

REFERAT AF MØDE MELLEM HOVEDMED OG BØRNE- OG UNGDOMSUDVALGET

Dato: 16. august 2017
Tid: Kl. 16-17
Sted: Rådhuset, udvalgsværelse D, 1.sal vær.103
Mødedeltagere: **Børne- og Ungdomsudvalget:** Borgmester Pia Allerslev (V), Nishandan Ganesalingam (C), Karina Vestergård Madsen (Ø), Tommy Petersen (B), Tue Warberg Hækkerup (A), Klaus Mygind (SF), Jonas Bjørn Jensen (A), Jan Andreasen (A), Henrik Svendsen (DF), Henrik Nord (B), Gorm Gunnarsen (Ø)
HovedMED:
Ledelsesrepræsentanter: Camilla Niebuhr (direktør), Nina Hemmersam (Center for Policy og for Områdesekretariatet), Marica Kljucaric Hansen (selvej. klyngeleder, arbejdsmiljøleder, BUPL ledersektion),
Medarbejderrepræsentanter: Jan Hoby (LFS), Thomas Enghausen (LFS), June Andersen (HK), Thomas Martin Hannberg (HK), Lars Sørensen (KLF - næstformand), Jan Trojborg (KLF), Annette Mai Larsen (BUPL), Bodil Marie Gjøøl (DSR), Irene Holmstrøm (FOA, KLS), Jesper Koch Hedengran (AMR), Jeppe Jensen (AMR), Helle Bille Nattestad (AMR).
Fra Områdesekretariatet (MED-sekretariatet): Susanne Terkildsen (referent)
Afbud: Henriette Brockdorff (BUPL), Jeanne Jacobsen (skoleleder, SKK), Kate Obeid (områdechef, arbejdsmiljøleder); Marialise Rømer (klyngeleder, LFS ledersektion), Niels Mortensen (FOA 1), Rune Simmelsgård Clausen (AC) (barsel), Tania Karpatschof (AC) (*stedfortræder i Rune Simmelsgård Clausens fravær*), Tobias Børner Stax (adm. dir. – formand).

DAGSORDEN

	Tid	Indhold	Bilag
1	16:00-16:05	Velkomst v/Borgmester Pia Allerslev	
2	16:05-16:50	Drøftelse af budgetforslag 2018 (forud for BUUs budgetseminar II den 25-26. august 2017)	Bilag: Materiale til BUU og HovedMED møde.pdf (se vedlagte fil, der er udsendt sammen med dagsordenen) Materialet til mødet mellem BUU og HovedMED findes ligeledes som bilag 24 – 27 under punkt 10, jf. nedenstående link: http://www.kk.dk/indhold/borne-og-ungdomsudvalgets-modemateriale/16082017/edoc-agenda/521f4646-5826-46f8-9cb8-2220f2220b79
3	16.50-16.55	Eventuelt	
4	16.55-17.00	Afslutning v/Borgmester Pia Allerslev	



REFERAT

Ad) pkt. 1 Velkomst v/Borgmester Pia Allerslev

Borgmester Pia Allerslev bød velkommen og præciserede, at under budgetdialogmødet har alle lov til at komme med indlæg, kommentarer og bud. Og at BUU efter bedste evne vil stille opklarende spørgsmål og give kommentarer undervejs. Pia Allerslev præciserede videre, at der udover det, der ligger i budgetseminaret *ikke* er nogen begrænsninger for, hvad der kan tages op til drøftelse på et budgetdialogmøde.

Ad) pkt. 2 Drøftelse af budgetforslag 2018

Referatet er udarbejdet som en opsamling i nedennævnte temaer, som udgjorde hovedlinjerne i dagens drøftelser:

- A. Etablering af task force til reduktion af arbejdsulykker, særligt blandt nyansatte.
- B. Ejendomsdrift og rengøring
- C. Kapacitetsudfordringer på hhv. skole-, special-, dagtilbuds- og klubområdet
- D. HPV vacciner
- E. Senioraftaler
- F. De aktuelle bandeuroligheder

Ad) pkt. 2A: Etablering af task force til reduktion af arbejdsulykker, særligt blandt nyansatte.

Lars Steen Sørensen (KLF - næstformand) fremlagde et forslag fra medarbejdersiden, der gik på at etablere en 'task force' til reduktion af arbejdsulykker, særligt blandt nyansatte.

Forslaget er affødt af de beslutninger, som blev truffet på HovedMED i forbindelse med drøftelsen af den årlige arbejdsmiljøreddegørelse. Og det rammer godt ind i hovedindsatserne i BUFs arbejdsmiljøstrategi.

Forslagets grundtanke er, at BUF med en klar strategi om at

- reducere antallet af arbejdsulykker blandt nyansatte
- et forbedret arbejdsmiljø
- styrkelsen af trivslen,

vil kunne fremme vigtige elementer, som

- kvalitet i kerneopgaven
- effektiv udnyttelse af ressourcerne
- kvalitetssikring af driften

Forslaget går på at introducere nyansatte således, at de arbejdspladser der ikke er så gode til det, bliver gode til det. Forslaget går især på nedbringelse af arbejdsulykker bl.a. nyansatte, men også i det hele taget.

Henrik Svendsen (DF) sagde, at flere BUU-medlemmer savnede viden for at kunne forstå tabellen i budgetforslaget.

Borgmester Pia Allerslev støttede op om Henrik Svendsen udmelding og sagde, at vi mangler at få forvaltningen til at grave dybere.

Jan Hoby (LFS) supplerede med, at hele udvalget har modtaget Trivselsundersøgelsen 2017 og at tallene er hentet direkte fra Arbejdsmiljøreddegørelsen 2016. Og at et af de udslag der ses er, at det primært er medarbejdere med under 2 års anciennitet, som rammes af arbejdsulykker. Medarbejdersiden ønsker derfor at ansøge om 1 x 4 mio. som hjælp til at nedbringe antallet af arbejdsulykker, idet vi er nødt til at gøre noget for at hjælpe de nyansatte. Ansøgningen er samtidig med en tro på, at det er et forslag, som meget gerne skal vise resultater i Trivselsundersøgelsen 2019.

Helle Bille Nattestad (AMR) fortalte, at der er tale om helt klare tal. Der hvor der er uklarhed, er de steder, hvor arbejdsulykker ikke bliver anmeldt. Tallene afspejler dermed kun de arbejdsulykker, som anmeldes i SafetyNet. Helle Bille Nattestad (AMR) fremhævede videre, at der nationalt set også ses en større frekvens af arbejdsulykker, når man træder ind på en ny arbejdsplads.

I 2020-planen som blev udarbejdet i 2011 fremgår, at vi i 2020 skal have nedbragt antallet af arbejdsulykker med 25 %. Lige nu går det i den modsatte retning i BUF. Det at vi i forvaltningen i højere grad er begyndt at indberette arbejdsulykker, kan være en del af forklaringen.

June Andersen (HK) udtrykte enighed om, hvad der allerede var blevet sagt og supplerede med, at de administrative medarbejdere 'holder hårdt for' i år i arbejdsfællesskaber. Det har stor indvirkning på det psykiske arbejdsmiljø, når medarbejdere ved, at der skal ske ændringer i forhold til deres arbejde.

Jonas Bjørn Jensen (A) takkede for forslaget og roste det for at være kort, nemt og overskueligt. I forhold til det rent opklarende ytrede Jonas Bjørn Jensen ønske om at få mere viden om, hvad det er for en type arbejdsulykker, der ligger til grund for tallene? Samt viden om hvad det er for nogen arbejdsulykker, som rammer de nyansatte?

Helle Bille Nattestad (AMR) fremhævede, at det især er på specialområdet, at det kan dokumenteres, at især nyansatte rammes af arbejdsulykker inden for vold og trusler. Årsagen er, at der er iværksat procedurer til at sikre, at langt de fleste arbejdsulykker anmeldes. Trivselsundersøgelsen 2017 viser en tendens om, at trusler og vold er stigende. Det underbygges ligeledes i Arbejdsmiljøredøgørelsen 2016 (se bilag).

Jeppe Jensen (AMR) støttede op om, at der er et problem og en større udfordring forbundet med at få anmeldt og registreret arbejdsulykker. Men at medarbejderne også har brug for at få viden om 'Low Arousal' (konflikthåndtering) samt viden om den type opgaver og et behov for at tænke på en anden måde.

Borgmester Pia Allerslev takkede for forslaget og sagde, at dette var et eksempel på, at man gerne må bringe emner op, så de kan nå at komme med i de forestående budgetforhandlinger.

Ad) punkt 2B: Ejendomsdrift og rengøring

Irene Holmstrøm (FOA, KLS) rejste, at antallet af medarbejdere med fuldtidsstillinger indenfor rengøringssektionen er faldende. Og at der aktuelt er flere stillinger på under 20 timer end over 20 timer. Årsagen er, at medarbejdere ikke bliver i stillinger, hvis de kun er på 20 timer. Irene Holmstrøm fortalte, at man for nogle år tilbage havde indført 'synlig rengøring'. Dette betød, at den rengøring, der ellers lå før kl. 6:00 blev afskaffet. Og at rengøringsområdet er blevet presset på tid, hvilket også er årsagen til de små stillinger. For alle vil gerne have gjort rent mellem k. 06:00 og kl. 10:00.

Borgmester Pia Allerslev spurgte ind til, hvorvidt det er muligt at se, om en medarbejder med ansættelse hos os også har job andet sted?

Dertil svarende Irene Holmstrøm (FOA, KLS) 'ja' og at dette er undersøgt og at det ikke er særlig udbredt.

Ad) punkt 2C: Kapacitetsudfordringer på hhv. skole-, special-, dagtilbuds- og klubområdet

Lars Steen Sørensen (KLF - næstformand) kommenterede kapacitetsudfordringerne på skole- og specialområdet og pointerede, at man er nødt til at tænke i normeringer.

Annette Mai Larsen (BUPL) anerkendte behovet for normeringsbevågenhed og ønskede samtidigt at rette opmærksomhed på de områder i København, som lige nu er ramt af bandeuligheder. Dette eftersom der er behov for politisk bevågenhed bl.a. i forhold til fritidscentrene og det at få de unge mennesker bragt sammen.

Jan Hoby (LFS) refererede til en beregning, der tidligere var blevet udarbejdet af Ninna Thomsen, som skulle have kortlagt et behov for ca. 2000 pædagoger, men at der ikke er penge til så mange pædagoger. Det er en udfordring mange snakker om, men der handles ikke på den. Jan Hoby fortalte, at SF og Enhedslisten har rejst et forsøg med mindre børnegrupper og tilsvarende voksne. Ligesom Ritt Bjerregaard i sin tid introducerede 'hvert barn sin chance' der gik ud på at nedsætte vuggestuerne til 9 børn. Omkostningerne forbundet med at nedbringe vuggestuerne til i alt 9 børn blev dengang estimeret til ca. 338.000,- kr. pr. gruppe med færre børn. Jan Hoby rejste et tankeeksperiment om at sende 30 mio. ud til institutionerne. Samt et slag for, at hvis der skabes enighed om virkeligt at prioritere de mindste børn, som tilbringer mest tid i vuggestuerne, så kan det i realiteten godt lade sig gøre, at vi kommer i gang med at nedsætte størrelsen til 9 børn i vuggestuerne.

Helle Bille Nattestad (AMR) fortalte kort om Lundehusskolen, som er et eksempel på en skole, hvor der er blevet udvidet meget og det derfor har vist sig nødvendigt at ansætte flere, hvilket gør det præsent at uddanne nyansatte, så der sikres fokus på, at arbejdsmiljøet bliver tænkt ind, hver gang man bygger nyt.

