

# IDÉBESKRIVELSE

## Smarte investeringer i kernevelfærden

- Forslagets titel:** Arbejdsfællesskaber og arbejdsmiljø
- Fremstillende forvaltning:** Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF)
- Projektejer (direktør):** Tobias Børner Stax
- Øvrige berørte forvaltninger:**

### 1. Baggrund og formål

Københavns Kommune har siden budget 2012 arbejdet målrettet med Tillidsdagsordenen. Københavns Kommune vil med budgetaftalen 2016 sætte kerneopgaven i centrum gennem stærke arbejdsfællesskaber, som kendetegnes ved høj trivsel, godt arbejdsmiljø og lavt sygefravær. Målet er at øget tillid mellem medarbejderne i de enkelte enheder kan udvikle kerneydelsen. Vi skal gå fra at ”tænke i arbejdspladser” til at ”tænke i arbejdsfællesskaber”. Det skal lykkes ved, at medarbejderne tager større ansvar, har medindflydelse og får medbestemmelse. Der er evidens for, at god ledelse på en arbejdsplads har positiv betydning for medarbejderes håndtering af kerneopgaven, deres trivsel og arbejdsmiljø. Samtidig bidrager en høj grad af medarbejderinvolvering på arbejdspladsen til høj trivsel og motivation. For at udvikle og omstille vores organisation hen imod stærkere arbejdsfællesskaber med afsæt i kerneopgaven er der brug for at investere i ledelsesudvikling og udvikling af LokalMED/Trio. Fokus på stærke arbejdsfællesskaber skal ses i sammenhæng med trivsel og det psykiske arbejdsmiljø. Et godt arbejdsmiljø bygger især på oplevelsen af mening i arbejdet, indflydelse, retfærdighed, støtte fra kollegaer og ledelse samt tillid. Et godt fysisk arbejdsmiljø og en høj grad af tilstedeværelse blandt medarbejderne er også en væsentlig forudsætning for medarbejdernes arbejde med kerneopgaven.

Idebeskrivelsen indeholder fire forslag, som tilsammen udgør en vifte af indsatser, der vil øge trivslen, nedbringe sygefraværet og øge kvaliteten i kerneopgaven.

- 1. Styrkelse af arbejdsfællesskaber.* Formålet med at investere i stærke arbejdsfællesskaber er at styrke det lokale ledelsesrum, medansvar, beslutningskraft og medindflydelse med afsæt i kerneopgaven.
- 2. Støjreduktion i daginstitutioner og skoler.* Formålet er at nedbringe sygefravær og øge kvaliteten i kerneopgaven gennem en forbedring af lyd miljøerne. Baggrunden er, at de store medarbejdergrupper på skoler og dagtilbudsområdet i samtlige trivselsundersøgelser siden 2007 har haft generende støj som en af de største udfordringer. COWI har i 2013 for FOA beregnet støjende arbejdsmiljø til at årsagen til 10 % sygefravær.
- 3. Hygiejne i dagtilbud.* Formålet er at nedbringe sygefravær for både børn og voksne gennem øget viden om hygiejnes betydning for forebyggelse af infektionssygdomme. Smitterisiko er et væsentligt

arbejdsmiljøproblem i arbejdet med børn, og smitsomme sygdomme er en væsentlig årsag til sygefravær. Der er god videnskabelig dokumentation for effektive indsatser på hygiejneområdet.

4. *Forebyggelse af arbejdsskader.* Formålet med at investere i at forebygge arbejdsskader er at nedbringe sygefravær og øge kvaliteten i kerneopgaven ved at udvikle metoder til forebyggelse af arbejdsskader og forbedre sikkerhedskulturen. I BUF er der ca. 5000 fraværsdage i forbindelse med arbejdsskadeulykker, som forvaltningen ønsker at forebygge.

## 2. Forslagets indhold

### 1. Styrkelse af arbejdsfællesskaber

Foreløbige organisationsudviklings tiltag med udgangspunkt i kerneopgaven:

- **Den supporterende forvaltning** skal med afsæt i besluttede kendetegn for god support i BUF udvikle supportorganiseringen i administrationen og være med til at understøtte udviklingen af stærke arbejdsfællesskaber.
- **Kompetenceudvikling af ledere inden for ledelsesprofiler** med fokus på kerneopgaven
- **Praksisnær ledelsesstøtte** hvor ledere viderebringer erfaringer og videndeling til andre steder i organisationen
- **Kompetenceudvikling af LokalMED/Trio/Faglige Fyrtårne** med fokus på kerneopgaven
- **Udvikling af velfærdsteknologier** i form af en række gennemtænkte værktøjer baseret på nyeste viden, der styrker den enkelte arbejdsplads og deres måde at håndtere trivselsarbejdet og løsning af kerneopgaven på
- **Rekrutteringsstrategi**, der tager sit afsæt i at rekruttere medarbejdere til stærke arbejdsfællesskaber.

