

KØBENHAVNS KOMMUNE
TRIVSELSUNDERSØGELSEN / 2017



KØBENHAVNS KOMMUNE

BØRNE- OG UNGDOMSFORVALTNINGEN

Strategisk rapport

Svarprocent: 80% (13398/16817)



Indhold

Del 1

Introduktion

Temaoversigt

Største positive og negative forskelle i forhold til organisatorisk benchmark

Største positive og negative forskelle i forhold til historik

Undersøgelsens temaer

Krænkende adfærd

Social kapital

Del 2

Plotdiagram af Trivsel og motivation

Baggrundsresultater

Svarfordelinger

Enheders resultater på temaer

Forord

Kære alle

Trivselsundersøgelsen 2017 ligger nu klar, og den giver et øjebliksbillede af, hvordan det går på arbejdspladserne i BUF.

Rapporten er ikke en karakterbog, men snarere et afsæt til en dialog om, hvilke forhold der betyder noget for trivslen, og hvordan man kan arbejde for at forbedre den. Gode, stærke arbejdsfællesskaber og høj trivsel blandt medarbejdere er forudsætningen for, at vi lykkes med vores arbejde med byens børn.

Rapporten er et vigtigt redskab til de lokale MED-udvalg. De har opgaven med at sætte gang i dialogen om, hvordan man kan bruge resultaterne i rapporten og løfte dem ind i APV'erne, som skal opdateres til sommer.

Som jeg ser det, er det mellem undersøgelserne, at det vigtige arbejde med trivslen skal foregå, og vi i direktionen og i HovedMED forventer naturligvis, at den viden organisationen får med trivselsundersøgelsen, bliver omsat til konkrete handlinger. Det er vigtigt - både for medarbejderne og for børnene - at vi er i stand til både at udvikle vores arbejdspladser og samtidig øge medarbejdernes trivsel.

God arbejdslyst.

Tobias Børner Stax

Indledning

Formål

Formålet med trivselsundersøgelsen er at bevare og styrke trivslen blandt de ansatte i Københavns Kommune og bidrage til, at kommunen er en attraktiv og effektiv arbejdsplads.

Trivselsundersøgelse 2017 skal give et billede af de ansattes vurdering af forholdene på arbejdspladserne og være et udgangspunkt for en fremadrettet dialog.

Resultatet af undersøgelsen for Børne- og Ungdomsforvaltningen er sammenfattet i denne rapport. Rapporten er med til at give enheden mulighed for at identificere styrker, og hvor der er plads til forbedringer. Hvis det er muligt, sammenlignes med resultaterne fra 2015.

Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 22. februar 2017 til 14. marts 2017.

I alt har 16817 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 13398 valgt at svare. Børne- og Ungdomsforvaltningen har således opnået en svarprocent på 80 %.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 24 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med op til 20 forvaltningsspecifikke spørgsmål. Kun spørgsmål fra det fælles spørgeskema for Københavns Kommune indgår i beregningen af temagennemsnit. De forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår altså ikke i temagennemsnittene. Fælles spørgsmål er nummereret 1, 2 mv. Forvaltningsspecifikke spørgsmål er ligeledes nummereret, med forkortelsen for forvaltningen.

Spørgeskemaet er forkortet og rapporterne er ændret siden 2015. Det er sket for at højne kvaliteten og brugbarheden af resultaterne samt at styrke fokus på opfølgningen. I denne rapport er de spørgsmål, som er medtaget i temascorerne for 2015 og 2017 ens, og resultaterne er således sammenlignelige. Bemærk således, at det ikke er muligt at sammenligne temascorerne fra denne rapport med temascorerne fra en rapport fra 2015.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 til 7. Alle spørgsmål er stillet, så en høj score er positivt.

Medarbejdernes anonymitet sikres ved, at der på intet tidspunkt udleveres besvarelser fra enkeltpersoner eller udarbejdes rapporter, hvor svar fra enkeltpersoner kan identificeres eller beregnes.

Der udarbejdes kun rapporter, hvor der indgår mindst fem besvarelser.

I rapporten finder du følgende resultater, som hver især giver dig forskellige svar:

- Enhedens samlede resultater for Trivselsundersøgelse 2017.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2015, hvis muligt.
- Overliggende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

Opfølgning

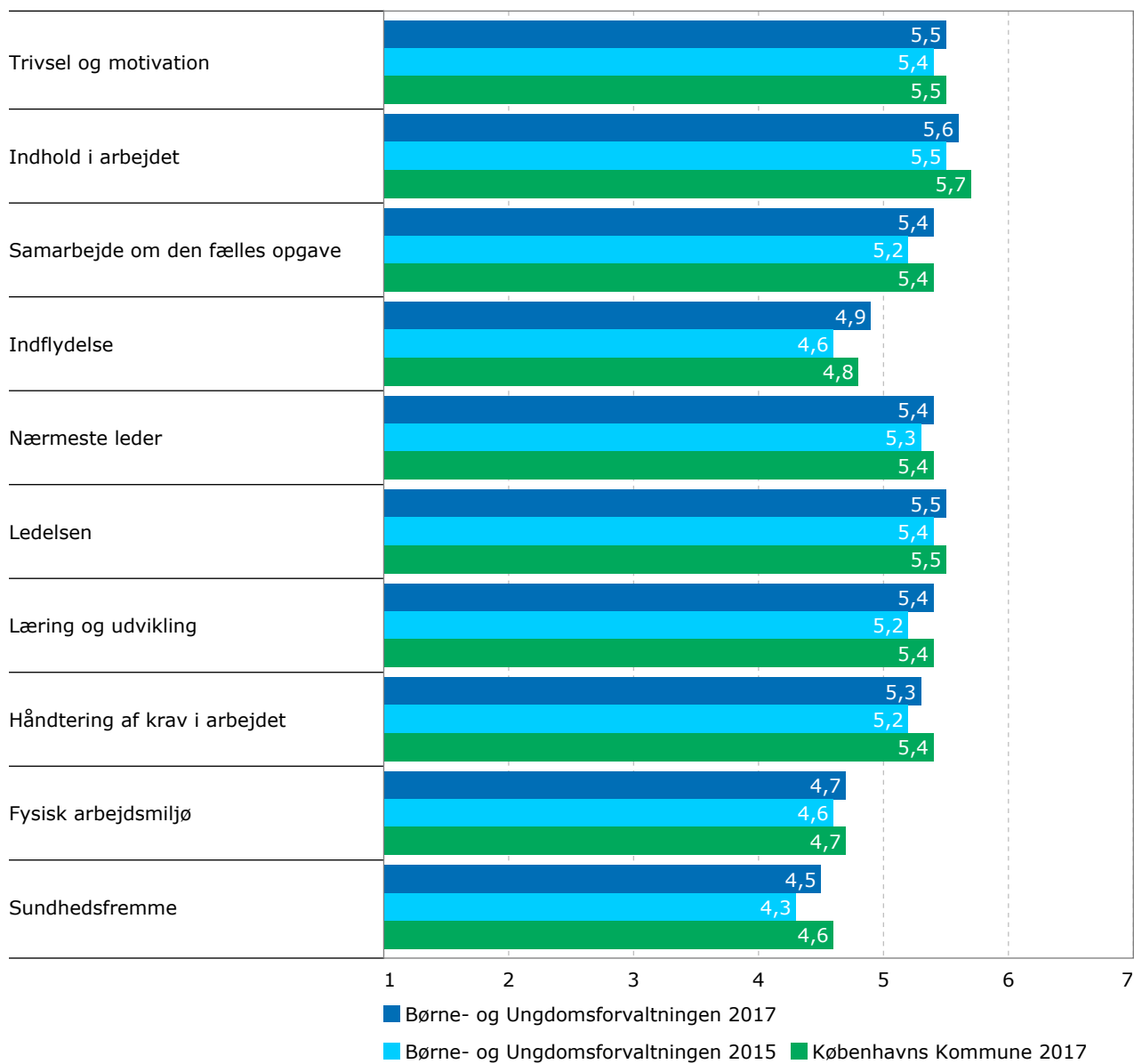
Det er oplagt at bruge trivselsundersøgelsen som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde - APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdet med at udvikle jeres arbejdsmiljø kræver ejerskab. Når medarbejderne involveres i arbejdet med at vurdere og prioritere resultaterne, kan det skabe ejerskab og ansvarlighed i forhold til de handlinger, som iværksættes. Inspiration til dialogen omkring opfølgningen på trivselsundersøgelsen findes blandt andet på KKintra eller via MED-sekretariatet.

Konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen omkring undersøgelsen findes på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside www.amk.kk.dk/trivsel. Fra denne hjemmeside kan udgivelsen "Guide til en god trivselsundersøgelse" også downloades.

Temaoversigt

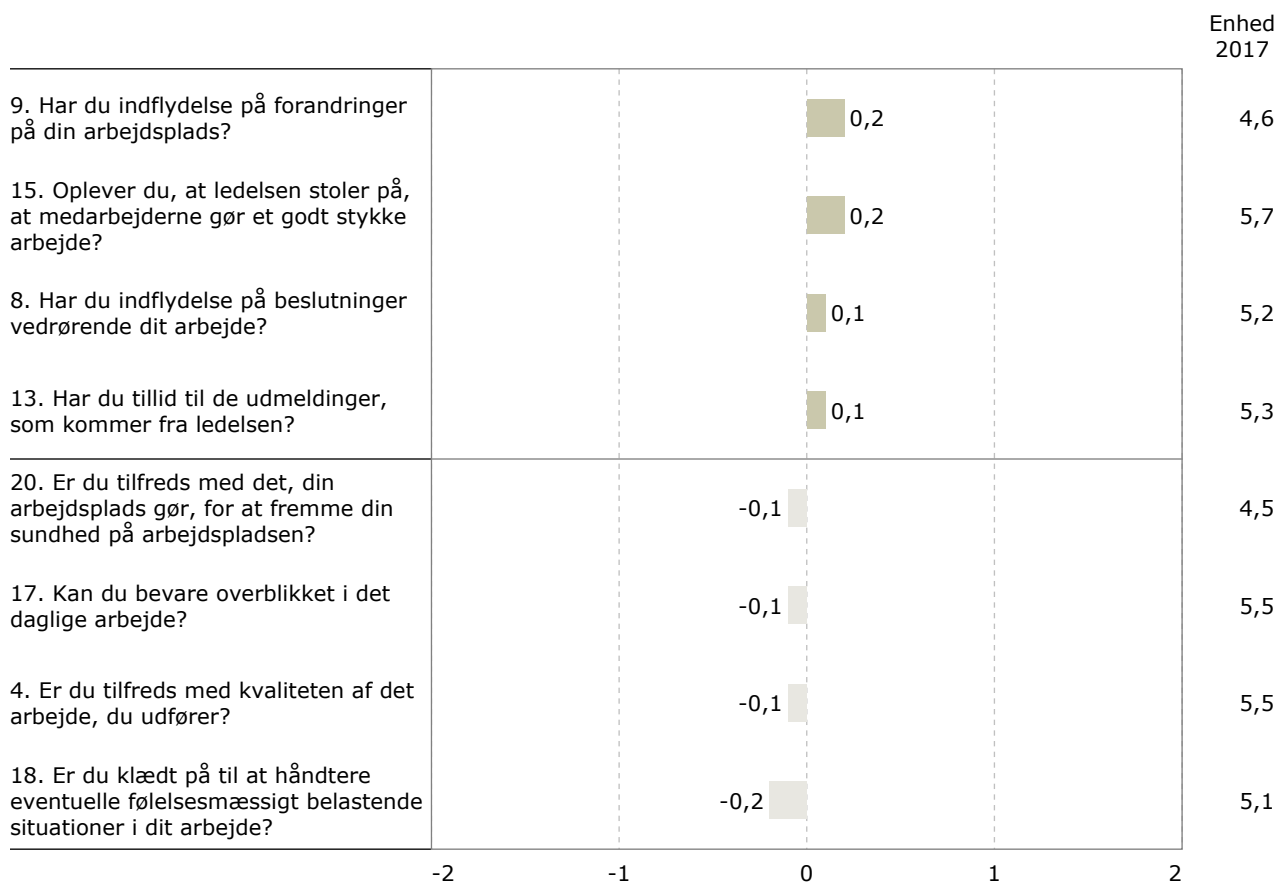
Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Børne- og Ungdomsforvaltningen er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2015 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.



Største positive og negative forskelle i forhold til Københavns Kommune

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til det samlede resultat for Københavns Kommune (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Københavns Kommune (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem enheden og Københavns Kommune.

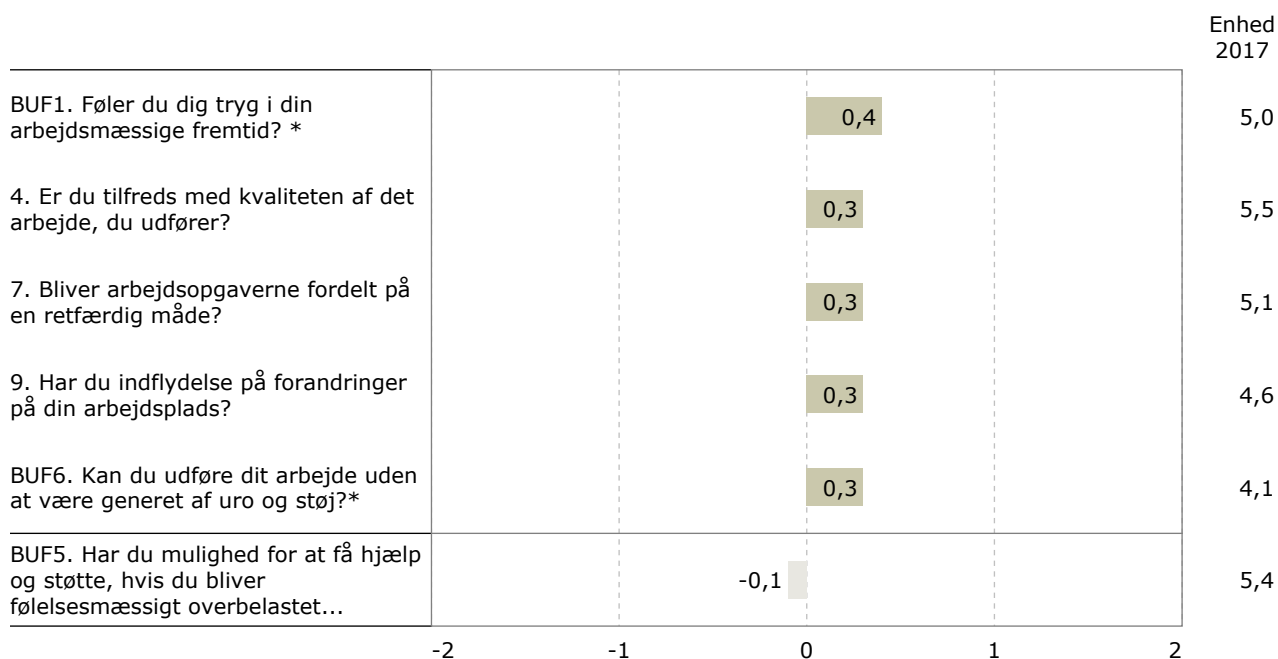
Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Københavns Kommune, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



Største positive og negative forskelle i forhold til historik

I figuren vises de op til 5 spørgsmål, som afviger mest positivt i forhold til enhedens resultat for 2015 (grå søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2015 (lysegrå søjle). Figuren viser differencen i score mellem 2017 og 2015.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2015, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.

