

**BAR**

TEMA  
Planlægning

# AKTIVITETSPLAN 2012

---

## Strategi frem mod 2020

Branchearbejdsmiljørådet Undervisning & Forskning



<b>FORORD OG RESUMÉ.....</b>	<b>3</b>
<b>1. GENERELT OM STRATEGI- OG AKTIVITETSPLANEN.....</b>	<b>4</b>
PLANENS FORMÅL .....	4
BAR U&Fs ROLLE OG MISSION .....	4
PRIORITERINGER FREM MOD 2020.....	4
BAR U&Fs MÅLGRUPPE .....	5
BAR U&Fs VÆRDIER .....	5
<b>2. ARBEJDSMILJØFORHOLDENE I BRANCHEN.....</b>	<b>6</b>
GRUNDDATA OM BRANCHEN.....	6
BRANCHEBESKRIVELSE .....	6
ULYKKER OG ARBEJDSKADER.....	6
NATIONAL ARBEJDSMILJØSTATISTIK (NAK-TAL).....	6
<b>3. STRATEGI FREM MOD 2020.....</b>	<b>7</b>
BAR U&Fs LANGSIGTEDE PRIORITERINGER.....	7
PSYKISK ARBEJDSMILJØ FREM MOD 2020.....	7
MUSKEL- OG SKELET BELASTNINGER FREM MOD 2020 .....	8
ULYKKER FREM MOD 2020.....	8
<b>4. VALG AF AKTIVITETER I 2012 .....</b>	<b>9</b>
FOREBYGGELSE AF PSYKISK OVERBELASTNING.....	9
FOREBYGGELSE AF MUSKEL OG SKELET BELASTNINGER.....	10
FOREBYGGELSE AF ULYKKER: .....	10
KOMMUNIKATION OG ØVRIGE INDSATSER.....	11
<b>5. OPFØLGNING PÅ AKTIVITETER I 2012.....</b>	<b>12</b>
BAR U&Fs STØRSTE UDFORDRINGER .....	12
A. PRODUKTER & AKTIVITETER .....	13
B. ARBEJDSPLADSER & MÅLGRUPPER.....	13
C. ØKONOMI & ORGANISATION .....	13
PRODUKTION & UDVIKLING.....	13
<b>6. BUDGET FOR 2012 FOR BAR U&amp;F.....</b>	<b>14</b>
VIDEREFØRELSE AF BAR U&F PROJEKTER TIL 2012 .....	15
FAKTA OM BAR U&F .....	16

## Forord og resumé

Denne plan er i løbet af 2011 udviklet af BAR U&F på rådsmøder med input fra strategiudvalg og Arbejdsmiljøsekretariatet. Planen er behandlet på rådsmødet i BAR U&F den 22. september 2011. Planen er endeligt vedtaget på rådsmødet den 25. oktober 2011.

BAR U&F fremlægger med denne plan sin langsigtede strategi, der sigter på at øge kendskabs- og anvendelsesgraden af BAR U&Fs vejledninger og redskaber. Rådet ønsker i sine udgivelser og sin henvendelsesform at favne hele branchen og de forskellige typer af medarbejdere på arbejdspladserne. Rådet vil i sin formidling søge at nå hele vejen rundt til såvel grundskoler, erhvervsskoler, gymnasieskoler, højere uddannelser samt voksenuddannelser. Rådet vil ligeledes anvende en kombination af flere formidlingskanaler med fokus på formidling af viden gennem hhv. elektroniske og trykte medier, holdning gennem dialog og adfærdssændring via inspiration til at anvende forskellige redskaber og metoder. Rådet vil frem mod 2020 prioritere de nationale indsatsområder psykisk arbejdsmiljø, muskel & skelet samt ulykker og de branchespecifikke områder indeklime og støj og vil endvidere sætte fokus på gruppen unge og nyansatte.

I 2012 vil rådet prioritere aktiviteterne til fremme af social kapital, forebyggelse af stress, gode forandringsprocesser, hjælpemidler og teknik ved tunge løft, tilbagevenden til arbejdet, vold og trusler på specialskoler og generel voldsforebyggelse, formidling, opdatering, messer, indeklime og unges arbejdsmiljø.

### Branchearbejdsmiljørådet Undervisning & Forskning

Birgitte Baktoft Formand Danmarks Lærerforening	Preben Meier Pedersen Næstformand KL	Claus Hjortdal FU-medlem Skolelederne
Lone Kalstrup FU-medlem AC- GL	Peter Birk Hansen Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser	NN Ministeriet for Børn og Undervisning
Ricky Bennetzen Frie Skolers Lærerforening	Bodil Hoier Handelsskolernes Lærerforening	Heidi Lund Bjerregaard Uddannelsesforbundet
Henrik Lambrecht Lund AC	Kurt Bentsen FOA – Fag og Arbejde	Per Sand Pedersen Danmarks Lærerforening
Lisbeth Kjersgård AC-DJØF	Jørgen Bruun Christensen Danmarks Lærerforening	Bolette Bom Frie Skolers Lærerforening
Amalie V. Ferdinand Uddannelsesforbundet	Bjarne Biel FOA – Fag og Arbejde	Thomas Andreassen Danmarks Lærerforening

# 1. GENERELT OM STRATEGI- OG AKTIVITETSPLANEN

## Planens formål

Med denne strategi- og aktivitetsplan vil BAR U&F udmønte, hvordan rådet ønsker at bistå branchens arbejdspladser med information og vejledning om arbejdsmiljø samt bidrage til at løse eller forebygge arbejdsmiljøproblemer. BAR U&F ønsker, at planen skal:

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

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

## BAR U&Fs rolle og mission

BAR U&F spiller som arbejdsmiljøaktør en unik rolle i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Styrken i indsatsen ligger i enigheden mellem parterne, og at den vejledning og information, som rådet giver uddannelsesinstitutionerne bygger på brancheviden og praksis. Med denne indgangsvinkel vil Rådet støtte og inspirere arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøarbejdet med vejledninger og konkrete aktiviteter til arbejdspladserne.

