

Arbejdsmiljørapport // 2022



JAMMERBUGT
KOMMUNE

Årsrapport for arbejdsmiljøet i Jammerbugt Kommune 2022

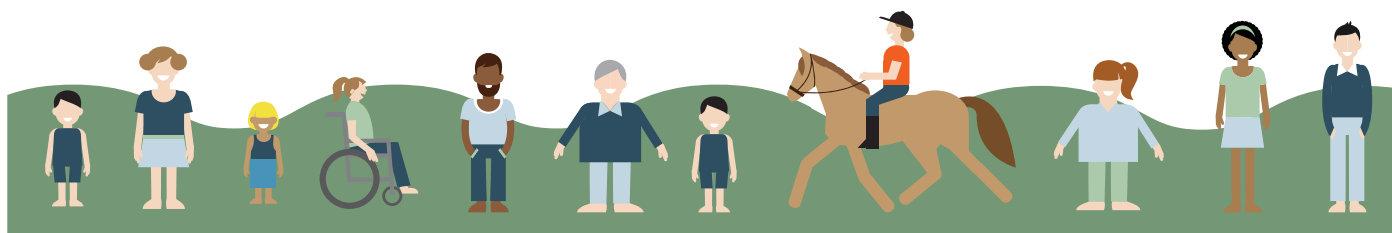
Velkommen til Jammerbugt Kommunes årsrapport for arbejdsmiljøet 2022.

I Jammerbugt Kommune arbejder vi for arbejdsglæde og engagerede medarbejdere, som trives på deres arbejdsplads. Vi arbejder med initiativer, der er med til at skabe gode fysiske og psykiske forhold på den enkelte arbejdsplads og på organisatorisk niveau.

Året 2022 har budt på en masse spændende arbejde med arbejdsmiljø. Herunder arbejdet med arbejdsmiljøindsatserne, Trivselsundersøgelsen 2022 og introduktion til vores nye hændelsesregistreringssystem SafetyNet.

Arbejdsmiljørapporten er inddelt i to overordnede emner. Første del omhandler de arbejdsmiljømæssige og nationale emner, der har været behandlet i HovedMED. Den anden del samler op på arbejdsmiljømæssige fakta i form af statistikker og tal.

Læs med i rapporten, hvor vi dykker nærmere ned i året 2022.



Indholdsfortegnelse

// Det strategiske arbejdsmiljøområde	4
// Arbejdsmiljøindsatserne	4
// De nationale mål for arbejdsmiljøindsatserne	4
// Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljøindsatser	4
// Sygefravær	6
// Trivselsundersøgelsen 2022	8
// Resultatoversigt på trivselsundersøgelsen	8
// Arbejdsmiljøfakta	11
// Tilbud i Jammerbugt Kommune	11
// Psykologisk rådgivning	11
// Psykologisk krisehjælp	11
// Arbejdstilsynet	13
// Arbejdsulykker	14
// Viden om arbejdsulykker	14
// Arbejdsulykker i Jammerbugt Kommune	14
// Arbejdsmiljøtræf	19
// SafetyNet	19
// Faktuelt	20

Det strategiske arbejdsmiljøområde

Arbejdsmiljøindsatserne

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 2021-2025.

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.

Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljøindsatser:

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.

