



Gode råd

I det følgende afsnit 1 giver vi gode råd, jf. følgende emner:

1. Hav et målrettet fokus på sundhed
2. Gør indeklimaet bedre
3. Styrk samarbejdet mellem leder og medarbejder
4. Formindsk tidspres og forøg udviklingsmuligheder.

1. Hav et målrettet fokus på sundhed

Gode råd til Direktoratet

I Direktoratet bør der i samarbejde med samarbejds- og sikkerhedsudvalget lægges en overordnet strategi for en indsats i forhold til sundhed. Jf. rapportens resultater bør strategien inddrage emner som:

Arbejds miljø

- Nat- og skiftarbejdet
- Indeklima

Sundhedsfremme

- Fysisk aktivitet
- Rygning og kost

Personalepolitik

- Seniorer
- Håndtering af fravær
- Styrkelse af samarbejdet.

Ikke mindst bør sundheden for **personalet i lukkede fængsler** og **værkmestre** generelt tænkes ind, da disse har flere helbredsproblemer end øvrige. Strategien bør beskrive, hvad der egentlig forstås ved sundhed og hvad visioner og mål er.

Den bør indeholde en plan for:

- Hvordan strategien skal ledes
- Hvem der skal inddrages med hvilke opgaver
- Hvornår og hvordan strategien skal evalueres.

Gode råd til tjenestestedernes ledelse, samarbejds- og sikkerhedsudvalg

Tag udgangspunkt i den centrale strategi i Kriminalforsorgen og igangsæt et arbejde med en lokal strategi

for sundhed på tjenestestedet. Især bør **de lukkede fængsler** prioritere dette arbejde:

- Få en dialog i samarbejdsudvalget og på møder med medarbejderne i øvrigt, hvor sundhed og trivsel vurderes ud fra sundhedsprofilen. Få sammen lagt arbejdspladsens mål og visioner for sundhed og lav en plan herudfra
- Få overblik over hvilke tiltag, der evt. allerede er i gang og hvordan de virker
- Støt op om medarbejdernes forslag til tiltag inden for arbejdsmiljøet, f.eks. tiltag i forhold til samarbejde mellem ledere og medarbejdere, i forhold til at mindske tidspres og få større udviklingsmuligheder
- Vær særlig opmærksom på **værkmestrenes helbredsproblemer**, herunder deres arbejdsstillinger, tidspres og samarbejdet med nærmeste leder
- Inddrag **håndtering af sygefravær**, evaluer sammen med lederne samtalerne om fravær
- Støt op om medarbejdernes idéer til fælles aktiviteter på arbejdspladsen i forhold til sundhed, f.eks. **fysisk aktivitet, rygestop og evt. sund madordning**. Hvis strategien får fokus på fysisk aktivitet, anbefaler vi, at der lægges op til træning mindst 2 X 1 time ugentligt og at
 - Aktiviteten skal være en del af arbejdstiden og der skal være afsat faste tidspunkter for, hvornår aktiviteten ligger *eller*
 - Lav træningscentre på arbejdspladsen med gode instruktører på. Træn umiddelbart før eller efter arbejdstid for at styrke det sociale fællesskab om aktiviteten
- Hav fokus på **nat- og skiftarbejdet** og hvad den enkelte selv kan gøre for at leve med det. Skab kendskab til og interesse for det helbredscheck ved natarbejde, som arbejdspladsen lovpligtigt skal tilbyde. Informer om mulige problemer ved natarbejde, giv råd om sund levevis og hvordan man kan få en bedre søvn.

Et forløb med helbredssamtaler bør startes op i fællesskab, så alle får kendskab til, at det er muligt at få



en samtale og for at få en fælles forståelse af, hvorfor man skal tage samtalen og hvad man kan få ud af den.

Samtalerne bør ligeledes rundes af i fællesskab med henblik på, at arbejdspladsen kan lære af samtalerne, hvordan arbejdet eventuelt skal tilrettelægges anderledes.

Gode råd til at tilrettelægge skiftearbejde er:

- Nedsæt antallet af nattevagter til max. 2 – 4 i træk
 - Overvej kortere nattevagter
 - Undgå korte intervaller mellem to vagter
 - Sørg for flest mulige weekender fri
 - Begynd ikke morgenvagten for tidligt, ikke før kl. 7
 - Tilpas vagtlængden til kravene i arbejdet
 - Roter med uret: Dag, aften, nat
 - Undgå lange vagter på 12 timer eller mere
 - Find en balance mellem regelmæssighed og fleksibilitet i den enkelte vagtturnus
 - Begræns afvigelser i planen. Informer i god tid om plan og afvigelser.
- Drøft ønsker og krav til indhold i en **seniorpolitik**. Drøft arbejdsvilkår for de over 55-årige. Disse er særligt i risiko for problemer ved natarbejde, da de

har sværere ved at håndtere den ændrede døgnrytme, der følger af skiftearbejdet.

Når den lokale sundhedsstrategi er lagt, udmeld rammer og kommissorier for tiltag. Igangsæt dernæst sundhedsplanen og mål og evaluer indsatsen jævnlige undervejs.

