



BORNHOLMS
R E G I O N S K O M M U N E

ARBEJDSMILJØRAPPORT 2020



Udarbejdet af

Center for Regional Udvikling, It og Sekretariat

HR og Kommunikation

HR-udviklingskonsulent Thorvald Winsløw Schjeldal

Maj 2020

Indhold

Indledning	4
BRK's arbejdsmiljøorganisation	5
Arbejdsmiljøudvalg	5
Arbejdsmiljøgruppen	5
Organisationen	5
Arbejdsmiljøforum.....	5
Nyt fra BRK's arbejdsmiljøorganisation	6
Ny MED-aftale	6
Genbesøg af personalepolitikker.....	6
Personalepolitik om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.....	6
BRK som attraktiv arbejdsplads – Fra proces til politik, 2020-2021	7
Læring af Corona.....	7
Nyt om arbejdsmiljøuddannelserne	8
Supplerende uddannelse	8
Kompetenceudviklingsplan	9
Arbejdstilsynet	10
Smileyordning.....	10
Reaktioner og tilsyn fra Arbejdstilsynet.....	11
Arbejdstilsynets portal: Arbejdsmiljø i din virksomhed (ADVI)	12
Nye Lovændringer siden sidste arbejdsmiljørapport	13
Ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø.....	13
De nye nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen.....	13
Skærmarbejde	14
Trivselsmålingen	16
Trivselsmålingen 2020.....	16
CenterMED's indberetninger om centeret's arbejdsmiljøarbejde i 2020	18
Centrenes indberetninger ifm. Corona-situationen	18
Centrenes indberetninger vedr. det psykiske arbejdsmiljø	19
Sygefraværstatistik	20
Oversigt over udviklingen i sygefravær i 2019 og 2020 for BRK.....	20
Årsager til sygefravær og nærvær	22
Årsager til korttidssygefravær	22
Årsager til langt sygefravær	23

Årsager til sygefravær i Center for Ældre	23
Måltal	24
Differentierede måltal for 2021.....	25
Centrenes strategiske indsats for nedbringelse af sygefraværet	25
Arbejdsulykker	27
Nyt forsikringsystem CCIInsurance.....	27
Nye muligheder for indberetning af nærved-ulykker og krænkelser	27
Udvikling i arbejdsulykker	29
Arbejdsulykker og fravær	30
Typer af skader	31
Top 5: Skadet legemsdel	31
Top 5: Skadeart.....	33
Top 5: Hvordan kom personen til skade	34
Ulykker med vold og trusler	35
Ulykker fordelt på køn.....	35
Ulykker fordelt på alder	35
Ulykker fordelt på anciennitet.....	36
Krænkelser og nærved-ulykker.....	37
Centrenes indsatser i forebyggelsen af arbejdsulykker	38

Indledning

Velkommen kære læser til Bornholms Regionskommunes Arbejdsmiljørapport for 2020.

Arbejdsmiljørapporten er en statusopgørelse over arbejdsmiljøets tilstand i organisationen i det forgangne år. Bornholms Regionskommune ønsker at være en attraktiv arbejdsplads og her spiller både et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø en helt central rolle. Arbejdsmiljøet er med til at præge medarbejdernes trivsel, sygefravær og motivation, og et godt arbejdsmiljø er således også en vigtig forudsætning for at BRK også i fremtiden har adgang til at kunne rekruttere og fastholde de rette dygtige medarbejdere.

Det er bestemt i BRK's Arbejdsmiljøpolitik, at varetagelsen af arbejdsmiljøet sker med udgangspunkt i arbejdsmiljølovgivningen, arbejdsmiljøpolitikken og i den gældende MED-aftale.

2020 har som bekendt på mange måder været et lidt anderledes år grundet corona-situationen. De ændrede arbejdsforhold under pandemien har naturligvis haft indflydelse på arbejdsmiljøet. Den sociale omgang med kollegerne eller borgerne har været begrænset eller medieret via en skypeforbindelse, ligesom dele af arbejdet for manges vedkommende er rykket hjem i privaten. Dertil har et skærpet fokus på hygiejnen også skabt ekstra arbejdsopgaver på mange af BRK's arbejdspladser. COVID-19 har skabt nye opgaver i alle hjørner af organisationen, og det har også stillet nye krav til den administrative understøttelse, når ny lovgivning f.eks. har skulle implementeres.

Det statistiske materiale i form af arbejdsskadestatistik, trivselsmålinger mm. er i mange henseender dermed blevet til under nye anderledes omstændigheder end ellers, og det er dermed vigtigt ved læsningen af denne arbejdsmiljørapport, at læseren holder sig for øje, at omfanget af pandemiens betydning for arbejdsmiljøet er komplekst og forgrener sig ud i arbejdet på mange forskellige måder.

BRK's arbejdsmiljøorganisation

Arbejdsmiljøudvalg

I BRK fungerer MED-udvalgene som arbejdsmiljøudvalg og de skal udføre det strategiske arbejdsmiljøarbejde, hvor den overordnede strategi og de overordnede mål fastsættes. Det vil sige, at MED-udvalgene blandt andet skal arbejde med langsigtede løsninger af arbejdsmiljøopgaven og den årlige arbejdsmiljødrøftelse af arbejdsmiljøindsatsen.

Arbejdsmiljøgruppen

Hvert center har mindst en arbejdsmiljøgruppe, som består af en arbejdsleder og en AMR. Arbejdsmiljøgruppen er det operationelle niveau i organisationen, og det er arbejdsmiljøgruppen, der skal udføre det daglige, praktiske arbejdsmiljøarbejde.

Arbejdsmiljøgruppen kan gennem den nære kontakt til medarbejderne afdække behovet for nye indsatser og forbedringer inden for det område som arbejdsmiljøgruppen dækker, og de understøtter således arbejdsmiljøarbejdet i MED-udvalget.

Den konkrete arbejdsmiljøstruktur er fastlagt i [MED-aftalen](#).

Organisationen

Organisationen er bygget op som en pyramide med HovedMED øverst.

Under HovedMED findes der 10 CenterMED og herunder eventuelle AfdelingsMED og PersonalemødeMED. HovedMED er således det øverste arbejdsmiljøudvalg og er repræsenteret af ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. MED-strukturen er fastlagt i MED-aftalen og der findes et visuelt overblik over MED-udvalgene på [Dragenettet](#).

Arbejdsmiljøforum

Arbejdsmiljørepræsentanterne fra HovedMED og én arbejdsmiljørepræsentant fra hvert CenterMED er medlem af Arbejdsmiljøforum. Medlemmerne skal sikre viden og erfaringsudveksling om arbejdsmiljø i hele BRK med henblik på gensidig inspiration og kompetenceudvikling på arbejdsmiljøområdet. Arbejdsmiljøforum afholder møder hvert kvartal og vurderer efter hvert møde, om der er emner eller drøftelser, der er relevante at bringe videre til HovedMED.

Nyt fra BRK's arbejdsmiljøorganisation

Ny MED-aftale

Ved årsskiftet til 2020 trådte en ny MED-aftale i kraft. MED-aftalen sætter de formelle rammer mellem ledelse og medarbejdere, således at vi er sammen om at skabe grundlag for en fortsat forbedring og udvikling af hvordan vi løser kommunens opgaver. Ved indgåelsen af MED-aftalen blev det aftalt, at der skulle ske en evaluering af arbejdsmiljøstrukturen. Evalueringen vil finde sted i løbet af 2021.

Aftalen blev beskrevet mere indgående i Arbejdsmiljørapporten 2019 og kan findes i sin helhed [her](#).

Genbesøg af personalepolitikker

CenterMED er i september 2020 blevet opfordret til at gennemgå personalepolitikkerne og give tilbagemelding til HovedMED, såfremt der er personalepolitikker, som ønskes revideret.

I januar 2021 er det blevet vedtaget i HovedMED at der skal udføres et *servicetjek* af personalepolitikkerne i BRK i umiddelbar forlængelse af politikken omkring *BRK som attraktiv arbejdsplads*. Denne proces med servicetjek vil strække sig fra 2021 og i årene fremover.

Der er planlagt revidering af følgende fælles personalepolitikker i 2021:

- Løn
- Vold og trusler om vold
- Sociale kapitler
- Ligestilling

Det var oprindelig planlagt, at de to førstnævnte politikker skulle revideres og forelægges HovedMED den 3. juni 2021. Arbejdet med revideringen af de to politikker er imidlertid blevet udsat til 2. halvår 2021. Det forventes, at arbejdet med revidering af personalepolitikkerne om sociale kapitler og ligestilling udskydes til senere i 2021.

[På Dragenettet](#) kan der findes en oversigt over det løbende arbejde med personalepolitikkerne, ligesom der også altid kan findes et opdateret overblik over gældende personalepolitikker.

Personalepolitik om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

I 2020 har der verseret en debat om seksuel chikane og krænkelse i det danske samfund bredt set. Dette har givet anledning til, at vi også i BRK drøfter om der er visse udfordringer eller problematikker, der afkræver større opmærksomhed eller skal håndteres anderledes, end det er tilfældet i dag. Som nævnt i sidste års *Arbejdsmiljørapport 2019* blev BRK's personalepolitik om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane administrativt ændret således, at den lever op til den nyeste lovgivning og de nyeste bekendtgørelser fra Arbejdstilsynet. I september 2020 blev der sendt orientering til alle CenterMED om opdateringen. CenterMED blev tillige bedt om at have opmærksomhed på, at den enkelte arbejdsplads skal udvikle en organisationskultur med normer og værdier, som aktivt modvirker krænkende handlinger. Der blev opfordret til at drøfte politikken i CenterMED med opmærksomhed på, om den er kendt af alle i centret og om der er behov for at igangsætte en dialog på arbejdspladsniveau. HovedMED behandlede temaet om krænkende handlinger, herunder seksuel chikane ved møde i december 2020 og udtrykte forventning om at høre fra CenterMED, hvis der er behov for tiltag, herunder en eventuel opdatering af politikken.

BRK som attraktiv arbejdsplads – Fra proces til politik, 2020-2021

Økonomi-, Erhvervs- og Planudvalget har en vision om, at befolkningstallet på Bornholm i 2028 skal være vokset til 42.000. I den forbindelse spiller BRK en særlig rolle som øens største arbejdsgiver med mere end 3600 medarbejdere.

I 2020 og 2021 har der været nedsat en projektorganisation, der bl.a. har undersøgt arbejdsmiljøet i BRK p.ba. den nyeste tilgængelige forskning, det nyeste statistiske materiale og oplysninger om organisationen, samt fokusgruppeinterviews udført blandt BRK's medarbejdere, ledere og tilflyttere på tværs af centre og fagligheder. Den videre proces omkring udvikling af politik samt de tre delanalyser i deres helhed kan [findes på denne side](#).

Formålet med projektet er at danne rammen om en ny politik, der sætter mål for trivsel, arbejdsmiljø, rekruttering, fastholdelse og måltal for andel ansatte på særlige vilkår, andel ansatte med ikke-vestlig baggrund samt andel ansatte på fuld tid henholdsvis deltid. Politikken forventes vedtaget af kommunalbestyrelsen i oktober 2021.

Arbejdsmiljøet har en væsentlig betydning for en arbejdsplads' attraktivitet. Arbejdet med at udvikle BRK som en attraktiv arbejdsplads har således haft et fokus på både tilstanden af det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø i BRK på baggrund af bl.a. Trivselsmålingen, sygefraværstatistik, personalesammensætningen og fokusgruppernes udsagn samt perspektiver fra arbejdsmiljøforskningen.

Læring af Corona

Corona-situationen bød som bekendt på nye opgaver og udfordringer på tværs af organisationen. Undervejs er en række nye løsninger og arbejdsmetoder blevet skabt og sat i værk i BRK.

I foråret 2020 nedsatte chefgruppen en arbejdsgruppe, der havde til formål at indsamle erfaringer fra BRK's centre, der kan anvendes til gensidig inspiration og læring samt iværksættelse af konkrete tiltag i forbindelse med den gradvise genåbning efter Corona. På grundlag af indsamlingen fra centrene i september måned blev der lavet en erfaringsopsamling på trivslen og arbejdsmiljøet under Corona-tiden, der blev suppleret med anbefalinger fra arbejdsgruppen med henblik på at styrke trivslen og sikre et godt arbejdsmiljø. På møde i HovedMED i december 2020 blev såvel erfaringsopsamling som idekatalog behandlet. HovedMED opfordrede til, at ledelsen og CenterMED fortsætter drøftelse af arbejdsmiljøet og behovet for konkrete initiativer. Derudover opfordrede HovedMED til, at der aftales principper for hjemmearbejde i de enkelte centre. Både erfaringsopsamlingen og idekataloget kan findes på [Dragenettet](#).

Når Corona-tiden er overstået, vil chefgruppen indsamle læringspunkter fra CenterMED med henblik på strategiske overvejelser om iværksættelse af konkrete tiltag.

Nyt om arbejdsmiljøuddannelserne

Nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter og nyudpegede arbejdsmiljøledere har både ret og pligt til at gennemføre en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse på tre dage (22 timer).

Grundet nedlukningen og pandemien med udbruddet af COVID-19 blev den oprindelige tidsplan omkring afholdelsen af den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse ændret. Der er således afviklet to uddannelsesforløb af den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse i 2020, hvoraf det første blev afviklet med digitalt fremmøde fremfor fysisk.

Dato: 9.-11. juni 2020

Antal deltagere: 14

Dato: 15.-17. september 2020

Antal deltagere: 9

Ifølge bestemmelserne om arbejdsmiljøuddannelsen, skal deltagerne som en del af uddannelsen, men uden for det afsatte timetal på 22 timer, gennemføre en praktisk opgave, som kobler kursets indhold med den enkelte deltagers arbejde i arbejdsmiljøorganisationen.

Kursusgebyret for arbejdsmiljøgruppens medlemmer er i 2020 betalt via en central pulje.

Supplerende uddannelse

Arbejdsmiljøgruppernes medlemmer skal, efter den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelses afslutning, tilbydes en supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til to dages varighed i deres første funktionsår i funktionsperioden. I hvert af de efterfølgende år i funktionsperioden skal arbejdsmiljøgruppernes medlemmer tilbydes supplerende uddannelse svarende til halvanden dag om året.

Siden 2018 har BRK afholdt den videregående arbejdsmiljøuddannelse (VAU) her på Bornholm. VAU er en overbygning til den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, som består af fire målrettede kurser, der udbydes i samarbejde med ArbejdsmiljøCentret. I 2020 har der grundet corona-situationen ikke været udbudt supplerende uddannelse, men der vil blive udbudt supplerende uddannelse i 2021.

