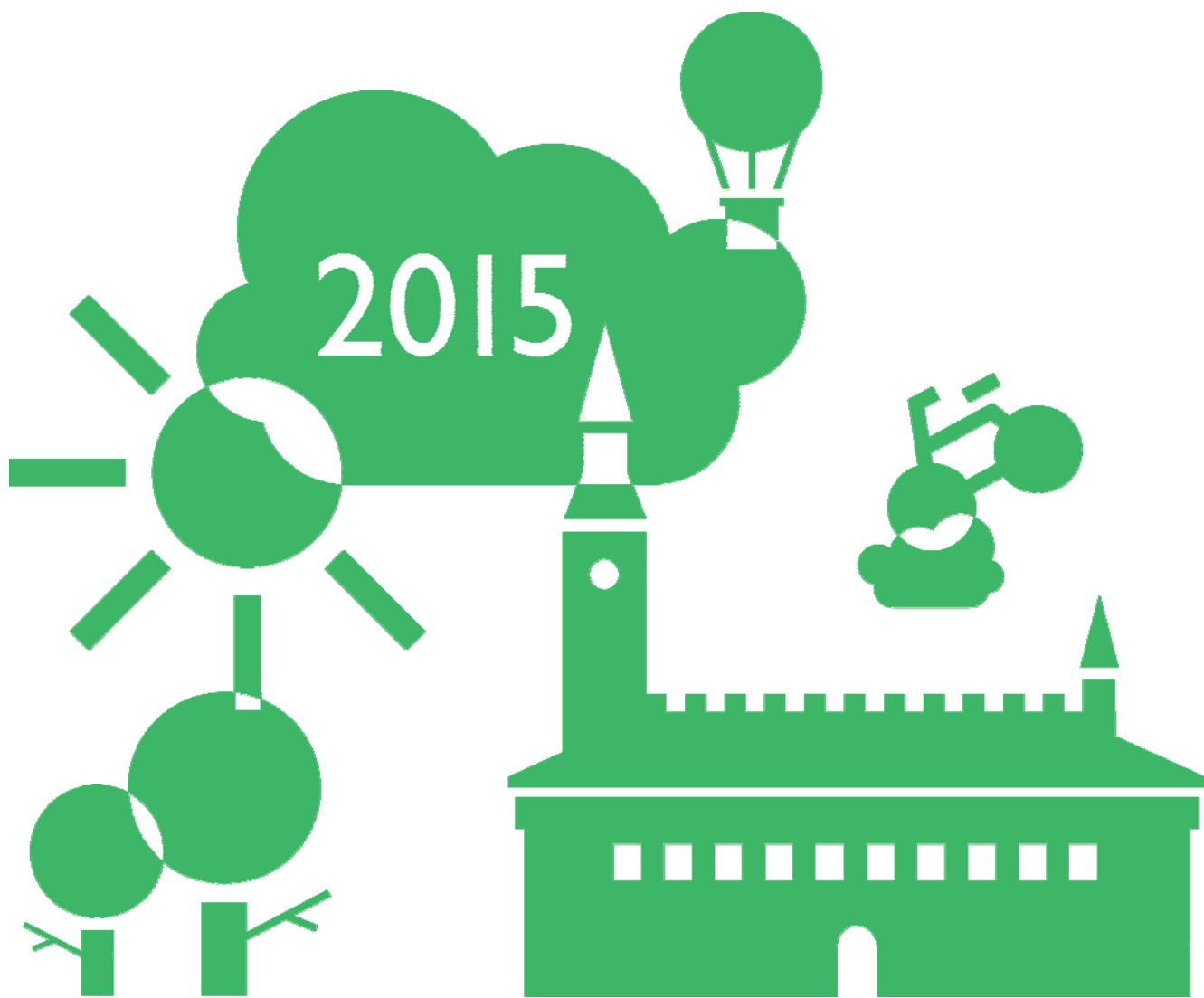




BESKÆFTIGELSES- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGEN

Svarprocent: 91% (1436/1571)



02 INDHOLD

3

Introduktion

4

Temaoversigt

5

Størst positiv og negativ forskel (Top og bund 5)

6

Udvikling siden 2014 (Top og bund 5)

7

Undersøgelsens temaer

20

Krænkende adfærd

25

Temaside Social Kapital

27

Baggrundsresultater

31

Resultater i tabelform

Forord Kære ledere og medarbejdere i BIF,

I modtager hermed resultaterne af trivselsundersøgelsen 2015.

Vi vil gerne takke for, at rigtig mange af jer har deltaget i årets trivselsundersøgelse. De mange svar giver et stærkt grundlag for at arbejde videre med at forbedre trivslen i BIF.

Både ledere og medarbejdere har et ansvar for at skabe og fastholde en god trivsel på arbejdspladsen. Vi håber derfor, at I i alle afdelinger og kontorer i de kommende uger vil gå aktivt ind i arbejdet med at følge op på resultaterne af undersøgelsen. Det er dér, I har muligheden for at gøre en forskel i arbejdsdagen for jer selv og jeres kollegaer.

På BIFs trivselssite kan I finde en vejledning til, hvordan I sammen kan følge op på resultaterne fra trivselsundersøgelsen. På sitet kan I også læse mere om forskellige dialogmetoder og få inspiration til opfølgingsarbejdet.

God fornøjelse med det fortsatte arbejde for en endnu bedre trivsel.

På vegne af BIFs HovedMED.

Formand Birgitte Hansen, Adm. Direktør

Næstformand Jan Bolvig Mortensen, Fællestillidsrepræsentant for HK

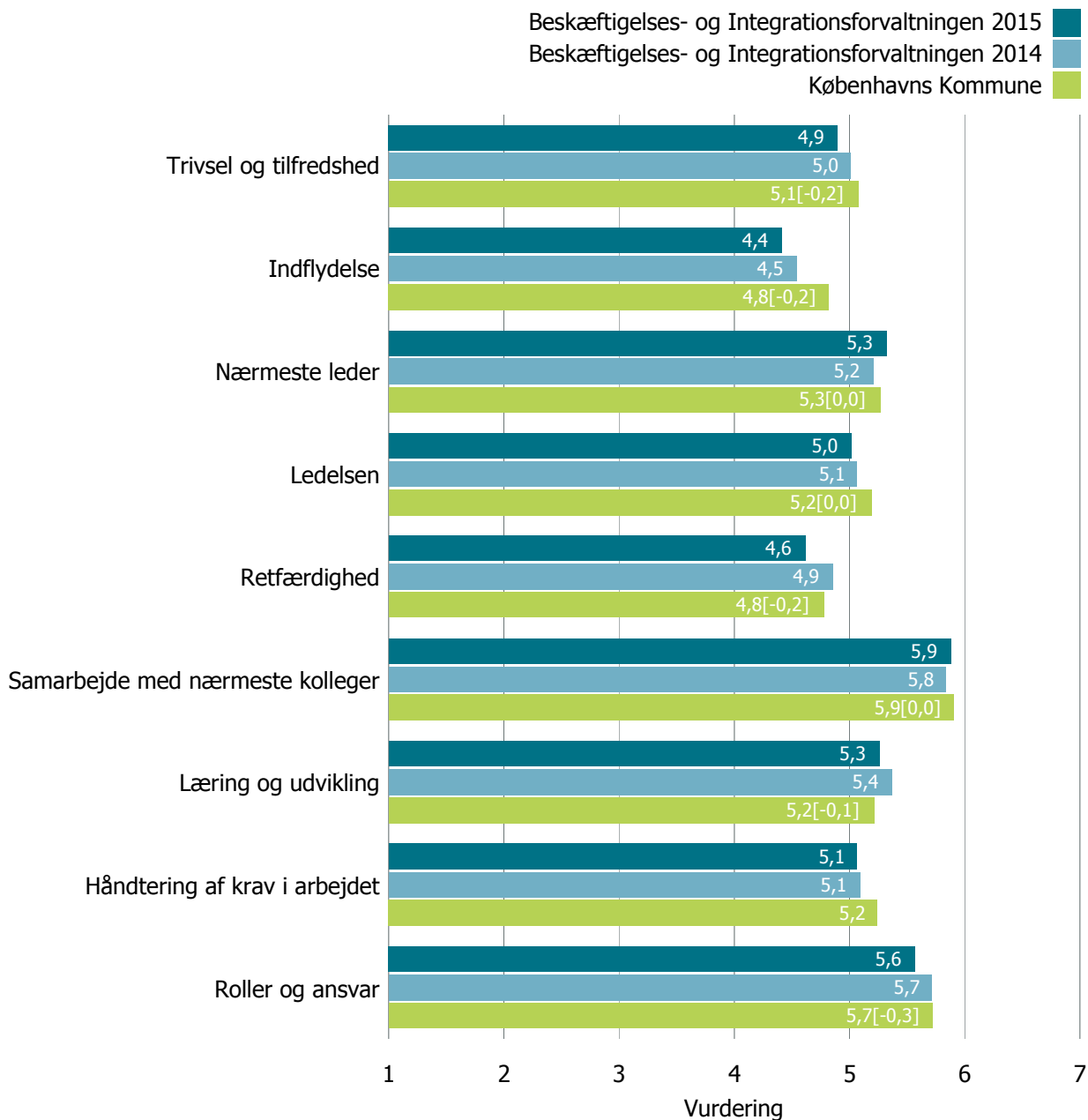
Introduktion

| | |
|------------------------|---|
| Formål | <p>Formålet med Trivselsundersøgelsen 2015 er at få medarbejdernes vurdering af trivslen. Resultatet er sammenfattet i denne rapport for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. Rapporten er med til at give Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen mulighed for at identificere styrker, og hvor der er plads til forbedringer. Hvis det er muligt, sammenlignes med resultaterne fra 2014.</p> |
| Om undersøgelsen | <p>Denne rapport beskriver resultaterne fra Trivselsundersøgelsen 2015. Undersøgelsen er gennemført i perioden 14. januar 2015 - 04. februar 2015.</p> <p>I alt har 1571 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 1436 valgt at svare. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har således opnået en svarprocent på 91%.</p> <p>Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema for Københavns Kommune suppleret med en række forvaltningsspecifikke spørgsmål for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.</p> <p>Spørgeskemaet og rapporterne er ændret siden 2014 for at højne kvaliteten og brugbarheden af resultaterne. Nogle spørgsmål er omformuleret og andre er udgået. Målet har været at bevare så mange spørgsmål som muligt for at kunne sammenligne med 2014. Det fremgår af rapporten hvilke spørgsmål, der er ændret og hvilke der er nye.</p> <p>Medarbejdernes anonymitet sikres ved, at der på intet tidspunkt udleveres besvarelser fra enkeltpersoner eller udarbejdes rapporter, hvor svar fra enkeltpersoner kan identificeres eller beregnes.</p> |
| Resultater i rapporten | <p>I rapporten finder du følgende resultater, som hver især giver dig forskellige svar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens samlede resultater for Trivselsundersøgelsen 2015• Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelsen 2014, hvis muligt• Hvordan adskiller Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen sig fra gennemsnittet? <p>Tallene i firkantede parenteser [] i søjlerne viser udviklingen siden 2014. Er den mindre end +/-0,1 angives det som [0,0]. Resultater fra 2014 vises ikke, hvis Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er ændret i en sådan grad, f.eks. på grund af organisationsændringer, at det ikke er muligt at sammenligne 2014 og 2015.</p> <p>Kun spørgsmål fra det fælles spørgeskema for Københavns Kommune indgår i beregningen af temagennemsnit. De forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår altså ikke i temagennemsnittene.</p> |
| Krænkende adfærd | <p>HovedMED i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har besluttet kun at vise resultaterne for Mobning og Uønsket seksuel opmærksomhed i rapporten for hele forvaltningen og i centerrapporterne. Det betyder, at resultaterne for Mobning og Uønsket seksuel opmærksomhed ikke vises i arbejdspladsrapporterne. Beslutningen er taget af hensyn til medarbejdernes anonymitet.</p> |

Temaoversigt

Temaoversigt

Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for de temaer i trivselsundersøgelsen, som der kan beregnes gennemsnit for. Tallene i firkantede parenteser "[]" inde i hver søjle angiver udviklingen siden 2014. Er den mindre end +/- 0,1 angives det som [0,0].



