

## **Bilag 1: BUF som attraktiv arbejdsplads - oversigt over udfordringer, mål og indsatser 2008-2010**

Resultaterne fra Personalepolitisk Regnskab 2007 og HR-redegørelsen 2007/2008 viser mange – og komplekse – udfordringer for BUF som attraktiv arbejdsplads. Begge undersøgelser har været genstand for HSU seminar i juni 2008, hvor HSU vær med til at generere input til det videre arbejde med at udvikle BUF som attraktiv arbejdsplads.

Nedenstående oversigt viser hvilke udfordringer, mål og indsatser i forhold til udvikling af attraktive arbejdspladser, som BUF vil fokusere på 2008-2010. Fokus er på temaerne: Sygefravær, kompetenceudvikling, lederudvikling, arbejdsmiljø samt rekruttering og fastholdelse. Det skal pointeres, at der alene medtages de *vigtigste* udfordringer inden for hvert tema.

De præsenteres de mål skal være med til imødekomme udfordringerne, og skal realiseres gennem indsatserne i BUF og/eller indsatserne på tværs i Københavns kommune. Målene er enten mål, der går på tværs af Københavns Kommune (fx de kommende fælles HR-mål), eller mål som BUF selv har opstillet. Hovedparten af målene skal være realiseret ultimo 2010.

For hvert tema præsenteres indsatser særlige indsatser i BUF samt tværgående indsatser for Københavns Kommune. Det skal bemærkes, at kompleksiteten i arbejdet med attraktive arbejdspladser betyder, at flere indsatser griber ind over hinanden. Samme indsats skal derfor være med til at imødekomme flere udfordringer – fx arbejdet med arbejdspladsvurderinger (APV), som både er en grundsten i arbejdet med nedbringe sygefravær og forbedre det psykiske arbejdsmiljø. I oversigten er primært medtaget de indsatser, som forventes at have en direkte effekt på den konkrete udfordring – men det skal samtidig pointeres, at der naturligvis foregår en lang række andre indsatser i BUF, som direkte eller indirekte har betydning for udviklingen af attraktive arbejdspladser. Det drejer sig fx om centrale initiativer under forandringsprogrammet, eller helt lokale tiltag i regi af lokale samarbejdsudvalg og sikkerhedsgrupper.

## Tema: Sygefravær

Udfordring	Mål	Indsats BUF	Indsats KBH
<p><b>Sygefraværet i BUF 2007</b> Stigning fra 19,3 i 2006 til 21,1 dage i 2007. Det er især langtidssygefraværet, der er steget<sup>1</sup></p>	<p>Reducering af sygefravær til 17,3 dage i gennemsnit pr. medarbejder inden udgangen af 2009<sup>2</sup> og til 15,3 inden udgangen af 2010<sup>3</sup>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• APV og trivselsundersøgelse</li> <li>• Vejledning i sygefraværssamtaler og omsorgssamtaler</li> <li>• Kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere i håndtering af sygefravær og arbejdsmiljø</li> <li>• Central og lokal sygefraværspolitik</li> <li>• Fravær/nærvær portal på KKnet</li> <li>• Undersøgelse af sygefravær på daginstitutionsområdet.</li> <li>• Samarbejde med SYFO vedr. TTA (tilbagevenden til arbejdet)</li> <li>• Rådgivning hos Falck Healthcare</li> <li>• Værktøjskasse om fravær og nærvær bl.a. på KKnet</li> <li>• Særlige indsatser og støtte til arbejdspladser og faggrupper med højt fravær bl.a. i samarbejde med AMK</li> <li>• Sygefravær et måleparameter i udviklingskontrakter</li> <li>• Ansøge fondsmidler hos Forebyggelsesfonden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ny undersøgelse om sygefravær i KK med Red.associates</li> <li>• Tværgående indsatser i Arbejdsmiljø København i.f.t. sygefravær og fastholdelse<sup>4</sup></li> </ul>

