

Årsrapport 2005

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 representant fra bedriftshelsetjenesten (BHT) og en 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.

2005 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.

Av arbeid som ble gjennomført i 2005 kan vi nevne:

- Oppfølging av status vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen
- Etablering av regionale arbeidsmiljøutvalg (RAMU).
- Besluttet å revidere og revitalisere AKAN-avtalen for kriminalomsorgen.
- Fulgt opp arbeidet med å utvikle en bedre sykefraværstatistikk.
- Opprettet et eget arbeidsutvalg for SAK.
- Utvidet SAK med et fast medlem, en representant fra BHT.

I årsmeldingen for 2005 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 2006 er å følge opp dette arbeidet.

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 2005. Vi vil også takke for innsatsen til alle som har bidratt i arbeidet gjennom arbeidsgrupper og gjennom gode innspill.

Oslo 6. juni 2006
Roar Øvrebø
Leder av SAK 2005

Innledning

Forord	2
Innledning	3
1 Det sentrale arbeidsmiljøutvalg for kriminalomsorgen (SAK)	4
2 Hovedverneombudet	6
3 Etableringen av RAMU	7
4 Arbeidsutvalg	8
5 Vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen	9
6 HMS-revisjon	9
7 Arbeidstilsynets bedriftsrevisjon	10
8 Sykefravær	10
9 Bistand til ansatte i kriminalomsorgen	10
10 Etiske retningslinjer for kriminalomsorgen	11
11 AKAN	11
12 IA-avtale for aspirantene på KRUS	11
13 Fokus på arbeidsmiljø	12

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 partssammensatt, 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 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. I 2004 besluttet SAK at ved innføring av Regionale arbeidsmiljøutvalg (RAMU) skal ansvaret for HMS-opplæring av ledere med personalansvar og verneombud ligge på regionene.

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. I SAK-møtet 28. februar 2005 ble det vedtatt at også bedriftshelsetjenesten skal delta fast på alle møter, noe som er pålagt etter loven.

Sammensetningen av SAK var for 2005 som følger:

Fra arbeidsgiversiden:

Fast, valgt 2005	ekspedisjonssjef	Kristin Bølgen Bronebakk	KSF
Vara, valgt 2005	direktør	Harald Føsker	KRUS
Fast, valgt 2003	avdelingsdirektør	Unni Gunnes	KSF
Vara, valgt 2003	avdelingsdirektør	Andreas Skulberg	KSF
Fast, valgt 2005	direktør	Asbjørn Roald	Region Nord
Vara, valgt 2005	direktør	Gudmund Idsø	Region sørvest

Arbeidstakersiden:

Leder, valgt 2002	forbundsleder	Roar Øvrebø	NFF
Vara, valgt 2002	forbundssekretær	Rita Bråten	NFF
Fast, valgt 2004	forbundsleder	Knut Are Svenkerud	KY
Vara, valgt 2004	nestleder	Leif-Peder Roald	KY
Fast, valgt 2005	betjent	Mette Salicath	Hovedverneombud
Vara, valgt 2005	betjent	Terje Haugan	Vara hovedverneombud

Bedriftshelsetjenesten:

Fast, valgt 2005

sykepleier

Ingunn Tidemann Platou BHT

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 2005 vært Roar Øvrebø (NFF), som representant for arbeidstakersiden.

Sekretariatet

I 2005 har både rådgiver Kjersti Hetlevik, rådgiver Ole-Jacob Støle og førstekonsulent Hanne-Cecilie Bjørka, alle fra KSF, fungert 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, 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. For det første har det vært viktig å gjøre SAK kjent for enhetene i kriminalomsorgen. For det andre ønsker SAK å få innblikk i hvilke hovedutfordringer på arbeidsmiljøområdet enhetene står ovenfor. Det har også vært fruktbart for SAK å diskutere de temaene de selv har satt på dagsorden med ytre etat.

To av møtene i 2005 ble kombinert med besøk ved flere enheter. I forbindelse med SAKs møte 6. og 7. juni besøkte utvalget Oslo friomsorgskontor og Kriminalomsorgens utdanningscenter (KRUS). I forbindelse med SAKs møte 13. og 14. september 2005 besøkte utvalget regionkontoret i Kriminalomsorgen region sør og Kriminalomsorgens IT-tjeneste (KITT) i Horten. Under alle besøkene ble det satt av tid til omvisning i lokalene og møte med ledelsen, verneombudene og de tillitsvalgte.

