



Jammerbugt Kommune

Arbejdsmiljø- rapport 2013

Jammerbugt Kommune marts 2014
Arbejdsmiljøchefen



JAMMERBUGT
KOMMUNE



RAPPORTEN INDEHOLDER:

Indholdsfortegnelse	1
Indledning	2
Oversigt over Hovedudvalg	3
Mødeaktivitet	4
Beretning fra Hovedudvalget	5 – 28
Rådgivningsopgaver/psykologisk bistand	29
Psykologisk krisehjælp	30
Arbejdsulykkestatistik	31
Indsatsplan 2011 – 2020	32



Indledning

Formålet med udarbejdelsen af den årlige arbejdsmiljørapport er, at politikere, ledere og medarbejdere i Jammerbugt Kommune kan være orienteret om, hvad der rører sig generelt og lokalt i forhold til arbejdsmiljøet.

Et af de store projekter i 2013 har været Leder- og Trivselsundersøgelsen. Det har været vigtigt, at undersøgelsen i store træk kom til at ligne Leder- og Trivselsundersøgelsen 2011 for at sikre et sammenligningsgrundlag. Der var samtidig et ønske om at højne svarprocenten, men dette er desværre ikke lykkedes.

Overordnet set giver Leder- og Trivselsundersøgelsen et billede af Jammerbugt Kommune som en god arbejdsplads, både i forhold til ledelse og trivsel. Et vigtigt formål med undersøgelsen er at give anledning til drøftelser på den enkelte arbejdsplads med fokus på, hvordan vi kan gøre det (endnu) bedre. Jeg håber, at undersøgelsen har givet anledning til mange og spændende drøftelser rundt omkring på arbejdspladserne, både for de, der har svaret på undersøgelsen og dem, der ikke nåede med i denne omgang.

Et af de vigtige projekter, Social Kapital, nåede i 2013 i mål med ønsket om, at alle arbejdspladser skulle have besøg af arbejdsmiljøchef Børge Lindegaard. Social Kapital er en vigtig grundsten for at sikre trivsel på arbejdspladserne, og jeg håber, at I vil fortsætte med at bruge begreberne i udviklingen af vores gode arbejdspladser i Jammerbugt Kommune.

Det var særligt vigtigt, at arbejdsmiljøchef Børge Lindegaard nåede dette mål i 2013, da han i marts 2014 påbegynder en ny tilværelse som pensionist. Børge Lindegaard har i hele Jammerbugt Kommunes levetid været synonymt med et godt arbejdsmiljøarbejde i kommunen. Han har været en uvurderlig støtte for mange ledere og medarbejdere i kommunen, når arbejdsmiljøet, hvad enten det har været det psykiske arbejdsmiljø eller det fysiske, har skabt behov for en særlig indsats. Og ikke mindst hans arbejde med at udbrede Social Kapital vil blive husket. Jeg vil derfor også her benytte lejligheden til at sige en stor tak til Børge for hans vedholdende indsats for arbejdsmiljøet i Jammerbugt Kommune.

Hovedudvalget har på det sidste møde i 2013 kigget fremad og udvalgt en række indsatsområder, som skal være i fokus i 2014 og frem. De tre vigtigste områder i indsatsplanen er fortsat psykisk arbejdsmiljø, Muskel-skelet-påvirkninger og arbejdsulykker. Der skal også i 2014 være fokus på trivsel på arbejdspladsen og på at opbygge en god sikkerhedskultur. Det vigtigste arbejde foregår således ude på de enkelte arbejdspladser, men den centrale arbejdsmiljøfunktion skal være basen, som kan understøtte jeres arbejde.

Fremover vil udviklingskonsulenterne Lenette Sørensen og Poul Veje Pedersen få opgaven med at understøtte arbejdsmiljøarbejdet i Jammerbugt Kommune. Lenette og Poul har allerede erfaringen fra Leder- og Trivselsundersøgelsen, og jeg er sikker på, at arbejdsmiljøet er i gode hænder hos dem – sammen med jer!

Tak til jer alle for indsatsen i 2013. Jeg glæder mig til, at vi sammen skal arbejde for fortsat at have et godt arbejdsmiljø i 2014.

Henrik Hartmann Jensen

Kommunaldirektør



Hovedudvalg

Ledelsesrepræsentanter:

- Kommunaldirektør Henrik Hartmann Jensen (formand)
- Børne- og familiedirektør Jan Lund-Andersen
- Teknik- og miljødirektør Knud Nørgaard
- Socialdirektør Hanne Marie Madsen

Arbejds miljøchef Børge Lindegaard

Medarbejderrepræsentanter:

- Margit Kristensen (næstformand)
- Michael Christoffersen
- Anette Nielsen
- Birthe Schouw
- Lene Lykke Kjeldgaard
- Ina Bach
- Poul Veje Pedersen
- Helle Nørgaard Pedersen
- Dorthe Jønsson

Arbejds miljørepræsentanter:

- Ann Jensen
- Jørgen Friis Andersen
- Berit Soldbo
- Jens Christian Møller



Mødeaktivitet:

Hovedudvalget har i 2013 afholdt 7 møder.

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

Indkald af arbejds miljøgrupperne i foråret 2013 var den 23. maj 2013.

Indholdet for mødet var **Konflikter kan forebygges – Konflikthåndtering og kommunikation.**

Hvordan håndterer man en uoverensstemmelse, så den ikke udvikler sig til trusler og vold?

Henrik Munkholm, som er NLP-trainer og Master Coach, underviser, forfatter og foredragsholder holdt et foredrag **med fokus på truende og aggressive kunder/borgere/klienter.**

Indkald af arbejds miljøgrupperne i efteråret 2013 var den 28. oktober 2013.

Indholdet for mødet var **Sikker adfærd og forebyggelse af arbejdsulykker.**

Andreas Opstrup Wedel og Henrik Westphall fra Arbejdstilsynet var garant for at vi kom sikkert igennem emnet.

Beretning

Hovedudvalget har i 2013 beskæftiget sig med følgende emner:

- **Fokusområde 2012 – 2013** – der blev i 2012 besluttet 1 fokusområde for 2012 – 2013: **Trivsel på arbejdspladsen gennem Social Kapital.**

Der har på grund af ovennævnte været stor fokus på **Virksomhedens Sociale Kapital** fra arbejdsmiljøchef Børge Lindegaards side.

Der er i Jammerbugt Kommune omkring 100 arbejdspladser, og målet var at alle arbejdspladser i løbet af de to år skulle have fået en viden om Social Kapital gennem et besøg og foredrag af Børge Lindegaard. Målet blev nået den 25. oktober 2013.

Hver arbejdsplads har fået en mappe med materialer og værktøjer til det videre arbejde med Social Kapital.

Værktøjerne kan også findes på **TRYK/personaleinfo/arbejds miljø**

- **MED- uddannelsen** – der var i 2013 valg til MED- udvalgsrepræsentant og efterfølgende blev der afholdt 2 kurser i efteråret.
- **Arbejds miljøuddannelsen** – der var i 2013 valg til arbejdsmiljørepræsentant og efterfølgende blev der afholdt 2 kurser i foråret og 1 kursus i efteråret.
- **Aftale med rådgivningsfirmaer** – Jammerbugt Kommune har indgået et samarbejde med rådgivningsfirmaerne Alectia A/S, AM- gruppen, Arbejdspsykolog Milo 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 lavet stikprøver og været på risikobaseret tilsyn på forskellige arbejdspladser og konsekvensen har været følgende rådgivningspåbud og påbud i Jammerbugt Kommune.

