

2010

HANDLINGSPLAN

 **BAR FOKA**

BRANCHEARBEJDSMILJØRÅDET

FINANS/OFFENTLIG KONTOR

& ADMINISTRATION

1	RESUMÉ	4
1.1	PRIORITERINGERNE I BAR FOKAS 2010 HANDLINGSPLAN.....	4
1.1.1	PSYKISK ARBEJDSMILJØ	4
1.1.2	MUSKEL- OG SKELETBESVÆR	4
1.1.3	STØJ.....	5
1.1.4	ULYKKER.....	5
1.1.5	INDEKLIMA.....	5
1.1.6	KOMMUNIKATION	5
2	RAMMERNE FOR BAR FOKAS ARBEJDE OG RÅDETS ARBEJDSGRUNDLAG	5
2.1	REGERINGENS 2010 PLAN OG DENS BETYDNING FOR BAR FOKAS AKTIVITETER	5
2.2	REDUKTIONSMÅL	6
2.3	TILSKUD TIL BAR FOKA.....	6
2.4	BAR FOKAS VISION, MISSION, STRATEGI, ARBEJDSFORM OG VÆRDIER.....	7
2.5	BAR FOKAS RÅDSARBEJDE	7
2.6	MÅLSÆTNING OM VIRKSOMHEDERNES ARBEJDSMILJØARBEJDE	8
2.7	VÆSENTLIGE AKTØRER	8
3	PSYKISK ARBEJDSMILJØ	9
3.1	BESKRIVELSE AF PROBLEMFELTET OG MÅLENE.....	9
3.2	TIDLIGERE OG NUVÆRENDE PROJEKTER OM PSYKISK ARBEJDSMILJØ	9
3.3	HVAD SKAL DER TIL FOR AT FOREBYGGE PROBLEMERNE?	10
3.4	HVAD KAN BAR FOKA GØRE?.....	11
4	MUSKEL- OG SKELETBESVÆR.....	12
4.1	BESKRIVELSE AF PROBLEMFELTET OG MÅLENE.....	12
4.2	TIDLIGERE OG NUVÆRENDE PROJEKTER OM MUSKEL- OG SKELETBESVÆR.....	12
4.3	HVAD SKAL DER TIL FOR AT FOREBYGGE PROBLEMERNE?	13
4.4	HVAD KAN BAR FOKA GØRE?.....	13
5	STØJ.....	14
5.1	BESKRIVELSE AF PROBLEMFELTET OG MÅLENE.....	14
5.2	TIDLIGERE OG NUVÆRENDE PROJEKTER OM STØJ.....	14
5.3	HVAD SKAL DER TIL FOR AT FOREBYGGE PROBLEMERNE?	14
5.4	HVAD KAN BAR FOKA GØRE?.....	14
6	ULYKKER.....	15
6.1	BESKRIVELSE AF PROBLEMFELTET OG MÅLENE.....	15
6.2	HVAD SKAL DER TIL FOR AT FOREBYGGE PROBLEMERNE?	15

6.3	TIDLIGERE OG NUVÆRENDE PROJEKTER OM ULYKKER.....	16
6.4	HVAD KAN BAR FOKA GØRE?.....	16
7	INDEKLIMA.....	16
7.1	BESKRIVELSE AF PROBLEMFELTET OG MÅLENE.....	16
7.2	TIDLIGERE OG NUVÆRENDE PROJEKTER OM INDEKLIMA.....	16
7.3	HVAD SKAL DER TIL FOR AT FOREBYGGE PROBLEMERNE?.....	17
7.4	HVAD KAN BAR FOKA GØRE?.....	17
8	KOMMUNIKATION, FORMIDLING OG DISTRIBUTION.....	17
8.1	BESKRIVELSE AF PROBLEMFELTET OG MÅLENE?.....	17
8.2	HVAD KAN BAR FOKA GØRE?.....	17
9	BILAGSOVERSIGT.....	21
	BILAG 1: OVERSIGT OVER MATERIALER FRA BAR FOKA OM PSYKISK ARBEJDSMILJØ.....	21
	BILAG 2: OVERSIGT OVER PLANLAGTE AKTIVITETER INDEN FOR PSYKISK ARBEJDSMILJØ.....	24
	BILAG 3 OVERSIGT OVER MATERIALER FRA BAR FOKA OM MUSKEL- OG SKELETBESVÆR.....	25
	BILAG 4: OVERSIGT OVER PLANLAGTE AKTIVITETER OM MUSKEL- OG SKELETBESVÆR.....	25
	BILAG 5: FÆLLES FORMIDLINGSPRODUKTER I 3 BAR.....	25

1 RESUMÉ

Formålet med denne handlingsplan for BAR FOKA er at skabe en fælles ramme for arbejdet i perioden 2008-2010. Det har været hensigten at skabe en øget præcisering af den effekt og de resultater BAR FOKA tilstræber.

1.1 Prioriteringerne i BAR FOKAs 2010 handlingsplan

Til brug for at bistå branchens virksomheder ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål er der i 2008 i alt 4.302.085 kr. til projekter. I perioden 2008-2010 vil der være over 15,4 mio. kr. til rådighed for BAR FOKAs projekter og aktiviteter. Fordelingen af disse midler bør ske i henhold til valget af indsatsområder.

BAR FOKA vil være markedsførende i forhold til at understøtte et sundt og udviklende arbejdsmiljø ved hjælp af gode og nytænkende produkter og værktøjer, der nytter og flytter. Vi vil være en anerkendt samarbejdspartner. Derfor vil FOKA frem til 2010 have fokus på fremme af trivsel og sundhed på arbejdspladsen og fortsat udvikle kvaliteten i kommunikations- og formidlingsindsatsen.

BAR FOKA har i handlingsplanen prioriteret indsatsområderne:

- Psykisk arbejdsmiljø
- Muskel- og skeletbesvær
- Støj
- Indeklima
- Ulykker
- Formidling

BAR FOKAs handlingsplan er formuleret på baggrund af de erfaringer, der er gjort de seneste år samt de løbende diskussioner, der er foregået i rådet.

Nedenfor gennemgås kort fokus for de prioriterede indsatsområder. En grundigere redegørelse for indsatsen sker i de efterfølgende afsnit.

1.1.1 Psykisk arbejdsmiljø

BAR FOKAs indsats inden for psykisk arbejdsmiljø sætter fokus på følgende områder:

- Ledere
- Stress, både den enkeltes håndtering og arbejdspladsens
- Samarbejdsformer, indretning og storrum.
- Team- og projektarbejde
- Lean & det psykiske arbejdsmiljø

1.1.2 Muskel- og skeletbesvær

BAR FOKAs indsats inden for muskel- og skeletbesvær sætter fokus på:

- Sundhed på arbejdspladsen, herunder såvel fysisk som psykisk trivsel, balance mellem arbejde og fritid samt hvordan arbejdspladserne konkret kan arbejde bredt med sundhed

1.1.3 Støj

BAR FOKAs indsats i forhold til støj skal fokusere på den generende støj. Af løsningsforslag skal der både fokuseres på akustikregulering og adfærd.

