



Jammerbugt Kommune

Arbejdsmiljø- rapport 2014

Jammerbugt Kommune maj 2015
Arbejdsmiljø og HR



JAMMERBUGT
KOMMUNE

Indholdsfortegnelse

Arbejdsmiljørapport 2014.....	4
Indledning.....	4
Arbejdsmiljøindsatsen i hovedudvalget.....	4
Mr. social kapital takker af... ..	4
Sundhedspolitik	4
Sygefravær.....	4
Arbejdsskader, forebyggelse og registrering af vold, trusler mv.....	4
Arbejdsmiljø og MED-uddannelser	5
Leder- og trivselsundersøgelse.....	5
Strategiske indsatsområder for 2015.....	5
Arbejdsmiljømæssige fakta og tendenser	6
Grøn smiley	6
Gul smiley	6
Arbejdsskader.....	7
Psykologisk krisehjælp	8
Psykologbistand.....	8
Strategiske indsatsområder for 2014.....	9
Det ny TRYK.....	9
Faktuelt.....	9

Arbejdsmiljørapport 2014

Indledning

Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljørapport 2014 tager afsæt i de arbejdsmiljømæssige emner, der har været dagsordenssat i hovedudvalget i løbet af året. Sædvanen tro afslører et års tilbageblik en stor mangfoldighed i emner og temaer, der har været drøftet og behandlet. Rapporten er bygget op, så der indledes med et kort resume af de arbejdsmiljømæssige emner, der var behandlet i hovedudvalget, herefter følger en statusdel, hvor læseren præsenteres for tal og tendenser af mere faktuel karakter.

Arbejdsmiljøindsatsen i hovedudvalget

Mr. social kapital takker af...

Arbejdsmiljø i Jammerbugt Kommune har i mange år nærmest være synonym med arbejdsmiljøchef, Børge Lindegaard. Ved udgangen af marts 2014 valgte Børge imidlertid at takke af og gå på pension. Børge har som arbejdsmiljøchef lagt stor vægt på at være tilgængelig for kommunens arbejdspladser, deres ledere og medarbejdere. Dette virker ganske naturligt når man ved, at han som arbejdsmiljøchef har været meget optaget af de menneskelige relationers betydning for et godt og sundt arbejdsliv – et forhold han konkret har udfoldet bl.a. gennem sit store personlige engagement i arbejdet med social kapital. Med Børges farvel er funktionen som arbejdsmiljøchef samtidig blevet nedlagt. Kommunens fælles og mere overordnede arbejdsmiljømæssige indsats er herefter blevet forankret i en arbejdsmiljø og HR-enhed med en arbejdsmiljø og HR-konsulent som tovholder.

Sundhedspolitik

Kommunen har i 2014 fået ny sundhedspolitik. Forud for politikens godkendelse har der været en omfattende proces, som også hovedudvalget har indgået i. I marts fik hovedudvalget en generel orientering om kommunens nye sundhedspolitik, ligesom hovedudvalget drøftede forskellige tiltag, som kunne bringes i spil både i forbindelse med sundhedspolitikken, og i forhold til de medarbejderrettede tilbud, der findes eller kan etableres i sundhedsordningen. Som et direkte resultat af processen i hovedudvalget er der i vinteren 2014/2015 afviklet et pilot-forløb i mindfulness. Evaluering og opfølgning på forløbet fortsætter i 2015.

Sygefravær

Kommunens sygefraværstatistik er et af de faste punkter i hovedudvalgets drøftelser. I 2014 har det samlede hovedudvalg imidlertid udtrykt enighed om, at det vil være frugtbart at arbejde mere målrettet med en konkret indsats i forhold til at reducere sygefraværet. Det har resulteret i to konkrete tiltag. Sygefraværet skal dels være et af kommunens arbejdsmiljøstrategiske indsatsområder for 2015, og der skal dels iværksættes konkrete projekter for at kvalificere arbejdet. Arbejdet med sygefraværet fortsætter derfor i 2015, hvor direktionen bl.a. præsenterer Økonomiudvalget for et oplæg til den kommende indsats.

