



**Til SUD**

23-04-2015

## **Trivselsundersøgelse 2015**

Sagsnr.  
2015-

### **Baggrund:**

Dokumentnr.  
2015-

Trivselsundersøgelsen 2015 er gennemført i perioden 14. januar – 4. februar 2015. I alt har 6014 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 5276 svaret. Det betyder en opnået svarprocent på flotte 88 % - hvilket er en stigning på 3 % -point ift. deltagelsen ved den seneste trivselsundersøgelse i 2013. Den høje svarprocent vidner om stor medarbejderinvolvering – hvilket også forpligter.

Sagsbehandler  
Lis Kelsen

Trivselsundersøgelsen består af en fælles spørgeramme for Københavns Kommune suppleret med en række forvaltningsspecifikke spørgsmål. Den overordnede spørgeramme er tilpasset for at imødesee kritikken samt erfaringerne fra 2013 - overflødige spørgsmål er blevet slettet, upræcise spørgsmål er blevet reformuleret, og tematiseringen er i mindre grad blevet ændret. Der benyttes interne organisatoriske og historiske benchmark.

Det forvaltningsspecifikke fokus for SOF har været på Vision 2017 og det dertilknyttede ledelsesgrundlag. Der indgår derfor i spørgeskemaet en del spørgsmål på ”nærmeste leder”, som favner de forskellige elementer i ledelsesgrundlaget.

Derudover er der blevet tilføjet et såkaldt ’åbent kommentar’-felt, hvor medarbejderne har haft mulighed for at nævne forhold, som de oplever, har en indvirkning på deres trivsel, men som ikke er blevet berørt i spørgeskemaet. Dette kommentarfelt er blevet taget godt i mod og brugt flittigt.

Alle ledere af enheder med minimum 5 besvarelser modtog d. 9. marts et link med adgang til resultaterne af Trivselsundersøgelsen for pågældende enhed samt evt. underliggende enheder. Samtidig blev de via ugepakken informeret om

**Kontoret for Organisati-  
onsudvikling - Personale**

Bernstorffsgade 21  
1577 København V

Telefon  
2498 7787

Mobil  
2498 7787

E-mail  
CV8C@sof.kk.dk

## Resultater

### Temaerne/Indsatsområderne:

Tema/indsatsområde	Score 2013	Score 2015	KK score 2015
Trivsel og Tilfredshed	5.2	5.1	5.1
Indflydelse	4.9	4.9	4.8
Nærmeste leder	5.3	5.2	5.3
Ledelsen	5.2	5.2	5.2
Retfærdighed	5.0	4.8	4.8
Samarbejde med nærmeste kolleger	5.8	5.9	5.9
Læring og udvikling	5.3	5.3	5.2
Håndtering af krav i arbejdet (Er ændret siden 2013 – så udviklingen er ikke tage med)		5.4	5.2
Roller og ansvar	5.9	5.8	5.7
<b>Vision 2017:</b> Favner de forvaltningsspecifikke spørgsmål om "Nærmeste leder" som tager udgangspunkt i ledelsesgrundlaget:			
<b>Sammen med borgeren</b>		5.4	
<b>Ambition</b>		5.3	
<b>Sammenhæng</b>		4.8	
<b>Tillid og resultater</b>		5.2	
<b>Viden</b>		5.0	

Der er ikke regnet gennemsnit på temaerne "fysiske rammer" "sundhedsfremme" samt "mening i arbejdet"

### Bemærkninger til temaerne.

Der er overordnet set høje resultater på alle de 8 indsatsområder – også ift. til resultaterne for hele KK ligger vi rigtig pænt. Indsatsområderne 'Indflydelse' 'Ledelsen' 'Læring og udvikling' samt 'Mening i arbejdet' ligger på samme – og pæne - niveau som ved den seneste trivselsundersøgelse i '13.

Temaet 'Retfærdighed' er det tema der er faldet mest (-0.2) – det er særligt på spørgsmålene om hvorvidt arbejdsopgave bliver fordelt på en retfærdig måde, og om konflikter bliver løst på en retfærdig måde at medarbejderne har givet en lavere score end ved seneste trivselsundersøgelse. Det er en generel tendens i hele KK, at dette tema har oplevet tilbagegang – og da oplevelse af retfærdighed er meget subjektiv, kan opfølgning og handlen på dette indsatsområde blive en udfordring for arbejdspladserne. Det kan derfor være givtigt at koble dette tema med Social Kapital-temaet hvor i retfærdighed indgår.

Temaet omkring 'Nærmeste leder' er faldet -0.1. Dog scorer spørgsmålet, om man har et godt samarbejde med sin nærmeste leder høje 5.6 og om man bliver anerkendt og påskønnet af sin nærmeste leder ligger ligeledes på høje 5.3. Spørgsmålet "Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdspladsens arbejde?" er dog faldet 0.2, og er dermed med til at sænke gennemsnittet. Der tegner sig i den pågående

opfølgning på dette tema et billede af, at dette er en reaktion på de omfattende omorganiseringer der har været i forvaltningen i løbet 2014/2015. og de deraf afledte uklarheder ift. den daglige opgaveløsning.

Temaet 'roller og ansvar' er faldet 0.1, men får stadig en flot score på 5.8, og ligger dermed sammen med teamet omkring 'Samarbejde med nærmeste kolleger' med de højeste score af indsatsområderne.

