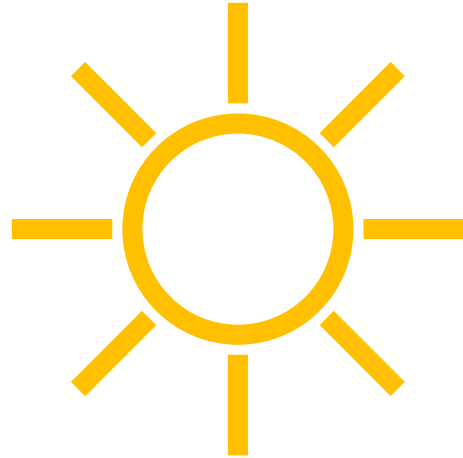


Halvårs møde Forår 2023

Hoved-MED i BUF



Velkommen



Opvarmning



Citat fra arbejdsplads i BUF:

"Når man arbejder hos os holder folk aldrig op igen..."

Hvad får egentlig os til at blive på vores arbejdsplads?

TU23



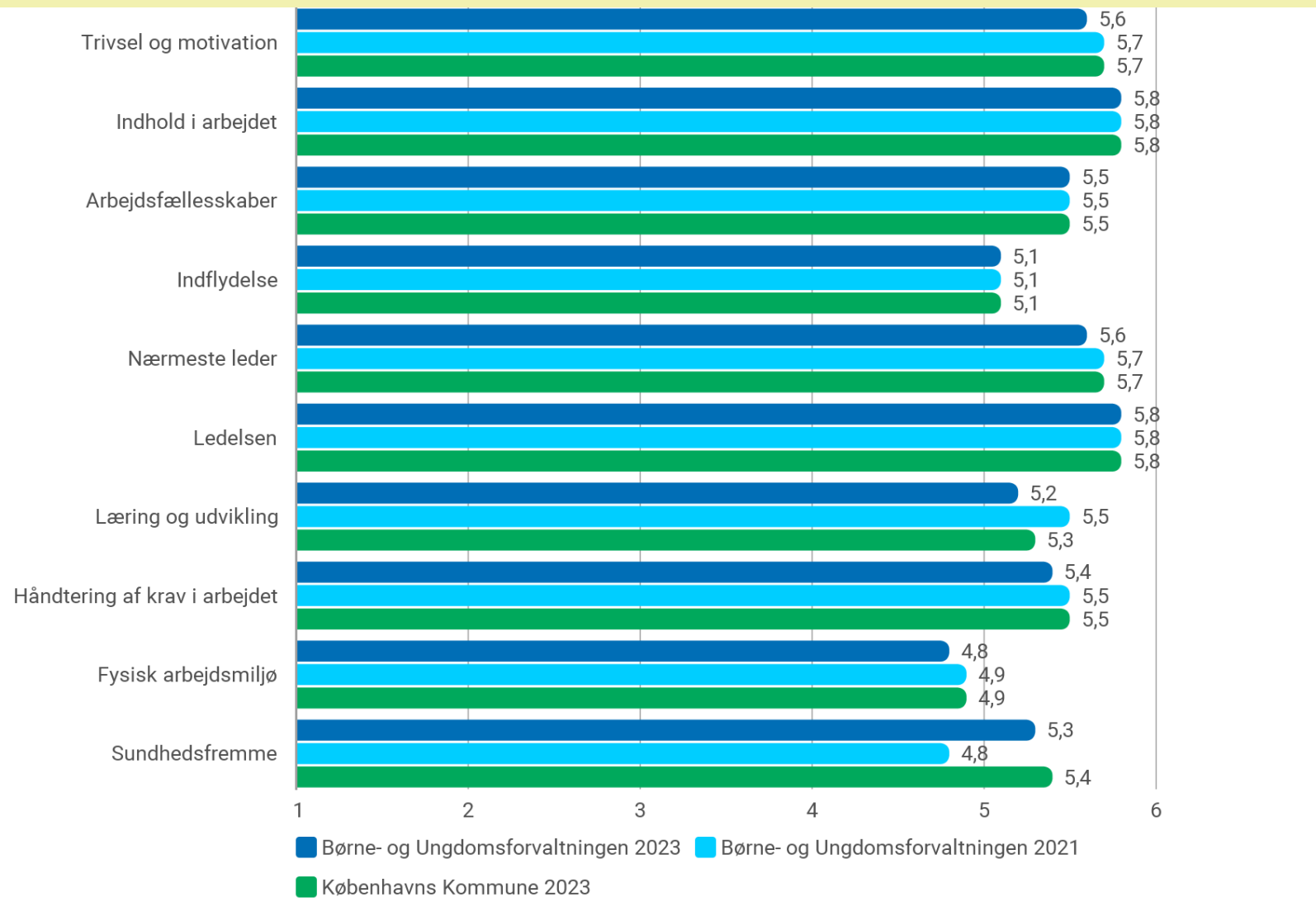
Din trivsel tæller

Vær opmærksom på få ændringer i spørgerammen

- Der er kommet ændringer til spørgsmålsformuleringen til 5 spørgsmål i TU 23.
- Derfor kan der ikke sammenlignes direkte med resultaterne fra TU21 for disse spørgsmål.

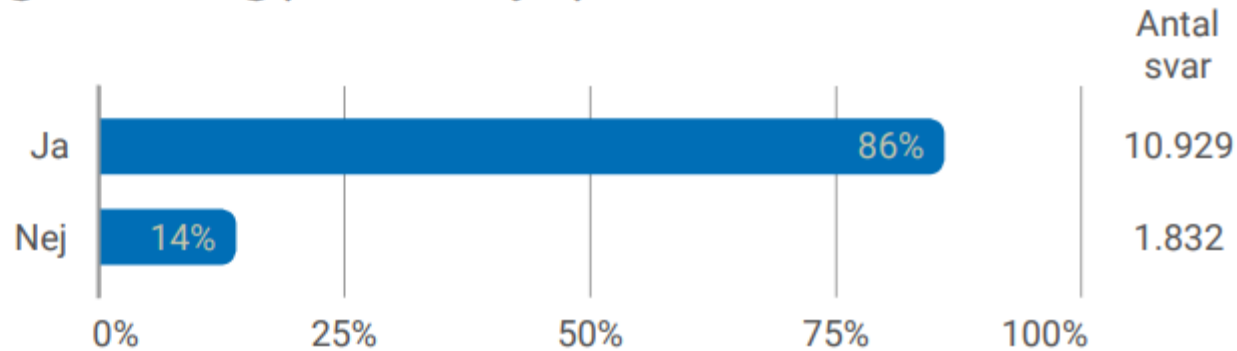
Tema	2021	2023
Indflydelse	<ul style="list-style-type: none"> • Har du indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde? • Har du indflydelse på forandringer på din arbejdsplads? 	<ul style="list-style-type: none"> • Har du passende indflydelse på beslutninger vedrørende dit arbejde? • Har du passende indflydelse på forandringer på din arbejdsplads?
Læring og udvikling	<ul style="list-style-type: none"> • Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde? 	<ul style="list-style-type: none"> • Har du tilstrækkelig mulighed for at lære nyt gennem dit arbejde?
Sundhedsfremme	<ul style="list-style-type: none"> • Er du tilfreds med det, din arbejdsplads gør, for at fremme din sundhed på arbejdspladsen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Har du tilstrækkelige muligheder for at træffe sunde valg, når du er på arbejde?
Krænkende adfærd	<ul style="list-style-type: none"> • Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning chikane eller diskriminerende adfærd i forbindelse med dit arbejde? 	<ul style="list-style-type: none"> • Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning eller chikane i forbindelse med dit nuværende arbejde?

Hvordan står det til med trivslen i BUF?

