



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

# ARBEJDSMILJØ- RAPPORT 2019



Udarbejdet af

Center for Regional Udvikling, It og Sekretariat  
HR og kommunikation

Maj 2020.

<b>Indledning</b> .....	<b>4</b>
Ny MED-aftale .....	4
HovedMED skal sikre opfølgning på resultater af indsatser .....	4
<b>BRKs arbejdsmiljøorganisation</b> .....	<b>5</b>
Arbejdsmiljøudvalg .....	5
Arbejdsmiljøgruppen .....	5
Organisationen .....	5
Arbejdsmiljøforum .....	5
<b>Arbejdsmiljøuddannelse</b> .....	<b>6</b>
Supplerende uddannelse .....	6
Kompetenceudviklingsplan.....	7
<b>Arbejdstilsynet</b> .....	<b>8</b>
Bred politisk aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats.....	8
Ny aftalemodel .....	8
Nye betegnelser for Arbejdstilsynets tilsyn .....	8
Arbejdstilsynets brancherettede indsatser .....	9
Smileyordning.....	9
Smiley overblik for BRK pr. 1. maj 2020 .....	9
Reaktioner fra Arbejdstilsynet over en treårig periode .....	10
Overblik over Arbejdstilsynets tilsyn og reaktioner samlet for perioden 2017 – maj 2020 .....	10
Sammenligning med lignende virksomheder i Danmark.....	11
Arbejdstilsynets nye portal: Arbejdsmiljø i din virksomhed (ADVI) .....	11
<b>Generelle lovændringer, som har betydning for arbejdsmiljøarbejdet på tværs i BRK</b> .....	<b>12</b>
Aftale om ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdspladsen .....	12
Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.....	13
Arbejde med farlige stoffer og materialer .....	13
Skærmarbejde.....	14
Ændring af arbejdsskadesikringsloven .....	14
<b>APV 2019</b> .....	<b>15</b>
Defgo APV.....	15
<b>Indberetninger fra CenterMED om centrets arbejdsmiljøarbejde 2019</b> .....	<b>16</b>
<b>Sygefraværstatistik</b> .....	<b>17</b>
Oversigt over udviklingen i sygefraværet i 2018 og 2019 for BRK .....	17
Oversigt over udviklingen i sygefraværet i 2018 og 2019 fordelt på de enkelte centre.....	17
Oversigt over udviklingen i sygefraværet i 2018 og 2019 fordelt på kort og langt sygefravær .....	18
Måltal.....	18
Overblik over sygefraværsmåltal 2019 kontra sygefraværprocent 2019, samt måltal for 2020 .....	19

Nye sygefraværstatistikker og rapportmuligheder til lederne .....	19
<b>Arbejdsulykker .....</b>	<b>20</b>
Nyt forsikringssystem CCIInsurance .....	20
Nye muligheder for indberetning af nærved-ulykker og krænkelser .....	20
Udviklingen i antallet af arbejdsulykker .....	22
Top 5: Skadet legemsdel .....	23
Top 5: Skadeart.....	23
Top 5: Hvordan kom personen til skade .....	24
En tredjedel af alle ulykker sker, når medarbejderen har været ansat i mindre end et år .....	24
Ulykker med vold og trusler .....	24
Centrenes indsatser i forebyggelsen af arbejdsulykker .....	25
Undersøgelse af alle anmeldte ulykker .....	25
Oversigt over statistikker .....	26
Arbejdsulykker, centervis - fordelt på fravær - over en 3 årig periode .....	27
Arbejdsulykker - med og uden fravær - over en 5 årig periode .....	27
Arbejdsulykker - fordelt på beskadiget legemsdel – over en 3 årig periode .....	28
Arbejdsulykker - fordelt på skadeart - over en 3 årig periode .....	29
Arbejdsulykke - hvordan kom personen til skade - over en 3 årig periode .....	30
Arbejdsulykker med vold og trusler.....	31
Arbejdsulykker med vold og trusler fordelt på skadeart.....	31
Arbejdsskader - fordelt på køn.....	31
Arbejdsulykker - fordelt på alder .....	32
Arbejdsskader - fordelt på anciennitet .....	32
Arbejdsulykker - fordelt på skadet legemsdel og fravær .....	33
Arbejdsulykker - fordelt på center og skadet legemsdel .....	34
Arbejdsulykker - fordelt på center og skadeart .....	35
Arbejdsulykker - fordelt på stillingsbetegnelse og fravær .....	36
Arbejdsulykker - fordelt på stillingsbetegnelse og skadet legemsdel .....	38

## Indledning

---

Nu er det tid til at gøre status på arbejdsmiljøarbejdet i BRK for 2019.

Med arbejdsmiljørapporten ønsker vi at dokumentere arbejdsmiljøets tilstand i Bornholms Regionskommune, da et godt arbejdsmiljø er en forudsætning for, at BRK kan rekruttere og fastholde en dygtig og fleksibel medarbejderstab.

Det fremgår af BRKs arbejdsmiljøpolitik at Bornholms Regionskommune ønsker at være en *attraktiv arbejdsplads* med et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, og at varetagelse af arbejdsmiljøet sker med udgangspunkt i arbejdsmiljølovgivningen, arbejdsmiljøpolitikken og gældende MED-aftale.

Netop det at være en attraktiv arbejdsplads har Økonomi-, Erhvervs- og Planudvalget også sat som langsigtet mål, og som led i opfyldelsen af dette mål, skal der arbejdes målrettet med at udvikle BRK som attraktiv arbejdsplads, med særligt fokus på medarbejdertrivsel. BRK er derfor gået i gang med at udarbejde en politik, der understøtter, at BRK også i årene fremover er en attraktiv arbejdsplads. Dette omhandler blandt andet, at der skal sættes politiske mål for trivsel, arbejdsmiljø og rekruttering og arbejdet med politikken tager udgangspunkt i en analyse af BRK som arbejdsplads. I dette arbejde vil MED-udvalgene blive inddraget, således at medarbejdernes perspektiver på vigtige elementer såsom trivsel og sygefravær kan indgå i politikudviklingen.

### Ny MED-aftale

Som nævnt tager varetagelsen af arbejdsmiljøet i BRK ud over arbejdsmiljøpolitikken og arbejdsmiljølovgivningen også udgangspunkt i BRKs MED-aftale. Hen over efteråret 2019 har et forhandlingsorgan bestående af repræsentanter for BRKs ledelse samt en medarbejderside med repræsentanter fra personaleorganisationerne arbejdet med opdatering af BRKs MED-aftale. Den nye MED-aftale trådte i kraft den 1. januar 2020.

I dialogen om opdatering af den nye MED-aftale har der især været fokus på arbejdsmiljø samt medarbejderrepræsentanternes vilkår, og ét af omdrejningspunkterne for dialogen har været den fælles interesse i, at gøre kommunen til en attraktiv arbejdsplads blandt andet gennem samarbejde og involvering.

### HovedMED skal sikre opfølgning på resultater af indsatser

I den nye MED-aftale (§ 4, stk. 2) fremgår det at statusrapporten skal anvendes i de forskellige udvalgs vurdering af den kommende indsats samt at HovedMED altid skal sikre opfølgning på resultater af indsatser, også således at eventuelle emner kan indgå i HovedMEDs budgetdrøftelse med kommunalbestyrelsen.

HovedMED bliver forelagt nærværende arbejdsmiljørapport og vil på baggrund af rapporten træffe beslutning om hvorvidt denne giver anledning til, at HovedMED udvælger konkrete fokusområder.

Ved gennemgang af arbejdsmiljørapport 2018 hæftede HovedMED sig særligt ved:

- At 1/3 af alle arbejdsulykker i BRK ses blandt medarbejdere, der har været ansat under 1 år. Dette forhold er blevet undersøgt via CenterMEDs indberetninger (se afsnit om: [En tredjedel af alle ulykker sker når medarbejderen har været ansat i mindre end et år](#))
- Stigning i antal af ulykker med vold og trusler, især på skoleområdet (se afsnit om: [Arbejdsulykker med vold og trusler](#)).

## BRKs 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 de 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 de 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, der er relevante at bringe videre til HovedMED.

## Arbejdsmiljøuddannelse

---

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

Uddannelsen er i 2019 afviklet i samarbejde med ArbejdsmiljøCentret A/S (underviser Hans S. Knudsen) med deltagere fra BRK og private virksomheder.

Der er i 2019 afviklet to uddannelsesforløb af den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse:

Dato: 19. – 21. marts 2019

Antal deltagere: 7

Dato: 17. – 19. september 2019

Antal deltagere: 13

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 2019 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, og består af fire målrettede kurser, og udbydes i samarbejde med ArbejdsmiljøCentret.

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.

Der er mulighed for at tilmelde sig flere af de valgfrie kurser, alt efter hvilket behov for kompetenceløft at det vurderes, at 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 på Dragenettet.

Følgende kurser er blevet afholdt i 2019:

Kursus: Organisatoriske forandringer - Kunsten at navigere i en vanskelig tid  
Dato: 15. januar 2019  
Antal deltagere: 34

Kursus: Styrk din relationskompetence – "den svære samtale"  
Dato: 27. februar 2019  
Antal deltagere: 46

Kursus: Negative handlinger, mobning og chikane - Hvordan forebygges og håndteres det uhåndterbare?  
Dato: 28. marts 2019  
Antal deltagere: 53

Kursus: Vold og trusler – Et trygt arbejdsliv  
Dato: 29. oktober 2019  
Antal deltagere: 33

Kursus: Høje følelsesmæssige krav - Forebyggelse i fællesskab  
Dato: 20. november 2019  
Antal deltagere: 67

Kursusgebyret er i 2019 betalt via en central pulje.

Som det kan ses ud af deltagerantallet har der været stor søgning på den videregående arbejdsmiljøuddannelse og en væsentlig del af BRKs arbejdsmiljøgrupper har deltaget i uddannelsesdagene.

## 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 på Dragenettet.

## 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.

### Bred politisk aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats

Der er indgået en [bred politisk aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats](#), hvor der er enighed om, at der er behov for dels en styrket arbejdsmiljøindsats, som i højere grad forebygger, at mennesker bliver syge eller slidt ned af arbejdet og dels en styrket indsats for at opnå fair og lige konkurrence på det danske arbejdsmarked. For at kunne indfri disse ambitioner tilføres Arbejdstilsynet i alt ca. 460 mio. kr. frem mod 2022. Midlerne sikrer et markant løft af Arbejdstilsynets samlede bevilling – og udgør derved en væsentlig styrkelse af indsatsen for at fremme et trygt og sundt arbejdsmarked.

