

Årsrapport 2004

for det sentrale arbeidsmiljøutvalget
i kriminalomsorgen (SAK)



Forord

Det sentrale arbeidsmiljøutvalg for kriminalomsorgen (SAK) består av 6 medlemmer, 3 fra arbeidsgiversiden og 3 fra arbeidstakersiden. I tillegg har SAK en fast sekretær. SAK legger stor vekt på å komme i kontakt med enhetene i kriminalomsorgen, noe som gjenspeiles i møtevirksomheten. To av totalt fire møter i året kombineres med besøk ved både fengsel og friomsorg. Bakgrunnen for dette er ikke at utvalget skal føre noen form for kontroll, men å få innblikk i noen av de arbeidsmiljøspørsmål som enhetene er opptatt av.

2004 har vært et spennende år for SAK. Utvalget har jobbet godt, det har vært stor takhøyde og mange gode og konstruktive diskusjoner omkring viktige tema.

I 2004 har organiseringen av vernetjenesten vært en prioritert oppgave for SAK. Et resultat av dette var at det ble opprettet Regionale arbeidsmiljøutvalg (RAMU) fra 1. januar 2005. I tillegg har SAK fulgt opp prosjekter og arbeidsgrupper som ble nedsatt i 2003. Av arbeid som ble gjennomført i 2004 kan vi nevne:

- Omgjøring hovedverneombudet fra 50 % til 100 % stilling fra 1. januar 2004
- Forberedelse innføring av ny organisering av vernetjenesten fra 1. januar 2005
- Oppfølging av avtale om inkluderende arbeidsliv (IA-avtaler)
- Arrangering av sentrale kurs i den lovpålagte grunnopplæringen for verneombud, øvrige medlemmer av arbeidsmiljøutvalgene (AMU) og ledere med personalansvar
- Oppfølging av hovedverneombudets stengning av Molde fengsel
- Vurdering av ulike verktøy for kartlegging av arbeidsmiljøet

I årsmeldingen for 2004 har vi forsøkt å oppsummere alle de saker SAK har behandlet i løpet av året. Gjennom rapporten håper vi å bidra til å gi en bredere innsikt i SAKs virksomhet. Utfordringen i 2005 er å følge opp dette arbeidet. Særlig vil det være viktig å få de regionale arbeidsmiljøutvalgene til å fungere etter intensjonen.

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 2004. Vi vil også takke for innsatsen til alle som har bidratt i arbeidet gjennom arbeidsgrupper og gjennom gode innspill.

Oslo 30. april 2005
Unni Gunnes
Leder av SAK 2004

Innledning

Forord	2
Innledning	3
1 Det sentrale arbeidsmiljøutvalg for kriminalomsorgen (SAK)	4
2 Hovedverneombudet	6
3 HMS-opplæring i kriminalomsorgen	8
4 Organisering av vernetjenesten i kriminalomsorgen	8
5 Introduksjonsplan for nytilsatte	9
6 Røykekutt i fengslene	10
7 Sykefravær og oppfølging av avtale om inkluderende arbeidsliv	10
8 Synliggjøring av yrkesetikken for kriminalomsorgen i driftsenhetene	10
9 Hygiene og smittevern	2
10 Kartlegging og oppfølging av arbeidsmiljøet i kriminalomsorgen	14
11 Fokus på arbeidsmiljø	15

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?

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

Sammensetningen av SAK var for 2004 som følger:

Fra arbeidsgiversiden

fast	avdelingsdirektør	Unni Gunnes	KSF
vara	avdelingsdirektør	Andreas Skulberg	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	forbundsleder	Knut Are Svenkerud	KY
vara	nestleder	Leif-Peder Roald	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. Leder av SAK har i 2004 vært Unni Gunnes, KSF som representant for arbeidsgiversiden.

Sekretariatet

I 2004 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 forksjellige enheter. SAK er i noen sammenhenger et rådgivende organ, i andre sammenhenger et besluttsende organ. SAK tar opp saker etter eget initiativ eller etter anmodning og innspill fra andre.

