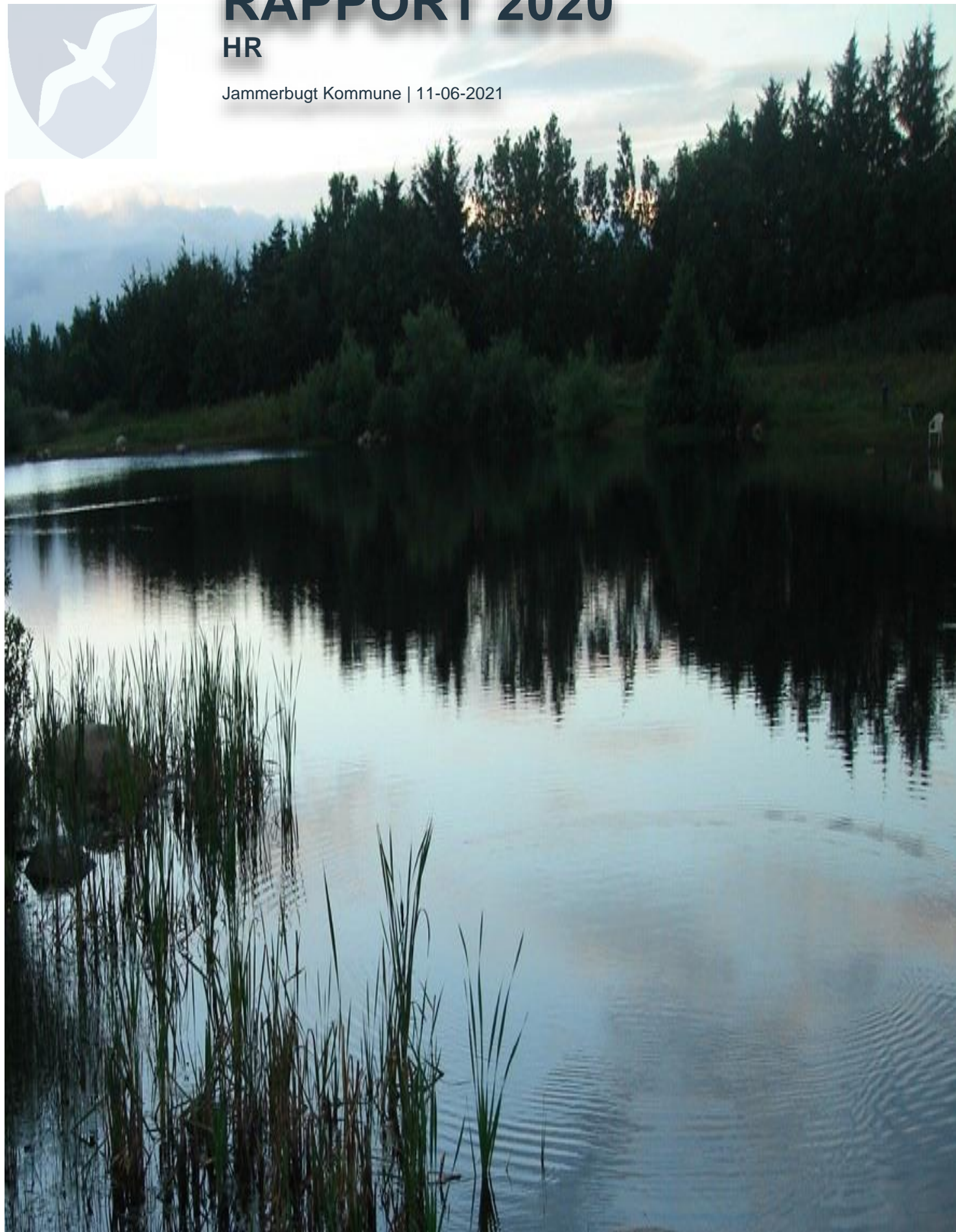


ARBEJDSMILJØ- RAPPORT 2020

HR

Jammerbugt Kommune | 11-06-2021



INDHOLD

| | |
|--|-----------|
| Arbejds miljørapport | 4 |
| Det strategiske arbejds miljøarbejde | 5 |
| Strategisk arbejds miljø 2020 | 5 |
| Nationale tiltag på arbejds miljøområdet | 6 |
| Evaluer ing af Trivselsmåling 2019 | 7 |
| Covid-19 | 8 |
| Valg til MED-organisationen og kompetenceudvikling | 8 |
| Sygefravær | 9 |
| Arbejds miljø fakta | 10 |
| Arbejdstilsynet | 10 |
| Grøn smiley | 10 |
| Gul smiley | 11 |
| Rød smiley | 11 |
| Aftaleforløb med Arbejdstilsynet | 11 |
| Arbejdsskader | 12 |
| Krisehjælp | 13 |
| Det psykosociale arbejds miljø | 14 |
| Faktuelt | 15 |
| Strategiske arbejds miljøindsatser for 2021 | 16 |

ARBEJDSMILJØRAPPORT

Jammerbugt Kommunes arbejde med det strategiske arbejdsmiljø foregår i flere tempi.

