



# ARBEJDSMILJØ- RAPPORT 2019

HR

Jammerbugt Kommune | 19-05-2020



# INDHOLD

<b>Arbejds miljørapport .....</b>	<b>3</b>
<b>Det strategiske arbejds miljøarbejde .....</b>	<b>4</b>
Strategisk arbejds miljø 2019 .....	4
Nationale tiltag på arbejds miljøområdet .....	5
Trivselsmåling 2019.....	6
Arbejdstilsynet online.....	6
Kompetenceudvikling på arbejds miljø .....	6
Sygefravær .....	7
<b>Arbejds miljø fakta.....</b>	<b>8</b>
Arbejdstilsynet .....	8
Grøn smiley .....	8
Gul smiley.....	9
Rød smiley.....	9
Arbejdsskader.....	10
Krisehjælp.....	12
Det psykosociale arbejds miljø .....	13
Faktuelt.....	13
<b>Strategiske arbejds miljøindsatser for 2020 .....</b>	<b>14</b>

# ARBEJDSMILJØRAPPORT

Jammerbugt Kommunes arbejde med det strategiske arbejdsmiljø foregår i flere tempi.

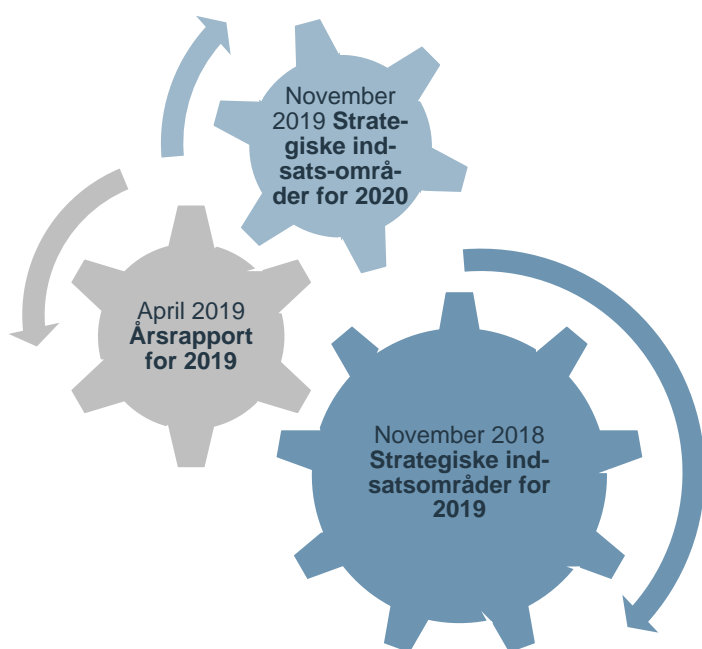
tede indsatser for de lokale arbejdspladser (det lyseblå tandhjul).

Rapporten skal ses i sammenhæng med, at HovedMED godkender de strategiske indsatser i november 2018 for det kommende års arbejde med arbejdsmiljøet (mørkeblå tandhjul). Rapporten har et bagudskuende blik, der i oversigtsform sammenfatter de fælles og tværgående tendenser i arbejdsmiljøet i 2019 (det grå tandhjul), se afsnittet omkring arbejdsmiljøfakta.

Rapporten skitserer arbejdsmiljømæssige emner, samt de væsentlige nationale emner, der har været på dagsordenen/behandlet i HovedMED.

Den anden del af rapporten er bygget op omkring de væsentligste arbejdsmiljømæssige fakta på tværs af kommunens arbejdspladser.

Rapporten afrundes med de strategiske tværgående indsatser for 2020 samt særlige målret-



# DET STRATEGISKE ARBEJDS- MILJØARBEJDE

## STRATEGISK ARBEJDSMILJØ 2019

HovedMED sætter hvert år i november den strategiske retning for det kommende års arbejdsmiljøindsats. Indsatsen tager udgangspunkt i den nationale 2020-plan, "Alle har ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø" og i kommunens egne prioriteringer. Det styrker muligheden for at sikre kontinuiteten i arbejdet med de komplekse arbejdsmiljøudfordringer. Med en strategi der tager udgangspunkt og forholder sig til den nationale 2020-plan, følger kommunen ligeledes udviklingen af den nationale forskning omkring arbejdsmiljø.