<sup>1</sup> Sygefraværstatistik BUF 2007

<sup>2</sup> BR-beslutning 12.12.2006

<sup>3</sup> Direktionsbeslutning 2007 BUF

<sup>4</sup> Besluttet i personalechefkredsen

## Tema: Kompetenceudvikling

Udfordring	Mål	Indsats BUF	Indsats KBH
Andelen af medarbejdere i BUF der har haft en MU-samtale inden for det sidste år: 36,6 % <sup>5</sup>	Mindst 70 % af alle medarbejdere skal have haft en udviklingssamtale indenfor det seneste år (KBH fælles HR mål) <sup>6</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opdateret MUS materiale på KKnet + præcisering af rammer for MUS i BUF</li> <li>• Kursus for ledere i afholdelse af MUS, efterår 2008</li> <li>• Projekt Kompetenceudvikling: Fokus på bl.a. MUS redskaber.</li> <li>• Gennemførelse af MUS er et mål, som indgår i udviklingskontrakter</li> <li>• Undersøge muligheden for på sigt at have elektroniske udviklingsplaner, der kan understøtte MUS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fælles kommunal MUS kampagne, efterår 2008</li> </ul>
Andelen af medarbejdere i BUF der har en udviklingsplan: 29,4 % <sup>7</sup>	Mindst 70 % af alle medarbejdere skal have en individuel kompetenceudviklingsplan (BUF mål) <sup>8</sup>		
Oplevelse af muligheder for efteruddannelse <sup>9</sup> : BUF alle: 3,6	Resultat for ”jeg har gode muligheder for efteruddannelse” er i gennemsnit 4 for hele BUF ved måling i Personalepolitisk Regnskab 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projekt kompetenceudvikling i BUF: Herunder bl.a. BUF akademi, der har fokus på synliggørelse af muligheder for kompetenceudvikling blandt forvaltningens ansatte.</li> <li>• Faglighed for alle</li> <li>• Projekt kompetenceløft blandt distriktsmedarbejdere, skole- og institutionsledere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fælles uddannelse for økonomimedarbejdere</li> <li>• Fælles uddannelse for decentrale administrative medarbejdere</li> </ul>

## Tema: Lederudvikling

Udfordring	Mål	Indsats BUF	Indsats KBH
------------	-----	-------------	-------------

<sup>5</sup> Personalepolitisk Regnskab 2007

<sup>6</sup> Måling: Personalepolitisk Regnskab 2010

<sup>7</sup> Måling: Personalepolitisk Regnskab 2007

<sup>8</sup> Måling: Personalepolitisk Regnskab 2010

<sup>9</sup> Måling: Personalepolitisk Regnskab 2007: Skala fra 1 (passer slet ikke) – 6 (passer helt).

<p>Kun 22,2 % af lederne i BUF har haft en MUS med deres chef inden for det sidste år.<sup>10</sup></p>	<p>Mindst 70% af alle ledere skal have haft en udviklingssamtale inden for det sidste år. (KBH fælles HR-mål)<sup>11</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opdateret MUS materiale + præcisering af rammer</li> <li>• Kursus for ledere i afholdelse af MUS, efterår 2008</li> <li>• Gennemførelse af MUS indgår i udviklings-kontrakterne</li> <li>• Indgår i BUFs ledelsesgrundlag</li> <li>• Gennemførelse af uddannelsesforløb i anerkendende ledelse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fælles kommunal MUS kampagne efterår 2008</li> </ul>
<p>Anslået 50% af <b>ledelsespersonerne på skolerne</b> har eller er ved at gennemføre en formel kompetencegivende lederuddannelse. Anslået max 10% af <b>institutionslederne</b> har eller er ved at tage en formel kompetencegivende lederuddannelse.</p>	<p>Mindst 50% af lederne skal ved udgangen af 2009 være i gang med eller have gennemført en lederuddannelse, (KBH fælles HR-mål)<sup>12</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uddannelse i anerkendende ledelse for alle ledere i BUF<sup>13</sup></li> <li>• Diplom i ledelse for institutionsledere</li> <li>• Diplom i ledelse for skoleledere</li> <li>• Diplom i ledelse for ledere i forvaltningen</li> <li>• Den samlede Faglighed for alle indsats rettet mod skoleledelserne</li> <li>• Udvikling af og gennemførelse af pilotprojekt (efterår 08 rettet mod institutionsledere) en obligatorisk Københavner lederuddannelse med merit til diplom i ledelse</li> <li>• Udvikling af og gennemførelse (pilotprojekt efterår 08) af projektleder-uddannelse med certificering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LUP 1 og LUP 2</li> <li>• Bevilling til lederuddannelse på niveau 3(ØKF)</li> </ul>

