



## BUxx Indflydelse fremmer trivsel

Børne- og Ungdomsforvaltningen fremlægger budgetnotatet som et initiativ, der gennem øget indflydelse kan fremme trivsel, forebygge sygefravær og bevare medarbejdere og lederes tilknytning til arbejdspladsen på dagtilbuds- og skoleområdet.

### Baggrund

Der er fortsat omfattende rekrutteringsudfordringer på både dagtilbuds- og skoleområdet. En situation, der vil fortsætte mange år endnu. Rekrutteringsfremskrivning i Personalepolitisk redegørelse 2024 viser, at BUF vil mangle 850 pædagoger og 200 lærere i 2035.

Der er sat mange indsatser i gang for at afhjælpe rekrutteringsproblemer. HR-data fra 2023 viser for første gang i flere år nogle positive tendenser i form af lavere personaleomsætning, færre stillingsopslag der ikke fører til ansættelser og nedadgående sygefravær. Det er helt afgørende at fortsætte indsatserne og understøtte fokus på et godt arbejdsmiljø og stærke arbejdsfællesskaber i alle dagtilbud og skoler.

Trivselsundersøgelsen 2023 (TU23) viser et fald på 5 ud af 10 trivselstemaer sammenlignet med TU21. Oplevelsen af indflydelse er vigtigt for trivslen og det psykiske velbefindende blandt medarbejdere. Og det smitter positivt af på københavnerbørnenes trivsel og udvikling, når de mødes af voksne, der går glade på arbejde. Derfor har HovedMED i BUF besluttet i 2024 og 2025 at sætte fokus på, hvordan indflydelse i arbejdet kan styrke trivslen i arbejdsfællesskabet. Med det nye fokusområde for arbejdsmiljøet vil der følge et to-årsprogram til MED-organisationen om temaet indflydelse.

Den seneste forskning om indflydelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) viser, at indflydelse er vigtigt for medarbejderes velbefindende og trivsel. En højere grad af indflydelse i arbejdet hænger sammen med bedre psykisk velbefindende, en lavere risiko for selvvalideret stress og en større sandsynlighed for, at medarbejdere og ledere oplever, at de har gode muligheder for at udføre deres kerneopgave.

Ifølge Arbejdstilsynet vil arbejdspladsens sygefravær og personaleomsætning ofte være højere, når medarbejderne har ringe indflydelse på arbejdet. Medarbejdernes indflydelse på eget arbejde kan derfor bidrage til at nedbringe og forebygge arbejdsrelateret sygefravær.

Kategorisering	
Need to	
Fastholdelse/rekruttering	x
Rettidig omhu	
Specifik udfordring	
Bevillingsudløb	
Henvist sag	
Bestilt af politisk parti	
Bestilt af fagudvalg	
Bestilt administrativt	

## Indhold

Det kræver tid og opmærksomhed for både medarbejdere og ledere at opbygge og vedligeholde god struktur, kultur og rutine for indflydelse på det daglige arbejde.

I dagtilbud og KKFO'er er der fx gode erfaringer med forløb med "Strukturkur", hvor medarbejderne selv laver klare aftaler om organisering af arbejdet og strukturer i hverdagen. På skoler er der fx gode erfaringer med stærkt teamsamarbejde, hvor medarbejderne i teamene i fællesskab laver klare aftaler om organisering af arbejdet og strukturer i hverdag.

For at understøtte og styrke det arbejde på dagtilbud og skoler afsættes der årligt i 2025-2028 midler til skoler, klynger og selvejende klynger/netværk. Midlerne kan bruges til at skabe mere tid og rum på de enkelte arbejdspladser til dialog og arbejde med, hvordan medarbejderne har indflydelse på det daglige arbejde og til medarbejdernes konkrete arbejde med at udfolde den indflydelse i praksis. Udmøntning af midler aftales i Lokal-MED.

Derudover afsættes der midler til at udvikle en kompetencepakke om indflydelse, som de enkelte arbejdspladser kan bruge til deres lokale arbejde og dialog. Kompetencepakken vil **blandt andet** vil bestå af let formidling af viden om indflydelses betydning for arbejdsmiljøet og materialer til lokale dialoger og proces. Et af de bærende værktøjer vil være den såkaldte "spejløgsmodel". Den rammesætter forståelse og forventningsafstemning af, hvad der er "vilkårsrummet" (rammer og retning for arbejdspladsens virke som medarbejdere og ledere ikke har indflydelse på) og "mulighedsrummet" (lokale forhold på arbejdspladsen som medarbejdere og ledere har indflydelse på).

Nogle af de centrale dialogspørgsmål på det enkelte arbejdspladser vil være:

- Hvordan forstår vi indflydelse?
- Hvad er vigtigt for os at have indflydelse på?
- Hvordan kan vi opnå en passende grad af indflydelse?
- I hvilke formelle fora har medarbejderne mulighed for indflydelse? (mulighedsrummet)
- Hvordan er det tydeligt, hvad vi *ikke* har indflydelse på? (vilkårsrummet)
- Hvordan bruges de indflydelsesrum vi har? (fx indflydelse via mødefora, indflydelse på eget arbejde, indflydelse på arbejdsforhold)
- Er der noget i vores struktur og organisering, vi skal ændre for at styrke indflydelsen? Hvordan kan vi udbrede dialogen om indflydelse til vores kollegaer?

## Økonomi

Der afsættes 250.000 kr. pr. skole, klynge og selvejende klynge/netværk, som kan bruges til at skabe mere tid og rum på de enkelte arbejdspladser til dialog og arbejde med, hvordan medarbejderne har indflydelse på det daglige arbejde og til medarbejdernes konkrete arbejde med at udfolde den indflydelse i praksis. Udmøntning af midler aftales i LokalMED.

Beløbet i budgetnotatet kan skaleres, så det ikke bliver et beløb det meldes ud til alle enheder hvert år i fire år. Der kan fx laves en ansøgningsproces.

Derudover afsættes 500.000 kr. til at udvikle en kompetencepakke om indflydelse, som de enkelte arbejdspladser kan bruge til deres lokale arbejde og dialog.

**Tabel 1. Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder**

1.000 kr., 2025 p/1	Styrings- område	2024	2025	2026	2027	2028	I alt
Styrke og understøtte arbejdet med indflydelse på 150 skoler, klynger og netværk.			37.500	37.500	37.500	37.500	150.000
Udvikling af kompetencepakke			500				500
<b>Udgifter i alt (netto)</b>			<b>38.000</b>	<b>37.500</b>	<b>37.500</b>	<b>37.500</b>	<b>150.500</b>