

Københavns Universitet

Psykisk Arbejdsmiljø 2019

HOVEDRAPPORT

Rambøll
21-05-2019

INDHOLD

Hovedresultater

Resultater på centrale indikatorer

01

Overordnede analyser

Trends og mønstre i undersøgelsen

02

Resultater på tværs

Undersøgelsens resultater opdelt på fakulteter. Karakteristika for højt/lavt scorende enheder

03

Konklusioner og refleksioner

Konklusioner og refleksioner for det videre arbejde

04

Bilag

Krænkende adfærd, sygefravær og uddybning af rapportens temaer

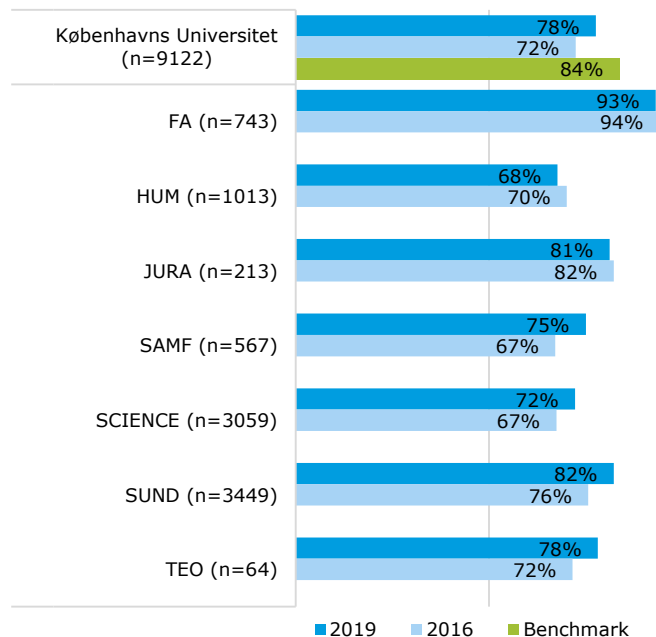
05

ANALYSERAMME



STYRKET SVARPROCENT FOR KU AF SPEJLER VÆSENTLIG FREMGANG PÅ FLERE FAKULTETER

Svarprocent opdelt på fakultet



Resultater

Svarprocent: Figuren til venstre viser svarfordelingen for Københavns Universitet og fakulteterne.

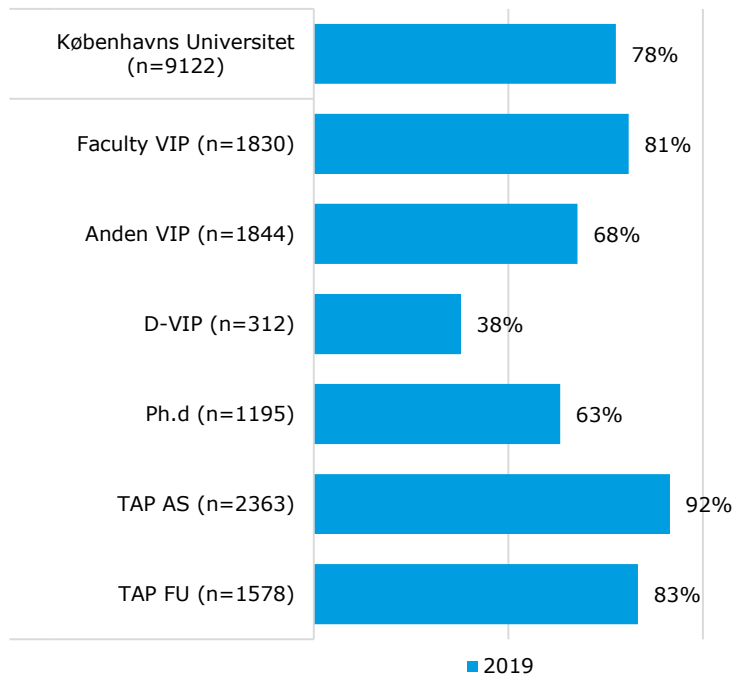
Der ses væsentlig fremgang på svarprocenten for det samlede Københavns Universitet, der er seks procentpoint højere i år sammenlignet med seneste måling i 2016. Der ses store variationer mellem fakulteterne, hvor især FA, men også SUND og JURA ligger højt, mens HUM og SCIENCE ligger lavt.

Den positive fremgang for det samlede KU afspejler, at fire ud af syv fakulteter har en højere svarprocent i år end i 2016. Den største fremgang ses hos SAMF, SUND og TEO. Det er især fremgangen på SCIENCE og SUND der driver den samlede fremgang. Hos FA, HUM og JURA ses en lille tilbagegang sammenlignet med seneste måling.

Sammenligningen med det eksterne benchmark indikerer imidlertid, at Københavns Universitet opnår en lavere svarprocent end gennemsnittet for de øvrige 16 uddannelsesinstitutioner, som indgår i benchmarket.

STOR VARIATION I SVARPROCENT PÅ TVÆRS AF MEDARBEJDERTYPER

Svarprocent opdelt på medarbejdertype



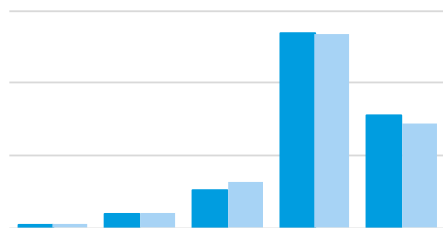
Resultater

Svarprocent: Figuren til venstre viser svarfordelingen for medarbejdertyper.

Det ses, at der er tydelig variation i, hvilke medarbejdertyper, der har deltaget i APV 2019. Den højeste svarprocent findes hos TAP'erne, mens andelen af deltagere blandt især D-VIP'ere er markant lavere.

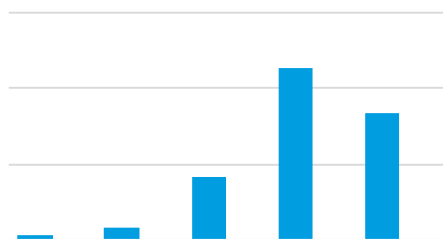
MINDRE FREMGANG PÅ *DIT JOB SOM HELHED* IFT. 2016 OG PÅ NIVEAU MED ANDRE UDDANNELSESINSTITUTIONER

Hvor tilfreds er du med dit job som helhed



GNS:
2019: 4,1
2016: 4,0
Benchmark: 4,1

Jeg er stolt over at være ansat på min arbejdsplads

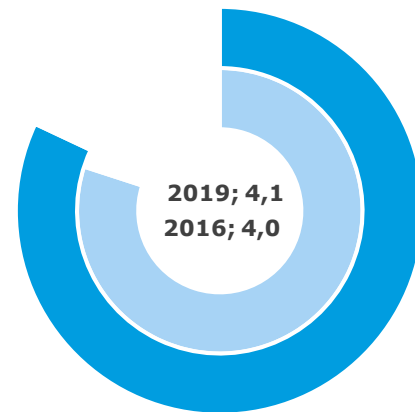


GNS:
2019: 4,1
2016: -
Benchmark: 4,1

RAMBOLL

2019
2016

DIT JOB SOM HELHED*



Dit job som helhed: Figuren ovenfor viser resultatet på 'Dit job som helhed', der er et udtryk for medarbejdernes samlede engagement.

Resultatet indikerer, at medarbejderne generelt set er tilfredse med og stolte af deres arbejde. Resultatet er 0,1 højere end resultatet ved den seneste måling*, og ligger på niveau med resultatet i tilsvarende organisationer. Fremgang er afrundet, så den reelle afvigelse er 0,05 og ikke statistisk signifikant.

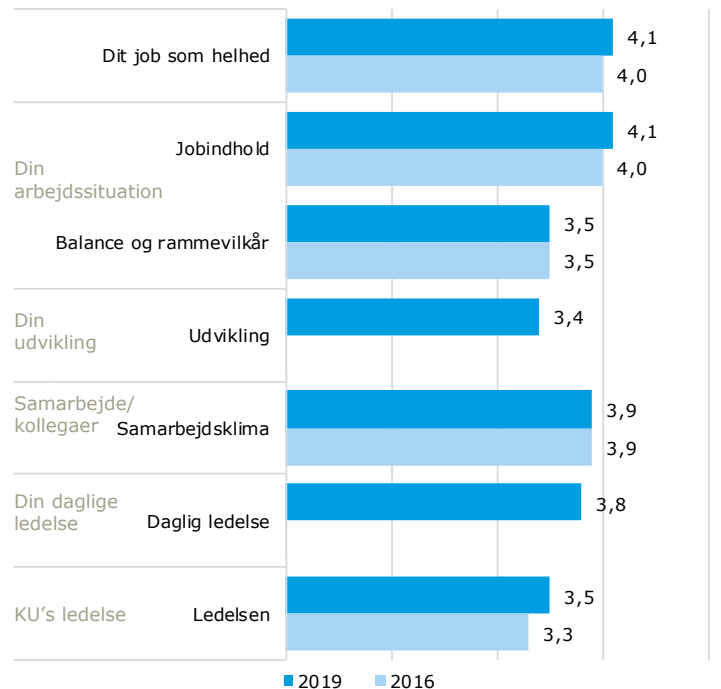
*Eftersom spørgsmålet vedrørende stolthed ikke indgik i APV 2016, er 2016-resultatet for 'Dit job som helhed' kun sammensat af spørgsmålet vedrørende jobtilfredshed.

OVERORDNEDE ANALYSER

TRENDS OG MØNSTRE I UNDERSØGELSEN

JOBINDHOLD VURDERES HØJEST – BALANCE, UDVIKLING OG LEDELSEN VURDERES LAVEST

Indeks for temaer



Resultater

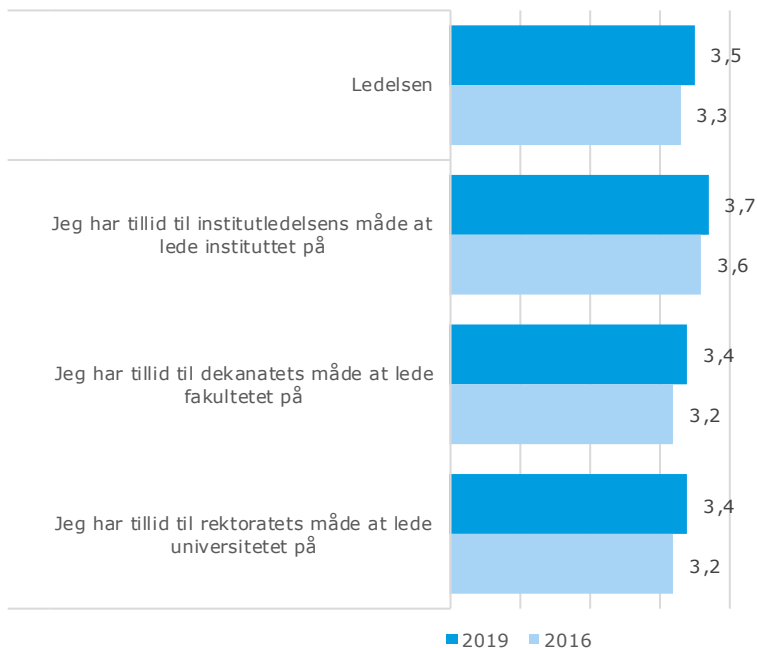
Temascorers: Spørgeskemaets spørgsmål er inddelt i en række analytiske temaer. Temaerne er opstillet i figuren til venstre.

