



# HR i tal

Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøberetning for 2023



VEJLE  
KOMMUNE





## **Alle medarbejdere har krav på et sundt og sikkert arbejdsmiljø**

*Derfor har vi fokus på at forebygge, at ansatte bliver syge i forbindelse med deres arbejde. Uanset om det handler om fysiske eller psykiske belastninger. På trods af indsatserne er Vejle Kommune ligesom omegnskommuner påvirket af landstrenden med stigende sygefravær.*



# Gode nyheder i årets Arbejdsmiljøberetning

Årets Arbejdsmiljøberetning indeholder en række gode nyheder.

Antallet af arbejdsulykker med fravær er faldet markant. Antallet af alvorlige ulykker er også faldet.

Samlet set er antallet af arbejdsulykker nu næsten nede på samme niveau som i 2021.

Når det gælder sygefraværet, er det også lykkedes at bremse stigningen. Vi er i gennemsnit syge 14 dage om året, hvis vi tager corona med og 13,7 dage uden corona.

Den positive udvikling kan skyldes, at vi har større fokus på at følge op på ulykkerne og er blevet bedre til at analysere dem, så vi kan finde ud af, hvorfor de

sker, og hvordan vi kan forebygge dem. Og så fylder corona ikke så meget mere.

Det er HovedMED, der skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdet med arbejdsmiljøet i Vejle Kommune.

Derfor gennemfører vi hvert år en drøftelse af arbejdsmiljøet i HovedMED. Det sker på grundlag af denne arbejdsmiljøberetning, hvor vi har samlet en række relevante data. Drøftelsen skal munde ud i en række indsatser for det videre arbejdsmiljøarbejde.

I år har Vejle Kommunes arbejdsmiljøberetning skiftet udseende. „HR i tal – Arbejdsmiljø“ er titlen, og formatet læner sig op ad ”HR i tal – Et blik på vores organisation” og „HR i tal – Ligestillingsredegørelsen“.

Ambitionen er at gøre data på arbejdsmiljøområdet så lettilgængelige som overhovedet muligt.

Data i „HR i tal – Arbejdsmiljø“ stammer især fra SafetyNet, hvor alle arbejdsulykker med fravær skal registreres, og hvor mange arbejdspladser også registrerer arbejdsulykker uden fravær, nærved-ulykker, krænkende handlinger og vold og trusler.

Sygefraværdata kommer som udgangspunkt fra Power BI, og data om Arbejdstilsynet kommer fra centrale registreringer i Koncern HR.

Alt om hvordan vi arbejder med vores arbejdsmiljø, finder du i Vejle Kommunes Arbejdsmiljøhåndbog, som du kan finde på Intranettet.

# Om arbejdsulykker og hændelser



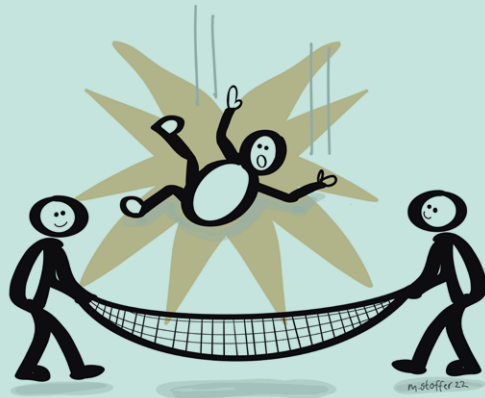


**61 %**

*Så meget er antallet af arbejdsulykker med fravær faldet fra 2022 til 2023.*

## Indhold

Gode nyheder i årets Arbejdsmiljøberetning.....	3
Vigtigt at indberette og lære .....	7
Arbejdsulykker .....	8
Registrerede hændelser .....	13
Arbejdstilsynets reaktioner .....	18
Vores sygefravær .....	23



# Vigtigt at indberette og Lære

Arbejdsulykker og hændelser er resultatet af en pludseligt opstået hændelse.

En arbejdsulykke kan derfor handle om alt fra en medarbejder, der falder, en medarbejder, der bliver slået eller truet, til en medarbejder, der stikker sig selv på en kanyl eller overstrækker sin ryg.

En arbejdsulykke kan både være med og uden sygefravær.

Arbejdsulykker indberettes til Arbejdstilsynet og Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (tidl. Arbejdsskadestyrelsen). Vi skal indberette arbejdsulykker for at sikre, at medarbejderne evt. kan få erstatning – men også for at analysere ulykkerne og lære af dem.

Alle arbejdsskader med fravær anmeldes i SafetyNet. SafetyNet er imidlertid et add on-system, som kobler op til Arbejdstilsynets system, EASY.

Det er pga. strukturen i EASY, at der kan være overlappende kategorier eller strukturer, som kan findes ulogiske.

Hændelser derimod kan være situationer, hvor en medarbejder er tæt på at falde. Det er det, vi kalder nærved-ulykker. Men hændelser er også situationer, hvor medarbejdere udsættes for vold og trusler eller kræn-

kende handlinger, men hvor den skadelidte vurderer, at hændelsen ikke er så alvorlig.

Når vi gerne vil have disse hændelser registreret, så er det især fordi, vi gerne vil lære af dem. Men det er også fordi, vi så har en historik, hvis mange og gentagne hændelser for én medarbejder pludselig munder ud i erhvervssygdom.

Der er fortsat stor forskel på, hvordan kommunens arbejdspladser har praksis for at indberette.

## Arbejds miljøet en vigtig opgave

Alle kommunens arbejdspladser arbejder med arbejdsmiljøet. Nogle arbejdspladser arbejder meget struktureret og systematisk, som det anbefales – mens andre arbejder mere ad-hoc præget.

De fleste arbejdspladser har en grundlæggende forståelse for, hvilke opgaver der ligger i arbejdsmiljøgruppen. Andre bruger i udstrakt grad TRIO eller MED som udgangspunktet for deres lokale arbejdsmiljøarbejde.

De opgaver, der løses, er mangeartede og afspejler den diversitet, der er i arbejdsopgaverne i en stor kommune.