Tue Warberg Hækkerup (A) stillede spørgsmål til, hvorvidt man kan gøre noget på tværs i forhold til de skoler, som er lidt uheldigt stillet og er i en negativ spiral? Dette eftersom det ofte kan opleves som om, at det hele kommer til at handle om forberedelsestid og lærenormeringer.

Jan Trojborg (KLF) besvarede Tue Warberg Hækkerups forespørgsel med at sige, at de skoler, som er udfordret allerede indgår i en handleplan med forvaltningen. Det er blot ikke muligt at vise resultater så hurtigt.

Jan Trojborg foreslog, at disse skoler kunne lade deres lærere og pædagoger samarbejde sammen med en forstærkning af socialpædagoger. Jan Trojborg fremhævede videre, at der er behov for at bevillingerne bliver udvidet. Reformen har gjort, at der er en besparelse. Jan Trojborg foreslog derfor, at dette er noget politikerne meget gerne må se på, eftersom der er børn, som er udadreagerende og som behøver personale og støtte.

Ad) punkt 2D: HPV vacciner

Bodil Marie Gjøl (DSR) forklarede, at der er behov for øget oplysning om HPV vacciner og at hun derfor var glad for det budgetnotat, der forelå. Dette eftersom der er begyndt at opstå en stemning af, at man ikke kan stole på systemet og på vaccinerne. Der ligger en antagelse om, at 'du prøver at lokke os til noget, som du ikke ville gøre mod dine egne børn.'

Borgmester Pia Allerslev fortalte, at hun aktuelt drøfter en indsats på området i et samarbejde med Ninna Thomsen.

Ad) punkt 2E: Senioraftaler

Bodil Marie Gjøl (DSR) fremførte, at der aktuelt er problemer forbundet med at indgå senioraftaler i Sundhedsplejen, idet det er meget svært at lande aftalerne.

Ad) punkt 2F: De aktuelle bandeuligheder

Jan Andreasen (A) spurgte ind til, hvorvidt medarbejdersiden har et bedre forslag til at løse bandeulighederne end spørgsmålet om normering?

Annette Mai Larsen (BUPL) fortalte, at BUPL Hovedstaden har udarbejdet en rapport "Fremtidens Klubber" og at det handler om at styrke relationsarbejdet.

Karina Vestergård Madsen (Ø) spurgte ind til, hvordan vi kan sikre, at nye unge ikke vælger bandefællesskaberne? Samt hvorvidt forvaltningen har foretaget beregninger på, hvordan det ser ud på området? Om der er en ulighed?

Jan Hoby (LFS) understregede, at der er en silotænkning i byen, som vi er nødt til at gøre op med. Vi har 'Sikker by' og 'SSP', men vi har ikke nogen, der ser på koordineringen af det arbejde, der foregår.

Vi er nødt til at lave en socialpolitisk indsats. Problemet med denne her diskussion er, at der er mange initiativer, som ikke understøtter hinanden, men i stedet spænder ben for hinanden. Det handler om at få nogle redskaber. Det er et stort problem, at vi ikke sætter os sammen og koordinerer de ting vi gør.

Klaus Mygind (SF) udtrykte overraskelse over, at der eksisterer silotænkning og at det opleves som en udfordring at samarbejde på tværs.

Jeppe Jensen (AMR) fortalte, at han selv sidder i et 'krydsfelt'. Og at han oplever, at der er rigtig mange medarbejdere i de forskellige forvaltninger, som gerne vil samarbejde. Men at det faktisk er meget besværligt. Det gode samarbejde kommer ikke af sig selv. Der er nogle kulturer der gør, at man ikke bare sætter sig ned og snakker rundt om bordet. Det der med at prøve at få nogen til at snakke sammen og trække i den samme retning er svært. Nogen gange er de forskellige parter næsten konkurrerende.

Helle Bille Nattested (AMK) supplerede med, at der som en del af programmet AiF (Arbejdspladsen i Fokus) er kommet en række udsatte klubber med i programmet. Indsætterne i programmet går på, at man få hele arbejdsmiljøtanken ind i arbejdet. I klubberne vil man gerne vide noget om risikovurdering. Det er forventningen, at der kommer et kursusprogram med ind i programmet. For medarbejderne skal oprustes til, hvordan man professionelt kan gå ind i arbejdet og dette fuldstændigt, som vi kender det fra psykiatrien.

Jesper Koch Hedengran (AMR) gav udtryk for, at det er en udfordring, at medarbejderne i klubberne bliver pålagt at udføre udgående/opsøgende arbejde uden uddannelse til at håndtere opgaven hensigtsmæssigt. De unge det lykkes medarbejderne at få til at bruge klubben, er der samtidig ikke afsat ressourcer til at varetage, da normeringerne i klubberne er fastlåste. Der er derfor en ubalance i forhold til ønsket om at få de unge væk fra gaden og de ressourcer, som man vælger at tildele klubberne.

Jan Hoby (LFS) fremhævede vigtigheden af at bandeulighederne bliver diskuteret nu. Og at diskussionen sker samlet. Jan Hoby fortalte om et eksempel, hvor der have stået nogen mennesker og solgt stoffer ved en legeplads. Og hvor han havde spurgt ind til, om nogen på stedet havde koordineret med SSP, politiet eller andre om hvad der foregår? Men ingen ved, hvad der er på spil. Der er ingen, der har et konkret bud på, hvordan vi skal tænke indsætterne sammen. Den politik vi har 'kaster gode penge efter dem vi har'.

Borgmester Pia Allerslev udtrykte bekymring for, at en ny task force vil kunne betyde mere bureaukrati. Samtidigt var Pia Allerslev fuldstændig enig i vigtigheden af, at arbejdet bliver koordineret. Som udgangspunkt er det en 'Sikker by' opgave, idet det er der 'musklerne' er. Derfor er det 'Sikker by', som bør stå for koordinationen.

Jan Andreasen (A) supplerede med, at det er som at skrue tiden tilbage. Dengang for 10 år siden lykkedes det os at indføre en tovholderordning. Så det kan altså lade sig gøre. Og det skal ske i et samarbejde med dem derude, som er tæt på borgerne.

Ad) pkt. 3 Eventuelt

Der var ingen punkter til eventuelt.

Ad) pkt. 4 Afslutning ved Pia Allerslev

Borgmester Pia Allerslev takkede for dagens budgetdialogmøde og for medarbejdersidens indspark med stort og småt og relevante ting.

Vedlagt:

Bilag: Arbejdsmiljøredegørelse 2016_rev17maj2017.pdf



Arbejdsmiljøreddegørelse 2016

Børne- og Ungdomsforvaltningen
Københavns Kommune
MED-sekretariatet





Indholdsfortegnelse

1. Indledning.....	4
2. Læsevejledning.....	4
3. Hovedkonklusioner.....	4
3.1 Trivselsundersøgelse 2017	4
3.2 Arbejdsulykker.....	5
3.3 Arbejdstilsynet.....	5
3.4 Sygefravær.....	5
3.5 Arbejds miljørådgivning.....	5
3.6 Tidlig Indsats.....	5
3.7 Falck Healthcare	5
4. Trivselsundersøgelse 2017	6
4.1 Svarprocenten er steget	6
4.2 Resultater fordelt på sektorer og faggrupper i 2017.....	6
4.3 Udvikling i resultaterne fordelt på faggrupper.....	7
4.4 Store forskelle i arbejdspladsernes trivsel.....	8
4.5 Krænkende adfærd i BUF	9
5. Arbejdsulykker.....	11
5.1 Anciennitet og ulykker.....	11
5.2 Udviklingen i antal ulykker fordelt på ulykkestyper	12
6. Tilsyn og påbud fra Arbejdstilsynet	14
7. Sygefravær.....	16
7.1 Udviklingen i sygefravær på faggrupper.....	16
8. Arbejds miljørådgivning.....	17
8.1 Kvalitative observationer 2016.....	18
9. Tidlig Indsats	19
10. Falck Healthcare	21
11. Arbejds miljøindsatser i BUF 2016.....	22
11.1 Arbejdspladsen i Fokus.....	22
11.1.1 Forebyggelse af vold og trusler	23
11.1.2 Forebyggelse af generende støj	23
11.1.3 Bedre hygiejne.....	24
11.2 MED-uddannelsen og MED-support.....	24



11.3 Arbejdsmiljøuddannelsen.....	24
11.4 Arbejdsmiljø og Byggeri.....	24
11.5 Stresshåndtering – psykisk sundhed	24
11.6 Arbejdspladsbrugsanvisninger (APB).....	25
11.7 Task Force ved højt sygefravær	25
11.8 Arbejdsmiljøkampagnen 'BOUNCE – udvikler robuste arbejdspladser'	25
11.9 Fraværslinjen (hotline om trivsel og fravær).....	25
11.10 Arbejdsmiljølinjen (hotline om arbejdsmiljø).....	25



1. Indledning

Arbejds miljø har høj prioritet i BUF. Et godt arbejdsmiljø er forudsætningen for at medarbejdere og ledere kan levere høj kvalitet og produktivitet i kerneopgaven, samt at BUF kan tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. Arbejds miljøet er ledelsens forpligtelse; men alle medarbejdere har ansvar for at støtte op om- og bidrage til det gode arbejdsmiljø. Dette sker gennem MED-systemet. Arbejds miljøredegørelsen er HovedMEDs værktøj til at prioritere BUFs arbejdsmiljøindsatser for det kommende år.

Formålet med arbejdsmiljøredegørelsen er at formidle en samlet status på arbejdsmiljøet, der skal bidrage som grundlag for at målrette de fortsatte og fremtidige forebyggelses- og arbejdsmiljøindsatser i BUF.

Arbejds miljøredegørelsen for Børne- og Ungdomsforvaltningen i Københavns Kommune er udarbejdet på baggrund af udvalgte tilgængelige data, der belyser tilstanden i arbejdsmiljøet for 2016.

2. Læsevejledning

Redegørelsens hovedkonklusioner findes i kapitel 3. I kapitlerne 4 til 11, bliver centrale arbejdsmiljøindsatser og tilgængelige data, opsummeret og kommenteret.

Der er så vidt muligt sammenligningstal for tre år.

Organisationsforandringer, som Fremtidens Fritidstilbud og ny klyngestruktur, giver en væsentlig usikkerhed i forhold til at sammenligne data med foregående år. Derudover er det vigtigt at være opmærksom på, at ulykker og sygefravær indtastes i dynamiske systemer, hvor der foretages løbende registreringer. Det betyder, at der efter publicering af denne arbejdsmiljøredegørelse kan forekomme marginale ændringer i ulykkesopgørelser og sygefraværsopgørelser for 2016.

I bilagsmaterialet findes 1) AMKs afrapportering af ulykkesstatistik 2016, 2) AMK's Rapport over samlede indsatser i 2016 samt 3) Sygefravær årsrapport 2016. I afsnittet om Trivselsundersøgelse 2017 henvises til forskellige rapporter, som HovedMED tidligere har fået tilsendt. Disse indgår derfor ikke i bilagsmaterialet.

3. Hovedkonklusioner

3.1 Trivselsundersøgelse 2017

Der er en generel fremgang på alle trivselsparametre. Hvor der sidste gang i 2015 var et generelt fald i trivselsparametrene, er der således i 2017 fremgang på alle parametre. Skoler og lærergruppen har den største fremgang. Der er også en lille fremgang på dagtilbudsområdet trods de organisatoriske ændringer i 2016. Der er størst fremgang på temaet 'indflydelse'. Dernæst følger temaerne 'samarbejde om den fælles opgave', 'læring og udvikling' og 'sundhedsfremme'. Der er en stor spredning på top- og bundscorerne på



trivsel og tilfredshed. Det er især temaerne 'indflydelse', 'tillid til ledelsen' og 'relationen til nærmeste leder', der adskiller arbejdspladser med høj og lav trivsel. Udover en fremgang på alle trivselsparametre er der også en stigning i 'krænkende adfærd', hvor omfanget af vold og trusler er steget.

