

REFERAT
Møde i Det Centrale Arbejdsmiljøudvalg
27. februar 2015 kl. 10-12
Direktoratet j.nr. 14-112-0024

Mødedeltagere:

Ole Hansen, (formand), Direktoratet
Ina Rasmussen, som observatør for organisationerne
Steen Rersøe, Københavns Fængsler

Fraværende:

Lene Theilgaard, Statsfængslet i Kragshovede og Peter Kempf Pedersen, Statsfængslet ved Søndre Omme

Signe Sommerset (sekretær), Direktoratet. / Katrine Nørbæk Cobbold (observatør)

Dagsorden

- **Referatet fra sidst**
- **Generelt – Reorganiseringen**
- **Vold og Trusler**
- **Arbejdstilsynet**
- **Sygefravær**
- **Valg i 2015**
- **Gennemgang af indkomne informationer til CAU fra de øvrige AMU**
- **Forebyggelsespakker**
- **Eventuelt**
- **Næste møde**

Ole Hansen bød velkommen til årets første ordinære møde i det centrale arbejdsmiljøudvalg (CAU) og kunne meddele, at to af udvalgets medlemmer beklageligvis var blevet forhindret i at komme. Herunder B-sidens Peter Kempf Pedersen samt Lene Theilgaard, Statsfængslet i Kragshovede, som er den ene af de to afløsere af den tidligere A-side. Udvalgets andet nye medlem på A-siden Steen Rersøe Københavns Fængsler blev budt velkommen.

- **Referatet fra sidst**

Der var ingen kommentarer til referatet fra sidst.

- **Generelt - Reorganiseringen**

Vedr. fysisk arbejdsmiljøforhold

Ole Hansen orienterede om status på de fysiske forhold i områdekontorerne, hvor man arbejder på højtryk for at skabe nogle ordentlige arbejdsrammer for medarbejderne dér. Meldingen er, at bygningsagerne kører efter planen.

- Områdekontoret i København: Medarbejderne flyttede ind i de nye lokaler den 20. januar 2015
- Områdekontoret i Ringsted: Lokalerne forventes færdige den 16. marts.
- Områdekontoret i Kolding: Lokalerne forventes færdige den 17. april.
- Områdekontoret i Hobro: Lokalerne forventes færdige den 14. marts.

Revideret ledelses- og institutionsstruktur

Ole Hansen: Der er to store emner, som optager vores lokale ledere en hel del. Det ene emne, er den del af vores reorganisering, som handler om, at vi skal revidere vores ledelses- og institutionsstruktur. Men 'ro på' – der arbejdes på, at alle bliver inddraget undervejs og orienteret om grundlaget for strukturerne løbende. Et startskud på orienteringen var temadagen den 24. februar, hvor ca. 170 af Kriminalforsorgens ledere var samlet på for at få en indføring i ledelsesteorien - Leadership Pipeline i den offentlige sektor. Temadagen bød på erfaringsoplæg fra andre offentlige myndigheder, der har haft stor succes med indførelsen af Leadership Pipeline – herunder Rigspolitiet og Hjørring Kommune.

Steen Rersøe: Det var en rigtig god dag. Det var virkelig positivt med nogle konkrete eksempler fra oplægsholderne, på hvordan vi kan bruge denne tankegang (teori) i udviklingen af vores ledelsesstruktur. Desuden var det givtig, at alle var samlet og fik den samme besked på samme tid.

Input fra udvalget – hvad oplever medlemmerne af reaktioner lokalt på, der hvor vi er nu i reorganiseringen?

Steen Rersøe: Der er en vis grad af uvished i forhold til de daglige arbejdsgange og processer. Medarbejderne er i tvivl om hvem og hvortil de skal rette henvendelse, når de har problemer. Vi skal have nye procedure integreret og have snitfladerne i opgavevaretagelsen klart kommunikeret.

Ole Hansen: Med henvisning til en nylig afholdt temadag omkring klientsagsbehandling i Nyborgs Personalehus fremgik det, at vores medarbejdere er enige om 'det generelle'. Men når det bliver konkret og praksisnært, så opstår diskussioner og uenigheder.