Jammerbugt Kommune har derfor i 2018 og 2019 taget afsæt i den nationale 2020 strategi for et bedre arbejdsmiljø med disse indsatsområder:

- Arbejdsulykker
- Psykisk arbejdsmiljø
- Muskel- og skeletpåvirkninger

HovedMED supplerer med sygefravær som det fjerde strategiske indsatsområde.

Ved den strategiske arbejdsmiljødrøftelse i november 2018 uddyber HovedMED de overordnede temaer med anvisninger til, hvad der kan arbejdes videre med lokalt, se nedenstående temaer.

### **Arbejdsulykker**

- Systematisk samarbejde i arbejdsmiljøgrupperne omkring anmeldelse, analyse og forebyggelse af arbejdsulykker.

- Fokuseret instruktion og oplæring af kolleger, der er nye eller får nye arbejdsopgaver

### **Psykisk arbejdsmiljø**

- Styrket fokus på arbejdsmiljø fra start ved organisatoriske forandringer.
- Psykisk APV som opfølgning på kortlægning af trivsel
- Oplæring og onboarding med henblik på høj trivsel og præstation hos nye kolleger
- Forebyggelse og håndtering af vold og trusler gennem registreringspraksis for vold, trusler og psykisk belastning.

### **Muskel – og skeletpåvirkninger**

- Forebyggelse af skader vha. hensigtsmæssige arbejdsmetoder, rigtig løfte- og forflytningsteknik samt ved brug af hjælpemidler.

### **Sygefravær**

- Fastholde 1-5-15-modellen og løbende fokus på nærvær ved brug af screeningsværktøjet *Øget nærvær med omtanke*, den gode omsorgssamtale og fastholdelse.

## NATIONALE TILTAG PÅ AR- BEJDSMILJØOMRÅDET

Nationalt blev der i april 2019 indgået en aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats

og ordnede forhold på arbejdsmarkedet. ”Det skal være trygt, sikkert og sundt at gå på arbejde i Danmark”.

Forligspartierne tilføjer Arbejdstilsynet ca. 460 mio. kr. frem mod 2022. Aftalen bygger på Ekspertudvalgets<sup>1</sup> anbefalinger fra september 2018. Forligspartier har yderligere suppleret med:

- Opprioritering af ordnede forhold
- Flere brancherettede tilsynsindsatser med bl.a. fokus på nedslidning
- Nye redskaber i indsatser for det psykiske arbejdsmiljø
- Tydelige og klare regler på arbejdsmiljøområdet
- Øget fokus på kemi

Aftalen indeholder blandt andet ændringer af arbejdsmiljøloven på følgende områder:

- Der skal laves konkrete måltal for arbejdsmiljøindsatsen på brancheniveau
- Der indføres mulighed for aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet
- Rådgivningspåbud ændres til kompetencepåbud, så der tages højde for virksomhedernes forskellige behov for kompetenceopbygning
- Ministeren bemyndiges til at indføre gebyr for skærpet tilsyn
- Bøder ved alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven skærpes
- Grundbøden for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven forhøjes
- Uddannelse i det psykiske arbejdsmiljø

<sup>1</sup> Ekspertudvalget er sammensat af en formand og otte øvrige medlemmer, der udgøres af fire sagkyndige og fire repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter; Pia Gjellerup (formand), centerleder, Center for Offentlig Innovation, Kåre Christensen, seniorarbejdsmiljøchef, NCC, Henrik Kolstad, professor, overlæge, Institut for Klinisk Medicin – Arbejdsmedicin, Aarhus Universitet, Lene Falgaard Eplov, forskningsoverlæge, Psykiatrisk Center København, Region Hovedstadens Psykiatri, Per Tybjerg Aldrich, markeds- og projektchef, NIRAS Joblife, Morten Skov Christiansen, næstformand, LO, Pernille Knudsen, viceadministrerende direktør, Dansk Arbejdsgiverforening, Bente Sorgenfrey, formand, FTF, Kristian Heunicke, direktør, Kommunernes Landsforening.

I 2018 rapporterede ca. 15 pct. i den danske arbejdsstyrke, at de var udsat for psykisk belastning og samtidig oplevede symptomer på stress eller depression. 10 pct. rapporterede, at de var udsat for fysiske belastninger og samtidig oplevede smerter efter arbejdet.

