

**Referat fra
Møde i Det Centrale Arbejdsmiljøudvalg
13. december 2016**

Deltagere:

Ole Hansen (formand), Direktoratet
Mads Holgersen, Institution Vridsløselille
Søren Helstrup, Institution Herstedvester
Henning Mørk, som observatør for Fængselsforbundet
Birte Haugaard Petersen (sekretær), Direktoratet

Afbud:

Steen Rersøe, Institution Københavns Fængsler

1. Orientering

Ole Hansen bød velkommen til Henning Mørk, som deltog som observatør for Fængselsforbundet.

Ny direktør

Direktørstillingen bliver slået op snarest. Ole Hansen er fungerende direktør indtil den nye direktør tiltræder.

Rygeforbud

Loven andenbehandles d. 15. december og tredjebehandles d. 19. december. Den bliver efter al sandsynlighed vedtaget og træder i kraft d. 1. april 2017.

Det er vigtigt, at rygeforbuddet forberedes grundigt. Derfor er der nedsat en arbejdsgruppe, der arbejder med reglerne omkring ikrafttræden.

Mads Holgersen bemærkede, at rygeforbuddet kan resultere i problemer især om natten, hvor der ikke er så mange på vagt.

Søren Helstrup spurgte om forbuddet betyder, at de indsatte må komme mere ud.

Ole Hansen bemærkede, at der ikke ændres noget ved regimet bortset fra, at der ikke må ryges indendørs.

Ny Bog om kollegiale samtaler

D. 1. februar udkommer bogen "Skab tillid - Kollegiale samtaler i Kriminalforsorgen. Bogen er skrevet af Anne Christine Hagedorn og Birgitte Ohsten. Både Kriminalforsorgen og Fængselsforbundet har støttet bogen. De to forfattere har i de forløbne år undervist i henholdsvis kollegial feedback og social kapital i hele Kriminalforsorgen. Det er deres erfaringer fra disse forløb, de har brugt til som baggrundsmateriale til bogen.

Bogen bygger på en erfaring om, at gode samtaler skaber et godt arbejdsmiljø og, at gode professionelle samtaler på en arbejdsplads understøtter arbejdet med kerneopgaven. Bogen er fyldt med konkrete eksempler på samtaler (opdigtede), der foregår i hverdagen. Den beskriver forskellige måder at gennemføre samtaler på, om både dagligdags emner og om mere vanskelige emner.

Søren Helstrup og Mads Holgersen bemærkede, at de kurser i Social Kapital, som Anne Christine Hagedorn har afholdt var virkelig gode. Det satte mange gode samtaler om arbejdspladsen og samarbejdet om kerneopgaven i gang.

Bogen skal være en del af kriminalforsorgens arbejde med Social Kapital og det tillidsbaserede samarbejde i 2017.

2. Orientering om den nye sundhedsordning

Signe Sommerset informerede om Sundhedsordningen:

Leverandørerne er valgt og den nye rammeaftale forløber fra den 1. januar 2017 og 4 år frem. De nye leverandører er:

- Aleris-Hamlet der skal stå for den flerfaglige fysiske behandling.
- Dansk Krisekorps der skal levere den psykologiske rådgivning.

Dansk Krisekorps har det seneste år leveret psykologisk rådgivning til Kriminalforsorgen, som underleverandør til Sundhedsdoktor, og med yderst positive resultater. De kender allerede Kriminalforsorgen indefra. Det betyder også, at de medarbejdere, der er i et psykologisk rådgivningsforløb ved årsskiftet, kan forsætte hos den samme psykolog i det nye år.

Aleris-Hamlet, som har en stor sundhedsfaglig erfaring og en bred palette af behandlingsmuligheder, er valgt som den fysiske sundhedsleverandør. Desuden er de en stærk og erfaren medspiller i forhold til samarbejdet med det offentlige sundhedssystem, hvilket kan understøtte en mere effektiv udredningsprocedure ved fysiske arbejdsrelaterede skader.

Bookningsproceduren bliver simpel, og der er oprettet et enkelt nummer til visitation. Mulighederne for at modtage fysioterapeutisk behandling forbliver de samme som i dag - og inden for en maks afstand på 25 km.

Status og implementering:

Aleris Hamlets er i gang med at udarbejde et website, specielt til Kriminalforsorgen - med alle de informationer, man kunne have brug for.

