

KØBENHAVNS KOMMUNE

TRIVSELS- UNDER- SØGELSE 2019



KØBENHAVNS KOMMUNE

BØRNE- OG UNGDOMSFORVALTNINGEN

Strategisk rapport

Svarprocent: 85% (14925/17491)



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

Del 2

Plotdiagram af Trivsel og motivation

Baggrundsresultater

Svarfordelinger

Enheders resultater på temaer

Forord

Kære alle

Her får I resultatet af Trivselsundersøgelsen 2019, som giver et øjebliksbillede af, hvordan det går på arbejdspladserne i BUF.

Rapporten er tænkt som et afsæt til en dialog om, hvilke forhold der betyder noget for trivslen på jeres arbejdsplads, og hvad I kan gøre 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 og Trio'er, som 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, omsættes 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 2019 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 2017.

Om undersøgelsen

Trivselsundersøgelsen er gennemført i perioden 20. februar 2019 til 12. marts 2019.

I alt har 17491 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 14925 valgt at svare. Børne- og Ungdomsforvaltningen har således opnået en svarprocent på 85 %.

Trivselsundersøgelsen består af et fælles spørgeskema med 24 spørgsmål for Københavns Kommune suppleret med et antal 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.

Den fælles spørgeramme er næsten uændret fra 2017. Dog er svarkategorierne i spørgsmålene om krænkende adfærd justeret, ligesom spørgsmål 23 vedr. mobning nu også vedrører chikane, og diskriminerende handlinger. Der er desuden tilføjet nye definitioner til de forskellige typer af krænkende adfærd. Se uddybning i det relevante afsnit i rapporten.

Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en grad-skala gående fra 1 (Slet ikke) til 7 (I meget høj grad). 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. Hvis der i rapporter på højere niveauer indgår besvarelser, der ikke findes i andre rapporter, skal der være minimum 3 af disse besvarelser.

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

- Enhedens samlede resultater for Trivselsundersøgelse 2019.
- Udviklingen i forhold til Trivselsundersøgelse 2017, hvis muligt.
- Overliggende enheders resultater, som kan bruges til at se, hvor enheden adskiller sig fra gennemsnittet.

Som tommelfingerregel for, hvornår en forskel kan betragtes som værende af betydning, er der anvendt en grænse på +/- 0,35. Værdien 0,35 anvendes efter anbefaling fra bl.a. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Grænsen kan både anvendes til vurderingen af, om der er forskel mellem arbejdspladsens resultater og overordnede organisatoriske niveauer (fx forvaltningen eller hele Københavns Kommune), eller om der er forskel mellem arbejdspladsens resultater og resultaterne fra 2017.

Opfølgning

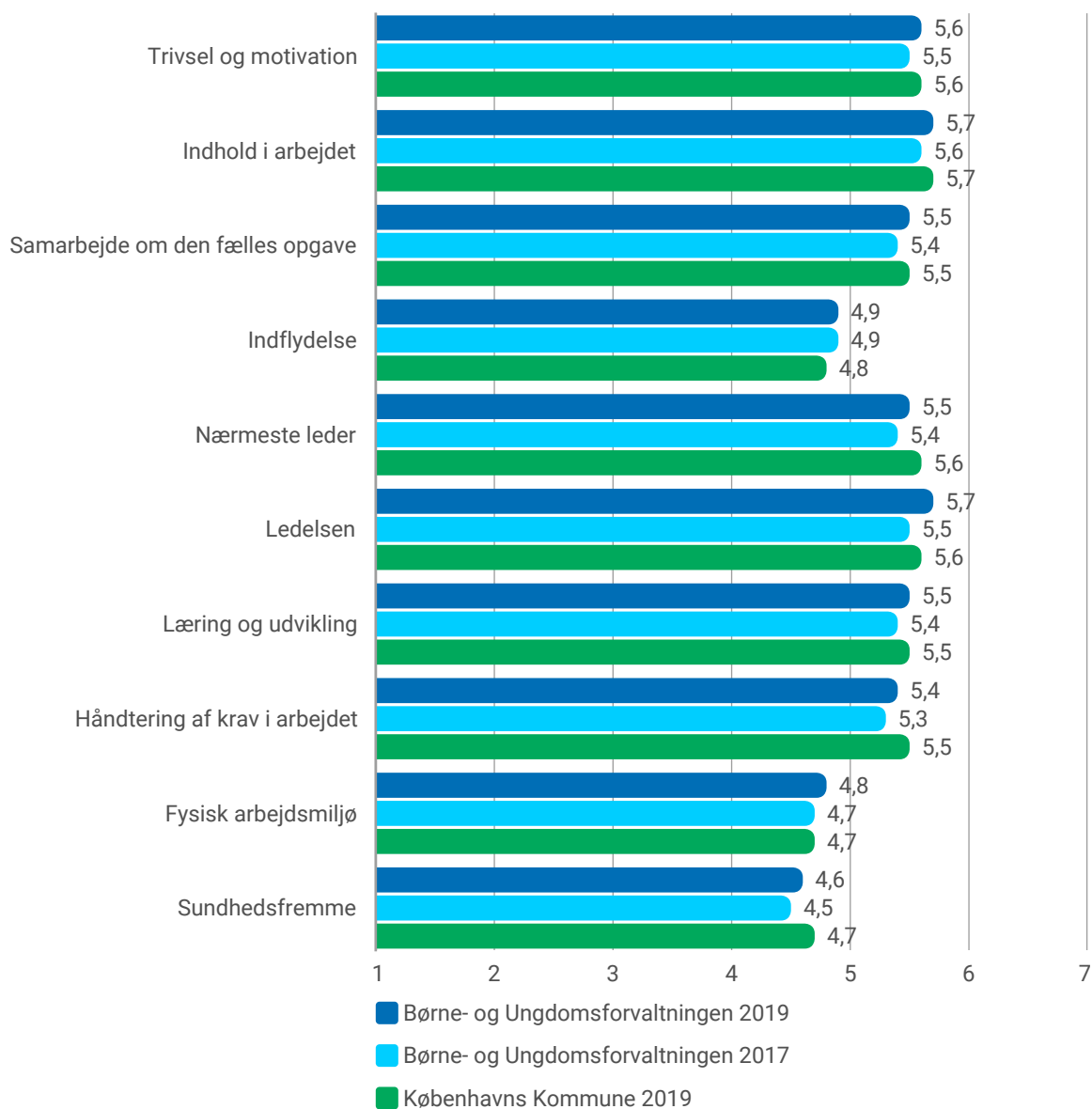
Det er oplagt at bruge trivselsundersøgelsen som en del af det løbende, systematiske arbejdsmiljøarbejde - APV-arbejdet, så det ikke bliver to uafhængige, parallelle forløb. Trivselsundersøgelsen og den efterfølgende opfølgning bidrager til en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

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

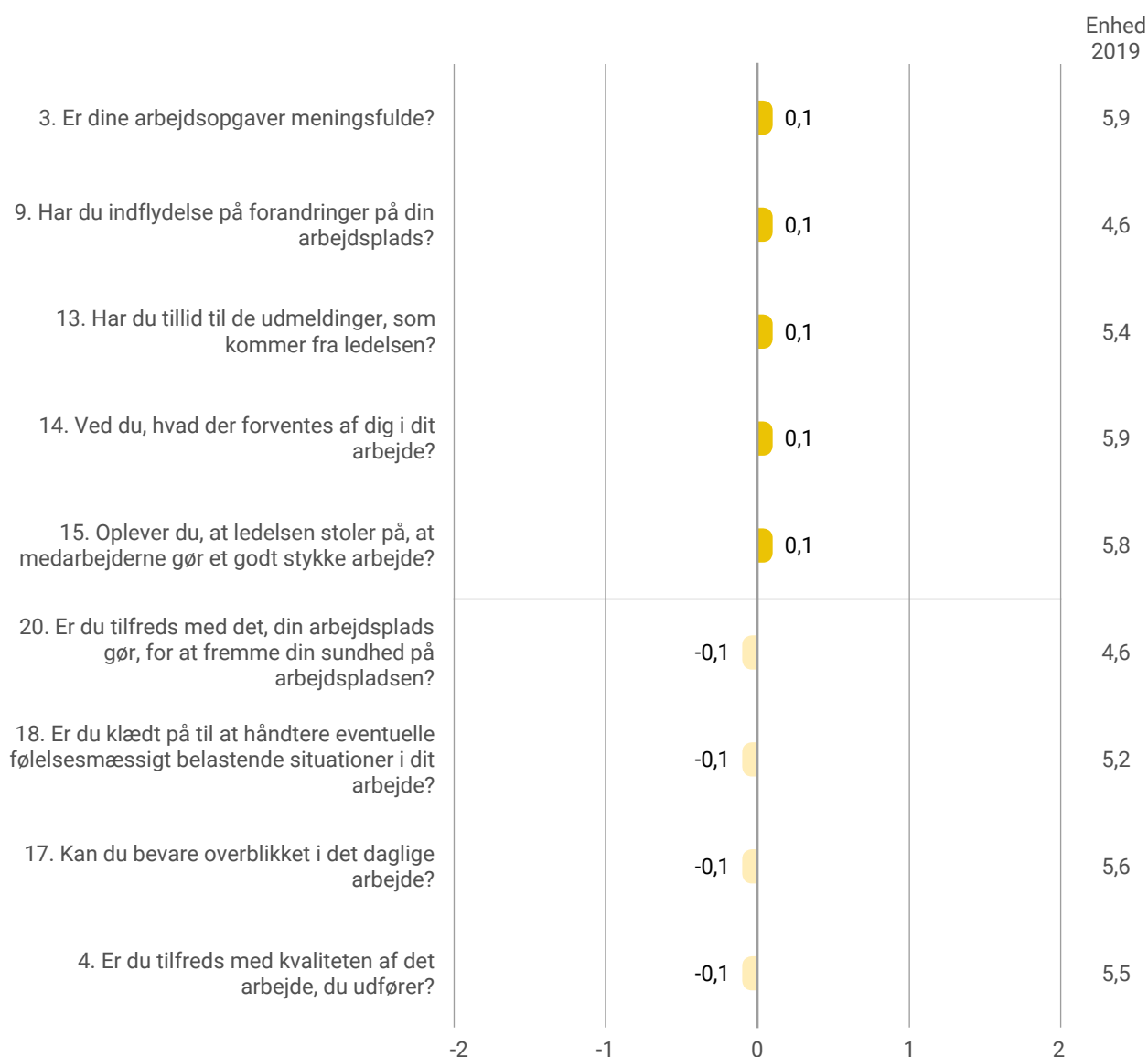
Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for temaerne i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Resultatet for Børne- og Ungdomsforvaltningen er om muligt sammenlignet med enhedens resultat i 2017 samt organisatoriske benchmarks. Evt. forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i temagennemsnit.



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 (gul søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til det samlede resultat for Københavns Kommune (lysegul søjle). Figuren viser differencen i score mellem enheden og Københavns Kommune.

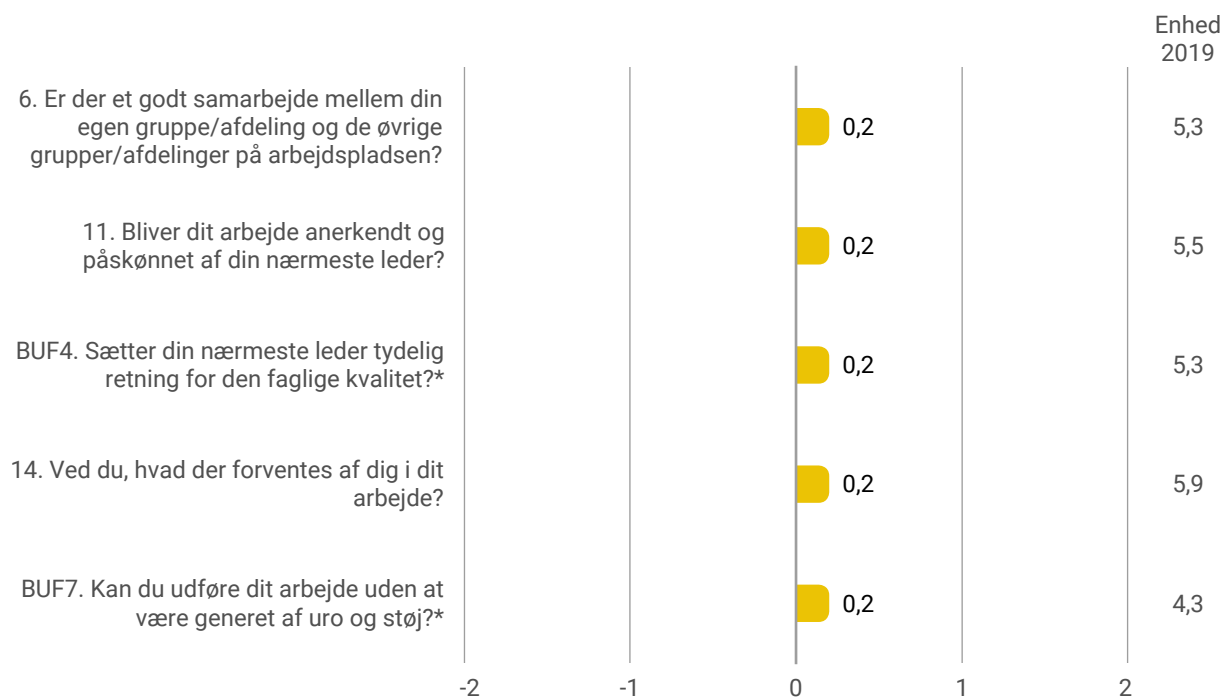
Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. Københavns Kommune, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.



