



Jammerbugt Kommune

Arbejdsmiljø- rapport 2012

Jammerbugt Kommune april 2013
Arbejdsmiljøchefen



JAMMERBUGT
KOMMUNE

RAPPORTEN INDEHOLDER:

Indholdsfortegnelse	1
Indledning	2
Oversigt over Hovedudvalg	3
Mødeaktivitet	4
Beretning fra Hovedudvalget	5-17
Rådgivningsopgaver/psykologisk bistand	18
Psykologisk krisehjælp	19
Arbejdsulykkestatistik	20
Indsatsplan 2011 – 2020	21

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.

Det store fokusområde i det forløbne år har været Social Kapital, og arbejdet med at skabe trivsel på arbejdspladserne gennem samarbejdsevne, tillid og retfærdighed fortsætter. I det forløbne år har 7 ud af 10 arbejdspladser haft besøg til en snak om Social Kapital. Det er blevet til mange spændende drøftelser rundt omkring, og det er dejligt at mærke den gode energi, der har præget processen.

Når arbejdet i hverdagen har fokus på tillid og retfærdighed, og vi alle træner vores samarbejdsevner, så løftes både trivsel og performance. Til gavn for den enkelte medarbejder og til gavn for hele Jammerbugt Kommune.

Det første år med den nye sundhedsordning har været en stor succes, som der er grund til at være stolte af. Rigtig mange medarbejdere har taget imod de gode tilbud om alt fra pilates til kostvejledning. Hovedudvalget har flere gange haft mulighed for at høre nogle af de mange positive fortællinger om, hvordan medarbejdere og ledere har haft glæde af ordningen. Vi håber at endnu flere vil benytte sig af de gode tilbud fremover.

Der har i 2012 været arbejdet godt med både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø – en vigtig indsats, som bl.a. har resulteret i at det er lykket at holde antallet af arbejdsulykker nede på det samme antal som i 2011. Det er dog helt klart et mål, at antallet af arbejdsulykker skal falde, og her er den gode indsats, der bliver gjort ude på arbejdspladserne en meget vigtig faktor.

Mange arbejdspladser har i det forløbne år haft besøg af Arbejdstilsynet på det, der kaldes risikobaseret tilsyn. Desværre har man nogen steder givet påbud, men heldigvis er der også mange arbejdspladser, som i stedet har fået en grøn smiley. De risikobaserede tilsyn fortsætter i 2013, og de er en god anledning til at gennemgå procedurerne på den enkelte arbejdsplads.

Vi ser frem til igen at måle trivslen på arbejdspladserne i Jammerbugt Kommune gennem Trivsels- og ledermåling 2013, og vi håber at I alle vil være med til at sikre en høj svarprocent. Målingen skal danne grundlag for en god og konstruktiv dialog ude på arbejdspladserne om, hvad vi gør godt, og hvad vi kan gøre endnu bedre, og det bedste grundlag for denne proces, er en høj svarprocent.

Tak til jer alle for indsatsen i 2012. Vi glæder os til sammen med jer at arbejde for et endnu bedre arbejdsmiljø i 2013.

Henrik Hartmann Jensen
Kommunaldirektør

Børge Lindegaard
Arbejdsmiljøchef

Hovedudvalg

Ledelsesrepræsentanter:

- Kommunaldirektør Henrik Hartmann Jensen (formand)
- Børne- og Familiedirektør Jan Lund-Andersen
- Teknik- og Miljødirektør Knud Nørgaard
- Socialdirektør - vakant

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:

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

Mødeaktivitet:

Hovedudvalget har i 2012 afholdt 7 møder.

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

Indkald af arbejds miljøgrupperne i foråret 2012 var delt over 2 møder – den 23. og 31. maj 2012.

Indholdet for de to møder var ”**Den gode historie**” **vedr. den nye Sundhedsordning**. Lise Skærbæk og Søren Høygaard gav en orientering om, hvordan det var gået med den **Ny Sundhedsordning**.