På følgende skoler er der i 2013 givet påbud:

- **Fjerritslev skole**
- **Skovsgård skole**
- **Saltum Centralskole**

Påbuddene er generelt givet i forbindelse med at forebygge følelsesmæssige belastninger i arbejdet med undervisning af elever. Sikre rengøringsvenlige og kemikalieresistente overflader på borde i fysik/kemilokale. At sikre at medarbejdere ikke udsættes for unødigt påvirkning af stoffer og materialer.

Der er givet rådgivningspåbud og påbud til:

- **Aabybro Bibliotek**
- **Jammerbugt Kommune/lønkontor**
- **Pandrup plejecenter**
- **Børne- og familierådgivningen, Fjerritslev**
- **Jobcenter Jammerbugt Kommune, Brovst**

Påbuddene er givet i forbindelse med at sikre ansatte mod kulde, træk og temperaturforskelle fra skydedøre ved indgangspartiet. At sikre at forkontoret indrettes så unødigt støj undgås. At udarbejde arbejdspladsbrugsanvisninger på faremærkede produkter. At forebygge at stor arbejdsmængde og tidspres forringer medarbejdernes sundhed. At forebygge vold og traumatiske hændelser i arbejdet. At imødegå fysisk og psykisk helbredsforringelse som følge af uhensigtsmæssig kommunikation. At indrette arbejdspladserne sikkerhedsmæssigt forsvarligt. At undersøge indeklimaet i kontorerne.



- **Grøn smiley**

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

Følgende virksomheder fik en grøn smiley i 2013:

- **Pandrup Bibliotek**
- **Kaas Børnehave**
- **Rådhuset Fjerritslev**
- **Halvrømmen børnehave**
- **Børnehaven Bøge bakke**
- **Trekronerskolen**
- **Pandrup skole**
- **Brovst skole**
- **Teknik- og Miljø – Pandrup**
- **Affaldscenter Udholm**
- **Møllegården Plejehjem**
- **Tandplejen Kaas**
- **Jetsmark børnehave**
- **Distrikts Nord hjemmeplejen**
- **Blokhusvejens børnehave**
- **Bofællesskabet Krabben**
- **Bofællesskabet Skipper Clements**
- **Brovst Asylcenter**
- **LBO Ørebro skole**
- **Jammerbugt Ungdomsskole**
- **LBO Klim-Thorup skole**

Den grønne smiley gælder i fem år, hvis ikke virksomheden har fået et påbud e.l. i mellemtiden.



Møder i Hovedudvalget

- **Møde i Hovedudvalget den 17. januar 2013** – på mødet var der følgende punkter på dagsorden vedr. arbejdsmiljø.

Indsatsområder og fokusområder i 2013 – arbejdsmiljøindsatsen

Arbejdsmiljøchefen 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 dagsorden.

- **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 2013

Arbejdsmiljøchefen indstiller at følgende fokusområde prioriteres i 2013:

- Trivsel på arbejdspladsen gennem virksomhedens Sociale Kapital

Referat

Børge Lindegaard orienterede kort om ovenstående.

Omkring det psykiske arbejdsmiljø blev det nævnt, at vi jo har gældende retningslinjer/procedurer omkring psykisk arbejdsmiljø, vold m.v.

Der blev tilkendegivet, at der er behov for at få gjort opmærksom på de gældende regler – at vi faktisk har det beskrevet i vores personalepolitik og at der er lagt op til, at det bliver drøftet lokalt – på forvaltningsniveau.

Endvidere orienterede Børge Lindegaard kort om:

Året 2012.

- Trivselsvejlederuddannelsen – 27 medarbejdere og 19 ledere har gennemført uddannelsen
- Social Kapital – 70 arbejdspladser har hørt oplægget, der mangler således ca. 30 arbejdspladser.
- Påbud – året sluttede med 2 arbejdspladser med påbud. I 2011 havde der været 5 påbud og i 2010 – 9 påbud.



- Grønne smiley – 22 arbejdspladser har haft risikobaseret tilsyn af Arbejdstilsynet, og ud af den er der givet 16 grønne smiley.
- Kriseberedskab – dødsfald, vold og trusler om vold – her har der været 16 sager – i 2011 var der 20 sager.
- Anmeldte arbejdsulykker – 68 anmeldte arbejdsulykker – i 2011 var der 71 anmeldte.

Året 2013

- Valg af AMR og MED repræsentanter
- Social kapital – ca. 30 arbejdspladser mangler et besøg.
- Arbejds miljøuddannelsen – 2 kurser i april/maj måned + evt. opsamlingskursus i oktober måned.
- MED- uddannelsen – 2 kurser i oktober/november måned.
- Evt. trivselsvejlederuddannelse for medarbejdere (4 tilmeldt) og ledere (4 tilmeldt)
- Aflevering af arbejdsmiljøområdet – Børge Lindegaard oplyste, at han har valgt at fratænde sin ansættelse 31. marts 2014.

Der var følgende kommentarer:

- Påbud fra Arbejdstilsynet.
Henrik Hartmann oplyste, at KMB har bevilget en ombygning/renovering af Nørhalne skole og at Solsikken i Aabybro vil blive nedlagt i forbindelse med nybygningen af Aabybro skole.
AMR valg – der er et ønske om en ændring i proceduren i forbindelse med valg/anmeldelse af AMR, bl.a. i forhold til hvor skemaerne skal sendes hen. Proceduren bør tilrettes inden næste valg.
- Møder med arbejdsmiljørepræsentanter? Møderne afholdes ikke så ofte som tidligere – årsag?
Der kan være flere årsager, men det kan måske godt give mening, idet det er mere udbytterigt, at der kun bliver holdt et årligt møde, hvis det betyder et større fremmøde.

Arbejdstilsynet, rådgivningspåbud og påbud i Jammerbugt Kommune

Til orientering!

Notatet omfatter alle verserende påbud og rådgivningspåbud på ajourføringsdatoen.

Referat

Arbejdstilsynet har meddelt at 13 arbejdspladser får risikobaseret tilsyn.

- 2 påbud har Arbejdstilsynet.
Henrik Hartmann oplyste, at KMB har bevilget en ombygning/renovering af Nørhalne skole, og at Solsikken i Aabybro vil blive nedlagt i forbindelse med nybygningen af Aabybro skole.



Møde i Hovedudvalget den 14. marts 2013 – på mødet var der følgende punkter på dagsorden vedr. arbejdsmiljø.

- **E-cigaretter – er det noget vi skal forholde os til i vores rygepolitik?**

E-cigaretter vinder mere og mere ind, og der er derfor behov for en drøftelse af, om det f. eks. er OK at "ryge" E-cigaretter indendørs.

Skal vi evt. have indarbejdet noget om E-cigaretter i vores rygepolitik?

Referat

Medarbejdersiden har erfaret, at der er behov for, at der overordnet bliver taget stilling til, hvordan vi i Jammerbugt Kommune forholder os til E-cigaretter.