Indsatsen omfatter:

- Informationsindsats, herunder ny formidling af Storrumsguiden og Godaften om callcentre
- Formidling af erfaringerne fra Storrumskonferencen og det kommende konsensusseminar
- Materiale på Indeklimaportalen og Fremtidens Kontor
- Informationskampagne i samarbejde med andre aktører
- Sætte fokus på akustik og adfærd samt fakta og myter om støj

1.1.4 Ulykker

BAR FOKAs indsats i forhold til ulykker er begrænset til:

- En undersøgelse af om der er områder, hvor der foregår mange ulykker
- PR for Arbejds miljørådets værktøj om arbejdsmiljøregnskab
- Information om forskellige ulykkesforebyggende redskaber

1.1.5 Indeklima

BAR FOKAs indsats i forhold til indeklima fokuserer på:

- Fastholdelse og udvikling af indeklimaportalen med løbende nyheder, nyhedsbrev og månedens tema frem til og med 2010 som omdrejningspunkt for indeklimateindsatsen.
- Revision og formidling af branchevejledningen Bedre Indeklima
- Afholdelse af temamøde om storrums for rådgivere og bygherrer

1.1.6 Kommunikation

BAR FOKAs indsats på kommunikationsområdet omfatter:

- Arbejds miljøweb, datterhjemmesider og nyhedsbreve
- Messeprojektet
- Nye formidlingsinitiativer, herunder dialogmøder
- Fælles BAR projekt om arbejdsmiljøundervisning
- Tiltag, der fremmer en mere effektiv distribution

2 RAMMERNE FOR BAR FOKAS ARBEJDE OG RÅDETS ARBEJDSGRUNDLAG

2.1 Regeringens 2010 Plan og dens betydning for BAR FOKAs aktiviteter

Beskæftigelsesministeren udsendte december 2005 Plan 2010, som beskriver myndighedernes og parternes mål og indsats for at forbedre arbejdsmiljøet frem til og med 2010.

Planen pålægger BARene at fokusere deres indsatser mod de fire udvalgte områder:

- Psykisk arbejdsmiljø
- Muskel- og skeletbesvær
- Støj (både høreskadende og generende)
- Ulykker

samt, hvor det er branchemæssige relevant også at være opmærksomme på:

- Indeklima

På baggrund af arbejdsmiljøprofilen inden for finans-, administrations- og kontorområdet samt tidligere diskussioner i BAR FOKA skal indsatsen hovedsagelig koncentreres om:

- Psykisk arbejdsmiljø
- Muskel- og skeletbesvær
- Støj
- Indeklima

2.2 Reduktionsmål

Der er opstillet nationale reduktionsmål for indsatsen frem til 2010. Det er:

- 20 pct. reduktion af arbejdsulykker målt på fald i ménerstatning, erhvervsevnetab og sygefravær
- 10 pct. reduktion af psykiske belastninger målt på fald i sygefravær
- 15 pct. reduktion af høreskadende støj målt på selvrapporteret fald i støjen inden for de belastede brancher
- 10 pct. reduktion af generende støj målt på selvrapporteret fald i støjen inden for de belastede brancher
- 10 pct. reduktion af muskel- og skeletbesvær målt på fald i sygefravær.

Arbejdsmiljørådet opfordrer BARene til inden for deres respektive områder at overveje hvilke nærmere initiativer, der bør gennemføres og sætte effektmål herfor. Det kan være relevant at opstille brancherelaterede reduktionsmål for psykisk arbejdsmiljø og generende støj.

2.3 Tilskud til BAR FOKA

BARenes tilskud til aktiviteter (projekter) er beregnet på baggrund af følgende tre objektive faktorer i de enkelte brancher:

- Anmeldte arbejdsulykker
- Anerkendte arbejdsskader i Arbejdsskadestyrelsen
- Antal beskæftigede

Anmeldte arbejdsulykker vægter med 50 pct. og de to andre med hver 25 pct.

Aktivitetstilskud

BAR FOKA modtog i 2007 5.462.921 kr. i aktivitetstilskud på baggrund af nedenstående data:

	Andel	Absolutte tal
Anmeldte ulykker	31 pct.	2.112
Beskæftigede	21 pct.	176.525
Anerkendte arbejdslidelser	48 pct.	983

Aktivitetstilskuddet kommer hovedsageligt fra anmeldte arbejdsulykker og beskæftigede, men det er ikke markant.

Godt en tredjedel af anmeldte arbejdsulykker er forstuvninger (bevægapparatsskader), hertil kommer en del knoglebrud, sårskader og bløddelsskader. Af anmeldte arbejdsbetingede lidelser er knapt halvdelen psykiske lidelser og godt en tredjedel forstuvninger.

2.4 BAR FOKAs vision, mission, strategi, arbejdsform og værdier

Den overordnede nationale mission for BAR FOKA fremgår af Arbejds miljølovens § 14 a samt Bekendtgørelsen om Arbejds miljørådet og Branchearbejds miljørådene § 11. Den overordnede nationale vision for BAR FOKA fremgår af Arbejds miljøloven.

BAR FOKA formulerer sin vision således:

BAR FOKAs vision er:

Attraktive arbejdspladser inden for den offentlige og finansielle sektor med udvikling, medindflydelse og meningsfuldhed til fremme af medarbejdernes fysiske og psykiske sundhed.

BAR FOKAs strategi er:

Vi vil være markedsførende i forhold til at understøtte et sundt og udviklende arbejdsmiljø ved hjælp af gode produkter og værktøjer, der nytter og flytter. Vi vil være en anerkendt samarbejdspartner.

BAR FOKA vil have en arbejdsform, hvor vi:

Arbejdsform	Det betyder	Konsekvens
Tænker nyt og anderledes	Vi vil være proaktive, kreative og udfordrende. Vi vil være åbne overfor nye ideer.	Vores projekter er baseret på innovation og åbenhed overfor nye udviklingstendenser på arbejdspladserne.
Er ambitiøse og modige	Vi sætter ambitiøse mål og tør gøre tingene utraditionelt.	Vores projekter er spændende og meningsfulde for målgruppen.
Satser på kvalitet og måles på vores resultater	Vi vil tage udgangspunkt i målgruppens behov. Vi vil prioritere, opsætte målbare mål og evaluere, om vi når dem.	Vores materialer er relevante og medvirker til at skabe sundhed, udvikling, medindflydelse og meningsfuldhed på arbejdspladserne

BAR FOKA er en værdidrevet virksomhed med følgende værdier:

- Dialog
- Respekt
- Tillid

Værdi	Det betyder	Konsekvens
Dialog	Vi har åbenhed, indlevelse og gennemsigtighed. Vi lytter til hinanden.	Vi vil arbejde hen imod konsensus og samarbejde. Vi løser vores problemer via dialog.
Respekt	Vi behandler hinanden og samarbejdspartnere med respekt og værdighed.	Vi tager hensyn til hinanden og hinandens forskellige udgangspunkt for samarbejde.
Tillid	Rådsmedlemmer, sekretariat og samarbejdspartnere arbejder for et godt og sikkert arbejdsmiljø.	Vi vil være ærlige, ordentlige og åbne over for hinanden.

2.5 BAR FOKAs rådsarbejde

BAR FOKA ønsker at arbejde med sin arbejdsform i forbindelse med rådsmøder. BAR FOKA vil arbejde på, at rådsarbejdet bliver præget af:

- Kommunikation og inddragelse

- Input fra eksterne
- Direkte dialog med målgruppen
- Inddrage SU/MED og SiO/MIO
- Opfølgning og evaluering
- Videndeling
- Opdeling af møderne i temadiskussion og beslutninger
- ”Livsmod og frirum”!

2.6 Målsætning om virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde

BAR FOKA vil i forbindelse med formidling af arbejdsmiljøværktøjer anbefale virksomhederne forskellige former for arbejdspladspolitikker. Rådet vil endvidere i sin formidling understrege, at det kan betale sig at sørge for arbejdsmiljøet og i den forbindelse formidle information om værktøjer til udarbejdelse af arbejdsmiljøregnskab.

2.7 Væsentlige aktører

Der er en række aktører, der har indflydelse på og påvirker arbejdsmiljøet. BAR FOKA vil i den kommende periode være mere opmærksom på synergieffekter og samarbejdsmuligheder i forhold til andre aktører. Nedenfor er nævnt de, som prioriteres højest.

SU, MED, MIO og SIO: BAR FOKA vil i perioden tilstræbe en højere grad af direkte dialog med brugerne, hvor mødet med brugerne i højere grad kommer til at præge tilgangen.

Organisationerne bag BAR FOKA: Der vil i perioden blive arbejdet med at fremme distributionskanalerne, således at arbejdsgangene tilrettelægges så hensigtsmæssigt og effektivt som muligt. Derudover skal der så vidt muligt skabes synergi mellem de aktiviteter, der foregår i BAR FOKA og i organisationerne bag BAR FOKA.

