

# Personalepolitisk Regnskab 2007

En trivselsundersøgelse blandt ansatte  
i Københavns Kommune



## Indhold

Københavns Kommunes Værdigrundlag	2
Forord	3
Om regnskabet	4
Sammenfatning	6
Trivsel	8
Udvikling	10
Værdsættelse	14
Effektivitet	16
Mangfoldighed	18
Fysisk arbejdsmiljø	20
Psykisk arbejdsmiljø	22
Helbred	26
Sundhed	28
Medarbejderstatistik	30
Mere om regnskabet	32
Hvem står bag regnskabet?	33

### 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*

### Kolofon

Personalepolitisk Regnskab 2007 er udgivet af Københavns Kommunes Økonomiforvaltning og Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF).

Det personalepolitiske regnskab samt en baggrundstabel med besvarelser på kommuneniveau kan bestilles hos: Økonomiforvaltningens Center for HR, tlf. 33 66 22 31 eller på mail chr@okf.kk.dk

Regnskabet og baggrundstabellen kan også downloades fra kommunens intranet KKnet samt fra [www.kk.dk](http://www.kk.dk) og [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk)

Redaktion: Regnskabets styregruppe  
Tekst: Christine Theisen, LivingWords  
Grafik: Torben Hammer  
Foto: Lars Svankjær  
Tryk: FAF Tryk  
Oplag: 10.000  
Udgivet: April 2008

## Forord

God trivsel gør det sjovere at gå på arbejde, og det smitter af på den service, vi giver borgerne.

Gode, sunde og udviklende arbejdspladser er en forudsætning for, at vi kan løse alle de opgaver, vi skal som kommune. Uden nye, dygtige og engagerede medarbejdere kan vi ikke give københavnere den service, de har krav på fra kommunen. Det personalepolitiske regnskab er et vigtigt redskab for, at kommunen kan arbejde videre med de ansattes trivsel og skabe arbejdspladser, vi kan være stolte af.

Og der er faktisk grund til at være stolt. For regnskabet tegner et billede af, at de ansatte er engagerede, sunde og ressourcerstærke og oplever, at deres daglige arbejde i høj grad bliver værdsat af de københavnske borgere.

Jeg er glad for, at der er en god oplevelse af ligestilling på arbejdspladserne. Langt de fleste ansatte fortæller, at der er lige muligheder på deres arbejdsplads uanset køn, alder og etnisk baggrund.

Men regnskabet skal også bruges til at sætte fokus på de områder, hvor vi som kommunal arbejdsplads skal gøre det bedre. Især er mange ansatte ikke tilfredse med det fysiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads. Det skal kunne lade sig gøre at have et godt indeklima og gå på arbejde uden at blive udsat for generende støj og belastende arbejdsstillinger.

Det kniber med at holde regelmæssige medarbejderudviklingssamtaler (MUS). Til trods for at der har været fokus på problemet siden 1997, er det mindre end halvdelen af de ansatte, der har haft en medarbejderudviklingssamtale inden for det sidste år, og kun hver tredje har en udviklingsplan. Begge dele er obligatoriske



i Københavns Kommune. Både medarbejderudviklingssamtaler og udviklingsplaner er vigtige for at afstemme forventninger mellem medarbejdere og ledere, og for at sikre, at de ansattes kompetenceudvikling er i centrum.

Regnskabet ændrer ikke noget i sig selv. Det gør kun handling. Derfor vil jeg opfordre forvaltningerne til at bruge dokumentationen fra regnskabet til at fortsætte indsatsen for at gøre Københavns Kommune til en attraktiv arbejdsplads.

Ritt Bjerregaard

Overborgmester i København



## Om regnskabet

I Københavns Kommunes værdigrundlag er det fremhævet, at kommunen skal være et attraktivt sted at arbejde. Det har Borgerrepræsentationens politikere besluttet, og det arbejder ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere i kommunens syv forvaltninger for. Det personalepolitiske regnskab giver en pejling på, hvordan det går med at opfylde dette mål.

### 3.000 ansatte er blevet spurgt

Regnskabets tekst, tabeller og diagrammer bygger primært på en spørgeskemaundersøgelse, der blev gennemført i perioden november -december 2007 blandt 2.999 tilfældigt udvalgte medarbejdere og ledere i kommunen. Det svarer til ca. hver 12. månedslønnede i kommunens lønsystem. 1.862 returnerede spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 62. Svarprocenten er høj nok til, at undersøgelsen kan bruges til at udpege generelle tendenser i de ansattes oplevelse af kommunen som arbejdsplads.

### Det sjette personalepolitiske regnskab

Det er sjette gang Københavns Kommune udarbejder et personalepolitisk regnskab i denne form. De tidligere regnskaber fra 1997, 1999, 2001, 2003 og 2005 gør det muligt at sammenligne enkelte spørgsmål over årene og vurdere, om der er sket en udvikling i de ansattes oplevelse af arbejdspladsen. En del af spørgsmålene er imidlertid nye i dette regnskab og kan derfor ikke sammenlignes bagud.

### Læsevejledning

De første sider i regnskabet giver en sammenfatning af de overordnede indtryk fra dette års personalepolitiske måling. Derefter følger tekst og udvalgte diagrammer inden for kategorierne:

- Trivsel
- Udvikling
- Værdsættelse
- Effektivitet
- Mangfoldighed
- Fysisk arbejdsmiljø
- Psykisk arbejdsmiljø
- Helbred
- Sundhed

Regnskabet er bygget op, så hver kategori indledes med en tabel, der viser nøgletal for hver forvaltning. Tabellen gør det muligt at sammenligne forvaltningerne inden for den enkelte kategori. Derefter følger et "speedometer", som i grafisk form viser, hvor højt de ansatte samlet set vurderer den enkelte kategori, samt et afsnit som skitserer de ansattes oplevelse på kommune-niveau. Og endelig er der tekst og diagrammer for hver kategori, som uddyber interessante udviklinger på faggruppeniveau.

Regnskabets diagrammer viser kun svarene fra nogle af de største faggrupper, men alle faggrupper tæller med i det samlede gennemsnit for kommunen.

Sidst i regnskabet er et afsnit med medarbejderstatistik. Her er blandt andet oplysninger om antallet af ansatte, sygefravær samt kønsmæssig og etnisk ligestilling.

### Regnskabet giver ingen forklaringer

Regnskabet 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 regnskabet sætter fokus på.

### Muligheder for opfølgning

Regnskabets resultater kan fx følges op ved at drøfte dem i HSU eller ved at tage en bredere dialog på arbejdspladsen. Hjælp og vejledning til at strukturere dialogen på arbejdspladsen kan findes på [www.lederporten.dk](http://www.lederporten.dk) (hvertil der også er adgang via KKnet) under siderne om henholdsvis Trivsel og Fravær-Nærvær. Her findes også links til, hvor og hvordan man i øvrigt kan få vejledning og støtte til at arbejde med trivslen på sin arbejdsplads.



# Sammenfatning

Det overordnede indtryk fra dette personalepolitiske regnskab er, at Københavns Kommune som arbejdsplads er kendetegnet ved en medarbejdertilfredshed over middel. Men hvor de første personalepolitiske regnskaber viste en stigende tilfredshed på en række områder frem til 2003, har niveauet for den generelle trivsel og tilfredshed stort set ikke ændret sig i de seneste regnskaber. Fra 2005 til 2007 er der endda tale om en svagt faldende tendens på de fleste sammenlignelige spørgsmål.

Større forskelle og interessante udviklinger viser sig, når man dykker ned i besvarelserne for de enkelte faggrupper i kommunen. Her kan oplevelsen af arbejdsglæde og arbejdsmiljø variere en del fra faggruppe til faggruppe og fra år til år.

### De gode nyheder

Læser man regnskabet med de positive briller på, er flere ting væsentlige at bemærke. Kommunens ansatte giver generelt udtryk for, at de kender målene med deres arbejde, og

at de finder deres arbejde meningsfyldt. Langt hen ad vejen er deres kompetencer og kvalifikationer tilstrækkelige til at løse opgaverne godt, og de oplever, at deres arbejde bliver værdsat både af brugerne/borgerne og af deres kolleger.

Desuden får spørgsmålene om mangfoldighed på arbejdspladserne meget positive vurderinger med på vejen. Langt de fleste oplever således, at de ansatte på deres arbejdsplads har lige muligheder uanset køn, alder og etnisk baggrund.

Endelige bliver kommunens rygepolitik efterlevet på arbejdspladserne, og de ansatte giver generelt udtryk for, at de har et godt helbred.

Diagram 1 viser, hvor tilfredse de ansatte – alt i alt – er med deres arbejdsliv.

### Knap så gode nyheder

Regnskabet gør det også tydeligt, hvor Københavns Kommune har udfordringer som arbejdsplads. Her er det især på områder som arbejdsmiljø og systematisk medarbejderudvikling, det halter.

### Arbejdsmiljøet er stadig problematisk

Som i de fem foregående personalepolitiske regnskaber bliver det fysiske arbejdsmiljø som kategori, vurderet lavere af de ansatte end regnskabets andre kategorier. Det er både arbejdspladsernes indretning, indeklimaet, arbejdsstillingerne og støj, der særligt for nogle faggrupper er belastende.