Der var orientering fra Arbejds miljøafdelingen ved Børge Lindegaard vedr. Arbejds miljørapport 2011, Trivselsvejlederuddannelsen for medarbejdere og ledere samt Social Kapital.

Arbejds miljøchef Børge Lindegaard holdt et oplæg om **Konflikthåndtering på arbejdspladsen**.

Indkald af arbejds miljøgrupperne i efteråret 2012 var delt over 2 møder – den 25. oktober og 1. november 2012.

Indholdet fra de møder var at Lise Skærbæk og Søren Høygaard fra Sundhedsafdelingen gav en orientering om, hvordan det gik med Sundhedsordningen, samt nogle gode historier derfra.

Arbejds miljøchef Børge Lindegaard gav en orientering om hvad der rørte sig på arbejds miljøområdet.

Krisehåndtering i virksomheder – Børge Lindegaard gav et oplæg om emnet.

Beretning:

Hovedudvalget har i 2012 beskæftiget sig med følgende emner:

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

Der har på grund af ovennævnte været stor fokus på **Virksomhedens sociale kapital** fra Arbejds miljøchef Børge Lindegaards side.

Der er i Jammerbugt Kommune omkring 100 arbejdspladser og 70 af dem har i 2012 hørt Børge Lindegaards oplæg vedr. social kapital. 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.**

- **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 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 2012 givet påbud:

- **Pandrup skole**
- **Fjerritslev skole**
- **Nørhalne skole**
- **Skovsgårdskolen**
- **Gjøl skole**
- **V. Hjermitslev skole + SFO**
- **Børne- og Familiehuset Solsikken**

Påbuddene er generelt givet i forbindelse med at få udført opstillingskontrol af Cibes Lift, sikre intakte og rengøringsvenlige overflader i hjemkundskab, udarbejdelse af en handlingsplan for løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, strakspåbud om at sikre der ikke spredes asbestfibre fra ødelagt gulvbelægning, udarbejde arbejdspladsbrugsanvisninger, undersøge loftet i den gamle gymnastiksal for fugt, at sikre at bygningen er isoleret mod udefrakommende fugt, undersøge indeklimaet med hensyn til luftkvalitet og temperatur, at forebygge vold og trusler.

Der er givet påbud til:

- **Hune Plejecenter**
- **Biersted Aktivitetscenter**
- **Saltum Plejecenter**

Påbuddene er givet i forbindelse med strakspåbud om at sikre elevator efterses for fejl inden drift, sikre de ansatte mod unødigt støj i og fra glassalen, at færdslen via udgangsdør til gårdsplads i halvkælder herunder transport af vogn til vasketøj- og affalds sække kan foregå uhindret samt uden fare for sikkerhed og sundhed.

- **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 2012:

- **Saltum børnehave**
- **Saltum SFO**
- **Jammerbugt Turistbureau, Blokhushus**
- **Plejehjemmet Solbakken**
- **Aabybro skole**
- **Jammerbugt Kommune Rådhuset, Aabybro**
- **Boform Toftehøj, Aabybro**
- **Biersted Plejecenter**
- **Bondegårdsbørnehaven, Fjerritslev**
- **Familiecenter, Fjerritslev**
- **Ældrecentret Parkvænget**
- **Bofællesskabet Sneppen**
- **Plejehjemmet Solgården**
- **Ulveskov skole**
- **Jetsmark Centralskole**
- **Kaas plejecenter**

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 19. januar 2012** – på mødet var der følgende punkt på dagsorden vedr. arbejdsmiljø.

Prioritering af indsats- og fokusområder – arbejdsmiljø (udsat fra sidste møde)

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 2012

Arbejds miljøchefen indstiller at følgende fokusområde prioriteres i 2012:

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

Hvordan sikrer vi høj trivsel, også i sparetider?