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

Møtevirksomhet:

31. januar:	Ekstraordinært møte i forbindelse med arbeidsmiljøprisen for 2004
28. februar:	Ordinært møte
6. og 7. juni:	Ordinært møte samt besøk ved Oslo friomsorgskontor og Kriminalomsorgens utdanningscenter (KRUS)
13. og 14. september:	Ordinært møte samt besøk ved regionkontoret i Kriminalomsorgen region sør og Kriminalomsorgens IT-tjeneste (KITT) i Horten
13. desember:	Ordinært møte i Oslo (KSF)

2 Hovedverneombudet

Fra 1. januar 2004 har hovedverneombudet i Kriminalomsorgen vært et 100 % verv. 2005 var Mette Salicaths første år i vervet som hovedverneombud (HVO), et år som har vært preget av behovet for å bli bedre kjent med kriminalomsorgen fra et mer overordnet perspektiv.

Etter å ha etablert kontor på KRUS har det vært viktig for HVO både å bli kjent med KSF og ytre etat, for å få et godt bilde av hva som er utfordringene for arbeidsmiljøet i kriminalomsorgen. Erfaringen så langt er at det viktigste arbeidet for hovedverneombudet er å bli kjent med verneombudene lokalt. Dette arbeidet er påbegynt gjennom telefonsamtaler, informasjons brev, deltagelse på nettverksmøter i regionene og arbeidsplassbesøk. Møtene med arbeidshverdagen til de ansatte gir et bilde av hva vi får til og hva vi strever med i kriminalomsorgen, og er den erfaringen hovedverneombudet må ha med for å kunne sette arbeidsmiljøspørsmål på dagsorden i møte med arbeidsgiver og sentralt arbeidsmiljøutvalg.

I tillegg til å bli kjent med vernetjenesten er det viktig å møte andre ansatte, og ikke minst ledere i kriminalomsorgen. Dette arbeidet er påbegynt gjennom arbeidsplassbesøk, i ulike møtefora, ved deltakelse på ledersamlinger og samlinger/kurs.

Hovedverneombudet har en målsetting om å kunne gi tilbake noe av egen kompetanse på HMS-området til kriminalomsorgen som arbeidsplass, det har derfor vært spesielt givende de gangene det har vært mulig å kunne kombinere møter med ansatte og ledere med formidling av ulike emner innenfor helse-, miljø- og sikkerhetsområdet.

I løpet av 2005 har hovedverneombudet arbeidet med flere saker:

Verneutstyr

Gjennom deltagelse i tvangsmiddelutvalget har hovedverneombudet vært med i en prosess for å utrede behovet for minimumsoppsett av verneutstyr (basisutrustning) for ett innsatslag (4+1), samt vurdere behov for ulikt tilleggsutstyr.

Utvalget leverte rapport til KSF høsten 2005.

Hovedverneombudet har foretatt ett stansingsvedtak i forhold til bruk av såkalte flukthetter til innsats/intervensjon ved brann.

Pepperspray

Gjennom deltagelse i tvangsmiddelutvalget har hovedverneombudet vurdert pepperspray som aktuelt tvangsmiddel for kriminalomsorgen.

Utvalget leverte rapport med innstilling til KSF høsten 2005.

Hovedverneombudets standpunkt er at pepperspray kan være et aktuelt tvangsmiddel for kriminalomsorgen. Samtidig mener hovedverneombudet at tilsatte ikke skal eksponeres for pepperspray i forbindelse med opplæring hvis dette innføres som tvangsmiddel.

Uniform

Hovedverneombudet har via uniformsutvalget fremmet et forslag til innføring av brystmerke med påskrift "FENGSEL". Uniformsutvalget gikk enstemmig inn for dette forslaget i sin innstilling til KSF.

Det var ikke tatt noen endelig beslutning i forhold til dette spørsmålet innen utgangen av 2005.

