

Arbejdsmiljø i tal 2025

Denne rapport skal bidrage til den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HovedMED.

Formålet med den årlige drøftelse er at skabe et samlet overblik over arbejdsmiljøet i Jammerbugt Kommune. Rapporten bidrager med konkrete data og tendenser, som kan understøtte en kvalificeret vurdering af, hvor der er sket fremskridt, og hvor der fortsat er behov for målrettede indsatser.

Drøftelsen i HovedMED danner samtidig grundlag for en ny strategisk dagsorden for det kommende arbejdsmiljøarbejde. Rapporten skal derfor ikke blot ses som en status, men som et aktivt redskab til prioritering. Den giver mulighed for at identificere mønstre og udviklingstendenser, som kan omsættes til konkrete handlinger og forbedringer på tværs af kommunens arbejdspladser.

Derudover har Arbejdsmiljø i tal også til formål at inspirere til lokale indsatser og dialoger om arbejdsmiljø. Ved at synliggøre data og erfaringer fra hele organisationen kan rapporten understøtte videndeling og styrke den fælles forståelse af, hvordan arbejdsmiljøet påvirkes – og forbedres – i praksis.

God læselyst!

Indhold

Arbejdsmiljø i tal 2025.....	1
Det strategiske arbejdsmiljøarbejde	3
De nationale mål for arbejdsmiljøindsatserne	3
Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljøindsatser	3
SafetyNet	5
Arbejdsulykker.....	6
Registrering af arbejdsrelateret vold og trusler	11
Reaktioner fra Arbejdstilsynet	16
Sygefravær	18
Aldersfordeling	21
Psykologisk beredskab i Jammerbugt Kommune.....	22
Psykologisk rådgivning.....	22
Psykologisk krisehjælp	22
Arbejdsmiljøuddannelsen.....	23
Trivselsundersøgelsen 2025.....	24
Fakta om HovedMED	26

Det strategiske arbejdsmiljøarbejde

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 2022-2025.

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

De nationale mål for arbejdsmiljøindsatserne danner grundlag for Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljøindsatser for perioden 2022-2025.

Indsatserne er følgende:

1. 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.

2. 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 tidsplan og proces for indsatserne. 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.

I 2024 har arbejdsmiljøgrupperne og LokalMED udarbejdet delopfølgning på mål, indsatser og handlingsplaner i arbejdet med arbejdsmiljøindsatserne. Delopfølgningen blev behandlet i ForvaltningsMED, som bar det ind i HovedMED til evaluering og drøftelse.

I forbindelse med delopfølgningen i 2024 opfordrede HovedMED til, at der arbejdes videre med vold og trusler, kommunikation og konflikthåndtering som gennemgående temaer.

I efteråret 2025 har HovedMED evalueret arbejdsmiljøindsatserne og processen. Følgende blev drøftet i evalueringen:

- Behov for styrket arbejde med APV på arbejdspladserne, herunder opfølgning på indsatser i HovedMED.
- Undervisning i SafetyNet og vejledning i registreringspraksis.
- Forslag om at indsatsperioden fremover følger trivselsundersøgelsen, og dermed bliver treårig.

I 2026 fastsætter HovedMED ny proces for arbejdsmiljøindsatser i Jammerbugt Kommune.

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.

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.

Arbejdsulykker

Antallet af anmeldte arbejdsulykker i 2025 er steget sammenlignet med 2023 og 2024. Denne stigning var forventet og kan skyldes flere faktorer:

- Øget tilgængelighed: Implementeringen af SafetyNet har gjort det nemmere for medarbejdere at registrere arbejdsulykker via en brugervenlig app.
- Større kendskab til regler: Udbredelsen af SafetyNet har samtidig medført øget opmærksomhed og forståelse for reglerne omkring arbejdsulykker og anmeldelsespligten.
- Samfundsmæssig tendens: Der ses en generel stigning i antallet af anmeldelser, hvilket blandt andet kan tilskrives et øget politisk fokus på området.

Tabel 1: Anmeldte arbejdsulykker i 2025 fordelt på forvaltninger

Forvaltning	Arbejdsulykker	Arbejdsulykker Overført til EASY	Arbejdsulykker i alt
Børne- og Familieforvaltning	61	23	84
Social-, Sundhed- og beskæftigelsesforvaltning	101	68	169
Vækst- og Udviklingsforvaltningen	9	6	15
Staben	-	-	-
I alt	171	97	268

Tabel 2: Anmeldte arbejdsulykker i 2024 fordelt på forvaltninger

Forvaltning	Arbejdsulykker	Arbejdsulykker Overført til EASY	Arbejdsulykker i alt
Børne- og Familieforvaltning	47	24	71
Social-, Sundhed- og beskæftigelsesforvaltning	66	74	140
Vækst- og Udviklingsforvaltningen	3	8	11
Staben	-	-	-
I alt	115	107	222

Tabel 3: Anmeldte arbejdsulykker i 2023 fordelt på forvaltninger

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

Tabel 4: Hændelsestyper kvartalsvis i 2025

Den største ulykkesgruppe er faldulykker både ved lodret og vandret bevægelse

Fysisk overbelastning udgør ligeledes en væsentlig andel af skaderne med fokus på muskler, knogler og led.

Derudover er stikskader iøjefaldende særligt i omsorgs- og plejereleterede funktioner. Ligesom psykisk overbelastning viser en stigning.