Da rygepolitikken blev drøftet på mødet den 12. september 2012 i forbindelse med implementeringen af den "nye rygelov", blev det besluttet, at

"Der opfordres til, at alle de lokale MED udvalg, hvor de er berørt af den ændrede lovgivning, snarest får drøftet og beskrevet hvordan den nye lovgivning skal implementeres. Endvidere bør drøftes, om det f. eks. er "tilladt" at gå rundt indendørs med en kunstig cigaret.

Der opfordres ligeledes til, at de MED udvalg der ikke er berørt af ændringen, også sætter rygepolitikken på dagsordenen, til en drøftelse af hvordan den fungerer i praksis."

Drøftelsen ønskes, bl.a. på baggrund af, at der p.t. er meget debat om E-cigaretter. Medarbejderne har et ønske om, at E-cigaretter bliver omfattet af rygepolitikken – på lige fod med alm. cigaretter.

Medarbejdernes ønske ligger meget i tråd med de udmeldinger, som bl.a. Kræftens Bekæmpelse og Sundhedsstyrelsen har været fremme med – nemlig at vi bør forholde os til E-cigaretter på samme vis som med alm. cigaretter.

Der er således enighed om, at det indstilles til økonomiudvalget, at E-cigaretter bliver omfattet af rygepolitikken jf. Sundhedsstyrelsens anbefalinger.

- **Leder-trivselsundersøgelse 2013**

Der skal planmæssigt gennemføres en leder- og trivselsundersøgelse i 2013 målrettet samtlige arbejdspladser i kommunen.

Indholdet i leder- og trivselsundersøgelsen 2013

Sammenfattende kan man altså sige, at der i forbindelse med arbejdet i 2011 var en omfattende proces samtidig med, at der blev udarbejdet "et koncept" som var søgt afstemt med de lokale forhold i Jammerbugt Kommune. Styregruppen udtrykte tilfredshed med resultatet. Da processen forud samtidig havde været meget ressourcekrævende indstillede kommunaldirektøren, da evalueringen af 2011-undersøgelsen blev forelagt hovedudvalget medio august 2011, at konceptet skulle gentages næste gang kommunen skulle gennemføre en undersøgelse.



Hovedudvalgets drøftelse af evalueringen mandede ud i følgende hovedpunkter:

"Der er 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.*
- *Overvejelse om ikke "betydningsdelen" skal være med igen, da det 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 ud af, at alle ved hvad undersøgelsen skal anvendes til – at det giver mening at vurdere trivslen – og drøfte mulige forbedringer – AM-repræsentantens rolle?*
- *Kunne der evt. på de 1/2 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.*

Ovenstående viser, at Hovedudvalget et langt stykke hen ad vejen bakker op om direktionens indstilling, men også, at man har nogle opmærksomhedspunkter.

Direktionen har på sit møde den 5. marts 2013 drøftet proces og indhold i 2013 – undersøgelse nærmere, herunder det samlede Hovedudvalgs tilbagemeldinger.

På denne baggrund indstiller direktionen, at Hovedudvalget godkender:

- At spørgeskemaet for leder- og trivselsundersøgelsen tilføjes en "betydningsdel" for de enkelte spørgsmål.
- At selve opbygningen og indholdet i spørgeskemaet fra leder- og trivselsundersøgelsen 2011 bibeholdes i 2013- undersøgelsen.
- At formand og næstformand i Hovedudvalget udgør en mindre følgegruppe med formålet at tage stilling til praktiske og indholdsmæssige spørgsmål, der dukker op undervejs i processen.
- At undersøgelsen og dermed spørgerammen ikke tilpasses til enkelte områder.
- At undersøgelsen er anonym.



- At der med formålet at højne svarprocenten udloddes en præmie til den arbejdsplads, hvor lederen, der evalueres opnår den højeste svarprocent. I tilfælde af at flere ledere opnår den samme højeste svarprocent, trækkes der lod blandt disse om præmien. Præmien vil bestå af et beløb til et trivselsfremmende arrangement for pågældende leders arbejdsplads.

Beløbet gradueres efter arbejdspladsens størrelse således:

Nærmeste leder for 0-9 medarbejdere:	2.000 kr.
Nærmeste leder for 10-25 medarbejdere:	4.000 kr.
Nærmeste leder for 26-39 medarbejdere:	6.000 kr.
Nærmeste leder for 40+ medarbejdere:	8.000 kr.

- At der udarbejdes guides og infomateriale.
- At dialog-elementet vægtes højt i opfølgningen på den enkelte arbejdsplads
- At direktionen klart signalerer ned igennem hele organisationen, at man forventer, at Leder- og trivselsundersøgelsen får fuld opbakning fra hele lederkredsen, og at den efterfølgende dialog, ledere og medarbejdere imellem især forventes at blive gennemført som beskrevet.
- At den overordnede tidsplan for afvikling og opfølgning på undersøgelsen er:
 - Spørgeskemaet udsendes og besvares ca. i uge 22 – 24, 2013
 - Ca. uge 25-32 bearbejder Udviklingsafdelingen datagrundlaget
 - Ca. uge 33 modtager den enkelte leder et link til en rapport for pågældende leder.
 - Efter sommerferien forberedes og gennemføres en dialogproces på hver arbejdsplads og mellem hver leder og dennes leder/chef.

Referat

Henrik orienterede kort om det tidligere forløb og om, hvordan processen har været i forhold til at nå frem til det nuværende oplæg. F. eks. er "Betydningsdelen" igen indarbejdet i undersøgelsen, hvilket der er enighed om, er vigtigt.

Det blev drøftet, hvordan der evt. kan komme en positiv tilskyndelse, i forhold til at få medarbejderne til at deltage? I forbindelse med sidste undersøgelse, var der forslag fremme omkring præmiering på en eller anden vis. Men medarbejdersiden er nu nået frem til, at det ikke er noget man ønsker, hvorfor det aftales, at der ikke skal være nogen form for præmiering fra "centralt hold".

Men den enkelte leder har naturligvis mulighed for, at motivere sine medarbejdere på forskellig vis.

Et andet synspunkt kunne også være, at det ikke burde være nødvendigt at tilskynde medarbejderne til at deltage – skulle gerne være i egen interesse.

Der var enighed om, at det vil være en god ide, at sætte et samlet mål i forhold til svarprocenten og samtidig drøfte, hvor stor svarprocenten skal være, for at undersøgelsen kan anvendes.

Medarbejderrepræsentanterne pegede på, at der også skal være fokus på den efterfølgende proces og dialog, herunder huske at involvere AMR og MED.

Det aftales, at formand og næstformand udgør en mindre følgegruppe i forhold til "godkendelse" af det endelige materiale.

DVS. at indstillingen blev godkendt med den justering, at der ikke udloddes præmie for højeste svarprocent.

- **Tilpasning til af lokal MED aftale**

Der ønskes nedsættelse af forhandlingsorgan til arbejdet med at få tilpasset den lokale MED-aftale til den nyeste Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Referat

Medarbejdersiden oplyste, at der har været møde i OAO, hvor der blev drøftet, at vores lokale MED- aftale, ikke er tilpasset den p.t. gældende aftale, hvilket naturligvis skal tilrettes.

Men da, der kan komme "nye" ting der skal tilpasses i den kommende aftale, afventes den endelige indgåelse af forlig/protokollater. Der skal således nedsættes et udvalg, der skal tilpasses den lokale aftale.

Endvidere har det jo været drøftet, om vi i Jammerbugt Kommune skulle ændre valgperioden for AMR til en 4-årlig periode. Det blev fremført på mødet med OAO, men det ville de ikke umiddelbart udtale sig om.

