



KRIMINALOMSORGEN

Nasjonalt sykefraværsprosjekt – tiltak for å redusere sykefravær i kriminalomsorgen

Erfaringsseminar 21. mars 2025



Kriminalomsorgen

Agenda

- Bakgrunn og formål med prosjektet
- Samarbeid med og involvering av tillitsvalgte
- Hvordan vi har rigget prosjektet og hvilke tiltak vi satte i gang
- Våre erfaringer
- Effekter av prosjektet?
- Læringsverdi?



Kriminalomsorgen

Samfunnsoppdrag

Å gjennomføre varetektsfengsling og straffereaksjoner på en måte som er betryggende for samfunnet og som motvirker straffbare handlinger.



Visjon

Straff som endrer



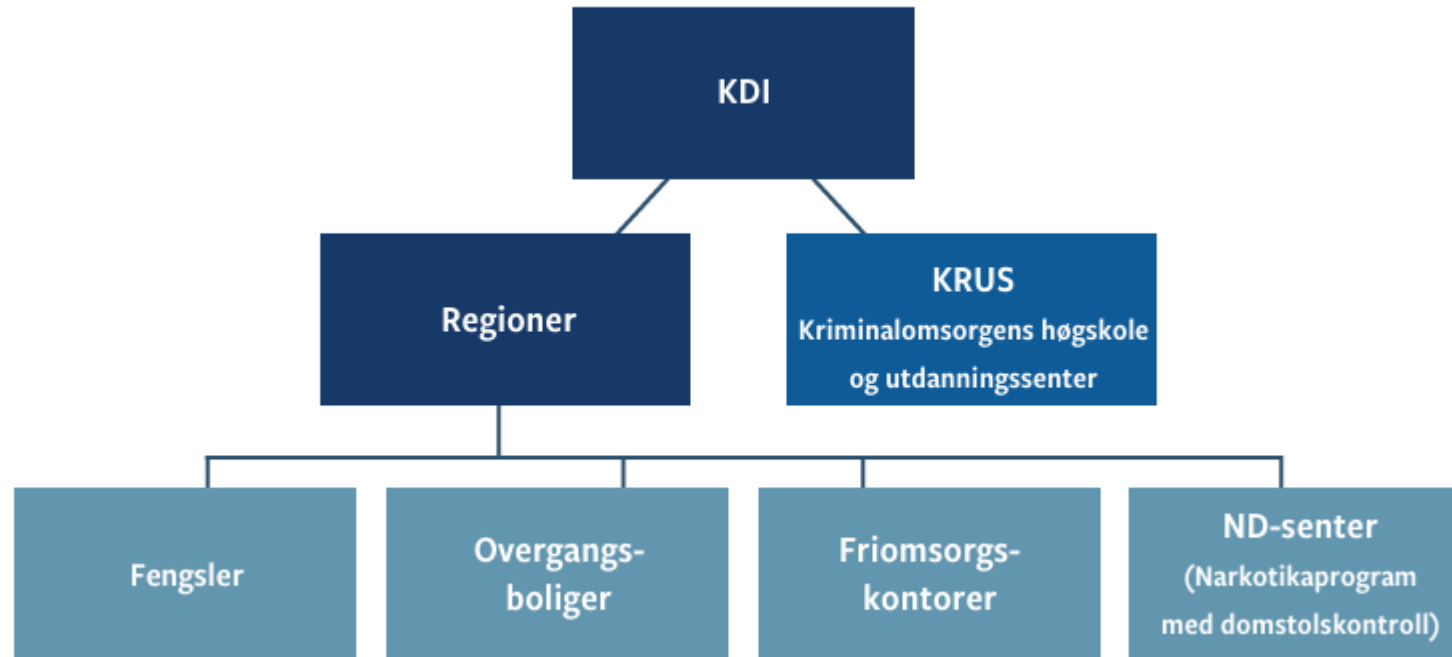
Verdier

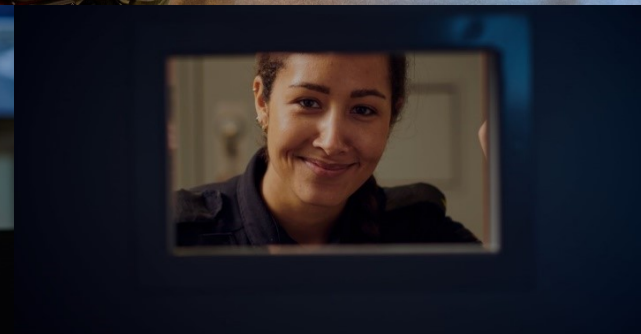
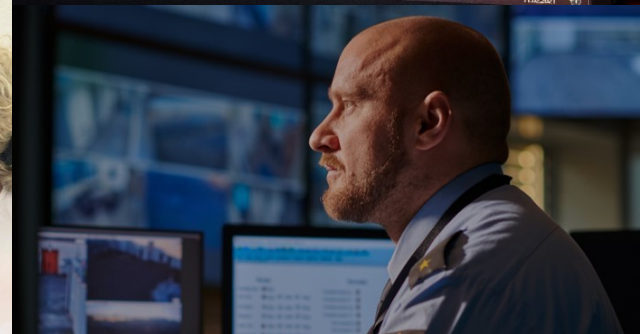
