

Indstilling af branchemåltal for BFA Velfærd og Offentlig administration

I henhold til Trepartsaftalen (Trepartsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen, 22. december 2020) skal BFA Velfærd og Offentlig administration indstille måltal for følgende temaer og brancher:

Ergonomisk arbejdsmiljø	Krænkende handlinger, vold og trusler	Ubalance i opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder
Døgninstitutioner og hjemmepleje	Døgninstitutioner og hjemmepleje	Døgninstitutioner og hjemmepleje
	Hospitaler	Hospitaler
	Undervisning	Undervisning
	Daginstitutioner	

Som grundlag for beslutning om indstilling af måltal har BFA Velfærd og Offentlig administration ad flere omgange modtaget et omfattende og svært tilgængeligt datamateriale fra Arbejdstilsynet.

På grundlag af drøftelser i BFA Velfærd og Offentlig administrations respektive styregrupper, i forretningsudvalget og i Rådet afgiver BFA Velfærd og Offentlig administration hermed sin indstilling af måltal.

BFA Velfærd og Offentlig administration ønsker et knytte følgende bemærkninger og forudsætninger til indstillingen:

- Måltallene skal på en og samme tid være realistiske og ambitiøse. I processen frem mod fastsættelse af måltallene må BFA Velfærd og Offentlig administration konstatere, at det ikke har været muligt for hverken Arbejdstilsynet eller NFA at pege på objektive eller evidensbaserede kriterier for vurderingen af, om et givet branchemåltal er ambitiøst og realistisk. I mangel heraf må fastsættelse af måltallene bero på en beslutning baseret på det konsensusprincip, der gælder for samarbejdet i BFA Velfærd og Offentlig administration. Endvidere beror fastsættelsen af måltallene på BFA Velfærd og Offentlig administrations kendskab til og indsigt i de pågældende brancher og deres arbejdsmiljø.
- De indstillede branchemåltal gælder for hele perioden frem til 2030. Der fastsættes ikke delmål. De regelmæssige tilbagemeldinger i AH og VAI målingerne frem til 2030 kan betragtes som "mellemtider" i fremdriften mod de indstillede måltal. BFA Velfærd og Offentlig administration er opmærksom på, at disse "mellemtider" evt. kan give anledning til drøftelse af fremdriften i indsatsen.
- Der fastsættes og indstilles alene måltal for de brancher, der er udpeget i Trepartsaftalen.

- Måltallene skal ikke ses som "forudsigelser" eller "prognoser" – men som udtryk for den ønskede effekt af den indsats, arbejdspladserne i de respektive brancher iværksætter bl.a. inspireret og motiveret af BFA Velfærd og Offentlig administrations arbejdspladsnære aktiviteter. Resultaterne skal skabes af arbejdspladsernes systematiske arbejde for et sikkert og sundt arbejdsmiljø, understøttet af trepartsaftalens parter og de heri nævnte aktører.
- BFA Velfærd og Offentlig administration forudsætter, at alle brancher arbejder systematisk og målrettet for et sikkert og sundt arbejdsmiljø på de områder, Trepartsaftalen har udpeget. Det gælder både øvrige udpegede brancher og ikke udpegede brancher. Kun herved vil det være muligt at skabe en positiv forandring i de af Trepartsaftalen udpegede arbejdsmiljøtemaer på nationalt niveau.
- BFA Velfærd og Offentlig administration forudsætter, at alle aktører, også Arbejdstilsynet og NFA, arbejder systematisk og målrettet for et sikkert og sundt arbejdsmiljø på de områder, Trepartsaftalen har udpeget. Det forudsættes at ske gennem Arbejdstilsynets koordinerede indsatser i samarbejde med de respektive BFA'er. Samtidig forudsættes NFA at kunne bidrage med øget viden om indsatser og aktiviteter, "der virker".
- BFA Velfærd og Offentlig administration konstaterer, at målemetoder og måleparametre er givet i og med Trepartsaftalen. BFA Velfærd og Offentlig administration konstaterer samtidig, at de valgte målemetoder og måleparametre indebærer en række udfordringer, først og fremmest fordi der er tale om indirekte målinger, hvor der ikke nødvendigvis er en-til-en-sammenhæng mellem indsatser på arbejdsplads- eller brancheniveau og de efterfølgende stikprøvebaserede spørgeskemaundersøgelser.
- BFA Velfærd og offentlige administration noterer sig, at opgaven på nuværende tidspunkt består i at levere måltal for reduktion af forekomster inden for de udpegede brancher. BFA Velfærd og offentlig administration er opmærksom på at der også skal fastsættes måltal for forebyggelse, når arbejdet med VAI er færdiggjort. Disse måltal skal ses i sammenhæng.
- BFA Velfærd og Offentlig administration ønsker at fremhæve de særlig problemstillinger, der er i målingen af oplevelser i forhold til krænkende handlinger – dels indgår både mobning, vold og trusler og seksuel chikane/uønsket seksuel opmærksomhed som én påvirkning i målingen, hvor det af hensyn til tilrettelæggelse af relevante indsatser ville være nyttigt at måle forekomst af de forskellige typer af krænkende handlinger; dels kan tidsperspektivet i spørgsmålet give et skævt billede, fordi fx én hændelse for 12 måneder siden tæller lige så meget som fx to eller tre ugentlige hændelser gennem en række måneder. BFA Velfærd og Offentlig administration vil derfor opfordre til, at det gennem opfølgning på målingerne bliver muligt at synliggøre udviklingstendenser i forekomsten af krænkende handlinger og karakteren af disse over tid.
- BFA Velfærd og Offentlig administration konstaterer, at de udpegede brancher er udpeget i Trepartsaftalen, fordi de "ligger højt" blandt alle brancher. Et sigtepunkt for formulering af branchemåltal har derfor bl.a. været, at de udpegede brancher skal ligge på niveau med eller under det gennemsnitlige niveau for brancherne i udgangspunktet (baseline). De indstillede måltal skal ses i lyset af de forhold, der kendetegner de respektive brancher. Navnlig i forhold til krænkende handlinger er det vigtigt at være opmærksom på, at disse typisk forekommer i mødet mellem