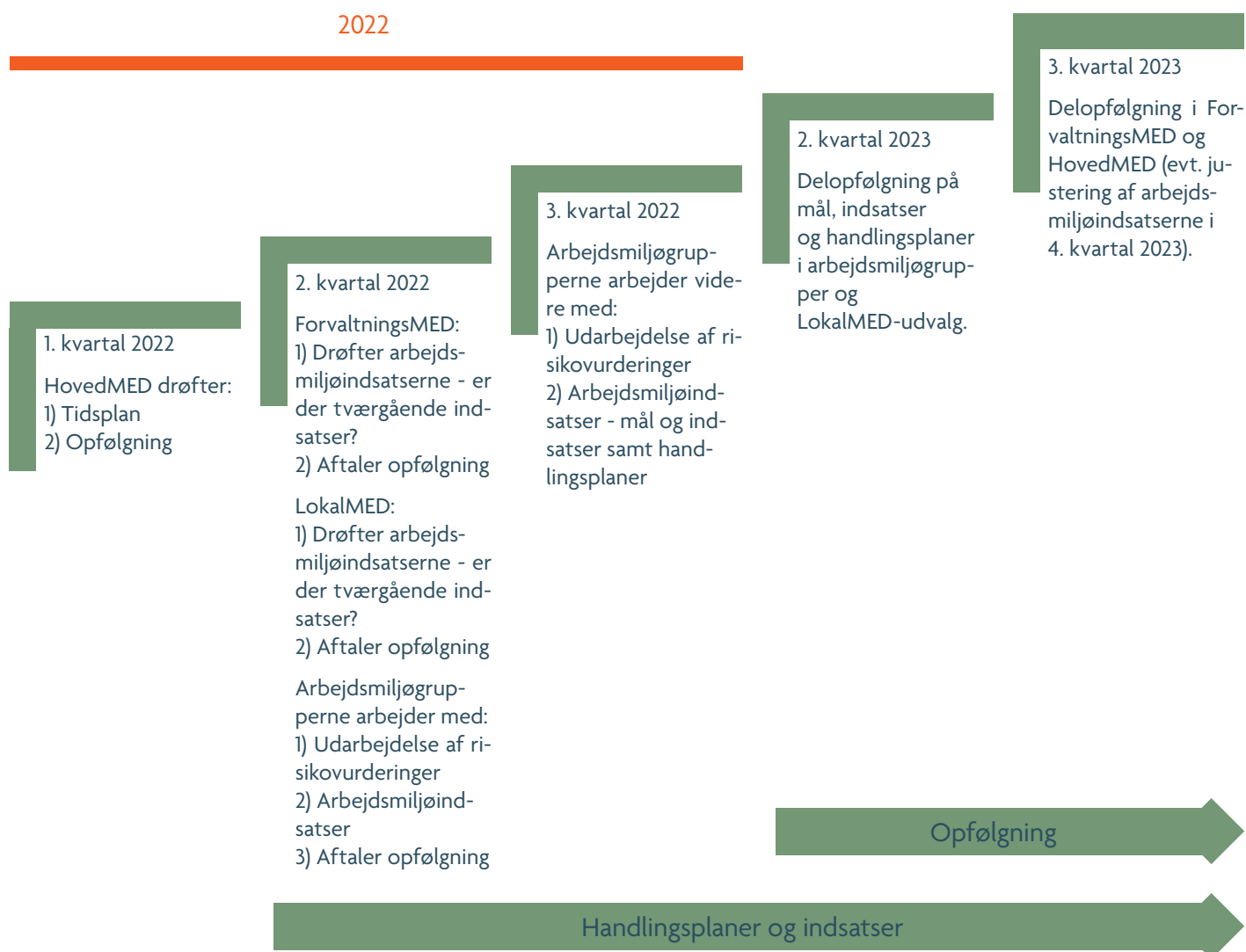
Et sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø

- 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 krænkelser, 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 tidsplanen og proces for indsatserne, som ses af figur 1. 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.

På nuværende tidspunkt er arbejdsmiljøgrupperne i gang med at udarbejde specifikke mål og indsatser på baggrund af risikovurderingerne. Indsatserne skal lægges ind i handlingsplaner i SafetyNet (læs nærmere om SafetyNet på side 17). Processen strækker sig ind i 1. kvartal af 2023.



Figur 1: Tidslinje for arbejdet med arbejdsmiljøindsatserne i 2022-2023

ARBEJDSMILJØINDSATSERNE OG TRIVSELSUNDERSØGELSEN 2022

Samtidig med arbejdsmiljøindsatserne har arbejdspladserne arbejdet med resultaterne fra Trivselsundersøgelsen 2022. Der er lagt op til, at arbejdsmiljøgrupperne med fordel kan benytte trivselsmålingens resultater i arbejdet med arbejdsmiljøindsatserne

Arbejdsmiljøgrupperne kan undersøge, hvorvidt trivselsrapporten bidrager til opmærksomhedspunkter, der er relevante i opgaven med at målsætte rammerne for de to indsatser: En stærk sikkerhedskultur og et sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø.

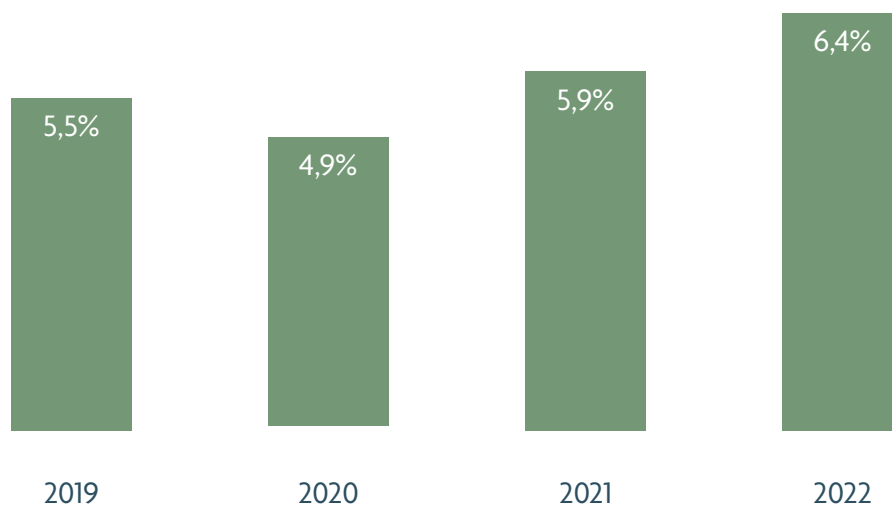
Eksempelvis omhandler trivselsundersøgelsens sidste del den psykiske APV. Arbejdsmiljøgrupperne kan undersøge om trivselsrapporten lægger op til relevante mål og indsatser, der fremmer et sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen (læs mere om trivselsundersøgelsen 2022 på side 8).