Medarbejderne vurderer jobindhold højest. Samarbejdsklima og den daglige ledelse vurderes mere moderat. Lavest ligger udvikling, ledelsen samt balance og rammevilkår.

Temaet ledelsen er blandt de lavest scorende temaer, men går frem ift. 2016. På den følgende side sættes der nærmere fokus på dette tema.

TILLID TIL LEDELSEN PÅ KU LIGGER PÅ ET HØJERE NIVEAU END I 2016

Fokus på temaet "Ledelsen"



Resultater

Ledelsen: På forrige side fremgik det, at temascoren for ledelsen er 3,5, og dermed blandt de lavest vurderede analysetemaer.

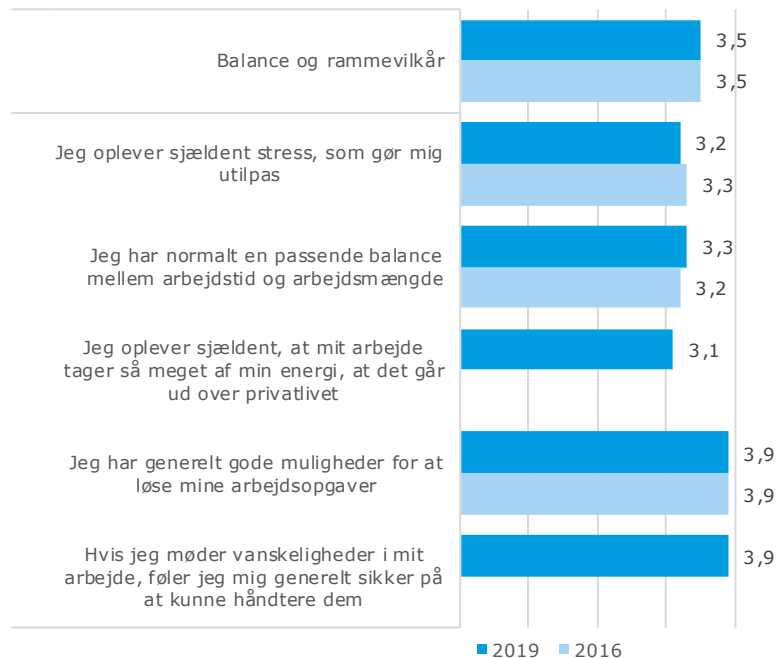
Temaet består af de tre spørgsmål vedrørende medarbejdernes tillid til KU's ledelse – herunder institutledelsen, dekanatet og rektoratet.

Af figuren til venstre fremgår det, at der er fremgang at spore på alle tre spørgsmål. Fremgangen er størst på tilliden til dekanatets og rektoratets måde at lede på, men også tilliden til institutledelsen er styrket ift. 2016.

Det bemærkes også, at spredning i tillid til de forskellige niveauer er mindsket.

BALANCE OG RAMMEVILKÅR VURDERES RELATIVT LAVT OG OPLEVELSEN AF STRESS ER IKKE FORBEDRET IFT. 2016

Fokus på temaet "Balance og rammevilkår"



Resultater

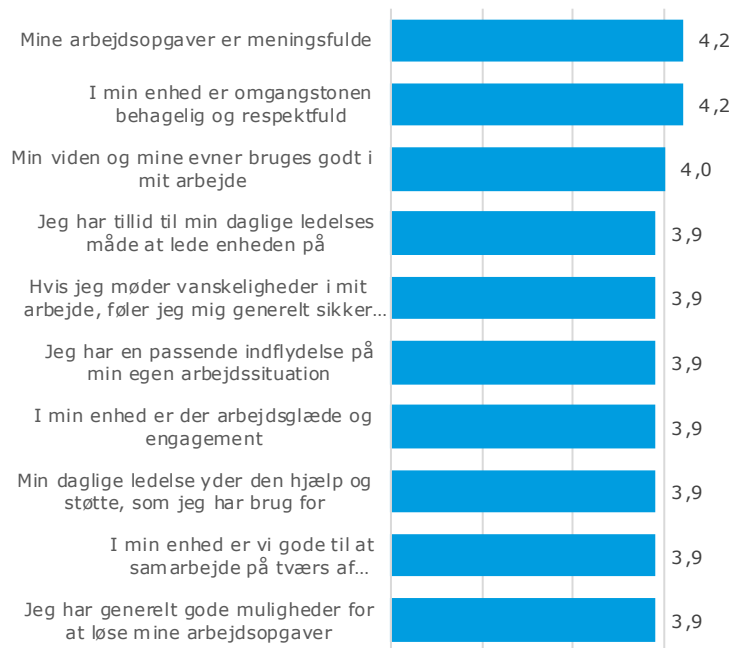
Balance og rammevilkår: I figuren til venstre ses gennemsnittet på de spørgsmål, som temaet 'Balance og rammevilkår' består af.

Det fremgår af figuren, at der inden for temaet er pæn variation i, hvordan de enkelte spørgsmål vurderes. Det lavest scorende spørgsmål vedrører oplevelsen af, om arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet. Her er resultatet 3,1. Omvendt scores spørgsmålene omkring rammevilkår generelt højere blandt medarbejderne, og udsagnet vedrørende gode muligheder for at løse arbejdsopgaverne vurderes i gennemsnit til 3,9. Det samme gør sig gældende for spørgsmålet omkring håndteringen af vanskeligheder i arbejdet.

Som det vil blive belyst senere i rapporten, har temaet 'Balance og rammevilkår' en relativ stor betydning for medarbejdernes vurdering af deres job som helhed, men bliver – sammenlignet med de andre temaer – vurderet lavt. Temaet udgør således et indsatsområde, der med fordel kan prioriteres i det opfølgende arbejde med APV 2019.

MENINGSFULDHED OG OMGANGSTONE VURDERES HØJT...

Højest vurderede spørgsmål



Resultater

Højest vurderede spørgsmål: Figuren til venstre viser de spørgsmål der vurderes højest af medarbejderne.

Der er en oplevelse af meningsfulde arbejdsopgaver, og medarbejderne angiver, at de i vid udstrækning oplever omgangstone i deres enhed som behagelig og respektfuld.

Medarbejderne vurderer generelt, at deres viden og evner bruges godt i arbejdet, og at de har indflydelse på egen arbejdssituation. Tilliden til den daglige ledelse er ligeledes høj, og der er en oplevelse af, at den daglige ledelse yder den støtte, der er brug for.

...MENS SÆRLIGT SPØRGSMÅL VEDR. BALANCE VURDERES LAVT

Lavest vurderede spørgsmål



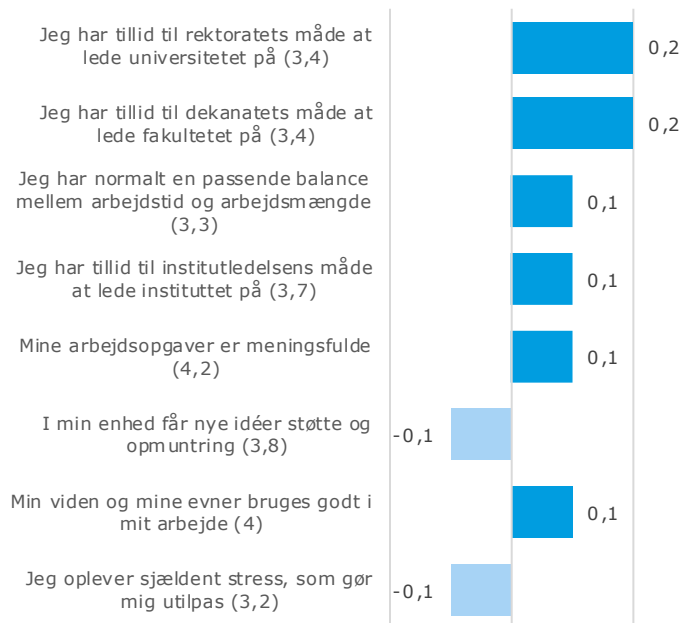
Resultater

Lavest vurderede spørgsmål: Figuren til venstre viser de spørgsmål der vurderes lavest af medarbejderne.

Særligt spørgsmål vedrørende balance og udvikling ligger i den lave ende. Der ses lave vurderinger på spørgsmålene omhandlende tid til undervisnings- og forskningsopgaver, mens også balance mellem arbejdstid og arbejdsomfang generelt scores lavt. Derudover oplever en væsentlig andel, at arbejdet ind i mellem tager så meget energi, at det går ud over privatlivet. Vurderingen af medarbejderudviklingssamtalens udbytte og kommunikationen vedrørende udviklingsmuligheder og karriereveje i enheden ligger også lavt.

OVERVEJENDE FREMGANG SIDEN 2016 – SÆRLIGT TILLID TIL LEDELSEN ER STYRKET

8 spørgsmål med størst udvikling sammenlignet med 2016



Resultater

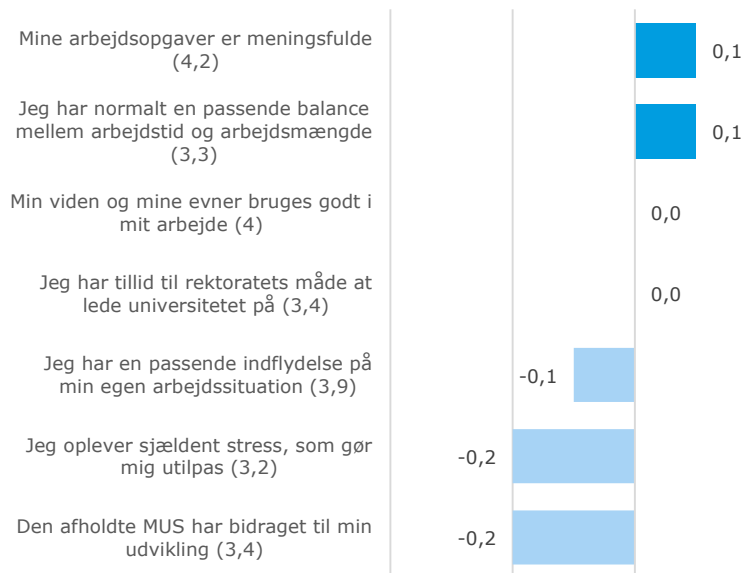
Udvikling: Figuren til venstre viser en sammenligning mellem Københavns Universitets resultater i år og ved den seneste APV i 2016.

Medarbejderne har i højere grad end tidligere tillid til rektoratets, dekanatets og institutledelsens måde at lede på. Derudover oplever en større andel end i 2016 at have meningsfulde arbejdsopgaver og balance mellem arbejdstid og arbejdsmængde.

Den generelle vurdering af, hvorvidt nye idéer får støtte og opmuntring i enheden, er en smule lavere end i 2016. Samtidig er andelen af medarbejdere, der angiver, at de sjældent oplever stress, der gør dem utilpasse, en smule lavere end i 2016.