Arbejdsskader, forebyggelse og registrering af vold, trusler mv.

Arbejdsulykker, sikker adfærd og sikkerhedskultur er et af kommunens arbejdsmiljøstrategiske fokusområder i 2014. Et af hovedudvalgets ønsker har i den forbindelse været at få mere klarhed over anmeldelsen af 'arbejdsskader' og en fælles procedure for, hvordan kommunens arbejdspladser håndterer 'hændelser' som fx vold og verbale overgreb, trusler mv. Sidstnævnte er altså hændelser, der ikke direkte har karakter af at være arbejdsskader, men som opleves som

ubehagelige, krænkende og måske ligefrem smertefulde.

På den baggrund er der i 2014 sat ind på flere fronter. Der er arbejdet med at skabe en sproglig klarhed i forhold til 'arbejdsskader' (arbejdsulykker samt erhvervsbetingede lidelser) og de forhold, som kaldes 'hændelser'. I forlængelse heraf er skemaet til anmeldelse af arbejdsskader blev tilrettet, ligesom der konkret er udviklet en ny fælles procedure for, hvordan hændelserne skal håndteres. Hovedudvalget har her netop lagt vægt på, at der på mange fronter skal arbejdes mere systematisk med hændelserne i forhold i registrering, journalisering, forebyggelse og læring. Alle sammen forhold der på forskellig vis er et led i kommunens samlede indsats i forhold til arbejdsulykker, sikker adfærd og sikkerhedskultur. Den nye registreringspraksis er obligatorisk fra d. 1.-1. 2015 og skal evalueres i hovedudvalget i 1. kvartal 2016.

Arbejdsmiljø og MED-uddannelser

De obligatoriske arbejdsmiljø og MED-uddannelser har været behandlet i hovedudvalget ved flere lejligheder i løbet af året. 2015 er valgår og der er i den forbindelse tradition for, at der tilrettelægges både arbejdsmiljø- og MED-uddannelser i Jammerbugt Kommune målrettet kommunens ansatte (nyvalgte og nyudpegede medarbejdere og ledere). Ønsket er også at dette skal ske fremadrettet.

Hovedudvalget har betonet at MED-undervisning skal rekvireres via PUF, som er parternes egen udbyder af MED-uddannelsen. I forhold til arbejdsmiljøuddannelsen er der modsat mange alternative og egnede udbydere på markedet og her vil der være flere egnede aktører at vælge imellem.

Rammerne for det kommende års uddannelser er imidlertid faldet på plads, der planlægges både i forhold til MED og arbejdsmiljøuddannelsen at afvikle uddannelser med PUF som udbyder. Arbejdsmiljøuddannelserne i maj/juni 2015 og MED-uddannelser i efteråret 2015.

Arbejdsmiljøuddannelsen er af tre dages varighed og skal tages af alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, der ikke allerede har uddannelsen. MED-uddannelsen er af to dages varighed og skal tages af alle ledelses- og medarbejderrepræsentanter, der ikke allerede har en MED-grunduddannelse.

Mellem valgperioderne tilrettelægges der ikke kurser her i kommunen. I 2014 er der imidlertid indgået et samarbejde med Brønderslev Kommune om, at nyvalgte/nyudpegede medlemmer af arbejdsmiljøgrupperne kan deltage i netop vores nabokommunes kurser.

