



Arbejdsmiljøredegørelse 2020

Børne- og Ungdomsforvaltningen

Københavns Kommune

MED-sekretariatet



Indhold

Indledning	3
Læsevejledning.....	3
Hovedkonklusioner.....	4
Del 1: Data	6
Sygefravær	6
Arbejdsulykker	7
Udvikling i forhold til fravær, ulykkestype og enhedstype	7
Covid-19	9
Vold	10
Anciennitet.....	11
Tilsyn og påbud fra arbejdstilsynet	11
Påbud på skoler	12
Påbud på dagtilbud	12
Påbud på administrative og bydækkende enheder.....	13
Arbejds miljørådgivning fra Arbejds miljø København.....	14
Arbejds miljø Københavns kvalitative observationer.....	14
Tidlig Indsats	16
Fysiske forløb	17
Psykosociale forløb	18
Krisehjælp og psykologisk bistand - SOS.....	19
Trivselsundersøgelsen 2021.....	20
Resultater.....	20
Udvikling af resultater fordelt på faggrupper	21
Spredning.....	22
Krænkende adfærd	22
Del 2: Arbejds miljøindsatser 2020	26
MED-uddannelsen og MED-support.....	26
Arbejds miljøuddannelser	26
Arbejdsfællesskaber.....	26
Afrunding af Arbejdspladsen i Fokus	27
Videreudvikling af Konflikt håndteringsmetoden til Almenskoler.....	28
Løbende support til arbejdspladser	28
Opgavetyper.....	28
Støj.....	29

Indledning

Arbejdsmiljøredegørelsen er den årlige samlede status på relevante arbejdsmiljødata og arbejdsmiljøindsatser i BUF.

Arbejdsmiljøredegørelsen fungerer som grundlag for HovedMEDs årlige arbejdsmiljødrøftelse. Mens der i arbejdsmiljøredegørelsen gennemgås data for det forudgående år, er arbejdsmiljødrøftelsen fremadskuende for det kommende år. Ved hver anden arbejdsmiljødrøftelse fastsætter HovedMED fokusområder for arbejdsmiljøarbejdet i BUF. Fokusområderne fra 2019-2021 har været arbejdsfællesskaber, fastholdelse af medarbejdere fra start til slut samt forebyggelse og håndtering af konflikter og voldsomme hændelser.

I Arbejdsmiljøredegørelsen for 2020 inkluderes resultaterne for trivselsundersøgelsen 2021, da besvarelsene er begrundet i 2019-2021, og resultaterne giver et indblik i det aktuelle arbejdsmiljø i BUF.

Læsevejledning

Arbejdsmiljøredegørelsen er opdelt i to dele: 1) Arbejdsmiljødata og 2) Overblik over arbejdsmiljøindsatser i BUF i 2020.

Første del starter med en kort gennemgang af hovedkonklusioner, hvorefter data bliver gennemgået fra side 6 til side 25. Fra side 26 til side 29 bliver de arbejdsmiljøindsatser der har været i BUF i 2020 gennemgået.

I gennemgangen af data sammenlignes der med tidligere år. Der skal her tages forbehold for, at der kan være ændringer i definitioner, fokusområder og grupperinger. Dette kan have betydning for sammenligneligheden, og vil fremgå ved de enkelte præsenterede data.

Der er vedlagt bilag, som uddyber redegørelsens datagrundlag. Disse bilag er Arbejdsmiljø Københavns (AMK) Tidlig Indsats- og timebankopgørelse, AMK's tendensobservationer og Trivselsundersøgelsen 2021 for Børne og Ungdomsforvaltningen (BUF).

God læselyst!

Hovedkonklusioner

Covid-19-pandemien har påvirket arbejdsmiljøet i BUF i 2020, og der kan ses både små bevægelser og markante forskydninger på næsten samtlige arbejdsmiljøområder på arbejdspladser i BUF. Nedlukningen i foråret, hjemmearbejde og ændringerne i organisering af arbejdsgange har haft betydning og har påvirket arbejdsmiljødata fra 2020. Under forårets nedlukning var der generelt mindre efterspørgsel på arbejdsmiljørådgivning. Efterspørgslen begyndte at stige igen i takt med den gradvise genåbning.

Covid-19 har altså betydning for muligheden for at sammenligne data fra 2020 med tidligere års resultater. Forvaltningen anbefaler derfor, at der ikke sammenlignes direkte og at eventuelle konklusioner på baggrund af data tages med forbehold.

Sygefravær

Sygefraværet 2020 endte på 13 dage i gennemsnit pr. medarbejder. Det er en stigning på 0,2 dage fra 2019, hvor sygefraværet lå på 12,8. Covid-19 udgør 0,9 dage af det samlede sygefravær i 2020. Sygefraværet er steget med 0,1 for lærere og 0,6 for pædagoger, mens det er faldet med 0,3 for pædagogmedhjælpere og -assistenter. Rengørings-/køkkenmedhjælpere og specialarbejdere har haft stigninger i sygefraværet i 2020, mens dagplejen har haft fald i sygefraværet.

Arbejdsulykker

Antallet af anmeldte arbejdsulykker er steget med 1% siden 2019. Der er i 2020 blevet anmeldt 470 smittetilfælde med Covid-19. Der er sket et fald på 12% i antallet af voldsulykker fra 2019-2020, men 'vold' udgør fortsat de fleste indberetninger. Specialskoler og specialfritidsinstitutioner står for størstedelen af det samlede antal arbejdsulykker i BUF, herunder størstedelen af voldsulykkerne. Medarbejdere med lavest anciennitet står fortsat for den største andel af de indberettede arbejdsulykker. Størstedelen af arbejdsulykkerne i kategorierne 'muskel/skelet-overbelastning' og 'faldulykker' sker i 0-6 års institutionerne.

Tilsyn og påbud fra Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet har i 2020 gennemført 167 tilsyn i BUF, der er givet 62 påbud og 52 grønne smileys. På skolerne er der flest påbud vedrørende 'ulykkesrisiko', mens der hos dagtilbud er flest påbud vedrørende 'ulykkesrisiko' og 'APV'.

Arbejdsmiljørådgivning fra Arbejdsmiljø København

BUF gjorde brug af 73% af forvaltningens timebankstimer i 2020, hvilket tilskrives Covid-19 nedlukning. I forårets nedlukning 2020 var der et markant fald og stort set ingen henvendelser til AMK. Størstedelen af opgaverne er i kategorien 'Organisationsudvikling, ledelse og psykisk arbejdsmiljø', som optager 85% af timeforbruget, i 2019 var det 65%. I 2020 er kun 8% af timeforbruget gået til fysisk arbejdsmiljø, i 2019 var det 13%.

Tidlig indsats fra Arbejdsmiljø København

Antallet af psykosociale forløb er faldet med 7,6% fra 2019 til 2020, mens faldet i de fysiske forløb er på 23%. I de fysiske forløb er 'ryg- og nakkelidelser' den dominerende henvisningsårsag med 58%. I psykosociale forløb er 'stress, udbrændthed og depression' den dominerende henvendelsesårsag, og årsag til 66% af tilmeldingerne med psykosociale problemer i 2020.

Krisehjælp og psykologisk bistand - SOS

Der er sket et fald i antallet af sager fra 891 i 2019 til 769 i 2020. Antallet af anvendte timer pr sag er steget til 4,3 fra 3,6, hvilket er på niveau med 2018. Henvendelsesårsagerne er, som i tidligere år, hovedsageligt 'stress og udbrændthed' (369 sager) og 'voldsomme hændelser' (133 sager).

Trivselsundersøgelsen 2021

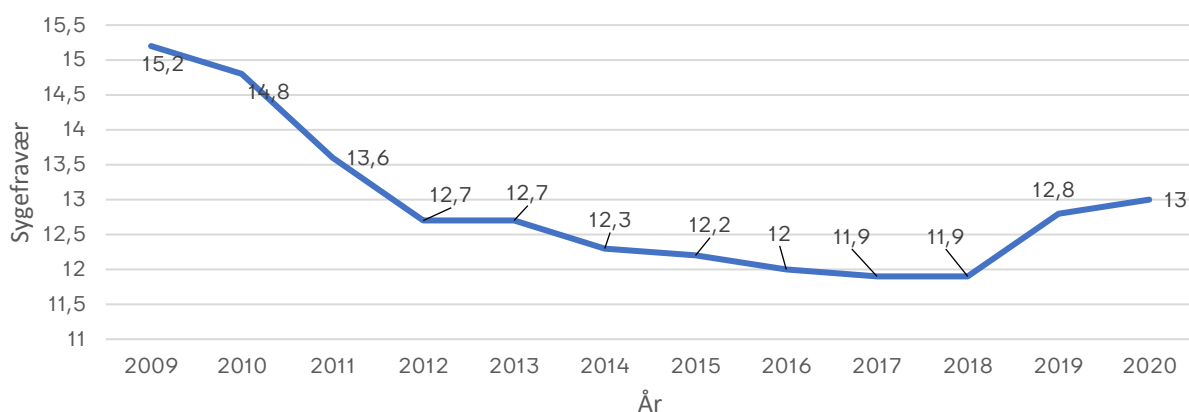
Der er i BUF fremgang på 8 ud af 10 trivselstemaer. Største fremgang er på temaerne 'nærmeste leder', 'indflydelse' og 'sundhedsfremme'. Udviklingen i oplevet fysisk vold i de seneste 12 måneder, er faldet med 1 et procentpoint (fra 17 % til 16 %). Trusler om vold er faldet (fra 9% til 7%), mobning, chikane eller diskriminerende handlinger er faldet (fra 9% til 8%) og seksuel chikane er faldet (fra 2% til 1%). Der er en spredning fra 3,6 til 6,8 i temaet 'trivsel og motivation', når der kigges på skoler, dagtilbud og selvejende institutioner.

Del 1: Data

I det følgende gennemgås data for sygefravær, arbejdsulykker, tilsyn og påbud, arbejdsmiljørådgivning og Tidlig Indsats samt for Trivselsundersøgelsen 2021.

Sygefravær

Figur 1: Gennemsnitligt fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat



Siden 2009 har ansattes sygefravær samlet set været faldende, men som det ses i Figur 1 er de seneste to år præget af stigninger i sygefraværet. I 2020 er sygdom som følge af Covid-19 indeholdt i årets samlede sygefravær. Andre Covid-19 relaterede fraværsårsager som fx hjemsendelse, karantæne og særlige risikogrupper indgår ikke i årets sygefravær. I 2020 udgør sygdom som følge af Covid-19 0,9 dage af det samlede sygefravær.

Tabel 1: Udvikling sygefraværsdagsværk fordelt på de største overenskomster	2018			2019			2020			
	Kort	Langt	Total	Kort	Langt	Total	Kort	Langt	Covid19	Total
Administrative og it mv	5,0	3,2	8,3	4,9	4,0	8,8	3,5	3,3	0,4	7,3
Akademikere	4,3	2,2	6,5	3,7	1,6	5,3	2,6	2,8	0,2	5,5
Dagplejere	6,5	9,9	16,4	5,6	15,4	21,0	5,1	10,7	1,2	17,0
Rengørings-/køkkenmedhjælper	4,9	7,3	12,3	4,9	7,0	11,8	4,0	10,7	0,7	15,4
Lærere m.fl.	6,8	4,4	11,2	6,9	4,6	11,5	5,6	5,1	0,8	11,6
Pædagoger	7,3	6,0	13,2	7,0	8,3	15,3	6,0	8,8	1,0	15,9
Pædagogmedhjælper og PAU	8,5	5,6	14,1	8,4	6,5	14,9	7,3	6,1	1,2	14,6
Syge- og sundhedspersonale	5,1	4,3	9,4	4,8	5,8	10,6	4,0	5,1	0,5	9,7
Specialarbejdere mv.	5,1	7,4	12,5	5,4	6,7	12,1	5,1	11,2	0,8	17,1
Tandklinikassistenter	6,7	5,7	12,3	6,8	5,0	11,8	7,0	5,1	0,9	13,1
Teknisk Service	5,3	5,7	11,0	4,6	10,0	14,6	3,5	11,8	0,4	15,7
Hele BUF	6,6	5,2	11,9	6,5	6,3	12,8	5,6	6,5	0,9	13,0

Kilde: ledelsesinformation personale

For størsteparten af faggrupperne, undtagen akademikere, administration og IT og teknisk service, udgør sygdom som følge af Covid-19 i 2020 mellem 0,5-1,2 dage i gennemsnit pr. medarbejder. For akademikere, administration og IT og teknisk service udgør sygdom som følge af Covid-19 mellem 0,2-0,4 dage.

