



Jammerbugt Kommune

# Arbejdsmiljø- rapport 2016

Jammerbugt Kommune maj 2017  
HR og personale



JAMMERBUGT  
KOMMUNE

# Indhold

Årsrapport 2016 .....	2
Indledning.....	2
Arbejdsmiljøindsatsen i hovedudvalget.....	2
Trivselsmåling.....	2
Vold og trusler.....	2
Ny lokal MED-aftale.....	3
Sygefravær og nærvær.....	3
Arbejdsmiljøfaglige træf.....	3
Strategiske indsatser for 2016.....	4
Arbejdsmiljømæssige fakta og tendenser .....	4
Arbejdstilsynet .....	4
Grøn smiley .....	4
Gul smiley.....	5
Arbejdsskader.....	5
Psykologisk krisehælp.....	6
Psykologbistand.....	7
Strategiske indsatser for 2017.....	7
Sygefravær.....	7
Faktuelt.....	7

# Årsrapport 2016

## Indledning

Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljørapport er hovedudvalgets årlige status over kommunens overordnede arbejdsmiljøindsats. 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 arbejdsmiljø.

Rapportens første del præsenterer de emner hovedudvalget selv har arbejdet aktivt med i løbet af året. Rapportens anden del består af tal og informationer af primært faktuel karakter.

## Arbejdsmiljøindsatsen i hovedudvalget

### Trivselsmåling

Et af 2016's store temaer har været trivselsmåling på samtlige arbejdspladser i kommunen. Allerede i 2015 blev det besluttet, at modellen for en kommende leder- og trivselsundersøgelse fremadrettet skal afvikles som to selvstændige undersøgelser, og at undersøgelsesintervallet udvides fra to til tre år. Endvidere, at der åbnes for større metodefrihed i forhold til målingen af trivslen.

I januar godkendte hovedudvalget modellen for trivselsmålingen i 2016.

Den godkendte model giver de lokale arbejdspladser et langt større råderum og ansvar for trivselsmålingen, end der tidligere har været tradition for. Ledere og medarbejdere har frit kunnet vælge metode og har selv haft mulighed for at designe og tilrettelægge hensigtsmæssige forløb.

Ønsket har været at styrke den lokale forankring og ejerskab. Intentionen har ligeledes været at fokusere mindre på kortlægning og mere på opfølgning og dialog.

Hovedudvalget har dog betonet, at det er vigtigt at sikre, at alle arbejdspladser får lavet en måling – uagtet det store råderum - og har derfor besluttet nogle minimumsrammer som alle skal overholde – uanset metode.

Samtlige arbejdspladser har på den baggrund arbejdet ud fra et fælles rammesæt, der har skitseret bl.a. krav til involvering, drøftelse af undersøgelsesetik, udarbejdelse af handleplaner for psykisk APV samt krav og rammer for tilbage melding i forvaltningernes MED-system.

Der har været stillet enkle dialogværktøjer og et spørgeskema til rådighed, hvis arbejdspladserne ikke selv har ønsket at udvikle eller finde en metode, ligesom der har været en grundig information om undersøgelsen og trivselsarbejdet. Ledere og medarbejderrepræsentanter har alle haft mulighed for at deltage i introduktion til arbejdet og metodevalg samt deltage i undervisning i kommunens survey-løsning.

Ved udgangen af 2016 skal det lokale trivselsarbejde være afsluttet. Evalueringen behandles i de respektive forvaltningers MED-udvalg i 1. og 2. kvartal 2017.

### Vold og trusler

I efteråret 2014 godkendte hovedudvalget en fælles praksis for registrering, håndtering og forebyggelse af vold, trusler og psykisk belastning. Ordningen har været obligatorisk siden 1. januar 2015. Hovedudvalget besluttede i januar 2016 at fortsætte med ordningen yderligere et år før den evalueres. Ønsket har været at give de lokale arbejdspladser mere tid til at implementere ordningen. Læringsaspektet er den mest udfordrende del af arbejdet, da man lokalt skal oparbejde rutiner for systematisk forebyggelse og håndtering af hændelserne samt have opgaven indarbejdet i de lokale MED-udvalgs årshjul.

