

# Årlig redegørelse 2019

---

sæt kryds, hvis indsendelsen drejer sig om årsplan og angiv dato

sæt kryds, hvis indsendelsen drejer sig om opdateret årsplan og angiv dato 30.04.2019

sæt kryds, hvis indsendelsen drejer sig om den årlige redegørelse og angiv dato 31.03-2020



**Branche  
Fællesskab  
Arbejds miljø**  
Velfærd og Offentlig administration

---

Branchefællesskab for Arbejds miljø Velfærd og Offentlig administration

## Indledning

### Klare og realistiske mål, som giver læring

Deltagelse på en konference eller temadag kan være med til at sætte konkrete arbejdsmiljøfaglige aktiviteter i gang på arbejdspladsen. Det ser vi i BrancheFællesskabet for Velfærd og Offentlig administration (BFA), når vi evaluerer de mange træf, konferencer og formidlingsmøder, vi afholder. Det gælder også de værktøjer og vejledninger, BFA udarbejder. Her er det ikke nok at vide, at materialet er fagligt godt og taler ind i genkendelige problematikker. Her har vi også brug for at vide, i hvor høj grad arbejdspladserne har kunnet anvende det, og om det har givet anledning til nogle nye handlinger eller indsatser.

Derfor følger vi ofte op på disse træf og konferencer og spørger bagefter til, om de har givet anledning til konkrete arbejdsmiljøfaglige aktiviteter på arbejdspladsen. Det gør vi også ofte, når vi har udgivet materialer. Enten via et spørgeskema eller telefonisk. De tilbagemeldinger, BFA får, giver en vigtig viden, som vi benytter til løbende at blive bedre. Over halvdelen af deltagerne i en konference om grænser i det psykiske arbejdsmiljø, BFA afholdt i 2019, tilkendegav f.eks., at de efterfølgende enten var gået i gang med ideer eller havde planer om det, direkte inspireret af konferencen.

BFA har længe været optaget af netop at sætte klare og realistiske mål, som giver læring. Derfor ser vi også frem til i 2020 at medvirke til at opstille konkrete mål på brancheniveau, som en udløber af den politiske aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats.

København den 31. marts 2020

*BrancheFællesskab for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration*

## Indhold

Indledning.....	2
Klare og realistiske mål, som giver læring.....	2
2. Indsatsområder og strategi for arbejdsmiljøarbejdet (§ 31, stk. 1., nr. 1).....	7
3. Budget 2019 .....	8
4. Psykisk arbejdsmiljø .....	11
Krænkende handlinger af seksuel karakter (19T01) .....	12
Bæredygtigt Arbejdsmiljø (19T02) .....	14
Etsundtarbejdsliv.dk (19T03) .....	16
Arbejde og Fritid (19T04) .....	18
Konference om psykisk arbejdsmiljø – hvor går grænsen? (19T05) .....	22
Samarbejde mellem ledelse og medarbejdere (19T06).....	25
Godt samarbejde mellem kolleger (19T07) .....	28
Face-to-face formidling af digitalisering (19T08) .....	30
Face-to-face formidling af samarbejde (19T09).....	34
Godtpsykiskarbejdsmiljoe.dk (19T10).....	37
5. Ergonomi (MSB) .....	40
Forebyggelse af akut fysisk overbelastning (19T11) .....	41
Teknologiforståelse og implementering af teknologi (19T12) .....	43
Fagligt Træf (19T13) .....	46
Forflyt.dk og formidling (19T14) .....	48
Landet rundt med 'Tag snakken og bryd vanerne' (19T15) .....	50
Den ergonomiske side af digitaliseringen (19T16).....	52

Krop og kontor (19T17) .....	54
6. Ulykker .....	57
Konflikter, trusler og vold (19T18) .....	58
Revidering af branchevejledning 'Undgå ulykker' (19T19) .....	59
7. Kommunikation .....	62
Digital kommunikation (19T20).....	63
Messer og Folkemøde (19T21).....	68
8. Øvrige .....	71
Fælles formidlingsdag med organisationernes konsulenter (19T22).....	72
Dialogdag (19T23) .....	75
Indeklima (19T24) .....	77
9. Redegørelse for 2018-aktiviteter .....	80
Bæredygtigt arbejdsmiljø (18T1).....	80
Arbejdsliv og privatliv (18 T 2).....	83
Uønsket seksuel opmærksomhed (18 T 3).....	85
Trioens samarbejde (18 T 4).....	88
Brugerinddragelse ved udbud og implementering af digitalisering og ny teknologi (18 T 5).....	90
Godt arbejdsmiljø, når nye teknologier ændrer arbejdets karakter, professioner og relationer (18 T 6) .....	93
Psykisk arbejdsmiljø - Det direkte møde og formidling (18 T 7) .....	96
Forebyggelse af akut fysisk overbelastning (18 T 8) .....	105
MSB og digitalisering (18 T 9).....	109
Undervisningsmateriale i forflytning (18 T 10) .....	112
MSB – Det direkte møde og formidling (18 T 11) .....	114

Formidling af ulykker (18 T 13) .....	119
Digital kommunikation (18 T 14).....	121
Det direkte møde (18 T 15) .....	125
Brugen af branchefællesskabets værktøjer (18 T 16) .....	128
10. Redegørelse for 2017-aktiviteter .....	132
Livsfaser i arbejdet (17 T 6) .....	132
Ledelsens handlemuligheder i forebyggelse og håndtering af stress (17 T 7).....	135
Få styr på den stressforebyggende indsats på kontorarbejdspladsen (17 T 8) .....	140
Psykisk arbejdsmiljø på universiteter og videregående uddannelser (17 T 12) .....	143
Udvikling af værktøj (17 T 14 og 17 T 15).....	147
Forflyt.dk og formidling (17 T 16).....	151
Ændring af kampagne om MSB – fortsættelse (17 T 18) Nyt navn: Opdatering af 'Lad dog barnet' (17 T 18) .....	153
Mus & skærm – i smartphonens og tablettens tidsalder (17 T 19).....	155
Fald og snublen – en formidlingsindsats (17 T 23).....	159
Web – Arbejdsmiljøweb.dk (17 T 24).....	162
Opdatering af publikationer (17 T 29).....	167
11. Dialogforumaktiviteter .....	170
Dialogforumaktivitet: Arbejdsmiljø Loungen – Folkemødet 2019 .....	170
Dialogforumaktivitet: Ungmedjob – Bliv klogere på unges arbejdsmiljø .....	177
Dialogforumaktivitet - Konference - Vold og trusler om vold udenfor arbejdstiden .....	182
Dialogforumaktivitet: Ungmedjob – Bliv klogere på unges arbejdsmiljø 2020-21 .....	187
Dialogforumaktivitet: Arbejdsmiljø Loungen – Folkemødet 2020-21.....	191
Dialogforumaktivitet: Kontorarbejdets arbejdsmiljø .....	197

12. Beretning for aktiviteter forankret i det tværgående dialogforum .....	202
Arbejds miljø Loungen – Folkemødet 2019 .....	202
Ungmedjob – Bliv klogere på unges arbejds miljø 2019 .....	203
Konference - Vold og trusler om vold udenfor arbejdstiden .....	203
Dialogforumaktivitet: Kontorarbejdets arbejds miljø .....	204
13. Overbliksskema .....	206
14. Skema om branchefællesskabets sammensætning .....	211

## 2. Indsatsområder og strategi for arbejdsmiljøarbejdet (§ 31, stk. 1, nr. 1)

Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration gennemfører i 2019 flere aktiviteter indenfor de prioriterede områder i den nationale arbejdsmiljøstrategi: Psykisk arbejdsmiljø, overbelastning af muskel og skelet (MSB) og ulykker. Målsætningen i den nationale arbejdsmiljøstrategi er at reducere antallet af alvorlige arbejdsulykker med 25%, antallet af psykisk overbelastede med 20% og antallet af beskæftigede, der har muskel-skeletoverbelastninger med 20%. Derudover prioriterer BFA Velfærd og Offentlig administration kommunikation og formidling af branchefællesskabets materialer samt *'øvrige aktiviteter'*, som bl.a. tæller indeklimaområdet.

Ser vi på de erhvervssygdomme, der blandt andet gør sig gældende for branchefællesskabets arbejdspladser og som har indflydelse på BFA's prioriteringer af indsatser, er det på det psykosociale område særligt kvantitative krav (fx stor arbejdsmængde, mængdekrav) samt arbejdsrelationer (fx arbejdsrelationer, manglende anerkendelse af arbejde, manglende fleksibilitet mellem arbejds- og fritid), der skiller sig ud i statistikken. På MSB-området er det typisk løft, bæring, skub og træk, som bl.a. foretages i forbindelse med personhåndtering. Også traumatiske oplevelser (fx vold og trusler) samt hudlidelser har indflydelse på antallet af anmeldte erhvervssygdomme (kilde: at.dk).

I 2019 vil BFA – Velfærd og Offentlig administration arbejde videre med nogle af de aktiviteter, der blev igangsat i 2018 og som adresserer nogle af de arbejdsmiljøfaglige problemstillinger, som gør sig gældende for fællesskabets brancheområder. Det drejer sig om samarbejde, arbejde-fritid, vold og trusler, forflytninger, akut fysisk overbelastning mv.

Aktivitetsplanen for 2019 udgør og specificerer anden del af aktivitetsplanen for årene 2018-19, som branchefællesskabet arbejder efter. En flerårig aktivitetsplan giver branchefællesskabet mulighed for at arbejde med et længere strategisk fokus for de enkelte aktiviteter, uden at det dog forhindrer rådet i også at arbejde med supplerende kortere aktiviteter i perioden. Flere værktøjer, der er udviklet i 2018, skal i 2019 formidles og præsenteres for branchefællesskabets arbejdspladser. I planen angives, hvad der konkret ønskes anvendt til aktiviteter ud fra den udmeldte ramme.

Branchefællesskabets aktiviteter er målrettet nøglepersoner i arbejdsmiljøarbejdet både på det strategiske niveau dvs. arbejdsmiljøorganisationen, hoved-MED/SU, ledelsen, arbejdsmiljøkonsulenter, HR-medarbejdere og uddannelseskonsulenter samt på det operationelle niveau dvs. arbejdsmiljøgruppen, leder, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant.

I fordelingen af aktivitetsmidler er der taget udgangspunkt i den foreløbige ramme, som Arbejdstilsynet har oplyst. Den forventede aktivitetsramme til BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration i 2019 er således 8.050.000 kr. (samt et grundtilskud på kr. 600.000,-).

### 3. Budget 2019

Nedenfor (side 7) ses en fordeling af branchefællesskabets budget for aktiviteter indenfor de nationale indsatsområder psykisk arbejdsmiljø, muskel & skelet, ulykker samt kommunikations- og formidlingsindsatserne samt 'øvrige indsatser'.

Fordeling mellem aktivitetsområderne fordeler sig således:

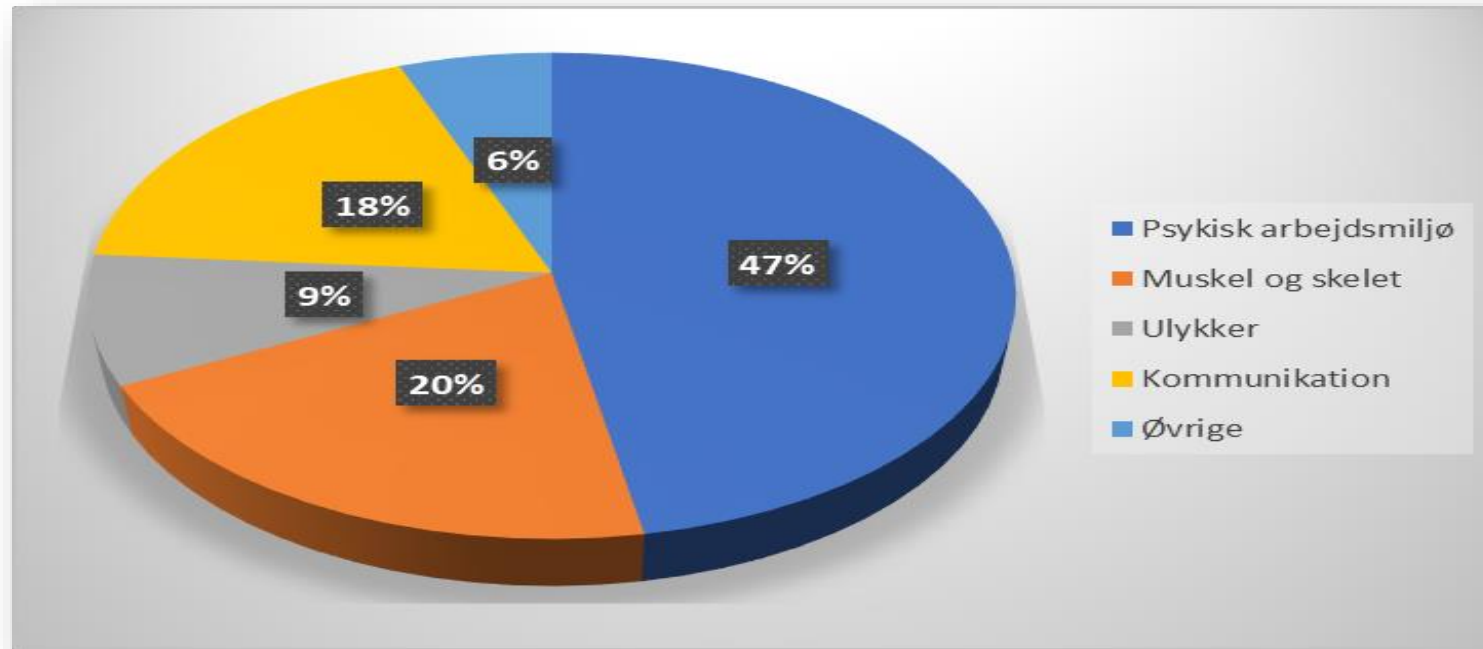
• Psykisk arbejdsmiljø inkl. voldsforebyggelse:	3.790.747 kr.
• Muskel & Skelet:	1.648.653 kr.
• Ulykker:	696.432 kr.
• Kommunikation:	1.444.168 kr.
• Øvrige:	470.000 kr.

Samme budget er indsat i Arbejdstilsynets budgetskeleton, som er vedlagt som selvstændigt bilag.

## Budget 2019:

<b>AKTIVITETSPLAN 2019</b>	<b>Budget samlet</b>	<b>Interne midler</b>	<b>Eksterne midler</b>	<b>Indtægter</b>	<b>Budget samlet med indtægter</b>
<b>Psykisk arbejdsmiljø</b>					
Krænkende handlinger af seksuel karakter	380.000	230.000	150.000	0	380.000
Bæredygtigt Arbejdsmiljø	305.806	150.000	155.806	0	305.806
etsundtarbejdsliv.dk	180.000	140.000	40.000	0	180.000
Arbejde og Fritid	639.168	400.000	239.168	0	639.168
Konference om psykisk arbejdsmiljø – hvor går grænsen?	450.000	350.000	1.057.000	957.000	1.407.000
Samarbejde mellem ledelse og medarbejdere	551.886	353.500	198.386	0	551.886
Godt samarbejde mellem kolleger	551.886	353.500	198.386	0	551.886
Face-to-face formidling af digitalisering	300.000	275.000	25.000	0	300.000
Face-to-face formidling af samarbejde	300.000	275.000	25.000	0	300.000
Godtpsykiskarbejdsmiljoe.dk	132.000	72.000	60.000	0	132.000
<b>Ergonomi (MSB)</b>					
Forebyggelse af akut fysisk overbelastning	286.863	150.000	136.863	0	286.863
Teknologiforståelse og implementering af teknologi	291.789	175.000	116.789	0	291.789
Fagligt træf	350.000	350.000	1.100.000	1.100.000	1.450.000
Forflyt.dk og formidling	140.000	100.000	40.000	0	140.000
Landet rundt med 'Tag snakken og bryd vanerne'	180.000	160.000	20.000	0	180.000
Den ergonomiske side af digitalseringen	300.000	220.000	80.000	0	300.000
Krop og kontor	100.000	100.000	50.000	50.000	150.000
<b>Ulykker</b>					
Konflikter, trusler og vold	453.000	253.000	200.000	0	453.000
Revidering af branchevejledning 'Undgå ulykker'	243.432	150.000	93.432	0	243.432
<b>Kommunikation</b>					
Digital kommunikation	987.158	720.000	267.158	0	987.158
Messer og Folkemøde	457.011	320.000	137.011	0	457.011
<b>Øvrige</b>					
Fælles formidlingsdag med organisationernes konsulenter	330.000	300.000	30.000	0	330.000
Dialogdag	40.000	0	40.000	0	40.000
Indeklima	100.000	60.000	40.000	0	100.000
<b>Dialogforumaktiviteter</b>					
Folkemødet - Arbejdsmiljø Loungen - 2019	0	123.000	0	123.000	123.000
Ung med job - Bliv klogere på unges arbejdsmiljø	0	55.350	0	55.350	55.350
Vold og trusler om vold udenfor arbejdstid		60.000		60.000	60.000
Sekretariat	600.000	600.000	0	0	600.000
<b>I alt</b>	<b>8.650.000</b>	<b>6.495.350</b>	<b>4.500.000</b>	<b>2.345.350</b>	<b>10.995.350</b>

Den udmeldte ramme fordeler sig på hovedområderne psykisk arbejdsmiljø, muskel & skeletbesvær, ulykker, kommunikation samt 'øvrige' procentvis, som afbilledet i nedenstående diagram.



## 4. Psykisk arbejdsmiljø

BrancheFællesskabet for Velfærd og Offentlig administration (BFA) prioriterer det forebyggende arbejde særligt højt. Det sker ved at udvikle og vedligeholde værktøjer på området. Ofte bliver værktøjerne til i et tæt samarbejde med arbejdspladser indenfor fællesskabets brancheområder. Materialer og værktøjer formidles til målgrupperne både via branchefællesskabets nyhedsbreve, via de sociale medier samt på fysiske møder. I 2019 gennemføres en stor konference hvor "Grænser" er det tværgående tema. Det kan fx være grænser mellem arbejde og fritid, krav i arbejdet og krænkende handlinger af seksuel karakter.

I 2019 ønsker branchefællesskabet at gennemføre 9 hovedaktiviteter inden for psykisk arbejdsmiljø:

- **Krænkende handlinger af seksuel karakter:** Formidling af værktøjet "Forebyg og håndter krænkende handlinger – af seksuel karakter".
- **Bæredygtigt Arbejdsmiljø:** Afdækning af den faktiske brug af værktøjet "Bæredygtigt arbejdsmiljø" med henblik på evt. yderligere tilpasning.
- **Etsundtarbejdsliv.dk:** Formidling af værktøjer mv. målrettet social- og sundhedssektoren. I 2019 vil der være særligt fokus på at komme særligt ud til ledere og arbejdsmiljørepræsentanter på social- og sundhedsområdet.
- **Arbejde og fritid:** En aktivitet med fokus på pauser og restitution.
- **Konference om psykisk arbejdsmiljø – hvor går grænsen?**
- **Samarbejde:** En aktivitet er med fokus på det mere direkte samarbejde mellem ledelse og medarbejdere samt en aktivitet med fokus på, hvordan det gode kollegaskab kan bidrage til et godt arbejdsmiljø.
- **Face-to-face formidling af digitalisering:** Afholdelse roadshow og/eller andre former for planlagte formidlingsmøder med fokus på digitalisering.
- **Face-to-face formidling af samarbejde:** Afholdelse af roadshow og/eller andre former for planlagte formidlingsmøder med fokus på at sikre stærkt samarbejde og et godt arbejdsmiljø (-arbejde).
- **Godtpsykiskarbejdsmiljoe.dk:** Formidling af værktøjer mv. målrettet undervisnings- og forskningsinstitutioner.

Branchefællesskabets budget for området psykisk arbejdsmiljø i 2019 er samlet set på 3.790.747 kr.

Aktivitet	Årsplan (§ 31)	Årlig redegørelse (§ 34)
Område	Psykisk arbejdsmiljø	
Titel og aktivitetsnr.	<b>Krænkende handlinger af seksuel karakter (19T01)</b>	
Tilskudsår	2019	
Periode (år)	2019	
Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)	<p><i>Formidling af materiale</i></p> <p>I 2018 er der udviklet et vejledningsmateriale om krænkende seksuelle handlinger med titlen <i>"Forebyg og håndter krænkende handlinger – af seksuel karakter"</i>. Med materialet vil BFA inspirere arbejdspladser til at tage hul på dialogen om krænkende handlinger af seksuel karakter på arbejdet. Materialet handler både om den eksterne (borgere, patienter, pårørende) og den interne (kollegaer, ledere) og indeholder fire værktøjer.</p> <p>I 2019 skal materialet formidles til udvalgte strategiske målgrupper.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for psykisk arbejdsmiljø, social- og sundhedsområdet)</i></p>	<p>Inspirationshæftet "Forebyg og håndter krænkende handlinger af seksuel karakter" blev lanceret i marts måned 2019 og efterfølgende medbragt og uddelt på BFA's konference: "Hvor går grænsen?", hvor der blev afholdt to workshops om emnet. Der er desuden afholdt to workshops den 9. september på "Temadag om arbejdsmiljø" i Odense. Materialet er desuden markedsført i BFA's nyhedsbreve og sociale medier hen over året.</p> <p>Der er ligeledes afholdt en temadag den 5. december med 70 deltagere med titlen "Temadag om Tabu", hvor deltagerne arbejdede med kvaliteten af deres retningslinjer, og der var mulighed for at deltage i to værksteder, hvor deltagerne kunne afprøve dialogkortene "Bryd tabuet". Dialogkortene blev udviklet i forbindelse med en dialogforum-aktivitet om krænkende handlinger. Temadagen handlede også om vold.</p> <p>Evaluering af temadag den 5. december viser, at 98 procent af deltagerne alt i alt er tilfredse eller meget tilfredse med temadagen og samme procentdel fik arbejdet konkret med egne retningslinjer.</p> <p>Af de kvalitative besvarelser blev der især lagt vægt på, at emnerne var spændende og relevante og at der var tid til at arbejde sammen med kollegaer.</p> <p>Medio marts 2020 kontaktes deltagerne mhp. en opfølgning.</p>

		Inspirationshæftet er distribueret fysisk i 6000 eksemplarer til arbejdspladser, og der er udvalgt en strategisk målgruppe, som består af interne arbejdsmiljø- og HR-konsulenter i kommuner og regioner, som har fået tilsendt fysiske eksemplarer af inspirationsmaterialet.  Derudover er hæftet downloadet 2668 gange.
<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>		
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	Målet er at bidrage til at bryde de tabuer, der kan være på arbejdspladser om et emne, som for mange kan være svært at tale om. Målet er at sætte særligt fokus på arbejdspladsernes <i>retningslinjer</i> til at forebygge og håndtere krænkende handlinger og får dem til at se på eksisterende eller udarbejde nye retningslinjer.	Det er lykkedes at formidle hæftets pointer om forebyggelse, herunder udarbejdelse af retningslinjer, ved at gennemføre ovenstående formidlingsaktiviteter og dermed bidrage til at bryde tabuer på arbejdspladserne.  Til marts 2020 foretages en opfølgning på konferencen for at afdække, om den har ført til konkrete aktiviteter på de arbejdspladser, der deltog. Der redegøres for dette i forbindelse med redegørelsen for 2020.
<i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i>	Vi når målet ved at distribuere (evt. trykke) og markedsføre materiale, fx med direkte forsendelser til strategiske målgrupper, som udpeges i første kvartal af 2019. Der afholdes endvidere to workshops om temaer på konference den 26. marts 2019.	
<i>Effekt mål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	Aktiviteten evalueres ved at BFA følger op på hvordan materialet er modtaget og hvordan de er dialogværktøjerne er brugt eller ikke bruges hos målgrupperne. Det sker med spørgeskema og interview i tredje kvartal af 2019.  Effekt målet er at 50 procent af de udvalgte målgrupper der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, har set på deres retningslinjer og formidlet dem i deres organisation og at 25 procent har brugt et eller flere værktøjer i materialet.	De opstillede mål er endnu ikke helt opnået. I stedet for at udsende et spørgeskema, er der taget telefonisk kontakt til samtlige kommuner i Danmark og der foretages en opsamling på de interne konsulenter feedback på og brug af værktøjerne i inspirationsmaterialet medio februar 2020.  Der redegøres for dette i forbindelse med redegørelsen for 2020.

<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	380.000 kr.	Der er afholdt udgifter for 380.042 kr. Restmidler 54.983 kr. er overført til 19T18 'Konflikter trusler og vold'. Aktiviteten er ikke afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1: 380.000 kr.	
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	Psykisk arbejdsmiljø	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Bæredygtigt Arbejdsmiljø (19T02)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2019	
<i>Periode (år)</i>	2019	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p><i>Evaluering - Opfølgning på brug af værktøj</i></p> <p>I 2018 er der udviklet et dialogværktøj, som gør arbejdspladserne i stand til at prioritere og komme hele vejen rundt om deres arbejdsmiljø. Der er ikke alene fokus på belastende parameter, men også på de tiltag som, som arbejdspladsen gør for at sætte positive spor fx ved at være mere rummelig og have fokus på udvikling. Ultimo 2018 er</p>	<p>Efter at sekretariatet i august 2018 sendte et fysisk dialogværktøj til Hoved-MED i alle kommuner, har det i januar 2019 været i telefonisk kontakt med alle landets kommuner for at følge op på modtagelsen af værktøjet. De fleste (omkring 70%) giver dialogværktøjet en positiv modtagelse. Det er imidlertid kun fem, som i april måned reelt har anvendt værktøjet.</p>

	<p>dialogværktøjet distribueret fysisk til arbejdspladsernes strategiske niveauer.</p> <p>I 2019 følges der op med interviews til strategiske målgrupper og spørgeskema til at afdække den faktiske brug af værktøjet. Der vil endvidere være to workshops på en planlagt konference den 26.marts 2019.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for psykisk arbejdsmiljø, social- og sundhedsområdet)</i></p>	<p>Aktiviteten blev ikke, som oprindeligt planlagt, evalueret eksternt idet kontakten til kommunerne har givet viden om den praktiske brug og viser, at der er udfordringer med at have hoved-MED, som primær strategisk målgruppe.</p> <p>Ressourcerne er i stedet anvendt til artikler med nye eksempler på forskellige måder at bruge værktøjerne på. Fx Yngre læger og HK/kommunal, Sønderborg og Hørsholm kommune.</p> <p>De fysiske eksemplarer af værktøjet er udsolgte og fremover er det muligt at låne et eksemplar af BFA. Der er udsendt et temanyhedsbrev i december med samtlige artikler produceret i forbindelse med aktiviteten. Aktiviteten afsluttes med en formidling til arbejdsmiljørådgivere og uddannelsesaktører samt oplæg i A-liv på RUC den 31. januar 2020.</p>
<p><i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i></p>		
<p><i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i></p>	<p>Målet er at følge op på hvordan dialogværktøjet bliver brugt i praksis og vurdere, om det kræver yderligere tilpasning.</p>	<p>Målet er opnået eftersom der er fulgt op på, om kommunerne har modtaget og anvendt værktøjet. Den indsigt der fremkom herfra gjorde, at BFA besluttede at formidle eksempler på, hvordan værktøjerne er blevet anvendt, til inspiration for arbejdspladserne.</p>
<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p>Målet nås ved at udvælge de målgrupper, som BFA ønsker at få feedback fra og indhente feedback via spørgeskema og evt. arbejdspladsbesøg.</p>	

<i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	Effektmålet er at få feedback fra 25 arbejdspladser. Aktiviteten er i sig selv en evaluering, idet den alene følger op på dialogværktøjet og dets anvendelse.	Målet er opnået i og med, at samtlige af landets kommuner er kontaktet. Det har givet BFA en vigtig indsigt i forhold til at have hoved-MED som primær målgruppe.
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	305.806 kr.	Der er afholdt udgifter for 213.141 kr. Restmidler 100.802 kr. er overført til 19T04 'Arbejde og Fritid'. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1: 305.806 kr.	
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	Psykisk arbejdsmiljø	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Etsundtarbejdsliv.dk (19T03)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2019	
<i>Periode (år)</i>	2019	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<i>Hjemmeside og formidling</i> Hjemmesiden er platform for de værktøjer og budskaber, der særligt knytter sig til arbejdspladser på social- og	Nyhedsbrevet Psykisk arbejdsmiljø har nu 10.729 abonnenter sammenlignet med 10.069 abonnenter pr. 31/12 2018 - en

	<p>sundhedsområdet. Der er temaer om krænkende handlinger af seksuel karakter på arbejdet, stress, social kapital, bæredygtighed, godt kollegaskab mv. Til temaerne knytter der sig værktøjer og artikler med eksempler på god praksis fra de forskellige brancher og målgrupper. Dertil arbejdes der med quiz og konkurrencer, fx er der tradition for påske og julequiz. Der er tilknyttet et nyhedsbrev til hjemmesiden og det har små 10.000 abonnenter.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for psykisk arbejdsmiljø, social- og sundhedsområdet)</i></p>	<p>flot stigning på 6%. Etsundtarbejdsliv.dk har haft 39.981 besøgende i perioden, hvilket stort set er på niveau som 2018.</p> <p>De mest populære materialer, som downloades er "Krænkende handlinger af seksuel karakter", stressværktøjerne "Vi forebygger stress sammen", "Prioritering af kernopgaven", Seks guider om vold, BFA's katalog over voldsmaterialer, "Social kapital" og "Grib ind – godt kollegaskab uden mobning".</p> <p>Gennem flere år har der været få, der har søgt på ordet 'vold', men her er der sket en stigning, især efter lanceringen af de nye guider om vold.</p> <p>Der er sendt fem nyhedsbreve ud i 2019. Sidste nyhedsbrev er et temanyhedsbrev om bæredygtigt arbejdsmiljø.</p>
<p><i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i></p>		
<p><i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i></p>	<p>Målet er at nå særligt til ud til ledere og arbejdsmiljørepræsentanter på social- og sundhedsområdet og udkomme med otte til ti nyhedsbreve om året.</p>	<p>Målet om antal nyhedsbreve er opnået, dog er der ikke gjort en særlig indsats ift. ledere (se nedenfor).</p>
<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p>Målet nås ved at indhente branchespecifikke og relevante nyheder og metoder som er særligt relevante for arbejdspladser på social- og sundhedsområdet.</p>	
<p><i>Effekt mål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i></p>	<p>Evaluerings i 2019 gennemføres en brugerevaluering af hjemmesiden og der sættes særligt fokus på sidsen relevans for ledere.</p> <p>Via et elektronisk spørgeskema sammenligner vi abonnenternes vurdering af brugbarhed på tværs af roller i arbejdsmiljøarbejde,</p>	<p>Målet er ikke opfyldt ift. til den særlige indsat for ledere, da der blev foretaget en større brugerevaluering på BFA's hovedhjemmeside, som har foranlediget ændringer på samtlige BFA's hjemmesider, som eksekveres i første kvartal</p>

	herunder relevans for henholdsvis ledere og tillidsvalgte. Besvarelserne vil indgå i det videre arbejde med at udvikle og forbedre hjemmesiden. 70 procent af de adspurgte skal tilkendegive, at det der formidles, er relevant og brugbart.	af 2020. Risikoen for at arbejdet ville være spildt var for stor, da siderne var ved at blive udviklet.  Det vurderes medio 2020, om der stadig er behov for en brugerevaluering.
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	180.000 kr.	Der er afholdt udgifter for 167.761 kr. Der er en indtægt på 8.587 kr. Aktiviteten fortsætter.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1:  180.000 kr.	
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	Psykisk arbejdsmiljø	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Arbejde og Fritid (19T04)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2019	
<i>Periode (år)</i>	2019	

Planlagt indhold år 1  
(§ 31, stk. 1, nr. 2)

### Formidlingsprodukt

Arbejdsmiljørådgiver TeamArbejdsliv har fra august 2018 til april 2019 gennemført forprojektet "Arbejde og fritid" (Notat, marts 2019). Formålet med forprojektet er blandt andet at vurdere vidensgrundlag, mål og målgruppe for en eller flere aktiviteter i 2019. En del af forprojektet var en fælles temadag med repræsentanter fra BFA og forskellige eksperter den 4. december 2018. Følgende temaer er beskrevet i det afsluttende notat:

- Restitution og pauser
- Tilgængelighed og digital forurening
- Grænseløshed
- Rytmer (tidsmiljø)

Styregruppen for psykisk arbejdsmiljø på social-og sundhedsområdet har på et møde den 10. april drøftet forslagene og besluttet at prioritere "Restitution og pauser" samt "tilgængelighed og digital forurening" i det omfang, det har betydning for restitution. Rytmer er lidt præmaturlig, og vil måske ikke være lige tilgængeligt for alle, og grænseløshed kommer til at ligge for tæt på stressforebyggelsesindsatsen, og er derfor begge fravalgt.

Aktiviteten skal sætte fokus på vigtigheden af restitution og pauser, som der, på baggrund af det samlede forprojekt, virker til at være relativ stor og bred interesse for.

Aktiviteten skal både handle om arbejdet og fritiden. Der er mange gode arbejdspladseksempler fra den miniundersøgelse,

som blev gennemført via abonnenterne på BFA's nyhedsbreve i 2018, og som der kan hentes inspiration fra. Restitution kobles til tilgængelighed og digital forurening i det omfang, at tilgængeligheden hænger sammen med restitution, som hvis man fx ikke får sin søvn.

Især fællesskabs-skabende pauser vil være prioriteret. Det er individuelt, hvad der definerer en god pause, og der er forskel på muligheder for at mødes og have variation i arbejdet. Generelt har man dog brug for de fællesskabs-skabende pauser, hvor man både kan have enfaglig snak, og sparring om hvordan man

Aktiviteten har fokus på "restitution" og "fællesskabskabende pauser" samt en prioritering af, at forbindelsen mellem de to skal være på "Arbejde-Fritid" og ikke en mere generel stressaktivitet.

Rådet godkendte i 2019 en opdateret aktivitetsbeskrivelse for aktiviteten "Restitution på arbejdet og i fritiden" og styregruppen har godkendt en animationsfilm, dialogkort samt otte podcast, som er blevet produceret.

Der er gennemført en miniundersøgelse om "pauser" og deres betydning via BFA's nyhedsbreve med små tusind deltagere, som har leveret input til aktiviteten. En planlagt miniundersøgelse om "digital forurening" i målgruppen blev nedprioriteret til fordel for en podcast serie om emnet.

Der er produceret følgende:

- En animationsfilm
- 16 dialogkort til at sætte debatten i gang.
- En podcast med eksperter og arbejdspladser
- Et notat med "Viden om"
- En vejledning som informerer om, hvordan materialerne kan bruges i praksis

Alt materialet er færdigproduceret i januar 2020, og det markedsføres i de første to kvartaler af 2020 (uge seks og uge tolv). Dialogkortene er afprøvet i samarbejde med FH i Aalborg den 5. november 2019.

I stedet for den anden planlagte undersøgelse om "digital forurening", er der produceret en podcast om emnet, som indeholder interview med Imran Rashid (forfatter til Sluk) og Henrik Tinglef (forfatter til hjernen på overarbejde).

Forud for ovenstående aktiviteter, er der gennemført et forprojekt, som blev afsluttet i marts 2019. Et notat fra TeamArbejdsliv, som stod for forprojektet, er lagt på [etsundtarbejdsliv.dk](https://etsundtarbejdsliv.dk).

	<p>løser en opgave, men hvor man samtidig kan tale om andre ting end arbejde. Der er den dobbelthed, som BFA kan formidle fælles budskaber om.</p> <p>Det er vigtigt, at disse pauser ikke er de overenskomst aftalte pauser eller eksisterende organisatoriske rum for kvalificering af arbejdet.</p> <p>Pauser, både de fælles og de individuelle, er en del af restitution, men skal også ses i et bredere perspektiv. Man har både brug for de korte og lange pauser, som fx i løbet af en arbejdsdag, i ugen og på en ferie.</p> <p>Der arbejdes bl.a. med "Medaljemetafor", der skal illustrere, at der kan være såvel positive som negative sider af forskellig praksis og kultur, fx om muligheder for pauser og tilgængelighed.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for psykisk arbejdsmiljø, social- og sundhedsområdet)</i></p>	
<p><i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i></p>		
<p><i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i></p>	<p>Det er målet,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-At åbne op for dialog på en måde, som giver plads til valg og variation alt efter arbejdspladstyper og jobgrupper, ikke at komme med en facitliste.</li> <li>-At få sat gang i fællesskabs-skabende pauser.</li> <li>- At få sat spot på behov for individuelle pusterum</li> <li>- At få sat gang i refleksion om fritid og behov for hvile (evt. med metaforisk brug af "8 timer arbejde, 8 timer fritid og 8 timer hvile", og hvordan ser det ud nu 100 år efter?)</li> <li>- At formidle publikationen "Sunde arbejdsrytmer"</li> </ul> <p><a href="https://www.arbejdsmiljoweb.dk/ledelse-og-organisering/sunde-arbejdsrytmer">https://www.arbejdsmiljoweb.dk/ledelse-og-organisering/sunde-arbejdsrytmer</a>.</p>	<p>Det er lykket at udarbejde materialer, der understøtter de opstillede mål.</p>
<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p>Målene nås fx ved,</p>	

	<p>-At udvikle dialogkort til møder, fx som medaljer med positive sider og negative sider af forskellige problemstillinger om restitution.</p> <p>-Animationsfilm, som kan supplere dialogkortene og inspirere til at tage kortene i brug.</p> <p>-At bruge data fra "miniundersøgelser" om pauser, som blev foretaget i 2018 på Etsundtarbejdsliv.dk og Arbejdsmiljøweb.dk. Data kan analyseres nærmere og der kan tages kontakt til de adspurgte med henblik på interview om deres svar og denne vej få gode historier om pauser.</p> <p>-Miniundersøgelsen kan eventuelt følges op med en ny i 2019 fx kan temaerne "har I pauser sammen", "hvordan sørger du for at være frisk til arbejdet og frisk til din fritid", "hvordan undgår I "digital forurening" og "hvornår er det fantastisk med digitale løsninger for dig og din arbejdsplads?"</p> <p>-At producere sjove og skæve "indslag" på digitale medier, som taler ind i fællesskabs-skabende pauser. Og indslag i en tone, hvor der hersker respekt om de medarbejdere, som har svært ved at få holdt deres pauser, og hvad man kan, når man ikke har fast arbejdsplads.</p> <p>-At opdatere et spil, som BFA allerede har udviklet (arbejdstidsspillet), og vurdere om det kan indgå i aktiviteten.</p> <p>-At målrette materialet. Den primære målgruppe er arbejdsmiljøgruppen og trio på arbejdspladser på social-og sundhedsområdet, den sekundære er interne konsulenter i HR, arbejdsmiljø og uddannelse.</p>	
<p><i>Effekt mål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i></p>	<p>Det er målet, at få 1500 abonnenter til at medvirke i nye miniundersøgelser på BFA's digitale platforme.</p> <p>Der gennemføres en spørgeskemaundersøgelse blandt de abonnenter, der er med i miniundersøgelserne. I evalueringen vil BFA bl.a. spørge, om abonnenterne om de har brugt de dialogkort, som er udviklet. De vil også blive spurgt ind til hvad dialogerne handlede om, og endelig om det har ført nye tiltag om restitution på arbejdspladsen fx flere fællesskabs-skabende pauser.</p>	<p>Der er gennemført en miniundersøgelse med i alt 1659 deltagere. Undersøgelsen viste, at 96 procent svarer at de dagligt eller ugentligt har mulighed for at holde fælles pauser.</p> <p>Spørgeskemaundersøgelsen viser ligeledes, at de fælles pauser kan lade sig gøre, når der er en struktur, når de tilrettelægges og når pauserne bliver prioriteret af alle ansatte og ledere. De tillægges vigtig betydning for arbejdsmiljøet og gør det muligt for ansatte at være nærværende både</p>

		<p>personligt og fagligt. Såvel det faglige, som det uformelle aspekt tillægges betydning.</p> <p>Da dialogkortene formidles og distribueres i første kvartal af 2020, er evaluering først mulig i andet eller tredje kvartal af 2020. Der redegøres derfor endeligt i forbindelse med beretningen for 2020.</p>
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		.
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	639.168 kr.	Der er afholdt udgifter for 613.578 kr. Der er tilføjet midler fra 19T02 'Bæredygtigt Arbejdsmiljø'. Aktiviteten er fortsætter.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1: 639.168 kr.	
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	Psykisk arbejdsmiljø	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Konference om psykisk arbejdsmiljø - hvor går grænsen? (19T05)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2019	
<i>Periode (år)</i>	2019	

<p><i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i></p>	<p><b>Konference</b></p> <p>Der afholdes en konference om psykisk arbejdsmiljø den 26.-27. marts 2019 på Nyborg strand. Konferencen har "Grænser" som tværgående tema. "Grænser" skal forstås bredt som en særlig indgang til problemstillinger og i det psykiske arbejdsmiljø generelt. Grænser og grænsesætning forstås både som noget strukturelt, noget socialt og subjektivt. For ledere og medarbejdere, som arbejder inden for social og sundhedssektoren er det fx ift.:</p> <p>"Arbejde-fritid" (pauser, restitution, søvn, mv.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Krav i arbejdet" (individuel og kollektiv prioritering)</li> <li>• "Krænkende handlinger" (seksuelle, fysiske og ekskluderende)</li> </ul> <p>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for psykisk arbejdsmiljø, social- og sundhedsområdet)</p>	<p>Konferencen blev gennemført den 26.-27. marts 2019 med deltagelse af 268 ledere, AMR'er og konsulenter.</p> <p>Temaet var grænser i forhold til omgangsformer, selvledelse, høje følelsesmæssige krav og krænkelse af seksuel karakter. Her kunne man møde Marie Kingston, som er forfatter til "Stop stress", ph.d. Dorte Raaby Andersen, som fortalte om høje følelsesmæssige krav i arbejdet, og Lene Tanggaard, som er aktuell med bogen "Vanebrud".</p> <p>Der var i alt 19 aktiviteter og oplæg fra forskere, arbejdsmiljørådgivere, selvstændige og arbejdspladser.</p> <p>De 268 deltagere gav konferencen en god evaluering.</p>
<p><i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i></p>		
<p><i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i></p>	<p>Målet er at få tilmeldt 230 ledere og arbejdsmiljørepræsentanter, som arbejder inden for social- og sundhedsområdet den <u>26.-27. marts 2019</u> på Nyborg Strand, Fyn og give dem inspiration og konkrete værktøjer til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø.</p>	<p>Målet er nået.</p>
<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p>Målet nås ved at præsentere forskningsoplæg, egne og andres værktøjer og i samarbejde med andre aktører. Der er flere undertemaer, som er relevante ift. grænsesætning, fx godt kollegaskab, gode omgangsformer, feedback, selvledelse, relationer til borgerne og patienter, deres pårørende mv.</p>	<p>.</p>

	<p>Temaerne handler fx om forebyggelse og håndtering af vold, krænkende handlinger af seksuel karakter, negative handlinger fra kollegaer og opbygning af et godt arbejdsmiljø bredt. Der er tre plenumoplæg, otte workshops og 3-4 miniplenumoplæg. Oplæg og workshops gennemføres af forskere, arbejdsmiljørådgivere, samarbejdspartnere og arbejdspladser.</p>	
<p>Effekt mål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</p>	<p>Konferencen evalueres på afslutningsdagen efter 3 måneder og efter seks måneder med et elektronisk spørgeskema. Evaluering har vægt på målgruppens inspiration fra konferencen, den konkrete brug af værktøjer og arbejdspladserne vurdering af evt. virkning på arbejdsmiljø.</p> <p>Effekt målet er, at over 50 procent har sat initiativer i gang og at der derudover er 25 procent som har planer om det.</p>	<p><b>Evalueringen viser</b> at 87% (N=132) deltager med andre fra sin arbejdsplads, <u>97%</u> er enige eller meget enige i, at de har fået inspiration til deres arbejdsmiljøarbejde. <u>89%</u> er enige eller meget enige i, at de er blevet introduceret til brugbare værktøjer og <u>94%</u> er enige eller meget enige i, at de alt i alt er tilfredse med konferencen.</p> <p>Den 1. juni er den første efterevaluering gennemført og den viser, at <u>58 %</u> enten allerede er gået i gang med ideer, de har fået på konferencen eller har konkrete planer om det. <u>42%</u> er endnu ikke gået i gang eller har planer om det.</p>
<p>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</p>		
<p>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</p>		
<p>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</p>	<p>450.000 kr.</p>	<p>Der er afholdt udgifter for 1.465.317 kr. og der har været indtægter for 1.068.275 kr. De resterende midler, 52.958 kr. overføres til 19T04 'Arbejde og fritid'. Aktiviteten er afsluttet.</p>
<p>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2</p>	<p>År 1:</p>	

og år 3 (§ 31, stk.4)	450.000 kr.	
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	Psykisk arbejdsmiljø	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Samarbejde mellem ledelse og medarbejdere (19T06)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2019	
<i>Periode (år)</i>	2019	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p><b>Formidlingsprodukt</b></p> <p>Fokus for denne aktivitet er ikke på det formelle samarbejde i samarbejdssystemet, men på det mere direkte samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.</p> <p>På BFA'ets interne dialogdag for rådets organisationer i 2017 blev der rejst en række forslag, der har inspireret til denne aktivitet.</p> <p>Det ene drejede sig om anerkendelse i relationen mellem ledere og medarbejdere, hvor opgaven drejer sig om at finde frem til måder at anerkende på, der opleves som anerkendelse begge veje – og ikke som unødigt kontrol.</p>	<p>Aktiviteten blev igangsat på et kick-off-møde d. 16/11-2018. I første del af aktivitetsforløbet blev der udført et desk study, hvorefter der blev truffet beslutning om aktivitetens konkrete udformning samt valg af ekstern konsulent.</p> <p>Styregruppen har desuden indhentet erfaringer fra hhv. DLF og GL's understøttelse af skoler, der ønsker at udvikle deres professionelle kapital, ligesom erfaringerne fra Fremfærdsrapporten "Styrket inddragelse af de fagprofessionelles viden i skolens udvikling" er blevet inddraget. Der er i afdækningen også skelet til forskningsprojektet, 'Folkeskolen i forandring'.</p> <p>På baggrund af afdækningen har styregruppen ønsket at prioritere formidlingen af erfaringerne med at styrke samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere på følgende vis:</p> <p>a. Via en konference (24/2-2020) får op mod 100 deltagere, (ledere og tillidsvalgte) fra alle styregruppens delbrancher/uddannelsesinstitutioner med case-erfaringer fra GL's arbejdspladser og arbejdspladser fra 'Styrket inddragelse', mulighed for at træne dialogmetoder samt en introduktion til måling og opfølgning på målinger af professionel kapital</p>

	<p>Den anden drejede sig om 'den professionelle kapital', forstået som hhv. den humane kapital, beslutningskapitalen og den sociale kapital på arbejdspladsen. Med <i>human kapital</i> menes, at de ansatte til stadighed udvikler deres evner og færdigheder for derigennem at forbedre løsningen af kerneopgaven. Udvikling af human kapital er ikke et individuelt projekt, men en fælles opgave, hvilket kræver gensidig coaching, feedback og videndeling.</p> <p><i>En høj beslutningskapital</i> indebærer, at ansatte og ledere er i stand til at træffe fagligt velbegrundede beslutninger i situationer, der ikke er ens, og som kræver hurtig vurdering og afgørelse. Dette kræver åbenhed, stadig dialog og professionelt råderum. <i>Høj social kapital</i> er baseret på et højt niveau af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne og kræver en stadig indsats fra både ledelse og ansatte.</p> <p>Aktiviteten vil rette et særligt fokus på, hvordan det fagligt-professionelle råderum kan udfoldes og udvikles i samarbejdet mellem ledere og medarbejdere og mellem ledere og øvre ledelse på uddannelses- og forskningsinstitutioner.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for psykisk arbejdsmiljø, undervisnings- og forskningsområdet)</i></p>	<p>og deltagerinvolverende dialoger om, hvad der skaber gode samarbejdsrelationer mellem ledelse og medarbejdere og hvordan man kan sætte ind.</p> <p>b. Via podcast-episoder om samme – med cirka fem episoder. Podcast-episoderne betragtes som en prøvehandling, som styregruppen skal drage erfaring af.</p> <p>c. Via en form for skriftlig formidling og fastholdelse i et kortere materiale. Intentionen er her, at BFA skal have noget på skrift, der berører temaet professionel kapital og samarbejde mellem ledelse og medarbejdere – og at mange arbejdspladser fortsat har gavn af at have et konkret, trykt materiale, der kan formidles på arbejdspladserne.</p>
<p>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</p>		

<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	Målet er at fastlægge og producere anbefalinger til at styrke samarbejdet mellem ledere og medarbejdere – og mellem ledere og deres øvre ledelse. Det kan fx være i form af et materiale med anbefalinger om emnet.	Målet er opnået.
<i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i>	Målet nås ved, at styregruppen i dialog med det øvrige BFA drøfter og fastlægger de relevante vinkler og anbefalinger. Dette sker ved at trække på faglig konsulentbistand udefra og i dialog med arbejdspladser. Aktiviteten skydes i gang med et kick off-møde, der har til formål at afklare fokus for aktiviteten samt skabe overblik over, hvad aktiviteten bygger videre på af eksisterende BFA-materiale. Slutresultatet forventes at blive et relevant formidlingsprodukt med anbefalinger og dialogøvelser.	
<i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	Aktiviteten evalueres ved at konstatere, at produktet er produceret inden for kalenderåret 2019 og er godkendt af styregruppen og rådet til BFA's tilfredshed (Procesevaluering).	Alle processuelle trin i aktiviteten er fulgt, men da styregruppen valgte at lade aktivitetens formidling kulminere på en konference (24/2-2020), hvor også et skriftligt materiale og en podcast-serie på fem afsnit præsenteres, er aktiviteten endnu ikke afsluttet ved årsskiftet.  Der redegøres derfor endeligt for aktiviteten i forbindelse med redegørelsen for 2020.
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		Der er afholdt udgifter for 319.036 kr. Der er tilføjet midler fra 19T08 'Face to face formidling af digitalisering' og 19T09 'Face to face formidling af samarbejde'. Aktiviteten fortsætter.

Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)	551.886 kr.	
Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)	År 1: 551.886 kr.	Aktiviteten er ikke afsluttet. Der redegøres derfor endeligt for den i forbindelse med redegørelsen for 2020.
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<b>Område</b>	<b>Psykisk arbejdsmiljø</b>	
Titel og aktivitetsnr.	<b>Godt samarbejde mellem kolleger (19T07)</b>	
Tilskudsår	2019	
Periode (år)	2019	
Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)	<p><i>Formidlingsprodukt</i></p> <p>Denne aktivitet har fokus på, hvordan det gode kollegaskab kan bidrage til et godt arbejdsmiljø.</p> <p>BFA's organisationer har ved de to dialogdage i 2017 og 2018 foreslået samarbejdstemaer som 'det gode kollegaskab', kollegial anerkendelse og social støtte, hvor det påpeges, at BFA's faggrupper ligger lavt i Arbejdsmiljø og Helbred-undersøgelsen på kollegial støtte og anerkendelse. Samtidig efterlyses der svar på, hvordan nye mødeformer kan understøtte en professionel opgaveløsning og et arbejdsliv, hvor alle ansatte trives på arbejdspladser, hvor kompleksiteten i opgaveløsningen kan være steget, samtidig med at tiden til samarbejde og videndeling kan opleves komprimeret. Endelig nævnes der, at et fornyet fokus og nye input til, hvordan den relationelle koordination mellem forskellige faggrupper om den konkrete opgaveløsning kan</p>	<p>Aktiviteten blev igangsat på et kick-off-møde i november 2018. I aktivitetens første del er der udført et desk-study, og på baggrund af dette er der siden truffet beslutning om aktivitetens konkrete indhold. Aktivitetens fokus er, hvordan der kan skabes de nødvendige kollegiale 'rum' på arbejdspladsen, og hvordan rummene udfyldes med fx refleksioner om faglighed og trivsel.</p> <p>Styregruppen har valgt at trække på Arbejdsmiljø Københavns forståelse af arbejdsfællesskaber.</p> <p>Der er afholdt en arbejdsdag om aktiviteten med ca. 25 deltagere fra BFA Velfærd og Offentlig administration og BFA Finans. Dagen tog afsæt i en model til at forstå arbejdsfællesskaberne samt værktøjer til at arbejde med dem. Dagen blev godt modtaget, og styregruppen traf på sit møde 22/11 beslutning om, hvordan materialet konkret skal udformes.</p>

	<p>foregå, kan være en del af svaret. Arbejdsgangsanalyser og koordinering af, hvordan disse udføres på BFA's arbejdspladser kan også være et fokuspunkt.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for psykisk arbejdsmiljø på kontorområdet)</i></p>	<p>Aktiviteten er udviklet i et samarbejde mellem BFA Finans og BFA Velfærd og Offentlig administration, hvorfor BFA Finans bidrager 150.000 kr. til aktiviteten.</p>
<p><i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i></p>		
<p><i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i></p>	<p>Målet med aktiviteten er at udvikle svar på disse spørgsmål på måder, kan inspirere til styrket kollegialt samarbejde på BFA's arbejdspladser.</p>	
<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p>Målet nås ved, at styregruppen i dialog med det øvrige BFA drøfter og fastlægger de relevante vinkler og anbefalinger. Dette sker ved at trække på faglig konsulentbistand udefra og i dialog med arbejdspladser. Aktiviteten skydes i gang med et kick off-møde, der har til formål at afklare fokus for aktiviteten samt skabe overblik over, hvad aktiviteten bygger videre på af eksisterende BFA-materiale, hvad aktiviteten bygger videre på af eksisterende BFA-materiale. Slutresultatet forventes at blive et relevant formidlingsprodukt med anbefalinger og dialogøvelser.</p>	<p>Målet er opnået.</p>
<p><i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i></p>	<p>Aktiviteten evalueres ved at konstatere, at produktet er produceret inden for kalenderåret 2019 og er godkendt af styregruppen og rådet til BFA's tilfredshed (Procesevaluering).</p>	<p>Styregruppen har valgt at prioritere, at BFA Finans kunne lancere sin version af materialet på en konference 8/1. Det har også betydet, at BFA Velfærd og Offentlig administrations materiale mangler sidste finpudsning. Det forventes at blive lanceret i første kvartal af 2020, hvorefter der kan redegøres</p>

		for om effektmålet er nået, i forbindelse med beretningen for 2020.
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejds miljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	551.886 kr.	Der er afholdt udgifter for 426.175 kr. Aktiviteten fortsætter.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1: 551.886 kr.	Aktiviteten er ikke afsluttet.
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	Psykisk arbejdsmiljø	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Face-to-face formidling af digitalisering (19T08)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2019	
<i>Periode (år)</i>	2019	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<i>Formidlingsaktivitet</i> Aktiviteten består af afholdelse roadshow og/eller andre former for planlagte formidlingsmøder med fokus på digitalisering,	Aktiviteten har bestået i afholdelse af forskellige former for formidlingsmøder. Ved årets udgang er der afholdt 11 møder i aktiviteten, og en 12. og sidste afholdes i 2020. Der er afholdt eller aftalt flg. møder:

	<p>medarbejderinddragelse og arbejdsmiljø. Møderne kan både tage form som formidling af BFA'ets nye materialer, både fra psykisk arbejdsmiljø-styregrupperne og MSB-styregrupperne, og af dialog med målgruppen om behov for opdatering/videreudvikling af tilbud under aktiviteten.</p> <p><i>(Aktiviteten er hhv. forankret i styregrupperne for psykisk arbejdsmiljø på kontorområdet samt undervisnings- og forskningsområdet)</i></p>	<p><u>Januar:</u> DSR – oplæg om digitalisering – 20 deltagere  <u>August:</u> Region MIDT, Afdelingsseminar for 20 arbejdsmiljøkonsulenter  <u>September:</u> Workshop på "Temadag om arbejdsmiljø" for organisationernes ansatte – 42 deltagere  <u>September:</u> Dialogkonference i Aalborg i samarbejde med BFA Industri og digitalisering og Industri 4.0 – 75 deltagere  <u>September:</u> Dialogkonference i Kolding i samarbejde med BFA Industri og digitalisering og Industri 4.0 – 95 deltagere  <u>September:</u> Digitalisering: FTF MIDT/DKF Aarhus/DRO Midtjylland – 180 deltagere  <u>September:</u> Dialogkonference i Kolding i samarbejde med BFA Industri og digitalisering og Industri 4.0 – 110 deltagere  <u>Oktober:</u> Region MIDT: Arbejdsmiljødag med arbejdsmiljøgrupper - 100 deltagere  <u>November:</u> HK Kommunal: Temadag om digitalisering – 30 deltagere  <u>November:</u> HK Stat: Temadag om digitalisering for ledere i Politiet, Anklagemyndigheden og Domstolene – 30 deltagere  <u>November:</u> Temadag om digitalisering for TR'er og AMR'er på grundskoler i Nordjylland – 40 deltagere  <u>Juni 2020:</u> Region MIDT administrationsenhed: digitalisering juni - 110 deltagere</p>
<p><i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i></p>		
<p><i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i></p>	<p>Målet er at fremme den arbejdspladsnære dialog om, hvordan digitaliseringer påvirker arbejdsmiljøet og med fordel kan foregå. Målet er ligeledes at give deltagerne kendskab til BFA'ets materialer fra 2018 om anbefalinger til arbejdsmiljøet ved nye digitaliseringer og medvirke til, at de bliver anvendt.</p>	<p>Målet er opnået.</p>

<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p>Målet nås ved at udbyde 10 gratis arbejdspladsnære arrangementer rundt i landet; alternativt 3 større konferencer rundt i landet med deltagerbetaling.</p>	
<p><i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i></p>	<p>Aktiviteten evalueres ved, at 80% af deltagerne udtrykker tilfredshed med møderne og oplever sig klædt på til at skabe dialog på arbejdspladsen om digitalisering og arbejdsmiljø.</p>	<p>BFA har været rundt i landet til 11 workshops/møder/oplæg, som primært har haft afsæt i publikationen Digitalisering og det gode arbejde og Digitalisering på uddannelsesinstitutioner. Ca. 700 personer har deltaget i aktiviteter med fokus på digitalisering. Derudover er der planlagt endnu en fælles konference i april 2020 i regi af dialogforum med fokus på digitalisering, hvor der forventes et deltagerantal på omkring 80, og endnu et arbejdspladsmøde i juni måned med omkring 110 deltagere.</p> <p>Af forskellige praktiske årsager er alle aktiviteter ikke blevet evalueret kvantitativt via surveys. Der har i høj grad også været tale om formativ feedback og tilbagemeldinger, som eksempelvis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mundtlig feedback på dagen fra deltagere eller arrangører</li> <li>• Skriftlig feedback på workshopdagen (post-its mm.)</li> </ul> <p><u>Tidsrammen</u> har desuden været meget forskellig fra workshop til workshop, hvilket også kan påvirke tilbagemeldingerne. De forskellige workshops har været fra 50 minutter til 3 timer.</p> <p><u>Kvantitativ evaluering:</u> I seks af de afholdte workshops/konferencer indgik kvantitativ evaluering; vi kan på tværs af disse seks konkludere at vi godt og vel opnår målsætningen om et gennemsnit på 80 % tilfreds blandt deltagerne.</p> <p><u>Kvalitativ evaluering:</u> I den kvalitative evaluering af øvrige workshops har vi fået følgende tilbagemeldinger:</p> <p><b>Positiv feedback:</b></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generelt giver deltagerne udtryk for at emnet om digitalisering er "super relevant" og meget relaterbart.</li> <li>• Aktiviteterne bliver rost for at have en god afveksling mellem gruppesnak og oplæg.</li> <li>• Godt med "øvelser" ind i mellem oplæg, for at få relateret problemstillingerne til deltagernes egen hverdag.</li> <li>• Flere giver udtryk for at den aktivitet, de har deltaget i (workshop/oplæg) har givet dem inspiration til at gå hjem og tænke digitalisering endnu mere ind i deres daglige arbejde.</li> </ul> <p><b>Hvad kan med fordel gøres anderledes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enkelte deltagere giver udtryk for, at der ikke var tid nok til at lave gruppearbejde, hvilket var ærgerligt.</li> <li>• Andre gav udtryk for at den aktivitet, de deltog i, var for bred – de savnede konkrete eksempler og praksisnære øvelser.</li> <li>• Disse kritikpunkter afhænger i høj grad af den enkelte aktivitets længde, der, som tidligere beskrevet, har varieret over et tidspænd fra 50 minutter til 3 timer. De kortere aktiviteter har ikke haft nok tid til, at deltagerne kunne fordybe sig i gruppearbejde og diskutere konkrete problemstillinger.</li> </ul> <p>Samlet set indikerer den kvalitative feedback, at størstedelen af deltagerne har været glade for aktiviteterne – både ift. relevansen af emnet og inspiration til at formidle konkrete værktøjer videre på arbejdspladsen. Vi vurderer, at aktiviteten har opfyldt sit effektmål.</p>
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejds-miljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	300.000 kr.	Der er afholdt udgifter for 291.269 kr. Restmidler er overført til 19T06 'Samarbejde mellem ledelse og medarbejdere'. Aktiviteten er afsluttet.

Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)	År 1: 300.000 kr.	
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	Psykisk arbejdsmiljø	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Face-to-face formidling af samarbejde (19T09)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2019	
<i>Periode (år)</i>	2019	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p><b>Formidlingsaktivitet (Samarbejde Arbejdsmiljøgruppe og TRIO)</b></p> <p>I denne aktivitet afholdes roadshow og/eller andre former for planlagte formidlingsmøder med fokus på at sikre stærkt samarbejde og et godt arbejdsmiljø (-arbejde). Møderne kan både tage form af formidling som BFA'ets nye materialer og som dialog med målgruppen om behov for opdatering/videreudvikling af tilbud under aktiviteten.</p> <p><i>(Aktiviteten er hhv. forankret i styregrupperne for psykisk arbejdsmiljø på kontorområdet samt undervisnings- og forskningsområdet)</i></p>	<p>Aktiviteten har bestået i afholdelse af forskellige former for formidlingsmøder. Ved årets udgang er der afholdt 14 møder i aktiviteten, og tre yderligere afholdes i 2020. Følgende 17 er afholdt eller aftalt:</p> <p><u>Marts:</u> Stærke arbejdsfællesskaber, Institut på SDU, 65 deltagere</p> <p><u>Marts:</u> På forkant, universiteternes arbejdsmiljøkonference, 70 deltagere</p> <p><u>Marts:</u> Stærke arbejdsfællesskaber, universiteternes arbejdsmiljøkonference, 50 deltagere</p> <p><u>Marts:</u> Den gode modtagelse, Hjørring/Brønderslev/Frederikshavn Arbejdsmiljøkonference, 35 deltagere</p> <p><u>April:</u> TRIO-samarbejdet, HK Stat-konference for arbejdsmiljørepræsentanter, 25 deltagere</p> <p><u>August:</u> TRIO-dag for Gentofte Kommune – AMR-netværk</p> <p><u>September:</u> På forkant-workshop på organisationernes dag – 65 deltagere</p>

		<p><u>September:</u> Workshop for TRIO'er på arbejdsmiljøkonference, Odense Kommune</p> <p><u>September:</u> Arbejdsmiljødag for TRIO i Odder Kommune – 40 deltagere</p> <p><u>September:</u> På forkant/TRIO: FTF MIDT/DKF Aarhus/DRO Midtjylland – 100 deltagere</p> <p><u>September:</u> TRIO og Bæredygtighed HK</p> <p><u>Oktober:</u> Furesø Kommune: TRIO – 100 deltagere</p> <p><u>November:</u> BUPL Storkøbenhavn – temadag om TRIO-samarbejdet</p> <p><u>December:</u> Påklædningsdag for nyt rejsehold under Arbejdstilsynet</p> <p><u>Januar 2020:</u> TRIO DLF Midtjylland - 40 deltagere</p> <p><u>Januar 2020:</u> TRIO Dansk Friskoleforening – 40 TR/AMR</p> <p><u>Januar 2020:</u> TRIO – Hedensted Kommune – 40 deltagere</p>
<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>		
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	Målet er at fremme den arbejdspladsnære dialog om, hvordan det formelle arbejdsmiljøarbejde i AMG og mindre formaliserede arbejdspladse i TRIO kan styrke arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Desuden at bringe kendskab til og anvendelse af BFA'ets materialer om emnet fra 2018.	Målet er opnået.
<i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i>	Målet nås ved at udbyde 10 gratis arbejdspladsnære arrangementer rundt i landet; alternativt 3 større konferencer rundt i landet med deltagerbetaling.	
<i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	Aktiviteten evalueres ved, at 80% af deltagerne udtrykker tilfredshed med møderne og oplever sig klædt på til at styrke arbejdsmiljøarbejdet og -samarbejdet i AMG og/eller TRIO.	<p>BFA har været rundt i landet til 15 workshops/møder/oplæg i 2019, som primært har haft afsæt i publikationerne 'På forkant' og 'TRIO – en daglig aktionsstyrke for opgaveløsning og trivsel' og 'TRIO – få samarbejdet på sporet'.</p> <p>Ca. 970 personer har deltaget i aktiviteter med fokus på samarbejdet i AMG eller TRIO. Derudover er der afholdt yderligere to møder i januar 2020 og planlægges et sidste i maj 2020; i alt vil yderligere cirka 120 deltagere således have deltaget i 2020.</p>

	<p>Af forskellige praktiske årsager er alle aktiviteter ikke blevet evalueret kvantitativt via surveys. Der har i høj grad også været tale om formativ feedback og tilbagemeldinger, som eksempelvis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mundtlig feedback på dagen fra deltagere eller arrangører</li> <li>- Skriftlig feedback på workshopdagen (post-its mm. samt tilbagemeldinger fra arrangørerne på mails)</li> </ul> <p><u>Kvantitativ evaluering:</u></p> <p>I fire af de afholdte workshops indgik kvantitativ evaluering; vi kan på tværs af disse fire konkludere at vi godt og vel opnår målsætningen om et gennemsnit på 80 % tilfreds blandt deltagerne.</p> <p><u>Kvalitativ evaluering:</u></p> <p>De kvalitative tilbagemeldinger bekræfter dette indtryk; dels via meldinger fra arrangørerne af de forskellige workshops og dels via de 125 post-its med tilbagemeldinger på tværs af de afholdte workshops, vi har modtaget. Her har vi modtaget 75 post its, der peger på positive forhold og 50 der peger på problematiske:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Tæt på halvdelen</b> af de 75 positive kvalitative tilbagemeldinger fremhæver at de forskellige aktiviteter er både praksisnære og har gode konkrete eksempler, som kan sættes i anvendelse på arbejdspladsen. De konkrete værktøjer gør desuden at deltagerne føler sig klædt bedre på til arbejdsmiljøarbejdet. Et mindre andel efterspørger samtidig flere konkrete praksiseksempler.</li> <li>- <b>Over halvdelen</b> af de 50 negative bemærkninger relaterer sig til rammeomstændigheder ved workshops, som fx tidsrammen; her kunne deltagerne fx ønske sig længere tid til workshopkens samlede ramme. Den negative kritik er dermed i mindre grad rettet mod indholdet af workshopkene. Til gengæld kan manglende tid have mange forskellige konsekvenser for oplevelsen af indholdet; altså forhold, som BFA's sekretariat kan påpege overfor arrangører, men ikke træffe beslutninger i forhold til.</li> <li>- <b>Kun en tiendedel</b> af de samlede kvalitative tilbagemeldinger modtaget via post-its udtrykker sig negativt ift. det indholdsmæssige i workshopkene.</li> </ul>
--	--

		Samlet set indikerer den kvalitative feedback, at størstedelen af deltagerne har været glade for aktiviteterne – både ift. relevansen af emnet og inspiration til at formidle konkrete værktøjer videre på arbejdspladsen. Vi vurderer, at aktiviteten har opfyldt sit effektmål.
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejds-miljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	300.000 kr.	Der er afholdt udgifter for 285.198 kr. Restmidler er overført til 19T06 'Samarbejde mellem ledelse og medarbejdere'. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1: 300.000 kr.	Aktiviteten er afsluttet.
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	Psykisk arbejdsmiljø	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Godtpsykiskarbejdsmiljoe.dk (19T10)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2019	
<i>Periode (år)</i>	2019	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	Hjemmeside  - Psykisk arbejdsmiljø på undervisnings- og forskningsinstitutioner	Nyhedsbrevet Godt Psykisk Arbejdsmiljø har nu 7.353 abonnenter sammenlignet med 6.642 abonnenter pr. 31/12 2018, hvilket er en stigning på knap 11 %. Hjemmesiden Godtpsykiskarbejdsmiljoe.dk (tidligere Stressfrihverdag.dk) har haft 16.245 antal besøgende i perioden, hvilket har givet en

	<p>Drift og udsendelse af nyhedsbreve i tilknytning til hjemmesiden <a href="http://Godtpsyiskarbejdsmiljoe.dk">Godtpsyiskarbejdsmiljoe.dk</a></p> <p>Grundtanken med aktiviteten er at sikre, at branchefællesskabets viden, inspiration og værktøjer indenfor området psykisk arbejdsmiljø når frem til de relevante målgrupper og kommer mest muligt i anvendelse.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for psykisk arbejdsmiljø, undervisnings- og forskningsområdet)</i></p>	<p>stigning på 25% sammenlignet med samme periode sidste år. Der er udsendt ti nyhedsbreve i 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Om sammenhængen mellem fysisk og psykisk arbejdsmiljø</li> <li>- Om dialogkultur</li> <li>- Om digitalisering og psykisk arbejdsmiljø</li> <li>- Om stressforebyggelse</li> <li>- Om god modtagelse af nye ansatte og kolleger</li> <li>- Om at komme godt på ferie – og om dialogkonferencer om digitalisering</li> <li>- Om god modtagelse efter sommerferien</li> <li>- Om at være tæt på mistrivsel</li> <li>- Om digital chikane</li> <li>- Om samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet i AMG og TRIO</li> </ul>
<p><i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i></p>		
<p><i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i></p>	<p>Målet med den skriftlige formidling på hjemmesider og i nyhedsbreve er at nå frem til flest mulige indenfor de relevante målgrupper med relevant viden fra branchefællesskabet til at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø.</p> <p>I 2018 har hjemmesiden skiftet navn fra Stressfrihverdag.dk for at synliggøre bredden af temaer og materialer, som siden tilbyder. I 2019 er opgaven at sikre udbredelsen og kendskabet til den nye sides temaer.</p>	<p>Målet er opnået.</p>
<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p>Målet nås ved at udsende 6 årlige nyhedsbreve med relevante temaer, samtidig med, at hjemmesiden struktur eftergås og finpudses. Det må samtidig forventes, at hjemmesiden og nyhedsbrevet vil opleve et faldende antal abonnenter i takt med, at hjemmesidens specifikke brancherelevans for skoler og uddannelsesinstitutioner gøre tydeligere.</p>	

<i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	Aktiviteten evalueres ved, at 30% af nyhedsbrevsmottagerne modtager brevene, og 10% åbner en eller flere nyheder.	Samtlige af styregruppens nyhedsbreve er blevet modtaget af flere end 30%, men kun et af nyhedsbrevene (om god modtagelse) har haft flere end 10%, der åbnede en eller flere nyheder. Det synes således ikke at være et helt realistisk mål. Styregruppen glæder sig over det store antal nye abonnenter (+10%).
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	132.000 kr.	Der er afholdt udgifter for 132.000 kr. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1: 132.000 kr.	Aktiviteten er afsluttet.

## 5. Ergonomi (MSB)

Ergonomi og forebyggelse af muskel- og skeletbesvær (MSB) er et vigtigt indsatsområde for branchefællesskabet, både når det drejer sig om stillesiddende arbejde på kontorer, ensidigt gentaget arbejde og tunge løft, herunder forflytninger (personhåndtering).

I 2018 blev der blandt andet udviklet værktøjet 'Tag snakken – bryd vanerne', som fokuserer på at sætte ind mod muskel- og skeletbesvær ved at fremme en velfungerende forebyggelseskultur på arbejdspladsen. I 2018 blev også "Lad dog barnet..." – et hæfte der handler om sammenhængen mellem ergonomi og pædagogik på dagtilbudsområdet, fagligt opdateret. Begge værktøjer står overfor at skulle formidles i 2019.

Målet med aktiviteterne er at forebygge fysisk nedslidning og ulykker på grund af muskel- og skeletbelastninger. Muskel- og skeletområdet omhandler både risikofaktorer som fx forflytning, arbejdsstillinger og tunge løft samt organisatoriske emner som fx ledelse, kompetenceudvikling, arbejdsfordeling og arbejdets organisering.

Branchefællesskabets budget for indsatsområdet Muskel & Skelet udgør i 2019 1.648.653 kr. Dertil kommer deltagerbetaling for Fagligt Træf (1.100.000 kr.) samt bidrag fra BFA Finans (50.000 kr.) for deltagelse i aktiviteten Krop og Kontor.

BrancheFællesskabet ønsker i 2019 at gennemføre syv hovedaktiviteter indenfor området Ergonomi (MSB):

- **Forebyggelse af akut fysisk overbelastning:** En aktivitet til forebyggelse af akut fysisk overbelastning i forbindelse med forflytninger.
- **Teknologiforståelse og implementering af teknologi:** Aktivitet med fokus på implementering af ny teknologi efter anskaffelse og det efterfølgende implementeringsforløb, hvor teknologien er taget i brug i praksis.
- **Fagligt Træf:** Træf om fysisk arbejdsmiljø i Social-, sundhedsområdet
- **Forflyt.dk og formidling:** Drift og udvikling af hjemmesiden forflyt.dk
- **Landet rundt med 'Tag snakken og bryd vanerne':** Formidlingsmøder med fokus på et nyt værktøj
- **Den ergonomiske side af digitalisering:** Hardware, software og MSB
- **Krop og kontor:** Drift og udvikling af hjemmesiden kropogkontor.dk

Aktivitet	Årsplan (§ 31)	Årlig redegørelse (§ 34)
<i>Område</i>	Ergonomi (MSB)	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Forebyggelse af akut fysisk overbelastning (19T11)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2019	
<i>Periode (år)</i>	2019	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p><b>Formidlingsprodukt</b>  Akut fysisk overbelastning er fortsat en af de former for ulykker, der sker særligt inden for hospitaler samt døgn- og ældreplejen. Ulykkerne skyldes ofte akut fysisk overbelastning i forbindelse med forflytninger. Det sker fx med forflytning i og omkring seng, ved ben ind/ud af seng, vending i seng samt når man alternativt griber ud efter en borger, der er ved at falde. Aktiviteten er i 2018 igangsat med afdækning af området og de problemstillinger, der knytter sig til emnet. På den baggrund følges op i 2019 med aktiviteter, som formidler viden på områder og kommer med anbefalinger til, hvordan akut fysisk overbelastning kan undgås.</p> <p>Målgruppen er ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og forflytningsvejledere og i videre perspektiv alle, der arbejder med personhåndtering.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for Ergonomi (MSB) på social- og sundhedsområdet)</i></p>	<p>Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø udarbejdede i 2019 en rapport til BFA. Rapporten afdækker gennem et kvalitativt studie, årsagerne til akut fysisk overbelastning indenfor social-og sundhedsområdet.</p> <p>På baggrund af rapporten er der i 2019 udgivet 8 grupper af anbefalinger til arbejdspladserne om god praksis for at undgå akut fysisk overbelastning.</p> <p>Anbefalingerne er i 2019 blevet formidlet i en podcastserie 'Forflyt med omtanke'. Serien er tilrettelagt i 8 episoder bygget over de 8 grupper af anbefalinger fra BFA, som har flg. undertitler: Forflyt med omtanke – Uheldet, Travlhed, Kroppen, Hjælpemidler, Risikovurdering, Ledelse, Tommelfingerregler og Organisering.</p> <p>I tilknytning til hver episode er udgivet et nyhedsbrev, med henvisning til rapporten og anbefalingerne.</p> <p>Der er oprettet en side på forflyt.dk, hvor man kan finde refleksionsspørgsmål til de enkelte episoder.</p>
<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>		
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	Målet er at øge kendskabet til ny viden og forebygge akutte fysiske overbelastninger.	Målet er opnået.

<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p>Målet nås ved, at viden om emnet formidles. Der sker ved at der udarbejdes minimum 2 podcast, ved at deltage på minimum to konferencer og eller temadage og via nyhedsbreve</p>	
<p><i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i></p>	<p>Effektmål er, at de producerede podcast er blevet lyttet til 200 gange et halvt år efter, at de er produceret og distribueret. Derudover er effektmålet, at BFA deltager på mindst to konferencer/temadag, hhv. en i øst og en i vest Danmark. Desuden må de nyhedsbreve, der omtaler emnet være blevet åbnet af minimum 30 procent, hvoraf 10 procent klikker ind på en eller flere af nyhederne.</p> <p>Evaluering foretages ved optælling af afspilning af podcast, klik- og åbningsfrekvens af nyhedsbreve. Der benyttes statistikværktøjer.</p>	<p>Med en gennemsnitlig lytning på 362 pr episode, er målet nået siden første episode af podcasten blev lanceret 31.oktober. Sidste episode er udgivet i januar 2020 og har pr 28/1 118 aflytninger.</p> <p>Med 2300 afspilninger vurderes det, at podcastserien er blevet godt modtaget med samlet 2800 lytninger, opgjort januar 2020.</p> <p>Podcasten har være præsenteret på Fagligt Træf i september måned samt i BFA's nyhedsbreve, sociale medier samt via organisationernes medier.</p> <p>Effektmålet om at BFA deltager på mindst to konferencer/temadag og præsenterer podcasten, hhv. én i øst og én i vest Danmark, er ikke blevet indfriet, eftersom arbejdet med podcasten blev prioriteret, ligesom der kom to ekstra episoder til, i forhold til det planlagte.</p> <p>De nyhedsbreve, som omtaler 'Forflyt med omtanke', har i gennemsnit været åbnet 21,1%. Det er BFA's vurdering, at målet om 30% har været for ambitiøst sat.</p> <p>Antal af klik fra nyhedsbreve der genererer trafik til hjemmesiden, ligger mellem 2,2 % og 6,1 %, hvilket er under det opstillede mål på 10 %. Dette kan skyldes, at podcasten i sig selv lægger op til dialog om emner, som til en vis grad kan være kendt stof af modtagerne, hvorfor lytteren ikke finder motivation for at dykke ind i relateret materiale. Lytteren kan</p>

		opleve podcasten med sine anbefalinger, som en ny måde at blive ajourført om emnet.
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejds miljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	286.863 kr.	Der er afholdt udgifter for 260.826 kr. Restmidler er overført til 19T12 'Teknologiforståelse og implementering'. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1: 286.863 kr.	Aktiviteten er afsluttet.
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	Ergonomi (MSB)	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Teknologiforståelse og implementering af teknologi (19T12)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2019	
<i>Periode (år)</i>	2019	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	Velfærdsteknologi bliver fortsat en større del af opgaveløsningen indenfor pleje- og omsorgssektoren og er ofte med til at forbedre arbejdsmiljøet for medarbejderne. Ved anskaffelse af ny teknologi kan det være vanskeligt at forudse de udfordringer,	Aktiviteten har fokus på implementering af ny teknologi fra idé til igangsættelse af implementeringsprocessen og videre over udvælgelse, afprøvning, indkøb og det efterfølgende

	<p>som implementeringen af teknologien kan medføre på den konkrete arbejdsplads. Derfor er det væsentligt at ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdere, efter indkøb, fortsat har opmærksomhed på at tilpasse og om muligt ændre og eller forbedre den givne teknologi til arbejdsprocessen, den konkrete brug og tilpasninger til mennesket. Dette for at sikre, at teknologien bliver anvendt og sikrer god effekt.</p> <p>Aktiviteten har fokus på implementering af ny teknologi fra ide, til igangsættelse af implementeringsprocessen og videre over udvælgelse, afprøvning, indkøb og det efterfølgende implementeringsforløb. Her med særlig opmærksomhed på den efterfølgende opfølgning på tilpasninger, umiddelbart efter teknologien er taget i brug i praksis. Hvordan skaber man en arbejdsplads, hvor det er naturligt for ledere, teams, medarbejdere og arbejdsmiljørepræsentanter at forholde sig til ny teknologi og indgå i dialog omkring udvikling og funktionen af teknologien? Aktiviteten vil inddrage temaer som forandringsledelse, organisatorisk læring, samarbejde og IGLO niveauerne, og med eksempler fra praksis osv.</p> <p>Aktiviteten kan f.eks. søges udarbejdet i samarbejde med DTU eller SDU og/ eller Teknologisk Institut.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for Ergonomi (MSB) på social- og sundhedsområdet)</i></p>	<p>implementeringsforløb med særligt fokus på den efterfølgende opfølgning på tilpasninger.</p> <p>Styregruppen indgik i et samarbejde med Welfare Tech, hvor Welfare Tech skulle udarbejde en publikation om betydningen af implementering af nye teknologier og den betydning implementering har for det fysiske- og organisatoriske arbejdsmiljø.</p> <p>Samarbejdet med Welfare Tech blev bragt til ophør i december 2019. Aktiviteten fortsætter i 2020 i samarbejde med anden aktør.</p>
<p>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</p>		

<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	Målet er at et relevant skriftligt formidlingsprodukt (fx et hæfte) med vejledning og anbefalinger til målgruppen samt tilhørende film med cases fra praksis.	Målet er endnu ikke opnået.
<i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i>	Målgruppen er ledere og medarbejdere i den kommunale og regionale pleje og omsorgssektor, herunder særligt arbejdsmiljørepræsentanter, forflytningsvejledere, ledere m.fl.	
<i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	Effektevaluering og evalueringen: Der foretages kvantitativ elektronisk spørgeskema evaluering tre og seks måneder efter udgivelsen. Der evalueres på, om deltagerne er blevet inspireret af materialet og organisationernes brug af værktøjer samt arbejdspladsernes vurdering af effekt i implementeringsprocessen.	Målet er ikke indfriet og aktiviteten fortsætter i 2020.
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	291.789 kr.	Der er afholdt udgifter for 131.620 kr. Der er tilført midler fra 19T11 'Forebyggelse af akut fysisk overbelastning', 19T13 'Fagligt træf', 19T14 'Forflyt og formidling' samt 19T15 'Landet rundt med 'Tag snakken og bryd vanerne''. Aktiviteten fortsætter.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1:  291.789 kr.	
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>

<i>Område</i>	Ergonomi (MSB)	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Fagligt Træf (19T13)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2019	
<i>Periode (år)</i>	2019	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p><i>Træf om fysisk arbejdsmiljø i Social-, sundheds - og plejeområdet.</i></p> <p>Fagligt Træf er en konference over 2 dage, som veksler mellem plenumoplæg, workshops og videndeling mellem deltagerne. Målgruppen er forflytningsvejledere og andre med opgaver/ansvar i forhold til forflytning på sygehuse, i hjemmeplejen og hjemmesygeplejen, på plejehjem og botilbud for personer med fysisk funktionsnedsættelse.</p> <p>Tematikkerne er: Velfærdsteknologi, fysisk arbejdsmiljø, håndværket forflytningsteknik og samspillet i udøvelse af arbejdsopgaven mellem omgivelser, organisering, arbejdsteknik og hjælpemidler.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for Ergonomi (MSB) på social- og sundhedsområdet)</i></p>	<p>Fagligt Træf har til formål at sætte fokus på god praksis i forbindelse med forflytninger (personhåndtering). Træffet henvender sig til ansatte i social- og sundhedssektoren, som beskæftiger sig med personhåndtering.</p> <p>Temaet for træffet i 2019 var "Forflytningskultur". Det drejer sig om kultur fra forskellige vinkler, fx i forhold til arbejde og forflytning, sikkerhed, arbejdet overfor akutte fysiske belastninger og i forhold til et fælles samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.</p>
<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>		
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	<p>Målet er at give de 250 deltagere inspiration og nye perspektiver på deres arbejde med forflytning og forebyggelse af muskelskeletbesvær. Målgruppen er arbejdsmiljørepræsentanter, forflytningsvejledere og andre, som arbejder inden for social- og</p>	<p>Målet for aktiviteten er opnået, hvilket kan ses af evalueringen (nedenfor).</p> <p>280 deltog i træffet, som hurtigt blev meldt udsolgt. Der blev afholdt 4 plenumoplæg, 3 miniplenum oplæg, 9 workshops og</p>

	sundhedsområdet. Træffet afholdes i september på Hotel Nyborg Strand.	intermezzo samt udstillinger ved 18 teknologi- og hjælpemiddelvirksomheder, som demonstrerede deres produkter overfor deltagerne. På årets træf deltog forflytningsteknikkens <i>grand old man</i> Per Halvor Lunde med en workshop og et plenumoplæg.
<i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i>	Målet nås ved at præsentere oplæg og workshops om forflytning og forflytningspraksis, præsentere egne og andres værktøjer. På træffets workshops vises og øves f.eks. praktisk forflytning.	
<i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	<p>Evaluering af Fagligt Træf foregår ved udfyldelse af et evalueringsskema når træffet slutter og igen efter 3 måneder via et elektronisk spørgeskema. Evaluering har fokus på målgruppens inspiration og konkrete initiativer, der efterfølgende er igangsat på arbejdspladsen.</p> <p>Effektmålet er, at 30 procent efter 3 måneder har sat konkrete initiativer i gang og at der derudover er 20 procent som har planer om det.</p>	<p>Deltagernes evaluering af træffet 2019 er yderst positiv og der er planlagt træf d. 22. og 23. september 2020.</p> <p>Af de indkomne svar på den opfølgende evaluering, tilkendegiver knap 54% deltagerne i evalueringen, at de blev inspireret af træffet og enten er gang med eller har planer om at gå i gang med konkrete initiativer. Det er lidt under, hvad der var sat som mål. Det kan skyldes, at det enten har været svært at omsætte træffets indhold til konkrete initiativer eller at målet har været sat en kende for højt.</p>
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	350.000 kr.	Der er afholdt udgifter for 1.552.547 kr. og der har været indtægter for 1.230.130 kr. Restmidlerne er overført til 19T12

		'Teknologiforståelse og implementering af teknologi'. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1:  350.000 kr.	
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	Ergonomi (MSB)	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Forflyt.dk og formidling (19T14)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2019	
<i>Periode (år)</i>	2019	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p><i>Hjemmeside og formidling</i></p> <p>Hjemmesiden er formidlingsplatform for de værktøjer og budskaber om forflytning (personhåndtering), der særligt knytter sig til arbejdspladser på social- og sundhedsområdet, som har forflytningsopgaver igennem arbejdsdagen. Det kan dreje sig om emner som arbejdsteknik, forflytning af borgerere med kognitive udfordringer, forflytningskultur osv. Til emnerne knytter sig værktøjer og artikler med eksempler på god praksis fra de forskellige brancher og målgrupper. Der er tilknyttet et nyhedsbrev til hjemmesiden, som udsendes fire – seks gange årligt.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for Ergonomi (MSB) på social- og sundhedsområdet)</i></p>	<p>Nyhedsbrevet Forflyt har nu 5.369 abonnenter sammenlignet med 5.068 abonnenter pr. 31/12-2018, hvilket svarer til 6,4 %. En del af fremgangen kan skyldes nye abonnenter, der er kommet til efter Fagligt træf i september 2019, hvor nyhedsbrevet blev markedsført.</p> <p>Hjemmesiden Forflyt.dk har haft 55.267 besøgende i perioden. Det har givet en betydelig stigning på 30 % sammenlignet med samme periode sidste år. Den flotte stigning kan skyldes, at BFA har udsendt nye film om forflytningsteknik ligesom BFA's nye podcastserie 'Forflyt med omtanke', er blevet omtalt i nyhedsbrevet.</p> <p>Der er udgivet 11 nyhedsbreve.</p>

<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>		
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	Målet er at nå ud til ledere og arbejdsmiljørepræsentanter på social- og sundhedsområdet og udkomme med fire til seks nyhedsbreve om året.	Målet er opnået.
<i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i>	Målet nås ved at stille branchespecifikke og relevante nyheder og metoder til rådighed som er målrettet delbranchens arbejdspladser.	
<i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	<p>Effektmålet og evaluering: ledere der modtager nyhedsbrevet skal opleve, nyhedsbrevet er relevant for dem. I 2019 gennemføres en brugerevaluering af hjemmesiden og der sættes særligt fokus på sidens relevans for ledere. 60 % af de hjemmesiden er relevante for dem, i deres arbejde.</p> <p>Derudover skal der være en stigning antallet af abonnenter på nyhedsbrevet på 15 procent.</p>	<p>Der er ikke gennemført en brugerevaluering af hjemmesiden i 2019, idet BFA Velfærds hjemmesider står umiddelbart overfor en større revision i 2020. Der tages stilling til, om det vil ske på et senere tidspunkt.</p> <p>Der ses en stigning af abonnenter på nyhedsbrevet 'Forflyt' på 6 % i 2019. Dermed er målet ikke opnået. Det kan skyldes, at det har været sat for højt. Generelt ligger tilvæksten af abonnenter på 6 % på BFAs nyhedsbreve, hvorfor stigningen anses som værende acceptabel.</p>
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	140.000 kr.	Der er afholdt udgifter for 114.860 kr. Restmidlerne er overført til 19T12 'Teknologiforståelse og implementering af teknologi'. Aktiviteten er afsluttet.

Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)	År 1: 140.000 kr.	
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<b>Område</b>	Ergonomi (MSB)	
Titel og aktivitetsnr.	<b>Landet rundt med 'Tag snakken og bryd vanerne' (19T15)</b>	
Tilskudsår	2019	
Periode (år)	2019	
Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)	<p><b>Formidlingsaktivitet</b></p> <p>Aktiviteten har fokus på spredning af viden om muligheden for at sætte ind mod muskelskeletbesvær ved at fremme en velfungerende forebyggelseskultur på arbejdspladsen. Det sker ud fra værktøjet "Tag snakken - bryd vanerne" et dialogværktøj om forebyggelse af MSB.</p> <p>Målgruppen er medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen og øvrige interesserede på de enkelte arbejdspladser.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for Ergonomi (MSB) på social- og sundhedsområdet)</i></p>	<p>Aktiviteten har fokus på at sprede viden om at kunne sætte ind mod muskel-skeletbesvær ved at fremme en velfungerende forebyggelseskultur på arbejdspladsen. Det sker ud fra værktøjet "Tag snakken - bryd vanerne".</p> <p>Det er afholdt en workshop om materialet ved Fagligt træf og det er blevet markedsført via BFA's nyhedsbreve.</p> <p>Sekretariatet har via nyhedsbreve udbudt og afholdt to møder/workshops i hhv. Vallensbæk og Varde kommune. Desuden er der afholdt et oplæg om materialet på PUF's konference for undervisere d. 31.oktober.</p> <p>Aktiviteten er afsluttet.</p>
Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1,		

<i>nr. 2, og stk. 3-4)</i>		
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	Målet er at øge kendskabet til materialet og sætte arbejdspladserne i stand til at benytte det.	Målet er opnået.
<i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i>	Målet nås gennem samarbejde med eksterne partnere med oplæg ved kursus og undervisningsforløb (fx relevante arbejdsmiljøuddannelser i Danmark).	
<i>Effekt mål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	Effekt mål og evaluering er at 80 procent af deltagerne oplever, at de kan benytte de præsenterede materialer. Der evalueres ved kvantitativt spørgeskema efter tre og seks måneder efter de afholdte kursus og undervisningsforløb. Ved sidstnævnte evaluering skal 40 procent tilkendegive, at de har sat konkrete initiativer i gang i forlængelse af træffet. Det sker ved udsendelse af et elektronisk spørgeskema.	Der er, efter det afholdte møde i Varde kommune, indhentet respons fra kommunen. På baggrund af oplægget har man besluttet at udbrede kendskabet til værktøjet til alle ude- og indegrupper samt træning og rehabilitering i kommunen. Der ikke indhentet kvantitative data fra de to kommuner, men tilbagemeldingen fra Varde indikerer, at materialet står overfor at blive udbredt.  Desuden har det været prioriteret at komme så bredt ud med materialet som muligt. Der opstod således en mulighed for at fortælle om værktøjet for underviserne i Parternes uddannelsesfællesskab. Dette er en strategisk vigtig målgruppe, som er i direkte kontakt og dialog med AMR i det kommunale system. Som et udkom af dette møde, er BFA siden blevet bedt om at fortælle om værktøjet i Holbæk kommune.
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		

<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	180.000 kr.	Der er afholdt udgifter for 160.775 kr. Restmidlerne er overført til 19T12 'Teknologiforståelse og implementering af teknologi'. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1: 180.000 kr.	Aktiviteten er afsluttet.
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	Ergonomi (MSB)	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Den ergonomiske side af digitaliseringen (19T16)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2019	
<i>Periode (år)</i>	2019	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p><i>Formidlingsaktivitet</i> (MSB på kontorområdet)</p> <p>Når der sker digitalisering af administrativt arbejde eller andet arbejde ved kontorarbejdspladser, har det ofte en effekt på de ergonomiske forhold ved udførelsen af arbejdet. I denne aktivitet anlægges en bred forståelse af ergonomien, som kan det både handle om den måde mennesket teknisk interagerer med teknologien/maskinen, de bevægelser (antallet af indtastninger og museklik og øvrige bevægemønstre) en arbejdsgang kræver, hvordan medarbejderen oplever at interagere med softwarens design samt de samarbejdsrelationer, medarbejderen indgår i forbindelse med at udføre arbejdsopgaven.</p>	<p>Aktiviteten har til formål at sætte fokus på, hvordan ergonomiske forhold kan ændre sig og forbedres ved digitalisering af arbejdet på kontorarbejdspladser.</p> <p>Aktiviteten skal inspirere til at fremme en arbejdspladskultur, hvor medarbejderne aktivt medvirker til at foreslå, udvikle og teste nye digitale løsninger, der kan forbedre arbejdsgange og aflaste ergonomisk.</p> <p>Der har været gode drøftelser på årets styregruppemøder – og en skelen til, hvad der allerede er udviklet af BFA om digitalisering, og om ledelse af digital innovation i samarbejdsprojektet i Væksthus for ledelse. Herfra er planen at indhente faglig ekspertbistand og gode case-erfaringer og eventuelt kombinere dem med metodeforslag til at understøtte</p>

	<i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for Ergonomi (MSB) på kontorområdet)</i>	medarbejderdrevne innovationer ift. digitalisering og ergonomi.
<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>		
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	Målet med aktiviteten er at beskrive, hvordan de ergonomiske forhold ændres og hvordan design af softwaren til digitale løsninger og udviklingen af hardware påvirker de ergonomiske forhold, og hvorfor de ergonomiske forhold med fordel kan tænkes med i udviklingen af nye digitale teknologier, såvel med fokus på hvordan ergonomiske hensyn kan medtages i udviklingen af hardware og software i design/tilpasningsprocessen af nye digitale teknologier eller digitaliseringer.	Målet er endnu ikke opnået.
<i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i>	Målet nås ved at udvikle et materiale, der har fokus på disse perspektiver. Aktiviteten vil bygge videre på BFA's brede, afdækkende digitaliserings-aktiviteter i 2018, men her tilføje en specifik opmærksomhed på de ergonomiske forhold rettet mod ansatte, der har med kontorarbejde at gøre. Dette sker ved at trække på faglig konsulentbistand udefra og i dialog med arbejdspladser. Slutresultatet forventes at blive et relevant formidlingsprodukt med anbefalinger og dialogøvelser.	
<i>Effekt mål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	Der tages endelig stilling til effektmålet samt evaluering, når styregruppen har taget endelig stilling til hvilket produkt, der skal formidles. Det vil fremgå af en senere opdatering af aktivitetsplanen.	Styregruppen drøfter pt. dette.
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		

<i>Tværgående aktivitet</i> (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	300.000 kr.	Der er afholdt udgifter for 166.739 kr. Aktiviteten fortsætter i 2020.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1:  300.000 kr.	Aktiviteten fortsætter i 2020.
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	Ergonomi (MSB)	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Krop og kontor (19T17)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2019	
<i>Periode (år)</i>	2019	
<i>Planlagt indhold år 1</i> (§ 31, stk. 1, nr. 2)	<p><i>Hjemmeside og formidling</i></p> <p>I 2018 besluttes og udrulles en ny struktur for Krop og kontor. Denne bygges der videre på i 2019, så nyhedsbreve og de artikler der produceres til siden dels kan udfylde de 'tomme pladsen' en den nye struktur og dels aktualisere temaerne på hjemmesiden.</p> <p>Hjemmesiden drives i samarbejde med BFA Finans og BFA Kontor.</p>	<p>Nyhedsbrevet 'Krop og kontor' har nu 6.811 abonnenter sammenlignet med 6.405 abonnenter pr. 31/12-2018. Hjemmesiden Kropogkontor.dk har haft 27.573 besøgende i perioden, hvilket har givet en stor stigning på ikke mindre end 64 % sammenlignet med samme periode sidste år. Forklaringen på denne stigning skal formentlig findes i, at antallet af udsendte nyhedsbreve er fordoblet i forhold til sidste år.</p> <p>Nyhedsbrevet fulgte i 2019 Arbejds miljøkalenderen. Det er en kalender, hvor man kan hente inspiration til at få fysisk aktivitet og stillesiddende kontorarbejde til at gå hånd i hånd, og der er således udsendt et nyhedsbrev pr måned: - Januar: Skab godt arbejdsmiljø ved skærmen i 2019</p>

	<i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for Ergonomi (MSB) på kontorområdet)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Februar: Månedens udfordring: Prøv planken</li> <li>- Marts: Månedens udfordring: Hold stående møder</li> <li>- April: Månedens udfordring: Tag trappen – og indret kontoret godt</li> <li>- Maj: Månedens udfordring: Mindsk musegenerne</li> <li>- Juni: Månedens udfordring: Aktive møder med walk og talk</li> <li>- Juli: Månedens udfordring: Flyt skraldespanden</li> <li>- August: Månedens udfordring: Lær genveje og skån musehånden</li> <li>- September: Månedens udfordring: Tæl skridt - og kom væk fra skrivebordet</li> <li>- Oktober: Månedens udfordring: Hæv sænkebordet</li> <li>- November: Månedens udfordring: Stræk ud, når du kan</li> <li>- December: Månedens udfordring: Brug bolden</li> </ul> <p>Udover 12 nyhedsbreve er hjemmesidens struktur og indhold udviklet.</p>
<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>		
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	Målet er at informere viden om MSB på kontorområdet.	Målet er opnået.
<i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i>	Målet nås ved at udsende 6 årlige nyhedsbreve med relevante temaer, samtidig med, at hjemmesidens struktur udvikles.	
<i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	Aktiviteten evalueres ved, at 30% af nyhedsbrevsmottagerne modtager brevene, og 10% åbner en eller flere nyheder.	Samtlige nyhedsbreve har flere end 30% modtaget, 3 af de 12 har flere end 10% åbnet, yderligere 3 har 9-10% åbnet. De øvrige 6 har under 9% åbnet. Målet kan således have været sat for højt. Styregruppen har drøftet årsagerne til dette og udviklet en strategi til at ændre på dette i 2020.
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		

<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	100.000 kr.	Der er afholdt udgifter for 150.000 kr. og der har været indtægter for 50.000 kr. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1: 100.000 kr.	Aktiviteten er afsluttet.

## 6. Ulykker

Forebyggelse af vold og trusler har i flere omgange været et prioriteret emne, og branchefællesskabet (og før det BrancheArbejdsmiljøRådene) har gennem årene afholdt træf, udarbejdet værktøjer og videoer om såvel forebyggelse og håndtering.

I 2018 er der arbejdet med at udarbejde guider målrettet arbejdspladser med lav forekomst af trusler og vold. Guiderne er afprøvet på arbejdspladser, som tilkendegiver, at de er nemme at gå til, indbydende og et godt supplement/hjælp til at få taget dialogen med medarbejderne. I 2019 skal guiderne sættes i produktion, markedsføres og formidles.

Budget for indsatsområdet ulykker: 696.342 kr.