- I Teknik & Miljø arbejder man bl.a. med en udfordring med en malekabine, som bruges til at spraymale mindre objekter.

- En del plejecentre, demensenheder og hjemmeplejen arbejder fortløbende med forflytninger og andre ergonomiske udfordringer.
- Psykiatrien og en del arbejdspladser i Handicap har et stort fokus på de udfordringer, det giver at arbejde i jobs med høje følelsesmæssige krav.
- Dagtilbud har arbejdet koncentreret med arbejdsstillinger – og har et stort fokus på børns selvhjulpenhed.
- Dagplejen har gennemført et pilotprojekt med en til knyttet yoga-underviser – og det har givet en arbejdsmiljøpris.
- Skoleområdet arbejder intensivt på at håndtere udfordringerne med vold og trusler.
- FagMED sætter løbende initiativer i søen på de enkelte fagområder, som udmøntes i de enkelte LokalMED og på arbejdspladserne.
- Centrale initiativer og værktøjer som „belastningspsykologi“ og „KLIPS“-psykologisk førstehjælp udbreder i mange forskellige dele af organisationen.
- Der arbejdes også med regenerativ ledelse og ledelse af psykisk arbejdsmiljø.



# Arbejdsulykker



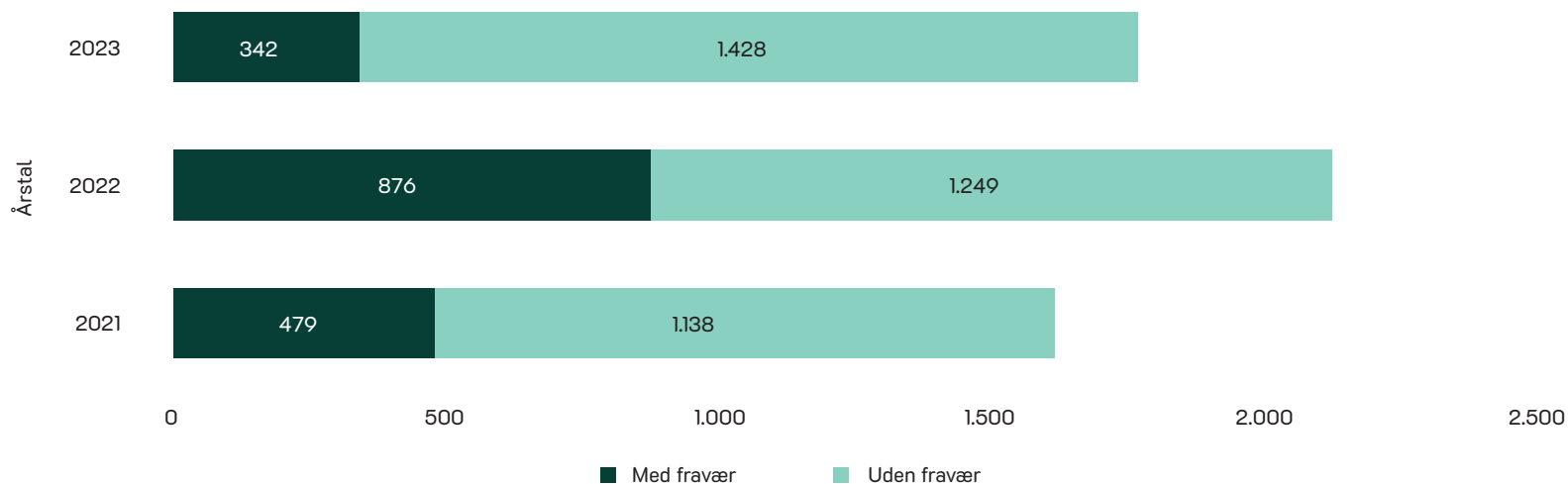


*Fald eller snublen var  
skyld i 267 arbejdsulykker  
i 2023.*

# Udviklingen i antal

## Arbejdsulykker med fravær er faldet markant

Antallet af arbejdsulykker med fravær er faldet markant fra 2022 til 2023. Det er arbejdsulykkerne med udgangspunkt i corona, der ikke længere trækker statistikken op. Antallet af arbejdsulykker uden fravær er steget jævnt siden 2021.



*Note: Det er et krav, at de enkelte arbejdspladser skal analysere og følge op på både arbejdsulykker med og uden fravær og sikre, at de lærer af dem, så de kan forebygge, at der sker yderligere ulykker.*

*Kilde: Vejle Kommune, SafetyNet.*





## Færre alvorlige arbejdsulykker

Antallet af alvorlige arbejdsulykker falder fortsat. Det kan hænge sammen med, at HovedMED har vedtaget, at alle arbejdspladser kontaktes, hvis de har haft en arbejdsulykke med fravær over 3 uger.

