



Jammerbugt Kommune

Arbejdsmiljø- rapport 2015

Jammerbugt Kommune maj 2016
HR og personale



JAMMERBUGT
KOMMUNE

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse.....	1
Arbejds miljørapport 2015.....	1
Indledning.....	1
Arbejds miljøindsatsen i hovedudvalget.....	1
Arbejds miljø i øjenhøjde.....	1
Valg og udpegning af repræsentanter til arbejds miljøgrupper og MED-udvalg.....	1
MED- og arbejds miljøuddannelser.....	1
Kommende lederevaluering og trivselsundersøgelse.....	1
Sygefravær.....	2
Strategiske indsatser for 2015.....	2
Målrettede arbejds miljøfaglige tilbud til arbejds miljøgrupperne.....	2
Vold, trusler og psykisk belastning.....	2
Arbejds miljømæssige fakta og tendenser.....	3
Arbejdstilsynet.....	3
Grøn smiley.....	3
Gul smiley.....	3
Rød smiley.....	4
Arbejdsskader.....	4
Psykologisk krisehjælp.....	5
Psykologbistand.....	6
Strategiske indsatser for 2016.....	6
Faktuelt.....	6

Arbejds miljørapport 2015

Indledning

Jammerbugt Kommunes arbejds miljørapport for 2015 er hovedudvalgets faste og tilbagevendende anledning til at gøre status over kommunens overordnede arbejds miljøindsats. Det er her hovedudvalget samler op, får et overblik over de dagsordener, der har været sat i årets løb og ser tilbage på, hvordan udvalget har bidraget til at holde fokus på kommunens arbejds miljø.

Læseren præsenteres først for de temaer, der har optaget hovedudvalget i løbet af året. Rapportens anden del består af tal og informationer af mere faktuel karakter.

Arbejds miljøindsatsen i hovedudvalget

Arbejds miljø i øjenhøjde

Vi starter med et kort tilbageblik på torsdag d. 4. december 2014 som den forløb på rådhuset og i administrationsbygningerne i Pandrup, Brovst og Fjernitslev. I løbet af dagen blev først kommunens chefer, siden de administrative ledere og sidst på eftermiddagen deres medarbejdere præsenteret for planerne om den største administrative organisationsændring siden kommunalreformen.

Med dette initiativ var der jo ikke alene lagt op til en ændring af den administrative organisation, men også en meget konkret ændring af en række ledere og medarbejdes daglige arbejdsliv. Derfor virker det også naturligt at tage udgangspunkt i netop disse synkronede udmeldinger i kommunens arbejds miljørapport. På mange måder fortsætter arbejdet jo som hidtil, men det betyder også, at den arbejds miljømæssige dagsorden ændrer karakter – også i hovedudvalget. Nogle overordnede emner og indsatser nedtones, fordi den organisatoriske ændring skal gennemføres. Modsat bliver arbejds miljøet også meget nærværende, det kommer til at fylde mere i hverdagen, end det plejer at gøre. Dette

kan også spores i hovedudvalgets arbejde og drøftelser. Der har løbende været fokus på arbejds miljø og trivsel på de arbejdspladser, der har været berørt af ændringer, ligesom hovedudvalget ofte har reflekteret over, hvorvidt tiden har været moden til yderligere store satsninger og tiltag.

Organisationsændringen trådte i kraft 1. maj 2015.

Valg og udpegning af repræsentanter til arbejds miljøgrupper og MED-udvalg

Justeringerne i den administrative organisation blev udmeldt umiddelbart op til valg og udpegning til kommunens arbejds miljøgrupper og MED-udvalg.

På arbejdspladsniveau lykkedes det imidlertid hovedparten at gennemføre valg og foretage udpegning på trods af organisationsændringen. Udfordringerne har primært vist sig ved valg og udpegning af kandidater til den videre repræsentation i MED-systemet.