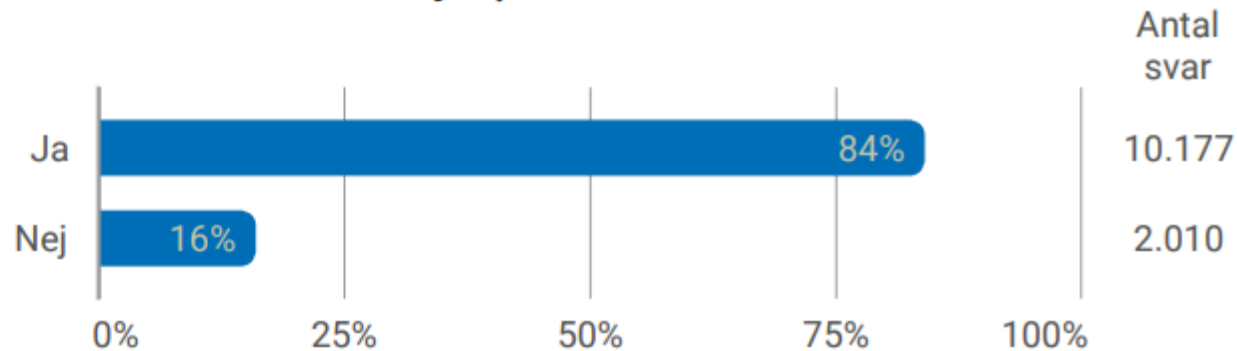


I BUF er vi generelt glade for vores arbejdsplads

BUF1. Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?*



BUF2. Kan du se dig selv blive på din nuværende arbejdsplads de næste 2 år?*



En svag stigning i oplevelsen af krænkende adfærd

Krænkende adfærd

- et fælles ansvar



The diagram consists of four overlapping circles. A central dark blue circle is labeled 'Som medarbejder'. To its left are two light blue circles: 'Lederen' (top) and 'Kollegaen' (bottom). To its right is another light blue circle labeled 'TR og AMR'. Each circle contains a list of action items.

- Lederen**
 - Følg op på sagen
 - Vær diskret og respektfuld
 - Inddrag alle parter
 - Registrer i SafetyNet
- Som medarbejder**
 - Påtal situationen i situationen
 - Skriv det ned – bagefter
 - Tag fat i din leder
 - Tal med en god kollega og/eller TR/AMR
- Kollegaen**
 - Grib ind i situationen
 - Spørg din kollega: er du ok?
 - Gå videre til leder, TR eller AMR
- TR og AMR**
 - Lyt og støt din kollega
 - Vær obs på din kollega - fremover
 - Reager - indberet til SafetyNet

- 17% har oplevet **fysisk vold** (90% opleves fra borgere/brugere/pårørende)
- **Trusler om vold** stigning fra 7% i 2021 til 9% i 2023
- **Mobning/chikane** fald fra 8 % i 2021 til 7 % i 2023
- **Seksuel chikane** stigning fra 1 % i 2021 til 2 % i 2023
- 4% af medarbejderne har oplevet **diskrimination**

Fremgang i flere faggruppers trivsel og fald i de store faggruppers trivsel

Faggruppe	Antal svar	Pct.	Trivsel og motivation	Indhold i arbejdet	Arbejdsfællesskaber	Indflydelse	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhedsfremme
Administration og IT (HK)	407	3%	5,9	6,0	5,6	5,1	5,8	6,0	5,4	5,6	5,0	5,3
Akademikere	486	3%	5,6	5,7	5,8	5,0	5,7	5,7	5,2	5,2	4,6	5,2
Chefer og ledere	804	5%	6,0	5,8	6,0	6,0	6,1	6,3	6,1	5,7	5,5	5,9
Ergo- og fysioterapeuter	83	1%	5,8	5,8	5,8	5,2	5,8	5,7	5,0	5,4	5,0	5,5
Ernærings- og husholdningsøkonom, økonoma mv.	150	1%	5,9	6,2	5,5	5,7	5,9	6,1	5,4	5,8	5,0	5,8
Håndværkere	55	0%	5,9	6,1	5,5	5,8	5,7	6,0	5,1	5,8	5,0	6,0
Køkken- og rengøringsområdet	473	3%	5,9	6,2	5,6	5,4	6,0	6,2	5,3	5,8	5,4	5,8
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	3.653	25%	5,4	5,5	5,3	4,7	5,3	5,5	4,7	5,0	4,4	4,9
Omsorgs-, pæd.medhj. samt pæd. ass.	2.997	20%	5,5	5,8	5,4	5,1	5,5	5,8	5,4	5,4	4,8	5,3
Pædagogisk personale	4.695	31%	5,5	5,7	5,4	5,2	5,7	5,8	5,2	5,5	4,7	5,2
Specialarbejdere mv.	186	1%	6,1	6,2	5,9	5,4	6,0	6,0	5,4	5,9	5,5	5,7
Syge- og sundhedsplejersker	211	1%	5,8	6,0	5,6	4,4	5,7	5,8	4,9	5,7	5,0	5,1
Teknisk service	121	1%	6,2	6,3	6,1	5,7	6,3	6,3	5,5	6,1	5,6	6,0
Vejledere og underv. indenfor besk.omr.	69	0%	6,3	6,1	5,9	5,4	6,5	6,3	5,8	6,0	5,2	5,8
Øvrige faggrupper	372	2%	5,9	6,2	5,6	5,0	5,4	5,8	5,3	5,7	5,1	5,6
Øvrige	7	0%	5,8	6,3	5,8	4,9	5,5	5,8	5,7	6,2	5,9	6,1
Total	14.905	100%	5,6	5,8	5,5	5,1	5,6	5,8	5,2	5,4	4,8	5,3

