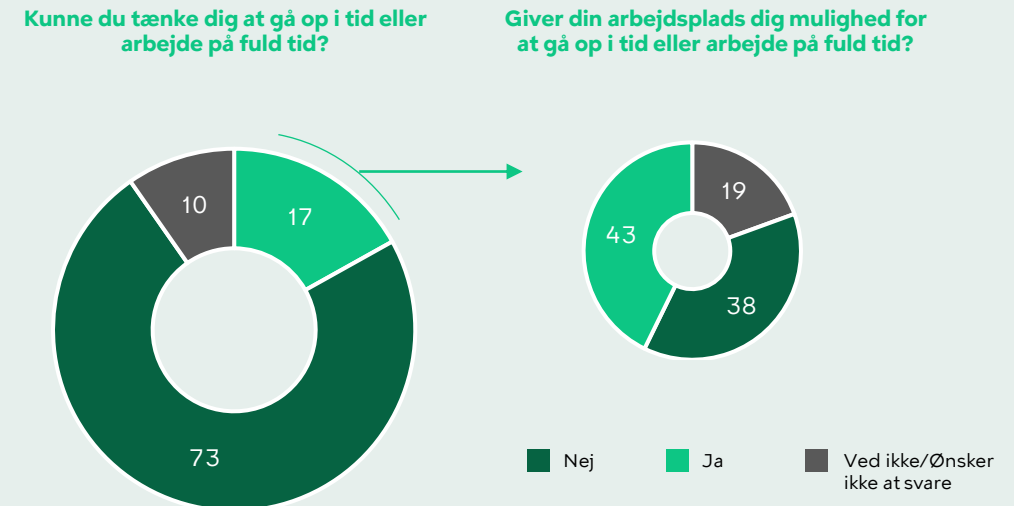
Hvor mange deltidsansatte ønsker at gå op i tid, og har de mulighed for det?

- Knap tre ud af fire medarbejdere på deltid (73 procent) ønsker ikke at gå op i tid, mens omkring hver sjette (17 procent) svarer, at de ønsker at gå op i tid. (10 procent er uafklaret).
- Blandt de 17 procent af de deltidsansatte, der har et ønske om at gå op i tid, oplever 38 procent, at arbejdspladsen ikke giver dem muligheden. Det betyder altså, at ud af alle nuværende deltidsansatte, er der omkring seks procent, hvis ønske om at gå op i tid ikke imødekommes.

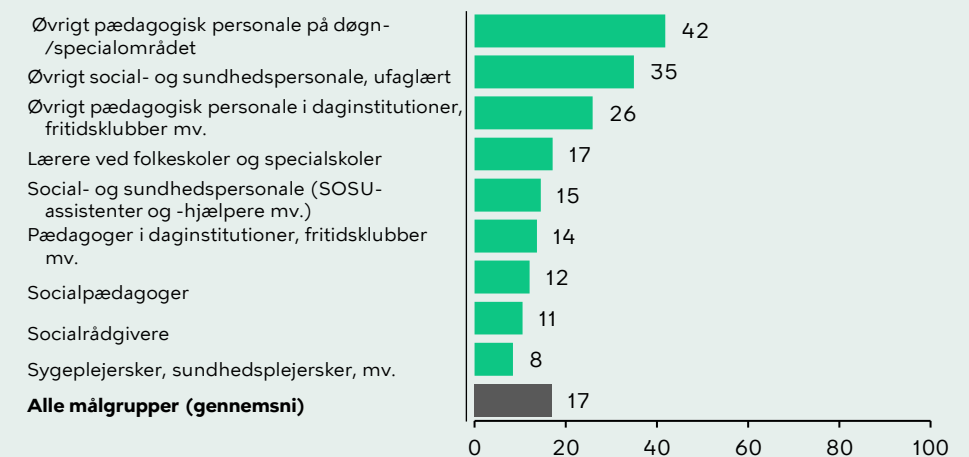
Er der forskel på ønske om øget arbejdstid faggrupperne imellem?

- Andelen af de deltidsansatte, der ønsker at gå op i arbejdstid, er størst blandt de ufaglærte faggrupper, dvs. øvrigt pædagogisk personale på specialområdet, ufaglært social- og sundhedspersonale og øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet (hhv. 42, 35 og 26 procent). Det er samtidig de faggrupper, der i udgangspunktet har den højeste andel deltidsansatte medarbejdere (jf. delrapport 1).
- Knap hver femte blandt lærerne (17 procent) og knap hver syvende blandt faglært social- og sundhedspersonale (15 procent) og pædagoger på dagtilbudsområdet (14 procent), har et ønske om at gå op i tid.
- De faggrupper, hvor den laveste andel af de deltidsansatte har et ønske om at gå op i tid, er syge- og sundhedsplejerskerne (8 procent).

A) Figuren viser andelen af de deltidsansatte nuværende medarbejdere, der ønsker at gå op i tid, herunder om arbejdspladsen giver mulighed herfor Procent.



B) Figuren viser andelen af de deltidsansatte nuværende medarbejdere, der ønsker at gå op i tid - fordelt på de ni faggrupper. Procent.



Note: Antal besvarelser: 3.225 nuværende deltidsansatte. Antal besvarelser pr. målgruppe: 85 lærere, 311 pædagoger, 189 øvrigt pædagogisk personale på dagtilbudsområdet, 62 socialpædagoger, 33 øvrigt pædagogisk personale på specialområdet, 22 socialrådgivere, 397 faglært social- og sundhedspersonale, 27 ufaglært social- og sundhedspersonale samt 95 syge- og sundhedsplejersker.

Deltidsansattes årsager til ikke at ønske øget arbejdstid

De deltidsansatte – der har svaret, at de ikke ønsker at gå op i tid (73 procent) – har modtaget særlige spørgsmål, om hvad årsagerne er til det. Da der kan være flere samtidige årsager til, at medarbejdere ikke ønsker at gå op i tid, var der mulighed for at vælge flere årsager.

Hvad er årsagerne til, at nogle deltidsansatte ikke ønsker at gå op i tid?

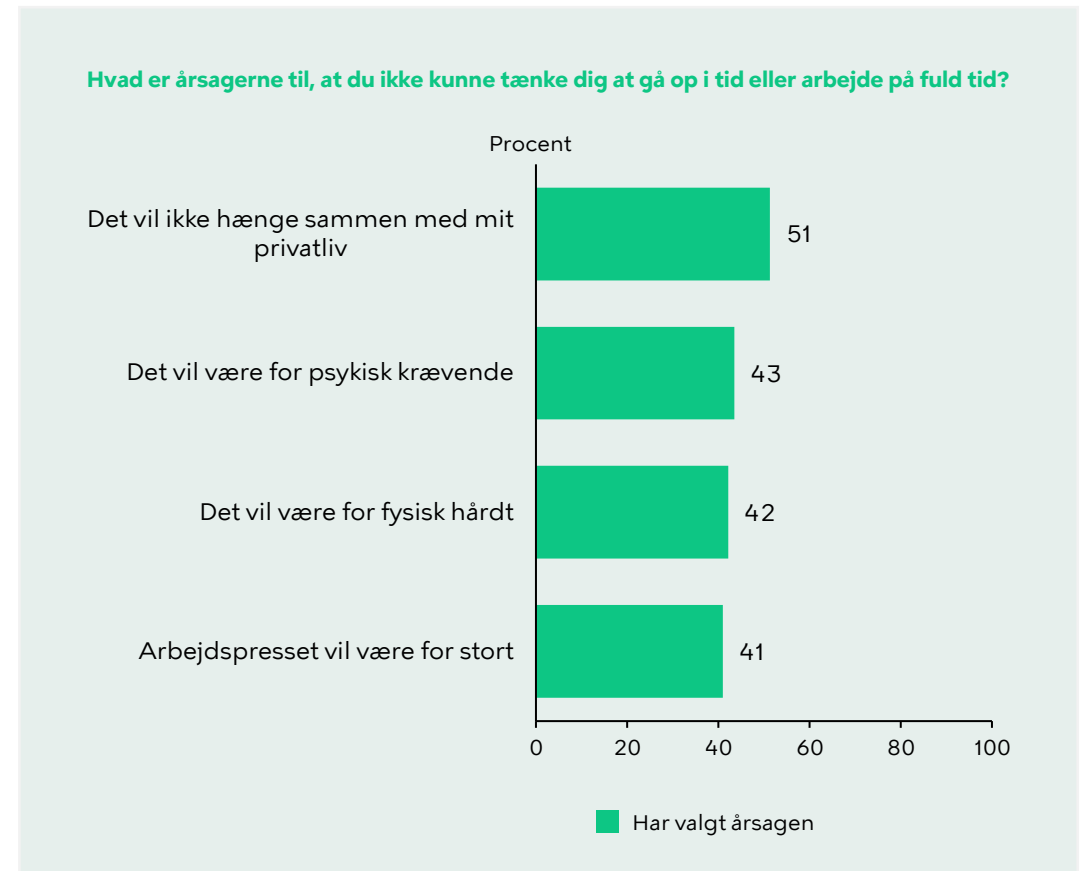
- **Privatliv:** For 51 procent er årsagen, at øget arbejdstid ikke vil hænge sammen med privatlivet.
- **Psykisk krævende:** For 43 procent er årsagen, at det vil være for psykisk krævende at gå op i tid.
- **Fysisk krævende:** For 42 procent er årsagen, at det vil være for fysisk krævende at gå op i tid.
- **Arbejdspres:** For 41 procent er årsagen, at det vil være forbundet med et for stort arbejdspresset at gå op i tid.