Derudover er den generelle oplevelse, at det kan være svært at få mængden af arbejdsopgaver og arbejdstempoet til at passe med den tid, der er til rådighed. Og mange ansatte giver udtryk for, at de desuden ikke har så stor indflydelse på mængden af deres arbejdsopgaver.

I år er der som noget nyt spurgt til de ansattes oplevelse af vold og trusler på arbejdspladserne. Besvarelserne viser, at enkelte af kommunens faggrupper ofte møder risikoen for vold eller trusler, når de passer deres arbejde.

### MUS = Manglende Udviklings Samtale?

Regnskabet gør det tydeligt, at der bliver holdt alt for få medarbejderudviklingssamtaler (MUS) rundt omkring i forvaltningerne og på arbejdspladserne. MUS har også tidligere været udpeget som et indsatsområde, men med færre end halvdelen af de adspurgte, der har haft en MUS inden for det seneste år, er tallene for i år desværre gået tilbage i forhold til 2005. Også udviklingsplaner bliver der udarbejdet alt for få af.

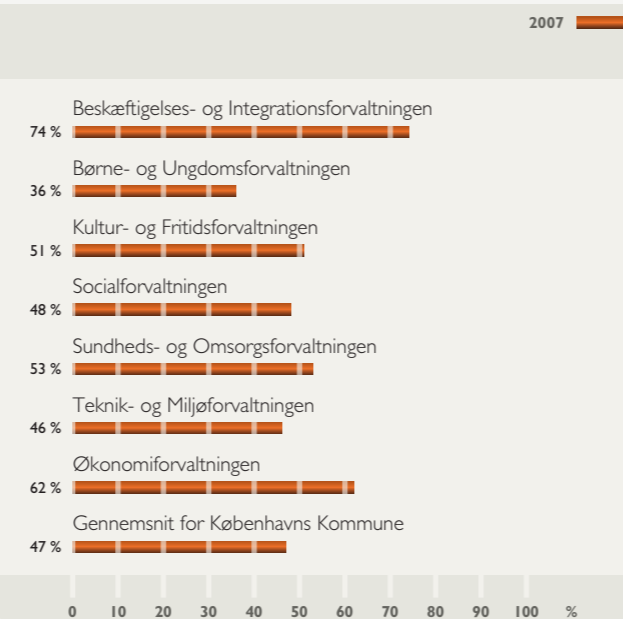
På forvaltningsniveau har flest ansatte i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen samt i Økonomiforvaltningen haft en MUS – henholdsvis 74 pct. og 62 pct. Mens Børne- og Ungdomsforvaltningen ligger lavest med 36 pct. Se diagram 2.

*Note: Tallene i diagram 2 inkluderer også de respondenter, der har svaret "ved ikke" til forvaltningstilknnytning. Disse respondenter er fordelt iht. registerdata.*

Diagram 1  
Jeg er – alt i alt – godt tilfreds med mit arbejdsliv



Diagram 2  
Jeg har haft en medarbejderudviklingssamtale (MUS) inden for det sidste år





# Trivsel

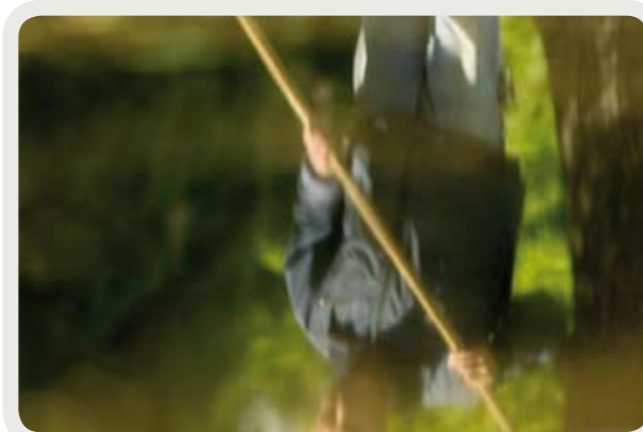
## Arbejdsglæde

Oplevelsen af arbejdsglæde er en central pejling på, om de ansatte trives på deres arbejdsplads. I denne personalepolitiske måling får spørgsmålet om arbejdsglæde relativ lav tilslutning sammenholdt med målingens øvrige spørgsmål. Se diagram 3. Overordnet set er arbejdsglædeniveauet svagt faldende sammenlignet med de foregående år, men for enkelte faggrupper er der noget større bevægelser i svarene.

Både kommunens brand- og udrykningspersonale samt folkeskolelærere oplever, at stemningen af arbejdsglæde er faldet fra 2003 til i dag. Se diagram 4. Disse to faggrupper udgør nu, sammen med specialarbejderne, de ansatte som oplever kommunens laveste arbejdsglæde. Også kommunens AC'ere og ansatte i daginstitutioner oplever en faldende grad af arbejdsglæde.

## Større arbejdsglæde hos sociale sagsbehandlere

Kommunens sociale sagsbehandlere giver udtryk for en større arbejdsglæde i 2007 end i 2005. Af regnskabets andre spørgsmål, kan det ses, at de sociale sagsbehandlere i høj grad oplever, at deres arbejdsopgaver er tilstrækkeligt afvekslende, og de er mere tilfredse med balancen mellem deres arbejdsliv og familiefritidslivet, end de var i 2005. (Ikke vist i diagram)



## Nøgletal for forvaltningerne: Samlet gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Trivsel'

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

Diagram 4

## Hos os er stemningen præget af arbejdsglæde

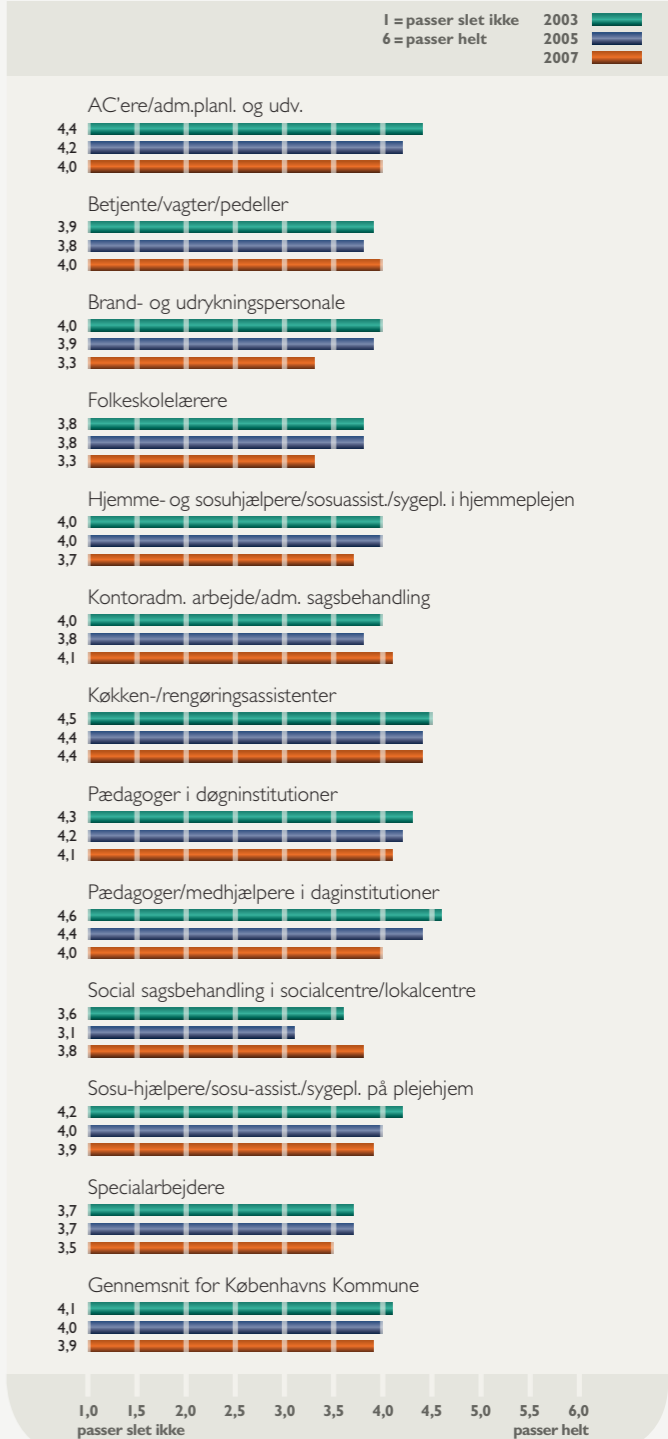
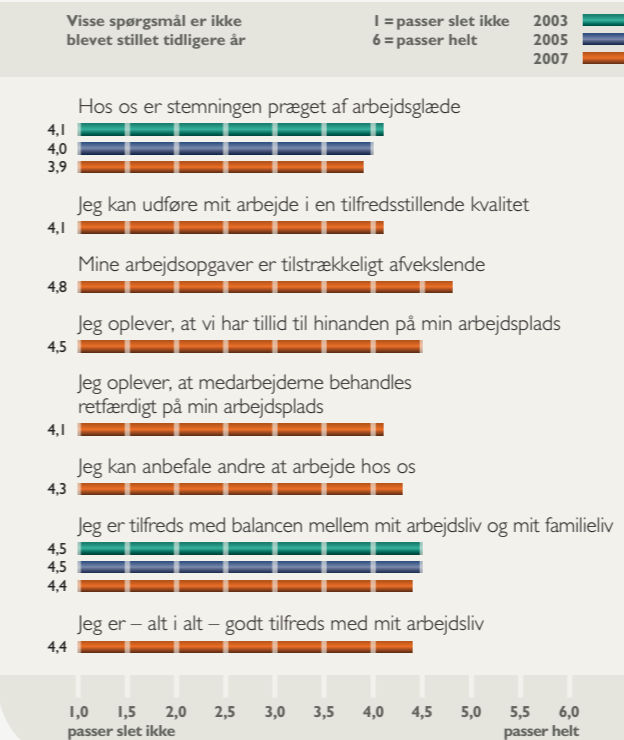


