

ARBEJDSMILJØ- RAPPORT 2018

HR

Jammerbugt Kommune | 10-04-2019



JAMMERBUGT
KOMMUNE

INDHOLD

ÅRSRAPPORT	3
ARBEJDSMILJØARBEJDET I HOVEDUDVALGET	4
STRATEGISK ARBEJDSMILJØ 2018	4
VOLD OG TRUSLER – NY DELPOLITIK	4
OBLIGATORISK DIGITAL KOMMUNIKATION MED ARBEJDSTILSYNET	5
SAMARBEJDE MED VESTHIMMERLANDS KOMMUNE	5
ARBEJDSMILJØFAGLIGT TRÆF	5
SYGEFRAVÆR	5
ARBEJDSMILJØFAKTA	6
ARBEJDSTILSYNET	6
GRØN SMILEY	6
GUL SMILEY	7
ARBEJDSSKADER	7
KRISEHJÆLP	9
PSYKOLOGISK BISTAND	10
STRATEGISKE INDSATSER 2019	10
FAKTUELT	11



ÅRSRAPPORT

Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljørapport for 2018 udgør den bagud skuende del af Jammerbugt Kommunes overordnede arbejdsmiljødrøftelse. Den skal derfor ses i sammenhæng med de strategiske indsatser, der hvert år godkendes i hovedudvalget i november.

Rapporten sammenfatter i oversigtsform de fælles og tværgående arbejdsmiljøtendenser i kommunen som helhed. Rapporten er bygget op, så den første del skitserer emner, der har været vigtige på den arbejdsmiljømæssige dagsorden og/eller emner hovedudvalget har behandlet i løbet af året. Den anden del indeholder de væsentligste arbejdsmiljømæssige fakta på tværs af kommunens arbejdspladser.



ARBEJDSMILJØARBEJDET I HOVEDUDVALGET

STRATEGISK

ARBEJDSMILJØ 2018

Hovedudvalget sætter hvert år i november den strategiske retning for kommunens arbejdsmiljøindsats. Kommunen har i en år-række haft nogle gennemgående indsats-områder. De har lænet sig op ad regeringens langsigtede 2020-plan *"Alle har ret til en sikkert og sundt arbejdsmiljø"*.

De gennemgående temaer i regeringens oplæg er:

- Arbejdsulykker
- Psykisk arbejdsmiljø
- Muskelskeletpåvirkninger

Denne tilgang har givet kommunen en stærk mulighed for at sikre kontinuitet i arbejdet med disse komplekse arbejdsmiljø-mæssige udfordringer.

Udover ovennævnte har sygefravær igen i 2018 været et fjerde strategisk indsatsområde.

Hovedudvalget giver altid anvisninger til, hvad der med fordel kan zoomes ind på i arbejdet med de overordnede emner. I 2018 har det drejet sig om:

- At styrke samarbejdet om forebyggelse og håndtering 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*.

VOLD OG TRUSLER

– NY DELPOLITIK

I de seneste ca. fem år har arbejdet med at forebygge trusler, vold og krænkende hændelser været et meget centralt emne på den arbejdsmiljø-mæssige dagsorden i hovedudvalget og dermed på kommunens arbejdspladser. Hovedudvalget har ad flere gange behandlet og justeret en fælles praksis for registrering af hændelser. En registrering, der vel at mærke skal kobles med det lokale arbejde med at drage læring af hændelserne med det mål at forebygge tilsvarende episoder.

I 2018 er kommunens personalepolitiske delpolitik om vold og trusler blevet revideret, så den i høj grad understøtter det professionelle arbejde med vold, trusler og hændelser som foregår på de enkelte arbejdspladser, i arbejdsmiljøgrupperne og de lokale MED-udvalg. Den nye delpolitik blev godkendt i hovedudvalget i januar 2018.