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

Størst positiv og negativ forskel

Formål

Tabellerne giver et overblik over, hvor resultaterne for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen adskiller sig mest fra den overliggende enhed. Der fokuseres både på positive og negative forskelle.

Top 5 Største positive forskel

Tabellen viser de fem spørgsmål i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, der har den største positive forskel i forhold til Københavns Kommune. Spørgsmål nr. 1 har den største positive forskel, nr. 2 den næststørste osv. Bemærk, at der kan være flere spørgsmål, hvor Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens resultater er forskellige fra Københavns Kommune.

| | | | Københavns Kommune Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen | |
|-----|--|---------|--|------------|
| Nr. | Spørgsmål tekst | Forskel | Overliggende enhed | Egen enhed |
| 1 | Har du gode muligheder for kurser, efter- og videreuddannelse? | +0,4 | 4,6 | 5,0 |
| 2 | Er du tilfreds med de ergonomiske forhold (løft, arbejdsstillinger, m.v.)? | +0,4 | 5,0 | 5,4 |
| 3 | Er du tilfreds med indeklimaet? | +0,3 | 4,2 | 4,5 |
| 4 | Kan du udføre dit arbejde uden at være generet af uro og støj? | +0,3 | 4,0 | 4,3 |
| 5 | Er dine lysforhold på arbejdet gode? | +0,2 | 4,8 | 5,0 |

Bund 5 Største negative forskel

Tabellen viser de fem spørgsmål i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, der har den største negative forskel i forhold til Københavns Kommune. Spørgsmål nr. 1 har den største negative forskel, nr. 2 den næststørste osv. Bemærk, at der kan være flere spørgsmål, hvor Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens resultater er forskellig fra Københavns Kommune.

| | | | Københavns Kommune Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen | |
|-----|--|---------|--|------------|
| Nr. | Spørgsmål tekst | Forskel | Overliggende enhed | Egen enhed |
| 1 | Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde? | -0,4 | 4,9 | 4,5 |
| 2 | Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads? | -0,4 | 4,2 | 3,8 |
| 3 | Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde? | -0,4 | 5,5 | 5,1 |
| 4 | Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? | -0,3 | 5,1 | 4,8 |
| 5 | Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde? | -0,3 | 5,5 | 5,2 |

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

Formål

Tabellerne giver et overblik over udviklingen siden Trivselsundersøgelsen 2014 for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. Der fokuseres både på positive og negative forskelle. Tabellerne indeholder kun spørgsmål, som også indgik i undersøgelsen i 2014.

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

Top 5 Største positive udvikling siden 2014

Tabellen viser de fem spørgsmål i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, hvor der er sket den største positive udvikling siden Trivselsundersøgelsen 2014. I spørgsmål nr. 1 er der den største positive udvikling, nr. 2 den næststørste osv. Bemærk, at der kan være flere spørgsmål, hvor der er positiv udvikling end vist i tabellen.

| Nr. | Spørgsmål tekst | Udvikling fra 2014 | Score 2014 | Score 2015 |
|-----|---|--------------------|------------|------------|
| 1 | Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører? | +0,3 | 4,4 | 4,7 |
| 2 | Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt? | +0,2 | 5,0 | 5,2 |
| 3 | Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? | +0,1 | 5,2 | 5,3 |
| 4 | Jeg ved, hvem jeg skal gå til, hvis jeg har problemer med løsningen af mine opgaver | +0,2 | 5,6 | 5,8 |
| 5 | Min nærmeste leder tager ansvar for, at jeg har de informationer, der er nødvendige, så jeg kan løse mine opgaver | +0,2 | 5,0 | 5,2 |

Bund 5 Største negative udvikling siden 2014

Tabellen viser de fem spørgsmål i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, hvor der er sket den største negative udvikling siden Trivselsundersøgelsen 2014. I spørgsmål nr. 1 er der den største negative udvikling, nr. 2 den næststørste osv. Bemærk, at der kan være flere spørgsmål, hvor der er negativ udvikling end vist i tabellen.

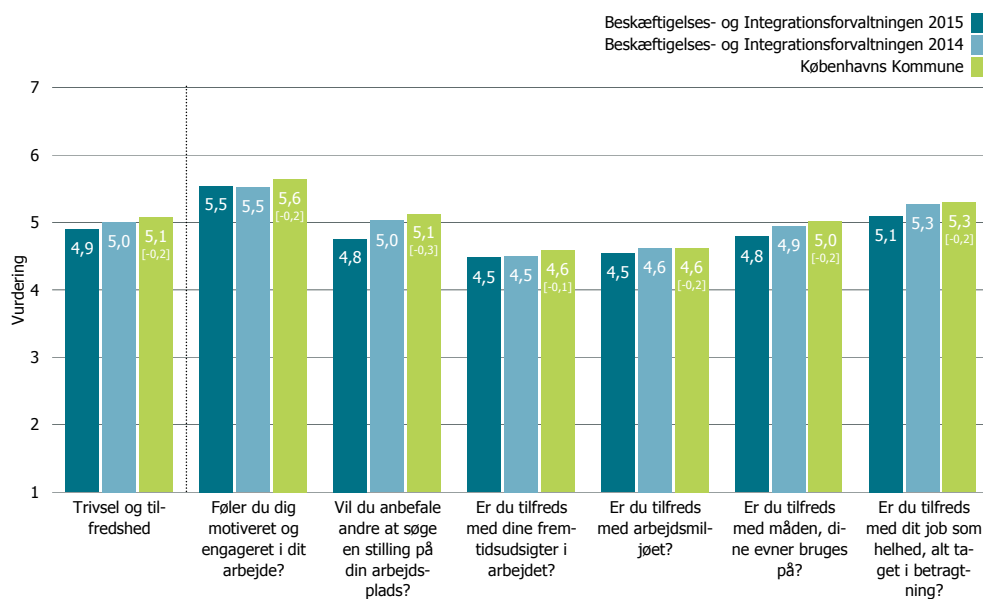
| Nr. | Spørgsmål tekst | Udvikling fra 2014 | Score 2014 | Score 2015 |
|-----|--|--------------------|------------|------------|
| 1 | Jeg oplever, at de IT-systemer, der er nødvendige for, at jeg kan udføre mine daglige arbejdsopgaver, fungerer stabilt | -1,0 | 4,1 | 3,1 |
| 2 | Bliver konflikter løst på en retfærdig måde? | -0,4 | 5,2 | 4,8 |
| 3 | Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen? | -0,4 | 5,0 | 4,6 |
| 4 | Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? | -0,2 | 5,0 | 4,8 |
| 5 | Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde? | -0,3 | 5,4 | 5,1 |

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

Tema: Trivsel og tilfredshed

Trivsel og tilfredshed

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Trivsel og tilfredshed.



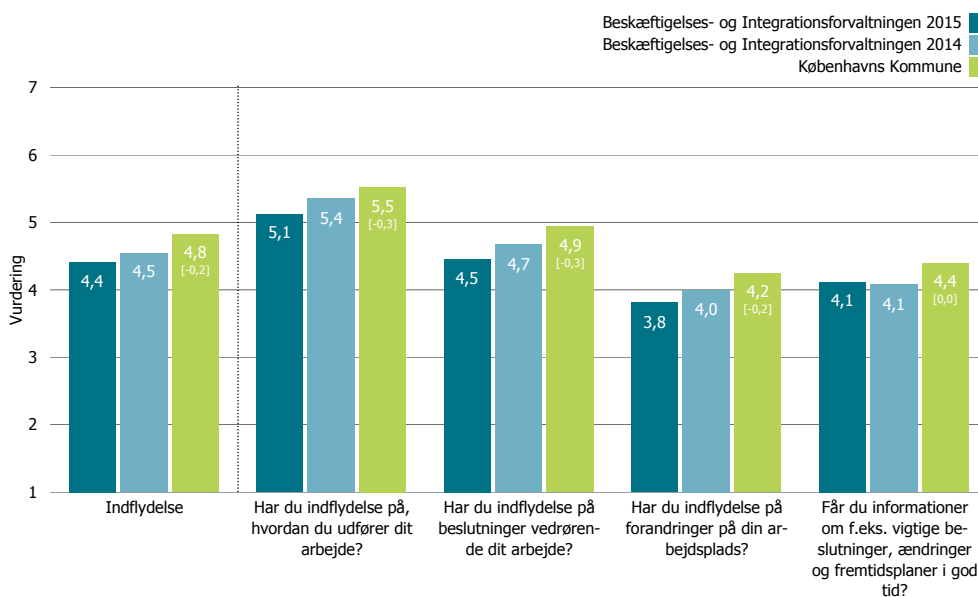
Temaet 'Trivsel og tilfredshed' måler den generelle tilfredshed med arbejdet.

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

Tema: Indflydelse

Indflydelse

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Indflydelse.



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

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

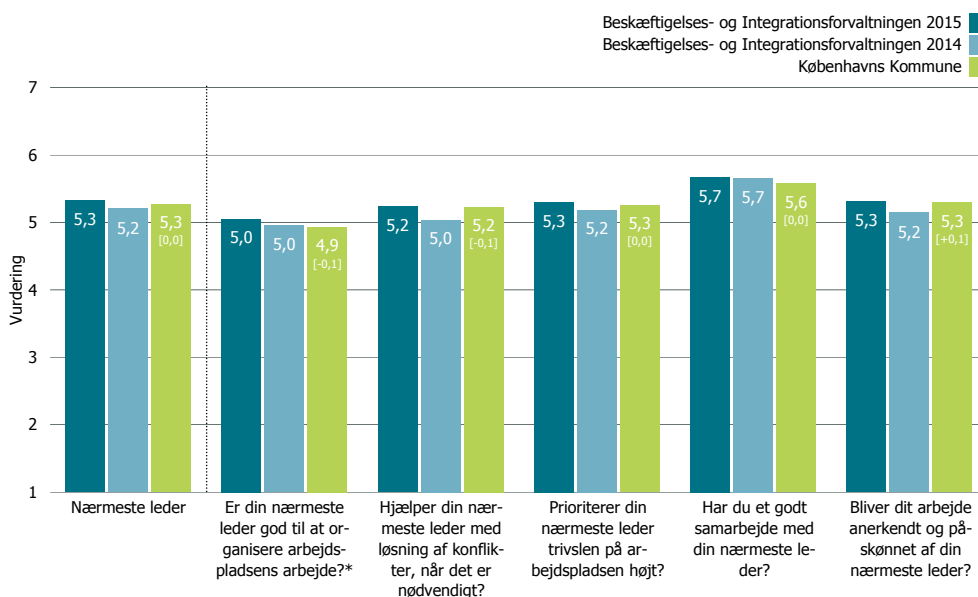
For meget indflydelse kan omvendt give en kompleksitet, der kan være vanskelig for den enkelte at håndtere. Det kan medføre risiko for stress.

Tema: Nærmeste leder

Nærmeste leder

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Nærmeste leder.

**Spørgsmålet er omformuleret i 2015. I 2014 lød spørgsmålet: "Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?"*

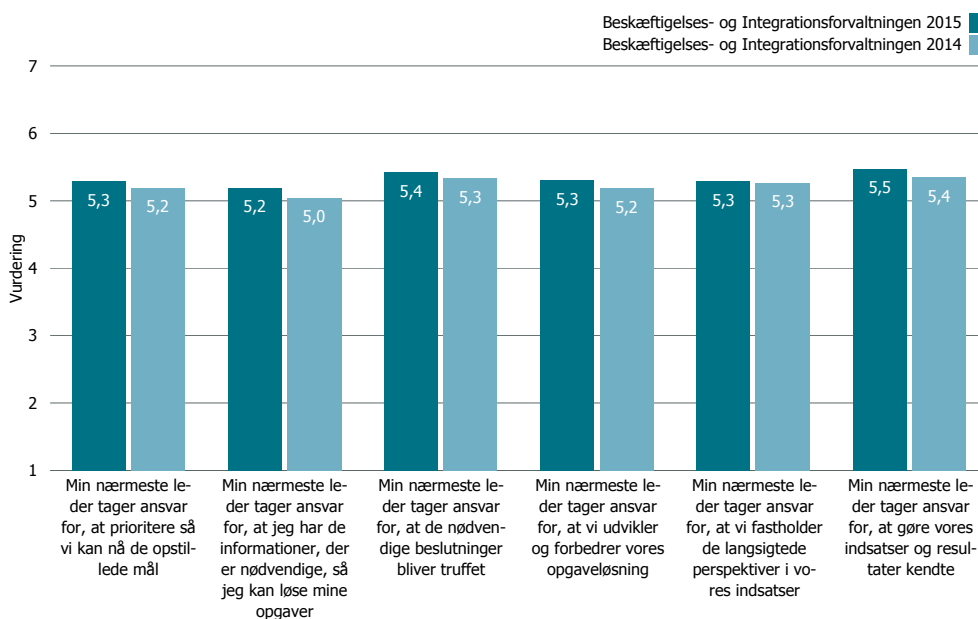


Temaet 'Nærmeste leder' måler, hvordan medarbejderne oplever, at deres nærmeste leder løser sin opgave. Medarbejdernes oplevelse hænger sammen med, hvordan lederen støtter sine medarbejdere og organiserer arbejdet.

