

Trivselsrapport 2008

Overordnede resultater på trivselsundersøgelsen
blandt alle ansatte i Københavns Kommune



Indhold

Københavns Kommunes værdigrundlag	2
Forord	3
Sammenfatning	4
Trivsel	8
Udvikling	10
Værdsættelse	14
Effektivitet	16
Mangfoldighed	20
Fysisk arbejdsmiljø	22
Psykisk arbejdsmiljø	26
Helbred	34
Sundhed	36
Cases	38
Om trivselsrapporten	46

Kolofon

Trivselsrapport 2008 er udgivet af Københavns Kommunes Økonomiforvaltning og Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF).

Trivselsrapporten kan bestilles hos Økonomiforvaltningens Center for HR, tlf. 33 66 22 31 eller på mail chr@okf.kk.dk

Trivselsrapporten kan også downloades fra kommunens intranet KKnet samt fra www.kk.dk/trivsel og www.personaleweb.dk

Redaktion: Trivselsrapportens styregruppe
Projektleddelse: Søren Krogsager, Center for HR, Københavns Kommune og Henning Bickham, Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF)

Tal og diagrammer: Ralf Ploug Hansen og Kristian Handberg, Center for HR, Københavns Kommune

Tekst: Christine Theisen, LivingWords og Pia Bundgaard Hansen, PH Kommunikation

Grafik: Torben Hammer, Torpedodesign

Foto: Vibeke Tof, Anders Wickström og Videogruppen, Københavns Brandvæsen

Tryk: Trykkeriet, Bernstoffsgade 17, 1592 København V

Oplag: 6.000

Udgivet: Februar 2009

Københavns Kommunes Værdigrundlag

København er som Danmarks hovedstad og centrum i Øresundsregionen et kraftcenter for menneskelig, kulturel og økonomisk udvikling på et bæredygtigt grundlag. Det giver Københavns Kommune nogle særlige forpligtelser og muligheder for at være udadvendt og udviklingsorienteret.

Københavns Kommune er en offentlig servicevirksomhed. Kommunens opgave er at yde en service overfor borgere og virksomheder, som gør det attraktivt at bosætte sig og investere i byen. Kommunen skal være bevidst om kvaliteten i sine serviceydelser, og kommunen skal møde brugeren med respekt, ligeværdighed, dialog og tillid.

Københavns Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads, der er præget af effektivitet, samarbejde og stadig udvikling. Kommunen skal som arbejdsplads være kendetegnet ved et udfordrende og sundt arbejdsmiljø. Kommunen skal være en virksomhed, hvor medarbejdernes ansvarlighed, engagement og initiativ værdsættes, og hvor mangfoldighed betragtes som et aktiv.

Vedtaget af Københavns Borgerrepræsentation den 8. oktober 1998.

Forord

Har vi det godt på arbejdet, gør vi også et bedre stykke arbejde. Sådan har man det som overborgmester – sådan har I det også som medarbejdere. Derfor er vi glade for at se, at den generelle trivsel blandt medarbejderne er steget 4,7 procent her i kommunen, siden vi sidst målte trivslen i 2007.

Den største fremgang er sket i forhold til områderne arbejdsglæde, efteruddannelse og tryghed i ansættelsen. Det tegner et billede af engagerede og kompetente medarbejdere, som er klar til at gøre en forskel for de københavnske borgere.

Københavnerne skal jo netop have en god oplevelse af servicen i kommunen, der matcher deres forventninger. Det er vores opgave at klæde medarbejderne på til at levere en høj service ved at sikre gode forhold og attraktive arbejdspladser for både nuværende og kommende medarbejdere. Derfor varmer det at se, at en tredjedel af de ansatte er så glade for deres arbejdsplads, at de vil anbefale andre at søge job i kommunen.

Det går godt – men trivselsundersøgelsen viser også, at der er områder, hvor vi skal være bedre. For eksempel vil både ledere og medarbejdere gerne have flere udviklingssamtaler. Det er en god idé og et sundt behov, vi vil arbejde for. Mange medarbejdere giver udtryk for, at de gerne vil have forbedringer af det fysiske arbejdsmiljø. Her må vi gøre en ekstra indsats, så alle får et godt indeklima og en arbejdsdag uden generende støj.

Tak fordi I har taget jer tid til at være med i undersøgelsen. Trivselsundersøgelsens mange budskaber er en vigtig pejling for os i arbejdet med at skabe de bedst mulige arbejdspladser for alle medarbejdere.



Ritt Bjerregaard

A handwritten signature in black ink that reads "Ritt Bjerregaard".

Overborgmester i København



Jan Trojaborg

A handwritten signature in black ink that reads "Jan Trojaborg".

Formand for Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation, KFF

Sammenfatning

Københavns Kommune skal være et attraktivt sted at arbejde. Det har Borgerrepræsentationens politikere besluttet, det står i kommunens værdigrundlag, og det arbejder ledere, medarbejdere og tillidsrepræsentanter i kommunens syv forvaltninger dagligt på at opnå.

Trivselsrapporten giver et billede af, hvordan de ansatte i efteråret 2008 oplevede forhold som trivsel, arbejdsglæde, udviklingsmuligheder samt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Det er vigtig viden i det fortsatte arbejde med at skabe en effektiv og rummelig arbejdsplads, hvor medarbejderne trives og har lyst til at blive og yde en indsats. Samt i bestræbelserne på at rekruttere nye medarbejdere til kommunens mange forskellige job.

35.000 ansatte er blevet spurgt

Trivselsundersøgelsen 2008 er den største, Københavns Kommune nogensinde har gennem-

ført. Hele 35.235 medarbejdere og ledere i kommunen har modtaget et spørgeskema med 50 fælles spørgsmål. 18.175 returnerede spørgeskemaet, og svarprocenten på 52 giver ifølge sagkundskaben et validt grundlag for at udpege generelle tendenser og udviklinger i de ansattes trivsel.

Tilfredshed over middel

Det overordnede indtryk fra trivselsundersøgelsen i efteråret 2008 tegner billedet af en arbejdsplads med en medarbejdertilfredshed over middel. Og der er tendens til, at det er gået lidt frem på de fleste områder i forhold til undersøgelsen i 2007.

... men plads til forbedringer

Samler man spørgeskemaets 50 spørgsmål i ni overordnede kategorier, viser det sig, at de ansatte vurderer kategorierne meget forskelligt, og generelt er der stadig god plads til



Trivselsmålinger fremover

Fremover skal landets kommuner mindst hvert 3. år gennemføre en måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder af det psykiske arbejdsmiljø. Det blev aftalt i forbindelse med KTO-forliget 2008.

Borgerrepræsentationen har besluttet, at Københavns Kommune skal gennemføre trivselsundersøgelser hvert andet år. Næste trivselsundersøgelse for alle kommunens ansatte finder sted i 2010.

forbedringer. Se diagram 1 og boks med læsevejledning til rapportens diagrammer.

Note: Enkelte spørgsmål i kategorien 'psykisk arbejdsmiljø' var anderledes formuleret i 2008 end spørgsmålene i 2007.

Læsevejledning, diagrammer

Trivselsrapportens diagrammer viser gennemsnit for, hvordan de ansatte oplever forskellige forhold på deres arbejdsplads. I langt de fleste diagrammer går svarskalaen fra 1 til 6, hvor 1 er "passer slet ikke" og 6 er "passer helt".

- Gennemsnit fra 1 til 4 ligger i det røde område, som indikerer, at niveauet er utilfredsstillende.
- Gennemsnit mellem 4 og 5 ligger i det gule område, som indikerer, at niveauet er tilfredsstillende, men rummer plads til forbedringer.
- Gennemsnit over 5 ligger i det grønne område, som indikerer, at niveauet er meget tilfredsstillende.

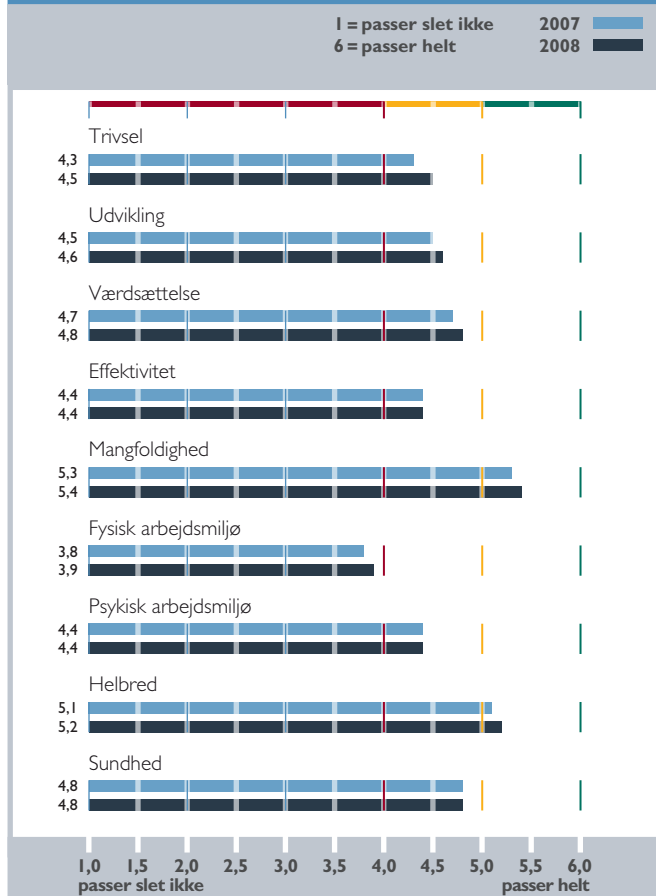
Gennemsnittet for 'fysisk arbejdsmiljø' befinder sig helt nede på det utilfredsstillende niveau under 4 (det røde område), hvor forbedringer bør prioriteres.

Gennemsnittene for 'trivsel', 'udvikling', 'værd-sættelse', 'effektivitet', 'psykisk arbejdsmiljø' og 'sundhed' ligger alle mellem 4 og 5 (det gule område), hvilket er udtryk for et tilfredsstillende niveau, dog med plads til forbedringer.

Kun kategorierne 'mangfoldighed' og 'helbred' har gennemsnit over 5 (det grønne område) og ligger dermed på et meget tilfredsstillende niveau.

Diagram 1

Københavns Kommunes gennemsnit for hver kategori



En proces

Der kan gemme sig større eller mindre udsving i tallene, når de brydes ned på enkelte spørgsmål og ikke mindst på faggrupper. Som rapporten viser på de følgende sider, er det først ved at dykke ned i materialet på denne måde, at det rigtig viser sig, hvor indsatser er påkrævet.

Arbejdet med medarbejdertrivsel og den attraktive arbejdsplads er en proces. Københavns Kommune er på rette vej, men der er fortsat områder, hvor skoen trykker.

Tilfredshed med arbejdslivet

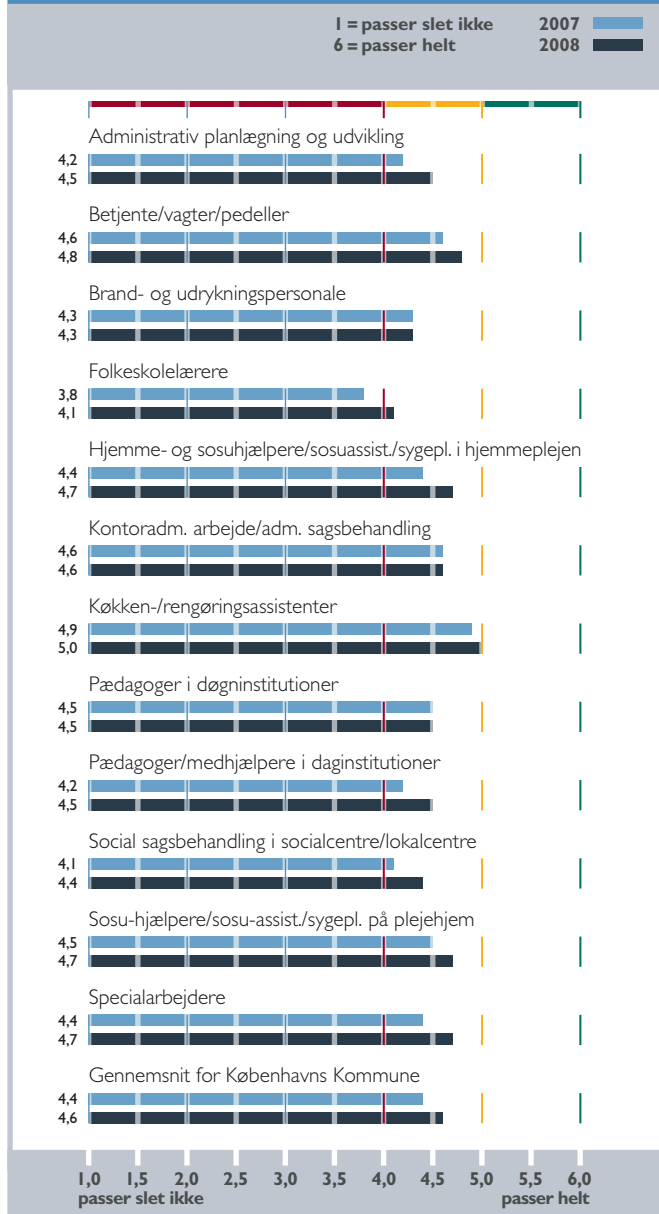
Københavns Kommunes ansatte er overordnet set tilfredse med deres arbejdsliv, uafhængigt af hvad de arbejder med. Og flere faggrupper

udtrykker en del større tilfredshed i 2008, end da de besvarede de samme spørgsmål i 2007. Se diagram 2.

Ansatte inden for køkken- og rengøring giver udtryk for den største tilfredshed (gennemsnit 5), mens kommunens folkeskolelærere ligger lavest (4,1).

Diagram 2

Jeg er – alt i alt – godt tilfreds med mit arbejdsliv



Mål på HR-området

Københavns Kommunes Økonomiudvalg har vedtaget seks tværgående konkrete mål på HR-området:

1. Sygefraværet skal ned. Målet er højst 18,3 dage i gennemsnit på kommuneniveau pr. ultimo 2009.
2. Arbejdsglæde skal forøges med mindst 0,5 skalapoint på kommuneniveau pr. ultimo 2009, i forhold til vurderingen i Personalepolitisk Regnskab 2007.
3. Antallet af medarbejdere, der forlader Københavns Kommune som arbejdsplads, skal reduceres med mindst 1 procentpoint pr. ultimo 2009 i forhold til de 21 pct. som var udgangssituationen ultimo 2007.
4. Mindst 70 pct. af alle medarbejdere skal have haft en udviklingssamtale inden for det seneste år.
5. Mindst 50 pct. af lederne skal ved udgangen af 2009 være i gang med eller have gennemført en lederuddannelse.
6. Mindst 70 pct. af alle ledere skal have haft en udviklingssamtale inden for det seneste år.

Opfyldelse af mål nr. 2 og 4 sker ved hjælp af næste trivselsundersøgelse i 2010.

For få medarbejderudviklingssamtaler

Medarbejderudviklingssamtaler er et prioriteret område i Københavns Kommune. Alligevel er det kun knap halvdelen af kommunens ansatte, der har haft en udviklingssamtale med deres nærmeste leder inden for det seneste år. Se diagram 3.

Tallet dækker over stor spredning mellem de enkelte forvaltninger – fra godt hver tredje ansatte i Børne- og Ungdomsforvaltningen til knap ni ud af 10 i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Alle kommunens medarbejdere skal have en årlig medarbejderudviklingssamtale (MUS) og en skriftlig udviklingsplan. Det blev vedtaget ved seneste overenskomstforhandling, OK08. På grund af kontinuerlig personaleafgang og

nyansættelser kan tallet dog ikke forventes at nå 100 pct. ved en måling på et givet tidspunkt.

Kommunens Økonomiudvalg har besluttet, at mindst 70 pct. af alle medarbejdere skal svare ja til at have haft en MUS inden for det seneste år; når de bliver spurgt i den næste overordnede trivselsundersøgelse i 2010.