Det blev aftalt, at den lokale MED- aftale skal tilpasses – sættes på "Huskeliste" til årshjulet.



Møde i Hovedudvalget den 23. maj 2013 – på mødet var der følgende punkt på dagsorden vedr. arbejdsmiljø.

- **Arbejdsmiljørapport 2012**

Arbejdsmiljøchef Børge Lindegaard har udarbejdet Arbejdsmiljørapport 2012 om arbejdsmiljøarbejdet i Jammerbugt Kommune 2012.

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.

Referat

Børge Lindegaard orienterede om arbejdsmiljørapport 2012.

- **Trivselsvejlederuddannelsen**
Der har været udbudt kursus for 27 medarbejdere og 23 ledere.
- **Trivsel på arbejdspladsen gennem Social Kapital**
På Hovedudvalget den 19. januar 2012 blev det besluttet, at fokusområdet i 2012 – 2013 skulle være Trivsel på arbejdspladsen gennem Social Kapital.

Ved årets afslutning var der 70 arbejdspladser som havde haft besøg og hørt oplægget om Social Kapital – der er ca. 100 arbejdspladser, så de sidste 30 arbejdspladser er fastlagt i 2013 – mangler kun at besøge 7 arbejdspladser.
- **Påbud fra Arbejdstilsynet** – der var 10 arbejdspladser som fik et påbud, men for første gang havde vi et år, hvor der **ikke** blev givet påbud om psykisk arbejdsmiljø.
- **Grøn smiley** – der var 16 arbejdspladser som fik en grøn smiley.
- **Psykologisk rådgivning ved trivselsproblemer (fortrinsvis stress og samarbejdsproblemer)** – der var 27 personer (som der var kendskab til) der gjorde brug af tilbuddet om psykologisk rådgivning. En lille stigning i forhold til 2011, hvor der var 21 personer. Det giver anledning til at opfordre alle til at have fokus på bl.a. stresspåvirkninger – få gjort noget ved det, med det samme når symptomerne bliver synlige. Håber der på arbejdspladserne har været drøftelser omkring stress og efterfølgende lavet retningslinjer, som beskriver hvem der gør hvad og hvornår.

Antal psykologisk rådgivning 2012 – 27 personer, 2011 – 21 personer og 2010 – 24 personer.



- **Psykologisk krisehjælp** – der var 16 sager i 2012 – et lille fald i forhold til 2011, hvor der var 20 sager, som fortrinsvis omfatter trusler om vold og vold. En meget positiv udvikling, som vi håber, vil fortsætte, og det kan bl.a. kun ske ved at vi har fokus på bl.a. trusler om vold og vold, og det kan ske ved at få den nødvendige relevante uddannelse – få drøftet emnet i personalegruppen og få lavet retningslinjer, som beskriver hvem gør hvad og hvornår. (kriseberedskab)

Antal Psykologiske krisehjælp 2012 – 16 sager, 2011 – 20 sager og 2010 -19 sager.

- **Anmeldte arbejdsulykker** – der var 71 anmeldte arbejdsulykker i 2012, samme antal som i 2011. Skaderne er sket de sædvanlige steder, for en kommunal virksomhed, dog primært i plejen.

Skadetyperne omfatter forvriddinger/forstrækninger, faldskader, trusler, håndtering af børn/unge eller konflikter af børn/unge.

Antal anmeldte arbejdsulykker 2012 – 71, 2011 – 71 og 2010 – 73.

Hvis vi skal have antallet længere ned, kræver det, at der bliver sat stor fokus på de enkelte arbejdspladser. At der bliver opbygget en sikkerhedskultur ved bl.a. at lære af de arbejdsulykker der sker – hvad kan vi gøre for at det ikke sker igen (lave en APV) – notere nærvæd ulykker ned og drøfte dem i personalegruppen og få lavet en handling som gør, at der ikke sker en arbejdsulykke. Des flere nærvæd ulykker der bliver noteret, drøftet, og gjort noget ved minimerer jo arbejdsulykkerne.

Samtidig er det vigtigt at vi har fokus på stress m.v., da vi må erkende, at arbejdspress m.v. ikke bliver mindre. Det er som oftest hele arbejdspladser der bliver ramt, men det er jo forskelligt, hvordan vi reagerer som mennesker, hvad hver enkelt medarbejder kan "tåle" – hvad der er af medarbejderstøtte, ledelsesstøtte m.v., hvorfor det som oftest kun er enkeltsager der bliver anmeldt.

Der er ingen facitliste på hvornår en "sag" skal anmeldes, men Børge opfordrer til, at hvis man er i tvivl om sagen skal anmeldes, så anmeld den – hellere en gang "for meget" end en for lidt.

Der gives udtryk for, at der er stor usikkerhed om, hvornår og hvordan sager anmeldes.

Det aftales derfor, at arbejdsmiljørepræsentanterne fra Hovedudvalget, Børge og Maren Marie (forsikring) – tilført et par ledere, sætter sig sammen og finder ud af, om den nuværende procedure for anmeldelser m.v. skal præciseres yderligere. Det er her bl.a. vigtigt at kende til forskellen på utilsigtede hændelser og arbejdsskader.

Møde i Hovedudvalget den 20. juni 2013 – på mødet var der følgende punkt på dagsorden.

- **Foreløbig evaluering af Sundhedsordningen**

Jammerbugt kommunes Sundhedsordning har eksisteret siden 1. januar 2012, hvor det blev aftalt, at gøre status og evaluere det foreløbige arbejde efter et års tid.

Sundhedsordningen har løbende lavet opsamling af de erfaringer, ordningen gør sig på kommunens arbejdspladser og på Tape og Træning. Sundhedsordningen er stadig under opbygning og udvikling, og det er i dette perspektiv, at evalueringen af ordningen skal ses.

Der ønskes i HU- regi en drøftelse af Sundhedsordningen i sin nuværende form og i et fremadrettet perspektiv.

Referat

Den foreløbige evaluering blev drøftet, og generelt er der fortsat opbakning til Sundhedsordningen.

Drøftelsen gav anledning til bl.a. følgende kommentarer og overvejelser fremadrettet:

- Interessant såfremt der kunne skabes en kobling (evidens) mellem effekten af indsatsen for sundhed og trivsel som giver anledning til faldet i sygefraværet.
- Ønske om fokus på medarbejdere med hårdt fysisk arbejde – her kunne måske være ønske om og behov for mere individuel ”behandling”, herunder massage.
- OBS på at vi er forskellige, og at det er besluttet at Sundhedsordningen primært skal være arbejdspladsorienteret.

Bemærkningerne skal indgå i videre overvejelser, herunder også i forhold til den kommende sundhedspolitik for borgerne.



Møde i Hovedudvalget den 4. september 2013 – på mødet var der følgende punkter på dagsorden vedr. arbejdsmiljø.

- **Sygefraværstatistik 2012**

Hovedudvalget har besluttet, at der hvert år forelægges en sygefraværstatistik til drøftelse af udvalget. Udviklingsafdelingen har udarbejdet den ønskede statistik.

Efter drøftelse i Hovedudvalget forelægges sygefraværstatistikken Kommunalbestyrelsen til politisk drøftelse.

