

Årsrapport 2003

for det sentrale arbeidsmiljøutvalget
i kriminalomsorgen (SAK)

Forord

2003 har vært et spennende og utfordrende år for det sentrale arbeidsmiljøutvalg for kriminalomsorgen (SAK). Det har vært et år preget av oppfølging av prosjekt og arbeidsgrupper som ble nedsatt i 2002, samt å sette ut i livet de vedtak som ble fattet i 2003. SAK har i 2002 bestått av 6 medlemmer, 3 fra arbeidsgiversiden og 3 fra arbeidstakersiden. I tillegg har SAK en fast sekretær. Utvalget har jobbet godt, det er stor takhøyde og det har vært mange gode og konstruktive diskusjoner omkring viktige tema.

SAK legger stor vekt på å komme i kontakt med enhetene i kriminalomsorgen, noe som gjenspeiler seg i møtevirksomheten. To av totalt fire møter i året kombineres med besøk ved både fengsel og friomsorg. Bakgrunnen for dette er at utvalget skal få innblikk i noen av de arbeidsmiljøspørsmål som enhetene er opptatt av.

Året 2003 var som nevnt et år med mye oppfølging av tidligere vedtak og iverksetting av nye tiltak. Av arbeid som ble gjennomført i 2003 kan vi nevne:

- Oppfølging av rapporten ”organisering av vernetjenesten i kriminalomsorgen” som resulterte i endelig vedtak i ny organisering
- Ved utgangen av 2003 hadde nær sagt alle enheter i kriminalomsorgen inngått avtale om inkluderende arbeidsliv
- Oppfølging av innstillingen mot vold og trusler i kriminalomsorgen ble avgitt 31. desember 2002 gjennom behandling og iverksetting av nytt registreringsskjema for vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen
- Arrangere sentrale kurs i den lovpålagte grunnopplæringen for verneombud, øvrige medlemmer av arbeidsmiljøutvalgene (AMU) og ledere med personalansvar
- Etablere kriminalomsorgens arbeidsmiljøpris
- Markering av SAK sitt 15. års jubileum

Det er mye viktig arbeid som ble gjort i 2003. Utfordringen blir å følge opp dette arbeidet på en god måte i 2004. I årsmeldingen for 2003 har vi oppsummert de saker SAK har behandlet i løpet av året. Vi håper gjennom rapporten å bidra til å gi en innsikt i SAKs virksomhet.

Det vil alltid være nødvendig for SAK å komme ut i kriminalomsorgen, treffe tilsatte, få innspill og høre hvordan virkeligheten oppleves. Vi vil derfor takke dem som tok imot oss i 2003. Vi vil også takke for innsatsen til alle som har bidratt i arbeidet gjennom arbeidsgrupper og gjennom gode innspill.

Oslo 10. mars 2004
Roar Øvrebø
Leder av SAK 2002

Innledning

FORORD	2
INNLEDNING	3
1 DET SENTRALE ARBEIDSMILJØUTVALG FOR KRIMINALOMSORGEN (SAK)	4
2 HOVEDVERNEOMBUDET	6
3 HMS-OPPLÆRING I KRIMINALOMSORGEN	6
4 VOLD OG TRUSLER I KRIMINALOMSORGEN	7
5 ORGANISERING AV VERNETJENESTEN I KRIMINALOMSORGEN	7
6 SYKEFRAVÆRSPROSJEKTET - INKLUDERENDE ARBEIDSLIV	10
7 SENIORPROSJEKTET	11
8 SLUTTSAMTALEN	11
9 ÅRSRAPPORT 2002	11
10 SYNLIGGJØRING AV YRKESETIKKEN FOR KRIMINALOMSORGEN I DRIFTSENHETENE	12
11 HYGIENE OG SMITTEVERN	12
12 RISIKO- OG SÅRBARHETSEVALUERING AV PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ	13
13 FOKUS PÅ ARBEIDSMILJØ	13
14 KRIMINALOMSORGENS ARBEIDSMILJØPRIS	14