Rengørings-/køkkenmedhjælpere og specialarbejdere har i 2020 stigninger i sygefraværet på henholdsvis 3,6 og 5,0, hvilket ikke kun kan tilskrives sygdom som følge af Covid-19. Pædagoger, lærere, tandklinikassistenter, teknisk service og akademikere har også stigninger i sygefraværet. For pædagoger og lærere udgør sygdom som følge af Covid-19 i 2020 henholdsvis 1,0 og 0,9 dage. Daglejen har i 2020 haft et større fald i sygefraværet på 4,0 dage, på trods af, at dagplejen er blandt de faggrupper, som i 2020 har haft det største sygefravær som følge af Covid-19. Syge- og sundhedspersonale, pædagogmedhjælpere og PAU samt administration og IT har i 2020 ligeledes et fald i sygefraværet på trods af, at sygdom som følge af Covid-19 fylder meget i fraværsbilledet.

Arbejdsulykker

Udvikling i forhold til fravær, ulykkestype og enhedstype

Tabel 2: Anmeldte arbejdsulykker i 2018-2020 fordelt efter fravær og ulykkesår	2018	2019	2020	Udvikling (%) 2018-2019	Udvikling (%) 2019-2020
Med fravær	381	398	810	4%	104%
Uden fravær	4971	6390	6052	29%	-5%
Hovedtotal	5352	6788	6862	27%	1%

I 2020¹ er der anmeldt 6862 arbejdsulykker i BUF, hvilket er en stigning på 1% siden 2019. Fra 2018 til 2019 steg antallet af anmeldte ulykker med 27%. Antallet af ulykker i 2020 med efterfølgende fravær² er 810, hvilket er en stigning på 104 procent, en stigning der hovedsageligt tilskrives Covid-19 relateret fravær.

Tabel 3: Anmeldte arbejdsulykker i 2018-2020 fordelt efter fravær, ulykkestype og ulykkesår	2018		2019		2020		Udvikling (%) 2018-2020		
	Med fra-vær	Uden fra-vær	Med fra-vær	Uden fra-vær	Med fra-vær	Uden fra-vær	2018 Total	2020 total	Udv.
Faldulykker	103	174	116	180	99	178	277	277	0%
Muskel/skelet overbelastning	90	105	99	202	94	141	195	235	21%
Stik og skæreskader	14	42	12	45	8	37	56	45	-20%
Vold	61	3567	54	4418	45	3887	3628	3932	8%
Andre ulykker	100	827	111	1222	547	1428	927	1975	113%
Uoplyst	13	256	6	323	17	381	269	398	48%
Hovedtotal	381	4971	398	6390	810	6052	5352	6862	28%

Note: 'Andre ulykker' omfatter de arbejdsulykker, der ikke falder ind under de øvrige ulykkestyper. 'Uoplyst' dækker over ulykker med mangelfulde oplysninger.

¹ Data for 2018-2020 er trukket fra SafetyNet d. 22-02-21. Der kan ske efterregistreringer af arbejdsulykker fra 2020 efter denne dato, som ikke er medtaget i denne redegørelse.

² Fravær er én dag eller mere

Tabel 3 viser, at der er sket en stigning på 28% i antallet af anmeldte ulykker i perioden 2018 –2020. Stigningen fordeler sig på alle ulykkestyper på nær 'faldulykker', som er på niveau med 2018, og 'stik og skæreskader', hvor der er sket et fald på 20%.

Kategorien 'vold' er steget med 8% siden 2018. Kategorien 'andre ulykker' rummer den største stigning sammenlignet med 2018, både med fravær (fra 100 til 547) og uden fravær (fra 827 til 1428). Stigningen i antallet af ulykker med fravær tilskrives hovedsageligt, at de Covid-19 relaterede arbejdsulykker fra 2020 inkluderes i denne kategori. Kategorien 'uoplyst' rummer den næststørste stigning på 48%. 'Uoplyst' og 'andre ulykker' kan fx indeholde ulykker som er relateret til vold, men som grundet registreringsmåden, er blevet kategoriseret i en af disse kategorier.

'Muskel/skelet-overbelastning' er steget med 21% fra 2018-2020, men fra 2019-2020 er der sket et fald både med fravær (fra 99 til 94) og uden fravær (fra 202 til 141).

Tabel 4: Anmeldte arbejdsulykker i 2020 fordelt efter ulykkestype og enhedstype	Faldulykker	Muskel /skelet overbelastning	Stik og skæreskader	Vold	Andre ulykker	Uoplyst	Hovedtotal
0-6 års institution	146	122	15	34	390	8	715
Børne- og ungdomstandplejen	1	0	10	1	10	0	22
Dagplejen	5	5	0	0	2	0	12
Ejendomsdrift og rengøring	7	7	1	2	12	0	29
KKFO/FI	34	21	2	73	100	0	230
Skole	39	31	3	477	236	21	807
Specialbørnehave	9	7	4	327	67	24	438
Specialfritidsinstitution	13	28	3	1596	430	132	2202
Specialskole	9	7	4	1410	684	213	2327
Storkøkken	0	0	1	0	2	0	3
Støtte- og kompetencepædagoger	2	4	0	7	12	0	25
Sundhedsplejen	3	1	0	0	6	0	10
Ungdomsskole	1	0	0	4	4	0	9
Øvrige	8	2	2	1	20	0	33
Hovedtotal	277	235	45	3932	1975	398	6862

Tabel 4 viser, at ulykkestypen 'vold' udgør 3932 af de i alt 6862 anmeldte arbejdsulykker i 2020, svarende til 57%. I overensstemmelse med det generelle billede er det specialskoler og specialfritidsinstitutioner, der tilsammen står for 66 % af arbejdsulykkerne. Herefter har skoler, 0-6års institutioner og specialbørnehaver indberettet flest ulykker, med henholdsvis 807, 715 og 438 arbejdsulykker, svarende til 12%, 10% og 6% af det totale antal arbejdsulykker.

Størstedelen af arbejdsulykkerne i kategorierne 'muskel/skelet-overbelastning' og 'faldulykker' sker i 0-6 års institutioner. Denne enhedstype står for 52% af faldulykkerne og 53% af ulykkerne i kategorien 'muskel/skelet-overbelastning'.

Covid-19

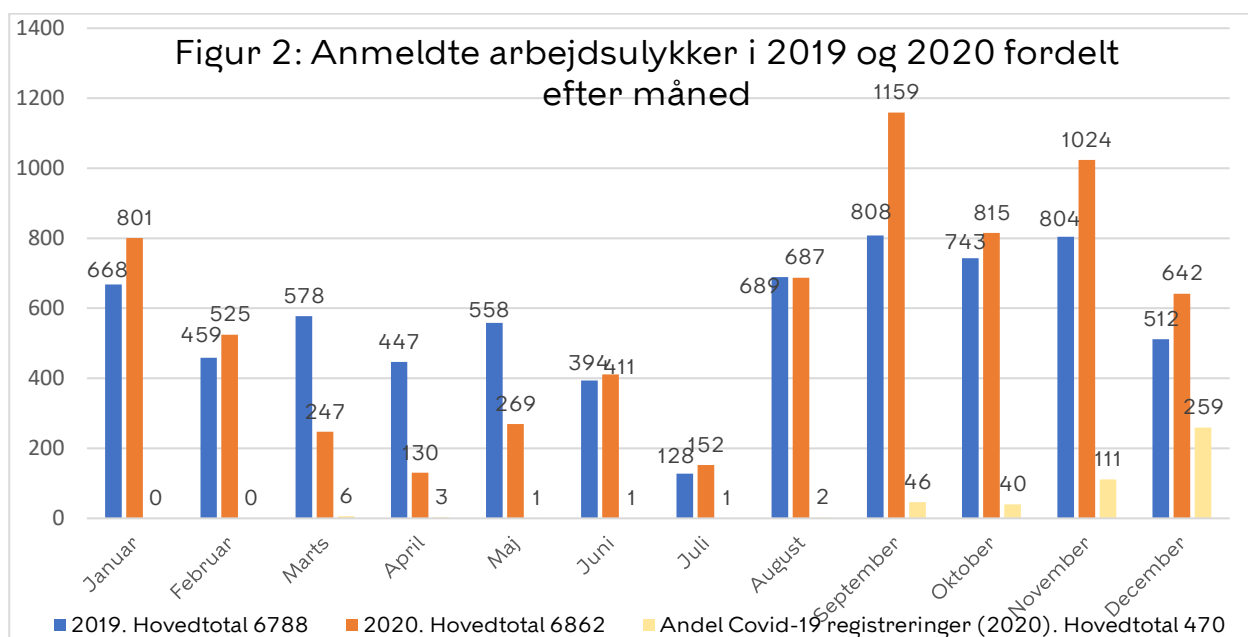
Covid-19 registreres som en arbejdsulykke, hvis der er en formodning om, at medarbejderen er blevet smittet i forbindelse med sit arbejde. Covid-19 relaterede arbejdsulykker indgår i statistikken under ulykkestypen 'andre ulykker'³.

Tabel 5: Registrerede tilfælde af Covid-19 smitte i BUF fordelt efter enhedstype	
0-6 års institution	252
KKFO/FI	42
Skole	103
Specialbørnehave	1
Specialfritidsinstitution	18
Specialskele	24
Støtte- og kompetencepædagoger	7
Sundhedsplejen	5
Ungdomsskole	3
Øvrige	15
Hovedtotal	470

Tabel 6: Registrerede tilfælde af Covid-19 smitte i BUF fordelt efter fraværslængde	
Fravær mindre end 1 dag	3
Fravær 1-3 dage	5
Fravær 4 - 6 dage	19
Fravær 7 - 13 dage	245
Fravær 14 - 20 dage	151
Fravær mindst 21 dage, men mindre end én måned	28
Fravær mindst én måned, men mindre end tre måneder	15
Fravær mindst tre måneder, men mindre end seks måneder	4
Hovedtotal	470

Note: Data er trukket fra SafetyNet d. 22-02-2020. Registrering af smittetilfælde efter denne dato fremgår ikke af statistikken

Af tabel 5 fremgår det, at der i 2020 er registreret 470 tilfælde af smitte med Covid-19. 0-6 års institutioner og skoler er de enhedstyper, hvor der er konstateret flest smittetilfælde. Tabel 6 viser, at størstedelen af smittetilfældene har medført fravær på 7-20 dage.



Fi-

Figur 2: Antal ulykker i 2019 og 2020 fordelt efter måned. Covid-19 registreringerne indgår i det månedlige antal af ulykker i 2020 (den orange søjle)

Figur 2 viser anmeldte arbejdsulykker i 2019 (den blå søjle) og 2020 (den orange søjle) fordelt efter måned. Den gule søjle angiver, hvor stor en andel af arbejdsulykkerne i 2020 (den orange søjle),

³ Data for 2018-2020 er trukket fra SafetyNet d. 22-02-21. Der kan ske efterregistreringer af arbejdsulykker fra 2020 efter denne dato, som ikke er medtaget i denne redegørelse.

som er Covid-19 relaterede. I foråret 2020 ses et stort fald i antallet af alle anmeldte arbejdsulykker sammenlignet med 2019, hvilket tilskrives forårets nedlukning. I efteråret ses en stigning i antallet af anmeldte smittetilfælde med Covid-19 særligt i november og december måned⁴.

