



Jammerbugt Kommune

Arbejdsmiljø- rapport 2011

Jammerbugt Kommune april 2012
Arbejdsmiljøchefen



JAMMERBUGT
KOMMUNE

Rapporten indeholder:

Indledning	1
Oversigt over Hovedudvalg	2
Mødeaktivitet	3
Beretning fra Hovedudvalget	4-28
Rådgivningsopgaver/psykologisk bistand	29
Psykologisk krisehjælp	30
Arbejdsulykkestatistik	31
Indsatsplan 2011 – 2020	32

Indledning

Formålet og ønsket med udarbejdelsen af den årlige rapport er, at politikere, ledere og medarbejdere i Jammerbugt Kommune kan være orienteret om, hvad der rører sig generelt og lokalt på arbejdsmiljøområdet.

Det er fortsat vores indtryk, at det rundt på arbejdspladserne ydes en god indsats for at sikre et velfungerende arbejdsmiljø og en god trivsel. Det er også nødvendigt! Det er veldokumenteret, at en ledelses- og arbejdspladskultur – hvor der tages fat om udfordringerne – i høj grad bidrager til at skabe et godt samarbejde og en god trivsel for den enkelte og for hele personalegruppen.

Det er derfor vigtigt, at arbejde målrettet med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Det går jo op i en højere enhed – god trivsel skaber gode resultater og glade borgere/brugere. Det handler om at få sat en positiv spiral i gang ☺. Det gode samspil og den gode trivsel starter hos den enkelte og på de respektive arbejdspladser. Men samtidig er det vigtigt, at vi alle kærer os om det store fællesskab Jammerbugt Kommune, om vores samarbejdskultur og vores fælles værdier. Det er nødvendigt, at vi siger "vi" frem for "jer og dem" – det kan også være med til at fremme samarbejdet og trivslen på tværs. Det skal vi alle tage ansvar for og bidrage til.

Efter tilløb i de sidste par år og øget opmærksomhed har Hovedudvalget besluttet, at "social kapital" skal være et fælles fokusområde på alle arbejdspladser i 2012 og 2013. Social kapital består af 3 elementer: tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. Det er de grundelementer på en arbejdsplads, som skal gøre os i stand til i fællesskab at løse de kerneopgaver, der er hverdagen på vores respektive arbejdspladser. Det giver sig selv:

Jo bedre vi samarbejder og trives,
Jo mere vi oplever at arbejdet giver mening og vi behandler hinanden retfærdigt, og
Jo bedre vi behandler hinanden med tillid og respekt såvel i relationen leder og medarbejdere samt medarbejdere i mellem

..... desto mere motiveret bliver vi til at yde en indsats, og desto bedre resultater opnår vi. Gode relationer og et godt samarbejde sikrer, at arbejdspladsen kan løfte kerneopgaven – uanset om det er i "smult farvand" eller i stormvejr!

Vi opfordrer alle til at fortsætte det gode arbejde og samarbejde. Det kommer ikke af sig selv. En engageret og ansvarlig ledelses- og medarbejderinvolvering er den eneste garanti for at det lykkes.

Derfor tak til alle for indsatsen. God arbejds- og samarbejdslyst.

Henrik Hartmann Jensen
Kommunaldirektør

Børge Lindegaard
Arbejdsmiljøchef

Hovedudvalg:

Ledelsesrepræsentanter:

- Kommunaldirektør Henrik Hartmann Jensen (formand)
- Børne- og familiedirektør Jan Lund-Andersen
- Socialdirektør Jane Hvas
- Teknik- og miljødirektør Knud Nørgaard

Arbejds miljøchef Børge Lindegaard

Medarbejderrepræsentanter:

- Margit Kristensen (næstformand)
- Michael Christoffersen
- Anette Nielsen
- Maibritt Ulstrup
- Lene Lykke Kjeldgaard
- Ina Bach
- Poul Veje Pedersen
- Elly Christensen
- Dorthe Jønsson

Arbejds miljørepræsentanter:

- Pia Pilgaard
- Jørgen Friis Andersen
- Hans Peter Mølgaard
- Jens Christian Møller

Mødeaktivitet:

Hovedudvalget har i 2011 afholdt 8 møder.

Arbejds miljøgrupperne har været indkaldt til 2 møder (forår og efterår)

Indkald af arbejds miljøgrupperne i foråret 2011 var delt over 2 møder – den 16. og 26. maj 2011.

Indholdet for de 2 møder var **Gode trivselsprocesser – ”Hvordan kommer vi fra kortlægning til handling?”**

Rejseholdet fra Videncenter for Arbejds miljø stod for processen.

Indkald af arbejds miljøgrupperne i efteråret 2011 var delt over 2 møder – den 26. oktober og den 2. november 2011.

Indholdet for de 2 møder var **Trivselsvejledere i Social psykiatrien og Hjemmeplejen**, hvor Lena Agerbak Madsen og Ellen Strøm fra Socialpsykiatrien bl.a. fortalte, hvordan ideen opstod, hvordan uddannelsen blev etableret og indhold af uddannelsen.

Arbejds miljøchef Børge Lindegaard orienterede om, at fra den 1. januar 2012 vil Arbejdstilsynet indføre risikobaseret tilsyn i to spor.

Sundhedschef Hanne Heuch præsenterede den nye Sundhedsordning pr. 1. januar 2012 – **”Vi bevæger arbejdspladser”**

Beretning:

Hovedudvalget har i 2011 beskæftiget sig med følgende emner:

- **Fokus område 2011** – der var i 2011 besluttet 1 fokus område: **Trivsel på arbejdspladsen.**

I overensstemmelse med proces godkendt af Hovedudvalget blev der i marts-april 2011 gennemført en samlet leder- og trivselsundersøgelse. Undersøgelsen omfattede i alt 2.803 respondenter.

Ud over de materialer/værktøjer som i forvejen kan findes på TRYK/personaleinfo/arbejds miljø vedr. trivsel, har der i 2011 været stor fokus på **Virksomhedens sociale kapital** fra Arbejds miljøchef Børge Lindegaards side gennem bl.a. MED- uddannelsen, temadage og personalemøder på arbejdspladser i Jammerbugt Kommune.

- **MED- uddannelsen** – der blev afholdt 2 kurser i efteråret 2011 (september/oktober og november)
- **Arbejds miljøuddannelsen** – der blev i 2011 afholdt 2 kurser i foråret 2011 (april/ maj) og 1 kursus i efteråret 2011 (oktober)
- **Aftale med rådgivningsfirmaer** – Jammerbugt Kommune har indgået et samarbejde med rådgivningsfirmaerne Alectia A/S, AM- gruppen, Arbejds psykolog Milo Leig Andersen og Falck Healthcare vedr. bl.a. trivselsproblemer. Men reelt er der frit valg på hylderne vedr. hvem man vil bruge.

Husk! – det er lederen på arbejdspladsen, som skal vurdere, tage stilling til, og evt. rekvirere psykologhjælp, og betale af eget budget.

I aftalen med Falck Healthcare er der også psykologisk bistand i forbindelse med **alvorlige hændelser – vold eller trusler om vold – arbejdsulykker med alvorlige kvæstelser – dødsfald som følge af arbejdsrelateret ulykke.**

Husk! - den der kan rekvirere er den ledelsesansvarlige på den enkelte arbejdsplads eller medarbejdere, der er tilstede ved hændelsen.

Aftalerne kan findes på **TRYK/personaleinfo/arbejds miljø**

- **Arbejdstilsynet – rådgivningspåbud og påbud i Jammerbugt Kommune** – Arbejdstilsynet har været på uanmeldt screeningsbesøg på forskellige arbejdspladser og konsekvensen er følgende rådgivningspåbud og påbud i Jammerbugt Kommune.

