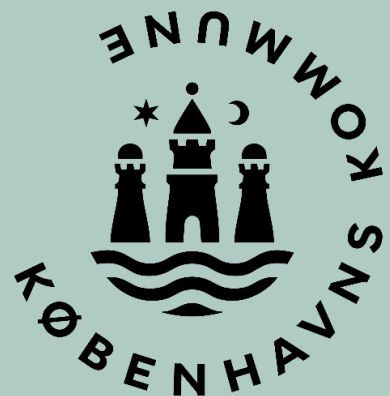


ARBEJDSMILJØ- REDEGØRELSEN

ARBEJDSMILJØDATA- OG INDSATSER I
BØRNE- OG UNGDOMSFORVALTNINGEN

2025



Indledning

Arbejdsmiljøredegørelsen er en årlig samlet status på arbejdsmiljødata og -indsatser i Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF).

Redegørelsen er baseret på data for det foregående år (2025) og fungerer som grundlag for HovedMEDs årlige arbejdsmiljødrøftelse, der er fremadskuende for det kommende år (2026).

Arbejdsmiljøredegørelsen består af to dele:

Del 1: Arbejdsmiljødata

Del 2: Arbejdsmiljøindsatser

Vær opmærksom på, at der i gennemgangen af arbejdsmiljødata sammenlignes med foregående år. Det betyder, at der skal tages forbehold for eventuelle ændringer i definitioner, fokusområder og grupperinger, som kan påvirke dataenes sammenligningsgrundlag. Er det tilfældet, vil det fremgå ved de præsenterede data.

God læselyst.

Indhold

Indledning	1
Del 1: Arbejdsmiljødata	4
Hovedkonklusioner	4
Sygefravær	6
Arbejdsulykker	8
Trivselsundersøgelsen 2025	13
Arbejdsmiljø København	17
Tidlig indsats	18
Falck Healthcare	21
Del 2: Arbejdsmiljøindsatser	22
Indflydelse i arbejdet og temamøder	22
MED-uddannelser 2025	23
Arbejdsmiljøuddannelser	23
Bedre ergonomi i dagtilbud – Kroppen i kerneopgaven	23
Sygefraværsindsatsen i BUF	23
HR-Taskforce	24
Rekrutteringsindsatsen	24
Støjindsatsen	25
Professionel forældredialog	25
Psykisk sundhed lederforløb (PS-lederforløb)	25

Del 1: Arbejdsmiljødata

HOVEDKONKLUSIONER

Sygefravær

- I 2025 er sygefraværet i BUF 14,8 fraværsdagsværk pr. fuldtidsmedarbejder.
- Fra 2024-25 er der sket en stigning på 0,1 fraværsdagsværk pr. fuldtidsmedarbejder i BUF.
- Fra 2024-25 er sygefraværet faldet for 5 ud af 10 overenskomstgrupper. Sygefraværet er højest for dagplejere, pædagogmedhjælper/pædagogiske assistenter og pædagoger.
- Fra 2024-25 er korttidsfraværet steget, og langtidsfraværet er faldet. Korttidsfraværet er 2025 på 7,7 dage, og langtidsfraværet er på 7,1 dage.

Arbejdsulykker

- I 2025 blev der registreret 9.010 arbejdsulykker i BUF. Der er sket et fald på 22 % siden 2024, hvor der blev registreret 11.585 arbejdsulykker.
- 95% af arbejdsulykkerne i 2025 er uden fravær.
- Antallet af arbejdsulykker med fravær er fra 2024 til 2025 faldet med 6 %. I samme periode er antallet af arbejdsulykker uden fravær faldet med 23 %.
- Ud af det samlede antal arbejdsulykker med fravær i 2025 er flest registreret som vold (29 %), faldulykker (26 %), andre ulykker (23 %) og muskel- og skeletoverbelastning (20%). For arbejdsulykker uden fravær er flest registreret som vold (86 %) og andre ulykker (9%).
- Ud af det samlede antal arbejdsulykker med fravær i 2025 er den største andel på 0-6 års institutioner (37 %), skoler (24 %) og fritidsinstitutioner (10 %). Ud af det samlede antal arbejdsulykker uden fravær i 2025 er den største andel på specialfritidsinstitutioner (33 %), specialskoler (28 %) og skoler (15 %).
- Medarbejdere med under 2 års anciennitet udgør 44 % af alle registrerede arbejdsulykker uden fravær og 41 % af alle registrerede arbejdsulykker med fravær.

Trivselsundersøgelsen

- Trivselsundersøgelsen 2025 havde en svarprocent på 86 % (14.722 respondenter).
- Der ses generelt en høj trivsel, særligt på emnerne generel trivsel og motivation, samarbejde og ledelse. De laveste gennemsnit ses på håndtering af krav i arbejdet og fysisk arbejdsmiljø.

Tilsyn og reaktioner fra arbejdstilsynet

- I 2025 har Arbejdstilsynet fortaget 201 tilsyn i BUF. Der har i alt været 42 reaktioner fra Arbejdstilsynet i form af 24 påbud og 18 aftaleforløb. Af disse reaktioner har 21 været på skoler, 17 på daginstitutioner og 4 på bydækkende enheder.

Arbejdsmiljørådgivning fra Arbejdsmiljø København

- I 2025 er 99,1% af timebanken brugt svarende til 3943 timer, hvoraf skoler og dagtilbud står for størstedelen af det samlede timebanksforbrug.
- 72 % af AMKs timer brugt til psykisk arbejdsmiljø, og har især handlet om samarbejde og konflikter. '.
- 28% er brugt på opgaver vedrørende fysisk arbejdsmiljø, som især har handlet om arbejdspladsens fysiske rammer.
- BUF har i 2025 haft i alt 1181 forløb i Tidlig Indsats, heraf udgør 257 forløb som ekstra tilkøb. Hovedparten af de afholdte forløb (850) havde en psykisk problematik, mens 317 havde en fysisk problematik. Ud af de 1181 forløb er 26 ansatte henvist til gruppeforløb. Derudover har der været 34 ledersparringer og 417 henvendelser i AMKs Hotline. I kategorien psykiske problematikker er den største henvendelsesårsag i 2025 "Arbejdets belastning", og den næststørste årsag er "Internt samarbejde".

Krisehjælp og psykologisk bistand

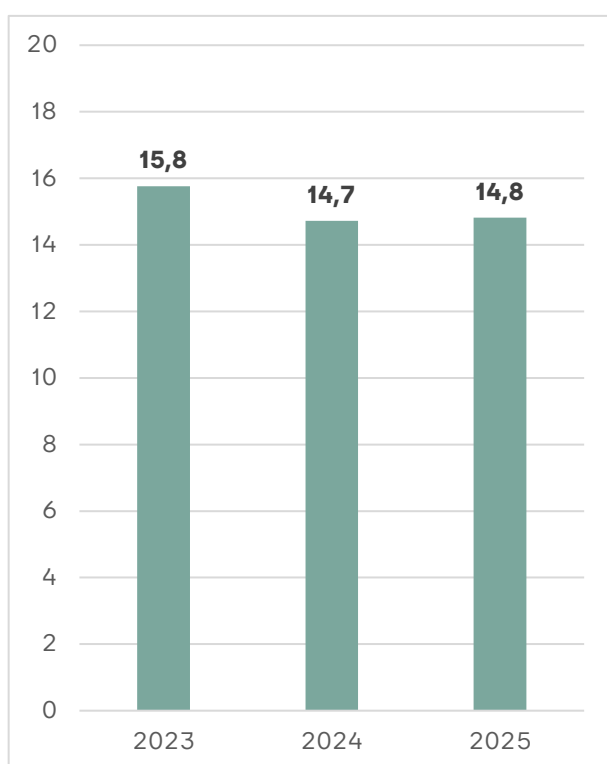
- Der har i 2025 været i alt 751 oprettede sager i Falck Healthcares psykologiske rådgivning. Til sammenligning var der 809 sager i 2024. Det betyder, at der har været et fald på 58 sager.
- For samtlige faggrupper er de hyppigste henvendelsesårsager i 2025 "stress og udbrændthed" med 32 pct., "funktionsproblemer" med 28 pct og "voldsomme hændelser" 22 pct. (se tabel 19). Disse henvendelsesårsager var også de mest hyppige i 2022, 2023 og 2024.