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

De forvaltningsspecifikke spørgsmål i denne figur uddyber temaet Nærmeste leder.

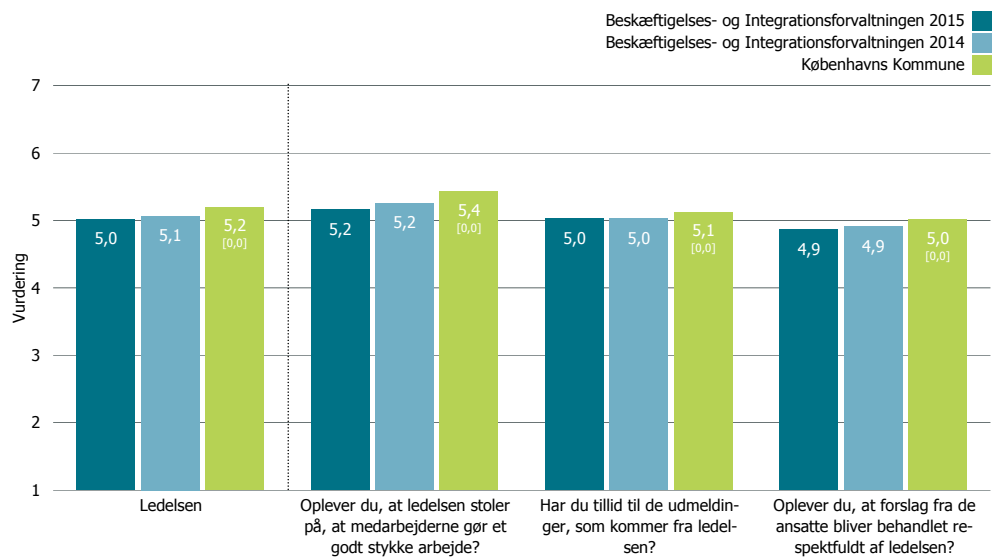
Resultaterne fra spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.



Tema: Ledelsen

Ledelsen

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Ledelsen.



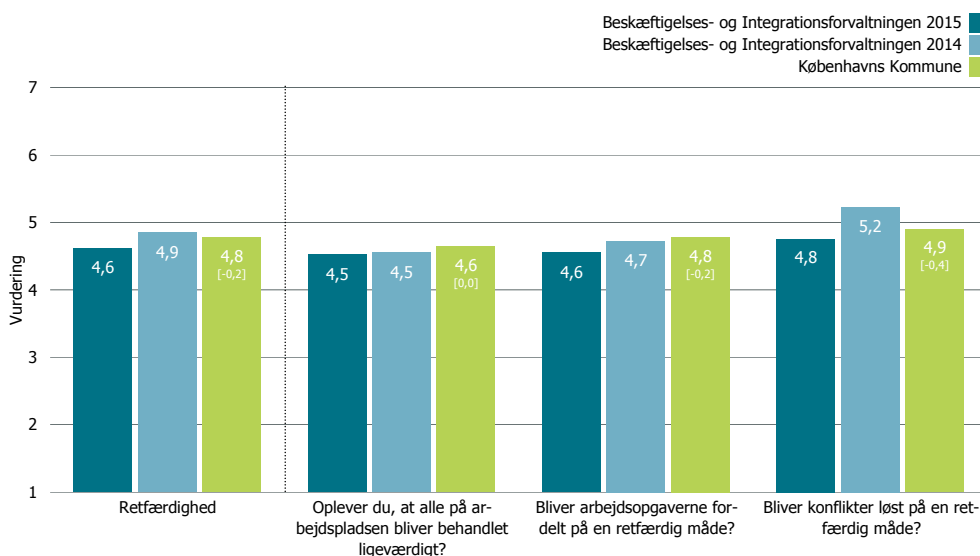
Temaet 'Ledelsen' måler, hvordan medarbejderne oplever den samlede ledergruppe på arbejdspladsen. Det vil sige den eller de personer, som træffer de overordnede beslutninger på arbejdspladsen.

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

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

Retfærdighed

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Retfærdighed.



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

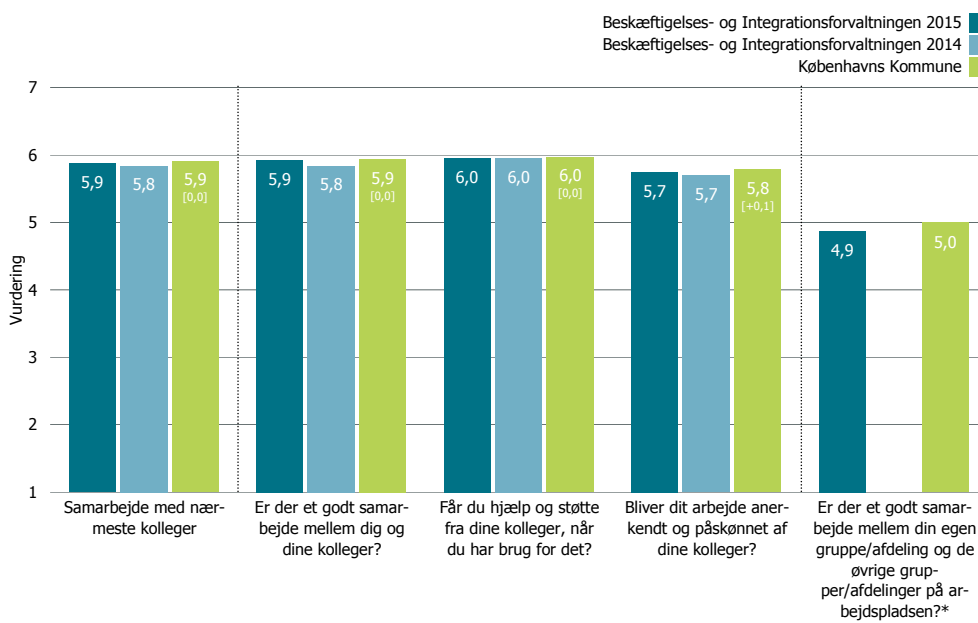
Oplevelsen af retfærdighed handler om den måde, beslutninger bliver truffet på.

Tema: Samarbejde med nærmeste kolleger

Samarbejde med nærmeste kolleger

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Samarbejde med nærmeste kolleger.

**Spørgsmålet indgik ikke i 2014. Derfor vises resultatet for dette spørgsmål for sig selv. Spørgsmålet indgår derfor heller ikke i temagennemsnittet.*



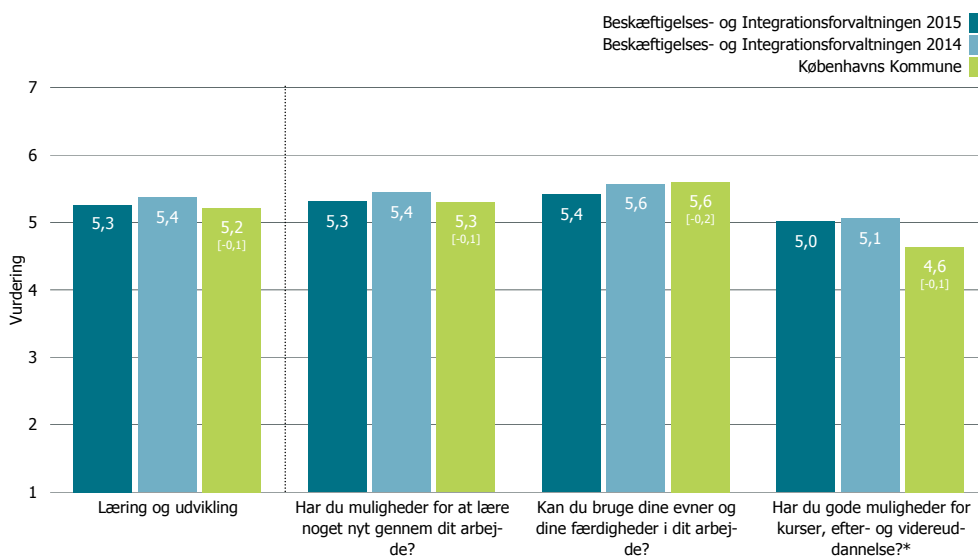
Temaet 'Samarbejde med nærmeste kolleger' måler, hvordan man oplever samarbejdet med kolleger, og i hvor høj grad man oplever at få støtte og anerkendelse fra kollegerne.

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

Læring og udvikling

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Læring og udvikling.

**Spørgsmålet er omformuleret i 2015. I 2014 lød spørgsmålet: "Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?".*



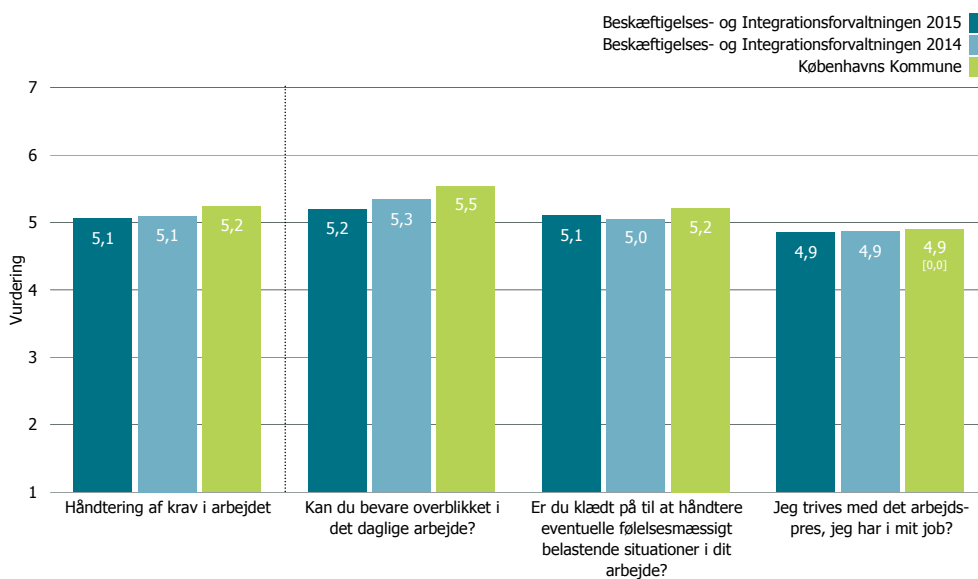
Temaet 'Læring og udvikling' måler, hvordan man som ansat oplever mulighederne for at lære nyt, bruge sine evner samt mulighederne for at deltage i kurser og videreudanne sig.

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

Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Håndtering af krav i arbejdet

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Håndtering af krav i arbejdet.



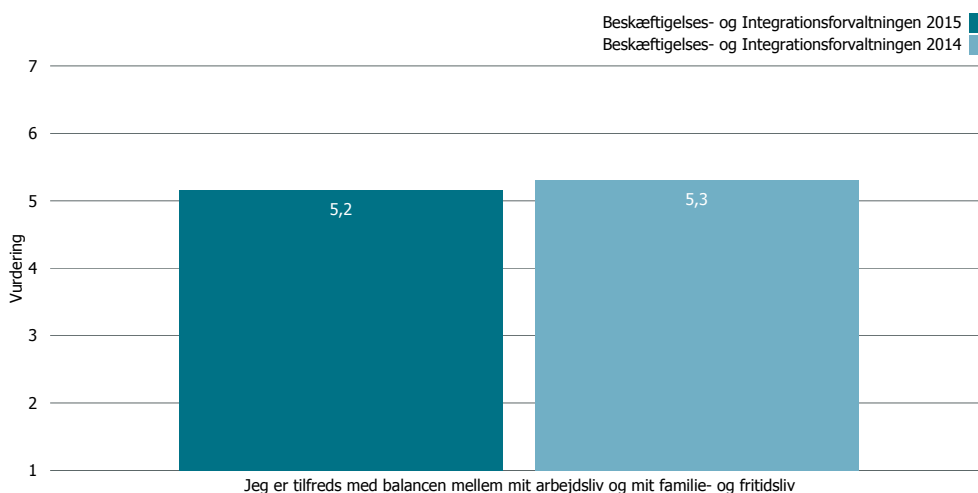
Temaet 'Håndtering af krav i arbejdet' måler, hvordan man oplever at kunne håndtere mængde, tempo og sværhedsgrad af arbejdet.