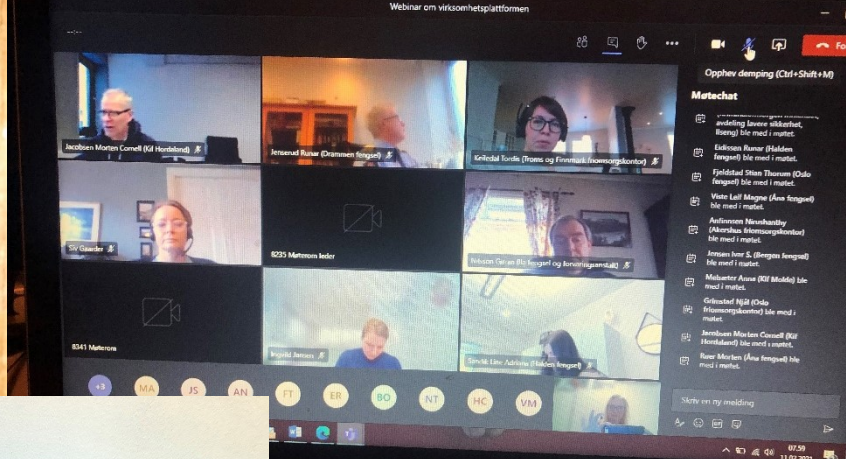
Trygghet - Åpenhet - Nytenking





Organisasjonskart over kriminalomsorgen





Ansatte i sentrum





Vårt utfordringsbilde

- Mangel på arbeidskraft; kampen om hendene og hodene
- Framtidig forventet avgang og høy turnover blant unge
- Økt arbeidsvolum pr domfelt– økt belastning på ansatte
- Vold og trusler
- Utfordring med tilgang på faste ansatte fører til økt bruk av overtid og vikar, slitasje og økt sykefravær.

Færre ansatte, mer overtid og økt sykefravær er ikke bærekraftig over tid!



Kartlegging av psykiske belastningsreaksjoner blant ansatte i kriminalomsorgen
Rapport

På oppdrag for
Kriminalomsorgsdirektoratet
(KDI)

