

Opsamling
Møde i Det Centrale Arbejdsmiljøudvalg
18. december 2015

Mødedeltagere:

Ole Hansen, (formand), Direktoratet
Anne Marie Borggaard, Statsfængslet Midtjylland
John Skinnebach-Larsen, Statsfængslet Østjylland
Søren Helstrup, Anstalten ved Herstedvester
Allan Kjær, som observatør for organisationerne
Birte Haugaard Petersen (sekretær), Direktoratet

Afbud: Steen Rersøe, Københavns Fængsler og Marianne Fæster Nielsen, Direktoratet

Dagsorden:

- 1) Referat fra møde d. 28. august 2015
- 2) Generelt
- 3) Trivselsmåling og APV 2015
- 4) Organisering af arbejdsmiljøarbejdet
- 5) Årshjul
- 6) Årlig arbejdsmiljødrøftelse
- 7) Håndtering af passiv rygning i institutionerne
- 8) Vold og Trusler
- 9) Arbejdstilsynet
- 10) Sygefravær
- 11) Eventuelt

Opsamling

Ad 1 Referatet fra møde d. 28. august 2015

Referatet blev godkendt.

Ad 2 Generelt

Udlændingesituationen

Regeringen har besluttet, at kriminalforsorgen lige nu skal kunne modtage 100 frihedsberøvede asylansøgere. I løbet af uge 6 skal vi kunne modtage 200. De skal sidde i Vridsløselille. Der er lagt en plan for at få tømt Vridsløselille. Nu er der kun behandlingsafdelingen tilbage. Der har været afholdt samtaler med alle ansatte. Der vil være plads til ca. 700 på Vridsløselille.

Kærshovedgård overgår til at været et udrejsecenter for enlige, mens Sjælsmark bliver udrejsecenter for familier.

Søren Helstrup bemærkede, at man skal være opmærksom på nye udfordringer med arbejdsmiljøet som følge af de ændrede opgaver. Personalet på Kærshovedgård er meget frustreret fordi det kom så pludseligt og uventet. Det er en helt anden opgave at gå blandt flygtninge, der ikke er frihedsberøvede end at gå blandt kriminelle. Midt- Nordjylland gennemfører et introduktionsforløb for alle ansatte på Kærshovedgård. Politiet er også interesseret i at deltage i introduktionsforløbet. Vi kender opgaven fra Ellebæk og Sjælsmark Der gennemføres også et udvekslingsforløb med Sjælsmark.

Søren Helstrup oplyste, at betjentene kan melde sig til at deltage i en rotationaordning mellem Ndr. Snede og Kærhovedgård. Det tegner ikke til, at der bliver problemer med at få personale. Søren Helstrup bemærkede, at medarbejderne fra Vridsløselille stadig er meget frustrerede fordi de ikke rigtig ved, hvad der skal ske og hvornår.

Ole Hansen bemærkede, at det må vi nok alle vænne os til i et system, der er så meget i forandring som vores. Det er et vilkår man ikke kan ændre på.

Søren Helstrup bemærkede, at personalet er tilfredse med den måde kriminalforsorgen har håndteret det på. Han foreslog, at der laves nogle supervisionsgrupper.

Ole Hansen vil tage det op med Rasmus Andersen. På Herstedvester kører der allerede et system med supervision.

Søren Helstrup bemærkede, at det startede som et pilotprojekt, men at det nu er fast. Det kan dog være svært at få folk til at møde op. Nu tager man det afdelingsvist, men drøfter at ændre det så det bliver et helt vagthold ad gangen.

Ad. 3 Trivselsmåling og APV 2015

Ole Hansen gennemgik resultatet af trivselsmålingen. Trivselsmålingen giver et første indblik i, hvordan Kriminalforsorgens medarbejdere og organisationen som helhed er kommet igennem reorganiseringen samt, hvordan det er gået med de tiltag, som blev sat i gang ved sidste undersøgelse.

