

AKTIVITETSPLAN 2012

Strategi frem mod 2020

Branchearbejdsmiljørådet Finans, Offentlig Kontor & Administration



FORORD OG RESUMÉ	3
FORMÅL MED PLANEN	4
BAR FOKAS ROLLE OG MISSION	4
DE NATIONALE INDSATSOMRÅDER FREM MOD 2020	4
BAR FOKAS MÅLGRUPPE	4
BAR FOKAS VÆRDIER	5
2. ARBEJDSMILJØFORHOLDENE I BRANCHEN	5
GRUNDDATA OM BRANCHEN	5
ULYKKER OG ARBEJDSKADER	5
NATIONAL ARBEJDSMILJØSTATISTIK	5
TENDENSER FREM MOD 2020	6
3. STRATEGI FREM MOD 2020	7
BAR FOKAS LANGSIGTEDE PRIORITERINGER	7
PSYKISK ARBEJDSMILJØ FREM MOD 2020	7
MUSKEL- OG SKELET FREM MOD 2020	8
ULYKKER FREM MOD 2020	8
STØJ, STORRUM OG INDEKLIMA	8
TEKNOLOGI OG FORANDRINGER I ARBEJDETS TILRETTELÆGGELSE	8
VALG AF INDSATSOMRÅDER	9
4. VALG AF AKTIVITETER I 2012	10
AKTIVITETER I 2012 INDEN FOR PSYKISK ARBEJDSMILJØ	10
FOREBYGGELSE AF MUSKEL- OG SKELETBELASTNINGER I 2012	11
FOREBYGGELSE AF ULYKKER I 2012	11
KOMMUNIKATION	11
BAR FOKAS STØRSTE UDFORDRINGER	14
A. PRODUKTER & AKTIVITETER	14
B. ARBEJDSPLADSER & MÅLGRUPPER	15
C. ØKONOMI & ORGANISATION	15
D. PRODUKTION & UDVIKLING	15
6. BUDGET FOR BAR FOKAS 2012 RAMME	16

Forord og resumé

Denne plan er i løbet af 2011 udviklet af BAR FOKA på rådsmøder, i strategiudvalg, på rådseminar, i Formandskabet og Arbejdsmiljøsekretariatet. Planen er behandlet på rådssmødet i BAR FOKA den 26. maj 2011, på rådseminaret 3.- 4. oktober 2011. Planen er endeligt vedtaget i skriftlig høring den 28. oktober 2011.

BAR FOKA fremlægger med denne plan sin langsigtede strategi frem mod 2020, der både har fokus på at udvikle nye tilbud og at fortsætte formidlingen af eksisterende materialer, produkter samt vejledninger. Strategien sigter efter at øge kendskabs- og anvendelsesgraden af BAR FOKAs vejledninger til arbejdspladserne inden for branchen. Rådet vil i sin henvendelsesform favne hele branchen i staten, kommunerne, regionerne og den finansielle sektor. Rådet vil ligeledes anvende en kombination af flere formidlingskanaler med fokus på formidling af viden gennem hhv. elektroniske og trykte medier, holdning i en dialogorienteret form og adfærdsændring via inspiration til at anvende forskellige redskaber og metoder. Rådet vil frem mod 2020 prioritere de nationale indsatsområder psykisk arbejdsmiljø, muskel & skelet samt ulykker og de branchespecifikke områder indeklimate, indretning og støj og vil endvidere sætte fokus på gruppen unge og nyansatte.

I 2012 vil BAR FOKA yderligere kvalificere kortlægningen af arbejdsmiljøforholdene i branchen, således at den hele tiden er aktuel i forhold til branchens udfordringer. Der er på denne måde tale om en rullende plan, der løbende bliver justeret i forhold til nye data og analyser inden for branchen

I 2012 vil rådet prioritere aktiviteterne fremme af social kapital, forebyggelse af arbejdsrelateret stress, gode ledelsesværktøjer, sundhedsfremme og forebyggelse af vold og trusler i den offentlige og finansielle sektor.

Branchearbejdsmiljørådet Finans, Offentlig Kontor og Administration (BAR FOKA)

Rådsmedlemmer			
Formand Rita Bundgaard HK/Stat	Næstformand Katrine Nordbo Jakobsen KL	Hans Henrik Fløe Finansministeriet (SKAT)	Christine Pihlkjær Jensen Finansforbundet
Hans Jørgen Steffensen FA	Anette Dalsgaard FA	Kaj Larssen FA	Niels Jørgen Rønje Danske Regioner
Birthe Østergaard Petersen HK/Stat	Rikke Thomsen HK/Stat	Niels Jakobsen HK/Kommunal	Peter Kirkegaard DFL
Hans Christian Kirketerp-Møller AC (Arkitektforbundet)	Katja Munkholm Nielsen AC (DJØF)	Ulrik Frederiksen Dansk Socialrådgiverforening	Carl Erik Rasmussen KOS (Frederiksberg kommunalforening)
Suppleanter			
Mogens Dam Finansministeriet	Malene Vestergaard Sørensen Danske Regioner	Elisabeth Huus Pedersen Dansk Socialrådgiverforening	Karsten Bøjesen Finansforbundet
Karen Lau KOS (Frederiksberg kommunalforening)	Lars Qvistgaard AC (DJØF)	Lone Clausen DFL	

1. GENERELT OM STRATEGI- OG AKTIVITETSPLANEN

Formål med planen

Med denne strategi- og aktivitetsplan vil BAR FOKA beskrive, hvordan rådet ønsker at udmønte sin bistand til branchens virksomheder med information og vejledning om arbejdsmiljø samt sit bidrag til at løse eller forebygge arbejdsmiljøproblemer.

BAR FOKA ønsker, at planen skal:

- udgøre en ramme for BAR FOKAs virksomhedsrettede arbejdsmiljøarbejde og aktiviteter
- sikre at BAR FOKA bidrager til at opfylde de nationale prioriteringer om at nedbringe de psykiske belastninger, muskel- og skeletbelastningerne samt antallet af ulykker
- tilgodese de lovmæssige krav om at udgøre det bevillingsmæssige grundlag for BAR FOKAs virksomhed

Planen er ikke et statisk dokument, der udtrykker alle rådets aktiviteter. Der er tale om en rullende plan, som løbende tilpasses nye udfordringer og aktuelle sager, som vil opstå hen over perioden 2012–2020.