Vold

Tabel 7: Antal voldsulykker fordelt fravær, år og udvikling	Antal volds- ulykker 2018	Antal volds- ulykker 2019	Antal volds- ulykker 2020	Udvikling 2018-2019	Udvikling 2019-2020
Med fravær	61	54	45	-11%	-17%
Uden fravær	3567	4418	3887	24%	-12%
Hovedtotal	3628	4472	3932	23%	-12%

Tabel 7 viser, at det samlede antal voldsulykker er steget 23% fra 2018-2019, og dernæst faldet med 12% fra 2019-2020. Antallet af voldsulykker med fravær har været faldende siden 2018. Det fremgår af nedenstående tabel hvordan udviklingen fordeler sig på enhedstyper.

Tabel 8: Anmeldte arbejdsulykker under ulyk- kestypen 'vold' fordelt efter enheds- type og ulykkesår	Antal volds- ulykker i 2018	Antal volds- ulykker i 2019	Antal volds- ulykker i 2020	Totale antal arbejdsulykker i 2020	Voldsulykkers andel af antal arbejdsulykker i 2020
0-6 års institution	25	41	34	715	5%
Børne- og ungdomstandplejen	3	5	1	22	5%
Dagplejen	0	0	0	12	0%
Ejendomsdrift og rengøring	2	3	2	29	7%
KKFO/FI	63	55	73	230	32%
Skole	423	484	477	807	59%
Specialbørnehave	374	362	327	438	75%
Specialfritidsinstitution	1310	1809	1596	2202	72%
Specialskele	1423	1707	1410	2327	61%
Storkøkken	0	1	0	3	0%
Støtte- og kompetencepædagoger	1	1	7	25	28%
Sundhedsplejen	1	0	0	10	0%
Ungdomsskole	0	2	4	9	44%
Øvrige	3	2	1	33	3%
Hovedtotal	3628	4472	3932	6862	57%

Tabel 8 viser antal anmeldte arbejdsulykker under ulykkestypen 'vold' fordelt efter enhedstype og ulykkesår, samt enhedstypernes totale antal anmeldte arbejdsulykker i 2020 og hvor stor en procentdel af anmeldte ulykker der er voldsulykker.

Tabel 8 viser, at der er et fald i antallet af voldsulykker på 540 siden 2019 (fra 4472 til 3932, svarende til 12%). Dette fald fordeler sig hovedsageligt på enhedstyperne specialskoler (fald på 297) og specialfritidsinstitutioner (fald på 213).

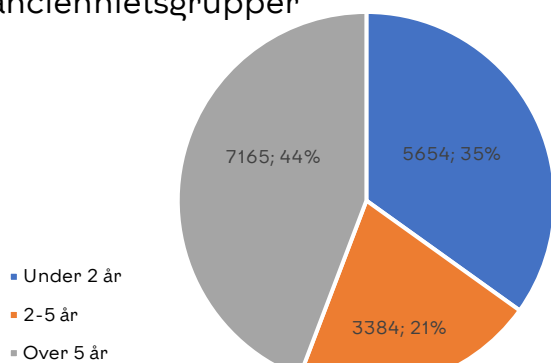
Specialbørnehaver og specialfritidsinstitutioner er de enhedstyper, hvor voldsulykker udgør den største andel af enhedstypens samlede antal anmeldte arbejdsulykker, med henholdsvis 75% og

⁴ Stigningen i september er under indflydelse af, at to enheder har indberettet markant flere ulykker i denne måned.

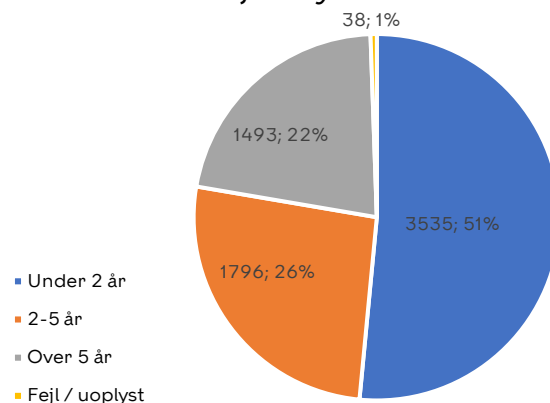
72%. Voldsulykker udgør 61% af de anmeldte arbejdsulykker på specialskoler og 59% af de anmeldte arbejdsulykker på skoler.

Anciennitet

Figur 3 Fastansatte medarbejdere fordelt på anciennitetsgrupper



Figur 4 Anciennitetsgruppernes andel af anmeldte arbejdsulykker i 2020



Figur 3: Kilde: OPUS-udtræk fra januar 2021. Ancienniteten er beregnet på baggrund af ansættelsestid i BUF. Tallene angiver antal fastansatte medarbejdere for hver anciennitetsgruppe, samt anciennitetsgruppens andel af fastansatte medarbejdere. Figur 4: Tallene angiver antal anmeldte arbejdsulykker for hver anciennitetsgruppe, samt anciennitetsgruppens andel af det totale antal anmeldte arbejdsulykker i 2020

Figur 3 viser, at lidt under halvdelen af BUF's fastansatte medarbejdere har været ansat i mere end 5 år (44%). De resterende fastansatte medarbejdere er henholdsvis 21% i anciennitetsgruppen '2-5 år' og 35% i anciennitetsgruppen 'under 2 år'. Figur 4 viser, at anciennitetsgruppen 'under 2 år', med 51%, står for den største andel af de indberettede arbejdsulykker. Anciennitetsgruppen '2-5 år' står for 26%, mens anciennitetsgruppen på 'over 5 år' står for 22%. 38 arbejdsulykker kan grundet mangelfulde eller fejlagtige oplysninger ikke placeres i en af de tre anciennitetsgrupper.

Tilsyn og påbud fra arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet er myndigheden på arbejdsmiljøområdet. I det følgende vises tal for tilsyn og påbud for årene 2018, 2019 og 2020.

I 2020 har der været 76 tilsyn på skoler, 87 på dagtilbud og 4 på administrative og bydækkende enheder. Der er i alt givet 62 påbud og 52 grønne smileys, og de fleste påbud er givet inden for kategorierne 'ulykkesrisiko', 'indeklima' og 'ventilation'. Der er variationer i både antallet af tilsyn og fokusområder fra år til år, og tallene kan derfor ikke direkte sammenlignes, men kan give et overblik over i hvilke kategorier, der kontinuerligt gives påbud.

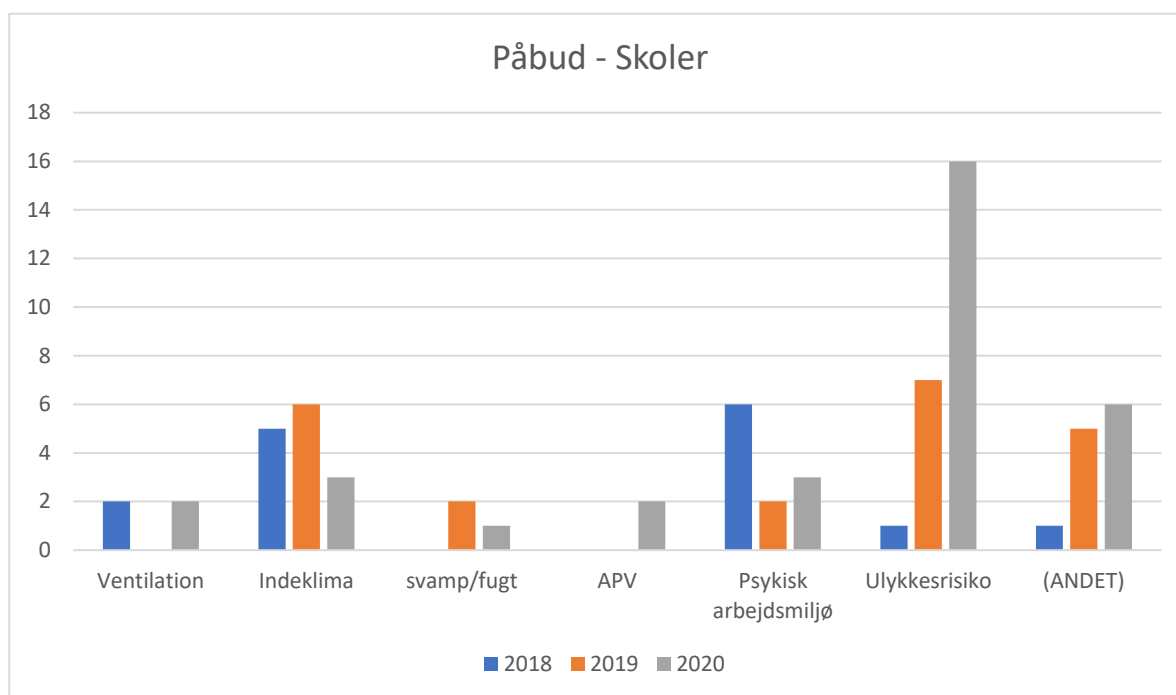
Fra august 2020 overgik alle fritidsinstitutioner til KKFO'er. KKFO'erne er i de nedenstående data for 2020 inkluderet under skoler. Derfor er der inkluderet flere enheder under skoler i 2020 ift. tidligere år. Ligeledes er der færre enheder inkluderet under dagtilbud i 2020.

Påbud på skoler

Antal påbud og smileys på skoler og KKFO'er

Tabel 9: År	Antal skoler og KKFO'er med påbud	Antal påbud på skoler og KKFO'er	Antal grønne smileys
2018	10	17	13
2019	12	23	12
2020	19	33	20

Figur 5: Antallet af påbud på skoler fordelt på år og kategori



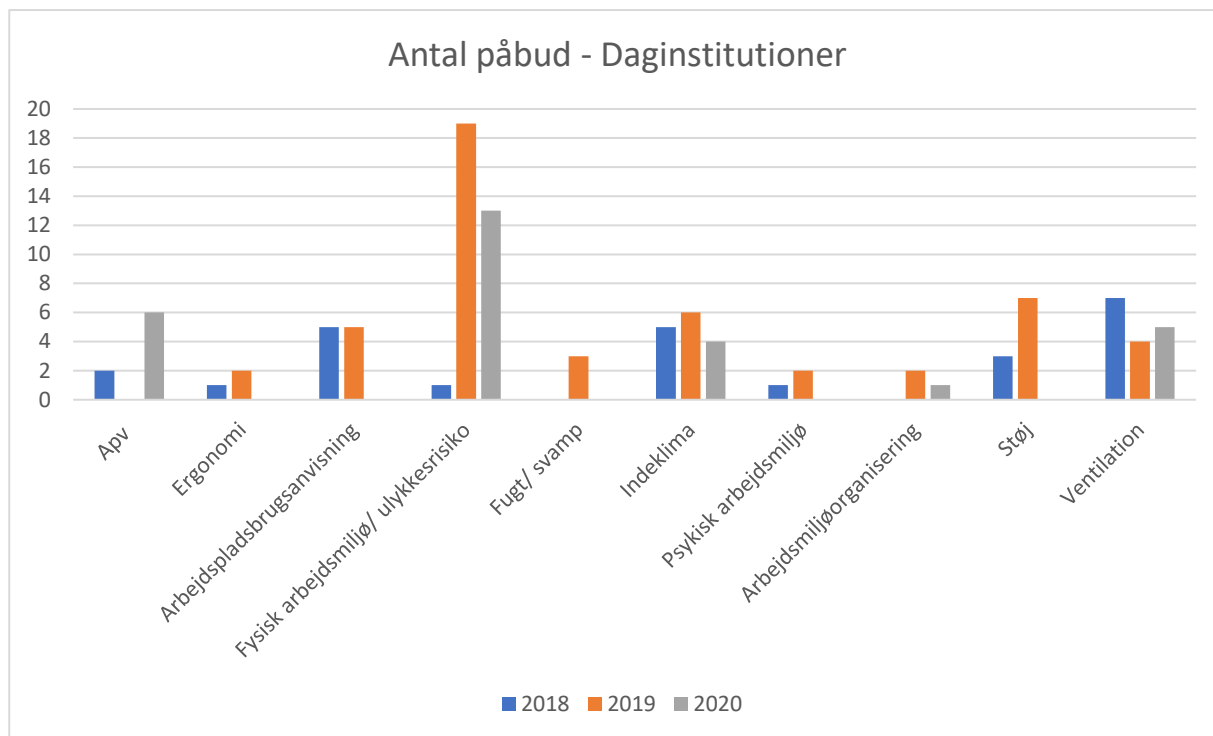
I 2020 er der givet 33 påbud på skoler og KKFO'er og 20 Grønne smileys. Det fremgår af figur 5, at der på skoleområdet er afgivet flest påbud vedrørende 'ulykkesrisiko' og kategorien 'andet' i 2020. 'Ulykkesrisiko' kan handle om risiko for at snuble over løse genstande på gulvet eller faldrisiko på trapper. Påbud i kategorien 'andet' kan være rådgivnings- eller undersøgelsespåbud fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, f.eks. Arbejdsmiljø København.

