



HR i tal

Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøberetning for 2024



VEJLE
KOMMUNE



Indhold

Vidensdeling og afsæt for arbejdsmiljødrøftelse	3
Vold og trusler samt den overordnede udvikling i arbejdsskader	4
Høje følelsesmæssige krav	16
Sygefravær med udgangspunkt i data	20
Opfølgning på trivselsmålingen 2024	32
Arbejdstilsynet – tilsyn, strakspåbud og bødeforlæg	40

*Billede på forside:
Kongeparret besøgte Kong Gauers
Gård i forbindelse med deres
sommertogt i Vejle i 2024.*



Vidensdeling og afsæt for arbejdsmiljødrøftelse

HR i tal – Arbejdsmiljø er udarbejdet som et centralt udgangspunkt for den lovpligtige årlige arbejdsmiljødrøftelse. Denne drøftelse gennemføres på HovedMED's første møde hvert år, hvor der fastlægges en strategisk dagsorden for det kommende arbejdsmiljøarbejde.

Redegørelsens formål er desuden at dele viden og inspirere til indsatser på tværs af organisationen. Dette sikres blandt andet ved, at *HR i tal – Arbejdsmiljø* og de vedtagne strategiske indsatser formidles gennem MEDsystemet. På denne måde sikres, at de centralt fastlagte tiltag implementeres og udfoldes på alle niveauer af MEDorganisationen.

Disse lokale indsatser suppleres af de tiltag, der initieres centralt af Koncern HR.

Som en del af den overordnede strategi har HovedMED de seneste år valgt at iværksætte indsatser for toårige perioder. Næste runde af strategiske indsatser forventes derfor at blive vedtaget i 2026.

HovedMED besluttede i 2024, at indsatsområderne for 2024 og 2025 er:

- Vold og trusler
- Høje følelsesmæssige krav
- Sygefravær – med udgangspunkt i data

- Opfølgning på Trivselsmålingen 2024
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet – med specielt fokus på strakspåbud og bødeforlæg

HovedMED besluttede desuden, at de enkelte FagMED skulle fremsende gennemførte arbejds- miljøindsatser for årene 2022 og 2023 samt forventede decentrale indsatser for 2024 og 2025.

(De modtagne bidrag er vedhæftet som bilag).

*Venlig hilsen
Kristine Schou, HR chef*

Kapitel 1

Vold og trusler

samt den overordnede udvikling i antallet af arbejdsskader

Niveauet af arbejdsulykker er, stort set, uforandret ift. det samlede antal af arbejdsulykker i 2023.

Jf. arbejdsmiljøloven skal alle arbejdsulykker, hvor der som minimum er én dags sygefravær, anmeldes.

Der registreres fortsat mange flere arbejdsulykker uden fravær end med, og registreringen af disse, analysen af dem samt de forebyggende tiltag, der initieres på arbejdspladserne, er dét, der i sidste ende skal hjælpe til at knække kurven og være med til at minimere antallet af arbejdsulykker i Vejle Kommune. Samtidigt er det væsentligt, at arbejdsulykker med fravær registreres, så de – jf. arbejdsmiljøloven – kan tilflyde Arbejdstilsynet via deres centrale database, EASY.

Vi har i 2024 omsider stort set elimineret antallet af arbejdsulykker relateret til covid-19. Endvidere kan vi konstatere et mindre fald i antallet af arbejdsulykker med fravær.

Der har været gennemført en række centrale aktiviteter for at støtte de lokale indsatser. F.eks. er der gennemført workshops omhandlende vold og trusler i forlængelse af trivselsmålingen. Endvidere har der været tilbud om workshops ift. psykologisk tryghed samt konflikter og retfærdighed.



Børn & Unge udgør som organisation næsten halvdelen af de ansatte i kommunen. Så i forhold til kommunens overordnede arbejdsmiljøindsatser går kommunikationen fra HovedMED til vores tre FagMED, der dækker tre store forskellige områder. Drøftelserne i chefgruppen fokuserer derfor på at skabe fælles rammer, mens den konkrete udmøntning sker i de respektive FagMED med respekt for deres specifikke kontekst.

Som eksempel på indsatser, så har FagMED Uddannelse & Læring haft fokus på forebyggelse og opfølgning i forhold til alle tilfælde af vold, trusler og krænkende handlinger. Derfor har der været afholdt kursus i SafetyNet, ligesom arbejdsmiljøkonsulenten i U&L har tilbudt hjælp til, at skolerne kan trække viden ud af registreringerne i SafetyNet. Der har været afholdt to fælles oplæg omkring Low Arousal metoden ved Jakob Lentz. Først for 200 medarbejdere inkl. AMR og senere for ledere/TR. Der er udarbejdet en fælles skabelon til lokale retningslinjer om vold og trusler og krænkende handlinger. Ligesom flere skoler arbejder med KLIPS og/eller Rikke Høgstedts kursus i belastningspsykologi.

Helt generelt lægger vi i Børn & Unge vægt på en systematisk tilgang, hvor indsatserne både tilpasses og oversættes fra det overordnede niveau til LokalMED på de enkelte arbejdspladser.

Claus Svold, Direktør for Børn & Unge



EKSEMPEL

Kultur & Sundhed

I Idræt, Events & Fællesskaber har man særligt fokus på indsatsområdet om den „konstruktive kommunikation/dialog“ med frivillige, borgere og eksterne samarbejdspartnere, som også var temaet for en workshop på Kajakøen i december.

I afdelingen sættes der løbende fokus på og drøftes, hvordan man fremmer en god dialog og et godt samarbejde med eksterne – herunder hvordan man håndterer en til tider hård tone og konfliktoptrappende adfærd, samt støtter hinanden efter svære samtaler.



EKSEMPEL

Arbejdsmarked

I 2024 implementerede Jobcentret metoden KLIPS som en enkel tilgang til psykisk førstehjælp f.eks. i forbindelse med vold og trusler. I samarbejde med Koncern HR og Folkesundhed blev der uddannet ambassadører blandt ledere og arbejdsmiljørepræsentanter, som efterfølgende underviste medarbejderne lokalt. Metoden er blevet positivt modtaget og har skabt et fælles fundament og sprog i Jobcentret.

Noget, man særligt er opmærksomme på, er, at KLIPS skal bruges og vedligeholdes, blandt andet gennem drøftelser i de enkelte driftsafsnit og i arbejdsmiljøgruppen og alle nye medarbejdere introduceres løbende til metoden af arbejdsmiljørepræsentanterne, der underviser dem og sikrer fælles sprog og handlekompetencer. KLIPS anvendes aktivt for at sikre en sund kultur, hvor man støtter op og tager ansvar for hinandens trivsel.

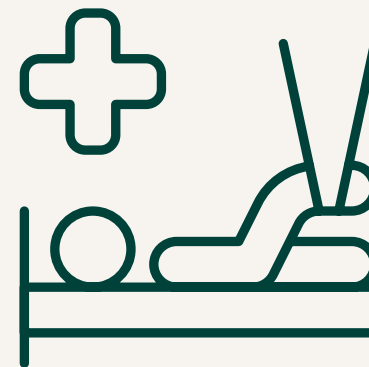
Arbejdsskader

Arbejdsskader er det overordnede begreb, vi har for arbejdsulykker, erhvervssygdomme og registrerede hændelser (herunder vold og trusler og krænkende hændelser).

Erhvervssygdomme anmeldes hos egen læge, og vi har derfor ikke data fra Vejle Kommune på disse sygdomme, som er kendetegnet ved, at de opstår over tid.

Eksempler på erhvervssygdomme kunne være:

- Høretab, der er forårsaget af arbejde i støjende omgivelser.
- Posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD), der er opstået efter voldsomme oplevelser som f.eks. en voldsepisode på arbejdet.
- Hvide fingre, der er forårsaget af arbejde med kraftigt vibrerende håndværktøj.
- Tennisalbue, der f.eks. er forårsaget af hurtige og ensformige bevægelser med bøjet albue, samtidig med at hånden griber hårdt om et værktøj.
- Allergisk eksem forårsaget af kontakt med allergener i arbejdet, f.eks. konserveringsmidler, gummi-tilsætningsstoffer, latex eller fødevarer.



