

KØBENHAVNS KOMMUNE

# Trivsels- undersøgelse 2021



KØBENHAVNS KOMMUNE

Strategisk rapport

Svarprocent: 85% (32169/37966)



## Indhold

### Del 1

Introduktion

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

### Del 2

Plotdiagram af Trivsel og motivation

Baggrundsresultater

Svarfordelinger

Enheders resultater på temaer

## Forord

Kære kolleger i Københavns Kommune

Denne rapport indeholder resultatet af Københavns Kommune trivselsundersøgelse 2021.

Trivselsundersøgelsen giver os et billede af trivslen på vores fælles arbejdsplads. Den giver os indsigt i, hvad der fungerer godt, og den giver os et solidt udgangspunkt for en konstruktiv dialog om, hvad vi sammen kan gøre bedre.

Jeg vil gerne sige tak til alle, som har deltaget i Trivselsundersøgelse 2021 og givet deres mening til kende.

God fornøjelse med opfølgningen.

Venlig hilsen

Søren Hartmann Hede  
Adm. direktør i Økonomiforvaltningen

## Indledning

### Formål

Formålet med trivselsundersøgelsen er at bevare og styrke trivslen blandt de ansatte i Københavns Kommune og bidrage til, at kommunen er en attraktiv og effektiv arbejdsplads.

Trivselsundersøgelse 2021 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Resultatet af undersøgelsen for Københavns Kommune er sammenfattet i denne rapport. Rapporten er med til at give enheden mulighed for at identificere styrker, og hvor der er plads til forbedringer. Hvis det er muligt, sammenlignes med resultaterne fra 2019.

### Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 24. februar 2021 til 16. marts 2021.

I alt har 37966 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 32169 valgt at svare. Københavns Kommune har således opnået en svarprocent på 85%.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 25 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med et antal forvaltningsspecifikke spørgsmål. Kun spørgsmål fra det fælles spørgeskema for Københavns Kommune indgår i beregningen af temagennemsnit. De forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår altså ikke i temagennemsnittene. Fælles spørgsmål er nummereret 1, 2 mv. Forvaltningsspecifikke spørgsmål er ligeledes nummereret, med forkortelsen for forvaltningen.

Der er få ændringer til den fælles spørgeramme fra 2019. Det drejer sig om temaet "Samarbejde om den fælles opgave", som er udgået og erstattet af et nyt tema om "Arbejdsfællesskaber", hvor tre nye spørgsmål indgår. Desuden er svarkategorierne i spørgsmålene om krænkende adfærd justeret, og spørgsmål 25, som i 2019 omhandlede uønsket seksuel opmærksomhed, omhandler i 2021 seksuel chikane. Der er endvidere tilføjet nye definitioner til de forskellige typer af krænkende adfærd. Se uddybning i det relevante afsnit i rapporten.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 (Slet ikke) til 7 (I meget høj grad). Alle spørgsmål er stillet, så en høj score er positivt.

Medarbejdernes anonymitet sikres ved, at der på intet tidspunkt udleveres besvarelser fra enkeltpersoner eller udarbejdes rapporter, hvor svar fra enkeltpersoner kan identificeres eller beregnes. Der udarbejdes kun rapporter, hvor der indgår mindst fem besvarelser. Hvis der i rapporter på overliggende organisationsniveauer indgår besvarelser, der ikke indgår i andre rapporter, skal der være minimum 3 af disse besvarelser.

I rapporten finder du følgende resultater, som hver især giver dig forskellige svar:

- Enhedens (arbejdspladsens) samlede resultater for Trivselsundersøgelsen 2021.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2019, hvis muligt.
- Overliggende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

Som tommelfingerregel for, hvornår en forskel kan betragtes som værende af betydning, er der anvendt en grænse på +/- 0,35. Værdien 0,35 anvendes efter anbefaling fra bl.a. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Grænsen kan både anvendes til at vurdere, om der er forskel mellem enhedens resultater og overordnede organisatoriske niveauer (fx forvaltningen eller hele Københavns Kommune), og til at vurdere, om der er forskel mellem arbejdspladsens resultater og resultaterne fra 2019.

## Opfølgning

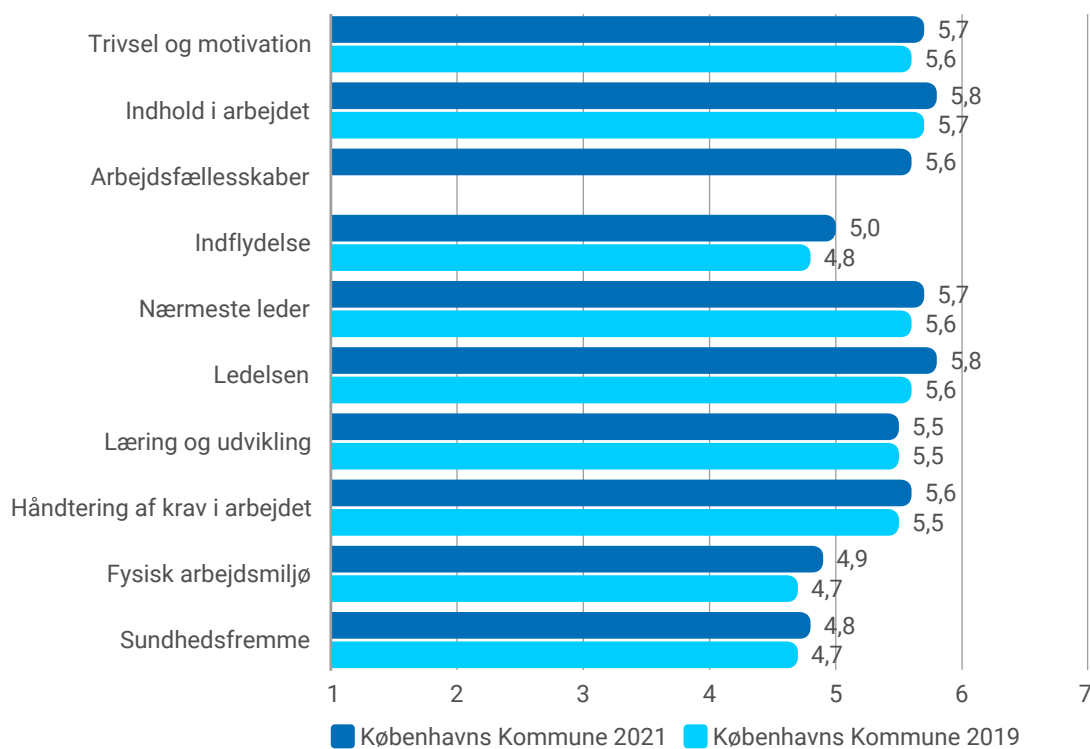
Det er oplagt at bruge trivselsundersøgelsen som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde - APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

Arbejdet med at udvikle arbejdsmiljøet på arbejdspladsen kræver ejerskab. Når medarbejderne involveres i arbejdet med at vurdere og prioritere resultaterne, kan det skabe ejerskab og ansvarlighed i forhold til de handlinger, som iværksættes. Inspiration til dialogen om opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på KKintra eller via forvaltningens HR-afdeling.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen om undersøgelsen findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside [www.amk.kk.dk/trivsel](http://www.amk.kk.dk/trivsel). Fra denne hjemmeside kan udgivelsen "Guide til en god trivselsundersøgelse" også downloades.

## Temaoversigt

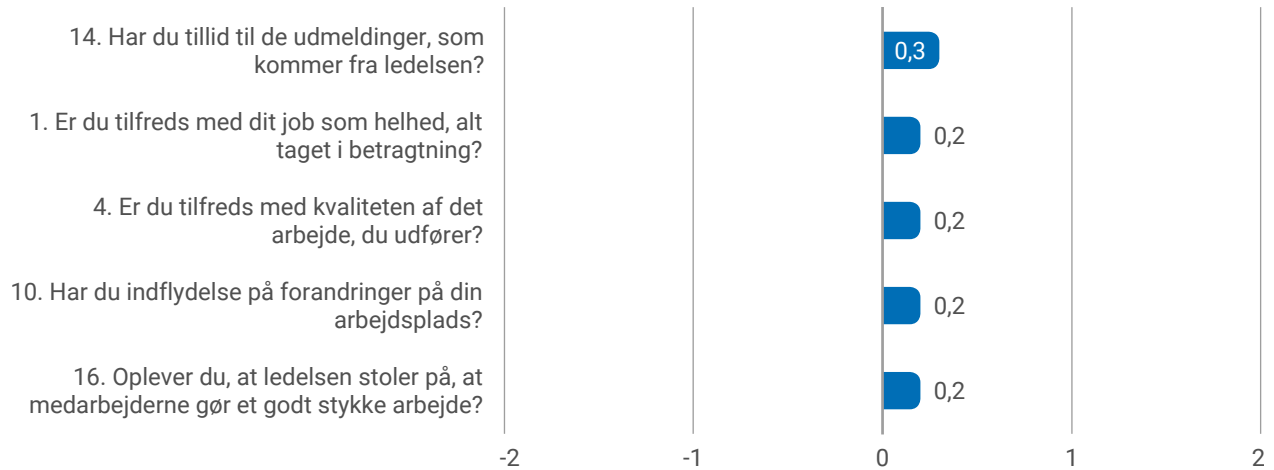
Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Københavns Kommune er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2019 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.