Påbud på dagtilbud

Antal påbud og smileys på dagtilbud

Tabel 10: År	Antal dagtilbud med påbud	Antal påbud på dagtilbud i alt	Antal grønne smileys
2018	16	29	21
2019	27	49	37
2020	23	29	29

Figur 6: Antallet af påbud på dagtilbud, fordelt på år og kategori



Der er i 2020 afgivet 29 påbud på dagtilbud og 29 grønne smileys. På ovenstående figur ses det, at der på institutionsområdet er afgivet flest påbud om 'fysisk arbejdsmiljø/ulykkesrisiko' og 'apv' i 2020. Der er ligesom i 2019 fortsat en del påbud vedrørende fysisk arbejdsmiljø/ulykkesrisiko samt indeklima og ventilation.

Påbud på administrative og bydækkende enheder

Antal påbud og smileys på administrative og bydækkende enheder

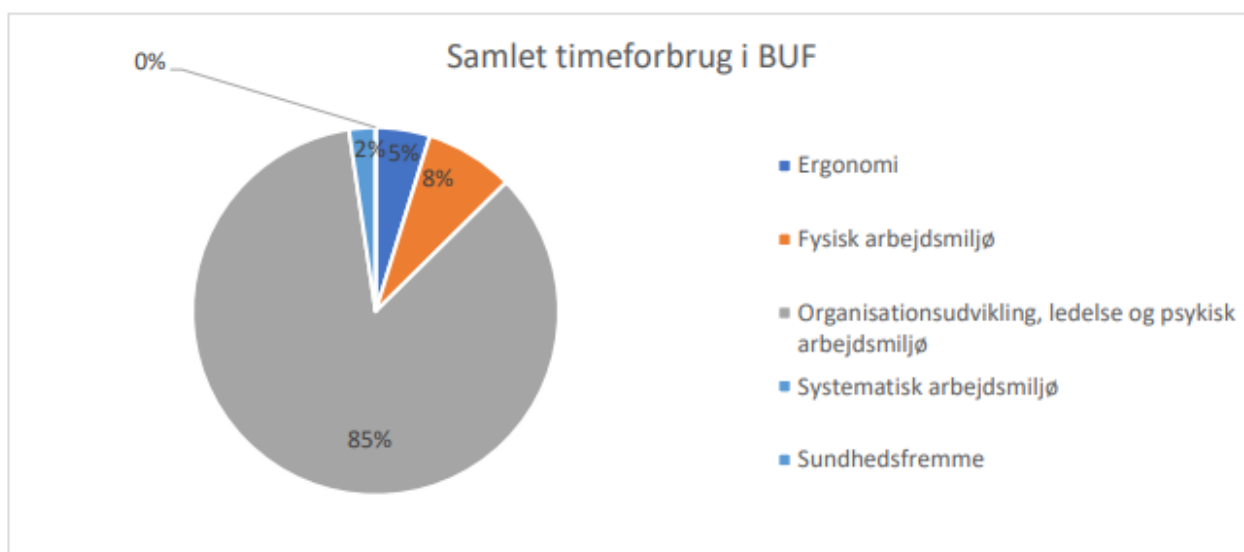
År	Antal administrative og bydækkende enheder med påbud	Antal påbud på administrative og bydækkende enheder i alt	Antal grønne smiley
2018	2	2	3
2019	4	4	0
2020	0	0	3

Der er givet 3 grønne smileys og ikke nogen påbud på de administrative og bydækkende enheder i 2020.

Arbejdsmiljørådgivning fra Arbejdsmiljø København

BUF har gjort brug af 73% af forvaltningens timebankstimer i 2020⁵. Årsagen til at timebanken ikke blev anvendt til fulde skyldes forårets Covid-19 nedlukning, som medførte en markant nedgang i antallet af henvendelser. Alle henvendelser om rådgivning blev imødegået i 2020, med undtagelse af det organisationspsykologiske område, hvor der, pga. større efterspørgsel i efteråret, blev rykket nogle opgaver til 2021.

Figur 7: Overblik over timeforbrug til arbejdsmiljørådgivning



'Organisationsudvikling, ledelse og psykisk arbejdsmiljø' er, ligesom i forudgående år, den dominerende rådgivningstype med 85% af timeforbruget. I 2018 og 2019 udgjorde kategorien henholdsvis 70% og 65%.

Som det ses i figur 7, optager 'ergonomi' i 2020 5% af timebankstimerne, mens det var henholdsvis 9% i 2018 og 8% i 2019. 'Fysisk arbejdsmiljø', som udgjorde 12% i 2018 og 13% i 2019, er i 2020 8% af timeforbruget. I 2020 optager 'systematisk arbejdsmiljø' 2%, mens det var 9% i 2018 og 13% i 2019. 'Systematisk arbejdsmiljø' indeholder underkategorien *trivselsundersøgelse* og varierer derfor meget fra år til år. Kategorien 'sundhedsfremme' optager i 2020 0%.

Arbejdsmiljø Københavns kvalitative observationer⁶

AMK supplerer kvantitative data i Årsrapporten med kvalitative observationer af tendenser i BUF. Observationerne vedrører AMK's opgaver i BUF og er således ikke generelle for hele BUF, men giver et billede af hvilke udfordringer, der ligger til grund for BUF's brug af AMK.

⁵ Ubrugte timer, der udgør under 45% af den samlede timebank bortfalder. Dermed bortfaldt 492 timebankstimer d 1. juli 2020. Jf. grundaftale om timebanken.

⁶ Uddybes i bilaget AMK's tendensobservationer

Under forårets nedlukning var der hos AMK's Rådgivning en meget lille efterspørgsel, men i efteråret oplevede mange arbejdspladser, at både gamle og nye problemstillinger og konflikter blussede op, og efterspørgslen steg igen.

Coronarelaterede arbejdsmiljøproblemstillinger

Adskillelse, fx på tværs af afdelinger, har vanskeliggjort vedligeholdelsen af de organisatoriske arbejdsfællesskaber, hvilket har haft konsekvenser for sammenhængskraften på flere arbejdspladser. Oplæring af nyansatte har været nedprioriteret og en del af det systematiske arbejdsmiljøarbejde, fx vedrørende fysisk arbejdsmiljø, er blevet sat i bero i 2020. En del ledere, særligt nye ledere, har manglet den kollegiale sparring i deres ledelsesteams, da Covid-19relaterede tiltag har medført nedskalering eller aflysninger af ledernetværk og -samvær. Der har været bekymring for smitte med Covid-19 og AMK har registreret mange henvendelser til Arbejdsmiljølinjen fra daginstitutioner og skoler vedrørende hygiejnerådgivning. Covid-19 har også medført at kommunikationen med forældre er blevet mere omfattende og vanskelig, blandt andet i forbindelse med nye restriktioner og retningslinjer.

Ledelsesopgaven og lederlivet på daginstitutioner og skoler

Lederne har oplevet ledelsesopgaven som paradoksalt og overvældende pga. de mange forandringer og omlægninger Covid-19 medførte i 2020. Nogle ledere har givet udtryk for en oplevelse af vedvarende travlhed, mangelfuldt netværk og ensomhed eller manglende kompetencer til at løse opgaverne.

Forældrekontakten på skole- og dagtilbudsområdet

Der kan ses et behov for om mere omfattende kommunikation med forældre. AMK's "Styrket Forældrekontakt" er et tilbud, som stadig flere ledere har interesse for.

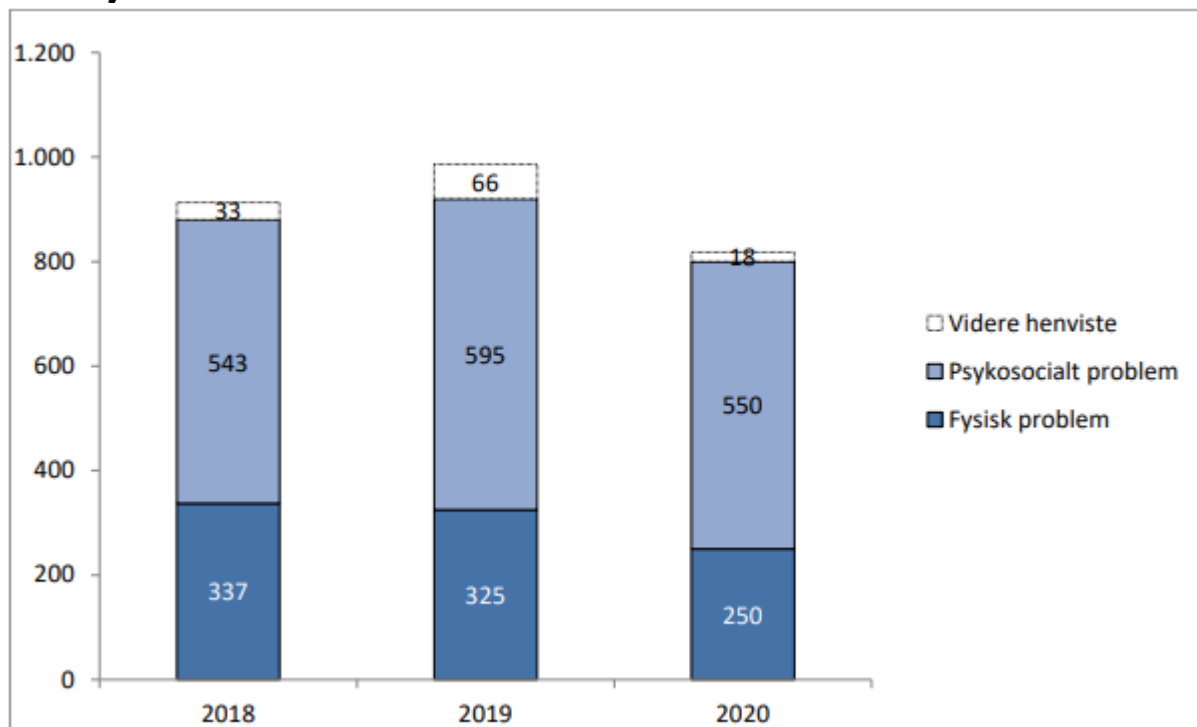
Arbejdsfællesskaberne udfordres af rekrutteringsvanskeligheder

Rekrutteringsvanskeligheder, særligt på dagtilbudsområdet, har betydning for arbejdsmiljøet. Ligeledes har mange lederskrift, eller lange perioder uden leder, konsekvenser for arbejdsfællesskabet. Generelt er velfungerende trioer afgørende for robustheden på arbejdspladsen.

Det fysiske arbejdsmiljø på skoler og dagtilbud

Der er potentiale i at styrke den systematiske forebyggende indsats i forhold til det fysiske arbejdsmiljø. Muskler- og ledsmerter er fortsat en kilde til sygefravær i daginstitutioner. "Fastholdelse fra start til slut" kan styrkes med inddragelse af forbedring af det fysiske arbejdsmiljø. Der opleves mangel i informationsflowet vedrørende fysisk arbejdsmiljø, hvilket har betydning for både ledere og trions viden om hvilke opgaver de har ift. det fysiske arbejdsmiljø.