Arbejdsulykker

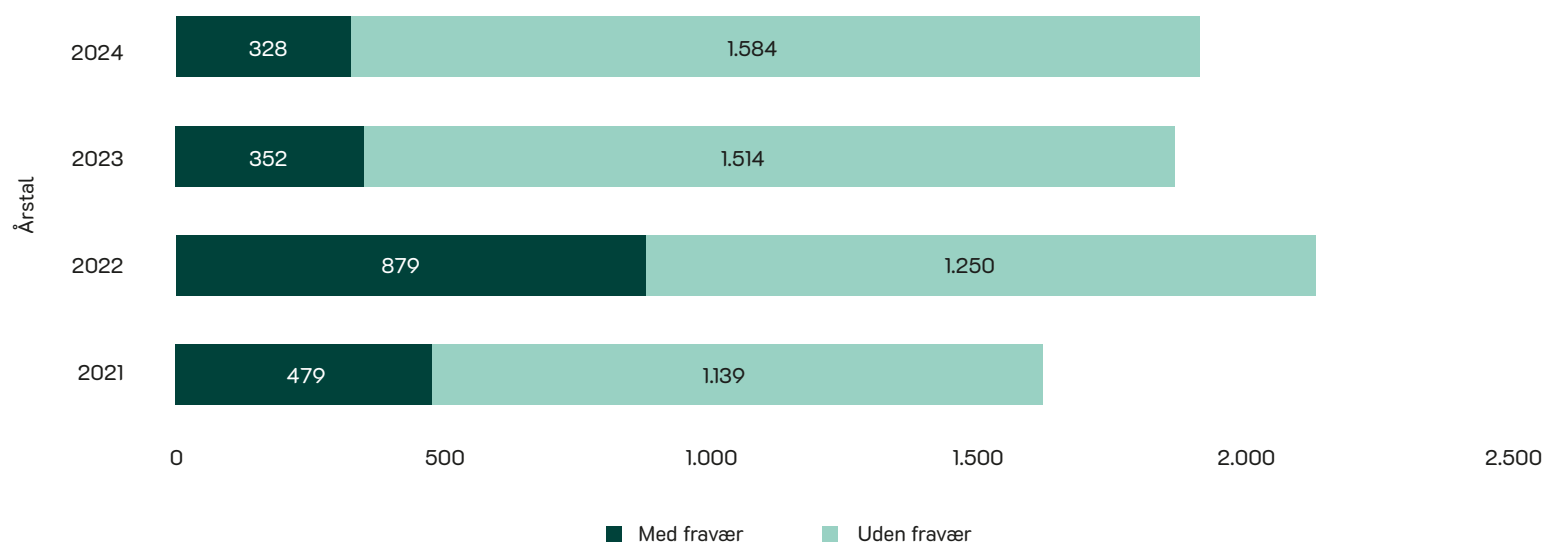
Arbejdsulykker er kendetegnet ved, at det er en pludseligt opstået hændelse, og det er disse hændelser, som vi registrerer i SafetyNets A-skademodul.

Arbejdsulykker kan både være med og uden fravær, men er altså kendetegnet ved, at en pludselig hændelse ligger til grund for ulykken. Herudover registrerer vi i Vejle Kommune også nærved-ulykker, vold og trusler samt krænkende hændelser.



Udvikling i antallet af arbejdsulykker

Udviklingen i arbejdsulykker med og uden fravær.



Kilde: SafetyNet.

Vold og trusler

Alt for mange kolleger og medarbejdere udsættes for vold og trusler i deres arbejde. Det er helt uacceptabelt, og derfor er det afgørende, at MEDsystemet sætter initiativer i gang for at mindske antallet af hændelser.

De mange registreringer af vold og trusler samt krænkende hændelser ses i flere kategorier af arbejdsulykker. Både „Psykisk overbelastning og chok“, „Andet“, „Ramt af genstand eller person“, „Slag, spark, kvæltrag, knivstik m.v.“ og „Bid, stik fra dyr eller mennesker“ indeholder registreringer, som er relateret til vold.



Vold og trusler kommer i mange former – og på alverdens forskellige måder:

- Barnet i dagtilbuddet, der bider pædagogen.
- Medarbejderen i Teknik & Miljø, der overfuses af en borger.
- Skolelæreren, der trues af en elev.
- Medarbejderen på jobcentret, der bliver spyttet på af en utilfreds borger.

Alle disse eksempler skal vi forberede os på, analysere og forsøge at forebygge.

Registrering er afgørende for at kunne handle

Det er vigtigt at få forskellige hændelser registreret, så vi kan anvende viden fra registreringerne til at gøre organisationen stærkere. Helt konkret er det vigtigt, at de arbejdspladser, som oplever vold og trusler, får talt om de risici, der er i arbejdet, og får foretaget en risikovurdering af forholdene.

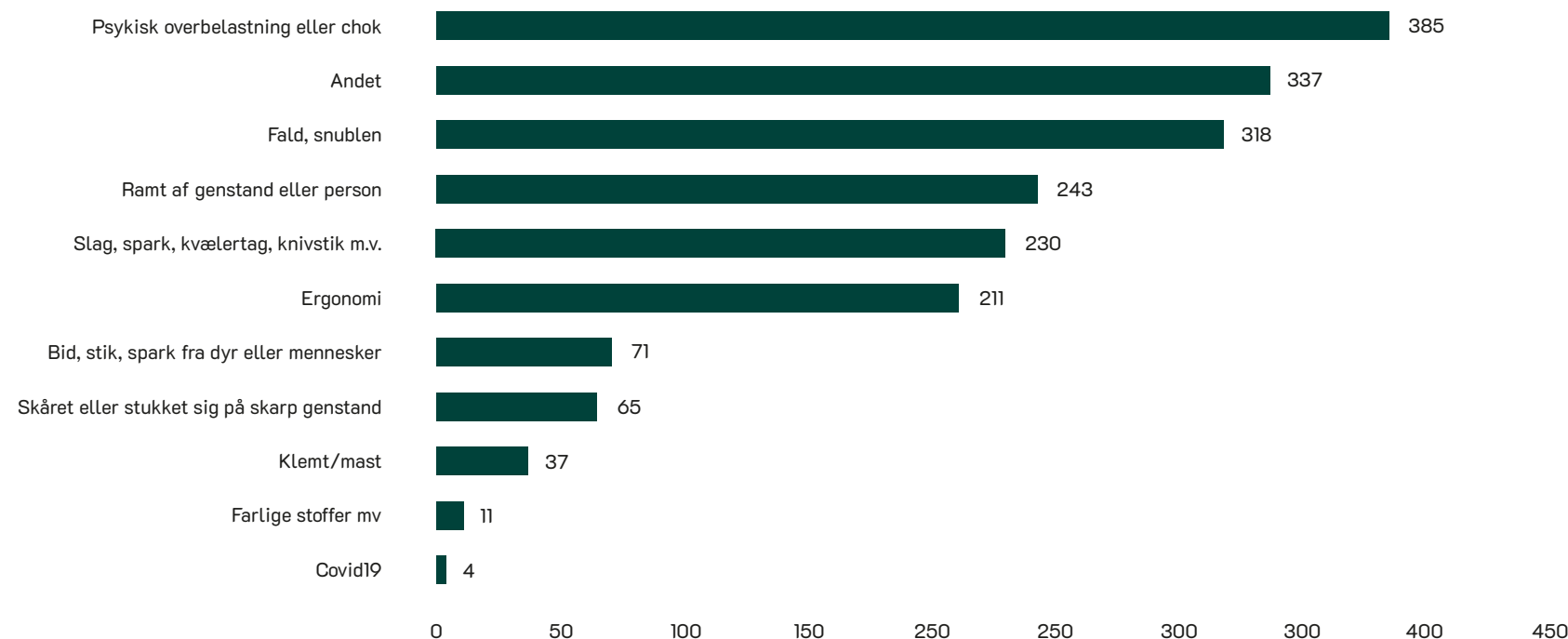
Endvidere er det væsentligt, at arbejdspladserne udmønter kommunens delpolitik om vold og trusler og får systematikken fra denne indarbejdet lokalt.



Typer af arbejdsulykker

Arbejdsulykker i Vejle Kommune 2024

Registrering dækker i mange tilfælde over vold og trusler, som fortsat må betegnes som den største arbejdsmiljømæssige udfordring i Vejle Kommune.



