

Arbejdsmiljørapport 2021

JAMMERBUGT KOMMUNE, HR
NOVEMBER 2022



JAMMERBUGT
KOMMUNE

ÅRSRAPPORT FOR ARBEJDSMILJØET

i Jammerbugt Kommune 2021

Velkommen til Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljørapport for 2021.

Arbejdsmiljøet præger den enkelte medarbejders arbejdsliv, og har derfor en central rolle i hverdagen. Jammerbugt Kommune ønsker at skabe et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø for alle, og derfor er det vigtigt at alle, ledere som medarbejdere, arbejder sammen om at skabe et godt arbejdsmiljø, så vi sammen sikrer en god trivsel, et lavt sygefravær og en høj motivation.

Arbejdsmiljørapporten er delt op i to overordnede emner. Første del omhandler de arbejdsmiljømæssige og nationale emner, der har været behandlet i HovedMED. Den anden del samler op på arbejdsmiljømæssige fakta i form af statistikker og tal.

INDHOLD

DET STRATEGISKE ARBEJDSMILJØOMRÅDE

Nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen.	3
Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljøindsatser	4
COVID-19	4
Sygefravær	5

ARBEJDSMILJØFAKTA

Det psykiske arbejdsmiljø.	6
Psykologisk rådgivning.	6
Krisehjælp.....	7
Arbejdstilsynet.	8
Arbejdsskader	9
Registrering af hændelser	10
Faktuelt.....	11
AFRUNDING.....	11

DET STRATEGISKE ARBEJDSMILJØOMRÅDE

Nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen

Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik i december 2020 en ny trepartsaftale for arbejdsmiljøet, som løber frem til 2030¹. I Jammerbugt Kommune arbejder vi løbende på at realisere målene om at fremme et sikkert og sundt arbejdsmiljø bl.a. gennem arbejdsmiljøindsatserne, som du kommer til at læse mere om i næste afsnit.

De nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen tager udgangspunkt i, at det skal være sikkert og sundt at gå på arbejde. Derfor ønsker regeringen og arbejdsmarkedets parter at motivere og inspirere arbejdspladser til at arbejde aktivt med forebyggelse og reduktion af risici, og at inkorporere de nationale arbejdsmiljømål i arbejdet med arbejdspladsens egne arbejdsmiljøindsatser.

De nye mål er udarbejdet ud fra *Aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet* fra april 2019. Arbejdsmarkedets parter arbejder i denne aftale med at fastsætte og følge op på mål for arbejdsmiljøet og derved styrke arbejdsmiljøindsatsen i Danmark.

De nationale mål er følgende:

- Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
- Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

I arbejdet med de nationale mål skal arbejdspladserne orientere sig mod de mål, der er relevante for netop deres arbejdsplads. Arbejdspladserne skal identificere og forebygge risici, lave handlingsplaner og følge op på indsatserne.

Da de nationale mål tager udgangspunkt i flere brancher i det kommunale, ønsker Jammerbugt Kommune aktivt at bidrage og imødekomme de nationale indsatser, som også Arbejdstilsynet har fokus på. Dette fører os videre til næste afsnit, som omhandler Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljøindsatser, der er udformet ud fra de nationale mål for arbejdsmiljøet.



¹ Trepartsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøet: <https://bm.dk/nyheder-presse/pressemeddelelser/2020/12/regeringen-og-arbejdsmarkedets-parter-er-enige-om-nye-maal-for-arbejdsmiljoet/>


Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljøindsatser

HovedMED besluttede den 19. november 2021, at de strategiske indsatser og arbejdsmiljøindsatserne skal adskilles. De nye arbejdsmiljøindsatser kommer til at løbe over en periode på 4 år. HovedMED har en årlig drøftelse, med opsamling fra ForvaltningsMED, og mulighed for at ændre i og tilpasse indsatserne. Denne nye form giver arbejdsmiljøgrupperne mere tid og lokalt råderum til at tilrettelægge de rette indsatser på arbejdspladserne, udarbejde handleplaner og følge op.

