



**Til**

10. august 2018

**Børne- og Ungdomsudvalget**

Sagsnr.  
2018-0175753

**Undersøgelse af arbejdet med børneattester i BUF**

Dokumentnr.  
2018-0175753-1

**Indledning**

På baggrund af drøftelse på Børne- og Ungdomsudvalgets møde den 11. oktober 2017 (punkt 5: "Medlemsforslag om retningslinjer vedrørende ansættelser og udmøntning af tillidsdagsordenen") blev følgende ændringsforslag fra forslagsstillerne (Enhedslisten, Socialdemokratiet, Socialistisk Folkeparti og Dansk Folkeparti) besluttet:

Sagsbehandler  
Christell Erichsen

1. at forvaltningen via en uvildig undersøgelse får afdækket om eksisterende retningslinjer vedr. decentrale ansættelser opleves som tydelige og klare af de ansættende decentrale ledere i forhold til vurdering og håndtering af eventuelle anmærkninger i indhentede børneattester - og vender tilbage til udvalget herom
2. at forvaltningen via en uvildig undersøgelse får afdækket om de ansættende decentrale ledere oplever en nulfejlskultur forbundet med ledergerningen - og vender tilbage til udvalget herom.

**Motivering fra forslagsstillerne**

*"Det er vigtigt, at alle ledere og ansatte i forvaltningen er bekendt med kravet om indhentning af børneattester i alle relevante ansættelser. Vi er dog bekymret for, at en sådan entydig kommunikation ikke er nået ud i de yderste led.*

*Det er afgørende, at der i forvaltningen ikke udvikles en nulfejlskultur, hvor ansatte er angst for at fejl kan føre til fyring. Derfor er det vigtigt man aktivt arbejder med tillidsdagsordenen. Dialog skal altid være det første redskab man tyr til".*

**Baggrund om indhentelse af børneattester**

Ifølge "Lov om indhentelse af børneattester" skal forvaltningen indhente børneattester for alle personer ansat i, eller i tilknytning til, Børne- og Ungdomsforvaltningen, og som omgås børn under 15 år. Sammen med Koncern Service skal lederen sikre, at potentielle medarbejdere ikke ansættes før der foreligger en børneattest i medarbejderens personalesag. KS sætter ikke nye medarbejdere i løn uden, at børneattesten er på plads.

Der er ingen regler der forhindrer ansættelse af medarbejdere med anmærkning på børneattesten. Det fremgår af proceduren for vurdering

**Organisation og Ledelse**

Gyldenløvesgade 15  
1600 København V

EAN nummer  
5798009371201

af påtegninger, at hver børne- og straffeattest skal vurderes konkret og inddrage alle relevante omstændigheder og hensyn.

Det er således en vurdering fra sag til sag

Hvis man som leder har spørgsmål om indhentelse eller opbevaring af børneattester, så findes vejledning, blanketter mv. på opgaveportalen KK-intra, og man kan få rådgivning og vejledning hos KS Jura og Forhandling.

### **Undersøgelse gennemført af Intern Revision**

På baggrund af det besluttede medlemsforslag har Intern Revision gennemført en spørgeskemaundersøgelsen, som er sendt ud til alle kommunale ledere i dagtilbud i BUF, som må antages at ansætte medarbejdere med krav om børneattest (undersøgelsens resultater kan ses i bilag 1) Spørgsmålene i undersøgelsen er formuleret i samarbejde med BUF.

176 ledere har anonymt besvaret undersøgelsen. Af disse ledere har 25 respondenter tilkendegivet, at de er klyngeledere. 48 ledere tilkendegiver at have ansat mere end 10 personer det seneste år, mens 64 har ansat 6-10, og 63 har ansat færre end 5. De fleste ledere tilkendegiver, at de primært ansætter medarbejdere i stillinger, som kræver en børneattest i henhold til reglerne. 86% af lederne vurderer, at reglerne på området er tydelige. 3% er uenige.

24 ledere har oplevet, at der har været en anmærkning på en børneattest i forbindelse med en ansættelse. 13 af de 24 ledere mener ikke, at det har været svært at forstå karakteren af denne anmærkning. To tilkendegiver at have været i tvivl, mens 21 ledere tilkendegiver, at de ikke har været i tvivl. 19 drøftede anmærkningen med deres nærmeste leder; 10 har i den forbindelse været i kontakt med KS. Kun én leder tilkendegiver, at pågældendes vurdering er blevet tilsidesat af en overordnet.

