

Arbejdsmiljø i tal

Denne rapport skal bidrage til den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HovedMED.

Formålet med den årlige drøftelse er at skabe et samlet overblik over arbejdsmiljøet i Jammerbugt Kommune. Rapporten bidrager med konkrete data og tendenser, som kan understøtte en kvalificeret vurdering af, hvor der er sket fremskridt, og hvor der fortsat er behov for målrettede indsatser.

Drøftelsen i HovedMED danner samtidig grundlag for en ny strategisk dagsorden for det kommende arbejdsmiljøarbejde. Rapporten skal derfor ikke blot ses som en status, men som et aktivt redskab til prioritering. Den giver mulighed for at identificere mønstre og udviklingstendenser, som kan omsættes til konkrete handlinger og forbedringer på tværs af kommunens arbejdspladser.

Derudover har Arbejdsmiljø i tal også til formål at inspirere til lokale indsatser og dialoger om arbejdsmiljø. Ved at synliggøre data og erfaringer fra hele organisationen kan rapporten understøtte videndeling og styrke den fælles forståelse af, hvordan arbejdsmiljøet påvirkes – og forbedres – i praksis.

God læselyst!



Indhold

Det strategiske arbejdsmiljøarbejde.....	Side 4
SafetyNet.....	Side 6
Arbejdsskader – begrebsafklaring.....	Side 7
Anmeldte arbejdsulykker i 2024.....	Side 9
Registrering af arbejdsrelateret vold og trusler i 2024.....	Side 15
Reaktioner fra Arbejdstilsynet.....	Side 19
Sygefravær.....	Side 20
Personaleomsætning.....	Side 23
Aldersfordeling.....	Side 24
Psykologisk beredskab i Jammerbugt Kommune.....	Side 25
Fakta om HovedMED.....	Side 26



Det strategiske arbejdsmiljøarbejde

De nationale mål for arbejdsmiljøindsatserne

De nationale mål for arbejdsmiljøindsatserne som regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik i december 2020, danner grundlag for Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljøindsatser 2022-2025.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter ønsker at motivere arbejdspladserne til at arbejde for et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Gennem de nationale mål, der retter sig mod flere brancher i det kommunale, skal arbejdspladserne identificere og forebygge risici, udarbejde handlingsplaner og følge op på indsatserne med henblik på at styrke arbejdsmiljøet i Danmark.

De nationale mål:

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

Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljøindsatser

HovedMED har valgt, at kommunens arbejdsmiljøindsatser skal være overordnede, så de passer bredt til alle kommunens arbejdspladser. Arbejdsmiljøgrupperne har derfor en opgave i at omsætte arbejdsmiljøindsatserne til relevante indsatser på deres arbejdsplads. De strategiske indsatser skulle fremover løbe over en 4-årig periode med en årlig drøftelse på HovedMED og evt. justering af indsatserne.

En stærk sikkerhedskultur

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



- Arbejdsmiljøgruppen og ledelsen følger op på handlingsplaner, risikovurderinger og instruktioner gennem sikkerhedsrundring.

Et sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø

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

Arbejdet med arbejdsmiljøindsatserne er påbegyndt i 2022. I første kvartal af 2022 godkendte HovedMED tidsplan og proces for indsatserne. Efterfølgende arbejdede ForvaltningsMED, LokalMED og arbejdsmiljøgrupperne alle med indsatserne i 2. kvartal 2022.

Forvaltnings- og LokalMED's opgave lød på at drøfte indsatserne og samtidig overveje, hvordan man kan samarbejde om disse. Arbejdsmiljøgrupperne har udført risikovurderinger på baggrund af indsatserne.

I 2024 har arbejdsmiljøgrupperne og LokalMED udarbejdet delopfølgning på mål, indsatser og handlingsplaner i arbejdet med arbejdsmiljøindsatserne. Delopfølgningen blev behandlet i ForvaltningsMED, som bar det ind i HovedMED til evaluering og drøftelse.

I forbindelse med delopfølgningen i 2024 opfordrede HovedMED til, at der arbejdes videre med vold og trusler, kommunikation og konflikthåndtering som gennemgående temaer.



SafetyNet

I oktober 2023 åbnede Jammerbugt Kommune for det nye registreringssystem, SafetyNet, til digital anmeldelse af arbejdsulykker, registrering af arbejdsrelateret vold og trusler og udformning af handlingsplaner.

Med SafetyNet er det let tilgængeligt for både leder, AMR og den enkelte medarbejder at anmelde hændelser, idet de manuelle anmeldelsesblanketter er blevet digitaliseret. Det er muligt at oprette arbejdsulykker og registrere arbejdsrelateret vold og trusler direkte fra sin computer eller fra SafetyNet-appen. Det er ligeledes muligt at tilgå egen hændeshistorik via computeren.



Arbejdsskader – begrebsafklaring

Før data for arbejdsskader præsenteres i rapporten, er det nødvendigt med en begrebsafklaring.

”Arbejdsskade” er det overordnede begreb for arbejdsulykker, erhvervssygdomme og registrerede hændelser (herunder vold og trusler og krænkende hændelser).

Erhvervssygdomme anmeldes hos egen læge og data indgår ikke i denne rapport.

Eksempler på erhvervssygdomme kan være:

- Høretab, der er forårsaget af arbejde i støjende omgivelser
- Posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD), der er opstået efter voldsomme oplevelser som f.eks. en voldsepisode på arbejdet.
- Tennisalbue, der f.eks. er forårsaget af hurtige og ensformige bevægelser med bøjet albue, samtidig med at hånden griber hårdt om et værktøj
- Allergisk eksem forårsaget af kontakt med allergener i arbejdet.

Arbejdsulykker

En arbejdsulykke er en pludseligt opstået hændelse. I Jammerbugt Kommune registreres arbejdsulykker i SafetyNets A-skademodul som ”Arbejdsulykke”.

Arbejdsulykker kan både være med og uden fravær. Alle ulykker både med og uden fravær indgår under betegnelsen arbejdsulykker. Også arbejdsulykker, der har baggrund i vold og trusler fra borger.

Arbejdsulykker skal anmeldes til EASY, hvis:

- Arbejdsulykken har medført mindst én dags fravær fra arbejdet udover tilskadekomstdagen.
- Arbejdsulykken er uden fravær, men det forventes, at arbejdsulykken medfører erstatningsberettigende følger.

Arbejdsulykker skal stadig registreres men ikke videresendes til EASY, hvis:

- Arbejdsulykken er uden sygemelding, og der ikke er erstatningsberettigende følger.