De nye arbejdsmiljøindsatser strækker sig over perioden 2021-2025 og tager udgangspunkt i HovedMED's arbejde, resultaterne fra trivselsundersøgelsen 2019 samt inspiration fra de nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen.


Arbejdsmiljøindsatserne er delt op i 2 overskrifter: 'En stærk sikkerhedskultur' og 'Et sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø'. I de nedenstående bokse er de to indsatser uddybet.

En stærk sikkerhedskultur - opgaver



- Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladsen. Arbejdspladsen arbejder aktivt for en høj grad af sikkerhed og en stærk sikkerhedskultur.
- Arbejdsmiljøgruppen understøtter sikkerhedskulturen gennem risikovurdering af arbejdsgange, hvor der kan forekomme risici, så arbejdsulykker og ergonomiske belastninger forebygges og reduceres.
- Arbejdsmiljøgruppen og ledelsen følger op på handlingsplaner, risikovurderinger og instruktioner gennem sikkerhedsrundring.

Et sikkert og sundt psykisk arbejds miljø - opgaver



- Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Arbejdspladsen arbejder aktivt sammen om at forebygge væsentlige risici i det psykiske arbejdsmiljø, så færre udsættes for væsentlige psykiske belastninger.
- Arbejdspladserne arbejder forebyggende med krænkelse, vold og trusler om vold gennem fundamentet fra den stærke sikkerhedskultur.
- Kompetenceudvikling i konflikthåndtering for de berørte områder.

Arbejdsmiljøindsatserne er overordnede og dækker bredt, så det er muligt for arbejdsmiljøgrupperne at fastlægge lokale mål med relevante indsatser på den enkelte arbejdsplads.



COVID-19

Covid-19 har i 2021 fyldt meget på dagsordenen med nedlukning og restriktioner. Det har betydet, at nogle ansatte i Jammerbugt Kommune har været hjemsendt, mens medarbejdere der varetager kritiske funktioner har været udfordret grundet mange ændringer i arbejdsopgaverne. De drastiske ændringer i arbejdets struktur har påvirket arbejdsmiljøet. Nogle har været udfordret på det tekniske, andre har manglet den sociale kontakt. Hjemmearbejdet har vanskeliggjort både koordinering af arbejdsopgaver og balancen mellem privatliv og arbejdsliv. HovedMED har derfor haft ekstra fokus på ansattes trivsel både under nedlukningen og efter tilbagevenden til arbejdspladsen.

Hjemsendelsen har dog også belyst, at hjemmearbejde kan skabe ro og koncentration til opgaverne. HovedMED har derfor opfordret til, at man på den enkelte arbejdsplads aftaler med nærmeste leder, hvordan praksis for hjemmearbejdsdage skal være fremadrettet. HovedMED er interesseret i at undersøge, hvorvidt der på længere sigt er sammenhæng mellem sygefravær og fleksibilitet i forhold til hjemmearbejde.



Sygefravær

I Jammerbugt Kommune er sygefraværspolitikken baseret på en 1-5-15 model.

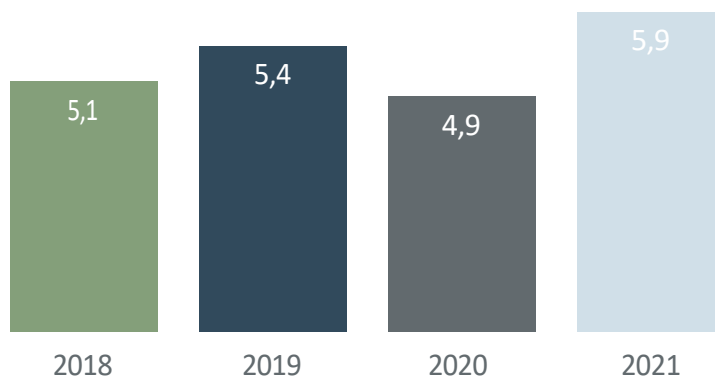
1-5-15 betyder, at ledere er i direkte dialog med den sygemeldte medarbejdere på 1., 5. og 15. fraværdsdag.