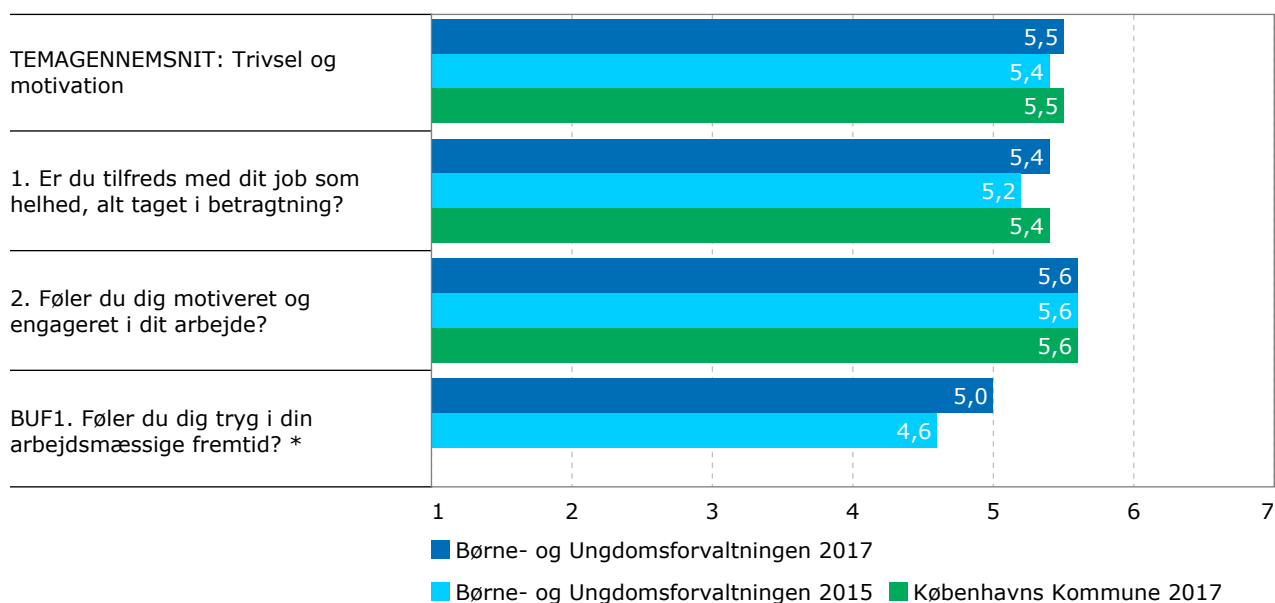


Tema: Trivsel og motivation

Temaet "Trivsel og motivation" måler den generelle tilfredshed, motivation og engagement i arbejdet.

Trivsel kan være et tegn på, at man oplever balance mellem kravene i arbejdet og egne resurser samt gode muligheder for at udvikle sig.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 1 og spørgsmål 2.

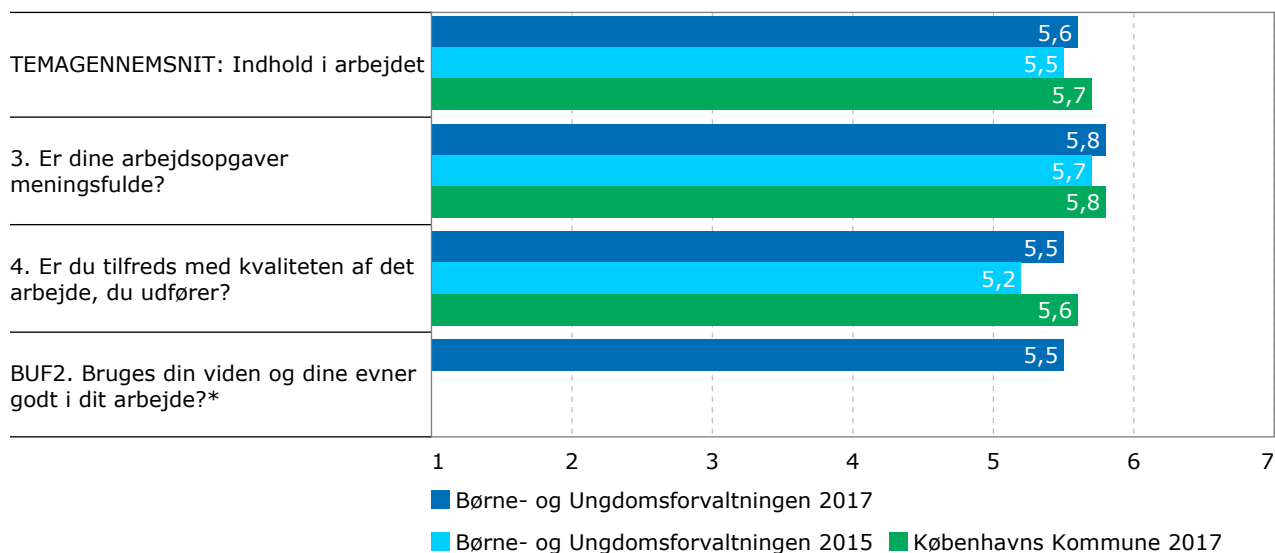


Tema: Indhold i arbejdet

Temaet "Indhold i arbejdet" måler, i hvor høj grad man oplever arbejdet som meningsfuldt og er tilfreds med kvaliteten af arbejdet.

"Indhold i arbejdet" kan hænge sammen med oplevelsen af at yde en god arbejdsindsats og at kunne bidrage engageret og tilfredsstillende til løsningen af kerneopgaven.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 3 og spørgsmål 4.



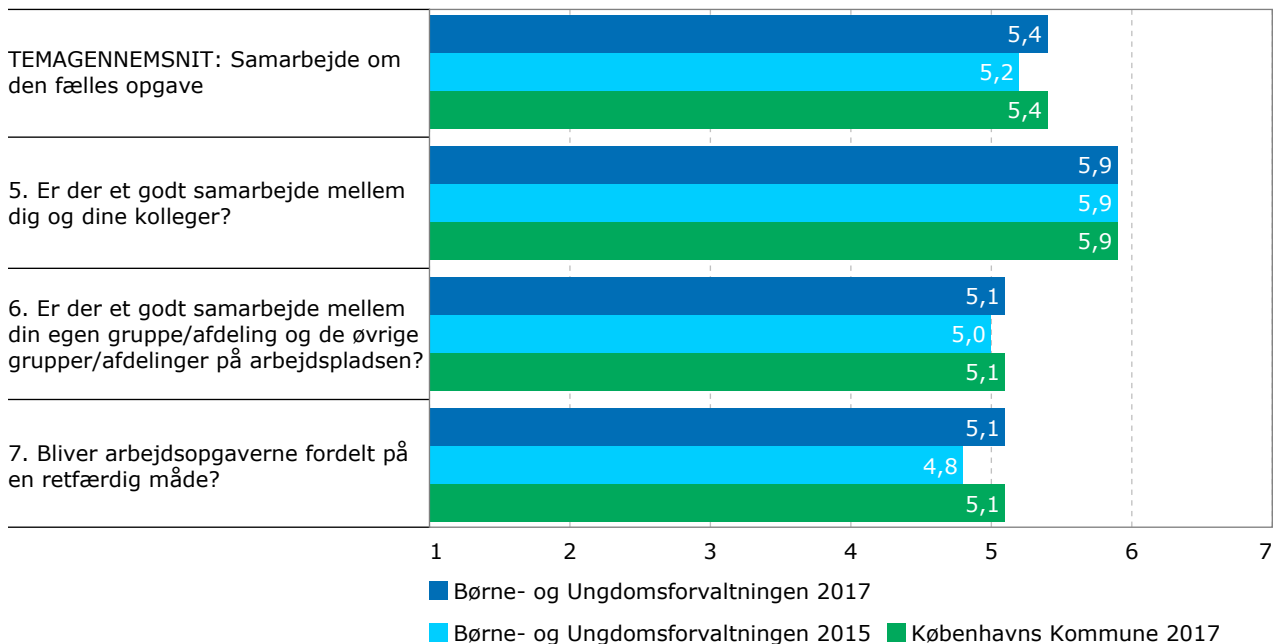
* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

Tema: Samarbejde om den fælles opgave

Temaet "Samarbejde om den fælles opgave" måler, hvordan man oplever samarbejdet med kolleger og andre grupper/afdelinger.

Et godt samarbejde er typisk kendetegnet ved, at der er klarhed om roller, opgavefordeling og ansvarsområder mellem kolleger. Et godt samarbejde er også kendetegnet ved relationer, hvor faglig sparring og kollegial støtte er til stede.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 5, spørgsmål 6 og spørgsmål 7.

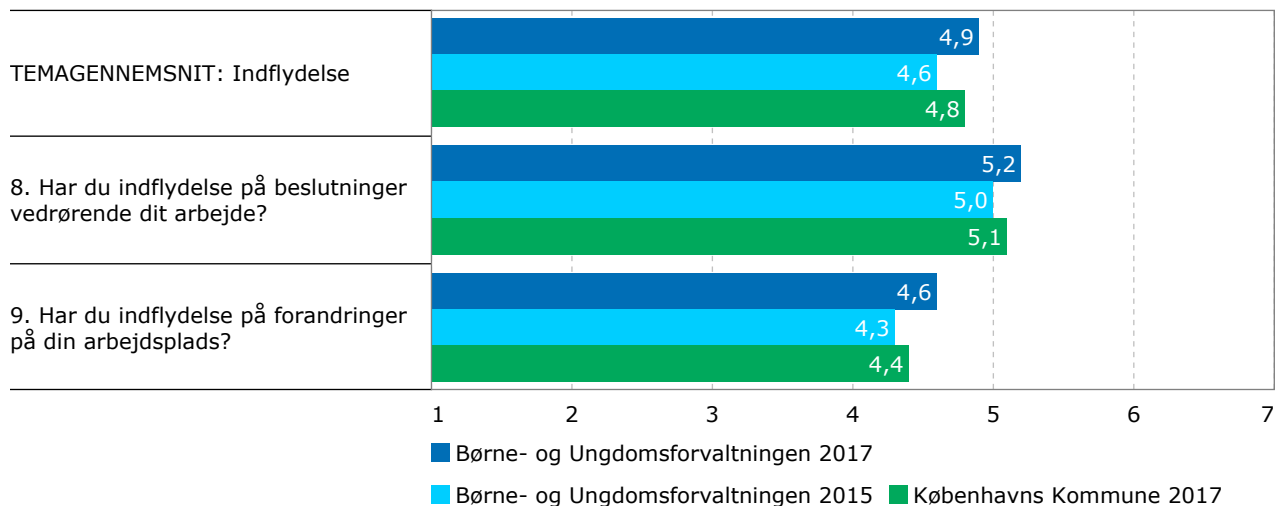


Tema: Indflydelse

Temaet "Indflydelse" måler i hvor høj grad, man oplever at have indflydelse på sit arbejde.

Høj indflydelse kan give en bedre trivsel hos den enkelte og en mindre risiko for stress, fordi indflydelse gør, at man oplever høje krav som mindre belastende. For meget indflydelse kan omvendt give en kompleksitet, der kan være vanskelig for den enkelte at håndtere. Det kan medføre risiko for stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 8 og spørgsmål 9.

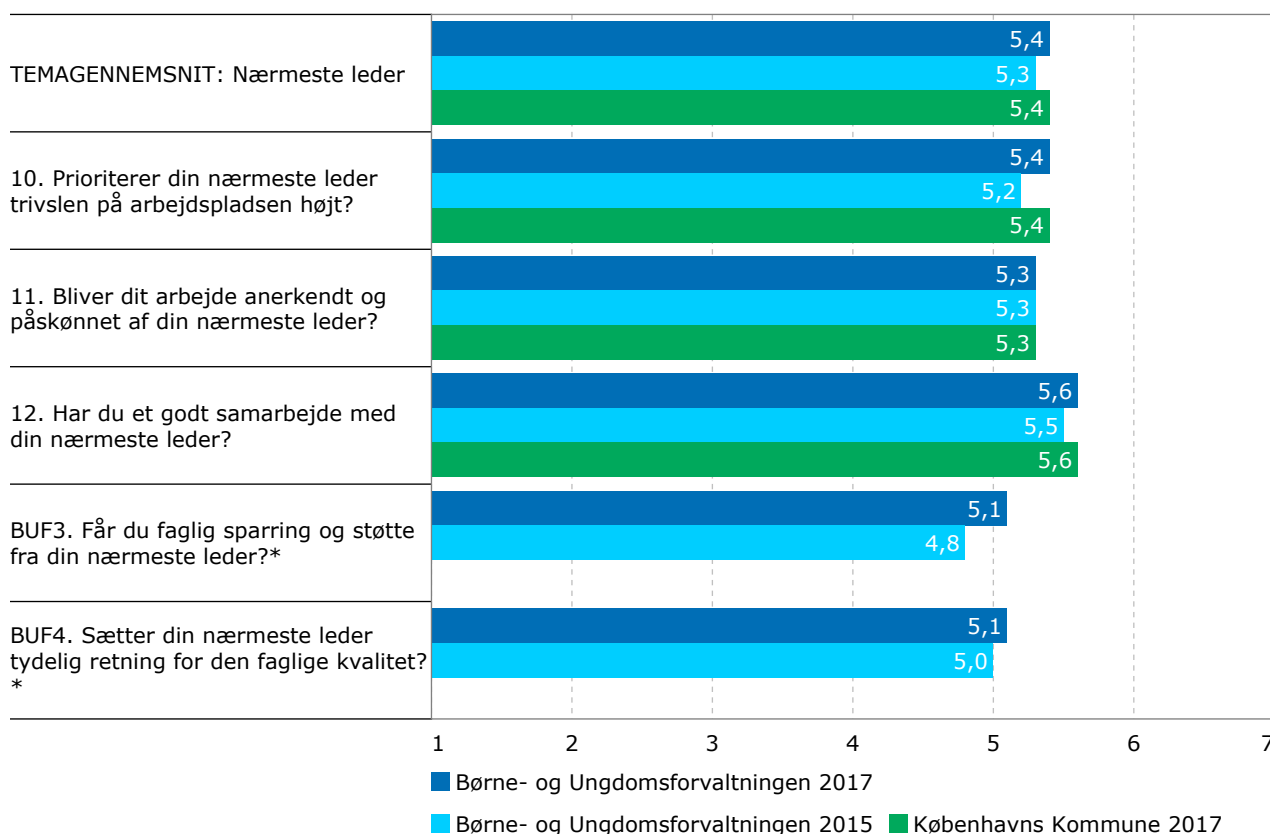


Tema: Nærmeste leder

Temaet "Nærmeste leder" måler, i hvilken grad medarbejderne oplever, at deres nærmeste leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen. Temaet måler desuden, hvordan medarbejderne oplever anerkendelse og samarbejde i forhold til nærmeste leder.

