

**REFERAT**  
**Møde i Det Centrale Arbejdsmiljøudvalg**  
**8. maj 2015 kl. 10-12**  
**Direktoratet**

**Mødedeltagere:**

Ole Hansen, (formand), Direktoratet  
Marianne Fæster Nielsen, (HR chef), Direktoratet  
Ina Rasmussen, som observatør for organisationerne  
Steen Rersøe, Københavns Fængsler  
Lene Theilgaard, Statsfængslet i Kragshovede  
Peter Kempf Pedersen, Statsfængslet ved Søndre Omme

Signe Sommerset (sekretær), Direktoratet. / Birte Haugaard (observatør)

---

**Dagsorden**

- 1) Referatet fra sidst
- 2) Generelt - *Reorganiseringen*
- 3) Vold eller trusler
- 4) Arbejdstilsynet
- 5) Sygefravær
- 6) Valg i 2015
- 7) Trivselsmåling og APV 2015
- 8) Gennemgang af indkomne informationer til CAU fra de øvrige AMU i Kriminalforsorgen
- 9) Forebyggelsespakker
- 10) Eventuelt
- 11) Næste møde

Ole Hansen bød velkommen til årets andet ordinære møde i det centrale arbejdsmiljøudvalg (CAU).

**Nye Arbejdsmiljø-kontaktpersoner i Koncern HR**

Ole Hansen bød samtidigt velkommen til Birte Haugaard, der overtager Signe Sommersets funktion i CAU og i Koncern HR, mens Signe er på barsel. Birte kommer med stor erfaring bl.a. fra HK Stat og Arbejdstilsynet. Birte bliver fremadrettet kontaktperson på arbejdsmiljøområdet sammen med Katrine Cobbold (tidligere uddannelseskoordinator på KUC) og enhedsleder Eva Worm (tidligere HR chef i område Sjælland).

**1) Referatet fra sidst**

Der var ingen kommentarer til referatet fra seneste udvalgmøde.

**2) Generelt - *Reorganiseringen***

**Fysisk arbejdsmiljøforhold**

Medarbejderne i de fire områdekontorer er nu på plads i de nyrenoverede lokaler, og problemerne vedr. manglende arkivplads er løst ved, at alle områdekontorerne får arkiver inden juni.

Der er pt. udfordringer vedrørende handicaptilgængelighed i Ringsted, som der arbejdes på at løse. Desuden er enkelte møbler til områdekontorerne i restordre, og lader vente på sig.

Ole Hansen orienterede om sine besøg i områderne og påpegede, at der er nogen forskel på lokalerne. Fx har Kolding meget flotte faciliteter og Ringsted ikke helt så meget plads. Men det vigtigste er, at det har været muligt at arbejde, trods de store fysiske forandringer. IT har klaret det flot. Vi er bekendt med, at internetopkobling mv. har været lidt ustabil, men i det store og det hele har systemerne virket.

I direktoratet, har samtlige medarbejdere ligeledes rykket etage og kontor, vægge er slået ned og nye teams er sat i samme kontor. Koncern HR har i den forbindelse allieret sig med en indretningsarkitekt, som skal komme med forslag til hvordan vi kommer godt på plads.

Ole Hansen: De fysiske rammer har en afsmittende effekt på den generelle trivsel og på det daglige arbejdsmiljø. Det er derfor en god investering.

### Psykisk arbejdsmiljøforhold

Lene Theilgaard fremførte en problemstilling vedr. fleksibel kapacitets påvirkning af det psykiske arbejdsmiljø. Det lave belæg og usikkerheden i forhold til fremtiden kan få langvarige konsekvenser. Medarbejderne kan godt forholde sig til ”almindelige forandringer” her i reorganiseringen. Men uklarhed omkring arbejdsbase piner dem.

Ole Hansen understregede, at han var glad for at temaet blev drøftet i CAU regi. Utrygheden i forhold til kapacitetsproblemet er et vigtigt opmærksomhedspunkt, som vi tager meget alvorligt.

Der er imidlertid hverken endelige løsninger eller beslutninger vedr. lukninger og flytning af medarbejdere. Men ikke desto mindre er det et problem, som har topprioritet. Alle har et job og at vi gør vores allerbedste for at finde ’frivillige’ løsninger med mindst mulig indgriben i den enkeltes livsforhold.