Håndteringen af vold, trusler og hændelser har i de seneste år også fyldt meget i Arbejdstilsynets tilsyn på bl.a. specialtilbud og i skoler. At hele paletten – lige fra registrering til opfølgning, den lokale læring og



forebyggelse - skal håndteres, er tydeliggjort gennem to afgørelser i Arbejdsmiljøankenævnet. Afgørelserne har fastslået, at den samlede indsats skal sættes i værk, ligesom der skal foreligge dokumentation for, at det er tilfældet. Særligt interesserede kan læse afgørelserne [her](#)

OBLIGATORISK DIGITAL KOMMUNIKATION MED ARBEJDSSTILSYNET

Fra 1. januar 2018 har det været obligatorisk at kommunikere digitalt med Arbejdstilsynet via løsningen OnlineAT. I december 2017 blev alle arbejdsmiljøledere derfor tilbudt adgang til OnlineAT, så kommunens arbejdspladser kunne være klar fra årsskiftet. Bekendtgørelsen om obligatorisk digital kommunikation med Arbejdstilsynet kom både uventet og pludseligt; men efter den intensive udrulning for at give arbejdsledere adgang til løsningen, kan det i dag konstateres, at langt de fleste arbejdspladser har været klar til at benytte OnlineAT, når de i 2018 skulle kommunikere med Arbejdstilsynet.

Alle nye ledere, der også har rollen som arbejdsleder (AL) skal derfor tildeles adgang til løsningen, når de udpeges.

SAMARBEJDE MED VESTHIMMERLANDS KOMMUNE

Jammerbugt Kommune har i en årrække haft et godt samarbejde med Brønderslev Kommune om, at vores arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere kan tage den obligatoriske og lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse på Brønderslev Kommunes interne kurser. Med udgangen af 2017 er dette samarbejde dog ophørt, idet vores

nabokommune ikke længere havde egen arbejdsmiljøunderviser. I 2018 er der i stedet etableret et godt samarbejde med en anden nabo, Vesthimmerlands Kommune. Kolleger i Jammerbugt Kommune kan derfor benytte pladser i Vesthimmerland, hvis der mellem valgperioderne opstår behov for en arbejdsmiljøuddannelse.

Nærmere oplysninger om uddannelserne findes [her](#).

ARBEJDSMILJØFAGLIGT TRÆF

Arbejdsmiljørepræsentanterne i hovedudvalget har igen i år bidraget aktivt til det faglige træf for arbejdsmiljøgrupperne. Gennem forberedelsesprocessen viste det sig hurtigt, at der denne gang var behov for et generelt brush-up i forhold til de mange opgaver, der er forankret i arbejdsmiljøgrupperne og som skal løses uanset, hvilken arbejdsplads i kommunen, vi taler om. Under overskriften "*Vi insisterer på et godt arbejdsmiljø*" kom vi på årets træf rundt om arbejdsmiljøgruppernes mange opgaver og medlemmernes rolle i arbejdsmiljøarbejdet.

I 2018 var træffet tilrettelagt som et hel-dagsarrangement. Det blev afviklet d. 27. september i Brovst Sports- og Kulturcenter. Dagen var faciliteret af Arbejdsmiljøcenteret.

SYGEFRAVÆR

Ved årsskiftet til 2017 iværksatte direktionen en forstærket indsats for at reducere kommunens samlede sygefravær. Der blev på mange fronter igangsat initiativer for at øge nærværet. Med udgangen af 2017 blev det synligt, at det målrettede arbejde havde båret frugt. Sygefraværet



faldt. 2018 ville som udgangspunkt blive et sværere år. Der var ikke helt så mange nye initiativer, der løbende blev rullet ud, og året begyndte også med en influenza-epidemi. Ved udgangen af året har det dog kunnet konstateres, at sygefraværet i 2018 er meget tæt på samme niveau som 2017.

Hovedudvalget drøfter sygefraværet minimum to gange årligt med afsæt i statistisk materiale. Sygefraværet drøftes derudover som en del af de arbejdsmiljømæssige emner, hovedudvalget behandler.

ARBEJDSMILJØFAKTA

ARBEJDSSTILSYNET

Arbejdstilsynet aflægger hvert år besøg på en række af kommunens arbejdspladser.

Baggrunden for besøgene varierer. Nogle virksomheder udtages på baggrund af tilfældige stikprøver, andre som opfølgning på tidligere reaktioner, arbejdsulykker, dårlig omtale eller eventuelt anonyme henvendelser.