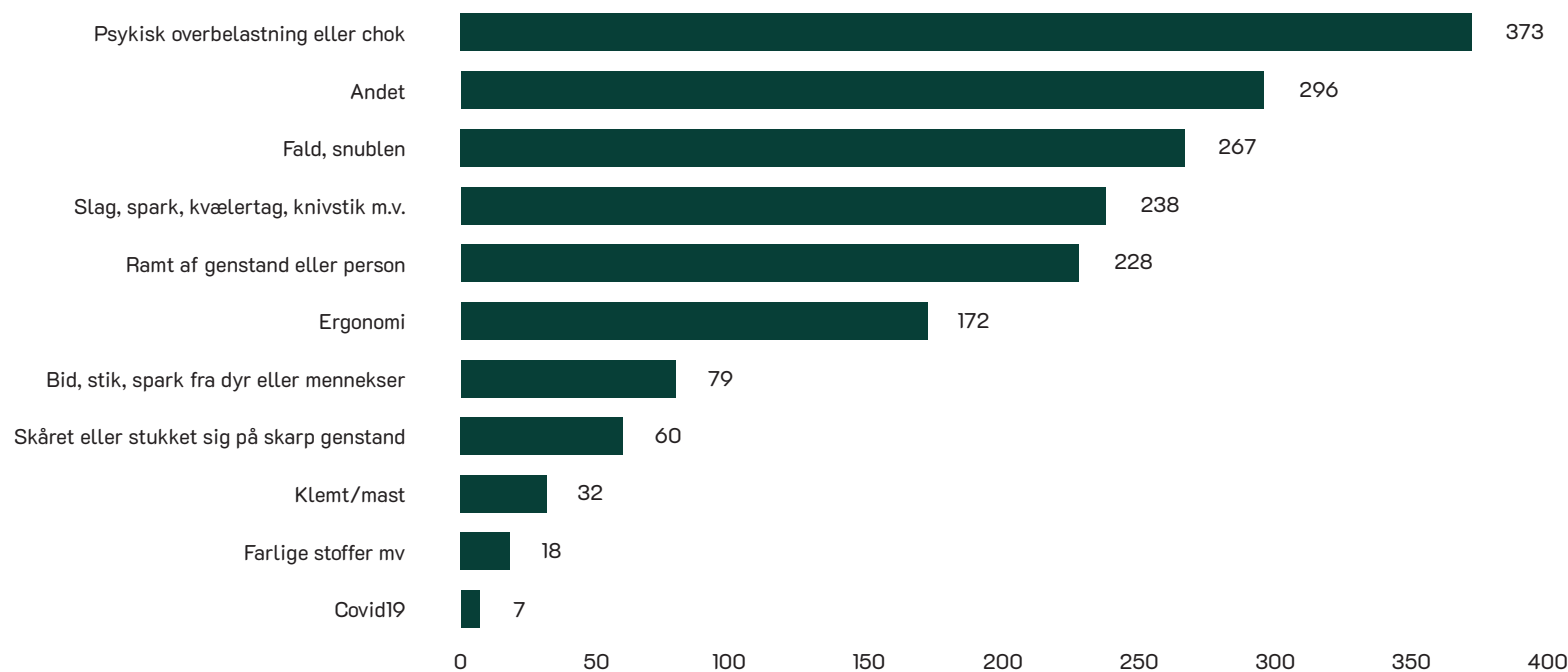


*Note: Arbejdsmiljøgruppen/lederen på de berørte arbejdspladser har også fået et værktøj, som de kan bruge til at analysere ulykken.  
Kilde: SafetyNet.*

# Typer af ulykker

## Fysisk og psykisk vold og trusler er skyld i flest ulykker

Ca. 60 procent af Vejle Kommunes arbejdsulykker skyldes det psykiske arbejdsmiljø, herunder vold og trusler. Kategorierne „andet“, „klemt/mast“ og „bid, stik, spark fra dyr eller mennesker“ handler stort set alle om arbejdsulykker som følge af vold, trusler og psykisk arbejdsmiljø. De resterende 40 procent stammer især fra arbejdsulykker som følge af dårlige arbejdsstillinger, og fald og snublen.



Kilde: Vejle Kommune, SafetyNet.





# Registrerede hændelser



***Registrerede hændelser er det, vi tidligere kaldte for „nærved-ulykker“, men er i dag også registreringer af vold og trusler og krænkende handlinger.***

***Vi har brug for disse registreringer. Både fordi historikken er væsentlig, og fordi vi har brug for at analysere hændelserne, selvom de ikke har ført til en arbejdsulykke.***

***Vi lærer af dem og kan lettere forebygge hændelserne.***

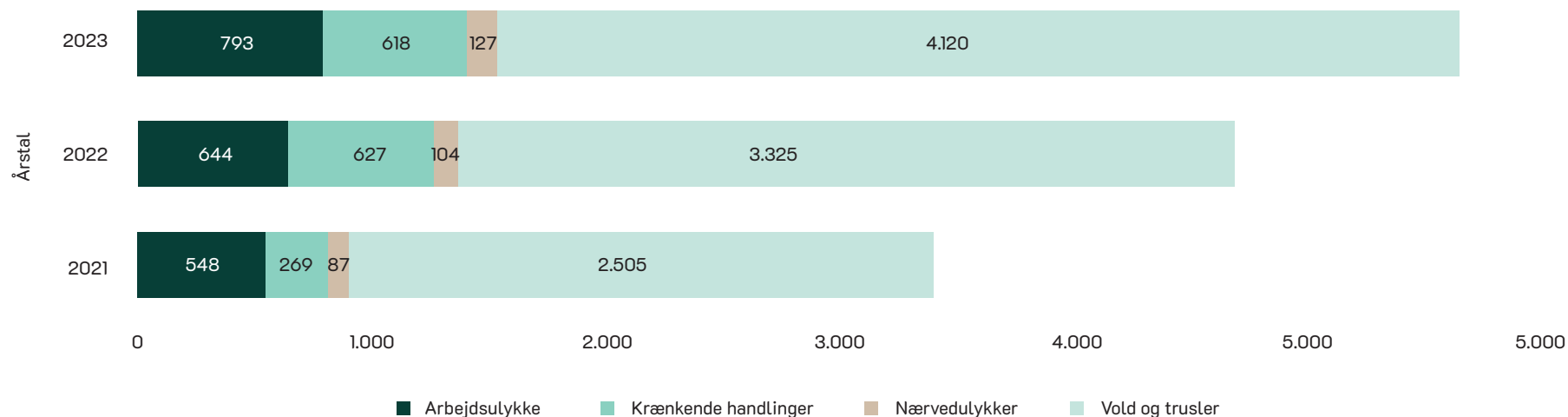




# Typer af hændelser

## Mere vold - flere trusler og krænkelser

Det er væsentligt, at alle arbejdspladser forholder sig til delpolitik om vold og trusler – og får delpolitikken udmøntet i deres respektive MEDudvalg.