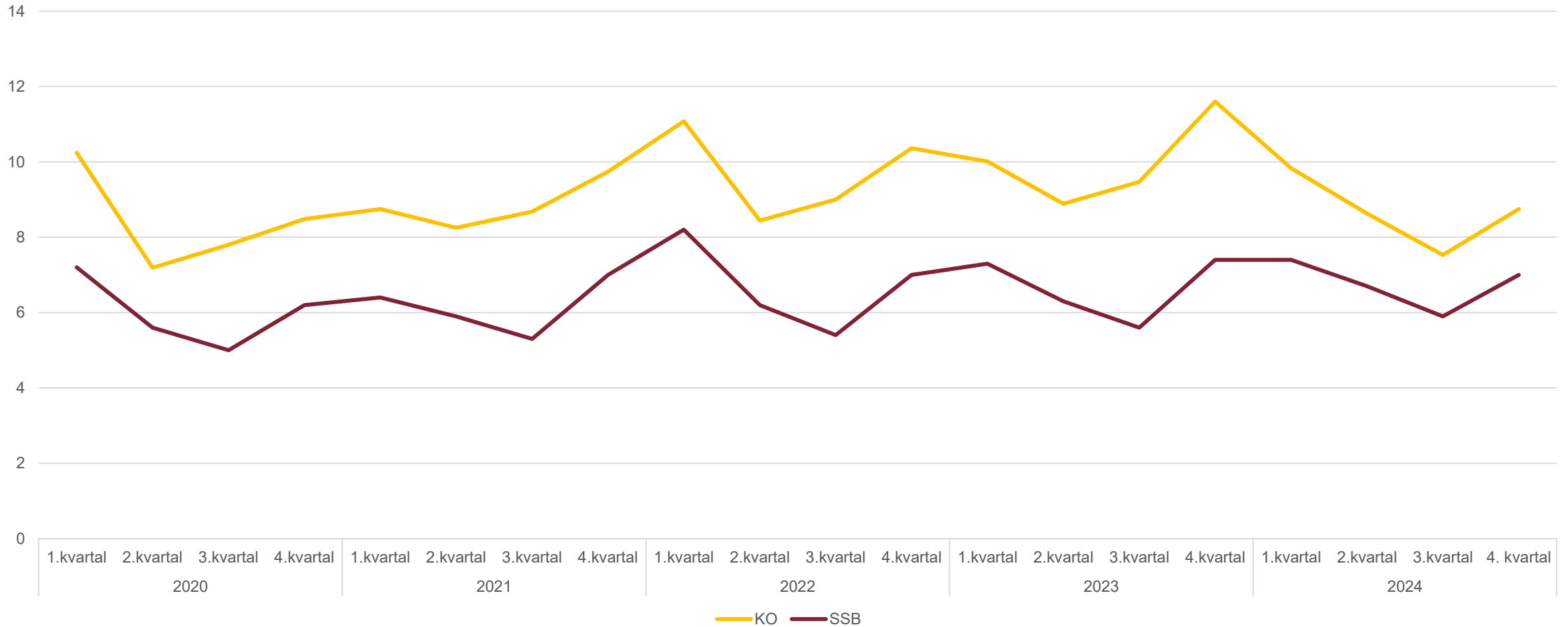
Utført av
Rambøll Management
Consulting





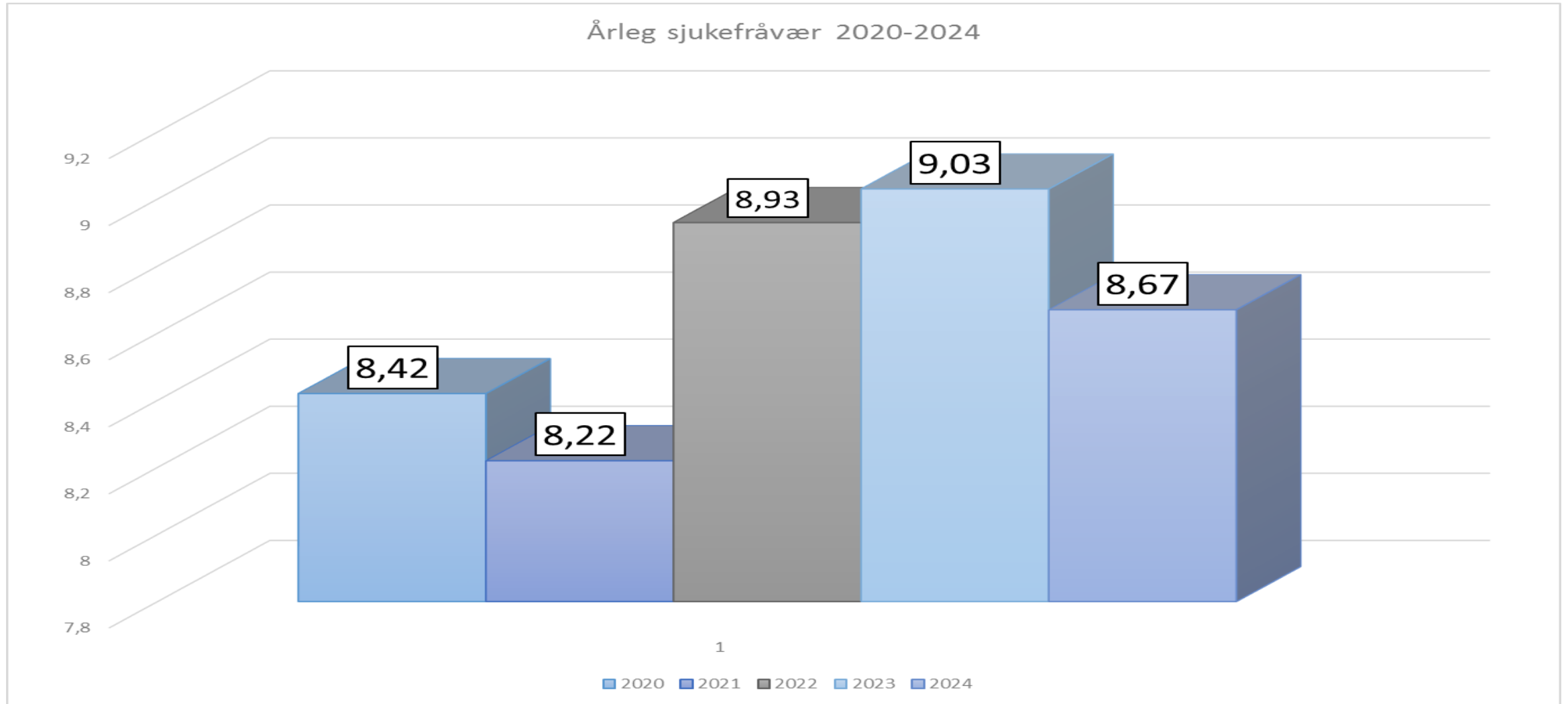
Sykefravær - årlig utvikling i kriminalomsorgen