Ole Hansen: Vi er dog fuldt ud klar over, at det ændrer ikke ved de reaktioner og frustrationer, som den enkelte medarbejder går rundt med. Det griber ind i de fundamentale niveauer af Maslows behovspyramide – så som sikkerhed og tryghed. Det har vi stor sympati for og vi appellerer til, at man lokalt har ekstra fokus på at imødegå nogle af reaktionerne fx gennem dialog.

Desuden står vores sundhedsordning klar med støttende foranstaltninger, hvis det arbejdsrelaterede forandringspres påvirker i u hensigtsmæssig grad. Vi håber ikke, at der sker tvangsmæssige flytninger efter nytår, men under alle omstændigheder, så bruger vi den mellemliggende tid til at forberede en plan og et beredskab, så der er klarhed over den procedure i 4. kvartal af 2015.

### HR dagen i Nyborg – områdekontorerne mødes om den fremadrettede HR indsats

Fredag den 17. april 2015 var ca. 65 af områdekontorerne HR medarbejdere samt relevante HR medarbejdere fra direktoratet samlet i Personalehuset i Nyborg for at sætte fokus på kvalitet i opgaveløsning og samarbejdet mellem direktoratet og områdekontorerne.

Marianne Fæster Nielsen: Dagen var den første af en årlig tilbagevendende begivenhed, som skal understøtte Kriminalforsorgens nye organisering og ansvarsfordeling – bl.a. på HR området. Formålet var bl.a. at få etableret underpartnerskaber inden for specifikke arbejdsområder som *løn og personaleadministration, grunduddannelse, efteruddannelse og arbejdsmiljø*.

Underpartnerskaberne skal løbende mødes og udveksle erfaringer mhp. at skabe højere kvalitet og ensartethed i opgaveløsning og indhold. Der skal samarbejdes om løsningerne og vi skal blive skarpere på *hvem der gør hvad, hvornår og hvorfor*.

Hertil arbejder Koncern HR på, at HR teamsitet bliver en brugbar platform for viden og tværgående koordination.

Personaleorganisationerne var inviteret med noget af dagen og blev under en paneldebat interviewet om deres fremadrettede forventninger og ønsker til HR på koncern-, område- og institutionsniveau. Der var enighed blandt organisationerne om vigtigheden af, at der etableres et tæt og transparent samarbejde i et nyt Kriminalforsorgen.

Ina Rasmussen: Der var en god dynamik på dagen og det var tydeligt at mærke, at flere satte pris på at få ansigter på de kommende samarbejdspartnere på tværs. Generelt en engageret energi og positivt at vores perspektiv blev hørt.

### 3) Vold og Trusler

#### Seneste - vold og trusselsstatistik

Ole Hansen orienterede om den seneste vold og trusselsstatistik. Den viser desværre en stigning i antallet af episoder fra 367 til 409, når man sammenligner 31. marts 2014 og 12 måneder tilbage - med 31. marts 2015 og 12 måneder tilbage.

Desuden ser vi en stigning fra 142 til 210 i antallet af de episoder, som både er registreret med 'vold og trusler'<sup>1</sup> – samt en stigning på knap 50 % i antallet af episoder, der er forekommet i forbindelse med en magtanvendelse.

Ole Hansen: Jeg håber, at stigningen kan forklares med, at vi er blevet bedre til at registrere og at der lokalt er et større fokus på statistisk opfølgning. Vi tager selvfølgelig stigning i tallene meget alvorligt. Men i lyset af vores netop lancerede 'nultolerancepolitik' kan det muligvis være et positivt tegn på, at vi får registreret de episoder, der forekommer og at vi derved får signaleret overfor klienterne og ikke mindst over for personalet, at vi ikke tolererer vold eller trusler i nogen grad.

Ole Hansen: Vi tolererer det ikke, og vi sætter pris på, at vi nu har fremsendt kataloget<sup>2</sup> over mulige forebyggende indsatser til områdekantorerne.