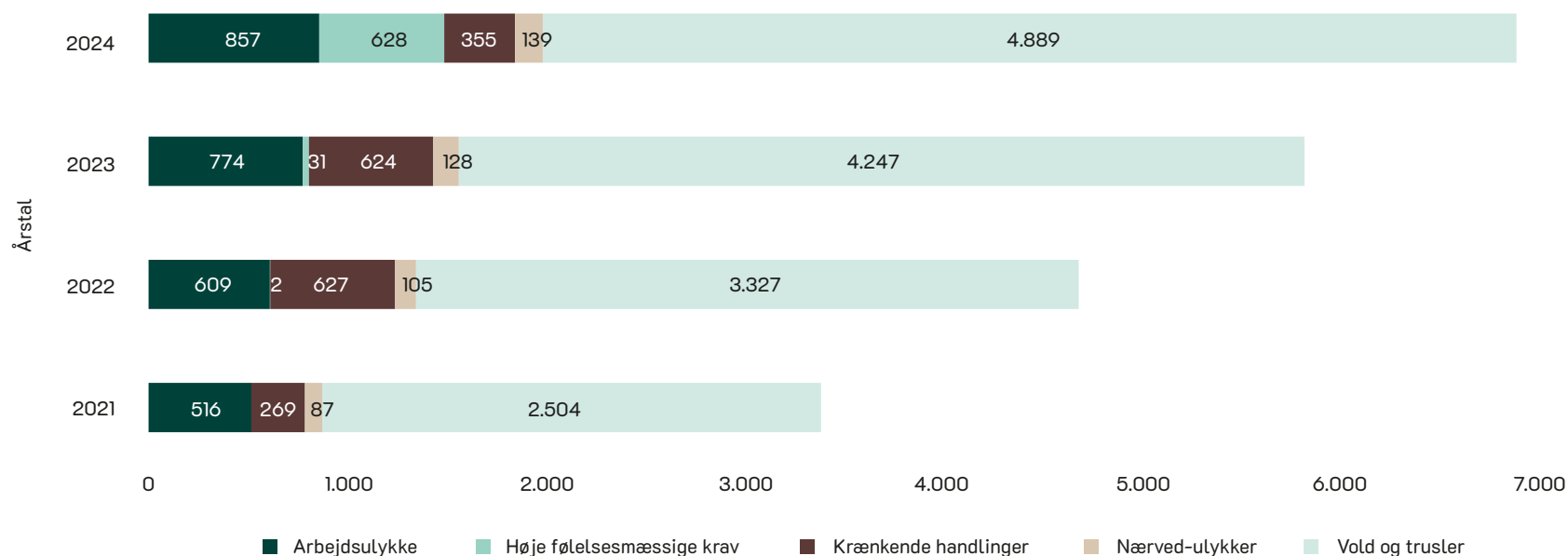
Note: Kategorierne, der fremstilles i figuren, omhandler i flere tilfælde arbejdsulykker, hvor vold og trusler er den primære årsag. Pga. indberetningskrav i EASY (Arbejdstilsynets overordnede system) er vi nødt til at anvende kategorierne i figuren.

Kilde: SafetyNet.

Registrerede hændelser

Antallet af registrerede hændelser 2021-2024

Antallet af hændelser stiger fortsat, og det er antallet af vold og trusler, som er den mest markante udfordring. Registreringerne omhandler fysisk vold – men også i høj grad trusler af forskellig karakter. Registreringerne sker typisk ifm. hjælp til daglige gøremål og i kravssituationer.



Note: Registrerede hændelser er det udtryk, vi bruger ift. de hændelser, der opstår, men som ikke er en arbejdsulykke. Dvs. det er situationer, hvor der ikke er sygefravær knyttet til hændelsen – og hvor skadelidte ikke vurderer hændelsen til at være alt for voldsom. Når vi registrerer disse hændelser, gør vi det primært for, at arbejdsmiljøgrupperne på de enkelte arbejdspladser kan analysere på hændelserne og forebygge, at de sker igen.

Kilde: SafetyNet.



EKSEMPEL

Bifrost

På Bifrost har man de sidste par år arbejdet med at blive mere fleksible afdelingerne/matriklerne imellem.

Det betyder, at medarbejderne på alle matrikler nu kan flytte rundt i afdelingerne. Tidligere har det været sådan, at man som medarbejder kun har været i den afdeling, hvor man er blevet ansat. Medarbejderne kendte ikke børnene eller deres kolleger på de andre afdelinger/matrikler og syntes ikke, at man kunne varetage opgaven på andre afdelinger.

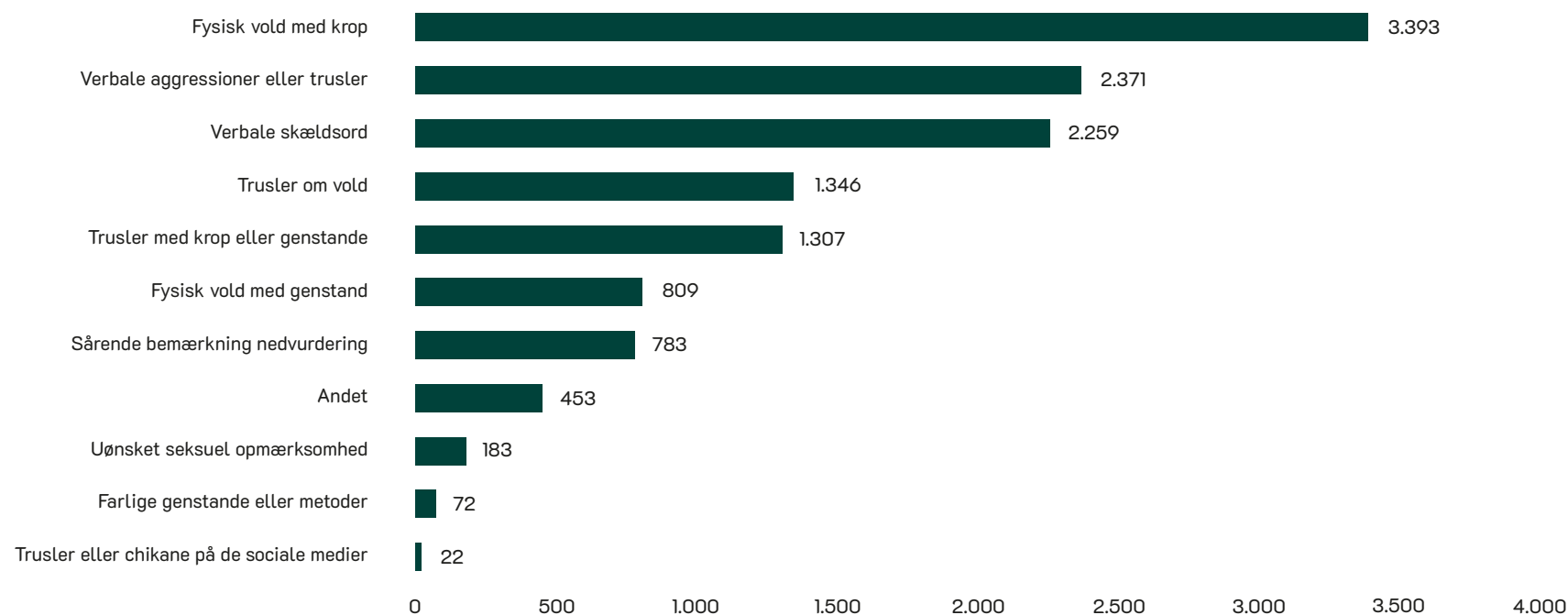
Det er i dag naturligt, at medarbejderne hjælper hinanden på afdelingerne, og dette har betydet, at der ikke i samme grad er brug for vikarer.

Man har også flyttet medarbejdere fra en matrikel til en af de andre matrikler. Dette, hvis man som medarbejder har brug for at prøve noget nyt. På denne måde fastholdes vores gode medarbejdere i Bifrost, fremfor at de søger nyt job.

Vold og trusler samt krænkende handlinger – arten af hændelsen

Hvad udsættes de skadelidte for?

Definitionen af vold handler om hændelser, hvor der ikke nødvendigvis har været forsæt – eller hvor voldsudøveren ikke er i stand til at overskue hændelsens voldsomhed.

