

2010

HANDLINGSPLAN

 **BAR SOSU**

BAR SOCIAL & SUNDHED



1 RESUMÉ	4
1.1 BAR SoSUS 2010 HANDLINGSPLAN OG PRIORITERING AF DEN ØKONOMISKE RAMME	4
1.1.1 PSYKISK ARBEJDSMILJØ	4
1.1.2 MUSKEL- OG SKELETBESVÆR	5
1.1.3 STØJ	5
1.1.4 SUND HUD	5
1.1.5 ULYKKER	6
1.1.6 INDEKLIMA	6
1.1.7 KOMMUNIKATION	6
2 RAMMERNE FOR BAR SOSUS ARBEJDE OG RÅDETS ARBEJDSGRUNDLAG	6
2.1 REGERINGEN 2010 HANDLINGSPLAN	6
2.2 REDUKTIONSMÅL	7
2.3 TILSKUD TIL BAR SoSU	7
2.4 BAR SoSU'S VISION, MISSION, STRATEGI OG VÆRDIER	8
2.5 MÅLSÆTNING OM VIRKSOMHEDERNES ARBEJDSMILJØARBEJDE	9
2.6 VÆSENTLIGE AKTØRER	9
2.7 EFFEKTEVALUERING	10
3 PSYKISK ARBEJDSMILJØ	11
3.1 BESKRIVELSE AF PROBLEMFELTET	FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.
3.2 TIDLIGERE OG NUVÆRENDE PROJEKTER OM PSYKISK ARBEJDSMILJØ	12
3.3 HVAD SKAL DER TIL FOR AT FOREBYGGE PROBLEMERNE?	13
3.4 HVAD KAN BAR SoSU GØRE?	13
4 MUSKEL- OG SKELETBESVÆR	16
4.1 BESKRIVELSE AF PROBLEMFELTET	16
4.2 TIDLIGERE OG NUVÆRENDE PROJEKTER OM MUSKEL- OG SKELETBESVÆR	18
4.3 HVAD SKAL DER TIL FOR AT FOREBYGGE PROBLEMERNE?	19
4.4 HVAD KAN BAR SoSU GØRE?	20
5 STØJ	23
5.1 BESKRIVELSE AF PROBLEMFELTET	23
5.2 TIDLIGERE OG NUVÆRENDE PROJEKTER I BAR-REGI OG FOR ANDRE AKTØRER	23
5.3 HVAD SKAL DER TIL FOR AT FOREBYGGE PROBLEMERNE?	23
5.4 HVAD KAN BAR SoSU GØRE?	23
6 ULYKKER	24

6.1	BESKRIVELSE AF PROBLEMFELTET	24
6.2	HVAD SKAL DER TIL FOR AT FOREBYGGE PROBLEMERNE?	24
6.3	HVAD KAN BAR SOSU GØRE?.....	25
7	SUND HUD	25
7.1	BESKRIVELSE AF PROBLEMFELTET	25
7.2	TIDLIGERE OG NUVÆRENDE PROJEKTER OM SUND HUD	26
7.3	HVAD SKAL DER TIL FOR AT FOREBYGGE PROBLEMERNE?	27
7.4	HVAD KAN BAR SOSU GØRE?.....	27
8	INDEKLIMA	27
8.1	BESKRIVELSE AF PROBLEMFELTET	27
8.2	TIDLIGERE OG NUVÆRENDE PROJEKTER OM INDEKLIMA.....	28
8.3	HVAD SKAL DER TIL FOR AT FOREBYGGE PROBLEMERNE?	28
8.4	HVAD KAN BAR SOSU GØRE?.....	29
9	KOMMUNIKATION, FORMIDLING OG DISTRIBUTION	29
9.1	BESKRIVELSE AF PROBLEMFELTET	29
9.2	HVAD KAN BAR SOSU GØRE?.....	30
10	BILAG	35

1 RESUMÉ

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

1.1 BAR SoSus 2010 handlingsplan og prioritering af den økonomiske ramme

Til brug for at bistå branchens virksomheder ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål er der i 2007 i alt 11.424.864 kr. til projekter og fremskrives dette i henhold til de seneste oplysninger om et formodentligt midlertidigt fald i tilskuddet i 2008 vil der i alt i perioden 2008-2010 være ca. 31 mio. kr. til rådighed for BAR SoSus projekter og aktiviteter.

Fordelingen af disse midler sker ud fra valget af indsatsområder.

Handlingsplanen indebærer følgende prioritering og fordeling af midlerne¹:

- 33 %: Psykisk arbejdsmiljø, dvs. i alt 10,3 mio. kr.
- 27 %: Muskel- og skeletbesvær, dvs. i alt 8,3 mio. kr.
- 17 %: Støj, ulykker, sund hud, indeklime, dvs. i alt 5,3 mio. kr.
- 23 %: Formidlingsaktiviteter: hjemmesider, nye initiativer, messer, publikationer, Rådsseminar, fælles BAR seminar samt undervisning i arbejdsmiljø, dvs. i alt 7 mio. kr.

BAR SoSu vil frem til 2010 satse på at komme ud over rampen med sine produkter og værktøjer, derfor vil BAR SoSu gøre en indsats for at optimere kontakten og distributionen til målgrupperne, såvel ansatte som studerende indenfor social- og sundhedsområdet.

BAR SoSus hovedflagskibe er de to store programmer om henholdsvis psykisk arbejdsmiljø og personhåndtering. Herudover vil BAR SoSu prioritere at mindske ulykker, støjproblemer og fortsætte samt konsolidere indsatsen i forhold til sund hud og indeklime.

BAR SoSus handlingsplan er formuleret på baggrund af de erfaringer, der er gjort i forbindelse med de seneste års aktiviteter samt de løbende diskussioner, der er foregået i rådet. Processen frem mod formulering af nærværende handlingsplan omfatter diskussionerne på Rådsseminaret i 2006, diskussionerne i forbindelse med BIKVA-evalueringseminaret i februar 2007 samt behandlingen på rådsmøderne i mart 2007 og maj 2007. Hertil kommer de ønsker og anbefalinger målgrupperne har givet udtryk for i forbindelse med BIKVA-evalueringen².

Nedenfor gives et resumé af, hvilke aktiviteter midlerne planlægges anvendt til indenfor de prioriterede indsatsområder. En grundigere redegørelse for indsatsen sker afsnit 3-8.

1.1.1 Psykisk arbejdsmiljø

BAR SoSus indsats i forhold til psykisk arbejdsmiljø vil fokusere på fem temaer:

- Ledere
- Arbejdspladskultur med tillid, troværdighed og belønning
- Konflikt håndtering samt vold og trusler om vold
- Stressforebyggelse
- Sociale kompetencer

¹ Se Bilag 1

² Se Bilag 2

1.1.2 Muskel- og skeletbesvær

BAR SoSus indsatsen i forhold til muskel- og skeletområdet vil fokusere på fem temaer:

- Ledere
- Ressourcepersoner herunder forflytningsvejlederne
- Udvikling og afprøvning af redskaber/værktøjer til arbejdsmiljøarbejdet
- Formidling af viden generelt

I arbejdet på at begrænse muskel- og skeletbesvær hos målgruppen vil BAR SoSu prioritere følgende aktiviteter:

- Ledertræf
- Værktøjskasse til ledere
- Fagligt træf for forflytningsvejledere
- Værktøjsudvikling
- www.forflyt.dk
- Rehab og andre lignende fora
- Nyhedsbreve og weblog
- Rengøringsindsats
- Roadshow om sundhed og arbejdsmiljø
- Netværksopbygning i forhold til sundhedsprojektledere
- Evaluering af indsats

1.1.3 Støj

BAR SoSus indsats i forhold til støj skal både fokusere på den generende og den høreskadende støj. Af løsningsforslag skal der både fokuseres på akustikregulering og pædagogik.

Indsatsen omfatter:

- Formidling af branchevejledningen Når natten er stille og den tilhørende pjece og hjemmeside, når de er blevet revideret.
- Vejledningerne til døgninstitutionerne, som kun findes som PDF-filer, revideres og udgives i en trykt udgave.
- Overveje om hvordan BAR SoSu kan bruge BAR U&Fs Programmet Indretning af Skoler, herunder indsatsen overfor rådgivere og bygherrer. Dette kan være særdeles relevant for sygehussektoren.
- Sammen med BAR U&F gennemføres et fælles projekt med en målrettet indsats på at få alle 98 kommuner til at bruge støjvogterkonceptet i alle skoler, SFO'er og daginstitutioner.
- Anvende www.arbejdsmiljoweb.dk og www.indeklimaportalen.dk til at formidle viden om støj. Der oprettes støjmenupunkt på arbejdsmiljoweb.dk med fokus på menneskeskabt støj.
- Det overvejes at indlede et samarbejde med de andre aktører på området for at aftale fælles strategi og fælles indsats omkring den menneskeskabte støj.

BAR SoSu opstiller følgende mål: Et fald på 20 pct. i den selvoplevede støj blandt pædagoger og pædagogmedhjælpere på dag- og døgninstitutioner.

1.1.4 Sund hud

BAR SoSus indsats i forhold til hudproblemer koncentrerer sig om følgende fire aktiviteter:

- WWW.sund-hud.dk
- Målrettede formidling af sund hud materialer

- Indkøb
- Netværksmøder

1.1.5 Ulykker

BAR SoSu vil for at mindske antallet af ulykker gennemføre følgende aktiviteter:

- En undersøgelse af ulykkernes fordeling på jobkoder og muligheden for at foretage benchmarking
- PR for Arbejdsmiljørådets værktøj om arbejdsmiljøregnskab
- Formidle kendskab til anmelde- og forebyggelsessystemet EASY
- Formidle kendskab til forskellige ulykkesforebyggende værktøjer
- Gennemføre projekt om anmeldeskultur

1.1.6 Indeklima

BAR SoSus indsats i forhold til indeklima fokuserer på:

- Fastholdelse og udvikling af indeklimaportalen med løbende nyheder, nyhedsbrev og månedens tema frem til og med 2010 som omdrejningspunkt for indeklimaindsatsen.
- Revision og formidling af branchevejledningen Bedre Indeklima.
- Samarbejde med øvrige aktører på området for at aftale fælles strategi og fælles indsats.
- Prioritere samarbejdet med arkitekter og ingeniører samt SBI
- Prioritere formidling om emnerne ventilation og belysning, herunder sammenkædningen med støj.
- Bygge videre på de forskningsresultater og den viden, der løbende genereres på området.

1.1.7 Kommunikation

BAR SoSu vil i perioden styrke sin kommunikationsindsats med følgende fokus:

- Videreføring og styrke webformidlingen via www.arbejdsmiljøweb.dk, datterhjemmesider og nyhedsbreve
- En række nye formidlingsinitiativer, såsom regionale møder
- Videreførelse af messeprojektet
- Videreførelse af projektet arbejdsmiljø i social- og sundhedsuddannelserne
- Webportal om arbejdsmiljøundervisning samt unge og arbejdsmiljø
- Videreførelse af erfaringsudveksling på Rådsseminarer og det fælles BAR-seminar
- Videreførelse af projektet revision af publikationer

2 RAMMERNE FOR BAR SoSus ARBEJDE OG RÅDETS ARBEJDSGRUNDLAG

2.1 Regeringen 2010 Handlingsplan

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

Planen pålægger BAR'ene at fokusere deres indsatser mod de fire udvalgte områder:

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

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

- Indeklima

- Hudproblemer

BAR'ene anmodes om, hvor relevant, at involvere følgende målgrupper i deres indsats:

- Ældre arbejdstagere
- Etniske arbejdstagere
- Små virksomheder
- Rådgivere

På baggrund af arbejdsmiljøprofilen inden for *social- og sundhedsområdet* samt de tidligere diskussioner i BAR SoSu skal indsatsen koncentreres om:

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

2.2 Reduktionsmål

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

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

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

2.3 Tilskud til BAR SoSu

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

- Anmeldte arbejdsulykker
- Anerkendte arbejdsskader i Arbejdsskadestyrelsen
- Antal beskæftigede

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

Aktivitetstilskud

BAR SoSU modtog i 2007 11.424.864 kr. i aktivitetstilskud på baggrund af nedenstående data:

	Andel	Absolutte tal
Anmeldte ulykker	60 pct.	8.628
Beskæftigede	29 pct.	509.264
Anerkendte arbejdslidelser	12 pct.	1.406

Aktivitetstilskuddet kommer hovedsageligt fra anmeldte arbejdsulykker og beskæftigede, men det er ikke markant. Godt en tredjedel af anmeldte arbejdsulykker er forstuvninger (bevægapparatsskader), hertil kommer en del knoglebrud, sårskader og bløddelsskader. Af anmeldte arbejdsbetingede lidelser er knapt halvdelen psykiske lidelser og godt en tredjedel forstuvninger.