Er der faggrupperne imellem forskel* på årsagerne til, at nogle deltidsansatte ikke ønsker at gå op i tid? (Fremgår ikke af figur)

- **Privatliv:** For 64 procent af syge- og sundhedsplejerskerne er årsagen, at øget arbejdstid ikke vil hænge sammen med privatlivet
- **Psykisk krævende:** For 53 procent af lærerne er årsagen, at det vil være for psykisk krævende at gå op i tid.
- **Fysisk krævende:** For 54 af procent faglært social- og sundhedspersonale er årsagen, at det vil være for fysisk krævende at gå op i tid.
- **Arbejdspres:** For 55 procent af lærerne er årsagen, at det vil være forbundet med et for stort arbejdspresset at gå op i tid.

* Årsagerne er fremhævet for de enkelte faggrupper, hvor svarfordelingen på den givne årsag adskiller sig fra gennemsnittet med mindst ti procentpoint.

Figuren viser årsager til ikke at ønske øget arbejdstid blandt nuværende deltidsansatte. Respondenten kan vælge flere årsager. Procent.



Note: Antal besvarelser: 2.367 nuværende deltidsansatte, der har svaret, at de ikke kunne tænke sig at gå op i tid eller arbejde på fuld tid.

Særlige grupper af fratrådte

Særlige grupper af fratrådte

En registeranalyse af faktiske jobskifte (delrapport 2a), som også indgår i Personalepolitisk Redegørelse 2022, undersøger bl.a. skift i arbejdsmarkeds- og jobsituation blandt fratrådte medarbejdere. For at nuancere resultaterne fra registerundersøgelsen, viser vi her spørgeskemaresultaterne for tre særlige grupper af fratrådte - hhv. de fratrådte, som 1) går ned i tid i deres nye job 2) trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet og 3) skifter sektor eller branche i forbindelse med jobskifte væk fra Københavns Kommune.

1) Fratrådte, som går ned i tid ifm. jobskifte

Registeranalysen viser, at fire ud af ti fratrådte medarbejdere går ned i arbejdstid, når de skifter job væk fra Københavns Kommune.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at fratrådte medarbejdere, der går ned i tid, angiver de samme tre årsager til jobskifte som andre fratrådte, nemlig det psykiske arbejdsmiljø, ledelsen på arbejdspladsen og forholdet mellem tid og opgaver.

Blandt fratrådte medarbejdere, der går ned i tid, er det desuden blot lidt flere (13 procent) som angiver "mine arbejdstider", som en primær årsag til jobskifte, end blandt alle fratrådte (10 procent).

Blandt alle de fratrådte for hvem "mine arbejdstider" var en vigtig årsag til jobskifte, handler dette primært om placeringen af arbejdstiden:

I hvilken grad handler årsagen "mine arbejdstider" om følgende?:

- Du havde ikke mulighed for at placere din arbejdstid efter dit behov (64 procent)
- Det ugentlige antal arbejdstimer passede ikke godt (47 procent)
- Du havde ikke mulighed for at gå ned i arbejdstid, hvis du ønskede det (34 procent)
- Du havde ikke mulighed for at gå op i arbejdstid, hvis du ønskede det (19 procent).

Respondenterne kunne vælge flere muligheder.

2) Fratrådte seniormedarbejdere, der trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet

Registeranalysen viser, at omkring hver fjerde seniormedarbejder i alderen 55-64 år, der forlader en stilling i Københavns Kommune, overgår til efterløn.

Spørgeskemaundersøgelsen viser imidlertid, at fratrådte seniormedarbejdere, der netop trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet, angiver flere af de samme årsager til jobskifte som andre fratrådte, heriblandt det psykiske arbejdsmiljø og ledelsen på arbejdspladsen. Dog er årsagen "tilbagetrækning" naturligvis også en hyppig årsag (61 procent) for denne medarbejdergruppe.

Desuden er der blandt denne gruppe en større andel (12 procent), som har angivet "måden min arbejdsplads håndterede seniormedarbejdere" som en primær årsag til jobskifte, end blandt alle fratrådte medarbejdere (2 procent).

Hvor tilfredse er fratrådte, der trækker sig tidligt tilbage, med arbejdspladsens seniorforhold?

- Blandt de fratrådte, der trækker sig tidligt tilbage, var knap halvdelen utilfredse ("slet ikke" eller "i ringe grad" tilfreds) med "de muligheder arbejdspladsen gav for, at seniormedarbejdere kunne tilpasse arbejdstid eller jobforhold" (48 procent)
- Fire ud af ti var utilfredse med "arbejdspladsens indsats for at fastholde seniormedarbejdere" (43 procent).

3) Fratrådte, der skifter sektor eller skifter væk fra velfærdsfagene

Registeranalysen viser, at hver tredje fratrådte medarbejder skifter væk fra den kommunale sektor, når de skifter job væk fra Københavns Kommune. Registeranalysen viser også, at knap hver tiende af de fratrådte medarbejdere skifter branche væk fra velfærdsfagene.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at både de fratrådte medarbejdere, der skifter væk fra den kommunale sektor og de fratrådte, der skifter væk fra velfærdsfagene, angiver flere af de samme årsager til jobskifte som alle fratrådte medarbejdere, heriblandt det psykiske arbejdsmiljø og ledelsen på arbejdspladsen.

Blandt de to grupper, som skifter hhv. sektor eller branche, er den tredjehyppigste årsag til jobskifte imidlertid "nye udfordringer" (hhv. 27 procent og 35 procent), mens denne årsag ikke angives nær så hyppigt blandt andre fratrådte (23 procent)

Særlige grupper af fratrådte

En registeranalyse af faktiske jobskifte (delrapport 2a), som også indgår i Personalepolitisk Redegørelse 2022, undersøger bl.a., hvilke omstændigheder i medarbejdernes bolig- og familieliv, som falder sammen med jobskifte væk fra Københavns Kommune. For at nuancere disse resultater, viser vi her de resultater fra spørgeskemaundersøgelsen, som knytter sig til forhold i privatlivet – herunder boligsituation.

Blot hver sjette fratrådte angiver privatliv som en vigtig årsag til jobskifte – herunder boligsituation.

Omkring hver sjette (16 procent) af de fratrådte medarbejdere, angiver ”sammenhængen mellem arbejdsliv og privatliv (f.eks. transport-, bolig-, familie- eller helbredssituation)” som en vigtig årsag til jobskifte (se side 26).

Dette resultat flugter med registeranalysens resultater, som viser, at der ikke er et udpræget sammenfald mellem skift i bolig-og familiesituation og jobskifte.

Registeranalysen viser eksempelvis, at kun hver tiende fratrådte flytter længere væk fra København i perioden op til og efter jobskifte. (Jf. delanalyse 2a).

Når privatliv er en vigtig årsag til jobskifte, så handler det primært om, at arbejdet ikke var foreneligt med medarbejderens familiesituation, eller at der ikke var gode transportmuligheder.

Blandt de fratrådte for hvem ”sammenhængen mellem arbejdsliv og privatliv” var en vigtig årsag til jobskifte, handler dette primært om følgende at arbejdet ikke var foreneligt med familiesituationen (50 procent), eller at der ikke var gode transportmuligheder (49 procent). Derimod handler det sjældnere om muligheden for at få en passende bolig (31 procent).

Nu vil vi gerne høre, hvad sammenhængen mellem mit arbejdsliv og mit privatliv handlede om for dig. I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune



Note: Antal besvarelser: 443 fratrådte medarbejdere, for hvem privatlivet var en vigtig årsag til jobskifte.

Bilag

Bilag 1.a: Deskriptiv statistik (1)

Tabellen viser deskriptiv statistik for hhv. undersøgelsens deltagere (respondenter) og den samlede målgruppe, samt forskellen imellem grupperne – særligt for nuværende og fratrådte medarbejdere.