Kataloget skal tjene som inspiration til lokalarbejdet og skal anses som et dynamisk dokument, der løbende skal udbygges og justeres i takt med øget viden og erfaring i arbejdet med at forebygge og nedbringe niveauet for vold og/eller trusler.

Områdekantorerne har nu til opgave at implementere nultolerance politikken lokalt og udbrede kendskabet til kataloget muligheder. (Kataloget er vedlagt)

#### Udvalgte indsatser – supplement til kataloget (Resuméet er vedlagt)

Et resume af katalogets hovedoverskrifter og en markering af de indsatser og forhold der er nye på listen.

Udvalget drøftede forskellige årsager til at tallene stiger. At øget fokus og nultolerancepolitikken var en del af forklaringen var der enighed om. Men selve skemaet, som der skal registreres i, bør gennearbejdes på ny. Hertil bør det overvejes, hvem der skal registrere lokalt, og hvordan ens praksis sikres på tværs, nu hvor de lokale HR medarbejdere er flyttet til områdekantorerne.

Marianne Fæster Nielsen: Vi sætter inden længe gang i processen vedr. Leadership Pipeline. Enhver leder skal kende sin plads og skal vide hvordan de skal støtte op om HR forhold – så som, vold og trusler.

---

<sup>1</sup> Her har man manuelt registreret, at episoden både indeholder vold og trusler.

<sup>2</sup> Udarbejdet af Underpartnerskabet til Partnerskab om Sikkerhed (DFK)

## Kultur og adfærd vs. arbejdsmiljøarbejdet

Steen Rersøe fremførte diskussionsoplæg med afsæt i den aktuelle mediedækning fra Herstedvester: hvordan kan negativ adfærd / kultur tackles blandt en lille gruppe medarbejdere, således at arbejdsmiljøet ikke forringes for den store gruppe?

Marianne Fæster Nielsen tilkendegav, at det er et bredt arbejdsmiljømæssigt problem. Hun orienterede samtidigt om, at Koncern HR dags dato fredag den 8. maj 2015 har inviteret Fængselsforbundet, til et møde hvor det aktuelle tema og mulige tiltag skal drøftes. Hensigten er at blive skarpere på en fælles og koordinerede indsats Forbundet og Kriminalforsorgen imellem.

Marianne Fæster Nielsen: Der skal være nogle helt klare retningslinjer for hvad der skal ske, efter en episode, hvor en eller flere betjene har været vidne til en handling eller en adfærd, som vi ikke støtter op om. Lederen skal vide, hvad han skal gøre; hvornår er der tale om tjenesteforseelser mv.

På den korte bane skal vi have en arbejdsgruppe til at kigge på forebyggende tiltag og hertil indtænke den brede medarbejdergruppe, der bliver 'suget ind i' en problematik, der kun vedr. en lille gruppe direkte. På den lange bane skal vi kigge på temaet i henhold til grunduddannelse, efteruddannelse og supervision. Desuden en evt. opgradering af debriefing og defusing samt krav om systematisk opfølgning efter alle magtanvendelser.

Ina Rasmussen: Der er heldigvis tale om ganske få sager af denne karakter – og sager med meget forskelligartet problematik og meget forskellige personer. Men gennemgående er der tale om en misforstået loyalitet overfor de involverede kollegaer. Hertil kan supervision gøre noget, men ikke alt. Det handler mere om at få afstemt forventninger kollegaer imellem og drøftet karakteren af relationsarbejdet.

Der var enighed i udvalget om, at det er en trist episode, men at den samtidig åbner mulighed for på flere måder at diskutere, hvordan systemet og betjentene forholder sig til det billede, som de skaber af sig selv, som faglig medarbejdergruppe. Det blev desuden besluttet at lave en analyse vedr. brug af supervision og den evt. lokale erfaring med effekten heraf.