Registrering af vold og trusler i Jammerbugt Kommune

HovedMED besluttede i 2019 at analysere på data vedr. vold og trusler i Jammerbugt Kommune. Derfor valgte man at oprette et skema til registrering af vold og trusler, som ikke medførte fravær eller erstatningsberettigede følger.

Formålet med skemaet var at indsamle mere detaljeret data om vold og trusler, som ikke umiddelbart havde haft en karakter af at være en arbejdsulykke.

Registreringsskemaet blev også digitaliseret via SafetyNet i oktober 2023 som "Arbejdsrelateret vold og trusler".

Det er nu blevet nemmere for den enkelte medarbejder at registrerer vold og trusler og det er forventningen, at antallet af registreringer vil være stigende i de kommende år i takt med at kendskabet til registreringsmuligheden udbredes.

Et opmærksomhedspunkt

Stikprøvekontroller viser, at ikke alle registreringer af vold og trusler er korrekte. En del af registreringerne under "Arbejdsrelateret vold og trusler" omhandler situationer, hvor en medarbejder reelt er blevet truet, udsat for grov vold eller på anden måde groft krænkede – altså episoder som burde anmeldes som arbejdsulykker.

Sammenligninger viser, at Jammerbugt Kommune ligger lavere på anmeldte arbejdsulykker end de kommuner, som vi normalvis sammenligner os med og det kan til dels skyldes denne registreringspraksis omkring vold og trusler.

Det er derfor fremover væsentligt at sikre, at registreringerne er korrekte.

Fremlæggelse af data

Rapportens afsnit omkring arbejdsskader er todelt i sin struktur.

Første del præsenterer data fra SafetyNet om anmeldte arbejdsulykker både med og uden fravær i hver forvaltning. Der gives et overblik over hvor mange af anmeldelserne, der er videresendt til EASY fordi der enten har været fravær eller forventede erstatningsberettigede følger.

Dernæst udfoldes hændelsestypen på de anmeldte skader i 2024.

Skadelidtes anciennitet og alder udfoldes ligeledes.

Anden del dykker ned i data omkring arbejdsrelateret vold og trusler, hvor der ikke har været fravær eller erstatningsberettigede følger.



Anmeldte arbejdsulykker i 2024

Antallet af anmeldte arbejdsulykker i 2024 er steget sammenlignet med 2022 og 2023. Denne stigning var forventet og kan skyldes flere faktorer:

- Øget tilgængelighed: Implementeringen af SafetyNet har gjort det nemmere for medarbejdere at registrere arbejdsulykker via en brugervenlig app.
- Større kendskab til regler: Udbredelsen af SafetyNet har samtidig medført øget opmærksomhed og forståelse for reglerne omkring arbejdsulykker og anmeldelsespligten.
- Samfundsmæssig tendens: Der ses en generel stigning i antallet af anmeldelser, hvilket blandt andet kan tilskrives et øget politisk fokus på området.

Tabel 1:

Forvaltning	Arbejdsulykker	Arbejdsulykker overført til EASY	Arbejdsulykker i alt
Børne- og familieforvaltningen	47	24	71
Social-, Sundhed- og Beskæftigelsesforvaltningen	66	74	140
Vækst- og Udviklingsforvaltningen	3	8	11
Staben	-	-	-
I alt	115	107	222

Tabel 1: Anmeldte arbejdsulykker i 2024 fordelt på forvaltninger.

Tabel 2:

Forvaltning	Arbejdsulykker	Arbejdsulykker overført til EASY	Arbejdsulykker i alt
Børne- og familieforvaltningen	28	24	52
Social-, Sundhed- og Beskæftigelsesforvaltningen	56	45	101
Vækst- og Udviklingsforvaltningen	1	1	2
Staben	-	-	-
I alt	85	70	155

Tabel 2: Anmeldte arbejdsulykker i 2023 fordelt på forvaltninger.



Arbejdsulykkerne i tabellerne opdelt i "Arbejdsulykker" og "Arbejdsulykker overført til EASY". Kolonnen "Arbejdsulykker" dækker over de anmeldelser, hvor skadelidte ikke har haft fravær og hvor der ikke er forventede erstatningsberettigende følger. Kolonnen "Arbejdsulykker overført til EASY" er de arbejdsulykker, hvor skadelidte har haft fravær pga. ulykken og/eller, hvor der er forventning om erstatningsberettigende følger. Disse arbejdsulykker indsendes til EASY, som er AES' og Arbejdstilsynets fælles system til anmeldelse af arbejdsulykker.

Hændelsestype på kvartalsvise arbejdsulykker i 2024 (tabel 3)

Pga. indberetningskrav i EASY (Arbejdstilsynets overordnede system) anvendes de samme kategorier i SafetyNets A-skade-modul som i EASY. Rapporten anvender derfor også EASY-kategorierne i nedenstående tabel.

Den mest fremtrædende skadetype er fysisk overbelastning, særligt relateret til muskler, knogler og led.

Faldulykker, både ved lodret og vandret bevægelse, udgør ligeledes en væsentlig andel af skaderne.

Skader som følge af kontakt med skarpe eller spidse genstande – herunder stik- og skæreskader.

Endelig ses en række hændelser, hvor medarbejdere kolliderer med personer eller genstande i bevægelse, eller rammes af faldende eller udslyngede objekter. Kategorien kan dække over hændelser med baggrund i vold og trusler.

Hændelsestype fordelt på fraværslængde (tabel 4)

Tabel 4 viser hændelsestyper fordelt på fraværslængde. De fleste hændelser ligger i kategorierne med kort fravær (1-7 dage). Kun få hændelser resulterer i langvarigt fravær over 1 måned.



Tabel 3:

Hændelsestype	2024				
	Q1	Q2	Q3	Q4	Total
Elektricitet (stød)	0	1	1	0	2
Farlige stoffer - på/gennem hud/øjne	0	0	0	2	2
Ved lodret bevægelse (fx faldt ned)	9	12	7	4	32
Ved vandret bevægelse (fx hen ad gulv)	10	3	5	5	23
Andre typer fald, støden imod en stationær genstand	3	2	3	5	13
Ramt af udslynget genstand (fx fra maskine)	0	1	1	1	3
Ramt af faldende genstand	1	2	2	1	6
Ramt af svingende genstand	1	1	0	1	3
Ramt af roterende, bevægende, rullende genstand (herunder også køretøjer)	1	0	0	1	2
Kollideret med genstand eller person i bevægelse (inklusive køretøjer)	9	4	4	2	19
Anden skademåde, hvor tilskadekomne rammes af/kolliderer med genstand eller person	3	5	1	0	9
Skåret sig på	1	0	0	1	2
Stukket sig på	6	3	4	8	21
Revet eller skrabet sig på	0	1	0	0	1
Anden kontakt med skarp/spids/grov genstand	1	1	0	0	2
Klemt/mast i (fx maskine, maskindele)	0	1	1	0	2
Klemt/mast mellem (fx containere, værktøj, anden genstand)	0	0	0	1	1
Anden skademåde, hvor tilskadekomne klemmes/mases	0	1	1	0	2
Fysisk overbelastning af kroppen (muskler, knogler og led)	11	11	11	12	45
Fysisk overbelastning pga. stråling, lyd, lys eller tryk	0	1	0	1	2
Psykisk overbelastning, psykisk chok	0	0	1	1	2
Anden fysisk eller psykisk overbelastning	1	1	1	2	5
Slag, spark, kvælertag, knivstik m.v.	1	2	3	1	7
Anden type bid, stik, spark mv. fra dyr eller personer	1	2	3	1	7
Uoplyst skademåde	1	3	4	1	9