Karakteristika	Nuværende medarbejdere			Fratrådte medarbejdere		
	Målgruppe (pct.)	Respondenter (pct.)	Forskel (pct.point)	Målgruppe (pct.)	Respondenter (pct.)	Forskel (pct.point)
Køn						
Kvinder	74	79	5	76	82	7
Mænd	26	21	-5	24	18	-7
Aldersgruppe						
34 år og derunder.	34	22	-12	55	36	-19
35-54 år	46	51	5	34	44	10
55 år og derover	20	27	7	11	20	9
Tidetal						
Under 28 timer	8	6	-2	19	12	-7
28-31 timer	14	14	0	15	15	0
32-36 timer	24	24	0	26	28	1
37 timer og derover	54	56	2	40	45	5
Anciennitet i Københavns Kommune						
Under 1 års anciennitet	17	13	-4	42	31	-11
1 til under 3 års anciennitet	20	17	-3	28	28	0
3 til under 10 års anciennitet	35	36	0	24	29	6
10 års anciennitet eller mere	28	35	7	7	12	5

Note: Samlet antal medarbejdere i målgruppen (population) og antal besvarelser: 20.522 nuværende medarbejdere og 9.652 fratrådte medarbejdere i målgruppen. Heraf 7.377 besvarelser fra nuværende medarbejdere og 2.755 besvarelser fra fratrådte medarbejdere.

Bilag 1.a: Deskriptiv statistik (2)

Tabellen viser deskriptiv statistik for hhv. undersøgelsens deltagere (respondenter) og den samlede målgruppe, samt forskellen imellem grupperne – særligt for nuværende og fratrådte medarbejdere.

Karakteristika	Nuværende medarbejdere			Fratrådte medarbejdere		
	Målgruppe (pct.)	Respondenter (pct.)	Forskel (pct.point)	Målgruppe (pct.)	Respondenter (pct.)	Forskel (pct.point)
Faggruppe						
1. Lærere ved folkeskoler og specialskoler	18	19	1	10	12	2
2. Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	21	23	2	18	23	5
3. Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	17	11	-6	26	14	-12
4. Socialpædagoger	8	9	1	7	10	2
5. Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet	4	3	-1	5	4	-1
6. Socialrådgivere	6	6	1	4	6	2
7. Social- og sundhedspersonale (SOSU-assistenten og -hjælper mv.)	18	20	2	16	19	2
8. Øvrigt social- og sundhedspersonale, ufaglært	2	1	-1	7	3	-3
9. Sygeplejersker, sundhedsplejersker, mv.	6	7	1	6	9	3
- Heraf sygeplejersker	5	6	1	5	8	3
- Heraf sundhedsplejersker	1	1	0	1	1	0
Forvaltning						
BUF	57	54	-3	55	50	-5
SOF	20	21	1	20	23	3
BIF	1	1	0	1	1	0
SUF	22	24	2	25	25	1

Note: Samlet antal medarbejdere i målgruppen (population) og antal besvarelser: 20.522 nuværende medarbejdere og 9.652 fratrådte medarbejdere i målgruppen. Heraf 7.377 besvarelser fra nuværende medarbejdere og 2.755 besvarelser fra fratrådte medarbejdere. Enkelte medarbejdere i målgruppen er ansat i andre forvaltninger end de fire, der er nævnt i tabellen. Disse forvaltninger er dog ikke inkluderet i tabellen af diskretioneringshensyn.

Bilag 1.b: Målgruppeafgrænsning

Tabellen giver en detaljeret afgrænsning af målgruppen, herunder hvilke stillingsbetegnelser og overenskomstområder, der definerer de ni faggrupper.

Faggruppe	Overenskomstområde	Stillingskategori	Kort betegnelse
Lærere ved folkeskoler og specialskoler	Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, grundløn Lærere, komb.løn	Lærere
Pædagoger i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Pædagoger	Pædagoger
Øvrigt pædagogisk personale i daginstitutioner, fritidsklubber mv.	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr. Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	Klubassistenter/skolepæd., ikke-udd. Pædagogiske assistenter Pædagogmedhjælpere	Øvrigt pædagogisk personale på dagstilbudsområdet
Socialpædagoger	Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	Socialpædagoger	Socialpædagoger
Øvrigt pædagogisk personale på døgn-/specialområdet	Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere Pædagogiske assistenter	Øvrigt pædagogisk personale på specialområdet
Socialrådgivere	Socialrådg./socialformidlere, KL	Socialrådgivere	Socialrådgivere
Social- og sundhedspersonale (SOSU-assistenter og -hjælpere mv.)	Social- og sundhedspersonale, KL	Hjemmehjælpere Plejhjemsassistenter Social- og sundhedsassistenter Social- og sundhedshjælpere Sygehjælpere	Faglært social- og sundhedspersonale
Øvrigt social- og sundhedspersonale, ufaglært	Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedspersonale, ikke-udd.	Ufaglært social- og sundhedspersonale
Sygeplejersker, sundhedsplejersker mv.	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Sygeplejersker Sundhedsplejersker	Syge- og sundhedsplejersker

Note: I målgruppen for denne analyse indgår ordinært ansatte månedslønnede (dvs. timelønnede, ekstraordinært ansatte, fleksjob og elever indgår ikke). Ansatte på selvejende tilbud/institutioner, der har driftsoverenskomst med Københavns Kommune og anvender Københavns Kommunes løn- og personalesystemer indgår i målgruppen på SUF's område. Ansatte på selvejende tilbud/institutioner i BUF (f.eks. selvejende daginstitutioner) og i SOF (f.eks. selvejende botilbud) indgår ikke i målgruppen. Der er foretaget afgrænsning af lærere, således at lærere ved ungdomsskoler, lærere ved sprogcentre, ungdomsskoler, specialundervisning for voksne samt lærere ved døgninstitutioner med intern skole (primært i SOF) ikke indgår i målgruppen.

Bilag 1.c: Spørgerammer

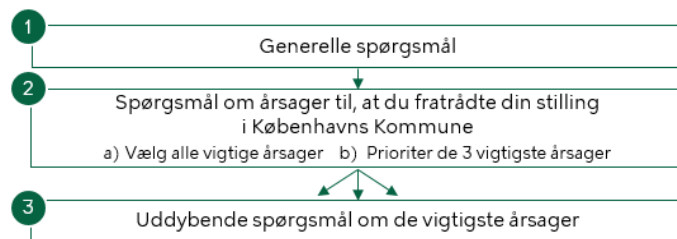
Kære ,

Formålet med denne spørgeskemaundersøgelse er at gøre Københavns Kommune klogere på, hvad der skal til for at rekruttere og fastholde medarbejdere, der løser nogle af kommunens vigtige opgaver på velfærdsområderne.

Vi vil derfor gerne høre, hvad der var vigtigt for dig, da du fratrådte din tidligere stilling i Københavns Kommune.

Spørgeskemaet er opbygget således:

- Først får du nogle generelle spørgsmål.
- Herefter bliver du spurgt om, hvad der var de vigtige årsager til, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune.
- Du bliver dernæst bedt om at prioritere de vigtigste årsager.
- For de årsager, som du vælger som de vigtigste, får du først nogle generelle tilfredshedsspørgsmål og herefter nogle uddybende spørgsmål.



Denne figur vil undervejs vise, hvor langt du er i spørgeskemaet.

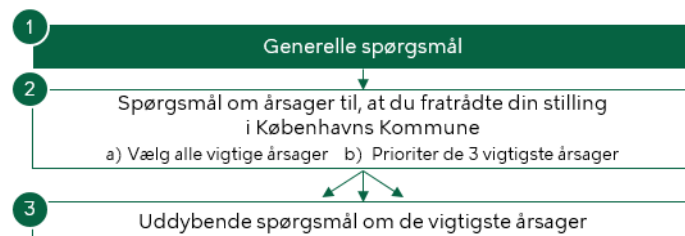
Det tager cirka ca. 10 minutter at udfylde spørgeskemaet.

Din besvarelse vil have stor betydning for Københavns Kommunes arbejde med at rekruttere og fastholde medarbejdere fremadrettet.

På forhånd tak fordi du vil deltage.

Du er fratrådt en stilling i Københavns Kommune inden for de seneste tre år.

Du vil nu blive spurgt om din nuværende situation.



Hvilken af følgende beskrivelser passer bedst på din nuværende arbejdsmarkedssituation?

Sæt kryds ved dét svar, der passer bedst.

