Fængselsforbundet

Referat

fra

Fængselsforbundets 7. ordinære kongres

den 26. og 27. maj 2015

Sinatur Hotel Storebælt, Nyborg

INDHOLDSFORTEGNELSE

Ad punkt 1: Mødets åbning 4
Ad punkt 2: Fastsættelse af dagsorden 7
Ad punkt 3: Fastsættelse af forretningsorden 8
Ad punkt 4: Valg af to dirigenter 10
Ad punkt 5: Valg af stemmetællere 10
Ad punkt 6: Godkendelse af referat fra Fængselsforbundet 6. ordinære kongres den 30. – 31. maj 2013 10
Ad punkt 7: Beretning 10
Skriftlig beretning for perioden maj 2013 – maj 2015 10
Indledning 10
Afdelingsformænd 12
Forbundets æresnål 12
Medlemsfordeling 13
Kommunikation og presse 14
Forbundets 100 års jubilæum 22
Nyt om ferieboligerne og forsikringsagenturforeningen 23
TR uddannelse 24
Advokatbistand 24
OAO 24
LO 25
NFU 26
Arbejdsskader 27
Sygefravær 27
Arbejdsmiljø i fokus 28
Ny Løn 37
OK15 39
Ny grunduddannelse 40
Praksisnær lederuddannelse 41
Lederuddannelse og –udvikling 41
Efteruddannelse af erfarne betjente – Lås op til fremtiden 41
SU til fængselsbetjentelever 42
Status Flerårsaftalen 43
Baggrund for besparelserne 43
God arbejdsgiveradfærd 45
Alenearbejde 45
Psykisk syge indsatte 46

Negativ/stærkeafdelinger – Bandeproblematikken....47
Peberspray....47
Optimal bemanding/vagtplanlægning....48
Konfliktløsningsinstruktører....48
Feriepengesagen....49
Belæg og Kapacitet....49
Tillidsreform – projekter i Kriminalforsorgen....50
Ny Sundhedsordning....51
Uniform....53
Reorganisering af Kriminalforsorgen....53
Forløbet med reorganiseringen....54
Reorganisering af Fængselsforbundet....56
Udrejsecenteret på Sjælsmark....56
Det nye fængsel på Falster....57
Fiskeridirektoratet (NaturErhvervstyrelsen)....57
Arrestområdet....60
Lederafdelingen....66
Åbne fængsler....68
Lukket sektor....69
Mundtlig beretning....71
Debat af beretningen....81
Ad punkt 8: Indkomne forslag....81
Ad punkt 9: Sager til afgørelse....81
Sag 1. Forslag til ny vedtægt for Fængselsforbundet....81
Ad Punkt 10: Godkendelse af regnskab 2014 og revideret budget 2015 samt budget 2016 og 2017....86
Ad punkt 11: Fastsættelse af lønninger, diæter og lommepenge....89
Ad punkt 11a: Fastsættelse af lønninger....89
Ad punkt 11b: Fastsættelse af diæter....90
Ad punkt 11c: Fastsættelse af lommepeng....90
Ad punkt 12: Fastsættelse af kontingent....90
Ad punkt 13: Valg....91
Ad punkt 13a: Valg af forbundsformand....91
Ad punkt 13b: Valg af forbundskasserer eller forbundssekretær....91
Ad punkt 13c: Valg af forbundssekretær for Lederafdelingen....91
Ad punkt 13d: Valg af 1 forbundssekretær....91
Ad punkt 13e: Valg af 1 forbundssekretær....91
Ad punkt 13 f: Valg af 1 forbundssekretær....91
Ad punkt 13 g: Valg af kritiske revisorer....92
Ad punkt 14: Eventuelt....92

Ad punkt 1: Mødets åbning

Forbundsformanden bød velkommen til Fængselsforbundets 7. ordinære kongres og udtrykte håb om en god og konstruktiv debat om forbundets fremtidige struktur, der gerne skulle kunne matche Kriminalforsorgens nye struktur og dermed styrke forbundet til gavn for medlemmerne.

Forbundsformanden foretog herefter navneopråb af de delegerede.

Kongressens delegerede var:

Forbundsformand	Kim Østerbye
Forbundssekretær	Bente Benderska
Forbundssekretær	Heidi Ingemann-Olsen
Forbundssekretær	Bo Yde Sørensen
Forbundssekretær	René Larsen

AO-Sjælland

Afdelingsformand	Henning Mørck
Afdelingsnæstformand	René Rasmussen
Afdelingskasserer	Peter Bernth
Fængselsbetjent	Poul Erik Piil
Fængselsbetjent	Rolf Hansen
Fængselsbetjent	Jan Kruse

Arresthusene Midt- og Nordjylland

Afdelingsformand	Robert Filtenborg Demény
Afdelingsnæstformand	Hanne Munk Degn
Afdelingskasserer	Jan Balle
Fængselsbetjent	Birgitte Høgh
Fængselsbetjent	Frank Skov Rasmussen

Arresthusene Syd- Sønderjylland og Fyn

Afdelingsformand	Allan Kjær
Afdelingsnæstformand	Lars Johansen
Fængselsbetjent	Erik Bering Larsen
Fængselsbetjent	Karsten Kistrup

Fiskeridirektoratets Tjenestemandsforening

Afdelingsformand	Kresten Damsgaard
Afdelingskasserer	Thomas Hansen

Lederforeningen

Afdelingsformand	Peder Jørgensen
Afdelingsnæstformand	Henrik Thøgersen
Arrestforvarer	Jørgen Sørensen
Arrestforvarer	Flemming Solberg
Arrestforvarer	Ronnie Dahl
Arrestforvarer	Jørgen Ole Jensen
Arrestforvarer	Michael Kaj Pihl jensen
Overvagtmester	Rikke Vesterbæk Heitmann

Ellebæk

Afdelingsformand	Gert Jensen
Afdelingsnæstformand	Kim Lundqvist

Herstedvester

Afdelingsformand	John Rasmussen
Afdelingsnæstformand	Lars Martinussen
Fængselsbetjent	Peter Jørgensen
Fængselsbetjent	Ivan Falk

Københavns Fængsler

Afdelingsformand	David Jensen
Afdelingsnæstformand	Erik Holmestad Larsen
Afdelingskasserer	Henrik Wifstrand
Værkmester	Ina Lindgreen Johansen
Fængselsbetjent	Anders Lyager Egeberg
Fængselsbetjent	Casper Anton Sonne
Fængselsbetjent	Nicoline Westerlin
Fængselsbetjent	Mikkel Knudsen
Værkmester	Morten Høck Thomsen
Fængselsbetjent	Lennart Hilfeldt

Nyborg

Afdelingsformand	Mette Nielsen
Afdelingsnæstformand	Annita Skovbo
Afdelingskasserer	Michael Knudsen
Fængselsbetjent	Brian Kristiansen

Ringe

Afdelingsformand	Steen Østerberg
Afdelingsnæstformand	Åge Hansen Priisholm

Vridsløselille

Afdelingsformand	Jesper Dalbye
Afdelingsnæstformand	Claus Olsen
Afdelingskasserer	Morten Johansen
Fængselsbetjent	Ulla Vive Dannerfjord

Østjylland

Afdelingsformand	Carsten Aagaard
Afdelingsnæstformand	Maj-britt Balle
Afdelingskasserer	Brian Meldrup
Fængselsbetjent	Jacob Falkenby Nielsen

Horserød

Afdelingsformand	Philip Hollendsted
Afdelingsnæstformand	Kim Stæhr

Jyderup

Afdelingsformand	Nina Odgaard
Afdelingsnæstformand	Stig Larsen

Kragskovhede

Afdelingsformand	Lars Præstholm
Afdelingsnæstformand	René Christensen

Kærshovedgård

Afdelingsformand	Poul Skovslund Hansen
Afdelingskasserer	Svend Poulsen

Møgelkær

Afdelingsformand	Brian Hedensted
Værkmester	Lars Mogensen

Nr. Snede

Afdelingsformand	Preben Linde Jørgensen
Afdelingsnæstformand	Ronnie Gram Bjerrum

Renbæk

Afdelingsnæstformand	Aage Vestergaard Sørensen
Bestyrelsesmedlem	Peter Jessen

Søbysøgård

Afdelingsformand	Michael Sørensen
Afdelingsnæstformand	Kim Mahmens

Sdr. Omme

Afdelingsformand	Peter Kempf
Afdelingsnæstformand	Bettina Vikkelsø

Fraværende

Forbundskasserer	Ina Rasmussen

Ad punkt 2: Fastsættelse af dagsorden

Hovedbestyrelsen havde indstillet nedenstående dagsorden til vedtagelse på kongressen

DAGSORDEN

Punkt 1: Mødets åbning

Punkt 2: Fastsættelse af dagsorden

Punkt 3: Fastsættelse af forretningsorden

Punkt 4: Valg af to dirigenter

Punkt 5: Valg af stemmetællere

Punkt 6: Godkendelse af referat fra Fængselsforbundets 6. ordinære kongres den 30. og 31. maj 2013

Punkt 7: Beretning

Punkt 8: Indkomne forslag

Punkt 9: Sager til afgørelse

Punkt 10: Godkendelse af regnskab for 2014 samt revideret budget for 2015, 2016 og 2017

Punkt 11: Fastsættelse af lønninger, diæter og lommepenge

Punkt 12: Fastsættelse af kontingent

Punkt 13: Valg

Punkt 14: Eventuelt

Forbundsformanden spurgte, om kongressen kunne afvikles efter den indstillede dagsorden. Dagsordenen blev godkendt.

Ad punkt 3: Fastsættelse af forretningsorden

Forbundets hovedbestyrelse havde indstillet nedenstående forretningsorden til vedtagelse på kongressen.

KONGRESSENS FORRETNINGSORDEN

1. Forbundsformanden åbner mødet og fremlægger dagsordenen og forretningsordenen til godkendelse samt leder valget af 2 dirigenter.

2. Dirigenterne leder mødet efter den godkendte dagsorden, der til dette møde skal indeholde følgende punkter:

   1: Mødets åbning
   2: Fastsættelse af dagsorden
   3: Fastsættelse af forretningsorden
   4: Valg af 2 dirigenter
   5: Valg af stemmetællere
   6: Godkendelse af referat
   7: Beretning
   8: Indkomne forslag
   9: Sager til afgørelse
   10: Godkendelse af regnskab samt budget
   11: Fastsættelse af lønninger, diæter og lommepenge
   12: Fastsættelse af kontingent
   13: Valg
   14: Eventuelt

   Der kan ikke optages emner på dagsordenen, der ikke forud, skriftligt, er indsendt til behandling.

3. Ingen kan uden Kongressens særlige samtykke få ordet mere end 3 gange i samme sag og med en samlet taletid på maksimalt 15 min. Ordførerne for indsendte forslag har dog uindskrænket taletid til forelæggelsen, derefter samme taletid som øvrige delegerede. Ingen kan få ordet uden først skriftligt at have anmodet dirigenterne herom.

   Enhver tale til Kongressen kan kun fremsættes fra Kongressens talerstol.

4. Dirigenterne leder mødet og skal være neutrale i deres optræden. Dirigenterne giver de kongresdelegerede ordet i den rækkefølge, de indtegner sig. Herfra undtages formand og/eller forslagsstiller.

5. Der kan af alle kongresdelegerede under punkterne: ”Beretning”, ”Indkomne forslag” og "Sager til afgørelse", stilles forslag om afslutning af debatten.

   Forslaget sættes straks under afstemning. Vedtages det, skal eventuelt endnu ikke indtegnede kongresdelegerede have lejlighed til at indtegne sig. Herefter afsluttes debatten med de indtegnede kongresdelegerede.

   Er afslutningen vedtaget, kan yderligere ændringsforslag eller resolutioner ikke stilles til det pågældende punkt.

6. Hvis en kongresdelegeret ønsker ordet til "Forretningsordenen", skal vedkommende holde sig til denne. Sådanne ønsker imødekommes straks.

7. Standpunkter og ændringsforslag, der ønskes ført til protokol, afleveres skriftligt til dirigenterne og undertegnet forslagsstillerens navn og afdeling. Ændringsforslaget sættes til afstemning først. Ved flere ændringsforslag sættes det mest vidtgående under afstemning først.

8. Ved afstemning gælder almindeligt stemmeflertal. Afstemningen kan foretages ved håndsoprækning, men skal såfremt 1 kongresdelegeret ønsker det foretages skriftligt.

   Ved afstemninger, der måtte medføre stemmelighed, betragtes forslaget som bortfaldet.

9. Valg af forbundsledelse kan kun ske ved skriftlig afstemning, såfremt der er mere end en kandidat.

   Såfremt der bringes flere end 2 i forslag og ingen af kandidaterne opnår over 50 pct. af stemmerne i første omgang, finder omvalg sted blandt de 2 kandidater, der har opnået det højeste stemmetal. De øvrige kandidater udgår. I tilfælde af stemmelighed afgøres valget ved lodtrækning.

10. Før hvert mødes påbegyndelse foretages navneopråb.

Forbundsformanden spurgte, om kongressen kunne afvikles i overensstemmelse med den indstillede forretningsorden. Forretningsordenen blev vedtaget.

Ad punkt 4: Valg af to dirigenter

Forbundets hovedbestyrelse havde indstillet, Josephine Fock, sekretariatschef OAO, som dirigent for kongressen.

I forbundskasserer Ina Rasmussens fravær indstillede forbundsledelsen, at tidligere forbundskasserer, Peder Jørgensen, blev valgt som dirigent for kongressen i stedet for Ina Rasmussen.

Forbundsformanden spurgte, om der var andre forslag til dirigenter. Dette var ikke tilfældet og Josephine Fock og Peder Jørgensen blev valgt som dirigenter for kongressen.

Dirigenterne indledte med at konstatere, at kongressen var lovligt indvarslet og beslutningsdygtig, jf. § 14 i forbundets vedtægter. Kongressen var således indkaldt den 6. marts 2015 og det tilhørende materiale udsendt den 24. april 2015, hvilket var i overensstemmelse med vedtægternes foreskrevne varsel på en måned.

Dirigenterne vejledte herefter kongressen om mødets procedurer, herunder blandt andet procedurer i relation til taletid og afstemninger.

Ad punkt 5: Valg af stemmetællere

Forbundets hovedbestyrelse havde indstillet næstformand Hanne Munk Degn, Arresthusene Midt- og Nordjylland og næstformand Erik H. Larsen, FO, som stemmetællere for kongressen.

Dirigenterne spurgte, om der var andre forslag. Dette var ikke tilfældet og Hanne Munk Degn og Erik H. Larsen blev valgt som stemmetællere.