Efter 15 fraværdsdage eller 5 enkeltstående sygemeldinger i en periode på seks måneder indkaldes der til omsorgssamtale.

Metoden skal forebygge og reducere fravær og fastholde sygemeldte i job.

Sygefraværet i 2021 har været højere sammenlignet med de tre foregående år, hvilket fremgår af Figur 1.

Figur 1: Udvikling i sygefraværprocent, 2018-2021

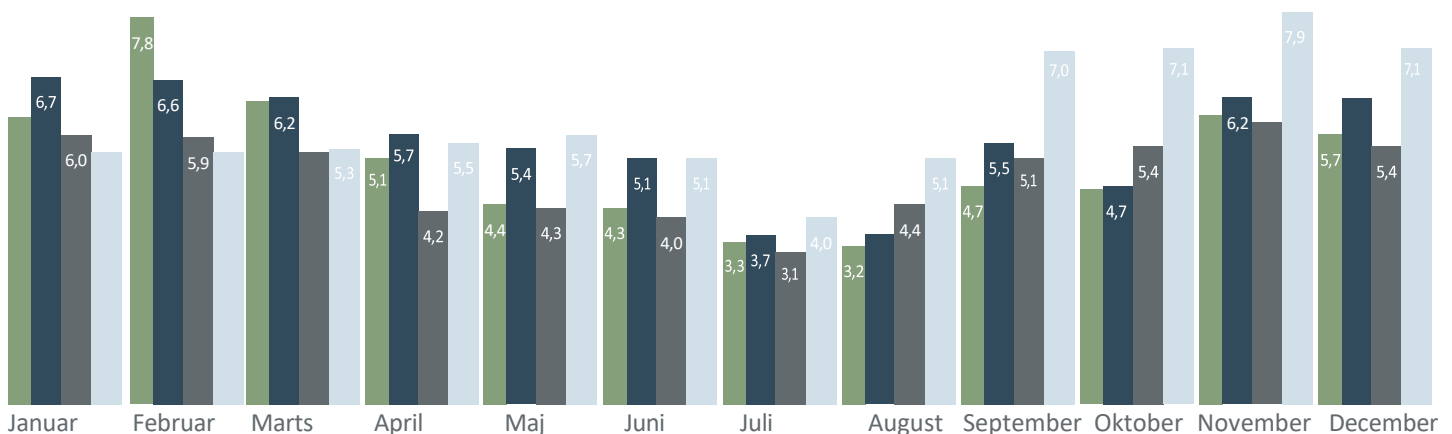


Figur 1 viser udviklingen af sygefraværet pr. år fra 2018-2021. Sygefravær dækker i denne statistik alt eget fravær relateret til sygdom og nedsat tjeneste for både helt og delvist sygemeldte.

I starten af året var sygefraværet lavere end de tidligere år, som ses af Figur 2 nedenfor, hvilket kan skyldes at samfundet har været lukket mere eller mindre ned og restriktioner har fyldt i hverdagen. Mange medarbejdere har siddet hjemme, og dermed arbejdet udenfor smitterisiko.

Henover foråret og sommeren har der været en svag stigning i sygefraværet og i efteråret og vinteren ses en markant stigning i forhold til tidligere år. Stigningen skyldes blandt andet sygdom med Covid-19 og fravær i form af nærkontakt til smittede. Hertil kommer også, at efteråret 2021 medførte andre almindelige sygdomme, som f.eks. influenza. Nedlukninger og restriktioner har medført, at den enkelte i meget lav grad har været udsat for smitte og har haft øget fokus på hygiejne.

Figur 2: Udvikling i sygefraværprocent pr. måned, 2018-2021



Figur 2 viser udvikling i sygefraværprocent pr. måned fra 2018-2021. Sygefravær dækker i denne statistik alt eget fravær relateret til sygdom og nedsat tjeneste for både helt og delvist sygemeldte.