## Største positive og negative forskelle i forhold til historik

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til enhedens resultat for 2019 (mørkeblå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2019 (lyseblå søjle). Figuren viser differencen i score mellem 2021 og 2019.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2019, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.

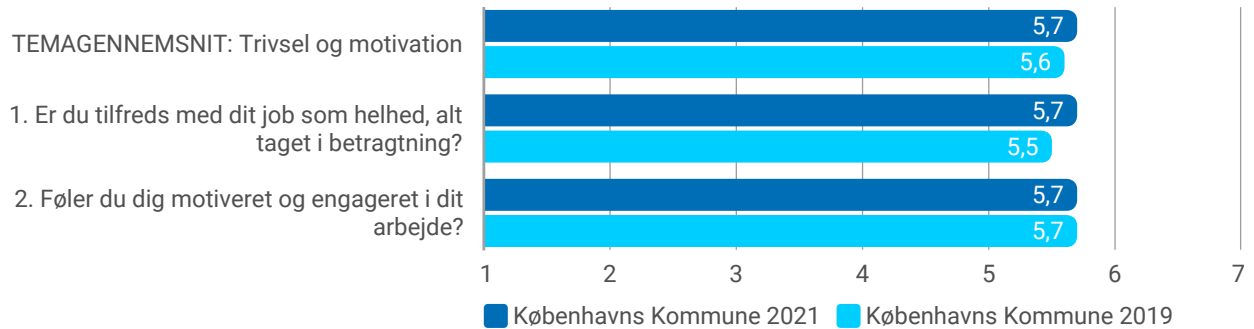


## Tema: Trivsel og motivation

Temaet "Trivsel og motivation" måler den generelle tilfredshed, motivation og engagement i arbejdet.

Trivsel kan være et tegn på, at man oplever balance mellem kravene i arbejdet og egne ressourcer samt gode muligheder for at udvikle sig.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 1 og spørgsmål 2.



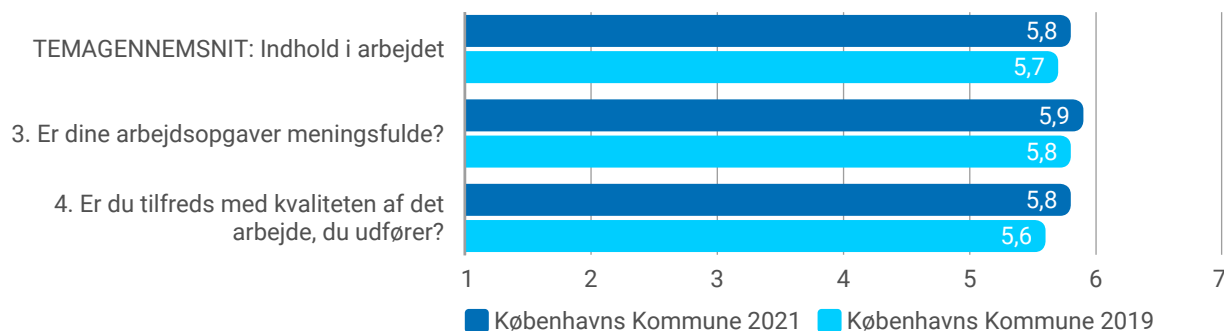


## Tema: Indhold i arbejdet

Temaet "Indhold i arbejdet" måler, i hvor høj grad man oplever arbejdet som meningsfuldt og er tilfreds med kvaliteten af arbejdet.

"Indhold i arbejdet" kan hænge sammen med oplevelsen af at yde en god arbejdsindsats og at kunne bidrage engageret og tilfredsstillende til løsningen af kerneopgaven.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 3 og spørgsmål 4.

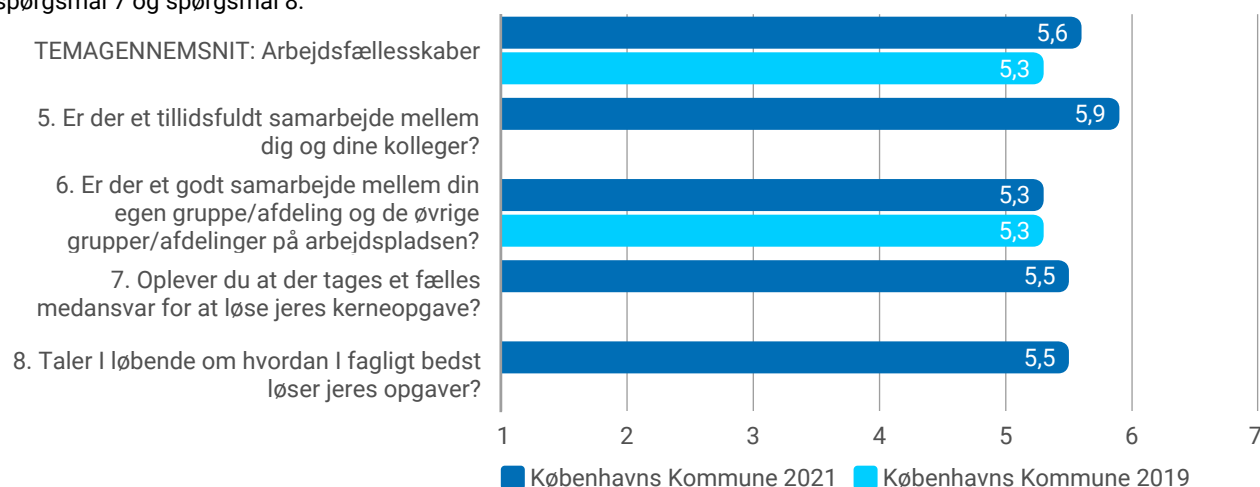


## Tema: Arbejdsfællesskaber

Et arbejdsfællesskab er en gruppe af mennesker, der er afhængige af hinanden for at lykkes med deres fælles kerneopgave.

Temaet måler, hvordan man oplever de arbejdsfællesskaber, man indgår i. Et stærkt arbejdsfællesskab bygger på gode relationer, og er kendetegnet ved, at vi sammen bruger vores ressourcer optimalt. Det fælles fokus i arbejdsfællesskaber er kerneopgaven. Det er med til at sikre den faglige kvalitet, at alle kender den sammenhæng deres opgaver indgår i, og kender rammerne for at udføre dem. Desuden er stærke arbejdsfællesskaber kendetegnet ved gensidig tillid, høj trivsel, tydelige fælles forpligtelser og medansvar for opgaverne og arbejdsmiljøet til gavn for både ansatte og borgere.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 5, spørgsmål 6, spørgsmål 7 og spørgsmål 8.

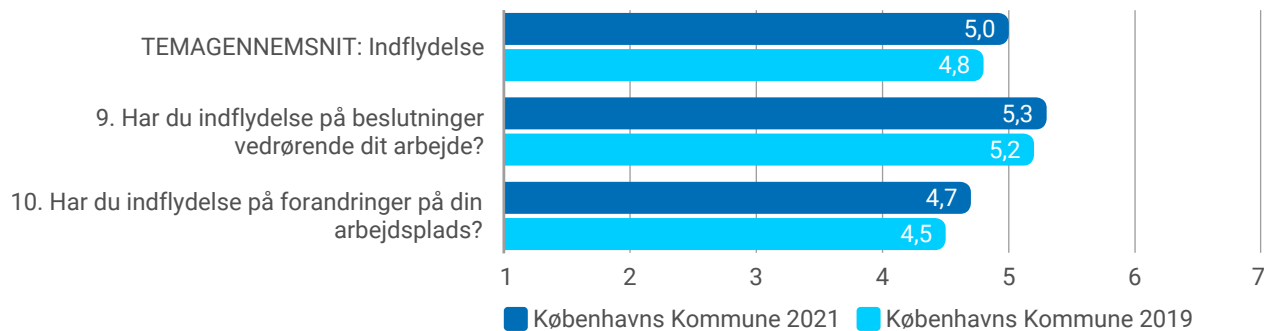


## Tema: Indflydelse

Temaet "Indflydelse" måler i hvor høj grad, man oplever at have indflydelse på sit arbejde.

