

TU25

Lederinformation om trivselsundersøgelsen 2025

Dokumentet indeholder oplysninger til ledere i Københavns Kommune. Dokumentet er en vejledning til din rolle og kan bruges som hjælp til at besvare medarbejdernes spørgsmål til trivselsundersøgelsen, spørgsmålene, resultater og det opfølgende arbejde. Du kan finde en samlet oversigt med ofte stillede spørgsmål til trivselsundersøgelsen her: [Ofte stillede spørgsmål | Medarbejder i Københavns Kommunepunktet](#)

Indhold

1	Lederens rolle i trivselsundersøgelsen 2025 (TU25)	1
2	Hvorfor har vi en trivselsundersøgelse?	2
3	Undersøgelsens spørgsmål (spørgerammen)	2
4	Hvem deltager i undersøgelsen?	4
5	Resultatrapporter	5
6	Opfølgning i APV-handleplan	5
7	Vigtige datoer.....	5
8	Hvor kan jeg få hjælp eller læse mere?	6

1 Lederens rolle i trivselsundersøgelsen 2025 (TU25)

TU25 er et redskab til at drøfte trivsel og arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Som leder er din vigtigste rolle at sørge for at TU25 bliver en anledning til at sætte fokus på trivslen.

Som leder har du en afgørende rolle i TU25. Det gælder særligt i dialogen om resultaterne. Den enkelte arbejdsplads fortolker, drøfter og omsætter resultaterne til konkrete initiativer, der kan være med til at forbedre trivslen på arbejdspladsen. Din håndtering af målingen og dialogen om den har stor indflydelse på om trivslen forbedres.

Tre ting, du skal være særligt opmærksom på:

1. Hvordan tilrettelægger jeg sammenhængende forløb før, under og efter TU25?
2. Hvordan involverer jeg det lokale MED-udvalg eller TRIO'en?
3. Hvordan sikrer jeg information til medarbejderne i både planlægning af undersøgelsen og i den efterfølgende fortolkning af og dialogen om resultaterne samt opfølgning med Arbejdspladsvurdering?

Du kan få mere information om relevante ledelsesmæssige overvejelser i hver af undersøgelsens faser i brochuren "Få mere ud af trivselsmålingen - Gode råd til ledere om hele processen" på lederweb: <https://www.lederweb.dk/trivselsmaaling/>

2 Hvorfor har vi en trivselsundersøgelse?

En trivselsundersøgelse er et godt værktøj til at give en pejling på trivsel og arbejdsmiljø og til at skabe rammerne for en dialog om det på arbejdspladsen. Selve målingen kan dog aldrig stå alene. Den efterfølgende dialog om resultaterne er vigtig, så du med dine medarbejdere i fællesskab finder ud af, hvad der fungerer godt, og hvor der kan være behov for at sætte ind.

Det er vigtigt, at flest muligt besvarer spørgeskemaet. Jo flere der deltager i undersøgelsen, jo større er validiteten af resultatet og dermed også udgangspunktet for den efterfølgende drøftelse af trivslen på arbejdspladsen.

3 Undersøgelsens spørgsmål (spørgerammen)

TU25 indeholder 34 fælles spørgsmål, som stilles til alle deltagere i undersøgelsen, uanset hvilken forvaltning man arbejder i. Spørgsmålene er inddelt i fire temaer: psykisk arbejdsmiljø, fysisk arbejdsmiljø, sundhed & sygefravær samt krænkende adfærd. Psykisk arbejdsmiljø indeholder spørgsmål om: generel trivsel og motivation, samarbejde, nærmeste leder, ledelsen, læring og udvikling samt håndtering af krav i arbejdet.

15 af spørgsmålene er en nøjagtig gentagelse af spørgsmål fra trivselsundersøgelsen i 2023, hvilket giver mulighed for at se en udvikling over tid. Derudover indeholder undersøgelsen også 19 omformulerede eller helt nye spørgsmål.