SAMMENLIGNET MED ANDRE UDDANNELSESINSTITUTIONER LIGGER KU LAVERE BL.A. OPLEVELSEN AF STRESS

KU sammenlignet med andre uddannelsesinstitutioner



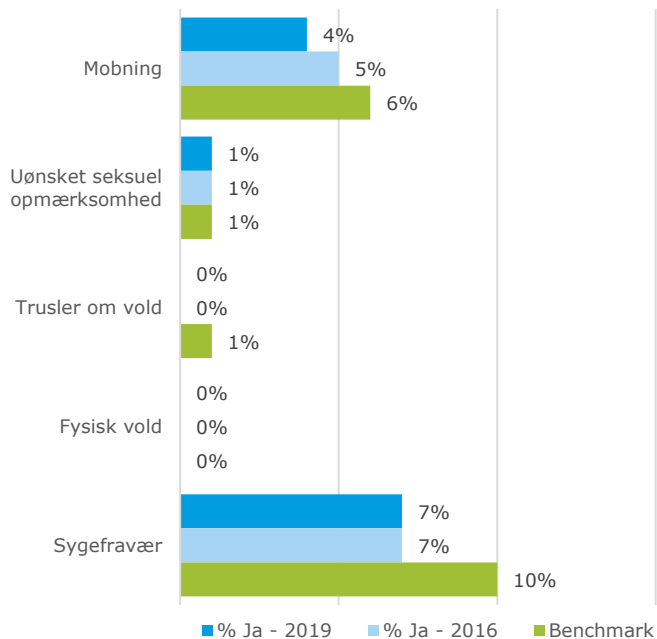
Resultater

Eksternt benchmark: Figuren til venstre viser en sammenligning mellem Københavns Universitets resultater og benchmark af 16 andre uddannelsesinstitutioner (bl.a. frem andre universiteter).

KU ligger generelt på niveau med de øvrige uddannelsesinstitutioner, men lavere på spørgsmålet om oplevelsen af stress og ift. til, om medarbejderne oplever, at MUS har bidraget til deres udvikling.

FÆRRE MEDARBEJDERE ANGIVER AT HAVE OPLEVET MOBNING I 2019 END DET VAR TILFÆLDET I 2016

Krænkende adfærd – sammenligning med eksternt benchmark



Resultater

Krænkende adfærd: Figuren til venstre viser en sammenligning mellem Københavns Universitets resultater på krænkende adfærd og sygefravær med hhv. 2016-resultatet og det eksterne benchmark.

Andelen af medarbejdere, der har oplevet mobning har bevæget sig positivt siden 2016 og generelt oplever færre medarbejdere på KU mobning, end det er tilfældet på andre uddannelsesinstitutioner.

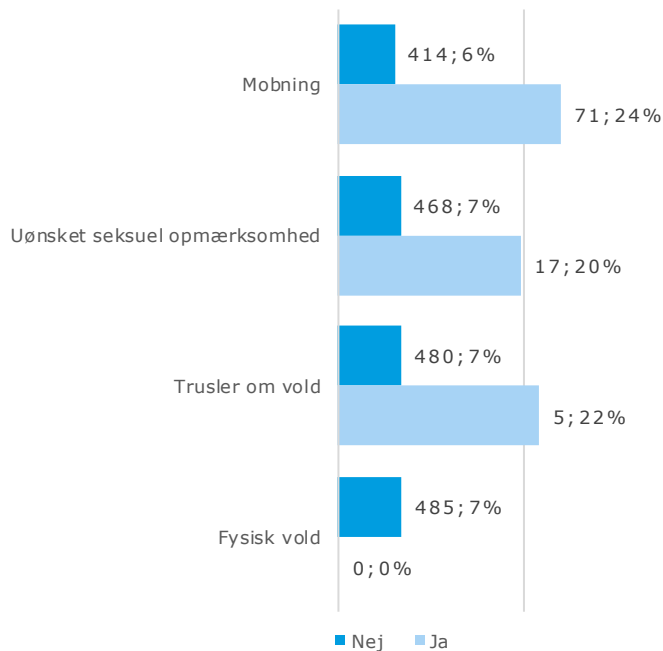
Generelt kan det konstateres, at KU på spørgsmålene om krænkende adfærd og sygefravær ligger på niveau eller bedre både ift. eget 2016-resultat, men også det eksterne benchmark.

I absolutte tal har følgende antal medarbejdere i 2019 oplevet:

- Mobning: 295
- Uønsket seksuel opmærksomhed: 86
- Trusler om vold: 23
- Fysisk vold: 3
- Arbejdsrelateret sygefravær: 485

TENDENS TIL STØRRE SYGEFRAVÆR BLANDT MEDARBEJDERE, DER HAR OPLEVET KRÆNKENDE ADFÆRD

Sygefravær og krænkende adfærd



Resultater

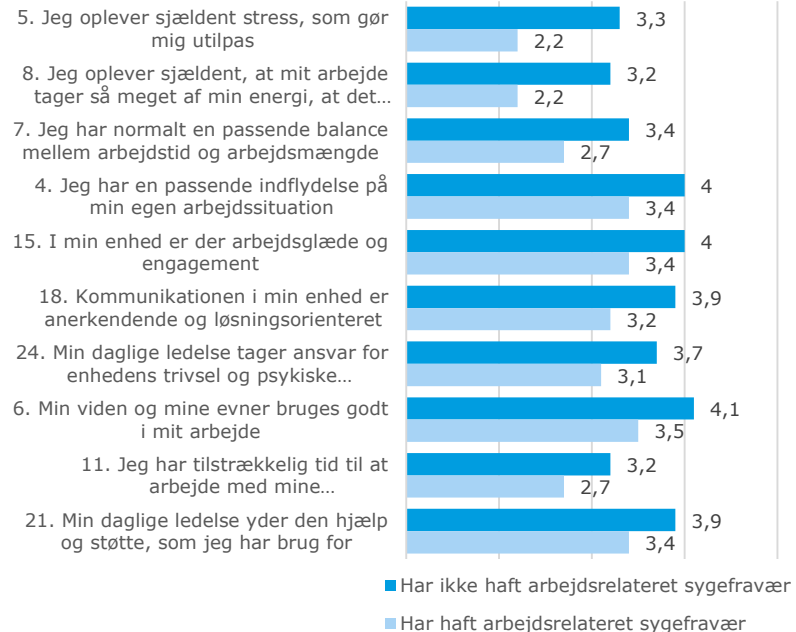
Krænkende adfærd: Der ses en tendens til, at de medarbejdere, der har været udsat for krænkende adfærd også har mere arbejdsrelateret sygefravær.

24 procent af de medarbejdere, der har oplevet mobning (71 personer) angiver, at de inden for de seneste 12 måneder ligeledes har haft arbejdsrelateret sygefravær. Til sammenligning har blot 6% (414 personer) af de medarbejdere, der ikke har været udsat for mobning, haft arbejdsrelateret sygefravær inden for det seneste år.

Der tegner sig et lignende billede for uønsket seksuel opmærksomhed og trusler om vold, hvor fordelingen er nogenlunde tilsvarende.

BALANCE OG SAMARBEJDSKLIMA DIFFERENTIERER MEDARBEJDERE MED OG UDEN SYGEFRAVÆR

Top 10 spørgsmål med størst afvigelse mellem medarbejdere med og uden arbejdsrelateret sygefravær



Resultater

Sygefravær: Figuren til venstre viser de ti spørgsmål, hvor der er størst afvigelse mellem medarbejdere, der har haft arbejdsrelateret sygefravær inden for de seneste 12 måneder, og medarbejdere der ikke har haft arbejdsrelateret sygefravær.

Der ses markante forskelle mellem de to grupper på spørgsmål vedrørende balance og stress. På spørgsmålet om utilpashed grundet stress scorer medarbejdere, der har haft arbejdsrelateret sygefravær inden for de seneste 12 måneder, i gennemsnit 1,1 lavere end medarbejdere, der ikke har haft arbejdsrelateret sygefravær. Andelen af medarbejdere der oplever, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet, er ligeledes væsentlig højere for medarbejdere, der har haft sygefravær.

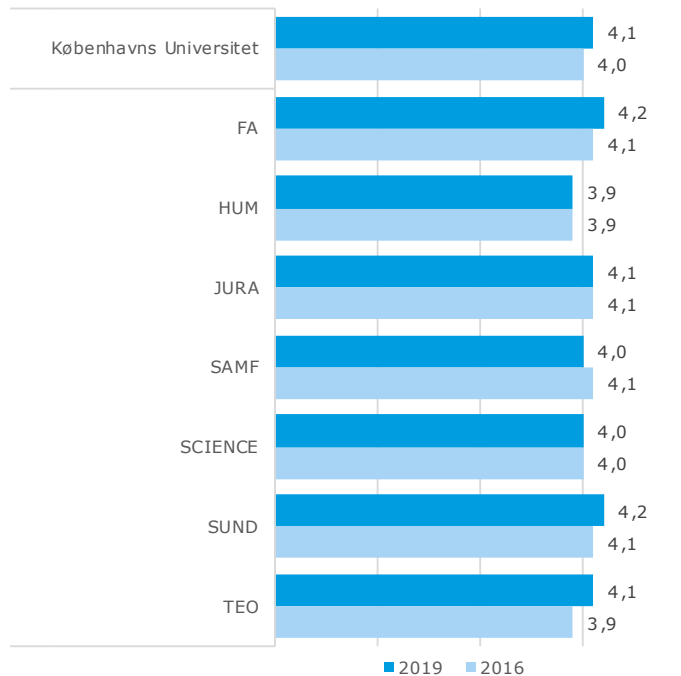
Det ses yderligere, at medarbejdere med sygefravær i mindre grad oplever at have passende indflydelse på deres arbejdssituation, mens forhold der vedrører samarbejds klima i enheden også vurderes lavere.

RESULTATER PÅ TVÆRS

UNDERSØGELSENS RESULTATER OPDELT PÅ FAKULTETER. KARAKTERISTIKA FOR HØJT/LAVT SCORENDE ENHEDER

GENERELT HØJT NIVEAU PÅ TVÆRS AF UNIVERSITETET – FLERE FREMGANGE END TILBAGEGANGE

Dit job som helhed - På tværs af fakulteter



Resultater

Dit job som helhed: Figuren til venstre viser fakulteternes resultat på 'Dit job som helhed' i 2019 og 2016.

FA og SUND har den højeste score i 2019, og begge fakulteter er gået frem med 0,1 ift. 2016. Med en score på 4,1 ligger TEO også højt, og er gået mest frem af alle fakulteter ift. 2016.

SAMF er som det eneste fakultet gået tilbage ift. 2016. Resultatet på 4,0 er 0,1 lavere end i 2016.

HUM ligger lavest med en gennemsnitlig vurdering af 'Dit job som helhed' på 3,9. Resultatet er på niveau med resultatet i 2016.