## 4) Arbejdstilsynet

### Risikobaseret tilsyn i 2012 og 2013

**42 risikobaserede tilsynsbesøg** er gennemført i 2012 og 2013

Af de 42 blev givet:

20 grønne smileys

17 påbud

3 strakspåbud

2 rådgivnings-påbud

### Særlig indsats med fokus på psykisk arbejdsmiljø 2013

**29 besøg** med fokus på psykisk arbejdsmiljø er gennemført i 2013

Af de 29 blev givet:

Ingen grønne smileys

17 påbud

2 strakspåbud

3 rådgivnings-påbud

### Risikobaseret tilsyn i 2014

**53 risikobaserede tilsynsbesøg** er gennemført i 2014 og 2 er varslet

Af de 53 blev givet:

- 21 grønne smileys
- 30 påbud
- 7 strakspåbud
- 10 rådgivnings-påbud

### Risikobaseret tilsyn i 2015

**9 risikobaserede tilsynsbesøg** er gennemført i 2015 og 9 er varslet

Af de 9 blev givet:

- 4 grønne smileys
- 3 strakspåbud

\*Foruden ovenstående reaktioner, er der givet en del *vejledninger* til at forbedre et arbejdsmiljøforhold eller *afgørelser uden påbud*. Derfor stemmer tallene ikke, hvis de lægges sammen.

Det er tydeligt at se, at arbejdstilsynet er blevet mere ihærdigt med besøg på Kriminalforsorgens tjenestesteder. Vi er i en branchekode, som får særlig opmærksomhed og med ændringer i arbejdsmiljøloven bl.a. vedr. arbejdsgivers forpligtigelse til at forebygge vold og trusler i fritiden, og en skærpet indsats vedr. passiv rygning, så skal tjenestestederne forvente en del besøg også i 2015.

Det faktum kombineret med de i alt 47 *påbud, strakspåbud og rådgivningspåbud* givet i 2014 har således været medvirkende til, at Koncern HR sætter en proces i gang på arbejdstilsynsområdet mhp. at højne kvaliteten bl.a. i forberedelsen.

### Fokus på forberedelse, afvikling og opfølgning på tilsynsbesøg - 'køreplan og opmærksomhedspunkter'

I samspil med områdekontorerne vil Koncern HR sætte ekstra fokus på hhv. køreplaner og forslag til hvordan tjenestestederne kan forberede og afvikle tilsynsbesøg mere professionelt. Udvalget kom med gode input til en køreplan og opmærksomhedspunkter ved et besøg – bl.a. at udlevere 'Kort om Kriminalforsorgen' til de tilsynsførende – da arbejdsmiljøforhold skal sættes i forhold til den konkrete kontekst. Koncern HR sender inspirationsmateriale til AMO, når det er udarbejdet.

Koncern HR arbejder desuden på at skabe et mere systematisk dataark for arbejdstilsynssager.

Baggrunden for dette udviklingsarbejde er bl.a. områdekontorerne behov for overblik over arbejdstilsynssager på tjenestesteder i de enkelte områder. Oplysningerne er at finde i Captia, men de er meget tidskrævende at søge frem.

Dataarket skal fx kunne give et overblik over Kriminalforsorgens arbejdstilsynssager fordelt på de fire områder:

- Hvor mange institutioner er blevet varslet besøg?
- Hvor mange institutioner er blevet besøgt?
- Hvor mange institutioner er besøgt uvarslet?
- Hvor mange strakspåbud, påbud, vejledninger osv. har Kriminalforsorgen fået?
- Hvilke arbejdsmiljøudfordringer er "hotte" lige nu?
- Bedre historisk overblik over en institutions sager hos Arbejdstilsynet mv.

(Eksempel på dataark er vedlagt)

Kigger man på dataarket – lavet med afsæt i samtlige risikobaserede tilsyn i 2014 og 2015 på områdeniveau, kan man se en stor forskel på om risikobaserede tilsyn resulterer i påbud eller ej. Ca. 80 % af alle besøg i Syddanmark resulterer i et påbud, hvorimod kun ca. 55 % af besøgene i Midt- og Nordjylland resulterer i påbud. Koncern HR håber, at det kan give et grundlag for konstruktive diskussioner med og i områderne om udviklingen og mulige tiltag.

[Direktoratets møde med Arbejdstilsynet 8. april 2015](#)

Ole Hansen orienterede om mødet, som Johan og han havde med arbejdstilsynet i april. Holdningen er, at vi skal se hinanden som samarbejdspartnere. Desuden var et forslag fra arbejdstilsynet, at det enkelte tjenestested kan klæde de tilsynsførende på, ved at sende data og fakta på forhånd.