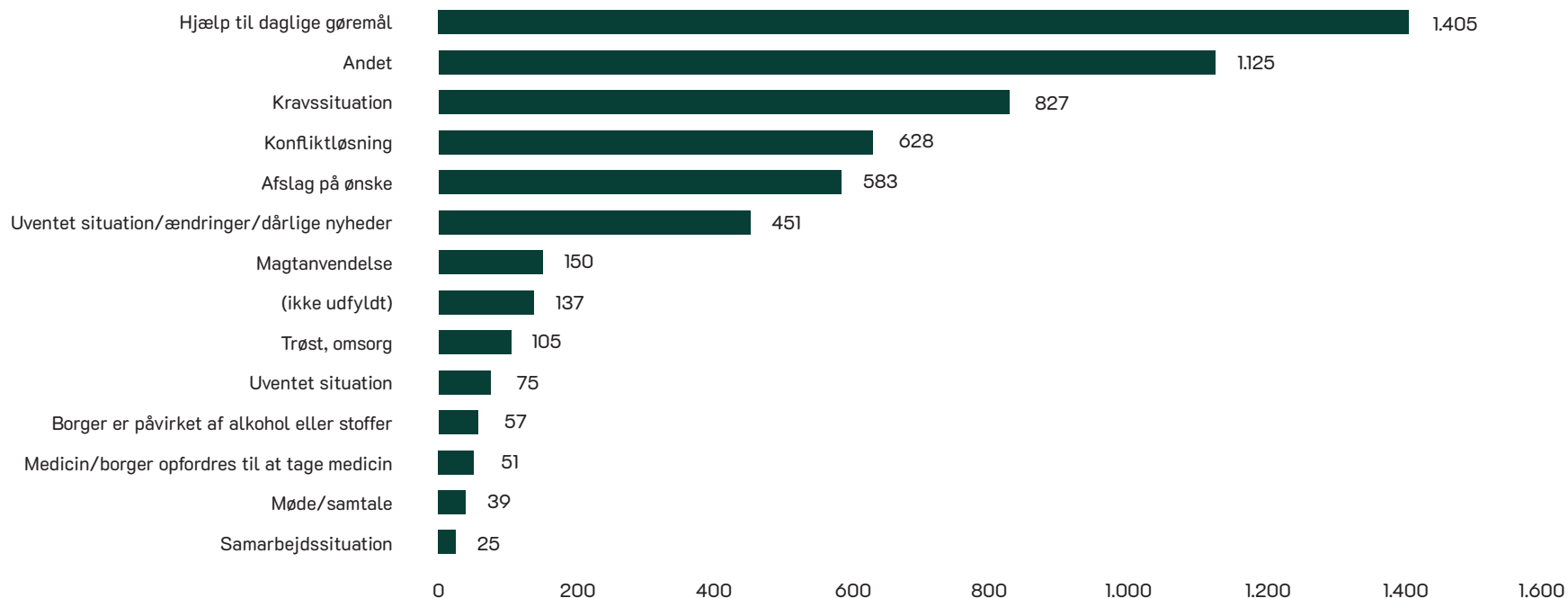


Kilde: Vejle Kommune, SafetyNet.

# Jobsituation

## Sker i dagligdags situationer

Grafen viser, at de situationer, der fører til vold, trusler og krænkende handlinger, oftest sker i helt normale dagligdags situationer som f.eks. „hjælp til daglige gøremål“.



Note: Vi registrerer også en del hændelser i forbindelse med „kravssituationer“, „konfliktløsning“ og „afslag på ønske“. Det er situationer, som er uundgåelige på mange arbejdspladser.

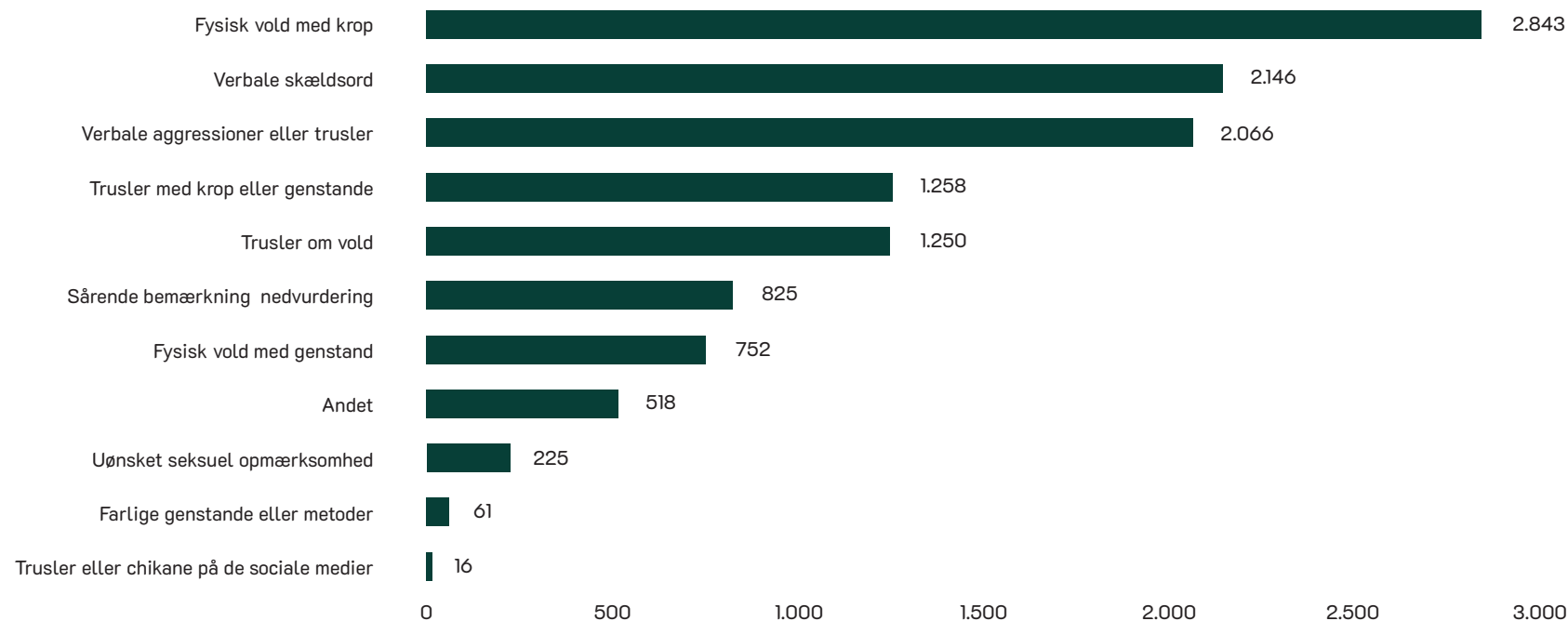
Kilde: Vejle Kommune, SafetyNet.



