

Årsrapport 2006

for
Det sentrale arbeidsmiljøutvalget
i kriminalomsorgen (SAK)



Forord

Det sentrale arbeidsmiljøutvalget for kriminalomsorgen (SAK) består av 6 medlemmer, 3 fra arbeidsgiversiden og 3 fra arbeidstakersiden. I tillegg deltar en representant fra bedriftshelsetjenesten (BHT) og en sekretær. Hovedoppgaven for SAK er arbeidsmiljøspørsmål som omfatter hele kriminalomsorgen. Det innebærer blant annet å overvåke arbeidsmiljøet i hele etaten, behandle overordnede spørsmål, vedta retningslinjer for den interne vernetjenesten, se til at det utarbeides retningslinjer på andre sentrale områder (som for eksempel smittevern, vold/trusler, arbeidsmiljøopplæring) og behandle spørsmål knyttet til systemer for internkontroll i virksomheten.

2006 har vært et spennende år for SAK, med mange oppgaver å ta fatt i. Utvalget har gjennomført noe, lagt grunnlaget for arbeid som skal videreføres i 2007 og hatt mange viktige diskusjoner. I årsmeldingen har vi oppsummert de sakene SAK har behandlet i løpet av året, som for eksempel:

- Kravspesifikasjon for kurs for verneombud, arbeidsmiljøutvalg og ledere
- Oppfølging av rapporten fra tvangsmiddelutvalget
- Retningslinjer for oppfølging av sykefravær hos aspirantene på KRUS
- Utvikling av statistikk og kartlegging av årsaker til sykefravær
- Forberedt evaluering av vernetjenesten
- Fagsamling om vold og trusler
- Tilrettelegging og oppfølging av Arbeidstilsynets kampanje ”Trygg kriminalomsorg”

Det vil alltid være nødvendig for SAK å komme ut i kriminalomsorgen for å treffe noen av de som jobber ute i etaten. Det gir SAK innsikt i hvordan virkeligheten oppleves, innspill til hva som bør tas tak i og inspirasjon til å gjøre en god jobb. I 2005 ble det opprettet seks regionale arbeidsmiljøutvalg (RAMU). RAMUenes årsrapporter for 2005 konstaterer at utvalgene er sammensatt i henhold til retningslinjene, og at de er i full virksomhet. Samtidig er det viktig for SAK å få et mer detaljert bilde av hvordan RAMUene jobber, hva de får til og hva de sliter med, spesielt med tanke på at SAK skal evaluere organiseringen av vernetjenesten i 2007. Derfor har SAK kombinert to av møtene sine med å møte to av RAMUene i løpet av 2006. SAK har også møtt LAMU ved Åna fengsel. Vi vil takke dem som tok imot oss i 2006.

SAK har mange utfordringer i 2007 også, jeg vil spesielt trekke frem evalueringen av vernetjenesten og oppfølgingen av Arbeidstilsynets kampanje ”Trygg kriminalomsorg”.

Til slutt vil jeg takke alle dere i kriminalomsorgen som har gjort en innsats for et godt arbeidsmiljø.

Oslo, 16. mai 2007
Kristin Bølgen Bronebakk
Leder av SAK i 2006

Innledning

Forord	2
Innledning	3
1 Det sentrale arbeidsmiljøutvalg for kriminalomsorgen (SAK)	4
2 Sentralt hovedverneombud (SHVO)	6
3 Regionale arbeidsmiljøutvalg (RAMU)	6
4 Evaluering av vernetjenesten	6
5 Vold og trusler mot tilsatte i Kriminalomsorgen	7
6 Arbeidstilsynets bedriftsrevisjon og HMS-system	8
7 Kurs for verneombud, arbeidsmiljøutvalg og ledere	8
8 Sykefravær	8
9 Behandling av rapporten fra tvangsmiddelutvalget	9
10 AKAN	9
12 IA-avtale for aspirantene på KRUS	10
13 Synliggjøring av arbeidet med HMS	10

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. Utvalget skal være partssammensatt, med lik representasjon fra arbeidstaker og arbeidsgiver. Lederen skal velges vekselvis blant arbeidsgiverrepresentantene og arbeidstakerrepresentantene. Lederen blir valgt for et år, 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.