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

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

De forvaltningsspecifikke spørgsmål i denne figur uddyber temaet Håndtering af krav i arbejdet.

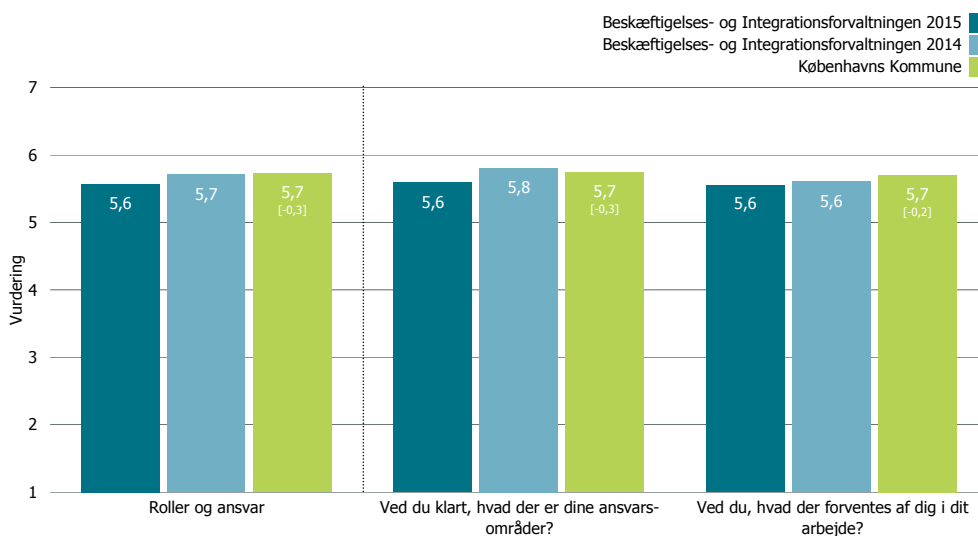
Resultaterne fra spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.



Tema: Roller og ansvar

Roller og ansvar

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Roller og ansvar.

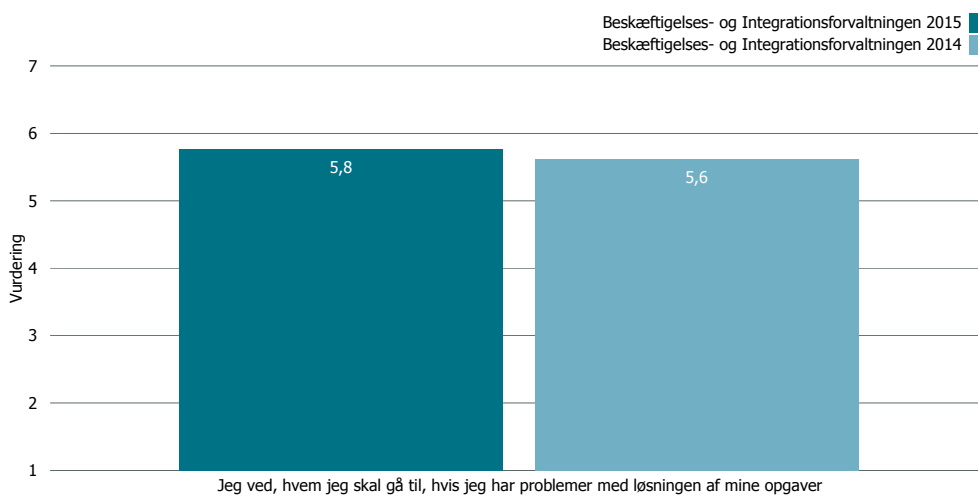


Temaet 'Roller og ansvar' måler, i hvor høj grad man som ansat oplever klarhed over, hvad der er ens ansvarsområder og hvilke forventninger, der er til ens arbejde og opgaveløsning.

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

De forvaltningsspecifikke spørgsmål i denne figur uddyber temaet Roller og ansvar.

Resultaterne fra spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

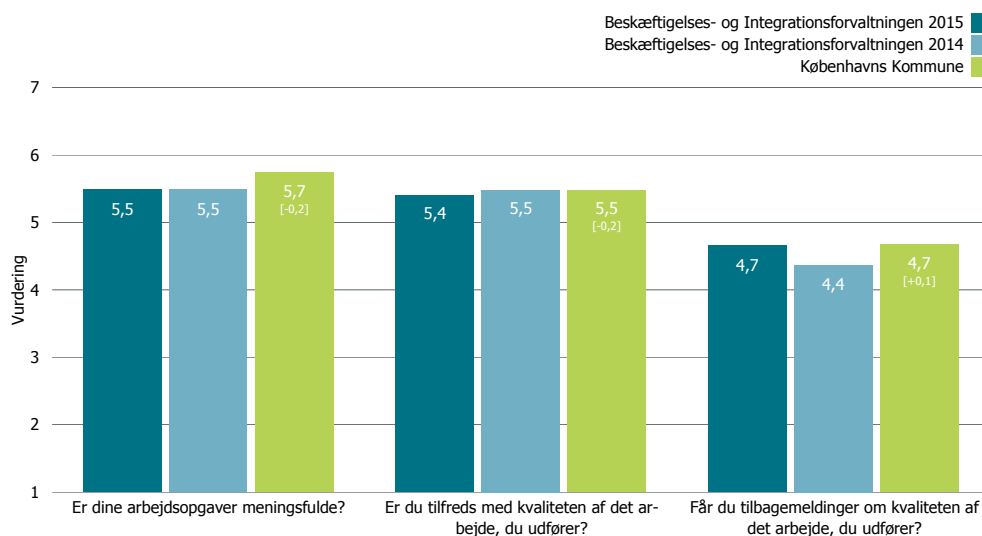


Tema: Mening i arbejdet

Mening i arbejdet

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Mening i arbejdet.

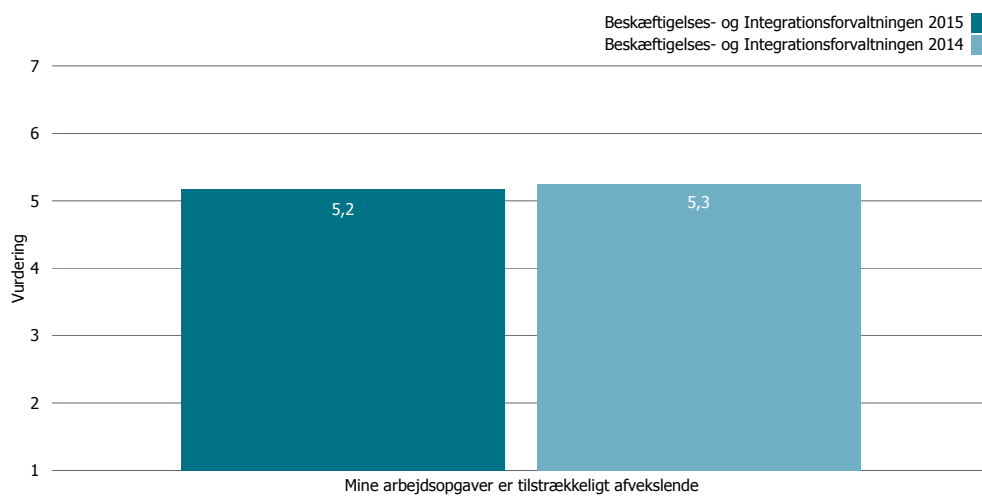
Der beregnes ikke gennemsnit for temaet.



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

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

De forvaltningsspecifikke spørgsmål i denne figur uddyber temaet Mening i arbejdet.



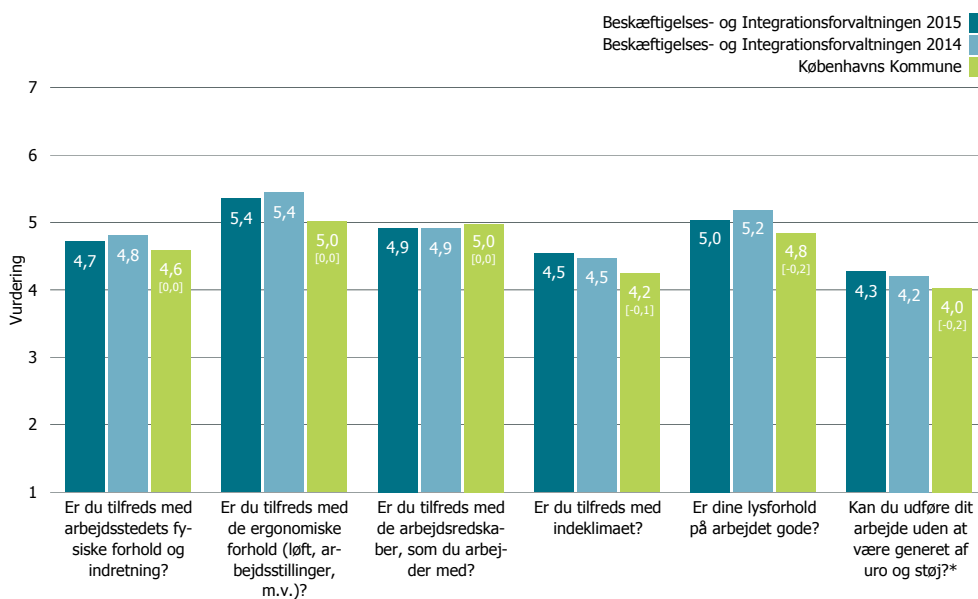
Tema: Fysiske rammer

Fysiske rammer

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Fysiske rammer på arbejdspladsen.

Der beregnes ikke gennemsnit for temaet.

**Spørgsmålet er omformuleret i 2015. I 2014 lød spørgsmålet: "Kan du undgå generende støj og uro i dit arbejde?"*

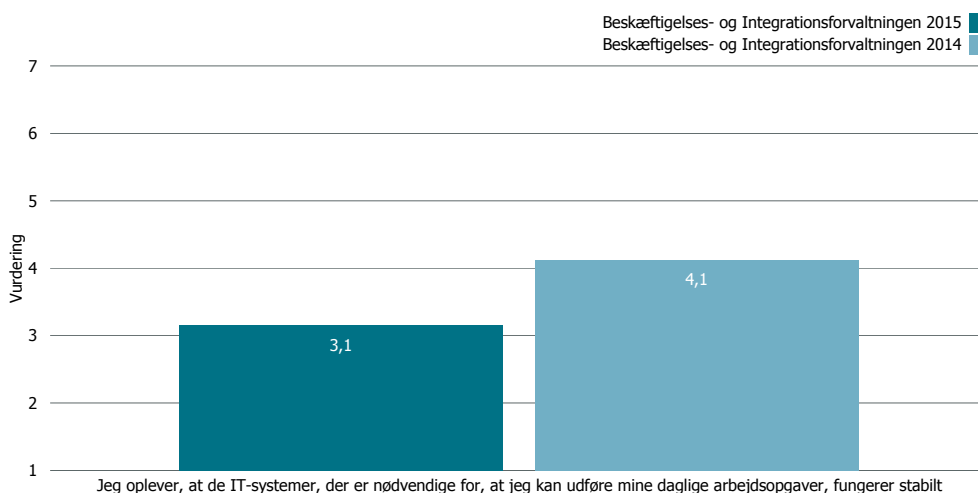


Temaet 'Fysiske rammer' måler, hvordan man som ansat oplever de fysiske forhold på arbejdspladsen.