Leder- og trivselsundersøgelse

I Jammerbugt Kommune har der efterhånden været afviklet i alt fire centralt styrede leder- og/eller trivselsundersøgelser. I forhold til den gældende aftale i hovedudvalget, skal den næste undersøgelse planmæssigt gennemføres igen i 2015. De forudgående undersøgelser har imidlertid også givet en række erfaringer, som det vil være hensigtsmæssigt at reflektere over inden endnu en undersøgelse søsættes. På den baggrund har det såvel i direktion som i hovedudvalget i 2014 været en indledende drøftelse af, om tiden er moden til en mere gennemgribende redefinering af måden undersøgelsen afvikles på. Blandt de spørgsmål der har været drøftet er; undersøgelsesintervaller, motivationen for at deltage i undersøgelsen, forholdet mellem ledelse og trivsel, opprioritering af opfølgingsdelen osv. Drøftelserne fortsætter i hovedudvalget i 2015, bl.a. i forhold til om undersøgelsesintervallet fremadrettet skal fastsættes til en tre-årig periode, som de centrale parter aftale giver mulighed for. Det vil betyde, at næste måling gennemføres i 2016.

Strategiske indsatsområder for 2015

Hovedudvalget fastsætter hvert år i november det kommende års arbejdsmiljøstrategiske ind-

satsområder. I det kommende år vil indsatsområderne ud over sygefravær (se tidligere behandling) være de tre områder, der i regeringens 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 som tidligere nævnt
- Sygefravær.

Hovedudvalget har i samme forbindelse sendt signaler ud i organisationen i forhold til, hvordan arbejdspladserne kan arbejde med de strategiske indsatsområder lokalt. Disse anbefalinger lægger bl.a. op til, at kommunens arbejdspladser skal fokusere på den nye obligatoriske praksis for registrering og forebyggelse af vold, trusler mv., arbejde med muskelskeletpåvirkninger med inspiration i fx sundhedsordningens initiativer og ikke mindst og meget aktuelt – arbejde med trivsel i forandringsprocesser.

Arbejdsmiljømæssige 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 Arbejdstilsynets skal fokusere på bestemte indsatsområder (fx psykisk arbejdsmiljø eller ansatte i døgninstitutioner). Endelig aflægger Arbejdstilsynet også besøg på baggrund af bl.a. anonyme henvendelser, dårlig medicomtale i forhold til arbejdsmiljøet eller som hurtig opfølgning efter tidligere påbud mv. Resultaterne af de forskellige tilsynsbesøg i Jammerbugt Kommune har i 2014 fordelt sig således.

Grøn smiley 😊

25 arbejdspladser har fået en **grøn smiley**. Det betyder, at arbejdstilsynet vurderer, at virksomhedens arbejdsmiljø er i orden. De 25 grønne smileys er tildelt følgende arbejdspladser:

- Dagcenter Syrenparken
- Skolefritidsordningen Skovsgårds Skole
- Værestedet Syrenen
- Fjerritslev Bibliotek
- Saltum Centralskole
- Lønkontoret Jammerbugt Kommune
- Vester Hjermitzlev Plejecenter
- Skolefritidsordningen Bikuben
- Børnehuset Biersted
- Børnehaven Thomasmindeparken
- Børnehaven Grøftekantent
- Cannerslundvejens Børnehave
- Brovst Børnehave
- Børnehuset
- Pandrup Skolefritidsordning
- Skolefritidsordningen Fjerritslev Skole
- Jobcenter Integration
- Kaas Skolefritidsordning
- Jetsmark Centralskole
- Tandplejen Jammerbugt Kommune
- Jobcenter
- Skolefritidsordningen Tranum Skole
- Naturcenteret
- LBO Trekroner Skole
- Ørebroskolen

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. I 2014 er det sket for følgende arbejdspladser:

- Værkstedet (påbud om at forebygge vold og risiko for vold gennem hensigtsmæssig indretning af kontor)
- Tranum LBO (at sikre tilfredsstillende akustik i arbejdsrum, at sikre mod unødigt støj mellem børnehavestuer, kontor og personalerum, at imødegå ulykkesrisiko ved forsvarlig indretning af trappe (for lav loftshøjde) samt at forebygge vold og trusler om vold)
- Pandrup Plejecenter (straksforbud mhp. at sikre at forflytning af borger udføres fuldt forsvarligt uden risiko for pludselig belastning samt for at sikre tilstrækkelig oplæring og instruktion til ansatte i forbindelse med personforflytninger)
- Familierådgivningen i Fjerritslev og Pandrup (at sikre at stor arbejdsmængde og tidspres ikke forringer medarbejdernes sundhed)
- Socialpsykiatrien (bostøtten) (at forebygge at stor arbejdsmængde og tidspres forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed ved arbejdet med borgere der modtager bostøtte)
- Sygeplejegruppen (at sikre at stor arbejdsmængde og tidspres ikke forringer medarbejdernes sundhed samt at udarbejde APV-handleplan på det psykiske arbejdsmiljø).