Hver tiende føler sig mobbet

Trivselsundersøgelsen havde et nyt spørgsmål med om mobning, og det viste sig at være relevant. Hver tiende ansatte (10,8 pct.) fortæller, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning på deres arbejdsplads. Se diagram 4.

De fleste oplever, at det er kolleger, der udsætter dem for mobning. I alle faggrupper er der dog også ansatte, der føler sig mobbet af en leder.

Sammenfatningens emner bliver uddybet senere i rapporten under relevante afsnit.

Diagram 3

Jeg har haft en medarbejderudviklingssamtale (MUS) inden for det seneste år

Tallene er i procent

2007
2008

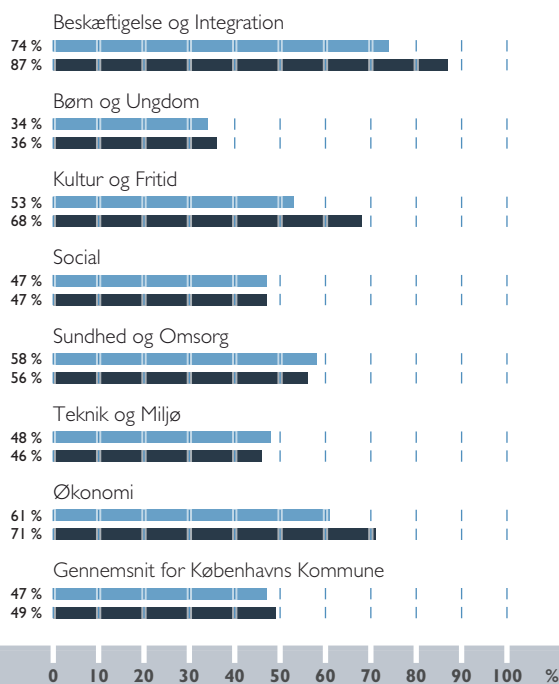
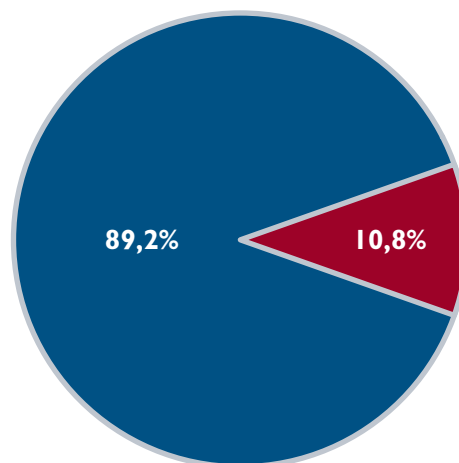


Diagram 4

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

Ja
Nej



Trivsel

Trivsel på arbejdspladsen giver glidere medarbejdere, der har lyst til at udføre de daglige opgaver. Trivsel forudsætter blandt andet, at alle ansatte har ordentlige forhold, behandles ordentligt og har tillid til hinanden. Arbejdspreset må ligge inden for det rimelige og give mulighed for at opnå en tilfredsstillende kvalitet i opgaveløsningen og en god balance i forhold til familie- og fritidsliv.

Alt i alt en arbejdsplads der er præget af arbejdsglæde, og som de ansatte har lyst til at anbefale andre.

Lille fremgang at spore

Alle spørgsmål i kategorien trivsel befinder sig inden for det tilfredsstillende område, dvs. et gennemsnit over 4. Se diagram 5.

Men tre spørgsmål ligger i den lavere ende af det tilfredsstillende. Det gælder de ansattes oplevelse af at kunne udføre arbejdet i en tilfredsstillende kvalitet (4,3), retfærdig behandling af medarbejderne på arbejdspladsen (4,3) samt om stemningen på arbejdspladsen er præget af arbejdsglæde (4,1).

Alle tre spørgsmål har dog oplevet en fremgang på 0,2 siden undersøgelsen i 2007.

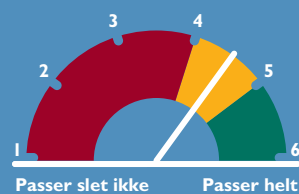
Arbejdsglæden skal stige

Oplevelsen af arbejdsglæde er central for, om de ansatte trives på arbejdspladsen. De fleste af kommunens faggrupper har et gennemsnit lige omkring 4 på arbejdsglædespørgsmålet og ligger dermed og vipper lige på grænsen til det utilfredsstillende, røde niveau.



Samlet gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Trivsel'

	2007	2008		2007	2008
Beskæftigelse og Integration	3,9	4,2	Sundhed og Omsorg	4,3	4,6
Børn og Ungdom	4,3	4,4	Teknik og Miljø	4,5	4,4
Kultur og Fritid	4,5	4,5	Økonomi	4,3	4,3
Social	4,4	4,4	Københavns Kommune	4,3	4,5



Enkelte faggrupper befinder sig helt nede i det røde felt (under 4), hvor arbejdsglæden er for lav. Det drejer sig om kommunens brand- og udrykningspersonale (3,4) samt folkeskolelærerne (3,6). Se diagram 6.

Økonomiudvalgets mål er, at den gennemsnitlige oplevelse af arbejdsglæde i kommunen skal være på 4,4 ved næste trivselsundersøgelse i 2010. Det medfører, at niveauet skal stige med 0,3 skalapoint i forhold til denne 2008-undersøgelse (og 0,5 i forhold til undersøgelsen i 2007).

Diagram 5

Gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Trivsel'

Visse spørgsmål er ikke blevet stillet tidligere år

1 = passer slet ikke
6 = passer helt

2005
2007
2008

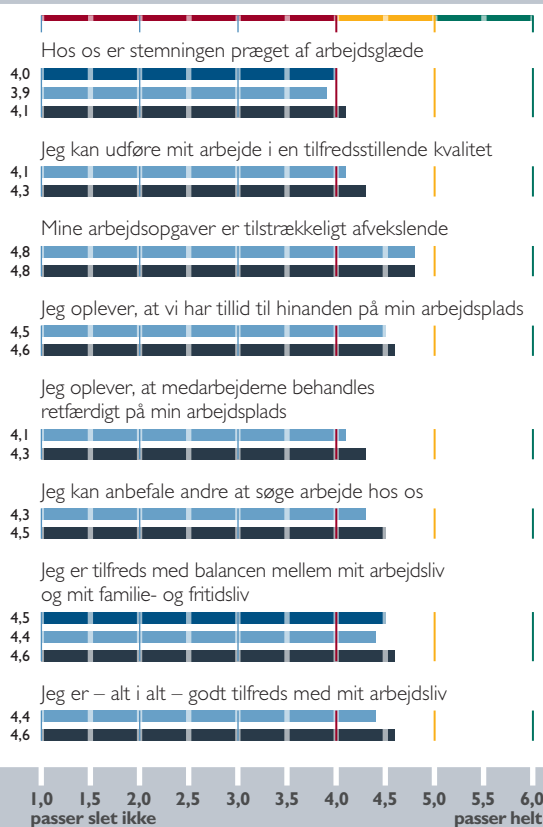
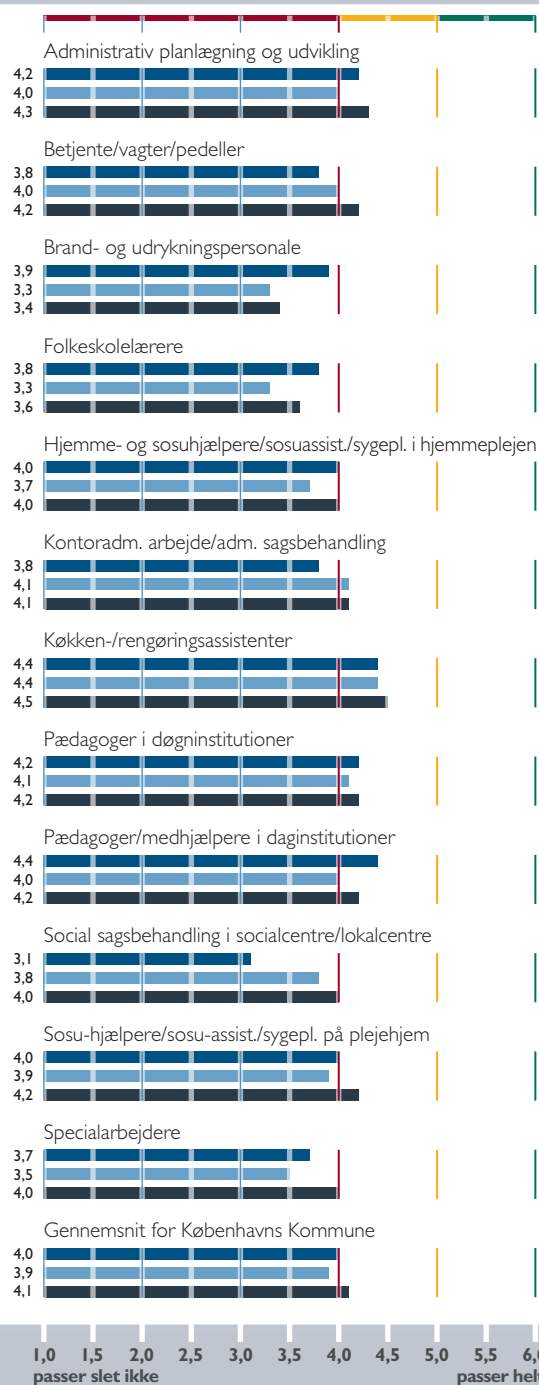


Diagram 6

Hos os er stemningen præget af arbejdsglæde

1 = passer slet ikke
6 = passer helt

2005
2007
2008



Udvikling

Udvikling

Udvikling handler om at bruge og udvikle de ansattes kvalifikationer og kompetencer til gavn for såvel arbejdspladsen som for den enkelte. Det gøres bedst ved at kombinere det faglige indhold i arbejdet med løbende muligheder for relevant efteruddannelse. Og ved at aftale fokus og retning i den årlige udviklingssamtale med tilhørende udviklingsplan.

Kompetencer, erfaringer og uddannelse

Gennemsnittene for spørgsmålene i 'udvikling' ligger alle over 4, dvs. inden for det tilfredsstillende niveau. Men to af spørgsmålene kommer kun lige over 4, hvilket levner god plads til forbedringer. Det drejer sig om mulighederne for hhv. efteruddannelse og faglig udvikling i arbejdet. Dog er det første gang, at oplevelsen af at have gode muligheder for efteruddannelse er over 4. Se diagram 7.

Bedre muligheder for efteruddannelse

Muligheden for efteruddannelse har med en stigning på 0,3 taget et ryk fremad. Det er især specialarbejdere, sociale sagsbehandlere, ansatte inden for administrativ planlægning og udvikling samt gruppen af betjente/vagter/pedeller, der nu vurderer deres muligheder for efteruddannelse til at være langt bedre end for blot et år siden (fremgang på mellem 0,4 og 0,7). Se diagram 8.

Men med et samlet gennemsnit for kommunen på 4,1 kan mulighederne for efteruddannelse blive bedre. Det gælder for alle faggrupper og i særdeleshed for brand- og udrykningspersonalet, som med et gennemsnit på 2,2 halter gevaldigt efter den generelt positive udvikling.

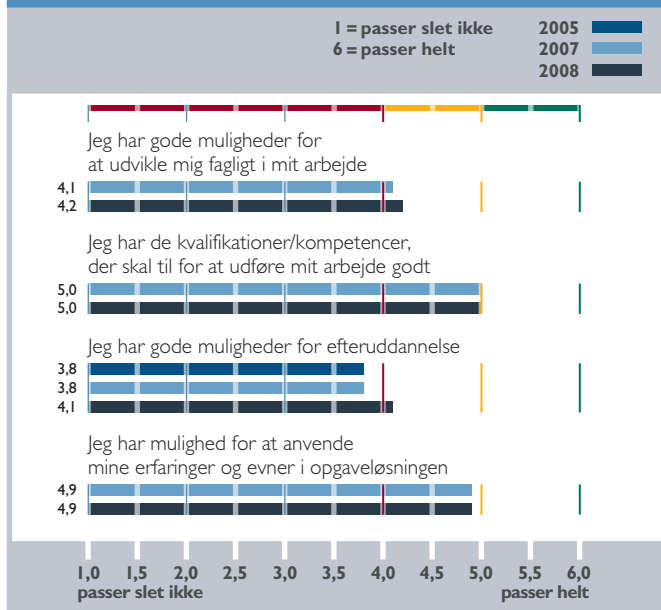
Kompetencer

Med et samlet gennemsnit på 5 vurderer de ansatte selv, at de har de kompetencer og kvalifikationer, der skal til for, at de kan udføre deres arbejde godt. Se diagram 9.

Alle faggrupper ligger tæt på det meget tilfredsstillende niveau. Også brand- og udrykningspersonalet, selv om de jf. det tidligere afsnit ikke oplever, at de har gode muligheder for efteruddannelse.

Diagram 7

Gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Udvikling'



Samlet gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Udvikling'

	2007	2008		2007	2008
Beskæftigelse og Integration	4,0	4,5	Sundhed og Omsorg	4,5	4,8
Børn og Ungdom	4,4	4,5	Teknik og Miljø	4,6	4,4
Kultur og Fritid	4,6	4,7	Økonomi	4,1	4,3
Social	4,5	4,5	Københavns Kommune	4,5	4,6

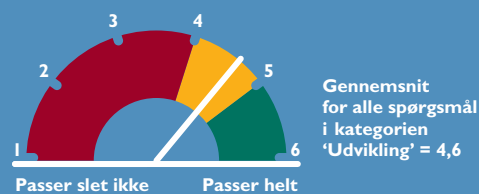


Diagram 8

Jeg har gode muligheder for efteruddannelse

1 = passer slet ikke
6 = passer helt

2005
2007
2008

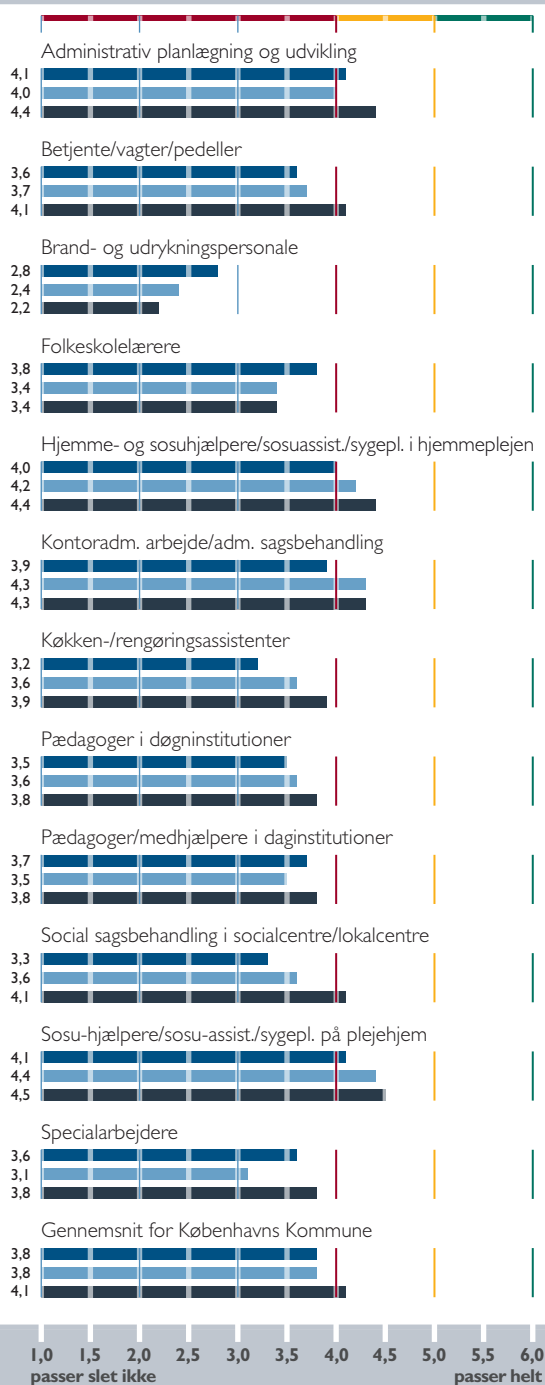


Diagram 9

Jeg har de kvalifikationer/kompetencer, der skal til for at udføre mit arbejde godt

1 = passer slet ikke
6 = passer helt

2007
2008



Faglig udvikling i jobbet

Hvor diagram 9 tyder på, at de ansatte generelt er kompetencemæssigt klædt på til at løse deres opgaver, så fortæller diagram 10, at de ikke oplever specielt meget faglig udvikling i selve arbejdet. Flere faggrupper ligger under 4, og ingen faggrupper kommer i dette spørgsmål over et gennemsnit på 4,5. Se diagram 10.