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

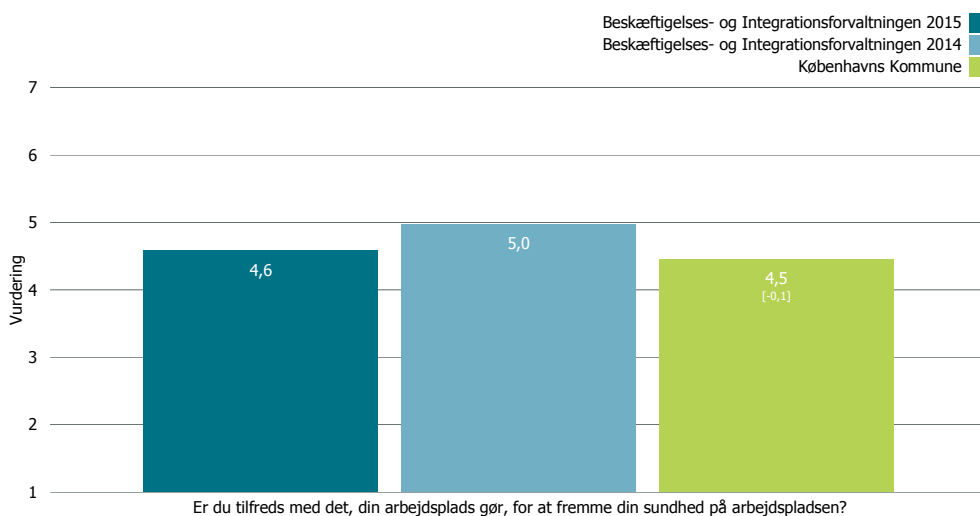
Gode fysiske rammer er vigtige for at mindske fysiske og psykiske belastninger, der kan være forbundet med arbejdet.

De forvaltningsspecifikke spørgsmål i denne figur uddyber temaet Fysiske rammer.



Sundhedsfremme

Figuren viser medarbejdernes vurdering af Sundhedsfremme på arbejdspladsen.



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

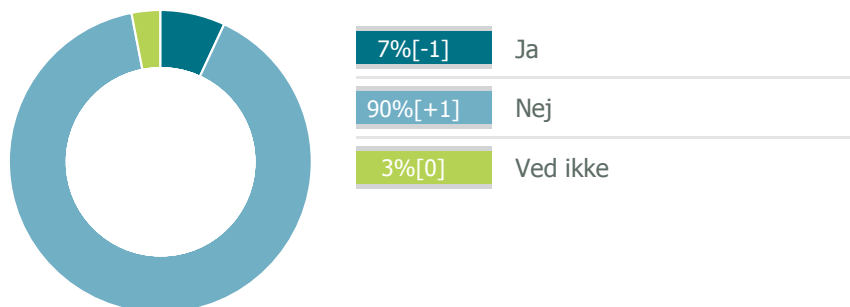
Vurderingen er afhængig af, i hvilken grad man mener, at arbejdspladsen skal forholde sig til den enkeltes sundhed.

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

Øvrige temaer: Sygefravær

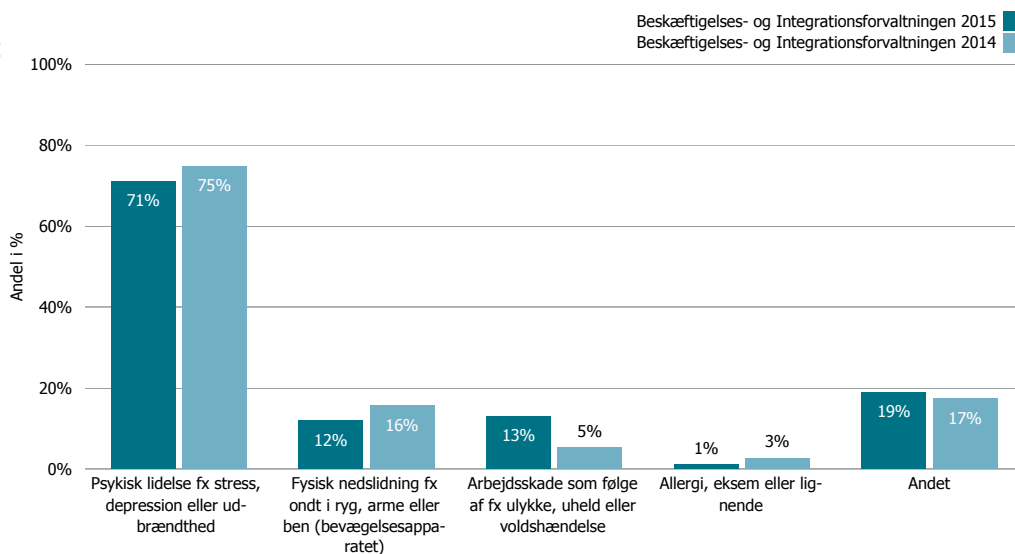
Andel af medarbejdere der inden for de sidste to år haft arbejdsrelateret sygefravær af mere end 14 dages varighed.

100 medarbejdere har svaret Ja til spørgsmålet.

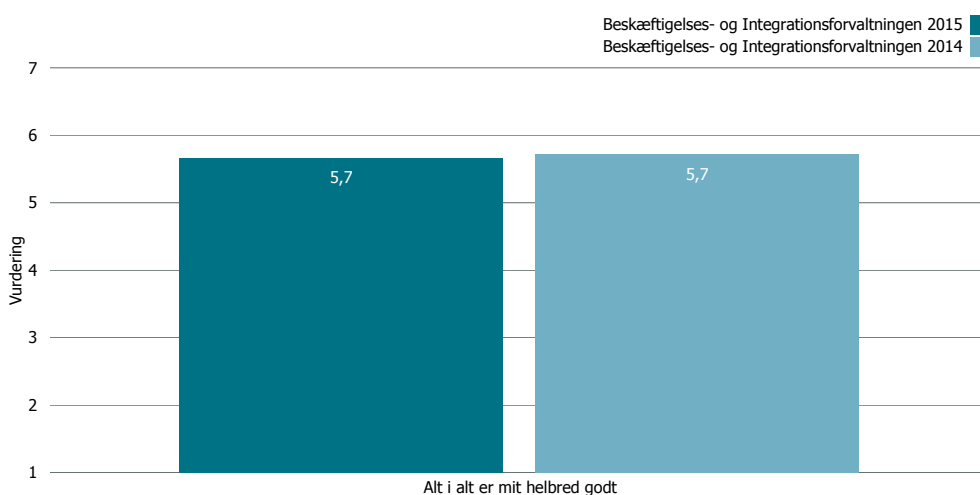


Årsag til det tilkendegivet arbejdsrelaterede sygefravær.

**Vær opmærksom på at denne graf nødvendigvis ikke summerer til 100%, da medarbejderne har haft mulighed for at sætte flere krydser.*



Figuren viser medarbejdernes vurdering af deres helbred alt i alt.



Nultolerance

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

Enhver stigning i den procentvise ja-andel siden 2014 er negativ.

Mobning - Københavns Kommunes definition

Mobning omfatter i Københavns Kommune situationer, hvor en eller flere ansatte udsætter en anden ansat for handlinger, som opleves krænkende, selvom de ansatte burde være bekendt med eller gjort bekendt med, at handlingerne opleves som krænkende. Bemærk, at definitionen er skærpet i forhold til Trivselsundersøgelsen 2014.

Krænkende adfærd på arbejdspladsen

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

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

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

Københavns Kommune har 'nultolerance' over for krænkende adfærd.

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

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

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

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

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

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

Fysisk vold

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

Udsat for fysisk vold?

| Kategori | Antal 2015 | Procent 2015 | Antal 2014 | Procent 2014 |
|--------------|------------|--------------|------------|--------------|
| Ja dagligt | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Ja ugentligt | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Ja månedligt | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Ja af og til | 12 | 1% | 9 | 1% |
| Nej | 1424 | 99% | 1424 | 99% |
| Total | 1436 | 100% | 1433 | 100% |
| Total ja | 12 | 1% | 9 | 1% |

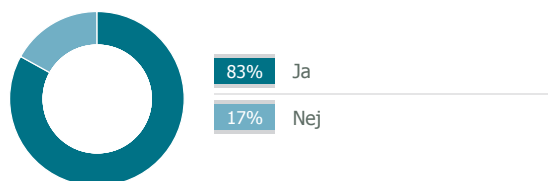
Hvis ja, fra hvem?

| Kategori | Antal 2015 | Procent 2015 | Antal 2014 | Procent 2014 |
|---------------------------|------------|--------------|------------|--------------|
| Kolleger | 0 | 0% | 0 | 0% |
| En leder | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Underordnede | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Borgere/Brugere/Pårørende | 11 | 92% | 9 | 100% |
| Ønsker ikke at uddybe | 1 | 8% | 0 | 0% |

Har den fysiske vold fundet sted på dit nuværende job?

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

Antal svar i figuren er: 12

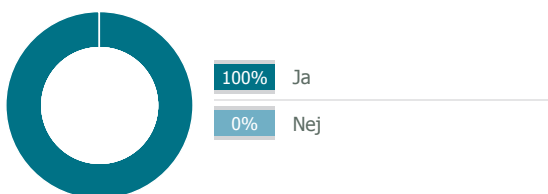


Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over.

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

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

Antal svar i figuren er: 10



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

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

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

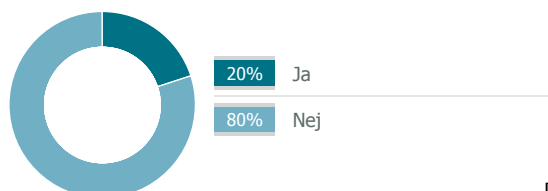
Antal svar i figuren er: 10



Finder den fysiske vold stadig sted?

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

Antal svar i figuren er: 10



Trusler om vold

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

Udsat for trusler om vold?

| Kategori | Antal 2015 | Procent 2015 | Antal 2014 | Procent 2014 |
|-----------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| Ja dagligt | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Ja ugentligt | 2 | 0% | 5 | 0% |
| Ja månedligt | 7 | 0% | 14 | 1% |
| Ja af og til | 140 | 10% | 175 | 12% |
| Nej | 1287 | 90% | 1239 | 86% |
| Total | 1436 | 100% | 1433 | 100% |
| Total ja | 149 | 10% | 194 | 14% |

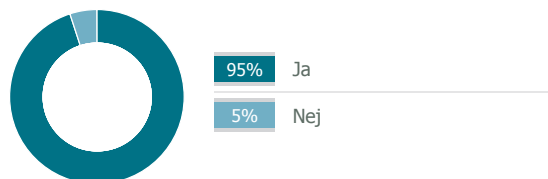
Hvis ja, fra hvem?

| Kategori | Antal 2015 | Procent 2015 | Antal 2014 | Procent 2014 |
|---------------------------|------------|--------------|------------|--------------|
| Kolleger | 3 | 2% | 5 | 3% |
| En leder | 0 | 0% | 3 | 2% |
| Underordnede | 1 | 1% | 0 | 0% |
| Borgere/Brugere/Pårørende | 144 | 97% | 191 | 98% |
| Ønsker ikke at uddybe | 4 | 3% | 1 | 1% |

Har truslerne om vold fundet sted på dit nuværende job?

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

Antal svar i figuren er: 149

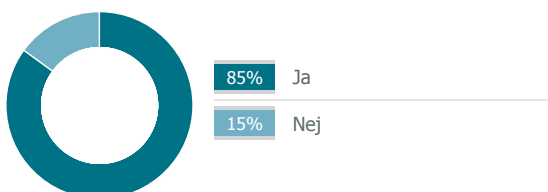


Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over.

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

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

Antal svar i figuren er: 142

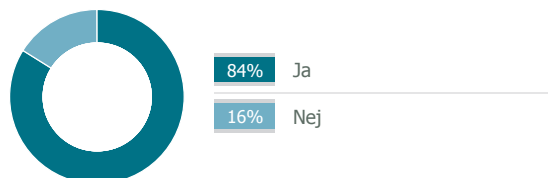


Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Ja" på spørgsmålet om "... fundet sted på dit nuværende job". Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over. Samme princip gælder for de 2 nedenstående spørgsmål.

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

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

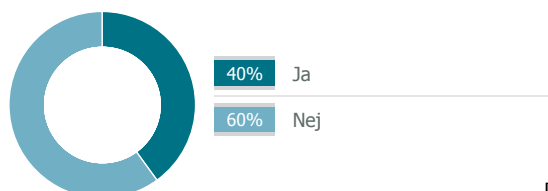
Antal svar i figuren er: 142



Finder truslerne om vold stadig sted?