Hovedudvalget tager i 2017 stilling til, om den fælles praksis skal fortsætte, herunder gøres permanent.

## Ny lokal MED-aftale

I maj 2016 fik Jammerbugt Kommune en ny lokal MED-aftale. Den væsentligste fornyelse er i et helt nyformuleret afsnit om kommunens arbejdsmiljøindsats. Afsnittet præciserer bl.a., at hovedudvalgets rolle er af strategisk karakter, og at den daglige arbejdsmiljøindsats varetages lokalt. Hovedudvalgets formelle rolle i forhold til at godkende ændringer i antallet af arbejdsmiljøgrupper er ligeledes præciseret.

Af lokalaftalen fremgår det, at hovedudvalgets særlige indsats for styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen i de kommende år koncentrerer omkring:

- Årlige strategiske indsats for kommunens arbejdsmiljø
  - Indsats for sundhed og trivsel (bl.a. sundhedsordning)
  - Måltrettet arbejde med forebyggelse og opfølgning på sygefravær
  - Systematisk arbejde med forebyggelse af vold, trusler og psykisk belastning
  - Kulturprojekt med fokus på kerneopgaven og god ledelse
- samt
- Styrket fokus på arbejdsmiljøet i hovedudvalgets arbejde.

## Sygefravær og nærvær

Hovedudvalget har i de seneste år tilkendegivet et ønske om at arbejde med sygefravær som arbejdsmiljøstrategisk indsatsområde. I 2016 har dette resulteret i en konkret og måltrettet indsats med en række nye eller forstærkede tiltag. I marts behandlede hovedudvalget indholdet i den kommende indsats. I juni godkendte Økonomiudvalget en ny delpolitik om sygefravær, som har givet det formelle afsæt for at gå i gang.

Indsatsen er værdimæssigt forankret i, at ledere gennem høj ledelseskvalitet, systematisk opfølgning, gode data og understøttende kommunikation kan medvirke til, at sygemeldte oplever sig

motiveret til hurtigere at komme tilbage på arbejde. Intentionen er at undgå, at sygefraværet bider sig fast, hvilket både sygemeldte selv, deres kolleger og borgerne har glæde af.

Den nye tilgang og politik er baseret på en såkaldt 1-5-15-model. Det betyder, at leder og sygemeldte er i dialog med hinanden på 1., 5. og 15. sygefraværsdag.

Arbejdet med den forstærkede sygefraværs- og nærværsindsats fortsætter i 2017.

## Arbejdsmiljøfaglige træf

Arbejdsmiljøgrupperne har igen i 2016 haft mulighed for at deltage i to arbejdsmiljøfaglige træf på Tranum strand. Årets første træf d. 28. april havde arbejdsulykker som omdrejningspunkt.

Antallet af ulykker har i flere år været stabilt, og det er ikke fuldt tilfredsstillende set i lyset af, at det i en årrække har været både et nationalt og et lokalt indsatsområde, at antallet skal falde gennem en reel reduktion af ulykker.

Arbejdstilsynet deltog på mødet og præsenterede bl.a. et værktøj til analyse og opfølgning på ulykker.

Skemaet til anmeldelse af ulykker er i forlængelse heraf blevet revideret og moderniseret, så ledere og arbejdsmiljørepræsentanter direkte skal forholde sig til ulykkesanalysen, når en skade anmeldes.