For få udviklingssamtaler

Knap halvdelen af kommunens ansatte har haft en medarbejderudviklingssamtale (MUS) inden for det seneste år, og det er alt for få. Se diagram 11. Ved de seneste overenskomstforhandlinger i 2008 blev det besluttet, at alle medarbejdere skal have en årlig udviklingssamtale.

På grund af kontinuerlige nyansættelser vil en stikprøvemåling på et tilfældigt tidspunkt ikke kunne vise 100 pct. medarbejdere, der har haft en MUS inden for det seneste år. Økonomiudvalgets mål er, at mindst 70 pct. svarer ja til, at de har haft en MUS inden for det sidste år, når medarbejderne bliver spurgt igen i 2010.

Enkelte faggrupper er dog godt på vej allerede med seks ud af 10 ansatte, der har deltaget i en MUS inden for det seneste år. Det drejer sig om planlægnings- og udviklingsmedarbejdere, kontoradministrativt personale, sociale sagsbehandlere og ansatte i brand- og udrykning.

Længst vej igen har kommunens specialarbejdere samt personale i daginstitutioner, hvor færre end en tredjedel af de ansatte inden for det seneste år har haft en samtale med deres leder om udviklingspotentiale og -muligheder.

GRUS og LUS

Knap 10 pct. af kommunens ansatte har deltaget i en gruppeudviklingssamtale (GRUS) inden for det seneste år. Folkeskolelærerne er tilsyneladende den faggruppe, der flittigst benytter GRUS (17 pct.) efterfulgt af gruppen af betjente/vagter/pedeller (12 pct.).

Lederudviklingssamtalen (LUS) foregår mellem en leder og dennes leder, og godt fire pct. af kommunens ansatte har haft sådan en samtale

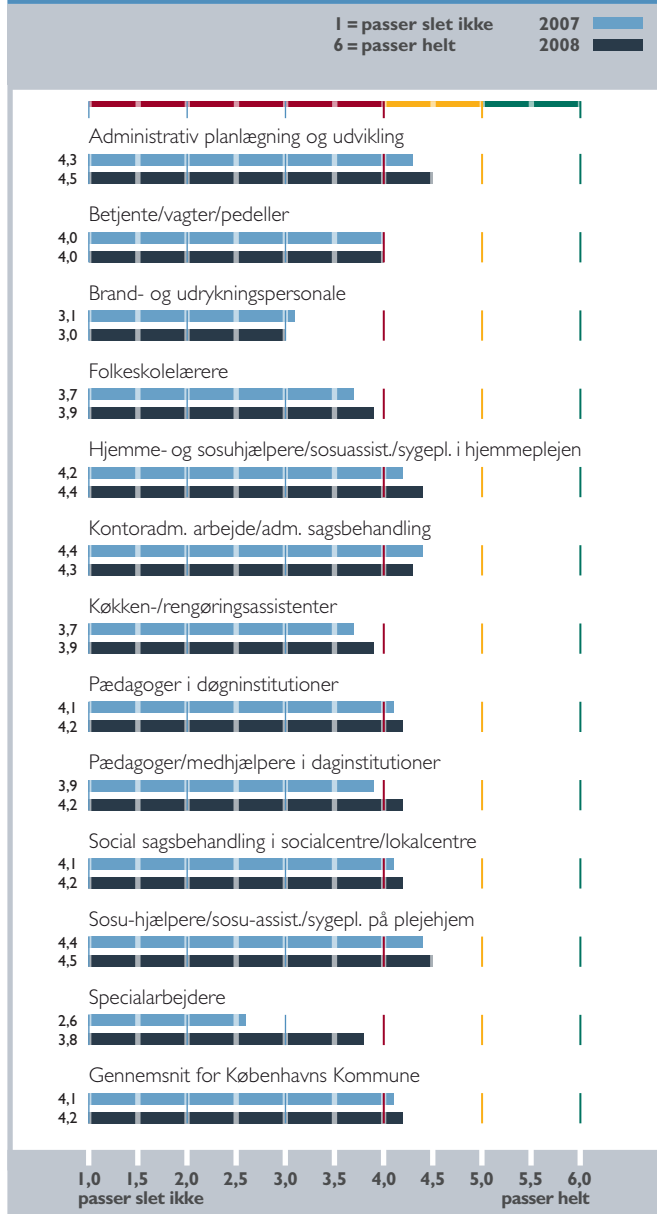
inden for det seneste år. Blandt de ansatte inden for administrativ planlægning og udvikling er det knap 10 pct.

Også for få udviklingsplaner

Udviklingssamtalen mellem leder og medarbejder skal udmønte sig i en konkret udviklingsplan, hvor mål og aftaler formuleres. Men i mange af kommunens faggrupper er det færre

Diagram 10

Jeg har gode muligheder for at udvikle mig fagligt i mit arbejde



end hver fjerde ansatte, der har en individuel udviklingsplan. Se diagram 12.

Diagram 11

Jeg har haft en medarbejderudviklingssamtale (MUS) inden for det seneste år

Tallene er i procent

2005 ■
2007 ■
2008 ■

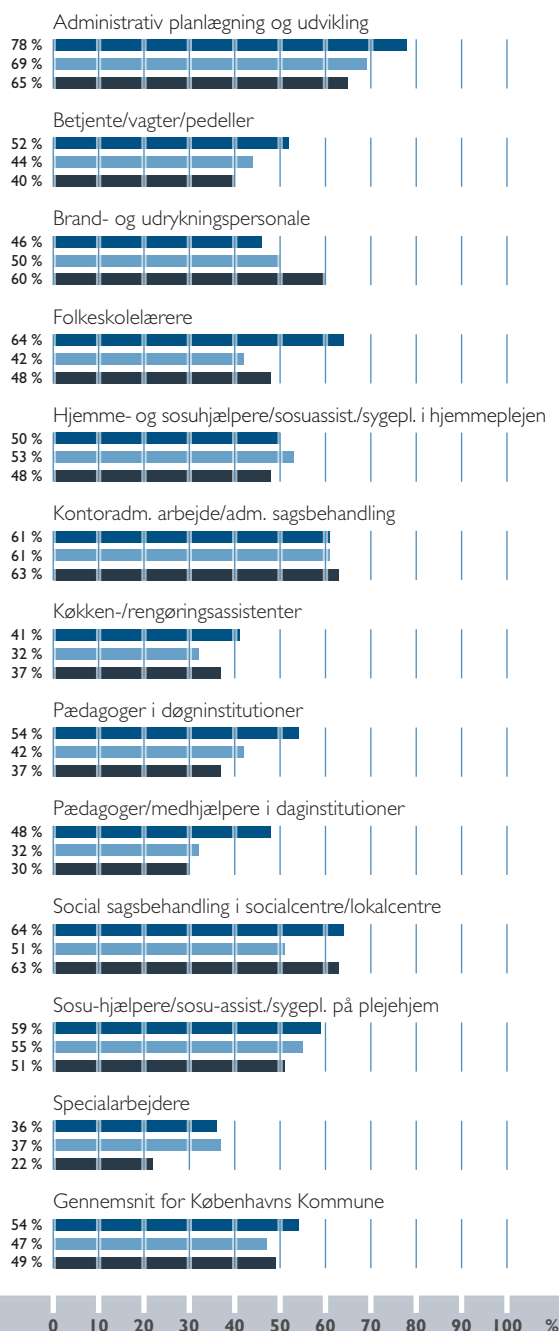
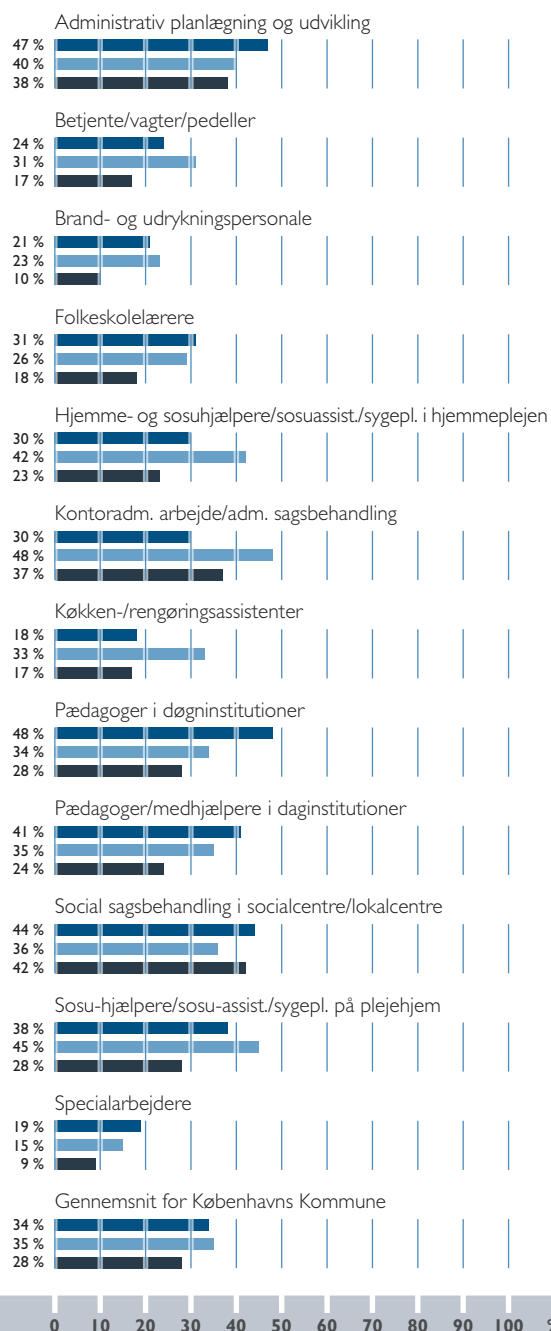


Diagram 12

Jeg har en udviklingsplan

Tallene er i procent

2005 ■
2007 ■
2008 ■



Værdsættelse

Som ansat er det givende at opleve, at ens arbejde bliver værdsat, og at man kan få hjælp og støtte, når det er nødvendigt. Værdsættelsen er et vigtigt element både i kontakten med kolleger, med lederen og med de brugere eller borgere, den ansatte har med at gøre i sit daglige arbejde.

Meget værdsatte medarbejdere

Generelt oplever de ansatte i Københavns Kommune en høj grad af værdsættelse. Især fra kolleger og brugere/borgere. Værdsættelsen fra lederen ligger også inden for det tilfredsstillende niveau, ligesom muligheden for at få hjælp og støtte gør. Se diagram 13.

Påskønnelse fra lederen

Med gennemsnit på den pæne side af 4,5 tyder det på, at ledere i de fleste faggrupper værdsætter deres medarbejders arbejde. Se diagram 14.

Der ser dog ud til at være en udfordring på brand- og udrykningsområdet, hvor gennemsnittet er nede på 3,7 og dermed lander på et utilfredsstillende niveau. I den anden ende af skalaen er kommunens køkken- og rengøringsassistenter de eneste, der med et gennemsnit over 5, vurderer deres ledes værdsættelse til at ligge på et meget tilfredsstillende niveau.

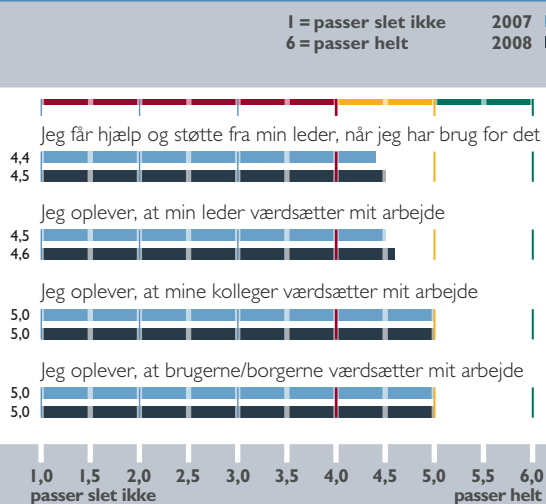
Værdsat af borgere og brugere

Samtlige kommunens faggrupper oplever i høj grad, at deres arbejde bliver værdsat af borgere og brugere. Se diagram 15.

Helt i top ligger ansatte inden for ældreomsorg. Gruppen af hjemme- og sosuhjælpere, assistenter og sygeplejersker i både hjemmeplejen og på plejehjem svarer i gennemsnit 5,4 til spørgsmålet, om deres arbejde bliver værdsat af borgerne/brugerne.

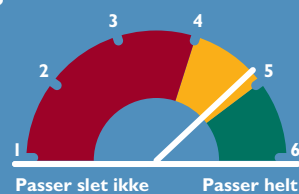
Diagram 13

Gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Værdsættelse'



Samlet gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Værdsættelse'

	2007	2008		2007	2008
Beskæftigelse og Integration	4,3	4,6	Sundhed og Omsorg	4,8	5,0
Børn og Ungdom	4,7	4,8	Teknik og Miljø	4,8	4,6
Kultur og Fritid	4,8	4,8	Økonomi	4,6	4,5
Social	4,7	4,7	Københavns Kommune	4,7	4,8