MED- og arbejds miljøuddannelser

I forlængelse af valg og nyudpegning til arbejds miljøgrupper og MED-udvalg har der været afviklet både arbejds miljø- og MED-uddannelser for de nye repræsentanter. I maj og juni har der været afholdt to arbejds miljøkurser for kommunens ansatte og i efteråret fire MED-uddannelser. Kurserne er rekvireret gennem PUF. Underviseren arbejder til dagligt i Brønderslev Kommune og har tidligere undervist nogle af kommunens ansatte på arbejds miljøuddannelsen, hvorfor hun har et godt kendskab til kommunen som arbejdsplads.

Evalueringerne har generelt vist en stor tilfredshed med både uddannelsernes indhold og undervisningens kvalitet.

Kommende lederevaluering og trivselsundersøgelse

Jammerbugt Kommune har tidligere afviklet leder- og trivselsundersøgelser hvert andet år. Arbejdet med kommunens kommende leder- og

trivselsundersøgelse blev derfor planmæssigt sat i gang allerede i 2014 med henblik på afvikling i netop 2015. Det indledende arbejde viste dog hurtigt, at både chefgruppen og hovedudvalget havde et ønske om at justere i både form, metode og undersøgelsesinterval. Det betyder, at målingen af trivsel og evalueringen af ledelse næste gang gennemføres som to forskellige ”undersøgelser”, at undersøgelsesintervallet udvides fra to til tre år, og at der åbnes for større metodefrihed – i første omgang i forhold til målingen af trivslen. Næste trivselsmåling gennemføres i 2016 og tilrettelægges med udgangspunkt i chefernes og hovedudvalgets anbefalinger. Evalueringen af ledelse gennemføres i 2017. Metode og form ligger endnu ikke fast.

Sygefravær

Hovedudvalget har ved flere lejligheder drøftet behovet for at arbejde mere målrettet med konkrete tiltag i forhold til sygefravær eller nærvær og ”langtidsfriskhed”. I 2015 har kommunens sygefravær derfor for første gang været defineret som et arbejdsmiljøstrategisk indsatsområde. Hovedudvalgets ønske har desuden været at søsætte et konkret projekt, hvor der bliver arbejdet med en professionel og værdig opfølgning på sygefraværet - eksempelvis gennem en projektansættelse af en ”sygefraværskonsulent” til at styre og kvalificere arbejdet. Dette ønske er ikke blevet imødekommet i forbindelse med budget 2016; men betydningen og nødvendigheden af at arbejde målrettet med sygefraværet er blevet fastholdt som et særligt indsatsområde. Arbejdet med sygefravær vil derfor fortsætte og tage form i 2016.

Strategiske indsatser for 2015

Hvert år i 4. kvartal fastsætter hovedudvalget det kommende års strategiske indsatsområder for arbejdsmiljøet. I 2015 var der tale om

- Psykisk arbejdsmiljø
- Muskelskeletpåvirkninger
- Arbejdsulykker

samt

- Sygefravær

I forlængelse af ovenstående har hovedudvalget desuden anbefalet, at arbejdspladserne i Jammerbugt Kommune skal have et særligt fokus på den *obligatoriske praksis for registrering og forebyggelse af vold, trusler mv., muskelskeletpåvirkninger med inspiration i fx sundhedsordningens initiativer samt med trivsel i forandringsprocesser.*

Temaerne i den kommunale indsats læner sig op ad de nationale anbefalinger, og det Arbejdstilsynet vægter i mange besøg.

Målrettede arbejdsmiljøfaglige tilbud til arbejdsmiljøgrupperne

Der har gennem mange år været en fast tradition for at invitere kommunens arbejdsmiljøgrupper til arbejdsmiljøfaglige arrangementer to gange årligt. Det er også sket i 2015. Arrangementerne har i 2015 været tilrettelagt så de indholdsmæssigt har understøttet to af hovedudvalgets strategiske indsatser og anbefalinger til de lokale arbejdspladser. I 2015 har årets første arrangement (april 2015) haft *Den gode kommunikation i forbindelse med forandringer* som omdrejningspunkt. Det andet arrangement (oktober 2015) har omhandlet, *Forebyggelse og håndtering af vold og trusler*. Sidstnævnte arrangementet har været tilrettelagt så arbejdsmiljøgrupperne specifikt har haft mulighed for at kvalificere deres lokale arbejde med at anvende kommunens registreringspraksis for vold, trusler og psykisk belastning.