Arbejdstilsynet har i sine tilsyn ofte fokus på de politisk definerede indsatsområder - ulykker, ergonomi og psykisk arbejdsmiljø. Vi ser desuden, at tilsynsførende i flere sager aflægger flere besøg på den samme arbejdsplads med henblik på en grundig afdækning af arbejdsmiljøforholdene.

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.

I 2017 aflagde Arbejdstilsynet lidt færre besøg end vi har set tidligere. I 2018 har aktiviteten været tilbage på det tidligere kendte niveau.

Også i 2018 har der været flere eksempler på, at indsatsen har været målrettet de politisk definerede fokusområder.

GRØN SMILEY 😊

Den grønne smiley tildeles, når Arbejdstilsynet under et besøg har vurderet, at arbejdsmiljøet er i orden. I 2018 har 15 kommunale arbejdspladser fået en grøn smiley.

- Ungeenheden
- Familiecenteret
- Bostedet Poppelvej 1 C
- Jammerbugt Asylcenter – Center Dronninglund
- Jammerbugt Asylcenter – Center Grunderuplund
- Jammerbugt Asylcenter – Center Trandum
- Aabybro Skole CTU
- Børne- og familieforvaltningen
- Hjemmeplejen Brovst
- Egehuset Poppelvej
- Kaas plejecenter
- Thorup/Klim Skole SI
- Blokhusevejens børnehave
- Hjemmeplejen Aabybro
- Skovgårdskolen



GUL SMILEY 😊

Den gule smiley tildeles når Arbejdstilsynet har fundet et eller flere arbejdsmiljømæssige forhold, som virksomheden påbydes at bringe i orden. I 2018 har følgende arbejdspladser fået et eller flere påbud.

- Solbakken Brovst (påbydes at sikre, at Bolig 504 på Solbakken i Brovst er indrettet, så at arbejdet med manuel håndtering af beboer kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Risikoen ved manuel håndtering af beboer skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder anvendelse af egnede hjælpemidler) og (påbydes at sikre, at medarbejderne på Solbakken Brovst får den nødvendige oplæring og instruktion i at udføre arbejdsopgaver med manuel håndtering af beboer i Bolig 504 på en farefri måde. Det skal sikres, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt).
- Hjemmeplejen Saltum (påbydes at sikre, 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 egnede tekniske hjælpemidler).

Træffer Arbejdstilsynet en afgørelse uden handlepligt, udløser dette ligeledes en gul smiley. En afgørelse uden handlepligt afspejler, at virksomheden selv bringer kritiske forhold i orden, inden Arbejdstilsynet når at afgive et påbud.

- Aabybro Genbrugsplads (har overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at sikre at anvendelse af plænetraktor Husquarna R 213 C kun anvendes under de betingelser, den er egnet til, så begrænsninger, der følger heraf ikke overskrides til fare for sikkerhed og sundhed).

Kommunen har ikke fået rådgivningspåbud eller af andre årsager erhvervet røde smiley'er 🚫 i løbet af 2018.

ARBEJDSSKADER

Antallet af arbejdsulykker har i de seneste år været faldende. 2017 var værd at bemærke, hvad angår antallet af skader. Med i alt 45 anmeldte arbejdsulykker så vi det laveste antal arbejdsulykker kommunen har haft.

Tallene for 2018 er ikke helt på niveau med 2017, men set over en årrække er antallet af skader i 2018 stadig et relativt lavt tal sammenlignet med andre år. 55 anmeldte ulykker er således det "næst laveste antal" i Jammerbugt Kommunes historie.

Tallene for de seneste fire år oplystes på næste side. Vær opmærksom på, at kommunen fra 1. januar 2018 har benyttet en ny digital løsning til anmeldelse af arbejds-skader. Derfor opgørelsen for 2018 oplystet i en særskilt tabel, da tallene er grupperet anderledes end de forrige år.