På følgende skoler er der i 2011 givet rådgivningspåbud og påbud:

- **Fjerritslev skole**
- **Pandrup skole**

Påbuddene er generelt givet i forbindelse med bl.a. at undersøge og forebygge ulykker, indrette omklædningsrum og baderum til de ansatte som underviser i gymnastik, bruge tekniske hjælpemidler.

Der er givet påbud til:

- **Jammerbugt Kommune**

Påbuddet er givet for at nedbringe belastningen i forbindelse med arbejdet som skoleleder i Jammerbugt Kommune.

Der er givet påbud på:

- **Jammerbugt Turistbureau**
- **Ulveskov børnehave**
- **Ulveskov SFO**
- **Integreret Plejeordning Nord**
- **Pandrup plejecenter**
- **Bofællesskabet Krabben**

Påbuddene er givet i forbindelse med at udarbejde handlingsplan i arbejdspladsvurdering, forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø, sikre tilstrækkelig tilførsel af frisk luft, imødegå overophedning og blænding af solindfald og planlægge, tilrettelægge arbejdet med personflytning ergonomisk hensigtsmæssigt.

- **Grøn smiley**

Den grønne smiley betyder, at virksomheden **ikke** har noget udestående med Arbejdstilsynet, og er dermed et signal til omverdenen om, *I har orden på jeres arbejdsmiljø.*

Følgende virksomheder fik en grøn smiley i 2011:

- **Børnehaven Thomasmindeparken**
- **LBO Hjortdal skole**
- **Gjøl Fritidscenter**
- **Cannerlundsvejens børnehave**
- **Jetsmark børnehave**
- **Blokhushvejens børnehave**
- **Kaas børnehave**
- **Børnehaven Børnehuset**
- **Jetsmark SFO**
- **Nørhalne SFO**
- **Brovst SFO**
- **Skovsgaard børnehave**
- **Børnehaven Skovhuset**
- **Børnehaven Bøge Bakke**
- **Brovst børnehave**
- **LBO Trekroner skole**
- **Værkstedet, Aabybro**
- **Børnehaven Grøfttekanten**
- **Anlægsvejens børnehave**
- **Åkanden, Pandrup**
- **Solsikken, Aabybro**
- **LBO Thorup Klim skole**
- **Kaas Plejecenter**
- **Børnehaven Regnbuen**
- **Integreret Plejeordning Syd, Pandrup**
- **Bissen SFO**
- **Børnehaven Skipper Clement**

Virksomhederne vil først blive screenet igen om tre år – med mindre der f. eks. sker en alvorlig ulykke eller, hvis man bliver udtaget til stikprøve kontrol.

Møder i Hovedudvalget

- **Møde i Hovedudvalget den 20. januar 2011** – på mødet var der følgende punkter på dagsorden vedr. arbejdsmiljø.

Orientering om status på leder- og trivselsundersøgelsen – Hovedudvalget blev senest orienteret om status på leder- og trivselsmålingen den 25. november 2010. Her var undersøgelsens formål og gennemførelse samt udformningen af spørgerammen de centrale emner.

Hovedudvalget besluttede at styregruppen skulle arbejde videre på det fremlagte grundlag. Det blev påpeget, at det er vigtigt, at der efterfølgende tages hånd om eventuelle ledere med store udfordringer. Formanden forsikrede, at han og den relevante direktør vil blive orienteret om sådanne resultater af undersøgelsen – og at der vil blive mulighed for konsulentbistand til disse.

Lokale AKUT – midler 2009 – 2011 – i forbindelse med O8 blev det aftalt – som en forsøgsordning – afsættes 1 øre pr. ATP-pligtig time af AKUT-midlerne til lokal udmøntning. I budgettet er der afsat i alt 219.000 kr. i årene 2009, 2010 og 2011.

Af protokollatet fremgår, at den lokale pulje f. eks. anvendes til:

- Opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
- Introduktion af nye tillidsrepræsentanter i f. eks. kommunens værdigrund – lag, budgetprocedurer, styringsprincipper m.v.
- Fælles aktiviteter, seminarer, konferencer m.v.
- Øvrige aktiviteter, der lokalt er enighed om

Der var enighed om at afholde et fælles arrangement for TR, AMR og ledere i 1. kvartal 2011.

Der blev nedsat en arbejdsgruppe bestående af Henrik Hartmann, Elly Christensen og Michael Christoffersen, der har til opgave at tilrettelægge arrangementet.

Arbejdsgruppen har afholdt møde i begyndelsen af januar 2011 og den grundlæggende ide er, at bringe ledere, TR'ere og AMR'ere sammen én dag og i fællesskab udvikle ideer og udnytte de forslag og kompetencer, vi hver især bringer i spil.

Umiddelbart er tanken, at det centrale emne skal være:

”Den gode budgetproces – og hvordan laver vi bedst muligt de nødvendige løbende tilpasninger i forhold til den givne budgetramme”. Det hele kan forgå under mottoet: Hvordan får vi i fællesskab udnyttet ressourcerne bedst muligt? Vi har forskellige roller, men vi er i samme båd!

Herunder kunne spørgsmålene være:

- Hvordan involverer vi bedst det lokale niveau, MED i budgetprocessen?
- Hvordan kan man i de lokale MED udvalg arbejde med budgettet, og hvordan kan det give mening for både ledere og medarbejdere?
- Hvilke processer sikrer bedst muligt at lokale ideer (til bedre ressourceudnyttelse, til omstillinger eller nødvendige reduktioner) kommer på banen, og realiseres frem for ”værre” forslag?
- Vi skal spare – også i 2012 - hvordan klarer vi det bedst muligt?
- Har vi nogle ideer til at organisere os bedre og mere effektivt?

På baggrund af drøftelser blev det besluttet, at hovedemnet på Akut-dagen vil være budgetprocessen – via Open Space. Derfor indledes dagen med dette emne. Der søges indgået aftale med Henrik Krogh om indlæg over emnet ”Fra langtidssyg til langtidsfrisk”. Dagen slutes af med ca. tre kvarter som introduktion til leder- og trivselsundersøgelsen. Arbejdsgruppen færdiggør programmet.

Det fremadrettede arbejdsmiljøarbejde

Arbejdsmiljøchef Børge Lindegaard, orienterer om det fremadrettede arbejdsmiljøarbejde i Jammerbugt Kommune.

Børge Lindegaard orienterede kort om de vigtigste ændringer i arbejdsmiljøloven:

- Mulighed for mere fleksibel organisering
- Udarbejdelse af årsplan – indsatsområder og kompetenceplan, som skal sendes til Børge Lindegaard.
- Ændring i uddannelseskravene – fra 5 dage til 3 dage + tilbud om 2 dages opfølgning
- ½ års møder er frivillige – Børge Lindegaard vil fortsat tilbyde disse.
- Ikke krav om daglig sikkerhedsleder

Børge Lindegaard orienterede endvidere om, at der i 2010 var anmeldelse af 73 arbejdsulykker – mod 58 i 2009 – 15 af de skyldes sne og is. Arbejdstilsynet har oplyst, at hjemmeplejen er fokusområde i 2011.

Børge Lindegaard orienterede om et projekt, han har gennemført sammen med en studerende (eksamensprojekt på AU) om den sociale kapital. Projektet dokumenter at det gør en stor forskel at samarbejde på arbejdspladsen, at opføre sig ordentlig over for hinanden.

- **Møde i Hovedudvalget den 17. marts 2011** – på mødet var der ét punkt på dagsorden vedr. arbejdsmiljø.

Evaluering af AKUT-dagen – den 14. marts 2011 blev der afholdt, efter aftale med Hovedudvalget, en fælles AKUT-dag for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere.