Gode råd til den enkelte medarbejder

- Bak op om personalemøder, hvor sundhed drøftes, herunder hvad der på tjenestestedet kan gøres i forhold til arbejdsmiljøet. Især i forhold til tidspres, at få bedre udviklingsmuligheder og at få et bedre samarbejde mellem leder og medarbejdere
- Hjælp med til at få sundhed på dagsordenen, herunder hvordan fravær håndteres på arbejdspladsen og sundhedsfremme, fysisk aktivitet, rygning og kost
- Bed om at få viden om nat- og skifteholdsarbejde, helbredsrisiko og hvad man selv kan gøre i forhold til at undgå belastninger
- Tag imod det lovpligtige helbredscheck ved natarbejde og vær med til at udbrede kendskabet til det
- Er du senior – få taget op i MUS, eller i SU, hvad du har brug for. Giv dine ønsker til samarbejdsudvalget
- Er du værkfører – pas på dine arbejdsstillinger. Sørg hjælp til at bedre dine arbejdsstillinger, formindske



tidspres og bedre dit samarbejde med nærmeste leder

- Støt op om de eventuelle fælles aktiviteter med bevægelse eller kost på dit arbejde
- Tag selv initiativ til fælles aktiviteter på arbejdspladsen, f.eks. fysisk aktivitet, rygestop og kost
- Er du ryger, nedsæt dit forbrug, især hvis du er storryger, dvs. ryger mere end 15 cigaretter o.l. dagligt. Ønsker du at holde op, kan du f.eks. tage imod Apotekernes gratis rygestopkurser
- Sørg bevidst for at få dig bevæget 30 minutter dagligt eller to timer ugentligt
- Bed om viden om sund kost og spis sundt.

2. Gør indeklimaet bedre

Gode råd til Direktoratet for Kriminalforsorgen

For at bruge de midler I har til rådighed bedst muligt, samt for at undgå at investere fejlagtigt, foretag sammen med hovedsikkerhedsudvalget en central prioritering og skab en central indeklimaplan:

1. Udpeg de afdelinger, der først bør tages fat på
2. Formidl planen til ledere og medarbejdere
3. Analyser indeklimaet på de udvalgte steder af et eksternt konsulentfirma i samarbejde med ledere og medarbejdere på arbejdspladsen
4. Få anbefalinger udarbejdet på baggrund af analysen
5. Lav dernæst en indbyrdes prioritering: Hvad der hæster mest og hvor man får mest bedring af indeklimaet for pengene
6. Herefter bør Kriminalforsorgens øvrige bygninger gennemgås løbende efter principperne fra pkt. 2 – 5.

Gode råd til tjenestestederne

- Er der problemer med indeklimaet, få analyseret problemerne ved eksternt hjælp og få udarbejdet anbefalinger til indsatser. Herved kan der laves en plan for forbedring af indeklimaet
- Få klart placeret ansvaret for vedligehold af eventuelle udsagningsanlæg
- Vurder rengørings- og oprydningniveauet og læg planer for eventuelle opstramninger

- Få skabt faste procedurer for at inddrage medarbejdere ved plan for indeklima i nybygninger
- Isolér tage, hvor der stråler varme ind ovenfra om sommeren og bliver koldt om vinteren.

Gode råd til sikkerheds- og samarbejdsudvalg

- Sørg indflydelse på indeklimaspørgsmål, når der er behov for udredning og bedring og når der nybygges
- Følg op på rengøringen, hvor kan der ske forbedringer?
- Følg op på oprydningen – kan man komme til at gøre rent? Hvad med reoler, hylder o.l.?
- Skab dokumentation for indeklimaproblemer, gør opmærksom på problemerne, drøft løsninger.

Gode råd til den enkelte medarbejder

- Fortæl åbent om dine problemer med indeklimaet og evt. forslag til forbedring
- Kontakt dit sikkerhedsudvalg for handling
- Vær med til at holde orden og rent.

3. Styrk samarbejdet mellem ledere og medarbejdere

Gode råd til Direktoratet

- Understøt og udbyg ledelsens kompetencer. En central plan for ledelsen bør indeholde: Kurser for **alle** ledere og løbende også for de nyansatte i forhold til:
 - At coache som leder
 - At gennemføre MUS
 - At holde fraværssamtaler
 - Konfliktløsning.
- Ledernetværk og kollegial coach i ledelsesgrupper bør bakkes op og støttes
- Der bør tilbydes coach fra Direktoratet til ledelsen af den enkelte afdeling
- Der er i Camp 06 lagt ledelsesværdier og igangsat evalueringer af ledelsen. Følg op med økonomi og konstruktiv støtte på evalueringerne
- Vær med til at sætte rammer for placeringen af personaleansvaret.

