



Spørgeramme, Trivselsundersøgelsen 2025

Mulige opfølgende spørgsmål til jeres arbejde i MED/personalegruppen

Vi har i AMK samlet en række af *mulige* opfølgende spørgsmål, som I kan bruge til at uddybe spørgsmålene i TU, når I skal i dialog med medarbejderne – eller når I holder møde i MED/AMG/Trio. Det er *på ingen måde* vigtigt at læse alle spørgsmålene. Slå ned på de spørgsmål I arbejder med og se, om der er inspiration til jeres proces.

Set skal **pas**se til jeres arbejdsplads og det skal give **mening** for jer. I kan finde yderligere inspiration til dialogen og opfølgingsarbejdet på vores TU-hjemmeside:

[Trivselsundersøgelse i Københavns Kommune | Arbejdsmiljø København](#)

Forklaring på opbygning af spørgsmålene:

Eksempel: "4.(3) Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?":

Første tal er spørgsmålets nummer i TU **25**, andet nummer () er spørgsmålets nr. i

Spørgeramme, Trivselsundersøgelsen 2025

TEMA 1: Psykisk arbejdsmiljø

Generel trivsel og motivation

- 1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?**
 - Hvad gør os særligt tilfredse? Hvad gør os mindre tilfredse? Hvad vil kunne øge vores generelle trivsel? Nævn gerne konkrete eksempler.
- 2. (NYT) Er du motiveret i dit arbejde?**
 - Hvilke opgaver er særligt motiverende? Hvilke opgaver er ikke motiverende?
 - Hvornår er vi mest motiverede? Hvad kan vi lære af disse situationer?
 - Er der andre faktorer, der øger eller hindrer din motivation?
- 3. (NYT) Kan du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?**
 - Hvilke aspekter vil vi anbefale ved en stilling på vores arbejdsplads (fx arbejdsopgaver, arbejdstid, kollegaer, rammebetingelser)? Hvilke aspekter ville tale imod at opfordre andre til at søge en stilling?
- 4. (3) Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?**
 - Hvad er det, der gør at dine arbejdsopgaver opleves meningsfulde?
 - Hvad kan vi gøre som henholdsvis leder og medarbejder, hvis meningsfuldheden daler?
 - Hvor gode er vi til at hjælpe hinanden med at skabe mening i opgaverne?
 - Hvordan kan viden om meningsfuldhed i opgaverne hjælpe os videre?

5. (NYT) Har du tilstrækkelig indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?

- Hvordan har vi indflydelse på, hvordan vi løser vores arbejdsopgaver? Fx: Hvor hurtigt de løses? Kvaliteten af arbejdet? Rækkefølgen/prioriteringen af opgaver? Hvem der skal inddrages i arbejdet? Er der noget der skal mere eller mindre indflydelse på?

Samarbejde

6. (5) Er der et tillidsfuldt samarbejde mellem dig og dine kolleger?

- Hvordan kommer tilliden til udtryk, både når den er der og når den mangler?
- Hvad kunne styrke vores tillid til hinanden i det kollegiale samarbejde?
- Har vi afstemt vores forventninger til "kollegaskab" på arbejdspladsen eller kunne det være en ide?

7. (NYT) Er du tryk ved at dele tvivl, fejl eller udfordringer i dit arbejde med dine kolleger?

- Taler vi åbent om det, når der begås fejl i arbejdet?
- Er det i orden at begå en fejl?
- Søger vi at undgå fejl af den type for fremtiden, eller er der mere fokus på, hvis skyld fejlen er?
- Kan man dele det med kolleger, hvis man er i tvivl om fx en løsning af en opgave?
- Kan man dele det med en kollega, hvis man oplever at noget i arbejdet er svært? (stort og småt)
- Hvad er nemt at dele? Hvad er sværere?

8. (6) Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling/team og de øvrige grupper/afdelinger/teams på arbejdspladsen?

- Har vi nok kendskab til hinanden, så det er let at hjælpe en kollega fra en anden gruppe/afdeling?
- Er vi tilpas informerede om andre grupper/afdelinger til, at vi kan se den fælles helhed, som vi udgør, fx i mødet med vores borgere/brugere?
- Samarbejder vi tilstrækkeligt i forhold til, hvad der er behov for, for at vi kan løse vores forskellige opgaver på arbejdspladsen?
- Hvad fordrer/hindrer et godt samarbejde?

9. (8) Taler I løbende om, hvordan I fagligt bedst løser jeres opgaver?