SYGEFRAVÆR

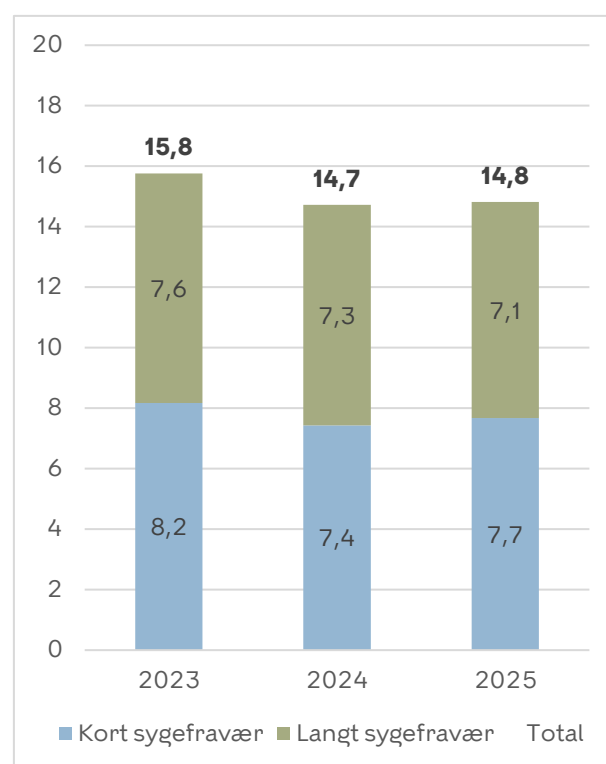
Stigning i sygefraværet på 0,1 fraværsværk

Sygefraværet var i 2025 på 14,8 fraværsværk pr. fuldtidsmedarbejder. Det er en stigning på 0,1 fraværsværk fra 2024, hvor sygefraværet lå på 14,8 dage. Stigningen kommer efter to år med faldende sygefravær. Sygefraværet er på 2 dage højere end i 2019 – året før coronapandemien – hvor det lå på 12,8 dage. Figur 1 og 2 viser udviklingen i sygefraværet fra 2023-2025 fordelt på kort, langt og samlet sygefravær.

Figur 1: Gennemsnitligt sygefravær 2023-25

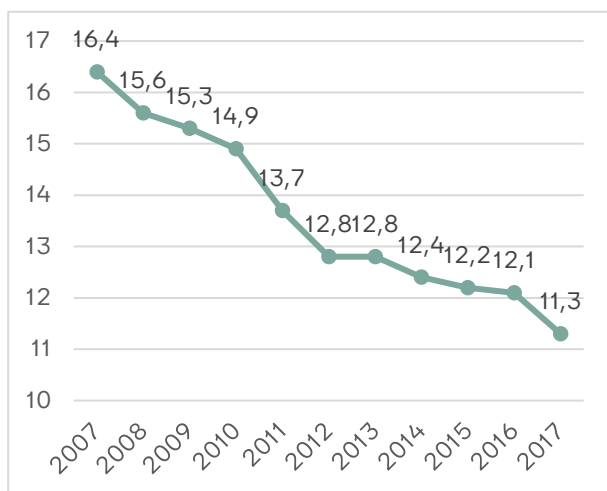


Figur 2: Kort og langt sygefravær 2023-25



Sygefraværet har i perioden 2007-2017 samlet set været faldende i BUF. Fra 2018 har der været en stigning i sygefraværet frem til 2022, hvor det lå på 17,6 dage. Fra 2022-2024 faldt sygefraværet, men i 2025 ser vi en lille stigning igen. Figur 3 viser udviklingen i sygefraværet pr. fuldtidsmedarbejder (se næste side).

Figur 3: Sygefravær i BUF 2007-2017



Figur 4: Sygefravær i BUF 2007-2017



Note: Sygefraværsopgørelser for 2007-17 kan ikke sammenlignes direkte med fraværsopgørelser fra 2018 og frem pga. systemskifte i 2017

Sygefraværet er højest på 0-6-års-området

Sygefraværet er fra 2024 til 2025 faldet for 5 ud af 10 overenskomstgrupper. Sygefraværet er i 2025 højest for dagplejere (25,8 fraværsværk), pædagogmedhjælper/pædagogiske assistenter (18,1 fraværsværk) og pædagoger (17,6 fraværsværk). For lærerne er sygefraværet faldet fra 14,3 dage i 2023 til 13,0 dage i 2025.

Korttidsfraværet er faldet for 4 ud af 10 overenskomstgrupper, og langtidsfraværet er faldet for 5 ud af 10 overenskomstgrupper (se tabel 1).

Tabel 1: Udvikling af sygefravær fordelt på overenskomster

Udvikling sygefraværsværk pr. fuldtidsansat fordelt på de største overenskomster	2023			2024			2025		
	Kort	Langt	Total	Kort	Langt	Total	Kort	Langt	Total
Administration og it mv., KL	5,1	4,2	8,3	5,1	3,1	8,2	4,8	4,5	9,2
Akademikere, KL	4,7	5,2	9,9	4,0	4,5	8,6	4,1	3,8	8,0
Dagplejere	6,9	19,9	26,9	8,0	19,1	27,0	7,2	18,6	25,8
Rengørings- og køkkenmedhjælper	5,4	8,6	14,0	4,6	10,2	14,8	5,2	10,8	16,0
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	8,1	6,3	14,3	7,5	5,9	13,4	7,7	5,3	13,0
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	8,9	9,5	18,4	8,2	8,7	16,9	8,5	9,1	17,6
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	10,9	7,8	18,8	9,8	8,5	18,3	10,3	7,9	18,1
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	5,9	7,2	13,1	4,9	5,6	10,6	4,7	7,9	12,6
Pædagogisk uddannede ledere	2,3	7,1	9,4	1,6	4,6	6,2	1,8	5,1	6,8
Ledere m.fl., undervisningsområdet	2,5	6,6	9,1	2,1	6,2	8,3	1,9	2,3	4,2
Total	8,2	7,6	15,8	7,4	7,3	14,7	7,7	7,1	14,8

ARBEJDSULYKKER

Tabellerne i dette afsnit viser alle arbejdsulykker, der er registreret i Københavns Kommunes arbejdsskadessystem SafetyNet. I kommunen opfordres ansatte til at registrere alle arbejdsulykker i systemet, uanset om der er pligt til at anmelde arbejdsulykken jf. arbejdsmiljøloven og arbejdsskadesikringsloven. Det er en meget lille del af de registrerede arbejdsulykker, der er anmeldelsespligtige.

Arbejdstilsynets definition af arbejdsulykker og registreringspraksis i BUF:

Definition af arbejdsulykke:

En arbejdsulykke er en pludselig hændelse i forbindelse med arbejdet, som fører til, at en person kommer fysisk eller psykisk til skade ifølge arbejdsmiljøloven. En arbejdsulykke kan efter arbejdsskade-sikringsloven også være en skade, der opstår efter en påvirkning, der har varet højst fem dage. Kilde: [Arbejdstilsynet](#)

Anmeldelsespligt:

Ifølge Arbejdstilsynet har arbejdsgiver pligt til at anmelde en arbejdsulykke, hvis ulykken medfører, at medarbejderen ikke kan foretage sit sædvanlige arbejde i mindst én dag udover tilskadekomstdagen, og/eller hvis ulykken forventes at medføre ret til erstatning efter arbejdsskadesikringsloven, fx erstatning for udgifter til helbredelse af skadens følger, varigt mén eller tabt erhvervsevne. Kilde: [Arbejdstilsynet](#)

Generelt fald i arbejdsulykker - uden fravær udgør 95%

I 2025 blev der registreret 9.010 arbejdsulykker i BUF, hvilket er et fald på 22% fra 11.585 arbejdsulykker i 2023. Tabel 2 viser udviklingen i registrerede arbejdsulykker i perioden 2023-2025. I 2025 er andelen af arbejdsulykker uden fravær 95%, mens andelen af arbejdsulykker med fravær er 5%.

