



Referat af rådsmøde i BFA – Velfærd og offentlig administration

Onsdag 20. marts 2019

Navn

X Jens Nielsen
O Vinni Jakobsen
O Joan Lindskov
X Birthe Oest Larsen
O Morten Mølgaard Vanderskrog
NN
X Preben Meier Pedersen
X Nina Roth
NN
X Christian Hallenberg
X Ghita Kjær
O Clemens Ørnstrup Etzerodt
O Mads Samsing
X Peter Raben
O Marie Sonne
X Mette Skovhus Larsen
X Trine Madsen
O Thomas Andreasen
X Ditte Brøndum
X Martin Mølholm
O Tina Frisk Kjettrup
O Anni Pilgaard

Organisation

FOA
FOA
FOA
Moderniseringsstyrelsen
Moderniseringsstyrelsen
Moderniseringsstyrelsen
KL
KL
KL
Danske Regioner
Danske Regioner
Danske Regioner
HK/Kommunal
HK/Stat
Socialpædagogerne
BUPL
Akademikerne, Dansk Magisterforening
Danmarks Lærerforening
Dansk Socialrådgiverforening
Akademikerne, DJØF
Lægeforeningen
DSR

Suppleanter

X Charlotte Bredal
O Karina Find
O Michael Haas
X Karen Brøndsholm
O Rikke Thomsen
O Laura Thors Calaña

FOA
FOA
3 F
HK/Kommunal
HK/Stat
Danske Regioner



0 Birgit Tamberg Andersen	Dansk psykologforening - akademikerne
X Betina Halbech	DSR
0 Winnie Brandt	AC Djøf, Region hovedstaden
X Inge Larsen	Danmarks Lærerforening
0 Tine Maj Holm	Socialpædagogerne
0 Helle Bjørnstad	FAPS – Foreningen af praktiserende speciallæger
0 Niels Jørgen Rønje	Danske Regioner
0 Elisabeth Huus Pedersen	Dansk Socialrådgiverforening
0 Per Baunsgaard	BUPL

Fra sekretariatet

- X Peter Klingenberg
- X Terese Thomsen
- X Rasmus M Jensen
- X Mads Kristoffer Lund
- X Lise Keller
- X Bo L. Hansen
- 0 Maj F. Byrgesen (Psykolog, praktikant)

X = Tilstede, 0 = Ikke tilstede, F= foreløbig



1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev suppleret med et ekstraordinært punkt vedr. brevet fra Beskæftigelsesministeren om unges arbejdsmiljø, punkt 8 a.

2. Godkendelse af referat af møde den 29/11-2018

Godkendt.

3. Status- og aktivitetsoversigt herunder web-statistik

Rådet besluttede:

- At tage status- og aktivitetsoversigten samt web-statistikken til efterretning.
- At supplementet til branchevejledningen "Arbejdsmiljø på dyrehospitaler og dyreklinikker" sendes ud i elektronisk høring i rådet, sammen med en orienterende indstilling.

Projektleder Mads Kristoffer Lund supplerede den skriftlige statusoversigt med at sige, at aktiviteten omkring trioen (side 4) er nu godkendt. Der kommer en præsentation og dialog om materialet på næste rådsmøde

Rådet bemærkede:

Der blev spurgt til, om BFAs materialer bliver testet på arbejdspladser inden de lanceres. Til dette blev der svaret, at det er noget BFA jævnligt gør i større eller mindre grad. Såvel ledelse som AM-repræsentanter inddrages løbende i udvikling og afprøvning.

Sekretariatet redegjorde for en miniundersøgelse foretaget blandt 10 privatpraktiserende klinikker som en del af AMO-aktiviteten, der gennemføres af Dialogforum. Den viser blandt andet; at arbejdsmiljøet er vigtigt for de små privatpraktiserende arbejdspladser men sammenhold på arbejdspladsen og bundlinjen er mere i fokus, at det ofte først er, når skaden er sket, at man fokuserer på arbejdsmiljøet, at kendskabet til det lovpligtige arbejde er meget lille. Den indsamlede viden skal bl.a. anvendes i arbejdet med at udarbejde relevant materiale om AMO-reglerne målrettet de privatpraktiserende virksomheder. Den indsigt og viden der er opnået om de små privatpraktiserende, kan med fordel anvendes i andre kommende aktiviteter.