Resultater for den nationale undersøgelse ”Arbejdsmiljø og helbred 2018” udkom i efteråret 2019. I forhold til det fysiske arbejdsmiljø viser undersøgelsen, at arbejdspladserne er blevet bedre til at håndtere ergonomiske arbejdsmiljøproblemer, hvad angår tunge løft. Dog er andelen af lønmodtagere, der angiver smerter, træthed og søvnproblemer højere i 2018 end i 2012. Det at man i høj grad anvender hjælpemidler til tunge løft, har ifølge det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), en positiv effekt i forhold til at fastholde flere medarbejdere med smerter i jobbet.

De nationale resultater viser en samlet bedring i det psykosociale arbejdsmiljø. Indenfor det mentale helbred og arbejdsevne er der blandt lønmodtagerne en mindre stigning i depressive symptomer fra 2012 til 2018 og samme niveau for symptomer på angst som i 2016. Undersøgelser viser tillige, at der er færre, der føler sig stresset – et fald på 2 procent fra 2016 til 2018. Samlet set ser NFA, at arbejdsmiljøindsatserne hjælper. Herunder de mentale sundhedsordninger og det at være en del af et arbejdsfællesskab, der sætter ind, før udfordringer udvikler sig til sygefravær. De nationale tiltag omkring arbejdsfællesskaber er båret ind i de strategiske tiltag for Jammerbugt Kommune.

## TRIVSELSMÅLING 2019

Kommunen afvikler planmæssigt undersøgelse af trivsel på alle arbejdspladser i 2019 i henhold til aftale mellem parterne fra 2008.

I første kvartal planlagde HovedMED trivselsundersøgelsen og fastlagde emnet ”trivsel i

kerneopgave” som omdrejningspunktet for undersøgelsen. Det går i forlængelse af de tre strategiske værdier ”Vi har en god arbejdsplads”, ”Høj faglighed”, ”Vi mestrer det professionelle samarbejde”, der alle er vigtige grundpiller i Jammerbugt Kommunes kultur- nøgler og fælles ledelsesgrundlag.

At lykkes med opgaveløsningen er stærk forbundet med at gøre et godt stykke arbejde for borgeren/brugeren. Det skaber motivation og trivsel i jobbet.

Kerneopgaveperspektivet er derfor omdrejningspunktet i de værktøjer, arbejdspladserne har til rådighed i trivselsundersøgelsen for 2019. Værktøjerne er samlet i Metodekataloget og læner sig op ad de tidligere erfaringer med metodefrihed.

Metodekataloget præsenteredes for alle arbejdsmiljøgrupper over 3 kickoff seminarer hen over sommeren 2019. Der var stor tilslutning til forløbene og der blev taget godt imod metodekataloget med værktøjerne.

Arbejdet med trivselsundersøgelsen evalueres pt. Evalueringen startede op i slutningen af 2019 på den enkelte arbejdsplads og drøftes op igennem MED-systemet i 2020 og afrundes med en evaluering i HovedMED i juni 2020.

Kardinalpunktet for undersøgelsen er, at der sættes indsatser i gang, der flytter ”Trivslen og kvaliteten i kerneopgaven” i den rigtige retning og skaber et afsæt for et bedre arbejdsliv.

## ARBEJDSTILSYNET ONLINE

I Jammerbugt Kommune har vi fået indarbejdet den digitale kommunikation med Arbejdstilsynet i 2018. Arbejdstilsynet fulgte op med nye justeringer i 2019 ([advi.at.dk](http://advi.at.dk)).

Med den sidste nye udvikling af Arbejdstilsynets onlineside, kan Jammerbugt Kommune

som organisation danne sig et strategisk overblik over arbejdspladsens ulykker samt kommunikationen i forbindelse med tilsynsbesøg og reaktioner. Resultatet af tilsynsbesøgene vises som benchmarking med lignende brancher, hvilket giver Jammerbugt Kommune indsigt i hvorledes tilsynene forløber i forhold til øvrige kommuner.