Hovedudvalget drøfter en foreløbig evaluering af dagens forløb.

Formanden foreslog, at Elly, Michael, Margit, nogle ledelsesrepræsentanter + borgmesteren mødes for evaluering af dagen.

Der udarbejdes en artikel til Danske Kommuner om afholdelse af AKUT-dagen.

Til hjælp til udarbejdelse af artiklen, beder Henrik Hartmann medlemmerne i Hovedudvalget om at skrive nogle "udtalelser" omkring oplevelsen af dagen – sendes til Henrik Hartmann.

Som udtryk for en foreløbig evaluering var der følgende generelle tilbagemeldinger:

- Det var en rigtig god dag
- Godt arrangement på alle måder
- Super organiseret
- Ros til dem der har arrangeret det

Formanden tilføjede, der var nogle elementer, hvor det for ham blev tydeligt at nogle MED- udvalg ikke fungerer alle steder. Det set ud fra, at nogle af de forslag der blev fremsat egentlig var ting der gerne skulle være sådan i dag.

Punktet drøftes på det kommende Hovedudvalgsmøde, hvor der skal foreligge en samlet opsamling fra dagens "idéfabrik" – også med henblik på hvordan der på alle niveauer i MED- organisationen kan arbejdes videre med dagens inspiration.

- **Møde i Hovedudvalget den 19. maj 2011** – på mødet var der følgende punkter på dagsorden vedr. arbejdsmiljø.

Opfølgning på AKUT-dagen – den 14. marts 2011 afholdte Jammerbugt Kommune en fælles AKUT-dag for kommunens ledere, arbejdsmiljø-, og tillidsrepræsentanter. Dagen blev foreløbig evalueret i Hovedudvalget den 17. marts 2011. Førstehåndsindtrykket af dagen var positivt. På dette møde i Hoved-MED blev det desuden aftalt, at der bl.a. skulle foretages en nærmere opfølgning på arbejdet med "idé-fabrikken".

"idé-fabrikken":

Målet med AKUT-dagens "idé-fabrik" har været gennem en involverende proces at få såvel ledere, som medarbejdere til at komme med gode forslag til, hvordan kommunen kan håndtere en række konkrete og aktuelle udfordringer af forskellig karakter. Det drejer sig om alt fra reduktion af sygefravær, til at forenkle bureaukratiske regler.

For overblikkets skyld er de 8 udfordringer skitseret nedenfor.

Kategori

1. Hvordan sikrer vi de lokale MED – udvalgs aktive involvering og bidrag til effektiviserings- og omstillingsforslag – såvel i budgetprocessen som i løbet af året?
2. Løser vi opgaver i dag, som vi kan lade være med at varetage?
3. Hvordan kan vi nytænke vores samarbejde og samarbejdsformer, så vi kan fastholde en høj service over for borgerne, selv om vi skal spare?
4. Kommunerne bliver beskyldt for selv at lave bureaukratiske regler og overflødige sagsgange, der hindrer, at vi har tid til kerneydelserne. Hvilke opgaver eller regler kan vi selv forenkle eller afskaffe?
5. Hvordan kan vi sikre en høj trivsel, også i sparetider?
6. Økonomiudvalget har besluttet, at sygefraværet skal reduceres med 10%, hvordan kan vi gøre det?
7. Hvordan forbedrer vi kommunikationen? Hvilke konkrete forslag har I til bedre kommunikation?
8. Åben kategori

Opfølgning på dagen:

Den 4. april 2011 var et bredt udsnit af dommere, tillidsrepræsentanter og arrangører af AKUT-dagen inviteret til endnu et halvdagsarrangement, hvor konsulenten bag "idéfabrikken", stod for en proces, hvor de udarbejdede forslag skulle gennemgå en vurderings- og prioriteringsproces. Dette med henblik på at finde de bedste forslag inden for hver af de 8 kategorier samt at få udformet en skitse for, hvordan de kan implementeres.

Deltagerne fik bl.a. til opgave at udfylde en skabelon, hvori det skitseres:

1. Hvad går forslaget ud på?
2. Hvad skal der arbejdes med (handlingsplan?)
3. Ansvarlig for bearbejdning og udvikling af forslaget?
4. Forventet udbytte/værdi?
5. Hvad er de lokale MED- udvalgs rolle i dette arbejde?
6. Er der i Hovedudvalget behov for yderligere evaluerings-opfølgningstiltag i forhold til processen omkring "idé-fabrikken"?

Det blev aftalt, at alt skriftlige materiale bliver lagt på TRYK til inspiration for de lokale MED- udvalg. Dvs. såvel opsamling af de mange forslag fra selve dagen samt den viderebearbejdning af de 8 forslag.

Dog er der enighed om, at det er nødvendigt at kategorisere materialet, så det fremgår hvilke dele der arbejdes videre med i Hovedudvalget og hvilke der skal arbejdes videre med i de lokale MED- udvalg.

Det er ligeledes vigtigt at sikre, at der bliver en proces i forlængelse af AKUT-dagen, hvor der bliver arbejdet videre med materialet fra "idé-fabrikken".

Medarbejderrepræsentanterne argumenterede for, at det er en væsentlig ledelsesopgave at sikre, at der bliver arbejdet videre med materialet. Dog vil de i deres TR- grupper m.v. opfordre kollegerne til at være meget aktive i forhold til det videre arbejde.

I første omgang er der 2-3 kategorier, der *skal* arbejdes videre med i de lokale MED- udvalg:

- Kategori 2 – Løser vi opgaver i dag, som vi kan lade være med at gøre – tage?
- Kategori 4 - Hvilke opgaver og regler kan vi selv forenkle eller afskaffe?
- Kategori 6 – Hvordan reducerer vi sygefraværet med 10%?

De øvrige kategorier arbejdes der i første omgang videre med i Hoved – udvalget eller i et fag MED:

- Kategori 1 – Hvordan sikrer vi de lokale MED udvalgs aktive involvering og bidrag til effektiviserings og omstillingsforslag – såvel i budgetprocessen som i løbet af året? (**dvs. forbedre processerne i MED- systemet**)
- Kategori 5 – Hvordan sikrer vi høj trivsel, også i sparetider? (**Fokus på social kapital**)
- Kategori 7 – Hvordan sikrer vi kommunikationen? (**Kan tænkes sammen med trivsel og social kapital**)

MED- Administrationen (specifikt fælles rådhus):

- Kategori 3 – Hvordan kan vi nytænke vores samarbejde og arbejdsformer, så vi kan fastholde en høj service over for borgerne, selv om vi skal spare? (**Konkret : Fælles rådhus**)

I kategori 3 indgår planerne om et fælles rådhus. Henrik Hartmann gav status omkring "Det fælles rådhus". Repræsentanter i Økonomiudvalget har været udpeget til at indgå i forhandlingerne med ejerne af Messecenteret i Pandrup. Med hensyn til prisen er de ikke langt fra hinanden, men der er mange andre ting der skal indgå i overvejelserne.

På Kommunalbestyrelsens temamøde den 26. maj 2011 skal der politisk tages stilling til, om der skal arbejdes videre med planen om et fælles rådhus i det nuværende messecenter.

Generelt er det fortsat Hovedudvalgets opfattelse at AKUT-dagen procesmæssigt forløb godt, og at der er mange inputs til ideer, som på lang sigt kan give god trivsel, fornuftig udnyttelse af ressourcerne og et bedre tværfagligt samarbejde. Konklusionen er, at det er vigtigt, at der på alle niveauer arbejdes videre, og derfor skal opsamlingen fra dagen også synliggøres på TRYK.