Årets andet træf d. 6. oktober 2016 havde APV og trivselsmålingen som omdrejningspunkt. For at resultatet af trivselsmålinger og processer lever op til de formelle krav til en psykisk APV, skal der udarbejdes en skriftlig handleplan, der er tilgængelig på arbejdspladsen og for Arbejdstilsynet, hvis tilsynsførende beder om den. Arrangementet tog udgangspunkt i materialet til trivselsmålingen og blev suppleret med yderligere enkle værktøjer. Endvidere blev den nye lokale MED-aftale - med fokus på arbejdsmiljøafsnittet - præsenteret.

Begge træf var tilrettelagt, så de understøtter kommunens strategiske indsats for året. Begge træf var velbesøgte.

## Strategiske indsatser for 2016

Hvert år i november fastsætter hovedudvalget det kommende års strategiske indsatsområder for arbejdsmiljøet. I 2016 er der tale om:

- Psykisk arbejdsmiljø
- Muskelskeletpåvirkninger
- Arbejdsulykker samt
- Sygefravær

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

Temaerne i den kommunale indsats læner sig op ad:

- De nationale anbefalinger for virksomheders arbejdsmiljøarbejde,
- Arbejdstilsynets fokusområder i mange tilsynsbesøg samt
- De særlige initiativer direktion og hovedudvalg har sat i værk.

## Arbejdsmiljømæssige fakta og tendenser

### Arbejdstilsynet

I 2016 har Arbejdstilsynet justeret sit fokus, når virksomheder udvælges til tilsyn. Det betyder, at Arbejdstilsynet generelt på landsplan har udvalgt flere virksomheder til tilsyn på baggrund af en risikovurdering og færre på baggrund af stikprøver. I Jammerbugt Kommune ses denne tendens ved, at antallet af virksomheder, der

modtager besøg, anmeldes mere drypvis, og der er en øget tendens til, at nogle arbejdspladser får to til tider tre besøg i forbindelse med tilsynet. Disse såkaldte udvidede risikobaserede tilsyn er ofte målrettet psykisk arbejdsmiljø og ergonomi.

Psykisk arbejdsmiljø kortlægges vha. interview, ergonomi ved at tilsynsførende følger medarbejderne under udførelsen af arbejdsfunktionerne.

### Grøn smiley 😊

21 arbejdspladser har fået en grøn smiley efter Arbejdstilsynets besøg. En grøn smiley tildeles, hvis Arbejdstilsynet under besøget har vurderet, at arbejdsmiljøet er i orden. I 2016 drejer det sig om:

- Forvaltningsservice, Vækst og udvikling
- Fjerritslev aktivitetscenter
- Socialpsykiatrien, Borgervænget Brovst
- Hjemmeplejen, Distrikt 3 Aabybro
- Biersted Aktivitetscenter
- Åkanden, Pandrup
- Ørebroskolen
- Hjemmeplejen, Pandrup
- Familiecenteret Mågevej
- Fjerritslev skole
- Kaas aktivitetscenter
- Brovst SFO
- Jammerbugt Asylafdeling Center Sønderborg
- Aabybro skole
- Vester Hjermitzlev børnehave
- Hjemmeplejen, Fjerritslev Vest
- Jammerbugt asylafdeling, Børnecenter Vester Thorup
- Sygeplejen Poppelvej 1 B
- Brovst aktivitetscenter
- Ulveskov Børnehave
- Saltum skole

## Gul smiley 😊

Den gule smiley tildeles når Arbejdstilsynet har fundet et eller flere arbejdsmiljømæssige forhold, som virksomheden påbydes at bringe i orden. I 2016 har følgende arbejdspladser fået et eller flere påbud.