Ovenstående tabel 3 viser arbejdsulykker (både overførte og uoverførte) fordelt på hændelsestype i 2024. Kilde: SafetyNet



Figur 1: Antal arbejdsulykker fordelt på skadelidtes anciennitet

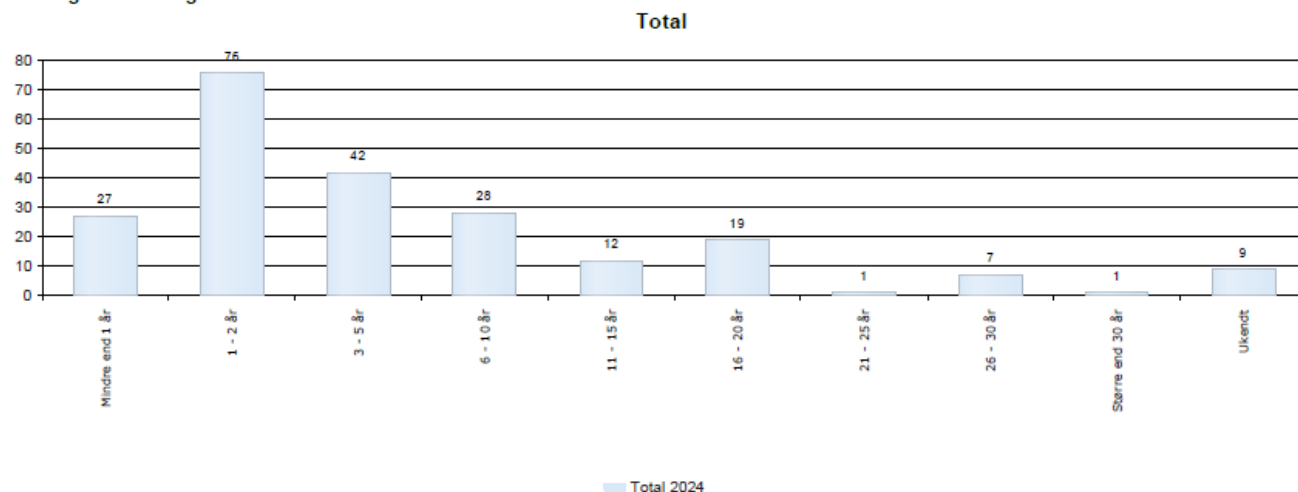
Antal skader fordelt på Skadelidtes anciennitet

Periode: 01-01-2024 Til 31-12-2024

Baseret på: Hændelsesdato fra - til

Sagstype: Arbejdsulykke

Afdeling: Jammerbugt Kommune



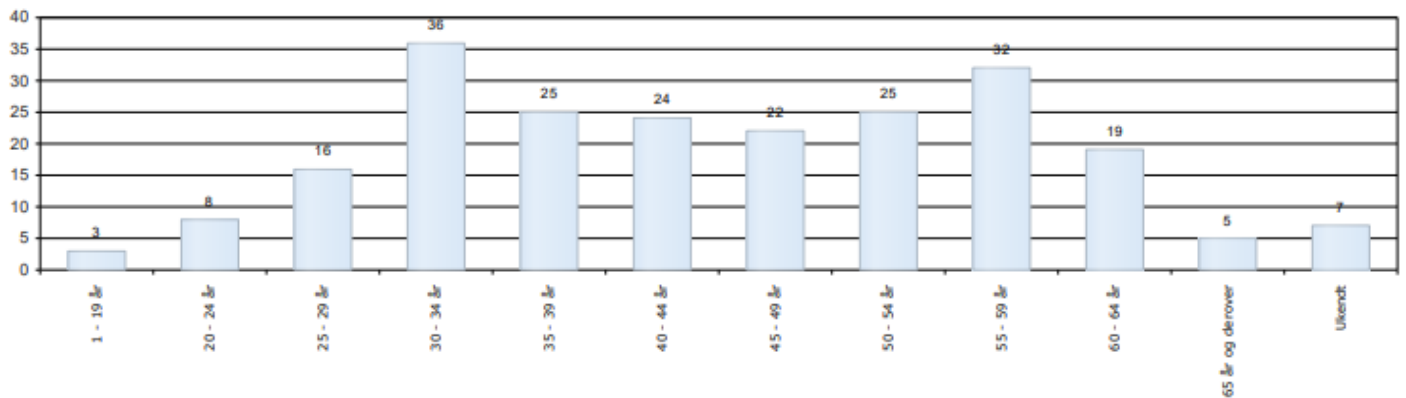
Data fra Jammerbugt Kommune for 2024 viser, at de fleste arbejdsskader registreres af medarbejdere med kort anciennitet, da største andel af registrerede skader ses blandt ansatte med 1–2 års ansættelse (76 tilfælde), efterfulgt af dem med under ét års anciennitet (27 tilfælde). Samlet udgør disse to grupper over halvdelen af de registrerede arbejdsskader.

Herefter falder antallet gradvist med stigende anciennitet. Medarbejdere med 3–5 års erfaring har 42 skader, mens antallet falder yderligere i grupperne med 6–10 år (28 skader) og 11–15 år (12 skader). Kun få skader ses anmeldt blandt medarbejdere med over 20 års anciennitet.

Tallene kan være et udtryk for, at erfaring og rutine spiller en væsentlig rolle i forebyggelsen af arbejdsulykker og at der burde være et større fokus på oplæring og instruktion af nyansatte. Endeligt kan tallene være et udtryk for at nyansatte er mere tilbøjelige til at anmelde, fordi de endnu ikke er præget af kulturen på arbejdspladsen ift. anmeldelse.

I forhold til skadelidtes alder fordeler tallene sig som vist i tabel 6.