Årsberetning arbejdsmiljø – Arbejdsmiljøchef Børge Lindegaard har udarbejdet Arbejdsmiljørapport 2011 om arbejdsmiljøet i Jammerbugt Kommune 2011.

Formålet og ønsket om udarbejdelsen af den årlige rapport er, at politikere, ledere og medarbejdere i Jammerbugt Kommune kan være orienteret om, hvad der rører sig generelt og lokalt på arbejdsmiljøområdet.

Børge Lindegaard orienterede om årsrapport 2011.

I de 4½ år vi har været i Jammerbugt Kommune har der været fokus på trivsel. Der er flere signaler der peger på, at det fokus vi har haft er ved at bære frugt.

For første gang er der på samme ajour dato lige mange grønne smiley som påbud – 3 stk.

”Det er det lange seje træk der virker – trivseln skal være en del af driften/kerneydelsen – trivsel og drift er to sider af samme sag”.

Bemærkning fra medarbejderrepræsentanterne:

De undrer sig over, at det ikke er synligt i årsrapporten, at der har været ekstra belastning/udsving på grund af omstrukturering af borgerservice og heller ikke noget omkring lærernes usikkerhed omkring skolestrukturen.

Hertil tilføjer Børge Lindegaard, at det måske først viser sig når rapporten for 2011 bliver lavet.

Naturligvis har strukturforandringer givet anledning til usikkerhed og bekymring, men samtidig er der også taget hånd om dette på forhånd med beredskab m.v. Der kan allerede nu konstateres, at der har været en større efterspørgsel efter ”psykologisk rådgivning”, idet lærerne har fået dette tilbud i fm. omstruktureringer og afskedigelser.

Orientering om Arbejdstilsynet Rådgivningspåbud og Påbud i Jammerbugt Kommune – Børge Lindegaard orienterer om Arbejdstilsynets besøg på arbejdspladser i Jammerbugt Kommune med rådgivningspåbud og påbud til følge.

Børge Lindegaard orienterede om:

- Psykologisk rådgivning
2009 – 33 personer
2010 – 33 personer

Langt de fleste sager er vedr. stresssymptomer og samarbejdsproblemer.

- Psykologisk krisehjælp
2009 – 20 sager
2010 – 19 sager

Voldsomme hændelse/overfald og trusler om vold fra borger, fortrinsvis på skoler/SFO, ældreområdet, psykiatrien og Brovst Rådhus.

- Anmeldte arbejdsskader
2009 – 58 skader
2010 – 73 skader

Der mange faldulykker grundet sne og isvinter (15). Antallet af skader er af samme grund steget på landsplan. Det samme billede forventes for 2011 grundet vinteren januar-marts 2011.

Forslag til kommende sundhedsordning i Jammerbugt Kommune

I forlængelse af beslutningen i Hovedudvalget den 13. september 2010 har en arbejdsgruppe under ledelse af Sundhedschefen udarbejdet et forslag til, hvordan sundhedsordningen i Jammerbugt Kommune kan se ud i årene fremover.

Evalueringen herfor er blandt andet den evaluering af den hidtidige sundhedsordning, som udviklingsafdelingen foretog foråret 2010.

Evalueringen peger blandt andet på, at medarbejderne gerne vil have, at sundhedsordningen indeholder tilbud, som arbejdet med APV- handleplaner burde have afhjulpet. Endvidere påpeges der fra flere sider af, at tilbuddet i højere grad burde være af forebyggende karakter.

Arbejdsgruppen har udarbejdet et forslag, der tager højde for disse tilbagemeldinger, og tillige i langt højere grad end tidligere kobler arbejdet med sundhed, sikkerhed og trivsel på arbejdspladsen sammen. Således er ordningen som indgangs- eller udgangspunkt knyttet op på arbejdsmiljødrøftelserne, APVén eller rundringerne for at sikre denne sammenhæng.

Sundhedsordningen tager sit udgangspunkt i den enkelte medarbejders ansvar for og ejerskab af egen sundhed, samt at vi i fællesskab skal arbejde målrettet med at fremme en kobling af sundhed, sikkerhed og trivsel på den enkelte arbejdsplads.

Selve sundhedsordningen forestås af sundhedsafdelingen, dels af tilbud målrettet den enkelte arbejdsplads, dels af et træningstilbud rettet mod den enkelte medarbejder.

Sundhedsordningen er solidarisk med lige adgang for alle uden brugerbetaling. Sundhedsordningen finansieres fremover udelukkende af de midler, der er bevilget centralt fra.

Der var afbud fra sundhedschef Hanne Heuch, som skulle have deltaget under dette punkt.

Der er enighed om, at det er et godt oplæg som harmonerer godt med trivselsordningen, som bygger på at forebygge i stedet for at helbrede. Dog bør der tydeliggøres i oplægget hvad arbejdspladsen skal understøtte og hvad Sundhedsafdelingen bidrager med.

Aftalen vil kunne træde i kraft 1. november 2011, idet den nuværende aftale udløber den 31. oktober 2011, hvormed "Sundhedsdoktor" forsvinder.

Punktet sættes på dagsordenen til Hovedudvalget den 16. juni 2011, hvor oplægget skal være tilrettet, så det er tydeliggjort hvad arbejdspladsen skal understøtte m.v.. Der skal endvidere aftales, om oplægget skal erstatte "Sundhedsdoktor". Hvis det besluttet at godkende den nye ordning, skal der aftales hvordan de, der er medlem af den nuværende ordning "Sundhedsdoktor" skal informeres om den nye aftale og hvornår aftalen skal evalueres.

- **Møde i Hovedudvalget den 16. juni 2011** – på mødet var der følgende punkter på dagsorden vedr. arbejdsmiljø.

Forslag til kommende sundhedsordning i Jammerbugt Kommune – i forlængelse af diskussion i Hovedudvalget den 19. maj 2011 er oplægget vedrørende en kommende sundhedsordning i Jammerbugt Kommune blevet tilrettet for at præcisere hvad den enkelte afdeling skal bidrage med, samt hvorledes den nye sundhedsordning kan blive igangsat.

På mødet deltager sundhedschef Hanne Heuch for at uddybe, hvad sundhedsafdelingen i et tæt samarbejde med arbejdsmiljøafdelingen bidrager med i den nye sundhedsordning.

Der skal på mødet aftales, om oplægget skal erstatte "Sundhedsdoktor". Hvis det besluttet at godkende den nye ordning, skal der aftales hvordan de, der er medlem af den nuværende ordning "Sundhedsdoktor" skal informeres om den nye aftale, samt hvordan den nye ordning følges og evalueres.

Den nuværende ordning med Sundhedsdoktor som aktør udløber kontraktmæssigt pr. den 31. oktober 2011.

Hovedudvalget besluttede at punktet udsættes så der først træffes endelig beslutning på ekstraordinært møde den 27. juni 2011.

Overordnet resultat af leder- og trivselsundersøgelsen forår 2011 – i overensstemmelse med proces godkendt af Hovedudvalget er der i marts – april 2011 gennemført en samlet leder- og trivselsundersøgelse. Undersøgelsen omfatter i alt 2.803 respondenter, hvoraf 2.016 har afgivet svar. Knap 200 ledere er blevet evalueret.

I forbindelse med dette møde i Hovedudvalget i juni måned gives et billede af de væsentlige tendenser i undersøgelsens datamateriale. Der vedlægges rapport, der fokuserer på de overordnede tendenser i kommunen som helhed. Formålet med drøftelsen på dette møde er at orientere om det overordnede resultat på kommuneniveau.

På kommende møde skal der foretages en evaluering af processen og den mere tekniske tilrettelæggelse, og senere skal også arbejdspladsernes erfaringer med processen og den væsentlige efterfølgende dialog om resultaterne inddrages med henblik på erfaringsopsamling til kommende undersøgelser.

