

KØBENHAVNS KOMMUNE

Trivsels-undersøgelsen 2025



KØBENHAVNS KOMMUNE

SOCIALFORVALTNINGEN

Strategisk rapport

Svarprocent: 86% (5393/6287)



Indhold

Forord
Indledning
Emneoverblik
Højest og lavest
Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Tema 1: Psykisk arbejdsmiljø

1. Generel trivsel og motivation
2. Samarbejde
3. Nærmeste leder
4. Ledelsen
5. Læring og udvikling
6. Håndtering af krav i arbejdet

Tema 2: Fysisk arbejdsmiljø

Tema 3: Sundhed og sygefravær

Tema 4: Krænkende adfærd

- Fysisk vold
- Trusler om vold
- Mobning eller chikane
- Diskrimination eller forskelsbehandling
- Sexistisk adfærd
- Seksuel chikane

Baggrundsresultater m.v.

- Plotdiagram generel trivsel og motivation sammenholdt med øvrige temaer
- Plotdiagram generel trivsel og motivation sammenholdt med nærmeste leder
- Baggrundsresultater opdelt på alder, anciennitet, køn og faggruppe
- Svarfordelinger på spørgsmål
- Svarfordelinger på emner

Forord

Kære medarbejdere og ledere

Nu er Trivselsundersøgelsen 2025 gennemført, og resultaterne ligger klar. Tak for jeres svar. De er med til at danne et godt billede af, hvad der fungerer, og hvor det er, at vi sammen skal sætte ind og øge trivslen på arbejdspladserne i SOF. God trivsel er afgørende for, at vi kan lykkes med at gøre en forskel for de borgere, vi hjælper.

Trivselsundersøgelsen udgør en vigtig temperaturmåling, men den gør kun en forskel, hvis der bliver arbejdet aktivt med den efterfølgende. Denne rapport giver jer et godt grundlag for at tale sammen om, hvad der er vigtigt for at trives med at gå på arbejde, hvad der fungerer godt, og hvad der skal til for at øge arbejdsglæden. Noget kan være svært at snakke om, men det bliver det ikke mindre vigtigt af. Snarere tværtimod.

Da SOF står midt i omorganiseringen til Ét SOF, har vi i år indsat et spørgsmål, som særligt vedrører omorganiseringen og jeres oplevelse af denne. Det er vigtigt, at vi kan tale om de forhold, der er gode ved omorganiseringen, og de forhold der er svære og giver udfordringer. Sammen skal I over de næste par måneder snakke om, hvordan I holder fast i det gode og finder løsninger på de udfordringer, der er på jeres arbejdsplads.

Der er ingen arbejdspladser i SOF, der er ens. Derfor vil det også være forskelligt fra sted til sted, hvordan I vil arbejde med resultaterne. Jeg håber dog, at I alle vil deltage aktivt og konstruktivt i at bruge resultaterne fra Trivselsundersøgelsen til at gøre jeres arbejdsplads endnu bedre til gavn for både jer som ansatte og de borgere, som vi gerne vil gøre en forskel for.

Jeg glæder mig til at dykke ned i resultaterne og blive klogere på, hvad vi som forvaltning gør rigtigt, og hvad vi skal arbejde med i den kommende tid for at øge trivslen i vores nye organisation Ét SOF.

Venlig hilsen

Katrine Ring
Administrerende direktør

Indledning

Formål

Formålet med trivselsundersøgelsen er at bevare og styrke trivslen blandt de ansatte i Københavns Kommune og bidrage til, at kommunen er en arbejdsplads præget af samarbejde, effektivitet og udvikling. Trivselsundersøgelsen 2025 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 5.-25. marts 2025. I alt har 6287 medarbejdere modtaget et spørgeskema, hvoraf 5393 har svaret. Socialforvaltningen har således opnået en svarprocent på 86%.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 34 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med forvaltningsspecifikke spørgsmål. De 34 fælles spørgsmål er nummereret 1, 2 mv. Forvaltningsspecifikke spørgsmål er angivet med forkortelsen for forvaltningen og herefter et nummer.

Der er væsentlige ændringer til den fælles spørgeramme fra 2023 i form af både nye spørgsmål, omformuleringer og inkludering af spørgsmål fra undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd. Derfor er der kun historiske benchmark på 15 af spørgsmålene.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en skala fra 1 (Slet ikke) til 7 (I meget høj grad) samt "ved ikke". 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. Der udarbejdes kun rapporter, hvor der indgår mindst 5 besvarelser. For at besvarelser kan indgå på et overliggende rapportniveau, skal der være mindst 3 nye besvarelser. Underspørgsmål til spørgsmål 26, 30 og 33, som handler om årsager til arbejdsbetinget sygefravær, diskrimination og om seksuel chikane, afreporteres ved mindst 50 besvarelser.

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

- Enhedens (arbejdspladsens) samlede resultater for Trivselsundersøgelsen 2025.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2023.
- Overliggende eller samlede lignende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

Opfølgning

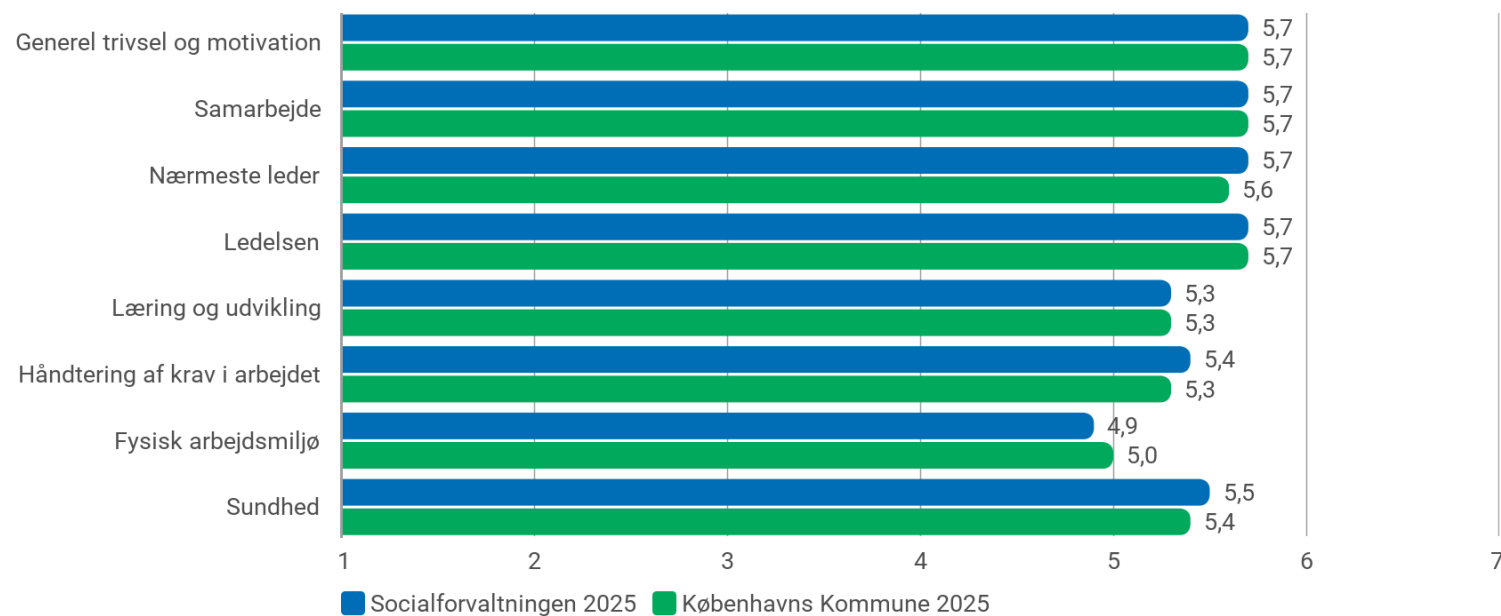
Trivselsundersøgelsen udgør en integreret del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde – APV-arbejdet. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

Alle ledere og medarbejdere har et fælles ansvar for at udvikle trivslen på arbejdspladsen. Inspiration til dialogen om opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på <https://medarbejder.kk.dk/ansættelsesforhold/arbejdsmiljoe-og-trivsel/trivselsundersoeegelsen>, KKintra eller via forvaltningens HR-afdeling.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen om undersøgelsen og inspiration til arbejdsmiljøarbejdet findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside www.arbejdsmiljoe.kk.dk/trivselsundersoeegelse.