Af væsentlige hovedtræk kan nævnes

- Sygefraværet falder lige som det nordjyske regionale gennemsnit og gennemsnittet i den kommunale sektor som sådan.
- Sygefraværet ligger fortsat på et lavere niveau end gennemsnittet i den kommunale sektor, kommunerne i regionen, kommuner af samme størrelse og omegnskommunerne.
- Det samlede sygefravær pr. ansat er faldet fra 10,8 sygefraværdsdage i 2011 til 10,7 sygefraværdsdage i 2012 svarende til et fald på 1,2 %
- I perioden 2010 – 2012 har der været en samlet stigning på 0,1 dagsværk pr. ansat svarende til en stigning på 1,3 %
- Den gennemsnitlige sygefraværdsprocent er faldet fra 4,75% i 2011 til 4,66% i 2012.
- Antallet af sygefraværdsdage er i alt faldet med 983 sygedage i forhold til 2011.
- I perioden 2007 – 2012 har der været et samlet fald på 1,9 dagsværk pr. ansat svarende til et samlet fald på 15,0 %.
- Både korttids- /sygefravær ml. 1-28 dage) og langtidssygefraværet (sygefravær på over 28 dage) er faldet fra 2011 til 2012.
- Hyppigheden af sygefravær er samlet faldet med 2 % i forhold til 2011.
- 5 % af medarbejderne tegner sig for 64 % af det samlede sygefravær i 2012. Et fald i forhold til 2011, hvor 5 % af medarbejderne tegnede sig for 67 %.



Referat

Henrik Hartmann gennemgik kort fraværsstatistikken.

Medarbejdersiden havde drøftet:

- Hvad bruger vi fraværsstatistikken til?
- Hvordan kan man bruge den i Hovedudvalget – hvilke strategier har ledelsen?
- Skal man evt. i Hovedudvalget vælge områder ud, som der skal sættes fokus på?
f. eks.

Steder hvor sygefraværet falder drastisk – skyldes det, at der er langtidssyge der ikke er der længere eller skyldes det en ekstraordinær indsats?

De 20-24 årige, hvor der er et stort fravær?

Langtidssyge – hvordan undgår vi at medarbejderne bliver langtidssyge? – stress relateret kan f. eks. ikke læses af statistikken.

Der kan være områder der med fordel kan "behandles" på tværs af hele kommunen – f. eks. de unge. Men inden der iværksættes noget, undersøges hvor mange ansatte der reelt drejer sig om i aldersgruppen 20-24 år. Her kan der evt. også undersøges hvordan det ser ud på landsplan.

Der opfordres til, at den overordnede årlige sygefraværsstatistik tages op i de respektive forvaltningsMED eller evt. i fagMED, hvis det vurderes mest hensigtsmæssigt. Således at sygefravær der relaterer til de enkelte fag-/overenskomstområder – behandles i de respektive forvaltninger.

Endvidere efterspørges rapporter fra LIS – hvornår der igen kan trækkes rapporter på afdelingsniveau?

Alt tyder på, at det igen skulle være muligt efter næste lønkørsel og en ekstrakørsel i LIS efter den 20. september.

• Leder- og trivselsundersøgelse 2013

Indledning og baggrund

I maj og juni 2013 har ledere og medarbejdere i Jammerbugt Kommune gennemført en leder- og trivselsundersøgelse. Det er faktisk den fjerde undersøgelse i Jammerbugt Kommunes historie, som beskæftiger sig med ledelse, trivsel eller som i dette tilfælde begge dele. Der har tidligere været afviklet undersøgelser i 2008, 2009 og 2011.



Ved de foregående undersøgelser er der brugt megen tid og energi på at udvikle et undersøgelseskoncept. Senest i 2011 arbejdede en tværgående styregruppe i ca. et år med denne opgave. Det lykkedes heldigvis rigtig godt, og den undersøgelse, der netop er blevet gennemført, læner sig derfor tæt op ad den, der blev gennemført i 2011. Konceptet har blot gennemgået nogle redaktionelle justeringer. Spørgsmålene har alle fået tilføjet et såkaldt "betydningselement". Det betyder, at respondenterne udover at give en vurdering af deres oplevelse af et forhold også har angivet, hvor vigtigt det pågældende emne er for dem.

Faktuelt om undersøgelsen

Undersøgelsen omfatter samtlige ledere. Lederne skal evalueres af deres medarbejdere. Hvis en leder samtidig har underordnede ledere, skal disse også evaluere ham/hende. Chefer/ledere med underordnede ledere får derfor i reglen to rapporter tilsendt, en der viser medarbejdernes evaluering, og en, der viser ledernes evaluering.

Kommunens ledere og medarbejdere er blevet bedt om at udfylde 21 spørgsmål omhandlende ledelse og 21 spørgsmål omhandlende trivsel og psykisk arbejdsmiljø. De 21 spørgsmål om ledelse skal afsøge 5 af ledelsesgrundlagets 10 forventninger til ledere i Jammerbugt Kommune. De 21 spørgsmål om trivsel og psykisk arbejdsmiljø er ligeledes udformet, så i alt 5 temaer søges afdækket. Fokus er rettet mod det relationelle i såvel ledelses-, som trivselsdelen. Undersøgelsen er afviklet som en anonym spørgeskemaundersøgelse.

Der er udarbejdet en guide som indeholder detaljerede oplysninger om undersøgelsen, tankerne bag konceptet, principper for opfølgning mv.. Den er udsendt til samtlige ledere forud for undersøgelsen og er desuden tilgængelig på TRYK under Projekter/leder- og trivselsundersøgelse 2013.

Deltagelse og svarprocent

Der er løbende blevet orienteret om undersøgelsen i MED- udvalg, på chef- og direktionmøder, på intranet, gennem mails m.v. Mens undersøgelsen er blevet afviklet, er der desuden udsendt opfordringer til at udfylde skemaet, dette for at sikre så høj en svarprocent som mulig.

Til trods for den løbende orientering, er svarprocenten lavere denne gang end ved den forrige undersøgelse.



Svarprocent i kommunen og i forvaltningerne i 2008, 2009, 2011 og 2013

Område	Lederfeedback 2008	Trivselsmåling 2009	Leder- og trivselsunder- søgelse 2011	Leder- og trivselsunder- søgelse 2013
Jammerbugt Kommune	81	60	72	66
Centraladministrationen	95	80	81	75
Børne- og Familieforvaltning	81	70	70	60
Social-, Sundheds- og Beskæftigelsesforvaltning	77	41	68	56
Teknik- og Miljøforvaltning	87	85	92	62

Afrunding

Afslutningsvis kan det konstateres, at "Leder- og trivselsundersøgelsen 2013" overordnet signalerer et positivt billede af ledelsesudøvelsen og trivselsforholdene i kommunen som helhed.

Det vigtigste formål med at afvikle leder- og trivselsundersøgelsen er imidlertid at få en anledning til at drøfte resultatet og dermed ledelsesarbejdet og trivslen på de enkelte arbejdspladser og her finde de indsatsområder, det lokalt giver særlig mening at arbejde med.

Kommunaldirektøren indstiller til Hovedudvalget at:

- Hovedudvalget tager afrapporteringen til efterretning.
- Forvaltningsrapporterne drøftes inden for de respektive fagforvaltningers MED-organer.
- Nyhedsbrevet rundsendes i organisationen.
- Hovedudvalget forventer og har tillid til, at der i overensstemmelse med intentionerne i kommunens koncept for leder- og trivselsundersøgelsen arbejdes med en meningsfuld opfølgingsproces på de lokale arbejdspladser.