#### Ny aftalemodel

Implementeringen af den brede politiske aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats har blandt andet medført ændring af [arbejdsmiljøloven](#), som er vedtaget december 2019.

Ændringerne har blandt andet resulteret i en ny aftalemodel hvor Arbejdstilsynet kan indgå en skriftlig aftale med arbejdsgiveren om forbedring af arbejdsmiljøet og om løsning af et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for en aftalt frist.

En aftale kan indgås, når:

- Arbejdstilsynet har konstateret forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, som skal bringes i orden inden for en frist, og arbejdsgiveren ønsker at løse det pågældende arbejdsmiljøproblem flere steder på virksomheden, eller
- Arbejdstilsynet har mistanke om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og arbejdsgiveren ønsker at løse det eller de forhold, der er mistanke om.

#### Nye betegnelser for Arbejdstilsynets tilsyn

Implementeringen af den politiske aftale betyder også, at de specifikke regler om risikobaseret tilsyn ikke længere fremgår af loven. Arbejdstilsynet vil risikobasere størstedelen af alle tilsyn og indsatser, ligesom Arbejdstilsynet i højere grad vil kunne lægge vægt på at gennemføre tilsyn med særligt fokus. Det får en konkret betydning for, hvordan Arbejdstilsynet vil benævne tilsyn. Det almindelige, generelle tilsyn vil ikke længere hedde "risikobaseret tilsyn".

Arbejdstilsynet skal kommunikere enkelt og tydeligt om tilsyn til fx virksomheder samtidig med, at der er brug for at kunne skelne mellem fx tilsyn, hvor der ses på de væsentlige arbejdsmiljøproblemer på en p-enhed og andre typer af tilsyn, som fx et byggepladstilsyn. Det er for virksomhederne vigtigt at vide, om det tilsyn, som de har fået kan give en "grøn smiley".

Arbejdstilsynet vil fremover bruge følgende betegnelser:

- Tilsyn: En overordnet betegnelse for, at Arbejdstilsynet har været på et besøg og set på arbejdsmiljøet.
- Grundtilsyn: Tilsyn, hvor Arbejdstilsynet ser på de væsentlige arbejdsmiljøproblemer på en p-enhed.
- Specialtilsyn: Tilsyn hvor Arbejdstilsynet vurderer specifikke arbejdsmiljøproblemer på en p-enhed, f.eks. efter en alvorlig arbejdsulykke.

De nye betegnelser får ikke betydning for tilsynene i øvrigt og Arbejdstilsynet vil fortsat risikobasere størstedelen af sine tilsyn og indsatser.



## Arbejdstilsynets brancherettede indsatser

Implementeringen af den politiske aftale betyder også, at Arbejdstilsynet nu sætter gang i brancherettede indsatser.

De nye indsatser i 2020 omfatter:

- Fra marts 2020. Brancherettede tilsyn på: Døgninstitutioner og hjemmepleje - målrettet psykisk arbejdsmiljø.
- Fra september 2020. Ny tilsynstilgang på psykisk arbejdsmiljø i store offentlige enheder: Folkeskoler.

## Smileyordning




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

- 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 straks påbud, et påbud med frist eller "afgørelse uden handlepligt".
- Rød smiley viser, at virksomheden har fået et forbud eller et rådgivningspåbud.

Pr. 1. maj 2020 fremgår det at der er følgende smileys i BRK:

### Smiley overblik for BRK pr. 1. maj 2020

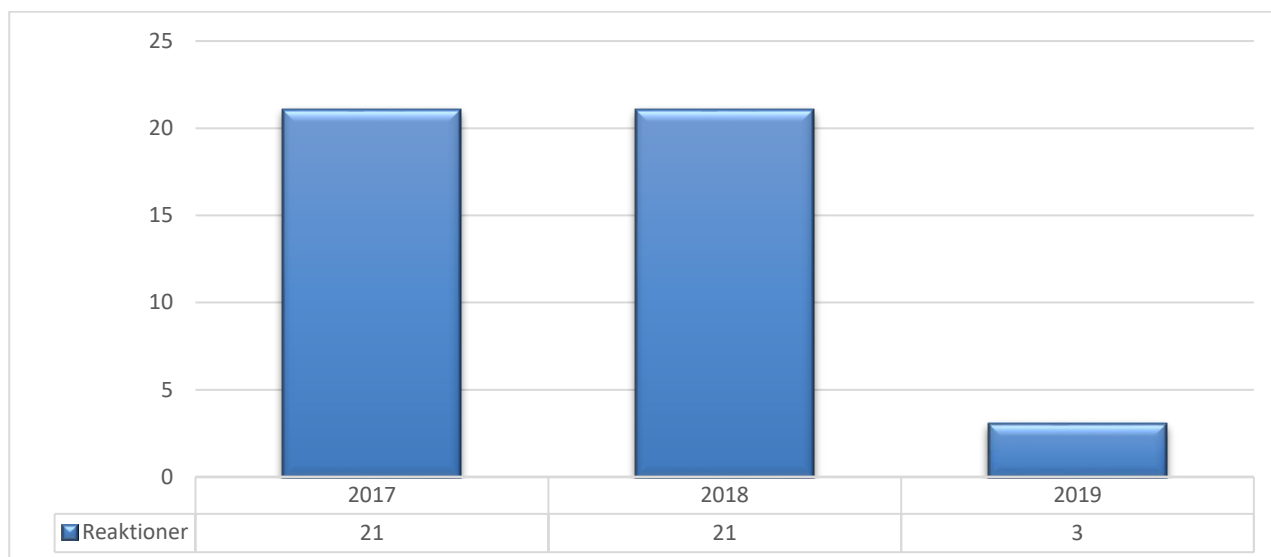
---

	0
	0
	74

---

Det må siges at være meget positivt at BRK udelukkende har grønne smileys og hvis vi kigger på udviklingen i antal af reaktioner givet af Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg ser vi en særdeles positiv udvikling. Som det ses af nedenstående graf fik BRK både i 2017 og i 2018 21 reaktioner. I 2019 fik BRK 3.

## Reaktioner fra Arbejdstilsynet over en treårig periode



Antal reaktioner skal ses i sammenhæng med antal tilsynsbesøg. Nedenfor ses en oversigt over antal tilsynsbesøg sammenholdt med antal reaktioner i periode 2017 til maj 2020.

Det skal bemærkes, at det ikke er muligt at trække statistik for bare ét år.

## Overblik over Arbejdstilsynets tilsyn og reaktioner samlet for perioden 2017 – maj 2020

Branche	Tilsyn	Reaktioner
Behandling og konsultation indenfor sundhed	12	6
Døgninstitutioner og behandlingstilbud	16	3
Folkeskoler og fritidsordninger	17	5
Kultur og forlystelser	1	0
Kultur og forlystelser	8	2
Pasningstilbud for førskolebørn	19	13
Plejecentre og pleje i egen bolig	53	13
Restauranter og barer	4	0
Serviceydelser/rengøring (inde i bygninger)	4	1
Sportsklubber og fitnesscentre	5	2
<b>I alt</b>	<b>139</b>	<b>45</b>

## Sammenligning med lignende virksomheder i Danmark

Overblikket viser hvor mange tilsynsbesøg der har været i perioden 2017 til maj 2020 og hvor mange reaktioner der har været i forbindelse med disse tilsyn.

For alle brancher i oversigten gælder, at Arbejdstilsynet i gennemsnit giver én reaktion på hvert andet tilsynsbesøg i lignende virksomheder, dvs. i 50% af tilsynene. Som det ses ud af oversigten, har vi i BRK i perioden 2017 til maj 2020 haft 139 tilsynsbesøg, hvor der er givet 45 reaktioner, svarende til 32% af tilsynene. BRK ligger således samlet set væsentligt under, hvad der i gennemsnit bliver givet af reaktioner ved tilsynsbesøg. Branchen: Behandling og konsultation inden for sundhed ligger på linje med lignende brancher og Pasningstilbud for førskolebørn ligger over gennemsnittet. Alle øvrige brancher har færre reaktioner pr. tilsynsbesøg end hvad der i gennemsnit bliver givet i lignende virksomheder.

## Arbejdstilsynets nye 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 og man kan:

- 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.

## Generelle lovændringer, som har betydning for arbejdsmiljøarbejdet på tværs i BRK

---

Herunder følger en redegørelse for de lovændringer, ændringer i bekendtgørelse og AT-vejledninger, der har betydning for arbejdsmiljøarbejdet på tværs i BRK.

### Aftale om ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdspladsen

Som tidligere nævnt er der i indgået en [politisk aftalen om en ny forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet](#), som har medført en ændring i arbejdsmiljøloven.

Sideløbende har der været en proces med henblik på at gennemføre de dele af aftalen, som ikke kræver lovændring. Et udkast til ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø behandles for tiden (foråret 2020) i et regeludvalg, hvis arbejde er blevet forsinket af coronakrisen. Bekendtgørelsen samler gældende regler og praksis på området. Bekendtgørelsen definerer "psykisk arbejdsmiljø i bekendtgørelsens forstand" og beskriver pligten til at planlægge, tilrettelægge og udføre arbejdet, så det er fuldt forsvarligt i forhold til 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 i arbejdet og uden for arbejdstid. Bekendtgørelsen ventes tidligst klar i eftersommeren eller efteråret 2020.

Desuden har der været drøftelser om formulering af nationale arbejdsmiljømål for arbejdsmiljøindsatsen, og hvorledes disse mål kan omsættes til mål på brancheniveau. Drøftelserne er blevet forsinket af coronakrisen. Det betyder, at sidste del af de indledende drøftelser fortsat afventer, og først herefter kan de formelle forhandlinger mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter igangsættes. Forhandlingerne skal ende ud i konkrete, prioriterede nationale mål, der skal sætte retning for den samlede arbejdsmiljøindsats i Danmark. Det er endnu ikke fastlagt, hvornår drøftelserne genoptages. Målet er at den nye arbejdsmiljøindsats skal være mere relevant og vedkommende for arbejdspladserne og i sidste ende rykke på nogle af de arbejdsmiljøproblemer der er. Det betyder, at der skal tænke anderledes end ved den nuværende arbejdsmiljøindsats.