Kontakt med enhetene

SAK legger stor vekt på å komme i kontakt med enhetene i kriminalomsorgen. To av møtene i 2004 ble kombinert med besøk ved flere enheter. I forbindelse med SAKs møte 21. og 22. juni besøkte utvalget Verdal fengsel, Nord-Trøndelag friomsorgskontor og Mosjøen fengsel. Det ble på alle stedene satt av tid til omvisning i lokalene og møte med ledelsen, verneombudene og de tillitsvalgte.

I forbindelse med SAKs møte 30. og 31. august 2004 besøkte utvalget Ringerike fengsel, Drammen overgangsbolig og Sandaker hybelhus. Også her fikk utvalget omvisning i lokalene og møtte ledelsen, verneombud og tillitsvalgte.

Ved alle slike besøk er sykefravær, vernetjenesten, HMS-arbeid, brannberedskap, sikkerhetstiltak temaer som SAK er opptatt av.

Møtevirksomhet

I 2004 hadde SAK 5 møter:

19. januar:	Ordinært møte i Oslo, NFF sine lokaler
12. mars:	Ekstraordinært møte i Oslo, KRUS sine lokaler
21. og 22. juni:	Ordinært møte samt besøk ved
30. og 31. august:	Ordinært møte samt besøk ved
10. desember:	Ordinært møte i Oslo, KSF sine lokaler

2 Hovedverneombudet

Hovedverneombud (HVO) i 2004 har vært Anne Fevang. Fra 1. januar 2004 har hovedverneombudet i kriminalomsorgen vært i et 100 % verv. Hovedverneombudet har opplevd dette som svært positivt. Det har vært bedre tid til å løse de oppgaver hovedverneombudet skal gjøre, og hun har vært lettere tilgjengelig for verneombudene lokalt.

I løpet av 2004 har hovedverneombudet arbeidet med flere saker:

Kartlegging av ressursbruk

I 2003 utarbeidet hovedverneombudet en kartlegging av hvor mye ressurser som går med til HMS-arbeid ved den enkelte enhet. En samlet oversikt ble oversendt medlemmene i SAK. Denne forundersøkelsen har status som internt arbeidsdokument i SAK.

Etter vedtak fra møte i SAK 5. desember 2003 skulle hovedverneombudet, i samarbeid med KRUS, utforme en hovedundersøkelse om samme tema. Spørreskjemaet skal ha maks 10 spørsmål. Dette ble ikke gjennomført i 2004, men vil videreføres av det nye hovedverneombudet; Mette Salicath, som tok over fra 1. januar 2005.

Profilering og informasjonsarbeid

Hovedverneombudet ønsker å opprette en egen side på intranett. Målet med denne siden er å gi informasjon om HMS-arbeidet til alle. Arbeidet ble imidlertid ikke fullført i 2004, men vil videreføres av det nye hovedverneombudet i 2005.

I forbindelse med innføringen av de nye reglene for sykefravær sendte hovedverneombudet ut informasjon til alle verneombudene i etaten. Det ble også gjort da KSF sendte ut rundskriv om hygiene og smittevern. Hun har ellers holdt verneombudene løpende informert om arbeidet i SAK.

Hovedverneombudet deltok i 2004 i en kick off-samling for arbeidsmiljø i Region sør. Deltagere her var ledere, nestledere, tillitsvalgte og regionadministrasjonen.

Hovedverneombudet besøkte høsten 2004 det nye fengselet ved Hustad.

Lokale verneombud

Det er et klart skille mellom rollene som tillitsvalgte og som verneombud. Kriminalomsorgen er flinkere til å involvere de tillitsvalgte. Dessverre glemmer arbeidsgiver ofte å ta med verneombudet. Dette er både arbeidsgivers ansvar og det enkelte verneombuds ansvar. På bakgrunn av dette utarbeidet hovedverneombudet et introduksjonsheftet "Velkommen som verneombud" som gir en kort innføring i verneombudets oppgaver og ansvar.

