

# Arbejdsmiljø- rapport 2017

JAMMERBUGT KOMMUNE, HR 2018



JAMMERBUGT  
KOMMUNE

# Indhold

<b>Årsrapport 2017</b>	<b>2</b>
INDLEDNING	2
<b>Arbejds miljøarbejdet i hovedudvalget</b>	<b>2</b>
STRATEGISKE INDSATSER FOR 2017	2
REGISTRERING AF VOLD, TRUSLER OG PSYKISK BELASTNING	2
SYGEFRAVÆR	2
ARBEJDSMILJØFAGLIGE TRÆF	3
NYVALG OG UDDANNELSE	3
EVALUERING AF TRIVSELSUNDERSØGELSE 2016	3
<b>Arbejds miljøfakta</b>	<b>4</b>
ARBEJDSTILSYNET	4
GRØN SMILEY 😊	4
GUL SMILEY 😞	4
ARBEJDSSKADER	5
KRISEHJÆLP	6
PSYKOLOGISK BISTAND	6
STRATEGISKE INDSATSER FOR 2018	6
FAKTUELT	7

# Årsrapport 2017

## INDLEDNING

Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljørapport for 2017 sammenfatter i kort form de overordnede arbejdsmiljøtendenser i kommunen som helhed. Rapporten er bygget op, så den første del skitserer, de emner hovedudvalget har haft på dagsordenen i løbet af året. Den anden del indeholder de væsentligste arbejdsmiljømæssige fakta på tværs af kommunens arbejdspladser. Rapporten udgør den bagudskuende del af Jammerbugt Kommunes overordnede arbejdsmiljødrøftelse og skal derfor ses i sammenhæng med de strategiske indsatser, der hvert år godkendes i hovedudvalget i november.

## Arbejdsmiljøarbejdet i hovedudvalget

### STRATEGISKE INDSATSER 2017

I november 2016 fastsatte hovedudvalget det kommende års arbejdsmiljøstrategiske indsatsområder. Også i 2017 drejede det sig om:

- Arbejdsulykker
- Psykisk arbejdsmiljø
- Muskelskeletpåvirkninger
- Sygefravær

Hovedudvalget har desuden betonet, at kommunens arbejdspladser i 2017 skulle arbejde målrettet med kommunens sygefraværspolitik (1-5-15-modellen og det understøttende mindset bag den), kommunens praksis for registrering og forebyggelse af vold, trusler mv., forflytningsteknikker (muskelskeletpåvirkninger), systematisk anmeldelse af og opfølgning på ulykker samt med den gode arbejdspladskultur og trivsel under organisatoriske forandringer. Flere af disse temaer har derfor naturligt været på dagsordenen i hovedudvalget og i det fælles og tværgående arbejde for kommunens arbejdsmiljøgrupper.

### REGISTRERING AF VOLD, TRUSLER OG PSYKISK BELASTNING

Tilbage i efteråret 2014 godkendte hovedudvalget en fælles praksis for registrering, håndtering og forebyggelse af vold, trusler og psykisk belastning. Tanken var oprindeligt, at ordningen skulle køre et år (hele 2015), hvorefter den skulle evalueres. I løbet af 2015 blev det dog tydeligt, at det tager tid at implementere en ny praksis for registrering af hændelser, ligesom der viste sig et behov for at styrke den lokale dataopsamling med blik på at drage læring af episoder og hændelser.

I januar 2017 behandlede hovedudvalget på ny kommunens praksis for registrering som i den forbindelse blev permanentgjort. Skemaet, der registreres på, gennemgik en redaktionel korrektur, ligesom den samlede arbejdsmiljøgruppes forpligtelse til at arbejde systematisk og målrettet med registrering, opfølgning og læring blev betonet i forbindelse med beslutningen.

Ordningen skal ses som et bidrag i en større og samlet indsats i kommunen i forhold til arbejdet med vold, trusler og psykisk belastning. Kommunen har også i 2017 fået en ny personalepolitisk retningslinje, som anvendes når ledere og medarbejdere vurderer om borgere skal politianmeldes for vold.