Øvrige BAR: Det er vigtigt for BAR FOKAs strategi at prioritere samarbejdet med øvrige BAR højt, specielt i forhold til uddannelsesindsatsen.

Arbejdstilsynet: For Arbejdstilsynet indebærer Plan 2010, at de prioriterede arbejdsmiljøproblemer danner afsæt for bl.a. udviklingsarbejde, tilsyn, regulering, kompetenceudvikling samt vejlednings- og informationsmateriale. BAR FOKA vil sikre sig, at Arbejdstilsynets tilsynsførende løbende holdes opdateret om BAR FOKAs materialer og aktiviteter.

Arbejdsmiljøunderviserne og arbejdsmiljørådgiverne: BAR FOKA vil sikre sig, at disse løbende holdes opdateret om BAR FOKAs materialer og aktiviteter.

Videncenter for Arbejdsmiljø: Videncenteret vil som en aktør i implementeringen af Plan 2010 tage initiativ til større tematiske formidlingsindsatser inden for de prioriterede områder, dvs. muskel- og skeletbesvær, psykisk arbejdsmiljø, ulykker og støj. Formidlingen tager udgangspunkt i eksisterende viden og iværksatte initiativer hos arbejdsmiljøets aktører. BAR FOKA vil i perioden søge en højere grad af koordinering med Videncenteret i forhold til formidlingsmæssige indsatser, således at der bliver størst mulig synergi, og at BARens materialer omtales og pulses via Videncenterets udgivelser.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA): For NFA vil den langsigtede forskningsindsats tage udgangspunkt i regeringens 2010 Plan. Vægten er således på arbejdsmiljøets samspil

med arbejdsevne, fravær og udstødning. Forskningen skal angribe problemstillingerne i deres helhed og derfor være flerfaglig. Forskningstemaerne vil være:

- Arbejdsulykker
- Fravær og udstødning
- Arbejdsrelaterede smerter i muskler og led
- Psykisk arbejdsmiljø
- Organisering og ledelse
- Ny teknologi, primært nanoteknologi
- Intervention og implementering

Udover forskningen vil NFA fortsætte med overvågning af arbejdsmiljøet, primært med NAK, og formidle forskningsresultater, hvor målgruppen er arbejdsmiljøsystemet. BAR FOKA vil løbende holde sig orienteret om den forskning, der foregår i NFA-regi, og vil anvende forskningsresultaterne i forbindelse med sine projekter.

Forebyggelsesfonden: BAR FOKA vil følge Forebyggelsesfondens aktiviteter og om muligt medvirke til at fremme ansøgning til projekter, hvor BAR FOKAs værktøjer anvendes.

3 PSYKISK ARBEJDSMILJØ

3.1 Beskrivelse af problemfeltet og målene

Tendensen inden for psykisk arbejdsmiljø generelt i Danmark er, at tempo og følelsesmæssige krav er stigende. Medarbejderne oplever generelt lidt mere indflydelse i arbejdet, men samtidig også lidt større rolleklarhed (statistisk usikkert).

Specielt for BAR FOKA gælder, at branchen er kendetegnet ved, at der er høje krav i forhold til arbejdsmængden, hvilket især gælder offentligt ansatte chefer, akademikere og bankassistenter. Samtidig er branchen også kendetegnet ved høje krav i forhold til et højt arbejdstempo. Ligeledes oplever man i branchen høje krav om at skulle overskue megen information. I branchen findes der en vis jobusikkerhed, der ikke er stor, men over landsgennemsnittet¹.

3.2 Tidligere og nuværende projekter om psykisk arbejdsmiljø

Oversigt over aktiviteter og produkter om psykisk arbejdsmiljø (2001-2007):

- Styrk de menneskelige ressourcer – otte ledelsesværktøjer:
 - *Forandringer på arbejdspladsen
 - *Manglende indflydelse
 - *Den vanskelige samtale
 - *Fravær og personalegennemtræk
 - *For stort arbejdspress
 - *Konflikthåndtering
 - *Mobning (skal hentes fra BAR FOKAs hjemmeside)
 - *God energi i ledelse
- Temahæfte fremtidens kontor (2004)
- Scenario år 2008 (2003)
- Hvis borgeren er truende (2004)
- www.fremtidenskontor.dk (2005)
- Godaften, De har ringet til fremtidens arbejdsplads – temahæfte om call centre (2005)
- Elektroniske nyhedsbreve om Fremtidens kontor (2005 – 2007)

¹ Kilde: NAK 2007

- Prisopgave om Fremtidens Kontor (2006)
- DVD'en fremtidens arbejde (2006)
- 4 Nyhedsbreve om atmosfære på arbejdspladsen (2006)
- Med sanserne som vejviser (2007)
- Refleksioner og erfaringer fra læringsprojektet (2007)
- Storrumsguiden (2007)
- Rum! (2007)
- Anerkendende toner i arbejdsmiljøet (2007)
- Trivsel i liv og arbejde (2007)
- Menupunkt om sundhed, balance arbejde og privatliv og anerkendelse på arbejdsmiljøweb
- Storrumskonferencen, 22. november 2007

Oversigt over planlagte projekter og produkter om psykisk arbejdsmiljø:

- Forsøgsprojekter om sundhed + diverse formidlingsprodukter
- Dialogmøder om sundhed
- Elektronisk nyhedsbrev om fremtidens kontor (2008 – 2010)
- Værktøj til at arbejde med nærvær og atmosfære + elektronisk nyhedsbrev
- Projekt om team- og projektorganisering
- Materiale om vold og trusler i den offentlige sektor

3.3 Hvad skal der til for at forebygge problemerne?

- *Ledelsen* skal spille en aktiv rolle i forhold til at skabe balance mellem krav og ressourcer. Ledelsens opgave i forhold til at arbejde med den enkelte medarbejders og det kollektive arbejdsmiljø er helt central. Både ledelse og medarbejdere har et ansvar i forhold til at skabe det gode psykiske arbejdsmiljø. Ledelsens hovedopgave er at skabe klare målsætninger for arbejdet, så medarbejderne har et klart indtryk af, hvad der forventes, og hvad kravene er i arbejdet. Incitamentet fra ledelsens side må være lavere sygefravær og bedre rekrutteringsgrundlag.
- *Social støtte i arbejdet og faglighed*: For at komme problemerne omkring høje arbejdskrav i branchen til livs, er det vigtigt, at der arbejdes med at skabe en god social støtte i arbejdet. Det bliver dermed vigtigt i fremtiden at arbejde med at udvikle virksomhedskulturer, der støtter den enkelte, så de høje arbejdskrav kan håndteres. For at medarbejderne får større indflydelse på kravene i arbejdet, er det vigtigt, at arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø kobles med en høj prioritering af udvikling i fagligheden blandt medarbejderne.
- *Virksomhedskultur*: I relation til kravene om at skulle kunne overskue og håndtere store mængder information, er det ligeledes vigtigt at arbejde med elementer, der kan skabe en anden virksomhedskultur, der skaber nogle øer til refleksion og systematisering af informationer for medarbejderne. Det kan ikke forventes, at informationsstrømmen bliver mindre på sigt.

Følgende forhold har vist sig at være vigtige, for at arbejdspladserne vil arbejde med problemet:

- *Fleksibilitet og tilgængelighed*: Det er vigtigt, at de redskaber, der bliver udviklet, er fleksible og kan indgå som en naturlig del af en arbejdsdag.
- *Fordele for den enkelte og virksomheden*: For at bevare ledelsens motivation er det vigtigt, at de økonomiske fordele bliver tydeliggjort, herunder effektivitet, sygefravær m.m.