- ☐ Jeg er i beskæftigelse som lønmodtager eller selvstændig
- ☐ Jeg er ledig
- ☐ Jeg er under uddannelse eller videreuddannelse

- ☐ Jeg har trukket mig tilbage fra arbejdsmarkedet (fx efterløn, folkepension, førtidspension)
- ☐ Andet
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Hvilken sektor arbejder du inden for i dit nuværende job?

Sæt kryds ved dét svar, der passer bedst på din nuværende jobsituation.
Hvis du har mere end ét job, bedes du besvare for det job, hvor du har flest timer om ugen.

- ☐ Den private sektor
- ☐ Staten
- ☐ Kommunerne
- ☐ Regionerne
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Hvor mange timer om ugen arbejder du i dit nuværende job?

- ☐ Under 28 timer
- ☐ 28-31 timer
- ☐ 32-36 timer
- ☐ 37 timer eller mere (fuld tid)
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Hvilket fag arbejder du inden for i dit nuværende job?

Sæt kryds ved dét svar, der passer bedst på din nuværende jobsituation.
Hvis du har mere end ét job, bedes du besvare for det job, hvor du har flest timer om ugen.

- ☐ Inden for velfærdsfagene
Fx som lærer, pædagog, socialpædagog, pædagogisk medarbejder i øvrigt, socialrådgiver, social- og sundhedsmedarbejder, sygeplejerske, sundhedsplejerske eller lignende fag
- ☐ Inden for et andet fagområde end ovenstående
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Nu får du et par spørgsmål, der handler om at anbefale andre at søge et job i Københavns Kommune

I hvilken grad vil du anbefale ...

	I høj grad	I nogen grad	Hverken eller	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
... en ven at søge job i Københavns Kommune?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... en ven at søge et job svarende til dit seneste job i Københavns Kommune?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Nu får du nogle spørgsmål om den stilling i Københavns Kommune, du er fratrådt inden for de seneste tre år.

Hvis du er fratrådt flere stillinger i Københavns Kommune i perioden, tænk da på din seneste stilling. Det beder vi dig gøre gennem resten af spørgeskemaet.

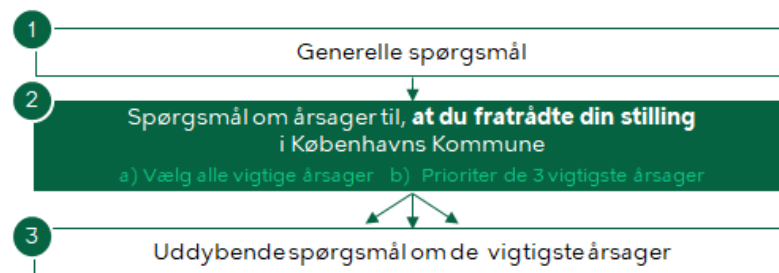
Vi vil bede dig om at tænke tilbage på, da du startede i dit tidligere job i Københavns Kommune.

I hvilken grad var du tilfreds med:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken eller	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Det jobopslag du søgte?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ansættelsessamtalen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Den måde du blev modtaget på ved ansættelsen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Introduktionen til dine opgaver fra dine kollegaer?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Introduktionen til dine opgaver fra din leder?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Årsager til at du fratrådte din daværende stilling i Københavns Kommune

Du vil i det følgende blive spurgt til vigtige årsager til, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune.



Der kan være mange årsager til, at du fratrådte din stilling i Københavns kommune.

Hvad var de vigtige årsager?

Vælg alle vigtige årsager, mindst 3 og gerne flere.

- ☐ Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- ☐ Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- ☐ Muligheden for indflydelse på arbejdet
- ☐ Indholdet i arbejdet
- ☐ Mine kompetencer og udviklingsmuligheder i arbejdet
- ☐ Ledelsen på arbejdspladsen
- ☐ Mine kollegaer
- ☐ Mine arbejdstider
- ☐ Mine lønforhold
- ☐ Måden arbejdspladsen håndterede seniormedarbejdere
- ☐ Måden min arbejdsplads håndterede krænkende adfærd
- ☐ Forholdet mellem den arbejdstid, jeg havde til rådighed, og de opgaver, jeg skulle løse
- ☐ Sammenhængen mellem arbejdsliv og privatliv (fx transport-, bolig-, familie- og helbredssituation)

- ☐ Jeg fratrådte min stilling for at søge nye udfordringer i et nyt job
- ☐ Jeg trak mig tilbage fra arbejdsmarkedet
- ☐ Min ansættelse udløb
- ☐ Anden årsag

Du har markeret **anden årsag** som en af årsagerne til, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune.

Beskriv kort hvad **anden årsag** dækker over

Du vil nu blive bedt om at prioritere de vigtigste årsager til, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune.

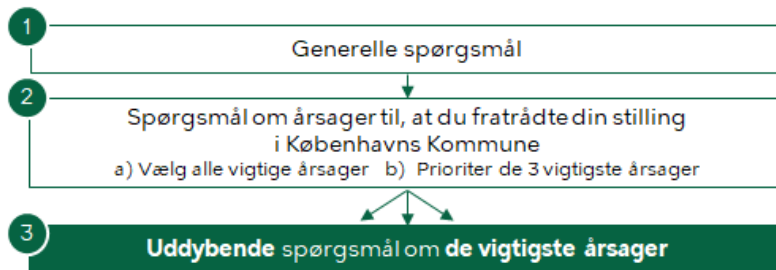
Nedenfor listes de årsager, du har valgt som de vigtige årsager til, at du fratrådte din tidligere stilling i Københavns Kommune.

Vælg hvilke tre årsager, du synes var de vigtigste for, at du fratrådte din stilling i Københavns kommune?"

- ☐ Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- ☐ Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- ☐ Muligheden for indflydelse på arbejdet
- ☐ Indholdet i arbejdet
- ☐ Mine kompetencer og udviklingsmuligheder i arbejdet
- ☐ Ledelsen på arbejdspladsen
- ☐ Mine kolleger
- ☐ Mine arbejdstider
- ☐ Mine lønforhold
- ☐ Måden arbejdspladsen håndterede seniormedarbejdere
- ☐ Måden min arbejdsplads håndterede krænkende adfærd
- ☐ Forholdet mellem den arbejdstid, jeg havde til rådighed, og de opgaver, jeg skulle løse
- ☐ Sammenhængen mellem arbejdsliv og privatliv (fx transport-, bolig-, familie- og helbredssituation)
- ☐ Jeg fratrådte min stilling for at søge nye udfordringer i et nyt job
- ☐ Jeg trak mig tilbage fra arbejdsmarkedet
- ☐ Min ansættelse udløb
- ☐ Anden årsag

Uddybende spørgsmål om årsager til, at du søgte væk fra din daværende stilling i Københavns Kommune.

Du vil i det følgende blive spurgt ind til de vigtigste årsager til, at du søgte væk fra din daværende stilling i Københavns Kommune.



Du har angivet at **det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen** var én af dine 3 vigtigste årsager til, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune.

I hvilken grad var du alt i alt tilfreds med det psykiske arbejdsmiljø?

- ☐ I høj grad
- ☐ I nogen grad
- ☐ Hverken/eller
- ☐ I mindre grad
- ☐ I lav grad
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Nu vil vi gerne høre, hvad **det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen** handlede om for dig.

I hvilken grad var følgende vigtigt for, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Du følte dig ikke motiveret og engageret i dit arbejde?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du oplevede, at arbejdspresset var for stort?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du kom ofte i udfordrende situationer med den målgruppe du arbejdede med, fx udadreagerende adfærd?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har angivet at **det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen** var én af dine 3 vigtigste årsager til, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune.

I hvilken grad var du alt i alt tilfreds med det fysiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?

- ☐ I høj grad
- ☐ I nogen grad
- ☐ Hverken/eller
- ☐ I mindre grad
- ☐ I lav grad
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Nu vil vi gerne høre, hvad **det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen** handlede om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Du foretog ofte tunge løft?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De ergonomiske forhold på din arbejdsplads ikke var tilfredsstillende, fx dårlige arbejdsstillinger?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indeklimaet på din arbejdsplads ikke var tilfredsstillende?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du ikke var tilfreds med de fysiske rammer på din arbejdsplads, fx pga. slitage eller uhensigtsmæssig indretning?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har angivet at **muligheden for indflydelse på arbejdet** var én af dine 3 vigtigste årsager til, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune.

I hvilken grad var du alt i alt tilfreds med muligheden for indflydelse på dit arbejde?

- ☐ I høj grad
- ☐ I nogen grad
- ☐ Hverken/eller
- ☐ I mindre grad
- ☐ I lav grad
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Nu vil vi gerne høre, hvad **muligheden for indflydelse på arbejdet** handlede om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Du havde ikke indflydelse på, hvordan du løste dine arbejdsopgaver i det daglige?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du havde ikke mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du havde ikke indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du havde ikke et ansvar som passede til dine kompetencer?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har angivet at **indholdet i arbejdet** var én af dine 3 vigtigste årsager til, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune.