Rapporten skal ses i sammenhæng med de af HovedMED godkendte strategiske indsatser fra november 2019 for det kommende års arbejde med arbejdsmiljøet (mørkeblå tandhjul). Rapporten har et bagudskuende blik, der i oversigtsform sammenfatter de fælles og tværgående tendenser i arbejdsmiljøet i 2020 (det grå tandhjul), se afsnittet omkring arbejdsmiljøfakta.

Rapporten skitserer arbejdsmiljømæssige emner, samt de væsentlige nationale emner, der har været på dagsordenen/behandlet i HovedMED.

Den anden del af rapporten er bygget op omkring de væsentligste arbejdsmiljømæssige fakta på tværs af kommunens arbejdspladser.

Rapporten afrundes med en beskrivelse af hvordan de strategiske tværgående indsatser for 2021-2024.



DET STRATEGISKE ARBEJDS- MILJØARBEJDE

STRATEGISK ARBEJDSMILJØ 2020

HovedMED sætter hvert år i november den strategiske retning for det kommende års arbejdsmiljøindsats. Indsatsen tager udgangspunkt i den nationale 2020-plan, "Alle har ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø" og i kommunens egne prioriteringer. Det styrker muligheden for at sikre kontinuiteten i arbejdet med de komplekse arbejdsmiljøudfordringer. Med en strategi der tager udgangspunkt og forholder sig til den nationale 2020-plan, følger kommunen ligeledes udviklingen af den nationale forskning i arbejdsmiljø.

HovedMED har i 2019 og 2020 derfor taget afsæt i den nationale 2020 strategi for et bedre arbejdsmiljø med følgende indsatsområder:

- Arbejdsulykker
- Psykisk arbejdsmiljø
- Muskel- og skeletpåvirkninger

HovedMED har valgt 5 overordnede strategiske arbejdsmiljøindsatser for Jammerbugt Kommune, som de lokale arbejdspladser skal omsætte til konkrete indsatser og handlinger. I de efterfølgende figurer uddybes de overordnede indsatser.

- Systematisk samarbejde i arbejdsmiljøgrupperne omkring anmeldelse, analyse og forebyggelse af arbejdsulykker.
- Anmeldelse af ulykker digitaliseres
- Fokuseret instruktion og oplæring af kolleger, der er nye eller får nye arbejdsopgaver

Arbejdsulykker

- Styrket fokus på arbejdsmiljø fra start ved organisatoriske forandringer
- Oplæring og onboarding mhp. høj trivsel og præstation hos nye kolleger
- Forebyggelse og håndtering af vold og trusler gennem arbejde med konfliktnedtrapning, registreringspraksis for vold, trusler og psykisk belastning, samt forebyggelse af krænkende handlinger.

Psykisk arbejds miljø

- Arbejde med indsatser i forlængelse af Trivselsundersøgelsen 2019
- Opfølgning og evaluering af Trivselsundersøgelsen

Trivselsunder- søgelse 2019

- Forebyggelse af skader vha. hensigtsmæssige arbejdsmetoder, rigtig løfte- og forflytningsteknik samt ved brug af hjælpemidler

Muskelskelet påvirkninger

- Fastholde 1-5-15-modellen og løbende fokus på nærvær ved brug af screeningsværktøjet "Øget nærvær med omtanke", "den gode omsorgssamtale" og fastholdelse gennem understøttende omsorgssamtaler fra HR ved langtidssygefravær på mere end 30 dage. Samtalerne har fokus på fastholdelse.

Sygefravær

HovedMED's prioritering af de strategiske indsats i 2020 afspejler en kontinuitet og samt et ønske om at arbejde langsigtet og vedholdende med opgaverne.

Arbejdsulykker

I august 2020 tages en ny digitaliseret løsning i brug til anmeldelse af arbejdsulykker. Løsningen testes frem til 2. kvartal 2021 og forventes efterfølgende at kunne implementeres i organisationen. Løsningen giver direkte adgang til at ledere og arbejdsmiljøgrupper fremadrettet kan indberette arbejdsskader.