Tabel 2: Udvikling af arbejdsulykker med og uden fravær

Udvikling i arbejdsulykker med og uden fravær 2023-2025	2023		2024		2025		Udvikling 2023-2024 (%)	Udvikling 2024-2025 (%)
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel		
Med fravær	525	5%	470	4%	440	5%	-10%	-6%
Uden fravær	10.599	95%	11.115	96%	8.570	95%	5%	-23%
Hovedtotal	11.124	100%	11.585	100%	9.010	100%	4%	-22%

Tabel 3 viser ulykkestypernes andel af det samlede antal registrerede arbejdsulykker i 2025. Ulykkestypen vold udgør 83% af alle registrerede arbejdsulykker i 2025. Blandt arbejdsulykker med fravær er der flest i kategorierne vold (29%), faldulykker (26%), andre ulykker (23%) og muskel/skeletoverbelastning (20%). Blandt arbejdsulykker uden fravær er der flest i kategorien vold (86%).

Tabel 3: Arbejdsulykker fordelt efter ulykkestype og andel 2025

Arbejdsulykker fordelt efter ulykkestype og andel 2025	Med fravær		Uden fravær		Hovedtotal	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Faldulykker	113	26%	225	3%	338	4%
Muskel/skelet overbelastning	89	20%	135	2%	224	2%
Stik og skæreskader	10	2%	54	1%	64	1%
Vold	128	29%	7.375	86%	7.503	83%
Andre ulykker	100	23%	781	9%	881	10%
Hovedtotal	440	100%	8.570	100%	9010	100%

Tabel 4 viser antallet af arbejdsulykker med fravær fordelt på enhedstyper og ulykkestyper. Der er flest arbejdsulykker med fravær på 0-6 års institutioner (37%) og skoler (24%).

Tabel 4: Arbejdsulykker med fravær fordelt efter enhedstype og ulykkestype

Arbejdsulykker med fravær fordelt efter enhedstype og ulykkestype 2025	Fald-ulykker	Muskel/skelet overbelastning	Stik og skæreskader	Vold	Andre ulykker	Hovedtotal	
						Antal	Andel
0-6 års institution	51	52	4	14	41	162	37%
Børne- og Ungdomstandplejen	1	2		1	1	5	1%
Dagplejen	2	1			1	4	1%
Ejendomsdrift og rengøring	2	4	1			7	2%
Faglig støttefunktion	4	1		2	1	8	2%
Fritidsinstitution	7	7	3	18	10	45	10%
Skole	23	8		51	23	105	24%
Special 0-6 års institution	1	1		7	2	11	3%
Specialfritidsinstitution	10	5		15	9	39	9%
Specialskele	4		1	10	4	19	4%
Storkøkken					1	1	0%
Fritidscenter	2	5		4	5	16	4%
Øvrige	6	3	1	6	2	18	4%
Hovedtotal	113	89	10	128	100	440	100%

Tabel 5 viser, at der i 2025 i alt var 8.570 arbejdsulykker uden fravær. 33% var på specialfritidsinstitutioner, 28% var på specialskoler og 15% var på skoler.

Tabel 5: Arbejdsulykker uden fravær fordelt efter enhedstype og ulykkestype

Arbejdsulykker uden fravær fordelt efter enhedstype og ulykkestype 2025	Fald- ulykker	Muskel/skelet overbelastning	Stik og skæreskader	Vold	Andre ulykker	Hovedtotal	
						Antal	Andel
0-6 års institution	78	51	12	194	114	449	5%
Børne- og Ungdomstandplejen	1	3	17	3	11	35	0%
Dagplejen	5	1	1	2		9	0%
Ejendomsdrift og rengøring	3	4	3	8	3	21	0%
Faglig støttefunktion	10	1	1	19	9	40	0%
Fritidsinstitution	30	11	7	262	43	353	4%
Skole	47	29	7	1.059	111	1.253	15%
Special 0-6 års institution	6	8		713	28	755	9%
Specialfritidsinstitution	13	14		2.559	227	2.813	33%
Specialskole	13	4	1	2.149	202	2.369	28%
Storkøkken	1	1	1		2	5	0%
Ungdomsskole	3			4	2	9	0%
Fritidscenter	11	3	1	10	19	44	1%
Øvrige	4	5	3	393	10	415	5%
Hovedtotal	225	135	54	7.375	781	8.570	100%

Fald i ulykkestypen "vold" - størstedelen er uden fravær

Tabel 6 viser, at det samlede antal arbejdsulykker i ulykkestypen vold er steget i perioden 2023-2024, men er faldet med 22% fra 2024 til 2025. I 2025 er 98% af de registrerede arbejdsulykker i ulykkestypen vold uden fravær.

Tabel 6: Ulykkestypen vold fordelt efter fravær, år og udvikling

Ulykkestypen vold fordelt efter fravær, år og udvikling 2023-2025	2023	2024	2025	Udvikling (%) 2023-2024	Udvikling (%) 2024-2025
Med fravær	111	148	128	33%	-14%
Uden fravær	8.760	9.431	7.375	8%	-22%
Hovedtotal	8.871	9.579	7.503	8%	-22%

Tabel 7 viser antallet af registrerede arbejdsulykker under ulykkestypen vold i perioden 2023 til 2025 fordelt på fravær og enhedstyper. I 2025 var der 2.559 registrerede arbejdsulykker uden fravær på specialfritidsinstitutioner, mens 15 var med fravær. På specialskoler blev der registreret 2.149 arbejdsulykker uden fravær og 10 med fravær.

Tabel 7: Ulykkestypen vold fordelt efter enhedstype, fravær og år

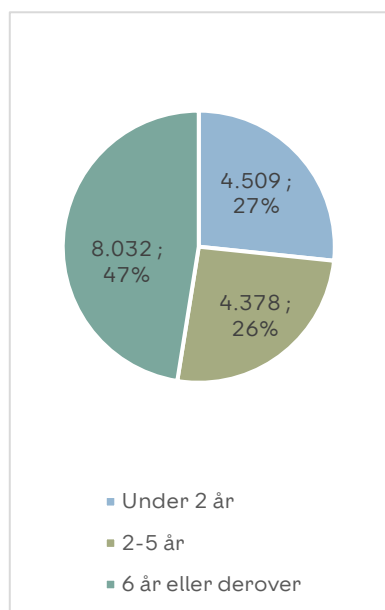
Ulykkestypen vold med og uden fravær fordelt efter enhedstype og år	2023		2023 Total	2024		2024 Total	2025		2025 Total
	Med fravær	Uden fravær		Med fravær	Uden fravær		Med fravær	Uden fravær	
0-6 års institution	10	124	134	12	186	198	14	194	208
Børne- og Ungdoms- tandplejen		4	4	2	10	12	1	3	4
Dagplejen				1		1		2	2
Ejendomsdrift og rengøring		2	2		1	1		8	8
Faglig støttefunktion	1	27	28		14	14	2	19	21
Fritidsinstitution	11	116	127	9	185	194	18	262	280
Skole	50	877	927	78	1.403	1.481	51	1.059	1.110
Special 0-6 års institution		698	698	2	606	608	7	713	720
Specialfritidsinstitution	19	3.565	3.584	20	3.815	3.835	15	2.559	2.574
Specialskole	11	2.809	2.820	14	2.806	2.820	10	2.149	2.159
Storkøkken				1	2	3			
Ungdomsskole	2	9	11	1	3	4		4	4
Fritidscenter	2	7	9	1	5	6	4	10	14
Øvrige	5	522	527	7	395	402	6	393	399
Hovedtotal	111	8.760	8.871	148	9.431	9.579	128	7.375	7.503