Ad punkt 6: Godkendelse af referat fra Fængselsforbundet 6. ordinære kongres den 30. – 31. maj 2013

Dirigenterne noterede, at der ikke var modtaget skriftlige bemærkninger til referatet. Der var ikke andre bemærkninger til referatet, der blev godkendt.

Ad punkt 7: Beretning

Skriftlig beretning for perioden maj 2013 – maj 2015

Indledning

Fængselsforbundet spiller en afgørende rolle i Kriminalforsorgen. Vi er med til at sætte ansigt på den hverdag, vores medlemmer oplever ude på institutionerne, og vi lægger stemme til medarbejdernes ønsker om en bedre arbejdsplads og en anerkendelse af det store og vigtige arbejde, de udfører.

Vi lægger vægt på at den stemme altid skal være velovervejet, seriøs og båret af vores fælles ambition om at skabe en arbejdsplads i verdensklasse. Det er ikke altid nemt, og resultaterne er ikke altid bøjet i neon, men det er den eneste vej.

Forbundet har brugt en stor del af kongresperioden på at søge indflydelse på reorganiseringen og samtidig arbejde med vores egen forandringsproces. Selvom det har fyldt rigtigt meget, har vi fortsat store udfordringer foran os. Vi kan dog glæde os over gode tiltag i forhold til arbejdsmiljøområdet og spændende projekter omkring mere tillid på arbejdspladserne. Det er også positivt at kapacitetsudnyttelsen er faldet til et lavere niveau, selvom der stadig er geografiske skævheder og personalemæssige udfordringer, som

bestemt vil opleves negativt af mange. Vores rolle vil blive at sikre alle en rimelig behandling, når Kriminalforsorgens nye struktur falder helt på plads, med de tilpasninger, der nu må forventes. Vores medlemmer er stadig omdrejningspunktet for fremtidens kriminalforsorg, og Fængselsforbundet vil gøre alt for, at det forbliver sådan.

Vi har et historisk højt niveau for fysisk og psykisk vold over for vores medlemmer, og vi har alle hørt om de voldsomme og uacceptable overfald på fængselsbetjente, der blot passer deres arbejde. Det må og skal ændres. Det kan ikke være et grundvilkår for at arbejde i Kriminalforsorgen, at man skal kunne tåle overgreb. Så robuste er der vist ingen, der er.

Udfordringer er der fortsat nok af, men vi har håndteret disse udfordringer i mere end 100 år, og vi vil fortsat påtage os ansvaret for at bidrage til at skabe en arbejdsplads, som man kan holde til at være ansat på i et helt arbejdsliv.

God fornøjelse og læsning.

Kim Østerbye
forbundsformand

Afdelingsformænd

I den forløbne periode er der fratrådt syv afdelingsformænd. Forbundet takker for det store arbejde, de har udført til gavn for forbundet og dets medlemskreds samt for det gode samarbejde.

Forbundet håber og tror på, at vi også med de nye afdelingsformænd vil få et godt og konstruktivt samarbejde.

Fængselsforbundets afdeling i Jyderup: Fratrådte Heidi Ingemann Olsen og Nina Odgaard blev valgt som ny formand for afdelingen.

Fængselsforbundets afdeling i Nyborg: Fratrådte Bo Yde Sørensen og Mette L. V. Nielsen blev valgt som ny formand for afdelingen.

Fængselsforbundets afdeling på Søbysøgård: Fratrådte Jan Nielsen og Michael Sørensen blev valgt som ny formand for afdelingen.

Fængselsforbundets afdeling Nr. Snede: Fratrådte Søren Wiborg og Preben Linde Jørgensen blev valgt som ny formand for afdelingen.

Fængselsforbundets afdeling på Kærshovedgaard: Fratrådte Jens Højbjerg Petersen og Poul Skovslund Hansen blev valgt som ny formand for afdelingen.

Fængselsforbundets lederafdeling: Fratrådte Flemming Solberg og Peder Jørgensen blev valgt som ny formand for afdelingen.

Fængselsforbundets afdeling i Grønland: Fratrådte Alberth Lange og Cuno Jensen blev valgt som ny formand for afdelingen.

Forbundets æresnål

I kongresperioden er forbundets æresnål blevet uddelt til følgende:

- Fængselsbetjent Lis Vig
- Fængselsbetjent Lars Johansen
- Fængselsbetjent Hans Jacob Petersen
- Fængselsbetjent Finn Dormann Frandsen
- Arrestforvarer Flemming Bjerre Solberg
- Fængselsbetjent Erik Bering Larsen

Forbundet takker dem for lang tids virke som tillidsfolk

Der er en opdateret oversigt over samtlige modtagere af æresnålen på forbundets hjemmeside.

Medlemsfordeling

Tabeloversigt over medlemmer status pr. 1. januar 2013 og 1. januar 2015

Stilling	Kvinder		Mænd		I alt	
	2013	**2015**	**2013**	**2015**	**2013**	**2015**
Fængselsbetjente	867	758	1578	1369	2445	2127
Værkmestre	101	95	249	208	350	303
Ledere	77	78	281	270	358	352
Fiskeribetjente	10	11	70	70	80	81
Grønland	14	17	59	60	73	77
Pensionistafd.	40	52	238	268	278	320
Elever		79		127		206
I alt	**1109**	**1090**	**2475**	**2372**	**3584**	**3466**

Kommunikation og presse
Fængselsforbundet arbejder for at forbedre medlemmernes arbejdsforhold og styrke fængselsbetjentenes position i Kriminalforsorgen.

I forhold til kommunikation og presse søger forbundet at indfri målsætningen med en trestrenget strategi:

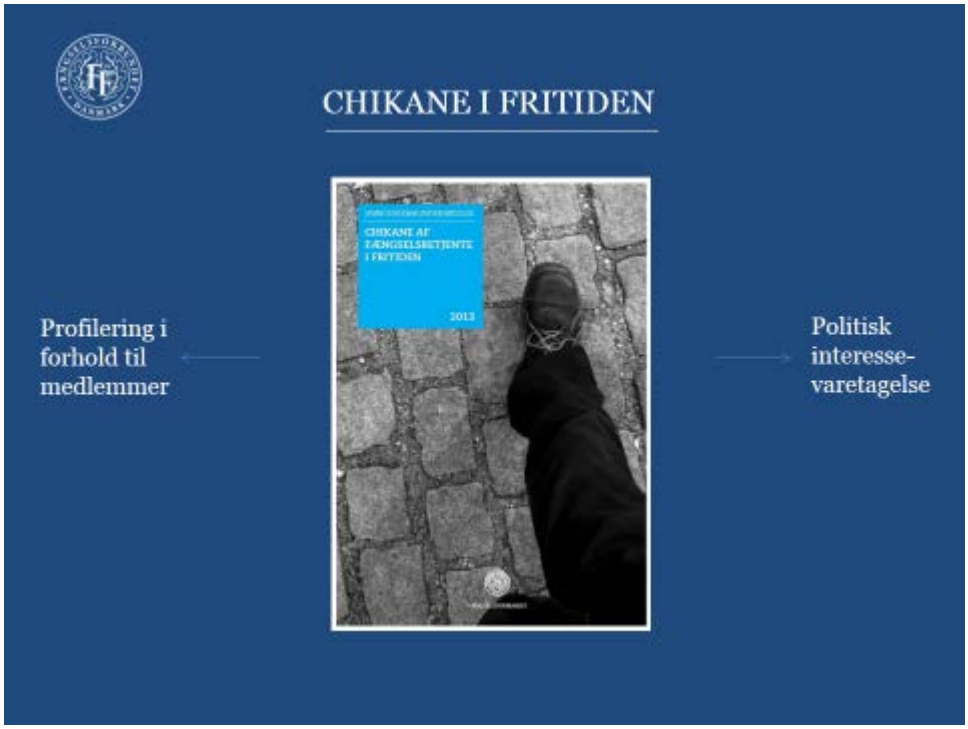
For det første via *politisk interessevaretagelse*. Det vil sige den samlede indsats hvormed Fængselsforbundet forsøger at gøre sin indflydelse gældende over for beslutningstagerne på Christiansborg, i Kriminalforsorgen og i andre fora.

For det andet via *public relations*. Det vil sige forbundets indsats for at opnå forståelse og sympati i befolkningen både for sig selv som interesseorganisation og for det fag, som forbundet repræsenterer.

Og for det tredje via *medlemsprofilering*. Det vil sige profilering af forbundets aktiviteter i forhold til medlemmerne med henblik på at fastholde og styrke forbundets position som faglig organisation for det uniformerede personale.

I dagligdagen er der i høj grad en vekselvirkning mellem forbundets aktiviteter på de tre områder. En artikel i forbundets fagblad har typisk både til hensigt at varetage den politiske interesse og profilere forbundet i forhold til offentlighed og medlemmer.

Et eksempel på denne vekselvirkning var temaet om problemerne omkring vold og chikane i fritiden, som forbundet har behandlet de seneste to år. Med brug af en spørgeskemaundersøgelse, udarbejdelse af rapport, artikler i fagbladet, opdatering på sociale medier, nyhedsbreve, hjemmeside og politisk pres lykkedes det forbundet at aktivere medlemmerne, slå i gennem i medierne og i den sidste ende at være med til at få en lovændring i gennem.



Fagbladet

Grundstenen i forbundets kommunikationsindsats er fagbladet *Fængselsfunktionæren*. Forbundet bestræber sig på, at der mindst er en nyhedshistorie med bred samfundsmæssig interesse i hvert blad.

Som det fremgår nedenfor, har fagbladet bragt 248 artikler og indlæg i løbet af 2013-2014, heraf 53 artikler om arbejdsmiljø, 41 artikler om uddannelse og faglighed, 19 artikler om løn og arbejdsvilkår, 47 artikler generelt om Kriminalforsorgen og kriminalitet, 40 artikler med nyt om forbundet og endelig 48 artikler og indlæg med navnestof, sociale arrangementer m.v.

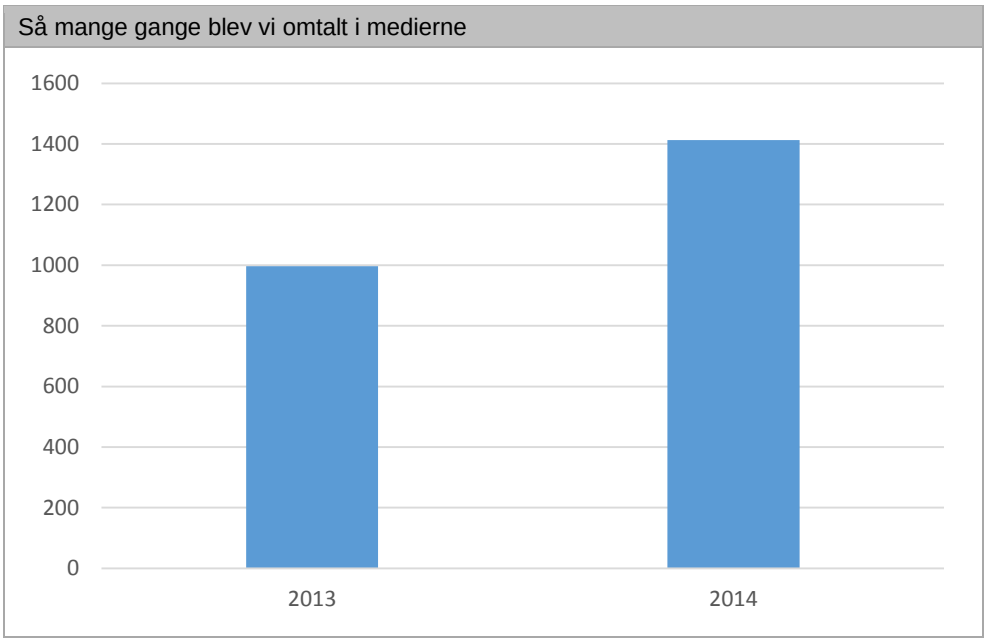
Et emne, som har fyldt meget, er problemerne med vold og trusler. Andre emner har for eksempel været problemerne med overbelæg, psykisk syge indsatte, udenlandske indsatte, bandekriminelle og indsmugling.

Artikler i fagbladet 2013-2014 fordelt på temaer		
ARBEJDSMILJØ		53
Arbejdsmiljø/vold og trusler	15	
Arbejdsmiljø/sikkerhed	9	
Arbejdsmiljø/kapacitet	5	
Arbejdsmiljø/sygefravær og nedslidning	6	
Arbejdsmiljø/psykisk syge indsatte	5	
Arbejdsmiljø/samarbejde	5	
Arbejdsmiljø/bandeproblemstillinger	4	
Arbejdsmiljø i øvrigt	4	
UDDANNELSE OG FAGLIGHED		41
Faglig udvikling	36	
Uddannelse	5	
ARBEJDSVILKÅR		19
Løn, pension og arbejdsvilkår	19	
GENERELT		47
Generelt om Kriminalforsorgen og kriminalitet	47	
NYT OM FORBUNDET		40
Forbundsnyt	36	
Medlemsfordele/rådgivning	4	
KOLLEGIALT		48
Sociale arrangementer mv.	22	
Debatindlæg	26	
I alt		248

Udover at sætte fokus på specifikke problemer, søger forbundet også at styrke billedet af vores medlemmers faglighed i mediebilledet. Eksempelvis har forbundet skrevet en lang række artikler om fængselsbetjente, der udfylder en central funktion i forhold til resocialisering af de indsatte. Målet er at tegne et mere sammensat billede af medlemmernes faglighed end det traditionelle. Endelig sætter fagbladet også fokus på de gode

historier, hvor forbundet hjælper medlemmer videre. Det er vigtigt, at medlemmerne ved, at forbundet står klar til at hjælpe, når uheldet er ude.