Trivselsundersøgelsen

Trivselsundersøgelsen fra 2019 fortsætter ind i 2020 og evalueres i MED-udvalgene i foråret 2020 og i HovedMED i august 2020.

NATIONALE TILTAG PÅ ARBEJDSMILJØOMRÅDET

I december 2020 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter en trepartsaftale, der skal styrke arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser. Aftalen gælder frem til 2030. Aftalen er en udløber af Trepartsaftalen fra april 2019 om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet. Med målene i den nye trepartsaftale fremmes et sikkert og sundt arbejdsmiljø, og sikre at centrale aktører på arbejdsmiljøområdet trækker i samme retning.

Der er afsat 95 mio. kr. til Branchefællesskaberne for arbejdsmiljø, som skal understøtte, at Danmark når de nationale mål.

Der er aftalt fire nye nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen.

Nye nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen:

- *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

Aftalen skal nu omsættes til egentlige måltal i udvalgte brancher, da arbejdsmiljøudfordringerne kan være forskellige afhængig af branche.

Branchemåltallene skal skabe ejerskab og gøre målene relevante og konkrete for arbejdspladserne og for andre aktører i branchen. Samtidig er der med aftalen fokus på forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer, så den gode indsats på arbejdspladserne styrkes.

EVALUERING AF TRIVSELSMÅLING 2019

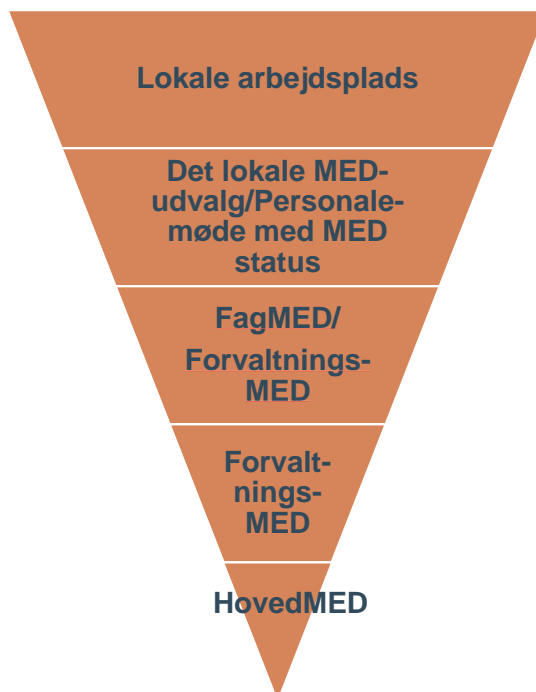
I første kvartal 2019 planlagde HovedMED trivselsundersøgelsen og fastlagde emnet "Trivsel i kerneopgaven" som omdrejningspunktet for undersøgelsen. "Trivsel i kerneopgaven" ses i forlængelse af de tre strategiske værdier "Vi har en god arbejdsplads", "Høj faglighed", "Vi mestrer det professionelle samarbejde". De er alle en vigtig del af fundamentet i Jammerbugt Kommunes kulturnøgler og fælles ledelsesgrundlag.

At lykkes med opgaveløsningen er stærk forbundet med at gøre et godt stykke arbejde for borgeren/brugeren. Det skaber motivation og trivsel i jobbet.

Kerneopgaveperspektivet er derfor omdrejningspunktet i de værktøjer, arbejdspladserne har til rådighed i trivselsundersøgelsen for 2019. Værktøjerne er samlet i "Metodekataloget" og læner sig op ad de tidligere erfaringer med metodefrihed. I "Metodekataloget" fremgår den obligatoriske evaluering af arbejdet med Trivselsundersøgelsen i 2019.

Evalueringen af trivselsundersøgelsen påbegyndes lokalt i december 2019 og i 1. kvartal 2020 drøfter LokalMED evalueringer fra alle arbejdspladser. Hvert LokalMED udarbejder

en samlet evaluering, der sendes videre til drøftelse i ForvaltningsMED. I august 2020 samles evaluering fra de fire ForvaltningsMED-udvalg til drøftelse i HovedMED.



Evalueringen sammenfatter styrker og udfordringer i forhold til "trivsel og kerneopgaven", og synliggør hvilke udfordringer, der skal arbejdes med og hvilken værdi det forventes at skabe for medarbejdertrivsel og for organisationen. Der laves samtidig en opsamling på de metoder, der har været i anvendelse og hvordan de har fungeret.