Referat

Det er vigtigt at være opmærksom på, at det flotte resultat er udtryk for et "gennemsnitsresultat" – dvs. at der er en spredning, hvor nogle arbejdspladser har større udfordringer og andre ligger i "smult vande" – desuagtet at undersøgelsens formål er at få en anledning til at drøfte resultatet og dermed ledelsesarbejdet og trivslen på de enkelte arbejdspladser og her finde de indsatsområder, det lokalt giver særlig mening at arbejde med.



Hertil bemærkede medarbejdersiden:

- Overordnet ser det jo "helt fantastisk ud". Men vi er vidende om, at der er områder, hvor det ikke er specielt godt, vil opleve, at de ikke bliver taget alvorligt.
- Der er behov for, at der bliver taget hånd om de områder, hvor resultatet ikke er tilfredsstillende.
- F.eks. punktet vedr. Trusler om vold og vold – hvor der er en forholdsvis – høj procent. De specielle områder, hvor der opleves trusler og vold er det vigtigt, at der på arbejdspladsniveau, bliver taget hånd om det.
Dette "høje" tal afviger jo noget fra de anmeldelser som fremgår af Årsberetningen for arbejdsmiljø – hvordan hænger det sammen? Bliver truslerne ikke anmeldt eller hvad er årsagen?
På mødet blev det drøftet, om de anmeldte sager hvor der har været en reel hændelse og forskellen dermed er udtryk for at flere oplever utryghed i dagligdagen.

Hertil blev det bemærket, at det fremgår af guiden, at lederen og arbejdsmiljørepræsentanten skal "afklare", om resultatet af undersøgelsens trivsels- og arbejdsmiljødel giver anledning til, at der skal iværksættes en yderligere kortlægning af trivslen/arbejdsmiljøet gennem en APV.

En svarprocent på "kun" 66 % - hvad kan være årsag til at den ikke er højere?

- Har vi fra Hovedudvalget meldt tydeligt nok ud, hvorfor det er så vigtigt – at det kan nytte at svare, at det er nu og her der er mulighed for at ytre sig?
- Tekniske problemer – hvilket bl.a. har medført at medarbejderen var i tvivl om, om svaret var registeret – kunne måske lave det sådan, at der kom en meddelelse om "at dine svar er nu registeret"
- Manglende villighed til at deltage, da "det alligevel ikke bliver taget alvorligt"?
- Har vi gjort nok generelt, for at opfordre vores kolleger til at svare?
- Har lederne gjort nok for at opfordre deres medarbejdere til at svare?
- Er formen den rigtige – skal trivsel og ledelse evt. skilles ad – til trods for at vi ved, at god ledelse er vigtig i forhold til trivsel.

Der er ikke nogle fagområder der skiller sig helt ud vedr. svarprocenten – dog er der enkelte arbejdspladser/eller dele af arbejdspladser, der har en ringe besvarelse.

Kommunaldirektørens indstilling godkendes således at:

- Hovedudvalget tager afrapporteringen til efterretning.
- Forvaltningsrapporterne drøftes inden for de respektive fagforvaltningers MED-organer.
- Nyhedsbrevet rundsendes i organisationen som færdiggøres af formand og næstformand bl.a. tydeliggørelse af, at "gennemsnitsresultatet" også dækker over at nogle arbejdspladser har større udfordringer.



- Hovedudvalget forventer og har tillid til, at der i overensstemmelse med intentionerne i kommunens koncept for leder- og trivselsundersøgelsen arbejdes med en meningsfuld opfølgingsproces på de lokale arbejdspladser.

Møde i Hovedudvalget den 28. november 2013 – på mødet var der følgende punkter på dagsorden vedr. arbejdsmiljø.

- **Plan og indsatsområder arbejdsmiljø kommende år
Indsatsplan 2011 – 2020**

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

Indsatsområderne er de samme som regeringen besluttede i deres 2011 – 2020 plan, og derved er det også de områder som Arbejdstilsynet har fokus på når de afholder tilsyn.

- **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 2014

- **Trivsel på arbejdspladsen**
- **Arbejdsulykker – sikker adfærd – god sikkerhedskultur**

Referat

Børge Lindegaard orienterede om ovenstående.
Og gav status på hvordan 2013 har forløbet.

Forslag til fokusområderne for 2014 er:

- **Trivsel på arbejdspladsen**
- **Arbejdsulykker – sikker adfærd – god sikkerhedskultur**

Der er enighed om, at punkterne er gode, men for at de bliver mere konkrete, er der et ønske om, at der bliver sat nogle stikord på/specificeret lidt under de enkelte punkter.



”Trivsel på arbejdspladsen” – f. eks. hvad gør vi på arbejdspladsen når vi bliver mere og mere presset?

”Arbejdsulykker – sikker adfærd – god sikkerhedskultur” – f. eks. fokus på vold og trusler på arbejdspladsen, trusler på de sociale medier. Her er der en overordnet retningslinje og enkelte afdelinger har udarbejdet deres egne mere specificerede retningslinjer, hvilket der kunne opfordres til at alle får gjort.

Børge Lindegaard oplyste om, at der er 3 punkter, hvor de lokale MED- udvalg skal lave deres egne delpolitikker – det drejer sig om:

- Arbejdsbetinget stress
- Vold og trusler om vold
- Mobning og chikane

Social- Sundhed og Beskæftigelse har haft en proces, hvor de har arbejdet med disse områder, hvorfor det aftales, at Hanne Madsen på et tidspunkt giver et oplæg i Hovedudvalget i forhold til den proces de har haft.

• Orientering om rådgivningspåbud og påbud fra Arbejdstilsynet

Der vil på mødet blive givet en status fra Arbejds miljøchefen, herunder de påbud, hvor der har været en frist her i november måned.

Referat

Børge orienterede kort om ovenstående.

De datoer i november der er med, er fordi opgørelsen er lavet inden denne dato er passeret. Når vi har passeret de angivne datoer, bliver de slettet af listen og nogle gange kommer der så en ny dato fra Arbejdstilsynet, som så bliver påført.

• Opfølgning på procedure vedr. anmeldelser af arbejdsskader

Anmeldelse af arbejdsskade

Lov om arbejdsmiljø.

§ 1a. Loven omfatter det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

FAKTA

Arbejdsskader **skal** anmeldes. Også selvom de ikke umiddelbart udløser erstatning. Din arbejdsgiver eller din læge skal foretage anmeldelsen.

Du kan få en anmeldelsesblanket ved at gå ind på TRYK/personaleinfo/ arbejdsmiljø og under rubrikken **Anmeldelse af arbejdsulykker** finder du *skema til anmeldelse af arbejdsulykker* – du skal bruge det samme skema til både fysiske og psykiske hændelser.



Du kan kontakte din arbejdsmiljørepræsentant, som kan hjælpe med at anmelde en arbejdsskade og gøre noget ved forebyggelse.

Skulle der opstå tvivsspørgsmål ved udfyldelsen af skemaet kan du rette henvendelse til Forsikringsafdelingen ved Lone Hilmer hil@jammerbugt.dk 7257 7403 eller Maren-Marie Andersen mma@jammerbugt.dk 7257 7528

Anmeldelsesblanketten sendes til Forsikringsafdelingen (se ovennævnte)

Forsikringsafdelingen indberetter arbejdsskaden til Easys elektroniske arbejdsskadesystem.