Tidligere krevde Arbeidstilsynet å få tilsendt årsmelding fra alle lokale arbeidsmiljøutvalg. Etter at arbeidstilsynet fjernet denne rapporteringsplikten er det varierende hvor mange fengsler og friomsorgsenheter som utarbeider årsmelding. I denne forbindelse sendte hovedverneombudet ut informasjon om at alle lokale arbeidsmiljøutvalg plikter å skrive årsmelding.

Hovedverneombudet har som mål å ha oversikt over hovedverneombud og verneombud lokalt i etaten. Det er derfor viktig at hovedverneombudet gis beskjed ved skifte av lokale verneombud.

Verneombudskonferanse

Hovedverneombudet arrangerte i 2004 til sammen fire konferanser for lokale hovedverneombud og verneombud. Hver samling gikk over to dager. Det var bra oppmøte, kun 8 enheter av 73 inviterte meldte avbud. Også KITT, KRUS og regionadministrasjonene deltok.

Hovedfokuset ved samlingene var å lage nettverk i hver region særlig med tanke på opprettelsen av regionale arbeidsmiljøutvalg (RAMU). Et av temaene var hvordan verneombudene kunne ivareta sin funksjon og sine roller i RAMUene. Det ble valgt kontaktperson i nettverkene. Det ble uttrykt ønske om å samles jevnlig, men hyppigheten kan begrenses av geografi. HVO har fått positive tilbakemeldinger etter disse samlingene og også på deltagelse fra konsulent Arne Bernhardsen. Hovedverneombudet ønsker å fortsette med slike årlige treff.

Hovedverneombudet har også deltatt på et møte med de assisterende regiondirektørene der hun orienterte om konferansene. På møtet ble det foreslått å arrangere lokale/regionale samlinger med ledere og verneombud. Lederne har imidlertid sine møter, og at det er viktig at verneombudene har egne samlinger. Det er stor utskiftning av verneombud, men denne situasjonene vil kunne bedres ved å skape nettverk vernombudene i mellom. Det er også viktig med godt samspill mellom ledere og verneombud.

Stegning av Molde fengsel

Hovedverneombudet ble involvert da det ble avdekket muggsopp i Molde fengsel. Hun fattet vedtak om stengning av fengselet med henvisning til arbeidsmiljøloven § 27. Arbeidstilsynet ble koblet inn, og opphevet stengningsvedtaket da det etter tilsynets oppfatning ikke var akutt helsefare for innsatte og ansatte.

Det ble arrangert et eget møte om Molde fengsel i KSF 16. april 2004 kl 10-16. I dette møtet ble også regiondirektør Per Sigurd Våge, leder i Molde fengsel, vara hovedverneombud og verneombud ved Molde fengsel invitert til å delta.

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. I 2003 og 2004 har det vært gjennomført sentrale kurs med opplæring innen HMS. Tilbudet ble gitt til dem 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 2004 satt opp totalt 3 grunnkurs i arbeidsmiljø. Et kurs ble avholdt i Region nord, de to andre i Oslo. Kursene var ikke helt fulle, men ble likevel arrangert. Tilbakemeldingene fra de som deltok var veldig positive, både fra ledere og verneombud.

Når det gjelder fremtidig HMS-opplæring har SAK besluttet at ved innføring av Regionale arbeidsmiljøutvalg (RAMU) skal ansvaret for opplæring av ledere med personalansvar og verneombud ligge på regionene.

4 Organisering av vernetjenesten i kriminalomsorgen

Etter omorganiseringen av kriminalomsorgen i 2002 var det behov for se nærmere på hvordan arbeidet med Helse- miljø og sikkerhet var organisert. Det ble satt ned en arbeidsgruppe som skulle vurdere dette. Ved utgangen av 2002 la gruppen frem utredningen "Organisering av vernetjenesten i kriminalomsorgen". Denne ble sendt på høring, og behandlet i SAK høsten 2003.

