

Mål- og rammeplan 2020-2025 – revision 2021



INDFOLDSFORTEGNELSE

FORORD	4
FØRSTE DEL DET ORGANISATORISKE- OG STRATEGISKE FUNDAMENT	5
1. Det organisatoriske fundament	5
1.1. Organisering	6
1.2. Formål.....	6
1.3. Forandringsteori.....	7
• Byggeriets Arbejdsmiljøbus som mobil konsulentordning	7
• Anvendelse af Byggeriets Arbejdsmiljøbus	8
• Output	8
• Outcome.....	9
1.4. Målgruppen.....	9
2. Det strategiske fundament	10
2.1. Visionen	11
2.2. Kerneopgaven.....	11
2.3. Kerneydelser.....	11
• Dialogbaseret vejledning og sparring på byggepladser.....	12
• Forankring af viden og metoder i virksomheder	13
• Formidling og oplysning til branchen	13
• Deltagelse i udviklingsaktiviteter	14
2.4. Aktiviteter	14
• Aktiviteter: Dialogbaseret vejledning og sparring på byggepladser.....	14
• Aktiviteter: Forankring af viden og metoder i virksomheder	15
• Aktiviteter: Formidling og oplysning til branchen	15
• Aktiviteter: Deltagelse i udviklingsaktiviteter	16
2.5. Konsulent kompetencer.....	16
ANDEN DEL AKTIVITETER OG STRATEGISK FOKUS 2020-2025	18
3. Mål 2020-2025: Kerneydelse & Aktiviteter	18
3.1. Mål for kerneydelse 1 - Dialogbaseret vejledning og sparring på byggepladser.....	18
• Mål og succeskriterier Kerneydelse 1: Dialogbaseret vejledning og sparring på byggepladser.....	19
3.2. Mål for kerneydelse 2 - Forankring af viden og metoder i virksomheder	19
• Mål og succeskriterier Kerneydelse 2: Forankring af viden og metoder i virksomheder	20
3.3. Mål for kerneydelse 3 - Formidling og oplysning til branchen	20
• Mål og succeskriterier.....	21
Kerneydelse 3: Formidling og oplysning til branchen.....	21
3.4. Mål for kerneydelse 4 - Deltagelse i udviklingsaktiviteter	22

• Mål og succeskriterier Kerneydelse 4: Deltagelse i Udviklingsaktiviteter	23
4. Mål 2020-2025: Intern drift	23
4.1. Intern koordinering og kommunikation.....	23
4.2. Sagsregistreringssystem	24
4.3. Fremdrift- og evalueringsplan.....	25
4.4. Byggeriets arbejdsmiljøbus på sigt	25
• Mål og succeskriterier Intern drift	26
TREDJE DEL OPSUMMERING AF MÅL FOR 2020-2025	27
5. Mål 2020-2025: Måloversigt	27

FORORD

Denne mål- og rammeplan for Byggeriets Arbejdsmiljøbus 2020-2025 skal sikre, at de midler som organisationerne anvender, giver så stor værdi som muligt i arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet i byggevirksomheder og på byggepladser.

Mål- og rammeplanen 2020-2025 er et ledelses- og styringsredskab for bestyrelse, styregruppe, formandskab og daglig ledelse i de drøftelser og beslutninger, der skal drive Byggeriets Arbejdsmiljøbus videre de næste fem år.

Mål- og rammeplanen anvendes tilbagevendende i forbindelse med fx udarbejdelse af den årlige arbejdsplan og godkendelse af årsberetning. Det er vigtigt, at kerneopgave, ydelser og konkrete aktiviteter flugter den retning og de vilkår der er aftalt.

Det er muligt efter aftale i bestyrelse og styregruppe at justere i mål- og rammeplanen.

Mål- og rammeplanen er opbygget i tre dele:

- ⇒ Første del: Det organisatoriske- og strategiske fundament
- ⇒ Anden del: Aktiviteter og strategisk fokus 2020 - 2025
- ⇒ Tredje del: Opsummering af mål 2020 - 2025

I første del opridses det organisatoriske og strategiske fundament for Byggeriets Arbejdsmiljøbus. Disse er forudsætninger for drift og aktiviteter, og er fastlagt gennem beslutninger i bestyrelse og styregruppe.

Anden del beskriver de overordnede aktiviteter og det strategiske fokus, som Byggeriets Arbejdsmiljøbus vil have de kommende fem år på kerneydelser og intern drift og udvikling. De beskrives på baggrund af de erfaringer, der har været med aktiviteterne i de forgange fem år.

Tredje del samler op på mål og rammer for den kommende fem årsperiode, og konkluderer på de beslutninger bestyrelsen har taget i den forbindelse. De giver dermed ledelsen platform og retning for den vej Byggeriets Arbejdsmiljøbus skal køre i perioden fra 2020 til og med 2024.

FØRSTE DEL

DET ORGANISATORISKE- OG STRATEGISKE FUNDAMENT

I første del opridser vi det organisatoriske- og det strategiske fundament, som er forudsætninger for drift og aktiviteter i Byggeriets Arbejdsmiljøbus, og er fastlagt gennem beslutninger i bestyrelse og styregruppe. Vi beskriver organisering, formålsbestemmelser og målgrupper, og fortsætter med formulering af vision, kerneopgave, kerneydelser, forandringsteori, og retning for aktiviteterne. Til slut indeholder første del en gennemgang af aktiviteter som er gennemført inden for hvert kerneydelsesområde.

1. Det organisatoriske fundament

Byggeriets Arbejdsmiljøbus er etableret af DI Dansk Byggeri og en række af de faglige organisationer, som har overenskomst med DI Dansk Byggeri. 3F Byggegruppen er den største af disse organisationer, og derudover deltager Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund og Dansk Metal i det omfang at de har medlemmer, der er ansat i virksomheder, som er medlemmer i DI Dansk Byggeri. Grundlaget for Byggeriets Arbejdsmiljøbus er et protokollat af 3. marts 2008, og protokollatet er senest fornyet den 7. marts 2017

Herudover har en række overenskomstmråder tilsluttet sig. Det drejer sig om Danske Isoleringsfirmaers Brancheforening, Kooperationen, Dansk Håndværk og Bygherreforeningen. I 2020 tilslutter Glarmesterlauget sig.

Byggeriets Arbejdsmiljøbus er finansieret af Byggeriets Udviklingsfond 'Samarbejde og Arbejdsmiljø', hvis bestyrelse årligt fastlægger driftstilskuddet til Byggeriets Arbejdsmiljøbus på baggrund af styregruppens budgetforslag. Derudover er der bidrag fra de øvrige tilsluttede organisationers kompetence- og udviklingsfonde i forhold til antal medarbejdere under disse overenskomster. Byggeriets Arbejdsmiljøbus kan kun rekvireres af virksomheder og medarbejdere, der er medlem af de betalende organisationer.

Byggeriets Arbejdsmiljøbus er de tilsluttede organisationers fælles videns-, vejlednings- og formidlingsinstitution på arbejdsmiljøområdet og indgår i parternes fælles indsats for at forbedre bygge- og anlægsbranchens arbejdsmiljø.

Det er besluttet at:

- Byggeriets Arbejdsmiljøbus ikke er en tilsynsmyndighed
- Byggeriets Arbejdsmiljøbus skal være uafhængig af kommercielle interesser fra fx leverandører og medlemsvirksomheder, og ikke kan opkræve betaling for sine ydelser

- Byggeriets Arbejdsmiljøbus gennemfører opsøgende (30%) og rekvirerede (70%) besøg i virksomheder og på byggepladser.
- Konsulenterne skal være neutrale i forhold til parternes særinteresser.

1.1. Organisering

Byggeriets Arbejdsmiljøbus styres af en bestyrelse, formandskab og styregruppe.

Bestyrelsen består af formandskabet for Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond og formandskabet for styregruppen i Byggeriets Arbejdsmiljøbus. Bestyrelsen fastlægger en mål- og rammeplan for Byggeriets Arbejdsmiljøbus virksomhed og godkender efter indstilling fra Styregruppen det årlige budget. Bestyrelsen mødes to gange årligt.