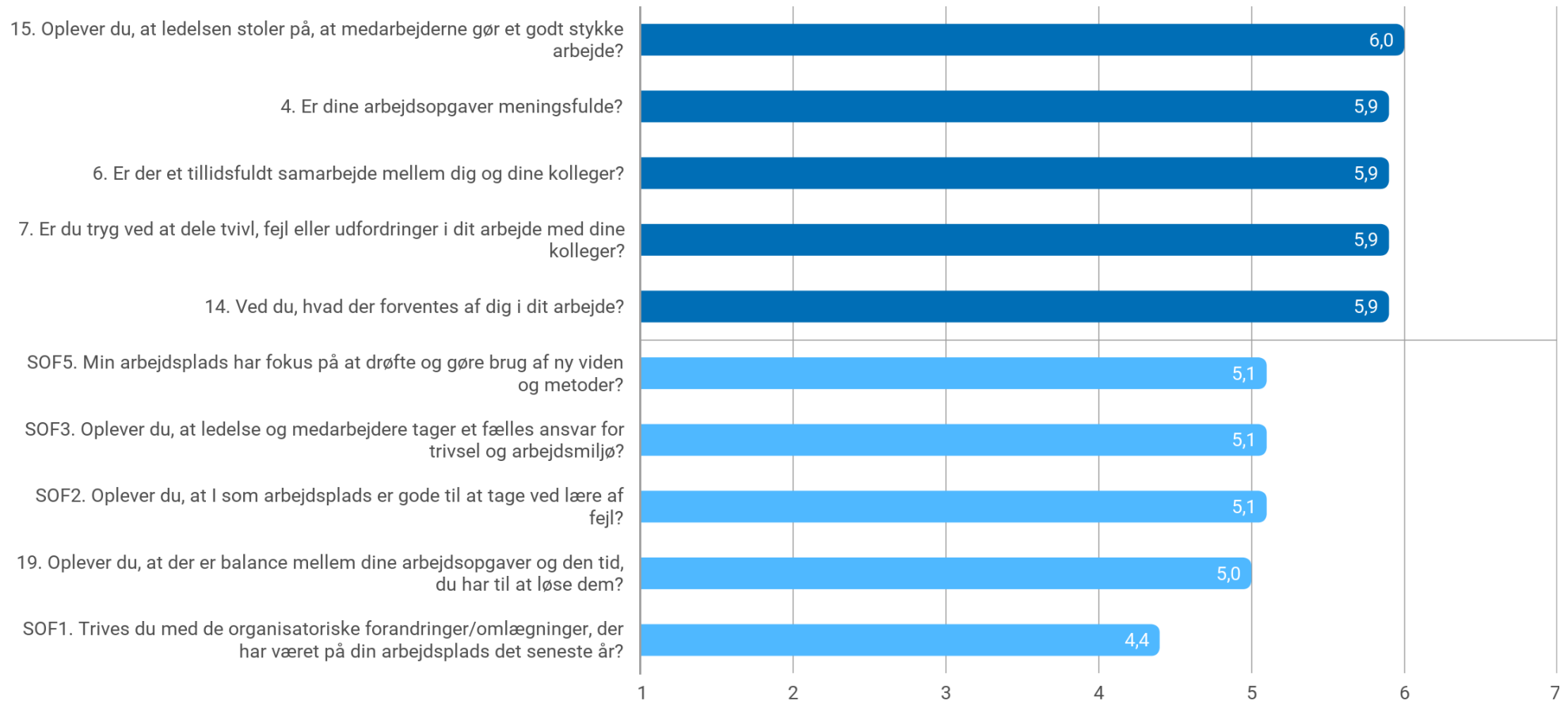
Emneoverblik

Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for emner i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i oversigten.



Højest og lavest

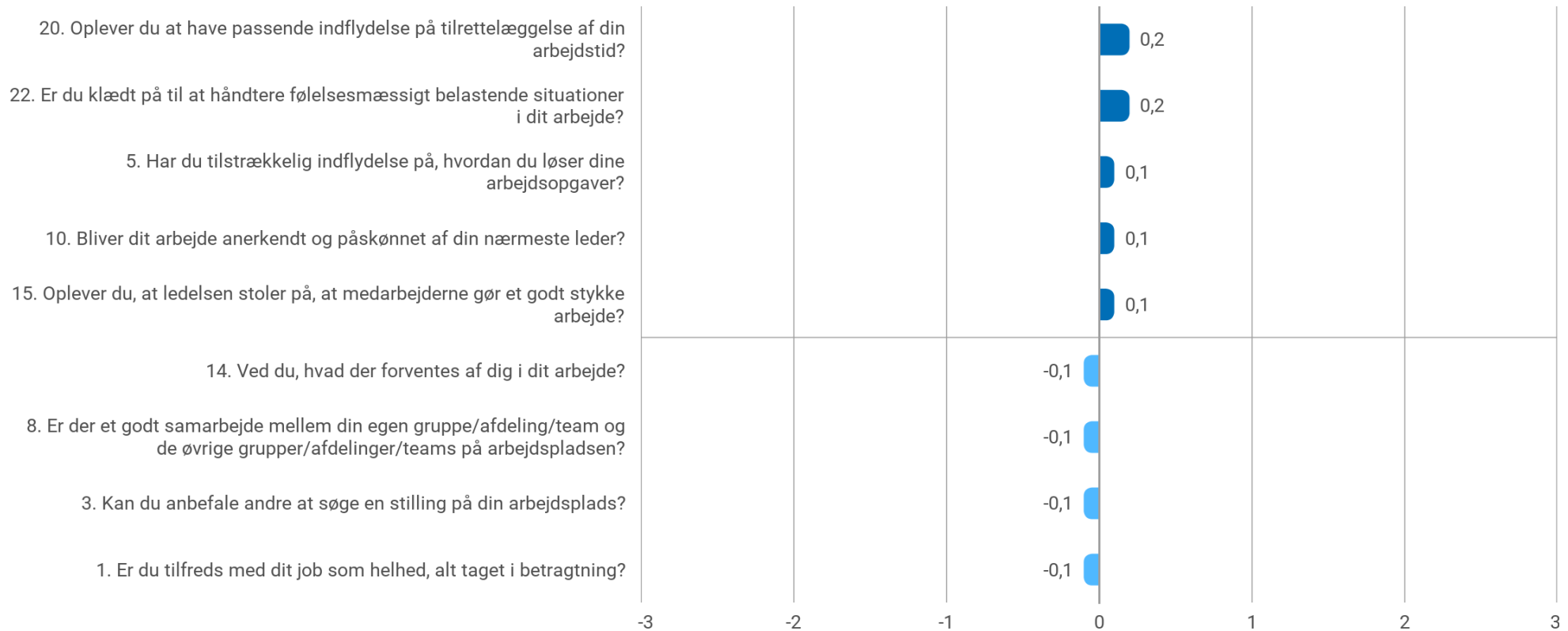
Nedenfor vises de fem udsagn, medarbejderne vurderer mest positivt, og de fem udsagn, medarbejderne vurderer mest negativt.