Ina Rasmussen: Det er et udtalt problem. Lederne bliver matte. De ved ikke hvordan de skal forholde sig til uvisheden, som findes hos dem selv, i institutionen og blandt medarbejderne. Kapacitetstilpasningen fylder meget. Den fylder mere end reorganiseringen.

Steen Rersøe: Der er brug for at skabe mening i det der sker. Det er et afgørende fokuspunkt fra øverste instans. Det er vigtigt at gentage hvorfor vi reorganiserer – og *hvad* vi er på vej 'hen imod'.

Ina Rasmussen: Der er brug for, at man sender tydelige signaler og holder fast i de signaler man sender.

'Reorganisering af intranettet' – AMO får et nyt og mere tilgængeligt Teamsite

Fredag den 27. februar flyttes samtlige dokumenter fra det eksisterende arbejdsmiljønetværk på intranettet til et nyoprette Teamsite. AMO vil således i løbet af marts ikke kunne oploade dokumenter, som de plejer. Alle vil modtage en mail med link til teamsitet, når det er klar til brug i løbet af april.

På sitet vil man kunne finde al den information, som man har brug for som arbejdsmiljøleder og arbejdsmiljørepræsentant.

Indtil sitet er klar skal informationer og referater mv. sendes til [Arbejdsmiljø \(101s68\)](#) cc til [Signe Sommerset](#).

➤ Vold og Trusler

Statistikken

I 2014 (jan.- dec.) er der samlet set indberettet 410 episoder. I samme periode 2013 (jan.-dec.) blev der indberettet 363 episoder.

Stigningen i antallet af episoder skyldes, at antallet af registrerede tilfælde af trusler mod Kriminalforsorgens personale er steget i de lukkede og åbne institutioner.

Ole Hansen: Vi tager den negative udvikling meget alvorligt og er derfor positive over de forebyggende indsatser, der er i gang på området (nedenstående):

Underpartnerskabet – til Partnerskab om Sikkerhed

Ole Hansen: Til at understøtte områdernes arbejde med at nedbringe antallet af vold eller trusselsepisoder arbejder underpartnerskabet på en ny definition af hhv. vold og trusler samt en nultolerancepolitik. Desuden foretager underpartnerskabet en grundig revision af arbejdet med de statistiske opgørelser mhp. at optimere data. Arbejdet forventes færdigt med udgangen af 1. kvartal/ primo 2. kvartal 2015.

Ina Rasmussen: Underpartnerskabet har ladet sig inspirere af arbejdsmiljøarbejdet – det er ganske positivt.

Som nævnt under sidste møde i CAU arbejder underpartnerskabet desuden på et katalog over effektive indsatser, der vedrører forebyggelse, håndtering og opfølgning samt kortlægning og registrering. Indsatser som direkte og indirekte retter sig mod at nedbringe niveauet for fysisk eller psykisk vold. Kataloget skal tjene som inspiration til institutionsarbejde på området.

Ændring i Arbejdsmiljøloven vedr. vold eller trusler i fritiden samt chikane på de sociale medier.

1. februar 2015 trådte en skærpelse af arbejdsmiljøloven i kraft, som pålægger arbejdsgiveren, at imødegå vold og chikane også uden for tjenesten.

Kriminalforsorgen ser positivt på, at arbejdsmiljøloven er skærpet, så der nu er en lovgivningsmæssig ramme, som styrker vores ansattes retlige position. Når det drejer sig om nye initiativer, som følge af lovændringen, så har man bedt underpartnerskabet om at se på sagen, og Fængselsforbundet involveres i arbejdet.

Der er i dag systematisk opfølgning til ansatte, der udsættes for chikane i form af vold og trusler og hærværk – hvad enten det er i tjenesten eller i fritiden. De tilbydes defusing og debriefing, og de kan få psykologhjælp mv. via Kriminalforsorgens Sundhedsordning.

I Kriminalforsorgens HR-strategi 2015-2016 sættes der desuden yderligere fokus på, at det skal være trygt at gå på arbejde, både i og uden for arbejdstiden. Og i det allerede eksisterende arbejde med at optimere og forbedre data og registrering er fokus også på at tilpasse det nuværende system i henhold til lovændringen.