Styregruppen består af tre repræsentanter for de tilsluttede arbejdsgiverorganisationer og tre repræsentanter for de tilsluttede fagforbund. En repræsentant fra Bygherreforeningen og Branchefællesskabet for arbejdsmiljø i Bygge & Anlæg (BFA Bygge & Anlæg) er observatør. Direktøren og en repræsentant for medarbejderne deltager uden stemmeret. Styregruppen fastlægger den årlige arbejdsplan, godkender den årlige beretning, godkender den økonomiske årsrapport, indstiller det årlige budget til bestyrelsen og drøfter Byggeriets Arbejdsmiljøbus virksomhed. Styregruppen mødes to gange årligt, samt hvert andet år med konsulentgruppen i forbindelse med et konsulentmøde.

Byggeriets Arbejdsmiljøbus er opbygget med:

- Et hovedkontor med en direktør og administration. Hovedkontoret er placeret i et kontorfællesskab sammen med sekretariaterne for BFA Bygge & Anlæg og Byggeriets Uddannelser.
- Fire regioner med i alt 10 konsulenter, fordelt med to til tre konsulenter i hver region. Regionerne er: Hovedstaden, Sjælland, Syddanmark samt Midt- og Nordjylland, sidstnævnte er samlet i én region.
- Konsulenterne arbejder med udgangspunkt fra en hjemmearbejdsplads på deres bopæl, hvor IT-udstyr er stillet til rådighed. De råder alle over hver sin let genkendelige firmabil/varevogn "arbejdsmiljøbus" som medbringer tekniske hjælpemidler til demonstration og udlån, samt informationsmaterialer.

Parterne aftaler normeringen løbende, blandt andet ud fra en vurdering af, hvor mange midler udviklingsfonden råder over. Beslutning tages i bestyrelsen.

1.2. Formål

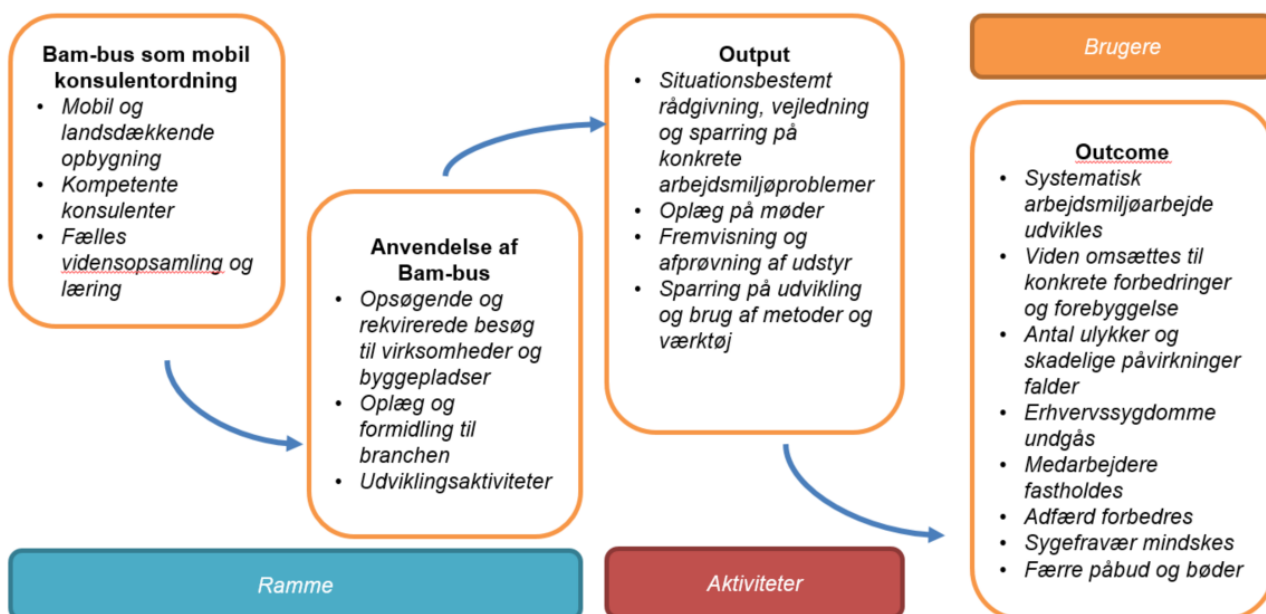
I Byggeriets Arbejdsmiljøbus arbejdes der ud fra fire formål:

- Forbedring af virksomhedernes systematiske, forebyggende arbejdsmiljøindsats, herunder udvikling af deres arbejdsmiljøorganisation og arbejdspladsvurdering samt valg af arbejdsmiljørepræsentanter
- Påvirkning af lederes og medarbejderes arbejdsmiljøadfærd og holdninger til arbejdsmiljø
- Udbrede kendskab til konkrete forebyggelsesmuligheder i forbindelse med arbejdets udførelse
- Deltage i videndeling med henblik på forbedring af den samlede arbejdsmiljøindsats med Branchefællesskabet om arbejdsmiljø for Bygge & Anlæg, de tilsluttede organisationer og andre relevante arbejdsmiljøaktører

1.3. Forandringsteori

Tilbuddet til organisationernes medlemmer om at have en landsdækkende mobil konsulentordning bygger på, at anvendelsen af vejledninger, forståelsen af regler, samarbejde om arbejdsmiljø og formidling af god praksis bedst lykkes ved at være tilstede. Vi tager udgangspunkt i den konkrete situation og baserer vores vejledning på, at løsningerne findes i samarbejde og dialog mellem de involverede parter i virksomheden eller på byggepladsen.

Dermed baserer Byggeriets Arbejdsmiljøbus sig på en forandringsteori der kan illustreres som vist i figur 1.



Figur 1: Forandringsteorien bag Byggeriets Arbejdsmiljøbus

- Byggeriets Arbejdsmiljøbus som mobil konsulentordning

Den mobile og regionsopdelte struktur er fundamentet for Byggeriets Arbejdsmiljøbus, fordi det erfaringsmæssigt virker med tilstedeværelse, det at kunne besøge, se på det konkrete problem og have direkte kontakt med de involverede personer.

Den struktur og opbygning som er vedtaget, knytter an til vigtigheden af lokalt kendskab og let adgang til vejledning for alle tilknyttede virksomheder og medarbejdere i hele landet. Konsulentgruppen udgøres af en stab af medarbejdere, som har en solid baggrund i byggebranchen, viden om arbejdsmiljøregler og –løsninger samt god forståelse for, hvordan samarbejde og dialog kan føre til synlige resultater.

Den decentrale landsdækkende struktur betyder, at der for at fastholde fælles vidensopsamling, læring, sammenhæng og synlighed i organisationen gennemføres månedlige konsulentmøder, udsendes ugemails fra hovedkontoret, etableres arbejdsgrupper på særlige opgaver og at der er løbende kontakt medarbejdere og ledelse imellem.

- **Anvendelse af Byggeriets Arbejdsmiljøbus**

Byggeriets Arbejdsmiljøbus vejleder og sparrer på konkrete arbejdsmiljøproblemer.

Når virksomheder og byggepladser bliver besøgt, tages der kontakt til ledere, arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdsmiljøkoordinatorer og medarbejdere, med henblik på at få etableret en dialog og afklaret behovet. Derefter fortsætter dialogen oftest om det aktuelle eller konstaterede problem(er), altid med det fokus at finde en brugbar løsning.

Derudover formidles vejledningen gennem oplæg og afprøvning eller demonstration af udstyr på organisationernes møder og konferencer, større entreprenørfirmaers arbejdsmiljøarrangementer eller deltagelse i andre sammenhænge, hvor det er relevant.

Endelig tages der selv initiativ til eller eksterne aktører indbyder til, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus anvendes som fagpersoner, der fungerer som formidlere mellem leverandører og brugere, og i en del sammenhænge også indgår i udviklingsarbejde på fx nye metoder og tekniske hjælpemidler.

- **Output**

Konsulenterne leverer forslag til løsning af konkrete arbejdsmiljøproblemer. Vi tager udgangspunkt i den situation som konstateres eller der er rettet henvendelse om, og vi søger at afdække problemets omfang og indhold, og få afklaret hvilke forventninger de involverede har.

Spørgsmålene er meget forskellige, men typisk har de karakter af arbejdsmiljøfaglige spørgsmål, hvor regler skal fortolkes og "oversættes" til løsninger i den konkrete situation. Det kan også være problemer som er mere komplicerede, og løsningerne ligger i en dialog med brugerne om konkrete erfaringer, mulige løsninger eller inddragelse af andres ekspertise.