- *Det skal være tematisk relevant:* Indenfor BAR FOKA er der en rimelig stor åbenhed over for nye måder at tænke arbejdsmiljø. Branchen er især inspireret af HR-tilgangen. Derfor er det vigtigt, at der anvendes begreber, der er oppe i tiden eller provokerer.
- *Trygge arenaer for problemerne:* For at man skal kunne arbejde forebyggende med det psykiske arbejdsmiljø, er det væsentligt, at der på virksomhederne skabes rum, hvor det psykiske arbejdsmiljø kan drøftes. Her har ledelsen en vigtig rolle i forhold til at skabe legitimitet om emnet.

3.4 Hvad kan BAR FOKA gøre?

BAR FOKA skal sikre, at aktiviteter vi har god erfaring med virker, fortsætter og styrkes. En central målgruppe i forebyggelsesarbejdet er ledere. De kan initiere, prioritere og fastholde en given lokal indsats. Derudover sættes der øget fokus på stress, både den enkeltes håndtering og arbejdspladsens, samt information om fremtidens kontor og samarbejdsformer som team- og projektarbejde.

Projekt om ledelse (5 nye ledelsesværktøjer): De 8 ledelsesværktøjer, der er udviklet af BAR FOKA, har været stærkt efterspurgt. (Lageret af ledeshæfterne 'Styrk de menneskelige ressourcer' er nu på 2.000 stk., der distribueres i 2007 og primo 2008).

Ledelsesværktøjerne har været en stor succes, og da bedre ledelse er så væsentligt for arbejdsmiljøet overvejes en videreudvikling af værktøjerne og fremme af værktøjernes anvendelse gennem fornyet markedsføring. Det overvejes at udbrede værktøjerne med temamøder om ledelse og psykisk arbejdsmiljø. BAR FOKA vil forud for iværksættelsen af projektet vurdere, hvordan ledelsesværktøjerne hidtil er blevet anvendt, og hvad behovet er pt.

Emner for nye værktøjer kan være:

- Stor arbejdsmængde/prioritering/bæredygtighed
- Indflydelse
- Etik/dilemmaer
- Socialt fællesskab/ Arbejdspladskultur/Den Rummelige Arbejdsplads
- Mobbning/ konflikter
- Kompetencestrategier
- Vejledning i forskellige kortlægningsmetoder
- Fravær, nærvær og sygefravær
- Rytmer og det grænseløse arbejde

Det er vigtigt i forbindelse med indsatsen at understrege, at ledelse er et fag og at det psykiske arbejdsmiljø er alles ansvar - ikke kun lederens.

Stress: Stop stress – sammen og hver for sig: BAR FOKA er i gang med at udvikle et lille hæfte om stress. Hæftet skal fokusere på forebyggelsesstrategier frem for indsats "når skaden er sket". Det vil være en fordel, at BAR FOKA forud for udarbejdelsen får overblik over de materialer og aktiviteter, som organisationerne har på området.

Indsatsen fra 2008 – 2010 kan derudover bestå af:

- Udvikling af forslag til, hvordan arbejdspladsen kan bruge hæftet
- Indhentning af historier om modtagelsen af bogen og eksempler på brugen af den samt formidling af eksempler.
- Udvikling af webside med fokus med stress og psykisk arbejdsmiljø, som formidles intenst til målgruppen f.eks. med nyhedsbreve.

- Eventuel versionering af BAR SoSu's værktøjer 'Vi finder os ikke i stress' f.eks. systematisk indsamling af eksempler på kontorarbejdspladser, som har arbejdet med værktøjerne samt formidling heraf.

Fremtidens Kontor Nyhedsbrev: BAR FOKA har besluttet at fortsætte det elektroniske nyhedsbrev frem til og med 2010. Nyhedsbrevet sætter fokus på nye samarbejdsformer, indretning og storrum.

Team- og projektarbejde: BAR FOKA har besluttet en projektbeskrivelse, der indebærer midler fra 2008-rammen.

Fakta og myter om lean: På sit Rådsseminar 2007 besluttede Rådet at igangsætte et arbejde i forhold til, hvordan man sikrer et godt psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med indførelsen af lean i mange offentlige og finansielle virksomheder, organisationer og institutioner.

4 MUSKEL- OG SKELETBESVÆR

4.1 Beskrivelse af problemfeltet og målene

Det primære problem i forhold til muskel- og skeletbesvær udgøres inden for BAR FOKAs område af stillesiddende arbejde og ensidige gentagne bevægelser. Stillesiddende arbejde er udbredt til de fleste af BAR FOKAs målgrupper, mens ensidige gentagne bevægelser mest ses hos kontorassistenter, lægesekretærer og bankassistenter².

Der er mange aktører, der arbejder indenfor området med muskel- og skeletproblemer. Nogle har mest fokus på arbejdsstillinger / inventar og andre mere generelt på sundhed og forebyggelse af livsstilssygdomme. Aktørerne omfatter: NFA, Sundhedsministeriet, Statens Institut for Folkesundhed, Institut for Sundhedsvæsen, RUC, DTU, CBS, Kommuner og regioner (har pr. 1. januar 2007 fået forpligtelse til at forebygge sundhed). Andre potentielle aktører omfatter pensionselskaberne, d.v.s. Sam-pension/KP-pension og STK Pension, JØP, Ingeniørernes Pensionskasse, MP-Pension og Pensionskassen for Kontorfunktionærer, som har en interesse i at deltage i forebyggende arbejde, som kan betyde, at levealderen stiger.

4.2 Tidligere og nuværende projekter om muskel- og skeletbesvær

Vejledning: Elektriske hæve-sænke borde og sikkerhed (2001) Udgået

Hjemmeside: www.edbarbejde.dk

Hjemmeside: www.distance.dk (er overført til arbejdsmiljøweb)

Beredskabspakke for kontorfolk:

* Manual for computertruede kontorfolk, 2 stk. kort, taperhedsmedalje (kort), klistermærker til musen, pausebriller (pap)

Plakat: Musen bider (2003)

Plakat: Alle stillinger slider (2003)

Trivsel i liv og arbejde (2007)

Planlagte aktiviteter og produkter vedr. muskel- og skeletbesvær:

Den Sunde Arbejdsplads: Dialogmøder om sundhed.

² Kilde: NAK 2007

4.3 Hvad skal der til for at forebygge problemerne?

- *at arbejde med sundhed ud fra en helhed, der både omhandler fysisk, mental og social velvære.* Det kan godt handle om frugtordninger og motionsrum, men det er også trivsel, fritid til at reflektere og lade batterierne op, god ledelse, anerkendelse, at arbejdet er meningsfuldt, at bruge kroppen i arbejdet og i det hele taget det, der understøtter arbejdsglæde og livsudfoldelse.
- *at forbedre balancen mellem arbejde og fritid til gavn for både medarbejderne og virksomheden.* Sundhed kan ikke isoleres til arbejdslivet, og det er nødvendigt også at se på levevisen i fritidslivet. Derudover har balancen mellem arbejde og fritid stor betydning for sundhed, og diverse undersøgelser peger på, at mange familier har problemer med balancen. Årsagerne varierer fra person til person, men typisk skyldes ubalancen en blanding mellem præstationskrav på arbejdet, sociale normer og personlige valg og samfundsmæssige rammer. Problemet anerkendes også fra centralt hold, hvor Familie- og Arbejdslivskommissionens for nylig er kommet med 31 anbefalinger (se www.familieogarbejdsliv.dk).
- *at medarbejdere og ledelse bliver involveret i, hvad der er sund levevis og et sundt arbejde:* Mange sundhedskampagner har fokus på, hvad det enkelte menneske kan gøre, f.eks. at spise frugt og grønt samt motionere mindst 30 minutter om dagen. Oplysningskampagner er fint, hvis der mangler information, men i mange tilfælde er problemet, at folk ikke kan lade være med f.eks. at ryge, at spise fed mad eller at arbejdet sætter begrænsninger for sundheden. Det at leve usundt er ikke en 100% selvvalgt livsstil, og derfor skal forebyggelse fokusere både på individet, kollektivet og de rammer, der er på arbejdspladserne og i samfundet.
- *at ledelsen foregår med et godt eksempel og arbejder med sundhed som en væsentlig del af virksomhedens mål og strategi.* Ledelse har stor betydning for trivsel, fysiske rammer, balance mellem arbejde og fritid etc., og derfor skal der fokuseres meget på ledelsens rolle for sundhed. Her tænker vi både på mellemlidernes rolle, men i høj grad også på topledelsens rolle, da de er centrale for rammerne for sundheden på arbejdspladsen – både de fysiske og organisatoriske rammer og kulturen på arbejdspladsen.
- *Integrere fysisk aktivitet i kontorarbejdet.* Fysisk aktivitet er taget ud som et tema, da det er en særskilt og meget vanskelig udfordring indenfor kontorområdet. Vi får mere og mere stillesiddende arbejde, og umiddelbart er det vanskeligt at se, hvordan det kan ændres. Der er brug for, at den fysiske aktivitet integreres i kontorarbejdet, giver mening for den enkelte og styrker udførelsen af arbejdet.