Arbejdstilsynet vil fremover kunne påbyde arbejdsgiver 'straks' eller 'inden for en frist', at undersøge om en medarbejder bliver chikaneret uden for arbejdstiden.

Direktoratet har et møde med Arbejdstilsynet 8. april for at sikre overensstemmelse mellem vores omfattende praksisinitiativer og de gældende krav til retningslinjer. Men tjenestestederne bør ligeledes skærpe opmærksomheden på lokal praksis på området.

Input fra udvalget – er der forhold på vold eller trusselsområdet, som medlemmerne oplever, har en særlig forebyggende effekt? Andre input i forhold til lovændringen?

Ina Rasmussen: Man bør skæve til politiet, hvis medarbejders navne er beskyttet. Er man politibetjent står det anført i diverse registre og man kan, som borger ikke få oplyst politibetjentes navne. Vores betjente er ikke beskyttet, hvorfor der er lettere at få adgang til navn og bopæl mv.

Steen Rersøe: Politiet er anonyme – det er vi ikke. Der er behov for en art ligestilling

➤ Arbejdstilsynet

Risikobaseret tilsyn

Der har desuden været gennemført risikobaseret tilsynsbesøg i 2015 og flere tjenesteder er varslet besøg. Koncern HR arbejder på at få oprettet sagerne og fremsende sagsnumre til de involverede tjenestesteder – men oplyser at være lidt bagud. Såfremt der er spørgsmål til konkrete sager kan man skrive til Koncern HR's institutionspostkasse.

Skærpet fokus på passiv rygning

Koncern HR har noteret sig, at Arbejdstilsynet har et skærpet fokus på risikoen for passiv rygning – og Arbejdstilsynet er hertil som noget nyt begyndt at give strakspåbud efter rygeloven.

I 2014 var der 11 påbud og 3 strakspåbud samt 1 rådgivningspåbud vedr. rygning eller passiv rygning på Kriminalforsorgens institutioner.

Det er en markant stigning i forhold til 2013, hvor der ikke var nogen reaktioner/afgørelser vedr. rygning og passiv rygning. Her kan forklaringen være, at Arbejdstilsynet i hele 2013 gennemførte en særlig tilsynsindsats med fokus på det psykiske arbejdsmiljø i 29 af Kriminalforsorgens institutioner. Der var derfor forholdsvis få af de risikobaserede tilsynsbesøg.

Ole Hansen: Kriminalforsorgen tager problemet meget alvorligt – og vi forholder os til de henvendelser vi får fra institutionerne. I øjeblikket arbejder vi på at danne sig et overblik over omkostninger og mulige indsatser på området. Der er desuden sendt en henvendelse til departementet, men vi afventer svar.

Input fra udvalget – har I erfaringer med lokal tackling af problematikken?

Ina Rasmussen: Vi bør med øjeblikkelig virkning forbyde rygning i besøgsrum, der jo ikke kan betragtes som bopæl for indsatte jfr. den nuværende lovgivning.

Steen Rersøe: 'Ryger' – 'Ikke-ryger' - afdelinger kunne være en mulighed.

➤ Sygefravær

Seneste sygefraværstatistik

Ved udgangen af december måned 2014 var sygefraværet på 16,1 kalendersygedage pr. medarbejder – og der er desværre fortsat en svag stigning. Det er dog ikke en usædvanlig konsekvens af store forandringer, som den reorganisering Kriminalforsorgen har været igennem i det sidste år. Men ikke desto mindre er det fortsat et indsatsområde, der har høj prioritet i 2015.

Ole Hansen: I Koncern HR's projektgruppe på sygefraværsområdet har man - udover efterårets mange besøg - også understøttet områdekontorerne med nyeste data for de enkelte områder og afholder her i 1. og 2. kvartal konkrete temadage omhandlende 'tackling af sygesager fra A-Z'. Temadagene skal yderligere støtte den fremadrettede opgaveløsning og den tætte kontakt med institutionerne som ligger i de fire områdekontorer.