Større ændringer i spørgerammen:

- temaet om *Håndtering af krav i arbejdet* er udvidet fra to til seks spørgsmål. Det skyldes særligt, at bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø er ændret og arbejdsgivers ansvar er skærpet ift. løbende at afdække, om der er høje følelsesmæssige krav, og om disse er effektivt forebygget. Desuden er *krav i arbejdet* en væsentlig parameter for udvikling i sygefravær, og for om ansatte kan fastholdes i arbejdet.

- Spørgsmålet om *fysisk arbejdsmiljø* er ændret, så der nu spørges til syv forskellige dimensioner af fysisk arbejdsmiljø. På den måde er der taget hensyn til, at så mange arbejdspladser som muligt får afdækket både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. For nogle medarbejdergrupper med fysisk arbejde kan der være behov for en supplerende kortlægning, enten i form af supplerende spørgsmål eller som en del af arbejdet i forbindelse med opfølgning på undersøgelsen.
- Der er som noget nyt medtaget et *spørgsmål om arbejdsbetinget sygefravær*. Årsagen er, at der på tværs af forvaltningerne er et ønske om, at man lokalt på arbejdspladserne kan sætte fokus på sammenhængen mellem arbejdsmiljøet og sygefraværet.
- Det er også nyt, at der er medtaget to *spørgsmål om omgangstonen på arbejdspladsen*.
- Der er medtaget tre *spørgsmål fra undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd*, som blev gennemført i KK i foråret 2022 og efteråret 2023.

Herudover har hver forvaltning mulighed for at supplere med forvaltningsspecifikke spørgsmål.

Har du spørgsmål til spørgerammen eller til eventuelle forvaltningsspecifikke spørgsmål, kan du tage fat i din forvaltnings kontaktperson. Du kan finde en liste over kontaktpersonerne her: [Kontaktpersoner TU25 | Medarbejder i Københavns Kommune](#)

Dialogen om spørgsmål og temaer er vigtig

Erfaringer fra tidligere undersøgelser viser, at det har en god effekt, hvis den enkelte arbejdsplads og det lokale MED-udvalg, drøfter spørgsmålene inden undersøgelsen sættes i gang. En forudgående dialog om spørgsmål og temaer kan være med til at skabe en fælles forståelse af betydningen af spørgsmålene, og dermed også styrke den opfølgende dialog om resultaterne.

Hvordan forstås nærmeste leder og ledelsen?

I trivselsundersøgelsen spørges der både ind til nærmeste leder og til ledelsen. Spørgsmål om nærmeste leder vedrører medarbejdernes nærmeste daglige leder. Det er typisk den leder, medarbejderen har medarbejderudviklingssamtale (MUS) med. Når spørgeskemaet udsendes til besvarelse, vil den nærmeste leder fremgå med navns nævnelse i spørgeskemaet. Spørgsmål om ledelsen vedrører hele ledergruppen på arbejdspladsen. Som nævnt ovenfor har det en god effekt, at I på arbejdspladsen har en forberedende dialog. Den kan med fordel også omfatte forståelse af spørgsmål om "ledelsen".

4 Hvem deltager i undersøgelsen?

Trivselsundersøgelsen omfatter alle fastansatte ledere og medarbejdere, der har været ansat mere end 3 måneder ved undersøgelsens slutning den 25. marts 2025 – herunder medarbejdere i flexjob, seniorjob, projektansatte på almindelige vilkår, ansatte på orlov (barsel og anden orlov) vikarer, barselsvikarer, langtidssygemeldte og studentermedhjælpere.

Undersøgelsen omfatter ikke elever, medarbejdere i løntilskud, virksomhedspraktik, samt timelønnede medarbejdere, tilkaldevikarer (løstansatte vikarer, ansat under 8 timer om ugen) og honorarlønnede.

Hvordan inviteres deltagerne til undersøgelsen?

Som udgangspunkt inviteres deltagerne til undersøgelsen via en e-mail med et link til undersøgelsen. Ansatte som ikke har en kk-mailadresse inviteres via brev med log-in kode i digital post (fx e-Boks), som giver mulighed for at besvare spørgeskemaet elektronisk fra en hvilken som helst pc, mobil og tablet. Er det ikke muligt at besvare spørgeskemaet elektronisk, er der truffet aftale i forvaltningen om hvordan dette håndteres.