Fortsat flest arbejdsulykker blandt medarbejdere med under 2 års anciennitet

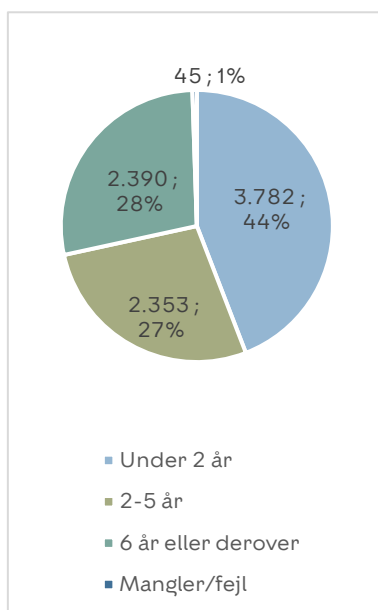
Figur 4 viser, at 47% af de ansatte i BUF har været ansat i Københavns Kommune i 6 år eller mere. 27% har været ansat i kommunen i under 2 år, og 26% har været ansat i 2-5 år.

Figur 5 og 6 viser anciennitetsgruppernes andel af registrerede arbejdsulykker med og uden fravær i 2025. Anciennitetsgruppen "under 2 år" udgør både den største andel af registrerede arbejdsulykker uden fravær (44%) og med fravær (41%). Medarbejdere med 6 års anciennitet eller derover udgør 28% af arbejdsulykker uden fravær og 34% af arbejdsulykkerne med fravær, mens anciennitetsgruppen 2-5 år udgør 27% af arbejdsulykkerne uden fravær og 25% af arbejdsulykkerne med fravær.

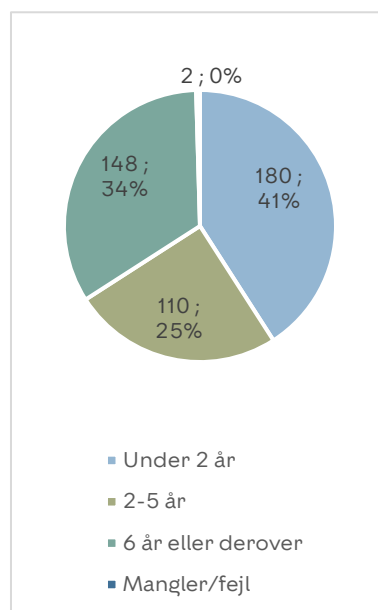
Figur 4: Medarbejdere i BUF fordelt på anciennitetsgrupper 2025



Figur 5: Anciennitetsgruppens andel af arbejdsulykker uden fravær 2025



Figur 6: Anciennitetsgruppens andel af arbejdsulykker med fravær 2025



Kilde: Ledelsesinfo Personale.
Anciennitetsgrupper er beregnet ud fra ansættelsestid i Københavns Kommune. Tallene angiver det gennemsnitlige antal medarbejdere i 2025 ud fra hver anciennitetsgruppe og anciennitetsgruppens andel.

Kilde: SafetyNet, februar 2025. Tallene angiver antal anmeldte arbejdsulykker for hver anciennitetsgruppe, samt anciennitetsgruppens andel af det totale antal anmeldte arbejdsulykker i 2025.

TRIVSELSUNDERSØGELSEN 2025

Trivselsundersøgelsen 2025 er gennemført i marts 2025. I alt har 17.100 medarbejdere i BUF modtaget et spørgeskema, hvoraf 14.722 har svaret. Det giver en svarprocent på 86 %. Spørgerammen er væsentligt ændret siden 2023 med nye spørgsmål, omformuleringer samt inddragelse af spørgsmål fra undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd. Der er derfor kun i begrænset omfang mulighed for direkte sammenligning med tidligere år. Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på en skala fra 1 (Slet ikke) til 7 (I meget høj grad) samt "ved ikke".

Resultater fordelt på temaer

Trivselsundersøgelsen 2025 viser generelt en høj trivsel blandt medarbejderne i BUF. De højeste gennemsnit ses på generel trivsel, samarbejde og ledelse. De laveste gennemsnit ses på håndtering af krav i arbejdet og fysisk arbejdsmiljø.

Tabel 8: Resultater fordelt på temaer (fra højest til lavest)

Tema	BUF-gennemsnit
Generel trivsel og motivation	5,7
Samarbejde	5,7
Ledelse	5,7
Nærmeste leder	5,5
Sundhed	5,4
Læring og udvikling	5,2
Håndtering af krav i arbejdet	5,1
Fysisk arbejdsmiljø	4,9

Medarbejdernes generelle trivsel og motivation i BUF er høj, og der ses en stigning i andelen, der kan se sig selv på samme arbejdsplads om to år (86 % har svaret ja i 2025 sammenlignet med 84 % i 2023). Der er dog udfordringer, når det gælder

Håndtering af krav i arbejdet - BUF under kommunalt gennemsnit

BUF ligger lavere end hele København indenfor temaet om håndtering af krav i arbejdet. Den lavere score skyldes blandt andet, at medarbejderne oplever en dårligere balance mellem arbejdsopgaver og tid til at løse dem og i mindre grad oplever, at de har mulighed for at udføre deres arbejde i en tilfredsstillende kvalitet.

Tabel 9: Trivsels gennemsnit for faggrupper i BUF fordelt på temaer

Faggruppe	Generel trivsel og motivation	Samarbejde	Nærmeste leder	Ledelsen	Læring og udvikling	Håndtering af krav i arbejdet	Fysisk arbejdsmiljø	Sundhed
Administration og IT	5,8	5,9	5,6	5,8	5,3	5,6	5,1	5,4
Akademikere	5,7	5,9	5,7	5,6	5,1	5,3	5,1	5,5
Chefer og ledere	6,1	6,0	6,1	6,1	6,0	5,5	5,8	5,9
Ergo- og fysioterapeuter	6,0	6,0	5,8	5,9	5,1	5,6	5,4	5,7
Ernærings- og husholdnings-økonom(a), mv.	5,9	5,6	5,8	6,0	5,2	5,6	5,1	6,0
Håndværkere	5,9	5,6	5,9	5,9	4,8	5,6	5,4	5,9
Køkken- og rengøringsområdet	6,0	5,8	5,9	6,2	5,2	5,7	5,4	5,8
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	5,5	5,6	5,3	5,5	4,8	4,7	4,6	5,0
Pæd.medhj. samt pæd. ass.	5,6	5,6	5,4	5,7	5,3	5,0	4,9	5,3
Pædagoger	5,7	5,7	5,6	5,7	5,2	5,1	4,9	5,4
Specialarbejdere mv.	6,1	5,9	6,0	6,1	5,3	5,8	5,4	6,0
Syge- og sundhedsplejersker	5,6	5,7	5,2	5,6	4,9	5,3	5,2	5,3
Teknisk service	6,3	6,2	6,1	6,1	5,7	5,9	5,6	6,1
Vejledere og underv. indenfor besk.omr.	5,9	5,8	5,8	5,7	5,5	5,6	5,2	5,8
Øvrige faggrupper	5,7	5,8	5,3	5,6	5,1	5,2	5,1	5,6

Smitte og arbejdspress driver det arbejdsrelaterede sygefravær i BUF

I BUF svarer 29,4 % ja til at have oplevet arbejdsrelateret sygefravær inden for de seneste 12 måneder, hvor andelen for alle ansatte i Københavns Kommune er 21,9 %. I BUF angiver 59 % som årsag, at sygefraværet skyldes "Smitte på arbejdet" og 38 % "Opgavebelastning eller andre krav til arbejdet".