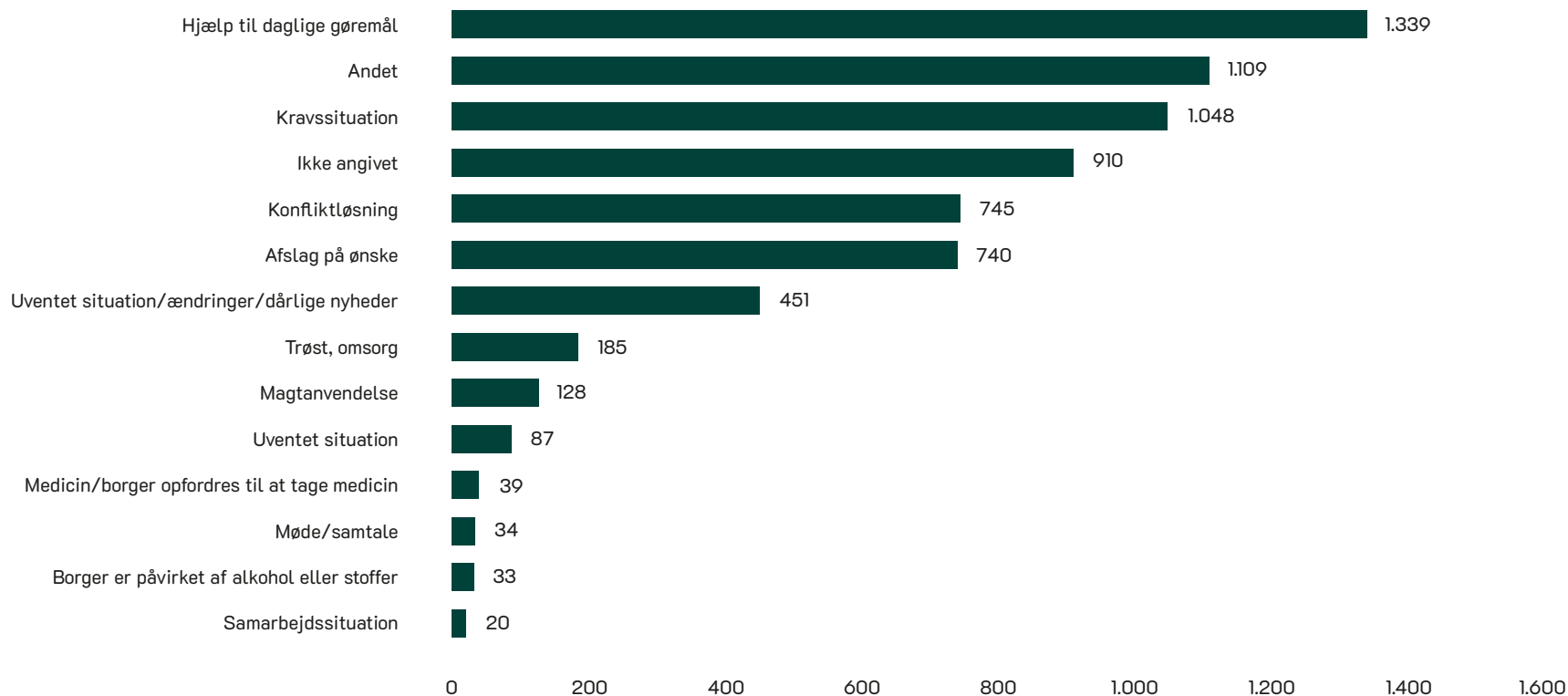


Figuren viser arten af vold og trusler samt krænkende hændelser i Vejle Kommune 2024.
Kilde: SafetyNet.



Registrerede hændelser

I hvilken situation opstår hændelsen?



Figuren viser, hvilke jobsituationer medarbejderen udførte ifm. udsættelse for nærved-ulykke, vold og trusler eller krænkende handlinger i Vejle Kommune 2024.
Kilde: SafetyNet.

Kapitel 2

Høje følelsesmæssige krav

HovedMED besluttede i februar 2024, at høje følelsesmæssige krav skulle være et indsatsområde i perioden 2024-2025. Beslutningen fulgte efter Arbejdstilsynets udsendelse af en bekendtgørelse om emnet i sommeren 2023.

I foråret 2024 gennemførte Koncern HR et testforløb med deltagelse af en række arbejdspladser. Formålet var at udvikle et modul, der kunne sikre, at hændelser med høje følelsesmæssige krav kunne anmeldes i SafetyNets A-skademodul. Primo august 2024 blev systemet åbnet for registrering af disse hændelser. I løbet af efteråret er der blevet registreret et højt antal hændelser, hvilket understreger behovet for at adressere de høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Dog viser stikprøver, at ikke alle registreringer af høje følelsesmæssige krav er korrekte. En del af registreringerne i SafetyNet omhandler situationer, hvor en medarbejder reelt er blevet truet, udsat for vold eller på anden måde krænkert. Det er derfor fremover væsentligt at sikre, at registreringerne er korrekte.

Der er blevet gennemført en række digitale kurser i belastningspsykologi for at styrke viden og introducere værktøjer til at håndtere kravene. Desuden giver KLIPS-kurserne også værktøjer til at tackle de udfordringer, som de høje følelsesmæssige krav skaber.



I arbejdet med arbejdsmiljø er det vigtigt for mig, at vi bruger chefgruppen til både at sætte en strategisk retning og sikre en løbende systematik og videndeling. På den måde kan vi inspirere hinanden på tværs og arbejde mod en fælles retning.

De fleste arbejdsmiljøinitiativer er forankret i FagMED eller TRIO-grupperne. Hvis jeg skal nævne to indsatser, som vi i chefgruppen har valgt som strategiske fokusområder, er det for det første arbejdet med høje følelsesmæssige krav. Dette har vi prioriteret som et fokusområde for Kompetencecenter Velfærd, så de kan gå forrest og støtte organisationen.

For det andet har vi i chefgruppen valgt at satse på sansestimuli, både i forhold til teknologi og træning. Sansestimuli gør først og fremmest en stor forskel for borgernes livskvalitet og kan i flere tilfælde reducere behovet for medicin. Når medarbejdere er trænet i at anvende stimuli i kombination med den pædagogiske metode „low arousal“, oplever vi samtidig ofte, at der opstår en roligere og bedre kontakt mellem borgere, pårørende og ansatte. Dermed bliver sansestimulering også en strategi til at sænke konfliktniveauet og forebygge vold og trusler.

Anne Mette Lund, Velfærdsdirektør





Hvad er høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker?

Arbejde, der indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere og kunder, og hvor kontakten stiller høje krav til at: sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd, håndtere eller skjule egne tanker eller følelser eller tilpasse kommunikation eller adfærd til de mennesker, der arbejdes med.

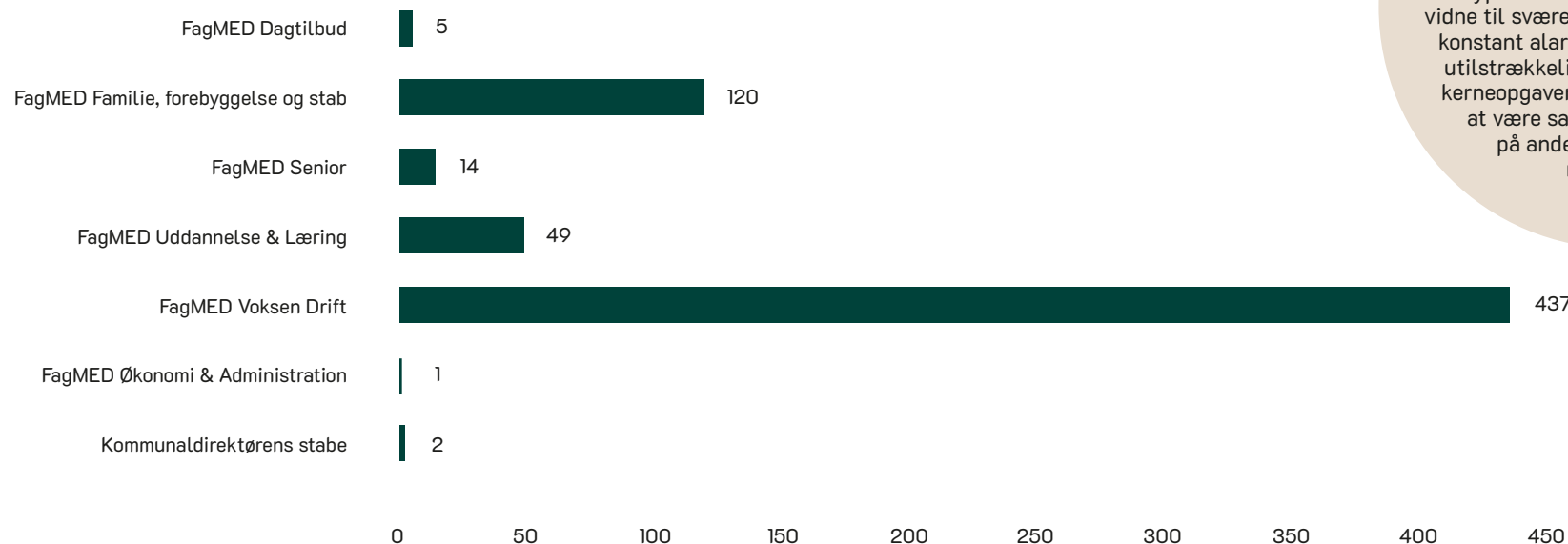
Kilde: Bekendtgørelsen om høje følelsesmæssige krav.



Høje følelsesmæssige krav

Registreringer af høje følelsesmæssige krav i Vejle Kommune 2024

Registreringer er påbegyndt 1. august 2024 i forlængelse af et pilotprojekt på bl.a. voksenområdet.



Det er vigtigt at adskille høje følelsesmæssige krav fra vold og trusler og krænkende hændelser. Høje følelsesmæssige krav er ikke en pludseligt opstået hændelse men mere den drypvise belastning. F.eks. ifm. at være vidne til svære situationer, ved at være i konstant alarmberedskab, følelsen af utilstrækkelighed ifm. udførelsen af kerneopgaven eller belastningen ved at være sammen med syge eller på anden måde belastede mennesker.

Kilde: SafetyNet.

Note: Øvrige FagMED har ingen registreringer af høje følelsesmæssige krav i SafetyNet.

Kapitel 3

Sygefravær

– med udgangspunkt i data

Kapitlet omhandler sygefravær i Vejle Kommune – på tværs af organisationen og fordelt på fraværs-længder.

Læs om Koncernfælles fraværs-/nærværsdata. Et nyt ledelsesværktøj i form af en Power-BI løsning, der skal understøtte lederens arbejde med fravær/nærvær.