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 2017 (gul søjle), og de op til 5 spørgsmål, som afviger mest negativt i forhold til enhedens resultat for 2017 (lysegul søjle). Figuren viser differencen i score mellem 2019 og 2017.

Hvis der ikke er fem spørgsmål, der afviger positivt ift. 2017, vises færre end fem søjler. Tilsvarende med de negative afvigelser.

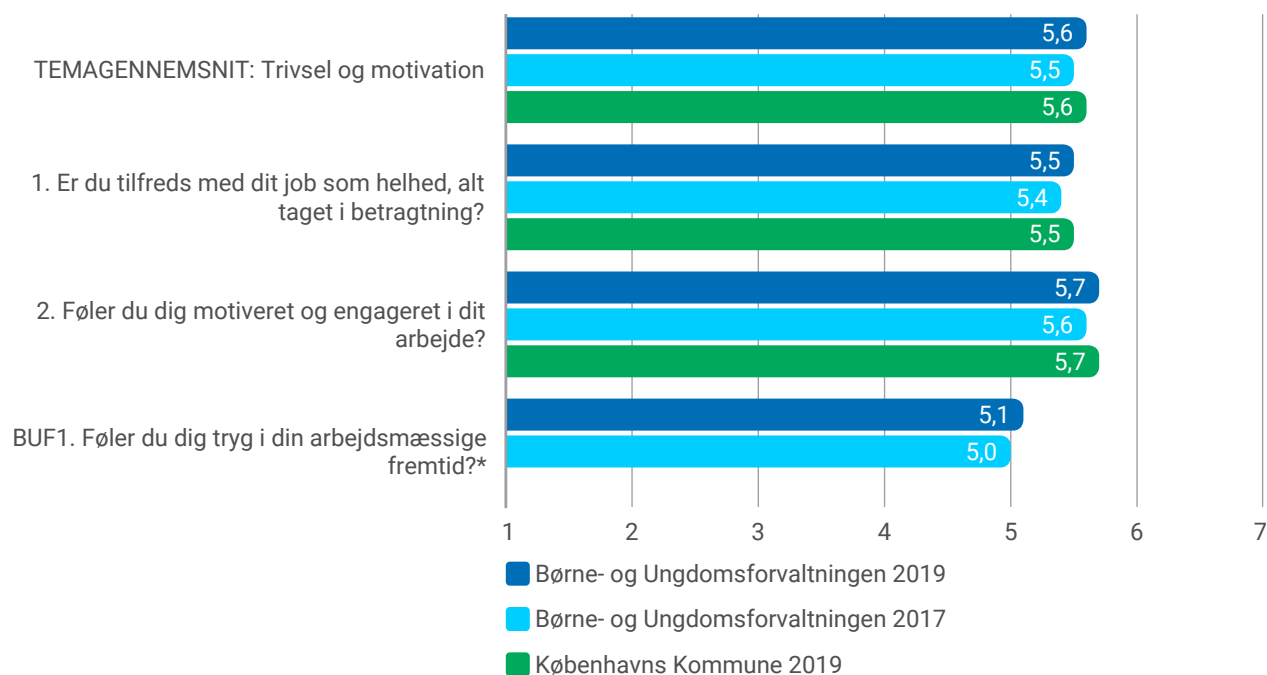


Tema: Trivsel og motivation

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.



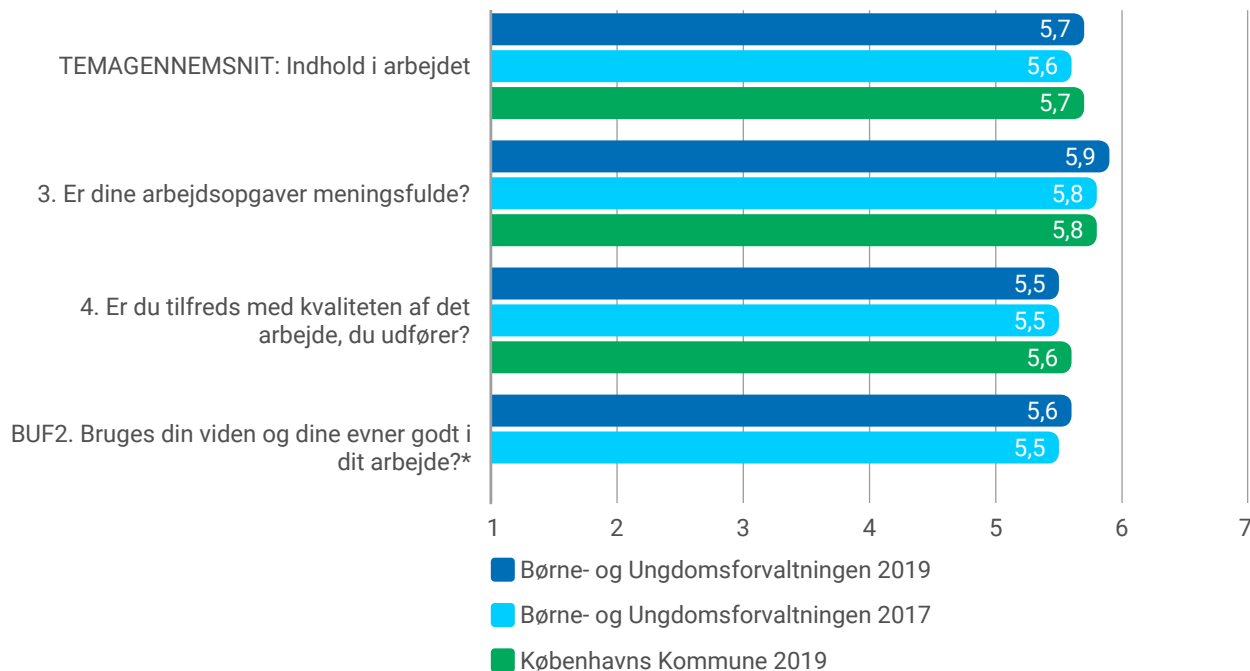
* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

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.



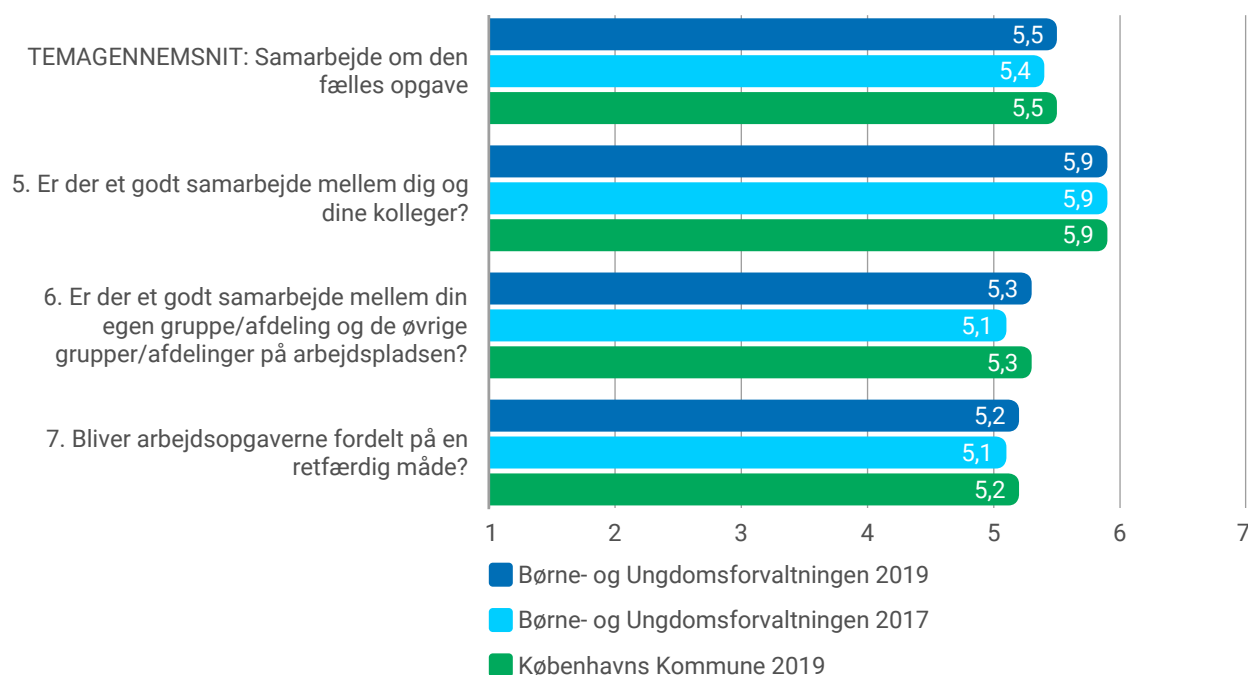
* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

Tema: Samarbejde om den fælles opgave

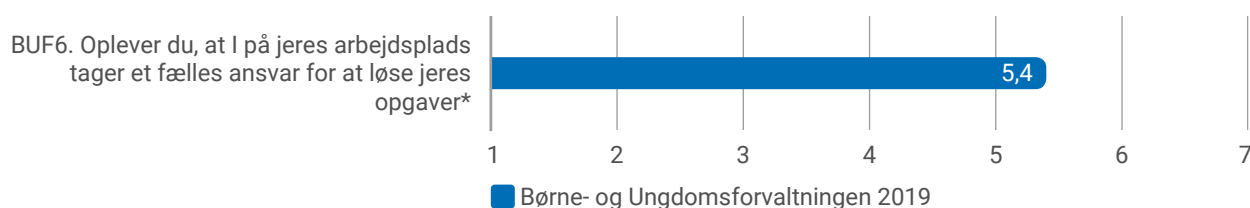
Temaet "Samarbejde om den fælles opgave" måler, hvordan man oplever samarbejdet med kolleger og andre grupper/afdelinger.

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.



Forvaltningstema: Arbejdsfællesskab

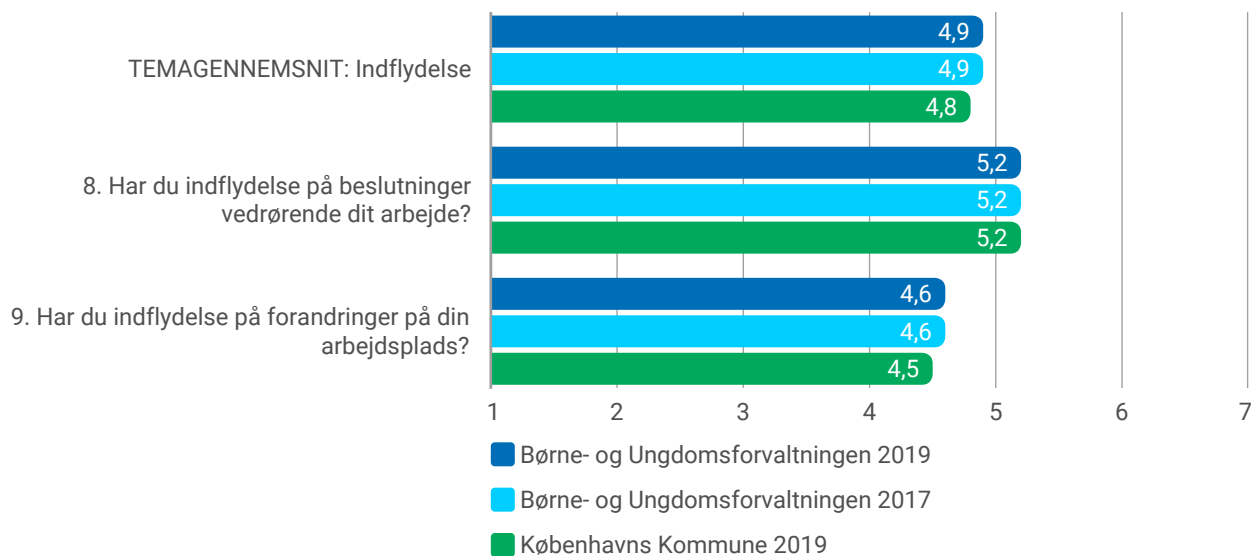


Tema: Indflydelse

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.