I hvilken grad var du alt i alt tilfreds med indholdet i dit arbejde?

- ☐ I høj grad
- ☐ I nogen grad
- ☐ Hverken/eller
- ☐ I mindre grad
- ☐ I lav grad
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Nu vil vi gerne høre, hvad **indholdet i arbejdet** handlede om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Du oplevede ikke, at du gjorde en forskel i din hverdag?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du var ikke stolt over at arbejde på din arbejdsplads?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du blev ikke inspireret til at yde dit bedste?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du var ikke tilfreds med kvaliteten af det arbejde du udførte?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du oplevede ikke, at der var fokus nok på at løse kerneopgaven?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har angivet at **mine kompetencer og udviklingsmuligheder i arbejdet** var én af dine 3 vigtigste årsager til, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune.

I hvilken grad var du alt i alt:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Tilfreds med matchet mellem dit job og dine kompetencer?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tilfreds med udviklingsmulighederne i dit arbejde?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Nu vil vi gerne høre, hvad **mine kompetencer og udviklingsmuligheder i arbejdet** handlede om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Du havde ikke de rette kompetencer til at løse de daglige opgaver?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du havde ikke mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du havde ikke mulighed for at udvikle dig gennem formel uddannelse eller kurser?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har angivet at **ledelsen på arbejdspladsen** var én af dine 3 vigtigste årsager til, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune.

I hvilken grad var du alt i alt:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Tilfreds med din nærmeste leder på din arbejdsplads?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tilfreds med ledelsen på din arbejdsplads?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Nu vil vi gerne høre, hvad **ledelsen på arbejdspladsen** handlede om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Du havde ikke et godt samarbejde med din nærmeste leder?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dit arbejde blev ikke anerkendt og påskønnet af ledelsen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ledelsen stolede ikke på, at medarbejderne gjorde et godt stykke arbejde?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du havde ikke tillid til de udmeldinger, som kom fra ledelsen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har angivet at **mine kollegaer** var én af dine 3 vigtigste årsager til, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune.

I hvilken grad var du alt i alt tilfreds med dine kollegaer?

- ☐ I høj grad
- ☐ I nogen grad
- ☐ Hverken/eller
- ☐ I mindre grad
- ☐ I lav grad
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Nu vil vi gerne høre, hvad **mine kollegaer** handlede om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Du havde ikke et godt samarbejde med dine nærmeste kollegaer?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Der var ikke en følelse af sammenhold og samhørighed blandt dig og dine kolleger?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du havde ikke mulighed for samvær med dine kollegaer?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har angivet at **mine arbejdstider** var én af dine 3 vigtigste årsager til, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune.

I hvilken grad var du alt i alt tilfreds med dine arbejdstider?

- ☐ I høj grad
- ☐ I nogen grad
- ☐ Hverken/eller
- ☐ I mindre grad
- ☐ I lav grad
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Nu vil vi gerne høre, hvad **mine arbejdstider** handlede om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Dit ugentlige antal arbejdstimer passede dig ikke godt?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du havde ikke mulighed for at placere din arbejdstid efter dit behov?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du havde ikke mulighed for at gå op i ugentlig arbejdstid, hvis du ønskede det?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du havde ikke mulighed for at gå ned i ugentlig arbejdstid, hvis du ønskede det?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har angivet at **mine lønforhold** var én af dine 3 vigtigste årsager til, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune.

I hvilken grad var du alt i alt tilfreds med dine lønforhold?

- ☐ I høj grad
- ☐ I nogen grad
- ☐ Hverken/eller
- ☐ I mindre grad
- ☐ I lav grad
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Nu vil vi gerne høre, hvad **mine lønforhold** handlede om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Du var ikke tilfreds med dit samlede lønniveau sammenlignet med andre?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du oplevede ikke, at der var tilstrækkelig klarhed om kriterierne for løntillæg?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du oplevede ikke at din indsats blev anerkendt gennem din løn?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har angivet at **måden min arbejdsplads håndterede seniormedarbejdere** var én af dine 3 vigtigste årsager til, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune.

I hvilken grad var du alt i alt tilfreds med måden din arbejdsplads håndterede seniormedarbejdere?

- ☐ I høj grad
- ☐ I nogen grad
- ☐ Hverken/eller
- ☐ I mindre grad
- ☐ I lav grad
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Du vil om lidt få uddybende spørgsmål om arbejdspladsens måde at håndtere seniormedarbejdere på.

Nu vil vi gerne høre, hvad måden min arbejdsplads håndterede seniormedarbejdere handlede om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/ Ønsker ikke at svare
Din arbejdsplads gjorde ikke en god indsats for at fastholde seniormedarbejdere?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Din arbejdsplads gav ikke gode muligheder for, at seniormedarbejders arbejdstid eller jobforhold kunne tilpasses efter behov?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har angivet at **forholdet mellem den arbejdstid jeg havde til rådighed og de opgaver, jeg skulle løse** var én af dine 3 vigtigste årsager til, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune.

I hvilken grad var du alt i alt tilfreds med forholdet mellem den arbejdstid du havde til rådighed og de opgaver, du skulle løse?

- ☐ I høj grad
- ☐ I nogen grad
- ☐ Hverken/eller
- ☐ I mindre grad
- ☐ I lav grad
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Nu vil vi gerne høre, hvad forholdet mellem den arbejdstid jeg havde til rådighed og de opgaver, jeg skulle løse handlede om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/ Ønsker ikke at svare
Der var ikke tilstrækkelig tid til at udføre kerneopgaverne?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Der var ikke nok medarbejdere på arbejde til, at du kunne udføre dit arbejde tilfredsstillende?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har angivet at **sammenhængen mellem mit arbejdsliv og mit privatliv** var én af dine 3 vigtigste årsager til, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune.

I hvilken grad var du alt i alt tilfreds med sammenhængen mellem dit arbejdsliv og dit privatliv?

- ☐ I høj grad
- ☐ I nogen grad
- ☐ Hverken/eller
- ☐ I mindre grad
- ☐ I lav grad



Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Nu vil vi gerne høre, hvad **sammenhængen mellem mit arbejdsliv og mit privatliv** handlede om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du fratrådte din stilling i Københavns Kommune:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Dit arbejde var ikke foreneligt med din familiesituation?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dit arbejde var ikke foreneligt med dit fritidsliv, herunder samvær med venner?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du ikke havde mulighed for at få en bolig, som passede til dine behov, tæt på din daværende arbejdsplads?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dit arbejde var ikke foreneligt med dit helbred (fysisk og/eller psykiske velbefindende?)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du havde ikke gode transport- eller parkeringsmuligheder eller du havde for lang transporttid?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Til slut får du et par spørgsmål om fastholdelse af seniormedarbejdere på din arbejdsplads i Københavns Kommune.

I hvilken grad var du tilfreds med:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Din arbejdsplads' indsats for at fastholde seniormedarbejdere?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De muligheder din arbejdsplads gav for at seniormedarbejdere kunne tilpasse arbejdstid eller jobforhold?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Tusind tak for din deltagelse i spørgeskemaundersøgelsen!

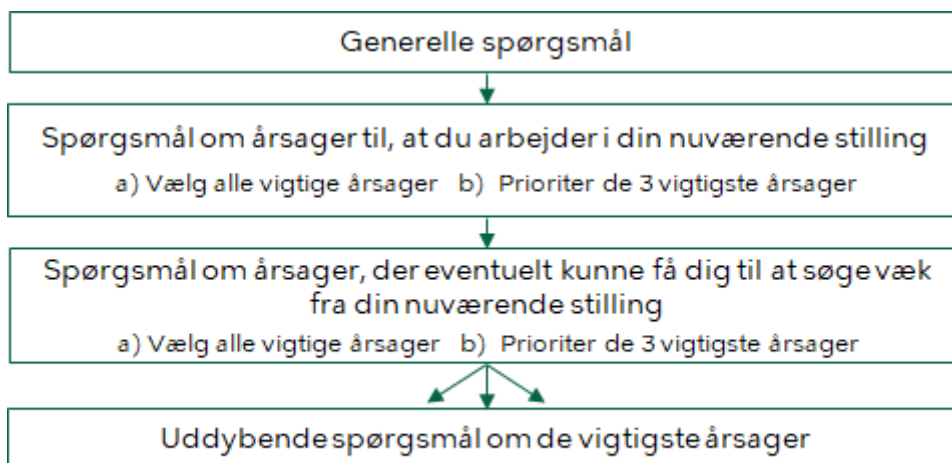
Kære ,

Formålet med denne spørgeskemaundersøgelse er at gøre Københavns Kommune klogere på, hvad der skal til for at rekruttere og fastholde medarbejdere, der løser nogle af kommunens vigtige opgaver på velfærdsområderne.