Figur 2: Antal skader fordelt på skadelidtes alder

Fordelingen viser en koncentration af anmeldte arbejdsulykker blandt den centrale del af arbejdsstyrken - medarbejdere i alderen 30 til 59 år. Den højeste forekomst ses i aldersgruppen 30–34 år, efterfulgt af grupperne 55–59 år og 35–39 år.



Registrering af arbejdsrelateret vold og trusler uden fravær i 2024

Ligesom anmeldelsen af arbejdsulykker, blev HovedMEDs beslutning om registrering af vold og trusler også gjort digital og tilføjet SafetyNet A-skade modul i oktober 2023.

Formålet var, at der skulle være et overblik over registreringer af vold og trusler uden fravær eller forventede erstatningsberettigende følger. Når Jammerbugt Kommune registrerer disse hændelser er det primært for at arbejdsmiljøgrupperne på de enkelte arbejdspladser kan analysere på hændelserne og forebygge, at de sker igen.

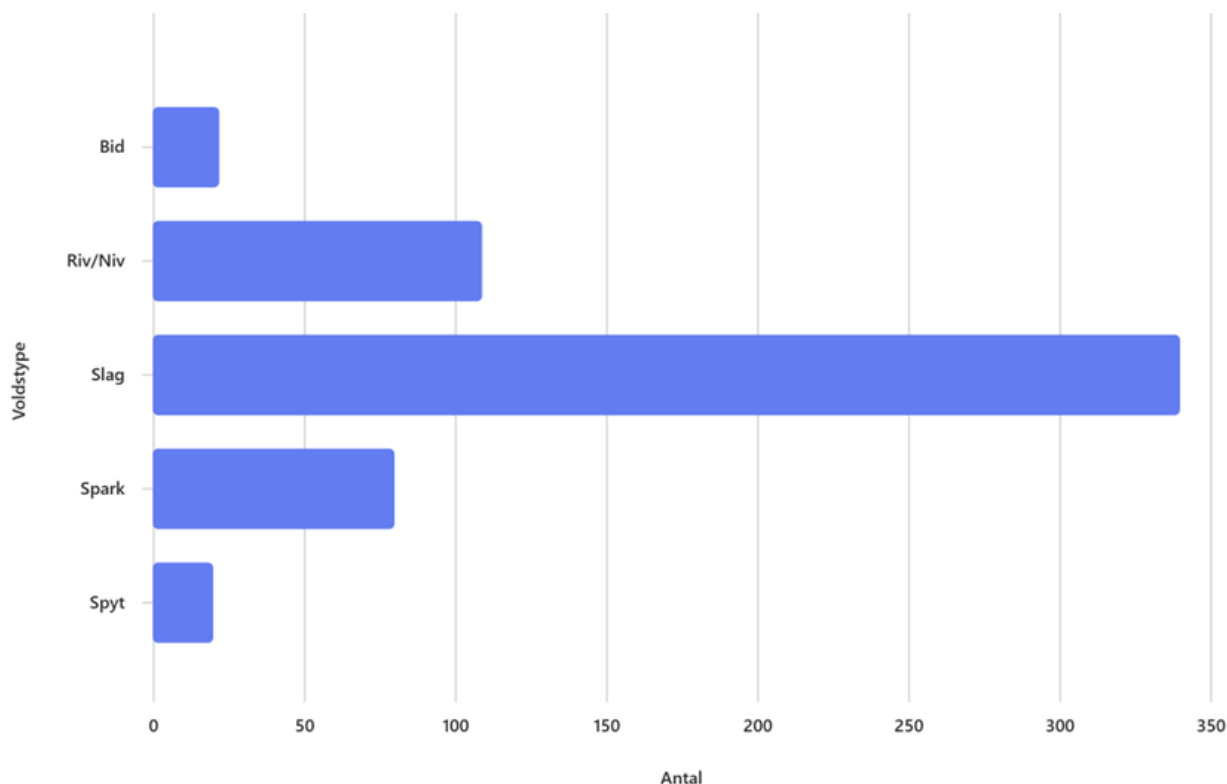
Data for "Arbejdsrelateret vold og trusler", som kan trækkes fra SafetyNet fordeler sig således i forvaltningerne.

Tabel 5: Antal registrerede hændelser fordelt på forvaltninger

Forvaltning	Antal registrerede hændelser
Børne- og Familieforvaltningen	489
Social-, Sundhed- og Beskæftigelsesforvaltningen	430
Vækst- og Udviklingsforvaltningen	2
Staben	0
I alt	921



Figur 3: Registreringer af fysisk vold 2024 - Voldstype



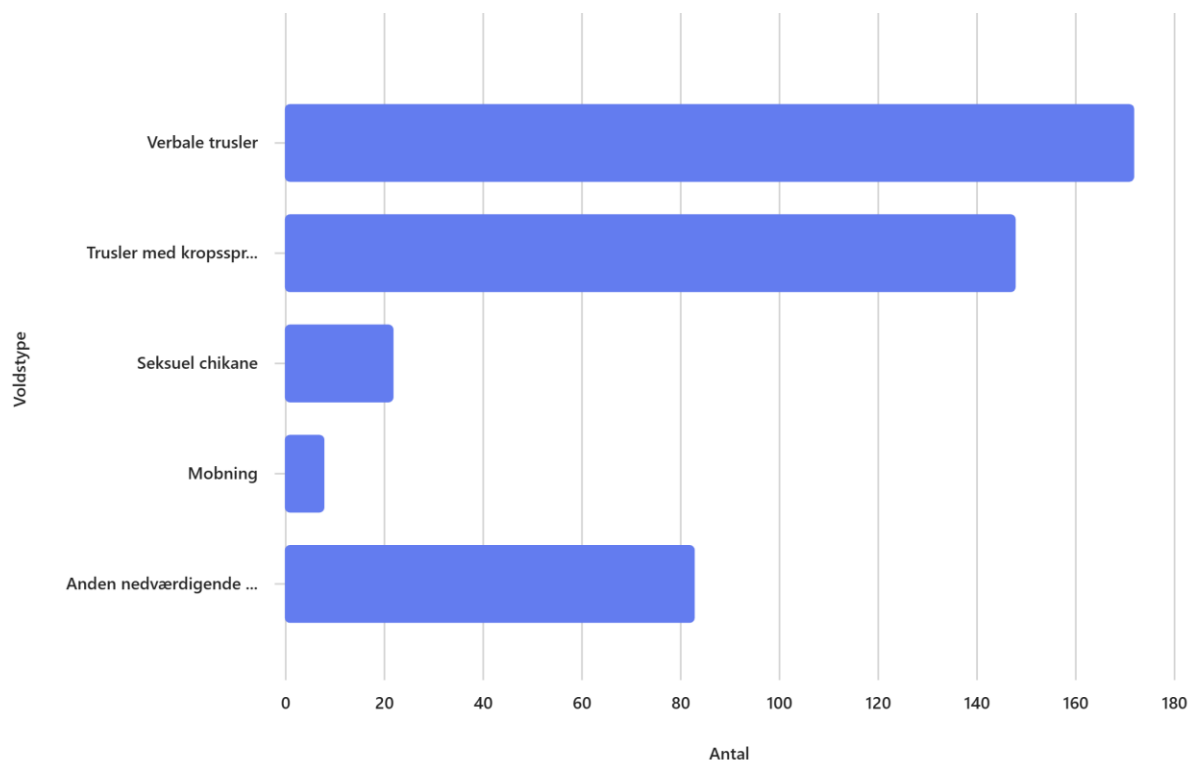
I 2024 blev der registreret i alt **571 tilfælde af fysisk vold**. Fordelingen viser, at nogle voldstyper forekommer hyppigere end andre:

Slag er den mest registrerede form for fysisk vold med 340 tilfælde, hvilket udgør næsten 60 % af alle registreringer. **Riv/Niv** følger som den næstmest hyppige med 109 registreringer, og udgør dermed en betydelig andel.

Spark er registreret 80 gange, og placerer sig som den tredje mest forekommende voldstype.

Bid og **Spyt** er relativt sjældne med henholdsvis 22 og 20 registreringer.



Figur 4: Registreringer af psykisk vold – 2024

I alt blev der i 2024 registreret **433 tilfælde af psykisk vold**. Fordelingen viser, at psykisk vold kommer til udtryk på flere forskellige måder, hvor nogle typer er mere udbredte end andre:

Verbale trusler er den mest registrerede form med 172 tilfælde, hvilket udgør næsten 40 % af alle registreringer under psykisk vold.

Trusler med kropssprog eller genstande følger med 148 registreringer, og viser, at psykisk vold ikke nødvendigvis er verbal.

Anden nedværdigende adfærd er registreret 83 gange, og dækker over handlinger, der kan være svære at kategorisere, men som stadig har en psykisk belastende effekt.

Seksuel chikane er registreret 22 gange.

Mobning er den mindst registrerede kategori med 8 tilfælde.

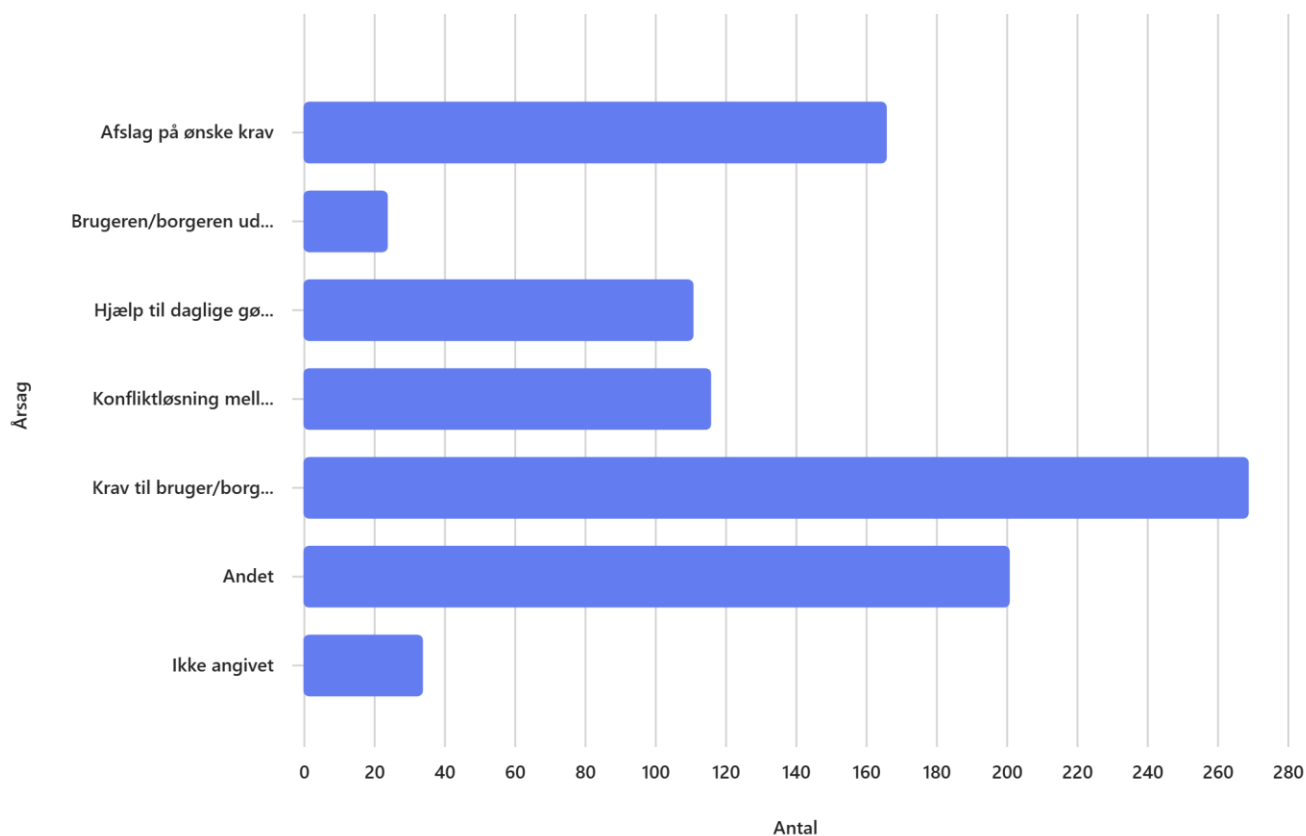
Samlet set viser tallene, at psykisk vold er en kompleks og bredt forekommende udfordring.

Det sammenlagte tal for psykisk og fysisk vold overstiger 921, da man ved én registrering kan angive at have været udsat for både fysisk og psykisk vold.



Tabel 6: Overslag over årsager til hændelserne 2024 som tabel

Årsag til hændelsen skal findes i:	Antal registreringer
Afslag på ønske krav	166
Brugeren/borgeren udgjorde en risiko for sig selv	24
Hjælp til daglige gøremål	111
Konfliktløsning mellem brugere/borgere	116
Krav til bruger/borger	269
Andet	201
Ikke angivet	34
I alt	921

Figur 5: Overslag over årsager til hændelserne 2024 som figur

Registreringerne sker typisk ifm. kravssituationer og afslag på ønske fra borgeren. 201 registreringer har angivet, at årsagen til hændelse skal findes i noget "andet", hvilket kan indikere at medarbejderne mangler flere kategorier at vælge imellem.