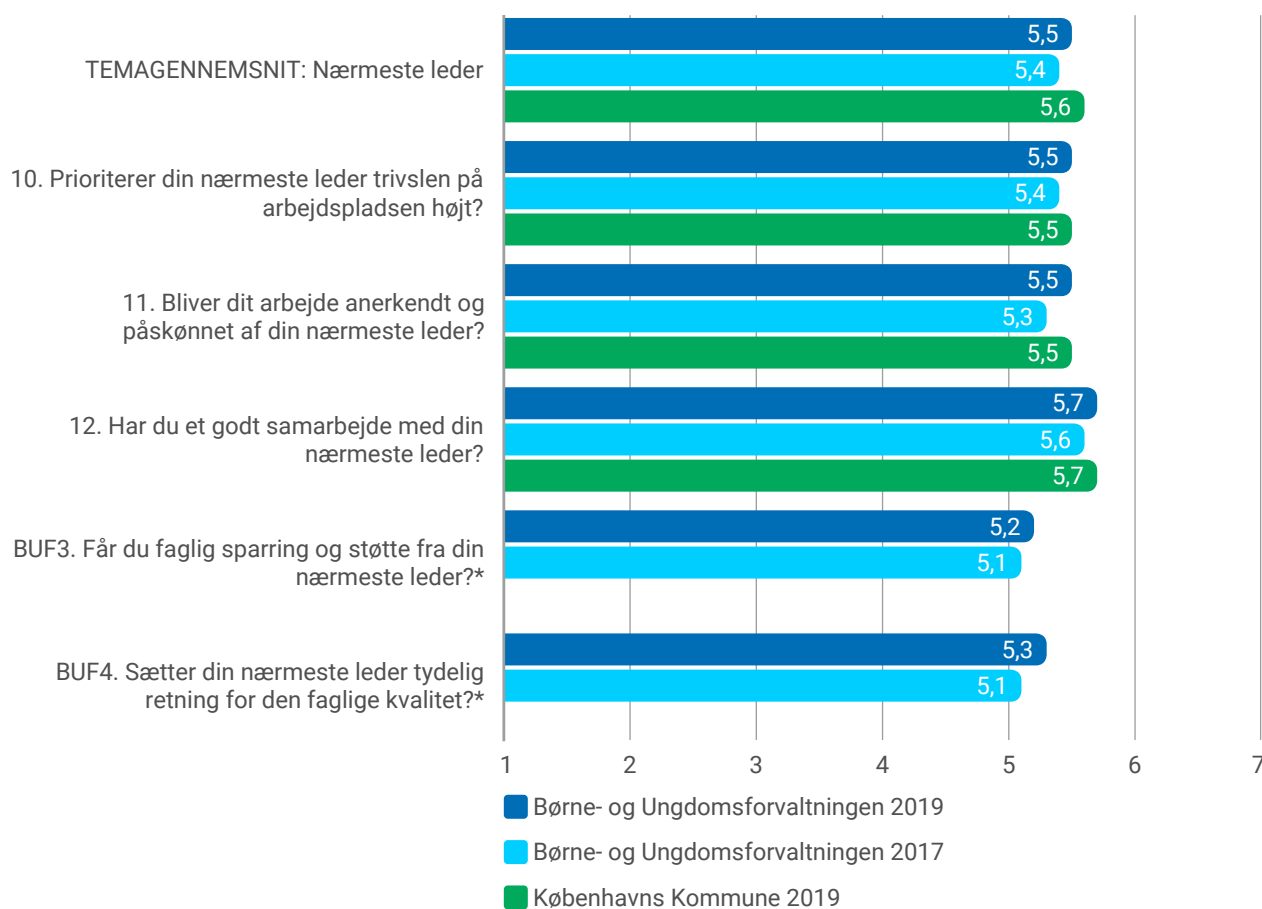


Tema: Nærmeste leder

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.



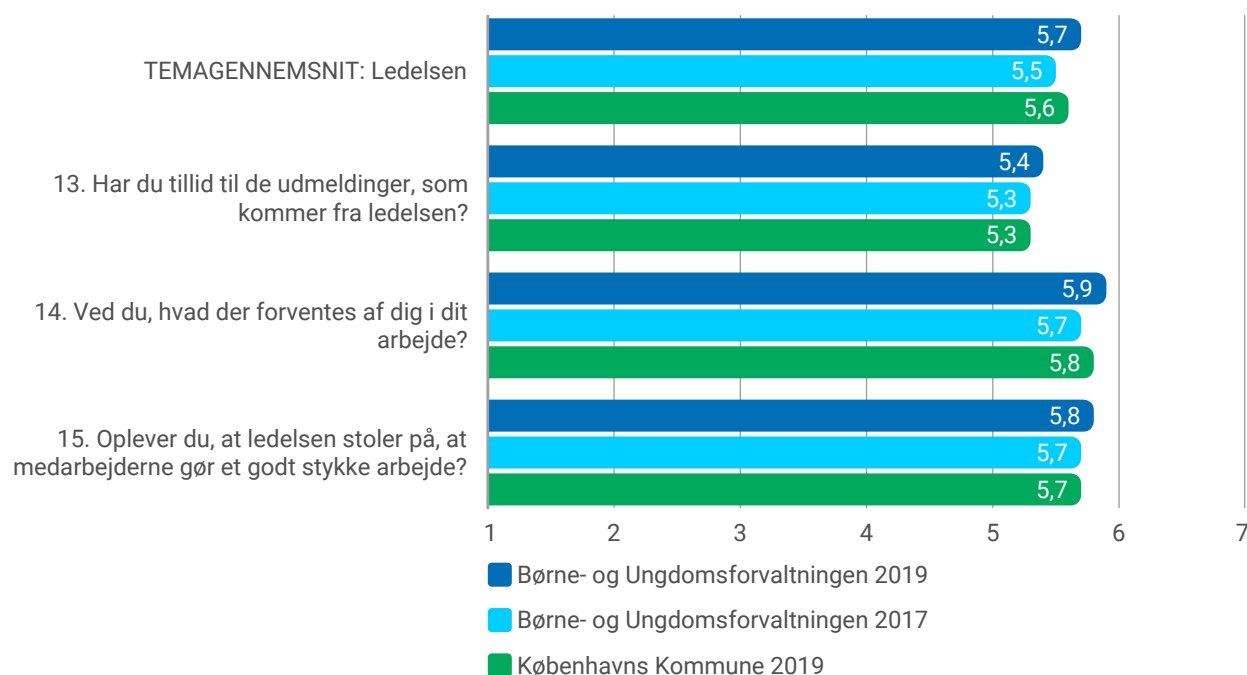
* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

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.

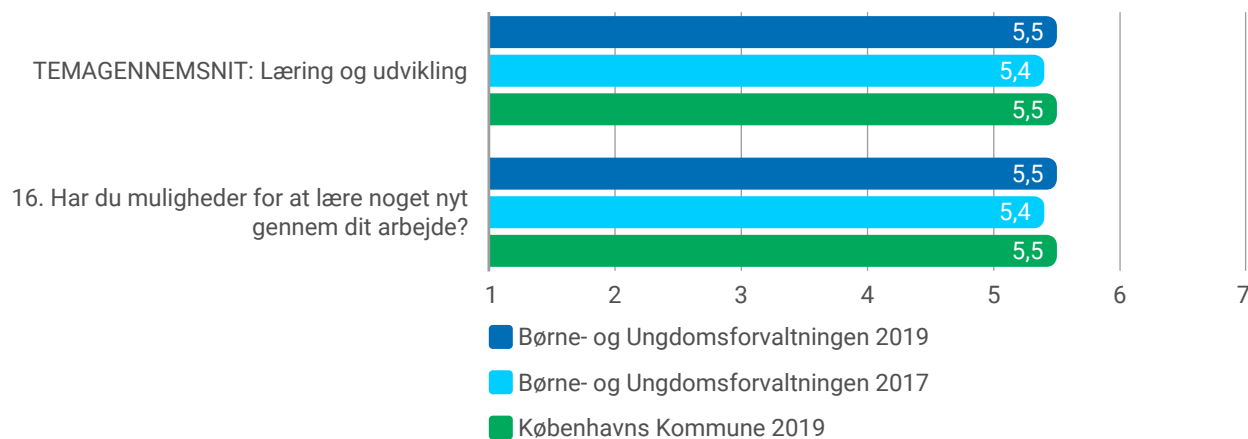


Tema: Læring og udvikling

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.

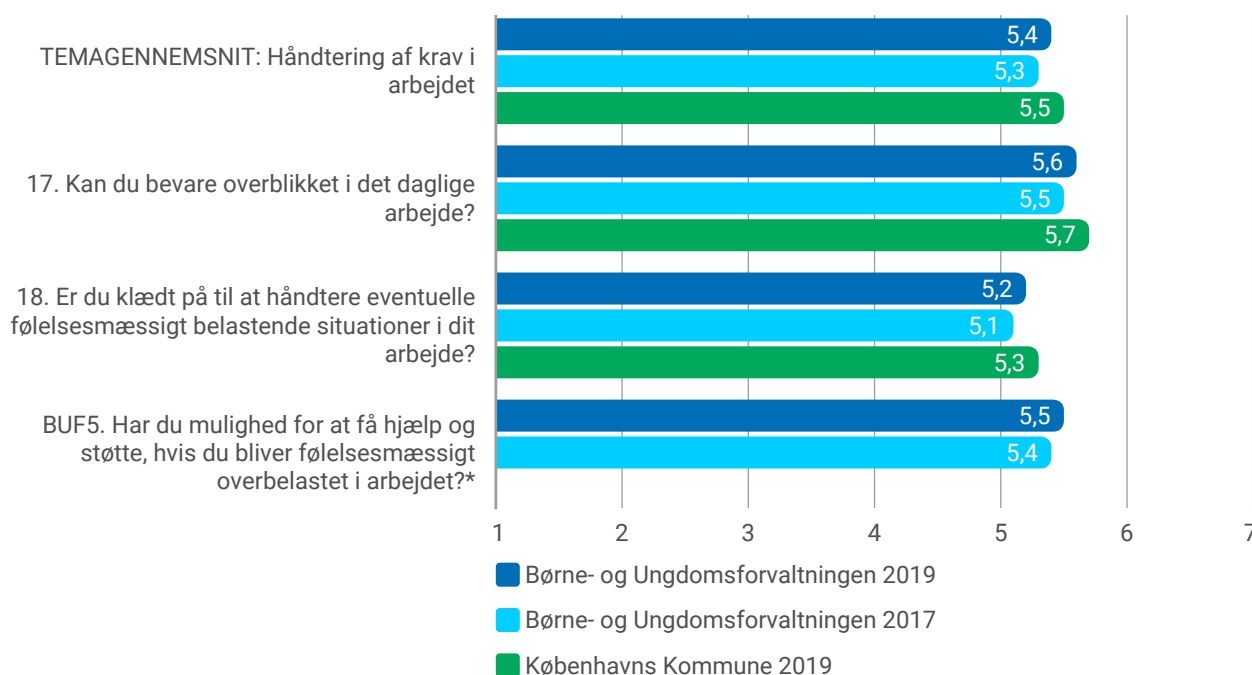


Tema: Håndtering af krav i arbejdet

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.



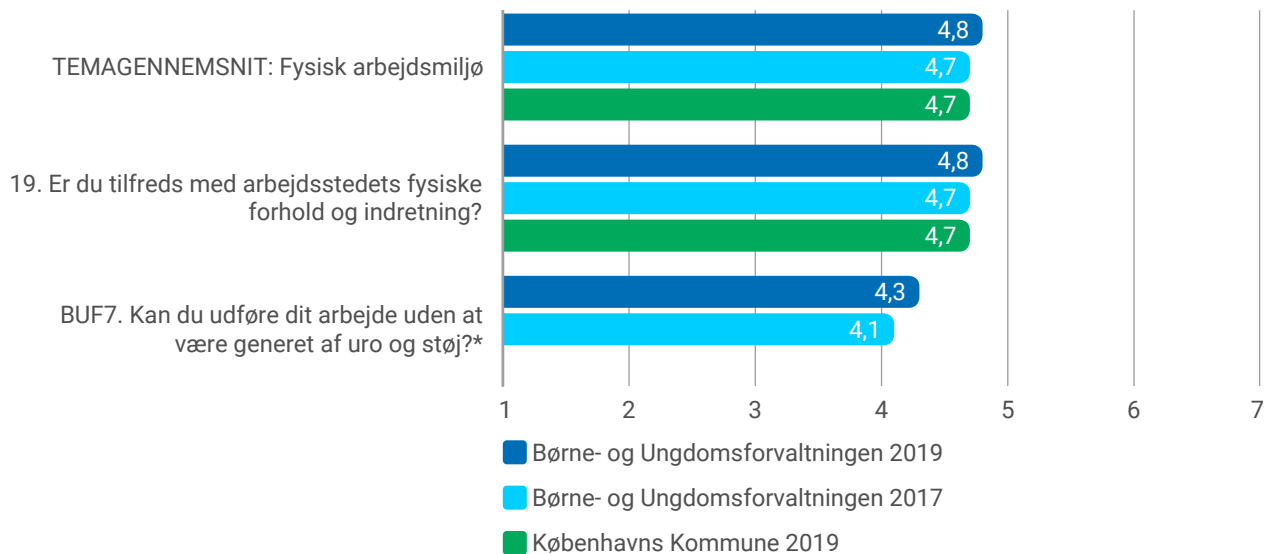
* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

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.