Overordnet er resultat af trivselsmålingen godt. Der er fortsat en høj (87 procent) tilfredshed med at arbejde i Kriminalforsorgen, hvilket er det samme som i 2011. I betragtning af, at Kriminalforsorgen i de seneste to år trin for trin har gennemført en organisationsforandring, er det et meget godt resultat. Det viser, at vores organisation er robust og kan klare mange forandringer.

Undersøgelsen viser, at det går godt med eksempelvis kollegastøtte og feedback, og at der er sket fremskridt inden for områder som tillid og troværdighed og oplevelsen af respekt og retfærdighed. Den sociale kapital er blevet bedre, selvom den stadig er under landsgennemsnittet.

Undersøgelsen viser samtidig, at mange oplever, at der stilles større krav, at de har mindre indflydelse og, at der er mindre forudsigelighed og mindre rolleklarhed samt at ledelsen kunne være bedre til at prioritere trivsel. Flere søger væk, og færre vil anbefale kriminalforsorgen.

Der er altså fortsat en del områder, hvor trivslen kunne være bedre og, hvor vi skal arbejde med at udvikle arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen.

John Skinnebach-Larsen: Støtte til god ledelse er et centralt behov for bl.a. at understøtte rolleklarhed. Fx hvordan og hvornår gør jeg mit arbejde godt? Mellemlederne er stadig usikre på hvordan de skal agere. Når reorganiseringen er helt på plads er der behov for, at de også kan drive personaleledelse, at de kan vise retningen og lede en gruppe.

Søren Helstrup: Et af de områder medarbejderen efterspørger i forbindelse med projektet om robusthed er konsekvent ledelse.

John Skinnebach-Larsen bemærkede, at der er stor frustration over, at ledelsen ikke altid viser retning og træffer afgørelser.

Allan Kjær bemærkede, at dette er en unik chance for, at de nye ledere kan starte en dialogbaseret tilgang til ledelse. Det er vigtigt, at de ikke kun har fokus på drift, men også på trivslen. Det understreges af den mangel på involvering og indflydelse, som medarbejderne giver udtryk for i Trivselsmålingen.

Ole Hansen bemærkede, at man kun kan løse sine opgaver, hvis man trives og har en god ledelse. Ledelsen skal ikke kun have fokus på driften, men også på personalet og trivslen.

Supervision er et godt redskab, som man håber det kan lade sig gøre at skaffe midler til at gennemføre.

Ole Hansen bemærkede, at det er vigtigt, at arbejdsmiljøorganisationen holder fokus på trivslen og dialogen om en god arbejdsplads. Arbejdsmiljøorganisationen får bemærkningerne til brug for det videre arbejde og vi stoler på, at de holder dem inden for arbejdsmiljøgruppen. Vi vil gerne have arbejdsmiljøorganisationen aktiveret i forhold til det fremtidige arbejde med et god arbejdsmiljø og en god trivsel i Kriminalforsorgen.

Allan Kjær: Det er meget positivt, det vil give arbejdsmiljøorganisationen øget indhold i arbejdsmiljøarbejdet.

Anne Marie Borggaard: Min erfaring er, at arbejdsmiljøorganisationen meget gerne vil have flere opgaver og mere ansvar.

Ole Hansen bemærkede, at det har også mest været TR der har været i fokus. Vi skal have AMO mere med.

Alle APV ansvarlige får koder til APV systemet i januar måned.

Ad. 4. Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Hvad skal kriminalforsorgen have fokus på i 2016:

1. Få en god start på nye organisering af arbejdsmiljøarbejdet i med etableringen af de 24 institutioner

2. Indsatser som opfølgning på trivselsundersøgelsen

- Fokus på god ledelse

Et af de områder, der fortsat vil være fokus på, er lederudviklingen. God ledelse er central for, at man som medarbejder oplever, at man involveres i og har indflydelse på sit arbejde, at rollerne er klare og tydelige og at der opleves en forudsigelighed gennem god ledelse og kommunikation. God ledelse har indflydelse på stress og sygefravær og ikke mindst på den enkeltes lyst til at fortsætte på arbejdspladsen.