På spørgsmålet om, hvorvidt Københavns Kommunes vejledning om indhentning af børneattester er udtryk for en nulfejlskultur vurderer 38%, at det er tilfældet. I kommentarer til undersøgelsens spørgsmål om nulfejlskultur bemærker flere respondenter, at de ikke forstår sammenhængen til nulfejlskultur.

### **Konklusion**

BUF tager undersøgelsens konklusioner til efterretning, og vil lade undersøgelsens resultater blive drøftet på ledermødt med hhv. skoleledere og klyngeledere i områderne. Undersøgelsen giver ikke anledning til ændring af eksisterende retningslinjer. Sammen med KS vil forvaltningen fortsat arbejde for at vejledning på området er let tilgængelig, let forståelig, og at det er tydeligt, hvor man kan søge hjælp og rådgivning, skulle man som leder blive i tvivl.

## **Undersøgelse af arbejdet med børneattester i BUF**

Intern Revision er af Børne- og Ungdomsforvaltningen blevet bestilt til at gennemføre en uvildig undersøgelse, med henblik på at afdække om:

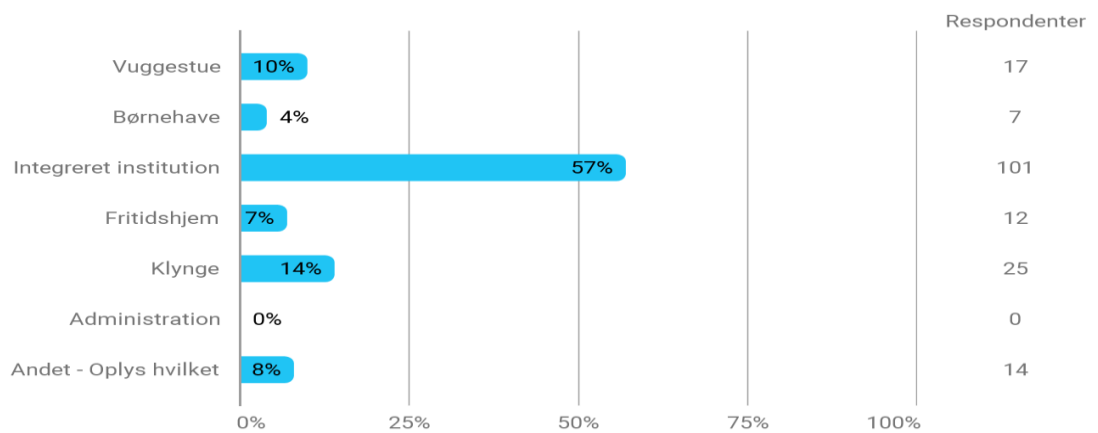
1. Eksisterende retningslinjer vedr. decentrale ansættelser opleves som tydelige og klare af de ansættende decentrale ledere i forhold til vurdering og håndtering af eventuelle anmærkninger i indhentede børneattester.
2. De ansættende decentrale ledere oplever en nulfejlskultur forbundet med ledergerningen.

Undersøgelsen blev gennemført anonymt i perioden 11. juni til 25. juni i 2018, blandt alle personaleansvarlige ledere i kommunale dagtilbud. Der var en svarprocent på 53%.

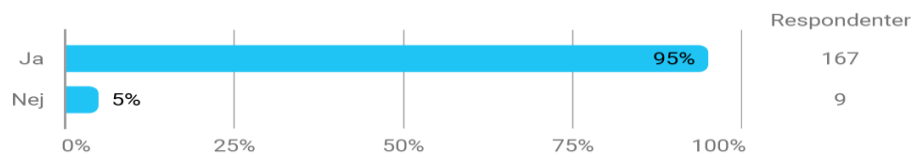
Undersøgelsen var opdelt i tre hovedkategorier. Første del omhandler lederen og i hvilket omfang lederen ansætter, og hvor ofte ledere ser børneattester med anmærkninger. Anden del omhandler de ledere, som har oplevelser relateret til ansøgere med evt. anmærkninger på en børneattest. Tredje del omhandler lederen vurdering af 0-fejlskultur i BUF i relation til indhentning og vurdering af børneattester.