## KOMPETENCEUDVIKLING PÅ ARBEJDSMILJØ

I det første halvår af 2019 har HovedMED i Jammerbugt Kommune arbejdet med et serviceeftersyn af MED, evaluering af MED-strukturen og MED-samarbejdet. Det har dannet baggrund for en den kommende forhandling af den nye MED-aftale. MED-aftalen for Jammerbugt Kommune faldt på plads sidst i januar 2020. Det har betydet, at valg til arbejdsmiljø og MED-udvalg blev udskudt til 2020.

Det er vigtigt, at der er tilstrækkeligt med antal deltager samt en høj kvalitet i arbejdsmiljøuddannelsen. Derfor etablerede vi i 2018 et godt samarbejde med Vesthimmerlands Kommune omkring den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

Dette samarbejde er fortsat ind i 2019.

I efteråret 2019 deltog alle arbejdsmiljøgrupper i kompetenceudvikling gennem det årlige arbejdsmiljøtræf<sup>2</sup>. Dagen var tilrettelagt i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanterne i HovedMED. I forberedelsesprocessen viste der sig et behov for fokus på trivslen set i forhold til løsning af de daglige arbejdsopgaver.

---

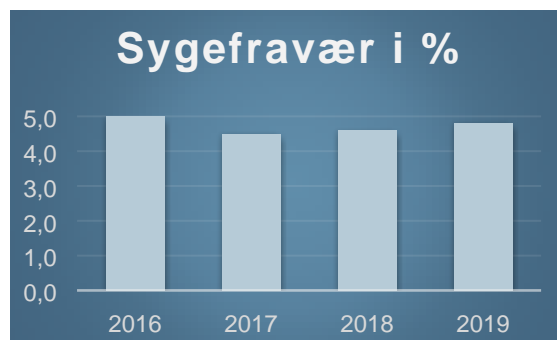
<sup>2</sup> I henhold til bekendtgørelse om samarbejde sikkerhed og sundhed nr.1181 skal arbejdsmiljøgruppen tilbydes supplerende uddannelse svarende til 2 dage indenfor første funktions år og 1½ dag årligt for øvrige”.

Derfor blev temaet for dagen "Kerneopgaven kender vi alle - men er den fælles og fokuseret?" Det gik fint i forlængelse af omdrejningspunktet for trivselsundersøgelsen.

Den efterfølgende evaluering viser store tilfredshed med dagen og dens faglige indhold.

## SYGEFRAVÆR

I Arbejds miljøstrategien for 2019 har sygefraværet et særligt fokus. Strategien fortsætter det gode arbejde med 1-5-15 modellen og screeningsværktøjet "Øget nærvær med omtanke". Nærværet på arbejdspladserne fremmes gennem den gode omsorgssamtale med fokus på fastholdelse og tidlig afklaring af den enkelte medarbejders jobsituation.



Målet med strategien har været at fastholde det flotte niveau fra 2017. Der er sket en reduktionen i forhold til 2016, men ikke helt i det omfang, der var ambitionen.

HovedMED følger udviklingen af sygefraværet tæt. De drøfter det som minimum to gange årligt og yderligere i forbindelse med arbejdsmiljømæssige emner.

# ARBEJDSMILJØFAKTA

## ARBEJDSSTILSYNET

Arbejdstilsynet aflægger løbende besøg på kommunens arbejdspladser. Baggrunden for besøgene kan variere. Nogle virksomheder udtages på baggrund af særlige brancherettede tilsyn, andre som følge af opfølgning på tidligere reaktioner, arbejdsulykker eller anonyme henvendelser.

Arbejdstilsynet varslers deres besøg via mail med minimum 1 måneds varsel. Virksomheden får ikke en konkret dato for besøget. Varslingen betyder dog, at virksomheden får tid til at forberede besøget. HR tilbyder i den forbindelse et før screeningsbesøg af arbejdspladserne. Her får arbejdspladserne mulighed for supplerende vejledning i forhold til arbejdsmiljøopgaverne samt rådgivning i forhold til eventuelle konkrete udfordringer i arbejdsmiljøet. Langt størstedelen af arbejdspladserne tager imod tilbuddet.

Arbejdstilsynet har i sine tilsyn ofte fokus på de politisk definerede indsatsområder - ulykker, ergonomi og psykisk arbejdsmiljø. Vi ser desuden, at tilsynsførende i flere sager aflægger flere besøg på den samme arbejdsplads med henblik på en grundig afdækning af arbejdsmiljøforholdene.