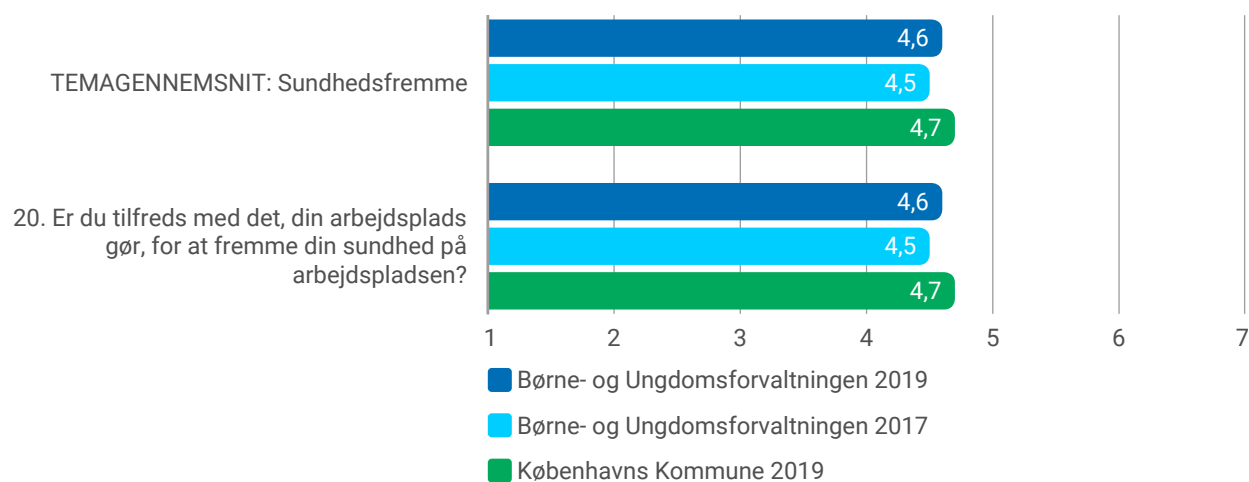
* Forvaltningsspecifikke spørgsmål er i figuren angivet med en (*). Spørgsmålene indgår ikke i temagennemsnittet.

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, chikane eller diskriminerende handlinger.

I Trivselsundersøgelsen 2019 er spørgsmålene vedr. krænkende adfærd suppleret med definitioner, som fremgår på de følgende sider. Disse definitioner er helt nye eller ændret ift. 2017, og kan således have betydning for hvordan deltagerne har besvaret spørgsmålene. Disse ændringer bør således være en del af tolkningen, når der ses på udviklingen ift. 2017.

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 'akut 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. Bemærk, at kategorien "Ja, en enkelt gang" ikke var en del af spørgerammen i 2017.

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, herunder udadreagerende adfærd både i og uden for arbejdstiden.

Fysisk vold/udadreagerende adfærd er handlinger, som forvolder en ansat fysisk skade – uanset om handlingen er forvoldt med vilje eller ej. Fysisk vold er fx slag, spark, bid, niv, spyt, skub, kast med genstande, overfald, fastholdelse, kvælningsforsøg, knivstik mv.

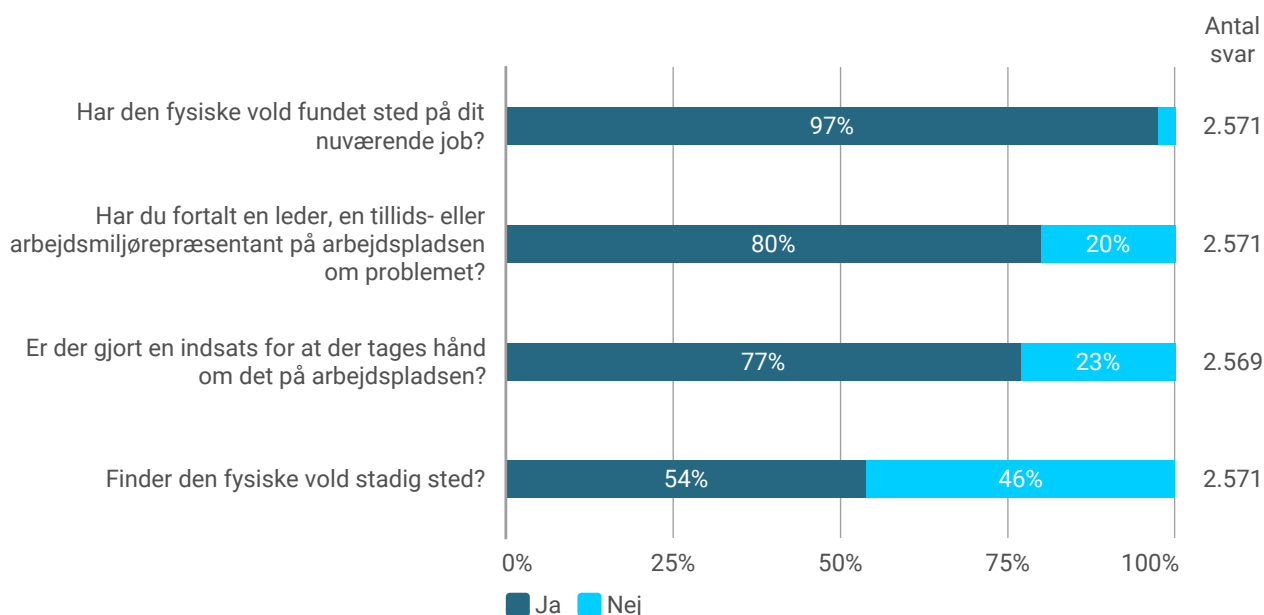
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2019	Pct. 2019
Ja, dagligt	64	0%	115	1%
Ja, ugentligt	173	1%	456	3%
Ja, månedligt	116	1%	300	2%
Ja, af og til	848	6%	1.048	7%
Ja, en enkelt gang	-	-	654	4%
Nej	12.196	91%	12.330	83%
Total	13.397	100%	14.903	100%
Total ja	1.201	9%	2.573	17%

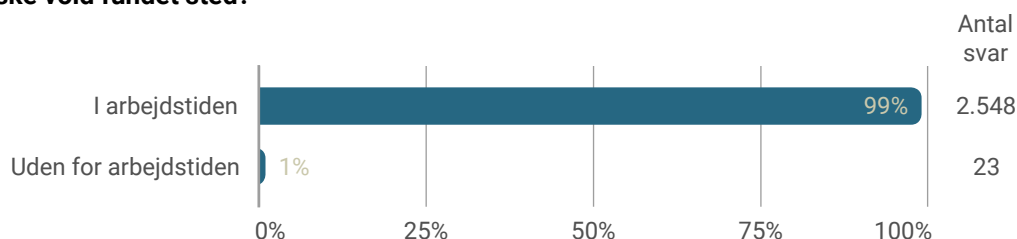
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder på arbejdspladsen. Antal svar i figuren kan afvige fra "Total ja" i tabellen øverst på siden. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Bemærk, at kategorien "Eksterne samarbejdspartnere" ikke var en del af spørgergammen i 2017.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2019	Pct. 2019
Kolleger	7	1%	19	1%
En leder	5	0%	3	0%
Underordnede	28	2%	34	1%
Borgere/Brugere/Pårørende	1.125	94%	2.377	92%
Eksterne samarbejdspartnere	-	-	4	0%
Ønsker ikke at uddybe	46	4%	142	6%



Hvornår 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. Bemærk, at kategorien "Ja, en enkelt gang" ikke var en del af spørgerammen i 2017.

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret psykisk vold eller trusler om vold både i og uden for din arbejdstid.

Psykisk vold og trusler om vold er handlinger, som forvolder en ansat psykisk skade – uanset om handlingen er forvoldt med vilje eller ej. Psykisk vold og trusler om vold er fx episoder, hvor en medarbejder bliver udsat for verbale trusler, krænkelse, truende adfærd, systematisk fornædelse eller ydmygelse rettet mod den ansatte eller dennes familie fx "jeg ved, hvor du bor". Truslerne kan også udtrykkes uden ord fx med en knytnæve eller en finger over halsen.

Psykisk vold og trusler om vold kan både foregå i den personlige kontakt og via digitale medier fx mails, SMS og sociale medier.

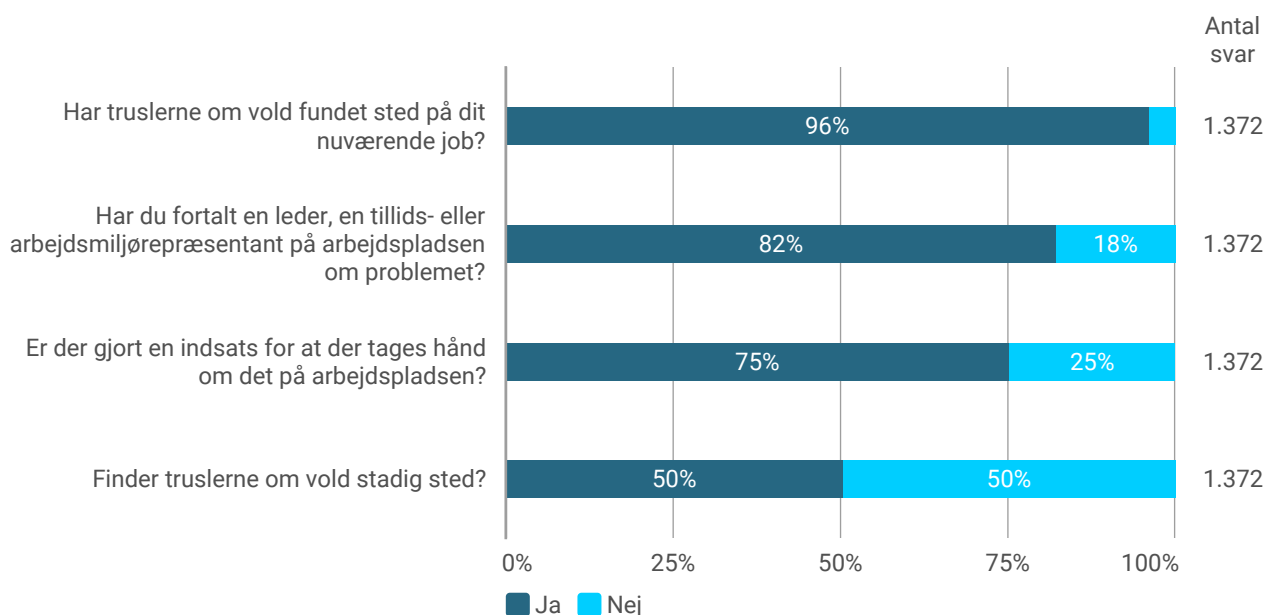
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold i forbindelse med dit arbejde?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2019	Pct. 2019
Ja, dagligt	59	0%	70	0%
Ja, ugentligt	162	1%	232	2%
Ja, månedligt	133	1%	137	1%
Ja, af og til	787	6%	509	3%
Ja, en enkelt gang	-	-	425	3%
Nej	12.257	91%	13.502	91%
Total	13.398	100%	14.875	100%
Total ja	1.141	9%	1.373	9%

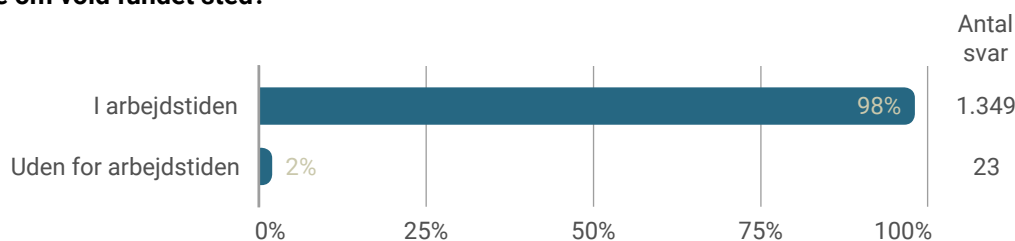
Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for trusler om vold inden for de sidste 12 måneder. Antal svar kan afvige fra "Total ja" i tabellen herover. Afvigelsen skyldes, at der er nogle, der ikke har svaret på spørgsmålet. Bemærk, at kategorien "Eksterne samarbejdspartnere" ikke var en del af spørgerammen i 2017.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2019	Pct. 2019
Kolleger	14	1%	33	2%
En leder	5	0%	12	1%
Underordnede	32	3%	29	2%
Borgere/Brugere/Pårørende	1.052	92%	1.226	89%
Eksterne samarbejdspartnere	-	-	7	1%
Ønsker ikke at uddybe	51	4%	75	5%



Hvornår har truslerne om vold fundet sted?