Eige og legemeldt sjukefråvær 2020 - 2024





Sykefravær - årlig utvikling i kriminalomsorgen





Involvering og samarbeid med tillitsvalgte

Tidlig fase i prosjektet:

- Sentrale parter - partssammensatt arbeidsgruppe hvor tema for søknad om kompetansemidler ble utarbeidet.
- Søknad behandlet i sentralt IDF.

Videre deltakelse:

- Statusmøte med sentrale tillitsvalgte underveis
- Representanter fra tillitsvalgte og vernetjenesten på ulike nivåer deltok i workshop, tilbud om deltakelse på digital innsiktsdag og digitale kurs. Tillitsvalgte og vernetjenesten deltar i opplæringstiltak sammen med arbeidsgiver lokalt.

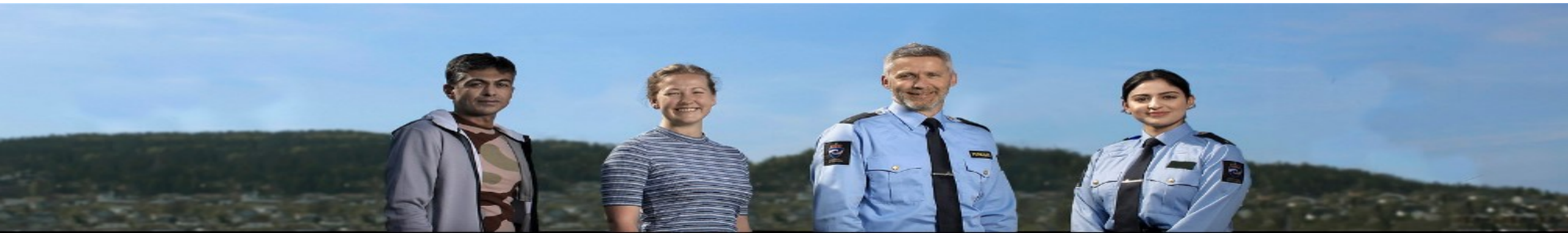


Prosjektets mål er å skape et trygt arbeidsmiljø med engasjement, arbeidsglede og tilhørighet, noe som gir mindre sykefravær.

Målgruppe er ledere med personalansvar, tillitsvalgte, vernetjeneste, HR

Forventede effekter:

- Felles metodikk og en «verktøykasse» for systematisk og helhetlig sykefraværarbeid.
- Økt kompetanse og god forståelse for hva forebygging og oppfølging av sykefravær innebærer fra alle aktører:
 - ledere med personalansvar
 - HR-personell
 - Ansattes representanter
 - ansatte





Hva innebærer helhetlig sykefraværsarbeid?

Tre perspektiver må balanseres for å oppnå varig reduksjon i sykefravær.