Den samlede evaluering af Jammerbugt Kommunes arbejdspladser viser, generelt:

- at trivslen overordnet set er god, det afspejler sig i stemningen på arbejdspladserne, det tillidsfulde samarbejde, den gode støtte til kollegaer i tilspidsede situationer samt et godt fællesskab og stærkt sammenhold.
- Der er en oplevelse af at medarbejderne er gode ambassadører for Jammerbugt Kommune og der tales

positivt om arbejdspladsen i det daglige.

- Der er fokus på kerneopgaven og kendskabet til hinandens arbejdsopgaver. Der opleves medindflydelse og inddragelse af medarbejdere i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdet, så der skabes mening, forståelse og ejerskab for opgaveløsning, muligheder og udfordringer.

Fremadrettede fokuseres der på udvikling i arbejdet med kerneopgaven og samarbejdet omkring løsning af kerneopgaven:

- tydelige strategisk retning og pejlemærker,
- sammenhæng mellem tid og ambitioner/forventninger i forhold til løsning af kerneopgaven – prioritering af opgaver og medarbejderressourcer
- tydelig definition af kerneopgaven, bedre muligheder og engagement i forbindelse med udvikling af kerneopgaven, samt den gode kommunikation og det gode samarbejde med kollegaer lokalt og på tværs af afdelinger og forvaltninger.

Evaluering af metodevalget viser en stor tilfredshed med det frie metodevalg, der har været behov for at anvende både spørgeskema og dialogmetoden.

Der var stor tilfredshed omkring kick off seminarerne, hvor metoder og værktøj blev præsenteret. Flere har anvendt metoderne direkte og andre har anvendt dem til inspiration.

Kardinalpunktet for trivselsundersøgelsen er at sætte indsatser i gang, der flytter ”Trivslen og kvaliteten i kerneopgaven” i den rigtige retning. Indsatser der skaber et afsæt for et bedre arbejdsliv.

COVID-19

Den 11. marts 2020 erklærede WHO-udbruddet af COVID-19 for en pandemi og epidemiens første bølge udviklede sig i Danmark. Der iværksættes en lang række landsdækkende tiltag herunder lukning af offentlige skoler og dagtilbud, samt hjemsendelse af alle offentligt ansatte, der ikke varetager kritiske funktioner, samt forbud mod besøg på plejehjem, botilbud mv. Senere på foråret åbnede samfundet op og hen over efteråret blev Jammerbugt Kommune lukket ned sammen med de øvrige Nordjyske kommuner.

I Jammerbugt kommune blev der tidligt i foråret oprettet en krisestab der varetager arbejdet med de nationale retningslinjer i Jammerbugt Kommune.

HovedMED har løbende fulgt indsatserne, herunder åbning og lukning af samfundet og evalueret erfaringer fra situationen under COVID-19 i foråret. Evalueringen viser:

- De kritiske funktioner har ydet en ekstraordinær stor indsats sammen med de øvrige funktioner.
- Kerneopgaven er blevet tydeligere for mange medarbejdere
- Samarbejdet er styrket på tværs af forvaltningerne
- Faldende sygefravær i perioder med nedlukning og delvis nedlukning
- Erfaringer med hjemmearbejde har skabt ro og koncentration til opgaverne men også givet udfordringer i forhold til faglig sparring omkring komplekse opgaver.

VALG TIL MED-ORGANISATIONEN OG KOMPETENCEUDVIKLING

I januar 2020 indgik Jammerbugt Kommune en nye Lokalaftale om medindflydelse og

medbestemmelse. Der blev efterfølgende gennemført en proces for valg af arbejdsmiljørepræsentanter samt valg af medarbejderrepræsentanter til LokalMED. Valget blev skubbet fra marts frem til juni grundet situationen med COVID-19. Den nye MED-organisation er valgt for en 4-årig periode.

MED-organisationen har fået en oversigt over alle MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper i Jammerbugt Kommune i [MED-databasen](#). Fra databasen kan der sendes direkte mail til udvalgene/medlemmerne. Databasen giver et overblik over MED-organisationens opbygning og heri findes kontaktoplysninger på alle medlemmer. Alle MED-udvalg ajourføres løbende af en "MED-Hjælper", som er en del af MED-udvalget eller som er tilknyttet som "redaktør".

Arbejdsmiljøgrupperne vedligeholdes løbende af HR, når lederen fremsender nye oplysninger på valg og afgående arbejdsmiljørepræsentant (stamdatablad) frem til HR.

I forlængelse af valget blev der for nye medlemmer af arbejdsmiljøgrupperne afholdt i alt to kurser af "den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse". Deltagerne viste store tilfredshed med begge uddannelser.