Reaktioner fra Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet har pr. 1. februar 2024 ændret deres tilsynspraksis. Det betyder at smileyordningen er udgået og i stedet erstattet af reaktioner på arbejdsmiljøproblemer.

HR har stået til rådighed ift. sparring for de arbejdspladser, der har modtaget en reaktion fra Arbejdstilsynet, og som har skullet finde løsninger på reaktioner.

Tabel 7: Mulige reaktioner fra Arbejdstilsynet

Reaktionstype	Beskrivelse
Strakspåbud	Skal bringes i orden straks ved overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.
Påbud med frist	Virksomheden får en frist til at løse et konkret arbejdsmiljøproblem.
Påtale	Signal om overtrædelse uden krav om handling (tidligere afgørelse uden handlepligt).
Undersøgelsespåbud	Krav om undersøgelse, fx ved psykisk arbejdsmiljø. Autoriseret rådgiver kræves.
Aftaleforløb (mistanke)	Bruges ved mistanke om problemer, typisk psykisk arbejdsmiljø.
Aftaleforløb (spredning)	Hvis der er mistanke om, at problemet går igen i flere afdelinger.
Straf	Administrativ bøde eller politianmeldelse ved grove overtrædelser.

Jammerbugt Kommune har i 2024 haft **15** centralt registrerede besøg fra Arbejdstilsynet, hvoraf 5 har givet anledning til reaktioner.

Reaktionerne fra 2024 fordeler sig således i Jammerbugt Kommune:

Tabel 8: AT-reaktioner i Jammerbugt Kommune i 2024

Emne	Reaktion
Personforflytning	Påtale
Øvrige ulykkesrisici	Strakspåbud
Uklare og modstridende krav i arbejdet	Påbud
Nedfald af genstande, sammenstyrtning m.m.	Undersøgelsespåbud
Fugt, skimmelsvamp	Påbud



Sygefravær

I Jammerbugt Kommune er sygefraværspolitikken baseret på en 1-5-15 model. Det betyder, at ledere er i direkte dialog med den sygemeldte medarbejder på 1., 5. og 15. fraværsgang. Efter 15 fraværsgange eller 5 enkeltstående sygemeldinger, i en periode på seks måneder, indkaldes der til en omsorgssamtale. Metoden skal forebygge og reducere fravær og fastholde sygemeldte i job.

Tabel 9: Fravær fordelt på organisationen

Sygefravær fordelt på organisationen 01-01-2024 - 31-12-2024

Organisation	Antal Fuldtidsansatte	Fravær Dagsværk**	Fravær-procent	Fravær i Dagsværk pr. årsværk
Jammerbugt Kommune	2.508,5	43.027,4	6,8	15,4
Børne- og Familieforvaltningen	1.077,2	17.910,7	6,6	15,1
Familie og Forebyggelse	140,3	2.056,8	5,8	13,5
Forvaltningsservice BFF	11,0	90,4	3,2	7,0
Skole og Dagtilbud	924,9	15.763,6	6,7	15,5
Central Stab	75,7	827,8	4,3	10,1
Social, Sundhed og Beskæftigelsesforvaltningen	1.145,3	21.921,0	7,6	17,0
Forvaltningsservice SSB	29,4	372,6	5,0	11,8
Sundhed og Arbejdsmarked	134,2	1.146,3	3,4	7,8
Sundhed og handicap	3,8	49,9	5,1	13,0
Sundhed og Velfærd	976,9	20.352,2	8,2	18,3
Vækst og Udvikling	210,3	2.367,9	4,4	9,9

Sygefraværet i Jammerbugt Kommune i 2024 ligger samlet på 6,8 %, svarende til 43.027,4 fraværsgangsværk. Der er betydelige forskelle mellem områderne. Sundhed og Velfærd ligger på 8,2 % og et gennemsnit på 18,3 fraværsgangsværk pr. årsværk og Skole og Dagtilbud har et fravær på 6,7 % med 15,5 fraværsgange pr. årsværk.

Samlet set viser tallene, at fraværet er højest i områder med flest borgernære opgaver.



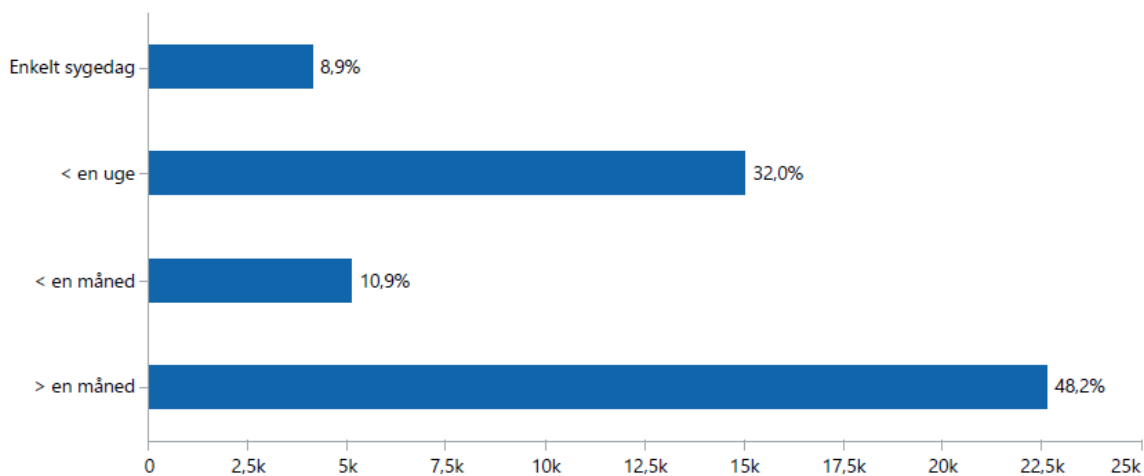
Tabel 10: Sygefravær fordelt på faggrupper

Sygefravær fordelt på faggrupper 01-01-2024 - 31-12-2024

Faggrupper	Antal Fuldtidsansatte	Fravær Dagsværk**	Fravær-procent	Fravær i Dagsværk pr. årsværk
Total	2.508,5	43.027,4	6,8	15,4
Chefer og ledere	18,7	66,3	1,4	3,5
Kontor- og IT-personale	202,4	2.135,2	4,2	9,0
Socialrådgivere m.v.	93,9	1.333,5	5,6	13,8
Akademikere	110,6	684,4	2,4	6,1
Teknisk personale	115,3	1.828,6	6,3	14,5
Rengøring og service	19,7	477,6	9,6	17,6
Lærer og skoleledere	435,9	6.265,6	5,7	13,5
Tandlæger og -plejere	19,9	554,1	11,0	23,3
Pædagogisk personale	526,9	10.010,0	7,5	16,9
Dagplejere	63,7	1.148,3	7,1	18,0
Sygeplejersker og terapeuter	189,2	2.096,2	4,4	9,9
SOSU-personale	686,8	16.322,4	9,4	20,5
Individuelt aflønnede	23,7	65,7	1,1	2,5