VAU er en videreuddannelse, der giver en bred viden på hele arbejdsmiljøområdet. ArbejdsmiljøCentrets erfarne konsulenter fører deltagerne sikkert gennem hele arbejdsmiljøområdet og giver deltagerne en solid viden, der kan bruges i arbejdsmiljøarbejdet.

Uddannelsen består af tre faste kursusdage: Fysisk arbejdsmiljø, Ergonomi og adfærd, Psykisk arbejdsmiljø samt et valgfrit 1-dags kursus.

I 2018 udbød BRK de tre faste kurser og i 2019 udbød BRK fem valgfrie kurser. I BRK er der i 2020 ikke blevet afholdt kurser, men det forventes at blive genoptaget i 2021.

Der er mulighed for at tilmelde sig flere af de valgfrie kurser alt efter hvilket behov for kompetenceløft, der måtte være behov for i den enkelte arbejdsmiljøgruppe.

For at gennemføre den fulde videregående arbejdsmiljøuddannelse, skal man have gennemført de tre faste kurser og ét valgfrit kursus.

Alle uddannelsesdage tæller med som supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

[Læs mere om uddannelsen her.](#)

Grundet COVID-19 er der som nævnt ikke blevet afholdt supplerende arbejdsmiljøuddannelse i foråret 2020. I Arbejdsmiljøforum har det været drøftet, at planlægningen af den videregående arbejdsmiljøuddannelse med fordel kan afvente, at arbejdstilstandene normaliseres således, at afviklingen kan ske hensigtsmæssigt i henhold til fysisk fremmøde. Der arbejdes på en plan for at kunne udbyde de tre faste kruser samt valgfag med emnet *psykisk førstehjælp*.

Kompetenceudviklingsplan

Centrene skal dokumentere, at arbejdsmiljøorganisationens medlemmer har fået tilbud om supplerende uddannelse. Opmærksomheden henledes på, at lokale kurser og temadage også tæller med i "*retten til supplerende uddannelse*" og derfor skal disse tilbud også dokumenteres. CenterMED skal udarbejde en kompetenceudviklingsplan for AMR'er og arbejdsmiljøledere i AMO vedrørende supplerende uddannelse. Kompetenceudviklingsplanen skal indgå i centrets årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Disse regler vil blive håndhævet på tilsyn, hvor Arbejdstilsynet konstaterer arbejdsmiljøproblemer.

[Læs mere om kompetenceudviklingsplan her.](#)

Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet er den danske myndighed på arbejdsmiljøområdet. Arbejdsmiljøloven sætter den overordnede ramme for Arbejdstilsynets virke. Heraf følger, at det er virksomhedernes ansvar at sørge for, at arbejdsforholdene på virksomhederne er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Dette sker ved at Arbejdstilsynet fører tilsyn med de danske virksomheder, udarbejder regler samt vejleder om arbejdsmiljø.

Smileyordning

Arbejdstilsynet har forskellige reaktionsmuligheder ved et tilsynsbesøg. De grønne, gule og røde smileyer på Arbejdstilsynets hjemmeside giver et øjebliksbillede af arbejdsmiljøet på de arbejdspladser, som Arbejdstilsynet har besøgt ved et grundtilsyn, og ordningen giver offentligheden mulighed for at følge med i, hvordan det går med arbejdsmiljøet på den pågældende arbejdsplads.

- Grøn smiley viser, at Arbejdstilsynet på et tilsyn, hvor der er set på de væsentlige arbejdsmiljøproblemer på produktionsenheden, ikke har fundet overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen eller kun har fundet formelle overtrædelser, som nu er løst.
- Gul smiley viser, at virksomheden har fået et strakspåbud, et påbud med frist eller "*afgørelse uden handlepligt*".
- Rød smiley viser, at virksomheden har fået et forbud eller et rådgivningspåbud.
- En kronesmiley viser, at virksomheden har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Virksomheden har altså gjort en ekstraordinær indsats for at sikre en høj arbejdsmiljøstandard.

I BRK er der per den 15. april 2021 blevet givet 66 smileys i forbindelse med at Arbejdstilsynets har udført et grundtilsyn i BRK's afdelinger inden for indeværende år samt de sidste 3 år (2018- april 2021). 65 af disse er grønne, og en enkelt er gul. Et grundtilsyn er et tilsyn, hvor Arbejdstilsynet ser på de væsentligste arbejdsmiljøproblemer på en produktionsenhed. Ved et grundtilsyn ser Arbejdstilsynet på både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø og kontrollerer arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden. Et grundtilsyn vil som regel varsles mindst en måned i forvejen, og det er som hovedregel et grundtilsyn, der f.eks. vil udløse en grøn smiley. Se mere om grundtilsyn på [Arbejdstilsynets hjemmeside](#).



0



1



65



0

Arbejdstilsynet gennemfører også andre mere brancherettede tilsyn. I perioden 2020-2021 er der blevet udvalgt 13 særligt udsatte brancher jf. den politiske aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og

ordnede forhold på arbejdsmarkedet fra april 2019, hvor der derfor vil blive udført særlige brancherettede tilsyn. Disse indbefatter bl.a. døgninstitutioner, hjemmepleje og folkeskoler. For det fulde overblik over brancherettede tilsyn i 2020-2021 samt mere information om tilsynet i hver enkel branche se [denne side](#).

Reaktioner og tilsyn fra Arbejdstilsynet

Der er i 2020 blevet givet 8 reaktioner fra Arbejdstilsynet. Reaktionerne fordeler sig på kategoriniveau inden for disse arbejdsmiljøproblemer:

Arbejds miljøproblem	Antal
Kemi, støv og biologi	2
Muskel- og skeletbesvær (MSB)	1
Psykisk arbejdsmiljø	3
Ulykkesrisici	2

Til sammenligning blev der i 2019 kun givet 3 reaktioner i BRK, mens der i 2018 blev givet 21.

Fra 2018 til april 2021 har Arbejdstilsynet udført 89 tilsynsbesøg i BRK. Der er i den forbindelse blevet givet 32 reaktioner i perioden.

Branche	Tilsyn	Reaktioner
Behandling og konsultation indenfor sundhed	8	5
Døgninstitutioner og behandlingstilbud	10	1
Folkeskoler og fritidsordninger	7	1
Kultur og forlystelser	1	0
Offentlige kontorer	6	2
Pasningstilbud for førskolebørn	14	9
Plejecentre og pleje i egen bolig	34	10
Restauranter og barer	3	0
Serviceydelser/rengøring (inde i bygninger)	3	0
Sportsklubber og fitnesscentre	2	1
Vand, kloak og affald	1	3

For de fleste af ovenstående brancher gælder det, at lignende virksomheder i Danmark i gennemsnit får 1 reaktion for hvert andet tilsyn. Tilsvarende har virksomhederne i BRK fået en reaktion på lidt over hvert tredje tilsyn svarende til knap 36%.

Indenfor branchen *Behandling og konsultation inden for sundhed*, ligger BRK dog noget over niveauet i lignende virksomheder i Danmark, da der gennemsnitligt kun gives en reaktion ved hvert fjerde tilsyn. BRK har gennemsnitligt fået en reaktion på mere end hvert andet tilsyn.

I *Døgninstitutioner og behandlingstilbud* klarer BRK sig rigtig flot sammenlignet med gennemsnittet, da der almindeligvis gives en reaktion ved hvert andet tilsyn i lignende virksomheder. I BRK er der kun givet en enkelt reaktion på 10 tilsyn. Lignende forholder det sig i *Folkeskoler og fritidsordninger*, hvor der gennemsnitligt også gives en reaktion ved hvert andet tilsyn. BRK har kun fået en reaktion ud af 7 tilsyn. Ved branchen

offentlige kontorer gives der også gennemsnitligt en reaktion ved hvert andet tilsyn. BRK har kun fået en reaktion ved hvert tredje tilsyn.

I *pasningstilbud for førskolebørn* ligger BRK en smule over gennemsnittet. Der gives typisk en reaktion ved hvert andet tilsyn i lignende virksomheder, mens BRK har fået 9 reaktioner på 14 tilsyn.

I *plejecentre og pleje i egen bolig* ligger BRK pænt, da der gives en reaktion ved hvert andet tilsyn i lignende virksomheder, mens BRK kun har fået en reaktion ved mindre end hvert tredje tilsyn svarende til 10 ud af 34 tilsyn.

I branchen *vand, kloak og affald* gives der også en reaktion ved hvert andet tilsyn i lignende virksomheder. I BRK er der givet 3 reaktioner på et enkelt tilsyn – hvilket har udløst en gul smiley.

For de øvrige brancher i tabellen gælder det også, at der gennemsnitligt gives en reaktion ved hvert andet tilsyn.

Arbejdstilsynets portal: Arbejdsmiljø i din virksomhed (ADVI)

Den 1. januar 2018 blev det obligatorisk at melde tilbage digitalt til Arbejdstilsynet, hvis en arbejdsplads får et påbud efter et tilsynsbesøg. Arbejdstilsynet selvbetjeningsløsning hed på daværende tidspunkt OnlineAt. Arbejdstilsynet har videreudviklet deres selvbetjeningsløsning til en portal, som nu hedder: Arbejdsmiljø i din virksomhed (ADVI).

Portalen Arbejdsmiljø i din virksomhed (ADVI) giver overblik over de tilsynsforløb og frister, vi har i forhold til Arbejdstilsynet. ADVI giver mulighed for at:

- se kommende tilsyn
- forberede sig på et kommende tilsynsbesøg
- se status på påbud og andre reaktioner
- holde styr på udestående frister
- søge om forlængelse af en frist
- svare på en skriftlig høring efter et tilsyn
- meddele Arbejdstilsynet, hvordan et påbud er efterkommet
- få besked, når Arbejdstilsynet har accepteret løsningen på påbuddet
- få overblik over virksomhedens tilsynssager
- se aktive og afsluttede sager for de seneste fem år.

I BRK kan der gives personlig adgang til centerchef, leder og AMR. Adgang til ADVI kan fås igennem It-Brugeradministrationen og adgang gives til P-numre, som hører ind under det pågældende center som chef/leder/AMR dækker. For at få adgang skal brugeren have en NEM-ID medarbejdersignatur.

Nye Lovændringer siden sidste arbejdsmiljørapport

Ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

Ved Arbejdsmiljøaftalen i 2019 blev Folketinget enige om at samle de vigtigste regler for det psykiske arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser i én samlet bekendtgørelse.

I september 2020 offentliggjorde Arbejdstilsynet derfor en [ny bekendtgørelse](#), der samler de vigtigste regler om psykisk arbejdsmiljø i én bekendtgørelse, der skal medvirke til at det bliver tydeligere hvilke regler, der gælder for at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Bekendtgørelsen trådte i kraft per d. 1. november 2020.

Det er vigtigt at fremhæve, at bekendtgørelsen som sådan ikke tilføjer noget nyt i form af krav eller lignende, men i stedet har til hensigt at overskueliggøre allerede eksisterende regler og bekendtgørelser for det psykiske arbejdsmiljø, således at både ledere og medarbejdere har nemmere ved at forstå, hvilke krav der er gældende for det psykiske arbejdsmiljø i deres branche.

Den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø har således til hensigt at lette arbejdet med systematisk at forebygge og følge op på problematiske forhold i det psykiske arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser. Derfor bliver bekendtgørelsen også suppleret med en række nye vejledninger fra Arbejdstilsynet til arbejdsgiverne om det forebyggende arbejde, der kan iværksættes med henblik på at leve op til reglerne for psykisk arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet har i forbindelse med den nye bekendtgørelse allerede opdateret vejledningen om [krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane](#) samt vejledningen om [vold](#). De nye vejledninger fra Arbejdstilsynet forventes at udkomme i løbet af 2021 og 2022.

Bekendtgørelsen indeholder desuden en definition af 5 særlige faktorer relateret til det psykiske arbejdsmiljø:

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
- Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Arbejdsrelateret vold (både i og uden for arbejdstiden)

Til hvert punkt i bekendtgørelsen følger desuden en uddybende definition af, hvad der forstås ved hver enkelt faktor, herunder også hvilke kriterier en eventuel vurdering af arbejdsmiljøet skal lægge vægt på i henhold til den konkrete faktor.

Arbejdstilsynet har udarbejdet [denne side](#), hvor der kan findes en introduktion samt info om baggrund og formål med den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø.

De nye nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har i december 2020 vedtaget [en ny trepartsaftale](#), der fastsætter nye nationale mål for arbejdsmiljøet på 4 områder relateret til arbejdsmiljøet. Trepartsaftalen er en udløber af [arbejdsmiljøaftalen fra 2019 om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet](#). Af arbejdsmiljøaftalen fremgår det, at der skal sættes nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen, og at disse i forlængelse heraf skal omsættes til konkrete måltal på brancheniveau. Arbejdsmiljøaftalen fra 2019 blev beskrevet yderligere i [Arbejdsmiljørapporten for 2019](#).

Ved trepartsaftalen blev det aftalt, at der skal sættes mål for:

1. Arbejdsulykker: Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker
2. Kemisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
3. Ergonomisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
4. Psykisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

Aftalen er som nævnt vedtaget af regeringen og arbejdsmarkedets parter i december 2020 og rækker foreløbigt frem til 2030. På baggrund af arbejdsmiljø-aftalen fra 2019 skal de nye nationale mål omsættes til konkrete måltal på brancheniveau i udvalgte brancher med særligt væsentlige arbejdsmiljøproblemer – Se aftalens [bilag 3](#) for liste over udvalgte brancher. Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø inddrages med henblik på at understøtte processen omkring fastsættelsen af de nye mål med relevant viden og data. Der er lagt særligt vægt på de brancher, hvor risici og belastninger er særligt store og udbredte. Det er Arbejdsmiljørådet, der skal fastsætte de konkrete måltal, hvilket bl.a. sker på baggrund af forslag udarbejdet af Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA).

Døgninstitutioner og hjemmepleje samt undervisning og bygge- og anlægsområdet er blandt de brancher, der skal fastsættes konkrete måltal for.

Skærmarbejde

Arbejdstilsynet har i december 2020 opdateret [vejledningen om skærmarbejde](#) på baggrund af den nyeste faglige viden på området og i dialog med arbejdsmarkedets parter. Opdateringen indebærer bl.a. at der som led i arbejdspladsvurderingen skal foretages en vurdering af det skærmarbejde, der udføres i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen. Vurderingen skal bl.a. betone hvorvidt arbejdspladsens fysiske arbejdsmiljø er hensigtsmæssigt indrettet samt at de skærmenheder, der anvendes er egnede og tilpassede til arbejdet. Dette gælder bl.a. de ergonomiske forhold som mus, tastatur og stol. Dertil er der ganske aktuelt også en henvisning til [Arbejdstilsynets vejledning omkring hjemmearbejdspladser](#).