Hvem er SAK?

SAK består 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 tillegg deltar en representant for bedriftshelsetjenesten og en sekretær fra arbeidsgiversiden fast på alle møter.

Sammensetningen av SAK i 2006:

Arbeidsgiversiden:

Leder, 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:

Fast, valgt 2002/06	forbundsleder	Roar Øvrebø/Geir Bjørkli	NFF
Vara, valgt 2002	forbundssekretær/ nestleder	Rita Bråten	NFF
Fast, valgt 2004	forbundsleder	Knut Are Svenkerud	KY
Vara, valgt 2004	nestleder	Leif-Peder Roald	KY
Fast, valgt 2005	hovedverneombud	Mette Salicath	SHVO
Vara, valgt 2005	verksbetjent	Terje Haugan	Vara SHVO

Bedriftshelsetjenesten:

Fast, valgt 2005	sykepleier	Ingunn Tidemann Platou	BHT
------------------	------------	------------------------	-----

Ledervervet

I 2006 har Kristin Bølgen Bronebakk (KSF), som representant for arbeidsgiversiden, vært leder av SAK.

Sekretariatet

I 2006 har førstekonsulent Hanne-Cecilie Bjørka (KSF) vært sekretær for SAK.

SAKs arbeidsutvalg (AU)

I 2005 ble det besluttet å etablere et eget arbeidsutvalg for SAK. Arbeidsutvalget skal bestå av leder for SAK, sentralt hovedverneombud og sekretær for SAK. Tanken er at arbeidsutvalget skal fungere som et saksforberedende utvalg. SAK kan også gi oppfølgingsansvar til arbeidsutvalget i enkelte saker. Det skal vurderes i hver enkelt sak og fremgå av referatet. Utvalget har hatt syv møter i løpet av 2006.

En vurdering av AUs sammensetning og oppgaver vil inngå som en del av evalueringen av vernetjenesten, som skal gjennomføres i 2007.

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 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 RAMU, LAMU og enheter

I 2006 har SAK lagt stor vekt på å gjøre seg kjent med RAMUene og deres utfordringer. SAK vil ikke lenger ha en ambisjon om å besøke alle enhetene i kriminalomsorgen, men vil velge ut enheter som kan illustrere ulike arbeidsmiljøspørsmål SAK arbeider med. Det har vært fruktbart for SAK å diskutere arbeidsmiljøspørsmål med arbeidsutvalg, både på regionalt og lokalt nivå.

Møtevirksomhet:

18. og 19. april:	Ordinært møte, samt møte med RAMU i Region sørvest og LAMU ved Åna fengsel.
6. juni:	Ordinært møte, samt deltakelse på den offisielle åpningen av Senter for narkotikaprogram med domstolskontroll i Oslo
13. september:	Ordinært møte, samt møte med RAMU i Region øst.
13. desember:	Ordinært møte

2 Sentralt hovedverneombud (SHVO)

I 2006 er det Mette Salicath som har hatt vervet som SHVO. Hun har vært mye ute på enheter, og bistått ytre etat i ulike arbeidsmiljøspørsmål.

I forbindelse med Arbeidstilsynets kampanjen ”Trygg kriminalomsorg” har SHVO hatt en aktiv rolle både i forberedelsen, gjennomføringen og oppfølgingen. Videre har hun deltatt i flere arbeids-/styringsgrupper; som for eksempel for opprettelsen av Bruvoll fengsel, Halden fengsel, revidering/revitalisering av kriminalomsorgens AKAN-avtale og forslag til kvalitetssikringssystem for kriminalomsorgen, med fokus på metodikk i forhold til kvalitetsstyring.

SHVO har også gjort en betydelig innsats i forhold til opplæring, erfaringsutveksling og etablering av en felles plattform for verneombudene. Hun har gjennomført to samlinger (tre og tre regioner) for verneombudene. Temaene for samlingene var blant annet ny arbeidsmiljølov, hovedfunn fra tilsynskampanjen ”Trygg kriminalomsorg”, erfaringsutveksling og oppstart av prosessen med å utvikle felles visjon, verdier og mål for vernetjenesten. SHVO har ambisjoner om å gjennomføre en slik samling årlig. Prosessen med å utvikle en felles visjon – ”Trygghet for alle” - og et sett verdier for vernetjenesten ble sluttført i 2006.