Svarprocenten er steget fra 69 % i 2015 til 80 % i 2017.

3.2 Arbejdsulykker

Der er registreret en jævn stigning af arbejdsulykker i BUF fra 2014 til 2016. Specialskoleområdet har i 2016 oplevet den største stigning af ulykker, hvoraf størstedelen er registreret uden fravær, mens folkeskoleområdet har oplevet en mindre stigning i samme kategori. Siden 2014 er der en fortsat markant stigning af ulykker uden fravær, hvoraf 'vold og trusler' er den største ulykkeskategori. For ulykker med fravær er der sket en mindre stigning. Det er især nyansatte med anciennitet på 1-2 år, der tegner sig for den største registrering af ulykker, hvilket er en tendens, vi har set de sidste tre år.

3.3 Arbejdstilsynet

Der har været lidt færre tilsyn i 2016 end i 2015. Der er en stigning i påbud på de skoler og institutioner, der har haft besøg af arbejdstilsynet, og der er i 2016 en tendens til flere påbud på de enkelte arbejdspladser. Skolerne har fået flest påbud inden for området psykisk arbejdsmiljø omhandlende 'vold og trusler' samt 'høje følelsesmæssige krav'. På daginstitutionerne er det indeklima, der har udløst flest påbud med støj og psykisk arbejdsmiljø på de næste pladser.

3.4 Sygefravær

Sygefraværet lå i 2016 på 12,3 dage, hvilket er et fald på 0,3 dage i forhold til 2015. Dermed har BUF haft et uafbrudt fald i sygefraværet siden 2012. Der var et fald i sygefravær i 2016 hos lærere, køkken/rengøring, kontor/IT og akademikere. Der var en stigning i sygefravær i 2016 hos pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere og dagplejere. Der var uændret sygefravær i 2016 hos pædagoger.

3.5 Arbejdsmiljørådgivning

BUF har forbrugt 5816 timer fordelt på 290 opgaver i Arbejdsmiljø Københavns (AMK) arbejdsmiljørådgivning. 70 % af rådgivningen omhandler det psykiske arbejdsmiljø og 30 % omhandler systematisk arbejdsmiljø, ergonomi og fysisk arbejdsmiljø. Hovedparten af timeforbruget har, lige som sidste år, drejet sig om kategorierne: 'organisationsudvikling', 'ledelse' og 'psykisk arbejdsmiljø'. Både det samlede antal timer og fordelingen af timer ligner billedet fra 2015, hvor timeforbruget var på 5862 timer.

3.6 Tidlig Indsats

Brugen af Tidlig Indsats har været støt stigende de sidste 3 år. I 2016 har BUF haft 899 individuelle forløb mod 775 forløb i 2015. Stigningen er ligeligt fordelt mellem fysiske og psykosociale problematikker. Langt de fleste opgaver omhandler psykisk arbejdsmiljø – i særdeleshed stress og udbrændthed.

3.7 Falck Healthcare

Antallet af sager har været nogenlunde stabilt fra 2014 til 2016 med ca. 1000 igangsatte sager om året. Den hyppigste årsag til behovet for psykolog- og krisehjælp er fortsat stress/udbrændthed, om end der er sket et fald i 2016. Herudover er årsagerne typisk voldsomme hændelser, samarbejdsproblemer og funktionsproblemer.



4. Trivselsundersøgelse 2017

4.1 Svarprocenten er steget

Svarprocenten er i år steget fra 69 % i 2015 til 80 %. Skolerne og specialskolerne ligger med henholdsvis 84 % og 85 %, og klyngerne ligger på 79 %. De selvejende, som sidste gang lå lavt med en besvarelse på 47 %, er steget meget til denne gang at ligge på 65 %.

4.2 Resultater fordelt på sektorer og faggrupper i 2017

Trivsel og motivation ligger rimelig godt i BUF med en score på 5,5, og der ses en fremgang på stort set alle trivselsparametre blandt de forskellige sektorer og faggrupper i BUF. Generelt har skoler og lærergruppen den største fremgang ift. de øvrige faggrupper (se tabel 1 og figur 1).

Der ses den største fremgang på 0,3 på temaet 'indflydelse'. Derudover er der en fremgang på 0,2 på følgende temaer: 'Samarbejde om fælles opgave', 'læring og udvikling' samt 'sundhedsfremme'.

Det spørgsmål, der har fået højeste score, er: "Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger", hvilket ligger på 5,9. Laveste score er på spørgsmålet: "Kan du udføre dit arbejde uden at være generet af støj og uro" med en score på 4,1. Denne er dog steget med 0,3 fra 2015, hvilket er en forholdsvis stor stigning, som sandsynligvis hænger sammen med en forbedring af akustikken på en række arbejdspladser (Overordnet rapport for BUF 2017).

Temaer:	Overordnet i BUF	Skoler	Specialskole	Klynger	Selvejende dagtilbud
Trivsel og motivation	5,5 (5,4)	5,5 (5,0)	5,4 (5,0)	5,5 (5,5)	5,7 (5,7)
Indhold i arbejdet	5,6 (5,5)	5,5 (5,1)	5,5 (5,1)	5,6 (5,5)	5,8 (5,7)
Samarbejde om fælles opgave	5,4 (5,2)	5,2 (5,0)	5,3 (5,0)	5,3 (5,3)	5,5 (5,5)
Indflydelse	4,9 (4,6)	4,7 (4,2)	4,7 (4,0)	4,9 (4,8)	5,3 (5,2)
Nærmeste leder	5,4 (5,3)	5,4 (5,1)	5,4 (4,7)	5,3 (5,4)	5,6 (5,6)
Ledelse	5,5 (5,4)	5,5 (5,2)	5,3 (4,8)	5,5 (5,5)	5,8 (5,8)
Læring og udvikling	5,4 (5,2)	5,2 (4,9)	5,3 (5,0)	5,4 (5,2)	5,5 (5,4)
Håndtering af krav	5,3 (5,2)	5,1 (4,8)	5,3 (5,1)	5,4 (5,4)	5,5 (5,6)
Fysisk arbejdsmiljø	4,7 (4,6)	4,4 (4,2)	4,4 (4,1)	4,7 (4,6)	4,8 (4,8)
Sundhedsfremme	4,5 (4,3)	4,1 (3,8)	4,3 (4,0)	4,5 (4,4)	4,8 (4,8)

Tabel 1.
Resultater fra 2017 overordnet i BUF og fordelt på sektorer. *) Score fra 2015 vises i parentes

De selvejende dagtilbud scorer generelt højest på alle trivselsparametre og har en lille fremgang siden 2015. Kommunale klynger har ligeledes en lille fremgang siden 2015, men de ligger generelt lidt lavere end de selvejende. Såvel skoler som specialskoler har en positiv udvikling siden 2015. Dog ligger de almene skoler lidt højere end specialskolerne.

Køkken-rengøring og specialarbejdere (gårdmænd) har højeste score, hvorimod lærere og akademikere scorer lavere (se figur 1-3).



4.3 Udvikling i resultaterne fordelt på faggrupper

Lærerne

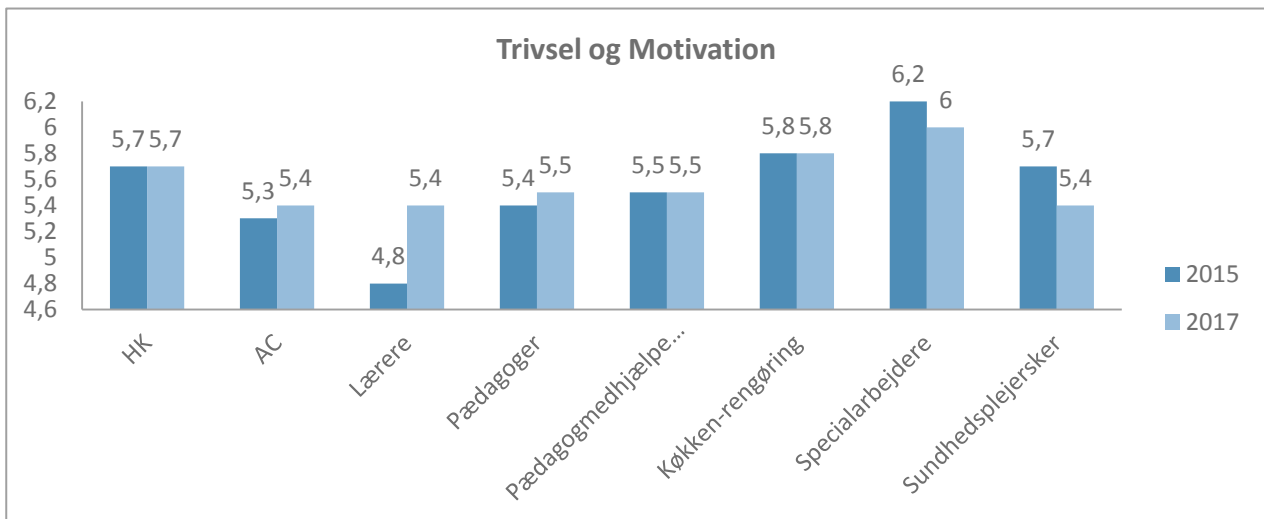
- Lærerne har den største fremgang i trivselsparametrene ift. de øvrige faggrupper.
- Største udvikling hos lærerne ses ift. 'trivsel og motivation', 'indflydelse' og 'nærmeste leder' med 0,6 siden 2015.
- De øvrige parametre er steget med henholdsvis 0,4 og med 0,3 siden 2015 (rapport for alle lærere).

Pædagogisk personale

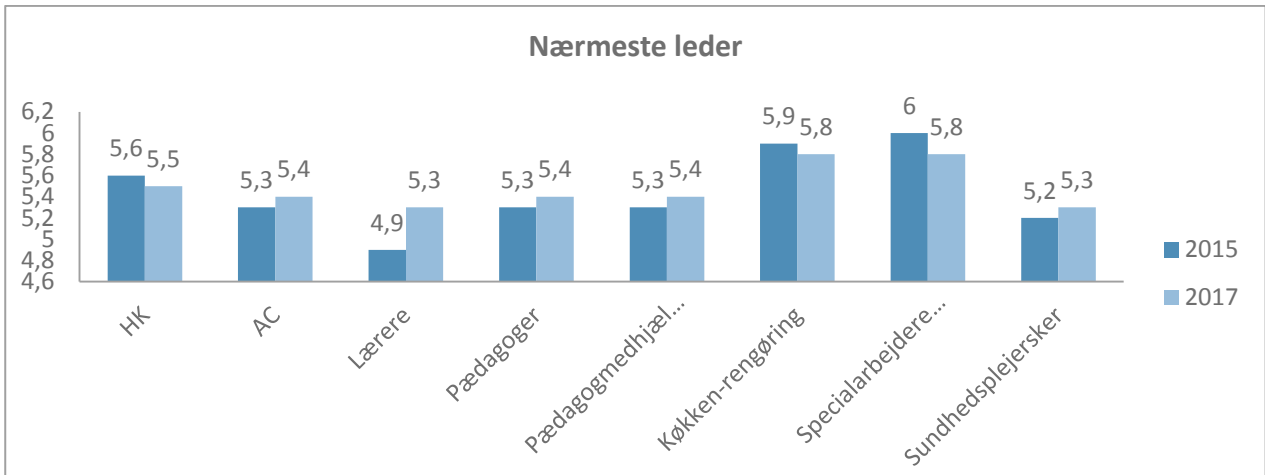
- Det pædagogiske personale har en generel fremgang på alle parametre.
- Pædagogmedhjælpere har en større fremgang på temaet 'indhold i arbejdet' end pædagogerne.
- Største fremgang er på temaet 'indflydelse', som er steget med 0,3 siden 2015 (rapport for Pædagogisk personale).