### Bekendtgørelse af 21/12 2010

*"bistå branchens arbejdspladser med information og vejledning om arbejdsmiljø"*

*"bidrage til at løse eller forebygge arbejdsmiljøproblemer"*

## Prioriteringer frem mod 2020

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

20 % færre psykisk overbelastede

20 % færre med muskel og skelet overbelastninger

25 % færre alvorlige arbejdsulykker

*BAR U&F vil ligeledes prioritere målgruppen unge og nyansatte*

BAR U&F vil have fokus på at øge kendskabs- og anvendelsesgraden af BAR U&Fs vejledninger, værktøjer og tilbud hos de forskellige typer af uddannelsesinstitutioner. Dette er en nødvendig forudsætning for, at BAR U&F kan bistå arbejdspladserne med at løse eller forebygge arbejdsmiljøproblemer, at disse kender og anvender BAR U&Fs information og vejledning om arbejdsmiljø. BAR U&F vil arbejde på at sikre, at rådets tilbud og opsøgende arbejde målrettes hele uddannelsessektoren.

På baggrund af arbejdsmiljøforholdene i branchen har BAR U&F valgt følgende aktivitetsområder mod 2020:

Psykisk arbejdsmiljø	Udvikling af høj social kapital Forebyggelse af stress Konfliktforebyggelse og -håndtering Gode forandringsprocesser v. omprioritering, personaletilpasning og fusioner Tværgående: arbejdspladskultur
Muskel- og skelet:	Hjælpemidler og teknik ved tunge løft for TAP (Teknisk-adm. personale)
Ulykker:	Forebyggelse af vold, herunder specialskoleområdet
Øvrige indsatser:	Kommunikation via web og generelt opsøgende arbejde på messer <a href="http://www.indeklimaportalen">www.indeklimaportalen</a> , herunder støj og <a href="http://www.ungmedjob.dk">www.ungmedjob.dk</a> Årlig kendskabs- og anvendelsesmåling samt evaluering af produkter

### BAR U&Fs målgruppe

BAR U&F prioriterer at nå ud til alle typer af uddannelsesinstitutioner såvel grundskoler, gymnasiale uddannelser, erhvervsuddannelser, videregående uddannelser og voksenuddannelser. BAR U&F ønsker at nå uddannelsesinstitutionerne via 2 tilgange:

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

Herudover bistår BAR U&F leder og medarbejder med råd og vejledning på nettet og publikationer.

### BAR U&Fs værdier

BAR U&F er drevet af værdier og bygger på:

*Respekt* – for forskellighed      *Tillid* – til mennesker      *Engagement* – i hverdagen

BAR U&F arbejder både på politisk og institutionsniveau.

Politisk, fordi: – Vi er et paritetisk sammensat organ, som også arbejder på tværs i BAR-systemet. – BAR U&F skal være en naturlig samarbejdspartner og rådgiver i arbejdsmiljøspørgsmål. – Vi ønsker at skabe offentlig forståelse for værdien af et godt arbejdsmiljø.	Virksomhedsnært på institutionsniveau: – Gennem generering og formidling af den nyeste viden på området. – Ved at omsætte og formidle nyeste viden om arbejdsmiljø til undervisnings- og forskningssektoren. – Ved at opfange arbejdsmiljøproblemer og udvikle metoder til afhjælpning af disse. – Ved at facilitere netværk der understøtter arbejds-miljøarbejdet.
---	--

## 2. ARBEJDSMILJØFORHOLDENE I BRANCHEN

### Grunddata om branchen

BAR U&Fs brancheområde omfatter flere forskellige typer af uddannelsesinstitutioner med forskellige arbejdsmiljøvilkår.

I alt 215.248 medarbejdere er beskæftigede indenfor undervisnings- og forskningsområdet (DST 01.12.09), hvilket svarer til 7,7 % af den danske arbejdsstyrke. Medarbejderne er fordelt på 5.532 arbejdssteder (DST 01.11.04).

### Branchebeskrivelse

*Fælles tendenser:* I sin vurdering af arbejdsmiljøtendenserne i branchen mener rådet, at der umiddelbart tegner sig nogle overordnede tendenser inden for hele undervisnings- og forskningssektoren. Tydeligt står bl.a.:

- Højere forventningskrav og pres på professionalisme – med fokus på inklusion)
- Ledelse, selvledelse og samarbejde er helt centralt for arbejdsmiljøet
- Forandringer, globalisering og teknologisk udvikling (læring ud over klasse- og lærerværelset)

### Ulykker og arbejdsskader

Fra BAR U&Fs område blev der i 2009 anmeldt 2.101 ulykker, hvilket svarer til 4,9 % af de anmeldte ulykker. Der blev anerkendt 406 arbejdsskader, hvilket svarer til 3,5 % af samtlige anerkendte skader. Ulykkesinciden- sen har gennemsnitligt for de seneste 3 år ligget på 97, hvilket betyder, at branchen ligger under gennem- snittet på 166. Ligesom i mange andre brancher er der en overhyppighed i anmeldte arbejdsulykker blandt nyansatte, det gælder således, at ca. hver fjerde arbejdsulykke omfatter en nyansat.