Diagram 3

## Gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Trivsel'



# Udvikling

## Ikke rigtig gode muligheder for efteruddannelse

Som helhed synes de ansatte i Københavns Kommune ikke, at de har specielt gode muligheder for at efteruddanne sig. Det er et billede, som også går igen i de foregående personalepolitiske regnskaber. Se diagram 5.

De bedste muligheder for efteruddannelse oplever ansatte på kommunens plejehjem og i hjemmeplejen samt det kontoradministrative personale, mens faggrupper som brand- og udrykningspersonale og specialarbejdere svarer lavest på muligheden for efteruddannelse. Se diagram 6.

## ... men de ansatte har de nødvendige kvalifikationer

Det generelle billede er dog også, at de ansatte i vid udstrækning har de kvalifikationer og kompetencer, der skal til, for at

de kan udføre deres arbejde tilfredsstillende. I særdeleshed oplever de ansatte inden for køkken og rengøring, betjentgruppen, specialarbejderne samt ansatte på plejehjem og i hjemmeplejen, at de kan de ting, det kræver at udføre deres arbejde. Se diagram 7.



## Nøgletal for forvaltningerne: Samlet gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Udvikling'

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

Diagram 6  
Jeg har gode muligheder for efteruddannelse

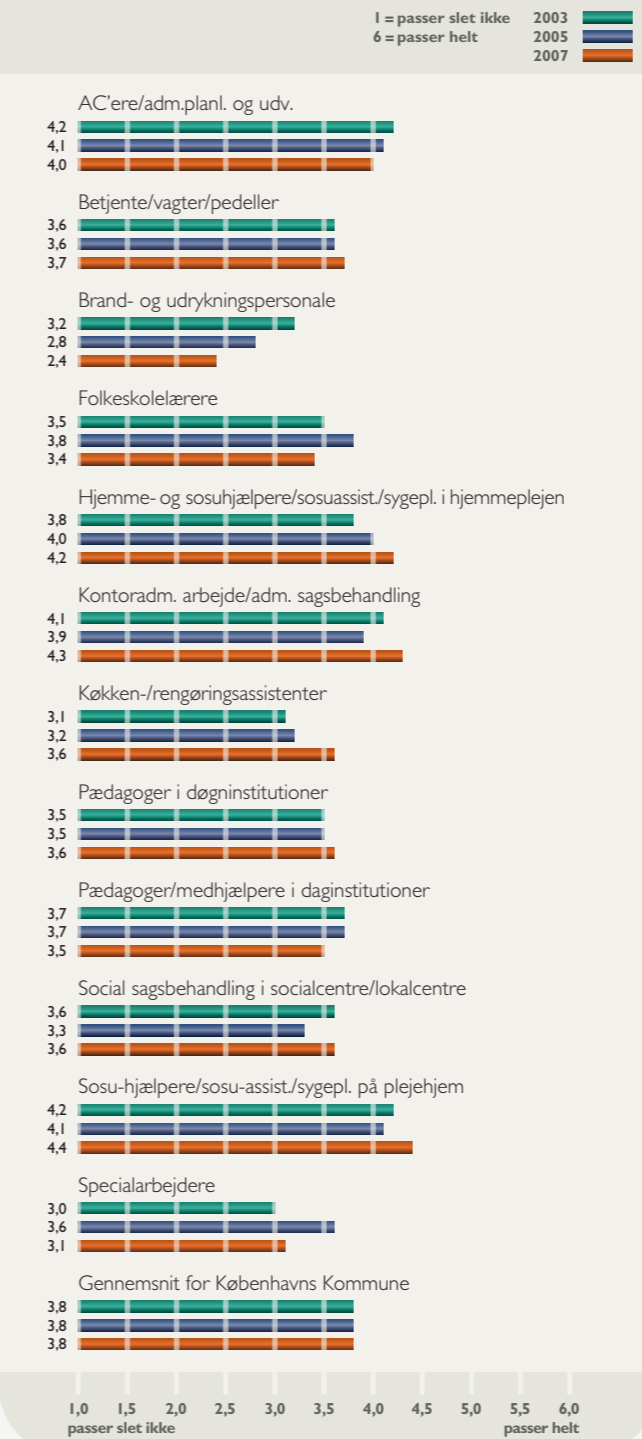


Diagram 7  
Jeg har de kvalifikationer/kompetencer der skal til for at udføre mit arbejde



Diagram 5  
Gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Udvikling'