ARBEJDSMILJØFAKTA

Det psykiske arbejdsmiljø

Arbejds miljøgruppen har til opgave at sørge for, at arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø er organiseret sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Det psykiske arbejdsmiljø har en stor betydning for arbejdspladsen samt den enkelte medarbejders trivsel og omhandler både den fysiske, psykiske og sociale sundhed. Et godt psykisk arbejdsmiljø skaber gode forudsætninger for større produktivitet, bedre samarbejde og engagerede medarbejdere. Omvendt kan mistrivsel påvirke medarbejderes dagligdag og kan præge evnen til at præstere og udføre egne arbejdsopgaver.

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

§ 5. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt.

Psykologisk rådgivning

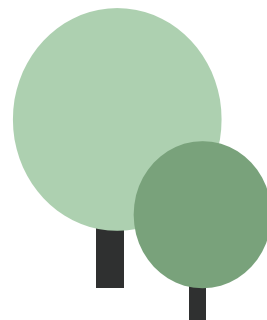
I forbindelse med mistrivsel på arbejdspladsen, kan der opstå et behov for professionel bistand. Ansatte i Jammerbugt Kommune kan efter aftale med nærmeste leder modtage psykologisk rådgivning, hvis der opstår trivselsproblemer.

Arbejdsrelaterede trivselsproblemer kan typisk være forbundet med:

- Belastningsreaktioner og stress
- Samarbejdsproblemer
- Omstruktureringer
- Sygefravær
- Afskedigelser

Ved rekvirering af psykologhjælp står det frit for arbejdspladsen at vælge blandt rådgivere og psykologer. Leder og medarbejder aftaler rammerne for forløbet sammen med den eksterne psykologvirksomhed med henblik på, at medarbejderen får tildelt den hjælp, der matcher opgavens karakter.

HR står altid klar til at hjælpe og rådgive arbejdspladserne med rekvirering af psykologisk rådgivning.



Krisehjælp

Ansatte i Jammerbugt Kommune, der udsættes for en alvorlig arbejdsrelateret hændelse, kan modtage psykologisk krisehjælp.

En alvorlig arbejdsrelateret hændelse forstås som:

- Arbejdsrelateret vold og trusler om vold herunder røveri og røverforsøg
- Arbejdsulykker, herunder trafikulykker under udførelse af arbejdet
- Arbejdsrelaterede pludselige dødsfald

Jammerbugt Kommune har et samarbejde med Nordisk Krisekorps. Ved en akut, alvorlig arbejdsrelateret hændelse kan ledere, medarbejdere eller ansatte, der var til stede under hændelsen rekvirere bistand gennem Nordisk Krisekorps' døgndækkede callcenter. Ved rekvirering af krisehjælp skal lederen kontakte HR med en orientering om forløbet.

Udviklingen af krisehjælpsforløb har siden 2018 været nogenlunde stabil, hvilket er skitseret i Tabel 1. Der var et lille fald i antallet af krisehjælpsforløb fra 2018-2019, som er steget igen i 2020 og 2021, dog ikke betydeligt.

Tabel 1: Udvikling i krisehjælpsforløb

År	Antal forløb	Gennemsnitlig udgift pr. år
2021	13	3678,0 kr.
2020	12	2335,5 kr.
2019	10	2486,5 kr.
2018	14	3380,7 kr.

Tabel 1 viser udviklingen i antal forløb med krisehjælp i Jammerbugt Kommune fra 2018-2021. Yderligere viser tabellen, i sin sidste række, den gennemsnitlige udgift pr. forløb for hvert år.

Et forløb med krisehjælp varer typisk mellem 1-4 timer. Prisen pr. forløb afhænger af, hvor kompleks sagen er og dermed hvor langt et forløb, der er behov for. Heri ligger forklaringen på, at den gennemsnitlige udgift pr. år kan være høj, selvom der har været få sager i det pågældende år.