Preben Meier Pedersen redegjorde for en aktivitet, som består af et supplement til branchevejledningen [Arbejdsmiljø på dyrehospitaler og dyreklinikker](#). Den eksisterende branchevejledning omfatter kun mindre dyr og ikke heste og kvæg. Dyr lægeforeningen har rettet henvendelse til BFA og spurgt til muligheden for et supplement til branchevejledningen, som medtager disse. Dyr lægeforeningen har selv finansieret arbejdet. Rådet vil få supplementet til branchevejledningen ud i en elektronisk høring sammen med en orienterende indstilling. Skulle der være behov for at drøfte det på et rådsmøde, vil det naturligvis være muligt.

Web-statistik:

Projektleder Rasmus Monnerup Jensen orienterede kort om en særlig stor stigning i antallet af besøg.

Rådet bemærkede:

Rådet drøftede mulige årsager til stigningen og der blev peget på, at flere organisationer har gjort et stort arbejde i at synliggøre BFAs materialer på deres hjemmesider og bruger materialerne i deres arbejdsmiljøuddannelser. Stigningen kan også have årsag i, at den app der blev anvendt på FHS konference, har et direkte link til BFAs materialer.

Der blev spurgt til, om søgemaskineoptimering havde betydning for stigningen hvortil der blev svaret, at sekretariatet gennem mange år har søgemaskineoptimeret, men at det ikke forklarer den store stigning. AT og andre sender flere brugere til BFAs hjemmesider, men det forklarer ej heller alene stigningen.

4. AH 18 – Fremlæggelse af de nye tal ved Thomas Clausen, NFA, samt efterfølgende drøftelse.

Thomas Clausen fremlagde resultaterne fra AH18 i relation til BFAs brancheområder, hvorefter rådet drøftede oplægget.

Thomas præsentationslides vedlægges referatet.

Rådet bemærkede:

Det blev bemærket, at det billede, der blev præsenteret, er et gennemsnit ud fra hele arbejdsmarkedet. Der blev spurgt til, om der er brancher, som er med til at trække gennemsnittet ned (Den røde farve i præsentationen). Thomas Clausen svarede, at rød er ikke nødvendigvis et problem, hvis man også ser dem i sammenhæng med de ressourcer, der kan være på en arbejdsplads. Man kan se på tallene og vurdere, om der kan være en sammenhæng mellem dem og fx ressourcer eller sikkerhedskultur.

- At det var en god gennemgang, men at man en anden gang bør gå et spadestik dybere i de enkelte delbrancher og jobfunktioner. Kontorområdet fremstod i gennemgangen ud som et område med få arbejdsmiljøudfordringer, men mange oplever pres fx i jobcentre, krav til digitalisering, sagsbehandlinger i flygtningesager mv.
- Der kan nok være ressourcer på en arbejdsplads, men alligevel ser vi stress især blandt unge nyuddannede, der har høje forventninger til deres nye job.
- At det, at komme godt omkring alle delbrancher og faggrupper kræver længere tid end et rådsmøde giver mulighed for.
- Styregrupperne kan invitere forskere med en dybere konkret indsigt i de problemstillinger og medarbejdergrupper, de arbejder med. Dykker man for meget ned i tallene, risikerer man at få tunnelsyn.

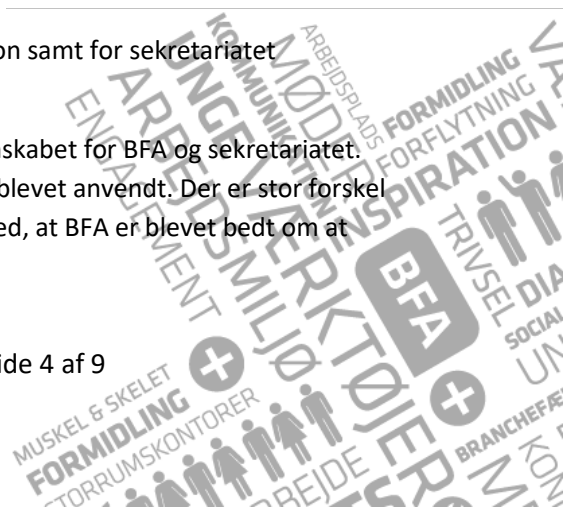
Formanden opsummerede drøftelser og sagde, at Thomas Clausen var inviteret til at give et samlet overblik. Det kan være en god ide at styregrupperne vurderer, om de kan have gavn af at få en dybere præsentation af de emner vi arbejder med i relation til jobgrupper.