## 5) Sygefravær

[Seneste sygefraværstatistik](#)

Ved udgangen af marts måned 2015 var **sygefraværet på 16,5 kalendersygedage pr. medarbejder** – og der er desværre fortsat en svag stigning.

[Sygefravær vs. Reorganisering](#)

Ole Hansen påpegede, at trods stigningen, så ser det faktisk ikke så galt ud med sygefraværet i Kriminalforsorgen. I 2013 oplevede vi et fald i sygefraværet fra 17,7 dage per medarbejder til 15,6 dage per medarbejder, svarende til et fald på 12 %.

I det seneste år har vi haft en lille stigning til de nu 16,5 sygedage i marts 2015. Det er ikke godt nok, og sygefraværet skal ned. Det arbejder vi målrettet på, og koncernledelsen følger nøje med i arbejdet.

Blandt andet har HR-enhederne i de fire områdekontorer formuleret hver sin handleplan for sygefravær. Indsatserne i handleplanerne går i gang i den allernærmeste fremtid, og Koncern HR vil følge implementering og resultaterne tæt.

Stigningen i sygefraværet skyldes især udviklingen i langtidssygefraværet (dvs. 30 sygedage eller mere i sammenhæng), som strækker sig over længere tid end tidligere.

Korttidssygefraværet ligger til gengæld i marts 2015 på 6,3 dage i gennemsnit pr. ansat, hvilket er få procenter højere (svarende til 0,3 sygedage) end samme tidspunkt sidste år – og det til trods for at Kriminalforsorgen har undergået betydelige organisatoriske forandringer det seneste år, noget som typisk medfører et øget sygefravær. Sygefraværet for opsynspersonalet – der er den største personalegruppe – følger den generelle udvikling i Kriminalforsorgen.

Marianne Fæster Nielsen: Koncern HR sætter fokus på det gode arbejdsmiljø, forebyggelse og fastholdelse samt kompetente HR-processer i forhold til sygefravær både centralt og decentralt. I Koncern HR og i HR-partnerskabet er ambitionen at sikre, at vores mange lokale ledere har de fornødne kompetencer og værktøjer til at bedrive god ledelse – også når det kommer til at håndtere og nedbringe sygefravær. I Kriminalforsorgen skal vi hele tiden have ambitionen om at være de bedste ledere for vores medarbejdere, også når de er syge.

Udvalget oplever, at de medarbejder der rammes af længerevarende sygefravær sygefravær befinder sig i to grupper. De ældre medarbejdere med lang anciennitet har til tider svært ved at omstille sig og forholde sig til kravet om forandringsparathed. Desuden er der en gruppe blandt de unge medarbejdere, som har ondt i privatlivet eller økonomien – og det går udover overskuddet og dermed arbejdet.

Udvalget drøftede problemer affødt af effektiviseret arbejdsgange. Der er færre til at udføre de samme opgaver og det bliver tydeligt, hvis nogle medarbejdere ikke er 100% funktionsdygtige. Det er mere sårbart.

Der var enighed om, at der skal være plads til alle og vi skal bruge den nye organisering konstruktivt fx ved områdebaseret omrokering. Der skal ikke oprettes nye arbejdspladser, men der er grundlag for større mobilitet hvilket igen stiller krav til nogen fleksibilitet hos medarbejderne.

Steen Rersøe påpegede, at man på KF har oplevet en stor gevinst ved at have en central person, som står til rådighed på sygefraværsområdet. En person som både tager sig af det hårde – dvs. de svære sygefraværssamtaler, og det bløde – dvs. uformelle trivselssamtaler, der lige så ofte handler om private problemstillinger.

Marianne Fæster Nielsen: Vi skal huske at benytte den viden og de muligheder vi allerede har i systemet. Dels kan vores sundhedsordning godt rådgive i forhold til private udfordringer i form af henvisninger til de offentlige tilbud, der findes. Desuden ved vi en masse fra klientområdet, vedr. det offentliges tilbud. Det kunne vi forsøge at samle mhp. at klæde den enkelte leder på, som måske afholder en omsorgssamtale, der indeholder private problemer. Forebyggelsesarbejdet kan vi hele tiden optimere. Hertil tager vi snart fat på vores MUS, GRUS og LUS koncepter, da der også kan være noget at hente der.

