

Referat fra
møde i Det Centrale Arbejdsmiljøudvalg
15. juni 2016 kl. 10-12
Direktoratet

Deltagere:

Eva Worm, stedfortræder for Ole Hansen, Direktoratet
Anne Marie Borggaard, Institution Skjern Å
Mads Holgersen, Institution Vridsløselille
Søren Helstrup, Institution Herstedvester
Allan Kjær, som observatør for organisationerne
Birte Haugaard Petersen (sekretær), Direktoratet

Afbud:

Steen Rersøe, Institution Københavns Fængsler
Ole Hansen, (formand), Direktoratet

Dagsorden

- 1) Godkendelse af referatet fra møde d. 16. marts 2016
- 2) Generelt
- 3) Trivselsmåling og APV 2015
- 4) Opfølgning på temadag for arbejdsmiljøkoordinatorer og institutionschefer
- 5) Vold og Trusler
- 6) Arbejdstilsynet
- 7) Sygefravær
- 8) Datoer for møder i 2017
- 9) Eventuelt

Ad. 1 Godkendelse af referatet fra møde d. 16. marts 2016

Der var ingen yderligere bemærkninger til referatet

Ad. 2 Generelt

Moderniseringsstyrelsen har nedsat et tværministerielt arbejdsmiljønetværk for staten, som Eva Worm deltager i. Formålet med netværket er at udveksle erfaringer og få gode ideer til udvikling af arbejdsmiljøet på statens arbejdspladser. Moderniseringsstyrelsen oplyser om, hvad de arbejder med på arbejdsmiljøområdet og deltagerne drøfter, hvad der rører sig på de forskellige arbejdspladser i staten.

Kriminalforsorgen minder om de andre store driftsorganisationer. Moderniseringsstyrelsen er optaget af den tillidsbaserede og resultatbaserede kultur og af, hvordan man kan få det til at gå hånd i hånd og hermed skabe resultater for borgerne. Princippet er, at den tilfredse medarbejder skaber resultater og hurtigere når frem til en beslutning.

Der er en ny trend inden for trivselsmålinger i staten. Både Udenrigsministeriet og Rigspolitiet gennemfører korte målinger med 25-30 spørgsmål en gang årligt. De ser det som et øjebliksbillede, som de måler temperaturen på arbejdspladsen ud fra. Formålet med det er at kunne fange evt. problemer i opløbet.

Mads Holgersen kunne fortælle, at de på Vridsløse holder et kort arbejdsmiljømøde en gang om måneden. På mandagsmøderne har personalet mulighed for at fortælle om, hvordan har de det lige nu, og hvad synes de, er svært.

På Herstedvester går **Søren Helstrup** jævnligt en runde og taler med personalet om, hvad de mener, der er behov for at arbejde med i forhold til udviklingen af arbejdsmiljøet.

Anna Marie Borggård oplyste, at de på Skjern Å har overvejet at gennemføre en mindre trivselsundersøgelse, som en indikator for, hvordan det går med arbejdsmiljøet.

Udviklingen af sygefraværet fylder generelt meget i staten.

På Skjern Å følger de sygefraværet nøje. Nogle steder skyldes det høje sygefravær hovedsagelig fysiske skavanker, andre steder er det kollegiale problemer og for mange udskiftninger i ledelsen.

Udlændingeområdet

Der er nogle særlige udfordringer ved at arbejde på en udlændingeinstitution. Derfor er Koncern HR i gang med at kortlægge behovet for særlige uddannelses- og arbejdsmiljøaktiviteter på vores udlændingeinstitutioner. Behovsafdækningen skal munde ud i særlige kompetenceudviklingsaktiviteter og arbejdsmiljøtiltag på udlændingeinstitutionerne.

Anne Marie Borggård oplyste, at de på Kærshovedgård oplever en del problemer med frustrerede beboere, der er grove og ind imellem voldelige overfor personalet. Det er svært for betjentene, at de ikke kan anvende de redskaber, de normalt anvender på andre af kriminalforsorgens institutioner. Det betyder, at de skal finde sig i at blive talt grimt til, uden de kan gøre noget. Kærshovedgård skal have et møde med Udlændingestyrelsen og politiet, hvor de skal tale om, hvilke handlemuligheder Kriminalforsorgen har i forhold til voldelige beboere. Fængselsbetjentene har ingen beføjelser, de føler sig magtesløse og det slider på dem. Her er supervision et godt redskab. Det betyder også meget for medarbejderne, at der kommer en psykolog de kan tale med en gang om ugen.