1 Det sentrale arbeidsmiljøutvalg for kriminalomsorgen (SAK)

- **Hva er SAK?**

I følge Arbeidsmiljøloven skal en virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere ha et arbeidsmiljøutvalg. Dette utvalget skal være et partssammensatt utvalg, med lik representasjon fra arbeidstaker og arbeidsgiver. Lederen skal velges vekselvis blant arbeidsgiverrepresentantene og arbeidstakerrepresentantene i utvalget. Lederen sitter for et år om gangen, og har dobbeltstemme ved stemmelikhet.

Det sentrale arbeidsmiljøutvalg i kriminalomsorgen (SAK) skal bidra til å bevisstgjøre arbeidsgiver i forhold til arbeidet med Helse- miljø og sikkerhet (HMS) i kriminalomsorgen. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og følge nøye med på utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Målet er at tilsatte i kriminalomsorgen skal ha et godt arbeidsmiljø, både psykisk og fysisk.

- **Hvem er SAK?**

SAK er sammensatt av like mange representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Medlemmene velges for to år av gangen, og hvert medlem har en stedfortreder/ vararepresentant. De siste årene har SAK bestått av 6 faste medlemmer, 3 fra arbeidsgiversiden og 3 fra arbeidstakersiden.

Lederen for SAK velges for et år av gangen. Leder for 2003 var Roar Øvrebø fra Norsk fengsels- og friomsorgsforbund (NFF). Sammensetningen av SAK var for 2003 som følger:

Fra arbeidsgiversiden

fast tom 31.04.03	avdelingsdirektør	Kjerstin Askholt	KSF
vara	ekspedisjonssjef	Erik Lund-Isaksen	KSF
fast fom 1.05.03	avdelingsdirektør	Unni Gunnes	KSF
vara fom 1.05.03	avdelingsdirektør	Utviklingsseksjonen	KSF
fast	direktør	Ellinor Houm	Region Øst
vara	direktør	Asbjørn Roald	Region Nord
fast	direktør	Harald Føsker	KRUS
vara	administrasjonssjef	Tor Kristen Grindaker	KRUS

Arbeidstakersiden

fast	forbundsleder	Roar Øvrebø	NFF
vara	forbundssekretær	Rita Bråten	NFF
fast tom vår 2003	forbundsleder	Christian Rygh	KY
vara tom vår 2003	rådgiver	Tor Tverre	KY
fast fom vår 2003	rådgiver	Tor Tverre	KY
fast	betjent	Anne Hagen Fevang	Hovedverneombud
vara	betjent	Mette Salicath	Oslo fengsel

- **Ledervervet**

Lederen for SAK velges for et år av gangen blant medlemmene i utvalget og vekselvis av arbeidsgiveres og arbeidstakeres representanter. Ledervervet av SAK har for 2003 vært Roar Øvrebø, NFF som representant for arbeidstakersiden.

- **Sekretariatet**

I 2003 fungerte rådgiver Kjersti Hetlevik fra KSF som sekretær for SAK.

- **Hva gjør SAK?**

Det sentrale arbeidsmiljøutvalg er et organ som behandler overordnede og generelle arbeidsmiljøspørsmål som er av prinsipiell betydning for hele kriminalomsorgen eller større deler av den. SAK behandler ikke enkeltsaker ved de forskjellige enheter. SAK er i noen sammenhenger et rådgivende organ, og i andre sammenhenger et besluttsende organ. SAK tar opp saker etter eget initiativ eller etter anmodning og innspill fra andre.

- **Kontakt med enhetene**

Som nevnt innledningsvis legger SAK stor vekt på å komme i kontakt med enhetene i kriminalomsorgen, noe som gjenspeiler seg i møtevirksomheten. To av møtene i 2003 ble kombinert med besøk ved flere enheter. Utvalget besøker både fengsel og friomsorg. Fokus ved alle slike besøk er sykefravær, vernetjenesten, HMS-arbeid, brannberedskap, sikkerhetstiltak m.v.

