



## Notat

Til Børne- og Ungdomsudvalget

### Opfølgning på enheder med trivselsmæssige udfordringer - Trivselsundersøgelsen 2025

Børne- og Ungdomsudvalget besluttede på BUU mødet 14. maj på baggrund af Trivselsundersøgelsen 2025, at forvaltningen skal udarbejde en orientering om handleplaner og indsatser på arbejdspladser, der scorer mindst 0,35 under gennemsnittet på fire eller flere temaer i trivselsundersøgelsen.

Børne- og Ungdomsudvalget orienteres hermed om igangværende indsatser og handleplaner på skoler og i klynger sat i værk på baggrund af Trivselsundersøgelsen 2025.

I bilag 1 er der en kort beskrivelse af indsatserne på de 34 arbejdspladser, der scorede mere end 0,35 under gennemsnittet på fire eller flere temaer i trivselsundersøgelsen.

I bilag 2 er der en oversigt over tematikker, der arbejdes med på tværs af arbejdspladsernes fordelt på henholdsvis skoler og klynger.

Overblikket er delvist udarbejdet ved brug af Københavns Kommunes AI-løsning, K-AI. Arbejdspladsernes arbejdspladsvurderinger og handleplaner er indsamlet i august-september 2025.

#### Bilag

1. Arbejdsmiljøindsatser og handleplaner på skoler og i klynger på baggrund af Trivselsundersøgelsen 2025.
2. Tematisk opsamling på tværs af henholdsvis skoler og klynger.

15-10-2025

Sagsnummer I F2  
2025 - 21757

Dokumentnummer i F2  
9208161

Sagsnummer i eDoc  
2025-0329089

Sagsbehandler  
Carmen Mirea Robrahn



## Bilag 1

Til Børne- og Ungdomsudvalget

### Arbejdsmiljøindsatser og handleplaner på skoler og i klynger på baggrund af Trivselsundersøgelsen 2025

#### Område Amager

**Arena Skole og Fritid** har igangsat indsatser for at styrke samarbejde og håndtering af arbejdskrav, herunder fælles planlægning af co-teaching og systematisk fokus på arbejdsmiljø og arbejdsskader. Fysisk arbejdsmiljø forbedres gennem udnyttelse af personaleum, mens generel trivsel og motivation styrkes gennem workshops og teambuilding. Tydelig kommunikation og medinddragelse er prioriteret, og der arbejdes systematisk med sundhed og indeklime.

**Dyvekeskolen** fokuserer på at forbedre det psykiske arbejdsmiljø ved at indberette vold og trusler som arbejdsskader og opdatere procedurer for at håndtere voldsomme hændelser. Skolen arbejder også på at reducere sygefravær med støtte fra forvaltningen. Fysiske forhold, såsom ventilation og solafskærmning, er under forbedring, og der er løbende brandøvelser. Der er iværksat indsatser for trivsel og psykisk tryghed, herunder tydelige krav og forebyggelse af mobning.

**Lergravsparkens Skole** har sat fokus på fysisk arbejdsmiljø med forbedring af indeklime og vinduer. Generel trivsel og motivation styrkes ved aktiv medvirken af ledelsen i teammøder. Der arbejdes med ordensregler for at håndtere krav i arbejdet, og der oprettes retningslinjer for adfærdsregulering hos elever. Sundhedsindsatser er ved at blive kortlagt, med opfølgning planlagt inden året er omme.

**Peder Lykke Skolen** fokuserer på forbedring af arbejdsmiljøet ved at prioritere opgaverne og sikre balancen mellem arbejdsopgaver og tid. Ledelsen deltager aktivt i teammøder for at sikre sparring og hurtig adgang til support. For at håndtere fysiske arbejdsmiljøproblemer som lydforhold og varmeregulering, inddrages eksterne rådgivere. Skolen fokuserer også på at reducere sygefravær ved systematisk opfølgning og tydelige fraværsretningslinjer.