Ved arbejde med skærmenheder forstås både stationære og bærbare computer samt forskellige touchskærme, tablets, mobiltelefoner, men også andre elektroniske display-enheder til visning af f.eks. tekst, tal, billeder og præsentationer.

Vejledningen er inddelt i tre afsnit:

- Almindelige arbejdsmiljøkrav ved skærmarbejde
- Særlige arbejdsmiljøkrav ved skærmarbejde
- Skærmbekendtgørelsens særlige krav til arbejdsudstyret, inventar og arbejdspladsens indretning

Almindelige arbejdsmiljøkrav ved skærmarbejde indebærer primært krav ang. ergonomi, forebyggelsen af fysiske belastninger samt indretningen af arbejdspladsen.

Særlige arbejdsmiljøkrav indebærer f.eks. at en medarbejder, der har skærmarbejde regelmæssigt eller hver dag i en større andel af arbejdstiden, tilbydes øjenundersøgelser. Disse regler gælder dog ikke for arbejde med skærmenheder i køretøjer, regnemaskiner, kasseapparater eller lignende.

Skærbekendtgørelsens særlige krav til arbejdsudstyret, inventar og arbejdspladsens indretning indebærer retningslinjer for selve skærmen, musen, tastatur, stol og bord, lysforhold og software samt at medarbejderen kan have ret til skærmbriller, hvis der opleves gener i forbindelse med skærmarbejdet.

På Dragenettet er der udarbejdet en side om [rekvisitionen af skærmbriller](#) ud fra Arbejdstilsynets vejledning om skærmarbejde.

Trivselsmålingen

I henhold til den fælles personalepolitik om arbejdsmiljø i BRK afvikles trivselsmålingen og APV'en hvert andet år, således at APV'en afvikles i ulige år og Trivselsmålingen i lige år. Trivselsmålingen blev således udført i september 2020 blandt BRK's medarbejdere. I Trivselsmålingen måles bl.a. den sociale kapital, som er et særligt begreb til beskrivelsen af det psykiske arbejdsmiljø, der består af hhv. samarbejdsevne, tillid og retfærdighed. Formålet med Trivselsmålingen er at arbejde for et godt psykisk arbejdsmiljø med høj trivsel, et lavt niveau af stress, lavt fravær og lav personaleudskiftning.

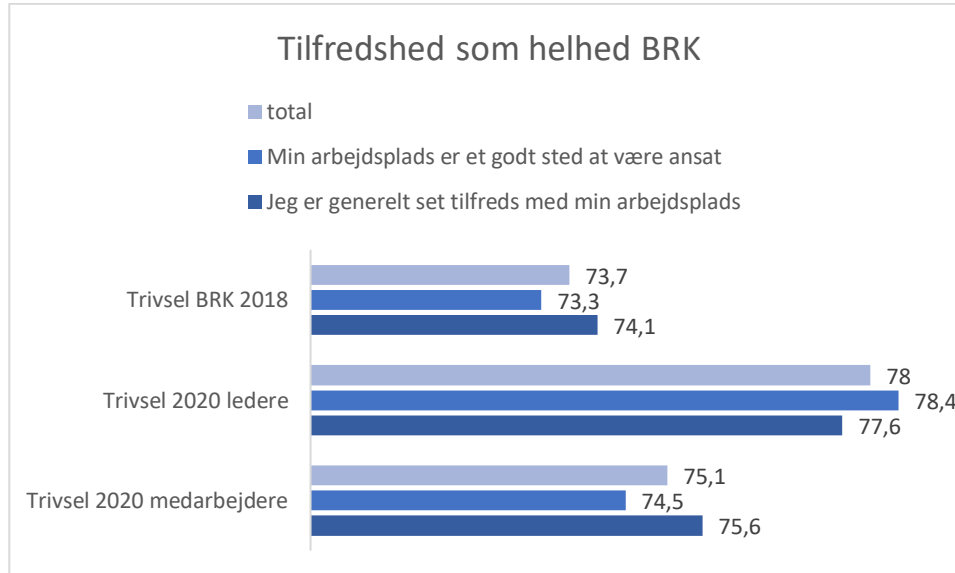
[Trivselsmålingen kan findes her](#)

Trivselsmålingen 2020

Trivselsmålingen er et vigtigt redskab til at forstå arbejdsmiljøets tilstand i organisationen. Målingen baseres på et spørgeskema, der bliver udsendt til alle BRK's medarbejdere. I spørgeskemaet er medarbejderne blevet bedt om at vurdere deres arbejdsplads ift. forskellige aspekter af deres arbejdsliv, herunder; ledelse, motivation, tilfredshed, generel trivsel mm.

Svarprocenten på BRK's trivselsmåling var i 2020 69,5% blandt medarbejderne. Hos lederne lå den på 93,2%.

Til statistisk brug er hver enkel svarrubrik blevet tildelt en talværdi fra 1-100. Medarbejderen noterer så i hvor høj grad, de er enige med hver enkelt udsagn på en skala fra: "I meget ringe grad" til "I meget høj grad". Det vil sige, at da der er fem muligheder for svar, så vil disse dække over indekstallene 20, 40, 60, 80 og 100. På baggrund af medarbejdernes besvarelser udregnes efterfølgende et gennemsnit, og dette tal dækker så over BRK's samlede trivsel osv.



Generelt vurderer medarbejderne, at de er tilfredse med deres arbejde, og at deres arbejdsplads er et godt sted at være ansat. Den generelle tilfredshed er overordnet set faktisk steget en lille smule fra 2018 til 2020 fra indekstallet 73,7 til 75,1, hvilket vidner positivt om arbejdsmiljøet på tværs af BRK's mange afdelinger. Dette gælder også lederne, der angiver et lidt højere niveau af tilfredshed end deres medarbejdere på indekstal 78.

Ét af de helt centrale begreber inden for arbejdsmiljøforskningen er *Social Kapital*, og det er især vigtigt ift. at beskrive tilstanden af det psykiske arbejdsmiljø. Social kapital hentyder til det interpersonelle på

arbejdspladsen. Det er et begreb, der beskriver relationerne på arbejdspladsen mellem kolleger, teams, ledere mm. Begrebet bygger især på de tre aspekter: *Tillid, retfærdighed og samarbejde*. Udsagn relateret til disse tre aspekter indgik således også i Trivselsmålingen. På baggrund af disse kan der udtrækkes et indekstal for den sociale kapital i BRK. Således vurderes den sociale kapital i 2020 til indekstal 76,1 i BRK, hvilket er en stigning siden 2018, hvor den sociale kapital lå på 75,3.

I de øvrigt berørte tematikker i trivselsmålingen forholder det sig generelt positivt med indekstallene for både ledere og medarbejdere, der ligger på lignende pæne niveauer som de netop fremviste indekstal omkring tilfredshed og social kapital. På punktet omkring den oplevede balance mellem arbejdsopgaver og tid ses der dog et dyk.

I trivselsmålingen skal medarbejderne og lederne vurdere balancen mellem den afsatte tid og deres arbejdsopgaver. Overordnet set er indekstallet steget fra 60,1 i 2018 til 61,1 i 2020 for medarbejderne, men indekstallet for balancen mellem tid og opgaver blandt BRK's ledere ligger på et noget lavere niveau på indekstal 47,5. Dette vidner om, at der er både medarbejdere og måske især ledere i BRK, der til tider har svært ved at få tiden til at række.

CenterMED's indberetninger om centeret's arbejdsmiljøarbejde i 2020

CenterMED rapporterer én gang årligt til HovedMED om status på arbejdsmiljøarbejdet i centret i det forgangne år samt hvilke målsætninger eller initiativer, der er planlagt for det næste.

Den årlige indberetning er i 2020 opdelt i følgende områder:

- Arbejdspladsvurdering - et samlet billede på tværs. Herunder hvornår centret sidst har gennemført arbejdspladsvurderinger, samt hvilke indsatsområder, der arbejdes med i APV-handlingsplanerne og hvordan.
- Arbejdsmiljøet 2020. Hvilke arbejdsmiljøudfordringer har centret haft det seneste år, og hvilke målsætninger der er sat for de udvalgte indsatsområder.
- Besøg af Arbejdstilsynet 2020. En evaluering af centrets erfaring ved mødet, samt hvilken reaktion der er blevet givet.
- Arbejdsmiljøet 2021. Et fremadrettet blik over centrets nye opgaver, eller ændringer som påtænkes at have indvirkning på arbejdsmiljøet og i så fald i hvilket omfang.
- Optimering af samarbejdet om arbejdsmiljø i CenterMED
- Kompetenceudviklingsplan. Mangler der den rette viden om de arbejdsmiljøopgaver centret har? Hvordan planlægges der strategisk med supplerende arbejdsmiljøuddannelse ift. disse opgaver/udfordringer?

Indberetningerne kan findes samlet [her](#).

Centrenes indberetninger ifm. Corona-situationen

Corona-situationen har uden tvivl haft stor betydning for arbejdsmiljøet i 2020. I indberetningerne af den årlige arbejdsmiljødrøftelse fylder håndteringen af de skærpede forhold, nye opgaver og uvished om situationen således også meget. Den pludselige hjemsendelse og nedlukning af samfundet har stillet krav til organisationens sammenhængskraft og omstillingsparathed. Det har skabt nye udfordringer for centrene, når privaten med et skulle omdannes til arbejdsplads, og kontakten med ledere, kolleger og borgere blev begrænset til en skrattende forbindelse på Skype. Samtidigt opstod der for manges vedkommende nye opgaver relateret til håndteringen af krisen hvad enten det var i form af hygiejne- og afstandskrav, normeringen i klasserne og institutionerne eller den administrative understøttelse forbundet med indberetninger og nye lovkrav. Nogle centre beretter bl.a. om, at medarbejderne på denne baggrund har oplevet, at det er blevet sværere at adskille arbejde og fritid, når kontoret pludselig er i eget hjem.

Andre hæfter sig ved, at det har været svært at navigere i arbejdslivet under de nye forhold, og at det har været svært at skelne mellem skiftende regler og anbefalinger, hvilket har kunnet lede til en oplevelse af "*at asfaltere, mens man går*". Det har været svært og krævende at skulle tilvænne sig nye tekniske løsninger i arbejdet fremgår det bl.a. af indberetningen for Center for Skole, hvor elevkontakten pludseligt ikke længere foregik i klasseværelserne, men over en digital forbindelse.

Håndteringen af pandemien var uudforsket land, som hele organisationen har måtte betrede for første gang sammen, og det har for manges vedkommende også bevidnet om et stærkt sammenhold og omstillingsparathed i organisationen.

I Center for Sundhed og Forebyggelse forventes COVID-19 både at have haft mindsket og øget sygefraværet, da et skærpet fokus på hygiejne også kan have været forebyggende for almindelige infektionssygdomme. Omvendt har svartid efter test og rettidig opmærksomhed omkring eventuelle symptomer været med til at

påvirke sygefraværet negativt ved at forlænge sygemeldingen, bemærkes det. Lignende tendens kan godt tænkes at have været gældende relativt bredt set i organisationen, og ikke kun i de borgernære funktioner er der set et dyk i antallet i andelen af infektionssygdomme i løbet af året.

Centrene i BRK er opmærksomme på udfordringerne for arbejdsmiljøet, men beretter også at usikkerheden omkring situationen gør det sværere at planlægge indsatser for arbejdsmiljøet fremadrettet.

I Center for Regional Udvikling, IT og Sekretariat har det fysiske arbejdsmiljø således være udfordret af, at medarbejderne har måttet arbejde hjemmefra i lange perioder. Det er forsøgt imødekommet ved, at alle medarbejdere har fået tilbudt at få kørt kontorartikler såsom stole og hæve/sænkeborde samt ekstra skærme mm. hjem for at kunne indrette et hensigtsmæssigt kontor.

Centrenes indberetninger vedr. det psykiske arbejdsmiljø

Af centrenes indberetninger fremgår det, at mange har oplevet en markant ændring i det psykiske arbejdsmiljø i det seneste år. Mange har i forvejen haft fokus på trivsel og det psykiske arbejdsmiljø, og Corona-situationen har i nogle henseender yderligere forstærket nødvendigheden af fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Flere af BRK's centre er opmærksomme på, at udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø bl.a. kan have stor indflydelse på nye medarbejdere og fastholdelsen af disse på længere sigt.

På skoleområdet har nogle afdelinger valgt at iværksætte mentorordninger. Nye medarbejdere skal således modtage oplæring fra erfarne medarbejdere med henblik på at styrke fastholdelsen ved at klæde de nye medarbejdere tilstrækkeligt på til f.eks. at kunne håndtere svære eller voldsomme episoder på arbejdspladsen.

I Center for Region Udvikling, Sekretariat og IT har de fysiske rammer i form af de tomme kontorer været brugt til indkøring af nye medarbejdere, der således har fået bedre mulighed for daglig kontakt med kolleger og nærværende ledere.

Center for Psykiatri og Handicap indberetter, at trivselsmålingen har givet anledning til at arbejde med balancen mellem arbejdsopgaver tid. Man er opmærksom på, at dette bl.a. indebærer at der fortsat skal være fokus på dialogen mellem ledere og medarbejdere.

I Center for Natur, Miljø og Fritid har man oplevet, at mange har følt sig ensomme i 2020 som følge af corona-situationen. CenterMED anbefaler derfor at der i 2021 skal være særligt fokus på trivsel og psykisk arbejdsmiljø for at imødekomme virkningerne af det seneste års udfordringer. Herunder en prioritering af sociale arrangementer med henblik på at genopbygge den sociale kapital i centret, fremgår det af indberetningen.