I besøgene fortæller vi også om tekniske hjælpemidler eller metoder, som demonstreres og afprøves, hvis situationen indbyder til det, eller man efterspørger det. Vi informerer også om regler fra Arbejdstilsynet eller BFA Bygge & Anlægs vejledningsmateriale.

Output er også, at vores råd og vejledning gerne skal blive til egen læring hos brugerne. Derfor er konsulenterne på besøgene og i den øvrige kontakt opmærksomme på, hvor i virksomheden man kan lægge denne læring, fx hos ledelse, arbejdsmiljørepræsentant og medarbejdere, og at man i virksomhederne kender og bruger metoder til at skabe systematik og styring. Vi arbejder på at motivere brugerne, og få dem til at se værdien i, at de skaber et mere stabilt og solidt fokus på

arbejds miljø på den enkelte byggeplads eller virksomhed, når de selv løfter arbejds miljøarbejdet internt.

Endelig leveres der output overfor en bredere kreds af organisationer og andre relevante aktører i byggeriet i form af oplæg og præsentationer, og Byggeriets Arbejds miljøbus deltager også i udviklingsaktiviteter på fx nye arbejds metoder, værktøjer og tekniske hjælpemidler.

- **Outcome**

Outcome er de synlige resultater som brugerne kan se som følge af konsulenternes vejledning og sparring.

Der vil være mere systematik og struktur i arbejds miljøarbejdet, herunder at der er en organisation og medarbejdere internt der har fået kendskab til og viden om arbejds miljø. Det er også at kunne se konkrete arbejds miljøforbedringer ved, at der er flere tekniske hjælpemidler, færre risici og belastninger, og færre ulykker og erhvervssygdomme. Disse outcomes skal samlet føre til et mere sikkert og sundt arbejds miljø i bygge- og anlægsbranchen.

Andre resultater kan være ændret adfærd, stabil medarbejderstab, lavere sygefravær og færre reaktioner fra Arbejdstilsynet.

1.4. Målgruppen

Byggeriets Arbejds miljøbus servicerer en bred målgruppe, som kan deles op i nedenstående gruppering:

- Små virksomheder uden medarbejdere med specialviden om arbejds miljø
- Mellemstore virksomheder, hvor en enkelt medarbejder med arbejds miljøkompetencer har ansvaret for arbejds miljøet (eventuelt ved siden af andre opgaver)
- Store virksomheder med egentlige arbejds miljøafdelinger
- Små faggrupper og delbrancher som fx teknisk isolering og glarmestre

Det samme gør sig gældende på byggeprojekter, som kategoriseres i:

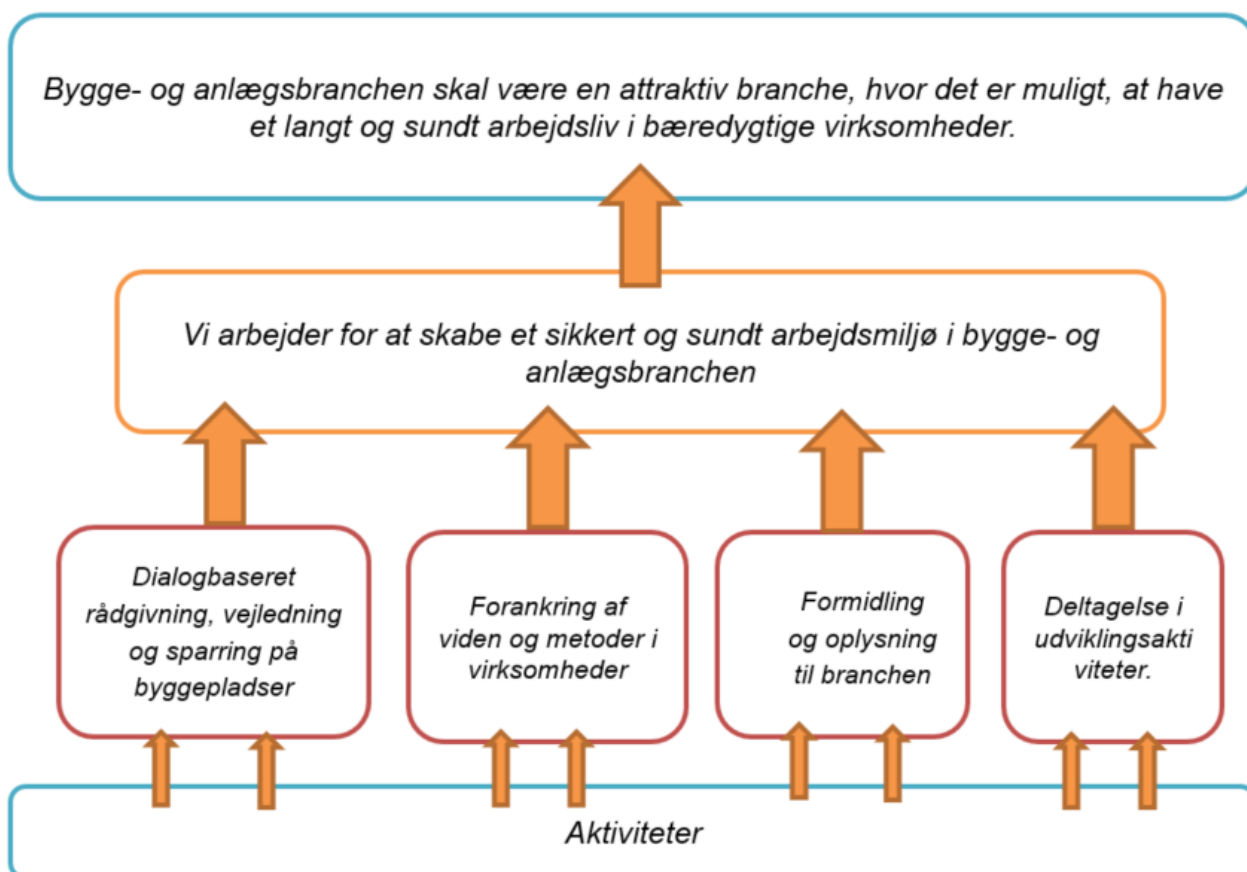
- Spjæld- og servicearbejde
- Nybyg- og renoveringsprojekter
- Meget store eller komplekse byggeprojekter fx sygehuse og infrastruktur.

2. Det strategiske fundament

Byggeriets Arbejdsmiljøbus bygger på en vision om, at: *Bygge- og anlægsbranchen skal være en attraktiv branche, hvor det er muligt at have et langt og sundt arbejdsliv i bæredygtige virksomheder.*

Visionen løftes gennem kerneopgaven: *Vi arbejder for at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø i bygge- og anlægsbranchen, samt de fire kerneydelser: Dialogbaseret vejledning og sparring på byggepladser. Forankring af viden og metoder i virksomheder. Formidling og oplysning til branchen. Deltagelse i udviklingsaktiviteter*

Alle aktiviteter der udføres i Byggeriet Arbejdsmiljøbus knytter derfor an til de fire kerneydelser, der igen knytter an til kerneopgaven der knytter an til visionen. (Se figur.2)



Figur 2: Byggeriet Arbejdsmiljøbus strategiske model

2.1. Visionen

Bygge- og Anlægsbranchen har brug for at skabe et bedre arbejdsmiljø, både i forhold til det sociale og samfundsmæssige ansvar, i forhold til renommé i omverden og i forhold til at kunne rekruttere fremtidig arbejdskraft.

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er til gavn for den enkelte medarbejder, for virksomhederne og for samfundet.

Byggeriets Arbejdsmiljøbus arbejder for, at sikkerhed og sundhed og et godt arbejdsmiljø trækkes ind som en naturlig del af det, at drive en virksomhed. Derfor arbejder vi ud fra visionen om, at:

Bygge- og anlægsbranchen skal være en attraktiv branche, hvor det er muligt, at have et langt og sundt arbejdsliv i bæredygtige virksomheder

2.2. Kerneopgaven

I Bygge- og Anlægsbranchen har, både ledere og medarbejdere, en vigtig opgave i, at arbejdsmiljøet er sikkert og sundt. I det daglige løses langt de fleste arbejdsmiljøproblemer gennem det interne samarbejde i virksomhederne eller på byggepladserne, men der opstår også jævnligt situationer, hvor der er behov for at søge ekstern hjælp.

