

Arbejdsmiljømål for Børne- og Ungdomsforvaltningen 2021-2023

Hvad er opgaven for LokalMED og TRIO?

Når vi som ledere og medarbejdere lykkes godt med kerneopgaven, er det med til at skabe trivsel. Når vi gør det godt, så har vi det godt – og omvendt.

Alle skal derfor tage ansvar for et godt arbejdsmiljø. Data viser, at flere af forvaltningens arbejdspladser har behov for at forbedre arbejdsmiljøet. Derfor er det vigtigt, at alle arbejdspladser forholder sig til arbejdsmiljømålene i deres systematiske arbejds-miljøarbejde via LokalMED og TRIO.

God arbejdslyst

HovedMED

Børne- og Ungdomsforvaltningen



Arbejdsmiljømål

2021-2023

1. Modtagelse og fastholdelse af medarbejdere og ledere
2. Arbejdsfællesskaber
3. Forebyggelse af vold, trusler og krænkende adfærd

HER KAN I FÅ HJÆLP TIL AT ARBEJDE MED ALLE TRE ARBEJDSMILJØMÅL

MED-sekretariatet: medsekretariat@buf.kk.dk

HR: bufkphr@kk.dk

Arbejdsmiljø København: amk.kk.dk

Hotline for anonym Håndtering af seksuel chikane:
www.amk.kk.dk/chikane

1. Modtagelse og fastholdelse af medarbejdere og ledere

Rekruttering og fastholdelse af dygtige medarbejdere og ledere bliver en af de væsentligste opgaver på børne- og ungeområdet de kommende år. Vi skal derfor gøre alt, hvad vi kan og tænke i nye veje.

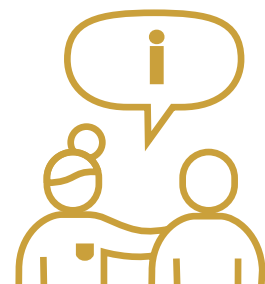
En god modtagelse og et godt arbejdsmiljø fremmer trivslen og fastholder medarbejdere og ledere markant længere på arbejdspladsen. Det har vi brug for!

LokalMED og TRIO skal drøfte

1. Har vi et modtagelseskoncept for alle nyansatte, som starter før første arbejdsdag og strækker sig over det første år?
2. Har vi en plan for vedligeholdelse og udvikling af kompetencer?
3. Afholder vi fratrædelsessamtaler, som bruges til at udvikle arbejdspladsen?
4. Er det muligt at nytænke måder at fastholde kollegaer i forskellige livsfaser, fx seniorer – uden at nogen skal lave mere end andre?
5. Er der forhold i det fysiske arbejdsmiljø, vi skal gøre noget ved?
6. Hvordan kan vi have mere fokus på de gode historier, der er med til at skabe et godt arbejdsmiljø og tiltrække nye kollegaer?

HER KAN I BLIVE KLOGERE

- Rekruttering af ny medarbejder og fratrædelsessamtaler **klik her til Intranet**
- Modtagelse af ny medarbejder og for pædagogiske ledere **klik her til Intranet**
- Kroppen i kerneopgaven i dagtilbud: **Kroppen i kerneopgaven**
- Følg Børne- og Ungdomsforvaltningen – dagtilbud på LinkedIn.
Her deles historier om arbejdslivet som medarbejder i dagtilbud
- Halvårsmøde uge 19, 2022: Modtagelse og fastholdelse i BUF-
LokalMED skal opdatere deres modtagelseskoncept, som medbringes til halvårsmødet



2. Arbejdsfællesskaber

Vi reagerer forskelligt på samme situation. Derfor er det vigtigt at få dialoger omkring, hvordan I passer på jeres arbejdsfællesskab også efter Corona-nedlukning. Husk jævnligt at tage temperaturen på samarbejdet om kerneopgaven. Det fremmer trivslen. Gør det legitimt at være i tvivl, begå fejl, understøt professionel uenighed og kald på hjælp, når der er brug for det.

Forskningen viser, at det er vigtigt i et arbejdsfællesskab, at der er plads til, at man kan stille de "dumme spørgsmål", eller sige hvad der ellers ligger en på sinde, uden risiko for at blive udstillet eller ydmyget.

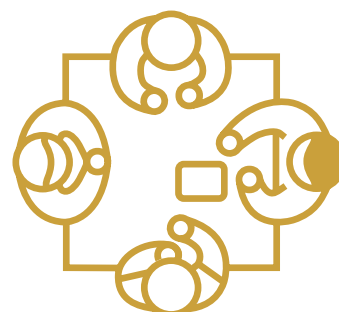
Det er afgørende for kerneopgaven og vores trivsel.

LokalMED og TRIO skal drøfte

1. Har vi den rigtige struktur og organisering for en god arbejdsdag?
2. Har vi de rigtige regler/aftaler for arbejdet? Bliver de efterlevet af alle?
3. Hvordan har vi det med hinanden. Er der en tryk omgangstone?
4. Hvordan skabes og vedligeholdes tilliden i teamet/stuen/afdelingen, så der er et trygt rum til at dele det svære og de gode erfaringer?
5. Har vi stærk, tydelig, professionel ledelse? Det vil sige en ledelse, der vedholdende faciliterer, sætter klare rammer og anerkender?

HER KAN I BLIVE KLOGERE

- Temperaturmåling til arbejdsfællesskaber – [klik her til Intranet](#)
- Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø m. vejledning – [klik her](#)
- Halvårsmøde, Uge 46 2021: Professionel uenighedskultur i praksis – [klik her](#)



3. Forebyggelse af vold, trusler og krænkende adfærd

I 2020 har Københavns Kommune revideret Politik og Retningslinjer for vold, trusler, mobning, chikane og seksuel chikane. I skal forholde jer til politikken og udarbejde lokale retningslinjer. Vold, trusler og krænkende adfærd er fortsat en af de største arbejdsmiljøudfordringer i BUF. Det kan og vil vi ikke acceptere hverken internt på arbejdspladsen eller fra borgere.

Konflikthåndteringsmetoden er udviklet til specialskoler, alment skoler og KKFO'er og forventes

implementeret og anvendt på alle skoler i BUF med udgangen af 2023.

Et godt psykisk arbejdsmiljø kan opretholdes ved forebyggelse og håndtering af konflikter og voldsomme hændelser i form af:

- Ledelsesfokus og fælles retningslinjer
- Struktur og systematik i forebyggelsespraksis samt tydelige retningslinjer for registrering og anmeldelse
- Støtte og vejledning

LokalMED og TRIO skal drøfte

1. Har vi retningslinjer for vold, trusler, mobning, chikane og seksuel chikane på arbejdspladsen? Bliver de efterlevet af alle?
2. Kender I jeres handlemuligheder, hvis I internt på arbejdspladsen oplever adfærd af krænkende karakter?
3. Hvornår og hvordan arbejder vi med konflikthåndteringsmetoden? Hvis vi ikke er en skole, kan vi så bruge metoden til inspiration?

HER KAN I BLIVE KLOGERE

- Arbejdsmiljø København workshop – få styr på retningslinjer d. 30.11 og 8.12.21 – [klik her til Intranet og tilmeld jer](#)
- Implementering af revideret politik om vold og trusler – [klik her til Intranet](#)
- Inspirationsmateriale for håndtering af krænkende adfærd vedr. mobning, chikane og seksuel chikane – [klik her til Intranet](#)
- Konflikthåndteringsmetoden – [klik her til Intranet](#)
- Dialogredskab til styrket forældrekontakt – [klik her til Intranet](#)