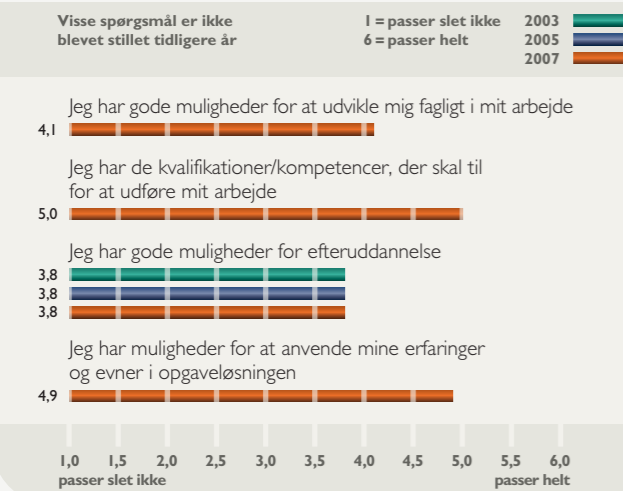




Diagram 8

## Jeg har haft MUS indenfor det sidste år

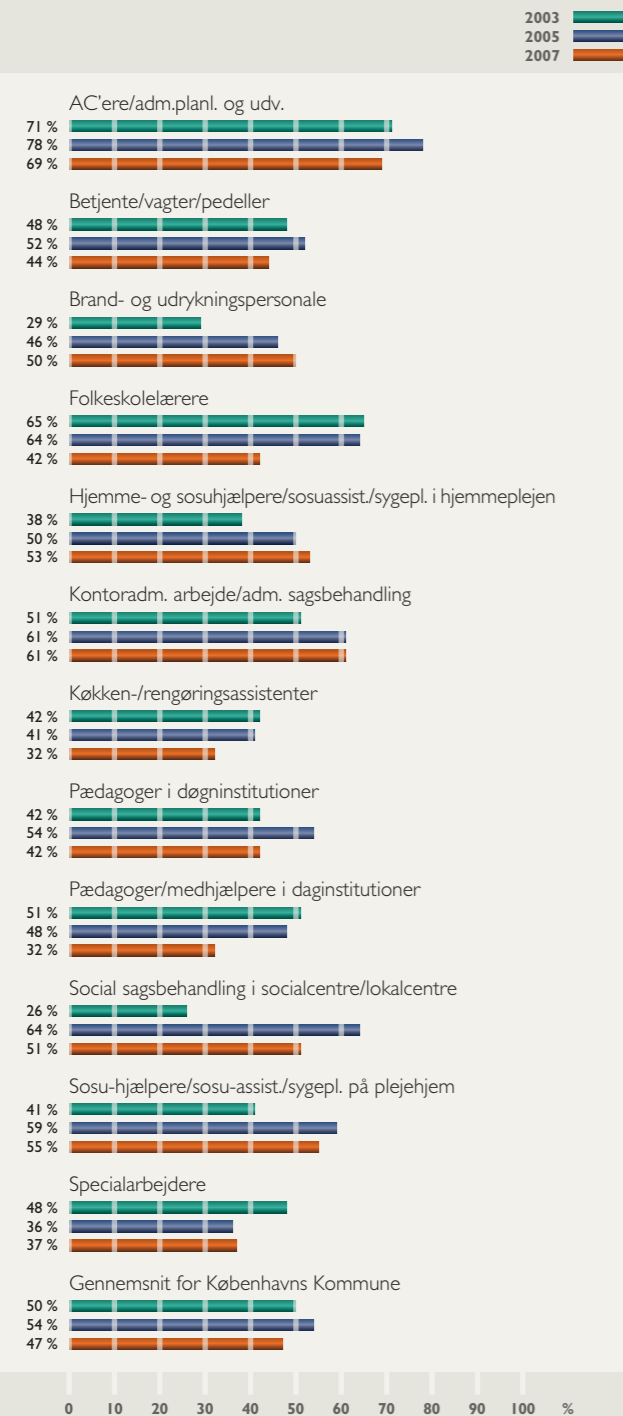
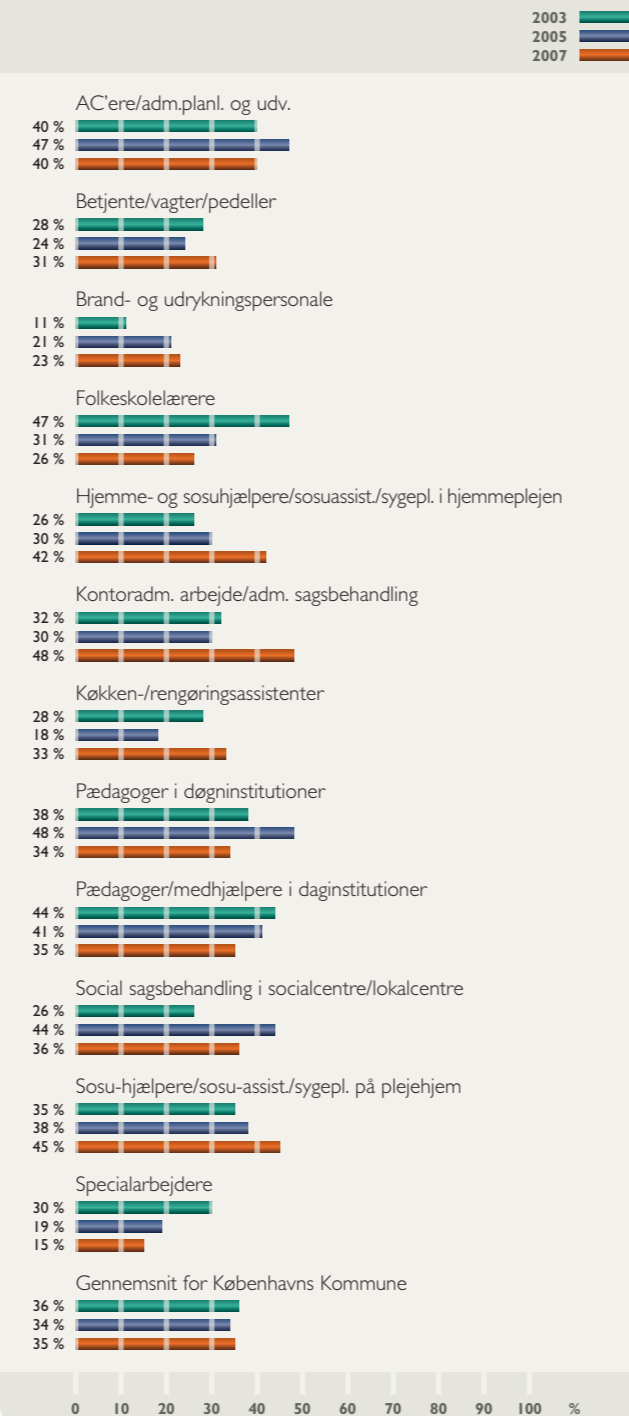


Diagram 9

## Jeg har en udviklingsplan



## Samtaler om kompetenceudvikling (MUS)

Siden 1992 har det været obligatorisk at afholde medarbejderudviklingssamtaler (MUS) i Københavns Kommune. Alligevel er andelen af ansatte, der har haft en MUS inden for det sidste år, faldet fra 54 pct. i 2005 til 47 pct. i 2007. Se diagram 8.

Der er ikke forskel på, om de ansatte er mænd/kvinder eller ledere/ikke ledere.

Som det kan forventes, er der ikke mange ansatte med en anciennitet under 1 år, der har haft en MUS, men for ansatte med ancienniteter på henholdsvis 1-4 år, 5-10 år og over 10 år er det også kun omkring hver anden, der inden for det seneste år har holdt en samtale med deres leder for at drøfte egen kompetenceudvikling.

Der afholdes flest MUS i de administrative funktioner. Således har knap 70 pct. af kommunens AC'ere og 60 pct. af de ansatte inden for kontoradministrativt arbejde og administrativ sagsbehandling deltaget i en MUS det seneste år. Se diagram 8.

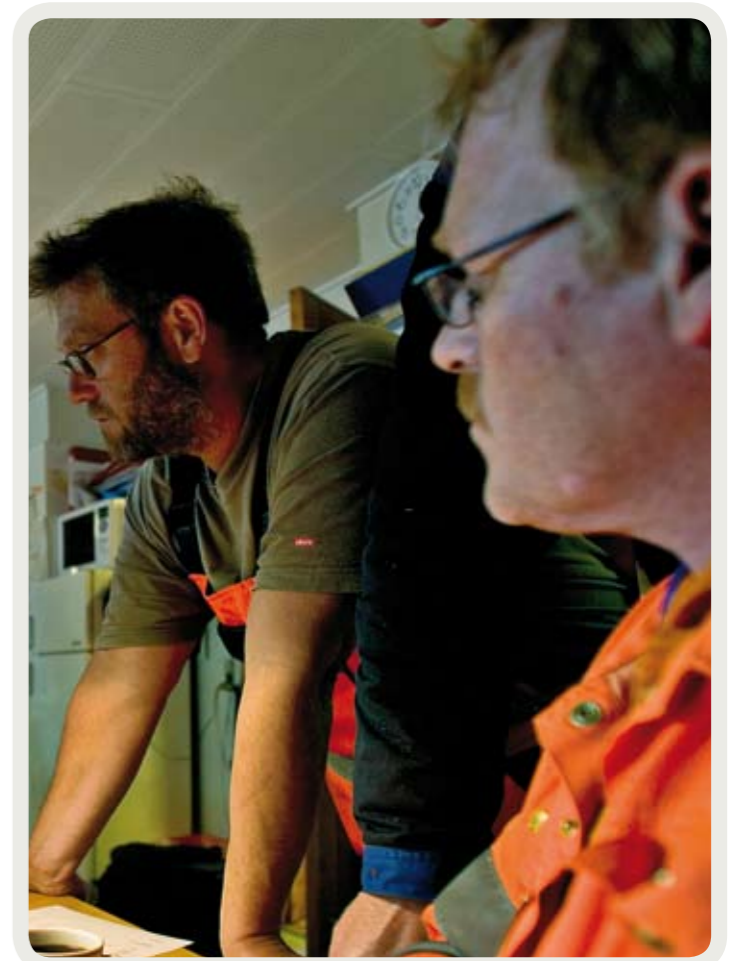
Til gengæld er der noget længere mellem medarbejderudviklingssamtalerne blandt kommunens køkken-/rengøringsassistenter samt pædagoger/medhjælpere i daginstitutioner. I disse faggrupper har kun hver tredje ansatte haft en MUS inden for det sidste år.



## Planer for kompetenceudvikling

Udover MUS skal alle ansatte i Københavns Kommune have en udviklingsplan. Men som i de to tidligere personalepolitiske regnskaber er det kun ca. hver tredje i alt, der tilkender, at de – sammen med deres leder – har lagt en decideret plan for deres videre kompetenceudvikling. Se diagram 9.

Værst ser det ud for kommunens specialarbejdere, hvor kun 15 pct. har en udviklingsplan. Ingen faggrupper har mange udviklingsplaner, men forekomsten er dog højst blandt AC'ere og kontoradministrativt ansatte samt i hjemmeplejen og på plejehjem – alle faggrupper, hvor mellem 40 og 50 pct. af de ansatte fortæller, at de har aftalt en plan for, hvordan deres kompetencer kan udvikles.



# Værdsættelse

Langt de fleste ansatte oplever, at deres arbejde bliver værdsat af både kolleger og brugere/borgere. Se diagram 10. Men det er også vigtigt, at den enkelte ansatte værdsættes af sin leder og i øvrigt kan få hjælp og støtte, når der er behov for det. Kommunens brand- og udrykningspersonale giver i mindre grad end kommunens øvrige ansatte udtryk for,

at deres leder værdsætter deres arbejde. Se diagram 11.

### Brugerne værdsætter de ansattes arbejde

Spørgsmålet om de ansattes arbejde bliver værdsat af borgerne/brugerne ligger på 5 i gennemsnit, hvilket er et af de højeste gennemsnit i undersøgelsen som helhed. Og det

### Nøgletal for forvaltningerne: Samlet gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Værdsættelse'

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

er alle faggrupper, der vurderer spørgsmålet relativt højt. Ansatte i ældreomsorgen ligger allerhøjest i oplevelsen af at blive værdsat af brugerne. Billedet er det samme for både sosuhjælpere, -assistenter og sygeplejersker i hjemmeplejen og på plejehjem. Se diagram 12.