De øvrige faggrupper

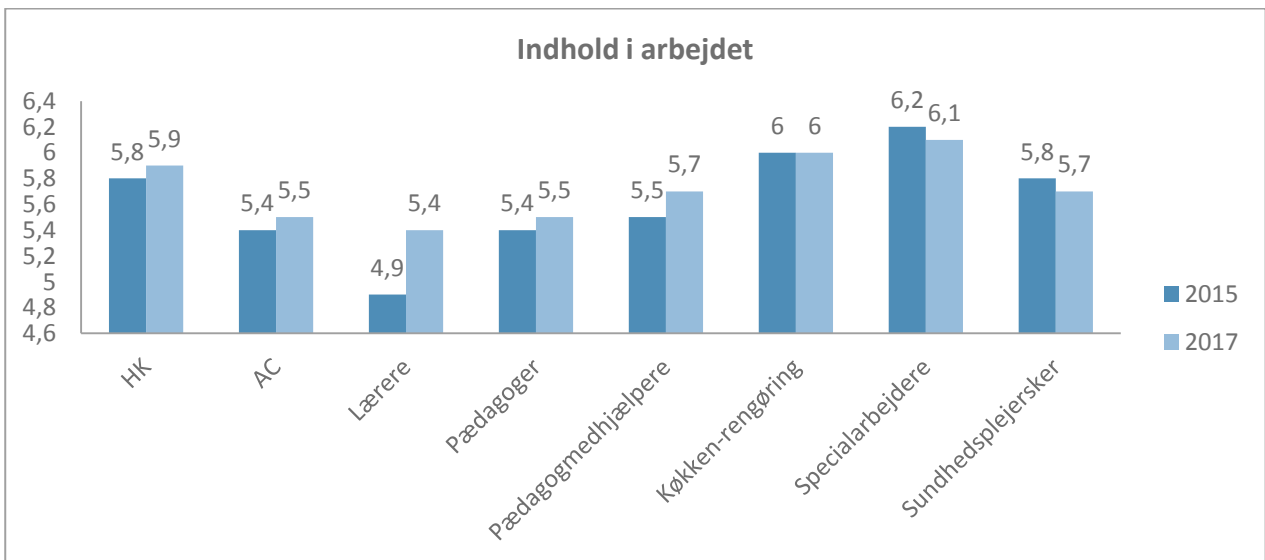
- Der er en meget lille fremgang i trivselsparametrene hos akademikerne.
- Gårdmænd (specialarbejdere) og køkken-rengøring ligger igen højest i trivselsundersøgelsen.



Figur 1. Udvikling af trivselsparametre i faggrupperne ift. trivsel og motivation



Figur 2. Udvikling af trivselsparametre i faggrupperne ift. nærmeste leder



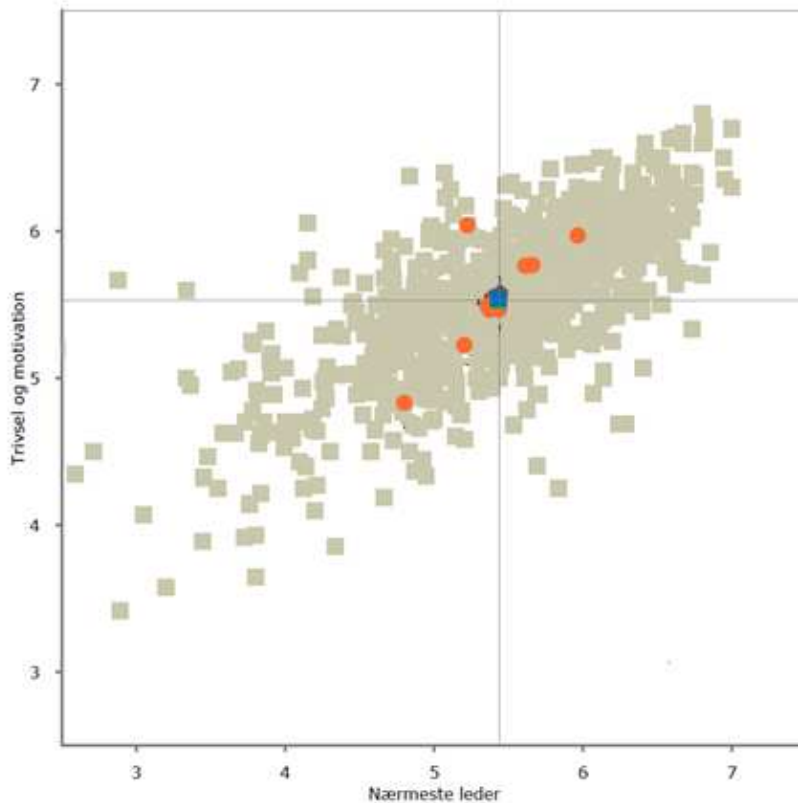
Figur 3. Udvikling af trivselsparametre i faggrupperne ift. indhold i arbejdet

4.4 Store forskelle i arbejdspladsernes trivsel

Figur 4 viser, at der er stor spredning mellem arbejdspladsernes besvarelser. Fx er der en arbejdsplads, der scorer 3,8 på 'nærmeste leder' og 3,4 på 'trivsel og motivation', mens en anden arbejdsplads ligger på 6,8 på 'nærmeste leder' og 6,7 på 'trivsel og motivation'.

Resultaterne for "Alle klynger", "Alle skoler" og "Alle selvejende institutioner" viser, at der er størst spredning mellem de selvejende institutioner. Top og bund ift. trivsel og tilfredshed på skoler går fra 6,3 til 4,7, på klynger fra 5,9 til 5,0 og de selvejende har igen i år den største spredning med 6,8 til 3,4.

Det er især temaerne 'indflydelse', 'tillid til ledelsen' og 'relationen til nærmeste leder', der adskiller arbejdspladser med henholdsvis høj og lav trivsel (Rambølls slides som vises på HovedMED d. 17. maj 2017)



Figur 4. Temaet 'trivsel og motivation' sammenholdt med temaet 'nærmeste leder'

De grå firkanter i figuren viser enhederne i BUF. De røde 'prikker' viser enheder på et mere overordnet niveau. De sorte linjer viser gennemsnittet for Københavns Kommune. Den blå firkant indikerer gennemsnittet af besvarelser på temaet 'trivsel og motivation' og temaet 'nærmeste leder'.

4.5 Krænkende adfærd i BUF

Hvor der sidste gang i 2015 var et generelt fald i resultaterne vedr. trivsel og motivation, så er der i 2017 en generel fremgang på alle trivselsparametre på nær temaet 'krænkende adfærd', hvor omfanget af vold og trusler er steget (se tabel 2).

Andelen af medarbejdere, der har været udsat for fysisk vold og trusler om vold, er steget med 2 procentpoint siden 2015. Mobning og uønsket seksuel opmærksomhed forholder sig uændret (se tabel 2).

Af alle dem, der oplever at være udsat for fysisk vold, oplever 5 % dette dagligt, 14 % ugentligt, 10 % månedligt og 71 % oplever fysisk vold af og til (Den ordnede trivselsrapport i BUF).

Trusler om fysisk vold er alt i alt faldet siden 2008 og 2010, mens trusler om vold i dag stort set er som i 2008 og faldet 1 procentpoint siden 2010. Mobning er faldet 3-4 procentpoint siden 2008 og 2010. Uønsket seksuel opmærksomhed har været konstant siden 2008 (se tabel 2).

Fysisk vold og trusler om vold forekommer i langt de fleste tilfælde fra borgere/brugere/pårørende (se tabel 3).



Omfanget af fysisk vold og trusler om vold er størst på specialskoler og fritidsinstitutioner og – centre (se tabel 4). På specialskolerne hænger det store omfang og stigning sammen med, at begrebet 'fysisk vold' anvendt i trivselsundersøgelsen også omfatter hændelser i forbindelse med riv og krads samt hændelser såsom mindre slag, spark og skub. Specialskolerne har igennem de seneste to år styrket deres indsats mht. også at registrere riv og krads.

Der er sket en stigning i fysisk vold på 3 procentpoint på skoler og 2 procentpoint i klynger samt en stigning i trusler om vold på 4 procentpoint på skoler og 1 procentpoint i klynger (se tabel 5).

	2017	2015	2013	2010	2008
Har du været udsat for trusler om vold?	9 %	7 %	8 %	11 %	12 %
Har du været udsat for fysisk vold?	9 %	7 %	8 %	10 %	9 %
Har du været udsat for mobning?	6 %	6 %	10 %	9 %	10 %
Har du været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

Tabel 2. Udvikling i de overordnede resultater for BUF vedr. krænkende adfærd

	Fysisk vold i pct.		Trusler om vold i pct.	
	2017	2015	2017	2015
Kolleger	1 %	1 %	1 %	2 %
En leder	0 %	0 %	0 %	0 %
Underordnede	2 %	2 %	3 %	2 %
Borgere/Brugere/Pårørende	94 %	95 %	92 %	95 %
Ønsker ikke at uddybe	4 %	3 %	4 %	2 %

Tabel 3. Fra hvem udsættes personer for fysisk vold og trusler om vold

	Skoler	Specialskoler	Fritidsinstitutioner og fritidscentre	Klynger	BUF
Fysisk vold i pct.	17 %	50 %	25 %	6 %	9 %
Trusler om vold i pct.	17 %	44 %	25 %	4 %	9 %

Tabel 4. Omfanget af fysisk vold og trusler om vold fordelt på enheder i pct.

	Fysisk vold i pct.			Trusler om vold i pct.		
	2017	2015	2013	2017	2015	2013
Skoler	17 %	14 %	9 %	17 %	13 %	13 %
Klynger	6 %	4 %	6 %	4 %	3 %	4 %

Tabel 5. Udvikling i fysisk vold og trusler om vold fordelt på skoler og klynger i pct.



5. Arbejdsulykker

Ulykkesstatistikken er udarbejdet af Arbejdsmiljø København på baggrund af data fra Københavns Kommunes fælles elektroniske ulykkesregistreringssystem, SafetyNet. Data er trukket d. 24. januar 2017. Der er registreret 2515 arbejdsulykker i 2016, hvoraf 363 af disse var forbundet med fravær på én dag eller mere.

1388 eller størstedelen af ulykkerne fandt sted inden for Specialskole/KKFO, hvoraf 1335 er registreret uden fravær (se tabel 6). Over de sidste tre år er der sket en markant stigning i indberetningerne af ulykker uden fravær (se tabel 7).