# Typer af hændelser

## Stor risiko for fysisk og psykisk vold

Grafen viser med stor tydelighed, at den fysiske – og udførte – vold er en stor risikofaktor på arbejdspladserne. Den psykiske vold, i form af trusler og verbale aggressioner, er også en markant udfordring.



Kilde: Vejle Kommune, SafetyNet.



# Arbejdstilsynets reaktioner

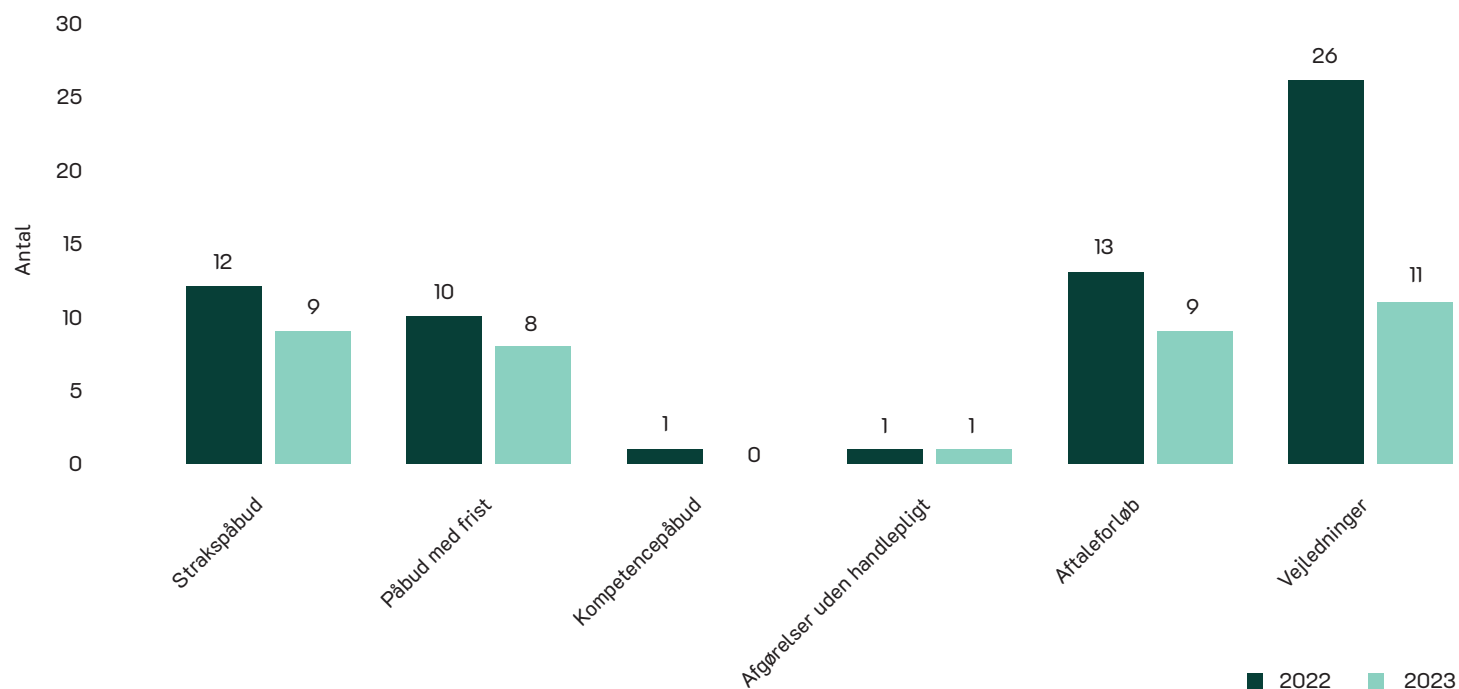


*Vi oplever en stigning i arbejdspladser der har fået besked om, at de er meldt til politiet for overtrædelse af arbejdsmiljøloven.*

# Reaktioner fra Arbejdstilsynet

## Flest vejledninger

Antallet af reaktioner fra Arbejdstilsynet til Vejle Kommune er faldet fra 63 reaktioner i 2022 til 38 reaktioner i 2023. Det siger ikke nødvendigvis noget om et forbedret arbejdsmiljø – men handler måske mere om Arbejdstilsynets prioritering og fokus.



Kilde: Vejle Kommune – Interne registreringer i Koncern HR.





**Arbejdstilsynet har størst fokus på vold og trusler.**

## Hvilke reaktioner (afgørelser) kan Arbejdstilsynet give?

### **Strakspåbud:**

Alvorligt arbejdsmiljøproblem – fejlen skal udbedres med det samme.

### **Påbud med frist:**

Arbejdet kan fortsætte, men arbejdspladsen skal finde en permanent løsning på fejlen inden for en given frist.

### **Kompetencepåbud:**

Arbejdspladsen skal bruge de nødvendige kompetencer, der skal til for at løse og forebygge konkrete arbejdsmiljøproblemer.

### **Afgørelse uden handlepligt:**

Arbejdspladsen har allerede fundet en relevant løsning. Arbejdstilsynet giver derfor ikke strakspåbud eller påbud med frist.

### **Aftaleforløb:**

Mulighed for selv at arbejde med et arbejdsmiljøproblem inden for en given frist og få sparring fra Arbejdstilsynet undervejs.