BAR FOKAs rolle og mission

BAR FOKA spiller som arbejdsmiljøaktør en unik rolle i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Styrken i indsatsen ligger i enigheden mellem parterne, og at den vejledning og information, som rådet giver de offentlige og finansielle virksomheder bygger på brancheviden og praksis. Med denne indgangsvinkel vil Rådet støtte og inspirere arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøarbejdet med vejledninger og konkrete aktiviteter til arbejdspladserne. Det er BAR FOKAs opgave at leve op til Bekendtgørelsen om branchearbejdsmiljørådene af 21. december 2010:

”bistå branchens virksomheder med information og vejledning om arbejdsmiljø”

”bidrage til at løse eller forebygge arbejdsmiljøproblemer”

De nationale indsatsområder frem mod 2020

Rådet vil inden for sit brancheområde medvirke til at nå de nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen:

- 20 % færre psykisk overbelastede
- 20 % færre med muskel og skelet overbelastninger
- 25 % færre alvorlige arbejdsulykker

BAR FOKA vil ligeledes prioritere unge og nyansatte

BAR FOKAs målgruppe

BAR FOKA ønsker at nå ud til ledere og medarbejdere på kontorarbejdspladser i branchen via 2 tilgange:

1. Den strategiske tilgang med målgruppen arbejdsmiljøorganisationen, hovedMED/SU og MIO, ledelsen, arbejdsmiljøkonsulenter, HR-stab og uddannelseskonsulenter
2. Den operationelle tilgang med målgruppen arbejdsmiljøgruppen dvs. leder og arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant

BAR FOKAs værdier

BAR FOKA bygger på følgende værdier:

- ❖ Dialog
- ❖ Respekt
- ❖ Tillid

Rådet har samtidig en arbejdsform, der prioriterer at tænke nyt og anderledes, være ambitiøse og modige, satse på kvalitet og viljen til at måles på sine resultater.

2. ARBEJDSMILJØFORHOLDENE I BRANCHEN

Grunddata om branchen

Branchen dækker 182.760 beskæftigede (Danmarks Statistik 2009), hvilket udgør 6,49 % af den danske arbejdsstyrke. Disse er fordelt på 5.681 arbejdssteder (Danmarks Statistik 2009).

Ulykker og arbejdsskader

Branchen anmeldte i 2009 1.548 ulykker og 1.545 erhvervssygdomme, hvilket svarer til 4 % af samtlige ulykker og 11 % af samtlige erhvervssygdomme anmeldt til Arbejdstilsynet (2006-tal).

Der blev i 2007 anmeldt 856 arbejdsskader, hvilket svarer til ca. 7 % af samtlige arbejdsskader anmeldt til AT (i 2007).

National arbejdsmiljøstatistik

Nedenfor er angivet uddrag af den nationale statistik BAR FOKA ønsker i løbet af 2012 at kvalificere sin viden og forståelse af arbejdsmiljøforholdene for alle medarbejdergrupper inden for brancheområdet, og planlægger således at supplere beskrivelsen i den kommende plan.

Den nationale undersøgelse "Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010" (Nationale Arbejds miljø Kohorte NAK) viste, nogle markante ændringer i det psykiske arbejdsmiljø, hvor det overordnede billede i udviklingen fra 2005 til 2010 for alle medarbejdergrupper i alle brancher viser, at:

- Flere rapporterer om mere støtte både fra leder og fra kolleger
- Flere oplever at de følelsesmæssige krav i arbejdet er steget
- Færre oplever mening i arbejdet
- Flere har oplevet mobning, vold og trusler om vold
- Flere rapporterer om støjudsættelse. Det gælder både meget høj støj, hvor man må råbe for at tale med en person ved siden af sig, og den støj, der forstyrrer i arbejdet

Specielt for jobgrupper inden for BAR FOKAs område viser samme undersøgelse, at:

- Udviklingsmuligheder og indflydelse: Akademikere vurderer deres udviklingsmuligheder og indflydelse på arbejdet er høj
- Social støtte: Jobgrupper som chefer oplever lavere social støtte fra overordnede og kolleger end gennemsnittet. Jobgrupper som fx bankfunktionærer oplever højere social støtte fra overordnede end gennemsnittet, mens socialrådgivere oplever at få mere social støtte fra kolleger end gennemsnittet
- Høje følelsesmæssige krav og mobning rapporteres især i jobgrupper, som arbejder med mennesker. Socialrådgiverne oplever de højeste følelsesmæssige krav i arbejdet
- Krav om at klare store arbejdsmængder opleves især af personer med lang uddannelse og personer, der arbejder med mennesker
- Stillesiddende arbejde: Teknikere, akademikere og socialrådgivere angiver i højere grad end andre jobgrupper, at de sidder ned mere end $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden

Undersøgelsen 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' viste desuden, at hvad angår arbejdsulykker og sikkerhed er der:

- Lav ulykkesrisiko og højt sikkerhedsklima for jobgrupperne: akademikere, chefer, ingeniører, arkitekter, kontorfunktionærer, privatansatte og fuldmægtige.

Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejviser anbefaler arbejdspladserne bl.a. at være særligt opmærksomme på den store arbejdsmængde, mangel på indhold og variation, vold og trusler, konflikter, mobning og seksuel chikane, manglende udviklingsmuligheder, belastende borger- og kundekontakt og jobusikkerhed. Indeklima-problemer, langvarigt stillesiddende arbejde, tidspres og dårligt psykisk arbejdsmiljø kan også være med til at give muskel- og skeletbesvær samt øge risikoen for hjerte- og kredsløbssygdomme på langt sigt.

Tendenser frem mod 2020

I sit strategiske arbejde har BAR FOKA holdt de nationalt prioriterede områder op mod de tendenser, som gør sig gældende indenfor brancheområdet. BAR FOKA har vurderet, at der er tale om bl.a. følgende tendenser.

Psykisk arbejdsmiljø

- Tendens til øget tempo og arbejdspress for alle personalegrupper inden for BAR FOKAs område
- Mange forventes at forlade arbejdsmarkedet på grund af alder. Det åbner op for en ny generation af medarbejdere, som vil træde ind på arbejdsmarkedet. De vil foretage hyppigere jobskifte og bruge såvel interpersonelle som digitale netværk. Det stiller nye krav til morgendagens ledere.
- Det grænseløse arbejde forventes ikke at blive mindre. Det kan risikere at øge den psykiske nedslidning.
- Øgede følelsesmæssige krav
- Den økonomiske krise har betydet nedlæggelse af jobs i de senere år. Den stigende arbejdsløshed betyder jobusikkerhed, som kan manifestere sig i dårligt arbejdsmiljø, mobning, chikane, vold og stress
- Ledelse står meget centralt i arbejdsmiljøarbejdet

Muskel-skeletpåvirkninger

- Branchen er kendetegnet af meget stillesiddende arbejde. Det forventes ikke at ændre sig i de kommende år
- Livsstilsproblemer i form af det stillesiddende arbejde og problemer med overvægt kan føre til muskel- og skeletbelastninger
- Udvalgte personalegrupper er belastede, såsom personale, der håndterer pengetransporter

Ulykker

- Den form for ulykker der er mest kendetegnene for branchen er vold. Det er desværre en tendens der har været stigende i de seneste årti.