Høj indflydelse kan give 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.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 9 og spørgsmål 10.

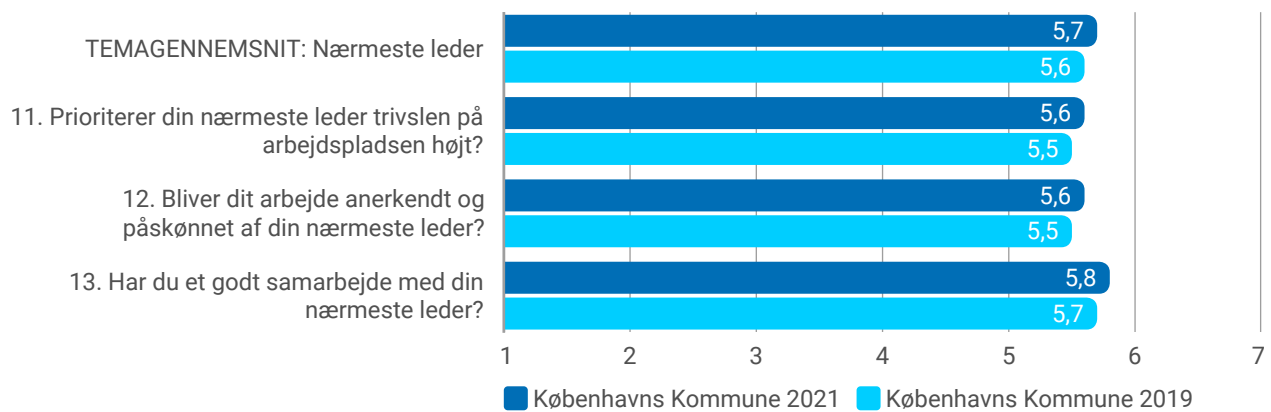


## Tema: Nærmeste leder

Temaet "Nærmeste leder" måler, i hvilken grad medarbejderne oplever, at deres nærmeste leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen. Temaet måler desuden, hvordan medarbejderne oplever anerkendelse og samarbejde i forhold til nærmeste leder.

Medarbejdernes oplevelse kan hænge sammen med, hvordan lederen støtter sine medarbejdere og organiserer arbejdet. Temaet kan være påvirket af aktuelle begivenheder for den enkelte og for arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 11, spørgsmål 12 og spørgsmål 13.



## Tema: Ledelsen

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

Tillid fra ledelsen kan have betydning for trivslen og kan styrke troen på egne evner. Gensidig tillid mellem ledelsen og medarbejderne har betydning for løsningen af kerneopgaven på arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 14, spørgsmål 15 og spørgsmål 16.

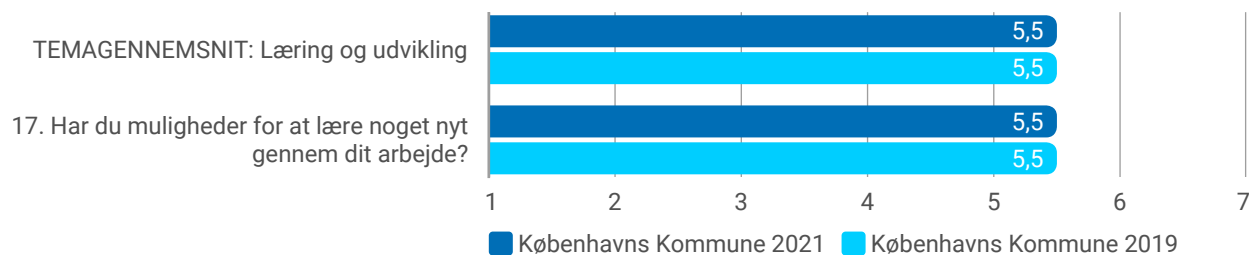


## Tema: Læring og udvikling

Temaet "Læring og udvikling" måler, hvordan man oplever mulighederne for at lære nyt og udvikle sig på arbejdet.

Det kan have positiv betydning for trivslen, at man løbende kan udvikle sig, udnytte sine evner og at man bliver udfordret i passende grad.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 17. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



## Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler indirekte, hvordan man kan 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 betydning for oplevelsen af at kunne håndtere krav i arbejdet. Høje følelsesmæssige krav kan være et vilkår. Hvis ikke man føler sig klædt på til at tackle disse krav, kan det føre til overbelastning.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 18 og spørgsmål 19.

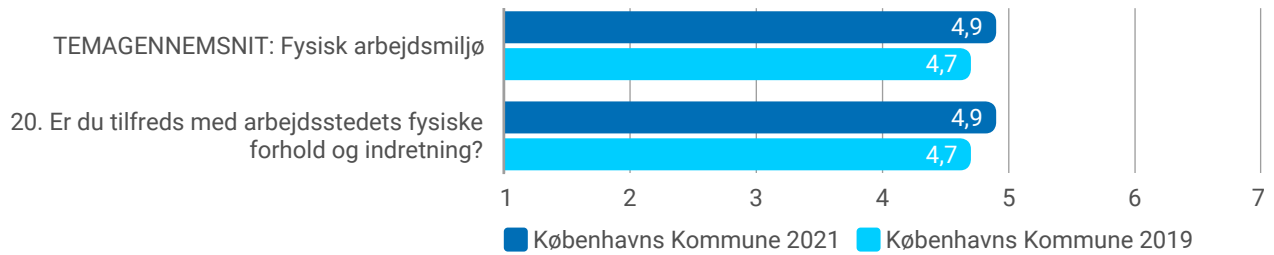


## Tema: Fysisk arbejdsmiljø

Temaet "Fysisk arbejdsmiljø" måler, hvordan man oplever de fysiske forhold på arbejdspladsen.

Et godt fysisk arbejdsmiljø kan være med til at understøtte løsningen af kerneopgaven samt at øge trivslen. Gode fysiske rammer er vigtige for at mindske fysiske og psykiske belastninger, der kan være forbundet med arbejdet.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 20. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



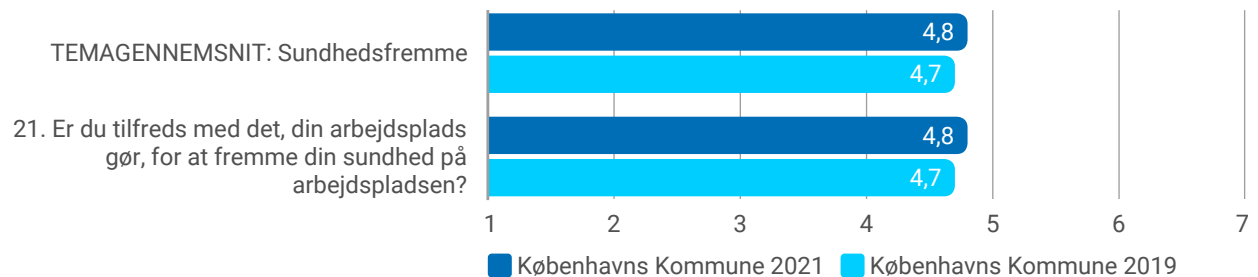


## Tema: Sundhedsfremme

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

Sundhed kan forstås på mange måder. Det kan bl.a. handle om initiativer vedrørende kost, rygning, alkohol og motion. Men sundhedsfremme kan også handle om tilbud, der eksempelvis forebygger stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 21. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



## Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om krænkende adfærd finder sted i forbindelse med arbejdet i form af vold, trusler, mobning, chikane, diskriminerende handlinger eller seksuel chikane.

I Trivselsundersøgelsen 2021 er spørgsmålene om krænkende adfærd suppleret med definitioner, som fremgår på de følgende sider. Disse definitioner er revideret i forhold til 2019, og kan således have betydning for, hvordan deltagerne har besvaret spørgsmålene. Disse ændringer bør være en del af tolkningen, når der ses på udviklingen i forhold til 2019.

