

Metode:

I august 2009 besluttede Fængselsforbundets hovedbestyrelse at udsende et spørgeskema, der kan afdække medlemmernes syn på arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet på de enkelte institutioner. Det var væsentlige kriterier at skemaet skulle være enkelt og kortfattet. Vi tog udgangspunkt i et spørgeskema offentliggjort i LO's pjece "Sundt Arbejdsliv" fra 2008 med titlen "Test indsatsen på din arbejdsplads". Testen er oprindeligt tænkt som et værktøj, hvor den enkelte kan teste sin egen viden om arbejdsmiljø og til refleksion over hvad ens arbejdsplads gør for at sikre et godt arbejdsmiljø.

De 14 spørgsmål/udsagn i testen blev gennemgået og vi besluttede at fjerne tre spørgsmål/udsagn.

1. *Vi taler ofte om arbejdsmiljøet.*
6. *Der er en politik om at vælge (under-)leverandører, som har et godt arbejdsmiljø.*
9. *Jeg oplever, at min nærmeste leder tager vare på et godt fysisk arbejdsmiljø.*

Ad 1: Spørgsmålet/udsagnet er upræcist formuleret. Hvem er vi og hvad er ofte?

Ad 6: En sådan politik er ikke mulig inden for staten, hvor man er forpligtiget af centrale indkøbsordninger. Der er ikke noget krav om at staten kun må bruge leverandører, der sikrer deres ansatte et godt arbejdsmiljø.

Ad 9: Fængselsforbundet har valgt at fokus primært er på psykisk arbejdsmiljø.

Derudover valgte vi at indsætte et nyt spørgsmål/udsagn, som vi er meget interesseret i at få belyst nemlig følgende:

Jeg er gjort bekendt med indholdet af den arbejdspladsvurdering, der gælder for mit område.

Endelig udvidede vi rammerne for spørgsmål 13 i LO's test, således at spørgsmålet ikke kun omhandler eksistensen af en egentlig kantine – det ved vi nemlig at kun meget få institutioner har.

Den oprindelige formulering af spørgsmålet/udsagnet var følgende:

13. *Vi har en kantine, hvor man kan få sund mad.*

I Fængselsforbundets test blev spørgsmålet/udsagnet, der nu er nr. 11 formuleret således:

Vi har en kantine eller andre tilbud om levering af sund mad.

Vi – forbundsledelsen - havde nu 12 "lukkede" spørgsmål, som Fængselsforbundet er interesseret i medlemmernes svar på. Vi valgte at udsende spørgsmålene i form af et brev med skema, underskrevet af forbundsformand Kim Østerbye og uddelt af vores tillidsrepræsentanter på institutionerne. Det er vores opfattelse at medlemmerne i dag både på arbejde og privat bliver "bombarderet" med elektroniske test og spørgeskemaer og for at sikre at vores skema ikke druknede i mængden, valgte forbundsledelsen den personlige kontakt og papirformen. På den måde fik vores tillidsrepræsentanter også lejlighed til at forklare kongressens beslutning om fokus på arbejdsmiljøet overfor de medlemmer, de var i dialog med om spørgeskemaet.

Der er naturligvis ingen tillidsrepræsentanter, der har registreret hvilke skemaer, der er udleveret til hvem eller har blandet sig i besvarelsen af skemaerne. Skemaerne er mærket med en identifikationskode, under datoangivelsen. Denne kode skal sikre at vi ved hvilken af forbundets lokalafdelinger, der har indsamlet besvarelsen og samtidig sikrer den at der ikke er en masse kopierede skemaer i omløb. Forbundssekretær Ina Rasmussen, der er tovholder på fokusområdet, har sideløbende skrevet artikler om arbejdsmiljø i forbundets medlemsblad Fængselsfunktionæren, hvor vi har opfordret medlemmerne til at kontakte os, hvis de ikke modtog et skema – på denne måde kunne vi også kontrollere at skemaerne rent faktisk blev uddelt. Tillidsrepræsentanterne har sendt skemaerne med posten til hvert medlem eller uddelt skemaerne via fængslernes interne postsystem – på de fleste institutioner har hver medarbejder et "dueslag" til post og andet personligt materiale, f.eks. referater fra møder, lønsedler og lignende.

Spørgeskemaet blev udsendt ultimo august til 3359 medlemmer med svarfrist senest 1. november 2009.

Testens resultat siger således noget om svarernes personlige vurdering af arbejdsmiljøindsatsen og det er ikke hensigten at postulere en statistisk valid spørgeskemaundersøgelse. Det ville også være umuligt, da vi forventede en lav svarprocent. Målet var 1000 besvarelser og vi modtog i alt 1190 godkendte svar fra alle tjenestestederne (lig med en svarprocent på 35,4%), hvilket er langt fra at kunne godtages som repræsentativt i statistisk sammenhæng.

Vi har drøftet problemet med det lave antal besvarelser med flere af vores tillidsrepræsentanter og der var generel enighed om at frafaldet har sammenhæng med følgende faktorer:

- Der er en vis resistens blandt medarbejderne overfor test og undersøgelser, da det er en udbredt opfattelse, at det ikke nytter noget – problemerne løses ikke.
- Medarbejderne tilrettelægger arbejdet efter et "ønskevagtsprincip" – hvilket betyder at de ikke går i faste hold eller skift – det vanskeliggør dialogen.

- Mistillid generelt til "systemet" gjorde at nogle ikke ville udfylde skemaet – de troede ikke på at anonymiteten blev bevaret.
- Manglende kommunikation fra Fængselsforbundets side.

Desuden må man nok også konkludere at der også har været et forskelligt metodevalg i forhold til uddeling af skemaet og forskel i niveau af engagement i forhold til at få en høj svarprocent, hvilket selvfølgelig også kan have sammenhæng med at tillidsrepræsentanterne i meget vidt omfang har skulle løfte opgaven i deres – i forvejen begrænsede - fritid. Når undersøgelsen gentages ultimo 2010 vil forbundskontoret derfor udsende skemaet pr. brev til alle medlemmer.

Vi modtog yderligere 42 skemaer, som var kopierede fra originalskemaer og flere bar samme kode – selvom de var besvaret forskelligt og det formentlig ikke var hensigten at snyde er de kopierede skemaer blevet kasseret. Det er kun originalskemaer, der indgår i undersøgelsen.

Alle svar er indtastet i en Excelpivot og der er lavet udtræk fra denne således som det fremgår af institutions og gruppeskemaer.

Det er hensigten at informationen omkring de lokale arbejdsmiljøforhold, som er samlet her lægges i sin helhed på det lukkede tillidsrepræsentantområde på Fængselsforbundets hjemmeside. Det vil så være lokalafdelingernes opgave at videredistribuere det materiale, der er relevant for de enkelte institutioner, tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og medlemmer.

Forhåbentlig kan informationen også indgå som debattema til generalforsamlingerne i marts måned 2010. Det er Fængselsforbundets forhåbning at vores store fokus på området i selv sig kan medvirke til at skabe opmærksomhed omkring det lokale arbejdsmiljøarbejde. .

Hvordan testen læses fremgår af vejledningen i pjecen "Sundt Arbejdsliv" fra LO, udgivet 2008.

Hensigten med testen er at skabe dialog og sætte fokus på arbejdsmiljøet – som det fremgår af vejledningen i pjecen "Sundt arbejdsliv" (LO, 2008) så er målet med testen ikke at give en objektiv vurdering af indsatsen på arbejdspladserne.