5. Godkendelse af 2018-regnskaber for BFA samt sekretariatet

Rådet besluttede:

- At godkende regnskabet for BFA – Velfærd og Offentlig administration samt for sekretariatet
- At godkende forslaget til anvendelsen af de videreførte midler

Bo Hansen, regnskabsansvarlig i sekretariatet, gav en gennemgang i regnskabet for BFA og sekretariatet. Overordnet set kan man se at de midler der var budgetteret for 2018 er blevet anvendt. Der er stor forskel på de budgetterede konti og det realiserede, hvilket hænger sammen med, at BFA er blevet bedt om at



detailbudgetter (artsbudgettering) på aktiviteterne inden disse er gået i gang, hvilket er svært. Ved budgetteringen for 2020 vil sekretariatet tage udgangspunkt i det aktuelle forbrug i de forgangne år.

Rådet bemærkede:

Der var ros til det gode regnskabsarbejde og godt at der er kapacitet til at have regnskabet klart så hurtigt.

Der blev spurgt til, hvorfor der var flere mødeudgifter i 2017 end i 2018. Det skyldes, at der har været afholdt flere konferencer.

6. Godkendelse af Årlig redegørelse 2018 samt læse-let-beretning

Rådet besluttede:

- At godkende redegørelsen og sende den til Arbejdstilsynet.
- At godkende læse-let-beretningen for 2018 og fremsende den til centrale interessenter med den faldne bemærkning.

Rådet bemærkede:

FU har drøftet hvordan BFA kan blive bedre til at fortælle, hvordan arbejdspladserne bruger vores værktøjer. Her kan citater fra arbejdspladser bruges og være en indikation på, at værktøjerne kan bruges.

I indledningen omtales de seks nye guider til at forebygge vold på arbejdspladser med lav forekomst af vold. Hvis man som udefrakommende læser det, kan det måske give anledning til at undre sig over, hvorfor BFA foretager aktiviteten, når forekomsten netop er lav. Derfor bør det fremhæves at netop fordi det sker sjældent, kan det opleves desto voldsommere, når det sker.

7. Fælles dialog om godkendte materialer

På mødet blev der præsenteret tre materialer:

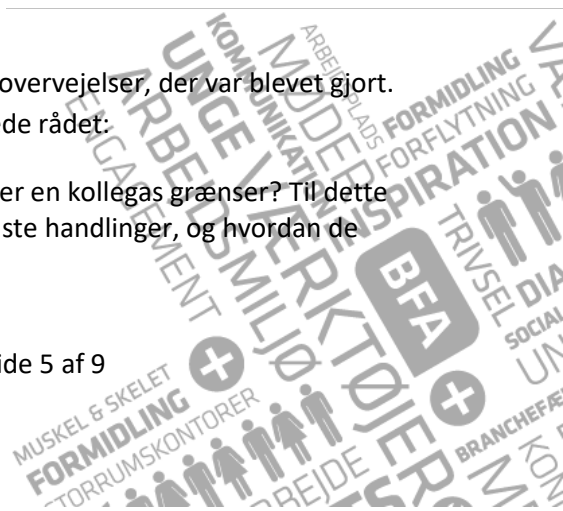
- Uønsket seksuel opmærksomhed, v. formand for styregruppen Charlotte Bredal og projektleder Lise Keller
- Guider: Forebyg og håndter voldsomme episoder, v. projektleder Lise Keller
- To materialer om digitalisering, v. formand for styregruppen psykisk arbejdsmiljø (kontorområdet) Nina Roth, styregruppemedlem psykisk arbejdsmiljø (undervisnings- og forskningsområdet), Inge Larsen samt projektleder Mads Kristoffer Lund.