Der nedsættes et "midlertidigt AMO-udvalg" og med afsæt i evalueringen af AMO-reglerne, som blev gennemført i 2019, skal udvalget behandle følgende temaer:

1. Arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse, vedrører alene områder, hvor der ikke er beskyttelsesregler for "tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område". Dette tema skønnes derfor ikke relevant for det kommunale område.
2. Organisering af AMO tilpasset den enkelte virksomhed og arbejdsmarkedet. MED-Rammeaftalen giver på det kommunale område sådanne muligheder.
3. Styrkelse af samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet. Udvalget skal drøfte samarbejde mellem AMO og andre arbejdsmiljøaktører (professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet), fx at virksomheder anvender HR-afdelinger, ansætter interne arbejdsmiljøprofessionelle eller bruger andre tilgange.
4. Arbejdsmiljø som strategisk element. Udvalget skal drøfte, hvordan den årlige arbejdsmiljødrøftelse understøtter formålet om arbejdsmiljø som et strategisk element, og hvordan konkrete måltal på brancheniveau kan integreres i arbejdsmiljøorganisationens arbejde.
5. Arbejdsmiljøkompetence. Udvalget skal drøfte, hvordan medlemmerne af AMO får kompetencer om arbejdsmiljø og muligheder for at varetage opgaver i forhold til at understøtte et systematisk arbejdsmiljøarbejde og fremme udvikling af arbejdsmiljø på virksomhederne.

Udvalgets arbejde skal munde ud i anbefalinger til og eventuelle konkrete forslag til justeringer af reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed, som kan danne grundlag for arbejdet med en samlet bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde. Arbejdet ventes afsluttet oktober 2020.

BRK afventer en udmelding om arbejdet og vil herefter vurdere, hvilken betydning det får for arbejdsmiljøarbejdet i BRK og den efterfølgende implementering.

## Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

Der er trådt en ny [bekendtgørelse om arbejdets udførelse](#) i kraft og af bekendtgørelsens § 9a fremgår det at: *"Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane".* Ændringen indebærer, at Arbejdstilsynet fremover også vil reagere over for enkeltstående krænkende handlinger. Dog kun, hvis krænkelserne er af grov art og indebærer en risiko for helbredsforringelse. Den tidligere AT-vejledning D.4.2 om "Mobning og seksuel chikane" er ophævet og [AT-vejledning 4.3.1 om "Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane"](#) er nu gældende. Af uddrag af AT-vejledningens punkt 2 fremgår det at *"der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende,"* og af uddrag af punkt 7 fremgår det at *"Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, kan medføre reaktioner, der spænder fra svag uro og ængstelse til kronisk stress."*

Ændringen i bekendtgørelsen og den deraf ændrede AT-vejledning har medført en administrativ ændring i BRKs fælles personalepolitik Mobning og chikane, som nu er ændret til Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. Den tilrettede politik lever således op til kravene fra Arbejdstilsynet.

Politikken findes på Dragenettet sammen med materiale og værktøjer, som lederne, MED-udvalgene og arbejdsmiljøgrupperne, kan anvende i arbejdet.

## Arbejde med farlige stoffer og materialer

En ændring i [bekendtgørelsen om farlige stoffer og materialer](#) og en deraf ændring i [AT-vejledning C.1.3. om arbejde med stoffer og materialer](#) har betydet, at virksomheder ikke længere skal lave en skriftlig arbejdspladsbrugsanvisning, selv om der er farlig kemi på arbejdspladsen.

I stedet for de skriftlige arbejdspladsbrugsanvisninger, skal virksomheden fremover sætte øget fokus på den kemiske risikovurdering og sikre, at de medarbejdere, der arbejder med farlig kemi får en effektiv oplæring og instruktion.

Når der skal vurderes, om der er risiko for, at medarbejderne kan blive udsat for farlig kemi, skal der tages udgangspunkt i:

- Hvilke farlige kemiske stoffer og materialer findes der på jeres arbejdsplads?
- Se på, hvilke farlige kemiske produkter, I har på arbejdspladsen og lav en liste over dem.
- Medarbejderne skal have adgang til listen. Hvilke sundheds- og sikkerhedsrisici er der ved at bruge kemikalierne?

Mange af de farlige stoffer og materialer som bruges på arbejdspladsen, har en faremærkning på etiketten. Den kan bruges til at finde ud af, hvilke sundheds- og sikkerhedsrisici, der er forbundet med at arbejde med produkterne.

- Dannes der farlige stoffer ved arbejdsprocesser, fx ved svejsning?
- Hvordan kan medarbejderne blive udsat for farlig kemi?
- Kan medarbejderne fx blive udsat for de farlige stoffer og materialer ved indånding af fx gasser, dampe eller støv eller ved hudkontakt.

Mange problemer i arbejdet med den farlige kemi skyldes, at de medarbejdere, der arbejder med stofferne, ikke er tilstrækkeligt oplært eller instrueret. Derfor skal der i den kemiske risikovurdering sættes øget fokus på oplæring og instruktion.

Ændringerne skyldes, at Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter sammen har vurderet, at det tidligere krav om skriftlige arbejdspladsbrugsanvisninger ikke gav tilstrækkelig arbejdsmiljømæssig værdi i forhold til den tid, virksomhederne skulle bruge på at udarbejde dem.

Piktogrammerne til mærkning af kemiske produkter er desuden blevet ændret og alle faremærkede produkter skal være mærket efter de nye regler.

Se mere om de nye krav på Dragenettet.

## Skærmarbejde

Arbejdstilsynet har udarbejdet en faglig og juridisk afklaring af Arbejdstilsynets regler om skærmarbejde og grundlaget herfor. Den faglige viden er blevet afklaret i samarbejde med de arbejdsmedicinske klinikker og Det National Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Arbejdstilsynet er nu kommet til det resultat, at den nuværende vejledning ikke er i overensstemmelse med den nyeste, faglige viden på området.

På baggrund heraf er At-vejledning D.2.3 om skærmarbejde trådt ud af kraft indtil en ny vejledning om skærmarbejde er udarbejdet. Konsekvensen heraf er, at Arbejdstilsynet ikke fører tilsyn med skærmarbejde i denne periode. Arbejdstilsynet vil dog stadigvæk føre tilsyn efter bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, der fx også omhandler arbejdsstillinger ved et arbejdsbord.

Arbejdstilsynet går i gang med at udarbejde en ny At-vejledning på området, der er opdateret i overensstemmelse med den forskningsmæssige viden. Vejledningen vil blive sendt i høring hos Arbejdsmiljørådet.

Vejledningen er således ikke længere tilgængelig på Arbejdstilsynets hjemmeside [amid.dk](http://amid.dk), og i Retsinformation er den markeret som "historisk".

Drøftelser om en ny vejledning har foregået hen over vinteren og foråret 2020. Et møde i vejledningsudvalget er berammet til 9. juni 2020, men det er endnu uvist, hvornår en ny vejledning foreligger.

Indtil den nye AT-vejledning træder i kraft, følger vi i BRK de hidtil gældende retningslinjer for udlevering af skærmbiller. Retningslinjerne findes på Dragenettet.

## Ændring af arbejdsskadesikringsloven

Arbejdsskadesikringsloven er blevet ændret således, at ulykkesbegrebets ordlyd er blevet præciseret, så det nu både omfatter fysiske og psykiske skader. Det er samtidig skrevet ind i loven, at skaden kan være varig eller forbigående, og at det ikke er et krav for anerkendelse af ulykken, at den medfører behov for behandling, eller at den er blevet behandlet.

Denne lovændring har ingen betydning for, hvornår der kan udbetales arbejdsskadeerstatning. Betingelserne er stadig, at skaden både skal være anerkendt som arbejdsskade og skadelidte skal have et økonomisk tab, som konsekvens af arbejdsskaden, fx pga. udgifter til behandling af skaden eller nedgang i løn grundet tabt erhvervsevne eller mén.

Lovændringen får derimod betydning for hvor mange arbejdsulykker der kan anerkendes, da en arbejdsulykke nu også kan anerkendes, selvom den ikke medfører behov for behandling og at der ikke er krav på erstatning.

Læs mere om ændringen på Dragenettet.

## APV 2019

---

I henhold til fælles personalepolitik om arbejdsmiljø afvikles trivselsmåling og APV hvert andet år, således at trivselsmåling afvikles i lige år og APV i ulige år, dog sådan at APV altid skal revideres ved ændringer af arbejdsgange/processer der har betydning for arbejdsmiljøet. Dette betyder, at 2019 var APV-år i BRK. I centrenes indberetning om arbejdsmiljøarbejdet 2019 gives der en status på APV-arbejdet.

### Defgo APV

Til at understøtte centrenes arbejde med APV er der indført et nyt elektronisk APV-system: Defgo APV, som centrene kan vælge at benytte sig af. Defgo APV er en elektronisk APV-løsning, som består af:

- Kortlægning via spørgeskema
- Mulighed for at analysere spørgeskemaresultaterne via rapporter
- Elektronisk handleplan
- Opfølgingsadviser.

Systemet erstatter BRKs tidligere system SurveyXact og som noget nyt, indgår der et handleplanmodul med opfølgingsadviser.

Defgo APV giver et godt udgangspunkt for det videre arbejdsmiljøarbejde.

Der er derudover udarbejdet en standardspørgeramme, som centrene kan vælge at benytte sig af i kortlægningsfasen. Hvis centrene har behov for at tilpasse spørgerammen med brancherelaterede spørgsmål er der også mulighed for det. Derudover er der tillige mulighed for centrene selv at udarbejde egen spørgeramme i systemet.

Læs mere om APV på Dragenettet.

## Indberetninger fra CenterMED om centrets arbejdsmiljøarbejde 2019

---

CenterMED rapporterer én gang årligt til HovedMED om status på arbejdsmiljøarbejdet i centret.

Den årlige indberetning er i 2019 opdelt i følgende områder:

- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i centrene, herunder hvilke arbejdsmiljøudfordringer centrene har haft det seneste år og hvilke mål, der er sat for de områder, man har valgt at arbejde med
- Psykisk arbejdsmiljø
- Uddannelse af arbejdsmiljøgrupperne
- Forebyggelsestiltag inden for arbejdsulykker, herunder forebyggelsestiltag for at minimere risikoen for arbejdsulykker for nyansatte
- Introduktion, oplæring og instruktion
- Indsatsområder der arbejdes aktivt med i centrene, primært via APV-arbejdet.