<sup>10</sup> Personalepolitikens Regnskab 2007

<sup>11</sup> Måling: Personalepolitikens Regnskab 2010

<sup>12</sup> Registrering af lederuddannelse vil først kunne foretages med indførelsen af det kommende HR-modul i LedelsesInformationsSystemet (LIS). Dette igangsættes af Koncernservice i løbet af 2009. Der måles første gang ved igangsættelsen af HR-modulet og herefter hvert ½ år.

<sup>13</sup> Forventes at være gennemført i 2011.

## Tema: Arbejdsmiljø<sup>14</sup>

Udfordring	Mål	Indsats BUF	Indsats KBH
<b>Psykisk arbejdsmiljø</b>			
Arbejdsglæde: Samlet resultat for BUF <sup>15</sup> : 3,9	Arbejdsglæde scorer 4,0 i gennemsnit i PPR 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fælles stresspolitik for hele BUF, og herunder vejledning til udarbejdelse af lokale stresspolitikker (ultimo 2008)</li> <li>Alle arbejdspladser i BUF har gennemført en screening af det psykiske arbejdsmiljø (trivselsundersøgelse) som en del af APV'en (ultimo 2008). Efterfølgende handleplaner i forhold til det psykiske arbejdsmiljø udarbejdes og implementeres på lokalt plan</li> <li>Afbureaukratisering projektet – mere tid til faglig og pædagogisk ledelse.</li> <li>Undersøgelse af ledernes psykiske arbejdsmiljø</li> <li>Falck Healthcare tilbyder anonym rådgivning til BUFs ansatte i forhold til stress, samarbejdskonflikter, mobning mv.</li> </ul>	Trivselsundersøgelse i efteråret 2008, undersøgelsen skal bruges på lokalt plan, men resultaterne skal bruges i dette samlede strategi arbejde for kommunen.
Stressrelaterede faktorer: <ul style="list-style-type: none"> <li>Arbejdsomfang<sup>16</sup>: 3,8</li> <li>Arbejdstempo<sup>17</sup>: 3,9</li> <li>Indflydelse på arbejdsomfang<sup>18</sup>: 3,6</li> </ul>	Den samlede score på stressrelaterede faktorer forbedres med 0,1 point i PPR 2010		
Vold og trusler – denne problematik er især gældende for undervisningspersonale <sup>19</sup> : (4,19).	En sænkelse af arbejdsulykker (pga. af vold) på 5 % i 2010 <sup>20</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Krisehjælp til medarbejdere som har oplevet en traumatisk hændelse i forbindelse med arbejdet.</li> <li>En tryghedspakke - Kurser i konflikthåndtering til skoleområde.</li> <li>Alle skoler og institutioner i BUF som har kontakt med borgere skal udarbejde en lokal voldspolitik (2009).</li> </ul>	Fælles voldspolitik for hele Københavns Kommune er under udarbejdelse

<sup>14</sup> Dokumentation af udfordringer i forhold til det fysiske og psykiske arbejdsmiljø stammer primært fra Personalepolitisk Regnskab 2007

<sup>15</sup> "Hos os er stemningen præget af arbejdsglæde". Skala 1 (passer slet ikke) til 6 (passer helt)

<sup>16</sup> "Min arbejdsomfang er passende". Skala 1 (passer slet ikke) til 6 (passer helt)

<sup>17</sup> "Mit arbejdstempo er passende". Skala 1 (passer slet ikke) til 6 (passer helt)

<sup>18</sup> "Jeg har indflydelse på mængden af mine opgaver". Skala 1 (passer slet ikke) til 6 (passer helt)

<sup>19</sup> "Jeg kan udføre mit arbejde ude at blive udsat for vold og trusler". Skala 1 (passer slet ikke) til 6 (passer helt)

<sup>20</sup> Da spørgsmålet omkring vold omformuleres i trivselsundersøgelsen i 2008, vil det ikke være muligt at sammenligne 2007 i forhold 2008, derfor bruges arbejdsskadestatikken. I 2007 blev der for hele BUF anmeldt 7 arbejdsskader med efterfølgende fravær og 143 arbejdsskader uden fravær som følge af vold og trusler om vold.