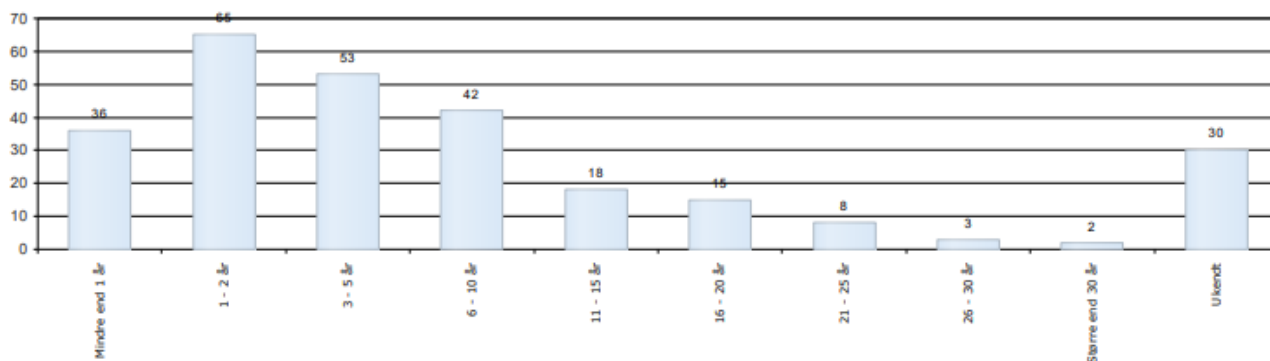
Hændelsestype	2025				
	Q1	Q2	Q3	Q4	Total
Åbne flammer, varme eller brændende genstande/omgivelser	0	1	1	0	2
Farlige stoffer - ved indånding gennem næse/mund	10	0	0	0	10
Farlige stoffer - på/gennem hud/øjne	1	1	0	0	2
Ved lodret bevægelse (fx faldt ned)	10	4	2	9	25
Ved vandret bevægelse (fx hen ad gulv)	5	8	9	9	31
Andre typer fald, støden imod en stationær genstand	2	5	8	6	21
Ramt af udslynget genstand (fx fra maskine)	1	0	0	0	1
Ramt af faldende genstand	1	1	2	1	5
Ramt af svingende genstand	1	1	2	0	4
Ramt af roterende, bevægende, rullende genstand (herunder også køretøjer)	0	1	1	2	4
Kollideret med genstand eller person i bevægelse (inklusive køretøjer)	3	3	1	3	10
Anden skademåde, hvor tilskadekomne rammes af/kolliderer med genstand eller person	2	1	2	3	8
Skåret sig på	0	0	0	2	2
Stukket sig på	2	4	7	5	18
Anden kontakt med skarp/spids/grov genstand	0	1	1	1	3
Klemt/mast i (fx maskine, maskindele)	0	0	0	1	1
Klemt/ mast under (fx betonplade, bil, container)	0	1	0	0	1
Anden skademåde, hvor tilskadekomne klemmes/mases	2	2	0	3	7
Fysisk overbelastning af kroppen (muskler, knogler og led)	6	14	8	11	39
Fysisk overbelastning pga. stråling, lyd, lys eller tryk	0	0	1	1	2
Psykisk overbelastning, psykisk chok	1	2	5	7	15
Anden fysisk eller psykisk overbelastning	1	4	1	4	10
Bidt af	3	1	0	0	4
Stukket af (fx insekter, fisk m.v.)	1	0	0	0	1
Slag, spark, kvælertag, knivstik m.v.	1	2	2	2	7
Anden type bid, stik, spark mv. fra dyr eller personer	2	1	0	0	3
Anden oplyst skademåde	8	7	10	4	29
Ukendt	0	0	3	4	7

Tabel 5: Hændelsestype fordelt på fraværslængde i 2025

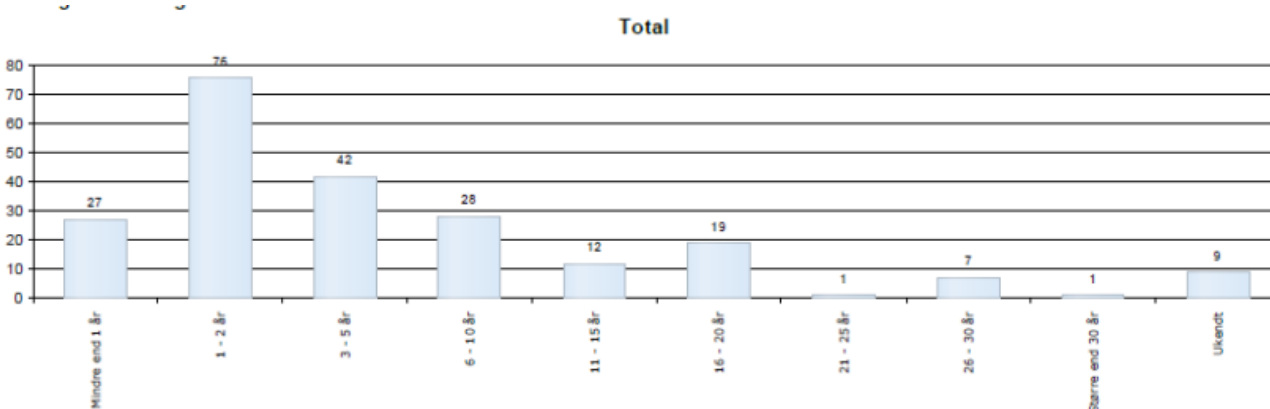
Tabel 5 viser hændelsestyper fordelt på fraværslængde. De fleste hændelser medfører ingen fravær udover ulykkesdagen. De fleste skader, som medfører fravær ligger i kategorierne med kortere fravær på op til 6 dage.

Andre sårmer, varme eller brændende gjenstandskomplekser	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Anden fysisk eller psykisk overbelastning	5	1	1	1	0	2	1	0	0	0	0	10
Anden kontakt med skarpsidsdygtig genstand	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Anden øjfel skadestille	17	2	1	1	1	1	2	4	1	0	0	29
Anden skadestille, hvor skadestille komme med	6	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	7
Anden skadestille, hvor skadestille fjernes af skadestille med genstand eller person	5	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
Anden øjfel bid, stik, spæk mv. fra dyr eller personer	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Anden typer fald, stød imod en stationær genstand	15	2	2	2	0	1	0	0	1	0	0	21
Bid af	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Farlige stoffer - på tyngt hudtyl	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Farlige stoffer - ved indånding gennem næse/hals	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10
Fysisk overbelastning af kroppen (muskler, knogler og led)	21	5	5	4	2	2	2	1	1	1	1	39
Fysisk overbelastning på stalling, lyd, lys eller tryk	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Kølv/mast under (fx betongulde, bil, continer)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Kontaktskade (fx maskine, maskinddel)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Kollisions med genstand eller person i bevægelse (inklusive køretøjer)	7	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10
Psykisk overbelastning, psykisk chok	4	2	1	2	2	2	1	3	0	0	0	15
Rant af skadestille	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Rant af roterende, bevægende, rullende genstand (fx under og på køretøjer)	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Rant af øvingende genstand	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Rant af udslyngte genstand (fx fra maskine)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Såret sig på	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Slag, spark, kvæstning, knivstik m.v.	6	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	7
Strubet af (fx muskler, sæk m.v.)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Såret sig på	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18
Ved lodret bevægelse (fx stalt ned)	16	3	2	2	2	0	0	1	1	0	0	25
Ved vandret bevægelse (fx hen ad gulv)	23	3	3	0	0	2	0	0	0	0	0	31
Ingen data !!	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	185	27	14	7	11	6	10	4	1	0	1	265

Figur 1: Antal arbejdsulykker fordelt på skadelidtes anciennitet 2025



Figur 2: Antal arbejdsulykker fordelt på skadelidtes anciennitet 2024



Data fra Jammerbugt Kommune for 2024 og 2025 viser, at de fleste arbejdsskader registreres af medarbejdere med kort anciennitet, da størstedelen af registrerede skader ses blandt ansatte med 1-2 års ansættelse. Efterfulgt af dem med 3-5 års anciennitet og mindre end 1 års anciennitet.

Til forskel fra 2024 ser vi i 2025 et fald i anmeldelser fra medarbejdere med 1-2 års og 6-10 års anciennitet og en stigning i anmeldte skader fra medarbejdere med under 1 år og 3-5 års anciennitet.

Medarbejdere med 11 års anciennitet og op efter har anmeldt få arbejdsulykker.