Resultatet af undersøgelsen er overdraget til Børne- og Ungdomsforvaltningen, med henblik på afrapportering til Børne- og Ungdoms Udvalget.

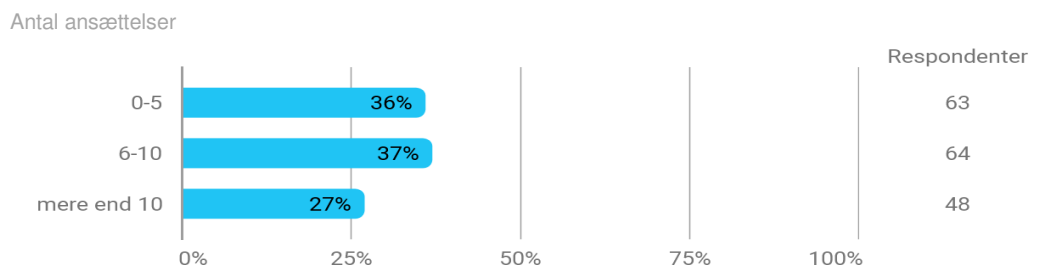
**I besvarelserne nedenfor er den %-vise angivelse udtryk for andelen af respondenter**  
**Hvilket område er du personaleleder for?**



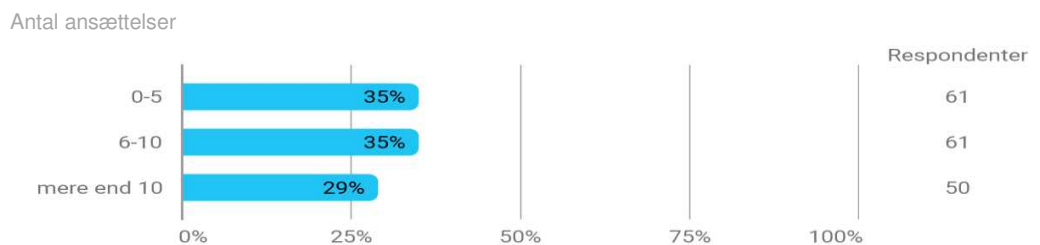
**Medvirker du ved ansættelse af medarbejdere?**



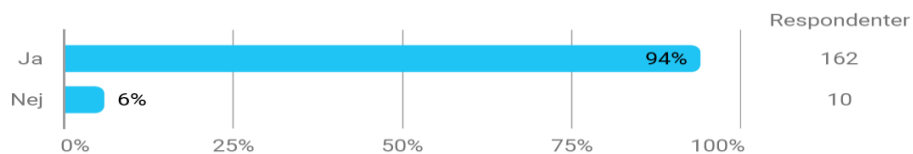
**Hvor mange ansættelser har du medvirket til det seneste år?**



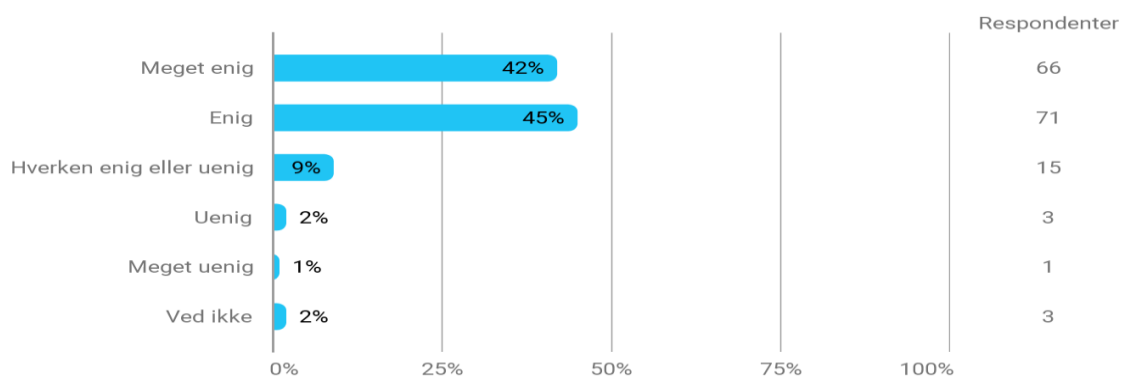
**Hvor mange af disse ansættelser har krævet indhentning af børneattest?**