Sygefravær

I Jammerbugt Kommune er sygefraværspolitikken baseret på en 1-5-15 model.

1-5-15 betyder, at ledere er i direkte dialog med den sygemeldte medarbejder på 1., 5. og 15. fraværsdag. Efter 15 fraværdsdage 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.

Sygefraværet har været stigende i 2022. Fraværsprocenten er steget fra 5,9% i 2021 til 6,4% i 2022, hvilket ses af figur 2.



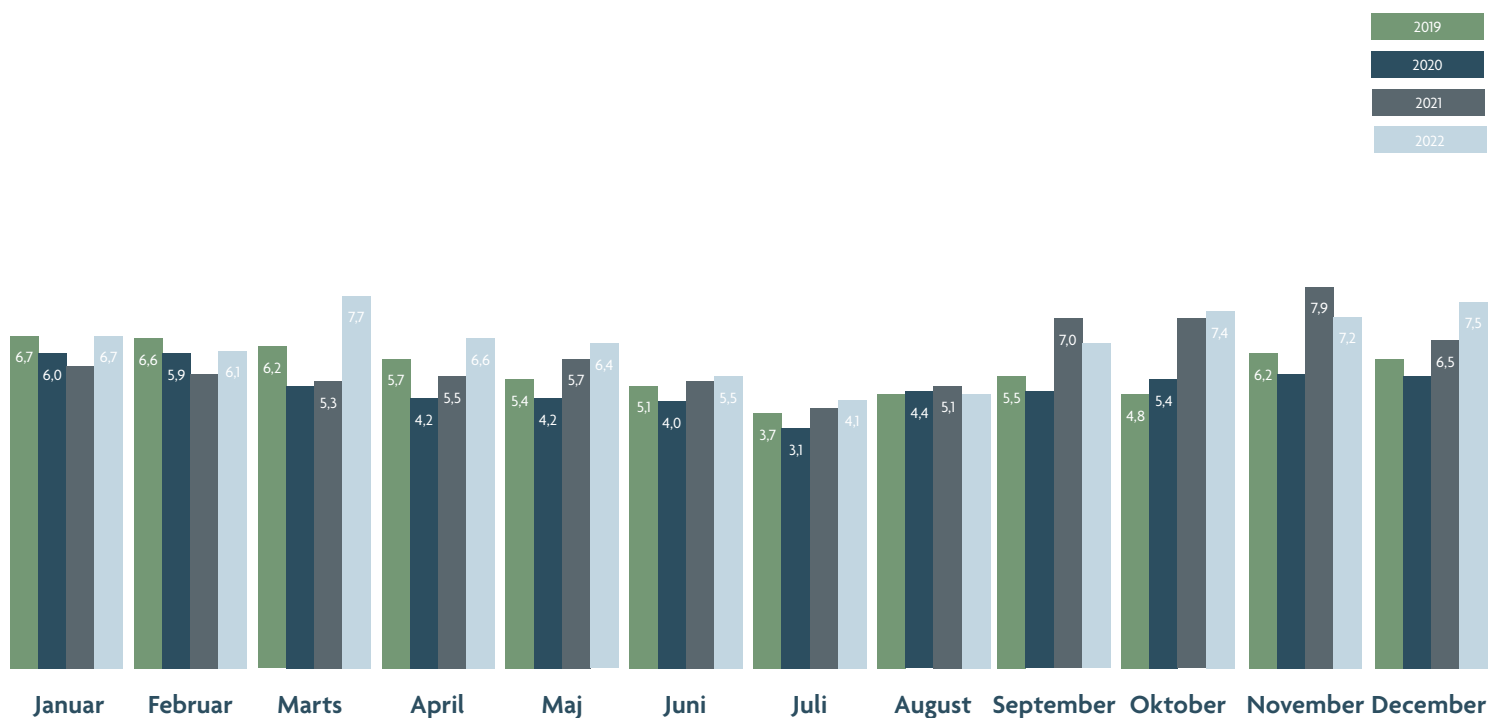
Figur 2: Udvikling i sygefraværsporcet, 2019-2022. Figuren viser udviklingen af sygefraværet pr. år fra 2019-2022. Sygefraværet dækker i denne statistik alt eget fravær relateret til sygdom og nedsat tjeneste for både helt og delvist sygemeldte.

Af figur 3 nedenfor fremgår det, at sygefraværet har været relativt højt i de fleste måneder af 2022 set i forhold til tidligere år. Særligt i perioden fra marts til maj har sygefraværet været højere end de seneste tre år.

I august, september og november falder fraværet i forhold til 2021, men er stadig højere end i 2019 og 2020. I oktober og december stiger fraværet igen og er højere end de tidligere år.

Stigningen i sygefraværet kan skyldes, at vores immunforsvar stadig er svækket ovenpå en lang periode med nedlukning og restriktioner pga. COVID-19. Det kan betyde, at ansatte bliver mere syge, når de smittes med bakterier og vira.

COVID-19 har ligeledes medført, at man fra Sundhedsstyrelsen anbefaler at blive hjemme, hvis man er syg. Dermed kan det antages, at vi i højere grad bliver hjemme pga. sygdom for ikke at sprede smitte.