Ina Rasmussen: Det er ikke et alarmerende sygefraværsniveau. Det er en af konsekvenserne i en omstillingstid, hvor der samtidig er kapacitetsusikkerhed.

Ole Hansen: Der er bestemt årsager, at pege på – men ikke desto mindre går det den forkerte vej og det skal vi bekymre os om – og fortsætte det fokuserede arbejde.

Steen Rersøe: Sygefravær kræver et konstant fokus og en intens indsats. Vi skal ikke jagte folk. Udgangspunktet er, at vi skal hjælpe folk, der har brug for hjælp og har "ondt i maven".

- **Gennemgang af indkomne informationer til Det Centrale Arbejdsmiljøudvalg fra de øvrige arbejdsmiljøudvalg i Kriminalforsorgen**

Status på valg til ny AMO struktur

Første fase og anden fase af valget er sat i gang og der er kommet opdaterede skemaer over nyvalgte AM-repræsentanter fra 2/3 dele af alle tjenestesteder. Deadline var den 20. marts, og stort set alle skemaer er modtaget og er nu ved at blive sat ind i et oversigtsskema og diagram, inden 3. fase sættes i gang – nemlig valg til område AMU. De der mangler at sende skemaer må eftersende snarest muligt.

Revidering af den udsendte model til AMO vedr. valg

Der er kommet en henvendelse fra et områdekontor. Vedkommende læste illustrationen, som om alle arbejdsmiljørepræsentanter i hele Kriminalforsorgen skulle stemme til områdeudvalgsniveauet – derfor er illustrationen nu gjort tydeligere. Det er nemlig KUN arbejdsmiljørepræsentanter i det pågældende område, der kan stille op til og stemme om udvalgsniveauet i pågældende områdes AMU.

Arbejdsmiljøloven

5.2.1. Sammensætning af arbejdsmiljøudvalget

(...) I virksomheder, hvor der er flere end to arbejdsmiljøgrupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne to repræsentanter fra grupperne til arbejdsmiljøudvalget.

Arbejdslederne i arbejdsmiljøgrupperne vælger ligeledes to repræsentanter mellem sig. Arbejdsgiveren eller dennes repræsentant er formand for arbejdsmiljøudvalget. Et arbejdsmiljøudvalg består således som udgangspunkt af fem medlemmer, uanset hvor mange arbejdsmiljøgrupper der er i virksomheden.

Ud over de to arbejdsmiljørepræsentanter og de to arbejdslederrepræsentanter i udvalget vælges der yderligere to arbejdsmiljørepræsentanter og to arbejdslederrepræsentanter som suppleanter. Suppleanterne vælges efter samme regler som ved valg til arbejdsmiljøudvalget (...)

IAPV

Der er kommet et par henvendelser vedr. IAPV:

”Om det kan forventes, at den bliver rullet ud i juni, og om institutionerne dermed kan vente med at uarbejde en APV til den er klar?”

- Der arbejdes på at kunne melde noget mere detaljeret ud. Men det er hensigten og forventningen, at systemet er implementeret i juni 2015, men eftersom superbrugerkurser først forventes afholdt henover sommeren og i august, vil det kunne tages i brug umiddelbart derefter.

Men indtil videre er man velkommen til at skrive til Signe Sommerset Koncern HR, hvis man allerede har en leverandøraftale eller hvis der er andre forhold, der er usikkerhed om.

”Vil arbejdsmiljørepræsentanternes uddannelse som superbrugere i systemet være en del af årets kompetenceudvikling af arbejdsmiljørepræsentanter (den supplerende arbejdsmiljøuddannelse)?”

- Det vil ikke være samtlige arbejdsmiljørepræsentanter, som bliver superbrugere på systemet og dermed ikke alle, der skal indgå i en uddannelsesdag, som skal varetages i samarbejde mellem områdekontorerne og direktoratet. Men for de der deltager, kan kurset umiddelbart godt fungere, som en lille del af den årlige supplerende arbejdsmiljøuddannelse på 1½ dag. Men den kan ikke stå alene.