3 Regionale arbeidsmiljøutvalg (RAMU)

2005 var det første virkeåret for de regionale arbeidsmiljøutvalgene. Etter henstilling fra SAK utarbeidet KSF en mal for RAMUs rapportering til SAK. I denne første rapporteringen var hensikten å få oversikt over sammensetning, møtefrekvens, hvilke saker/temaer som har vært til behandling og om RAMU hadde innhentet rapporter fra LAMU. SAK kunne på bakgrunn av årsrapportene konstatere at utvalgene er sammensatt i henhold til retningslinjene, og at de er i full virksomhet. For de kommende årsrapportene er det utformet en ny mal hvor det bes om yterligere informasjon, som opplæring, besøk og HMS-dokumentasjon. Malen for rapporteringen er utarbeidet av SHVO/KSF, og vedtatt av SAK.

4 Evaluering av vernetjenesten

I forbindelse med omorganiseringen av vernetjenesten i kriminalomsorgen i 2005 ble det besluttet at organiseringen skulle evalueres etter to år.

I 2006 forberedte SAK evalueringen, både når det gjelder hva som skal evalueres og hvilke data evalueringen skal bygge på. Noe av det som er besluttet å evaluere er:

1. Organiseringen av vernetjenesten – arbeidsmiljøutvalg og verneombud.
2. Retningslinjene for SAK, RAMU og LAMU.

3. Praksis – hvordan fungerer arbeidsmiljøutvalgene i praksis?
4. SAKs og AUs arbeidsmetodikk og oppgaver.

SAK har allerede diskutert forholdet mellom SAK, RAMU og LAMU, og hvor vidt SAK bør besøke LAMU (enheter). Foreløpig har SAK besluttet at de ikke lenger vil ha en ambisjon om å besøke alle enhetene, men eventuelt finne enheter som er interessante ut i fra de arbeidsmiljøspørsmålene SAK arbeider med. Når det gjelder RAMU har SAK en langsiktig målsetting om å besøke alle.

Evalueringen av organiseringen av vernetjenesten vil gjennomføres i 2007.

5 Vold og trusler mot tilsatte i Kriminalomsorgen

I 2005 ble det besluttet at SAK skulle ha en mer sentral rolle i planleggingen og gjennomføringen av den årlige fagsamlingen om vold og trusler i kriminalomsorgen. I 2006 hadde SAK en grundig diskusjon om hva seminaret burde innholde. KRUS ble orientert om synspunktene, og både sentralt hovedverneombud og sekretæren for SAK deltok i programkomiteen for seminaret. I tråd med SAKs ønsker fikk årets seminar et mer brukerorientert og praktisk perspektiv, med fokus på lederens rolle og ansvar i forbindelse med voldshendelser samt etterarbeid. Seminaret var også preget av større deltakeraktivitet, ved bruk av gruppearbeid og workshops.

SAK har i tillegg diskuterte hvorvidt seminaret på sikt bør favne videre enn vold og trusler som definert i forskningsrapportene fra KRUS, og gradvis utvides til et HMS-seminar hvor problemstillinger rundt vold og trusler inngår som et fast punkt på programmet. Hvis seminaret skal dekke de behovene kriminalomsorgen har i forbindelse med arbeidet med vold og trusler i et arbeidsmiljøperspektiv, må det i større grad knyttes opp mot det systematiske HMS-arbeidet.

SAK har også vurdert hvorvidt utfylling av registreringskjemaet bør være frivillig eller obligatorisk. Etter en grundig gjennomgang ble det vedtatt at det bør være obligatorisk. Følgende argumenter ble lagt til grunn:

- Det gir signaler om at registreringen er en viktig del av kartleggingen av HMS, som ledelsen trenger for å kunne jobbe aktivt med forebygging.
- Mange tar seg ikke tid til å fylle ut skjemaet. Hvis det blir obligatorisk er de ansatte nødt til å prioritere dette.
- Redusere eventuelle mørketall

KRUS skal gjennomføre en mørketallsundersøkelse, for å kartlegge eventuell underrapportering, i løpet av 2007. SAK ønsker å avvete resultatene av denne undersøkelsen før utfylling av vold og trussel skjema gjøres obligatorisk.