Hvad er opgaven nu

Når I får trivselsrapporten, skal I:

1. Drøfte resultaterne i ledelsesgruppen
2. Forpersonskabet i LokalMED skal sikre, at LokalMED drøfter resultaterne og planlægger processen for opfølgning
3. TRIO(er) drøfter resultaterne, vurderer, indkredser og prioriterer, hvilke forhold, der skal følges op på lokalt
4. Præsenterer resultaterne og gå i dialog om resultaterne med medarbejderne
 - Prioritere, hvad der er vigtigst at gøre for at sikre jeres trivsel til gavn for kerneopgaven. Lav en handlingsplan, der skal sikre handling, forankring og evaluering.
5. Vurdér, hvornår forældre/skolebestyrelse orienteres om resultaterne og igangsatte handlinger
6. Sikre, at alle ansatte ved, hvad BUFs/LokalMEDs retningslinjer for krænkende adfærd er.
7. Sørge for, at LokalMED/TRIO indarbejder relevante tiltag i en revideret APV, senest 30. juni 2023.

Hjælp til arbejdspladsopfølgning

- Find mere information om TU23-opfølgning her: [BUF-Ugepakke til ledere med hjælpeværktøjer til opfølgning på resultater \(uge 14\)](#)
- Ring som leder til Arbejdsmiljø Københavns (AMK) **Arbejdsmiljølinjen** for at få hurtig og konkret ledersparring (se næste slide).
- Gense AMK webinar ledere, AMR og TR:
 - [Information og tilmelding: Webinarer i forbindelse med Trivselsundersøgelsen | Arbejdsmiljø København \(kk.dk\)](#)
- Yderligere rådgivning/processtøtte kan rekvireres via AMK

Telefonisk support

Arbejdsmiljølinjen:

Ring 33 66 57 66 - tast 2

Hvis trivselsundersøgelsen giver anledning til spørgsmål, der fx er relateret til det systematiske arbejdsmiljøarbejde (APV) eller planlægning af opfølgingsprocessen, kan du som leder eller medarbejderrepræsentant ringe til Arbejdsmiljølinjen i Arbejdsmiljø København i tidsrummet 9 - 13.

Hotline om trivsel og fravær:

Ring 33 66 57 66 - tast 1

Hvis du som leder har modtaget en trivselsrapport, der indeholder resultater, du gerne vil vende med en konsulent, kan du ringe til Hotline om trivsel og fravær i Tidlig Indsats for sparring i tidsrummet 9 - 13

Telefonsparring til håndtering af seksuel chikane og sexismen

Telefonrådgivning:

Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexismen

Hvem kan henvende sig?

- Alle ansatte i Københavns Kommune, som selv oplever eller har været vidne til krænkende adfærd i form af seksuel chikane eller sexismen på arbejdspladsen.
- Leder, AMR og TR, som søger rådgivning og vejledning til at håndtere konkrete hændelser eller en sexistisk kultur på arbejdspladsen.

Du kan henvende dig anonymt, både telefonisk og skriftligt.

Læs mere på: [Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexismen | Arbejdsmiljø København \(kk.dk\)](#)

RING TIL OS

Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexismen

73 70 85 40

OBS. Hvis du ønsker at være anonym, må du ikke oplyse dit navn, når du kommer igennem.