Konsulentbesøg vedr. arbejdspladsindretning

”Er der i kontrakten med Sundhedsdoktor mulighed for at tilkøbe et ergonomisk konsulentbesøg til at se, om arbejdspladserne på områdekontoret har de rette indstillinger?”

- Meningen er, at alle civile medarbejdere skal igennem et sådan forløb – inklusiv Strandgade. Der er en 'timebank' hos Sundhedsdoktor, som man kan gøre brug af. Institutionens leder skal således henvende sig til Inger Merete Børsting i Koncern HR og anmode om besøg.

Årsmøde for arbejdsmiljørepræsentanter

Der er blevet spurgt til indholdet i det årsmøde for arbejdsmiljørepræsentanter og -ledere, som CAU drøftede i december 2014.

- I brev til AMO af oktober 2014 kom CAU med et forslag til områdekontorerne – som de kan gøre brug af eller lade være:

”Forslag til et obligatorisk årsmøde

CAU lægger desuden op til, at områdekontorerne én gang om året afholder et obligatorisk møde for samtlige arbejdsmiljøgrupper/ og -ledere i området. Dette årlige møde kunne have tre overordnede formål: dels fungere som den årlige, lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse med de reglementerede temaer, dels at understøtte den områdebaserede arbejdsmiljøstrategi og dels at være et forum for områdebaseret videndeling, opsamling – samt udvikling.”

Dobbeltarbejdsplads for medarbejdere

”Vedr. tilhørsforholdet i arbejdsmiljømæssig sammenhæng for medarbejdere, som er ansat i områdekontoret, men hovedsagelig virker på en institution. Er disse både stemmeberettigede til valg af arbejdsmiljørepræsentanter i områdekontoret og på institutionen? - og udfylder de også APV begge steder?”

- Den enkelte institutions arbejdsmiljøgruppe skal varetage alle ansattes interesser og behov i forhold til arbejdsmiljøet. Dvs. at de også varetager behov fremsat af medarbejdere, som er ansat i områdekontoret – men noget af tiden gør tjeneste på en institution.

Men der vil være en særskilt APV, for særlige arbejdsfunktioner.

Hvad angår valg af arbejdsmiljørepræsentanter afgives stemme kun ét sted og det er til det sted, man er ansat på og der hvor ens direkte (arbejdsmiljø)leder er.

Hvis noget ikke fungerer på institutionen, som man er tilknyttet i noget af ens arbejdstid, så vil det være den leder, som har det ledelsesmæssige ansvar for medarbejderen, der skal tage affære – evt. i samspil med den lokale arbejdsmiljørepræsentant på institutionen.

- **Forebyggelsespakker** – Fonden for forebyggelse og Fastholdelse

Samarbejdsaftale med Oxford Research vedr. evaluering af forebyggelsespakkerne

Der er indgået en samarbejdsaftale med virksomheden Oxford Research, som skal evaluere Kriminalforsorgens arbejde med Forebyggelsespakkerne. Rapporten forventes færdig i slutningen af april og har til hensigt at bidrage med anbefalinger til, hvordan Kriminalforsorgen kan bruge de erfaringer og værktøjer, som er høstet og har været brugt gennem de enkelte forløb.

Den 18. februar deltog størstedelen af konsulentkorpset til et fokusgruppeinterview i Odense sammen med forskerne og næste skridt er en række caseundersøgelser, der involvere nogle af de medarbejdere, der har deltaget.

Nogle af pointerne fra dagen handlede om, 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 arbejdsmiljøarbejde.

Dog ses pakkernes resultater tydeligst de steder, hvor ledelsen har dedikeret sig til indsatsen. Der hvor ledelsen har støttet op om projektet hele vejen igennem – og hvor ledelsen samtidigt har turdet lytte til - og realisere de forandringsforslag, som er kommet fra medarbejderne.

CAU og Koncern HR ser frem til at blive klogere på de endelige anbefalinger til fremadrettede indsatser, når rapporten er færdig. Rapporten vil blive sendt til AMO og uploadet på det kommende teamsite.

➤ **Eventuelt**

Ikke noget til eventuelt

➤ **Næste møde**

8. maj 2015