- *Fokus på social kapital*
Virksomhedens sociale kapital er den egenskab der sætter organisationens medlemmer i stand til i fællesskab at løse dens kerneopgave.
For at kunne løse denne kerneopgave er det nødvendigt at medlemmerne evner at samarbejde og at samarbejdet er baseret på et højt niveau af tillid og retfærdighed.
- *Forslag til handling*
Social kapital med de tre dimensioner samarbejdsevne, tillid og retfærdighed bliver fundamentet for alle arbejdspladser i Jammerbugt Kommune.
Arbejdspladserne skal klædes på til opgaven gennem f. eks. fyraftensmøder, temadage og kurser for MED- udvalg.
- *Hvem har ansvar for bearbejdning og udvikling af forslaget?*
Arbejds miljøchef Børge Lindegaard.
- *Forventet udbytte/værdi af gennemførelsen af forslaget?*
Inden for arbejds miljøet vil der blive en tydelig ændring i positiv retning vedr. trivsel, overskud, velbefindenhed, lav stress, lavt sygefravær, ingen mønstre i sygefravær, videndeling, stor motivation og lav personaleomsætning.
Inden for arbejdspladsens performance vil der blive en tydelig ændring i positiv retning vedr. høj kvalitet, høj produktivitet, fastholdelse, få fejl og få arbejdsulykker.
Økonomisk perspektiv – der er sammenhæng mellem arbejds miljø og økonomisk effekt – godt arbejds miljø påvirker bundlinjen i positiv retning.
- *Forventede omkostninger ved forslaget – forbrug af tid og ressourcer?*
Forventet tidshorizont for at alle arbejdspladser har en viden og derved fundament vedr. Virksomhedens sociale kapital vil være 1 – 2 år – hvis projektet bliver besluttet og sat i værk her i foråret 2011 vil det være afsluttet evt. omkring efteråret 2013 (afhængig af fremgangsmåden)
Økonomisk kan det variere afhængig af hvilken fremgangsmåde man bruger: Fyraftensmøder (på arbejdspladsen) begrænset økonomi. Temadag – kan samle flere mennesker (arbejdspladser) f. eks. på Tranum Strand – der vil blive en udgift. Kursusdag for f. eks. MED- udvalg på Tranum Strand – der vil blive en udgift.
- *Hvornår vil resultaterne være synlige? (kort og langt sigt)*
På kort sigt vil det være inden for 1 – 2 år og på langt sigt fra 2 – 3 år.

Referat fra sidste møde:

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 årlige 2 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.

Referat

Børge Lindegaard orienterede om ovenstående.

Social Kapital

På baggrund af oplæget og en drøftelse besluttede Hovedudvalget, at der i de kommende år på alle arbejdspladser skal sættes fokus på den sociale kapital på arbejdspladserne – konkret betyder dette, at der på alle arbejdspladser skal være fokus på evnen til at samarbejde og samarbejdet skal være baseret på et højt niveau af tillid og retfærdighed.

Arbejdspladserne skal klædes på til opgaven gennem f. eks. fyraftensmøder, temadage og kurser for MED- udvalg. Børge yder bistand til at sætte arbejdspladserne i gang med at arbejde med social kapital. Har indtil videre været ude på ca. 20 arbejdspladser – og vil inden for de næste 2 år nå "hele vejen rundt" til alle arbejdspladser.

Hovedudvalget fik på mødet udleveret "startpakke" omkring Social Kapital.

Det aftales, at Henrik Hartmann og Margit Kristensen, på vegne af Hovedudvalget, får til opgave at få dette budskab ud i hele organisationen ved at udsende information til alle MED- udvalg og arbejdspladser.

Arbejdsmiljøgruppen:

Arbejdsmiljøgruppen har aftalt kvartalsvis møder. Disse møder giver bl.a. arbejdsmiljørepræsentanterne mulighed for at præge de årlige møder der bliver afholdt med alle arbejdsmiljørepræsentanter.

Trivselsvejleder uddannelse:

Der er udbudt trivselsvejleder uddannelse.