Figur 3: Udvikling i sygefraværsprocent pr. måned, 2019-2022. Figuren viser udvikling i sygefraværsprocent pr. måned fra 2019-2022. Sygefravær dækker i denne statistik alt eget fravær relateret til sygdom og nedsat tjeneste for både helt og delvist sygemeldte.

Trivselsundersøgelsen 2022

I Jammerbugt Kommune udføres en trivselsundersøgelse hvert 3. år. Trivselsundersøgelsen er et værktøj til at skabe en kvalificeret dialog og et fælles afsæt i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø. Den viden og de dialoger som udspringer af trivselsundersøgelsen, skal være medvirkende til at bevare og styrke Jammerbugt Kommune som en god og attraktiv arbejdsplads.

I efteråret 2022 iværksatte Jammerbugt Kommune den fælles trivselsundersøgelse for 2022. Anderledes fra de seneste to undersøgelser var Trivselsundersøgelsen 2022 udformet som en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse. Det betød, at alle fastansatte i Jammerbugt Kommune, modtog det samme elektroniske spørgeskema til anonym besvarelse. Både direktionen og HovedMED havde et ønske om at skabe målbare data, der afspejler, hvordan trivslen opleves af de ansatte i kommunen. Ud fra dataene bliver det muligt at igangsætte udviklingsarbejde og forebyggende initiativer både på afdelingsniveau og på organisatorisk niveau.

HR udsendte spørgeskemaundersøgelsen og den efterfølgende trivselsrapport via IT-systemet SafetyNet. Spørgeskemaet bestod af spørgsmål omhandlende medarbejdernes trivsel samt spørgsmål omhandlede det psykiske arbejdsmiljø.

Som et vigtigt led i trivselsundersøgelsen har alle ledere afholdt dialogmøde med egen afdeling om trivselsrapportens resultater. Dialogen er med til at afdække, hvad der ligger til grund for medarbejdernes besvarelser, og hvilke handlinger arbejdspladsen skal sætte i værk.

Der har været metodefrihed ift. hvordan dialogen tilrettelægges. Det har dog været et krav, at der skal udfyldes en handlingsplan med baggrund i trivselsundersøgelsens resultater. Arbejdsmiljøgrupperne har ligeledes fået til opgave at oprette handlingsplanerne i SafetyNet (læs mere information om SafetyNet på side 17). Lederen er ansvarlig for selve udarbejdelsen af handlingsplanen, mens alle på arbejdspladsen er ansvarlige for udførelsen af den konkrete indsats. Handlingsplanen skal være skriftlig og tilgængelig for både ledere og medarbejdere.

Trivselsundersøgelsens resultater bliver behandlet i MED-udvalgene i foråret 2023.

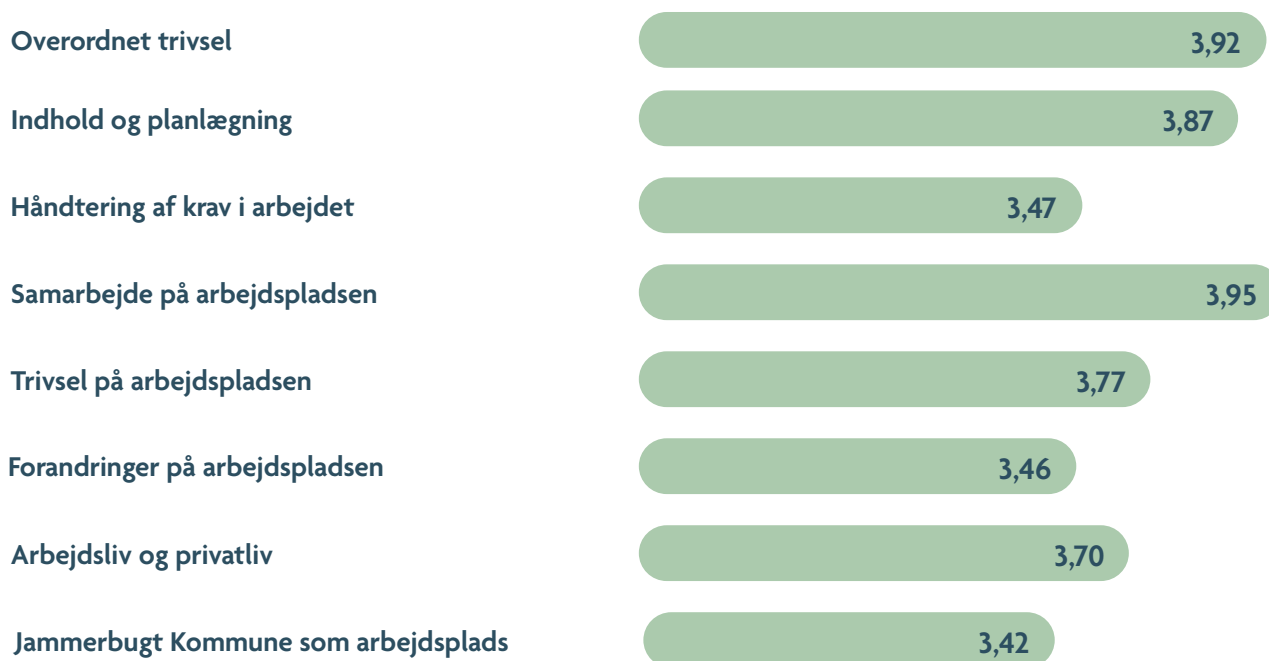
RESULTATOVERSIGT FOR TRIVSELSUNDERSØGELSE 2022

Trivselsundersøgelsen blev sendt ud til alle fastansatte i Jammerbugt Kommune.