Mobning, chikane eller diskriminerende handlinger

Tabellen herunder viser hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende handlinger på arbejdspladsen og fra hvem. Bemærk, at kategorien "Ja, en enkelt gang" ikke var en del af spørgerammen i 2017.

Mobning og chikane 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 er gjort bekendt med, at handlingerne opleves som krænkende.

I denne undersøgelse kan mobning også være situationer, hvor borgere, brugere, klienter, pårørende eller eksterne samarbejdspartnere udsætter ansatte for handlinger, som opleves krænkende.

Diskriminerende handlinger er, når en eller flere personer, enten i et enkelt tilfælde på grov vis eller regelmæssigt og over længere tid, udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger fx i forhold til en persons køn, alder, seksuelle orientering, etniske baggrund eller religiøse overbevisning.

Mobning, chikane og diskriminerende handlinger kan både foregå i den personlige kontakt og via digitale medier fx mails, SMS og sociale medier.

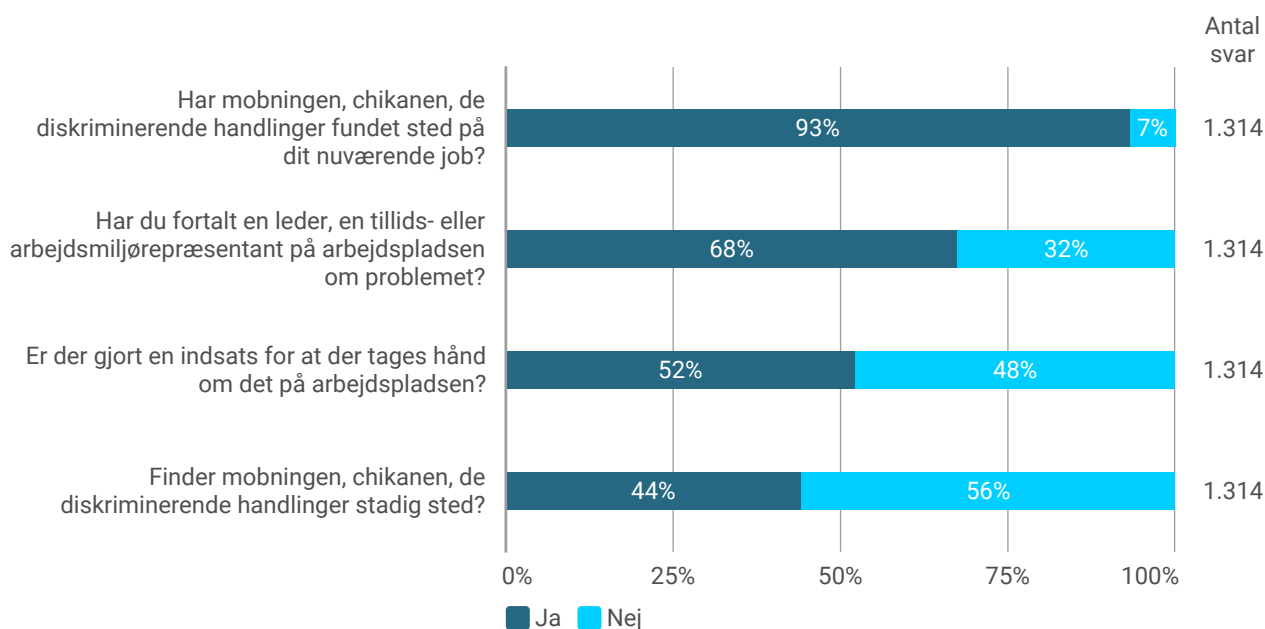
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende handlinger på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2019	Pct. 2019
Ja, dagligt	46	0%	48	0%
Ja, ugentligt	89	1%	126	1%
Ja, månedligt	42	0%	88	1%
Ja, af og til	673	5%	554	4%
Ja, en enkelt gang	-	-	500	3%
Nej	12.548	94%	13.550	91%
Total	13.398	100%	14.866	100%
Total ja	850	6%	1.316	9%

Resultaterne herunder viser kun svar fra de personer, der har svaret, at de har været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende handlinger 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. Bemærk, at kategorien "Eksterne samarbejdspartnere" ikke var en del af spørgerammen i 2017.

Hvis ja, fra hvem har du været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende handlinger på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2019	Pct. 2019
Kolleger	539	64%	677	52%
En leder	152	18%	170	13%
Underordnede	29	3%	27	2%
Borgere/Brugere/Pårørende	98	12%	350	27%
Eksterne samarbejdspartnere	-	-	33	3%
Ønsker ikke at uddybe	130	15%	171	13%



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. Bemærk, at kategorien "Ja, en enkelt gang" ikke var en del af spørgerammen i 2017.

Uønsket seksuel opmærksomhed er, når en eller flere personer, enten i et enkelt tilfælde på grov vis eller regelmæssigt og over længere tid, udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som man opfatter som krænkende.

Uønsket seksuel opmærksomhed kan både foregå i den personlige kontakt og via digitale medier fx mails, SMS og sociale medier.

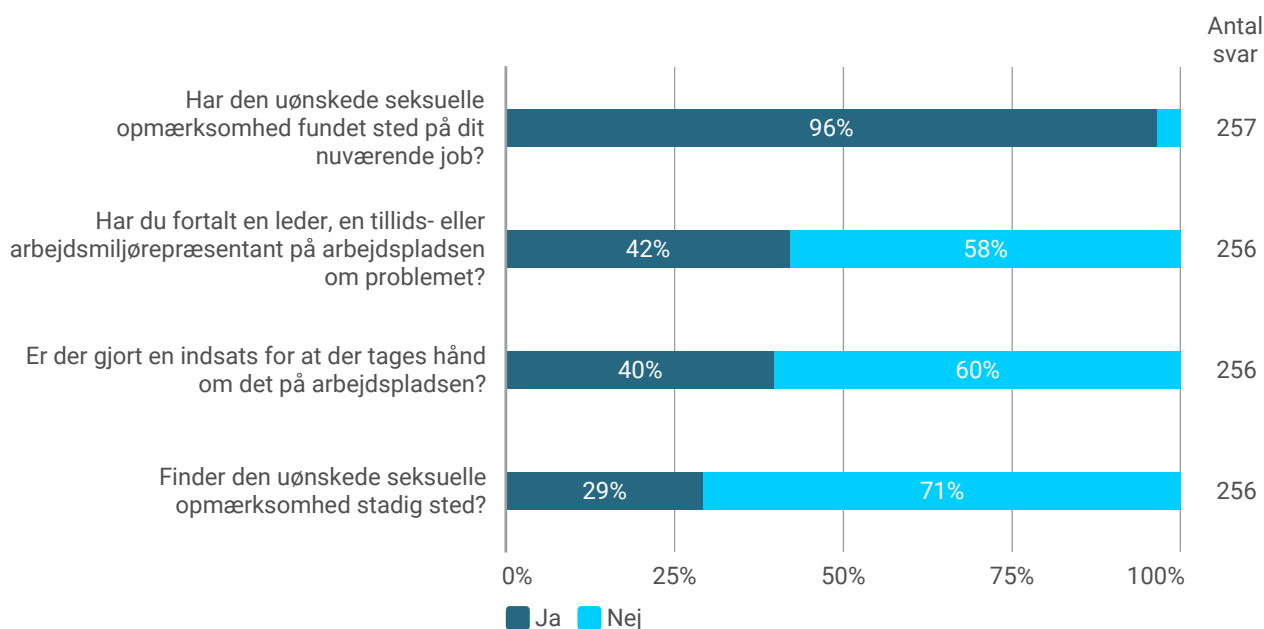
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2019	Pct. 2019
Ja, dagligt	7	0%	11	0%
Ja, ugentligt	25	0%	14	0%
Ja, månedligt	23	0%	14	0%
Ja, af og til	188	1%	95	1%
Ja, en enkelt gang	-	-	123	1%
Nej	13.155	98%	14.598	98%
Total	13.398	100%	14.855	100%
Total ja	243	2%	257	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. Bemærk, at kategorien "Eksterne samarbejdspartnere" ikke var en del af spørgerammen i 2017.

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

	Antal 2017	Pct. 2017	Antal 2019	Pct. 2019
Kolleger	95	39%	130	51%
En leder	12	5%	8	3%
Underordnede	5	2%	2	1%
Borgere/Brugere/Pårørende	100	41%	94	37%
Eksterne samarbejdspartnere	-	-	10	4%
Ønsker ikke at uddybe	46	19%	27	11%

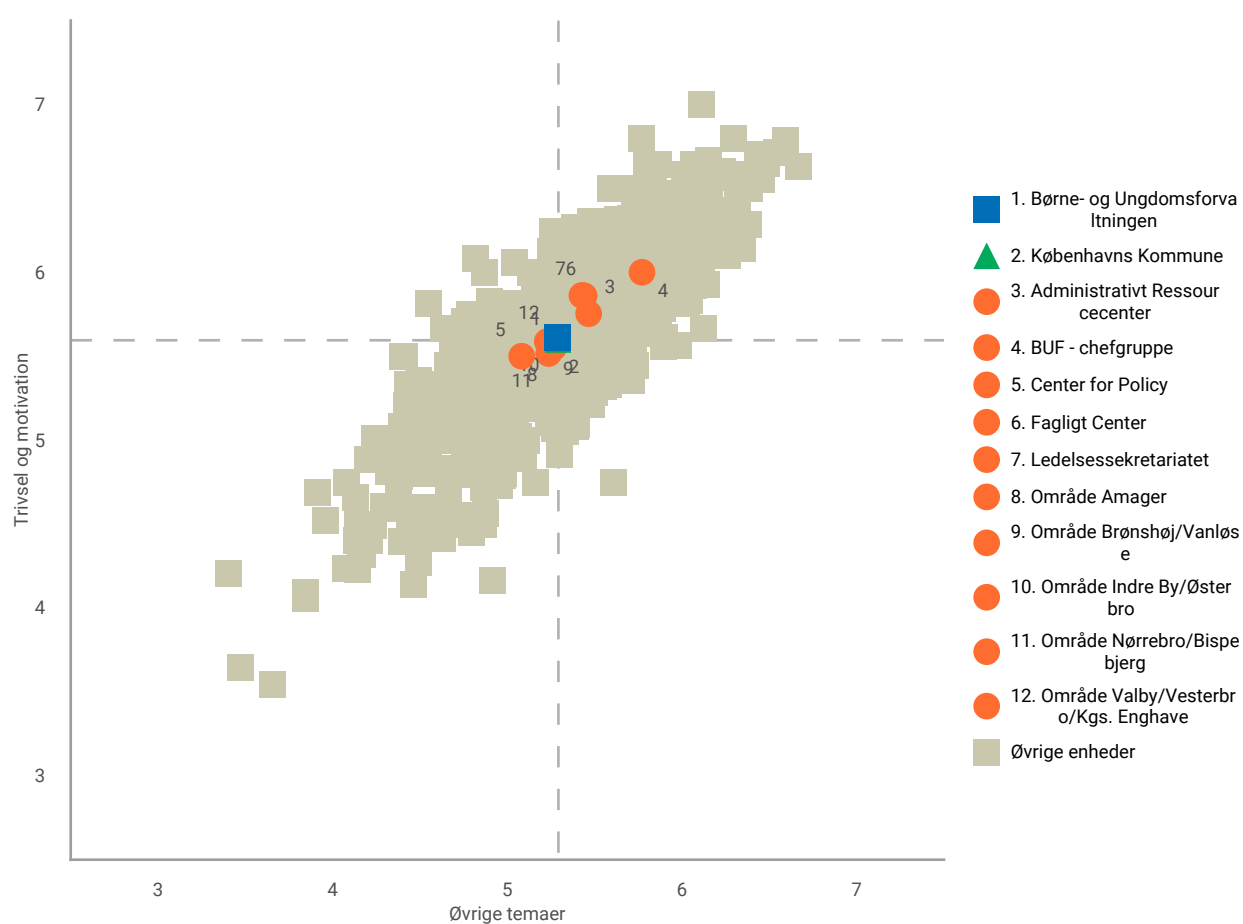


Temaet "Trivsel og motivation" sammenholdt med øvrige temaer

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.