Tallene kan være et udtryk for, at erfaring og rutine spiller en væsentlig rolle i forebyggelsen af arbejdsulykker og at der burde være et større fokus på oplæring og instruktion af nyansatte. Endeligt kan tallene være et udtryk for at nyansatte er mere tilbøjelige til at anmelde, fordi de endnu ikke er præget af kulturen på arbejdspladsen ift. anmeldelse.

Registrering af arbejdsrelateret vold og trusler

I Jammerbugt Kommune registres arbejdsrelaterede hændelser med vold og trusler i SafetyNet. Formålet med registreringen er at dokumentere alle hændelser omhandlende vold og trusler, og sikre medarbejderen, hvis gentagne belastninger medbringer en påvirkning på længere sigt.

Med registreringspraksis i SafetyNet kan der trækkes et overblik over registreringer af vold og trusler, så arbejdsmiljøgrupperne på de enkelte arbejdspladser kan analysere hændelserne og forebygge, at de sker igen. Ved registrering af arbejdsrelateret vold og trusler synliggøres forhold, som man oftest ikke er tilstrækkelig bevidst om, dermed skærpes opmærksomheden på forhold, der kan og skal gøre noget ved.

Data for "Arbejdsrelateret vold og trusler", som kan trækkes fra SafetyNet fordeler sig således i forvaltningerne i henholdsvis 2024 og 2025.

Tabel 6: Antal registrerede hændelser fordelt på forvaltninger 2025

Forvaltning	Antal registrerede hændelser
Børne- og Familieforvaltningen	825
Social-, Sundhed- og Beskæftigelsesforvaltningen	585
Vækst- og Udviklingsforvaltningen	0
Staben	1
I alt	1.411

Tabel 7: Antal registrerede hændelser fordelt på forvaltninger 2024

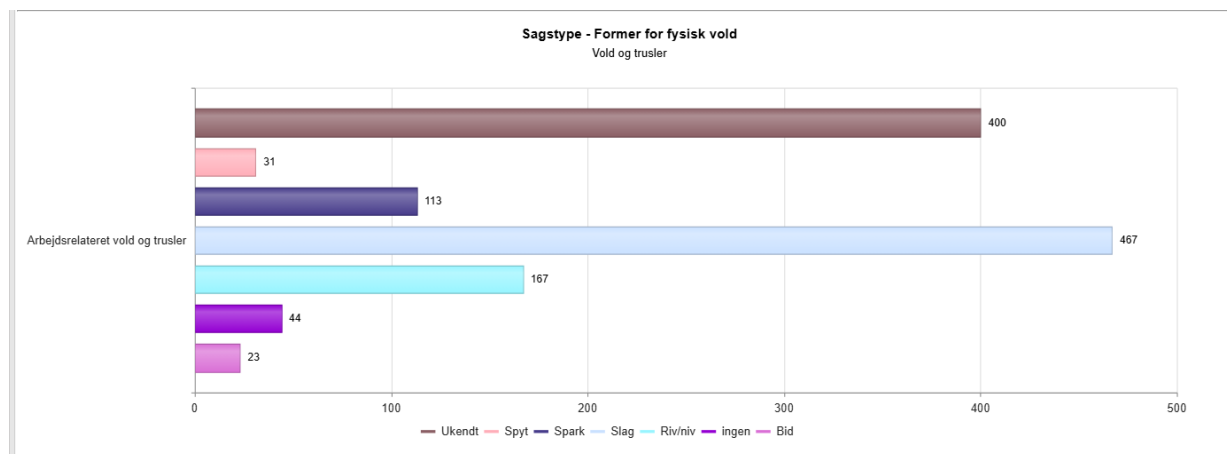
Forvaltning	Antal registrerede hændelser
Børne- og Familieforvaltningen	489
Social-, Sundhed- og Beskæftigelsesforvaltningen	430
Vækst- og Udviklingsforvaltningen	2
Staben	0
I alt	921

Der ses en markant stigning i antallet af registreret arbejdsrelateret vold og trusler i Børne- og Familieforvaltningen (BFF) fra 2024-2025. Ligeledes er der sket en stigning i registreringer i Social-, Sundhed- og Beskæftigelsesforvaltningen (SSB).

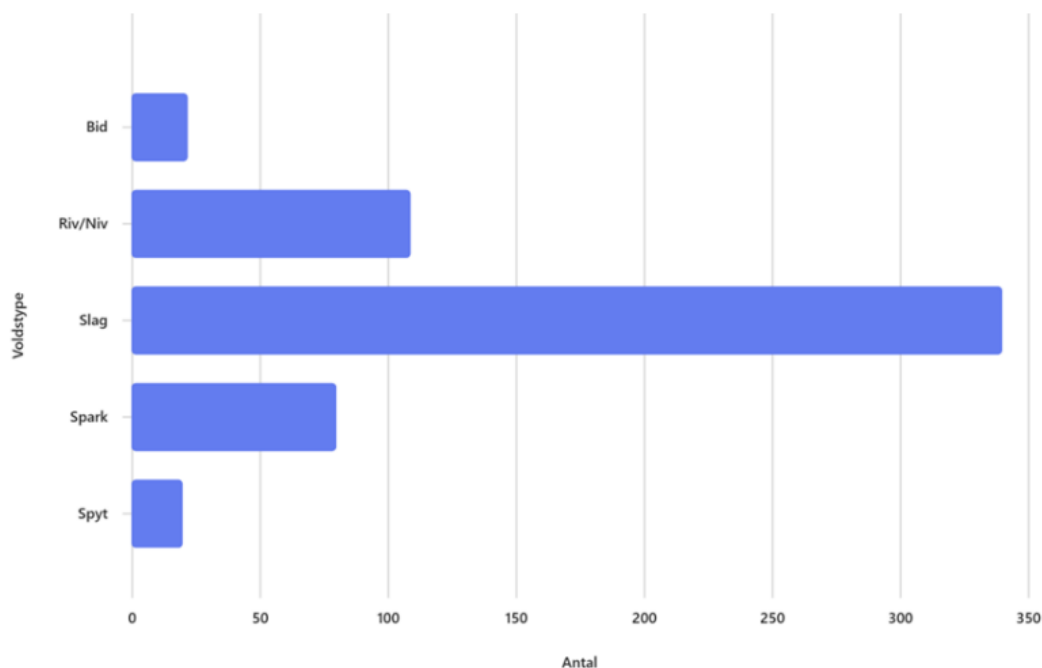
Det er vigtigt at registrere arbejdsrelateret vold og trusler for at styrke sikkerheden og forebyggelse, så vi sikrer medarbejdernes trivsel og psykiske arbejdsmiljø. Den store stigning i

BFF kan ses som et udtryk for at flere medarbejdere er blevet opmærksom på at registrere, så der sikres korrekt håndtering i arbejdsmiljøgrupperne.