VARIERENDE RESULTATER PÅ TVÆRS – ISÆR LEDELSEN OG BALANCE OG RAMMEVILKÅR VARIERER

Tema - På tværs af fakulteter

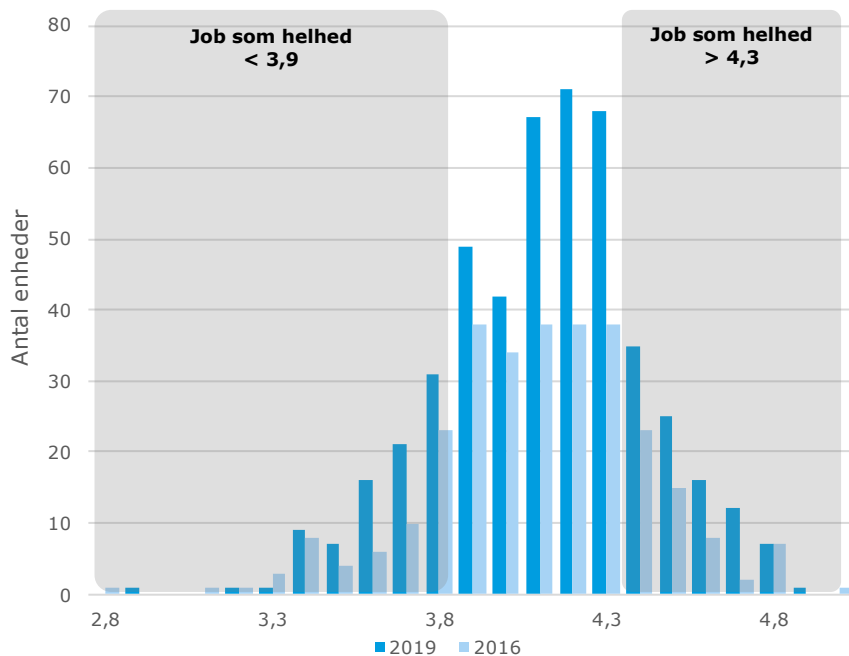
	Dit job som helhed	Jobindhold	Balance og rammevilkår	Udvikling	Samarbejdsclima	Daglig ledelse	Ledelsen
Universitet	4,1	4,1	3,5	3,4	3,9	3,8	3,5
FA	4,2	4,0	3,7	3,4	4,0	3,9	3,8
HUM	3,9	4,0	3,3	3,2	3,6	3,5	3,2
JURA	4,1	4,0	3,6	3,3	4,0	3,8	3,7
SAMF	4,0	4,0	3,2	3,2	3,6	3,4	3,4
SCIENCE	4,0	4,1	3,4	3,4	3,9	3,8	3,3
SUND	4,2	4,1	3,6	3,5	4,0	3,8	3,7
TEO	4,1	4,1	3,2	3,5	3,7	3,8	3,8

Ligger 0,2 eller mere under universitetets samlede resultat

Ligger 0,2 eller mere over universitetets samlede resultat

ENHEDERNES SPREDNING PÅ *DIT JOB SOM HELHED* AFSPEJLER I STORE TRÆK FORDELINGEN I 2016

Dit job som helhed



Resultater

Højest scorende enheder:

20 procent af enhederne (svarende til 96 enheder) scorer over 4,3 på 'Dit job som helhed'. De 96 enheder dækker i alt over 13 procent af de indkomne svar.

Lavest scorende enheder:

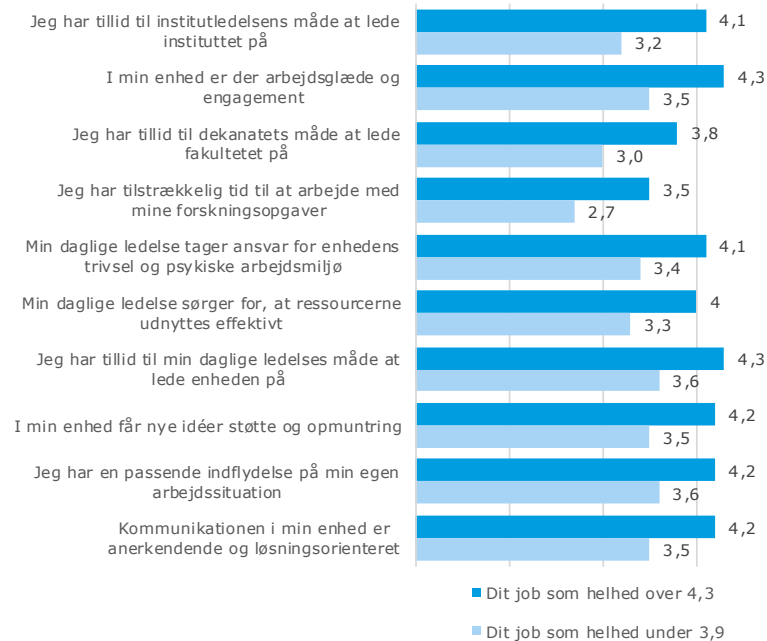
18 procent af enhederne (svarende til 87 enheder) har en score på under 3,9 på 'Dit job som helhed'. Den enhed, der har den laveste score, har en score på 2,8. De 87 enheder dækker i alt over 22 procent af de indkomne svar.

Sammenlignet med 2016

Spredningen blandt enhederne er meget lig spredningen i 2016. Dog synes der at være en lille tendens til, at flere enheder er rykket en smule frem. Således scorede 19 procent af enhederne under 3,9 i 2016 sammenlignet med 18 procent i år. Samtidig er andelen af enheder med et resultat over 4,3 på 'Dit job som helhed' 1 procentpoint højere i 2019.

SÆRLIGT LEDELSE ADSKILLER ENHEDER MED HØJ OG LAV VURDERING AF JOBBET SOM HELHED

Top 10 spørgsmål med størst afvigelse mellem højest og lavest scorende enheder



Resultater

Karakteristika for højest scorende enheder:

- Tillid til den nære og overordnede ledelse.
- Arbejdsglæde og engagement i enheden.
- God hjælp og støtte i enheden.
- Indflydelse på egen arbejdssituation.
- Anerkendende og løsningsorienteret kommunikation i enheden

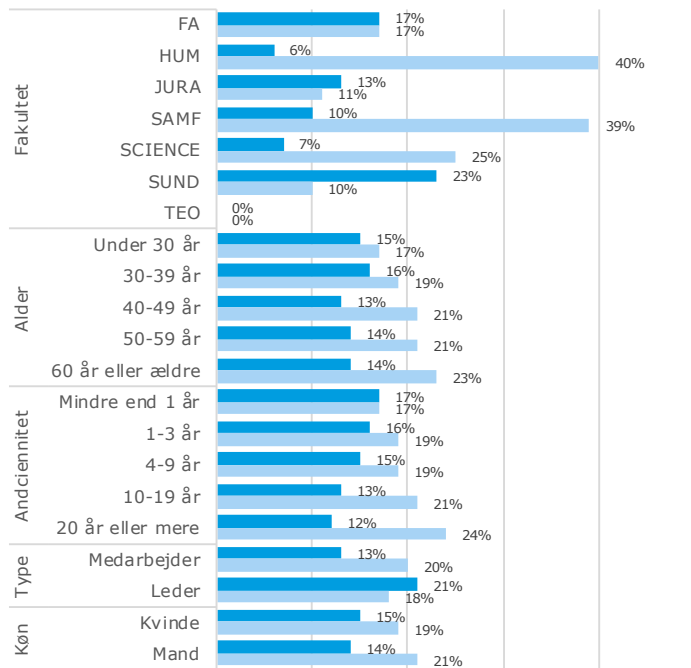
Karakteristika for lavest scorende enheder:

- Lav tillid til ledelsen.
- Udfordringer med engagement og arbejdsglæde i enheden.
- Oplevet tidspres i arbejdet med forskningsopgaver.
- Lavere fokus på enhedens trivsel og effektiv udnyttelse af ressourcer hos den daglige ledelse.
- Lavere indflydelse på egen arbejdssituation

Centrale forskelle: Forskellen mellem de højest og lavest scorende enheder er størst på spørgsmålene vedrørende tillid til institutledelsen og engagement og arbejdsglæde i enheden. Dernæst kommer spørgsmål vedrørende tillid til dekanatets ledelse og de tidsmæssige rammer for arbejdet med forskningsopgaver. Medarbejdere i enheder med høj trivsel har højere tillid til den daglige ledelse, og er mere tilfredse med måden, hvorpå den daglige ledelse arbejder med trivsel og udnytter enhedens ressourcer på. Ledelse – både den nære og overordnede – er således i udpræget grad med til at differentiere enheder med høj og lav trivsel.

LAVT SCORENDE ENHEDER I HUM OG SAMF MENS SUND OG JURA HAR FLERE HØJT SCORENDE

Karakteristika ved enheder i top og bund



Resultater

Karakteristika: Figuren til venstre viser hvordan højt og lavt scorende enheder fordeler sig inden for fakulteterne samt på relevante baggrundsoplysninger. På HUM og SAMF er der en væsentlig overvægt af lavt scorende enheder, mens SUND og JURA har en større andel højt scorende enheder end lavt scorende enheder.

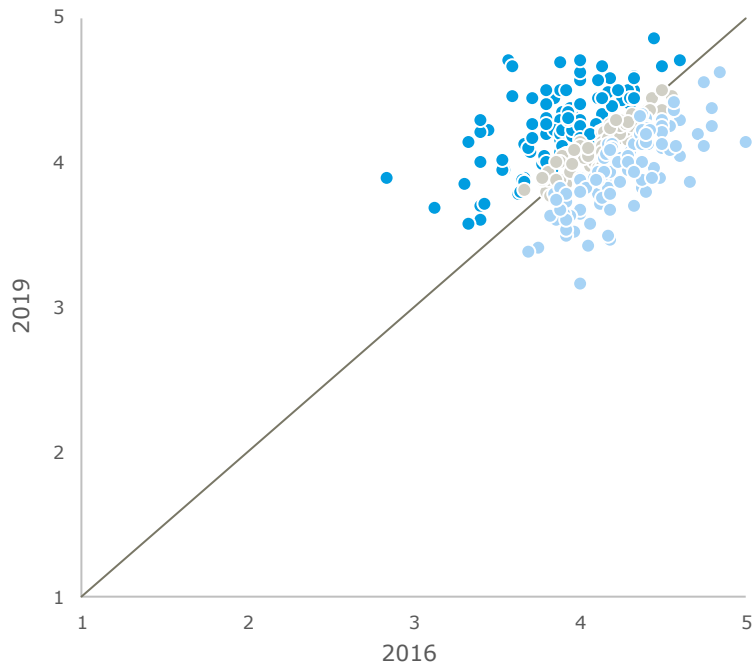
Der er ikke tydelige indikationer på, at alder eller anciennitet skulle være med til at differentiere højt og lavt scorende enheder. Dog ses der en tendens til, at vurderingen af jobbet som helhed falder gradvist i takt med ansættelsens varighed.

En overvægt af medarbejderne er repræsenteret blandt middel og lavt scorende enheder, mens lederne i højere grad er repræsenteret i højt scorende enheder end i lavt scorende enheder.

Opdelingen på mænd og kvinder indikerer ikke, at køn differentierer højt- og lavt scorende enheder.

BÅDE FREMGANG OG TILBAGEGANG AT SPORE I VURDERINGEN AF DIT JOB SOM HELHED PÅ TVÆRS AF ENHEDER

Enhedernes udvikling på 'Dit job som helhed'



RAMBOLL

Resultater

Udvikling: Figuren viser, hvordan de enkelte enheder har udviklet sig på 'Dit job som helhed' fra 2016 til 2019. Enheder, der ligger over diagonalen scorede højere i 2019 end i 2016, mens enheder der ligger under diagonalen er gået tilbage. Enheder placeret på diagonalen har omtrent samme score begge år.

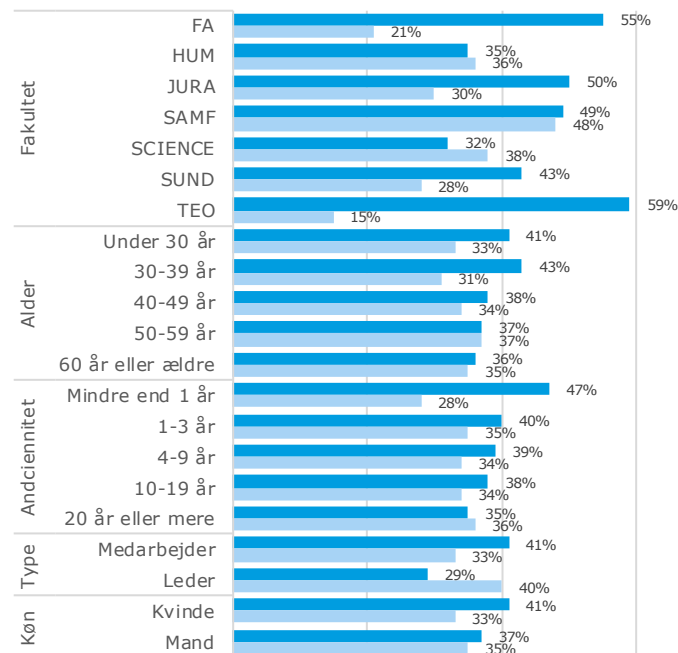
I alt er 105 enheder gået frem med 0,1 eller derover, svarende til 37 procent af enhederne. Tilsvarende har samme antal enheder (105 svarende til 37 procent) har haft en negativ udvikling på -0,1 eller mere.