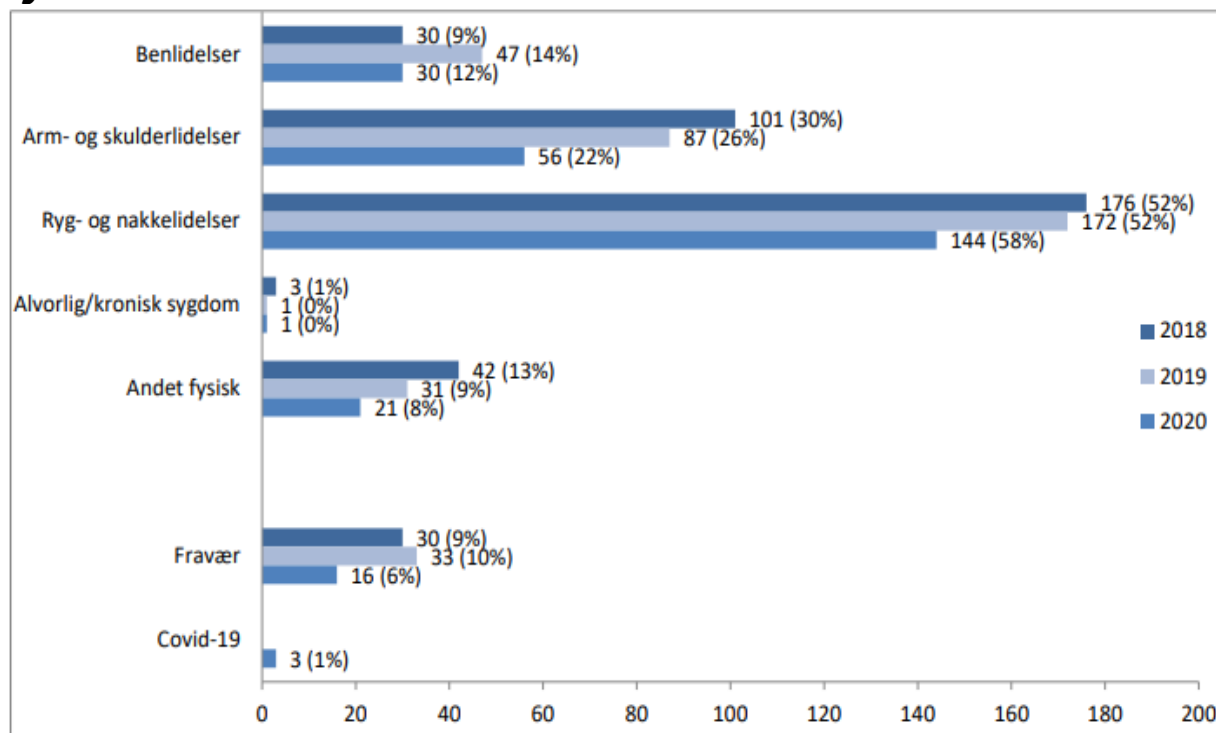
Tidlig Indsats



Figur 8: Overblik over TI-forløb

Figur 8 viser udviklingen i efterspørgslen af TI-forløb 2018-2020 i BUF fordelt på forløb med henholdsvis fysiske og psykosociale problemstillinger. De psykosociale forløb udgør i hele perioden hovedparten af forløbene. Faldet i antallet af TI-forløb fra 2019 til 2020 viser sig både inden for de psykosociale og de fysiske forløb. I de fysiske forløb er der et fald på 23% fra 2019-2020. Antallet af psykosociale forløb er faldet med 7,6% fra 2019 til 2020. Der ses ligeledes et fald i antallet af videre henviste tilmeldinger. I 2020 blev 18 tilmeldinger til psykologforløb viderehenvist til andet tilbud, fordi Tidlig Indsats vurderede dette mere relevant eller fordi den tilmeldte medarbejder allerede havde modtaget hjælp fra et andet tilbud, fx SOS.

Fysiske forløb



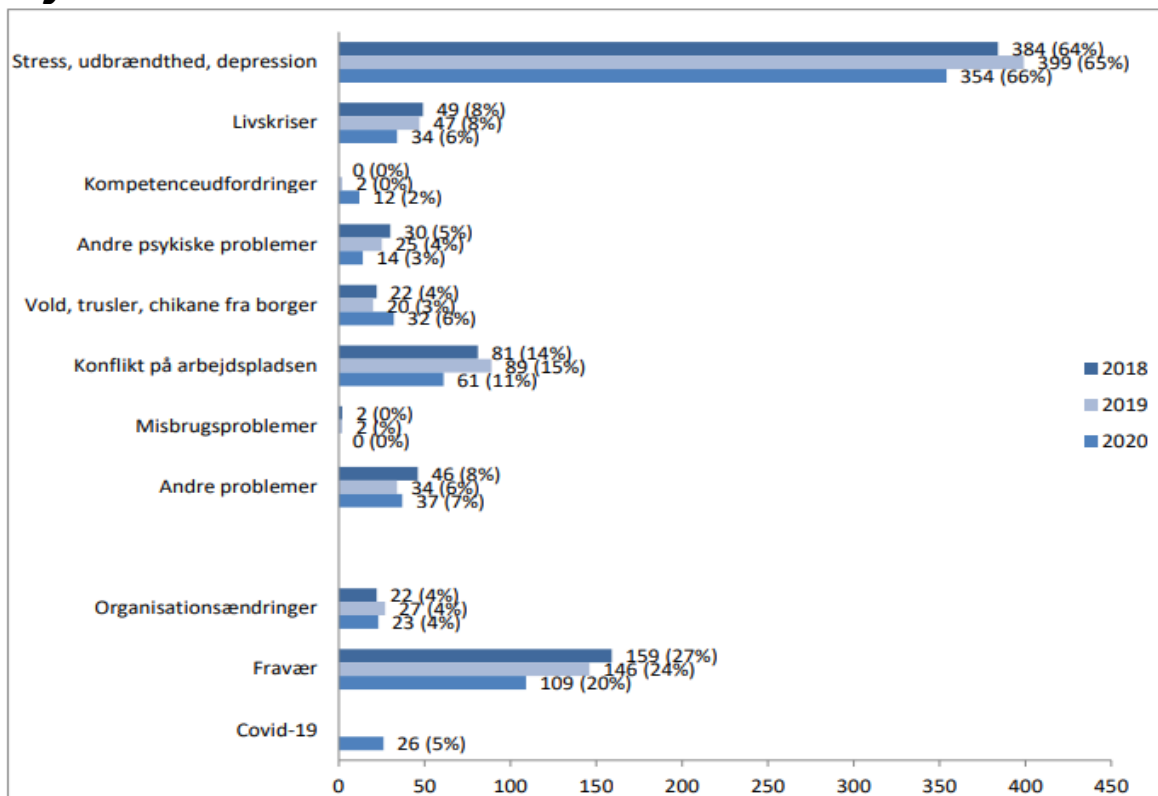
Figur 9 viser årsager til henvendelse afsluttede fysiske forløb 2018-2020 (antal og procent). 'Fravær' og 'Covid-19' er supplerende henvendelsesårsager.

I Figur 9 fremgår faldet i antallet af fysiske forløb tydeligt.

Det er fortsat 'ryg- og nakkelidelser' der er den dominerende henvisningsårsag, med 58% af de afsluttede forløb i 2020. 'Arm- og skulderlidelser' er den næsthøjest hyppigste henvendelsesårsag, og udgør 22%.

'Fravær' er angivet som supplerende henvendelsesårsag i 6% af forløbene i 2020, i 2019 var det i 10% af henvendelsesårsagerne. Der er i 3 forløb registreret 'Covid-19' som supplerende årsag, enten direkte i form af smitte med Coronavirus, eller indirekte ved at have påvirket arbejds- og privatlivet for medarbejderne. Der er ikke blevet registreret systematisk på 'Covid-19' som supplerende årsagskategori i en del af 2020 og derfor er det reelle tal sandsynligvis lidt højere.

Psykosociale forløb

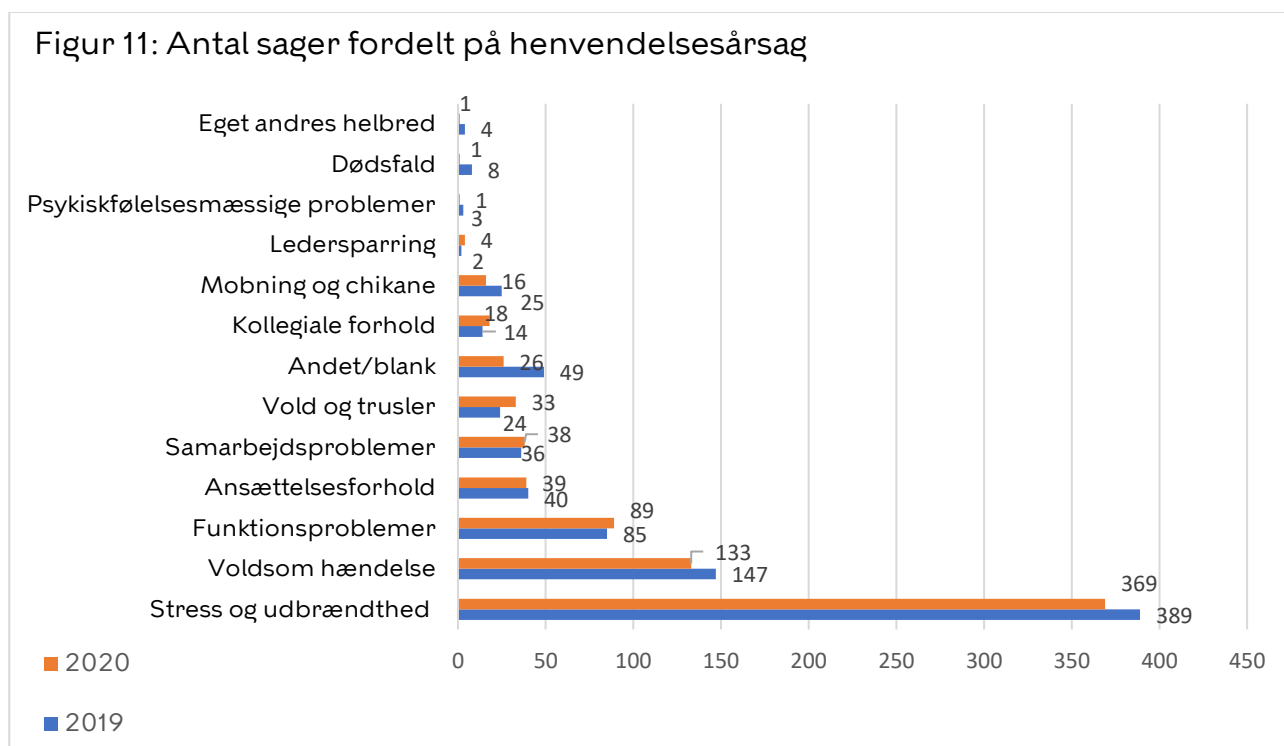


Figur 10: Årsager til henvendelse. Afsluttede psykosociale forløb i perioden 2018-2020 (antal og procent). 'Organisationsændringer', 'fravær' og 'Covid-19' er supplerende henvendelsesårsager.

Fordelingen af de psykosociale henvendelsesårsager fremgår af Figur 10. 'Stress, udbændthed og depression' er, som i de tidligere år, den dominerende henvendelsesårsag og er i 2020 årsag til 66% af tilmeldingerne. Den næsthøypigste årsag er 'konflikter på arbejdspladsen', som i 2020 udgør 11% af tilmeldingerne.

'Fravær' er fortsat supplerende henvendelsesårsag i en stor del af de psykosociale forløb. I 2020 er andelen af psykosociale forløb med 'fravær' som supplerende henvendelsesårsag 20% mens den i 2019 var 24%. I 5% af de psykosociale forløb er Covid-19 registreret som supplerende årsag.

Krisehjælp og psykologisk bistand – SOS



Figur 11 viser antal sager fordelt på henvendelsesårsag for henholdsvis 2019 og 2020.

SOS International yder akut krisehjælp og psykologisk bistand vedrørende arbejdsrelaterede problemstillinger. I 2020 har SOS i alt 769 oprettede sager i BUF, i 2019 var der 891 sager. Som det fremgår i figur 11, er de hyppigste henvendelsesårsager i 2020 'stress og udbrændthed' med 369 sager, 'voldsomme hændelser' med 133 sager og 'funktionsproblemer' med 89 sager.