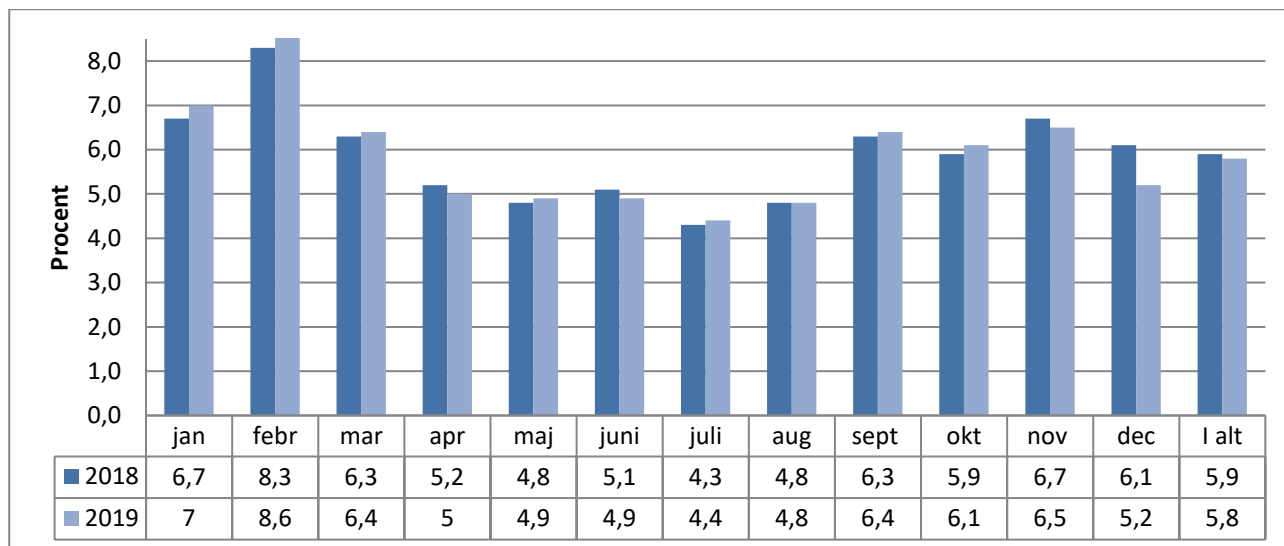
Se indberetningerne fra centrene på Dragenettet.



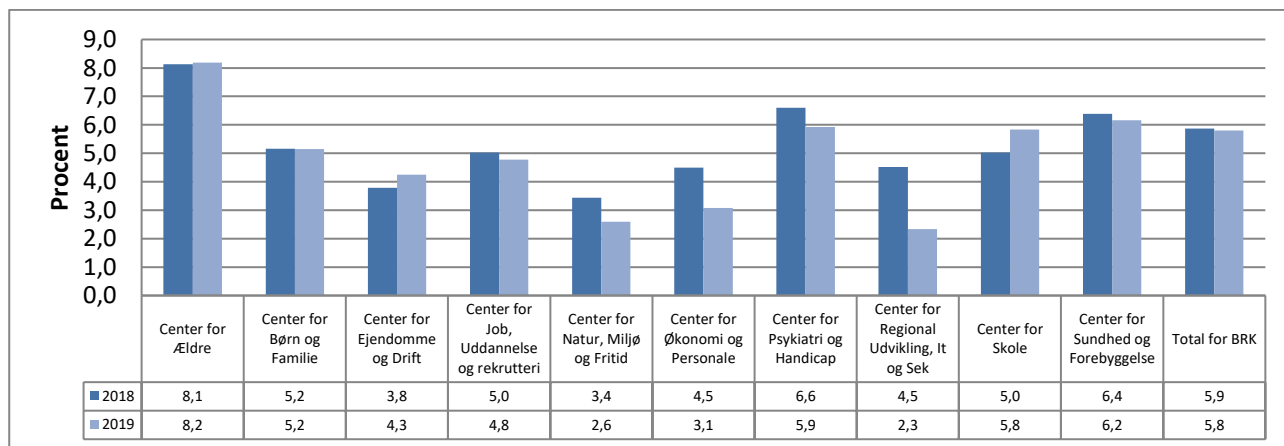
## Sygefraværstatistik

Samlet set på BRK-niveau faldt sygefraværet fra 2018 til 2019 med 0,1 procentpoint, fra 5,9% til 5,8%. Dog ligger tallet fortsat over måltallet for 2019 på 4,6%.

### Oversigt over udviklingen i sygefraværet i 2018 og 2019 for BRK



### Oversigt over udviklingen i sygefraværet i 2018 og 2019 fordelt på de enkelte centre

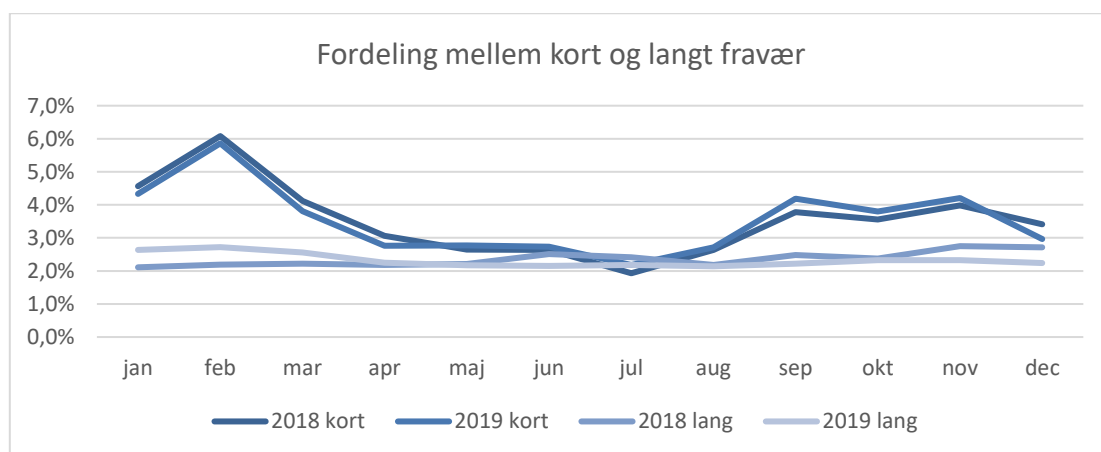


Faldet i sygefraværet fra 2018 til 2019, ligger umiddelbart i det lange sygefravær, som illustreret nedenfor:

### Oversigt over udviklingen i sygefraværet i 2018 og 2019 fordelt på kort og langt sygefravær

	jan		feb		mar		apr		maj		jun		jul		aug		sep		okt		nov		dec		Total	
	Kort	Langt	Kort	Langt	Kort	Langt	Kort	Langt	Kort	Langt	Kort	Langt	Kort	Langt	Kort	Langt	Kort	Langt	Kort	Langt	Kort	Langt	Kort	Langt	Kort	Langt
2018	4,6%	2,1%	6,1%	2,2%	4,1%	2,2%	3,1%	2,2%	2,7%	2,2%	2,6%	2,5%	1,9%	2,4%	2,6%	2,2%	3,8%	2,5%	3,6%	2,4%	4,0%	2,8%	3,4%	2,7%	3,5%	2,4%
2019	4,3%	2,6%	5,9%	2,7%	3,8%	2,6%	2,8%	2,3%	2,8%	2,2%	2,7%	2,2%	2,2%	2,2%	2,7%	2,1%	4,2%	2,2%	3,8%	2,3%	4,2%	2,3%	3,0%	2,2%	3,5%	2,3%

Kort fravær er 1- 28 dage, og langt fravær er over 28 dage



Ser man nærmere på fordelingen på kort og langt fravær i løbet af 2019, følges de to typer fravær generelt ad gennem året, hvor der dog sker en ændring fra september 2019. Andelen af kort fravær steg i september 2019, hvilket må antages, at skyldes, at september måned var koldere end ellers. Når det bliver koldere, rykker vi indendørs, og dermed også tættere sammen. Det giver gunstige betingelser for forkølelse og virus. Sygefraværet i december var væsentligt lavere i 2019 end i 2018. Dette skyldes formentlig en kombination af at forkølelserne/virus startede tidligere (september) i 2019 og juledagenes placering i ugedagene særligt giver udslag i centre med mandags-fredags-arbejde sammenlagt med afvikling af ferie generelt henover jul og nytår, hvilket gør at man ikke samtidig er syg. Uanset at rapporten omhandler 2019, findes det relevant at bemærke, at faldet i sygefraværet fastholdes i januar og februar måned i 2020, hvor fraværet ligger lavere end både 2018 og 2019.

### Måltal

BRK har opstillet måltal for sygefraværet, og ambitionen er, at BRK samlet set ligger under landsgennemsnittet for danske kommuner. De enkelte centre/enheder har differentierede måltal, opstillet på baggrund af udfordringer og muligheder. Samtidig er måltallene realistiske og ambitiøse.

## Overblik over sygefraværsmåltal 2019 kontra sygefraværsprocent 2019, samt måltal for 2020

	Differentieret sygefraværsmåltal 2019	Sygefraværsprocent 2019	Forskel mellem måltal 2019 og sygefraværsprocent 2019	Differentieret sygefraværsmåltal 2020
BRK	4,6	5,8	1,2	4,6
Job, Uddannelse og Rekruttering	4,4	4,8	0,4	4
Regional Udvikling, It og Sekretariat	2,4	2,3	-0,1	1,9
Ejendomme og Drift	3,2	4,2	1	3,2
Natur, Miljø og Fritid	3,1	2,6	-0,5	2,2
Økonomi og Personale	2,8	3,1	0,3	2,4
Ældre	6,3	8,2	1,9	6,3
Børn og Familie	4	5,2	1,2	4
Psykatri og Handicap	4,6	6,1	1,5	5,1
Skole	3,9	5,9	2	4,9
Forebyggelse og Sundhed	5,2	6,2	1	5,2

Center for Regional Udvikling, It og Sekretariat og Center for Natur, Miljø og Fritid nåede deres måltal i 2019 og både Center for Økonomi og Personale samt Center for Job, Uddannelse og Rekruttering var med en difference på hhv. 0,3 og 0,4% meget tæt på. De øvrige centre var udfordret på at nå målene. De fire centre, som nåede deres måltal eller lå tæt på at nå det, har fået et mere ambitiøst måltal i 2020. De øvrige centre har enten fået overført deres måltal fra 2019 eller fået et højere måltal for at gøre måltallet mere realistisk.

### Nye sygefraværsstatistikker og rapportmuligheder til lederne

BRKs sygefraværs- og nærværspolitik danner rammen for handling når det drejer sig om sygemeldte medarbejdere og 1-5-15 modellen bruges til at følge op på sygefravær.