Krænkende adfærd kan have store konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at krænkende adfærd altid bliver håndteret. Det er afgørende for arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven, at krænkende adfærd ikke forekommer, og hvis det gør, at det så håndteres hensigtsmæssigt.

## Vi accepterer ikke vold, trusler og krænkende adfærd

Københavns Kommune accepterer ikke vold, trusler, seksuel chikane og mobning på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt og sikkert at gå på arbejde i Københavns Kommune. Derfor skal der på alle niveauer i kommunen arbejdes fagligt, målrettet og systematisk med at forebygge, at ansatte udsættes for vold, trusler, mobning, chikane, diskriminerende handlinger eller seksuel chikane.

*Kilde: "Københavns Kommunes politik og retningslinjer vedr. vold, trusler, chikane, seksuel chikane, mobning mv. (krænkende adfærd) på arbejdspladsen" <https://medarbejder.kk.dk/artikel/vold-trusler-chikane-seksuel-chikane-mobning-mv-krænkende-adfaerd>*

## Her kan I få støtte

Hvis trivselsundersøgelsen viser, at krænkende adfærd forekommer, er det vigtigt, at der bliver reageret hurtigt og effektivt fra både ledelse og medarbejderrepræsentanter.

Det skal være tydeligt for medarbejderne, hvor de kan få støtte. Det kan fx være fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant eller HR-medarbejdere i forvaltningen.

I Københavns Kommune er der altid hjælp at hente, hvis man har været udsat for krænkende adfærd. Kontakt hotlinen i Tidlig Indsats/SYFO på tlf. 3366 5766 hos Arbejdsmiljø København.

Som leder kan det være vanskeligt at håndtere krænkende adfærd på arbejdspladsen og det kan være nødvendigt at få professionel støtte. Arbejdsmiljø København tilbyder sparring til ledere på tlf. 3366 5766.

Ved arbejdsrelaterede hændelser, hvor der er behov for akut krisehjælp eller psykologisk bistand, har Københavns Kommune også en ekstern leverandør hertil. Du kan finde mere om ordningen på [www.medarbejder.kk.dk](http://www.medarbejder.kk.dk) – søg på 'akut krisehjælp'.

## Fysisk vold

Tabellen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres nuværende arbejde.

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, der giver fysisk skade, uanset om handlingen er udført uden intention om at skade personen eller ej.

Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik.

*Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelsen er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, en leder og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.*

Bemærk, at det har været muligt både at angive interne og eksterne krænker, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelsen kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2019*	Pct. 2019*	Antal 2021	Pct. 2021	Antal. 2021	Pct. 2021	Antal 2021	Pct. 2021
Ja, dagligt	209	1%	179	1%	3	3%	163	5%
Ja, ugentligt	700	2%	609	2%	11	11%	589	16%
Ja, månedligt	485	1%	409	1%	8	8%	391	11%
Ja, af og til	1.864	6%	1.566	5%	29	28%	1.472	41%
Ja, en enkelt gang	1.271	4%	1.142	4%	51	50%	1.002	28%
Nej	28.366	86%	28.255	88%				
Total	32.895	100%	32.160	100%				
Total ja	4.529	14%	3.905	12%	102	100%	3.617	100%

*\* I 2019 lød spørgsmålet: "Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?".*

*Ændringen bør være en del af tolkningen, når der ses på udviklingen i forhold til 2019.*

Note: Bemærk, at medarbejderne har kunne angive, at de ikke ønsker at oplyse, hvem der udsatte dem for fysisk vold.

## Fysisk vold

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder på deres nuværende arbejde. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Antal 2019	Pct. 2019	Antal 2021	Pct. 2021
Kolleger	48	1%	56	1%
En leder	7	0%	15	0%
Underordnede	38	1%	39	1%
Borgere/Brugere/Pårørende	4.264	94%	3.612	93%
Eksterne samarbejdspartnere	8	0%	9	0%
Ønsker ikke at uddybe	182	4%	214	5%

### Hvis ja, hvor har den fysiske vold fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal.	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	3.826	98%	101	64%	3.559	97%
Uden for din arbejdsplads	113	3%	56	36%	100	3%

### Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal. Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	3.152	81%	92	38%	2.947	38%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	3.026	77%	85	35%	2.825	37%
Finder den fysiske vold stadig sted?	2.045	52%	67	27%	1.966	25%

## Trusler om vold

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med arbejdet.

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret trusler om vold, der kan fremsættes mundtligt ("jeg ved, hvor du bor") eller fx med kropssprog (en knyttet næve) og kan også være rettet mod fx venner, familie eller ejendele.

Trusler om vold kan forekomme i personlig kontakt, på mail, SMS eller fx sociale medier.

*Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelserne er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, en leder og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.*

Bemærk, at det har været muligt både at angive interne og eksterne krænkere, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelserne kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

### Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2019	Pct. 2019	Antal 2021	Pct. 2021	Antal. 2021	Pct. 2021	Antal 2021	Pct. 2021
Ja, dagligt	162	0%	98	0%	1	1%	94	4%
Ja, ugentligt	487	1%	318	1%	10	10%	304	11%
Ja, månedligt	382	1%	301	1%	6	6%	289	11%
Ja, af og til	1.596	5%	1.221	4%	39	37%	1.164	44%
Ja, en enkelt gang	1.215	4%	898	3%	49	47%	808	30%
Nej	29.019	88%	29.317	91%				
Total	32.861	100%	32.153	100%				
Total ja	3.842	12%	2.836	9%	105	100%	2.659	100%

Note: Bemærk, at medarbejderne har kunne angive, at de ikke ønsker at oplyse, hvem der udsatte dem for trusler om vold.

## Trusler om vold

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Antal 2019	Pct. 2019	Antal 2021	Pct. 2021
Kolleger	94	2%	66	2%
En leder	24	1%	17	1%
Underordnede	38	1%	29	1%
Borgere/Brugere/Pårørende	3.575	93%	2.649	93%
Eksterne samarbejdspartnere	25	1%	16	1%
Ønsker ikke at uddybe	119	3%	98	3%

### Hvis ja, hvor har truslerne om vold fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal.	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	2.631	93%	100	51%	2.484	90%
Uden for din arbejdsplads	114	4%	47	24%	115	4%
På mail, SMS eller fx sociale medier	176	6%	50	25%	175	6%

### Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal. Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	2.341	83%	89	39%	2.215	40%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	2.140	76%	81	35%	2.028	36%
Finder truslerne om vold stadig sted?	1.381	49%	60	26%	1.339	24%

## Mobning, chikane eller diskriminerende adfærd

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende handlinger på arbejdspladsen.

Mobning er, når en person udsættes regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – for handlinger, som modtageren opfatter som sårende eller nedværdigende. Krænkende adfærd bliver dog først til mobning, når modtageren ikke effektivt kan forsvare sig mod den.

Chikane er, når en person udsættes for krænkende adfærd i form af ydmygelse, mistænkeliggørelse eller forhånelser. Chikane kan udøves på mange måder i personlig kontakt, gennem tekst, billeder, på mail, telefonisk, SMS eller fx sociale medier.

Diskriminerende adfærd er, når en person udsættes for krænkende adfærd, der nedvurderer personen fx på baggrund af alder, køn, kønsidentitet, kønsudtryk, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning. Diskriminerende adfærd kan forekomme i personlig kontakt, telefonisk, på mail, SMS eller fx sociale medier.

*Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelsen er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, en leder og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.*

Bemærk, at det har været muligt både at angive interne og eksterne krænkere, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelsen kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

### Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning chikane eller diskriminerende adfærd i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2019	Pct. 2019	Antal 2021	Pct. 2021	Antal. 2021	Pct. 2021	Antal 2021	Pct. 2021
Ja, dagligt	118	0%	75	0%	49	3%	27	3%
Ja, ugentligt	282	1%	237	1%	142	8%	103	10%
Ja, månedligt	182	1%	183	1%	123	7%	69	7%
Ja, af og til	1.367	4%	1.390	4%	827	47%	526	52%
Ja, en enkelt gang	1.117	3%	1.027	3%	617	35%	296	29%
Nej	29.780	91%	29.246	91%				
Total	32.846	100%	32.158	100%				
Total ja	3.066	9%	2.912	9%	1.758	100%	1.021	100%

Note: Bemærk, at medarbejderne har kunne angive, at de ikke ønsker at oplyse, hvem der udsatte dem for mobning, chikane eller diskriminerende handlinger.