13 procent af enhederne, der var i laveste kvartil i 2016 er nu i højeste kvartil. Samtidig har blot 4 procent af enhederne fra højeste kvartil i 2016 flyttet sig til laveste kvartil i 2019. 69 procent af de enheder, der var placeret i midterste kvartil i 2016, er også placeret i den midterste kvartil i år. Fremgangen på 0,1 på 'Dit job som helhed' afspejler således, at en større andel enheder har flyttet sig i en positiv retning, sammenlignet med den andel af enheder, der har oplevet negativ en udvikling, mens en stor andel af enhederne har fastholdt niveauet fra seneste måling.

	2019			
		Laveste kvartil	Mellem (25-75%-kvartil)	Højeste kvartil
2016				
Laveste kvartil		27%	60%	13%
Mellem (25-75%-kvartil)		16%	69%	15%
Højeste kvartil		4%	71%	25%

GENERELT OVERREPRÆSENTATION AF ENHEDER MED POSITIV UDVIKLING PÅ TVÆRS – SCIENCE UNDTAGET

Karakteristika ved enheder med positiv og negativ udvikling på Dit job som helhed



- Positiv udvikling på Dit job som helhed > 0,1
- Negativ udvikling på Dit job som helhed < -0,1

RAMBOLL

Resultater

Karakteristika: Figuren til venstre viser, hvordan enheder med hhv. positiv og negativ udvikling på 'Dit job som helhed' fordeler sig inden for fakulteterne samt på relevante baggrundsplysninger.

Der ses en overrepræsentation af enheder med positiv udvikling under FA, JURA og TEO, mens lavt scorende enheder er overrepræsenterede under SCIENCE.

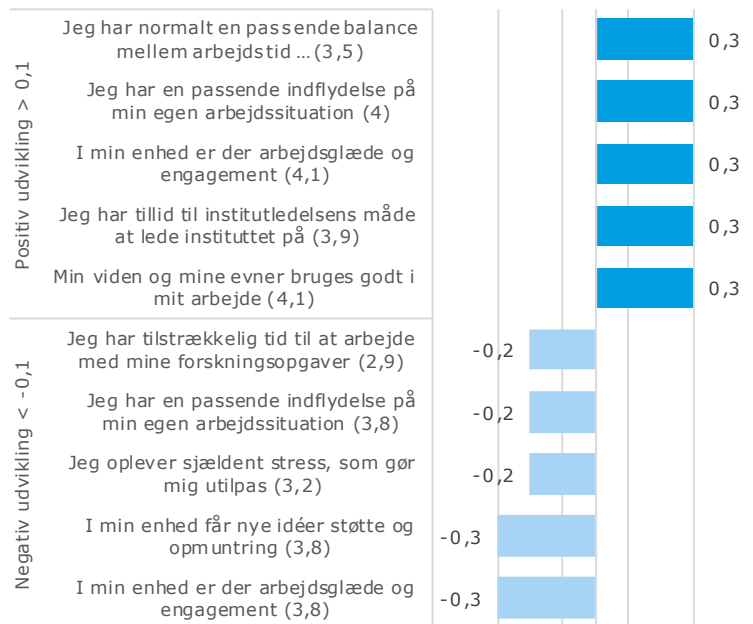
Yngre medarbejdere og medarbejdere med lav anciennitet er i større udstrækning placeret i enheder med positiv udvikling på 'Dit job som helhed', mens denne andel er lavere for ældre medarbejdere og medarbejdere med høj anciennitet.

For medarbejdertype ses det, at en større andel af medarbejderne er placeret i enheder med positiv udvikling end i enheder med negativ udvikling. For lederne er tendensen mindre positiv, og en overvægt af lederne er placeret i enheder, der har haft en negativ udvikling siden 2016.

Opdelingen på køn viser, at kvinder i større udstrækning end mænd er placeret i enheder med positiv udvikling siden 2016, mens andelen af mænd i enheder med positiv og negativ udvikling er tilnærmelsesvis lige stor.

BALANCE OG SAMARBEJDSKLIMA ER DE DRIVENDE KRÆFTER FOR BÅDE ENHEDER MED POSITIV OG NEGATIV UDVIKLING

5 spørgsmål med størst udvikling for enheder med positiv hhv. negativ udvikling



Resultater

Hvad driver positiv udvikling:

Enhederne der er gået frem, er især gået frem på:

- Balance mellem tid og opgaver
- Indflydelse på arbejdssituation og anvendelsen af viden og evner i arbejdet.
- Arbejdsglæde og engagement i enheden.
- Tillid til den overordnede ledelse

Hvad driver negativ udvikling:

Enhederne der er gået tilbage, er især gået tilbage på:

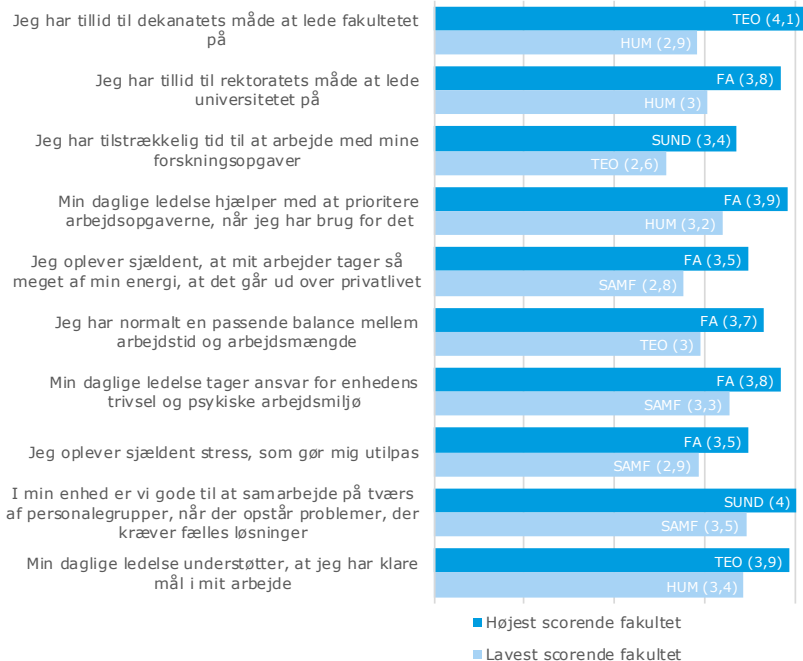
- Samarbejds klima og arbejdsglæde i enheden
- Tidsrammen for arbejdet med forskningsopgaver og generel belastning
- Indflydelse på arbejdssituation

Centrale forskelle: Fremgangen på 'Dit job som helhed' synes at være drevet af medarbejdernes vurdering af arbejdsopgaver, samt den tid der er til rådighed. Samtidig lykkes enhederne også i højere grad med at skabe arbejdsglæde og engagement.

I de enheder, der er gået tilbage, er det særligt ift. samarbejds klima i enheden, at medarbejderne oplever udfordringer, men også ift. balance og indflydelse.

ISÆR LEDELSE OG BALANCE ADSKILLER FAKULTETER

Top 10 spørgsmål, der adskiller sig mest på tværs af fakulteter



Resultater

Trivsel: Figuren til venstre viser de 10 spørgsmål, der afviger mest på tværs af fakulteter.

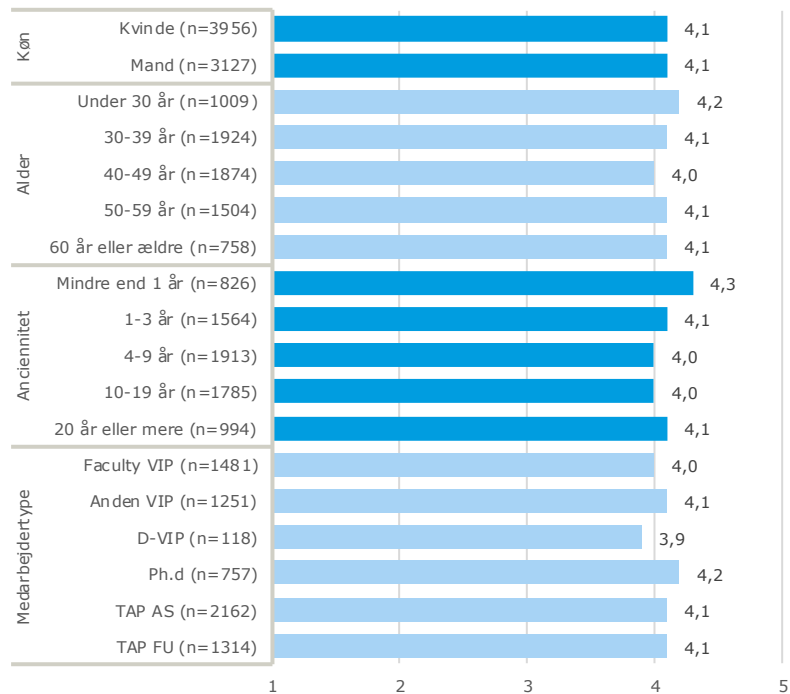
Figuren kan bruges til at sætte målrettet ind i de lavest scorende fakulteter samtidig med, at der er mulighed for at finde et fakultet, hvor der kan søges inspiration.

Den største forskel mellem fakulteterne ses på spørgsmålene vedrørende KU's ledelse. Den største forskel er mellem TEO og HUM på spørgsmålet vedrørende tilliden til dekanatets måde at lede fakultetet på, mens den næststørste forskel er på spørgsmålet omkring rektoratets måde at lede universitetet på. Her er FA's resultat på 3,8 det højeste, mens HUM ligger lavest med en score på 3,0.

Der er tilsvarende store forskelle på oplevelsen af balance i enhederne, samt den daglige ledelses evne til at hjælpe med prioritering af arbejdsopgaver og ansvarstagen ift. trivsel og psykisk arbejdsmiljø i enheden.

YNGRE MEDARBEJDERE OG MEDARBEJDERE MED LAV ANCIENNITET SCORER HØJEST PÅ *DIT JOB SOM HELHED*...

Dit job som helhed – Opdelt på baggrundsoplysninger (1/2)



Resultater

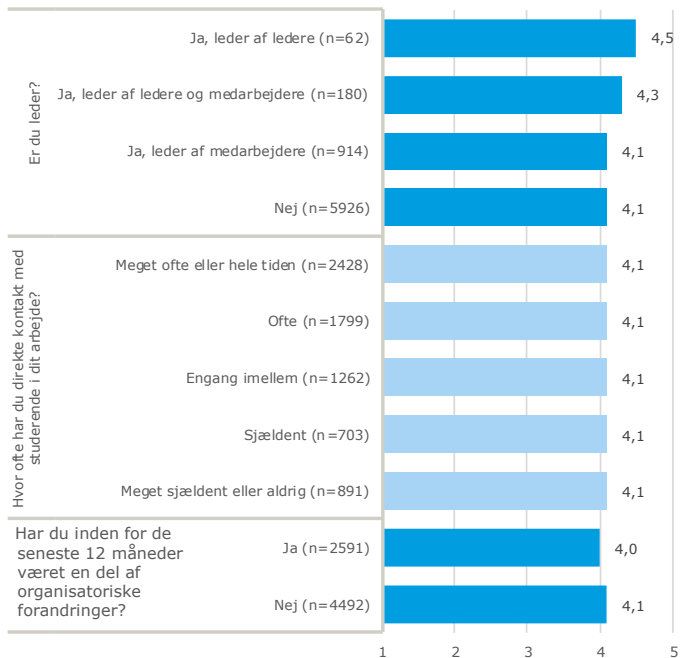
Karakteristika: Figuren til venstre viser den gennemsnitlige vurdering af 'Dit job som helhed' opdelt på forskellige baggrundsoplysninger.