Gode råd til tjenestestederne

- Stram op – hvem har præcis ansvaret for personalet og hvad består opgaven i? At vise medarbejderen anerkendelse og feedback er et væsentligt grundlag for god ledelse
- Støt jeres ledere i at få skabt et netværk med gensidig coaching, så tvivl og dilemmaer kan afklares
- Sørg for, at jeres ledere får tilbudt kurser, der indeholder "lederen som coach", "MUS og fraværssamtaler" og "konfliktløsning"
- Sørg for en konstruktiv, fremadrettet samtale med medarbejderne som opfølgning på evalueringen af lederen: Hvad gør lederen godt? Giv eksempler på det. Hvad kan lederen forbedre? Giv eksempler på det. Hvad bør lederen selv gøre for at forbedre? Hvem kan støtte ham og hvordan? Hvornår følges der op?
- Indbyd medarbejderne til at give feedback på ledelsen i det daglige. Husk også at spørge værk mestrene, som er en særlig udsat gruppe
- Få taget problemer og kritikpunkter med medarbejderen op, så snart de opstår
- Gennemfør samtaler om fravær og om problemer med udgangspunkt i anerkendende samtale, hvor det drejer sig om at finde løsninger i fællesskab. Se evt. i bogen: "En samtale, to vindere" af Mogens Holme og Anne-Zusette Humle, hvor der er idéer til den anerkendende samtale
- Få taget problemer mellem medarbejderne op, så snart de opstår. F.eks. problemer mellem nye og gamle medarbejdere. Indgå som mægler i konflikter mellem medarbejdere eller skaf den nødvendige eksterne hjælp til at mægle
- Vær særlig opmærksom på de få medarbejdere, der ikke trives pga., at de savner indflydelse, pga. at de er utilfredse med samarbejdet med deres kolleger, eller pga. at de har problemer i forholdet til de ansatte. Disse medarbejdere har størst risiko for at blive syge og få fravær. Se eksempler på signaler om, at en medarbejder ikke trives nedenfor under: Gode råd til samarbejds- og sikkerhedsudvalg
- Vær omhyggelig ved MUS-samtalerne med at forbedre dem, afholde dem, lave skriftlige aftaler og følge op på aftalerne.

Gode råd til samarbejds- og sikkerhedsudvalg

- Vær med til at holde en konstruktiv fremadrettet samtale med ledelsen ud fra evalueringerne af ledelsen. Se ovenover under: Gode råd til tjenestestederne for forslag til spørgsmål i samtalen
- Understøt medarbejderne i at give feedback til ledelsen i det daglige og vær evt. bisidder i vanskelige samtaler mellem leder og medarbejdere
- Uddan nøglepersoner til at holde øje med medarbejdere, der ikke trives. Kend signalerne, f.eks. når en kollega trækker sig fra fællesskabet, har enkelte sygedage, ikke griner med ved vittigheder, er meget opfarende og vred, græder let, virker nervøs eller overdreven opstemt hele tiden
- Medvirk til at få taget problemer mellem medarbejderne op, så snart de opstår, f.eks. problemer mellem nye og gamle medarbejdere. Medvirk som mægler i konflikter mellem medarbejdere, eller vær med til at tale for at skaffe den nødvendige eksterne hjælp fra mæglere.

Gode råd til den enkelte medarbejder

- Giv din feedback til ledelsen i det daglige. Gå direkte til lederen, når du har kritik, i stedet for at tale bag om ryggen på denne. Husk også at vise ledelsen anerkendelse og spørg dig selv, hvordan du kan støtte ledelsen i at blive bedre
- Vær opmærksom på, når en kollega ikke trives og kontakt leder, sikkerheds- eller tillidsrepræsentant, når det sker
- Tag problemer i samarbejdet op med ledelsen eller tillidsrepræsentanter, så snart de opstår, især hvis du savner indflydelse, har problemer i forhold til ledelsen eller til kolleger eller har problemer i forholdet til de ansatte. Disse problemer kan nemlig ofte føre til sygefravær.

4. Formindsk tidspres, forøg udviklingsmuligheder

Gode råd til Direktoratet

- Styrk dialogen og koordinering fra og til Direktoratet og tjenestestederne om mål, prioriteringer og udviklingstiltag. Dette vil kunne forebygge tvivl og



modsætninger hos ledere og medarbejdere, hvorved man undgår, at tvivl og dilemmaer vendes ind som egen skyld. Hermed forebygges arbejdspress og sundheden gavnnes. Der spares også tid ved, at alle ikke går i gang forfra med det samme rundt på tjenestestederne

- Se kritisk på kravene om dokumentation – er de fornuftige og brugbare? Kan de formindskes?

Gode råd til tjenestestederne

- Sikr en klar og tydelig samtale med medarbejderne om, hvordan mål og udviklingstiltag prioriteres. Herved kan forebygges såvel tvivl om mål hos ledere og medarbejdere og modsætninger mht. mål, hvorved man undgår, at tvivl og dilemmaer vendes ind som egen skyld og med oplevet arbejdspress til følge. Hermed kan samarbejdet styrkes og tidspres forebygges og afhjælpes
- Formindsk så vidt muligt al overflødig dokumentation for opgaver
- Redegør omhyggeligt for medarbejderne for betydningen af den nødvendige dokumentation
- Sørg for den nødvendige faglige støtte, undgå alenearbejde
- Følg op på de vedtagne regler, så medarbejderne er klar over, hvad de skal gøre i de forskellige situationer, der opstår i en vagt. Herved undgås usikkerhed, især blandt det unge personale

- Sørg for kurser i forhold til det aktuelle edb-system og arbejd for større ensartethed af edb-systemerne, hvorved tid kan spares. Sørg generelt for de nødvendige kurser, når nye opgaver igangsættes
- Følg op på de kurser, medarbejderne har taget, ved at udnytte medarbejdernes nye viden og færdigheder i nye typer opgaver
- Sørg for at uddelegere arbejdet i så høj grad som muligt.