Svarprocent

Mens undersøgelsen er blevet afviklet, er der løbende udsendt opfordringer til at udfylde skemaet for at sikre så høj en svarprocent som mulig. Umiddelbart synes det løbende informationsarbejde at have båret frugt, idet kommunen har opnået en høj svarprocent.

Område	Svarprocent
Jammerbugt Kommune	72
Centraladministrationen	81
Børne- og Familieafdelingen	70
Social- Sundheds- og Beskæftigelsesforvaltningen	68
Teknik- og Miljøforvaltningen	92

Overordnede resultat

Overordnet ser resultatet rigtig godt ud – såvel på ledelsesdelen som trivselsdelen. På begge områder ligger det samlede resultat klart over middel.

Resultatet kan ses som en indikation på, at den oplevede trivsel er høj, og at lederne i overvejende grad vurderes at være gode til at indfri intentionerne i ledelsesgrundlaget.

Hovedudvalget drøftede det overordnede resultat, og udtrykker stor tilfredshed med, at det samlede resultat for kommunen under ét ser rigtig godt ud – såvel på ledelsesdelen som trivselsdelen.

I forbindelse med drøftelsen faldt der bl.a. følgende bemærkninger:

- Alt i alt ser det fornuftigt ud, men der hvor der er nogle udfordringer skal det sikres, at der bliver fulgt op i forhold til den efterfølgende proces.
- Det ser ud til, at der er færre arbejdspladser der kommer ud med et "dårligt resultat" ved denne undersøgelse, men undersøgelsen kan ikke direkte sammenlignes med tidligere undersøgelser, da gradueringen her var anderledes, men det tyder på, at det både på leder- og trivselsdelen går fint i den rigtige retning.
- Der er enighed om, at resultatet kan læses på mange måder. Medarbejderne fremfører, at når man laver et gennemsnit – ser man ikke dem der går rigtig godt og heller ikke dem der evt. går rigtig skidt – dette er ærgerligt. Det videre arbejde med resultatet af undersøgelsen foregår på den enkelte arbejdsplads – der er resultatet kendt.

- De steder hvor der evt. er problemer, er det direktørens og fagchefernes opgave i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanterne at sikre, at der bliver arbejdet på at finde fremadrettede løsninger.
- Der blev drøftet fordele og ulemper ved at undersøgelsen er anonym. Det at den er anonym gør formodentlig, at medarbejderne svarer helt frit, men det gør det samtidig vanskeligt for ledelsen at finde frem til hvilke medarbejdere der evt. ikke trives, så der konkret kan handles.

At Henrik Hartmann og Margit Kristensen udarbejder en kortfattet intern og ekstern orientering om de positive hovedresultater, udviklingspunkter og den videre proces.

At Hovedudvalget efter sommerferien evaluerer den overordnede tilrettelæggelse af processen og teknikken omkring undersøgelsen.

At Hovedudvalget har tillid til, at der bliver arbejdet godt med processen på den enkelte arbejdsplads. Direktøren og fagcheferne har til opgave at sikre, at hver enkelt leder arbejder videre med resultatet jf. nedenstående tidsplan.

Tidsplan

Den samlede tidsplan for afviklingen og opfølgningen på leder- og trivselsundersøgelsen bliver således:

Maj-juni 2011 – Forberedelse og gennemførelse af dialogproces på hver arbejdsplads og mellem hver leder og dennes leder/chef.

Maj-juni 2011 – resultatet præsenteres og drøftes i lokale MED udvalg.

Maj-juni 2011 – Lederen vurderer i samråd med arbejdsmiljørepræsentanten, om resultatet giver anledning til, at der her og nu skal iværksættes en yderligere kortlægning af trivsels- og arbejdsmiljøforholdene på arbejdspladsen.

Senest juli 2011 – Medarbejderne orienteres om, hvilke trivsels- og ledelsestemaer der skal arbejdes med fremadrettet.

August 2011 og fremadrettet – Der udformes handleplaner for den fremadrettede indsats.

August 2011 og fremadrettet – ledere og arbejdspladser arbejder med de respektive indsatsområder.

4. kvartal 2011 – Lokale MED- udvalg følger op på arbejdet med undersøgelsen.

- **Ekstraordinært møde i Hovedudvalget den 27. juni 2011** – på mødet var der ét punkt på dagsorden vedr. arbejdsmiljø.

Ny sundhedsordning i Jammerbugt Kommune - i forlængelse af diskussion i Hovedudvalget den 19. maj 2011 er oplægget vedrørende en kommende sundhedsordning i Jammerbugt Kommune blevet tilrettet for at præcisere hvad den enkelte afdeling skal bidrage med, samt hvorledes den nye sundhedsordning kan blive igangsat.

På mødet deltog sundhedschef Hanne Heuch for at uddybe hvad sundhedsafdelingen i et tæt samarbejde med arbejdsmiljøafdelingen bidrager med i den nye sundhedsordning.

Der skal på mødet aftales, om oplægget skal erstatte "Sundhedsdoktor". Hvis det besluttet at godkende den nye ordning, skal der aftales hvordan de, der er medlem af den nuværende ordning "Sundhedsdoktor" skal informeres om den nye aftale, samt hvordan den nye ordning følges og evalueres.

Den nuværende ordning med "Sundhedsdoktor" som aktør udløber kontraktmæssigt pr. 31. oktober 2011.

Hovedudvalget blev enige om, at den nye sundhedsordning iværksættes pr. 1 november 2011 – i første omgang for 2 år. Inden de 2 års udløb skal det evalueres om ordningen skal fortsætte på disse vilkår.

Efter 1 år skal der ske en opfølgning på hvilke arbejdspladser der har benyttet sig af ordningen, hvilke aktiviteter der har været iværksat m.v. Er der evt. noget målbart på trivsel og sygefravær?

For at få det optimale ud af ordningen er det vigtigt med vidensdeling. Det kunne f. eks. være via en side på TRYK, hvor alle iværksatte aktiviteter bliver noteret til inspiration for andre.

Endvidere er det nødvendigt, at lederne påtager sig ansvaret for ordningen – samarbejder aktivt med medarbejderne – via MED og arbejdsmiljørepræsentanterne.

Hanne Heuch, Børge Lindegaard og nogle ledelsesrepræsentanter udarbejder sagsbeskrivelse til Økonomiudvalget og informationsmateriale om den nye ordning, samt sørger for at medarbejderne bliver orienteret om "afvikling" af den gamle ordning.

Det undersøges, om der evt. kan søges midler fra Forebyggelsesfonden.

- **Møde i Hovedudvalget den 17. august 2011** – på mødet var der følgende punkter på dagsorden vedr. arbejdsmiljø.

Evaluering af ”det tekniske” omkring Leder- og trivselsundersøgelsen

Evaluering af leder- og trivselsmåling 2011

På mødet i Hovedudvalget den 16. juni 2011 blev resultatet af leder- og trivselsmålingen drøftet. I den forbindelse blev det endvidere besluttet, hvordan Hovedudvalget skal arbejde med evalueringen af undersøgelsen.

Evalueringen har tre primære komponenter:

- Den tekniske tilrettelæggelse og afvikling af undersøgelsen
- Den overordnede proces for undersøgelsens gennemførelse
- Opsamlingen på de lokale processer

Opsamlingen på de lokale processer:

I forhold til det nederste punkt blev det på Hovedudvalgsmødet den 16. juni 2011 tilkendegivet at Hovedudvalget har tillid til, at der bliver arbejdet godt med processen på den enkelte arbejdsplads. I overensstemmelse med tidsplanen for undersøgelsens afvikling skal de lokale MED- udvalg følge op på arbejdet med undersøgelsen i 4. kvartal 2011.