Sygefraværstatistik

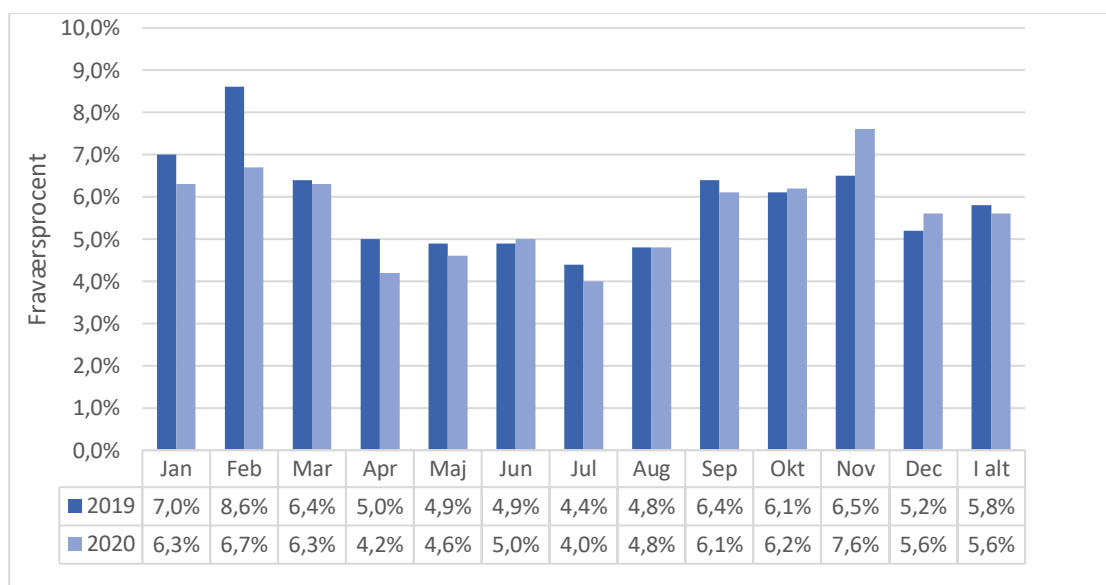
På overordnet BRK-niveau har det gennemsnitlige sygefravær fra 2018 til 2020 været jævnt faldende fra 5,9% i 2018, 5,8% i 2019 og 5,6% i 2020. Det største fravær ses i alle 3 år i vintermånederne fra november til februar, hvilket kan antages at skyldes en forøgelse i antallet af infektioner, forkølelser, influenza og lignende.

BRK har fastsat måltal for sygefraværet på tværs af organisationen. Måltallene er differentieret fra center til center, da det er bestemt at måltallene skal være både ambitiøse og realistiske, hvilket dermed indebærer et konkret hensyn til, at sygefraværet i nogle centre altid vil anderledes end i andre grundet arbejdets natur.

Som en særlig bemærkning til læsningen af årets sygefraværstatistik skal det her indledningsvist bemærkes, at Corona-relateret sygefravær er blevet adskilt fra den almindelige statistik. Det er dels medarbejdere, der har været smittet med COVID, og dels medarbejdere der har været i karantæne grundet mistanke. Dette er blevet gjort af hensyn til statistikken og muligheden for sammenligning af udviklingen fra år til år. Ligeledes har det været ønsket at det corona-relaterede sygefravær har skulle behandles særskilt for at få et samlet overblik over omfanget i BRK. Sygefraværet var dog allerede faldende i de to første måneder af 2020 før udbruddet af virus.

Oversigt over udviklingen i sygefravær i 2019 og 2020 for BRK

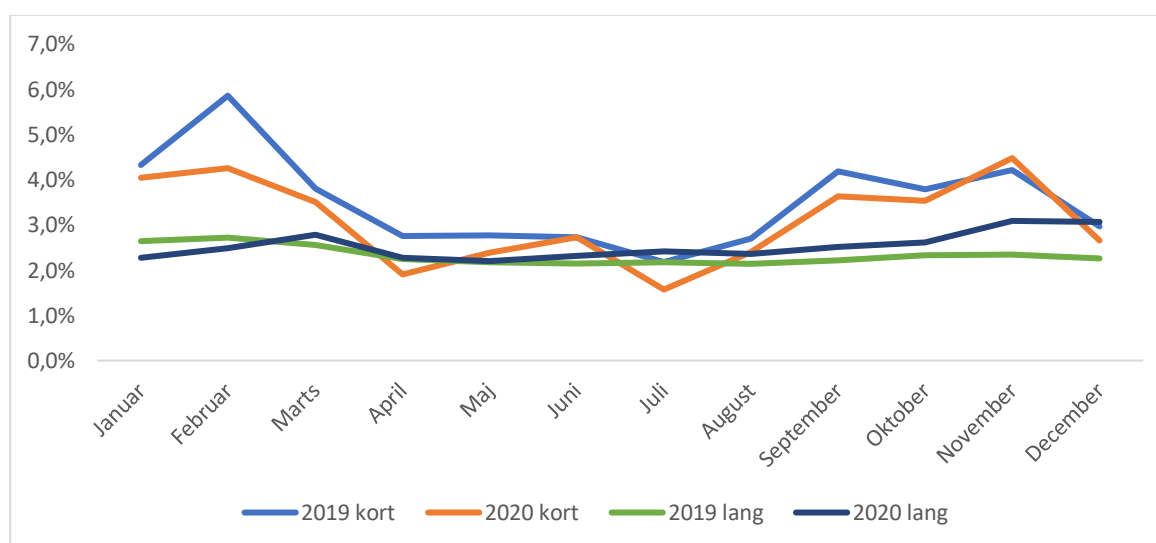
I 2020 har sygefraværet i 11 ud af 12 af årets måneder været det samme eller lavere end i samme periode året inden. Der er dog forsat et stykke vej til den overordnede målsætning for BRK i 2020 på 4,6% gennemsnitligt sygefravær i løbet af et år. Målsætningen er fastsat med henblik, at opnå en lavere andel af sygefravær end kommunerne på landsplan.



Fordelt på kort og langt sygefravær har der i 2020 været et fald i kort sygefravær (1-28 dage), mens der er sket en meget lille stigning i andelen af langt sygefravær (perioder over 28 dage). Der har i 2020 været et øget fokus på hygiejne grundet corona-situationen, og dette kan også have haft den utilsigtede sidegevinst at forebygge almindelige infektionssygdomme og forkølelser, som almindeligvis udgør en stor del af det korte sygefravær i BRK. Hygiejnekonsulenten har i 2020 også arbejdet med forebyggelse af korttidssygefravær, hvilket også kan være en medvirkende årsag til det samlede fald i kort sygefravær.

	2016	2017	2018	2019	2020
Kort	3,44%	3,54%	3,52%	3,5%	3,08%
Langt	1,95%	1,79%	2,36%	2,33%	2,53%
Total	5,39%	5,33%	5,87%	5,83%	5,61%

Som det kan aflæses af ovenstående tabel skyldes faldet i det overordnede sygefravær førnævnte fald i kort sygefravær, der faldt til det laveste niveau i de seneste 4 år. Indsættes hhv. kort og langt sygefravær i et kurvediagram fordelt på årets måneder følger udviklingen af året samme kurver som almindeligvis, hvor det korte sygefravær stiger i vintermånederne, men falder om sommeren og foråret. Som sagt er det normen at der sker et sæsonmæssigt opsving af infektionssygdomme samt forkølelser, der som nævnt antageligt er blevet forebygget mere end ellers p.ba. begrænset kontakt samt et skærpet hygiejnefokus.



Der ses et meget pludselig knæk i kurven omkring marts-april i 2020. Center for Børn og Familie hæfter sig i deres indberetning særligt ved om hjemsendelse og arbejdets udførelse i privaten medførte at flere medarbejdere kunne fortsatte arbejdet i hjemmet til trods for eksempelvis sløjhed, og at dette kunne have medført et samlet fald i sygefravær.

Langt sygefravær har omvendt udgjort en lidt større andel af sygefraværet i 2020 end ellers. Det lange sygefravær fordeler sig mere jævnt over året end det korte omend der ses en gradvis stigning i efterårsmånederne. Dette kan f.eks. skyldes at planlagte ikke-kritiske operationer blev rykket i foråret og først udført senere på året.

Sygefravær opgøres ud fra antal timers sygefravær og ikke i antal sygemeldte medarbejdere, og det er vigtigt at holde sig for øje ved læsning af statistikken, at det er antallet af fraværstimer i forhold til medarbejdernes mødetimer, der udgør datagrundlaget for sygefraværstatistikken, og ikke antal syge medarbejdere i løbet af et år. Når det lange sygefravær er 0,2% højere i 2020 end i 2019 dækker tallet således over et mindre antal arbejdsdage.

Flere af BRK's centre har i årets arbejdsmiljødrøftelser berettet om enkelte længerevarende sygemeldinger på afdelingsniveau, der trækker det samlede sygefravær op. Der berettes ikke om forhold, der kan henføres til noget arbejdsrelateret, men årsager såsom medarbejdere, der har været sygemeldt i længere perioder grundet operationer og behandlinger. Flere af centrene har dog fokus på tilbagevending og

sygefraværssamtaler med de implicerede medarbejdere, som det fremgår af indberetningerne fra CenterMED. Dette gælder bl.a. forskellige afdelinger i Center for Ejendomme og Drift, Center for Skole og Center for Job, Uddannelse og Rekruttering.

Årsager til sygefravær og nærvær

I oktober måned 2020 blev der gennemført en spørgeskemaundersøgelse af sygefravær og nærvær i BRK blandt de fastansatte medarbejdere med spørgsmål om primære og sekundære årsager til sygefravær inden for de sidste 12 måneder. Alle centre er repræsenteret i de nedenstående udtræk på nær Center for Ældre, hvor der blev gennemført en særskilt undersøgelse i sommeren 2020.

Undersøgelsen skelner mellem korttids- og langtidssygefravær samt arbejdsrelateret og ikke-arbejdsrelateret sygefravær. Undersøgelsen blev udsendt til 2460 medarbejdere, 1491 medarbejdere har besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 60,6%. Bemærk, at undersøgelsens resultater alene er en indikator for årsagerne til sygefraværet, da de er et udtryk for medarbejdernes oplevede virkelighed og de, der har valgt at besvare undersøgelsen.

- 839 medarbejdere (58,4%) har svaret, at de **har haft** sygefravær.
- 583 medarbejdere (40,6%) har svaret, at de **ikke har haft** sygefravær.
- 15 medarbejdere (1%) ønskede ikke at svare på, om de havde haft sygefravær¹

En undersøgelse af årsager til sygefravær er relevant, da den kan give et grundlag for valg af indsatser til nedbringelse af sygefraværet. Samtidig er det vigtigt at skelne mellem, hvilke typer af sygefravær, der er *påvirkelige* for arbejdspladsen, og hvilke der er *upåvirkelige*. Der vil altid være sygefravær, som ikke kan påvirkes, f.eks. langtidssygefravær pga. en cancerdiagnose. Til gengæld er der f.eks. potentiale i at forebygge korttidssygefravær forårsaget af infektionssygdomme gennem hygiejnetiltag mv., hvilket udviklingen i sygefraværet overordnet i 2020 også har bevidnet om.

Årsager til korttidssygefravær

Den væsentligste årsag til korttidssygefravær er "*infektionssygdomme (influenza lungebetændelse, maveonde eller lignende)*". Ud af 749 respondenter har 372 svarende til 49,7% angivet denne årsag som den væsentligste. Herefter følger "*andet*" med 16,7%, der blandt andet dækker over operationer og diverse andre lidelser. 12% har angivet "*hovedpine/migræne*" som den væsentligste årsag.

138 svarende til 16,4% af de 839 respondenter med sygefravær inden for de sidste 12 måneder svarer, at de har haft "*arbejdsrelateret korttidssygefravær*" inden for de sidste 12 måneder.

22,5% af disse 138 medarbejdere med arbejdsrelateret korttidssygefravær angiver "*infektionssygdomme*" som den væsentligste årsag til deres sygefravær i de seneste 12 måneder. "*Hovedpine/migræne*" angiver 20,3% som den væsentligste årsag og som den tredje hyppigste årsag angives *belastningsreaktion*, 15,2%.

Det er især også disse tre årsager til sygefravær, der præger gruppen af medarbejdere med korttidssygefravær, der er ikke-arbejdsrelateret. 582 svarende til 69,3% ud af de 839 besvarelser angiver, at de har haft kort ikke-arbejdsrelateret sygefravær inden for de sidste 12 måneder.

¹54 respondenter har valgt ikke at besvare denne del af undersøgelsen, hvorfor summen af disse tre svarmuligheder giver 1437 besvarelser.

Som tidligere nævnt kan infektionssygdomme forebygges, i hvert fald delvist og det er et opmærksomhedspunkt i arbejdet med at nedbringe sygefraværet. Hovedpine/migræne er mere komplekst. Hovedpine har flere årsager og kan i visse tilfælde forebygges ved regelmæssig udluftning. Migræneanfald udløses af forskellige faktorer, og effekten af behandling varierer. I forhold til belastningsreaktion, bør der være fokus på det *psykiske* arbejdsmiljø og den *ledelsesmæssige støtte* til medarbejderne i arbejdet med at nedbringe *stressrelateret sygefravær*.

Årsager til langt sygefravær

Den væsentligste årsag til langtidssygefravær er "*andet*", som 35,8% ud af 53 respondenter angiver som den væsentligste årsag. "*Andet*" dækker i overvejende grad over operationer. 18,9% angiver "*fysisk skade (fx knoglebrud)*" og 13,2% angiver "*belastningsreaktion (fx stress)*", som den primære årsag til langt sygefravær.

16 ud af de samlede 839 respondenter, svarende til 1,9% angiver, at de har haft længerevarende sygefravær relateret til arbejdet i BRK inden for de sidste 12 måneder. Det skal bemærkes, at medarbejdere, der var sygemeldte i undersøgelsesperioden, ikke har haft mulighed for at deltage i undersøgelsen.

Seks respondenter (37,5%) med længerevarende arbejdsrelateret sygefravær angiver "*belastningsreaktion*", som den væsentligste årsag til sygefraværet. "*Fysiske skader*", "*depression, angst eller lignende*" og "*andet*" angives næstmest. Selvom det er få respondenter, der angiver belastningsreaktion som den primære årsag, bør der være fokus på det psykiske arbejdsmiljø og den ledelsesmæssige støtte til medarbejdere med stresssymptomer i arbejdet med at nedbringe stressrelateret sygefravær.

Det gælder dog, at langt størstedelen af langtidssygefravær i BRK skyldes forhold uden for arbejdspladsen, og det kan være vanskeligt at forebygge disse. En strategisk indsats kan dog være en systematisk ledelsesmæssig opfølgning i forhold til den sygemeldte medarbejder samt involvering af fastholdelseskonsulenterne kan imidlertid bidrage til en hurtigere tilbagevenden og fastholdelse af medarbejderen. Arbejdsmiljøforskningen henviser desuden til, at arbejdspladser med en høj social kapital kan være nemmere (og dermed hurtigere) for medarbejdere at vende tilbage til efter en lang sygemelding.

Som tidligere nævnt har 1491 medarbejdere svaret på undersøgelsen. 583 svarende til 40,6%, svarer, at de ikke har haft sygefravær. I undersøgelsen havde medarbejderne mulighed for at angive deres egen vurdering af årsager hertil, og der var mulighed for at sætte kryds ved flere årsager. Størstedelen (78,5%) svarer, at det skyldes *et "udmærket helbred"*. Herefter følger "*god håndhygiejne*", "*ikke-ryger*", "*gode sociale relationer*" og "*fysisk aktivitet*".