Det gennemsnitlige timeforbrug pr. sag lå i 2019 på 3,6, mens det i 2020 har været 4,3, hvilket er på niveau med 2018. Der er ikke blevet henvist sager fra SOS til Tidlig indsats i 2020 - i 2019 blev 5 sager viderehenvist til Tidlig Indsats. I efteråret har antallet af sager ligget på niveau med tidligere år, mens de i foråret lå under.

Trivselsundersøgelsen 2021

Svarprocenten for trivselsundersøgelsen 2021 er på 82%. Det svarer til, at 14.079 ud af 17.069 BUF-medarbejdere har svaret. Svarprocenten var 85% i 2019 og 80% i 2017.

Resultater

Tabel 12 viser gennemsnit for temaerne i trivselsundersøgelser i BUF fra hhv. 2017, 2019 og 2021.

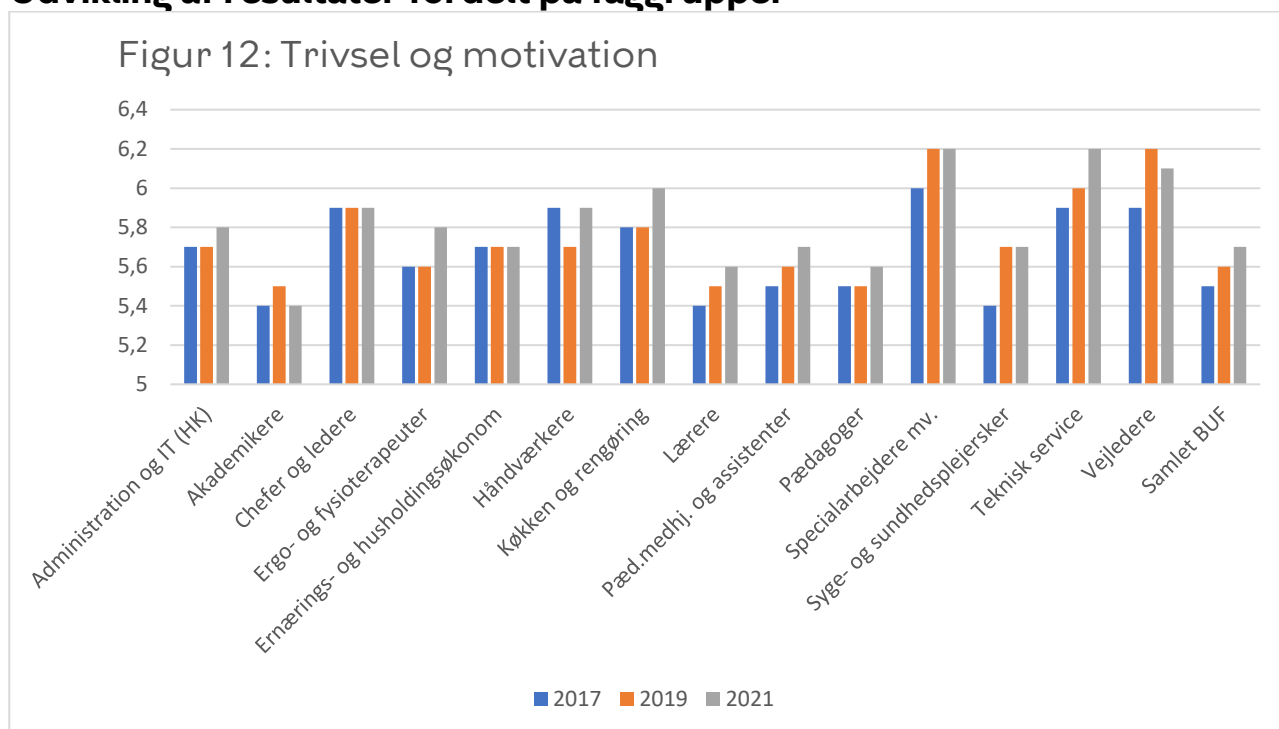
Temaer	2017	2019	2021
Trivsel og motivation	5,5	5,6	5,7
Indhold i arbejdet	5,6	5,7	5,8
Arbejdsfællesskaber*	5,4	5,5	5,5
Indflydelse	4,9	4,9	5,1
Nærmeste leder	5,4	5,5	5,7
Ledelsen	5,5	5,7	5,8
Læring og udvikling	5,4	5,5	5,5
Håndtering af krav i arbejdet	5,3	5,4	5,5
Fysisk arbejdsmiljø	4,7	4,8	4,9
Sundhedsfremme	4,5	4,6	4,8

Tabel 12. *Temaet 'Arbejdsfællesskaber' var i 2017 og 2019 'Samarbejde om den fælles opgave'.

Generelt ses fremgang på 8 ud af 10 temaer, hvoraf den største fremgang på 0,2 er ved temaerne 'nærmeste leder', 'indflydelse' og 'sundhedsfremme'. Den relative niveaumæssige fordeling på tværs af temaer er stort set uændret; medarbejderne er således fortsat generelt positive i oplevelsen af indholdet i arbejdet (5,8), men mindre positive i forhold til indflydelse (5,1). Der er også fremgang i tilfredsheden med det fysiske arbejdsmiljø og sundhedsfremme, men de to kategorier er fortsat dem der vurderes lavest, med henholdsvis 4,9 og 4,8.

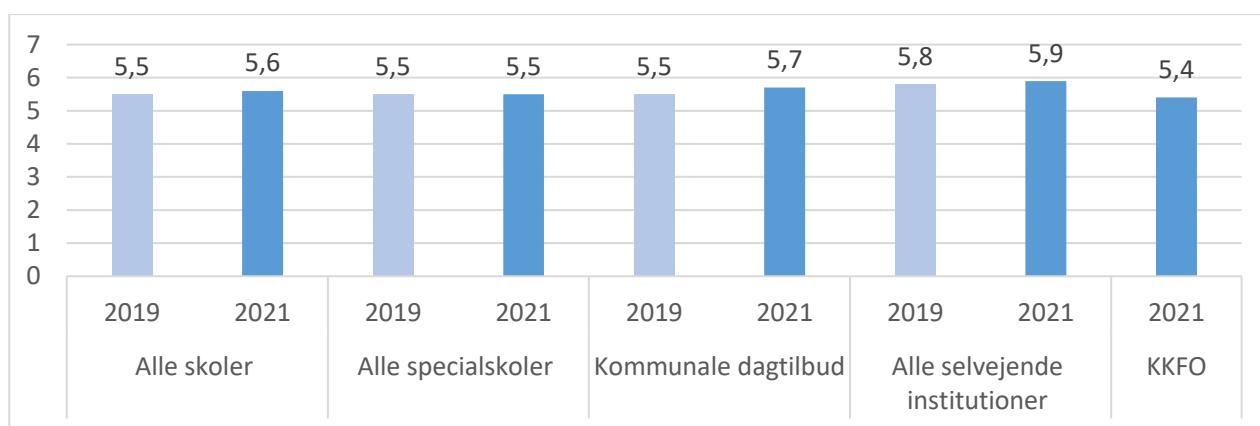
Det højest vurderede enkelt-spørgsmål er, med et gennemsnit på 5,9, "Er der et tillidsfuldt samarbejde mellem dig og dine kolleger?" Mens det lavest vurderede enkelt-spørgsmål, med et gennemsnit på 4,5, er "Kan du udføre dit arbejde uden at være generet af uro og støj?"

Udvikling af resultater fordelt på faggrupper



Figur 12 viser faggruppernes gennemsnit i temaet trivsel og motivation, i 2017 (TU17), 2019 (TU19) og 2021 (TU21).

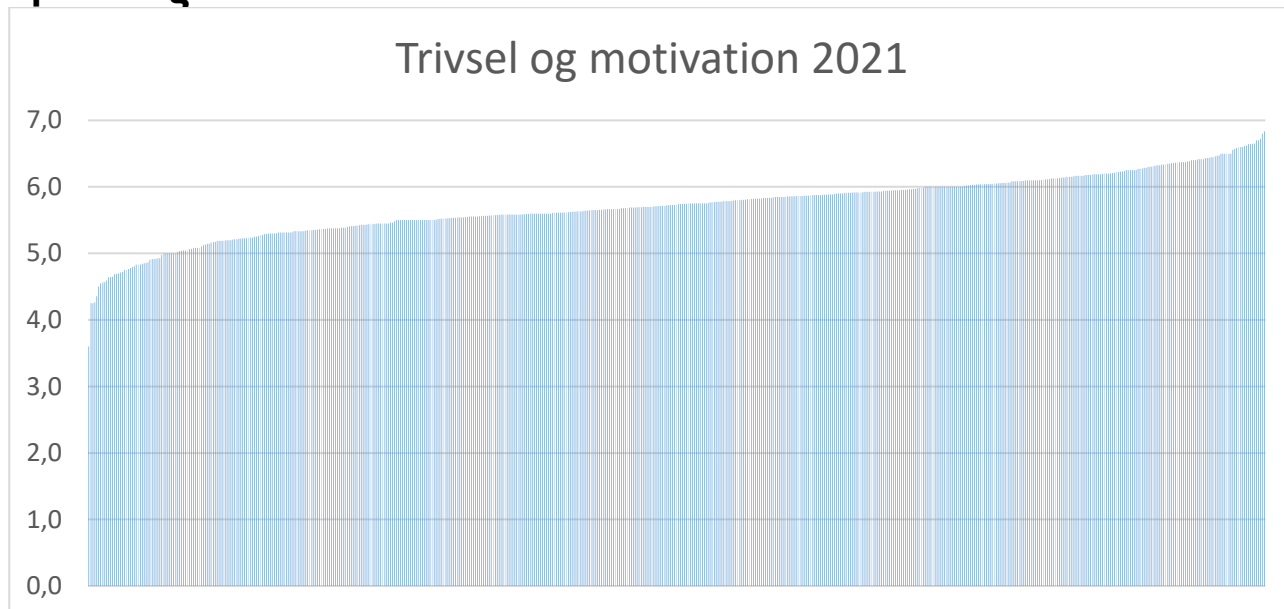
De faggrupper, der ligger højest på det overordnede tema, trivsel og motivation, er teknisk service og specialarbejdere med 6,2 og vejledere og køkken/rengøring med henholdsvis 6,1 og 6,0. Den faggruppe, der ligger lavest på trivsel og motivation er akademikere med 5,4. Akademikere og vejledere er de eneste to faggrupper, hvor der ses et fald i temaet trivsel og motivation fra TU19 til TU21. Den største stigning er hos teknisk service, håndværkere, køkken og rengøring samt ergo- og fysioterapeuter, der ligger 0,2 højere end i 2019. Både lærerne og pædagogerne er steget fra 5,5 til 5,6, mens pædagogmedhjælpere og assistenter er steget fra 5,6 til 5,7.



Figur 13 viser udvikling i trivsel og motivation fordelt på enhedstyper i 2019 (TU19) og 2021 (TU21).

Figur 13 viser en stigning i vurderingen af temaet trivsel og motivation ved skoler, kommunale dagtilbud og selvejende institutioner, mens den gennemsnitlige vurdering af trivsel og motivation på specialskoler er 5,5 i både 2019 og 2021. KKFO'erne ligger på 5,4 i 2021⁷.