medarbejderne og borgere, patienter eller pårørende. Det indebærer særlige udfordringer i forhold til at opnå den ønskede effekt af de forebyggende initiativer, arbejdspladserne iværksætter. BFA Velfærd og Offentlig administration vil adressere disse udfordringer gennem de arbejdspladsnære aktiviteter.

- BFA Velfærd og Offentlig administration bemærker, at den anvendte branchegruppeopdeling er problematisk, fordi de enkelte branchegrupper rummer forskellige underbrancher, som hver især kan være kendetegnet af store forskelle i arbejdsmiljøforhold og vilkår for håndtering og løsning af de arbejdsmiljøudfordringer, der måtte være. Det risikerer at give et fortegnede billede af branchen, både i forhold til fastsættelse af måltal og i opfølgning på disse. BFA Velfærd og Offentlig administration vil være særligt opmærksom på den udfordring, det indebærer i tilrettelæggelse og gennemførelse af de arbejdspladsnære aktiviteter
- BFA Velfærd og Offentlig administration finder krænkende handlinger uacceptabelt og vil arbejde målrettet og ihærdigt på at understøtte arbejdspladsernes forebyggelse af dette. Af de grunde, der er skitseret ovenfor, vil det imidlertid være urealistisk at stile efter "0-tolerance", men de opstillede måltal skal ikke tages som BFA Velfærd og Offentlig administrations accept af krænkende handlinger.
- I BFA Velfærd og Offentlig administrations arbejde med at opstille ambitiøse og realistiske mål har vi opstillet målene ud fra en vurdering af, hvad der er praktisk gennemførligt og dermed realistisk. Samtidig er der i målopstillingen en ambition om, at vi i de kommende 10 år vil kunne nå de opstillede mål ved at iværksætte målrettede indsatser og aktiviteter på arbejdspladserne, understøttet af alle trepartsaftalens parter samt BFA Velfærd og Offentlig administrations arbejdspladsnære aktiviteter og Arbejdstilsynets koordinerede indsatser.
- BFA Velfærd og Offentlig administration vil i et tæt samarbejde med NFA igennem hele arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2030 have en særlig opmærksomhed rettet imod at inddrage ny forskning på området, så indsatsen hele vejen igennem bygger på den nyeste viden. BFA Velfærd og Offentlig administration mener, at eventuel ny forskning tilvejebragt inden 2030 kan få betydning for, hvorledes man kan tolke resultaterne af indsatsen i forhold til reduktionsmålene. BFA Velfærd og Offentlig administration opfordrer samtidig til, at der bliver dannet et stærkt forskningsmæssigt grundlag for at fastsætte arbejdsmiljømål med henblik på at styrke det fremadrettede arbejde med arbejdsmiljø og målfastsættelse.
- BFA Velfærd og Offentlig administration betragter Aktivitetsplanen for de arbejdspladsnære aktiviteter som et dynamisk papir, og indhøstede erfaringer med indsatsen kan undervejs give anledning til justeringer eller tilpasninger af aktivitetsplanen. BFA Velfærd og Offentlig administration er i den forbindelse opmærksom på, at der ifølge Trepartsaftalen skal ske en evaluering inden udgangen af 2024. Vi er samtidig opmærksomme på, at evalueringen i 2024 kan give anledning til, at parterne i Trepartsaftalen revurderer eller justerer målene.
- BFA Velfærd og Offentlig administration har noteret sig, at det følger af Trepartsaftalen, at Arbejds miljørådet skal give en årlig status for indfrielse af måltallene, og at Beskæftigelsesministeren orienterer forligskredsen herom. BFA Velfærd og Offentlig administration ser frem til at skulle bidrage til disse årlige statusser.