De præsentationsslides der indgik i dialogen, er fremsendt sammen med referatet.

Uønsket seksuel opmærksomhed

Lise Keller og Charlotte Bredal fortalte om arbejdet med aktiviteten og de overvejelser, der var blevet gjort. Der blev udtrykt stor tilfredshed med materialet og der ud over bemærkede rådet:

- Hvordan tager vi hånd om medarbejdere, som ubevidst overskrider en kollegas grænser? Til dette blev der svaret at materialet både handler om bevidste og ubevidste handlinger, og hvordan de



opleves, men ikke intentionerne bag en handling. Det har været en problematik, som styregruppen har drøftet, og det er svært at finde den rette balance i materialet.

- Flot materiale, som er velegnet til at tage dialogen på arbejdspladsen. Det er netop et emne, der kræver en dialog da f.eks. grænser kan være forskellige.
- Mange arbejdspladser vil først finde materialet, når skaden er sket. Derfor er det vigtigt at få dialogen i gang på arbejdspladsen om hvordan man er sammen på arbejdspladsen inden noget krænkende sker, og netop det, er materialet fortrinligt til.
- Det er et godt materiale. Det er en stor og lang publikation. Det bør vi være opmærksomme på. De korte ting downloades i stor stil. Måske kan nogen af værktøjerne versioneres under vejs.
- Det er et fremragende materiale. Man kan savne noget om hvordan arbejdspladserne opbygger social kapital. Hvordan er vores sociale omgangsformer og relationer på godt og ondt på arbejdspladserne. Kan de lægge kimen til det omkring krænkende handlinger mv?
- Nogle af de emner der er kommet op i dialogen, kan måske bruges i forbindelse med udsendelse af nyhedsbreve.
- Det kan være svært af finde filmene (fra BFA 5) på hjemmesiden.

Forebyg og håndter voldsomme episoder

Lise Keller indledte præsentationen med at fortælle, at aktiviteten har været meget dyrere og meget længere under vejs end den om krænkende handlinger. En række arbejdspladser har været tæt og meget grundig involveret i udviklingen og afprøvningen og har på denne måde været med til at kvalificere det. Det er sket i fokusgrupper, på workshops, arbejdspladsbesøg, validering etc.

Lise Keller fortalte endvidere, at arbejdspladsinvolvering kan gøres på mange niveauer, men det kræver altid planlægning og god tid, hvis det skal have en tilstrækkelig kvalitet.

Rådet udtrykte tilfredshed med materialet og bemærkede der ud over:

- Der blev spurgt til, om undervisere der udsættes for ringeagtstyringer på sociale medier, også er omfattet af materialet. Til dette blev der svaret, at der i materialet tages udgangspunkt i ATs definition af "voldsomme episoder", og at det derfor også kan bruges på fx universiteter.
- Pædagoger arbejder på arbejdspladser, hvor vold er sjældent, men de udsættes for andre former for vold (spyt og slag)
- Hvordan opfatter vi "voldsomme episoder"? Tilsynsførende i AT oplever, at virksomhedsejere filmer dem under deres tilsynsbesøg. Det vigtigt at tale om det forebyggende, så det ikke individgøres.
- Dejligt med materialerne, som er gode og flotte. Nogle emner kan være tabubelagte. I nyhedsbreve kunne man reportere fra arbejdspladser, som har afprøvet dem.
- Metalskolen har brugt materialet og synes det var godt.

To materialer om digitalisering

Nina Roth, Inge Larsen og Mads Kristoffer Lund redegjorde for arbejdet med aktiviteten som er blevet udfoldet styregrupperne på psykisk arbejdsmiljø hhv. kontorområdet og undervisning og forskning. Der er udarbejdet et fælles desk-study som afsæt for arbejdet i de to styregrupper. På kontorområdet har man



primært fokuseret på brugerinddragelse og på undervisnings- og forskningsområdet har fokus være på digitalisering i forhold til relationerne på arbejdspladserne, kerneopgaven og implementeringen.