Som branchens egen arbejdsmiljøtjeneste er Byggeriets Arbejdsmiljøbus en af flere aktører, som indgår i det tandhjul, der samlet skal drive arbejdsmiljøarbejdet fremad.

Byggeriets Arbejdsmiljøbus opgave er at vejlede om, både at forebygge ulykker og farer i forbindelse med arbejdets planlægning og udførelse, og at reducere eller fjerne påvirkninger som kan give skader og erhvervssygdomme. Vores kerneopgave lyder derfor således:

*Vi arbejder for at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø
i bygge- og anlægsbranchen*

2.3. Kerneydelser

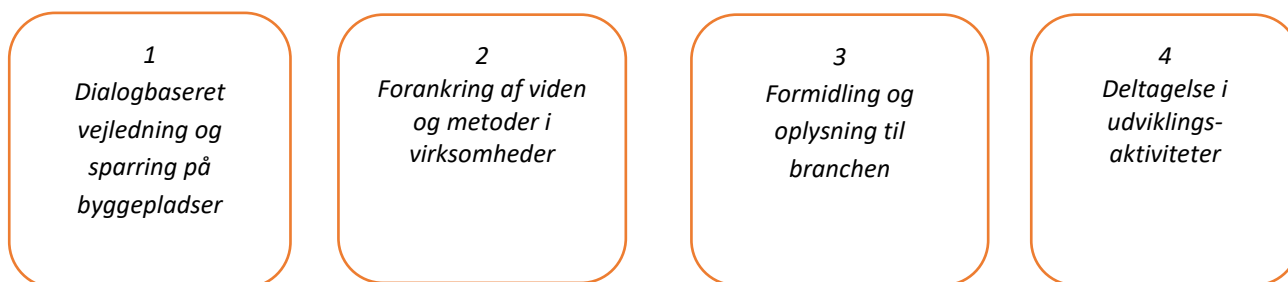
I Byggeriets Arbejdsmiljøbus arbejdes der med fire kerneydelser, der tilsammen udgør de aktiviteter der løfter kerneopgaven. Opdelingen af kerneydelser tager udgangspunkt i de målgrupper der serviceres: Byggepladser, virksomheder, organisationer, skoler og andre relevante interessenter.

Den dialogbaserede kontakt med konkret vejledning og sparring retter sig typisk mod byggepladser, forankring af viden og metoder retter sig typisk mod virksomhederne, generel

oplysning og formidling mod branchens aktører mere generelt og endelig udviklingsaktiviteter, hvor kontaktholderne typisk er leverandører, udviklere og forskere.

Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at der ikke er skarpe skel mellem karakteren af ydelsen og målgrupper – dialog foregår også på virksomheder, og forankring søges også gennemført på byggepladser.

De fire kerneydelser i Byggeriet Arbejdsmiljøbus ser derfor således ud:



- **Dialogbaseret vejledning og sparring på byggepladser**

Den dialogbaserede vejledning og sparring, forstås som den absolut vigtigste kerneydelse i Byggeriets Arbejdsmiljøbus, fordi den som metode peger ind i forandringsteoriens fokus på tilstedeværelse, direkte kontakt og fokus på den konkrete situation.

Den foregår oftest på byggepladser, hvor konsulenterne enten via opsøgende eller rekvirerede besøg tager ud og løfter specielt to af de fire formål:

- *Påvirkning af lederes og medarbejderes arbejdsmiljøadfærd og holdninger til arbejdsmiljø*
- *Udbrede kendskab til konkrete forebyggelsesmuligheder i forbindelse med arbejdets udførelse*

Ofte ses helt konkrete udfordringer på byggepladsen som konsulenten tager hånd om, og finder en løsning på. Samtidig ses disse situationer også som et springbræt for konsulenterne til at tale om arbejdsmiljø generelt, som også peger ind i forandringsteoriens fokus på at udvikle systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Der gennemføres opsøgende og rekvirerede besøg på alle typer af byggesager fra mindre service og vedligeholdelsesopgaver, over mellemstore renoveringsprojekter og nybyggeri til store bygge- og infrastrukturprojekter. Alle størrelser byggepladser besøges, dog med særligt fokus på de mindre og mellemstore byggepladser.

De opsøgende besøg gennemføres for generelt at øge synligheden, og for at få kontakt med byggepladser, som ikke tidligere har anvendt Byggeriets Arbejdsmiljøbus.

De rekvirerede besøg gennemføres i forbindelse med, at enten ledere eller medarbejdere fra alle niveauer på byggepladsen, eller fra organisationerne henvender sig med ønske om besøg.

De rekvirerede opgaver gennem de seneste år er steget betragteligt i og med at parternes tilbud om arbejdsmiljø vejledning gennem Byggeriets Arbejdsmiljøbus er blevet mere og mere udbredt, og samtidig er karakteren af spørgsmål blevet mere og mere komplicerede.

- **Forankring af viden og metoder i virksomheder**

Kerneydelsen 'Forankring af viden og metoder i virksomheder' knytter specielt an til det første formål:

- *Forbedring af virksomhedernes systematiske, forebyggende arbejdsmiljøindsats, herunder udvikling af deres arbejdsmiljøorganisation og arbejdspladsvurdering samt valg af arbejdsmiljørepræsentanter*

Virksomhedsbesøgene har til formål at forankre viden og metoder til en systematisk arbejdsmiljøindsats, og vejlede om konkrete arbejdsmiljøproblemer i fx værksted eller produktion. Og ligesom forrige kerneydelse, knytter aktiviteterne an til opsøgende eller rekvirerede besøg, og med særligt fokus på de mindre virksomheder.

Der er særlig opmærksomhed på, at der internt i virksomhederne er ledere, arbejdsmiljørepræsentanter eller medarbejdere som tager ansvar for at arbejde videre med en systematisk indsats, og i nogle situationer aftales det at iværksætte et forløb, hvor konsulenten følger og supporterer virksomhedens indsats over en periode. På den måde forankres aktiviteten i forandringsteorien om, at konsulenterne påvirker virksomhederne i retning af mere systematik.

Der gennemføres virksomhedsbesøg enten ved at besøge hjemmeadressen, møde virksomheden på en byggeplads eller på et medlemsmøde i organisationsregi.

- **Formidling og oplysning til branchen**

Kerneydelsen 'Formidling og oplysning til branchen' har til formål at løfte de tre første punkter i formålene:

- *Forbedring af virksomhedernes systematiske, forebyggende arbejdsmiljøindsats, herunder udvikling af deres arbejdsmiljøorganisation og arbejdspladsvurdering samt valg af arbejdsmiljørepræsentanter*
- *Påvirkning af lederes og medarbejderes arbejdsmiljøadfærd og holdninger til arbejdsmiljø*
- *Udbredelse af kendskab til konkrete forebyggelsesmuligheder i forbindelse med arbejdets udførelse*

Den viden som opsamles i Byggeriets Arbejdsmiljøbus formidles fra den ene virksomhed og byggeplads til de næste, men den skal også kanaliseres ud til en bredere kreds af byggepladser, virksomheder og medarbejdere, ligesom den skal kanaliseres tilbage i organisationerne, BFA Bygge & Anlæg, leverandører, produktudviklere, myndighed og forskere.

Formidlings- og oplysningskanalerne er dels oplæg og præsentationer ved arrangementer, og dels forskellige elektroniske kanaler som hjemmeside, nyhedsbrev, YouTube-kanal og udvalgte sociale medier. Mediet Under Hjelmen fungerer også som vigtig formidlingskanal i den sammenhæng.

Byggeriets Arbejdsmiljøbus bidrager på den måde til den generelle vidensopbygning om arbejdsmiljø i branchen og synliggørelse af gode konkrete løsninger på arbejdsmiljøproblemer, som igen peger ind i forandringsteorien om at påvirke holdninger og adfærd gennem formidling.

- **Deltagelse i udviklingsaktiviteter**

Den fjerde og sidste kerneydelse i Byggeriets Arbejdsmiljøbus, har til opgave at løfte det sidste formåls punkt i formålsparagraffen:

- *Deltage i videndeling med henblik på forbedring af den samlede arbejdsmiljøindsats med BFA, de tilsluttede organisationer og andre relevante arbejdsmiljøaktører*

Den vidensopsamling der knytter sig til kerneydelse fire bygger på, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus har en unik position, hvor vi i kraft af vores placering og kontakt med virksomheder og byggepladser har stor indsigt i, hvad der er af arbejdsmiljøproblemer i branchens forskellige fag. Det giver gode muligheder for at vise, hvilke løsninger der findes og påpege, hvor der savnes gode og anvendelige løsninger.