Der er behov for generel kompetenceudvikling for de medarbejdere der arbejder på udlændingeinstitutionerne.

Birte Haugaard oplyste, at udviklingen af arbejdsmiljøet på udlændingeinstitutionerne er en del af det arbejde, der foregår i Taskforce for Udlændinge.

Ad 3 Besøg hos Arbejdstilsynet

Eva refererede fra et besøg hos Arbejdstilsynet d. 13. maj 2016. Fra kriminalforsorgen deltog: Ole Hansen, Eva Worm, Minna Stigbjerg Hansen, Ina Rasmussen, Jan Pedersen og Mik Grüning. Arbejdstilsynet afholder samarbejds møder en gang årligt med den juridiske myndighed for alle organisationer, der har modtaget mere end 5 påbud.

Hvad fik vi ros for

Vi fik ros for ikke at betegne høje følelsesmæssige krav i arbejdet som et vilkår, der følger med, når man arbejder med den type klienter, som vi gør. Vi fik ligeledes ros for vores nul tolerance politik over for vold og trusler og for vores indsats i forhold til korrekt registrering af episoder. Endelig fik vi ros for de nye procedurer for overdragelse af klienter.

Hvad skal vi gøre bedre

Arbejdstilsynet anbefalede, at Kriminalforsorgen i endnu højere grad drager nytte af den viden vi får, når vi modtager et påbud. Vi skal udnytte, den viden vi får fra påbuddene til at igangsætte forebyggende initiativer på de øvrige institutioner.

Koncern HR er i gang med at udvikle et oversigtsark over påbud og løsninger på arbejdsmiljøproblemerne, så vi i højere grad kan lære af de påbud, der bliver givet.

Kriminalforsorgen fik ros for, at vi via områderne nu arbejder på at få mere ensartethed i forhold til arbejdsmiljøet på vores institutioner. Arbejdstilsynet ser gerne endnu mere brug af ens standarder og ens regler på alle institutioner.

Kriminalforsorgens ansatte fratræder oftere før tid i forhold til ansatte på andre virksomheder. Arbejdstilsynet opfordrer til, at vi øger vores fokus på forebyggelse af muskelskader, som følge af, at vores ansatte går meget.

Definition af alenearbejde

Kriminalforsorgen har i en årrække efterspurgt en definition af alenearbejde fra Arbejdstilsynet, eller mere præcist spurgt til, "hvordan Arbejdstilsynet definerer alenearbejde". Og i forbindelse med et påbud fra Arbejdstilsynet til Statsfængslet i Ringe omkring alenearbejde definerede AT alenearbejde som "arbejde, hvor en medarbejder er alene på en afdeling og ikke har auditiv eller visuel kontakt til andre kollegaer", enten fordi de er til stede på afdelingen eller ved hjælp af tekniske hjælpemidler. Denne definition knytter sig indholdsmæssigt til påbudet ift. Statsfængslet i Ringe og kan derfor ikke tages som udtryk for en generel definition ift. Kriminalforsorgen.

Håndtering af vold og trusler i fritiden

Arbejdstilsynet bifaldt kriminalforsorgens inddragelse af eksterne sikkerhedskonsulenter, som skal kigge på hvordan Kriminalforsorgen kan styrke medarbejdernes sikkerhed uden for arbejde. Retningslinjer omkring forebyggelse af vold i fritiden vil ifølge Arbejdstilsynet formentlig opfylde vores forpligtelse som arbejdsgiver i henhold til Arbejdsmiljøloven.

Arbejdstilsynet udviste forståelse for, at Kriminalforsorgen har et særligt arbejdsmiljø, som vi arbejder seriøst med.

Ad. 3 Trivselsmåling og APV 2015

Alle områder er, som det fremgår af oversigten over aktiviteter sat i gang som opfølgning på APV og trivselsmålingen, godt i gang med aktiviteter på arbejdsmiljøområdet. I alle områder arbejdes der med projekter inden for de fokuspunkter CAU har fastsat.

Der er udarbejdet en oversigt over alle igangsatte enkeltaktiviteter på de 23 institutioner fordelt på de fire områder og direktoratet. Områderne monitorerer fremdriften i aktiviteterne og melder tilbage til CAU sidst på året.

Midlerne til arbejdsmiljøpuljen er nu fordelt til områder og institutioner.

Anne Marie Borggård bemærkede, at det er vigtigt, at mulighederne for at søge midler bliver meldt ud så tidligt som muligt, så institutionerne har mulighed for at samarbejde omkring udviklingen af relevante projekter.

