

Årsrapport for arbejdsmiljøet i Jammerbugt Kommune 2023

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 – både på den enkelte arbejdsplads og for kommunen som organisation.

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 data.

Indhold

Årsrapport for arbejdsmiljøet i Jammerbugt Kommune 2023	1
Det strategiske arbejdsmiljøområde	3
Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljøindsatser	3
Sygefravær	5
Arbejdsmiljøfakta	7
Tilbud i Jammerbugt Kommune	7
Arbejdstilsynet	9
Arbejdsulykker	10
AKUT-dag om psykologisk tryghed	13
Faktuelt	14

Det strategiske arbejdsmiljøområde

Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljøindsatser

De nationale mål for arbejdsmiljøindsatserne, som regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik i december 2020, danner grundlag for Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljøindsatser for perioden 2021-2025.

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 2021-2025

En stærk sikkerhedskultur

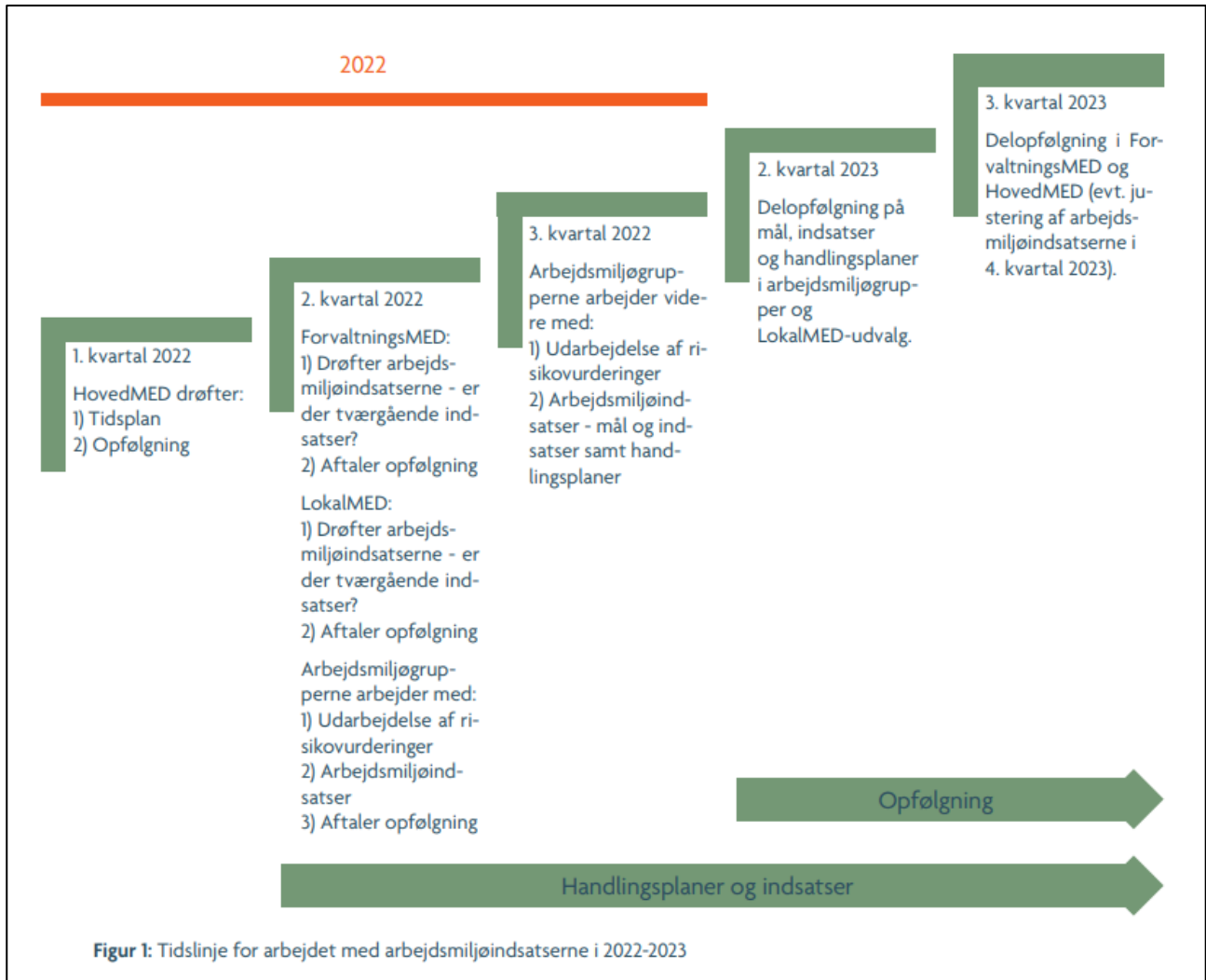
- Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladsen. Arbejdspladsen arbejder aktivt for en høj grad af sikkerhed og en stærk sikkerhedskultur.
- Arbejdsmiljøgruppen understøtter sikkerhedskulturen gennem risikovurdering af arbejdsgange, hvor der kan forekomme risici, så arbejdsulykker og ergonomiske belastninger 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