En af medarbejderne har deltaget i uddannelsen og opfordrer andre til at gøre det samme. Udtrykker, at "den giver nogle værktøjer som bruges hver dag – hele tiden - og giver mening i forhold til bl.a. at vurdere hvilke "kampe" der skal kæmpes, og hvilke der *ikke* skal". Dette set ud fra at nogle ting har man som medarbejder indflydelse på og andre ting har man ikke.

Status året 2011 og 2012

Børge orienterede om "Året der gik 2011" og hvad der indtil videre er planlagt i 2012

- **Møde i Hovedudvalget den 24. maj 2012** – på mødet var der følgende punkter på dagsorden vedr. arbejdsmiljø.

Årsberetning Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøchef Børge Lindegaard har udarbejdet Arbejdsmiljørapport 2011 om arbejdsmiljøarbejdet 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.

Referat

Det aftales, at Årsrapporten fremover (med virkning fra årsberetning 2012) bliver gennemgået med de 4 AMR i HU inden den sættes på dagsordenen til Hovedudvalget.

Børge gennemgik kort arbejdsmiljørapporten.

Rapporten er en beskrivelse af fakta – hvordan 2011 har været vedr. arbejdsmiljøet. Børge fremførte at det i 2011 er bevist, at "det lange seje træk virker" – det går den rigtige vej.

Børge fandt det bekymrende at der var et stigende antal "volds ramte" skolelærere og at der skulle fokus på dette også i kraft af en stigende inklusion, hvorved lærere kunne komme i uvante situationer.

Der blev fra medarbejdersiden fremført at par "mangler".

Side 8 – fremadrettet... - der mangler beskrivelse af, at AMR skal tilbydes 1½ dags efteruddannelse.

Der mangler en smiley til dagplejen hvilket betyder, at totalen bliver 30 smileys.

Årsberetning godkendt og fremsendes til økonomiudvalget.

Endvidere oplyste Børge,

- At social kapital er godt i gang, hvilket er meget positivt – er nærmest fuld booket – der er kun 4 uger i 2012 som ikke er booket.

Når der nu bliver arbejdet så godt med Social Kapital aftales det, at "de 5" (Børge Lindegaard og de 4 AMR) kan arbejde med temaet – i forhold til, hvordan vi fastholder det gode arbejde fremadrettet. Kan blive et emne for temamøde i HU senere i 2012/2013.

- Kursus – Trivselsmedarbejdere. Der har været udbudt kursus – 27 medarbejdere og 23 ledere er tilmeldte, hvilket betyder, at der oprettes et hold for medarbejdere og et for lederne.

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.

Notatet omfatter alle verserende påbud og rådgivningspåbud på ajourføringsdatoen.

Referat

Børge gennemgik kort bilaget.

Der er et punkt der er tilbagevendende – skolelederne... så noget tyder på, at det er vigtigt at få fokus på ledernes arbejdsmiljø. Børge håber, at kurset trivselsmedarbejdere for lederne kan hjælpe.

- **Møde i Hovedudvalget den 23. august 2012** – på mødet var der følgende punkt på dagsorden.

Drøftelse af sygefraværstatistik 2011

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 Økonomiudvalget til politisk drøftelse.

Af væsentlige hovedtræk kan nævnes:

- Sygefraværet stiger mere end det nordjyske regionale gennemsnit og i forhold til den kommunale sektor som sådan

- Sygefraværet ligger til trods denne stigning 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 steget fra 10,55 sygefraværdsdage i 2010 til 10,83 sygefraværdsdage i 2011 svarende til en stigning på 2,7%
- Den gennemsnitlige sygefraværdsprocent er steget fra 4,61% i 2010 til 4,75% i 2011.
- Antallet af sygefraværdsdage er i alt faldet med 139 sygedage i forhold til 2010.
- I perioden 2009 – 2011 er der et faldende sygefravær på 1,3 dagsværk pr. ansat svarende til et fald på 10,5%. Denne reduktion indfrier dermed målet i kommunalbestyrelsens Kvalitetskontrakt om en reduktion i sygefraværet på 10% i denne 2-årige periode.
- Langtidssygefraværet dvs. sygefravær på over 28 dage er steget.
- Hyppigheden af sygefravær er samlet faldet med 7% i forhold til 2010.
- 5% af medarbejderne tegner sig for 67% af det samlede sygefravær i 2011 – en stigning i forhold til 2010, hvor 5% af medarbejderne tegnede sig for 64%.

