



REFERAT til rådsmødet i BFA Velfærd og Offentlig administration

Tirsdag 5. oktober 2021

Navn

X Jens Nielsen
O Vinni Jakobsen
O Joan Lindskov
X Birthe Oest Larsen
X Louise Albret
X Preben Meier Pedersen
X Nina Roth
O Tina Møller Nielsen
O Laura Thors Calaña
O Susanne Stærkind
NN
X Mads Samsing
X Ulla Moth-Lund Christensen
NN
O Bitten Persson
X Trine Madsen

X Rikke Gierahn Andersen
O Signe Færch
X Martin Mølholm
X Casper Wiegell
X Anni Pilgaard

Organisation

FOA
FOA
FOA
Medarbejder og kompetencestyrelsen
Medarbejder og kompetencestyrelsen
KL
KL
KL
Danske Regioner
Danske Regioner
Danske Regioner
HK/Kommunal
HK/Stat
FH Plads
BUPL
Akademikerne, Dansk
Magisterforening
Danmarks Lærerforening
Dansk Socialrådgiverforening
Akademikerne, DJØF
Yngre Læger
DSR

Suppleanter

X Charlotte Bredal
O Karina Find
O Michael Haas
O Karen Brøndsholm
X Betina Halbech
NN
O Birgit Tamberg Andersen
O Ane Kolstrup
O Winnie Brandt
X Inge Larsen

FOA
FOA
3 F
HK/Kommunal
HK/Stat
Danske Regioner
Dansk psykologforening – akademikerne
DSR
Akademikerne, Djøf, Region hovedstaden
Danmarks Lærerforening



yderligere at konkretisere, hvad arbejdspladserne siger ja til, samt hvad de får ud af BFAs arbejdspladsnære aktiviteter.

BFA skal være modig og prøve flere modeller for forløb af, så branchefællesskabet kan lære af det.

HovedMED kan være en god indgang til en dialog med kommuner og regioner. BFA skal være præcis og konkret i kommunikationen af indsatserne.

Starttidspunktet for de arbejdspladsrettede besøg blev drøftet og det skal BFA være opmærksom på.

Fra rådets drøftelse:

Det vigtigste i forhold til plan og beskrivelserne er, at de løbende skal ændres. Når vi bliver klogere inden for et år eller to, skal de måske også ændres markant ift. at nå målsætningen om 10 år. Det kan være vi laver fejl i begyndelsen, det skal vi lære af, så vi ikke gentager fejlen i 10 år.

Ift. valg af modeller for forløb: Modellerne skal ikke bare være ambitiøse, men også realistiske. En mulighed er at sætte alle tre modeller i gang samtidig og så evaluere på, hvordan de virker ift. hinanden. Og have åbenhed for at ændre modellerne da "one-size-fits-all" ikke fungerer. I den forbindelse blev det bemærket, at dialogen med centrale aktører skal begynde før vi indleder besøgene. Vi skal hurtigere ud at teste og her er dialog er også en del af igangsætningen og historiefortællingen. Igangsættelse begynder der hvor vi har dialogen med dem vi skal ud at hjælpe. Vi skal teste varighed, organisering mv. så vi kan blive klogere.

Kommunikation og kernefortælling er vigtig, og forståelsespapiret bør indledes med et formål, som BFA formulerer. Det vil både sige noget om retningen og om, hvordan der evalueres. Hvad er budskabet og kernefortællingen, som vi går ud med.

Der var opbakning i rådet til at øge fokus på kernefortællingen. Den store fortælling om, at nogle arbejdspladser er udvalgt med nogle særlige problemer, er vigtig at få med stadig – i den vinkel om, at det her er nogle særlige arbejdspladser og særlige emner – en fortælling der understreger hvorfor det BFA tilbyder er vigtigt for arbejdspladserne. Et bud kunne være: "Vi kan lære jer at arbejde systematisk og forebyggende med arbejdsmiljø". Der kan også knyttes an til de rekrutteringsudfordringer der er, hvor et godt arbejdsmiljø er værd at brande sig på. Det blev tilføjet, at det er vigtigt, at organisationerne i BFA går samlet ud med én stemme og de samme budskaber.