Gode råd til samarbejds- og sikkerhedsudvalg

- Vær med til at sætte rammer for mål og prioriteringer, når I er i tvivl
- Medvirk til, at overflødig dokumentation formindskes
- Vær med til, at sikre den nødvendige faglige støtte for den enkelte
- Følg op på de vedtagne regler, så det kan gøres klart, hvad der skal gøres i de forskellige situationer, der opstår i en vagt
- Vær med til at stille krav om kurser i EDB.

Gode råd til den enkelte medarbejder

- Spørg lederen, hvis du er i tvivl om prioriteringen af mål og udviklingstiltag
- Bed om opkvalificering i forhold til den EDB, du anvender, samt i øvrigt ved nye opgaver, der sættes i gang
- Tag imod de nye opgaver, som lederen uddelegerer.



Sundhedsprofilen



Sundhedsprofilen tegner et billede af:

- Hvordan medarbejderne selv vurderer deres helbred
- Deres søvn, deres træthed og deres følelse af at være udslidt
- Deres psykiske velvære, dvs. glæde og tilfredshed mm.
- Deres sygdomme og fravær.

Resultaterne i sundhedsprofilen sammenlignes med:

- Medarbejdernes alder og hvor længe de har været ansat i Kriminalforsorgen
- Deres tjenestested, deres stilling og deres vagttur
- Deres livsstil
- Hvordan de vurderer deres arbejdsforhold
- Hvordan arbejdsstedet tager sig af fravær
- Hvordan arbejdsstedet arbejder for at fremme sundhed
- Hvor mange dobbeltvagter pr. måned, medarbejderne har
- Om medarbejderne har bijob.

I det følgende gennemgår vi:

1. Sundhedsprofilens resultater
2. Sundhedsprofil og sammenhængen til arbejdsforhold
3. Fravær og sundhedsfremme
4. Hvordan blev sundhedsprofilen fundet?

1. Sundhedsprofilens resultat

Hvordan vurderer medarbejderne selv deres helbred?

Medarbejderne vurderer deres eget helbred dårligere end andre danske lønmodtagere. Dette giver et signal om, at der er større risiko i branchen for:

- Sygefravær
- Tidlig pension
- Større brug af sundhedsvæsenet
- Tidligere dødelighed.

Svar på spørgsmålet: Hvordan vurderer du dit helbred alt i alt?

	De uniformerede medarbejdere	Andre danske lønmodtagere
Vældig godt	35 %	42,3 %
Mindre godt eller dårligt	10 %	6,4 %
Dårligt	1 %	0,8 %

Fig. 1. Færre vurderer helbredet vældig godt og flere vurderer det mindre godt eller dårligt

Træthed, udslidthed og psykisk velvære

Hver tredje medarbejder har følt sig mere træt og udslidt end andre danske lønmodtagere. Hver fjerde har været mere anspændt. De trætte, udslidte og anspændte medarbejdere har større risiko for flere fejl og ulykker på arbejdet. På sigt har de også større risiko for hjerte-kar sygdomme og for stress.

Hver femte har på intet tidspunkt følt sig træt i de sidste fire uger og knapt halvdelen har på intet tidspunkt

følt sig udslidt. Dette er tre – fire gange flere end andre danske lønmodtagere.

Fire ud af fem har været glade og tilfredse inden for de sidste fire uger og nogle flere end andre danske lønmodtagere har på intet tidspunkt i de sidste fire uger været triste. Hver fjerde har på den anden side været trist og haft risiko for at udvikle en depression. Dette er dobbelt så mange som andre danske lønmodtagere. Se fig. 2.

	De uniformerede medarbejdere	Andre danske lønmodtagere
Har følt sig træt hele tiden eller noget af tiden	39 %	18,4 %
Har følt sig udslidt hele tiden eller noget af tiden	27 %	14,1 %
Har følt sig trist til mode hele tiden eller noget af tiden	14 %	5,8 %

Fig. 2. Spørgsmål om gener inden for de sidste fire uger

Sygdom, nedslidning og sygefravær

Dobbelt så mange som andre danskere lider af hovedpine, stress eller depression, der kræver behandling, se fig. 3.

Medarbejdere, der lider af sygdom, der kræver behandling

	Uniformeret personale i Kriminalforsorgen	Alle danskere
Hovedpine	19 %	11,1 %
Stress	18 %	11 %
Depression	7 %	3,8 %

Fig. 3. Dobbelt så mange har hovedpine, stress eller depression

De uniformerede medarbejdere over 45 år har flere sygdomme end de yngre. De har flere hjerte-kar sygdomme, stress, sukkersyge, mave-tarm sygdomme og sygdomme i muskler og led.

Sammenlignet med andre danskere i samme alder har medarbejderne over 45 år mere stress og de har også lidt flere mave-tarm sygdomme. De har også flere problemer med at sove og de har følt sig lidt mere nervøse og udslidte end andre danskere.