Resultatet ble at det fra 1. januar 2005 innføres regionale underutvalg (Regionalt arbeidsmiljøutvalg, RAMU), som egne samarbeidsutvalg med delegerte fullmakter fra SAK. Det er opp til partene regionalt å bli enige om sammensetningen av utvalgene. RAMU kommer i tillegg til lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU) og SAK. KRUS, KITT og regionkontorene organiserer sin vernetjeneste tilsvarende lokale enheter. KRUS og KITT rapporterer direkte til SAK.

Hovedverneombudet ble omgjort fra 50 % til 100 % stilling og skal ha arbeidssted på KRUS. NFF som største arbeidstakerorganisasjon i kriminalomsorgen, lyste ut vervet for kommende periode (fom 1. januar 2005). Ordningen med at hovedverneombudet rapporterer i hvert møte i SAK fortsetter.

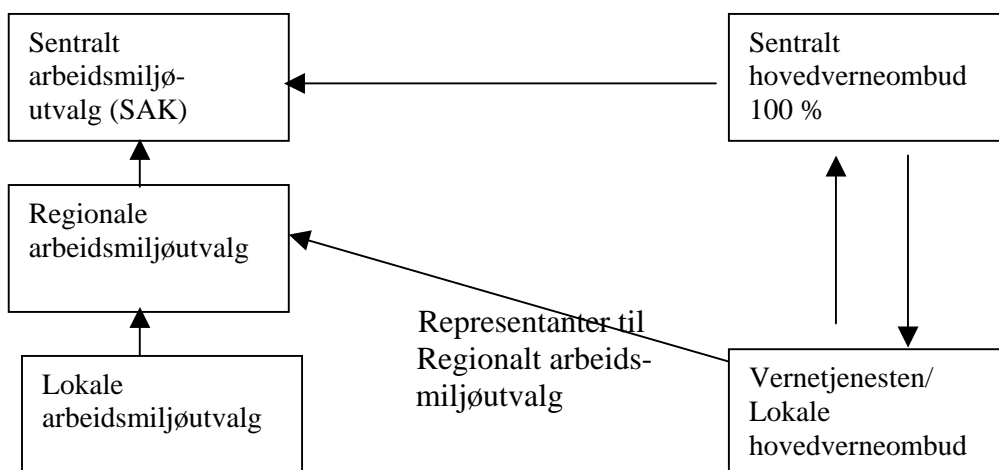
Det er viktig med en felles visjon for arbeidsmiljøet i kriminalomsorgen. Når det gjelder utarbeidelse av denne og av målsetninger og retningslinjer for vernetjenesten mente SAK det var viktig å sikre en bredest mulig forankring i kriminalomsorgen. For å sikre god forankring, best mulig oppstart av de regionale arbeidsmiljøutvalgene og for å skape en felles plattform for det videre arbeidet vedtok SAK at det skulle arrangeres et eget kick off-seminar i februar 2005. På seminaret skulle alle medlemmene

i RAMUene delta. SAK satt ned en egen arbeidsgruppe som fikk ansvar for å planlegge å gjennomføre seminaret.

SAK vil fortsatt avholde minst 4 møter i året. To av møtene legges til en region, gjerne med besøk til en eller flere enheter.

Sekretariatets plassering var tema for diskusjon i SAK. Det var ikke enighet om plassering, men om å skille mellom sekretariatsfunksjon og oppfølgingsansvar. Sekretariatet skal ordne det praktiske rundt møtene.

Fra 1. januar 2005 vil vernetjenesten i kriminalomsorgen se slik ut:



Denne modellen har arbeidsmiljøutvalg på alle nivåer, men bare verne-/hovedverneombud på sentralt og lokalt nivå. Modellen forutsetter at et lokalt verne-/hovedverneombud deltar i det regionale arbeidsmiljøutvalget. Denne representasjonen kan veksle mellom de lokale enhetene.