- Hjemmeplejen Aabybro (påbydes, at arbejdet med forflytninger af borgeren, i dennes soveværelse, planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Risikoen ved forflytning af borgeren skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder anvendelse af tekniske hjælpemidler) og (påbydes at sikre at færdselsveje fra indgang ind på kontor- og fællesområde holdes forsvarligt vedlige, så færdsel på kontoret/fællesområdet og mellem indgang og kontor kan foregå farefrit).
- Bostedet Poppelvej 1 C (påbydes at sikre at arbejdet med træk af beboer i forbindelse med forflytning, hvor et liftsejl i beboerens ryg skal fjernes, udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt og uden risiko for pludselige belastninger) og (påbydes at sikre, forflytning af beboeren i sengen planlægges, tilrettelægges og udføres, så det kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Herunder sikres at manuel håndtering, der indebærer risiko for sikkerhed og sundhed, skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder anvende af tekniske hjælpemidler).
- Hjemmeplejen Saltum (påbydes at sikre, at der anvendes egnede tekniske hjælpemidler til forflytning af borger, når denne skal forflyttes fra kørestol og til bækkenstol).
- Saltum SI (påbydes at revidere sin arbejdspladsvurdering).
- Vej og Park (påbydes at gennemføre eftersyn af de nævnte maskiner tekniske hjælpemidler efter leverandørens anvisninger).
- Boform Toftevej (påbydes at indrette køkkenet i Boform Toftevej, så der er en passende arbejdstemperatur for de ansatte. Herunder skal sikres at ovenlysvinduerne afskærmses, så de ikke medfører blanding og overopbedning).

- Hjemmeplejen tværkørende nat (påbydes at sikre at forflytning af borger fra siddende på bækkenstol til stående, udføres fuldt forsvarligt og uden risiko for pludselig belastning).
- Skovsgårdsskolen (påbydes at forebygge risikoen for vold som er relateret til arbejdet med elever på Skovsgårdsskolen).

Kommunen har ikke fået rådgivningspåbud eller af andre årsager erhvervet røde smiley'er 😞 i løbet af 2016.

## Arbejdsskader

Der har i 2016 været i alt 67 anmeldte arbejdsskader i Jammerbugt Kommune. Af disse tegner skoler, ældreområdet og asylområdet sig for 63 % af samtlige skader.

Anmeldte arbejdsskader fordelt på områder			
	2014	2015	2016
Skoler	17	13	19
SFO	3	4	3
Børnehaver	2	3	6
Dagpleje		2	
Ungdomsskole	1	2	
Tandpleje	1		
Administrationsbygning Fjerritslev	1	1	
Ældreområdet	33	31	13
Socialpsykiatrien	5	6	6
Beskæftigelsesafdelingen	4		1
Værkstedet			1
Ungeenheden			1
Sundhedshuset			1
Administrationsbygning Brovst	1		
Asylcenter	3	4	10
Rådhuset Aabybro			2
Turisme	1		
Vej og Park	1	5	2
Genbrugsplads	1	1	
Administrationsbygning Pandrup			2
<b>Arbejdsskader i alt</b>	<b>74</b>	<b>72</b>	<b>67</b>

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

Anmeldte arbejdsskader - skadestype			
	2014	2015	2016
Div. Skader på grund af fald	5	4	9
Fald fra trappe	4	2	5
Fald/vrid af fod	6	4	4
Fald på grund af is/sne	1		1
Trafikulykke	4	2	
Skader under transport	4	1	
Slag i hoved	3	3	1
Skade i forbindelse med pleje	5	18	7
Tandskade	3		2
Trusler/aggressiv adfærd	2	3	7
Gled indendørs	1		1
Løft af emne der var tungere end beregnet	3		1
Psykisk skade som følge af chikane	2	1	1
Psykisk skade som følge af arbejdets karakter	3	3	
Fremmedlegeme/væske i øjet		2	
Overfaldet af borger		2	2
Skoldning		1	1
Anden fysisk skade i forbindelse med arbejdet*	28	26	21
<b>Arbejdsskader i alt</b>	<b>74</b>	<b>72</b>	<b>67</b>

\*Anden fysisk skade dækker over forskellige skadestyper, der ikke har selvstændige kategorier i forsikringsystemet, da der i reglen er tale om skadeårsager, der vanskeligt lader sig kategorisere eller sjældent optræder. Som eksempler fra 2016 kan nævnes Pludselig opstået smerte ved normale bevægelser, børn springer op på ryg, finger klemt i dør mv.