### SYGEFRAVÆR

Igen i 2017 har der fra flere fronter været fokus på kommunens nærværs- og fraværskultur. Direktionen iværksatte ved årsskiftet en forstærket indsats med udgangspunkt i kommunens nye delpolitik om sygefravær. Den er baseret på, at leder og sygemeldte er i mundtlig kontakt med hinanden på 1. 5. og 15. sygefraværsdag. Værdimæssigt er den forankret i, at høj ledelseskvalitet med systematisk og understøttende opfølgning kan medvirke til, at sygemeldte oplever sig motiveret til hurtigere at komme tilbage på arbejde.

Kommunens arbejdsmiljøgrupper har som et led i den forstærkede indsats været omdrejningspunktet for arbejdet med et screeningsværktøj *Øget nærvær med omtanke*. Med

værktøjet kan arbejdspladserne tage temperaturen på den samlede indsats - alt fra arbejdet med data, tidlig indsats, jobcenterets tilbud, systematiske samtaler, arbejdsmiljø og trivsel, tydelig ledelse til forståelsen af fælles ejerskab. Elementerne i "sygefraværshuset" fra projektet 'En kur mod sygefravær' er med andre ord omsat i screeningsværktøjet.

Endvidere har kommunens ledere haft mulighed for at deltage i kommunikationstræning målrettet den gode omsorgssamtale, da netop understøttende og motiverende i kommunikationen vægtes højt i kommunens indsats. Hovedudvalget er to gange i løbet af 2017 præsenteret for overordnet sygefraværstatistik og har her kunnet se et generelt i fald i kommunens samlede sygefravær i løbet af året.

### ARBEJDSMILJØFAGLIGE TRÆF

I 2017 har samtlige arbejdsmiljøgrupper haft mulighed for at deltage i to tværgående træf. Det første var et led i den forstærkede sygefraværindsats og blev afviklet i form af et dagsarrangement, hvor arbejdsmiljørepræsentanterne sammen med arbejdsledere screenede egen arbejdsplads' sygefraværindsats. Grupperne forholdt sig til i alt 60 parametre og fik gennem en hurtig og målrettet dialog, muligheden for at kortlægge, hvor arbejdspladsen var rigtig godt i gang, og hvor der eventuelt var behov for at styrke indsatsen.

Intentionen er, at værktøjet med jævne mellemrum tages frem lokalt og benyttes til at tage temperaturen på arbejdspladsernes eget sygefraværarbejde.

Værktøjet er tilgængeligt på TRYK.

Efterårets træf var et eftermiddagsarrangement med besøg af erhvervspsykolog Mads Lindholm. Omdrejningspunktet var 'arbejdslyst'. Deltagerne blev indledningsvis præsenteret for en forståelse af begrebet arbejdslyst. Efterfølgende arbejdede deltagerne med værktøjer til at skabe og fastholde arbejdslyst. Øvelserne tog udgangspunkt i "det der fungerer" og gav dermed et blik på den eksisterende gode arbejdspladskultur.

Dagen blev rundet af med en kort gennemgang af regler om rammer for at tilbyde psykisk førstehjælp og modtage psykologisk krisehjælp og anden psykologbistand.

### NYVALG OG UDDANNELSE

Hvert år i 1. kvartal i ulige år udpeges og vælges der repræsentanter til arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg. Langt hovedparten af kommunens samlede organisation var planmæssigt på plads ved udgangen af marts 2017. I forlængelse af valg og nyudpegning til arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg har der været afviklet både arbejdsmiljø- og MED-uddannelser for de nye repræsentanter. I maj blev der afholdt et arbejdsmiljøkursus og i september, oktober samt november i alt tre MED-uddannelser. Kurserne er rekvireret gennem PUF.

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

### EVALUERING AF TRIVSELSUNDERSØGELSE 2016

I løbet af 2016 afviklede samtlige arbejdspladser trivselsmåling. I forhold til tidligere kunne arbejdspladserne selv vælge metode denne gang og dermed om ledere og medarbejdere ville afprøve eksempelvis dialogmetoder frem for den udbredte spørgeskemaundersøgelse. Ønsket hermed har været at styrke den lokale forankring og ejerskab. Metodefriheden har også betydet, at undersøgelsen ikke på samme måde som tidligere har været underlagt løbende styring og kontrol. Rammevilkår, overordnede tidsrammer, værktøjer til selve målingen samt fokuspunkter i en kommende evaluering blev formuleret i forbindelse med konceptudviklingen, men det har først været muligt at få et blik på de samlede erfaringer ved den evaluering, der planmæssigt har fundet sted i 2017.