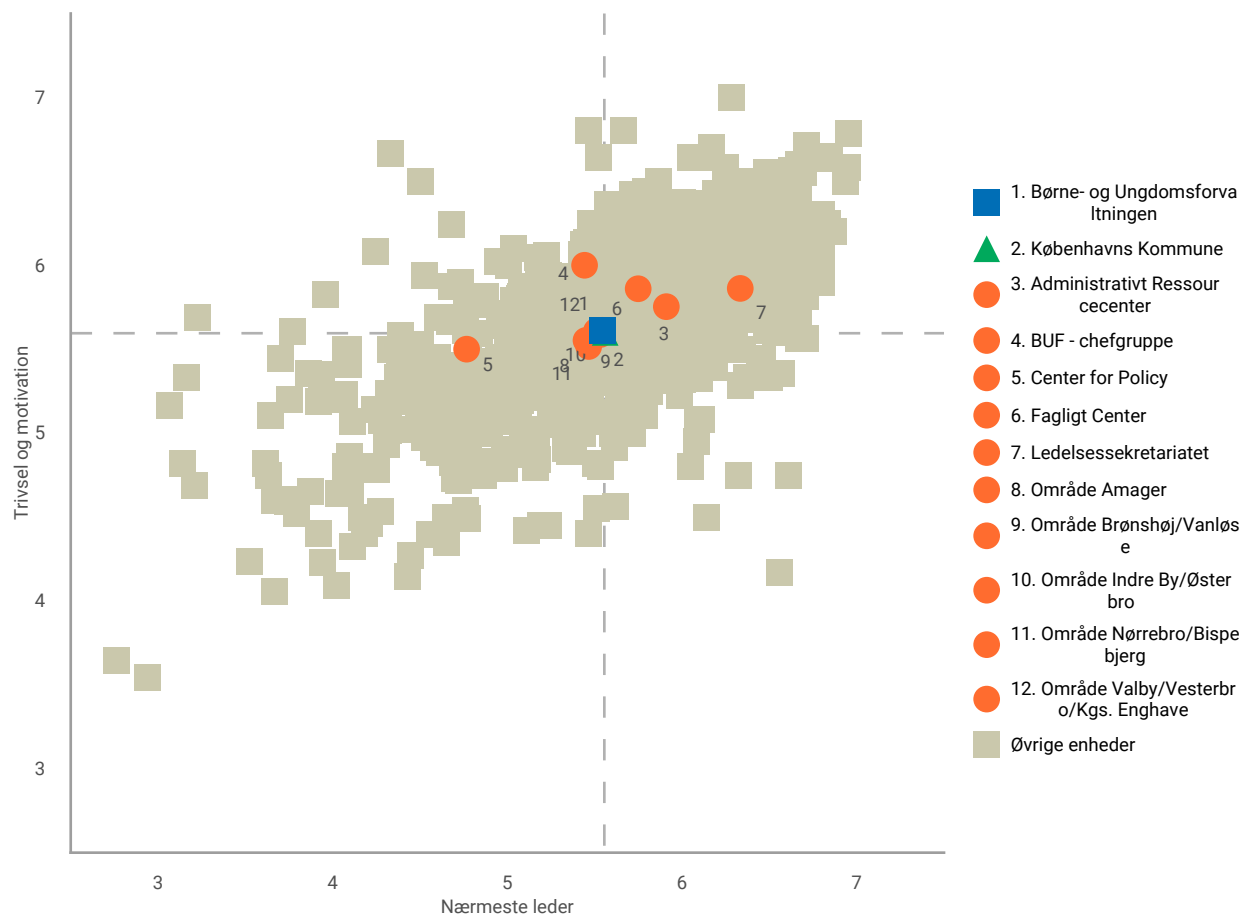
De grå firkanter i figuren viser underliggende enheder to organisatoriske niveauer under Børne- og Ungdomsforvaltningen. De sorte linjer i figuren viser gennemsnittet for Københavns Kommune.



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, anciennitet og køn

Tabellerne herunder viser temascorerne opdelt på henholdsvis alder, anciennitet og køn. Resultaterne for et tema vises kun, såfremt der er minimum 5 besvarelser på temaet. Er der temaer, der har under 5 besvarelser, er de samlet i en Øvrige-gruppe.

Alder	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles opgave	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Under 30 år	2.162	14%	5,6	5,7	5,4	5,0	5,5	5,8	5,8	5,3	4,7	4,6
30-39 år	3.655	24%	5,5	5,6	5,4	5,0	5,5	5,6	5,5	5,3	4,7	4,5
40-49 år	3.904	26%	5,6	5,7	5,5	4,9	5,5	5,6	5,3	5,4	4,7	4,5
50-59 år	3.362	23%	5,7	5,8	5,5	4,9	5,6	5,7	5,3	5,5	4,8	4,7
60 år og over	1.155	8%	5,8	5,9	5,7	4,8	5,6	5,8	5,4	5,7	4,9	4,8
Total	14.925	100%	5,6	5,7	5,5	4,9	5,5	5,7	5,5	5,4	4,8	4,6

Anciennitet	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles opgave	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Under 1 år	1.832	12%	5,7	5,8	5,5	5,0	5,6	5,8	5,8	5,4	4,8	4,8
1-2 år	2.440	16%	5,6	5,7	5,4	5,0	5,5	5,7	5,6	5,4	4,6	4,6
3-5 år	2.794	19%	5,5	5,6	5,4	4,9	5,5	5,6	5,4	5,4	4,7	4,5
Over 5 år	7.100	48%	5,6	5,7	5,5	4,9	5,5	5,6	5,3	5,5	4,8	4,6
Total	14.925	100%	5,6	5,7	5,5	4,9	5,5	5,7	5,5	5,4	4,8	4,6

Køn	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles opgave	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Kvinde	10.745	72%	5,6	5,7	5,5	4,9	5,5	5,7	5,4	5,4	4,7	4,5
Mand	4.168	28%	5,6	5,7	5,4	5,0	5,6	5,6	5,5	5,5	4,8	4,7
Total	14.925	100%	5,6	5,7	5,5	4,9	5,5	5,7	5,5	5,4	4,8	4,6

Baggrundsresultater - opdelt på faggruppe

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

Faggruppe	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles opgave	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Administration og IT (HK)	446	3%	5,7	6,0	5,7	4,7	5,7	5,8	5,4	5,5	5,0	4,9
Akademikere	411	3%	5,5	5,7	5,6	4,5	5,6	5,3	5,6	5,2	4,5	4,3
Chefer og ledere	754	5%	5,9	5,7	5,9	5,7	5,8	6,0	6,1	5,6	5,4	5,4
Ergo- og fysioterapeuter	69	0%	5,6	5,6	5,7	4,9	5,7	5,3	5,2	5,3	4,4	3,9
Ernærings- og husholdningsøkonom, økonoma mv.	162	1%	5,7	6,1	5,5	5,4	5,6	5,9	5,2	5,7	4,7	4,6
Håndværkere	37	0%	5,7	6,1	5,6	5,0	5,7	6,0	4,9	6,0	5,2	4,6
Køkken- og rengøringsområdet	1.122	8%	5,8	6,0	5,8	4,6	6,0	6,0	5,1	5,7	5,4	5,3
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	3.415	23%	5,5	5,5	5,2	4,6	5,3	5,5	5,2	5,0	4,3	4,1
Omsorgs-, pæd.medhj. samt pæd. ass.	2.405	16%	5,6	5,7	5,5	5,0	5,5	5,8	5,6	5,5	4,8	4,6
Pædagogisk personale	4.697	31%	5,5	5,6	5,4	5,1	5,5	5,7	5,5	5,5	4,7	4,5
Specialarbejdere mv.	157	1%	6,2	6,2	5,8	5,4	6,1	6,1	5,5	5,9	5,7	5,4
Syge- og sundhedsplejersker	227	2%	5,7	5,9	5,5	3,9	5,5	5,4	5,6	5,6	4,4	4,0
Teknisk service	127	1%	6,0	6,2	5,7	5,2	5,8	5,9	5,4	5,8	5,5	5,0
Vejledere og underv. indenfor besk.omr.	71	0%	6,2	6,0	5,9	4,7	6,3	6,3	6,1	5,7	4,9	5,5
Øvrige faggrupper	372	2%	6,0	6,2	5,8	4,9	5,9	5,9	5,9	5,8	5,2	4,9
Øvrige	9	0%	5,4	5,7	5,7	5,3	5,1	5,8	5,2	5,9	5,6	4,1
Total	14.925	100%	5,6	5,7	5,5	4,9	5,5	5,7	5,5	5,4	4,8	4,6

Resultattabeller - svarfordeling

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2019	Gns. 2017
Trivsel og motivation										
1. Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	14.882	1%	2%	4%	10%	26%	35%	22%	5,5	5,4
2. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	14.891	1%	2%	4%	8%	21%	36%	29%	5,7	5,6
BUF1. Føler du dig tryk i din arbejdsmæssige fremtid?*	14.625	5%	5%	7%	13%	20%	27%	23%	5,1	5,0
Indhold i arbejdet										
3. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	14.874	0%	1%	3%	7%	20%	37%	32%	5,9	5,8
4. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	14.890	1%	2%	4%	10%	25%	37%	21%	5,5	5,5
BUF2. Bruges din viden og dine evner godt i dit arbejde?*	14.857	1%	2%	4%	9%	22%	36%	25%	5,6	5,5
Samarbejde om den fælles opgave										
5. Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	14.844	0%	1%	3%	7%	16%	37%	36%	5,9	5,9
6. Er der et godt samarbejde mellem din egen gruppe/afdeling og de øvrige grupper/afdelinger på arbejdspladsen?	14.557	1%	3%	6%	14%	26%	30%	19%	5,3	5,1
7. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	14.321	2%	4%	7%	13%	24%	33%	18%	5,2	5,1
Indflydelse										
8. Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde?	14.777	2%	4%	6%	12%	26%	32%	18%	5,2	5,2
9. Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?	14.609	5%	8%	10%	17%	26%	22%	12%	4,6	4,6
Nærmeste leder										
10. Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	14.469	2%	4%	5%	10%	19%	30%	30%	5,5	5,4
11. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	14.567	2%	5%	6%	9%	18%	29%	31%	5,5	5,3
12. Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	14.680	2%	3%	4%	9%	16%	30%	36%	5,7	5,6
BUF3. Får du faglig sparring og støtte fra din nærmeste leder?*	14.539	4%	6%	7%	12%	19%	26%	27%	5,2	5,1
BUF4. Sætter din nærmeste leder tydelig retning for den faglige kvalitet?*	14.449	3%	5%	6%	11%	20%	28%	27%	5,3	5,1
Ledelsen										
13. Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?	14.685	2%	4%	6%	11%	19%	31%	27%	5,4	5,3
14. Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	14.805	1%	1%	3%	7%	18%	38%	33%	5,9	5,7
15. Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	14.677	1%	2%	3%	7%	15%	34%	37%	5,8	5,7
Læring og udvikling										
16. Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	14.744	2%	3%	6%	11%	22%	31%	26%	5,5	5,4
Håndtering af krav i arbejdet										
17. Kan du bevare overblikket i det daglige arbejde?	14.886	0%	1%	4%	9%	24%	40%	22%	5,6	5,5
18. Er du klædt på til at håndtere eventuelle følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?	14.602	1%	3%	6%	13%	27%	34%	15%	5,2	5,1

	Antal svar	1	2	3	4	5	6	7	Gns. 2019	Gns. 2017
BUF5. Har du mulighed for at få hjælp og støtte, hvis du bliver følelsesmæssigt overbelastet i arbejdet?*	14.129	1%	3%	5%	10%	20%	34%	26%	5,5	5,4
Fysisk arbejdsmiljø									4,8	4,7
19. Er du tilfreds med arbejdsstedets fysiske forhold og indretning?	14.837	4%	7%	10%	16%	25%	25%	12%	4,8	4,7
BUF7. Kan du udføre dit arbejde uden at være generet af uro og støj?*	14.803	8%	11%	13%	18%	22%	19%	9%	4,3	4,1
Sundhedsfremme									4,6	4,5
20. Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen?	13.471	5%	7%	11%	19%	25%	22%	11%	4,6	4,5
Arbejdsfællesskab										
BUF6. Oplever du, at I på jeres arbejdsplads tager et fælles ansvar for at løse jeres opgaver?*	14.746	1%	3%	5%	12%	25%	32%	22%	5,4	