Antallet af skader har ligget stabilt i en årrække, men er nu for andet år i træk svagt faldende. Der er både en lokal og national målsætning om at få reduceret antallet af skader inden 2020. Arbejdstilsynet betoner dog, at det vigtige i den

forbindelse er, at antallet af skader, og ikke blot antallet af anmeldelser, falder. Set i lyset af kommunens målrettede arbejde på flere fronter, bør tallene dog samlet set give anledning til tilfredshed med tendenserne.

Kommunen udbetalte i 2016 1.386.301 kr. i erstatning i forbindelse med arbejdsskader mod ca. 2.177.000 kr. i 2014 og 1.886.450 kr. i 2015.

## 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. Psykologisk krisehjælp er ikke en lovgivningssikret ret tilhed, ligesom psykologisk krisehjælp ikke skal forveksles med psykisk førstehjælp, som arbejdspladserne selv forestår.

I 2016 har beredskabet været benyttet 20 gange.

År	Rekvirering af krisehjælp - antal gange -
2016	20
2015	17
2014	9
2013	9
2012	16
2011	20

I 2016 har områderne, der har modtaget hjælp været: Hjemmeplejen (5), Jobcenter Integration (1), Administrationscenter Brovst (1), Børne-

familierådgivningen (1), Skoler/SFO (6), Asyl (5), Vej og Park (1) og Socialpsykiatrien (5).

I 2016 er der anvendt 59.060 kr. til krisehjælp (mod 40.515 kr. i 2015).

Stigningen skyldes primært et par længerevarende forløb. Langt de fleste forløb afsluttes efter 1-4 timers bistand.

Psykologisk krisehjælp rekvireret gennem Falck Healthcare betales af en central pulje.

En forudsætning for at få dækket udgifterne er, at arbejdsmiljøkonsulenten modtager en kort orientering om episoden, og at den falder inden for kategorierne, der berettiger til krisehjælp.

## Psykologbistand

De lokale arbejdspladser tilbyder også jævnligt psykologbistand ved arbejdsrelaterede trivselsproblemer. Arbejdspladserne vælger selv firma og aftaler selv rammerne med den psykolog, de vælger at benytte. Der er altså ikke noget krav om, at de lokale arbejdspladser skal benytte en psykolog som HR og Personale 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 og Personale for at få hjælp til at finde en dygtig erhvervspsykolog, vil HR anbefale en autoriseret erhvervspsykolog. Igen i 2016 har det drejet sig om Mads Lindholm og Milo L. Andersen. Alternativt kan lederne benytte Falck Healthcares psykologkorps, der også kan varetage trivselsproblematikker. Tilbagemeldingerne fra disse aktører viser, at der rekvireres psykolog til mange forskellige typer af udfordringer - fra forebyggende trivsels- og udviklingsarbejde til udfordringer i forhold til selve ansættelsesforholdet, belastningsreaktioner og psykisk arbejdsmiljø i almindelighed.

Psykologbistanden målrettes både enkeltindivider og grupper/arbejdspladsen som helhed.

## Strategiske indsatser for 2017

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

- Arbejdsulykker
- Psykisk arbejdsmiljø
- Muskelskeletpåvirkninger
- Sygefravær

Hovedudvalget lægger endvidere op til, at kommunens arbejdspladser i 2017 skal arbejde målrettet med kommunens sygefraværspolitik (1-5-15-modellen og det understøttende mind-set 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.

## Faktuelt

Hovedudvalget er sammensat af 18 medlemmer. Det drejede sig ved udgangen af 2016 om:

- Henrik Hartmann Jensen (formand)
- Hanne Madsen
- Jan Lund-Andersen
- Jakob Bisgaard
- 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)
- Dorrit Viberg (AMR)

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