I forbindelse med SAKs møte 7.-9. mai 2003 besøkte utvalget Vik fengsel, Hordaland friomsorgskontor og Bergen fengsel. Det ble på alle stedene satt av tid til omvisning og møte med ledelsen og de tillitsvalgte.

I forbindelse med SAKs møte 28.-29. august 2003 besøkte utvalget Moss fengsel, Sarpsborg fengsel og Eidsberg fengsel. Det ble på alle stedene satt av tid til omvisning og møte med ledelsen, verneombud og de tillitsvalgte. I tillegg besøkte SAK tomten til nye Halden fengsel.

- **Jubileum**

Den 9. mai 2003 var en stor dag for kriminalomsorgen. Da var det nøyaktig 15 år siden SAK ble stiftet. Dette skjedde etter initiativ fra daværende avdelingsdirektør i Justisdepartementet Ragnar Askheim. De første årene het utvalget Det sentrale arbeidsmiljøutvalg for fengselsvesenet, men i 1990 ble også kriminalomsorg i frihet innlemmet i utvalget, og utvalget endret navn til Det sentrale arbeidsmiljøutvalg for kriminalomsorgen (SAK).

Jubileet ble først markert med en artikkel i Aktuelt for Kriminalomsorgen våren 2003. I november 2003 ble det innkalt til en pressekonferanse hvor en ny Arbeidsmiljøpris ble lansert (jf pkt 13. og 14).

- **Møtevirksomhet**

I 2003 hadde SAK 6 møter:

14. februar:	Ordinært møte i Oslo, NFFs lokaler
8. og 9. mai :	Ordinært møte samt besøk ved Bergen fengsel, Hordaland friomsorgskontor og Vik fengsel
28. og 29. august:	Ordinært møte samt besøk ved Eidsberg, Sarpsborg og nye Halden fengsel
15. september:	Ekstraordinært møte
13. og 14. november:	Ekstraordinært møte
5. desember:	Ordinært møte i Oslo, NFFs lokaler

2 Hovedverneombudet

I løpet av 2003 var hovedverneombudet i kontakt med mange bla.a. for å få enhetene til å inngå avtaler om inkluderende arbeidsliv. Dette har bidratt til at flere tar kontakt og henvender seg i forskjellige sammenhenger, noe som er veldig positivt.

- **Inkluderende arbeidsliv**

SAK hadde som mål at innen utgangen av 2003 skulle andelen IA-bedrifter i etaten være 100%. Hovedverneombudet var i kontakt med mange og oppfordret hver enhet til inngå avtaler om inkluderende arbeidsliv. Det tok tid å sette i gang disse prosessene, men det ga svært positive resultater. Ved årsskiftet var nesten alle enhetene i kriminalomsorgen IA-bedrifter.

- **Ressursbruk ifm arbeid med Helse, miljø og sikkerhet (HMS) i etaten**

Hovedverneombudet arbeidet i 2003 med en kartlegging av hvor mye ressurser som går med til HMS-arbeid ved den enkelte enhet. På bakgrunn av de svarene som kom inn utarbeidet hovedverneombudet en samlet oversikt.

Undersøkelsen viste at det bør arbeides videre med å kartlegge ressursbruk. Rapporten fra forundersøkelsen er gitt status som internt arbeidsdokument i SAK. Hovedverneombudet vil, i samarbeid med KRUS, utføre en hovedundersøkelse om samme tema. Spørreskjemaet skal ha maks 10 spørsmål. Dette arbeidet vil starte i 2004.

- **Profilering av Hovedverneombudet på intranett**

Hovedverneombudet startet i 2003 en dialog med KRUS for å opprette en egen side på intranett. Målet med denne siden er å gi informasjon om HMS-arbeidet til alle. Arbeidet ble ikke fullført i 2003.