I 2. kvartal 2023 har arbejdsmiljøgrupperne og LokalMED lavet delopfølgning på mål, indsatser og handlingsplaner i arbejdet med arbejdsmiljøindsatserne, som efterfølgende er sendt til behandling i de fire ForvaltningsMED. Den efterfølgende proces behandles i HovedMED i foråret 2024, hvor arbejdsmiljøindsatserne skal drøftes på baggrund af delopfølgningerne i ForvaltningsMED. HovedMED vurderer derefter om indsatserne skal justeres i det videre arbejde. Der udarbejdes i den forbindelse en procesplan for arbejdsmiljøindsatserne frem til 2025.

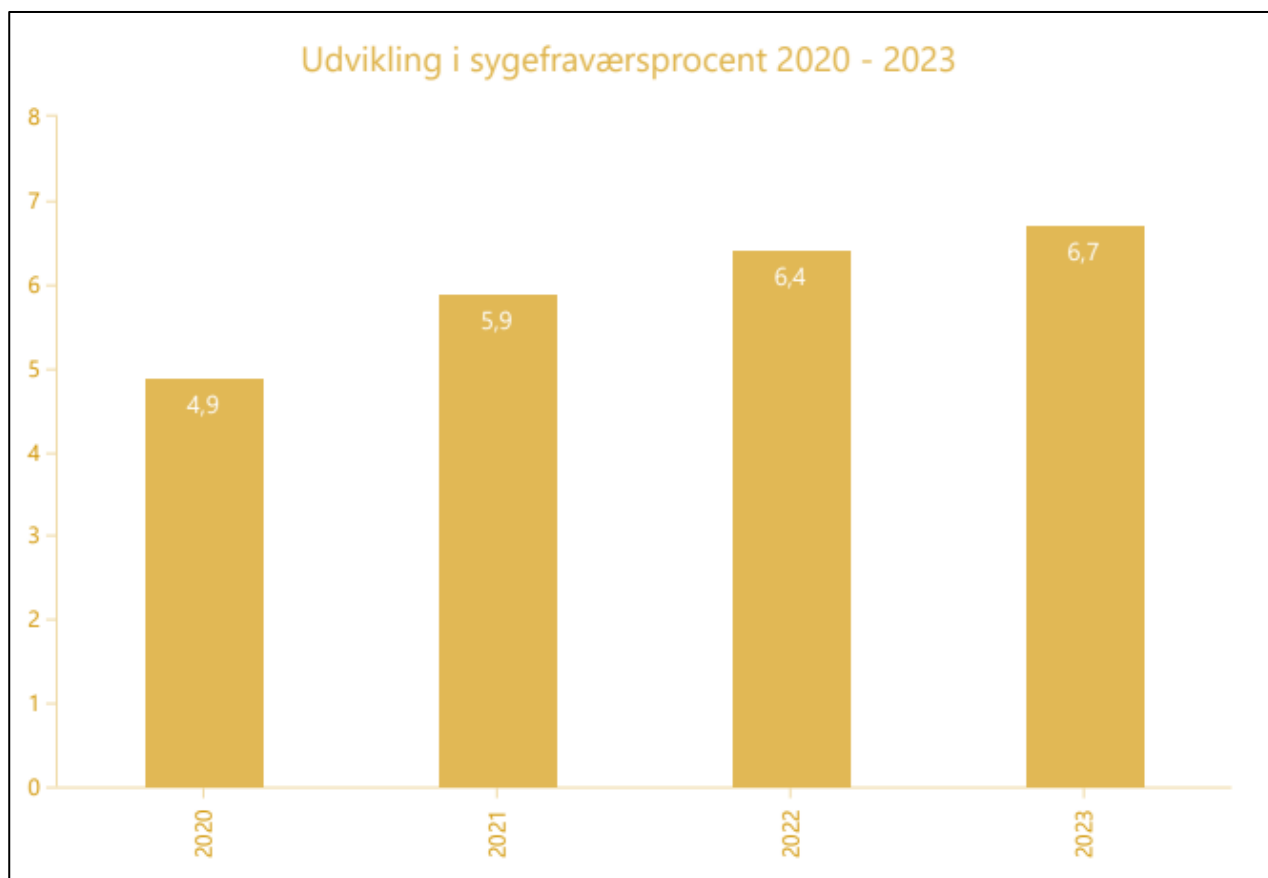
Af Figur 1 ses tidslinjen for arbejdet med arbejdsmiljøindsatserne i perioden 2022-2023.