Desuden har de udviklet en app-udgave til medarbejdernes private smartphone, hvor hensigten er, at man som bruger af ordningen kan se de aftaler, som man har lavet med sin behandler. Man kan også få øvelser til at træne ryggen eller gode råd til at undgå situationer, som man ved påvirker negativt.

Der har været afholdt et møde mellem Koncern HR, fængselsforbundet og Dansk Krisekorps. Kim Østerbye har tilbudt at deltage ved Dansk Krisekorps 4 årlige opgradingsmøder med deres gruppe af chefpsykologer, der er tilknyttet Kriminalforsorgen. Tanken er, at han vil orientere om aktuelle behov og arbejdsmiljømæssige fortællinger fra vandrørerne, med henblik på at skærpe fokus og øge effektiviteten i de psykologiske forløb.

Den 1. januar modtager alle en velkomst mail. Med oplysninger om hvordan man kan benytte ordningen og om, hvordan man kommer i kontakt med sundhedsordningen. Der gælder stadig de samme regler om, at problemerne skal være arbejdsrelaterede for, at man kan benytte sundhedsordningen.

3. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Opsamling på 2016

I alle områder er der arbejdet med sidste års fokuspunkter. Alle institutioner har arbejdet med at gennemføre de handlingsplaner, der blev oprettet som en del af APV arbejdet. De har desuden arbejdet med at få arbejdsmiljøorganisationen helt på plads og udvikle samarbejdet i arbejdsmiljøorganisationen på institutionerne. Der arbejdes stadig med at få arbejdsmiljøkoordinatorernes roller og opgaver helt på plads. Bl.a. skal samarbejdet mellem institutionschef og arbejdsmiljøkoordinator udvikles ud fra de retningslinjer der er givet, så det passer til den enkelte institution.

På institutioner, hvor der er valgt arbejdsmiljørepræsentanter, der skal dække flere matrikler, arbejdes der også til stadighed på at løse udfordringen med at fungere som arbejdsmiljørepræsentant på flere matrikler. Det generelle indtryk er, at arbejdsmiljøorganisationen fungerer rigtig godt de fleste steder.

Hvilke særlige arbejdsmiljøudfordringer har vi det næste år?

- Sygefravær
- Vold og trusler

På trods af at kriminalforsorgen i 2016 havde stor fokus på at nedbringe sygefraværet, er det steget. Det viser, at der er endnu mere behov for at have fokus på at det gode arbejdsmiljø i 2017.

Mads Holgersen efterlyste en model for, hvordan man kan tage sygefraværet med ind i arbejdsmiljøarbejdet. Det er vigtigt, at der bliver talt om sygefravær, som man har mistanke om skyldes arbejdsmiljøet og om årsagen til det.

Ole Hansen bemærkede, at højt sygefravær kan skyldes et dårligt arbejdsmiljø. Derfor skal vi både have fokus på et godt arbejdsmiljø og god og tillidsbaseret ledelse.

Henning Mørk bemærkede, at en af årsagerne til at folk melder sig syge er, at de ikke kan overskue alle de nye tiltag, der indføres. Mange har vanskeligt ved at udføre alle de administrative opgaver, og kan fx ikke overskue alle de nye skærbilleder.

Mads Holgersen Bemærkede, at det generelt vælter ind med nye ting betjentene skal forholde sig til, og det er ikke kun de ældre, der opfatter det som et problem. De vil meget hellere have fokus på fagligheden og kerneopgaven med at arbejde med de indsatte.

Ole Hansen: Det er problemstillinger vi skal arbejde med under punktet stor arbejdsmængde.

Fokuspunkter i 2017

Fokus på det forebyggende arbejdsmiljøarbejde

Kriminalforsorgen vil i 2017 have fokus på god medarbejdertrivsel.

Sygefraværet er alt for højt. Hvis det skal bringes ned skal der endnu mere fokus på at udvikle arbejdsmiljøet, den gode medarbejdertrivsel og god ledelse.

Sikre en stabil drift af Arbejdsmiljøarbejdet.

- Arbejdsmiljøorganisationens opgaver

- Forankring hos ledelsen
- Kommunikation om arbejdsmiljø (dele de gode løsninger)

Fysisk arbejdsmiljø:

- Forebyggelse og håndtering af arbejdsulykker

Psykisk arbejdsmiljø:

- Vold og trusler
 - Opfølgning på episoder, forebyggelse, personlig sikkerhed, støtte til den ramte.
- Stor arbejdsmængde og tidspres
 - Prioritering, kompetenceudvikling, opgavestyring, bemanning og belæg.
- Social kapital og tillidsbaseret samarbejde
 - Som opfølgning på implementeringen af tillidsreformen og arbejdet med social kapital skal der iværksættes indsatser der understøtter udviklingen af social kapital og det tillidsbaserede samarbejde.