- **Lokale verneombud**

Hovedverneombudet arbeidet med å utarbeide en fullstendig oversikt over hovedverneombud og verneombud lokalt i etaten. Det er viktig at hovedverneombudet gis beskjed ved skifte av lokale verneombud.

- **Økt bevissthet rundt verneombudene**

Det er et klart skille mellom ansvar og område for tillitsvalgte og verneombud. I kriminalomsorgen er vi flinke til å huske på de tillitsvalgte i de fleste sammenhenger. Dessverre glemmer arbeidsgiver ofte å ta med verneombudet. Dette er både arbeidsgivers ansvar og det enkelte verneombuds ansvar. Hovedverneombudet utarbeidet et introduksjonshefte "Velkommen som verneombud" – med kort innføring i verneombudets oppgaver og ansvar.

- **Opplæring**

Hovedverneombudet deltok i 2003 på et 2-ukers arbeidsmiljøkurs med LO som var veldig nyttig.

3 HMS-opplæring i kriminalomsorgen

I følge arbeidsmiljøloven § 29 nr. 2 skal arbeidsgiver sørge for at verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg og ledere med personalansvar har gjennomført grunnkurs i Helse-, miljø- og sikkerhet (HMS)- arbeid. Det viste seg at det var behov for et sentralt tilbud om opplæring innen HMS. På SAKs møte 14. februar 2003 ble det vedtatt at KSF skulle sørge for å arrangere sentrale

kurs innen HMS som et tilbud til de enheter som ikke har tilbud om tilsvarende kurs lokalt. Tilbudet gjaldt i første omgang de som etter loven er pålagt å ha slik opplæring og som ikke har hatt det (verneombud og enhetsledere).

I samarbeid med Arbeidsmiljøsentret ble det i 2003 satt opp totalt 4 grunnkurs i arbeidsmiljø i 2003. Et av kursene ble dessverre avlyst pga få påmeldte. De tre andre var ikke helt fulle, men ble likevel arrangert. Tilbakemeldingene fra de som har deltok på kursene var veldig positiv.

4 Vold og trusler i kriminalomsorgen

Etter initiativ fra SAK ble det i mai 2001 nedsatt en arbeidsgruppe som skulle følge opp forundersøkelsen "Vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen" fremlagt av forskerne Yngve Hammerlin og Ragnar Kristoffersen ved KRUS. Arbeidsgruppen fikk i oppgave å kartlegge hva som var gjort tidligere når det gjelder volds- og trusselproblematikken og lage en handlingsplan for hvordan man skal kartlegge, forebygge, behandle og følge opp volds- og trusselsituasjoner i kriminalomsorgen. Arbeidsgruppen avga sin innstilling "Handlingsplan mot Vold og trusler i kriminalomsorgen" 31. desember 2002.

Arbeidsgruppen utarbeidet en handlingsplan med forslag til konkrete tiltak. Som en del av handlingsplanen ble det, i samarbeid med andre nordiske land, utarbeidet et system for registrering av vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen.

Etter ønske fra SAK inviterte KRUS assisterende regiondirektører med HMS-ansvar, saksbehandlere med HMS-ansvar fra regionadministrasjonen, regionale tillitsvalgte, SAK og hovedverneombudet til et miniseminar omkring vold og trusler i kriminalomsorgen.

Seminaret ble avholdt 22. og 23. april 2003. Det ble gitt en innføring i bruk av registreringsskjemaet. Registreringsskjemaet ble lagt ut på intranettet og var operativt allerede 1. mai 2003. Alle enheter skal benytte disse skjemaene.

Som en del av arbeidet ble det også utarbeidet en håndbok for ledere og tilsatte i kriminalomsorgen, til bruk når tilsatte har vært utsatt for volds- og trusselsituasjoner.