6 Arbeidstilsynets bedriftsrevisjon og HMS-system

I 2006 gjennomførte Arbeidstilsynet en tilsynskampanje i 35 enheter fordelt på fire av kriminalomsorgens seks regioner. Tilsynene resulterte i at det ble gitt pålegg til alle de fire regionene, og sentralt nivå. SAK var referansegruppe for kampanjen, og vil ha en sentral rolle i oppfølgingsarbeidet. Allerede under planleggingen ba KSF om innspill fra SAK til en hensiktsmessig måte å legge opp samarbeidet mellom KSF, vernetjenesten og organisasjonene under oppfølgingsarbeidet. I tråd med anbefalingene fra SAK har KSF opprettet et prosjekt som skal følge opp påleggene, med SAK som styringsgruppe.

Selve oppfølgingsarbeidet vil bli gjennomført i 2007, og være en sentral oppgave for SAK i året som kommer.

I 2006 startet SAK en vurderingsprosess i forhold til et eventuelt felles dataverktøy til bruk i HMS-arbeidet i kriminalomsorgen. WebKIS (et kombinert dokument- og avviksbehandlingssystem) ble vurdert positivt, men SAK ekskluderer ikke andre alternativer. Etter oppfordring fra SAK vil KSF jobbe videre dette i oppfølging av Arbeidstilsynets pålegg.

7 Kurs for verneombud, arbeidsmiljøutvalg og ledere

Etter forespørsel fra SHVO besluttet SAK at KSF skulle utarbeide en kravspesifikasjon for kurs for verneombud, arbeidsmiljøutvalg og ledere. Kravspesifikasjonen skulle beskrive temaer for opplæringen, og være tilrettelagt for kriminalomsorgen. Målsettingen med en slik kravspesifikasjon er å gjøre det enklere for regionene å utarbeide kurs selv eller bestille fra ekstern leverandør. Kravspesifikasjonen ble utarbeidet på bakgrunn av innspill fra RAMUene. Den er godkjent av SAK og distribuert til regionene, KRUS og KITT.

SAK har også gitt en påminnelse om reglene der det heter at arbeidsgiver skal sørge for at verneombud/ hovedverneombud får den opplæringen som er nødvendig for å kunne utføre vervet på en forsvarlig måte, og en anbefaling om at RAMU/LAMU i begynnelsen av året kartlegger hva slags opplæring verneombud/hovedverneombud har behov for.

8 Sykefravær

I løpet av 2006 har KSF, på bestilling fra SAK, utviklet rapporter for sykefravær som viser sykefravær for hele landet, fordelt på regioner og enheter, i tillegg til å skille mellom egenmelding/sykemelding og lengden på fraværet. Det har også vært foretatt en kartlegging av årsaker til sykefravær ved enheter med en sykefraværsprosent over 13 %. Kartleggingen viser at hovedårsaken til det høye sykefraværet er at langtidsfravær slår sterkt ut i enheter med forholdsvis få

tilsatte. Langtidsfraværet skyltes i de fleste tilfellene somatiske lidelser, og det er få tilfeller hvor arbeidsgiver har rapportert at fraværet er jobbrelatert.

I 2007 vil SAK/KSF fortsette arbeidet med å utvikle sykefraværstatistikk som også sorterer i forhold til:

- arbeidsrelatert sykefravær
- antall tilsatte med aktiv sykemelding
- store og små enheter
- enheter med høy og lav sikkerhet
- stillingskategorier

Det skal også foretas en kartlegging av eksempler på ”best praksis”: Hvilke grep er tatt ved de regionene og enhetene der man har klart å redusere sykefraværet?

SAK har oppfordret lederne i kriminalomsorgen til å bruke ledelsesutviklingsprogrammet (LUP) til å ta tak i sykefraværproblematikken, og øve seg på den viktige samtalen.

9 Behandling av rapporten fra tvangsmiddelutvalget

I SAKs behandling av rapporten fra tvangsmiddelutvalget ble det konkludert med at utvalget har gjort et grundig arbeid. SAK hadde ingen merknader til rapporten, og vedtok at KSF skulle fremlegge en tidsplan for anskaffelse av basisutrustning ved alle fengsler jf tvangsmiddelutvalgets anbefaling.