### National arbejdsmiljøstatistik (NAK-tal)

Den nationale undersøgelse "Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010" viste, nogle markante ændringer i det psykiske arbejdsmiljø, hvor det overordnede billede i udviklingen fra 2005 til 2010 for alle medarbejdergrup- per i alle brancher viser, at

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

Samme undersøgelse viser specielt for jobgrupper indenfor BAR U&Fs brancheområde fra 2005–2010:

- At branchen generelt er præget af et højere engagement i arbejdet end andre brancher
- Universitetsforskere og akademikere vurderer, at de har høj indflydelse
- Universitetsforskere, akademikere og gymnasie- og folkeskolelærere vurderer deres udviklingsmu- ligheder højere end gennemsnittet
- Omvendt opleves krav om at klare store arbejdsmængder især af personer med lang uddannelse.
- Universitetsforskere og gymnasielærere er blandt de jobgrupper, der er mest enige i udsagnet, at jobbet giver konflikter mellem arbejde og privatliv
- Undersøgelsen viser, at lærere i folkeskolen oftest blevet udsat for vold eller trusler på arbejdet.
- Lærere i folkeskolen og gymnasiet har oftest været vidne til mobning på arbejdet

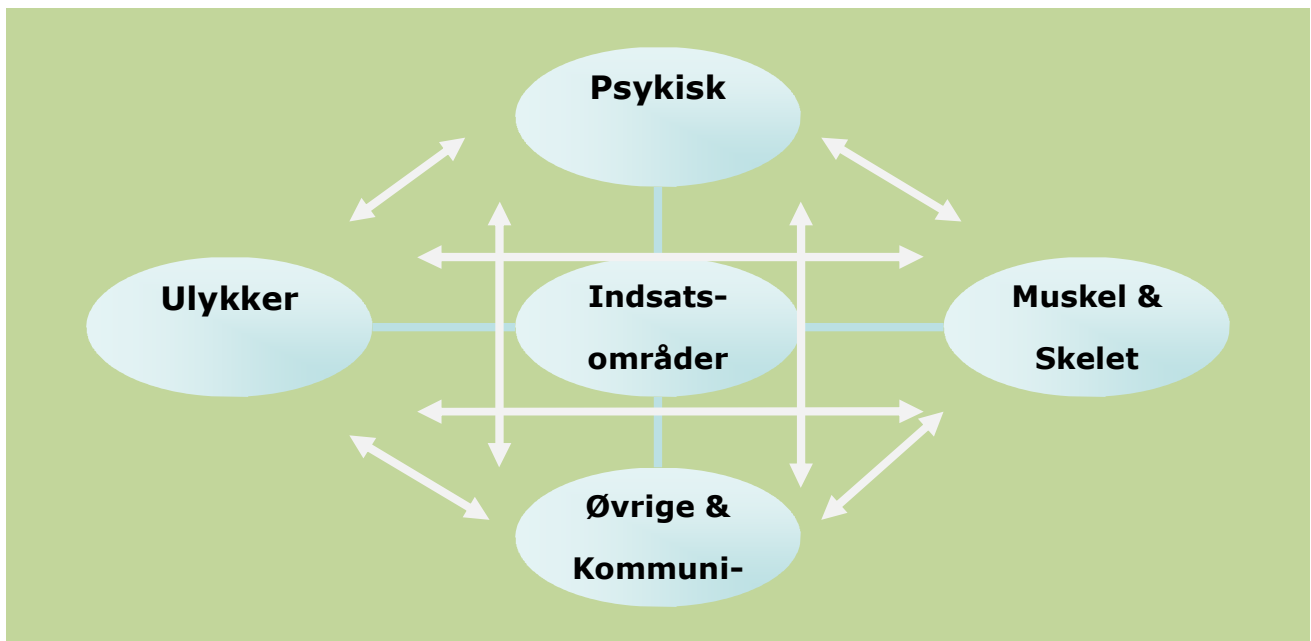
- I forhold til muskel- og skeletbelastninger er branchen primært berørt hvad angår det teknisk administrative personale og idrætslærere, der kan have tunge løft involveret i arbejdet, ligesom de almindelige gener ved stillesiddende arbejde også kan præge visse dele af medarbejdernes arbejde, eksempelvis indenfor forskning og administrative funktioner.
- Støj er et udbredt problem på uddannelsesinstitutioner, hvor halvdelen af medarbejderne ¼ af tiden er udsat for generende støj, ligesom øvrige indeklimaproblemer, såsom dårlig luft, mangelfuld ventilation og varme også er fremherskende på en del arbejdspladser indenfor branchen.

### 3. STRATEGI FREM MOD 2020

#### BAR U&Fs langsigtede prioriteringer

BAR U&F vil have fokus på at øge kendskabs- og anvendelsesgraden af BAR U&Fs vejledninger, værktøjer og tilbud hos alle de forskellige målgrupper og arbejdspladser inden for grundskolen, ungdomsuddannelserne, de videregående uddannelser og voksenuddannelserne. Det er en vigtig forudsætning for, at BAR U&F kan bistå arbejdspladserne, at de kender og anvender BAR U&Fs information og vejledninger om arbejdsmiljø. BAR U&F vil arbejde på at sikre, at rådets tilbud og opsøgende arbejde målrettes og udbredes til hele brancherområdet.