Både handlingsplanen og håndboken ble trykket opp og distribuert til hele etaten.

5 Organisering av vernetjenesten i kriminalomsorgen

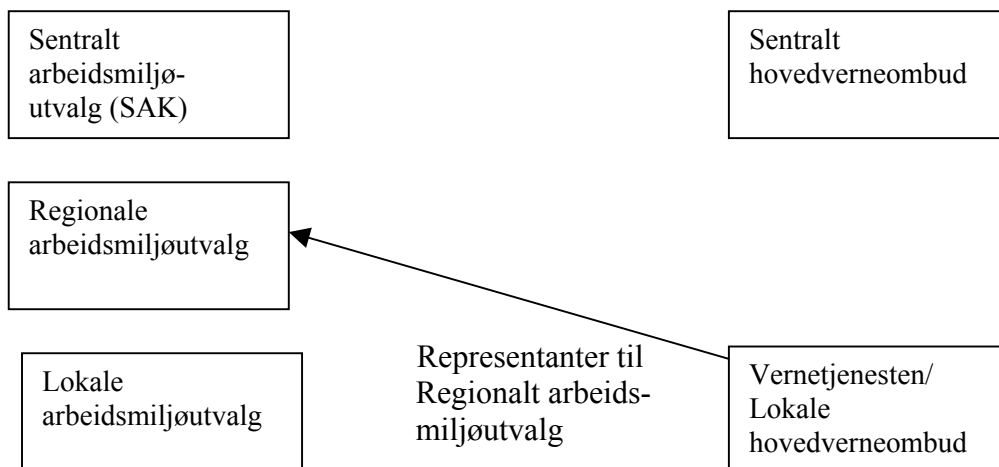
I august 2002 ble det nedsatt en arbeidsgruppe som skulle se på organiseringen av arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) etter omorganiseringen av kriminalomsorgen. Arbeidsgruppen skulle utarbeide et forslag til organisering av vernetjenesten, AMU og Bedriftshelsetjenesten. Dette arbeidet resulterte i en utredning "Organisering av vernetjenesten i kriminalomsorgen" som ble fremlagt 30. desember 2002.

Utredningen ble sendt på høring til tjenestemannsorganisasjonene, Hovedverneombudet, regionene, KRUS og KITT med frist 15. september 2003. Rapporten ble også lagt ut på intranett. SAK behandlet rapporten i et ekstraordinært møte 13. og 14. november og i møte 5. desember 2003. Som

grunnlag for diskusjonene hadde KSF laget en sammen sammenstilling av høringsuttalelse som var kommet inn.

Det var enighet om at det måtte gjøres noe på det regionale leddet og valget falt på modell nr 5 i rapporten. Etter denne modellen innføres regionale underutvalg (Regionalt arbeidsmiljøutvalg, RAMU) hvor den regionale representant fra verneombudene i det regionale amu velges av og blant de lokale verneombudene i regionen. Det var enighet om at den nye organiseringen innføres i 2004 og evalueres etter en to års periode.

Ny organisering:



Sammensetningen av utvalgene vil bli som følger:

- **Sentralt arbeidsmiljøutvalg, SAK**

I rapporten ble det foreslått at KRUS går ut av SAK. Dette ble diskutert og det var enighet om at KRUS blir med fremdeles med på bakgrunn av at enheten er ansvarlig for utdanning av tjenestemenn og etterutdanning.

Sammensetning Det sentrale arbeidsmiljøutvalg (SAK):

- Tillitsvalgt NFF
- Tillitsvalgt KY
- Hovedverneombudet
- Avdelingsdirektør KSF
- Representant for regiondirektørene
- Direktøren på KRUS
- Bedriftshelsetjenesten

- **Regionalt arbeidsmiljøutvalg, RAMU**

Det regionale arbeidsmiljøutvalg skal være et samarbeidsutvalg med delegerte fullmakter.