Kapitlet beskriver også indsatser, der kan understøtte organisationens arbejde med fravær/nærvær.



Fra ledelsens side har vi løbende fokus på arbejdsmiljøet, f.eks. i forhold til forebyggelse af vold og trusler, vi har indført en rullende APV og arbejder med høje følelsesmæssige krav osv. En særlig strategisk indsats, som vi på direktør-/chefniveau er enige om har højeste prioritet, er nedbringelse af sygefraværet.

Helt konkret har vi indført en arbejdsgang, hvor vi på de månedlige strategimøder mellem mig og de forskellige chefer starter med at tage pc'en frem og sammen kigge på tal og indsatser. Arbejdsmiljø og sygefravær er absolut ikke ligegyldigt, og denne tilgang hjælper os med at skærpe den lederadfærd, jeg ønsker, nemlig at alle i organisationen arbejder med disse ting løbende og systematisk, så vi opnår bedre arbejdsmiljø og mindre sygefravær.

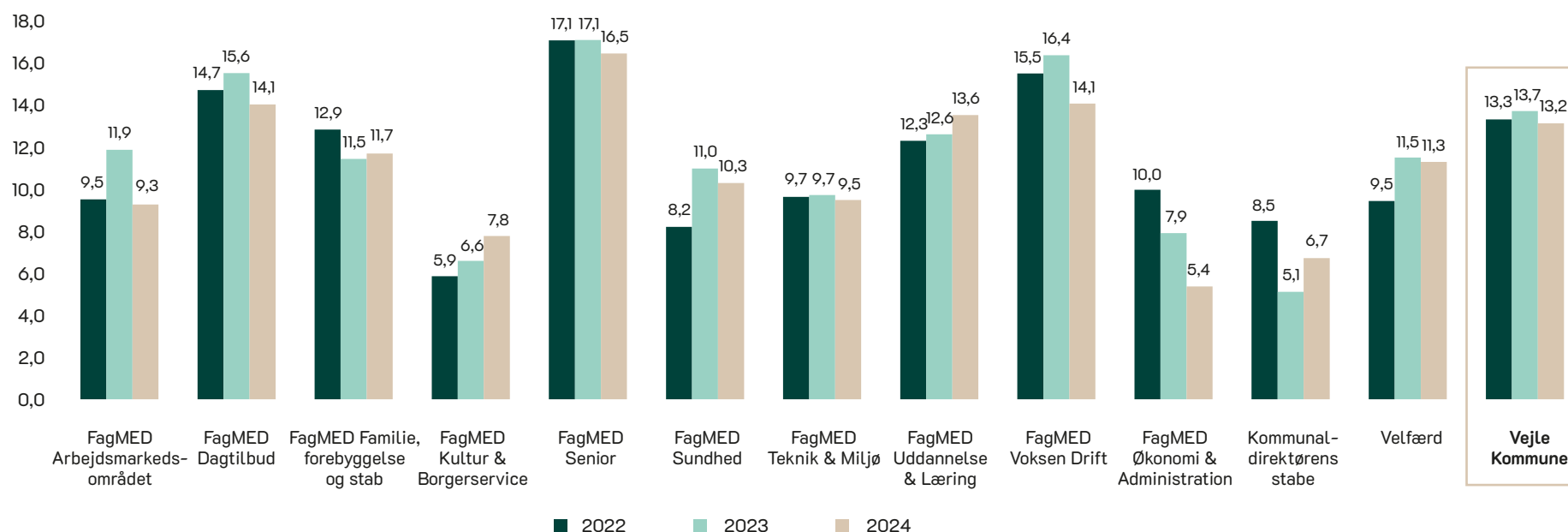
Michael Sloth, Direktør for Teknik & Miljø



Sygefravær

Sygefravær fordelt på FagMED og Vejle Kommune 2022-2024

I Vejle Kommune havde ansatte i gennemsnit 13,2 dagsværk sygefravær pr. fuldtidsansat i 2024. Et fald på 0,5 dagsværk i forhold til 2023.



Figur viser sygefraværet fordelt på FagMED og Vejle Kommune de seneste 3 år. Sygefraværet præsenteres i dagsværk (dv.). Med i beregningerne er egen sygdom og arbejdsskader opgjort for ordinært ansatte og tjenestemænd. Der ses bort fra bl.a. nedsat tjeneste og fravær grundet kronisk sygdom (§56).

Note: Markante fald (>1 dv.) ses hos Arbejdsmarkedsområdet, Dagtilbud, Voksen Drift og Økonomi & Administration. Fald 0-1 dv. Senior, Sundhed, Teknik & Miljø og Velfærd. Markante stigninger i fraværet (> 1 dv.) ses hos Kultur & Borgerservice og Kommunaldirektørens stabe. Stigninger 0-1 dv.: Familie, forebyggelse og stab og Uddannelse & Læring.

Kilde: Vejle Kommunes BI-system med data fra KMD Opus.



Sygdom er en privat sag, fravær er en fælles sag

Ved at nedbringe sygefraværet frigøres ressourcer, som giver mere tid til løsning af kerneopgaven. En nedbringelse af sygefraværet vil ligeledes øge stabiliteten for borgere, medarbejdere og ledere, og derved opnå en afsmittende effekt på vores medarbejders trivsel og arbejdsglæde.

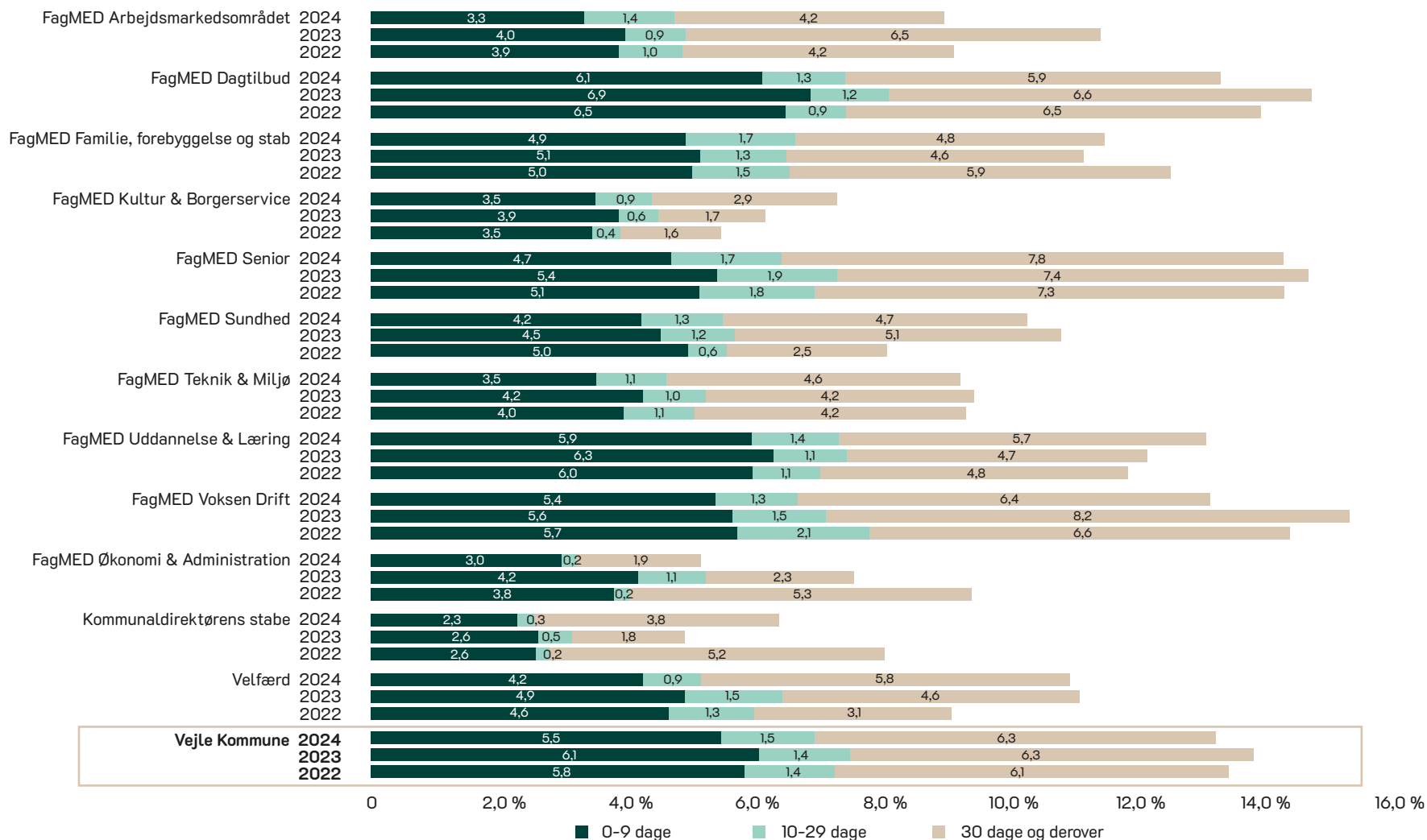
Vi arbejder allerede proaktivt med at forebygge sygefravær, fremme bedre sundhed og mindske belastningen for vores medarbejdere. Håndteringen af sygefravær sker systematisk gennem retningslinjer, der strukturerer sygesamtaler, involvering af medarbejderrepræsentanter samt fremme af inddragelse og samarbejde med jobcentrene for tidlig indsats. Dette bidrager til bedre muligheder for at fastholde og reducere varigheden af sygdomsperioder.