- På hvilke måder kan vi bringe vores faglighed i spil, så det løfter kvaliteten af vores opgaveløsning? Nævn gerne konkrete eksempler på, når det lykkes og overvej, hvad vi kan lære af disse.
- Hvad kan gøre det svært at tage en faglig drøftelse hos os (fx uklarhed om rammerne, timingen eller formålet, fagfaglige grænser, tid, utryghed i samarbejdsrelationerne mv.)?
- Hvad kan være hjælpsomt at have aftalt om løbende faglige drøftelser hos os?

Nærmeste leder

10. (12) Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?

- Hvordan kommer det til udtryk i det daglige? Hvad gør vores leder helt konkret? Hvordan påvirker det vores opgaveløsning?
- Hvilke former for anerkendelser ønsker vi os mest (fx indflydelse, feedback, ros, nye opgaver eller ansvarsområder, mv.)?
- I hvilke situationer har vi særligt brug for anerkendelse og påskønnelse?

- Hvordan gør vi det muligt for vores leder at give os den anerkendelse, vi ønsker os (dele succeshistorier, bede om feedback, stille spørgsmål og dele tvivl mv.)?

11. (13) Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?

- Hvad kendetegner samarbejdet med nærmeste leder?
- Hvor tilgængelig oplever vi, vores leder er, i forhold til vores behov?
- Hvordan er mulighederne for sparring og dialog med vores nærmeste leder?
- Hvad kunne evt. forbedre kommunikationen og samarbejdet med vores nærmeste leder?
- Hvad er et godt samarbejde med jeres leder for jer?

12. (NYT) Er du tryk ved at dele tvivl, fejl eller udfordringer i dit arbejde med din nærmeste leder?

- Kan I dele det med jeres nærmeste leder, hvis I er i tvivl om fx en løsning af en opgave?
- Taler I med jeres leder åbent om det, når der begås fejl i arbejdet?
- Er det i orden at begå en fejl?
- Søger I og jeres nærmeste leder at undgå fejl af den type for fremtiden, eller er der mere fokus på hvis skyld fejlen er?
- Kan man dele det med nærmeste leder, hvis man oplever at noget i arbejdet er svært? (stort og småt)
- Hvad er nemt at dele? Hvad er sværere?

13. (NYT) Får du tilstrækkelig sparring fra din nærmeste leder?

- Giver nærmeste leder sparring på jeres arbejde?
- Har I faste rammer for sparring på arbejdet eller sker det mere spontant?
- Har I de rigtige rammebetingelser for at sparring er mulig og kan være nyttig og konstruktiv?
- Hvis du får sparring fra andre end nærmeste leder: Fra hvem?

Ledelsen

14. (15) Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?

- Hvor tydeligt er opgaver og rollefordeling hos os?
- Er det tydeligt, hvad vores leder forventer af os?
- Arbejder vi med mål for vores opgaveløsning og hvordan fungerer det?
- Hvor gode er vi til at have klare forventninger til ledelsen? Til hinanden som kolleger?

15. (16) Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?

- Hvordan kommer det til udtryk? Hvad gør ledelsen og hvad gør medarbejderne?
- Hvad kunne I evt. ønske jer anderledes fremover?

16. (NYT) Oplever du, at ledelsen skaber tydelig retning for opgaveløsningen?

- Skaber ledelsen en tydelig overordnet retning for opgaveløsningen?
- Er den retning der angives specifik nok, til at vi kan tilgå arbejdsopgaver på en måde, så I oplever, at I følger den overordnede retning ledelsen har sat?
- Er der områder, hvor ledelsen kan blive tydeligere i deres sætning af retning for opgaveløsningen?

Læring og Udvikling

17. (NYT) Har du tilstrækkelig mulighed for at udvikle dig fagligt gennem dit arbejde?

- Hvilke opgaver får jer fagligt til at "strække jer på tå"? Og hvilke får jer til at føle, at I udvikler jer fagligt?
- Hvilke opgaver er mere rutineprægede?
- Er der en god fordeling af rutineopgaver og udviklende opgaver i afdelingen? Er udviklingsopgaverne fordelt på en god måde iblandt jer? Hvilke læringsmetoder bruger vi på vores arbejdsplads (fx sidemandsoplæring, vejledning, føl-ordning, sparring, supervision, mentoring, evaluering og kurser/uddannelse mv.)? Hvordan går det med at bringe nye kompetencer i spil i vores arbejde? Hvordan er læring og udvikling organiseret hos os? Er der noget, vi skal forbedre?

Håndtering af krav i arbejdet

18. (NYT) Har du mulighed for at udføre arbejdet i en tilfredsstillende kvalitet?