Spredning



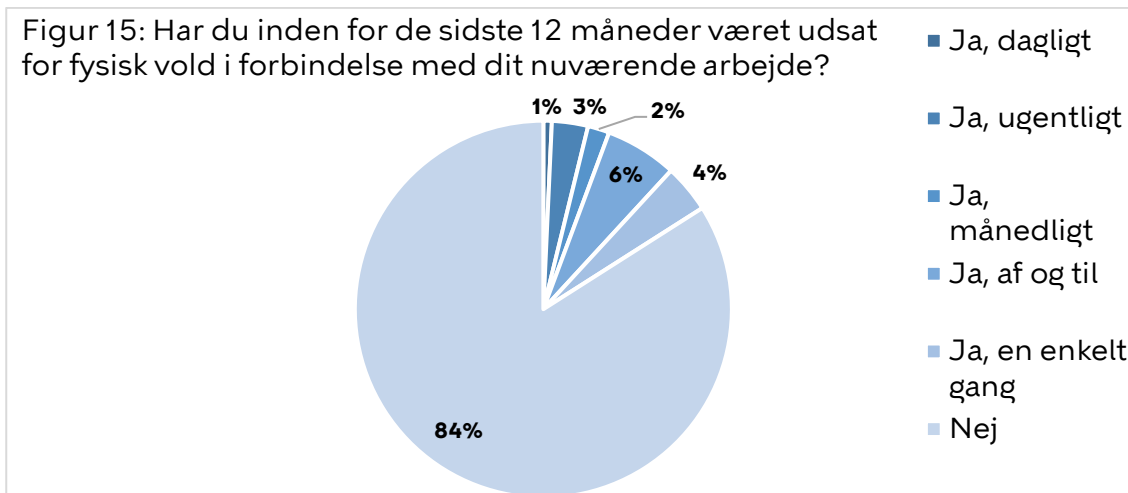
Figur 14 viser spredningen af enhederne i BUF ud fra temaet trivsel og motivation sammenholdt med øvrige temaer.

Som det ses af ovenstående figur, er der stor spredning i 'trivsel og motivation' blandt enhederne i BUF. Selve temaet 'trivsel og motivation' vurderes mellem 3,6 og 6,8.

Krænkende adfærd

Resultaterne af TU21 viser, at 16% af medarbejderne i BUF inden for de sidste 12 mdr. har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde. Det er et fald på 1,3 procentpoint fra 2019, hvor andelen var 17,3%. 2.249 af medarbejderne, der har besvaret trivselsundersøgelsen, svarer at de har været udsat for fysisk vold på deres arbejde inden for det seneste år. Hvis forekomsten af vold opdeles efter hyppighed, kan 6 pct. af volden karakteriseres som hyppig (dvs. 'månedligt', 'ugentligt' eller 'dagligt'), mens 10 pct. er 'en enkelt gang' eller 'af og til' (jf. figur 15).

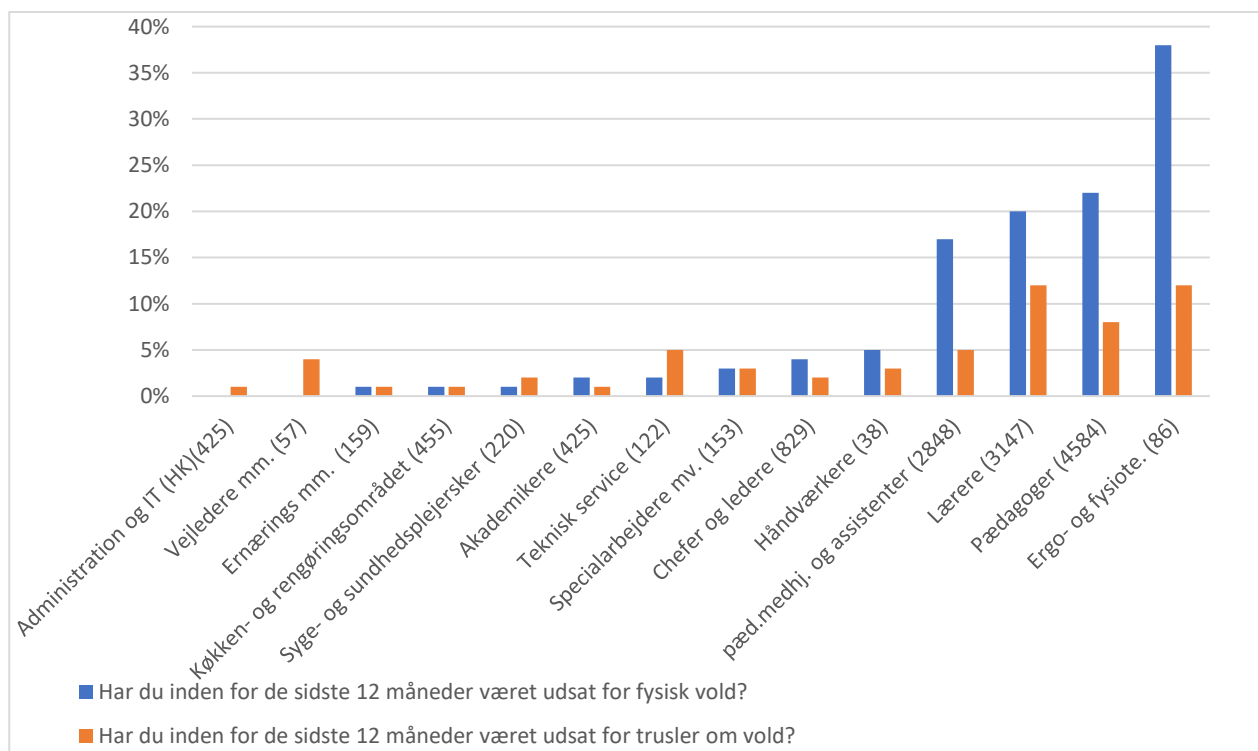
⁷ Alle fritidsinstitutionerne overgik i august 2020 til KKFO'er, der er derfor ikke sammenlignelige tal for KKFO'er i TU19.



Figur 15: Fordeling af svar på spørgsmålet "Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk vold"

92% af den fysiske vold kommer fra "borgere/brugere/pårørende", dvs. hovedsageligt børn og unge i BUFs tilfælde. 6% ønsker ikke at oplyse volds-kilden. 20,7% af de medarbejdere, der har været udsat for fysisk vold, har ikke nævnt det for deres leder, TR eller AMR.⁸

Figur 16 viser hvor mange procent af de respektive faggrupper der har besvaret at de har været udsat for henholdsvis 'fysisk vold' og 'trusler om vold'.



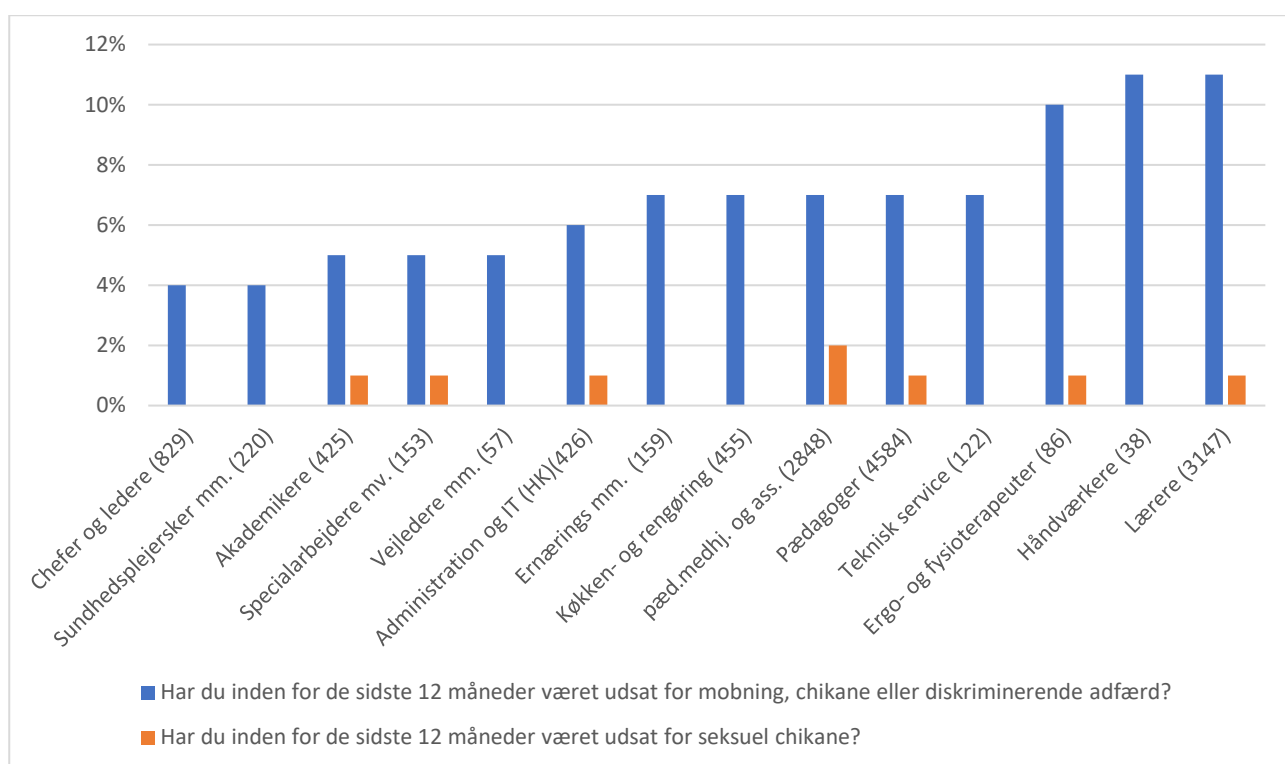
Figur 16: overblik over hvor mange procent af de respektive faggrupper der har besvaret at de har været udsat for henholdsvis fysisk vold og trusler om vold

⁸ Se evt. Trivselsundersøgelsen 2021 for Børne og Ungdomsforvaltningen (BUF)

22% af pædagogerne, 20% af lærerne og 17% af pædagogmedhjælpere og -assistenter tilkendegiver, at de har oplevet fysisk vold. Den faggruppe der oplever mest vold, er ergo- og fysioterapeuterne, hvor 38% af de 86 medarbejdere der har besvaret trivselsundersøgelsen tilkendegiver, at de har oplevet fysisk vold.

12% af lærerne, 8% af pædagogerne og 5% af pædagogmedhjælpere og -assistenter besvarer, at de har været udsat for trusler om vold. Det i næsten alle tilfælde fra brugere, at der opleves vold og trusler.

Figur 17 viser overblik over hvor mange procent af de respektive faggrupper der har besvaret at de har været udsat for henholdsvis 'mobning, chikane eller diskriminerende adfærd' og 'seksuel chikane'.

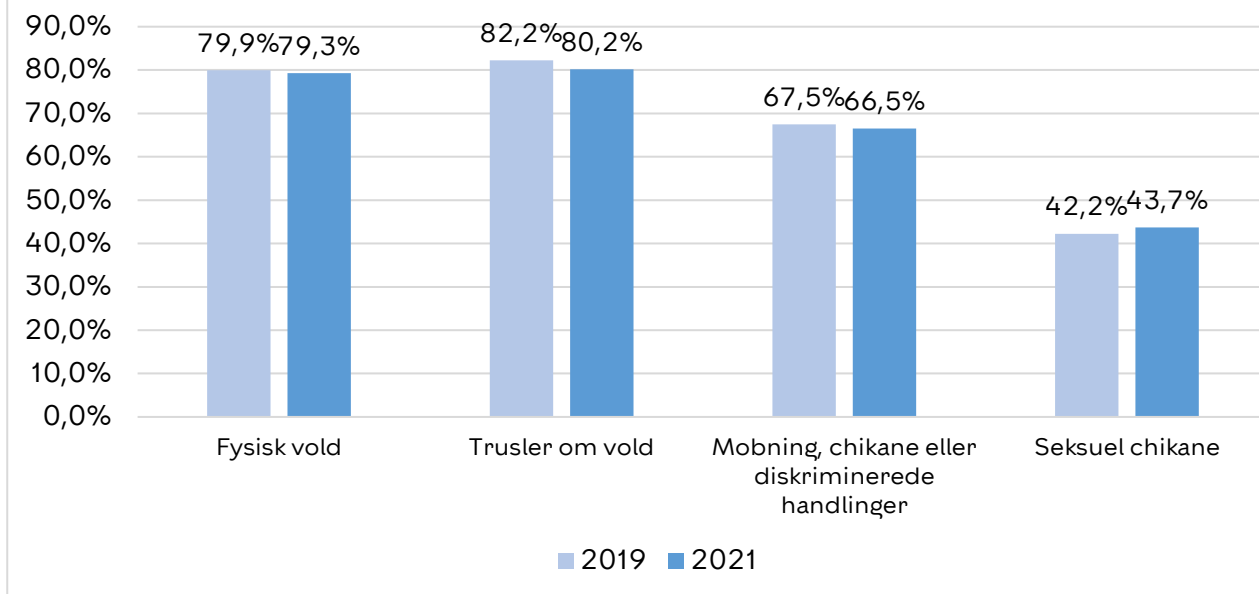


Figur 17: overblik over hvor mange procent af de 14 faggrupper der har besvaret at de har været udsat for henholdsvis mobning, chikane eller diskriminerende adfærd og seksuel chikane

11% af de 3147 adspurgte lærere tilkendegiver, at de har været udsat for mobning, chikane eller diskriminerende adfærd inden for de sidste 12 måneder. I faggrupperne håndværkere og ergo- og fysioterapeuter ligger besvarelsene på hhv. 11% af håndværkerne og 10% af fysioterapeuterne. For pædagoger og pædagogmedhjælpere ligger besvarelsen på 7%.