Der var stor ros til de to materialer og derudover bemærkede rådet:

- At det er svært at arbejde med kerneopgaven, da opfattelsen af den er forskellig, alt efter hvor i organisationen man er. Der blev spurgt til, hvordan man arbejder med den problematik i materialet. Hertil blev der svaret, at der gennem de dialogspørgsmål der gives, lægges op til at få drøftet de forskellige opfattelser af kerneopgaven, der kan være – og at definitionen af kerneopgaven i øvrigt lægger sig i forlængelse af de tidligere materialer, der er udgivet på undervisnings- og forskningsområdet.
- Nye IT-systemer kan være svære at rulle ud og kerneopgaven kan være en diskussion, man kan have. Værktøjet kan være med til at få denne debat frem. Vigtigt at medarbejderne inddrages tidligt at det tydeliggøres i materialet, er godt.
- Hæftet er omfattende. Måske er det mere et baggrundshæfte end et til almindelig uddeling. Hertil blev der svaret, at hæftet ikke behøver at være slutpunktet for formidlingen. Således gøres flere af de centrale værktøjer i materialet til genstand for selvstændigt download (uden at man behøver at læse hele hæftet), og der udbydes 15 arbejdspladsrettede møder, hvor man kan afprøve værktøjer og blive introduceret til materialet. Endelig kan man lade sig inspirere af, hvordan formidlingen af 'På forkant' gribes an i styregruppen psykisk arbejdsmiljø (Undervisning og forskning) hvor hvert nyhedsbrev i 2019 indeholder et værktøj fra det 40-sider lange materiale.
- Det er vigtigt at medarbejderne inddrages. Ideelt ses bør dette foregå i testfasen, men nogle gange sker det i andre faser. I de to digitaliseringsmaterialer har det været vigtigt at inddrage leder, TR og AMR i selve afdækningen af, hvordan de kunne forholde sig til digitaliseringstemaet i en arbejdsmiljø-kontekst.
- Det er vigtigt at de cases der indgår, er fordelt over alle delbrancher. Hertil blev der svaret, at det også har været tilstræbt og organisationerne er blevet opfordret til at medvirke til dette. Desværre har der været nogle aflysninger fra enkelte statslige arbejdspladser, hvor det ikke var muligt at finde et alternativt tidspunkt indenfor tidsrammen.
- En væsentlig opfordring er at fastholde opmærksomhed på medarbejdernes tilbagemeldinger og forbedringsforslag, efter digitaliseringen er ophørt med at være et projekt og er gået i drift; dette glemmes ofte og indgår ikke i traditionelle projektmodeller.
- Godt materiale. Målgruppen 'arbejdsmiljøorganisationen og -udvalget' skal også indgå.
- Godt materiale, men det kan være en bekymring, når overskriften er noget med 'digitalisering'. Det kan risikere at skræmme nogle fra BFAs brancheområder væk. Man kan måske overveje at lave kortere versioner af dele af materialet og her bruge overskrifter, der taler i højre grad til de målgrupper, der kan være indenfor BFA. Mange gode principper kan bruges i fx hjemmeplejen. I den forbindelse blev der gjort opmærksom på, at BFA Velfærd er indtrådt i et samarbejde med BFA Industri om Industri 4.0, hvor disse målgrupper vurderes at være mere præcist dækket ind.

Styregrupperne har forholdt sig til længden af materialerne. Der bliver udarbejdet nyhedsbreve i tilknytning til materialerne, hvor de værktøjer der indgår, udfoldes og kommer i spil.

8 a Udkast til svar til beskæftigelsesministerens brev

Formanden redegjorde for det brev ministeren har sendt til samtlige BFA, hvori han beder om forslag til forenkling af reglerne om unges arbejde. Man har tidligere udvidet området for, hvad man kan sætte unge til. Sidst det skete, var der en heftig debat om det. Baggrunden for brevet er, at der har været nogle drøftelser mellem forskellige interessenter, repræsentanter for arbejdsmarkedets parter og medlemmer af Folketinget jfr. ministerens brev, og på den baggrund lægges der op til en udvidelse af reglerne.