To typer af arbejdsskader

Der findes to typer af arbejdsskader:

- Arbejdsulykker
- Arbejdsbetingede lidelser/erhvervs sygdomme

En **arbejdsulykke** er en pludselig opstået begivenhed, som kan opstå, hvis du for eksempel bliver udsat for vold og trusler, eller du kommer fysisk til skade ved ulykker på arbejdspladsen eller andre steder.

Arbejdsbetingede lidelser opstår efter længere tids påvirkninger. Det kan typisk skyldes stress, mobning og andre former for psykisk eller fysisk overbelastning, herunder også museskader og andre følger af it-arbejde.

Ved **arbejdsbetingede lidelser** er der ofte tvivl om entydigheden af det arbejdsbetingede. En arbejdsbetinget lidelse anmeldes derfor som en formodet arbejdsbetinget lidelse. Det behøver altså ikke være sikkert, at lidelsen udelukkende er arbejdsbetinget.

En mistanke skal derfor anmeldes, hvis lidelsen medfører en eller flere dages fravær fra arbejdet.

Erhvervs sygdomme er lidelser, der er nævnt i Arbejdsskadestyrelsens fortegnelse over erhvervs sygdomme. Lidelserne er kun nævnt i listen, hvis der er medicinsk dokumentation for sammenhæng mellem lidelsen og arbejdet.

Det kan være meget svært at få erstatning for psykiske lidelser, dog undtaget psykiske skader som følge af vold, trusler eller chok. Diagnosen posttraumatisk belastningsreaktion giver mulighed for erstatning.



Anmeldelsespligt

Din arbejdsgiver skal lovmæssigt og inden **9 dage** efter første fraværsdag anmelde arbejdsulykker og forgiftningstilfælde, der er sket ved arbejde for arbejdsgiveren, såfremt ulykken eller forgiftningen har medført arbejdsudygtighed i 1 dag eller mere udover tilskadekomstdagen. Hvis hændelsen medfører sygefravær, skal skaden også meldes til Arbejdstilsynet (sker automatisk gennem Easy)

For at skaden kan anmeldes, er det vigtigt, at du lader dig undersøge af din læge og derefter gennemgår den behandling, som lægen eller Arbejdsskadestyrelsen finder nødvendig.

Læger og tandlæger har pligt til at anmelde arbejdsbetingede lidelser/erhvervssygdomme og endelig har enhver, der mener sig udsat for en arbejdsskade ret til at anmelde skaden til Arbejdsskadestyrelsen.

Skulle der opstå situationer, som **ikke** giver anledning til én eller flere dages sygefravær, anbefales det at oprette en "LOG-BOG", hvor man registrerer situationerne som dokumentation for hændelserne og til drøftelse i personalegruppen af forebyggende karakter – her tænkes der bl.a. på psykisk og fysisk overbelastning samt nærvæd ulykker.

Hvis det giver mening kan det også her anbefales, at man med det samme registrerer situationen i *skema til anmeldelse af arbejdsskadeulykker* som dokumentation.

Står du og er i tvivl om du skal anmelde en arbejdsskade, selvom der ikke er sygefravær, så lad tvivlen komme dig til gode og anmeld arbejdsskaden.

Forhold ved alvorlige arbejdsulykker

I tilfælde af alvorlige arbejdsulykker og forgiftninger, der har medført dødsfald eller alvorlig personskade, skal Arbejdstilsynet straks eller senest næste arbejdsdag efter, at arbejdsulykken er sket, orienteres telefonisk på 7012 1288.

Ved dødsfald skal Arbejdsskadestyrelsen orienteres inden 48 timer på 2042 6397.

Ret til erstatning

Arbejdsskaden vurderes i Arbejdsskadestyrelsen, der administrerer arbejdsskadeloven. Her vurderes det, om skaden har forårsaget varige mén, om den har medført tab af erhversevne (indtægtsnedgang), og hvad du i givet fald skal have i erstatning. Langt fra alle anmeldte arbejdsskader resulterer i erstatning.

Henvendelse fra MED-udvalg på arbejdspladsniveau

MED Aabybro Skole stiller sig undrende overfor, at man ikke ønsker central registrering af magtanvendelser og vold/trusler og ønsker således at Hovedudvalget drøfter denne beslutning.



Referat

Børge Lindegaard orienterede kort om ovenstående.

Der har været nedsat en arbejdsgruppe på 10 personer, som har udarbejdet ovenstående procedure vedr. anmeldelser af arbejdsskader.

Ca. 90% af ovenstående er lovtekst.

Der var en del spørgsmål til ovenstående:

1. *Skal man have været fraværende for at arbejdsskaden kan anmeldes?*

Der skal have været sygefravær én dag eller flere og man skal omkring lægen.

Fraværet behøver ikke være i umiddelbart forlængelse af hændelsen, fraværet kan godt komme senere.

Som der fremgår af ovenstående, opfordres der til, *"at hændelser der ikke giver anledning til én eller flere dages sygefravær, bliver noteret i en "LOG-BOG", hvor man registrerer situationerne som dokumentation for hændelserne. Hvis det giver mening kan det også her anbefales, at man med det samme registrerer situationen i skema til anmeldelse af arbejdsulykker som dokumentation."*

Det er således vigtigt, at den bliver anmeldt" så den kan "tages op", hvis der senere bliver fravær på baggrund af hændelsen.

2. *Hvem skal anmelde det – er det til den tilskadekomne eller lederen?*

Medarbejderen kan godt selv anmelde det, men der opfordres til, at arbejdsmiljørepræsentanten og nærmeste leder i fællesskab med medarbejderen laver anmeldelsen.

MED Aabybro skole har stillet sig undrende overfor, at man ikke har en central registrering af magtanvendelser og vold/trusler. Endvidere er der flere medarbejderrepræsentanter der giver udtryk for, at der generelt er et ønske om, at der sker en central registrering af alle anmeldelser - uanset om der er fravær forbundet med hændelsen.

P.t. er det den enkelte arbejdsplads der registrerer hændelserne, hvilket på flere måder opleves u hensigtsmæssigt og forbundet med en hel del usikkerhed.

- Bl.a. betyder det, at vi ikke har et samlet overblik over hvor mange anmeldelser der reelt er. Det betyder ligeledes, at de tal Børge kan oplyse heller ikke bliver korrekte, da størsteparten af anmeldelser ligger decentralt.
- Endvidere er vi heller ikke stationære i vores ansættelse. Når vi f. eks. skifter arbejdsplads inden for kommunen, flytter anmeldelserne jo ikke med.
- Bekymringen går ikke på om sagerne bliver registreret ude decentralt, men for at få et samlet overblik m.v. bør de alle ligge centralt.

Konklusionen er, at uanset om der er tale om magtanvendelser og vold/trusler eller andre hændelser, er der et stort ønske om, at anmeldelserne kommer til at ligge centralt.

Det aftales, at ledelsen laver en helt fast procedure for hvordan og hvortil arbejdsskaderne/anmeldelserne skal anmeldes og registreres.