Sådan opgøres sygefraværet

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.

Sygefravær 2024 fordelt på fraværslængde, FagMED og Vejle Kommune

I Vejle Kommune samlet er det især det korte sygefravær, der er faldet, sammenlignet med 2023.



Figuren viser sygefravær i Vejle Kommune 2022-2024 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.

Kilde: Vejle Kommunes BI-system med data fra KMD Opus.



EKSEMPEL

Fælles om det gode (arbejds-) liv på Kirketorvet

Attraktive arbejdspladser og forebyggelse af langtidssygefravær.

„Kropspension“ er et frivilligt tilbud til de ansatte på Kirketorvet, Teknik & Miljø, som gennemføres i samarbejde med en sundhedskonsulent fra Kultur & Sundhed. Tilbuddet omfatter både fælles arrangementer og individuel rådgivning. Hver deltager får 1:1 input og personlige råd baseret på en individuel baseline samt en efterfølgende slutmåling.

Den stigende pensionsalder betyder flere år på arbejdsmarkedet, og det gør det vigtigt at forebygge og sikre, at man kan holde til det længere arbejdsliv.

Koncernfælles fraværs-/nærværsdata

Nedbringelse af fravær er et strategisk indsatsområde. Derfor er der udviklet en ny digital BI-visning, som giver den enkelte leder et overblik over det aktuelle fravær på egen arbejdsplads. Dette sker både i form af udvalgte nøgletal, grafer, der viser udviklingen, samt en mulighed for at se fravær fordelt på medarbejdere.

Med data som udgangspunkt skabes forudsætninger for ledelse og konstruktive drøftelser på arbejdspladserne om håndtering og forebyggelse af fravær.

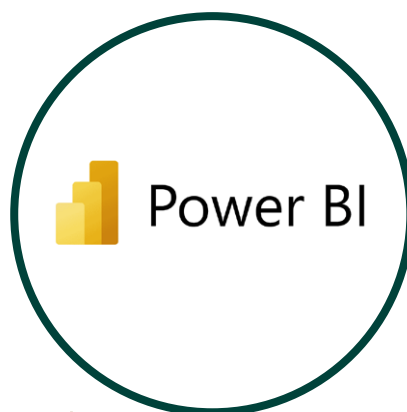


Koncernfælles fraværs-/nærværsdata skal bidrage til at:

- Gøre organisationen endnu mere datadreven.
- Give en fælles forståelse for data.
- Der træffes beslutninger på baggrund af data.

Koncernfælles fraværs-/nærværsdata er:

- En digital visning af data – Power BI*.
- Et fælles datasæt for hele Vejle Kommune.
- En digital visning af tabeller, der kan gøres forvaltningsspecifikke.
- En digital visning hvor data opdateres månedligt.



Data som kilde til indsigt og forandring

Digital transformation er en af de vigtigste forudsætninger for arbejdet med at skabe det gode liv i Vejle Kommune.

Koncernfælles fraværs-/nærværsdata er udviklet for at forbedre ledelsesværktøjer og data som beslutningsunderstøttelse for ledere, samt for at kunne styrke gennemsigtighed i organisationen med ensartede datagrundlag på tværs.

Note: Power BI – En ny digital platform med HR ledelsesinformationsdata. Koncernfælles fraværs-/nærværsdata er første skridt i rækken af HR ledelsesinformationsdata, der skal understøtte den enkelte leder. I Vejle Kommune udvikles løsningerne af Koncern HR & Løn og Digitalisering & Data i tæt samarbejde med forvaltningerne og BI-referencegruppen.*



Kurser og workshops

For at understøtte organisationens fortsatte arbejde med at fremme nærværet og sænke fraværet udbydes der både lederkurser og workshops for arbejdsmiljø- og TRIO-grupper.

Koncern HR udbyder følgende lederkurser:

- I dybden med personalejuraen.
- Fra data til handling – brug fraværs-/nærværsdata i hverdagen.
- Gode samtaler om svære emner.

Koncern HR udbyder følgende workshop for arbejdsmiljø- og TRIO-grupper:

Workshops for arbejdsmiljø- og TRIO-grupper (AMG/TRIO) foregår enten som et åbent forløb, hvor den enkelte AMG/TRIO tilmelder sig og deltager sammen med andre arbejdspladser AMG/TRIO, eller som en workshop for AMG/TRIO'er under et LokalMED.

Workshopforløbet hedder: Fælles om trivsel og et godt arbejdsmiljø – tal om sygefravær.

Viden og erfaringer viser, at for at lykkes med at sænke sygefraværet er lederens fokus, aktiv brug af data og stærke samarbejder i arbejdsmiljøorganisationen afgørende. Indsatserne skal derfor forankres gennem ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen (MED/AMG/TRIO) på arbejdspladserne. Indsatserne finansieres af centrale midler og af HovedMED.



EKSEMPEL

Godt arbejdsmiljø og lavt sygefravær går hånd i hånd

På Højen Skole har man haft et langt og vedholdende fokus på trivsel og i en årrække haft lavt sygefravær. Højen Skole har et kontinuerligt fokus på at fastholde et lavt sygefraværsniveau. De arbejder med en ledelse tæt på og med en arbejdsmiljøgruppe, der arbejder målrettet på at skabe en attraktiv arbejdsplads.

Ifølge ledelsen er det ikke én ting, der har gjort en forskel, men derimod en række faktorer – især et stærkt kollegialt sammenhold og en kultur, hvor medarbejderne oplever, at det er deres skole. De føler, at det gør en forskel for både børnene og kollegaerne, at man er til stede.

„I det hele taget taler vi ikke ret meget om fravær. Vi taler i stedet om vigtigheden af, at vi alle er til stede,“ understreger skoleleder Nya Holm.



EKSEMPEL

Dagtilbud

Databaseret indsats mod fravær

Hvad er årsagen til vores fravær? Det spørgsmål stillede man sig i daginstitutionen Mælkebøtten, hvor fravær skabte travlhed og påvirkede arbejdsmiljøet.

LokalMED og ledelsen havde på forhånd en hypotese om, at størstedelen af fraværet skyldtes sygdom. En tre måneders dataindsamling tegnede imidlertid et mere nuanceret billede. De største årsager til fravær var sygdom og ferie, men det var en øjenåbner, at cirka 20 % af fraværet skyldtes afspadsering.

Denne indsigt blev afsættet for en lokal dialog og udformningen af en ny afspadseringspolitik, som har reduceret mængden af afspadsering markant. Den samlede indsats har bidraget til en betydelig nedbringelse af fraværet og øget tilstedeværelsen, til gavn for både kerneopgaven og arbejdsmiljøet.

ØU-puljens indsatser for fremtidens arbejdskraft 2024-2025

Vejle Kommune ønsker attraktive arbejdspladser gennem fokus på trivsel og tilknytning, som fører til høj medarbejdertilfredshed, lav personaleomsætning og lavt sygefravær til gavn for løsning af kerneopgaven.



Note: 6 projekter afprøver løsninger, der direkte og/eller indirekte skal bidrage til at skabe sunde og sikre arbejdspladser og nedbringe sygefraværet. Nedbringelse af sygefraværet vil være et positivt bidrag til løsningen af kerneopgaven og mulighederne for trivsel på arbejdspladserne, da både opgaveløsning og trivsel er under pres, når der er et højt sygefravær.



Hvis jeg skal nævne to områder, som vi i Ø&A's chefgruppe har haft et særligt strategisk fokus på, er det at skabe attraktive arbejdspladser og at nedbringe fraværet. I forhold til de attraktive arbejdspladser startede vi fra chefgruppens side 2024 med en buket af forslag til tiltag, der kunne være med til at skabe attraktive arbejdspladser. Arbejdspladserne har drøftet og selv valgt, om de på forsøgsbasis ville arbejde med nogle af disse tiltag. Det har ført til, at nogle afdelinger har arbejdet med hjernepauser, andre med firedages arbejdsuge eller ambitiøse læringsrum osv. Det centrale princip har været frivillighed, så afdelingerne har arbejdet med tiltag, de selv havde lyst til at prøve af. I forhold til fravær har vi blandt andet haft fokus på langtidsfravær, hvor vi fra ledelsens side har gennemgået sagerne for at lære, hvad kan vi gøre bedre? Vi har også haft nogle rigtig gode drøftelser i FagMED, hvor vi blandt andet har talt om, hvad et højt fravær i en afdeling gør ved arbejdsmiljøet for dem, der er til stede.