Omdrejningspunktet i evalueringen har været valg af metode, hvordan metoden har fungeret i den lokale kontekst samt de to-tre væsentligste trivselstemaer i forhold til både styrker og udfordringer. Evalueringen har endvidere været tilrettelagt så erfaringsopsamlingen startede på den lokale arbejdsplads for efterføl-

gende at blive behandlet op gennem MED-systemet. Afslutningsvis fik hovedudvalget i alt fire sammenfatninger - en fra hvert forvaltningsområde samt administrationen. De blev behandlet d. 29. juni 2017.

Der blev her tilkendegivet stor tilfredshed med undersøgelseskonceptet, metodefriheden, tilrettelæggelsen og målet om at skabe større lokalt ejerskab og forankring. På baggrund af erfaringerne tilkendegav hovedudvalget et ønske om at arbejde med *opgavemængde og tidspres*.

## Arbejds miljø fakta

### ARBEJDSTILSYNET

Hvert år aflægges Arbejdstilsynet en række besøg på kommunens arbejdspladser. Arbejdstilsynet udtager virksomheder til tilsyn ud fra forskellige parametre. Nogle udtages på baggrund af tilfældige stikprøver, andre som opfølgning på tidligere reaktioner, eventuel dårlig presseomtale eller måske ligefrem anonyme henvendelser.

Arbejdstilsynet bruger endvidere tilsynsbesøgene til at styrke fokus på de politisk definerede indsatsområder (ulykker, ergonomi og psykisk arbejdsmiljø) og aflægges i forbindelse med disse tilsyn ofte flere sammenhængende besøg på den samme arbejdsplads.

Fælles for tilsynene er, at arbejdspladserne ikke kender det præcise tidspunkt for det første besøg. Hvis Arbejdstilsynet på det første besøg vurderer, at der er behov for yderligere at afdække arbejdsmiljømæssige forhold, aftales dette direkte med arbejdspladsens ledelse.

2017 har været kendetegnet ved lidt færre besøg og reaktioner fra Arbejdstilsynets side, end i 2016. Igen i 2017 har der været flere eksempler på, at indsatsen har været målrettet de politisk definerede fokusområder.

### GRØN SMILEY

Den grønne smiley tildeles arbejdspladsen, hvis Arbejdstilsynet under besøget har vurderet, at arbejdsmiljøet er i orden. I 2017 har ti arbejdspladser fået en grøn smiley. Det drejer sig om:

- Bofællesskabet Sneppen
- Børne- og familieforvaltningen Fjerritslev
- Kaas børnehave
- Pandrup genbrugsplads
- Bondegårdsbørnehaven Fjerritslev
- Saltum SI
- Ørebro skolen
- Fjerritslev skole
- Anlægsvejens børnehave Aabybro
- Aabybro skole - udskoling.

### GUL SMILEY

Den gule smiley tildeles, når Arbejdstilsynet har fundet et eller flere arbejdsmiljømæssige forhold, som virksomheden påbydes at bringe i orden. I 2017 har tre arbejdspladser fået et eller flere påbud. Arbejdspladserne og årsagerne er:

- Skolecenter Jetsmark, undervisningssted Kaas (*påbydes at revidere sin arbejdspladsvurdering på de fysiske arbejdsforhold*)
- Skovsgårdskolen Brovst (*påbydes at sikre at arbejdet tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Virksomheden skal derfor sikre, at problemerne vedrørende kommunikation ikke - hverken på kort eller lang sigt - forringer medarbejdernes sundhed i forbindelse med arbejdet med undervisning på Skovsgårdskolen*)
- Boform Toftehøj (*påbydes at sikre at hver enkelt ansat, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed, får tilstrækkelig oplæring og instruktion i at udføre opgaver med manuel håndtering af personer på en farefri måde. Herunder sikre at der gives oplysninger om de ulykkes- og sygdomsfarer der er forbundet med arbejdet*) og (*påbydes at sikre at manuel håndtering af beboer, når denne skal fra liggende i send til siddende på sengekant, udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt og uden risiko for pludselige belastninger*).