Medarbejdernes oplevelse kan hænge sammen med, hvordan lederen støtter sine medarbejdere og organiserer arbejdet. Temaet kan være påvirket af aktuelle begivenheder for den enkelte og for arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 10, spørgsmål 11 og spørgsmål 12.



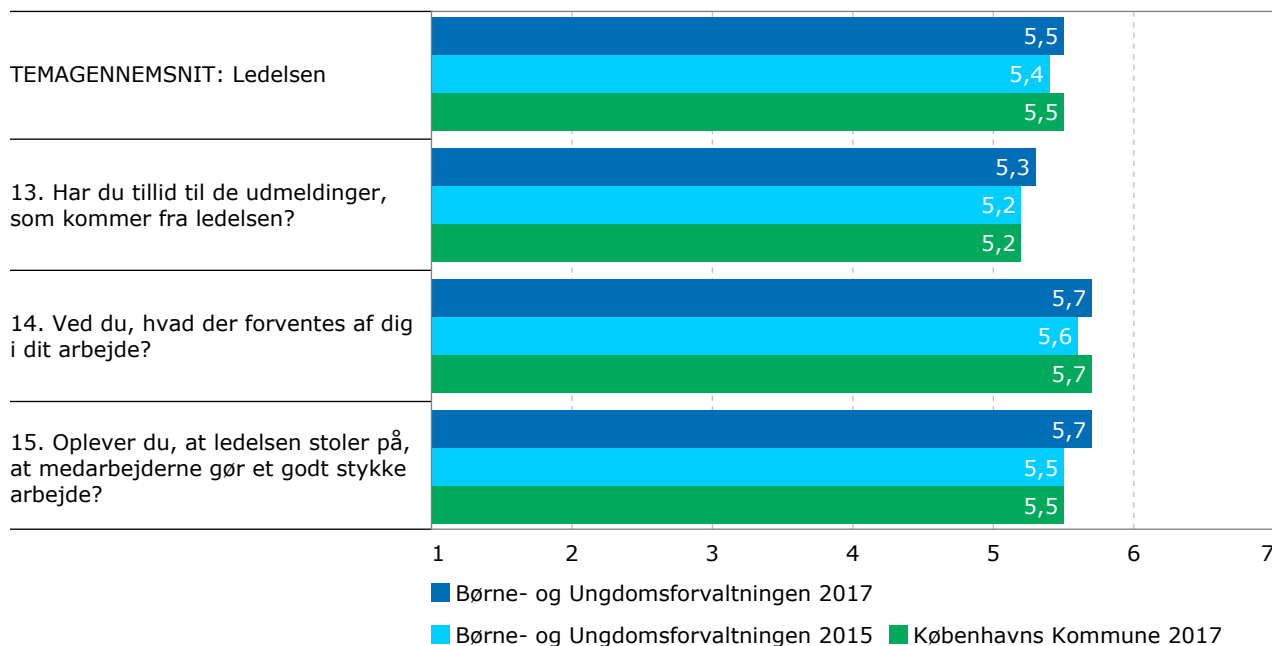
* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

Tema: Ledelsen

Temaet "Ledelsen" måler, hvordan medarbejderne på arbejdspladsen oplever ledelsen. Det vil sige den eller de personer, som træffer de overordnede beslutninger.

Tillid fra ledelsen kan have betydning for trivslen og kan styrke troen på egne evner. Gensidig tillid mellem ledelsen og medarbejderne har betydning for løsningen af kerneopgaven på arbejdspladsen.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 13, spørgsmål 14 og spørgsmål 15.

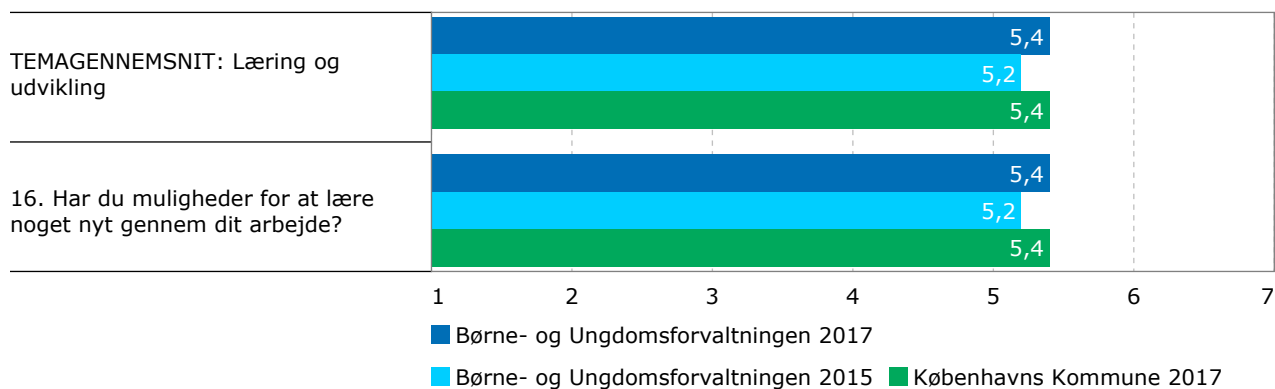


Tema: Læring og udvikling

Temaet "Læring og udvikling" måler, hvordan man oplever mulighederne for at lære nyt og udvikle sig på arbejdet.

Det kan have positiv betydning for trivslen, at man løbende kan udvikle sig, udnytte sine evner og at man bliver udfordret i passende grad.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 16. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

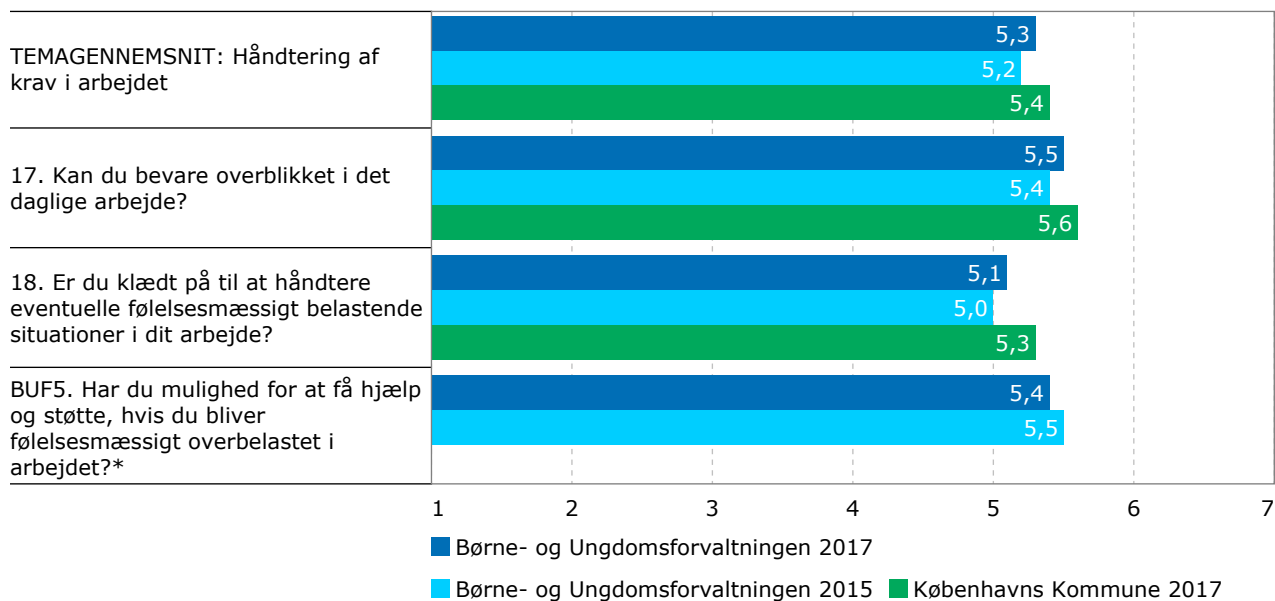


Tema: Håndtering af krav i arbejdet

Temaet "Håndtering af krav i arbejdet" måler indirekte, hvordan man kan håndtere mængde, tempo og sværhedsgrad af arbejdet.

Den enkelte har forskelligt udgangspunkt for at håndtere kravene i arbejdet. Forhold som tid, færdigheder og støtte har betydning for oplevelsen af at kunne håndtere krav i arbejdet. Høje følelsesmæssige krav kan være et vilkår. Hvis ikke man føler sig klædt på til at tackle disse krav, kan det føre til overbelastning.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 17 og spørgsmål 18.

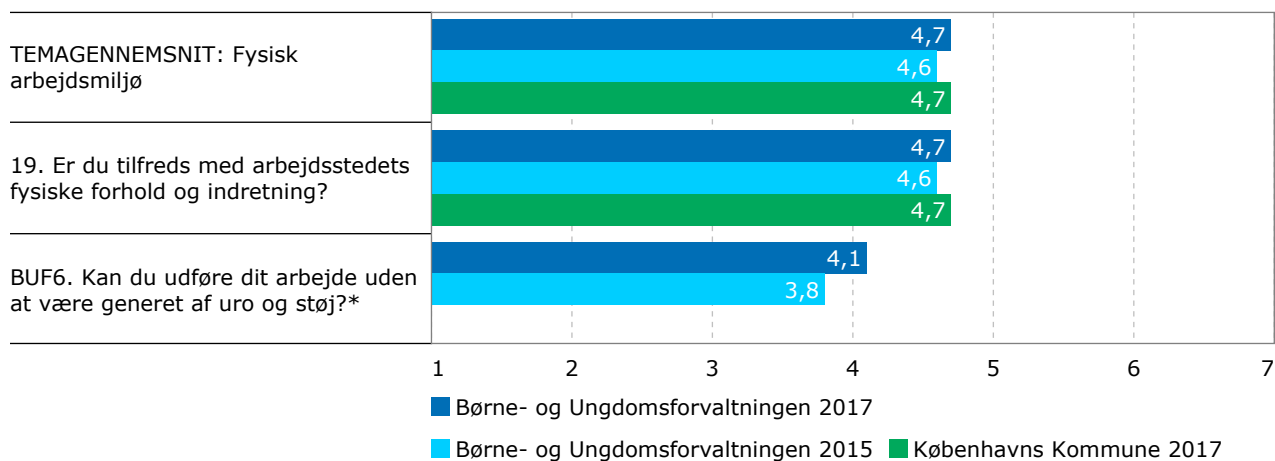


Tema: Fysisk arbejdsmiljø

Temaet "Fysisk arbejdsmiljø" måler, hvordan man oplever de fysiske forhold på arbejdspladsen.

Et godt fysisk arbejdsmiljø kan være med til at understøtte løsningen af kerneopgaven samt at øge trivslen. Gode fysiske rammer er vigtige for at mindske fysiske og psykiske belastninger, der kan være forbundet med arbejdet.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 19. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.

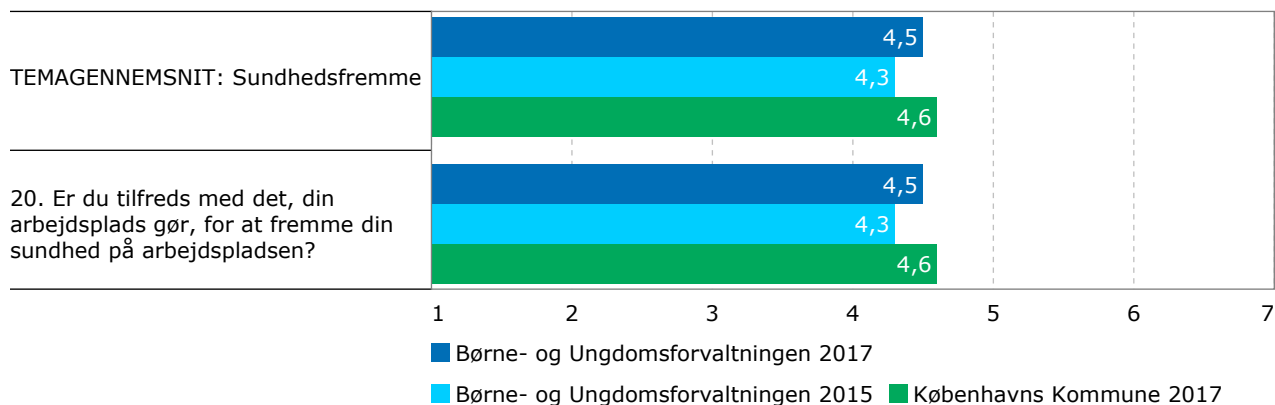


Tema: Sundhedsfremme

Temaet "Sundhedsfremme" måler, i hvor høj grad medarbejderne er tilfredse med arbejdspladsens sundhedsfremmetilbud.

Sundhed kan forstås på mange måder. Det kan bl.a. handle om initiativer vedrørende kost, rygning, alkohol og motion. Men sundhedsfremme kan også handle om tilbud, der eksempelvis forebygger stress.

Temagennemsnittet er beregnet som et samlet gennemsnit af alle besvarelser på spørgsmål 20. Vær opmærksom på, at temagennemsnittet kun indeholder et spørgsmål.