4.4 Hvad kan BAR FOKA gøre?

BAR FOKA har besluttet at prioritere et stort program: Den Sunde Arbejdsplads.

Den Sunde Arbejdsplads: Programmet videreføres i den nuværende form og indeholder:

- Forsøgsprojekter om sunde arbejdspladser samt løbende og efterfølgende udarbejdelse af værktøjer og formidling
- Dialogmøder om sundhed
- Prisopgave / forsøg på at integrere fysisk aktivitet i kontorarbejde

5 STØJ

5.1 Beskrivelse af problemfeltet og målene

Problemer med generende støj findes inden for branchen primært i forbindelse med storrumskontorer og callcentre.

Omkring 1/8 svarende til ca. 22.000 af de beskæftigede inden for branchen var udsat for høj støj i mindst ¼ af arbejdstiden. Problemet skyldes primært menneskelig aktivitet og dårlige akustikforhold. 40 pct. af de offentligt ansatte kontorassistenter og 37 pct. af bankassistentene er udsat for forstyrrende støj i mere end ¼ del af arbejdstiden, og 24 pct. af de offentligt ansatte kontorassistenter og 19 pct. af bankassistentene er udsat for høj støj i mere end ¼ del af arbejdstiden³.

5.2 Tidligere og nuværende projekter om støj

- FOKA: Storrumsguiden og Go' aften, De har ringet til fremtidens arbejdsplads
- 3 BAR: Indeklimaportalen
- I 2005 havde Den Europæiske Arbejdsmiljøuge fokus på støj, og der blev bl.a. opbygget en hjemmeside om støj i Arbejdstilsynets regi.
- Storrumskonferencen den 22. november 2007 og det kommende konsensusseminar i februar 2008 med bl.a. arbejdsmiljøforskere og rådgivere.

5.3 Hvad skal der til for at forebygge problemerne?

For at forebygge problemer med støj er der tre forebyggelsesstrategier:

- akustikregulering af arbejdspladsen,
- tekniske løsninger f.eks. ordentlige telefonsystemer,
- ændret adfærd blandt de ansatte f.eks. i forhold til høj tale (i telefon) og småmøder midt i kontoret.

For at arbejdspladserne vil arbejde med støjproblemerne, så kræver det:

- at ledelsen er MEGET bevidst om, hvad den vil, når den vælger storrumskontorer
- vilje til adfærdændringer blandt de ansatte
- fælles holdning om videndeling contra stillearbejde
- bevidst udnyttelse af hjemmearbejde og stillerum.

5.4 Hvad kan BAR FOKA gøre?

BAR FOKA har opsat en bruttoliste over aktiviteter på støjområdet:

- Ny formidling af Storrumsguiden og Godaften, De har ringet til fremtidens arbejdsplads som del af en samlet informationsindsats om forebyggelse af kontorstøj
- Formidling af erfaringerne fra Storrumskonferencen den 22. november 2007 og det kommende konsensusseminar i februar 2008 med bl.a. arbejdsmiljøforskere og rådgivere

³ Kilde: Støj fra menneskelig aktivitet – et udredningsarbejde, Arbejdsmiljøinstituttet, 2006

- Indledningen af et samarbejde med andre aktører, herunder et samarbejde om det forskningsprojekt om støj i kontormiljøer, som Cowi gennemfører i samarbejde med forskningsinstitutioner og virksomheder (bl.a. ATP)
- Anvendelse af hjemmesiderne Indeklimaportalen og Fremtidens kontor
- Udgivelse af en publikation 'Hvad er støj? Fakta og myter om støj'
- Sætte fokus på adfærd. Hvordan opfører vi os i storrum / cellekontorer? Kan man udvikle regler, og i givet fald hvilke? Hvordan balancerer man mellem regler for adfærd og videndeling?
- Sætte fokus på akustik, herunder lofter, gulvtæpper etc. I den forbindelse anvende Storrumsguiden.
- Videoklip om, hvordan man ikke skal gøre, f.eks. adfærd i storrum

6 ULYKKER

6.1 Beskrivelse af problemfeltet og målene

Inden for brancheområdet var der i 2006 i alt 2.193 ulykker. Tendensen siden 2000 har været nedadgående, men er stadig forholdsvis høj. Omkring halvdelen af tilfældene drejer sig om forstuvninger.

Antallet af sygedage i forbindelse hermed varierer, men kan dog være betragteligt, også af den grund er det hensigtsmæssigt, at arbejdspladserne minimerer risikoen for ulykker.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Skadetyper							
Død	1	3	3	0	1	2	1
Amputation	6	7	7	2	6	3	2
Knoglebrud	226	228	230	186	209	181	230
Forstuvning m.v.	1530	1708	1612	1223	1299	1115	1088
Sårskade	319	310	273	176	193	164	167
Termisk skade	21	25	19	15	16	16	12
Bløddelsskade	294	319	293	237	205	128	100
Ætsning	10	8	4	9	1	3	3
Forgiftning	31	13	11	16	16	19	17
Andet, uoplyst	430	406	472	425	622	481	573
I alt	2868	3027	2924	2290	2568	2112	2193

6.2 Hvad skal der til for at forebygge problemerne?

Ulykker inden for branchen sker ofte i forbindelse med flytning af inventar eller materialer samt uvante arbejdsgange. Herudover kan det dreje sig om dårlig passage og ledninger, der ikke er fastgjort. Det er derfor hensigtsmæssigt at fremme en forebyggelseskultur og evaluere på de ulykker, der sker.

BAR FOKA ønsker i perioden at være med til at fremme en bevidsthed om ulykker på arbejdspladsen, herunder udvikle en forebyggelseskultur samt en øget bevidsthed om, hvad en arbejds-skade/-ulykke koster og i den forbindelse formidle kendskab til hvordan et arbejdsmiljøregnskab kan udarbejdes.

6.3 Tidligere og nuværende projekter om ulykker

BAR FOKA har ikke gennemført projekter om ulykker, men emnet har været integreret under psykisk arbejdsmiljø (vold) og muskel- og skeletbesvær (museskader).

6.4 Hvad kan BAR FOKA gøre?

BAR FOKA vil i perioden gennemføre følgende aktiviteter med henblik på at mindske antallet af ulykker indenfor området:

- Foretage en særskilt undersøgelse af om der er områder, hvor der foregår mange ulykker
- Gøre PR for Arbejdsmiljørådets værktøj om arbejdsmiljøregnskab
- Formidle information om forskellige ulykkesforebyggende redskaber

7 INDEKLIMA

7.1 Beskrivelse af problemfeltet og målene

Det hyppigste indeklimaproblem på BAR FOKAs område er træk og varme, eventuelt kombineret med forurening fra printere og kopimaskiner. Desuden kan der være problemer med ventilation og rengøring⁴. På kontorområdet er der stor forskel på, om der er tale om nye eller gamle bygninger, eller om det er cellekontorer eller storrumskontorer. I glasbygninger kan der være særlige varme-problemer pga. solindfald.

Passiv rygning har før rygelovens indførelse været et problem inden for brancheområdet. Disse problemer må dog anses for at være elimineret eller væsentligt mindsket efter rygelovens indførelse.