Tabel 11: Fordeling af fraværsdage ift. varighed

Fordeling af fraværsdage i forhold til varighed



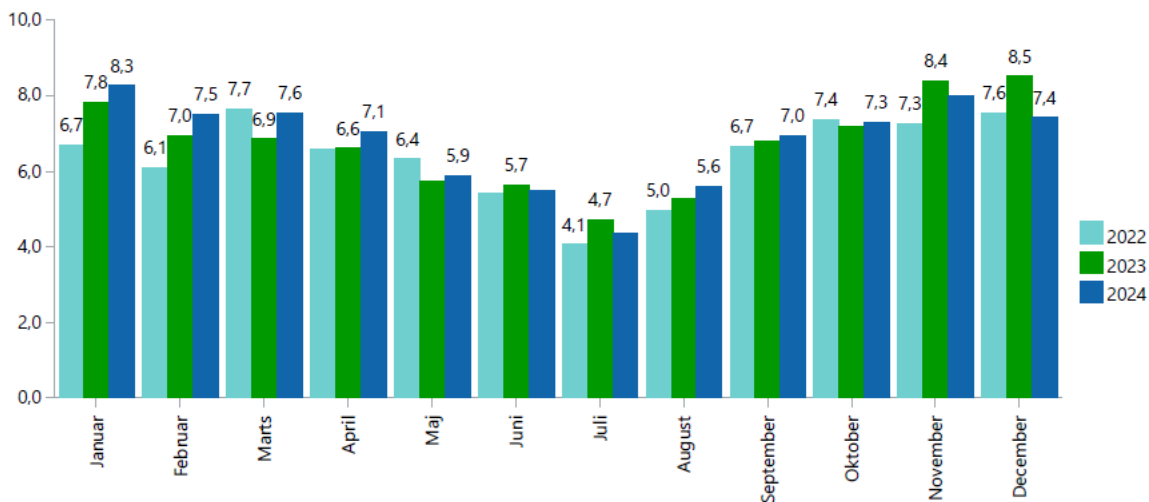
Tabel 12: Udviklingen i sygefravær 2022-2024

Udvikling i sygefravær fordelt på organisation, sammenlignet med de samme måneder i foregående år

Organisation	2022	2023	2024
Jammerbugt Kommune	6,4	6,7	6,8
Børne- og Familieforvaltningen	5,5	5,8	6,6
Familie og Forebyggelse	6,7	4,7	5,8
Forvaltningsservice BFF	8,1	5,6	3,2
Skole og Dagtilbud	5,2	6,0	6,7
Central Stab	3,3	3,7	4,3
Social, Sundhed og Beskæftigelsesforvaltningen	7,6	8,1	7,6
Forvaltningsservice SSB	3,2	2,9	5,0
Sundhed og Arbejdsmarked	5,9	3,6	3,4
Sundhed og handicap	2,6	4,3	5,1
Sundhed og Velfærd	8,3	9,0	8,2
Vækst og Udvikling	6,0	5,0	4,4

Figur 6: Udviklingen i sygefravær pr. måned

Udvikling i sygefraværsprocent pr. måned



*) Sygefravær dækker i denne statistik alt eget fravær relateret til sygdom og nedsat tjeneste for både helt og delvist sygemeldte

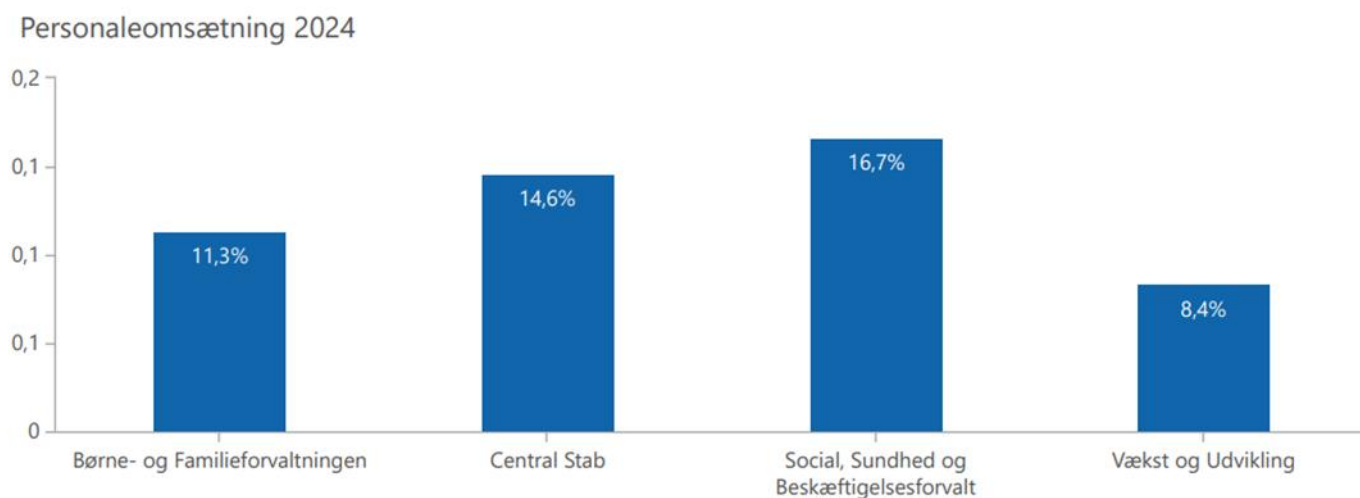
**) Et fraværende dagsværk er fravær i arbejdsdage omregnet til fuldtidsnorm (af hensyn til sammenlignelighed)



Personaleomsætning

I løbet af året sker der naturligt udskiftning blandt medarbejdere – nogle fratræder, mens nye tiltræder. Denne samlede bevægelse måles som personaleomsætning, som er en indikator i forhold til rekruttering og fastholdelse. Personaleomsætning beregnes som andelen af fratrådte medarbejdere i en given periode (fx 1. januar til 31. december) i forhold til antallet af medarbejdere ved periodens start.