Årsager til sygefravær i Center for Ældre

CABI har udført en særskilt sygefraværsanalyse i Center for Ældre vedr. årsager til sygefravær mv. som et led i et projekt finansieret af puljemidler via Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Analysen bygger på data fra en spørgeskemaundersøgelse blandt centerets 803 månedslønnede medarbejdere. 620 svarede på undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 77,2%. Af disse svarer 480, at de har haft sygefravær inden for de sidste 12 måneder, svarende til 59,7% af respondenterne. Dog har 40 medarbejdere, der var langtidssygemeldte på undersøgelsestidspunktet ikke haft mulighed for at svare på spørgeskemaet.

CABI's spørgeskemaundersøgelse skelner ikke mellem arbejdsrelaterede fysiske årsager til sygefravær og ikke-arbejdsrelaterede årsager.

Generelt set er gennemsnitsalderen i Center for Ældre forholdsvis høj (48,86 år anno september 2020) med den største andel af medarbejderne værende over 50 år, hvilket også giver en større tilbøjelighed til

sygefravær i forbindelse med skavanker relateret til alder herunder særligt fysiske. I spørgeskemaundersøgelsen vedrørende sygefravær i Center for Ældre, er 54,8% af respondenterne 50 år eller ældre.

I besvarelserne er det også særligt det fysiske, der fylder i statistikken. 383 ud af de 480 medarbejdere svarende til 79,8% af medarbejderne med fravær inden for de seneste 12 måneder angiver "fysisk sygdom" som den primære årsag til deres fravær. Arbejdsrelaterede psykiske belastninger angives næstmest som den primære årsag til sygefravær svarende til 14,2% af respondenterne eller 68 medarbejdere ud af de 480.

Over halvdelen af medarbejderne med "fysisk sygdom" som den primære årsag til sygefravær, angiver "infektionssygdom", som den væsentlige årsag. "Muskel- og/eller skeletmerter" er angivet næstmest, hvilket kan indikere flere ting, som både kan være relateret til arbejdets fysiske belastninger, men også være relateret til andre ting i medarbejdernes liv.

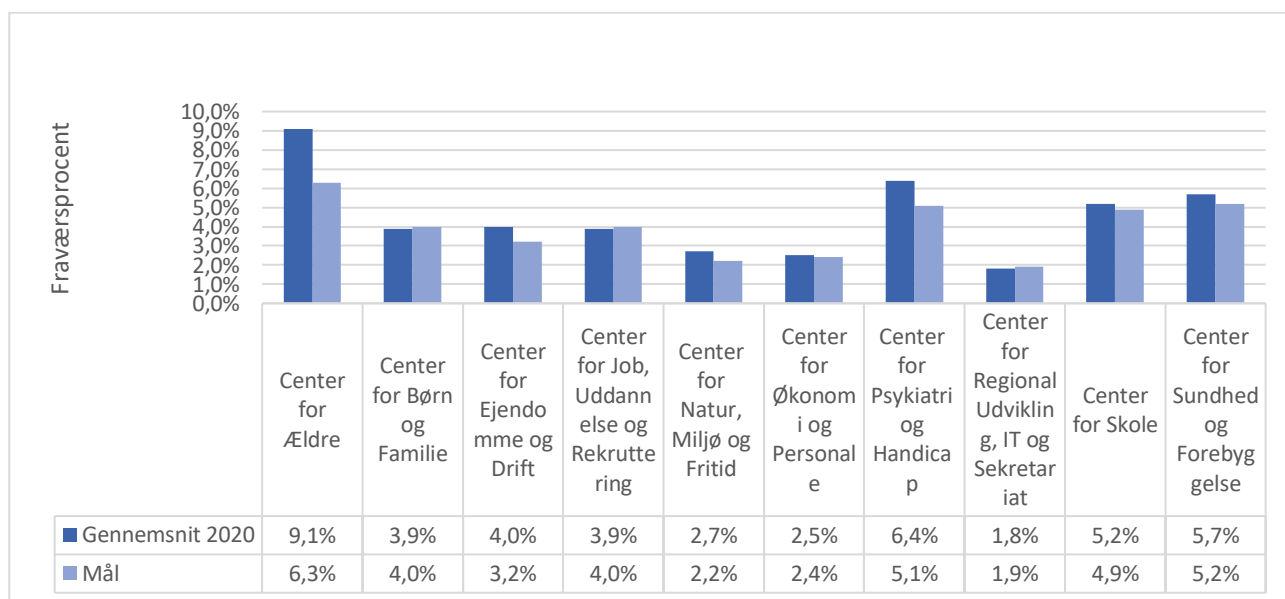
Dette er især vigtigt, og ganske tydeligt, når man kigger på andelen af medarbejdere, der angiver psykisk sygdom som den primære årsag til sygefravær i løbet af de seneste 12 måneder.

29 medarbejdere svarende til 6% af de 480 medarbejdere med sygefravær, angiver "psykiske eller familiære årsager" som den væsentligste årsag til deres sygefravær. 37,9% svarende til 11 af disse medarbejdere angiver "stress", som den væsentligste årsag til sygefravær i de seneste 12 måneder. 27,6% har svaret, at "familiære årsager" har været den væsentligste årsag til deres sygefravær, og det må forventes, at disse som sådan, ikke kan tilskrives noget arbejdsrelateret.

Mindre entydigt er det med de årsager, som relaterer sig til det psykiske, hvor "stress", "depression, angst eller lignende" og "udmattethed" og "andet" kan være relateret til arbejdsmæssige belastninger, mistrivsel eller lignende, hvilket også skyldes at der er tale om relativt få besvarelser.

Måltal

BRK har som nævnt opsat måltal for sygefraværet i organisationen. Hvert center har differentierede måltal, da visse faggrupper forventes at have mere sygefravær grundet arbejdets natur ved f.eks. hyppigere at være mere udsat for infektionssygdomme el.lign.



Som det fremgår af ovenstående tabel er de differentierede måltal ret forskellige, hvilket naturligvis skyldes at der i måltallene som sagt er indregnet et hensyn til de forskellige faggrupper og arbejdets natur i de forskellige centre i BRK. Hensigten med måltallene er, at de skal være ambitiøse og realistiske for centrene at arbejde hen imod. Størstedelen af centrene befinder sig på et sygefraværnsniveau, der er relativt tæt på måltallene. Igen er det vigtigt at fremhæve at arbejdsmiljøet på BRK's arbejdspladser for langt de flestes vedkommende har været af en noget anderledes karakter end ellers. Samværet med kollegerne, kontakten med borgerne og den generelle rytme på arbejdspladserne har været udfordret af corona-situationen, ligesom det for nogle faggrupper også har betydet en ekstra byrde i form af f.eks. skærpede hygiejneforhold, nye omskiftelige arbejdsmetoder eller lignende. Tallene må læses med dette forbehold for den nye situation som medarbejdere og arbejdspladser i BRK har skullet håndtere.

Differentierede måltal for 2021

BRK's måltal for sygefravær er fastlagt efter en ambition om at ligge under landsgennemsnittet. Tallet er derfor dynamisk og ændrer sig fra år til år afhængigt af landsgennemsnittet. Det samlede gennemsnitlige niveau nås således igennem en generel indsats for at begrænse sygefraværet på tværs af hele BRK med differentierede måltal for hvert enkelt center, der sætter en realistisk men ambitiøs målsætning for centerets sygefravær i det kommende år.

Som det fremgår af nedenstående tabel er BRK's overordnede måltal for sygefravær blevet justeret med 0,2% fra 4,6% til 4,8%. De fleste centre har bevaret deres måltal fra 2020, mens Center for Ældres måltal er blevet opjusteret fra 6,3% til 7,0%. Måltallet for sygefraværet i Center for Skole er blevet nedjusteret fra 4,9% til 4,5%. Når BRK's samlede måltal for 2021 er blevet en smule højere skyldes det især opjusteringen af måltallet for Center for Ældre, der er det suverænt største af BRK's 10 centre målt på antal medarbejdere.

	Måltal 2021 (procent)	Måltal 2020 (procent)
BRK	4,8	4,6
Center for Regional Udvikling, IT og Sekretariat	1,9	1,9
Center for Ejendomme og Drift	3,2	3,2
Center for Job, Uddannelse og Rekruttering	3,8	4
Center for Natur, Miljø og Fritid	2,2	2,2
Økonomi og Personale	2	2,4
Center for Ældre	7	6,3
Center for Børn og Familie	4	4
Center for Psykiatri og Handicap	5,1	5,1
Center for Skole	4,5	4,9
Center for Sundhed og Forebyggelse	5,2	5,2

Centrenes strategiske indsats for nedbringelse af sygefraværet

I Center for Sundhed og Forebyggelse har der i 2019 og 2020 været fokus på nedbringelse af korttidssygefraværet. Strategien har særligt været tilrettelagt med henblik på at forebyggelsen af infektionssygdomme gennem forøget fokus på hygiejne. Der har desuden også været inviteret oplægsholdere til CenterMED for at indhente gode råd og erfaringer med forebyggelse af muskel- og skeletsygdomme samt mentale helbredssygdomme. Ligeledes har HR i 2020 foretaget en besøgsrunde i flere

CenterMED med henblik på en dialog om de 6 elementer i "Huset". Denne proces strækker sig videre ind i 2021.

Flere af BRK's centre indberetter, at der i 2020 ikke har været videre udtalte problemer med sygefraværet, men at enkelte længerevarende sygemeldinger præger den overordnede statistik. Dette perspektiv stemmer umiddelbart også med udviklingen i sygefraværet i 2020, hvor det korte sygefravær har været nedadgående, mens at der har været en lille stigning i det lange sygefravær.

I Center for Ældre er der et særligt fokus på sygefravær og nærvær. Der er på den baggrund gennemført en analyse af sygefraværet i Center for Ældre i 2020, hvilket har udmøntet sig i en ny strategi for at nedbringe sygefraværet til måltallet på 7%. Her er der bl.a. fokus på at styrke arbejdsnærvær samt at sikre en tidlig indsats i forhold til sygefravær og en hurtigere delvis tilbagevenden til arbejdet. Der er gennem analysearbejdet opstået 5 fokusområder, som strategien bygger på. Strategien er gældende for hele Center for Ældre:

1. Trivsel, motivation og engagement
2. Sundhedsfremme og fysisk helbred
3. Hygiejne, vaccinationer og arbejdsdragter
4. Ledelsesrum, kompetencer og nærværende ledelse
5. Samarbejde mellem Center for Ældre og Jobcentret

Det er hvert enkelt teams ansvar at udarbejde handleplaner for hver deres udfordring med sygefraværet, og det er hver enkelt teamleders opgave at sikre implementering og forankring i teamet frem mod udgangen af august 2021, fremgår det af indberetningen. I 2021 har Center for Ældre desuden også fokus på det fysiske arbejdsmiljø, da man hæfter sig ved at en stor del af sygefraværet bl.a. skyldes fysiske problemstillinger, hvilket man søger at adressere og forebygge igennem et øget fokus på ergonomi.

Arbejdsulykker

Arbejdsulykker kan være en vigtig indikator af problematikker i arbejdsmiljøet. Det er vigtigt, at det fysiske arbejdsmiljø er god i stand, velfungerende og særligt at det understøtter arbejdsopgaven samt forebygger f.eks. belastningsskader på både kort og lang sigt. Hertil er det vigtigt at medarbejderne har den tilstrækkelige viden til at benytte tekniske hjælpemidler korrekt således, at ukorrekt brug af hjælpemidlet i sig selv ikke forårsager nye udfordringer eller skader.

Ligeledes gælder det for det psykiske arbejdsmiljø, at der ude i den enkelte afdeling skal være de fornødne ressourcer og viden om hvordan man f.eks. foregriber konflikter, samt at der er viden og understøttelse omkring konflikthåndtering og opfølgning, hvis en medarbejder skulle blive udsat for en psykisk hændelse eller bevidne noget traumatiserende og /eller krænkende.

Arbejdsulykkestatistikken i Bornholms Regionskommune er baseret på udtræk fra EASY, som er Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings og Arbejdstilsynets system til anmeldelse af arbejdsulykker og er således baseret på centrenes anmeldelser af arbejdsulykker.

Erhvervsbetingede lidelser skal anmeldes af læge og/eller tandlæge, der gennem deres erhverv konstaterer eller får mistanke om, at en person har pådraget sig en konstateret eller formodet arbejdsbetinget lidelse som følge af skadelige påvirkninger i arbejdet. Disse anmeldelser indgår derfor ikke i arbejdsmiljørapportens statistikmateriale.

Arbejdsulykker, der er opstået i 2020, men først anmeldt efter d. 29-01-2021 er udeladt af arbejdsmiljørapportens statistik. Der kan altså forekomme flere ulykker for 2020, men med en anmeldelsesdato senere end statistikken er udarbejdet.

Nyt forsikringssystem CCInsurance

BRK fik nyt forsikringssystem CCInsurance d. 1 januar 2019. Dette betyder, at arbejdsulykker ikke længere skal indberettes direkte i EASY, men i CCInsurance. Det nye system giver alle brugere mulighed for at trække egen statistik på arbejdsulykker.

Nye muligheder for indberetning af nærved-ulykker og krænkelser

I det nye forsikringssystem er der også en mulighed for at lave interne registreringer i forbindelse med nærved-ulykker og krænkelser. Arbejdstilsynet anser nemlig registrering af nærved-ulykker/krænkelser som et vigtigt led i det forebyggende arbejde. Arbejdstilsynet har udarbejdet en [guide til anmeldelse af en arbejdsulykke](#), hvor der også kan findes svar på hvornår en arbejdsulykke er anmeldepligtig, nærved-ulykker og krænkelser samt kontaktinfo til telefonisk support.

Centrets/enhedens arbejdsmiljøorganisation/-gruppe undersøger hændelsen og om nødvendigt iværksætter de forebyggende foranstaltninger mod gentagelser. Løsningen gennemføres straks eller kan evt. indarbejdes i centerets/enhedens arbejdspladsvurdering (APV).

Hvad er en nærved-ulykke?

En nærved-ulykke er en pludselig hændelse, der kunne have medført personskaade, men ikke gjorde det.

Eksempelvis:

- En medarbejder, der var lige ved at falde

- En medarbejder, der taber noget og var lige ved at få det over tærerne
- En truck, der kører om hjørnet og var lige ved at køre ind i en medarbejder.

En nærvæd-ulykke kan også opstå på baggrund af farlige forhold. Farlige forhold behøver ikke at forårsage, at der sker en hændelse, men er alene et forhold, der er til stede, og som indebærer en risiko.