Vi vil derfor gerne høre, hvad der er vigtigt for dig i din nuværende stilling i Københavns Kommune.

Spørgeskemaet er opbygget således:

- Først får du nogle generelle spørgsmål.
- Så bliver du spurgt om, hvad der er de vigtigste årsager til, at du arbejder i Københavns Kommune.
- Herefter bliver du spurgt om, hvilke årsager, der eventuelt kunne få dig til at overveje at søge væk fra Københavns Kommune.
- Du bliver dernæst bedt om at prioritere de vigtigste årsager.
- For de årsager, som du vælger som de vigtigste, får du først nogle generelle tilfredshedsspørgsmål og herefter nogle uddybende spørgsmål.



Denne figur vil undervejs vise, hvor langt du er i spørgeskemaet.

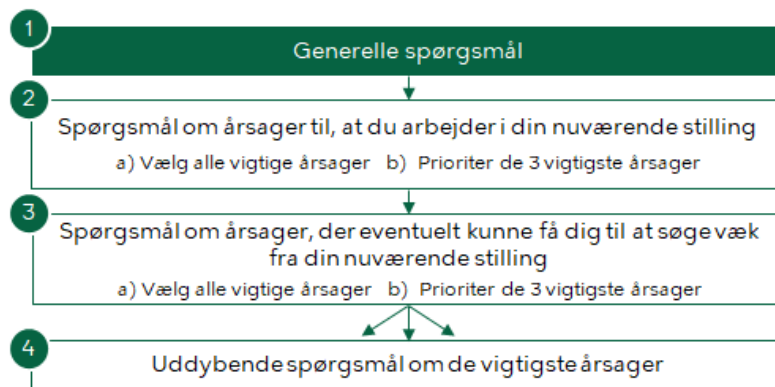
Det tager cirka ca. 10 minutter at udfylde spørgeskemaet.

Din besvarelse vil have stor betydning for Københavns Kommunes arbejde med at rekruttere og fastholde medarbejdere fremadrettet.

På forhånd tak fordi du vil deltage!

Du er tiltrådt en stilling i Københavns Kommune inden for de seneste tre år.

Først bedes du tænke tilbage på din arbejdsmarkedssituation, umiddelbart før du blev ansat i din nuværende stilling i Københavns Kommune.



Hvilken af følgende beskrivelser passer bedst på din daværende arbejdsmarkedssituation?

Sæt kryds ved dét svar, der passer bedst.

- ☐ Jeg var i beskæftigelse som lønmodtager eller selvstændig
- ☐ Jeg var ledig
- ☐ Jeg var under uddannelse eller videreuddannelse
- ☐ Andet
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Hvilken sektor arbejdede du inden for i dit daværende job?

Sæt kryds ved dét svar, der passer bedst på din daværende jobsituation.
Hvis du havde mere end ét job, bedes du besvare for det job, hvor du havde flest timer om ugen.

- ☐ Den private sektor
- ☐ Staten
- ☐ Kommunerne
- ☐ Regionerne
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Hvor mange timer om ugen arbejdede du i dit tidligere job?

- ☐ Under 28 timer
- ☐ 28-31 timer
- ☐ 32-36 timer
- ☐ 37 timer eller mere (fuld tid)
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Hvilket fag arbejdede du inden for i dit daværende arbejde?

Sæt kryds ved dét svar, der passer bedst på din daværende jobsituation.
Hvis du havde mere end ét job, bedes du svare for det job, hvor du havde flest timer om ugen.

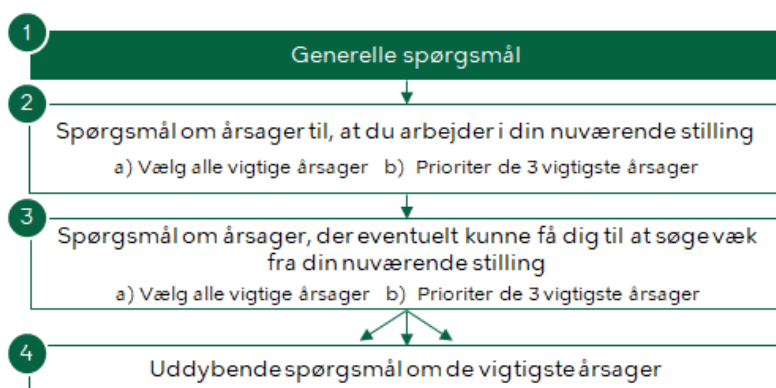
- ☐ Inden for velfærdsfagene
Fx som lærer, pædagog, socialpædagog, pædagogisk medarbejder i øvrigt, socialrådgiver, social- og sundhedsmedarbejder, sygeplejerske, sundhedsplejerske eller lignende fag
- ☐ Inden for et andet fagområde end ovenstående
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Nu får du et par spørgsmål om at være ansat i Københavns Kommune

Hvis du er tiltrådt flere stillinger i Københavns Kommune inden for de seneste tre år, tænk da på din seneste stilling.

Det bedes du gøre gennem resten af spørgeskemaet.

Du får først et par spørgsmål om at være ansat i Københavns Kommune



I hvilken grad vil du anbefale ...

... en ven at søge job i Københavns Kommune?

I høj grad	I nogen grad	Hverken eller	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
☐	☐	☐	☐	☐	☐

... en ven at søge et job svarende til dit nuværende job i Københavns Kommune?

☐	☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Nu vil vi spørge dig om en række forhold i forbindelse med, at du tiltrådte din nuværende stilling i Københavns Kommune.

I hvilken grad var du tilfreds med:

Det jobopslag du søgte?

I høj grad	I nogen grad	Hverken eller	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ansættelsessamtalen?

☐	☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Den måde du blev modtaget på ved ansættelsen?

☐	☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Introduktionen til dine opgaver fra dine kollegaer?

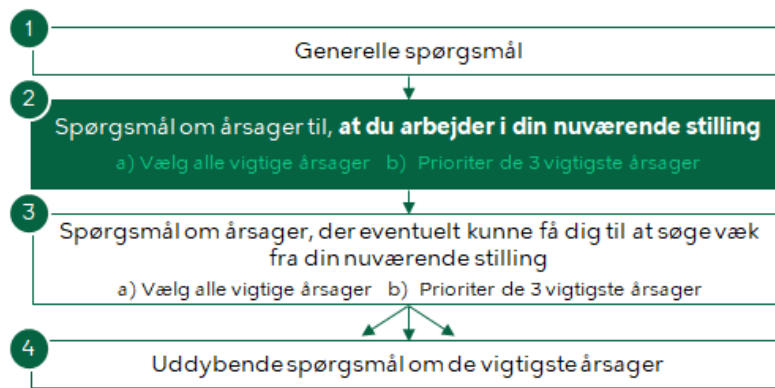
☐	☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Introduktionen til dine opgaver fra din leder?

☐	☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Årsager til at du arbejder i din nuværende stilling i Københavns Kommune

Du vil i det følgende blive spurgt til vigtige årsager til, at du arbejder i din nuværende stilling.



Der kan være mange årsager til, at du arbejder i din nuværende stilling.

Hvad er de vigtige årsager lige nu?

Vælg alle vigtige årsager, mindst 3 og gerne flere.

- ☐ Det psykiske arbejdsmiljø på min arbejdsplads
- ☐ Det fysiske arbejdsmiljø på min arbejdsplads
- ☐ Muligheden for indflydelse på mit arbejde
- ☐ Indholdet i mit arbejde
- ☐ Mine kompetencer og udviklingsmuligheder i mit arbejde
- ☐ Ledelsen på min arbejdsplads
- ☐ Mine kolleger
- ☐ Mine arbejdstider
- ☐ Mine lønforhold
- ☐ Måden min arbejdsplads håndterer seniormedarbejdere
- ☐ Forholdet mellem den arbejdstid, jeg har til rådighed, og de opgaver, jeg skal løse
- ☐ Sammenhængen mellem arbejdsliv og privatliv (fx transport-, bolig-, familie- og helbredssituation)
- ☐ Anden årsag

Du har markeret **anden årsag** som en af årsagerne til, at du arbejder i din nuværende stilling.

Beskriv kort hvad **anden årsag** dækker over.

Du vil nu blive bedt om at prioritere de vigtigste årsager til, at du arbejder i din nuværende stilling.