Anmeldte arbejdsulykker fordelt på områder 2015-2017

	2015	2016	2017
Skoler	13	19	7
SFO	4	3	3
Børnehaver	3	6	5
Dagpleje	2		1
Ungdomsskole	2		
Administrationsbygning Fjerritslev	1		
Ældreområdet	31	13	12
Socialpsykiatrien	6	6	4
Beskæftigelsesafdelingen		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
Administrationsbygningen Pandrup		2	1
Arbejdsulykker i alt	72	67	45

Anmeldte arbejdsulykker fordelt på områder 2018

	2018
Børne- og familieforvaltningen	
Adm. bygningen i Fjerritslev	1
Skoler	11
Børnehaver	3
SFO	2
Dagplejen	1
Social-, sundheds- og beskæftigelsesforvaltningen	
Adm. bygningen i Brovst	2
Boformer	5
Plejecentre	9
Hjemmeplejen	12
Værkstedet	1
Virksomhedspraktisk	1
Vækst og udviklingsforvaltningen	
Adm. bygningen i Pandrup	1
Vej og Park	3
Genbrugspladser	2
Den centrale stab	
Asyl	1
Arbejdsulykker i alt	55

Skadestyperne er ligeledes justeret med den nye digitale løsning. Også her er der lavet en særskilt tabel for 2018 baseret på den nye inddeling.

Anmeldte arbejdsulykker - 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
Arbejdsulykker i alt	72	67	45

Herunder ses en opgørelse over, hvad der gik galt og som førte til en anmeldelse i 2018.



Anmeldte arbejdsulykker - skadesårsag

	2018
Anden afvigelse i form af mistet kontrol	2
Anden bevægelse af kroppen	1
Anden bevægelse med fysisk overbelastning	7
Anden oplyst ulykkeshændelse/afvigelse	7
Fald til lavere niveau (fx fra stol, trappe, lastbil)	4
Fald til samme niveau (fx fald på gulv)	5
Gribning (af fx patient som falder, kasser der vælter)	1
Kollaps, skred, nedstyrtning af ting eller materiale	2
Løfte, bære	8
Transportmiddel eller udstyr (fx lastbil, kran, rullebord)	2
Træde forkert, forvride fod, glide – uden at falde	5
Træde på genstand	1
Uoplyst ulykkeshændelse/afvigelse	1
Trusler eller vold fra borgere, patienter, kunder mv	4
Vrid, drejning, vending	5
Arbejdsulykker i alt	55

**Eksempel på anden bevægelse med fysisk overbelastning:*

Skadelidte er ved at slå en pæl i jorden med økse. Finger kommer i klemme mellem økse og pæl.

Slår græs for tæt på grøftekant, vælter og får plæneklipper over sig.

Uoplyst ulykkeshændelse: Kørte ud foran en bil.

Kommunen udbetalte i 2018 knap 4.080.000 kroner i erstatning. Dette tal kommer efter et rekorddyrt år i 2017, hvor der pga. genåbningen af en række gamle sager og et generelt sagsefterslæb hos Arbejdsmarkedets Erhvervssikring blev udbetalt ca. 8.000.000 kr.

Som forventet er dette niveau nu lavere end i 2017, men højere end 2016 og 2015, hvor der har været udbetalt mellem ca. 1.300.000 og 1.900.000 kr.

KRISEHJÆLP

Jammerbugt Kommune har en tradition for at tilbyde akut psykologisk krisehjælp, hvis en leder eller medarbejder udsættes for alvorlige arbejdsrelaterede hændelser forårsaget af:

- Vold og trusler om vold
- Alvorlige arbejdsulykker
- Arbejdsrelaterede dødsfald

Ved en alvorlig, akut arbejdsrelateret hændelse forårsaget af ovenstående kan lederen, kolleger der har været til stede eller evt. den ansatte selv kontakte kommunens leverandør af krisehjælp – Nordisk krisekorps - for behovsaflarung og aftale om videre forløb.

I 2019 har områderne, der har modtaget hjælp været: Hjemme- og ældrepleje (4), beskæftigelse (3), skole/SFO (2), familie- og forebyggelse (1) samt handicap og socialpsykiatri (4).

År	Rekvirering af krisehjælp - antal sager -
2018	14
2017	16
2016	20
2015	17

I 2018 udgjorde udgifterne til krisehjælp 47.330 kr. mod 42.960 kr. i 2017. Krisehjælp har været benyttet i 14 sager i løbet af året. Antallet af sager og udgiftsniveauet ligger stabilt med forventelige udsving.