<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>			
Fysiske arbejdsmiljø generelt for hele BUF <sup>21</sup> : 3,7	Forbedring af score ifht. fysisk arbejdsmiljø til 3,9 i PPR 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reetablering af sikkerhedsorganisationen (valg 2008), herunder kompetenceudvikling af sikkerhedsgruppen (2008-2009).</li> </ul>	Fælles elektronisk APV-system. <sup>22</sup>
Støjgener <sup>23</sup> : Undervisningsområdet: 2,7 Pædagogområdet: 2,9	Forbedring af score ifht. støjgener til 3,1 i PPR 2010 <sup>24</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurser i støjreduktion for daginstitutioner, Arbejdsmiljø København.</li> <li>• Støjprojekt på folkeskoler (NFA) Særlig indsats, Arbejdsmiljø København. 2008-2009</li> </ul>	
Belastende arbejdsstillinger i daginstitutioner <sup>25</sup> : 3,5	Forbedring af score ifht. belastende arbejdsstillinger i daginstitutioner til 3,7 i PPR 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ergonomisuperbrugerkursus for daginstitutioner, Arbejdsmiljø København.</li> </ul>	
Bygningsrelaterede indeklimate <sup>26</sup> : 3,6	Forbedring af score ifht. bygningsrelateret indeklimate til 3,7 i PPR 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Løbende bygningsforbedringer i samarbejde med Kejd (Københavns Ejendomme)</li> </ul>	
Påbud: BUF har pt. ca. 50 verserende påbudssager hos Arbejdstilsynet. <sup>27</sup>	Maksimalt 10 verserende påbudssager med udgangen af 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Førscreeningsindsats, Arbejdsmiljø København.</li> <li>• Indsats omkring APV, hvor arbejdspladserne kan trække på timebanken<sup>28</sup></li> </ul>	

## Tema: Rekruttering og fastholdelse

<sup>21</sup> ”Alt i alt er mit fysiske arbejdsmiljø i orden” Skala 1 (passer slet ikke) til 6 (passer helt)

<sup>22</sup> Fælles centralt system er besluttet i personalechefkredsen. Der mangler BR-beslutning.

<sup>23</sup> ”Jeg kan udføre mit arbejde uden at blive udsat for generende støj”. Skala 1 (passer slet ikke) til 6 (passer helt)

<sup>24</sup> BUFs arbejdsmiljøpolitik indeholder et mål for generende støj: 50% af de støjbelastede arbejdspladser skal opleve en forbedring i udgangen af 2010

<sup>25</sup> ”Jeg kan udføre mit arbejde uden belastende arbejdsstillinger”. Skala 1 (passer slet ikke) til 6 (passer helt)

<sup>26</sup> ”Jeg oplever et godt indeklimate på min arbejdsplads”. Skala 1 (passer slet ikke) til 6 (passer helt)

<sup>27</sup> Arbejdstilsynets hjemmeside: [www.at.dk](http://www.at.dk)

<sup>28</sup> BUF har årligt ca. 5000 timer i Arbejdsmiljø København som kan løfte forskellige problemer i forhold til arbejdsmiljøet.