**Skolen i Peter Vedels Gade** har introduceret en handlingsplan med fokus på forandringer på arbejdspladsen og arbejdsmiljø, herunder oplæg for personalegruppen støttet af eksterne eksperter. Der er afholdt en hel mødedag ud af huset, hvor dagsordenen inkluderede trivselsspørgsmål, grænser og arbejdsskader. Skolen er også i

16-10-2025

Sagsnummer I F2  
2025 - 21757

Dokumentnummer i F2  
9208543

Sagsnummer i eDoc  
2025-0329089

Sagsbehandler  
Carmen Mirea Robrahn

flytteproces med særlig fokus på personalets arbejdsbelastning i forbindelse med genhusning. Der udføres opgradering af viden om autisme gennem temaaftner med eksterne psykologer.

**Skolen på Islands Brygge** arbejder målrettet på forbedring af samarbejdet gennem fælles møder og aktiviteter på tværs af teams. Der er indsatser for forbedring af både fysisk og psykisk arbejdsmiljø, herunder kursus i arbejdspladsbrugsanvisninger og dialog om kommunikation mellem ledelse og medarbejdere. Fokus er også på læring og udvikling, med en proaktiv tilgang til videreuddannelse og medarbejdernes engagement i skolens udviklingsområder.

**Klynge K** har fokus på arbejdsmiljøforbedringer gennem indkøb af ergonomiske møbler, forbedret indeklima med nye blæsere, drøftelser af lydkultur og mulige justeringer af gummilister ved døre. Der arbejdes med optimering af arbejdstid, herunder fastlæggelse af rammer for Aula-opdateringer og planlægningsaktiviteter. Endelig opfordres medarbejdere til kompetenceudvikling gennem kurser og diplomuddannelser, med fokus på trivsel og samarbejde i fællesskabet.

### **Område Brønshøj/Vanløse**

**Brønshøj Skole** har igangsat indsatser rettet mod forbedring af samarbejde og håndtering af følelsesmæssig belastning. Initiativer inkluderer dialogmøder mellem årgangsteams og pædagoger, samt øget fokus på kompetenceudvikling inden for læring og håndtering af krav. Der er desuden indført nye samarbejdsaftaler og teamaktiviteter for at forbedre det organisatoriske klima.

**Kirkebjerg Skole** fokuserer på at reducere sygefravær gennem øget systematik og opfølgning, herunder sygefraværssamtaler. Der er nye organiserings- og ansættelsesrutiner, samt AMK-kurser for personalet. Skolen har implementeret strukturer for en fælles pædagogisk praksis, inklusiv teamsamarbejde og harmonisering af pædagogiske metoder.

**Rødkilde Skole** har iværksat indsatser som forbedring af fysiske rammer, herunder vedligeholdelsesplaner for klasselokaler og fællesområder. Der er fokus på at reducere sygefravær gennem dialog mellem ledelse og personale omkring arbejdsmiljø og kultur. Skolen har også etableret strukturer for team-samarbejde og pædagogisk ensretning for at styrke personalets trivsel og effektivitet.

**Klynge C** har igangsat en proces med fokus på at forbedre fysisk arbejdsmiljø og reducere sygefravær. Indsatser inkluderer udarbejdelse af procedurer for indeklima og ergonomi samt styrket samarbejde gennem teamaftaler. Der er også fokus på psykologisk tryghed og effektiv håndtering af arbejdsopgaver. Sparring fra ledelse til medarbejdere er blevet formaliseret med ugentlige møder.

**Klynge E** arbejder med forbedringen af det psykiske arbejdsmiljø gennem initiativer omkring fysisk vold og sygefravær. Der er lagt vægt på procedurer for, hvordan medarbejdere skal håndtere trusler og vold, og sygefravær behandles ved at skabe en forståelse for baggrund og

forhold på arbejdspladsen. Samarbejde mellem afdelinger er under fortsat udvikling med fokus på kommunikation og koordination.

**Netværk 2** fokuserer på at forbedre det fysiske arbejdsmiljø med en stor renovering af faciliteterne og tilpasning af arbejdsforholdene. Der arbejdes desuden med at afhjælpe mobning og forskelsbehandling med hjælp fra Arbejdsmiljøkonsulenter. Forskellige punkter fra trivselsmålingen behandles for at sikre tydelig kommunikation om sundhed og fællesskab på arbejdspladsen.