Som tidligere fremhævet ses der en tendens til, at yngre medarbejdere og medarbejdere med lav anciennitet scorer højere på 'Dit job som helhed'. For medarbejdere under 30 år er resultatet på 4,2 således det højeste blandt alderskategorierne, mens resultatet på 4,3 for medarbejdere, der har været ansat mindre end et år, ligeledes ligger højere end de øvrige kategorier inden for anciennitet.

Opdelingen på medarbejdertype viser, at den største tilfredshed med jobbet som helhed findes hos Ph.d.-stipendiaterne, mens D-VIP ligger lavest med en gennemsnitlig vurdering på 3,9.

... MENS DER OGSÅ SES FORSKELLE PÅ TVÆRS AF LEDERTYPER

Dit job som helhed – Opdelt på baggrundsoplysninger (2/2)



Resultater

Karakteristika: Figuren til venstre viser den gennemsnitlige vurdering af 'Dit job som helhed' opdelt på forskellige baggrundsoplysninger.

Ledere, der er ledere af ledere, har den højeste gennemsnitlige vurdering af 'Dit job som helhed' på 4,5, mens ledere, der er ledere for både ledere og medarbejdere også ligger højt. Ledere af medarbejdere og medarbejdere ligger på samme niveau med en gennemsnitlig vurdering på 4,1.

Der ses ikke nogen indikationer på, at hyppigheden af den direkte kontakt med studerende skulle være korreleret med medarbejdernes vurdering af deres job som helhed. Resultatet for alle kategorier er 4,1.

Medarbejdere, der inden for de seneste 12 måneder har været en del af organisatoriske forandringer, er mindre tilfødse end de medarbejdere, der ikke har været en del af organisatoriske forandringer.

METODE TIL IDENTIFIKATION AF DE VIGTIGSTE INDSATSOMRÅDER

Formål

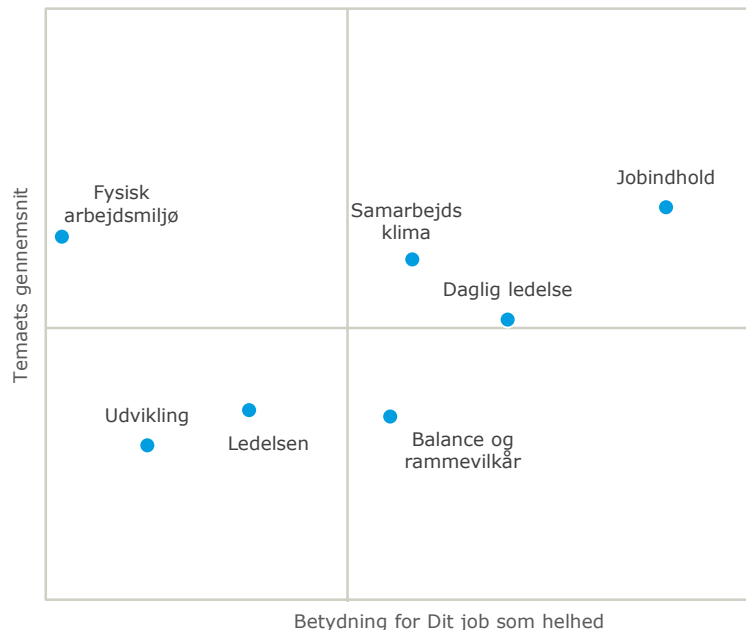
- Vi ønsker at vide, hvilke faktorer, der har betydning for medarbejdernes samlede vurdering på 'Dit job som helhed'.

Metode

- Medarbejderens vurdering på 'Dit job som helhed' (gennemsnit af vurderingen på samlet jobtilfredshed og stolthed) anvendes som afhængig variabel. Jo mere positivt medarbejderen besvarer spørgsmålene, jo højere score.
- Temaerne i undersøgelsen baserer sig på statistiske analyser, samt teoretiske overvejelser om dimensioner i medarbejderdata.
- Ved hjælp af relative weight-analyse er det muligt at beregne de forskellige dimensioners betydning for medarbejdernes samlede tilfredshed; altså et mål for, hvilke dimensioner, der betyder mest for medarbejdernes samlede jobtilfredshed. Vægtene for alle temaerne summerer til 100.
- Betydningen sammenholdes efterfølgende med medarbejdernes vurdering på de tilsvarende dimensioner i en prioriteringsmatrice. Dimensioner med stor betydning og lav vurdering (tilfredshed) kan med fordel prioriteres i det opfølgende arbejde.

JOBINDHOLD OG BALANCE OG RAMMEVILKÅR BØR VÆRE PRIMÆRT INDSATSOMRÅDE

Indsatskort*



Resultater

Styrker: Københavns Universitets styrker er de temaer, der er placeret øverst til højre. Dette er områder med stor betydning for medarbejdernes samlede oplevelse, som samtidig vurderes relativt højt. Her er det særligt **Jobindhold**, der vurderes højt. Det er således et vigtigt område at fastholde resultatmæssigt

Udviklingsområder: Københavns Universitets udviklingsmuligheder er de temaer, der er placeret nederst til højre. Dette er områder med stor betydning for medarbejdernes samlede vurdering jobbet som helhed, som samtidig vurderes lavt. Temaet **Balance og rammevilkår** har stor betydning for vurderingen af 'Dit job som helhed', men vurderingen af spørgsmålene i temaet er lavere end den gennemsnitlige vurdering af alle spørgsmål. Tabellen nedenfor fremhæver spørgsmålene med størst betydning inden for de temaer, der kategoriseres som hhv. styrker og indsatsområder.

	Score	Vægt
Jobindhold		
Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	4,2	11,0
Jeg har en passende indflydelse på min egen arbejdssituation	3,9	9,3
Balance og rammevilkår		
Jeg har generelt gode muligheder for at løse mine arbejdsopgaver	3,9	5,3
Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas	3,2	3,7
Daglig ledelse		
Jeg har tillid til min daglige ledelses måde at lede enheden på	3,9	4,1
Min daglige ledelse understøtter, at jeg har klare mål i mit arbejde	3,8	3,6
Samarbejds klima		
Kommunikationen i min enhed er anerkendende og løsningsorienteret	3,8	2,8

RAMMEVILKÅR FOR LØSNING AF ARBEJDSOPGAVER OG STRESSFOREBYGGELSE BØR VÆRE PRIMÆRE INDSATSOMRÅDER

Indsatskort*



Resultater

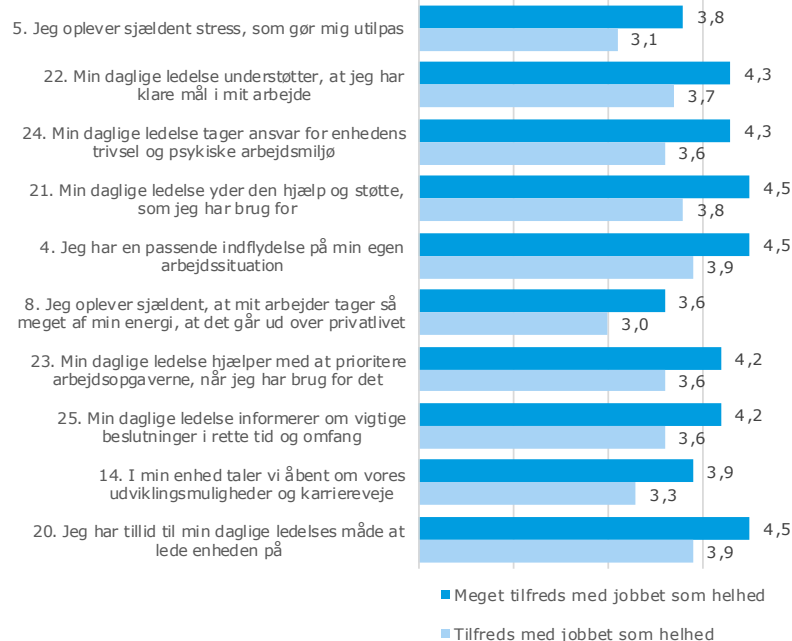
Balance og rammevilkår: I indsatskortet til venstre er der sat fokus på analysetemaet 'Balance og rammevilkår', der på forrige side blev udpeget som indsatsområde. I temaet indgår fem spørgsmål, der indfanger medarbejdernes vurdering af forhold i arbejdet, der vedrører balance og rammevilkår.

Spørgsmålet "Jeg har generelt gode muligheder for at løse mine arbejdsopgaver" har den største betydning af alle spørgsmål inden for temaet, og kan forklare 5,3% af den samlede variation på 'Dit job som helhed'. Derudover ses det også, at oplevelsen af at være stresset i en sådan grad, at det medfører utilpashed, har væsentlig betydning for vurderingen af jobbet som helhed og samtidig scores lavt. Disse to aspekter kan med fordel prioriteres fremover.

	Score	Vægt
1: Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas	3,2	3,7
2: Jeg har normalt en passende balance mellem arbejdstid og arbejdsmængde	3,3	1,7
3: Jeg oplever sjældent, at mit arbejder tager så meget af min energi, at det går ud over privatlivet	3,1	2,1
4: Jeg har generelt gode muligheder for at løse mine arbejdsopgaver	3,9	5,3
5: Hvis jeg møder vanskeligheder i mit arbejde, føler jeg mig generelt sikker på at kunne håndtere dem	3,9	3,4

DEN DAGLIGE LEDELSE DIFFERENTIERER TILFREDSE OG MEGET TILFREDSE MEDARBEJDERE

Top 10 forskelle mellem dem, der er "Meget tilfredse" med deres job som helhed (31%) og dem, der er "Tilfredse" (54%)



Resultater

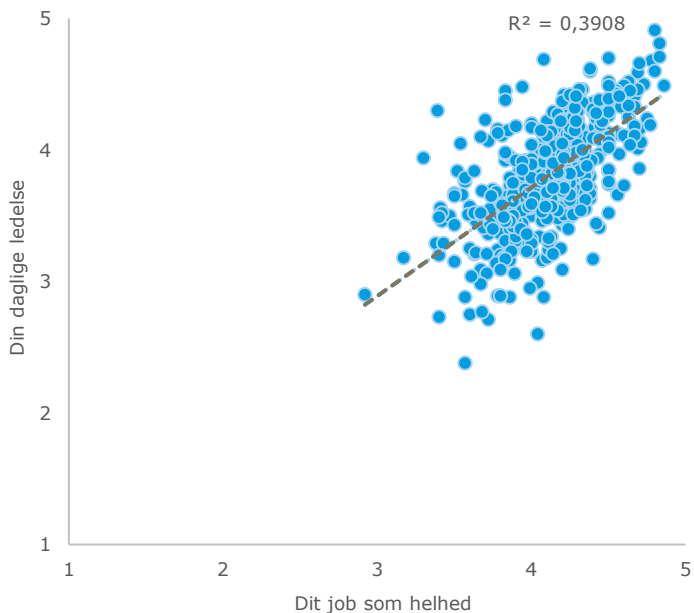
Tilfredshed med jobbet som helhed: I figuren til venstre ses de 10 spørgsmål, hvor der er størst afvigelse mellem medarbejdere, der er henholdsvis tilfredse og meget tilfredse med deres job som helhed. 6 ud af 10 spørgsmål vedrører den daglige ledelse, hvilket giver en klar indikation af, at høj ledelseskvalitet spiller en vigtig rolle for meget tilfredse medarbejdere.