- **Orientering om og drøftelse vedr. fremtidig organisering af konsulentfunktion i forhold til arbejdsmiljøområdet m.v.**

I forbindelse med kommende vakance på arbejdsmiljøchef-stillingen (medio marts) samt i overensstemmelse med de vedtagne omstillingsforslag til besparelse på administrationen, er det besluttet, at der foretages en omorganisering af opgaverne omkring det centrale arbejde med at understøtte trivsel og arbejdsmiljø på de kommunale arbejdspladser gennem vejledning og rådgivning.

Fremover vil opgaverne blive en del af en HR-funktion i Udviklingsafdelingen. På sigt forventes det, at opgaverne vedr. arbejdsmiljø vil blive varetaget i et samarbejde af et par medarbejdere, der vil varetage disse opgaver sammen med øvrige HR-opgaver. På kort sigt placeres opgaven hos udviklingskonsulent Lenette Sørensen, som aktuelt følger Arbejdsmiljøchefen og bliver introduceret til opgaven.

Endvidere er der i samarbejde med den nuværende og fremtidige person på opgaven igangsat en afklaring af de fremtidige opgaver, hvor der fortsat skal være fokus på understøtning af arbejdspladsernes og den samlede organisations arbejde vedrørende:

- Fysisk arbejdsmiljø
- Psykisk arbejdsmiljø og trivsel
- MED- uddannelse
- Arbejdsmiljøuddannelse
- Samarbejde med arbejdsmiljøgrupperne og ledelsen
- Hovedudvalgets og arbejdsmiljørepræsentanternes prioritering af indsatsområder
- Afrapportering og opdatering af viden/værktøjer på arbejdsmiljøområdet.

Referat

Henrik Hartmann orienterede kort om ovenstående.

Medarbejderrepræsentanterne fremførte:

- At de oplever oplægget således, at en meget vigtig post bliver "nedlagt" og opgaverne således bliver fordelt på flere medarbejdere.
- At opgaverne kræver helt specifikke kvalifikationer – er bekymret i forhold til, om det er sikret at medarbejderne har disse kvalifikationer.
- Har det skidt med at vi signalerer, at vi som kommune vil noget med arbejdsmiljøet, hvilket ikke skinner igennem i ovenstående forslag.
- At når der skrives at opgaverne skal varetages af "flere medarbejdere" giver det bekymring, idet der er et ønske om, at det er en helt konkret medarbejder der har denne funktion.
- Syntes ikke det er OK at nedlægge arbejdsmiljøchefstillingen.



- Flere er dybt bekymret over denne strukturændring – har ikke været OBS på at det var en del af budgetforhandlingen.
- Helle gav udtryk for bekymring over denne løsning. Hun mener, det viser at Jammerbugt Kommune nedprioriterer arbejdsmiljøet i kommunen, siden stillingen ikke slås op og besættes af bedst kvalificerede ansøgere.

Henrik Hartmann tilføjede:

Stillingen bliver ikke nedlagt. Hensigten er ikke at der skal nedprioriteres vedr. arbejdsmiljøet selvom der ikke længere vil være tale om en chefstilling.

Ændringen i funktionerne – er ikke tænkt som en nedprioritering. Syntes egentlig, at det kan være en fordel at der kan trækkes på to personer i stedet for kun én.

Endvidere behøver vi ikke nødvendigvis at bære hele undervisningsdelen selv. Men ledelsen vurderer dog, at undervisningsdelen giver en rigtig god kontaktflade til organisationen, så det vil formentlig også blive en del af opgaven fremadrettet.

Det positive kan være, at vores chefer bliver endnu skarpere på indsatsen på arbejdsmiljødelen.

Medarbejderne tilføjede følgende kommentarer:

- Hvis cheferne og arbejdsmiljøgrupperne skal tage større ansvar, ligger der en opgave til at få dem klædt på til at tage et større ansvar.
- Når ændringen træder i kraft, er det meget vigtigt, at der konkret bliver præciseret hvor man skal henvende sig når man står i en pludselig opstået situation.

Der vil naturligvis blive givet orientering til den samlede organisation på et passende tidspunkt forud for, at ændringen træder i kraft. (Det kan oplyses, at Børge Lindegaard fratræder medio marts 2014)



Rådgivningsopgaver

Jammerbugt Kommune har indgået et samarbejde med rådgivningsfirmaerne – Alectia A/S, AM- gruppen og Arbejdspsykolog Milo Leigh Andersen. Samarbejdet i 2013 har været godt og konstruktivt, og opgaverne er blevet løst til alles tilfredshed.

Alectia A/S:

Der blev ikke i 2013 brugt tid på hverken fysiske eller psykiske opgaver.

AM- gruppen:

AM- gruppen blev brugt i forbindelse med at afholde 3 Arbejds miljøuddannelser i 2013

Arbejdspsykolog Milo Leigh Andersen:

I 2013, var der **19 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 2010: **24 personer** – 2011: **18 personer** - 2012: **26 personer**.

Tallet 2013 skal ses i lyset af, at det er de personer, som havde valgt at bruge Arbejdspsykolog Milo Leigh Andersen – reelt er der frit valg for arbejdspladserne vedr. hvem man vil bruge.

Aftalerne findes på **TRYK / personaleinfo / arbejdsmiljø**



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 2013 gjort brug af aftalen **9 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 2010 gjort brug af aftalen: **19 gange** – 2011: **20 gange** – 2012: **16 gange**

Hændelserne er sket fortrinsvis inden for bl.a. skoler / SFO, ældreområdet, psykiatrien 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 **5 personer** som i 2013 havde ønsket at gøre brug af psykologhjælp fra Falck Healthcare.

Til sammenligning var der i 2010: **9 personer** – 2011: **3 personer** – 2012: **1 person**

Aftalen findes på **TRYK / personaleinfo / arbejdsmiljø**.



Anmeldte arbejdsskader:					
Hvor er skaderne sket?	2009	2010	2011	2012	2013
Hjemmeplejen/ældreområdet	31	45	45	42	26
Børnepasningsområdet	12	11	7	9	7
Skoleområdet	8	10	12	10	16
Administrativt – rådhus	4	6	7	2	3
Tandplejen	0	0	0	1	2
Materielgårde	2	1	0	3	0
Rensningsanlæg	1	0	0	0	0
Affaldscenter	0	0	0	2	0
Beskæftigelsesafdelingen	0	0	0	2	1
Asylcenter	0	0	0	2	3
Anmeldte total	58	73	71	71	58

Oplysninger om skader:					
	2009	2010	2011	2012	2013
Forstuvninger/forstrækninger	39	40	41	35	31
Skrammer – slag	9	7	11	3	7
Lukkede brud	3	9	3	4	8
Hjernerystelse	1	2	0	0	1
Åbne sår	0	1	0	1	2
Psykisk skade	3	8	9	9	5
Tandskader	3	3	6	3	0
Ætsning	0	1	1	0	0
Nålestik	0	1	0	0	0
Øjenskade	0	0	0	0	1
Forgiftning/infektion	0	1	0	16	3
Anmeldte total	58	73	71	71	58

Indsatsplan 2011 – 2020

På mødet den 28. november 2013 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 fokusområder prioriteres i 2014

- **Trivsel på arbejdspladsen med fokus på stresspåvirkninger**
- **Arbejdsulykker - sikker adfærd - god sikkerhedskultur med fokus på vold og trusler om vold**

På mødet den 28. november 2013 blev fokusområderne for 2014 godkendt.

Materialer/værktøjer kan findes på **TRYK/personaleinfo/arbejdsmiljø**.