Støj, storrum og indeklima

- Storrumskontorer er vidt udbredte og tempoet højt, det betyder, at mange medarbejdere oplever støj og forstyrrelser. Ligeledes har indeklimaet, lys, luft, støj og indretning stor betydning for medarbejdernes velbefindende og trivsel i bred forstand.

Teknologi og forandringer i arbejdets tilrettelæggelse

- Såvel de offentlige kontorer som den finansielle sektor er præget af store forandringer i arbejdets tilrettelæggelse og i udbredelsen af ny teknologi, hvilket har arbejdsmiljømæssig betydning for både administrative, teknisk-administrative og akademiske og øvrige medarbejdergrupper inden for BAR FOKAs brancheområde.

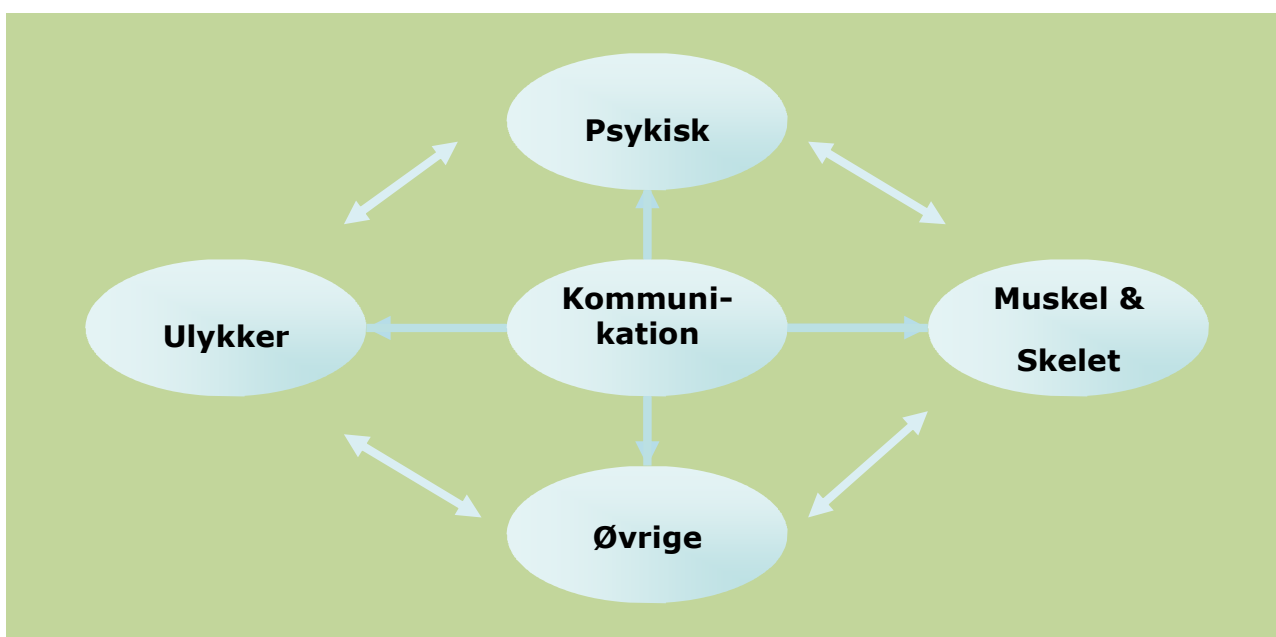
Rådet betragter ovenstående tendenser som opmærksomhedspunkter i rådets fremtidige arbejde, som vil indgå i de strategiske overvejelser i de kommende år.

3. STRATEGI FREM MOD 2020

BAR FOKAs langsigtede prioriteringer

BAR FOKA vil have fokus på at øge kendskabs- og anvendelsesgraden af BAR FOKAs vejledninger, værktøjer og tilbud hos de forskellige målgrupper og virksomheder inden for staten, regionerne, kommunerne og den finansielle sektor. Det er en nødvendig forudsætning for at BAR FOKA kan løse sin opgave, at arbejdspladserne kender og anvender BAR FOKAs information og vejledninger om arbejdsmiljø. BAR FOKA vil arbejde på at sikre, at rådets tilbud og opbyggende arbejde målrettes og udbredes til hele brancheområdet.

På baggrund af arbejdsmiljøforholdene i branchen samt de nationale indsatsområder har BAR FOKA opdelt sine aktiviteter i følgende indsatsområder, der er indbyrdes relaterede:



Psykisk arbejdsmiljø frem mod 2020

BAR FOKA ønsker at hjælpe virksomhederne med at opbygge og vedligeholde en høj social kapital, så løsning af kerneopgaven og styrkelse af produktiviteten står i centrum i både den finansielle og offentlige sektor,

Store arbejdsmængder kombineret med fleksible arbejdstider og høj selvledelse i opgaveløsningen er gennemgående træk ved arbejdsforholdene. BAR FOKA vil arbejde med at bistå arbejdspladser og ledere med at med at forebygge stress og mobning, fremme mening i arbejdet og forebygge sygefravær samt sikre god tilbagevenden til arbejdet efter sygefravær.

Den offentlige og finansielle sektor er præget af store forandringsprocesser, hvor omstillingshastigheden stiller store krav til den enkeltes kompetencer, til fagligheden og til håndtering af teknologi, der fremmer et godt arbejdsmiljø. De finansielle kriser har betydet nedlæggelse af jobs i de senere år. Den stigende arbejdsløshed betyder jobusikkerhed, som kan manifestere sig i dårligt arbejdsmiljø, mobning, chikane, vold og stress.

Ledelse af forandringsprocesserne og ledelse af personer, der i høj grad er selvledende samt redskaber til opgaveprioritering ved personaletilpasninger er således meget centrale, ikke mindst er fokus på det personale, der er tilbage væsentligt for arbejdsmiljøet.