Største positive og negative forskelle i forhold til Københavns Kommune

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til det samlede resultat for Københavns Kommune (mørkeblå søjler), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Københavns Kommune (lyseblå søjler). Figuren viser differencen i score mellem enheden og Københavns Kommune.

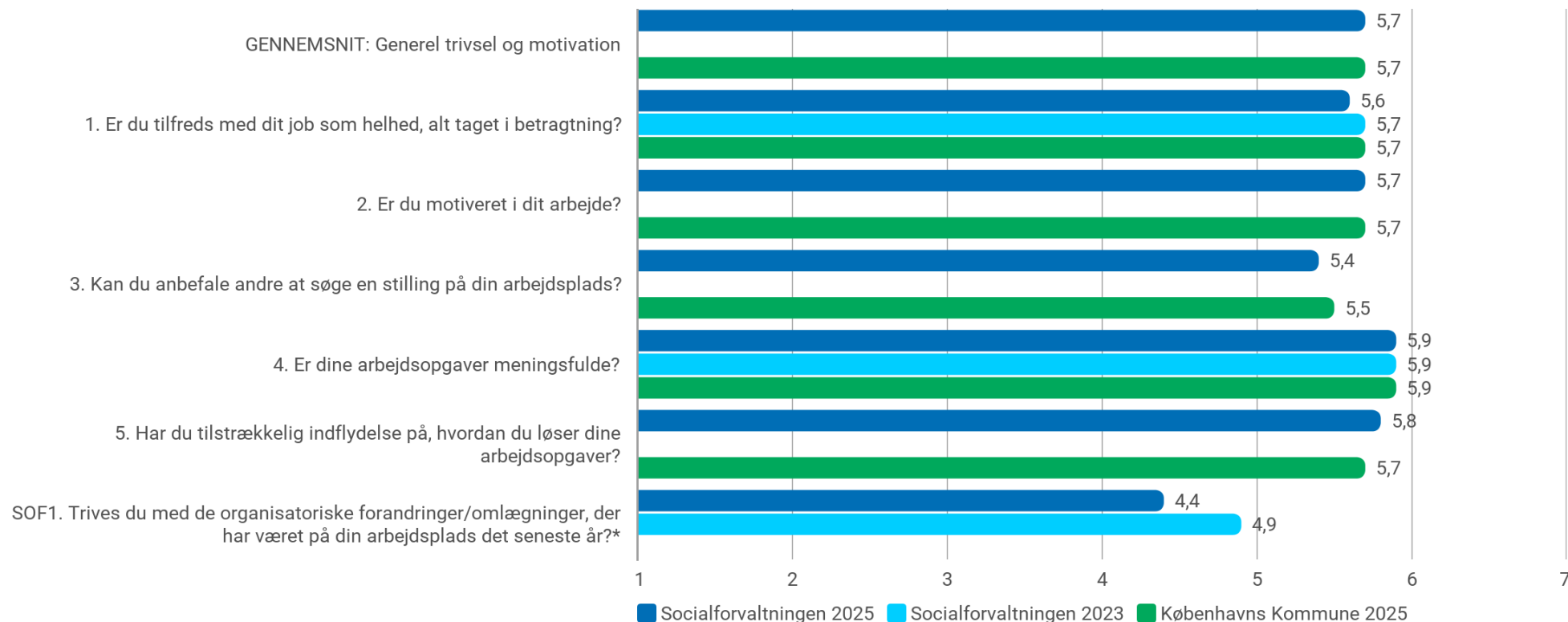
Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Københavns Kommune, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



Tema 1: Psykisk arbejdsmiljø

1. Generel trivsel og motivation

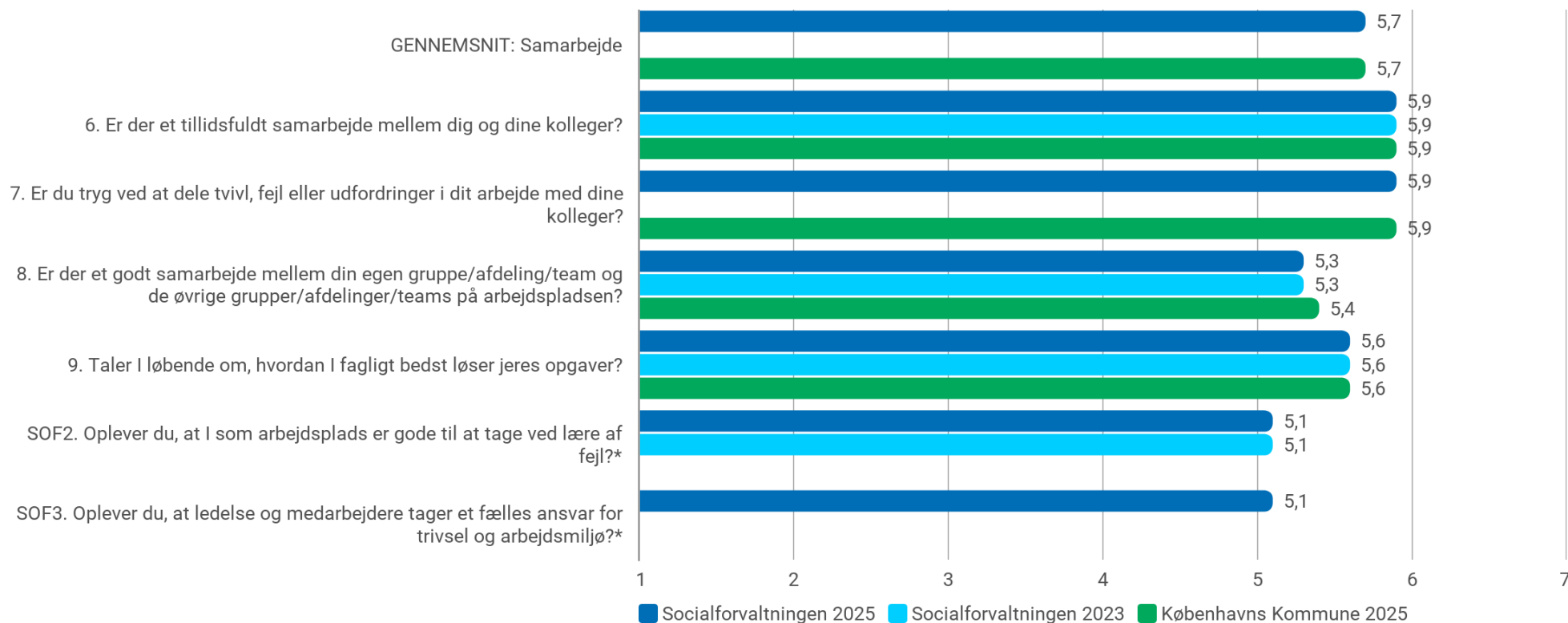
Spørgsmålene om "Generel trivsel og motivation" måler den generelle tilfredshed. Faktorer som indflydelse og oplevelsen af at have meningsfulde opgaver er vigtige for motivation og engagement i arbejdet og dermed den generelle trivsel.



* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

2. Samarbejde

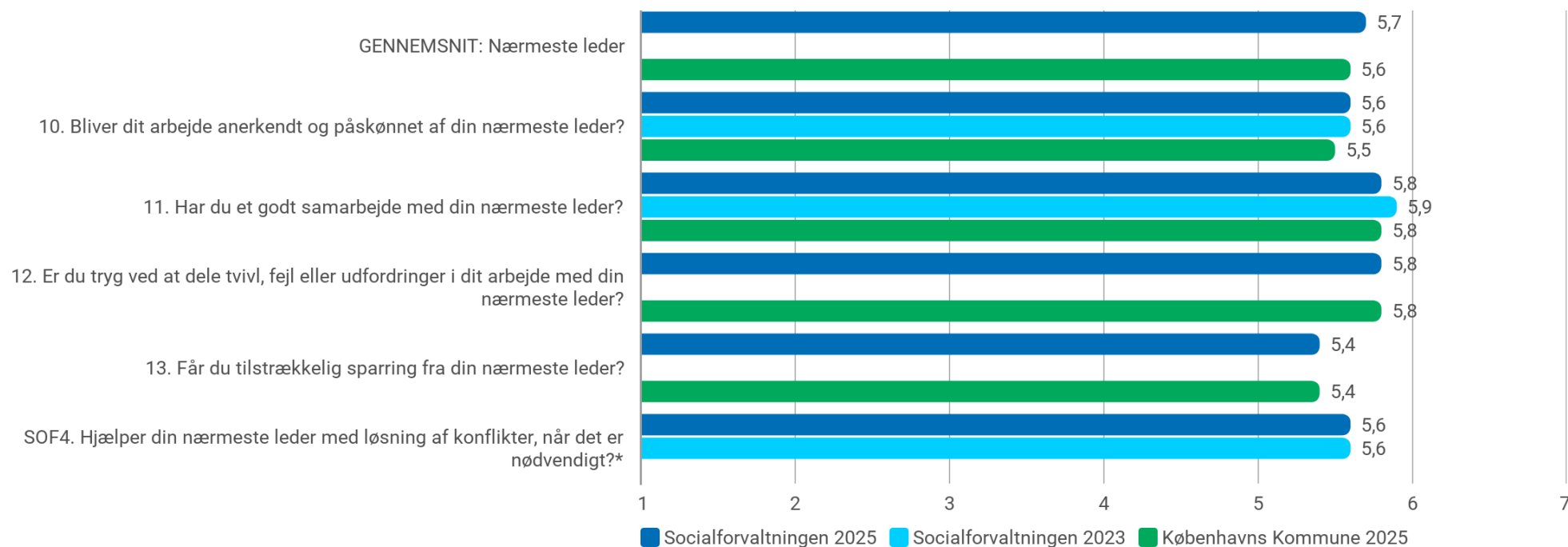
Spørgsmålene om "Samarbejde" måler, hvordan man oplever samarbejdet i de arbejdsfællesskaber, man indgår i. Et stærkt arbejdsfællesskab bygger på gode relationer og en høj grad af psykologisk tryghed, og er kendetegnet ved, at vi sammen bruger vores ressourcer optimalt til gavn for kerneopgaven. Det gode samarbejde er med til at sikre den faglige kvalitet, at alle kender den sammenhæng, deres opgaver indgår i, og rammerne for at udføre dem.



* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

3. Nærmeste leder

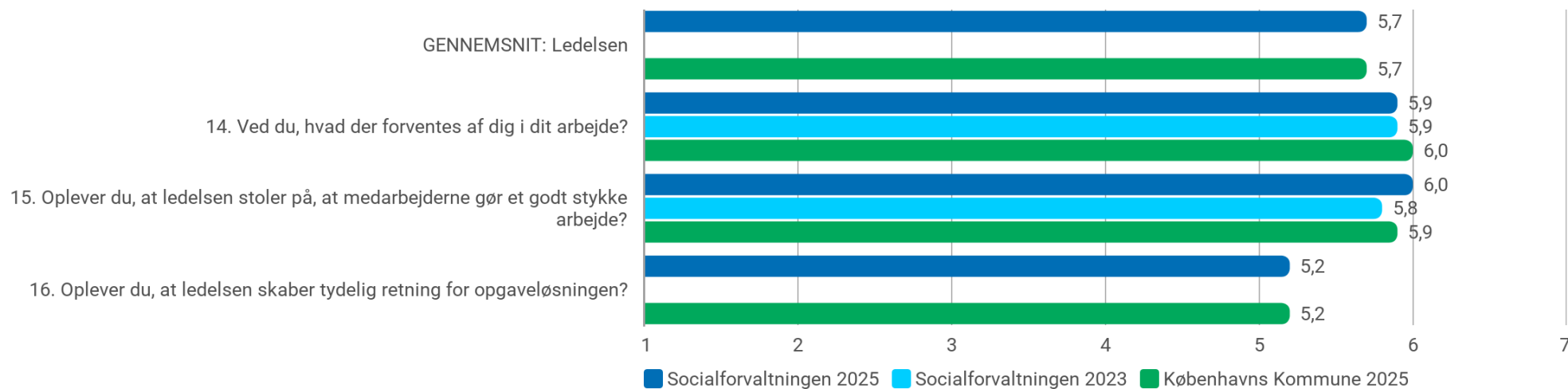
Spørgsmålene om "Nærmeste leder" måler, i hvilken grad man oplever, at ens nærmeste leder understøtter trivsel på arbejdspladsen. Temaet måler desuden, hvordan medarbejderne oplever anerkendelse, sparring og tryghed i samarbejdet med nærmeste leder.



* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

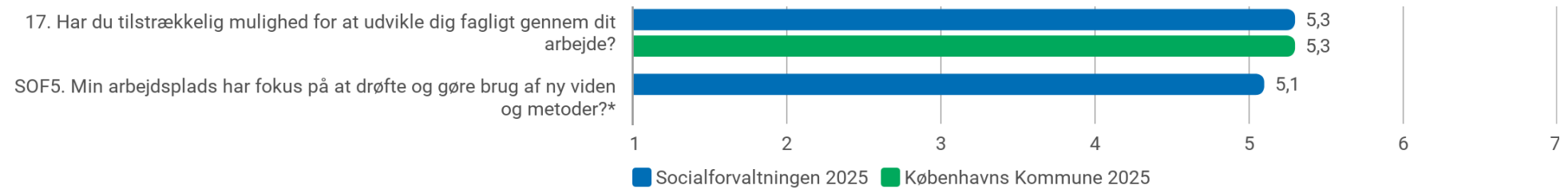
4. Ledelsen

Spørgsmålene om "Ledelsen" måler, i hvilken grad man oplever tillid og tydelighed imellem medarbejdere og hele ledelsen på arbejdspladsen. Tillid fra ledelsen kan have betydning for trivslen og kan styrke troen på egne evner. Gensidig tillid mellem ledelsen og medarbejderne har betydning for trivslen og for løsningen af kerneopgaven på arbejdspladsen.