1. Systematisk HMS-arbeid.

Struktur, rutiner og aktiviteter som sikrer forebyggende og målrettet effekt av sykefraværstiltak

2. Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Ledelse, organisering av arbeidet, kultur og klima

3. Oppfølging av ansatte

Individuell oppfølging av (sykmeldte) ansatte i ulike livsfaser

Arbeidsmiljø omfatter alt knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet.



Kriminalomsorgen

Sentrale samarbeidspartnere





Kriminalomsorgen



Del 1 av prosjektet



- **Forundersøkelse:** kartlegge status på sykefravær- og nærværsarbeidet i etaten og å innhente erfaringer fra målgruppen
- **Digital «innsiktsdag»:** øke kompetanse og inspirere til å jobbe forebyggende i egen enhet.
- **Workshop** for utvalgte deltagere fra målgruppen – innspill til prioriterte områder/verktøykasse

Tidsplan



Arbeidstilsynet



Del 2 av prosjektet - tiltak

Digital opplæring på teams

- Statlig arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og styringsrett (juss)
- Den forebyggende/nødvendige samtalen
- Konflikthåndtering

Opplæring med BHT

- Risikovurdering av arbeidsmiljøfaktorer som kan føre til eller påvirke sykefravær

Opplæring med NAV Arbeidslivssenter

- Dialogverktøy om partssamarbeid
- Opplæring i bruk av «En bra dag på jobb» for forebyggende arbeidsmiljøarbeid



Risikokartlegging av arbeidsmiljøfaktorer som kan føre til eller påvirke sykefravær

Trinn 3 - noen eksempler på Risikoanalyse / GROV kartlegging																				
ID	Tema	Hva kan skje? En uønsket hendelse, er noe uforutsett eller utilsiktet, med negativ virkning på sykefraværet. Hva kan være	Vurder sårbarhet: Hvor motstanddyktige er enheten mot den uønskede hendelsen? Tiltak som allerede er iverksatt for å redusere risikoen.	Vurder sannsynlighet: Hvor trolig er det at dette vil skje i enheten? Legg til grunner/erfaringer Beskriv med om dette er noe som er kun en tenkt risiko, har skjedd før eller har skjedd manne ganger før				Vurder konsekvensen: Hvilke konsekvenser vil den uønskede hendelsen få for verdiene vi skal beskytte? Beskriv konsekvensen – prestasjonsnivå, fravær – kort/ langvarig, annår				Vurder usikkerhet: Beskriv svakheter ved kunnskapsgrunnlaget, uenigheter i deltakergruppen/fagpersoner o.l. Dersom partene er uenige, kan usikkerhet beskrives her				Risikoverdi				Foreslåtte nye tiltak Forslag noteres og kan overføres handlingsplan.
				Sannsynlig	Utskylt	Ikke	Ikke	Utskylt	Ikke	Utskylt	Ikke	Akseptabel risiko, litt høyere enn medfølgende på grensen. Relativt seriøse risikoer	Høy risiko	Uakseptabel risiko	Uakseptabel risiko					
1	FOREDTYGGENDE SYKEFRAVÆRSARBEID		Eksempeltekster under: fjern det som ikke passer for deres enhet. Legg til andre aktuelle punkter	Eksempeltekster under: fjern det som ikke passer for deres enhet. Legg til andre aktuelle punkter												Eksempeltekster under: fjern det som ikke passer for deres enhet. Legg til andre aktuelle punkter				
2	Psykososiale og organisatoriske faktorer	Sykefravær oppstår som følge av psykososiale eller organisatoriske faktorer	Eksempel på tiltak kan være: Vi har tidligere gjort en grundig kartlegging og risikovurdering av psykososiale faktorer og organisatoriske faktorer, og fulgt opp funnene med handlingsplaner slik at risiko på grunn av psykososiale og org. faktorer er redusert til et akseptabelt nivå. (alle enheters skal ha kartlagt og risikovurdert slike faktorer, har dere ikke gjort det, må det på handlingsplanen) Vi har gjort en grundig kartlegging og risikovurdering av vold og trusler, og fulgt opp funnene med handlingsplaner slik at risiko på grunn av disse faktorer er redusert til et akseptabelt nivå. (Ref. NOA og eksponering i Kriminalomsorgen, alle enheter må ha gjort det. Sett dette på handlingsplanen om det mangler) Vi har medarbeiderundersøkelser (og ev. andre arbeidsmiljøkartlegginger) (beskriv hvor ofte), der vi kartlegger en rekke faktorer. Faktorene som er kartlagt er: Vi har laget gode handlingsplaner i	Vis til at dere ser styrker og svakheter i eget hms arbeid knyttet til psykososiale/ org faktorer, som gir dere en økt eller redusert sannsynlighet for sykefravær. NB: Dette er skjønn, ikke noe vi kan ha to streker under svaret på Prøv å beskrive det dere ser her av påvirkning av sykefraværet. Et eksempel kan være; vi har kartlagt psyko/org faktorer, risikovurdert og laget handlingsplaner, og dermed har vi relativt god kontroll med denne type faktorer som kan føre til sykefravær (redusert sannsynlighet) Samtidig har vi ikke fulgt opp handlingsplanen vi laget etter risikovurderingen på vold og trusler om vold. Vi har ikke satt datoer og funnet ansvarlig for jobben. (føre for økt fravær når ikke oversikt eller kontroll = økt sannsynlighet) Vi er ikke sikker på om vi har vurdert alle de viktige faktorene NOA viser til. Rambøl rapporten , vi har ikke fulgt opp i tilstrekkelig grad oppdrag gitt i disponeringsbrev/oppdragsbrev eller anbefalinger fra rapporten osv. (I så fall kan dette gi en potensiell økt sannsynlighet)		x										x	Vi har gjort en "grundig" kartlegging og risikovurdering av psykososiale faktorer men må sjekke opp om handlingsplanene er gjennomførte. Vi har ikke gjort en grundig kartlegging c risikovurdering av vold og trusler på vår enhet. Dette må prioriteres. Rambøl rapporten, har kartlagt innvirkning på psykisk helse. Denne er under "oppfølging", viktig at vi ser at dette ender i god handlingsplaner. Sette på tiltaksplan å følge opp at dette blir gjort.			