Høringer

Det har i 2005 vært muligheter for ansatte til å gi innspill til flere av kriminalomsorgens strategier og tiltak. Hovedverneombudet har i disse prosessene invitert vernetjenesten lokalt til å være med på å gi innspill. Dette ga blant annet gode innspill til sikkerhetsstrategien, enhetsstrukturstrategien og i forhold til kontroll av tilsatte.

Vold og trusler

Hovedverneombudet har i 2005 hatt et nært samarbeid med forskerne på KRUS i forhold til registrering av hendelser med vold og/eller trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen. Et samarbeid som både har gått på utvikling av registreringskjemaet og tolkninger av data.

I tillegg har samarbeidet gitt HVO flere muligheter til å bidra ut til ytre etat med presentasjoner/opplæring i forhold til dette viktige arbeidsmiljøemnet.

Arbeidstilsynets kampanje

Hovedverneombudet har gjennom arbeidet i SAK, og direkte i forhold til koordinator fra Arbeidstilsynet, vært aktivt med i forberedelsene til den tilsynskampanjen som skal gjennomføres i 2006.

3 Etableringen av RAMU

Etter regionaliseringen i 2002 var det behov for å se nærmere på hvordan arbeidet med Helse- miljø og sikkerhet ble organisert i kriminalomsorgen. I 2004 besluttet SAK at det skulle innføres regionale underutvalg, samarbeidsutvalg med delegerte fullmakter fra SAK. I retningslinjene for vernetjenesten pkt 2.2.2 fastsatt av SAK 7. juni 2005, heter det: *”Hovedoppgavene for det regionale arbeidsmiljøutvalget (RAMU) er arbeidsmiljøspørsmål som omfatter alle eller flere enheter i regionen.”* De regionale arbeidsmiljøutvalgene ble opprettet med virkning fra 1. januar 2005.

For å markere opprettelsen av de regionale utvalgene ble det arrangert et kick-off-seminar 2. og 3. februar 2005 på Olavsgaard Hotell utenfor Oslo. Målgruppen for seminaret var medlemmene i de nyopprettede regionale arbeidsmiljøutvalgene. I tillegg deltok representanter fra KITT og KRUS, samt medlemmene i SAK. Målsettingen med seminaret var å møtes og å markere starten på noe nytt. Samtidig var det et arbeidsseminar som hadde som mål å skape en felles plattform for det videre arbeidet, og en felles forståelse av hva som er arbeidsmiljøutvalgets oppgaver.

Første dagen ledet konsulent Arne Bernhardens deltakerne gjennom blant annet hva et arbeidsmiljøutvalg skal arbeide med, hvordan det er organisert og forholdet mellom vernetjeneste og fagforeningsapparatet. Det ble rom for diskusjon rundt hvilken rolle de regionale utvalgene skal ha i forhold til den lokale vernetjenesten og det sentrale arbeidsmiljøutvalget.

Den neste dagen var tema visjoner for arbeidsmiljøet i Kriminalomsorgen, hvordan håndtere sykefravær, risikovurderinger m.v. Konsulent Arve Aasmundseth ledet deltagerne gjennom dette.

Etter henstilling fra SAK har KSF utarbeidet en mal for rapportering for de regionale arbeidsmiljøutvalgene. På bakgrunn av dette arbeidet har SAK bedt om årsrapport fra RAMU hvor det rapporteres om følgende:

- Sammensetning av RAMU (medlemmer og leder)
- Valgperiode
- Møtefrekvens
- Kort omtale av saker og temaer som har vært behandlet
- Hvilke utfordringer for arbeidsmiljøet i regionen er RAMU opptatt av?
- Har RAMU innhentet rapporter fra lokale arbeidsmiljøutvalg?

Malen for rapportering vil bli evaluert i 2006.

4 Arbeidsutvalg

På SAK-møtet 28. februar ble det besluttet å etablere et eget arbeidsutvalg for SAK. Arbeidsutvalget skal bestå av leder for SAK, hovedverneombudet og sekretær for SAK. Tanken er at arbeidsutvalget skal fungere som et saksforberedende utvalg: Ved å forberede grundige diskusjonsgrunnlag i forkant av møtene håper man å unngå at saker skyves fra møte til møte. SAK kan også gi oppfølgingsansvaret til arbeidsutvalget i enkelte saker. Det skal vurderes i hver enkelt sak og fremgå av referatet. Utvalget har hatt fem møter i løpet av 2005.