Grundet situationen med COVID-19 og det afledte forsamlingsforbud er der i 2020 ikke afholdt det årlige arbejdsmiljøtræf for arbejdsmiljøgrupperne. De planlagte MED-uddannelser i efteråret 2020 er ligeledes blevet aflyst.

SYGGEFRAVÆR

I Arbejdsmiljøstrategien for 2020 har sygefraværet haft et særligt fokus. Strategien bygger det videre på det gode arbejde med 1-5-15 modellen og screeningsværktøjet "Øget nærvær med omtanke". Nærværet på arbejdspladserne fremmes gennem den gode omsorgssamtale med fokus på fastholdelse og tidlig afklaring af den enkelte medarbejders jobsituation.

HovedMED besluttede i 2019 i forbindelse med de strategiske indsatser, at HR deltager i omsorgssamtaler ved langtidssygefravær på mere end 30 dage.



Målet med strategien har været at fastholde det flotte niveau fra 2017. I 2020 når niveauet endnu længere ned end tallet for 2017. Der har været lavere sygefravær i de perioder med nedlukning grundet situationen med COVID-19 sammenlignet med samme perioder i de øvrige år.

ARBEJDSMILJØFAKTA

ARBEJDSSTILSYNET

Arbejdstilsynet aflægger løbende besøg på kommunens arbejdspladser. Under besøget ser de både på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen samt kontrollerer arbejdsmiljøarbejdet.

Baggrunden for besøgene kan variere. Nogle virksomheder udtages på grund af særlige brancherettede tilsyn, andre som følge af opfølgning på tidligere reaktioner, arbejdsulykker eller anonyme henvendelser.

Arbejdstilsynet varsler deres besøg via mail med minimum 1 måneds varsel. Virksomheden får ikke en konkret dato for besøget, men bliver besøgt indenfor et år. Varslingen betyder dog, at virksomheden får tid til at forberede besøget. HR tilbyder i den forbindelse et førscreeningsbesøg af arbejdspladserne. Her får arbejdspladserne mulighed for supplerende vejledning i forhold til arbejdsmiljøopgaverne samt rådgivning i forhold til eventuelle konkrete udfordringer i arbejdsmiljøet. Langt størstedelen af arbejdspladserne tager imod tilbuddet.

Arbejdstilsynet har i sine tilsyn ofte fokus på de politisk definerede indsatsområder - ulykker, ergonomi og psykisk arbejdsmiljø. I 2020 var der desuden fokus på håndtering af situationen omkring COVID-19.

Arbejdstilsynet kan vælge at aflægge yderligere et besøg på den samme arbejdsplads med henblik på en grundigere afdækning af arbejdsmiljøforholdene.

I 2020 har niveauet af antal besøg fra Arbejdstilsynet været det samme som i 2019. Det på trods af situationen med COVID-19,

hvor Arbejdstilsynet lukkede ned for deres besøg i foråret.

Nyt – aftaleforløb og dialog

I efteråret 2020 lancerer Arbejdstilsynet to nye typer af tiltag. De virksomheder der ønsker at gøre en ekstra indsats for at styrke arbejdsmiljøet, får mulighed for at indgå en aftale med Arbejdstilsynet om løsning af et arbejdsmiljøproblem - i stedet for at få et påbud og en gul smiley. For det andet kan virksomheder, der får et påbud få tilbud om dialog og vejledning for at få hjælp med udfordringerne.

GRØN SMILEY 😊

Den grønne smiley tildeles, når Arbejdstilsynet under et besøg har vurderet, at arbejdsmiljøet er i orden.

I 2020 har 10 arbejdspladser fået tildelt en grøn smiley.

- Skovsgårdskolen
- Skovsgård Børnehave
- Dagplejen
- Brovst Skole
- Brovst Skolefritidsordning
- Biersted Skole
- Ulvskov Børnehave
- Værestedet Syrenen
- Orkideen
- Aabybro Genbrugsplads

To arbejdspladser har haft et særlig Corona-besøg, hvor Arbejdstilsynet har fundet forholdene, overholder lovgivningen.

- Aabybro Skole SFO CTU
- Biersted Ungdomsklub

GUL SMILEY 😞

Den gule smiley tildeles når Arbejdstilsynet har fundet et eller flere arbejdsmiljømæssige forhold, som virksomheden påbydes at bringe i orden.