Referat

Henrik Hartmann orienterede om resultatet af sygefraværdsstatistikken.

Målet har været, at sygefraværet skulle reduceres med 10% over en 2-årig periode. Dette mål var allerede opnået efter det første år. I år må vi konstatere, at langtidsfraværet er steget lidt, men målet med en reduktion på 10% over en 2-årig periode er fortsat opnået.

Det er ganske få der er langtidsyge. Årsagen fremgår selvfølgelig ikke af statistikken – dog kender de fleste ledere som oftest fraværdsårsagen.

I forbindelse med langtids sygdom er det nødvendigt med en vurdering af, om den ansatte reelt har mulighed for at vende tilbage til arbejdet. Det vil være forskelligt hvornår det er muligt at foretage denne vurdering. Hvornår vurderingen skal/kan foretages er en individuel vurdering under hensyn til det menneskelige aspekt i forhold til den sygemeldte, men også i forholdet til det at opretholde den daglige drift – herunder hensynet til de tilbageværende kolleger.

En af de handlemuligheder der er i forhold til vurderingen af, om medarbejderen har en reel mulighed for at vende tilbage er, at indhente en mulighedserklæring.

Mulighedserklæringen kan være en hjælp i forhold til vurderingen af, hvornår og hvordan der skal "handles" i forhold til den sygemeldte medarbejder.

Der blev fremført flere synspunkter i forhold til hvilke årsager, der kunne være medvirkende til, at langtidsfraværet er lidt stigende:

- Der kan være frygt for, at fraværet har været og de kommende år vil være stigende, grundet de personalereduktioner der har været. Personalereduktioner bevirker øget arbejdspress der dermed kan medføre fravær relateret af stress. Det er derfor nødvendigt, at opgaverne bliver prioriteret – også dem der ikke skal laves – gerne helt fra politikkerne. Hvad der er kerneopgaverne bør drøftes på de enkelte arbejdspladser, så der sker en prioritering af opgaverne.
- Der er en opfattelse af, at medarbejderne der bliver opsagt, ofte er sygemeldt i opsigelsesperioden.
- P.t. mange "alvorligt syge", som ikke er arbejdsrelateret.

Der er dog enighed om, at sygefraværsstatistikken fortsat viser et godt resultat.

- **Møde i Hovedudvalget den 12. september 2012** – på mødet var der følgende punkt på dagsorden vedr. arbejdsmiljø.

Rygepolitik (justeret), grundet stramning af rygelov pr. 15. august 2012

Lovgrundlag

Lov om ændring af lov om røgfri miljøer (Lov nr. 607 af 18/6/2012)

Loven omfatter arbejdspladser, institutioner, skoler, uddannelsesinstitutioner og indendørs lokaliteter, hvor der er offentlig adgang til, kollektive transportmidler og taxaer samt serveringssteder.

Formålet med loven er at udbrede røgfri miljøer for at forebygge sundhedsskadelige effekter af passiv rygning og for at undgå, at nogen ufrivilligt udsættes for passiv rygning.

Loven fastsætter minimumstandarder. Man kan lokalt fastsætte mere vidtgående regler end lovens. Man kan lokalt fastsætte mere vidtgående regler end lovens. Hovedreglen er, at det ikke er tilladt at ryge indendørs.



De væsentligste ændringer omfatter børneinstitutioner, skoler, kostskoler, efterskoler, institutioner med 3-årige gymnasiale ungdomsuddannelser, opholdssteder og lignende, der fortrinsvis har optaget børn og unge under 18 år. Her er det ikke længere tilladt at ryge på institutionens område, hverken for børn og unge, ansatte eller gæster, både indendørs og udendørs.