Diagram 10  
Gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Værdsættelse'

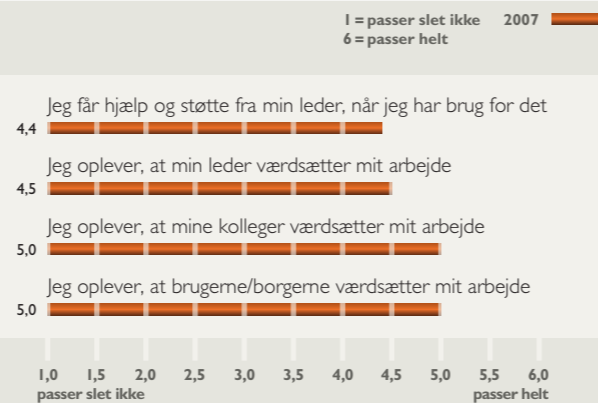


Diagram 11  
Jeg oplever, at min leder værdsætter mit arbejde



Diagram 12  
Jeg oplever, at brugerne/borgere værdsætter mit arbejde





## Effektivitet

For at kunne løse opgaverne bedst muligt har de ansatte brug for tilstrækkelige informationer – både om forhold, der er relevante for selve opgaveløsningen, og om overordnede forhold på arbejdspladsen, der kan have betydning for den ansattes arbejdssituation. Dertil er det væsentligt, at de ansatte ved, hvem de skal gå til, hvis de støder på vanskeligheder undervejs, når de udfører deres opgaver. Samt at der er rum og plads til at kunne forbedre opgaveløsningen i takt med, at nye idéer og inspiration opstår. Diagram 13 viser, hvordan de ansatte i gennemsnit oplever disse forhold.

**AC'ere og folkeskolelærere mener opgaverne kan løses mere hensigtsmæssigt**  
Når data nedbrydes på faggruppeniveau bliver det tydeligt, at kommunens AC'ere og folkeskolelærere ligger lavere i denne kategori end de andre faggrupper. De fleste AC'ere og

folkeskolelærere ved godt, hvem de skal gå til, hvis de har problemer med at løse deres opgaver, men de føler sig ikke specielt godt informeret om forhold, der har indflydelse på deres arbejdssituation. Samtidig mener de, at mange opgaver kan løses mere hensigtsmæssigt, end de bliver i dag. Begge grupper gav i 2005 og 2003 udtryk for markant bedre opgaveløsning. Se diagram 14.

Også de sociale sagsbehandlere, kontor-administrative medarbejdere og pædagoger på døgninstitutioner er siden 2005 gået tilbage på spørgsmålet, om opgaverne løses på en hensigtsmæssig måde.

Til gengæld oplever de fleste af kommunens køkken-/rengøringsassistenter og specialarbejdere, at opgaverne løses hensigtsmæssigt.

### Savner lydighed over for forslag om forbedringer

Kommunens brand- og udrykningspersonale ligger lavest på spørgsmålet, om tingene bliver ændret, hvis man gør opmærksom på, at noget kan gøres anderledes. Se diagram 15. Også de sociale sagsbehandlere og folkeskolelærere ligger noget under kommunens gennemsnit på dette spørgsmål.

### Nøgletal for forvaltningerne: Samlet gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Effektivitet'

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

Diagram 14

### Jeg mener, vi generelt løser vores opgaver på en hensigtsmæssig måde

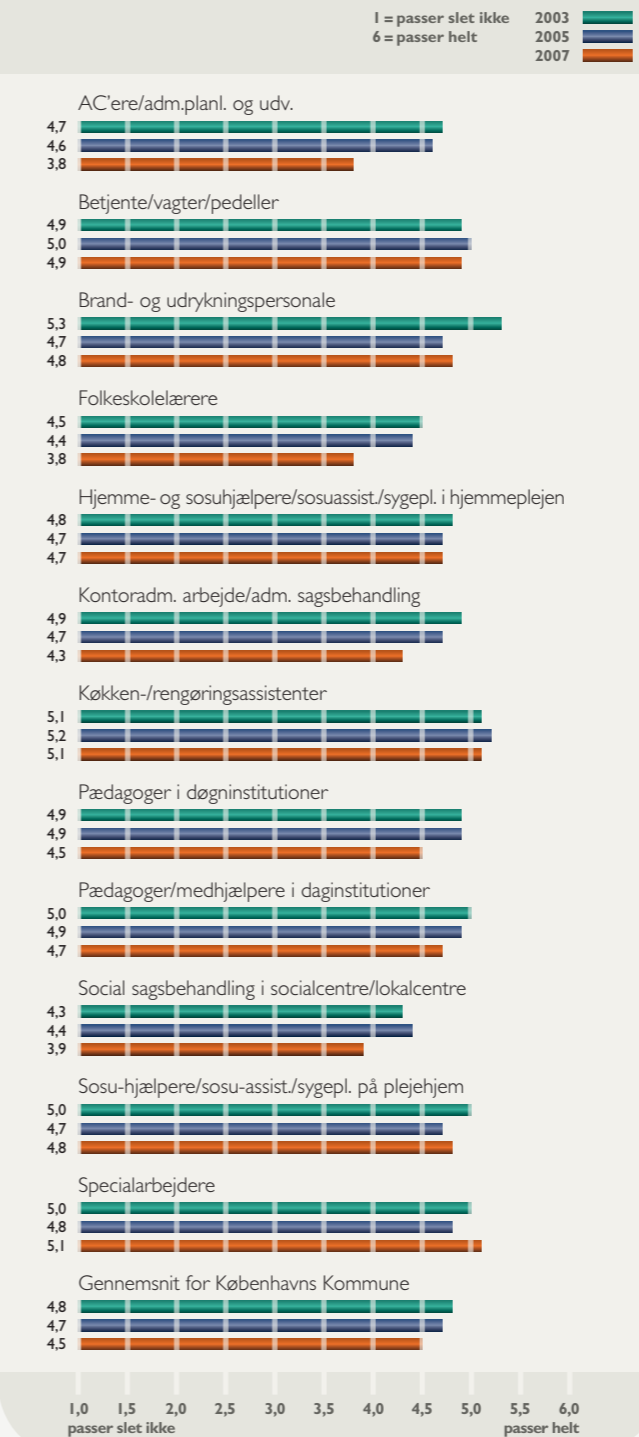


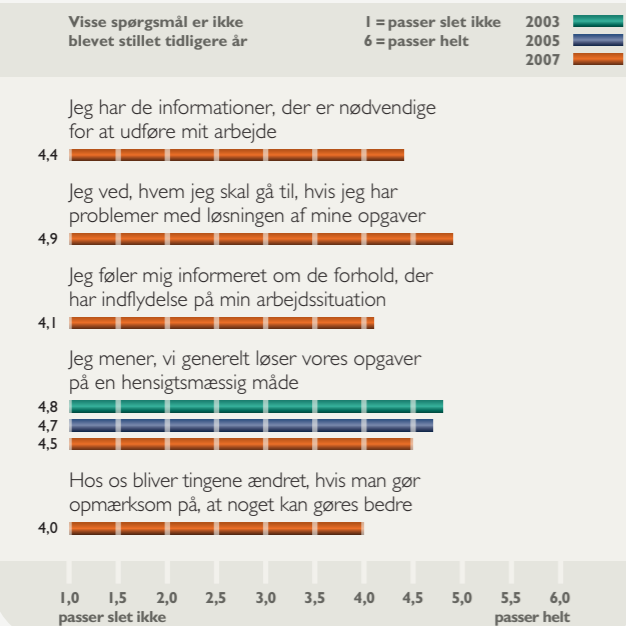
Diagram 15

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



Diagram 13

### Gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Effektivitet'



# Mangfoldighed

## Mangfoldige arbejdspladser

Mangfoldighed er den kategori, der samlet set scorer højest i den personalepolitiske måling fra 2007. Se diagram 16. Spørgsmålene i år er ikke helt identiske med de spørgsmål, der er blevet stillet tidligere, men også i de foregående regnskaber lå oplevelsen af mangfoldighed højt i kommunen som helhed.

Seks ud af syv forvaltninger har samlede gennemsnit, der ligger et stykke over 5 og oplevelsen af, at der er lige muligheder ligger højt, både når det handler om køn, alder og etnisk baggrund.

Kun Økonomiforvaltningen har et samlet gennemsnit, der er lavere end 5, og her er

### Nøgletal for forvaltningerne: Samlet gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Mangfoldighed'

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

det særligt spørgsmålet, om de ansatte har lige muligheder uanset alder, der trækker ned.

## Etnisk ligestilling

Samtlige faggrupper svarer højt på spørgsmålet, om der er lige muligheder for medarbejdere uanset etnisk baggrund. Se diagram 17.