Begge arrangementer var velbesøgte (ca. 100 deltagere pr. arrangement) og deltagernes tilbagemeldinger har været positive.

Vold, trusler og psykisk belastning

I efteråret 2014 godkendte hovedudvalget en ”ny” fælles praksis for registreringen af arbejdsrelaterede hændelser som fx verbale overgreb, trusler, bid, spyttten, slag ol. Ordningen har været obligatorisk for alle kommunens arbejdspladser siden d. 1.-1. 2015. Med udgangen af 2015 kan det konkluderes, at ordningen er kommet godt fra start. HR og Personale har modtaget ca. 250 skemaer for 2015. I januar 2016 har hovedudvalget besluttet at fortsætte

ordningen uændret i yderligere et år, hvorefter der tages stilling til, hvordan den kan evalueres. Evalueringen behandles på ny i hovedudvalget i 1. kvartal 2017.

Arbejds miljømæssige fakta og tendenser

Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet aflægger hvert år en række tilsynsbesøg på kommunens arbejdspladser. Når en virksomhed udtages til et tilsyn, foregår det ofte via tilfældige stikprøver (de delvist forvarslede risikobaserede tilsyn). I andre tilfælde aflægges besøgene, fordi Arbejdstilsynet skal fokusere på bestemte indsatsområder (fx psykisk arbejdsmiljø). Endelig aflægges Arbejdstilsynet også besøg på baggrund af bl.a. anonyme henvendelser eller som opfølgning på arbejdsulykker mv. Sammenligner vi Arbejdstilsynets praksis i 2015 med den i 2014, kan der i 2015 spores en tendens, der er gået i retningen af færre ”almindelige” risikobaserede tilsyn og flere særlige indsats-tilsyn bl.a. målrettet det psykisk arbejdsmiljø, skoleområdet og trafikikkerhed. At Arbejdstilsynet har haft et travlt 2015, kan også spores i, at nogle arbejdspladser har oplevet, at der er gået mange måneder før det varslede risikobaserede tilsyn er blevet afviklet (normen er 1- 4 måneder).

Hvis vi vender os mod resultaterne af de forskellige tilsynsbesøg i Jammerbugt Kommune, har de i 2015 fordelt sig således.

Grøn smiley 😊

21 arbejdspladser har fået en **grøn smiley**. Det betyder, at Arbejdstilsynet vurderer, at virksomhedens arbejdsmiljø er i orden. De 21 grønne smiley's er tildelt følgende arbejdspladser:

- Saltum Plejecenter
- Nørhalne SFO
- Skovsgårdskolen
- Daglejen

- Hune Plejecenter
- Aabybro Bibliotek
- Orkideen, Fjerritslev
- Værkstedet, Industrivej Aabybro
- Aabybro Genbrugsplads
- Børnehaven Regnbuen
- Pandrup Plejecenter
- Jobcenter Jammerbugt
- Rådhuset Brovst
- Thorup-Klim Skole
- Gjøl Fritidscenter
- Samværs- og aktivitetscenter Hjortdal
- Jammerbugt Bibliotekerne Brovst
- Økonomikontoret Aabybro Rådhus
- Børnehaven Skipper Clement
- Tranum Skole
- Kommunaldirektør og sekretariat