### **Område Indre By/Østerbro**

**Den Classenske Legatskole** har implementeret arbejdsmiljøindsatser med hovedvægt på psykologisk tryghed og samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Der er introduceret formøder og gruppeopgaver for løbende medarbejderinvolvering, med fokus på tydelig kommunikation og ansvarlighed. Desuden er der tiltaget steder med fælles informationsmøder og skriftlige ugebrev for at sikre klarhed over beslutninger.

**Fensmarkskolen** har startet flere indsatser med fokus på både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Der er taget skridt til forbedring af indeklima og skimmelproblemer via renoveringer, mens den psykiske trivsel styrkes gennem dialog og workshops om krænkende adfærd og samarbejdskultur. Der fokuseres på medindflydelse og nedbringelse af sygefravær med systematisk opfølgning.

**Langelinieskolen** har igangsat initiativer for at balancere arbejdstid og opgaver, styrke tværfagligt samarbejde, og fremme psykisk trivsel med supervision og pædagogiske drøftelser. Fysiske arbejdsmiljøforbedringer er iværksat ved varmereduktion og lydisolering, og der holdes fokus på motivation gennem workshops.

**Nyboder Skole** har gennemført ændringer for bedre samarbejde mellem ledelse og personale efter udfordringer med lederkapacitet. Der er sat fokus på strukturelle ændringer med henblik på at lette medarbejdernes arbejdsbyrde og styrke specialtilbuddenes integration til almentilbud. Der er desuden en igangværende renovering af faglokaler for at forbedre det fysiske arbejdsmiljø.

**Randersgades Skole** har startet indsatser med fokus på indflydelse på eget arbejde, inklusive pædagogiske weekender og udviklingsgrupper. Arbejdsmiljøet forbedres gennem klare handlingsplaner mod støj og hygiejne, som inddrager alle lærere og elever. Indeklimaet adresseres løbende gennem dataindsamling og opfølgning fra ansvarlige grupper.

**Specialskolen i Ørestad** fokuserer på at forbedre arbejdsmiljøet ved at adressere krænkende adfærd og tydeliggøre forventninger til professionel adfærd gennem stormøder og workshops. Temaer som mobning og utydelig ledelse behandles gennem direkte samtaler med involverede parter. Fællesmøder er planlagt for at arbejde videre med prioriterede temaer.

**Strandparkskolen** har iværksat initiativer for at forbedre arbejdsmiljøet med fokus på vold og trusler, samt håndtering af solist-elever gennem oplysning og konflikthåndteringskurser. Der er også fokus på forbedring af fysiske arbejdsforhold og kompetenceudvikling, med en struktur for løbende kursusopdatering og undervisning af medarbejdere.

**Vibenshus Skole** tilbagemelding afventer.

**Øresundsskolen** har igangsat indsatser for at styrke samarbejde og kommunikation via en opdateret personalehåndbog og tydelig rammesætning. Krænkende adfærd adresseres med klarere procedurer og supervision, mens et fokus på tillid og tryghed skal fremme et positivt arbejdsmiljø. Materialer og dialogværktøjer implementeres for at modvirke sladderkulturer.

**IBØ-B Tivoliklyngen** har igangsat processer til forbedring af arbejdsmiljø og samarbejde. Indsatserne inkluderer TRIO-møder, MED-uddannelsesdag og inddragelse af faglige organisationer og HR for at støtte samarbejde og ledelse. Der arbejdes også med krænkende adfærd og mobning i samarbejde med arbejdsmiljøkonsulenter fra AMK. Fokus er på at styrke fællesskabet og interne strukturer for en positiv udvikling i arbejdsmiljøet.

### **Område Nørrebro/Bispebjerg**

**Grøndalsvængets Skole:** Skolen har fokus på håndtering af krav i arbejdet gennem transparens og strukturerede dialoger mellem ledelse og medarbejdere. Der er sat indsatser i gang for at forbedre det fysiske arbejdsmiljø i samarbejde med Københavns Ejendomme. Skolen arbejder på at tydeliggøre retningslinjer for vold og trusler samt styrke samarbejdet med forældre og udvikle ledelseskommunikationen for at fremme tillid og tryghed.