Fakta-boks om nye tiltag i rygeloven med virkning fra 15. august 2012:

- De væsentligste ændringer omfatter børneinstitutioner, skoler, kostskoler, efterskoler, institutioner med 3-årige gymnasiale ungdomsuddannelser, opholdssteder og lignende, der fortrinsvis har optaget børn og unge under 18 år.
- Her er det ikke længere tilladt at ryge på institutionens område, hverken for børn og unge, ansatte eller gæster, både indendørs og udendørs.
- Forbud mod at ryge i enkeltmandskontorer i bygninger.
- Skærpede bøder ved overtrædelse af rygelov
- Skærpede bøder for salg af tobak til unge under 18.

Undtagelser:

Rygeloven indeholder et par undtagelser i forbindelse med totalforbuddet på institutioner.

Der er tale om følgende:

- Det kan besluttes, at de unge må ryge udendørs på anbringelsessteder (døgninstitutioner, opholdssteder og lignende), der i en periode tjener som hjem for børn og unge.
- Unge må ryge indendørs på egne værelser og i rygerum samt udendørs på sikrede døgninstitutioner, der tjener som bolig for børn og unge i en periode.
- Det vil være tilladt at ryge i tjenesteboliger på institutioner, der alene tjener til privat bolig, idet borgeren selv fastlægger rygepolitikken i "egen bolig". Rygning skal dog ikke være tilladt, mens institutionens elever, studerende med videre opholder sig i boligen.

Som det fremgår ovenfor indeholder den nye lov bl.a.: *Totalforbud mod rygning på børneinstitutioner, skoler, efterskoler, treårige gymnasiale ungdomsuddannelser med videre.*

Som en følge af lovændringen skal Jammerbugt Kommunes rygepolitik justeres i overensstemmelse med lovændringen.

Justering

Som det fremgår ovenfor, står der i kommunens nuværende delpolitik for Rygning bl.a.

"I daginstitutioner, folkeskoler m.v. må der ikke ryges på udendørsarealer, hvor børnene færdes".

Forslaget er, at rygepolitikken justeres i overensstemmelse med lovændringen, således at ovenstående afsnit udskiftes med følgende ordlyd:

"I daginstitutioner, folkeskoler og øvrige kommunale børne- og ungeinstitutioner (som fortrinsvis har optaget unge under 18 år) er der totalforbud mod rygning også på udendørs arealer. Rygeforbuddet gælder såvel børn og unge, ansatte og øvrige personer."

Med dette forslag er kommunens rygepolitik i overensstemmelse med gældende lovgivning. Kommunens rygepolitik indeholder allerede forbud mod rygning indendørs i kommunale lokaler. Her ud over kan det ud fra sundhedsmæssige og øvrige synspunkter overvejes, hvorvidt rygeforbuddet skal være mere totalt, således at der f. eks. indføres totalt rygeforbud for kommunalt ansatte i arbejdstiden.

Referat

Henrik Hartmann orienterede kort om direktionens overvejelser i forbindelse med udarbejdelsen af forslaget.

Nævnte bl.a., at det naturligvis kunne drøftes, om disse ændringer også skulle omfatte alle andre institutioner i kommunen, men der var i direktionen enighed om, at forslaget blot skulle gå på at tilrette den nuværende rygepolitik i forhold til den "nye" rygelov.

Punktet er endvidere på dagsordenen på Økonomiudvalget d.d.

Der blev kort drøftet, hvordan det fungerer på de forskellige områder og hvilke udfordringer der er i forhold til at implementere den nye lovgivning.

Der opfordres til, at alle 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.

I den forbindelse opfordrede Jan Lund Andersen til, at vi hjælper med at "huske", at vi har en sundhedsordning der tilbyder rygestop kurser for de ansatte – en tanke kunne være, om disse tilbud kunne udbygges, så der også blev et tilbud om rygestop kurser for eleverne i folkeskolen.