Hvis Arbejdstilsynet på det første besøg vurderer, at der er behov for yderligere at afdække arbejdsmiljømæssige forhold, aftales dette direkte med arbejdspladsens ledelse.

I 2019 aflagde Arbejdstilsynet lidt færre besøg, end vi har set i 2018. Indsatsen været særligt målrettet politiske definerede fokusområder.

Arbejdstilsynets onlinetilgang giver mulighed for benchmarking med andre lignende bran-

cher. I Arbejdstilsynets benchmarking sammenholdes antal reaktioner pr. tilsynsbesøg.

Benchmarking fra 2017 - 2019 viser, at Jammerbugt Kommune generelt har en god systematik omkring arbejdsmiljøopgaver samt et godt arbejdsmiljø på de besøgte arbejdspladser. I Jammerbugt Kommune får vi færre reaktioner end i andre kommuner indenfor:

- Døgninstitutioner og behandlingstilbud
- Folkeskoler og fritidsordninger
- Pasningstilbud for førskolebørn
- Serviceydelser/rengøring (inde i bygninger)

Indenfor brancherne "Kontorer", "Plejecentre og Pleje i egen bolig" ligger vi på samme niveau som de øvrige kommuner.

I branchen "Affald" har vi fået lidt flere reaktioner sammenlignet med de øvrige kommuner.

## GRØN SMILEY 😊

Den grønne smiley tildeles, når Arbejdstilsynet under et besøg har vurderet, at arbejdsmiljøet er i orden.

I 2019 har 11 arbejdspladser fået tildelt en grøn smiley.

- Boform Toftehøj
- Værkstedet, Industrivej 3,
- Aabybro Genbrugsplads
- Jetsmark Børnehave
- Skolefritidsordningen Fjerritslev Skole
- Hjemmeplejen Saltum/Pandrup
- Solkrogen
- Botilbuddet Egehuset
- Aabybro Skole
- Solbakken Brovst
- Vækst Jammerbugt

## GUL SMILEY 😊

Den gule smiley tildeles når Arbejdstilsynet har fundet et eller flere arbejdsmiljømæssige forhold, som virksomheden påbydes at bringe i orden.

I 2019 har 3 arbejdspladser fået tildelt gule smiley:

- Hjemmeplejen Fjerritslev fik besøg af Arbejdstilsynet på baggrund af en ulykke i forbindelse med forflytning af en borger fra kørestol til seng. Hjemmeplejen Fjerritslev havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler i forbindelse med forflytning af borger fra kørestol til seng. Forflytningen blev ikke udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. (*"Arbejdstilsynet kunne ved besøget konstatere, at Hjemmeplejen har bragt forholdene i orden, fordi: Der efter ulykken er kommet skærpet opmærksomhed på de instruktioner og procedurer, der er udarbejdet i forbindelse med akutte hændelser, herunder at de ansatte skal sikre egen sikkerhed i akutte situationer. Der efter ulykken er blevet sat fokus på, at de ansatte skal lade borgeren falde, hvis der opstår risiko for pludselige belastninger, fx at borgeren falder. Virksomheden har efter ulykken udfyldt en guide til læring af ulykker med henblik på at drage læring fra ulykken."*)
- Børnehaven Grøfttekanten (*"påbydes at sikre, at ansatte ikke udsættes for unødigt støj fra ventilationen. Ventilationsanlægget er efterfølgende blevet rensset og kanaltrykket er justeret til. Arbejdstilsynet har accepteret løsningen.*
- Nørhalne skole (*"påbydes at sikre, at ansatte i forberedelsesrum Storteam ikke udsættes for unødigt støj fra musiklokale. Ejendomscenteret har efterfølgende etableret en forsatsvæg med en lydreduktion på mellem 25-30 dB mellem musiklokale og forberedelsesrum. Arbejdstilsynet har accepteret løsningen.*

## RØD SMILEY 😞

Kommunen har ikke fået rådgivningspåbud eller af andre årsager erhvervet røde smileys i 2019.

## ARBEJDSSKADER

Antallet af arbejdsulykker har i de seneste år været faldende og i 2017 var antallet af ulykker på 45 det laveste i kommunens historie.

Tallene for 2018 og 2019 viser en lille stigning. Antallet af arbejdsulykker er lavere end niveauet for 2015 og 2016.