5. Læring og udvikling

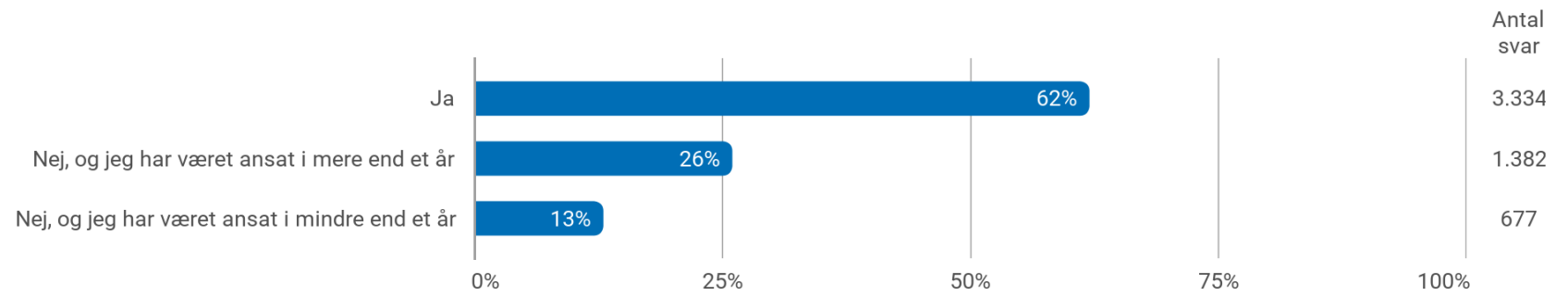
Spørgsmålet om "Læring og udvikling" måler, om man oplever tilstrækkelige muligheder for at lære nyt og udvikle sig på arbejdet. Det kan have positiv betydning for trivslen, at man løbende kan udvikle sig.



* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

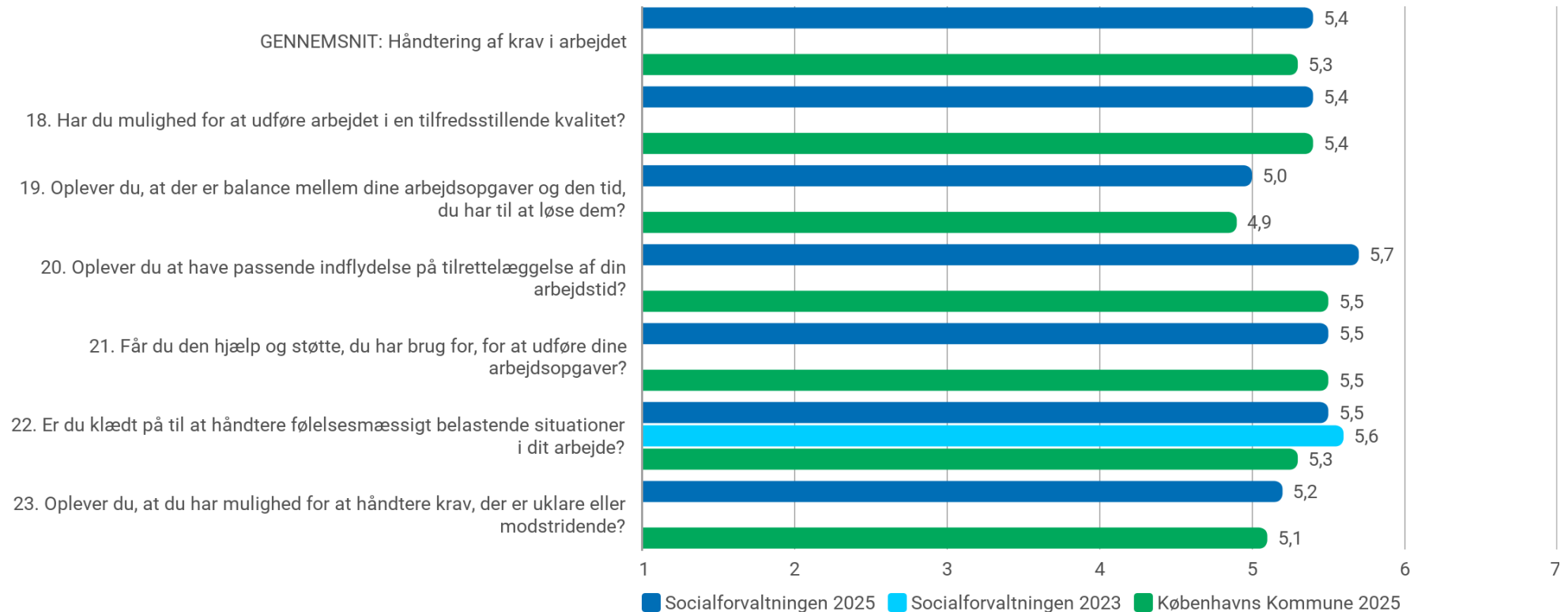
5. Læring og udvikling

SOF6. Har du haft en Medarbejderudviklingssamtale(MUS) Gruppeudviklingssamtale(GRUS) eller en Ledelsesudviklingssamtale(LUS) inden for det seneste år?*

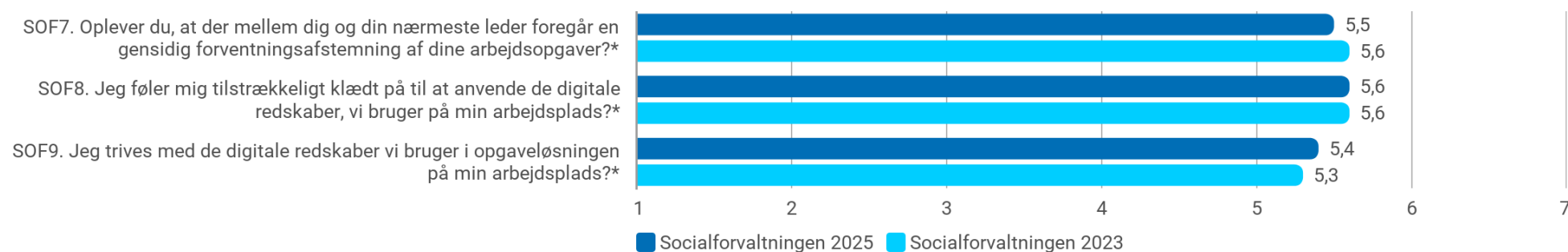


6. Håndtering af krav i arbejdet

Spørgsmålene om "Håndtering af krav i arbejdet" måler, i hvor høj grad man oplever at kunne håndtere mængde, tempo og de forskellige krav i arbejdet. Forhold som indflydelse, tid, færdigheder og støtte har betydning for oplevelsen af at kunne håndtere krav i arbejdet. I arbejdsfunktioner med høje følelsesmæssige krav er det særligt vigtigt, at man føler sig klædt på til at tackle disse krav, da det ellers kan føre til overbelastning.