Gul smiley 😊

Den gule smiley tildeles virksomheder, hvor Arbejdstilsynet har fundet et eller flere arbejdsmiljømæssige forhold som virksomheden **påbydes** selv at bringe i orden. Arbejdspladserne opnår en **gul smiley**, hvis de får et ”almindeligt” påbud eller et strakspåbud samt hvis der træffes afgørelse uden påbud. Sidstnævnte betyder, at virksomheden har bragt forholdet i orden inden Arbejdstilsynet ”når” at give påbuddet. I 2015 er der tildelt gul smiley til følgende arbejdspladser:

- Materielgården Brovst (*at sikre instruktion i farefri arbejde med udskiftning af hjul på saltspredere samt at sikre udskiftning af hjul på saltspredere sker sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt*)
- Materielgården Brovst (*at træffe foranstaltninger der effektivt sikrer mod risikoen for at blive påkørt ved vejarbejde samt at sikre tilstrækkelig og hensigtsmæssig instruktion i at udføre kantstensarbejdet på sikker- og sundhedsmæssigt farefri måde*)
- Fjerritslev Skole (*at sikre rengøringsvenlige og kemikalieresistente overflader på lærer- og elevborde i skolens fysik-/ kemilokaler*)

- Solsikken, Toftevej Aabybro (at sikre at der udarbejdes en skriftlig APV af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen)
- Vej og Park (at træffe foranstaltninger, der effektivt sikrer de beskæftigede mod faren for påkørsel ved arbejdet med at lægge fortonssliser på Kattedamsvej)
- Ulveskov Børnehave (at sikre at færdselsveje og arealer i kælderens hos Ulveskov Børnehave er af en sådan beskaffenhed, at færdslen på stedet kan foregå ubindret samt uden fare for medarbejdernes sikkerhed og sundhed)
- Solgården Fjerritslev (at sikre at forflytning af borger, som er svimmel, planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt)
- Sygeplejegruppen (at sikre at stor arbejds- mængde og tidspres ikke forringer medarbejdernes sundhed i sygeplejegruppe Syd)
- Aabybro Skole (at forebygge fysisk vold i AKT-afdelingen på Aabybro Skole)
- Børne- og familierådgivningen Fjerritslev (at sikre at stor arbejds- mængde og tidspres ikke forrin- ger medarbejdernes sundhed i Team myndighed i Børne- og familierådgivningen)
- Saltum Skole (at udarbejde APB for Casco Strong Epoxy Rapid, at sikre rengøringsvenlig bordplade i fysiklokale, at sikre tilfredsstillende luftkvalitet i fysiklokale, at sikre rengøringsvenlige bordplader i madkundskabslokale).

Rød smiley ☹

Den røde smiley tildeles virksomheder, der enten får et **forbud** mod at fortsætte arbejdet, eller hvis der gives et **rådgivningspåbud**, dvs. at en autoriseret arbejdsmiljørådgiver skal inddrages i løsningen af arbejdsmiljøproblemet. Rådgivningspåbuddet gives eksempelvis, hvis Arbejdstilsynet vurderer, at der er tale om en kompleks eller alvorlig problemstilling, eller hvis der gives fem eller flere påbud ved det samme tilsyn.

I 2015 er der tildelt en rød smiley til følgende arbejdspladser:

- Familiecenteret (at sikre at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning)
- Skolecenter Jetsmark (Arbejdstilsynet har pålagt virksomheden at forebygge risikoen for fysisk og/eller psykisk vold i arbejdet med børnene i specialafdelingen, at sikre, at der er passende luftkvalitet uden lugt af fækalier på handicaptoiletet i specialafdelingen, at sikre at forflytning af elev fra kørestil til toilet foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt samt at sikre at bæring fra kælder til stueetage udføres sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Derudover har Arbejdstilsynet truffet afgørelse om, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om ikke at undgå sundhedsskadelige belastninger ved løft af børn).

Arbejdsskader

Der har i 2015 været i alt 72 anmeldte arbejdsskader i Jammerbugt Kommune. Af disse tegner eksempelvis ældreområdet sig for 44 % af samtlige skader.