Figur 3: Registreringer af fysisk vold 2025 – voldstype



Figur 4: Registreringer af fysisk vold 2024 – voldstype



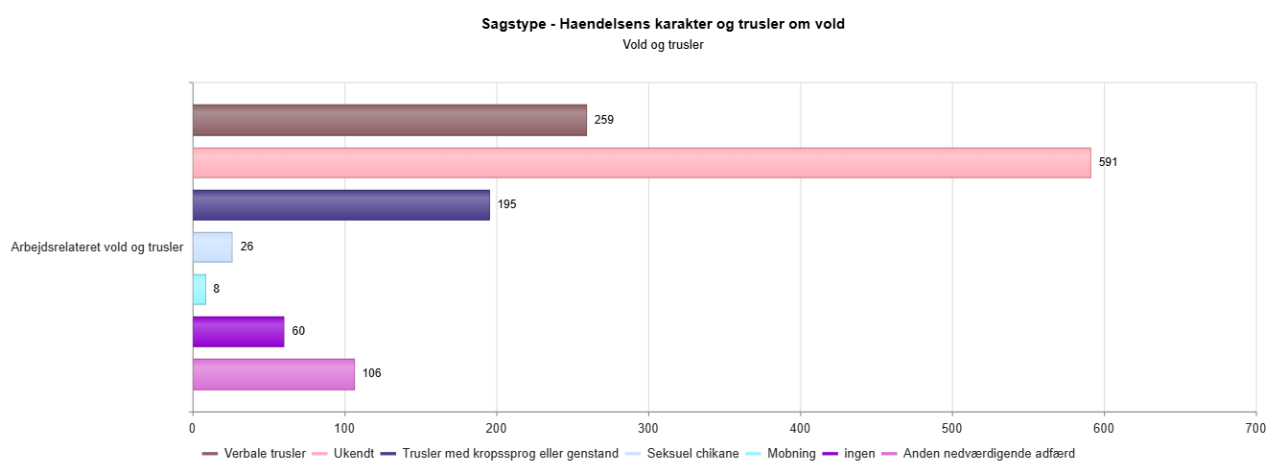
I 2025 blev der registreret i alt 845 tilfælde af fysisk vold. Fordelingen viser, at nogle voldstyper forekommer hyppigere end andre:

Slag er den mest registrerede form for fysisk vold i både 2024 og 2025 med henholdsvis 340 og 467 tilfælde. **Riv/Niv** følger som den næstmest hyppige med 109 og 167 registreringer, og udgør dermed en betydelig andel. **Spark** er registreret 80 i 2024 og 113 gange i 2025, og

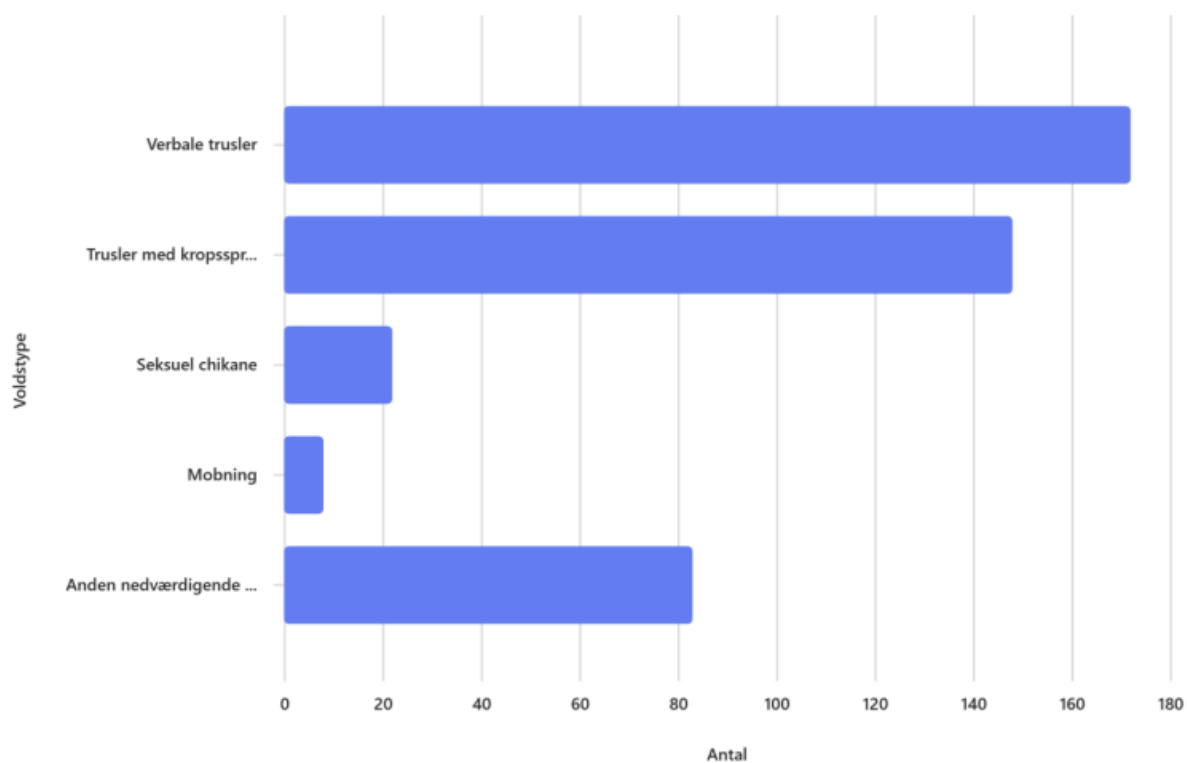
placerer sig som den tredje mest forekommende voldstype. Samtidig ses en stor stigning i registreringer af spark i 2025. **Bid og Spyt** er relativt sjældne registreringer.

Feltet ”Ukendt” omhandler registreringer, som ikke er markeret i feltet fysisk vold og omhandler psykisk vold. Ved udfyldelse af skema for registrering af arbejdsrelateret vold og trusler, kan man både markere om hændelsen har omhandlet psykisk eller fysisk vold eller begge.

Figur 5: Registreringer af psykisk vold 2025



Figur 6: Registreringer af psykisk vold 2024



Fordelingen fra 2024 til 2025 viser, at psykisk vold kommer til udtryk på flere forskellige måder, hvor nogle typer er mere udbredte end andre:

Verbale trusler er den mest registrerede form med 172 tilfælde i 2024 og 259 tilfælde i 2025.

Trusler med kropssprog eller genstande følger med 148 registreringer i 2024 og 195 registreringer i 2025, og viser, at psykisk vold ikke nødvendigvis er verbal.

Anden nedværdigende adfærd er registreret 83 gange i 2024 og 106 gange i 2025, og dækker over handlinger, der kan være svære at kategorisere, men som stadig har en psykisk belastende effekt.