**Nørre Fælled Skole:** Skolen har iværksat et konflikthåndteringskursus og sat fokus på psykisk arbejdsmiljø med værktøjer til håndtering af følelsesmæssige krav. Der er implementeret retningslinjer for sygefravær med opfølgende samtaler, og ledelsen har introduceret aktiviteter som sportsbegivenheder og sociale arrangementer for at øge social trivsel. Derudover er modtagelsen af nyansatte blevet systematiseret med et udkast til retningslinjer.

**Nørrebro Park Skole:** Skolen har fokus på det fysiske arbejdsmiljø og planlægger undersøgelser for at afdække klima- og støjproblemer. Der arbejdes med at udvikle indholdet i arbejdet gennem temadage og foredrag. Skolen undersøger indflydelse på forandringer gennem spørgeundersøgelser og vurderer sundhedsfremmende initiativer baseret på trivselsundersøgelser.

**Utterslev Skole** har iværksat en række initiativer for at fremme et trygt og sikkert arbejdsmiljø, der fokuserer på at bekæmpe krænkende adfærd, mobning, og diskrimination ved at informere medarbejdere om mulighederne for at henvende sig til ledelsen eller tillidsvalgte. For

at styrke tilliden til ledelsen, er der indført en kontinuerlig ledelse med en midlertidig skoleleder og opfordret til klar kommunikation og nærværende ledelse. Der er desuden fokus på at reducere personaleudskiftningen og styrke fællesskabet gennem mentorordninger, husmøder, og trivselsarrangementer.

**Klynge NB D** har iværksat indsatser for at styrke arbejdsmiljøet, herunder håndtering af krav i arbejdet og støtte til medarbejdere i følelsesmæssige situationer. Der arbejdes aktivt med at eliminere mobning og chikane gennem ledelsesdialog og processer. Motivation og samarbejde forbedres via TRIO-grupper, der identificerer handlingsmuligheder. Ledelseskommunikation bekræftes gennem initiativer til anerkendelse og sparring, med fokus på fælles drøftelser om næste skridt.

### **Område Valby/Vesterbro/Kgs. Enghave**

**Bavnehøj Skole** har igangsat indsatser med fokus på forbedring af både fysiske og psykiske arbejdsmiljøforhold. Det omfatter bedre garderodeløsninger og optimering af mødelokalerne. Derudover adresseres støjproblematikker og træk fra ventilationssystemer. På det psykiske plan er der fokus på trivsel og motivation, håndtering af arbejdskrav samt bekæmpelse af mobning og chikane.

**Skolen i Sydhavnen** har iværksat initiativer rettet mod bedre håndtering af krænkende adfærd og fysisk arbejdsmiljø. Medarbejdere informeres om støttemuligheder og procedurer. Klimaforbedrende tiltag og rengøringsstandarder er højt på agendaen. Fokus ligger også på klar kommunikation om opgaveprioritering og afstemning af ressourcer for at sikre læring og udvikling.

**Sluseholmen Skole** har igangsat indsatser der fokuserer på kommunikation, svarfrister, og bedre læring i svære sager. Ledelsen arbejder med tydelige beskeder og gensidig tillid gennem feedbacksamtaler. KKFO-området sætter fokus på håndtering af voldsomme hændelser gennem sikkerhedsprocedurer og kompetenceudvikling. Desuden er der fokus på anerkendelse af arbejdsindsats og roller i skoletid.

**Valby Skole** har implementeret indsatser rettet mod arbejdsmiljøet, herunder forbedret lydforhold og hygiejne i indskolingen. Der er indført stillezoner og øget fokus på håndsprit for at reducere sygdom. Desuden arbejdes der med følelsesmæssig belastning blandt medarbejdere gennem kursus og sparring, samt på at skabe balance mellem arbejdsopgaver og tid. Skolen har også introduceret flere kurser og ressourcer for at fremme faglig udvikling.

**Vesterbro Ny Skole** fokuserer på håndtering af arbejdsopgaver, med prioritet på skabe balance i arbejdet ved hjælp af fleksible skemaer og fælles forberedelse. Generel trivsel og motivation styrkes ved at fokusere på allerede igangsatte projekter og sikre kvaliteten af disse. Ledelsen stræber efter at være synlig og tilbyde klar retning for

opgaveløsning gennem fælles samlinger og direkte kommunikation. En overskuelig læringsproces og tydelighed i uddannelsesmuligheder understøttes gennem praksisnær vejledning og mentorordninger.