I 2020 har en enkelt arbejdsplads fået tildelt den gule smiley:

- Nørhøne Skole fik besøg af Arbejdstilsynet og i den forbindelse et påbud om at sikre, at ansatte i forberedelsesrum Storteam ikke udsættes for unødigt støj fra musiklokale. Skolen har efterfølgende meldt tilbage, hvordan påbuddet er løst, og Arbejdstilsynet har accepteret tilbagemeldingen.

RØD SMILEY 😡

Kommunen har ikke fået rådgivningspåbud eller af andre årsager erhvervet røde smileys i 2020.

AFTALEFORLØB MED ARBEJ DSTILSYNET



Fra efteråret 2020 lancerer Arbejdstilsynet en mulighed for at indgå et aftaleforløb. Det er særligt for virksomheder med et komplekst arbejdsmiljøproblem. Hvis virksomheden indgår aftalen med Arbejdstilsynet, betyder det, at de ikke undersøger forholdene yderligere, mens aftalen gælder. Til gengæld skal virksomheden forbedre arbejdsmiljøet ved at løse det problem, der er mistanke om, selv om der ikke er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Hvis problemet bliver løst i aftaleforløbet, undgår virksomheden at få et påbud.

Aftalen betyder, at virksomheden får hjælp og vejledning fra Arbejdstilsynet til at arbejde med løsningen af arbejdsmiljøproblemet.

Mens aftalen løber, fører Arbejdstilsynet som udgangspunkt ikke tilsyn med det emne, som aftalen drejer sig om. Når aftalen er udløbet, følger Arbejdstilsynet op med besøg igen, og kontrollerer, at Virksomheden overholder arbejdsmiljøreglerne. Her hæfter alle arbejdspladser i Jammerbugt Kommune "solidarisk". Det betyder, at hvis det viser sig, at forholdene ikke er i orden ved kontrolbesøget, vil kommunen ikke få tilbudt nye aftaler om løsning af evt. problemer på andre arbejdspladser inden for de næste 12 måneder.

Aftalen medfører hverken en gul eller rød smiley på Arbejdstilsynet hjemmeside. Men virksomheden kan ikke have en grøn smiley, mens aftalen løber.

I efteråret 2020 blev der indgået en aftale med Arbejdstilsynet, der løber frem til 1. april 2021.

- Aftaleforløb vedrører mistanke om varme, kulde og træk på Aabybro Skole, Kattedamsvej 26. Ejendomscenter arbejder i øjeblikket på at løse problemstillingen.

ARBEJDSSKADER

Januar 2020 trådte væsentlige ændringer af arbejdsskadesikringsloven i kraft. Fra 1. januar og fremadrettet anerkendes arbejdsulykker med forbigående gener. Det betyder, at der sker en hurtigere afklaring på anerkendelsesspørgsmålet, da AES (Arbejdsmarkedets Erhvervs Sikring) ikke længere skal afvente eventuelle følger af det anmeldte. Arbejdsskadeområdet er dermed tilbage til tilstanden før 2013 med ”nul-afgørelser – afgørelser uden erstatningstilkendelse.

Situationen omkring Corona har også haft indflydelse på arbejdsskadeområdet. I Jammerbugt Kommune har vi kun haft 7 sager, hvor medarbejdere er blevet smittet med COVID-19 under udførelse af deres arbejde.

Tallene for 2018, 2019 og 2020 viser en lille stigning.

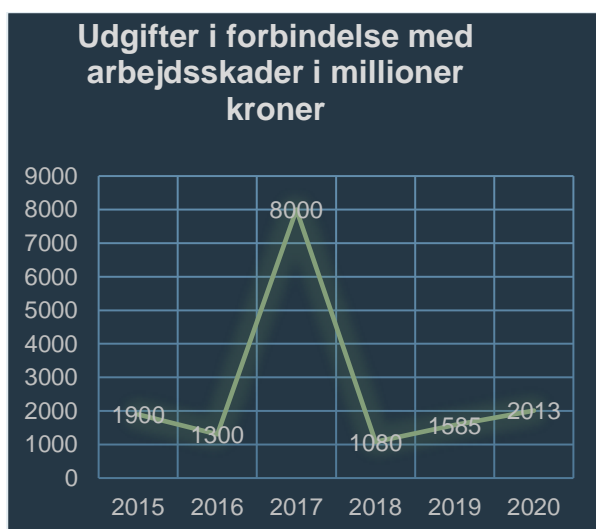
Tallene for de seneste tre år oplistes i nedenstående tabeller. Kommune har fra 1. januar 2018 benyttet en ny digital løsning til anmeldelse af arbejdsskader og de er derfor grupperet anderledes før 2018. Det er derfor kun opgørelserne for 2018 – 2020, der vises oplistet i tabellerne.