Der blev udtrykt bekymring for, om målgruppen kan afse tid til at deltage i netværk. Bekymring for, at toppolitikere kan blive flaskehalse, og der bør i stedet fokuseres på hoved-MED. Eller sektorMED/områdeMED, hvor samarbejdet kan blive mere konkret.

Der var opbakning til at BFA skal arbejde mod at sikre en organisatorisk forankring. En organisatorisk forankring er afgørende for, at indsatsen kommer hele arbejdspladsen til gode. Og opbakning fra toppen vil skabe rum og tid til det på arbejdspladsen. Flere pegede på hoved-MED som indgang på det organisatoriske niveau frem for topledere. Via hoved-MED er begge parter med og dermed kan en bredere forankring sikres. Workshops for trioen er afgørende for, at der sker noget med arbejdsmiljøet.

Der blev tilkendegivet, at en organisatorisk forankring også kan sikre læring og perspektiver, som kan komme hele organisationen til gavn, hvis det forankres organisatorisk i fx øverste MED eller øverste

samarbejdsudvalg. Mht. evaluering skal vi sikre, at den læring BFA får også kommer den brede arbejdsplads til gode.

Derudover blev det bemærket at:

- Det er vigtigt at BFA tænker andre indsatser og aktører ind: Hvordan skal de mange partsindsatser supplere hinanden? Vil vi omtale/henviser til de andre, når BFAs besøgsteam kommer ud?
- Det er vigtigt, at BFA tør sætte noget i gang uden at være helt klar – dette i et lærende perspektiv.
- Det er vigtigt, at dem BFA går ud til, har de fornødne kompetencer og færdigheder til at kunne løse de problemer, som organisationen har. Her er et andet vigtigt ben i aftalen uddannelsen i psykisk arbejdsmiljø for ledere og det skal der måske spilles opad. Det er vigtigt, at kompetencer tænkes med ind i indsatsen.
- Interessenter på det statslige område bør også indeholde det øverste lag som svarer til kommunal- og regionsdirektører. Der bør arbejdes med en differentieret kommunikation, så alle ved, hvem modtagerne er.
- At lederne i BFAs kommunikation kunne opfordres til at blive CSR-førende på arbejdsmiljøområdet. Det kunne være med til at brande en regional arbejdsplads eller kommune.
- Det er vigtigt, at indsatsen tænkes bredt og forhåbentlig kommer flere medarbejdergrupper til gavn enten direkte eller indirekte – de grupper som ikke direkte er målgruppen for indsatsen. En vej til det er også at tænke arbejdsmiljørepræsentanter, som netop dækker hele arbejdspladsen, så det automatisk kommer alle til gode.
- Emnerne for indsatsen er mangfoldige og spændende og måske viser der sig et behov for værktøjer, der ikke er på hylden til at svare på dem. Måske skal styregrupperne være klar til at lynudvikle det, der måtte vise sig nødvendigt. Den følgegruppe, som blev dannet tidligere på året, og som kommer til at bestå af formænd for styregrupperne m.fl., kan bringes i spil ift. udviklingen de kommende måneder.
- Videncenter for arbejdsmiljø gjorde sig i forbindelse med deres rejsehold den erfaring, at det ikke hjælper at sende massekommunikation ud til målgrupper som topledere.
- Netværk kræver enormt mange ressourcer viser erfaringerne fra det tidligere rejsehold, så det er vigtigt, at målgrupperne selv bliver klædt på til at drive det derude.
- På det statslige område bør vi også gerne have lønmodtagerinteressenter med. Der er mange arbejdsmiljøudvalg, som er organiseret på anden vis på det statslige område. Det bør afspejles i kommunikationen.
- Kaffemøder med kommunerne er en god vej ind. Benyt eksisterende netværk når de er der, så BFA kiler sig ind i noget eksisterende.
- Netværk kunne lade sig inspirere af aktionslæringsforløb.
- I SPARK er man ved at udvikle netværksforløb som skal testes inden længe. Det knytter sig til den nye psyk-bekendtgørelse. I takt med yderligere bekendtgørelser kommer, vil vi lave netværk om dette.