Ud over de gule smiley'er omtalt ovenfor har Arbejdstilsynet også to gange i løbet af 2014 truffet en såkaldt **afgørelse uden påbud**. En afgørelse uden påbud dækker over at virksomhederne selv søger for at bringe forholdene i orden (og indsende dokumentation herfor) i høringsperioden inden Arbejdstilsynet når at afgive selve påbuddet. Følgende arbejdspladser har haft forhold, der er bragt i orden i høringsfasen:

- Værkstedet (manglende ajourføring af APV)
- Vej og Park (manglende ATEX APV)

Kommunen har til orientering ikke fået rådgivningspåbud eller af andre årsager erhvervet røde smiley'er 😞 i løbet af året.

Arbejdsskader

Der har i 2014 været i alt 74 anmeldte arbejdsskader i Jammerbugt Kommune. Hvis skaderne fordeles på fagområder/ sektorer står skoler og ældreområdet for ca. 70 % af samtlige anmeldelser.

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

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

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

* Anden fysisk skade dækker over forskellige skadestyper, der ikke har selvstændige kategorier i forsikringsystemet, da der i reg-

len er tale om skadesårsager, der ikke typisk optræder. Som eksempler kan nævnes smerter opstået ved "normale bevægelser", børn cykler ind i skadelidte, der falder, overbelastning fordi børn springer op mv.

Hvis antallet af skader sammenlignes med antallet de forrige år, har der i 2014 været en stigning i forhold til 2013, hvor der var 58 anmeldte skader mod eksempelvis 71 anmeldte skader i både 2012 og 2011.

Forsikringsafdelingen kan desuden oplyse, at kommunen i 2013 udbetalte ca. 1.326.000 kr. i erstatning i forbindelse med arbejdsskader, og at dette beløb i 2014 var ca. 2.177.000 kr. Forskellen begrundes primært med en enkelt sag, der udløste ca. 840.000 kr. i erstatning.

På grund af udgiftsudviklingen udarbejdes der er en redegørelse til Økonomiudvalget med henblik på at vurdere behovet for budgettilpasning for de kommende år, herunder udviklingen i forudsætningerne for kommunens selvforsikring på arbejdsskadeområdet.

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 røverier 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 2014 har beredskabet ligesom i 2013 været benyttet 9 gange.

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

I 2014 har områderne, der har modtaget hjælp været: Asylcenteret (1), Hjemmeplejen (1), Beskæftigelsesområdet (1), Børne- og familierådgivningen (2) og endelig socialpsykiatrien (4). Psykologisk krisehjælp rekvireret gennem Falck Healthcare betales af en central pulje. I 2014 er der anvendt 34.222 kr. til krisehjælpen (mod 59.345 kr. i 2013).

Arbejds miljøafdelingen **skal** underrettes om hændelser, hvor ledere og medarbejdere benytter kriseberedskabet, bl.a. for løbende at følge kvaliteten i den krisehjælp, der ydes.