### 2. Støjreduktion i daginstitutioner og skoler

For at lykkedes med støjreduktion opererer vi med tre indsatsområder:

1. **Metoderne fra Plads til Alle-projektet udvides.** Det skal i første omgang ske på 20-30 daginstitutioner og 5-7 skoler, som ikke står overfor en ombygning eller større renovering.
2. **Akustikforbedring ved renovering.** Der udarbejdes en analyse af, hvad det vil koste at forbedre akustikken til det politisk vedtagne niveau for alle besluttede igangværende renoveringer og skoleudvidelser. Herefter laves en handleplan for at opnå det politisk vedtagne niveau.
3. **Måling af lyd.** Der igangsættes et projekt på udvalgte daginstitutioner, hvor mulighederne for at dokumentere øvrige påvirkninger af det oplevede arbejdsmiljø, herunder måling og opsamling af støjniveau, CO<sub>2</sub>-niveau, temperaturer mv. skal afsøges.

### 3. Hygiejne i dagtilbud

**Hygiejne projekt** i gang sættes, hvor minimum 10 daginstitutioner og specialinstitutioner med højt sygefravær i medarbejdergruppen gennemgår et uddannelsesforløb, der opgraderer medarbejdernes faglige viden om hygiejne på arbejdspladsen. På baggrund af den ny viden skal institutionen udvikle

hygiejniske procedurer, nye arbejdsgange og en mere hensigtsmæssig organisering af kerneopgaven, hvor hygiejnetiltag flettes ind i den pædagogiske tænkning.

#### 4. Forebyggelse af arbejdsskader

- **Undersøgelse af** hvilke arbejdspladser/gruppe, der er særlig hårdt ramt af arbejdsulykker med fravær.
- Arbejdsmiljø København forventes at kunne udføre analysen, som blandt andet skal kigge på bedre forebyggelse i arbejdsskaderegistrering, analyse af nærved ulykker, og procedurer for oplæring af nye medarbejdere med videre.
- **Igang sættelse af projekt**, hvor deltagerne arbejder med forebyggelse af arbejdsskader og udvikling af metoder til forbedring af sikkerhedskulturen.

Arbejdsmiljø København arbejder ligeledes med en investeringscase på arbejdsulykker i hele kommunen, som BUFs indsats skal koordineres i forhold til.

### 3. Forslagets potentiale

Effektiviseringspotentialet vurderes at være en reduktion i lønudgifter til skoler og dagtilbud samt reduktion i lønudgift til administrationen som følge af lavere sygefravær og mere effektive arbejdsgange. Der regnes pt. med en reduktion i én sygefraværsdag pr. medarbejder svarende til 20-30 mio. kr.

Dertil kommer en forventning om positive effekter i form af øget trivsel og mere kvalitet i kerneopgaven, som er sværere at kapitalisere. Der er også en forventning om, at investeringen vil medføre et bedre arbejdsmiljø og lavere sygefravær for børn.

Investeringen bygger på en vifte af indsatser inden for ledelse, MED/Trio udvikling, støj, hygiejne og arbejdsulykker.

### 4. Økonomi

Økonomi er endnu ikke udregnet.

### 5. Inddragelse af medarbejdere, virksomheder og borgere

MED, de faglige organisationer, medarbejdere og ledere i organisationen inddrages i det videre forløb. Derudover inddrages relevante forskningsmæssige resourcepersoner (fx Arbejdsmiljø København, Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø mv.) i en analyse af investeringens effekter og potentialer. Det skal yderligere afdækkes, hvordan initiativer omkring og udviklingen af arbejdsfællesskaber kan kobles på eksisterende tiltag i forvaltningen, og på baggrund herfra skal der udvikle konkrete løsninger til investeringscasen.

På *Hygiejne i dagtilbud* inddrages yderligere forældrene som interessentgruppe.