Rådet besluttede:

- At der udarbejdes et nyt udkast ud fra de faldne bemærkninger, som sendes til rådet inden fremsendelsen til Beskæftigelsesministeren

Rådet bemærkede:

- En regelforenkling udsætter børn for fare og brevet bør derfor formuleres skarpere.
- Vi bør skrive at det er børn mellem 13 og 15 år frem for unge mellem 13 og 15.
- Når man taler om regelforenkling, taler man i realiteten om, at man gerne vil give nogle arbejdsgivere mulighed for at bruge deres arbejdskraft.
- Det er rigtigt at kalde dem børn. Det drejer sig om børn og de skal gerne holdes i skolen.
- Det kan være godt for børnene at snuse til arbejdslivet, men vi skal ikke være blinde for, at der kan være nogen der har interesse i at udvide deres arbejdsområder.
- Det er i orden at vi skriver, at det drejer sig om børn, men vi ser det ikke som en udnyttelse af børn. Brevet som det er, er ok.
- Set ud fra et BFA-synspunkt er det ikke et emne vi skal beskæftige os med. Det må være op til de enkelte organisationer. Det er tankerne der ligger bag det brevudkast, der er udarbejdet. Det er blandt andet derfor, vi skriver, at "Vi har ikke set os i stand til at byde ind med forslag til regelforenklinger". Det er så langt vi kan strække os i dette forum.
- Det er vigtigt at vi som BFA er opmærksom på, hvad det er for regler, ministeren henviser til. Det fremgår ikke af ministerens brev. Hvis det drejer sig om uigennemskuelige eller uklare regler, deltager vi gerne i at afklare dem. Men alle forenklinger må ske, så de ikke øger risikoen for, at de unge kommer til skade eller bliver syge. Vores opgave er at levere input – når vi kan se, at de unge f.eks. tager flere chancer, så er det nødvendigt at understrege, at reglerne giver en særlig beskyttelse af unge.
- Det er AMRs opgave at komme med forslag til regelforenklinger, men vi skal svare og skærpe brevet, så det ikke fratager ministeren lyst til at henvende sig til os en anden gang. Vi bør kigge på, om vores vejledninger er gode nok i forhold til børns arbejdsmiljø.
- Mange unge kommer til skade. Der er en overrepræsentation. Det kan vi godt skrive.



8. Drøftelse og kvalificering af aktiviteten - Fælles formidlingsdag med organisationernes konsulenter

Rådet besluttede:

- At tage kommunikationsstyregruppens indstilling om, at konferencen for organisationerne konsulenter er forbeholdt disse og ikke medlemmer af styregrupperne.

Rådet bemærkede:

- Målgruppen skal i invitationen ikke være "konsulent" men fx arbejdsmiljøansvarlig, politisk valgte, ligesom undervisere er også en central målgruppe.
- Hvis deltagerne er koncentreret på få organisationer, bør der kigges på en fordeling af pladserne, som sikrer en bred repræsentation.
- Man kan overveje at gentage konferencen, hvis den bliver en succes.
- Man kan overveje at bruge noget af dagen til erfaringsudveksling om formidling – hvordan tager man materialer fra BFA med ud på temadage, i nyhedsbreve etc.

9. Gensidig orientering:

- FU arbejder med planlægningen af den årlige dialogdag den 9. maj. Program for dagen udsendes i de kommende uger.
- Mette Larsen, BUPL fortalte om en rapport fra det økologiske råd, som viser stor forekomst af skadelige stoffer (ftalater mv.) fundet i store koncentrationer i flere daginstitutioner. Rapporten har skabt utryghed og BUPL vil invitere KL til at gå sammen til Sundhedsstyrelsen, for at drøfte hvordan man kan forholde sig til rapporten.
- Det årlige møde med Arbejdstilsynet bliver den 3. maj. De årlige tal for forekomsten af ulykker foreligger til august. AT fremlægger dem på rådsmødet til oktober.

10. Evt.

Der blev udtrykt tilfredshed med, at rådsmøderne fremover er udvidet, så der bliver god tid til drøftelser.

Tak til Danske Regioner for at vi måtte holde mødet hos dem