5 Introduksjonsplan for nytilsatte

Det tilsettes mange nye i kriminalomsorgen hvert år, alt fra ledere til ekstrabetjenter. SAK har diskutert hvordan disse blir møtt og introdusert for kriminalomsorgen og om det burde være en felles introduksjonsplan.

Det var enighet om at dersom det skal utarbeides en slik plan må det være en mal med en generell del som utarbeides sentralt og en spesiell del som utarbeides lokalt. En slik introduksjonsplan må også være for alle, også for de som er utdannet ved KRUS, selv om disse har fått en innføring i hva kriminalomsorgen. Saken følges opp i 2005.

6 Røykekutt i fengslene

SAK fikk presentert en video fra et samarbeidsprosjekt mellom helseetaten og fengselsvesenet i England. Her har både innsatte og tilsatte fått tilbud om å delta i et program for å slutte å røyke. For å legge til rette for dette har de innført egne røykfrie avdelinger. Prosjektet har gitt gode resultater.

I kriminalomsorgen har det vært gitt tilbud til tilsatte, men ikke til innsatte. Det er imidlertid enighet om at røyking har en innvirkning på arbeidsmiljøet. SAK var enig om at dette var interessant, og anmodet KSF om å undersøke hvordan helsetjenesten vil vurdere et slikt prosjekt.

7 Sykefravær og oppfølging av avtale om inkluderende arbeidsliv

SAK er opptatt av årsakene til det høye sykefraværet i kriminalomsorgen. Det er kjent at turnus i seg selv er sykdomsfremkallende, men at dette i hovedsak gir utslag etter fylte 45 år. Likevel har kriminalomsorgen et høyt sykefravær. Hva skyldes dette? KSF arbeider med å skaffe bedre oversikt over sykefraværstallene. SAK må få bedre informasjon om tallmaterialet og mulige årsakssammenhenger.

Aktiv og systematisk bruk av medarbeidersamtaler er viktig. Inntrykket er imidlertid at de som skal håndtere disse verktøyene ikke fullt ut vet hvordan dette skal brukes. Det er behov for veiledning og lederutvikling.

MOD har utarbeidet et verktøy for ledere i bruk av IA-avtalen. SAK oppfordret KSF til å ta dette verktøyet i bruk overfor ledere i ytre etat.

8 Synliggjøring av yrkesetikken for kriminalomsorgen i driftsenhetene

I 2003 oppfordret SAK KSF til å tydeliggjøre verdigrunnlaget for kriminalomsorgen og å markere kriminalomsorgen som rasismefri sone. Etikkk og bekjempelse av rasisme er to sider av samme sak og i kriminalomsorgen skal det ikke gjøres forskjell på mennesker av kulturelle årsaker.

SAK ba om at KSF utarbeider en handlingsplan mot rasisme som gjøres kjent for alle. Det ble ikke gjort i 2004, men SAK vil følge denne saken i 2005.

9 Hygiene og smittevern

Det er enighet i SAK om at det utstyret og de rutiner kriminalomsorgen har i dag fungerer tilfredsstillende. Når det gjelder smittefarlig avfall har alle fengsler avtaler med kommunale helsetjenester som behandler dette. Hovedutfordringene i dag er rengjøring av dusj og toaletter på fellesarealer og rengjøring på celler. Rutinene i hygiene og smittevern er for omfattende, og tar for lang tid. Det er derfor ikke alltid rutinene følges til punkt og prikke.

Hepatitt er på veg inn igjen i norske fengsler. Det er en økning i antall tilfeller av tuberkulose. Det kan stilles spørsmål om kriminalomsorgen har god nok beredskap på smittevern. Denne saken behandles videre i 2005 i forbindelse med en fullstendig HMS-revisjon.