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 fraværsdage 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.

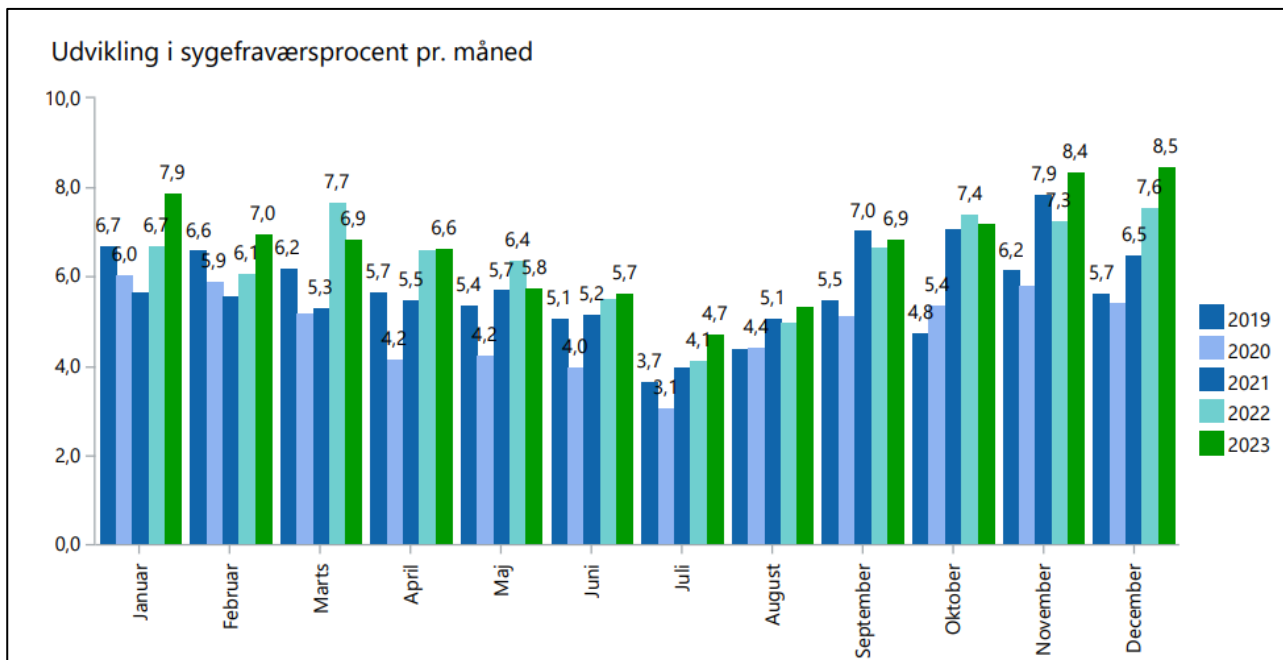
Sygefraværet har været stigende i 2023. Fraværsprocenten er steget fra 6,4% i 2022 til 6,7% i 2023, hvilket ses af figur 2.



Figur 2: Udvikling i sygefraværsprocent, 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, at sygefraværet har været højt i de fleste måneder af 2023 set i forhold til tidligere år. Særligt i vintermånederne; januar, februar og november, december har sygefraværet været højere sammenlignet med de seneste tre år. Ligeledes ser vi et stigende sygefravær i juni, juli, august og september i forhold til forrige år.

I marts, maj og oktober er fraværet faldende i forhold til 2022, men er stadig højere end i 2019 og 2020.



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

Arbejds miljø fakta

Tilbud i Jammerbugt Kommune

I Jammerbugt Kommune har vi to former for tilbud, som arbejdspladserne kan trække på ved særlige omstændigheder, hvor medarbejdere bliver udsat for særligt belastende arbejdssituationer, borgere som er udadreagerende m.v.