Psykologbistand

Modsat den psykologiske krisehjælp er psykologbistand til arbejdsrelaterede trivselsproblemer ikke noget kommunens ansatte har krav på at modtage gennem arbejdspladsen/kommunen. Der er imidlertid erfaring for, at mange ledere og medarbejdere tilbydes dette fx i forbindelse med stress, samarbejdsproblemer, mobning mv. Arbejdspladserne dækker selv udgifterne til psykologbistand, og derfor kan lederne også frit vælge, hvilke psykologer de ønsker at samarbejde med. Der er altså ikke noget krav, endsige ønske om, at de lokale arbejdspladser skal benytte en af de tre "aktører" Arbejds miljø og HR har et "samarbejde" med (det drejer sig aktuelt om Falck Healthcare samt erhvervspsykologerne Mads Lindholm og Milo L. Andersen).

Hvis tilbagemeldingerne fra de tre samarbejdspartnere er repræsentative for udfordringerne i kommunen som helhed, er det tydeligt, at stressrelaterede problemer er den "årsag", der oftest udløser behovet for psykologbistand. Arbejds miljø og HR har kendskab til 28 sager, hvor der er ydet psykologbistand til trivselsproblemer, heraf er halvdelen (14) stressrelaterede. De øvrige sager spreder sig til gengæld over et bredt felt og dækker fx samarbejdsforhold, omgangstone, mobning, håndtering af forandringer samt udfordringer i forhold til håndteringen af

selve jobbet. Det fremgår fx også, at psykologbistanden ofte målrettes både enkeltindivider og grupper/arbejdspladsen som helhed.

I løbet af 2014 er der indgået en ny samarbejdsaftale med Falck Healthcare, det betyder bl.a., at kommunens ansatte nu også har adgang til gratis psykologisk hotline, hvor ledere og medarbejdere kan få 'her og nu' rådgivning eller sparring i forhold arbejdsrelaterede psykiske problemstillinger.

Strategiske indsatsområder for 2014

De strategiske indsatsområder for 2014 har været

- Psykisk arbejdsmiljø
- Muskelskeletpåvirkninger
- Arbejdsulykker

Og i forlængelse af ovenstående at arbejdspladserne i Jammerbugt Kommune skal have et særligt fokus på *trivsel på arbejdspladsen* samt *sikker adfærd – god sikkerhedskultur*.

I forhold til fokusområderne kan især hovedudvalgets indsats i forhold til arbejdsskader, registrering af vold og trusler mv. (se tidligere gennemgang) ses som et bidrag til arbejdet.

De to halvårige træf for arbejdsmiljøgrupperne der afholdes i Tranum har modsat haft psykisk arbejdsmiljø og trivsel som omdrejningspunkt. I foråret fik vi besøg af Arbejdstilsynet, der gennemgik hvordan de tilsynsførende tjekker det psykiske arbejdsmiljø. I oktober afviklede 'Videncenter for arbejdsmiljø' en proces målrettet det lokale arbejde med at bevæge sig fra stress til trivsel.

Indsatsområdernes store lighedstræk med indsatserne for 2015 skyldes i høj grad, at det er hensigtsmæssigt at læne sig op ad signaler i regeringens 2020-plan, og at Arbejdstilsynet vægter de samme forhold i mange af tilsynsbesøgene.

Det ny TRYK

I 2014 har kommunen fået nyt intranet, det vi kender som TRYK. Det har samtidig været anledningen til at opbygge en ny (og materialemæssigt kraftigt slanket) side målrettet arbejdsmiljøarbejdet. Intentionen er at kommunens ansatte skal møde en overskuelig, men også vel fungerende side, som alene indeholder de vigtigste materialer. Ambitionen er desuden, at materialerne holdes opdaterede. Siden udvikles derfor løbende.

Faktuelt

Hovedudvalget er sammensat af 18 medlemmer. Det drejede sig ved udgangen af 2014 om:

- Henrik Hartmann Jensen (formand)
- Hanne Marie Madsen
- Jan Lund-Andersen
- Knud Nørgaard
- Bo Rogild-Jensen (FTF/DLF)
- Dorte Jønsson (FTF/BUPL)
- Majbritt Ulstrup (FTF/DSR)
- Poul Veje Pedersen (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)
- Berit Soldbo (AMR)

Der har i løbet af året været afholdt 7 ordinære møder.