Gennemsnit for alle spørgsmål i kategorien 'Værdsættelse' = 4,8

Diagram 14

Jeg oplever, at min leder værdsætter mit arbejde

1 = passer slet ikke 2007
6 = passer helt 2008

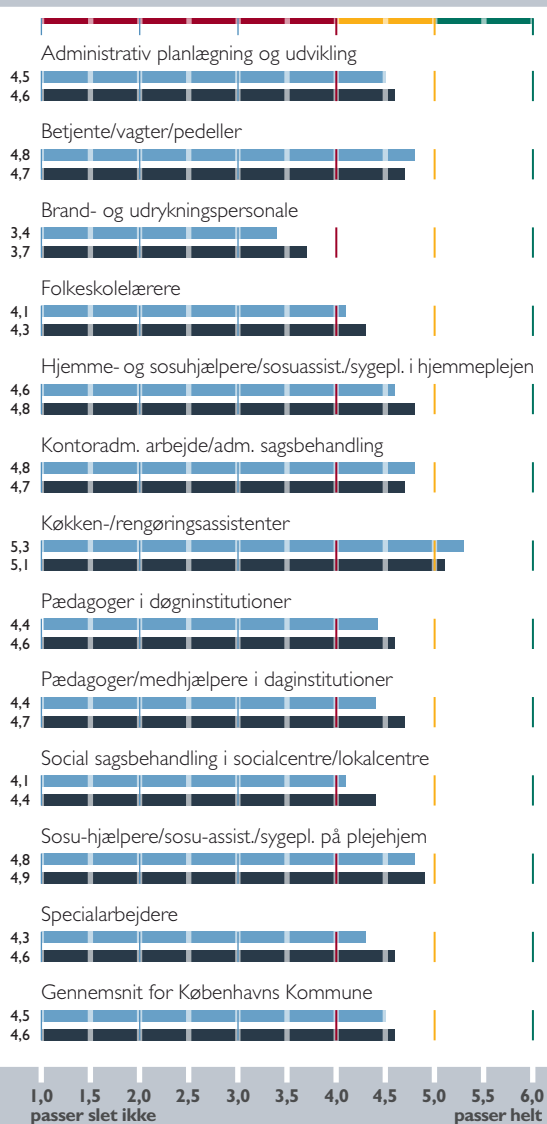
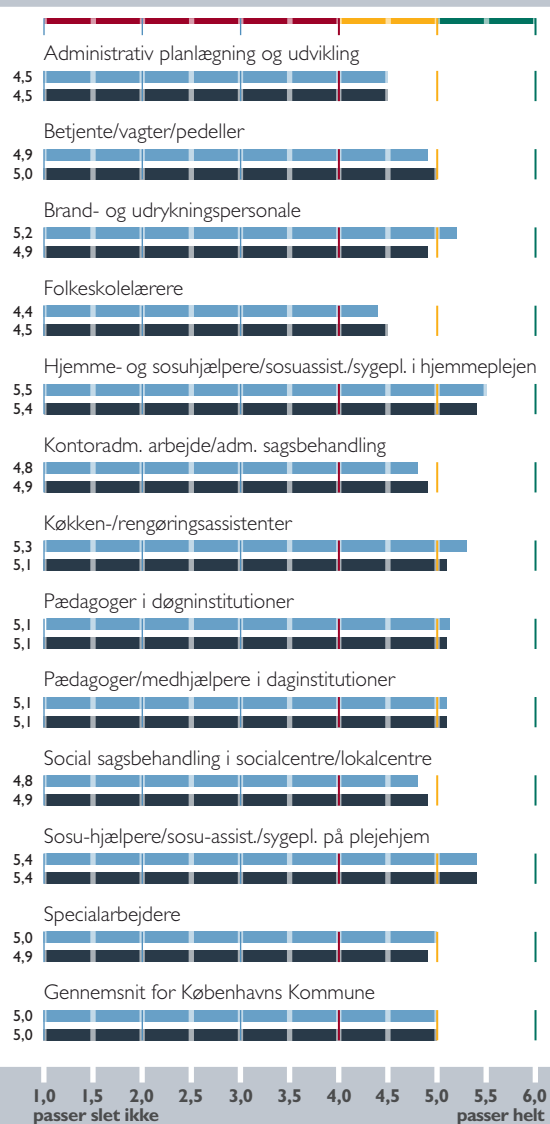


Diagram 15

Jeg oplever, at borgerne/brugerne værdsætter mit arbejde

1 = passer slet ikke 2007
6 = passer helt 2008



Effektivitet

På en arbejdsplads, hvor effektivitet er et nøgleord, er det vigtigt, at opgaverne bliver løst på en hensigtsmæssig måde. Det forudsætter, at de ansatte har de nødvendige informationer og ved, hvem der kan hjælpe, hvis der opstår problemer undervejs. Det forudsætter også, at arbejdspladsen er lydhør, når de ansatte foreslår forbedrede arbejdsgange og procedurer i takt med, at nye idéer og inspiration opstår.

Medarbejderne ved, hvem der kan hjælpe

Alle spørgsmål i kategorien 'effektivitet' ligger inden for det tilfredsstillende område, om end

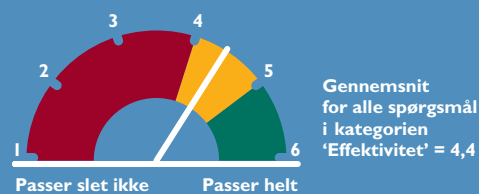
noget lavere end kategorier som 'værdsættelse' og 'mangfoldighed'. Højst er visheden om, hvem man som ansat skal henvende sig til, hvis ens opgave volder problemer (4,9). Se diagram 16.

Til gengæld ser det ikke ud til at informationsstrømme om generelle forhold, der kan have betydning for den enkeltes arbejdssituation, flyder specielt frit på arbejdspladsen (4,2). Ligesom de ansatte heller ikke i specielt høj grad oplever, at ting bliver ændret, selv om de gør opmærksom på muligheder for forbedringer (4,1).



Samlet gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Effektivitet'

	2007	2008		2007	2008
Beskæftigelse og Integration	3,7	4,1	Sundhed og Omsorg	4,5	4,7
Børn og Ungdom	4,3	4,4	Teknik og Miljø	4,5	4,3
Kultur og Fritid	4,6	4,5	Økonomi	4,0	4,1
Social	4,3	4,4	Københavns Kommune	4,4	4,4



Mere information

Alle faggrupper ligger inden for det tilfredsstillende område, når det handler om at have de informationer, de mener, er nødvendige for at udføre deres arbejde. Men mange faggrupper har gennemsnit omkring 4 og dermed rigelig plads til forbedringer. Se diagram 17.

Det gælder især ansatte inden for administrativ planlægning og udvikling, brand- og udrykningspersonale, folkeskolelærere, kontoradministrative medarbejdere og sociale sagsbehandlere (gennemsnit mellem 4,1 og 4,3).

På dette, som på mange andre af undersøgelsens spørgsmål, ligger kommunens køkken- og rengøringsassistenter helt i top med gennemsnit over 5.

Diagram 17

Jeg har de informationer, der er nødvendige for at udføre mit arbejde

1 = passer slet ikke 2007
6 = passer helt 2008

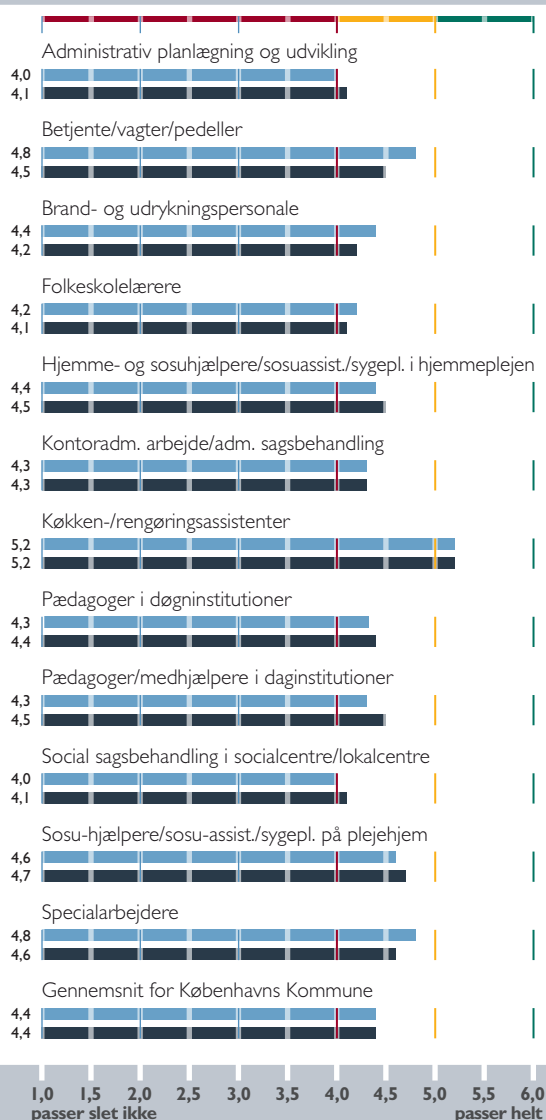
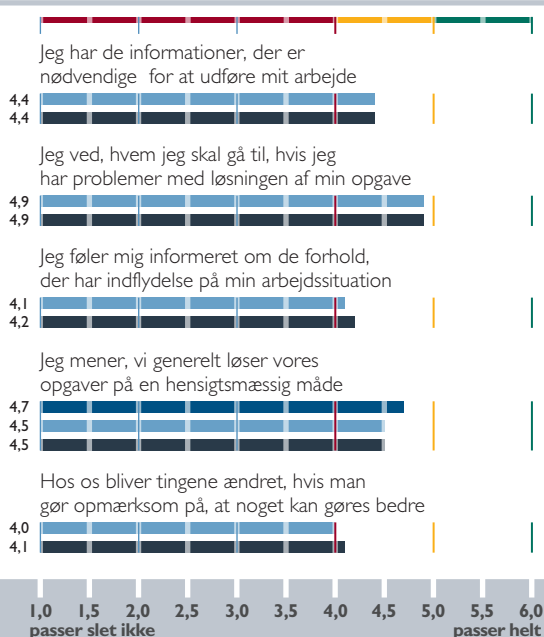


Diagram 16

Gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Effektivitet'

1 = passer slet ikke 2005
6 = passer helt 2007
2008





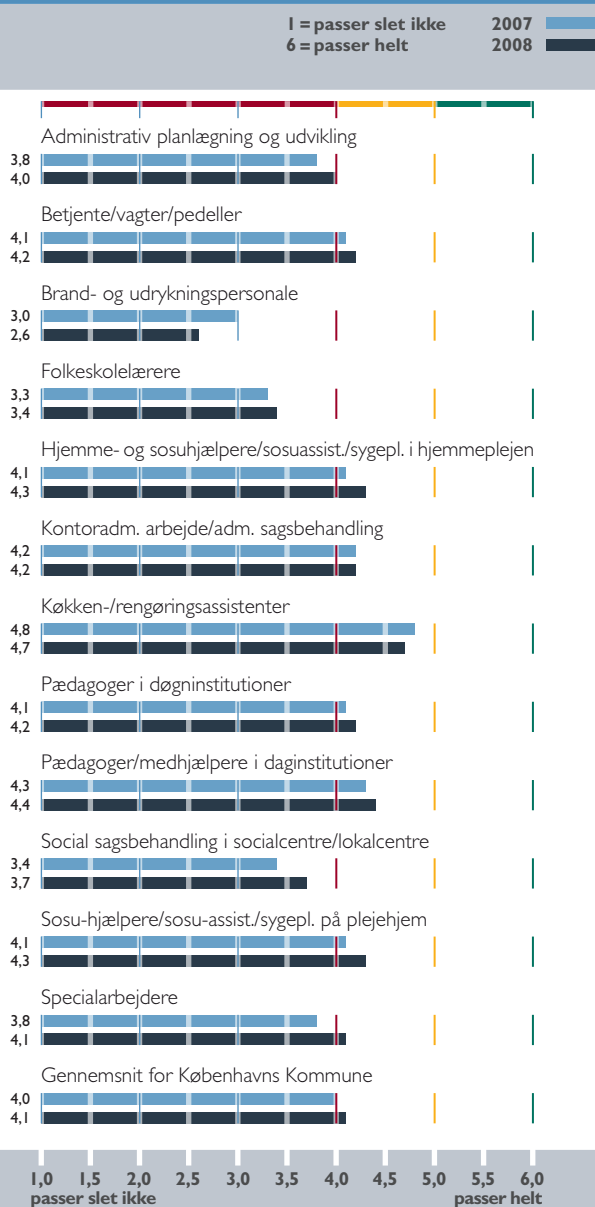
Mere lydhørhed ønskes

Kommunens ansatte oplever ikke i særlig høj grad, at ting bliver ændret på arbejdspladsen, selv om de gør opmærksom på, at noget kan gøres bedre. Værst ser det ud for kommunens brand- og udrykningspersonale, hvis oplevelse af spørgsmålet er helt nede på 2,6 i gennemsnit i dette års undersøgelse. Se diagram 18.

Også kommunens folkeskolelærere og de sociale sagsbehandlere giver udtryk for, at der er for lidt lydhørhed på arbejdspladsen over for deres forslag og idéer til forbedringer. Mens faggrupper som administrativ planlægning og udvikling samt specialarbejdere lige netop kniber sig over 4, dvs. grænsen til det tilfredsstillende niveau.

Diagram 18

Hos os bliver tingene ændret, hvis man gør opmærksom på, at noget kan gøres bedre



Mangfoldighed

Forskelle i køn, alder, uddannelse og etnisk baggrund kan blandt andet bidrage til at se nye vinkler på problemer og til at løse opgaver på andre måder end sædvanligt. Københavns Kommune ønsker at være en mangfoldig arbejdsplads og udnytte de synergier der opstår ved, at medarbejderne kan trække på forskellige erfaringer og kompetencer.

En åben arbejdsplads

De tre spørgsmål i kategorien 'mangfoldighed' har alle gennemsnit over 5, hvilket de også plejer at have. Se diagram 19. Det vidner om, at de ansatte generelt oplever en åben og rummelig arbejdsplads med plads til hinanden og lige muligheder uanset køn, alder og etnisk tilhørsforhold.

Etnisk ligestilling

Den seneste opgørelse fra 2008 viser, at der er 10,7 pct. ansatte med ikke-vestlig baggrund i Københavns Kommune. Andelen afspejler befolkningssammensætningen i kommunens arbejdsstyrke, hvor 10,5 pct. har ikke-vestlig baggrund.

Kilde: Etnisk Ligestillingsrapport 2008

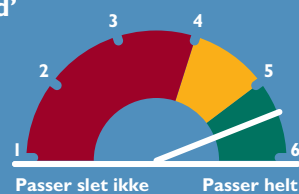
Gælder alle faggrupper

Oplevelsen af, at de ansatte har lige muligheder uanset etnisk baggrund, opleves i alle faggrupper. Se diagram 20.



Samlet gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Mangfoldighed'

	2007	2008		2007	2008
Beskæftigelse og Integration	5,4	5,2	Sundhed og Omsorg	5,4	5,5
Børn og Ungdom	5,3	5,4	Teknik og Miljø	5,3	5,2
Kultur og Fritid	5,4	5,3	Økonomi	4,7	4,9
Social	5,3	5,4	Københavns Kommune	5,3	5,4



Gennemsnit for alle spørgsmål i kategorien 'Mangfoldighed' = 5,4



Diagram 20

Hos os er der lige muligheder for medarbejdere uanset etnisk baggrund

1 = passer slet ikke
6 = passer helt

2007
2008

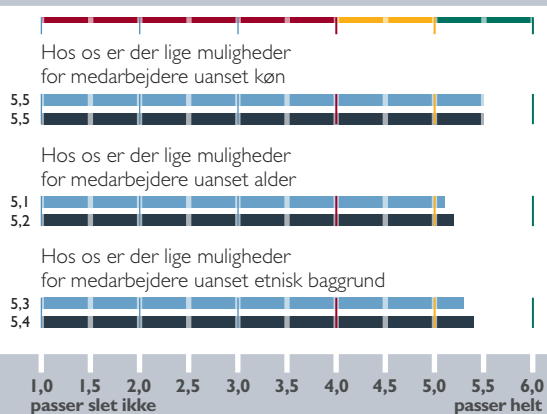


Diagram 19

Gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Mangfoldighed'

1 = passer slet ikke
6 = passer helt

2007
2008



Fysisk arbejdsmiljø

Det fysiske arbejdsmiljø har stor betydning for, om de ansatte kan udføre arbejdet godt og uden, at det slider unødigt på dem. Derfor er det vigtigt, at arbejdspladsen er indrettet hensigtsmæssigt, at de nødvendige arbejdsredskaber er til rådighed samt, at de ansatte ikke bliver udsat for dårligt indeklima eller generende støj.

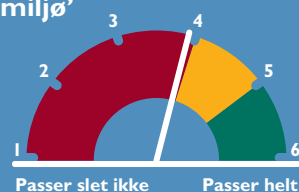
Lavere end andre områder

Oplevelsen af det fysiske arbejdsmiljø ligger samlet set lavere end trivselsundersøgelsens andre kategorier. Sådan har det været i alle kommunens personalepolitiske trivselsmålinger siden den første i 1997, hvor spørgsmålene dog var anderledes formuleret. Dermed er der tilsyneladende ikke sket de store



Samlet gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Fysisk arbejdsmiljø'

	2007	2008		2007	2008
Beskæftigelse og Integration	4,0	4,0	Sundhed og Omsorg	3,9	4,2
Børn og Ungdom	3,7	3,6	Teknik og Miljø	4,0	4,0
Kultur og Fritid	4,0	4,0	Økonomi	3,9	3,8
Social	3,9	4,0	Københavns Kommune	3,8	3,9



Gennemsnit for alle spørgsmål i kategorien 'Fysisk arbejdsmiljø' = 3,9

forbedringer for det fysiske arbejdsmiljø på trods af mange års fokus på området.