Krænkende adfærd – stigning ses særligt i fysisk vold

Undersøgelsen viser, at omfanget af fysisk vold er steget i 2025. 19 % af medarbejderne i BUF svarer, at de har oplevet fysisk vold, i 2023 var det 17 %. 93 % af dem, der har oplevet vold, angiver, at det er fra "borgere/brugere". Medarbejdernes oplevelse af trusler om vold viser også en stigning fra 2023 til 2025 fra 9 % til 10 %.

På spørgsmålet om oplevelse af mobning og chikane svarer 7 % i BUF ja. Det er samme niveau som i 2023. De fleste hændelser (96 %) sker på arbejdspladsen, og det angives, at det oftest er kollegaer eller brugere, der chikanerer eller mobber. På spørgsmålet om oplevelse af diskrimination og forskelsbehandling svarer 6 % i BUF ja. De fleste hændelser (98 %) sker på arbejdspladsen, og det angives, at det oftest er kollegaer eller ledere, der diskriminerer eller forskelsbehandler. (Spørgsmålet er omformuleret i 2025, så der kan ikke sammenlignes med resultatet fra 2023.). Der er sket en stigning i andelen af medarbejdere, der har oplevet seksuel chikane fra 2 % i 2023 til 3 % i 2025.

Tilsyn, aftaleforløb og påbud fra Arbejdstilsynet

Tilsyn og aftaleforløb

Arbejdstilsynet (AT) har i alt foretaget 201 tilsyn i BUF i 2025 på henholdsvis skoler, dagtilbud og på bydækkende enheder/administration. Til sammenligning var der 95 tilsyn i 2024.

Af de 201 tilsyn i 2025 har AT givet i alt 24 påbud og resten af tilsynene har givet anledning til en anden type af reaktion eller ingen anmærkninger ifm. besøget. AT kan have variationer i antal tilsyn og fokusområder fra år til år, hvorfor tallene ikke direkte kan sammenlignes med foregående år.

I 2025 har der været 18 aftaleforløb i BUF. Aftaleforløbene har fordelt sig på henholdsvis 9 på skoler, 7 på daginstitutioner og 2 på bydækkende enheder. De fleste af aftaleforløbene har omhandlet problematikker med indeklime og forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Påbud for skoler og dagtilbud

Tabel 10: Påbud skoler 2023-2025

	Antal skoler med påbud	Antal påbud på skoler i alt
2023	9	15
2024	8	9
2025	12	12

Note: Ulykkesrisiko/sikkerhed (4), Fysisk arbejdsmiljø (1), Fugt/svamp (3), Støj/akustik (3), arbejdsmiljø (1)

Tabel 11: Påbud dagtilbud 2023-2025

	Antal dagtilbud med påbud	Antal påbud på dagtilbud i alt
2023	12	13
2024	9	16
2025	10	10

Note: Ulykkesrisiko/sikkerhed (4), Indeklima (4), Fugt/svamp (2)

Der har i 2025 desuden været 2 påbud på bydækkende enheder.

ARBEJDSMILJØ KØBENHAVN

Timebank

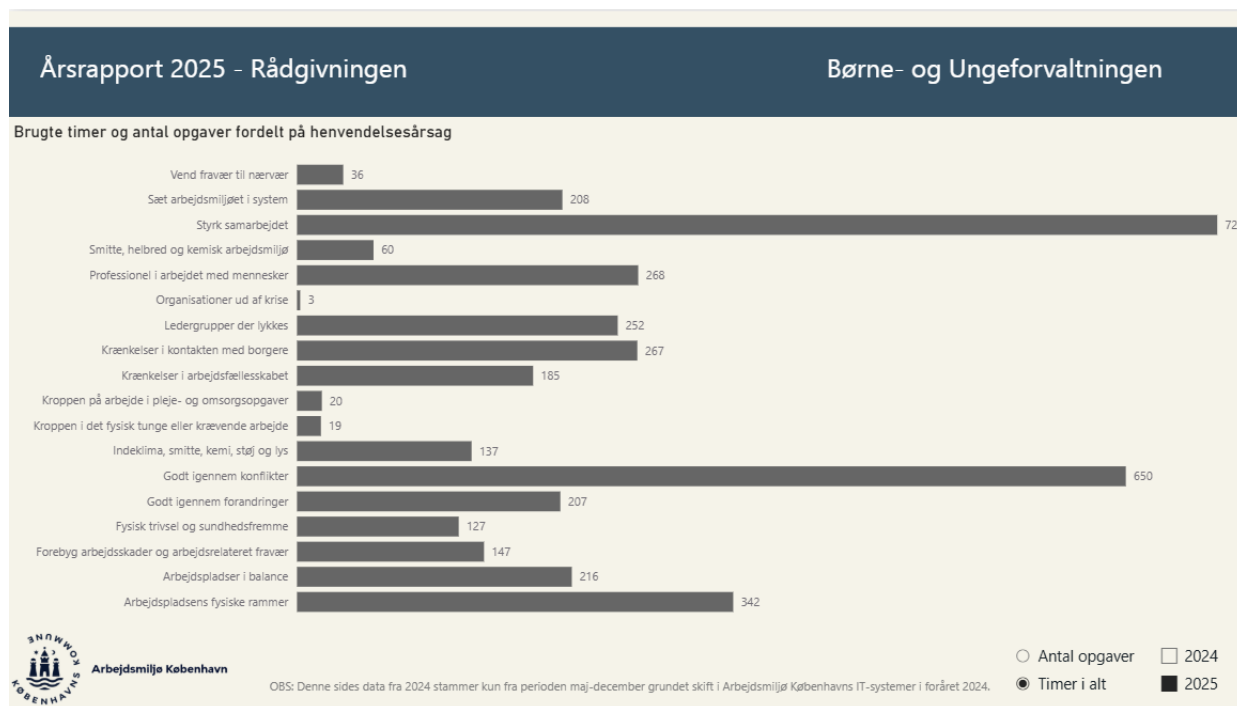
I 2025 er 99,1 % af timebanken brugt svarende til 3943 timer. AMK har valgt at omdøbe Timebanken til Opgavebank.

Opgaver vedr. psykisk og fysisk arbejdsmiljø

Som de øvrige år er størstedelen af AMKs timer brugt til psykisk arbejdsmiljø. 72 % af de forbrugte timer er nemlig brugt på opgaver vedr. psykisk arbejdsmiljø, som især har handlet om samarbejde og konflikter.

28 % er brugt på opgaver vedrørende fysisk arbejdsmiljø, som især har handlet om arbejdspladsens fysiske rammer. 5 % er her brugt på systematisk arbejdsmiljøarbejde, dvs. opgaver som at sætte arbejdsmiljøet i system, at vende fravær til nærvær og at forebygge arbejdsskader og arbejdsrelateret fravær.

Tabel 12: Henvendelsesårsagers time- og opgavefordeling 2025



Opgaver om **psykisk arbejdsmiljø** omhandler forhold som Professionel i arbejdet med mennesker, konflikter, samarbejde, kontakt med borgere arbejdspladser i balance og ledergrupper, der lykkes.

Opgaver om **fysisk arbejdsmiljø** omhandler arbejdspladsens fysiske rammer, indeklima, smitte, helbred, støj, lys, kemi og belastninger på kroppen. (se tabel 12 ovenfor).

TIDLIG INDSATS

BUF har i 2025 haft i alt 1181 forløb i Tidlig Indsats, heraf udgør 257 forløb som ekstra tilkøb.