Arbejdstilsynet tildeler også gule smileyer på baggrund af en afgørelse uden handlepligt. En afgørelse uden handlepligt dækker over, at virksomheden selv bringer forholdet i orden,

inden Arbejdstilsynet når at afgive selve påbuddet. Følgende har haft forhold der er bragt i orden i høringsperioden.

- Genbrug Brovst (*manglende lovpligtigt eftersyn af mobilkomprimatorer*).

Kommunen har ikke fået rådgivningspåbud eller af andre årsager erhvervet røde smiley'er 😞 i løbet af 2017.

## ARBEJDSKADER

I 2017 er der anmeldt i alt 45 skader til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Sammenlignet med de forrige år ser tallene således ud.

Anmeldte arbejdsskader - fordelt på områder			
	2015	2016	2017
Skoler	13	19	7
SFO	4	3	3
Børnehaver	3	6	5
Dagpleje	2		1
Ungdomsskole	2		
Administrations- bygning Fjerritslev	1		
Ældreområdet	31	13	12
Socialpsykiatrien	6	6	4
Beskæftigelsesaf- delingen		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
Administrations- bygningen Pandrup		2	1
Arbejdsskader i alt	72	67	45

Der er et fald i antallet af arbejdsskader på ca. 33 % i forhold til antallet i 2016. Asyl- og skoleområdet er de enkeltområder, der tegner sig for det største fald.

Ser vi modsat på skadestyperne har de igen i 2017 meget forskellig karakter, dog udgør de fysiske skader fortsat hovedparten af samtlige anmeldte skader.

## Anmeldte arbejdsskader - 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 kanyle			1
Anden fysisk skade i forbindelse med arbejdet*	26	21	17
Arbejdsskader i alt	72	67	45

\*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 2017 kan nævnes Plejedatter rykker i plejemors hår, smerter i hofte/lår efter elevator stopper med et ryk mv.

Antallet af skader har ligget stabilt i en år-række, men er nu for tredje år i træk faldende. I 2017 er faldet markant. Der er både en lokal og national målsætning om at få reduceret antallet af skader inden 2020. Arbejdstilsynet betoner, at det vigtige i den forbindelse er, at antallet af skader, og ikke blot antallet af anmeldte skader, er på vej ned.

delser, falder. Set i lyset af kommunens målrettede arbejde på flere fronter, bør tallene dog samlet set give anledning til tilfredshed.

Kommunen udbetalte i 2017 8.619.547 kr. i erstatning. Dette høje beløb skyldes, at Arbejdsmarkedets Erhvervssikring efter kritik har genoptaget en række sager helt tilbage fra 2010. Resultatet af den fornyede sagsbehandling har været udbetaling af øgede erstatninger, og derfor ekstraordinært store udbetalinger i 2017. Sammenligner vi med tallene fra tidligere ses dette tydeligt, da der i 2016 blev udbetalt 1.386.301 kr. og 1.886.450 kr. i 2015 i erstatning i forbindelse med arbejdsskader.

## KRISEHJÆLP

Ledere og medarbejdere, der er ansat i Jammerbugt Kommune har mulighed for at få psykologisk krisehjælp ved alvorlige arbejdsrelaterede hændelser forårsaget af:

- vold og trusler om vold
- alvorlige arbejdsulykker
- arbejdsrelaterede dødsfald.

Ved en alvorlig, akut arbejdsrelateret hændelse kan lederen, kolleger der har været til stede eller evt. den ansatte selv kontakte kommunens leverandør af krisehjælp for behovsafklaring og aftale om videre forløb. Psykologisk krisehjælp er ikke en lovgivnings-sikret rettighed og må ikke forveksles med psykisk førstehjælp, som arbejdspladserne selv er forpligtede til at sætte i værk.

Fra 1. oktober 2017 har Jammerbugt Kommune benyttet Nordisk Krisekorps som leverandør af krisehjælp. Firmaet er kendetegnet ved, at visitationen til krisehjælp døgnet rundt altid varetages af erfarne autoriserede psykologer. Den nye samarbejdsaftale med Nordisk Krisekorps erstatter en tilsvarende aftale med Falck Healthcare.