De ansatte er både kritiske over for arbejdspladsens indretning, indeklimaet og støjgenerne. Med gennemsnit under 4 tegner spørgsmålene et billede af et fysisk arbejdsmiljø, der alt i alt ligger på et utilfredsstillende niveau. Se diagram 21.

Forbedret arbejdsmiljø for SOSU'er og specialarbejdere

Trods det generelt negative billede ser det ud til, at enkelte faggrupper har fået lidt mere styr på det fysiske arbejdsmiljø siden sidste års trivselsundersøgelse. De ansatte i både hjemmeplejen og på plejehjem samt

kommunens specialarbejdere giver således deres fysiske arbejdsmiljø en højere vurdering i denne undersøgelse end sidst, de blev spurgt. Se diagram 22.

Diagram 22

Alt i alt er mit fysiske arbejdsmiljø i orden

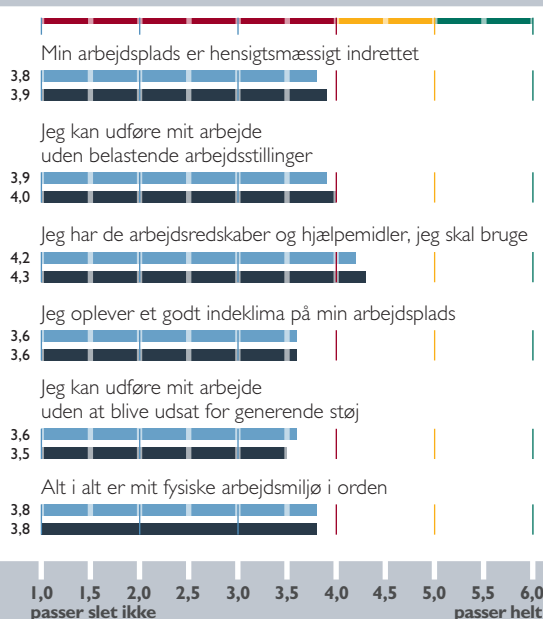
1 = passer slet ikke 2007
6 = passer helt 2008



Diagram 21

Gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Fysisk arbejdsmiljø'

1 = passer slet ikke 2007
6 = passer helt 2008



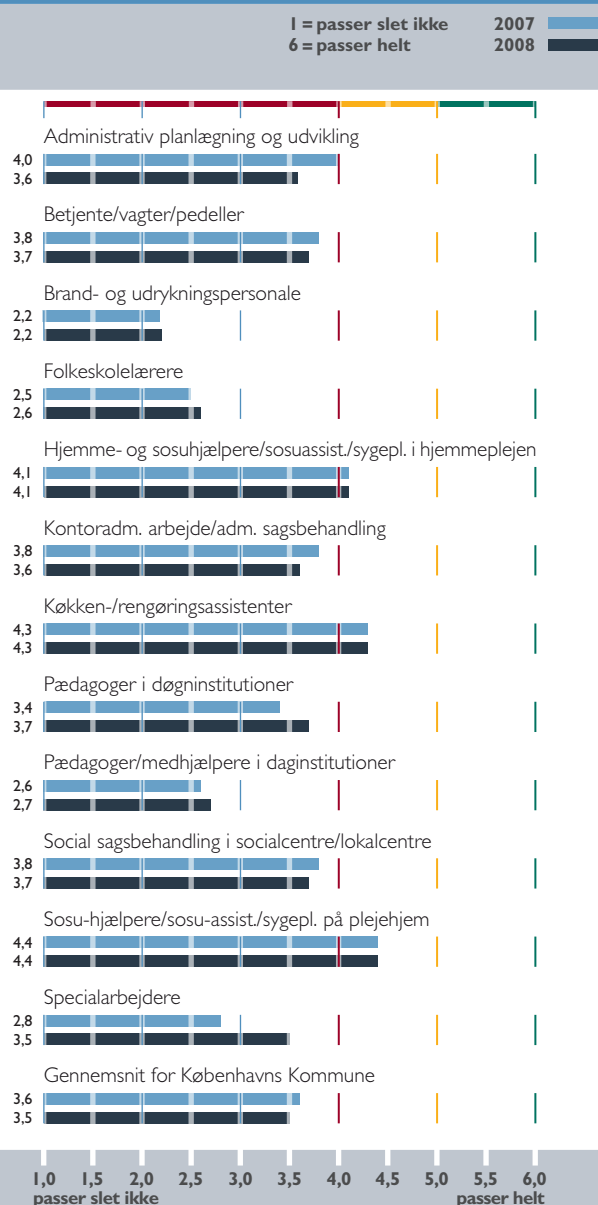
Generende støj

De fleste af kommunens faggrupper generes af støj i deres daglige arbejde. Se diagram 23. Værst opleves støjen for kommunens brand- og udrykningspersonale (2,2), men også ansatte der arbejder med børn, dvs. folkeskolelærere og personale i daginstitutioner; er blandt de mest støjplagede. Med gennemsnit på 2,6 og 2,7 ligger vurderingerne i begge tilfælde langt nede i det utilfredsstillende område.



Diagram 23

Jeg kan udføre mit arbejde uden at blive udsat for generende støj



Indretning

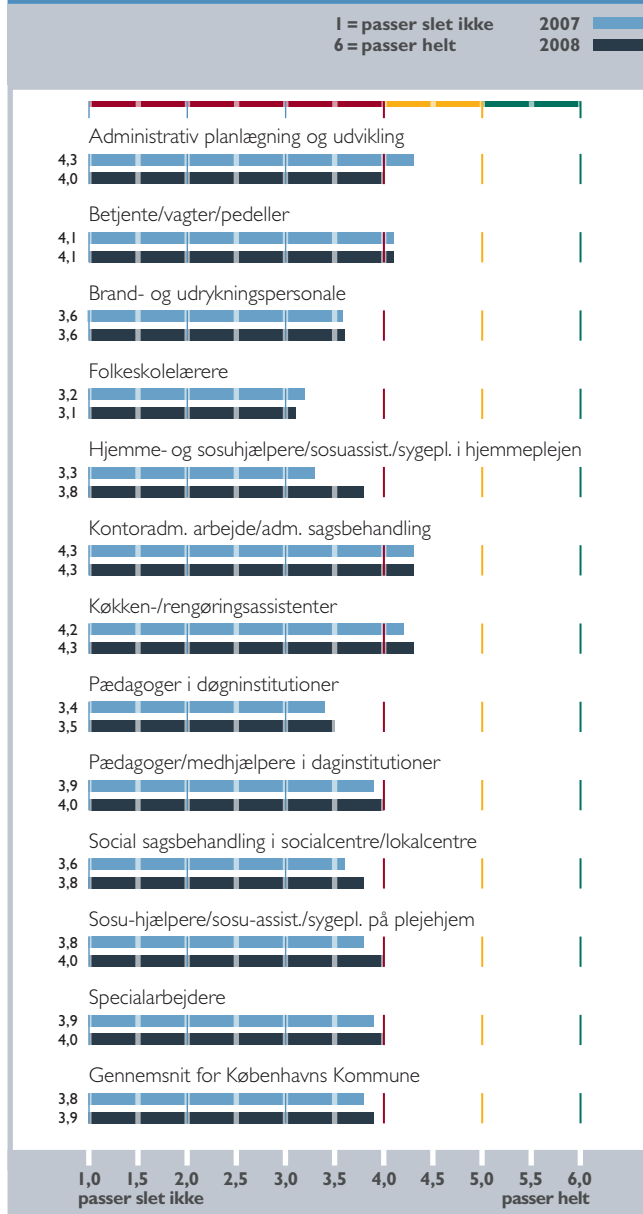
Kommunens arbejdspladser kan med fordel indrettes mere hensigtsmæssigt. Det tyder undersøgelsens mange gennemsnit under eller lige omkring 4 i dette spørgsmål på. Se diagram 24.

Nogle enkelte faggrupper, som fx køkken- og rengøringspersonalet og ansatte inden for kontoradministrativt arbejde, ligger lige over 4, men ingen faggrupper er oppe i nærheden af det meget tilfredsstillende niveau på 5 eller derover.



Diagram 24

Min arbejdsplads er hensigtsmæssigt indrettet



Psykisk arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø er altafgørende for, om de ansatte trives på arbejdspladsen. Mål og mening med indsatsen skal stå klart, og arbejdsmængde samt -tempo skal være til at håndtere.

Det er vigtigt at dæmme op for problemer med mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen, som kan være meget ødelæggende for den enkelte og smitte af på stemningen i en hel afdeling eller et team. På tilsvarende vis skal udsættelse for vold eller trusler håndteres seriøst og professionelt, så de ansatte, der kommer ud for den slags ubehagelige episoder, får bedst mulig hjælp og støtte.

Der er mål og mening i opgaverne

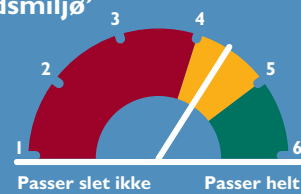
Med gennemsnit på 5,1 og 5,2 oplever Københavns Kommunes ansatte samlet set, at de kan se mening og mål med deres arbejdsopgaver. Se diagram 25.

De fleste oplever heldigvis også at kunne udføre deres arbejde uden at blive udsat for vold eller trusler, men som senere diagrammer viser, er der meget stor forskel mellem faggrupperne, og nogle grupper af ansatte har desværre vold og trusler tæt inde på arbejdslivet.



Samlet gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Psykisk arbejdsmiljø'

	2007	2008		2007	2008
Beskæftigelse og Integration	4,1	4,2	Sundhed og Omsorg	4,4	4,7
Børn og Ungdom	4,4	4,4	Teknik og Miljø	4,6	4,5
Kultur og Fritid	4,6	4,7	Økonomi	4,3	4,2
Social	4,4	4,4	Københavns Kommune	4,4	4,4



Gennemsnit for alle spørgsmål i kategorien 'Psykisk arbejdsmiljø' = 4,4

Pressede medarbejdere?

Flere af kommunens faggrupper giver udtryk for, at de ikke finder deres arbejdsmængde passende. Således svarer både planlægnings- og udviklingsmedarbejdere, brand- og udrykning, folkeskolelærere, daginstitutionspersonale og sociale sagsbehandlere under 4 i gennemsnit på dette spørgsmål. Se diagram 26.

Diagram 26

Min arbejdsmængde er passende

1 = passer slet ikke 2007
6 = passer helt 2008

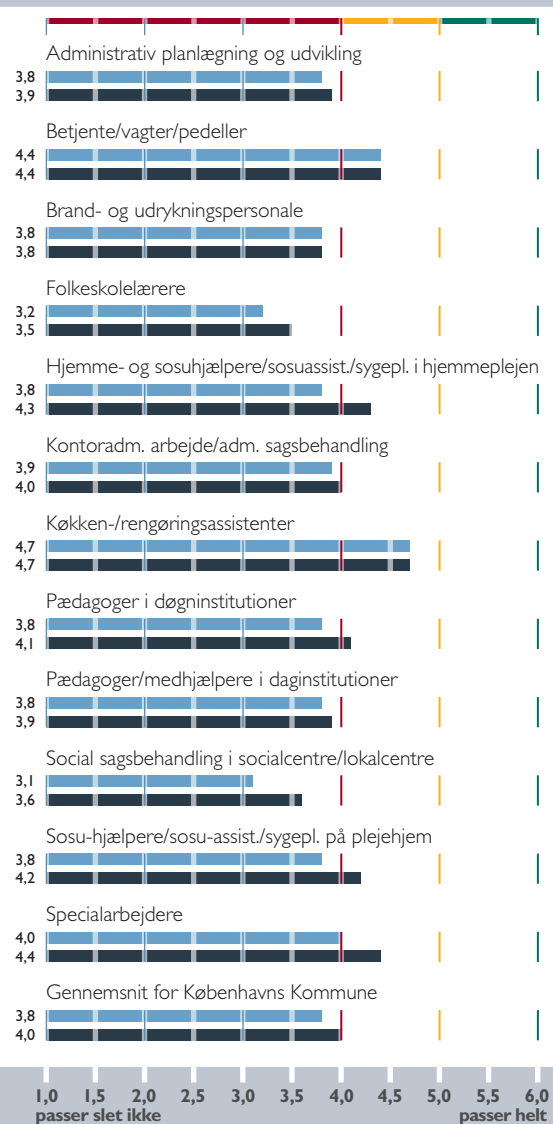


Diagram 25

Gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Psykisk arbejdsmiljø'

1 = passer slet ikke 2005
6 = passer helt 2007
2008



Alle kan se meningen

Til gengæld giver samtlige faggrupper udtryk for, at de i høj grad kan se meningen med deres arbejdsopgaver. Se diagram 27. Over en bred kam svarer de ansatte meget positivt på dette spørgsmål, men alligevel er der tendens til en tilbagegang i forhold til sidste trivselsundersøgelse og i særdeleshed i forhold til undersøgelsen i 2005.

Tryghed i ansættelsen

Kommunens ansatte føler sig rimelig trygge ved deres arbejdsmæssige fremtid. Det gælder de fleste på nær kommunens brand- og udrykningspersonale. Se diagram 28.

Mange andre faggrupper er gået en del frem på spørgsmålet, blandt andet føler folkeskolelærere, specialarbejdere, daginstitutionspersonale og ansatte på plejehjem og i hjemmeplejen sig mere trygge ved deres ansættelse nu, end de gav udtryk for i 2007.