Antal ulykker i BUF 2016 efter fravær og enhedstype	Med fravær	Uden fravær	Total
0-6 års institution	148	255	403
Børne- og Ungdomstandplejen	3	30	33
Dagplejen	10	7	17
Ejendomsdrift og rengøring	14	17	31
Fritidsinstitution	5	7	12
Skole / KKFO	105	448	553
Specialskole / KKFO	53	1.335	1.388
Storkøkken	3	11	14
Sundhedsplejen	7	14	21
Øvrige	15	28	43
Hovedtotal	363	2.152	2.515

Tabel 6. Antal ulykker i BUF 2016 efter fravær og enhedstype

Antal ulykker i BUF efter fravær og ulykkesår	2014	2015	2016
Med fravær	343	328	363
Uden fravær	1.395	1.937	2.152
Hovedtotal	1.738	2.265	2.515

Tabel 7. Antal ulykker i BUF fordelt efter fravær og ulykkesår

5.1 Anciennitet og ulykker

Antallet af ulykker for ansatte med anciennitet fra 0 - 2 års ansættelse udgør samlet set 58,2 % af alle arbejdsulykker i 2016, hvilket er en stigning i forhold til 2014, som lå på 44 %. Der ses en samlet stigning på 91 % i perioden 2014 til 2016 i forhold til ansatte med anciennitet op til 2 år (se tabel 8). Antallet af ulykker blandt ansatte med 2 års anciennitet eller derunder er i alt 1463 i 2016, fordelt således at langt de fleste ulykker, nemlig 877, indberettes fra specialskole/KKFO, 329 ulykker indberettes fra Skole/KKFO og 195 på 0-6 års institutioner (se tabel 9)



Antal ulykker i BUF fordelt efter anciennitet og ulykkesår	2014	2015	2016
Under 1 år	467	751	570
1-2 år	299	378	893
3-5 år	235	281	355
6-10 år	394	428	371
11-15 år	181	204	254
16-20 år	49	44	40
21-25 år	30	28	11
26-30 år	23	14	10
Over 30 år	21	31	8
Uoplyst	16	19	3
Hovedtotal	1.715	2.178	2.515

Tabel 8. Antal ulykker i BUF fordelt efter anciennitet og ulykkesår

Antal ulykker i BUF 2016 blandt ansatte med 2 års anciennitet eller derunder fordelt på enhedstype	2016
0-6 års institution	195
Børne- og Ungdomstandplejen	9
Dagplejen	2
Ejendomsdrift og rengøring	14
Fritidsinstitution	5
Skole/KKFO	329
Specialskole/KKFO	877
Storkøkken	12
Sundhedsplejen	3
Øvrige	17
Hovedtotal	1.463

Tabel 9. Antal ulykker i BUF 2016 blandt ansatte med 2 års anciennitet eller derunder fordelt på enhedstype.

5.2 Udviklingen i antal ulykker fordelt på ulykkestyper

Blandt ulykker *med fravær* skyldes stigningen i antallet af ulykker primært ulykkestypen 'andre ulykker' (ex: klemt, pludseligt høje lyde, brandskader, slå hovedet op i noget). Der er sket en stigning af 'andre ulykker' *med fravær* fra 78 i 2014 til 111 i 2016 (se tabel 10).

Blandt ulykker *uden fravær* skyldes stigningen i ulykkestallet primært ulykkestypen 'vold og trusler mv.' (ex: slag, spark, skub, riv, spyt samt grovere trusler om vold.). Der er sket en stigning i disse ulykker fra 859 ulykker i 2014 til 1484 ulykker i 2016 (se tabel 11).

Det største antal ulykker i forbindelse med 'vold og trusler' finder sted inden for området specialskoler/KKFO fra 629 i 2014 til 1114 i 2016 (se tabel 12). En mulig forklaring på specialskoler/KKFO'ers høje



antal anmeldelser kan være, at flere er begyndt at anmelde ulykker. Dette efter at MED-sekretariatet og Arbejdsmiljø København i 2015 og i samarbejde med Specialskolernes Branchearbejdsmiljøråd (BAR) har forenklet anmeldelsesskemaet til et såkaldt miniskema, hvilket har gjort det lettere at tænde ulykker ind, end det har været tidligere. Miniskemaet er i løbet af 2016 implementeret på langt de fleste specialskoler.

For 'Skole/KKFO' ses ligeledes en mindre stigning i antallet af ulykker i forbindelse med 'vold og trusler mv.' fra 243 i 2014 til 365 i 2016 (se tabel 12).

Forvaltningen er opmærksom på udviklingen og problematikken omkring vold og trusler mv., og der er fokus på forskellige indsatser til håndtering og forklaring af stigningen af vold og trusler mv. (se blandt andet afsnittet om Arbejdspladsen i Fokus).

Antal ulykker med fravær fordelt efter ulykkestype	2014	2015	2016
Fald og snublen	105	96	107
Løft mv.	76	87	69
Stik- og skæreskader	9	11	10
Vold og trusler mv.	75	58	66
Andre ulykker	78	76	111
Hovedtotal	343	328	363

Tabel 10. Antal ulykker med fravær fordelt efter ulykkestype

Antal ulykker uden fravær fordelt efter ulykkestype	2014	2015	2016
Fald og snublen	136	130	142
Løft mv.	94	127	93
Stik- og skæreskader	38	43	40
Vold og trusler mv.	859	1235	1484
Andre ulykker	268	402	393
Hovedtotal	1395	1937	2152

Tabel 11. Antal ulykker uden fravær fordelt efter ulykkestype



Antal ulykker if. 'vold og trusler mv.' fordelt efter enhedstype og ulykkesår	2014	2015	2016
0-6 års institution Total	48	57	54
Børne- og Ungdomstandplejen	3	2	2
Dagplejen	1	3	1
Ejendomsdrift og rengøring	4	1	0
Fritidsinstitution	1	1	2
Skole / KKFO	243	284	365
Specialskole / KKFO	629	936	1114
Storkøkken	0	0	0
Sundhedsplejen	0	2	4
Øvrige	5	7	8
Hovedtotal	934	1293	1550

Tabel 12. Antal ulykker if. 'vold og trusler mv.' fordelt efter enhedstype og ulykkesår

6. Tilsyn og påbud fra Arbejdstilsynet

Der har været lidt færre tilsyn i 2016 end i 2015, hvor der udover almindelig tilsyn (risikobaserede tilsyn) var specialtilsyn på psykisk arbejdsmiljø på både skoler og daginstitutioner. Antallet af skoler og institutioner, der har fået besøg af Arbejdstilsynet, og som har fået påbud, er steget lidt i 2016 i forhold til 2015 (se frekvensen i tabel 13). Derudover ses der er en tendens til flere påbud på de enkelte arbejdspladser.

Grønne smileys er udtryk for, at en arbejdsplads ikke har udestående med Arbejdstilsynet. I tabel 14 fremgår det at frekvensen af grønne smileys er faldet 0,1 siden 2015.

På skoler er der inden for området psykisk arbejdsmiljø givet flest påbud (se figur 5). Der er på dette område også sket en stigning i forhold til de foregående år. Det hører med til billedet, at der i 2015 blev lavet specialtilsyn på psykisk arbejdsmiljø på skoler. Påbuddene går på vold og trusler samt følelsesmæssige krav i arbejdet. Sidste års topscorer, indeklimatek, er i år på 0 %. Dette skyldes dog ikke, at vi har løst indeklimaproblematikken på skolerne, men snarere at Arbejdstilsynet har haft fokus andetsteds.

På daginstitutionsområdet er det indeklimapåbud, der er topscorer med støj og psykisk arbejdsmiljø på de næste pladser. Sidste års topscorer, APV, er heldigvis noget mindre selvom det faktisk, at 9 % af påbudde er på APV, hvilket er utilfredsstillende (se figur 6).



Sko- ler/Inst. pr. år	Antal skoletil- syn	Antal påbud på skoler	Antal skoler der har fået påbud	Frekvensen af skoler der har fået påbud	Antal insti- tutions-tilsyn	Antal påbud på inst.	Antal inst. der har fået påbud	Frekvensen af inst. der har fået påbud
2014	45	35	Ej oplyst	Ej oplyst	71	26	Ej oplyst	Ej oplyst
2015	38	26	17	0,4	130	41	28	0,2
2016	31	36	18	0,6	73	46	25	0,3

Table 13. Tilsyn, påbud og frekvensen af påbud på skoler og institutioner

Skoler/Inst. Pr. år	Antal grønne smileys skoler	Frekvensen af grønne smileys skoler	Antal grønne smileys insti- tutioner	Frekvensen af grønne smileys institutioner	I alt antal grønne smileys	Frekvensen af grønne smileys i alt
2014	15	0,3	45	0,6	60	0,5
2015	19	0,5	94	0,7	113	0,7
2016	9	0,3	32	0,4	41	0,6

Table 14. Grønne smileys og frekvensen af grønne smileys opdelt på skoler og institutioner.

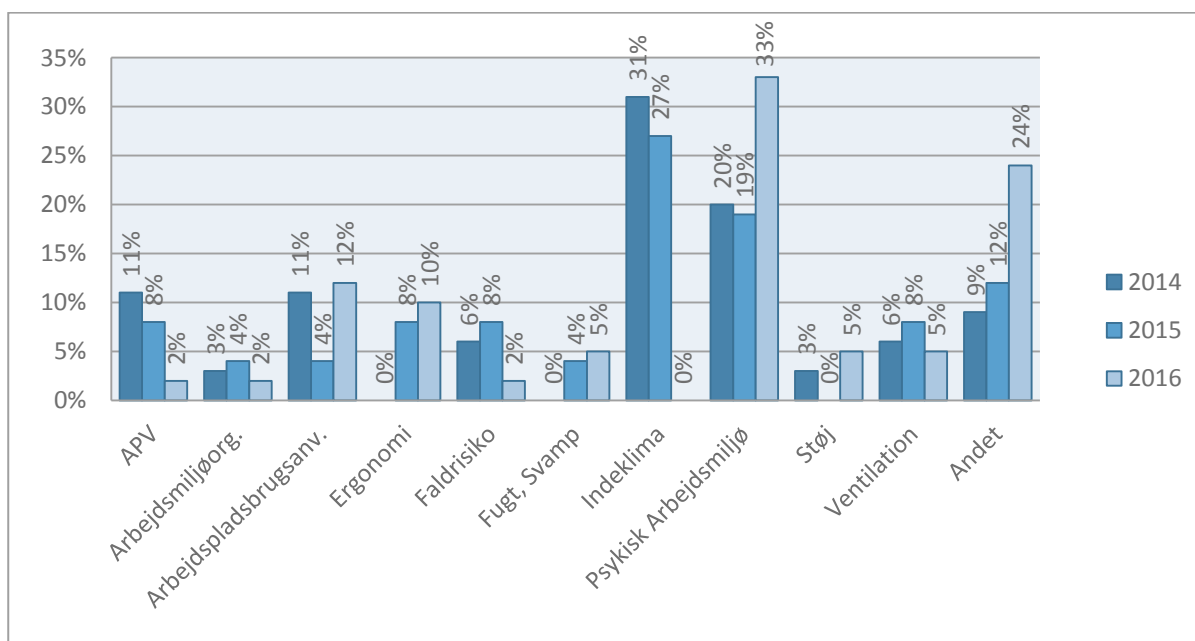
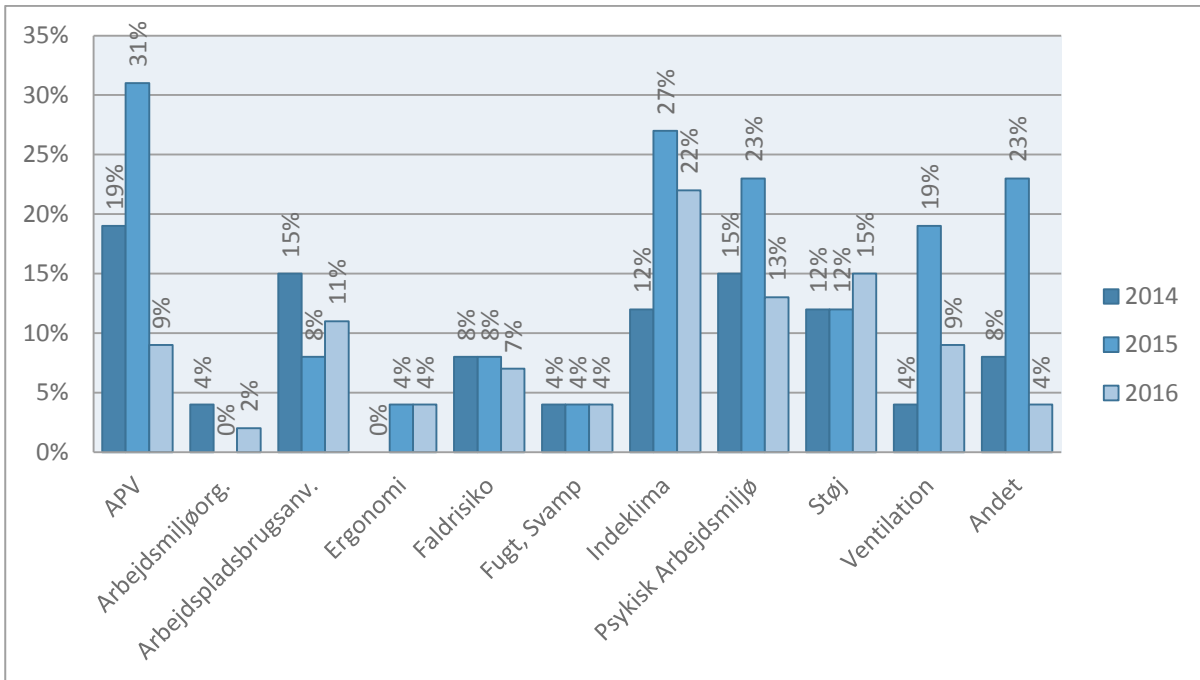