Den gennemsnitlige udgift pr. forløb i 2021 er på 3678,0 kr.

Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynets mission er at fremme et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø samt at forebygge nedslidning, sygefravær og udstødelse på arbejdsmarkedet (at.dk).

Arbejdstilsynet kommer jævnligt på besøg hos forskellige arbejdspladser i Jammerbugt Kommune. På deres tilsynsbesøg ser Arbejdstilsynet på, om arbejdspladsen overholder Arbejds miljølovens krav. I den forbindelse vurderes både på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Ved eventuelle arbejdsmiljøproblemer vil Arbejdstilsynet vejlede om, hvordan arbejdspladsen kan forebygge og løse problemet.

Tabel 2 nedenfor viser antallet af grønne, gule og røde smileyer og aftaleforløb, der er uddelt til Jammerbugt Kommunes arbejdspladser i 2019, 2020 og 2021.

Tabel 2: Smileyvurdering af arbejdsmiljøet

	2019	2020	2021
	11	10	17
	3	1	4
	1	1	0
	-	1	2

Tabel 2: Antallet af udelte smileyer fra Arbejdstilsynet, fordelt på røde, gule og grønne smileyer fra 2019-2021. Yderligere ses antallet af aftaleforløb som siden 2020 er et nyt tilbud fra Arbejdstilsynet.

Grøn smiley

Den grønne smiley signalerer at Arbejdstilsynet ikke har fundet overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen på deres tilsynsbesøg. 17 arbejdspladser har fået tildelt en grøn smiley i 2021.

Gul smiley

En gul smiley tildeles, hvis virksomheden har fået et straks påbud, et påbud med frist eller afgørelse uden handlepligt. Fire arbejdspladser har fået tildelt en gul smiley i 2021

Rød smiley

Den røde smiley viser, at virksomheden har fået et forbud eller et kompetencepåbud. I 2021 er der ikke tildelt røde smileyer fra Arbejdstilsynet. x

Aftaleforløb

I 2021 har to arbejdspladser fået et tilbud om at indgå en aftale med Arbejdstilsynet, hvilket ikke udløser nogen smiley. Aftalen betyder at arbejdspladsen skal løse et arbejdsmiljøproblem, som Arbejdstilsynet har konstateret på deres besøg, selvom der ikke er konstateret overtrædelse af Arbejds miljøloven. Under aftalen undersøger Arbejdstilsynet ikke forholdene yderligere, men arbejdspladsen skal arbejde på at løse det problem, der er konstateret.

Arbejdsskader

Året 2021 var, som beskrevet tidligere, endnu et år præget af Covid-19, hvilket også har påvirket arbejdsskadeområdet, hvor vi ser en stigning i antallet af anmeldte arbejdsulykker. Som følge af Covid-19 situationen i Danmark har det været gældende, at Covid-19 smitte samt følgevirkninger heraf kan anerkendes som en arbejdsulykke.

Sygdom med Covid-19 kan både anerkendes som arbejdsskade og erhvervssygdom. Forskellen ligger i varigheden af udsættelsen for Covid-19 i forbindelse med arbejdet. Betingelserne for at smitte med Covid-19 kan anmeldes som en arbejdsskade er, at:

- Diagnosen Covid-19 er stillet
- Der er sandsynliggjort en konkret hændelse eller påvirkning inden for 5 dage i form af en smitterisiko på arbejdet
- Der er sandsynliggjort årsagssammenhæng mellem denne smitterisiko og pådragelse af sygdommen

Jammerbugt Kommune har i 2021 haft 88 anmeldte arbejdsskader, hvilket er 20 arbejdsskader mere end i 2020. Fordelingen af arbejdsskader forvaltningsvis kan ses i Tabel 3 på næste side. Ud af de 88 arbejdsskader er 15 af skaderne smitte med Covid-19 og 2 er vaccineskader.