Temaet samarbejde med nærmeste kollega oplever som det eneste tema en fremgang. Det er særligt spørgsmålet "Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger", der har opnået en flot score på 5.8 – hvilket er en fremgang på + 0.2 Scoren på om man får hjælp og støtte fra sine kollegaer, når man har brug for det, er også steget med + 0.1 ift. '13. Dette høje niveau af samarbejdsevne i forvaltningen indvirker positivt på den sociale kapital og dermed muligheden for at levere opgaveløsning af høj kvalitet.

Temaet om 'Håndtering af krav i arbejdet' er blevet ændret en del siden '13 og er således ved denne trivselsundersøgelse nemmere at forstå. SOF scorer flotte 5.4 på dette tema, med høje scorer på om man kan bevare overblikket i det daglige arbejde (5.6) og man er klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssige belastende situationer i ens arbejde (5.4) samt om man trives med det arbejdspress man har i sit arbejde (5.1). Det er alle scorer, som ligger signifikant over KK-niveau.

#### Social Kapital

Det samlede resultat for Social Kapital i Socialforvaltningen er 5.3 og ligger på niveau med trivselsundersøgelsen i '13 og med Københavns Kommune generelt. Samarbejdsevne har fået højest score og ligger på et flot 5.7, mens Tillid ligger på 5.3 og Retfærdighed har fået en lille tilbagegang (-0.1) og ligger i år på 4.9.

#### **Øvrige temaer og indsatsområder:**

##### MUS/GRUS/LUS samt udviklingsplan

65 % at medarbejderne svarer, at de har haft en MUS/LUS/GRUS inden for det seneste år – det er en fremgang på 4%- point ift. '13. 45 % svarer, at de har en udviklingsplan – det er en fremgang på 4 %-point ift. '13. Alle områder ligger således også nu over 50 %. Men dog stadig med en vis forskel på tværs af SOF.

##### De fysiske rammer

Temaet de fysiske rammer er der ikke beregnet gennemsnit på ved denne Trivselsundersøgelsen. Den generelle tendens i forvaltningen er, at dette tema score en middel score, og niveauet er det samme, som ved seneste trivselsundersøgelse i '13. Det er særligt lave score på

tilfredshed med indeklimaet samt udfordringer med uro og støj, som trækker ned.

#### Krænkende adfærd/ 0-tolerancespørgsmålene:

Udfordringer med krænkende adfærd er fortsat et fokusområde og udviklingsområde i forvaltningen.

Tallene fra Trivselsundersøgelsen vidner dog om en rigtig pæn forbedring på flere af kategorierne ift. resultaterne fra '13.

31 % svarer, at de inden for de seneste 12 måneder har været udsat for trusler om vold. Det er et fald på 2 % -point. 99 % svarer, at truslerne om vold stammer fra borger/bruger/pårørende. 8 % svare, at de inden for de seneste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed. Det er et fald på 3 % -point. 90 % svarer, at den uønskede seksuelle opmærksomhed kommer fra borger, bruger eller pårørende. 16 % svarer, at de inden for de seneste 12 måneder har været udsat for vold. Det er en stigning på 1 % -point. 995 svarer, at volden stammer fra borger/bruger/pårørende. 8 % svarer, at de inden for de seneste 12 måneder har været udsat for mobning. Det er et fald på 3 % -point.

Fysisk vold er mest udbredt på tilbud under Borgercenter Handicap (32%) samt Borgercenter Børn og Unge (23%). Trusler om vold opleves særligt på RCK (45%) samt tilbud under Borgercenter Voksne (45%) samt tilbud under Borgercenter Børn og Unge (42%).

Spredningen er mindre ift. mobning og uønsket seksuel opmærksomhed – sidstnævnte opleves dog væsentligt oftere på tilbud under Borgercenter Voksne.

#### Åbne kommentar feltet

Mange medarbejdere har benyttet sig af det åbne kommentarfelt i spørgeskemaet. Det er positivt, at de har brugt tiden på at give deres mening tilkende – og brugbar og nyttig viden i vores videre arbejde med at være en attraktiv arbejdsplads

Følgende temaer er gennemgående:

- Flere kommentar omkring utilfredshed med de fysiske rammer især ift. uro og støj i for små lokaler.
- Klager over at blive udsat for passiv rygning
- Klager over dokumentationskrav – og CSC-Social som opfattes som utidssvarende, langsomt og unødigt kompliceret.
- Utilfredshed med bemanding/normeringen/vagtplanlægning
- Usikkerhed om fremtiden pga. fyringsrunder og mange omorganiseringer og skiftende ledelse

### **Det videre arbejde**

Arbejdet med at drøfte resultaterne og fastsætte de særlige opmærksomhedspunkter for forvaltningen er allerede påbegyndt i arbejdsgruppen under HovedMED. Dette arbejde fortsætter.

Der var i gruppen enighed om særligt at fokusere på følgende:

- Temaet Retfærdighed: Kobles til en generel opfølgning på hele temaet om Social Kapital
- Andelen af medarbejdere, som ikke har en udviklingsplan
- Andelen af medarbejdere som ikke får det fortalt, når de har været udsat for krænkende adfærd – særligt mobning og uønsket seksuel opmærksomhed.
- Indflydelses-temaet: Koblet til en generel indsats ift. at få synliggjort MED-organisationen, og de muligheder medarbejderne har for indflydelse gennem denne.