Den største forskel mellem tilfredse og meget tilfredse medarbejdere er på spørgsmålet vedrørende stress, hvor meget tilfredse medarbejdere i gennemsnit scorer 0,7 højere. Derudover ses det, at den daglige ledelses evne til at opstille klare mål, yde hjælp og støtte samt tage ansvar for enhedens trivsel og psykiske arbejdsmiljø også er med til at differentiere de to grupper.

Ydermere oplever de meget tilfredse medarbejdere i større udstrækning end de tilfredse medarbejdere, at de har passende indflydelse på deres arbejdsituation, og at den daglige ledelse hjælper med at prioritere arbejdsopgaverne og informerer om vigtige beslutninger i rette tid og omfang.

DER SES EN VIS SAMVARIANS MELLEM TEMAET *DIN DAGLIGE LEDELSE* OG *DIT JOB SOM HELHED*

Kryds mellem din daglige ledelse og dit job som helhed - enhedsniveau



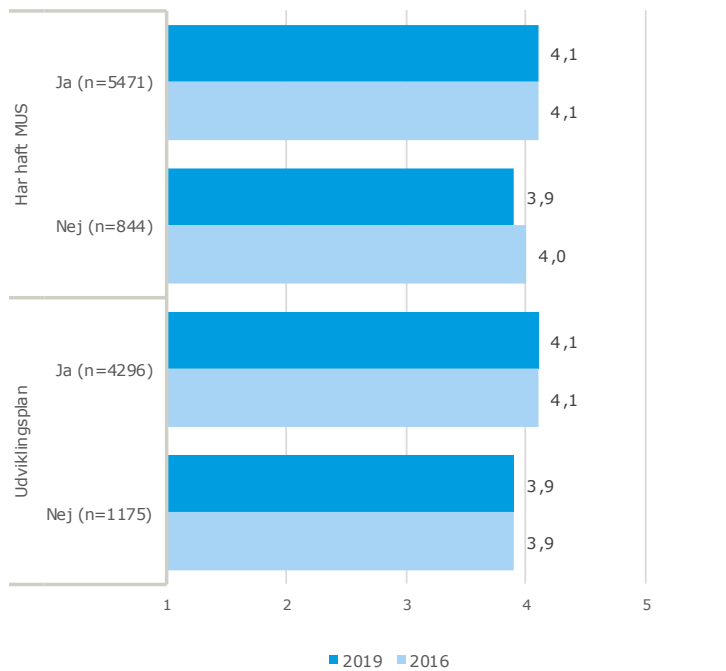
Resultater

Daglig ledelse og job som helhed: Figuren til venstre viser samvarians på enhedernes gennemsnitlige score på temaet 'Din daglige ledelse' og 'Dit job som helhed'. Resultaterne vises på enhedsniveau.

Som det fremgår er der en moderat positiv samvarians mellem svarene på de to temaer. Jo bedre oplevelse af den daglige ledelse, jo bedre vurdering af jobbet som helhed.

MUS OG UDVIKLINGSPLAN BETYDER NOGET FOR DEN SAMLEDE OPLEVELSE

Dit job som helhed og MUS



Resultater

MUS og udviklingsplan: I figuren til venstre er resultaterne på 'Dit job som helhed' opdelt på MUS og udviklingsplan.

Medarbejdere, der inden for det seneste år har haft en medarbejderudviklingssamtale, scorer i gennemsnit 0,2 højere på 'Dit job som helhed' sammenlignet med medarbejdere, der ikke har haft en mus inden for det seneste år.

For udviklingsplan tegner der sig et lignende billede, og medarbejdere der i forbindelse med samtalen har lavet en skriftlig eller mundtlig aftale, der beskriver behov for udvikling og uddannelse, ligger 0,2 højere på 'Dit job som helhed' end medarbejdere, hvor der ikke er blevet udarbejdet en udviklingsplan i forbindelse med MUS-samtalen.

Vurderingen af 'Dit job som helhed' ligger i år 0,1 lavere for medarbejdere, der ikke har haft en MUS, sammenlignet med 2016.

KONKLUSIONER OG REFLEKSIONER

KONKLUSIONER OG REFLEKSIONER TIL DET VIDERE ARBEJDE

KONKLUSIONER OG REFLEKSIONER

1

- Overordnet set kan det konkluderes, at der er sket en fremgang på 'Dit job som helhed' siden den seneste måling i 2016. Fremgang er dog ikke statistisk signifikant. Resultaterne varierer på tværs af fakulteterne, hvor FA og SUND scorer højest, mens HUM ligger lavest. TEO oplever den største fremgang på 0,2, mens FA og SUND også er gået frem ift. seneste måling. SAMF oplever som det eneste fakultet tilbagegang på 'Dit job som helhed' sammenlignet med 2016.

2

- Tilliden til KU's ledelse er steget siden 2016, og medarbejdernes tillid til rektoratet, dekanatet og institutledelsen er blandt de spørgsmål, der er gået mest frem i forhold til 2016. Generelt er der flere og større fremgange end tilbagegange, når vi ser på de spørgsmål, der kan sammenlignes mellem de to undersøgelser.

3

- Sammenlignet med andre uddannelsesinstitutioner ligger KU bedre til ift. oplevelsen af meningsfuldhed, men lavere på spørgsmålet om oplevelsen af stress og ift. til, om medarbejderne oplever, at MUS har bidraget til deres udvikling.

4

- Generelt kan det konstateres, at KU på spørgsmålene om krænkende adfærd og sygefravær ligger på niveau eller bedre både ift. eget 2016-resultat, men også andre uddannelsesinstitutioner. Ift. arbejdsrelateret sygefravær angives det psykiske arbejdsmiljø herunder opgavebelastning som den største forklaring.

5

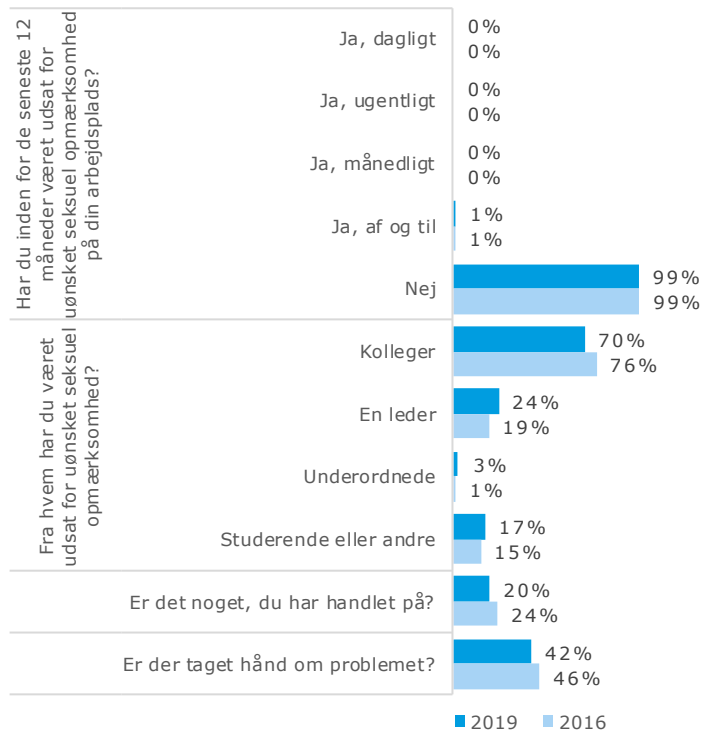
- Jobindhold og Balance og rammevilkår er de to analysetemaer, der bør dedikeres størst opmærksomhed. Jobindhold, herunder meningsfuldhed og indflydelse, fordi det har stor betydning og om muligt bør fastholdes på et højt niveau. Balance og rammevilkår fordi spørgsmålene heri scorer noget lavere og samtidig har en væsentlig betydning for medarbejdernes samlede oplevelse af tilfredshed og stolthed.

BILAG

KRÆNKENDE ADFÆRD
SYGEFRAVÆR
SPØRGSMÅL I TEMAERNE

KRÆNKENDE ADFÆRD

Uønsket seksuel opmærksomhed



Resultater

Uønsket seksuel opmærksomhed: Figuren til venstre viser andelen af medarbejdere, der har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed. Derudover vises fordelingerne på de opfølgende spørgsmål om uønsket seksuel opmærksomhed for de medarbejdere, der har oplevet dette.

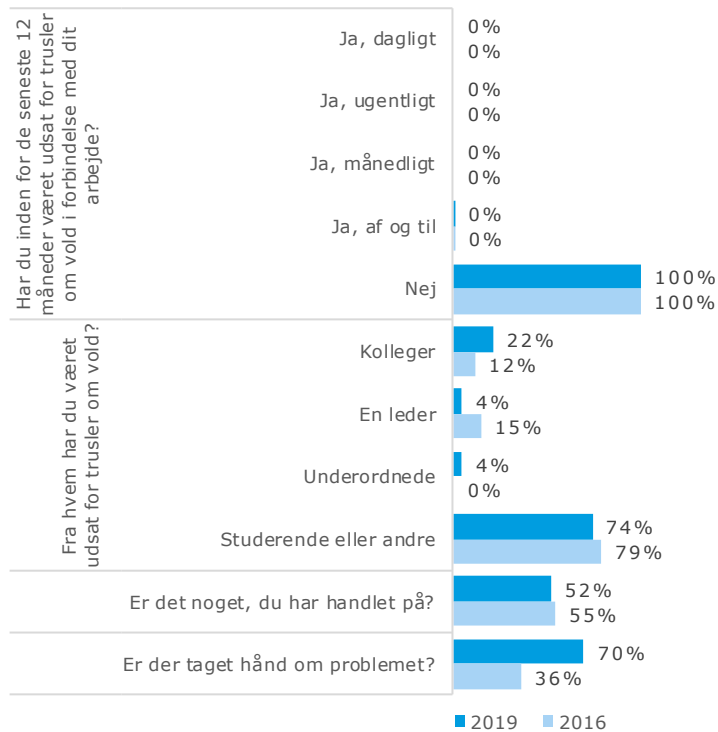
1% af medarbejderne på Københavns Universitet angiver, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed. Her angiver de, at den uønsket seksuelle opmærksomhed har fundet sted af og til.

Af dem, som angiver, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, angiver 70%, at det er kolleger, der har udsat dem for uønsket seksuel opmærksomhed. 24% angiver, at det er en leder, 3% angiver, at det er en underordnet, mens 17% angiver, at det er studerende eller andre, der har udsat dem for uønsket seksuel opmærksomhed.

Blot 20% af medarbejderne angiver, at det er noget, som de har handlet på. 42% tilkendegiver, at der er taget hånd om problemet, hvilket er en lille tilbagegang ift. 2016, hvor andelen var 46%.