10 Kartlegging og oppfølging av arbeidsmiljøet i kriminalomsorgen

Det er flere år siden forrige arbeidsmiljøundersøkelse i kriminalomsorgen ble avsluttet. Etter planen skulle det vært gjennomført en ny undersøkelse i 2004, men SAK har prioritert organiseringen av vernetjenesten og grunnopplæring i arbeidsmiljø. SAK har i 2004 vurdert hvorvidt det bør gjennomføres en landsomfattende undersøkelse, og hvordan en slik undersøkelse eventuelt bør legges opp.

I denne forbindelse inviterte utvalget psykologene Kristin Øvreeide og Jan Ketil Arnulf til å presentere 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.

Det var enighet om at dette konseptet var veldig interessant og absolutt relevant for kriminalomsorgen. Men det er også viktig å kartlegge hvilke andre konsepter som finnes, og hvordan kriminalomsorgen ønsker å legge opp en eventuell ny arbeidsmiljøkartlegging. I denne sammenheng undersøkte KSF med flere firma om hva de kan tilby av arbeidsmiljøundersøkelser. De fleste foreslo ganske omfattende undersøkelser.

Hovedverneombudet foretok en foreløpig kartlegging av hvor mange enheter som har foretatt egne arbeidsmiljøundersøkelser lokalt og synspunkter i forhold til en ny nasjonal undersøkelse. 19 av totalt 73 har besvart undersøkelsen. Flere var negative til en ny omfattende undersøkelse, noe som skyldtes at de hadde store forventninger til oppfølgingen av den forrige som de hevder ikke ble innfridd. Samtidig hadde flere enheter ønske om å gjennomføre lokale arbeidsmiljøundersøkelser, men avvendet dette i påvente av en nasjonal undersøkelse.

For å få oversikt gikk SAK gjennom hva som faktisk er fulgt opp etter den forrige undersøkelsen. Det ble laget en sluttrapport i 2000. Etter dette har det vært gjennomført flere prosjekter og det er iverksatt en rekke tiltak, deriblant:

- Seniorpolitikk-prosjektet i Region nord
- Tiltak for å forbedre oppfølgingen av vold og trusselsituasjoner
- Innføring av Lønn- og personalsystemet i Agresso
- Nye rutiner for oppfølging av sykemeldte
- Omorganisering vernetjenesten
- Hovedverneombudet fra 50 % til 100 %
- Nye rutiner for hygiene og smittevern

De senere årene har innholdet i fengselsbetjentstillingen endret seg. Samtidig er det et press på produksjon av soningsdøgn. I tillegg er det mange andre faktorer som påvirker arbeidsmiljøet, som organisering, ledelse, fysisk miljø mv. I kriminalomsorgen er vi gode på sikkerhet, men ikke like gode på risikoanalyser og risikovurderinger. Det er viktig å ikke bare se på det opplevde arbeidsmiljøet, men også vurdere hva som faktisk gjøres med det. Et viktig verktøy i denne sammenheng er programmet "Sikkerhet i fengsel" (SIF). Her ser man ikke bare på bemanning, men på kulturen ved det enkelte sted og om man tar de rette vurderinger i det daglige arbeidet.

Etter grundige diskusjoner i 2004 var det enighet i SAK om at det ikke er ønskelig å gjennomføre en omfattende nasjonal arbeidsmiljøundersøkelse. Det er andre måter å fokusere på arbeidsmiljøet på, f.eks ved å se nærmere på hvordan man kan tilrettelegge for et arbeidsmiljø som håndterer endringsprosesser på en god måte.

11 Fokus på arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøprisen

Arbeidet for å skape et godt arbeidsmiljø er prioritert. I forbindelse med sitt 15 års jubileum i 2003 opprettet derfor Det sentrale arbeidsmiljøutvalg i kriminalomsorgen (SAK) Kriminalomsorgens arbeidsmiljøpris. Hensikten med prisen var å skape økt oppmerksomhet rundt omstilling og å stimulere til arbeidsmiljøfremmende tiltak. Det skal lønne seg å tenke kreativt. Målet med prisen var å premiere et miljø som kan vise til ekstraordinære gode tiltak og resultater innen Helse- miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Prisen skal deles ut årlig, og for første gang for 2004. SAK avgjør hvem som får prisen. Det skal deles ut kr 50 000,- til en enhet eller avdeling (ikke enkeltpersoner) for arbeidsmiljøfremmende tiltak.