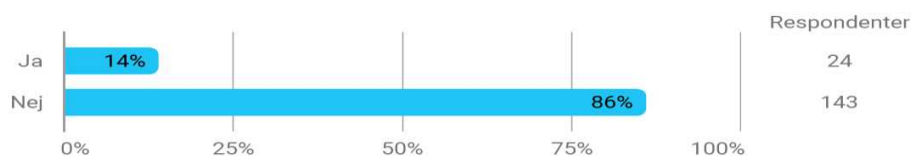
### Har du kendskab til retningslinjerne i Københavns Kommunes vejledning til vurdering og håndtering af børneattester?



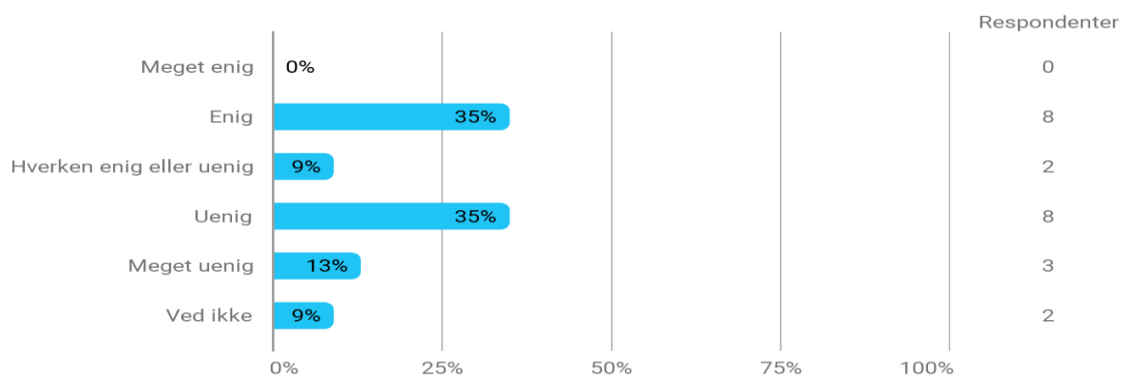
### Hvor enig er du i følgende udsagn: Retningslinjerne i Københavns Kommunes vejledning er tydelige og klare i forhold til vurdering og håndtering af bemærkninger i børneattester?