I forhold til at tackle høje følelsesmæssige krav lægger BAR FOKA vægt på at stille redskaber til rådighed.

Ligeledes vil BAR FOKA have fokus på, hvordan de fysiske forhold, herunder trivsel og fælles leveregler i storrumskontorer kan forebygge støj og følgerne heraf for det psykiske arbejdsmiljø.

Muskel- og skelet frem mod 2020

Frem mod 2020 vil BAR FOKA have fokus på at forebygge konsekvenserne af stillesiddende arbejde, der bl.a. giver smerter i nakke og skuldre samt problemer med ryggen. I BAR FOKAs brancheområde er der de kommende år en vækst i andelen af seniorer og dermed et behov for at sikre deres fastholdelse gennem forebyggelse af muskel- og skeletproblemer. Udvalgte personalegrupper er direkte belastede, som følge af tunge løft, fx rengørings- og kantinepersonale, håndværkere og ansatte der håndterer pengetransporter.

BAR FOKA har de seneste år bidraget til at sætte sundhed på dagsordenen på kontorarbejdspladser. BAR FOKA har prioriteret arbejdspladsens sociale fællesskab som ramme i sundhedsforebyggelsen i og med at dette også smitter positivt af på det psykiske arbejdsmiljø. BAR FOKA har fra starten ønsket at medvirke til et bredt sundhedsbegreb, der integrerer trivsel og bevægelse på kontorarbejdspladsen i aktiviteter, der er motiverende, nærværende og vedkommende for ansatte på kontor.

Ulykker frem mod 2020

Vold og trusler om vold er et stigende problem i såvel den offentlige som den finansielle sektor og har på arbejdspladserne karakter af et samfundsproblem, hvor det i sin akutte form fører til ulykker og erhvervs-sygdomme.

Arbejdet med at forebygge ulykker som følge af vold og trusler baserer sig på, at arbejdsmiljøforholdene i branchen viser en øget tendens til, at medarbejdere udsættes for såvel mobning, vold og trusler, og at der i øvrigt hersker høje følelsesmæssige krav inden for områder, der involverer kontakt med mennesker. Myndighedsudøvere og ansatte i den finansielle sektor er udsatte, og det gælder i flere forskellige situationer: afslag på bistand, tvangsfjernelser, afslag på lån, røverier mv. Den tendens forventes desværre at fortsætte i de kommende år, og pga. alvorligheden og konsekvensen i forhold ulykker og sygdom har BAR FOKA da også prioriteret forebyggelse på dette område højt.

Støj, storrums og indeklimate frem mod 2020

Storrumskontorer er vidt udbredte og tempoet højt, det betyder at mange medarbejdere oplever støj og forstyrrelser. Ligeledes har indeklimaet stor betydning for medarbejdernes velbefindende. BAR FOKA vil fortsat have fokus på at bistå arbejdspladserne med vejledning inden for dette område.

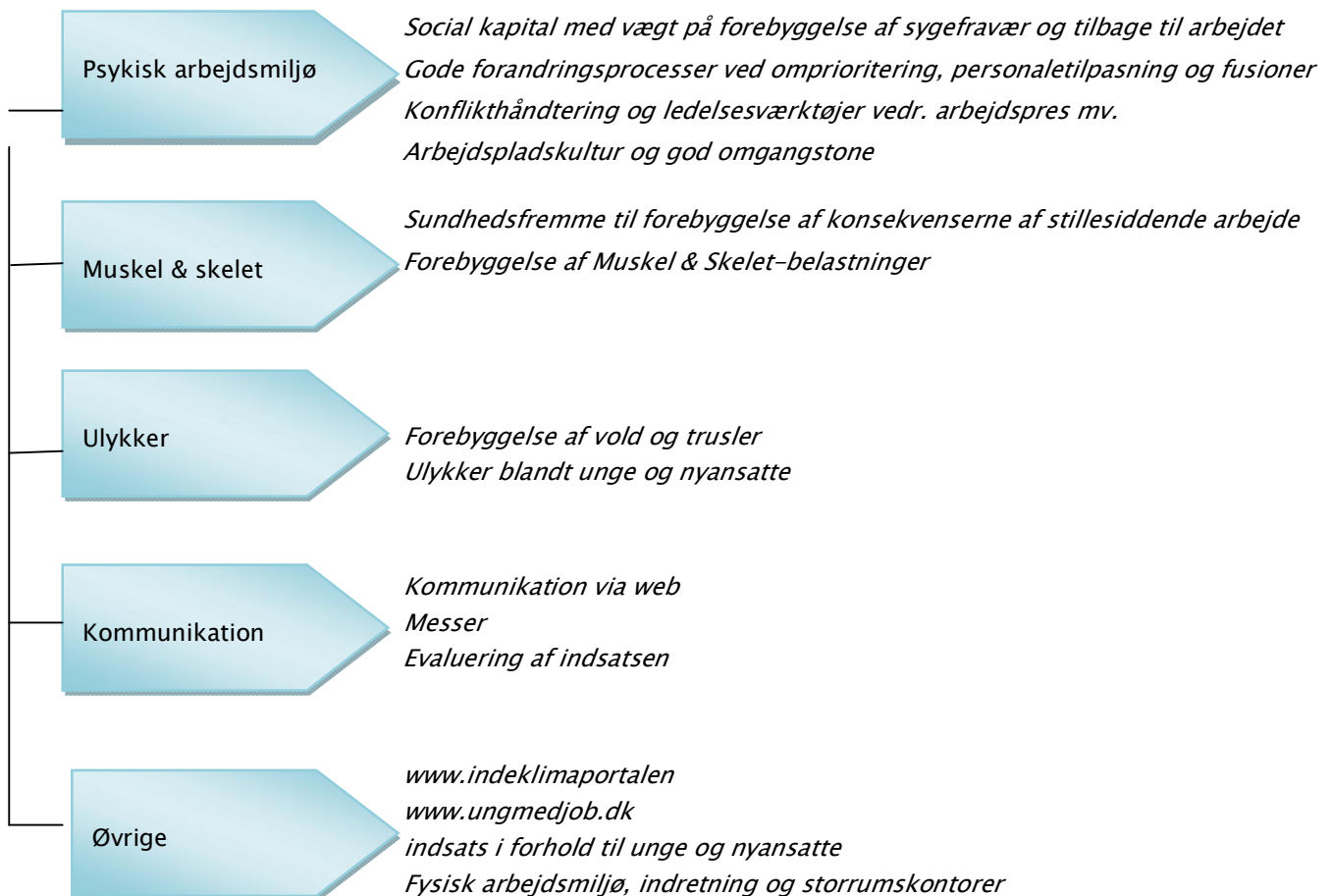
Teknologi og forandringer i arbejdets tilrettelæggelse

Såvel de offentlige kontorer som den finansielle sektor er præget af store forandringer i arbejdets tilrettelæggelse og i udbredelsen af ny teknologi. Omstillingshastigheden stiger og det er en realitet som arbejdsmiljøindsatsen også underlægges.