Både skoleområdet og hjemmeplejen har haft en stigning i antallet af arbejdsskader fra 2020-2021. Dette kan skyldes, at ansatte på skolerne og i hjemmeplejen arbejder på områder med høj smitterisiko, da de er i nærkontakt med børn, ældre og andre dagligt.

Tabel 3: Oversigt over arbejdsskader fordelt på de tre forvaltninger og Staben i Jammerbugt Kommune

Organisation	2018	2019	2020	2021
Børne- og Familieforvaltningen				
Adm. bygningen i Fjerritslev 1	1			
Børnehaver	3	2	10	7
Skoler	11	14	8	15
SFO	2	1	2	3
Dagplejen	1	4		1
Børne- og familierådgivningen				1
Tandplejen			1	
Social, sundheds- og beskæftigelsesforvaltningen				
Adm. bygningen i Brovst	2			
Boformer/botilbud	5	10	14	8
Plejecentre	9	4	6	7
Aktivitetscentre			3	
Hjemmeplejen	12	20	13	28
Værkstedet	1		1	
Virksomhedspraktik	1			
Jobcenter		2		
Jobcenter Integration		1		1
Job og Uddannelse			1	2
Ressourcecenter Jammerbugt			3	
Ungeenheden				1
Sundhed og Bevægelse				3
Børne- og familierådgivningen				
Vækst- og udviklingsforvaltningen				
Adm. bygningen i Pandrup	1			
Vej og Park	3		3	5
Genbrugspladser	2	1		2
Ejendomscenter		1	1	3
Ungdomsskolen			2	
Bibliotekerne				1
Den Centrale Stab				
Asyl	1			
Arbejdsulykker i alt	55	60	68	88

Vedrørende de 2 vaccineskader, vedtog Folketinget den 7. juni 2022 en ændring af arbejdsskadesikringsloven. Erstatninger af arbejdsskader omhandlende arbejdsrelaterede vaccinationer mod Covid-19, som er opstået i perioden den 27. december 2020 til den 31. december 2022, betales af staten. Sagerne bliver fortsat behandlet af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

I Tabel 4 nedenfor ses anmeldte arbejdsskader fordelt på skadeårsag. Den store stigning i arbejdsulykker under kategorien "Anden uoplyst hændelse" omhandler i høj grad Covid-19 smitte, som er placeret herunder. Derudover er der en stigning i faldskader og "Brud, kollaps, skred, nedstyrtning eller fald af materialer". Dog ser vi et fald i skader på grund af "Bevægelse med fysisk overbelastning".

Tabel 4: Anmeldte arbejdsskader fordelt på skadeårsag fra år 2018-2021.

Anmeldte arbejdsskader - skadeårsag	2018	2019	2020	2021
Brud kollaps, skred, nedstyrtning eller fald af materialer	2	3	1	11
Mistet kontrol m. maskine, transportmiddel, værktøj, genstand, dyr m.v.	4	10	5	2
Fald (til lavere niveau, samme niveau og anden type fald)	9	12	6	20
Bevægelser u. fysisk overbelastning som fører til ydre skade	2	7	12	12
Bevægelse m. fysisk overbelastning som fører til indre skader (løfte, bære, skub, træk, vrid, drejning, træde forkert, gribning og andet)	26	16	25	14
Chok vold, angreb, trusler	4	8	8	7
Anden uoplyst hængelse	8	4	11	22
Arbejdsulykker i alt	55	60	68	88

Registrering af hændelser

Arbejdsmiljøgrupperne i Jammerbugt Kommune oplever, at medarbejderne ikke får registreret alle hændelser ved vold, trusler og psykiske belastninger, da proceduren herfor er for omfattende. I den nuværende praksis registreres hændelserne i et manuelt skema, som scannes og gemmes på den ansattes personalesag.