### Har der været bemærkninger på en eller flere børneattester for medarbejdere, som du har været i gang med at ansætte?

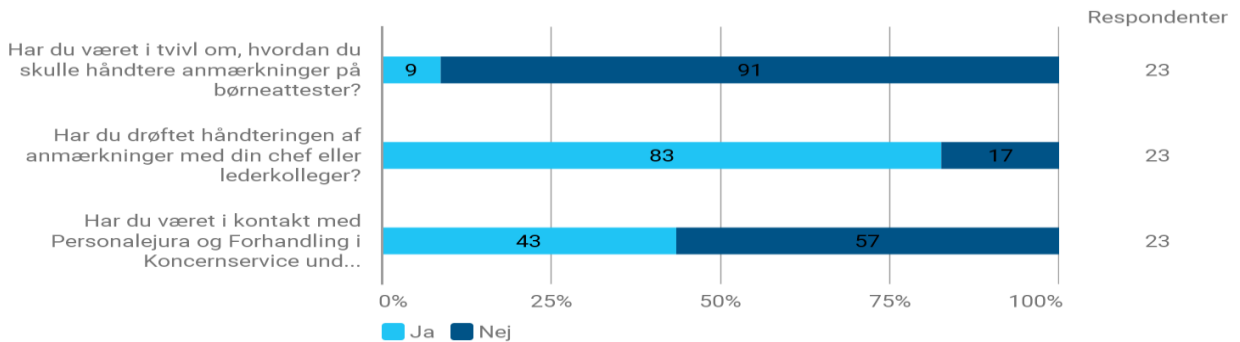


### Hvor enig er du i følgende udsagn: Det er vanskeligt at forstå bemærkninger på børneattester?

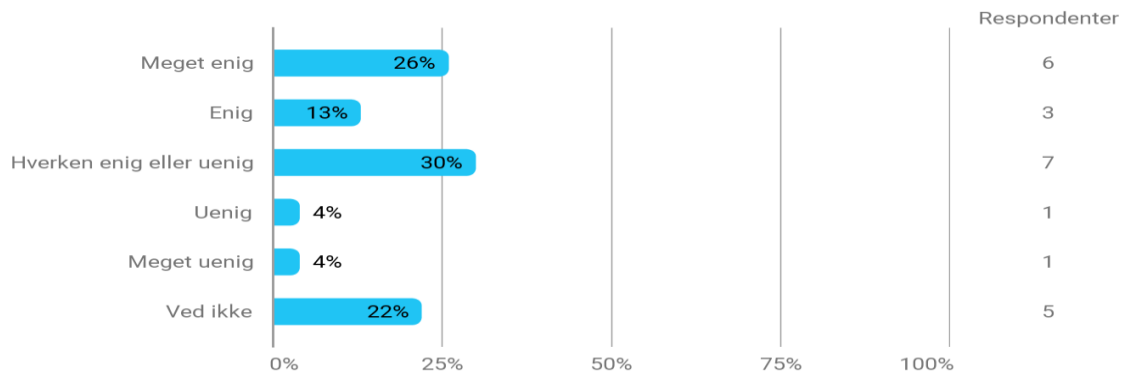


### Evt. kommentar til ovenstående spørgsmål:

- Personalejura står altid til rådighed.
- Jeg spørger også altid medarbejderen ind til det og beder om redegørelse på skrift.
- Kræver opslag af §



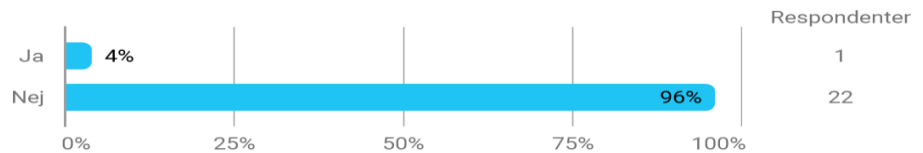
### Hvor enig er du i følgende udsagn: Vejledningen fra Personalejura og Forhandling i Koncernservice under Økonomiforvaltningen har haft betydning for min vurdering og håndtering af anmærkninger i børneattester.



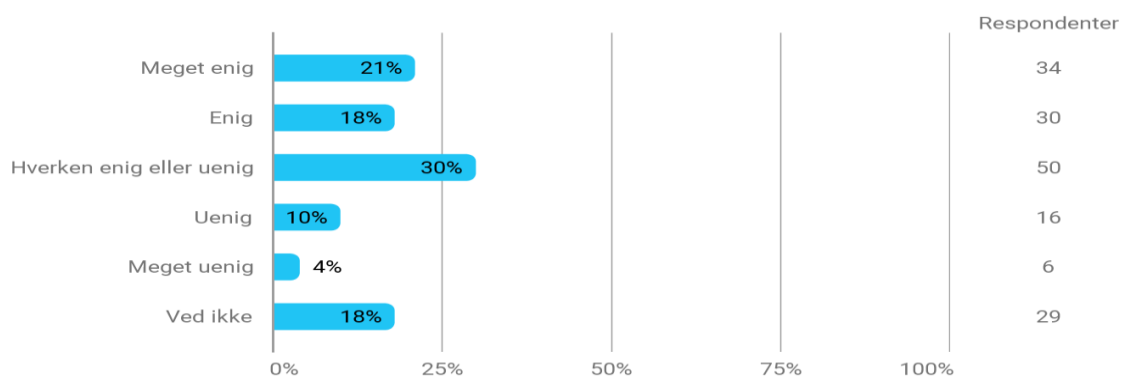
### Evt. kommentar til ovenstående spørgsmål:

- Det er min klyngeleder der er i dialog med personale jura.
- Har ikke været relevant.
- Område souschef var inde over beslutningen.