Å gi en beskrivelse av arbeidsutvalgets oppgaver og arbeidsform videreføres i 2006.

5 Vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen

SAK tar arbeidet med vold og trusler mot ansatte i kriminalomsorgen alvorlig. Tema har vært behandlet på tre SAK-møter i løpet av 2005. KRUS, ved Yngve Hammerlin og Thomas Strand, har vært tilstedet på to av møtene hvor de blant annet har presentert sin rapport om vold og trusler for 2004 og første halvår av 2005. Selve registreringen har også vært tema på to møter.

I forbindelse med at det 1.7.2003 ble tatt i bruk et nytt registreringsskjema ble det bestemt at registreringsskjemaet og rutinene skulle evalueres etter en prøveperiode, som ble satt til første halvdel 2003 og hele 2004. KRUS har gitt uttrykk for at de er svært godt fornøyd med det nye skjemaet. Skjemaet gir blant annet muligheter for å koble informasjon på nye måter. Samtidig gir skjemaet et fyldig og kvalitativt bilde av den enkeltes opplevelse og erfaringer. På sikt kan resultatet bli ny og forbedret viten om vold i kriminalomsorgen. Enkelte problemer med formuleringene ble utbedret av KRUS før jul 2004 og en revidert utgave ble tatt i bruk fra 1.1.2005.

Det har ikke vært gjennomført en systematisk evaluering av registreringsskjemaet og registreringsrutinene i SAK, men interessante problemstillinger har vært diskutert:

- Hva skal defineres som vold og truselsituasjoner?
- Hvor ligger terskelen for hva som skal rapporteres?
- Mørketallsproblematikk, hvilke tilfeller blir ikke registrert? Bør registreringen være frivillig?
- Hvorfor er det store forskjeller i rapporteringen mellom ulike enheter?

Etter SAK-møtet i desember ga KSF, etter anmodning fra SAK, en bestilling til KRUS om å inkludere ukedag i registreringen av hendelsestidspunktet.

Det vil bli jobbet videre med problemstillinger rundt registrering av vold og trusler i 2006. Det er også vedtatt at SAK skal jobbe for en mer aktiv rolle i planleggingen og gjennomføringen av de årlige oktobersamlingene om vold mot tilsatte i kriminalomsorgen.

6 HMS-revisjon

HMS-arbeid er en del av det daglige arbeidet ved enhver virksomhet. En utfordring er å få HMS-systemene på plass i en HMS-perm, en større utfordring er å la det bli en integrert del av det daglige arbeidet. Hvordan kan vi sikre at for eksempel HMS-forskrifter og revisjonsendringer i rutiner på HMS-området omsettes i handling? Kriminalomsorgen har mange rutiner; IK-mal, brannvernrutiner, AKAN-rutiner, rutiner for hygiene og smittevern mv. I henhold til forskrifter skal vi ha et styringssystem for dette arbeidet.

HMS-revisjon har vært tema på alle de ordinære SAK-møtene i 2005. Det er besluttet at hovedverneombudet skal lede en arbeidsgruppe som skal foreta en gjennomgang av og komme med forslag til endringer i "Internkontroll for Kriminalomsorgen" ifht. Arbeidsmiljøloven med underliggende forskrifter. KSF og HVO er blitt enige om mandatets innhold. Foreløpig er det ikke nedsatt arbeidsgruppe eller bestemt når arbeidet skal starte.

Arbeidet følges opp i 2006.

7 Arbeidstilsynets bedriftsrevisjon

Arbeidstilsynet vil i 2006 gjennomføre tilsyn i fengsler og friomsorgskontorer. Planleggingen av kampanjen foregikk i 2005, hvor SAK var referansegruppe for prosjektgruppen. Det første tilsynet blir gjennomført i februar 2006 og alle tilsyn skal være avsluttet før 1. juni 2006. I etterkant av tilsynene er det tenkt ytterligere oppfølgingsarbeid som SAK ønsker å være en del av.