6. Håndtering af krav i arbejdet

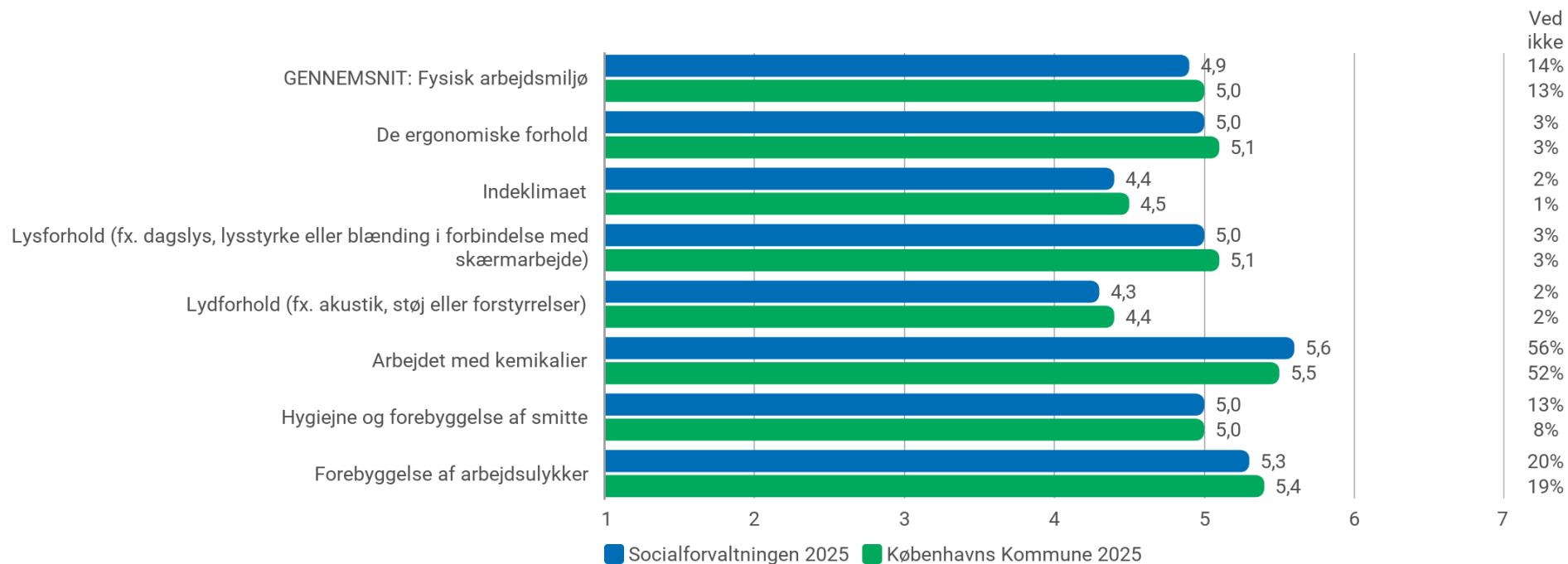


* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

Tema 2: Fysisk arbejdsmiljø

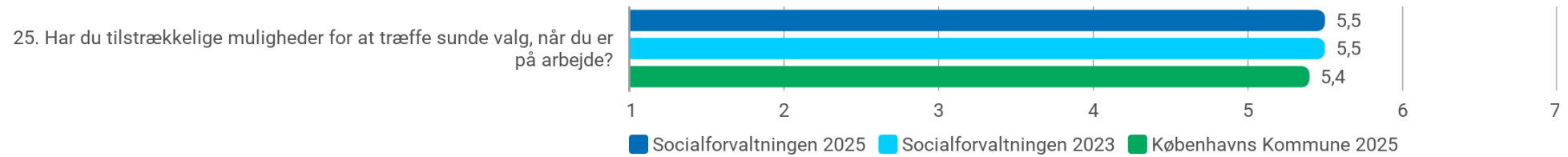
Spørgsmålene om "Fysisk arbejdsmiljø" måler, hvordan man oplever de fysiske forhold på arbejdspladsen, undtagen hjemmearbejdspladsen. Et godt fysisk arbejdsmiljø understøtter løsningen af kerneopgaven og øger trivslen. Gode fysiske rammer er vigtige for både at mindske fysiske og psykiske belastninger, der kan være forbundet med arbejdet.

24. I hvilken grad oplever du nedenstående forhold tilfredsstillende?



Tema 3: Sundhed og sygefravær

Spørgsmålene om "Sundhed og sygefravær" måler, i hvor høj grad medarbejderne er tilfredse med arbejdspladsens fokus på sundhedsfremme. Sundhedsfremme kan bl.a. handle om initiativer vedrørende kost og motion. Men det kan også handle om tiltag, der eksempelvis forebygger stress. Spørgsmålet om medarbejdernes egen oplevelse af årsager til arbejdsrelateret sygefravær afrapporteres kun ved rapporter med mindst 50 besvarelser.



Tema 3: Sundhed og sygefravær

26. Har du inden for de seneste 12 måneder haft sygefravær, der kan skyldes forhold på arbejdspladsen eller forhold i arbejdsmiljøet?

	Antal 2025	Pct. 2025
Ja	935	17%
Nej	4.457	83%

Hvilke årsager har der været til det arbejdsrelaterede sygefravær?

	Antal 2025	Pct. 2025
Opgavebelastning eller andre krav til arbejdet	445	48%
Forhold i samarbejde med eller relation til kolleger eller leder	280	30%
Forhold i samarbejde med eller relation til borgere, brugere, pårørende eller eksterne samarbejdspartnere	137	15%
Voldsom oplevelse på arbejdspladsen	144	15%
Arbejdsulykke	94	10%
Smerter eller gener i kroppen pga. arbejdet	201	22%
Smitte på arbejdet	279	30%
Andet	144	15%

Tema 4: Krænkende adfærd

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

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 fokus på kerneopgaven, at krænkende adfærd ikke forekommer, og hvis det gør, at det så håndteres hensigtsmæssigt.

Resultaterne vedrørende krænkende adfærd er opdelt, så det er muligt at se, hvorvidt den krænkende adfærd er udøvet af interne eller eksterne personer. Intern omfatter kolleger, ledere og underordnede. Ekstern omfatter borgere eller brugere, pårørende samt eksterne samarbejdspartnere.

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

Vi accepterer ikke vold, trusler og krænkende adfærd

Københavns Kommune accepterer ikke krænkende adfærd 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 krænkende adfærd.

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

Her kan du få støtte

Hvis trivselsundersøgelsen viser, at krænkende adfærd forekommer, er det vigtigt, at der bliver reageret tydeligt og effektivt fra både ledelse og medarbejderrepræsentanter. Det skal være tydeligt for medarbejderne, hvor de kan henvende sig. 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 Enheden for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme, hvis du har oplevet sådan adfærd. Tlf. 73708540 eller skriftligt på overstregen.kk.dk. Desuden kan du få rådgivning, hvis du som leder, AMR eller TR er i tvivl om håndtering af seksuel chikane og sexisme.

Du kan også kontakte hotlinen i Tidlig Indsats/SYFO på tlf. 3366 5766 hos Arbejdsmiljø København. Som arbejdsplads kan det være vanskeligt at håndtere krænkende adfærd, og det kan være nødvendigt med professionel støtte. Kontakt Arbejdsmiljø København på <https://arbejdsmiljoe.kk.dk/>

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 – 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 kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik. Det er også fysisk vold, hvis handlingen er udført uden intention om at skade dig.

27. Har du været udsat for fysisk vold inden for de seneste 12 måneder og i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total	Total	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	Ekstern
	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	11	0%	16	0%	1	13%	15	3%
Ugentligt	106	2%	82	2%	1	13%	82	14%
Månedligt	75	1%	82	2%	0	0%	82	14%
Af og til	241	4%	262	5%	2	25%	262	44%
En enkelt gang	155	3%	163	3%	4	50%	156	26%
Nej	4.949	89%	4.782	89%				
Total	5.537	100%	5.387	100%				
Total ja	588	11%	605	11%	8	100%	597	100%

Fysisk vold

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret "ja" til, 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 har valgt ikke at svare 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 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	4	1%	4	1%
En leder	1	0%	2	0%
Underordnede	1	0%	2	0%
Borgere eller brugere*	576	98%	597	99%
Pårørende*	-	-	2	0%
Eksterne samarbejdspartnere	2	0%	0	0%
Ønsker ikke at uddybe	7	1%	3	0%

* Bemærk, at kategorierne "Borgere eller brugere" og "Pårørende" var samlet i én kategori i 2023 ved navn "Borgere/Brugere/Pårørende". Den samlede historik fra 2023 er i denne rapport koblet på kategorien "Borgere eller brugere".