I kriteriene for prisen har SAK uttalt at et godt arbeidsmiljø er preget av trivsel, samarbeid og effektivitet. I vurderingen av hvem som skal få prisen vil SAK legge vekt på 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. Forslagene skal inneholde en beskrivelse av hvordan ideen oppsto, hvem som bidro i gjennomføringen av tiltaket, hvordan gjennomføringen gikk og hvilke resultater det ga.

Arbeidsmiljøprisen ble markedsført i 2004 gjennom "Aktuelt for kriminalomsorgen" og på intranett. Fristen for innsendelse av forslag ble satt til 20. januar 2005. Prisen ble delt ut på kick off-seminaret for de regionale arbeidsmiljøutvalgene i februar 2005.

Profilering

Det var til sammen 6 arbeidsmiljørelaterede artikler i Aktuelt for kriminalomsorgen i 2004.

- Om kriminalomsorgens arbeidsmiljøpris
- AKAN-konferanse i region nord
- IA-prisen for Oslo 2003 til Bredtvedt
- Hovedverneombudets stengning av Molde fengsel
- Påminnelse om arbeidsmiljøprisen
- Om ny organisering av vernetjenesten

9 Hygiene og smittevern

Det er enighet i SAK om at det utstyret og de rutiner kriminalomsorgen har i dag fungerer tilfredsstillende. Når det gjelder smittefarlig avfall har alle fengsler avtaler med kommunale helsetjenester som behandler dette. Hovedutfordringene i dag er rengjøring av dusj og toaletter på fellesarealer og rengjøring på celler. Rutinene i hygiene og smittevern er for omfattende, og tar for lang tid. Det er derfor ikke alltid rutinene følges til punkt og prikke.

Hepatitt er på veg inn igjen i norske fengsler. Det er en økning i antall tilfeller av tuberkulose. Det kan stilles spørsmål om kriminalomsorgen har god nok beredskap på smittevern. Denne saken behandles videre i 2005 i forbindelse med en fullstendig HMS-revisjon.

10 Kartlegging og oppfølging av arbeidsmiljøet i kriminalomsorgen

Det er flere år siden forrige arbeidsmiljøundersøkelse i kriminalomsorgen ble avsluttet. Etter planen skulle det vært gjennomført en ny undersøkelse i 2004, men SAK har prioritert organiseringen av vernetjenesten og grunnopplæring i arbeidsmiljø. SAK har i 2004 vurdert hvorvidt det bør gjennomføres en landsomfattende undersøkelse, og hvordan en slik undersøkelse eventuelt bør legges opp.

I denne forbindelse inviterte utvalget psykologene Kristin Øvreeide og Jan Ketil Arnulf til å presentere 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.

Det var enighet om at dette konseptet var veldig interessant og absolutt relevant for kriminalomsorgen. Men det er også viktig å kartlegge hvilke andre konsepter som finnes, og hvordan kriminalomsorgen ønsker å legge opp en eventuell ny arbeidsmiljøkartlegging. I denne sammenheng undersøkte KSF med flere firma om hva de kan tilby av arbeidsmiljøundersøkelser. De fleste foreslo ganske omfattende undersøkelser.

Hovedverneombudet foretok en foreløpig kartlegging av hvor mange enheter som har foretatt egne arbeidsmiljøundersøkelser lokalt og synspunkter i forhold til en ny nasjonal undersøkelse. 19 av totalt 73 har besvart undersøkelsen. Flere var negative til en ny omfattende undersøkelse, noe som skyldtes at de hadde store forventninger til oppfølgingen av den forrige som de hevder ikke ble innfridd. Samtidig hadde flere enheter ønske om å gjennomføre lokale arbeidsmiljøundersøkelser, men avvendet dette i påvente av en nasjonal undersøkelse.