**Ålholm Skole** fokuserer på arbejdsmiljø med indsatser som stressforebyggelse og tacklede voldstrusler gennem arbejdsgrupper og workshops. Skolen har opgraderet rengøringsstandarder og indeklima ved at genåbne ventilationsskakter og installere solskærme. Ny ledelse og kommunikation forbedres for at sikre et stærkt arbejdsmiljø. Skolen arbejder også på at nedbringe sexistisk kultur gennem workshops og gruppearbejde.

## Bilag 2

### Tematisk opsamling på trivselsundersøgelsen 2025 på tværs af henholdsvis skoler og klynger

Tabel 1. Skoler

| Tema                                                      | Eksempler på indsatser og beskrivelser                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Psykisk arbejdsmiljø / trivsel</b>                     | Fokus på psykisk tryghed, mobning, krænkende adfærd, supervision og tydelig kommunikation. Fx workshops om samarbejdskultur og forebyggelse af mobning. |
| <b>Sygefravær og fraværshåndtering</b>                    | Systematisk opfølgning, fraværssamtaler, tydelige retningslinjer, samarbejde med forvaltningen.                                                         |
| <b>Fysisk arbejdsmiljø (indeklima, støj, ventilation)</b> | Forbedring af ventilation, solafskærmning, varmeregulering, lydforhold og rengøringsstandarder.                                                         |
| <b>Samarbejde og teamkultur</b>                           | Fælles planlægning, co-teaching, teammøder, teambuilding og dialogmøder mellem årgangsteams og pædagoger.                                               |
| <b>Ledelse og kommunikation</b>                           | Tydelig kommunikation, klare forventninger, synlig ledelse, personalehåndbog, stormøder og feedbacksamtaler.                                            |
| <b>Krænkende adfærd, vold og trusler</b>                  | Opdaterede procedurer, indberetning som arbejdsskader, konflikthåndteringskurser, supervision og sikkerhedsprocedurer.                                  |
| <b>Kompetence- og faglig udvikling</b>                    | Kurser, pædagogiske temadage, udviklingsgrupper, temaaftener om autisme.                                                                                |
| <b>Balance mellem opgaver og tid / prioritering</b>       | Fokus på opgaveprioritering, fleksible skemaer, fælles forberedelse og tydelige rammer.                                                                 |
| <b>Sundhed og indeklima / fysiske rammer</b>              | Kortlægning af sundhedsindsatser, opgradering af garderober, mødelokaler, og fokus på håndsprit og hygiejne.                                            |
| <b>Social trivsel og fællesskab</b>                       | Sociale arrangementer, sportsaktiviteter, teambuilding-dage, pædagogiske weekender.                                                                     |

**Tabel 2. Klynger og netværk**

| <b>Tema</b>                                      | <b>Eksempler på indsatser og beskrivelser</b>                                                             |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Fysisk arbejdsmiljø (ergonomi, indeklima)</b> | Nye møbler, ventilations- og lydforbedringer, renovering af faciliteter, fokus på ergonomi.               |
| <b>Sygefravær og opfølgning</b>                  | Procedurer for sygefravær, opfølgende samtaler, fælles forståelse for årsager og trivsel.                 |
| <b>Samarbejde og fællesskab</b>                  | TRIO-møder, teamaftaler, fælles planlægning, MED-uddannelsesdag og inddragelse af faglige organisationer. |
| <b>Psykisk arbejdsmiljø / tryghed</b>            | Fokus på psykologisk tryghed, mobning, chikane, vold og trusler, samt sparring fra ledelsen.              |
| <b>Ledelse og kommunikation</b>                  | Klarere rammer, faste mødestrukturer, tydelig ledelseskommunikation, anerkendelse og sparring.            |
| <b>Kompetenceudvikling</b>                       | Kurser, diplomuddannelser, AMK-forløb, fokus på læring og udvikling i fællesskabet.                       |
| <b>Organisering og struktur</b>                  | Rammesætning af arbejdstid, Aula-opdateringer, inddragelse af HR og arbejdsmiljøkonsulenter.              |