I politikken lægges op til, at BRK arbejder med sygefravær ud fra et oplyst grundlag og der arbejdes derfor hele tiden på at give lederne i BRK sygefraværsstatistikker og rapportmuligheder af høj kvalitet. Sygefraværsstatistikkerne og rapportmulighederne i LedelsesInformationsSystemet (LIS) er derfor igen blevet udvidet med nye muligheder, hvor det nu er muligt at synliggøre medarbejdere uden fravær og understøtter således formålet med sygefraværs- og nærværspolitikken med ikke kun at have fokus på fraværet, men også nærværet.

## Arbejdsulykker

---

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 centrene's 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 2019, men med en anmeldelsesdato **pr. 22. januar 2020** eller senere, er udeladt af arbejdsmiljørapportens skadestatistik. Når statistikken læses, skal man således være opmærksom på, at der kan tilkomme flere ulykker for 2019, da muligheden for at registrere arbejdsulykker stadig er til stede, selvom der er udarbejdet statistik.

### Nyt forsikringssystem CCInsurance

BRK har pr. 1. januar 2019 fået nyt forsikringssystem CCInsurance. 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.

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 personskade, 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 tæerne
- En truck, der kører om hjørnet og var lige ved at køre ind i en medarbejder.

En nærved-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 nærved-ulykke er noget arbejdsgiver skal registrere internt, følge op på, og forsøge at forebygge, at det sker igen.

Svaret på ovenstående spørgsmål er således, at dette skal registreres internt som en krænkelse.

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 krænkelse kunne søges frem i systemet, så skadelidte kan tage det med til lægen som dokumentation.

## Udviklingen i antallet af arbejdsulykker

I 2019 er der registreret 326 anmeldelser om ulykker i forbindelse med arbejdet, heraf 198 anmeldelser uden fravær, 51 med uoplyst fravær og 77 anmeldelser med fravær ud over tilskadekomstdagen, som er de såkaldte anmeldelsespligtige.

### Fald i antallet af arbejdsulykker

Hvis vi sammenligner med 2018, hvor der i alt var 342 anmeldte ulykker, ser vi et fald i 2019 på 16 ulykker, svarende til et fald på ca. 5 %.

### Udvikling i antallet af arbejdsulykker fra 2018 til 2019 med og uden fravær

I udviklingen i antallet af ulykker med fravær, ses et fald fra 2018 til 2019. I 2018 var der 90 ulykker med fravær, hvor der i 2019 var 77 anmeldte ulykker med fravær. Dette svarer til et fald på ca. 14 %.

Der ses tillige et fald i antal ulykker uden fravær, hvor der i 2018 var 241 ulykker mod 198 i 2019. Dette er et fald på ca. 18 %. Derimod ses der en stor stigning i antallet af registrerede ulykker med uoplyst fravær. I 2018 var der 11 ulykker uden uoplyst fravær, hvor BRK i 2019 har 51 registrerede ulykker med uoplyst fravær. 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). Hvis disse registreringer havde været registreret som en intern registrering havde vi set et endnu større fald i antallet af arbejdsulykker fra 2018 til 2019.

### Udviklingen i antallet af arbejdsulykker fra 2018 til 2019 på centerniveau

I relation til registrerede arbejdsulykker med fravær ses det største fald i Center for Ældre og Center for Psykiatri og Handicap, hvor der i begge centre har været et fald på 9 registrerede arbejdsulykker med fravær. Dette svarer til et fald på henholdsvis 22 % og 60 %.

I Center for Skole og Center for Sundhed og Forebyggelse ses det største fald i antallet af arbejdsulykker uden fravær, hvor der henholdsvis er 16 og 12 færre registrerede ulykker uden fravær. Dette svarer til et fald på henholdsvis 27 % og 92 %. Samlet set (med og uden fravær) ses der et fald på 19 % i Center for Skole og 79 % i Center for Sundhed og Forebyggelse.

I center for Ældre ses også et fald i arbejdsulykker uden fravær. Her er faldet på 23 ulykker, hvilket svarer til et fald på 22 %, men der ses samtidigt en stigning på ulykker med uoplyst fravær på 33, jf. ovenstående forklaring på registrering der med fordel kunne have været registreret som en intern krænkelser. Denne stigning svarer til 367%.

I Center for Ejendomme og Drift ses en stor stigning i antallet af ulykker uden fravær fra 10 i 2018 til 20 i 2019.

I Center for Job, Uddannelse og Rekruttering ses der en stigning i arbejdsulykker både med og uden fravær. Centret havde i 2018 10 arbejdsulykker mod 18 i 2019, hvilket svarer til 80 %.

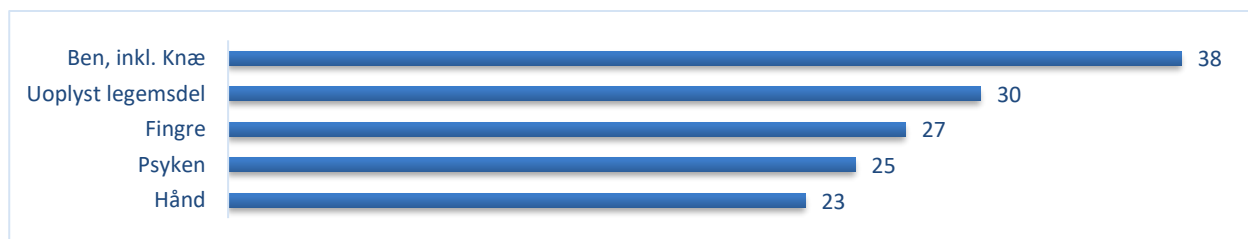
I Center for Børn og Familie ses også en stigning. Centret har en stigning fra 24 i 2018 til 31 i 2019.

Center for Regional Udvikling, It og Sekretariat og Center for Økonomi og Personale havde ingen ulykker i 2019 og Center for Natur, Miljø og Fritid har registreret 1 ulykke i 2019, mod 4 i 2018.

Som gennemgangen her viser, er der samlet set i BRK et fald i antallet af registrerede arbejdsulykker på 5 % og faldet kunne have været større, hvis en del af registreringerne med uoplyst fravær var foretaget som intern registrering. Centergennemgangen viser, at der er stor forskel blandt centrene, hvor der i nogle centre er sket et stort fald og i andre centre en stigning. Hvis der dykkes yderligere ned i statistikken på centerniveau (hvilket ikke er en del af arbejdsmiljørapporten), ses der også store udsving på lokationerne i de enkelte centre.

## Typer af skader

### Top 5: Skadet legemsdel



I forhold til type af skader på legemsdele ses der flest anmeldte arbejdsulykker indenfor kategorien "ben inkl. knæ", der indtager førstepladsen med 38 anmeldte ulykker. Herefter følger uoplyst legemsdel, fingre, psyken og hånd. 18 af ulykkerne vedr. ben inkl. knæ er sket i Center for Ældre, der også har haft en stigning i netop ulykker vedr. ben inkl. knæ på 80 %, da centret er gået fra at have 10 ulykker i 2018 til 18 i 2019.

Værd at bemærke er, at der ses et stort fald i antallet af ulykker i arm inkl. albue fra 2018 til 2019. I 2018 var der 35 ulykker vedr. arm inkl. albue og i 2019 var der 13 ulykker vedr. arm inkl. albue. Dette svarer til et fald på ca. 63 %. Det største fald ses i Center for Ældre hvor der ses et fald fra 20 til 6 ulykker vedr. arm. inkl. albue. Der ses også et stort fald i antallet af ulykker vedr. psyken, hvor der i 2018 var 55 ulykker vedr. psyken mod 25 ulykker vedr. psyken i 2019. Her ses der også et stort fald hos Center for Ældre, hvor der i 2018 var 26 mod 11 i 2019. I Center for Skole ses der også et stort fald. Her faldt det fra 19 ulykker vedr. psyken i 2018 til 4 ulykker i 2019.

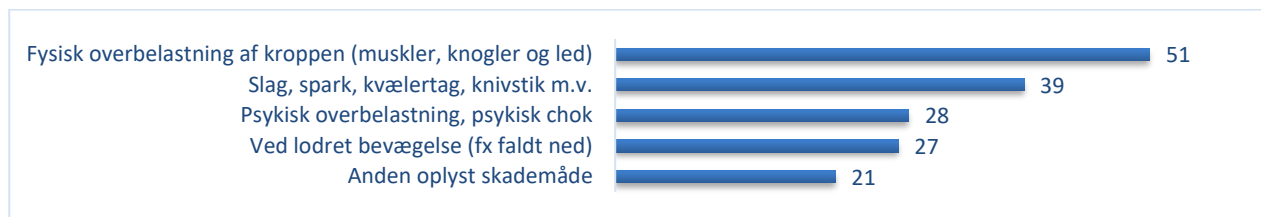
### Top 5: Skadeart



Vedrørende skadeart ses, at "andre former for ledsked, forstuvninger og forstrækninger" fylder mest med 68 ulykker. Dette er præcist sammen antal som i 2018.

Den største ændring i forhold til 2018 er et fald fra 74 ulykker i 2018 til 41 ulykker i 2019 i skadearten chok som følge af aggression og trusler fra mennesker og en stigning i antallet af uoplyst skade fra 10 i 2018 til 30 i 2019.

## Top 5: Hvordan kom personen til skade



Når blikket vendes mod, hvordan personen kom til skade i 2019, ses det, at det er "fysisk overbelastning af kroppen" der fylder mest med 51 ulykker. Set i forhold til 2018 er der sket et fald i antallet af disse typer af ulykker, da der i 2018 var 68 ulykker. Ved denne type ulykke er det Center for Ældre der tegner sig for flest med 31 ulykker i 2019 mod 39 i 2018.

### En tredjedel af alle ulykker sker, når medarbejderen har været ansat i mindre end et år

Ved en gennemgang af, hvordan arbejdsulykkerne fordeler sig i forhold til medarbejdernes anciennitet, ses at ca. en tredjedel af arbejdsulykkerne finder sted inden medarbejderne opnår et års anciennitet. Dette forhold har ikke ændret sig væsentligt igennem de seneste tre år.

I forbindelse med centrenes indberetninger for 2019, er dette forhold blevet undersøgt nærmere, idet centrene er blevet bedt om at forholde sig til, hvad centrene gør for at minimere risikoen for, at nyansatte bliver udsat for arbejdsulykker og nærved-ulykker. Tilbagemeldingerne viser, at der er et lokalt fokus på at minimere risikoen for arbejdsskader hos nyansatte. Dette gøres med lokalt fokus på risikoen ved at nyansatte bliver introduceret til arbejdspladsen og arbejdet via fx:

- Introplaner/Introprogram
- Medarbejderhåndbog
- Forflytningsvejledere
- Sidemandsoplæring
- Uddannelse
- Vejledning/Instruktion i brug af maskiner, hjælpemidler og værnemidler
- Mentorordning for nyansatte
- Tæt opfølgning mellem nærmeste leder og medarbejder.