Psykologisk rådgivning

Ansatte i Jammerbugt Kommune kan efter særlige regler og aftaler modtage psykologisk rådgivning til udfordringer, der udspringer af arbejdsrelaterede forhold. Forløbet skal aftales med nærmeste leder.

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. Ansatte, der var til stede under hændelsen, kan rekvirere bistand gennem Nordisk Krisekorps døgn-dækkende callcenter. Ved rekvirering af krisehjælp skal lederen kontakte HR med en orientering om forløbet.

År	Antal forløb	Gennemsnitlig udgift pr. forløb pr. år
2023	15	4.104,6
2022	34	3960,6
2021	13	3678,0
2020	12	2335,5

Tabel 1: Udviklingen i antal forløb med krisehjælp i Jammerbugt Kommune fra 2020-2023. Yderligere viser tabellen den gennemsnitlige udgift pr. forløb for hvert år.

Af tabel 1 fremgår det, at der i 2023 er rekvireret krisehjælp 15 gange, hvilket viser at antallet af forløb er faldet siden 2022, og derfor er på niveau med 2020 og 2021. Hændelserne har bl.a. omhandlet vold, trusler og chikane fra udadreagerende borgere og elever, borgers selvmord 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 2023 er på 4104,6 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 17 gange i 2023. Jammerbugt Kommunes arbejdspladser har modtaget 10 grønne, 2 gule og 1 rød smiley. Derudover er der indgået 4 aftaleforløb med arbejdspladser. Se fordelingen af smileyer i tabel 2 nedenfor:

Arbejdstilsynets reaktion	2021	2022	2023
 Den grønne smiley signalerer, at Arbejdstilsynet ikke har fundet overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen på tilsynsbesøget.	10	17	10
 En gul smiley tildeles, hvis virksomheden har fået et strakspåbud, et påbud med frist eller afgørelse uden handlepligt.	1	4	2
 Den røde smiley viser, at virksomheden har fået et forbud eller et kompetencepåbud.	1	0	1
Aftaleforløb: Arbejdspladsen skal løse et arbejdsmiljøproblem, selvom der ikke er konstateret overtrædelse af Arbejdsmiljøloven. Aftaleforløb udløser ingen smiley.	1	2	4

Tabel 2: Antallet af udelte smileyer fra Arbejdstilsynet, fordelt på røde, gule, grønne smileyer og aftaleforløb fra 2021-2023

Arbejdsulykker

SafetyNet

I oktober 2023 åbnede Jammerbugt Kommune for det nye registreringssystem, SafetyNet, til digital anmeldelse af arbejdsulykker, registrering af arbejdsrelateret vold og trusler og udformning af handlingsplaner.

Som noget nyt skal alle ledere og medarbejdere anmelde arbejdsulykker og registrere arbejdsrelateret vold og trusler direkte i SafetyNet. Med SafetyNet er det let tilgængeligt for både leder, AMR og den enkelte medarbejder at anmelde hændelser, idet de manuelle anmeldelsesblanketter er blevet digitaliseret. Det er muligt at oprette arbejdsulykker og registrere arbejdsrelateret vold og trusler direkte fra sin computer eller fra SafetyNet-appen. Det er ligeledes muligt at tilgå egen hændeshistorik via computeren.

Yderligere er der gode muligheder for at danne rapporter og trække data, som arbejdsmiljøgrupperne kan bruge til analyser, der understøtter det forebyggende arbejde.

Anmeldte arbejdsulykker 2023

Niveauet af anmeldte arbejdsulykker i 2023 er faldende i forhold til 2022. I årene 2021 og 2022 bemærkede vi en let stigning i antallet af anmeldte arbejdsulykker, hvilket sandsynligvis kan tilskrives indvirkningen af covid-19 og de nye udfordringer, der fulgte med pandemien.

Efter den 1. april 2023 blev det meldt ud fra centrale myndigheder, at Covid-19, som udgangspunkt, ikke længere anmeldes som en arbejdsskade.

Det betyder også, at hvis man ser bort fra anmeldte Covid-19 ulykker, har der over perioden 2019-2023 været et generelt stabilt niveau af indsendte anmeldelser til behandling.

Af tabel 3 og 4 nedenfor vises udviklingen i anmeldte arbejdsulykker i henholdsvis 2023 og 2022.