Indsatsen i forhold til indeklimaproblemer er pga. prioriteringen i 2010-planen lavt prioriteret fra Arbejdstilsynets side. Men flere forskningsinstitutioner arbejder (stadig) med indeklimapolitikken og er med til at afdække problemerne og finde løsninger. Det drejer sig særligt om NFA, SBI og DTU. Herudover er DANVAK med til at formidle viden om indeklima til de arbejdsmiljøprofessionelle og forskellige grupper af teknikere.

7.2 Tidligere og nuværende projekter om indeklima

I de 3 BARs regi er der gennemført følgende aktiviteter om indeklimarelaterede emner:

- Regionale temamøder (2002) (3BAR)
- Branchevejledningen Bedre Indeklima (2004) (3BAR)
- Branchevejledningen God rengøring – godt indeklima (2005) (3BAR)
- Regionale temamøder (2004) (3BAR)
- Samarbejde med arkitektforeningen om udvikling af kurser (2006) (3BAR)
- Indkøbspolitik (FOKA)
- Indeklimaportalen med bl.a. månedens tema (3BAR) med månedens temaer i 2007 om bl.a. storrumskontorer, statisk elektricitet, vi flytter ind, varme, passiv rygning og luftfugtighed.

Herudover indgår indeklimaproblematikken i Program Fremtidens Kontor

⁴ Kilde: NAK 2007

7.3 Hvad skal der til for at forebygge problemerne?

Forebyggelsen sker på to planer:

I byggeprocessen

Her er det vigtigt at have fokus på indtænkning af indeklimaet, når man bygger og renoverer, dvs.:

- få en ordentlig ventilation, dimensionering af lokalerne ift. personbelastningen
- vælge indeklimatemærkede byggematerialer mv.
- opbygge et godt samarbejde med arkitekter og andre rådgivere

I brugsfasen skal der være fokus på

- adfærd, herunder oprydning og kendskab til ventilationssystemer,
- rengøring og vedligeholdelse

7.4 Hvad kan BAR FOKA gøre?

BAR FOKA vil fastholde og udvikle indeklimaportalen med bl.a. månedens tema frem til og med 2010. Dette vil være en strategisk beslutning, der kan give en længere tidshorisont i tilrettelæggelse af vidensindsamling fra forskningsinstitutioner og samarbejde med de andre aktører på området med henblik på fælles indsats.

BAR FOKA vil ligeledes revidere branchevejledningen God rengøring – Godt indeklima.

8 KOMMUNIKATION, FORMIDLING OG DISTRIBUTION

8.1 Beskrivelse af problemfeltet og målene?

BAR FOKA har sat sig som mål i det fremtidige arbejde at ”komme ud over rampen”.

Vigtige skridt i den rigtige retning er taget, når det drejer sig om formidling. En række produkter i form af hæfter, konferencer, møder og interventionsprojekter har således fået gode evalueringer, der viser, at de ting, der produceres, er af høj kvalitet og kan bruges.

Med indførelsen af en fælles design- samt webmanual er der sikret et ensartet og professionelt udseende, som er med til at understøtte billedet af, at BAR FOKAs hæfter og hjemmesider er af høj kvalitet. Endelig har etableringen af den fælles 3BAR-hjemmeside betydet, at væsentligt flere kommer i kontakt med BAR FOKAs materialer end tidligere. Antallet af besøgende i 2006 er således fordoblet sammenlignet med 2005.

For at styrke arbejdsmiljøet er det imidlertid vigtigt, at såvel kendskabet som anvendelsen af BAR FOKAs gode produkter stiger. BAR FOKA vil derfor prioritere en øget formidlingsindsats overfor medarbejderne på arbejdspladserne inden for BAR FOKAs brancheområde og de tusindvis af sikkerhedsgrupper, ledere og personale- og arbejdsmiljøansvarlige.

Et første vigtigt skridt i denne retning er allerede taget med formidlingsprojektet ”Så vi nyttet og flytter”. Projektet har bl.a. til formål at få identificeret de strategiske målgrupper og til at finde frem til nye formidlingsmåder, er et af disse initiativer.

Nedenfor fremlægges forslag til initiativer, der kan øge kendskabs- og anvendelsesgraden blandt BAR FOKAs målgrupper.

8.2 Hvad kan BAR FOKA gøre?

I formidlingsarbejdet vil BAR FOKA prioritere følgende indsatsområder:

Arbejds miljøweb - Arbejds miljøweb udbygges og opdateres løbende. I 2007 er der igangsat et udviklingsarbejde, således at forsiden i højre grad opleves som et udstillingsvindue for de mange aktiviteter og materialer, som de tre BAR for det offentlige og finansielle område fremstiller.

I 2008 skal materialesiderne på arbejds miljøweb udbygges så de:

- indeholder en mere udførlig beskrivelse af, hvordan materialerne konkret kan anvendes
- angiver hvilken forventet effekt de har
- tydeliggør målgruppen og dennes rolle i forhold til udbredelsen

Nyhedsbrevet fra 3 BAR - Nyhedsbrevet fra 3BAR relanceres, således at det indholdsmæssigt i højre grad følger den fælles prioritering af 2010-temaer. I forbindelse hermed lanceres der et område på arbejds miljøweb, som netop handler om dette tema. Man kan producere et nyhedsbrev, der eksempelvis fokuserer på støj. Nyhedsbrevet kombineres med nyt indhold under menupunktet ”Støj, lys og luft” på arbejds miljøweb.dk. Det er en måde, hvorpå mange af 3 BAR’enes nyhedsbreve bliver til (se bl.a. www.fremtidenskontor.dk).

Nyhedsbrevet vil endvidere tage pejling af, hvad der skrives om arbejds miljø i pressen. Formålet med dette er, at man både kan være aktuel og samtidig sætte fokus på noget af det eksisterende materiale, som ellers let bliver glemt. Eksempel: Pressen skriver om konflikter. Nyhedsbrevet konstaterer dette og henviser til BARenes konfliktmaterialer. Nyhedsbrevet udkommer 10 gange om året. Nyhedsbrevet vil blive tilført tilpas meget indhold, så det kan udkomme med større frekvens. Nyhedsbrevet vil få et mere aktuelt fokus og vil kunne gå i dybden med indsatsområderne på hjemmesiden. Ligeledes kan nyhedsbrevet sætte fokus på de gode eksempler og ”best practice” i forhold til BARenes projekter.

Det vil medvirke til at:

- Sætte fokus på de prioriterede 2010-temaer
- Generere nyt indhold på arbejds miljøweb
- Regelmæssigt ”pulse”/genformidle tidligere produceret materiale
- Etablere en vidensbank, der sætter gang i erfarings- og vidensudveksling mellem arbejdspladser
- Skabe aktualitet, fordi vi kobler os på et aktuelt emne
- Øge trafikken på hjemmesiden, idet nyhedsbrevet i sig selv skaber trafik

Det er målet, at ved udgangen af 2010 er:

- antallet af besøg (2007: 10.000) og besøgende (2007: 8.000) steget med 60 %
- antallet af pageviews (sidevisninger) steget fra 600.000 til 800.000
- antallet af abonnenter på nyhedsbrevet øget med 100 %

Sikker leverance af hjemmesider: Det er vigtigt, at BARenes hjemmesider altid er tilgængelige for brugerne. Ustabil drift med nedbrud eller lange svartider forringer brugeroplevelsen og kan resultere i, at brugerne mister tålmodigheden og finder andre hjemmesider. Derfor er den tekniske drift essentiel for BARene.

Efter at NFA opsagde aftalen om den tekniske drift af BAR-Web, gik 3BAR, I-BAR og BAR Bygge & Anlæg sammen om dette arbejde. Samarbejdet er med til at nedbringe de samlede omkostninger og muliggør således, at vi fortsat kan benytte et system af høj kvalitet.