Anmeldte arbejdsskader fordelt på områder		
	2014	2015
Skoler	17	13
SFO	3	4
Børnehaver	2	3
Dagpleje		2
Ungdomsskole	1	2
Tandpleje	1	
Administrationsbygning Fjerritslev	1	1
Ældreområdet	33	31
Socialpsykiatrien	5	6
Beskæftigelsesafdelingen	4	
Administrationsbygning Brovst	1	
Asylcenter	3	4
Turisme	1	
Vej og Park	1	5
Genbrugsplads	1	1
Arbejdsskader i alt	74	72

Ser vi modsat på skadestyperne viser det sig, at skaderne har forskellig karakter, herunder bl.a., at de fysiske skader udgør mere end 90 % af samtlige anmeldte skader.

Anmeldte arbejdsskader fordelt efter skadestype		
	2014	2015
Div. Skader på grund af fald	5	4
Fald fra trappe	4	2
Fald/vrid af fod	6	4
Fald på grund af is/sne	1	
Trafikulykke	4	2
Skader under transport	4	1
Slag i hoved	3	3
Skade i forbindelse med pleje	5	18
Tandskade	3	
Trusler/aggressiv adfærd	2	3
Gled indendørs	1	
Løft af emne der var tunge end beregnet	3	
Psykisk skade som følge af chikane	2	1
Psykisk skade som følge af arbejdets karakter	3	3
Fremmedlegeme/væske i øjet		2
Overfaldet af borger		2
Skoldning		1
Anden fysisk skade i forbindelse med arbejdet*	28	26
Arbejdsskader i alt	74	72

*Anden fysisk skade dækker over forskellige skadestyper, der ikke har selvstændige kategorier i forsikringssystemet, da der i reglen er tale om skadeårsager, der vanskeligt lader sig kategorisere eller sjældent optræder. Som eksempler fra 2015 kan nævnes Genstand glemt på komfur, børn på cykel kører ind i voksen mv.

Antallet af skader er næsten uændret i forhold til 2014, og med undtagelse af et dyk i antallet i 2013 (58 anmeldte skader), har antallet ligget stabilt i en årrække. Der er både en lokal og national målsætning om at få reduceret antallet af skader inden 2020. Med det ret stabile antal skader kan det derfor blot anbefales, at kommunens arbejdspladser fortsat skal have reduktionen som et indsatsområde.

I 2015 udbetalte kommunen 1.886.450 kr. i erstatning i forbindelse med arbejdsskader mod ca. 2.177.000 kr. i 2014.

Psykologisk krisehjælp

Ansatte i Jammerbugt Kommune, der udsættes for en alvorlig arbejdsrelateret hændelse har ret til at modtage psykologisk krisehjælp.

En alvorlig arbejdsrelateret hændelse forstås i den forbindelse som:

- Arbejdsrelateret vold og trusler om vold herunder røveri og røveriforsøg.
- Arbejdsulykker, herunder trafikulykker under udførelse af arbejdet.
- Arbejdsrelaterede pludselige dødsfald.

Efter en alvorlig akut arbejdsrelateret hændelse kan den ansatte, kolleger der var til stede under hændelsen eller ledere rekvirere bistand gennem Falck Healthcares rådgivningscenter.

I 2015 har beredskabet benyttet 17 gange. Hvilket afspejler en stor men dog forventet stigning i forhold til bl.a. 2014. Når stigningen er forventet skyldes det bl.a. at der i løbet af efteråret 2014 i løbende i 2015 er blevet informeret om muligheden for at benytte krisehjælpen.

År	Rekvirering af krisehjælp - antal gange -
2015	17
2014	9
2013	9
2012	16
2011	20

I 2015 har områderne, der har modtaget hjælp været: Hjemmeplejen (5), Jobcenter Integration (2), Skoler/SFO (3), Børnehaver (3), Dagpleje (1) og endelig socialpsykiatrien (3).