Centralt står kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen og fokus på kerneopgaven, hvilket vil indgå som centrale elementer, når BAR FOKA tilrettelægger sin arbejdsmiljøindsats .

Valg af indsatsområder

På baggrund af denne analyse samt arbejdsmiljøforholdene i branchen har BAR FOKA i sin strategi frem mod 2020 valgt følgende indbyrdes relaterede indsatsområder og aktiviteter:



4. VALG AF AKTIVITETER I 2012

Til sit samlede virke har BAR FOKA i 2012 ca. 1.8 mio. kr. i aktivitetstilskud og 600.000 kr. i grundtilskud.

Aktiviteter i 2012 inden for psykisk arbejdsmiljø

Fremme af social kapital: BAR FOKA vælger i 2012 fortsat at prioritere arbejdet med at fremme den sociale kapital og bygger hermed videre på de gode erfaringer med udviklingen af værktøjer om social kapital samt afvikling af møder. Social kapital er blevet et centralt arbejdsmiljøtema blandt både ledere og arbejdsmiljørepræsentanter. Det skyldes, at det er en af de indsats, hvor der kan påvises den sammenhæng mellem høj produktivitet, kvalitet i kerneopgaven og trivsel på arbejdspladsen. BAR FOKA ser således arbejdet med at fremme den sociale kapital for at være helt centralt i at skabe forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø og i udviklingen af arbejdspladserne. Målet er at klæde arbejdspladserne på til konkret at arbejde med udvikling af den sociale kapital.

Det er BAR FOKAs overbevisning, at koblingen til arbejdspladsens kerneopgave står helt centralt i arbejdet med den sociale kapital.

I 2011 har BAR FOKA oplevet en meget stor interesse fra arbejdspladser i den offentlige og finansielle sektor i forhold til at deltage i inspirationsmøder, der klæder arbejdspladserne på i forhold til at arbejde konkret med social kapital. BAR FOKA vil derfor i 3BAR samarbejdet gennemføre en indsats i 2012, hvor der afholdes 5 nye store inspirationsmøder rundt om i Danmark. Inspirationsmøderne gennemføres med en opfølgende indsats overfor deltagerne, der således elektronisk tilbydes supplerende inspiration til at fortsætte arbejdet med den sociale kapital. På den måde kan indsatsen for at fremme social kapital anvendes som et forsøgsområde for et mere intensivt arbejde med at forankre viden om social kapital på alle niveauer.

BAR FOKA vil aktivt fremme, at Arbejdsmiljørådets nye værktøj til måling af den sociale kapital udbredes til arbejdspladserne sammen med værktøjerne til fremme af social kapital på alle niveauer, horisontalt som vertikalt. Der udgives nyt vejledningsmateriale om, hvordan arbejdspladserne konkret kan arbejde med social kapital. Det vil endvidere blive prioriteret at formidle nogle af de mange praktiske erfaringer fra arbejdspladser, herunder inddragelse af erfaringerne fra Forebyggelsesfondens projekter med social kapital. BAR FOKA vil i 2012 være særligt opmærksom på, hvem der benytter sig af de forskellige tilbud og differentiere sine tilbud i forhold til forskellige målgrupper, herunder arbejdsmiljøgruppen og i den offentlige sektor trioen bestående af leder, arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant. BAR FOKA vil endvidere evaluere erfaringerne fra inspirationsmøderne i 2011 og bruge dem fremadrettet til at kvalificere inspirationsmøderne i 2012.

Stress og ledelse. På 3 regionale inspirationsmøder vil BAR FOKA præsentere sine nyere værktøjshæfter til forebyggelse og håndtering af det psykiske arbejdsmiljø, herunder den nødvendige samtale, konflikter og for højt arbejdspress. På de 3 møder vil deltagerne blive introduceret til tankerne i hæfterne og få mulighed for at afprøve udvalgte værktøjer. Målgruppen for disse inspirationsmøder er ledere og arbejdsmiljøgrupper i kommuner, statslige institutioner, regionerne og den finansielle sektor.

I forlængelse af virksomhedsmøderne om stress i 2011 er BAR FOKA inviteret til at deltage i et forebyggelsesfundsprojekt, hvor to kommuner på Sjælland afprøver og indhenter erfaringer med 8 stressværktøjer i deres håndtering af høje krav i arbejdet. Ved at deltage i dette projekt kan BAR FOKA få mulighed for at videreformidle nogle af de gode erfaringer til andre arbejdspladser, og netop denne konkrete praksisnære information sætter BAR FOKAs målgrupper erfaringsmæssigt pris på. Det kan måske også foranledige at der udvikles små lette værktøjer, der kan videreformidles.

Forebyggelse af muskel- og skeletbelastninger i 2012

Sundhedsfremme: BAR FOKA udviklede i 2010 – 11 et dialogværktøj, som bliver formidlet på 3 kontaktmøder i efteråret 2011. Med udgangspunkt i, at det stillesiddende arbejde præger sektoren, og at sundhedsarbejdet kan fremme såvel det psykiske arbejdsmiljø samt sætte fokus på forebyggelse af muskel og skelet belastninger og kan have positiv indvirkning på sygefravær og produktivitet vil BAR FOKA tilbyde instruktion og inspiration til at arbejdspladserne kan gå i gang. Som omdrejningspunkt for informationsindsatsen viderefører BAR FOKA www.sundarbejdsplads.dk, som baserer sig på rådets forsøgsprojekter, og udgiver i 2012 i alt 4 nyhedsbreve.

Tilbagevenden efter sygefravær: Der er her tale om et aktuelt og vigtigt område for arbejdspladserne, den enkelte medarbejder og for samfundsøkonomien. Når medarbejderen vender tilbage efter en sygemelding pga. psykisk eller fysisk sygdom er arbejdspladsens evne til at tage imod den tilbagevendte medarbejder helt central. De arbejdsmiljømæssige implikationer for arbejdspladsen og for den enkelte vil BAR FOKA nøjere overveje i et forprojekt i forbindelse med et 3BAR Samarbejde), ligesom der eventuelt kan bygges videre på erfaringerne fra Forebyggelsesfondens projekt.