Den overordnede besvarelse i Jammerbugt Kommune er god. Mange ansatte har prioriteret at besvare trivselsundersøgelsen. Resultaterne for Jammerbugt Kommunes trivselsundersøgelse 2022 præsenteres i de nedenstående figurer.

Trivselsundersøgelsen 2022	
Antal inviterede	2518
Antal besvarelser	2130
Svarprocent	84,6%

Figur 4 viser en oversigt over den samlede score for hvert af trivselsundersøgelsens temaer. Scoren ligger for alle temaerne mellem 3,42 og 3,92, hvilket er en score over middel.



Figur 4: Temaoversigt. Her vises en oversigt over afdelingens score for hvert tema. Skalaen går fra 0-5, hvor "I meget lav grad" svarer til 1 og "I meget høj grad" svarer til 5.

Figur 5 og 6 nedenfor viser fordelingen af de spørgsmål, der scorer højest og lavest.

De spørgsmål der scorer højest, har en besvarelse på omkring 4 på en skala fra 1-5. Spørgsmålene omhandler forventninger og indflydelse på arbejde og arbejdsopgaver, det sociale fællesskab og tillidsfuldt samarbejde, motivation og engagement. Alle vigtige og relevante elementer for en god trivsel og et godt arbejdsmiljø.



Figur 5: De fem spørgsmål, hvor kommunen har den højeste score.

Spørgsmålet, der har den laveste score, er spørgsmålet "Oplever du, at der er ramme og retning fra ledelsen, når der sker større forandringer på din arbejdsplads?". Trods at det er den laveste score af alle spørgsmålene, ligger den alligevel over middel på skalaen.



Figur 6: De fem spørgsmål, hvor kommunen har den laveste score.

På baggrund af ovenstående resultater ses det, at Jammerbugt Kommune i 2022 overordnet set har fået en god trivselsundersøgelse.

Arbejds miljø fakta

Tilbud i Jammerbugt Kommune

I Jammerbugt Kommune værner vi om vores medarbejderes trivsel. Arbejds miljø grupperne arbejder for, at arbejdspladsernes psykiske arbejdsmiljø er organiseret sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. I tilfælde hvor medarbejdere bliver udsat for stressede arbejdssituationer, borgere som er udadreagerende eller er i generel mistro, kan der være behov for udefrakommende hjælp. Derfor har Jammerbugt Kommune to former for tilbud, som arbejdspladserne kan trække på ved særlige omstændigheder.

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 har vi en krisehjælpsspulje til helt særlige krisesituationer, som kræver omgående handling og akut psykologhjælp. 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.

Jammerbugt Kommune har et samarbejde med Nordisk Krisekorps. 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.

År	Antal forløb	Gennemsnitlig udgift pr. forløb pr. år
2022	34	3960,6
2021	13	3678,0
2020	12	2335,5
2019	10	2486,5

Tabel 1: Udviklingen i antal forløb med krisehjælp i Jammerbugt Kommune fra 2019-2022. Yderligere viser tabellen den gennemsnitlige udgift pr. forløb for hvert år.

I 2022 har der været rekvireret krisehjælp 34 gange, hvilket er over dobbelt så mange forløb som i 2021. Der har været et højt antal af hændelser i forhold til de forrige år, som har krævet bistand fra Nordisk Krisekorps. Hændelserne har bl.a. omhandlet vold, trusler og chikane fra udadreagerende borgere og elever, dødsfald m.m.

Et forløb med krisehjælp varer typisk mellem 1-4 timer. Prisen pr. forløb afhænger af, hvor kompleks sagen er og dermed, hvor langt et forløb, der er behov for. Heri ligger forklaringen på, at den gennemsnitlige udgift pr. år kan være høj, selvom der har været få sager i det pågældende år.

Den gennemsnitlige udgift pr. forløb i 2022 er på 3960,6 kr.




Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet er den danske myndighed på arbejdsmiljøområdet, som gennem tilsynsbesøg undersøger, om virksomhedernes arbejdsforhold er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Arbejdstilsynet kommer jævnligt på besøg hos Jammerbugt Kommunes arbejdspladser og har til formål at fremme et trygt, sikkert og sundt arbejdsmiljø. På Arbejdstilsynets tilsynsbesøg vurderes der både på arbejdspladsens fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Ved eventuelle arbejdsmiljøproblemer vil Arbejdstilsynet vejlede om, hvordan arbejdspladsen kan forebygge og løse problemet.