- **Trusler, konflikter og vold:** Slutproduktion og formidling af guider målrettet arbejdspladser med lav forekomst af vold.
- **Revidering af branchevejledning "Undgå ulykker"**

Aktivitet	Årsplan (§ 31)	Årlig redegørelse (§ 34)
<i>Område</i>	Ulykker	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Konflikter, trusler og vold (19T18)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2019	
<i>Periode (år)</i>	2019	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p><i>Formidlings- og distributionsaktivitet</i></p> <p>I 2018 udvikles der en række guider særligt målrettet til arbejdspladser med lav forekomst af vold. Guiderne udvikles i samarbejde med arbejdspladser og fagfolk via fokusgrupper, workshop og arbejdspladsbesøg.</p> <p>I 2019 finpudses guiderne og sættes i produktionen. Distribution og markedsføring er ikke fastlagt men bliver kortlagt som en del af samarbejdet med arbejdspladserne i 2018, hvorfor det i skrivende stund ikke kan beskrives nærmere. Det vil fremgå af den opdaterede aktivitetsplan for 2019, som fremsendes ultimo april 2019.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i den tværgående styregruppe for forebyggelse af vold og trusler)</i></p>	<p>De seks guider med tilhørende kort er offentliggjort i digital form på <a href="http://arbejdsmiljoweb.dk">arbejdsmiljoweb.dk</a> i starten af 2019. Guiderne blev præsenteret på BFA's konference om psykisk arbejdsmiljø den 26.-27. marts 2019. De er desuden trykt i mapper og distribueret til BFA's organisationer i april.</p> <p>Interne HR- og arbejdsmiljøkonsulenter har fået særlig opmærksomhed i formidlingsindsatsen. Det aftales løbende, hvordan formidlingen bedst sikres til henholdsvis kommuner, regioner og i staten. Kommunerne har modtaget en pakke medio august med guiderne. Sekretariatet følger telefonisk op på modtagelsen frem til februar 2020.</p> <p>Der blev afholdt en temadag den 5. december 2019 for at give guiderne ekstra opmærksomhed og for at slå det indholdsmæssigt sammen med "krænkende handlinger af seksuel karakter". På temadagen var der et fælles fokus på tabu og servicetjek af retningslinjer. 75 deltagere arbejdede med deres retningslinjer i værksteder på temadagen.</p>
<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>		
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	Målet er at udbrede kendskabet til de nyproducerede guider	Målet er opnået.
<i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i>	Målet opnås ved at udarbejde et materiale som efterfølgende distribueres til målgrupperne.	

<i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	Effektmålet er, at de 6 guider om voldsforebyggelse skal downloades minimum 7000 gange samlet set ved udgangen af 2019.	Guiderne og kortene er, udover de trykte 1000 eksemplarer, downloadet 7700 gange fra hjemmesiderne, hvilket viser en høj interesse sammenlignet med andre materialer fra BFA.
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	453.000 kr.	Der er afholdt udgifter for 368.679 kr. Der er tilføjet midler fra 19T01. Aktiviteten fortsætter i 2020.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1: 453.000 kr.	
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	Ulykker	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Revidering af branchevejledning 'Undgå ulykker' (19T19)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2019	
<i>Periode (år)</i>	2019	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<i>Vejledning</i> I 2018 er branchevejledningen 'Undgå ulykker' opdateret med de faktuelle ændringer, der er sket på området siden udgivelsen i 2013.	Branchevejledningen er blevet grundigt revideret. Det har medvirket til, at aktiviteten har taget længere tid end forventet. Branchevejledningen blev sendt til Arbejdstilsynet til

	<p>Aktiviteten i 2019 vil bestå i en supplerende revidering af branchevejledning, som ved samme lejlighed versioneres i to udgaver til at omfatte hhv. social- og sundheds- og til undervisningsområdet.</p> <p>Revisionen i 2019 indebærer endvidere opdatering af de eksisterende eksempler og cases i branchevejledningen og indhentning af nye case-eksempler til undervisningsområdet. I forbindelse med arbejdet, vil der også blive set på en mulig ændret struktur samt nye overskrifter. Som en del af revisionen skal der tages stilling til, om ny forskning på ulykkesområdet skal indarbejdes og i givet fald hvordan.</p> <p>Vejledningen distribueres i udgangspunktet digitalt. Såfremt økonomien tillader det, skal vejledningerne trykkes og distribueres til interesserede organisationer.</p> <p>Målgruppen er arbejdsgiver, arbejdsmiljøgruppen og sikkerhedsledere/arbejdsmiljøkonsulenter.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppe for forebyggelse af ulykker)</i></p>	<p>godkendelse i slutningen af september, og siden godkendt på BFA's rådsmøde i december 2019.</p> <p>BFA har besluttet at udsætte produktionen af et katalog over BFA's eksisterende publikationer, værktøjer mv. om arbejdsulykker. Det blev besluttet som en konsekvens af, at revideringen af branchevejledningen har taget flere ressourcer end forventet. Det var tænkt som en ekstra aktivitet indenfor rammerne af denne. Produktionen af kataloget indgår nu i aktivitetsplanen for 2020.</p>
<p><i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i></p>		
<p><i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i></p>	<p>Målet med vejledningerne/værktøjerne er at give anvisninger til, hvordan arbejdsmiljøgruppen forholder sig, når der sker en ulykke på arbejdspladsen samt give anvisninger og inspiration til, hvordan ulykker kan undgås.</p>	<p>Målet er opnået.</p>
<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p>Målet nås ved at BFA Velfærd og Offentlig administration gennem udsendelse af nyhedsbreve samt gennem opslag på fællesskabets sociale medier, at gøre opmærksom på</p>	

	vejledningerne. BFAs organisationer opfordres i forbindelse med lanceringen til at medvirke til markedsføringen.	
<i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	Evalueringsmateriale gennemføres i 2019-20 gennem kvalitative telefoninterviews med henblik på brugbarhed (fx om vejledningen var forståelig, brugbar og dækkede arbejdspladsens behov i det forebyggende arbejde), belyst ud fra indhold og opbygning m.v. Interviewene foretages med repræsentanter fra 6 forskellige arbejdspladser fra de relevante delbrancher. 80 % af de adspurgte responderer positivt på materialets anvendelighed i arbejdsmiljøarbejdet.	Publikationen er udgivet ved årsskiftet 2019-20.  Derfor kan der ikke redegøres for effektmålet. Det vil ske i forbindelse med redegørelsen for 2020.
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	243.432 kr.	Der er afholdt udgifter for 243.409 kr. Restmidlerne er overført til 19T12 'Teknologiforståelse og implementering af teknologi'. Aktiviteten er ikke afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1: 243.432 kr.	Aktiviteten fortsætter i 2020

## 7. Kommunikation

BrancheFællesskabets kommunikation skal opleves relevant og nærværende for brugerne og viden og værktøjer skal være til at finde, når lederen, arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentanten har brug for det. Derfor er vi løbende optaget af, at BFA er synlig på de medier og de platforme målgruppen bruger og at vi taler i et sprog, som giver mening. Det er også derfor, at BrancheFællesskabet prioriterer at komme ud på messer, træf og konferencer og her møde repræsentanter for arbejdspladserne og formidle branchefællesskabets værktøjer.

BrancheFællesskabet prioriterer fortsat den digitale kommunikation i form af udsendelse af nyhedsbreve samt udvikling af hjemmesiden arbejdsmiljøweb.dk og de særligt målrettede datterhjemmesider. Og vi tester løbende, at hjemmesiderne er brugervenlige og synlige, når der googles.

Nyhedsbreve og hjemmesider er centrale i arbejdet med at gøre fællesskabets værktøjer og indsatser synlige og tilgængelige for målgruppen. I 2019 søges undersøgt, om nyhedsbrevene kan tilrettelægges og udsendes således, at det er brugerne, der bestemmer indholdet af dem ud fra hvilke emner, der interesserer dem.

De sociale medier udgør en vigtig del af den digitale kommunikation, da de øger synligheden af branchefællesskabets indsatser for både eksisterende og nye målgrupper samt skaber en platform, hvor brugerne inviteres til interaktion. I dag modtager arbejdsmiljøweb.dk flere besøg fra de sociale medier end de gør fra nyhedsbreve.

Branchefællesskabets budget på området kommunikation udgør 1.444.168 kr.

BrancheFællesskabet ønsker i 2019 at gennemføre to hovedaktiviteter inden for kommunikationsområdet:

- **Digital kommunikation:** Hjemmesider, sociale medier, nyhedsbreve og opdatering af publikationer.
- **Messer og Folkemøde:** Branchefællesskabets deltagelse på træf, messer konferencer og folkemøder.

Aktivitet	Årsplan (§ 31)	Årlig redegørelse (§ 34)
<i>Område</i>	Kommunikation	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Digital kommunikation (19T20)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2019	
<i>Periode (år)</i>	2019	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p><i>Hjemmesider, sociale medier og opdatering</i></p> <p>Branchefællesskabets digitale kommunikation på hjemmesider, sociale medier og nyhedsbreve gør værktøjer og information tilgængelig på de platforme, som målgruppen benytter. Samtidig åbner den digitale tilstedeværelse op for interaktion med både kendte og nye målgrupper.</p> <p>Aktiviteten digital kommunikation består af flere indsatser:</p> <p><u>Hjemmesiden</u> <a href="http://www.arbejdsmiljøweb.dk">www.arbejdsmiljøweb.dk</a>, Nyhedsbrevet Godt Arbejdsmiljø og indsatsen på de sociale medier Facebook, Twitter, LinkedIn og Instagram har i 2018 synliggjort branchefællesskabets løsninger og værktøjer for en stor del af branchefællesskabets målgrupper.</p> <p><u>Hjemmesider:</u> I 2019 skal hjemmesiden <a href="http://www.arbejdsmiljøweb.dk">www.arbejdsmiljøweb.dk</a> og datterhjemmesiderne have et løft: De får udviklet et nyt design, der tager udgangspunkt i brugernes behov og som bygger på tidligere udførte brugertests og undersøgelser. Det nye design vil gøre det nemmere for brugerne at finde den information eller det værktøj, som de har brug for – både fra computere, smartphones og tablets. Samtidig</p>	<p>Branchefællesskabets indsats for digital kommunikation har i 2019 bidraget særligt succesfuldt til at gøre værktøjer og information om arbejdsmiljø tilgængeligt for målgruppen.</p> <p><u>Hjemmesiden</u> <a href="http://www.arbejdsmiljøweb.dk">www.arbejdsmiljøweb.dk</a> har i 2019 oplevet en særlig stor interesse, hvilket har resulteret i en markant stigning i antallet af brugere. Det kan ikke fastslås, hvor stigningen kommer fra. Data peger dog på, at det er mange nye brugere, som specielt er interesserede i arbejdet med arbejdsmiljøorganisationen og APV'en. Et forsigtigt bud kan være AMR-året (kampagne fra Fagbevægelsens Hovedorganisation), det generelt stigende fokus på arbejdsmiljø i pressen og blandt befolkningen eller sammenlægningen af VFA og AT til amid.dk. Det kan også være, at gennemgående arbejde med søgemaskineoptimering og optimering af siderne over de sidste år er slået særligt godt igennem i 2019.</p> <p><u>Nyt hjemmesidesystem (Umbraco 8)</u> er der blevet arbejdet meget med i 2019. Det meste af projektet er gennemført med udvikling af nyt design, workshops, valg af leverandør på nyt hjemmesidesystem samt hele udviklingen og indkøringen af dette. Der er brugt meget tid på at gennemgå alle sider, emner og artikler på alle hjemmesiderne med henblik på at optimere og rydde op, så alt indhold er klar til den nye hjemmeside. Der arbejdes videre med det nye system i starten af 2020 og der forventes lancering af det nye design og system ultimo marts 2020 på branchefællesskabets seks hjemmesider.</p>

skal det vurderes, om systemet (CMS), som bruges til at redigere og opsætte hjemmesiderne, skal opgraderes til en ny version, der vil indeholde nye funktioner og gøre arbejdet med hjemmesiderne nemmere og bedre. Det kan gøres i 2019, hvis det vurderes aktuelt.

Sociale medier: De positive resultater fra de sociale medier er stigende og den målrettede annoncering bidrager til at bringe branchefællesskabet i kontakt med nye dele af målgruppen. Der arbejdes løbende med tilstedeværelsen på de sociale medier og branchefællesskabet vil i 2019 forsøge sig med øget produktion af videoer, som skal skabe interaktion og sprede viden.

Nyhedsbreve: Der udsendes løbende nyhedsbreve om aktuelle emner og materialer via Nyhedsbrevet Godt Arbejds miljø. Næste år undersøges muligheden for at lave ét nyt samlet nyhedsbrev, hvor de eksisterende samt nye abonnenter tilmelder sig efter interesse for emner og brancher, frem for som i dag at være tilmeldt en række forskellige nyhedsbreve. Hvis der laves ét samlet nyhedsbrev, inddrages brugerne i valget af tematikker, brancher og andre emner, som kan kvalificeres af brugernes input.

Opdatering af publikationer: Det er også en vigtig del af aktiviteten, at branchefællesskabets over 150 publikationer løbende opdateres og føres ajour, samt at ældre eller uaktuelle publikationer udgår, da det understøtter arbejdspladsernes arbejde med arbejdsmiljøet.

På de sociale medier er der i løbet af året blevet annonceret målrettet mod nye dele af målgruppen på Facebook (som ikke allerede følger os) og som noget nyt har Branchefællesskabet også fået oplæring i annoncering på LinkedIn og har i 2019 kørt den første betale kampagne. Kampagnen handlede om en ny voldsguide til at få styr på sin beredskabsplan for voldsomme episoder. I januar 2020 køres endnu en betalt kampagne på LinkedIn særligt målrettet privat praksis som opfølgning på dialogforumaktiviteten AMO. Som noget nyt i 2019 er der produceret 3 videoer med interviews fra konferencer, som er blevet lanceret på de sociale medier. Der er i 2019 på Facebook alene lavet 115 opslag.

Nyhedsbrevet Godt Arbejds miljø er blevet udsendt løbende over året samlet set 19 gange. Det er blevet undersøgt, om Branchefællesskabets 6 nyhedsbreve kan samles i ét nyhedsbrev: Det er ikke muligt i det nuværende system (Mailchimp) uden at oprette alt på ny og nedlægge de gamle nyhedsbreve. Det blev vurderet, at det ikke gav nok værdi i forhold til det potentielle store tab af abonnenter, hvorfor det blev besluttet at beholde opdelingen i seks forskellige nyhedsbreve som tidligere.

Opdatering af publikationer er udført løbende over året og alle publikationer er gennemset. Samtidig er branchevejledningen 'Få styr på dit arbejdsmiljø' blevet revideret og opdateret i samarbejde med Danske Fodterapeuter og KL samt blevet omdøbt til 'Sund på job'. I samarbejde med Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening og en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter for Ansatte Dyrlægers Organisation, Faggruppe Kvæg og andre Produktionsdyr og Faggruppe Heste er 'Branchevejledningen om arbejdsmiljø på dyrlægevirksomheder for kæledyr, heste og kvæg' også blevet revideret i 2019 og omfatter nu som noget nyt arbejdsmiljø ved håndtering af kvæg og heste i bedriften eller stalden.

	<i>(Aktiviteten er forankret i BFAs kommunikationsstyregruppe)</i>	Der planlægges at arbejde videre med Umbraco 8 og nyt design i 2020. Derudover udføres der i 2020 eller 2021 en brugerundersøgelse af de nye hjemmesider.
<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>		
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	<p>Målet med aktiviteten er at øge kendskabet til, og synligheden af, branchefællesskabets værktøjer og information via den digitale tilstedeværelse. Det skal bidrage til at målgruppen i øget grad henter og interagerer med branchefællesskabets materialer. Derudover er det et vigtigt mål, at den digitale tilstedeværelse skal bidrage til at møde nye dele af målgruppen. Det er samtidig et mål kontinuerligt at imødekomme nye behov hos målgruppen, at udvikle den eksisterende digitale tilstedeværelse samt at holde de eksisterende publikationer ajour.</p> <p>Målgruppen er ledere, arbejdsmiljørepræsentanter samt tillidsrepræsentanter og sekundært andre arbejdsledere og medarbejdere, HR- og arbejdsmiljøkonsulenter, undervisere, rådgivere, medier og almindeligt interesserede i arbejdsmiljø på de arbejdspladser, der hører til under branchefællesskabet.</p>	<p>Målet er opnået. Branchefællesskabets digitale indsats har øget kendskabet og synligheden af fællesskabets værktøjer og information. Det har bidraget til, at målgruppen i øget grad har besøgt hjemmesiderne og hentet branchefællesskabets materialer. I 2019 har interaktionen og mødet med nye dele af målgruppen på de sociale medier dog været faldende (forklaring under Effektmål og evaluering). Branchefællesskabets publikationer er holdt ajour og flere er blevet revideret.</p>
<i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i>	<p>Målet opnås ved at der løbende arbejdes med digital kommunikation på de forskellige platforme:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hjemmesiderne bliver løbende holdt ajour samt udviklet og optimeret, blandt andet med et nyt design, der tager udgangspunkt i brugernes behov og indeholder nye funktioner.</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nyhedsbrevet Godt Arbejds miljø udsendes løbende over året med relevant information om branchefællesskabets aktiviteter til målgruppen.</li> <li>- På de sociale medier arbejdes der løbende med opslag og målrettet annoncering til forskellige dele af målgruppen.</li> <li>- Samtlige publikationer ajourføres årligt og hvert 5 år vurderes hver publikation i forhold til, om den stadig er aktuel, om den skal revideres eller om den skal udgå.</li> </ul>																
<p><i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i></p>	<p>Effektmål og evaluering: af aktiviteten udføres ved, at der opnås en fortsat stigning i 2019 i antal af besøg og downloads på arbejdsmiljøweb.dk samt en stigning i antallet af nyhedsbrevsabonnenter på 10 %. Det opgøres ved hjælp af web- og nyhedsbrevsstatistik.</p> <p>På de sociale medier skal målgruppen eksponeres over 2.000.000 gange for et opslag fra branchefællesskabets facebookside 'Godt Arbejds miljø', som samtidig skal stå for 10 % af den samlede trafik til arbejdsmiljøweb.dk. Derudover øges antallet af følgere på Facebook til 18.000 og der opbygges et udvidet kontaktnet på LinkedIn, Twitter og Instagram. Opgøres ved web- og sociale medier statistik.</p> <p>Ud fra en liste opdateres branchefællesskabets publikationer årligt og hver publikation bliver individuelt vurderet 5 år efter deres udgivelsesdato og hvert 5 år efterfølgende.</p> <p>Der evalueres på:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antal besøg på hjemmesiden – som en indikation på udbredelsen blandt målgruppen</li> </ul>	<p><u>Hjemmesiden Arbejds miljøweb.dk</u> har haft 534.139 besøgende i 2019, hvilket har givet en stigning på 48 % sammenlignet med år 2018. Samtidig har der været en stigning i antallet af downloads på 32,5 % med hele 153.500 downloads. Begge effektmål er dermed nået.</p> <p><u>Nyhedsbrevet Godt arbejds miljø</u> havde ved årets udgang 12.038 abonnenter sammenlignet med 11.474 abonnenter pr. 31. december 2018. Dette har givet en stigning på 5 % og effektmålet er dermed ikke nået. Det skyldes primært, at der på grund af GDPR ikke længere indsamles tilmeldinger på messer og konferencer, men også, at det høje antal abonnenter gør, at der skal flere og flere nye tilmeldinger til hvert år, for at de 10 % nås.</p> <p><u>På de sociale medier</u> er effektmålet om at opbygge et udvidet kontaktnet på LinkedIn, Twitter og Instagram nået:</p> <table border="1" data-bbox="1281 1118 2130 1305"> <thead> <tr> <th></th> <th><b>31-12-2018</b></th> <th><b>31-12-2019</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Facebook</b></td> <td>16.896</td> <td>17.170</td> </tr> <tr> <td><b>Twitter</b></td> <td>566</td> <td>609</td> </tr> <tr> <td><b>Instagram</b></td> <td>522</td> <td>617</td> </tr> <tr> <td><b>LinkedIn</b></td> <td>810</td> <td>1.127</td> </tr> </tbody> </table>		<b>31-12-2018</b>	<b>31-12-2019</b>	<b>Facebook</b>	16.896	17.170	<b>Twitter</b>	566	609	<b>Instagram</b>	522	617	<b>LinkedIn</b>	810	1.127
	<b>31-12-2018</b>	<b>31-12-2019</b>															
<b>Facebook</b>	16.896	17.170															
<b>Twitter</b>	566	609															
<b>Instagram</b>	522	617															
<b>LinkedIn</b>	810	1.127															

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antal downloads på hjemmesiden – som en indikation på anvendelse blandt målgruppen</li> <li>- Antal nyhedsbrevsabonnenter – som en indikation på udbredelsen til målgruppen</li> <li>- Antal følgere på de sociale medier – som en indikation på udbredelse blandt målgruppen</li> <li>- Antal brugere, som opslag når ud til, samt engagement/reaktioner blandt brugere – som en indikation på relevans for målgruppen</li> <li>- Antal brugere videresendt til arbejdsmiljøweb.dk – som en indikation på relevans og anvendelse blandt målgruppen</li> <li>- Antal publikationer opdateret årligt.</li> </ul>	<p>Målet om at målgruppen skulle eksponeres over 2.000.000 gange for et opslag fra facebookside er ikke nået: 796.527 brugere blev eksponeret i 2019. Det skyldes primært ændringer i Facebooks algoritme, hvor der vises mindre firma-indhold, hvilket påvirker den organiske rækkevidde og priserne for sponsorerede opslag fra 'Godt arbejdsmiljø' i en negativ retning. Derfor er målet om at 10 % af trafikken til arbejdsmiljøweb.dk skal komme fra Facebook heller ikke nået, da kun 1,59 % af den samlede trafik kom fra Facebook. Det er dog en stigning på 3 % set ift. 2018. Dette skyldes også den markante stigning i antallet af besøg fra søgemaskiner og direkte besøgende.</p> <p><u>Branchefællesskabets publikationer</u> er alle blevet gennemgået i 2019, flere publikationer er sendt til 5-års tjek hos konsulenter og styregrupper og flere branchevejledninger er blevet opdateret, hvorfor effektmålet er nået.</p> <p>Der er blevet solgt 1627 publikationer via BFA's print-on-demand partner.</p>
<p><i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i></p>		<p>Der samarbejdes som de tidligere år med BFA Industri om hjemmesiderne. Industrien afholder en procentdel af udgifterne udregnet på baggrund af størrelsen på tilskud. BFA Byggeri &amp; Anlæg ønsker ikke at fortsætte samarbejdet om det nye hjemmesidesystem Umbraco 8 og design, men fortsætter i samarbejdet om nyhedsbrevsprogrammet Mailchimp. Derudover planlægges der fælles erfaringsudvekslings-webmøder som hidtil med deltagelse af alle tre branchefællesskaber.</p>
<p><i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i></p>		

Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)	987.158 kr.	Der er afholdt udgifter for 874.760 kr. Det er tilført midler fra 19T22 'Fælles formidlingsdag'. Der er overført midler til 19T21 'Messer og folkemøde', 19T23 'Dialogdag', 19T24 'Indeklima' og fra sekretariat (gebyropkrævninger for BFAs Bankkonti, som der ikke har været et selvstændigt budget for) mv. Projektet fortsætter i 2020, hvor der arbejdes videre med implementering af nyt CMS-system.
Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)	År 1: 987.158 kr.	
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<b>Område</b>	<b>Kommunikation</b>	
<b>Titel og aktivitetsnr.</b>	<b>Messer og Folkemøde (19T21)</b>	
<b>Tilskudsår</b>	2019	
<b>Periode (år)</b>	2019	
<b>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</b>	<p><b>Messe- og konferencedeltagelse</b></p> <p>Branchefællesskabet prioriterer den arbejdspladsnære indsats i det direkte møde med målgruppen. Det direkte møde med målgruppen sker i form af deltagelse på messer, konferencer, temadage samt ved deltagelse på Folkemødet.</p> <p><u>Messer:</u> Deltagelse på messer med en stand eller et oplæg forløber efter en samlet årlig plan, der bredt dækker de arbejdspladstyper og organisationer, som hører til under BrancheFællesskabet. Mødet giver mulighed for, at</p>	<p>I aktiviteten har Branchefællesskabet fulgt planen og har i 2019 været til stede på følgende messer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Januar</u>: AMR-året 2019 opstartskonference. Fagbevægelsens Hovedorganisation. Odense.</li> <li>- <u>Januar</u>: Stressbehandlingskonferencen. Københavns Universitet.</li> <li>- <u>Marts</u>: Universiteternes arbejdsmiljøkonference. AEU. Nyborg.</li> <li>- <u>April</u>: AMR Konference. HK Stat. Nyborg.</li> <li>- <u>April</u>: DM I Skills 2019. Næstved.</li> <li>- <u>April</u>: Arbejdsmiljøprisen 2019. Arbejdsmiljørådet. København.</li> <li>- <u>Maj</u>: DSR Fagkongres. Odense.</li> </ul>

	<p>Branchefællesskabet kan gå i direkte dialog med målgruppen, samtidig med at det kan formidle sine budskaber, blandt andet ved at dele værktøjer og vejledninger ud i fysiske eksemplarer, som passer til temaer på messer/konferencer og derved er aktuelle for målgruppens arbejdsmiljøindsatser og situation.</p> <p><u>Folkemøde:</u> Deltagelsen på Folkemødet sker ved at arrangere events og være til stede i det fælles telt 'Arbejdsmiljø Loungen', hvor Branchefællesskabet sammen med Arbejdsmiljørådet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og de fire øvrige branchefællesskaber sætter fokus på det gode arbejdsmiljø. Normalt arrangeres der tre til fire events om emner, der er relevante for branchefællesskabets brancheområder. Disse events livestreames også på fællesskabets Facebook.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i BFAs kommunikationsstyregruppe)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Maj:</u> Konference for fysio- og ergoterapeuter. Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter. Fredericia.</li> <li>- <u>September:</u> Kommunernes Arbejdsmiljødag. KL. Vejle.</li> <li>- <u>Okt./nov.:</u> Årsmøde Skolelederforeningen. København.</li> <li>- <u>November:</u> TR-dag Dansk Magisterforening. Vejle.</li> <li>- <u>November:</u> Repræsentantskabsmøde Frie Skolers Lærerforening.</li> <li>- <u>November:</u> AM:2019 v. Arbejdsmiljørådgiverne. Nyborg.</li> </ul> <p><u>På Folkemødet</u> deltog Branchefællesskabet igen i 2019 og arrangerede tre events i Arbejdsmiljø Loungen, som var vel besøgt og som samlet fik over 11.000 minutters afspilninger på livestreaming på Facebook:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Brinkmann, Friis og Tanggaard i verdensmålenes tegn</li> <li>- Kom bag facaden på folkekirken med en graver, præst og formand</li> <li>- Digitale krænkelser og chikane.</li> </ul>
<p><i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i></p>		
<p><i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i></p>	<p>Målet for aktiviteten er at synliggøre arbejdsmiljøet som et centralt emne ved at formidle branchefællesskabets budskaber og aktiviteter til beslutningstagere og arbejdspladser. Derudover ønsker branchefællesskabet at komme i dialog med målgruppen fra både arbejdspladser og organisationer for at understøtte, at de griber branchefællesskabets værktøjer og vejledninger i deres aktuelle arbejde.</p>	<p>Målet for aktiviteten er nået ved at indgå i dialog med både arbejdspladser og organisationer på 15 messer og konferencer (inklusive Folkemødet og Ungdommens Folkemøde). Samtidig er arbejdsmiljø blevet synliggjort som et centralt emne på Folkemødet igennem events til bl.a. arbejdspladser og beslutningstagere.</p>
<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p>Målet opnås ved at arrangere events på Folkemødet om aktuelle arbejdsmiljøemner, som også livestreames på Facebook, samt ved at deltage på organisationernes messer og konferencer ud fra en årlig plan, hvilket giver mulighed for at tilbyde værktøjer</p>	<p>Der har ikke været nogen ændringer til, hvordan målet opnås.</p>

	og vejledninger om aktuelle arbejdsmiljøemner samt at indgå i dialog med målgruppen.	
<i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	Effektmål og evaluering: af aktiviteten udføres ved at tælle antallet af deltagelse på messer, nyhedsbrevstilmeldinger, arrangerede events på Folkemødet, antal deltagere til disse samt antal sete minutter fra Folkemødets livestream. Målet er at deltage i 5-8 konferencer og messer samt at få 500 tilmeldinger til branchefællesskabets nyhedsbreve. Derudover planlægges der 2-3 events på Folkemødet med minimum 60 deltagere til hver event og med minimum 5.000 minutters afspilning af livestreamingen.	<u>Effektmålet på messer</u> om at deltage i 5-8 konferencer er nået, da der blevet deltaget i hele 13 arrangementer. Målet om at indsamle 500 nyhedsbrevs-tilmeldinger er dog ikke nået, da branchefællesskabet pga. GDPR er stoppet med at indsamle tilmeldinger fysisk og kun har indhentet 76 tilmeldinger via digital tilmelding på tablet.  <u>Effektmålet på Folkemødet</u> om at arrangere 2-3 events med 60 tilskuere er nået med 3 planlagt events, som havde 70-80 tilskuere i gennemsnit. Målet om 5.000 minutters afspilning af livestreamingen er også nået med hele 11.857 minutters afspilning.
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	457.011 kr.	Der er afholdt udgifter for 457.440 kr. Der er tilført midler fra 19T20 'Digital kommunikation'. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1: 457.011	

## 8. Øvrige

I 2019 ønsker branchefællesskabet at afholde en fælles formidlingsdag målrettet ansatte i branchefællesskabets organisationers kredse, lokalafdelinger, sektioner mv. De udgør en vigtig krumtap i at videreformidle branchefællesskabets værktøjer direkte ude på de arbejdspladser, de er tiltænkt. Aktiviteterne under 'Øvrige' dækker derudover også et stort og vigtigt område som indeklima, hvor branchefællesskabet med indeklimaportalen.dk står for drift og udvikling af et af landets største hjemmesider om indeklima.

Branchefællesskabets budget indenfor området 'Øvrige' udgør 470.000 kr. Det drejer sig om flg. aktiviteter:

- **Fælles formidlingsdag:** Formidlingsdag for organisationernes konsulenter om BFAs værktøjer
- **Dialogdag:** Dialogdag for branchefællesskabets organisationer.
- **Indeklima:** Udvikling og drift af indeklimaportalen.dk

Aktivitet	Årsplan (§ 31)	Årlig redegørelse (§ 34)
<i>Område</i>	Øvrige	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Fælles formidlingsdag med organisationernes konsulenter (19T22)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2019	
<i>Periode (år)</i>	2019	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p><i>Formidlingsdag</i></p> <p>Der afholdes en temadag for ansatte i organisationernes kredse, lokalafdelinger, sektioner mv. Temadagen afholdes centralt i Danmark, om muligt i trekantområdet. Målgruppen er overordnet set de ansatte i organisationerne, der har kontakt til ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, HR-medarbejdere på arbejdspladserne.</p> <p>Formålet med konferencen er at afholde workshops og oplæg om BFAs materialer og på den måde sikre, at målgruppen får et udvidet kendskab, indblik og mulighed for at få erfaring med materialerne således, at de kan medvirke til den videre formidling.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i BFAs kommunikationsstyregruppe)</i></p>	<p>Temadagen om arbejdsmiljø for organisationernes ansatte og valgte blev afholdt d. 9. september på konferencestedet ODEON i Odense. Konferencen henvender sig til ansatte i BFA's organisationer, som har direkte kontakt med arbejdspladser og varetager en vigtig rolle i videreformidlingen af BFA's materialer. Alle 80 pladser på temadagen var booket og både evalueringen på dagen og evalueringen sendt efter 3 måneder meget positive. Der blev afholdt to runder med fire workshops i hver samt en række plenumoplæg.</p>
<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>		
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	Målet er at øge det konkrete kendskab til udvalgte materialer, som branchefællesskabet har udarbejdet. Fokus vil særligt være på de prioriterede områder og på nyere værktøjer. Ved at få et	Målet for aktiviteten er nået.

	<p>øget kendskab til branchefællesskabets værktøjer og dialog med repræsentanter fra branchefællesskabet, vil deltagerne få øget indsigt i disse og vil lettere kunne videreformidle dem til de respektive medlemmer/medarbejdere på arbejdspladserne.</p>	<p>Fokus på de prioriterede områder og nyere værktøjer medførte, at der blev sat fokus på:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Samarbejde – Kom på forkant i arbejdsmiljøarbejdet</li> <li>- Vold og seksuelt krænkende handlinger</li> <li>- Ergonomi: Tag snakken – Bryd vanerne</li> <li>- Digitalisering - Medarbejderinddragelse og trivsel</li> <li>- En strategisk indsats (nyere værktøjer om bæredygtighed og fremtidens arbejdsmiljø)</li> </ul>
<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p>Målet opnås ved at der på temadagen afholdes mindre workshops, hvor man kan høre mere om værktøjerne og afprøve disse.</p>	
<p><i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i></p>	<p>Effektmålet er, at der tilmelder sig 50 deltagere til formidlingsdagen, samt at deltagerne efterfølgende tilkendegiver, at temadagen har givet dem et øget kendskab til BFAs værktøjer og øget forudsætning for at kunne formidle viden om disse til deres medlemmer/medarbejdere. Der spørges til dette i et spørgeskema, som udsendes umiddelbart efter afholdelsen af temadagene. Dette skal 80 procent skal svare bekræftende til. Efter tre måneder udsendes endnu et spørgeskema, hvor der spørges til, om deltagerne på baggrund af deres deltagelse i temadagen, har anbefalet et værktøj til deres medlemmer/medarbejdere. Dette skal 40 skal svare bekræftende til.</p> <p>Der opkræves betaling for fortæring, rejseomkostninger for sekretariatets medarbejdere, evt. leje af lokaler samt evt. trykt materiale.</p>	<p>Effektmålet om at opnå 50 deltagere på dagen er nået, da interessen var så stor, at der blev udvidet til 80 deltagere.</p> <p>I dagene efter temadagen svarede 98 % bekræftende til, at de har fået øget deres kendskab til BFA's værktøjer og 95,7 % svarede, at de har fået øgede forudsætninger for at kunne formidle BFA's værktøjer videre til deres medlemmer.</p> <p>Efter tre måneder svarede 80,8 % af deltagerne, at de har anbefalet et BFA-værktøj til deres medlemmer. Hele 96 % svarede, at de i nogen, høj eller meget høj grad tænker BFA's værktøjer aktivt ind i deres arbejde med arbejdsmiljø og 96 % svarede, at temadagen i meget, høj eller nogen grad har medvirket positivt til det. Effektmål og evaluering af hensigten med dagen er dermed nået, hvilket har ført til, at rådet har valgt at gentage dagen igen i 2020 for 100 deltagere.</p>
<p><i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejds-</i></p>		

<i>miljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	330.000 kr.	Der er afholdt udgifter for 392.688 kr. Der har været indtægter på 71.600 kr. Restmidlerne er overført til 19T20 'Digital kommunikation'. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1: 330.000 kr.	

Aktivitet	Årsplan (§ 31)	Årlig redegørelse (§ 34)
<i>Område</i>	Øvrige	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Dialogdag (19T23)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2019	
<i>Periode (år)</i>	2019	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p><i>Dialogdag</i></p> <p>Rådet arrangerer én gang årligt et fælles dialogmøde med henblik på input til vurdering af det forløbne års resultater og forslag og udvikling af ideer til det følgende års aktivitetsplan. Der afholdes et fælles dialogmøde med dette formål.</p> <p>(Aktiviteten er forankret i sekretariatet)</p>	<p>Dialogmødet blev afholdt med deltagelse af 28 deltagere fra BFA's organisationer. På mødet præsenterede BFA's styregrupper såvel afsluttede som igangværende aktiviteter, der var oplæg fra TeamArbejdsliv, der fremlagde resultaterne fra en afdækning af brugen af BFA's værktøjer (se 18T16) og repræsentanter fra Plejecentret Birketoft i Aulum og deres erfaringer med BFA-materialer fortalte om deres erfaringer med at have brugt et BFA-materiale.</p>
<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>		
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	<p>Målet for aktiviteten er at få afholdt et dialogmøde og her få genereret forslag til ideer samt at udbrede kendskabet til branchefællesskabets aktiviteter til de mange organisationer der hører til under fællesskabet.</p>	<p>Målet er opnået.</p>
<i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	<p>Målet opnås ved at spørge deltagerne om de oplever at have fået mulighed for at bidrage til ideudviklingen, samt om de har haft mulighed for at orientere sig om branchefællesskabets aktiviteter.</p>	

<p><i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i></p>	<p>Effektmål og evaluering: Der udsendes et elektronisk spørgeskema. 80 % skal erklære sig enige eller delvis enige i, at formålet med dagen er blevet indfriet.</p>	<p>Der blev foretaget en evaluering af mødet på selve dagen og her blev der tilkendegivet stor tilfredshed med dagens forløb og at formålet med dagen blev indfriet.</p> <p>Der blev udsendt en elektronisk evaluering til deltagerne og foretaget en fælles mundtlig evaluering på selve dagen. Ganske få (n=13) har svaret det elektroniske spørgeskema og her var <u>alle</u> (100 %) tilfredse eller meget tilfredse med mødet og i sat målet blev indfriet.</p>
<p><i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejds-miljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i></p>		
<p><i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i></p>		
<p><i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i></p>	<p>40.000 kr.</p>	<p>Der er afholdt udgifter for 51.411kr. Der er tilført midler fra 19T20 'Digital kommunikation'. Aktiviteten er afsluttet.</p>
<p><i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i></p>	<p>År 1: 40.000 kr.</p>	

Aktivitet	Årsplan (§ 31)	Årlig redegørelse (§ 34)
<i>Område</i>	Øvrige	
<i>Titel og aktivetsnr.</i>	<b>Indeklima (19T24)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2019	
<i>Periode (år)</i>	2019	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p><i>Hjemmeside og formidling</i></p> <p>Branchefællesskabet har i mange år drevet og udviklet hjemmesiden <a href="http://www.indeklimaportalen.dk">www.indeklimaportalen.dk</a> og udgivet Nyhedsbrevet Indeklimaportalen, der har oplevet en stigning i positiv interesse. Hjemmesiden og nyhedsbrevet bringer viden og gode råd, der skal støtte arbejdspladserne i deres arbejde med at forebygge og afhjælpe problemer med indeklimaet.</p> <p>Hjemmesiden indeholder viden om indeklima og henvender sig primært til ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og andre, der har særlig interesse i arbejdsmiljø. Sekundært henvender siden sig til arkitekter, ingeniører og bygherrerådgivere, der kan finde viden om særlige indeklimaudfordringer, som er aktuelle i forhold til branchefællesskabets brancher. De kan desuden finde inspiration til at udvikle samarbejdet med de pågældende arbejdspladser.</p> <p>Indeklimaportalen.dk er branchefællesskabets næstmest besøgte hjemmeside og nyhedsbrevet bruges til løbende at sætte fokus på aktuelle emner, hvilket samtidig sikrer en konstant udvikling af hjemmesidens indhold.</p> <p>Der udgives i alt 5 nyhedsbreve i 2019. Der vil i løbet af året blive udarbejdet en brugerundersøgelse ud over de fem nyhedsbreve, der 1) skal give brugerne mulighed for at komme</p>	<p><a href="http://Indeklimaportalen.dk">Indeklimaportalen.dk</a> har oplevet en markant fremgang i 2019, hvilket tyder på en øget interesse for indeklima. Samtidig er der blevet arbejdet på at gennemskrive siden og gøre den klar til at rykke over i nyt design og nyt CMS-system (Umbraco 8, som beskrevet under Digital formidling 19T20). Dette arbejde fortsætter ind i 2020, hvor de mest besøgte arbejdsmiljøemner blandt andet placeres mere centralt på siden.</p> <p>Nyhedsbrevet <a href="#">Indeklimaportalen</a> har også oplevet fremgang og har over året udsendt følgende nyhedsbreve:  Januar: <a href="#">Indeklima er pengene værd</a>  Marts: <a href="#">Intet tema - Brugerundersøgelse</a>  April: <a href="#">Skærm af for solen og luk varmen ud</a>  Maj: <a href="#">Tag hensyn til kolleger med høfeber</a>  September: <a href="#">Gode råd til mindre støj og sundere luft i daginstitutionen</a></p> <p>Det sjette og sidste temanyhedsbrev var planlagt til november, men afventer fortsat politisk afklaring.</p>

	med input til emner og 2) skal gøre os klogere på, om brugerne er tilfredse med nyhedsbrevet, om det gør deres arbejde nemmere, ønsker til hyppighed m. v. Besvarelserne skal bruges til at kvalificere nyhedsbrevet fremadrettet.	
<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>		
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	Målet for aktiviteten er at støtte arbejdspladserne i deres arbejde med at forebygge og afhjælpe indeklimaproblemer. Derudover er målet at formidle viden om aktuelle indeklimaproblemstillinger samt at øge opmærksomheden på vigtigheden af et godt indeklima.	Målet for aktiviteten om at støtte arbejdspladserne med deres indeklimaproblemer er nået (se beskrivelse af evaluering under Effektmål og evaluering) og der er ved den markante stigning i trafik på hjemmesiden formidlet viden om indeklima og vigtigheden af et godt indeklima.
<i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	Målet opnås ved at producere og udsende 5 nyhedsbreve om nye emner i 2018, ved at markedsføre de eksisterende emner samt ved at få indsigter fra en brugerundersøgelse.	
<i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	Effektmål og evaluering af aktiviteten udføres ved at øge antallet af totale besøg på hjemmesiden og antallet af nyhedsbrevsabonnenter med 10 %. Opgøres ved hjælp af web- og nyhedsbrevsstatistik. At 50 % af deltagerne i brugerundersøgelsen tilkendegiver, at nyhedsbrevet er informativt samt gør deres arbejde med arbejdsmiljø og indeklima nemmere.	Nyhedsbrevet Indeklimaportalen har nu 5.667 abonnenter sammenlignet med 5.186 abonnenter pr. 31/12 2018, hvilket har givet en stigning på 9 %. Effektmålet om 10 % er derfor ikke nået, men BFA kan godt være tilfredse med de 9 %, da de udelukkende er indsamlet digitalt, da det på grund af GDPR ikke længere er muligt at indsamle de fysiske tilmeldinger, hvilket normalt giver næsten halvdelen af tilmeldingerne.  Indeklimaportalen.dk har haft 136.706 antal besøgende i 2019, hvilket har givet en stigning på 29 % sammenlignet med 2018, hvorfor effektmålet om en 10 % stigning er nået.  I brugerundersøgelsen tilkendegav 68,9 %, at de var enige eller meget enige i, at nyhedsbrevet gør deres arbejde med

		<p>arbejdsmiljø og indeklime nemmere. Hele 91,8 % tilkendegav, at de var enige eller meget enige i, at nyhedsbrevet er informativt. Effektmålet om 50 % på de to parametre er dermed nået.</p> <p>Målet om at udsende 5 nyhedsbreve er nået, men et af temanyhedsbrevene (et sjette nyhedsbrev) er skubbet til 2020, da det siden november bliver rettet til og er i høring.</p>
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	100.000 kr.	Der er afholdt udgifter for 100.897 kr. Der er tilført midler fra 19T20 'Digital kommunikation'. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1:100.000 kr.	

## 9. Redegørelse for 2018-aktiviteter

I redegørelserne for aktiviteterne er ændringer og tilføjelser der er kommet til siden beretningen for 2018, skrevet med orange.

Aktivitet	Årsplan (§ 31)	Årlig redegørelse (§ 34)
<i>Område</i>	Psykisk arbejdsmiljø	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Bæredygtigt arbejdsmiljø (18T1)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2018	
<i>Periode (år)</i>	2018	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p>Baggrunden for aktiviteten om bæredygtigt arbejdsmiljø er inspireret af initiativ fem i regeringens handlingsplan, som bl.a. har fokus på mangfoldighed.</p> <p>Et bæredygtigt arbejdsmiljø handler om at stimulere et rummeligt arbejdsmiljø, hvor der er plads til forskellige kompetencer i et sundt arbejdsmiljø for alle. Formålet med aktiviteten er at sætte fokus på, hvordan mangfoldighed kan fremmes ud fra et arbejdsmiljøperspektiv.</p> <p>I 2017 er der udviklet og afprøvet et nyt dialogværktøj om "Bæredygtigt arbejdsmiljø" af ni arbejdspladser (17 T 3).</p> <p>I 2018 færdigudvikles værktøjet, samt muligvis en digital version af dette, (på baggrund af evalueringen ultimo 2017), som skal formidles. Dialogværktøjet er udviklet på baggrund af et forprojekt og afprøvet i et netværk med en række arbejdspladser i efteråret 2016 og i 2017.</p>	<p>Aktiviteten har mundet ud i produktionen af dialogværktøjet "Et bæredygtigt arbejdsmiljø – kom hele vejen rundt". Det er udviklet på baggrund af et forprojekt i 2016, tre workshops og et netværk med ni arbejdspladser, som afprøvede det i efteråret 2017 og det er færdigproduceret i foråret og distribueret i sensommeren 2018.</p> <p>Formålet med dialogværktøjet er at inspirere til refleksion og drøftelse over status og indsatser i forhold til, hvad man på arbejdspladserne historisk har gennemført af aktiviteter på arbejdsmiljøområdet og hvor barren måske kan sættes højere.</p> <p>Som supplement til det fysiske dialogværktøj er der udviklet en digital version af værktøjet og der er produceret tre journalistiske artikler fra netværket, som alle er formidlet via nyhedsbreve mv.</p> <p>Der er sendt lidt over 100 pakker med dialogværktøjet ud til formand og næstformand for hoved-MED i kommunerne primo september. I perioden fra oktober til december har sekretariatet kontaktet alle kommuner pr. mail og telefonisk</p>

(Aktiviteten er forankret i styregruppen for psykisk arbejdsmiljø, social- og sundhedsområdet)

for at undersøge, hvordan det er blevet modtaget og evt. sat i brug.

Der er produceret to film der fortæller om værktøjet. "Nyborg heldagsskole", som har været med i netværket, har BFA vurderet, som en god "business-case" og de medvirker den lille film (sammen med en arbejdsmiljørådgiver). I filmen fortæller, hvorfor det er en god ide at arbejde med bæredygtigt arbejdsmiljø. Der er også produceret en film, som handler om hvordan man går frem med dialogværktøjet. Det er en vejledningsfilm – et forslag som er kommet fra målgruppen og som nu er realiseret.

Værktøjet er præsenteret på to konferencer som er afholdt med CABI (Center for aktiv beskæftigelsesindsats) i november (København og Horsens).

Projektleder afholdt desuden en workshop på AM-2018 med Nyborg heldagsskole, som har brugt værktøjet.

#### 2019

Der er i efteråret 2018 skrevet direkte til målgrupperne og fulgt telefonisk op i 2019. Denne opfølgning viser, at der er mange, som finder værktøjet relevant og interessant, men at det først skal planlægges at bruge det.

De fleste (omkring 70%) giver dialogværktøjet en positiv modtagelse. Det er imidlertid kun fem, som i april måned 2019 reelt har prøvet værktøjet.

Aktiviteten blev ikke som oprindeligt planlagt, eksternt evalueret, idet kontakten til kommunerne har givet viden om den praktiske brug og viser, at der er udfordringer med at have hoved-MED, som primær strategisk målgruppe.