Krænkende adfærd på arbejdspladsen

Trivselsundersøgelsens spørgsmål afdækker, om der er krænkende adfærd i forbindelse med arbejdet i form af vold, trusler, mobning og chikane. I undersøgelsen i 2015 blev der udelukkende spurgt til krænkende adfærd på arbejdspladsen. I år er spørgsmålet udvidet til at omfatte arbejdsrelateret vold eller trusler om vold både i og udenfor arbejdstiden.

Krænkende adfærd kan have psykiske konsekvenser for den enkelte medarbejder. Derfor er det vigtigt, at krænkende adfærd bliver håndteret. Fravær af krænkende adfærd, eller en hensigtsmæssig håndtering af krænkende adfærd, er afgørende for arbejdspladsens overskud til at fokusere på kerneopgaven.

Nultolerance

Københavns Kommune har "nultolerance" over for krænkende adfærd. "Nultolerance" betyder, at arbejdspladsen skal reagere, hvis en eller flere medarbejdere udsættes for vold, trusler, mobning eller chikane enten fra kolleger, leder eller borgere.

Københavns Kommune tolererer ikke vold, trusler, mobning og chikane på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt at gå på arbejde.

Kilde: "Politik og retningslinjer for en samlet indsats i Københavns Kommune for at forebygge, identificere og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen"
www.medarbejder.kk.dk

Københavns Kommunes politik om krænkende adfærd stiller i det hele taget krav om, at arbejdspladsen arbejder systematisk og målrettet med at forhindre krænkende adfærd.

Her kan I få støtte

Hvis trivselsundersøgelsen viser, at krænkende adfærd forekommer, er det vigtigt, at der bliver reageret hurtigt og effektivt både fra ledelse og medarbejderrepræsentanter.

I Københavns Kommune er der hjælp at hente, hvis man har været udsat for krænkende adfærd. Kontakt hotlinen i Tidlig Indsats/SYFO på tlf. 3366 5766.

Det er vigtigt, at det er tydeligt for medarbejderne, hvor de i øvrigt kan få støtte fx fra den lokale leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant og HR-medarbejderne i forvaltningen.

Krænkende adfærd kan være vanskeligt selv at arbejde med på arbejdspladsen, og det kan være nødvendigt at få professionel støtte til dette. Arbejdsmiljø København tilbyder sparring til ledere på tlf. 3366 5766.

Ved arbejdsrelaterede hændelser, hvor der er behov for akut krisehjælp eller psykologisk bistand, har Københavns Kommune også en ekstern leverandør hertil. Du kan finde mere om ordningen på www.medarbejder.kk.dk - søg på 'krisehjælp'.

Fysisk vold

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med arbejdet og fra hvem.

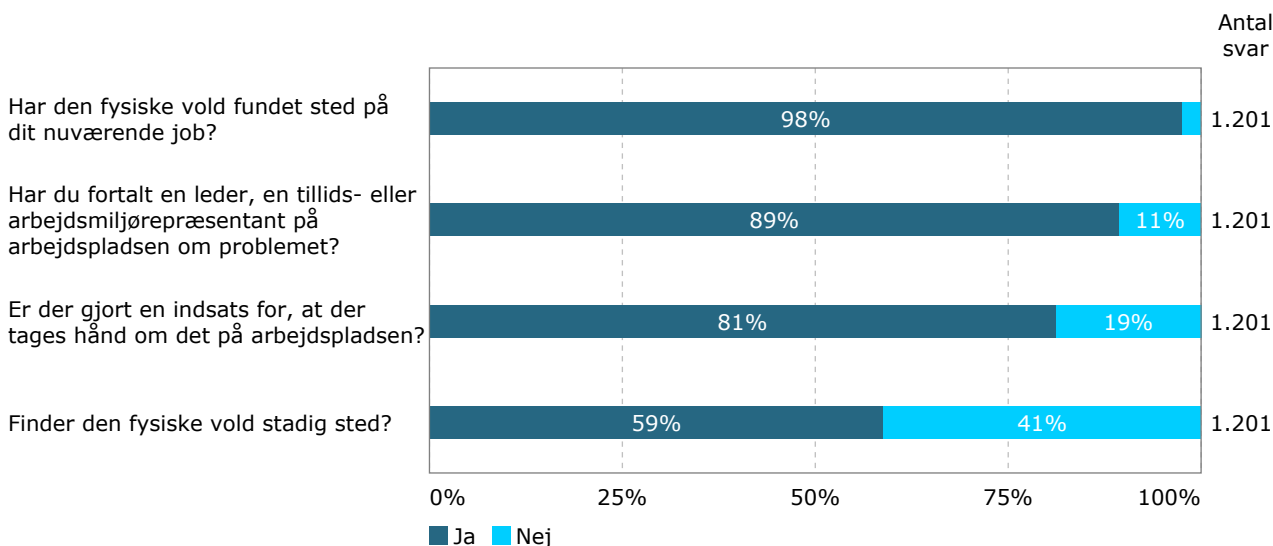
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	64	0%	40	0%
Ja, ugentligt	173	1%	124	1%
Ja, månedligt	116	1%	82	1%
Ja, af og til	848	6%	569	5%
Nej	12.196	91%	10.871	93%
Total	13.397	100%	11.686	100%
Total ja	1.201	9%	815	7%

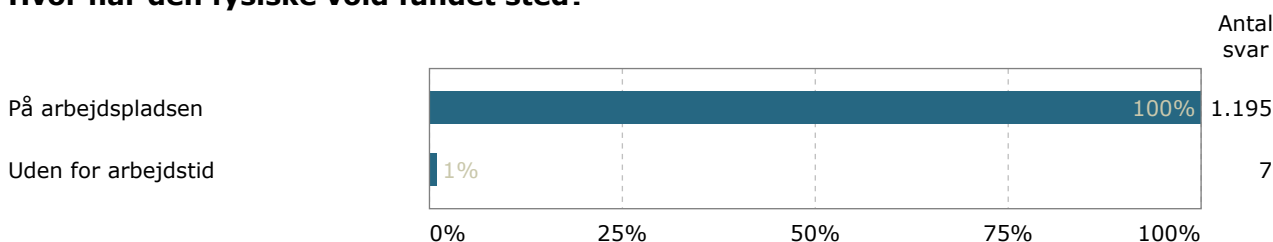
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	7	1%	9	1%
En leder	5	0%	2	0%
Underordnede	28	2%	13	2%
Borgere/Brugere/Pårørende	1.125	94%	772	95%
Ønsker ikke at uddybe	46	4%	23	3%



Hvor har den fysiske vold fundet sted?



Trusler om vold

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med arbejdet og fra hvem.

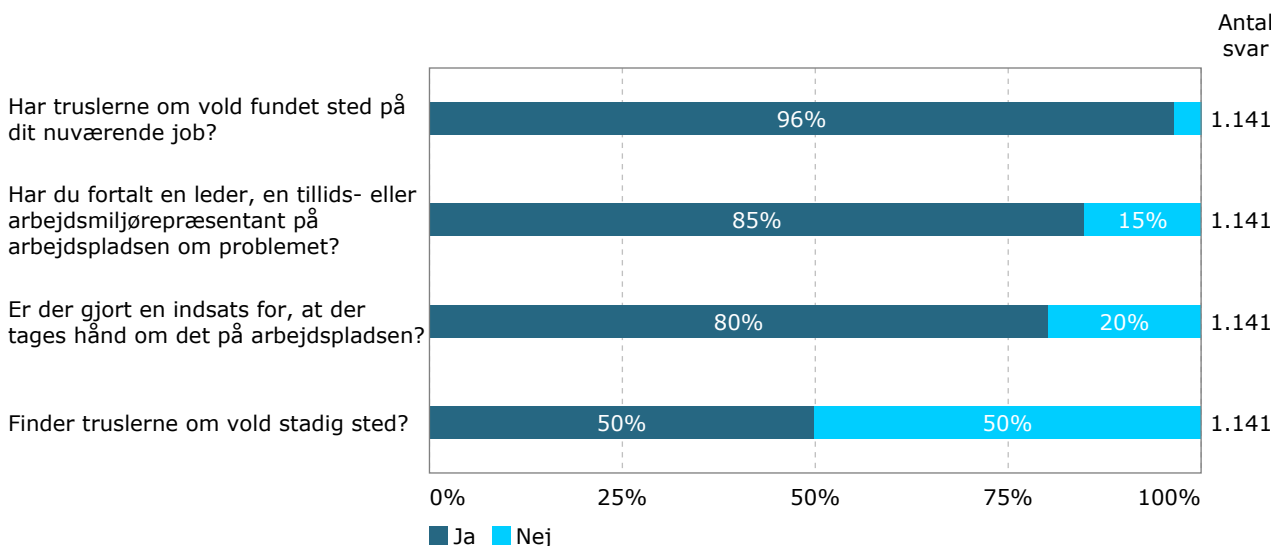
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	59	0%	34	0%
Ja, ugentligt	162	1%	101	1%
Ja, månedligt	133	1%	103	1%
Ja, af og til	787	6%	533	5%
Nej	12.257	91%	10.935	93%
Total	13.398	100%	11.706	100%
Total ja	1.141	9%	771	7%

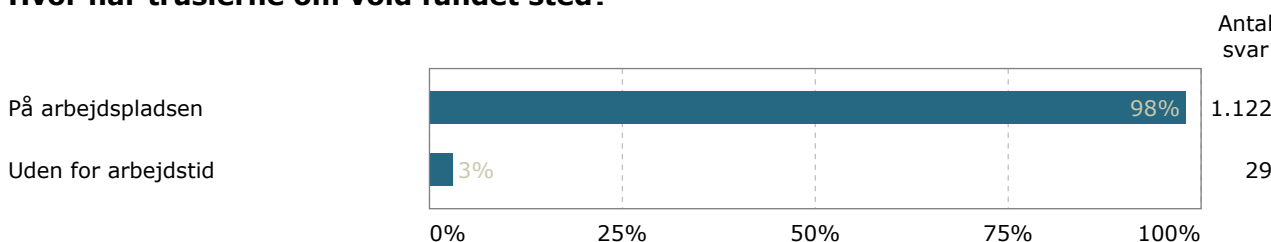
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder. Antal svar kan afvige fra "Total ja" i tabellen herover. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	14	1%	14	2%
En leder	5	0%	1	0%
Underordnede	32	3%	14	2%
Borgere/Brugere/Pårørende	1.052	92%	731	95%
Ønsker ikke at uddybe	51	4%	15	2%



Hvor har truslerne om vold fundet sted?



Mobning

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning på arbejdspladsen og fra hvem.

Mobning omfatter i Københavns Kommune situationer, hvor en eller flere ansatte udsætter en anden ansat for handlinger, som opleves krænkende, selvom de ansatte burde være bekendt med eller gjort bekendt med, at handlingerne opleves som krænkende. I denne undersøgelse kan mobning også være situationer, hvor borgere, brugere eller pårørende udsætter ansatte for handlinger, som opleves krænkende.

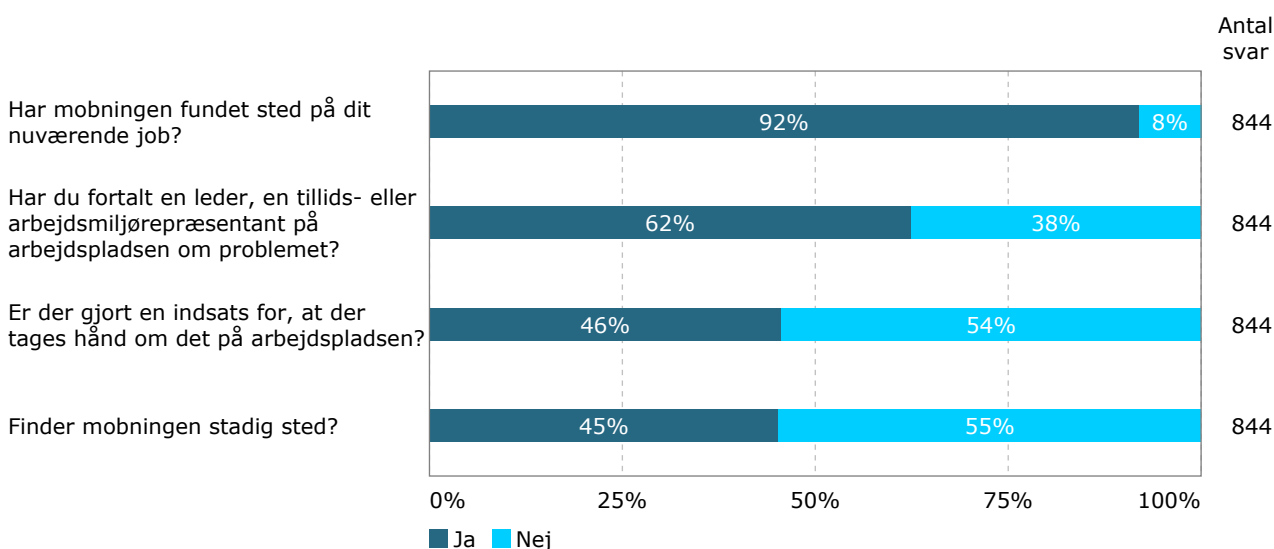
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	46	0%	30	0%
Ja, ugentligt	89	1%	55	0%
Ja, månedligt	42	0%	47	0%
Ja, af og til	673	5%	553	5%
Nej	12.548	94%	11.010	94%
Total	13.398	100%	11.695	100%
Total ja	850	6%	685	6%

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for mobning på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	539	64%	461	67%
En leder	152	18%	146	21%
Underordnede	29	3%	22	3%
Borgere/Brugere/Pårørende	98	12%	55	8%
Ønsker ikke at uddybe	130	15%	84	12%



Uønsket seksuel opmærksomhed

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen og fra hvem.