Arbejdstilsynet har været på besøg på Jammerbugt Kommunes arbejdspladser 18 gange i 2022.

Jammerbugt Kommunes arbejdspladser har modtaget **11 grønne, fire gule og nul røde smileyer**. Derudover er der indgået **tre aftaleforløb** med arbejdspladser. Se fordelingen af smileyer i tabel 2 nedenfor.

	2020	2021	2022
 Den grønne smiley signalerer, at Arbejdstilsynet ikke har fundet overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen på tilsynsbesøget.	10	17	11
 En gul smiley tildeles, hvis virksomheden har fået et strakspåbud, et påbud med frist eller afgørelse uden handlepligt.	1	4	4
 Den røde smiley viser, at virksomheden har fået et forbud eller et kompetencepåbud.	1	0	0
Aftaleforløb: Arbejdspladsen skal løse et arbejdsmiljøproblem, selvom der ikke er konstateret overtrædelse af Arbejdsmiljøloven. Aftaleforløb udløser ingen smiley.	1	2	3

Tabel 2: Antallet af udelte smileyer fra Arbejdstilsynet, fordelt på røde, gule, grønne smileyer og aftaleforløb fra 2020-2022.

Arbejdsulykker

VIDEN OM ARBEJDSULYKKER

Hjemmearbejde

Som en følge af COVID-19 er hjemmearbejde blevet mere udbredt, hvilket har givet anledning til nærmere afgrænsning af, hvornår man er dækket ved hjemmearbejde.

De nye arbejdsmiljøregler for hjemmearbejde indebærer, at kravene til indretning af hjemmearbejdspladser (herunder krav til indretning af såkaldte skærmarbejdspladser) først gælder, når medarbejderen har mere end to hjemmearbejdsdage om ugen i gennemsnit. Førhen trådte den i kræft, hvis man arbejdede én dag eller mere inden for en normal arbejdsuge.

Ved hjemmearbejde sker der en sammenblanding af arbejdsmæssige og private forhold, som betyder at skadelidte har bevisbyrden for, at en skade skyldes arbejdet eller de arbejdsmæssige forhold. Det afgørende er, om den ansattes færden har en naturlig eller nødvendig forbindelse til arbejdet. Spørgsmålet bliver således, hvad skadelidte lavede, da vedkommende kom til skade.

Følgende eksempler vil som udgangspunkt være omfattet af Arbejdsskadesikringsloven (ASL):

- Tilskadekomnes færden for at hente arbejdsredskaber, fx pc, papir eller kuglepen, i forbindelse med toiletbesøg, fald over ledninger til arbejdscomputer og færden for at hente mad og drikke.
- Færden i forbindelse med ærinder af privat karakter, såsom at hænge vasketøj op, lufte hund eller gåtur i haven har omvendt ikke en naturlig eller nødvendig forbindelse til arbejdet og derfor ikke at anse som arbejdsskader. Det samme gælder, hvis tilskadekomne snubler over private genstande.

Det vil altid være en konkret vurdering om en skade sket i hjemmet, er omfattet af arbejdsskadesikringsloven.

ARBEJDSULYKKER I JAMMERBUGT KOMMUNE

I 2022 er vi blevet klogere på proceduren for anmeldelse af arbejdsulykker. Førhen er arbejdsulykker uden fravær blevet betegnet som nærved-ulykker, når de er anmeldt i kommunens skadesystem. Derved er de ikke indgået i den årlige arbejdsmiljørapport, da der kun er taget udgangspunkt i arbejdsulykker (ulykker med fravær og behandlingsmæssige udgifter).

Den rette procedure er, at alle ulykker både med og uden fravær indgår under betegnelsen arbejdsulykker. Forskellen ligger i, om vi anmelder dem i eget skadesystem eller anmelder dem til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (EASY).

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 kun anmeldes i kommunens eget skadessystem, hvis:

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

Arbejdsulykker i 2022

På grund af den anderledes procedure for anmeldelse af arbejdsulykker ser vi i år 2022 et højere antal af arbejdsulykker i Jammerbugt Kommune, da alle ulykker indgår under samme betegnelse: "Arbejdsulykker".

For at danne sammenlignelige data med de forrige år, er arbejdsulykker opstillet i arbejdsulykker med og uden fravær, se tabel 3 og 4 på side 14 og 15.

I 2022 ses en stigning af arbejdsulykker i kommunen. Det skyldes bl.a. COVID-19-smitte, da COVID-19 samfundsmæssigt ift. antal smittede toppede i starten af 2022.

I 2022 har Jammerbugt Kommune haft 148 anmeldelser af arbejdsulykker med fravær, hvilket fremgår af tabel 3. Heraf er 51 af anmeldelserne COVID-19-anmeldelser. Tager vi COVID-19 ud af ligningen, er der anmeldt 97 arbejdsulykker, hvilket stadig er en stigning af arbejdsulykker ift. de seneste år.