Det betyder, at vi er en attraktiv samarbejdspartner i forhold til test og afprøvning, rekruttering af virksomheder og medarbejdere, som gerne vil medvirke til udvikling af nye metoder eller redskaber, eller vil indgå som deltagere i forskningsprojekter.

Vores vidensopsamling sker også gennem deltagelse i relevante byggerimesser og udstillinger, samt kontakt til leverandører og producenter

Kerneydelse fire knytter sig på den måde tæt til forandringsteoriens fokus på dialog og sparring om udvikling af værktøjer og metoder.

2.4. Aktiviteter

Der knytter sig forskellige aktiviteter til de fire forskellige kerneydelser. Aktiviteterne er beskrevet konkret i forhold til den kerneydelse der skal leveres, og det vil også være sådan at en aktivitet vil kunne gå igen i flere kerneydelser, fx er besøg gennemgående i alle kerneydelser.

- **Aktiviteter: Dialogbaseret vejledning og sparring på byggepladser**

Leverancen til byggepladser er ofte praktisk og konkret vejledning og sparring på de aktuelle spørgsmål og arbejdsmiljøproblemer, med det formål at løse problemerne. Besøgene tager altid udgangspunkt i den konkrete situation, og konsulenterne bestræber sig altid på at levere en løsning eller et forslag til, hvad der videre kan gøres.

Vejledning og sparring omfatter:

- Vejledning, hvor der er tvivl eller diskussion om reglers betydning, og hvilke løsninger det kræver på den konkrete byggeplads
- Sparring på byggepladsens egne forslag til løsninger, hvor der er forskellige måder at løse arbejdsmiljøproblemet på, men hvor det er nyttigt at tage en drøftelse af, hvilken metode eller udstyr der er bedst på den konkrete sag
- Bistand i forbindelse med gennemførelse af sikkerhedsrunderinger og afholdelse af sikkerhedsmøder
- Hjælp til afklaring af, hvem der har hvilket ansvar og pligter i en konkret sag
- Fremvisning og demonstration af tekniske hjælpemidler og udstyr til fx transport, løft og montering af byggematerialer og udstyr
- Metoder og udstyr til reduktion eller fjernelse af unødige eller sundhedsskadelige arbejdsmiljøbelastninger
- Vejledning om systematiske metoder til at styre arbejdsmiljøarbejdet på byggepladsen, fx brug af Plan for Sikkerhed og Sundhed, afholdelse af sikkerhedsmøder, gennemførelse af rundringer, brug af dokumentationsværktøjer

- **Aktiviteter: Forankring af viden og metoder i virksomheder**

Ved besøg på de mindre og mellemstore virksomheder er det ofte vejledning om årlig drøftelse, APV og regler for instruktion, eftersyn og brugsanvisninger som efterspørges. Besøg på de større virksomheder giver også mulighed for vidensopsamling og inspiration blandt ledere og medarbejdere som beskæftiger sig med arbejdsmiljø. Det er også i disse virksomheder, at der er god mulighed for at igangsætte demonstrationer og afprøvninger, samarbejde med leverandører og andre udviklingsaktiviteter.

Vejledning og sparring omfatter:

- Etablering og udvikling af samarbejdet i arbejdsmiljøorganisationer samt valg af arbejdsmiljørepræsentanter
- Gennemførelse af årlig drøftelse og arbejdspladsvurdering
- Påvirkning af lederes og medarbejderes arbejdsmiljøadfærd og holdninger til arbejdsmiljø
- Dialog med ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdere om adfærd og holdninger til arbejdsmiljø
- Oplæg på fyraftensmøder og lignende om relevante arbejdsmiljøemner efter aftale.

De mindre fag som fx tækkemænd, teknisk isolering og glarmestre serviceres primært af en til to konsulenter for at sikre en vis indsigt i disse faggruppers forhold, selv om der kun vil være et begrænset antal besøg.

- **Aktiviteter: Formidling og oplysning til branchen**

I forlængelse af kerneydelserne som er rettet mod byggepladser og virksomheder indeholder formidlingsaktiviteterne også et mere brancherettet fokus.

De aktiviteter som knytter sig til denne kerneydelse er:

- Oplæg og præsentationer i organisationerne
- Oplæg om arbejdsmiljø på erhvervsskoler

- Oplæg og præsentationer til andre relevante aktører i bygge- og anlægsbranchen
- Fremvisning, demonstration og afprøvning af fx tekniske hjælpemidler eller elektronisk-registrerings- eller dokumentationsmetoder
- Elektronisk formidling gennem hjemmeside, nyhedsbreve og sociale medier
- Medvirken til produktion af artikler, videoer og podcast til Under Hjelmene og fagpressen
- Arrangementer med udstilling og demonstration af grej til forbedring af arbejdsmiljø alene eller i samarbejde med BFA, organisationer og leverandører.

Formidlingssamarbejdet med BFA er bygget op om at Byggeriets Arbejdsmiljøbus:

- Anvender BFAs vejledninger i sit vejledningsarbejde
- Inddrages i ajourføring og opdatering af branchevejledninger
- Bistår med drift og vedligeholdelse af BFA-hjemmesiderne Bygergo.dk og byggeproces.dk
- Koordinerer kommunikationen gennem nyhedsbreve og andre kanaler

- **Aktiviteter: Deltagelse i udviklingsaktiviteter**

Udviklingsaktiviteter løftes sideløbende med de konkrete problematikker og spørgsmål i forbindelse med besøg, og sætter fokus på at finde løsninger og metoder på mere generelle problematikker og spørgsmål. Der er to typer af udviklingsaktiviteter knyttet til den fjerde kerneydelse:

Interne udviklingsaktiviteter som er aftalt og godkendt i den årlige arbejdsplan.

Målet er typisk at opbygge intern viden og erfaring på området, og at udvikle metoder eller strategier for formidling af denne viden og vejledning på området.

Eksterne udviklingsaktiviteter er samarbejde med BFA om produktion og af sparring på vejledninger, med leverandører og produktudviklere om udvikling og afprøvning af udstyr og metoder, med organisationerne eller myndigheder på afgrænsede initiativer og med arbejdsmiljøforskere i forbindelse med muligheder for indsamling af empiri og senere i formidling og anvendelse af forskningsresultater.

2.5. Konsulent kompetencer

For at aktiviteterne kan gennemføres bedst muligt kræver det at de konsulenter der arbejder i Byggeriets Arbejdsmiljøbus, har en bred vifte af kompetencer.

Konsulenterne har alle en solid baggrund i deres byggefaglige uddannelse, kendskab til bygge- og anlægsbranchen, samt erfaring og viden om arbejdsmiljø. Konsulenterne ved hvad de taler om, og har prøvet det selv, og den baggrund giver i udgangspunkt troværdighed og tillid. Det betyder at disse elementer indgår ved rekruttering af konsulenter.

For alle konsulenter er der behov for løbende efteruddannelse på områder som fx personlig udvikling, dialogredskaber, håndtering af konfliktsituationer, facilitering, motivation, oplæg, præsentationer, samt kompetencer i forbindelse med deltagelse i og eventuel styring af projekter. Det vil muligvis blive en udfordring at finde kommende medarbejdere med en bred arbejdsmiljøviden. Dette har den daglige ledelse opmærksomhed på i de kommende år.

Desuden vil deltagelse i eksterne udviklings- og forskningsprojekter bidrage til konsulenternes kompetenceudvikling.

Den enkelte konsulents kompetenceudvikling drøftes og besluttet i den årlige MUS-samtale, og samles efterfølgende op på konsulentmøde i forhold til de samlede kompetencer, set i forhold til de opgaver der er i Byggeriets Arbejdsmiljøbus.

På kemi-området er der etableret et samarbejde med en ekstern konsulent, fordi der internt i Byggeriets Arbejdsmiljøbus ikke er tilstrækkelig intern ekspertise.

Tilsvarende henviser vi til autoriserede arbejdsmiljørådgivere ved mere komplicerede henvendelser om trivsel og psykisk arbejdsmiljø.

Generelt vil netværkssamarbejdet med andre arbejdsmiljøprofessionelle såvel indenfor branchen som generelt arbejdsmiljøfagligt blive søgt udviklet med henblik på at styrke konsulenternes ressourcer og selvforståelse som arbejdsmiljøprofessionelle.