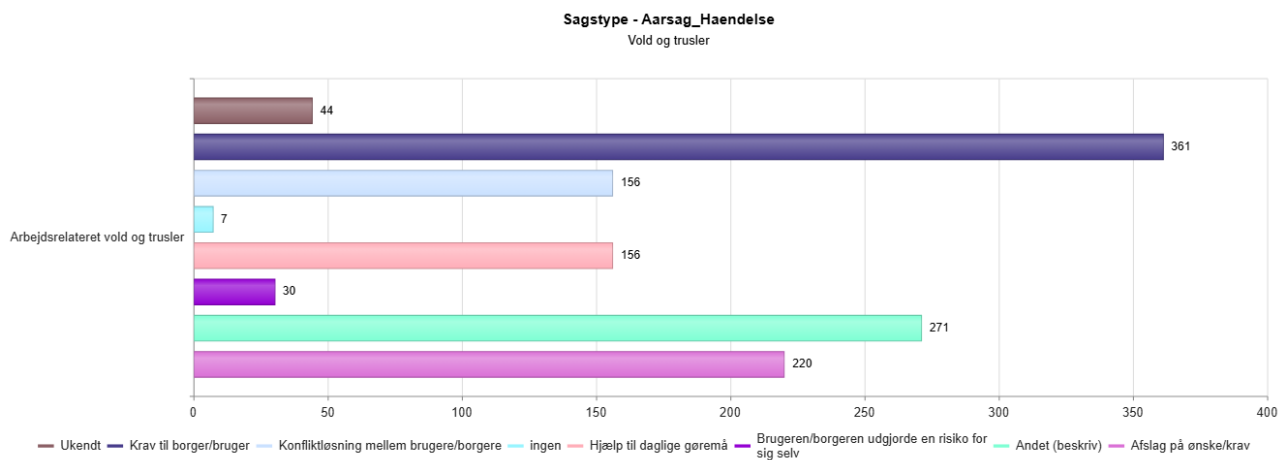
Seksuel chikane er registreret 22 gange i 2024 og 26 gange i 2025.

Mobning er den mindst registrerede kategori med 8 tilfælde i både 2024 og 2025.

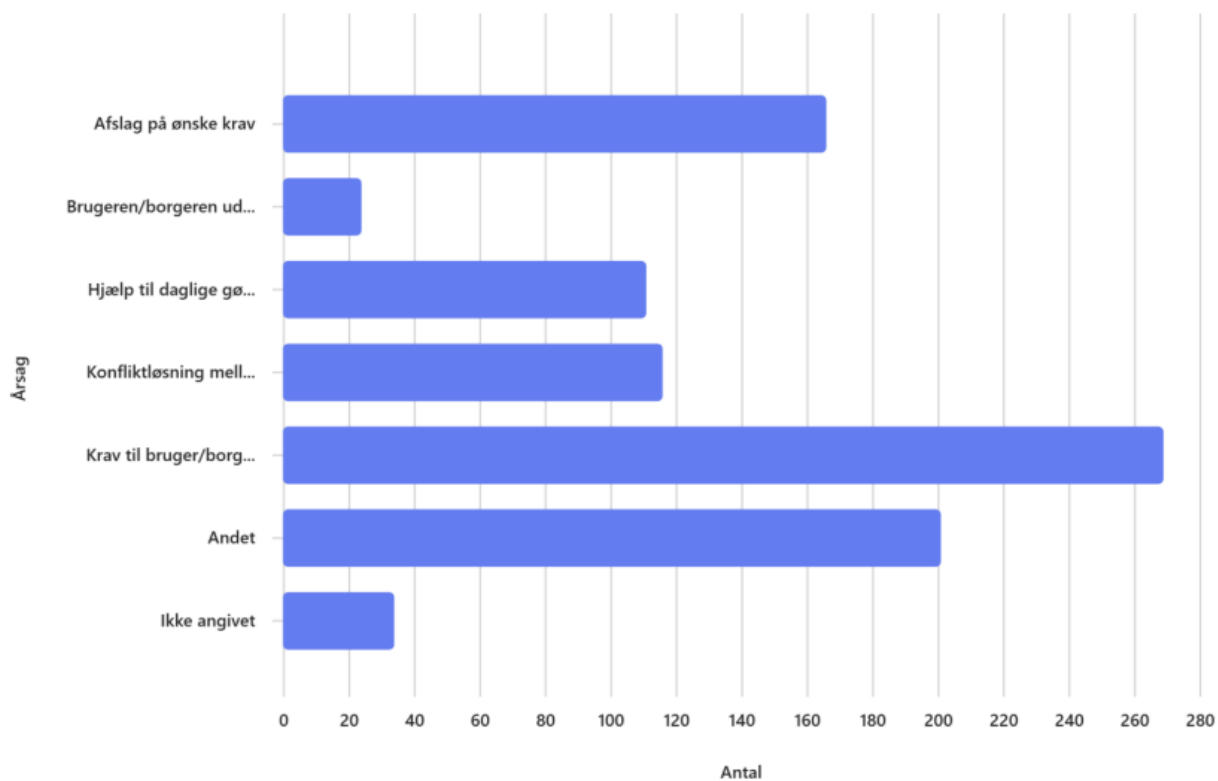
Samlet set viser tallene, at psykisk vold er en kompleks og bredt forekommende udfordring.

Feltet "Ukendt" omhandler registreringer som ikke er markeret i feltet psykisk vold og omhandler fysisk vold. Ved udfyldelse af skema for registrering af arbejdsrelateret vold og trusler, kan man både markere om hændelsen har omhandlet psykisk eller fysisk vold eller begge.

Tabel 8: Overslag over årsager til hændelserne 2025



Tabel 9: Overslag over årsager til hændelserne 2024



Tabellerne for både 2024 og 2025 viser at registreringerne typisk sker ifm. kravssituationer og afslag på ønske fra borgeren.

Reaktioner fra Arbejdstilsynet

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

På Arbejdstilsynets tilsynsbesøg vil de reagere på overtrædelser af arbejdsmiljøloven med følgende reaktioner:

Tabel 10: Mulige reaktioner fra Arbejdstilsynet

Reaktionstype	Beskrivelse
Strakspåbud	Skal bringes i orden straks ved overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.
Påbud med frist	Virksomheden får en frist til at løse et konkret arbejdsmiljøproblem.
Påtale	Signal om overtrædelse uden krav om handling (tidligere afgørelse uden handlepligt).
Undersøgelsespåbud	Krav om undersøgelse, fx ved psykisk arbejdsmiljø. Autoriseret rådgiver kræves.
Aftaleforløb (mistanke)	Bruges ved mistanke om problemer, typisk psykisk arbejdsmiljø.
Aftaleforløb (spredning)	Hvis der er mistanke om, at problemet går igen i flere afdelinger.
Administrative bøder eller politianmeldelse	Administrativ bøde eller politianmeldelse ved grove overtrædelser.

HR har stået til rådighed ift. sparring for de arbejdspladser, der har modtaget en reaktion fra Arbejdstilsynet, og som har skullet finde løsninger på reaktioner.

Jammerbugt Kommune har i 2025 haft **14 tilsynsbesøg** fra Arbejdstilsynet, hvoraf **7 besøg** har givet anledning til reaktioner.