På baggrund af arbejdsmiljøforholdene i branchen samt de nationale indsatsområder har BAR U&F opdelt sine aktiviteter i følgende 4 aktivitetsområder, der er indbyrdes relaterede:



#### Psykisk arbejdsmiljø frem mod 2020

Som beskrevet i kapitel 2 om arbejdsmiljøforholdene i branchen er der jobgrupper, der særligt oplever høje følelsesmæssige krav. Her vil BAR U&F prioritere at hjælpe arbejdspladserne med at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer i forhold til at tackle de følelsesmæssige krav bl.a. gennem vejledning om konflikthåndtering og gennem konkrete anvisninger på, hvordan institutionerne kan opbygge og vedligeholde en høj social kapital. Store arbejdsmængder kombineret med fleksible arbejdstider og høj selvforvaltning i opgaveløsningen er også gennemgående træk ved arbejdsforholdene, hvor BAR U&F vil arbejde med at bistå arbejds-

pladserne med at have forsat fokus på forebyggelse af mobning, sygefravær og god tilbagevenden til arbejdet. Den offentlige sektor er præget af store forandringsprocesser. Ledelse af disse samt ledelse af personer, der i høj grad er selvledende er centrale for BAR U&F. Ligeledes vil BAR U&F have fokus på, hvordan de fysiske forhold, herunder god indretning af faglokaler kan være med til at fremme det psykiske arbejdsmiljø.

Social kapital er på kort tid blevet et centralt arbejdsmiljøtema. Det er også en af de indsatser, hvor der kan påvises den klareste forbindelse til såvel høj produktivitet, kvalitet og trivsel. Af samme grund nyder temaet både opmærksomhed fra ledelse og fra hele arbejdsmiljøorganisationen. Temaet er centralt for at skabe forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø på nye måder. Målet er at klæde arbejdspladserne på til konkret at arbejde med udvikling af den sociale kapital.

Arbejdet med at fremme den sociale kapital og dermed tillid, samarbejde og retfærdighed er særlig relevant i forhold til arbejdsmiljøforholdene i branchen med henblik på at tackle de høje følelsesmæssige krav, at bygge videre på den støtte og mulighed for udvikling, der opleves. Herudover tyder det på at høj social kapital kan have en forebyggende effekt i forhold til mobning samt fremme mening i arbejdet og dermed forebygge psykisk overbelastning.

### Muskel- og skelet belastninger frem mod 2020

Frem mod 2020 vil BAR U&F have fokus på at forebygge tunge løft blandt det teknisk administrative personale

BAR U&F vil bidrage til at formidle information til arbejdspladserne om hvordan muskel og skelet belastninger kan forebygges.

### Ulykker frem mod 2020

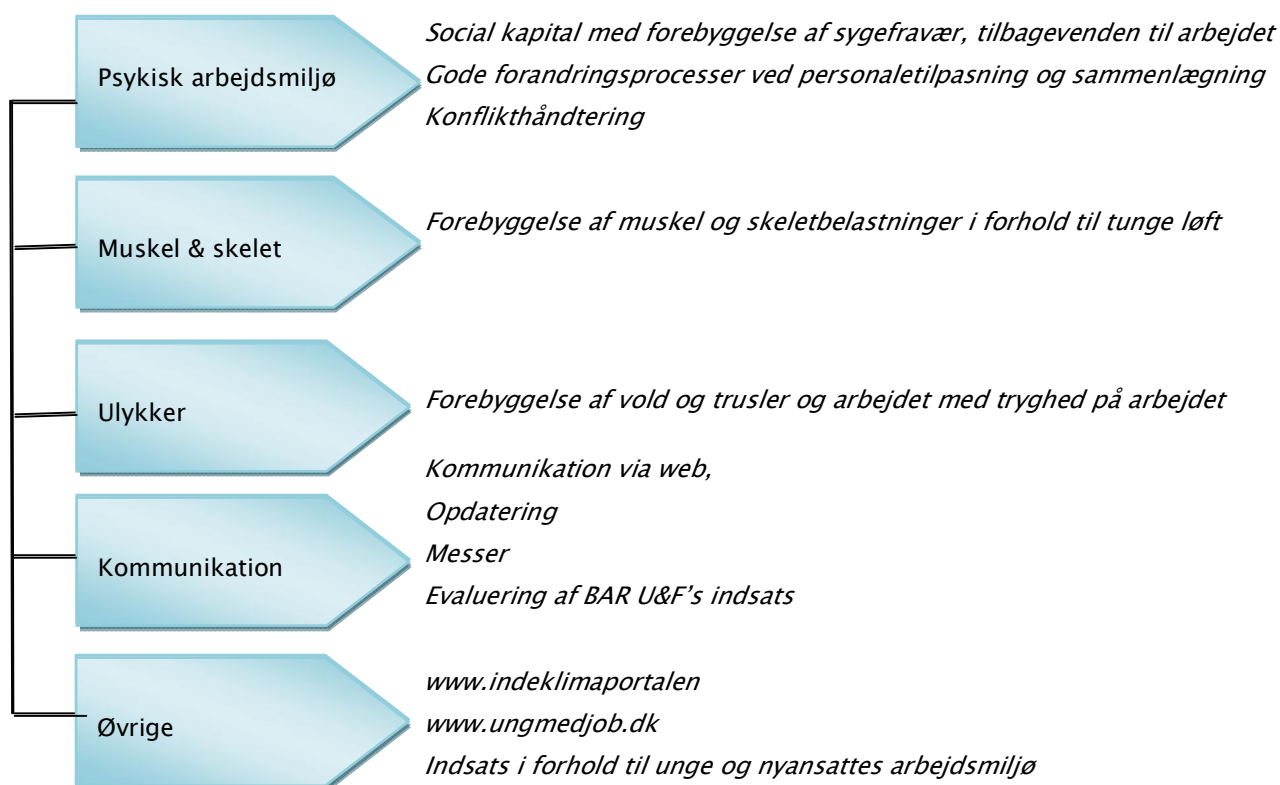
Vold og trusler om vold er et stigende problem i uddannelsessektoren, hvor det i sin akutte form fører til ulykker og erhvervs sygdomme. Arbejdet med at forebygge ulykker som følge af vold og trusler baserer sig på, at arbejdsmiljøforholdene i branchen viser en øget tendens til at medarbejdere udsættes for såvel mobning, vold og trusler, og at der i øvrigt hersker høje følelsesmæssige krav inden for områder, der involverer kontakt med mennesker. BAR U&F vil frem mod 2020 arbejde for at formidle information til arbejdspladserne, om hvordan ulykker kan forebygges, med det formål at medvirke til at begrænse antallet af ulykker og erhvervs sygdomme som følge af voldsepisoder.