Organisation	2019	2020	2021	2022
Børne- og familieforvaltningen				
Dagplejen	4		1	3
Børnehave og vuggestue	2	10	7	32
SFO	1	2	3	9
Skoler	14	8	15	26
Børne- og familierådgivningen			1	
Tandplejen		1		1
PPR				1
I alt	21	21	27	72
Social-, sundheds- og beskæftigelsesforvaltningen				
Botilbud	10	14	8	14
Plejecenter	4	6	7	13
Hjemmeplejen	20	13	28	17
Aktivitetscenter		3		4
Værksteder		1		1
Jobcenter	2			
Jobcenter Integration	1		1	
Job og uddannelse		1	2	2
Ressourcecenter Jammerbugt		3		
Ungeenheden			1	
Sundhed og bevægelse			3	1
Sygeplejen udekørende				1
SOSU-elever				3
Myndighed, Sundhed og handicap				1
I alt	37	41	50	57
Vækst- og udviklingsforvaltningen				
Vej og park		3	5	11
Genbrugspladser	1		2	4
Ejendomscenter	1	1	3	3
Bibliotekerne			1	
Kultur og fritid				1
Ungdomsskolen		2		
I alt	2	6	11	19
Den centrale stab				
I alt				
Arbejdsulykker i alt	60	68	88	148

Tabel 3: Oversigt over arbejdsulykker med fravær fordelt på de tre forvaltninger og Staben i Jammerbugt Kommune fra 2019 til 2022.

Af tabel 3 ses, at der især er sket en stor stigning af arbejdsulykker i Børne- og familieforvaltningen. Tabellen viser, at stigningen ses på skoleområdet og i daginstitutionerne. Mange af ulykkerne omhandler COVID-19-smitte, hvilket kan være pga., at ansatte i disse områder er i høj smitterisiko, da de er i kontakt med elever, forældre og andre på daglig basis. I botilbud og plejecentrene ses ligeledes en stigning, hvorimod hjemmeplejen er faldende ift. 2021. Vækst- og Udviklingsforvaltningen har også en stigning, der især ses i Vej og park.

Tabel 4 nedenfor viser *alle* arbejdsulykker registreret i 2022. Dataene er fordelt forvaltningsvist, med og uden fravær. I den sidste kolonne til højre ses det samlede antal ulykker både med og uden fravær.

I 2022 er der i alt anmeldt 239 arbejdsulykker med og uden fravær.

Organisation	Uden fravær	Med fravær	Arbejdsulykker i alt i 2022
Børne- og familieforvaltningen			
Dagplejen	3	3	6
Børnehave og vuggestue	8	32	40
SFO	5	9	14
Skoler	17	26	43
Børne- og familierådgivningen			
Tandplejen		1	1
PPR		1	1
Ungdomsskolen	2		2
I alt	35	72	107
Social-, sundheds- og beskæftigelsesforvaltningen			
Botilbud	13	14	27
Plejecenter	15	13	28
Hjemmeplejen	13	17	30
Aktivitetscenter	1	4	5
Sygeplejen udekørende	2	1	3
SOSU-elever	3	3	6
Værkstedet	1	1	2
Myndighed Sundhed Senior	2		2
Administrativt team	1		1
Job og uddannelse		2	2
Sundhed og bevægelse		1	1
Myndighed Sundhed og handicap		1	1
I alt	51	57	108
Vækst- og udviklingsforvaltningen			
Vej og park	3	11	14
Genbrugspladser	1	4	5
Ejendomscenter	1	3	4
Kultur og fritid		1	1
I alt	5	19	24
Den centrale stab			
I alt			
Arbejdsulykker i alt	91	148	239

Tabel 4: Arbejdsulykker med og uden fravær i 2022.

I Børne- og familieforvaltningen og i Vækst- og udviklingsforvaltningen er der et højere antal af arbejdsulykker med fravær end uden fravær. I Social-, sundheds- og beskæftigelsesforvaltningen er antallet af arbejdsulykker med og uden fravær næsten lige.

I tabel 5 nedenfor ses anmeldte arbejdsulykker med fravær fordelt på skadeårsag fra 2019-2022. Den store stigning i arbejdsulykker under kategorien "Anden uoplyst hændelse" omhandler i høj grad COVID-19-smitte, som er placeret herunder. Skadesårsagen "Mistet kontrol m. maskine, transportmiddel, værktøj, genstand, dyr m.v." har været faldende i 2020 og 2021 og ses nu igen stigende i 2022. Derudover ses en stigning i skadesårsagen "Chok, vold, angreb, trusler".

Anmeldte arbejdsulykker med fravær-skadeårsag	2019	2020	2021	2022
Udslip, fordampning, forstøvning, sprøjten af stoffer				4
Brud kollaps, skred, nedstyrtning eller fald af materialer	3	1	11	4
Mistet kontrol m. maskine, transportmiddel, værktøj, genstand, dyr m.v.	10	5	2	13
Fald (til lavere niveau, samme niveau og anden type fald)	12	6	20	21
Bevægelser u. fysisk overbelastning som føre til ydre skade	7	12	12	19
Bevægelse m. fysisk overbelastning som fører til indre skader (Løfte, bære, skub, træk, vrid, drejning, træde forkert, gribe og andet)	16	25	14	18
Chok, vold, angreb, trusler	8	8	7	18
Anden uoplyst hændelse	4	11	22	51
I alt	60	68	88	148

Tabel 5: Anmeldte arbejdsulykker med fravær fordelt på skadeårsag fra år 2019-2022.