Forvaltning	Arbejdsulykker	Arbejdsulykker anmeldt til EASY	Arbejdsulykker i alt
Børne- og familieforvaltningen	28	24	52
Social-, Sundhed- og Beskæftigelsesforvaltningen	56	45	101
Vækst- og Udviklingsforvaltningen	1	1	2
Staben	-	-	-
I alt	85	70	155

Tabel 3: Antal anmeldte arbejdsulykker i 2023 fordelt på de tre forvaltninger og Staben.

Forvaltning	Arbejdsulykker	Arbejdsulykker anmeldt til EASY	Arbejdsulykker i alt
Børne- og familieforvaltningen	35	72	107
Social-, Sundhed- og Beskæftigelsesforvaltningen	51	57	108
Vækst- og Udviklingsforvaltningen	5	19	24
Staben	-	-	-
I alt	91	148	239

Tabel 4: Antal anmeldte arbejdsulykker i 2022 fordelt på de tre forvaltninger og Staben.

Arbejdsulykkerne i tabel 3 og 4 er opdelt i "Arbejdsulykker" og "Arbejdsulykker anmeldt til EASY". Kolonnen "Arbejdsulykker" dækker over de anmeldelser, som ikke er behandlingskrævende, og hvor skadelidte ikke har haft fravær. Kolonnen "Arbejdsulykker anmeldt til EASY" er de arbejdsulykker, hvor skadelidte har haft fravær pga. ulykken og/eller, hvor ulykken har været behandlingskrævende. Disse arbejdsulykker indsendes til EASY, som er AES' og Arbejdstilsynets fælles system til anmeldelse af arbejdsulykker.

I tabel 5 ses anmeldte arbejdsulykker med fravær fordelt på skadeårsag i 2023. Skadekategorierne "Fald, stødt imod en stationær genstand (tilskadekomne er i bevægelse)", "Fysisk eller psykisk overbelastning" og "Bid, stik, spark mv. fra dyr og personer" indeholder væsentlig flere ulykker end de fem andre skadestkategorier. Det er indenfor disse kategorier, der opstår flest arbejdsulykker, og som man med fordel kan arbejde forbyggende med for at mindske arbejdsulykker på arbejdspladserne.

Arbejdsulykker – skademåde	Antal
Kontakt med elektrisk strøm, varme/kulde, farlige stoffer	3
Fald, stødt imod en stationær genstand (tilskadekomne er i bevægelse)	45
Ramt af/kollideret med genstand eller person i bevægelse	18
Kontakt med skarp/spids/grov genstand	5
Klemt/mast	6
Fysisk eller psykisk overbelastning	42
Bid, stik, spark mv. fra dyr og personer	35
Anden skademåde eller uoplyst	1
I alt	155

Tabel 5: Anmeldte arbejdsulykker fordel på skademåde i 2023

AKUT-dag om psykologisk tryghed

I november 2023 var alle tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljøgrupper inviteret til en temadag omhandlende belastningspsykologi og psykologisk tryghed. Rikke Høgsted var dagens oplægsholder, og guidede alle igennem en spændende og livlig dag med oplæg, øvelser og interessante små film.

Dagen havde bl.a. fokus på arbejdet med mennesker, som af natur både er spændende og meningsfuldt. Denne type arbejde rummer imidlertid samtidig en række høje følelsesmæssige krav. Krav, som løbende skal håndteres godt, så man forebygger den mentale slitage, der ellers vil kunne føre til udbrændthed, omsorgstræthed eller traumatisering.

Rikke Høgsted videreformidlede redskaber til, hvordan man kan skabe god forebyggelse, som gør det muligt for medarbejdere, ledere og teams at forblive professionelle og omsorgsfulde. En vigtig del af forebyggelsen handler om at få skabt et højt niveau af psykologisk tryghed. Psykologisk tryghed er så at sige arbejdspladsens psykologiske indeklima og ofte det, der reelt afgør, om man som kolleger – både i hverdagen og under pres – får samarbejdet godt og støttet og hjulpet hinanden.

Faktuelt

HovedMED er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen samt varetagelse af arbejdsmiljøarbejdet efter arbejdsmiljølovgivningen. Der er i 2023 afholdt 6 ordinære møder og 4 ekstraordinære møder i HovedMED

HovedMED er sammensat af 18 medlemmer:

- Kommunaldirektør 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
- Karin Christoffersen
- Lise Kongsbak Hørlyck
- Dorthe Jønsson
- Christina Faurholt Albrektsen

Valgte arbejdsmiljørepræsentanter:

- Gitte Madsen
- Karina Strøm
- Niels Martin Christensen
- Maja Stolze