For å få oversikt gikk SAK gjennom hva som faktisk er fulgt opp etter den forrige undersøkelsen. Det ble laget en sluttrapport i 2000. Etter dette har det vært gjennomført flere prosjekter og det er iverksatt en rekke tiltak, deriblant:

- Seniorpolitikk-prosjektet i Region nord
- Tiltak for å forbedre oppfølgingen av vold og trusselsituasjoner
- Innføring av Lønn- og personalsystemet i Agresso
- Nye rutiner for oppfølging av sykemeldte
- Omorganisering vernetjenesten
- Hovedverneombudet fra 50 % til 100 %
- Nye rutiner for hygiene og smittevern

De senere årene har innholdet i fengselsbetjentstillingen endret seg. Samtidig er det et press på produksjon av soningsdøgn. I tillegg er det mange andre faktorer som påvirker arbeidsmiljøet, som organisering, ledelse, fysisk miljø mv. I kriminalomsorgen er vi gode på sikkerhet, men ikke like gode på risikoanalyser og risikovurderinger. Det er viktig å ikke bare se på det opplevde arbeidsmiljøet, men også vurdere hva som faktisk gjøres med det. Et viktig verktøy i denne sammenheng er programmet "Sikkerhet i fengsel" (SIF). Her ser man ikke bare på bemanning, men på kulturen ved det enkelte sted og om man tar de rette vurderinger i det daglige arbeidet.

Etter grundige diskusjoner i 2004 var det enighet i SAK om at det ikke er ønskelig å gjennomføre en omfattende nasjonal arbeidsmiljøundersøkelse. Det er andre måter å fokusere på arbeidsmiljøet på, f.eks ved å se nærmere på hvordan man kan tilrettelegge for et arbeidsmiljø som håndterer endringsprosesser på en god måte.

11 Fokus på arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøprisen

Arbeidet for å skape et godt arbeidsmiljø er prioritet. I forbindelse med sitt 15 års jubileum i 2003 opprettet derfor Det sentrale arbeidsmiljøutvalg i kriminalomsorgen (SAK) Kriminalomsorgens arbeidsmiljøpris. Hensikten med prisen var å skape økt oppmerksomhet rundt omstilling og å stimulere til arbeidsmiljøfremmende tiltak. Det skal lønne seg å tenke kreativt. Målet med prisen var å premiere et miljø som kan vise til ekstraordinære gode tiltak og resultater innen Helse- miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Prisen skal deles ut årlig, og for første gang for 2004. SAK avgjør hvem som får prisen. Det skal deles ut kr 50 000,- til en enhet eller avdeling (ikke enkeltpersoner) for arbeidsmiljøfremmende tiltak.

I kriteriene for prisen har SAK uttalt at et godt arbeidsmiljø er preget av trivsel, samarbeid og effektivitet. I vurderingen av hvem som skal få prisen vil SAK legge vekt på 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. Forslagene skal inneholde en beskrivelse av hvordan ideen oppsto, hvem som bidro i gjennomføringen av tiltaket, hvordan gjennomføringen gikk og hvilke resultater det ga.

Arbeidsmiljøprisen ble markedsført i 2004 gjennom "Aktuelt for kriminalomsorgen" og på intranett. Fristen for innsendelse av forslag ble satt til 20. januar 2005. Prisen ble delt ut på kick off-seminaret for de regionale arbeidsmiljøutvalgene i februar 2005.

Profilering

Det var til sammen 6 arbeidsmiljørelaterede artikler i Aktuelt for kriminalomsorgen i 2004.

- Om kriminalomsorgens arbeidsmiljøpris
- AKAN-konferanse i region nord
- IA-prisen for Oslo 2003 til Bredtvedt
- Hovedverneombudets stengning av Molde fengsel
- Påminnelse om arbeidsmiljøprisen
- Om ny organisering av vernetjenesten