Med disse betragtninger in mente har BFA Velfærd og Offentlig administration besluttet at indstille følgende måltal:

Temaer og brancher	Branchemål/reduktionsmål i "procentpoint"	Betydning af reduktionsmålet
Ergonomisk arbejdsmiljø Døgninstitutioner og hjemmepleje	Gennemsnitlige score for lønmodtageres rapportering af fysiske krav reduceres fra 4,45 til 3,34 <u>Reduktion svarer til 25%</u>	Det betyder, at oplevelsen af fysiske krav reduceres væsentligt, hvilket kan udtrykkes som en forbedring på <u>25%</u>
Psykisk arbejdsmiljø, krænkende handlinger, vold og trusler Døgninstitutioner og hjemmepleje	Andel af lønmodtagere i branchegruppen, som i AH rapporterer én eller flere krænkende handlinger, vold eller trusler om vold reduceres fra 51,9% til 31,9% <u>Reduktion udtrykt i "procentpoint": 20</u>	Det betyder, at andelen af lønmodtagere i branchegruppen, der rapporterer én eller flere krænkende handlinger reduceres med <u>38,6%</u>
Psykisk arbejdsmiljø, krænkende handlinger, vold og trusler Daginstitutioner	Andel af lønmodtagere i branchegruppen, som i AH rapporterer én eller flere krænkende handlinger, vold eller trusler om vold reduceres fra 29,0% til 19,0% <u>Reduktion udtrykt i "procentpoint": 10</u>	Det betyder, at andelen af lønmodtagere i branchegruppen, der rapporterer én eller flere krænkende handlinger reduceres med <u>34,5%</u>
Psykisk arbejdsmiljø, krænkende handlinger, vold og trusler Hospitaller	Andel af lønmodtagere i branchegruppen, som i AH rapporterer én eller flere krænkende handlinger, vold eller trusler om vold reduceres fra 33,2% til 23,2% <u>Reduktion udtrykt i "procentpoint": 10</u>	Det betyder, at andelen af lønmodtagere i branchegruppen, der rapporterer én eller flere krænkende handlinger reduceres med <u>30,1%</u>
Psykisk arbejdsmiljø, krænkende handlinger, vold og trusler Undervisning	Andel af lønmodtagere i branchegruppen, som i AH rapporterer én eller flere krænkende handlinger, vold eller trusler om vold reduceres fra 28,5% til 18,5% <u>Reduktion udtrykt i "procentpoint": 10</u>	Det betyder, at andelen af lønmodtagere i branchegruppen, der rapporterer én eller flere krænkende handlinger reduceres med <u>35,1%</u>
Psykisk arbejdsmiljø, ubalance i opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder Døgninstitutioner og hjemmepleje	Andelen af lønmodtagere i branchegruppen, som i AH undersøgelsen rapporterer ubalance mellem opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder reduceres fra 23,5% til 18,5% <u>Reduktion udtrykt i "procentpoint": 5</u>	Det betyder, at andelen af lønmodtagere i branchegruppen, der rapporterer ubalance mellem opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder reduceres med <u>21,3%</u>
Psykisk arbejdsmiljø, ubalance i opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder Hospitaller	Andelen af lønmodtagere i branchegruppen, som i AH undersøgelsen rapporterer ubalance mellem opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder reduceres fra 25,0% til 20,0% <u>Reduktion udtrykt i "procentpoint": 5</u>	Det betyder, at andelen af lønmodtagere i branchegruppen, der rapporterer ubalance mellem opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder reduceres med <u>20%</u>
Psykisk arbejdsmiljø, ubalance i opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder Undervisning	Andelen af lønmodtagere i branchegruppen, som i AH undersøgelsen rapporterer ubalance mellem opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder reduceres fra 21,9% til 16,9% <u>Reduktion udtrykt i "procentpoint": 5</u>	Det betyder, at andelen af lønmodtagere i branchegruppen, der rapporterer ubalance mellem opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder reduceres med <u>22,8%</u>

Med venlig hilsen



Preben Meier Pedersen

Formand

BFA - Velfærd og offentlig administration



Jens Nielsen

Næstformand

BFA - Velfærd og offentlig administration