

# Strategisk fokus for arbejdsmiljøet i Børne- og Ungdomsforvaltningen **2024-2025**

Oplevelsen af indflydelse er vigtigt for trivsel og det psykiske velbefindende blandt medarbejdere. Og det smitter positivt af på københavnerbørnenes trivsel og udvikling, at vi går glade på arbejde.

Derfor sætter vi fælles i BUF de næste to år fokus på, hvordan **indflydelse** i arbejdet kan styrke trivsel i arbejdsfællesskabet.

Med det nye fokusområde for arbejdsmiljøet vil der følge et to-årsprogram til MED-organisationen om temaet indflydelse.

To-årsprogrammet erstatter halvårsmøderne i det format, I kender. I vil få mere information om dette i foråret 2024.

Som noget nyt, er der udarbejdet en BUF-guide til den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Den er til inspiration og findes med dette materiale.

God arbejdslyst.

## **HovedMED**

Børne- og Ungdomsforvaltningen

## **Hvad er opgaven for LokalMED og Trio?**

Alle arbejdspladser skal forholde sig til HovedMEDs strategiske fokus for arbejdsmiljøet i deres systematiske arbejdsmiljøarbejde via LokalMED og Trio.

Der kan være mange måder at arbejde med indflydelse på. Derfor er det vigtigt, at LokalMED og Trio drøfter, hvordan den oplevede indflydelse ser ud hos netop jer. Det kan fx ske med afsæt i jeres opfølgning på trivselsundersøgelsen eller andre arbejdsmiljøindikatorer.

### **FÅ HJÆLP TIL ARBEJDET MED INDFLYDELSE**

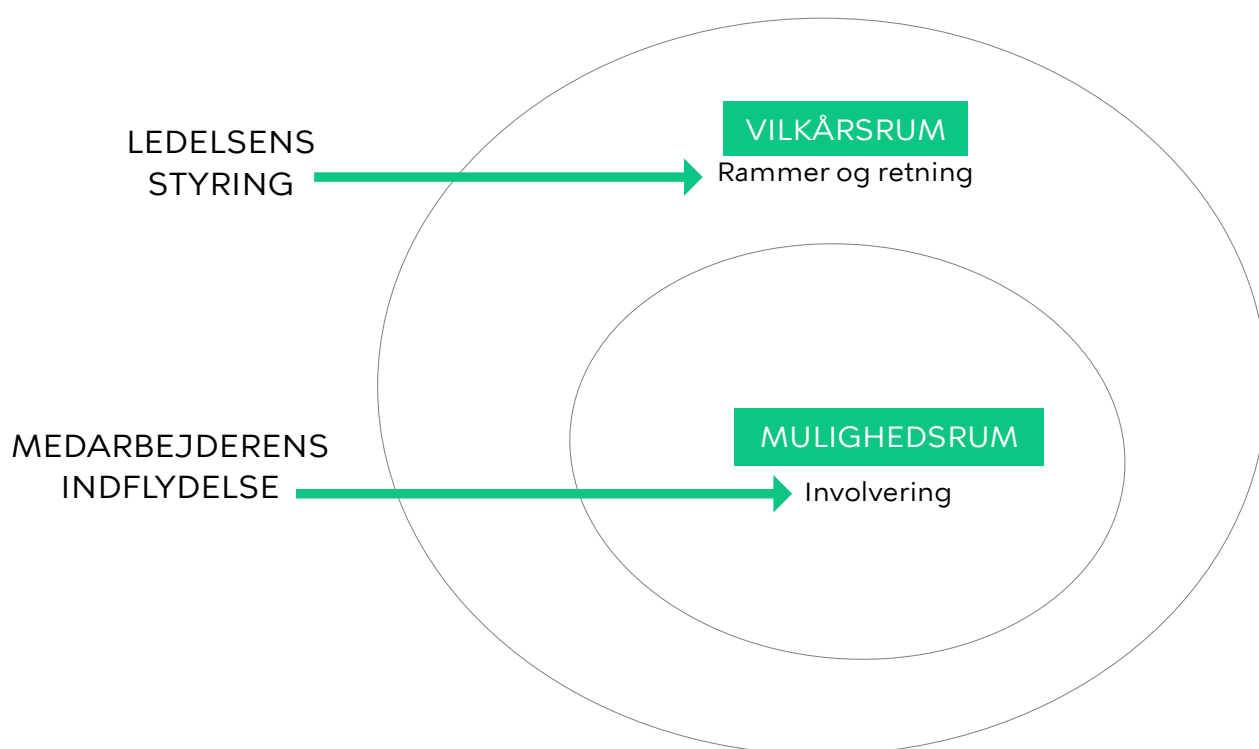
MED-sekretariatet: [medsekretariat@buf.kk.dk](mailto:medsekretariat@buf.kk.dk)  
HR: [bufkphr@kk.dk](mailto:bufkphr@kk.dk)



Sæt gang i dialogen  
i LokalMED og Trio  
Skriv evt. jeres noter på side 4

## DRØFTELSESPØRGSMÅL

- 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?
- Hvordan er det tydeligt, hvad vi *ikke* har indflydelse på?  
(se **vilkårs- og mulighedsrummet** nedenfor)
- 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?



Kilde: Bo Vestergårds "Fair Proces", Model 6: Vilkårs- og mulighedsrum

## FAKTABOKS

### Hvad er indflydelse på arbejdet?

Forskning fra Nationalt Center for Arbejdsmiljø viser en positiv sammenhæng mellem stor indflydelse i arbejdet og psykisk velbefindende på både kort og lang sigt.

**Indflydelse** finder som udgangspunkt sted i relation til kolleger og ledere og er bl.a.:

- At selv kunne sætte en tidsramme for, hvornår opgaven løses.
- At føle, at ens ideer og synspunkter bliver grebet.
- At kunne komme til orde og diskutere uenigheder og derefter være med til at beslutte, hvad der er den bedste løsning.
- At vælge eller være med til at vælge, hvilke metoder der skal bruges til at løse en opgave

Kilde: Nationalt Center for Arbejdsmiljø

## FAKTABOKS

### Hvilke konsekvenser har lav indflydelse på eget arbejde?

Meget forskning peger på, at medarbejdere, der mangler indflydelse i arbejdet, har lavere trivsel end dem, der oplever at have mere medindflydelse. Og at de har større risiko for langvarigt sygefravær.

Samtidig ses en forøget risiko blandt medarbejdere med lav indflydelse for forskellige helbredsproblemer, fx depression.

Kilde: Nationalt Center for Arbejdsmiljø

## FÅ INSPIRATION TIL ARBEJDET MED INDFLYDELSE HER:

BUFs MED-aftale - [Forside | MED og Trio i BUF \(kk.dk\)](#)

Metodekatalog til at styrke arbejdsfællesskaber - [klik her](#)

Arbejd' med Indflydelseshjulet - [Indflydelse på arbejdet \(nfa.dk\)](#)

Strukturkur til dagtilbud - [klik her](#)

Guide til at drøfte trivsel og sygefravær i personalegruppen - [klik her](#)

Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø m. vejledning - [klik her](#)

Modtagelse af ny medarbejder og for pædagogiske ledere - [klik her](#)

Rekruttering af ny medarbejder og fratrædelsessamtaler - [klik her](#)

## Noter fra drøftelsen