### Ulykker med vold og trusler

I udviklingen af antal registrerede ulykker med vold og trusler fra 2018 til 2019 ses ingen særlig ændring på BRK niveau. I 2018 var der 86 arbejdsulykker med vold og trusler og i 2019 var der 85. Værd at bemærke er at der fra 2017 til 2018 var en stor stigning i antallet af ulykker med vold og trusler, da der i 2017 var 40 registrerede arbejdsulykker med vold og trusler og i 2018 var der 86. Denne udvikling er i 2019 stagneret på BRK niveau, hvilket må siges at være meget positivt.

Der ses dog en væsentlig ændring på centerniveau. Center for Skole er faldet fra 36 registrerede arbejdsulykker med vold og trusler i 2018 til 23 registrerede arbejdsulykker med vold og trusler i 2019, hvilket svarer til et fald på ca. 36 %. Den årlige indberetning fra Center for Skole viser da også at de to skoler med flest arbejdsulykker arbejder målrettet med forebyggelse af arbejdsulykker.

I Center for Psykiatri og Handicap ser vi derimod en stigning fra 5 registrerede arbejdsulykker med vold og trusler i 2018 til 11 i 2019, hvilket svarer til en stigning på 120 %.

I Center for Ældre ses også en stigning, da de er gået fra 36 registrerede arbejdsulykker med vold og trusler i 2018 til 50 i 2019. Dette svarer til en stigning på 39 %. Dog viser tilbagemelding fra en lokation i Center for Ældre, at en del af de registrerede arbejdsulykker med vold og trusler med fordel kunne være lavet som en intern krænkelserregistrering og ikke som en vold og trussel arbejdsulykke (jf. ovenstående afsnit med forklaring på "uoplyst fravær"), hvilket vil sige, at hvis disse registreringer var blevet indberettet som interne registreringer, så ville der i Center for Ældre have været et fald i arbejdsulykker med vold og trusler, og der



ville dermed også havde været et fald på BRK-niveau. På lokationen i Ældre, hvor der ses en stigning inden for vold og trusler er der sat massivt ind for at forebygge vold, trusler og krænkelser fra udadreagerende borgere. Der er iværksat både supervision og coachforløb, og der har været iværksat forløb om emnet igennem den nationale videns- og specialrådgivningsorganisation VISO.

## Centrenes indsatser i forebyggelsen af arbejdsulykker

Centrenes indberetninger om arbejdsmiljøarbejdet 2019 viser, at flere centre er opmærksomme på at iværksætte forebyggelsestiltag og at disse er lokalt forankret. Af konkrete eksempler kan nævnes at der i Vej, park og anlæg forebygges ved, at alle arbejdsskader bliver taget op i arbejdsmiljøgruppen og at forebyggelsestiltag herefter øjeblikkeligt bliver meldt ud til medarbejderne.

I Rengøringservice bliver alle arbejdsulykker og nærved-ulykker gennemgået, og hvis det er muligt udarbejdes, der en vejledning for at forebygge fremtidige, lignende ulykker. Oftest udarbejdes der en billedserie om emnet for, at alle har mulighed for at forstå, hvad der menes, da der er mange medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk. Disse billedserier præsenteres i et nyhedsbrev, som alle medarbejdere får udleveret i papirform.

Generelt meldes der om fokus på introduktion og oplæring for herigennem at forebygge arbejdsskader.

## Undersøgelse af alle anmeldte ulykker

Arbejdsmiljøgruppen skal være opmærksom på, at det er vigtigt at undersøge alle anmeldte ulykker, så der på den måde kan træffes foranstaltninger mod gentagelser. Arbejdsskader skal behandles i arbejdsmiljøgruppen og efterfølgende i MED-udvalget. Arbejdstilsynet har udviklet en metode til læring af ulykker, som kan bruges til at analysere hvad der gik galt. [Læs mere her.](#)

## Oversigt over statistikker

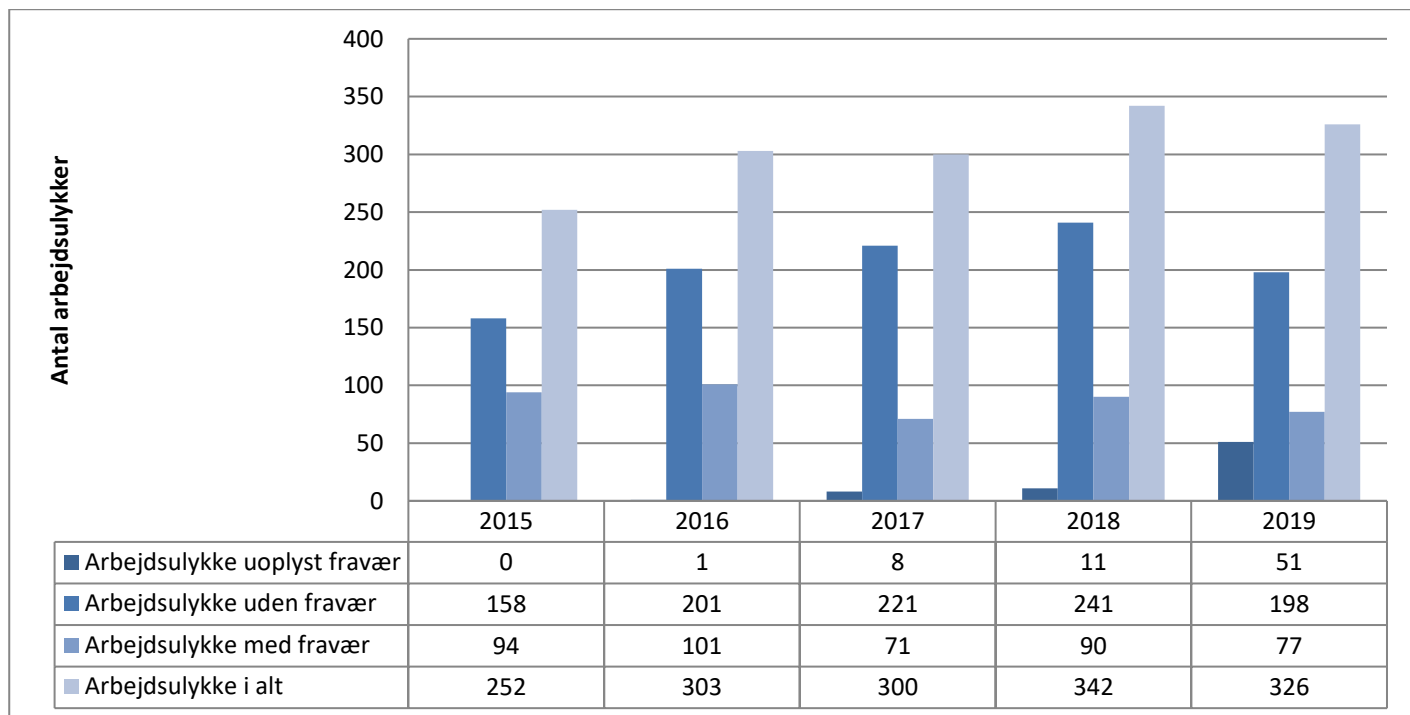
Afslutningsvis følger arbejdsskadestatistik for 2019

<a href="#">Arbejdsulykker, centervis - fordelt på fravær - over en 3 årig periode</a> .....	27
<a href="#">Arbejdsulykker - med og uden fravær - over en 5 årig periode</a> .....	27
<a href="#">Arbejdsulykker - fordelt på beskadiget legemsdel – over en 3 årig periode</a> .....	28
<a href="#">Arbejdsulykker - fordelt på skadeart - over en 3 årig periode</a> .....	29
<a href="#">Arbejdsulykke - hvordan kom personen til skade - over en 3 årig periode</a> .....	30
<a href="#">Arbejdsulykker med vold og trusler</a> .....	31
<a href="#">Arbejdsulykker med vold og trusler fordelt på skadeart</a> .....	31
<a href="#">Arbejdsskader - fordelt på køn</a> .....	31
<a href="#">Arbejdsulykker - fordelt på alder</a> .....	32
<a href="#">Arbejdsskader - fordelt på anciennitet</a> .....	32
<a href="#">Arbejdsulykker - fordelt på skadet legemsdel og fravær</a> .....	33
<a href="#">Arbejdsulykker - fordelt på center og skadet legemsdel</a> .....	34
<a href="#">Arbejdsulykker - fordelt på center og skadeart</a> .....	35
<a href="#">Arbejdsulykker - fordelt på stillingsbetegnelse og fravær</a> .....	36
<a href="#">Arbejdsulykker - fordelt på stillingsbetegnelse og skadet legemsdel</a> .....	38

## Arbejdsulykker, centervis - fordelt på fravær - over en 3 årig periode

	2017				2018				2019			
	uoplyst fravær	uden fravær	med fravær	i alt	uoplyst fravær	uden fravær	med fravær	i alt	uoplyst fravær	uden fravær	med fravær	i alt
Center for Børn og Familie	0	25	7	32	0	16	8	24	5	16	10	31
Center for Ejendomme og Drift	0	9	2	11	0	10	5	15	1	20	5	26
Center for Job, Uddannelse og Rekruttering	0	9	1	10	0	10	0	10	0	14	4	18
Center for Psykiatri og Handicap	1	34	8	43	0	23	15	38	2	20	6	28
Center for Skole	0	25	15	40	2	59	14	75	1	43	17	61
Center for Sundhed og Forebyggelse	1	17	5	23	0	13	5	18	0	1	3	4
Center for Natur, Miljø og Fritid	1	2	0	3	0	4	1	5	0	1	0	1
Center for Ældre	5	98	32	135	9	106	41	156	42	83	32	157
Center for Regional Udvikling, It og Sekretariat	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Center for Økonomi og Personale	0	2	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0
<b>I alt</b>	<b>8</b>	<b>221</b>	<b>71</b>	<b>300</b>	<b>11</b>	<b>241</b>	<b>90</b>	<b>342</b>	<b>51</b>	<b>198</b>	<b>77</b>	<b>326</b>