## Mobning, chikane eller diskriminerende adfærd

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende handlinger inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende handlinger på din arbejdsplads?

	Antal 2019	Pct. 2019	Antal 2021	Pct. 2021
Kolleger	1.468	48%	1.373	47%
En leder	415	14%	476	16%
Underordnede	64	2%	63	2%
Borgere/Brugere/Pårørende	984	32%	937	32%
Eksterne samarbejdspartnere	70	2%	97	3%
Ønsker ikke at uddybe	375	12%	298	10%

### Hvis ja, hvor har mobningen, chikanen eller de diskriminerende handlinger fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal.	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	2.675	92%	1.718	59%	893	69%
Uden for din arbejdsplads	81	3%	555	19%	133	10%
På mail, SMS eller fx sociale medier	345	12%	617	21%	263	20%

### Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal. Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	1.900	65%	1.290	38%	784	39%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	1.474	51%	1.145	33%	694	34%
Finder mobningen, chikanen, de diskriminerende handlinger stadig sted?	1.206	41%	993	29%	553	27%



## Seksuel chikane

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen.

Seksuel chikane er krænkende adfærd af seksuel karakter, som fx uønsket seksuel opmærksomhed.

Seksuel chikane kan ikke undskyldes med en fri omgangstone på arbejdspladsen.

Uønsket seksuel opmærksomhed kan både foregå i den personlige kontakt og via digitale medier fx mails, SMS og sociale medier.

*Resultaterne er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt krænkelsen er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, en leder og underordnede. Ekstern omfatter borgere/brugere/pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.*

Bemærk, at det har været muligt både at angive interne og eksterne krænkere, hvorfor summen af interne og eksterne kan overstige total antallet. Desuden er det ikke alle medarbejdere, som har angivet fra hvem krænkelsen kommer, hvilket også kan skabe afvigelser mellem total antal og summen af interne og eksterne krænkelser.

### Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for seksuel chikane i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total				Intern		Ekstern	
	Antal 2019	Pct. 2019	Antal 2021	Pct. 2021	Antal. 2021	Pct. 2021	Antal 2021	Pct. 2021
Ja, dagligt	35	0%	21	0%	5	2%	15	4%
Ja, ugentligt	84	0%	47	0%	14	6%	35	9%
Ja, månedligt	61	0%	36	0%	11	5%	24	6%
Ja, af og til	465	1%	282	1%	89	38%	192	51%
Ja, en enkelt gang	371	1%	241	1%	115	49%	108	29%
Nej	31.817	97%	31.523	98%				
Total	32.833	100%	32.150	100%				
Total ja	1.016	3%	627	2%	234	100%	374	100%

Note: Bemærk, at medarbejderne har kunne angive, at de ikke ønsker at oplyse, hvem der udsatte dem for seksuel chikane.

## Seksuel chikane

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen på forrige side. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

### Hvis ja, fra hvem har du været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?

	Antal 2019	Pct. 2019	Antal 2021	Pct. 2021
Kolleger	256	25%	207	33%
En leder	24	2%	22	4%
Underordnede	11	1%	7	1%
Borgere/Brugere/Pårørende	665	66%	361	58%
Eksterne samarbejdspartnere	33	3%	15	2%
Ønsker ikke at uddybe	61	6%	35	6%

### Hvis ja, hvor har den seksuelle chikane fundet sted?

	Total		Intern		Ekstern	
	Antal	Pct.	Antal.	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads	574	92%	210	66%	357	88%
Uden for din arbejdsplads	38	6%	46	15%	30	7%
På mail, SMS eller fx sociale medier	39	6%	60	19%	20	5%

### Øvrige opfølgende spørgsmål

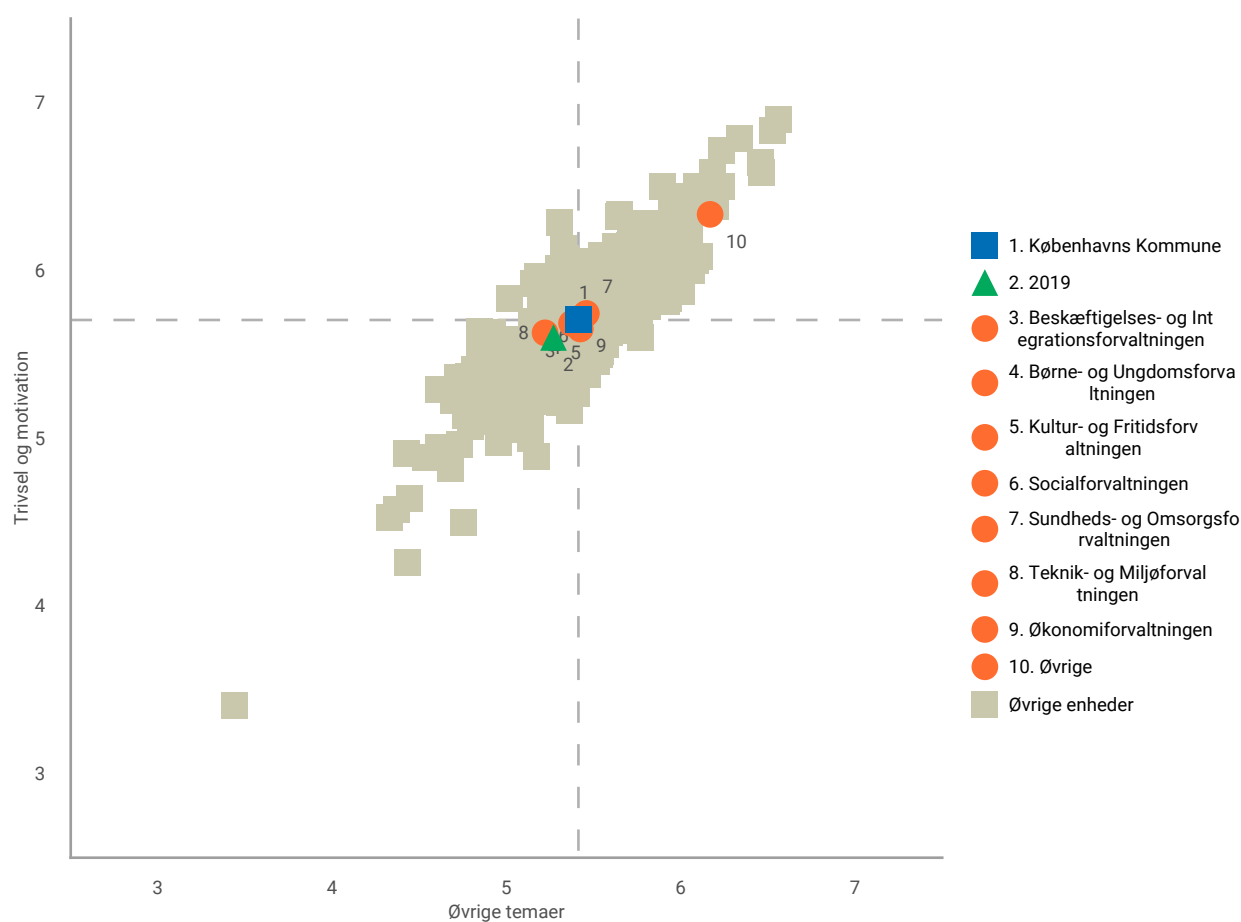
	Total		Intern		Ekstern	
	Antal Ja	Pct. Ja	Antal. Ja	Pct. Ja	Antal Ja	Pct. Ja
Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?	349	56%	104	38%	271	38%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	289	46%	90	33%	227	32%
Finder den seksuelle chikane stadig sted?	250	40%	79	29%	206	29%

## Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med øvrige temaer

Temaet "Trivsel og motivation" er undersøgelsens hovedtema og giver en pejling af, hvordan medarbejderne oplever arbejdet, arbejdsmiljøet, og om medarbejderne er motiverede og engagerede i arbejdet.

I figuren ses enhedernes gennemsnit for temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for de øvrige temaer i undersøgelsen. Antallet af spørgsmål i temaerne varierer, men hvert tema vægter lige meget. Det betyder, at spørgsmålene i temaer med få spørgsmål vægter forholdsvis mere i beregningen.