### Kommunikation frem mod 2020

BAR U&Fs kommunikationsstrategi bygger videre på de mange og positive erfaringer, rådet har høstet. BAR U&F har i de seneste år haft stort fokus på at "komme ud over rampen" og har i forbindelse med sin seneste strategiplan 2007-2010 5-doblet sin kontakt med arbejdspladserne og 5-doblet sin formidling via hjemmesider og nyhedsbreve. BAR U&Fs strategi tager udgangspunkt i det vi erfaringsmæssigt får gode tilbagemeldinger på fra brugerne, og det der efterspørges via organisationernes medlemmer.

Den overordnede strategi for BAR U&F er at sikre en øget synlighed i forhold til de tilbud BAR U&F har i form af værktøjer, vejledninger og gode råd via de kanaler, som målgruppen anvender, skabe integration og synergi i indsatsen samt give overblik og handling hos målgruppen. Det indebærer, at formidlingen skal integreres aktivt i samtlige aktiviteter ved bevidste valg af medier og et nødvendigt fokus på at samle, forenkle og modernisere hjemmesiderne. BAR U&Fs kommunikationsindsats overfor arbejdspladserne står på 3 søjler: Viden (Skriftlig/digital information) Holdning (Direkte møde) Adfærdssændring (Kontaktmøder/Netværk)

På baggrund af denne analyse samt arbejdsmiljøforholdene i branchen har BAR U&F valgt aktivitetsområder, hvor der er indbyrdes sammenhæng mellem de 5 indsatsområder:



## 4. VALG AF AKTIVITETER I 2012

Til sit samlede virke har BAR U&F i 2012 ca. 2.1 mio. kr. i aktivitetstilskud og 600.000 kr. i grundtilskud.

### Forebyggelse af psykisk overbelastning

*Fremme af social kapital:* Indsatsen vil i 2012 bestå af 5 store inspirationsmøder rundt om i Danmark, som suppleres af nogle klynge-/netværksmuligheder mellem arbejdspladser og deltagere. På den måde kan indsatsen for at fremme social kapital anvendes som et forsøgsområde for et mere intensivt arbejde med BAR'enes værktøjer i en netværkssammenhæng. Der vil blive lagt vægt på at arbejde med at skabe gode relationer horisontalt og vertikalt i institutionerne. Der udgives nyt vejledningsmateriale (version 2.0) til, hvordan arbejdspladserne konkret kan arbejde med social kapital. Det vil endvidere blive prioriteret at formidle nogle af de mange praktiske erfaringer fra arbejdspladser, herunder inddragelse af erfaringerne fra Forebyggelsesfondens projekter med social kapital.

*Forebyggelse af stress:* I forlængelse af BAR U&Fs stressindsats i 2011 med udvikling af værktøjer og hjemmesiden [www.stressfrihverdag.dk](http://www.stressfrihverdag.dk) vil BAR U&F udgive et nyhedsbrev med vægt på psykisk arbejdsmiljø, herunder tematiseringer om bl.a. det grænseløse arbejde, dilemmaer såsom at det der begejstrer nogle gange også kan være det der belaster og i det hele taget prioritere at viderebringe de gode råd og konkrete anvisninger i forhold til stressforebyggelse. Der vil i tematiseringen også blive rettet fokus på de særlige arbejdsmiljøvilkår for unge og nyansatte og på de medarbejdere, der har arbejde 1-7 år i branchen og er i risiko for at "bukke under" i forhold til de mange krav og relationer omkring deres kerneopgaver.

*Code forandringsprocesser:* BAR U&F vil i 2012 have fokus på, at de store forandringsprocesser på uddannelsesområdet har konsekvenser for arbejdsmiljøet. BAR U&F vil derfor gennemføre et forprojekt med det formål fremadrettet at bistå arbejdspladserne til at komme godt igennem forandringsprocesserne. Rådet planlægger aktiviteter for arbejdsmiljøgruppen i uddannelsesinstitutionerne grundskolerne, ungdomsuddannelserne og videregående uddannelser.

## Forebyggelse af muskel og skelet belastninger

*Hjælpemidler/ teknik ved løft:* Rådet planlægger at udgive en branchevejledning om hjælpemidler og teknik ved tunge løft målrettet det teknisk administrative personale i alle typer af uddannelsesinstitutioner.

*Tilbagevendende til arbejdet (3BAR):* Der er her tale om et aktuelt og vigtigt område for arbejdspladserne, den enkelte medarbejder og for samfundsøkonomien. Når medarbejderen vender tilbage efter en sygemelding pga. psykisk eller fysisk sygdom er arbejdspladsens evne til at tage imod den tilbagevendte medarbejder helt centralt. Her er der behov for at fremme forholdene for såvel modtagelsen af den tilbagevendte som forberedelsen af de medarbejdere, der skal modtage den tilbagevendte og foretage den ændring/tilpasning af arbejdets organisering, der er nødvendig. Forebyggelsesfonden har et stort projekt, omkring tilbagevendende til arbejdspladsen, som kulminerer i 2012, hvis resultater indsatsen kan bygge videre på. Indsatsen er primært formidlingsmæssig via arbejdsmiljøweb med:

- Formidling af gode historier
- Gode råd til lederen: Samtale med den tilbagevendte
- Indsats til den der skal tilbage: Hvad kan du gøre, hvad skal du være opmærksom på?
- Indsats til arbejdspladsen: Hvordan sikrer I, at den tilbagevendte kommer godt tilbage, og hvilke knapper kan I dreje på?