Sammensetning regionalt arbeidsmiljøutvalg:

- Tillitsvalgt KY
- Tillitsvalg NFF
- Regional representant for verneombudene
- Regiondirektør
- Og/eller assisterende regiondirektør
- Sekretariat

- **Hovedverneombudet, HVO**

Når det gjelder hovedverneombudet ble det enighet om å utvide stillingsandelen fra 50% til 100%. Det var også enighet om at hovedverneombudet skal ha kontor plass på KRUS.

Det ble diskutert hvilken rekrutteringsmåte som er mest hensiktsmessig når kriminalomsorgen får et hovedverneombud i 100% stilling. Politiet har en praksis med at vervet lyses ut. Det var enighet om at hvilken ordning vi skal ha i kriminalomsorgen, diskuteres nærmere i 2004. Dagens hovedverneombud sitter til 31. desember 2004.

Etter noe diskusjon var det enighet om at beslutningen om organisering av vernetjenesten ligger til SAK, og at dette ikke skal gjennom det vanlige tillitsmannsapparatet. Vedtaket i SAK er derfor endelig og gjeldende.

6 Sykefraværprosjektet - Inkluderende arbeidsliv

I 2003 ble det vedtatt nye bestemmelser i Arbeidsmiljøloven § 13 som har direkte innvirkning på avtalen om inkluderende arbeidsliv. Endringene innebærer en presisering av arbeidsgivers ansvar for oppfølging av og tilrettelegging for sykmeldte. Samtidig ble det foreslått å tydeliggjøre arbeidstakers medvirkningsansvar.

Det ble lovfestet en ny plikt for arbeidsgiver til å utarbeide oppfølgingsplaner for tilrettelegging av arbeidet for sykmeldte arbeidstakere senest etter åtte uker, unntatt hvis det anses som åpenbart unødvendig. Tilsvarende ble det presisert i loven at sykmeldte arbeidstakere plikter å medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner for å komme raskest mulig tilbake til arbeid. Arbeidsgivers plikt til å gjennomføre systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid omfatter også systematisk arbeid med sykefravær.

På bakgrunn av endringene i arbeidsmiljøloven og inngåelsen av IA-avtaler reviderte KSF rutinene for oppfølging av sykemeldte. Forslag til reviderte rutiner ble behandlet i SAK. Rutinene ble distribuert til hele kriminalomsorgen og lagt ut på intranettet.

7 Seniorprosjektet

Med bakgrunn i arbeidsmiljøundersøkelsen som ble gjennomført i 1997-1998 ble det utarbeidet en prosjektplan med overordnet mål å skape gode arbeidsvilkår for seniormedarbeidere og utarbeide en seniorpolitikk for kriminalomsorgen. Justisdepartementet ga Region nord i oppdrag å gjennomføre prosjektet.

Kort oppsummert sattte prosjektet i verk fire tiltak:

- Helseundersøkelse
- Kurs og dataopplæring
- ledertrening
- trening i arbeidstida

Gjennom evaluering av prosjektet kom det frem at de fleste av tiltakene ble godt mottatt. Unntaket var tiltaket trening i arbeidstiden. Her ble resultatet at de som trente før begynte å trene i arbeidstiden, men ingen av dem som ikke trente tidligere begynte å trene. Prosjektet avsluttet sitt arbeid og rapporten ble oversendt KSF og Justisdepartementet. Rapporten ble lagt frem til SAK, som behandlet denne i 2003.

SAK anmodet KSF om å utarbeide forslag til noen sentrale, overordnede retningslinjer for seniorpolitikk.

8 Sluttsamtalen

Flere og flere slutter før de når pensjonsalder, mange mens de ennå er ganske unge. Sluttsamtalene kan kanskje bidra til å finne ut hvorfor folk slutter, slik at det kan settes i verk tiltak for å forsøke å snu denne utviklingen.