Figur 7: Personaleomsætning 2024

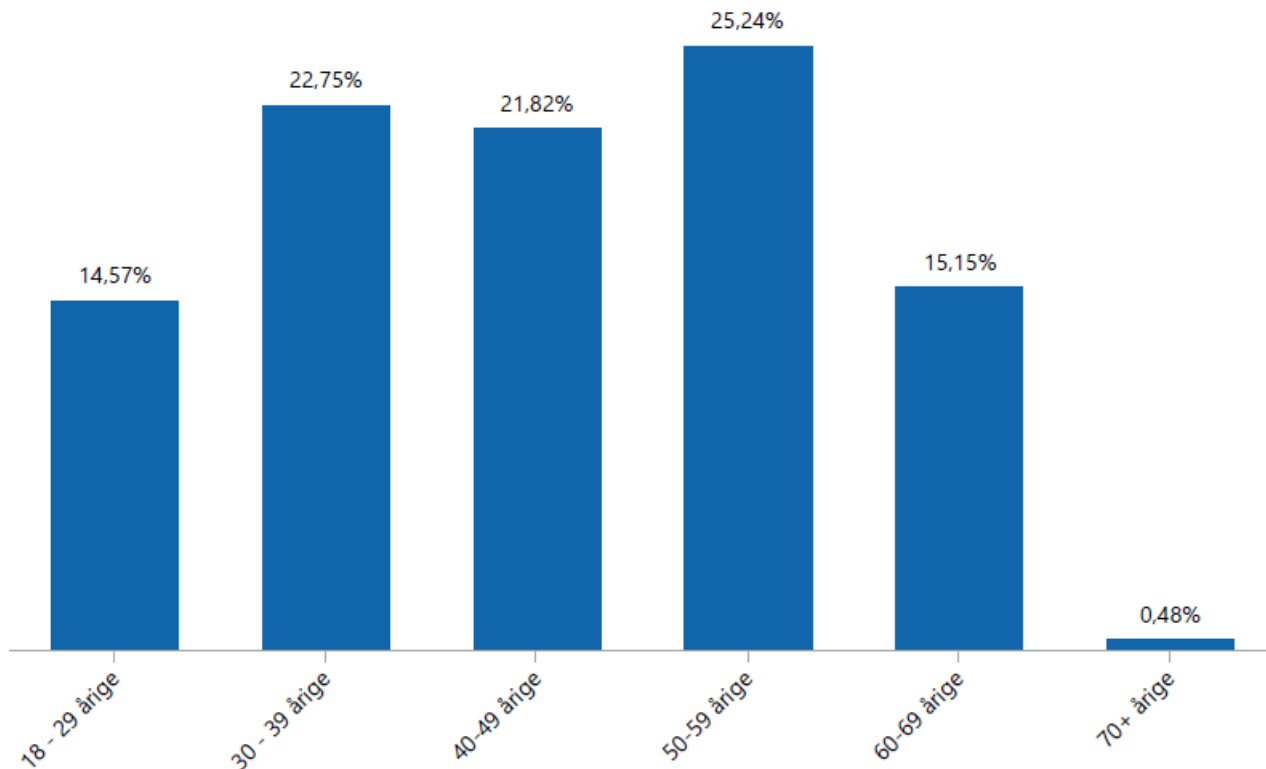


**)Udtrækket er ekkl. ansættelser med bagkant. Eksempelvis er elever, sæsonansættelser og vikaransættelser ikke med i opgørelsen.*



Aldersfordeling

Figur 8: Aldersfordelingen i Jammerbugt Kommune i 2024



Den største gruppe er 50-59 år med 25,24 %, hvilket indikerer en betydelig andel medarbejdere tæt på pensionsalderen.

30-39 år (22,75 %) og 40-49 år (21,82 %) udgør tilsammen næsten halvdelen af medarbejderne.

18-29 år udgør 14,57 %, hvilket er en relativt lille andel af yngre medarbejdere.

60-69 år står for 15,15 %, og der er en minimal andel over 70 år (0,48 %).



Psykologisk beredskab i Jammerbugt Kommune

Psykologisk rådgivning

Ansatte i Jammerbugt Kommune kan efter særlige regler og aftaler modtage psykologisk rådgivning til problemer, der udspringer af arbejdsrelaterede forhold. Forløbet skal aftales med nærmeste leder og er ikke en ydelse, som ansatte har krav på at modtage gennem arbejdspladsen. Arbejdsrelaterede trivselsproblemer kan typisk være forbundet med belastningsreaktioner og stress, samarbejdsproblemer, omstruktureringer, sygefravær og afskedigelser.

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

HR bistår arbejdspladserne med rekvirering af psykologisk rådgivning.

Psykologisk krisehjælp

I Jammerbugt Kommune er der oprettet en krisehjælpspulje til helt særlige krisesituationer, som kræver omgående handling og akut psykologhjælp gennem Nordisk Krisekorps. Ansatte i Jammerbugt Kommune, der udsættes for en alvorlig arbejdsrelateret hændelse i forbindelse med udførelse af arbejdet, kan modtage psykologisk krisehjælp.

Psykologisk krisehjælp kan rekvireres i de særlige situationer, hvor leder og kollegers støtte ikke er nok til at håndtere situationen og chokket hos den kriseramte, samt hvor det vurderes, at der er behov for akut psykologhjælp.

Ledere, medarbejdere eller ansatte, der var til stede under hændelsen, kan rekvirere bistand gennem Nordisk Krisekorps døgndækkende callcenter. Ved rekvirering af krisehjælp skal lederen kontakte HR med en orientering om forløbet.

Tabel 12: Rekvirerede krisehjælpsforløb i 2024 med årsag:

Årsag	Antal forløb hos krisepsykolog
Udadreagerende borger	10
Trusler fra borger	5
Borger kommer til skade	3
Borger skader sig selv	1
Udstillet på sociale medier	2
Andet	1
I alt	22



Fakta om HovedMED

I 2024 blev der afholdt valg til MED- og Arbejdsmiljøorganisationen i Jammerbugt Kommune. HovedMED afholdte 6 ordinære møder i 2024.

Udvalget er sammensat af følgende medlemmer:

Ledelsesrepræsentanter

Formand: Tue Von Pahlman

Diana Lübbert Pedersen, Direktør for Børne- og Familie-forvaltningen

Hanne Madsen, Direktør for Social-, Sundheds- og Beskæftigelsesforvaltningen

Peter Albeck Laursen, Direktør for Vækst- og Udviklingsforvaltningen

Lone Majland, HR-chef (tiltrådt 1. oktober 2025)

Medarbejderrepræsentanter

Næstformand: Charlotte Bogø

Susanne Bundgaard

Bettina Jensen

Lene Lykke Kjeldgaard

Dorthe Jønsson

Niels Martin Christensen

Trine Jordan Vind Andersen

Jette Nygaard Kragbæk

Christina Faurholt Albrektsen

Arbejdsmiljørepræsentanter

Lasse Rosenberg Hansen

Trine Binderup Moesgaard

Heidi Karoline Kragh Pedersen

Mikkel Orry Amby