## Forebyggelse af ulykker:

*Vold og trusler på specialskoleområdet:* Dette projekt gennemføres i et samarbejde med BAR SoSu. De to råd er i 2011 gået i gang med et forprojekt, hvor der indledningsvist er gjort status over forskningsprojektet på Københavns Universitet og arbejdsmedicinsk klinik. Det overvejes, at gøre forprojektet bredere, så det målretter sig mod arbejdet med børn og unge med "specielle behov" jf. den stigende inklusion i grundskoler og andre udviklingsområder. Desuden er tværfaglighed, kulturforskelle og fælles afklaring af kerneopgaven og de forskellige roller væsentlige temaer. Effektmål: Forprojektet udpeger 2-3 relevante aktiviteter, som rådene efterfølgende vælger imellem og effektmålene for disse aktiviteter fastlægges i 2012. Der er i 2011 afsat 150.000 kr. (delt ligeligt mellem BAR SoSu og BAR U&F). I 2012 afsættes 400.000 kr. (ligeledes delt ligeligt mellem BAR SoSu og BAR U&F).

*Inspirationsmøder om voldsforebyggelse (3BAR):* BAR U&F vil i et 3BAR-samarbejde gennemføre 5 regionale inspirationsmøder om voldsforebyggelse, hvor det er en høj prioritet at introducere deltagerne til det konkrete arbejde med voldsforebyggelse gennem værktøjer, tjeklister m.v. Samtidig overvejes om der kan opnås ekstern finansiering til en stor "venlighedskampagne" i forhold til offentligheden med fokus på relationen mellem underviser/lærer, TAP og elever, kursister samt forældre og andre interessenter. Formålet med en sådan kampagne ville være at påvirke befolkningens holdning til hvordan omgangstone og -form har stor betydning for en tilfredsstillende løsning af kerneopgaven

## Kommunikation og øvrige indsatser

*Digital formidling via arbejdsmiljøweb.dk:* [www.arbejdsmiljøweb.dk](http://www.arbejdsmiljøweb.dk) og datterhjemmesider videreudvikles.

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

Der udsendes et fælles 3BAR nyhedsbrev 25 gange i 2012. Nyhedsbrevene udgør en central del af BARenes information og bidrager væsentligt til antallet af besøg. Nyhedsbrevene skal gøre abonnenterne opmærksom på nye aktiviteter og informere om aktuelle arbejdsmiljøemner, som BARene har materialer om. Derudover vil der i løbet af 2012 blive udarbejdet 4 særlige temanyhedsbreve, som knytter sig til BARens særlige indsatsområder eller områder som BAR vurderer, er af særlig interesse for målgruppen. Et tema kan omhandle hjælp til APV, med tjekskemaer til bl.a. faglokaler og arbejdet i den nye arbejdsmiljøorganisation. Forøgelsen af besøgende og abonnenter sker via søgemaskineoptimering, markedsføring via organisationerne og direkte møder med målgruppen. Herudover vil rådet videreudvikle sin strategi for anvendelse af diverse digitale medier, bl.a. apps og i det hele taget sigte mod at arbejdsmiljøgruppen, Arbejdstilsynet og andre relevante aktører på arbejdsmiljøområdet får let adgang til BAR U&Fs materialer også i en form, så det kan anvendes på platforme som tablets m.v. Alt sammen for at sikre, at BAR U&F står bedst muligt rustet til at imødekomme det, brugerne efterspørger.

*Opdatering, videreformidling/distribution:* Som opfølgning nyredigering og digitalisering af materialerne vedr. den fysiske indretning af uddannelsesinstitutioner samt den nye hjemmeside [www.stressfrihverdag.dk](http://www.stressfrihverdag.dk) vil BAR U&F foretage en målrettet formidling til de forskellige institutioner. Herudover vil BAR U&F fortsat prioritere at anvende ressourcer på at opdatere materiale.

*Messer:* 3BAR vil fortsat prioritere at deltage på messer og konferencer, hvor målgruppen er til stede. Rådene oplever, at dette er en særlig mulighed for at komme direkte i dialog med målgruppen til begivenheder, hvor de allerede deltager. Der er på messer meget stor interesse for de 3BARs materialer, og mange benytter sig af lejligheden til at tegne abonnement på nyhedsbreve og få udleveret vejledninger og pjecer i fysisk form. Der vil blive lagt en samlet plan for året, der bl.a. vil omfatte Arbejdsmiljøkonferencen, hvor mange fra kommuner og regioner deltager og KLS samt KTOs Personalepolitisk Event 18. juni 2012, der med temaerne fastholdelse af attraktive arbejdspladser samt trivsel og arbejdsglæde i omstillings-, nedskærings- og effektiviseringstider vil være et velegnet sted at præsentere de 3BARs materialer. Herudover vil organisationerne til deres egne konferencer låne messestand og materialer.