## Arbejdsulykker - med og uden fravær - over en 5 årig periode



Arbejdsulykker - fordelt på beskadiget legemsdel – over en 3 årig periode

Skadet legemsdel	2017	2018	2019
Andre dele af halsen	2	2	2
Andre dele af hovedet	3	5	
Andre dele af kroppen	1	1	2
Andre dele af legemet	11	8	9
Andre dele af overkroppens lemmer	2		1
Andre dele af ryggen	14	13	20
Andre dele af underkroppens lemmer	1		2
Ankel	4	5	6
Ansigtområdet	14	17	19
Arm, inkl. Albue	11	35	13
Ben, inkl. Knæ	21	29	38
Brystet, inkl. Organer		1	2
Brystkasse og ribben, inkl. led og skulderblade	3	5	6
Bækken- og maveregion inkl. organer	1	1	4
Fingre	30	33	27
Fod	4	6	7
Hals, inkl. Halshvirvler	2	4	1
Hele legemet (systemisk påvirkning)	3	1	2
Hofte og hoftelid	3	9	3
Hånd	9	21	23
Håndled	5	7	10
Kranium, hjerne samt hjernenerver og -kar	12	6	4
Ryg inkl. Rygsøjle	32	29	23
Skader på flere dele af hovedet	1	3	
Skader på flere dele af kroppen	1	1	
Skader på flere dele af legemet	16	20	21
Skader på flere dele af overkroppens lemmer	5	3	
Skader på flere dele af underkroppens lemmer	3		
Skulder og skulderled	18	14	12
Tæer	4	1	2
Tænder	5	3	5
Øjne	2	1	3
Ører	5	1	4
Psyken	47	55	25
Uoplyst legemsdel	5	2	30
<b>I alt</b>	<b>300</b>	<b>342</b>	<b>326</b>

Arbejdsulykker - fordelt på skadeart - over en 3 årig periode

Skadeart	2017	2018	2019
Akut forgiftning (ved indånding/indtagelse af giftige/ætsende stoffer, hudkontakt, indsprøjtning eller	1	1	
Akut infektion		1	
Andre former for chok (fx angreb fra dyr, naturkatastrofer)	8	5	
Andre former for drukning eller kvælning	1		
Andre former for forbrænding mv.			1
Andre former for forgiftning og infektion	1	2	2
Andre former for indre skader	2		3
Andre former for knoglebrud	2	1	2
Andre former for ledeskred, forstuvninger og forstrækninger	50	68	68
Andre former for sår og overfladiske skader	22	28	19
Andre skader, pga. ekstreme temperaturer, lys eller bestråling			1
Andre skader, pga. lyd, vibrationer eller tryk	4	2	
Chok som følge af aggression og trusler fra mennesker	49	74	41
Flere lige alvorlige skader	5	3	4
Forbrænding og skoldning (pga. varme genstande, ild, friktion, bestråling, strøm)	3	1	1
Forstuvninger og forstrækninger (inkl. overrivning af muskler, sener/nerver, brok)	51	48	45
Hjernerystelse og indre skader i kraniet	9	3	4
Indre skader i brystkasse, mave eller bækken			2
Ledskred (fx skulder der er gået af led)	2	4	2
Lukkede brud	4	8	5
Overfladiske skader (inkl. blå mærker, insektbid, fremmedlegeme i øje eller øre)	19	26	34
Skader, pga. ændringer i tryk i luft eller vand	1		
Traumatisk chok (fx elektrisk chok og chok udløst af fysiske skader)	3	1	1
Ætsning (udvendig)	1	1	1
Åbne sår (inkl. afrivning af negle, sår med muskel-/sene-/nerveskader)	9	11	9
Anden oplyst skade	43	42	48
Uoplyst skade	10	10	30
Amputation, afrivning eller knusning af legemsdel		1	1
Akut hel eller delvis tab af hørelsen		1	2
<b>I alt</b>	<b>300</b>	<b>342</b>	<b>326</b>

## Arbejdsulykke - hvordan kom personen til skade - over en 3 årig periode

Hvordan kom personen til skade	2017	2018	2019
Anden fysisk eller psykisk overbelastning	12	11	6
Anden kontakt med elektrisk strøm, varme/kulde, farlige stoffer		1	1
Anden kontakt med skarp/spids/grov genstand	7	1	1
Anden oplyst skademåde	13	16	21
Anden skademåde	12		
Anden skademåde, hvor tilskadekomne klemmes/mases	4	5	7
Anden skademåde, hvor tilskadekomne rammes af/kolliderer med genstand eller person	5	17	19
Anden type bid, stik, spark mv. fra dyr eller personer	3	7	8
Anden type bid, stik, spark mv. fra dyr eller personer	2		
Andre typer fald, støden imod en stationær genstand	20	10	12
Bidt af	2	4	8
Elektricitet (stød)	1		
Farlige stoffer - ved indånding gennem næse/mund	1		
Fysisk overbelastning af kroppen (muskler, knogler og led)	51	68	51
Fysisk overbelastning pga. stråling, lyd, lys eller tryk	2		
Klemt/ mast under (fx betonplade, bil, container)		3	
Klemt/mast i (fx maskine, maskindele)		1	1
Klemt/mast mellem (fx containere, værktøj, anden genstand)	2	1	4
Kollideret med genstand eller person i bevægelse (inklusive køretøjer)	6	15	18
Kollideret med genstand eller person i bevægelse (inklusive køretøjer)	2		
Psykisk overbelastning, psykisk chok	44	44	28
Ramt af faldende genstand	3	3	4
Ramt af roterende, bevægende, rullende genstand (herunder også køretøjer)	1	2	5
Ramt af roterende, bevægende, rullende genstand (herunder også køretøjer)	3		
Ramt af svingende genstand	7	5	5
Ramt af udslynget genstand (fx fra maskine)	3	5	4
Revet eller skrabet sig på	1	4	
Skåret sig på	5	8	11
Slag, spark, kvælertag, knivstik m.v.	21	40	39
Stukket af (fx insekter, fisk m.v.)		1	1
Stukket sig på	9	10	7
Uoplyst skademåde	11	5	19
Ved lodret bevægelse (fx faldt ned)	27	32	27
Ved vandret bevægelse (fx hen ad gulv)	18	22	17
Åbne flammer, varme eller brændende genstande/omgivelser	2	1	2
<b>I alt</b>	<b>300</b>	<b>342</b>	<b>326</b>

## Arbejdsulykker med vold og trusler

	2017	2018	2019
Center for Børn og Familie	4	3	1
Center for Ejendomme og Drift		1	
Center for Psykiatri og Handicap	7	5	11
Center for Sundhed	6	2	
Center for Ældre	11	36	50
Center for Job, Uddannelse og Rekruttering	3	2	
Center for Skole	9	36	23
Center for Natur, Miljø og Fritid		1	
	<b>40</b>	<b>86</b>	<b>85</b>

## Arbejdsulykker med vold og trusler fordelt på skadeart

	2019
Anden oplyst skade	12
Andre former for ledscred, forstuvninger og forstrækninger	3
Andre former for sår og overfladiske skader	2
Chok som følge af aggression og trusler fra mennesker	29
Flere lige alvorlige skader	2
Forstuvninger og forstrækninger (inkl. overrivning af muskler, sener/nerver, brok)	4
Overfladiske skader (inkl. blå mærker, insektbid, fremmedlegeme i øje eller øre)	10
Traumatisk chok (fx elektrisk chok og chok udløst af fysiske skader)	1
Uoplyst skade	22
<b>I alt</b>	<b>85</b>

\*Pga. nyt forsikringsystem pr. 1. januar 2019 er det ikke muligt at sammenligne med foregående år.

## Arbejdsskader - fordelt på køn

	2017	2018	2019
Kvinde	261	293	269
Mand	39	49	57
<b>I alt</b>	<b>300</b>	<b>342</b>	<b>326</b>

#### Arbejdsulykker - fordelt på alder

	2017	2018	2019
Under 18	1		2
18-20 år	4	5	11
21-25 år	21	18	26
26-30 år	19	33	25
31-40 år	55	53	35
41-50 år	71	103	105
51-60 år	110	106	97
61-70 år	18	24	25
Over 70 år	1		
<b>I alt</b>	<b>300</b>	<b>342</b>	<b>326</b>

#### Arbejdsskader - fordelt på anciennitet

	2017	2018	2019
0 - 3 mdr.	48	44	59
4 - 12 mdr.	42	62	39
1 - 3 år	63	71	72
4 - 10 år	61	70	78
11 - 20 år	51	68	54
over 20 år	35	27	24
<b>I alt</b>	<b>303</b>	<b>342</b>	<b>326</b>



Arbejdsulykker - fordelt på skadet legemsdel og fravær

	Uarbejdsdygtighed uoplyst	Uarbejdsdygtighed mindre end 1 dag	Uarbejdsdygtighed 1-3 dage	Uarbejdsdygtighed 4 - 6 dage	Uarbejdsdygtighed 7 - 13 dage	Uarbejdsdygtighed 14 - 20 dage	Uarbejdsdygtighed mindst 21 dage, men mindre end én måned	Uarbejdsdygtighed mindst én måned, men mindre end tre måneder	Uarbejdsdygtighed mindst tre måneder, men mindre end seks måneder	I alt
Andre dele af halsen		2								2
Andre dele af kroppen	1	1								2
Andre dele af legemet	2	7								9
Andre dele af overkroppens lemmer		1								1
Andre dele af ryggen	1	12	4	1	1			1		20
Andre dele af underkroppens lemmer		1	1							2
Ankel		2		2	1			1		6
Ansigtområdet	1	17	1							19
Arm, inkl. Albue	1	8	2		1		1			13
Ben, inkl. Knæ	2	29	3		1	1	1	1		38
Brystet, inkl. Organer		2								2
Brystkasse og ribben, inkl. led og skulderblade		1	1	3	1					6
Bækken- og maveregion inkl. Organer		2		1			1			4
Fingre	1	25				1				27
Fod	1	3	1			2				7
Hals, inkl. Halshvirvler		1								1
Hele legemet (systemisk påvirkning)		2								2
Hofte og hoftelid		3								3
Hånd	1	17	1	3	1					23
Håndled	2	5	1	1			1			10
Kranium, hjerne samt hjernenerver og -kar	1	2							1	4
Psyken	5	15	3	1					1	25
Ryg inkl. Rygsøjle	3	7	3	3	3	2			2	23
Skader på flere dele af legemet		13	4	3	1					21
Skulder og skulderled	2	4	1		3	1	1			12
Tæer		2								2
Tænder		5								5
Uoplyst legemsdel	26	4								30
Øjne		3								3
Ører	1	2	1							4
<b>I alt</b>	<b>51</b>	<b>198</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>326</b>