Medarbejdere over 45 år, der har angivet, at de lider af en sygdom, der kræver behandling

	Uniformerede medarbejdere i Kriminalforsorgen	Øvrige danskere
Hjerte-kar sygdomme	12 %	11,5 %
Stress	21 %	9,5 %
Sukkersyge	4 %	3,4 %
Mave-tarm sygdomme	9 %	6,5 %

Fig. 4. Gruppen over 45 år ligger højere mht. stress og mave-tarmsygdomme

De, der har arbejdet over 10 år i Kriminalforsorgen, har også flere hjerte-kar sygdomme og stress end de øvrige i branchen. Dette betyder alt i alt, at der kan være et tegn på, at der er en større nedslidning end blandt andre danske lønmodtagere.

Fravær og sundhedsfremme

Sygefraværet blandt fængselsfunktionærer lå på 5,9 % de første syv måneder af 2007. Fraværet blandt andre funktionærer i Danmark ligger på 4,1 %.

Inden for det seneste år har forholdsvis mange været syge i længere perioder. Knapt hver tiende har haft perioder med over 21 dages fravær og hver femte af disse har haft over 41 dages fravær. Det er typisk medarbejderne, som er over 55 år, der har de længste fraværsperioder.

Medarbejdere under 45 år og de, som kun har været ansat i kortere tid på arbejdet, har flere sygeperioder end resten. De har typisk korte fraværsperioder. De har totalt set mere fravær end medarbejderne over 45 år, også selv om de har færre sygdomme, der kræver behandling.

Blandt medarbejdere over 45 år er der en meget stor gruppe, der slet ikke har haft fravær det seneste år, men når de er syge, er de syge i lidt længere tid end resten.

Er det sådan, at der er en forskel mellem ældre og yngre medarbejdere, sådan at personer under 45 år i højere grad melder sig syg, måske også for at forhindre at de bliver syge i længere tid, mens de ældre medarbejdere først melder sig syg, når sygdommen har udviklet sig og kræver behandling?

Sundhedsadfærd

Sundhedsadfærd handler om livsstil. Hver femte af de uniformerede medarbejdere svarer, at de slet ikke foretager hård **fysisk aktivitet**. Hver fjerde har ikke

foretaget hård fysisk aktivitet i den seneste uge, f.eks. tunge løft, gravearbejde, lavet aerobics eller cyklet hurtigt. Hver syvende har ikke foretaget almindelig fysisk aktivitet, dvs. mindre løft, cykling i moderat tempo eller jogget. Hver sjette har ikke foretaget almindelig fysisk aktivitet i den seneste uge. 4 % har ikke gået ture i den seneste uge og 3 % går slet ikke ture. Hver tredje sidder ned dagligt over fem timer.

Tallene kan sammenlignes med, at hver syvende danske voksne angiver, at de mest sidder stille i fritiden og at knapt halvdelen hovedsageligt har stillesiddende arbejde.

Man kan forsigtigt slutte, at de uniformerede medarbejdere er lidt mere fysisk aktive end andre danskere. Samtidigt må det dog fastholdes, at der i branchen er en risiko for at udvikle sygdomme, der skyldes livsstilen. F.eks. er der risiko for sukkersyge og hjertesygdom hos:

- Den tredjedel, der sidder ned dagligt over fem timer
- De mindre grupper, der slet ikke foretager hård fysisk aktivitet
- De, der ikke foretager almindelig fysisk aktivitet
- De få, der slet ikke går ture.

Forskningen har vist, at rygning er forbundet med en række alvorlige sygdomme, især lungesygdomme. Der er en hel del flere **rygere** i branchen end i det øvrige Danmark og over halvdelen af disse ryger fire gange så mange cigaretter som andre danskere, se fig. 5.

	De uniformerede medarbejdere	Andre danskere
Rygere	35 %	26 %
Ryger flere end 15 cigaretter dagligt	59 %	16 %

Fig. 5. Fire gange så mange er storrygere – sammenlignet med andre danskere





2. Sundhedsprofil og sammenhængen til arbejdsforhold

Langt størstedelen af medarbejderne finder, at der er forhold på arbejdet, der forstyrrer deres søvn. Næsten alle mener, at det er vigtigt at forbedre deres arbejdsforhold, når de vil fremme deres eget helbred og deres psykiske velvære.

Næsten alle medarbejderne er tilfredse eller meget tilfredse med:

- Samarbejdet mellem kolleger
- Kontakten til de indsatte
- Deres indflydelse på vagtplanen og arbejdstiden.

En stor del er ligeledes tilfredse med:

- Deres indflydelse på egne arbejdsopgaver
- Samarbejdet mellem nærmeste leder og medarbejderne.

Medarbejdere, der er tilfredse eller meget tilfredse med arbejdsforhold, i %

Samarbejdet med kolleger	86
Kontakten til de indsatte	84
Indflydelse på vagtplan og arbejdstid	81
Indflydelse på egne arbejdsopgaver	72
Samarbejdet mellem nærmeste leder og medarbejdere	68

Fig. 6.