Forebyggelse af ulykker i 2012

Voldsmateriale: BAR FOKA vil fortsætte sin voldsforebyggende indsats fra 2011. Aktiviteterne i 2012 er fokuseret på produktion af et materiale til arbejdsmiljøgruppen inden for såvel offentlige som finansielle kontorarbejdspladser. Fokus lægges på tryghed og risikovurdering, hvor BAR FOKA vil udarbejde et nyt samlet materiale med arbejdstitlen "Tryghed på arbejdet", der skal støtte arbejdspladser i at skabe tryghed på arbejdet. Materialet bygger på ny viden inden for området og indkredser områder med risiko for trusler, vold, chikane og intimiderende handlinger uanset, hvorfra episoderne må komme; om det er på kontoret, udenfor kontoret eller via de elektroniske medier. Materialet skal indeholde anbefalinger med konkrete anbefalinger, herunder særlige råd til lederen.

Til materialet knytter der sig 8 filmklip udviklet i 2008, samt et nyt dialogspil, som udvikles i 2012. Dialogspillet skal være enkelt med simple regler og danne rammen for en åben dialog om voldsforebyggelse i arbejdsmiljø- og personalegruppen. Herudover produceres postkort/små plakater el. lign. til markedsføring af de nye produkter. Målet er at nå 1) Det strategiske niveau: HovedMED/SU: Den centrale arbejdsmiljøorganisation, 2) Det operationelle niveau: Den lokale arbejdsmiljøorganisation og 3) Det individuelle niveau.

Inspirationsmøder om voldsforebyggelse BAR FOKA vil i et 3BAR-samarbejde gennemføre 5 regionale inspirationsmøder om voldsforebyggelse, hvor det er en høj prioritet at introducere deltagerne til det konkrete arbejde med voldsforebyggelse gennem værktøjer, tjeklister m.v.. BAR FOKA vil også her være opmærksom på, at de tilsigtede målgrupper deltager og bygge videre på de erfaringer der høstes i forbindelse med inspirationsmøderne i 2011.

Samtidig overvejes om der kan opnås ekstern finansiering til en stor "venlighedskampagne" i forhold til offentligheden med fokus på relationen mellem den ansatte, borgeren/kunden samt andre interessenter. Formålet med en sådan kampagne ville være at påvirke befolkningens holdning til hvordan omgangstone og -form har stor betydning for en tilfredsstillende løsningen af kerneopgaven.

Kommunikationsindsatser i 2012

KOMMUNIKATIONSSTRATEGI: BAR FOKAs strategi bygger videre på de mange og positive erfaringer, rådet har høstet. BAR FOKA har de seneste år haft stort fokus på at "komme ud over rampen" og har i forbindelse med sin seneste strategiplan 2007–2010 5–doblet sin kontakt med arbejdspladserne og 5–doblet sin formidling via

hjemmesider og nyhedsbreve. BAR FOKAs strategi tager udgangspunkt i det vi erfaringsmæssigt får gode tilbagemeldinger på fra brugerne, og det der efterspørges via organisationernes medlemmer.

Den overordnede strategi for BAR FOKA er at sikre en øget synlighed i forhold til de tilbud BAR FOKA har i form af værktøjer, vejledninger og gode råd via de kanaler, som målgruppen anvender, skabe integration og synergi i indsatsen samt give overblik og handling hos målgruppen. Det indebærer, at formidlingen skal integreres aktivt i samtlige aktiviteter ved bevidste valg af medier og et nødvendigt fokus på at samle, forenkle og modernisere hjemmesiderne.

BAR FOKAs kommunikationsindsats overfor virksomhederne står på 3 søjler:

Viden (Skriftlig/digital information) Holdning (Direkte møde) Adfærdsændring (Kontaktmøder/Netværk)

Digital formidling via arbejdsmiljøweb.dk: www.arbejdsmiljøweb.dk og datterhjemmesider videreudvikles. Der Fokus vil i 2012 være at tilbyde brugerne viden og information om arbejdsmiljø på en overskuelig vis, som gør det lettere at bringe materialerne i anvendelse. Det vil bl.a. ske gennem brug af videointerviews fx med folk fra arbejdspladser, der har erfaringer med BARenes materiale, etablering af emnesider for specialmålgrupper (fx oversigtsside med samling af værktøjer særligt for ledere mv.).

Der udsendes et fælles 3BAR nyhedsbrev 25 gange i 2012. Nyhedsbrevene udgør en central del af BARenes information og bidrager væsentligt til antallet af besøg. Nyhedsbrevene skal gøre abonnenterne opmærksom på nye aktiviteter og informere om aktuelle arbejdsmiljøemner, som BARene har materialer om. Derudover vil der i løbet af 2012 blive udarbejdet 4 særlige temanyhedsbreve, som knytter sig til BARens særlige indsatsområder eller områder som BAR vurderer, er af særlig interesse for målgruppen. Her vil BAR FOKA prioritere, at temaet storrum bliver et tema, hvor den nyeste viden og anbefalinger kan formidles. Målet er en fortsat stigning i 2012 i antal besøg på arbejdsmiljøweb.dk, downloads og nyhedsbrevsabonnenter, da alt andet lige vil være en indikator og forudsætning for forøgelse af kendskabs- og anvendelsesgraden. Dette opnås via søgemaskineoptimering, markedsføring via organisationerne og direkte møder med målgruppen. Herudover vil rådet videreudvikle sin strategi for anvendelse af diverse digitale medier, apps m.v. for at sikre at BAR FOKA står bedst muligt rustet til at imødekomme det, brugerne efterspørger.

Messer, konferencer og møder: 3BAR vil fortsat prioritere at deltage på messer, konferencer og møder, hvor målgruppen er til stede. Rådene oplever, at dette er en særlig mulighed for at komme direkte i dialog med målgruppen til begivenheder, hvor de allerede deltager. Der er på messer meget stor interesse for de 3BARs materialer, og mange benytter sig af lejligheden til at tegne abonnement på nyhedsbreve og få udleveret vejledninger og pjecer i fysisk form. Der vil blive lagt en samlet plan for året, der bredt dækker deltagelse i konferencer o.l. inden for BAR FOKAs område. Herudover vil organisationerne til deres egne konferencer låne messestand og materialer. Og endelig skal nævnes at de planlagte inspirationsmøder indenfor social kapital, voldsforebyggelse, stress og ledelse samt sunde arbejdspladser alle udgør en væsentlig platform for mødet med målgruppen og for at skabe synergi mellem BAR FOKAs skriftlige materialer (web og værktøjshæfter) og face-to-face mødet med fokus på den praktiske anvendelse.