KRÆNKENDE ADFÆRD

Trusler om vold



Resultater

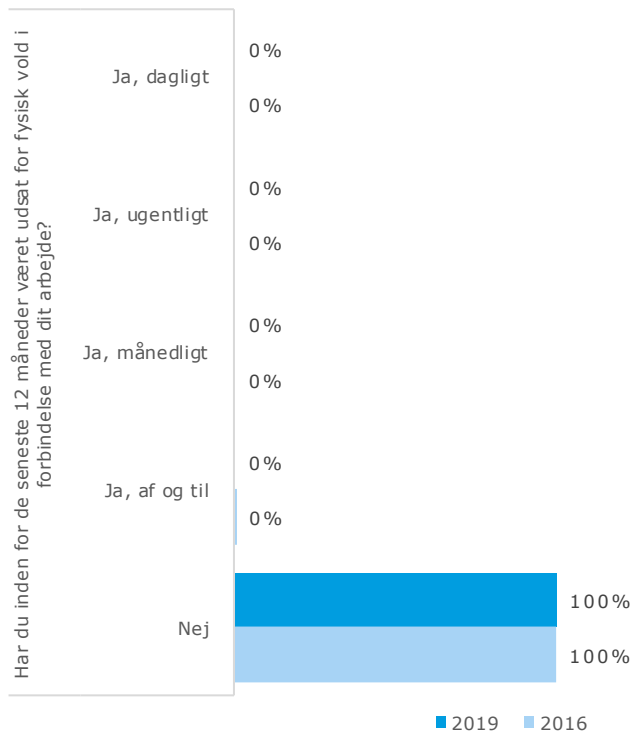
Trusler om vold: Figuren til venstre viser andelen af medarbejdere, der har været udsat for trusler om vold. Derudover vises fordelingerne på de opfølgende spørgsmål om trusler om vold for de medarbejdere, der har været udsat for truslerne.

Under 1% af medarbejderne på Københavns Universitet angiver, at de har været udsat for trusler om vold. Trusler om vold kommer i de fleste tilfælde (74%) fra studerende eller andre. 22% af tilfældene om trusler om vold kommer fra kollegaer, mens 4% af tilfældene kommer fra en leder. Trusler om vold fra underordnede ligger også på 4%.

Lidt over halvdelen (52%) af dem, som har været udsat for trusler om vold har handlet på det. 70% af de medarbejdere, der har været udsat for trusler om vold angiver, at der er taget hånd om problemet, hvilket er en markant fremgang ift. 2016.

KRÆNKENDE ADFÆRD

Fysisk vold



Resultater

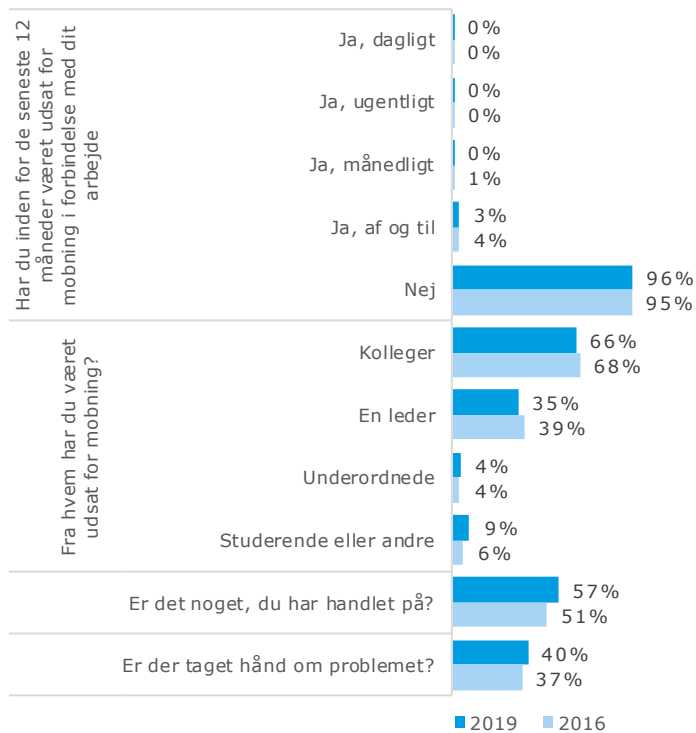
Fysisk vold: Figuren til venstre viser andelen af medarbejdere, der har oplevet fysisk vold.

Under 1 % af medarbejderne på Københavns Universitet har inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk vold, hvilket er det samme resultat som fra 2016.

Da under fem medarbejdere har angivet, at de har været udsat for fysisk vold, vises svarfordelingen på de opfølgende spørgsmål ikke af hensyn til disse medarbejders fortrolighed.

KRÆNKENDE ADFÆRD

Mobning



Resultater

Mobning: Figuren til venstre viser andelen af medarbejdere, der har været udsat for mobning. Derudover vises fordelingerne på de opfølgende spørgsmål om mobning for de medarbejdere, der har oplevet udsat for mobning.

4% af medarbejderne på Københavns Universitet har været udsat for mobning, hvilket er på nogenlunde samme niveau som 2016, hvor det var 5% af medarbejderne, der havde været udsat for mobning.

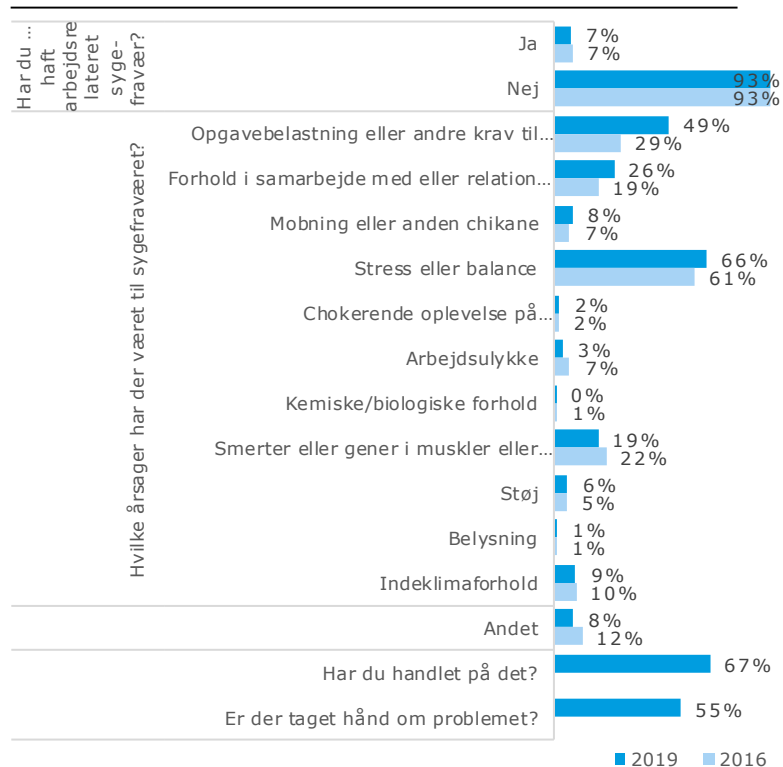
66% angiver, at de har været udsat for mobning fra en kollega, 35% angiver en leder, 4% angiver, at det er en underordnet, mens 9% angiver, at de har været udsat for mobning af studerende eller andre.

Af de medarbejdere der har været udsat for mobning, har 57% handlet på det, hvilket er en større andel end i 2016, hvor tallet var 51%.

40% tilkendegiver, at der er taget hånd om problemet, hvilket er en lille fremgang i forhold til 2016, hvor andelen var 37% angav.

ARBEJDSRELATERET SYGEFRAVÆR

Arbejdsrelateret sygefravær



Resultater

Arbejdsrelateret sygefravær: Figuren til venstre viser andelen af medarbejdere, der har haft arbejdsrelateret sygefravær. Derudover vises fordelingen på det opfølgende spørgsmål om årsagerne til arbejdsrelateret sygefravær.

7% af medarbejderne på Københavns Universitet angiver, at de har haft arbejdsrelateret sygefravær indenfor det seneste år.

66% af medarbejderne, der har oplevet arbejdsrelateret sygefravær, angiver stress eller balance, som årsagen til sygefraværet. Dette er en stigning i forhold til 2016, hvor denne årsag blev angivet af 61%.

Den næstmest forekommende årsag til arbejdsrelateret sygefravær er opgavebelastning eller andre krav til arbejdet. Her angiver 59% af medarbejderne dette som årsag, hvilket markerer en stigning på 20 procentpoint ift. 2016.

SPØRGSMÅL I TEMAER

Faktor	Spørgsmål	Tema	2019	2016
Dit job som helhed	Hvor tilfreds er du med dit job som helhed?	Din arbejdssituation	4,1	4,0
	Jeg er stolt over at være ansat på min arbejdsplads	Din arbejdssituation	4,1	-
Jobindhold	Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	Din arbejdssituation	4,2	4,1
	Jeg har en passende indflydelse på min egen arbejdssituation	Din arbejdssituation	3,9	3,9
	Min viden og mine evner bruges godt i mit arbejde	Din arbejdssituation	4,0	3,9
Balance og rammevilkår	Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas	Din arbejdssituation	3,2	3,3
	Jeg har normalt en passende balance mellem arbejdstid og arbejdsmængde	Din arbejdssituation	3,3	3,2
	Jeg oplever sjældent, at mit arbejde tager så meget af min energi, at det går ud over privatlivet	Din arbejdssituation	3,1	-
	Jeg har generelt gode muligheder for at løse mine arbejdsopgaver	Din arbejdssituation	3,9	3,9
	Hvis jeg møder vanskeligheder i mit arbejde, føler jeg mig generelt sikker på at kunne håndtere dem	Din arbejdssituation	3,9	-
Udvikling	Den afholdte MUS har bidraget til min udvikling	Din udvikling	3,4	-
	I min enhed taler vi åbent om vores udviklingsmuligheder og karriereveje	Din udvikling	3,4	-

SPØRGSMÅL I TEMAER

Faktor	Spørgsmål	Tema	2019	2016
Samarbejdsclima	I min enhed er der arbejdsclæde og engagement	Samarbejde/kollegaer	3,9	3,9
	I min enhed er vi gode til at samarbejde på tværs af personalegrupper, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger	Samarbejde/kollegaer	3,9	3,9
	I min enhed får nye idéer støtte og opmuntring	Samarbejde/kollegaer	3,8	3,9
	Kommunikationen i min enhed er anerkendende og løsningsorienteret	Samarbejde/kollegaer	3,8	-
	I min enhed er omgangstonen behagelig og respektfuld	Samarbejde/kollegaer	4,2	-
Daglig ledelse	Jeg har tillid til min daglige ledelses måde at lede enheden på	Din daglige ledelse	3,9	-
	Min daglige ledelse yder den hjælp og støtte, som jeg har brug for	Din daglige ledelse	3,9	-
	Min daglige ledelse understøtter, at jeg har klare mål i mit arbejde	Din daglige ledelse	3,8	-
	Min daglige ledelse hjælper med at prioritere arbejdsopgaverne, når jeg har brug for det	Din daglige ledelse	3,7	-
	Min daglige ledelse tager ansvar for enhedens trivsel og psykiske arbejdsmiljø	Din daglige ledelse	3,7	-
	Min daglige ledelse informerer om vigtige beslutninger i rette tid og omfang	Din daglige ledelse	3,7	-
	Min daglige ledelse sørger for, at ressourcerne udnyttes effektivt	Din daglige ledelse	3,6	-
Ledelsen	Jeg har tillid til institutledelsens måde at lede instituttet på	KU 's ledelse	3,7	3,6
	Jeg har tillid til dekanatets måde at lede fakultetet på	KU 's ledelse	3,4	3,2
	Jeg har tillid til rektoratets måde at lede universitetet på	KU 's ledelse	3,4	3,2