2.4 BAR SoSu's vision, mission, strategi og værdier

BAR SoSus vision:

” Vi vil medvirke til at skabe attraktive arbejdspladser, der fremmer et sundt og meningsfuldt arbejdsliv.”

BAR SoSus mission:

- Kvalificere arbejdspladserne til selv at kunne udvikle arbejdsmiljøet
- Understøtte generelle og tidlige arbejdsmiljøforebyggende og sundhedsfremmende indsatser
- Tage stilling til branchens arbejdsmiljøproblemer, gennem udpegning af fokusområder og opstilling af handlingsplaner
- Skabe aktiviteter og produkter, der nytter og flytter

BAR SoSu's strategi:

BAR SoSu arbejder ud fra et helhedssyn på arbejdsmiljøindsatsen med afsæt i det brede arbejdsmiljøbegreb, hvor trivsel, sundhed, arbejdsmiljø og arbejdspladskultur hænger sammen.

BAR SoSu's projektstrategi befinder sig på to niveauer, henholdsvis et arbejdspladsniveau og et formidlingsniveau.

I forhold til arbejdspladserne vil vi:

- samarbejde gennem dialog, netværk og møder
- være proaktive og intervenserende
- skabe selvkørende processer
- bidrage til at arbejdsmiljø implementeres i linieorganisationen
- inddrage arbejdspladskulturen i processen
- inddrage arbejdspladser, når der udarbejdes projektforslag

I formidling af indsatserne vil vi:

- søge at ”holde gryden i kog” efter produktlancering
- benytte os af langsigtede effektmålinger
- tilstræbe direkte dialog med målgrupperne
- øremærke midler til distribution og markedsføring
- udforme en fælles markedsføringsstrategi på hvert produkt
- anvende ambassadører for hvert produkt
- gøre systematisk brug af spørge/responspanel

BAR SoSu's værdier

BAR SoSu kan tilslutte sig et fælles sæt af værdier gældende for 3 BAR og det fælles Arbejdsmiljøsekretariat.

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

2.5 Målsætning om virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde

BAR SoSu vil i forbindelse med formidling af arbejdsmiljøværktøjer anbefale virksomhederne foretage arbejdsmiljøcertificering og anbefale anvendelsen af specifikke APV redskaber samt vedtager forskellige former for arbejdspladspolitikker. Rådet vil endvidere i sin formidling understrege, at det kan betale sig at sørge for arbejdsmiljøet og i den forbindelse formidle information om værktøjer til udarbejdelse af arbejdsmiljøregnskab.

2.6 Væsentlige aktører

Der er en række aktører, der har indflydelse på og påvirker arbejdsmiljøet. BAR SoSu vil i den kommende periode være mere opmærksom på synergieffekter og samarbejdsmuligheder i forhold til andre aktører, nedenfor er nævnt dem som prioriteres højest. På BIKVA-seminaret pegede deltagerne desuden på, at det kunne være væsentligt at lægge det ind som en fast procedure i forbindelse med projektstart at afdække og afklare om der er mulighed for forskningsmæssig sparring.

BAR SoSus primære målgruppe er:

Medarbejdere og ledere på arbejdspladserne, herunder sikkerhedsorganisation, MED-udvalg, sikkerhedsgruppe og tillidsrepræsentant.

BAR SoSu vil sikre et klart målgruppefokus for det enkelte projekt og definerer dette gennem en målgruppeanalyse og en klar målgruppedefinition under den enkelte aktivitet.

BAR SoSus primære interessenter er:

Brugerne, myndighederne (Arbejdstilsynet, Beskæftigelsesministeriet, Arbejdsmiljørådet), arbejdsmarkedets parter, det politiske system, undervisere og samarbejdspartnere.

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

Organisationerne bag BAR SoSu: Der vil i perioden blive arbejdet med at fremme distributionskanalerne, således at arbejdsgangene tilrettelægges så hensigtsmæssigt og effektivt som muligt

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

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

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

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA): For NFA vil den langsigtede forskningsindsats tage udgangspunkt i regeringens 2010 Plan. Vægten er således på arbejdsmiljøets samspil med arbejdsevne, fravær og udstødning. Forskningen skal angribe problemstillingerne i deres helhed og derfor være flerfaglig. Forskningstemaerne vil være:

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

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

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

2.7 Effektevaluering

BAR SoSu har erfaring for at følgende parametre skal være opfyldt i rådets aktiviteter for at arbejdspladserne vil arbejde med arbejdsmiljøproblemer:

Det skal være enkelt at gå til og praktisk lade-sig-gørlig. anbefalinger skal kunne indgå i dagligdagen fx på personalemøder, udviklingssamtaler – ting man gør i forvejen – ikke nye tidsrøvere. anbefalinger skal være handlingsanvisende, men også give anledning til refleksion dog ikke med løftet pegefingre og via moraliserende holdningskampagner.

Det skal være tematisk relevant fx med begreber som er oppe i tiden i forvejen – populært eller måske provokerende, det skal berøre folk, men ikke nødvendigvis defineres af dem. Det er BAR, som har noget at byde på, noget vi ved der er væsentlige udviklingsområder.

Tryghed for at man kan arbejde forbyggende fx via uddannelse, netværk, informationsmøder, supervision/coaching eller andre kompetencegivende aktiviteter. Deltagelse i flere udviklingsnetværk med ekstern støtte.

Arbejdspladser som talerør og spejl fordi nye værktøjer udvikles i samarbejde med målgruppen dvs. der skabes konkrete erfaringer undervejs i udviklingsprocessen, som kan bruges i formidling og implementering.

Disse 4 parametre har BAR SoSu valgt skal udgøre tværgående *mål* på tværs af projekter og aktiviteter og gøres til genstand for *effektevaluering*.

3 PSYKISK ARBEJDSMILJØ

3.1 Beskrivelse af problemfeltet

Tendenser

Tendensen inden for psykiske arbejdsmiljø generelt i Danmark er, at problemer med **tempo** og **høje følelsesmæssige krav** i arbejdet er stigende. Det ser samtidig ud til, at der er mere indflydelse, men lidt større rolleklarhed (statistisk usikkert).

Specielt for social- og sundhedsområdet er der udbredt høje følelsesmæssige krav i arbejdet (markant udskillelse) og mindre tilfredshed med kvaliteten af det arbejde, der udføres (pædagoger i daginstitutioner, fysioterapeuter og plejepersonale på hospitaler). Enkelte jobgrupper oplever flere modstridende krav (fysioterapeuter, chefer og pædagoger i daginstitutioner) og pædagogerne oplever mere rolleklarhed end andre.

Balancen mellem arbejds- og privatlivet er lidt ringere for læger, plejepersonale på hospitaler og køkkenhjælper (skæve arbejdstider). De lange arbejdstider udgør ikke i sig selv et problem for balancen (Kilde/NFA)

Bikva

I BAR SoSu's BIKVA-evaluering (2007) giver målgruppen udtryk for problemer i forhold til arbejdstempo, arbejdspress og arbejdsmængde, belønning og anerkendelse, planlægning af arbejdstiden og den enkelte medarbejders udviklingsmuligheder.

Arbejdsmiljørådet

Ifølge Arbejdsmiljørådet er indikatorerne, der skal følges som en del af arbejdsmiljøovervågningen både i den positive og den negative dimension:

- Krav
- Indflydelse
- Social støtte
- Belønning i arbejdet (anerkendelse, prestige, karriere osv.)
- Mening i arbejdet (sammenhæng og formål)
- Forudsigelighed
- Følelsesmæssige krav.

For så vidt angår mobning og vold og trusler om vold er målsætningen, at der skal opnås markant fald.

Arbejdsbetingede lidelser

Anmeldelserne af arbejdsbetingede psykiske lidelser er steget fra 870 i 2000 til 1.946 i 2005.

Mulige samarbejdsparter i forhold til dette indsatsområde omfatter NFA (fx formidling af forskning), arbejdsmiljøundervisere og eventuelt initiativer indenfor folkesundhedsarbejdet.

3.2 Tidligere og nuværende projekter om psykisk arbejdsmiljø

Oversigt over produkter om psykisk arbejdsmiljø BAR SoSu (2003-2007):

- 8 stress værktøjer (2007)
- Vi finder os ikke i stress – Pixibog (2007)
- Styrkespillet et udviklingsværktøj til arbejdspladsen - Folder om styrkespillet (2006)
- Spørg igen! - DVD og Cd-rom (2005)
- Styrkespillet (2004)
- Den mobbefri zone (2004)
- Spørg igen og både og – To hæfter om værdsættende samtale (2003)
- Et sundt arbejdsliv i praksis – Plakat (2003)
- Arbejdstid og arbejdsmiljø – Hæfte (2003)
- Saml brikkerne – til medarbejderen – Vejledning til ældreplejen (2003)
- Saml brikkerne - til ledere og sikkerhedsgruppen – Vejledning til ældreplejen (2003)
- Vold og trusler sætter syge spor – Pjece (2003)
- Vold og trusler på sygehuse – Vejledning (2003)
- Saml brikkerne - forebyg trusler og vold – Pjece om arbejde i borgerens hjem (2003)
- Saml brikkerne - forebyg trusler og vold – Vejledning til ledere og sikkerhedsrepræsentanter om arbejde i borgerens hjem (2003)
- Eksempelsamlingen ”det psykiske arbejdsmiljø” - Eksempler på supervision i hjemmeplejen (2002)
- Hjemmesiden www.etsundtarbejdsliv.dk (2004-2007)
- Forebyg stress og konflikter – Flyer om hjemmesiden (2006)
- www.mit-netværk.dk
- Lederstafet -30 historier om gode løsninger (2007)
- Nyhedsbreve til ledere om deres psykiske arbejdsmiljø (2007)
- Tidsskrift 1 balance i arbejdsmiljøet, dilemmaspil og plakat
- Tidsskrift 2 om Natarbejde, dilemmaspil og tids-ur.
- Tidsskrift 3 om arbejdstid og planlægning
- Pjece ”vold en faglig udfordring” til studerende om vold (2007)
- Undervisningsmateriale til undervisere (2007)
- Annoncer og input til fagblade om vold (2007)

Oversigt over planlagte projekter og produkter om psykisk arbejdsmiljø:

- 4 Refleksions og handlingsværktøjer til ledere (december, 2007)
- Pixi-publikation af de fire lederværktøjer (december, 2007)
- Nyhedsbreve om ledere psykiske arbejdsmiljø (januar, 2007)
- Alt om psykisk arbejdsmiljø – Overbliksguide (januar, 2007)
- Pjece og hjemmeside om psykisk arbejdsmiljø i Folkekirken (2007/2008)

3.3 Hvad skal der til for at forebygge problemerne?

Ledelsen skal være interesseret og motiveret for at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. Formålene skal være klare især gevinster som mere kvalitet, bedre økonomi og mindre sygefravær. Lederne skal foretage en aktiv prioritering, indgå i processer og selv have en mening om arbejdsmiljø; hvad der er skidt for det psykiske arbejdsmiljø, og hvad der er godt. Ledere skal arbejde med såvel den enkeltes og det kollektive arbejdsmiljø (jf. NFA).