		Ressourcerne er i stedet anvendt til artikler med eksempler på forskellige måder at bruge værktøjerne på fx Yngre læger og HK/kommunal, Sønderborg og Hørsholm kommune. (Se endvidere redegørelsen for 19T2).
<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>		
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	Målet er både at udvikle og sprede kendskabet til dialogværktøjet lokalt og finde formidlingsformer, som egner sig til centrale niveauer og gennemføre dem. Aktiviteten gennemføres primært i 2018, men noget af evalueringen strækker sig muligvis ind i første kvartal af 2019.	Mål er opnået.
<i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i>	På baggrund af de erfaringer som gøres i netværket, formidles værktøjet i 2018 og evalueres i løbet af 2018- 2019. Blandt de arbejdspladser, som har været med i branchefællesskabets netværk vurderes det, om nogle af dem kan bruges til en form for "business-case", som kan formidles centralt til ledelsesniveauer bredt inden for branchefællesskabets brancheområder.	
<i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	Mindst fem arbejdspladser tager fra centralt hold dialogværktøjet til sig som dialogværktøj og vurderer, at det gør dem i bedre stand til at prioritere. Mindst ti arbejdspladser tager fra lokalt hold dialogværktøjet til sig fx i arbejdsmiljøgruppen eller lokal-MED og vurderer, at det gør dem i bedre stand til at prioritere.  Dette opgøres ved, at der efter arbejdspladsernes afprøvning, udsendes et spørgeskema, hvor arbejdspladserne spørges netop til dette.	De oprindelige effektmål har ikke kunnet opnås, det det viste sig, at Hoved-MED var et svært niveau at målrette sin kommunikation imod. BFA har imidlertid fået en god indsigt og viden omkring den praktiske brug, som viser, at der er udfordringer med at have hoved-MED som primær strategisk målgruppe. (Se desuden redegørelsen for 19T2).
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejds-</i>		

<i>miljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	545.000 kr.	Der er afholdt udgifter for 0 kr., idet alle midler var brugt. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>		
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<b>Område</b>	<b>Psykisk arbejdsmiljø</b>	
Titel og aktivitetsnr.	<b>Arbejdsliv og privatliv (18 T 2)</b>	
Tilskudsår	2018	
Periode (år)	2018	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p>En stor del af den samlede arbejdsstyrke oplever at "arbejdet tager energi fra privatlivet" (Arbejdsmiljø og Helbred 2016).</p> <p>Gennemsnittet for alle i DK er på 2,8 ud af en score på 1-5, hvor 5 er altid, 4 er ofte, 3 er somme tider, 2 er sjældent og 1 er aldrig.</p> <p>De fleste af branchefællesskabets brancher ligger over gennemsnittet fx ligger døgninstitutioner, hjemmepleje og hospitaler på 2,9 og undervisning på 3,0 En forklaring kan være, at mange arbejdspladser inden for branchefællesskabets brancheområde har døgnåbent. Flere ansatte har gode</p>	<p>Som et afsæt for aktiviteten, drøftede styregruppen mulige eksterne samarbejdspartnere til gennemførelse af forprojektet og hvordan rådet kan involveres. TeamArbejdsliv, der har været faglige konsulenter på BFA's tidligere udgivne publikation "Sunde arbejdsrytmer", blev tilknyttet. TeamArbejdsliv har præsenteret indholdet i forprojektet for styregruppen den 25. oktober 2018.</p> <p>Aktiviteten blev drøftet på den fælles dialogdag for BFA – Velfærd og Offentlig administrations organisationer i foråret 2018, og der blev afholdt en fælles temadag den 4. december samme år med oplæg fra forskere og praktikere for rådet og styregrupper. Her blev der valgt fire områder til at arbejde videre med og den 13. december besluttede styregruppen,</p>

	<p>muligheder for høj fleksibilitet i forhold til udførsel af opgaver, som i stigende grad er blevet mere uafhængige af tid og sted.</p> <p>Publikationen "Sunde arbejdsrytmer" sætter netop spot på øget behov for koordinering og udfordringer med tilstedevær og skæve arbejdstider. Det gælder, hvad enten arbejdstiderne ligger som en del af et planlagt vagtarbejde fx på et hospital eller er forskerens arbejde med et <i>review</i>, som er blevet henlagt til søndag formiddag eller uforudsete opgaver, som kan flytte på den planlagte tidsramme.</p> <p>Øget fleksibilitet og selvledelse kan give gode muligheder for fx planlægning, men kan også give særlige udfordringer, når der er høje følelsesmæssige krav i arbejdet.</p> <p>I 2018 anvendes 250.000 kr. I 2019 ønskes anvendt 695.000 kr. til realisering af de aktiviteter, der besluttet (Beløbet for 2019 vil fremgå af budgettet for 2019).</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for psykisk arbejdsmiljø, social- og sundhedsområdet)</i></p>	<p>hvilke retninger forprojektet kan tage. Der er fortsat fokus på pauser, restitution og grænseløshed.</p> <p>Via abonnenter på nyhedsbreve gennemføres undersøgelsen "Spot på pauser", hvor over 800 i skrivende stund har svaret på, om de kan holde pauser og hvilke typer pauser, de har behov for. Resultaterne fra undersøgelsen vil indgå i aktivitetens fortsatte arbejde i 2019.</p> <p>På BFA's dialogdag samlede interessen sig om et fokus for aktiviteten på "Restitution" og om at fokus skal være på "Arbejde-Fritid" og ikke en mere generel stressaktivitet.</p> <p>Projektleder har derudover deltaget i et møde på <u>NFA den 18. maj</u> om ny forskning bl.a. i forhold til restitution, natarbejde, ulykker og helbred.</p> <p>En del af målet var at involvere som mange af medlemmerne i rådet og både have fokus på den kliniske del fx ved individuel restitution og den organisatoriske del, som handler om planlægning, ledelse og krav i arbejdet, herunder mulighed for pauser samt tids betydning for arbejdets udførelse generelt. Det skete den 4. december 2018, på fælles temadag med fire faglige oplæg fra rådgivere og forskere, hvor ca. 35 deltog.</p>
<p><i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i></p>		
<p><i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i></p>	<p>Mål for aktiviteten er at finde vidensgrundlag og få ideer til relevante mål og målgrupper.</p>	<p>Målet er opnået og BFA's styregruppe har på baggrund af forprojektet kunnet tage stilling til det videre arbejde.</p>
<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p>Der gennemføres et forprojekt, hvor vidensgrundlag, mål og målgrupper i branchefællesskabets brancher for aktiviteten afdækkes og der produceres ideer til aktiviteter.</p> <p>Forskningsfondsprojekt "Oplevelsen og betydningen af indflydelse i arbejdet mellem selv-ledelse og målstyring" (NFA), kan være et relevant afsæt blandt andre</p>	

<i>Effekt mål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	Effekt målet er, at forprojektet giver vidensgrundlag for en aktivitet, udpeger mål og målgrupper for en aktivitet, som BFA i 2018 kan godkende for 2019. Dette evalueres ved en drøftelse i styregruppen.	Det færdige forprojektet blev præsenteret for styregruppen den 10.april 2019, hvorefter der kunne tages stilling til, hvordan den kunne udmønte sig i konkrete aktiviteter. Se redegørelsen for 19T4 for dette.
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	250.000 kr.	Der var ved årets start 37.339. Der er afholdt udgifter for 37.339 kr. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>		
<i>Område</i>	<b>Psykisk arbejdsmiljø</b>	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Uønsket seksuel opmærksomhed (18 T 3)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2018	
<i>Periode (år)</i>	2018	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	Siden 2012 er der sket en samlet stigning fra 2,8 % til 3,7 % (Arbejdsmiljø og Helbred 1012-16) i antallet oplevede negative handlinger, som knytter sig til sexchikane i DK. Det er særligt kvinder i alderen 18-24, der tegner sig for knap 11%, men også mandedominerende faggrupper stikker ud (fx portører).	Der er udviklet et inspirationshæfte med titlen: Forebyg og håndter krænkende handlinger af seksuel karakter. Det har tre formål: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det skal være med til at <i>aftabuisere emnet</i></li> <li>• Det skal give et indblik i <i>forskellige former for uønsket seksuel opmærksomhed</i></li> <li>• Det skal give arbejdspladserne mod på og hjælp til at <i>sætte en dialog i gang</i> på en meningsfuld måde, så hele</li> </ul>

	<p>For have et godt psykisk arbejdsmiljø er det en forudsætning at medarbejderne kan have fokus på deres opgaver i et professionelt samarbejde og på en professionel måde, når man arbejder med mennesker.</p> <p>I aktiviteten skelnes der mellem de negative handlinger man oplever fra sine kollegaer og ledere, og de negative handlinger man kan opleve fra borgere, patienter eller pårørende.</p> <p>Arbejdsmiljørådet har sat ekstra fokus på problemet med materialet "Et godt psykisk arbejdsmiljø - forebyg sexchikane", som aktiviteten bl.a. vil tage udgangspunkt i.</p> <p>Arbejdsmiljøforskningsfondens projekt "Seksuel chikane i omsorgsarbejdet" er ligeledes aktuel, at bruge som baggrund.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for psykisk arbejdsmiljø, social- og sundhedsområdet)</i></p>	<p>organisationen kan se udbytte af det.</p> <p>Sekretariatet og styregruppen har samarbejdet med arbejdsmiljørådgivere fra Niras, som har stået for den arbejdsmiljøfaglige del af opgaven og Heidi Vesterberg, som er forfatter og journalist har hjulpet med det kommunikationsfaglige.</p> <p>Som en del af aktiviteten er der udarbejdet en sektion på <a href="http://etsundtarbejdsliv.dk">etsundtarbejdsliv.dk</a> med kort info: <a href="http://www.etsundtarbejdsliv.dk/sexchikane">www.etsundtarbejdsliv.dk/sexchikane</a>.</p> <p>Sekretariatet har endvidere via nyhedsbreve indhentet eksempler fra arbejdspladser på retningslinjer på området og dermed fået indblik i det konkrete arbejde mhp. at motivere målgrupperne ved at de via nyhedsbrevens tema forventes at reflektere over egne retningslinjer.</p> <p>Arbejdspladserne har pligt til at udarbejde retningslinjer og inspirationshæftet kan være en anledning til et servicetjek af disse.</p> <p>Publikationen "Forebyg og håndter krænkende handlinger af seksuel karakter" blev godkendt af styregruppen den 13. december og blev tilpasset med de sidste rettelser primo januar. Materialet indeholder generel inspiration og fire dialogværktøjer. Det vil i løbet af januar få feedback fra forskere, samarbejdspartnere og målgruppen.</p> <p>Det giver indblik i, hvad seksuelle krænkelser kan være - både når det gælder din kollega, din leder, din underordnede, din samarbejdspartner eller den borger eller patient, du er ansat til hjælpe.</p> <p>BFA afventer ny vejledning fra Arbejdstilsynet før udgivelse.</p> <p>Styregruppens formand har endvidere fremlagt styregruppens arbejde på 'Konference om seksuel opmærksomhed fra</p>
--	--	--

		<p>borgere i social- og sundhedssektoren', som blev afholdt på NFA den 20. april og projektleder har en workshop med Niras på AM-2018.</p> <p>Sekretariatet har udarbejdet en miniundersøgelse blandt nyhedsbrevets abonnenter og 635 har svaret. Den viser bl.a., at ca. halvdelen af de adspurgte kender til, at de har retningslinjer.</p> <p>2019:  Aktiviteten har ikke haft midler i 2019. I forbindelse med den opfølgende aktivitet 19T01, blev der ekstraordinært mulighed for at afholde en temadag, så et effektmål for en konference nu kan opgøres.</p>
<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>		
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	Målet er af finde fælles budskaber til, hvordan kan ledere og medarbejdere bidrage til en arbejdskultur med en omgangstone og en professionel adfærd, som mindsker risikoen for uønsket seksuel opmærksomhed og i værste fald sexchikane.	<p>Målet er opnået.</p> <p>Budskabet er at tage dialogen i fredstid og starte med at se på sine retningslinjer, herunder beredskab.</p>
<i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i>	Der afholdes fx en temadag eller udgives en publikation, eventuelt en kombination af de begge. Teater i forumform kan være en mulig formidlings- og involveringsform.	Der er udarbejdet et inspirationsmateriale.
<i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	<p>75 % af deltagere på temadag og/eller 30% af modtagere af eventuel publikation får inspiration til at sætte fokus på temaet på relevante arbejdspladser.</p> <p>Dette opgøres ved at udsende et spørgeskema til deltagerne.</p>	Der er afholdt en temadag den 5. december 2019 (Se 19T1). Evalueringen af temadagen viser, at 98 % af deltagerne alt i alt er tilfredse eller meget tilfredse med temadagen og samme antal fik arbejdet konkret med egne retningslinjer.
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejds-</i>		

<i>miljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	322.000 kr.	Der er brug 0 kr. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>		
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	Psykisk arbejdsmiljø	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Trioens samarbejde (18 T 4)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2018	
<i>Periode (år)</i>	2018	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p>Samarbejdet på arbejdspladsen er et væsentligt tema – både som forudsætning for, at arbejdsmiljøarbejdet lykkes og med påvirkning på det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. BFA - Velfærd vil i 2018-19 rette fokus på temaet og have fokus på TRIO-samarbejdet, godt kollegaskab og samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse generelt.</p> <p>I 2018 tages fat på TRIO'ens samarbejde. Branchefællesskabet udvikler et værktøj, der sætter fokus på best-practices for TRIO'ens samarbejde: Hvordan skaber man dette samarbejde lokalt og hvad er forudsætningerne centralt? Hvilket samspil kan</p>	<p>Som afsæt for aktiviteten er der afholdt et fælles kickoff-eftermiddagsarrangement den 4. april 2018, hvor interesserede organisationer har haft mulighed for at give input til TRIO-aktiviteten, hvorefter styregruppen har drevet aktiviteten frem.</p> <p>Styregruppen har besluttet at udarbejde to grafisk faciliterede film og to kortere skriftlige materialer, der understøtter filmene. Film og materialer udvikles med afsæt i materialer og anbefalinger fra SPARK – Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne samt fra Region Syddanmark, Københavns Kommune Børn &amp; Ungdomsforvaltning samt</p>

	<p>der være med arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdsudvalget? Hvordan løses opgaven udadtil og styrkes samarbejdet indadtil? Hvad vil være gode værktøjer til at komme i gang, udvikle og lære af dette samarbejde? Et sådant værktøj kan både rumme gode erfaringer og konkrete procesværktøjer til at etablere og styrke samarbejdet.</p> <p>I 2019 fortsætter aktiviteten med særligt fokus på at fremme godt kollegaskab og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. I 2019 foreslås at branchefællesskabet disponerer yderligere 1.200.000 kr. til at udforme og udvikle de to delaktiviteter om godt kollegaskab og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. (Beløbet for 2019 vil fremgå af budgettet for 2019).</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for psykisk arbejdsmiljø, kontor- og administrationsområdet)</i></p>	<p>Socialpædagogernes Landsforening.</p> <p>Værktøjerne er målgruppeversioneret, så de retter sig mod a) den potentielle TRIO, der har hørt om det, men gerne vil vide mere (samt beslutningstagere, der kan igangsætte det) og b) TRIO'en, der har problemer med at få samarbejdet på sporet eller er gået i stå.</p> <p>Værktøjerne består hver af 1) en grafisk faciliteret film på 2,5 minutter og 2) et skriftligt materiale på 8 sider. Det første skal fange opmærksomheden og give en let introduktion og overblik; det andet skal gøre TRIO'en i stand til at handle.</p> <p>Styregruppen har udarbejdet to grafisk faciliterede film og to kortere skriftlige materialer, der understøtter filmene. Den ene film og det ene materiale har fokus på at introducere til TRIO-samarbejdet. Den anden har fokus på at give inspiration til, hvordan man kan få TRIO-samarbejdet til at fungere.</p>
<p><i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i></p>		
<p><i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i></p>	<p>At der udarbejdes et værktøj der kan understøtte det gode samarbejde i trio'en.</p>	<p>Målet er opnået i og med, der er udarbejdet passende værktøjer.</p>
<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p>Værktøjet udarbejdes og markedsføres via branchefællesskabets egne og organisationernes medier.</p>	
<p><i>Effekt mål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i></p>	<p>Materialet skal være downloaded 5.000 gange et år efter lanceringen.</p>	<p>Materialet er lanceret pr. 28. marts og er tilsammen downloadet 3.690 gange. Filmene er tilsammen set 2.403 gange på YouTube og over 4.900 på Facebook.</p>

		Effektmålet for antallet af download ser ud til ikke at kunne nås indenfor et år efter lanceringen. Det kan f.eks. skyldes, at det har været for højt sat. [NB: Sekretariatet tjekker op på dette umiddelbart inden fremsendelse af beretningen.]
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	665.729 kr.	Der var ved årets start 216.088. Der er afholdt udgifter for 216.088 kr. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>		
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	Psykisk arbejdsmiljø	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Brugerinddragelse ved udbud og implementering af digitalisering og ny teknologi (18 T 5)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2018	
<i>Periode (år)</i>	2018	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	I et bredt afdækkende forprojekt undersøges potentialerne for at fremme brugerinddragelse og medarbejderindflydelse ved udbud såvel som implementering af digitalisering og nye teknologier.	Som afsæt for aktiviteten er der afholdt et fælles kickoff-eftermiddagsarrangement den 4. april 2018, hvor interesserede organisationer har haft mulighed for at give

Præmissen for interessen for udbud er, at nogle af de større, indgribende forandringer i arbejdets organisering sker i forbindelse med implementering af ny software ved fx styringssystemer til arbejdsgange og dokumentation. Antagelsen er, at der ligger et potentiale i at afdække, hvordan udbudsprocesserne kan påvirkes, således at de i endnu højere grad end i dag medtænker brugerinddragelse, meningskabelse, arbejdsmiljø og integration med eksisterende systemer, som de nye løsninger skal fungere sammen med, tidligt i processen.

Ift. implementering anlægges det perspektiv, at implementeringen først er afsluttet i det øjeblik, nye digitale løsninger er taget i brug på en måde, der opleves som meningsfuld af brugerne: Medarbejderne såvel som borgerne. Forslaget sætter fokus på medarbejdernes muligheder for indflydelse på udvikling og implementering af ny teknologi og for at kvalificere ny teknologi, der skal anvendes i deres arbejde på baggrund af deres faglige baggrund og erfaringer. Det kan fx dreje sig om sagsbehandlingssystemer, databaser, journaliseringssystemer, systemer udviklet til konkrete opgaver, fx opgaveaflevering, eksamen og praktik, hvis det er skoleområdet.

Den viden, der produceres i forprojektet, skal i 2019 udformes i et værktøj, som sætter fokus på, hvordan man skaber processer og arbejdsgange, der på såvel strategisk som lokalt niveau sikrer medarbejdernes involvering i ny teknologi og på behovet for kompetencer til at håndtere teknologi tæt på arbejdet

I 2018 budgetteres med 300.000 kr. I 2019 foreslås at BFA – Velfærd disponerer yderligere 600.000 kr. til at færdiggøre aktiviteten. (Beløbet for 2019 vil fremgå af budgettet for 2019).

input til aktiviteten, hvorefter styregruppen driver aktiviteten frem.

Aktiviteten er bygget op om to elementer: a) en model over det gode arbejde og b) en tidslinje for, hvordan og hvornår medarbejdere kan inddrages samt en model for 'det gode arbejde' og hvordan digitalisering kan understøtte dette.

Der er udført fem fokusgruppeinterview for at kvalificere det faglige koncept:

- To med offentligt kontor
- En med finans og forsikring (*aktiviteten udvikles i samarbejde med BFA Finans.*)
- En med sygehus og hospital
- En med offentlig velfærd

Desuden indgår 4 casehistorier: 3 fra offentligt kontor og velfærd (i BFA Velfærds materiale) og 1 fra den finansielle sektor (i BFA Finans' materiale).

Materialet er lanceret 10/4 2019 og downloadet 732 gange siden da. BFA oplever, at digitaliseringsaktiviteten har været en ny dagsorden på arbejdsmiljøfeltet, som tiltrækker sig stadig større opmærksomhed, ikke mindst på strategisk niveau. Det er samtidig ikke BFA's oplevelse, at emnet endnu ikke optræder som et almindeligt arbejdsmiljøfokus på arbejdspladsniveau.

Der er blevet udviklet en ekstra statslig case til materialet, som er formidlet i september måned i BFA's nyhedsbrev.

	<i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for psykisk arbejdsmiljø, kontor og administrationsområdet)</i>	
<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>		
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	Målet for aktiviteten er at støtte branchefællesskabets arbejdspladsers evne til at varetage hensyn til arbejdsmiljøet, når der indføres ny teknologi og digitalisering.	Målet er opnået.
<i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i>	<p>I 2018 afdækkes potentialet i aktiviteten, herunder de områder, hvor og hvornår arbejdsmiljøhensyn bedst varetages ved indførelse af ny teknologi og digitalisering. Dette foregår ved inddragelser af eksperter i såvel ny teknologi, digitalisering som arbejdsmiljø.</p> <p>Branchefællesskabet tager stilling til og kvalificerer den viden, aktiviteten producerer, så der kan arbejdes videre med at omsætte den til inspiration, værktøjer og anbefalinger til arbejdspladserne i 2019.</p>	På grund af ændrede prioriteter i BFA Velfærds aktivitetsplan 2019 og samarbejdet med BFA Finans i udviklingen og finansieringen af aktiviteten, fandt styregruppen det nyttigt og muligt at udføre den samlede aktivitet indenfor rammerne af 2018-budgettet. Styregruppen udkom således allerede med slutproduktet primo 2019, idet styregruppen samtidig har vurderet, at den havde tilstrækkelig viden til at formulere konkrete råd og anbefalinger.
<i>Effekt mål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	Effekt målet i 2018 er, at branchefællesskabet oplever aktivitetens elementer som tilstrækkeligt afdækket, til at det kan omsættes konkrete råd og anbefalinger til værktøjet i 2019. Det vil kunne ses ved at disse bliver indarbejdet i det værktøj, der ønskes udarbejdet i 2019, ud fra nærværende forprojekt. Dette evalueres ved en konkret drøftelse i styregruppen (Procesevaluering).	Effekt målet er opnået. Der er ikke alene truffet beslutning om udvikling af et konkret værktøj, det er tilmed blevet udviklet (se ovenstående celle).
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		

Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)	300.000 kr.	Der var ved årets start 133.210. Der er afholdt udgifter for 133.210 kr. Aktiviteten er afsluttet.
Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)		
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	Psykisk arbejdsmiljø	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Godt arbejdsmiljø, når nye teknologier ændrer arbejdets karakter, professioner og relationer (18 T 6)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2018	
<i>Periode (år)</i>	2018	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p>Nye teknologier og digitalisering af kommunikation og arbejdsgange i velfærdsprofessioner kan potentielt medføre ændrede relationer til borgerne og pårørende – med både nye muligheder og risiko for tab af kvaliteter eller forskydninger i relationen. Det kan også medføre en ændring af arbejdet og arbejdets karakter: Nogle jobfunktioner forsvinder eller ændres fx på det administrative område. Samtidig kan det have såvel positive som mindre positive effekter for borgerne.</p> <p>I et bredt afdækkende forprojekt undersøges, hvordan nye teknologier og digitalisering påvirker arbejdsmiljøet i branchefællesskabets forskellige delbrancher, når det kommer til ændringer af arbejdets karakter, professioner og relationer.</p>	<p>Som afsæt for aktiviteten er der afholdt et fælles kickoff-eftermiddagsarrangement den 4. april 2018, hvor interesserede organisationer har haft mulighed for at give input til aktiviteten, hvorefter styregruppen har drevet aktiviteten frem. Aktiviteten foregår i to trin:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) En fælles BFA-kortlægning</li> <li>2) En udarbejdelse af et materiale med særlige vinkler til undervisning &amp; forskning</li> </ol> <p>Kortlægningen er præsenteret for BFA på rådsmødet ultimo november 2018, hvor den er blevet færdiggjort af sekretariatet og kvalificeret af eksterne. Rådet besluttede at gøre kortlægningen tilgængelig for offentlig formidling på BFA's hjemmeside arbejdsmiljøweb.dk med status af et arbejdsrapport.</p>

	<p>Et specifikt output skal udkomme i 2018 på undervisnings- og forskningsområdet; for de øvrige dele af branchefællesskabet fortsætter aktiviteten i 2019.</p> <p>Den viden, der produceres i 2018, skal i 2019 udformes i et værktøj, som sætter fokus på, hvordan arbejdspladserne kan have dialog om, hvordan ny teknologi og digitalisering påvirker arbejdsmiljøet.</p> <p>Der budgetteres i 2018 med 596.928 kr. Det foreslås, at branchefællesskabet budgetterer med yderligere 300.000 kr. i 2019 til at færdiggøre outputtet til de øvrige brancher. I 2019 arbejdes der videre med outputtet til branchefællesskabets øvrige brancheområder (Beløbet for 2019 vil fremgå af budgettet for 2019).</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for psykisk arbejdsmiljø, undervisnings- og forskningsområdet)</i></p>	<p>Det specifikke materiale til undervisning og forskning blev lanceret 9/4 2019. Materialet har fokus på at formidle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvad er sammenhængen mellem digitalisering og arbejdsmiljø?</li> <li>- Hvilke forskydninger/transformationer kan der ske af kerneopgave, faglighed og relationer ved nye digitale teknologier?</li> <li>- Hvordan kan arbejdspladsen med fordel adressere og handle på dette?</li> </ul> <p>For at sikre branchenære pointer og anbefalinger, er der foretaget fem fokusgruppeinterviews på en række uddannelsesinstitutioner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- På en grundskole med skoleleder, TR, IT-vejleder og lærer</li> <li>- På en erhvervsskole med uddannelsesleder, TR, TR/lærer, lærer og udviklingskonsulent</li> <li>- På et gymnasium med rektor, TR, AMR, lærer og studievejleder</li> <li>- På et VUC med skoleleder, TR/IT-vejleder, TR-suppleant/lærer, lærer og studievejleder</li> <li>- På en professionshøjskole</li> </ul> <p>Materialet er lanceret 9/4 2019 og downloadet 406 gange siden da. BFA oplever, at digitaliseringsaktiviteten har været en ny dagsorden på arbejdsmiljøfeltet, som tiltrækker sig stadig større opmærksomhed, ikke mindst på strategisk niveau. Det er samtidig ikke BFA's oplevelse, at emnet endnu ikke optræder som et almindeligt arbejdsmiljøfokus på arbejdspladsniveau.</p>
<p>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</p>		
<p>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</p>	<p>Målet for aktiviteten er at støtte branchefællesskabets arbejdspladsers evne til at varetage hensyn til det psykiske</p>	<p>Aktivitetens mål er opnået.</p>

	<p>arbejdsmiljø i forbindelse med de ændringer af arbejdets karakter og udførelse, der ofte følger med ny teknologi eller digitalisering.</p>	
<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p>I 2018 afdækkes hvordan ny teknologi og digitalisering skaber ændringer i faglighed, professionsforståelser og relationer til borgerne. Der holdes et åbent øje for såvel gevinster som problematikker knyttet til disse ændringer. Dette foregår ved inddragelse af eksperter i såvel ny teknologi, digitalisering som arbejdsmiljø, faglighed, professioner og relationer.</p> <p>På undervisnings- og forskningsområdet udmønter denne afdækning sig i et konkret materiale med relevante fokuspunkter, anbefalinger og dialogværktøjer.</p>	
<p><i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i></p>	<p>Effektmålet i 2018 er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- At branchefællesskabet oplever aktivitetens elementer som tilstrækkeligt afdækket til, at det kan omsættes konkrete råd og anbefalinger til værktøjet i 2018. Dette evalueres ved en konkret drøftelse i styregruppen (procesevaluering).</li> <li>- At branchefællesskabet udkommer med et materiale til undervisning og forskning, som downloades i 1.000 eksemplarer et år fra udgivelsesdato. Opgøres via web-statistik.</li> </ul>	<p>Styregruppen har været meget tilfreds med resultaterne af kortlægningen og vurderet det brugbart som afsæt for konkrete råd og anbefalinger – dog skal det sikres, at disse forekommer tilstrækkeligt genkendelige for uddannelsesinstitutioner. På den baggrund integreres erfaringerne fra de fem gruppeinterview i det brancherettede materiale.</p> <p>Effektmålet kan endelig opgøres et år efter udgivelsesdatoen og vil fremgå af beretningen for 2020.</p>
<p><i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i></p>		
<p><i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i></p>		

Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)	596.928 kr.	Der var ved årets start 84.680. Der er afholdt udgifter for 84.680 kr. Aktiviteten er fortsætter i 2020 således at et endeligt effektmål kan afrapporteres. Der redegøres endeligt i forbindelse med redegørelsen for 2020.
Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)		
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<b>Område</b>	<b>Psykisk arbejdsmiljø</b>	
Titel og aktivitetsnr.	<b>Psykisk arbejdsmiljø - Det direkte møde og formidling (18 T 7)</b>	
Tilskudsår	2018	
Periode (år)	2018	
Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)	<p>Aktiviteten 'Psykisk arbejdsmiljø - Det direkte møde og formidling' består af en række målrettede delaktiviteter med fokus på formidlingen af fællesskabets værktøjer og viden om særligt psykisk arbejdsmiljø. Det sker på konferencer og træf samt på fællesskabets digitale platforme. (Aktiviteten er en fortsættelse af aktiviteten 17 T 31)</p> <p>Det drejer sig om flg. delaktiviteter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 2-dages konference om psykisk arbejdsmiljø den 26.-27. marts 2019, som forberedes i 2018.</li> <li>b) Fire temadage om mobning i samarbejde med CABI</li> <li>c) Konference om "Det holdbare arbejdsmiljø på kontorarbejdspladser".</li> </ul>	<p><b>a) 2-dages konference om psykisk arbejdsmiljø den 26.-27. marts 2019, som forberedes i 2018.</b></p> <p>Konferencen som afholdes i 2019, er blevet planlagt og forberedt. Det tværgående tema handler om grænser i og for arbejdet i bred forstand; i forhold til omgangsformer, for selvlidelse, høje følelsesmæssige krav, krænkelse af seksuel karakter. Der er i alt 19 aktiviteter og oplæg fra forskere, arbejdsmiljørådgivere, selvstændige og arbejdspladser.</p> <p>Der er lukket for tilmelding og oprettet en venteliste. Konferencen er omtalt på:  <a href="http://www.etsundtarbejdsliv.dk/konferencer">www.etsundtarbejdsliv.dk/konferencer</a></p>

- d) *Lanceringsmøder om "Tidlig indsats i arbejdsmiljøgruppen på uddannelsesinstitutioner og/eller psykisk arbejdsmiljø på universiteter og videregående uddannelsesinstitutioner".*
- e) *Drift og udsendelse af nyhedsbreve i tilknytning til hjemmesiden Stressfrihverdag.dk*
- f) *Drift og udsendelse af nyhedsbreve i tilknytning til hjemmesiden Etsundtarbejdsliv.dk*

BFA Velfærd sætter i 2018-19 der ud over ekstra fokus på at bringe værktøjer og materialer i anvendelse generelt. Det sker i to tværgående aktiviteter "Det direkte møde (18 T 15) og "Brugens af branchefællesskabets værktøjer" (18 T 16).

Det foreslås, at BFA Velfærd i 2019 afsætter et budget til formidling af psykisk arbejdsmiljø på 740.000 kr. (Beløbet for 2019 vil fremgå af budgettet for 2019).

*(Aktiviteterne a, b og f er forankret i styregruppen for psykisk arbejdsmiljø, social- og sundhedsområdet. Aktiviteten c er forankret i styregruppen for psykisk arbejdsmiljø kontor og administrationsområdet og aktiviteterne d og e er forankret i styregruppen for psykisk arbejdsmiljø på undervisnings- og forskningsområdet)*

### **b) Fire temadage om mobning i samarbejde med CABI**

I samarbejde med Cabi har BFA afholdt fire temamøder (Hobro (72 deltagere), Hammel (58 deltagere), Esbjerg (65 deltagere) og København (115 deltagere) om at forebygge mobning på arbejdspladsen. Her præsenterede Eva Gemzøe Mikkelsen sammen med projektleder "Grib ind – godt kollegaskab uden mobning". På møderne, som varede tre timer, fik deltagerne lejlighed til at prøve værktøjet af.

Der er produceret tre videoer med Eva Gemzøe Mikkelsen, som fortæller om værktøjet samt fordelene ved at anvende det.

Temamøderne er yderligere beskrevet på:  
[www.etsundtarbejdsliv.dk/konferencer/temamoede-om-mobning-\(2018\)](http://www.etsundtarbejdsliv.dk/konferencer/temamoede-om-mobning-(2018))

### **c) Konference om "Det holdbare arbejdsmiljø på kontorarbejdspladser".**

Ultimo november 2018 afholdtes lanceringskonference for materialet 'Sæt fremtidens arbejdsmiljø til debat'. Den foregik 28/11-2018 i Ovnhallen, CBS, med rammesættende oplæg af Professor Emiritus, Henrik Holt Larsen, CBS, og ph.d. Janne Gleerup, RUC. Derefter fik deltagerne lejlighed til at afprøve materialets dialogsspørgsmål ved facilitering af sekretariatets konsulenter.

### **d) Lanceringsmøder om "Tidlig indsats i arbejdsmiljøgruppen på uddannelsesinstitutioner og/eller psykisk arbejdsmiljø på universiteter og videregående uddannelsesinstitutioner".**

Der er afholdt to eftermiddagsmøder på cirka tre timer i september måned med et fagligt oplæg plus afprøvning af

enkelte værktøjer fra materialet 'Stærke arbejdsfællesskaber på universiteterne'.

**e) Drift og udsendelse af nyhedsbreve i tilknytning til hjemmesiden Stressfrihverdag.dk**

Hjemmesiden er løbende blevet redigeret og justeret teknisk og indholdsmæssigt og der er udgivet nyhedsbreve i tilknytning til denne.

Styregruppen besluttede at ændre navnet på hjemmesiden til Godtpsykiskarbejds miljø.dk. Der er ultimo 2018 foretaget en lancering af det nye navn og en let revideret struktur på hjemmesiden. Dette er sket via nyhedsbrev fra hjemmesiden. Desuden er der nyhedsbreve undervejs om dialogkultur og medarbejderinddragelse samt sammenhængen mellem fysisk arbejdsmiljø, psykisk arbejdsmiljø og trivsel.

**f) Drift og udsendelse af nyhedsbreve i tilknytning til hjemmesiden Etsundtarbejdsliv.dk**

Hjemmesiden er løbende blevet redigeret og justeret teknisk og indholdsmæssigt og der er udgivet nyhedsbreve i tilknytning til denne.

Der er udsendt otte nyhedsbreve i 2018 og udviklet en helt ny sektion om krænkende handlinger af seksuel karakter.

To miniundersøgelser om arbejde med pauser og restitution samt krænkelse af seksuel karakter har givet god interaktion med abonnenterne (henholdsvis 630 og 950 abonnenter har medvirket).

De fem hyppigst besøgte sider handler om:

- Stress: Skal og kan-krav og prioritering af kerneopgaven
- Anerkendende øvelser: Grundprincipper

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobning: Grib ind – godt kollegaskab uden mobning</li> <li>• Seksuel chikane: Undersøgelse om retningslinjer</li> <li>• Bæredygtigt arbejdsmiljø: Dialogværktøjet</li> </ul> <p>I 2019 er der for aktivitetens resterende midler blevet udarbejdet de resterende nyhedsbreve til <a href="http://etsundtarbejdsliv.dk">etsundtarbejdsliv.dk</a></p>
<p>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</p>		
<p>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</p>	<p>Grundtanken med aktiviteten er at sikre, at branchefællesskabets viden, inspiration og værktøjer indenfor området psykisk arbejdsmiljø når frem til de relevante målgrupper og kommer mest muligt i anvendelse.</p> <p>Målet med den skriftlige formidling på hjemmesider og i nyhedsbreve er at nå frem til flest mulige indenfor de relevante målgrupper med relevant viden fra branchefællesskabet til at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø.</p> <p>Målet med den mundtlige formidling på møder og konferencer er at inspirere målgruppen og afprøve konkrete værktøjsmetoder, så målgruppen bliver klædt på til at anvende disse på deres egne arbejdspladser – i samarbejdsfora eller med hele personalegruppen.</p> <p>Målene for de enkelte delaktiviteter fremgår nedenfor:</p> <p><b>a) 2-dages konferencen om psykisk arbejdsmiljø:</b>  - At konferencens indhold planlægges og annonceres så deltagerne kan tilmelde sig.</p> <p><b>b) Fire temadage om mobning (i samarbejde med CABI):</b>  - Målet er at få afholdt fire gode og inspirerende temadage.</p>	<p>De opstillede mål for delaktiviteterne er opnået.</p>

	<p><b>c) Konference "Det holdbare arbejdsmiljø...":</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Målet er at få afholdt en god og inspirerende konference. Målgruppen er samarbejdsfora, som på konferencen skal inspireres til at drøfte mulighederne for at fremme et holdbart arbejdsmiljø på strategisk såvel som lokalt plan i samarbejdsorganisationen.</li> </ul> <p><b>c) Lanceringsmøder "Tidlig indsats i arbejdsmiljøgruppen...":</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Målet er at få afholdt to gode og inspirerende lanceringsmøder. Målgruppen er samarbejdsfora, som skal inspireres til at styrke den tidlige indsats og forebyggende arbejde i arbejdsmiljøgruppen.</li> </ul> <p><b>d) Lanceringskonference "Styrk samarbejdet på universiteter":</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Målet er at få afholdt en god og inspirerende konference. Målgruppen er ledelse, samarbejdsfora og medlemmer af forskergrupper, som skal inspireres til at styrke samarbejdet i forsker- og undervisergrupper med forankring i ledelsen og samarbejdsorganisationen.</li> </ul> <p><b>e) Stressfrihverdag.dk</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- At hjemmesidens indhold løbende opdateres og forsynes med nyt indhold samt at der udsendes nyhedsbreve, som kan lede brugerne ind på hjemmesiden.</li> </ul> <p><b>f) Etsundtarbejdsliv.dk:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Samme mål som for stressfri hverdag.</li> </ul>	
<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p><b>a) 2-dages konferencen om psykisk arbejdsmiljø:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ved at planlægge indholdet af konferencen samt ved at markedsføre den i egne samt i organisationernes medier</li> </ul> <p><b>b) Fire temadage om mobning (i samarbejde med CABI):</b></p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Som ovenstående (a)</li> <li><b>c) Konference "Det holdbare arbejdsmiljø...":</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Som ovenstående (a, b)</li> </ul> </li> <li><b>d) Lanceringsmøder "Tidlig indsats i arbejdsmiljøgruppen...":</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Som ovenstående (a, b, c)</li> </ul> </li> <li><b>e) Lanceringskonference 'Styrk samarbejdet på universiteterne'</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Som ovenstående (a, b, c og d)</li> </ul> </li> <li><b>f) Stressfrihverdag.dk:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ved at der udarbejdes artikler og nyhedsbreve i tilknytning til hjemmesiden samt lægges opslag op på de sociale medier. Nyhedsbrevene kombineret med brug af sociale medier, tænkes at generere en interesse for indholdet, hvorved man klikker sig ind på hjemmesiden. Abonnementsstigningen sker ved at informere om nyhedsbreve på træf og konferencer og her opfordre folk til at tilmelde sig disse.</li> </ul> </li> <li><b>g) Etsundtarbejdsliv.dk:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Som ovenstående (f).</li> </ul> </li> </ul>	
<p><i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i></p>	<p>Målene for de enkelte aktiviteter fremgår nedenfor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a) 2-dages konferencen om psykisk arbejdsmiljø:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 250 tilmeldte. Sker ved optælling og registrering af disse via tilmeldingsmodul på hjemmesiden</li> </ul> </li> <li><b>b) Fire temadage om mobning (i samarbejde med CABI):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 160 tilmeldte. Sker ved optælling og registrering af disse via tilmeldingsmodul på hjemmesiden. 75 % tilkendegiver i en opfølgende evaluering, at temadagen har givet anledning til en relevant aktivitet på arbejdsplads. Dette registreres via et spørgeskemaprogram.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b><i>Delaktiviteten: Konference om psykisk arbejdsmiljø, den 26.-27.3 2019</i></b></p> <p>Der er 260 deltagere. Der er lukket for tilmelding og oprettet en venteliste så effektmålet er nået. Konferencen er omtalt på: <a href="http://www.etsundtarbejdsliv.dk/konferencer">www.etsundtarbejdsliv.dk/konferencer</a></p> <p><b><i>Delaktiviteten: "Fire temamøder om forebyggelse af mobning"</i></b></p> <p>De fire temamøder har haft hhv. 72 deltagere i Hobro, 58 i Hammel, 65 i Esbjerg og 115 i København, hvilket giver 310 i alt, mens effektmålet var 160.</p>

	<p><b>c) Konference "Det holdbare arbejdsmiljø...":</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 100 tilmeldte. Sker ved optælling og registrering af disse via tilmeldingsmodul på hjemmesiden</li> </ul>	<p>216 har svaret (70%) på en efterfølgende evaluering:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Spørgsmål 1: Jeg fik inspiration til vores arbejde med forebyggelse af mobning.</u> I gennemsnit er <b>90%</b> enige/meget enig heri.</li> <li>• <u>Spørgsmål 2: Jeg fandt afvekslingen mellem oplæg og dialog passende</u> I gennemsnit er <b>89%</b> enige/meget enige heri.</li> <li>• <u>Spørgsmål 3: Jeg er alt i alt tilfreds med temamødet</u> I gennemsnit er <b>94%</b> enige/meget enig i, at de alt i alt er tilfredse med temamødet.</li> </ul> <p>Effekt målet er delvist nået da over 53,73 % har tilkendegivet igangsættelse af relevant aktivitet. At effekt målet på de 75 % ikke blev nået kan skyldes, at det enten var sat for højt eller at det kan være svært for respondenterne at vurdere en direkte sammenhæng mellem konference og igangsatte aktiviteter på arbejdspladsen. I gennemsnit har 89,6% af alle respondenter svaret, at temamødet har givet stof til eftertanke. I Hammel har flest svaret (92,5%) at temamødet har givet stof til eftertanke, hvor der i København er færrest (86,7%).</p> <p>Sekretariatet er endvidere i gang med at udarbejde en evalueringsrapport, som samler op på de kvalitative spørgsmål og svar og på, om der er forskel på hvordan ledere, tillidsvalgte og konsulenter har evalueret.</p> <p><b><i>Delaktiviteten: Konference om 'Det holdbare arbejdsmiljø på kontorarbejdspladser'.</i></b> (Sæt fremtidens arbejdsmiljø til debat)</p> <p>Der var stor interesse for at deltage i konferencen, som var udsolgt efter kun en uge. Der blev tilladt 140 deltagere. Samlet set (71 % besvarede evalueringen) var 90% af</p>
--	--	--

**d) Lanceringsmøder "Tidlig indsats i arbejdsmiljøgruppen...":**

- 100 tilmeldte. Sker ved optælling og registrering af disse via tilmeldingsmodul på hjemmesiden

**e) Lanceringskonference 'Styrk samarbejdet på universiteterne': 100 tilmeldte.**

- Sker ved optælling og registrering af disse via tilmeldingsmodul på hjemmesiden.

deltagerne tilfredse med konferencen og 95% oplevede at have fået nyttig viden om dagens tema. Det svarer godt til de åbne svar, hvor især dagens oplæg var meget roste.

***Delaktiviteten: Lanceringsmøder "Tidlig indsats i arbejdsmiljøgruppen...":***

Der er afholdt to eftermiddagsmøder på cirka tre timer i september måned med et fagligt oplæg plus afprøvning af to værktøjer fra materialet 'På forkant'.

Der deltog godt 55 deltagere på hver og rimelig tilfredshed med begge arrangementer fra de vigtigste målgrupper (hhv. 83% i både Aarhus (76 % besvarede) og København (73 % besvarede); 93%/83%, der oplevede at få brugbare værktøjer til samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet og 90%/86%, der oplevede at have fået inspiration til, hvordan de kunne arbejde videre på deres arbejdsplads.

***Delaktiviteten: Lanceringsmøder om "Styrk samarbejdet på universiteterne"***

Der var i alt 55 tilmeldte til tre møder: Der deltog godt 25 deltagere på mødet på KU/København og godt 20 i mødet på SDU/Kolding. Et tredje og sidste møde planlagt på AaU i Aalborg måtte aflyses pga. for mange afbud. På den måde blev effektmålet ikke opfyldt i direkte forstand. Det kunne tyde på, at det er vanskeligt at gøre dagsordenen relevant for VIP'erne, som er en kernemålgruppe for materialet og arrangementerne.

Der blev fravalgt en tal-evaluering af møderne. Til gengæld blev der foretaget forskellige former for kvalitative evalueringer; dels af deltagernes anbefalinger til, hvad der skulle være mere og mindre af på de kommende møder; dels ift. hvad deltagerne havde fået inspiration til. Hovedkonklusionen var, at møderne blev taget godt imod, og på flere af universiteterne arbejdes der nu videre med dagsordenen – nogle steder på institutniveau; andre steder på HSU-niveau.

**f) Stressfrihverdag.dk:**

- En stigning i antallet af besøg på hjemmesiden på 10 % og en stigning i antallet af abonnenter på 10 %. Opgøres via webstatistik og optælling i et mailudsendelsesprogram.

**g) Etsundtarbejdsliv.dk:**

- Som ovenstående (f)

Alt i alt vakte møderne stor interesse blandt deltagerne, hvoraf flere bar materialet videre i andre sammenhænge, således til 50 forskningsledere og til 20 medlemmer af et hovedsamarbejdsudvalg. Ligeledes fortsætter interessen i 2019, hvor materialet er omdrejningspunkt for en workshop med 70 deltagere på Universiteternes arbejdsmiljøkonference i marts.

***Delaktiviteten: Stressfrihverdag.dk***

6.427 abonnenter på nyhedsbrevet. Det svarer til en stigning på 15 % sammenlignet med samme periode sidste år. Hjemmesiden har haft 12.581 totale besøg i år. Det svarer til en stigning på 42 % sammenlignet med samme periode sidste år. Den store stigning udligner et tilsvarende fald fra 2017 og vidner samtidig om, at der arbejdes med en mere bevidst strategi for formidling af hjemmesiden nu. En strategi, som i 2018 kulminerede i, at hjemmesiden omdøbes til godtpsykiskarbejdsmiljø.dk for bedre at give udtryk for bredden i temaer, der dækkes på hjemmesiden.

***Delaktiviteten: Etsundtarbejdsliv.dk og formidling***

Der er 10.066 abonnenter på nyhedsbrevet om psykisk arbejdsmiljø på social- og sundhedsområdet. I løbet af 2018 er der kommet 1071 flere abonnenter til, hvilket svarer til en stigning på 12 % og det er ca. dobbelt så mange som fra 2017 til 2018 (effekt mål 10%).

I perioden 2018 har der været 49.428 besøg på siden. I 2017 var der 52.586 besøg og er et mindre fald på 3.158, som svarer til -6% (effekt mål 10%). Dette mindre fald kan sandsynligvis skyldes lavere antal nye udgivelser.

Der er redegjort for antal besøg og abonnenter i 2019 i redegørelsen for 19T3.

<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	991.343 kr.	Der var ved årets start 24.760. Der er afholdt udgifter for 28.886 kr. Der har været en indtægt (salg af hæfter) på 4.125 kr. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>		
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	<b>Ergonomi</b>	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Forebyggelse af akut fysisk overbelastning (18 T 8)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2018	
<i>Periode (år)</i>	2018	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p>BFA – Velfærd ønsker i 2018 at sætte forebyggelse af akut fysisk overbelastning i forbindelse med personhåndtering på dagsordenen.</p> <p>Akut fysisk overbelastning er fortsat en af de former for ulykker der fylder i statistikken. 22% af de ulykker der sker inden for døgn- og ældreplejen, skyldes akut fysisk overbelastning ofte i forbindelse med forflytninger. Det sker fx i forbindelse med personhåndtering og forflytning i og omkring seng, ved ben ind/ud af seng, vending i seng samt når man alternativt griber ud efter en borger, der er ved at falde.</p>	<p>Aktiviteten har afsæt i en meget aktuell problematik, idet der desværre ses højt sygefravær grundet akut fysisk overbelastning blandt sundheds- og omsorgspersonale indenfor det kommunale- og regionale område. Viden om emnet er sparsomt. Derfor er der indledt et samarbejde med NFA med henblik på at foretage en afdækning på en række arbejdspladser.</p> <p>De kvalitative data samles blandt store og mindre afdelinger, blandt forflytningsvejledere, øvrige medarbejdere, som arbejder med forflytning og enkelte ledere. Empirien samles</p>

Af de ulykker der sker på plejehjem (ATs betegnelse), der medfører mere end tre ugers sygefravær, tegner akut fysisk overbelastning sig eksempelvis for 45%. Ulykkerne sker ofte i forbindelse med plejearbejde ved seng, "redning" af borger der er ved at falde under gang, forflytning fra og til kørestol og forflytning fra gulv. Det samme tal når vi taler hjemmehjælp (ATs betegnelse) ligger på 50%.

Aktiviteten skal have fokus på at komme fra ord til handling. Viden om akut fysisk overbelastning er til stede på arbejdspladserne, men alligevel sker ulykkerne.

Aktiviteten har til formål:

- At forebygge akut fysisk overbelastning særligt i forbindelse med forflytningssituationer.
- Indsamle viden til en mere præcis beskrivelse af risiko situationer.
- Den skal formidle praksisnær viden om, hvordan man forholder sig, når hjælpemidlerne fx ikke er i nærheden, hvordan man forholder sig, hvis funktionsniveauet for en borger ændrer sig i forhold til det, der tidligere er beskrevet og behovet for hjælpemidler således er ændret eller hvis borgeren pludselig falder. Endvidere formidles viden om, hvordan sikrer man den fornødne oplæring, og hvordan man kan arbejde med at ændre en uhensigtsmæssig praksis. Som en del af aktiviteten skal den viden branchefællesskabet skal der også arbejdes med, hvordan fællesskabets viden på området kan implementeres.

På baggrund af en indledende afdækning opstilles en række konkrete delaktiviteter, som kan indgå i det forebyggende arbejde. Det kan fx være en vejledning, mødepakke, formidling af erfaringer med at forebygge på workshops/temadage rundt

blandt udvalgte regionale og kommunale organisationer, ud fra en geografisk spredning mellem øst og vest Danmark.

På baggrunden af afdækningen skal der udarbejdes en række råd og anbefalinger til, hvordan akut fysisk overbelastning kan forebygges.

### **2019**

Resultaterne af afdækning af praksis på området er resulteret i en rapport, der udkom i foråret 2019. Ud fra denne er der udarbejdet 8 grupper af anbefalinger til forebyggelse samt en podcast-serie om emnet. (Se 19T11).

	<p>om i landet eller i form af værktøjer til at understøtte arbejdspladsernes arbejde med at forebygge.</p> <p>Målgruppen er ledere, Arbejdsmiljørepræsentanter og forflytningsvejledere og i videre perspektiv hele arbejdspladsen, der arbejder med personhåndtering.</p> <p>Der er afsat 307.000 kr. til aktiviteten i 2018. I 2019 anvendes 300.000 kr. til tryk, formidlingsaktiviteter og distribution i 2019. (Beløbet for 2019 vil fremgå af budgettet for 2019).</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen MSB på social- og sundhedsområdet)</i></p>	
<p><i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i></p>		
<p><i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i></p>	<p>At få afdækket problemstillingen indenfor akut fysisk overbelastning i forbindelse med forflytninger, og på den baggrund få udarbejdet en forebyggende indsats.</p> <p>At der udarbejdes et forebyggende materiale, således at det kan formidles og distribueres i 2019.</p>	<p>Målet er opnået. Resultaterne af afdækning af praksis på området er resulteret i en rapport. Ud fra denne er der udarbejdet 8 grupper af anbefalinger til forebyggelse samt en podcast-serie om emnet. (Se 19T11).</p>
<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p>Der foretages en afdækning ved at indsamle relevant praksiserfaring om hvad man gør for at forebygge akut skade såvel formel (beskrevne procedurer) som uformelle (medarbejdernes handlinger) på den baggrund udarbejdes en forebyggende indsats.</p>	

	Arbejdspladserne giver feedback og BFA evaluerer dette. Dette vil fx ske gennem udsendelse af spørgeskema til arbejdspladser der har afprøvet fx vejledning, mødepakke eller har deltaget i workshops.	
<i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	<p>At BFA – Velfærd får et kvalificeret grundlag at foretage valg af den forebyggende indsats ud fra, samt at der således bliver foretaget et valg. Dette drøftes i styregruppen (procesevaluering).</p> <p>At 75% de arbejdspladser der besvarer spørgeskemaet tilkendegiver, at de kan anvende materialet.</p>	<p>BFA valgte at få udarbejdet en afdækning lavet af NFA, hvor sidstnævnte tog ud på arbejdspladser og foretog en afdækning. På den måde blev den oprindelige plan med at afdække en problemstilling ved at udsende et spørgeskema og herudfra udarbejde anbefalinger fraveget.</p> <p>Styregruppen foretog på baggrund af afdækningen et valg at udarbejde en podcastserie og nogle anbefalinger til arbejdspladsen for at afprøve nye måder at komme ud med et vigtigt budskab på. Dette redegøres for i aktiviteten 19T11 – se redegørelsen for denne.</p> <p>Der er således ikke udarbejdet et traditionelt materiale, hvorfor det opstillede effektmål ikke kan opgøres.</p>
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	307.000 kr.	Der var ved årets start 168.437 kr. Der er afholdt udgifter for 168.437 kr. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>		

Aktivitet	Årsplan (§ 31)	Årlig redegørelse (§ 34)
Område	<b>Ergonomi</b>	
Titel og aktivitetsnr.	<b>MSB og digitalisering (18 T 9)</b>	
Tilskudsår	2018	
Periode (år)	2018	
Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)	<p>Flere skærmtyper vinder indpas på stadig flere arbejdspladser indenfor branchefællesskabets brancheområder.</p> <p>Der gennemføres en formidlingsindsats, som har til formål at formidle erfaringer fra arbejdspladser, som har arbejdet med branchefællesskabets materialer om ergonomi og som gerne vil dele deres erfaringer med andre.</p> <p>Erfaringerne kan formidles som videoer eller som artikler som stilles til rådighed for fagblade samt branchefællesskabets hjemmesider.</p> <p>Der udarbejdes delbare elementer om ergonomi til de sociale medier. Det kan være anbefalinger om indstilling af skærme, stole, nudging-materialet eller arbejdsstillinger i øvrigt. Formålet er, via de sociale medier at henlede brugernes opmærksomhed om de mange værktøjer og anbefalinger, der er blevet produceret i regi af branchefællesskabet/BAR.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen MSB på kontor- og administrationsområdet)</i></p>	<p>Aktiviteten har til formål at formidle erfaringer fra arbejdspladser, som har arbejdet med branchefællesskabets materialer om ergonomi. I aktiviteten lægges der op til, at erfaringer kan formidles både som videoer og artikler til fagblade, BFA's hjemmesider, regionale blade og elementer til sociale medier. Styregruppen har ønsket at der er tre hensyn, som aktivitetens formidling bør afveje, nemlig:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Formidlingen i aktiviteten kan med fordel integreres med lanceringen af den reviderede hjemmeside 'Krop og kontor'</li> <li>b) Formidlingen i aktiviteten bør indtænke resultaterne fra 2017-aktivitetens forprojekt</li> <li>c) Aktiviteten kan med fordel indtænke cases og gode eksempler af faglig og/eller lokal relevans, som der så kan arbejdes for at få formidlet i fagblade og regionale aviser.</li> </ul> <p>Aktiviteten afventer relanceringen af hjemmesiden 'Krop og kontor'. Dette arbejde forventes at kunne påbegyndes omkring årsskiftet.</p> <p>I lyset af, at BFA Velfærds materialer og værktøjer på området ikke er helt nye og at hjemmesiden Kropogkontor.dk nu drives i samarbejde med BFA Handel, Finans og kontor (finans- og kontordelen), har styregruppen besluttet at fokusere denne aktivitet til at understøtte omfattende lanceringsaktivitet med fokus på det nyere værktøjsmateriale 'Arbejdsmiljøkalenderen'</p>

		<p>fra BFA Handel Finans og kontor. Lanceringsaktiviteten giver mulighed for at komme ekstra grundigt rundt om kalenderens temaer i 2019, hvor der bliver udviklet videoer til at understøtte dette.</p> <p>2019  Aktiviteten sætter fokus på forebyggelse af MSB gennem bevægelse og variation i løbet af arbejdsdagen. I den forbindelse er der i 2019 udarbejdet 13 korte film, som tager indholdsmæssigt afsæt i Arbejds miljøkalenderen fra BFA Handel, Finans og Kontor.</p> <p>Filmene kan ses via Kropogkontor.dk og lanceres løbende i nyhedsbreve, så de passer til månederne i Arbejds miljøkalenderen.</p> <p>De 13 film fungerer som bærende struktur for nyhedsbrevsformidlingen fra hjemmesiden i 2020; en videreudvikling af forsøgsordningen fra 2019, som gav et løft i besøg på cirka 60% - dog på daværende tidspunkt uden film, men blot med kalendertemaerne. I 2020 præsenterer hvert nyhedsbrev således en ny film. Filmene præsenterer sig samtidig på case-optagelser fra BFA Velfærd, BFA Kontor og BFA Finans' arbejdspladser for at vække identifikation hos målgruppen og synliggøre, hvordan arbejdspladser arbejder med kalenderens temaer i praksis. (Nye cases fra arbejdspladserne vil ligeledes blive forfulgt i den skriftlige formidling i 2020.)</p>
<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>		
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	At gøre branchefællesskabets målgrupper på særligt kontor samt på undervisnings- og forskningsområdet opmærksomme på branchefællesskabets materialer, samt at formidle andre arbejdspladsers erfaringer med brugen af disse.	Målet er endnu ikke opnået, idet aktiviteten ikke er færdig.