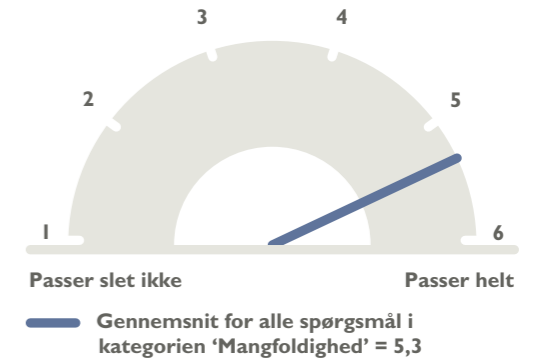


Diagram 16  
Gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Mangfoldighed'

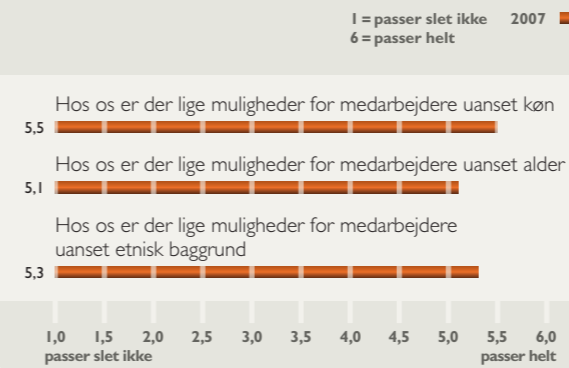


Diagram 17  
Hos os er der lige muligheder for medarbejdere uanset etnisk baggrund





# Fysisk arbejdsmiljø

Samlet set vurderer de ansatte i Københavns Kommune ikke deres fysiske arbejdsmiljø særlig højt. Se diagram 18. Det er en tendens, der er gået igen i samtlige af de foregående personalepolitiske regnskaber, hvor spørgsmålene dog var lidt anderledes formuleret. Gennem årene har der været meget fokus på området, men de mange forsøg på forbedringer slår tilsyneladende ikke igennem i de ansattes oplevelse af det fysiske arbejdsmiljø.

## Støj, arbejdsstillinger og indeklime belaster

I dette regnskab giver de administrative ansatte, kommunens køkken-rengøringsassistenter samt betjentgruppen de bedste vurderinger af deres fysiske arbejdsmiljø alt i alt. Se diagram 19.

Lavest ligger folkeskolelærere og ansatte inden for brand og udrykning. Hvor brand- og udrykningspersonalet mest udpeger støj

### Nøgletal for forvaltningerne: Samlet gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Fysisk arbejdsmiljø'

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

og belastende arbejdsstillinger som synderne, er det støj og dårligt indeklime, der primært belaster folkeskolelærernes fysiske arbejdsmiljø. Se diagram 20. Også ansatte i daginstitutioner og specialarbejdere giver udtryk for, at de belastes af støj i deres hverdag.

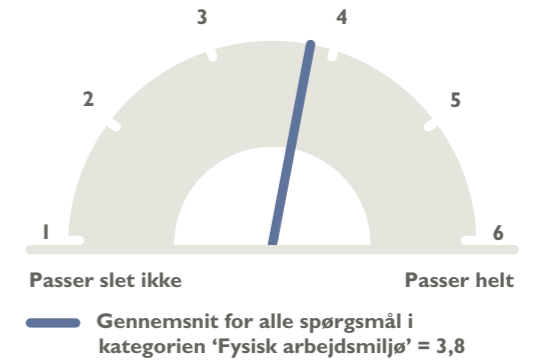


Diagram 18  
Gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Fysisk arbejdsmiljø'

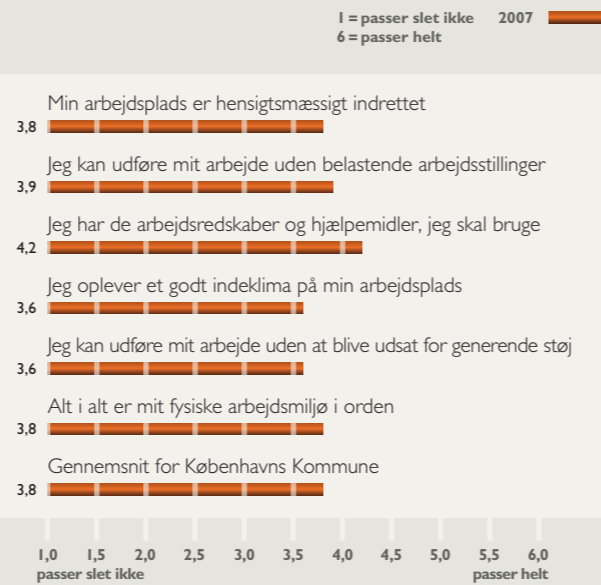


Diagram 19  
Alt i alt er mit fysiske arbejdsmiljø i orden



Diagram 20  
Jeg kan udføre mit arbejde uden at blive udsat for generende støj



# Psykisk arbejdsmiljø

## Ikke stor indflydelse på mængden af opgaver

Der er stor forskel på, hvordan de ansatte oplever de forskellige spørgsmål inden for kategorien psykisk arbejdsmiljø. Se diagram 21. Mange ansatte giver udtryk for, at deres arbejdsmængde ikke er passende, og at de ikke har indflydelse på mængden af deres arbejdsopgaver. De samme problemer omkring arbejdsmængden har været udpeget

i de foregående personalepolitiske regnskaber, selv om dette ikke kan ses i diagrammerne, da spørgsmålene tidligere var formuleret anderledes.

Til gengæld kender de ansatte målet med deres arbejde og oplever, at der er mening med opgaverne – og det gælder for alle kommunens faggrupper.

## Nøgletal for forvaltningerne: Samlet gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Psykisk arbejdsmiljø'

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

## Arbejdsmængden er ikke passende

Det er særligt kommunens sociale sagsbehandlere og folkeskolelærerne, der oplever, at arbejdsmængden ikke passer til den tid, de har til rådighed. Se diagram 22.

Kommunens brand- og udrykningspersonale, folkeskolelærere og sociale sagsbehandlere oplever at have den laveste grad af indflydelse på mængden af arbejdsopgaver. Se diagram 23.



Diagram 21  
Gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Psykisk arbejdsmiljø'

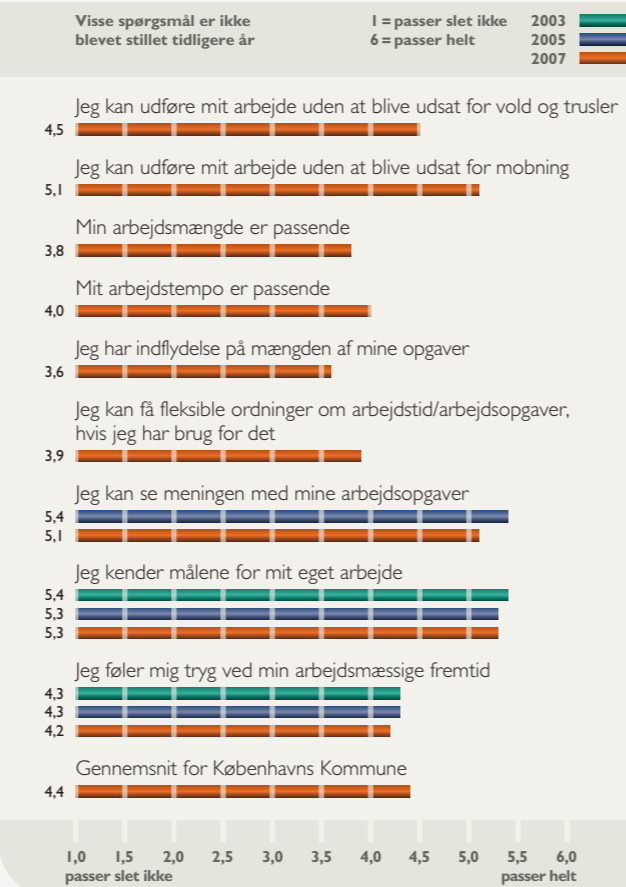


Diagram 22  
Min arbejdsmængde er passende



Diagram 23  
Jeg har indflydelse på mængden af mine opgaver





### Vold og trusler en del af hverdagen

Langt de fleste ansatte i Københavns Kommune kan udføre deres arbejde uden at blive generet af vold eller trusler, men regnskabet viser desværre, at nogle faggrupper har disse problemer tæt inde på livet. Det er de ansatte på plejehjem, de sociale sagsbehandlere, pædagoger i døgninstitutioner og i særdeleshed kommunens brand- og udrykningspersonale, der jævnligt udsættes for vold eller trusler, når de udfører deres daglige arbejde. Se diagram 24.

### Seksuel chikane fra borgere/brugere er et problem for flere faggrupper

Ud fra svarene i den personalepolitiske måling at dømme er seksuel chikane fra brugerne/borgerne et problem på en del af kommunens arbejdspladser. Værst står det til blandt sosu-hjælpere og -assistenter på plejehjem, hvor knap 30 pct. af de ansatte siger, at de oplever seksuel chikane fra brugere/borgere, når de udfører deres arbejde. Se diagram 25.

Men også pædagoger på kommunens døgninstitutioner, ansatte i hjemmeplejen, køkken-/rengøringsassistenter og brand- og udrykningspersonale mærker til problemet. Her er det mellem 10 og 20 pct. af de ansatte, der ikke kan udføre deres arbejde uden at blive udsat for chikane af seksuel karakter fra brugere/borgere.