Arbejdsmiljø skal kobles til ydelse & faglighed Godt psykisk arbejdsmiljø forudsætter mulighed for at yde et godt stykke arbejde; omsorg, behandling, service og pædagogik kobles mere eksplicit til arbejdsmiljøtemaer jf. erfaringerne fra Projekt et sundt arbejdsliv, der har vist at udvikling af den faglige ydelse og kvalitet samtidig giver positiv udvikling af psykisk arbejdsmiljø. Andre og nye metoder til at styrke koblingen kan udvikles fx fokus På Tage Søndergaard Kristensens diamanter i forhold til det gode arbejde ”belønning, tillid og troværdighed”

Arbejde med arbejdspladskultur Fremover er det vigtig for det psykiske arbejdsmiljø, at der er en rummelig arbejdspladskultur. Der vil være vanskeligheder med at tiltrække arbejdskraft og mangel på denne. Der er også sandsynlighed for, at der vil være færre hænder til at hjælpe de flere ældre. Undertemaer kan fx være tilbagevenden til arbejde efter en depression, fastholdelse af seniorer, plads til mangfoldighed - mangfoldighedsledelse og en reduktion af sygefravær.

3.4 Hvad kan BAR SoSu gøre?

Bar SoSu skal sikre at aktiviteter, som vi har erfaring med virker, fortsætter og styrkes. Temaer vi allerede har erfaringer med fx stress, ledelse, vold, arbejdstid og mobning eller metoder (den anerkendende tilgang) er også alle relevante i forhold til problemområderne.

BAR SoSu' s indsats i forhold til psykisk arbejdsmiljø vil fokusere på fem indsatsområder:

- Ledere
- Arbejdspladskultur med tillid, troværdighed og belønning
- Konfliktåndterning samt vold og trusler om vold
- Stressforebyggelse
- Kontakt og træf med målgrupperne.

Derudover er det vigtigt at BAR SoSu i de enkelte projekter, har særligt fokus på formidlingen i forhold til målgrupperne. Herunder skal man være særlig opmærksom på følgende elementer:

- Opmærksomme på målgrupper i lay-out/præsentationen og tænke over formidlingsform i forhold til den primære målgruppe. Ofte kan det være en fordel at være målgruppeneutrale (ingen nævnt er ingen glemt)
- Toning på aktiviteterne i forhold til hvem der f.eks. deltager på møderne m.m.

Ledernes psykiske arbejdsmiljø

Der foretages en implementering af de fire værktøjer, som er udvikles af BAR SoSu ultimo 2007. Implementering kan ske via uddannelse af interne konsulenter i regioner og kommuner (Udvikling/uddannelse, HR og Arbejdsmiljø). I forbindelse med mulighederne for implementering gennem efteruddannelse, skal der nøje overvejes om der eventuelt kan skabes et samarbejde med andre aktø-

rer og derigennem sikre en tilføring af ressourcer, der sikrer efteruddannelsesindsatsen på sigt, eventuelt kunne der trækkes på ressourcer eller allerede eksisterende efteruddannelse for ledere inden for partssamarbejdet.

I forhold til arbejdet med aktivering af netværk er det vigtigt, at der afsættes ressourcer til at drive netværket, samtidig er det vigtigt, at BAR SoSu overveje, hvordan lederne motivers til at indgå i netværket, dette kan eventuelt ske ved at engagere den enkelte leder mere indgående i projektet jf. nedenstående målbeskrivelse. <- slet det hele med blå!

Målet er at uddanne facilitatorer (Uddannelse, HR og Arbejdsmiljø) der skal bruge værktøjer i forhold til *eksisterende netværk* ude i regionerne og kommunerne, og hvordan de kan bruge værktøjerne og understøtte ledere i dette arbejde. Værktøjerne handler om:

- Lederskabet
- Ledere i netværk
- Leder APV
- Ledere og coaching

Effektmålet for de fire ledelsesværktøjer er, at de involverede ledere oplever, at værktøjerne er relevante og støtter dem i deres ledelse af arbejdsmiljøet.

Projektet evalueres eksternt.

Pris: 1.250.000 kr.

Arbejdspladskultur

Hvordan fremmer vi en kultur med plads til alle? En kultur med høj social kapital?

Målet er at finde ud af hvad der skal til for at skabe en arbejdsplads med plads til alle og hvor tillid, troværdighed og anerkendelse (Tage Søndergaard K.) er i fokus. Hvis en sådan kultur skal udvikles, er det ligeledes vigtigt, at der tages udgangspunkt i medarbejderens faglighed og muligheden for at arbejde mere tværfagligt og dermed skabe muligheder for et mere udviklende og anerkendende arbejde.

Projektet indledes med et forprojekt med efterfølgende udviklingsprojekt, hvis formål det er at kaste lys over praktiske metoder til at arbejde med at fremme tillid, troværdighed og anerkendelse, en kultur med plads til alle vil kunne forebygge mobning og udstødning og fremme rummelighed. Udviklingsdelen involverer 10 til 12 arbejdspladser fra hele BAR SoSu's målgruppe.

Målet er at skabe forskellige typer enkle værktøjer som kan bruges i hverdagen. BAR SoSu vil prioritere 3-enigheden Sir, Tr og leder og at samarbejdet mellem disse styrkes. BAR SoSu vil ligeledes fremme at APV bliver en del af arbejdspladskulturen. Ligeledes vil der i projektet blive lagt vægt på rummelighed og fatsholdelse.

Udviklingsprojektet afsluttes eventuelt med en konference, fyraftensmøder e.l. (eller præsenteres på SoSu's træf i 2010). Projektet kan indledes med forprojekt. Ekstern evaluering.

Projektet koordineres med BAR U & F's projekt om, hvordan ledelse kan skabe mere "tillid, troværdighed og belønning".

Pris: 3.200.000 kr.

Vold og trusler

Projekt i forlængelse af eksisterende budskaber og ideer fra forprojekt om vold (2006) eventuelt med fokus på særlig udsatte delbrancher (fx ungdomspsykiatrien).

Projektet kan køre som en kampagne i – i stil med den kampagne der pt. kører om arbejdstid - hvor forskellige emner i forhold til konflikthåndtering og vold behandles i forlængelse af hinanden. Projektet kunne evt. have fokus på følgende elementer:

- Analyse- og anmeldelsesværktøjer som redskab til forebyggelse og opfølgning, herunder skabe forståelse for hvad der skal anmeldes og registreres, dvs. anmeldepraksis
- Fokus på relationer og dialoger mellem brugere, pårørende og medarbejder.
- Arbejde med at udvikle netværk for konflikthåndtering, herunder undersøge hvilke netværk der allerede eksisterer eventuelt i samarbejde med SUS.

Ekstern evaluering.

Pris: 2.100.000 kr.

Stress

Projekt med fokus på de 8 stressværktøjer fra 2007 og det elektroniske udviklingsnetværk fra 2007. I projektet revideres de 8 værktøjer løbende og det elektroniske netværk genetableres i et eller flere netværk. Derudover uddannes en række facilitatorer (Udvikling/udannelse, HR, Arbejdsmiljø) i regioner og kommuner. Disse facilitatorer kan der også etableres et netværk imellem.

Målet er at få implementeret værktøjerne og holde værktøjerne ajour og forny dem, hvor det er nødvendigt samt at støtte og udvikle det netværk, der er etableret på tværs af alle de involverede arbejdspladser. Udviklingen af værktøjerne sker på baggrund af de erfaringer som de enkelte arbejdspladser gør sig, i forhold til at arbejde med de 8 værktøjer. BAR SoSu ønsker i den forbindelse at holde sig orienteret om hvordan værktøjerne bruges konkret og eventuelt følge op på hvad der er sket i de kommuner, der har valgt at anvende værktøjerne i hele kommunen. BAR SoSu vil overveje at brede begrebet stress ud i forhold til trivsel. Der gennemføres en række netværkmøder i 2008/2009. Projektet evalueres internt.

Pris: 1.700.000 kr.

Formidling og kontakt

Der gennemføres en række formidlingsaktiviteter på www.etsundtarbejdsliv.dk, der udsendes nyhedsbreve om alle emner inden for psykisk arbejdsmiljø. De to nyhedsbreve ”hjælp til selvhjælp” og ”stress” samles til et nyhedsbrev om psykisk arbejdsmiljø. Vi kan formidle nyheder og viden om både de emner vi er særligt optaget af i BAR og de der ikke er specielt prioriteret i denne periode fx arbejdstid, mobning mm. Som afslutning på programmet gennemføres et træf for ansatte og ledere (evt. også arbejdsmiljøprofessionelle) i programperioden i 2010.

Målene for træffet er:

- At præsentere vores budskaber
- Komme i dialog med målgrupperne
- Opdatering af målgruppen (erfaringsbaseret og vidensbaseret)
- At introducere vores værktøjer
- Formidling af andres metoder og anbefalinger.

Pris: 1.850.000 kr.

Midtvejsevaluering og slut evaluering

Målet er at vurdere programmets fremskridt med mulighed for at ændre kurs inden det færdiggøres.

Pris: 200.000 kr.

Samlet pris for programmet: 2.300.000 kr.

Supplerende aktiviteter, såfremt BAR SoSu ønsker at prioritere psykisk arbejdsmiljø højere:

- Revision af styrkespillet og vejledning om mobning, pris: 500.000 kr.
- Ide-katalog til ”et bæredygtigt arbejde” inkl. temamøder, pris: 1.000.000 kr.
- Flere møder med målgruppen, dvs. udvidelse af aktiviteten ”kontakt & træf”, pris: 500.000 kr.
- Hotline (telefon­tjeneste) om psykisk arbejdsmiljø, pris: 600.000 kr.

4 MUSKEL- OG SKELETBESVÆR

4.1 Beskrivelse af problemfeltet

Inden for BAR SoSus område er de væsentligste muskel- og skeletlidelser:

- smerter og nedsat bevægelighed i ryggen på grund af slidgigt, led­båndsskader som følge af forstuvning, muskelgener
- smerter i nakke, skuldre og arme især relateret til muskler og led­bånd
- smerter i hofter og knæ på grund af slidgigt, led­båndsskader og muskelgener.

Lidelserne skyldes:

- tunge løft over 10 kg.: Tunge løft belaster ryg, skuldre, arme, hofter og knæ. Tunge løft forekommer især i forbindelse med plejearbejde eller pasning af børn
- uhensigtsmæssige arbejdsstillinger: Uhensigtsmæssige arbejdsstillinger er f.eks. arme løfte­de over skulderhøjde, ryggen bøjet og/eller vredet, nakken bøjet stærkt forover eller bagover. Uhensigtsmæssige arbejdsstillinger belaster ligeledes ryg, skuldre, hofter og knæ. Uhensigtsmæssige arbejdsstillinger forekommer især i forbindelse med plejearbejde, pasning af børn, rengøringsarbejde.
- træk og skub: Træk og skub belaster skuldre og arme, ryg, knæ og hofter. Træk og skub forekommer i forbindelse med plejearbejde (f.eks. pleje i seng), transportopgaver f.eks. transport af senge eller patienter.

Ifølge NAK (<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/Nationale%20Data/NAK2005.aspx>) forekommer *Tunge løft* over 10 kg. og øvrig fysisk anstrengelse – i rækkefølge efter forekomst - hos

- dagplejere
- hjemmepleje og plejehjem
- servicefunktioner
- sygehuse
- pædagogisk område i øvrigt.

Tunge løft og fysisk anstrengelse registreres ikke inden for døgninstitutionsområdet.³

³ BAR SoSu vil gerne at disse tal registreres og der kan være behov for en indsats i den forbindelse

Uhensigtsmæssige arbejdsstillinger forekommer ifølge NAK – i rækkefølge efter forekomst

Plejhjem og hjemmepleje:

- foroverbøjet og/eller vredet ryg
- hugsiddende/knæliggende
- arme løftede, nakke foroverbøjet

Servicefunktioner:

- ryg vredet og/eller foroverbøjet
- hånd drejet/bøjet
- nakke foroverbøjet
- arme løftede
- hugsiddende/knæliggende

Pædagogisk område:

- foroverbøjet og/eller vredet ryg
- hugsiddende/knæliggende.