Evaluering af det virksomhedsrettede arbejde: BAR FOKA vil foretage en status/evaluering i forhold til sine virksomhedsrettede aktiviteter, hvem og hvor mange kender og bruger BAR FOKAs materialer ultimo 2012, og hvilke gode råd kan brugerne give BAR FOKA med hensyn til fremtidige aktiviteter. Målet er at rådet vurderer, at denne status kan anvendes fremadrettet i forhold til at vurdere effekten af rådets aktiviteter samt til at kvalificere rådets arbejde.

Øvrige aktiviteter i 2012

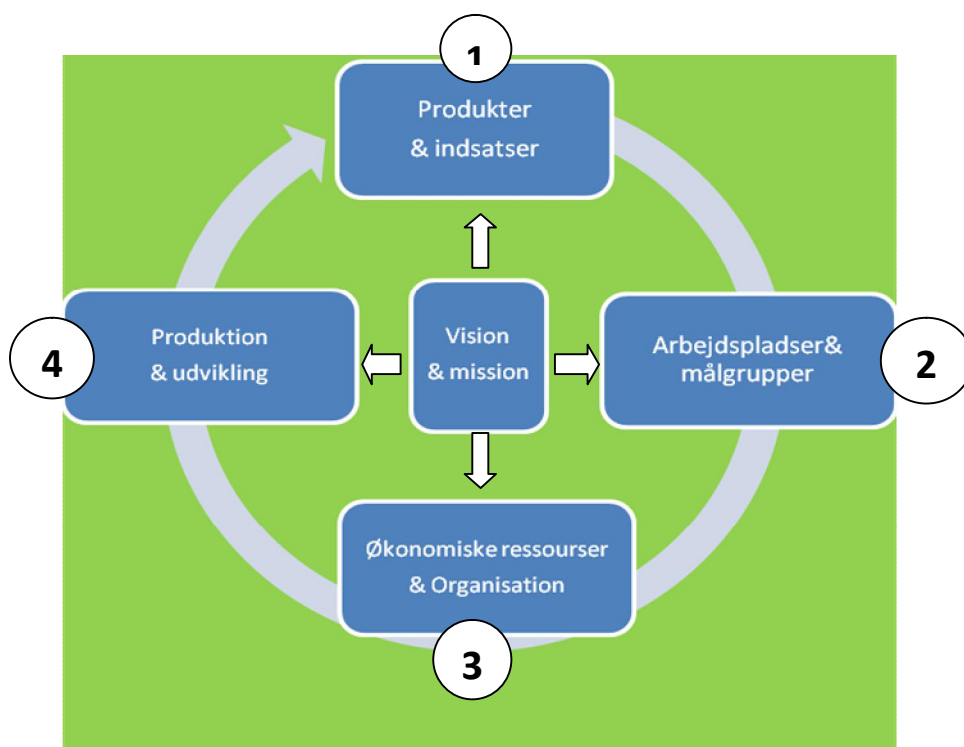
Indeklima: BAR FOKAs indsats i forhold til indeklima sker i samarbejde med BAR U&F og BAR SoSu via www.indeklimaportalen.dk. BAR SoSu er overordnet ansvarlig for aktiviteten. Et af temaerne bliver indretning og menneskeskabt støj.

Unge og nyansattes arbejdsmiljø: BAR FOKAs indsats i forhold til unge sætter fokus på: Information via www.ungmedjob.dk Aktiviteten følger ansøgning fra BAR U&F, som AT har givet tilsagn til. BAR U&F er ansvarlig for aktiviteten. Herudover overvejes en oplysningsindsats overfor alle unge og nyansatte i forhold til ulykker i samarbejde med de øvrige BAR.

Storrum: BAR FOKA har også i 2012 fokus på arbejdsmiljøet i storrumskontorer, og rådet planlægger en tema-drøftelse på et rådsmøde i 2012, hvor rådet vil overveje, hvordan rådet fortsat kan bistå arbejdspladserne på dette område.

5. OPFØLGNING PÅ INDSATS OG AKTIVITETER I 2012

Som udgangspunkt for sin indsats har BAR FOKA en model for opfølgning på sin indsats. Modellen bygger på, at rådets vision og mission danner grundlag for de produkter og indsatser, der formidles til arbejdspladserne ved hjælp af de økonomiske ressourcer, der er til rådighed og organisationerne bag BAR'en, der deltager i produktion og udvikling, hvilket fører til nye produkter og indsatser. I hele denne proces virker rådets vision og mission som retningsanvisende på arbejdet med hhv. produkter og indsatser, virksomheder og målgrupper, økonomi og omgivelser samt produktion og udvikling. Samtidig forholder rådets vision og mission sig til de branchespecifikke arbejdsmiljøforhold og den nationale arbejdsmiljøhandlingsplan. Denne forståelsesramme anvendes til at behandle den kompleksitet, som rådets plan skal forholde sig til og udgøre et strategisk svar på. Ved udformning af modellen for opfølgning er der taget udgangspunkt i de udfordringer BAR FOKA står overfor, og modellen indeholder de mål og midler rådet vil tage i brug inden for hvert enkelt område.



BAR FOKAs største udfordringer

Med udgangspunkt i BAR FOKAs hovedudfordringer er der for de 4 perspektiver i rådets arbejde formuleret 3 indsatser med tilhørende mål, nøgletal og indikatorer. Den evaluering som BAR FOKA gennemfører i efteråret 2011 vil bibringe rådet nøgletal angående målgrupperne kendskab til og anvendelse af rådets tilbud.

A. Produkter & aktiviteter

1. Rådets produkter og aktiviteter er handlingsrettede og situationsbestemte, således at BAR FOKA sigter på at ramme arbejdspladserne, når relevansen er størst.

Handlingsrettede: Rådet udvikler værktøjer, der fører fra ORD TIL HANDLING. Måles ved, at: 75 % af brugere finder BAR FOKAs værktøjer giver et godt grundlag for konkret handling

2. Rådets palet af produkter og aktiviteter fokuserer på at bringe arbejdspladser fra ord til handling

Måles ved at downloads og køb af BAR FOKAs produkter i 2012 stiger med 10 % og at tilfredsheden med BAR FOKAs inspirationsmøder om værktøjerne er på mere end 75 %.