Udfordring	Mål	Indsats BUF	Indsats KBH
<b>Rekruttering</b>			
Lidt over 2 kvalificerede ansøgere i gennemsnit til pædagogstillinger <sup>29</sup>	Øge antallet af ansøgere til undervisnings- og daginstitutionsområdet. Målet afventer rekrutteringsundersøgelse og rekrutteringsstrategier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekrutteringsstrategier med særlig fokus på lærere og pædagoger (ultimo 2008)</li> <li>• For at øge muligheden for intern rekruttering af ledere opstarter BUF førlederdannelser på pædagogområdet i efterår 2008</li> <li>• Synliggøre BUF som en attraktiv arbejdsplads, herunder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Branding</i> af BUF på KBH jobsite</li> <li>• Kompetenceudviklingsprojekt: BUF akademi med intern og ekstern <i>branding</i> af muligheder for kompetenceudvikling i BUF</li> <li>• Deltagelse i udvalgte job- og uddannelsesmesser</li> <li>• Udbyde kursus i attraktive jobannoncer og hjemmesider for skoler og institutioner</li> </ul> </li> <li>• Projekt ”Mænd i omsorgsfag”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekrutteringsundersøgelse indenfor udvalgte faggrupper herunder pædagoger ultimo 2008.</li> <li>• <i>Branding</i> / rekrutteringskampagne for pædagoger primo 2009<sup>30</sup></li> <li>• Personalegoder</li> </ul>
Få ansøgere til daginstitutions- og skolelederstillinger <sup>31</sup>	rekrutteringsundersøgelse og rekrutteringsstrategier		
Lærere er den personalegruppe i Københavns Kommune, der mindst vil anbefale andre at søge job i kommunen. Resultat: 3,8 <sup>32</sup>	Forbedring af score ifht. lærerfagets renommé til 3,7 i PPR 2010		
<b>Fastholdelse</b>			
Se også tema: sygefravær			

<sup>29</sup> HR-redegørelsen 2007/2008

<sup>30</sup> Pædagoger er udvalgt til særlig gruppe for branding/rekrutteringskampagne for midler afsat i budgetforlig 2008 til *branding*

<sup>31</sup> HR-redegørelsen 2007/2008

<sup>32</sup> Personalepolitisk Regnskab 2007: ”Jeg vil anbefale andre at søge job hos os”. Skala fra 1 (passer slet ikke) – 6 (passer helt).

BUF (2,02 %) ligger under KBH gennemsnit (2,16 %) ifht. andel af ansatte på særlige vilkår (socialt kapitel: flexjob, jobtræning, skånejob osv.)	0,05 -0,10 % af den samlede lønsum anvendes til oprettelse af flexjobstillinger <sup>33</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Katalog over muligheder i forbindelse med fastholdelse af medarbejdere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tværgående indsatser i Arbejdsmiljø København i.f.t. sygefravær og fastholdelse<sup>34</sup></li> <li>• Ordningen med oplærings- og integrationsstillinger</li> </ul>
Seniorer <sup>35</sup> : Andelen af 55-60-årige blandt administrativt personale og folkeskolelærere er forholdsmæssig stor. Svært at fastholde pædagogiske medarbejdere over 60 år.	Øge andelen af medarbejdere over 60 år	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udvikling af seniorordninger</li> <li>• Undersøgelse af faktorer, der fastholder nyuddannede og seniorer blandt lærere og pædagoger</li> <li>• Reducere fysisk og psykisk nedslidning: Se tema om arbejdsmiljø</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seniorordninger for pædagoger</li> </ul>
Pædagogmedhjælperne har Københavns Kommunes største eksterne personaleomsætning (38 %) <sup>36</sup>	En større del af pædagogmedhjælperne fastholdes og uddannes til pædagoger. Afventer rekrutteringsstrategi for pædagoger	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere af BUFs allerede ansatte pædagogmedhjælpere fastholdes og opkvalificeres ved at yde støtte til Pædagogisk grunduddannelse (PGU) og merit PGU</li> </ul>	
30 % af pædagogerne er på deltid <sup>37</sup>	Mål afventer kommende rekrutteringsstrategi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Undersøge muligheden for oprettelse af flere stillinger på mere end 30 timer</li> </ul>	

<sup>33</sup> ØU-beslutning jf. HR-redegørelsen 2007/2008

<sup>34</sup> Besluttet i personalechefkredsen

<sup>35</sup> HR-redegørelsen 2007/2008

<sup>36</sup> HR-redegørelsen 2007/2008

<sup>37</sup> HR-redegørelsen 2007/2008