På sygehuse og døgninstitutioner registreres ikke uhensigtsmæssige arbejdsstillinger over gennemsnittet i forhold til alle jobtyper.⁴

Træk og skub forekommer ifølge NAK – i rækkefølge efter forekomst

- Servicefunktioner og dagplejer
- hjemmepleje og plejhjem
- sygehuse.

Træk og skub registreres ikke inden for det øvrige pædagogiske område eller døgninstitutionsområdet.⁵

NFA udgav i foråret 2007 en række rapporter, der belyser arbejdsmiljøet i ældreplejen. Rapporterne er udarbejdet på baggrund af en undersøgelse i perioden 2003 – 2005, hvor ca. 10.000 medarbejdere i ældreplejen, samt en hel årgang nyuddannede social- og sundhedshjælpere/-assistenter (ca. 5700 personer) er indgået.

Som en del af rækken af rapporter er rapporten *Fysiske belastninger i plejearbejdet*. Den konkluderer at

- 30% af medarbejderne oplever arbejdet med brugerne som fysisk anstrengende
- Gruppen har et højt ergonomisk indeks (mål for rygbelastningen). Dette knyttes til mange daglige personforflytninger og høj fysisk belastning i øvrigt
- Køkken- og rengøringsmedarbejdere har tilsvarende højt ergonomisk indeks
- 29% af personalet på plejhjem har mere end 10 daglige personforflytninger
- 8,8 % af personalet i hjemmeplejen har mere end 10 personforflytninger dagligt
- der er en markant overhyppighed af bevægeapparatsbesvær i forhold til administrativt personale. Dette gælder for alle kropsregioner og for såvel moderat som udtalt besvær – dog mest udtalt i lænderyggen

⁴ BAR SoSu vil gerne at disse tal registreres og der kan være behov for en indsats i den forbindelse

⁵ BAR SoSu vil gerne at disse tal registreres og der kan være behov for en indsats i den forbindelse

- de enkelte fysiske arbejdsmiljøfaktorer viser hver især sammenhæng med lænderygbesvær – dette gælder såvel den oplevede fysiske belastning som ergonomisk indeks og mange daglige personforflytninger
- i en samlet analyse, hvor alle faktorer ses under et er der stadig sammenhæng mellem oplevet fysisk belastning og ergonomisk indeks på den ene side og rapportering af lænderygbesvær på den anden side. Derimod falder sammenhængen med antallet af daglige forflytninger væk. Dette kunne tyde på, at forholdene og belastningen ved den enkelte forflytning er vigtigere end det samlede antal forflytninger.
- Ca. 20 % af medarbejderne forflytter i et ikke ubetydeligt omfang uden brug af hjælpemidler
- Op mod en tredjedel foretager ofte eller nogle gange forflytninger, som de selv føler er uforvarselige
- Der er en moderat, men klar reduktion i plejegruppens rygbesvær i de kommuner, som har investeret mest i hjælpemidler

Andre rapporter i undersøgelsen påpeger, at den fysiske belastning i arbejdet har betydning for øget sygefravær samt vanskeligheder med fastholdelse og rekruttering af nye medarbejdere. Desuden ses en sammenhæng mellem ledelseskvalitet og arbejdsmiljøet i ældreplejen – herunder det fysiske arbejdsmiljø.

BAR SoSu gennemførte i 2005 en spørgeskemaundersøgelse i kommunernes plejesektor, på sygehuse og i døgninstitutioner for voksne handicappede for at få belyst de arbejdsmiljømæssige konsekvenser i forhold til forflytning for overvægtige medarbejdere i social- og sundhedssektoren. Undersøgelsen viste,

- Blandt deltagerne i undersøgelsen svarer 79 % af kommunerne, 42 % af sygehusene og 35 % af døgninstitutionerne, at de inden for de seneste tre år har haft medarbejdere med svær overvægt
- Af disse svarer henholdsvis 59 % af kommunerne, 45 % af sygehusene og 37 % af døgninstitutionerne, at de pågældendes overvægt er et alvorligt eller meget alvorligt problem.

Problemerne opstår især, fordi de overvægtige har svært ved at udføre arbejdet på steder med snæver plads, fordi de mangler fysisk styrke og fordi de er mindre effektive og udholdende i arbejdet.

- 40 % af kommunerne, 52 % af sygehusene og 49 % af døgninstitutionerne føler sig ikke særlig godt eller dårligt rustede til at beskæftige medarbejdere med svær overvægt
- Arbejdspladserne gør forholdsvis lidt for at løse medarbejdernes vægtproblemer, og mange af tilbuddene om hjælp til fysisk træning og vægttab er af generel og formel karakter – fx adgang til kondicenter på arbejdspladsen.
- Ca. hver femte kommune og døgninstitution har ændret arbejdsopgaverne og overført belastende opgaver til kollegerne, hvorved de belastende opgaver som fx forflytning koncentrerer på færre personer. Ingen af sygehusene angiver at have taget disse skridt
- Kun 3% af kommunerne, 8% af sygehusene og 2% af døgninstitutionerne har vedtaget overordnede politikker og retningslinier om svær overvægt blandt medarbejderne

4.2 Tidligere og nuværende projekter om muskel- og skeletbesvær

Oversigt over produkter og indsatser om muskel- og skeletbesvær i perioden 2000 – 2007:

- indsats i forhold til forflytningsvejledere:
 - o Fagligt træf afholdt 6 gange i perioden 2001 – 2006

- Regionale møder om netværk for forflytningsvejledere 2001
- elektroniske branchevejledninger og trykte guider om forflytning 2002 samt revision i 2005
- Dacapo-teatret: Jeg bærer med smil ... - teaterforestillinger om forflytning i ældreplejen og på sygehuse 2001
- Dialogteatret: forumteaterforestillinger om forflytning på daginstitutioner og på døgninstitutioner for voksenhandicappede 2004
- Pas på ryggen ellers knækker du – pjece til nye på arbejdspladsen 2004
- Sygehusets bedste medarbejder – pjece og plakat til afdelingsledelser 2004
- Vejledning i at lave projekter i social- og sundhedssektoren – pdf-version på Arbejdsmiljøweb 2002
- Netværk for centrale arbejdsmiljøaktører 2002 – 2004
- Hjemmesiden forflyt.dk – portal om forflytning 2002 samt revision i 2006 og 2007
- Forflytning i et bredere perspektiv – interventionsprojekt og rapport om forflytningskultur på døgninstitutioner 2005 – 2006
- Nyhedsbrev om forflytning fra 2005
- Løft kun når det er nødvendigt. Pjece om ergonomi i dagplejen 2000
- Spørgsmål til eftertanke og refleksion. Pjece om ergonomi i daginstitutioner 2000
- Ved du hvad ... Video om ergonomi i daginstitutioner 2000
- Ren og smertefri rengøring. Pjece og video 2001
- Gør det lige igen. Video om farmakonoms EGA 2003
- Ergonomi i tandplejen. Branchevejledning 2003
- Arbejdsmiljø i store køkkener. Branchevejledning 2006
- Seminar om ledelse og forflytning. 2007
- Rehab Scandinavia. Deltagelse i messe 2007

Oversigt over planlagte produkter og aktiviteter 2007

- Evaluering af program Personhåndtering. September 07
- Fagligt træf for forflytningsvejledere. 13. og 14. september 07
- Konference om forflytning. 22. oktober 07
- Dokumentationsrapport – muskel- og skeletbesvær. September 07
- Pjece/webartikel om forflytning og arbejdspladskultur. September 07
- Regionale møder om forflytning og arbejdspladskultur. Oktober – november 07
- Ergonomi i daginstitutioner. Branchevejledning. Oktober 07
- Indretning af daginstitutioner. Branchevejledning. Oktober 07
- Tjenestebiler i hjemmeplejen. Branchevejledning. Oktober 07
- Indsats rengøring i hjemmeplejen. Ult. 07.
- Forflytning i et bredere perspektiv – interventionsprojekt i hjemmeplejen. Primo 08

4.3 Hvad skal der til for at forebygge problemerne?

Når det drejer sig om at forebygge muskel- og skeletproblemer er Danmark på mange områder førende, og derfor vil der i det følgende ikke blive beskrevet internationale erfaringer.

Det der virker i forebyggelsen af muskel- og skeletproblemer er:

- Personlig kontakt til målgruppen
- Både at henvende sig til de direkte målgrupper og forskellige strategiske målgrupper
- Det lange seje træk
- Et veldokumenteret fagligt grundlag.

Det er meget sjældent, at muskel- og skeletproblemer skyldes mangel på viden. Oftest er det holdninger, prioriteringer i hverdagen, organiseringen af arbejdet og ledelse der er årsag til problemerne, og derfor er det afgørende at forebyggende indsatser bygger på personlig kontakt såsom dialog, netværk, lærende konferencer etc. Den personlige kontakt kan dog sjældent stå alene og kan med fordel suppleres med skriftlige materialer eller andre virkemidler.

BAR SoSu har lavet mange rigtig gode produkter og indsatser rettet mod de direkte målgrupper (medbestemelsesorganer og ansatte på sygehuse, dag- og døgninstitutioner, ældreområdet og hos de praktiserende) og flere gange har der som en del af indsatserne været rettet fokus mod strategiske målgrupper som arbejdsmiljørådgivere, arbejdsmiljøundervisere, forflytningsvejledere, tekniske forvaltninger i kommuner etc. Der er ingen tvivl om, at det ofte er en fordel både at fokusere på den direkte målgruppe og en eller flere strategiske målgrupper. Rapporterne fra NFA samt et afholdt seminar for ledere med forflytningsansvar peger på, at ledelserne inden for områder, hvor der foregår forflytning, bør have større fokus i de fremtidige aktiviteter.

Alle kommunikationsekspertter siger, at det er vigtigt at gennemføre kampagner / projekter over en lang periode og at ”pulse” det samme budskab flere gange på forskellige måder. Hvis BAR SoSus indsatser skal have effekt, er det vigtigt at holde fokus på et tema i en årrække og blive ved med at udsprede budskaberne – som det f.eks. har været tilfældet med handlingsplanen personhåndtering.

Endelig er det også afgørende, at indsatserne bygger på veldokumenteret, fagligt grundlag. Et branchearbejdsmiljøråd forbindes med troværdighed og derfor skal det faglige indhold være i orden. På den anden side skal materialerne være praksisrelevante og ikke for teoretiske, og det er vigtigt, at der er genkendelighed for målgruppen.

4.4 Hvad kan BAR SoSu gøre?

Når BAR SoSu skal iværksætte flere indsatser indenfor muskel- og skeletområdet, er det vigtigt:

- at der er sammenhæng til de øvrige indsatser, specielt handlingsplanen personhåndtering
- at der differentieres i forhold til forskellige målgrupper og delbrancher
- at det allerede fra starten af en indsats indtænkes, hvordan et projekt kan videreføres i organisationerne, når det slutter i BAR SoSu, samt ikke mindst om der er projekter i de forskellige organisationer eller i partsregi, hvor der kan samarbejdes og opnås synergieffekter
- at der indgås samarbejde med andre aktører (eventuelt mere kendte aktører end BAR SoSu), således at der kan opnås større effekt i indsatserne.

