

Med bevillingen af en ekstra mand, kan personalet i Esbjerg forhåbentlig få mere tid til relationsarbejdet og andre opgaver.



VESTJYSKE LYSPUNKTER I EN KRISETID

Selv i sparetider kan der opstå små mirakler. Det skete for Arresthuset i Esbjerg, da det med Fængselsforbundets hjælp lykkedes at få bevilget en ekstra mand for at lette arbejdspresset. Fagbladet besøgte arresthuset for at høre, hvordan det gik til.

Af Andreas Graae

Det var en mørk tid. Tidspres og store arbejdspekler plagede arbejdsmiljøet i Arresthuset i Esbjerg. Gentagne gange skrev lokalafdelingen til både ledelsen og arrestinspektøren om problemet – men lige meget hjalp det, og frustrationerne voksede.

At Esbjerg var særligt hårdt ramt, skyldtes både størrelsen og klientellet i huset, forklarer tillidsmand Henrik Hansen, da fagbladet besøgte arresthuset i november.

”Vi er et af de største arresthuse i området – og samtidig det eneste hus med både observations- og sikringscelle. Det skaber en hel del trafik ind og ud. Alt hvad der rører sig af besværlige indsatte fra Sønderborg til Ringkøbing, strander her. Og de har det med at blive hængende og samle sig til en hård kerne, som ingen vil røre med en ildtang.”

Disse forhold var ifølge tillidsmanden med til at lægge stigende pres på medarbejderne. Der var simpelt hen ikke personale nok til at tage sig af arbejdsopgaverne.

Da Arbejdstilsynet i sommeren 2013 satte fokus på problemet ved at udstede et påbud om at gøre noget ved de store arbejds-mængder, begyndte der dog så småt at ske noget.

REVOLUTION AF MAD- OG SAGSBEHANDLING

Løsningerne kom imidlertid ikke af sig selv. I første omgang måtte personalet selv tænke ud af boksen for at få det hele til at hænge sammen.

”Vi fandt først på, at vi kunne spare tid ved at ændre på procedurerne for madomdeling. Alle indsatte har jo køleskab på cellen, så vi kunne ikke se det store problem i at slå frokosten og aftensmaden sammen. Så nu får de begge måltider klokken 12. Det var en succes – og frigjorde noget tid til andre opgaver,” siger Henrik Hansen.

Et andet initiativ som personalet fandt på for at spare lidt tid, var at lave et 'sagsbehandlerteam'.

”Der er de kollegaer, som har det fint med at lave sagsbehandling – og så er der dem, som finder det meget besværligt og tidskrævende. Vi lavede derfor et lille team på to-tre fængselsbetjente, der havde godt styr på sagsbehandlingen og kunne overtage nogle af sagsbehandlingsopgaverne, så deres kollegaer kunne få tid til andre opgaver.”

FORBUND TRYLLEDE MAND FREM

Begge initiativer var dog stadig lappeløsninger, som ikke løste det centrale problem – at mængden af arbejdsopgaver ikke harmonerede med bemandingen.

Det var først, da Fængselsforbundet i løbet af foråret gik ind i sagen, at der for alvor skete noget. Det fortæller formanden for Arresthusene Syd-, Sønderjylland og Fyn, Allan Kjær.

”Den lokale ledelse følte, at de løb panden mod en mur i forhold til at få bevilget en opnormering ad den direkte vej. Det fik mig til at sige 'Det er ikke godt nok det her, det må vi gøre noget ved fra forbundets side'. Og det virkede. Det er jeg godt tilfreds med.”

Arresthuset fik sin ekstra mand alle ugens syv dage fra 14 til 21. Det er Henrik Hansen glad for: ”Det er helt unikt i sparetider, hvor reorganiseringen lammer alle beslutninger. Det er vi da utroligt glade for, og det bliver et stort plus på arbejdsmiljøet.”

PARADOKSAL SITUATION

Når den esbjergensiske tillidsmand bruger fremtidsformen 'bliver', skyldes det, at redningen kom på et paradoksal tidspunkt. Den ekstra bemandingspost trådte i kraft i maj – stort set samtidig med, at arresthuset blev tvunget til at lukke en hel etage på grund af faldende belæg.

”Det var lidt uheldig timing og skabte en paradoksal situation, hvor vi fik, hvad vi så længe havde ønsket os, samtidig med at vi blev pålagt at lukke en etage med 15 pladser. Det har nok bevirket, at personalet ikke har mærket den fulde virkning af opnormeringen endnu.”

I starten af november åbnede etagen dog igen, og det vil få den ekstra mand til at komme til sin ret: ”Det vil uden tvivl gavne arbejdsmiljøet på længere sigt. Det er jeg sikker på. Det kan være med til at aflaste personalet i særligt belastede perioder med store arbejds-mængder,” siger Henrik Hansen.

EN VIGTIG KULTURÆNDRING

De nye tiltag i årets løb markerer en kulturændring, som er vigtig for arresthuset, mener fængselsbetjent Majbritt Franzen. Hun går selv på arbejde med en positiv indstilling – og det håber hun vil sprede sig.

”Vi er nødt til selv at skabe et godt arbejdsmiljø – der er ikke nogen, der kommer og serverer det for os. Så jeg er glad for, at vi har fået en mere konstruktiv tilgang til at løse problemerne. Det er blevet ok, at tale om dem, og finde fælles løsninger på dem,” siger hun.

Det er hendes kollega, Gitte Færch, enig i: ”Vi har et godt udgangspunkt med et stærkt sammenhold i personalegruppen. Men rammerne skal også være på plads. Derfor er det positivt, at vi har fået en ekstra mand som turnusvagt, der kan gå ind der, hvor det er nødvendigt.”

Men selvom der har været lyspunkter i løbet af året, er alt dog ifølge tillidsmanden langt fra perfekt. Arresthuset er stadig udfordret i forhold til at håndtere og tale om sine arbejdsmiljøproblemer, mener Henrik Hansen: ”Vi er stadig langt fra at have en god og konstruktiv dialog med ledelsen om de arbejdsmiljøproblemer, vi oplever i hverdagen. Vi har så småt taget hul på dem, men der er et stykke vej igen.”

”Vi er nødt til selv at skabe et godt arbejdsmiljø – der er ikke nogen, der kommer og serverer det for os,” siger fængselsbetjent Majbritt Franzen.