

Om resultatet af Fængselsforbundets test:

Fængselsforbundets test handler i høj grad om viden om arbejdsmiljøet, eller mere præcist om viden om arbejdsmiljøarbejdet. Det er vigtigt for en faglig organisation at undersøge hvor man bør sætte ind med information og anden støtte til sine tillidsvalgte. Som det fremgår af undersøgelsen så er det ikke nogen naturlov at vores medlemmer har viden om de normale APV-processer eller kendskab til indholdet. Kun omkring halvdelen af svarene bekræfter at APVén laves regelmæssigt og man kender indholdet af den. Svarerne om arbejdsmiljøcertificering afspejler også en manglende viden – der er p.t. ingen af vores institutioner, der er arbejdsmiljøcertificeret, hvilket kun 144 af svarerne er bekendt med. Til gengæld ved de fleste hvem de skal henvende sig til om arbejdsmiljøet. Godt halvdelen oplever at deres nærmeste leder tager vare på et godt psykisk arbejdsmiljø, hvilket meget godt bekræftes af Kriminalforsorgens Trivselsundersøgelses resultater i henseende til ledelse, tillid og retfærdighed. Hvis der er udarbejdet politikker omkring stress og mobning er de i alt fald ikke kommunikeret tydeligt til medarbejderne.

Resultatet af Fængselsforbundets test bekræfter vores antagelse om at der er for lidt fokus på det systematiske arbejdsmiljøarbejde. Det er problematisk at der ikke følges tilstrækkeligt op på de problematikker, som Trivselsundersøgelsen viste – vi synes der er mange indikationer på at den lokale indsats mange steder ikke er tilstrækkelig og heller ikke funderet i det lokale sikkerheds- og arbejdsmiljøarbejde, uanset om ansvaret er placeret i samarbejdsudvalg eller sikkerhedsudvalg. Det er ydermere beklageligt at der er tegn på så relativt lille en medarbejderinvolvering i APV-processen. Hovedparten af institutionerne laver ny APV i år og skemaerne er mange steder udsendt samtidig med vores test, så det undrer, at der ikke er større viden om dem.

Man kan ikke afvise at der i en vis grad er tale om manglende interesse og så kan det måske hænge sammen med den oplevelse som mange tillidsrepræsentanter viderebragte til os som forklaring på det manglende engagement i udfyldelsen af testen – *”det nytter jo alligevel ikke noget – spild af tid – det bliver aldrig anderledes”*.

Konklusion:

Kriminalforsorgens Trivselsundersøgelse 2008/2009 viste at det psykiske arbejdsmiljø for Fængselsforbundets medlemmer generelt er dårligt. Kriminalforsorgens Trivselsundersøgelse viser at grupperne 'opsynspersonale' og 'værkmestre' lider under manglende sammenhæng og mening, manglende anerkendelse og respekt, manglende social støtte, manglende forudsigelighed og manglende rolleklarhed. Det er tydeligt at Kriminalforsorgen generelt er en virksomhed med lav social kapital i forhold til sin største medarbejdergruppe – Fængselsforbundets medlemmer i basisstillinger.

Fængselsforbundets undersøgelse om medlemmernes viden og engagement i arbejdsmiljøarbejdet viste at der er for lidt viden og det har tydeligvis ikke været et indsatsområde for alle de lokale ledelser at der skulle ske noget synligt og mærkbart på arbejdsmiljøområdet. Dermed ikke være sagt at der ikke er positive undtagelser – især på arresthusområdet.

Der er forskellige udfordringer Fængselsforbundet skal håndtere, hvis arbejdsmiljøarbejdet skal styrkes. Der skal kommunikeres mere viden ud – både til tillidsvalgte og medlemmer. Der skal arbejdes med fokusområdet arbejdsmiljø på en måde, så det integreres i det faglige arbejde og prioriteres af alle tillidsfolk

Den fremadrettede indsats for forbedring af det psykiske arbejdsmiljø i Kriminalforsorgens institutioner kan styrkes ved at man internt i Kriminalforsorgen får afklaret de følgende tre forhold:

1. Hvor højt *prioriteres* løsningen af problemerne reelt af ledelse, mellemledere og ansatte?
2. Anvender man tilstrækkelige *ressourcer* til at løse problemet?
3. Har man personale med tilstrækkelige *kompetencer* til at medvirke i processen?

Det er ikke nok at tale om trivsel – der skal handling til.

I en ny pjece fra Arbejdstilsynet og NFA ” Et godt psykisk arbejdsmiljø- hver dag” (Psykkonsortiet, 2009) peges på tre andre vigtige faktorer, som er ”*afgørende for om de nye indsatser er meningsfulde for medarbejderne og i forhold til opgaverne*”

- Indsatsen skal passe til virksomheden
- Medarbejderne skal være involveret i indsatsen
- Kommunikationen skal være klar og vedholdende

Det afgørende bliver således om der er reel vilje til at skabe de nødvendige forandringer rent ledelsesmæssigt. Der bliver anvendt mange ressourcer på at lave HR-indsatser og Forebyggelsesfond-projekter, men der mangler en samlet strategisk indsats, hvor de lokale projekter indgår i en samlet indsats og hvor resultaterne efterfølgende kommunikeres ud til alle, uanset om der er tale om en succes eller ej. Vi må lære af både fejltagelser og gode resultater. Sidst men ikke mindst bør Kriminalforsorgen sadle om i forhold til involveringen af medarbejderne. Det sker slet ikke i det fornødne omfang og problemerne hermed har måske i virkeligheden sammenhæng med den mangel på tillid, vi så i trivselsundersøgelsen.