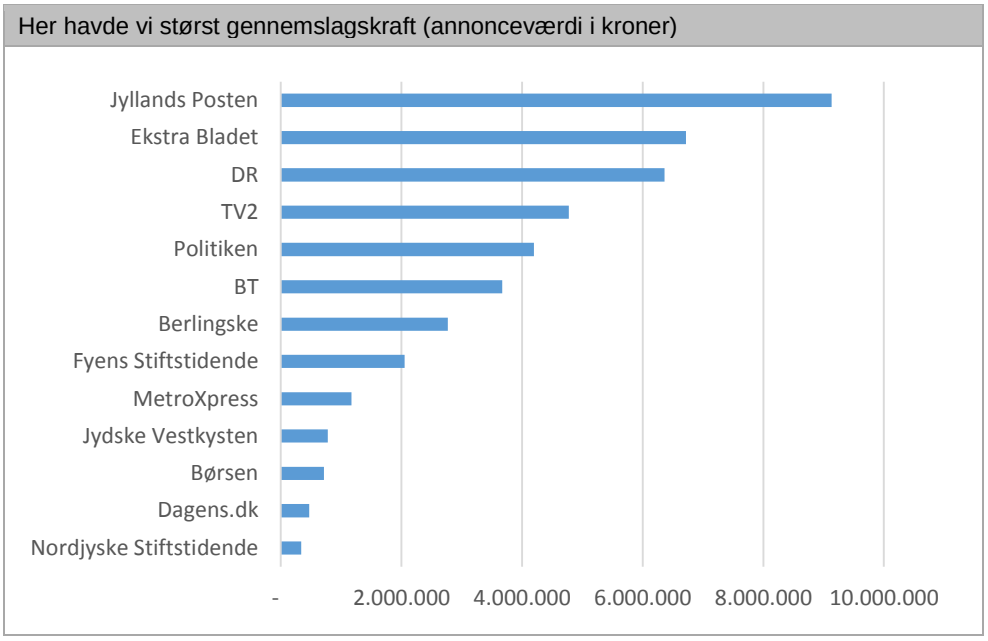
Presseomtale
Fængselsforbundet blev omtalt 2.410 gange i medierne i løbet af 2013 og 2014. Det vil sige over tre gange i gennemsnit per dag. Forbundet omtales i høj grad sammen med forbundsformanden. Kim Østerbye er således blevet citeret 1.586 gange i løbet af kongresperioden.



Note: Antal indslag i aviser, radio og tv, hvor Fængselsforbundet er blevet omtalt. Artikler, hvor fængselsbetjente eller Kriminalforsorgen er blevet nævnt uden ordet 'Fængselsforbundet', indgår ikke. Kilde: Infomedia Insight.

Infomedia opgør værdien af forbundets omtale til 48 millioner kroner i løbet af de to år. Tallet afspejler, hvad den redaktionelle omtale ville koste, hvis man skulle betale for spaltemillimeterne. Annonceværdien giver også en mulighed for at analysere, hvor Fængselsforbundet har størst gennemslagskraft.

Som det fremgår på næste side har det i denne kongresperiode været i Jyllands-Posten, Ekstra Bladet, DR, TV2 og Politiken. Eksempelvis har Jyllands Posten nævnt Fængselsforbundet i 89 artikler i løbet af perioden. Det vil sige i rundt regnet en artikel om ugen.



Note: Figuren viser annonceværdien fordelt på forskellige medier. Annonceværdien beregnes på baggrund af artiklens størrelse ganget med annonceringsprisen i det pågældende medie. Kilde: Infomedia Insight.

Sammenligning med andre fagforbund
I tabellen nedenfor sammenlignes Fængselsforbundets omtale med andre fagforbund.

Målt pr. medlem er Fængselsforbundet Danmarks mest omtalte forbund eller i hvert fald blandt de mest omtalte.

Og selvom man alene kigger på de absolutte tal, placerer Fængselsforbundet sig fint. Eksempelvis omtales Hærens Konstabel- og Korporalforening og Jernbaneforbundet væsentligt mindre end Fængselsforbundet. Det samme gælder en lang række andre forbund som for eksempel Malerforbundet, Dansk El-forbund, Dansk Magisterforening og Teknisk Landsforbund.

Omtale i forhold til medlemmer

	Omtale i 2014	Antal medlemmer	Omtale pr. medlem
Fængselsforbundet	1.192	3.300	0,36
Dansk Socialrådgiverforening	2.375	11.000	0,22
Politiforbundet	1.702	11.500	0,15
Fødevareforbundet	2.819	19.900	0,14
Danmarks Lærerforening	5.678	60.800	0,09
3F	22.281	265.000	0,08
Dansk Journalistforbund	1.369	16.500	0,08
DJØF	4.004	50.000	0,08
Dansk Metal	6.202	84.000	0,07
FOA	11.989	166.000	0,07
Dansk Sygeplejeråd	3.380	54.000	0,06
Malerforbundet	453	8.200	0,06
Finansforbundet	1.692	42.000	0,04
Dansk El-forbund	914	23.000	0,04
Hærens Konstabel- og Korporalforening	159	4.400	0,04
Dansk Magisterforening	923	28.000	0,03
Socialpædagogernes Landsforbund	892	35.200	0,03
Teknisk Landsforbund	532	24.000	0,02
Jernbaneforbundet	56	5.100	0,01
Serviceforbundet	212	19.600	0,01

Kilde: Infomedia og medlemstal fra Danmarks Statistik. Note: Opgørelsen bygger på en søgning i Infomedias almindelige database for 2014. Ved denne søgning er Fængselsforbundets omtale mindre, end i databasen Infomedia Insight, som forbundet normalt bruger til at overvåge medierne.

Fagligt netværk
Fængselsforbundet er også et fagligt forum og netværk for medlemmerne.

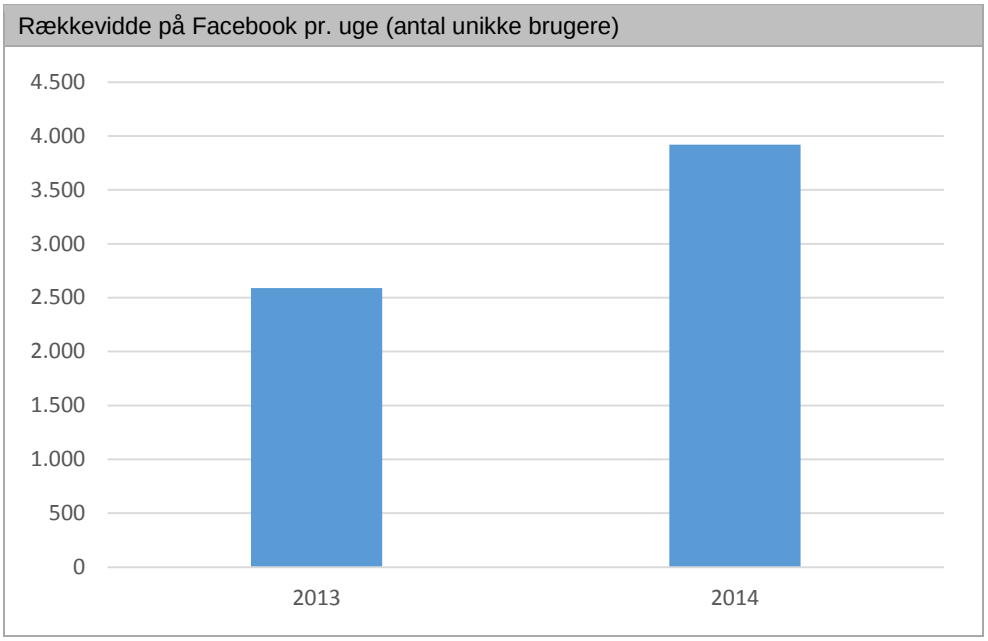
Dialogen foregår for eksempel ved de årlige generalforsamlinger i forbundets lokalafdelinger eller når forbundet afholder medlemsmøder om specifikke problemstillinger. I 2013 afholdte Fængselsforbundet for eksempel fire medlemsmøder rundt i landet for at diskutere besparelserne i Kriminalforsorgen – og i 2014 afholdte forbundet et stort møde om reorganiseringen af Kriminalforsorgen.

Forbundet har også gennemført flere spørgeskemaundersøgelser blandt medlemmerne i kongresperioden, som er med til at aktivere medlemmerne. Blandt andet undersøgelse af chikane i fritiden, vold i arbejdstiden og psykisk syge indsatte. Tilsvarende har forbundet søgt at inddrage medlemmerne med en underskriftsindsamling omkring Falck Healthcare.

I løbet af kongresperioden er forbundet desuden begyndt at anvende sociale medier i form af Facebook og Twitter. Facebook bruges primært som ramme for medlemsdialog, mens Twitter primært anvendes i forhold til at kommunikere med medier og beslutningstagere.

Facebooksiden har siden oprettelsen i 2013 oplevet stigende trafik og rækkevidde. I 2014 havde Facebooksiden i gennemsnit 748 (unikke) brugere om dagen, 3.920 brugere om ugen og 11.573 brugere om måneden.

Fængselsforbundet når altså mange medlemmer via Facebooksiden og der en livlig debat på siden. Det er formentlig første gang i forbundets 100-årige historie, at det har været så nemt for medlemmerne at give deres holdninger til kende og være en del af en åben informationsdeling. Facebook er dermed blevet et vigtigt værktøj både i forhold til medlemsprofilering og medlemsaktivering.



Kilde: Facebook. Note: Opgørelsen viser antal unikke brugere, som har læst indhold på Fængselsforbundets Facebookside i løbet af en uge.

Folkemødet
Fængselsforbundet deltog i 2014 for første gang med telt på Folkemødet på Bornholm, som blev besøgt af cirka 90.000 gæster
.
Målet med deltagelsen var at pleje forbundets politiske interesser og markere sig generelt i forhold til befolkningen. Et mål som allerede blev indfriet på åbningsdagen, da statsminister Helle Thorning Schmidt specifikt nævnte Fængselsforbundet i sin tale.

I teltet satte forbundet fokus på fængselsbetjentenes faglighed anno 2014. Til det formål medbragte forbundet pjecer og fagblade, som beskrev det arbejde det uniformede personale udfører – såvel resocialisering, behandling, beskæftigelse, uddannelse og sikkerhed.

Forbundet havde desuden allieret sig med fængselsbetjent Kim Winther og tidligere bandemedlem Sune Nørgaard, som holdt oplæg om livet bag murene.

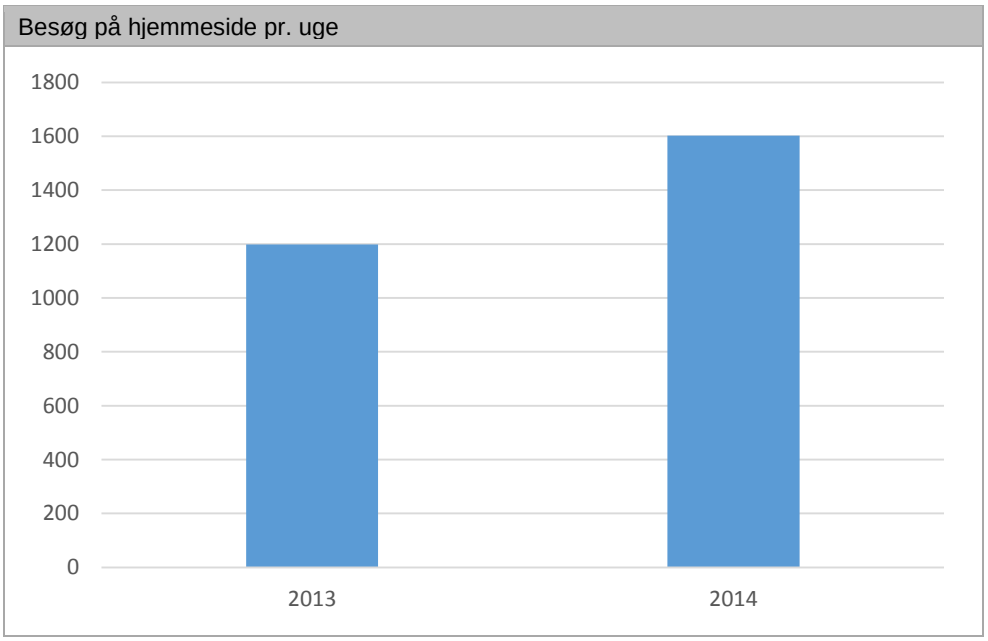
Desuden arrangerede forbundet en stor debat med retsordførere omkring problemerne i fængslerne. Endelig havde forbundet også arrangeret en koncert med fangekoret.

Forbundet deltager også på Folkemødet i 2015. Denne gang i samarbejde med Kriminalforsorgen.

Ny hjemmeside
Fængselsforbundets hjemmeside blev relanceret i 2013 på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse. Der er lagt vægt på at skabe en overskuelig hjemmeside. Layoutet er i tråd med layoutet af fagbladet.

I 2013 havde forbundet i gennemsnit 1.200 besøg på hjemmesiden pr. uge. Dette tal steg i 2014 til 1.600 besøg pr. uge.

De mest besøgte sider på hjemmesiden er: Pressemeddelelser, nyheder, fagbladet, løn og pension.



Nyhedsbreve og pressemeddelelser
Fængselsforbundets nyhedsbrev formidler informationer og nyheder til forbundets medlemmer, medier og andre interesserede. Nyhedsbrevet udsendes cirka en gang om ugen til 850 modtagere. Desuden udsender Fængselsforbundet løbende pressemeddelelser til medierne.

I løbet af kongresperioden blev der i alt udsendt 101 nyhedsbreve og pressemeddelelser.

Fængselsforbundet sender desuden et særskilt nyhedsbrev til hovedbestyrelsen. I løbet af kongresperioden blev der udsendt 185 HB-nyheder.

Nyhedsbreve og pressemeddelelser blev relanceret med nyt layout og nyt udsendelsessystem i 2014.

Forbundets 100 års jubilæum

Det er en stor og helt særlig opgave at holde sit forbunds 100 års jubilæum. Det har ført mange opgaver og diskussioner med sig, men opgaven blev løst og Fængselsforbundet fik fejret sin flotte runde fødselsdag med både jubilæumsskrift, fest ved jubilæumskongressen i 2013, gaver til alle medlemmer, masser af historiske artikler i blad og på nettet samt en god jubilæumsreception på selve fødselsdagen.

I jubilæumsgave ønskede forbundet sig tilskud til den fane, forbundet aldrig før har haft, og fanen blev indkøbt og indviet ved receptionen på Arbejdermuseet.

Forbundsformand Kim Østerbye holder den store festtale ved Fængselsforbundets reception på 100 års fødselsdagen i Arbejdermuseets store festsal.

Forbundssekretærerne Heidi Ingemann Olsen og Bo Yde Sørensen folder Fængselsforbundets nyindviede fane ud.

Nyt om ferieboligerne og forsikringsagenturforeningen
Forsikringsagenturforeningen og bestyrelsen i Gruppe 8, som administrerer de to ferieboliger, i Fjand og Kramnitze, besluttede i 2012 at sikre en bedre løbende vedligeholdelse af de to sommerhuse. Bestyrelsen besluttede også, som en forsøgsordning, at tillade hunde og rygning i huset i Fjand. Til gengæld skulle alle betale for obligatorisk slutrengøring i Fjand. Rengøring er således blevet lagt på lejeprisen og huset skal forlades senest kl. 9.00 lørdag morgen, så det kan nå at blive rengjort inden næste lejer ankommer. Det fritager ikke for at aflevere et nogenlunde ryddet hus.