ANDEN DEL

AKTIVITETER OG STRATEGISK FOKUS 2020-2025

Anden del beskriver de aktiviteter som er besluttet og forventes gennemført de kommende fem år. Aktiviteterne er ligesom i første del placeret under de kerneydelser som er formuleret under punkt 2.3, og de beskrives på baggrund af de hidtidige erfaringer med konsulentordningen. Hver af de enkelte målbeskrivelser for de fire kerneydelser og aktiviteter, samt intern drift afsluttes med en opsummering af mål og succeskriterier.

3. Mål 2020-2025: Kerneydelse & Aktiviteter

3.1. Mål for kerneydelse 1 - Dialogbaseret vejledning og sparring på byggepladser

Den oprindelige beslutning om at være byggepladsnær i sin besøgsaktivitet har givet Byggeriets Arbejdsmiljøbus en solid kontakt til mange bygge og anlægsvirksomheder.

Samtidig har tilstedeværelse og dialog om konkrete, praktiske problemer og løsninger, der tager udgangspunkt i den konkrete situation, vist sig at give resultater, især overfor mindre byggepladser.

Derfor fortsættes besøgsaktiviteten overfor byggepladser. Fordelingen vil være 30% opsøgende og 70% rekvireret for konsulentgruppen som helhed.

Mindre og mellemstore byggepladser skal prioriteres, men store byggeprojekter skal også besøges, da der vil være mange virksomheder og medarbejdere der arbejder som underentreprenører på disse projekter.

Hvis der bliver behov for at regulere på besøgsindsatsen, skal det være på sidstnævnte type byggeprojekter, der skal prioriteres ned. Det må forventes, at der på disse byggepladser er en organisation, som selv kan løfte arbejdsmiljøarbejdet, og i fornødent omfang henvende sig til Byggeriets Arbejdsmiljøbus.

Vejledningsindsatsen skal være med et balanceret fokus på både konkret vejledning og råd om praktiske problemer, og på vejledning om systematiske metoder til at styre arbejdsmiljøarbejdet på byggepladsen.

Beslutningen om at udvide Byggeriets Arbejdsmiljøbus fra otte til 10 konsulenter i 2017 har givet flere byggepladsbesøg, og styrket besøgsindsatsen i Nordjylland og i Hovedstaden.

Der er dog ikke planer om yderligere at øge antallet af konsulenter i Byggeriets Arbejdsmiljøbus og derfor bibeholdes det årlige besøgs mål overfor byggepladser i størrelsesordenen 1250 besøg.

- Mål og succeskriterier

- Kerneydelse 1: Dialogbaseret vejledning og sparring på byggepladser

Beslutningen der knytter an til kerneydelse 1, og som er i fokus i 2020 – 2025, er:

- Besøgsmål i størrelsesorden 1250 byggepladsbesøg pr. år.
- 30% opsøgende og 70% rekvireret for konsulentgruppen som helhed
- Løsning af dels praktiske problemer og styrkelse af systematiske metoder til at styre arbejdsmiljøarbejdet på byggepladser.

Der vil blive foretaget to former for måling i 2025 for at vurdere, om det er lykkedes at løfte kerneopgaven gennem kerneydelse 1:

- En kvantitativ måling med fokus på antal besøg og fordeling mellem opsøgende og rekvireret
- Effekten af besøg belyses gennem en kvalitativ måling hvor et tilfældigt udvalg af brugerne interviewes (randomisering).

3.2. Mål for kerneydelse 2 - Forankring af viden og metoder i virksomheder

I Mål- og Rammeplan 2015-2020 blev der lagt vægt på den direkte virksomhedskontakt, for at bidrage til udviklingen af virksomhedernes systematiske, forebyggende indsats, og det skulle så vidt muligt ske som led i såkaldt "krydskontakt" hvor Byggeriets Arbejdsmiljøbus havde kontakt med virksomheden både gennem byggepladsbesøg og virksomhedsbesøg.

Det er ikke realistisk at opfylde det fastsatte besøgsmål for virksomheder, og det er ligeledes vanskeligt at skabe et vedholdende fokus og forankring af viden og metoder i virksomhederne. Når det lykkes er det ofte med en dagsorden om at gennemføre årlig drøftelse og APV, og med anvendelse af en metode, som virksomheden kan se giver mening for dem.

Der vil fortsat være både opsøgende og rekvirerede besøg overfor specielt de mindre og mellemstore virksomheder. Besøg til virksomheder med færre en 20 ansatte bør skal være i størrelsesorden 40% og der skal være 30% opsøgende og 70% rekvireret for konsulentgruppen som helhed.

Besøg på de større byggevirksomheder bør også fortsætte, og kontakten til disse virksomheder har ofte karakter af samarbejde om fx ved afprøvning og udvikling af teknisk udstyr, nye metoder og elektroniske registrerings- og informationsværktøjer. Dette bidrager meget til vidensopsamlingen i Byggeriets Arbejdsmiljøbus og giver også stor værdi for de involverede virksomheder og for andre på sigt. Derfor bør disse besøg og kontakter fortsætte og udvikles.

I Mål- og Rammeplan 2015-2020 er det præciseret, at de helt små faggrupper eller brancher serviceres primært af en eller to af konsulenterne for at sikre en vis indsigt i disse faggruppers

forhold. Det er også beskrevet at enkelte konsulenter er specialister på mere specielle arbejdsmiljøområder, og at behovet for yderligere specialisering løbende vil blive vurderet. Begge dele har haft stor værdi, både overfor faggruppen og virksomhederne, og internt i konsulentgruppen, fordi det har været tydeligt, hvem der var og er ekspert i faget. Derfor fortsættes denne servicering også overfor nye faggrupper.

I Mål- og Rammeplan 2015-2020 er det årlige besøgs mål for virksomheder sat til 500. Det har ikke været muligt at opfylde de seneste år, og derfor bør besøgs målet ændres til 400 besøg pr. år i den kommende femårsperiode. Det sker for at besøgs målet rammer mere realistisk i forhold til, hvad der praktisk er opnåeligt.

- **Mål og succeskriterier**

- **Kerneydelse 2: Forankring af viden og metoder i virksomheder**

Beslutningen der knytter an til kerneydelse 2, og som er i fokus i 2020 – 2025, er:

- Nyt besøgs mål i størrelsesordenen 400 virksomhedsbesøg pr. år.
- Besøg til virksomheder med færre end 20 ansatte skal være i størrelsesordenen 40%
- 30% opsøgende og 70% rekvireret for konsulentgruppen som helhed
- Tilknytning af en til to konsulenter til mindre fagområder
- Forankring af viden og metoder sådan at virksomheder selv er i stand til at løfte arbejdet med en systematisk arbejdsmiljøindsats

Der vil blive foretaget to former for måling i 2025 for at vurdere, om det er lykkedes at løfte kerneopgaven gennem kerneydelse 2:

- Kvantitativ evaluering der gennem sagsregistreringssystemet måler antal besøg, fordeling af virksomhedsstørrelse samt opsøgende og rekvirerede besøg.
- Der vil i 2020 blive udarbejdet effektmål der belyser, hvorvidt de pågældende virksomheder har modtaget den hjælp der gør at de selv forankrer viden og metoder

3.3. Mål for kerneydelse 3 - Formidling og oplysning til branchen

I Mål- og Rammeplan 2015-2020 forholder man sig til det faktum, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus kun vil kunne besøge en mindre del af branchens mange virksomheder og landets byggepladser. Det er derfor vigtigt, at de virksomheder der ikke bliver besøgt, også får gavn af Byggeriets Arbejdsmiljøbus.

I Mål- og Rammeplan 2015-2020 nævnes også at samarbejdet med erhvervsskolerne er en vigtig del af Byggeriets Arbejdsmiljøbus aktivitet.

Den bredere formidling og oplysning til branchens organisationer og øvrige aktører og interessenter vil også i de kommende fem år være en vigtig del af Byggeriets Arbejdsmiljøbus aktivitet. Strategien i dette formidlingsarbejde er, at formidlingen tager udgangspunkt i de situationer og erfaringer som konsulenterne får i forbindelse med byggeplads og – virksomhedsbesøg, og samtidig er der også behov for at synliggøre Byggeriets Arbejdsmiljøbus mere generelt blandt mulige brugere.