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

Antal svar i figuren er: 142



Mobning

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

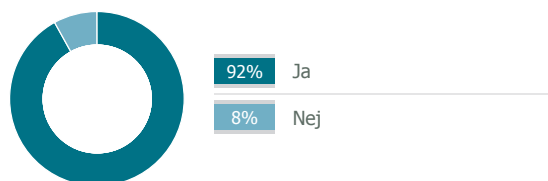
| Udsat for mobning? | | | | |
|--------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| Kategori | Antal 2015 | Procent 2015 | Antal 2014 | Procent 2014 |
| Ja dagligt | 3 | 0% | 4 | 0% |
| Ja ugentligt | 12 | 1% | 8 | 1% |
| Ja månedligt | 10 | 1% | 15 | 1% |
| Ja af og til | 82 | 6% | 101 | 7% |
| Nej | 1329 | 93% | 1305 | 91% |
| Total | 1436 | 100% | 1433 | 100% |
| Total ja | 107 | 7% | 128 | 9% |

| Hvis ja, fra hvem? | | | | |
|---------------------------|------------|--------------|------------|--------------|
| Kategori | Antal 2015 | Procent 2015 | Antal 2014 | Procent 2014 |
| Kolleger | 79 | 74% | 92 | 72% |
| En leder | 21 | 20% | 34 | 27% |
| Underordnede | 2 | 2% | 2 | 2% |
| Borgere/Brugere/Pårørende | 8 | 7% | 8 | 6% |
| Ønsker ikke at uddybe | 16 | 15% | 20 | 16% |

Har mobningen fundet sted på dit nuværende job?

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

Antal svar i figuren er: 107

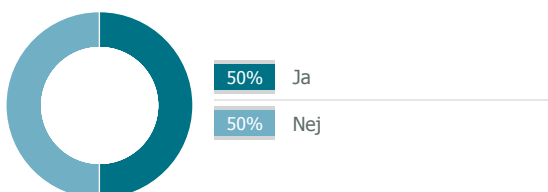


Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over.

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

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

Antal svar i figuren er: 98

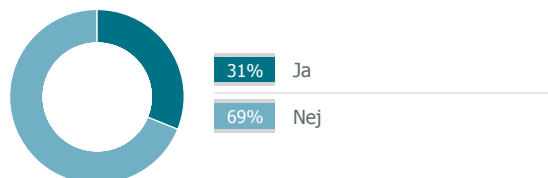


Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Ja" på spørgsmålet om "... fundet sted på dit nuværende job". Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over. Samme princip gælder for de 2 nedenstående spørgsmål.

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

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

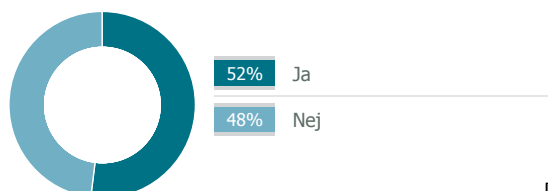
Antal svar i figuren er: 98



Finder mobningen stadig sted?

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

Antal svar i figuren er: 98



Uønsket seksuel opmærksomhed

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

Udsat for uønsket seksuel opmærksomhed?

| Kategori | Antal 2015 | Procent 2015 | Antal 2014 | Procent 2014 |
|-----------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| Ja dagligt | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Ja ugentligt | 2 | 0% | 4 | 0% |
| Ja månedligt | 4 | 0% | 3 | 0% |
| Ja af og til | 21 | 1% | 27 | 2% |
| Nej | 1409 | 98% | 1399 | 98% |
| Total | 1436 | 100% | 1433 | 100% |
| Total ja | 27 | 2% | 34 | 2% |

Hvis ja, fra hvem?

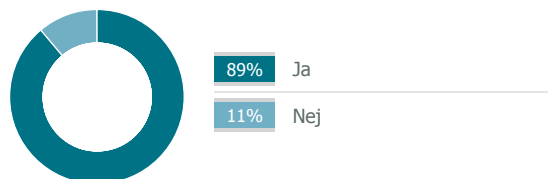
| Kategori | Antal 2015 | Procent 2015 | Antal 2014 | Procent 2014 |
|---------------------------|------------|--------------|------------|--------------|
| Kolleger | 16 | 59% | 22 | 65% |
| En leder | 3 | 11% | 4 | 12% |
| Underordnede | 1 | 4% | 0 | 0% |
| Borgere/Brugere/Pårørende | 6 | 22% | 7 | 21% |
| Ønsker ikke at uddybe | 6 | 22% | 4 | 12% |

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

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

Antal svar i figuren er: 27

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

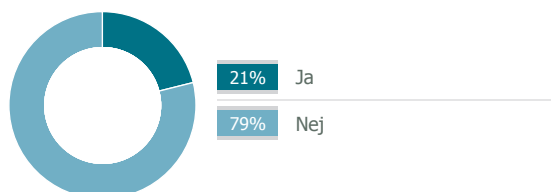


Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?

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

Antal svar i figuren er: 24

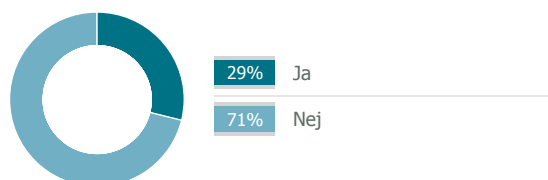
Antal svar i figuren viser summen af besvarelser på spørgsmålet. Antallet kan afvige fra "Ja" på spørgsmålet om "... fundet sted på dit nuværende job". Afvigelsen skyldes, at der i de postale forsendelser kan være tilfælde, hvor spørgsmål er sprunget over. Samme princip gælder for de 2 nedenstående spørgsmål.



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

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

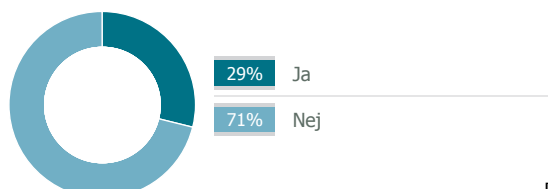
Antal svar i figuren er: 24



Finder den uønskede seksuelle opmærksomhed stadig sted?

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

Antal svar i figuren er: 24



Social kapital

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

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

Den sociale kapital beregnes ud fra følgende spørgsmål:

Tillid

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

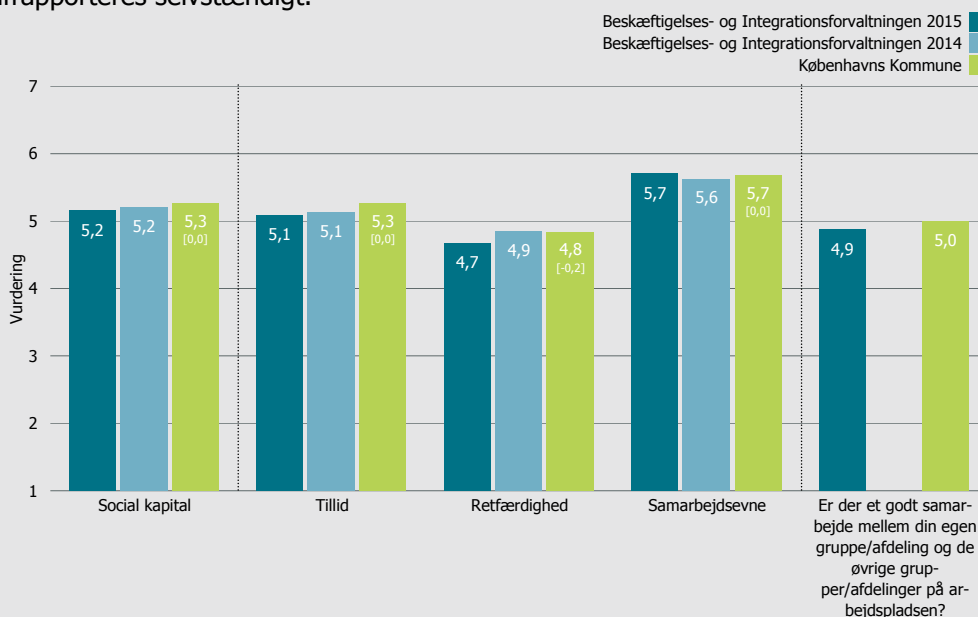
Retfærdighed

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

Samarbejdsevne

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

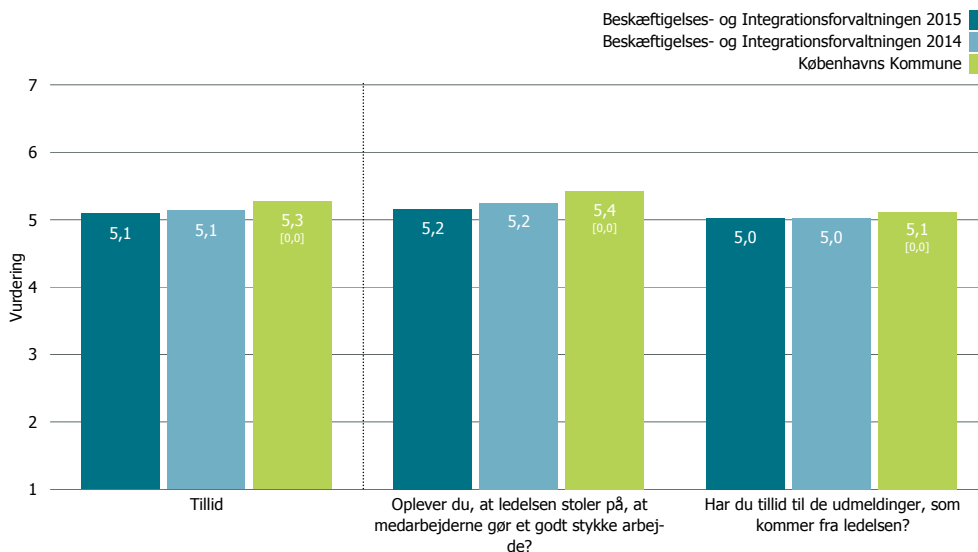
Det nye spørgsmål vedrørende Social Kapital; "Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?" indgår ikke i beregningen af indeks for Social kapital 2015, men afrapporteres selvstændigt.



Social kapital i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Tillid

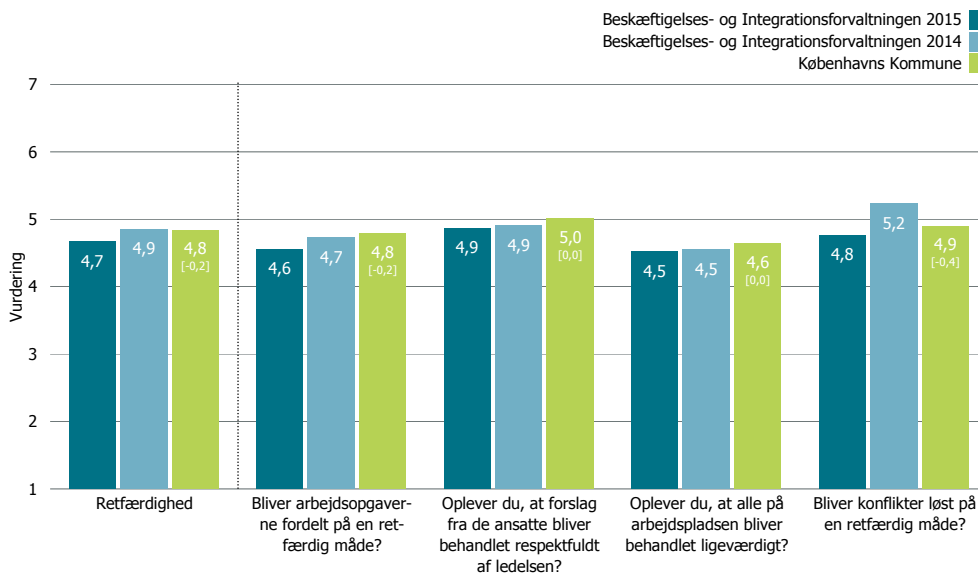
Figuren viser medarbejdernes vurdering af Tillid.