## 6) Valg i 2015

### Status og 3. fase

Status: Dags dato den 8. maj 2015 er deadline for indsendelse af en samlet liste over de arbejdsmiljørepræsentanter, der har valgt at stille op til områdeAMU samt en liste over de arbejdsledere, der er udpeget af områdedirektøren til at sidde med i OAMU. Områdekontorerne er ligeledes blevet bedt om at oplyse, hvem der er sekretær for det kommende udvalg, da denne person i nogen grad bliver det praktiske og informative bindeled til CAU.

3. fase: Koncern HR tager sig af at afvikle den formelle del af valget til OAMU og vil orientere områdedirektøren, når holdet på B-siden er sat. Derefter er det områdets opgave, at orientere området om hvem OAMU består af. Koncern HR bringer en overordnet intranetnyhed, når alt er på plads.

### Valg til CAU's B-side

De to arbejdsmiljørepræsentanter, som skal sidde i CAU fremover, vælges blandt de allerede valgte arbejdsmiljørepræsentanter i de kommende fire områdeAMU samt AMU i DFK.  
Dvs. at denne fase først sættes i gang efter at områdeAMU er på plads.

## 7) Trivselsmåling og APV 2015

### Afvikles 4. kvartal 2015

Ole Hansen orienterede om, at man har en ambition om at slå hhv. trivselsmåling og APV sammen i én internetbaseret måling og afvikle den i efteråret 2015. Dvs. ét system der indeholder begge målinger samlet i ét spørgeskema, der således indeholder dels de arbejdsmiljølovmæssige spørgsmål, der knytter an til APV målinger og dels spørgsmål vedr. de forhold, som man bør forholde sig til jf. statens samarbejdsaftale. Medarbejderen oplever det som ét spørgeskema, men teknisk set kan det skilles ad som to separate – og der kan foretages tværgående datatræk samt benchmarking på enkeltspørgsmål.

Årsagen til at vente til efteråret er, at arbejdsmiljøorganisationen på det tidspunkt vil være på plads og udvalgte arbejdsmiljørepræsentanter, vil være blevet uddannet til at betjene systemet, således at man lokalt kan betjene de elektroniske hjælpeværktøjer til det opfølgende arbejde med resultaterne.

Hvis vi slår de to lovpligtige målinger sammen, ganske som de fleste andre statslige institutioner har gjort, så vil tjenestestederne kun skulle lave fokuserede handleplaner af én omgang – frem for to.

*Holdning fra udvalget – hvad tænker I om det, at vi agter at sammenlægge de to målinger mhp. mindst mulig forstyrrelse af medarbejderne lokalt og muligheden for at udarbejde færre og mere effektfulde handleplaner?*

Udvalget var enig om, at det er en god idé – dels at slå de to målinger sammen og dels at vente til efteråret, så systemkendskabet læres lokalt. Der blev spurgt til muligheden for at sammenligne resultaterne med tidligere målinger. Det er der med de fleste af de spørgsmål, som indgik i 2011 trivselsmålingen og så vil det være 3-dækkeren fra NFA, som danner grundlaget for APV spørgsmålene.

## **8) Gennemgang af indkomne informationer til CAU fra de øvrige AMU i Kriminalforsorgen**

[Resultatkontrakter – mål - og handleplaner på arbejdsmiljøområdet.](#)

Alle fire områdekontorer har fremsendt deres mål- og handleplaner og de er journaliseret på sagen. De vil indgå som led i det fremadrettede samarbejde om arbejdsmiljøindsatsen.

[AMO teamsite, AMO distributionslister og AMO servicepostkassen](#)

Koncern HR samarbejder i øjeblikket med en digital webdesigner, som kan bidrage med input til, hvordan vi gør teamsitet vedr. arbejdsmiljø brugervenligt og til et site, som bliver brugt. Det skal være et site, at man som arbejdsleder og arbejdsmiljørepræsentant finder nyeste viden om arbejdsmiljøarbejdet – men samtidigt et site, som underbygges af grafik og muligvis små videoklip, der kan forklare fx hvordan man bedst forbereder sig på et arbejdstilsynsbesøg eller hvilke oplægsholdere, man kan benytte sig af, hvis man lokalt har en udfordring med stress blandt medarbejderne mv.