Kontakten til erhvervsskoler søges fastholdt gennem den kontakt der allerede eksisterer, men det må forventes at dialogen om oplæg og information om konsulentordningen på skolerne ændrer sig i forbindelse med ændringerne på arbejdsmiljøundervisningen på skolerne.

Samarbejdet med DI Dansk Byggeris arbejdsmiljøkoordinator-uddannelse fortsætter.

Byggeriets Arbejdsmiljøbus kan gennemføre arrangementer med udstilling og demonstration af grej til forbedring af arbejdsmiljø alene eller i samarbejde med BFA Bygge & Anlæg, organisationer og leverandører.

I 2020 udarbejdes en egentlig formidlingsstrategi rettet mod den bredere målgruppe, herunder kontakt til skoler, udstillinger og lignende events, samt formidling på de elektroniske kanaler, og den vil danne grundlag for formidlingsaktiviteten de kommende fem år.

I forbindelse med udarbejdelsen af denne strategi fastsættes dette, i det omfang det giver mening, fx i antal nyhedsbreve, aktivitet på sociale medier og lignende.

Formidlingsstrategien udarbejdes i samarbejde med BFA Bygge & Anlæg og byggepladsavisen Under Hjelmene med henblik på dels at koordinere fælles temaer og budskaber og dels skabe synergi i formidlingen.

- **Mål og succeskriterier**

- Kerneydelse 3: Formidling og oplysning til branchen**

Mål der knytter an til kerneydelse 3, og som er i fokus i 2020 – 2025, er:

- Formidling og oplysning til branchens organisationer og øvrige aktører og interessenter (konkrete mål udarbejdes i forbindelse udvikling af den nye formidlingsstrategi)
- Synliggørelse af Byggeriets Arbejdsmiljøbus mere generelt blandt mulige brugere (konkrete mål udarbejdes i forbindelse med udvikling af den nye formidlingsstrategi)
- Udarbejdelse af formidlingsstrategi rettet mod den bredere målgruppe, herunder kontakt til skoler, udstillinger og lignende events, samt formidling på de elektroniske kanaler

Evaluerings- og succeskriteriemål vil blive udarbejdet i forbindelse med udvikling af den nye formidlingsstrategi 2020.

3.4. Mål for kerneydelse 4 - Deltagelse i udviklingsaktiviteter

I Mål- og Rammeplan 2015-2020 er der en kort tilkendegivelse af, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus gerne deltager i udviklingsprojekter.

De er blevet til en vigtig del af aktiviteterne, og derfor er det i denne mål- og rammeplan tydeliggjort, at der er et betydeligt arbejde på egentlige udviklingsaktiviteter, som ikke retter sig direkte mod byggepladser, virksomheder og organisationer.

De interne udviklingsaktiviteter gennemføres i aftalt omfang i forlængelse af beslutning i Styregruppen på den årlige arbejdsplan.

De tilrettelægges på baggrund af styregruppens godkendelse af den årlige arbejdsplan. Der etableres en intern arbejdsgruppe med 2-3 konsulenter, som med baggrund i et projektforberedelsesnotat arbejder sig ind i problemstillingerne. Resultater rapporteres tilbage i konsulentgruppen på konsulentmøderne, og i de årlige Årsberetninger til styregruppen.

De eksterne udviklingsaktiviteter vil fortsat være med:

- BFA om produktion og sparring på vejledninger.
Byggeriets Arbejdsmiljøbus medvirker til indsamling af eksempler, sparring og input i forbindelse med udarbejdelse af nyt vejledningsmateriale og indsatser fra BFA
- Leverandører og produktudviklere om udvikling og afprøvning af udstyr og metoder.
Byggeriets Arbejdsmiljøbus formidler ofte kontakt mellem byggepladser/byggevirksomheder og leverandører
- Organisationerne eller myndighederne direkte på afgrænsede initiativer.
Udviklingsaktiviteterne kan også være styret af organisationernes fælles ønske om at fokusere på særlige indsatser, og der kan tilsvarende også være situationer, hvor Arbejdstilsynets nye regler eller tilsynspraksis kalder på, at et særligt fokus rettes mod bestemte emner
- Arbejdsmiljøforskere i forbindelse med muligheder for indsamling af empiri og senere i formidling og anvendelse af forskningsresultater.
Sparring og deltagelse i følgegrupper på arbejdsmiljøforskningsprojekter, hvor Byggeriets Arbejdsmiljøbus bidrager med kontakt og rekruttering af virksomheder og faggrupper til forskningsprojekter og deltager i diskussioner om empiriindsamling og formidling af forskningsresultater.

- Mål og succeskriterier
Kerneydelse 4: Deltagelse i Udviklingsaktiviteter

Mål der knytter an til kerneydelse 4, og som er i fokus i 2020 – 2025, er:

- Interne udviklingsaktiviteter fortsættes med i størrelsesordenen tre temaer pr. år og resultater rapporteres tilbage til Styregruppen i Årsberetning
- Deltagelse i udviklingsaktiviteter i samarbejde med BFA BA, leverandører og produktudviklere, organisationerne, myndigheder og forskere opgøres ligeledes årligt i Årsberetning til Styregruppen

Der vil løbende blive foretaget en kvalitativ succesmåling for at vurdere, om det er lykkedes at løfte kerneopgaven gennem kerneydelse 4:

- Læringspunkter diskuteres på personalemøder med det fokus at ændre tiltag i forhold til branchen og besøg.

4. Mål 2020-2025: Intern drift

4.1. Intern koordinering og kommunikation

Byggeriets Arbejdsmiljøbus er, som tidligere nævnt, bygget op omkring 10 konsulenter der varetager konsulentarbejdet i hver sin del af landet.

Den decentrale struktur gør, at der skal være ekstraordinært fokus på intern koordinering og kommunikation.

I det daglige foregår den interne koordinering og kommunikation primært gennem mail og telefon direkte mellem makkerne i de enkelte regioner, på tværs af regionerne og med direktøren.

Ugemail "Nyt fra hovedkontoret" udsendes med en fast dagsorden: Intern orientering, Nyt fra organisationerne, Arbejdstilsynet og regler, Forskning og Andre nyheder.

I ugemailen er der ligeledes videreformidling af konsulenternes input i form af præsentation eller efterlysning af gode eksempler, lokale nyheder og afgørelser eller andet som er relevant for hele konsulentgruppen.

Denne udsendelse fortsætter også i den kommende periode da den giver en god kontakt mellem ledelse og konsulenter, på trods af den geografiske distance.

Der afholdes 2-dages konsulentmøder så vidt muligt 9 gange om året. Disse møder skal bl.a. bidrage til:

- Fælles erfaringsudveksling og metodeudvikling med henblik på løbende vurdering af de enkelte virkemidlers anvendelighed i forhold til de forskellige typer opgaver og formidlingssituationer
- Igangsætning, rapportering og drøftelse af resultater fra interne arbejdsgrupper
- Arbejdsmiljø- og formidlingsfaglig opkvalificering gennem oplæg fra eksterne gæster og oplægsholdere
- Konsolidering af Byggeriets Arbejdsmiljøbus som en samlet virksomhed i lyset af den decentraliserede struktur
- Udvikling af samarbejdet med BFA Bygge & Anlæg

Konsulentmøderne har en fast dagsorden som indeholder:

- Nyt fra Hovedkontoret: Orientering fra ledelse om primært fremdrift i Arbejdsplan, udvikling af Byggeriets Arbejdsmiljøbus, drifts- og personalemæssige spørgsmål, samt udlevering af materialer (BFA-vejledninger)
- Runde: Hver konsulent forbereder to-tre faglige spørgsmål eller problemstillinger, baseret på oplevelser siden sidst. Disse fremlægges og diskuteres med henblik på intern læring og erfaringsudveksling
- Claus time: En særlig del af konsulentmødet, hvor konsulenter uden ledelsens tilstedeværelse, har mulighed for at diskutere interne spørgsmål
- Rapportering fra interne arbejdsgrupper: Fremdrift, diskussionsemner og resultater

Derudover programsættes efter tid og behov:

- Ekspertoplæg (leverandører, forskere, arbejdsmiljørådgivere, arbejdsmiljøledere fra entreprenørfirmaer, Arbejdstilsynet)
- Fælles faglig uddannelse: Uddannelsesdag om afgrænset emne

Derudover:

- Hver tredje måned: Orientering fra arbejdsmiljøgruppen
- Efter behov: Møde med BFA BA
- Hvert andet år: Møde med Styregruppen

Endelig afholdes en årlig sommerudflugt og julefrokost.