- Social kapital

Den sociale kapital viser, hvordan det står til med vores evne til at samarbejde og hvor gode vilkår faktorer som tillid og retfærdighed har det i Kriminalforsorgen. Hvis der er et tillidsfuldt samarbejde mellem ledere og medarbejdere og mellem kollegaer og hvis beslutninger og handlinger grundlæggende ses som retfærdige, så har det en stor effekt på trivslen i organisationen. Og det kan ses på den sociale kapital. Færre belastes af stress og udbrændthed, vi ser et lavere sygefravær og flere får lyst til at blive på

arbejdspladsen. Produktiviteten og kvaliteten af vores arbejde bliver også bedre, fordi vi finder løsninger i fællesskab. Ikke overraskende gør en høj grad af social kapital organisationen stærkere og bedre rustet til at klare de interne og eksterne udfordringer, som dukker op hen ad vejen. Der bliver der i 2016 gennemført et kursus for arbejdsmiljøorganisationen om kunsten at udvikle og fastholde den gode sociale kapital i institutionerne.

Der gennemføres ligeledes et projekt om det tillidsfulde samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i de nye samarbejdsudvalg. Det giver rigtig god mening, at vi får drøftet det gode og tillidsfulde samarbejde - set i lyset af reorganiseringen og de mange nye samarbejdsflader.

- Krænkende adfærd
Kriminalforsorgen har nul tolerance i forhold til mobning og seksuel chikane. Mobning og seksuel chikane i Kriminalforsorgen ligger over landsgennemsnittet. Det skal der arbejdes med på alle niveauer.

Der er desværre historier fra forskellige institutioner om både mobning af medarbejdere, ledere og kollegaer og om seksuel chikane. Det er helt klart en ledelsesopgave at gribe ind overfor begge dele. Men det er også et kulturspørgsmål, og derfor skal det i talesættes, hvad der er acceptabel adfærd og, hvad er ikke acceptabel adfærd.

Indsatser som opfølgning på den fysiske APV er lokalt besluttede og forankrede.

Ad. 5 Organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Ole Hansen: Som det fremgår af det udsendte notat beslutter hver institution selv, hvordan de vil organisere arbejdsmiljøarbejdet, men dog inden for nogle faste rammer. Den arbejdsmiljøkoordinator der vælges på hver institution, har sammen med institutionschefen ansvaret for at tilrettelægge arbejdsmiljøarbejdet på institutionen. Det er vigtigt for arbejdsmiljøet, at ledelsen på den enkelte institution tager ansvaret for udviklingen af arbejdsmiljøet.

Birte opdaterer notatet og sender det med ud med referatet.

Kontakt mellem CAU og OAMU

John Skinnebach-Larsen har foreslået, at der oprettes en kontaktordning mhp. at støtte og udvikle kommunikationen mellem CAU og OAMU'erne.

- Steen Rersøe og Søren Helstrup er kontaktpersoner for de to områder i det østlige Danmark.
- Anne Marie Borggaard og John Skinnebach-Larsen er kontaktpersoner for de to vestlige områder.

Formålet med at kontaktpersonordningen er at sikre, at CAU får de nødvendige informationerne fra alle 4 områdearbejdsmiljøudvalg og at områdearbejdsmiljøudvalgene får de rette informationer fra CAU.

Ad 6 Årshjul

Koncern HR har nu i samarbejdet med en designer udarbejdet et årshjul for arbejdet i arbejdsmiljøorganisationen. Det ligger i 2 udgaver. Et som en plakat der kan hænges op på arbejdspladsen og et som et hjul, der lægges på intranettet. Det kommer til at fungere, så man fx kan klikke på et kvartal og så man kan se et kvartal ad gangen.