Samarbejdet omfatter:

- fælles Sitecore CMS-system (indholdsstyringssystem)
- fælles server til hosting af hjemmesider
- fælles webstatistikprogram
- fælles brug af supportcenter, som kan hjælpe web-medarbejderne.

CMS-systemet står imidlertid overfor en opgradering. Den support, vi kan få på den nuværende version, bortfaldt i juni 2008. Sitecore er bygget op omkring Microsofts tekniske løsninger. Når Microsoft skifter standarder for deres løsninger, har det betydning for de systemer, der benytter sig af Microsofts standarder. Det er en problematik man ikke kun ser hos produkter, der benytter sig af Microsofts tekniske standarder. Opgraderinger er således et vilkår, som man som bruger af CMS er underlagt.

Messeprojektet – Aktiviteten fortsættes, da deltagelse i messer og konferencer har vist sig som en effektiv måde at komme i dialog med målgruppen. Særligt prioriteres Personalepolitisk Messe og Arbejdsmiljøkonferencen.

Tættere kontakt til arbejdsmiljøundervisere - Udbydere af arbejdsmiljøuddannelser er strategisk vigtige samarbejdspartnere, når det drejer sig om at nå ud til SIO/MIO og SU/MED. I forbindelse med udgivelse af nye materialer skal det være fast standard at sikre at materiale distribueres til arbejdsmiljøundervisere. Endvidere arbejdes der på at udsende et komplet sæt af BAR FOKA's materialer til arbejdsmiljøundviserne, som de kan benytte i undervisningssammenhæng, ligesom der arbejdes på at skabe en tættere dialog med undviserne, fx i forbindelse med udvikling og afprøvning af nyt materiale.

Det er målet, at BAR FOKA ved udgangen af 2010 har:

- deltaget i messer og konferencer, hvor der er formidlet materialer til mindst 5000 deltagere

Nye formidlingsinitiativer:

Dialogmøder: Dialogmøder med medarbejderne i den offentlige sektor og i finanssektoren, udgør en vigtig strategisk målgruppe i bestræbelserne på at nå ud med BAR FOKAs produkter. De vil kunne fungere som ambassadører og øge kendskabet til BAR FOKAs produkter.

Det foreslås derfor, at der afholdes 5 dialogmøder – et i hver region - på en større arbejdsplads. Møderne henvender sig både til folk der arbejder med arbejdsmiljø men også andre interesserede. kan deltage. Det anbefales, at besøgene ”markedsføres” som temamøder.

Dialogmøderne har tre overordnede formål:

- At sætte fokus på et bestemt emne, som målgruppen ser et formål med at vide noget om
- At skabe dialog mellem BAR FOKA og medarbejdere i BAR FOKAS branche
- At demonstrere de værktøjer BARene har udviklet og videregive den viden og de erfaringer andre har gjort med BAR FOKA's værktøjer og materialer
- Gøre opmærksom på BAR FOKAS materialer

For at sikre en lokal/regional forankring planlægges møderne i samarbejde med interesserede større kommuner, regioner eller statslige institutioner. Det endelige indhold vil derfor være påvirket af dette samarbejde. Oplægsholdere skal som udgangspunkt kunne rekrutteres fra en bred kreds, afhængig af emnet. Det kan fx være eksperter, som har medvirket ved frembringelsen af nogle af BARenes værktøjer, repræsentanter fra de arbejdspladser, der har arbejdet med værktøjerne, faglige konsulenter, rådsmedlemmer eller en kombination af disse.

Mail fra formandskabet: Som supplement til dialogmøderne udsendes en henvendelse via mail fra BAR FOKAs formand og næstformand til strategiske målgrupper (SU/MED-udvalg, sikkerhedsgrupper, HR-folk, ledere). I henvendelsen orienteres om BAR FOKA og aktuelle aktiviteter og der gøres PR for tilmelding til nyhedsbreve.

Distribution: Herudover tages der initiativ til en opdatering og forbedring af distributionsmetoderne. Der vil bl.a. blive arbejdet med følgende tiltag:

- Udpegning af en ambassadør i de relevante organisationer, som engagerer sig særligt i lanceringen og formidlingen af det enkelte produkt
- Etablering af et online distributionsskema for hvert nyt produkt til brug for rådsmedlemmer, således at der er et overblik over den samlede distributionsproces
- Opbygning af samarbejdsrelationer mellem Arbejds miljøsekretariatet og de relevante organisationers kommunikationsafdelinger (Web-, fagblade mv.).

Endvidere vil mulighederne for samarbejde med relevante projektledere i organisationerne blive undersøgt, således at der kan opnås så stor synergieffekt som muligt. Dette vil endvidere medvirke til, at projekterne på bedste vis overgår til drift og sikres forankring hos organisationerne.

Herudover er der behov for formidling til de målgrupper, som organisationerne ikke når.

Fælles BAR-projekt: Samarbejde om en samlet indgang/portal om arbejdsmiljøundervisning og unges arbejdsmiljø: Unges holdninger til arbejdsmiljø skal ændres positivt, og deres lyst til at engagere sig i arbejdsmiljøarbejdet skal styrkes. Dette gøres ikke alene på arbejdspladsen, men grundlægges i uddannelserne. Derfor er målrettet undervisning i arbejdsmiljø vigtig, og underviserne skal ”klædes på” for at kunne levere kompetent og opdateret undervisning i arbejdsmiljø. Et fælles BAR-projekt om en samlet indgang/portal om arbejdsmiljøundervisning og unges arbejdsmiljø søges etableret for midler fra alle BAR efter BAR-fordelingsnøglen. Portalen skal være en let og overskuelig indgang til området for følgende målgrupper: Undervisere, de unge, deres arbejdsgivere og deres forældre. Lærere i grundskolen, på erhvervsuddannelserne og arbejdsmarkedsuddannelserne er den primære målgruppe.

Rådsseminarer og fælles BAR-seminarer – BAR FOKA vil årligt mødes til et rådsseminar med henblik på at foretage opfølgning på igangsatte aktiviteter samt anvende dette forum til udveksling af erfaringer og tage de overordnede politiske diskussioner om arbejdsmiljøindsatsen. En gang årligt vil BAR FOKA deltage i det fælles BAR-seminar for at sikre koordination og samarbejde om relevante områder med de øvrige BAR.

Revision af publikationer: Arbejdet med at opdatere trykte og elektroniske publikationer fortsætter.

9 BILAGSOVERSIGT

Bilag 1: Oversigt over materialer fra BAR FOKA om psykisk arbejdsmiljø

Projekttitle	Værktøjer	Evaluering/konferencer /forprojekt
<p>Styrk de menneskelige ressourcer – otte ledelsesværktøjer.</p> <p>- Et projekt der har arbejdet med problemstillinger i forhold til ledelse og psykisk arbejdsmiljø.</p>	<p>For stort arbejdspress (2001)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Værktøj der giver lederen redskaber til at tackle stress, rådgive medarbejdere, ledelse som forebygger stress. <p>Den vanskelige samtale (2001)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Værktøj der giver råd til, hvordan lederen kan gennemføre en samtale i situationer, hvor vedkommende ikke er tilfreds med en medarbejders indsats eller adfærd. <p>Manglende indflydelse (2004)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Værktøjet giver lederen råd til, hvordan der skabes større indflydelse til medarbejderne, hvordan der skabes bedre medarbejdersamtaler m.m. <p>God energi i ledelse (2004)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Værktøj til at forbedre lederens eget psykiske arbejdsmiljø ved at skabe klart fokus og god prioritering af arbejdsopgaver. Værktøj til at lære at lede, så der skabes et bedre arbejdsmiljø. <p>Mobning (2003)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Værktøj til at opdage mobning, forebygge og standse mobning, samt til at udforme og leve efter en mobningspolitik. <p>Konflikthåndtering (2004)</p> <ul style="list-style-type: none"> - værktøj til at mægle i konfliktsituationer og forebygge konflikter <p>Forandringer på arbejdspladsen (2001)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Værktøj til at gøre forandring til et fælles projekt, forbedre medarbejderne på evt. nye krav, skabe tryghed for medarbejderne. <p>Fravær og personalegennemtræk (2004)</p> <ul style="list-style-type: none"> - værktøj til at sætte fravær på dagsorden, sikre personalets opbakning og vise handlekraft. 	
<p>Fremtidens kontor</p> <p>Projekt der bl.a. har</p>	<p>Scenario år 2008 (2003)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scenariet er et bud på, hvad der vil være sket 	Ekstern Evaluering:

<p>haft fokus på nye arbejdsformer og nye måder at organisere arbejdet på.</p>	<p>om 5 år på en fremsynet arbejdsplads, både ift. den fysiske indretning, men også ift. organisationsudviklingen, der har betydning for den måde vi arbejder på.</p> <p>Temahæfte fremtidens kontor (2004)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hæfte der igennem cases beskriver den svære proces, når der sker forandringer i organisationen. Erfaringerne viser, at den positive udvikling nås når man tænker sig om og finder de løsninger, der passer til arbejdspladsen, opgaverne og arbejdsformer - www.fremtidenskontor.dk (2005) <p>En hjemmeside om indretning, teknologi, forandring, arbejdsprocesser i kontormiljøer samt unges bud på fremtidens kontorarbejdsplads.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Godaften, De har ringet til fremtidens arbejdsplads (2005) – temahæfte om call centre <p>Arbejdet i call centre behøver ikke være ensformigt, topstyret og uden udfordringer. Ved at uddelegere ansvaret, indføre nye ledelsesmetoder og give mulighed for faglig og personlig udvikling, er det muligt at skabe et trygt og udfordrende arbejdsmiljø.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elektroniske nyhedsbreve om Fremtidens kontor (2005 – 2007) <p>Nyhedsbrevet udkommer hvert kvartal og indeholder konkrete erfaringer fra kontorarbejdspladser, interviews med eksperter, forskning, nye bøger, links og undersøgelser.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prisopgave om Fremtidens Kontor (2006) <p>12 hold med i alt 56 studerende fra forskellige studieretninger dystede om det bedste bud på fremtidens kontor (se www.fremtidenskontor.dk).</p> <ul style="list-style-type: none"> - DVDen fremtidens arbejde (Fire tv-udsendelser vist i DR jan / feb 2006) <p>DR har i samarbejde med BAR FOKA og Grafisk BAR produceret fire TV-udsendelser om fremtidens arbejde med temaerne fornyelse, nye måder – nye rum, lederne og parat til forandring.</p> <ul style="list-style-type: none"> - www.storrumbloggen.dk (2007) <p>Det har været muligt at læse og kommentere en blog, hvor medarbejdere og ledere fra en helt ny arbejdsplads i Region Midtjylland skriver om dagligdagen i deres ny-etablerede storrum.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Storrumsguiden (2007) <p>Med baggrund i konkrete eksempler beskriver en ny storrumsguiden de vigtigste – og ofte oversete - punkter i processen ved etablering af storrum.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rum! (2007) <p>I visionshæftet RUM – visioner om fremtidens arbejdsplads, giver en række fremtidsforskere og andre med</p>	<p>Forprojekt: Ja.</p>
--------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------

	<p>fingern på pulsen deres bud på, hvilken vej udviklingen går både når det gælder samarbejde, ledelse, mødekultur, kontorindretning og teknologi.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Storrumskonferencen, 22. november 2007 <p>Storrumskonferencen d. 22. november på Axelborg i København sætter fokus på, hvordan man dæmper støjen i storrum uden at dræbe dynamikken, og hvordan visionerne om videndeling bliver en realitet.</p>	
Hvis borgeren er truende	<p>Hvis borgeren er truende (2004)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Værktøj til at arbejde med trusler før, under og efter de opstår. 	
Den sunde arbejdsplads	<p>Anerkendende toner i arbejdsmiljøet (2007) “Anerkendende toner i arbejdsmiljøet” er en introduktion til, hvordan man kan udvikle det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen gennem værdsættende samtale.</p> <p>Trivsel i liv og arbejde (2007) Hæftet giver ikke færdige løsninger, men er tænkt som oplæg til dialog og debat om trivsel i liv og arbejde. Temaerne er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anerkendelse i arbejdslivet • Det brede sundhedsbegreb • Balance mellem arbejds- og privatliv • Bevægelse på arbejdspladsen • Ledelse og trivsel <p>Menupunkt om sundhed, balance mellem arbejde og privatliv og anerkendelse på arbejdsmiljøweb (2007)</p>	

Bilag 2: Oversigt over planlagte aktiviteter inden for psykisk arbejdsmiljø

Projekttitle	Værktøjer	Evaluering/konferencer /forprojekt
Den sunde arbejdsplads	<ul style="list-style-type: none"> Forsøgsprojekter om sundhed + diverse formidlingsprodukter (2007 – 2011) <p>Forsøgsprojekter på 5 – 8 arbejdspladser indenfor BAR FOKAs målgruppe.</p> <ul style="list-style-type: none"> Dialogmøder om sundhed <p>Dialogmøder på ½ dags varighed, der udbydes til arbejdspladserne indenfor BAR FOKAs målgruppe.</p>	Ja, specielt i.f.t. forsøgsprojekter på virksomheder
Let sagt – svært gjort:	<p>Værktøj til at arbejde med nærvær og atmosfære</p> <p>Der arbejdes videre med atmosfæreprøjet og satses på produktionen af følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Workbook med cases, erfaringer, teori og vejledning ifb.m. arbejdet med suspending, nærvær og intuition. - Elektroniske nyhedsbreve 	
Team- og projektor-organisering – betydning for det psykiske arbejdsmiljø	Afhænger af visionsmøde, men der skal tages udgangspunkt i de materialer BAR U&F har udviklet omkring team- og projektororganisering.	
Stressværktøjer (2007)	<p>Revidering af web om psykisk arbejdsmiljø og informationspjece.</p> <ul style="list-style-type: none"> - BAR SoSu har udviklet 8 værktøjer, der skal brancherettes til BAR FOKA <p>Udarbejdelse af hæfte og opdatering af hjemmesiden www.psykisk.bar-foka.dk</p>	<p>Ekstern evaluering/faglig ajourføring:</p> <p>Formidlingsmøde afholdes.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Elektronisk nyhedsbrev om fremtidens kontor (2008 – 2010) Materiale om vold og trusler i den offentlige sektor 	

Bilag 3 Oversigt over materialer fra BAR FOKA om muskel- og skeletbesvær

År	Aktiviteter	Indsatstype	BAR
2001	Elektriske hæve-sænke borde og sikkerhed www.edbarbejde.dk www.distance.dk (er overført til arbejdsmiljøweb)	Vejledning Hjemmeside Hjemmeside	FOKA FOKA FOKA
2003	Mus og skærm	Folder og plakat	FOKA
2007	Den sunde arbejdsplads Trivsel i liv og arbejde (2007) Se psykisk arbejdsmiljø.	Inspirationshæfte	FOKA

Bilag 4: Oversigt over planlagte aktiviteter om muskel- og skeletbesvær

Projektitel	Værktøjer	Evaluerings/ konferencer /forprojekt
Den sunde arbejdsplads	<ul style="list-style-type: none"> - Prisopgave eller evt. forsøgsprojekt om at integrere fysisk aktivitet i kontorarbejdet - Forsøgsprojekter om sundhed (se psykisk arbejdsmiljø) - Dialogmøder om sundhed (se psykisk arbejdsmiljø) 	Ja, specielt i.f.t. forsøgsprojekter på virksomheder

Bilag 5: Fælles formidlingsprodukter i 3 BAR

Product	Besøgende primo 2007
<i>Websider</i>	
Fælles hjemmeside www.arbejdsmiljoweb.dk	17.000
Indeklimaportalen	5.000
	Abonnenter primo 2007
<i>Nyhedsbreve</i>	
3 BAR nyhedsbrev	1800
Indeklimanyhedsbrevet	1400
Atmosfærenyhedsbrevet	465