HovedMED nedsatte i december 2020 en arbejdsgruppe, der har arbejdet med udfordringerne i forhold til registrering af vold, trusler og psykiske belastninger, da den manglende registrering blandt andet forhindrer det forebyggende arbejde og opsamling og læring af hændelserne.

Arbejdsgruppens forslag er at implementere den digitale IT-løsning SafetyNet til registrering af vold, trusler og psykiske belastninger.

I SafetyNet er det muligt at registre hændelser via en App-løsning (telefon, tablet, computer og Chromebook), hvor hændelsen hurtigt kan registreres af medarbejderen hvorefter hændelsen sendes videre til arbejdsmiljøgruppen, som da analyserer hændelsen.

Ved behov kan der yderligere oprettes en digital handlingsplan, hvis der skal sættes særlige forebyggende tiltag i værk.

Med SafetyNet bliver registrering af hændelser mere tidssvarende og tilbyder en langt højere brugervenlighed og tilgængelighed end det nuværende manuelle skema. Ved at digitalisere registrering af hændelser bliver det også muligt at udarbejde statistik på henholdsvis arbejdspladsniveau, forvaltningsniveau og kommuneniveau, som kan anvendes til analyse med fokus på det forebyggende arbejde.

Direktionen godkendte den 12. oktober 2021 anskaffelse af SafetyNet med beslutning om, at implementeringsudgifterne finansieres af staben og de løbende årlige driftsudgifter finansieres efter en fordelingsnøgle baseret på antal medarbejdere i forvaltningerne.

SafetyNet skal yderligere anvendes til digitalisering af anmeldelse af arbejdsskader, der i dag også udfyldes manuelt af medarbejderen og efterfølgende indberettes af lederen til HR, der digitaliserer skaden. Her bliver det ligeledes muligt for arbejdsmiljøgrupperne og LokalMED at trække statistik med henblik på analyse.

Ligeledes vil MED-databasen også erstattes med SafetyNet, så der opnås en samlet it-løsning til digitalisering af arbejdsmiljøgruppernes og MED-organisationens opgaver.

Det forventes, at den digitale løsning kan tages i brug fra januar 2023.



Faktuelt

HovedMED er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen samt varetagelse af arbejdsmiljøarbejdet efter arbejdsmiljølovgivningen. Der er i løbet af 2021 afholdt 6 ordinære møder og 2 møder vedrørende ”Den gode ide” i HovedMED

HovedMED er sammensat af 19 medlemmer, som er følgende:

- Holger Spangsberg (Formand)
- Diana Lübbert Pedersen
- Hanne Marie Madsen
- Peter Albeck Laursen
- Helle Liske Rosenvinge (HR)
- Rikke Eriksen (Sekretær)

Hovedorganisationer har udpeget nedenstående tillidsrepræsentanter:

- Charlotte Bogø Rasmussen (Næstformand)
- Jette Nygaard Kragbæk
- Lene Lykke Kjeldgaard
- Anne Mette Christensen
- Niels Martin Christensen
- Michael Christoffersen
- Lise Kongsbak Hørlyck
- Dorthe Jønsson
- Christina Faurholt Albrektsen
- Valgte arbejdsmiljørepræsentanter:
- Gitte Madsen
- Karina Strøm
- Charlotte Sørensen

AFRUNDING



Arbejdsmiljørapporten er en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse, som sammenfatter arbejdsmiljøarbejdet og giver en status på vigtige nøgletal i arbejdsmiljøarbejdet.

En fortsat udvikling af arbejdsmiljøet forekommer ved, at der er en konstant interesse herfor. Af den grund registrerer Jammerbugt Kommune løbende arbejdsmiljøproblemer og udarbejder statistikker.

Den indsats, der bliver iværksat for at forbedre arbejdsmiljøet skal på linje med andre indsatser kunne måles og synliggøres, så vi kan arbejde forebyggende frem for at helbrede.

Arbejdet med det strategiske arbejdsmiljø skal sikre, at der er fastsat mål, struktur og hovedaktiviteter, så alle ansatte har den rette forudsætning for et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