Indsatsen indenfor muskel- og skeletområdet bør have følgende områder i fokus:

- Ledelse – herunder topledelsen i forhold til udarbejdelse af reduktionsmål og virkemidler for organisationen. Vigtigt at tematiserer de evt. økonomiske fordele og signalværdien ud af til over for topledelsen for at sikre deres engagement.
 - Ressourcepersoner herunder forflytningsvejlederne
 - Udvikling og afprøvning af redskaber/værktøjer til arbejdsmiljøarbejdet
 - Formidling af viden generelt og af tidligere indsatser fra BAR SoSu, så som APV indsatsen og ergonomivejledningen på daginstitutionsområdet.
 - Gennemførelse af træf evt. prisopgave for designere og producenter af hjælpemidler, hvor hjælpemidlernes form og funktion tematiseres ud fra brugernes og medarbejdernes behov.
- |
- Derudover kan der i programmet ligeledes sættes fokus på følgende elementer:
 - ny branchevejledning om nybyggeri og reovering af boliger til plejekrævende borgere

- Rengøringsindsats – Integrering af rengøringsindsatsen i det kommende projekt om rengøring i hjemmeplejen.
- Formidling af ergonomivejledning på daginstitutionsområdet flyttes til muskel- og skelet
- Formidling af APV indsats – lægges evt. over i formidlingsforprojekt. Formidle temaer f.eks. om APV
- Fokus på ledelser skal fortsætte: fokus på topledelse – reduktionsmål og virkemidler – signal ud i organisationen
- Gennemførelsen af samle designere og producenter af hjælpemidler – pænere hjælpemidler for at motivere til at få hjælpemidler ind i eget hjem – evt. designerpriskonkurrence.
- Medarbejderne inddrages i valg af hjælpemidler og redskaber på indkøbsplan – medvirke til at ændre vaner

Det er desuden vigtigt ikke at glemme, at der er grupper, som i deres daglige arbejde, ikke har personhåndtering men som stadig. Det drejer sig især om servicegrupper som rengørings- og køkkenmedarbejdere.

Ledelserne

Ledertræf

Der afholdes årlige møder/træf for ledere på forskellige niveauer, der har ansvar for forflytning.

Målet med aktiviteten er

- dialog med lederne om indsatser i forhold til forflytning
- erfaringsudveksling
- præsentation og afprøvning af nye produkter
- evt. regional netværksdannelse for ledere

Pris: 900.000 kr.

Værktøjskasse til ledere

Udbygning af punktet om ledelse på forflyt.dk med f.eks. ide-bank/katalog over metoder og værktøjer, arbejdsmiljøregnskab/cost-benefit-analyser, indførelse af og vedligeholdelse af politikker m.m. Målet er at forsyne ledere på forskellige niveauer med redskaber, der gør dem i stand til at varetage den ledelsesmæssige opgave i forhold til forflytning.

Pris: 800.000 kr.

Ressourcepersoner – herunder forflytningsvejledere

Fagligt træf for forflytningsvejledere

Fortsættelse af årlige Faglige træf for forflytningsvejledere.

Pris: 900.000 kr.

Udvikling og afprøvning af redskaber og værktøjer til arbejdsmiljøarbejde

Der er allerede udviklet værktøjer/redskaber til arbejde med forskellige arbejdsmiljøproblemer f.eks. Kulturdialogblomsten og Holomobilen. Disse er udviklet til særlige målgrupper, men kunne også med fordel versioneret i forhold til andre målgrupper.

Der efterlyses dog fra såvel ledere som medlemmer af SIO/MED og forflytningsvejledere stadig værktøjer, så de har flere valgmuligheder. Dette kunne være

- værktøjer til analyse og opfølgning på ulykker med muskel- og skeletbesvær som følge f.eks. forløftningsskader.
- Værktøjer til vurdering af særlige risikoområder f.eks. i forbindelse med forflytning
- Mobile forflytningsbeskrivelser – som eventuelt kan overføres til de PDA'er mange bruger i hjemmeplejen.

Målet er at forsyne sikkerhedsorganisationen og andre arbejdsmiljøaktører – herunder forflytningsvejledere - på arbejdspladserne med redskaber til arbejdsmiljøarbejdet

Pris: 3.300.000 kr.

Formidling af viden

www.forflyt.dk

Vedligeholde og udbygge hjemmesiden www.forflyt.dk. Der er især brug for at udbygge punkterne vedr. hjælpemidler, overvægtige borgere og hjemmet som arbejdsplads.

Der kunne desuden også lægges undervisningsprogrammer, praktiske eksempler fra hverdagen, skemaer og andre værktøjer, som ikke bare er udviklet af BAR SoSu.

Målet er, at forflyt.dk skal være stedet, hvor der findes opdateret viden om forflytning, hvor læserne kan blive inspireret til aktiviteter i forhold til forflytning, finde redskaber og metoder.

Pris: 600.000 kr.

Rehab Scandinavia og lignende fora

Deltagelse i messer og andre fora, hvor målgruppen kommer.

Målet er at præsentere og komme i direkte dialog med målgruppen om vores produkter

Pris: 600.000 kr.

Nyhedsbreve og webblog

Fortsat udgive 3 – 4 nyhedsbreve om forflytning årligt, samt kommunikere med målgruppen via weblog. Målet er formidling af viden om forflytning og direkte kommunikation med målgruppen

Pris: 100.000 kr.

Rengøringsindsats

BAR Service og Tjenesteydelser har lavet en udmærket pjece ”Vejledning om ergonomi og rengøring” fra 2004, som BAR Social & Sundhed med fordel kunne branchetone og udgive.

Vejledningen indeholder emnerne:

- rengøringsredskaber
- gulvrengøring
- gulvvaskemaskiner
- rengøringsvogne
- inventarrensning
- organisering af arbejdet
- arbejdsstedets indretning

som også er meget relevant indenfor social- og sundhedsområdet. Projektet består i at redigere og opdatere indhold i.f.t. social- og sundhedsområdet, nye illustrationer samt markedsføring.

Pris: 500.000 kr.

Evaluering

Der gennemføres en midtvejs- og en slutevaluering.

Pris: 150.000 kr.

Pris: I alt muskel- og skeletbesvær: 8.300.000. kr.

5 STØJ

5.1 Beskrivelse af problemfeltet

Problemer med støj findes primær i dag- og døgninstitutioner, men også inden for ældreområdet og på sygehusene.

Det er både høj og særligt generende støj, der er problemet. Godt 1/3 var i 2005 udsat for høj og/eller forstyrrende støj, i mindst ¼ af arbejdstiden. Det svarer til 175.000 ansatte.

8 pct. inden for social og sundhed var udsat for høreskadede støj i mindst ¼ af arbejdstiden.

Omkring 80 pct. af ansatte i daginstitutioner udsættes for høj støj i mindst ¼ af arbejdsdagen og 25 pct. af ansatte i daginstitutioner udsættes for høreskadede støj i mindst ¼ af arbejdsdagen. Knap 50 pct. af sygeplejersker, ergo- og fysioterapeuter udsættes for generende støj i mindst ¼ af arbejdsdagen

Problemet skyldes primært menneskelig aktivitet (børn og samtale) og dårlige akustik.

Væsentlige potentielle samarbejdspartnere omfatter NFA, Statens Bygge Institut SBI, Akustikfirmaer, Arbejdstilsynet, DTU, tidligere BST'ere samt andre relevante BAR, fx BAR Undervisning & Forskning..

5.2 Tidligere og nuværende projekter i BAR-regi og for andre aktører

BAR SoSu har udarbejdet vejledninger og pjecer om støj i daginstitutioner samt 3 vejledninger om døgninstitutioner, som ligger elektronisk på Arbejdsmiljøweb. Herudover har BAR SoSu sammen med BAR U&F og BAR FOKA oprettet Indeklimaportalen. I 2005 havde den europæiske arbejdsmiljøuge fokus på støj.

5.3 Hvad skal der til for at forebygge problemerne?

Den forebyggelsesstrategi der hidtil er anbefalet: Begrænsning af støjkloderne gennem større rum, bedre akustikregulering og pædagogisk indsats.

I daginstitutioner viser erfaringerne, at indsatsen for at nedringe støjen er koncentreret om at indtænke støjebekæmpelsen i den pædagogiske praksis ved fx at bruge støjvogterkonceptet på den enkelte arbejdsplads. Det medfører adfærdsregulering af både børn og voksne. Herudover er det muligt at foretage akustikregulering.

5.4 Hvad kan BAR SoSu gøre?

BAR SoSus skal arbejde mere målrettet med at formidle 'Nybyggeri og Renovering af Daginstitutioner' og 'Når Natten er Stille' samt den tilhørende pjecer og hjemmeside.

De elektroniske vejledninger til døgninstitutionerne revideres og udgives i en trykt udgave.

Man skal fortsat anvende og udvikle Indeklimaportalen, herunder indgå samarbejde med andre aktører. Det kan også overvejes at oprette en støjmenupunkt på arbejdsmiljøweb.dk, der fokuserer på menneskeskabt støj og støjens konsekvenser for det psykiske arbejdsmiljø – evt. i samarbejde med andre BAR.

Sammen med BAR U&F kan der igangsættes en kampagne med udvikling og udbredelse af støjvogterkonceptet inden for de 98 kommuner. Der kan her bygges på de erfaringer, som findes inden for daginstitutionsoverområdet og folkeskoleområdet. Erfaringerne opsamles gennem et forprojekt i

2008, som formidles i begyndelsen af 2009 til samtlige kommuner gennem informationsmateriale, omtale i fagpressen og tilbud om møder med interesserede kommuner.

Der videreudvikles et uddannelsesforløb, som tilbydes de kommuner, som ønsker at indføre støjvoterordningen.

Der afholdes træf for støjvotere i hhv. 2009, 2010 og 2011.

Der foretages evaluering i slutningen af 2010.

Pris: 3.000.000 kr.

- relancering af døgninstitutionsvejledningen
- også inddrage de bredere aspekter i forhold til støj – f.eks. psykisk arbejdsmiljø og faglighed

6 ULYKKER

6.1 Beskrivelse af problemfeltet

Inden for brancheområdet var der i 2005 i alt 8.628 ulykker. Tendensen siden 2000 har været stigende og er forholdsvis høj. I cirka halvdelen af tilfældene er der tale om forstuvninger.

Antal ulykker indenfor social- og sundhedsområdet						
Skade typer	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Død	0	0	4	0	0	2
Amputation	11	12	10	6	8	7
Knoglebrud	448	452	494	413	479	567
Forstuvninger mv.	4389	4226	3983	4537	5115	5199
Sårskader	632	589	553	558	741	707
Termiske skader	116	85	81	64	85	94
Bløddelsskader	820	780	716	721	545	496
Ætsning	15	12	11	10	17	6
Forgiftning	28	32	63	77	80	65
Andet, uoplyst	1214	1218	1412	1644	2053	2149
I alt	7673	7406	7327	8030	9123	9292

6.2 Hvad skal der til for at forebygge problemerne?

Ulykker inden for branchen⁶ sker ofte i forbindelse med løft og forflytning af patienter og borgere, stik på kanyler, vold f.eks. slag og bid, fald, defekte hjælpemidler og elinstallationer, trafikulykker. BAR SoSu diskutererede området ulykker på Rådsseminaret i 2006 og fandt, at der var behov for formidling vedr. ulykkesanalyseredskaber, herunder relancering af eksisterende materiale og et nyt projekt om udvikling af en anmeldelseskultur.

BAR SoSu ønsker i perioden at bidrage til øget bevidsthed om ulykker ude på arbejdspladserne, herunder udvikling af en anmeldelseskultur samt en øget bevidsthed på arbejdspladserne om, hvad en arbejdsskade/-ulykke koster.

⁶ Kilde: At's arbejdsmiljøvejvisere

6.3 Hvad kan BAR SoSu gøre?

BAR SoSu gennemfører ulykkesforebyggende aktiviteter i forbindelse med de beskrevne aktiviteter om voldsforebyggelse samt forflytning.

BAR SoSu vil i sit arbejde med ulykker prioritere:

- fokus på anmelderkultur, sikkerhedskultur, registreringskultur, økonomi
- formidle at vi går ind for 0-ulykker
- fokus på at blive bedre til at anmelde ulykker
- observering af risikoadfærd – vanskeligt, da noget af den ikke er synlig
- arbejdsmiljøregnskab
- deltage i at revidere EASY så systemet er mere målrettet vores system. Det er nødvendigt med ny terminologi så det er lettere at registrere den specifikke ulykke

Herudover vil BAR SoSu i perioden gennemføre en række formidlingsmæssige aktiviteter med henblik på at mindske antallet af ulykker indenfor området:

- Foretage en særskilt undersøgelse af om der er områder, hvor der foregår mange ulykker, fordelingen på jobkoder og muligheden for at foretage benchmarking.
- Gøre PR for Arbejdsmiljørådets værktøj om arbejdsmiljøregnskab.
- Deltage i og formidle kendskabet til EASY, der er blevet integreret med ulykkesforebyggelsesredskaber jf. det tidligere www.stopulykker.dk. Samtidig bør BAR SoSu ligeledes bidrage til at opkvalificere og udbygge EASY-systemet.
- Gøre PR for CD-rommen "På den Sikre Side" samt andre værktøjer til udvikling af anmeldelses-, sikkerheds- og registreringskultur.