Pointen er med andre ord, at denne del af evalueringen er forankret lokalt, hvorfor Hovedudvalgetes evaluering kan koncentrere sig om de to øverste punkter.

Oplægget er bl.a. blevet udformet i samarbejde med udviklingsafdelingen. Udviklingsafdelingen har fulgt styregruppens arbejde fra processens start og har efterfølgende stået for undersøgelsens praktiske afvikling og generering af uddata.

Den tekniske tilrettelæggelse og gennemførelse af undersøgelsen:

Det er indtrykket, at det har været enkelt for respondenterne at udfylde det elektroniske spørgeskema. Tekniske småproblemer er blevet løst undervejs (f. eks. hvis en respondent blev ”smidt af” spørgeskemaet, eller hvis en leder/medarbejder figurerede forkert på de udsendte lister). Set i lyset af, at det drejer sig om en undersøgelse for samtlige ansatte i kommunen, kan den slags henvendelser næppe undgås, og alt i alt har omfanget af henvendelser ikke været voldsomt.

På lignende vis, er det gået godt med at generere og distribuere rapporter, herunder at gennemgå hvert enkelt resultat for at vurdere, om rapporten umiddelbart kunne sendes ud, eller om der vil være behov for at kontakte lederens leder inden udsendelsen.

Modsat har det voldt problemer, at den forudsatte LOS (linjeorganisationssystem) ikke kom på plads. Ved projektets start blev det forudsat, at der inden udgangen af 2010 skulle være en opdateret LOS, som skulle indeholde oplysninger om, hvem der er leder i de forskellige enheder. LOS'en er et nødvendigt redskab for at sikre, at en medarbejder kommer til at evaluere sin nærmeste leder.

Ovenstående har betydet, at der måtte bruges mange ressourcer på manuelt at få opbygget et datagrundlag, der har været nødvendigt for at gennemføre undersøgelsen. Arbejdet med at få tilknyttet nærmeste daglige leder på alle niveauer i organisationen og få koblet alle medarbejdere på den rette daglige leder har efterfølgende foregået i direkte samarbejde med ledelserne rundt om i organisationen.

Der blev brugt så mange ressourcer på at opbygge datagrundlaget, at der ikke efterfølgende var ressourcer til at oprette den enkelte medarbejders e-mailadresse i programmet til håndtering af spørgeskemaer. En sådan e-mailadresse ville have gjort det muligt at tildele hver enkelte ansat en unik og personlig respondentnøgle. Det er undersøgelsesteknisk at foretrække, både af hensyn til sikkerheden og til brugervenligheden. For at sikre at respondenterne evaluerede den rigtige leder måtte de gennem 4 indledende organisatoriske afkrydsninger inden de kom til spørgsmålene. En respondentnøgle ville have gjort det muligt at springe disse indledende spørgsmål over.

Uden en velkørende og opdateret LOS vil der også fremadrettet skulle bruges mange ressourcer på teknisk-praktiske opgaver samtidig med, at løsningen ikke er optimalt for respondenterne.

Den overordnede proces for undersøgelsens gennemførelse:

Helt overordnet har mange rost spørgeskemaet. Spørgsmålene har været lette at forstå og svare på, og meldingerne har været, at det har været hurtigt og enkelt at gennemføre undersøgelsen.

Enkelte ledere har imidlertid savnet betydningselementet ikke mindst i forhold til den efterfølgende dialog.

Undersøgelsens formål har fra starten været, at der skulle foretage en *generel temperaturmåling på, hvordan vi har det i organisationen som helhed*. Det har været medvirkende til, at der er blevet udformet et relativt afgrænset spørgeskema. Dilemmaet i dette er, at det kan være vanskeligt at foretage koblingen fra overordnet temperaturmåling til udformningen af en individuel handleplan (måske netop derfor har nogle ledere savnet betydningselementet).

Anonymitetsspørgsmålet er igen et af de områder, der har høstet kritik. Denne gang fordi undersøgelsen er anonym. Argumentet for at afvikle en anonym undersøgelse er bl.a., at man derved vil øge medarbejdernes motivation for at svare – herunder for *også* at svare oprigtigt.

Da det generelle undersøgelsesresultat blev bearbejdet viste det sig, at svarprocenten på dette års anonyme undersøgelse er meget lig svarprocenten for den ikke anonyme trivselsmåling fra 2009. Samtidig er der et generelt tale om et meget flot undersøgelsesresultat denne gang.

Leder- trivselsmålingen understøtter altså ikke pointerne om, at deltagerne denne gang "burde" være mere motiverende for at svare. Respondenterne har heller ikke holdt sig tilbage for at afgive fine bedømmelser, selvom de "risikofrit" har kunnet sætte deres kryds.

Svarprocenten har samlet set været tilfredsstillende (72%), men det dækker over meget store lokale udsving. Nogle steder er svarprocenten på 100%, men der findes flere arbejdspladser, hvor der slet ikke er afgivet nogle svar, og andre steder hvor svarprocenten er meget lav (33%) og derunder)

De lave svarprocenter betyder, at uddata mange steder bliver funderet på et meget tyndt grundlag, og de sender et signal om, at undersøgelsen nogle steder savner opbakning hos både ledere og medarbejdere.

Alt i alt er vurderingen, at undersøgelsen har forløbet tilfredsstillende, men at der er behov for at arbejde med de tekniske udfordringer og på nogle steder at sikre en bedre lokal opbakning. Endelig må undersøgelsens karakter af at være en generel temperaturmåling have betydning for, hvor meget den enkelte leder kan dykke ned i resultatet i forhold til en individuel udviklingsplan.

Kommende undersøgelser:

Den næste undersøgelse skal planmæssigt foretages igen om to år. Både ved lederfeedbacken i 2008, trivselsmålingen i 2009 og ved leder- og trivselsundersøgelsen i 2011 har der været en længere proces omkring forberedelsen og gennemførelsen af undersøgelsen. Der har hver gang været tale om spændende og frugtbare processer, men også meget ressourcekrævende processer, fordi der er blevet udformet nye koncepter hver gang.

Da styregruppen havde afsluttet sin opgave i januar 2011 blev der derfra udtrykt tilfredshed med det udarbejdede koncept. Generelt viser tilbagemeldingerne også, at konceptet har været velfungerende.

Disse forhold kan give anledning til at overveje, om 2011- konceptet ikke bør gentages igen om to år uden en fornyet forberedelsesproces? En gentagelse af undersøgelsen vil desuden give mulighed for at benchmarke med 2011- resultat. Det kan endvidere foreslå at der om to år bruges mere energi på at skabe motivation omkring undersøgelsen (man kunne være fristet til at kalde det markedsføring). Set i lyset af nogle områders lave svarprocent vil det være oplagt at gøre en indsats på dette område.

På baggrund af ovenstående overvejelser omkring evalueringen af leder- og trivselsundersøgelsen indstilles det til Hovedudvalget

At Hovedudvalget bakker op om at gentage det eksisterende undersøgelseskoncept om 2 år.

At Hovedudvalget i overensstemmelse med tilkendegivelsen fra den 16. juni 2011 udvise tillid til de lokale MED- udvalg og lader den videre opfølgingsproces ske lokalt senest i 4. kvartal.

Der enighed om at undersøgelsen skal gentages hvert 2. år, at der naturligvis skal genbruges så meget som muligt og at trivsel og ledelse hænger meget sammen.

Der blev fremført en del punkter som "styregruppen" bør drøfte inden undersøgelsen skal foretages igen i 2013, hvorfor det aftales, at en styregruppe samles for at evaluere.