- Er det tydeligt for os, hvornår vi har løst en opgave godt nok her på arbejdspladsen? Er det tydeligt for os, hvilket serviceniveau vi skal levere?
- Hvordan får vi tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde, vi udfører?
- Hvornår lykkedes vi bedst med at skabe en tilpas høj kvalitet?

19. (NYT) Oplever du, at der er balance mellem dine arbejdsopgaver og den tid, du har til at løse dem?

- Når vi vores arbejdsopgaver i den tid, der er til rådighed? Er der tid til de pauser der er planlagt?
- Når vi vores arbejdsopgaver uden i store dele af arbejdstiden at arbejde i et forhøjet tempo?

20. (NYT) Oplever du at have passende indflydelse på tilrettelæggelse af din arbejdstid?

- I forhold til at kerneopgaven kan medføre særlige krav til hvordan og hvornår en opgave udføres: Føler I så, at I har tilstrækkelig indflydelse på hvordan jeres arbejdstid tilrettelægges? (Hvornår I arbejder og hvordan?)

21. (NYT) Får du den hjælp og støtte, du har brug for, for at udføre dine arbejdsopgaver?

- I forhold til de behov vi har for hjælp og støtte: Er der muligheder for det? Egnede personer at gå til? Tid til at opsøge og få hjælp og støtte?

22. (19) Er du klædt på til at håndtere følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?

- Hvilke situationer oplever vi som særligt følelsesmæssigt belastende? Hvordan forebygger og håndterer vi disse situationer?
- Hvilken hjælp og støtte kan der være brug for i følelsesmæssigt belastende situationer? Nævn gerne konkrete eksempler på gode erfaringer og på ideer til yderligere tiltag.
- Har vi klare aftaler og kendskab til vores procedurer inden for dette område?
- Hvordan er vi til at omsætte den læring vi får på området?

23. (NYT) Oplever du, at du har mulighed for at håndtere krav, der er uklare eller modstridende?

- Kommer vi i situationer, hvor der er flere, der har forskellige krav til hvordan vi skal tilgå eller løse vores arbejde?
- Hvis ja: Fører det til usikkerhed om opgavernes prioritering, rækkefølge eller hvilken kvalitet arbejdet skal have?
- Hvor kunne vi med fordel være mere tydelige, for at undgå uklare eller modstridende krav?
- Hvordan prioriterer vi i kravene til os?

TEMA 2: Fysisk arbejdsmiljø

24. (NYT) "I hvilken grad oplever du nedenstående forhold tilfredsstillende på din arbejdsplads?"

- De ergonomiske forhold
 - Oplever vi at arbejdet kan medvirke til belastninger, gener og smerter i kroppen?
 - Er vi gode til at tale sammen om de belastninger, som arbejdet medfører?
 - Har vi meget tungt, gående, stående, siddende og/eller ensformigt arbejde?
 - Får vi tilrettelagt arbejdet, så vi har tilstrækkelig variation?
 - Har vi de relevante arbejdsredskaber til rådighed?
 - Får vi prioriteret bevægelse/træning i arbejdstiden (fx småøvelser, LIVE-træning, aktive møder osv.)
- Indeklimaet
 - Er der udfordringer med træk, kulde, varme? Med tilførsel af frisk luft? Er vi enige om hvornår og hvordan vi lufter ud?
- Lysforhold (fx dagslys, lysstyrke eller blænding i forbindelse med skærmarbejde)
 - Er der udfordringer med manglende dagslys eller for skarpt dagslys? For meget eller for lidt lys til opgaver? Blænding fx fra vinduer ved skærmarbejde? Er der udfordringer med mørke hvor vi færdes når solen ikke er fremme?
- Lydforhold (fx akustik, støj eller forstyrrelser)
 - Oplever vi generende støj, Støj der er meget høj eller forstyrrer koncentrationen? Er der udfordringer med akustikken på dele af arbejdspladsen?
- Arbejdet med kemikalier
 - Arbejder vi med kemikalier og hvis ja: Ved vi, hvordan de skal håndteres? Er der styr på *hele* processen? Også hvis der opstår spild?
- Hygiejne og forebyggelse af smitte
 - Har vi det rigtige niveau af hygiejne på arbejdspladsen? Er der opgaver, der udfordrer særligt på dette område? Har vi fokus på at undgå smitte? Og er det tilstrækkeligt?
- Forebyggelse af arbejdsulykker
 - Får vi talt om arbejdsulykker jævnligt? Får vi undersøgt og forebygget arbejdsulykker tilstrækkeligt? Har vistyr på fri færdsel uden snublefarer og en god sikkerhed på trapper? Har vi mulighed for at rapportere nærværd-ulykker? Og får vi arbejdet med dem?