Ser vi på tabel 6, er der i alt 39 arbejdsulykker under skadesårsagskategorien "Chok, vold, angreb, trusler". De 17 ud af de i alt 39 hændelser i denne kategori omhandler "Psykisk overbelastning/chok". 8 af de 17 er med fravær og anmeldt hos Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. De resterende 9 er uden fravær.

Arbejdsulykker med og uden fravær-skadeårsag 2022	U. fravær	M. fravær	I alt
Udslip, fordampning, forstøvning, sprøjten af stoffer	1	4	5
Brud kollaps, skred, nedstyrtning eller fald af materialer	4	4	8
Mistet kontrol m. maskine, transportmiddel, værktøj, genstand, dyr m.v.	6	13	19
Fald (til lavere niveau, samme niveau og anden type fald)	19	21	40
Bevægelser u. fysisk overbelastning som fører til ydre skade	19	19	38
Bevægelse m. fysisk overbelastning som fører til indre skader (Løfte, bære, skub, træk, vrid, drejning, træde forkert, grib og andet)	16	18	34
Chok, vold, angreb, trusler	21	18	39
Anden uoplyst hændelse	5	51	56
I alt	91	148	239

Tabel 6: Anmeldte arbejdsulykker med og uden fravær fordelt på skadeårsag fra år 2019-2022.

Arbejds miljøtræf

Én gang årligt afholder Jammerbugt Kommune Arbejds miljøtræf for kommunens arbejds miljøgrupper. Arbejds miljøtræf er en halv dags supplerende arbejds miljøuddannelse for alle arbejds miljøgrupperne afholdt af Jammerbugt Kommune.

I 2022 var omdrejningspunktet trivsel på arbejdspladsen, hvorfor alle tillidsrepræsentanter også var inviteret. Dagen bød på information fra sundhedsordningen, status på Trivselsundersøgelsen 2022, præsentation af kommunens nye hændelsesregistreringssystem SafetyNet og et muntert oplæg om trivsel på arbejdspladsen v. erhvervspsykolog og foredragsholder Helen Eriksen.

SAFETYNET

Til arbejds miljøtræffet introducerede HR SafetyNet, som er et system til anmeldelse af arbejdsulykker og krænkende handlinger.

Kommunens arbejds miljøgrupper er allerede i gang med at oprette handlingsplaner i SafetyNet i forbindelse med trivselsundersøgelsen.

Formålet med implementeringen af SafetyNet er, at det bliver nemmere for den enkelte medarbejder at anmelde hændelser, idet de nuværende anmeldelsesblanketter digitaliseres. Den enkelte medarbejder kan oprette arbejdsulykker og krænkende handlinger direkte fra computer eller fra SafetyNet-appen, som kan downloades til alle kommunens enheder (iPhone, Android, tablet og Chromebook).

SafetyNet kan ligeledes tilgås på computer, hvor det bliver leder og AMR's opgave at færdigbehandle registreringerne.

Trinene fra at en hændelse opstår til den er anmeldt, bliver med SafetyNet mere simpel at håndtere for både medarbejder, leder og AMR.

I foråret 2023 åbnes systemet for anmeldelse af arbejdsulykker og registrering af krænkende handlinger.

Faktuelt

HovedMED er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen samt varetagelse af arbejdsmiljøarbejdet efter arbejdsmiljølovgivningen. Der er i 2022 afholdt 6 ordinære møder og 2 møder vedrørende "Den gode ide" i HovedMED.

HovedMED er sammensat af 18 medlemmer:

- Holger Spangsberg (formand)
- Diana Lübbert Pedersen
- Hanne Madsen
- Peter Albeck Laursen
- Helle Liske
- Rikke Eriksen (Sekretær)

Hovedorganisationerne har udpeget nedenstående tillidsrepræsentanter:

- Charlotte Bogø Rasmussen (næstformand)
- Jette Nygaard Kragbæk
- Lene Lykke Kjeldgaard
- Anne Mette Christensen
- Niels Martin Christensen
- Michael Christoffersen
- Lise Kongsbak Hørlyck
- Dorthe Jønsson
- Christina Faurholt Albrektsen

Valgte arbejdsmiljørepræsentanter:

- Gitte Madsen
- Karina Strøm
- Charlotte Sørensen
- Anne Bæk Lindskou

Afrunding

Arbejdsmiljørapporten er en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Jammerbugt Kommune og sammenfatter det strategiske arbejdsmiljøarbejde.

Arbejdsmiljørapporten skal ses som et redskab i arbejdet med at skabe en øget opmærksomhed og en fortsat udvikling inden for arbejdet med arbejdsmiljø. Ved at synliggøre data fra året der gik, kan vi fremadrettet arbejde struktureret med forebyggende indsatser, så vi undgår arbejdsmiljøbelastninger. Gennem indsatserne på arbejdsmiljøområdet skal vi sammen sikre de effektive og langsigtede løsninger.