Medarbejdere på barselsorlov, anden orlov og langtidssyge inviteres som udgangspunkt digitalt (fx via e-Boks).

Medarbejdere med læsevanskeligheder

Som leder er det dit ansvar at hjælpe læsesvage medarbejdere til at besvare spørgeskemaet.

To muligheder for hjælp:

- Tillidsrepræsentanten kan hjælpe med besvarelsen.
- Installer en højtleser via: [Adgang for alle, online oplæsning.](#)

Er besvarelser anonyme?

Ja. Besvarelserne er anonyme. Rambøll, der har ansvaret for den tekniske del af undersøgelsen, er de eneste, der har adgang til medarbejdernes identitet i besvarelserne, fordi de har brug for informationerne i administrationen af undersøgelsen – herunder eksempelvis at undgå dobbeltbesvarelser.

5 Resultatrapporter

Den 2. maj modtager du et link med adgang til din egen rapport med resultater fra Rambøll. Fra den 6. maj kan resultaterne deles med medarbejderne. For at der kan udarbejdes en rapport skal der være mindst 5 besvarelser i en enhed. Hvis der ikke er mindst fem, der har besvaret undersøgelsen, vil enhedens svar indgå i rapporten på det nærmeste overliggende organisatoriske niveau.

Det skal bemærkes, at der af anonymitets hensyn kan være truffet beslutning i de enkelte forvaltninger, om at spørgsmål om sygefravær, krænkende adfærd og sexistisk adfærd kun afreporteres ved et antal respondenter større end fem. Det er angivet i rapporten, hvis det er tilfældet.

6 Opfølgning i APV-handleplan

For at koble TU tættere på det øvrige arbejdsmiljøarbejde, der foregår på arbejdspladserne, er det besluttet, at opfølgingsarbejdet i forbindelse med TU dokumenters ved udarbejdelsen af en APV-handleplan. Det følger af arbejdsmiljøloven, at det er ledelsen, der har ansvaret for at gennemføre og følge op på arbejdspladsvurderingen (APV). Dette skal ske med inddragelse af arbejdsmiljøorganisationen. TU resultater kan bruges til at pege i retning af særlige problemområder eller på behov for yderligere kortlægninger af arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljø København (AMK) har udarbejdet en materialepakke om APV arbejdet, herunder en skabelon, som kan bruges af arbejdspladserne i opfølgingsarbejdet (<https://arbejdsmiljoe.kk.dk/apv>). Den nærmere tidsplan for opfølgning på undersøgelsens resultater besluttet i den enkelte forvaltning.

Orienter dig derfor i egen forvaltning om hvad der nærmere er besluttet om opfølgning på trivselsundersøgelsen. 'TU25' på KKIntra under 'I Fokus'.

7 Vigtige datoer

- 27. februar: loginbreve sendes til KK
- 5. marts: udsendelse af invitationer på mail eller til digital post (fx e-Boks)
- 5. – 25. marts: svarperiode. I svarperioden udsendes to remindere til dem, der ikke har besvaret spørgeskemaet
- 2. maj: Ledere modtager link til rapport med egne resultater
- Fra 6. maj: Lederne videreformidler resultaterne til medarbejderne, efter nærmere aftale i egen forvaltning

8 Hvor kan jeg få hjælp eller læse mere?

Ved tekniske spørgsmål i løbet af undersøgelsesperioden er Rambølls supportfunktion til rådighed:

- Telefon: 69158076
- Mail: surveysupport@ramboll.com

Arbejdsmiljø København tilbyder inspiration, vejledning og støtte til alle faser af TU25. Læs mere på deres hjemmeside: [Trivselsundersøgelse i Københavns Kommune | Arbejdsmiljø København](#)

Medarbejdere, som ikke har adgang til intranettet, kan læse information om TU25 på medarbejder.kk.dk: [Københavns Kommunes tværgående trivselsundersøgelse | Medarbejder i Københavns Kommune \(kk.dk\)](#).