### Seksuel chikane fra andre ansatte

Heldigvis er der i de fleste faggrupper ikke problemer med seksuel chikane fra kolleger og ledere. Men der er enkelte undtagelser. 10 pct. af køkken-/rengøringsassistenterne tilkendegiver, at de ikke kan udføre arbejdet uden at blive udsat for seksuel chikane fra andre ansatte. Og for ansatte på plejehjem og specialarbejdere er det fire pct. Se diagram 26.



Diagram 24  
Jeg kan udføre mit arbejde uden at blive udsat for vold og trusler



Diagram 25  
Jeg kan udføre mit arbejde uden at blive udsat for seksuel chikane fra brugere/borgere

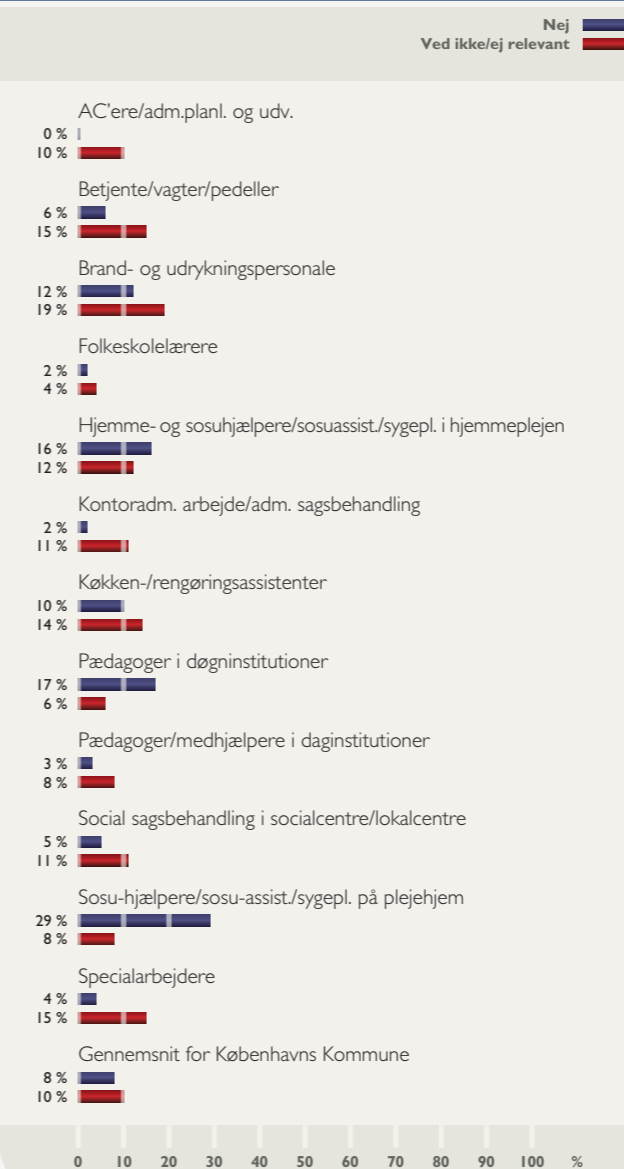
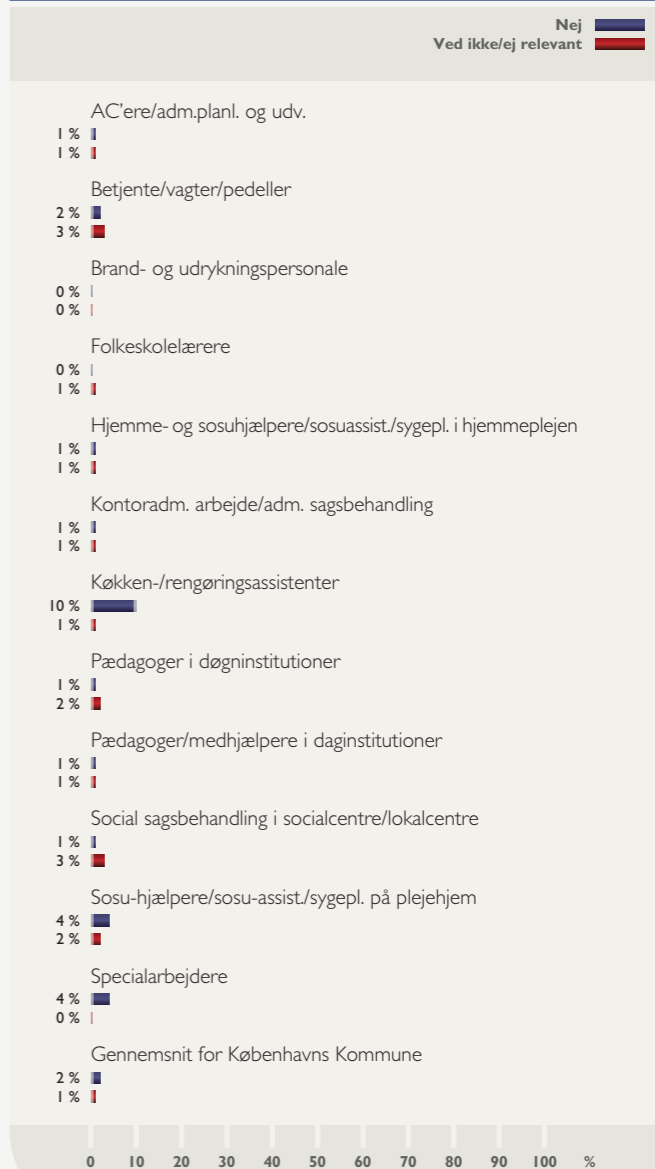


Diagram 26  
Jeg kan udføre mit arbejde uden at blive udsat for seksuel chikane fra andre ansatte



# Helbred

De fleste ansatte giver udtryk for, at de har et godt helbred, og at de kan holde til deres arbejde i mere end to år endnu. Se diagram 27.

Som udgangspunkt vurderer ansatte i alle faggrupper, at deres helbred er godt. Der er kun tale om mindre udsving. Se diagram 28.



## Nøgletal for forvaltningerne: Samlet gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Helbred'

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



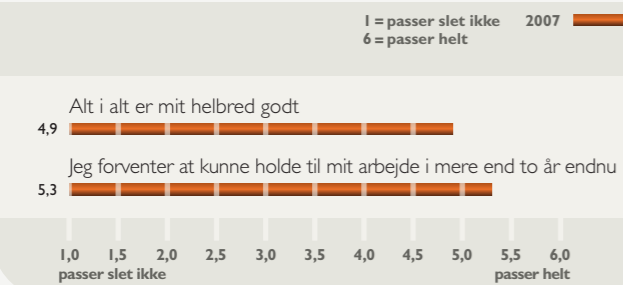
Diagram 28

### Alt i alt er mit helbred godt



Diagram 27

### Københavns Kommunes gennemsnit for spørgsmål om 'Helbred'





## Sundhed

### Håndtering af alkohol og anden misbrug

En hel del af kommunens ansatte oplever, at arbejdspladsen tager hånd om det, hvis medarbejdere får problemer med alkohol eller anden misbrug. Se diagram 29. Men gennemsnittene på 4,6 og 4,7 for de to spørgsmål dækker over, at mellem 40 og 50 pct. af de ansatte svarer, at de ikke ved, om der bliver taget hånd om det, hvis den slags problemer opstår. Hvis arbejdspladserne rent faktisk har en politik for alkohol- og misbrugsproblemer, tyder det derfor på, at de ansatte ikke kender den.



### Tobaksrøg

Regnskabet viser, at langt de fleste arbejdspladser lever op til kommunens rygepolitik. Men ca. hver 10'ende ansatte giver alligevel udtryk for, at de udsættes for tobaksrøg på arbejdspladsen. Det er især ansatte i hjemmeplejen og på plejehjem, der udsættes for tobaksrøg, når de er på arbejde.