8 Sykefravær

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. SAK etterlyser en mer omfattende statistikk der blant annet:

- alle typer sykefravær blir registrert
- det skilles mellom arbeidstakere som er under oppfølging etter IA-avtalen og de som ikke er det
- stillingskategori fremkommer

Arbeidet med å utvikle kriminalomsorgens sykefraværstatistikk vil fortsetter i 2006.

9 Bistand til ansatte i kriminalomsorgen

SAK jobber med å kartlegge et hjelpetilbud som per i dag ikke fanges opp av BHT. Det kan dreie seg om ulike tjenester fra for eksempel advokat, lege eller psykolog i forbindelse med alt fra sykdom til samlivsbrudd. Etter henstilling fra SAK sjekker KSF erfaringer med dette fra Danmark, Sverige og England.

Arbeidet vil fortsette i 2006.

10 Etske retningslinjer for kriminalomsorgen

SAK har spesielt jobbet med to problemstillinger knyttet til etikk.

I 2004 ba SAK om at KSF utarbeidet en handlingsplan mot rasisme som skulle gjøres kjent for alle. Det ble ikke gjort i 2004.

I 2005 var utgangspunktet å lage en handlingsplan mot rasisme, men etter ønske fra HVO ble fokus endret til å ivareta alle ansattes integritet og verdighet: Det vil si å motvirke all form for direkte eller indirekte diskriminering på grunn av for eksempel kjønn, etnisitet, seksuell legning, funksjonshemming, alder, politisk eller religiøs overbevisning. Utover dette kom ikke arbeidet særlig lenger i løpet av 2005. Arbeidet vil fortsette i 2006, hvor SAK har bedt KSF om å utarbeide en statusrapport over hva som allerede er gjort på feltet.

SAK har også kartlagt behovet for å utarbeide retningslinjer om tilsatte i nære relasjoner, eventuelt revidere kriminalomsorgens etiske retningslinjer. SAK vil først kartlegge de bestemmelsene vi allerede har før det vurderer behovet i lys av dette. Arbeidet fortsetter i 2006.

11 AKAN

SAK inviterte en representant fra AKAN som orienterte om ulike problemstillinger knyttet til rus og arbeid, hva de har å tilby og hva en AKAN-avtale bør innholde. SAK vedtok at kriminalomsorgens AKAN-avtale bør revideres og revitaliseres. Det er besluttet at KSF setter ned en parts sammensatt arbeidsgruppe som skal jobbe videre med saken.

12 IA-avtale for aspirantene på KRUS

KRUS har valgt å unnta aspirantene fra IA-avtalen. SAK har diskutert saken.

Saken videreføres i 2006 ved at KRUS deltar på årets første SAK-møte for å diskutere saken.

13 Fokus på arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøprisen

Arbeidet for å skape et godt arbeidsmiljø er prioritet. I forbindelse med SAKs 15 års jubileum i 2003 opprettet SAK Kriminalomsorgens arbeidsmiljøpris. Hensikten med prisen er å skape økt oppmerksomhet rundt omstilling og å stimulere til arbeidsmiljøfremmende tiltak. Målet med prisen er å premiere et miljø som kan vise til ekstraordinære gode tiltak og resultater innen Helse- miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Prisen skal deles ut årlig, og ble første gang delt ut 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. Prisen kan også gis for langvarig innsats for et godt arbeidsmiljø. Fristen for innsendelse av forslag ble satt til 31. desember 2005.

Arbeidsmiljøprisen for 2005 gikk til avdeling Leira for langvarig innsats for et godt arbeidsmiljø og ble delt ut på Faget i Fokus 7. juni.

Profilering

Det var til sammen 6 arbeidsmiljørelaterte artikler/notiser i Aktuelt for kriminalomsorgen i 2005:

- Om nyvalgt hovedverneombud – Mette Salicath
- Kick off for regionale arbeidsmiljøutvalg i Kriminalomsorgen
- Utdeling av arbeidsmiljøprisen for 2004
- Annonsering av arbeidsmiljøprisen 2005
- Presentasjon av rapport fra KRUS: "Vold mot tilsatte i kriminalomsorgen 2004"
- Annonsering av bok utgitt av NFF: "På rosa ark – Vår hverdag i kriminalomsorgen"