Reaktionerne fra 2025 fordeler sig således i Jammerbugt Kommune:

Tabel 11: At reaktioner i Jammerbugt Kommune 2025

Emne	Reaktion
Manuel håndtering af borger	Påtale
Stor arbejdsmængde og tidspres	Aftaleforløb
Planlægning, tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet så vold i arbejdet med borger forebygges	Påtale
Planlægning, tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet så vold herunder	Påbud

seksuel krænkende adfærd i arbejdet med borger forebygges	
Indretning af arbejdsrum	Påbud
Høje følelsesmæssige krav i arbejdet	Aftaleforløb
Uhensigtsmæssige arbejdsstillinger ved manuel håndtering af borger	Aftaleforløb

Sygefravær

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

Tablet 12: Fravær fordelt på organisationen

Sygefravær fordelt på organisationen 01-01-2025 - 31-12-2025

Organisation	Antal Fuldtidsansatte	Fravær Dagsværk**	Fraværs-procent	Fravær i Dagsværk pr. årsværk
Jammerbugt Kommune	2.460,4	43.095,0	6,9	15,7
Børne- og Familieforvaltningen	1.069,1	17.638,9	6,5	15,0
Familie og Forebyggelse	141,6	1.391,6	3,9	9,0
Forvaltningsservice BFF	9,9	115,5	4,6	10,4
Skole og Dagtilbud	916,6	16.131,8	7,0	15,9
Central Stab	74,5	401,9	2,1	5,0
Social, Sundhed og Beskæftigelsesforvaltningen	1.101,3	22.079,0	8,0	17,9
Forvaltningsservice SSB	27,4	153,9	2,2	5,2
Sundhed og Arbejdsmarked	125,6	1.767,7	5,6	13,1
Sundhed og handicap	1,0			0,0
Sundhed og Velfærd	946,2	20.157,4	8,4	18,9
Vækst og Udvikling	215,5	2.975,2	5,5	12,3

Sygefraværet i Jammerbugt Kommune i 2025 ligger samlet på 6,9 %, svarende til 43.095 fraværsdagsværk. Der er betydelige forskelle mellem områderne. Samlet set viser tallene, at fraværet er højest i områder med flest borgernære opgaver.

Sundhed og Velfærd ligger på 8 % og et gennemsnit på 17,9 fraværsdagsværk pr. årsværk og Skole og Dagtilbud har et fravær på 6,5 % med 15 fraværsdage pr. Årsværk.

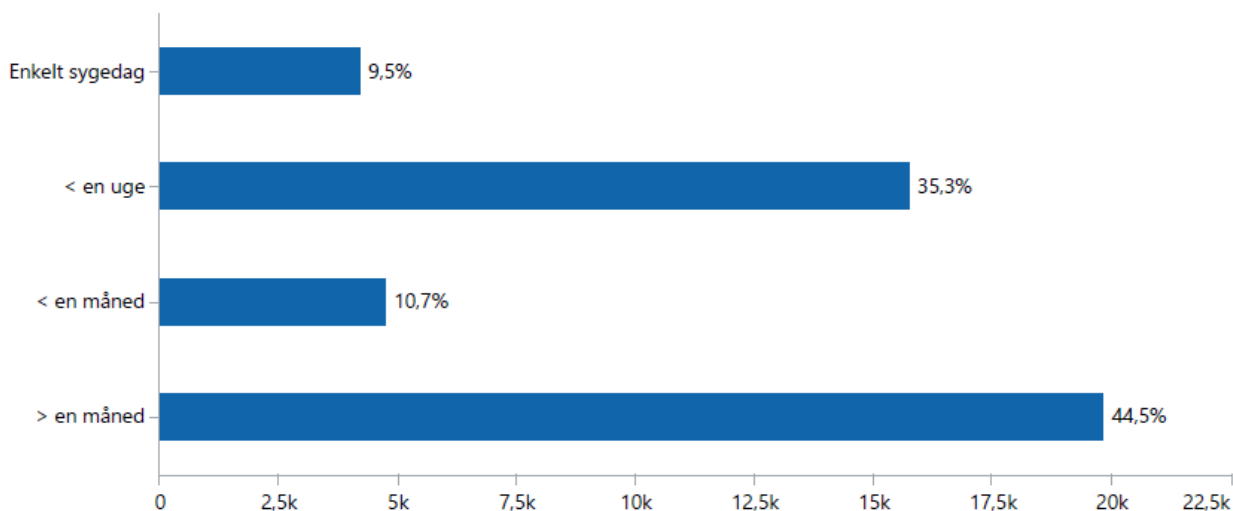
Tablet 13: Sygefravær fordelt på faggrupper

Sygefravær fordelt på faggrupper 01-01-2025 - 31-12-2025

Faggrupper	Antal Fuldtidsansatte	Fravær Dagsværk**	Fraværs-procent	Fravær i Dagsværk pr. årsværk
Total	2.460,4	43.095,0	6,9	15,7
Chefer og ledere	18,0	12,2	0,3	0,7
Kontor- og IT-personale	187,0	1.897,3	4,0	8,6
Socialrådgivere m.v.	94,7	1.307,8	5,5	13,4
Akademikere	115,6	793,7	2,7	6,8
Teknisk personale	119,8	2.314,9	7,7	17,9
Rengøring og service	12,7	229,1	7,2	13,2
Lærer og skoleledere	423,5	5.926,1	5,6	13,1
Tandlæger og -plejere	19,8	158,0	3,2	6,5
Pædagogisk personale	545,1	11.547,5	8,4	18,9
Dagplejere	57,6	1.720,7	11,9	29,9
Sygeplejersker og terapeuter	188,8	2.121,2	4,5	10,0
SOSU-personale	654,8	15.033,0	9,1	20,0
Individuelt aflønnede	22,1	30,5	0,5	1,1

Tabel 14: Fordeling af fraværsdage ift. varighed

Fordeling af fraværsdage i forhold til varighed



**)Sygefravær dækker i denne statistik alt eget fravær relateret til sygdom og nedsat tjeneste for både helt og delvist sygemeldte*