4. Sexchikane politik

Der skal udarbejdes en fælles politik for sexchikane for hele Kriminalforsorgen. BAR service har udarbejdet en ramme for en sexchikanepolitik samt et faktaark om forebyggelse af sexchikane. Det blev besluttet, at Birte Haugaard udarbejder et forslag til en politik, som sendes til behandling i både CAU og CSU.

5. Vold og Trusler

Den medsendte vold- og trusselsstatistik viser, at antallet af episoder er steget.

Ole Hansen bemærkede, at det er foruroligende at både episoder og politianmeldelser er steget. Derfor er det også vigtigt at vi har fokus på forebyggelse af vold og trusler i 2017. Som det fremgår af vedlagte notat om status på arbejdet med at forebygge vold og trusler, arbejdes der på mange forskellige fronter med at nedbringe antallet episoder. Der vil i 2017 blive iværksat en kampagne om, hvordan man kan forebygge arbejdsrelaterede voldsepisoder i fritiden.

Søren Helstrup bemærkede, at det er vigtigt, at man tager sig tid til at analysere episoderne så man lærer af dem.

Der var enighed om, at det er vigtigt at få snakket episoderne igennem, og få fastlagt en fælles linje i forhold til, hvordan episoder og optræk til episoder håndteres. Det er vigtigt, at der er fælles strategier for håndteringen og for forebyggelsen af, at der opstår voldelige episoder. Ligesom der skal være en fælles linje i forhold, hvordan de indsatte behandles.

Se vedlagte notat med en status på nedbringelse af vold og trusler.

Henning Mørk oplyste, at man i område Sjælland har sat et forsøg i gang med at få registreret alle episoder og nærvædhændelser. Altså de episoder, der ikke fører til vold og trusler. Registreringen bliver lagt på personalesagen med henblik på at hjælpe medarbejdere med dokumentation i eventuelle i arbejdsskadesager. De vil gerne hen ad vejen have det registreret, så det også kan bruges forebyggende. Når de har oparbejdet erfaringer med det, vil de gerne forlægge det for CAU og HR partnerskabet.

KF har et system, der ligner det de arbejder med i område Sjælland.

Ole Hansen bemærkede, at det er vigtigt, at der er klare retningslinjer for, hvad der skal registreres og især, hvad registreringerne skal bruges til. Vi vil afvente og se på de erfaringer, de har med det i Område Sjælland inden det besluttet, om der skal ske yderligere registreringer.

6. Arbejdstilsynet

Der var udsendt en oversigt over Arbejdstilsynets tilsynsbesøg og afgørelser fra 2014 til 2016.

Der har i 2016 været:

- 23 besøg
- 8 grønne smiley's
- 9 strakspåbud
- 8 påbud
- 1 overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen

Vi har fået 6 strakspåbud om ulykkesrisiko. Det er ulykkesrisici der både kan og skal forebygges. Det er bl.a. på denne baggrund, at det er besluttet, at et af fokuspunkterne for 2017 skal være at nedbringe antallet af arbejdsulykker.

7. Sygefravær

Sygefraværet er højt i Kriminalforsorgen. Det gennemsnitlige sygefravær i perioden januar 2016 til og med oktober 2016 lå på 19,0 sygedage pr. ansat, fordelt på 12,5 langtidssygedage (over 30 dage) og 6,5 korttidssygedage. Siden 2010 har niveauet varieret mellem 15,5 og 18,5 sygedage pr. ansat.

Vi har et stort fokus på at nedbringe sygefraværet i Kriminalforsorgen. Indsatserne består i såvel arbejdsmiljø- som trivselsinitiativer, økonomiske incitamentsmål for de fire områder, undervisning, rådgivning, sparring og controlling af den lokale sygefraværsindsats og udvikling. Derudover er der udarbejdet flere forskellige værktøjer til at støtte lederne på de lokale tjenestesteder i indsatsen for og monitoreringen af sygefraværet. De lokale sygefraværsindsatser er forankret og drevet af områdekontorerne HR-enheder. Den strategiske udvikling og implementering af koncernfælles initiativer styres og controlles fra Koncern-HR i Direktoratet.

8. Eventuelt

Der er indkaldt til det næste møde d. 15. marts 2017