Disse initiativer kan ligeledes bidrage til, at arbejdspladserne øger deres mulighed for at blive arbejdsmiljøcertificerede, hvilket også er et selvstændigt mål i 2010 Planen.

Pris: 400.000 kr.

7 SUND HUD

7.1 Beskrivelse af problemfeltet

Hvert år bliver ca. 1.300 tilfælde af eksem og andre hudlidelser anmeldt til Arbejdsskadestyrelsen. Knap 1.000 af disse bliver anerkendte – i de fleste tilfælde eksem på hænderne ofte som følge af vådt arbejde. Dermed er eksem på hænderne den erhvervssygdom, som rammer flest mennesker i Danmark. Samtidig stiger antallet af personer med risikofyldte jobs inden for sundhed, omsorg, køkkenarbejde og rengøring.

I Regeringens 2010 Handlingsplan påpeges, at: "Hudskadende påvirkninger er et stort problem i afgrænsede brancher, og det er derfor regeringens forventning, at man i disse brancher, som i flere tilfælde allerede er i gang med indsatser, fortsat vil gøre en væsentlig indsats på området".

Samarbejde med NFA (fx formidling af forskning), arbejdsmiljøundervisere, sundhedsstyrelsen, embedslæger m.fl. er væsentligt inden for dette område.

For at arbejdspladserne skal arbejde med problemet er det en forudsætning, at:

- Arbejdspladserne ikke føler, at der bliver gået på kompromis med hygiejnen
- Forbindelsen til lavere sygefravær samt fastholdelse af personale er synliggjort
- Der er opbakning fra øverste ledelse og lederne
- Anbefalinger knyttes til procedurer, som kører i forvejen fx indkøb og akkreditering.
- Erkendelsen af, at tør hud ikke er et vilkår, udbredes. Medarbejderne skal vide at tør hud kan forebygges!

Mål:

- at informere ansatte med vådt arbejde om mulighederne for forebyggelse uden at gå på kompromis med hygiejnen
- at påvirke den centrale ledelse på store arbejdspladser i forhold til styring via indkøb og akkreditering
- at bruge apotekere, læger og speciallæger som informationskanaler til vores råd om forebyggelse på arbejdspladsen.

7.2 Tidligere og nuværende projekter om sund hud

BAR SoSu startede i 2004 projekt sund hud med det formål at reducere antallet af hudlidelser for ansatte i specielt social- og sundhedssektoren. Initiativet sker i samarbejde med Danske Regioner (H:S) og en række fagforeninger, som repræsenterer de mest udsatte faggrupper: Danske Bioanalytikere, DSR, FOA - fag og arbejde, Kost- og Ernæringsforbundet og 3F.

Gennemførte aktiviteter

- Uddannelse af 40 sund hud undervisere og etablering af netværk på sygehuse. I april-maj 2005 blev afviklet et 2-dages kursus i henholdsvis København, Århus og Odense. Ved de tre kursusforløb blev i alt 37 uddannet til sund hud undervisere. 2/3 af de uddannede er sygeplejersker, bl.a. hygiejne-sygeplejersker, og 1/3 er andet i form af sikkerhedsledere, BST-ansatte og køkkenfolk. Efterfølgende har der været afholdt tre netværksmøder for sund hud underviserne.
- Den 30. og 31. oktober 2006 afholdtes to halvdagstemamøder for ansatte og ledere inden for køkken og rengøring på sygehuse. Invitation til temamøderne er udsendt i september måned.
- I april 2006 åbnede et elektronisk lukket netværk for sund hud underviserne. På netværket har sund hud underviserne mulighed for at kommunikere og udveksle erfaringer med hinanden og projektets faglige konsulent. Der har været megen aktivitet og gode faglige indlæg på netværket.
- I oktober 2005 udkom hæftet "Sund hud og vådt arbejde - hvordan du undgår eksem". Hæftet indeholder informationer om blandt andet årsager til eksem, brug af handsker og fugtighedscremer samt diverse branchespecifikke råd. Hæftet blev optrykt i 6000 eksemplarer og er via forskellige fagforbund udsendt til bl.a. sikkerhedsrepræsentanter.
- Hjemmesiden www.sund-hud.dk. Hjemmesiden www.sund-hud.dk, som er rettet mod ansatte, sikkerhedsrepræsentanter og ledere i de mest udsatte fag og blev lanceret i maj 2005. På hjemmesiden kan man hente viden og anvisninger til forebyggelse af håndeksem på arbejdspladsen. Desuden indeholder hjemmesiden links til andre hjemmesider relateret til emnet. En del af hjemmesiden er specielt henvendt til sund hud undervisere, som kan downloade diverse materialer til brug i videreformidlingen af sund hud budskaberne. Udover viden og anvisninger til forebyggelse af håndeksem indeholder hjemmesiden også tests, hvor man kan

afprøve sin viden om sund hud samt en idékasse, som kan bruges som inspirationskilde til andre, der også står over for at skulle formidle sund hud budskaber.

Evaluering af projekt sund hud har bl.a. vist, at:

- Der kan integreres hudvenlige krav i den igangværende akkreditering. Denne proces kan støttes, ved at gøre de kvalitetsansvarlige opmærksomme på, hvordan akkreditering kan bidrage til Sund hud.
- Indkøbsafdelingens produktudvalg er væsentlig for at sikre adgangen til arbejdsmiljørigtige handsker, cremer o. lign. Der er derfor behov for, at indkøbsansvarlige har mere viden om sund hud.

Specifikationer: det er et tidskrævende arbejde at sammenligne produkter, stille krav til producenter o. lign. Der er behov for at lære af hinandens erfaringer og opstille standarder for korrekt valg af produkter.

7.3 Hvad skal der til for at forebygge problemerne?

- Personer med ansvar for hygiejne skal være bekendt med risiko for hudlidelser og gerne samarbejde med SIO og ledelsen.
- Folk med centralt ansvar for indkøb skal have gode råd og vejledning til håndtering af forebyggelse i deres systemer.
- Unge, som begynder i branchen, skal informeres/uddannes til at passe på deres hænder fra start af fx via undervisning i uddannelsen.

7.4 Hvad kan BAR SoSu gøre?

BAR SoSu vil i perioden 2008-2010 sætte fokus på følgende aktiviteter:

- www.sund-hud.dk – vedligeholdelse og udvikling af hjemmesiden, herunder løbende faglig opdatering – mindst to gange årligt.
- **Målrettede formidlingsaktiviteter** – f.eks. møntet på apotekere, den praktiserende læge, speciallæger, social og sundhedsskoler, sygeplejeskolen, m.fl..
- **Indkøb** – fokus på indkøb som omdrejningspunkt ved forebyggelse af hudlidelser på sygehuse og i kommuner fx en indkøbsguide. I forhold til indkøb kunne det med fordel laves et samarbejde med Astma og allergiforbundet og det kunne undersøges hvorvidt det kan lade sig gøre at påvirke producenter af f.eks. handsker. Eventuelt lægge mere vægt på akkreditering.
- **Evaluering** – der følges op på effekten af formidlingsaktiviteterne
- **Netværksmøder** – opstart af nyt netværk med interesserede nøglepersoner. 3 møder i løbet af 2008 og 2009. Netværket kunne udvides til også at omfatte ældreområdet og andre relevante områder.

Pris: 1.500.000 kr.

8 INDEKLIMA

8.1 Beskrivelse af problemfeltet

Indeklimaproblemer findes inden for flere af BAR SoSus underbrancher:

I dag- og døgninstitutioner for børn vil det hyppigste problem være dårlig luft, kulde og varme. Desuden kan der være problemer med ventilation, fugtskader og rengøring.

I hjemmeplejen og døgninstitutioner for voksne vil det hyppigste problem være dårlig luft, kulde og varme. Desuden kan der være problemer med ventilation, fugtskader og rengøring. Der er også problemer med passiv rygning fra beboerne.

På sygehuse vil det hyppigste problem være træk, kulde og varme fra utætte bygninger og kraftig solindfald. Der kan desuden være dårlig luft på grund af stor personbelastning og dårlig ventilation. Der kan desuden være problemer med fugtskader og rengøring. På psykiatriske afdelinger er der problemer med passiv rygning fra patienterne.

Problemerne med rygning må dog forventes at blive nedsat i forbindelse med vedtagelse af den nye rygelovgivning.

22 pct. eller 120.000 ansatte inden for social og sundhedsvæsenet er udsat for passiv rygning i mindst ¼ af arbejdsdagen. Det er specielt ansatte inden på plejehjem, i døgninstitutioner og i hjemmeplejen, hvor over halvdelen er udsat på passiv rygning.

En forudsætning for at arbejdspladserne vil arbejde med indeklimaproblemer er at der anvendes simple løsninger, der sigter mod adfærdsændringer. Herudover skal arbejdspladserne have redskaber til at tænke indeklime ind i byggefasen.

På grund af prioriteringen i regeringens 2010 handlingsplan er indeklime lavt prioriteret fra Arbejdstilsynets side. Men flere forskningsinstitutioner arbejder (stadig) med indeklimapolitikken og er med til at afdække problemerne og finde løsninger. Det drejer sig særligt om NFA, SBI, Arbejdsmedicinsk klinik og DTU. Herudover er DANVAK med til at formidle viden om indeklime til de arbejdsmiljøprofessionelle og forskellige grupper af teknikere.

8.2 Tidligere og nuværende projekter om indeklime

I de 3 BARs regi er der gennemført følgende projekt/udarbejdet produkter om indeklimarelaterede emner

- Regionale temamøder (2002) (FOKA, SoSu og UFO)
- Branchevejledningen Bedre Indeklima (2004) (FOKA, SoSu og UFO)
- Branchevejledningen God rengøring – godt indeklime (2005) (FOKA, SoSu og UFO)
- Indeklimaportalen med bl.a. månedens tema (FOKA, SoSu og UFO)
- Regionale temamøder (2004) (FOKA, SoSu og UFO)
- Samarbejde med arkitektforeningen om udvikling af kurser (2006) (FOKA, SoSu og UFO)
- Flade tage – Kortlægningsprojekt (2001) (UFO)
- Branchevejledningen Skimmelsvampe (under revision) og regionale temamøder (2002-3) (SoSu og UFO)
- Kløge indkøb til kontoret (FOKA)

8.3 Hvad skal der til for at forebygge problemerne?

Forebyggelsen skal sætte ind på to planer:

a. Byggeprocessen:

Her skal man have fokus på indtænkning af indeklime, når man bygger og renoverer.

- Man skal sørge for at få en ordentlig ventilation, dimensionering af lokalerne ift. personbelastningen
- Man skal vælge indeklimemærkede byggematerialer mv.

- Det er også vigtigt med et godt samarbejde med arkitekter og andre rådgivere. Det er en forudsætning, at arkitekter OGSÅ tænker på indeklimaet og ikke kun på funktionalitet/æstetik.
- b. I brugsfasen skal der sættes fokus på
- adfærd, herunder oprydning og kendskab til ventilationssystemer
 - rengøring og vedligeholdelse.