I forbindelse med leverandørskiftet er der udarbejdet ny beredskabsplan for psykisk krisehjælp, ligesom informationsmaterialerne om psykologbistand og psykologisk krisehjælp er tilrettede og opdaterede på TRYK.

Krisehjælp dækkes af en central pulje, såfremt den falder inden for rammerne, og at HR modtager en kort orientering om forløb og omstændighederne bag kontakten til Nordisk Krisekorps.

I 2017 udgjorde udgifterne til krisehjælp 42.960 kr. mod 59.060 kr. i 2016. Krisehjælp har været benyttet 16 gange i løbet af året.

År	Rekvirering af krisehjælp - antal gange
2017	16
2016	20
2015	17
2014	9

I 2017 har områderne, der har modtaget hjælp været: Hjemmeplejen (1), Jobcenter (2), Skole/SFO (2), Asyl (4) og Socialpsykiatrien (7).

## PSYKOLOGISK BISTAND

Ledere, medarbejdere, hele eller dele af personalegrupper benytter indimellem erhvervspsykologisk bistand ved arbejdsrelaterede trivselproblemer. Årsager, form og ydelsestype varierer sagerne imellem. Rammer, form og indhold aftales altid direkte mellem arbejdspladserne (lederen) og firmaet, der samarbejdes med. Der er ikke noget krav om, at de lokale arbejdspladser skal benytte en psykolog som HR anbefaler.

Da arbejdspladserne har forskellige traditioner for at rekvirere psykologbistand, er der ikke et samlet overblik over ydelser og forbrug.

Hvis en leder henvender sig til HR for at få hjælp til at finde en dygtig erhvervspsykolog, vil afdelingen anbefale en autoriseret erhvervspsykolog. Igen i 2017 har det drejet sig om Mads Lindholm og Milo L. Andersen og med den nye leverandør af psykologisk krisehjælp, nu også Nordisk Krisekorps, der samarbejder med en række erfarne autoriserede psykologer rundt om i regionen.

## STRATEGISKE INDSATSER 2018

I overensstemmelse med Jammerbugt Kommunes lokalaftale fastsætter hovedudvalget hvert år strategiske indsatsområder for kommunens arbejdsmiljøarbejde som et led i den overordnede arbejdsmiljødrøftelse. I respekt for den politiske dagsorden læner kommunen sig op ad de landspolitiske målsætninger fastsat af folketinget i *En styrket arbejdsmiljøindsats - Alle har ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø* (i daglig tale 2020-planen). Dette langsigtede perspektiv sikrer også en vigtig kontinuitet i kommunens arbejdsmiljøarbejde, da erfaringerne på landsplan viser, at der trods flere år gamle målsætninger, fortsat er behov for at fokusere på områderne. I lighed med 2017 vil kommunen også i 2018 sætte fokus på følgende arbejdsmiljøindsatser:

- Arbejdsulykker
- Psykisk arbejdsmiljø
- Muskelskeletpåvirkninger
- Sygefravær.

Hovedudvalget har desuden konkret anbefalet, at der lokalt arbejdes målrettet med:

- At styrke samarbejdet om forebyggelse og håndtering af arbejdsulykker samt volds- og trusselhændelser.
- Den gode arbejdspladskultur samt kommunikation som trivselsparameter ved organisatoriske forandringer.
- Forflytninger, følelsesmæssige belastninger samt systematisk og understøttende sygefraværshåndtering med afsæt i 1-5-15-modellen og screeningsværktøjet *Øget nærvær med omtanke*.

## FAKTUELT

Hovedudvalget er sammensat af 18 medlemmer. Det drejede sig ved udgangen af 2017 om:

- Bjarne Grøn (formand)
- Hanne Madsen
- Jan Lund-Andersen
- Peter Laursen
- Bo Rogild-Jensen (næstformand DLF)
- Dorthe Jønsson (BUPL)
- Margit Nørgaard (DSR)
- Ida Rytter Jensen (AC)
- Margit Kristensen (HK)
- Lene Kjeldgaard (FOA)
- Anette Nielsen (FOA)
- Ina Bach (3F)
- Michael T. Christoffersen (SL)
- Lenette Sørensen
- Jørgen Friis Andersen (AMR)
- Karina Strøm (AMR)
- Jens Kristian Møller (AMR)
- Heidi Holm Andersen (AMR)

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