Figure 5. Påbud fordelt på arbejdsmiljøforhold for skoler i procent



Figur 6. Påbud fordelt på arbejdsmiljøforhold for institutioner i procent

7. Sygefravær

Sygefraværet er i 2016 atter faldet i BUF. Sygefraværet lå i 2016 på 12,3 dage, hvilket er et fald på 0,3 dage i forhold til 2015. Dermed har BUF haft et uafbrudt fald i sygefraværet siden 2012 (se tabel 15).

7.1 Udviklingen i sygefravær på faggrupper

I BUF er det især sygefraværet for lærere, som er faldet i 2016. Sygefraværet for lærere er nu næsten på niveau med sygefraværet før skolereformen. Derudover er sygefraværet i 2016 faldet pænt for køkken/rengøring, kontor/IT og en anelse for akademikere.

Pædagogernes sygefravær er uændret siden 2015, pædagogmedhjælperne er i 2016 er steget med 0,4 dage og pædagogiske assistenter er steget med 1,5 dage. Forandringen med Fremtidens Fritidstilbud har formentlig sat nogle spor i sygefraværet for det pædagogiske personale.

Dagplejeres sygefravær er steget en del siden 2015, og det er den faggruppe, som har det højeste sygefravær i Københavns Kommune. Dagplejens høje sygefravær skyldes udelukkende et højt langtidssygefravær (12,6 dage). Det korte sygefravær (6,0 dage) er på niveau eller under de øvrige store faggrupper.



Største faggrupper /Årstal	2014	2015	2016	Udvikling fra 2015 til 2016	Årsværk 2016
Folkeskolelærere	13,8	12,8	11,8	-1,0	3.424
Pædagoger	14,7	14,4	14,4	0,0	3.873
Pædagogmedhjælpere	14,5	13,3	13,7	0,4	1.715
Pædagogiske assistenter	16,0	14,4	15,9	1,5	313
Dagplejen	19,0	15,9	18,6	2,7	253
Akademikere	6,4	7,7	7,3	-0,4	376
Kontor og IT	10,1	9,3	7,8	-1,5	407
Pædagogisk ledere	9,7	7,1	7,0	-0,1	362
Køkken/rengøring	12,9	13,2	11,9	-1,3	984
Sygefravær total	13,3	12,6	12,3	-0,3	13.433

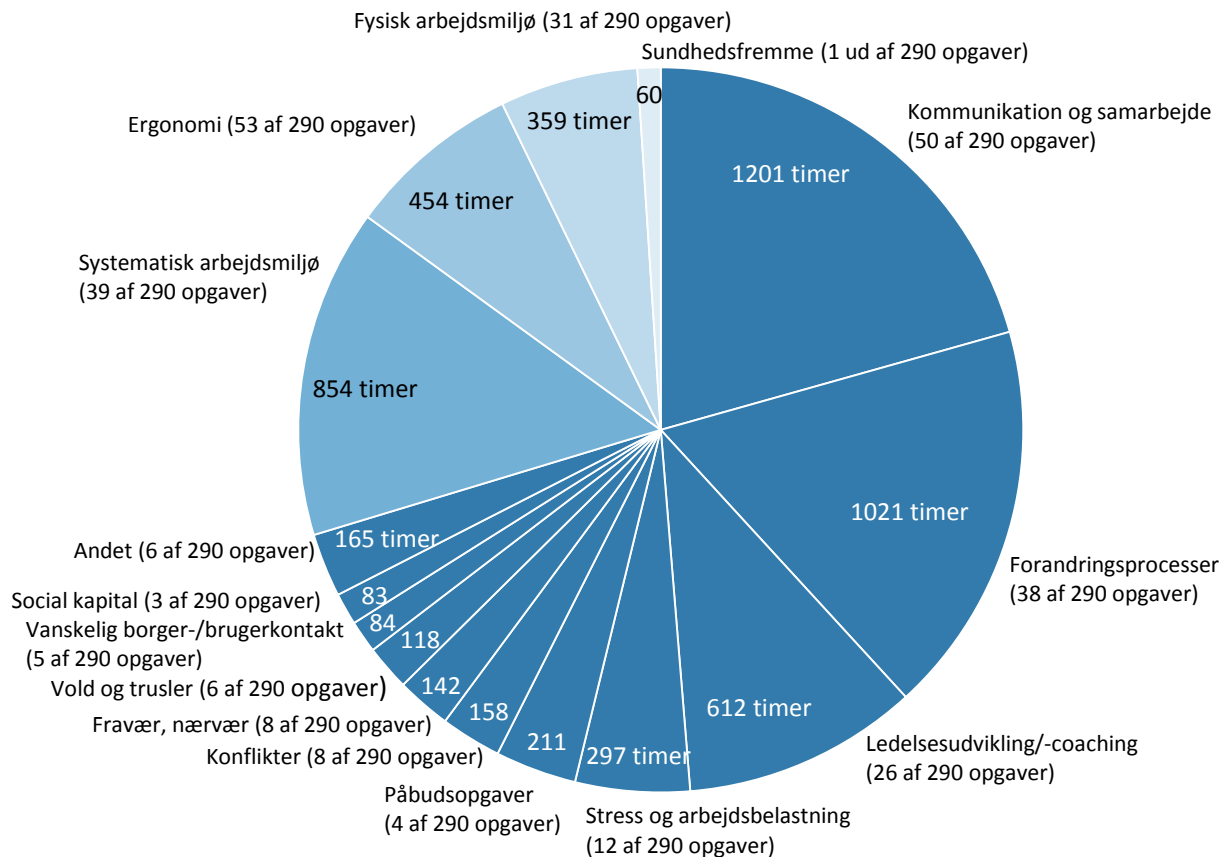
Tabel 15. Sygefravær fordelt på de største faggrupper.

BUF har en målsætning om at nedbringe sygefraværet endnu mere i 2017 og 2018. Målet er at ramme 11,5 dage i 2017 og 11,2 dage i 2018. Der er derfor fortsat brug for fokus på sygefraværsindsatsen på alle niveauer i forvaltningen.

8. Arbejdsmiljørådgivning

Arbejdsmiljørådgivning omfatter de opgaver, som Arbejdsmiljø København (AMK) rekvireres til af arbejdspladserne i BUF. I 2016 har BUF forbrugt 5816 timer fordelt på 290 opgaver i AMK's arbejdsmiljørådgivning med følgende fordeling: 70 % af timerne er brugt på rådgivning ved AMK's organisationskonsulenter inden for psykisk arbejdsmiljø og 30 % af timerne er brugt på det systematiske, fysiske og ergonomiske. Forbruget af timer på hhv. psykisk arbejdsmiljø og systematisk/fysisk/ergonomisk ligner billedet fra 2015, hvor det samlede forbrug af timer var på 5862.

Daginstitutioner, inklusive klubber og fritidshjem, tegner sig for hovedparten af opgaverne med i alt 129 opgaver. På skolerne har der været 61 opgaver. Hertil kommer 117 opgaver for øvrige områder som Centralforvaltningen, Tandplejen, Områderne, Rengøringssektionen og Gårdmandskorpset (se figur 7).



Figur 7. Anvendelse af timebanken i BUF 2016, hvor hovedkategorien "Organisationsudvikling, ledelse og psykisk arbejdsmiljø" er opdelt i 11 underkategorier. Øvrige 4 hovedkategorier er bibeholdt.

8.1 Kvalitative observationer 2016

I det følgende opremses de vigtigste kvalitative observationer, som ifølge AMK har været centrale i opgaveløsningen i BUF, i 2016, fordelt på sektorer (for uddybning: se Årsrapport 2016 fra AMK)

Skoler:

- Generelt højt tids- og arbejdspress som årsag for dårlig trivsel.
- Skoleledernes arbejdsmiljø pga. arbejdspress.
- Udfordrende tværfagligt samarbejde mellem lærere og pædagoger.
- Skolepædagogernes arbejdsmiljø grundet kombinationsstillinger, tilhørsforhold. Gruppen "glemmes i TRIO/MED arbejdet.
- Gode resultater med arbejdsfællesskaber i TRIO/MED.
- Byggeri på skolerne. Få sager.
- Godt styr på det systematiske arbejdsmiljø.
- Potentiale for bedre arbejde med forebyggelse af vold og trusler.



Dagtilbud:

- Klyngereformen skabte generel uro. Samtidig opleves en stigende professionalisering af klyngelederne.
- De pædagogiske lederes arbejdsmiljø pga. stigende krav og færre midler.
- Uoverskueligt presset på tid og hænder i hverdagen og kerneydelsen.
- Arbejdsfællesskaber har været et tema i dagtilbud, der er store udsving og AMK tilkaldes fortsat til et stort antal konflikter.
- Velfungerende TRIOer. Kvaliteten af TRIO arbejdet er stigende.
- Systematisk og målrettet arbejde med nedbringelsen af sygefravær.
- Opmærksomhed på ergonomi i dagligdagen – også hos køkkenpersonale.

Selvejende

- Der opleves mere komplekse problemstillinger end hos de kommunale. Det kan bl.a. være en udfordring for lederne at få den fornødne hjælp og støtte, når relationen til bestyrelsen er svær, eller lederen selv er presset.
- Det er fornemmelsen at de selvejende institutioner er mere polariserede i henholdsvis meget velfungerende og massivt udfordrede, med nogle helt åbenlyse mangler i form af systemunderstøttelse.

