

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>Sygefraværet i BUF 2007 Stigning fra 19,3 i 2006 til 21,1 dage i 2007. Det er især langtidssygefraværet, der er steget¹</p> | <p>Reducering af sygefravær til 17,3 dage i gennemsnit pr. medarbejder inden udgangen af 2009² og til 15,3 inden udgangen af 2010³.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • APV og trivselsundersøgelse • Vejledning i sygefraværssamtaler og omsorgssamtaler • Kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere i håndtering af sygefravær og arbejdsmiljø • Central og lokal sygefraværspolitik • Fravær/nærvær portal på KKnet • Undersøgelse af sygefravær på daginstitutionsområdet. • Samarbejde med SYFO vedr. TTA (tilbagevenden til arbejdet) • Rådgivning hos Falck Healthcare • Værktøjskasse om fravær og nærvær bl.a. på KKnet • Særlige indsatser og støtte til arbejdspladser og faggrupper med højt fravær bl.a. i samarbejde med AMK • Sygefravær et måleparameter i udviklingskontrakter • Ansøge fondsmidler hos Forebyggelsesfonden | <ul style="list-style-type: none"> • Ny undersøgelse om sygefravær i KK med Red.associates • Tværgående indsatser i Arbejdsmiljø København i.f.t. sygefravær og fastholdelse⁴ |

¹ Sygefraværstatistik BUF 2007

² BR-beslutning 12.12.2006

³ Direktionsbeslutning 2007 BUF

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

Tema: Lederudvikling

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

⁵ Personalepolitisk Regnskab 2007

⁶ Måling: Personalepolitisk Regnskab 2010

⁷ Måling: Personalepolitisk Regnskab 2007

⁸ Måling: Personalepolitisk Regnskab 2010

⁹ 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.¹⁰</p> | <p>Mindst 70% af alle ledere skal have haft en udviklingssamtale inden for det sidste år. (KBH fælles HR-mål)¹¹</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Opdateret MUS materiale + præcisering af rammer • Kursus for ledere i afholdelse af MUS, efterår 2008 • Gennemførelse af MUS indgår i udviklings-kontrakterne • Indgår i BUFs ledelsesgrundlag • Gennemførelse af uddannelsesforløb i anerkendende ledelse | <ul style="list-style-type: none"> • Fælles kommunal MUS kampagne efterår 2008 |
| <p>Anslået 50% af ledelsespersonerne på skolerne har eller er ved at gennemføre en formel kompetencegivende lederuddannelse. Anslået max 10% af institutionslederne 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)¹²</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Uddannelse i anerkendende ledelse for alle ledere i BUF¹³ • Diplom i ledelse for institutionsledere • Diplom i ledelse for skoleledere • Diplom i ledelse for ledere i forvaltningen • Den samlede Faglighed for alle indsats rettet mod skoleledelserne • Udvikling af og gennemførelse af pilotprojekt (efterår 08 rettet mod institutionsledere) en obligatorisk Københavner lederuddannelse med merit til diplom i ledelse • Udvikling af og gennemførelse (pilotprojekt efterår 08) af projektleder-uddannelse med certificering | <ul style="list-style-type: none"> • LUP 1 og LUP 2 • Bevilling til lederuddannelse på niveau 3(ØKF) |

¹⁰ Personalepolitikens Regnskab 2007

¹¹ Måling: Personalepolitikens Regnskab 2010

¹² 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.

¹³ Forventes at være gennemført i 2011.

Tema: Arbejdsmiljø¹⁴

| Udfordring | Mål | Indsats BUF | Indsats KBH |
|--|---|--|--|
| Psykisk arbejdsmiljø | | | |
| Arbejdsglæde: Samlet resultat for BUF ¹⁵ : 3,9 | Arbejdsglæde scorer 4,0 i gennemsnit i PPR 2010 | <ul style="list-style-type: none"> Fælles stresspolitik for hele BUF, og herunder vejledning til udarbejdelse af lokale stresspolitikker (ultimo 2008) 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 Afbureaukratisering projektet – mere tid til faglig og pædagogisk ledelse. Undersøgelse af ledernes psykiske arbejdsmiljø Falck Healthcare tilbyder anonym rådgivning til BUFs ansatte i forhold til stress, samarbejdskonflikter, mobning mv. | 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"> Arbejdsomfang¹⁶: 3,8 Arbejdstempo¹⁷: 3,9 Indflydelse på arbejdsomfang¹⁸: 3,6 | Den samlede score på stressrelaterede faktorer forbedres med 0,1 point i PPR 2010 | | |
| Vold og trusler – denne problematik er især gældende for undervisningspersonale ¹⁹ : (4,19). | En sænkelse af arbejdsulykker (pga. af vold) på 5 % i 2010 ²⁰ | <ul style="list-style-type: none"> Krisehjælp til medarbejdere som har oplevet en traumatisk hændelse i forbindelse med arbejdet. En tryghedspakke - Kurser i konflikthåndtering til skoleområde. Alle skoler og institutioner i BUF som har kontakt med borgere skal udarbejde en lokal voldspolitik (2009). | Fælles voldspolitik for hele Københavns Kommune er under udarbejdelse |

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

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

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

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

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

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

²⁰ 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.