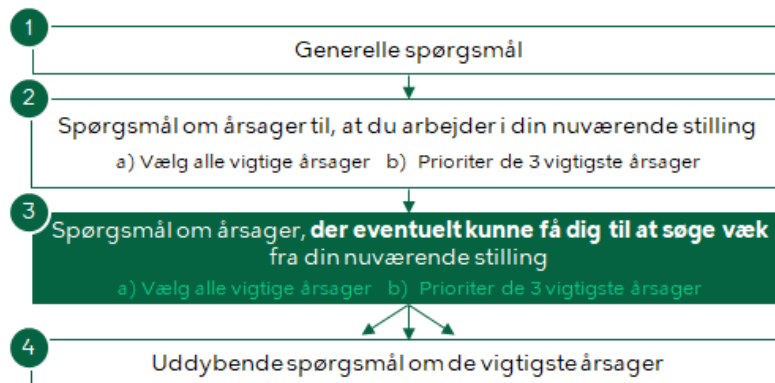
Nedenfor listes de årsager, du har valgt, som de vigtige årsager til, at du arbejder i din nuværende stilling.

Vælg hvilke tre årsager du synes er de vigtigste for, at du arbejder i din nuværende stilling lige nu.

- ☐ Det psykiske arbejdsmiljø på min arbejdsplads
- ☐ Det fysiske arbejdsmiljø på min arbejdsplads
- ☐ Muligheden for indflydelse på mit arbejde
- ☐ Indholdet i mit arbejde
- ☐ Mine kompetencer og udviklingsmuligheder i mit arbejde
- ☐ Ledelsen på min arbejdsplads
- ☐ Mine kollegaer
- ☐ Mine arbejdstider
- ☐ Mine lønforhold
- ☐ Måden min arbejdsplads håndterer seniormedarbejd
- ☐ Forholdet mellem den arbejdstid jeg har til rådighed og de opgaver, jeg skal løse
- ☐ Sammenhængen mellem arbejdsliv og privatliv (fx transport-, bolig-, familie- og helbreds-situation)
- ☐ Anden årsag

Årsager til at overveje at søge væk fra din nuværende stilling i Københavns Kommune

Du vil i det følgende blive spurgt til vigtige årsager til, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling.



I Københavns Kommune vil vi gerne blive klogere på, hvad der har betydning for, om en medarbejder vælger at blive i sin stilling eller ej.

Derfor vil vi gerne høre, hvilke årsager, der eventuelt kunne få dig til at overveje at søge væk fra din nuværende stilling.

Vælg alle vigtige årsager, mindst 3 og gerne flere.

- ☐ Det psykiske arbejdsmiljø på min arbejdsplads
- ☐ Det fysiske arbejdsmiljø på min arbejdsplads
- ☐ Muligheden for indflydelse på mit arbejde
- ☐ Indholdet i mit arbejde
- ☐ Mine kompetencer og udviklingsmuligheder i mit arbejde
- ☐ Ledelsen på min arbejdsplads
- ☐ Mine kollegaer
- ☐ Mine arbejdstider
- ☐ Mine lønforhold

- ☐ Måden min arbejdsplads håndterer seniormedarbejde
- ☐ Måden min arbejdsplads håndterer krænkende adfærd
- ☐ Forholdet mellem den arbejdstid, jeg har til rådighed, og de opgaver, jeg skal løse
- ☐ Sammenhængen mellem arbejdsliv og privatliv (fx transport-, bolig-, familie- og helbredssituation)
- ☐ Et ønske om at søge nye udfordringer i et nyt job
- ☐ At trække mig tilbage fra arbejdsmarkedet
- ☐ Anden årsag

Du har markeret **anden årsag**.

Beskriv kort hvad **anden årsag** dækker over:

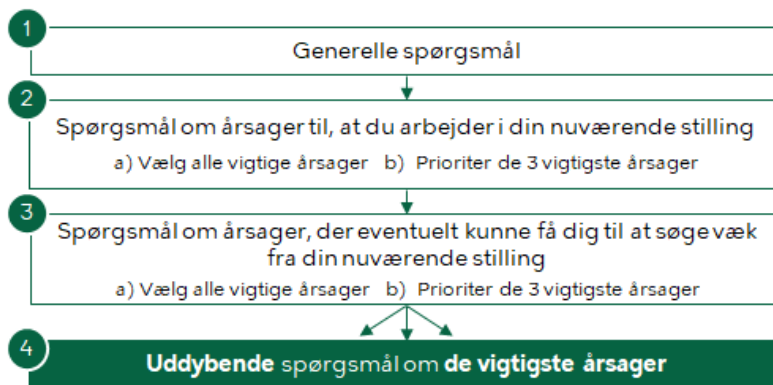
Du vil i det følgende blive bedt om at prioritere de vigtigste årsager til, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling.

Nedenfor listes de årsager du har valgt som de vigtige årsager til, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling. Vælg hvilke tre årsager du synes er de vigtigste for, at du kan overveje at søge væk fra din nuværende stilling.

- ☐ Det psykiske arbejdsmiljø på min arbejdsplads
- ☐ Det fysiske arbejdsmiljø på min arbejdsplads
- ☐ Muligheden for indflydelse på mit arbejde
- ☐ Indholdet i mit arbejde
- ☐ Mine kompetencer og udviklingsmuligheder i mit arbejde
- ☐ Ledelsen på min arbejdsplads
- ☐ Mine kollegaer
- ☐ Mine arbejdstider
- ☐ Mine lønforhold
- ☐ Måden min arbejdsplads håndterer seniormedarbejde
- ☐ Måden min arbejdsplads håndterer krænkende adfærd
- ☐ Forholdet mellem den arbejdstid jeg har til rådighed og de opgaver, jeg skal løse
- ☐ Sammenhængen mellem arbejdsliv og privatliv (fx transport-, bolig-, familie- og helbredssituation)
- ☐ Et ønske om at søge nye udfordringer i et nyt job
- ☐ At trække mig tilbage fra arbejdsmarkedet
- ☐ Anden årsag

Uddybende spørgsmål om årsager til, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling i Københavns Kommune.

Du vil i det følgende blive spurgt mere ind til de vigtigste årsager til, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling.



Du har angivet at **det psykiske arbejdsmiljø på min arbejdsplads** er én af dine 3 vigtigste årsager til, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling.

I hvilken grad er du alt i alt tilfreds med det psykiske arbejdsmiljø?

- ☐ I høj grad
- ☐ I nogen grad
- ☐ Hverken/eller
- ☐ I mindre grad
- ☐ I lav grad
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Nu vil vi gerne høre, hvad **det psykiske arbejdsmiljø på min arbejdsplads** handler om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Du føler dig ikke motiveret og engageret i dit arbejde?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du oplever, at arbejdspresset er for stort?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du kommer ofte i udfordrende situationer med den målgruppe du arbejder med, fx udadreagerende adfærd?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har angivet at **det fysiske arbejdsmiljø på min arbejdsplads** er én af dine 3 vigtigste årsager til, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling.

I hvilken grad er du alt i alt tilfreds med det fysiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?

- ☐ I høj grad
- ☐ I nogen grad
- ☐ Hverken/eller
- ☐ I mindre grad
- ☐ I lav grad
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Nu vil vi gerne høre, hvad **det fysiske arbejdsmiljø på min arbejdsplads**

handler om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Du foretager ofte tunge løft?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De ergonomiske forhold på din arbejdsplads er ikke tilfredsstillende, fx dårlige arbejdsstillinger?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indeklimaet på din arbejdsplads er ikke tilfredsstillende?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du er ikke tilfreds med de fysiske rammer på din arbejdsplads, fx pga. slitage eller uhensigtsmæssig indretning?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har angivet at **muligheden for indflydelse på mit arbejde** er én af dine 3 vigtigste årsager til, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling.

I hvilken grad er du alt i alt tilfreds med muligheden for indflydelse på dit arbejde?

- ☐ I høj grad
- ☐ I nogen grad
- ☐ Hverken/eller
- ☐ I mindre grad
- ☐ I lav grad
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Nu vil vi gerne høre, hvad **muligheden for indflydelse på mit arbejde** handler om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Du har ikke indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver i det daglige?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du har ikke mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du har ikke indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du har ikke et ansvar som passer til dine kompetencer?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har angivet at **indholdet i mit arbejde** er én af dine 3 vigtigste årsager til, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling.

I hvilken grad er du alt i alt tilfreds med indholdet i dit arbejde?