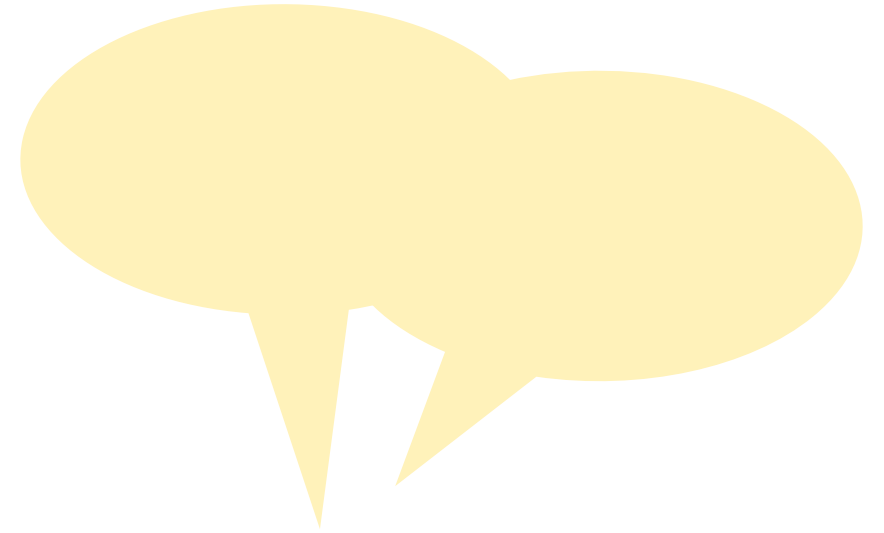
Vi har åbent på telefonen:

Mandage: 9-11

Onsdage: 13-15

Fredage: 9-11

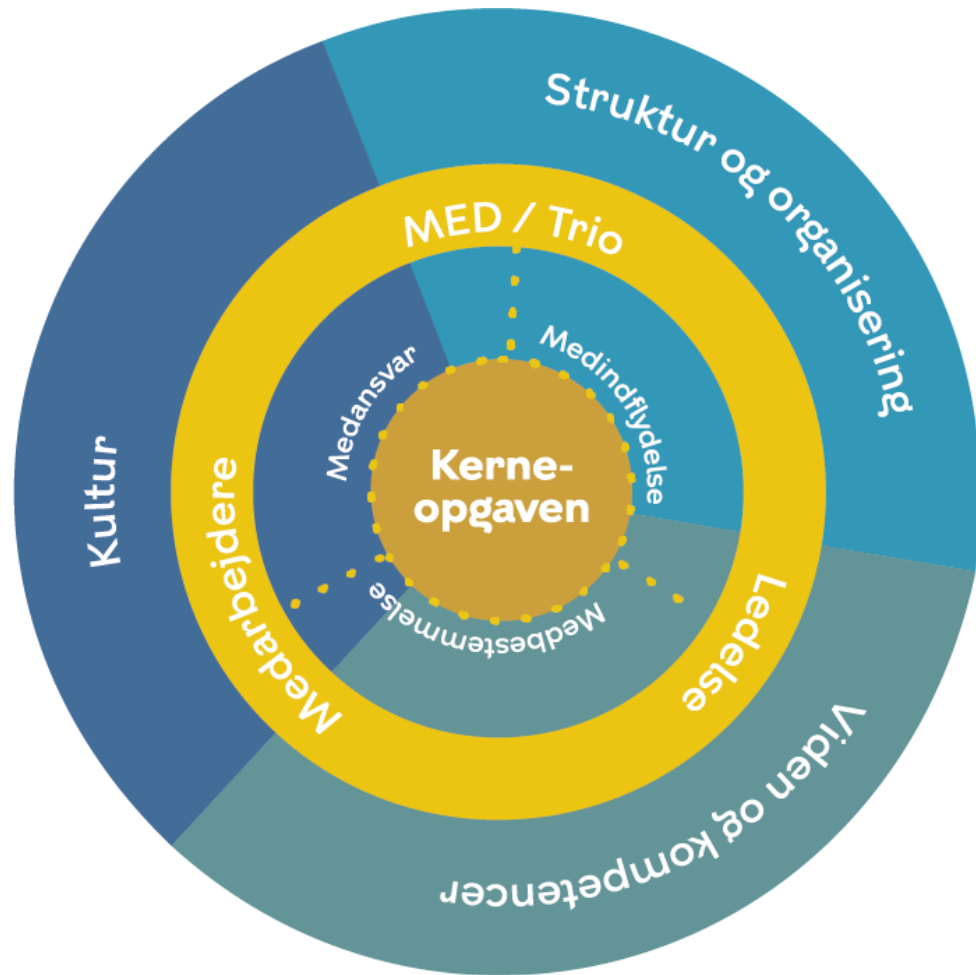
Drøftelse:



- Hvad bliver vi opmærksomme på i vores TU23?
- Hvad er næste skridt for LokalMED og Trio i opfølgningen?