Selvom der er sket en stigning i antallet af sager er udgifterne ikke steget tilsvarende. Det skyldes bl.a. at halvdelen (9) af sagerne er afsluttet efter en enkelt times psykologbistand.

I 2015 er der anvendt 40.515 kr. til krisehjælp (mod 34.222 kr. i 2014). Psykologisk krisehjælp rekvireret gennem Falck Healthcare betales af en central pulje.

Arbejdsmiljø og HR-konsulent **skal** underrettes om hændelser, hvor ledere og medarbejdere benytter krisebereðskabet - dette bl.a. for løbende at følge kvaliteten i den krisehjælp der ydes.

Psykologbistand

Arbejdspladserne tilbyder også jævnligt psykologbistand i forbindelse med arbejdsrelaterede trivselsproblemer. Her vælger arbejdspladserne selv de psykologfirmaer, de ønsker at samarbejde med. Ydelserne varierer desuden meget bl.a. pga. forskellige faglige traditioner for at benytte bistand, og at psykologerne har forskellige specialer og målgrupper.

Der er altså ikke noget krav om, at de lokale arbejdspladser skal benytte en "aktør" som Arbejdsmiljø og HR samarbejder med (det drejer sig også i 2015 om Falck Healthcare samt to autoriserede erhvervspsykologer Mads Lindholm og Milo L. Andersen). Fra de tre aktører har Arbejdsmiljø og HR fået kendskab til i alt 15 psykologsager i 2015. Det er færre end i 2014 (28). Årsagerne til at rekvirere psykologbistand spænder her vidt. Det drejer sig i halvdelen af tilfældene om stress-relaterede problemstillinger. De øvrige årsager til at kontakte en psykolog spænder vidt - fra forebyggende trivsels- og udviklingsarbejde til udfordringer i forhold til selve ansættelsesforholdet og psykisk arbejdsmiljø i almindelighed.

Psykologbistanden målrettes både enkeltindivider og grupper/arbejdspladsen som helhed.

Strategiske indsats for 2016

I november 2015 fastsatte hovedudvalget det kommende års arbejdsmiljøstrategiske indsatsområder. Igen i 2016 læner de sig op ad de tre områder, der i Folketingets 2020-plan for den nationale arbejdsmiljøindsats, er udpeget til at udgøre landets væsentligste arbejdsmiljøproblemer. Det drejer sig om:

- Arbejdsulykker
 - Psykisk arbejdsmiljø
 - Muskelskeletpåvirkninger
- her til kommer hovedudvalgets særlige ønske om at arbejde med
- Sygefravær.

Hovedudvalget har desuden udsendt konkrete anbefalinger til, hvordan de lokale arbejdspladser kan arbejde med de strategiske indsatsområder. Hovedudvalget lægger bl.a. op til, at kommunens arbejdspladser også i 2016 skal arbejde med kommunens praksis for registrering og forebyggelse af vold, trusler mv., arbejde med forflytningsteknikker (muskelskeletpåvirkninger) med systematisk opfølgning på ulykker samt med trivsel og psykisk APV.

Faktuelt

Hovedudvalget er sammensat af 18 medlemmer. Det drejede sig ved udgangen af 2015 om:

- Henrik Hartmann Jensen (formand)
- Hanne Marie Madsen
- Jan Lund-Andersen
- Jakob Bisgaard
- Bo Rogild-Jensen (FTF/DLF)
- Dorthe Jønsson (FTF/BUPL)
- Majbritt Ulstrup (FTF/DSR)
- Jacob Dahl Andersen (AC)
- Margit Kristensen (næstformand DKK/HK)
- Lene Kjeldgaard (DKK/FOA)
- Anette Nielsen (SBB)
- Ina Bach
- Michael T. Christoffersen
- Lenette Sørensen
- Jørgen Friis Andersen (AMR)
- Niels Christensen (AMR)
- Jens Kristian Møller (AMR)
- Dorrit Viberg (AMR)

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