I efteråret 2020 skiftede kommunen til en ny digital løsning, så alle personaledata ligger i samme system.

Anmeldte arbejdsulykker fordelt på områder 2018 -2019

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Børne- og familieforvaltningen | | | |
| Adm. bygningen i Fjerritslev | 1 | - | - |
| Skoler | 11 | 14 | 8 |
| Børnehaver | 3 | 2 | 10 |
| SFO | 2 | 1 | 2 |
| Dagplejen | 1 | 4 | - |
| Tandplejen | - | - | 1 |
| Social-, sundheds- og beskæftigelsesforvaltningen | | | |
| Adm. bygningen i Brovst | 2 | - | - |
| Boformer | 5 | 10 | 14 |
| Plejecentre | 9 | 4 | 6 |
| Aktivitetscentre | - | - | 3 |
| Hjemmeplejen | 12 | 20 | 13 |
| Værkstedet | 1 | - | 1 |
| Virksomhedspraktik | 1 | - | - |
| Jobcenter | - | 2 | - |
| Jobcenter Integration | - | 1 | - |
| Job og Uddannelse | | | 1 |
| Ressourcecenter Jammerbugt | | | 3 |
| Vækst og udviklingsforvaltningen | | | |
| Adm. bygningen i Pandrup | 1 | - | - |
| Vej og Park | 3 | - | 3 |
| Genbrugspladser | 2 | 1 | - |
| Ejendomscenter | - | 1 | 1 |
| Ungdomsskolen | | | 2 |
| | | | 2 |
| Den Centrale Stab | | | - |
| Asyl | 1 | - | - |
| Arbejdsulykker i alt | 55 | 60 | 68 |

| Anmeldte arbejdsulykker - skadesårsag | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|
| | 2018 | 2019 | 2020 |
| Brud kollaps, skred, nedstyrning eller fald af materialer | 2 | 3 | 1 |
| Mistet kontrol m. maskine, transportmiddel, værktøj, genstand, dyr m.v. | 4 | 10 | 5 |
| Fald (til lavere niveau, samme niveau og anden type fald) | 9 | 12 | 6 |
| Bevægelser u. fysisk overbelastning som føre til ydre skade | 2 | 7 | 12 |
| Bevægelse m. fysisk overbelastning som føre til indre skader (Løfte, bære, skub, træk, vrid, drejning, træde forkert, Gribning og andet) | 26 | 16 | 25 |
| Chok vold, angreb, trusler | 4 | 8 | 8 |
| Anden uoplyst hændelse | 8 | 4 | 11 |
| Arbejdsulykker i alt | 55 | 60 | 68 |



I 2020 var de fastsatte mén grader lave og der var færre sager, der blev afgjort med varigt mén. Der ligger fortsat en del sager der afventer en endelig afklaring ved AES.

AES er begyndt at belyse sagerne betydeligt mere end i de øvrige år. Det betyder, at der indhentes mere lægeligt materiale samt journalmateriale fra behandlere. Sagerne bliver herved bedre belyst og der vil forventeligt blive flere udgifter i forbindelse med behandling af sagerne.

Niveauet fra 2018 er stigende og for 2020 ligger det over niveauet fra 2015.

I 2017 havde kommunen et rekorddyrt år. Dette skyldes genåbning af en række gamle sager og et generelt sagsefterslæb hos Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Derfor steg udgifterne til ca. 8 mio. kr.

KRISEHJÆLP

I Jammerbugt Kommune tilbydes centralt fra krisehjælp til medarbejdere og ledere.

Akut krisehjælp dækkes af en central konto, 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 behovsafklaring og aftale om videre forløb.

Nordisk Krisehjælp yder 24 timers akut krisehjælp, som påbegyndes indenfor 1 time. Alle samtaler udføres af autoriserede psykologer med minimum 10 års praktisk erfaring.

Ved rekvirering af akut krisehjælp til alvorlig arbejdsrelaterede hændelser, kontakter lederen HR. HR modtager en kort orientering om forløbet og omstændighederne bag kontakten

til Nordisk Krisekorps. Samtidig afdækkes om forløbet falder inden for rammerne. Derfor har kommunen et samlet overblik over antal hændelser samt hvilken type hændelser, der rekvireres krisehjælp til.