****)Et fraværende dagsværk er fravær i arbejdsdage omregnet til fuldtidsnorm (af hensyn til sammenlignelighed)*

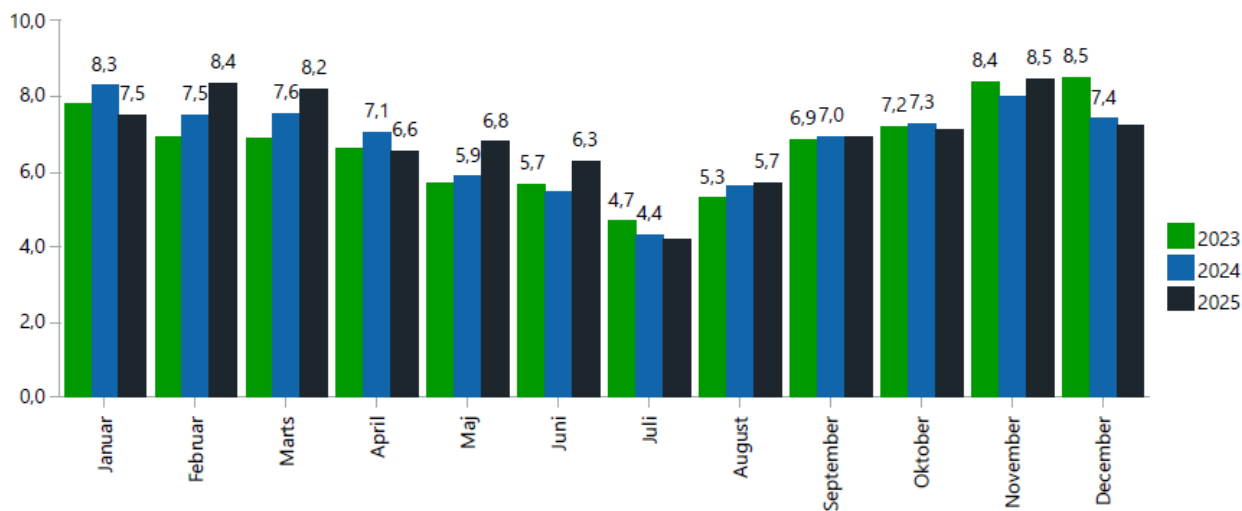
Tabel 15: Udviklingen i sygefravær 2023-2025

Udvikling i sygefravær fordelt på organisation, sammenlignet med de samme måneder i foregående år

Organisation	År til sidste måned 2023	År til sidste måned 2024	År til sidste måned 2025
Jammerbugt Kommune	6,7	6,8	6,9
Børne- og Familieforvaltningen	5,8	6,6	6,5
Familie og Forebyggelse	4,7	5,8	3,9
Forvaltningsservice BFF	5,6	3,2	4,6
Skole og Dagtilbud	6,0	6,7	7,0
Central Stab	3,7	4,3	2,1
Social, Sundhed og Beskæftigelsesforvaltningen	8,1	7,6	8,0
Forvaltningsservice SSB	2,9	5,0	2,2
Sundhed og Arbejdsmarked	3,6	3,4	5,6
Sundhed og handicap	4,3	5,1	
Sundhed og Velfærd	9,0	8,2	8,4
Vækst og Udvikling	5,0	4,4	5,5

Figur 7: Udvikling i sygefravær pr. måned

Udvikling i sygefraværspcent pr. måned



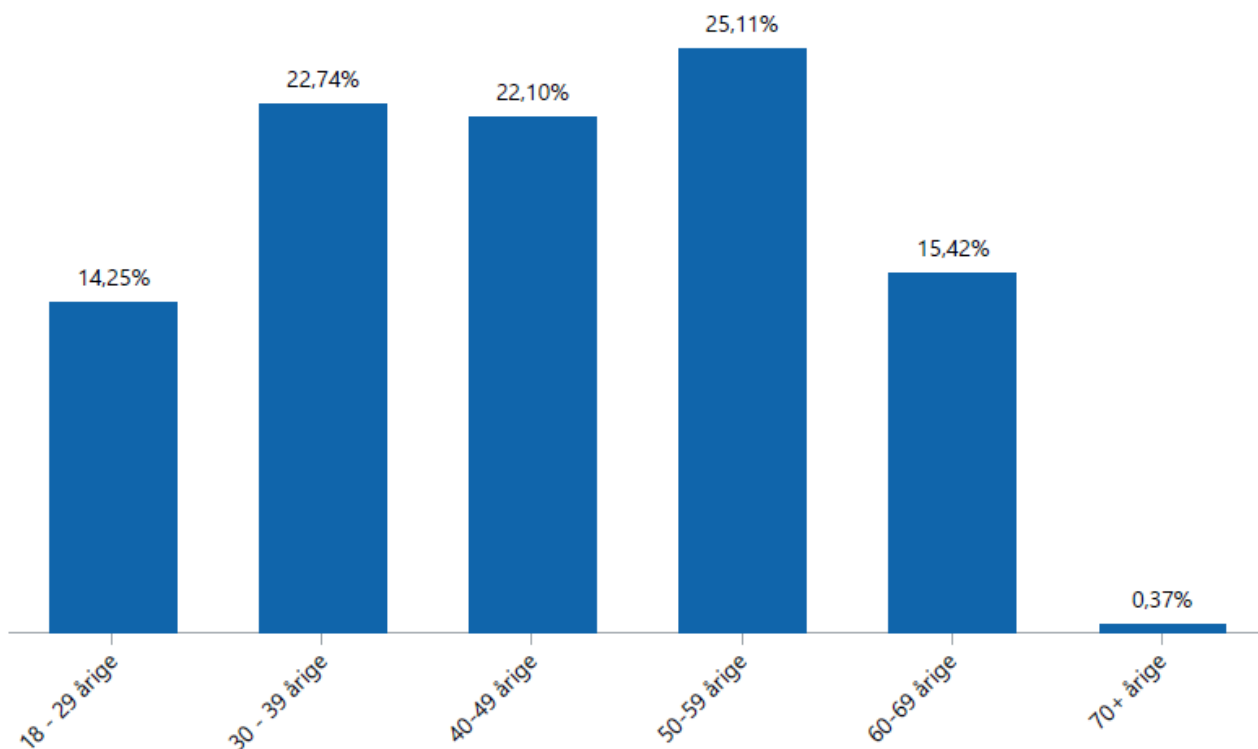
*)Sygefravær dækker i denne statistik alt eget fravær relateret til sygdom og nedsat tjeneste for både helt og delvist sygemeldte

**)Et fraværende dagsværk er fravær i arbejdsdage omregnet til fuldtidsnorm (af hensyn til sammenlignelighed)

Aldersfordeling

Figur 8: Aldersfordelingen i Jammerbugt Kommune 2024

Aldersfordeling



Den største gruppe er 50-59 år med 25,11 %, hvilket indikerer en betydelig andel medarbejdere tæt på pensionsalderen.

30-39 år (22,74 %) og 40-49 år (22,10 %) udgør tilsammen næsten halvdelen af medarbejderne.

18-29 år udgør 14,25 %, hvilket er en relativt lille andel af yngre medarbejdere. 60-69 år står for 15,42 %, og der er en minimal andel over 70 år (0,37 %).

Psykologisk beredskab 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 krisehjælpspulje 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

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.

Tabel 16: Rekvirerede krisehjælpsforløb i 2025 med årsag:

Årsag	Antal forløb hos krisepsykolog
Udadreagerende borger	13
Trusler fra borger	6
Borger kommer til skade	1
Borger skader sig selv	2
Uønsket seksuel opmærksomhed	2
Andet	4
I alt	28

Arbejdsmiljøuddannelsen

Jammerbugt Kommune har i samarbejde med Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF) afholdt arbejdsmiljøuddannelser for kommunens arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter.

Nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter og nyudpegede arbejdsledere skal inden for de første tre måneder af deres valgperiode gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

PUF-arbejdsmiljøunderviseren tager afsæt i deltagernes forudsætninger og deres erfaringer fra arbejdspladserne. HR deltager på en af uddannelsesdagene for at klæde arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter på til det konkrete arbejdsmiljøarbejde vi arbejder med i Jammerbugt Kommune. HR orienterer blandt andet om:

- SafetyNet: Anmeldelse af arbejdsulykker, registrering af arbejdsrelateret vold og trusler samt oprettelse af handlingsplaner
- Arbejdsmiljøindsatser og -rapporter
- Værktøjer til APV
- Besøg fra Arbejdstilsynet
- Psykologisk bistand og krisehjælp
- Trivselsundersøgelse og psykisk APV

I 2025 har der været udbudt tre arbejdsmiljøuddannelser af tre dages varighed. Efter endt uddannelse har deltagerne evalueret forløbet.

Arbejdsmiljørepræsentanter, som ikke har mulighed for at deltage, når kommunen afholder uddannelse, bliver tilbudt arbejdsmiljøuddannelse hos andre kommuner.

PUF udsteder uddannelsesbevis til alle, der har deltaget på den grundlæggende arbejdsmiljøuddannelse i Jammerbugt Kommune.

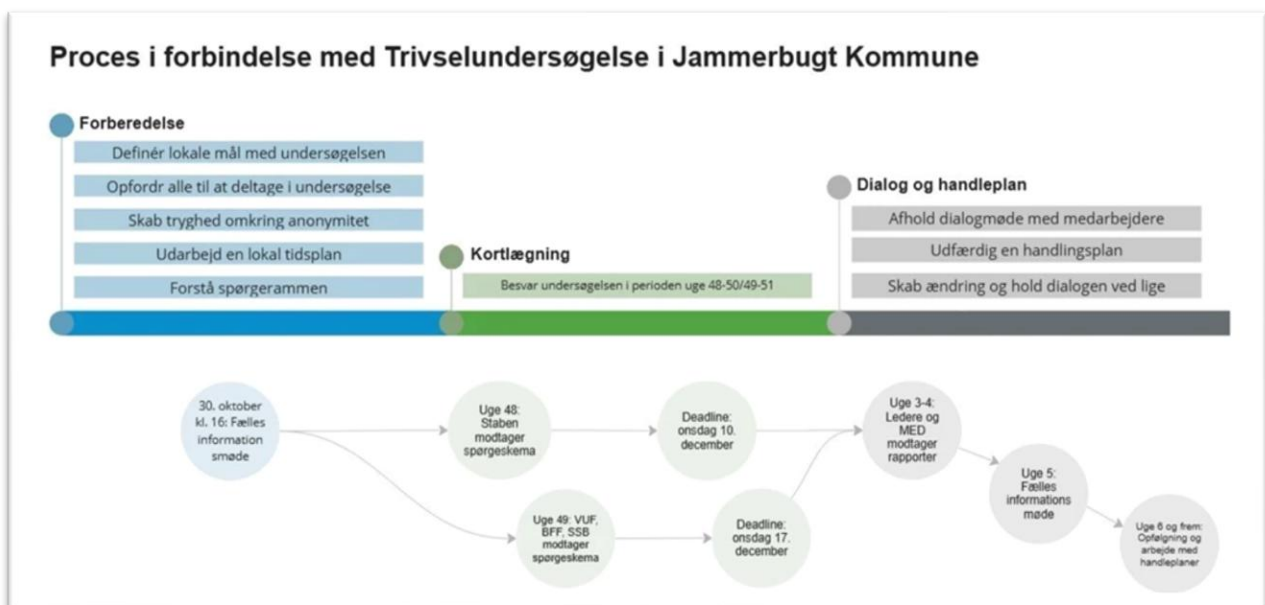
Trivselsundersøgelsen 2025

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 2025 gennemførte Jammerbugt Kommune en fælles trivselsundersøgelse, hvor alle fastansatte medarbejdere modtog et spørgeskema til anonym besvarelse. Spørgerammen var den samme som i 2022, da et enigt HovedMED ønsker at følge udviklingen i trivslen over tid.

Trivselsundersøgelsen består af tre faser:

1. Forberedelse,
2. Kortlægning,
3. Dialog og handlingsplan.



Forberedelse og kortlægning

Alle ledere og arbejdsmiljørepræsentanter blev i oktober inviteret til et informationsmøde om trivselsundersøgelsen, som blev afholdt på Teams. Som en del af forberedelsen lagde HR op til, at arbejdspladserne skulle;

- definere lokale mål med undersøgelsen
- opfordre alle til at deltage i besvarelsen
- skabe tryghed omkring anonymiteten
- udforme en lokal tidsplan, samt
- drøfte spørgerammen i afdelingen

I uge 48 blev spørgeskemaet sendt til alle ansatte i Staben, og i uge 49 modtog ansatte i VUF, BFF og SSB spørgeskemaet.

Besvarelserne er behandlet anonymt af den eksterne virksomhed SafetyNet. På grund af krav om anonymitet genereres der ikke rapporter for arbejdspladser med under fem besvarelser. Disse medarbejders svar indgår i stedet i den samlede, aggregerede rapport for det relevante område.

Den psykiske APV som en del af trivselsundersøgelsen

Den psykiske APV er en lovpligtig proces, hvor arbejdspladsen skal kortlægge, vurdere og håndtere det psykiske arbejdsmiljø samt udarbejde relevante handlingsplaner. I Jammerbugt Kommune er det besluttet, at det psykiske arbejdsmiljø kortlægges gennem trivselsundersøgelsen. Det betyder, at arbejdspladserne får konkrete data, de kan bruge som grundlag for deres handlingsplaner.

Det videre arbejde med trivsel

I 2026 fortsætter arbejdet med trivselsundersøgelsen. Kortlægningen er ikke et resultat i sig selv, men et værktøj, der giver arbejdspladserne et fælles billede af trivsel og arbejdsmiljø. Det egentlige resultat skabes gennem de dialoger og handlinger, der sættes i gang på baggrund af kortlægningen. Det er her, vi kan skabe forandring og udvikling i hverdagen.

Fakta om HovedMED

Udvalget er sammensat af følgende medlemmer:

Ledelsesrepræsentanter

Formand: Tue Von Pålman

Diana Lübbert Pedersen, Direktør for Børne- og Familie-forvaltningen

Hanne Madsen, Direktør for Social-, Sundheds- og Beskæftigelsesforvaltningen

Peter Albeck Laursen, Direktør for Vækst- og Udviklingsforvaltningen

Lone Majland, HR-chef

Medarbejderrepræsentanter

Næstformand: Charlotte Bogø

Susanne Bundgaard

Bettina Jensen

Lene Lykke Kjeldgaard

Dorthe Jønsson

Niels Martin Christensen

Trine Jordan Vind Andersen

Jette Nygaard Kragbæk

Christina Faurholt Albrektsen

Arbejds miljørepræsentanter

Lasse Rosenberg Hansen

Trine Binderup Moesgaard

Heidi Karoline Kragh Pedersen

Mikkel Orry Amby