Hovedudvalget godkendte forslaget til den justerede rygepolitik.

- **Møde i Hovedudvalget den 22. november 2012** – 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

Udsat til næste møde.

Arbejdstilsynet, rådgivningspåbud og påbud i Jammerbugt Kommune

Til orientering.

Notatet omfatter alle verserende påbud og rådgivningspåbud på ajourføringsdatoen.

Referat

Udsat til næste møde.

Rådgivningsopgaver

Jammerbugt Kommune har indgået et samarbejde med rådgivningsfirmaerne – Alectia A/S, AM- gruppen og Arbejdspsykolog Milo Leigh Andersen. Samarbejdet i 2012 har været godt og konstruktivt, og opgaverne er blevet løst til alles tilfredshed.

Alectia A/S

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

- **Akustik i kantine Aabybro rådhus**
- **Akustik Tranum skole**

Psykologisk rådgivning i forbindelse med trivselsproblemer.

Der var **16 personer**, som i 2012 havde ønsket at gøre brug af tilbuddet om psykologhjælp fra Alectia A/S.

AM- gruppen

Der blev ikke i 2012 brugt tid på hverken fysiske eller psykiske opgaver.

Arbejdspsykolog Milo Leigh Andersen – der var **10 personer**, som havde ønsket at benytte sig af tilbuddet om psykologhjælp i forbindelse med trivselsproblemer f. eks. stress og samarbejdsproblemer.

For 2012 var der fra Alectia A/S og Milo Andersen i alt **26 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 2011: **18 personer** – 2010: **24 personer**.

Tallet i 2012 skal ses i lyset af, at det er de personer, som havde valgt at bruge Alectia A/S og Arbejdspsykolog Milo Leigh Andersen – reelt er der frit valg for arbejdspladserne 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 2012 gjort brug af aftalen **16 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** – 2010: **19 gange** og 2011: **20 gange**.

Hændelserne er sket fortrinsvis inden for bl.a. skoler/SFO, ældreområdet og rådhus. 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 **1 person**, som i 2012 havde ønsket at gøre brug af tilbuddet om psykologhjælp fra Falck Healthcare.

Til sammenligning var der i 2009: **9 personer** - 2010: **9 personer** og 2011: **3 personer**.

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



Anmeldte arbejdsskader

Anmeldte arbejdsskader:					
Hvor er skaderne sket?	2008	2009	2010	2011	2012
Hjemmeplejen/ældreområdet	40	31	45	45	42
Børnepasningsområdet	11	12	11	7	9
Skoleområdet	29	8	10	12	10
Administrativt – rådhus	9	4	6	7	2
Tandplejen	0	0	0	0	1
Materielgårde	2	2	1	0	3
Rensningsanlæg	2	1	0	0	0
Affaldscenter	4	0	0	0	2
Beskæftigelsesafdelingen	0	0	0	0	2
Anmeldte total	97	58	73	71	71

Oplysninger om skader:					
	2008	2009	2010	2011	2012
Forstuvninger/forstrækninger	62	39	40	41	35
Skrammer – slag	7	9	7	11	3
Lukkede brud	7	3	9	3	4
Hjernerystelse	2	1	2	0	0
Åbne sår	6	0	1	0	1
Psykisk skade	9	3	8	9	9
Tandskader	2	3	3	6	3
Ætsning	1	0	1	1	0
Nålestik	0	0	1	0	0
Øjenskade	1	0	0	0	0
Forgiftning/infektion	0	0	1	0	16
Anmeldte total	97	58	73	71	71

Indsatsplan 2011 – 2020

Indsatsområder – på Hovedudvalgsmødet den 22. november 2012 besluttede Hovedudvalget at prioriteringen af indsats- og fokusområder udsættes til mødet i januar 2013.

På mødet den 17. januar 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 fokusområde prioriteres i 2013

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

På mødet den 17. januar 2013 blev fokusområdet for 2013 godkendt.

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

April 2013

Børge Lindegaard
Arbejdsmiljøchef