8.4 Hvad kan BAR SoSu gøre?

Fastholde og udvikle Indeklimaportalen med bl.a. månedens tema frem til og med 2010 som en strategisk beslutning i forhold til indsats indeklima. På Rådsseminaret 2006 fandt Rådet det væsentligt at prioritere samarbejdet med arkitekter og ingeniører samt SBI. I den forbindelse kan BAR SoSu overveje, om rådet ønsker at indlede et samarbejde med andre aktører med henblik på en fælles strategi og fælles indsats. Rådet pegede endvidere på, at emnerne ventilation og belysning var vigtige emner, herunder sammenkædningen med støj og det psykiske arbejdsmiljø. Det er væsentligt at tage højde for den multifaktorielle påvirkning. Endvidere er det af stor betydning, at BAR SoSu i sit arbejde med indeklima skulle bygge videre på de forskningsresultater og den viden, der løbende genereres på området. Endelig bør Rådet også overveje at omskrive og målrette indeklima-vejledningen.

Pris: 300.000 kr.

9 KOMMUNIKATION, FORMIDLING OG DISTRIBUTION

9.1 Beskrivelse af problemfeltet

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

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

Med indførelsen af en fælles designmanual er der sikret et ensartet og professionelt udseende, som er med til at understøtte billedet af, at BAR SoSus materialer er af høj kvalitet. Det samme gør sig gældende for arbejdsmiljøweb og datterhjemmesiderne, som alle har fået et ensartet udtryk qua en fælles webmanual.

Endelig har etableringen af den fælles hjemmeside betydet, at væsentligt flere kommer i kontakt med BAR SoSus materialer end tidligere. Antallet af besøgende på hjemmesiden i 2006 er således fordoblet sammenlignet med 2005.

For at styrke arbejdsmiljøet er det imidlertid vigtigt at såvel kendskabet som anvendelsen af BAR SoSus gode produkter stiger. BAR SoSu vil derfor prioritere en øget formidlingsindsats overfor den målgruppe, der består af over en halv million medarbejdere på SoSu arbejdspladserne og de tusindvis af sikkerhedsgrupper, ledere og personale- og arbejdsmiljøansvarlige

BIKVA-undersøgelsen viste, at i alt 20 % af medarbejderne, dvs. omtrent hver fjerde ”almindelige medarbejder” og 31 % af lederne i målgruppen kender BAR SoSu. Omkring halvdelen af sikkerhedsrepræsentanterne og tillidsrepræsentanterne kender BAR SoSu. Hvad angår anvendelsesgraden har 1 % af medarbejderne brugt BAR SoSus materialer mens 27 % af lederne inden for BAR SoSus brancheområde har anvendt disse.

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

9.2 Hvad kan BAR SoSu gøre?

Flere undersøgelser peger på, at BARenes målgrupper ønsker viden og erfaring fra andre, der har arbejdet med en bestemt problemstilling ud fra BAR-materialerne. Erfaringsudveksling sker bedst ved personlig kontakt, hvilket BIKVA evalueringen også bekræfter.

Underbrancherne inden for BAR SoSu kan deles op i 6 delområder:

- sygehuse – pleje- og behandlende personale
- plejehjem og hjemmepleje – pleje- og behandlende personale
- døgninstitutioner – pædagoger og plejepersonale
- pædagogisk område – pædagoger, pædagogmedhjælpere og dagplejere
- servicefunktioner – køkkenansatte, rengøringsmedarbejdere
- Praktiserende (fx tandlæger og dyrlæger)

I videst muligt omfang involveres konkrete eksempler (jf. handlingsplanens efterspørgsel på gode *rollemodeller*) fra alle disse områder og der differentieres mellem målgrupperne i aktiviteter og materialer, i de tilfælde hvor det er relevant.

Desuden sættes mere fokus på:

BAR skal møde folk – via møder, netværk, uddannelse eller rejsehold

Organisationernes fagforeningsfolk samt konsulenter i arbejdsgiverforeninger – de skal støttes mere direkte i deres ambassadørrolle

BAR knytter arbejdsmiljøet til den faglige udvikling – ved formulering af temaer

I formidlingsarbejdet vil BAR SoSu prioritere følgende indsatsområder:

Arbejdsmiljøweb og 3BAR Nyhedsbrev - Arbejdsmiljøweb udbygges og opdateres løbende. I 2007 igangsættes et udviklingsarbejde, således at forsiden i højre grad opleves, som et udstillingsvindue for de mange aktiviteter og materialer de tre BAR for det offentlige og finansielle område fremstiller.

På alle de sider på arbejdsmiljøweb, hvor materialerne omtales, beskrives hvorledes materialerne konkret kan anvendes samt hvilken intenderet effekt de har, ligesom målgruppen ekspliciteres yderligere i forhold til, hvad der er tilfældet i dag.

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

Nyhedsbrevet vil endvidere tage pejling af, hvad der skrives om arbejdsmiljø i pressen. Formålet med dette er, at man både kan være aktuel og samtidig sætte fokus på noget af det eksisterende materiale, som ellers let bliver glemt. Eksempel: Pressen skriver om konflikter. Nyhedsbrevet konstaterer dette og henviser til BARenes konfliktmaterialer. Nyhedsbrevet udkommer 10 gange om året. Nyhedsbrevet vil blive tilføjet tilpas meget indhold så det kan udkomme med større frekvens. Ny-

hedsbrevet vil få et mere aktuelt fokus og vil kunne gå i dybden med indsatsområderne på hjemmesiden. Ligeledes kan nyhedsbrevet sætte fokus på de gode eksempler og "best practice" if. med BARenes projekter. Det vil medvirke til at:

- Sætte fokus på de prioriterede 2010-temaer
- Generere nyt indhold på arbejdsmiljøweb
- "Pulse" tidligere produceret materiale
- Etablere en vidensbank, der sætter gang i erfarings- og vidensudveksling mellem arbejdspladser
- Skabe aktualitet, fordi vi kobler os på et aktuelt emne
- Øge trafikken på hjemmesiden, idet nyhedsbrevet i sig selv skaber trafik
 - Det er målet, at ved udgangen af 2010 er:
 - antallet af besøg (2007: 10.000) og besøgende (2007: 8.000) steget med 60 %
 - antallet af pageviews steget fra 600.000 til 800.000
 - antallet af abonnenter på nyhedsbrevet øget med 100 %

Sikker leverance af hjemmesider

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

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

Samarbejdet omfatter:

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

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

Opgraderingen kommer til at koste BAR SoSu 75.000 kr. i 2008. Det forventes ikke, at der skal ske yderligere opgraderinger af CMS-systemet i perioden.

Pris: I alt 1.250.000 kr.

Web, nyhedsbreve og opgradering

Nye formidlingsinitiativer

Dialogmøder med såvel med-udvalg og hoved-med-udvalg i kommuner og regioner samt møder med personer, der er praktisk involveret i udviklingen af arbejdsmiljøet indenfor et geografisk område, udgør en vigtig strategisk målgruppe i bestræbelserne på at nå ud med BAR SoSu's produkter. De vil kunne fungere som ambassadører og øge chancen for at kendskabsgraden til BAR SoSu's produkter bliver større på de enkelte arbejdspladser.

Det foreslås derfor, at der afholdes en række dialogmøder, hvor også andre interesserede fra arbejdspladserne kan deltage. Det anbefales, at besøgene ”markedsføres” som temamøder. Ved at sætte fokus på bestemte temaer, kan man opnå en øget kendskabsgrad i forhold til bestemte produkter og opnå dialog om at igangsætte aktiviteter lokalt baseret på BAR SoSu’s værktøjer. Samtidig vil BAR SoSu kunne benytte mødet til at gøre opmærksom på de mange andre materialer, der produceres, og, hvordan de kan anvendes. I de kommuner der har en tostrengt struktur, søges møderne afholdt i samarbejde med både med-udvalg og sikkerhedsudvalg.

Dialogmøderne har tre overordnede formål:

- At sætte fokus på et bestemt emne, som målgruppen ser et formål med at vide noget om
- At skabe dialog mellem BAR SoSu og arbejdspladserne
- At demonstrere de værktøjer BARene har udviklet og videregive den viden og de erfaringer andre har gjort med BAR SoSu’s værktøjer og materialer

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

Som supplement til dialogmøderne udsendes nytårsmail-henvendelse signeret af BAR SoSu’s formand og næstformand til strategiske målgrupper (MED-udvalg, sikkerhedsgrupper, HR-folk, ledere). I henvendelsen orienteres om BAR SoSu og aktuelle aktiviteter og der gøres PR for tilmelding til nyhedsbreve.

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

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

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

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

Pris: 3.000.000 kr.

Nye formidlingsinitiativer, herunder regionale møder, e-mailidentifikation af strategiske målgrupper, nytårsmail og initiativer til distribution

Hotline: Såfremt der tildeles BAR SoSu øgede midler i forhold til det nuværende, er det også værd at overveje forslaget i BIKVA-rapporten om etablering af en form for ”hotline”, dette kunne knyttes an til konkrete projekter, således at medarbejdere og ledere kan ringe til og få henvisning til materialer, værktøjer og eventuelle oplysninger om arbejdspladser med erfaringer indenfor området.

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

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

Det er målet, at ved udgangen af 2010 har:

- o BAR SoSu deltaget i messer og konferencer, hvor der er formidlet materialer til mindst 10.000 deltagere

Pris: 300.000 kr.

Projekt "Arbejdsmiljø i social- og sundhedsuddannelserne" (Ambassadørprojektet)

BAR SoSu vil fortsætte arbejdet med at inspirere til at medtænke arbejdsmiljø i undervisningen på social- og sundhedsskolerne. Det er især nyansatte og nyuddannede, som har risiko for at få fysiske og psykiske skader af arbejdet, og der bør derfor arbejdes intensivt med deres holdninger til og engagement i arbejdsmiljøarbejdet i den erhvervsforberedende undervisning.

En kompetent og opdateret arbejdsmiljøundervisning kræver, at lærerne har de nødvendige pædagogiske og faglige forudsætninger for at integrere arbejdsmiljø i den øvrige undervisning. Dette støttes ved en fortsættelse af "Ambassadørnetværket", som ved temamøder giver hinanden faglige input om arbejdsmiljø og sundhed, udvikler undervisningsidéer og således inspirerer hinanden til god arbejdsmiljøundervisning.

Som en del af "Ambassadørprojektet" arbejdes der på at øge dialogen mellem undviserne (lærerne i social- og samfundsfag og forflytningsinstruktørerne) på social- og sundhedsskolerne og vejlederne på elevernes praktiksteder/arbejdspladser. Det er vigtigt, både for elevernes opfattelse af god praksis på arbejdsmiljøområdet og for at mindske frafald fra uddannelse og arbejdsmarked, at der er overensstemmelse mellem de kompetencer, praktikstederne/virksomhederne forventer hos eleverne/nyansatte, og de kompetencer, eleverne bibringes i løbet af deres uddannelse.

En metode til at styrke dialogen mellem lærerne i social- og samfundsfag og forflytningsinstruktørerne og praktikvejlederne er afholdelse af et fællesmøde en gang om året. Der gennemføres derfor opfølgning af årsmødet 2007/2008 og årsmøder i 2009 og 2010.

Pris: 1.200.000 kr.

Fælles BAR-projekt: Samarbejde om en samlet indgang/portal om arbejdsmiljøundervisning og unges arbejdsmiljø

BAR U&F vil arbejde på, at unge-indsatsen bliver tværgående og bredere og bliver et ærinde for alle BAR, da unge stadig er overrepræsenteret i statistikker over arbejdsulykker. Unges holdninger til arbejdsmiljø skal ændres positivt og deres lyst til at engagere sig i arbejdsmiljøarbejdet skal styrkes. Dette gøres ikke alene på arbejdspladsen, men grundlægges i uddannelserne. Derfor er målrettet undervisning i arbejdsmiljø vigtig, og undviserne skal "klædes på" for at kunne levere kompetent og opdateret undervisning i arbejdsmiljø.

Et fælles BAR-projekt om en samlet indgang/portal om arbejdsmiljøundervisning og unges arbejdsmiljø søges etableret for midler fra alle BAR efter BAR-fordelingsnøglen. Portalen skal være en let og overskuelig indgang til området for følgende målgrupper: Undvisere, de unge, deres ar-

bejdsgivere og deres forældre. Lærere i grundskolen, på erhvervsuddannelserne og arbejdsmarkedsuddannelserne er den primære målgruppe.