Retfærdighed

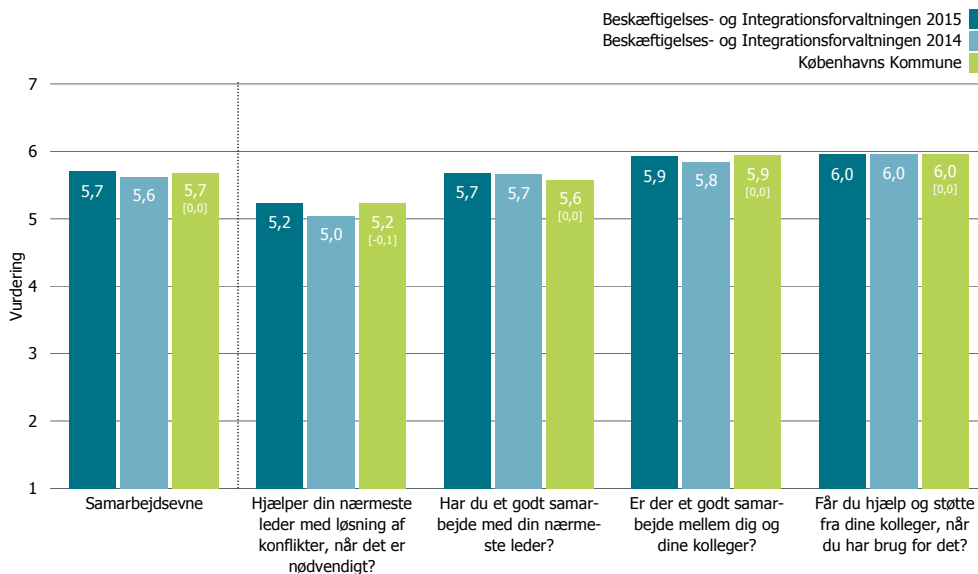
Figuren viser medarbejdernes vurdering af Retfærdighed.

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



Samarbejdsevne

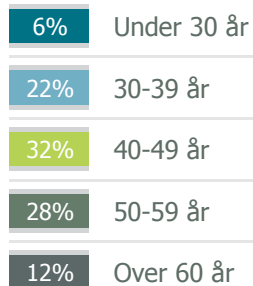
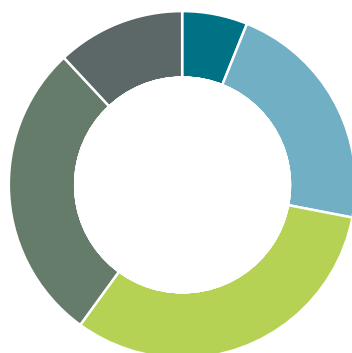
Figuren viser medarbejdernes vurdering af Samarbejdsevne.



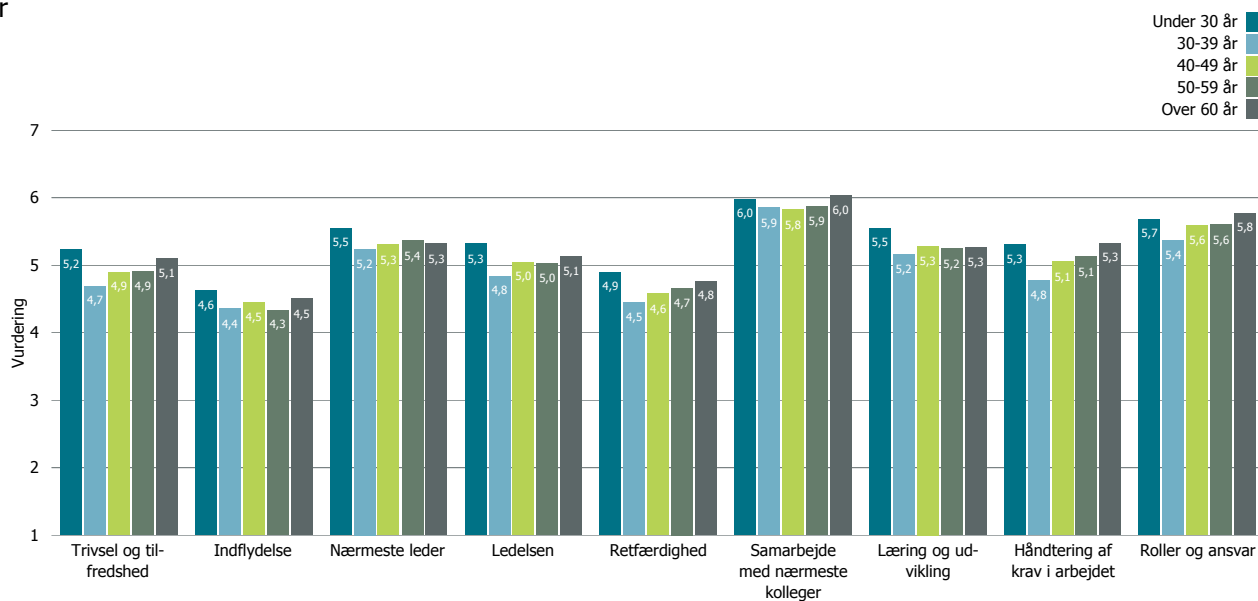
Baggrundsoplysninger

Resultater i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen fordelt på baggrundsvariable: Alder

Fordeling af medarbejderne

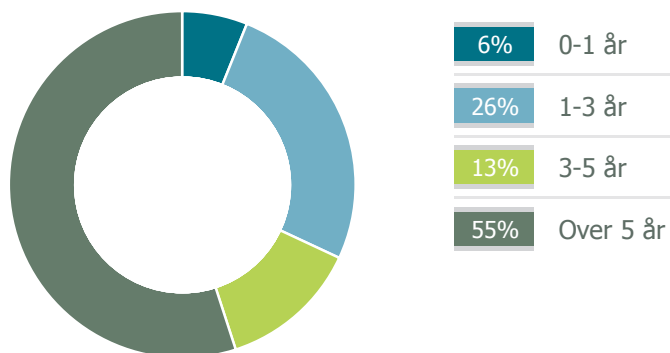


Vurdering fordelt på Alder

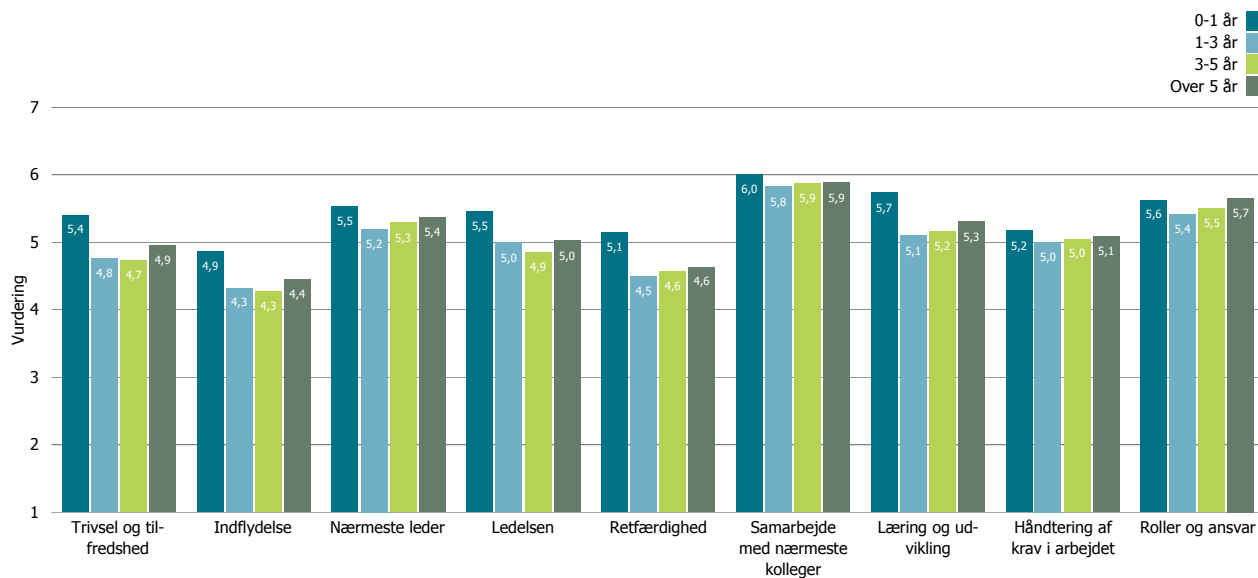


Baggrundsoplysninger
 Resultater i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen fordelt på baggrundsvariable:
 Anciennitet

Fordeling af medarbejderne



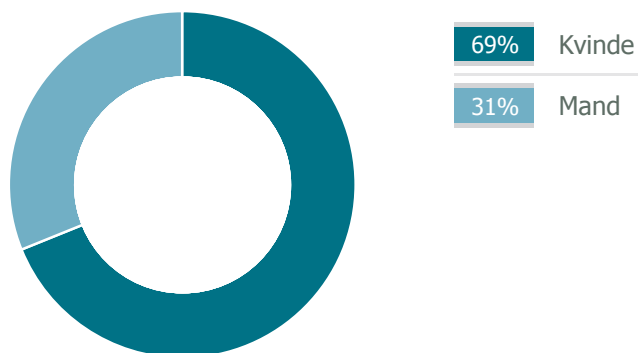
Vurdering fordelt på Anciennitet



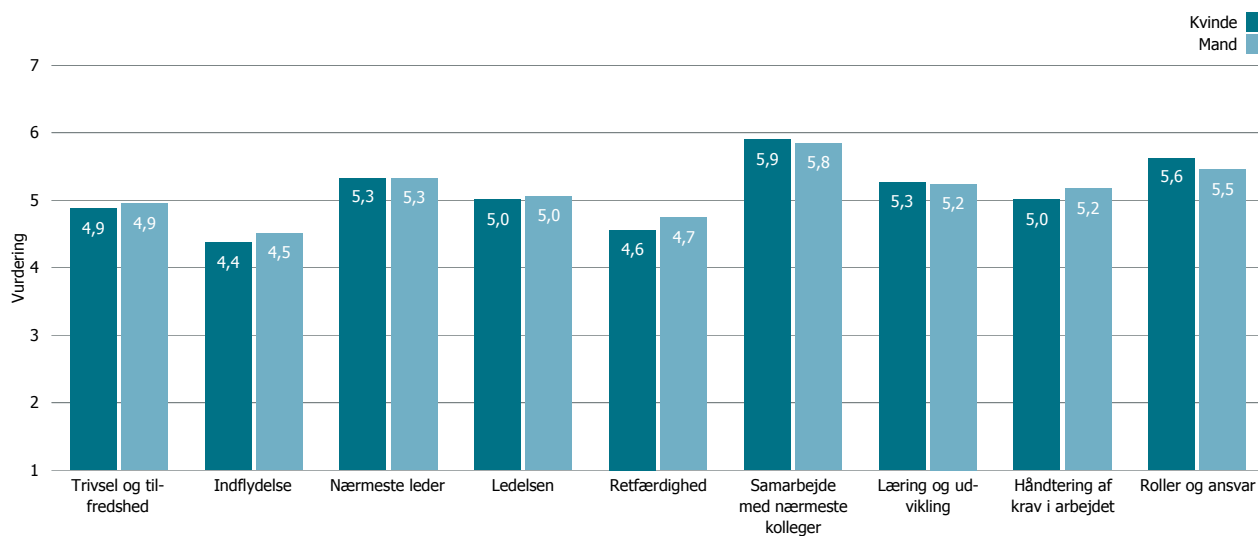
Baggrundsoplysninger

Resultater i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen fordelt på baggrundsvariable: Køn