Eksempelvis:

- At der er vådt på gulvet
- At der er noget, der stikker ud i et område, hvor der færdes mennesker
- At materialer ikke er opmagasineret hensigtsmæssigt
- Teknisk udstyr, der ikke er i god stand.

Hvad er en krænkelse?

Hvis en borger har forulempet/krænket én eller flere medarbejdere, enten verbalt eller fysisk, og der ikke er sket en fysisk eller psykisk påvirkning hos medarbejderen, kan der opstå spørgsmål om, hvordan det skal anmeldes.

Begrebsafklaring:

- En arbejdsskade er en fællesbetegnelse, der dækker over arbejdsulykker og erhvervssygdomme
- En arbejdsulykke er noget, der sker pludseligt eller indenfor 5 dage. Arbejdstilsynets definition af en arbejdsulykke er: "*En pludselig, uventet og skadevoldende hændelse, der sker i forbindelse med arbejdet og medfører fysisk eller psykisk personskade*"
- En erhvervssygdom er noget, der opbygges over længere tid
- En krænkelse og nærvæd-ulykke er noget arbejdsgiver skal registrere internt, følge op på og forsøge at forebygge gentagelser.

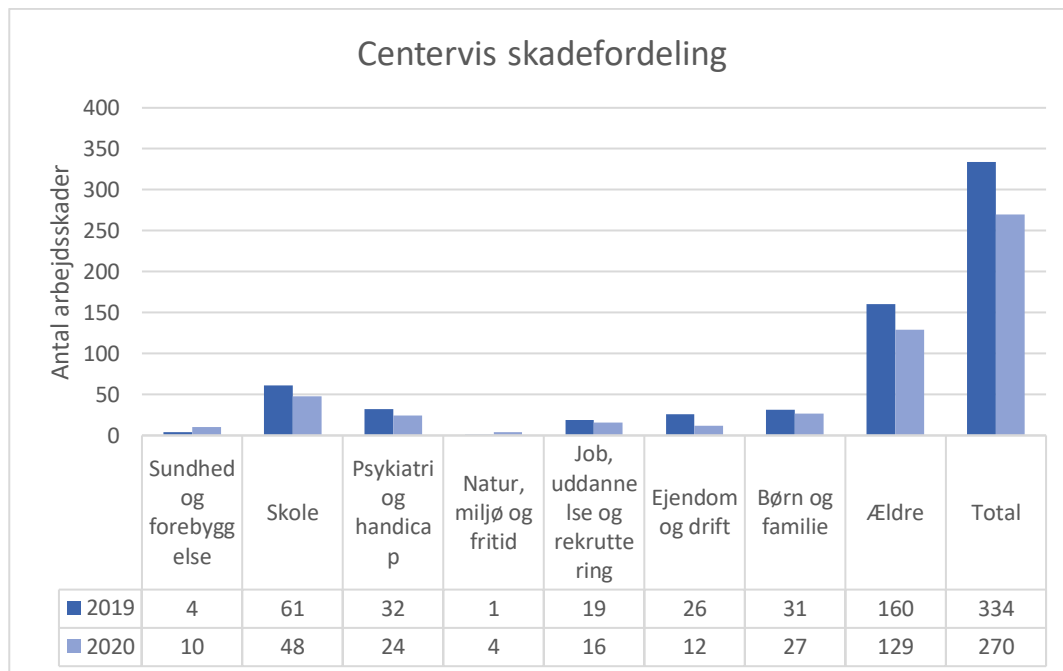
Svaret på ovenstående spørgsmål er således, at dette skal registreres internt som en krænkelse. En arbejdsulykke er først og fremmest anmeldepligtig i tilfælde af, at den leder til 1 dag eller mere fravær for den skadelidte eller krænkede medarbejder.

Et andet spørgsmål, som ofte opstår, er hvordan der skelnes mellem en arbejdsulykke, som indeholder vold og trusler og som skal anmeldes til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og Arbejdstilsynet og en krænkelse, der blot skal registreres internt.

Som udgangspunkt er det skadelidtes oplevelse af hændelsen, der er afgørende. Vi er alle sammen forskellige. To mennesker kan derfor have to forskellige oplevelser af den samme episode, og blive påvirket i forskellig grad af den samme situation. Derudover indgår graden af forulempelsen i vurderingen. Bliver der råbt skældsord efter en medarbejder, eller får medarbejderen et slag over hånden, kan det sagtens ende som en arbejdsskade, hvis det sker flere gange. Såfremt medarbejderen hverken bliver påvirket fysisk eller psykisk ved en enkeltstående hændelse, indberettes det som en krænkelse. Ved en fornyet hændelse og eventuelle gentagne hændelser og medarbejderen bliver påvirket og fx bryder sammen på baggrund af disse gentagne hændelser, så kan der være tale om en erhvervssygdom, da det er noget, der er opstået over længere tid. I sådanne tilfælde vil alle de tidligere krænkelser kunne søges frem i systemet, så skadelidte kan tage det med til lægen som dokumentation.

Udvikling i arbejdsulykker

I 2020 faldt antallet af samlede arbejdsulykker i BRK markant. Som det fremgår af nedenstående diagram blev der registreret 334 arbejdsskader i 2019, mens at der i 2020 blev registreret 270 arbejdsskader i BRK svarende til et fald på 19,2% i antallet af arbejdsulykker fra 2019 til 2020 på organisationsniveau.



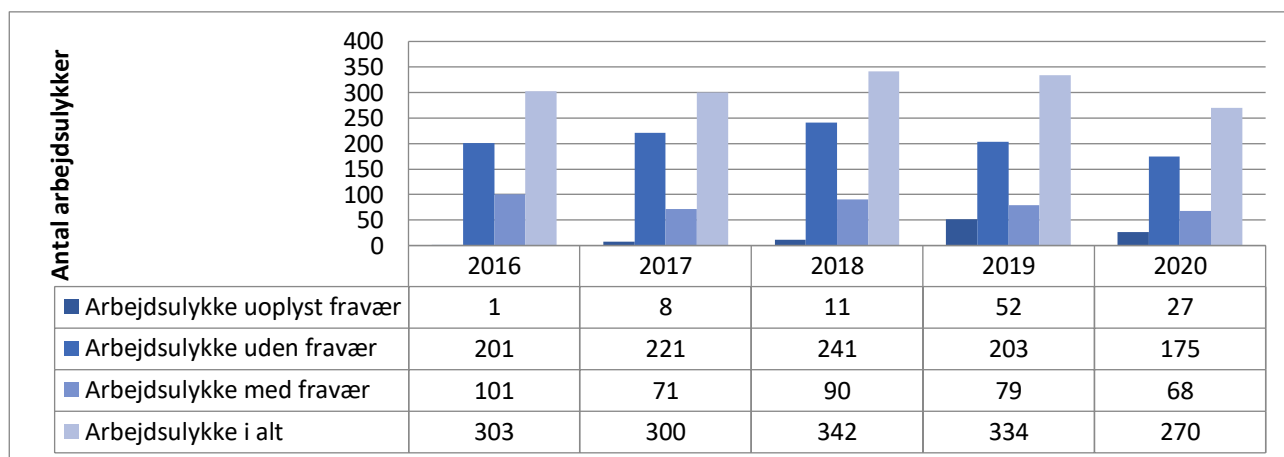
Især i Center for Ældre er der sket et stort fald i antal arbejdsulykker med 31 færre arbejdsulykker i 2020 end i 2019. Relativt set har Ejendomme og drift haft det største fald i antal arbejdsulykker, da antallet er blevet mere end halveret fra 26 i 2019 til 12 i 2020. Desuden var antallet af arbejdsskader for Center for Ejendomme og Drift i 2019 på det højeste niveau i de seneste 4 år. Niveaueet i 2020 er således mere tilsvarende årene op til 2019 og i det store billede snarere en normalisering end et fald. Flere af afdelingerne i Center for Ejendomme og Drift rapporterer i centerets indberetning, at der i forbindelse med en eventuel arbejdsulykke iværksættes en undersøgelse med henblik på at afdække om det kunne være undgået. Andre i samme center har fokus på at overbelastning af muskler og tunge løft i stadig større grad kan forebygges med tekniske hjælpemidler og undervisning i korrekt brug af disse.

I center for Sundhed og Forebyggelse samt i Center for Natur, Miljø og Fritid er der registreret markant flere ulykker i 2020 end i 2019. Selvom Center for Natur, Miljø og Fritid f.eks. har haft en procentvis stigning på 400% flere arbejdsulykker i 2020 end i 2019, så dækker tallene blot over 4 flere tilfælde af skader, hvilket gør det svært at vurdere ud fra tallene alene om det er grundet et problematisk forhold på arbejdspladsen eller blot tilfældigheder. Af Centerets indberetning ses der således heller ikke noget mønster i ulykkerne, og de fleste kan beskrives som hændelige uheld samt en medarbejder, der pådrog sig en belastningsskade, hvilket er vurderet til ikke at have givet anledning til videre forebyggende tiltag. Også i Center for Sundhed og Forebyggelse henføres arbejdsulykkerne til hændelige uheld, som de enkelte afdelinger har håndteret og arbejder forebyggende med. Der er således ikke iværksat tiltag på tværs af centeret på baggrund af ulykkerne.

Arbejdsulykker og fravær

Afhængigt af arbejdsulykkens karakter eller omfang kan en ulykke nogle gange resultere i en kortere eller længere fraværsperiode. Langt fra alle ulykker er dog ensbetydende med fravær for medarbejderen. I 2020 er der per opgørelsestidspunktet for den anvendte statistik registreret 270 arbejdsskader, hvoraf der er fravær relateret til 68 af dem svarende til omkring 25% af alle skader². Dog med et forbehold for at der i 27 tilfælde af arbejdsulykker ikke er opgivet oplysning omkring fravær eller ej.

Læseren skal holde sig for øje, at fravær altid er et estimat, da indberetninger om arbejdsulykker skal ske kort tid efter hændelsen. Omfanget af fraværet forårsaget af arbejdsulykken vil således altid være en gisning.



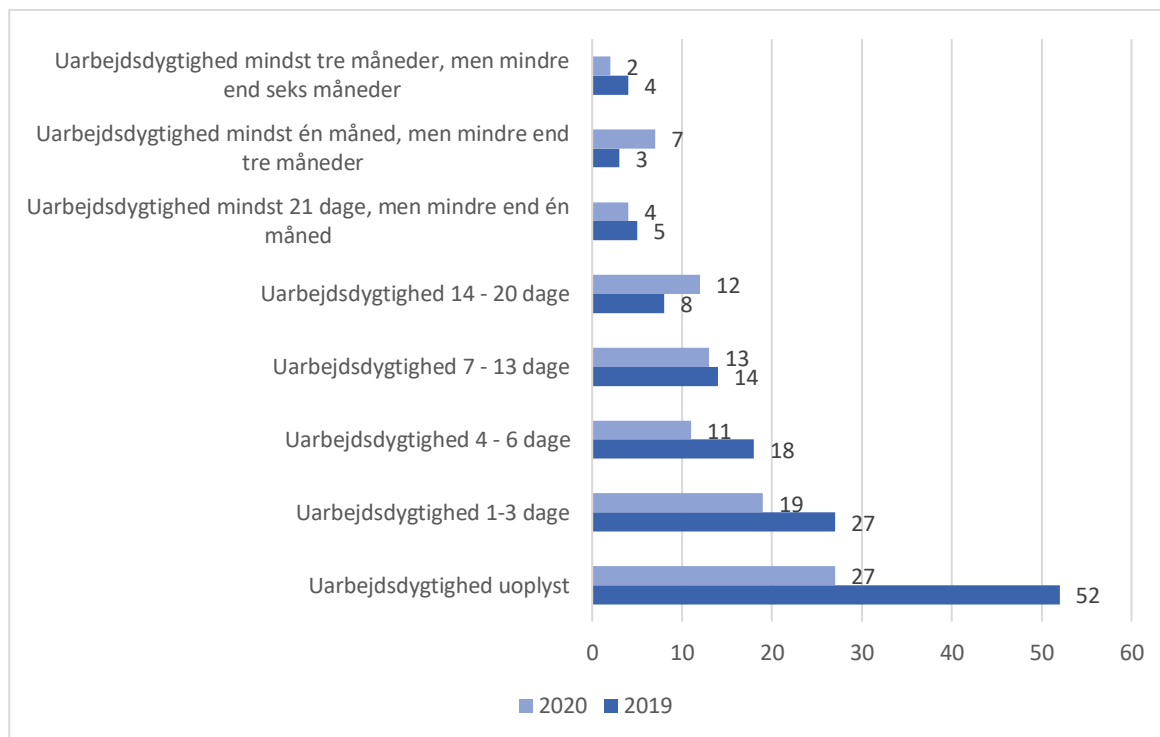
Antallet af arbejdsulykker i BRK lå i 2020 på det laveste niveau i 5 år. Det reelle tal kan dog godt være en lille smule højere, da det fortsat er muligt at registrere ulykker i 2020 efter trækingsdatoen for denne statistik, men tendenserne og fordelingerne må forventes at være de samme. Særligt i 2019, men fortsat i 2020 er der i et vist omfang usikkerhed omkring andelen af arbejdsulykker med fravær, da der ikke er blevet oplyst om eventuelt fravær i forbindelse med 52 ulykker i 2019³ og som nævnt i 27 tilfælde i 2020. Fraværskategorierne kan i visse tilfælde også tænkes at give anledning til forvirring, da den korteste fraværsperiode, der kan angives ved en skadesindberetning hedder "*mindre end 1 dag*". Det er disse, der fremgår af ovenstående tabel som "*arbejdsulykke uden fravær*". Det er næsten udelukkende fysiske skader af forskellig art, hvor sygefraværet er uoplyst, men der ses ikke nogen øvrige fælles tendenser ved indberetningerne. Kategorien "*uoplyst fravær*" kan således tænkes at være sammensat af både arbejdsulykker uden fravær til følge og arbejdsulykker med fravær – I enkelte af ulykkesbeskrivelserne nævnes der specifikt fravær som følge af ulykken.

Centrenes indberetninger af årets arbejdsmiljødrøftelse tegner et tydeligt billede af, at arbejdsmiljøet på mange punkter har været udfordret af COVID-19, men at der også har været forskellige muligheder for fleksibilitet forbundet med en øget mulighed for hjemmearbejde, der har ført til en større frihed i forhold til hvor og hvornår arbejdet kan udføres. Om dette også har medført en øget tilbøjelighed til at arbejde til trods for enten sygdom eller skader er ikke helt tydeligt ud fra tallene alene, men flere af centrene har indberettet, at medarbejdere har oplevet udfordringer omkring adskillelsen af arbejde og fritid efter arbejdspladsen blev flyttet hjem i privaten.