### Har du oplevet, at din vurdering af anmærkninger i børneattester er blevet tilsidesat af overordnede i BUF?



**Hvor enig er du i følgende udsagn: Københavns Kommunes vejledning til vurdering og håndtering af anmærkninger i børneattester er udtryk for en nul-fejlkultur forbundet med ledergerningen.**



**Evt. kommentarer til ovenstående spørgsmål:**

- Forstår ikke spørgsmålet.
- Det har ej heller være relevant..
- Jeg forstår simpelthen ikke jeres spørgsmål!
- I min optik er anvendelsen af begrebet nulfejlskultur problematisk, da det indikerer at fejl ikke må/kan forekomme.. I en række situationer kan der forekomme fejl ligesom det nogle gange er ønskværdigt og lærerigt at der forekommer fejl...
- Jeg forestår ikke spørgsmålet
- Der er mange retningslinjer i Københavns Kommune, og man kan ikke nå at sætte sig ind i dem alle. Til gengæld ville jeg have sat mig ind i retningslinjerne og kontakten kommunen for hjælp, hvis jeg havde oplevet en anmærkning i en børneattest, da jeg går ud fra, at jeg ikke skal ansætte en medarbejder med den mindste plet på børneattesten.
- Jeg har aldrig oplevet en nul-fejlkultur i forvaltningen
- Jeg forstår ikke sammenhængen

- Jeg er enig i, at der skal være nul fejl i forhold til børneattesterne - at vi ikke må komme til at ansætte medarbejdere med anmærkninger på deres børneattester.
- Jeg forstår ikke spørgsmålet

**Har du afsluttende kommentarer som du ønsker at fremsætte i forbindelse med denne undersøgelse?**

- Det er altid min leder der vurderer hvis der er anmærkninger på attesterne. Aldrig mig.
- Jeg oplever god vejledning af Personalejura og forhandling
- Man kan ikke skriv i felterne før
- Meget få af spørgsmålene, havde relevans for mig.
- Som ansættende leder i BUF er jeg i tvivl om jeg også skal indhente straffeattest på ansøgere.
- Jeg skal som ny leder have læst op på KBH s særlige retningslinjer
- Jeg kan ikke se mening i undersøgelsen, beklager. Håber i kan få noget godt ud af det..
- Ja, jeg ville aldrig drømme om at ansætte en medarbejder med påtegning på børneattesten - ikke engang selvom min nærmeste leder sagde ok
- Jeg har som leder haft helt fast systematik for dette i de 13 år jeg har været leder og oplever det ikke som en udfordring eller en svær opgave. Vi italesætter vores systematik overfor ansøgere ved ansættelsessamtaler.
- Jeg oplever vejledningen som en tydelig guide og ved den mindste tvivl, vil jeg til enhver tid konsultere personalejuristerne, hvor jeg oplever god understøttelse
- Det er ikke muligt at kommentere flere af spørgsmålene, da der meldes fejl. Spørgsmålet om medvirken til ansættelse af medarbejdere er meget diffust. Det er ude af hænderne på de pædagogiske ledere at ansætte, men vi medvirker i samtaler etc. Derfor er det ikke muligt at besvare korrekt indenfor kategorierne. Ift ansættelser er det ikke altid muligt at indtaste medarbejderens funktion ifb. ansættelsen.
- Det er ikke mig som indhenter attesterne. Det gør min administrative medarbejder i klyngen. Jeg ser dem kun, hvis der står noget på dem



- Det burde ikke være nødvendigt at indhente nye attester, når en medarbejder går fra en ansættelse i institutionen direkte over i en anden.
- Der står ikke i vejledningen, om hvor længe anmærkninger bliver på børneattest. er det for altid? Det virker absurd, at hver gang en medarbejder skifter ansættelse indenfor samme hus, skal der indhentes attester. F.eks den lønnede pædagogstuderende bliver timelønnet vikar for derefter at blive ansat på månedsløn.  
Det kan ske på under et år og hver gang skal attester fornyes. Os der er ansat i årtier kontrolleres ikke. Udover egentlige ansættelser skal der jo også hentes attester på studerende og andre praktikanter.
- Det bliver til mange på et år udover de egentlige ansættelser. Har iøvrigt aldrig i mine mere end 30 år med ansættelser, modtaget en børneattest med anmærkninger at indhente attester er blevet meget nemt
- Systemet fungerer fint og jeg tror det virker præventivt at det gælder alle
- Det burde være et krav til alle at de har en e-boks, da det er meget besværligt at indhente attesterne uden.