	Som en del af aktiviteten undersøges det, om der evt. skal gøres brug af andre formilingsmetoder.	
<i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i>	Ved at producere videoer og/eller artikler som distribueres via organisationernes medier og branchefællesskabets egne medier. Ved at producere delbart materiale målrettet de sociale medier, så brugerne klikker ind og kan orientere sig om branchefællesskabets materialer.	Styregruppen har besluttet at nedprioritere artikler til fagblade, mens videoerne fortsat indgår i kampagneaktiviteter for de 12 måneders nedslag i Arbejdsmiljøkalenderen.
<i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	<p>De producerede videoer skal ses min. 500 gange</p> <p>De producerede artikler skal bringes i min. 5 fagblade samt min to regionale aviser (som fx Frederiksborg Amtsavis)</p> <p><b>De delbare elementer skal ses af 50.000 brugere på Facebook.</b></p>	<p>Filmene er efter fem måneder set:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Introfilm: 730 gange</li> <li>1. Elsk elastikken: 712 gange</li> <li>2. Prøv planken: 212 gange</li> <li>3. Hold stående møder: 95 gange</li> <li>4. Tag trappen: 76 gange</li> <li>5. Mindsk musegenerne: 293 gange</li> <li>6. Walk and talk: 73 gange</li> <li>7. Flyt skraldespanden: 144 gange</li> <li>8. Lær genveje: 110 gange</li> <li>9. Tæl skridt: 282 gange</li> <li>10. Hæv sænkebordet: 609 gange</li> <li>11. Stræk ud: 702 gange</li> <li>12. Brug bolden: 306 gange</li> </ul> <p>4 af filmene har således allerede nået 500 visninger efter kun 5 måneder. De øvrige er genstand for fortsat formidling i 2020; både fra de månedlige nyhedsbreve og fra en yderligere særskilt indsats i 2020 for at understøtte kendskabet til filmene.</p> <p>De opslag på Facebook, der knytter sig til kalenderen, er blevet eksponeret 32.578 gange. Målet om at nå 50.000 gange er ikke opnået. BFA vurderer, at målet kan være sat for højt. Alligevel vurderes det opnåede antal eksponeringer at være et flot resultat.</p>

		Effektmålet for fagblade er bortfaldet, eftersom den skriftlige formidling er nedprioriteret til fordel for videoer.
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	350.000 kr.	Der var ved årets start 250.000. Der er afholdt udgifter for 45.487 kr. kontorarbejde. Aktiviteten fortsætter i 2020 og der redegøres således endeligt for aktiviteten i forbindelse med næste års redegørelse.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>		
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	<b>Ergonomi</b>	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Undervisningsmateriale i forflytning (18 T 10)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2018	
<i>Periode (år)</i>	2018	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p>BFA –Velfærd ønsker med denne aktivitet at udvikle undervisningsmateriale indenfor forflytning til brug ved undervisning i forflytningsteknik indenfor social-og sundhedssektoren.</p> <p>Aktiviteten skal følge op på undervisningsmateriale udviklet af den ambassadørgruppe på SoSu-skoleområdet, som i sin tid blev etableret af BAR SoSu.</p> <p>Aktiviteten indeholder udvikling og produktion af film</p>	<p>Aktivitetens centrale element består i udvikling og produktion af film til undervisning og instruktion i udvalgte forflytningssituationer, f.eks. højere op og længere ind i seng, ligesom der vises situationer i forflytning med loftlift. Som en del af aktiviteten undersøges mulighederne for at følge op med e-læringsmateriale og evt. quiz.</p>

	<p>til undervisning og instruktion i forflytning, f.eks. fra sengeleje til bære, seng til stol, længere ind i seng og op i seng og til toilet. Desuden pålægning og aftagning af sejl. Det undersøges om det er muligt at følge op med interaktive, digitale læringsredskaber indenfor feltet, fx quiz, hvor medarbejderen kan teste sin egen viden.</p> <p>Målgruppen undervisere, forflytningsvejledere, arbejdsmiljørepræsentanter, ledere og ergonomiske konsulenter.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen MSB på social- og sundhedsområdet)</i></p>	<p>Målgruppen er identificeret som undervisere, forflytningsejledere, arbejdsmiljørepræsentanter og ergonomiske konsulenter.</p> <p>Filmene er tilgængelige på forflyt.dk, og understøttes af tilhørende tekster til læseren om den komplekse situation det er at påbegynde og gennemføre en god forflytning med hensyn til medarbejderen og borger. Teksterne handler om det vigtige i at foretage en risikovurdering i den aktuelle forflytningssituation og kropsbevidsthed.</p> <p>Filmene blev færdige i februar 2019. I tilknytning til filmene udarbejdes et e-læringsværkstøj. Her har BFA indgået samarbejde med Region Hovedstadens afdeling for læringsteknologi. Undervisere fra social- og sundhedsuddannelserne bistår med den faglige ekspertise i udvikling af e-læringsredskabet.</p> <p>Aktiviteten forventes afsluttet sommeren 2020</p>
<p><i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i></p>		
<p><i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i></p>	<p>Målet er at øge kendskabet til forebyggende forflytningsteknikker samt øge deltagernes færdigheder i forflytning. Det sidste sker ved at materialet understøttes af praktiske øvelser</p>	<p>Målet er endnu ikke opfyldt.</p>
<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p>Målet nås gennem aftale med ekstern faglig kapacitet på forflytningsområdet, samarbejde med SoSu-netværket blandt andet for quizz og lignende samt aftale med filmproducent.</p>	
<p><i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i></p>	<p>Effektmål måles gennem kvantitativ undersøgelse, som viser at 30% af SoSu uddannelser i Danmark benytter eller delvist benytter materialet samt at materialet benyttes ved kurser/møder på 5 hospitaler og i 10 kommunale hjemmeplejeenheder.</p>	<p>Det er for tidligt at foretage evaluering. Der redegøres for dette i forbindelse med redegørelsen for 2020.</p>

<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejds-miljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	375.000 kr.	Der var ved årets start 247.000. Der er afholdt udgifter for 128.337 kr.  Aktiviteten fortsætter i 2020 og der redegøres således endeligt for aktiviteten i forbindelse med næste års redegørelse.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>		
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<b>Område</b>	<b>Ergonomi</b>	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>MSB – Det direkte møde og formidling (18 T 11)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2018	
<i>Periode (år)</i>	2018	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	MSB – Det direkte møde og formidling er branchefællesskabets formidlingsaktivitet specielt målrettet MSB-området. Aktivitetens fokus er forskellige formidlingsindsatser med fokus på MSB. Det sker på konferencer og træf samt på fællesskabets digitale platforme. Aktiviteten er en fortsættelse af 17 T 32.  Det drejer sig om flg. delaktiviteter:  a) <i>Fagligt Træf for forflytningsvejledere</i>	<b><i>Delaktivitet Fagligt træf for forflytningsvejledere</i></b>  Fagligt Træf blev afholdt d. 18. og 19. september med deltagelse af 273 engagerede deltagere og 14 dedikerede firmaer, som udstillede hjælpemidler og indbød til dialog med deltagerne.  Temaet for træffet var fordybelse i håndværket forflytning vinklet fra det fysiske arbejdsmiljø i samspillet mellem omgivelser, indretning, organisering og hjælpemidler.

b) *Drift og udsendelse af nyhedsbreve i tilknytning til hjemmesiden Forflyt.dk*

c) *Drift og udsendelse af nyhedsbreve i tilknytning til hjemmesiden Kropogkontor.dk*

BFA Velfærd sætter i 2018-19 ud over ovenstående delaktiviteter ekstra fokus på generelt at bringe værktøjer og materialer i anvendelse. Det sker i to tværgående aktiviteter "Det direkte møde (18 T 15) og "Brugen af branchefællesskabets værktøjer" (18 T 16).

Det foreslås, at BFA Velfærd i 2019 afsætter et lignende beløb til formidling af MSB, således 650.000 kr., hvor deltagerbetalingen for Fagligt Træf forventes at være på samme niveau som i 2018: 1.100.000 kr. (anslået). (Beløbet for 2019 vil fremgå af budgettet for 2019).

*(Aktiviteterne a og b er er forankret i styregruppen MSB på social- og sundhedsområdet og aktivitet c er forankret i styregruppen på kontor- og administrationsområdet)*

Der var plenumoplæg og workshops med mulighed for øvelse af praktiske færdigheder samt mulighed for produktafprøvning ved en række producenter. Deltagerne fordeler sig mellem personale fra kommuner og regioner, med en overvægt af kommunale medarbejdere. Der er god spredning mellem deltagernes faglige kompetencer, f.eks. plejepersonale, terapeuter, radiografer og portører deltog.

#### ***Delaktivitet: Hjemmesiden Forflyt.dk og øvrig formidling***

Hjemmesiden [www.forflyt.dk](http://www.forflyt.dk) og facebook siden Forflyt får god opmærksomhed fra målgruppen, særligt ved udsendelse af Nyhedsbrev og opslag, som f.eks. ved udsendelse af nyhedsbrev vedr. Fagligt Træf.

Der er i 2018 udsendt følgende nyhedsbreve:

28/11/2018 - [Skab sikker forflytning gennem fem indsatsområder](#)

14/11/2018 - [Svær overvægt og forflytning](#)

22/10/2018 - [Tryk forflytning af borgere med kognitive udfordringer](#)

21/06/2018 - [Ekstra pladser til Fagligt Træf 2018](#)

05/04/2018 - [Velkommen til Fagligt Træf 2018](#)

23/01/2018 - [Tips til forflytning af borgere med demens](#)

Der er arbejdet målrettet med at optimere Facebook-siden og der er afprøvet forskellige former for opslag samt justeret hjemmesiden.

BFA, repræsenteret ved projektlederen, deltog med en workshop i forbindelse med en temadag i Region Midtjylland d. 14. november. Temaet er forebyggelse af ulykker og utilsigtede hændelser på arbejdspladsen.

		<p>Temadagen var arrangeret af HR - fysisk arbejdsmiljø i Region Midtjylland og målrettet ansatte, der arbejder med arbejdsmiljø på regionens institutioner.</p> <p>BFA, repræsenteret ved projektlederen, deltog ved temadag om Fremtidens forflytning ved SoSu Syd. Dagen var målrettet personale ved SoSu Syds praktiksteder hhv. på hospital og i kommuner samt underviserstaben.</p> <p>Projektleder har endvidere afholdt workshop i samarbejde med Arbejdsmiljø København om BFA's materiale ' Tag snakken – bryd vanen.</p> <p><b><i>Delaktivitet - Drift og udsendelse af nyhedsbreve i tilknytning til hjemmesiden Kropogkontor.dk</i></b></p> <p>Hjemmesiden er løbende blevet redigeret og justeret teknisk og indholdsmæssigt og der er udgivet nyhedsbreve i tilknytning til denne.</p> <p><i>Aktiviteten udvikles i samarbejde med BFA Finans – og pr. 2019 også med BFA Kontor.</i></p>
<p><i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i></p>		
<p><i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i></p>	<p>Grundtanken med aktiviteten er at sikre, at branchefællesskabets viden, inspiration og værktøjer når frem til de relevante målgrupper og kommer mest muligt i anvendelse.</p> <p>Målet med den skriftlige formidling på hjemmesider og i nyhedsbreve er at nå frem til flest mulige indenfor de relevante målgrupper med relevant viden fra branchefællesskabet til at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø.</p>	<p>Målet for delaktiviteterne er opnået.</p>

	<p>Målet med den mundtlige formidling på møder og konferencer er, at inspirere målgruppen og afprøve konkrete værktøjsmetoder, så den bliver klædt på til at anvende disse på deres egne arbejdspladser – i samarbejdsfora eller med hele personalegruppen.</p> <p>Målene for de enkelte delaktiviteter fremgår nedenfor:</p> <p><b>a) Fagligt Træf:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- At konferencens indhold planlægges og at min. 250 deltagere tilmelder sig denne samt at konferencen bliver afholdt</li> </ul> <p><b>b) Forflyt.dk:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- At hjemmesidens indhold løbende opdateres og forsynes med nyt indhold samt at der udsendes nyhedsbreve, som kan lede brugerne ind på hjemmesiden.</li> </ul> <p><b>c) Kropogkontor.dk:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Som ovenstående (b)</li> </ul>	<p>2019: Nyhedsbreve til hjemmesiden krop og kontor er blevet tilrettet og udarbejdet.</p>
<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p><b>a) Fagligt Træf:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- At der afholdes en konference over 2 dage, som veksler mellem plenumoplæg, workshops og videndeling mellem deltagerne. Målgruppen er forflytningsvejledere og andre med opgaver/ansvar i forhold til forflytning på sygehuse, i hjemmeplejen, på plejehjem og botilbud for personer med fysisk funktionsnedsættelse.</li> </ul> <p><b>b) Forflyt.dk:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ved at der udarbejdes artikler og nyhedsbreve i tilknytning til hjemmesiden samt lægges opslag op på de sociale medier. Nyhedsbrevene kombineret med brug af sociale medier, tænkes at generere en interesse for indholdet, hvorved man klikker sig ind på hjemmesiden. Abonnementsstigningen sker ved at informere om</li> </ul>	

	<p>nyhedsbreve på træf og konferencer og her opfordre folk til at tilmelde sig disse.</p> <p><b>c) Kropogkontor.dk:</b> - Som ovenstående (b)</p>	
<p><i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i></p>	<p><b>a) Fagligt Træf:</b> - At min. 250 tilmelder sig og at minimum 90 % af disse i evalueringen tilkendegiver, at de har fået inspiration og ny viden, som de kan bruge i praksis. Der udarbejdes et spørgeskema til evaluering af Fagligt Træf. Der foretages en optælling og udsendes et elektronisk spørgeskema.</p> <p><b>b) Forflyt.dk og formidling:</b> - En stigning i antallet af besøg på hjemmesiden på 10 % og en stigning i antallet af abonnenter på 10 %. Opgøres via webstatistik og optælling i et mailudsendelsesprogram.</p> <p><b>c) Kropogkontor.dk</b> - Som ovenstående (b)</p>	<p><b>Delaktivitet: Fagligt træf</b></p> <p>273 personer deltog i Fagligt Træf 2018. Evalueringen viser, at 95,8% af dem, der besvarede evalueringen, er meget tilfredse med træffet. (167 ud af 250 har besvaret).</p> <p><b>Delaktivitet: Forflyt.dk og formidling</b></p> <p>Besøg på hjemmesiden: I 2018 har der været 50.035 besøg på siden. Sammenlignet i forhold til 2017 er det steget med 9.401 besøg, hvilket svarer til en stigning på 23 %. Den markante stigning kan skyldes øget aktivitet på hjemmeside og de sociale medier i 2018.</p> <p>Antal abonnenter: På et år har nyhedsbrevet fået 420 flere abonnenter, hvilket svarer til en procentvis stigning på 9%. At effektmålet ikke er opnået, kan skyldes, at det har været sat for højt.</p> <p><b>Delaktivitet: Kropogkontor.dk</b></p> <p>Hjemmesiden har i år haft 16.585 totale besøg. Det er et fald på 13 % sammenlignet med samme periode sidste år. Faldet skyldes primært, at hovedfokus i år har været på en opdatering og oprydning på hjemmesiden, hvorunder nyhedsbrevsudsendelsen har stået stille. Per oktober var den nye hjemmeside klar til lancering, og nyhedsbrevet fra oktober</p>

		<p>måned 2018 blev den næstmest besøgte måned i nyhedsbrevets levetid.</p> <p>Nyhedsbrevet har oplevet en stigning på antal abonnenter på 8 % sammenlignet med samme periode sidste år. Dette kan skyldes, at målet har været sat for højt og at de mulige interesserede i emnet allerede abonnerer på nyhedsbrevet.</p>
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	<p>530.000 kr.</p> <p>Deltagerbetaling i forbindelse med delaktiviteten Fagligt træf: 1.100.000, - (anslået).</p>	<p>Der var ved årets start 28.100 kr. Der er afholdt udgifter for 20.524 kr. Resten overføres til 18T10 'Undervisningsmateriale i forflytning'. Aktiviteten er afsluttet</p>
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>		

<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	Ulykker	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Formidling af ulykker (18 T 13)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2018	
<i>Periode (år)</i>	2018	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	Fald- og snubleulykker er et arbejdsmiljøproblem, der er vigtigt at gøre noget ved. Ulykkerne rammer alle jobgrupper og resulterer ofte i længere tids sygefravær. BFA Velfærd &	BFA har haft fokus på fald- og snubleulykker i 2018 og har omtalt og henvist til BFA's materiale, der angiver, hvordan de

	<p>Offentlig administration har i de foregående år produceret værktøjer til at støtte arbejdspladsernes arbejde med at forebygge fald- og snubleulykker. I 2018 vil der være særligt fokus på at formidle disse værktøjer – både digitalt på hjemmesider, i nyhedsbreve og på sociale medier samt i det direkte møde med arbejdspladserne på konferencer og temadage.</p> <p>Der udarbejdes to nyhedsbreve (i nyhedsbrevet godt arbejdsmiljø) med temaet forebyggelse af fald og snublen.</p> <p>Med udgangspunkt i branchefællesskabets materialer om at forebygge fald og snublen og generelt forebyggelse af ulykker, laves der delbare opslag målrettet de sociale medier.</p> <p>Med udgangspunkt i BFA - Velfærds materialer om fald og snublen udarbejdes en artikel til den regionale presse.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i styregruppen for ulykker)</i></p>	<p>kan undgås. Dette er sket i 6 nyhedsbreve (BFA's nyhedsbrev "Godt arbejdsmiljø") i første del af 2018.</p> <p>Styregruppen har besluttet at revidere branchevejledningen 'Undgå Ulykker' i 2018 for de faktuelle ændringer, der er foretaget på området siden udgivelsen i 2013. Denne proces er afsluttet i 2019.</p> <p>2019: Revideringen er afsluttet og branchevejledningen er blevet godkendt af såvel Arbejdstilsynet som af BFA.</p>
<p>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</p>		
<p>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</p>	<p>At sætte fokus på forebyggelse af ulykker – i særdeleshed fald- og snubleulykker</p>	<p>Målet er opnået, idet der er blevet sat fokus på emnet.</p>
<p>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</p>	<p>Ved at skrive og informere om branchefællesskabets forebyggende materialer og distribuere dem via relevante nyhedsbreve, sociale medier mv.</p>	<p>Der er ikke blevet udviklet en artikel med henblik på at afsætte denne til en regional avis. I stedet har styregruppen prioriteret at revidere vejledningen "Undgå ulykker".</p>
<p>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</p>	<p>Der udarbejdes i 2018 ti nyheder i nyhedsbrevet Godt Arbejdsmiljø, som omtaler fald- og snublematerialet.</p> <p>Der udarbejdes delbart materiale til brug for de sociale medier, for her at gøre opmærksom på materialet. Opslagene skal samlet set ses af 100.000 brugere. Måles via Facebooks statistikmodul.</p> <p>Der udarbejdes en artikel, som søges afsat til en regional avis. Min. en avis skal bringe artiklen. Dette tælles.</p>	<p>Fald- og snubleulykker er omtalt i 6 nyhedsbreve. Effektmålet er således ikke nået. Målet har muligvis været sat for højt i forhold til interessen for emnet.</p> <p>Omtalen af emnet fald- og snubleulykker på Facebook har genereret følgende resultat (Her opgjøret i eksponering (Hvor mange der har fået det forbi deres facebook-feed) og interaktioner (Et 'like' en deling eller en kommentar):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30/1: eksponering: 22715, interaktioner: 1335</li> <li>• 17/5: eksponering: 26074, interaktioner 1062</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 27/6: eksponering 1995, interaktioner: 71</li> <li>• Samlet: eksponering: 50784, interaktioner: 2468.</li> </ul> <p>Effekt målet er ikke nået. Det kan skyldes, at det har været sat for højt i forhold til målgruppens interesse.</p> <p>Udarbejdelsen af artiklen er blevet nedprioriteret til fordel for en revidering af vejledningen "Undgå ulykker".</p>
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejds-miljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	60.000 kr.	Der er afholdt udgifter for 0 kr. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>		

<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	<b>Kommunikation</b>	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Digital kommunikation (18 T 14)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2018	
<i>Periode (år)</i>	2018	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	Formidlingen på de digitale platforme er stærkt prioriteret af branchefællesskabet. Den digitale formidling på hjemmesider, sociale medier og nyhedsbreve gør værktøjer og information tilgængelig på de platforme, som målgruppen benytter. Samtidig	Aktiviteten med at udvikle og vedligeholde BFA's hjemmesider og sociale medier, er blevet gennemført som forventet og har givet et godt resultat i form af gode hjemmesider med indhold, som stadig flere brugere klikker forbi.

åbner den digitale tilstedeværelse op for interaktion med målgruppen samt for kommunikation med nye målgrupper.

Branchefællesskabet har i mange år drevet og udviklet hjemmesiden arbejdsmiljøweb.dk og en række særligt branche- og emnerettede datterhjemmesider. Som supplement til hjemmesiderne er det fælles nyhedsbrev Godt Arbejdsmiljø og fem branche- og emnerettede nyhedsbreve.

Det har blandt andet været med til at sikre, at Branchefællesskabets hjemmesider allerede i første halvår af 2017 oversteg 320.000 besøgende og oplevede 57.000 downloads af værktøjer og vejledninger.

I 2018-2019 vil branchefællesskabet, som opfølgning på en kvalitativ brugertest fra 2016, arbejde med yderligere udvikling og tilpasning af hjemmesiderne, så brugerne kan finde information og værktøjer så ubesværet og tilfredsstillende som muligt. Samtidig vil der blive lavet en digital undersøgelse med dét formål, at få mere viden om brugerne og formålet med deres besøg. Der vil også blive arbejdet med digitale data for at øge forståelsen for brugernes adfærd. Yderligere vil der, på grund af den fortsatte stigning i andelen af besøg fra mobiltelefoner og tablets, blive arbejdet på udviklingen af et mobilsite.

Branchefællesskabet har i flere år samarbejdet med Branchefællesskaberne Industri samt Byggeri og Anlæg om drift og udvikling af teknikken bag hjemmesiderne. Dette samarbejde fortsætter i 2018-2019.

Ud over hjemmesider og nyhedsbreve vil branchefællesskabet fortsætte indsatsen på de sociale medier Facebook, Twitter, LinkedIn og Instagram i 2018-2019.

Tre år efter, at branchefællesskabet igangsatte indsatsen på de sociale medier, er det tydeligt, at det har givet gode resultater. I første halvår af 2017 er danske brugere blevet eksponeret 850.000 gange for et opslag fra Facebooksiden 'Godt

### **Undersøgelse af brugerne på [www.arbejdsmiljøweb.dk](http://www.arbejdsmiljøweb.dk)**

Branchefællesskabet har blandt andet udført en digital undersøgelse af brugerne på [www.arbejdsmiljøweb.dk](http://www.arbejdsmiljøweb.dk) med dét formål at få mere viden om, hvem brugerne er, hvad formålet med deres besøg er samt at få input til udvikling af hjemmesiden, hvilket der er arbejdet med i 2018.

### **Implementering af fem dattersites på [www.arbejdsmiljøweb.dk](http://www.arbejdsmiljøweb.dk)**

Branchefællesskabets arbejde med at nedlægge og implementere fem dattersites er overstået primo november 2018. Hjemmesiderne Sygehusbyggeri.dk, Teamprojekt.dk, Godtskolebyggeri.dk, Stikboksen.dk og Sund-hud.dk er overført og implementeret på arbejdsmiljøweb i opdateret form.

### **Nye temaer på arbejdsmiljøweb**

Der er blevet udarbejdet to nye temaer til arbejdsmiljøweb og har i 1.-2. kvartal 2018 lanceret to nye temaer om henholdsvis 'Ferie og arbejdsmiljø' og 'Når Arbejdstilsynet kommer på besøg'. Der er blevet udarbejdet grafikker til de sociale medier, som har været markedsført og flittigt delt og temaerne har fået meget opmærksomhed.

### **Indsatser på de sociale medier**

På de sociale medier er der i løbet af 2018 blevet gennemført en række indsatser med det formål, at der blev sat fokus på udvalgte arbejdsmiljøemner ved at få klik ind på kampagnesider og ved at skabe interaktion med brugerne. En af kampagnerne er en stresskampagne målrettet ledere, som igennem fem opslag med særligt udarbejdede grafikker har sat fokus på lederens opgave i stressforebyggelsen. Der blev blandt andet også sat fokus på bæredygtighed med 10 opslag samt kampagner til forebyggelse af vold, øget anmeldelse af arbejdsulykker m.v.

2019:

	<p>arbejdsmiljø, mens 10 % af de besøgende på <a href="http://www.arbejdsmiljoweb.dk">www.arbejdsmiljoweb.dk</a> kommer fra Facebook.</p> <p>De sociale medier udgør en vigtig del af den digitale kommunikation, da de øger synligheden af fællesskabets indsatser og skaber en platform, hvor brugerne samtidig indbydes til interaktion med indholdet og hinanden. Derudover giver de også muligheden for at møde nye dele af målgruppen som eksempelvis de unge, som ellers kan være svært tilgængelige via de mere traditionelle digitale medier.</p> <p><i>(Aktiviteten er forankret i den tværgående kommunikationsstyringsgruppe).</i></p>	<p>I 2019 har der været arbejdet med opgradering/indkøb af nyt hjemmesidesystem Umbraco 8, som ud over nyt design også medfører en række tekniske forbedringer af hjemmesiderne. Der forventes lancering ultimo marts 2020. Der redegøres endeligt i forbindelse med beretningen for 2020.</p>
<p>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</p>		
<p>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</p>	<p>Målet er at øge kendskabet til, og synligheden af, Branchefællesskabets aktiviteter, at invitere brugerne til interaktion og at få kontakt til nye dele af målgruppen.</p>	<p>Målet om at øge kendskabet og synligheden for Branchefællesskabets aktiviteter er nået, da BFA i øget grad i 2018 er kommet ud til brugerne via de digitale medier. BFA har haft høj interaktion på de sociale medier og fået kontakt til nye dele af målgruppen - blandt andet ved at segmentere på Facebook efter pædagoger og undervisere i to særlige kampagner.</p>
<p>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</p>	<p>Der arbejdes med kommunikation løbende på de forskellige digitale platforme:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hjemmesiderne bliver holdt ajour med nye aktiviteter samt udviklet og optimeret, herunder følges op på en kvalitativ brugerundersøgelse, der udføres en digital brugerundersøgelse og der udvikles et mobilsite.</li> <li>• Det fælles nyhedsbrev Godt Arbejdsmiljø udsendes løbende over året</li> <li>• Der udarbejdes løbende opslag på de sociale medier og der arbejdes med målrettet annoncering på Facebook</li> </ul>	
<p>Effekt mål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</p>	<p>At opnå en fortsat stigning i 2018 i antal besøg og downloads på <a href="http://arbejdsmiljoweb.dk">arbejdsmiljoweb.dk</a> samt stigning i antallet af nyhedsbrevsabonnenter på 10 %. Opgøres ved hjælp af web- og nyhedsbrevsstatistik.</p>	<p>Effekt målet om at opnå en stigning på <a href="http://arbejdsmiljoweb.dk">arbejdsmiljoweb.dk</a> på 10 % er lige præcis ikke nået, da der mangler 0,5 % stigning. Det formodes at opmærksomheden på forhandlingerne på det offentlige område i foråret 2018 kan have haft en negativ</p>

	<p>At 1.000.000 danskere over året skal eksponeres for et opslag fra branchefællesskabet sociale medier, som samtidig skal stå for 15 % (mod 10 % i 2016) af den samlede trafik til arbejdsmiljøweb.dk. At øge antallet af 'venner' på Facebook til 18.000, samt at opbygge et udvidet kontaktnet på LinkedIn, Twitter og Instagram. Opgøres ved web- og sociale medier statistik.</p>	<p>indflydelse på antal af besøgende på hjemmesiden, da BFA oplevede en nedgang i antal besøgende i perioden. Hjemmesiden har haft hele 359.892 besøg. Antallet af downloads er steget med 10,6 % og effektmålet om antal downloads er dermed nået. Der har været 115,842 downloads i 2018.</p> <p>Effektmålet om at opnå en 10 % stigning af abonnenter på Nyhedsbrevet Godt Arbejdsmiljø er nået med nu 11.474 abonnenter. Nyhedsbrevet blev udsendt 28 gange over 2018.</p> <p>På de sociale medier er effektmålet om antal eksponeringer fra opslag nået med 1.796.595 eksponeringer blot fra Facebook profilen Godt Arbejdsmiljø. Til gengæld er målet om, at 15 % af de besøgende på arbejdsmiljøweb.dk kommer fra de sociale medier ikke blevet nået, da de kun har leveret 3,4 % af trafikken. Årsagen er dyrere klik-priser på særligt Facebook samt et øget antal besøg fra blandt andet søgemaskiner og nyhedsbreve. Målet om at øge antallet af følgere på Facebook til 18.000 er ikke nået, da der kun har været en vækst på omkring 1.000 følgere og dermed mangler omkring 1.100 følgere. Målet er ikke nået, da det nok har været for ambitiøst set i forhold til ressourcer og så har Facebook samtidig gjort eksponeringer af "firma-sites" dyrere i 2017. Alle de sociale medier har opnået et udvidet kontaktnet.</p> <p>Statistikken er opgjort ved web- og nyhedsbrevsstatistik samt de sociale mediers analysemoduler.</p>
<p><i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i></p>	<p>Udgifterne til teknisk drift og udvikling deles med BFA Industri og BFA Byg og Anlæg. BFA Industri varetager håndtering af betaling af de fælles regninger. Hvert BFA er selv ansvarlige for gennemførelsen af de respektive hjemmesideaktiviteter.</p>	

<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	1.012.000 kr.	Der var ved årets begyndelse 142.657 kr. Der er afholdt udgifter for 145.871 kr. Der har været en indtægt på 3.214 kr. Midlerne har i 2019 været anvendt til tekniske forbedringer af hjemmesiden (CMS-system/Oprgradering). Aktiviteten er slut.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>		
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	<b>Kommunikation</b>	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Det direkte møde (18 T 15)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2018	
<i>Periode (år)</i>	2018	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p>Branchefællesskabet prioriterer den arbejdspladsnære indsats i det direkte møde med målgruppen. I 2018-2019 vil branchefællesskabet sætte øget fokus på denne del af kommunikationen, da det vil give øget mulighed for at møde målgruppen og formidle Branchefællesskabets budskaber og værktøjer i en kontekst, der opleves som relevant af målgruppen. Aktiviteten er en fortsættelse af 17 T 33.</p> <p>Det direkte møde vil primært ske i form af deltagelse på messer, konferencer, temadage samt planlægningen af BFA – Velfærds deltagelse på Folkemødet. Det forløber efter en samlet årlig plan, der bredt dækker de arbejdspladstyper og organisationer, som hører til under branchefællesskabet. Mødet giver mulighed for, at branchefællesskabet kan gå i direkte dialog med målgruppen, samtidig med at det kan formidle sine budskaber blandt andet ved at dele værktøjer og vejledninger ud i fysiske eksemplarer, som passer til temaer på messer/konferencer og derved er aktuelle for målgruppens arbejdsmiljøindsatser og situation. I 2018-2019</p>	<p>BFA Velfærd og Offentlig administration har deltaget på følgende messer og konferencer i 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Januar</u>: Stressbehandlingskonferencen. Københavns Universitet.</li> <li>- <u>Januar</u>: DM i Skills. Aalborg.</li> <li>- <u>Januar</u>: Arbejdsmiljøseminar v. GL/Danske Gymnasier. Nyborg.</li> <li>- <u>Januar</u>: Heldagsmøde for tillidsvalgte v. DSR.</li> <li>- <u>Marts</u>: TR-Seminar v. AC/GL. Kolding.</li> <li>- <u>Marts</u>: Aflyst pga. sygdom – rykket til 2019. Arbejdsmiljødagene v. Kommunerne Frederikshavn, Brønderslev og Hjørring. Vrå.</li> <li>- <u>April</u>: Arbejdsmiljøprisen 2018. København.</li> <li>- <u>Maj</u>: Fagkongres DSR Lederforening. Kolding.</li> <li>- <u>Juni</u>: Folkemødet 2018. Allinge.</li> <li>- <u>September</u>: Kommunernes arbejdsmiljødag v. KL. Kolding.</li> </ul>

deltager branchefællesskabet i et øget antal messer og konferencer set i forhold til de tidligere år.

Samtidig vil det direkte møde foregå i form af, at branchefællesskabet kan imødekomme et antal forespørgsler fra arbejdspladser, der vil arbejde med Fællesskabets værktøjer, og som efterspørger yderligere hjælp. Der vil være mulighed for, at en repræsentant fra Branchefællesskabet tager ud til arbejdspladser og afholder en workshop eller et oplæg om et eller flere af Fællesskabets værktøjer eller vejledninger. Det giver mulighed for at møde målgruppen, der hvor de er, og derved imødekomme deres umiddelbare behov, når de står i situationer, hvor branchefællesskabets værktøjer kan støtte deres arbejde med et aktuelt arbejdsmiljøproblem.

*(Aktiviteten er forankret i den tværgående kommunikationsstyregruppe)*

- September: FOA Faggruppelandsmøder social- og sundhed. Kolding.
- September: FOA Faggruppelandsmøder pædagogisk. Nyborg.
- Oktober: Kongres v. Danmarks Lærerforening. København.
- November: AM:2018 v. Arbejdsmiljørådgiverne. Nyborg.

På konferencerne blev der indsamlet 950 nyhedsbrevstilmeldinger.

### **Folkemødet 2018**

Branchefællesskabet har ansvaret for den løbende planlægning og koordinering af dialogforumaktiviteten Folkemødet Arbejdsmiljø Loungen. Her delte vi som de tidligere år telt med Videntcenter for Arbejdsmiljø, Arbejdsmiljørådet og de andre BrancheFællesskaber. Der blev i år afholdt 14 events og af disse stod BFA Velfærd for fire arrangementer:

- Ret, pligt og professionel uenighed i arbejdsfællesskabet
- Sexchikane på arbejdspladsen: #MeToo & #Arbejdsmiljø (samarbejde med BFA5)
- Godt samarbejde om arbejdsmiljø - Løftestænger og benspænd (Samarbejde med SPARK og VFA)
- Psykisk arbejdsmiljø med Brinkmann, Friis og Tanggaard

De tre events om arbejdsfællesskabet, sexchikane og samarbejde var godt besøgt med mellem 30 og 50 tilskuere, mens eventet om psykisk arbejdsmiljø slog ny rekord med maksimum antal tilskuere på omkring 120. Samtidig blev branchefællesskabets events live-streamet, hvilket nåede ud til 19.632 personer med hele 7.954 sete minutter.

2019:

		Aktiviteten har i 2019 bestået i deltagelse på messer og tryk af materialer. Særligt deltagelsen på Fagbevægelsens Hovedorganisations to konferencer i anledning af Arbejdsmiljørepræsentantens år (afholdt i januar og december) kostede meget i tryk, da der var over 1.600 deltagere til hvert af arrangementerne.
<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>		
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	At synliggøre arbejdsmiljøet som et centralt emne og at formidle branchefællesskabets budskaber til både beslutningstagere og arbejdspladser samt at komme i dialog med målgruppen fra arbejdspladser og organisationer og at understøtte arbejdspladsernes aktuelle arbejde med branchefællesskabets værktøjer og vejledninger.	Målet er opnået for aktiviteten ved at deltage på konferencer og messer samt ved at arrangere fire events på Folkemødet, hvor Branchefællesskabet har sat fokus på arbejdsmiljø og været i dialog med målgruppen.
<i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i>	Der laves en årlig plan over relevante messer og konferencer, som branchefællesskabet deltager i, hvilket giver mulighed for at tilbyde værktøjer og vejledninger om aktuelle arbejdsmiljøemner samt at indgå i dialog med målgruppen. Der arrangeres events på Folkemødet omhandlende udvalgte arbejdsmiljøemner. Yderligere imødekommes ønsker om en workshop eller et oplæg fra 8-10 arbejdspladser, der vælges ud fra opsatte kriterier og som er forankret strategisk i styregrupperne inden for hovedområderne (Psykisk Arbejdsmiljø, MSB og ulykker).	
<i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	At deltage i 15 konferencer og messer, at besøge 10 arbejdspladser samt at få 1000 tilmeldinger til branchefællesskabets nyhedsbreve. Yderligere planlægges der 3 events på Folkemødet med minimum 60 deltagere til hver event. Opgøres ved optælling.	Der er deltaget med stand/workshop på 13 konferencer og messer, da én måtte aflyses pga. sygdom. Effektmålet om at deltage i 15 konferencer og messer er ikke nået. Det har muligvis været sat for højt i forhold til de afsatte ressourcer.  Det har været besøg på 3 arbejdspladser. Det har været ved deltagelse på en temadag på SoSu Syd i Sønderborg, ved et Arbejdsmiljøkursus arrangeret af BUPL i Middelfart og på et temamøde for arbejdsmiljøorganisationen i Vallensbæk kommune.  Målet om at komme ud på 10 arbejdspladser har været sat for højt i og med, det har vist sig at være svært at skræddersy og tilrettelægge besøg efter hvilke interesser og

		<p>emner de enkelte arbejdspladser måtte have, med de afsatte ressourcer.</p> <p>Effektmålet om at opnå 1.000 tilmeldinger til nyhedsbrevene er næsten blevet nået med 950 tilmeldinger. De nye GDPR-regler har forhindret samme indsamling af e-mails som tidligere og det vurderes, at det vil begrænse muligheden for at få nye nyhedsbrevsabonnenter fremover.</p> <p>Der blev planlagt 4 events på Folkemødet og effektmålet om at planlægge 3 events er dermed opnået. Til stede ved de fire events var gennemsnitligt omkring 60 tilskuere ved hvert event, hvormed effektmålet om tilskuerantal er opnået.</p>
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	480.000 kr.	Der var ved årets start 150.134 kr. Der er afholdt udgifter for 150.134 kr. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>		

Aktivitet	Årsplan (§ 31)	Årlig redegørelse (§ 34)
<i>Område</i>	<b>Øvrige</b>	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Brugen af branchefællesskabets værktøjer (18 T 16)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2018	
<i>Periode (år)</i>	2018	
<i>Planlagt indhold år 1</i>		

<p>(§ 31, stk. 1, nr. 2)</p> <p>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</p>	<p>Branchefællesskabet ønsker at blive klogere på, hvordan det kan øge brugen af dets værktøjer og gennem disse medvirke til et bedre arbejdsmiljø på fællesskabets arbejdspladser.</p> <p>Aktiviteten skal munde ud i øget viden om, hvordan brugen af branchefællesskabets værktøjer og materialer foregår, og vidensbaserede anbefalinger til, hvordan brugen kan øges.</p> <p>Brugen af branchefællesskabets værktøjer undersøges ved hjælp af to metoder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Kvalitativ evaluering af værktøjer hos slutbrugeren:</u></li> </ul> <p><i>Stressværktøjer:</i> Der er udviklet en række stressværktøjer, som i 2017 er præsenteret på såvel konferencer som via digitale kampagner. I denne aktivitet sættes der særligt fokus på målgruppens brug og udbytte af værktøjerne. Undersøgelsesområdet vil blandt andet handle om arbejdspladsernes motivation og udbytte, herunder arbejdspladsernes vurdering af den betydning som brugen af værktøjerne har for arbejdsmiljøet. Det vil også blive undersøgt, hvem der initierer arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladsen samt om værktøjerne er udviklet, så de passer ind i arbejdspladsernes hverdag.</p> <p><i>Muskel- og skeletbesvær (MSB):</i> Der vil på samme vis laves en evaluering på et eller flere værktøjer inden for MSB-området.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Integration af viden fra tidligere aktiviteter:</u></li> </ul> <p>De tre tidligere BrancheArbejdsmiljøRåd og branchefællesskabet har igennem årene fået udarbejdet en lang række undersøgelser. De har handlet om brugerne, kommunikation, kendskab, holdninger, anvendelse og meget andet:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Helhed og plan – effektiv kommunikation om arbejdsmiljø – BAR SoSu og BAR FOKA, 2000/Bysted</li> </ol>	<p>Aktiviteten skal gøre Branchefællesskabet klogere på, hvordan brugen af dets værktøjer og materialer foregår, og ende med vidensbaserede anbefalinger til, hvordan brugen kan øges og forbedres.</p> <p>Undersøgelsen tager udgangspunkt i værktøjerne 'Vi forebygger stress sammen' samt 'Værktøjskasse: Forebyg muskel- og skeletbesvær' og 'Metodehæfte: Forebyg muskel- og skeletbesvær'. I løbet af 2018 er der blevet rekrutteret arbejdspladser, der har arbejdet med værktøjerne og der blev udført interview med seks arbejdspladser, som er suppleret med interviews med en intern og ekstern konsulent, der har erfaring med at bruge værktøjerne med personalegrupper. Første udkast til en rapport blev udarbejdet i slutningen af 2018.</p> <p>Aktiviteten er blevet forsinket, da det tog længere tid at rekruttere arbejdspladser, der havde brugt Branchefællesskabets værktøjer, end forventet. Aktiviteten fortsætter derfor ind i 2019. I første kvartal af 2019 suppleres rapporten med interviews fra 1-3 konsulenter og skrives færdig. Den fremlægges sekretariatets medarbejdere primo marts og resultaterne og anbefalinger til det fremtidige arbejde drøftes på et kommende rådsmøde inden sommerferien.</p> <p><b>2019:</b>  Aktiviteten er færdiggjort og har været drøftet på styregruppemøde d. 6. maj 2019, på dialogmødet d. 9. maj samt på rådsmødet primo juni 2019. Blandt anbefalingerne er, at BFA skal være særligt opmærksom på ikke blot at tænke i udvikling, men også i implementering og bistand af arbejdspladsernes arbejde med værktøjerne. Anbefalingerne fra rapporten skal tænkes ind i arbejdet med branchefællesskabets aktiviteter både i rådet og på styregruppeniveau.</p>
---	---	---

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2) Hvordan måles arbejdsmiljøet – BAR SoSu og BAR FOKA, 2002/Ole Harrit</li> <li>3) Evaluering af fire indsatser gennemført af BAR SoSu, U&amp;F samt FOKA – hovedrapport 2003/Nordisk Kommunikation</li> <li>4) Fælles brugerevaluering: BAR SoSu og BAR U&amp;F psykisk arbejdsmiljø 2007/Teknologisk Institut</li> <li>5) Arbejdstilsynet: Stikprøvevis evaluering af 116 BAR projekter 2008/Capacent</li> <li>6) Undersøgelse af kendskab og holdninger til arbejdsmiljø i 3BAR 2012/Otimizers</li> <li>7) Undersøgelse vedrørende kendskab og anvendelse af 3BAR 2013/Megafon</li> <li>8) Evaluering af BAR'enes formidlingsaktiviteter 2007-12, 2014/Oxford Research, Kubix, RUC og Luama</li> <li>9) Kommunikationsplan m. afdækningen af BFA`s interessenter 2016/Geelmuyden Kiese</li> <li>10) Metodeaktivitet 2017 (igangværende aktivitet)</li> </ol> <p>Viden og erfaringer fra de tidligere undersøgelser skal samles, analyseres og danne input til aktivitetens indhold.</p> <p>(Aktiviteten er forankret i kommunikationsstyregruppen)</p>	
<p><i>Mål for aktiviteten</i> (§ 31, stk.1, nr. 3)</p>	<p>Hovedformålet med aktiviteten er at blive klogere på, hvordan Branchefællesskabet kan øge brugen af dets værktøjer og gennem disse medvirke til et bedre arbejdsmiljø på fællesskabets arbejdspladser. Herunder er der to delmål for aktiviteten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) At få indsigt i slutbrugerens hverdag, hvilket skal kvalificeret muligheden for, at branchefællesskabet kan udvikle værktøjer, som passer ind i arbejdspladsernes hverdag.</li> <li>2) At få indsigt i slutbrugerens behov og ønsker, så Branchefællesskabet i højere grad kan formidle værktøjerne, så de opleves aktuelle og let tilgængelige.</li> </ol>	<p>Målet er opnået.</p>
<p><i>Hvordan målet opnås</i> (§ 31, stk.1, nr.3)</p>	<p>Igennem en kvalitativ evaluering af slutbrugerens brug af Branchefællesskabets værktøjer inden for psykisk arbejdsmiljø og MSB</p>	

	samt aktivering af viden fra tidligere undersøgelser og aktiviteter udarbejdes der ny viden, som skal give ny indsigt.	
<i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	<p>1) At aktiviteten producerer konkrete anbefalinger og retningspile til branchefællesskabets videre arbejde med at nå målgruppen.</p> <p>2) At disse anbefalinger og retningspile systematisk integreres i branchefællesskabets efterfølgende udviklingsarbejde.</p> <p>Det første evalueres i en konkret drøftelse i branchefællesskabet. Det andet evalueres i 2019 ved udformningen af nye aktiviteter – igen ved en drøftelse i branchefællesskabet, hvor der gøres status på integrationen. Dette vil fremgå af referaterne.</p>	<p>1) Effektmålene er, at den udarbejdede rapport har peget på nogle områder, hvor BFA bør have særlig opmærksomhed ift. tilrettelæggelse og formidling af materialer.</p> <p>2) BFA vil også trække på læringen og indsigten fra projektet i det fremtidige arbejde med opstilling og beskrivelse af mål, blandt andet i arbejdet med opstilling af branchespecifikke mål.</p>
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>		
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>		
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	530.000 kr.	Der var ved årets start 89.443 kr. Der er afholdt udgifter for 89.443 kr. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>		

## 10. Redegørelse for 2017-aktiviteter

I redegørelserne for aktiviteterne er ændringer og tilføjelser der er kommet til siden beretningen for 2018, skrevet med orange.