SAK ba KSF utarbeide en oversikt over hva som ble rapportert inn til KSF. SAK ønsket en oversikt over hvor mange som slutter ved enhetene, hvem som slutter (stilling), hvor mange som gjennomfører sluttsamtaler og hvor mange som eventuelt ikke ønsker å gjennomføre sluttsamtale. Grunnet mangelfull rapportering hadde KSF ikke noe tall å legge frem.

9 Årsrapport 2002

Årsrapporten for 2002 med forord ble behandlet i utvalget. Den ble trykket opp og sendt ut til regionene og organisasjonene, samt lagt ut på intranettet.

10 Synliggjøring av yrkesetikken for kriminalomsorgen i driftsenhetene

I de yrkesetiske retningslinjene for kriminalomsorgen fremgår at diskriminering ikke skal forekomme.

Etikk og bekjempelse av rasisme er to sider av samme sak. Rekruttering av personer med fremmedkulturell bakgrunn er også en del av kriminalomsorgens antirasistiske tiltak. Det er samtidig en naturlig del av profileringen av kriminalomsorgen. KRUS har en rekke tiltak i denne forbindelse og informerte om dette i et SAK-møte:

- Opplæringsplan (tema rasisme inngår som en naturlig del av opplæringsplanen)
- Yrkesetikk og moral (rasisme inngår som en naturlig del av etikkhåndboken)
- Kurskatalog (det ble holdt 4 kurs i 2002 om etikk og deriblant rasisme, 6 kurs i 2003)
- Rekrutteringstiltak (KRUS arbeider aktivt med å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn til fengselsbetjentutdanningen)
- Brobyggerprosjekter (Et samarbeid mellom Kirkens Bymisjon og Oslo fengsel om somaliske innsatte og deres pårørende)
- Plakater (KRUS har utarbeidet noen plakater om tema, og det er også laget oppslag på intranett)
- Brosjyrer (KRUS har utarbeidet brosjyrer og informasjonsmateriell på flere språk)
- Holdningsseminar (ble gjennomført i 2002)

SAK oppfordret til at verdigrunnet for kriminalomsorgen og kriminalomsorgen som rasismefri sone blir tydeliggjort. Det bør bli en del av inventar et ved enhver enhet i kriminalomsorgen. Folk må se det og bli minnet om at det eksisterer. Etikk og bekjempelse av rasisme er to sider av samme sak. I kriminalomsorgen skal vi ikke gjøre forskjell. Her er alle like.

SAK ba KSF formidle til alle tilsatte i kriminalomsorgen at kriminalomsorgen er en rasismefri sone, slik at dette blir tydeliggjort. SAK ba også om at KSF utarbeider en handlingsplan mot rasisme som gjøres kjent for alle.

11 Hygiene og smittevern

Det er utarbeidet retningslinjer for Hygiene og smittevern i Kriminalomsorgen utgitt oktober 2001. Etter dette har kriminalomsorgen fått en henvendelse fra Folkehelseinstituttet med kommentarer til noen av punktene. SAK tar sikte på å komme tilbake til saken om revisjon av håndboken for hygiene og smittevern i 2004.

12 Kartlegging og oppfølging av arbeidsmiljøet i kriminalomsorgen

SAK fikk et tilbud fra en gruppe psykologer som presenterer et konsept med risiko og sårbarhetsevaluering av psykososialt arbeidsmiljø kalt RoSE. Konseptet bygger på kunnskaper innen psykologi, ledelse og arbeidslovgivning, og benyttes i hovedsak som et forebyggende verktøy. Hensikten er å identifisere kilder til stress hos medarbeidere før disse slår ut i nedsatt arbeidsglede, sykefravær og redusert kvalitet på tjenester. SAK besluttet at utvalget skal se nærmere på dette konseptet. SAK inviterte gruppen til et møte i 2004.