Arbejdsglæde og arbejdsfællesskaber



Et arbejdsfællesskab er et forpligtende fællesskab, som består af en gruppe mennesker, der sammen har en fælles kerneopgave og er afhængige af hinanden for at lykkes med deres arbejde

BUF/AMK, 2016

KULTUR



- FÆLLES FOKUS PÅ DET VI KAN GØRE NOGET VED
- FEEDBACK
- MÅDEN VI TALER TIL- OG OM- OG MED HINANDEN
- PROFESSIONEL VENIGHED
- BEREDSKAB - HVORDAN VI HJÆLPER HINANDEN
- AFSTEMME RESSOURCER OG INDHOLD I HVERDAGEN
- KOLLEGIALT FÆLLESSKAB

STRUKTUR OG ORGANISERING



- AFTALER OG OVERHOLDELSE AF AFTALER
- STYR PÅ ROLLER, OPGAVER OG ANSVAR
- TILRETTELÆGGELSE AF ARBEJDSSTIDEN
- APV - FYSISK ARBEJDSMILJØ
- APV - PSYKISK ARBEJDSMILJØ Fx. TU-23
- GODE MØDER
- RETNINGSLINJER Fx:

- VOLD, TRUSLER OG KRÆNKENDE ADFÆRD
- TRIVSEL OG STRESS
- SYGEFRAVÆR
- SENIOR



VIDEN OG KOMPETENCER



- FAGLIGHED/FAGLIGT FÆLLESSKAB
- KOMPETENCEUDVIKLING DER STYRKER ARBEJDSFÆLLESSKABET
- UDVIKLING
- FÆLLES PRIORITERING AF UDVIKLINGSAKTIVITETER

DESUDEN



- REKRUTTERING
- MODTAGELSE
- TILTRAKNING

Belastninger

Ressourcer

- Høje krav
- Uklare roller
- Høj kompleksitet i kerneopgaven
- Større forandringer
- Vanskelige samarbejder
- Risiko for vold/trusler



- Gennemsigtighed
- Aftaler
- Beredskab
- Indflydelse
- Medansvar
- Mening i arbejdet
- Forudsigelighed
- Balance i opgaverne

Hvordan bevarer vi hinanden på arbejdspladsen?

- Hvad er vi stolte af og gode til hos os?
- Er der noget vi skal tilføje til modellen, så den bliver endnu mere relevant for os?



Pause



Fra individuelle symptomer til fælles handling

- Arbejdsglæde
- Motivation
- Energi
- Trivsel
- Kompetencer

KULTUR

- FÆLLES FOKUS PÅ DET VI KAN GØRE NOGET VED
- FEEDBACK
- MÅDEN VI TALER TIL- OG OM- OG MED HINANDEN
- PROFESSIONEL VENIGHED
- BEREDSKAB - HVORDAN VI HJÆLPER HINANDEN
- AFSTEMME RESSOURCER OG INDHOLD I HVERDAGEN
- KOLLEGIALT FÆLLESSKAB

STRUKTUR OG ORGANISERING

- AFTALER OG OVERHOLDELSE AF AFTALER
- STYR PÅ ROLLER, OPGAVER OG ANSVAR
- TILRETTELÆGGELSE AF ARBEJDSSTIDEN
- APV - FYSISK ARBEJDSMILJØ
- APV - PSYKISK ARBEJDSMILJØ Fx. TU-23
- GODE MØDER
- RETNINGSLINJER Fx:

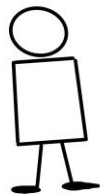
- VOLD, TRUSLER OG KRENKENDE ADFÆRD
- TRIVSEL OG STRESS
- SYGEFRAVÆR
- SENIOR

VIDEN OG KOMPETENCER

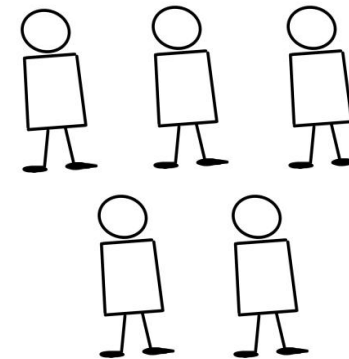
- FAGLIGHED/FAGLIGT FÆLLESSKAB
- KOMPETENCEUDVIKLING DER STYRKER ARBEJDSFÆLLESSKABET
- UDVIKLING
- FÆLLES PRIORITERING AF UDVIKLINGSAKTIVITETER