Aktivitet	Årsplan (§ 31)	Årlig redegørelse (§ 34)
<i>Område</i>	<b>Psykisk Arbejds miljø</b>	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Livsfaser i arbejdet (17 T 6)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2017	
<i>Periode (år)</i>	2017	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p>Materiale/værktøj</p> <p>Materialet er udvidet til både at handle om livsfaser og -alder og nyere tendenser på arbejdsmarkedet, der kan påvirke arbejdsmiljøet.</p> <p><i>Baggrund</i> for aktiviteten er, at det tidligere BrancheArbejds miljøRåd Finans/Offentlig Kontor &amp; Administration (BAR FOKA) i 2016 satte fokus på at udvikle en god modtagekultur for nyansatte på rådets arbejdspladser. Et afledt spørgsmål af denne aktivitet er hvordan arbejdspladser i bred forstand, skaber plads til forskellige livsfaser på arbejdspladsen?</p>	<p>Der er udarbejdet et materiale på 20 sider, der har til formål at skabe debat om, hvordan arbejdsmiljøet påvirkes af tendenserne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>En hastigt accelererende teknologisk udvikling</i> – med fx digitalisering, automatisering, robotisering og opbrud i tidligere måder at organisere arbejdet på.</li> <li>• <i>Mere fleksible ansættelsesformer</i> – med fx flere freelancere, vikarer, projektansatte samt andre midlertidige eller løsere tilknytninger, fx konsulenter.</li> <li>• <i>En øget individualisering og opløsning af faste livsfaser</i> – hvor flere medarbejdere ønsker i højere grad at kunne tilpasse deres arbejdsliv til skiftende og sammensatte behov gennem livet.</li> <li>• <i>En demografisk udvikling</i>, der i kombination med politiske reformer betyder, at flere skal være længere på arbejdsmarkedet.</li> </ul> <p>Aktiviteten har fået den interne titlen "Sæt fremtidens arbejdsmiljø til debat". Materialet forventes godkendt og lanceret primo 2018.</p> <p>Målet er udvidet til at skabe dialog om de relevante forhold på arbejdsmiljøet i lyset af de nye tendenser og udviklingen på arbejdspladserne. BFA'et foreslår arbejdspladserne dialog om spørgsmålene:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hvordan forstår vi mere omskiftelige livsfasebehov?</li> <li>2. Hvordan tager vi de rette hensyn til seniorerne?</li> <li>3. Hvordan tager vi bedst imod den nye generation?</li> <li>4. Hvilken rolle har løsere tilknyttede på arbejdspladsen?</li> <li>5. Hvordan samarbejder vi godt med virtuelle kolleger?</li> </ol>

		<p>6. Hvad betyder ny digital teknologi for arbejdsmiljøet?</p> <p>Målgruppen er justeret til at være arbejdsmiljø- og samarbejdsorganer på strategisk niveau – med en opfordring til at involvere hele arbejdspladsen i dialogen om spørgsmålene.</p>
Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)	%	
Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)	<p>Målet for aktiviteten er at medvirke til, at arbejdspladserne skaber plads til medarbejdernes forskellige livsfaser på arbejdspladsen.</p> <p>Målgruppen er arbejdsmiljørepræsentanten, nærmeste leder og den lokale arbejdsmiljøgruppe på kontorarbejdspladsen, som er en vigtig strategisk målgruppe i forhold til at bære budskabet ud og få arbejdspladsen til at handle på det.</p>	Målet er opnået.
Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)	<p>Tiltag: Målgruppen griber materialet, orienterer sig i det, drøfter det i regi af arbejdsmiljøorganisationen og tager stilling til, om det giver anledning til opfølgning på den enkelte arbejdsplads.</p> <p>Tegn: Branchefællesskabet betragter det som et tegn på aktivitetens succes, a: at målgruppen kender til materialet, b: har taget stilling til dets relevans og c: har taget det i anvendelse, hvor det er relevant.</p>	
Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)	<p>Effektmål: 1.000 downloads et år efter udgivelsesdato – opgøres via webstatistik. Den lokale arbejdsmiljøgruppe kender til værktøjet og har taget stilling til dets relevans 3 måneder efter lancering. Det opgøres via spørgeskemaundersøgelse. Hvis det er relevant, har de igangsat handlinger 9 måneder efter lancering. Det opgøres via spørgeskemaundersøgelse.</p> <p>Evaluering: Der foretages en evaluering, formidlet via rådernes organisationer og arbejdspladser, med afdækning af den ældre ansattes trivsel i arbejdslivet.</p>	<p>2019:</p> <p>Materialet 'Sæt fremtidens arbejdsmiljø til debat' er lanceret 24/4-2018 og er pr. 28/1-2019 downloadet 1.588 gange. Desuden er det optrykt i 2.000 eksemplarer og leveret til de organisationer, der har ytret interesse for det. Der planlægges et nyhedsbrev om konferencen primo 2019, i forbindelse med hvilken der vil blive evalueret på kendskabet til materialet via spørgeskemaundersøgelse.</p> <p>Materialets lancering blev understøttet af en konference den 28. november 2018 i Ovnhallen på CBS. Der redegøres for effektmålet i forbindelse med beretningen for 2019.</p>

		<p>Denne evaluering tager udgangspunkt i <b>to spørgeskemaundersøgelser</b>. Den ene evaluerer konferencen "Sæt fremtidens arbejdsmiljø til debat" 12 måneder efter afholdelse (november 2018). Den anden er en evaluering af selve materialet "Sæt fremtidens arbejdsmiljø til debat".</p> <p><b>12 måneders evaluering – hvad er der sket efter konferencen?</b></p> <p>Omkring 12 måneder efter afholdelsen af konferencen "Sæt fremtidens arbejdsmiljø til debat" sendte vi en opfølgende evaluering ud til alle deltagerne. Formålet med evalueringen var dels at undersøge, om deltagerne har sat gang i initiativer på deres arbejdsplads med udgangspunkt i viden og værktøjer fra konferencen. Dels ville vi også gerne minde deltagerne om materialerne ved at genopfriske deres hukommelse.</p> <p>Den udsendte evaluering resulterede i <b>36 fulde besvarelser</b> og <b>7 delvist besvarede evalueringer</b>, hvilket svarer til <b>cirka 1/3</b> af deltagerne på konferencen.</p> <p><b>Evaluering af selve materialet</b></p> <p>Evalueringen af materialet er sket via nyhedsbrev. Her har vi været interesseret i at vide, om respondenterne har drøftet materialet med andre fra deres arbejdsplads.</p> <p>Den udsendte evaluering resulterede <b>13 fulde besvarelser</b> og <b>5 delvist besvarede evalueringer</b>. Da dette antal er forholdsvis lavt, vil denne rapport ikke gå i dybden med svarene, men i stedet fremhæve interessante og vigtige detaljer og informationer.</p> <p>Effektmålet lyder at 'lokale arbejdsmiljøgrupper skal kende til værktøjet og dets relevans' og 'gerne igangsat handlinger'. På baggrund af de relative små spørgeskemaundersøgelser har vi fået god indsigt i, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøorganisationer</p>
--	--	--

		er blandt flertallet af dem, som har hørt om/kender værktøjet. De fleste respondenter, som kender/har læst materialet, har ligeledes drøftet viden og værktøjet deres arbejdsplads og dermed skabt et øget fokus på fremtidens arbejdsmiljø. Med udgangspunkt i disse indsigter kan vi bekræfte ovenstående effektmål – dog med det forbehold, at antallet af respondenter er relativt lavt og disse pointer dermed ikke nødvendigvis er repræsentative.
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>	Aktiviteten udføres i samarbejde med Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Handel, Finans og Kontor. Samarbejdet består i at BFA Velfærd og Offentlig administration udarbejder tekster, research og cases hvorefter hvert BFA færdiggør aktiviteten i eget navn. Hvert BFA er således selv ansvarlig for deres respektive produkt/aktivitet.	
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>	%	
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	285.945 kr.	
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1: 285.945 kr.	Samtlige midler er anvendt i 2018. Aktiviteten er afsluttet.

Område	Psykisk Arbejdsmiljø	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Ledelsens handlemuligheder i forebyggelse og håndtering af stress (17 T 7)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2017	
<i>Periode (år)</i>	2017	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<i>Opdatering af "Før Arbejdspresset bliver for stort"</i> Baggrund for aktiviteten er, at det tidligere BrancheArbejdsmiljøRåd Finans/Offentlig Kontor & Administration længe har arbejdet med den stressforebyggende indsats, herunder ledelsens rolle i denne.	Det nye materiale er færdiggjort og har fået titlen 'Forstå og forebyg stress'. Det indeholder viden og værktøjer fra Pernille Pedersen og Marie Kingston.

	<p>Der blev i 2016 igangsat i et opdateringsarbejde af Branchefællesskabets (BAR FOKAs) materiale, 'Før arbejdspresset bliver for stort'. Som en del af dette opdateringsarbejde ønsker Branchefællesskabet i 2017 at integrere nyere pointer fra forskningen, herunder Malene Friis Andersen, NFA, anbefalinger til lederens stressforebyggende arbejde og Pernille Pedersens, CBS, typologi over medarbejdere i hhv. den opgave- og den relationsorienterede; typologien medvirker til at øge lederens handlemuligheder i stressforebyggelsen og -håndteringen. Pointen er her, at en generel håndtering kan risikere at forværre situationen, hvis der ikke tages hensyn til medarbejderens forskelligheder som personer.</p>	<p>Materialet er på baggrund af de to faglige konsulenters gennemgang af rådets oprindelige materiale skrevet om og struktureret omkring fire bærende værktøjer til stressforebyggelsen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Stress-trappen</li> <li>2) Belastning-ressource-vægtskålen</li> <li>3) Reaktionsmønstre ved stress</li> <li>4) IGLO-modellen for stressforebyggelse</li> </ol>
<p>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</p>	%	
<p>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</p>	<p>Målet med aktiviteten er, at Branchefællesskabet færdiggør opdateringen af 'Før arbejdspresset bliver for stort' på baggrund af et fagligt eftersyn og et nyt afsnit om hvordan lederen kan arbejde med stressforebyggelse og håndtering for hhv. opgave- og relationsorienterede medarbejdere.</p> <p>Målgruppe: Der kan være to målgrupper for aktiviteten: 1) Lederen med personaleansvar, som har en afgørende funktion i den daglige omgang med og håndtering af medarbejdere og deres forskelligheder. 2) Arbejds miljøgruppen og tillidsrepræsentanten, som kan være med til at sætte temaet på dagsordenen og holde fokus på det på arbejdspladsen.</p>	<p>Materialet er færdiggjort og målet er opnået. På baggrund af de to faglige konsulenters gennemgang af rådets oprindelige materiale besluttede styregruppen at følge de to konsulenters anbefalinger og skrive materialet om fra bunden.</p> <p>Målgruppen er justeret så materialet nu henvender sig til direkte til lederen med personaleansvar og har lederens handlemuligheder for øje.</p>
<p>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</p>	<p>Tiltag: Det materiale, der tidligere er blevet produceret af BAR FOKA, eftergås af Malene Friis Andersen og Pernille Pedersen, CBS, og der udvikles specifikt et nyt afsnit med anbefalinger til, hvordan lederen kan arbejde med stressforebyggelse og håndtering for hhv. opgave- og relationsorienterede medarbejdere.</p> <p>Tegn: Branchefællesskabet vil gerne kunne registrere, at arbejdsmiljøgrupper, tillidsrepræsentanter og ledere i den offentlige sektor kender til anbefalingerne. Som en del af aktiviteten vil der blive udviklet en række kriterier/indikatorer på, at dette finder sted.</p>	

<p>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</p>	<p><i>Effektmål:</i> 2.000 downloads et år efter udgivelsesdato – opgøres via webstatistik. Arbejdsmiljøgrupper, ledere og tillidsrepræsentanter kender til Branchefællesskabets anbefalinger – opgøres via spørgeskema.</p> <p><i>Evaluering:</i> Download opgøres via webstatistik. Målgruppen vil blive spurgt via et elektronisk spørgeskema.</p>	<p><i>Materialet 'Forstå og forebyg stress – Anbefaling til ledere med personaleansvar' er resultatet af et opdateringsarbejde af en tidligere BFA-publikation, som blev igangsat i 2017. Branchefællesskabets ønske var at integrere nye pointer og anbefalinger fra forskning om hvordan lederes arbejde med stressforebyggelse.</i></p> <p><i>Der har været stort interesse for materialet. Således har Viden på tværs, Lederweb og Dansk HR alle skrevet artikler, der fortæller om materialet og understøtter på den måde lanceringen.</i></p> <p><i>Materialet er lanceret pr. 17/1 2018 og er pr. 28/1-2019 blevet downloadet 3.419 gange (effektmålet er 2.000 downloads på et år). Desuden er materialet leveret i trykt udgave til de organisationer, der har ønsket det. Trykoplaget er på 5.000 eksemplarer.</i></p> <p><i>Materialet blev relanceret ultimo 2019, hvorefter det blev evalueret. Der redegøres for denne i forbindelse med redegørelsen for 2019.</i></p> <p><i>En fælles evaluering med de 10 råd om stress til arbejdsmiljøgruppen (se den følgende aktivitet) blev udsendt via BFA's nyhedsbreve, og organisationerne blev opfordret til at bidrage. Evalueringen gav 127 svar, hvilket på den ene side er mange svar sammenlignet med lignende evalueringer af BFA's materialer, der er foretaget på samme måde; på den anden side er det vanskeligt at generalisere resultaterne i forhold til den samlede potentielle målgruppe på ca. 800.000. Udsigelseskraften er dermed ikke så stor og evalueringen kan derfor i højere grad karakteriseres som kvalitativ.</i></p> <p><b>Hovedresultaterne på tværs af de to devalueringer er:</b>  <i>Arbejdet med de to stressmaterialer har været med til at skabe en fælles forståelse og generelt fokus på stressforebyggelse på arbejdspladsen, men materialerne anvendes i mindre til at udarbejde</i></p>
---	---	---

handleplaner og politikker ift. stress. Det ses både i den kvantitative del og den kvalitative del.

Vi kan af evalueringen ikke konkludere entydigt på årsagen til dette, men en mulighed er, at mange i forvejen har handleplaner og politikker på området. Dermed kan BFA's materiale om stress supplere og bidrage med vigtige opmærksomhedspunkter til det igangværende med stressforebyggelse, som arbejdspladserne gør.

#### **Kendskab og målgruppe**

- Ca. halvdelen har på forhånd kendskab til begge materialer.
- Det er flest AMR'er der har svaret efterfulgt af medarbejder og ledere, hvilket synes at ramme målgruppen godt jf. aktivitetsbeskrivelsen for begge aktiviteter.
- Nyhedsbrevet er den vigtigste kanal til kendskab til materialerne. Det ses også i den kvalitative del, hvor nyhedsbrevene gentagne gange bliver nævnt som særligt brugbare og informative.

#### **Anvendelse**

- Når man har kendskab til materialet, har langt de fleste også delt anbefalingerne/materialets pointer med kollegaer.
- Ledere er inddraget i næsten lige så høj grad som medarbejdere i de efterfølgende drøftelser.
- Stresstrappen er det mest anvendte værktøj. Halvdelen har anvendt det.

#### **Specifikke resultater for denne devaluering:**

- Ca. halvdelen af respondenterne kendte til materialet på forhånd. I aktivitetsplanen ved effektmål og målgruppe

		<p>refereres der til <i>arbejdsmiljøgruppen</i>. Det er i den forbindelse positivt størstedelen af respondenterne er AMR'er og dernæst medarbejdere og ledere.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <u>Målgruppen</u>: 8 ud af 12 ledere kender til materialet på forhånd. Isoleret set er det positivt, om end det er meget få ledere der alt i alt har svaret på evalueringen. På den anden side appellerer materialet også til andre grupper, hvilket ses ved at 44 respondenter, som ikke er ledere, kendte til materialet på forhånd.</li> <li>■ <u>Effekt mål</u>: På baggrund af evalueringens svar alene vurderes det at kendskabet til materialet overordnet set er godt, idet knap halvdelen kendte til materialet på forhånd. Det er dog meget vanskeligt at sige, i hvilket omfang de 127 svar afspejler de 800.000 i målgruppen.</li> </ul> <p><u>Webstatistik</u>: Ved udgivelsen i januar 2018 og et år frem til januar 2019, var der <b>3234 downloads</b>. Fra januar 2019 til januar 2020 var der <b>2807 downloads</b>. Målet om at nå 2000 downloads er dermed indfriet.</p>
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>	Aktiviteten udføres i samarbejde med Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Handel, Finans og Kontor. Samarbejdet består i at BFA Velfærd og Offentlig administration udarbejder tekster, research og cases hvorefter hvert BFA færdiggør aktiviteten i eget navn. Hvert BFA er således selv ansvarlig for deres respektive produkt/aktivitet.	
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>	%	
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	212.649 kr.	Midlerne er anvendt. Aktivitetsarbejdet er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1: 212.649 kr.	

Aktivitet	Årsplan (§ 31)	Årlig redegørelse (§ 34)
<i>Område</i>	<b>Psykisk Arbejdsmiljø</b>	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Få styr på den stressforebyggende indsats på kontorarbejdspladsen (17 T 8)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2017	
<i>Periode (år)</i>	2017	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p>Kampagnerettet aktivitet</p> <p><i>Baggrund</i> for aktiviteten er, at forebyggelse af stress vedbliver at være et væsentligt indsatsområde i arbejdsmiljøarbejdet.</p> <p><i>Målet</i> med aktiviteten er at holde fokus på det stressforebyggende arbejde i arbejdsmiljøgrupperne på kontorarbejdspladserne.</p> <p><i>Målgruppen</i> er arbejdsmiljøgrupper særligt på kontorarbejdspladser.</p>	<p>Et fortsat fokus på stressforebyggelse er formålet med denne aktivitet som i 2017 resulterede i udviklingen af 10 gode råd til arbejdsmiljøgruppen: <a href="http://www.arbejdsmiljoweb.dk/10raadomstress">www.arbejdsmiljoweb.dk/10raadomstress</a>. På hjemmesiden gives BFA's anbefalinger i overskriftsform, og samtidig linkes der videre til materialer, der kan understøtte, at anbefalingerne bliver realiseret på den enkelte arbejdsplads.</p>
<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>		
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	<i>Tiltag:</i> Der udvikles en kampagnerettet aktivitet, der skaber overblik over de materialer som BrancheArbejds miljøRådene (3BAR) tidligere har udviklet om stress, udvælger fokuspunkter og 10 gode råd og kommunikerer disse i let form til arbejdsmiljøgrupperne.	Målet er opnået og aktiviteten er afsluttet.
<i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i>	<i>Tegn:</i> Branchefællesskabet vil gerne kunne registrere, at arbejdsmiljøgrupper på kontorarbejdspladser i den offentlige sektor kender til fællesskabets anbefalinger.	
<i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	<i>Effektmål og evaluering:</i> At fællesskabets anbefalinger ift. temaet er kendte af målgruppen. Målgruppen vil blive spurgt via et elektronisk spørgeskema.	<p>Aktiviteten består af 10 gode råd til arbejdsmiljøgruppen, som samtidig skaber overblik over BFA's materialer til den videre stressforebyggelse. Styregruppen har godkendt de 10 råd.</p> <p>Rådene blev lanceret i perioden december 2017 – primo 2018 med det formål at understøtte markedsføringen af det nye materiale "Forstå og</p>

		<p>forebyg stress". Det sker i synergi med den kampagne, som styregruppen psykisk arbejdsmiljø (social- og sundhedsområdet) foretager i samme periode.</p> <p>Pr. 8/11 er siden med de 10 råd besøgt 6.205 gange, heraf 3.452 siden årsskiftet. En ensidet udgave af rådene er downloadet 449 gange. Der foretaget en relancering og en måling af arbejdspladsernes kendskab til rådene; styregruppen har forespurgt på, om det kan udskydes til primo 2019 (planen var 2018).</p> <p>Evalueringen er endnu ikke foretaget, men BFA kan registrere, at hjemmesiden med de 10 råd pr. 23/1 2018 er besøgt 3.086 gange siden lanceringen 6. december 2017, og at de 10 råd er downloadet 286 gange.</p> <p><b>2019:</b> Der vil blive foretaget en relancering primo 2019, hvorefter den elektroniske evaluering vil blive foretaget.</p> <p>En fælles evaluering med materialet 'Forstå og forebyg stress' (se den foregående aktivitet) blev udsendt via BFA's nyhedsbreve, og organisationerne blev opfordret til at bidrage. Evalueringen gav 127 svar, hvilket på den ene side er mange svar sammenlignet med lignende evalueringer af BFA's materialer, der er foretaget på samme måde; på den anden side er det vanskeligt at generalisere resultaterne i forhold til den samlede potentielle målgruppe på ca. 800.000. Udsigelseskraften er dermed ikke så stor og evalueringen kan derfor i højere grad karakteriseres som kvalitativ.</p> <p><b>Hovedresultaterne på tværs af de to delevalueringer er:</b></p> <p>Arbejdet med de to stressmaterialer har været med til at skabe en fælles forståelse og generelt fokus på stressforebyggelse på</p>
--	--	---

		<p>arbejdspladsen, men materialerne anvendes i mindre til at udarbejde handleplaner og politikker ift. stress. Det ses både i den kvantitative del og den kvalitative del.</p> <p>Vi kan af evalueringen ikke konkludere entydigt på årsagen til dette, men en mulighed er, at mange i forvejen har handleplaner og politikker på området. Dermed kan BFA's materiale om stress supplere og bidrage med vigtige opmærksomhedspunkter til det igangværende med stressforebyggelse, som arbejdspladserne gør.</p> <p><b>Kendskab og målgruppe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ca. halvdelen har på forhånd kendskab til begge materialer.</li> <li>■ Det er flest AMR'er der har svaret efterfulgt af medarbejder og ledere, hvilket synes at ramme målgruppen godt jf. aktivitetsbeskrivelsen for begge aktiviteter.</li> <li>■ Nyhedsbrevet er den vigtigste kanal til kendskab til materialerne. Det ses også i den kvalitative del, hvor nyhedsbrevene gentagne gange bliver nævnt som særligt brugbare og informative.</li> </ul> <p><b>Anvendelse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Når man har kendskab til materialet, har langt de fleste også delt anbefalingerne/materialets pointer med kollegaer.</li> <li>■ Ledere er inddraget i næsten lige så høj grad som medarbejdere i de efterfølgende drøftelser.</li> <li>■ Stresstrappen er det mest anvendte værktøj. Halvdelen har anvendt det.</li> </ul>
Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejds-	%	

miljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)		
Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)	%	
Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)	91.482 kr.	Samtlige midler er anvendt. Aktiviteten er afsluttet.
Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)	År 1: 91.482 kr.	

Aktivitet	Årsplan (§ 31)	Årlig redegørelse (§ 34)
Område	<b>Psykisk Arbejds miljø</b>	
Titel og aktivitetsnr.	<b>Psykisk arbejdsmiljø på universiteter og videregående uddannelser (17 T 12)</b>	
Tilskudsår	2017	
Periode (år)	2017	
Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)	<p>Udvikling af værktøj</p> <p><i>Baggrund:</i> Det psykiske arbejdsmiljø på universiteter og høgere læreanstalter er udfordret. Ifølge "Arbejds miljø og Helbred 2014" fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø er branchen "universiteter og forskning" kendetegnet ved at være en branche, hvor de ansatte oplever en høj grad af stress, som relativt sjældent oplever kollegial støtte og anerkendelse og som oplever en høj grad af kvantitative krav i arbejdet. Derudover er branchen kendetegnet ved, at de ansatte sjældnere end gennemsnittet føler at de har overblik og kontrol samt at arbejdet tager så meget af deres tid eller energi, at det går ud over privatlivet.</p> <p>Forskerkulturen er præget af en høj grad af indbyrdes konkurrence om stillinger og forskningsmidler, og af en til tider hård tone mellem de ansatte, da det at give kritik og pege på videnskabelige svagheder er en</p>	<p>Materialet "Stærke arbejdsrelationer på universiteterne" er blevet udarbejdet med fokus på:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• At motivere indsatsen</li> <li>• At beskrive den ledelsesmæssige og organisatoriske opgave med at sætte rammerne for samarbejdet</li> <li>• At give forsker- og undervisergrupper inspiration til at udvikle samarbejdet</li> <li>• At give vejledning og anbefalinger til at give faglig feedback</li> </ul> <p>Materialet bygger på viden om psykisk arbejdsmiljø på universiteter fra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inspirationskatalog med fokus på psykisk arbejdsmiljø og dialog for forskere og universiteter (Akademikerne og Styrelsen for Videregående Uddannelser 2014)</li> </ul>

	del af forskeres arbejdsopgave. Dette kan medvirke til et hårdt miljø, der kan have konsekvenser for det psykiske arbejdsmiljø på universiteterne.	<p>- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – Arbejdsmiljø og Helbred 2016</p> <p>Og på viden om mulighederne for at styrke samarbejdet fra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Institutleder Mikael Vetner, Kommunikation &amp; Psykologi, Aalborg Universitet</li> <li>- Adjunkt Janne Skakon, Psykologi, Københavns Universitet</li> <li>- SPARK-konsulent og lektor, Center for Industriel Produktion, Ole Henning Sørensen, Aalborg Universitet</li> <li>- Lektor Klaus T Nielsen, Arbejdslivsstudier, Roskilde Universitet</li> <li>- Lektor Janne Gleeurup, Arbejdslivsstudier, Roskilde Universitet</li> <li>- Lektor Einar Baldursson, Institut for Kommunikation, Aalborg Universitet</li> </ul> <p>Endelig har cand.psych. Anne Thybring været faglig konsulent på opgaven, og stud.psych. Rasmus Graucob, har leveret nyttige bidrag.</p>
<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>	%	
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	<p><i>Mål</i> for aktiviteten er at udvikle et konkret værktøj, som kan bruges til at understøtte det forebyggende arbejde med det psykiske arbejdsmiljø på universiteterne. Værktøjet skal have fokus på:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konfliktåndterning og samarbejde</li> <li>• God feedback-kultur</li> </ul> <p>Målet er at understøtte en udvikling af arbejdsmiljøarbejdet på universiteterne, hvor ledelsen og de arbejdsmiljøansvarlige har den fornødne viden, kompetence og de rette værktøjer til at skabe balance mellem arbejde og fritid, gode og støttende samarbejdsrelationer, en positiv kritikkultur og afstemning af forventninger vedrørende løsning af de enkelte arbejdsopgaver.</p> <p><i>Målgruppen</i> er primært arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdsudvalgene, sekundært ledere med personaleansvar.</p>	Målet er opnået.

<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p><i>Tiltag:</i> Intentionen er, at målgruppen skal orientere sig i værktøjet, når det udkommer, og tage stilling til, hvordan de med fordel kan bruge hele eller dele af værktøjet. Det er tanken, at arbejdet med at forfine kendskabet til Branchefællesskabets målgrupper under 'Tidlig indsats' også vil komme denne aktivitet til gode.</p> <p><i>Tegn:</i> Branchefællesskabet vil gerne kunne registrere, at målgruppen kender til værktøjet og har taget stilling til relevansen og brugbarheden af værktøjet hos sig selv tre måneder efter, det er blevet lanceret.</p>	
<p><i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i></p>	<p><i>Effektmål:</i> At målgruppen kender til materialet og tager stilling til, hvordan de kan tage det i anvendelse.</p> <p><i>Evaluering:</i> Der laves en opfølgende evaluering i form af et spørgeskema til målgruppen 6 måneder efter lanceringen med henblik på at afdække, om/hvordan de har taget værktøjet i brug. Hensigten er her at blive klogere på trædesten og udfordringer i forhold til at tage værktøjet i brug.</p>	<p>Materialet er lanceret 23/2-2018 og er pr. 28/1-2019 downloadet 469 gange.</p> <p>Samtidig har der været interesse for, at få materialet oversat til engelsksproget personale på danske universiteter med titlen 'Strong working communities in the universites'; dette er sket og lanceret pr. 8/11 med 22 downloads siden. Derudover blev der afholdt et 'roadshow' på danske universiteter i efteråret med det formål at udbrede kendskab til materialet. Se under 18T7.</p> <p>Der vil blive foretaget en relancering ultimo 2019. Der redegøres for det i forbindelse med redegørelsen for 2019.</p> <p>Evalueringen er sendt ud via nyhedsbrev og direkte til deltagere af to formidlingsworkshops.</p> <p>Materialet 'Stærke arbejdsfællesskaber på universiteterne' giver anbefalinger og dialogværktøjer til ledelsen og i samarbejdsfora, hvor rammerne for samarbejdet etableres og drøftes. Og til den enkelte forsker- eller undervisergruppe, hvor det konkrete samarbejde og den faglige feedback kan eftergås og styrkes. Med dette evalueringsskema ønsker vi at blive klogere på kendskabet til materialet og anbefalingerne. Evalueringen resulterede i <b>19 fulde besvarelser</b> og <b>12 delvise besvarelser</b>.</p>

Da antallet af besvarelser er forholdsvis lavt, er det ikke muligt at lave generelle konklusioner på baggrund af analysen.

Alligevel giver de kvantitative besvarelser viden om og indblik i, hvem der kender materialet og hvad materialet er blevet brugt til:

- Først og fremmest er det primært arbejdsmiljørepræsentanter og ledere, som har besvaret spørgeskemaet, hvilket er en del af målgruppen.
- Dernæst ser vi, at næsten alle, der kender materialet også har læst det.
- Desuden har størstedelen af respondenterne formidlet materialet videre, hvilket indikerer, at materialet bliver opfattet som relevant og tilgængeligt at formidle videre. Dette er positive tilbagemeldinger.
- Da størstedelen af respondenterne arbejder med at formidle materialer/værktøjer og ikke nødvendigvis at afprøve dem selv, har vi ikke fået særlig stor indsigt i de udfordringer, der kan opstå i selve afprøvningen af værktøjerne.
- De få der faktisk har afprøvet værktøjerne giver dog udtryk for, at det har været en god oplevelse.

Ingen af svarene i evalueringen er fra slutmålgruppen: Forsker- og undervisergrupper på universiteter. Dermed illustrerer evalueringen vanskeligheden ved at nå frem til disse ad BFA's kendte kanaler, som er nyhedsbreve, organisationerne og via et netværk for arbejdsmiljøprofessionelle på universiteterne. Materialet blev desuden præsenteret på en konference om arbejdsmiljø på universiteter primo2019, men da flertallet af deltagerne var TAP'ere og ikke VIP'ere, var dette heller ikke den mest velegnede vej til at nå frem til forskerne og underviserne i vidensgrupperne.

		Som supplement har rådet fået relevant og konstruktiv kvalitativ feedback, som rådet tager med videre i det videre arbejde.
Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)	%	
Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)	%	
Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)	282.964 kr.	Alle midler er anvendt. Aktiviteten er afsluttet.
Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)	År 1: 282.964 kr.	

Aktivitet	Årsplan (§ 31)	Årlig redegørelse (§ 34)
Område	MSB	
Titel og aktivitetsnr.	Udvikling af værktøj (17 T 14 og 17 T 15)	
Tilskudsår	2017	
Periode (år)	2017	
Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)	<p>Værktøjer</p> <p><b>Værktøj A) Udvikling af værktøj til fremme af en forebyggelseskultur (17 T 14)</b></p> <p><i>Baggrund:</i> BrancheArbejdsmiljøRådet Social &amp; Sundhed udviklede i 2005 og 2006 Forflytningsblomsten, som giver et overblik over de forhold der til sammen udgør forflytningskulturen på en arbejdsplads.</p> <p>Forflytningsblomsten bliver nu anvendt på mange arbejdspladser som ramme for udviklingen af politik, faglighed og forebyggelse i forbindelse med forflytninger. "Blomsten" er også blevet anvendt i forhold til andre områder end forflytning, da de forhold som spiller ind på kulturen, er de samme som ved forflytning.</p>	<p>I aktivitet A (17T14) er der blevet udarbejdet en vejledning, der skal støtte arbejdspladserne i at udvikle en forebyggelseskultur i forhold til muskel- skeletbesvær. Materialet 'Tag snakken – Bryd vanerne' består af en vejledning, et dialogværktøj og et mødekit. Vejledningen introducerer arbejdspladsen til arbejdet med at udvikle deres forebyggelseskultur ift. muskel- og skeletbesvær, mens dialogværktøjet beskriver en proces, som arbejdspladsen kan bruge til at igangsætte en dialog om deres kultur. Mødekitet kan bruges som støtte til facilitering på arbejdspladsen.</p>

	<p>Det centrale i arbejdet med Forflytningsblomsten har været dialogen mellem ledere og medarbejdere om forflytning på den enkelte arbejdsplads.</p> <p>I 2015 og 2016 udviklede BrancheArbejdsmiljøRådet Social &amp; Sundhed en metode og et værktøj, som skal hjælpe med at få forebyggelse af MSB på den strategiske dagsorden i MED/arbejdsmiljøorganisationen på arbejdspladserne. Værktøjet er testet i 2 kommunale ældreforvaltninger og på et hospital.</p> <p>Der er to elementer i det strategiske værktøj nemlig at bruge eksisterende data til drøftelse i MED af, hvordan organisationen kan lære af erfaringerne, så den fremover kan medvirke til at forebygge udviklingen af muskel- og skeletbesvær, samt at sætte mål for hvordan indsatsen kan forankres i hele organisationen.</p> <p>I forlængelse af disse 2 indsatser vil branchefællesskabet i 2017 udvikle konkrete værktøjer, som kan hjælpe arbejdspladserne med at fremme en forebyggelseskultur i forhold til muskel- og skeletbesvær. Værktøjerne skal kunne bruges både centralt på MED-niveau og decentralt på den enkelte arbejdsplads</p> <p><b>Værktøj B) Inspiration til, hvordan arbejdspladsen kan fastholde og støtte medarbejdere med smerter (17 T 15)</b>  <i>Baggrund:</i> Medarbejdere med smerter er i fare for at blive sygemeldt og må nogle gange opgive at have fast tilknytning til arbejdspladsen. NFA har i flere forskningsprojekter beskæftiget sig med problematikken, så der vil være konkret viden at hente om, hvordan arbejdspladser kan arbejde med emnet.</p>	<p>I aktivitet B (17T15) er der udarbejdet tre artikler til <a href="http://www.arbejdsmiljoweb.dk">www.arbejdsmiljoweb.dk</a> målrettet lederen, den tillidsvalgte og medarbejdergruppen omhandlende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Faserne i fastholdelse</i></li> <li>- <i>Det fælles ejerskab om opgaven med fastholdelse</i></li> <li>- <i>En god tone er vigtig for fastholdelsen</i></li> </ul> <p>De tre artikler suppleres af en tjekliste til arbejdsmiljøgruppen/MED, som kan udfyldes og danne udgangspunkt for en drøftelse af, om der skal arbejdes mere med nogle af områderne.</p> <p>Begge aktiviteter blev afsluttet medio august 2018. Tag snakken – bryd vanerne er lanceret primo september 2018, mens Fastholdelse og smerter blev lanceret primo december 2018.</p>
<p>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</p>	<p>%</p>	
<p>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</p>	<p><b>Værktøj A:</b> Målet med Udvikling af en forebyggelseskultur er at konkretisere, hvordan en arbejdsplads kan arbejde med at fremme en forebyggende arbejdspladskultur i forhold til muskel- og skeletbesvær.</p>	<p>Begge værktøjer er blevet udarbejdet og målet er dermed nået.</p>

	<p><i>Målgruppe:</i> Den umiddelbare målgruppe er MED/arbejdsmiljøorganisationen på forvaltningsniveau på kommunale arbejdspladser og tilsvarende niveau på regionale arbejdspladser, men vil blive vurderet og bestemt ved styregruppens løbende arbejde.</p> <p><b>Værktøj B:</b> <i>Målet med inspirationsmaterialet:</i> At hjælpe og inspirere arbejdspladser, som har medarbejdere med smerter, så de kan støtte og fastholde deres tilknytning til arbejdspladsen. I inspirationsmaterialet skelnes ikke mellem, om smerterne er opstået i forbindelse med arbejdet eller har andre årsager.</p> <p><i>Målgruppe:</i> Ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter på offentlige arbejdspladser.</p>	
<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p><b>Værktøj A:</b> <i>Tiltag:</i> Med afsæt i dels Forflytningsblomsten dels i de værktøjer, som er udviklet og afprøvet ift. at få MSB på den strategiske dagsorden, udvikles et eller flere metoder og værktøjer. I første omgang arbejdes med udvikling af metoder og værktøj inden for social- og sundhedssektoren. Metode/værktøj formidles til målgruppen via hjemmeside, sociale medier og nyhedsbreve</p> <p><i>Tegn:</i> Branchefællesskabet vil gerne kunne registrere, at målgrupperne kender og anvender værktøjerne.</p> <p><b>Værktøj B:</b> <i>Tiltag:</i> Udvikling af værktøj</p> <p><i>Tegn:</i> Branchefællesskabet vil gerne kunne registrere, at målgruppen kender og anvender inspirationsmaterialet.</p>	<p>Målet er nået, da begge materialer er blevet godt modtaget. Specielt på 'Tag snakken – Bryd vanerne' har der været mange downloads fra arbejdsmiljøweb med hele 1.769 downloads på de fire måneder i 2018. Materialet 'Tag snakken – Bryd vanerne' er også præsenteret i forbindelse med en temadag om fremtidens forflytning på SoSu Syd, Arbejdsmiljøkonferencen i Region Midt og der er sammen med Arbejdsmiljø København afholdt en workshop på AM2018.</p>
<p><i>Effekt mål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i></p>	<p><b>Værktøj A:</b> <i>Effekt mål:</i> At der udvikles min. 1 metode/værktøj, som kan supplere de metoder/værktøjer, som allerede er udviklet til at fremme en forebyggelseskultur ift. MSB. I udviklingen af metode/værktøj inddrages en eller flere arbejdspladser til at kvalificere materialet inden det færdigudvikles.</p>	<p><b>Værktøj A:</b> Effektmålet om at udvikle 1 metode/værktøjet er opnået, da der er udviklet 'Tag snakken – Bryd vanerne', og da der i udviklingen har været inddraget 3 arbejdspladser til at kvalificere materialet.</p> <p>Der er blevet udarbejdet en digital evaluering i form af en pop-up undersøgelse, som kører 4 uger, 3 måneder og 6 måneder efter udgivelsen. Den første undersøgelse er gennemført og viden fra denne</p>

	<p><i>Evaluering:</i> Der udarbejdes en digital evaluering i form af en pop-up undersøgelse på hjemmesiden, der skal gøre branchefællesskabet klogere på, hvordan materialet lever og om det bliver brugt.</p> <p><b>Værktøj B:</b> Effektmål: Inspirationsmaterialet bliver omtalt i 3 antal nyhedsbreve, samt downloadet fra www.arbejdsmiljoweb.dk 250 antal gange et halvt år efter lanceringen.</p> <p><i>Evaluering:</i> Opgøres ved hjælp af web-statistik.</p>	<p>inddrages sammen med de kommende to undersøgelser i styregruppen og branchefællesskabets arbejde. I undersøgelsen bliver der blandet andet spurgt ind til, om materialet er blevet brugt, hvordan processen fungerede, hvad deres oplevelse er af at have brugt værktøjet samt om det har sat nogle konkrete tiltag i gang. Materialet er blevet downloadet hele 1.769 gange i 2018 siden lanceringen i september.</p> <p><b>Værktøj B:</b> Inspirationsmaterialet er først blevet lanceret primo december 2018.</p> <p>2019: Inspirationsmaterialet fik 200 downloads på det første halve år siden lanceringen primo december 2018, hvorfor effektmålet om 250 downloads ikke er nået. Det har til dags dato (23. januar 2020) fået 366 downloads siden lanceringen. Der er yderligere udsendt to omtaler i nyhedsbreve i februar 2020 og aktiviteten er dermed afsluttet. At effektmålet ikke er nået kan skyldes, at emnet ikke har været tilpas relevant for målgruppen samt at målet kan være sat for højt.</p>
<p><i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i></p>	<p>%</p>	
<p><i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i></p>	<p>%</p>	
<p><i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i></p>	<p><i>Budget værktøj a:</i> 512.553 kr. <i>Budget værktøj b:</i> 166.482 kr. <i>Samlet budget:</i> 679.035 kr.</p>	<p>Værktøj a) Alle midler er anvendt. Aktiviteten er afsluttet. Værktøj b) Alle midler er anvendt. Aktiviteten er afsluttet.</p>
<p><i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i></p>	<p>År 1: 679.035 kr.</p>	

Aktivitet	Årsplan (§ 31)	Årlig redegørelse (§ 34)
<i>Område</i>	<b>MSB</b>	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Forflyt.dk og formidling (17 T 16)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2017	
<i>Periode (år)</i>	2017	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	<p>Hjemmesideformidling:</p> <p><i>Baggrund:</i> Forflyt.dk har i mange år varet formidlingsplatform om alt vedrørende forflytning (personløft). Hjemmesiden formidler viden, teknikker og inspiration om alt vedrørende forflytning. Hjemmesiden er meget anvendt og kendt blandt de ansatte, der arbejder med personløft i det daglige arbejde.</p>	<p>BFA's hjemmeside om forflytning (personløft) er en specialiseret hjemmeside om god forflytningspraksis til glæde for de medarbejdere, der arbejder med forflytninger.</p> <p>I 2017 er der udgivet 4 nyhedsbreve om flg. emner:</p> <p>Forebyggelse af trykkskader og sår, foromtale af Fagligt træf, om at tage godt imod ferieaflysere og sikre oplæring og instruktion samt et nyhedsbrev om en flerstrengt indsats i det forebyggende MSB-arbejde.</p> <p>I 2018 er hjemmesiden blevet forbedret med mere fokus på arbejdet indenfor bariatri samt forflytning af borgerne med demens.</p> <p><b>2019:</b> Der er udarbejdet materiale, artikler mv. om MSB og forflytning.</p>
<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>	%	
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	Målet med Forflyt.dk og formidling er at tilbyde ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og forflytningsvejledere information om forflytning og muskel- og skeletbesvær i branchen samlet et sted.	Målet for aktiviteten er nået.

	<p>Målgruppe: Ledere, forflytningsvejledere, arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladser, hvor der forekommer forflytning, samt interne og eksterne undervisere i forflytning.</p> <p>Målet er desuden at vedligeholde og opdatere eksisterende materialer fx til brug if med koordinering omkring særlige indsatser med Arbejdstilsynet (initiativ 7), samt at følge op på AT-vejledninger, nye bekendtgørelser mv.</p>	
<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p><b>Tiltag:</b> Hjemmesiden forflyt.dk videreudvikles og vedligeholdes, så målgrupperne på en overskuelig måde kan finde alle de materialer, som Branchefællesskabet har om forflytning inden for emnerne: forflytningsteknik, indretning, hjælpemidler m.v.</p> <p>Der udsendes 6 – 8 nyhedsbreve om forflytning, hvor modtagerne af nyhedsbrevet får information om konferencer og publikationer, samt nyheder fra andre aktører om, hvad der rør sig i forhold til forflytning.</p> <p>Facebookgruppen 'Forflytning' bruges løbende til information om indhold på forflyt.dk, samt til dialog med aktører inden for forflytning om udvikling af området.</p>	<p>Siden beretningen 2017 er blandt andet de nyhedsbreve, der ikke var blevet produceret, blevet produceret.</p>
<p><i>Effekt mål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i></p>	<p><b>Tegn, effekt mål og Evaluering:</b> De tegn aktiviteten skal give er en stigning i antallet af besøg på hjemmesiden på 8 % og stigning i antallet af abonnenter på 8 % sammenlignet med 2016. Opgøres ved optælling (webstatistik). Branchefællesskabet vil kontinuerligt sikre, at de arbejdsmiljøfaglige budskaber når stadig bredere ud (til flere og flere fra</p>	<p>Antallet af nyhedsbrevsmodtagere er i 2017 steget med 6,8 % fra 4351 til 4648. At effekt målet på 8 % ikke er nået kan skyldes, at mange i den intenderede målgruppe allerede modtager nyhedsbrevet eller at målet var for højt.</p>

	målgruppen. Der fås indblik i dette via antal af nyhedsbrevsabonnenter) og bliver læst af stadig flere (indblik i dette via antal, der åbner nyhedsbrevene og klikker på et eller flere links).	Antallet af totale besøg er til gengæld steget med 9,5 % fra 37.104 til 40.634 totale besøg.
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk. 1, nr. 5 og stk. 2)</i>	%	
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>	%	
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk. 1, nr. 7)</i>	141.482 kr.	Der var 42.876 kr. i begyndelsen af 2019. Alle midler er anvendt 42.876 kr. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk. 4)</i>	141.482 kr.	

<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	<b>MSB</b>	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Ændring af kampagne om MSB – fortsættelse (17 T 18) Nyt navn: Opdatering af 'Lad dog barnet' (17 T 18)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2017	
<i>Periode (år)</i>	2017	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	Styregruppen for MSB (social- og sundhedsområdet) har ønsket at ændre aktiviteten fra en kampagne, der skal sætte fokus på en flerstrengt indsats i forbindelse med muskel- og skeletbesvær, til en faglig indholdsmæssig revidering af vejledningen "Lad dog barnet".	Fortsættelse af kampagnen om MSB, blev forbindelse med opdateringen af aktivitetsplanen for 2017 i oktober ændret til at opdatere vejledningen "Lad dog barnet".  Revidering bygger på en grundig gennemgang af tekst, case og billed- og filmmateriale. I tilknytning til revision af publikationen er siderne vedr. pædagogik og ergonomi på

	<p>Årsagen er, at kampagneaktiviteten skulle bygge videre på erfaringerne fra den kampagne, der netop er blevet lanceret. Styregruppen vurderer, at det giver bedst mening at gennemføre en opfølgende kampagne, gerne med udgangspunkt i konkret praksis eksempler, når erfaringerne med den første del af kampagnen kan høstes.</p> <p>Et forslag til en fortsættelse, vil i givet fald blive indarbejdet i aktivitetsplanen for 2019.</p> <p>Vejledning "Lad dog barnet" fra 2007 handler om gode ergonomiske vaner på det pædagogiske område, som kan fremme barnets handlekompetence og samtidigt beskytte medarbejderne mod MSB og fysisk nedslidning.</p> <p>Medarbejderne kan passe på egne rygge, skuldre, nakke, knæ ved at lade barnet gøre selv i stedet for at løfte bære osv. Vejledningen sætter fokus på at bruge det pædagogiske arbejde med barnet til gavn for medarbejdernes fysiske arbejdsmiljø.</p> <p>Vejledningen og de tilhørende sider på arbejdsmiljøweb.dk er stadig meget aktuelt men der er sket en del udvikling på feltet siden.</p> <p>Vejledningen trænger således til opdatering for at følge med den udvikling, der er sket på området siden 2007. I forbindelse med opdateringen vil citater og praksis eksempler fornyes og der tilføjes et nyt kapitel målrettet den nye medarbejder.</p>	<p>arbejdsmiljøweb.dk opdateret. Der er endvidere udarbejdet ni nye film, som viser situationer, hvor ergonomi og pædagogik kan supplere hinanden. Desuden er der i vejledningen tilføjet nye afsnit om arbejdsteknik og instruktion af nyansatte.</p> <p>Lad dog barnet indgår i BFA's samarbejde med Arbejdstilsynet vedr. initiativ 7 på dagtilbudsområdet og man har arbejdet sammen om kampagnen 'Kan Selv/Vil Selv', som er lanceret i fællesskab med AT. Kampagnen og sammenhængen med BFA's materiale 'Lad dog barnet' evalueres med AT i december 2018.</p> <p><b>2019:</b> Der er foretaget en rundringning til 10 kommuner og institutioner og foretaget kvalitative interviews om anvendelsen af "Lad dog barnet". Der er på tværs af interviewene givet udtryk for, at 'Lad dog barnet' har et let forståeligt sprog, som er tæt på praksis. Det er desuden dejligt med en høj grad af medarbejderfokus, hvor alle kan være med. Vejledningen blev beskrevet som <i>konkret, håndgribelig og håndterbar</i>.</p>
<p>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</p>	<p>%</p>	
<p>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</p>	<p>Målet med aktiviteten er er opdatere og revitalisere en stadig relevant og efterspurgt vejledning.</p> <p>Målgruppen er medarbejdere på det pædagogiske område, samt ledere på dette område og pædagogisk undervisning</p>	<p>Målet er opnået.</p>

Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)	Ved at vejledningen bliver indholdsmæssigt opdateret som beskrevet ovenfor og ved at den markedsføres via organisationernes og egne medier.	
Effekt mål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)	Vejledningen downloades 1600 gange et år efter relanceringen. Opgøres via web-statistik  10 daginstitutioner tilkendegiver, at de finder vejledningen anvendelig. Dette opgøres ved at sende det opdaterede materiale ud i afprøvning og efterfølgende sende et spørgeskema ud til de medvirkende institutioner.	Lad dog barnet udkom i september 2018. Pr 7/9 2019 (et år efter lanceringen) er den blevet downloaded 411 gange.  Det forventede antal downloads er ikke indfriet. Det må skyldes en for optimistisk vurdering fra BFA's side.  Der er foretaget kvalitative 10 telefoninterview. De kommuner og institutioner, der er blevet kontaktet beskriver på tværs vejledningen som konkret, håndgribelig og håndterbar .
Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)	%	
Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)	%	
Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)	239.978 kr.	Alle midler er anvendt. Aktiviteten er afsluttet.
Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)	År 1: 239.978 kr.	