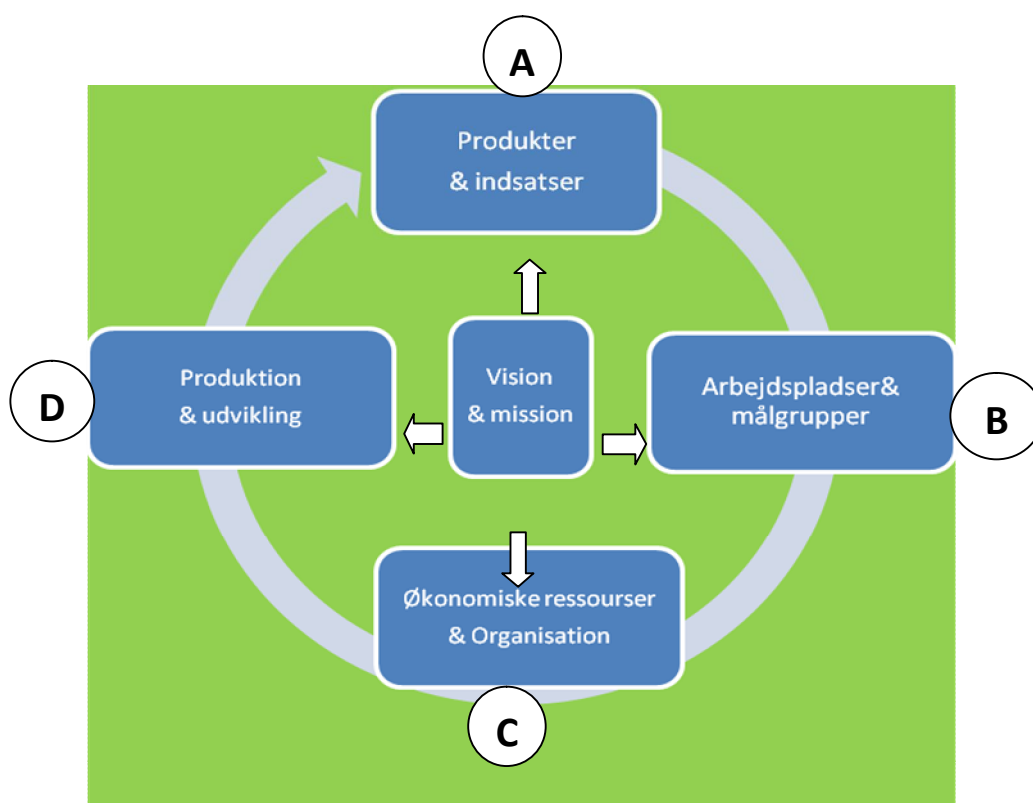
*Evaluering af det virksomhedsrettede arbejde:* BAR U&F vil foretage en status/evaluering i forhold til sine virksomhedsrettede aktiviteter, hvem og hvor mange kender og bruger BAR U&Fs materialer ultimo 2012, og hvilke gode råd kan brugerne give BAR U&F med hensyn til fremtidige aktiviteter. Denne status anvendes til at måle/ vurdere effekten af rådets aktiviteter (jf. kap. 5 om opfølgning) samt til at kvalificere rådets arbejde.

*Indeklima:* BAR U&Fs indsats i forhold til indeklima sker i samarbejde med BAR FOKA og BAR SoSu. BAR SoSu er overordnet ansvarlig for aktiviteten. Et af temaerne i 2012 bliver luftkvalitet baseret på den nyeste viden, og hvordan arbejdspladserne i praksis kan arbejde med god udluftning og ventilation, da dette har betydning bl.a. for indlæring og opfyldelse af kerneopgaven.

*Unge arbejdsmiljø:* BAR U&Fs indsats i forhold til unge sætter fokus på information via [www.ungmedjob.dk](http://www.ungmedjob.dk) samt deltagelse i DM i Skills . Herudover overvejes en oplysningsindsats overfor alle unge og nyansatte i samarbejde med de øvrige BAR.

## 5. OPFØLGNING PÅ AKTIVITETER I 2012

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



### BAR U&Fs største udfordringer

Med udgangspunkt i BAR U&Fs hovedudfordringer er der for de fire perspektiver i rådets arbejde formuleret tre indsatser med tilhørende mål, nøgletal og indikatorer. Denne del af planen udtrykker de effektmål rådet har opsat for 2012.

## A. Produkter & aktiviteter

1. Rådets produkter og aktiviteter er handlingsrettede

Rådet udvikler værktøjer, der fører fra ORD TIL HANDLING

Måles ved, at: 75 % af brugerne finder BAR U&Fs værktøjer og giver et godt grundlag for konkret handling

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

Måles ved at downloads af BAR U&Fs produkter i 2012 stiger med 10 %, og at tilfredsheden med BAR U&Fs eksterne møder om værktøjerne er på mere end 75 %.

3. Produkter og aktiviteter har effekt og viser, at godt arbejdsmiljø og produktivitet er samme sag

Måles ved, at: 75 % af arbejdspladserne oplever, at BAR U&Fs produkter kan bruges til at fremme arbejdsmiljø og effektivitet.

## B. Arbejdspladser & målgrupper

1. Rådets produkter og aktiviteter formidles, så de er arbejdsplads- og brancherettede, og formidlingen bygger på de 3 søjler:

- Viden (Skriftlig/digital information)
- Holdning (Direkte dialog)
- Adfærdændring (Inspirationsmøder/Netværk)

Måles ved, at BAR U&F i 2012 er i konkret kontakt med 25 % af samtlige arbejdspladser inden for BAR U&Fs område enten digitalt, direkte dialog eller via inspirationsmøder.

2. Rådet skaber SYNLIGHED AD FLERE KANALER, hvor valg af kommunikationskanal tilpasses målgruppen. Måles ved, at: der er en stigning i besøgstallet på 10 % på alle platforme, herunder

[www.arbejdsmiljoweb.dk](http://www.arbejdsmiljoweb.dk), [www.indeklimaportalen.dk](http://www.indeklimaportalen.dk), kontakt på messer/konferencer og abonnenter

3. Rådet har en høj kendskabsgrad hos alle målgrupper.

Måles ved, at: kendskabsgraden til BAR U&F i 2012 øges med 10 %.