DESUDEN

- REKRUTTERING
- MODTAGELSE
- TILTRAKNING

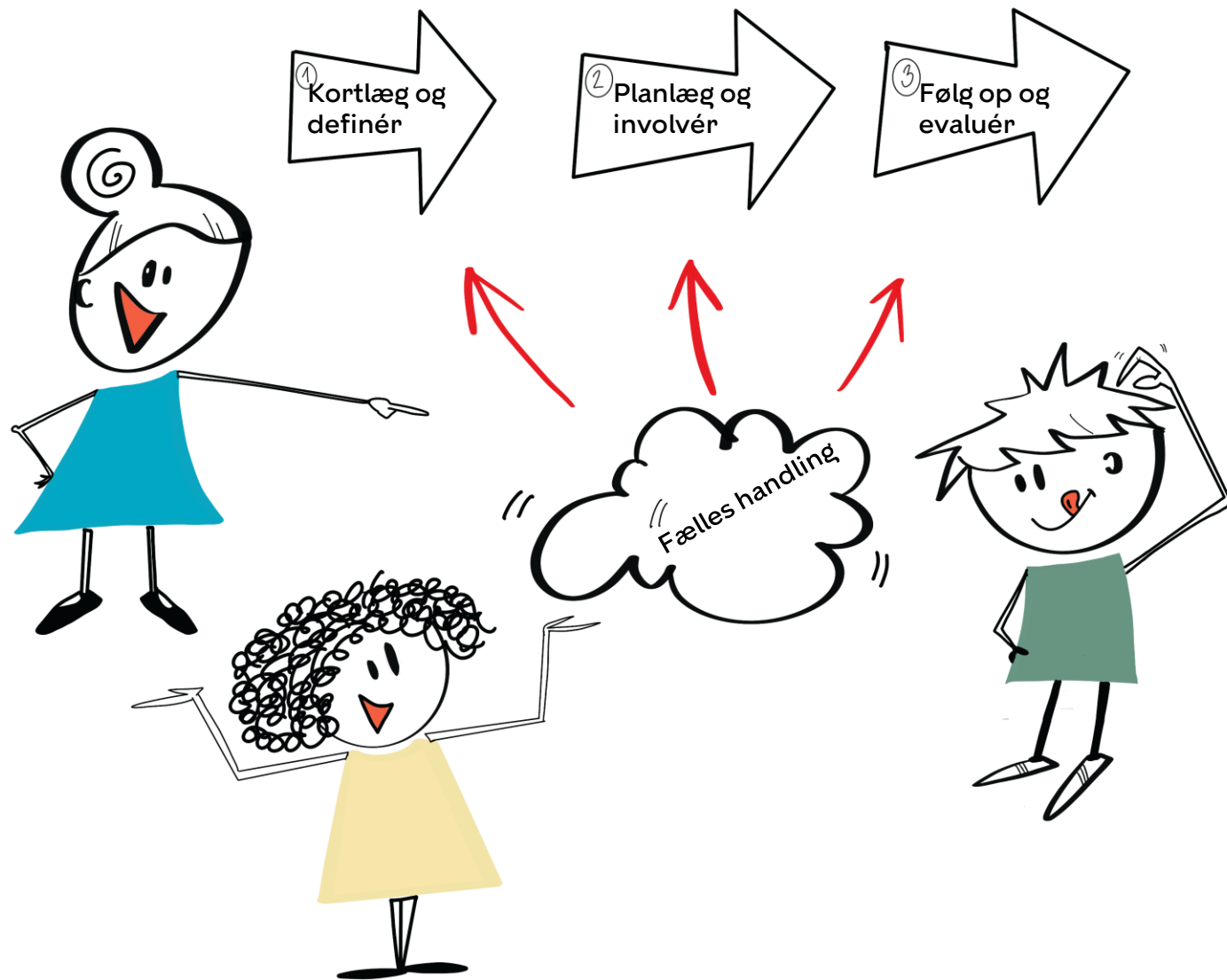


Individ



Arbejdsfællesskab

Vi insisterer på at forebygge ved at granske vores arbejdsfællesskab og dobbeltklikke på vores styrker