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 opgave	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Københavns Kommune	32.923	5,6	5,7	5,5	4,8	5,6	5,6	5,5	5,5	4,7	4,7
Børne- og Ungdomsforvaltningen	14.925	5,6	5,7	5,5	4,9	5,5	5,7	5,5	5,4	4,8	4,6
Administrativt Ressourcecenter	1.142	5,8	6,0	5,7	4,6	5,9	5,8	5,3	5,7	5,2	5,2
BUF - chefgruppe	12	6,0	5,7	5,3	5,6	5,4	5,7	6,7	5,8	5,7	6,0
Center for Policy	30	5,5	5,6	5,5	4,7	4,8	5,5	5,9	5,2	3,9	4,5
Fagligt Center	933	5,9	6,0	5,7	4,8	5,7	5,7	5,6	5,5	5,1	4,7
Ledelsessekretariatet	29	5,9	5,9	5,8	5,0	6,3	6,0	5,5	5,7	4,1	4,6
Område Amager	2.545	5,6	5,6	5,4	5,0	5,5	5,7	5,5	5,4	4,8	4,6
Område Brønshøj/Vanløse	1.908	5,6	5,6	5,5	4,9	5,5	5,7	5,4	5,4	4,6	4,5
Område Indre By/Østerbro	2.909	5,6	5,7	5,5	5,0	5,5	5,7	5,4	5,5	4,6	4,6
Område Nørrebro/Bispebjerg	2.492	5,5	5,6	5,4	5,0	5,5	5,7	5,5	5,4	4,7	4,5
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave	2.922	5,6	5,7	5,4	5,0	5,5	5,7	5,5	5,4	4,7	4,5

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles opgave	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Københavns Kommune	32.923	5,6	5,7	5,5	4,8	5,6	5,6	5,5	5,5	4,7	4,7
Børne- og Ungdomsforvaltningen	14.925	5,6	5,7	5,5	4,9	5,5	5,7	5,5	5,4	4,8	4,6
Administrativt Ressourcecenter: Digitalisering og Administrativ Understøttelse	86	5,2	5,7	5,5	4,3	5,6	5,1	4,8	5,2	3,7	4,1
Administrativt Ressourcecenter: Ledergruppen	9	5,7	5,9	5,9	5,6	6,3	5,3	6,1	5,5	5,8	6,0
Administrativt Ressourcecenter: Ressourcestyring	1.017	5,8	6,0	5,7	4,7	5,9	5,9	5,3	5,7	5,3	5,3
Administrativt Ressourcecenter: Økonomi og regnskab	30	4,8	5,5	5,1	3,9	5,6	4,6	4,8	5,1	3,8	4,8
Center for Policy: Fagligt Indhold og Kvalitet	9	5,4	5,8	5,4	4,6	3,7	5,2	5,7	5,2	2,8	4,1
Center for Policy: Organisation og Ledelse	11	5,3	5,5	5,3	4,9	5,6	5,6	5,8	5,5	5,0	5,1
Center for Policy: Ressourcer	10	5,8	5,6	5,9	4,7	4,8	5,7	6,2	5,0	3,9	4,0
Fagligt Center: FAC - Bydækkende enheder	836	5,9	6,1	5,7	4,9	5,8	5,8	5,7	5,5	5,1	4,7
Fagligt Center: FAC - HNG	97	5,3	5,7	5,2	4,4	5,3	5,0	5,4	5,3	4,8	4,5
Ledelsessekretariatet: Borgmesterstaben	5	5,6	5,8	5,3	5,5	6,5	6,1	5,0	5,6	5,6	6,0
Ledelsessekretariatet: Kommunikation	5	5,9	5,4	6,4	4,3	6,8	5,6	6,2	5,3	2,8	3,6
Ledelsessekretariatet: Ledelsessekretariatet	12	6,0	6,2	5,7	5,3	6,0	6,1	5,5	6,1	5,3	5,1
Ledelsessekretariatet: MED-sekretariatet	7	5,8	5,7	5,7	4,6	6,4	5,9	5,3	5,5	2,1	3,7
Område Amager: Administration - Amager	133	5,7	5,9	5,5	4,4	5,5	5,6	5,7	5,5	5,5	4,9
Område Amager: Amager Fælled Skole	69	5,4	5,4	5,3	4,7	5,3	5,7	4,5	5,1	3,9	4,3
Område Amager: Amager Klynge 4/LUMIX	56	5,5	5,5	5,6	5,4	5,7	5,8	5,4	5,4	4,8	4,4

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles opgave	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Område Amager: Amager Klynge 5/Børnegården i Sundby	23	5,8	5,8	5,3	5,4	5,9	5,9	5,5	5,7	4,3	4,8
Område Amager: Amager Klynge A	117	5,5	5,6	5,1	5,0	5,4	5,4	5,4	5,5	4,8	4,5
Område Amager: Amager Klynge B	89	5,5	5,7	5,6	5,4	5,7	5,9	5,8	5,5	5,0	5,0
Område Amager: Amager Klynge C	155	5,6	5,7	5,7	5,1	5,4	5,8	5,5	5,6	5,0	4,9
Område Amager: Amager Klynge D	133	5,5	5,7	5,5	5,2	5,8	6,0	5,5	5,5	4,7	4,7
Område Amager: Amager Klynge E	130	5,8	5,8	5,6	5,1	5,6	5,9	5,6	5,6	4,8	4,6
Område Amager: Amager Klynge F	170	5,4	5,5	5,5	4,9	5,3	5,5	5,5	5,5	4,8	4,3
Område Amager: Amager Klynge G	146	5,7	5,8	5,6	5,1	5,3	5,7	5,7	5,4	4,7	4,7
Område Amager: Amager Klynge H	119	5,3	5,6	5,3	4,9	5,6	5,8	5,1	5,4	4,7	4,5
Område Amager: Amager Klynge I	128	5,3	5,4	5,4	5,0	5,1	5,6	5,4	5,3	4,1	4,6
Område Amager: Amager Netværk 2	109	5,5	5,7	5,5	5,3	5,8	5,7	5,7	5,5	4,8	5,0
Område Amager: Amager Netværk 3	40	5,9	5,9	5,8	5,6	5,9	6,2	5,8	5,5	4,9	5,1
Område Amager: Dyvekeskolen	61	5,9	5,8	5,5	5,2	6,1	6,2	5,3	5,4	5,8	5,2
Område Amager: Gerbrandskolen	65	5,8	5,7	5,2	4,9	5,1	5,7	5,4	5,2	4,4	3,9
Område Amager: Højdevangens Skole	51	5,4	5,8	4,5	4,6	5,0	5,1	5,0	5,2	4,5	3,2
Område Amager: Kalvebod Fælled Skole	39	6,0	5,7	6,0	5,8	6,2	6,2	6,3	5,5	5,5	5,7
Område Amager: Lergravsparkens Skole	77	5,7	5,7	5,2	4,8	5,4	5,7	5,2	5,4	5,2	4,7
Område Amager: Område Amager	24	5,9	5,8	6,2	5,8	5,9	6,1	6,0	5,5	5,6	5,3

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles opgave	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Område Amager: Peder Lykke Skolen	65	5,4	5,3	5,5	5,2	5,9	6,0	5,4	5,0	4,7	4,3
Område Amager: Skolen i Peter Vedels Gade	43	5,2	5,5	5,2	4,3	4,7	5,1	4,6	5,3	3,7	3,6
Område Amager: Skolen på Amagerbro	43	5,1	5,4	5,5	4,2	4,7	5,1	5,1	5,1	3,9	3,7
Område Amager: Skolen på Islands Brygge	131	5,3	5,4	5,0	4,3	5,5	5,3	5,1	5,2	4,4	4,1
Område Amager: Skolen ved Sundet	69	5,5	5,6	5,3	4,4	4,6	5,1	5,3	5,2	4,3	3,9
Område Amager: Sundbyøster Skole	70	5,7	5,8	5,6	5,2	5,4	5,7	6,0	5,3	5,9	5,2
Område Amager: Tværgående Netværk 1/Christianshavn-Bryggen - Amager	71	5,9	6,0	5,6	5,5	5,7	5,9	5,6	5,7	5,4	5,2
Område Amager: Tværgående Netværk 2/Asylselskabet - Amager	8	6,6	6,3	6,5	5,9	6,6	6,7	6,5	5,8	5,9	5,6
Område Amager: Ørestad Skole	101	5,4	5,5	5,0	4,9	5,3	5,4	5,2	5,1	4,1	4,3
Område Brønshøj/Vanløse: Administration - Brønshøj/Vanløse	110	5,9	5,7	5,8	4,8	5,9	5,6	5,6	5,6	4,6	4,5
Område Brønshøj/Vanløse: Bellahøj Skole	77	5,3	5,4	5,3	4,5	5,7	5,6	5,2	5,0	3,6	3,5
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj Skole	49	5,5	5,6	4,7	4,6	4,9	5,3	4,9	5,1	3,3	3,8
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj/Vanløse Klynge 3	54	5,5	5,7	5,3	5,2	5,7	5,8	5,4	5,4	5,1	4,6
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj/Vanløse Klynge A	153	5,2	5,3	5,2	4,2	4,9	5,0	5,1	5,2	3,7	4,1
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj/Vanløse Klynge B	87	5,4	5,5	5,6	5,0	5,6	5,6	5,5	5,3	4,8	4,6
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj/Vanløse Klynge C	97	5,1	5,2	5,1	4,3	4,8	5,0	5,1	5,2	4,5	3,9
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj/Vanløse Klynge D/Radius	150	5,6	5,8	5,9	4,8	5,4	5,6	5,6	5,6	4,9	4,8
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj/Vanløse Klynge E	152	5,7	5,8	5,4	5,0	5,5	5,7	5,6	5,6	5,0	4,8

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles opgave	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj/Vanløse Klynge F	121	5,7	5,7	5,5	5,2	6,1	6,2	5,7	5,6	4,8	5,0
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj/Vanløse Netværk 1	109	6,0	6,0	6,0	5,8	6,0	6,2	5,8	5,8	5,3	5,4
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj/Vanløse Netværk 2	148	5,7	5,8	5,5	5,3	5,5	5,8	5,9	5,6	4,8	4,8
Område Brønshøj/Vanløse: Brønshøj/Vanløse Netværk 4	57	6,0	6,1	5,7	5,4	6,0	6,3	5,9	5,7	5,1	5,2
Område Brønshøj/Vanløse: Damhusengens Skole	81	5,5	5,6	5,3	4,9	5,6	5,8	4,7	4,9	3,5	3,7
Område Brønshøj/Vanløse: Husum Skole	46	5,4	5,5	5,3	4,6	5,5	5,3	5,0	5,3	3,1	4,5
Område Brønshøj/Vanløse: Katrinedals Skole	65	5,7	5,4	5,3	4,9	4,9	5,5	5,7	5,1	5,0	3,9
Område Brønshøj/Vanløse: Kirkebjerg Skole	105	5,8	5,6	5,3	5,1	5,9	6,1	5,4	5,3	5,0	4,2
Område Brønshøj/Vanløse: Korsager Skole	54	5,1	5,2	5,1	4,5	4,6	5,2	4,8	4,8	4,2	3,2
Område Brønshøj/Vanløse: Område Brønshøj/Vanløse	15	5,5	5,6	5,7	5,3	5,6	5,9	6,3	5,4	4,7	5,1
Område Brønshøj/Vanløse: Rødkilde Skole	55	5,4	5,6	5,4	4,8	5,9	5,8	4,9	5,1	3,6	4,0
Område Brønshøj/Vanløse: Tingbjerg Skole	104	5,9	5,8	5,6	5,0	5,8	5,9	5,7	5,5	5,2	4,7
Område Brønshøj/Vanløse: Tværgående Netværk 2/Asylselskabet - BV	13	5,0	5,3	5,0	4,8	5,3	5,5	5,1	4,8	4,0	4,2
Område Indre By/Østerbro: Administration - Indre By/Østerbro	188	5,6	5,6	5,4	4,2	5,6	5,4	5,5	5,4	4,2	4,4
Område Indre By/Østerbro: Centerbørnehaven	18	5,6	6,1	5,4	5,4	4,8	5,1	5,7	5,5	5,2	4,7
Område Indre By/Østerbro: Christianshavns Skole	56	5,4	5,3	4,9	4,3	5,6	5,2	5,3	4,9	3,9	4,3
Område Indre By/Østerbro: Den Classenske Legatskole	31	5,4	5,5	5,1	4,5	5,5	5,5	5,0	5,2	4,8	4,2
Område Indre By/Østerbro: Fensmarkskolen	69	5,2	5,2	5,2	4,6	5,3	5,0	4,9	5,1	3,5	4,1