Ad. 4 Opfølgning på temadag for arbejdsmiljøkoordinatorer og institutionschefer

Deltagerne var ifølge evalueringerne glade for at få tid til at snakke om arbejdsmiljøarbejdet både på egen institution og med området. En del nævner også, at de kunne have glæde af at diskutere med arbejdsmiljøkoordinator og institutionschef udenfor eget område. De efterlyser mere erfaringsudveksling på tværs af områder.

Dagen viste også, at der er et stort behov for at få klarlagt, hvordan Arbejdsmiljøorganisationen skal fungere, og hvilke opgaver de forskellige medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen har.

Koncern HR er, i samarbejde med områderne, i gang med at udarbejde et overblik over organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i kriminalforsorgen, samt en beskrivelse af Arbejdsmiljøgruppernes opgaver herunder arbejdsmiljøkoordinatorer og institutionschefer. I dette arbejde tages der udgangspunkt i de beskrivelser, der blev lavet, som en del af

gruppearbejdet om henholdsvis opgaver for arbejdsmiljøkoordinator og Institutionschef og om samarbejdet i arbejdsmiljøorganisationen generelt.

CAU drøftede første udkast til en beskrivelse af arbejdsmiljøarbejdet i kriminalforsorgen. Den er ikke færdig, og der er stadig forskellige opfattelser af, hvad og hvor meget en arbejdsmiljøkoordinator skal i forhold til at holde styr på arbejdsmiljøet på institutionen. Der arbejdes videre med beskrivelsen af arbejdsmiljøarbejdet.

Ad. 4 Vold og Trusler

Der har lige været en voldsom episode i Randers arrest. Der er igangsat en opfølgning og forebyggelse for at imødegå lignende situationer.

Der er stor fokus på vold og trusler mod ansatte i Kriminalforsorgens institutioner. Vi gør en løbende indsats for at nedbringe og forebygge antallet af volds- og trusselsepisoder og ruste medarbejderne til at håndtere sådanne episoder.

Alle volds- og trusselsepisoder skal registreres i personalesystemet. De registrerede episoder skal drøftes på tjenestestederne, for eksempel i de lokale sikkerheds- og samarbejdsudvalg og i arbejdsmiljøgrupperne. Arbejdsmiljøgrupperne skal kontinuerligt arbejde med forebyggelsen af volds og trusselsepisoder. I områdets arbejdsmiljøudvalg drøftes, hvordan man kan forhindre lignende episoder i fremtiden.

Tjenestestederne har også udarbejdet en volds- og trusselspolitik og en beredskabsplan, der beskriver, hvordan vold og trusler over for medarbejdere skal håndteres.

Det nye modul til registrering af vold og trusler er nu gået i luften. Der er udarbejdet en brugervejledning til systemet samt en checkliste til henholdsvis medarbejdere og ledere der beskriver, hvad de skal være opmærksomme på, når en medarbejder udsættes for vold eller trusler.

Formålet med det nye modul er at få et system, der er nemt og brugervenligt, og indeholder de relevante felter, så man sikrer, at alle episoder bliver registeret. Der er udarbejdet en nem og overskuelig vejledning til modulet. Den ligger på intranettet sammen med modulet. I slutningen af i år vil det desuden være muligt at trække rapporter om vold og trusler fra klientsystemet.

Anne Marie Borggård bemærkede, at der er en udfordring i forhold til indberetning af episoder på vores udlændinginstitutioner. Her skal der indberettes til udlændingestyrelsen, hvordan får vi disse indberetninger over i kriminalforsorgens system?

Koncern HR undersøger, hvordan det kan ske på den mest smidige måde.

Ad. 5 Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet har gennemført 8 besøg i 2016. De har afgivet 2 strakspåbud og vi har fået 3 grønne smileyer.

De 2 straks påbud handler om:

- Løft af cementsække på 25 kg
- Et for højt dæksel

Vi afventer svar fra 4 høringer:

- 2 i Roskilde arrest: Indeklima og følelsesmæssige krav.
- 2 i Nr. Snede Fængsel: Recirkulation på værksted og høje følelsesmæssige krav.

Arbejdstilsynets strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020 har særlig fokus på:

- Alvorlige ulykker

- Psykisk arbejdsmiljø
- Overbelastning af muskel og skelet

De påbud og høringer vi har modtaget er alle blandt de tre prioriterede områder.

Udvalget drøftede mulighederne for at intensivere de forebyggende indsatser inden for:

- Alvorlige ulykker:
 - På værksteder og køkkener eller andre steder med store maskiner kunne arbejdsmiljørepræsentanten foretage månedlige runderinger
 - Runderinger på udendørsarealer
- Overbelastning af muskel og skelet.
- Psykisk arbejdsmiljø.