² Statistikken er udarbejdet d. 29-10-2021

³ En del af disse registrerede ulykker med uoplyst fravær er lokaliseret til en lokation i Center for Ældre, hvor det er oplyst at dette er registreringer, som med fordel kunne være blevet registreret som intern krænkelserregistrering (jf. ovenstående afsnit om nye muligheder for indberetning af krænkelser og nærved-ulykker).

Fraværsperioden forårsaget af arbejdsulykker spænder fra 1 dag til adskillige måneder. Langt størstedelen af fraværsperioderne er dog af mindre end en måneds varighed. 55 af ud af 68 svarende til 80,8% har grundet arbejdsulykken været uarbejdsdygtig mellem 1 og 20 dage, hvoraf den største gruppe findes i den korteste periode med 1-3 dages uarbejdsdygtighed.



Fordelt på centerniveau fordeler ulykker med fravær sig således:

Center	2019	2020
Center for Børn og Familie	10	10
Center for Ejendomme og Drift	5	2
Center for Psykiatri og Handicap	8	3
Center for Ældre	32	36
Center for Økonomi og Personale	0	0
Center for Job, Uddannelse og Rekruttering	4	2
Center for Skole	17	10
Center for Natur, Miljø og Fritid	0	1
Center for Sund og Forebyggelse	3	4
Total	79	68

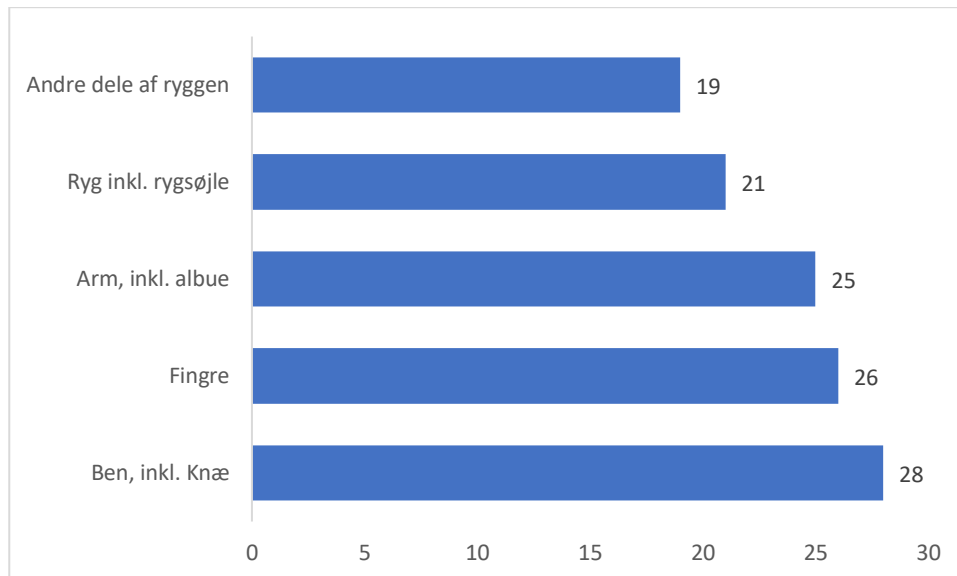
Typer af skader

Top 5: Skadet legemsdel

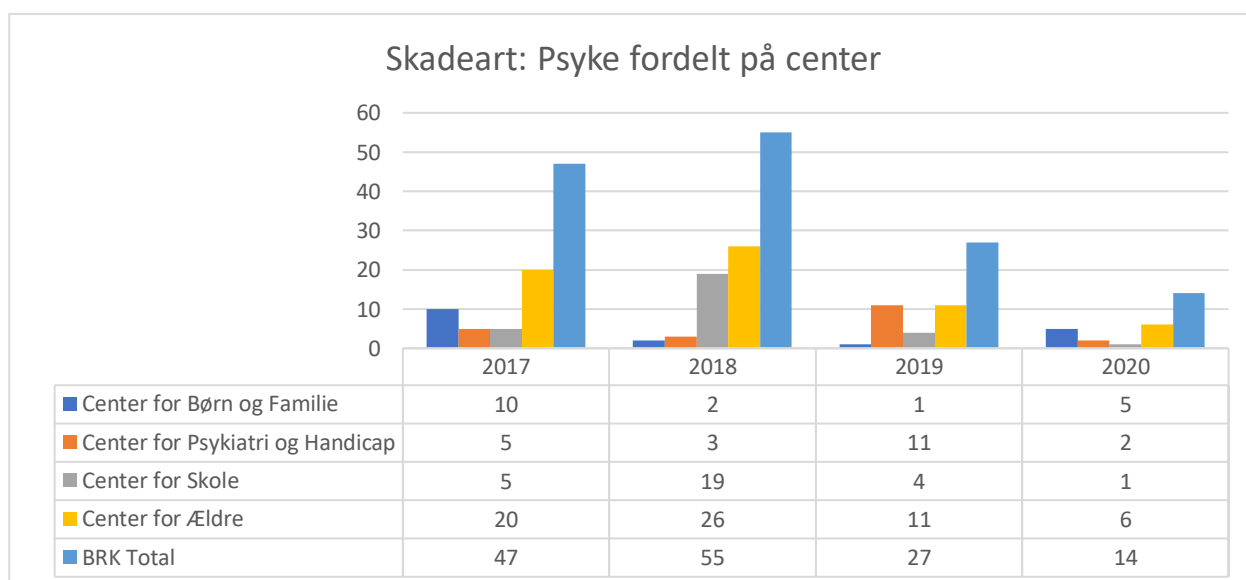
I 2020 har der været flest skadesanmeldelser omkring skader på "ben samt knæ". "Skader på ryggen inkl. Rygsøjlen" samt "andre dele af ryggen" fylder dog også en del i statistikken. Disse skader på ryggen dækker primært indberetninger med "fysisk overbelastning" som den angivne skadesart. Tilsammen opridser disse rygrelaterede skader et billede af, at det særligt er rygskaeder i arbejdet som BRK's medarbejdere har været

udsat for på forskellig vis. Her er det især indberetninger om løft eller flytninger af tunge eller ikke samarbejdsvillige borgere, der har forårsaget overbelastningen.

Den største stigning er sket for skader til "arm, inkl. albue" fra 13 til 25 skader. Selvom der er flest skader til benene, er niveauet dog faldet fra 38 anmeldte skader i 2019 til 28 i 2020.



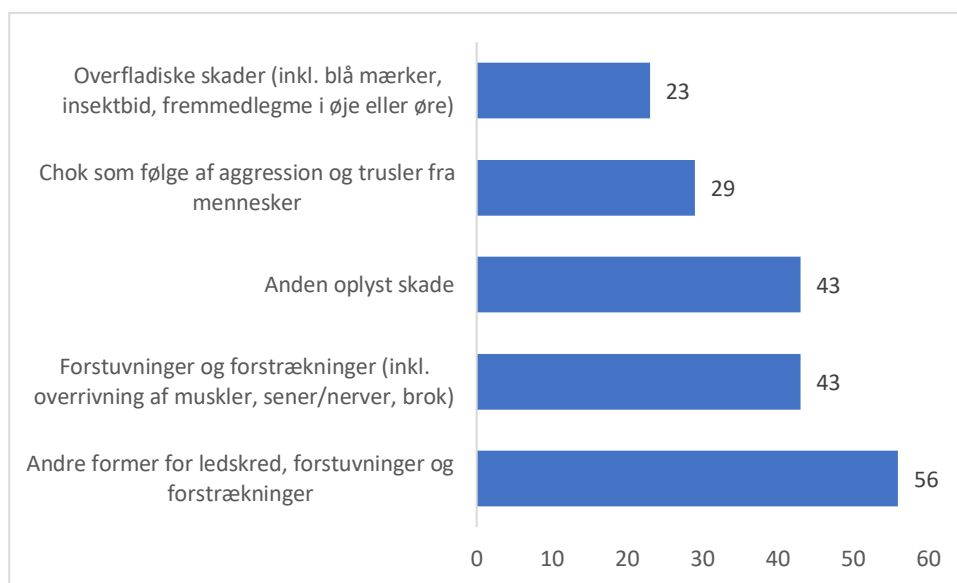
"Psyken" optræder slet ikke på top-5 over skader til legemsdele i 2020. I de foregående 3 år har "psyken" ellers været blandt de 5 hyppigst skadede legemsdele i BRK's Arbejdsskadesstatistik. I både 2017 og 2018 var "psyken" den hyppigst indberettede skadede legemsdel i BRK's skadesstatistik. Dette kunne antages delvist at skyldes, at krænkelse fra 2019 af kan registreres særskilt og håndteres internt og dermed ikke fremgår af selve skadesstatistikken, men blot til intern brug jf. tidligere afsnit. Ved granskning af de enkelte skadesbeskrivelser samt længden på fraværet synes dette dog ikke at være tilfældet i særlig høj grad.



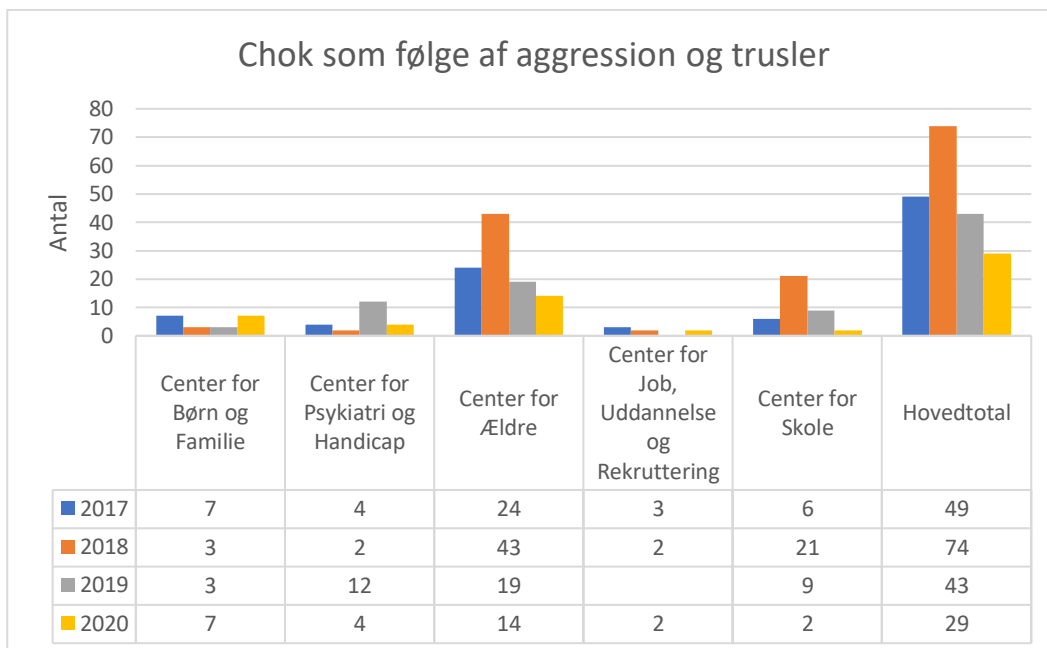
Udviklingen har primært været båret af de 4 centre, der fremgår af ovenstående diagram. Her er det især Center for Ældre, der har haft væsentligt færre anmeldelser om medarbejdere, der har været udsat for skader på psyken i 2020 end i årene op til.

Top 5: Skadeart

Indrapporteringen af en arbejdsulykke sker typisk ved, at den skadelidte medarbejder eller dennes nærmeste leder håndterer indberetningen af ulykken sammen med arbejdsmarkedsrepræsentanten i den enkelte afdeling. Ved en indberetning angives hvilken legemsdel, der er blevet påført skade, skadens form (art) og mere årsagsrettet omkring, hvordan personen kom til skade. Mange af disse kategoriseringer kunne forventes at have nogle sammenfaldende kategoriseringer, men det er vigtigt at læse statistikken i sin helhed for at forstå udviklingen bedre. Som nævnt indledningsvist er det altid den skadelidtes oplevelse af episode/ulykken, der skal indberettes, og der er derfor heller ingen standarder for hvilke skader, skadesart eller årsager, der som sådan hænger sammen. Men der er alligevel en tendens i skadesindberetningerne, der tegner et billede af at BRK's medarbejdere har oplevet færre hændelser relateret til psykiske skader.



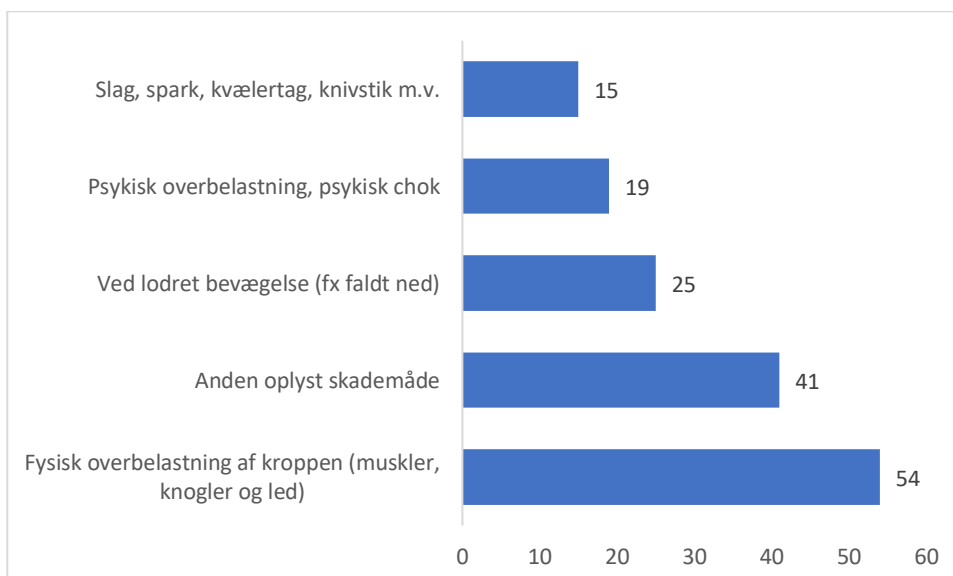
I 2020 er der f.eks. indberettet 29 tilfælde af "chok som følge af aggression og trusler fra mennesker", hvilket er noget flere end indberettede skader med "psyken", som den angivne skadede legemsdel. I mange tilfælde er der ikke oplyst, hvilken legemsdel der er blevet skaden som følge af chokket, hvilket til dels også kan være medvirkende til forskellen mellem de to tal. Kun 7 ud af 29 indberetninger om "chok som følge af aggression og trusler fra mennesker" er indberetninger med mere end 1 dags fravær. Jf. tidligere afsnit om de nye muligheder for indberetninger kunne disse måske være registreret internt som krænkelser snarere end indberettet i forsikringssystemet, men det afhænger naturligvis af den enkelte medarbejders oplevelse af hændelsen. Der er desuden en enkelt hændelse, der ved en fejl er blevet indmeldt 3 gange.