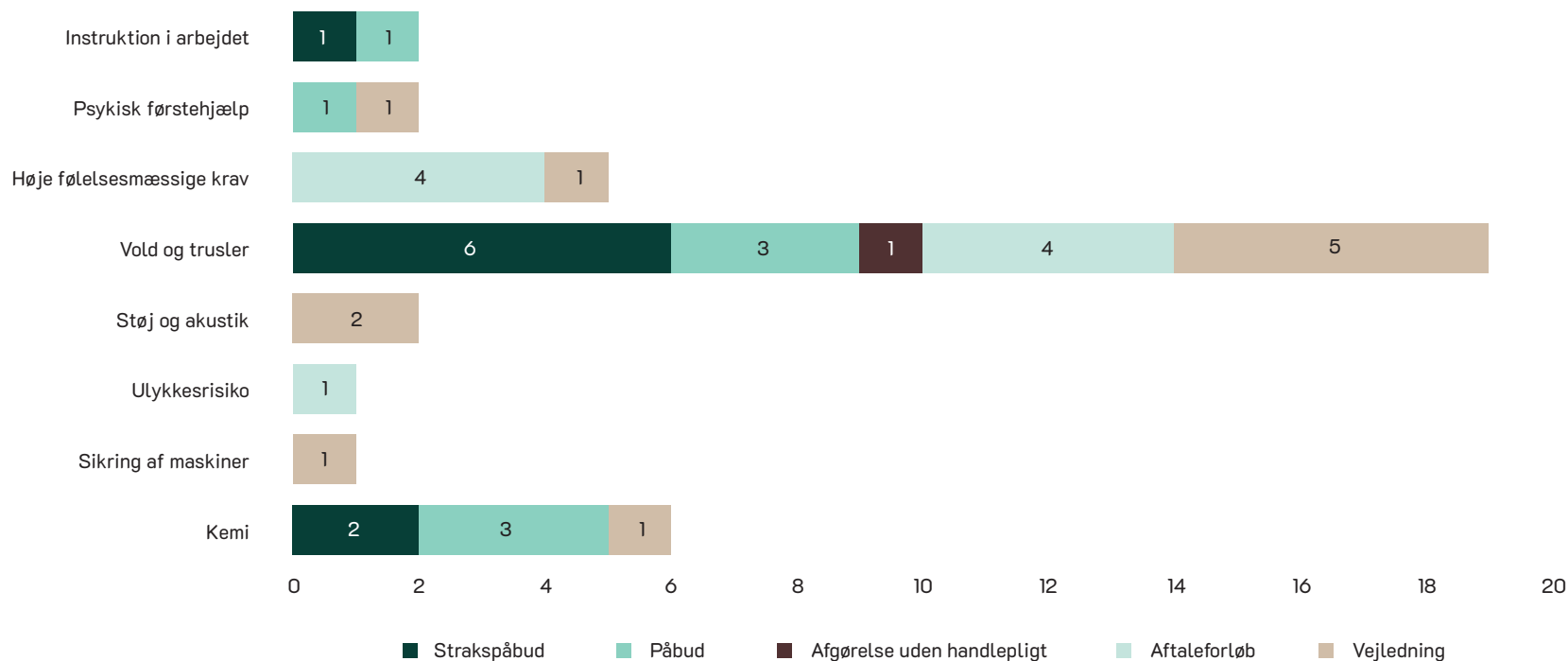
### **Vejledning:**

Der er forhold på arbejdspladsen, der skal justeres, men der er ikke grundlag for, at Arbejdstilsynet kan træffe en afgørelse.

# Reaktioner i 2023 fordelt på emner

## Stort fokus på vold og trusler

Arbejdstilsynets reaktioner i 2023 er kendetegnet ved, at der er et markant fokus på forløb, der udspringer af vold og trusler. Disse reaktioner er ofte respons på en arbejdsulykke.



*Note: I andet halvår af 2023 har vi konstateret, at Arbejdstilsynet – ift. Vejle Kommune – har foretaget et paradigmeskifte. En del arbejdspladser har modtaget besked om, at de er blevet meldt til politiet for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Enkelte arbejdspladser har modtaget et bødeforlæg. Bøderne udregnes pba. kommunens cvr. nummer og dermed hele kommunens størrelse.*

*Kilde: Vejle Kommune – Interne registreringer i Koncern HR.*



# Vores sygefravær



*Vi er i gennemsnit syge 14 dage om året, hvis vi tager corona med og 13,7 dage uden corona.*