Hvis ja, hvor har den fysiske vold fundet sted?

	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	Ekstern
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	591	98%	7	88%	584	98%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	31	5%	2	25%	30	5%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	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?	546	90%	7	88%	539	90%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	486	80%	6	75%	480	80%
Finder den fysiske vold stadig sted?	368	61%	2	25%	367	61%

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 deres nuværende arbejde.

Trusler om vold 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. Det er også trusler om vold, hvis handlingen er udført uden intention om at skade dig. Trusler om vold kan foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

28. Har du været udsat for trusler om vold inden for de seneste 12 måneder og i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total	Total	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	Ekstern
	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	18	0%	20	0%	0	0%	20	2%
Ugentligt	111	2%	110	2%	2	22%	110	13%
Månedligt	114	2%	125	2%	1	11%	124	14%
Af og til	383	7%	372	7%	6	67%	369	43%
En enkelt gang	259	5%	243	5%	0	0%	237	28%
Nej	4.652	84%	4.517	84%				
Total	5.537	100%	5.387	100%				
Total ja	885	16%	870	16%	9	100%	860	100%

Trusler om vold

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret "ja" til, 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 har valgt ikke at svare på underspørgsmålet. 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 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	10	1%	8	1%
En leder	3	0%	2	0%
Underordnede	4	0%	0	0%
Borgere eller brugere*	869	98%	850	98%
Pårørende*	-	-	30	3%
Eksterne samarbejdspartnere	3	0%	5	1%
Ønsker ikke at uddybe	8	1%	8	1%

* Bemærk, at kategorierne "Borgere eller brugere" og "Pårørende" var samlet i én kategori i 2023 ved navn "Borgere/Brugere/Pårørende". Den samlede historik fra 2023 er i denne rapport koblet på kategorien "Borgere eller brugere".

Hvis ja, hvor har truslerne om vold fundet sted?

	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	Ekstern
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	817	94%	9	100%	810	94%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	37	4%	0	0%	36	4%
På mail, SMS eller fx sociale medier (digitalt)	65	7%	1	11%	63	7%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	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?	778	89%	7	78%	771	90%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	706	81%	3	33%	703	82%
Finder truslerne om vold stadig sted?	462	53%	7	78%	459	53%

Mobning eller chikane

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

Mobning er, når en person udsættes regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – for handlinger, som opfattes som sårende eller nedværdigende, og som personen oplever ikke at kunne forsvare sig effektivt imod.
Chikane er, når en person udsættes for krænkende adfærd i form af ydmygelse, mistænkeliggørelse eller forhånelse.

Det er også mobning og chikane, hvis handlingen er udført uden intention om at skade dig. Chikane og mobning kan foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier.

29. Har du været udsat for mobning eller chikane inden for de seneste 12 måneder og i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total	Total	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	Ekstern
	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	19	0%	16	0%	9	4%	8	4%
Ugentligt	66	1%	69	1%	39	16%	35	16%
Månedligt	50	1%	57	1%	30	12%	30	14%
Af og til	253	5%	225	4%	123	49%	103	47%
En enkelt gang	105	2%	101	2%	49	20%	43	20%
Nej	5.043	91%	4.918	91%				
Total	5.536	100%	5.386	100%				
Total ja	493	9%	468	9%	250	100%	219	100%

Mobning eller chikane

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning eller chikane 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 har valgt ikke at svare på undersøgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier.

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

	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	223	45%	203	43%
En leder	88	18%	59	13%
Underordnede	9	2%	13	3%
Borgere eller brugere*	187	38%	200	43%
Pårørende*	-	-	14	3%
Eksterne samarbejdspartnere	18	4%	18	4%
Ønsker ikke at uddybe	32	6%	31	7%

* Bemærk, at kategorierne "Borgere eller brugere" og "Pårørende" var samlet i én kategori i 2023 ved navn "Borgere/Brugere/Pårørende". Den samlede historik fra 2023 er i denne rapport koblet på kategorien "Borgere eller brugere".

Hvis ja, hvor har mobningen eller chikanen fundet sted?

	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	Ekstern
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	434	93%	245	98%	190	87%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	12	3%	6	2%	7	3%
På mail, SMS eller fx sociale medier (digitalt)	59	13%	16	6%	43	20%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	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?	384	82%	196	78%	195	89%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	272	58%	119	48%	147	67%
Finder mobningen eller chikanen stadig sted?	220	47%	107	43%	121	55%

Diskrimination eller forskelsbehandling

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

Diskrimination er, når en person udsættes for krænkende adfærd, der nedvurderer personen, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade personen. Diskrimination kan også være negativ forskelsbehandling baseret på for eksempel alder, køn, kønsidentitet, kønsudtryk, politisk overbevisning, seksuel orientering, etnicitet, religiøs overbevisning eller funktionsnedsættelser. Diskrimination kan forekomme i direkte eller indirekte kontakt. Det kan for eksempel være fysisk, skriftligt, telefonisk eller digitalt på fx mail, SMS eller fx sociale medier.

30. Har du været udsat for diskrimination eller forskelsbehandling inden for de seneste 12 måneder og i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total	Total	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	Ekstern
	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	9	0%	17	0%	14	6%	4	3%
Ugentligt	30	1%	49	1%	34	15%	17	12%
Månedligt	32	1%	44	1%	26	12%	18	12%
Af og til	135	2%	186	3%	101	45%	69	47%
En enkelt gang	79	1%	99	2%	47	21%	38	26%
Nej	5.252	95%	4.991	93%				
Total	5.537	100%	5.386	100%				
Total ja	285	5%	395	7%	222	100%	146	100%

* Bemærk, at der udelukkende blev spurgt til "diskrimination" i 2023. I 2025 spørges der til "diskrimination eller forskelsbehandling", hvilket kan påvirke sammenligningen.

Diskrimination eller forskelsbehandling

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for diskrimination 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 har valgt ikke at svare på underspørgsmålet. Derudover har det været muligt at afkrydse flere kategorier. Resultater for "På hvilken baggrund er du blevet diskrimineret?" vises først ved minimum 50 besvarelser.

Hvis ja, på hvilken baggrund er du blevet diskrimineret?

	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025
Alder	64	22%	63	16%
Køn eller kønsidentitet	77	27%	89	23%
Sprog eller kultur	46	16%	32	8%
Hudfarve, etnicitet eller religion	70	25%	63	16%
Politiske overbevisning	8	3%	9	2%
Seksuelle orientering, kønsidentitet eller kønsudtryk	16	6%	15	4%
Handicap eller funktionsnedsættelse	9	3%	11	3%
Vægt	-	-	22	6%
Andet	99	35%	158	40%
Ønsker ikke at oplyse	22	8%	63	16%

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for diskrimination på din arbejdsplads?

	Antal 2023	Pct. 2023	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	104	36%	148	37%
En leder	62	22%	113	29%
Underordnede	4	1%	5	1%
Borgere eller brugere*	128	45%	141	36%
Pårørende*	-	-	4	1%
Eksterne samarbejdspartnere	17	6%	7	2%
Ønsker ikke at uddybe	19	7%	55	14%

* Bemærk, at kategorierne "Borgere eller brugere" og "Pårørende" var samlet i én kategori i 2023 ved navn "Borgere/Brugere/Pårørende". Den samlede historik fra 2023 er i denne rapport koblet på kategorien "Borgere eller brugere".

Hvis ja, hvor har diskriminationen fundet sted?