Pris: 180.000 kr. (Beregnet efter BAR-fordelingsnøglen)

Rådsseminarer og fælles BAR seminarer – BAR SoSu vil årligt mødes til et rådsseminar med henblik på at foretage opfølgning på igangsatte aktiviteter, erfaringsudveksling og diskussion af de overordnede strategier for arbejdsmiljøindsatsen. En gang årligt vil BAR SoSu deltage i det fælles BAR seminar for at sikre koordination og samarbejde om relevante områder med de øvrige BAR.

Pris: 450.000 kr..

Revision af publikationer

Arbejdet med at foretage opdatering på trykte og elektroniske publikationer fortsætter.

Pris: 300.000 kr.

10 BILAG

Bilag 1 Prioritering af midler fordelt på indsatsområder

	2008-2010	Pct.
Fordeling af midler		
Program Godt Psykisk Arbejds- miljø	10.300.000	33%
Ledere	1.250.000	
Arbejdspladskultur	3.200.000	
Konflikthåndtering og forebyggelse af vold og trusler om vold	2.100.000	
Stress	1.700.000	
Kontakt og træf	1.850.000	
Midtvejsevaluering og slut evaluering	200.000	
Program Muskel- og skeletbesvær	8.300.000	27%
Ledertræf	1.000.000	
Værktøjskasse til ledere	800.000	
Fagligt træf	1.000.000	
Udvikling og afprøvning af redskaber og værktøjer til arbejdsmiljøarbejde	3.500.000	
www.forflyt.dk	600.000	
Rehab Scandinavia og lignende fora	600.000	
Nyhedsbreve og webblog	150.000	
Evaluering, midtvejs- og slutevaluering	150.000	
Rengøringsindsats	500.000	
Støj	3.000.000	
Ulykker	400.000	
Indeklima	400.000	
Sund hud	1.500.000	
		17%
Kommunikation, Formidling og Distribution	7.155.000	23%
Arbejds miljøweb og Nyhedsbrev	1.825.000	
Messeprojekt	450.000	
Nye formidlingsinitiativer	2.750.000	
Rådsseminar, fælles BAR seminar	450.000	
Revision af publikationer	300.000	
Arbejds miljø i SoSu-uddannelser, herunder portal for unge	1.380.000	
Forventet ramme	31.055.000	100%

Bilag 2 Ønsker og anbefalinger til BAR SoSu formuleret af fokusgrupper i BIKVA-evalueringen

- Der ønskes mere uddannelse om arbejdsmiljø til sikkerhedsrepræsentanterne – herunder et udvidet kursus for erfarne sikkerhedsrepræsentanter.
- Deltagerne efterspørger metoder til forventningsafstemning i forhold til hvad brugerne og borgerne kan forvente, samt internt hvad medarbejdere og ledere kan forvente af hinanden.

10.1.1.1.1 Form

Jeg får mere ud af at lytte end at læse” (Fokusgruppedeltager fra ældreplejen)

Det var et ønske fra alle fokusgrupper, at BAR SoSu i højere grad udbyder læringsaktiviteter som bygger på personlig formidling og direkte kommunikation en til en eller i grupper. Især i børneinstitutionerne giver man udtryk for ikke at kunne nøjes med skriftligt materiale.

- Sikkerhedsrepræsentanterne udtrykker et ønske om at BAR SoSu organiserer og faciliterer *netværk* for sikkerhedsrepræsentanter fra forskellige typer af arbejdspladser indenfor SoSu
- Tilsvarende er der et ønske at der i større omfang end i dag arrangeres *temadage* og *seminarer* om emner som fx vold på arbejdspladsen – og gerne i former, så man får lejlighed til erfaringsudveksling i mindre grupper.
- En del ønsker at kurser udbydes som *e-learning*. Forslaget kommer især fra ledere på højere niveauer i organisationen, og begrundelsen lyder, at e-learning kan anvendes uden for almindelig arbejdstid og eksempelvis når man arbejder hjemme.
- Nogle ønsker materialerne sendt ud i papirform og andre ønsker hellere selv at finde dem på nettet – her var ikke en entydig holdning.
- Fra mange sider blev det påpeget, at kontakten til målgruppen bør kvalificeres, fx med præcise adresselister, så materialet virkelig når frem til de ønskede modtagere. Fra børneområdet blev det foreslået, at kontakten kunne gå gennem kommunen, da det er den sikreste kommunikationskanal (den kommunale forvaltning er ajour med hvem i institutionen, materialer og invitationer skal stiles til).

Bilag 3 Oversigt over aktiviteter og produkter udgivet/gennemført af BAR SoSu om psykisk arbejdsmiljø

Projekttitle	Værktøjer	Evaluering/konferencer /forprojekt
<p>Et sundt arbejdsliv - den anerkendende tilgang og psykisk arbejdsmiljø. Et interventionsprojekt hvor arbejdsmiljøet kobles til ydelsen</p>	<p>Spørg igen! (2005) - Dvd/Cd-rom: et interaktivt værktøj som giver mulighed for at prøve ”en værdsættende samtale”. Værktøjet er en opsamling af de bedste erfaringer fra projekt Et sundt arbejdsliv</p> <p>Spørg igen og både og (2003) - To hæfter med metoder og eksempler fra de 12 arbejdspladser</p>	<p>Ekstern evaluering: Kubix, 4 rapporter.</p> <p>Forprojekt: ja</p> <p>Konferencer: ja, 2005 og 2006</p>
<p>Mobning - et projekt om at forebygge mobning og hjælpe arbejdspladser der har mobning.</p>	<p>Styrkespillet (2004) - Et enkelt forebyggende kortspil efter ”sorteper- princippet”. Skal ikke spilles hvis man har mobning.</p> <p>Den mobbefri zone(2004) - Et hæfte med gode råd til hvad man kan gøre, før, under og efter mobning</p> <p>Styrkespillet et udviklingsværktøj til arbejdspladsen (2006) - Kort folder med gode råd til brug af styrkespillet med reviderede regler</p>	<p>Ekstern Evaluering: teknologisk Institut (2005), 1 rapport.</p> <p>Forprojekt: ja</p> <p>Konferencer: nej</p>
<p>Stress - et projekt, hvor 19 arbejdspladser har afprøvet 8 enkle stressværktøjer, som kan bruges uden eksterne konsulenter</p>	<p>8 stress værktøjer - stressværktøjerne er ikke trykt, men ligger tilgængelige på hjemmesiderne (2007)</p> <p>Vi finder os ikke i stress - en pixibog (16 s.), en introduktion til alle værktøjerne (2007)</p>	<p>Ekstern Evaluering: Aalborg universitet, Søren Kristiansen</p> <p>Forprojekt: ja</p> <p>Konference: ja, 2007</p>
<p>Lederens psykiske arbejdsmiljø - et projekt med fokus på lederens psykiske arbejdsmiljø og deres håndtering af medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø - der involveres 22 ledere som får coaching - der foregår en historie-</p>	<p>Refleksion og handlingsværktøjer til ledere - udfra temaerne, coaching, netværk, find tid og rum, fra håndtering til organisering og leder-APV, udvikles et eller flere værktøjer(færdigt december 2007)</p> <p>Lederstafet</p>	<p>Ekstern Evaluering: Soc survey</p> <p>Forprojekt: ja</p> <p>Konference: – måske. Kobles evt. med projekt Uddannelse og netværk</p>

stafet gennem hele 2007	- 30 historier om gode løsninger	
Arbejdstid - et projekt med fokus på natarbejde, skifteholdsarbejde og balancen mellem arbejde og fritid	Arbejdstid og arbejdsmiljø (2003) - et hæfte om arbejdstid og arbejdsmiljø med mange gode råd og eksempler 3 tidsskrifter om arbejdstid (2007 – færdigt marts, juli og september)	Forprojekt: nej Konferencer: ja, 2004 og 2007 Intern Evaluering
Stop vold - et projekt med fokus på nye på arbejdet (i praktik, nye på jobbet eller med nye brugere) Vold - projekt fra 2003 med fokus på forskellige produkter til delmålgrupperne	Pjece til studerende Undervisningsmateriale til undervisere Annoncer og input til fagblade (udvikles og udgives i 2007) Saml brikkerne – til medarbejderne (2003) - en vejledning til ansatte i ældreplejen Saml brikkerne - til ledere og sikkerhedsgruppen (2003) - en vejledning til ældreplejen Vold og trusler sætter syge spor (2003) - en pjece til lægens konsultation og vagtlægebesøg Vold og trusler på sygehuse (2003) - vejledning til ledere og SIO	Forprojekt: ja Konference: evt.
Udbrændthed	Eksempelsamlingen ”det psykiske arbejdsmiljø” (2002) - eksempler på supervision mm i hjemmeplejen	
Uddannelse og implementering	Alt om psykisk arbejdsmiljø (2007) - overbliksguide over alle BAR So-Su’s materialer om psykisk arbejdsmiljø	Fagligt træf, informationsmøder
Formidling	Forebyg stress og konflikter (2006) - Flyer om Hjemmesiden www.etsundtarbejdsliv.dk på 1 side (a4)	Ekstern evaluering/Faglig ajourføring: John Graversgaard 3/4 2007

Bilag 4

Oversigt over eksisterende BAR SoSu produkter og aktiviteter vedr. muskel- og skeletbesvær

År	Aktiviteter	Indsatstype	BAR
2000	Opstartsseminar for forflytningsvejledere m.fl.	Seminar	SOSU
	Ergonomi i dagplejen, ”Spørgsmål til eftertanke og diskussion”	Pjece	SOSU
	Ergonomi i daginstitutioner, ”Ved du hvad”	Video	SOSU
	Daginstitution, ”Løft kun når det er nødvendigt”	Pjece	SOSU
2001	Fagligt træf for forflytningsvejledere	Fagligt træf	SOSU
	Forflytning, regionale temamøder	Temamøde	SOSU
	Forflytning, Dacapoteatrets forestilling: ”Jeg bærer med smil...”	Teaterforestilling	SOSU
	Ren og smertefri rengøring,	Pjece, video	SOSU
2002	Forflytning, elektroniske branchevejledninger	Elektroniske branchevejledninger	SOSU
	Projektvejledning om projekter i social- og sundhedssektoren	Projektvejledning	SOSU
	Forflytning: netværk for centrale arbejdsmiljøaktører	Netværk	SOSU
	Guide til forflytningsvejlederen	Branchevejledning	SOSU
	Fagligt træf for forflytningsvejledere	Fagligt træf	SOSU
2003	Forflytning: workshop på BST-seminar	Workshop	SOSU
	”Gør det lige igen”, om farmakonomers EGA	Video	SOSU
	Ergonomi i tandplejen	Branchevejledning	SOSU
	Fagligt træf for forflytningsvejledere	Fagligt træf	SOSU
2004	Forumteater om forflytning	teaterforestilling	SOSU
	”Pas på dig selv, ellers knækker du”	Folder	SOSU
	”Sygehusets bedste medarbejder”	Folder og plakat	SOSU
	Pjece til nye på arbejdspladsen		
	Fagligt træf for forflytningsvejledere	Fagligt træf	SOSU
Vejledning om ergonomi og rengøring	Branchevejledning	Service	
2005	Nyhedsbrev til forflytningsvejledere startes	Nyhedsbrev	SOSU
	Interventionsprojekt ’Forflytning i et bredere perspektiv’	interventionsprojekt	SOSU
	Forflytningsguide til ansatte på sygehuse	Pjece	SOSU
	Forflytningsguide til ansatte i bo- og servicetilbud	Pjece	SOSU
	Forflytningsguide til ansatte i ældreplejen	Pjece	SOSU
	Guide til forflytningsvejlederen	Branchevejledning	SOSU
Fagligt træf for forflytningsvejledere	Fagligt træf	SOSU	
2006	Revision af hjemmesiden Forflyt.dk	Revision	SOSU
	Arbejdsmiljø i store køkkener	Branchevejledning	SOSU
	Forflytning i et bredere perspektiv	Rapport	SOSU
	Fagligt træf for forflytningsvejledere	Fagligt træf	SOSU