Hovedparten af de afholdte forløb (850) havde en psykisk problematik, mens 317 havde en fysisk problematik. Ud af de 1181 forløb er 26 ansatte henvist til gruppeforløb. Derudover har der været 34 ledersparring og 417 henvendelser i AMKs Hotline.

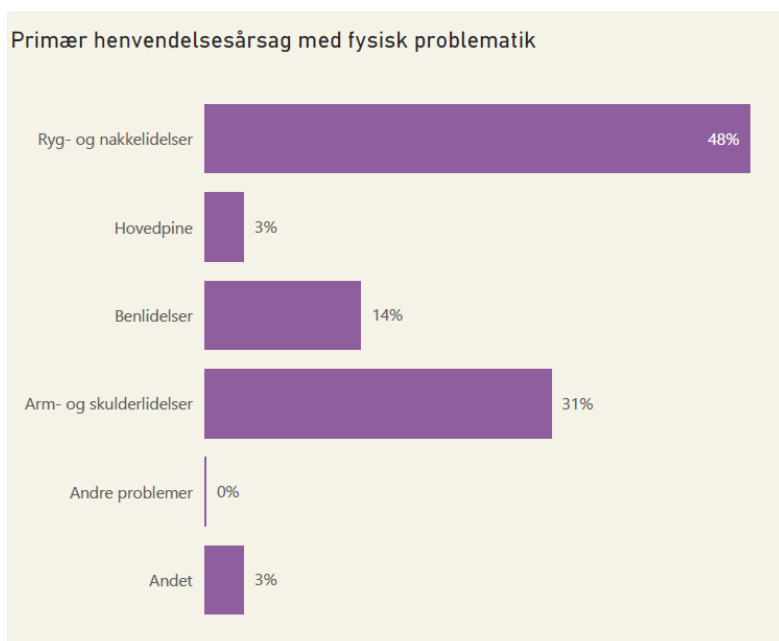
I kategorien psykiske problematikker er den største henvendelsesårsag i 2025 "Arbejdets belastning", og den næststørste årsag er "Internt samarbejde". Se tabel 13.

Tabel 13: Henvendelsesårsager for Psykiske problematikker 2025



Henvendelsesårsagen mht. fysiske problematikker er ligesom de foregående år primært ryg- og nakkelidelser. Dernæst er arm- og skulderlidelser næststørste årsag. Se tabel 14.

Tabel 14: Henvendelsesårsager for fysiske problematikker 2025

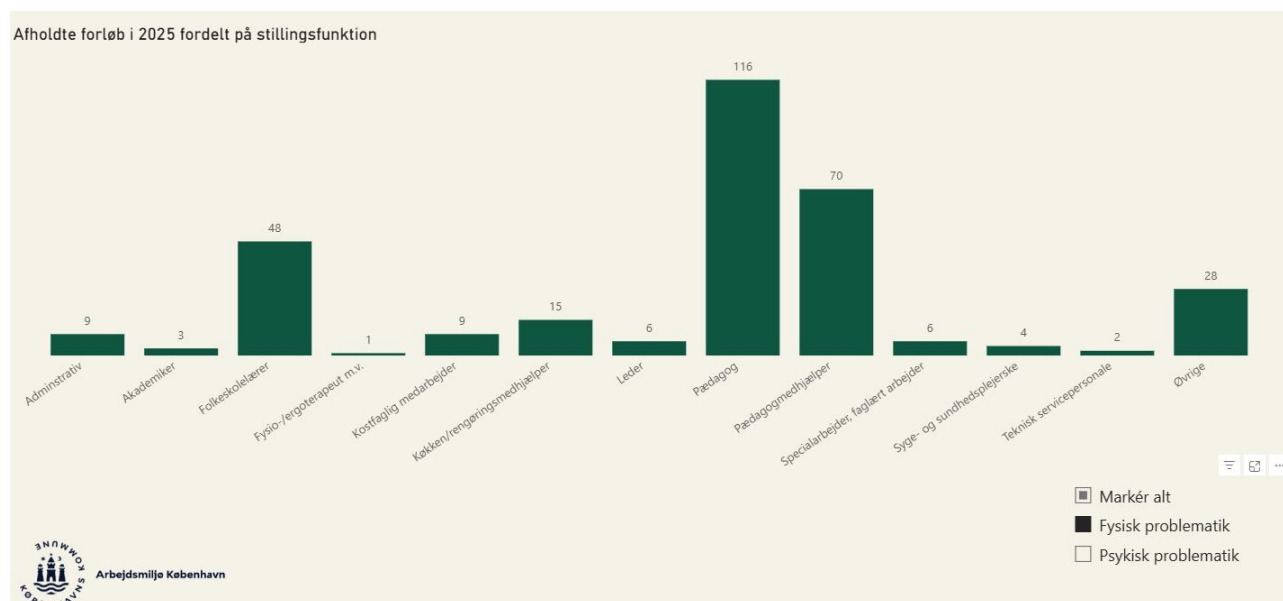


Det er hovedsageligt pædagoger og lærere, der benytter sig af psykologhjælp i Tidlig Indsats (se tabel 16).

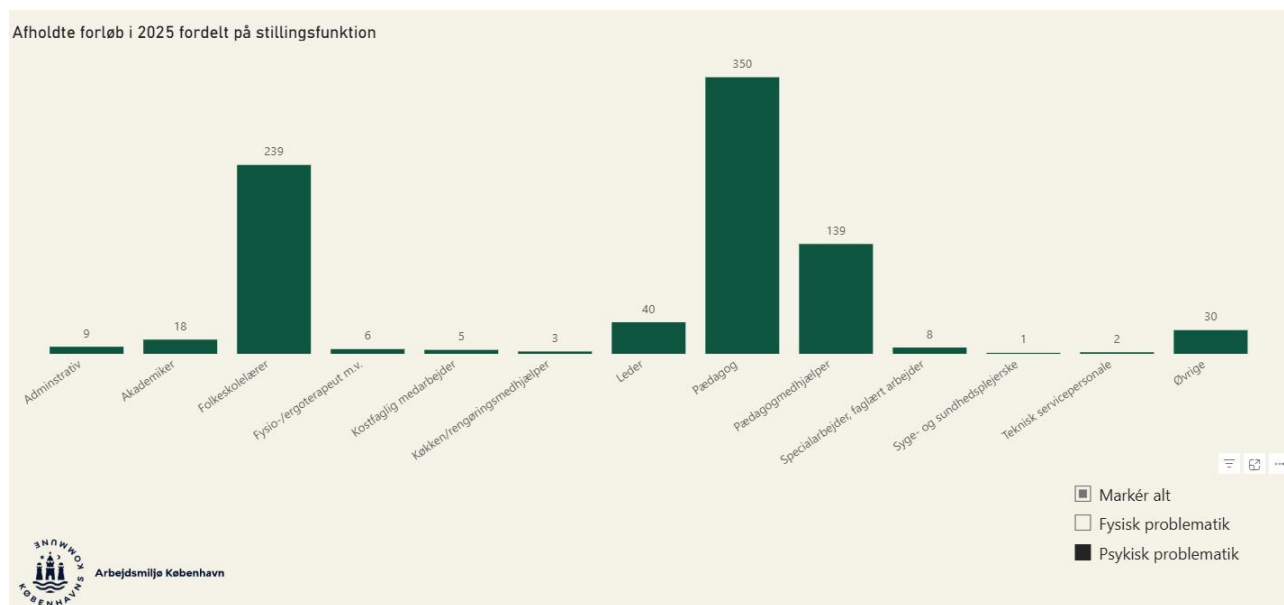
Det er primært det pædagogiske personale - pædagoger og pædagogmedhjælpere - der benytter sig af forløb med fysiske problematikker (se tabel 15).