KULTUR



- FÆLLES FOKUS PÅ DET VI KAN GØRE NOGET VED
- FEEDBACK
- MÅDEN VI TALER TIL- OG OM- OG MED HINANDEN
- PROFESSIONEL VENIGHED
- BEREDSKAB - HVORDAN VI HJÆLPER HINANDEN
- AFSTEMME RESSOURCER OG INDHOLD I HVERDAGEN
- KOLLEGIALT FÆLLESSKAB

STRUKTUR OG ORGANISERING



- AFTALER OG OVERHOLDELSE AF AFTALER
- STYR PÅ ROLLER, OPGAVER OG ANSVAR
- TILRETTELÆGGELSE AF ARBEJDSSTIDEN
- APV - FYSISK ARBEJDSMILJØ
- APV - PSYKISK ARBEJDSMILJØ Fx. TU-23
- GODE MØDER
- RETNINGSLINJER Fx:

- VOLD, TRUSLER OG KRÆNKENDE ADFÆRD
- TRIVSEL OG STRESS
- SYGEFRAVÆR
- SENIOR



VIDEN OG KOMPETENCER



- FAGLIGHED/FAGLIGT FÆLLESSKAB
- KOMPETENCEUDVIKLING DER STYRKER ARBEJDSFÆLLESSKABET
- UDVIKLING
- FÆLLES PRIORITERING AF UDVIKLINGSAKTIVITETER

DESUDEN



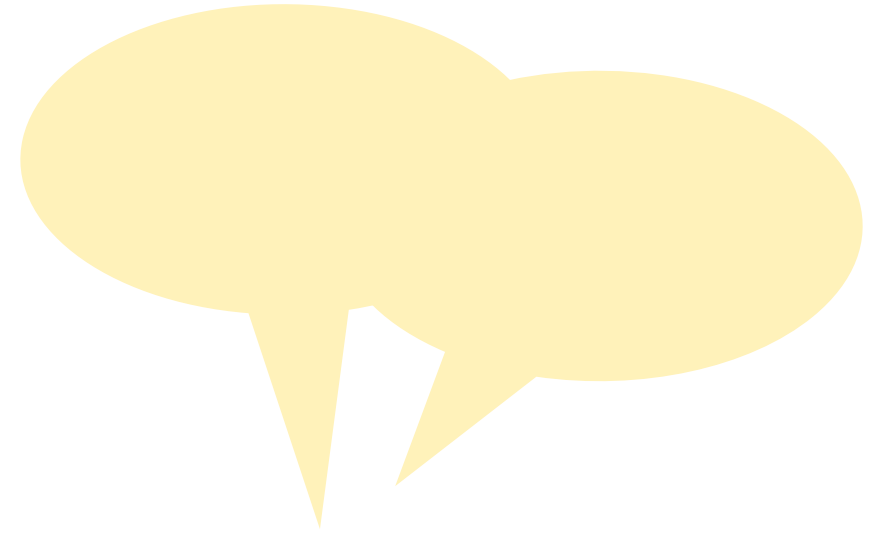
- REKRUTTERING
- MODTAGELSE
- TILTRAKNING

Hvordan realitetshåndterer vi vilkårene?

- ❑ Forventningsafstemme, roller, opgaver, ressourceforbrug mv.
- ❑ At tale åbent om at ressourcerne er som de er
- ❑ Struktur systematik
- ❑ Forberedelse og opfølgning
- ❑ Gennemsigtighed
- ❑ Medansvar



Drøftelse:



- Hvad vil vi fokusere på for at bevare hinanden på arbejdspladsen?
- Hvilke handlinger skal Trioerne iværksætte for at alle ansatte kan have dialog om styrker og forebyggende tiltag?
- Hvad skal vi hjem og sætte i værk ?



Inspiration og support:

MED og Trio i BUF:

<https://medtrio-i-buf.kk.dk>

MED sekretariatet:

medsekretariat@buf.kk.dk

Arbejds miljø København:

<https://amk.kk.dk>

**Tak for i dag og
Husk evaluering - Tak**