Dialogverktøy for partssamarbeid

Verktøyet sikter mot at partene skal få et økt fokus på, og en grundigere forståelse av følgende tema:

Hovedinnhold

- Et godt arbeidsmiljø
- Rolleforståelse i partssamarbeidet
- Partssamarbeidet i seg selv
- Hvordan ser det ut når vi lykkes med kommunikasjonen?
- Veien videre (med ny forståelse)

Mål

- Legge til rette for dialog og refleksjon
- Styrke tilliten og tryggheten i partssamarbeidet
- Bidra til at partssamarbeidet blir en ressurs for utvikling av et helsefremmende arbeidsmiljø og reduksjon av det arbeidsrelaterte sykefraværet





Verktøyet «En bra dag på jobb»

- ‘**En bra dag på jobb**’ er et gratis og inkluderende verktøy utviklet av Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI).
- Det belyser de faktorene som forskning viser har betydning for arbeidsmiljøet i ulike bransjer. Verktøyet skal hjelpe ansatte i virksomheter til å samarbeide om å skape et godt arbeidsmiljø som bidrar til redusert sykefravær og hindrer frafall.
- Ved å presentere filmer med typiske utfordringer i en bestemt bransje, legges det til rette for at ansatte kan diskutere utfordringene på sin egen arbeidsplass. I fellesskap skal de komme fram til en konkret handlingsplan som vil hjelpe dem til å få et bedre arbeidsmiljø.
- Det lokale partssamarbeidet er viktig for å skape et godt arbeidsmiljø, derfor er det lagt opp til at leder, tillitsvalgt og verneombud samarbeider om å lede prosessen.
- STAMI utvikler fortløpende verktøy for flere bransjer. <https://enbradagpajobb.no/>



Erfaringer gjort underveis

- 1. Betydningen av tidlig og bred involvering**
- 2. Felles opplæring gir bedre samarbeid**
- 3. Digitale verktøy gjør opplæringen mer tilgjengelig**
- 4. Samarbeid med eksterne aktører styrker prosjektet**
- 5. Tidsbruk og kapasitet må planlegges godt**
- 6. Erfaringsdeling er viktig for videre utvikling og implementering**

Effekter av tiltakene



1. Økt kompetanse og bevissthet
2. Bedre samarbeid og felles metodikk
3. Systematisk arbeidsmiljøarbeid
4. Styrket samarbeid med eksterne aktører
5. Økt fokus på arbeidsmiljø og trivsel
6. Langsiktige forventede effekter



KRIMINALOMSORGEN