Mens det primært er pædagoger og lærere der benytter sig af Tidlig Indsats ifm psykiske problematikker og i mindre grad pædagogmedhjælpere (se tabel 16).

Tabel 15: Sammenhæng mellem forløb for fysiske problematikker og stillingsbetegnelse

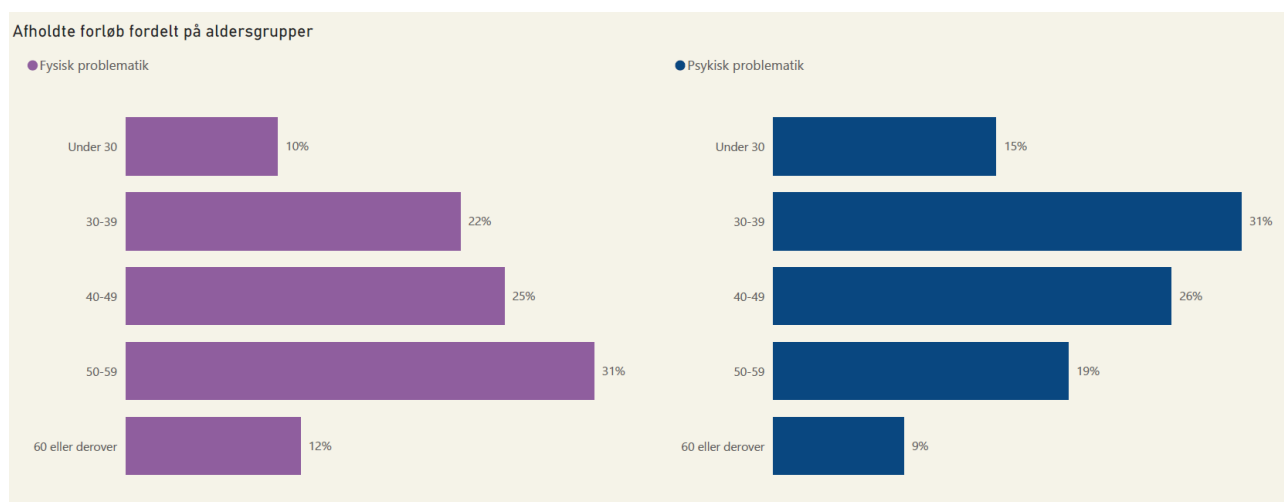


Tabel 16: Sammenhæng mellem forløb for psykiske problematikker og stillingsbetegnelse



Det er især aldersgruppen mellem 50-60 år der henvender sig til Tidlig Indsats med fysiske problematikker, og mindst den yngre gruppe mellem 20-30 år. Og næsten omvendt er det den yngre aldersgruppe mellem 30-40, der henvender sig til Tidlig Indsats med psykiske problematikker. Dernæst er det gruppen mellem 40-50 år og mindst er gruppen over 60 år. Se tabel 17.

Tabel 17: Psykiske og fysiske forløbs sammenhæng med alder



FALCK HEALTHCARE

Der har i 2025 været i alt 751 oprettede sager i Falck Healthcares psykologiske rådgivning. Til sammenligning var der 809 sager i 2024. Det betyder, at der har været et fald på 58 sager.

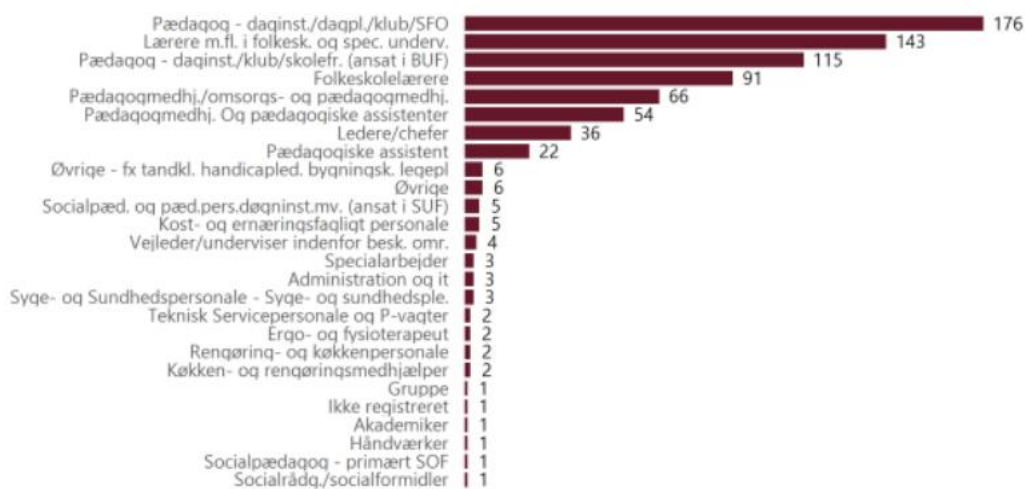
Pædagoger udgør som forrige år den største andel af henvendelserne til Falck Healthcare efterfulgt af skolelærere og dernæst pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (se tabel 18). For samtlige faggrupper er de hyppigste henvendelsesårsager i 2025 "stress og udbrændthed" med 32 pct., "funktionsproblemer" med 28 pct og "voldsomme hændelser" 22 pct. (se tabel 19).

Disse henvendelsesårsager var også de mest hyppige i 2022, 2023 og 2024

Tabel 18: Forløb fordelt på faggruppe

Faggruppe

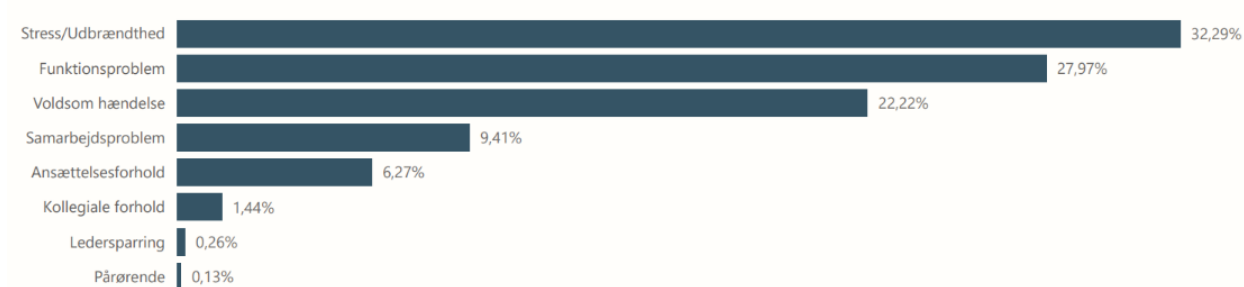
Antal oprettede forløb fordelt på faggruppe



Tabel 19: Henvendelsesårsager 2025.

Note: Funktionsproblemer er en betegnelse for nedsat arbejdssevne.

Forløb fordelt på henvisningsårsager



Del 2: Arbejdsmiljøindsatser

INDFLYDELSE I ARBEJDET OG TEMAMØDER

Læringsmateriale om indflydelse i arbejdet

I forbindelse med Budget 2025 blev der i puljen "Indflydelse fremmer trivsel" afsat 0,5 mio. kr. til udvikling af en kompetencepakke om indflydelse i arbejdet. Materialet blev udarbejdet i samarbejde med proceskonsulent Bo Vestergaard og er tilgængeligt for alle medarbejdere på [Læringsmateriale om indflydelse i arbejdet | MED og Trio i BUF](#). Materialet beskriver en proces for arbejdet med indflydelse og indeholder en kombination af teoretisk grundviden og praksisnære værktøjer.

2-årsprogrammet og temamøder

I forbindelse med HovedMEDs strategiske fokus på indflydelse i arbejdet blev der i 2025 afholdt et temamøde om indflydelse i arbejdet faciliteret af Arbejdsmiljø København. Temamødet kobledes sig til opfølgningen på Trivselsundersøgelsen 2025. Det sidste temamøde i 2-årsprogrammet for 2024-25 blev udarbejdet digitalt i form af videomateriale med proceskonsulent Bo Vestergaard. Materialet knytter sig til BUFs digitale læringsmateriale om indflydelse og blev lanceret i januar 2026 sammen med udgivelsen af læringsmaterialet.