Etter tilbakemeldinger fra regionene på de nye kravene, ble saken behandlet på nytt i SAK. Det resulterte i at overgangsboliger og fengsler med lavt sikkerhetsnivå gis mulighet til å vurdere sitt behov for verneutstyr (innenfor basisutrustningen) med utgangspunkt i risikovurderinger og i samarbeid med vernetjenesten. Regionene behandler risikovurderingene og gir KSF en skriftlig tilbakemelding som underbygger et eventuelt redusert behov.

Enhetens risikovurdering og regionens konklusjon behandles av SAK.

10 AKAN

I 2006 ble det nedsatt en partsammensatt arbeidsgruppe som skulle levere forslag til revidert AKAN-avtale, strategi for implementering av avtalen og revitalisering av AKAN-arbeidet i kriminalomsorgen. Arbeidsgruppens resultat ble overlevert KSF i begynnelsen av 2007, og vil bli fremlagt for SAK i løpet av første halvdel av 2007.

12 IA-avtale for aspirantene på KRUS

KRUS har ikke inngått IA-avtale for aspirantene. SAK syntes i utgangspunktet at dette var uheldig, men etter å ha hørt KRUS sine argumenter kom SAK frem til at det var like tilfredsstillende hvis KRUS utarbeidet klare retningslinjer for oppfølging av sykefravær hos aspirantene i praksis- og teoriår. Kjernepunktet i saken er at aspirantene blir ivaretatt på best mulig måte ved sykefravær, at arbeidsgiver følger opp den enkelte og at det blir gjort nødvendige tilpasninger ved behov. Så i 2006 utviklet KRUS, i samarbeid med aspirantenes fagforeninger, egne retningslinjer for oppfølging av sykefravær hos aspirantene. Retningslinjene er behandlet og tilsluttet av SAK.

13 Synliggjøring av arbeidet med HMS

Arbeidsmiljøprisen

Arbeidet for å skape et godt arbeidsmiljø har høy prioritet i SAK, derfor opprettet SAK i 2003 en arbeidsmiljøpris som skal deles ut årlig. Hensikten med prisen er å skape økt oppmerksomhet rundt arbeidet med arbeidsmiljø og stimulere til arbeidsmiljøfremmende tiltak. Prisen skal premiere et miljø som kan vise til ekstra gode tiltak og resultater innen Helse- miljø- og sikkerhetsarbeidet. SAK avgjør hvem som får prisen, som består av et diplom og kr 50 000,-.

Det var fem sterke kandidater i 2005, men SAK ble tilslutt enige om at Trondheim fengsel, avdeling Leira skulle få prisen. Leira har vist at langvarig innsats gir gode resultater på arbeidsmiljøet både i form av lavt sykefravær og høy trivselsfaktor. SAK lot seg i tillegg fascinere av sammenkoplingen mellom faglig arbeidsmetode og arbeidsmiljø. Prisen ble overrakt av leder for SAK, ekspedisjonssjef Kristin Bølgen Bronebakk, på "Faget i fokus".

Arbeidsmiljøprisen for 2006 ble markedsført i "Aktuelt for kriminalomsorgen" og på intranettet. Prisen vil bli utdelt under "Faget i fokus", som avholdes 6. og 7. juni 2007.

Profilering

Det var til sammen 4 arbeidsmiljørelaterte artikler/notiser i Aktuelt for kriminalomsorgen i 2006:

- "Et godt arbeidsmiljø – Du vet når du har det!", Region østs første grunnopplæring i arbeidsmiljø.
- Arbeidstilsynets tilsyn med kriminalomsorgen
- Annonsering av arbeidsmiljøprisen 2006
- Presentasjon av rapport fra KRUS: "Vold mot tilsatte i kriminalomsorgen 2005"

I tillegg er referat fra alle SAK-møter og annonseringer av arbeidsmiljøprisen lagt ut på Intranettet.

SAK har som målsetting i 2007 å være mer aktiv når det gjelder å profilere arbeidet med arbeidsmiljø i kriminalomsorgen.