Aktivitet	Årsplan (§ 31)	Årlig redegørelse (§ 34)
Område	<b>MSB</b>	
Titel og aktivitetsnr.	<b>Mus &amp; skærm – i smartphonens og tablettens tidsalder (17 T 19)</b>	
Tilskudsår	2017	

<p>Periode (år)</p>	<p>2017</p>	
<p>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</p>	<p><b>Materiale</b></p> <p><b>Baggrunden</b> for aktivitetsforslaget er todelt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Arbejdsmiljøopgaven: Arbejde ved skærm, mus og tastatur er et grundvilkår i kontorarbejdet og kan give gener for øjne, hovedpine, gener i nakke, skulder eller arme. Samtidig åbner nye teknologier for nye arbejdsvaner, som kan inddrages i Branchefællesskabets vejledning for at forebygge gener afledt af arbejdet med disse.</li> <li>2) Formidlingsopgaven: Det forhenværende BrancheArbejdsmiljøRåd Finans / Offentlig Kontor &amp; Administration har også tidligere prioriteret både oplysende materiale og opmærksomhedsskabende kampagnematerialer. Nogle af disse stammer helt tilbage fra 2003, og det er derfor på tide at sikre deres opdatering og fortsatte relevans.</li> </ol>	<p>Det er blevet vurderet som præmis for aktiviteten, at det er begrænset, hvor meget viden der er, om hensigts- og uhensigtsmæssig ergonomisk brug af tablets og smartphones, hvorfor styregruppen vægter at have fokus på at formidle gode/sunde vaner, på at begrænse arbejdstiderne i samme stilling – samt på at inspirere til dialog på arbejdspladsen om, hvordan de får en god snak om temaet.</p> <p>Styregruppen har besøgt relevante arbejdspladser med nye skærmtyper eller nye typer af skærmarbejde for at få et fælles billede af, hvordan det påvirker de ergonomiske forhold og arbejdsmiljøet.</p> <p>Rigshospitalet, Borgerservice, Greve Kommune og Trafiktårnet, BaneDanmark og Københavns Professionshøjskole har været besøgt.</p> <p>På baggrund af besøgene træffer styregruppen beslutning om, hvad der med fordel kan formidles af erfaringer fra de nye skærmtyper og det nye skærmarbejde. Dette drøftes og besluttes på styregruppemødet 5/2-2019.</p> <p><b>2019:</b> Styregruppen har i 2018 haft afdækkende forprojekt, der havde til formål at indkredse eksempler på, hvilke ergonomiske hensyn nye skærmtyper og nyt skærmarbejde kalder på. Her besøgte man flg. arbejdspladser: Rigshospitalet, Borgerservice, Greve Kommune, Trafiktårnet, BaneDanmark og Københavns Professionshøjskole</p> <p>På baggrund af besøgene er der udarbejdet fire case-artikler og en opsamlende tværgående artikel, der samler op på fem tværgående temaer ved nye skærmtyper og skærmarbejde.</p>

		Hele tema-nyhedsbrevet blev udsendt i november måned 2019.
Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)	%	
Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)	<p>Målet for aktiviteten er a: at sikre opdateret viden om skærmarbejdet, der dækker alle relevante arbejdsredskaber i kontorarbejdet – og b: at den opdaterede viden når frem til de arbejdsmiljøansvarlige og arbejdsmiljøgrupperne på kontorarbejdspladser i den offentlige sektor, således at gener i skærmarbejdet kan forebygges for især de kontoransatte.</p> <p>Målgruppe: Aktiviteten har fokus på at sikre godt fysisk arbejdsmiljø for de kontoransatte. En vigtig modtagergruppe/'bærer' af budskabet og på at handle på det er hhv. arbejdsmiljørepræsentanten, nærmeste leder og den lokale arbejdsmiljøgruppe.</p>	Målet er opnået
Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)	<p>Tiltag: Modtagergruppen griber materialet, når det er klart; orienterer sig i det; drøfter det i regi af arbejdsmiljøorganisationen og tager stilling til, om det giver anledning til opfølgning på den enkelte arbejdsplads.</p> <p>Tegn: Branchefællesskabet anskuer opgaven som en vidensopgave; opgaven er at tilbyde den relevante og opdaterede viden ud til arbejdsmiljørepræsentanten, nærmeste leder og den lokale arbejdsmiljøgruppe, så de kan sikre, at det bringes i anvendelse i forhold til de kontoransatte.</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Et tegn på, at vi lykkes med opgaven, er således, at materialet downloades og købes.</li> <li>- Et andet tegn vil være, at arbejdsmiljøgruppen er bekendt med materialets eksistens.</li> <li>- Et tredje at arbejdsmiljøgruppen har drøftet materialet og taget stilling til, om det giver anledning til opfølgning i forhold til de kontoransatte, der har berøring med.</li> </ul>	
<i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i>	<p><i>Effektmål:</i> 1000 downloads et år efter udgivelsesdato.</p> <p><i>Evaluering:</i> Der vil blive evalueret på downloads og køb, som en indikator på udbredelsen.</p>	<p>Idet der ikke er produceret materialer til download, kan der alene opgøres på antallet totale besøg på de sider, der omhandler anbefalingerne. Der har været 1.365 totale besøg på siderne siden lanceringen 20. november 2019 (og altså dermed efter kun to en halv måned på det tidspunkt, hvor beretningen er forfattet).</p>
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>	%	
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>	%	
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	282.964 kr.	Der var 116.728 kr. i begyndelsen af 2019. Der er anvendt 116.728 kr. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	<p>År 1:</p> <p>282.964 kr.</p>	

Aktivitet	Årsplan (§ 31)	Årlig redegørelse (§ 34)
Område	Ulykker	
Titel og aktivitetsnr.	Fald og snublen – en formidlingsindsats (17 T 23)	
Tilskudsår	2017	
Periode (år)	2017	
Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)	<p>Formidlingsindsats</p> <p><i>Baggrund:</i> Fald og snublen er et arbejdsmiljøproblem, som ofte overses. Det rammer alle jobgrupper og resulterer ofte i længere tids sygefravær. På hospitaler udgør fald og snubleulykker 33% af de ulykker der sker. I folkeskoler er tallet 33 % og på kontorarbejdspladser omkring 26 %.</p> <p>Heldigvis er der mange lavthængende frugter man kan gribe ud efter, i forhold til at undgå ulykkerne. Arbejdstilsynet har foreslået at der sættes fokus på dette oversete emne.</p> <p>For at understøtte Arbejdstilsynets vejledning af arbejdspladserne samt de udvidede risikobaserede tilsyn, er der sat følgende i værk i 2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- På arbejdsmiljøweb.dk bliver der udarbejdet konkrete branchespecifikke anvisninger til at udgå de mest forekommende fald- og snubleulykker inden for de tre overordnede brancheområder.</li> <li>- BrancheArbejdsmiljøRådet Social &amp; Sundhed har derudover igangsat et projekt, hvor arbejdspladsen med udgangspunkt i det færdige materiale skal kunne indgå i dialog og samarbejde med henblik på at sætte fokus på ulykkesforebyggelsen med udgangspunkt i fald- og snubleulykker.</li> </ul> <p>De to indsats skal i denne særlige indsats formidles på samtlige af branchefællesskabets medier samt via organisationerne og</p>	<p>Som en del af aktiviteten er der udarbejdet tre grafiske elementer, som indeholder en blanding af grafik og illustrationer fra fald- og snubleindsatserne på henholdsvis hospitaler, dag- og fritidstilbud, døgntilbud og plejecentre. De grafiske elementer anvendes på de sociale medier og i nyhedsbreve i løbet af første halvår 2018. Grafikken skaber opmærksomhed ved at vise flere udvalgte illustrationer af branchenære risikofaktorer og henviser til <a href="http://www.arbejdsmiljoweb.dk/faldulykker">www.arbejdsmiljoweb.dk/faldulykker</a>, hvor de enkle metoder til arbejdspladserne er placeret.</p> <p>2019:</p> <p>Der er udarbejdet to artikler om arbejdsulykker for at give emnet styrket opmærksomhed.</p>

	<p>samarbejdspartnere. Derudover skal der udarbejdes der et formidlingsprodukt, som bedst muligt formidler de to indsatser til arbejdspladserne.</p> <p>Produktet vil være 3-4 grafiske elementer indeholdende en blanding af grafik og illustrationer fra de forskellige fald- og snubleindsatser, som vil kunne anvendes på de sociale medier og i nyhedsbreve. Grafikken skal skabe opmærksomhed ved at vise flere udvalgte illustrationer af branchenære risikofaktorer og henvise til <a href="http://www.arbejdsmiljoweb.dk/faldulykker">www.arbejdsmiljoweb.dk/faldulykker</a>, hvor de forskellige målrettede materialer er placeret.</p> <p>Alle materialer fra aktiviteten med indsats om fald- og snubleulykker målrettet daginstitutioner, plejecentre og døgntilbud vil få egen omtale som vanligt ved lancering af nye materialer.</p>	
<i>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</i>	%	
<i>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</i>	<p>Målet for aktiviteten er at skabe en større opmærksomhed omkring forebyggelsen af fald- og snubleulykker på arbejdspladserne samt at skabe kendskab til Branchefællesskabets gode råd og materiale på området.</p> <p><i>Målgruppe:</i> Arbejdsmiljørepræsentanten, nærmeste leder, den lokale arbejdsmiljøgruppe samt Arbejdstilsynets tilsynsførende. Der ud over generelt alle ansatte og almindeligt interesserede, da alle har en opgave med, at ulykker forebygges.</p>	Målet for aktiviteten er nået, da der er blevet udarbejdet grafiske elementer, som igennem opslag på de sociale medier samt omtale i Nyhedsbrevet Godt Arbejds miljø, har skabt øget opmærksomhed omkring forebyggelsen af fald- og snubleulykker.
<i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i>	<p><i>Tiltag:</i> Målgruppen gøres gennem særlige grafiske elementer med de mest aktuelle fald- og snubleulykker opmærksom på BrancheFællesskabets materialer og gode råd. Det skal give en nysgerrighed, så målgruppen orienterer sig i materialet, drøfter det i regi</p>	

	<p>af arbejdsmiljøorganisationen og tager stilling til, om det giver anledning til opfølgning på den enkelte arbejdsplads.</p> <p><i>Tegn:</i> Branchefællesskabet vil kunne registrere at de sider, hvor branchefællesskabets materialer om fald og snublen er samlet, vil opleve stigende besøg. Ligeledes vil der kunne registreres interesse og aktivitet på de sociale medier. Endelig vil vi i dialog med AT indhente viden om materialets anvendelighed i forbindelse med tilsynsbesøg og således få feedback på, om materialet kan anvendes og bliver anvendt af denne målgruppe.</p>	
<p><i>Effekt mål og evaluering (§ 31, stk. 1, nr. 4)</i></p>	<p><i>Evaluering:</i> Der måles på antal besøg, delinger og 'likes' på hhv. hjemmeside og sociale medier.</p> <p><i>Effekt mål:</i> 3000 besøg på de sider på arbejdsmiljøweb.dk, der handler om fald og snublen. På de sociale medier skal formidlingsindsatsen give anledning til 1000 interaktioner og 20.000 eksponeringer. Effekten opgøres ved webstatik.</p>	<p>Effekt målet om at opnå 3.000 besøg på siderne på arbejdsmiljøweb.dk er nået, da der har været hele 13.065 besøgende på siderne om fald- og snubleulykker i 2018.</p> <p>Effekt målet for formidlingsindsatsen på de sociale medier er nået, da der har været 50.784 eksponeringer og 2.468 interaktioner fra brugerne.</p> <p>Emnet om fald- og snubleulykker har fået meget mere opmærksomhed fra brugerne, end branchefællesskabet forventede, hvilket er meget positivt.</p>
<p><i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk. 1, nr. 5 og stk. 2)</i></p>	%	
<p><i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i></p>	%	

Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)	93.186 kr.	Der var 12.516 kr. i begyndelsen af 2019. Der er anvendt 12.516 kr. Aktiviteten er afsluttet.
Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)	År 1: 93.186 kr.	
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<b>Område</b>	<b>Kommunikation</b>	
Titel og aktivitetsnr.	<b>Web – Arbejdsmiljøweb.dk (17 T 24)</b>	
Tilskudsår	2017	
Periode (år)	2017	
Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)	<p>Hjemmeside</p> <p><i>Baggrund:</i> Den digitale formidling via hjemmesider og nyhedsbreve har været stærkt prioriteret af BrancheArbejdsmiljøRådene og vil fortsat være det i Branchefællesskabet for Arbejdsmiljø for velfærd og Offentlig administration. Medierne giver mulighed for at gøre værktøjer og indsatser tilgængelige og synlige på to af de medier, som målgruppen benytter: Hjemmesider og nyhedsbreve.</p> <p>De tre BrancheArbejdsmiljøRåd (3BAR) har i mange år drevet udviklet arbejdsmiljøweb.dk, udgiver tilsammen ni nyhedsbreve og ti særligt brancherettede datterhjemmesider. Det samarbejde har blandt andet været med til at sikre, at rådernes hjemmesider i 2016 havde mere end halv million besøg samt knap 100.000 downloads af værktøjer og</p>	<p>Branchefællesskabets materialer formidles via deres fælles hjemmeside <a href="http://www.arbejdsmiljøweb.dk">www.arbejdsmiljøweb.dk</a>, som også indeholder viden om en lang række branchespecifikke emner. Rådernes i alt 11 hjemmesider har samlet set oplevet en stigning på 6 % i antallet af besøgende, hvilket giver et samlet besøgsantal på 583.885 besøg i 2017 mod 551.271 året før.</p> <p>Der er i 2017 blevet arbejdet med en lang række forbedringer af hjemmesiderne, som bl.a. omhandler udvikling af brugervenligheden, søgemaskineoptimering og markedsføring. Der arbejdes også løbende med mere målrettet kommunikation med udgangspunkt i digitale data. Derudover er de tre hjemmesider <a href="http://www.bar-sosu.dk">www.bar-sosu.dk</a>, <a href="http://www.bar-foka.dk">www.bar-foka.dk</a> og <a href="http://www.bar-uf.dk">www.bar-uf.dk</a> blevet nedlagt og alle digitale platforme er blevet opdateret med det nye navn og logo for Branchefællesskabet, der blev</p>

	<p>vejledninger. Specielt arbejdsmiljøweb.dk er i dag et meget besøgt og synligt ressourcested for målgruppen.</p> <p>Hjemmesiderne er optimeret, så de udnytter og tilbyder de nyeste muligheder, som den teknologiske udvikling tilbyder. Blandt andet i form af skabe en mere målrettet og relevant kommunikation for brugerne.</p> <p>BrancheArbejdsmiljørådene har i flere år samarbejdet med Industriens BrancheArbejdsmiljøråd og BrancheArbejdsmiljørådet Bygge &amp; Anlæg om drift og udvikling af teknikken bag hjemmesiderne. Dette samarbejde fortsætter inden for rammerne af Branchefællesskabet.</p>	<p>lanceret i starten af året bl.a. med en animationsfilm, der blev set hele 28.000 gange.</p> <p>BFA's nye logo og navn blev lanceret d. 27. februar 2017 med en pressemeddelelse, omtale i Nyhedsbrevet Godt Arbejdsmiljø samt på de sociale medier. Lanceringen fik som planlagt sin største medgang på Facebook, hvor der blev udarbejdet en animationsfilm, der forklarer, hvordan de tre råd forenes i ét. Over 110.000 brugere blev eksponeret for animationsfilmen og den blev set hele 28.000 gange med over 7.700 minutters afspilning. Derudover er der løbende blevet arbejdet over året med at implementere det nye logo og navn på branchefællesskabets platforme.</p> <p>Der er også blevet arbejdet med opfølgning på brugertesten fra december 2016. Arbejdet har medført en lang række tekniske og indholdsmæssige ændringer på hjemmesiderne, der gør dem mere brugervenlige. Derudover har branchefællesskabet fået udarbejdet digitale wireframes, der skal danne strukturen for en mere brugervenlig opbygning af forsider, menuer og artikler.</p> <p>Der er i 2018 blevet arbejdet med opfølgning på brugertesten fra december 2016. Der er blevet udviklet en ny frame/struktur for arbejdsmiljøweb.dk, der arbejdes videre med i 2019. Der er blevet arbejdet med opdatering af brugergrænsefladen til at være mere brugervenlig samt opgradering af det tekniske CMS (hjemmesidesystem), hvilket ligeledes fortsættes i 2019. Det opfølgende arbejde i 2017 og 2018 har ligeledes bestået i at gennemlæse hele hjemmesidens 1.200 sider, opdatere disse, slette forældede sider samt rykke menuer og emner rundt, så siden hænger bedre sammen. Slutteligt har arbejdet også indbefattet at indholdet fra fem mindre datterhjemmesider (godtskolebyggeri.dk, sund-hud.dk,</p>
--	--	--

		<p>stikboksen.dk, teamprojekt.dk samt sygehusbyggeri) er blevet opdateret og implementeret på arbejdsmiljøweb.dk, da det er nemmere for brugerne at navigere og finde emnerne, når de er samlet på hovedhjemmesiden.</p> <p>2019:</p> <p>Der er i 2019 blevet arbejdet med opfølgning på brugertest og foretaget en række tekniske forbedringer. Som opfølgning på brugertesten er der blevet gennemført en oprydning af artikler og emner samt tilføjet nye tekster. Der er samtidig arbejdet på at klargøre hjemmesiden til Umbraco 8 og nyt design ved, at menuer er rykket rundt og alle større menupunkter har fået nye indledninger. Der er også blevet taget en masse nye fotografier, som kan bruges på den nye side. Slutteligt er der brugt midler på at starte udviklingen af hjemmesidesystemet Umbraco 8.</p>
Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)	%	
Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)	<p>Målet er at sikre at viden og kendskabet til Branchefællesskabets aktiviteter når ud til den intenderede målgruppe via de medier, som målgruppen benytter sig af.</p> <p>Målgruppen er ledere, arbejdsmiljørepræsentanter samt tillidsrepræsentanter og sekundært andre arbejdsledere og medarbejdere, HR- og arbejdsmiljøkonsulenter, undervisere, rådgivere, medier og almindeligt interesserede i arbejdsmiljø på de arbejdspladser, der hører til under Branchefællesskabets for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration.</p>	Målet er opnået.
Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)	Tiltag: Der udsendes et fælles nyhedsbrev (Godt arbejdsmiljø) 25 gange i løbet af 2017. Nyhedsbrevet vil gøre abonnenterne opmærksomme på	

	<p>nye materialer og aktiviteter samt informere om aktuelle arbejdsmiljøemner, som BrancheArbejdsmiljøRådene har materialer om. Hjemmesiderne blive holdt ajour samt udviklet og optimeret med nye indsigter fra arbejdet med digital data, hvilket også vil blive brugt til at forbedre nyhedsbrevet. Derudover udarbejdes et eller flere annoncetillæg i 2017 til medier og dagspressen, som skal øge kendskabet til Branchefællesskabet og dets tilbud i form af viden og værktøjer.</p> <p>Arbejdsmiljøgruppen og den sekundære målgruppe kan bruge den formidlede viden og værktøjerne til at sætte fokus på, og igangsætte indsatser, for et godt arbejdsmiljø på de arbejdspladser inden for offentlig velfærd og administration.</p> <p><i>Tegn:</i> Opgaven er at tilbyde både grundlæggende og dybdegående aktuel viden om arbejdsmiljø bredt til målgruppen. Et tegn på at dette lykkes er, at nyhedsbrevene åbnes og at artiklerne læses. Samtidig er det et strategisk mål at sikre, at en stigende del af målgruppen får adgang til den tilgængelige viden, hvilket ses på antallet af abonnenter på nyhedsbrevet og antal besøgende på hjemmesiden, samt at Branchefællesskabets værktøjer anvendes blandt målgruppen, hvilket antallet af downloads af materialer kan give en indikation på.</p>					
<p><i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i></p>	<p><i>Evaluering:</i> Der evalueres på:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antal besøg på hjemmesiden – som en indikation på udbredelsen blandt målgruppen</li> <li>- Antal downloads på hjemmesiden – som en indikation på anvendelse blandt målgruppen</li> <li>- Antal nyhedsbrevsabonnenter – som en indikation på udbredelsen til målgruppen</li> <li>- Procentvis antal åbninger og klik i nyhedsbreve – som en indikation på relevans for målgruppen</li> </ul>	<p>Hjemmesiden arbejdsmiljøweb.dk har nået effektmålet om en 10 % stigning i antallet af totale besøg, mens samme stigning ikke er nået på antallet af downloads. Dette skyldes formentlig, at flere brugere har prioriteret at læse artikler og få gode råd, uden behov for at orientere sig nærmere i materialer. Antallet af downloads afhænger i høj grad også af, hvor mange nye materialer, der bliver lanceret fra år til år.</p> <table border="1" data-bbox="1281 1246 1827 1386"> <tr> <td><b>Arbejdsmiljøweb.dk</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Totale besøg</b></td> <td>328.848</td> </tr> </table>	<b>Arbejdsmiljøweb.dk</b>		<b>Totale besøg</b>	328.848
<b>Arbejdsmiljøweb.dk</b>						
<b>Totale besøg</b>	328.848					

*Effektmål og Evaluering:* En fortsat stigning i 2017 i antal besøg på arbejdsmiljoweb.dk, downloads og nyhedsbrevsabonnenter på 10 %. I gennemsnit skal 32,5 % af de, der modtager Nyhedsbrevet Godt Arbejdsmiljø, åbne det og af disse skal 7,5 % læse dem (tallene for 2016 er pr. 12.05.16 på hhv. 29,6 % og 5,6 %.) Opgøres ved hjælp af web- og nyhedsbrevsstatistik.

Stigning i %	14 %
Effektmål	10 %
<b>Totale downloads</b>	104.052
Download i %	7 %
Effektmål (download)	10 %

Nyhedsbrevet Godt Arbejdsmiljø er blevet udsendt 25 gange i 2017.

<b>Nyhedsbrevet Godt Arbejdsmiljø</b>	
<b>Åbningsfrekvens</b>	31,2 %
Effektmål	32,5 %
<b>Klikfrekvens</b>	7 %
Effektmål	7,5 %

Antallet af abonnenter er steget med 7 % (effektmålet var 10 %) og nyhedsbrevet har nu 10.418 abonnenter. Både antallet af abonnenter, åbningsfrekvens samt klikfrekvens har ikke nået effektmålene, men har set en positiv stigning i forhold til 2016. At målene ikke er opnået, skyldes til dels, at arbejdet med at øge klik og åbninger via A/B-tests (hvor man fx eksperimenterer med at sende nyhedsbreve på forskellige tidspunkter for at afprøve, hvornår flest modtagere åbner disse) har

		haft en mindre (om end positiv) påvirkning på abonnenternes reaktioner end planlagt.
<i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i>	Udgifterne til teknisk drift og udvikling deles med BFA Industri og BFA Byg og Anlæg. BFA Industri varetager håndtering af betaling af de fælles regninger. Hvert BFA er selv ansvarlige for gennemførelsen af de respektive hjemmesideaktiviteter.	
<i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i>	%	
<i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i>	1.429.672 kr. Der er tilført 140.000 kr. som anvendes til at styrke det arbejde, der er beskrevet ovenfor.	Der var 243.352 kr. i begyndelsen af 2019. Der har været en indtægt på 6926 kr. Alle midler er anvendt. Aktiviteten er afsluttet.
<i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i>	År 1: 1.429.672 kr.	
<b>Aktivitet</b>	<b>Årsplan (§ 31)</b>	<b>Årlig redegørelse (§ 34)</b>
<i>Område</i>	<b>Øvrige indsatser</b>	
<i>Titel og aktivitetsnr.</i>	<b>Opdatering af publikationer (17 T 29)</b>	
<i>Tilskudsår</i>	2017	
<i>Periode (år)</i>	2017	
<i>Planlagt indhold år 1 (§ 31, stk. 1, nr. 2)</i>	Opdatering  <i>Baggrund:</i> De tre BrancheArbejdsmiljøRåd har udarbejdet mere end 150 publikationer. Det er vigtigt for brugerne, at materialerne er opdaterede og ført ajour, så de altid indeholder den nyeste lovgivning samt korrekte betegnelser og weblinks. Det understøtter målgruppens arbejde med at forbedre arbejdsmiljøet, og styrker troværdigheden af rådernes	Branchefællesskabets publikationer er i løbet af 2017 blevet gennemlæst og rettet til med det nye navn og logo. Derudover er publikationerne blevet gennemlæst og opdateret relevante steder. De publikationer, der ikke er blevet vurderet de sidste 5 år er blevet vurderet i forhold til, om de stadig er gangbare, om de skal revideres

	<p>information og vejledning. Derudover er det vigtigt, at alle materialer opdateres grafisk, så de følger udviklingen i rådernes grafiske linje. Specielt i 2017 er det vigtigt at publikationerne opdateres grafisk og indholdsmæssigt, så publikationerne både kan få det nye navn og det nye logo indarbejdet.</p> <p>Det er samtidig en vigtig del af branchefællesskabets opdatering og ajourføring af publikationer, at ældre eller uaktuelle materialer, udgivet i BrancheArbejds miljøRådernes regi, udgår eller revideres, således at alle Branchefællesskabets publikationer omhandler et aktuelt emne, samt at indholdet er korrekt og tidssvarende.</p>	<p>eller om de skal udgå. Flere publikationer er herefter enten blevet opdateret eller besluttet udgået. Effektmålene er derfor opnået.</p> <p>Branchevejledningen "Om natten er der stille..." blev i 2016 afviklet og erstattet af en ny sektion målrettet dagtilbud og SFO på Arbejds miljøweb under menupunktet "Støj" (den er beskrevet i aktivitetsplanen for BAR SoSu 2016 hvor den organisatorisk placeres i opdateringsprojektet). Derudover er hele den generelle sektion om støj på arbejdspladsen opdateret. Effektmålet var, at den side, hvorfra man tilgår indholdet målrettet dagtilbud og SFO, blev besøgt 2000 gange i løbet af seks måneder efter implementering. Siden har været online siden midten af december 2016. Effektmålet kan nu opgøres og siden har været besøgt 2.444 gange på de første seks måneder, hvorfor effektmålet er nået.</p> <p><b>2019:</b> Midlerne er brugt på tryk af materialer til uddeling på messer og konferencer i 2019. Der er også brugt et mindre beløb på revisionen af Branchevejledningen 'Når klokken ringer', som en del af opdateringsprojektet.</p>
<p>Planlagt indhold for år 2 og 3 (§ 31, stk. 1, nr. 2, og stk. 3-4)</p>	<p>%</p>	
<p>Mål for aktiviteten (§ 31, stk.1, nr. 3)</p>	<p><i>Mål:</i> At samtlige af Branchefællesskabets publikationer bliver gennemlæst og ajourført indholdsmæssigt og grafisk, samt at ældre eller uaktuelt materiale udgår eller revideres.</p> <p><i>Målgruppen</i> for opdateringsaktiviteten er arbejdspladser, der arbejder med offentlig velfærd og administration.</p>	<p>Målet er opnået.</p>

<p><i>Hvordan målet opnås (§ 31, stk.1, nr.3)</i></p>	<p><i>Tiltag:</i> I starten af året udarbejdes en liste over de publikationer, som ikke er blevet vurderet de seneste 5 år. Publikationerne på listen vil i løbet af året blive vurderet af en relevant styregruppe i forhold til, om de stadig er gangbare, om de skal revideres, eller om de skal udgå. Derudover gennemlæses og opdateres samtlige publikationer løbende over året, så alle publikationer er gennemlæst ved årets udgang.</p>	
<p><i>Effektmål og evaluering (§ 31, stk.1, nr. 4)</i></p>	<p><i>Effektmål:</i> At branchefællesskabets publikationer bliver gennemlæst og opdateret, samt at publikationer bliver individuelt vurderet af en styregruppe 5 år efter deres udgivelsesdato, og hvert 5 år efterfølgende.</p> <p><i>Evaluering:</i> Der evalueres på antal gennemlæste publikationer ud af den samlede mængde, samt datoer for, hvornår materialer sidst har været til gennemsyn. Opgøres ved optælling og registrering i database.</p>	<p>Effektmålet er opnået.</p>
<p><i>Deltagelse af andre branchefællesskaber og øvrige arbejdsmiljøaktører (§ 31, stk.1, nr. 5 og stk. 2)</i></p>	<p>%</p>	
<p><i>Tværgående aktivitet (§ 31, stk. 1, nr. 6, og stk. 2)</i></p>	<p>%</p>	
<p><i>Samlet budget for aktivitet for alle år (§ 31, stk.1, nr. 7)</i></p>	<p>150.723 kr. + 20.000 i forventede indtægter.</p>	<p>Der var 44.998 kr. ved begyndelsen af 2019. Der er forbrugt 44.998 kr. i 2019. Aktiviteten er afsluttet.</p>
<p><i>Budget for aktiviteten fordelt på år 1, år 2 og år 3 (§ 31, stk.4)</i></p>	<p>År 1: 150.723 kr. + 20.000 i forventede indtægter</p>	

## 11. Dialogforumaktiviteter

Dialogforumaktiviteter (allerede godkendte aktiviteter): BFA Velfærd og Offentlig administration er hovedansvarlig og koordinator på følgende nedenstående aktiviteter i det fælles dialogforum for samarbejde og udvikling.

Ud over de aktiviteter BFA varetager, har fællesskabet i 2019 haft en indtægt på 50.000 kr. for konsulentbistand i forbindelse med Ungdommens folkemøde, som Arbejdsmiljørådets sekretariat stod for at gennemføre.

### Dialogforumaktivitet: Arbejdsmiljø Loungen – Folkemødet 2019

#### Kontaktoplysninger

<b>Hovedansvarlig koordinator og tilskudsmodtager</b>	Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration
<b>Kontaktperson</b>	Rasmus Monnerup Jensen
<b>Tlf.</b>	4133 2471
<b>E-mail</b>	<a href="mailto:rmj@3bar.dk">rmj@3bar.dk</a>
<b>Andre deltagende branchefællesskaber og evt. andre arbejdsmiljøaktører</b>	Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Byggeri og Anlæg Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Industri Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Handel, Finans og Kontor Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Transport, Turisme, Service og Jord til Bord Arbejdsmiljørådet samt Videncenter for Arbejdsmiljø

**Aktivitetens titel**

Arbejds miljø Loungen – Folkemødet 2018

**Tidspunkt for igangsættelse (tilskudsår)**  
Måned-år (mm-åååå)

Januar-2018

**Tidspunkt for afslutning**  
Måned-år (mm-åååå)

December-2020

**Aktiviteten dækker over følgende emner**  
sæt evt. flere krydser

De nationalt prioriterede områder i 2020-arbejds miljøstrategien:

- Arbejdsulykker
- Psykisk Arbejds miljø
- Muskelskeletpåvirkninger

 Anden politisk aftale (angiv hvilken): Initiativer fra eller samarbejde med Arbejdstilsynet (angiv nærmere): Et andet aktuelt emne (angiv hvilket/hvilke):**Aktivitetens indhold****Planlagt indhold år 1**

I det første år arbejdes der med løbende planlægning og koordinering, en række nye udviklingspotentialer samt afholdelse af deltagelsen med teltet Arbejds miljø Loungen på Folkemødet.

### Planlægning og koordinering:

Der laves løbende planlægning og koordinering i forhold til:

- Indkaldelse og afholdelse af forberedende møder og et evaluerende møde blandt arrangørerne bag Arbejds miljø Loungen
- Betaling af regninger og udarbejdelse af budget og regnskab
- Bestilling af studeplads
- Bestilling af el, teknik og inventar til teltet
- Produktion af fem nye bannere med program, scenebanner, bfa-banner og to logobannere
- Produktion af annonce til Folkemødeavisen
- Bestilling af drikkevarer til teltet
- Indtastning af events i Folkemøde-programmet (app, internet og trykt)
- Koordinering og afvikling af fælles event søndag
- Aftale samt løbende dialog med moderator
- Øvrig løbende koordinering

Den løbende planlægning og koordinering vil foregå ved én kontaktperson fra BFA Velfærd, som vil være ansvarlig for alt fra udstyr i teltet til den konkrete koordinering.

### Udvikling:

Ud over den løbende drift med planlægning og koordinering vil der i de kommende år blive arbejdet på at indløse de udviklingspotentialer, som den fælles deltagelse på Folkemødet i Arbejds miljø Loungen indeholder:

- *Øget sammenhæng med andre arbejds miljø arrangementer- og aktører*

Arrangørerne bag Arbejds miljø Loungen vil bestræbe sig på, at der skabes en tydeligere sammenhæng med andre arbejds miljø-arrangementer og -aktører og herunder drøfte, hvordan dette ønske kan realiseres af det fælles telt samt af de enkelte arrangører. BFA Velfærd kan eksempelvis indbyde vinderne af Arbejds miljøprisen til en dialog-seance eller invitere arbejdspladser, der har haft besøg af SPARK-teamet (Samarbejde om Psykisk ARbejds miljø i Kommunerne) til at dele ud af deres erfaringer. Det kan også være ved at koble aktiviteten tættere til eventuel deltagelse på DM i Skills eller Ungdommens Folkemøde.

- *Fælles strategisk fokus på budskaber og valg af emner*

Planlægningen af events samt formidlingen før, under og efter Folkemødet skal koordineres og aftales strategisk mellem arrangørerne. Formålet med at opbygge et fælles strategisk fokus er 1) at etablere en rød tråd imellem arrangementerne i teltet samt 2) at skabe et stærkere fokus på udvalgte arbejdsmiljøemner, hvilket begge skal være med til at sikre en større kommunikativ gennemslagskraft. Det er dog vigtigt, at det fælles strategiske fokus giver plads til, at autonomien bibeholdes hos de enkelte aktører.

Arbejdsmiljø Loungen kan igennem drøftelser blandt arrangørerne også sætte fokus på et eller flere overordnede budskaber. Det kan eksempelvis være det tidligere valgte #ArbejdsmiljøBetalSig eller et nyt budskab. Der kan også arbejdes på, at valget af emner koordineres således, at der bliver sat fokus på en række udvalgte arbejdsmiljøemner, som igennem en række events belyses blandt forskellige brancher eller ud fra forskellige perspektiver.

- *At kvalificere og klæde moderator på*

Et godt brief til moderator er en forudsætning for en vellykket event, samt at den røde tråd og sammenhængen mellem de mange events i teltet kan blive tydeliggjort for målgruppen. Arrangørerne i teltet kan sammen kvalificere de enkelte events og sammenhængen ved at drøfte nogle principper, som fremadrettet skal danne grundlag for dét materiale, som den enkelte arrangør skal aflevere til moderator.

#### Afholdelse:

Kontaktpersonen fra BFA Velfærd vil være til stede minimum en dag før Folkemødets afholdelse i uge 24, så det sikres, at det tekniske personale får sat alt udstyr og bannere op samt at drikkevarer m. v. modtages så alt er klar til Folkemødets åbning. Under hele folkemødet vil kontaktpersonen være til rådighed ift. eventuelle problemer med udstyr, koordinering og andre pludseligt opståede problemer.

Den fælles deltagelse evalueres på et evalueringsmøde på den anden side af sommerferien 2018 med dét formål, at kvalificere og sikre fortsat udvikling af det følgende års deltagelse.

#### **Planlagt indhold år 2 og år 3**

Der arbejdes med samme indhold som i år 1. Derudover vil der efter hvert år blive afholdt et evalueringsmøde, som skal sikre fortsat udvikling i planlægningen og afviklingen af det følgende års Folkemøde-deltagelse.

#### ***Mål og succeskriterier***

##### **Mål for aktiviteten**

Denne aktivitet har til formål at skabe rammerne for et godt og succesfuldt folkemøde for arrangørerne bag Arbejds miljø Loungen. Rammerne skal kan understøtte at arrangørerne kan:

- Være med til at synliggøre arbejdsmiljøet som et centralt emne i det danske samfund
- Sætte arbejdsmiljøet på dagsordenen hos de danske arbejdspladser
- Synliggøre aktuelle arbejdsmiljø mæssige problemstillinger og løsninger
- Styrke relationerne til eksisterende netværk og at opbygge nye netværk
- Opnå kontakt og dialog med beslutningstagere.

### **Hvordan målet opnås**

Målet opnås for det første ved at forberedelsen og rammerne for et godt og succesfuldt folkemøde i teltet er på plads, herunder at møder, moderator, teknik og lignende er planlagt således, at hver arrangør får de bedste muligheder for at planlægge og afholde deres events.

For det andet opnås målet ved, at de afholdte events igennem debatter, oplæg og netværksarrangementer sætter fokus på arbejdsmiljøet. Her skal både tilskuere og deltagere i events blive klogere på arbejdsmiljøet samtidig med, at der igennem dialog og opbygning af relationer skal skabes øget gensidig forståelse blandt arrangørerne og deltagerne.

For det tredje opnås målet igennem omtale i pressen og digitalt på arrangørernes medier, hvor målgruppen eksponeres for aktuelle arbejdsmiljø mæssige udfordringer og løsninger.

### **Effektmål og evaluering**

At rammerne i form af et fælles telt etableres, således at politikere og andre beslutningstagere, journalister, arbejdspladser, den almindelige dansker og relevante organisationer får et øget kendskab og fokus på arbejdsmiljøet som et centralt emne i danske samfund.

At arrangørerne bag teltet er tilfredse med årets planlægning og rammer, hvilket skal drøftes på et årligt evalueringsmøde. Metoden er procesevaluering.

At der i gennemsnit er 50 tilskuere til hvert arrangement, da det alt andet lige tyder på en interesse for emnet og dermed at arbejdsmiljødagsordenen er blevet sat i fokus.

### **Målgruppe og formidling**

#### **Målgruppe**

Målgruppen i aktiviteten er todelt i en 'intern' og 'ekstern' målgruppe:

- Den interne målgruppe: Arrangørerne bag teltet
- Den eksterne målgruppe: Politikere og andre beslutningstagere, journalister og dagspressen, arbejdspladser, den almindelige dansker samt relevante organisationer.

### **Formidling**

Deltagerne i aktiviteten drøfter og afklarer budskaber, tidsplan samt afdækker, hvilke kanaler der kan bringes i spil i formidlingen. På tværs af de forskellige aktører vil målgruppen blive eksponeret for fælles strategiske budskaber samt info om de enkelte arrangementer. Der vil blive benyttet medier som hjemmesider, nyhedsbreve og sociale medier. Information om Arbejds miljø Loungen og programmet vil også blive sendt direkte på mail til en lang række aktuelle organisationer.

### **Udbredelsespotentiale**

Tilstedeværelsen på Folkemødet er med til at sikre, at kendskabet og forståelsen for arbejdsmiljøet kommer ud til en større kreds af interessenter. Emnet går på tværs og er relevant for alle brancher.

### **Samlet budget for aktiviteten**

<b>Budgetpost</b>	<b>År 1</b>	<b>År 2</b>	<b>År 3</b>
Personaleomkostninger	0 kr.	0 kr.	0 kr.
Partskonsulentbistand m.v.	123.000 kr.	123.000 kr.	123.000 kr.

Ekstern konsulentbistand			
- Moderator	140.000 kr.	140.000 kr.	140.000 kr.
- Fælles event søndag	30.000 kr.	30.000 kr.	30.000 kr.
- Stadelplads	12.000 kr.	12.000 kr.	12.000 kr.
- El	7.000 kr.	7.000 kr.	7.000 kr.
- Teknik	35.000 kr.	35.000 kr.	35.000 kr.
- Telt	32.500 kr.	32.500 kr.	32.500 kr.
- Inventar	25.500 kr.	25.500 kr.	25.500 kr.
- Drikkevarer	12.500 kr.	12.500 kr.	12.500 kr.
Mødeudgifter	5.000 kr.	5.000 kr.	5.000 kr.
Rejseudgifter	0 kr.	0 kr.	0 kr.
Tryk og web ( <i>Tryk af bannere og levering i Rønne samt udarbejdelse af annonce</i> )	62.000 kr.	62.000 kr.	62.000 kr.
Diverse ( <i>Vingaver, gevinster og andre diverse</i> )	10.000 kr.	10.000 kr.	10.000 kr.
<b>Udgifter i alt</b>	<b>494.500 kr.</b>	<b>494.500 kr.</b>	<b>494.500 kr.</b>
Evt. supplerende finansiering	0 kr.	0 kr.	0 kr.
<b>Finansiering via Dialogforum</b>	<b>494.500 kr.</b>	<b>494.500 kr.</b>	<b>494.500 kr.</b>
<b>Samlet beløb der finansieres via Dialogforum (alle år)</b>			<b>1.483.500 kr.</b>

**Evt. øvrige bemærkninger**

De respektive aktører i den tværgående aktivitet afholder selv udgifter til deltagelse med konsulenter, forplejning, overnatning, transport samt til indhold/deltagere i de enkelte events.

**Dialogforumaktivitet: Ungmedjob – Bliv klogere på unges arbejdsmiljø****Kontaktoplysninger**

<b>Hovedansvarlig koordinator og tilskudsmodtager</b>	Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration
<b>Kontaktperson</b>	Rasmus Monnerup Jensen
<b>Tlf.</b>	4133 2471
<b>E-mail</b>	<a href="mailto:rmj@3bar.dk">rmj@3bar.dk</a>
<b>Andre deltagende branchefællesskaber og evt. andre arbejdsmiljøaktører</b>	Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Byggeri og Anlæg Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Industri Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Handel, Finans og Kontor Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Transport, Turisme, Service og Jord til Bord

**Aktivitetens titel**

Ungmedjob – Bliv klogere på unges arbejdsmiljø

**Tidspunkt for igangsættelse (tilskudsår)**  
Måned-år (mm-åååå)

Januar 2018

**Tidspunkt for afslutning**  
Måned-år (mm-åååå)

December 2020

**Aktiviteten dækker over følgende emner**  
sæt evt. flere krydser

De nationalt prioriterede områder i 2020-arbejdsmiljøstrategien:

- Arbejdsulykker
- Psykisk Arbejdsmiljø
- Muskelskeletpåvirkninger

 Anden politisk aftale (angiv hvilken): Initiativer fra eller samarbejde med Arbejdstilsynet (angiv nærmere): Et andet aktuelt emne (angiv hvilket/hvilke):

- Unges arbejdsmiljø, herunder nyansatte

**Aktivitetens indhold**

Planlagt indhold år 1

Der er planlagt følgende indhold for det første år:

- Digital undersøgelse af brugerne og deres behov på sitet ungmedjob.dk
- Udvikling af enkelt digitalt spil om arbejdsmiljø til undervisningsbrug samt lærervejledning
- Udarbejdelse af indhold til 2 x nyhedsbreve samt teknisk opsætning og udsendelse
- Drift og hosting af sitet ungmedjob.dk og udarbejdelse af webstatistik
- Løbende opdatering og udvikling af sitet ungmedjob.dk
- Digital markedsføring igennem eksempelvis Facebook samt via mulige relevante undervisningsportaler
- Betaling af regninger og udarbejdelse af budget og regnskab
- Forberedelse og afholdelse af styregruppemøder og koordinering med eksterne konsulenter

### **Planlagt indhold år 2 og år 3**

Der er planlagt samme indhold for år 2 og 3 bortset fra de to første punkter med undersøgelse af brugerne og udvikling af spil, altså:

- Udarbejdelse af indhold til 2 x nyhedsbreve årligt samt teknisk opsætning og udsendelse
- Drift og hosting af sitet ungmedjob.dk og udarbejdelse af webstatistik
- Løbende opdatering og udvikling af sitet ungmedjob.dk
- Digital markedsføring igennem eksempelvis Facebook samt via mulige relevante undervisningsportaler
- Betaling af regninger og udarbejdelse af budget og regnskab
- Forberedelse og afholdelse af styregruppemøder og koordinering med eksterne konsulenter

### **Mål og succeskriterier**

#### **Mål for aktiviteten**

Denne aktivitet har tre mål:

1. At undervisere får let adgang til arbejdsmiljøviden og materialer til undervisningsbrug
2. At unge let kan finde forståelige oplysninger om regler for arbejdsmiljø i deres ansættelse
3. At forældre og arbejdsgivere kan finde oplysninger om regler for unges arbejdsmiljø

#### **Hvordan målet opnås**

Ved at have arbejdsmiljøviden og materialer let tilgængeligt online på sitet ungedjob.dk samt ved at gøre sitet synligt gennem nyhedsbreve og digital markedsføring.

#### **Effektmål og evaluering**

At opnå 1000 abonnenter på nyhedsbrevet samt at opnå en 40 % stigning i antallet af årlige besøgene på hjemmesiden.

#### **Målgruppe og formidling**

##### **Målgruppe**

Den primære målgruppe er undervisere på folkeskoler, gymnasier og erhvervsuddannelser. Den sekundære målgruppe er de unge selv, deres forældre samt arbejdsgivere.

##### **Formidling**

Formidlingen sker igennem hjemmesiden [www.ungmedjob.dk](http://www.ungmedjob.dk), Nyhedsbrevet Ungmedjob samt via digital markedsføring og løbende optimering af hjemmesiden.

##### **Udbredelsespotentiale**

Der er et stort potentiale i, at en større andel af den primære og sekundære målgruppe får kendskab til sitet og anvender den. Ud fra et ønske om, at der blandt de unge skal skabes en opmærksomhed på arbejdsmiljø så tidligt som muligt, er der et stort potentiale i at udbrede kendskabet og brugen af sitet.

#### **Samlet budget for aktiviteten**

<b>Budgetpost</b>	<b>År 1</b>	<b>År 2</b>	<b>År 3</b>
udbyd gerne de enkelte budgetposter			

Personaleomkostninger	0 kr.	0 kr.	0 kr.
Partskonsulentbistand m.v.	55.350 kr.	55.350 kr.	55.350 kr.
Ekstern konsulentbistand			
1. Udarbejde nyhedsbreve m.v.	50.000 kr.	50.000 kr.	50.000 kr.
2. Spiludvikling	100.000 kr.		
Mødeudgifter	5.000 kr.	5.000kr.	5.000 kr.
Rejseudgifter	0 kr.	0 kr.	0 kr.
Tryk og web ( <i>hosting, domæne og digital markedsføring</i> )	12.000 kr.	12.000 kr.	12.000 kr.
Diverse (specificeres)	0 kr.	0 kr.	0 kr.
<b>Udgifter i alt</b>	<b>242.350 kr.</b>	<b>122.350 kr.</b>	<b>122.350 kr.</b>
Evt. supplerende finansiering	0 kr.	0 kr.	0 kr.
<b>Finansiering via Dialogforum</b>	<b>0 kr.</b>	<b>0 kr.</b>	<b>0 kr.</b>
<b>Samlet beløb der finansieres via Dialogforum (alle år)</b>			<b>487.050 kr.</b>

## Dialogforumaktivitet - Konference - Vold og trusler om vold udenfor arbejdstiden

(Godkendt på dialogforum i september 2018)

<b>Hovedansvarlig koordinator og tilskudsmodtager</b>	BrancheFællesskab for Arbejds miljø – Velfærd og Offentlig administration	
<b>Kontaktperson</b>	Lise Keller	
<b>Tlf.</b>	20906812	
<b>E-mail</b>	lke@3bar.dk	
<b>Andre deltagende branchefællesskaber</b>	Branchefællesskab for Arbejds miljø for Handel, Finans og Kontor Branchefællesskab for Arbejds miljø for Transport, Turisme, Service og Jord til Bord	
<b>Evt. andre deltagende arbejdsmiljøaktører</b>		
<b>Aktivitetens titel</b>		
<u>Konference - Vold og trusler om vold udenfor arbejdstiden</u>		
<b>Tidspunkt for igangsættelse (tilskudsår)</b> Måned-år (mm-åååå)	<b>Tidspunkt for afslutning</b> Måned-år (mm-åååå)	
01-2019	12-2019	

<b>Aktiviteten dækker over følgende emner</b> sæt evt. flere krydser	De nationalt prioriterede områder i 2020-arbejdsmiljøstrategien: <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Arbejdsulykker</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Psykisk Arbejdsmiljø</li> <li><input type="checkbox"/> Muskelskeletpåvirkninger</li> </ul>
	<input type="checkbox"/> Anden politisk aftale (angiv hvilken):
	<input type="checkbox"/> Initiativer fra eller samarbejde med Arbejdstilsynet (angiv nærmere):
	<input type="checkbox"/> Et andet aktuelt emne (angiv hvilket/hvilke):

#### **Aktivitets indhold**

<b>Planlagt indhold år 1 (2019)</b>
<p>Der ønskes afholdt en konference, der har til formål af belyse emnet vold og trusler om vold udenfor arbejdstid. I forbindelse med konferencen sættes der også, i forlængelse heraf, fokus på chikane, herunder digital chikane.</p> <p>Baggrund: Vold og trusler samt trusler om vold uden for arbejdstiden har fået ekstra opmærksomhed blandt andet på grund af de nye regler om vold uden for arbejdstid, som trådte i kraft 1 januar 2017. Reglerne betyder, at arbejdsgiveren nu også har pligt til at sikre den ansatte ikke udsættes for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid (<a href="https://arbejdstilsynet.dk/da/temaer/tema-psykisk-arbejdsmiljo/arbejdsrelateret-vold-uden-for-arbejdstiden">https://arbejdstilsynet.dk/da/temaer/tema-psykisk-arbejdsmiljo/arbejdsrelateret-vold-uden-for-arbejdstiden</a>).</p> <p>Branchefællesskab for Transport, Service, Turisme og Jord til Bord udgav i 2017 en vejledning i forebyggelse af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden (<a href="https://bfa-service.dk/Files/Billeder/BARservice/pdf/BFA-i-Vold-i-fritiden.pdf">https://bfa-service.dk/Files/Billeder/BARservice/pdf/BFA-i-Vold-i-fritiden.pdf</a>) og BFA Velfærd og Offentlig administration har udgivet en sektion på arbejdsmiljøweb.dk som handler om cyberchikane (<a href="https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold_og_trusler/digital-chikane-vold-og-trusler-paa-nettet">https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold_og_trusler/digital-chikane-vold-og-trusler-paa-nettet</a>). En konference kunne tage udgangspunkter i de problemstillinger, der tages op i disse vejledninger samt andre, der belyser emnet.</p> <p>Problemet er relevant for mange brancher. Eksempler på særligt udsatte grupper er fængsels-, og politibetjente, P-vagter samt medarbejdere indenfor SKAT, jobcentre og skoler samt på hospitaler og døgntilbud men også ansatte i banker, callcentre mv. udsættes for vold og trusler om vold udenfor arbejdstid.</p>

Aktiviteten tænkes gennemført i samarbejde med "Vold som udtryksform" (Bjarne Møller) under Socialt Udviklingscenter SUS, som har stor viden og erfaring i det voldsforebyggende arbejde i såvel den offentlige som den private sektor, og har samarbejdet med BFA Velfærd og Offentlig administration om flere aktiviteter. Samtidig undersøges det, som en del af aktiviteten, om der er andre relevante samarbejdspartnere, som vil kunne medvirke til at komme bredt ud med budskabet fx Cabi (Center for aktiv beskæftigelsesindsats), som kommer helt ud på arbejdspladserne med deres regionale virksomhedsnetværk.

I forbindelse med konferencen gennemføres et målrettet pressearbejde, som har til formål at sætte fokus på emnet og på forebyggelsen og herigennem være med til at lægge op til debat.

Det skal afdækkes i hvilke medier det vil give størst gennemslagskraft og opmærksomhed at gennemføre dette pressearbejde.

**Planlagt indhold år 2 (skriv årstal) og år 3 (skriv årstal)**

### **Mål og succeskriterier**

#### **Mål for aktiviteten**

Målet for aktiviteten er at belyse emnet, præsentere erfaringer og informere om konkrete løsninger til, hvordan arbejdspladserne kan arbejde forebyggende.

Det overordnede formål med konferencen er, med afsæt i Arbejdstilsynets vejledning og bekendtgørelse om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, at sætte fokus på problemstillingen, samt hvordan arbejdspladserne kan forebygge dette. Det er målet, at der deltager 150-200 personer.

#### **Hvordan målet opnås**

Målet opnås ved at afholde en konference om emnet samt at supplere med en presseindsats, som skal være med til at sætte fokus på emnet.

#### **Effektmål og evaluering**

At minimum 150 tilmelder sig konferencen og at emnet, som en effekt af presseindsatsen formidles i minimum 3 fagblade.

### **Målgruppe og formidling**

#### **Målgruppe**

Målgruppen for konferencen er ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejderrepræsentanter samt konsulenter særligt fra de arbejdspladser, som oplever problemstillingen.

Målgruppen for presseindsatsen er læsere af fagblade og de medier, som vurderes centrale i forhold til at formidle emnet.

#### **Formidling**

Konferencens omtales via de deltagende BFA'ers hjemmesider ligesom de søges omtalt i de fagblade og øvrige medier, som tilhører de organisationer, der hører under det deltagende BFA.

Konferencen formidles derudover via det pressearbejde, der er planlagt, som en del af aktiviteten.

#### **Udbredelsespotentiale**

Via pressearbejdet vil emnet for aktiviteten have potentiale til evt. også at blive formidlet gennem dagblade.

De deltagende BFA'er, ligesom de øvrige mulige samarbejdspartnere, tiltænkes alle en aktiv formidlingsrolle.

### **Samlet budget for aktiviteten**

<b>Budgetpost</b>	<b>År 1</b>	<b>År 2</b>	<b>År 3</b>
uddyb gerne de enkelte budgetposter	(skriv årstal)	(skriv årstal)	(skriv årstal)

Personaleomkostninger	0 kr.	0 kr.	0 kr.
Partskonsulentbistand m.v.	60.000 kr.	0 kr.	0 kr.
Ekstern konsulentbistand *	160.000 kr.	0 kr.	0 kr.
Mødeudgifter	50000 kr.	0 kr.	0 kr.
Rejseudgifter	5000 kr.	0 kr.	0 kr.
Tryk og web	0 kr.	0 kr.	0 kr.
Diverse (uforudsete udgifter)	5000 kr.	0 kr.	0 kr.
<b>Udgifter i alt</b>	<b>280.000 kr.</b>	<b>0 kr.</b>	<b>0 kr.</b>
Evt. supplerende finansiering	0 kr.	0 kr.	0 kr.
<b>Finansiering via Dialogforum</b>	<b>0 kr.</b>	<b>0 kr.</b>	<b>0 kr.</b>
<b>Samlet beløb der finansieres via Dialogforum (alle år)</b>			<b>0 kr.</b>
<b>Evt. øvrige bemærkninger</b>			
* Ekstern konsulentbistand dækker, planlægning af konferencen herunder valg og indgåelse af aftaler med oplægsholdere samt afregning for oplægsholdere (125.000 kr.), journalist til pressearbejde (25.000 kr.), fotograf (10.000 kr.).			