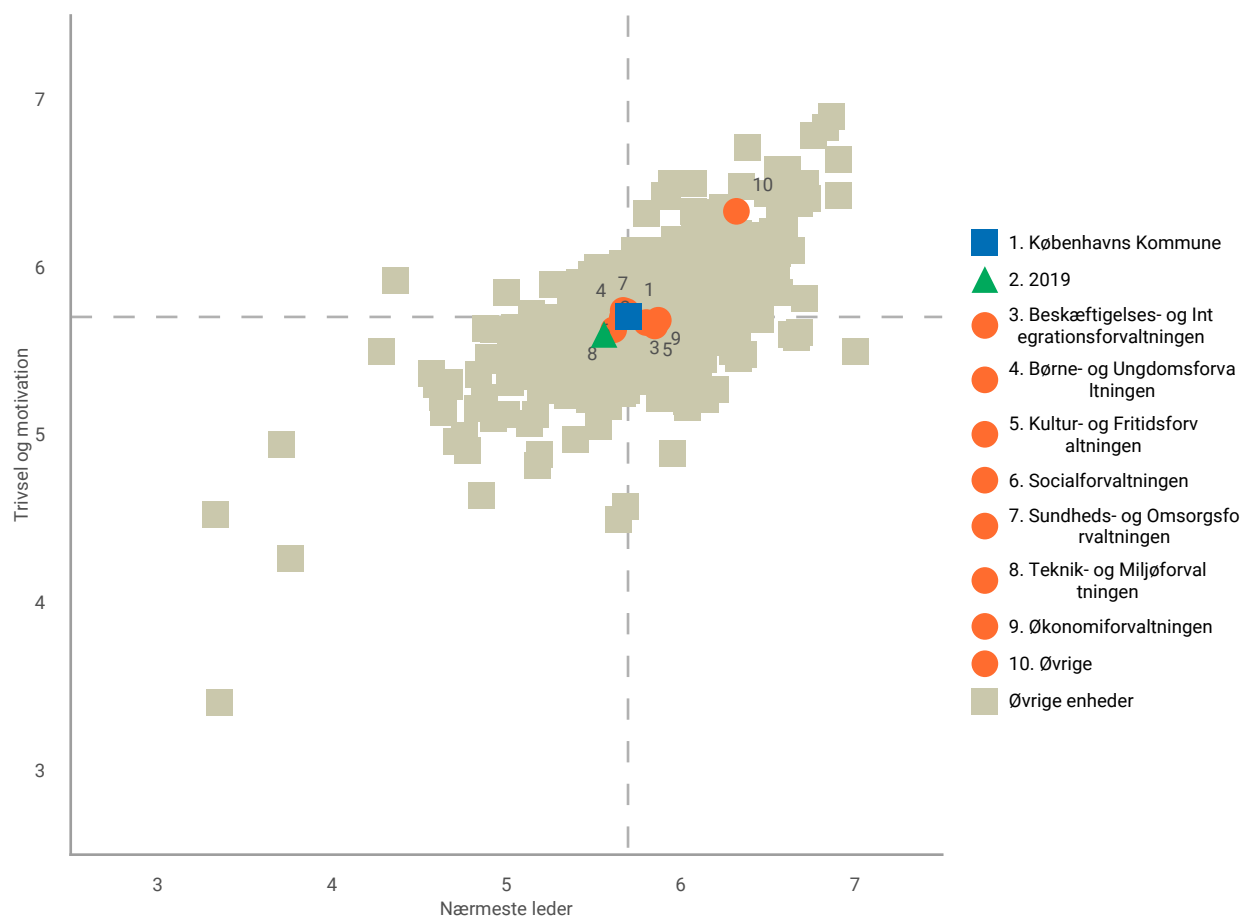
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Københavns Kommune. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



## Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med temaet "Nærmeste leder"

I figuren ses enhedernes gennemsnit for temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for temaet "Nærmeste leder".

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



## Baggrundsresultater - opdelt på alder, anciennitet og køn

Tabellerne herunder viser temascorerne opdelt på henholdsvis alder, anciennitet og køn. Resultaterne for et tema vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser på temaet. Er der temaer, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

Alder	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Under 30 år	3.975	12%	5,6	5,7	5,5	5,0	5,7	5,9	5,8	5,4	4,9	4,9
30-39 år	7.576	24%	5,6	5,7	5,5	5,0	5,7	5,7	5,5	5,4	4,7	4,6
40-49 år	8.379	26%	5,7	5,8	5,5	5,0	5,7	5,8	5,5	5,6	4,9	4,8
50-59 år	8.002	25%	5,8	6,0	5,6	5,0	5,7	5,8	5,5	5,7	5,0	4,9
Over 60 år	3.727	12%	5,9	6,0	5,7	4,9	5,7	5,8	5,5	5,9	5,0	5,1
<b>Total</b>	<b>32.169</b>	<b>100%</b>	<b>5,7</b>	<b>5,8</b>	<b>5,6</b>	<b>5,0</b>	<b>5,7</b>	<b>5,8</b>	<b>5,5</b>	<b>5,6</b>	<b>4,9</b>	<b>4,8</b>

Anciennitet	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Under 1 år	1.823	6%	5,9	5,9	5,7	5,2	5,9	6,0	6,0	5,6	5,1	5,2
1-2 år	6.338	20%	5,7	5,8	5,5	5,0	5,7	5,8	5,7	5,5	4,8	4,9
3-4 år	6.636	21%	5,6	5,8	5,5	5,0	5,7	5,8	5,5	5,5	4,8	4,7
Over 5 år	17.028	53%	5,7	5,9	5,6	5,0	5,7	5,7	5,5	5,6	4,9	4,8
<b>Total</b>	<b>32.169</b>	<b>100%</b>	<b>5,7</b>	<b>5,8</b>	<b>5,6</b>	<b>5,0</b>	<b>5,7</b>	<b>5,8</b>	<b>5,5</b>	<b>5,6</b>	<b>4,9</b>	<b>4,8</b>

Køn	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Kvinde	22.617	70%	5,7	5,9	5,6	5,0	5,7	5,8	5,6	5,6	4,9	4,8
Mand	9.478	29%	5,7	5,8	5,5	5,1	5,7	5,7	5,5	5,6	5,0	4,9
<b>Total</b>	<b>32.169</b>	<b>100%</b>	<b>5,7</b>	<b>5,8</b>	<b>5,6</b>	<b>5,0</b>	<b>5,7</b>	<b>5,8</b>	<b>5,5</b>	<b>5,6</b>	<b>4,9</b>	<b>4,8</b>

## Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe

Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på faggruppe. Resultaterne for et tema vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser på temaet. Er der temaer, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

Faggruppe	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indfyldelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Administration og IT (HK)	2.967	9%	5,8	6,0	5,7	4,9	5,9	5,9	5,7	5,6	5,0	5,0
Akademikere	3.436	11%	5,5	5,7	5,6	4,9	5,8	5,6	5,6	5,2	4,6	4,5
Bibliotekarer	106	0%	5,1	5,5	5,7	3,7	5,4	4,8	5,3	5,3	4,8	4,4
Chefer og ledere	1.995	6%	6,0	5,9	5,9	5,9	6,0	6,1	6,2	5,8	5,5	5,4
Ergo- og fysioterapeuter	727	2%	5,5	5,6	5,5	4,8	5,6	5,6	5,4	5,4	4,8	4,5
Ernærings- og husholdningsøkonom, økonoma mv.	345	1%	5,8	6,0	5,5	5,4	5,8	6,0	5,2	5,8	5,0	5,1
Håndværkere	281	1%	5,7	5,9	5,3	5,1	5,4	5,4	5,1	5,5	5,1	4,7
Køkken- og rengøringsområdet	1.041	3%	6,0	6,3	5,7	5,1	5,9	6,1	5,2	5,9	5,5	5,5
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	3.251	10%	5,6	5,7	5,4	4,8	5,5	5,6	5,2	5,3	4,7	4,4
Omsorgs-, pæd.medhj. samt pæd. ass.	3.394	11%	5,7	5,9	5,5	5,0	5,6	5,9	5,7	5,6	4,9	4,9
Pædagogisk personale	4.748	15%	5,6	5,7	5,5	5,3	5,7	5,8	5,5	5,6	4,8	4,8
Socialpædagoger	1.427	4%	5,7	5,8	5,5	5,0	5,6	5,7	5,7	5,8	4,8	4,8
Socialrådg. og socialformidlere	1.029	3%	5,7	5,7	5,6	4,7	5,7	5,6	5,7	5,5	4,7	4,6
Sosu, ikke uddannede	186	1%	5,8	6,1	5,5	4,8	5,6	5,9	5,5	5,7	5,1	5,0
Sosu-assistenten	1.432	4%	5,7	5,9	5,3	4,9	5,5	5,7	5,4	5,8	4,8	4,8
Sosu-hjælper	1.575	5%	5,8	6,1	5,4	4,8	5,6	5,8	5,5	5,8	4,9	5,0
Specialarbejdere mv.	697	2%	6,0	6,2	5,6	5,1	5,8	5,8	5,4	5,9	5,4	4,9
Syge- og sundhedsplejersker	1.009	3%	5,6	5,8	5,5	4,6	5,6	5,6	5,3	5,7	4,7	4,4
Teknisk service	543	2%	5,7	5,9	5,6	4,8	5,7	5,7	5,0	5,8	5,4	5,2
Vejledere og underv. indenfor besk.omr.	1.001	3%	5,6	5,6	5,6	4,4	5,8	5,6	5,5	5,5	4,6	4,8
Øvrige faggrupper	751	2%	5,8	6,0	5,5	5,0	5,6	5,8	5,5	5,7	5,2	4,8
<b>Total</b>	<b>32.169</b>	<b>100%</b>	<b>5,7</b>	<b>5,8</b>	<b>5,6</b>	<b>5,0</b>	<b>5,7</b>	<b>5,8</b>	<b>5,5</b>	<b>5,6</b>	<b>4,9</b>	<b>4,8</b>