Bl.a. nedenstående punkter blev fremført:

- Fordelingen af ledere og medarbejdere i styregruppen skal være klart defineret inden arbejdet påbegyndes – roller og forventninger afklares.
- Overvejelser om ikke "betydningsdelen" skal være med igen, da der derved er meget lettere at arbejde videre med, idet vurderingen af status kan sammenholdes med en vurdering af betydningen.
- Skal undersøgelsen være anonym eller ej?
- Kunne det evt. være muligt, at tilpasse undersøgelsen til de enkelte områder – vel vidende at der så ikke kan sammenlignes på tværs?
- Den efterfølgende proces – kan vi gøre mere for at sikre at den foregår som aftalt? Der skal gøres meget mere ud af, at alle ved hvad undersøgelsen skal anvendes til – at det giver mening at vurdere trivslen – og drøfte mulige forbedringer – AMR- repræsentantens rolle?
- Kunne der evt. på de ½ årlige AMR møder arbejdes med AMR rolle / opgaver?
- For at øge svarprocenten kunne det måske være en ide at sætte en "præmie" på højkant blandt alle deltagere.
- "Teknikken" skal være i orden.

Personalepolitisk redegørelse – sygefravær – Hovedudvalget har besluttet, at der hvert år forelægges en sygefraværstatistik til drøftelse af udvalget.

Efter drøftelse i Hovedudvalget forelægges sygefraværstatistikken Økonomiudvalget til orientering.

Af væsentlige hovedtræk kan nævnes:

- Sygefraværet falder mere end det nordjyske regionale gennemsnit og i forhold til den kommunale sektor som sådan.
- Det samlede sygefravær pr. ansat er faldet fra 16,3 fraværdsdage i 2009 til 14,1 fraværdsdage i 2010 svarende til et fald på 13,5%
- Den gennemsnitlige sygefraværdsprocent er faldet fra 4,5% i 2009 til 3,9% i 2010.
- Antallet af sygefraværdsdage er i alt reduceret med 6.074 sygedage i forhold til 2009.
- Langtidssygefraværet dvs. sygefravær på 8 uger og derover er faldet fra 5,1 sygefraværdsdag pr. ansat i 2009 til 3,6 sygefraværdsdag i 2010.

- Hyppigheden af sygefravær er samlet reduceret med 1,2% i forhold til 2009.
- 5% af medarbejderne tegner sig for 44% af alt sygefravær i 2010 en stigning i forbindelse til 2009, hvor 5% af medarbejderne tegnede sig for 38%
- 10% af medarbejderne tegner sig for 71% af alt sygefravær i 2010 en stigning i forhold til 2009, hvor 10% af medarbejderne tegnede sig for 67%

Sammenholdt med målene i kvalitetskontrakt 2010

Den aktuelle sygefraværstatistik kan sammenholdes med målene i Kvalitetskontrakten godkendt i Kommunalbestyrelsen i juni 2010. Heri indgår et mål for trivsel, jobtilfredshed og opfølgning på trivselsundersøgelserne – det fremgår bl.a., at det er et konkret mål, at sygefraværet i Jammerbugt Kommune skal reduceres med 10 procent over en 2-årig periode.

Blandt handlingerne til at nå målet er det i kvalitetskontrakten beskrevet, at direktionen via opfølgningen på trivselsundersøgelsen har sat fokus på trivsel generelt som indsatsområde i MED- udvalgene på samtlige arbejdspladser, og forventer derigennem at et øget fokus på sygefravær medfører et reduceret sygefravær i de kommende år. Målet om en reduktion i sygefraværet på 10 procent skal indfries ved følgende:

1. Fokus på trivsel og sygefravær på arbejdsmiljøgruppernes ½ års møde 2010 og 2011
2. Fokus på sygefravær og opfølgingskrav- og muligheder på fælles ledermøde juni 2010
3. Deltagelse i Beskæftigelsesministeriets kampagne: "Syg med job – sygdom og arbejde behøver ikke at udelukke hinanden."
4. Fokus i Hovedudvalget samt MED- udvalg på den løbende sygefraværstatistik og den årlige opgørelse i Personaleredegørelsen.

I forhold til sygefravær er det gennemsnitlige sygefravær i 2008 i Jammerbugt Kommune opgjort til 17,1 kalenderdage hhv. 12,6 dagsværk for personalegruppen månedslønnede, overenskomstansatte og tjenestemand – ansatte.

Målet med en reduktion på 10 procent blev konkretiseret til følgende:
”I opgørelse for 2010 i efteråret 2011 skal sygefraværet været faldet med 10 procent svarende til 15,4 kalenderdage hhv. 11,3 dagsværk pr. ansat inden for omtalte personalegruppe”.

Som det fremgår af sygefraværsstatistikken 2010 er målet allerede nået godt og vel, idet sygefraværet i 2010 er opgjort til 14,1 (målet var 15,4) kalenderdage pr. ansat.

Henrik Hartmann gav en kort orientering om statistikken, som viser, at sygefraværet er faldende.

Der var flere bud på hvorfor fraværet er faldende:

- God trivsel på arbejdspladsen
- En holdningsændring
- Der sættes tidligere ind ved bl.a. afholdelse af sygesamtaler, fastholdelsessamtaler og de langtidssygemeldte opsiges tidligere, når de andre tiltag ikke har haft effekt.

Der er enighed om, at trivslen er afgørende – også i forhold til sygefraværet.

Det blev tilkendegivet, at det var et godt og gennemskueligt materiale.

Forslag til ajourføring af personalepolitik (delpolitik) vedr. trusler – direktionen er blevet opfordret til, at der skal udarbejdes retningslinjer i forbindelse med chikane af medarbejdere og politikere via sociale medier.

Sekretariatet foreslår, at der indarbejdes en tilføjelse til personalepolitikens delpolitik ”Trusler og vold”. Det vil sende det aftalte signal, om at vi som organisation ikke vil acceptere disse former for trusler, og at vi betragter denne type chikane på lige fod med andre trusler. Derfor er det relevant, at henvføre emnet under denne delpolitik.

Af delpolitikken fremgår, at alle trusler og voldssituationer skal anmeldes til politiet, og at denne anmeldelse foretages af nærmeste overordnede leder. Dette betragter vi som retningslinjer for, hvordan der skal reageres på denne type hændelser.

Det fremgår af delpolitikken, at den gælder alle ansatte på alle niveauer. I princippet er personalepolitikken for kommunens ansatte, men det foreslås at signalet vedr. chikane via sociale medier også omfatter kommunalpolitikere.

Signalværdien overfor medarbejdere og omverdenen tillægges stor værdi. Erfaringerne viser, at politianmeldelser og henvendelser til Datatilsynet ikke har den store effekt med at begrænse de mange muligheder i cyberspace. Det tillægges dog stor betydning, at ledelsen dels indadtil sender signal om at vi "kærer os" om medarbejderne og dels at et stort antal anmeldelser kan kløfte temaet op til en principiell drøftelse på landsplan af mulighederne for via lovgivningsinitiativer at begrænse (fjerne) chikane og injurier fra nettet.

Referat fra direktionsmødet den 9. august 2011:

Ledelsen sender det klare signal, at chikane og trusler – også via sociale medier – ikke accepteres og derfor politianmeldes.

Delpolitikken sendes til Hovedudvalget til behandling.

Hovedudvalget var enige om, at politikken for trusler og vold tilrettes. Udkastet rettes til, så det er de samme medier der er nævnt i begge spalter.

Det er klart en signalværdi i, at det bliver indarbejdet i politikken.