Diagram 27

 Jeg kan se meningen
med mine arbejdsopgaver

 1 = passer slet ikke
6 = passer helt

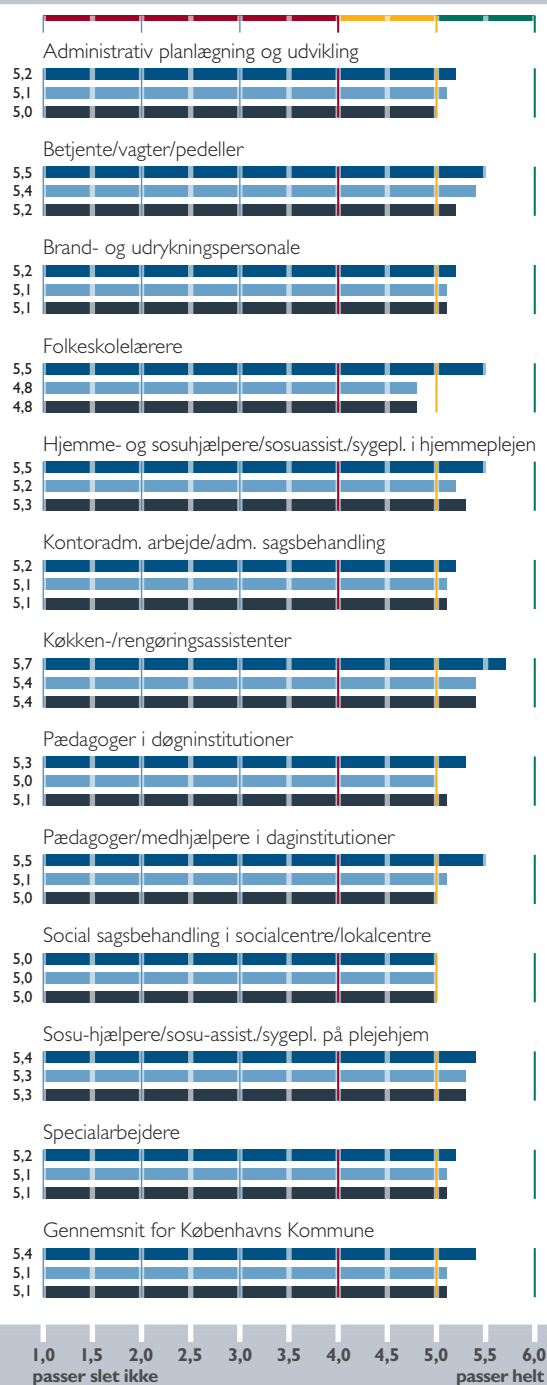
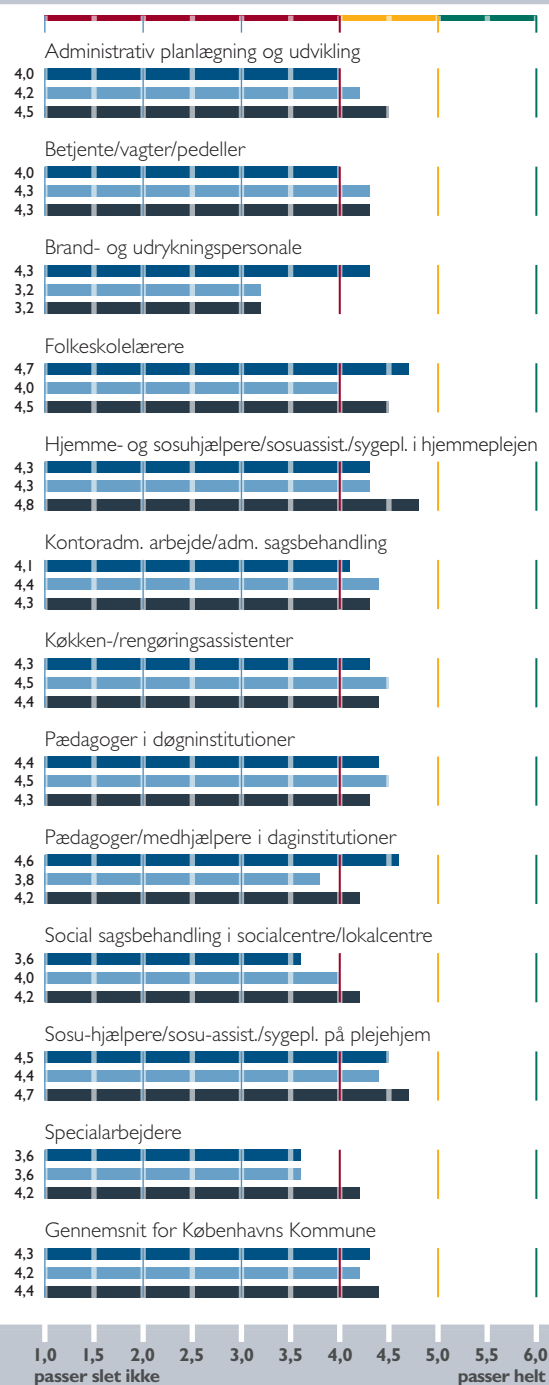
 2005
2007
2008


Diagram 28

 Jeg føler mig tryk ved
min arbejdsmæssige fremtid

 1 = passer slet ikke
6 = passer helt

 2005
2007
2008


Trusler på arbejdspladsen

Knap hver femte (18,1 pct.) af kommunens ansatte har oplevet at blive truet på arbejdspladsen inden for det seneste år. For langt de færreste er det heldigvis noget, de kommer ud for på daglig eller ugentlig basis, men dog af og til. Se diagram 29.

I mere end ni ud af 10 tilfælde er det borgere/brugere/klienter/patienter, der fremsætter truslerne over for kommunens ansatte.

Risiko for vold

Ni pct. af de ansatte har været udsat for fysisk vold på deres arbejdsplads. Se diagram 30.

Ligesom med truslerne er det også primært borgere/brugere/klienter/patienter, der udsætter de ansatte for vold. Se diagram 31.

Problemerne med vold og trusler forekommer særligt i nogle faggrupper. Fx føler hele 60 pct. af brand- og udrykningspersonalet sig truet af og til, og for 16 pct.s vedkommende har der været tale om, at borgere rent faktisk har udsat dem for fysisk vold i løbet af det seneste år.

40 pct. af pædagogerne på døgninstitutioner har været udsat for trusler, og det samme har 30 pct. af plejepersonalet på plejehjem. I begge grupper har omkring 25 pct. været udsat for fysisk vold.

Diagram 29

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

Hvis ja, hvor ofte?

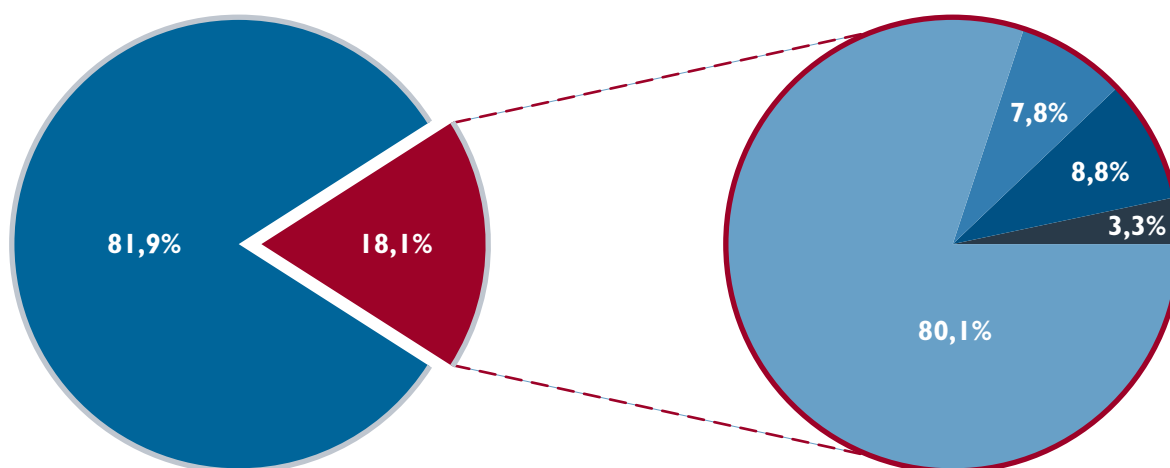


Diagram 30

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

Hvis ja, hvor ofte

Ja ■
Nej ■

■ Ja af og til
■ Ja månedligt
■ Ja ugentligt
■ Ja dagligt

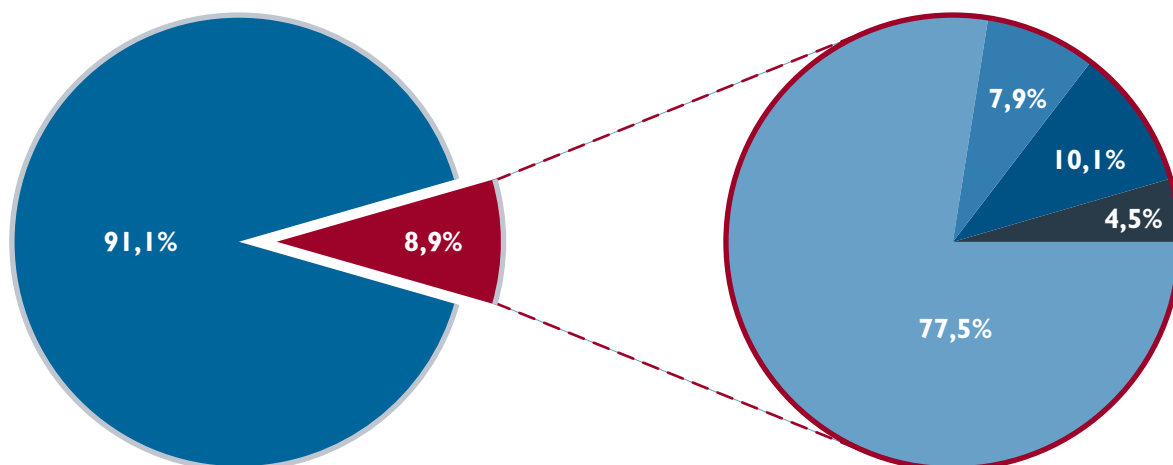


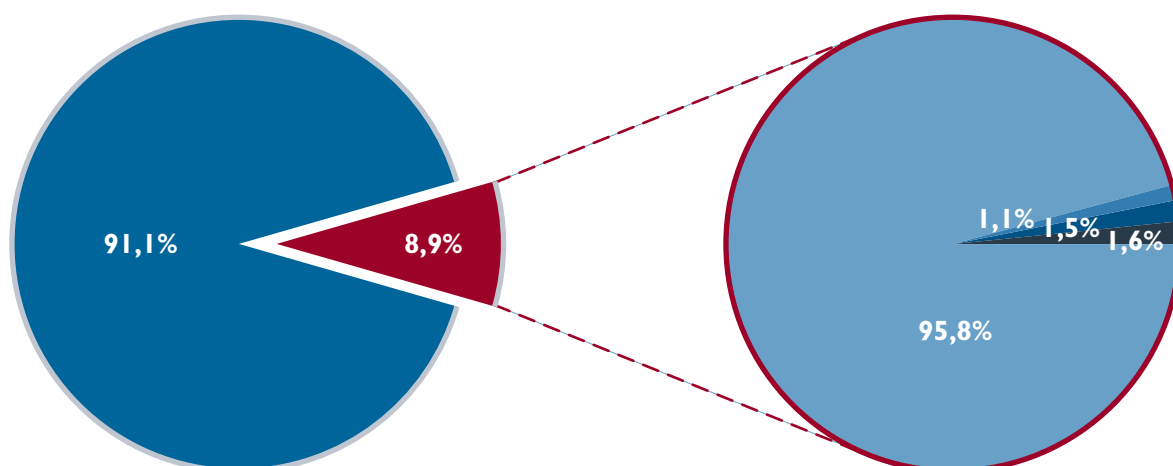
Diagram 31

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

Hvis ja, fra hvem?

Ja ■
Nej ■

■ Klienter/kunder/patienter/borgere
■ Underordnede
■ En leder
■ Kolleger



Seksuel chikane

Knap fem pct. af kommunens ansatte har været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen. Se diagram 32.

For plejepersonalet i hjemmeplejen og på plejehjem samt pædagoger på døgninstitutioner er det omkring hver 10'ende, der inden for det sidste år har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed.

I syv ud af 10 tilfælde er det borgere/brugere/patienter, der forulemper de ansatte, mens det primært er kolleger, der tegner sig for resten af tilfældene.



Mobning er et alvorligt problem

Omkring 11 pct. af alle ansatte tilkendegiver, at de har været udsat for mobning inden for de seneste 12 måneder. Se diagram 33.

For langt de flestes vedkommende er det hverken på daglig, ugentlig eller månedlig basis, men dog nok til at de sætter kryds i 'ja, af og til' i spørgeskemaet.

For ansatte inden for administrativ planlægning og udvikling samt for kommunens køkken- og rengøringsassistenter er forekomsten af mobning lidt sjældnere end de 11 pct. – for kommunens brand- og udrykningspersonale lidt hyppigere.

For alle faggrupper gælder, at det mest er kolleger, der mobber hinanden. Men i ca. en fjerdedel af tilfældene oplever medarbejderne, at det er en leder, der mobber dem.

En del folkeskolelærere, døgninstitutionspædagoger og plejehjemspersonale giver desuden udtryk for, at det er deres brugere/borgere, der udsætter dem for mobning.

Mobning trækker trivslen ned

Besvarelserne om psykiske belastningsfaktorer som trusler, vold, seksuel chikane og mobning kan sammenholdes med de ansattes besvarelser om deres generelle trivsel. Dermed viser det sig, at specielt mobning har stor betydning for, hvordan de ansatte trives på arbejdspladsen.

Overordnet set ligger gennemsnittet for de ansattes trivsel på 4,5. Men for de ansatte, der har været udsat for trusler, vold eller seksuel chikane, er oplevelsen af trivsel nede på 4 i gennemsnit, og for ansatte, der har været udsat for mobning, falder den generelle oplevelse af trivsel helt ned til 3,6.

Diagram 32

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

Hvis ja, fra hvem

Ja
Nej

Klienter/kunder/patienter/borgere
Underordnede
En leder
Kolleger

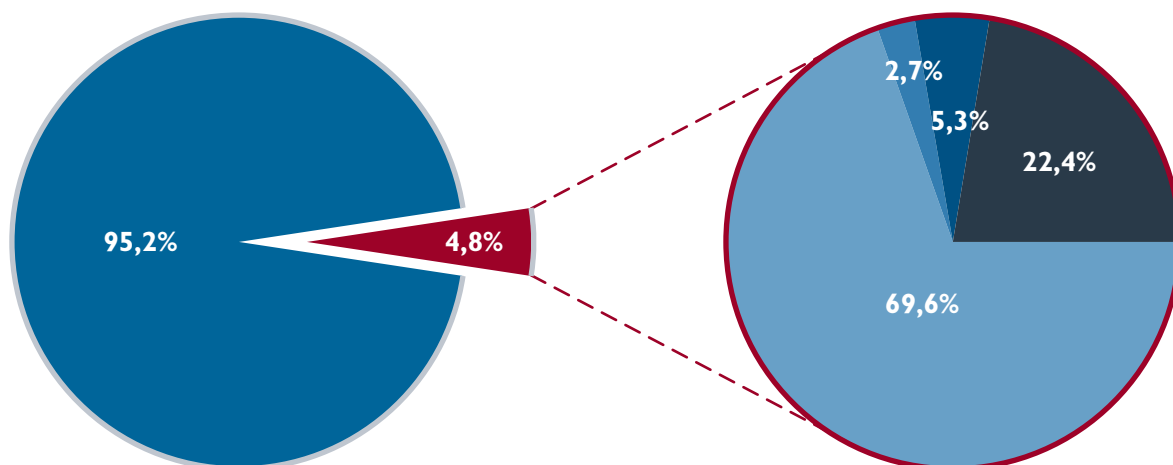


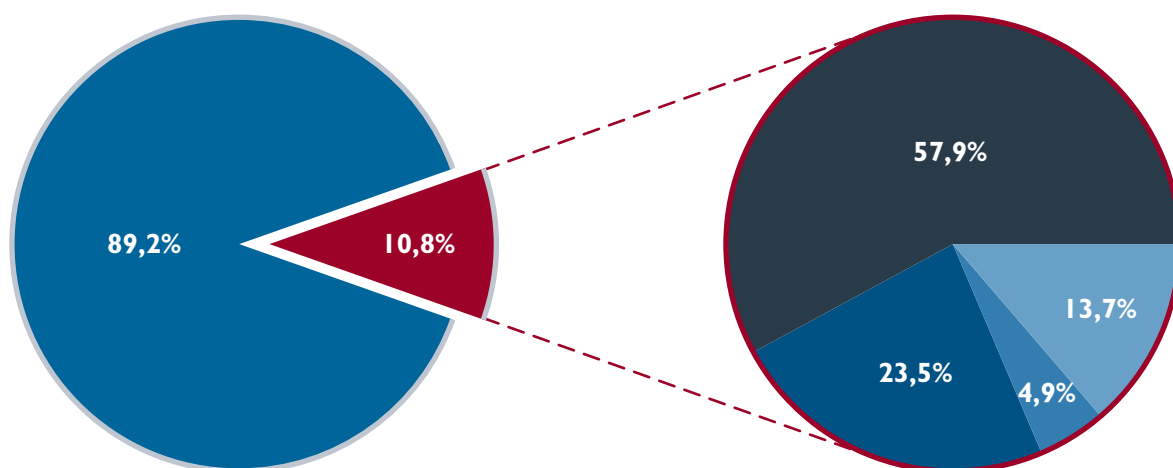
Diagram 33

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

Hvis ja, fra hvem

Ja
Nej

Klienter/kunder/patienter/borgere
Underordnede
En leder
Kolleger



Helbred

Selv om de ansatte er kritiske over for deres fysiske arbejdsmiljø, vurderer de deres helbred til at være godt. Se diagram 34. Det gælder over hele linjen, og for flere faggrupper ligger gennemsnittet endda en del højere nu end for blot et år siden. Det gælder både ansatte inden for administrativ planlægning og udvikling, brand- og udrykningspersonalet,

pædagoger i døgninstitutioner, plejehjems-personale og specialarbejdere.