Der bliver desuden udarbejdet en opgavebeskrivelse, som passer til den nye struktur.

Ad 7 Håndtering af passiv rygning i institutionerne

Ole Hansen: Vi får en del påbud på indeklima i vores institutioner. Vi håndterer naturligvis påbuddene når vi får dem, men samtidig arbejder vi på at finde en permanent løsning for alle tjenestesteder.

Det er et vilkår i kriminalforsorgen da de indsatte må ryge på deres celler. Det kan kun ændres ved lov. Enten ved kun at tillade rygning i det fri eller ved helt at forbyde rygning. Vi ser gerne, at der kommer en lovændring så rygning på cellerne ikke er tilladt. Det er et skisma mellem to lovgivninger. På den ene side må medarbejdere ikke udsættes for passiv rygning og på den anden side har de indsatte ret til at ryge på cellerne.

Det er både medarbejdere og indsatte, der bliver generet af røgen. På Herstedvester er der en røgfri afdeling. Det giver nogle andre problemer. Fx gør det placeringen af indsatte mindre fleksibel. Både Sverige og Australien har et rygeforbud på fængslerne.

CAU lægger vægt på, at problemerne med passiv rygning bliver løst ved lovgivning.

Ad 8 Vold og Trusler

Det ser umiddelbart ud som om, der ikke er sket de store udsving mellem 14 og 15. Som man kan se er der dog store forskelle mellem områderne. København er generelt kendt for at være gode til at indberette alt. Men vi ser også en støt stigning, som der måske er behov for at se på.

Der bliver fra nogle sider rejst spørgsmål om registrering af vold og trusselsepisoder. Det skal understreges, at Kriminalforsorgen har en nul tolerancepolitik, hvor det meget klart står, at alle episoder skal anmeldes. Det er vigtigt, at alle episoder bliver anmeldt da bl.a. anmeldelserne danner grundlag for den forebyggende indsats.

Underpartnerskab om vold og trusler

- Der er nedsat et nyt underpartnerskab, specifikt målrettet nedbringelse af fysisk og psykisk vold mod ansatte. Som starter sit arbejde i starten af 2016. Underpartnerskabet er sammensat med deltagere fra områderne og direktoratet og med repræsentanter for både HR, sikkerhed, uddannelse og statistik/IT.
- Koncern-HR arbejder p.t. på at forbedre indberetningsmodul om vold og trusler, så det i højere grad kan understøtte Arbejdsmiljøorganisationens arbejde med identifikation, forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold.
- I 2016 vil underpartnerskabet udvikle videre på forslag i katalog om nedbringelse af vold og trusler mod ansatte og desuden pege på yderligere indsatser, der kan implementeres på institutionerne og dermed bidrage til målet om en markant nedbringelse af omfanget af fysisk og psykisk vold.

John Skinebach-Larsen bemærkede, at det er vigtigt at gøre det klart for lederne, at det både er fysisk og psykisk vold der skal indberettes. De undlader ofte at indberette psykisk vold.

Vi skal være opmærksomme på, at vidnerne til den fysiske vold kan være ligeså påvirket, som dem det går ud over. Disse bør også registreres. Et eksempel er en episode, hvor en medarbejder blev holdt fanget, og to medarbejder befriede ham. Det var kun voldepisoden i forhold til den medarbejder, der var fanget, der blev registeret og ikke de to, der befriede vedkommende. Her burde alle 3 have været registeret.

Ledelsen vil åbenbart registrere så lidt som muligt fordi det er en del af deres resultatkontrakt, at der er få tilfælde af vold og trusler.

Ole Hansen bemærkede, at hvis tilfældene af vold og trusler stiger, må ledelsen redegøre for, hvorfor der pludseligt er sket en stigning. Hvis forklaringen er, at de nu er begyndt at registrere mere end de gjorde før, vil det ikke komme dem til skade.