| Fysisk arbejdsmiljø | | | |
|---|--|--|--|
| Fysiske arbejdsmiljø generelt for hele BUF ²¹ : 3,7 | Forbedring af score ifht. fysisk arbejdsmiljø til 3,9 i PPR 2010 | <ul style="list-style-type: none"> • Reetablering af sikkerhedsorganisationen (valg 2008), herunder kompetenceudvikling af sikkerhedsgruppen (2008-2009). | Fælles elektronisk APV-system. ²² |
| Støjgener ²³ : Undervisningsområdet: 2,7 Pædagogområdet: 2,9 | Forbedring af score ifht. støjgener til 3,1 i PPR 2010 ²⁴ | <ul style="list-style-type: none"> • Kurser i støjreduktion for daginstitutioner, Arbejdsmiljø København. • Støjprojekt på folkeskoler (NFA) Særlig indsats, Arbejdsmiljø København. 2008-2009 | |
| Belastende arbejdsstillinger i daginstitutioner ²⁵ : 3,5 | Forbedring af score ifht. belastende arbejdsstillinger i daginstitutioner til 3,7 i PPR 2010 | <ul style="list-style-type: none"> • Ergonomisuperbrugerkursus for daginstitutioner, Arbejdsmiljø København. | |
| Bygningsrelaterede indeklimate ²⁶ : 3,6 | Forbedring af score ifht. bygningsrelateret indeklimate til 3,7 i PPR 2010 | <ul style="list-style-type: none"> • Løbende bygningsforbedringer i samarbejde med Kejd (Københavns Ejendomme) | |
| Påbud: BUF har pt. ca. 50 verserende påbudssager hos Arbejdstilsynet. ²⁷ | Maksimalt 10 verserende påbudssager med udgangen af 2010 | <ul style="list-style-type: none"> • Førscreeningsindsats, Arbejdsmiljø København. • Indsats omkring APV, hvor arbejdspladserne kan trække på timebanken²⁸ | |

Tema: Rekruttering og fastholdelse

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

²² Fælles centralt system er besluttet i personalechefkredsen. Der mangler BR-beslutning.

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

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

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

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

²⁷ Arbejdstilsynets hjemmeside: www.at.dk

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

| Udfordring | Mål | Indsats BUF | Indsats KBH |
|---|--|--|---|
| Rekruttering | | | |
| Lidt over 2 kvalificerede ansøgere i gennemsnit til pædagogstillinger ²⁹ | Øge antallet af ansøgere til undervisnings- og daginstitutionsområdet. Målet afventer rekrutteringsundersøgelse og rekrutteringsstrategier | <ul style="list-style-type: none"> • Rekrutteringsstrategier med særlig fokus på lærere og pædagoger (ultimo 2008) • For at øge muligheden for intern rekruttering af ledere opstarter BUF førlederdannelser på pædagogområdet i efterår 2008 • Synliggøre BUF som en attraktiv arbejdsplads, herunder: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Branding</i> af BUF på KBH jobsite • Kompetenceudviklingsprojekt: BUF akademi med intern og ekstern <i>branding</i> af muligheder for kompetenceudvikling i BUF • Deltagelse i udvalgte job- og uddannelsesmesser • Udbyde kursus i attraktive jobannoncer og hjemmesider for skoler og institutioner • Projekt ”Mænd i omsorgsfag” | <ul style="list-style-type: none"> • Rekrutteringsundersøgelse indenfor udvalgte faggrupper herunder pædagoger ultimo 2008. • <i>Branding</i> / rekrutteringskampagne for pædagoger primo 2009³⁰ • Personalegoder |
| Få ansøgere til daginstitutions- og skolelederstillinger ³¹ | rekrutteringsundersøgelse og rekrutteringsstrategier | | |
| Lærere er den personalegruppe i Københavns Kommune, der mindst vil anbefale andre at søge job i kommunen. Resultat: 3,8 ³² | Forbedring af score ifht. lærerfagets renommé til 3,7 i PPR 2010 | | |
| Fastholdelse | | | |
| Se også tema: sygefravær | | | |

²⁹ HR-redegørelsen 2007/2008

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

³¹ HR-redegørelsen 2007/2008

³² 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 ³³ | <ul style="list-style-type: none"> • Katalog over muligheder i forbindelse med fastholdelse af medarbejdere | <ul style="list-style-type: none"> • Tværgående indsatser i Arbejdsmiljø København i.f.t. sygefravær og fastholdelse³⁴ • Ordningen med oplærings- og integrationsstillinger |
| Seniorer ³⁵ : 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"> • Udvikling af seniorordninger • Undersøgelse af faktorer, der fastholder nyuddannede og seniorer blandt lærere og pædagoger • Reducere fysisk og psykisk nedslidning: Se tema om arbejdsmiljø | <ul style="list-style-type: none"> • Seniorordninger for pædagoger |
| Pædagogmedhjælperne har Københavns Kommunes største eksterne personaleomsætning (38 %) ³⁶ | En større del af pædagogmedhjælperne fastholdes og uddannes til pædagoger. Afventer rekrutteringsstrategi for pædagoger | <ul style="list-style-type: none"> • Flere af BUFs allerede ansatte pædagogmedhjælpere fastholdes og opkvalificeres ved at yde støtte til Pædagogisk grunduddannelse (PGU) og merit PGU | |
| 30 % af pædagogerne er på deltid ³⁷ | Mål afventer kommende rekrutteringsstrategi | <ul style="list-style-type: none"> • Undersøge muligheden for oprettelse af flere stillinger på mere end 30 timer | |

³³ ØU-beslutning jf. HR-redegørelsen 2007/2008

³⁴ Besluttet i personalechefkredsen

³⁵ HR-redegørelsen 2007/2008

³⁶ HR-redegørelsen 2007/2008

³⁷ HR-redegørelsen 2007/2008