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.

Psykologisk krisehjælp er ikke en lovgivningssikret rettighed og må ikke forveksles med psykisk førstehjælp, som arbejdspladserne selv er forpligtede til at sætte i værk.

PSYKOLOGISK BISTAND

Flere arbejdspladser oplever hvert år behov for at rekvirere professionel psykologbistand ved arbejdsrelaterede trivselsproblemer. 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. Mange benytter derfor Mads Lindholm, Milo L. Andersen eller en af de mange autoriserede psykologer, der er tilknyttet Nordisk Krisekorps' netværk af erfarne psykologer rundt om i regionen.

STRATEGISKE INDSATSER 2019

Prioritering, fokusering og kontinuitet er omdrejningspunktet i kommunens langsigtede arbejdsmiljøarbejde. I 2019 vil der derfor fortsat blive arbejdet med:

- Psykisk arbejdsmiljø
- Arbejdsulykker
- Muskelskeletpåvirkninger
- Sygefravær

Selvom de overordnede indsatser går igen, justeres hovedudvalgets fokus og "toning" i forhold til, hvordan de lokale arbejdspladser anbefales at arbejde med indsatserne.

De særligt nye anbefalinger for 2019, skal bl.a. ses i sammenhæng med udfordringer hovedudvalget har peget på i 2018. Under behandlingen af personaleredegørelsen i august 2018 betonedes hovedudvalget vigtigheden i at arbejde målrettet med rekruttering og onboarding set i lyset af medarbejderdemografien i kommunen som helhed.

I et arbejdsmiljø-mæssigt perspektiv er rekruttering og onboarding særlig vigtigt i forhold til forebyggelse af arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen i almindelighed.

Landsdækkende erfaringer viser, at unge og nyansatte oftere oplever en arbejdsulykke end ældre erfarne kolleger. God oplæring og instruktion kan derfor bidrage til at minimere ulykkesrisici og dermed arbejdsskader. Den gode onboarding har ligeledes betydning for nyansattes psykiske arbejdsmiljø og oplevelse af arbejdsmæssig trivsel. Arbejdet er identitetsskabende for de fleste, det opleves motiverende at lykkes gennem opgaveløsningen. En god og veltilrettelagt onboardingproces vil bidrage til, at medarbejderne hurtigere oplever sig som bidragsydere i det velfungerende arbejdsfællesskab.



Et andet signal for 2019 skal ses i sammenhæng med årets planmæssige trivselsmåling. Hovedudvalget har anbefalet at den bruges som afsæt for en psykisk APV-handleplan på alle arbejdspladser.

Ud over disse nye temaer anbefaler hovedudvalget fortsat, at der arbejdes med:

- anmeldelse, analyse og forebyggelse af ulykker
- forebyggelse og håndtering af vold og trusler gennem kommunens fælles praksis
- forebyggelse af skader ved hensigtsmæssige forflytningsmetoder og vha. hjælpemidler
- kommunens samlede sygefraværsindsats (*1-5-15 modellen, den gode samtale, screening af egenindsatsen og fastholdelse*)

I 2018 har et ekspertudvalg nedsat af regeringen udsendt 18 overordnede anbefalinger for de kommende års nationale arbejdsmiljøindsats. Dette arbejde fortsætter og forventes udfoldet i løbet af 2019. Hermed forventes også nye fremadrettede landspolitiske signaler, der følger i forlængelse af regeringens 2020-plan, som hidtil har været retningsgivende for kommunens strategiske arbejdsmiljøarbejde.

FAKTUELT

Hovedudvalget er sammensat af 18 medlemmer. Det drejede sig ved udgangen af 2018 om:

- Bjarne Grøn (formand)
- Hanne Madsen
- Peter Mikael Andreasen
- Thomas Krarup
- Dorthe Jønsson (BUPL)
- Charlotte Bogø Rasmussen (DLF)
- 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 (næstformand AMR)
- Karina Strøm (AMR)
- Jens Kristian Møller (AMR)
- Heidi Holm Andersen (AMR)

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