Anne Marie Borggaard bemærkede at der bør samles op på dokumentationspraksis i forhold til fx provokerende indsatte, det vil kunne stoppe det bliver til voldsager.

John Skinnebach-Larsen bemærkede, at det er vigtigt, at der er et klart beskrevet formål med dokumentationen, så alle ved hvorfor, der skal dokumenteres og hvad dokumentationen anvendes til.

Ad 9 Arbejdstilsynet

Antal grønne smileys i procent af afholdte besøg er faldet fra 42% i september til 37%. Tallet for 2014 var samlet set 37%.

I 2014 fik vi 28 påbud - 2015 har vi foreløbig fået 22, heraf 13 om indeklima.

Antal rådgivningspåbud er steget fra 7 i 2014 til foreløbig 10 i 2015, heraf 9 om indeklima.

Antal vejledninger er steget markant fra 4 til 16.

Vi er den 3. december 2015 blevet varslet besøg på 15 institutioner i 2016.

Der er udsendt en ny oversigt over afholdte besøg, varsler og uvarslede besøg

På Møgelkær havde man forsøgsvist opsat transportable friskluftsmaskiner. Det havde man ikke så god erfaring med. Det er en dyr løsning, og der er for mange der forsøger at indstille maskinerne, så apparaterne kan ikke rigtig følge med. Men man kan fx bruge dem lokalt i celler med dårlig lugt.

Ad 10 Sygefravær

Anders Carlsbæk, som er ny HR konsulent, og har sygefravær som område gennemgik den udsendte statistik.

Det samlede gennemsnitlige sygefravær for Koncernen, ligger forsat på 17,3 dage, hvilket er en stigning på ca. 7 % fra 2014. Målsætningen om 13,7 dage for 2015 kan derfor ikke indfris.

Udviklingen i langtidssygefraværet har, med undtagelse af Kriminalforsorgen Sjælland (11,4 dage), samlet set været stigende for alle områderne. Særligt Kriminalforsorgen Midt- og Nordjylland adskiller sig med en markant stigning på 4,1 dage til nu 11,3 dage (57 %). Denne stigning skal dog ses i lyset af, at Midt- og Nordjylland i 2014 havde et, for Kriminalforsorgen, relativt lavt langtidssygefravær på i snit 6,1 dage og nu er ligger på linje med Koncernens 11,1 langtidssygedage. Kriminalforsorgen Syddanmark har sammenlignet med de andre områder samlet set det højeste langtidssygefravær på 12 dage og Kriminalforsorgen Hovedstaden det laveste på 11,0 dage. Omvendt ligger Hovedstaden i top når det gælder korttidssygefraværet med 7,7 dage, efterfulgt af Sjælland (6,8 dage), Syddanmark (5,6) og Midt og Nordjylland (4,9).

Anders Carlsbæk: Generelt er sygefraværet stigende. Målsætningen med 13,7 dag pr.

medarbejder når vi ikke i år. Måltallet for næste år, bliver sandsynligvis tallet for i år minus 1 ½ dag, hvilket må anses som et mere realistisk tal at opfylde.

I stedet for kun at snakke sygefravær skal vi også fremadrettet snakke om arbejdsmiljø og trivsel, således at sygefraværsindsatsen integreres bredt og indsatsen bliver mere fremadrettet.

I 2016 vil der være fokus på, at sygefraværshåndteringen og den forebyggende indsats bliver endnu mere systematisk og helhedsorienteret på tværs af alle de fire områder. Der skal bl.a. være fokus på, at sygefraværet håndteres i fællesskab og med involvering af de relevante ressourcer og kompetencer i områdernes arbejdsmiljøorganisation.

Ad. 11 Eventuelt

Ingen emner.

Ad. 12 Næste møde

Næste møde afholdes d.16. marts 2016