13 Fokus på arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøarbeid er viktig, og dette bør synliggjøres i hele kriminalomsorgen. Det var enighet om at SAKs 15 års jubileum i 2003 var en god anledning til å sette i gang tiltak.

Jubileet ble markert med en pressekonferanse på KRUS 14. november, og Kriminalomsorgens Intranett, KY-bladet, Aktuelt og NFF Forum ble invitert. På pressekonferansen skjedde følgende:

Arbeidsmiljøprisen for kriminalomsorgen ble lansert. Denne prisen vil utdeles årlig og første gang for 2004. Det skal deles ut kr 50 000,- til en enhet eller avdeling (ikke enkeltpersoner) for arbeidsmiljøfremmende tiltak. Kriterier ble fastsatt av SAK i møtet 5. desember.

Det er SAK som på bakgrunn av innkomne forslag, avgjør hvem som skal få prisen. SAK diskuterte i denne forbindelse habiliteten til medlemmene. Det var enighet om at prisen deles ut av SAK som organ, og dermed er ingen i utvalget inhabile.

I forbindelse med jubileet ble det også trykket opp T-skjorter som ble oversendt alle verneombudene og enhetslederne i etaten.

Det ble skrevet to artikler i Aktuelt for kriminalomsorgen i 2003 om SAK og arbeidsmiljø.

14 Kriminalomsorgens Arbeidsmiljøpris

Formål:

Arbeidet for å skape et godt arbeidsmiljø har høy prioritet. For å markere hvor viktig dette er, har Det sentrale arbeidsmiljøutvalg i kriminalomsorgen (SAK) i forbindelse med sitt 15 års jubileum i 2003 opprettet en egen arbeidsmiljøpris.

Hensikten med prisen er å skape økt oppmerksomhet rundt omstilling og å stimulere til arbeidsmiljøfremmende tiltak. Det skal lønne seg å tenke kreativt. I en tid med sterkt arbeidspress ønsker SAK å rette søkelyset mot og inspirere til gode tiltak. Målet er å premiere et miljø som kan vise til ekstraordinære gode tiltak og resultater innen Helse,- miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Prisen:

Beløp:	Kr 50 000,- og diplom
Hvor ofte:	Årlig
Til hvem:	En avdeling, enhet eller gruppe
Jury:	Det sentrale arbeidsmiljøutvalg i kriminalomsorgen (SAK)
Til hva:	Prisen skal brukes til HMS-tiltak som gagnar alle i avdelingen, enheten eller gruppen
Frist:	Frist for innsendelse av forslag er 31. januar påfølgende år

Kriterier:

Et godt arbeidsmiljø er preget av trivsel, samarbeid og effektivitet. SAK vil i vurderingen av hvem som skal få prisen vektlegge:

nytenkende, nyskapende og kreative tiltak som gir gode resultater på arbeidsmiljøområdet

For å få prisen må enheten, gruppen eller avdelingen ha gjennomført konkrete tiltak eller prosjekter som er positive for arbeidsmiljøet. Følgende må være beskrevet: Hvordan oppsto ideen, hvem har vært med på å utarbeide tiltakene, hvordan gikk gjennomføringen og hvilke resultater ser man i dag. Alle kan komme med begrunnede forslag til kandidater til prisen.

Vet du hvem som bør få prisen?

Tips om kandidater til prisen kan sendes inn kontinuerlig til SAKs sekretariat i KSF. Endelig frist for innsendelse er 31. januar påfølgende år. Du vil finne informasjon om Arbeidsmiljøprisen på intranettet. Du kan også kontakte SAKs sekretariat ved Kjersti Hetlevik på telefon 22 24 55 13 eller per e-post kjersti.hetlevik@jd.dep.no.

SAK vurderer hvert år om noen skal få prisen, hvem dette er, hvor og når prisen skal utdeles. Prisen deles ut første gang for 2004. Frist for innsendelse av forslag er 31. januar 2005. Kåring og utdeling vil foregå første del av 2005.