Medarbejdernes vurdering af arbejdsmiljøet er blevet sammenlignet med deres resultater med hensyn til sundhed og helbred i profilen. Der viser sig høj grad af sammenhæng mellem den enkeltes vurdering og sundheden hos den enkelte.

Arbejdsforholdene i fig. 6 har størst betydning for sundheden: De, der er mest tilfredse med især **indflydelsen** og **samarbejdet med deres kolleger**, er de mest glade og tilfredse medarbejdere. De har det største overskud af energi og har det laveste sygefravær.

Blandt den mindre gruppe, der er utilfredse med arbejdsforholdene i fig. 6, finder vi derimod de medarbejdere, der er mindst glade og mest utilfredse med mindst energi og med det største sygefravær.

Langt størstedelen er utilfreds med **indeklimaet**. Knap halvdel er tillige utilfreds med **støj, tidspress og udviklingsmuligheder i arbejdet**. Endvidere savner en stor del faglig støtte. Se fig. 7.

Medarbejdere, der er mindre tilfredse eller utilfredse med arbejdsforhold, i %

Indeklima	63
Støj	46
Tidspress	46
Udviklingsmuligheder i arbejdet	45
Faglig støtte	39

Fig. 7.

Medarbejdernes forslag til indsats i arbejdet

Halvdelen af medarbejderne vil først og fremmest forbedre **indeklimaet**. Der er nogen steder for meget varme op til 30 grader, andre steder for meget kulde under tage, der er tjæret sort og som ikke er tilstrækkeligt isoleret. Dårlig udluftning bevirker for tør eller for fugtig luft eller ram lugt fra mennesker, der bor tæt, og fra rygning fra de indsatte stuer. Det dårlige indeklima hænger sammen med hovedpine og træthed. Problemerne giver samtidigt konflikter med de indsatte, som også er irriteret og besværet af indeklimaet.

Hver tredje vil derudover forbedre:

- Samarbejdet mellem nærmeste leder og medarbejderne
- Udviklingsmuligheder i arbejdet
- Tidspres.

Medarbejderne opfatter samarbejdet mellem ledere og medarbejdere som en nøgle til bedring af arbejdsmiljøet. Tidspres hænger sammen med uklare mål og at der ikke bliver prioriteret blandt en støt stigende mængde af information, ordrer og administrative opgaver. Med hensyn til udviklingsmuligheder savner medarbejderne at blive uddannet i det aktuelle edb-system. De savner, at der bliver fulgt op på de kurser, som medarbejderne har deltaget i og de savner, at de nye færdigheder bliver bedre udnyttet.

Medarbejdernes forslag til indsats i arbejdet i %	
Indeklima	50
Samarbejdet mellem nærmeste leder og medarbejderne	35
Udviklingsmuligheder	30
Tidspres	30

Fig. 8.

Sundhed og indsats i arbejdet

Flere af de fire arbejdsområder i fig. 8 ovenfor viser sig at være vigtige for sundheden. Undersøgelsen viser den sammenhæng: Er man utilfreds med et af disse tre områder, er man mindre glad og tilfreds og man føler sig mere træt og udslidt. Samtidigt

har man flere sygdomme, der kræver behandling. Eksempler:

De, der har **stress**, er især utilfredse med **indflydelse på egne arbejdsopgaver**, men de er også utilfredse med **tidspres** og **udviklingsmuligheder** i arbejdet, som er medarbejdernes indsatsområde. Desuden er de utilfredse med **oplæringen af nye medarbejdere**.

Hovedpine hos medarbejderne hænger tæt sammen med medarbejdernes indsatsområder – i prioriteret rækkefølge: Utilfredshed med **indeklima, støj og udviklingsmuligheder i arbejdet**. Derudover rammer hovedpinen de, der er utilfredse med arbejdsstillinger.

Depression har især de, der er utilfredse med **tidspres** og **udviklingsmuligheder i arbejdet**, men depressionen findes også blandt de, der er utilfredse med **faglig støtte** og med **oplæringen af nyansatte**.

Ansættelsessted, stillingskategori og vagtturnus

Næsten alle, nemlig 93 % af fængselsfunktionærerne, arbejder på **skiftehold**. Det er sandsynligvis mange flere end blandt andre danske lønmodtagere. Skiftehold ændrer døgnrytmen og levevis for den enkelte. Forskningen har vist, at skiftehold medfører mere fravær og sygdom. Skiftehold må derfor også her regnes for at medvirke til sundhedsprofilens negative indhold. Der er dog ikke påvist forskelle i sundhedsprofilen i forhold til **vagtturnus**, dvs. dag- aften, nat eller skiftehold. Det kan hænge sammen med, at 68 % af de adspurgte har skifteholdsarbejde.

Undersøgelsen viser, at især helbredet blandt de ansatte i **lukkede** fængsler er påvirket negativt. I lukkede fængsler vurderer medarbejderne deres helbred ringere og de har en ringere livskvalitet. De har også højere fravær og flere fraværperioder. De har dog ikke flere sygdomme end øvrige.