Vores fokus på fravær har ført til flere tiltag, herunder at vi på tværs af Ø&A er blevet skarpe på vores procedurer for sygemeldinger. Vi sørger f.eks. altid for at ringe til lederen, når vi melder os syge. I løbet af 2024 har vi sammen formået at knække kurven og sænke fraværet. Det er vi stolte af, for det siger noget om vores allesammens fælles arbejdsmiljø.

Sarah Gaarde
Direktør for Økonomi & Arbejdsmarked



Kapitel 4

Opfølgning

på trivselsmåling 2024

Overordnet er trivslen blandt Vejle Kommunes medarbejdere samlet set god med et gennemsnit på 5,83 på en 7-trins skala. Det pæne gennemsnit dækker over, at der på flertallet af arbejdspladser er høj trivsel, men på enkelte arbejdspladser er udfordringer. Et centralt element i vores tilgang er, at trivselsmålingen er en temperaturmåling, der anvendes som afsæt for en opfølgende fremadrettet trivselsdialog på alle arbejdspladser.



Når vi arbejder med arbejdsmiljøindsatser, er det vigtigt at tage fat på temaer, der er relevante for den enkelte arbejdsplads. Der er stor forskel på hvilke indsatser, der er relevante i f.eks. tandplejen, i musik- og kulturskolen eller i arkæologien.

Derfor er det vigtigt, at vi omsætter de overordnede temaer til noget, der er relevant lokalt – jo tættere på, desto bedre.

Nogle temaer kalder dog også på en tværgående indsats. I Kultur & Sundhed har vi f.eks. sat fokus på arbejdet med diversitet og inklusion, fordi vi gerne vil understøtte en kultur, hvor alle har mulighed for at sætte deres energi og kompetencer i spil.

Sofie Plenge, Kultur- & Sundhedsdirektør



EKSEMPEL

Familieafdelingen

Familieafdelingen har siden sommeren 2024 iværksat en prøvehandling, hvor 2 medarbejdere 3 timer ugentligt hver har afsat tid til onboarding af nye kollegaer i Børn med Funktionsnedsættelse og rådgivere på Boulevarden, der sidder med unge med funktionsnedsættelse.

Ved midtvejsevaluering ses det, at rådgiverne kommer hurtigere i gang med opgaveløsningen, og personaleomsætningen er faldende blandt de nye kollegaer, da de oplever større tilgængelighed og støtte. Endvidere er de faglige konsulenter også tilknyttet nye kollegaer.



EKSEMPEL

Handicap og Social & Psykiatri

Ministeriet for Trivsel og Tilstedeværelse

På Skansebakken har man arbejdet målrettet på at fremme trivsel og dermed også øge tilstedeværelsen. Derfor har man udnævnt tre ministre for trivsel og tilstedeværelse, som bl.a. har arrangeret skattejagt, morgengymnastik, julekalender, blindtest af julekager og meget mere.

På Skansebakken tror man på, at indsatsen betaler sig dobbelt gennem øget fællesskab, trivsel og tilstedeværelse.

Trivselsmåling

Overordnet er trivslen blandt Vejle Kommunes medarbejdere samlet set god, men på enkelte arbejdspladser er der alvorlige udfordringer og behov for indsatser og ekstern bistand.

Der er på baggrund af konkrete ansøgninger i alt udmøntet 900.000 kr. til lokal opfølgning.

Ansøgninger fordelt på områder:

- **FagMED Familie, Forebyggelse & Stab:** 4 ansøgninger, hvoraf 3 fik tildelt midler.
- **FagMED Uddannelse & Læring:** 4 ansøgninger, som alle fik tildelt midler.
- **FagMED Dagtilbud:** 5 ansøgninger, hvoraf 3 fik tildelt midler.
- **FagMED Senior:** 7 ansøgninger, som alle fik tildelt midler.
- **FagMED Voksen:** 6 ansøgninger, som alle fik tildelt midler.
- **Fag MED Teknik & Miljø:** 3 ansøgninger, hvoraf 2 fik tildelt midler.
- **FagMED Sundhed:** Ingen.
- **FagMED Kultur & Borgerservice:** Ingen.
- **FagMED Arbejdsmarked:** 2 ansøgninger, som begge fik tildelt midler.
- **FagMED Økonomi:** Ingen.
- **LokalMED Myndighed:** Ingen.
- **LokalMED Velfærdsstaben/Kompetencecenter Velfærd:** Ingen.
- **Kommunaldirektørens Stabe:** Ingen.

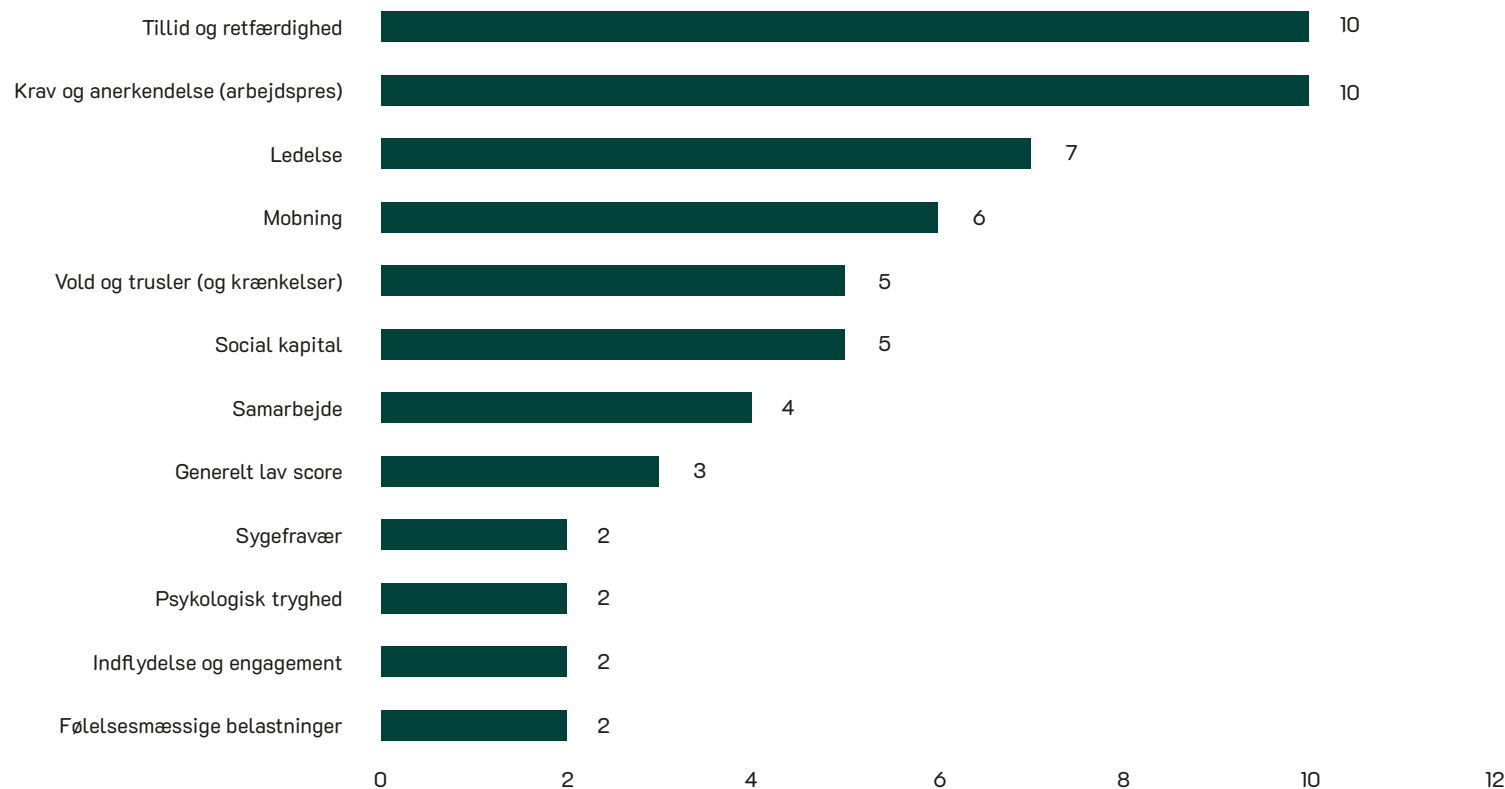


Styregruppen for Trivselsmåling 2024 fordelte opfølgningsmidlerne ud fra flg. kriterier: Arbejdspladser, der scorer lavt på trivselsspørgsmål (rød, orange og gul). Arbejdspladser, hvor der er interne udfordringer med vold, trusler, mobning eller uønsket seksuel opmærksomhed mellem leder/medarbejder eller kolleger imellem. Arbejdspladser, hvor der er uløste udfordringer med vold, trusler, mobning eller uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere/samarbejdspartnere. Arbejdspladser, hvor spredningstabellen tyder på splittelse i medarbejdergruppen.