Huset i Kramnitze har været røgfrit og hundefrit. Såfremt der medbringes husdyr eller konstateres rygning indenfor, vil lejeren blive afkrævet 1500,- til hovedrengøring. Dette hus skal også kunne bruges af allergikere, og derfor skal alle respektere reglerne.

Huset i Kramnitze, som dette billede er fra, blev malet og hovedrengjort inden udlejningen startede i 2013.

Det var hensigten, såfremt forsøgsordningen blev en succes, at bytte huse efter nogle år, så huset i Fjand ville blive røg- og hundefrit efter maling og renovering.

Forbundet mener på denne måde at kunne imødekomme ønskerne fra såvel hundeejere som ikke-rygere. Samtidig kan der sikres en løbende vedligeholdelse, så husene kan blive ved med at være i god stand.

Forbundet betragter ferieboligerne som et rigtigt godt tilbud til medlemmerne, både til familierne og til de kolleger, der lejer et hus, for at holde en hyggelig ferie med vennerne.

Forsøgsordningen har ikke umiddelbart resulteret i en større udlejning, men der er ingen tvivl om, at husene nu er i betydeligt bedre stand og at brugerne generelt er meget tilfredse. Derfor giver det god mening at fortsætte den nuværende ordning. Det betyder også, at der snart skal byttes rundt, så huset i Fjand bliver røg- og hundefrit efter maling og renovering.

Bestyrelsen i Gruppe 8, der består af forbundsformanden og forbundskassereren, har drøftet muligheden for anskaffelse af andre eller ekstra ferieboliger. Der er mulighed for, via vores rådighedsret over en pulje i forsikringsagenturforeningen, at købe en ekstra feriebolig, men det er ikke på nuværende tidspunkt fornuftigt at afhænde de eksisterende huse, da markedet for sommerhuse generelt er meget dårligt. Når bestyrelsen i Gruppe 8 har konstitueret sig efter kongressen, vil den drøfte de kommende års strategi for ferieboligerne, og hvorvidt man skal gå videre med planerne om at købe en ekstra feriebolig – evt. en ferielejlighed i udlandet.
Ferieboligerne administreres helt adskilt fra Fængselsforbundet – der aflægges et særskilt regnskab til forsikringsagenturforeningen for Gruppe 8.

Forsikringstagere i Tjenestemændenes Forsikring har 1. prioritet som lejere, men andre medlemmer af Fængselsforbundet eller Fængselsforbundets Pensionistafdeling er også velkomne til at leje husene i eventuelle ledige uger.

Forsikringsagenturforeningen har hidtil også støttet forbundets aktiviteter, ved at give tilskud til forbundets møder, hvis deltagerne havde forsikring hos Tjenestemændenes Forsikring. Den støtte har forbundet været meget glade for. Desværre har bestyrelsen i Forsikringsagenturforeningen været nødsaget til at begrænse de formål, der kan ydes støtte til, og det betyder, at forbundet vil få sværere ved at udnytte mulighederne for tilskud.

TR uddannelse

På baggrund af evalueringerne efter uddannelsen i 2013/2014 har forbundet foretaget en del justeringer såvel i det faglige indhold som i den praktiske tilrettelæggelse af TR-uddannelsen.

Blandt andet er afviklingstidspunktet ændret, således at begge moduler afvikles i samme kalenderår mod tidligere, hvor uddannelsen strakte sig over to år. Kursusdagene vil fremover begynde kl. 08:00 og slutte kl. 19:00 med efterfølgende middag. Tidligere sluttede dagene først kl. 21:00 med middag lagt ind kl. 18:00.

I 2014 udbød Fængselsforbundet vanen tro de to TR-uddannelsesmoduler, men desværre var der for få tilmeldinger til, at kurset kunne gennemføres.

Her i 2015 har forbundet valgt ikke at udbyde kurset på baggrund af den igangværende reorganisering af forbundsstrukturen. Den nye organisering kan betyde, at der ikke bliver behov for et kursus i den tidligere form, men at kurset fremadrettet skal have et nyt indhold eller design.

Advokatbistand

Det er forbundets opfattelse, at Hovedbestyrelsens retningslinjer for advokatbistand har sikret gennemskuelighed i den bistand, der ydes. Forbundskontoret oplever, at retningslinjerne sikrer både den nødvendige information i organisationen og en retfærdig brug af tilbuddet. De nye regler var, som bekendt, ikke tænkt som en forringelse af ordningen.

Forbundet har fortsat et tæt samarbejde med advokat Stine Gry Johannesen fra firmaet Koch og Christensen, som også bistår Politiforbundet. Stine gry har primært hjulpet med straffesager, altså de sager, hvor medlemmerne har været udsat for strafbare handlinger eller sager, hvor medlemmerne beskyldes for strafbare handlinger. Det er forbundets indtryk, at der er en høj grad af tilfredshed med advokatens bistand og store kompetence.

Forbundet har ligeledes stadig et godt samarbejde med advokatfirmaet Elmer og Partnere i sager vedrørende arbejdsskade-, ansættelses- og erstatningsret, hvilket der også er stor tilfredshed med. Elmer og Partnere har specialiseret sig i at varetage sager for arbejdstagersiden og har en lang række fagforbund blandt deres klienter.

Der samarbejdes lejlighedsvis med andre advokater i særlige situationer, men de førnævnte er at regne for forbundets faste fremtidige samarbejdspartnere i henseende til juridisk bistand.

OAO

Samarbejdet med OAO har i perioden siden sidste kongres været konstruktivt, og Fængselsforbundet har fortsat stor indflydelse i OAO-Stat udvalget, hvor forbundsformanden har plads. OAO har været i spil omkring en del af forbundets arbejdstidssager i perioden, da forbundet, som alle andre forbund, er blevet presset på arbejdstidsreglerne. Det er desværre nok også noget, der fremadrettet vil være et fokusområde for forbundet, da arbejdsgiverne ønsker mere for pengene end de får i dag, og med Rigsrevisionens rapporter i hånden sandsynligvis vil præsentere alle mulige ønsker om ændringer i årene, der kommer.

Fængselsforbundets primære samarbejde med OAO vedrører hele området omkring overenskomstforhandlingerne, da OAO er overenskomstbærende for forbundets medlemmer, og repræsenterer Fængselsforbundet i forhandlingerne. I perioden er resultaterne fra OK13 blevet udmøntet, og resultaterne fra OK15 er ved at blive udmøntet nu.

I perioden er der også igangsat et større projekt med henblik på at skabe mere tillid mellem statens medarbejdere og ledelse. ”Hvorfor dog det? ” vil nogen spørge. Fordi den offentlige sektor vil blive stillet over for krav om mere effektivitet og mere fokus på borgeren samtidig med, at stat, regioner og kommuner skal bruge færre penge på det.

Forbundet forventer, at projektet vil skabe et større fokus på både god arbejdsgiveradfærd men også på god TR-adfærd. Såvel arbejdsgivere som tillidsrepræsentanter skal i fællesskab lære at tænkte mere i dialog og samarbejde og sammen tage ansvar for at skabe en god arbejdsplads, som både giver resultater i forhold til opgaven, men også medarbejdere, der drives af trivsel, glæde og et ønske om at skabe forandring i dagligdagen for de klienter forbundets medlemmer har med at gøre.

Det bliver ikke nemt, men Fængselsforbundet har meldt sig til at forsøge at gøre tillidsbaseret samarbejde mere konkret på et par arbejdspladser; Nyborg og Kragskovhede, hvor man netop nu er i gang med et uddannelsesforløb om emnet med særligt fokus på samarbejde i det hele taget. Det bliver spændende at følge.

Desværre har OAO i perioden oplevet, at længere tids uenighed kom i spil på en måde, der måske længe havde været uundgåeligt. FOA meddelte, at de ikke længere ønskede at være medlem af OAO. De var uenige med de øvrige medlemmer af OAO om kursen - både i forhold til tillidsreformen og i forhold til overenskomstdelen. Efter flere forsøg på at mægle mellem parterne, måtte OAO’s Forretningsudvalg konstatere, at det desværre ikke var muligt at finde en løsning, og dermed var FOA med udgangen af 2013 ikke længere medlem af OAO.

Efterfølgende har der været nyvalg til formandsposten for OAO, da FOA’s formand, Dennis Kristensen, var overordnet formand for hele OAO. HK-kommunal formand, Bodil Otte, blev valgt som formand for det samlede OAO, medens formanden for Hærens Konstabel- og korporalforening, Flemming Vinther, fortsat er formand for OAO-Stat. Det er vi glade for, da Flemming er meget inddragende i forskellige dele af OAO og derfor er god til at sikre store som små forbund indflydelse.

Forbundet bliver med jævne mellemrum konfronteret med, at det ville være bedre for os at være i fællesskab med andre end OAO - særligt Politiforbundet. Set fra forbundets stol ville det imidlertid ikke ændre ret meget - medmindre Fængselsforbundets medlemmer fik mulighed for at komme på samme ansættelsesvilkår og lønaftale som politiet. Det kommer nok ikke til at ske! Det ville i givet fald være en afgørelse, der skulle træffes af arbejdsgiveren alene – og det ville Moderniseringsstyrelsen aldrig godkende.

Det er forbundets opfattelse, at den respekt og indflydelse Fængselsforbundet har i overenskomstsammenhæng såvel som i forhandlingssammenhæng er bedst placeret i OAO både nu og i fremtiden. Det betyder ikke, at forbundet ikke altid skal undersøge mulighederne for samarbejde på tværs med andre organisationer, men det gør forbundet allerede til fælles bedste.

Fængselsforbundet har en meget stærk stemme i samarbejdet med både formand Flemming Vinther og sekretariatschef Josephine Fock, og det er forbundets forventning, at det vil fortsætte i fremtiden.

LO

I LO har perioden været præget af medlemsnedgang og drøftelser om LO´s fremtid, men alt tyder på at de iværksatte kampagner - og selvfølgelig også regeringens forhøjelse af grænsen for fradrag af fagforeningskontingentet - kan være med til at ændre udviklingen.

Der har i hele denne kongresperiode været intense drøftelser med FTF, som er den anden store hovedorganisation i Danmark. Drøftelserne har til formål at udmunde i en indstilling om samarbejde eller

sammenslutning, hvis der er grundlag for dette.

Der er ingen tvivl om, at der kan være mange fordele ved en stor samlet hovedorganisation, men der er bestemt også mange forhindringer.

Det bliver en meget spændende kongres, LO skal holde i oktober i år. Der skal vælges ny ledelse og der skal tages vigtige beslutninger om fællesskabets fremtid.

Fængselsforbundet har gjort brug af en del rådgivning fra LO i den forløbne periode. Det var således takket været LO at vi fik forlænget bevillingen og tilbageført midler til forebyggelsespakker.

Med medlemskabet af LO har vi mulighed for at få indflydelse og informationer meget tæt på de centrale aktører. Det har blandt andet været en stor fordel på arbejdsmiljøområdet.

Fængselsforbundet sidder med i alle relevante udvalg i LO. Forbundsformanden har samtidig plads i hovedbestyrelsen i LO.

NFU

Danmark har siden 2007 haft formandskabet for Nordiske Fængselsfunktionærers Union og stod derfor også i spidsen for planlægning og afvikling af NFU-konferencen i 2013, som blev afholdt i Stockholm, få uger efter forbundets egen kongres.

Konferencen i 2013 havde fokus på, at Kriminalforsorgen i de nordiske lande er begyndt at bevæge sig i forskellige retninger; i Norge og Danmark er betjentuddannelsen blevet forlænget og opkvalificeret, mens Sverige har forkortet uddannelsen til kun 12 uger. I Sverige er Kriminalforsorgen endog begyndt at benytte private vagtfirmaer til opgaver, der i de andre nordiske lande varetages af fængselsbetjente. Spørgsmålet er derfor, om man fortsat kan tale om en nordisk fængselsmodel, og konferencen drøftede på den baggrund

1) Hvad vi kan forvente for fængselsbetjentene og for Kriminalforsorgen i en tid, hvor velfærdsstaterne mangler ressourcer og hvor mere straf bliver efterlyst Og

2) Hvad kan og bør betjentenes fagforeninger gøre for at skabe den bedst mulige situation for deres medlemmer, deres fag og deres kriminalforsorg?

Hele konceptet for NFU konferencen er unik på flere måder. Mange andre kriminalforsorgskonferencer drøfter de indsattes forhold, og hvad man kan gøre for at udvikle forholdene for fangerne. NFU-konferencen er så vidt vides den eneste, der har sit fokus specifikt rettet mod de ansattes forhold. Samtidig er der tradition for, at de nordiske kriminalforsorgsdirektører deltager i konferencen, hvilket giver det eneste forum, hvor arbejdsgiver og arbejdstager sammen kan drøfte fælles udfordringer for Kriminalforsorgen i Norden.

Fagforeningerne i Norden står også over for store udfordringer. I Sverige har man for eksempel fjernet skattefradraget på fagforeningskontingentet, hvilket har medført, at forbundets svenske søsterorganisation, SEKO, har mistet mange medlemmer. I 2013 stod SEKO således med så store økonomiske udfordringer, at de ikke længere havde mulighed for at bidrage til de større fællesskaber, og SEKO anmodede på den baggrund NFU's repræsentantskab om at udtræde af NFU samarbejdet.

Sveriges anmodning blev behandlet på et repræsentantskabsmøde, der blev afholdt i forbindelse med NFU konferencen. Repræsentantskabsmødet var enige om, at det ville blive vanskeligt at opretholde et nordisk samarbejde uden Sveriges deltagelse. NFU's repræsentantskab gav derfor formanden opbakning til, at NFU's sekretariat kunne arbejde videre med en at finde en model, hvor man vil kunne bevare NFU og på en eller anden måde sikre SEKO's fortsatte tilknytning til unionen. Der er siden arbejdet på at finde en brugbar løsning på situationen og en model for det videre samarbejde i NFU, men der er endnu ikke fundet en endelig model for det kommende samarbejde.

Arbejdsskader
Fængselsforbundet oplever en utrolig lang sagsbehandling i Arbejdsskadestyrelsen af anmeldte arbejdsskader. Det er klart utilfredsstillende, at medlemmer, der er sårbare, skal vente i årevis på afgørelser.

Der er fortsat tale om en situation, hvor Kriminalforsorgen årligt afskediger mellem 34 og 39 fængselsbetjente af helbredsbetingede årsager, heraf en del på grund af psykiske skader, som bliver anmeldt til Arbejdsskadestyrelsen.

I 2014 undersøgte Kammeradvokaten Arbejdsskadestyrelsens sagsbehandling. Kammeradvokaten fandt et uacceptabelt stort antal sager, der var afgjort fejlagtigt eller var behæftet med fejl.

Beskæftigelsesministeren besluttede på den baggrund at give mulighed for genoptagelse af sager om eksempelvis erhvervsevnetabets størrelse.