Tallene for de seneste fem år oplystes på de næste sider. Vær opmærksom på, at kommunen fra 1. januar 2018 har benyttet en ny digital løsning til anmeldelse af arbejdsskader. Derfor er opgørelserne for 2018 og 2019 oplyst i en særskilt tabel, da tallene er grupperet anderledes end de forrige år.

Anmeldte arbejdsulykker fordelt på områder 2015-2017			
	2015	2016	2017
Skoler	13	19	7
SFO	4	3	3
Børnehaver	3	6	5
Dagpleje	2		1
Ungdomsskole	2		
Adm. bygning Fjerritslev	1		
Ældreområdet	31	13	12
Socialpsykiatrien	6	6	4
Beskæftigelsesafdelingen		1	2
Værkstedet		1	1
Ungeenheden		1	
Sundhedshuset		1	
Asylcenter	4	10	4
Rådhuset Aabybro		2	
Vej og Park	5	2	2
Genbrugsplads	1		
Ejendomscenter			2
Adm. bygningen Pandrup		2	1
<b>Arbejdsulykker i alt</b>	<b>72</b>	<b>67</b>	<b>45</b>

Skadestyperne er ligeledes justeret med den nye digitale løsning. Også her er der lavet en særskilt tabel for 2018 og 2019 baseret på den nye inddeling.

## Anmeldte arbejdsulykker fordelt på områder 2018 -2019

	2018	2019
<b>Børne- og familieforvaltningen</b>		
Adm. bygningen i Fjerritslev	1	-
Skoler	11	14
Børnehaver	3	2
SFO	2	1
Dagplejen	1	4
<b>Social-, sundheds- og beskæftigelsesforvaltningen</b>		
Adm. bygningen i Brovst	2	-
Boformer	5	10
Plejecentre	9	4
Hjemmeplejen	12	20
Værkstedet	1	-
Virksomhedspraktisk	1	-
Jobcenter	-	2
Jobcenter Integration	-	1
<b>Vækst og udviklingsforvaltningen</b>		
Adm. bygningen i Pandrup	1	-
Vej og Park	3	-
Genbrugspladser	2	1
Ejendomscenter	-	1
<b>Den Centrale Stab</b>		
Asyl	1	-
<b>Arbejdsulykker i alt</b>	<b>55</b>	<b>60</b>

Anmeldte arbejdsulykker - skadestype			
	2015	2016	2017
Div. skader på grund af fald	4	9	6
Fald fra trappe	2	5	2
Fald/vrid af fod	4	4	2
Fald på grund af is/sne		1	1
Trafikulykke	2		1
Skader under transport	1		1
Slag i hoved	3	1	3
Skade i forbindelse med pleje	18	7	5
Tandskade		2	
Trusler/aggressiv adfærd	3	7	2
Gled indendørs		1	
Løft af emne der var tungere end beregnet		1	
Psykisk skade som følge af chikane	1	1	
Psykisk skade som følge af arbejdets karakter	3		
Fremmedlegeme/væske i øjet	2		
Overfaldet af borger	2	2	2
Skoldning	1	1	
Stik på kanyler			1
Anden fysisk skade i forbindelse med arbejdet	26	21	17
<b>Arbejdsulykker i alt</b>	<b>72</b>	<b>67</b>	<b>45</b>

Anmeldte arbejdsulykker - skadesårsag		
	2018	2019
Anden afvigelse i form af mistet kontrol	2	7
Anden bevægelse af kroppen*	1	7
Anden bevægelse med fysisk overbelastning*	7	12
Anden oplyst ulykkeshændelse/afvigelse	7	4
Anden type chok, vold mv. af mennesker og dyr*	-	7
Anden type fald*	-	9
Dyr	-	1
Fald til lavere niveau (fx fra stol, trappe, lastbil)	4	2
Fald til samme niveau (fx fald på gulv)	5	1
Gribning (af fx patient som falder, kasser der vælter)	1	1
Kollaps, skred, nedstyrtning af ting eller materiale	2	1
Løfte, bære	8	1
Skub, træk	-	1
Transportmiddel eller udstyr (fx lastbil, kran, rullebord)	2	2
Træde forkert, forvridd fod, glide – uden at falde	5	
Træde på genstand	1	
Uoplyst ulykkeshændelse/afvigelse	1	
Trusler eller vold fra borgere, patienter, kunder mv	4	1
Vrid, drejning, vending	5	1
<b>Arbejdsulykker i alt</b>	<b>55</b>	<b>60</b>