5. Drøftelse og godkendelse af aktivitetsplan og budget 2022-23

Rådet besluttede:

- At godkende aktivitetsplan og budget for 2021-22 således den kan fremsendes til Arbejdstilsynet.

Rådet bemærkede:

- At når vi taler rekruttering og fastholdelse tænker vi det også ind i trioen.
- At det er dejligt med fokus på noget for alle BFAs arbejdspladser og at branchemålene ikke overskygger alt. BFA som helhed skal være kendt for det sted man kan finde relevant materiale.
- At de tre indledende overskrifter er en god måde at se aktiviteterne samlet på. Der er et velfærdsben og et administrationsben.
- At det er godt at ressourceperspektivet er kommet med i "Balance på uddannelsesinstitutioner".

6. Tematisk drøftelse: Hvordan BFA bedst kan tune ind på at evaluere

Oplægsholderen måtte melde forfald. Punktet er udskudt til næste rådsmøde.

Rådet bemærkede:

- At BFA tidligere har udgivet "Helhed og plan" og at det er vigtigt at vi som BFA ikke alene tænker input-output men også outcome.
- Det er en vigtig pointe at have outcome med. Interessant at se hvad vi kan se at outcome i relation til de erfaringer vi kommer til at gøre os om hvad kan måle på branchemålene.

7. Drøftelse og kvalificering af aktiviteter: Aktiviteten "Ord til handling"

Rådet bemærkede:

- At BFA skal overveje om vi kan tænke aktiviteten ind i arbejdspladskulturen. Der er gode pejlemærker vi kan bruge.
- At BFA skal sætte i gang med de foreslåede forslag. Anbefaling 2, 3 og 5 kan sekretariatet gøre. Anbefaling 6 med en strategisk forankring er vigtig. Vi skal arbejde så det, BFA kommer ud med bliver strategisk forankret i organisationen ellers bliver det brandslukning. Det vil være fint at vinkle materialerne så de taler ind i alle måder at operere på.
- At der er vigtigt at de fornødne ressourcer afsættes til de konkrete handlinger og indsatser. BFA laver mange materialer, som har en faciliteringsdesign. Mht. hjemmesiden er emnerne klare. Søgefunktionen er fin, så hjemmesiden er ikke 1. prioritet.
- Lad os holde fast i AMO som primære målgruppe og ikke ambassadørerne. Kunne man tænke i "organisationsforandring" og andre ord der taler nærmere ind i nabodiscipliner. På den måde bygger vi ind i anledninger. Hvis vi kaster os ud i det her, så lad os løbende evaluere hvordan vi bruger ambassadører og følger op.

- Det er vigtigt, at vi ikke går på kompromis og laver for anledningsbaserede værktøjer, da de så kan blive til "brandslukning". BFA-vinklen er forebyggelse og det systematiske arbejdsmiljøarbejde og det skal der altid rammes ind i. At kommunikere anledningsbaseret giver dog god mening og det skal vi se nærmere på. Især de anledninger, som opstår i arbejdsmiljøarbejdet
- Dette bør være en dialog vi bør fortsætte. Vi bør overveje det med anledninger noget mere. Også at et konstateret problem kan være en anledning. Vi tenderer at glemme dem, der har store problemer.

8. Status og aktivitetsoversigt herunder web-statistik

Rådet besluttede:

- At tage status og aktivitetsoversigten til efterretning.

Rådet bemærkede:

- At det kunne være godt at få en trendanalyse, så vi kan se hvilke emner, der optager brugerne år for år.
- At det kunne være godt at få information om, hvor mange arbejdspladser BFA dækker og antal ansatte.

9. Mødeplan for BFA Velfærd og Offentlig administration 2022

Rådet besluttede:

- At tage mødeplanen til efterretning.

10. Gensidig orientering/evt.

Næstformand Jens Nielsen, FOA, stopper ved udgangen af året, på næste rådsmøde deltager hans afløser.