Forbundet var tilfreds med, at beskæftigelsesministeren reagerede så konsekvent på undersøgelsen, selv om vi ikke havde sager, der var afgjort forkert.

Arbejdsskadestyrelsen åbnede også op for, at man kunne få psykiske skader anerkendt i lidt videre omfang end tidligere, som følge af sagerne om såkaldt sen-PTSD hos udsendte soldater. Personkredsen blev udvidet til også at omfatte andre statsansatte end kun soldater.

En relativ stor del af forbundets arbejdsskadesager bliver anerkendt, men vi oplever en endnu længere sagsbehandling efter Kammeradvokatens undersøgelse. Sandsynligvis på grund af, at opfølgningen efter undersøgelsen og prioriteringen af veteransagerne kræver ressourcer.

Forbundet valgte i 2014 at stævne direktoratet i en sag, hvor forbundet er af den opfattelse, at direktoratet har handlet selvstændigt ansvarspådragende i psykisk arbejdsskadesag, hvor direktoratet foretog politianmeldelse af en betjent for bedrageri på et meget spinkelt grundlag og uden forinden nærmere at undersøge, om der var noget som helst grundlag for, at betjenten kunne have begået den strafbare handling. Forbundet kørte sagen som en arbejdsskade, og fik den anerkendt. Forbundet nedlagde derfor påstand om et differencekrav på 1,2 mio. kr. i retten.

Under hensyn til mistankens alvorlige karakter og omfang fandt retten ikke, at direktoratet havde handlet ansvarspådragende ved at foretage politianmeldelse af de personer, man mente havde modtaget for meget i løn.

Forbundet har valgt at anke frifindelsen af direktoratet til Landsretten, som har berammet sagen til den 1. december 2015.

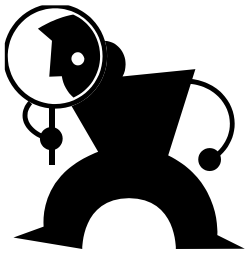
Sygefravær
På trods af et stort pres fra direktoratet, er det ikke lykkes at nedbringe sygefraværet i det ønskede omfang. Det er måske ikke så underligt når man tager i betragtning, at Kriminalforsorgen er midt i en reorganisering, at arresthusenes lokale tjenestetidsaftaler er blevet opsagt, og når man husker de mange alvorlige overfald på personalet. Samtidigt ved vi, at arbejdsmiljøet generelt er udfordret på mange institutioner.

Kriminalforsorgen har indført en model, hvor institutioner med for meget sygefravær skal betale en bod. Det bliver trivslen og arbejdsmiljøet formentlig ikke meget bedre af. Til gengæld vil institutioner med lavt sygefravær blive belønnet med midler til arbejdsmiljøprojekter. Det er ikke indlysende logisk for forbundet, men arbejdsgiveren har været fast besluttet på modellen. Forbundet har naturligvis gjort opmærksom på de problemer, der efter forbundets opfattelse er i en sådan ordning.

Direktoratets Sygefraværsenhed har brugt rigtig mange ressourcer lokalt på at følge op på de retningslinjer, de har udsendt. Det virker også som om tjenestestederne har fået lidt mere styr på de gode intentioner fra sygefraværshåndbogen i forhold til; hvordan man tager hånd om medarbejderne, afholder reelle omsorgs- og sygefraværssamtaler og tager de sygemeldte kollegaer alvorligt. Retfærdigvis skal siges, at der er

tjenestesteder der håndterer sygefraværet rigtig godt og udviser både omsorg og respekt for den syge medarbejder.

Meget kunne dog blive meget bedre, og først og fremmest vil det være rart, hvis man anerkender, at der er en sammenhæng mellem glade, trygge medarbejdere, der arbejder under sikre, kontrollerede forhold og et lavt sygefravær.



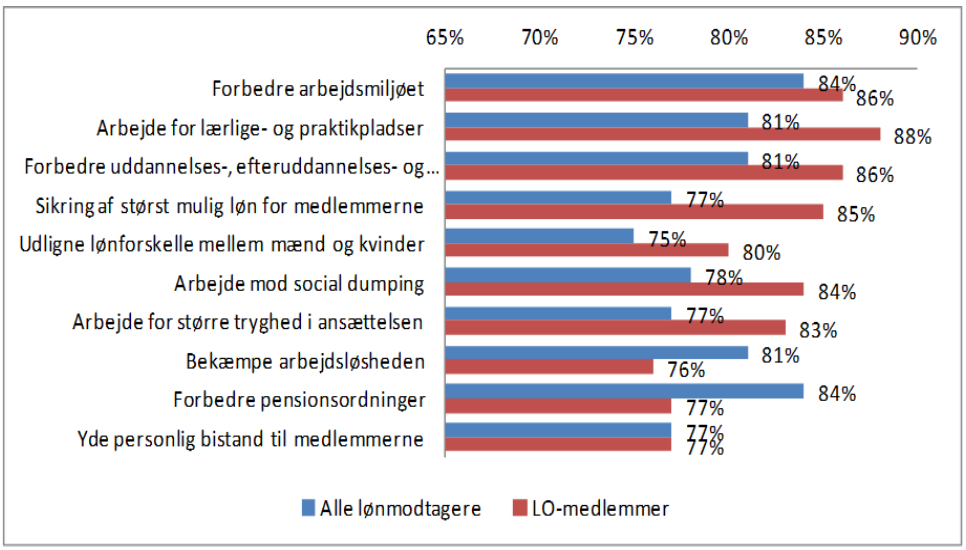
Arbejdsmiljø i fokus

På Fængselsforbundets kongres den 25. og 26. maj 2009 blev det besluttet at arbejdsmiljøet skulle være fokusområde for Fængselsforbundet i den kommende kongresperiode.

Resultatet af Fængselsforbundets indsats på fokusområdet i perioden 2009 til 2011, bekræftede forbundets antagelse om, at der er for lidt fokus på det systematiske arbejdsmiljøarbejde. Der blev ikke i tilstrækkelig grad fulgt op på de problematikker, som Kriminalforsorgens Trivselsundersøgelser viste, og der var mange indikationer på, at den lokale indsats ikke var tilstrækkelig og heller ikke ordentligt funderet i det lokale sikkerheds- og arbejdsmiljøarbejde. Derfor har der været enighed om at fortsætte indsatsen.

Som forbund taler vi nogen gange om, hvordan vi er nødt til at forholde os til tiltag, som vi ikke er begejstrede for som ”blomster, der ikke er groet i vores have”. Hvad udviklingsområdet arbejdsmiljø angår forholder det sig stik modsat. Det er i allerhøjeste grad en blomst, der er fremelsket og dyrket af forbundet, og vi betragter alle de fremskridt, der er sket på området siden 2009 som et godt resultat for forbundets medlemmer. Vi er nemlig ikke i tvivl om at tingene havde set ganske anderledes ud, hvis ikke Fængselsforbundet havde prioriteret indsatsen på arbejdsmiljøområdet.

At forbundets initiativ er vigtigt for medlemmerne bekræftes af den undersøgelse LO lavede i 2014, for at afdække medlemmernes holdning til arbejdslivet og deres fagforening. I undersøgelsen, der er gennemført af CARMA for LO og FTF i 2014, kan man se lønmodtagernes forventninger til hvad deres fagforening skal beskæftige sig med. Top ti ses her:



Forbundet oplever også stor begejstring og interesse blandt forbundets medlemmer, og et udtalt ønske om at få arbejdsmiljøarbejdet endnu mere på dagsordenen.

Er alt så tip top på arbejdsmiljøområdet i Kriminalforsorgen i dag? Nej – der er stadig lang vej at gå og mange opgaver, der skal løses. Men forbundet har etableret et virkelig godt og konstruktivt samarbejde med arbejdsgiver og arbejdsmiljøvalgte, og den gode dialog er i stadig stigende grad båret af en win/win filosofi. Direktoratet er meget positivt, i forhold til også at afsætte ressourcer, så arbejdsmiljøopgaven kan løftes bedre fremadrettet, og den reorganisering af arbejdsmiljøorganisationen, der følger af Kriminalforsorgens reorganisering vil bestemt kunne udgøre et stærkt fundament for den fremtidige indsats.

Af ressourcemæssige årsager var det ikke muligt for forbundet at afvikle arbejdsmiljøtemadage i 2013, men forbundet var stærkt tilbage i 2014, hvor vi afholdt fire åbne arbejdsmiljødage i maj måned. Derudover medvirkede forbundet med en tilpasset udgave på en arbejdsmiljødag for alle nøglemedarbejdere på Statsfængslet i Møgelkær i juni måned 2014.
Det er glædeligt at der deltog flere ledere i 2014, end i 2012.
I alt har der deltaget ca. 120 i dagene og forbundet har fået virkelig god feed-back.

De åbne temadage blev holdt geografisk fordelt over landet.

Torsdag den 8. maj 2014 – Statsfængslet Nyborg – Personalehuset
Mandag den 12. maj 2014 – Anstalten v/ Herstedvester – Kirken
Mandag den 19. maj 2014 – Nr. Snede – Lukket afdeling
Tirsdag den 20. maj 2014 – Statsfængslet Østjylland - Personalehuset

Direktoratet støtter fortsat op om aftalen om, at forbundet tilbyder temadagene og har takket forbundet for indsatsen omkring den supplerende efteruddannelse.

Det er meget tydeligt, at arbejdsmiljøarbejdet er mere i fokus på flere tjenestesteder end tidligere og at flere ledere deltager i temadagene, hvilket gavner den langsigtende indsats på arbejdsmiljøområdet.

Forbundet vil udbyde en ny runde AM-temadage i efteråret 2015. Denne gang med fokus på reorganiseringen, systematik i arbejdsmiljøarbejdet, I-APV, trivselsundersøgelse 2015 og den nye koordinatorrolle.

Forbundet fik gode input på arbejdsmiljødagene i 2014 til emner for kommende arrangementer, og det vil programmet for 2015 afspejle. Vi vil fortsat satse på at holde temadagene som mindre arrangementer, geografisk fordelt over landet, da det efter vores opfattelse giver det største udbytte for deltagerne.

Arbejdsmiljøtemadagene vil fortsat være tilbud til ledere, TR, AMR og OR og forbundet vil fortsat invitere åbent, således at de civile arbejdsmiljøengagerede også vil få mulighed for at deltage.

Hvis det bliver mulighed for det, vil forbundet også udbyde AMG/AMU-besøg og oplæg om samarbejde og arbejdsmiljø til interesserede arbejdsmiljøgrupper og institutioner. Der er en rigtig god dynamik i at holde arbejdsmiljøtemadage med alle nøglepersoner på en institution. Når ledere og medarbejdere får den samme viden samtidig, resulterer det ofte i gode, tillidsskabende handlinger. Samtidig er der nok også brug for, at forbundet udbyder kortere efteruddannelsesarrangementer, så det kan planlægges ind i andre møder i arbejdsmiljøorganisationen.

Vi håber også, at det ressourcemæssigt bliver muligt at forbedre arbejdsmiljøområdet på forbundets hjemmeside. Det er desværre temmelig tidskrævende at sikre, at området opdateres løbende og tilstrækkeligt hurtigt. Det har ikke været så godt, som ønsket i den forgangne periode.

Facebookgruppen ”Arbejdsmiljø i Fokus – Fængselsforbundet” er kommet rigtigt godt fra start og vokser støt og roligt. I begyndelsen af marts var antallet oppe på 127 arbejdsmiljøengagerede medlemmer i gruppen, hvilket har overgået alle forventninger. En stor tak til alle, der deltager og inviterer andre ind i AM-netværket.

Facebookgruppen er en meget god mulighed for at have dialog med de arbejdsmiljøengagerede, og samtidig en hurtig måde at dele information på. Det er dog kun et supplement, da ikke alle er på Facebook. Man skal have en tilknytning til Kriminalforsorgen og Fængselsforbundet, for at kunne blive medlem. Derfor er der også nogle, der bliver afvist i gruppen og i stedet henvist til AM-området på hjemmesiden. Det gælder naturligvis ikke nuværende medlemmer af forbundet.

Arbejdsmiljøarbejdet er centralt, i vores fælles bestræbelser på at gøre Kriminalforsorgen til en bedre arbejdsplads.

Forbundet ser fortsat også meget gerne, at arbejdsmiljørepræsentanterne inddrages lokalt, således at arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter kan dele viden og i fællesskab lægge strategier, der kan forbedre medlemmernes arbejdsmiljø. Det psykiske arbejdsmiljø er en delt opgave og et delt ansvar jfr. Statens samarbejdsaftale, for AMR og TR.

Fængselsforbundet vil fortsat fremadrettet sikre højt fokus på det gode kollegiale fællesskab, gode kollegiale relationer, god kommunikation og et godt og trygt arbejdsmiljø.

Forebyggelsespakkerne
I december 2012 fik Kriminalforsorgen en særlig bevilling på 15 mio. kr. til forebyggelsespakker. Puljen kunne kun søges af institutioner i Kriminalforsorgen. Denne reserverede pulje blev afsat, fordi vores branche anses for at være særligt nedslidningstruet og ”pakkerne” blev derfor udviklet specielt til at forebygge psykisk og fysisk nedslidning hos fængselspersonale.

Det er Arbejdstilsynet, Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Forebyggelsesfonden, der er ansvarlige for indholdet af ”pakkerne”, men Fængselsforbundet og vores Branchearbejdsmiljøråd var inddraget i processen.

Forebyggelsespakkerne til fængsler og arresthuse drejer sig om det psykiske arbejdsmiljø, fx høje følelsesmæssige krav og vold. Forebyggelsespakkerne beskriver trin for trin, hvordan medarbejdere og ledelse kan nå frem til at sætte konkrete initiativer i værk, der kan nedbringe de psykiske belastninger.

Omdrejningspunktet for pakkerne er et fremtidsværksted, der skal sikre, at ledelse og medarbejdere i fængsler og arresthuse bliver trænet i at tale om det psykiske arbejdsmiljø og i at samarbejde om at løse konkrete problemer. I den ene pakke er det muligt også at vælge fysisk træning som aktivitet. Gennem træningen kommer deltagerne i bedre fysisk form og får mere energi, ligesom det øger trivslen på arbejdspladsen, at man har det sjovt sammen under træningen.

Det tager fire til tolv måneder at gennemføre forløbene, og de skal gennemføres sammen med en konsulent fra Kriminalforsorgen.
I løbet af 2013 gik det ikke så stærkt med at bruge pakkerne. Forbundet vurderede i november 2013, i et brev til LO´s repræsentanter i Forebyggelsesfondens bestyrelse, at det i høj grad var tidspres lokalt, på grund af andre planlagte aktiviteter og (naturligvis) reorganiseringen, der var årsagen til, at kun godt 8.5 mio. kr. var blevet brugt. Forbundet var naturligvis ærgerlige over, at så gode muligheder ikke blev udnyttet til gavn for både arbejdsmiljøet og dermed også økonomien.