Klubber og fritidshjem:

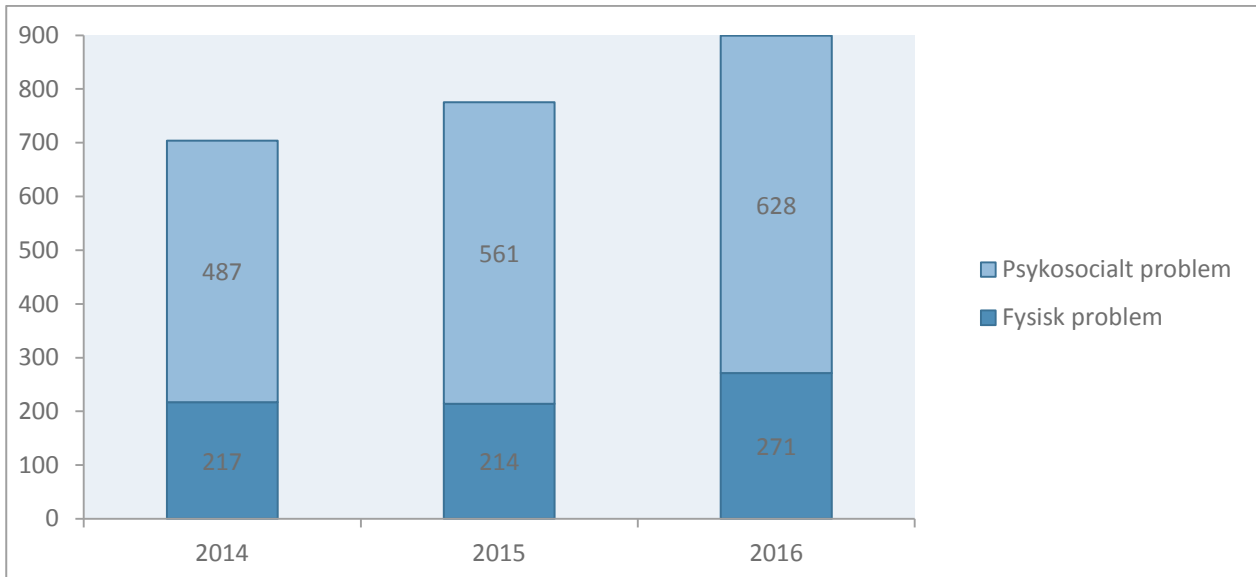
- Distanceledelse en ny og svær disciplin.
- Teamkoordinatorer – stor variation og frustration over vag funktionsbeskrivelse.
- Kompliceret samarbejde med skolerne.
- Trange kår for systematisk arbejdsmiljøarbejde bl.a. pga. enheder på flere matrikler og flere ansættelsessteder.

Bydækkende enheder:

- Ungdomsskolen – Organisationsopgaver i forbindelse med forandringer.
- Tandplejen – ergonomi, TaskForce og systematisk arbejdsmiljø.
- Rengøringssektionen – Fokus på ergonomi.
- Forvaltningen – Planlægning og facilitering af Halvårsmøderne i MED organisationen

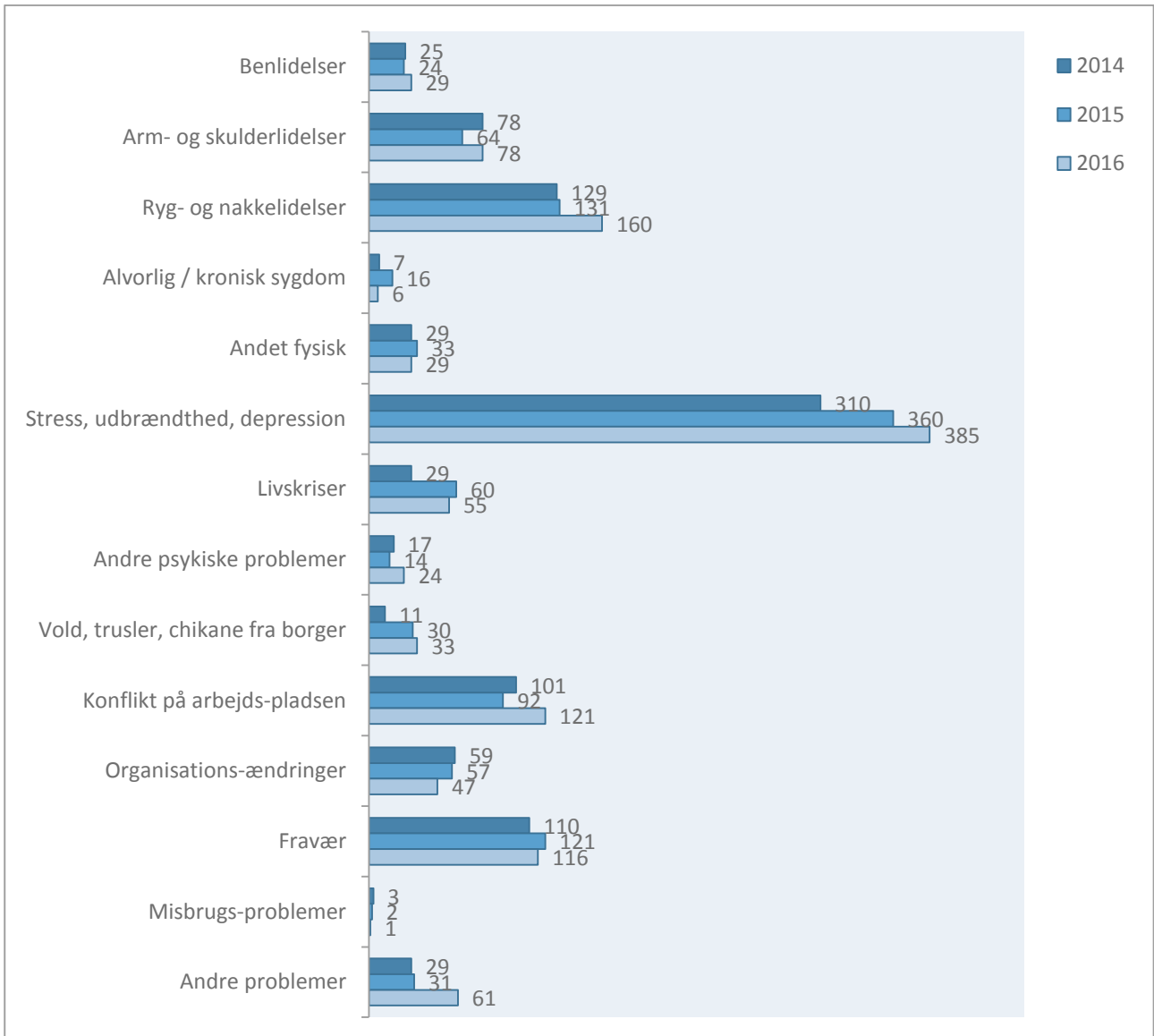
9. Tidlig Indsats

Tidlig Indsats er et gratis tilbud til medarbejdere og ledere ved mistrivsel og fravær. Ca. 300 arbejdspladser i BUF har rekvireret individuelle forløb i Tidlig Indsats i 2016. Der har været en stigning på 16 % af tilmeldinger til individuelle forløb – en tendens, der er fortsat fra 2015. I alt har BUF haft 899 forløb i 2016 mod 775 i 2015. Stigningen er ligeligt fordelt mellem fysiske og psykosociale problematikker.



Figur 8. Udvikling i antallet af TI-forløb i BUF fra 2014-2016

Tidlig Indsats fik i 2016 udvidet sin kapacitet pga. af stigende arbejdspladsefterspørgsel. BUF har gjort god brug af den udvidede kapacitet og har i 2016 rekvireret væsentligt flere forløb end i 2015. Som det kan ses i figur 9 omhandler hovedparten af forløbene det psykiske arbejdsmiljø - særligt stress, udbrændthed og depression. På skoleområdet ses også belastningsrelaterede udfordringer i fysioterapien i Tidlig Indsats, såsom fysiske gener efter magtanvendelse eller længerevarende perioder med højt pres resulterende i ryg- / nakkesmerter (Arbejdsmiljø København, Årsrapport 2016, s. 10).



Figur 9. Udvikling i TI-forløb efter årsag 2014 til 2016

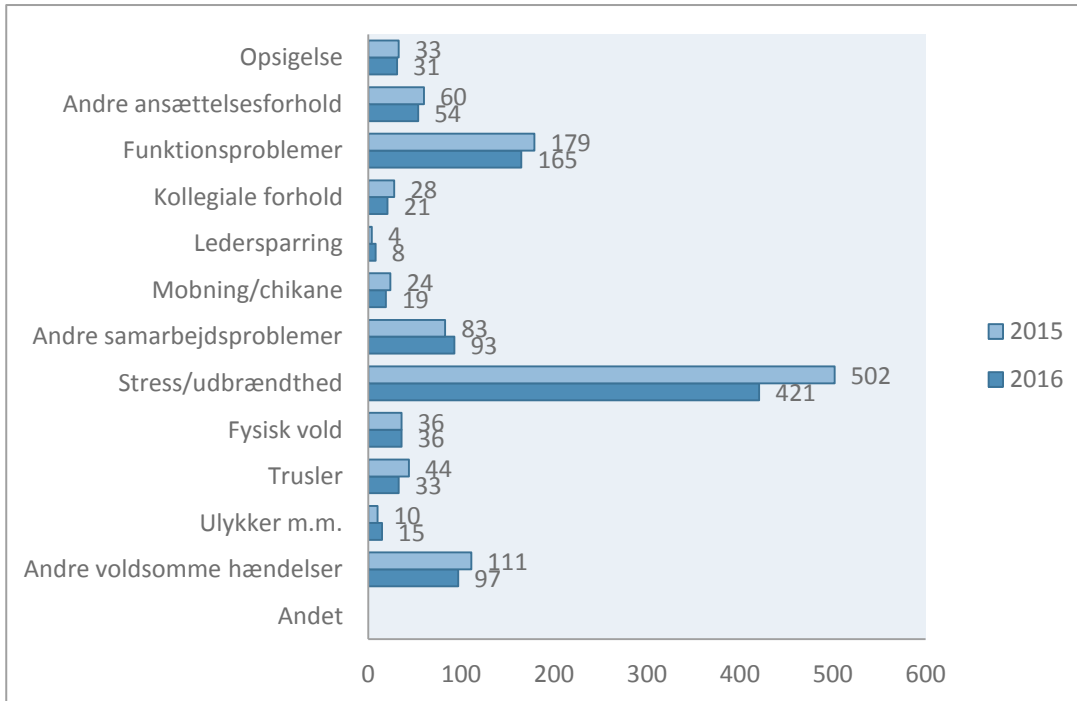
10. Falck Healthcare

Alle ansatte i BUF kan anonymt henvende sig til Falck Healthcare, hvis de har brug for psykolog- eller krisehjælp i relation til deres arbejde.

Antallet af sager har været nogenlunde stabilt fra 2014 til 2016 med ca. 1000 igangsatte sager om året. Der er gennemsnitligt brugt 4,3 time pr sag i 2016. Som i 2014 og 2015 har behandlingstypen i langt de fleste sager (926) bestået af psykologbistand (ansigt til ansigt), og 39 har modtaget akut krisehjælp.



Den hyppigste årsag til behovet for psykolog- og krisehjælp er fortsat stress/udbrændthed, dog er der sket et fald fra 502 i 2015 til 421 i 2016 (figur 10). Herudover er årsagerne typisk voldsomme hændelser, samarbejdsproblemer og funktionsproblemer.