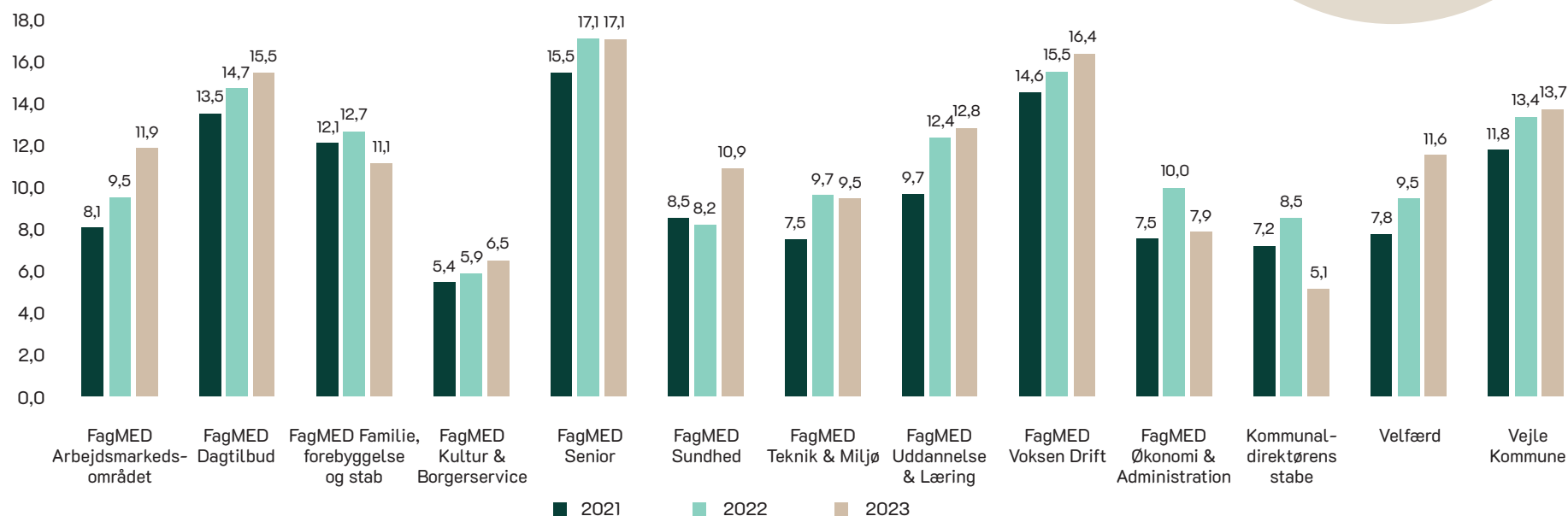
# Stigning i sygefravær bremset

## Sygefravær 2023 fordelt på FagMED og Vejle Kommune

Sygefraværet i Vejle Kommune er steget, men i mindre grad end fra 2021 til 2022.

I Vejle Kommune  
havde ansatte i gennemsnit  
13,7 sygedage i 2023.

Det er:  
0,3 dagsværk mere end i 2022  
1,9 dagsværk mere end i 2021



Note: Egen sygdom og arbejdsskader opgjort for ordinært ansatte og tjenestemænd. Der ses bort fra bl.a. nedsat tjeneste og fravær grundet kronisk sygdom (§56). Sygefraværet er opgjort i dagsværk i forhold til måltal (ekskl. covid19).

Kilde: Vejle Kommune, Power-BI.





## **Sygdom en privat sag, fravær en fælles sag**

*Mindre sygefravær frigiver ressourcer, der giver mere tid og flere „hænder“ til at håndtere kerneopgaven. Mindre sygefravær øger stabiliteten for borgere, medarbejdere og ledere, og det vil også øge medarbejdernes trivsel og arbejdsglæde.*

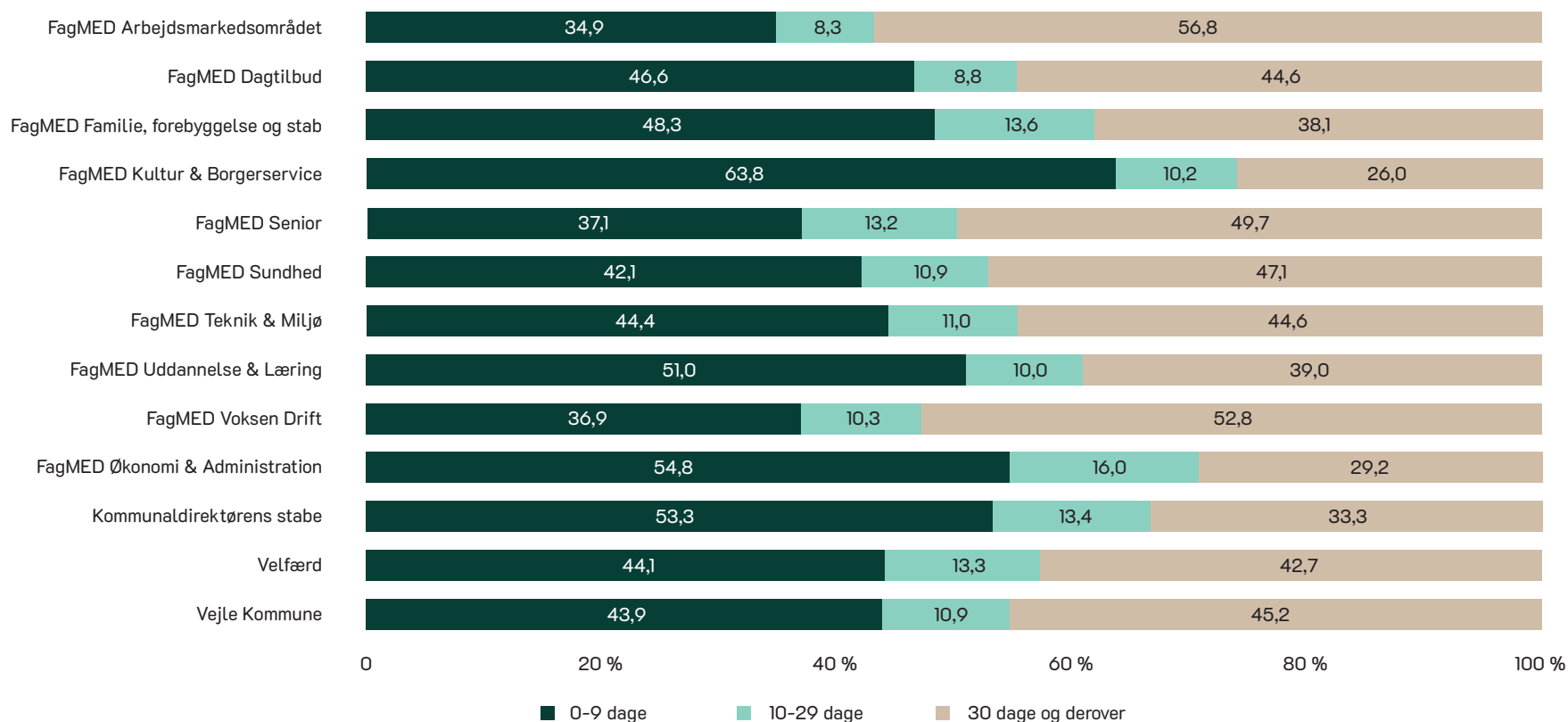
*Vi arbejder proaktivt med at forebygge sygefravær, fremme bedre sundhed og mindske belastningen for vores medarbejdere. Håndteringen af sygefravær sker systematisk gennem retningslinjer, der strukturerer sygesamtaler, involverer medarbejderrepræsentanter og fremmer inddragelse og samarbejde med jobcentrene om tidlig indsats. Det giver bedre muligheder for at fastholde og reducere varigheden af sygdomsperioder.*

### **Sådan opgøres sygefraværet:**

- 1. Sygefraværet opgøres i dagsværk pr. medarbejder** – det vil sige fraværet i form af antal arbejdsdage. Det betyder for eksempel, at sygdom i weekenderne for medarbejdere med en almindelig arbejdsuge ikke er talt med. Denne opgørelsesmetode bruges for at kunne sammenligne data på tværs af forvaltninger og enheder.
- 2. Måltal** – fra 2020 har FagMED skullet arbejde med differentierede måltal for sygefraværet. Måltal er beregnet ud fra et gennemsnit af sygefraværet i 2016, 2017 og 2018 og sat i forhold til sammenlignelige kommuner.