Normalt bortfalder en sådan reserveret bevilling ved årets udgang, og pengene ville dermed være tabt for Kriminalforsorgen.

Fængselsforbundet sikrede imidlertid, i samarbejde med LO, en ny pulje på 5 mio. kr. til forebyggelsespakker til Kriminalforsorgen

Forebyggelsesfondens bestyrelse lyttede til vores anbefalinger om at afsætte en ny reserveret pulje til Kriminalforsorgen, og dermed blev det sikret, at der også i 2014 var mulighed for at styrke indsatsen mod psykisk og fysisk nedslidning.

Forbundet er meget tilfredse med, at det lykkedes at få en ny reserveret en pulje og det viste sig også, at der var tilstrækkelig interesse til at alle midlerne blev brugt.

Der har været en rigtig god dialog med Kriminalforsorgens ledelse om brug af forebyggelsespakker, og direktoratet har aktivt bakket op om brugen af pakkerne og også i processen med at få en ekstra bevilling for 2014.

Beslutningen om at bruge et internt konsulentkorps har der også været generel tilfredshed med, og det overvejes p.t., om man skal bibeholde korpset fremadrettet.

Forebyggelsespakker som værktøj er blevet evalueret i 2014 af Oxford Research og Kubix for Arbejdstilsynet. Evalueringen er generelt positiv. Kriminalforsorgen har bedt Oxford Research om at udarbejde en intern evaluering, som vil foreligge i løbet af 2015.

I den generelle vurdering påpeger Oxford og Kubix bl.a. at

- *Lederens **engagement** har stor betydning for, om forebyggelsespakkeforløbet gennemføres positivt. Lederen har skullet prioritere projektet ved at sætte nok timer af til gennemførelsen og ved at **vedkende sig grund-præmissen omkring medarbejderinvolvering** det vil sige lytte, anerkende og imødekomme medarbejdernes oplevelser og opfattelser.*

- ***Den høje medarbejderinvolvering har været en ny og positiv oplevelse***
  Både medarbejdere og ledere fra en virksomhed, der har arbejdet med forebyggelsespakken rettet mod fængsler, pointerer, at den store grad af medarbejderinvolvering er positiv og ny for dem. Fremtidsværkstedet fremhæves således som positivt på grund af den høje medarbejderindflydelse og – ansvar. De fremhæver, at de ikke ville have tænkt på at arbejde på denne måde, hvis ikke pakken foreskrev det. Med koblingen til supervision er informanterne enige om, at " det ikke må stoppe igen.

Forbundet er af den opfattelse af brug af forebyggelsespakker i Kriminalforsorgen blandt andet har betydet

- Styrket fokus på psykisk arbejdsmiljø
- Styrket fokus på samarbejde mellem ledelse og medarbejdere
- Styrket fokus på arbejdsmiljøarbejdets systematik

Vi er meget tilfredse med dette og kan konstatere, at arbejdsmiljøarbejdet generelt har haft godt af den ressourcetilførsel, som pakkerne også er.

Hvem har modtaget pakkerne?

Et bedre arbejdsliv	Arresthuset i Viborg
Et bedre arbejdsliv	Arresthuset i Hobro
Et bedre arbejdsliv	Arresthuset i Holstebro
Et bedre arbejdsliv	Arresthuset i Silkeborg
Et bedre arbejdsliv-med fysisk træning – fem pakker	Anstalten ved Herstedvester
Et bedre arbejdsliv – tre pakker	Københavns Fængsler
Et bedre arbejdsliv – tre pakker	Statsfængslet Østjylland
Et bedre arbejdsliv - med fysisk træning	Arresthuset i Kolding
Et bedre arbejdsliv	Arresthuset i Herning
Et bedre arbejdsliv	Ellebæk
Et bedre arbejdsliv - med fysisk træning – tre pakker	Statsfængslet Møgelkær
Et bedre arbejdsliv - med fysisk træning	Arresthuset i Tønder
Et bedre arbejdsliv- med fysisk træning – fem pakker	Statsfængslet i Vridsløselille
Et bedre arbejdsliv - med fysisk træning	Statsfængslet Østjylland
Et bedre arbejdsliv - med fysisk træning- to pakker	Statsfængslet Midtjylland
Et bedre arbejdsliv - med fysisk træning	Arresthuset i Odense
Et bedre arbejdsliv - med fysisk træning – to pakker	Statsfængslet i Nyborg
Et bedre arbejdsliv - med fysisk træning	Arresthuset i Sønderborg
Et bedre arbejdsliv - med fysisk træning	Arresthuset i Esbjerg
Et bedre arbejdsliv - med fysisk træning	Arresthuset i Haderslev
Et bedre arbejdsliv	Arresthuset i Svendborg

Vold og trusler

Det har været en historisk stor udfordring gennem mange år - både for direktoratet og for Fængselsforbundet - at få et korrekt og dækkende billede af udbredelsen af vold og trusler i Kriminalforsorgens institutioner. Vold og trusler, eller fysisk og psykisk vold, har meget alvorlige konsekvenser for medarbejderne i Kriminalforsorgen. Derfor er det en problematik, som forbundet tager meget alvorligt, og som er et meget stort indsatsområde for os. Det bliver imidlertid vanskeligt at arbejde konstruktivt med håndtering og forebyggelse af volden, når data ikke er valide.

Forbundet har arbejdet med mange forskellige tilgange til vold og trusler; vi har indgået aftaler om, at tillidsrepræsentanter skal medvirke ved registreringen af episoder med vold eller trusler, vi har uddelt dialogspil og undervist i emnet med arbejdsmiljørepræsentanterne og vi er indgået i forskningsprojekter for at finde nye veje til at nedbringe volden over for forbundets medlemmer.

Alligevel er udviklingen gået den forkerte vej til stor frustration for alle. Antallet af overfald stiger, og vores faggrupper er en fast del af top fem på alle statistikker over vold og trusler i forskellige brancher. Det er ikke acceptabelt.

Spørgsmålet om, hvorvidt de officielle tal for antallet af vold og trusler mod personalet er korrekte eller ej, bliver ved med at ”poppe” op. Forklaringen er desværre, at flere af forbundets afdelinger gang på gang har kunnet konstatere, at de officielle tal ikke stemmer overens med de episoder afdelingerne er bekendt med. Det er naturligvis ikke en tilfredsstillende situation, da tallene er med til at tegne et billede af, hvilke arbejdsvilkår man arbejder under som fængselsbetjent i dagens Danmark.

Hvis dokumentationen ikke er på plads, vil der være en alt for stor risiko for, at politikerne får et helt urealistisk ”glansbillede” af arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen. Politikernes viden om Kriminalforsorgen kommer først og fremmest fra direktoratet, og hvis oplysningerne derfra ikke er korrekte, vil der uundgåeligt blive truffet forkerte beslutninger i forhold til fremtiden.

Der har fra centralt hold hele tiden været enighed om, at registrering af vold og trusler mod personalet på de enkelte tjenestesteder *skal* drøftes med tillidsrepræsentanten. Desværre tyder alt på, at det langt fra er alle steder det har fungeret sådan.

Stor var forbundets glæde da også, da direktøren i 2014 meddelte, at han ønskede at indføre en nul-tolerance over for vold og trusler, og vi har ventet spændt på resultaterne af den konkrete udmøntning.

Koncern-SIK har haft opgaven med at udmønte politikken og udarbejde et katalog over initiativer, som institutionerne kan bruge til at nedbringe fysisk og psykisk vold. Der har været nedsat en projektgruppe som har bidraget med forslag og Koncern-SIK har også inddraget Fængselsforbundets synspunkter i arbejdet.

På baggrund af arbejdet har Koncern-SIK og det etablerede partnerskab anbefalet følgende politik på området:

Kriminalforsorgens politik om nultolerance
I Kriminalforsorgen er der vedtaget en nultolerance i forhold til fysisk vold eller psykisk vold mod ansatte og mellem indsatte. Nultolerancen er et signal til de indsatte om, at fysisk vold eller psykisk vold mod personalet og mellem indsatte ikke tolereres, hvorfor der iværksættes sanktioner over for indsatte, der udøver fysisk vold eller psykisk vold.

Ændringen i arbejdsmiljøloven i 2015, der forpligter arbejdsgiver til at imødegå arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkede adfærd, der finder sted uden for arbejdstiden, indebærer, at forebyggelsesindsatsen omfatter hændelser, der finder sted i tjenesten som i fritiden. Det betyder konkret, at tjenestederne skal se på deres retningslinjer i forhold til vold, trusler og anden krænkende adfærd i fritiden.

Fysisk og psykisk vold mod ansatte. I forhold til fysisk vold eller psykisk vold mod ansatte betyder nultolerancen, at alle volds- og/eller trusselsepisoder **skal** registreres i personalesystemet, og som alt overvejende hovedregel også skal anmeldes til politiet. Om anmeldelsen af episoden kan føre til domfældelse, er op til politiet at vurdere.

Endvidere **skal** der iværksættes sanktioner over for den indsatte, herunder afgørelse om eventuel udelukkelse fra fællesskab, disciplinærstraf og/eller overførsel til anden institution.

Tilkendegiver en medarbejder, at vedkommende har været udsat for fysisk og/eller psykisk vold, skal dette danne udgangspunktet for den efterfølgende håndtering. Medarbejderens vurdering og oplevelse af hændelsen indgår i den ledelsesmæssige vurdering. Det er ledelsen der, i samarbejde med tillidsrepræsentanten/arbejdsmiljørepræsentanten, er ansvarlig for at episoden registreres i personalesystemet og anmeldes til politiet. Det er vigtigt at være opmærksom på, at sagen ikke er et mellemværende mellem den ansatte og indsatte men mellem institutionen og den indsatte.

Ledelsen **skal** derfor registrere og som altovervejende hovedregel anmelde en episode om fysisk og/eller psykisk vold, selvom medarbejderen ikke er enig i vurderingen og ikke ønsker sagen politianmeldt.

Uanset om der sker politianmeldelse, og uanset medarbejderens eget ønske skal truslerne fortsat registreres i personalesystemet og den indsatte sanktioneres.

Skulle ledelsen i samråd med tillidsrepræsentant/arbejdsmiljørepræsentant vurdere, at det vil være åbenbart at sagen ikke kan føre til domfældelse og derfor vil undlade politianmeldelse, bør dette drøftes med den berørte medarbejder. Hvis medarbejderen fastholder, at truslerne skal politianmeldes, skal institutionen efterkomme dette, for at sikre at princippet om at konfliktparterne er institutionen og den indsatte, ikke medarbejderen, opretholdes.

Fysisk og psykisk vold mellem indsatte

I forhold til fysisk vold eller psykisk vold mellem indsatte betyder nultolerancen, at alle episoder om fysisk og psykisk vold mellem indsatte skal registreres i klientsystemet. Der skal udarbejdes en rapport om episoden, afholdes disciplinært forhør mv., og sagen skal anmeldes til politiet, hvis der er en formodning om et strafbart forhold.

Endvidere skal der iværksættes sanktioner i forhold til gerningsmanden, herunder afgørelse om eventuel udelukkelse fra fællesskab, disciplinærstraf og/eller overførsel til anden institution.

Definitioner
I Kriminalforsorgen er definitionen af vold eller trusler om vold mellem indsatte og over for personalet således:

Ansatte: *Fysisk eller psykisk vold på arbejdspladsen eller arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd, der finder sted uden for arbejdstiden, defineres som situationer, hvor personer bliver overfaldet eller truet i forbindelse med deres arbejde, og hvor den krænkende adfærd, overfaldet eller truslen indeholder en direkte eller indirekte trussel mod deres sikkerhed, trivsel eller helbred eller indebærer hærværk mod deres personlige ejendom.*
Indsatte: *Fysisk eller psykisk vold er defineret som situationer hvor en indsat (offeret) bliver misbrugt, truet eller overfaldet på institutionen og hvor misbruget, truslen eller overfaldet indeholder en direkte eller indirekte trussel mod den indsattes (offerets) sikkerhed, trivsel eller helbred.*

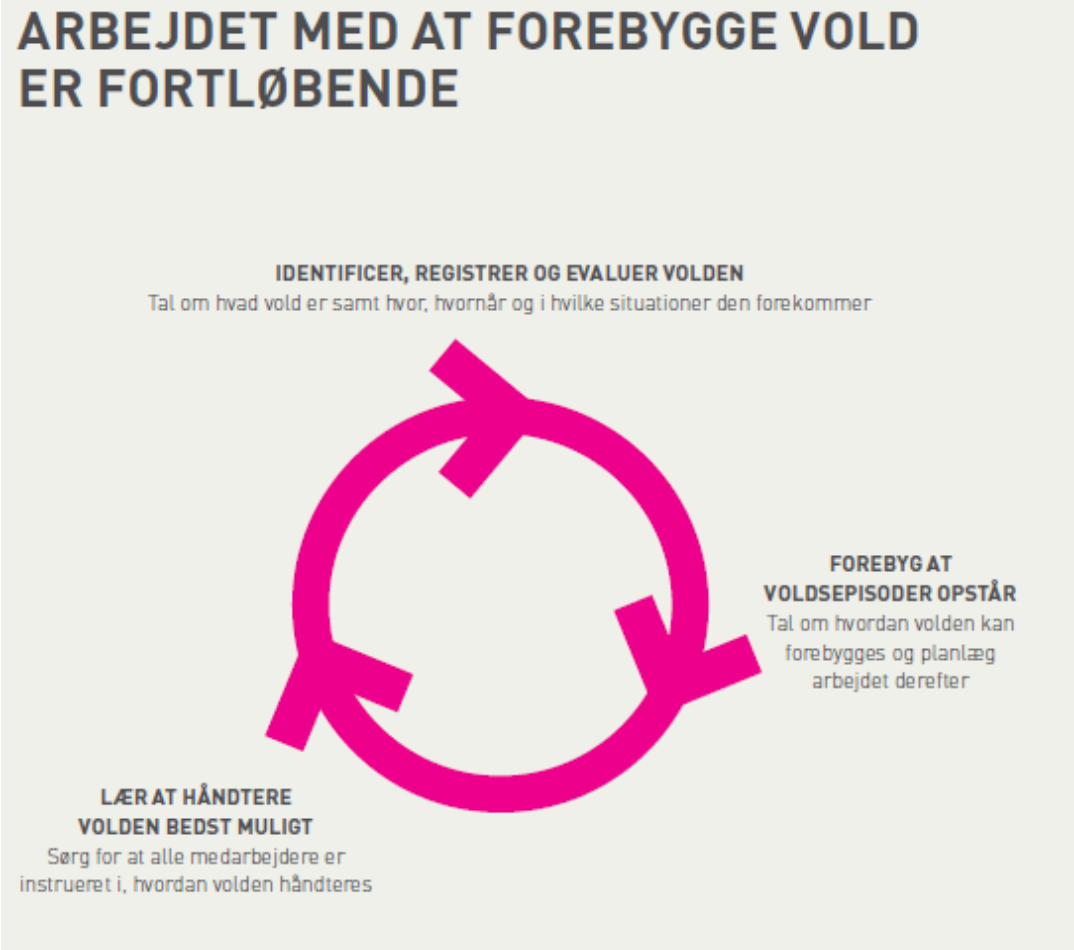
Psykisk vold: *Ved psykisk vold er der tale om episoder, hvor medarbejderne bliver udsat for trusler eller andre former for krænkende adfærd. Eksempler på psykisk vold er: Trusler om vold, trusler mod medarbejdernes sikkerhed, herunder trusler på livet, trusler om fysisk hærværk, eller trusler, der vedrører medarbejdernes familie, venner eller andre nærtstående personer. Trusler kan også udtrykkes uden ord, fx med knyttede næver, bevægelse af en finger hen over halsen eller i form af tegninger. Anden krænkende adfærd kan være fx systematisk fornedrelse, ydmygelser, mistænkeliggørelse, forhånelse eller diskriminerende udsagn. Psykisk vold kan også udøves via elektroniske medier som sms, e-mail og via hjemmesider.*

Fysisk vold: *Ved fysisk vold er der tale om episoder, hvor medarbejderne bliver udsat for en aktivt påført voldshandling. Det kan være et angreb mod hovedet eller kroppen. Eksempler på fysisk vold er overfald,*

kvælningsforsøg, knivstik, slag, spark, bid, niv, skub, krads, spyt, benspænd, fastholdelse, og kast med genstande.