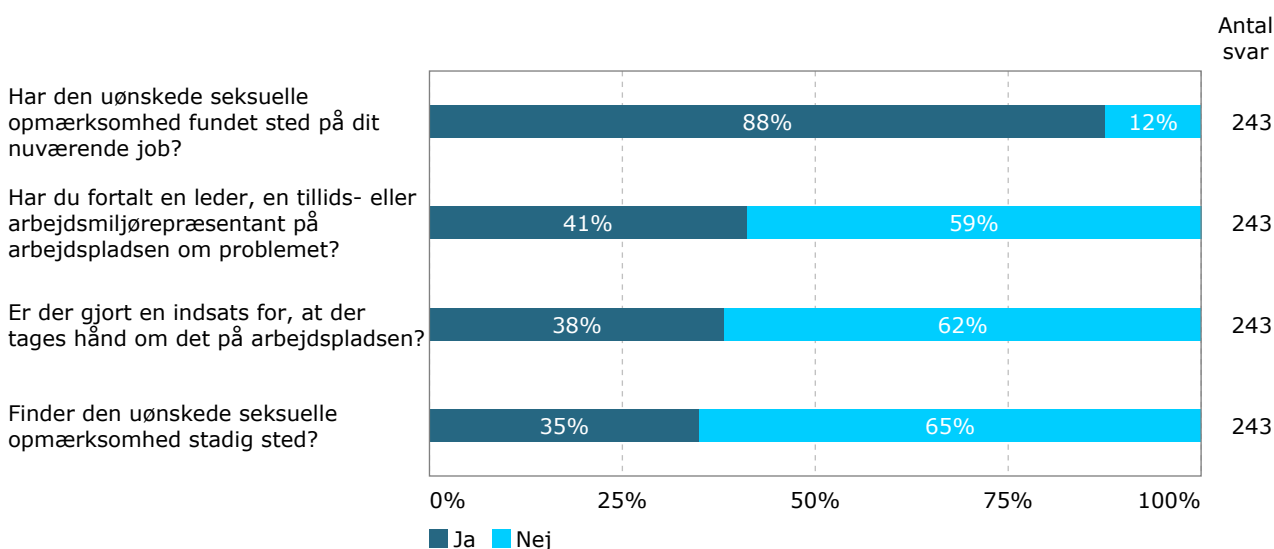
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Ja, dagligt	7	0%	9	0%
Ja, ugentligt	25	0%	23	0%
Ja, månedligt	23	0%	15	0%
Ja, af og til	188	1%	132	1%
Nej	13.155	98%	11.536	98%
Total	13.398	100%	11.715	100%
Total ja	243	2%	179	2%

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed inden for de sidste 12 måneder. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet.

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2015	Pct. 2015
Kolleger	95	39%	71	40%
En leder	12	5%	13	7%
Underordnede	5	2%	5	3%
Borgere/Brugere/Pårørende	100	41%	71	40%
Ønsker ikke at uddybe	46	19%	27	15%



Social Kapital på Arbejdspladsen

Begrebet "social kapital" stammer fra arbejdsmiljøforskningen. På arbejdspladser med en høj social kapital oplever medarbejderne en høj grad af retfærdighed, og medarbejdere og ledelse arbejder godt sammen og har tillid til hinanden. Det gør, at de ofte i fællesskab kan finde løsninger, som kan øge produktivitet og kvalitet samtidigt med, at der er et godt arbejdsmiljø. Desto mere social kapital, desto bedre arbejdsmiljø og mere tilfredsstillende opgaveløsning.

Social kapital afdækkes i trivselsundersøgelsen ved at måle i hvor høj grad de sociale relationer på arbejdspladsen er præget af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne.

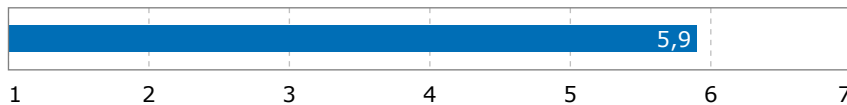
Arbejdet med social kapital i organisationer kan ikke løsrives fra kerneopgaven, og arbejdet med social kapital handler derfor også om at udvikle den fælles forståelse af den kerneopgave, som enheden skal løse.

For at forbedre den sociale kapital på arbejdspladsen kan man sætte ind i forhold til fire forskellige former for social kapital:

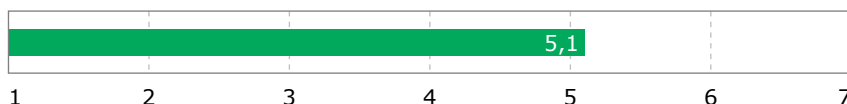
1. Social kapital mellem kolleger i egen gruppe / afdeling
2. Social kapital mellem grupper / afdelinger
3. Social kapital mellem ledelse og medarbejdere
4. Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed

Nedenfor er resultaterne vedrørende social kapital præsenteret. For hver af de fire former for social kapital er der beregnet et gennemsnit baseret på alle besvarelserne af de spørgsmål, som er vist under søjlerne. Der er tale om spørgsmål, som er afrapporteret tidligere i rapporten.

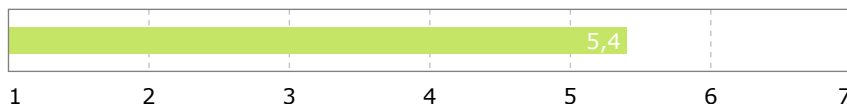
Arbejdsmiljø København kan give støtte, inspiration og konsulentbistand til arbejdet med social kapital. Konsulentbistand kan bl.a. være i form af input, sparring med ledere, arbejdsmiljøgruppen, Trioen, MED-organisationen eller andre.

Social kapital i egen gruppe / afdeling

5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger? (5,9)

Social kapital mellem grupper / afdelinger

6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen? (5,1)

Social kapital mellem ledelse og medarbejdere

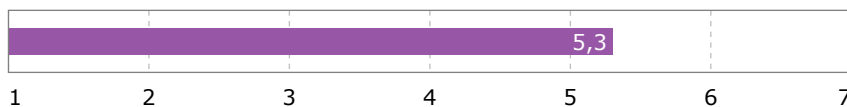
11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? (5,3)

12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? (5,6)

BUF3. Får du faglig sparring og støtte fra din nærmeste leder?* (5,1)

13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen? (5,3)

15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (5,7)

Social kapital på arbejdspladsen i almindelighed

8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde? (5,2)

14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (5,7)

BUF5. Har du mulighed for at få hjælp og støtte, hvis du bliver følelsesmæssigt overbelastet i arbejdet?* (5,4)

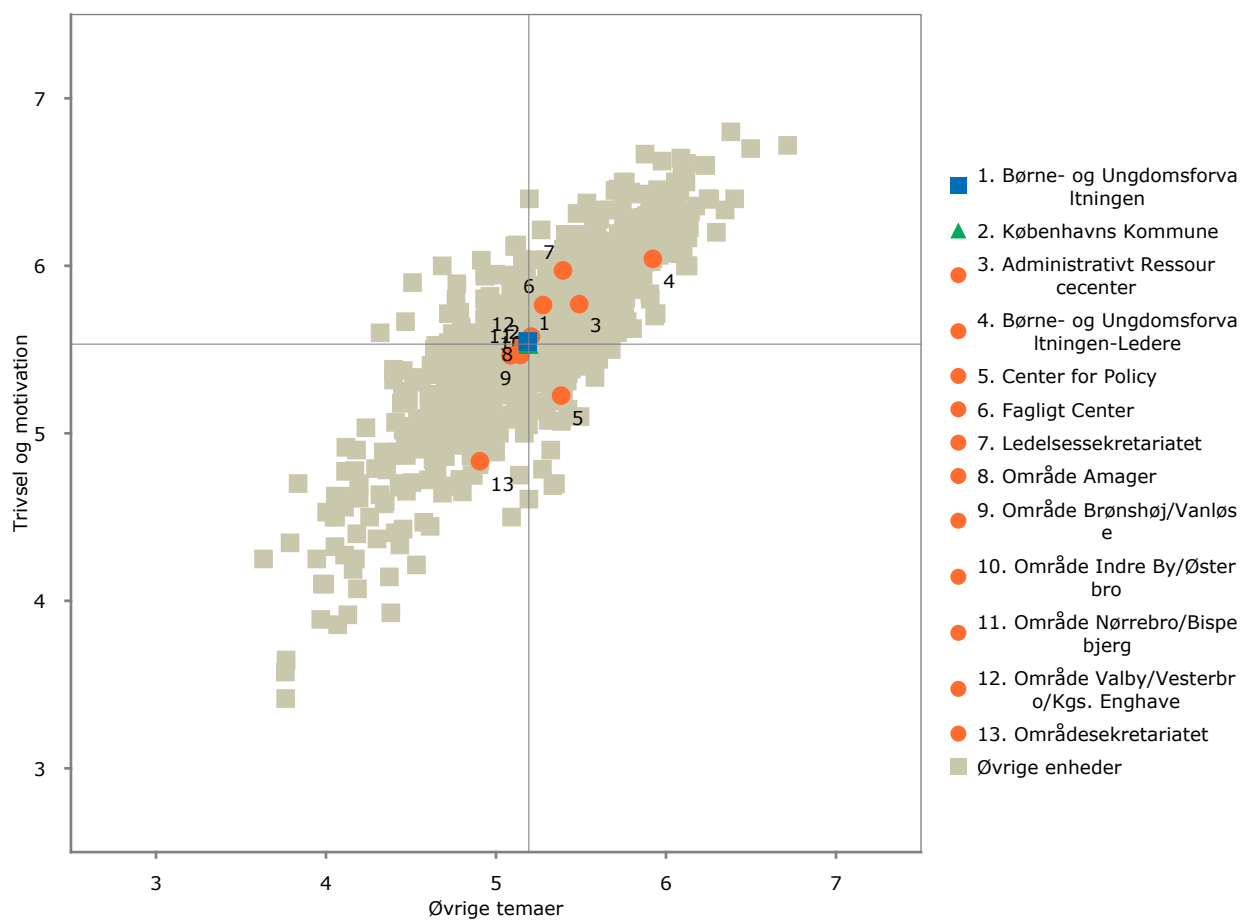
7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? (5,1)

Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med øvrige temaer

Temaet "Trivsel og motivation" er undersøgelsens hovedtema og giver en pejling af, hvordan medarbejderne oplever arbejdet, arbejdsmiljøet, og om medarbejderne er motiverede og engagerede i arbejdet.

I figuren ses enhedernes gennemsnit for temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for de øvrige temaer i undersøgelsen. Antallet af spørgsmål i temaerne varierer, men hvert tema vægter lige meget. Det betyder, at spørgsmålene i temaer med få spørgsmål vægter forholdsvis mere i beregningen.

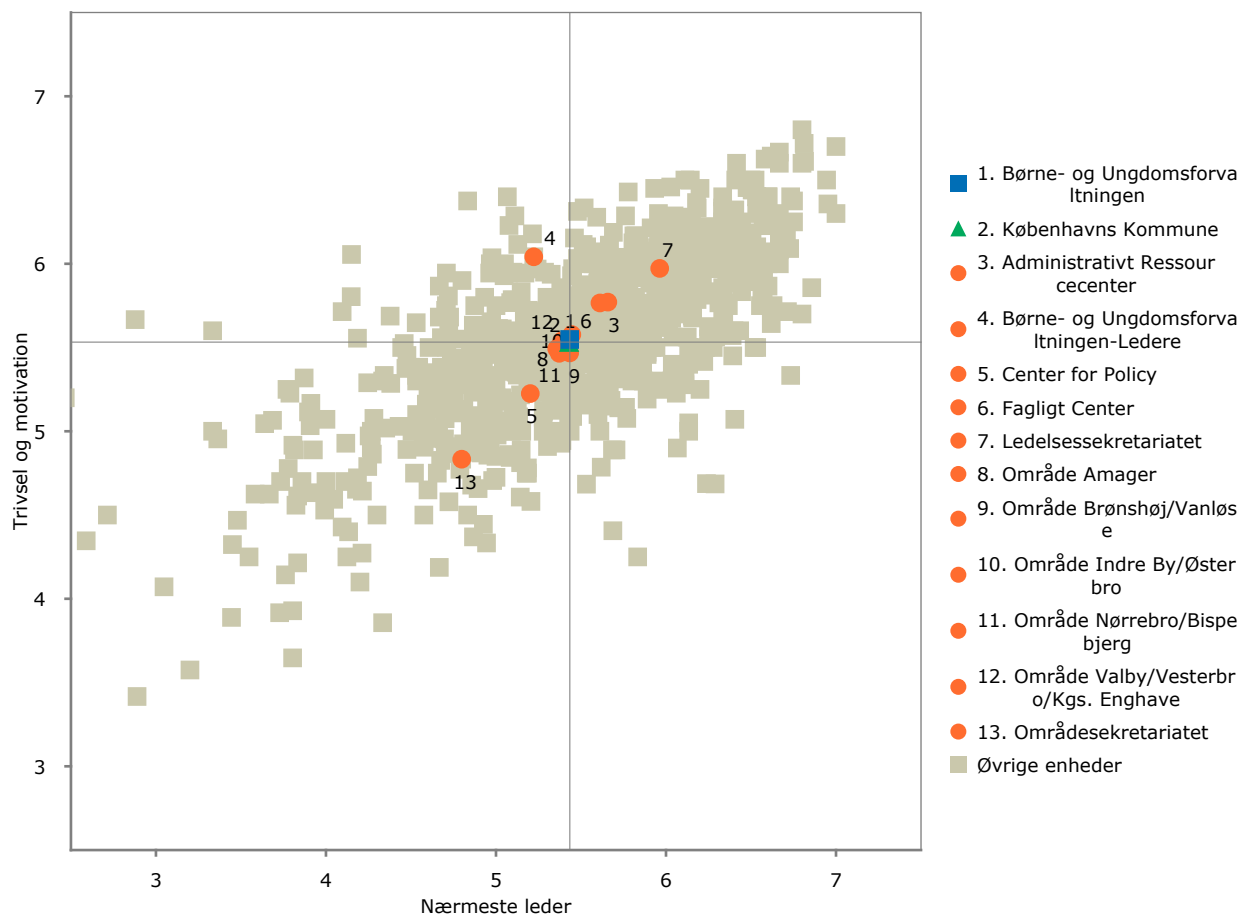
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Børne- og Ungdomsforvaltningen. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med temaet "Nærmeste leder"

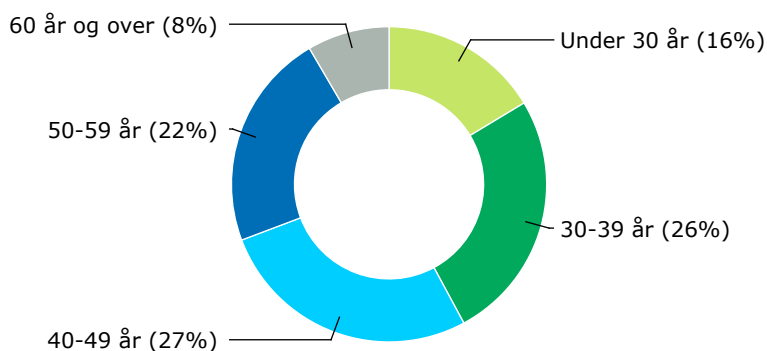
I figuren ses enhedernes gennemsnit for temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med enhedernes gennemsnit for temaet "Nærmeste leder".