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles opgave	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Område Indre By/Østerbro: Heibergskolen	36	5,7	5,8	5,7	5,2	6,1	6,5	5,2	5,5	5,4	5,3
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Klynge 6	27	5,7	5,9	5,5	5,8	5,8	6,1	5,2	5,7	5,4	5,0
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Klynge A	104	5,4	5,6	5,5	4,7	5,1	5,5	5,5	5,5	4,6	4,4
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Klynge B/Tivoliklyngen	103	5,7	5,8	5,5	5,0	5,5	5,7	5,4	5,6	5,0	4,6
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Klynge C/Kongeriget ved Søerne	111	5,8	5,7	5,8	5,2	5,7	5,9	5,6	5,7	4,8	4,8
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Klynge D	134	5,8	5,8	5,5	5,5	5,8	5,8	5,8	5,6	4,9	5,1
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Klynge E/Klyngen ved Trianglen	84	5,5	5,5	5,6	5,1	5,2	5,5	5,1	5,4	4,8	4,5
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Klynge F	153	5,6	5,7	5,6	5,0	5,3	5,7	5,6	5,6	5,1	4,8
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Klynge H	108	5,2	5,5	5,1	4,7	5,3	5,3	5,1	5,4	4,6	4,3
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Klynge I	100	5,8	5,7	5,7	5,4	5,6	5,9	5,6	5,7	5,2	4,8
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Klynge J/Øbro-børnene	73	5,6	5,9	5,2	4,9	5,4	5,6	5,5	5,5	4,8	4,4
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Netværk 1/Netværk 2100	111	5,8	5,9	5,8	5,5	6,0	6,2	5,8	5,6	4,9	5,2
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Netværk 2/Fritidscenter Syd	39	6,0	6,3	5,3	5,8	6,0	5,9	5,7	6,0	5,2	5,5
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Netværk 3	5	6,4	6,0	5,8	5,9	5,9	6,0	5,4	5,9	5,2	5,6
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Netværk 4	111	5,8	5,9	5,7	5,4	5,6	5,9	5,5	5,7	4,9	4,9
Område Indre By/Østerbro: Indre By/Østerbro Netværk 5	148	5,9	6,0	5,9	5,7	6,0	6,3	5,9	5,7	5,3	5,4
Område Indre By/Østerbro: Kildevældsskolen	64	4,9	5,1	4,9	4,2	4,9	5,0	4,9	4,7	2,6	2,9
Område Indre By/Østerbro: Langelinieskolen	116	5,6	5,6	5,2	5,0	5,8	5,9	5,3	5,3	4,5	4,0

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles opgave	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Område Indre By/Østerbro: Lavuk	31	5,4	6,1	5,2	4,8	5,2	5,3	5,3	5,7	4,5	4,6
Område Indre By/Østerbro: Nyboder Skole	50	5,1	5,3	5,1	4,3	5,8	5,8	4,5	4,8	3,9	3,9
Område Indre By/Østerbro: Område Indre By/Østerbro	29	6,1	5,8	5,7	5,6	5,6	6,3	6,4	6,0	5,3	5,4
Område Indre By/Østerbro: Randersgades Skole	34	4,5	5,0	4,6	3,8	4,8	5,3	4,2	4,6	2,8	3,0
Område Indre By/Østerbro: Skolen i Ryparken	76	5,9	5,8	5,6	5,2	5,5	6,0	5,4	5,4	3,7	4,2
Område Indre By/Østerbro: Skolen på Strandboulevarden	52	5,4	5,6	5,3	4,5	5,2	5,5	5,5	5,3	4,8	4,4
Område Indre By/Østerbro: Sortedamskolen	55	5,6	5,6	5,4	5,1	5,9	6,2	5,1	5,2	4,6	4,4
Område Indre By/Østerbro: Specialklyngen	125	5,9	5,7	5,9	5,1	5,8	5,5	5,8	5,7	5,1	4,8
Område Indre By/Østerbro: Strandparkskolen	75	5,5	5,7	5,0	4,6	4,9	5,2	5,2	5,4	4,0	3,9
Område Indre By/Østerbro: Strandvejsskolen	61	5,4	5,6	5,4	4,8	5,5	5,6	5,3	5,0	3,9	4,1
Område Indre By/Østerbro: Sølvgades Skole	34	6,0	5,9	6,0	5,5	6,4	6,4	5,5	5,6	4,0	4,6
Område Indre By/Østerbro: Tværgående Netværk 1/Christianshavn-Bryggen - IBØ	29	5,9	5,8	5,8	5,7	5,6	6,0	6,0	5,5	4,4	4,9
Område Indre By/Østerbro: Tværgående Netværk 2/Asylselskabet - IBØ	34	5,5	5,6	5,4	5,3	5,5	5,9	5,6	5,4	5,3	5,1
Område Indre By/Østerbro: Tværgående Netværk 3/Det Kollektive Partnerskab	20	5,9	5,5	6,0	5,8	6,1	6,4	5,5	5,8	5,4	5,4
Område Indre By/Østerbro: Vibenshus Skole	47	5,4	5,6	5,3	4,5	4,9	5,5	5,0	5,2	5,4	4,6
Område Indre By/Østerbro: Øresundsskolen	75	5,6	5,8	5,1	4,9	5,5	5,5	5,1	5,8	4,5	4,2
Område Indre By/Østerbro: Øster Farimagsgades Skole	85	5,6	5,6	5,6	5,0	5,6	5,7	5,3	5,2	4,4	4,1
Område Nørrebro/Bispebjerg: Administration - Nørrebro/Bispebjerg	136	5,7	5,9	5,7	4,1	5,6	5,5	5,7	5,5	4,7	3,8

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles opgave	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Område Nørrebro/Bispebjerg: Blågård Skole	64	4,8	5,0	5,0	4,1	5,2	5,1	5,0	4,7	3,6	3,6
Område Nørrebro/Bispebjerg: Frederiksgård Skole	70	5,3	5,4	5,0	4,7	5,1	5,4	5,2	5,3	5,2	4,2
Område Nørrebro/Bispebjerg: Grøndalsvængets Skole	69	5,7	5,5	5,6	5,1	5,4	5,8	5,2	5,3	4,8	4,5
Område Nørrebro/Bispebjerg: Guldberg Skole	66	5,0	5,1	5,2	4,3	4,9	5,3	5,1	4,9	3,5	3,4
Område Nørrebro/Bispebjerg: Holbergskolen	81	6,0	6,0	5,8	5,4	5,9	6,2	5,8	5,7	5,6	5,4
Område Nørrebro/Bispebjerg: Lundehusskolen	57	5,1	5,4	5,1	4,7	5,1	5,2	5,1	4,9	3,1	3,4
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørre Fælled Skole	57	5,5	5,3	5,3	4,8	5,3	5,5	6,0	4,7	4,9	6,0
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro Park Skole	59	4,9	5,0	4,9	4,2	4,6	4,9	5,0	4,9	4,4	3,0
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Klynge 4	59	5,8	6,1	5,5	5,3	5,3	5,7	5,4	5,7	5,2	4,8
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Klynge A	112	5,8	5,8	5,6	5,4	5,6	5,8	5,7	5,6	5,2	5,0
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Klynge B	110	5,7	5,8	5,2	5,1	5,6	5,9	5,5	5,5	4,4	4,6
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Klynge C	159	5,5	5,7	5,6	5,2	5,6	6,0	5,7	5,4	5,0	4,7
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Klynge D	156	5,4	5,6	5,2	5,2	5,7	5,6	5,5	5,5	4,6	4,6
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Klynge E	125	5,6	5,8	5,2	5,2	5,6	5,9	5,6	5,5	4,6	4,5
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Klynge F	120	5,6	5,7	5,4	5,2	5,5	5,7	5,4	5,3	4,8	4,6
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Klynge G	158	5,5	5,5	5,5	5,1	5,6	5,7	5,3	5,4	4,8	4,6
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Klynge H	150	5,2	5,4	5,3	4,7	5,1	5,5	5,2	5,2	4,7	4,0
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Netværk 1	161	5,9	5,9	5,8	5,6	6,0	6,1	5,9	5,7	5,2	5,4

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles opgave	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Netværk 2	64	5,6	5,6	5,3	5,5	5,6	5,8	5,5	5,5	4,8	5,0
Område Nørrebro/Bispebjerg: Nørrebro/Bispebjerg Netværk 3	142	5,5	5,6	5,5	5,2	5,6	5,8	5,5	5,4	4,7	4,6
Område Nørrebro/Bispebjerg: Område Nørrebro/Bispebjerg	19	6,0	5,8	5,7	5,9	6,2	6,4	6,3	5,6	6,1	4,8
Område Nørrebro/Bispebjerg: Rådmandsgades Skole	50	5,4	5,6	5,1	4,7	4,8	5,6	5,2	5,1	4,1	4,2
Område Nørrebro/Bispebjerg: Skolen i Charlotttegården	86	5,3	5,5	4,9	4,5	5,4	5,0	5,1	5,4	4,3	4,4
Område Nørrebro/Bispebjerg: Tagensbo Skole	72	5,5	5,4	5,2	5,1	5,8	5,7	5,4	5,1	5,6	4,6
Område Nørrebro/Bispebjerg: Tværgående Netværk 2/Asylselskabet - NB	10	6,6	6,5	5,8	5,6	5,7	6,3	6,3	5,9	6,3	5,3
Område Nørrebro/Bispebjerg: Utterslev Skole	77	5,4	5,6	5,5	3,8	4,6	5,0	5,3	5,2	4,4	4,1
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Administration VVK	154	5,5	5,8	5,4	4,4	5,3	5,4	5,6	5,3	4,8	4,1
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Bavnehøj Skole	53	5,2	5,2	4,7	4,6	4,6	4,8	4,7	4,8	3,7	3,9
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Billedskolen i Tvillingehallen	25	6,1	6,2	5,9	5,4	6,1	6,1	5,6	6,0	5,7	5,9
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Ellebjerg Skole	44	5,6	5,4	5,8	4,8	5,9	5,9	5,3	4,9	5,7	4,4
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Engskolen	57	6,0	5,8	5,8	4,9	5,8	5,8	6,0	5,7	4,1	4,8
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Frejaskolen	118	5,9	5,8	5,6	5,1	5,5	5,8	5,7	5,4	5,1	5,3
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Gasværksvejens Skole	61	5,3	5,4	4,9	5,0	5,3	5,8	4,9	5,1	3,7	4,1
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Hanssted Skole	42	5,7	5,7	5,8	5,5	5,9	6,3	5,5	5,2	3,8	4,6
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Kirsebærhavens Skole	44	5,1	5,2	5,2	4,3	5,4	4,8	5,2	4,4	5,0	4,2
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Klub Vesterbro/Selvej. netværk	44	5,7	6,0	5,6	5,4	5,2	5,7	5,3	5,7	5,0	4,6

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles opgave	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Lykkebo Skole	52	5,8	5,8	5,8	5,2	6,0	6,0	5,9	5,3	5,4	5,3
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Musikskolen	90	6,1	6,4	5,2	4,9	4,9	5,7	5,2	5,7	5,1	4,6
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Oehlenschlägersgades Skole	46	5,4	5,6	5,4	4,8	5,2	5,9	5,1	5,1	4,1	3,8
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave	25	5,9	5,8	6,1	5,5	6,3	6,0	6,4	5,7	5,8	5,2
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Sankt Annæ Gymnasium	190	5,8	5,8	5,4	4,9	5,7	5,8	5,7	5,2	4,7	4,6
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Skolen i Sydhavnen	64	5,3	5,1	5,1	4,7	4,8	5,4	5,1	4,7	4,3	3,7
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Tove Ditlevsens Skole	139	5,6	5,6	5,4	4,7	5,7	5,4	5,5	5,3	4,8	4,4
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby Skole	59	5,3	5,6	5,5	4,8	5,6	5,7	5,4	5,1	4,9	4,2
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Klynge 2	80	5,6	5,8	5,4	5,4	5,5	5,8	5,1	5,4	5,3	4,6
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Klynge 4	76	6,0	5,9	5,8	5,3	5,9	6,1	6,1	5,6	5,0	4,9
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Klynge A	190	5,6	5,7	5,4	5,2	5,6	5,7	5,8	5,5	4,7	4,6
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Klynge B	158	5,4	5,6	5,1	5,0	5,3	5,7	5,3	5,5	4,4	4,4
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Klynge C	168	5,3	5,5	5,3	4,7	5,1	5,5	5,4	5,4	4,5	4,1
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Klynge D	112	5,4	5,4	5,3	5,0	5,3	5,6	5,1	5,4	4,7	4,1
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Klynge E/Børnefortællingen	154	5,8	5,8	5,7	5,4	5,9	6,1	5,7	5,6	4,5	4,9
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Klynge F	180	5,4	5,5	5,3	5,1	5,3	5,5	5,4	5,3	4,4	4,3
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Netværk 1	109	6,0	6,0	5,8	5,2	5,9	6,1	5,8	5,8	5,4	4,9
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Netværk 3	121	5,8	5,8	5,9	5,5	5,7	6,0	5,7	5,7	5,1	5,2

Opdeling to niveauer under	Antal svar	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Samarbejde om den fælles opgave	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave Netværk 5	79	5,6	5,6	5,6	5,2	5,8	6,0	5,5	5,4	4,9	4,7
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Vesterbro Ny Skole	56	5,2	5,3	5,3	4,2	5,3	4,7	5,0	5,0	4,1	3,7
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Vigerslev Allés Skole	64	5,6	5,5	5,1	5,0	5,5	5,9	5,6	5,1	5,5	4,7
Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave: Ålholm Skole	60	5,7	5,5	5,4	5,2	6,2	6,3	5,6	5,0	4,8	4,9