## Resultattabeller - svarfordeling

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2021	Gns. 2019
<b>Trivsel og motivation</b>									<b>5,7</b>	<b>5,6</b>
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	32.107	0%	2%	3%	8%	23%	37%	26%	5,7	5,5
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	32.113	0%	2%	3%	8%	21%	36%	29%	5,7	5,7
<b>Indhold i arbejdet</b>									<b>5,8</b>	<b>5,7</b>
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	32.108	0%	1%	2%	6%	19%	37%	34%	5,9	5,8
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	32.100	0%	1%	2%	7%	22%	42%	26%	5,8	5,6
<b>Arbejdsfællesskaber</b>									<b>5,6</b>	
5. Er der et tillidsfuldt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	32.029	1%	1%	3%	6%	16%	36%	37%	5,9	
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	31.331	1%	3%	6%	13%	26%	32%	19%	5,3	5,3
7. Oplever du, at der tages et fælles medansvar for at løse jeres kerneopgave?	31.825	1%	3%	5%	11%	23%	34%	23%	5,5	
8. Taler I løbende om, hvordan I fagligt bedst løser jeres opgaver?	31.890	1%	3%	5%	11%	22%	34%	24%	5,5	
<b>Indflydelse</b>									<b>5,0</b>	<b>4,8</b>
9. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	31.933	2%	4%	5%	11%	24%	34%	20%	5,3	5,2
10. Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	31.412	5%	8%	10%	17%	26%	23%	12%	4,7	4,5
<b>Nærmeste leder</b>									<b>5,7</b>	<b>5,6</b>
11. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	31.509	2%	4%	4%	8%	17%	30%	34%	5,6	5,5
12. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	31.593	2%	4%	5%	8%	16%	30%	35%	5,6	5,5
13. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	31.772	1%	3%	3%	7%	14%	30%	41%	5,8	5,7
<b>Ledelsen</b>									<b>5,8</b>	<b>5,6</b>
14. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	31.829	2%	3%	5%	9%	19%	33%	29%	5,6	5,3
15. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	32.029	0%	1%	2%	6%	16%	39%	35%	5,9	5,8
16. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	31.763	1%	2%	3%	6%	14%	34%	38%	5,9	5,7
<b>Læring og udvikling</b>									<b>5,5</b>	<b>5,5</b>
17. Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	31.832	1%	3%	5%	10%	21%	32%	28%	5,5	5,5
<b>Håndtering af krav i arbejdet</b>									<b>5,6</b>	<b>5,5</b>
18. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	32.100	0%	1%	3%	7%	22%	42%	25%	5,7	5,7
19. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	31.066	1%	3%	5%	11%	24%	36%	19%	5,4	5,3
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>									<b>4,9</b>	<b>4,7</b>
20. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	31.747	4%	6%	9%	15%	25%	27%	15%	4,9	4,7
<b>Sundhedsfremme</b>									<b>4,8</b>	<b>4,7</b>

	<b>Antal svar</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Gns. 2021</b>	<b>Gns. 2019</b>
21. Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	29.557	4%	6%	9%	17%	25%	25%	14%	4,8	4,7



## Resultattabeller - enheders resultater på temaer

Tabellen herunder viser enhederne med mere end 5 besvarelser i rapportens område med tilhørende temascorer. Cellen med temascoren er farvet for at markere forskellen i score mellem enheden og Københavns Kommune i false. Formålet er at vise forskelle, som kan siges at have betydning.

En positiv forskel på 0,35 eller derover er markeret med GRØN

En forskel mellem -0,35 og +0,35 er markeret med GUL

En negativ forskel på -0,35 eller mere er markeret med RØD

Værdien 0,35 anvendes af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) i vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø.

Opdeling et niveau under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
<b>Københavns Kommune</b>	32.169	5,7	5,8	5,6	5,0	5,7	5,8	5,5	5,6	4,9	4,8
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	1.842	5,7	5,8	5,6	4,6	5,9	5,7	5,5	5,5	4,8	4,9
Børne- og Ungdomsforvaltningen	14.079	5,7	5,8	5,5	5,1	5,7	5,8	5,5	5,5	4,9	4,8
Kultur- og Fritidsforvaltningen	1.398	5,7	5,9	5,7	4,8	5,8	5,6	5,6	5,6	5,0	4,8
Socialforvaltningen	5.462	5,7	5,9	5,5	5,0	5,7	5,8	5,8	5,7	4,8	4,9
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	5.472	5,7	5,9	5,5	4,9	5,7	5,8	5,5	5,7	5,0	5,0
Teknik- og Miljøforvaltningen	1.800	5,6	5,8	5,5	4,8	5,6	5,5	5,5	5,3	4,6	4,3
Økonomiforvaltningen	2.088	5,7	5,8	5,6	4,9	5,9	5,8	5,6	5,4	4,9	4,9
Øvrige	24	6,3	6,4	6,2	5,8	6,3	6,5	6,3	6,1	5,6	6,3

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indfyldelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
<b>Københavns Kommune</b>	32.169	5,7	5,8	5,6	5,0	5,7	5,8	5,5	5,6	4,9	4,8
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen: Arbejdsmarkedscentret	174	5,4	5,5	5,3	4,2	5,2	5,2	5,2	5,5	4,6	4,5
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen: BIF/SOF - enheden	5	5,2	5,9	5,6	4,7	5,1	5,7	5,6	5,9	4,0	4,8
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen: Center for Afklaring og Beskæftigelse	201	5,7	5,7	5,8	4,7	5,9	5,9	5,6	5,4	5,3	5,3
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen: Center for Arbejdsfastholdelse	201	5,3	5,5	5,7	3,9	6,0	5,1	5,5	5,0	4,2	4,5
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen: Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration	139	5,7	5,8	5,7	4,4	5,7	5,7	5,3	5,6	5,1	4,9
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen: Center for Jobindsats	288	5,9	5,9	5,8	4,7	6,2	5,9	5,8	5,7	4,7	4,7
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen: Center for Kompetence og Brobygning	99	5,6	5,6	5,7	4,4	5,8	5,4	5,6	5,7	4,3	5,0
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen: Centralforvaltningen	170	5,6	5,8	5,7	5,0	5,8	5,8	5,6	5,4	4,9	4,8
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen: Karrierecentret	96	5,7	5,8	5,4	4,5	5,9	5,9	5,0	5,9	4,5	5,1
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen: Københavns Erhvervshus	92	5,6	5,8	5,5	4,9	5,7	5,8	5,3	5,5	5,1	5,2
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen: Ledere med reference til JBA	11	6,0	6,0	5,6	5,9	6,1	6,2	6,2	5,8	5,3	5,5
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen: Ledere med reference til MS	9	6,4	6,5	6,1	6,4	6,7	6,4	6,3	6,4	6,0	6,1
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen: Ungecentret	167	5,8	5,9	5,5	5,1	6,0	6,1	5,7	5,7	4,7	5,2
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen: Ydelsesservice	190	5,9	6,2	5,5	4,8	5,9	6,0	5,4	5,6	5,3	4,8
Børne- og Ungdomsforvaltningen: Administrativt Ressourcecenter	529	5,8	6,0	5,6	5,0	5,6	5,6	5,4	5,7	5,0	4,7
Børne- og Ungdomsforvaltningen: BUF-Chefgruppe	15	6,4	6,0	6,1	6,3	6,0	6,4	6,7	6,2	6,1	5,8