De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Børne- og Ungdomsforvaltningen. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



Baggrundsresultater - opdelt på alder

Fordeling af alder

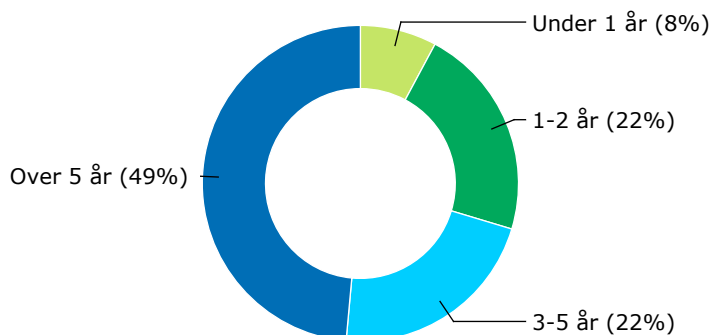


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på alder. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Alder				
		Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år og over
Antal svar	13.398	1.961	3.357	3.624	2.998	1.084
Trivsel og motivation	5,5	5,6	5,4	5,5	5,6	5,7
Indhold i arbejdet	5,6	5,6	5,5	5,6	5,7	5,8
Samarbejde om den fælles opgave	5,4	5,3	5,3	5,3	5,4	5,5
Indflydelse	4,9	4,9	4,9	4,9	4,7	4,7
Nærmeste leder	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,5
Ledelsen	5,5	5,6	5,5	5,5	5,5	5,6
Læring og udvikling	5,4	5,7	5,4	5,3	5,3	5,3
Håndtering af krav i arbejdet	5,3	5,2	5,2	5,3	5,5	5,6
Fysisk arbejdsmiljø	4,7	4,6	4,6	4,7	4,8	4,8
Sundhedsfremme	4,5	4,4	4,3	4,4	4,6	4,7

Baggrundsresultater - opdelt på anciennitet

Fordeling af anciennitet

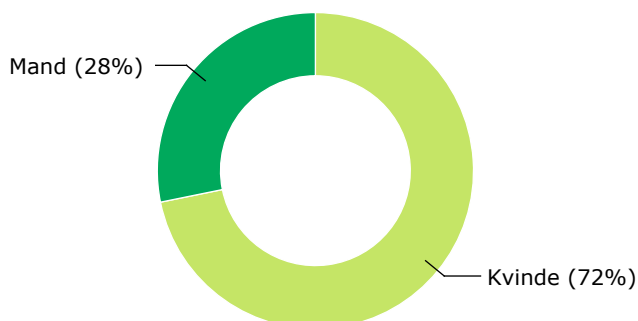


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på anciennitet. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelserne i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Anciennitet			
		Under 1 år	1-2 år	3-5 år	Over 5 år
Antal svar	13.398	856	2.773	2.847	6.525
Trivsel og motivation	5,5	5,7	5,6	5,5	5,5
Indhold i arbejdet	5,6	5,7	5,6	5,6	5,6
Samarbejde om den fælles opgave	5,4	5,4	5,3	5,3	5,4
Indflydelse	4,9	5,0	4,8	4,9	4,8
Nærmeste leder	5,4	5,6	5,4	5,4	5,4
Ledelsen	5,5	5,8	5,5	5,5	5,5
Læring og udvikling	5,4	5,9	5,5	5,3	5,3
Håndtering af krav i arbejdet	5,3	5,4	5,2	5,3	5,4
Fysisk arbejdsmiljø	4,7	4,8	4,6	4,6	4,7
Sundhedsfremme	4,5	4,7	4,4	4,4	4,4

Baggrundsresultater - opdelt på køn

Fordeling af køn

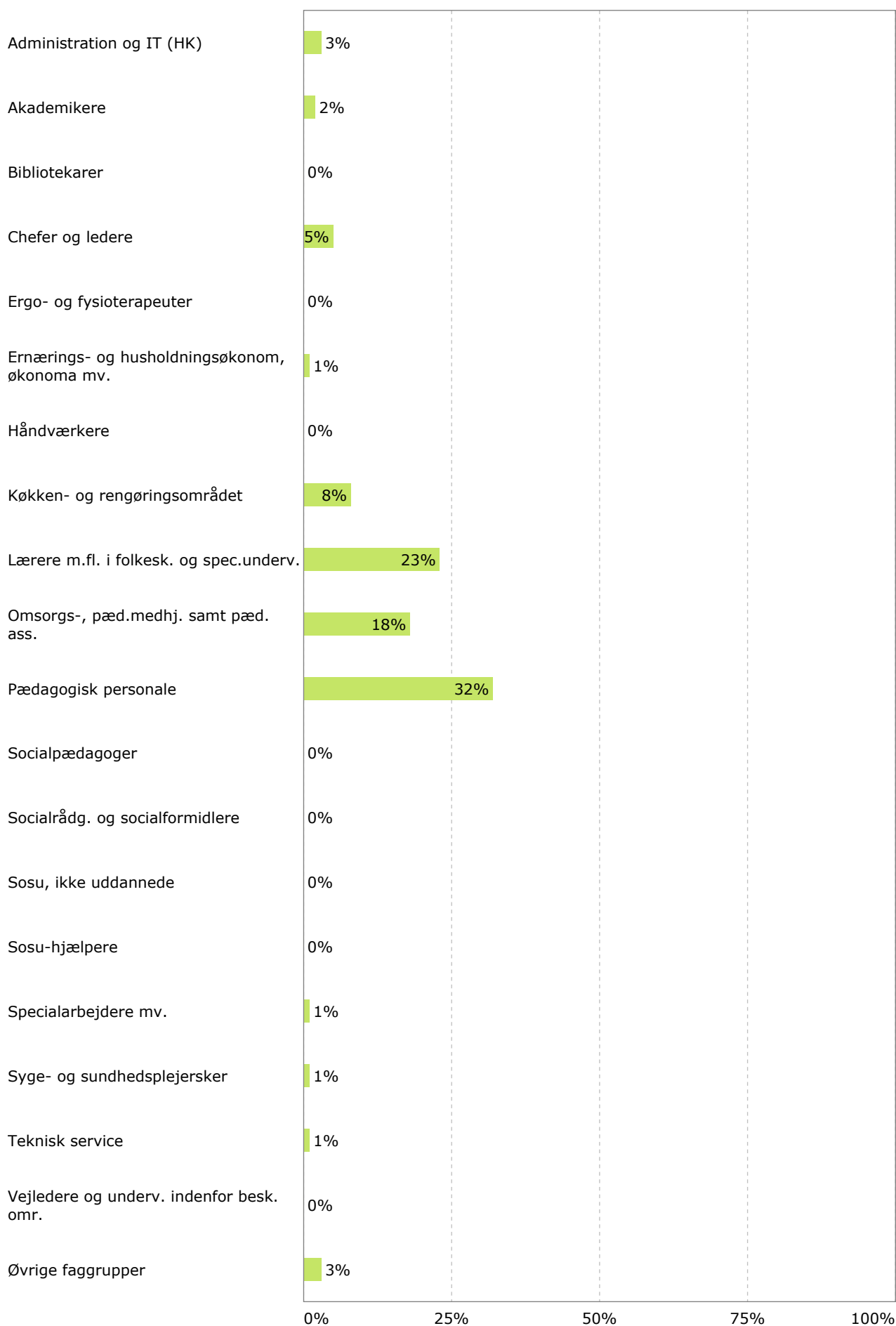


Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på køn. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Total	Køn	
		Kvinde	Mand
Antal svar	13.398	9.723	3.618
Trivsel og motivation	5,5	5,6	5,5
Indhold i arbejdet	5,6	5,6	5,6
Samarbejde om den fælles opgave	5,4	5,4	5,3
Indflydelse	4,9	4,8	4,9
Nærmeste leder	5,4	5,4	5,5
Ledelsen	5,5	5,5	5,5
Læring og udvikling	5,4	5,4	5,4
Håndtering af krav i arbejdet	5,3	5,3	5,4
Fysisk arbejdsmiljø	4,7	4,7	4,7
Sundhedsfremme	4,5	4,4	4,6

Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe

Fordeling af faggruppe



Tabellen herunder viser temascorerne opdelt på faggruppe. Resultaterne for en gruppe vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelserne i gruppen. Er der grupper, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

	Faggruppe										
	Total	Administration og IT (HK)	Akademikere	Chefer og ledere	Ergo- og fysioterapeuter	Ernærings- og husholdningsøkonom,	Håndværkere	Køkken- og rengøringsområdet	Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Omsorgs-, pæd.medhj. samt pæd. ass.	Pædagogisk personale
Antal svar	13.398	464	376	775	60	143	43	941	3.219	2.030	4.323
Trivsel og motivation	5,5	5,7	5,4	5,9	5,6	5,7	5,9	5,8	5,4	5,5	5,5
Indhold i arbejdet	5,6	5,9	5,5	5,8	5,7	6,0	6,1	6,0	5,4	5,7	5,5
Samarbejde om den fælles opgave	5,4	5,5	5,3	5,8	5,4	5,5	5,4	5,8	5,1	5,4	5,3
Indflydelse	4,9	4,7	4,5	5,6	4,7	5,3	5,4	4,9	4,5	4,9	5,0
Nærmeste leder	5,4	5,5	5,4	5,9	5,1	5,5	5,6	5,8	5,3	5,4	5,4
Ledelsen	5,5	5,7	5,2	5,8	5,3	5,7	5,9	5,9	5,4	5,6	5,5
Læring og udvikling	5,4	5,3	5,4	6,0	5,7	5,1	4,8	5,0	5,2	5,5	5,4
Håndtering af krav i arbejdet	5,3	5,5	5,0	5,6	5,4	5,6	5,6	5,7	4,9	5,4	5,4
Fysisk arbejdsmiljø	4,7	5,0	4,7	5,3	4,9	4,6	5,2	5,4	4,3	4,7	4,7
Sundhedsfremme	4,5	4,7	4,3	5,2	4,3	4,6	5,1	5,4	3,9	4,6	4,4

	Faggruppe						
	Total	Specialarbejdere mv.	Syge- og sundhedsplejersker	Teknisk service	Vejledere og underv. indenfor besk.omr.	Øvrige faggrupper	Øvrige
Antal svar	13.398	127	200	151	62	395	11
Trivsel og motivation	5,5	6,0	5,4	5,9	5,9	5,9	
Indhold i arbejdet	5,6	6,1	5,7	6,0	5,8	6,1	
Samarbejde om den fælles opgave	5,4	5,6	5,1	5,8	5,5	5,7	
Indflydelse	4,9	5,1	3,7	5,0	4,6	4,7	
Nærmeste leder	5,4	5,8	5,3	5,6	6,0	5,5	
Ledelsen	5,5	5,9	4,8	5,7	5,7	5,6	
Læring og udvikling	5,4	5,2	5,2	5,2	5,7	5,7	
Håndtering af krav i arbejdet	5,3	5,7	5,3	5,5	5,5	5,7	
Fysisk arbejdsmiljø	4,7	5,4	4,5	5,2	4,3	5,5	
Sundhedsfremme	4,5	5,0	3,8	4,9	4,5	4,8	

Resultattabeller - svarfordeling

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
Trivsel og motivation									5,5	5,4
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	13.382	1%	3%	5%	11%	26%	34%	21%	5,4	5,2
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	13.371	1%	2%	4%	9%	22%	36%	27%	5,6	5,6
BUF1. Føler du dig tryk i din arbejdsmæssige fremtid? *	13.195	4%	6%	8%	14%	20%	28%	20%	5,0	4,6
Indhold i arbejdet									5,6	5,5
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	13.362	0%	1%	3%	7%	22%	37%	30%	5,8	5,7
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	13.376	1%	2%	5%	11%	25%	37%	19%	5,5	5,2
BUF2. Bruges din viden og dine evner godt i dit arbejde?*	13.344	1%	3%	5%	11%	23%	36%	22%	5,5	
Samarbejde om den fælles opgave									5,4	5,2
5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	13.331	0%	1%	3%	7%	18%	36%	34%	5,9	5,9
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	13.076	1%	4%	7%	16%	26%	28%	16%	5,1	5,0
7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	12.849	2%	4%	7%	14%	25%	31%	16%	5,1	4,8
Indflydelse									4,9	4,6
8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	13.276	2%	4%	6%	14%	26%	31%	16%	5,2	5,0
9. Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	13.122	5%	9%	11%	19%	26%	21%	10%	4,6	4,3
Nærmeste leder									5,4	5,3
10. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	13.054	2%	4%	6%	11%	19%	30%	27%	5,4	5,2
11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	13.097	3%	5%	6%	11%	18%	29%	27%	5,3	5,3
12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	13.176	2%	3%	5%	10%	17%	31%	32%	5,6	5,5
BUF3. Får du faglig sparring og støtte fra din nærmeste leder?*	13.047	4%	7%	8%	13%	19%	25%	24%	5,1	4,8
BUF4. Sætter din nærmeste leder tydelig retning for den faglige kvalitet?*	12.981	4%	6%	8%	13%	20%	27%	23%	5,1	5,0
Ledelsen									5,5	5,4
13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	13.165	2%	5%	7%	12%	22%	31%	22%	5,3	5,2

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2017	Gns. 2015
14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	13.289	1%	2%	4%	9%	20%	38%	27%	5,7	5,6
15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	13.171	1%	3%	4%	8%	17%	34%	32%	5,7	5,5
Læring og udvikling									5,4	5,2
16. Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	13.247	1%	4%	6%	12%	23%	31%	24%	5,4	5,2
Håndtering af krav i arbejdet									5,3	5,2
17. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	13.355	0%	2%	4%	9%	25%	40%	19%	5,5	5,4
18. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	13.100	1%	4%	6%	15%	28%	32%	13%	5,1	5,0
BUF5. Har du mulighed for at få hjælp og støtte, hvis du bliver følelsesmæssigt overbelastet i arbejdet?*	12.712	1%	4%	6%	11%	21%	34%	23%	5,4	5,5
Fysisk arbejdsmiljø									4,7	4,6
19. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	13.336	4%	8%	10%	17%	25%	24%	12%	4,7	4,6
BUF6. Kan du udføre dit arbejde uden at være generet af uro og støj?*	13.292	9%	12%	14%	18%	21%	17%	8%	4,1	3,8
Sundhedsfremme									4,5	4,3
20. Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	12.100	6%	9%	11%	20%	23%	21%	10%	4,5	4,3
Øvrige forvaltningsspørgsmål										

Resultattabeller - enheders resultater på temaer

Tabellen herunder viser enhederne med mere end 5 besvarelser i rapportens område med tilhørende temascorer. Cellen med temascoren er farvet for at markere forskellen i score mellem enheden og Københavns Kommune. Formålet er at vise forskelle, som kan siges at have betydning.