Alle vil modtage en mail med link til teamsitet, når det er klar til brug. Indtil sitet er klar, skal informationer og områdearbejdsmiljøudvalgs-referater sendes til [Arbejdsmiljø \(101s68\)](#) cc til [Birte Haugaard](#)

## **9) Forebyggelsespakker – Fonden for forebyggelse og Fastholdelse**

[Oxford Research har evalueret forebyggelsespakkerne](#)

I december 2014 blev der indgået en samarbejdsaftale med virksomheden Oxford Research, mhp. at evaluere Kriminalforsorgens arbejde med Forebyggelsespakkerne.

Rapporten er netop færdig og indeholder en række anbefalinger til, hvordan Kriminalforsorgen kan bruge de erfaringer og værktøjer, som er høstet og har været brugt gennem de enkelte forløb.

Foruden baggrundsmateriale fra de i alt 37 pakker, som har været gennemført på Kriminalforsorgens institutioner fra medio 2013 og gennem 2014, så har konsulenterne foretaget interviews med nøglepersoner i Koncern HR og afviklet fokusgruppeinterviews samt enkeltinterviews med konsulentkorpset, der har faciliteret de mange pakker.

Dertil har de brugt fem dage på caseundersøgelser i to lukket fængsler, et åbent og to arresthuse, hvor hensigten har været at få perspektiver fra flere af de medarbejdere, arbejdsmiljørepræsentanter og daglige ledere, der har deltaget i de forebyggende forløb.

Af rapporten fremgår det, at pakkerne har været konstruktive og har haft en mærkbar effekt.

Fremtidsværktøjet har stor værdi og er et rigtig godt og virkningsfyldt HR værktøj – der passer til Kriminalforsorgens arbejde.



Desuden beskrives det interne konsulentkorps som et 'stærkt kort', der under visse forudsætninger, kan være en god investering for Kriminalforsorgen at arbejde videre med fremover.

Pakkernes resultater ses dog tydeligst de steder, hvor ledelsen har dedikeret sig til indsatsen. De steder hvor ledelsen har støttet op om projektet hele vejen igennem, og hvor ledelsen samtidigt har lyttet og har forsøgt at realisere de forandringsforslag, som medarbejderne har fremført.

Blandt andre vigtige forudsætninger for effektfulde forløb fremhæves nedenstående jf. rapporten:

- at skabe rammevilkår for det forebyggende arbejdet (arbejdstid – fællesmøder og fællesaktiviteter)
- at introducere medarbejderne til metoder og redskaber, og tydeliggøre hvad der forventes af dem
- at forløbet gennemføres i mindre grupper på tværs af faggrupper – men med fokus på at alle kommer til orde
- at sætte det forebyggende forløb i sammenhæng med øvrige arbejdsmiljøtiltag
- at medarbejderne har ansvaret for handlingsplanerne og at de får den fornødne tid og ressourcer til at arbejde med planerne i samspil med ledelsen
- at ledelsen inddrager handlingsplanen og forløbet i det daglige personalearbejde
- at indsatsen vedr. fremtidsværkstedet faciliteres af en konsulent
- at det interne konsulentkorps får opkvalificeret deres kompetencer både i forhold til selve faciliteringen af fremtidsværkstederne og får generel indføring i psykiske arbejdsmiljøarbejde

Det er nu Koncern HRs opgave at tage stilling til, hvordan vi vil bruge den læring og de anbefalinger, som Oxford har udledt af deres evalueringsarbejde.

Udvalget drøftede muligheden for at bruge redskaberne fra pakkerne og evt. idéen om et internt konsulentkorps, når vi har resultaterne fra trivselsmålingen, og i den forbindelse muligvis skal facilitere opfølgende og trivselsfremmende indsatser.

## **10) Eventuelt**

Intet til eventuelt.

## **11) Næste møde**

September 2015