I 2020 har der været 12 sager, hvoraf den ene sag var en voldsom ulykke, der dækkede en gruppe ansatte. De områder, der har modtaget hjælp, er Hjemme- og Ældrepleje (2), Skoler/SFO (5), Handicap og Socialpsykiatri (1), Jobcenter (2) og Ugeenheden (2).

| År | Rekvirering af krisehjælp - antal sager – udgifter i kr. |
|------|---|
| 2020 | 12 28.026 |
| 2019 | 10 24.865 |
| 2018 | 14 47.330 |
| 2017 | 16 42.960 |
| 2016 | 20 59.060 |
| 2015 | 17 40.515 |

I 2020 ses en lille stigning i rekvirering af krisehjælp. Variationen over årene skyldes, at der kan opstå komplekse sager, som kræver ekstraordinær brug af krisehjælp.

Det er ikke lovgivningsmæssigt bestemt, at arbejdspladsen skal sikre psykologisk krisehjælp.

Krisehjælpen må ikke forveksles med psykisk førstehjælp eller psykologisk bistand, som arbejdspladserne selv sætter i værk.

I det forebyggende arbejde med arbejdsmiljøet drøfter arbejdsmiljøgrupperne, om der er behov for kollegial supervision fra egen eller andre fagpersoner.

DET PSYKOSOCIALE ARBEJDSMILJØ

Udfordringer i arbejdsmiljøet håndteres lokalt, dette gælder også for det psykosociale ar-

bejdsmiljø. Der kan dog være behov for professionel bistand i forbindelse med arbejdsrelaterede trivselsproblemer eller enkelte medarbejdere der har et behov for professionel bistand grundet arbejdsmæssige eller private forhold.

Årsagen, form og ydelse varierer fra sag til sag. Rammerne, form og indhold i rådgivningen aftales individuelt mellem lederen af arbejdspladsen og firmaet, der yder psykologisk bistand.

Henvender lederen sig til HR, kan lederen få hjælp til at rekvirere en dygtig psykolog – HR anbefaler en autoriseret erhvervspsykolog, der har fået positive tilbagemeldinger.

Når der rekvireres bistand, er det væsentligt, at der indgår et evalueringsforløb mellem medarbejder, arbejdspladsens leder og psykolog.

På arbejdspladserne er der vidt forskellige traditioner for at rekvirere psykologbistand og derfor er det ikke muligt, at danne sig et komplet overblik fra år til år over hvor stort behovet har været og hvilke årsager, der ligger bag henvendelserne. Det væsentligste er dog, at der sker en evaluering og opfølgning af forløbet på arbejdspladsen, så der arbejdes proaktivt med det psykosociale arbejdsmiljø.

FAKTUELT

HovedMED er pt. sammensat af 19 medlemmer.

- Holger Spangsberg (formand)
- Charlotte Bogø Rasmussen (næstformand)
- Hanne Madsen
- Peter Albeck Laursen
- Diana Lübbert Pedersen
- Heidi Bredkær Juul-Olsen
- Dorthe Jønsson
- Rikke Frank Mathiasen

- Christina Faurholt Albrektsen
- Anne Mette Christensen
- Niels Martin Christensen
- Michael T. Christoffersen
- Lene Lykke Kjeldgaard
- Gitte Madsen (AMR)
- Morten Kramer (AMR)
- Karina Strøm (AMR)
- Anne Bæk Lindskou (AMR)
- Charlotte Justesen Bork

Der har i løbet af 2020 været afholdt syv ordinære møder.

STRATEGISKE ARBEJDSMILJØ- INDSATSER FOR 2021

De strategiske indsatser for HovedMED i 2020 fortsætter ind i 2021 indtil de nationale mål og de brancherettede måltal i udvalgte brancher ligger fast.

Ved fastsættelse af brancherettede måltal tages der udgangspunkt i de nationale undersøgelser fra NFA (National Center For Arbejdsmiljø). I kommunalt regi peger de særligt på det psykiske arbejdsmiljø. Undersøgelserne viser en høj andel af lønmodtagere, der rapporterer om krænkende handlinger, vold samt trusler om vold indenfor døgninstitutioner og hjemmepleje samt undervisning og daginstitutioner.

Ligeledes rapporteres om ubalance i opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder indenfor døgninstitutioner og hjemmepleje samt undervisning.

Indenfor branchen "Kontor" skal der også sættes relevante måltal for det psykiske arbejdsmiljø – "høje krav i arbejdet samtidig med lav grad af indflydelse og udviklingsmuligheder".

Parterne er enige om at gennemføre en evaluering af de nationale mål inden udgangen af 2024.

Med udgangspunkt i Jammerbugt Kommunes strategiske indsatser for 2020, de nationale mål og de brancherettede måltal og fastlægger HovedMED de strategiske indsatser for arbejdsmiljøet i Jammerbugt Kommune for den kommende periode på 4 år.