## C. Økonomi & organisation

1. Rådet bygger på et stærkt partssamarbejde i sin virksomhedsvejledning

Måles ved, at organisationerne i BAR U&F aktivt formidler BAR U&Fs aktiviteter

2. Rådet har en klar og afgrænset profil og SKABER SYNERGI TIL ANDRE ARBEJDSMILJØAKTØRER

Måles ved, at: der formuleres og formidles en klar profil til brugerne, og at brugernes kendskab til BAR U&Fs særlige rolle som arbejdsmiljøaktør i 2012 øges med 10 %

3. Rådet udnytter sine ressourcer med størst mulig effekt og ringe i vandet

BAR U&Fs sekretariat vil i 2012 i kontrakter med eksterne have fokus på bedre effektivitet og vilkår.

## Produktion & udvikling

1. Rådet ny- og videreudvikler metoder og værktøjer

Måles ved at rådet i 2012 har fokus på udvikling af nye aktivitetstilbud og formidlingsformer

2. Rådet bygger videre på forskning og andres arbejdsmiljøprojekter

Måles ved, at: Rådet i styregrupper og på rådsmøder aktivt forholder sig til andres forskning og arbejdsmiljøprojekter og skaber aktivitetstilbud der konkret formidler erfaringer fra Forebyggelsesfondens projekter, forskning og andres arbejdsmiljøprojekter

3. Rådet er i sin arbejdsform nytænkende, modige og resultatorienterede

Måles ved, at: mindst 90 % af BAR U&Fs rådsmedlemmer er tilfredse med rådets arbejde

## 6. BUDGET FOR 2012 FOR BAR U&F

Aktivitetsramme: 2.110.780 kr. + Restmidler 475.962 kr.=

2.586.742 kr.

Der udarbejdes regnskab for hvert indsatsområde:

INDSATSOMRÅDER OG AKTIVITETER	BUDGET	BUDGET INDSATSOMRÅDER
Social kapital og trivsel	835.000 kr.	
Stressforebyggelse via <a href="http://www.stressfrihverdag.dk">www.stressfrihverdag.dk</a>	165.000 kr.	
Forandringsprocesser	200.000 kr.	
<b>PSYKISK ARBEJDSMILJØ I ALT</b>		1.200.000
Tunge løft (TAP)	150.000 kr.	
TTA 3BAR tema på arbejdsmiljøweb	100.000 kr.	
<b>MUSKEL OG SKELET I ALT</b>		250.000 kr.
Vold og trusler i specialskoler**	200.000 kr.	
5 inspirationsmøder om voldsforebyggelse*	165.000 kr.	
<b>ULYKKER IALT</b>		365.000 kr.
arbejdsmiljøweb.dk, formidling af nye publikationer, *	435.000 kr.	
Opdatering	35.000 kr.	
Messer	50.000 kr.	
Evaluering	90.000 kr.	
<b>KOMMUNIKATION I ALT</b>		610.000 kr.
Unge og nyansatte***	100.000 kr.	
Indeklima	60.000 kr.	
<b>ØVRIGE INDSATSER I ALT</b>		160.000 kr.
<b>I ALT</b>		2.585.000 kr.

\*3BAR projekter, BAR SoSu økonomisk hovedansvarlig, BAR U&Fs andel er angivet

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

## Videreførelse af BAR U&F projekter til 2012

Projekt nr. 2010-10-07 Videreførelse og drift af [www.ungemedjob.dk](http://www.ungemedjob.dk) i 2011-2013

Aktiviteten: Digitalisering og opdatering af publikationerne: Når klokken ringer og lys og støj



## Fakta om BAR U&F

I Branchearbejdsmiljørådet Undervisning & Forskning samarbejder arbejdsgivere, arbejdsledere og arbejdstagere om initiativer, der medvirker til at skabe trivsel og gode og attraktive arbejdspladser i undervisnings- og forskningssektoren. BAR U&F arbejder virksomhedsrettet på institutionsniveau ved at:

- generere og formidle den nyeste viden på området
- omsætte og formidle nyeste viden om arbejdsmiljø til branchen
- opfange arbejdsmiljøproblemer og udvikle metoder til afhjælpning af disse
- facilitere netværk, der understøtter arbejdsmiljøarbejdet.

I BAR U&F deltager repræsentanter for følgende arbejdsgiver-, arbejdsleder- og arbejdstagerorganisationer:

- KL
- Undervisningsministeriet
- Ministeriet for videnskab, teknologi og udvikling
- AC
- Skolelederforeningen
- Danmarks Lærerforening
- Frie Skolers Lærerforening
- Handelsskolernes Lærerforening
- Uddannelsesforbundet
- FOA - Fag og Arbejde

I Branchearbejdsmiljørådet Undervisning & Forskning samarbejder arbejdsgivere og arbejdstagere inden for undervisnings- og forskningsområdet om initiativer til at skabe et bedre arbejdsmiljø både fysisk og psykisk. Samarbejdet tager udgangspunkt i arbejdsmiljøloven og er formaliseret i Branchearbejdsmiljørådet Undervisning & Forskning. Branchearbejdsmiljørådet bistår arbejdspladserne med at skabe et godt arbejdsmiljø ved bl.a. at udarbejde informations- og vejledningsmateriale.

I Branchearbejdsmiljørådet Undervisning & Forskning deltager repræsentanter for KL, Ministeriet for Børn og Undervisning, Ministeriet for Videnskab, Innovation og Videregående Uddannelser, AC, Skolelederforeningen, Danmarks Lærerforening, Frie Skolers Lærerforening, Handelsskolernes Lærerforening, Uddannelsesforbundet og FOA - Fag og Arbejde.