4.2. Sagsregistreringssystem

I Byggeriets Arbejdsmiljøbus benyttes et sagsregistreringssystem "Panda", som er en central database, hvor besøg og kontakter registreres på henholdsvis byggepladser, virksomheder og andre. Registreringen sikrer dokumentation for besøg og kontakter, og fungerer samtidigt som individuel "huskeblok" for konsulenterne. Det nuværende system er mere end 10 år gammelt og bærer præg af at være tungt at arbejde i og med en del tvangsbesvarelser, som i dag ikke giver mening at udfylde. Systemet trænger til en ajourføring, både i forhold til tidssvarende teknologi og i forhold til hvilke data det er relevant at registrere.

Derfor skal der udvikles et nyt mere brugervenligt og rapporteringsjusteret system.

4.3. Fremdrift- og evalueringsplan

Det er besluttet i Byggeriets Arbejdsmiljøbus at have mere fokus på at måle og synliggøre den forandring vi i Byggeriets Arbejdsmiljøbus er med til at skabe i branchen. De 'små vedvarende forandringer' vi skaber over lang tid og den effekt vi efterlader i branchen kan være svære at måle, men der er i denne mål- og rammeplan formuleret mål og succeskriterier, som knytter an både til kerneydelserne samt den interne drift i Byggeriets Arbejdsmiljøbus, og som det vil være muligt at evaluere på. Byggeriets Arbejdsmiljøbus skal evalueres af en ekstern og uvildig evaluator i første halvår af 2024 med henblik på at parterne kan udarbejde Mål- og Rammeplan 2025 -2030 i andet halvår af 2024.

4.4. Byggeriets arbejdsmiljøbus på sigt

Dansk Byggeri og 3F vil, på baggrund af oplæg fra direktøren, afdække mulighederne for at flere af bygge- og anlægsbranchens overenskomstområder tilsluttes Byggeriets Arbejdsmiljøbus. Det drejer sig især om maler-, elektriker-, VVS-, og anlægsgartnerområderne. Oplægget tager udgangspunkt i de enkelte overenskomstområders foreløbige tilkendegivelser og indstiller en strategi for kontakt og dialog med de respektive organisationer.

På længere sigt vil de tilsluttede organisationer overveje behovet, og de økonomiske muligheder for at udbygge Byggeriets Arbejdsmiljøbus til en form for videnscenter. Der vil være et udviklingspotentiale i fx at følge op på nye teknologier, byggematerialer og organiseringsformers arbejdsmiljømæssige muligheder, og mere systematisk opsamle erfaringer. Det foreslås at formandskabet udarbejder en strategi og indstilling til Bestyrelsen.

- Mål og succeskriterier
Intern drift

Mål der knytter an til Intern drift, og som er i fokus i 2020 – 2025, er:

Intern koordinering og kommunikation

- Udsendelse af ugemail "Nyt fra hovedkontoret"
- Faste konsulentmøder med programsat dagsorden

Sagsregistreringssystem (Panda)

- Ajourføring og opgradering af eksisterende system der muliggøre en mere systematisk registrering af besøg

Fremdrift- og evalueringsplan

- I 2020 udarbejdes en evalueringsstrategi omhandlende både kerneydelser og intern drift i Byggeriets Arbejdsmiljøbus.

Byggeriets Arbejdsmiljøbus på sigt

- Optagelse af flere overenskomstområder
- Udvidelse til Videntcenter

TREDJE DEL

OPSUMMERING AF MÅL FOR 2020-2025

Tredje del opsamler alle de mål der er sat for perioden 2020-2025 i en overskuelig måloversigt i punktform. Det er muligt løbende at måle de enkelte mål gennem fremdriftsmål og evaluering, således at oversigten fremstår som et dynamisk værktøj ledelsen kan benytte for at sikre fremdrift og udvikling.

Der vil i 2020 blive udviklet en detaljeret fremdrifts- og evalueringsplan (4.3.), hvor efter måloversigten fremstår færdigudviklet.

5. Mål 2020-2025: Måloversigt

Kerneydelser	Mål	Fremdriftsmål	Evaluering
Kerneydelse 1: Dialogbaseret vejledning og sparring på byggepladser	Besøgsmål i størrelsesorden 1250 byggepladsbesøg pr. år.	Udfyldes 2020	En kvantitativ måling med fokus på antal besøg og fordeling mellem opsøgende og rekvireret
	30% opsøgende og 70% rekvireret for konsulentgruppen som helhed	Udfyldes 2020	
	Løsning af dels praktiske problemer og styrkelse af systematiske metoder til at styre arbejdsmiljøarbejdet på byggepladser.	Udfyldes 2020	Effekten af besøgende belyses gennem en kvalitativ måling hvor et tilfældigt udvalg af brugerne interviewes (randomisering).
Kerneydelse 2: Forankring af viden og metoder i virksomheder	Nyt besøgsmål i størrelsesorden 400 virksomhedsbesøg pr. år.	Udfyldes 2020	Kvantitativ evaluering der gennem sagsregistreringssystem et måler antal besøg og fordelingen af virksomhedsstørrelse og
	Besøg til virksomheder med færre en 20 ansatte skal være i størrelsesorden 40%	Udfyldes 2020	

	30% opsøgende og 70% rekvireret for konsulentgruppen som helhed	Udfyldes 2020	opsøgende og rekvirerede besøg.
	Besøg i større byggevirksomheder med henblik på samarbejde om fx afprøvning, udvikling og vidensopsamling	Udfyldes 2020	
	Tilknytning af en til to konsulenter til mindre fagområder	Udfyldes 2020	
	Forankring af viden og metoder sådan at virksomheder selv er i stand til at løfte arbejdet med en systematisk arbejdsmiljøindsats	Udfyldes 2020	Der vil i 2020 blive udarbejdet effektmål der belyser, hvorvidt de pågældende virksomheder har modtaget den hjælp der gør, at de selv forankrer viden og metoder
Kerneydelse 3: Formidling og oplysning til branchen	Formidling og oplysning til branchens organisationer og øvrige aktører og interessenter	Udfyldes 2020	Evaluerings- og succeskriteriemål vil blive udarbejdet i forbindelse med udvikling af den nye formidlingsstrategi 2020.
	Synliggøre Byggeriets Arbejdsmiljøbus mere generelt blandt mulige brugere	Udfyldes 2020	
	Udarbejdelse af formidlingsstrategi rettet mod den bredere målgruppe, herunder kontakt til skoler, udstillinger og lignende events, samt formidling på de elektroniske kanaler	Udfyldes 2020	
Kerneydelse 4:	Interne udviklingsaktiviteter fortsættes med i størrelsesorden tre temaer pr. år og resultater	Udfyldes 2020	Læringspunkter diskuteres på personalemøder med det

Deltagelse i udviklingsaktiviteter	rapporteres tilbage til Styregruppen i Årsberetning		fokus at ændre tiltag ift. til branchen og besøg.
	Deltagelse i udviklingsaktiviteter i samarbejde med BFA, leverandører og produktudviklere, organisationerne, myndigheder og forskere opgøres ligeledes årligt i Årsberetning til Styregruppen		
Intern drift	Mål	Fremdriftsmål	Evalueringsplan
Intern koordinering og kommunikation	Udsendelse af ugemail fra hovedkontoret	Udfyldes 2020	Kvantitative mål i 2025 samt effektmål fra fremdrift- og evalueringsplan synliggøres
	Faste konsulentmøder med programsat dagsorden	Udfyldes 2020	Kvantitative mål i 2025 samt effektmål fra fremdrift- og evalueringsplan synliggøres
Sagsregistreringssystem (Panda)	Ajourføring og opgradering af eksisterende system	Udfyldes 2020	Der måles på om der i slut 2025 er udviklet et nyt sagsregistreringssystem
Fremdrift- og evalueringsplan	Udarbejdelse i 2020	Udfyldes 2020	Der måles på om der i slut 2020 er udarbejdet en formidlingsstrategi
Byggeriets Arbejdsmiljøbus	Optagelse af flere fag	Udfyldes 2020	Måles i 2025
	Udvidelse til Videntcenter	Udfyldes 2020	Måles i 2025