Den ringere sundhed kan hænge sammen med, at man i de lukkede fængsler er noget mere utilfreds med en række forhold i arbejdet: Indflydelse, udviklingsmuligheder, faglig støtte, indeklima, støj og arbejdsstillinger. Der er også langt flere rygere og storrygere.



Værkmestrene vurderer selv deres eget helbred ringere og de har flere fysiske og psykiske gener inden for de sidste fire uger. De har flere sygdomme i bevægeapparatet, mere depression og har et større sygefravær. Den ringere sundhed kan hænge sammen med, at værkemestrene er utilfredse med en række forhold i arbejdet: Arbejdsstillinger og samarbejdet mellem nærmeste leder og medarbejderne. De har en lidt højere alder end de øvrige, hvilket også kan have betydning for, at de har flere sygdomme.

Lederne har flere hjerte-kar sygdomme. De har flere tilfælde af kræft og flere tager medicin fast. De vurderer dog selv deres helbred bedre end de øvrige og de har et væsentligt lavere sygefravær. De er mere tilfredse med deres arbejde end øvrige. De flere sygdomme kan dog hænge sammen med, at de er utilfredse med tidspres, indeklima og savner faglig støtte. Desuden har de en lidt højere alder end øvrige og er mindre fysisk aktive, idet de sidder ned i længere tid såvel på arbejdet som i fritiden.

Dobbeltvagter og bijob

Styregruppen og andre medarbejdere i undersøgelsen har haft en formodning om, at mange dobbeltvagter eller et bijob ville være med til at tappe kræfterne hos medarbejderne og give risiko for en ringere sundhed.

De, der har **mange dobbeltvagter**, har **flere gener** end gennemsnittet **inden for de sidste fire uger**, men de ligger bedre med hensyn til sygdomme og fravær og sundhedsprofilen i øvrigt. Derimod har de ansatte, der ikke har dobbeltvagter, en lidt ringere helbreds- og sygdomstilstand i det hele taget. De bedre helbreds- og sygdomsforhold for gruppen med mange dobbeltvagter kan imidlertid forklares ved, at halvdelen er under 35 år og næsten alle under 45 år. I gruppen uden dobbeltvagter er over halvdelen over 45 år og næsten alle over 35 år.

Man kan da forsigtigt have den formodning, at de større gener, gruppen med dobbeltvagter har nu, har risiko for at stige med alderen og blive til flere sygdomme, hvis gruppen fortsætter med at have dobbeltvagter. Hver sjette vil gerne selv undgå dobbeltvagter af hensyn til sundheden.

Hver femte har **bijob**. Undersøgelsen viser, at de selv vurderer deres helbred bedre, de har færre sygdomme og mindre sygefravær. Det kunne derfor se ud til, at det er en fordel for sundheden at have bijob. Alder spiller dog også ind i nogen grad her, således at de er lidt yngre end gennemsnittet, men dog ikke så unge, som de, der har dobbeltvagter. Hver tiende vil gerne selv undgå deres bijob af hensyn til sundheden.



3. Fravær og sundhedsfremme

I Kriminalforsorgens sygefraværspolitik står der bl.a., at sygemeldte medarbejdere efter en periode indkaldes til en samtale. Undersøgelsen viser, at de, der har været til samtale i forbindelse med fravær, er meget tilfredse med kollegernes engagement omkring fraværet. De er også tilfredse med, hvor hurtigt samtalerne sættes i gang.

Knapt halvdelen af alle savner en åben snak om sygefraværet og en snak om, hvordan man kan fremme sundhed på personalemøder. Det samme antal er utilfredse med kvaliteten af fraværssamtalerne. De finder også lederens engagement omkring fraværet utilfredsstillende.

Mange medarbejdere angiver, at mange fraværssamtaler er af mindre værdi og at de ofte ikke bliver holdt. De oplever, at ledelsen tilsidesætter samtalerne, bl.a. fordi de ikke er uddannet til dem. Lederne oplever, at det nogle gange er svært at få afstemt forventninger til en fraværssamtale. Lederne peger på, at der skal mere konsekvens ind: "Se på fraværsmønstrene og se på, hvem der har mange sygemeldinger eller lange sygemeldinger og så sætte ind dér."

Falckordningen

I den tilknyttede Falckordning kan medarbejderne få krisehjælp, massage mv. Undersøgelsen viser, at halvdelen benytter massør, fysioterapeut og kiropraktor. Halvdelen benytter Falckordningen af hensyn til det almindelige fysiske velvære og knapt halvdelen pga. gener ved arbejdsstillinger. Mange kommer pga. ryg, nakke og hovedsmerter. Enkelte pga. ulykker i privatlivet, sports- og bilulykker.

Mange har desuden brugt psykologhjælp og enkelte også advokat.

Over halvdelen finder, at Falckordningen har bedret deres fysiske velvære. Hver tredje har fået afhjulpet eller mindsket gener ved dårlige arbejdsstillinger.

Sundhedsfremme på arbejdspladsen

Så godt som alle medarbejdere ser sammenhæng mellem deres egen livsstil og deres eget helbred og psykiske velvære. Knapt halvdelen ser sammenhæng i høj grad. Næsten alle vil gerne forbedre deres egen livsstil.