### Nøgletal for forvaltningerne: Samlet gennemsnit for spørgsmål i kategorien 'Sundhed'

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

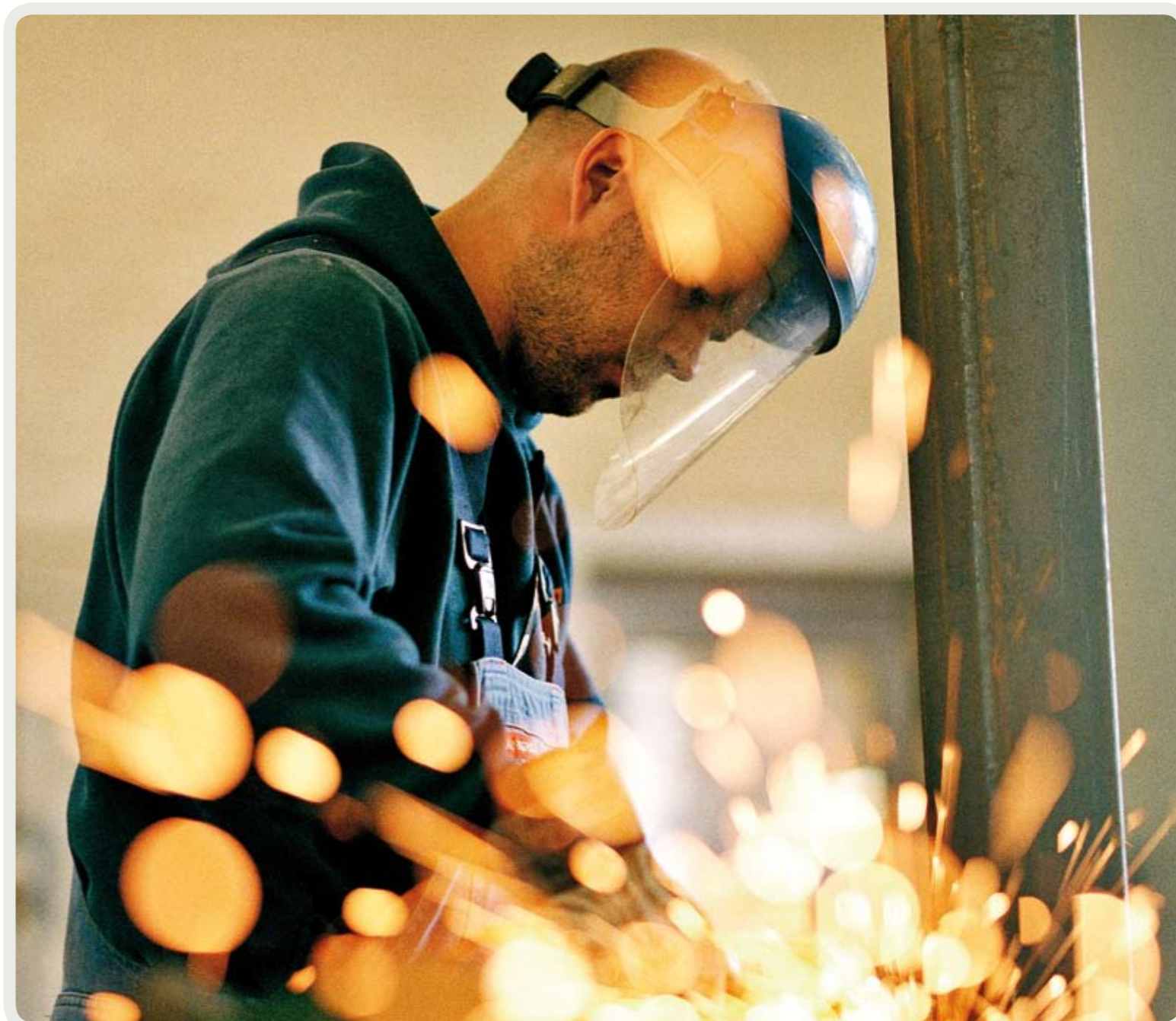
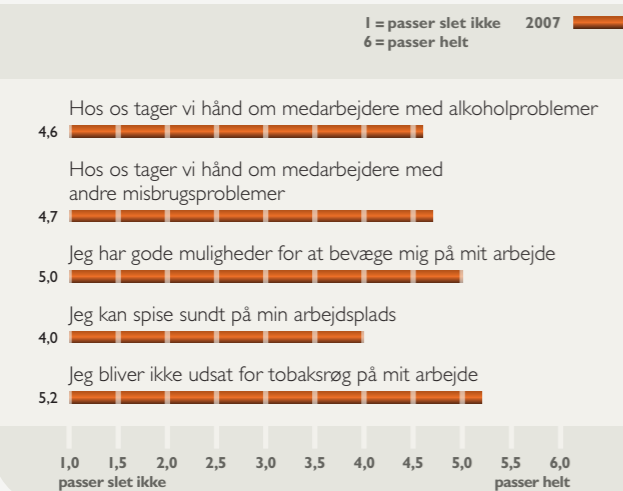


Diagram 29

### Københavns Kommunes gennemsnit for spørgsmål om 'Sundhed'





## Medarbejderstatistik

Statistikrapporter vedrørende emnerne kønsmæssig ligestilling og etnisk ligestilling kan downloades på Københavns Kommunes hjemmeside på adressen [www3.kk.dk](http://www3.kk.dk) i menuen "Fakta om kommunen" i undermenuen "Rapporter".

Rapporterne kan alternativt findes via søgefeltet. Skriv "ligestillingsredegørelsen 2007" eller "etnisk ligestillingsrapport fra 2007" og tryk på søgeknappen.





## Mere om regnskabet

Regnskabet sætter med tekst og diagrammer fokus på problemfelter og generelle udviklinger fra de seneste regnskaber i 2003 og 2005. Da kommunens forvaltningsstruktur har ændret sig siden det sidste regnskab i 2005, er der ikke sammenlignet med tidligere år på forvaltningsniveau. Det er kun gjort for faggrupperne.

Regnskabet bruges til at vise det overordnede billede samt uddybe udviklingen med enkelte punktnedslag. På kommunens intranet KKnet og på [www.kk.dk](http://www.kk.dk) ligger en baggrundstabel med alle målingens resultater.

### Spørgeskema og svarprocent

Regnskabet bygger på en stikprøveundersøgelse blandt kommunens ansatte. I alt blev der udsendt 2.999 spørgeskemaer svarende til ca. hver 12. månedslønnede i kommunens lønsystem. 1.862 returnerede spørgeskemaet. Svarprocenten er dermed 62.

De selvejende institutioner i Børne- og Ungdomsforvaltningen har ikke deltaget i undersøgelsen.

### 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 regnskabet tekst og diagrammer. For at gøre regnskabet diagrammer overskuelige vises 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 slået sammen. Det er faggrupper, som arbejder inden for samme område og svarer tilnærmelsesvis ens på alle spørgsmål. 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

### Ansæt og leder/medarbejder

I regnskabet tekst kaldes respondenterne for 'ansatte' undtagen i de få afsnit, hvor der skelnes mellem ansatte med og uden personaleledelse. Her bruges i stedet betegnelserne 'medarbejder' og 'leder'.

### Beregning af nøgletal

Tabellerne med forvaltningernes nøgletal, der indleder hver kategori, er fremkommet ved at beregne et samlet gennemsnit for spørgsmålene under hver enkelt kategori. Gennemsnittene er vægtet efter hvor mange, der har besvaret de enkelte spørgsmål,





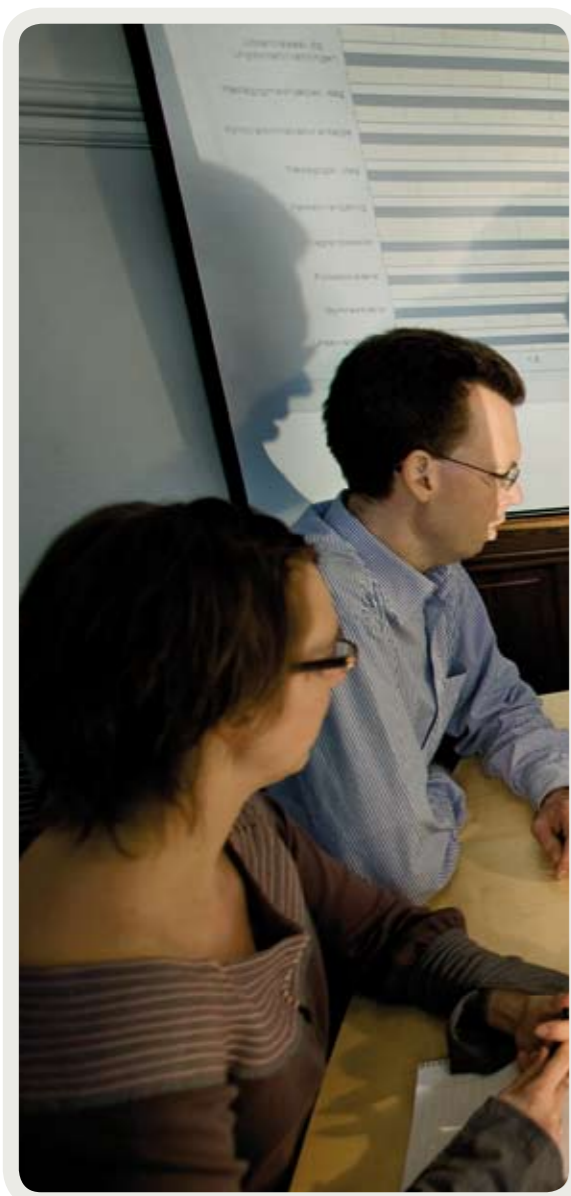
## Hvem står bag regnskabet?

Personalepolitisk Regnskab 2007 er udarbejdet i et samarbejde mellem Københavns Kommunes Økonomiforvaltning og Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF).

### Regnskabets styregruppe består af:

- Allan Hauge Nielsen, Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF)
- Søren Rex, HK Kommunal København
- Ene Levin, Økonomiforvaltningen, Center for HR, Københavns Kommune
- Søren Krogsager, Projektleder, 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](mailto:skr@okf.kk.dk)

[www.kk.dk](http://www.kk.dk)