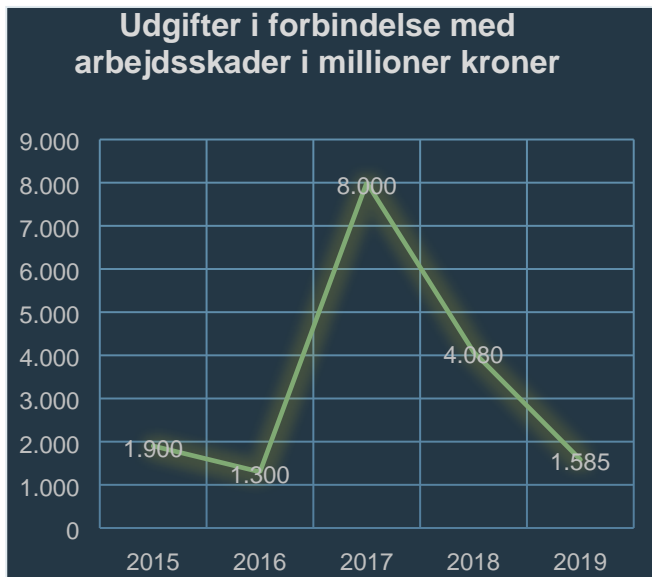
**\*Eksempel på anden bevægelse af kroppen:** Skadelidte står på drejestol og for at tænde projektor. Da skadelidte træder ned fra en stol, får skadelidte overbalance og vrider om på højre fod.

**\*Eksempel på anden bevægelse med fysisk overbelastning:** En beboer bliver svimmel og skadelidte griber ud efter beboer. Med det samme opstår der smerte i lænd og ned i balle.

**\*Eksempel på anden type chok, vold mv. af mennesker og dyr:** Skadelidte kommer kollega til hjælp, da borger er i affekt. Borgeren slår skadelidte i ryggen og skadelidte flyver gennem luften og lander ved blomsterkumme.

**\*Eksempel på anden type fald:**

Skadelidte snubler over dørstop ved udvendig dør og slår højre knæ ind i mur.



Af ovenstående figur ses, at kommunen havde en rekorddyrt år i 2017. Dette skyldes genåbning af en række gamle sager og et generelt sagsefterslæb hos Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Derfor steg udgifterne til ca. 8 mio. kr.

Som forventet er dette niveau nu nedadgående og er næsten på niveau med udgiften i 2016.

## KRISEHJÆLP

I Jammerbugt Kommune har ledere og medarbejdere mulighed for at modtage krisehjælp.

Akut krisehjælp dækkes af en central konto, hvis en leder eller medarbejder udsættes for alvorlige arbejdsrelaterede hændelser forårsaget af:

- Vold og trusler om vold
- Alvorlige arbejdsulykker
- Arbejdsrelaterede dødsfald

Ved en alvorlig, akut arbejdsrelateret hændelse forårsaget af ovenstående kan lederen, kolleger der har været til stede eller evt. den ansatte selv kontakte kommunens leverandør

af krisehjælp – Nordisk Krisekorps - for behovsafklaring og aftale om videre forløb.

Nordisk Krisehjælp yder 24 timers akut krisehjælp, som påbegyndes indenfor 1 time. Alle samtaler udføres af autoriserede psykologer med minimum 10 års praktisk erfaring.

Ved rekvirering af akut krisehjælp til alvorlig arbejdsrelaterede hændelser, kontakter lederen HR. HR modtager en kort orientering om forløbet og omstændighederne bag kontakten til Nordisk Krisekorps. Samtidig afdækkes om forløbet falder inden for rammerne. Derfor har kommunen et samlet overblik over antal hændelser samt hvilken type hændelser, der rekvireres krisehjælp til.

I løbet af 2019 har krisehjælpen været benyttet i 10 sager. De områder, der har modtaget hjælp, er Hjemme- og Ældrepleje (1), Skoler/SFO (4), Handicap og Socialpsykiatri (3), Forebyggelse og Mental Sundhed (1) og Jobcenter (1).