Knapt halvdelen vil gerne være mere fysisk aktiv af hensyn til sundheden. Det samme antal vil gerne have bedre kostvaner eller forbedre sin evne til at håndtere stress. Hver tredje vil gerne forbedre sin søvn og hver femte vil gerne forbedre sin evne til at løse familiemæssige og personlige problemer.

Mange medarbejdere oplever, at deres egen fysiske aktivitet må opgives, da det ikke kan harmonere med skifteholdsarbejde. De skiftende arbejdstider er et stort problem. Mange som tidligere tit har besøgt idrætsforeninger, kommer der ikke mere på grund af, at de har startet på skifteholdsarbejde.

Arbejdspladsen opleves ofte som et system, hvor det ikke er let at få folk til at være åbne og ærlige eller bakke op omkring fælles aktiviteter. Derfor finder mange medarbejdere det meget vanskeligt at gøre noget. Aktiviteter er oftest båret af enkelte ildsjæle.

To tredjedele af rygerne vil gerne nedsætte forbruget af cigaretter.

Medarbejdernes forslag: Håndtering af fravær:

Medarbejderne savner, at ledelsen hurtigere tager hånd om en kollega, før det går galt. Medarbejderne mener også, der er brug for at få talt åben om forebyggelse i samarbejds- og sikkerhedsudvalg.

Medarbejderne foreslår, at der udarbejdes **en sundhedspolitik** i Kriminalforsorgen. Derudover er der brug for at få talt åbent om fysisk aktivitet og kostvaner på den enkelte arbejdsplads. **Få det sat på dagsordenen til SU**, så der kan afsættes midler til eksempelvis kondirum, fælles motion.

Lederne peger også på, at **arbejdspladsen** kan være **en god og vigtig fælles platform for viden og fokus på sundhed**. Træning bør være legalt i arbejdstiden. Der er et eksempel på en arbejdsplads: Club Velvære, som er et slankehold med fokus på frokost, kost og vandgymnastik. Over halvdelen af medarbejderne er med. Projektet har kørt i flere måneder og har også medvirket til socialt netværk blandt medarbejderne. Nogle medarbejdere har fået en firmaaftale i et træningscenter.

Medarbejderne savner bedre **seniorordninger**. De er tilfredse med, at ansatte over 62 år nu har ret til en fridag pr. måned, men der ønskes derudover, at

medarbejdere over 55-årige fritages fra skifteholdsarbejdet, får nedsat tid og fritages for nærkontakt med de indsatte.

Alle bør kende tilbuddet om **lægeundersøgelse**, når **natarbejde** overstiger 300 timer. Nogle medarbejdere mener, det vil gavne med tilbud om en regelmæssig fysisk test efter ansættelse. Et stort ønske om mere viden om helbred, sundhed og specielle forholdsregler ved nat.

Med hensyn til **kost** har nogle virksomheder en frugtordning, som ses som et godt tegn. Der bør være gratis adgang til frugt og isvand. Udover det er forslaget, at virksomheden sørger for sund mad, der hvor man spiser sammen som et alternativ til fastfood. Gerne infomøder om kost. Her bør tænkes kreativt i forhold til skifteholdsarbejdet.

4. Hvordan blev sundhedsprofilen fundet?

- August 2007 blev der udsendt et spørgeskema til alle uniformerede medarbejdere i Kriminalforsorgen. Der kom 1536 svar. Det svarer til 43 % og giver en høj sikkerhed for, at resultaterne er rigtige. I spørgeskemaet blev der spurgt til sundhed og helbred, arbejdsforhold, sygefravær og medarbejdernes livsstil
- Resultaterne blev dernæst sammenlignet med andre danske lønmodtagere eller med andre danskere i samme alder
- Til sidst blev repræsentanter fra ledere og medarbejdere interviewet i grupper. Disse kom fra alle dele af landet på tværs af åbne og lukkede fængsler og arresthuse. De blev spurgt om årsager til resultaterne i sundhedsprofilen og de blev bedt om deres forslag til en indsats for bedre sundhed inden for branchen.



BFA

Transport Service – Turisme Jord til Bord

Branchearbejdsmiljøudvalget Service – Turisme

Arbejdsgiversekretariatet
H.C. Andersens Boulevard 18
1787 København V
Tlf. 33 77 33 77
www.bfa-service.dk

Branchearbejdsmiljøudvalget Service – Turisme

Arbejdstagersekretariatet
Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf. 88 92 01 43
www.bfa-service.dk

Sekretariat for

BFA Transport, Service – Turisme og Jord til Bord

H.C. Andersens Boulevard 18
1787 København V
www.bfa5.dk

UEHMGV LOV H
/D GVNUR DJDGH
. EH KD
70I
ZZZ D GN

9LGH FH HU IRU UEHMGVPLOM
/HUV 3DUNDOOp
. EH KD
70I
ZZZ DUEHMGVPLOMR LGH GN

Denne pjece kan også hentes på BAR´ens hjemmeside
www.bar-service.dk

Varenr. 162090
ISBN 978-87-91106-89-7
1. oplag 2008



**BRANCHEARBEJDSMILJØRÅDET
FOR SERVICE- OG TJENESTEYDELSE**