- ☐ I høj grad
- ☐ I nogen grad
- ☐ Hverken/eller
- ☐ I mindre grad
- ☐ I lav grad
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Nu vil vi gerne høre, hvad indholdet i mit arbejde handler om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Du oplever ikke, at du gør en forskel i din hverdag?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du er ikke stolt over at arbejde på din arbejdsplads?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du bliver ikke inspireret til at yde dit bedste?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du er ikke tilfreds med kvaliteten af det arbejde du udfører?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du oplever ikke, at der er nok fokus på at løse kerneopgaven?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har angivet at **mine kompetencer og udviklingsmuligheder i mit arbejde** er én af dine 3 vigtigste årsager til, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling.

I hvilken grad er du alt i alt:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Tilfreds med matchet mellem dit job og dine kompetencer?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tilfreds med udviklingsmulighederne i dit arbejde?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Nu vil vi gerne høre, hvad mine kompetencer og udviklingsmuligheder i mit arbejde handler om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Du har ikke de rette kompetencer til at løse de daglige opgaver?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du har ikke mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du har ikke mulighed for at udvikle dig gennem formel uddannelse eller kurser?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har angivet at **ledelsen på min arbejdsplads** er én af dine 3 vigtigste årsager til, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling.

I hvilken grad er du alt i alt:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Tilfreds med din nærmeste leder på din arbejdsplads?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tilfreds med ledelsen på din arbejdsplads?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Nu vil vi gerne høre, hvad ledelsen på min arbejdsplads handler om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling:

I høj grad I nogen grad Hverken/eller I mindre grad I lav grad Ved ikke/Ønsker ikke at svare

	grad	grad		grad	grad	ikke at svare
Du har ikke et godt samarbejde med din nærmeste leder?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dit arbejde bliver ikke anerkendt og påskønnet af ledelsen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ledelsen stoler ikke på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du har ikke tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har angivet at **mine kollegaer** er én af dine 3 vigtigste årsager til, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling.

I hvilken grad er du alt i alt tilfreds med dine kollegaer?

- ☐ I høj grad
- ☐ I nogen grad
- ☐ Hverken/eller
- ☐ I mindre grad
- ☐ I lav grad
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Nu vil vi gerne hvad, **mine kollegaer** handler om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Du har ikke et godt samarbejde med dine nærmeste kollegaer?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Der er ikke en følelse af sammenhold og samhørighed blandt dig og dine kolleger?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du har ikke mulighed for samvær med dine kollegaer?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har angivet at **mine arbejdstider** er én af dine 3 vigtigste årsager til, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling.

I hvilken grad er du alt i alt tilfreds dine arbejdstider?

- ☐ I høj grad
- ☐ I nogen grad
- ☐ Hverken/eller
- ☐ I mindre grad
- ☐ I lav grad
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Nu vil vi gerne hvad, hvad **mine arbejdstider** handler om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Dit ugentlige antal arbejdstimer passer dig ikke godt?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har ikke mulighed for at placere din arbejdstid til dit behov?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du har ikke mulighed for at gå op i ugentlig arbejdstid, hvis du ønsker det?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du har ikke mulighed for at gå ned i ugentlig arbejdstid, hvis du ønsker det?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har angivet at **mine lønforhold** er én af dine 3 vigtigste årsager til, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling.

I hvilken grad er du alt i alt tilfreds med dine lønforhold?

- ☐ I høj grad
- ☐ I nogen grad
- ☐ Hverken/eller
- ☐ I mindre grad
- ☐ I lav grad
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Nu vil vi gerne høre, hvad **mine lønforhold** handler om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken/eller	I mindre grad	I lav grad	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Du er ikke tilfreds med dit samlede lønniveau sammenlignet med andre?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du oplever ikke, at der er tilstrækkelig klarhed om kriterierne for løntillæg?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Du oplever ikke at din indsats bliver anerkendt tilstrækkeligt gennem din løn?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Du har angivet at **måden min arbejdsplads håndterer seniormedarbejdere** er én af dine 3 vigtigste årsager til, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling.

I hvilken grad er du alt i alt tilfreds med måden din arbejdsplads håndterer seniormedarbejdere på?

- ☐ I høj grad
- ☐ I nogen grad
- ☐ Hverken/eller
- ☐ I mindre grad
- ☐ I lav grad
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Du vil om lidt få uddybende spørgsmål om arbejdspladsens måde at håndtere seniormedarbejdere på.

Nu vil vi gerne høre, hvad **måden min arbejdsplads håndterer seniormedarbejdere** handler om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling:

I høj
grad

I
nogen
grad

Hverken/eller

I
mindre
grad

I lav
grad

Ved ikke/
Ønsker
ikke at
svare

Din arbejdsplads gør ikke en god indsats for at fastholde seniormedarbejdere?

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Din arbejdsplads giver ikke gode muligheder, for at seniormedarbejderes arbejdstid eller jobforhold kan tilpasses efter deres behov?

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Du har angivet at **forholdet mellem den arbejdstid jeg har til rådighed og de opgaver, jeg skal løse** er én af dine 3 vigtigste årsager til, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling.

I hvilken grad er du alt i alt tilfreds med forholdet mellem den arbejdstid du har til rådighed og de opgaver, du skal løse?

- ☐ I høj grad
- ☐ I nogen grad
- ☐ Hverken/eller
- ☐ I mindre grad
- ☐ I lav grad
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Nu vil vi gerne høre, hvad **forholdet mellem den arbejdstid jeg havde til rådighed og de opgaver, jeg skal løse** handler om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling:

I høj
grad

I nogen
grad

Hverken/eller

I
mindre
grad

I lav
grad

Ved ikke/
Ønsker ikke at
svare

Der er ikke tilstrækkelig tid til at udføre kerneopgaverne?

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Der er ikke nok medarbejdere på arbejde til, at du kan udføre dit arbejde tilfredsstillende?

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Du har angivet at **sammenhængen mellem mit arbejdsliv og mit privatliv** er én af dine 3 vigtigste årsager til, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling.

I hvilken grad er du alt i alt tilfreds med sammenhængen mellem dit arbejdsliv og dit privatliv?

- ☐ I høj grad
- ☐ I nogen grad
- ☐ Hverken/eller
- ☐ I mindre grad
- ☐ I lav grad
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Nu vil vi gerne høre, hvad **sammenhængen mellem mit arbejdsliv og mit privatliv** handler om for dig.

I hvilken grad er følgende vigtigt for, at du eventuelt kunne overveje at søge væk fra din nuværende stilling:

I høj I Hverken/eller I I lav Ved ikke/

	grad	nogen grad		mindre grad	Ønsker ikke at svare
Dit arbejde er ikke foreneligt med din familiesituation?	☐	☐	☐	☐	☐
Dit arbejde er ikke foreneligt med dit fritidsliv, herunder samvær med venner?	☐	☐	☐	☐	☐
Du har ikke mulighed for at få en bolig, som passer til dine behov, tæt på din nuværende arbejdsplads?	☐	☐	☐	☐	☐
Dit arbejde er ikke foreneligt med dit helbred (fysisk og/eller psykiske velbefindende)?	☐	☐	☐	☐	☐
Du har ikke gode transport- eller parkeringsmuligheder eller du har for lang transporttid?	☐	☐	☐	☐	☐

Til slut får du spørgsmål om din arbejdstid og om fastholdelse af seniormedarbejdere på din arbejdsplads.

Til slut får du et par spørgsmål om din arbejdstid.

Til slut får du nogle spørgsmål om fastholdelse af seniormedarbejdere på din arbejdsplads.

Kunne du tænke dig at gå op i tid eller arbejde på fuld tid?

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Hvad er årsagerne til, at du ikke kunne tænke dig at gå op i tid eller arbejde på fuld tid?

Vælg gerne flere svar.

- ☐ Det vil være for fysisk hårdt
- ☐ Det vil være for psykisk krævende
- ☐ Arbejdspresset vil være for stort
- ☐ Det vil ikke hænge sammen med mit privatliv
- ☐ Andet, skriv: _____

Giver din arbejdsplads dig mulighed for at gå op i tid eller arbejde på fuld tid?

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Ved ikke/Ønsker ikke at besvare

I hvilken grad er du tilfreds med:

	I høj grad	I nogen grad	Hverken eller	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke/Ønsker ikke at svare
Din arbejdsplads' indsats for at fastholde seniormedarbejdere?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De muligheder, din arbejdsplads giver for at seniormedarbejdere kan tilpasse arbejdstid eller jobforhold?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Er du på en seniorordning?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

I hvilken grad oplever du, at seniorordningen opfylder dine behov?

☐ I høj grad

☐ I nogen grad

☐ Hverken/eller

☐ I mindre grad

☐ I lav grad

☐ Ved ikke/Ønsker ikke at svare

Tusind tak for din deltagelse i spørgeskemaundersøgelsen!