Kan holde til arbejdet

Næsten alle ansatte forventer at kunne holde til deres arbejde i mere end to år endnu. Det er samme billede for alle faggrupper. Se diagram 35.



Samlet gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Helbred'

	2007	2008		2007	2008
Beskæftigelse og Integration	4,7	5,2	Sundhed og Omsorg	5,0	5,3
Børn og Ungdom	5,1	5,2	Teknik og Miljø	5,1	5,3
Kultur og Fritid	5,2	5,3	Økonomi	5,3	5,2
Social	5,1	5,2	Københavns Kommune	5,1	5,2

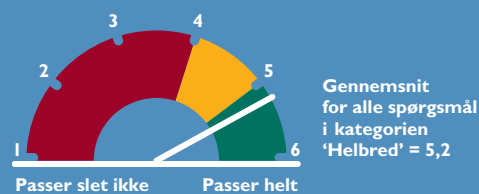


Diagram 34

Alt i alt er mit helbred godt

1 = passer slet ikke 2007
6 = passer helt 2008

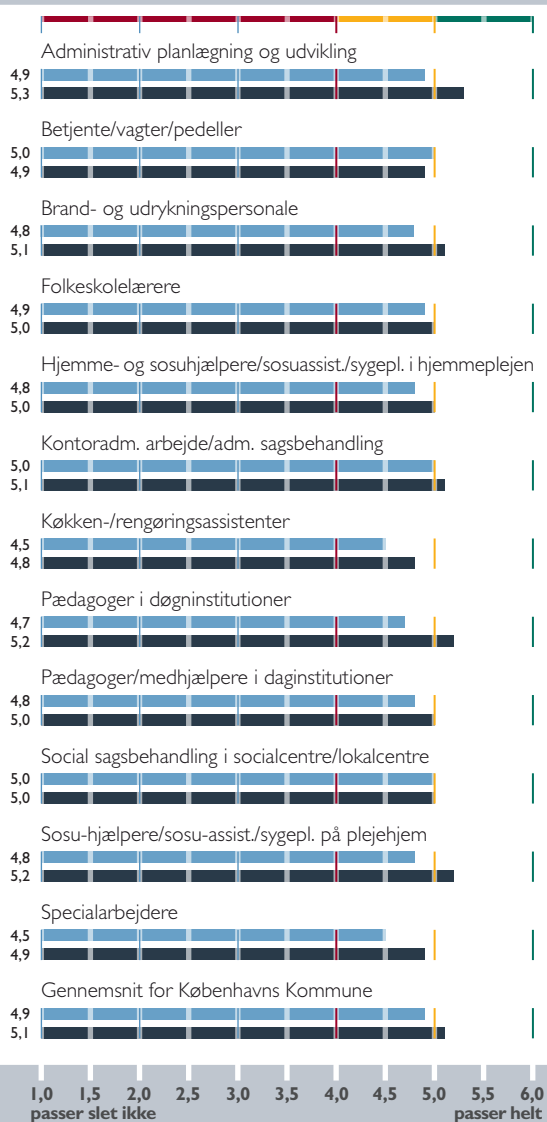
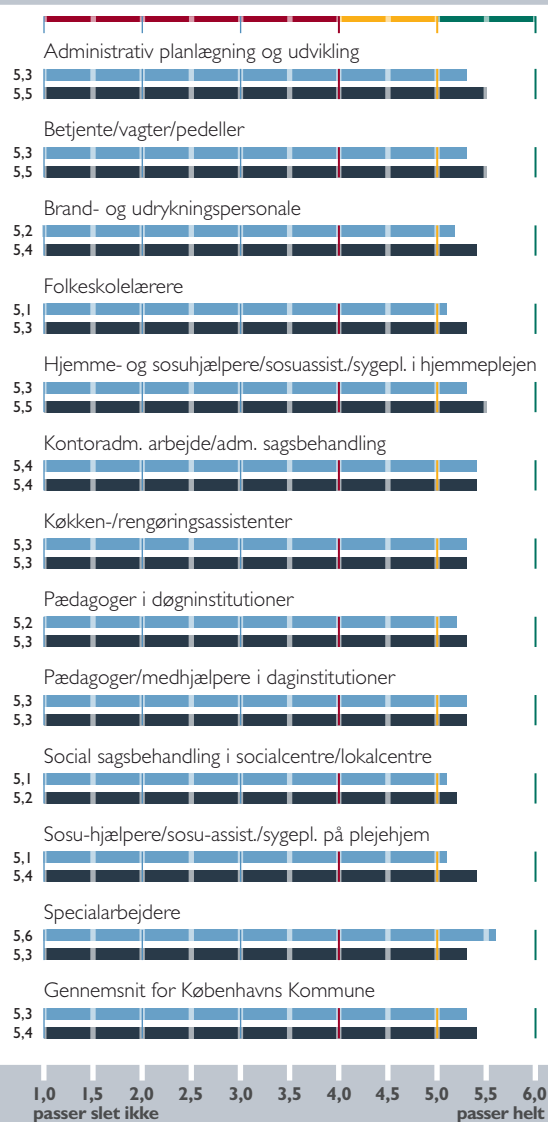


Diagram 35

Jeg forventer at kunne holde til mit arbejde i mere end to år endnu

1 = passer slet ikke 2007
6 = passer helt 2008



Sundhed

Diagram 36 viser de ansattes gennemsnitlige svar på de forskellige spørgsmål inden for kategorien 'sundhed'.

Det er fx vigtigt, at arbejdspladserne ønsker og tør være med til at hjælpe medarbejdere, der får problemer med alkohol eller anden misbrug. En misbrugspolitik kan være et relevant skridt på vejen, men som på andre områder kan en politik ikke stå alene, men må følges op af dialog og handling.

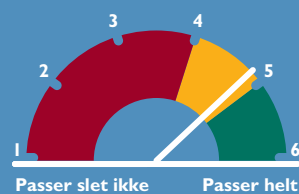
Fysisk aktivitet

Københavns Kommune har mange forskellige faggrupper ansat. For nogle vil fysisk aktivitet og bevægelse udgøre en naturlig del af arbejdet, mens andre jobfunktioner er mere stille-siddende. Selv for de ansatte med skrivebordsarbejde, er det vigtigt at tage sig tid til at strække benene, gå en tur eller på anden vis sikre kroppen en vis bevægelse i løbet af dagen.



Samlet gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Sundhed'

	2007	2008		2007	2008
Beskæftigelse og Integration	4,4	4,8	Sundhed og Omsorg	4,7	4,7
Børn og Ungdom	4,9	5,0	Teknik og Miljø	4,8	4,8
Kultur og Fritid	4,8	4,9	Økonomi	4,7	4,8
Social	4,7	4,7	Københavns Kommune	4,8	4,8



Sund frokost

Det er meget forskelligt, om kommunens ansatte har adgang til kantine eller selv skal medbringe mad. Trivselsundersøgelsen tyder på, at lidt flere medarbejdere har fået mulighed for at spise sundt på arbejdspladsen i løbet af det seneste år.

Tobaksrøg

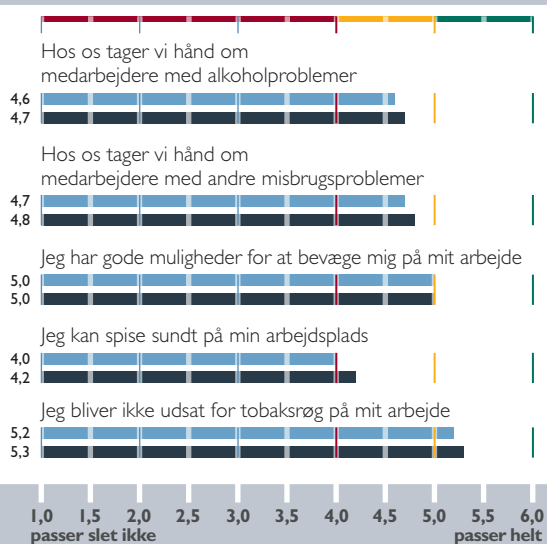
Undersøgelsen viser, at langt de fleste arbejdspladser lever op til kommunens rygepolitik. Men ca. otte pct. af de ansatte svarer 1 eller 2 til spørgsmålet og giver således udtryk for, at

de udsættes for tobaksrøg på arbejdet. Det gælder især ansatte på plejehjem, hvor 25 pct. svarer, at de udsættes for tobaksrøg, ansatte i hjemmeplejen (23 pct.) og pædagoger på døgninstitutioner (20 pct.).

Diagram 36

Gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Sundhed'

1 = passer slet ikke 2007
6 = passer helt 2008



Udvikling

Ansvar giver større arbejdsglæde

Det summer af travlhed hos barselsteamet i Ydelsesservice, som udbetaler barselspenge og -refusion. Telefonerne kimer om kap, når både borgere og virksomheder ringer ind for at høre om reglerne.

Men på trods af en travl hverdag siger medarbejderne, at de forventer at kunne holde til jobbet i årene frem, fordi det byder på mange muligheder uanset etnisk og faglig baggrund.

"Der er ingen tvivl om, at det er ildsjæle, som arbejder her. Alle er højt specialiserede inden for arbejdsområdet og har det godt med udfordringer i hverdagen. Men vi arbejder løbende med trivsel og udvikling, fordi vi alle sammen kan blive bedre," forklarer Signe B. Bjerregaard, som er Teamchef.

Teams klarer hverdagen

En af udfordringerne for medarbejderne har netop været at blive bedre til at arbejde i teams, så den enkelte får medbestemmelse og tager mere ansvar. Så hos Ydelsesservice er der gjort op med den traditionelle cpr.nr.-opdeling, og medarbejderne er ved at skabe en ny arbejdskultur.

Medarbejderne har for nylig været på et teamseminar for at styrke samarbejdet og blive endnu bedre til at tage ansvar, så den enkelte selv kan løse små konflikter i hverdagen og skabe udfordringer i sit eget arbejdsliv.

Et af de helt nye tiltag er, at medarbejderne selv har lavet en hjemmeside, hvor borgere og virksomheder kan finde svar på en lang række almene spørgsmål. Håbet er, at telefonerne så vil ringe lidt mindre, og give den enkelte medarbejder mere tid til at fordybe

sig i sagerne. Hjemmesiden er netop resultatet af, at den enkelte medarbejder er stoppet op og har stillet spørgsmålet: Hvad kan jeg gøre for at skabe mere trivsel i min hverdag?

"Det er klart, at man ikke lige ændrer kulturen i løbet af et par dage, men jeg kan allerede mærke, at den enkelte viser meget mere initiativ. Teamet er blevet mere bevidst om selv at tage et ansvar – og det gavner os alle," siger Signe B. Bjerregaard.

Fakta Barselsteamet

Barselsteamet i Ydelsesservice, som udbetaler barselsdagpenge og -refusion, består af 21 medarbejdere fordelt på to adresser.

Undersøgelsen viser også, at arbejdspresset stadig er for højt; og det er netop en af udfordringerne at få det ned næste år. Desuden håber medarbejderne, at det bliver muligt at finde en fælles arbejdsplads for alle 21 medarbejdere – så der er stadig masser af udfordringer at tage fat i.

Teamchef
Signe B. Bjerregaard
Telefon 82564337

Værdsættelse

Gode rammer skaber medarbejderne

Rummelige bygninger, hvor der på alle måder er højt til loftet, kendetegner Utterslev Skole, som er populær blandt både elever og medarbejdere.

Arbejdsglæden sprudler mellem pædagoger, lærere, rengøringspersonale for blot at nævne nogle af grupperne, der udgør de omkring 100 ansatte. Medarbejderne fremhæver, at arbejdsdagen er kendetegnet ved stor fleksibilitet og medbestemmelse, hvor hver enkelt selv udstikker mål og rammer.

"Hos os handler trivsel om selv at få lov at være med til at tage beslutningerne. Derfor arbejder vi i selvstyrende teams, hvor alle planlægger og tager ansvar for deres egen arbejdsdag," forklarer Geert Hansen, som er skoleleder.

For at skabe trivsel arbejder skolen blandt andet med åbenhed, fleksibilitet og en meget synlig ledelse.

"For de selvstyrende teams bliver en succes, skal den enkelte medarbejder altid have mulighed for at søge vejledning. Derfor har vi en stor og meget synlig ledelsesgruppe, som er klar til at hjælpe den enkelte medarbejder," siger Geert Hansen.

Omgivelserne spiller ind

Utterslev Skole, som danner rammen om både folkeskole og fritidsordninger, er enestående. Det er nemlig første gang i 25 år, at kommunen har bygget en ny skole.

Souschef, Aase Hammer, som har været med lige fra begyndelsen, da skolen blev bygget for seks år siden, understreger, at det er alt-afgørende for arbejdsglæden at få lov til at arbejde i gode fysiske rammer.

Administrativ leder Tonie Rudby forklarer, at de gode fysiske rammer også har stor betydning for rengøringspersonalet, som siger, at det giver større arbejdsglæde at arbejde på en skole, hvor bygningerne ikke er nedslidte.

Men de nye rammer giver også udfordringer. Medarbejderne arbejder med at reducere støj. Det giver gode pædagogiske muligheder at kunne samle mange elever på en gang, men selvfølgelig hæver det støjniveauet.

Fakta

Bostedet Vinklen

Utterslev Skole, som har plads til 580 børn, rummer børnehaveklasse til og med 9. klasse samt en fritidsordning for 220 børn og en klubordning for 130 børn.

Effektivitet

Fælles men hver for sig

Hos Bostedet Vinklen er alle medarbejderne gode til at klare opgaverne selv, fordi det fælles ansvar også bliver prioriteret højt. Medarbejderne arbejder nemlig i selvstyrende grupper, som selv beslutter alt – lige fra vagtplaner, økonomi og pædagogiske mål.

De seneste 10 år har Bostedet Vinklen haft selvstyrende grupper, og det har været en succes. Medarbejderne giver udtryk for, at de er glade for ansvaret og føler sig værdsatte i arbejdsdagen. Effektiviteten er blevet højnet, og når alle er med til at definere mål og rammer, arbejder medarbejderne mere engageret for at opfylde dem.

"Vi gør meget ud af, at den enkelte medarbejder skal have lov til at tage ansvar og bidrage til den daglige ledelse. Det betyder, at vi ikke har afdelingsledere, teamledere osv., men at alle skal tage del i at få hverdagen til at fungere," forklarer forstander Tina Kejser.

Arbejdsformen betyder, at møder er højt prioriteret hos Bostedet Vinklen. For det er på møderne, at den enkelte medarbejder er med til at definere mål og rammer. Og det er på møderne, at medarbejderne tager de store beslutninger.

"Møderne giver også plads til at få indsigt i, hvordan de andre grupper fungerer og plads til at lære af hinanden. Det kan selvfølgelig tage tid at blive enige, men når først beslutningerne er taget, så kan vi også gennemføre dem med det samme, fordi alle er blevet hørt," fortæller Tina Kejser.

Udvalg sikrer udviklingen

For at sikre at medarbejderne får mulighed for at udvikle kompetencerne, er der nedsat en række udvalg – for eksempel tager et udvalg sig af Udvikling og Uddannelse, mens en anden gruppe styrer Fremtidsudvalget. I udvalget sidder der en repræsentant for alle de selvstyrende grupper, så alle bliver hørt.

Fakta

Bostedet Vinklen

På Bostedet Vinklen bor der 41 beboere, og arbejdspladsen har omkring 30 medarbejdere.

"Vi sørger selvfølgelig for, at det ikke er den samme person fra den selvstyrende gruppe, der deltager i alle udvalgene. På den måde får mange medarbejdere en aktie i de forskellige udvalg, og alle har mulighed for at påvirke beslutningerne," siger Tina Kejser.

På trods af de flotte resultater og medarbejdere der trives, viser Trivselsundersøgelsen, at der også er noget at arbejde videre med. Medarbejderne har mange arbejdsopgaver og oplever, at arbejdspresset bliver for højt af og til.