Fængselsforbundet er meget tilfreds med den nye nul-tolerance politik og vi har en klar forventning om, at det fremadrettet vil lykkes at få en retvisende registrering. Vi ser frem til at kataloget med forslag til forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold tages i brug på institutionerne. Vi synes der er grund til at rose såvel Koncern-SIK og underpartnerskabet samt koncernledelsen for en rigtig god beslutning og et godt forarbejde. Vi er rigtig glade for koblingen til arbejdsmiljøindsatsen og at arbejdsmiljørepræsentanterne nu inddrages mere i drøftelserne om registrering.

Forbundet har brugt nedenstående figur på arbejdsmiljødagene i 2014 til at illustrere den nødvendige indsats på området og håber, at kataloget kan give eksempler på indsatser, der passer ind i denne forebyggelsestilgang.



- **Identifikation** betyder: Vi tager volden på vores arbejdsplads alvorligt, og vi har en fælles forståelse af hvad vold er. Vi registrerer alle episoder og lærer af dem.
- **Forebyggelse** betyder: Vi har fokus på sikkerhed og kompetencer og er opmærksomme - også når dagligdagen ser rolig ud.
- **Håndtering** betyder: Vi støtter hinanden og er opmærksomme på hinandens sikkerhed. Vi ved hvad vi skal gøre hvis der opstår en voldelig episode på vores arbejdsplads.

Arbejdstilsynet
Arbejdstilsynet arbejder ud fra en intern spørgeguide og en instruks om tilsyn i vores branche. Begge papirer er udmærkede. Forbundet plejer at påpege, at når det drejer sig om psykisk arbejdsmiljø, er det vigtigt, at man inddrager tillidsrepræsentanten, da psykisk arbejdsmiljø også er et indsatsområde i forhold til Statens aftale om Samarbejdsudvalg og derfor også er SU-stof.

Heldigvis er det sådan, at når Arbejdstilsynet kommer på besøg, skal arbejdsmiljøorganisationen inddrages. Arbejdsmiljørepræsentanterne har dermed mulighed for at bede om at TR bistår dem, hvilket normalt altid vil blive efterkommet af Arbejdstilsynet.

Vores opfordring skal være – overhold reglerne. Det giver det bedste arbejdsmiljø og de nemmeste besøg af Arbejdstilsynet. Forbundet synes at alle har så meget at vinde på at arbejde med arbejdsmiljøet, at det må være indlysende, at vi når længst ved at samarbejde. Det centrale samarbejde er det gode eksempel, som institutionerne bør følge.

Intentionerne i regeringens 2020-plan fra 2011 var tydelige, og som forventet har vi da også oplevet stor politisk bevågenhed i forhold til arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen.

Arbejdstilsynet har gennemført en særlig tilsynsrunde på Kriminalforsorgens institutioner i 2013 og 2014. Disse tilsyn har udelukkende haft fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet forventede at besøge omkring 30 institutioner og disse institutioner blev varslet god tid forinden.

Resultat af det særlige tilsyn med fokus på psykisk arbejdsmiljø:

Branche	Fængsler
Antal besøgte virksomheder	29
Antal afgørelser	25
Antal vejledninger	7
Antal virksomheder, der har fået mindst 1 afgørelse om psykisk arbejdsmiljø	14
Pct. Virksomheder, der har fået mindst 1 afgørelse om psykisk arbejdsmiljø	48%

Det er selvsagt bekymrende, at 48 % af tjenestestederne har fået mindst 1 afgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Det viser, at selvom vi er godt i gang med at bygge et sundt fundament under vores arbejdsmiljøindsats, så er der stadig lang vej, inden taget skal på.

Som sædvanligt har Arbejdstilsynet også gennemført almindelige risikobaserede tilsyn, og der aflægges løbende status på disse ved møder i CAU.

Risikobaseret tilsyn i 2012 – 2013 - 2014

47 risikobaserede tilsynsbesøg – *gennemført*
11 risikobaserede tilsynsbesøg – *varslet*

Der er givet:
19 grønne smileys – og 1 afsluttes uden bemærkninger
14 påbud
2 rådgivnings-påbud
2 strakspåbud

Hertil er der givet en hel del 'Afgørelse uden påbud' – overvejende i forhold til høje følelsesmæssige krav, psykiske belastninger, tidspres (mobning og sexchikane) mv.
En hel del 'Vejledninger om indsatser' fx risikovurderinger, forebyggelse af arbejdsulykker, forebyggelse af sundhedsskadelige belastninger, som følge af stor arbejdsmængde og tidspres.
Et par sager er endnu ikke afgjort.

De indsattes tobaksrygning er et stadigt stigende arbejdsmiljøproblem, som bliver drøftet jævnligt. Direktoratet har, efter drøftelser på CSU og i CAU, skrevet til departementet i Justitsministeriet med henblik på at få en lovændring af rygeloven, så de indsatte fratages muligheden for at ryge indendørs. Det bakker forbundet helt op omkring. Hvornår loven kan ændres er uvist, men forhåbentligt snart.

Indtil lovændringen gennemføres vil vi nemlig få store udgifter til udsugningsanlæg og luftrensning, som følge af Arbejdstilsynets fokus på området.

Det er meget tilfredsstillende at det er lykkes os at opnå stor indflydelse på indsatserne til forbedring af arbejdsmiljøet. Der er stadig lang vej, før der er styr på det hele i alle hjørner af Kriminalforsorgen, men vi oplever, at der er fremgang langt de fleste steder og at de steder, hvor der intet godt sker – ja dem kender vi i forvejen. Der skal nok en reorganisering til, inden de begynder at flytte sig.

Ny Løn
Fødslen af det nye lønsystem, der trådte i kraft den 1. januar 2012 var svær. Tiden efter fortsatte med at være svær. Og det er stadig svært.
Det har særligt været to forhold, der har ligget os på sinde. For det første de yderst begrænsede midler der var til Ny Løn, og for det andet den skæve fordeling mellem engangsvederlag og varige tillæg.

Ved forhandlingerne i 4. kvartal 2013 imødekom direktoratet forbundets forslag om en sigtelinje i de lokale lønforhandlinger. Der blev udmeldt en sigtelinje på 0,5 pct.

Direktoratet ønskede at belønne medarbejdere, der havde kompetencer i relation til Kriminalforsorgens reform, gennem tildeling af engangsvederlag, idet reformen var en overgangsproblemstilling. For forbundet var den udprægede anvendelse af engangsvederlag problematisk.

Direktoratet forventede, at fordelingen mellem tillæg og engangsvederlag ville fortsætte indtil reformen var på plads. Det var forbundet overhovedet ikke enige i. Dels stred det mod intentionerne i rammeaftalen om nye lønsystemer, og dels varetog det store flertal af personalet driften, mens reformprocessen stod på. Forbundets tilgang har hele tiden været, at lønforbedringerne primært skal ske som varige tillæg, der ikke på sigt udhuler lønnen.

Det skulle komme til at vise sig, at reformprocessen ikke var slut i sommeren 2014, som forventet.

Igen havde vi en række møder med direktøren, hvor vi meget direkte gjorde ham klart, at det var nu, han skulle vise, at han mente det alvorligt, hvis han ønskede et lønsystem, der fungerede i Kriminalforsorgen, og hvis han ønskede forbundets fortsatte aktive medvirken i forhold til det nye lønsystem.

Det lykkedes forbundet at få direktoratet til at opbløde deres udmeldinger til inspektørerne om fordelingen mellem engangsvederlag og tillæg.

Uanset at vi stadig var midt i reorganiseringen, var det forbundets holdning, at de lokale lønforhandlinger skulle finde sted i fjerde kvartal, og at der igen skulle udmeldes en sigtelinje.

Da direktøren ønskede de nye områdedirektører ind over lønforhandlingerne, fik vi først slået søm i de centrale forhandlinger ultimo oktober 2014.

Forbundet var ikke tilfreds med, at lønforhandlingerne ikke kom rettidigt i gang. Til gengæld var vi tilfredse med, at der var flere penge at forhandle om, end der var i 2013.

Efter møderne mellem forbundet og direktoratet meldte direktoratet en vejledende sigtelinje på 0,75 procent af lønsumsforbruget ud.

Den ledelsesmæssige sigtelinje for fordelingen mellem engangsvederlag og varige tillæg var som udgangspunkt 50/50 med en overvægt til de midlertidige tillæg.

Forbundet prioriterede som altid varige tillæg, der sikrer en varig lønfremgang.

Forbundet var stadig ikke tilfreds med direktoratets tilgang til Ny Løn, men vi noterede os, at der trods alt var sket en bevægelse i den rigtige retning. Og vi fik direktoratets tilsagn om, at tillægsstrukturen ville blive gentænkt i overensstemmelse med den nye organisation, når reorganiseringen var gennemført.

Status på Ny Løn er, at vi fra 4,5 mio. kr. i 2012 og med en fordeling mellem engangsvederlag og tillæg på 75/25 er nået knap 10 mio. kr. i 2014 med en fordeling på 56/44. Siden 2012 er der i alt forhandlet mere end 21 mio. kr. til Ny Løn og næsten tre ud af fire medlemmer har fået Ny Løn.

Ny Løns aftalen er en organisationsaftale, som kan forhandles i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Forbundet valgte derfor at opsige Ny Løns aftalen i forbindelse med OK15.

Ved OK15 forliget blev der ikke afsat penge til organisationspuljer, og direktoratet havde ikke selv midler til at forbedre aftalen på nuværende tidspunkt.

Derfor indeholder den nye aftale alene nye bestemmelser om, at tillægget fra overgangen til nyt lønsystem bevares ved overgang fra løngruppe 2 til løngruppe 3, konsekvensrettelser, revidering af beløb til nye grundbeløb og udsættelse af dato for, hvornår ledere kan indgå aftaler om tillæg på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og de enkelte ansatte.
Til gengæld har forbundet fået en aftale om, at der i 2015 skal forhandles en aftale om lønforbedringer i lønaftalen.

Forbundet arbejder til stadighed på, at Kriminalforsorgen anvender Ny Løn i overensstemmelse med intentionerne i rammeaftalen. Det vil sige:

- At der er penge at forhandle om.
- Fri forhandling om fordeling mellem tillæg og engangsvederlag.

OK15
Hovedbestyrelsen nedsatte på sit møde den 29. og 30. april 2014 et ad hoc udvalg vedrørende udtagelse af overenskomstkrav til OK15.

Overenskomstudvalget aftalte en procedure, som betød, at udvalget prioriterede få generelle krav, der sendtes til høring i sektorerne. Herefter lavede udvalget en prioriteret indstilling til HB.

Hovedbestyrelsen prioriterede generelle lønstigninger, der sikrer reallønsfremgang for alle, en seniorordning og en "Tryghedsfond" til frivillig opprioritering og efteruddannelse til statslig jobpulje.

Der var også enighed om, at reguleringsordningen skulle fortsætte.

Hovedbestyrelsens krav blev efterfølgende fremsendt til vores centralorganisation, Offentligt Ansattes Organisationer (OAO). I OAO resulterede processen i, at OAO's repræsentantskab på det statslige område den 3. november 2014 vedtog overenskomst- og aftalekrav til OK15.

Hovedkravet fra alle organisationer var generelle lønstigninger, der kom alle til gode, og som minimum sikrede reallønnen. Det betød så også, at stort set alle udgiftskrævende krav, der kostede på den generelle ramme, ikke kom med til forhandlingsbordet. Overenskomsterne i 2011 og 2013 havde begge på grund af den økonomiske krise været minimumsoverenskomster, hvor reallønnen kom under pres. Fagforeningerne udviste af hensyn til jobs stor samfundsøkonomisk ansvarlighed. Nu var holdningen, at der skulle lønkroner på bordet i form af generelle lønstigninger.

OAO's krav blev sammen med krav fra de andre centralorganisationer behandlet og prioriteret i CFU. Fængselsforbundet og OAO havde ønsket, at der også blev fremsat krav om penge til organisationspuljer til lokal forhandling, men det blev der ikke opnået enighed om i CFU.

Derimod blev der opnået enighed om at fremsætte et krav om et lavtlønsprojekt, som ville sætte minimumsgrænsen for statslige ansatte ved 19.500 kr. pr. måned.
CFU udvekslede krav med Finansministeren den 18. december 2014.

Fredag den 6. februar 2015 blev der efter 40 timers hårde afsluttende forhandlinger indgået et overenskomstforlig for de næste tre år for statens cirka 185.000 ansatte.

Den samlede udmøntning blev på 4,50 pct. Ud over den generelle lønstigning skønnedes det, at den årlige reststigning vil blive på 0,7 pct. Der er altså stadig plads til lokal lønudvikling (Ny Løn), som er en del af reststigningen. Arbejdsgivers udgift bliver dermed skønnet samlet på 6,6 pct.