Figur 10. Sager fordelt på problemområde i 2015 og 2016

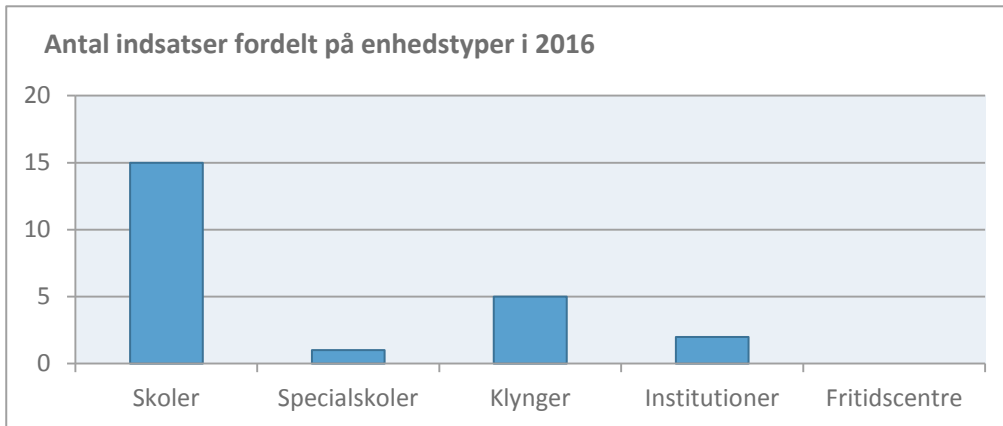
11. Arbejds miljøindsatser i BUF 2016

11.1 Arbejdspladsen i Fokus

Programmet "Arbejdspladsen i Fokus" er igangsat som en vigtig del af effektiviseringsstrategien for BUF. Programmets tilgang er helhedsorienteret med særligt fokus på at finde og implementere løsninger, der styrker og udbygger: stærke arbejdsfællesskaber, effektiv arbejdstilrettelæggelse samt godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Inden for arbejdsmiljøområdet er der særligt fokus på forebyggelse af vold og trusler, forebyggelse af generende støj og bedre hygiejne (indsatserne er yderligere beskrevet nedenfor).



Nedenstående tabel viser fordelingen af pilotforløb igangsat i 2016.



Figur 11. Indsatser i Arbejdspladsen i Fokus fordelt på enhedstyper i 2016

Indsatserne i programmet skal på sigt forbedre trivsel og arbejdsmiljø, skabe en bedre udnyttelse af ressourcerne samt nedbringe sygefraværet.

11.1.1 Forebyggelse af vold og trusler

Arbejdspladsen i Fokus tilbyder helhedsorienteret kompetenceudvikling på skoler og institutioner i forhold til at arbejde konkret med konflikthåndtering og forebyggelse af vold og trusler.

En helhedsorienteret indsats skal sikre, at der bygges bro og skabes samspil mellem pædagogisk viden og arbejdsmiljø. Begge perspektiver supplerer hinanden i arbejdet med at skabe et godt og trygt børnemiljø og et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Ved at skabe et fælles sprog om udfordringer og muligheder og samtidig koordinere systematikker og strukturer, der tilgodeser både den pædagogiske såvel som den arbejdsmiljø-mæssige vinkel, er det muligt at komme i dybden og få lavet langsigtede løsninger til forebyggelse af vold og trusler.

11.1.2 Forebyggelse af generende støj

Baggrunden for støjindsatsen i Arbejdspladsen i Fokus er, at pædagoger og lærere haft generende støj som hovedproblem i forhold til det fysiske arbejdsmiljø i samtlige trivselsundersøgelser siden 2007. Dette går igen i nationale arbejdsmiljøundersøgelser, hvor de to faggrupper er topscorer blandt alle faggrupper på spørgsmålet om generende støj. Samtidig viser danske og udenlandske undersøgelser, at støj og dårlig akustik er en væsentlig hindring for børns trivsel og læring.

Programmets støjindsats er designet med inspiration fra støjprojektet Plads til Alle på skolefritidsområdet. Målet med indsatserne er at forbedre arbejdsmiljøet på de deltagende arbejdspladser og i samme åndedrag sikre bedre børnemiljø og ikke mindst bedre kerneopgave gennem bedre læringsbetingelser. Interventionen er startet på pilotniveau i 2016 og udfolder sig i fuld skala på ca. 25 arbejdspladser i 2017. Støjindsatsen er helhedsorienteret og involverer: pædagogik/didaktik, arbejdets organisering og tilrettelæggelse samt de fysiske rum på arbejdspladsen.



11.1.3 Bedre hygiejne

I 2016 er der gennemført praksisnære pilotforløb i otte institutioner i henholdsvis område IBØ og område Amager. Formålet med den praksisnære support er at forbedre hygiejnen i den pædagogiske praksis og ud fra et helhedsorienteret perspektiv skabe øget interesse for hygiejne bl.a. ved sammen at være nysgerrige på: Hvad driver og motiverer medarbejdere, leder, forældre og børn i forhold til at understøtte en bedre hygiejne? Hvordan kan vi fx koble aktiviteter med børnene sammen med hygiejne i praksis for at styrke kerneopgaven? Hvor er udviklingspotentialerne? Hvordan kan hygiejneanbefalinger omsættes og gøres til en del af det daglige arbejde? Hvordan kan institutionen indrettes med henblik på at støtte op om en bedre hygiejne?

11.2 MED-uddannelsen og MED-support

Der har i 2016 været afholdt 17 hold på grunduddannelsen på 2 dage og 37 forløb på den praksisnære kompetenceudvikling (support) af en varighed på en halv til en hel dag. Evalueringerne fra kurserne er meget tilfredsstillende, både med hensyn til undervisningsform og anvendelighed i det daglige. Dertil kommer to halvårsmøder mellem HovedMED og arbejdspladsernes LokalMED. Forårets tema på halvårsmødet var, hvordan den gode repræsentationskultur sikres og udvikles. Efterårets tema på halvårsmødet var praksis om arbejdet med arbejdsfællesskaber samt forberedende information om TU17.

Emnerne for de 37 supportforløb (praksisnær kompetenceudvikling) har omhandlet: Bedre samarbejde i Lokal-MED/Trio; Udvikling af mødekultur i Lokal-MED/Trio; Bedre forståelse samt præcisering af begreberne MED-ansvar og professionel uenighed i Lokal-MED/TRIO; Generel information om MED og MED-begreberne til hele personalegrupper; Ledelsesrollen og MED; Lokalt tilrettelagte MED-uddannelsesforløb for klynger; Udvikling af Lokal-MED hos selvejende institutioner; Tilrettelæggelse og udvikling af årshjul i Lokal-MED.

11.3 Arbejds miljøuddannelsen

Igen i 2016 har Arbejds miljø København stået for BUFs arbejds miljøuddannelser i tæt samarbejde med MEDsekretariatet. Der er afholdt 12 lovpligtige arbejds miljøuddannelser. Evalueringerne fra kurserne er meget tilfredsstillende. AMK udbyder også supplerende arbejds miljøuddannelser. Der er fortsat lav tilslutning på de supplerende arbejds miljøuddannelser, selvom antallet af BUF-deltagere har været stigende.

11.4 Arbejds miljø og Byggeri

I 2016 har Områdesekretariatet i samarbejde med Eksekvering af Byggesager og Arbejds miljø København lavet et kursus for arbejds miljøgrupper på skoler. Vi har målrettet inviteret de specifikke skoler, som stod overfor renovering, om- eller tilbygning. Der afholdtes to kurser, og tilbagemeldingerne var meget positive. Kurserne udbydes efter samme skabelon i 2017. Kurserne læner sig op af vejledningen om arbejds miljøgruppens opgave i skolebyggeri. Vi har desværre ikke på samme måde overblik over byggeri på daginstitutioner, hvorfor vi ikke har kunnet invitere målrettet på dette område.

11.5 Stresshåndtering – psykisk sundhed

Som led i den tværgående indsats for Psykisk Sundhed i Københavns Kommune, som er en varig bevilling, har BUF besluttet at tilbyde mellemledere, ledere for ledere og ledergrupper workshops og kursusforløb, hvor der sættes fokus på lederens forebyggelse og håndtering af stress hos medarbejdere og i organisatio-



nen. AMK står for indsatsen. I efteråret 2016 blev de første to kursusforløb afholdt. Et kursusforløb for pædagogiske ledere og afdelingsledere på skoler og et for klyngeledere og skoleledere. I 2017 vil der ligeledes blive tilbudt ledelseskurser for både ledergrupper, skoleledere, klyngeledere og mellemledere. Derudover vil alle kursusedtagere få tilbudt mulighed for at få opfølgende individuel eller fælles ledersparring på særlige udfordringer.

11.6 Arbejdspladsbrugsanvisninger (APB)

Købehavns Kommunes Miljøcertificerings årlige stikprøve viser både i 2015 og 2016, at arbejdsmiljøloven generelt ikke overholdes, hvad angår arbejdspladsbrugsanvisninger og sikkerhedsdatablade, i forbindelse med faremærkede produkter (ex.: håndsprit, whiteboardrens, opvasketabs mv). På baggrund af gode erfaringer med Gårdmandskorps, Rengøringssektionen og Tandplejen er AMK i gang med en udvidelse af det elektroniske system for håndtering APBer og sikkerhedsdatablade, *ChemiControl*, for at kunne rumme alle enheder i BUF. Derudover er der iværksat en fornyet kommunikationsindsats i foråret 2017 for at supportere alle enheder i at reducere, opbevare og håndtere faremærkede produkter efter loven forskrifter.

11.7 Task Force ved højt sygefravær

Task Forcen er et AMK-tilbud om konsulentbistand til arbejdspladser med højt sygefravær. Task Force blev etableret som et projekt, der stoppede med udgangen af 2016 efter at have ydet forløb til 122 arbejdspladser i BUF siden opstarten i 2013. I foråret 2017 foreligger evalueringen af den samlede effekt og langtidseffekt af fraværets udvikling for alle 122 BUF-forløb. Task Forcen er i 2017 erstattet med et lignende tilbud om konsulentbistand i en "light model", som kan rekvireres gennem AMK.

11.8 Arbejdsmiljøkampagnen 'BOUNCE – udvikler robuste arbejdspladser'

Arbejdsmiljø København sætter fokus på aktuelle arbejdsmiljøtemaer via arbejdsmiljøkampagner. Tilbudene i 2016 var en række forskellige kurser og arbejdspladsrettede tilbud under kampagnen "BOUNCE – udvikler robuste arbejdspladser". BOUNCE-kampagnen var meget populær blandt ledere og MED-udvalg i BUF. Især var mange nye klyngeledelsesteams begejstrede for tilbuddet til ledergrupper, ligesom mange pædagogiske ledere benyttede sig af kurset 'Det robuste lederskab'.

11.9 Fraværslinjen (hotline om trivsel og fravær)

Fraværslinjen er en ydelse under Tidlig Indsats. I 2016 har der været 462 henvendelser fra ansatte i BUF til fraværslinjen (i 2015 var der 463 henvendelser). Det er primært ledere, der kontakter fraværslinjen. Lederne ønsker ofte sparring i forhold til konkrete medarbejderforløb, bl.a. forebyggelse og håndtering af sygefravær og mistrivsel blandt deres ansatte. Desuden er der en del henvendelser relateret til tilrettelæggelse af tilbagevendelsesplaner. I de tilfælde hvor det er medarbejdere, der ringer, er henvendelsesårsagen typisk problemstillinger omkring sygefravær, trivsel og samarbejde.

11.10 Arbejdsmiljølinjen (hotline om arbejdsmiljø)

Arbejdsmiljølinjen er oprettet for, at arbejdspladserne kan få et hurtigt svar på et spørgsmål om arbejdsmiljø. I 2016 er der registreret 38 henvendelser fra medarbejdere og ledere samt arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter i BUF. Der blev i 2016 registreret 16 spørgsmål og svar om Systematisk arbejdsmiljø, 10 om Kemi / Biologi / Indeklima, 5 om Psykisk arbejdsmiljø, 3 om Støj, 2 om Ergonomi og 2 om Helbred/Sundhedsfremme.