Forstander
Tina Kejser
Telefon: 3920 5322

Mangfoldighed

Skatkisten bugner af forbedringer

Tegningen af glade tændstikmænd springer i øjnene på Ravinder Kaur-Pedersens kontor. Hun er daglig leder af Øbro Jagtvej bibliotek, og tegningen illustrerer, hvordan medarbejderne samarbejder og skaber trivsel og arbejdsglæde i hverdagen.

På tegningen er der blandt andet en skatkiste, som rummer alle medarbejdernes egne ideer til forbedringer af biblioteket – for der bliver lagt vægt på at skabe en arbejdsplads, hvor den enkelte bliver set og hørt. Medarbejderne er også enige om, at her er en arbejdsplads med lige muligheder for alle, og en kultur hvor man anerkender og respekterer hinandens ønsker.

"Vi har arbejdet meget med åbenhed og anerkendelse af hinanden for at styrke vores trivsel. Vi er nemlig en bredt sammensat gruppe med forskellige faglige baggrunde, og derfor er det ekstra vigtigt at kunne samarbejde på tværs og lytte til hinanden," forklarer Ravinder Kaur-Pedersen.

Alle kommer til orde

Det tværfaglige samarbejde blev også udnyttet fuldt ud, da det nye musikbibliotek skulle indrettes. Alle medarbejdere havde mulighed for at komme med ideer og forslag på møderne for at få det bedste ud af lokalerne.

"Selvfølgelig kunne vi ønske os helt nye bygninger eller en ny elevator, men det, ved vi jo godt, er urealistisk på kort sigt. Derfor prøver vi at skabe muligheder inden for de rammer, vi har. Og der er da ingen, som siger, at det kun er mig, der kan få gode ideer. Derfor er det meget værdifuldt, at alle får lov til at komme til orde," siger Ravinder Kaur-Pedersen.

Åbenheden i det daglige og mangfoldigheden i den faglige sammensætning betyder også, at medarbejderne er gode til at løse konflikter i hverdagen, fordi medarbejderne har det godt med hinanden og tør at sige til og fra. Og et af de punkter, hvor medarbejderne siger fra og ønsker forbedringer, er på det fysiske arbejdsmiljø.

Fakta

Øbro Jagtvej bibliotek

Biblioteket er et af de større biblioteker i kommunen. Biblioteket har 14 faste medarbejdere og en håndfuld medhjælpere og bogopsættere.

"En af vores store udfordringer er indeklimaet – vi gør, hvad vi kan for at reducere træk og støj fra vinduer og tage hensyn til hinanden i de åbne kontorer, så vi ikke skaber for meget støj," fortæller Ravinder Kaur-Pedersen.

Daglig leder
Ravinder Kaur-Pedersen
Telefon 39201876

Mangfoldighed

Hele verden samarbejder

Hele verden er samlet på Absalonhus, både når det kommer til beboere og personale. Her er medarbejdere fra Brasilien, Kina, Danmark og en lang række andre lande – faktisk har hele 40 % af medarbejderne en anden etnisk baggrund end dansk. Den brogede sammensætning går også igen på det faglige område, hvor en lang række faggrupper samarbejder og får hverdagen til at fungere.

Arbejdsglæden bobler i mangfoldigheden, for medarbejderne giver udtryk for en rummelig arbejdsplads, hvor alle er gode til at løse konflikter – og medarbejderne fremhæver, at her bliver den enkelte værdsat, og alle er gode til at tale om tingene. Absalonhus blev faktisk indstillet til prisen for mangfoldighed og var blandt de fem finalister.

Åbenheden ses tydeligt hver fredag, hvor medarbejderne mødes og evaluerer ugen. Det er her, den enkelte får mulighed for at tale med sine medarbejdere om ugens begivenheder samt planlægge ugen, der kommer.

"Vi kan mærke, at kommunikationen i huset er blevet væsentligt forbedret, efter vi indførte fredagsmøderne. Medarbejderne har et større kendskab til hinandens arbejdsområder, og fredagsmøderne er et forum, hvor man har mulighed for at lufte både gode og dårlige erfaringer," forklarer Kirsten Christensen, som arbejder på Absalonhus.

Medarbejderne følger beboerne

På Absalonhus har hver enkelt beboer en fast kontaktperson. Det betyder, at den enkelte medarbejder klarer alt – lige fra rengøring til udflugter med beboeren. Det skaber mere tryghed for beboerne, og arbejdsfordelingen giver den enkelte medarbejder en bedre indsigt, mere ansvar og fleksibilitet i hverdagen.

Fakta Absalonhus

Absalonhus består af 48 plejeboliger. Huset har omkring 40 medarbejdere fordelt på mange forskellige faggrupper og etnisk oprindelse. Desuden er der en lang række frivillige tilknyttet arbejdsdagen.

"Vi arbejder lidt utraditionelt, men jeg oplever, at mine medarbejdere godt kan lide selv at tage ansvar og få en fleksibel hverdag, hvor de selv kan bestemme, hvordan og hvornår opgaverne skal løses. På den måde hindrer vi også ensidigt arbejde, da der altid er stor variation i opgaverne," fortæller Ole Andersen, der er forstander på Absalonhus.

Men selv om trivselen har det rigtig godt, viser undersøgelsen, at de også er plads til forbedringer. Medarbejderne løber lidt for stærkt i det daglige, så der er håb om endnu flere hænder til at hjælpe til i en travl hverdag.

Forstander
Ole Andersen
Telefon 35305100

Cases

Psykisk arbejdsmiljø

Alle skal være synlige i hverdagen

Det giver udfordringer at være fordelt på to forskellige adresser i København. Men hos Center for Afklaring og Beskæftigelse stræber alle efter at få et godt psykisk arbejdsmiljø. Kodeordene er synlighed og medbestemmelse, og det sikrer den helt rigtige team-ånd i hverdagen hos medarbejdere i virksomhedsteamet.

"Det er vigtigt, at alle kollegerne kender og forstår hinanden for at kunne samarbejde som et team. Og det sikrer vi blandt andet ved at holde omkring seks temadage om året," forklarer teamchef Janus Francke-Larsen.

På temadagene bliver relevante emner og faglige udfordringer fra hverdagen taget op, så medarbejderne bliver klædt godt på til at løse opgaverne i det daglige. Det styrker samarbejdet, og så er det jo altid rart at lære sine kolleger og deres kompetencer at kende.

Center for Afklaring og Beskæftigelse består nemlig af en bredt sammensat arbejdsgruppe, som blandt andet rummer akademikere, håndværkere, socialrådgivere og ufaglærte. Da arbejdet foregår i teams, er det ekstra vigtigt, at alle kender hinandens styrker og svagheder – både fagligt og socialt.

Der skal være tid til alle

Et af de andre tiltag, som skal sikre trivselen hos Center for Afklaring og Beskæftigelse, er synligheden.

"Jeg gør, hvad jeg kan for at nå rundt og tale med den enkelte medarbejder. Vi er fordelt på to adresser, og det skaber jo lidt udfordringer. Selvfølgelig lykkedes det ikke altid, men jeg gør mit bedste for at være synlig i hverdagen," forklarer Janus Francke-Larsen.

For Janus Francke-Larsen er det også vigtigt, at medarbejderne får hurtig respons fra ledelsen – uanset om det drejer sig om små eller store problemstillinger.

"Jeg synes, medarbejderne fortjener et svar, når de spørger om noget – uanset om svaret er positivt eller negativt. Alle har brug for at se, at der bliver sat handling på ordene," siger Janus Francke-Larsen.

Fakta

Center for afklaring

Center for Afklaring og Beskæftigelse er fordelt på to adresser, og i virksomhedsteamet er der omkring 25 medarbejdere.

Derfor er der også blevet ansat koordinatore, så der altid er nogen at spørge og hjælpe med brandslukning, hvis der opstår et her og nu problem. Det skaber en sikkerhed i hverdagen og forhindrer dyre flaskehalse, hvor medarbejderne går helt i stå, fordi de ikke kan få problemerne løst.

Men selv om medarbejderne trives i virksomhedsteamet hos Center for Afklaring og Beskæftigelse, er der stadig udfordringer at tage fat i. Undersøgelsen viser, at medarbejderne gerne vil have et bedre fysisk arbejdsmiljø. Men heldigvis er der gode udsigter til forbedringer, fordi et nyt kontorbyggeri er sat i gang.

Teamchef
Janus Francke-Larsen
Telefon 27240587

Sundhed

Alle spiller på samme hold

Det skulle være så sundt at være i sportens verden. Men sygefraværet var et ømt punkt for medarbejdere og ledelse i Team Nørrebro/Østerbro, indtil ledelsen begyndte at tale mere om åbenhed og engagement blandt medarbejderne.

I dag ser virkeligheden helt anderledes ud, og medarbejderne er blevet gladere for at gå på arbejde, fordi de har været med til at skabe en fælles kultur, hvor alle har været med til at forme værdierne. Ledelsen valgte at tage hånd om problemerne og tale åbent med medarbejderne om det store sygefravær, som ellers havde været et tabubelagt emne.

Alle medarbejdere blev nemlig opfordret til at pakke kufferterne og deltage i et fælles seminar, hvor det handlede om at blive bedre til at samarbejde og skabe nogle fælles værdier for arbejdspladsen.

"Vi er fagligt en meget bredt sammensat gruppe, og derfor er det ekstra vigtigt, at den enkelte føler sig som en del af kulturen og sammenholdet på arbejdspladsen. Og vi kan mærke en markant nedgang i sygefraværet, efter medarbejderne selv har været med til at udstikke kursen for vores kultur og forme værdierne," forklarer Ole Bræstrup, som er Teamchef i Team Nørrebro/Østerbro.

Værdierne er synlige i hverdagen

Efter seminaret blev de fælles værdier skrevet ned og hængt op rundt omkring på arbejdspladsen, så alle medarbejdere kan se dem. I dag føler medarbejderne i højere grad, at de er en del af gruppen og kan gøre en forskel i hverdagen. Der er skabt et fællesskab på tværs af den brogede faglige gruppe, hvor alle kender målene, og den enkelte medarbejder er stolt af at være en del af kulturen.

"Jeg er overbevist om, at vi alle skal være små chefer, så der skal være plads til den enkelte. Når det er sagt, er det vigtigt at understrege, at det også er i orden at lave en fejl af og til. Hellere et par små fejl og medarbejdere der viser initiativ, end medarbejderne der bare nikker og spørger om det samme hele tiden," fortæller Ole Bræstrup.

Fakta

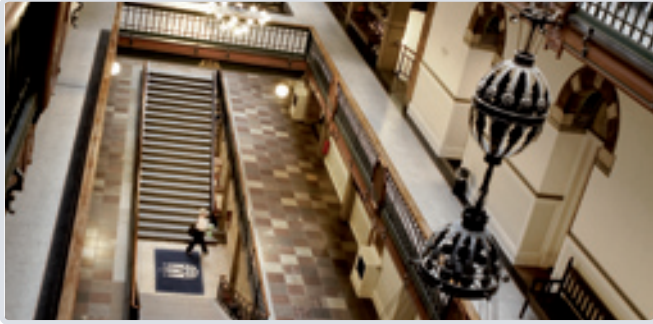
Den største udbyder

Team Nørrebro/Østerbro er Københavns største udbyder af fritidsaktiviteter. Arbejdspladsen har omkring 100 ansatte med meget forskellige faglige baggrunde.

Selv om sygefraværet er bragt ned, og kommunikationen i det daglige er skærpet, er der selvfølgelig stadig udfordringer hos Team Nørrebro/Østerbro. Trivselsundersøgelsen viser, at medarbejderne blandt andet ønsker et bedre fysisk arbejdsmiljø, så der er noget at tage fat i.

Teamchef Ole Bræstrup
Telefon
35310551

Cases



Om trivselsrapporten

Trivselsrapporten bygger på en spørgeskemaundersøgelse, som 35.235 medarbejdere og ledere i Københavns Kommune fik tilsendt postalt eller pr. mail i september 2008. 52 pct. af dem, dvs. 18.175 ansatte returnerede spørgeskemaet, og det er deres svar, der danner grundlag for rapportens diagrammer og tekster.

Sammenligning med tidligere

Det er syvende gang Københavns Kommune udarbejder en overordnet trivselsundersøgelse, men første gang samtlige ansatte er blevet tilbudt at deltage. Tidligere har hver 12. ansatte fået et spørgeskema, og resultaterne fra de undersøgelser er blevet formidlet i det såkaldte personalepolitiske regnskab.

Siden 1999 er der udarbejdet seks personalepolitiske regnskaber, som gør det muligt at sammenligne enkelte spørgsmål over årene og vurdere, om de ansatte har ændret syn på arbejdspladsen. En del spørgsmål var imidlertid nye i denne trivselsundersøgelse og kan derfor ikke sammenlignes med de tidligere undersøgelser.



Trivselsrapporten giver ingen forklaringer

Trivselsrapporten fortæller ikke, hvorfor de ansatte svarer, som de gør. De præcise årsager og mulige løsninger kan forvaltningerne og de enkelte arbejdspladser kun afdække ved at følge op på de resultater og problemområder, som rapporten sætter fokus på.

Opfølgning

Trivselsrapportens resultater bør følges op ved at drøfte dem i HSU eller ved at tage en bredere dialog på arbejdspladsen. Hjælp og vejledning til at arbejde videre med resultaterne og strukturere dialogen på arbejdspladsen kan findes på www.kk.dk/trivsel.

Trivselsrapporten sætter fokus på problemfelter og generelle udviklinger i de ansattes trivsel og tilfredshed med at arbejde i Københavns Kommune. Rapporten viser det overordnede billede og uddyber udviklingen med enkelte punktnedslag i faggruppernes besvarelser. På kommunens intranet KKnet og på www.kk.dk ligger en baggrundstabel med alle undersøgelsens resultater.

Faggrupper der er vist i diagrammerne

I spørgeskemaet har de ansatte krydset af hvilken ud af 37 mulige stillings-/funktionskategorier, de tilhører. Kategorierne er omdøbt til 'faggrupper' i rapportens tekst og diagrammer. For at gøre diagrammerne overskuelige viser de kun et udvalg af de største faggrupper, men alle faggrupper indgår fortsat i beregningen af kommunens samlede gennemsnit.

Sammenlagte faggrupper

For at forenkle diagrammerne er nogle faggrupper, der arbejder inden for samme område, slået sammen. De sammenlagte faggrupper er:

- akademisk arbejde (AC'ere) og ansatte inden for administrativ planlægning og udvikling
- pædagoger og medhjælpere i daginstitutioner
- gruppen af betjente/vagter/pedeller
- kontoradministrativt personale og ansatte inden for administrativ sagsbehandling
- hjemme- og sosuhjælpere/sosuassistenter i hjemmeplejen og sygeplejersker i hjemmeplejen
- sosuhjælpere/sosuassistenter på plejehjem og sygeplejersker og fysioterapeuter på plejehjem

Beregning af nøgletal

Tabellerne med forvaltningernes nøgletal i hver kategori er fremkommet ved at beregne et samlet gennemsnit for kategoriens spørgsmål.

Hvem står bag rapporten?

Trivselsrapporten 2008 er udarbejdet i et samarbejde mellem Københavns Kommunes Økonomiforvaltning og Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF).

Styregruppen bag rapporten består af:

- Henning Bickham, Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF)
- Søren Rex, HK Kommunal Hovedstaden
- Ene Levin, Økonomiforvaltningen, Center for HR, Københavns Kommune
- Søren Krogsager, Økonomiforvaltningen, Center for HR, Københavns Kommune



Spørgsmål og kommentarer kan rettes til Søren Krogsager, Økonomiforvaltningen, Center for HR, tlf. 33 66 22 81.

KØBENHAVNS KOMMUNE

Økonomiforvaltningen
Center for HR

H. C. Andersens Boulevard 25, 3. sal
1553 København V

33 66 33 66

33 66 70 25

skr@okf.kk.dk

www.kk.dk