År	Rekvirering af krisehjælp - antal sager	udgifter i kr.
2019	10	24.865
2018	14	47.330
2017	16	42.960
2016	20	59.060
2015	17	40.515

Fra 2016 til 2019 ses et dalende behov for krisehjælp. De enkelte sager i 2019, har ikke være komplekse og dette afspejler sig også i det lave udgiftsniveau. I 2019 udgjorde udgifterne til krisehjælp 24.865 kr. mod 47.330 i 2018.

Det er ikke lovgivningsmæssigt bestemt, at arbejdspladsen skal sikre psykologisk krisehjælp. Krisehjælpen må ikke forveksles med psykisk førstehjælp eller psykologisk bistand, som arbejdspladserne selv sætter i værk.

## DET PSYKOSOCIALE ARBEJDSMILJØ

I Jammerbugt Kommune oplever flere arbejdspladser et behov for professionel bistand i forbindelse med arbejdsrelaterede trivselsproblemer eller enkelte medarbejdere der har et behov for professionel bistand grundet arbejdsmæssige eller private forhold.

Årsagen, form og ydelse varierer fra sag til sag. Rammerne, form og indhold i rådgivningen aftales individuelt mellem lederen af arbejdspladsen og firmaet, der yder psykologisk bistand.

Hvis en leder henvender sig til HR for at få hjælp til at rekvirere en dygtig psykolog, anbefaler HR en autoriseret erhvervspsykolog, der har fået positive tilbagemeldinger.

Når der rekvireres bistand, er det væsentligt, at der indgår et evalueringsforløb mellem medarbejder, arbejdspladsens leder og psykolog.

Der er vidt forskellige traditioner for at rekvirere psykologbistand og derfor er det ikke muligt, at danne sig et komplet overblik fra år til år hvor stort behovet har været og hvilke årsager, der ligger bag henvendelserne. Det væsentligste er dog, at der sker en evaluering og opfølgning af forløbet på arbejdspladsen, så der arbejdes proaktivt med det psykosociale arbejdsmiljø.

## FAKTUELT

HovedMED er pt. sammensat af 19 medlemmer.

- Holger Spangsberg (formand)
- Jørgen Friis Andersen (næstformand AMR)
- Hanne Madsen
- Diana Lübbert Pedersen
- Thomas Krarup
- Henriette Petersen
- Dorthe Jønsson (BUPL)
- Charlotte Bogø Rasmussen (DLF)
- Lise Kongsbak Hørlyck (DSR)
- Ida Rytter Jensen (AC)
- Margit Kristensen (HK)
- Lene Kjeldgaard (FOA)
- Anette Nielsen (FOA)
- Knud Erik Christensen (3F)
- Michael T. Christoffersen (SL)
- Karina Strøm (AMR)
- Jens Kristian Møller (AMR)
- Heidi Holm Andersen (AMR)
- Charlotte Justesen Bork

Der har i løbet af 2019 været afholdt syv ordinære møder.

# STRATEGISKE ARBEJDSMILJØINDSATSER FOR 2020

HovedMED besluttede i november 2019, at fortsætte de overordnede strategiske indsatser ind i 2020:

- Arbejdsulykker
- Psykisk arbejdsmiljø
- Muskel- og skeletpåvirkninger
- Sygefravær

De strategiske overordnede indsatser suppleres yderligere med trivselsundersøgelsen 2019. Lokalt sætter HovedMED fokus på arbejdet med indsatser for at forbedre trivslen i arbejdet med kerneopgaven.

Der sættes ligeledes fokus på at finde et enkelt værktøj til anmeldelse af ulykker. Værktøjet skal gennem digitalisering forenkle arbejdet lokalt med anmeldelse og analyse af ulykkerne.

Nationalt har forskningen vist, at medarbejdere med længere sygdomsperioder, har vanskeligere ved at vende tilbage til arbejdet. Direktionen besluttede i efteråret 2019, yderligere en forstærket indsats på sygefravær mere end 30 dage. Hvor HR træder ind i sagsforløbet sammen med arbejdspladsen og Jobcenterets fastholdelsesteam. HovedMED bakkede fuldt op om denne beslutning på deres møde i november 2019 omkring de strategiske indsatser.