Indflydelsespuljen

Med Budget 2024 blev der afsat midler til indsatsen *Indflydelse fremmer trivsel*. Bevillingen udgør 11 mio. kr. årligt i fire år. Puljen kan søges af skoler og dagtilbud og blev udbudt første gang i januar 2025. Ved første ansøgningsrunde fordelte midlerne sig således:

Skoler:

- 28 ansøgninger
- 4.034.250 kr. uddelt

Daginstitutioner:

- 90 ansøgninger
- 6.965.750 kr. uddelt

Samlet er der således i første runde uddelt 11.000.000 kr.

MED-uddannelser 2025

I 2025 har der fortsat været stor efterspørgsel på MED-uddannelserne, som igen har haft god tilslutning. Der er udbudt ni uddannelser af to dages varighed.

En tydelig tendens er, at flere deltagere fra samme arbejdsplads deltager på de enkelte hold. I 2025 har det været muligt at sammensætte hold med op til 31 deltagere, hvilket har skabt fleksibilitet og givet mulighed for at tilbyde pladser til både trioer og LokalMED, når der har været behov for det.

Derudover er der afholdt fem særligt tilrettelagte MED-uddannelser.

ARBEJDSMILJØuddannelser

I 2025 er der gennemført 9 ud af 10 lovpligtige arbejdsmiljøuddannelser med i alt 181 deltagere. Ét hold (hold 2) blev aflyst på grund af for få tilmeldinger.

BEDRE ERGONOMI I DAGTILBUD – KROPPEN I KERNEOPGAVEN

Investeringscasen Bedre ergonomi i dagtilbud er en 4-årig strategisk indsats (2023-2027), der skal styrke indsatsen omkring det pædagogiske personales ergonomiske belastninger i dagtilbud for herigennem at reducere sygefravær relateret til smerter i kroppen. Der er fokus på flere faktorer, der understøtter indsatsen: Det pædagogiske arbejde med børns selvhjulpenhed og motoriske udvikling, ergonomi, bevægelse hos børn og voksne samt dialogen om forebyggelse og håndtering af smerter.

Alle kommunale og selvejende dagtilbud har mulighed for at deltage i indsatsen, som for det enkelte dagtilbud forløber over seks måneder. I løbet af 2025 har 30 dagtilbud deltaget i indsatsen. Indsatsen implementeres i samarbejde med Arbejdsmiljø København. Der er udviklet online undervisningsmateriale i form af tre korte film, som understøtter implementering af indsatsen.

SYGEFRAVÆRSINDSATSEN I BUF

BUF har i 2025 igangsat en målrettet indsats med fokus på håndtering af sygefravær. Formålet er at styrke ledernes kompetencer og understøtte en systematisk, forebyggende og bæredygtig tilgang til sygefraværsarbejdet på tværs af organisationen.

Fokus er at sikre, at ledere har de rette redskaber, data og metoder til at arbejde strategisk og målrettet med sygefraværsopgaven - både forebyggende og i konkrete sager. Supporten målrettes arbejdspladsens behov og kan fx indeholde:

- Sparring på systematisk håndtering af sygefraværsopgaven i ledelsesteamet, herunder tydelige arbejdsgange, roller og opgaver
- Gennemgang af it-systemet til sygefraværssamtaler samt drøftelse af arbejdspladsens sygefraværssdata
- Ledelsessparring på konkrete sygefraværsløb eller sparring om trivsel, kerneopgaven og personaleledelse

HR-TASKFORCE

HR-taskforce er en politisk besluttet enhed, der understøtter dagtilbud og skoler i BUF, når de er i modvind. I 2025 har taskforcen arbejdet med 31 opgaver: 7 i dagtilbud, 22 på skoler (heraf 2 i KKFO) og 2 i fritidsklynger. Indsatserne har bl.a. omfattet ledelsessparring, kommunikation, konflikthåndtering og udviklingsforløb i enheder, der har haft behov for understøttelse af ledelsesteamet eller hjælp til at håndtere komplekse udfordringer samlet set.

I 2025 har HR-taskforce desuden støttet to arbejdspladser i at gennemføre et strukturkur-forløb med henblik på at styrke organiseringen og skabe tydeligere rammer omkring kerneopgaven.

REKRUTTERINGSINDSATSEN

Rekrutteringsudfordringen er fortsat meget aktuel. Særligt på dagtilbudsområdet er det vanskeligt at rekruttere pædagoger.

I 2025 har HR fortsat arbejdet med at aflaste lederne i vuggestuer og børnehaver i rekrutteringsopgaven. Indsatsen spænder bredt - fra konkret rekrutteringshjælp til understøttelse af modtagelse af nye medarbejdere, udarbejdelse af hjemmesider, skrivning af stillingsopslag mv.

Indsatsen omfatter bl.a. bydækkende kampagner og fælles stillingsopslag, hvor interesserede kandidater - både uddannede pædagoger og personer, der ønsker at uddanne sig til pædagog - nemt kan finde en stilling i BUF.

STØJINDSATSEN

I 2025 har BUF anvendt afsatte midler til indsatser, der har haft til formål at forbedre støjforhold og efterklangstid i daginstitutioner og skoler. Indsatserne er gennemført både som opfølgning på påbud fra Arbejdstilsynet og som reaktion på henvendelser om udfordringer med arbejdsmiljøet fra brugere og institutioner. I begge tilfælde har der været fokus på konkrete løsninger, der kunne reducere støjbelastningen og forbedre de fysiske rammer for medarbejdere og børn

PROFESSIONEL FORÆLDREDIALOG

I 2025 har der i alt været afholdt 18 arbejdspladsforløb i Professionel forældredialog (tidligere Styrket forældrekontakt) for 11 skoler og 7 dagtilbud/klynger. Derudover er der afholdt ét opsamlingshold for nye lærere og pædagoger ansat på skoler eller i KKFO'er, der tidligere har haft et arbejdspladsforløb i Professionel forældredialog. Der er også afholdt 5 lederforløb for ledere fra både skoler og dagtilbud.

PSYKISK SUNDHED LEDERFORLØB (PS-LEDERFORLØB)

PS-lederforløb udbydes af AMK. Formålet er at styrke trivsel, balance og fælles retning i lederteamet. Målgruppen er lederteams/-grupper på alle niveauer.

I 2025 er der afholdt og igangsat fem PS-forløb:

- I foråret blev tre forløb afholdt og gennemført for hhv. en skole og to klynger.
- I efteråret blev yderligere to forløb igangsat for hhv. endnu en skole og Ungdomsskolen. Disse fortsætter i 2026.

Derudover er der for BUFs ledere afholdt to workshops med i alt 90 tilmeldte.

Mange af BUFs ledere har desuden deltaget i en række tværgående workshops og kurser i PS-regi på tværs af kommunens forvaltninger:

- Forebyggelse af stress i organisationer – en supplerende arbejdsmiljøuddannelse for arbejdsmiljøgrupper (21 deltagere fra BUF)
- Organisatorisk forebyggelse af stress for personaleledere (11 deltagere fra BUF)
- Hjælp dine medarbejdere godt tilbage efter stress (14 ledere fra BUF)
- Ledertrivsel er noget, vi skaber sammen (21 deltagere fra BUF)

- Hvordan får jeg som chef ledere, der trives (23 deltagere fra BUF)

Rammeaftalen for "Psykisk sundhed" løber til og med 2026. AMK er i gang med at udarbejde en ny indstilling til det politiske niveau om at forlænge indsatsen i perioden 2027-2029.