Arbejdsulykker - fordelt på center og skadet legemsdel

	Andre dele af halsen	Andre dele af kroppen	Andre dele af legemet	Andre dele af overkroppens lemmer	Andre dele af ryggen	Andre dele af underkroppens lemmer	Ankel	Ansichtsområdet	Arm, inkl. albue	Ben, inkl. Knæ	Brystet, inkl. organer	Brystkasse og ribben, inkl. led og skulderblade	Bækken- og maveregion inkl. organer	Fingre	Fod	Hals, inkl. halshvirvler	Hele legemet (systemisk påvirkning)	Hofte og hofteled	Hånd	Håndled	Kranium, hjerne samt hjernenerver og -kar	Psyken	Ryg inkl. rygsøjle	Skader på flere dele af legemet	Skulder og skulderled	Tæer	Tænder	Uoplyst legemsdel	Øjne	Ører	I alt	
Center for Børn og Familie	1		1	1			3		4	3		2		1						2	2	1	3	1	1	1	2			2		31
Center for Ejendomme og			1		1			1	1	3				3				1	3	1	1		1	1			2	4	2			26
Center for Psykiatri og			3		2			2		5		1		1					3	1		9	1									28
Center for Ældre		2	2		14	1	2	5	6	18		2	3	13	6	1	2	2	7	5		11	10	9	9	1		25	1			157
Center for Job, Uddannelse	1				1			4		1	1			2					5				2	1								18
Center for Skole			2		1	1	1	7	2	8	1	1	1	5	1				5	1	1	4	5	9	1		1	1		2		61
Center for Natur, Miljø og														1																		1
Center for Sundhed og					1									1									1		1							4
<b>I alt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>38</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>326</b>	

Arbejdsulykker - fordelt på center og skadeart

	Anden oplyst skade	Andre former for forbrænding mv.	Andre former for forgiftning og infektion	Andre former for indre skader	Andre former for knoglebrud	Andre former for ledskred, forstuvninger og forstrækninger	Andre former for sår og overfladiske skader	Andre skader, pga. ekstreme temperaturer, lys eller bestråling	Chok som følge af aggression og trusler fra mennesker	Flere lige alvorlige skader	Forbrænding og skoldning (pga. varme genstande, ild, friktion, bestråling, strøm)	Forstuvninger og forstrækninger (inkl. overrivning af muskler, sener/nerver, brok)	Hjernerystelse og indre skader i kraniet	Indre skader i brystkasse, mave eller bækken	Ledskred (fx skulder der er gået af led)	Lukkede brud	Overfladiske skader (inkl. blå mærker, insektbid, fremmedlegeme i øje eller øre)	Traumatisk chok (fx elektrisk chok og chok udløst af fysiske skader)	Uoplyst skade	Ætsning (udvendig)	Åbne sår (inkl. afrivning af negle, sår med muskel-/sene-/nerveskader)	Amputation, afrivning eller knusning af legemsdel	Akut hel eller delvis tab af hørelsen	I alt
Center for Børn og Familie	4				1	7	1		3			7	2	1			1				2		2	31
Center for Ejendomme og Drift	5			2		6	2					4				2	1		2	1		1		26
Center for Psykiatri og Handicap	3					8	3		10			2									2			28
Center for Ældre	18		2	1	1	26	7	1	19	1	1	27	1	1	1	1	19		28		2			157
Center for Job, Uddannelse og	6	1				6	1			1						1	1				1			18
Center for Skole	11					13	5		9	2		5	1			1	12	1			1			61
Center for Natur, Miljø og Fritid																					1			1
Center for Sundhed og	1					2									1									4
<b>I alt</b>	<b>48</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>68</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>41</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>45</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>326</b>

Arbejdsulykker - fordelt på stillingsbetegnelse og fravær

	Uarbejdsdygtighed uoplyst	Uarbejdsdygtighed mindre end 1 dag	Uarbejdsdygtighed 1-3 dage	Uarbejdsdygtighed 4 - 6 dage	Uarbejdsdygtighed 7 - 13 dage	Uarbejdsdygtighed 14 - 20 dage	Uarbejdsdygtighed mindst 21 dage, men mindre end én måned	Uarbejdsdygtighed mindst én måned, men mindre end tre måneder	Uarbejdsdygtighed mindst tre måneder, men mindre end seks måneder	I alt
Almindeligt kontorarbejde		2	1							3
Andet arbejde	2	4	2		1		1			10
Andet rengøringsarbejde	1									1
Arbejde med affaldssortering		1								1
Arbejde med tandpleje				1						1
Børneomsorgsarbejde	1	2								3
Forefaldende arbejde			1	1						2
Kost- og ernæringsarbejde		1								1
Manuelt arbejde inden for anlægssektoren		7	1						1	9
Manuelt skovarbejde		3								3
Omsorgsarbejde på institutioner og hospitaler (ekskl. plejehjem)	1	9		1						11
Pædagogisk arbejde	2	37	9	3	1					52
Social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem)	41	78	5	8	9	4	1	2	2	150

Socialrådgivningsarbejde		2								2
Sygeplejerskearbejde		2				2				4
Undervisning på grundskoleniveau (inkl. 10. klasse)		17		1			2		1	21
Undervisnings- og pædagogisk arbejde ikke klassificeret andetsteds		4								4
Specialpædagogisk arbejde		5	1	3	1					10
Rengøringsarbejde undtagen i private hjem		1	1							2
Servicearbejde ikke klassificeret andetsteds							1			1
Mekanikerarbejde, landbrugs- og industrimaskiner						1				1
Ledelse af hovedaktiviteten inden for ældreplejen	1									1
Andet manuelt produktionsarbejde		1								1
Almen undervisning efter grundskoleniveau		2	2							4
Mekanikerarbejde inden for motorkøretøjer		1								1
Skovbrugsarbejde		2								2
Køkkearbejde (ekskl. køkkenchefarbejde)	1		1							2
Assisterende arbejde inden for sundhedsområdet		3								3
Manuelt arbejde inden for havebrug og væksthusegartneri		2								2
Undervisning før grundskoleniveau		1	1							2
Dyrkning af markafgrøder inden for jordbrug								1		1
Uoplyst			1							1
Tømrer- og bygningssnedkerarbejde		1								1
Buschauffører		1								1
Køkkenhjælp mv.	1	2			1					4
Specialundervisning		2	1							3
Dyrkning af blandede afgrøder		1								1
Arbejde inden for miljøbeskyttelse		1								1
Lastbilchauffører		1								1
Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg		1								1
Desinfektionsarbejde og skadedyrsbekæmpelse		1								1
<b>I alt</b>	<b>51</b>	<b>198</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>326</b>

Arbejdsulykker - fordelt på stillingsbetegnelse og skadet legemsdel

	Andre dele af halsen	Andre dele af kroppen	Andre dele af legemet	Andre dele af overkroppens lemmer	Andre dele af ryggen	Andre dele af underkroppens lemmer	Ankel	Ansigtsområdet	Arm, inkl. albue	Ben, inkl. Knæ	Brystet, inkl. organer	Brystkasse og ribben, inkl. led og skulderblade	Bækken- og maveregion inkl. organer	Fingre	Fod	Hals, inkl. halshvirvler	Hele legemet (systemisk påvirkning)	Hofte og hofteled	Hånd	Håndled	Kranium, hjerne samt hjernenerver og -kar	Psyken	Ryg inkl. rygsøjle	Skader på flere dele af legemet	Skulder og skulderled	Tæer	Tænder	Øjne	Ører	Uoplyst legemsdel	I alt
Almindeligt kontorarbejde														1							1		1								3
Andet arbejde			1						1	2									2		1	1	1						1		10
Andet rengøringsarbejde																													1		1
Arbejde med affaldssortering														1																	1
Arbejde med tandpleje					1																										1
Børneomsorgsarbejde			1																				1	1							3
Forefaldende arbejde										1													1								2
Kost- og ernæringsarbejde																			1												1
Manuelt arbejde inden for anlægssektoren					1			1	2					2					1		1		1								9
Manuelt skovarbejde																											1		2		3
Omsorgsarbejde på institutioner og hospitaler (ekskl. plejehjem)					2			1	2									2	1			1			1			1			11
Pædagogisk arbejde	2	2	2	3	2	8	2	5	2	1		2							5			4	3	6	1		2		2		52
Social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem)		2	2	12	1	2	4	6	18		2	3	13	5	1			2	7	5		12	10	9	8	1			25	150	
Socialrådgivningsarbejde																						2									2
Sygeplejerskearbejde														1								1	1		1						4
Undervisning på grundskoleniveau (inkl. 10. klasse)						1	1	2	3		1	1	3						1	1	1	1	2	1	1				1	21	

Undervisnings- og pædagogisk arbejde ikke klassificeret andetsteds														1												1		1	1									4		
Specialpædagogisk arbejde						1	2					1	1						2	2	1																		10	
Rengøringsarbejde undtagen i private hjem			1		1																																			2
Servicearbejde ikke klassificeret andetsteds																				1																			1	
Mekanikerarbejde, landbrugs- og industrimaskiner														1																									1	
Ledelse af hovedaktiviteten inden for ældreplejen															1																								1	
Andet manuelt produktionsarbejde																						1																	1	
Almen undervisning efter grundskoleniveau						1								1															1	1									4	
Mekanikerarbejde inden for motorkøretøjer																																							1	
Skovbrugsarbejde																																				2			2	
Køkkearbejde (ekskl. køkkenchefarbejde)																					1																	2		
Assisterende arbejde inden for sundhedsområdet																						1	1																3	
Manuelt arbejde inden for havebrug og væksthusgartneri																																							2	
Undervisning før grundskoleniveau																																							2	
Dyrkning af markafgrøder inden for jordbrug																																							1	
Uoplyst															1																								1	
Tømrer- og bygningsnedkerarbejde																																							1	1
Buschauffører																																								1
Køkkenhjælp mv.						1								1	1																								4	
Specialundervisning						1																																		3
Dyrkning af blandede afgrøder																																							1	
Arbejde inden for miljøbeskyttelse																																							1	
Lastbilchauffører																																							1	1
Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg																																							1	
Desinfektionsarbejde og skadedyrsbekæmpelse																																							1	
<b>I alt</b>			2		2	9	1	20	2	6	19	13	38	2	6	4	27	7	1	2	3	23	10	4	25	2	21	12	2	5	3	4	30				326			