## Sygefravær 2023 fordelt på fraværslængde, FagMED og Vejle Kommune

Kort og langt sygefravær fylder mest.



Note: Sygefravær i Vejle Kommune 2023 fordelt på fraværslængde (0-9 dage, 10-29 dage, >30 dage). Opgørelsen indeholder egen sygdom og fravær relateret til arbejdsskader. Opgørelsen dækker ordinært ansatte og tjenestemænd. Fraværslængden er opgjort i procent i forhold til rækketotalen.  
 Kilde: Vejle Kommune, Power-BI.



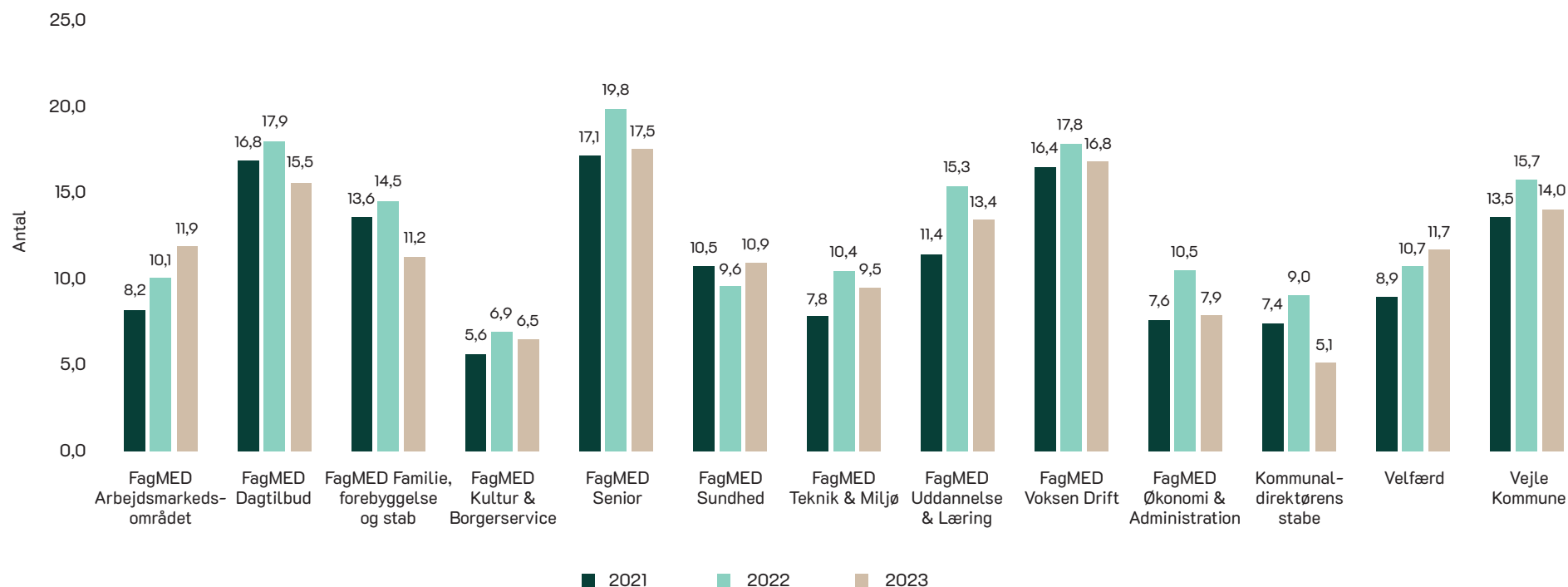
### **Kort og langt sygefravær fylder mest**

*Det korte og det lange sygefravær (0-9 dage og > 30 dage) fylder mest i Vejle Kommune.*

- **6,0 fraværsværk ud af 13,7 er 0-9 dage**
- **6,2 fraværsværk ud af 13,7 er > 30 dage**
- **1,5 fraværsværk er 10-29 dage**

## Corona påvirker stadig sygefraværet

Pandemien spiller dermed stadig en rolle, dog mindre end i 2022 for sygefraværet, og der ses en faldende tendens hen mod et niveau svarende til 2021.



Figur: Sygefravær 2023 fordelt på FagMED og Vejle Kommune (inkl. corona). Egen sygdom og arbejdsskader opgjort for ordinært ansatte og tjenestemænd. Der ses bort fra bl.a. nedsat tjeneste og fravær grundet kronisk sygdom (§56). Sygefraværet er opgjort i dagsværk (inkl. corona).  
 Kilde: Vejle Kommune, Power-BI.





Vores ansatte havde i gennemsnit 14,0 sygedage i 2023, hvis vi tager sygdom med, hvor corona indgår (per fuldtidsansat målt i hele dagsværk).

**Det er:**

- **1,7 fraværsgsværk mindre i forhold til 2022**
- **0,5 fraværsgsværk mere i forhold til 2021**

*Pandemien spiller dermed stadig en rolle for sygefraværet. Det er dog mindre end i 2022, og vi ser nu en faldende tendens hen mod et niveau, der svarer til 2021.*

*Kilde: Vejle Kommune, Power-BI.*



Koncern HR

Vejle Kommune  
Skolegade 1  
7100 Vejle