## Dialogforumaktivitet: Ungmedjob – Bliv klogere på unges arbejdsmiljø 2020-21

(Godkendt på dialogforum i september 2019)

### Kontaktoplysninger

<b>Hovedansvarlig koordinator og tilskudsmodtager</b>	Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration
<b>Kontaktperson</b>	Rasmus Monnerup Jensen
<b>Tlf.</b>	4133 2471
<b>E-mail</b>	rmj@3bar.dk
<b>Andre deltagende branchefællesskaber og evt. andre arbejdsmiljøaktører</b>	Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Byggeri og Anlæg Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Industri Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Handel, Finans og Kontor Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Transport, Turisme, Service og Jord til Bord

### Aktivitetens titel

Ungmedjob – Bliv klogere på unges arbejdsmiljø

Tidspunkt for igangsættelse (tilskudsår) Måned-år (mm-åååå)	Tidspunkt for afslutning Måned-år (mm-åååå)
November 2019	December 2021

<b>Aktiviteten dækker over følgende emner</b> sæt evt. flere krydser	De nationalt prioriterede områder i 2020-arbejdsmiljøstrategien: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Arbejdsulykker</li> <li><input type="checkbox"/> Psykisk Arbejdsmiljø</li> <li><input type="checkbox"/> Muskelskeletpåvirkninger</li> </ul>
	<input type="checkbox"/> Anden politisk aftale (angiv hvilken):
	<input type="checkbox"/> Initiativer fra eller samarbejde med Arbejdstilsynet (angiv nærmere):
	<input checked="" type="checkbox"/> Et andet aktuelt emne (angiv hvilket/hvilke): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Unges arbejdsmiljø, herunder nyansatte</li> </ul>

### Aktivitetsens indhold

<b>Planlagt indhold år 1</b>
Der indkaldes til et første møde for at gøre status på aktivitetens hidtidige forløb, samle op på erfaringerne fra uge 43 og for at kvalificere aktivitetens indhold for de kommende år.
<b>Planlagt indhold år 2 og år 3</b>
<b>Formidling og hjemmesidedrift</b> Der er planlagt følgende indhold til løbende formidling og hjemmesidedrift: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Udarbejdelse af indhold til 2 x nyhedsbreve årligt samt teknisk opsætning og udsendelse</li> <li>• Drift og hosting af sitet ungedmedjob.dk og udarbejdelse af webstatistik</li> <li>• Løbende opdatering og udvikling af sitet ungedmedjob.dk</li> <li>• Digital markedsføring igennem Facebook samt via mulige relevante undervisningsportaler</li> </ul>

- Betaling af regninger og udarbejdelse af budget og regnskab
- Forberedelse og afholdelse af styregruppemøder og koordinering med eksterne konsulenter

### **Samling af undervisningsmaterialer om arbejdsmiljø**

Videncenter for Arbejdsmiljø har tilbudt, at branchefællesskabernes [www.ungmedjob.dk](http://www.ungmedjob.dk) kan overtage opgaven med at gøre undervisningsmaterialerne til Uge 43 tilgængeligt. VFA har gennem flere år løst opgaven for parterne og uge 43-indsatsen er målrettet unge på arbejdsmarkedet og består i dag af to forskellige undervisningsmaterialer om arbejdsmiljø til hhv. tekniske skoler og sosu-skolerne. I 2019 versionerer VFA indsatsen til gymnasierne med udgangspunkt i Ungmedjobs undervisningsmateriale (udviklet 2018) målrettet 8. og 9. klasserne.

De tre undervisningsmaterialer placeres på hjemmesiden sammen med Ungmedjobs eksisterende undervisningsmateriale. På den måde vil der blive ét samlet sted for undervisningsmaterialer om arbejdsmiljø til:

- 8. og 9. klasser
- Tekniske skoler
- Sosu-skoler
- Gymnasier

### **Formidling af uge 43 undervisningsmateriale om arbejdsmiljø**

Aktiviteten med uge 43 videreføres i 2020 og frem, og Styregruppen Ungmedjob vil her markedsføre undervisningsmaterialet. Der vil ske på flg. medier:

- Omtale i Nyhedsbrevet Ungmedjob.
- Målrettede opslag via Facebooksiden Ungmedjob (annoncering målrettet undervisere i 8.9 klasse samt på gymnasier og tekniske og sosu skolerne).
- Skriftlig kontakt til skolerne.
- Udbredelse på de portaler, hvor underviserne finder deres undervisningsmateriale (herunder EMU, Praxis, GADS Forlag m. v.)

For år 3 planlægges samme indhold som år 2.

## **Mål og succeskriterier**

### **Mål for aktiviteten**

Denne aktivitet har tre mål:

4. At undervisere får let adgang til arbejdsmiljøviden og materialer til undervisningsbrug
5. At unge let kan finde forståelige oplysninger om regler for arbejdsmiljø i deres ansættelse
6. At forældre og arbejdsgivere kan finde oplysninger om regler for unges arbejdsmiljø
7. At underviserne i 8-9 klasser, på gymnasierne samt på sosu- og de tekniske skoler, erhvervsskoler mv. benytter materialet om arbejdsmiljø i uge 43 i deres undervisning.

### **Hvordan målet opnås**

Ved at have arbejdsmiljøviden og materialer let tilgængeligt online på sitet ungedjob.dk samt ved at gøre sitet synligt gennem nyhedsbreve og digital markedsføring.  
*(Hvis formidling af uge 43 vælges til)* Ved at tage skriftlig kontakt til skoler og ved at udbrede undervisningsmaterialet til de steder, hvor underviserne findes deres undervisningsmateriale.

#### Effektmål og evaluering

At opnå 1.300 abonnenter på nyhedsbrevet samt at opnå en 10 % stigning i antallet af årlige besøgene på hjemmesiden.  
 At opnå 1.000 besøgende årligt på den nye side, hvor de fire undervisningsmaterialer om arbejdsmiljø bliver tilgængelige.

#### Målgruppe og formidling

##### Målgruppe

Den primære målgruppe er undervisere på folkeskoler, gymnasier og erhvervsuddannelser. Den sekundære målgruppe er de unge selv, deres forældre samt arbejdsgivere.

##### Formidling

Formidlingen sker igennem hjemmesiden [www.ungmedjob.dk](http://www.ungmedjob.dk), Nyhedsbrevet Ungmedjob samt via digital markedsføring på Facebooksiden Ungmedjob og løbende optimering af hjemmesiden. Formidlingen sker også ved skriftlig kontakt til skoler og udbredelse på undervisningsportaler.

##### Udbredelsespotentiale

Der er et stort potentiale i, at en større andel af den primære og sekundære målgruppe får kendskab til sitet og undervisningsmaterialerne og anvender disse. Ud fra et ønske om, at der blandt de unge skal skabes en opmærksomhed på arbejdsmiljø så tidligt som muligt, er der et stort potentiale i at udbrede kendskabet og brugen af sitet.

#### Samlet budget for aktiviteten

Budgetpost udbyd gerne de enkelte budgetposter	År 1	År 2	År 3
Personaleomkostninger	0 kr.	0 kr.	0 kr.

Partskonsulentbistand m.v.	10.000 kr.	100.000 kr.	100.000 kr.
Ekstern konsulentbistand Udarbejde nyhedsbreve.	0 kr.	50.000 kr.	50.000 kr.
Mødeudgifter	2000 kr.	8.000 kr.	6.000 kr.
Rejseudgifter		0 kr.	0 kr.
Tryk og web ( <i>hosting, domæne og digital markedsføring</i> )	5000 kr.	15.000 kr.	20.000 kr.
Diverse (specificeres)		0 kr.	0 kr.
<b>Udgifter i alt</b>	<b>17.000 kr.</b>	<b>173.000 kr.</b>	<b>176.000 kr.</b>
Evt. supplerende finansiering		0 kr.	0 kr.
<b>Finansiering via Dialogforum</b>	<b>17.000 kr.</b>	<b>173.000 kr.</b>	<b>176.000 kr.</b>
<b>Samlet beløb der finansieres via Dialogforum (alle år)</b>			<b>366.000 kr.</b>

### Dialogforumaktivitet: Arbejds miljø Loungen – Folkemødet 2020-21

(Godkendt på dialogforum i september 2019)

#### Kontakt oplysninger

<b>Hovedansvarlig koordinator og tilskudsmodtager</b>	Branchefællesskab for Arbejds miljø for Velfærd og Offentlig administration
---	---

<b>Kontaktperson</b>	Rasmus Monnerup Jensen
<b>Tlf.</b>	4133 2471
<b>E-mail</b>	rmj@3bar.dk
<b>Andre deltagende branchefællesskaber og evt. andre arbejds miljøaktører</b>	Branchefællesskab for Arbejds miljø for Byggeri og Anlæg Branchefællesskab for Arbejds miljø for Industri Branchefællesskab for Arbejds miljø for Handel, Finans og Kontor Branchefællesskab for Arbejds miljø for Transport, Turisme, Service og Jord til Bord Arbejds miljørådet

<b>Aktivitetens titel</b>
Arbejds miljø Loungen – Folkemødet 2020-2021

<b>Tidspunkt for igangsættelse (tilskudsår)</b> Måned-år (mm-åååå)	<b>Tidspunkt for afslutning</b> Måned-år (mm-åååå)
November-2019	December-2021

<b>Aktiviteten dækker over følgende emner</b> sæt evt. flere krydser	De nationalt prioriterede områder i 2020-arbejds miljøstrategien: <input checked="" type="checkbox"/> Arbejdsulykker <input checked="" type="checkbox"/> Psykisk Arbejds miljø <input checked="" type="checkbox"/> Muskelskeletpåvirkninger
---	--

	<input type="checkbox"/> Anden politisk aftale (angiv hvilken):
	<input type="checkbox"/> Initiativer fra eller samarbejde med Arbejdstilsynet (angiv nærmere):
	<input type="checkbox"/> Et andet aktuelt emne (angiv hvilket/hvilke):

### **Aktivitetens indhold**

#### **Planlagt indhold år 1**

Efter at have været til stede med Arbejdsmiljø Loungen på Folkemødet i de seneste 5 år har teltet skabt en opmærksomhed som gør, at de besøgende ved, at de kan gå til Arbejdsmiljø Loungen for aktuelle events om arbejdsmiljø. Efter et vellykket år for Arbejdsmiljø Loungen i 2019 ønsker vi med deltagelsen i 2020-2021 både at fastholde opmærksomheden samt at arbejde på at udbygge teltet som dét sted, hvor der tales om arbejdsmiljø.

I 2019 indkaldes til et evaluerings- og planlægningsmøde for aktivitetens videre forløb. Formålet er at få identificerede de gode erfaringer, der er gjort, så de kan fastholdes og udvikles i perioden. Der laves aftale med Folkemødet omkring bestilling af teltplads mv.

#### **Planlagt indhold år 2 og år 3**

Der vil i årene 2020 og 2021 særligt blive arbejdet med at udvikle på de succeser, som arrangørerne bag teltet har gjort sig over de sidste år og anvendelsen af de erfaringer, som bliver gjort år efter år. Disse tages udgangspunkt i efteråret 2019, når arbejdsgruppen påbegynder aktiviteten. Der vil begge år blive arbejdet videre med formen på de enkelte events og særligt tendensen med mere kreative og alternative events med inddragelse af publikum.

#### Planlægning og koordinering

Der arbejdes med løbende planlægning og koordinering i forhold til:

- Indkaldelse og afholdelse af møder blandt arrangørerne bag Arbejdsmiljø Loungen
- Betaling af regninger og udarbejdelse af budget og regnskab
- Bestilling af studeplads, el, teknik, drikkevarer og inventar til teltet
- Produktion af bannere til teltet samt af annonce til Folkemødeavisen
- Indtastning af events i Folkemøde-programmet
- Aftale samt løbende dialog med moderator
- Øvrig løbende koordinering

Den løbende planlægning og koordinering vil foregå ved én kontaktperson fra BFA Velfærd, som vil være ansvarlig for alt fra udstyr i teltet til den konkrete koordinering.

#### Udvikling

Ud over den løbende drift med planlægning og koordinering vil vi arbejde på at indløse de udviklingspotentialer, som den fælles deltagelse på Folkemødet i Arbejdsmiljø Loungen indeholder:

- Særligt fokus på nyt fra BFA`erne: Der vil være særligt fokus på at bringe de seneste temaer fra branchefællesskaberne og arbejdsmiljørådet i spil og der arbejdes på, at Folkemødet bliver en platform til i højere grad at understøtte de ting, arrangørerne bag teltet allerede laver.
- Udvikling med Folkemødet: Teltet Arbejdsmiljø Loungen skal udvikle sig sammen med Folkemødet, dens tematiseringer og nye tiltag. I 2019 blev der sat fokus på FN's Verdensmål, hvilket kræver nyudvikling af arrangørerne bag teltet, så verdensmålene kunne tænkes ind i de afholdte arrangementer. På samme vis vil fremtidige tematiseringer og tiltag skulle tænkes ind i planlægningen og afviklingen af deltagelsen på Folkemødet.
- Øget sammenhæng med andre arbejdsmiljøarrangementer- og aktører: Der arbejdes på, at der bliver skabt en tydeligere sammenhæng med andre arbejdsmiljø-arrangementer og -aktører.
- Fælles koordinering om formidling og valg af temaer: Planlægningen af events samt formidlingen før, under og efter Folkemødet koordineres og aftales strategisk mellem arrangørerne. Formålet er at styrke Arbejdsmiljø Loungens image som stedet for arbejdsmiljø. Det fælles strategiske fokus vil fortsat give plads til, at autonomien bibeholdes hos de enkelte arrangører bag teltet.
- At kvalificere events: Der vil blive arbejdet med i fællesskab at kvalificere de enkelte events. Det gøres ved 1) At sikre et godt brief og en god dialog med moderator og 2) Ved at arrangørerne og projektleder kommer med input og kvalificerer hinandens events på tværs.

#### Afvikling

Kontaktpersonen fra BFA Velfærd vil være til stede minimum en dag før Folkemødets afvikling i uge 24, så det sikres, at teknikere og håndværkere får sat alt udstyr og bannere op samt at drikkevarer m.v. modtages så alt er klar til Folkemødets åbning. Under hele folkemødet vil kontaktpersonen være til rådighed ift. eventuelle problemer med udstyr, koordinering og andre pludseligt opståede problemer. Efter afviklingen af Folkemødet holdes et evalueringsmøde med formål om at kvalificere og sikre fortsat udvikling i det følgende års deltagelse.

Der vil hvert år blive afholdt et evalueringsmøde, som skal sikre fortsat udvikling i planlægningen og afviklingen af det følgende års Folkemøde-deltagelse.

### **Mål og succeskriterier**

#### **Mål for aktiviteten**

Denne aktivitet har til formål at skabe rammerne for et godt og succesfuldt folkemøde for arrangørerne bag Arbejdsmiljø Loungen. Rammerne skal understøtte at arrangørerne kan:

- Formidle de nyeste og bedste løsninger, temaer og budskaber fra Branchefællesskaberne og Arbejdsmiljørådet
- Være med til at synliggøre arbejdsmiljøet som et centralt emne i det danske samfund
- Sætte arbejdsmiljøet på dagsordenen hos de danske arbejdspladser
- Styrke relationerne til eksisterende netværk og opbygge nye netværk
- Opnå kontakt og dialog med beslutningstagere.

#### **Hvordan målet opnås**

Målet opnås for det første ved, at forberedelsen og rammerne for et godt og succesfuldt folkemøde i teltet er på plads, herunder at møder, moderator, teknik mv. er planlagt, så hver arrangør får de bedste muligheder for at planlægge og afvikle deres events.

For det andet opnås målet ved, at de afholdte events igennem debatter, oplæg, netværksarrangementer mv. sætter fokus på arbejdsmiljøet. Her skal både tilskuere og deltagerne i events blive klogere på arbejdsmiljøet samtidig med, at der igennem dialog og opbygning af relationer skal skabes øget gensidig forståelse blandt arrangørerne og deltagerne.

For det tredje opnås målet igennem omtale i pressen og digitalt på arrangørernes medier og fælles hjemmeside, hvor målgruppen eksponeres for budskaber og løsninger fra teltet.

### **Effektmål og evaluering**

At arrangørerne bag teltet er tilfredse med årets planlægning og rammer, hvilket skal drøftes på et årligt evalueringsmøde. Metoden er procesevaluering.

At der minimum afholdes 10 events i Arbejdsmiljø Loungen til Folkemødet. Effektmålet evalueres ved optælling af antal afholdte events.

At der i gennemsnit er 50 tilskuere til hvert arrangement, da det tyder på en interesse for emnet og dermed, at der er blevet sat fokus på arbejdsmiljødagsordenen.

### **Målgruppe og formidling**

#### **Målgruppe**

Målgruppen i aktiviteten er todelt i en 'intern' og 'ekstern' målgruppe:

- Den interne målgruppe: Arrangørerne bag teltet (at de er tilfredse med årets planlægning og rammerne).
- Den eksterne målgruppe: Politikere og andre beslutningstagere, journalister og dagspressen, arbejdspladser, den almindelige dansker samt relevante organisationer.

Folkemødeanalysen 2018 (gennemført i samarbejde mellem Operate A/S og Foreningen Folkemødet) viser, at der på Folkemødet 2018 deltog 113.000 mennesker, som fordelte sig som følgende: 1 % journalister, 2 % politikere, 12 % ildsjæle, 34 % professionelle og 53 % folket. Af alle deltagerne deltog 73 % på Folkemødet både torsdag, fredag og lørdag.

#### **Formidling**

Deltagerne i aktiviteten drøfter og afklarer budskaber, tidsplan samt afdækker, hvilke kanaler der kan bringes i spil i formidlingen. På tværs af de forskellige aktører vil målgruppen blive eksponeret for fælles strategiske budskaber samt info om de enkelte arrangementer. Der vil blive benyttet medier som hjemmesider, nyhedsbreve og sociale medier. Information om Arbejdsmiljø Loungen og invitationer til events vil også blive sendt direkte på mail til en lang række aktuelle organisationer. Til at koordinere formidlingen udarbejdes der af projektleder hvert år en formidlingspakke med relevante budskaber og billeder, som hver aktør kan tilpasse og benytte.

Der er også udviklet en fælles hjemmeside for teltet [www.arbejdsmiljouloungen.dk](http://www.arbejdsmiljouloungen.dk), som blandt andet indeholder information om programmet og billeder fra tidligere år. Hjemmesiden indgår i den fælles formidling.

### Udbredelsespotentiale

Tilstedeværelsen på Folkemødet er med til at sikre, at kendskabet og forståelsen for arbejdsmiljøet kommer ud til en større kreds af interessenter. Emnet går på tværs og er relevant for alle brancher.

### Samlet budget for aktiviteten

Budgetpost	År 1	År 2	År 3
Personaleomkostninger		0 kr.	0 kr.
Partskonsulentbistand m.v.	10.000 kr.	138.000 kr.	148.000 kr.
Ekstern konsulentbistand			
- Moderator		140.000 kr.	140.000 kr.
- Fælles events		40.000 kr.	40.000 kr.
- Studeplads		20.000 kr.	20.000 kr.
- El		7.000 kr.	7.000 kr.
- Teknik		32.000 kr.	32.000 kr.
- Telt		27.000 kr.	32.500 kr.
- Inventar		16.000 kr.	16.000 kr.
- Drikkevarer		12.500 kr.	12.500 kr.
- Lydpakke		7.500 kr.	7.500 kr.
Mødeudgifter	500 kr.	1.000 kr.	500 kr.
Rejseudgifter		0 kr.	0 kr.
Tryk og web ( <i>Tryk af bannere og levering i Rønne samt udarbejdelse af annonce</i> )		72.000 kr.	72.000 kr.
Diverse ( <i>Vingaver, gevinster og andre diverse</i> )		5.000 kr.	5.000 kr.

<b>Udgifter i alt</b>	<b>10.500 kr.</b>	<b>528.000 kr.</b>	<b>528.000 kr.</b>
Evt. supplerende finansiering	0 kr.	0 kr.	0 kr.
<b>Finansiering via Dialogforum</b>	<b>10.500 kr.</b>	<b>528.000 kr.</b>	<b>528.000 kr.</b>
<b>Samlet beløb der finansieres via Dialogforum (alle år)</b>			<b>1.056.000 kr.</b>

**Evt. øvrige bemærkninger**

Deltagerne i den tværgående aktivitet afholder selv udgifter til egen deltagelse i forhold til forplejning, overnatning, transport, planlægning af egne events mv.

## Dialogforumaktivitet: Kontorarbejdets arbejdsmiljø

(Godkendt af dialogforum oktober 2019)

### Kontaktoplysninger

<b>Hovedansvarlig koordinator og tilskudsmodtager</b>	BFA – Velfærd og Offentlig administration
<b>Kontaktperson</b>	Mads Kristoffer Lund
<b>Tlf.</b>	20 90 68 29
<b>E-mail</b>	mlu@3bar.dk

<b>Andre deltagende branchefællesskaber</b>	Branchefællesskab for Arbejds miljø for Handel, Finans og Kontor Branchefællesskab for Arbejds miljø for Transport, Turisme, Service og Jord til Bord
<b>Evt. andre deltagende arbejds miljøaktører</b>	

<b>Aktivitetens titel</b>
Konferencer - kontoret

<b>Tidspunkt for igangsættelse (tilskudsår)</b> Måned-år (mm-åååå)	<b>Tidspunkt for afslutning</b> Måned-år (mm-åååå)
11-2019	12-2021

<b>Aktiviteten dækker over følgende emner</b> sæt evt. flere krydser	De nationalt prioriterede områder i 2020-arbejds miljøstrategien: <input type="checkbox"/> Arbejdsulykker <input checked="" type="checkbox"/> Psykisk Arbejds miljø <input checked="" type="checkbox"/> Muskelskeletpåvirkninger
	<input type="checkbox"/> Anden politisk aftale (angiv hvilken):
	<input type="checkbox"/> Initiativer fra eller samarbejde med Arbejdstilsynet (angiv nærmere):
	<input type="checkbox"/> Et andet aktuelt emne (angiv hvilket/hvilke):

**Aktivitetens indhold**

## Planlagt indhold år 1 (2019)

Konference: Kontorarbejdet på dagsorden: Kontorarbejdspladser findes på alle arbejdspladser, arbejdsmiljøudfordringerne er meget forskellige og kræver forskellige greb!

Kontorarbejde findes i større eller mindre omfang på alle arbejdspladser. Det kan være arbejdspladsens primære arbejdsform eller være supportfunktioner for arbejdspladsens øvrige opgaveløsning og det kan hovedsagelig være videns-/symbolbehandlende arbejde eller med en høj grad af kontakt til borgere og kunder. Som sådan kan kontorarbejdets arbejdsmiljø være som et stykke sæbe mellem hænderne, der gør det svært at gribe og fastholde. Det gælder fx i NFA's Arbejdsmiljø & Helbred og i Arbejdstilsynets branchekoder, som i praksis både dækker over ansatte med stor arbejdsmængde og tidspres, men uden nævneværdige følelsesmæssige krav – og over fx sagsbehandlerarbejde med borgerkontakt i myndighedsfunktioner med netop høje følelsesmæssige krav, og hvor vold, trusler og digital chikane kan være en risiko i jobbet.

På tværs af disse forskelle gælder, at kontorarbejdet ofte et stillesiddende arbejde, der kræver særlig opmærksomhed på de ergonomiske forhold og variation i jobbet. Og som et nyere opmærksomhedspunkt opleves på arbejdspladser i finanssektoren og i den offentlige sektor en tendens til at ændre på arbejdets organisering i såkaldte aktivitetsbaserede kontormiljøer uden faste arbejdspladser, som rejser nye spørgsmål om, hvilke arbejdsfællesskaber man som ansat er en del af, og om den nye fleksible, aktivitetsbaserede indretning er for alle, eller om den skaber nye opdelinger blandt de kontoransatte mellem dem, hvem fleksibiliteten gavner (fx konsulentfunktioner) og dem, der fastbindes til kontorarbejdspladsen (i fx kontaktcenter-funktioner).

### En konference med flere spor

Der afholdes en større konference for alle arbejdspladser med kontorarbejde med fokus på at synliggøre de særlige opmærksomhedspunkter ved kontorarbejdets arbejdsmiljø og give inspiration og vejledning til at adressere disse. Konferencen planlægges til at køre i flere parallelle spor. Den forventes således at veksle mellem fælles plenumoplæg, der skaber overblik over tendenserne og de fælles vilkår, og workshops, hvor der kan arbejdes med deltemaer, der kan optræde på forskellig vis i det brede spektrum af konkrete arbejdspladser, som kontorarbejdet dækker over.

Der opereres i udgangspunktet ikke med en deltagerbetaling.

I år 1 (2019) etableres en arbejdsgruppe på tværs af de deltagende BFA'er, og indholdet for konferencen påbegyndes konkretiseret.

## Planlagt indhold år 2 (2020) og år 3 (2021)

I år 2 (2020) fortsættes planlægningsarbejdet hvorefter konferencen afvikles. Der skrives artikler både som foromtale og som opfølgning på konferencen, som også skal være med til at fastholde dens budskaber. I år 3 (2021) følges op, hvad konferencen har sat i gang hos deltagerne – og der foretages en evaluering over konferencens læringspunkter. Der lægges bl.a. op til at få indsigt i, hvad arbejdspladserne konkret har foretaget sig efter konferencen. Evalueringen bliver nærmere defineret som en del af arbejdsgruppens arbejde.

### **Mål og succeskriterier**

<b>Mål for aktiviteten</b>
Målet for aktiviteten er 1) at skabe synlighed om kontorarbejdets forskelligartethed – og at dette viser sig som et meget forskelligt arbejdsmiljø – og 2) at styrke kontorarbejdspladsernes evne til at arbejde med de forskelligartede arbejdsmiljøudfordringer, det kan give.
<b>Hvordan målet opnås</b>
Der afholdes en stor konference med oplæg af arbejdsmiljørådgivere, Arbejdstilsynet, NFA og BFA-konsulenter fra de repræsenterede BFA'er, som alle kan bidrage til oplæg og workshops. Som en del af aktiviteten udarbejdes en der journalistiske artikler, der formidler konferencens pointer til en bredere kreds. Dette for at sikre at konferencen emne når bredt ud og for at medvirke til, at konferencens pointer viderefremmes og fastholdes.
<b>Effektmål og evaluering</b>
Gennemførelse af konference for mellem 225-250 deltagere – og formidling af konferencens pointer til min. 1500 kontorarbejdspladser.  80 % af dem, der besvarer spørgeskemaundersøgelsen skal tilkendegive at konferencen har inspireret dem til nye aktiviteter og indsatser på deres arbejdsplads.  Efter et halvt år spørges der via et elektronisk spørgeskema til, om konferencen efterfølgende har inspireret til drøftelser og/eller konkrete aktiviteter på arbejdspladserne, samt hvad disse har bestået i. Her skal 40 % tilkendegive dette.

### **Målgruppe og formidling**

<b>Målgruppe</b>
Den primære målgruppe er ledere og medarbejderrepræsentanter, sekundært alle ansatte på arbejdspladsen.
<b>Formidling</b>
Konference – og forberedende og efterfølgende journalistiske artikler, som formidles via de deltagende BFA'ers mv. medier (hjemmesider, nyhedsbreve og sociale medier).
<b>Udbredelsespotentiale</b>

Den primære målgruppe for aktiviteten er ledere og medarbejderrepræsentanter. Aktiviteterne sigter i høj grad på at klæde disse på til at udbrede viden og metoder i deres respektive virksomheder med henblik på at fremme samarbejdet om at udnytte positive muligheder og forebygge risici relateret til kontorarbejdet.

**Samlet budget for aktiviteten**

<b>Budgetpost</b> uddyb gerne de enkelte budgetposter	<b>År 1</b> (2019)	<b>År 2</b> (2020)	<b>År 3</b> (2021)
Personaleomkostninger	0 kr.	0 kr.	0 kr.
Partskonsulentbistand m.v. (Dækker: projektarbejde, mødeindkaldelse, afvikling samt evaluering.	15.000 kr.	185.000 kr.	40.000 kr.
Ekstern konsulentbistand (Dækker Journalistisk arbejde opsamling og skrivning af artikler til formidling evt. i kompendieform)	0 kr.	75.000 kr.	0 kr.
Mødeudgifter (År 2: Beløbet dækker fortæring/lokale samt eksterne oplægsholdere)	0 kr.	290.000 kr.	0 kr.
Rejseudgifter	0 kr.	10.000 kr.	0 kr.
Tryk og web	0 kr.	25.000 kr.	0 kr.
Diverse (specificeres)	0 kr.	0 kr.	0 kr.
<b>Udgifter i alt</b>	<b>15.000 kr.</b>	<b>585.000 kr.</b>	<b>40.000 kr.</b>
Evt. supplerende finansiering	0 kr.	0 kr.	0 kr.
<b>Finansiering via Dialogforum</b>	<b>15.000 kr.</b>	<b>585.000 kr.</b>	<b>40.000 kr.</b>
<b>Samlet beløb der finansieres via Dialogforum (alle år)</b>			<b>640.000 kr.</b>

## 12. Beretning for aktiviteter forankret i det tværgående dialogforum

### Arbejds miljø Loungen – Folkemødet 2019

2019 var et rekordår for det fælles dialogforumprojekt Arbejds miljø Loungen på Folkemødet. Sammen arrangerede deltagerne hele 18 events, der havde til formål at synliggøre arbejds miljø som et centralt emne i det danske samfund. Med så mange events var der livlig aktivitet i teltet under størstedelen af Folkemødet med mange tilskuere til teltets arrangementer. Med teltet ønsker arrangørerne at sætte fokus på aktuelle arbejds miljø mæssige problemstillinger og løsninger samt sætte arbejds miljøet på dagsordenen hos de danske arbejdspladser.

Der er i 2019 blevet arbejdet med flere fælles og tværgående events og generelt, at de forskellige events skulle tænkes kreativt og mere alternativt end tidligere. Det er arrangørgruppen enige om, er lykkedes rigtig godt med deltagelsen i 2019. Det er også lykkedes at tiltrække nye målgrupper, hvor det eksempelvis lykkedes at få fat på de unge på en god måde for første gang.

Deltagerne i aktiviteten har i 2019 også fastholdt succesen med at koordinere deres kommunikation igennem:

- En fælles hjemmeside
- En fælles kommunikationspakke til nyhedsbreve og sociale medier
- En PDF-invitation, hvor hver arrangør selv kan indsætte relevante events
- En fælles flyer til teltet

Flyeren blev i 2019 opdateret, så den var mere aktuel i forhold til situationen, som tilskuerne modtog den i.

På det årlige evalueringsmøde var der fælles ros til BFA Velfærd og Offentlig administration for projektledelsen og for at have godt styr på afviklingen – både ift. selve teltet, men også ift. de deltagende organisationer. Effektmålet om tilfredshed med årets planlægning og rammer er dermed opnået.

Effektmålet om at afholde 10 events er opnået med hele 18 afholdte events (et underholdningsevent blev gentaget 3 gange i forskellige udgaver, så alternativt kan det tælles som 16 events).

Som de tidligere år svingede antallet af tilskuere til de forskellige events, men der var generelt rigtig høj interesse for de arrangerede events. Enkelte events havde omkring 30/35 deltagere, mens mange havde 60-70 og enkelte havde over 100 tilskuere. Det vurderes derfor, at effektmålet om at opnå 50 tilskuere til hvert arrangement i gennemsnit er opnået. Derudover blev flere events livestreamet på Facebooksiden 'Godt arbejds miljø', hvilke samlet set fik over 11.000 minutters afspilninger.

## Ungmedjob – Bliv klogere på unges arbejdsmiljø 2019

Indsatsen Ungmedjob er forløbet som planlagt i 2019 og har i løbet af de sidste to år næsten fordoblet antallet af besøgende på [www.ungmedjob.dk](http://www.ungmedjob.dk).

Det nye digitale undervisningsmateriale målrettet lærere, som har 8. og 9. klasser i grundskolen, blev lanceret i foråret 2019. Der har i 2019 været 853 besøg på siden for undervisningsmaterialet, som i gennemsnit har været 3 minutter på siden, hvilket tyder på, at de henter og sætter sig ind i materialet. Materialet skal bruges af læreren i undervisningen og består af en PowerPoint med information og dilemmaer med rigtige situationer samt en Kahoot-quiz. Materialet er blevet afprøvet og kvalificeret i flere omgange ved afprøvning i klasser.

Hjemmesiden [www.ungmedjob.dk](http://www.ungmedjob.dk) er løbende blevet opdateret over året og Nyhedsbrevet Ungmedjob er blevet udsendt to gange i 2019. På Facebook har 7 opslag samlet set givet 73.300 eksponeringer.

Effektmålet om at opnå en stigning på 40 % stigning i antallet af årlige besøgende på hjemmesiden er lige præcis ikke nået, da hjemmesiden har set en stigning på 36 %. Det kan styregruppen dog være godt tilfredse med, da det er sammenlignet med 2018, som også så en markant stigning. Ved sammenligning mellem 2017 og 2019 har der næsten været en fordobling i antal besøgende med 3.995 besøgende i 2017 mod 7.533 besøgende i 2019 (88,5 % stigning).

Effektmålet om at opnå 1.000 nyhedsbrevsabonnenter er opnået i år 1 med 1.103 abonnenter pr. 18. 12. 2018. I 2019 har der været en stigning på 16 % i antallet af abonnenter og der var ved udgangen af året hele 1.275 abonnenter.

## Konference - Vold og trusler om vold uden for arbejdstiden

Konferencen – Vold og trusler om vold uden for arbejdstid blev afholdt som planlagt den 17. september på Hotel Nyborg Strand med deltagelse af 205 personer. Efter at der blev åbnet for tilmelding, blev konferencen hurtigt overtegnet. Derfor blev det besluttet at åbne op for yderligere deltagere, frem for de 150, som var udgangspunktet.

På konferencen kunne man høre oplæg fra Arbejdstilsynet som berettede om regler, praksis og erfaringer på området. Eva Worm og Ina Rasmussen fra Kriminalforsorgen berettede om, hvordan de efter en række voldsomme overfald og trusler mod ansatte uden for arbejdspladsen, gav forebyggelse topprioritet. Læge og hjerneforsker Peter lund Madsen tog deltagerne med på en rejse ind i hjernen og fortalte om årsagerne til, at der udøves vold og endelig sluttede journalist Abelone Glahn af med et oplæg om digital chikane. Konferencens fulde program kan læses på [arbejdsmiljøweb.dk](http://arbejdsmiljøweb.dk)

Arbejdsgruppen evaluerede efterfølgende konferencen og tilkendegav stor tilfredshed med dagen. Programmet var godt og afspejlede de relevante problemstillinger i forhold til emnet. Deltagerne virkede engagerede, debatterende og glade. Det, at flere arbejdspladser havde prioriteret at flere fra

samme arbejdsplads deltog, kan tages som et udtryk for, at programmets niveau og indhold har været dækkende og aktuelt. Også oplægsholderne har efterfølgende tilkendegivet, at de var tilfredse med dagen.

Der blev efter konferencen udsendt et spørgeskema til deltagerne. Her var der ros til samtlige og alt i alt var tilfredsheden med konferencen meget høj. 93 % (N= 108) tilkendegiver, at de er enige eller meget enige i, at de fik indsigt i, hvordan man kan forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold i fremtiden. mv. 85 % tilkendegiver, at de er enige eller meget enige i, at de blev introduceret til brugbare metoder, værktøjer, o.l. Hele undersøgelsen kan læses i medsendte bilag.

Der blev indgået et samarbejde mellem Vold som udtryksform, CABI og BFA Velfærd, som har varetaget projektledelsen, blev fremhævet som stærkt i forhold til at forene de respektive kræfter og ressourcer, men også i forhold til at komme bredt ud til de respektive parter målgrupper. Ud over at det har været frugtbart og givende at forene kræfterne, har samarbejdet også bidraget økonomisk, eftersom SUS har bidraget med 72.133 kr. til konferencen.

I forhold til det formelle mål, der er opstillet i ansøgningen til dialogforum, er målet om minimum 150 deltagere opnået.

Det andet mål har bestået i at emnet, som en udløber af en presseindsats formidles i minimum 3 fagblade.

[Danske Kommuner](#) har omtalt konferencen og har bragt et stort tema om digital chikane. Derudover har konferencen været omtalt på flg. Online-medier: Bl.a. Cabis nyhedsbrev, DSR.dk (Dansk Sygeplejeråd), Hk.dk, CSR.dk, Altinget.dk og Arbejdsmiljøweb.dk

### **Dialogforumaktivitet: Kontorarbejdets arbejdsmiljø**

Arbejdsgruppen konstituerede sig selv på første møde 6/12-2019 med følgende medlemmer:

- Heidi Lisette Bille/BFA Kontor
- Jakob Helbo Jakobsen/BFA Kontor
- Karsten Bøjesen/BFA Finans
- Preben Meier Pedersen/BFA Velfærd
- Betina Halbech/BFA Velfærd

Mads Kristoffer Lund og Jytte Tolstrup/Arbejdsmiljøsekretariatet er projektledere på aktiviteten.

Styregruppen sigter efter, at konferencen bliver afviklet i uge 41. Inden da udsendes en række journalistiske artikler, som både har til formål at skabe opmærksomhed på kontorarbejdets arbejdsmiljø og på konferencen. Det aftales på næste arbejdsgruppemøde, hvad der er de mest relevante vinkler og timingen af artiklerne afstemmes.

Aktiviteten fortsætter i 2020 ud fra den plan, der fremgår af aktivitetsbeskrivelsen.

### **Arbejdsmiljø Loungen – Folkemødet 2020**

Arrangørgruppen bag Arbejdsmiljø Loungen mødtes til arrangørmøde d. 11. september 2019. Formålet med mødet var at evaluere deltagelsen i 2019 med henblik på at kvalificere deltagelsen i 2020, samt at tage de første beslutninger, så tilmeldingen til 2020 kunne sættes i gang. Der blev taget flere beslutninger ift. planlægningen af 2020 herunder omkring ønsker til placeringen af teltet, at der skulle laves aftale med en bestemt moderator og hvordan event kunne planlægges på en god måde. Derudover stod BFA Velfærd og Offentlig administration for det praktiske med at ansøge om studeplads i november 2019 for deltagelsen i 2020.

Aktiviteten fortsætter i 2020 ud fra den plan, der fremgår af aktivitetsbeskrivelsen.

### **Ungmedjob – Bliv klogere på unges arbejdsmiljø 2020**

Styregruppen bag Ung Med Job mødtes til et ekstraordinært styregruppemøde d. 2. december 2019. Til stede var Maria Glargaard, BFA Service, Rasmus Monnerup Jensen, BFA Velfærd, Keld Høgh, BFA Industri, Merete Dengsøe, BFA Industri, Kirstine Spiegelberg, BFA Service, Astrid Sørensen, BAU Jord til Bord, Nanna Simone Jensen, LH, Sven Rose, BFA Bygge og anlæg, Henriette Mahrt, BFA Handel og Susanne Ulk, projektudfører. Formålet med mødet var at arbejde med fremtiden for Ungmedjob herunder, hvordan uge 43 kampagnen kunne formidles.

Aktiviteten fortsætter i 2020 ud fra den plan, der fremgår af aktivitetsbeskrivelsen.

### 13. Overbliksskema

Område	År	Titel og aktivitetsnr.	Indhold og mål	Effekt mål	Tværgående aktivitet	Status
	<i>Anfør tilskudsår og periode for aktivitet</i>	<i>Anfør samme titel og aktivitetsnr. som i aktivitetsskema</i>	<i>Anfør indhold af aktivitet i punktform</i>	<i>Anfør de planlagte effekt mål</i>	<i>Hvem deltager (BFA eller andre aktører) med angivelse af hovedansvarlig – enten BFA eller AMR- sekretariat</i>	<i>Anfør status for det gennemførte indhold og eventuelle ændringer</i>
Psykisk	2019	Krænkende handlinger af seksuel karakter (19T01)	Formidling af værktøj	50 % af dem, der deltager i spørgeskemaundersøgelsen, har set på deres retningslinjer og formidlet dem i deres organisation. 25 % har brugt et eller flere af værktøjerne i materialet materialer.		Målet er endnu ikke opnået.
	2019	Bæredygtigt Arbejds miljø (19T02)	Evalueringsaktivitet	Effekt målet er at få feedback fra 25 arbejdspladser.		Målet er opnået. Samtlige kommuner er kontaktet
	2019	Etsundtarbejdsliv.dk (19T03)	Drift og udvikling af hjemmeside	70 procent af de adspurgte i en spørgeskemaundersøgelse skal tilkendegive, at de oplever det, der formidles, er relevant		Målet er delvis opnået

	2019	Arbejde – Fritid (19T04)	Værktøj og formidlingsindsats	1500 Abonnenter medvirker i spørgeskemaundersøgelse		Målet er opnået. Materiale udarbejdet, 1600 har deltaget i undersøgelse.  Aktivitet fortsætter
	2019	Konference om psykisk arbejdsmiljø – Hvor går grænsen (19T05)	Konference	50 procent af deltagere har sat initiativer i gang i forlængelse af konferencen og 25 procent har planer om det		Målet er opnået. Konference afholdt. Tilfredsheds- og inspirationsmål indfriet.
	2019	Samarbejde mellem ledelse og medarbejdere (19T06)	Materiale	At produktet er produceret inden for kalenderåret 2019 og er godkendt til styregruppen og BFA's tilfredshed (Procesevaluering).		Målet er opnået. Materiale lanceres primo 2020. Aktivitet ikke afsluttet
	2019	Godt samarbejde mellem kolleger (19T07)	Materiale	At produktet er produceret inden for kalenderåret 2019 og er godkendt til styregruppen og BFA's tilfredshed (Procesevaluering).		Målet er opnået. En sidste finpudsning har forsinket materialet i at blive lanceret.
	2019	Face-to-face-formidling af digitalisering (19T08)	Formidlingsmøder og konferencer	80 % af deltagerne udtrykker tilfredshed med møderne og oplever sig klædt på til at skabe dialog på arbejdspladsen om digitalisering og arbejdsmiljø.		Målet er opnået. Tilfredsheds mål opnået.

	2019	Face-to-face-formidling af samarbejdsaktiviteten (19T09)	Formidlingsmøder og konferencer	80 % af deltageren udtrykker tilfredshed med møderne og oplever sig klædt på til at skabe dialog på arbejdspladsen om samarbejdet i AMG og/eller TRIO.		Målet er opnået. Tilfredsheds mål opnået.
	2019	Godt psykisk arbejdsmiljøe.dk – psykisk arbejdsmiljø på forsknings- og undervisningsinstitutioner (19T10)	Drift og udvikling af hjemmeside	30 % af nyhedsbrevsmodtagerne åbner og 10 % klikker på en eller flere nyheder		Målet er opnået. Åbningsfrekvens indfriet. Klikfrekvens ikke opnået.
Ergonomi	2019	Forebyggelse af akut fysisk overbelastning (19 T 11)	Formidlingsaktivitet	De producerede podcast lyttes til 200 gange et halvt år efter, at de er produceret og distribueret. Derudover er effektmålet, at BFA deltager på 2 konferencer/temadage og at de nyhedsbreve, der omtaler emnet bliver åbnet af minimum 30 procent, hvoraf 10 procent klikker ind på en eller flere af nyhederne.		Målet er opnået. Lyttertal indfriet. Mål om klik- og åbningsfrekvens på nyhedsbreve ikke opnået
	2019	Teknologiforståelse – teknologi som hjælp mod MSB (19 T 12)	Hæfte/vejledning	Der foretages kvantitativ elektronisk spørgeskema evaluering tre og seks måneder efter udgivelsen. Der evalueres på, om deltagerne er blevet inspireret af materialet og organisationernes brug af værktøjer samt arbejdspladsernes vurdering af effekt i implementeringsprocessen.		Målet er endnu ikke opnået.
	2019	Fagligt Træf (19 T 13)	Konference	30 procent har efter træffet sat forebyggende initiativer i gang. 20 procent har planer om det.		Målet opnået

	2019	Forflyt og formidling (19 T 14)	Drift og udvikling af hjemmeside	En stigning antallet af abonnenter på nyhedsbrevet på 15 procent og at 60 % af de ledere der modtager nyhedsbrevet skal opleve, at hjemmesiden er relevante for dem, i deres arbejde.		Målet er opnået. Stigning i abonnentstallet ikke opnået.
	2019	Landet rundt med 'Bryd vanen' (19T15)	Formidlingsmøder	At 80 % deltagerne oplever, at de kan benytte de præsenterede materialer. Der spørges om dette umiddelbart efter de afholdte møder/konferencer og igen et halvt år senere. Ved sidstnævnte evaluering skal 40 procent tilkendegive, at de har sat konkrete initiativer i gang i forlængelse af møder/konferencer		Målet for aktiviteten er opnået. De kvantitative mål er erstattet med kvalitative
	2019	Den ergonomiske side af digitaliseringen (19T16)	Materiale	Der tages endelig stilling til effektmålet samt evaluering, når styregruppen har taget endelig stilling til hvilket produkt, der skal formidles. Det vil fremgå af en senere opdatering af aktivitetsplanen.		Målet er endnu ikke.
	2019	Krop og kontor (19T17)	Drift og udvikling af hjemmeside	30 % af nyhedsbrevsmottagerne åbner og 10 % klikker på en eller flere nyheder		Målet er opnået. Åbningsfrekvens på nyhedsbreve opnået. Klikfrekvens er ikke opnået.
	2019	Konflikter, trusler og vold (19T17)	Markedsføring og distribution	De 6 guider er downloadet 7000 gange		Målet er opnået. Guider downloadet 7700 gange.
Ulykker	2019	Opdatering af 'Undgå ulykker' (19 T19)	Vejledning	80 % af de adspurgte responderer positivt på materialets anvendelighed i arbejdsmiljøarbejdet.		Målet er opnået. Effektmål kan endnu ikke opgøres.

Kommunikation	2019	Digital kommunikation (19T20)	Digital formidling og opdatering af publikationer	En stigning i antallet af nyhedsbrevsabonnenter på 10 %. På de sociale medier skal målgruppen eksponeres over 2.000.000 gange for et opslag fra branchefællesskabets facebookside 'Godt Arbejds miljø', som samtidig skal stå for 10 % af den samlede trafik til arbejdsmiljøweb.dk. Derudover øges antallet af følgere på Facebook til 18.000. Alle værktøjer gennemgås og opdateres		Målet er opnået. (se beretningen for disse)
	2019	Messer og folkemøde(19T21)	Formidlingsaktivitet	Deltagelse på 10 konferencer, 1000 tilmeldinger til nyhedsbreve. 60 deltagerne på hver af de fire events der søges planlagt på folkemødet.		Målet er opnået. (se beretningen for disse)
Øvrige	2019	Konference for organisationernes konsulenter om BFAs værktøjer (19 T22)	Formidlingsaktivitet	80 procent skal svare bekræftende til. Efter tre måneder udsendes endnu et spørgeskema, hvor der spørges til, om deltagerne på baggrund af deres deltagelse i temadagen, har anbefalet et værktøj til deres medlemmer/medarbejdere. Dette skal 40 skal svare bekræftende til.		Målet er opnået. 95,7 % havde fået øgede forudsætninger for at kunne formidle BFAs værktøjer
	2019	Dialogdag (19T23)	Udviklingsaktivitet	80 % skal erklære sig enige eller delvis enige i, at formålet med dagen er blevet indfriet.		Målet er opnået.
	2019	Indeklima(19T24)	Drift og udvikling af hjemmeside	Et øget antal af totale besøg på hjemmesiden og antallet af nyhedsbrevsabonnenter med 10 procent. At 50 % af deltagerne i brugerundersøgelsen tilkendegiver, at nyhedsbrevet er informativt samt gør deres arbejde med arbejdsmiljø og indeklima nemmere.		Målet er opnået.

## 14. Skema om branchefællesskabets sammensætning

Organisation	Person	Periode	Rolle (formand, næstformand eller tegningsberet- tiget)
<b>Arbejdstagerrepræsentanter</b>			
Jens Nielsen	FOA	2017- 2021	Næstformand
Vinni Jakobsen	FOA		Rådsmedlem
Joan Lindskov	FOA/LFS		Rådsmedlem
Mads Samsing	HK/Kommunal		Rådsmedlem
Peter Raben	HK/Stat		Rådsmedlem
Anni Pilgaard	DSR		Rådsmedlem

Mette Skovhus Larsen	BUPL		Rådsmedlem
Trine Madsen	Akademikerne, Dansk Magisterforening		Rådsmedlem
Thomas Andreasen	Danmarks Lærerforening		Rådsmedlem
Elisabeth Huus Pedersen	Dansk Socialrådgiverforening		Rådsmedlem
Martin Mølholm	Akademikerne, DJØF		Rådsmedlem
Tina Frisk Kjettrup	Lægeforeningen		Rådsmedlem
Charlotte Bredal	FOA		Suppleant
Karina Find	FOA		Suppleant
Michael Haas	3F		Suppleant
Karen Brøndsholm	HK/Kommunal		Suppleant

Birgit Tamberg Andersen	Dansk psykologforening - akademikerne		Suppleant
Betina Halbech	HK/Stat		Suppleant
Inge Larsen	Danmarks Lærerforening		Suppleant
Helle Bjørnstad	FAPS – Foreningen af praktiserende speciallæger		Suppleant
Per Baunsgaard	BUPL		Suppleant
Winnie Brandt	Akademikerne/DJØF		Suppleant
<b>Arbejdsgiverrepræsentanter</b>			
Preben Meier Pedersen	KL	2017-2021	Formand
Nina Roth	KL		Rådsmedlem
Birthe Oest Larsen	Medarbejder og kompetencestyrelsen		Rådsmedlem

Christian Hallenberg	Danske Regioner		Rådsmedlem
Clemens Ørnstrup Etzerodt	Danske Regioner		Rådsmedlem
Ghita Kjær	Region Hovedstaden/Danske Regioner		Rådsmedlem
Laura Thors Calaña	Danske Regioner		Suppleant
Niels Jørgen Rønje	Danske Regioner/Region SYD		Suppleant