En positiv forskel på 0,35 eller derover er markeret med GRØN

En forskel mellem -0,35 og +0,35 er markeret med GUL

En negativ forskel på -0,35 eller mere er markeret med RØD

Værdien 0,35 anvendes af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) i vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø.

Opdeling et niveau under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Københavns Kommune	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
Børne- og Ungdomsforvaltningen	13.398	5,6	5,6	5,4	4,9	5,4	5,5	5,4	5,3	4,7	4,5
Administrativt Ressourcecenter	956	5,8	5,9	5,6	4,8	5,7	5,8	5,3	5,7	5,4	5,2
Børne- og Ungdomsforvaltningen-Ledere	12	6,0	5,8	5,6	6,2	5,2	5,9	6,6	5,7	6,2	6,2
Center for Policy	20	5,2	5,6	5,4	4,9	5,2	5,8	6,1	5,4	5,5	4,7
Fagligt Center	921	5,8	5,9	5,5	4,7	5,6	5,4	5,6	5,4	5,0	4,4
Ledelsessekretariatet	18	6,0	5,9	5,5	5,1	6,0	5,8	4,9	5,5	5,0	4,9
Område Amager	2.166	5,5	5,5	5,3	4,9	5,4	5,5	5,3	5,3	4,7	4,4
Område Brønshøj/Vanløse	1.698	5,5	5,6	5,3	4,8	5,4	5,5	5,3	5,3	4,5	4,3
Område Indre By/Østerbro	2.499	5,6	5,7	5,4	5,0	5,5	5,6	5,4	5,4	4,6	4,4
Område Nørrebro/Bispebjerg	2.415	5,5	5,6	5,3	4,9	5,4	5,5	5,4	5,3	4,6	4,4
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave	2.669	5,5	5,6	5,3	4,9	5,4	5,5	5,4	5,3	4,6	4,4
Områdesekretariatet	24	4,8	5,4	5,0	4,1	4,8	5,1	4,9	5,1	4,9	4,9

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Københavns Kommune	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
Børne- og Ungdomsforvaltningen	13.398	5,6	5,6	5,4	4,9	5,4	5,5	5,4	5,3	4,7	4,5
Administrativt Ressourcecenter: Digitalisering og Administrativ Understøttelse	99	5,4	5,7	5,3	4,5	5,4	5,4	5,3	5,0	4,4	4,7
Administrativt Ressourcecenter: Ressourcestyring	857	5,8	6,0	5,7	4,8	5,7	5,8	5,3	5,8	5,5	5,3
Børne- og Ungdomsforvaltningen-Ledere: Børne- og Ungdomsforvaltningen-Ledere	12	6,0	5,8	5,6	6,2	5,2	5,9	6,6	5,7	6,2	6,2
Center for Policy: Fagligt Indhold og Kvalitet	8	4,5	5,4	4,7	4,1	4,8	5,4	5,9	5,5	5,1	4,9
Center for Policy: Organisation og Ledelse	6	6,3	6,2	6,1	5,8	6,0	6,2	6,3	5,8	6,2	4,4
Center for Policy: Ressourcer	6	5,2	5,1	5,8	5,2	4,9	5,8	6,2	4,8	5,2	4,6
Fagligt Center: Support & kapacitetsopbygning - dagtilbud	484	5,7	5,8	5,3	4,8	5,6	5,4	5,6	5,3	4,9	4,3
Fagligt Center: Support & kapacitetsopbygning - skole	432	5,8	6,0	5,7	4,5	5,6	5,5	5,6	5,5	5,2	4,6
Ledelsessekretariatet: Ledelsessekretariatet	18	6,0	5,9	5,5	5,1	6,0	5,8	4,9	5,5	5,0	4,9
Område Amager: Administration	123	5,5	5,5	5,3	4,3	5,5	5,2	5,5	5,4	5,2	4,8
Område Amager: Amager Fælled Skole	67	5,6	5,5	5,4	5,0	5,6	5,7	5,4	5,1	4,4	4,9
Område Amager: Amager Klynge 4/LUMIX	30	5,5	5,6	5,6	5,5	6,1	6,0	5,6	5,7	4,7	4,7
Område Amager: Amager Klynge 5/Børnegården i Sundby	23	5,9	6,0	5,5	5,6	5,7	6,1	5,3	5,6	4,7	4,8
Område Amager: Amager Klynge A	83	5,3	5,6	4,9	4,8	5,1	5,2	5,0	5,3	4,7	4,1
Område Amager: Amager Klynge B	90	5,2	5,5	5,4	4,9	5,2	5,8	5,4	5,4	4,8	4,7

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Københavns Kommune	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
Børne- og Ungdomsforvaltningen	13.398	5,6	5,6	5,4	4,9	5,4	5,5	5,4	5,3	4,7	4,5
Område Amager: Amager Klynge C	155	5,4	5,6	5,4	5,0	5,1	5,5	5,3	5,3	4,7	4,3
Område Amager: Amager Klynge D	102	5,5	5,6	5,3	5,1	5,3	5,6	5,3	5,4	4,9	4,4
Område Amager: Amager Klynge E	97	5,8	5,8	5,5	5,1	5,6	5,9	5,7	5,6	4,8	4,7
Område Amager: Amager Klynge F	150	5,4	5,6	5,4	4,9	5,3	5,4	5,4	5,5	4,7	4,5
Område Amager: Amager Klynge G	120	5,7	5,7	5,7	5,2	5,8	5,8	5,6	5,5	4,9	4,6
Område Amager: Amager Klynge H	86	5,4	5,5	5,4	5,1	5,5	5,5	5,1	5,5	4,4	4,3
Område Amager: Amager Klynge I	109	5,2	5,2	5,3	4,4	4,7	5,0	5,0	5,0	4,1	4,3
Område Amager: Amager Netværk 2	101	5,7	5,8	5,4	5,3	5,6	5,7	5,4	5,4	4,9	4,7
Område Amager: Amager Netværk 3	31	5,9	5,9	5,8	5,7	5,9	6,1	5,7	5,8	5,2	5,1
Område Amager: Dyvekeskolen	53	5,5	5,5	5,5	4,9	6,0	5,8	5,4	5,0	5,8	4,8
Område Amager: Gerbrandskolen	38	5,8	5,5	5,0	4,7	5,3	5,4	4,8	5,0	4,6	3,7
Område Amager: Højdevangens Skole	62	5,5	5,8	4,6	4,7	5,3	5,5	5,2	5,2	5,0	3,8
Område Amager: Kalvebod Fælled Skole	7	6,4	6,1	6,4	6,4	7,0	6,8	6,4	5,7	4,7	6,0
Område Amager: Lergravsparkens Skole	66	5,5	5,6	5,1	4,9	4,9	5,5	5,0	5,4	5,3	4,3
Område Amager: Område Amager-Ledere	21	5,9	5,8	5,9	5,4	5,4	6,0	6,0	5,6	5,6	4,9

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Københavns Kommune	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
Børne- og Ungdomsforvaltningen	13.398	5,6	5,6	5,4	4,9	5,4	5,5	5,4	5,3	4,7	4,5
Område Amager: Område Amager-Ledere (Selvejende Institutioner)	22	6,0	5,9	6,1	6,4	6,2	5,8	6,1	5,7	5,4	5,5
Område Amager: Peder Lykke Skolen	44	5,2	4,9	5,0	4,3	4,8	5,3	5,1	4,4	4,6	3,2
Område Amager: Skolen i Peter Vedels Gade	44	5,2	5,3	4,9	4,4	5,0	5,3	4,7	5,1	4,1	3,9
Område Amager: Skolen på Amagerbro	38	4,9	5,4	5,3	4,4	4,8	4,6	4,7	4,8	4,4	3,7
Område Amager: Skolen på Islands Brygge	102	5,4	5,2	5,0	4,2	5,1	5,0	4,9	4,9	4,2	3,5
Område Amager: Skolen ved Sundet	58	5,5	5,6	5,2	4,8	5,4	5,6	5,3	5,1	3,7	4,1
Område Amager: Sundbyøster Skole	49	5,3	5,5	5,1	4,8	5,1	5,6	5,1	5,1	4,3	3,5
Område Amager: Tværgående Netværk 1/Christianshavn-Bryggen - Amager	54	5,9	5,8	5,5	5,7	5,7	6,1	5,7	5,8	5,4	4,9
Område Amager: Tværgående Netværk2/Asylselskabet - Amager	5	6,4	6,5	6,7	5,9	6,5	6,7	6,6	6,2	5,6	5,6
Område Amager: Ørestad Skole	95	5,6	5,4	5,2	5,2	5,5	5,4	5,4	5,2	4,2	4,7
Område Brønshøj/Vanløse: Administration	98	5,5	5,4	5,3	4,2	5,5	5,0	5,2	5,2	4,1	3,7
Område Brønshøj/Vanløse: Bellahøj Skole	88	5,2	5,3	5,0	4,4	5,2	5,3	4,9	4,9	4,0	4,0
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj/Vanløse Klynge 3	48	5,9	5,8	5,4	5,2	6,0	6,0	5,4	5,7	4,9	4,5
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj/Vanløse Klynge A	122	5,3	5,3	5,4	4,2	5,0	5,1	5,3	5,2	3,9	4,0
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj/Vanløse Klynge B	91	5,3	5,5	5,4	4,6	5,4	5,5	5,2	5,4	4,7	4,4

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Københavns Kommune	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
Børne- og Ungdomsforvaltningen	13.398	5,6	5,6	5,4	4,9	5,4	5,5	5,4	5,3	4,7	4,5
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj/Vanløse Klynge C	65	5,1	5,6	4,7	4,5	4,6	4,9	5,2	5,3	4,3	3,7
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj/Vanløse Klynge D/Radius	137	5,8	5,9	5,8	5,0	5,5	5,7	5,8	5,7	5,2	5,2
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj/Vanløse Klynge E	130	5,2	5,4	4,9	4,5	4,9	5,0	5,0	5,1	4,6	4,1
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj/Vanløse Klynge F	103	5,7	5,6	5,7	5,2	5,8	5,9	5,7	5,5	4,8	4,8
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj/Vanløse Netværk 1	74	5,5	5,6	5,4	5,4	5,8	5,8	5,3	5,3	4,4	4,6
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj/Vanløse Netværk 2	102	5,6	5,8	5,2	5,2	5,5	5,6	5,4	5,5	5,0	4,7
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj/Vanløse Netværk 4	42	5,1	5,7	4,7	4,9	5,6	5,4	5,4	5,6	4,5	4,5
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj Skole	68	5,6	5,7	5,0	4,6	5,2	5,3	5,3	5,2	3,2	3,3
Område Brønshøj/Vanløse: Husum Skole	49	5,7	5,8	5,4	4,9	6,1	5,7	5,6	5,6	4,1	4,8
Område Brønshøj/Vanløse: Hyltebjerg Skole	45	5,0	5,4	4,9	4,0	3,9	4,7	4,8	4,8	2,9	2,8
Område Brønshøj/Vanløse: Katrinedals Skole	65	5,4	5,2	5,1	4,6	5,2	5,7	5,2	4,9	4,6	3,3
Område Brønshøj/Vanløse: Kirkebjerg Skole	68	5,4	5,4	5,3	4,9	6,0	5,9	5,0	4,9	4,9	4,5
Område Brønshøj/Vanløse: Korsager Skole	68	5,5	5,4	5,3	4,6	4,9	5,6	5,3	5,0	4,8	3,6
Område Brønshøj/Vanløse: Område Brønshøj/Vanløse-Ledere	17	6,1	6,1	5,6	5,8	5,6	5,6	5,9	5,7	5,1	4,8
Område Brønshøj/Vanløse: Område Brønshøj/Vanløse-Ledere (Selvejende Institutioner)	22	6,2	6,1	6,2	6,4	6,4	6,3	6,7	6,1	5,5	5,5

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Københavns Kommune	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
Børne- og Ungdomsforvaltningen	13.398	5,6	5,6	5,4	4,9	5,4	5,5	5,4	5,3	4,7	4,5
Område Brønshøj/Vanløse: Rødkilde Skole	42	5,6	5,6	5,2	4,6	5,5	5,6	5,2	4,9	3,6	3,9
Område Brønshøj/Vanløse: Tingbjerg Skole	74	5,6	5,6	5,2	5,0	5,7	5,8	5,6	5,2	5,2	4,7
Område Brønshøj/Vanløse: Tværgående Netværk 2/Asylselskabet - BV	15	5,3	5,0	5,6	5,3	5,9	6,1	5,5	5,0	3,9	4,5
Område Brønshøj/Vanløse: Vanløse Skole	46	5,2	5,3	5,2	4,5	4,6	5,0	5,3	4,8	5,2	4,3
Område Indre By/Østerbro: Administration	101	5,3	5,6	5,0	3,8	4,7	4,6	4,6	5,1	4,7	3,7
Område Indre By/Østerbro: Centerbørnehaven	28	5,9	5,9	5,8	5,3	5,8	5,9	5,9	5,4	5,4	5,0
Område Indre By/Østerbro: Christianshavns Skole	59	5,4	5,4	5,0	4,4	4,7	4,9	5,4	4,9	3,5	3,4
Område Indre By/Østerbro: Den Classenske Legatskole	31	5,8	5,7	5,5	5,2	6,2	6,1	5,2	5,1	3,9	5,0
Område Indre By/Østerbro: Hafniaskolen	28	5,8	5,9	5,5	5,0	5,1	5,3	6,1	5,7	4,6	4,5
Område Indre By/Østerbro: Heibergskolen	39	5,6	5,7	5,5	5,3	5,8	6,1	4,9	5,3	5,3	4,8
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Klynge A	92	5,4	5,6	5,2	4,6	5,1	5,4	5,3	5,4	4,6	4,1
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Klynge B/Tivoliklyngen	69	5,7	5,7	5,6	5,3	5,8	6,0	5,4	5,6	5,1	4,8
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Klynge C/Kongeriget ved Søerne	113	5,8	5,7	5,6	5,4	5,7	5,8	5,5	5,6	4,8	4,8
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Klynge D	126	5,3	5,3	5,2	4,5	5,4	5,3	5,0	5,1	4,5	4,4
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Klynge E/Klyngen ved Trianglen	103	5,7	5,7	5,4	5,1	5,6	5,6	5,4	5,7	5,3	4,6