Den faggruppe der udsættes for mest seksuel chikane, er pædagogmedhjælpere og assistenter, svarende til 2%.

Figur 18: Samlet BUF - Andel der har oplevet krænkende adfærd og har svaret ja til spørgsmålet "Har du fortalt en leder, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen om problemet?"



Figur 18 viser hvor stor en andel af respondenterne, som har været udsat for krænkende adfærd, der har fortalt det til en leder, TR eller AMR.

Det ses i figur 18, at ca. 80% af de medarbejdere der har svaret at de er blevet udsat for fysisk vold eller trusler om vold, har fortalt om dette til enten deres leder, TR eller AMR. 66,5% af de medarbejdere der er blevet udsat for mobning, chikane eller diskriminerende handlinger svarer, at de har fortalt det til leder, TR eller AMR. For medarbejderne, der har oplevet at være udsat for seksuel chikane, er andelen 43,7%.

På spørgsmålet "Er der gjort en indsats for, at der tages hånd om det (krænkende adfærd) på arbejdspladsen" er tendensen i besvarelserne, at der er flere som oplever at der tages hånd om det, når det omhandler fysisk vold og trusler, mens færre oplever det på spørgsmålet om krænkende mobning/diskriminerende handlinger og seksuel chikane.

Del 2: Arbejdsmiljøindsatser 2020

I det følgende beskrives de arbejdsmiljøindsatser, der har været i BUF i 2020. I 2020 er flere tiltag og indsatser blevet aflyst eller udskudt til 2021 som følge af Covid-19 restriktioner.

MED-uddannelsen og MED-support

Der er gennemført syv ud af elleve planlagte MED-uddannelser i 2020. Tre uddannelser blev aflyst på grund af for få tilmeldte, én på grund af Covid-19 nedlukning og én uddannelse fik udsat modul 2, også grundet Covid-19. Evalueringen af uddannelserne ligger over middel på en skala fra 1-5.

I 2020 gennemførte MED-sekretariatet 11 lokalt rekvirerede MED-uddannelser fordelt på otte klynger, to skoler og en administrativ enhed. Til sammenligning blev der gennemført syv lokale MED-uddannelser i 2019.

MED-sekretariatet er blevet rekvireret til 32 praksisnære supportforløb. 27 forløb er afsluttet, mens fem forløb er udskudt og forventes gennemført i 2021. Supporten varierer fra deltagelse i enkelte Trio/LokalMED-møder til længerevarende forløb eller deltagelse på temadage og p-møder. Årsagen til henvendelserne spænder vidt i arbejdsmiljø- og samarbejdsspektret. Supportindsatsen rummer som regel hjælp til systematik, rolleafklaring, tolkning af MED-aftalen og facilitering af drøftelser.

Begge halvårsmøderne er i 2020 blevet aflyst på grund af Covid-19 restriktioner.

Evaluering af MED-aftalen blev påbegyndt i efteråret 2020, men vil strække sig ind i 2021.

Arbejdsmiljøuddannelser

Arbejdsmiljø København står for Københavns Kommunes lovpligtige arbejdsmiljøuddannelser. Som udgangspunkt udbydes hvert år 10 hold á 20 deltagere til arbejdspladserne i BUF. Ekstra hold oprettes efter behov i samarbejde med MED-sekretariatet.

I 2020 blev fire af forårets uddannelser aflyst som følge af Covid-19 nedlukningen. I efteråret blev der til gengæld oprettet ekstra arbejdsmiljøuddannelser, så der er blevet gennemført 11 arbejdsmiljøuddannelser i 2020. Arbejdsmiljøuddannelsen tager 3 dage og på den sidste dag bidrager MED-sekretariatet med to timers oplæg og dialog om arbejdsmiljøet, MED-aftalen, LokalMED og Trio.

Arbejdsfællesskaber

Arbejdsfællesskaber er en forankret tilgang i BUF til at løfte den faglige kvalitet, styrke samarbejdet om kerneopgaven og derved opnå en bedre trivsel og et godt arbejdsmiljø. MED-sekretariatet oplever fortsat en efterspørgsel på support til at styrke arbejdsfællesskaber, hvor alle arbejdspladser kan få support, rådgivning og sparring.

BUFs definition på arbejdsfællesskaber er en fast del af MED-uddannelsen, hvor deltagerne blandt andet drøfter LokalMED og Trios roller i forhold til at understøtte arbejdsfællesskabet på arbejdspladsen.

MED-sekretariatet har haft et samarbejde med fem arbejdspladser omkring et styrket kerneopgavefokus, men også her blev aktiviteter helt eller delvist udskudt på grund af covid-19.

Der kan hentes inspiration til arbejdet med arbejdsfællesskaber på den enkelte arbejdsplads med værktøjet: *'Det stærke arbejdsfællesskab - tag temperaturen og styrk samarbejdet om*

kerneopgaven' og med metoden: 'Styrk jeres arbejdsfællesskab i praksis - Metodekatalog i BUF' på BUF's opgaveportal.

Charter for arbejdsfællesskaber

I alt 11 skoler, 8 dagtilbud, og én administrativ enhed søgte og fik tildelt midler til implementering af Charter for Arbejdsfællesskaber- med budgetaftalen 2020 fik BUF i alt 2 mio.kr. Dette suppleret med 1,5 mio.kr i SUM-midler fra Forhandlingsfællesskabet, i alt 3,5 mio. kr. Ud af disse midler er der prioriteret 200.000 kr. i HovedMED til de faglige organisationer, som skal bruges til videndeling og TRIO-arrangementer.

Som følge af Covid-19 er størstedelen af de planlagte aktiviteter i forbindelse med charteret udskudt. For de skoler og dagtilbud, der har ønsket det, er der fundet en løsning på at overføre midlerne til 2021. MED-sekretariatet har i 2020 støttet fire af arbejdspladserne med implementeringen af charteret.

KKFO-skolesammenlægning

I foråret 2020 gennemførte MED-sekretariatet i samarbejde med Arbejdsmiljø København en områdevis workshop for at styrke MED-samarbejdet i forbindelse med den forestående KKFO-skolesammenlægningen med fokus på det nye arbejdsfællesskab.

5- ugers planen på dagtilbud

Derudover er konceptet omkring 5 ugers-planen blevet etableret på dagtilbudsområdet. 5- ugersplanen er en strukturmæssig og medarbejderforpligtende indsats, hvor målet er at øge den faglige kvalitet og arbejdsfællesskabet omkring kerneopgaven. I 2020 gennemførte fire institutioner hele og dele af 5-ugersplanen.

Konflikt håndtering og styrket borgerkontakt

I 2020 har MED-sekretariatet haft et stigende antal opgaver vedrørende udfordringer i forældresamarbejde. MED-sekretariatet har dels vejledt arbejdspladserne i håndtering af konflikter og dels tilrettelagt arbejdspladsforløb om styrket borgerkontakt i samarbejde med AMK.

Afrunding af Arbejdspladsen i Fokus

I Københavns Kommune har man med budgetaftalen 2016 til BUF afsat 80 mio. kr. til investeringer i arbejdsfællesskaber i perioden 2016-2019. Programmet Arbejdspladsen i Fokus (AIF) er nu afsluttet. Formålet er at forbedre skoler og institutioners arbejdstilrettelæggelse, styrke arbejdsfællesskaber og optimere det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Derved har det været forventningen, at skoler og institutioner kan reducere i lønudgifter ved at forbedre arbejdsgange, sænke sygefravær og forebygge arbejdsskader.

Sygefraværet i BUF er i perioden 2014 til 2019 faldet med 0,5 dage. Dermed er investeringscasens mål om at reducere sygefraværet med 1 sygefraværsdag ikke opnået. I gennemsnit er sygefraværet faldet i det år, hvor en AIF-indsatsen har været påbegyndt på en arbejdsplads. Herefter har det været varierende, om det gennemsnitlige sygefravær fortsat har været faldende eller er begyndt at stige igen.

AIF har givet erfaring med, hvad der fremmer arbejdsfællesskaber og sænker sygefravær, samt læring om ikke at tilrettelægge nye store projekter, men fokusere på at det er den lokale arbejdsplads, som skal være i stand til at håndtere arbejdsmiljøproblemer. Der er opnået en række

erfaringer med, hvordan der kan arbejdes med udvikling af struktur, organisering og kulturen på arbejdspladser i BUF og med hvad der fremmer og er barrierer for et lavt sygefravær.

Videreudvikling af Konflikt håndteringsmetoden til Almenskoler

Trivselsundersøgelsen 2019 og udviklingen i antallet af arbejdsulykker med vold og trusler har vist, at der er et fortsat behov for at styrke indsatsen mod vold og trusler på almenkoler. På baggrund af de gode erfaringer fra specialområdet er der derfor truffet beslutning om at videreudvikle konflikt håndteringsmetoden til almenområdet. Konflikt håndteringsmetoden er blevet pilottestet på 5 almenkoler i efteråret 2020 og skal implementeres fra august 2021.

Løbende support til arbejdspladser

MED-Sekretariatet modtager løbende henvendelser fra skoler og institutioner vedrørende udfordringer med vold og trusler. De handler om behov for at styrke konflikt håndtering, inspiration til lokale retningslinjer eller at øge viden om psykisk arbejdsmiljø eller konflikt psykologi. Der kan også være spørgsmål om registrering og anmeldelse af voldshændelser eller spørgsmål vedrørende påbud fra Arbejdstilsynet.

Opgavetyper

I 2020 har MED-sekretariatet afholdt 13 forløb fordelt på 3 specialskoler, 8 almenkoler og 2 daginstitutioner. Et enkelt forløb kan omfatte flere opgavetyper (fx workshops om konflikt håndteringsmetoden og kompetenceudvikling af medarbejdere), og forløbene kan være både korte eller længerevarende. I 2019 har MED-sekretariatet givet support til i alt 30 enheder. Nedgangen i antallet supportforløb i 2020 skyldes nedlukninger pga. Covid-19 i foråret og efteråret.

Fordeling af gennemførte opgavetyper på skoler og daginstitutioner i 2020

Tabel 13: Opgavetype	Antal løste opgaver på almenkoler	Antal løste opgaver på specialskoler	Antal løste opgaver på daginstitutioner
Workshops om implementering af Konflikt håndteringsmetoden	9	3	1
Support til LokalMED og Trioer om fx lokale retningslinjer, lokalpolitik, anmeldelse af episoder	3	3	1
Kompetenceudvikling af medarbejdere (workshops og oplæg) om fx arbejdsmiljø, konflikt psykologi, low arousal, magtanvendelse eller pædagogik	4	0	1

Støj

Der er afsat en akustikpulje på 2. mio. kr. i driften til årligt at kunne forbedre de akustiske forhold på skoler og dagtilbud, som ikke lever op til de gældende krav til akustik og efterklangstid.

I 2019 modtog MED-sekretariatet 30 ansøgninger til puljen. Med udgangspunkt i en prioriteringsliste, eventuelle AT-påbud samt resultater fra TU-2019 på spørgsmålet 'Kan du udføre dit arbejde uden at være generet af uro og støj?', blev der igangsat støjregulerende tiltag på arbejdspladser i BUF. I 2020 blev der igangsat støjregulerende tiltag på 5 daginstitutioner og 1 skole med midler fra støjpuljen. Derudover er nogle institutioner blevet supporteret og har fået rådgivning til støjregulerende tiltag de selv har finansieret.