I ovenstående diagram er 5 centre i BRK fremhævet, da det især er i disse, hvor der sker indberetninger om "chok som følge af aggression og trusler". I Center for Skole har nogle afdelinger oplevet, at eleverne har været mere rolige i 2020, da færre voksne har haft kontakt med de samme børn, fremgår det af indberetningen fra Center for Skole. Omvendt forholder det sig i Center for Børn og Familie, hvor der er sket en stigning i 2020. Centeret skriver i deres indberetning, at man er opmærksom på dette, og at man planlægger at sætte fokus på forebyggelsen.

Top 5: Hvordan kom personen til skade

For at nuancere statistikken yderligere vendes blikket nu mod årsager, og hvordan personen kom til skade.



"Fysisk overbelastning af kroppen" er hyppigst angivne årsag til arbejdsskader i BRK for 2020, hvilket især dækker over "forstuvninger og forstrækninger og andre former for ledskred, forstuvninger og forstrækninger". "Anden oplyst skademåde" er den næstmest angivne årsag, hvor skadens art er angivet som "andre former for oplyst skade" eller "forstuvninger og forstrækninger". 34 ud af de 54 indberetninger om

"fysisk overbelastning af kroppen" kommer fra Center for Ældre. Center for Ejendomme og Drift og Børn og Familie har hver især haft 6 indberetninger om samme. I beskrivelserne af hændelserne om "fysisk overbelastning af kroppen" er der især tale om indberetninger, hvor medarbejderen har foretaget et tungt løft eller at en borger f.eks. har mistet fodfæstet og grebet om den skadelidte medarbejder i faldet. Der er også enkelte indberetninger omkring skader ved løft i forbindelse med bl.a. af- og pålæsning af biler. Som indikation af skadernes omfang på medarbejderne kan det nævnes at i 28 ud af 54 indberetninger om "fysisk overbelastning" af begrænser fraværet sig til mindre end 1 dags varighed. I 9 af indberetningerne er der ikke oplyst om eventuelt fravær i forbindelse med indberetningen om "fysisk overbelastning".

Der har været 19 indberetninger om "psykisk overbelastning, psykisk chok", hvilket er noget færre end i 2019, hvor der var 31 indberetninger. Kun 5 af disse indberetninger i 2020 angav 1 eller flere dages sygefravær til følge.

Ulykker med vold og trusler

Ved indberetningen af arbejdsskader og ulykker skal omstændigheder omkring ulykken også indberettes, herunder om der er tale om hvorvidt medarbejderen har været udsat for vold eller trusler om vold. De sidste år har tallet bevæger sig en smule fra år til år, men i 2020 har antallet indberetninger om vold ligget på det laveste siden 2017.

I 2017 var der 80 indberetninger om arbejdsulykker med vold eller trusler. I 2018 var der 91, 81 i 2019 og i 2020 faldt antallet af indberetninger om arbejdsulykker med vold eller trusler til 69. Dette er i sig selv positivt, men det er vigtigt for læsningen af tallene og ikke mindst for forebyggelsen, at hændelserne håndteres hver især og ikke blot på et overordnet koncernniveau. Nogle år kan statistikken f.eks. være præget af én særlig vanskelig borger, der gentagne gange har forulempet en eller flere af BRK's medarbejdere⁴.

Ulykker fordelt på køn

Fordelt på køn er der i 2020 blevet indberettet 228 arbejdsulykker for kvindelige medarbejdere, mens der er blevet indberettet 42 arbejdsulykker for mænd i samme år. Omkring 82% af indberetningerne omhandler dermed kvindelige medarbejdere. På overordnet personaleniveau er omkring 75% af de ansatte i BRK kvinder.

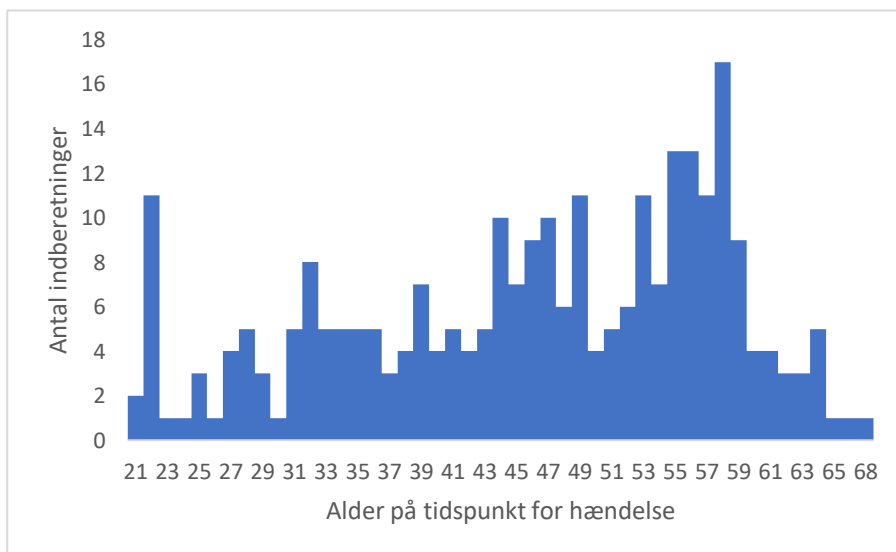
Når andelen af kvinder er lidt større i arbejdsskadestatistikken kan det bl.a. skyldes, at indberetningerne især kommer fra de centre i organisationen, hvor der primært er ansat kvinder.

	2018	2019	2020
Kvinder	293	275	228
Mænd	49	59	42

Ulykker fordelt på alder

Fordeles arbejdsulykkerne på medarbejderens alder ses det, at der er sket flest ulykker blandt medarbejderne i alderen 55-59. Dette skal også ses i lyset af, at de 50-59-årige udgør mere end en tredjedel af de ansatte i BRK (tal fra juli 2020).

⁴ I 2019 var der i Center for Ældre bl.a. 14 indberetninger, der involverede samme borger og medarbejder inde for en kort periode.



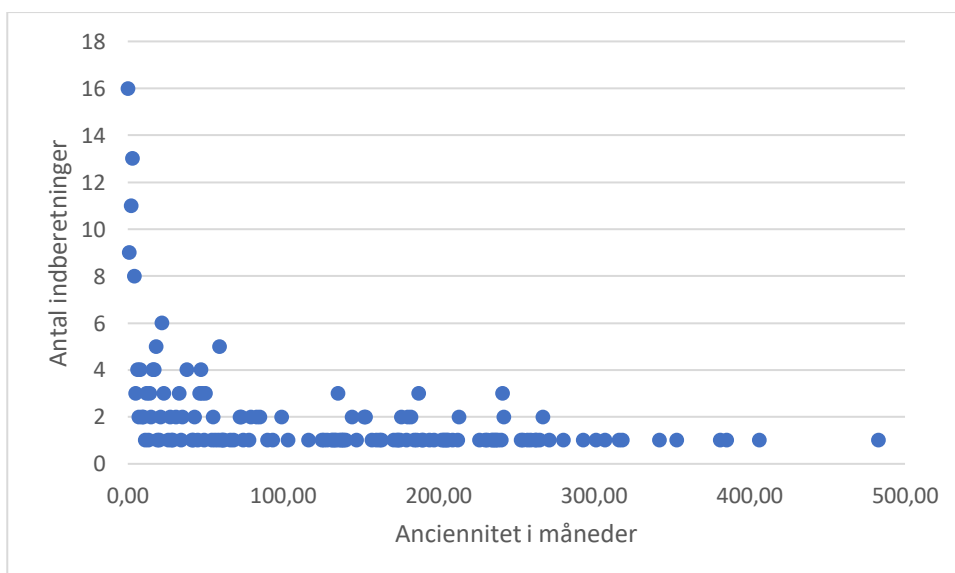
Aldersinterval	Antal	Andel i procent
Under 30 år	292	8,1
30-39 år	592	16,4
40-49 år	905	25,1
50-59 år	1.213	33,6
60-65	513	14,2
65+ år	96	2,7
Sum:	3.611	100

Ansatte i BRK fordelt på alder, juli 2020

Den store mængde af indberetninger, hvor medarbejderens alder er 22 år på tidspunkt for hændelsen, skyldes især at det er mange af de samme 22-årige medarbejdere, der har indberettet flere separate hændelser i 2020.

Ulykker fordelt på anciennitet

Der sker flest indberetninger om arbejdsulykker for medarbejdere med mindre end et års anciennitet. Fordeles arbejdsulykker i et diagram over medarbejdernes anciennitet på tidspunktet for ulykken ses dette tydeligt.



78 ud af samtlige 270 indberetninger om arbejdsulykker involverer medarbejdere med mellem 0-12 måneders anciennitet i BRK. Manglende erfaring med opgaverne og rutiner kan bl.a. tænkes at have indflydelse på dette. I de fleste tilfælde er det ikke meget alvorlige ulykker ud fra antagelsen om, at der er en sammenhæng mellem skadens omfang og fravær. I 47 ud af 78 indberetninger drejer det sig om uarbejdsdygtighed i mindre end et døgn til følge for hændelsen.

Aldersmæssigt ses der ikke nogen yderligere sammenhæng, da medarbejderne med mindre end 1 års anciennitet i arbejdsskadestatistikken fordeler sig med en jævn repræsentation fra 22 år til 63 år.

Krænkelser og nærved-ulykker

Som nævnt blev det d. 1 januar 2019 muligt at registrere krænkelser og nærvedulykker til intern brug adskilt fra den øvrige ulykkesstatistik.

	2019	2020
Nærvedulykker	4	3
Krænkelser	172	189

Nærvedulykkerne i 2020 fordeler sig 66,7% (2) på kategorien "fald og snublen" og 33,3% (1) på "psykisk nærvedsulykke".

Som sådan er der også kun adgang til et mere dybdegående indblik i registreringerne hos centrene selv, da der i forsikringssystemet blot tælles op på antal registreringer. Noget indikerer dog, at muligheden for at indrapportere særligt krænkelser bliver brugt meget ude i centrene.

De fleste indrapporteringer om krænkelser kom i både 2019 og 2020 fra Center for Ældre. Dette skyldes bl.a., at 142 krænkelser i 2020 kan henføres til en afdeling. Som det blev nævnt i afsnittet omkring arbejdsulykker kan enkelte problematiske borgere ofte være årsagen til store lokale udsving, der præger den overordnede statistik. I den pågældende afdeling bliver det fortalt, at registreringen af det store antal krænkelser er udtryk for, at man arbejder meget målrettet med det psykiske arbejdsmiljø i afdelingen. Dette skyldes at der er mange udsatte borgere med forskellige problemer på stedet, og at disse borgere kan være udadreagerende mod medarbejderne. I det forebyggende arbejde arbejdes der derfor med en meget nøgtern og grundig registrering uanset omfanget af krænkelserens karakter med henblik på at dokumentere og foregribe f.eks. sygemeldinger grundet psykisk nedslidning eller konflikter.

Det store antal krænkelser i den ene afdeling skyldes således, at registreringerne af krænkelser er et vigtigt værktøj for afdelingens arbejdsmiljøarbejde, hvor leder og AMR følger registreringen af krænkelser meget tæt.

Krænkelser, Centervis fordeling	2019	2020
Børn og Familie	1	0
Ejendomme og Drift	0	0
Job, Uddannelse og Rekruttering	8	13
Natur, Miljø og Fritid	0	0
Psykiatri og Handicap	3	4
Regional Udvikling, It og Sekretariat	0	0
Skole	13	17
Sundhed	0	1
Ældre	145	154
Økonomi og personale	0	0
I alt	172	189

Det er især de centre med de borgernære fagligheder, der i både 2019 og 2020 har indberettet om krænkelser. Det er også disse, der har den højeste andel indberetninger om f.eks. "chok, som følge af aggression og trusler". Som tidligere beskrevet er der overordnet set sket et markant fald i psykiske arbejdsulykker og -skader i 2020 med den laveste andel de sidste 5 år, og den nye mulighed for at registrere

krænkelser i forsikringssystemet synes ikke at være den primære årsag til dette eftersom de fleste anmeldelser om krænkelser kan henføres til bestemte afdelinger.

Centrenes indsats i forebyggelsen af arbejdsulykker

Forud for indberetningen af årets Arbejdsmiljødrøftelse er CenterMED blevet forelagt arbejdsskadestatistikken for deres respektive center. Flere af centrene meddeler at en stor del af indberetningerne kan betegnes som hændelige uheld. Det er skader medarbejdere har pådraget sig ved f.eks. uheldige fald.

Flere af indberetningerne viser, at centrene er opmærksomme og opfølgende efter en medarbejder har været udsat for en arbejdsulykke. Ofte bliver indsatsen taget op lokalt med henblik på erfaringsudveksling og fremtidig forebyggelse. Dette er f.eks. tilfældet i Center for Ældre, hvor der er blevet fulgt op og taget hånd om forholdene i den enkelte afdeling – Bl.a. i forlængelse af to tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet i to forskellige afdelinger.

I Center for Ældre oplever man en udfordring med mange demente borgere. Dette stiller krav til medarbejdernes evne til konflikthåndtering, og dette ønsker man at arbejde med i 2021. I Center for Job, Uddannelse og Rekruttering oplever man også, at borgere med psykiske problemer udgør en stigende problematik, og det søges håndteret og forebygget vha. mere viden og undervisning.

I Center for Børn og Familie har man som nævnt hæftet sig ved en udvikling i indberetninger om "*psykisk overbelastning/psykisk chok*" i centeret, og centeret planlægger en ansøgning til trivselspuljen 2021 med henblik på at sætte fokus på belastningspsykologi suppleret med en temadag samt etableringen af netværksgrupper på tværs af centeret.

Der bliver desuden indberettet fra afdelinger i Ejendomme og Drift, at man er opmærksom på at fysisk overbelastning at fysisk overbelastning fylder i arbejdsskadestatistikken, og at man hele tiden er opmærksom på nye tekniske løsninger og at forebygge tunge løft i arbejdet.

I Center for Skole har især psykisk overbelastning og pres tidligere fyldt meget. I 2020 har indberetninger om dette dog fyldt mindre i statistikken, og der peges bl.a. på at en årsag kan være at normeringerne på skolerne har været ændret i 2020 samt at færre voksne omkring samme gruppe elever kombineret med kortere skoledage har medvirket til mere ro i klasserne.