	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	Ekstern
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	376	95%	217	94%	135	89%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	13	3%	6	3%	7	5%
På mail, SMS eller fx sociale medier (digitalt)	18	5%	8	3%	9	6%

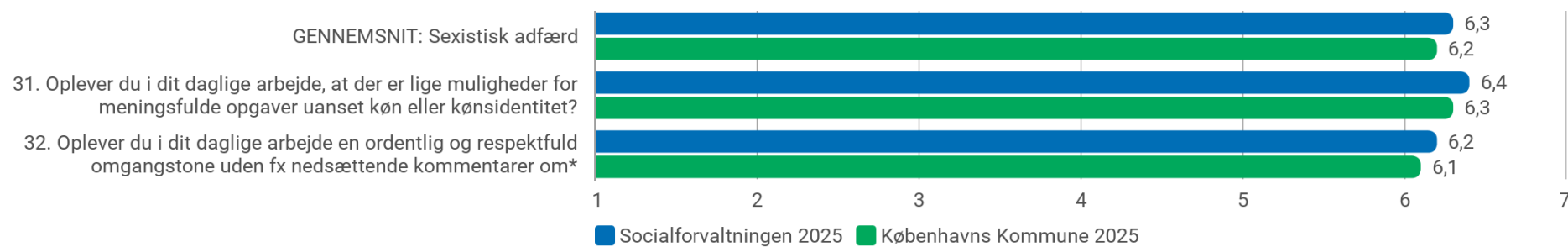
Diskrimination eller forskelsbehandling

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	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?	257	65%	145	65%	103	71%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	170	43%	78	35%	86	59%
Finder diskriminationen stadig sted?	236	60%	129	58%	94	64%

Sexistisk adfærd

Spørgsmålene i temaet "Sexistisk adfærd" handler om, i hvor høj grad man oplever lige muligheder i arbejdet samt en ordentlig og respektfuld omgangstone. Sexistisk adfærd kan have store konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at det altid bliver håndteret.



*Se hele spørgsmålet her: 32. Oplever du i dit daglige arbejde en ordentlig og respektfuld omgangstone uden fx nedsættende kommentarer om krop, livsstil, køn eller seksuel orientering og uden seksuelle hentydninger, fordomme om køn, kønsidentitet eller tilsvarende?

Seksuel chikane

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

Seksuel chikane er krænkende adfærd af seksuel karakter. Krænkende adfærd af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være uønskede berøringer, uønskede verbale seksuelle opfordringer, sjofle kommentarer og upassende vittigheder, uvedkommende snak om seksuelle emner eller visning af pornografisk materiale. Chikanen kan også komme til udtryk som nedsættende tale om køn (dit eller andres) eller seksuel orientering. Det er også seksuel chikane, hvis handlingen er udført uden intention om at skade dig.

Seksuel chikane kan forekomme i direkte eller indirekte kontakt. Det kan for eksempel være fysisk, skriftligt, telefonisk eller digitalt på mail, SMS eller sociale medier.

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

	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	Ekstern
	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Ja, uønskede seksuelle kommentarer om din krop, tøj eller livsstil	174	3%	40	39%	146	62%
Ja, uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner f.eks. klap, kys eller omfavnelse	134	2%	15	15%	124	53%
Ja, at nogen har talt nedsættende om køn eller seksuel orientering på en måde, som var uønsket eller ubehageligt for dig	140	3%	65	64%	85	36%
Ja, andet	81	2%				
Nej	5.012	93%				
Total	5.377	100%				
Total ja	365	7%	102	100%	234	100%

Seksuel chikane

33a. Hvor ofte har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for uønskede seksuelle kommentarer om din krop, tøj eller livsstil i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	Ekstern
	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	6	0%	1	3%	5	3%
Ugentligt	28	1%	5	13%	27	18%
Månedligt	33	1%	5	13%	30	21%
Af og til	92	2%	21	53%	78	53%
En enkelt gang	15	0%	8	20%	6	4%
Nej	5.203	97%				
Total	5.377	100%				
Total ja	174	3%	40	100%	146	100%

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for uønskede seksuelle kommentarer om din krop, tøj eller livsstil i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	36	21%
En leder	6	3%
Underordnede	1	1%
Borgere eller brugere	140	80%
Pårørende	4	2%
Eksterne samarbejdspartnere	4	2%
Ønsker ikke at uddybe	2	1%

Hvis ja, hvor har den sexistiske adfærd fundet sted?

	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	Ekstern
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	171	98%	39	87%	144	95%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	7	4%	4	9%	5	3%
På mail, SMS eller fx sociale medier (digitalt)	4	2%	2	4%	3	2%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	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?	99	57%	10	25%	91	62%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	86	49%	10	25%	78	53%
Finder det stadig sted?	116	67%	19	48%	107	73%

Seksuel chikane

33b. Hvor ofte har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	Ekstern
	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	6	0%	0	0%	6	5%
Ugentligt	24	0%	1	7%	24	19%
Månedligt	19	0%	1	7%	18	15%
Af og til	62	1%	10	67%	56	45%
En enkelt gang	23	0%	3	20%	20	16%
Nej	5.243	98%				
Total	5.377	100%				
Total ja	134	2%	15	100%	124	100%

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	14	10%
En leder	1	1%
Underordnede	0	0%
Borgere eller brugere	122	91%
Pårørende	1	1%
Eksterne samarbejdspartnere	2	1%
Ønsker ikke at uddybe	0	0%

Hvis ja, hvor har den sexistiske adfærd fundet sted?

	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	Ekstern
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	133	99%	15	94%	123	98%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	3	2%	1	6%	3	2%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	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?	100	75%	5	33%	97	78%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	82	61%	4	27%	79	64%
Finder det stadig sted?	92	69%	9	60%	88	71%

Seksuel chikane

33c. Hvor ofte har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for at nogen har talt nedsættende om køn eller seksuel orientering i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	Ekstern
	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025	Antal 2025	Pct. 2025
Dagligt	5	0%	1	2%	5	6%
Ugentligt	18	0%	9	14%	9	11%
Månedligt	24	0%	11	17%	16	19%
Af og til	69	1%	33	51%	43	51%
En enkelt gang	24	0%	11	17%	12	14%
Nej	5.237	97%				
Total	5.377	100%				
Total ja	140	3%	65	100%	85	100%

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for at nogen har talt nedsættende om køn eller seksuel orientering i forbindelse med dit nuværende arbejde?

	Antal 2025	Pct. 2025
Kolleger	62	44%
En leder	7	5%
Underordnede	3	2%
Borgere eller brugere	79	56%
Pårørende	4	3%
Eksterne samarbejdspartnere	6	4%
Ønsker ikke at uddybe	5	4%

Hvis ja, hvor har den sexistiske adfærd fundet sted?

	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	Ekstern
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
På din arbejdsplads (eller fysiske lokationer knyttet til arbejdspladsen)	139	99%	65	94%	84	95%
Uden for din arbejdsplads (privatadresse, indkøbssteder el.lign.)	2	1%	2	3%	2	2%
På mail, SMS eller fx sociale medier (digitalt)	3	2%	2	3%	2	2%

Øvrige opfølgende spørgsmål

	Total	Total	Intern	Intern	Ekstern	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?	58	41%	14	22%	45	53%
Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det på arbejdspladsen?	54	39%	12	18%	45	53%
Finder det stadig sted?	96	69%	42	65%	63	74%

Seksuel chikane

34. Ved du, hvor du kan henvende dig på din arbejdsplads, hvis du overværer eller udsættes for uønsket seksuel opmærksomhed eller seksuelt krænkende handlinger?