Fordeling af medarbejderne



Vurdering fordelt på Køn



Baggrundsoplysninger
 Resultater i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen fordelt på baggrundsvariable:
 Faggrupper

| | Antal | Trivsel og tilfredshed | Indflydelse | Nærmeste leder | Ledelsen | Retfærdighed | Samarbejde med nærmeste kolleger | Læring og udvikling | Håndtering af krav i arbejdet | Roller og ansvar |
|---|-------|------------------------|-------------|----------------|----------|--------------|----------------------------------|---------------------|-------------------------------|------------------|
| Akademikere | 236 | 4,8 | 4,5 | 5,2 | 4,8 | 4,6 | 5,7 | 5,1 | 4,9 | 5,2 |
| Chefer, KL | 15 | 6,1 | 6,0 | 5,5 | 5,6 | 6,1 | 5,8 | 6,2 | 5,7 | 6,3 |
| Håndværkere | 13 | 5,4 | 4,5 | 5,6 | 5,5 | 5,2 | 6,0 | 5,6 | 5,4 | 5,8 |
| Kontor- og IT-personale | 371 | 5,2 | 4,7 | 5,5 | 5,2 | 4,8 | 5,9 | 5,4 | 5,4 | 5,9 |
| Køkken- og rengøringsområdet | 6 | 5,9 | 5,8 | 6,1 | 5,9 | 5,3 | 6,2 | 5,2 | 6,0 | 5,8 |
| Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv. | 48 | 3,5 | 3,2 | 5,1 | 3,9 | 4,5 | 6,3 | 4,2 | 4,1 | 5,4 |
| Socialrådg. og socialformidlere | 89 | 4,7 | 4,3 | 5,2 | 4,9 | 4,5 | 5,8 | 5,2 | 4,7 | 5,3 |
| Teknisk Service | 18 | 5,1 | 5,0 | 5,7 | 5,6 | 4,8 | 5,2 | 5,3 | 5,2 | 5,8 |
| Vejledere og underv. indenfor besk.omr. | 604 | 4,8 | 4,2 | 5,2 | 5,0 | 4,5 | 5,9 | 5,3 | 5,0 | 5,5 |
| Øvrige | 6 | 5,5 | 4,5 | 5,8 | 5,7 | 4,8 | 6,4 | 5,2 | 6,2 | 6,2 |

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

Resultater i tabelform: Svarfordeling

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

TEMAER

| | Antal svar | gns | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Ved ikke |
|---|------------|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------|
| Trivsel og tilfredshed | | 4,9 | | | | | | | | |
| Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? | 1436 | 5,5 | 1% | 3% | 6% | 9% | 18% | 35% | 27% | 0% |
| Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? | 1436 | 4,8 | 7% | 7% | 7% | 15% | 19% | 23% | 17% | 5% |
| Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet? | 1436 | 4,5 | 6% | 8% | 11% | 17% | 23% | 19% | 10% | 6% |
| Er du tilfreds med arbejdsmiljøet? | 1436 | 4,5 | 5% | 8% | 13% | 19% | 24% | 22% | 9% | 0% |
| Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på? | 1436 | 4,8 | 4% | 7% | 11% | 15% | 23% | 24% | 15% | 1% |
| Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning? | 1436 | 5,1 | 2% | 6% | 8% | 14% | 23% | 32% | 16% | 0% |
| Indflydelse | | 4,4 | | | | | | | | |
| Har du indflydelse på, hvordan du udfører dit arbejde? | 1436 | 5,1 | 2% | 5% | 8% | 15% | 22% | 32% | 16% | 0% |
| Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde? | 1436 | 4,5 | 5% | 10% | 11% | 19% | 23% | 21% | 9% | 1% |
| Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads? | 1436 | 3,8 | 11% | 14% | 17% | 20% | 18% | 13% | 5% | 2% |
| Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid? | 1436 | 4,1 | 8% | 13% | 15% | 19% | 19% | 18% | 7% | 1% |
| Nærmeste leder | | 5,3 | | | | | | | | |
| Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdspladsens arbejde? | 1353 | 5,0 | 2% | 5% | 8% | 15% | 20% | 26% | 17% | 8% |
| Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt? | 1353 | 5,2 | 2% | 4% | 6% | 10% | 18% | 25% | 19% | 15% |
| Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt? | 1353 | 5,3 | 2% | 5% | 6% | 11% | 17% | 28% | 23% | 8% |
| Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? | 1353 | 5,7 | 1% | 2% | 4% | 9% | 15% | 31% | 32% | 5% |
| Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? | 1353 | 5,3 | 3% | 5% | 6% | 9% | 18% | 27% | 25% | 9% |
| Min nærmeste leder tager ansvar for, at prioritere så vi kan nå de opstillede mål | 1353 | 5,3 | 2% | 4% | 5% | 13% | 17% | 29% | 21% | 8% |
| Min nærmeste leder tager ansvar for, at jeg har de informationer, der er nødvendige, så jeg kan løse mine opgaver | 1353 | 5,2 | 2% | 5% | 7% | 14% | 20% | 27% | 20% | 6% |
| Min nærmeste leder tager ansvar for, at de nødvendige beslutninger bliver truffet | 1353 | 5,4 | 2% | 4% | 5% | 10% | 18% | 29% | 24% | 8% |
| Min nærmeste leder tager ansvar for, at vi udvikler og forbedrer vores opgaveløsning | 1353 | 5,3 | 2% | 5% | 5% | 11% | 19% | 29% | 22% | 7% |
| Min nærmeste leder tager ansvar for, at vi fastholder de langsigtede perspektiver i vores indsatser | 1353 | 5,3 | 2% | 4% | 6% | 10% | 18% | 27% | 21% | 11% |
| Min nærmeste leder tager ansvar for, at gøre vores indsatser og resultater kendte | 1353 | 5,5 | 1% | 4% | 5% | 9% | 16% | 28% | 25% | 12% |
| Ledelsen | | 5,0 | | | | | | | | |
| Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? | 1436 | 5,2 | 3% | 5% | 7% | 12% | 20% | 30% | 19% | 4% |
| Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? | 1436 | 5,0 | 3% | 6% | 9% | 13% | 21% | 27% | 19% | 3% |
| Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen? | 1436 | 4,9 | 4% | 6% | 8% | 14% | 21% | 25% | 14% | 9% |
| Retfærdighed | | 4,6 | | | | | | | | |
| Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt? | 1436 | 4,5 | 7% | 8% | 11% | 15% | 19% | 22% | 12% | 6% |
| Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? | 1436 | 4,6 | 5% | 7% | 11% | 16% | 22% | 21% | 9% | 10% |
| Bliver konflikter løst på en retfærdig måde? | 1436 | 4,8 | 3% | 7% | 6% | 13% | 19% | 21% | 10% | 21% |
| Samarbejde med nærmeste kolleger | | 5,9 | | | | | | | | |
| Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? | 1436 | 5,9 | 0% | 1% | 2% | 6% | 16% | 40% | 34% | 0% |
| Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det? | 1436 | 6,0 | 0% | 1% | 3% | 7% | 15% | 36% | 38% | 0% |
| Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger? | 1436 | 5,7 | 1% | 2% | 3% | 8% | 18% | 34% | 30% | 5% |
| Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen? | 1436 | 4,9 | 2% | 4% | 8% | 20% | 27% | 24% | 10% | 6% |

Resultater i tabelform: Svarfordeling

| | Antal svar | gns | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Ved ikke |
|--|------------|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------|
| Læring og udvikling | | 5,3 | | | | | | | | |
| Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde? | 1436 | 5,3 | 1% | 4% | 6% | 11% | 25% | 32% | 19% | 1% |
| Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde? | 1436 | 5,4 | 1% | 4% | 6% | 11% | 19% | 34% | 24% | 0% |
| Har du gode muligheder for kurser, efter- og videreuddannelse? | 1436 | 5,0 | 3% | 7% | 7% | 12% | 21% | 26% | 17% | 7% |
| Håndtering af krav i arbejdet | | 5,1 | | | | | | | | |
| Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde? | 1436 | 5,2 | 2% | 4% | 7% | 13% | 24% | 34% | 16% | 0% |
| Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde? | 1436 | 5,1 | 2% | 5% | 7% | 13% | 25% | 29% | 15% | 5% |
| Jeg trives med det arbejdspress, jeg har i mit job? | 1436 | 4,9 | 4% | 7% | 9% | 14% | 23% | 30% | 12% | 1% |
| Jeg er tilfreds med balancen mellem mit arbejdsliv og mit familie- og fritidsliv | 1436 | 5,2 | 4% | 4% | 6% | 13% | 20% | 30% | 21% | 1% |
| Roller og ansvar | | 5,6 | | | | | | | | |
| Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder? | 1436 | 5,6 | 1% | 2% | 5% | 10% | 19% | 36% | 27% | 0% |
| Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? | 1436 | 5,6 | 1% | 3% | 5% | 10% | 21% | 36% | 25% | 0% |
| Jeg ved, hvem jeg skal gå til, hvis jeg har problemer med løsningen af mine opgaver | 1436 | 5,8 | 1% | 2% | 3% | 7% | 17% | 34% | 35% | 0% |
| Mening i arbejdet | | | | | | | | | | |
| Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? | 1436 | 5,5 | 1% | 3% | 6% | 11% | 20% | 32% | 26% | 0% |
| Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører? | 1436 | 5,4 | 2% | 3% | 6% | 9% | 23% | 37% | 20% | 0% |
| Får du tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, du udfører? | 1436 | 4,7 | 6% | 8% | 10% | 15% | 23% | 24% | 12% | 2% |
| Mine arbejdsopgaver er tilstrækkeligt afvekslende | 1436 | 5,2 | 2% | 5% | 8% | 14% | 22% | 30% | 19% | 0% |
| Fysiske rammer | | | | | | | | | | |
| Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning? | 1436 | 4,7 | 4% | 7% | 11% | 17% | 23% | 25% | 12% | 0% |
| Er du tilfreds med de ergonomiske forhold (løft, arbejdsstillinger, m.v.)? | 1436 | 5,4 | 1% | 3% | 5% | 13% | 22% | 34% | 20% | 1% |
| Er du tilfreds med de arbejdsredskaber, som du arbejder med? | 1436 | 4,9 | 4% | 6% | 8% | 16% | 24% | 27% | 15% | 1% |
| Er du tilfreds med indeklimaet? | 1436 | 4,5 | 4% | 9% | 13% | 18% | 24% | 21% | 11% | 1% |
| Er dine lysforhold på arbejdet gode? | 1436 | 5,0 | 3% | 5% | 8% | 16% | 23% | 29% | 16% | 1% |
| Kan du udføre dit arbejde uden at være generet af uro og støj? | 1436 | 4,3 | 8% | 12% | 14% | 17% | 20% | 19% | 11% | 0% |
| Jeg oplever, at de IT-systemer, der er nødvendige for, at jeg kan udføre mine daglige arbejdsopgaver, fungerer stabilt | 1436 | 3,1 | 22% | 19% | 18% | 16% | 13% | 7% | 4% | 1% |
| Sundhedsfremme | | | | | | | | | | |
| Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen? | 1436 | 4,6 | 4% | 7% | 9% | 19% | 23% | 19% | 10% | 10% |
| Helbred | | | | | | | | | | |
| Alt i alt er mit helbred godt | 1436 | 5,7 | 0% | 2% | 3% | 10% | 21% | 35% | 28% | 1% |

Resultater i tabelform: Svarfordeling

| | Antal svar | gns | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Ved ikke |
|--|------------|------------|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|----------|
| Social kapital | | 5,2 | | | | | | | | |
| Tillid | | 5,1 | | | | | | | | |
| Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? | 1436 | 5,2 | 3% | 5% | 7% | 12% | 20% | 30% | 19% | 4% |
| Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? | 1436 | 5,0 | 3% | 6% | 9% | 13% | 21% | 27% | 19% | 3% |
| Retfærdighed | | 4,7 | | | | | | | | |
| Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? | 1436 | 4,6 | 5% | 7% | 11% | 16% | 22% | 21% | 9% | 10% |
| Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af ledelsen? | 1436 | 4,9 | 4% | 6% | 8% | 14% | 21% | 25% | 14% | 9% |
| Oplever du, at alle på arbejdspladsen bliver behandlet ligeværdigt? | 1436 | 4,5 | 7% | 8% | 11% | 15% | 19% | 22% | 12% | 6% |
| Bliver konflikter løst på en retfærdig måde? | 1436 | 4,8 | 3% | 7% | 6% | 13% | 19% | 21% | 10% | 21% |
| Samarbejdsevne | | 5,7 | | | | | | | | |
| Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt? | 1353 | 5,2 | 2% | 4% | 6% | 10% | 18% | 25% | 19% | 15% |
| Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? | 1353 | 5,7 | 1% | 2% | 4% | 9% | 15% | 31% | 32% | 5% |
| Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? | 1436 | 5,9 | 0% | 1% | 2% | 6% | 16% | 40% | 34% | 0% |
| Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det? | 1436 | 6,0 | 0% | 1% | 3% | 7% | 15% | 36% | 38% | 0% |