Børne- og Ungdomsforvaltningen: Center for Politik og HR	59	5,3	5,7	5,7	4,8	5,4	5,7	5,6	5,6	4,4	4,4
---	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indfyldelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Børne- og Ungdomsforvaltningen: Fagligt Center	868	5,9	6,0	5,7	5,0	5,9	5,9	5,6	5,6	5,1	4,9
Børne- og Ungdomsforvaltningen: Område Amager	2.510	5,7	5,8	5,5	5,2	5,7	5,9	5,5	5,5	5,0	4,9
Børne- og Ungdomsforvaltningen: Område Brønshøj/Vanløse	1.797	5,7	5,7	5,5	5,1	5,6	5,8	5,4	5,5	4,9	4,7
Børne- og Ungdomsforvaltningen: Område Indre By/Østerbro	2.928	5,7	5,8	5,6	5,1	5,7	5,8	5,5	5,5	4,9	4,8
Børne- og Ungdomsforvaltningen: Område Nørrebro/Bispebjerg	2.348	5,7	5,8	5,5	5,1	5,6	5,8	5,5	5,5	4,8	4,8
Børne- og Ungdomsforvaltningen: Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave	3.021	5,7	5,8	5,5	5,2	5,7	5,9	5,5	5,5	4,9	4,8
Kultur- og Fritidsforvaltningen: Biblioteksudvikling og Hovedbiblioteket	111	5,7	5,9	5,8	4,6	5,7	5,5	5,4	5,7	4,7	5,0
Kultur- og Fritidsforvaltningen: Center for Digitalisering og Innovation	80	5,4	5,7	5,7	5,0	5,7	5,8	5,9	5,0	4,2	4,7
Kultur- og Fritidsforvaltningen: Center for Internationalisering, Borgerservice og Bæredygtighed	110	6,1	6,3	6,1	5,3	6,3	6,3	5,9	6,0	5,6	5,5
Kultur- og Fritidsforvaltningen: Chefer i Kultur- og Fritidsforvaltningen	14	6,1	6,3	5,6	5,8	6,0	6,0	5,9	6,2	5,9	5,9
Kultur- og Fritidsforvaltningen: HR, Strategi og Økonomi	63	5,8	6,0	6,0	5,5	6,1	6,0	5,9	5,6	5,4	5,6
Kultur- og Fritidsforvaltningen: Historie & Kunst	124	5,9	6,0	5,7	5,0	5,8	5,7	5,7	5,6	5,1	5,0
Kultur- og Fritidsforvaltningen: Idrætsudvikling	48	5,8	5,7	5,9	4,7	5,5	5,8	5,7	5,4	5,1	4,5
Kultur- og Fritidsforvaltningen: KFF Ejendomsdrift og Service	293	5,6	5,7	5,7	4,7	5,8	5,5	5,2	5,7	5,2	4,7
Kultur- og Fritidsforvaltningen: Kultur N	99	5,7	5,8	5,5	4,6	5,7	5,3	5,5	5,4	5,1	4,9
Kultur- og Fritidsforvaltningen: Kultur S	91	5,8	5,9	5,7	4,9	6,1	5,9	5,8	5,8	5,4	5,1
Kultur- og Fritidsforvaltningen: Kultur V	63	4,6	5,1	5,0	3,4	4,3	4,1	4,8	4,9	4,7	4,0
Kultur- og Fritidsforvaltningen: Kultur Ø	71	5,6	5,7	5,7	5,0	5,6	5,4	5,5	5,5	4,7	4,3

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indfyldelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Kultur- og Fritidsforvaltningen: Københavns Borgerservice	145	5,7	6,2	5,9	4,3	5,9	5,5	5,8	5,8	5,0	4,7
Kultur- og Fritidsforvaltningen: Sekretariat og Byudvikling	86	5,6	5,8	5,7	4,8	6,1	5,9	5,8	5,2	4,7	4,2
Socialforvaltningen: Borgercentre	5.250	5,7	5,9	5,5	5,0	5,7	5,8	5,8	5,7	4,8	4,8
Socialforvaltningen: Centrale Enheder	212	5,7	5,9	5,9	5,1	6,0	5,9	6,0	5,6	5,0	5,1
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen: Centralforvaltning (Sundhed og Forebyggelse og Ledelse, Politik og Kommunikation)	370	5,7	5,9	5,7	5,0	5,9	5,9	5,7	5,7	5,1	5,1
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen: Centralforvaltning (Økonomi og Data, HR og Kvalitet, Innovation og Evaluering og Digitalisering) og Uddannelse og Arbejdsmiljø	331	5,8	5,9	5,7	5,3	6,0	6,0	5,7	5,5	5,0	5,4
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen: Områdeforvaltning og Centralforvaltning (Administration og Omsorg og Rehabilitering)	4.767	5,7	5,9	5,5	4,9	5,6	5,8	5,5	5,7	5,0	5,0
Teknik- og Miljøforvaltningen: Bygge-, Parkerings- og Miljømyndighed	404	5,6	5,8	5,5	4,6	5,7	5,7	5,3	5,3	4,6	4,3
Teknik- og Miljøforvaltningen: Ledelsen	8	5,8	6,4	5,5	6,3	5,5	5,8	6,4	5,9	5,3	5,5
Teknik- og Miljøforvaltningen: Mobilitet, Klimatilpasning og Byvedligehold	401	5,7	5,9	5,7	4,9	5,9	5,7	5,8	5,4	4,1	4,3
Teknik- og Miljøforvaltningen: Parker, Kirkegårde og Renhold	560	5,7	5,9	5,4	4,9	5,3	5,3	5,3	5,5	5,0	4,4
Teknik- og Miljøforvaltningen: Plan, Analyse, Ressourcer og CO2-reduktion	262	5,6	5,7	5,6	4,6	5,6	5,5	5,6	5,0	4,5	4,0
Teknik- og Miljøforvaltningen: Rådhussekretariatet	20	5,8	5,9	6,1	5,6	6,2	6,4	5,9	5,9	5,5	4,6
Teknik- og Miljøforvaltningen: Stab	141	5,4	5,6	5,5	4,9	5,7	5,4	5,6	5,2	4,3	4,3
Økonomiforvaltningen: Byggeri København	91	5,4	5,6	5,2	4,8	5,8	5,5	5,7	5,0	4,2	4,3
Økonomiforvaltningen: Chefer der refererer til Mads Grønvald	5	6,1	6,0	5,9	6,0	5,7	6,3	5,8	6,4	6,0	6,4
Økonomiforvaltningen: Chefer der refererer til Søren Hartmann Hede	8	5,9	6,1	6,2	5,9	6,0	6,2	5,8	5,8	5,4	5,6
Økonomiforvaltningen: Chefer der refererer til Søren Tegen Pedersen	9	6,3	6,3	6,0	5,8	6,1	6,2	6,1	6,0	5,2	4,3

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indfyldelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Økonomiforvaltningen: Koncern IT	358	5,7	5,8	5,6	5,0	5,8	5,7	5,9	5,4	4,5	4,6
Økonomiforvaltningen: Koncernservice	579	5,6	5,8	5,7	4,9	6,0	5,7	5,8	5,4	4,9	5,1
Økonomiforvaltningen: Københavns Ejendomme og Indkøb	775	5,7	5,9	5,5	4,9	5,8	5,8	5,4	5,5	5,2	5,1
Økonomiforvaltningen: Rådhusdelen	263	5,5	5,6	5,8	4,9	5,8	5,9	5,5	5,2	4,7	4,4
Øvrige: Borgerrådgiveren	7	6,6	6,5	6,7	6,1	6,9	6,9	6,9	6,1	5,6	6,4
Øvrige: Intern Revision	17	6,2	6,4	6,0	5,7	6,1	6,3	6,1	6,0	5,6	6,3