TEMA 3: Sundhed og sygefravær

25. (21) Har du tilstrækkelige muligheder for at træffe sunde valg, når du er på arbejde?

- Kan vi træffe sunde valg inden for emnerne kost og motion? Hvad gør det nemt at træffe sunde valg? Hvad gør det svært?
- Bliver sunde tiltag drøftet og prioriteret på vores arbejdsplads (fx bevægelse og træning i arbejdstiden, deltagelse i sundhedsfremmende kampagner, aktiviteter og arrangementer)?

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

- Er der forhold på arbejdspladsen der kan være medvirkende til sygefravær? Enten på grund af påvirkninger over tid eller på grund af akutte belastninger? Det kan både være psykisk og fysisk. Se på listen hvad der er svaret som grunde til sygefravær.

TEMA 4: Krænkende adfærd

Husk at disse emner kan være svære at tale om med medarbejderne. Det kræver særlig forberedelse at tage emnet op i personalegruppen. I kan se materialerne fra den sidste undersøgelse om sexistisk kultur og adfærd her: [Opfølgning på undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd | Arbejdsmiljø København](#) Disse overvejelser og materialer kan godt bruges i forbindelse med TU 25, når det handler om krænkende adfærd.

I MED kan I se på disse spørgsmål og tilgangen til medarbejderne:

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

- Forekommer vold på jeres arbejdsplads? Kan der være risiko for vold? Hvis ja: Har I kortlagt hvornår det sker/kan ske? Har I arbejdet på at forebygge volden? Tager I hånd om medarbejdere der oplever vold? Kender I procedurerne for det?

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

- Forekommer trusler? Har der været situationer hvor det var "tæt på"? Hvor luften dirrede? Hvis ja: Har I kortlagt hvornår det sker/kan ske? Har I arbejdet på at forebygge volden? Tager I hånd om medarbejdere der oplever vold? Kender I procedurerne for det?

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

- Har I haft kendte tilfælde af mobning eller chikane i det sidste år? Er der en mistanke om en for hård tone? Eller udfordringer med, at der for nogen kommer en for privat tone ind på arbejdspladsen?

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

- Har I styr på definitionen af diskrimination og de mange måder, hvorpå man kan diskriminere andre?
- Er der kendte tilfælde af diskrimination eller forskelsbehandling i organisationen?
- Er der områder, hvor I tænker, at I måske kunne have godt af et vidensløft? Eller et tjek af jeres humorkultur på arbejdet?
- Er der let tilgængelige informationer om, hvordan man kan få hjælp i Københavns Kommune? (fx Ligestillingsenheden eller Enheden for anonym håndtering af krænkende adfærd?)

31. (NYT) Oplever du, at alle medarbejdere har lige muligheder for meningsfulde opgaver uanset køn eller kønsidentitet?

- Hvordan er fordelingen af meningsfulde opgaver hos jer?
- Har alle lige mulighed for at få de meningsfulde opgaver?
- Har man større sandsynlighed for at få meningsfulde opgaver, hvis man har et særligt køn eller kønsidentitet?

32. (NYT) Oplever du i dit daglige arbejde en ordentlig og respektfuld omgangstone uden fx nedsættende kommentarer om krop, livsstil, køn eller seksuel orientering og uden seksuelle hentydninger, fordomme om køn, kønsidentitet eller tilsvarende?

- Er der en tone, hvor alle kan føle sig trygge og respekterede på arbejdspladsen?
- Er jeres humor således, at alle kan grine med af de vittigheder der siges? At der ikke er humor der støder eller er på nogens bekostning?

33. (Fra undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd). Har du inden for de seneste 12 måneder, i forbindelse med dit nuværende arbejde, været udsat for seksuel chikane (ja/Nej)

- Har I kendte tilfælde, hvor en medarbejders grænser blev overskredet?
- Har I mistanke om, at der kan være forekommet tilfælde af seksuel chikane?
- Har I en god festkultur, hvor det er nemt at passe på hinandens grænser?

34. (Fra undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd). Ved du hvor du kan henvende dig på din arbejdsplads, hvis du overværer eller udsættes for uønsket seksuel opmærksomhed eller seksuelt krænkende handlinger? (ja/nej)

- Er det defineret, hvilke personer man kan henvende sig til på arbejdspladsen?
- Er der let tilgængelige informationer om, hvordan man kan få hjælp i Københavns Kommune? (fx Enheden for anonym håndtering af krænkende adfærd eller akuthjælp som Falck Healthcare)