- **Møde i Hovedudvalget den 24. november 2011** – på mødet var der følgende punkter på dagsorden vedr. arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet, rådgivningspåbud og påbud i Jammerbugt Kommune – notatet omfatter alle verserende påbud og rådgivningspåbud på ajourføringsdatoen.

Arbejdsmiljøchef Børge Lindegaard gav en orientering om påbuddene på følgende arbejdspladser:

- Pandrup skole
- Jammerbugt Turistbureau, Blokhus
- Fjerritslev skole
- Ulveskov Børnehave, Birkelse

Hovedudvalget tog notatet til efterretning.

Indsatsområder og fokusområder i 2012

Arbejds miljøchefen indstiller, at den i forvejen godkendte indsatsplan 2011 – 2020 fastholdes.

Områder som er særlig vigtige for det generelle arbejdsmiljø i Jammerbugt Kommune, og som arbejdsmiljøgrupperne skal drøfte/arbejde med når arbejdsmiljø er på dagsordenen.

- Psykisk arbejdsmiljø
- Muskelskeletpåvirkninger
- Arbejdsulykker

Målsætningen er at skabe et godt arbejdsliv som sikrer ansatte et langt arbejdsliv med mindst mulig sygefravær og nedslidning.

Fokusområde for 2012

Arbejds miljøchefen indstiller at følgende fokusområde prioriteres i 2012:

- Trivsel på arbejdspladsen gennem virksomhedens sociale kapital

De 4 arbejdsmiljørepræsentanter har et ønske om at styrke dialogen for derved at blive mere inddraget i arbejdet. Føler ofte, at de egentlig ikke ved mere end de øvrige medarbejdere. Vil derfor tage en snak med Børge Lindegaard, så de bliver mere involveret og kan bidrage til prioriteringen af indsatserne.

Et forslag kunne være, at der ud over de 2 årlige møder, som bliver holdt med alle arbejdsmiljørepræsentanterne, også blev afholdt dialogmøder de 4 arbejdsmiljørepræsentanter og Børge imellem. Her kunne de årlige drøftelser omkring indsatsplan være et punkt på dagsordenen.

Udvalget er i øvrigt enige om, at emnet "Social Kapital" er et godt forslag.

Den endelige beslutning om prioriteringen af indsats- og fokusområder udsættes til januar, dvs. at punktet sættes på dagsordenen i januar måned.

Rådgivningsopgaver

Jammerbugt Kommune har indgået aftale med rådgivningsfirmaerne – **Alectia A/S, AM- gruppen** og **Arbejdspsykolog Milo Leig Andersen**. Samarbejdet i 2011 har været godt og konstruktivt og opgaverne er blevet løst til alles tilfredshed.

Der blev i **Alectia A/S** anvendt tid på følgende fysiske opgaver:

- **Afgrænsning af asbestrend, Pandrup skole**

Psykologisk rådgivning i forbindelse med trivselsproblemer

Der var **17 personer**, som i 2011 havde ønsket at gøre brug af tilbuddet om psykologhjælp fra Alectia A/S, samt kriseberedskab i forbindelse med afskedigelse.

AM- gruppen har i 2011 været udbyder på Arbejds miljøuddannelsen samt enkelte uddannelsesdage.

Der var ikke i 2011 anvendt tid på fysiske opgaver fra **AM- gruppen**.

Psykologisk rådgivning i forbindelse med trivselsproblemer

Der var ikke i 2011 anvendt tid på psykiske opgaver fra **AM- gruppen**.

Arbejdspsykolog Milo Leig Andersen har i 2011 anvendt tid på **1** psykisk opgave.

For 2011 var der fra Alectia A/S og Milo Andersen i alt **18 personer**, som havde ønsket at benytte sig af tilbuddet om psykologhjælp i forbindelse med trivselsproblemer f. eks. stress og samarbejdsproblemer.

Til sammenligning var der i 2009: **24 personer** – 2010: **24. personer**. Tallet i 2011 skal ses i lyset af, at det er de personer, som har valgt at bruge Alectia A/S og Milo Andersen – reelt er der frit valg vedr., hvem man vil bruge.

Aftalerne findes på **TRYK / personaleinfo/arbejds miljø**

Psykologisk krisehjælp

Der er mellem Jammerbugt Kommune og Falck Healthcare indgået en aftale om Psykologisk krisehjælp. Aftalen sikrer, at man som medarbejder kan få en hurtig, og uden f. eks. lægehenvielse, akut krisehjælp, hvis man bliver impliceret i en pludselig opstået hændelse.

Der blev i **2011** gjort brug af aftalen **20 gange**, og tilbagemeldingen vedr. den hjælp, som blev ydet, har generelt været positive.

Psykologisk krisehjælp kan gives ved:

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

Til sammenligning blev der i **2007** gjort brug af aftalen **10 gange** – **2008: 13 gange** – **2009: 20 gange** og **2010: 19 gange**.

Hændelserne er sket fortrinsvis inden for bl.a. skoler/SFO, socialpsykiatrien, ældreområdet og rådhuset. Det drejer sig for langt de fleste tilfælde om *arbejdsrelateret vold og trusler om vold – voldsom hændelse*.

Psykologisk rådgivning i forbindelse med trivselsproblemer.

Der var **3 personer**, som i 2011 havde ønsket at gøre brug af tilbuddet om psykologhjælp fra Falck Healthcare.

Til sammenligning var der i 2009: **9 personer** og 2010: **9 personer**.

Aftalen findes på **TRYK/personaleinfo/arbejds miljø**

Anmeldte arbejdsskader:

Hvor er skaderne sket?	2008	2009	2010	2011
Hjemmeplejen/ældreområdet	40	31	45	45
Børnepasningsområdet	11	12	11	7
Skoleområdet	29	8	10	12
Administrativt – rådhus	9	4	6	7
Storkøkken	0	0	0	0
Materielgårde	2	1	1	0
Rensningsanlæg	2	1	0	0
Affaldscenter	4	0	0	0
Anmeldte total	97	58	73	71

Oplysninger om skader:

	2008	2009	2010	2011
Forstuvninger/forstrækninger	62	39	40	41
Skrammer – slag	7	9	7	11
Lukkede brud	7	3	9	3
Hjernerystelse	2	1	2	0
Åbne sår	6	0	1	0
Psykisk skade	9	3	8	9
Tandskader	2	3	3	6
Ætsning	1	0	1	1
Nålestik	0	0	1	0
Øjenskade	1	0	0	0
Forgiftning/infektion	0	0	1	0
Anmeldte total	97	58	73	71

Indsatsplan 2011 – 2020

Indsatsområder – på Hovedudvalgsmødet den 24. november 2011 besluttede Hovedudvalget at prioriteringen af indsats- og fokusområder udsættes til mødet i januar 2012.

På mødet den 21. januar 2012 blev indsatsplanen for 2011 – 2020 godkendt.

Områder som er særlig vigtige for det generelle arbejdsmiljø i Jammerbugt Kommune, og som arbejdsmiljøgrupperne **skal** drøfte/arbejde med når arbejdsmiljø er på dagsorden.

- **Psykisk arbejdsmiljø**
- **Muskelskeletpåvirkninger**
- **Arbejdsulykker**

Målsætningen er at skabe et godt arbejdsliv som sikrer ansatte et langt arbejdsliv med mindst mulig sygefravær og nedslidning.

Indsatsplanen er en del af Sikkerheds- og Sundhedspolitikken, som findes på **TRYK/personaleinfo/arbejdsmiljø**.

Følgende fokusområde prioriteres i 2012:

- **Trivsel på arbejdspladsen gennem virksomhedens sociale kapital**

Materiale/værktøjer kan findes på **TRYK/personaleinfo/arbejdsmiljø**

April 2012

Børge Lindegaard
Arbejdsmiljøchef