3. Produkter og aktiviteter har effekt og viser, at godt arbejdsmiljø og produktivitet er samme sag
Måles ved, at: 75 % af arbejdspladserne, der deltager i inspirationsmøder om social kapital oplever, at BAR FOKAs produkter kan bruges til at fremme arbejdsmiljø og effektivitet.

B. Arbejdspladser & målgrupper

1. Rådets produkter og aktiviteter formidles, så de er arbejdsplads- og brancherettede, og formidlingen bygger på de 3 søjler Viden (Skriftlig/digital information) Holdning (Direkte dialog) Adfærdsændring (Inspirationsmøder/Netværk). Måles ved, at BAR FOKA i 2012 er i konkret kontakt med 25 % af samtlige arbejdspladser inden for BAR FOKAs område (= ca. 1500 arbejdspladser) enten digitalt, direkte dialog eller via inspirationsmøder.
2. Rådet skaber SYNLIGHED AD FLERE KANALER, hvor valg af kommunikationskanal tilpasses målgruppen. Måles ved, at: der er en stigning i besøgstallet på 10 % på alle platforme, herunder www.arbejdsmiljoweb.dk, www.sundarbejdsplads.dk, www.indeklimaportalen.dk, kontakt på messenger/konferencer og abonnenter
3. Rådet har en høj kendskabsgrad hos alle målgrupper.
Måles ved, at: kendskabsgraden til BAR FOKA i 2012 øges med 10 %.

C. Økonomi & organisation

1. Rådet bygger på et stærkt partssamarbejde i sin virksomhedsvejledning
Måles ved, at organisationerne i BAR FOKA aktivt formidler BAR FOKAs aktiviteter
2. Rådet har en klar og afgrænset profil og SKABER SYNERGI TIL ANDRE ARBEJDSMILJØAKTØRER
Måles ved, at: der formuleres og formidles en klar profil til brugerne, og at brugernes kendskab til BAR FOKAs særlige rolle som arbejdsmiljøaktør i 2012 øges med 10 %
3. Rådet udnytter sine ressourcer med størst mulig effekt og ringe i vandet
BAR FOKAs sekretariat vil i 2012 i kontrakter med eksterne have fokus på bedre effektivitet og vilkår.

D. Produktion & udvikling

1. Rådet ny- og videreudvikler metoder og værktøjer
Måles ved at rådet i 2012 har fokus på udvikling af nye aktivitetstilbud og formidlingsformer
2. Rådet bygger videre på forskning og andres arbejdsmiljøprojekter
Måles ved, at: Rådet i styregrupper og på rådsmøder aktivt forholder sig til andres forskning og arbejdsmiljøprojekter og skaber aktivitetstilbud der konkret formidler erfaringer fra Forebyggelsesfondens projekter, forskning og andres arbejdsmiljøprojekter
3. Rådet er i sin arbejdsform nytænkende, modige og resultatorienterede
Måles ved, at: mindst 90 % af BAR FOKAs rådsmedlemmer er tilfredse med rådets arbejde

6. BUDGET FOR BAR FOKAs 2012 RAMME

Budget for anvendelsen af 2012 midler:

Grundtilskud: Faste udgifter sekretariat og rådsbetjening	600.000 kr.
Forventet aktivitetsramme	2.288.442 kr.
Restmidler overført fra tidligere år (2008–2010)	535.732 kr.
I alt	2.824.174 kr.

Psykisk arbejdsmiljø		
Fremme af social kapital: inspirationsmøder*	145.000	
Fremme af social kapital: version 2.0*	550.000	
Stress og ledelse	255.000	
Psykisk arbejdsmiljø i alt		950.000 kr.
Muskel og skelet		
Sundhedsfremme	400.000	
Tilbagevenden fra sygefravær*	100.000	
Muskel og skelet i alt		500.000 kr.
Ulykker		
Vold og trusler i den offentlige og finansielle sektor	478.000	
Inspirationsmøder om forebyggelse af vold*	165.000	
Ulykker i alt		643.000 kr.
Kommunikation		
Arbejdsmiljoweb, dattersider, nyhedsbreve*	435.000	
Opdatering*	50.000	
Messer*	50.000	
Evaluerings*	90.000	
Kommunikation i alt		625.000 kr.
Øvrige indsatser		
Ung med job (Tidligere bevilling)***	0	
Unges arbejdsmiljø (fælles BAR)***	100.000	
Indeklima*	60.000	
Øvrige indsatser i alt		160.000 kr.
I alt budgetterede aktivitetsmidler		2.818.000 kr.

*3BAR projekt, BAR SoSu økonomisk hovedansvarlig, BAR FOKAs andel er angivet

***11BAR projekt, BAR U&F økonomisk hovedansvarlig, BAR FOKAs andel er angivet

Videreførelse af BAR FOKA projekter til 2012

Vold og trusler i den offentlige og finansielle sektor jf. s.11 i BAR FOKAs strategiplan 2011



FAKTA OM BAR FOKA

I Branchearbejdsmiljørådet Finans / Offentlig Kontor & Administration (BAR FOKA) samarbejder arbejdsgivere og arbejdstagere om initiativer, der medvirker til at skabe trivsel og høj social kapital på arbejdspladser inden for finansområdet og i staten, regioner og kommuner. BAR FOKA arbejder virksomhedsrettet ved at formidle viden om arbejdsmiljø til kontorarbejdspladser i den offentlige og finansielle sektor. Desuden opfanger rådet arbejdsmiljøproblemer og udvikler metoder til at hjælpe arbejdspladserne med at løse disse gennem informationsmateriale, kontaktmøder og ved at facilitere netværk, der understøtter arbejdsmiljøarbejdet.

I BAR FOKA deltager repræsentanter for organisationerne:

- AC
- Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening
- Dansk Socialrådgiverforening
- Danske Regioner
- Finansforbundet
- Finansministeriet
- Finanssektorens Arbejdsgiverforening
- HK/Kommunal
- HK/Stat
- KL
- Kommunale Organisationers Samarbejde
- Offentligt Ansattes Organisationer

Disse organisationer har til opgave at repræsentere og videreformidle til arbejdsmiljøansvarlige, MED-, SU- og arbejdsmiljøorganisationen og andre involverede i arbejdsmiljø på virksomheder og arbejdspladser i kommuner, regioner, statslige institutioner og i finanssektoren. Organisationerne spiller således en vigtig rolle i at bringe rådernes arbejdsmiljøindsatser til live ude på arbejdspladserne.