Oversigt over temaer, som opfølgningstiltagene fokuserer på

Samlet fik 27 ud af 31 ansøgninger bevilget midler.



Grafen viser, hvor mange gange de forskellige temaer indgår som fokuspunkter for de 27 opfølgningstiltag, der har fået bevilget midler. Bemærk, at på nogle arbejdspladser har trivselsmålingen vist flere forskellige udfordringer, derfor indeholder nogle ansøgninger flere temaer.

Kilde: Data stammer fra centrale registreringer i Vejle Kommune, Koncern HR.

Koncern HR har i 2024 gennemført en række workshops og kurser for at understøtte hovedindsatserne

Aktivitet	Antal hold
Workshops – Styrk jeres arbejdsfællesskab og mentale sundhed – bliv uddannet ambassadør i psykisk førstehjælp, KLIPS	3
Workshop "Brug hjernepauser" – Trivselsmåling 2024	1
Workshop "Konflikter og retfærdighed" – Trivselsmåling 2024	2
Workshop "Opfølgning på krænkende handlinger" – Trivselsmåling 2024	1
Workshop "Opfølgning på vold og truster" – Trivselsmåling 2024	2
Workshop "Psykologisk tryghed og et godt arbejdsmiljø" – Trivselsmåling 2024	3
Workshop for tovholdere – Digitalt grundkursus i belastningspsykologi	1
Workshop i SafetyNet, inkl. et vedr. handleplaner – Trivselsmåling 2024	5
Ledelse i psykisk arbejdsmiljø for ledere	2
Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for TRIO-grupper	2
Kemisk risikovurdering	1



EKSEMPEL

Senior

Med udgangspunkt i Trivselsmålingen fra 2024 for Distrikt Vinding har LokalMED i opfølgningen haft besøg af intern konsulent fra Kompetencecenter Velfærd mhp. konfliktrappen for at kunne håndtere det øgede pres fra borgere og pårørende. Dette for at klæde medarbejderne bedre på til at kunne håndtere pressede situationer, og derved forhåbentligt forebygge psykiske arbejdsskader.

LokalMED har arbejdet meget med ros og anerkendelse og lavet nogle øvelser blandt dagvagter og aftenvagter.

Distriktsledelsen har særligt fokus på psykologisk tryghed og lavet oplæg om dette, herunder retfærdighed, god tone og „sig det til den, der kan gøre noget ved det“.

Kapitel 5

Arbejdstilsynet

Tilsyn, strakspåbud og bødeforlæg

I 2024 har der været et markant fokus på at følge op på påtaler og påbud. Grundet ændringer i Arbejdstilsynets tilsynspraksis har HovedMED valgt, at opfølgning på Arbejdstilsynets påtaler og påbud skulle være et indsatsområde.

Derfor har Koncern HR haft kontakt til alle de arbejdspladser, der har modtaget enten en påtale eller et påbud. Dels for at sikre, at der ikke er faktuelle fejl eller misforståelser i Arbejdstilsynets afgørelser. Dels for at hjælpe den decentrale ledelse med at vurdere, om en afgørelse skal påklages.

Endvidere er der indledt en dialog med Tilsynscenter Syd for at skabe forståelse hos Arbejdstilsynet for de særegne forhold i den offentlige sektor. Og Koncern 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.

Vi kan konstatere, at Vejle Kommune fortsat får de fleste reaktioner ifm. vold og trusler, maskinsikkerhed og høje følelsesmæssige krav – men at der også er et antal reaktioner, der retter sig mod ulykkesrisiko, støj og akustik samt indretning af arbejdsplads.



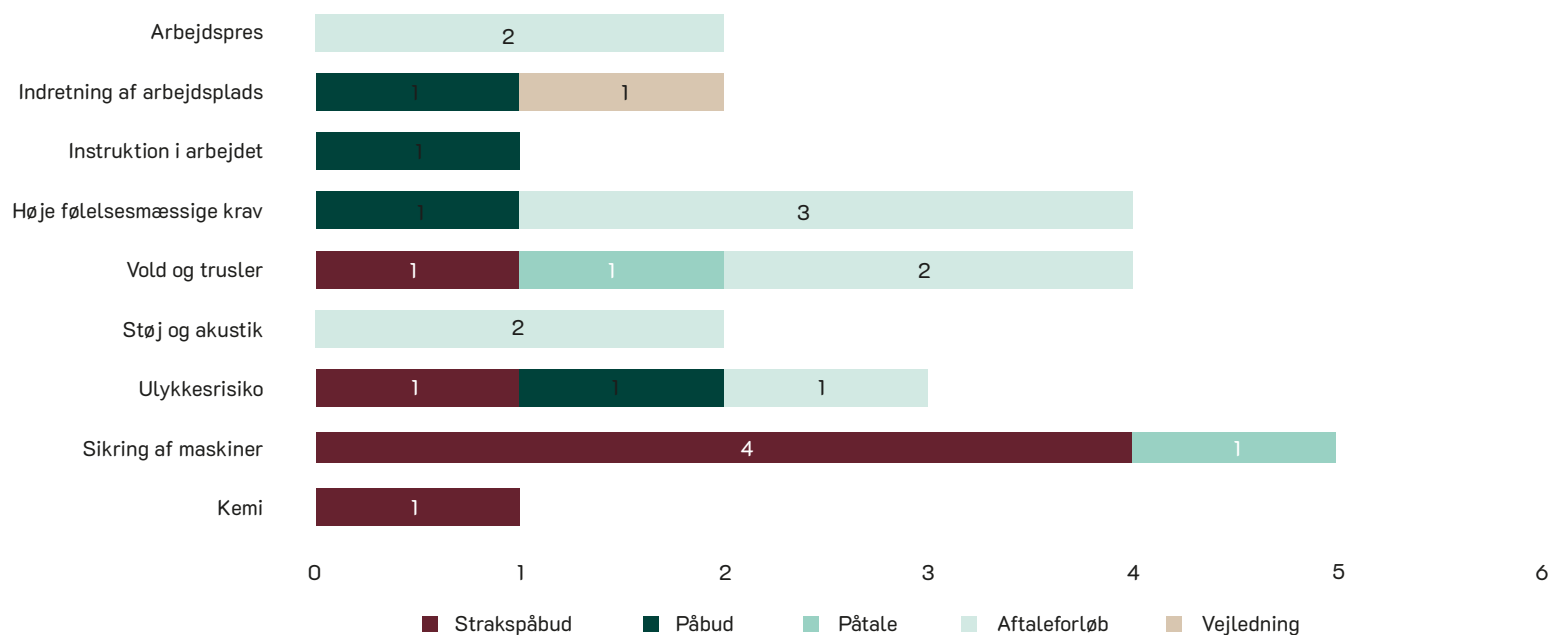
Vi har haft et markant fokus på at overvåge påbud og påtaler fra Arbejdstilsynet i det forgangne år. Det er væsentligt for os, at vi har en konstruktiv, løbende dialog med Arbejdstilsynet og samtidig sikrer, at vores arbejdspladser er bevidste om, at de data, som Arbejdstilsynet indhenter, er kvalitative og korrekte.

Kristine Schou, HR chef



Reaktioner fra Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynets reaktioner fordelt på emner.



Strakspåbud: Alvorligt arbejdsmiljøproblem – fejlen skal udbedres med det samme.

Påbud: Arbejdet kan fortsætte, men der skal findes en permanent løsning på fejlen indenfor en given frist.

Påtale: Påtale er en afgørelsestype, der fastslår, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen, men ikke pålægger virksomheden en handlepligt.

Aftaleforløb: Mulighed for selv at arbejde med et arbejdsmiljøproblem indenfor 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.

Kilde: Data stammer fra centrale registreringer i Vejle Kommune, Koncern HR.



EKSEMPEL

De gode eksempler fra IT

I IT har medarbejderne oprettet en sundhedsgruppe med støtte fra ledelsen. Gruppen har repræsentanter fra alle teams og startede med en brainstorm af ideer, som derefter blev drøftet i teams. Ideer har der været mange af, og følgende er stadig aktuelle:

- Torsdagsgåture kl. 11.30-12.00 (inkl. Digitalisering).
- Op at stå-påmindelser via Teams tre gange dagligt.
- Udluftning to gange dagligt. Klokken lyder på gangen fra tovholderen.
- Daglig gymnastik i Servicecentret kl. 13.00 (15 minutter).
- Interne konkurrencer som armstrækkere og plankeøvelser.
- At sige godmorgen og farvel til hele afdelingen.
- Socialisering under hjernepauser, f.eks. gåture med en kollega.

Tiltagene er skabt for at fremme trivsel og sundhed i IT-afdelingen.



Koncern HR

Vejle Kommune
Skolegade 1
7100 Vejle