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Københavns Kommune	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
Børne- og Ungdomsforvaltningen	13.398	5,6	5,6	5,4	4,9	5,4	5,5	5,4	5,3	4,7	4,5
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Klynge F	134	5,6	5,6	5,5	5,0	5,2	5,5	5,5	5,5	4,7	4,6
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Klynge H	103	5,0	5,2	5,1	4,5	5,1	5,2	4,9	5,3	4,7	3,9
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Klynge I	100	5,5	5,6	5,5	4,8	4,8	5,3	5,4	5,3	5,0	4,2
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Klynge J/Øbro-børnene	51	5,7	5,7	5,5	5,2	5,8	5,7	5,6	5,4	4,9	4,7
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Netværk 1/Netværk 2100	99	5,7	5,8	5,5	5,2	5,8	6,0	5,8	5,6	4,7	4,9
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Netværk 2/Fritidscenter Syd	25	5,5	6,1	5,2	5,2	5,3	5,7	5,6	5,6	5,2	4,8
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Netværk 3	10	5,8	6,4	5,0	6,4	5,5	6,1	5,7	5,6	5,1	5,6
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Netværk 4	95	5,5	5,7	5,6	5,5	5,6	5,9	5,1	5,4	4,5	4,4
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Netværk 5	136	6,0	6,1	5,8	5,7	6,0	6,1	5,9	5,7	4,9	5,3
Område Indre By/Østerbro: Kildevældsskolen	68	5,1	5,2	5,0	4,4	4,9	4,9	5,0	4,8	3,3	3,8
Område Indre By/Østerbro: Langelineskolen	114	5,6	5,5	5,2	5,0	5,5	5,7	5,2	5,2	3,5	3,9
Område Indre By/Østerbro: Lavuk	33	6,1	6,0	5,6	5,5	5,9	6,1	5,9	5,9	4,7	4,5
Område Indre By/Østerbro: Nyboder Skole	60	5,3	5,5	4,7	4,5	5,1	5,2	4,8	5,0	4,2	4,2
Område Indre By/Østerbro: Område Indre By/Østerbro-Klyngeledere	9	6,3	6,1	4,8	5,2	5,5	6,2	6,6	5,9	5,7	4,8
Område Indre By/Østerbro: Område Indre By/Østerbro-Ledere (Selvejende Institutioner)	42	6,2	6,0	6,1	6,1	6,0	6,0	6,2	5,9	5,3	5,5

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Københavns Kommune	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
Børne- og Ungdomsforvaltningen	13.398	5,6	5,6	5,4	4,9	5,4	5,5	5,4	5,3	4,7	4,5
Område Indre By/Østerbro: Område Indre By/Østerbro-Skoleledere	14	6,0	6,0	6,1	5,8	5,6	6,0	5,9	5,7	4,7	4,8
Område Indre By/Østerbro: Randersgades Skole	38	5,2	5,4	4,9	4,7	5,3	5,8	4,3	5,0	3,8	3,5
Område Indre By/Østerbro: Skolen på Strandboulevarden	18	6,3	6,0	5,8	5,2	6,2	6,4	5,9	5,5	4,0	5,4
Område Indre By/Østerbro: Sortedamskolen	53	5,4	5,5	5,3	4,8	5,5	6,0	5,0	5,4	4,6	3,9
Område Indre By/Østerbro: Specialklyngen	113	5,7	5,9	5,7	5,0	5,6	5,4	5,6	5,3	5,4	4,6
Område Indre By/Østerbro: Strandvejsskolen	52	5,7	5,7	5,7	4,9	5,9	5,9	5,0	5,2	4,2	4,2
Område Indre By/Østerbro: Sølvgades Skole	38	5,8	5,6	5,9	5,2	6,1	6,3	5,1	5,3	3,7	3,7
Område Indre By/Østerbro: Tværgående Netværk 1/Christianshavn-Bryggen - IBØ	37	5,3	5,6	5,0	4,9	4,7	5,2	5,5	5,5	4,3	3,8
Område Indre By/Østerbro: Tværgående Netværk 3/Det Kollektive Partnerskab	13	6,0	6,2	5,8	5,7	6,3	5,8	5,4	5,8	5,3	4,9
Område Indre By/Østerbro: Tværgående netværk 2/Asylselskabet - IBØ	24	6,0	6,1	5,8	5,3	5,9	6,0	6,0	5,9	5,5	5,2
Område Indre By/Østerbro: Vibenshus Skole	53	5,4	5,4	5,2	4,7	5,0	5,4	5,2	5,1	5,2	4,6
Område Indre By/Østerbro: Øresundsskolen	52	5,5	5,7	5,1	4,5	5,3	5,1	5,1	5,6	4,7	4,4
Område Indre By/Østerbro: Øster Farimagsgades Skole	83	5,7	5,7	5,4	5,1	5,5	5,7	5,6	5,3	4,2	3,9
Område Nørrebro/Bispebjerg: Administration	120	5,3	5,6	5,3	3,8	5,3	5,1	5,6	5,1	4,3	4,0
Område Nørrebro/Bispebjerg: Blågård Skole	80	4,9	4,8	4,8	4,3	4,8	5,2	5,4	4,6	3,4	3,7

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Københavns Kommune	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
Børne- og Ungdomsforvaltningen	13.398	5,6	5,6	5,4	4,9	5,4	5,5	5,4	5,3	4,7	4,5
Område Nørrebro/Bispebjerg: Fensmarksskolen	65	4,7	5,1	5,0	3,8	5,1	4,2	4,7	5,0	3,8	3,6
Område Nørrebro/Bispebjerg: Frederiksgård Skole	49	5,5	5,5	5,1	5,1	5,4	5,7	5,2	5,0	5,4	4,4
Område Nørrebro/Bispebjerg: Grøndalsvængets Skole	64	5,2	5,3	5,2	4,7	5,3	5,4	5,0	4,8	3,4	4,0
Område Nørrebro/Bispebjerg: Guldberg Skole	71	5,5	5,4	5,3	4,7	5,6	5,6	5,2	4,8	3,9	4,0
Område Nørrebro/Bispebjerg: Holbergskolen	73	5,7	5,7	5,6	5,0	5,4	5,9	5,4	5,4	4,9	4,3
Område Nørrebro/Bispebjerg: Lundehusskolen	82	5,5	5,5	5,2	4,5	5,5	5,3	5,1	5,2	3,5	3,5
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørre Fælled Skole	60	5,9	5,6	5,5	5,0	6,0	6,0	5,7	5,0	5,4	6,2
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Klynge 4	44	5,0	5,4	4,8	4,4	4,5	4,9	4,6	5,0	4,7	3,7
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Klynge A	110	5,8	5,9	5,5	5,1	5,6	5,4	5,5	5,5	5,1	4,8
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Klynge B	78	5,5	5,7	5,3	5,0	5,2	5,6	5,4	5,6	4,6	4,2
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Klynge C	104	5,6	5,8	5,7	4,9	5,5	5,8	5,6	5,6	5,3	4,6
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Klynge D	136	5,5	5,6	5,3	5,1	5,6	5,5	5,5	5,5	4,7	4,8
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Klynge E	119	5,6	5,8	5,1	5,3	5,9	5,9	5,3	5,6	4,4	4,6
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Klynge F	89	5,4	5,6	5,1	5,0	5,0	5,4	5,2	5,4	4,5	4,3
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Klynge G	118	5,4	5,5	5,4	5,1	5,4	5,6	5,4	5,4	5,1	4,5

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Københavns Kommune	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
Børne- og Ungdomsforvaltningen	13.398	5,6	5,6	5,4	4,9	5,4	5,5	5,4	5,3	4,7	4,5
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Klynge H	145	5,3	5,5	5,2	4,9	5,4	5,7	5,5	5,3	4,8	4,5
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Netværk 1	115	6,0	5,9	5,7	5,5	6,1	6,1	5,8	5,6	4,8	5,1
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Netværk 2	51	5,5	5,7	5,1	5,3	5,3	5,6	5,5	5,4	4,2	4,6
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Netværk 3	105	5,5	5,5	5,3	5,1	5,3	5,5	5,3	5,1	4,6	4,5
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro Park Skole	52	4,9	4,9	4,7	4,1	5,1	4,8	4,9	4,6	4,6	3,3
Område Nørrebro/Bispebjerg: Område Nørrebro/Bispebjerg-Ledere	22	5,9	5,9	5,9	5,4	5,8	5,9	6,3	5,7	5,5	4,8
Område Nørrebro/Bispebjerg: Område Nørrebro/Bispebjerg-Ledere (Selvejende Inst.)	23	6,2	6,0	6,2	6,4	6,2	6,0	6,4	5,8	5,5	5,7
Område Nørrebro/Bispebjerg: Rådmandsgades Skole	62	5,5	5,7	5,1	4,9	5,2	5,7	4,9	5,1	4,6	4,4
Område Nørrebro/Bispebjerg: Skolen i Charlottesgården	92	5,1	5,4	4,9	4,2	5,3	4,8	5,1	5,1	4,2	3,9
Område Nørrebro/Bispebjerg: Skolen i Ryparken	70	5,6	5,6	5,6	5,0	5,5	5,9	5,4	5,2	3,6	4,3
Område Nørrebro/Bispebjerg: Tagensbo Skole	83	5,7	5,6	5,5	4,8	5,8	5,6	5,8	5,3	5,9	5,0
Område Nørrebro/Bispebjerg: Tværgående Netværk 2/Asylselskabet - NB	7	6,3	6,1	6,0	5,7	6,6	6,7	5,6	5,9	5,7	6,1
Område Nørrebro/Bispebjerg: Utterslev Skole	91	5,5	5,5	5,4	4,6	5,1	5,0	5,2	5,1	5,0	4,2
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Administration	130	5,3	5,4	5,0	4,3	5,0	5,1	5,3	4,9	4,9	4,4
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Bavnehøj Skole	46	5,0	5,0	4,5	4,5	4,8	4,8	5,0	4,8	4,4	4,1

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Københavns Kommune	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
Børne- og Ungdomsforvaltningen	13.398	5,6	5,6	5,4	4,9	5,4	5,5	5,4	5,3	4,7	4,5
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Billedskolen i Tvillingehallen	20	6,0	6,1	5,9	5,0	6,3	6,2	5,8	5,6	6,3	6,2
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Ellebjerg Skole	45	5,5	5,4	5,4	4,5	5,5	5,5	5,5	5,1	5,4	4,7
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Engskolen	36	5,8	5,8	5,6	5,2	6,1	6,2	6,0	5,5	4,9	4,2
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Frejaskolen	93	5,8	5,6	5,6	5,1	5,6	5,9	5,4	5,6	5,2	5,6
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Gasværksvejens Skole	63	5,6	5,6	5,0	4,8	5,3	5,9	5,1	5,2	3,8	3,9
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Hanssted Skole	46	5,6	5,5	5,6	5,4	5,6	5,9	5,6	5,4	4,5	4,6
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Kirsebærhavens Skole	56	4,8	4,8	5,0	3,9	5,0	4,4	5,0	4,4	3,6	3,2
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Lykkebo Skole	48	5,8	5,5	5,6	5,0	5,8	5,8	5,5	5,2	4,6	4,3
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Musikskolen	28	5,8	6,3	5,0	4,4	4,2	5,2	4,7	5,4	4,9	4,3
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Oehlenschlägersgades Skole	40	5,1	4,9	5,1	4,6	5,4	5,7	5,1	4,4	3,3	3,8
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave-Ledere	25	6,3	5,9	6,0	5,8	6,0	6,1	6,4	5,8	6,0	5,1
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave-Ledere (Selvej. Inst.)	25	6,2	6,0	6,3	5,9	6,1	5,8	6,2	6,0	5,4	6,0
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Sankt Annæ Gymnasium	162	5,6	5,7	5,3	4,4	5,5	5,4	5,4	5,0	3,7	3,8
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Skolen i Sydhavnen	39	5,6	5,5	5,7	5,3	5,4	6,0	5,7	5,1	5,3	4,2
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Strandparkskolen	51	5,6	5,4	5,4	4,7	5,4	5,6	5,4	5,2	3,8	3,8

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Københavns Kommune	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
Børne- og Ungdomsforvaltningen	13.398	5,6	5,6	5,4	4,9	5,4	5,5	5,4	5,3	4,7	4,5
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Tove Ditlevsens Skole	129	5,6	5,8	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,1	5,0	4,5
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Klynge 2	70	5,4	5,4	5,1	5,0	5,4	5,4	5,0	5,1	4,5	4,0
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Klynge 4	68	5,9	6,0	5,7	5,4	5,8	6,1	6,1	5,7	4,8	4,9
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Klynge A	165	5,5	5,6	5,3	5,1	5,3	5,5	5,5	5,5	4,6	4,5
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Klynge B	139	5,3	5,5	5,2	4,9	5,4	5,3	5,6	5,4	4,2	4,1
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Klynge C	184	5,3	5,4	5,2	4,5	4,8	5,2	5,4	5,2	4,5	4,3
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Klynge D	134	5,3	5,5	5,3	4,8	5,2	5,5	5,2	5,3	4,5	4,3
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Klynge E/Børnefortællingen	150	5,9	5,8	5,4	5,4	5,8	6,1	5,8	5,6	4,8	4,9
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Klynge F	125	5,4	5,4	5,0	4,8	5,4	5,3	5,3	5,4	4,2	4,1
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Netværk 1	128	5,9	6,0	5,8	5,0	5,7	5,8	5,7	5,7	5,0	5,2
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Netværk 3	89	5,5	5,5	5,6	5,4	5,3	5,7	5,2	5,4	5,1	4,8
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Netværk 5	60	5,5	5,5	5,4	5,3	5,7	5,9	5,7	5,4	4,8	4,5
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby Skole	73	5,4	5,4	5,3	4,6	5,3	5,5	4,7	5,0	4,8	3,9
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Vesterbro Ny Skole	65	5,8	5,6	5,3	4,7	4,9	5,2	5,4	5,1	4,2	3,7
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Vigerslev Allés Skole	44	5,5	5,4	4,9	4,6	5,0	5,5	5,3	4,7	6,0	4,5

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Københavns Kommune	31.217	5,5	5,7	5,4	4,8	5,4	5,5	5,4	5,4	4,7	4,6
Børne- og Ungdomsforvaltningen	13.398	5,6	5,6	5,4	4,9	5,4	5,5	5,4	5,3	4,7	4,5
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Ålholm Skole	62	5,9	5,6	5,7	5,4	6,0	6,0	5,5	5,2	4,0	4,5
Områdesekretariatet: Områdesekretariatet	24	4,8	5,4	5,0	4,1	4,8	5,1	4,9	5,1	4,9	4,9