Eva Worm oplyste, at byggepladsen Storestrøm tidligere har fået mange påbud om sikkerhed på byggepladsen, men nu er de ved at få styr på det. Staten er som byggherre ansvarlig for arbejdsmiljøet og det er derfor vores ansvar at sørge for gode vilkår på byggepladsen, så den lever op til arbejdsmiljøloven.

Der er en særlig problematik på vores udlændinge institutioner. Det er kriminalforsorgens bygninger, men det er udlændingestyrelsen, der bygger om. Det skal undersøges.

Ad. 6 Sygefravær

Anders Carlsbæk deltog i dette punkt.

Sygefraværet i kriminalforsorgen er fortsat stigende.

Det rullende sygefravær var i maj 2016:

Hovedstaden: 18,2 dage pr. medarbejder, hvilket er et lille fald på omkring 3%, hvorfor trafiklysindikatoren sættes til gul.

Sjælland: 20,0 dage pr. medarbejder, hvilket er en fortsat stigning, hvorfor trafiklysindikatoren sættes til rød. Udviklingskurven ser dog ud til at være knækket og er muligvis på vej ned. Det er dog usikkert om faldet er så markant at måltallet opfyldes.

Syddanmark: 16,9 dage pr. medarbejder, hvilket er et lille fald på omkring 3%, hvorfor trafiklysindikatoren sættes til gul. Dog er udviklingstendensen opadgående.

Midt- og Nordjylland: 17,2 dage pr. medarbejder, hvilket er en fortsat stigning, hvorfor trafiklysindikatoren sættes til rød. Særligt udviklingen i Midt- og Nordjylland er uheldig, da områdets sygefravær, efter et rigtig flot fald, er steget voldsomt de sidste år således, at de nu ligger på niveau med de andre områder.

LIS er opdateret og tilpasset den nye organisation, så man kan se sygefraværet på institutionsniveau mm., men her er data ikke så præcise som på områdeniveau.

Allan Kjær bemærkede, at tallene er vigtige fordi de viser en tendens, men i forbindelse med refusion osv. er det selvfølgelig nødvendigt, at data er mere nøjagtige, end den i nogle tilfælde er nu.

Der kan godt trækkes gode data ud, når det er overordnet på området. Det er også disse data der danner udgangspunkt for opgørelsen af sygefraværsbodsmidlerne.

Der er stor forskel på fraværet i de åbne fængsler, det samme gør sig gældende for nogle af de andre institutioner. Næste skridt er at finde ud af, hvordan institutionerne kan lære af hinandens indsatser.

Man er i gang med at uddele sygefraværsbodsmidlerne. Alle projekter bliver fulgt tæt.

Anne Marie Borggård bemærkede, at nogle medarbejdere kan opfatte vores øgede fokus på sygefravær som chikane. Men de skal vænne sig til den nye kultur, hvor der er fokus på sygefravær og på at forebygge så meget af sygefraværet som muligt.

Mads Holgersen bemærkede, at det er vigtigt at afholde samtalerne på en god måde. Hvis man gør det, vil medarbejderne tage i mod dem på en god måde. Der skal stor omsorg til for at tage hånd om medarbejdere, der har det psykisk dårligt. Nogle gange føler de, at de får med hammeren og at de ikke får den nødvendige støtte.

Allan Kjær bemærkede, at det kan tage tid for medarbejderne at vænne sig til den store fokus på sygefravær, da det før blev betragtet som en privatsag.

Anne Marie Borggård bemærkede, at det tager tid at vænne sig til, at der nu er mere fokus på sygefravær og, at det vil føre til flere samtaler end tidligere.

Eva Worm bemærkede, at det er vigtigt at medarbejderne har en tro på, at ledere handler ordentligt og retfærdigt. Det er vigtigt med processuel retfærdighed, så man hermed sikre, at alle får samme behandling, ellers mister man som ledelse grebet. Alle skal køre efter de samme retningslinjer, selvom om man selvfølgelig også skal tage de nødvendige individuelle hensyn.

Søren Helstorp bemærkede, at medarbejderne er begyndt at vænne sig til det nye fokus og dermed også accepterer det.

Der var enighed om, at det er vigtigt, at håndteringen af sygefraværet og samtalerne foregår på en ensartet og god måde.

10) Datoer for møder i 2017

15. marts 2017

14. juni 2017

13. september 2017

13. december 2017

11) Eventuelt

Næste møde er d. 14. september 2016