Forligets ramme er på niveau med det private arbejdsmarked.
Det vigtigste er, at forliget betyder, at reallønnen er sikret, og at der med stor sandsynlighed vil ske et reallønsløft. Inflationen i perioden skønnes til 3,8 pct. Det var Fængselsforbundets hovedkrav.

Til sammenligning var den samlede udmøntning i OK11 på 1,31 pct. og i OK13 på 0,41 pct.

Forliget betyder, at en fængselsbetjent i perioden skønnes at få mere end 1.000 kr. mere i løn om måneden. Reguleringsordningen skønnes i perioden til 0,93 pct. og de generelle lønstigninger er 3,57 pct.

Der er som regel ingen roser uden torne og bestemt heller ikke i denne overenskomst.

De statsligt ansattes lønudvikling har siden 2008 ligget højere end lønudviklingen i den private sektor. Derfor var kravet fra Finansministeren, at dette løngab skulle udlignes med denne overenskomst. Ministeriet havde regnet sig frem til, at dette gab havde kostet staten 11 mia. kr. Det var dette krav, der var den væsentligste årsag til, at de hårde afsluttende forhandlinger varede 40 timer.

Kompromisset og prisen blev, at reguleringsordningen videreføres, men i ændret form og suspenderes midlertidigt helt i 2015. Den ændrede form indebærer, at der fremover kun sker udmøntning, når de statslige lønninger er steget mindre end lønningerne i den private sektor.

Samtidig indføres der et privatlønsværn, som modvirker, at statens lønudvikling ligger højere i aftaleperioden end lønudviklingen i den private sektor. Der sker udmøntning fra privatlønsværnet med 100 pct., når de statslige lønninger er steget mere end lønningerne i den private sektor.

På positivsiden tæller, at fædre/medmødre fremover får ret til en ekstra uges barselsorlov med fuld løn, uden at det påvirker morens barselsperiode. Det er en udvidelse af 6-6-6 modellen, hvor faderens/medmorens andel udvides til 7 uger, og derved er de sikret mindst 9 ugers barsel med løn.

ATP-bidraget hæves med 168 kr. pr. 1. januar 2016. Den forhøjede sats betyder, at det årlige bidrag til ATP samlet bliver 3.408 kr., hvoraf arbejdsgiver betaler 2/3 dele.

Der afsættes fortsat betydelige ressourcer til kompetenceudvikling i staten, der supplerer arbejdspladsernes egne midler.

Parts- og aftalesystemet på arbejdspladserne styrkes. Dialogen mellem leder og tillidsrepræsentant skal styrkes gennem aftale om fælles partsrådgivning, fælles uddannelse og erfaringsdeling på tværs af arbejdspladserne.

Der er endvidere aftalt en fælles indsats for et godt psykisk arbejdsmiljø, der skal supplere Arbejdstilsynet og arbejdsmiljølovgivningen. Der laves et fælles rejsehold, informationsmøder for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter og indsamling og formidling af viden og gode erfaringer.

Det lykkedes ikke at komme igennem med lavtlønsprojektet om en mindsteløn på 19.500 kr. om måneden. Finansministeren var overbevidst om, at det ville skabe præcedens og sende 80.000 private jobs ud af landet. Derimod lykkedes det at hæve pensionen for de lavest lønnede.

Hovedbestyrelsen behandlede overenskomstresultatet på et møde den 24. februar 2015. Hovedbestyrelsen anbefalede medlemmerne at stemme for overenskomstresultatet. Denne anbefaling skulle ses i lyset af to ting:

1) Vi fik vores hovedkrav opfyldt

2) Det ville ikke være realistisk at tro, vi kunne opnå noget bedre resultat ved forlis og eventuel konflikt

Set i lyset af, at vi får lønstigninger, der kan ses på lønsedlen, at der fortsat er lav vækst og inflation i Danmark, og at staten ikke sakker bagud i forhold til lønudviklingen i den private sektor, var det et acceptabelt og realistisk resultat.

Vi har opnået de største lønstigninger siden overenskomsten i 2008, der kommer alle til gode, vi har sikret reallønnen og med stor sandsynlighed et reallønsløft, som vi ikke kan forvente bedre gennem forlis og konflikt.

Det var vores krav, at lønstigningerne skulle være generelle og komme alle til gode. Det krav kom vi også igennem med. Næsten alle lønmidler er anvendt til generelle lønstigninger.

Ny grunduddannelse

Grunduddannelsen, som blev iværksat i begyndelsen af 2010, er blevet evalueret og der synes at være et bedre flow i uddannelsen end tidligere. Der er dog stadig en del udeståender, som forventes at blive indført i den kommende kongresperiode, herunder blandt andet uddannelsesbogen og uddannelseskortene, som endnu ikke ordentligt implementerede.

Balancen mellem teori og praksis er blevet bedre, men forbundet hører til stadighed, at eleverne ikke har tilstrækkelig mulighed for at øve sig under de praktiske moduler. Forbundet frygter, at den nye område-organisering vil gå ud over den vigtige og nødvendige, tætte og daglige kontakt mellem uddannelseskoordinatorer, praktikvejledere og elever. Forbundet har fortsat en løbende dialog med såvel KUC som direktoratet, når vi erfarer uhensigtsmæssigheder i forhold til uddannelsen eller de nye fængselsbetjentelever.

Generelt er der en oplevelse af, at de nye betjente teoretisk og refleksivt er langt mere velfunderede end tidligere. Fremover skal nye fængselsbetjentelever rekrutteres til områderne, og forbundet har sikret sig plads i ansættelsesudvalgene.

Praksisnær lederuddannelse
For kort tid siden har arresthussektoren i Midt- og Nordjylland afsluttet et lederuddannelsesforløb med meget flotte resultater. Uddannelsen var udbudt i samarbejde med erhvervsskolen EUC Lillebælt, og uddannelsen har givet deltagerne ETCS point. Evalueringerne af lederuddannelsesforløbet viste generelt meget stor tilfredshed, og mange af deltagerne har fået meget ud af at deltage. Forløbet har givet nogle ledere lyst og mod på at fortsætte med for eksempel diplomuddannelsen.

Finansieringen af uddannelsesforløbet skete via en ubenyttet pulje penge, som Fængselsforbundet fik kendskab til, og som var øremærket til netop lederuddannelse. En ansøgning fra Fængselsforbundet førte til, at Kriminalforsorgen fik tildelt arbejdsmarkedsmidler til lederuddannelse på AMU og AU niveau. Konceptet var rettet mod ledere i Kriminalforsorgen med 10 års ledelseserfaring eller mere, som ikke havde en egentlig lederuddannelse ud over Kriminalforsorgens egen uddannelse. Konceptet bestod bl.a. af realkompetencevurdering samt et antal ledelseskurser i AMU- og erhvervsuddannelsessystemet.

Fængselsforbundet har tidligere på året informeret ledermedlemmerne om et nyt forløb, dog af begrænset omfang. Denne gang er der tale om enkelte moduler på forskellige uddannelsesniveauer. Holdene vil ikke kun være med deltagere fra Kriminalforsorgen, men med ledere fra flere offentlige virksomheder.

Lederuddannelse og –udvikling
Forbundet taler fortsat for et kontinuerligt udviklings- og uddannelsesforløb for ledere, begyndende med et fokuseret talentudviklingsprogram. En uddannelsesstruktur som målrettes de enkelte ledelseslag og organisationsniveauer, og som tillige sikrer et kontinuerligt udviklings- og opfølgningsforløb. Forbundet finder det endvidere hensigtsmæssigt, at kriminalforsorgens ledere møder ledere fra andre offentlige virksomheder, og kan hente inspiration i eksterne netværk. Forbundets bud på et lederudviklingsforløb, herunder uddannelsesstrukturen er indsendt til direktionen og i forbundet arbejder vi videre på at få indført mere og bedre lederuddannelse samt en løbende videreudvikling af det ledelsesfaglige område.

Forbundet ønsker ledernes uddannelsesmæssige niveau højnet, således at det matcher de krav og forventninger, der stilles til nutidens offentlige ledere. Tidligere har det beklageligvis været svært at overbevise Kriminalforsorgen om, at der skal investeres meget mere i såvel udviklingsforløb som efteruddannelse af ledere og at det bør ske på niveau med det andre offentlige arbejdspladser gør brug af. De nyeste udmeldinger tyder dog på, at lederne fremover kan se frem til mere systematiske og strategisk tilrettelagte udviklings- og uddannelsesforløb. Med de krav som stilles til rolleafklaring og tillidsreform for vores arbejdsområde, finder forbundet det helt essentielt, at der stilles det nødvendige karriere- og uddannelsesforløb til rådighed for lederne, niveaudelt i forhold til den stilling man skal bestride.

Efteruddannelse af erfarne betjente – Lås op til fremtiden
Det nye efteruddannelsesforløb for erfarne fængselsbetjente fik en noget hård medfart, og nogle meget dårlige evalueringer i begyndelsen. KUC har taget kritikken til sig, og har af flere omgange justeret og tilpasset indholdet, så det tilsyneladende nu gennemføres på et fornuftigt niveau, hvor deltagerne får noget ud af at deltage.

Ved udgangen af 2014, har der været afviklet 24 hold i hhv. Område København og Nordsjælland, samt Område Midt- og Nordjylland. I det første halvår af 2015, skal der afvikles 12 hold i Område København og Nordsjælland samt Bornholm og Færøerne. Forløbet er sammensat af flere moduler, og alle betjente skal gennemføre alle moduler. Det betyder, at såfremt man for eksempel ikke møder til modul 4, indkaldes man efterfølgende til moduler på et opsamlingshold. Når forløbet er afsluttet ved udgangen af 2016 vil der være gennemført 70 hold, og derved vil ca. 1677 fængselsbetjente have været igennem ”Lås op

Forbundet er tilfredse med, at samarbejdet med Niels Brock, som ekstern udbyder, nu fungerer godt, på trods af den udfordrende opstart i forbindelse med pilotholdende. Niels Brock har været meget åbne og imødekommende, over for det organisatoriske mål med ”Lås op til fremtiden”. De har udvist stor forståelse for både strategiske målsætninger, indholdet på de faglige moduler, og også en stor forståelse for målgruppen (de erfarne betjente).

På de faglige moduler, er der et tæt samarbejde mellem Niels Brock- undervisere og fængselsfaglige uddannelseskonsulenter fra KUC, hvilket bidrager til at koble teori og praksis sammen. Underviserne er udvalgt med stor omhu og har erfaring med at undervise i politisk styrede organisationer, samtidig med, at de har en anerkendende tilgang til målgruppen og den kompleksitet, man arbejder i som fængselsbetjent. Undervisningen tager udgangspunk i den viden og erfaring som erfarne fængselsbetjentene allerede har i forhold til det resocialiserende arbejde, og derved skabes der mulighed for at få sat teoretiske begreber på egne erfaringer og refleksioner.

Nogle af de justeringer, der er foretaget på ”Lås op til fremtiden” er blandt andet de to webbaserede moduler (modul 5 og modul 8). Modul 5 er en Multiple Choice test, som i første halvår blev sendt ud til deltagerne pr. mail, hvilket medførte at meget få deltagere gennemførte testen. Testen er nu lagt på modul 6, som er et af de faglige moduler.

Den webbaserede repetition/opfølgning, bestod tidligere af refleksions spørgsmål til deltageren, som i deres besvarelse skulle tage udgangspunkt i egen praksis og erfaringer ift. deres nye viden, og kobling af teorier til egen praksis i hverdagen. Mange deltagere havde dog svært ved at besvare disse spørgsmål, og derfor er de blevet ændret til spørgsmål, der repeterer den teoretiske viden, som deltagerne har gennemgået på modulerne 3, 4 og 6.

Undervejs i forløbet har det vist sig, at der har været behov for at arbejde med konkrete eksempler, for at skabe refleksioner hos deltagerne, og for at kunne omsætte teori til praksis, på de faglige moduler. Der er derfor udarbejdet refleksions-opgaver, med henblik på at omsætte teori til praksis. Opgaverne tager udgangspunkt i konkrete eksempler fra hverdagen i jobbet som fængselsbetjent og i kontakten med klienten, hvorefter man skal reflektere over, hvordan man i jobbet kan koble og se sammenhæng mellem teori og praksis. KUC har ligeledes udarbejdet cases, til brug for samme formål.

De samtaleansvarlige ledere har en stor rolle i ” Lås op til fremtiden”, da de skal afholde en forventningssamtale samt en opfølgningssamtale med deres medarbejdere, som skal på ” Lås op til fremtiden”. Derudover er lederne primusmotor for, at den nye læring implementeres på afdelingerne efterfølgende. Derfor er ” Lås op til fremtiden” afhængige af, at de samtaleansvarlige ledere er engagerede i projektet. I 2014 erfarede KUC, at de samtaleansvarlige ledere havde behov for mere information og konkret viden om det faglige indhold på Lås op. Og som et andet tiltag er der derfor nu arrangeret og afholdt introduktionsforløb for de samtaleansvarlige ledere, som strækker sig over to dage, i stedet for én infodag tidligere. Alle de samtaleansvarlige ledere vil blive indkaldt til dette - også de, som tidligere har været på informationsdag. På Introduktionsforløbet for ledere gennemgås den teoretiske viden, som de erfarne betjente også gennemgår på ”Lås op til Fremtiden”, og lederne introduceres til det organisatoriske formål, deres rolle samt metoder til at gennemføre forventnings og opfølgningssamtalen. Erfaringerne fra de første 2-dags introduktionsforløb i januar 2015 er meget positive.

SU til fængselsbetjentelever

Den 1. juli 2013 trådte en lovændring om Statens Uddannelsesstøtte (SU) i kraft. Fra det tidspunkt blev fængselsbetjentelever ikke aflønnet med løn fra Kriminalforsorgen under de tre skolemoduler, som i alt tæller 30 uger, men kunne i stedet opnå Statens Uddannelsesstøtte. Forbundet havde forudset hvilke forhold der kunne blive problematiske i forbindelse med overgangen til SU og Forbundet havde derfor i tide over for Direktoratet for Kriminalforsorgen peget på, at man skulle sikre sig at lave et sæt klare regler for, hvordan man for eksempel skal forholde sig hvis en elev kommer til skade ved konfliktløsning, hvornår kan/skal et skoleforløb afbrydes ved sygefravær, barsel eller lign. Fængselsforbundet havde særlig henledt opmærksomheden på, at elever fortsat skulle have adgang til at blive ansat som tjenestemænd på prøve, med de rettigheder og pligter, der i øvrigt gælder for Kriminalforsorgens ansatte, og at fængselsbetjentelever endvidere under såvel skole- som praktikperioder skulle være omfattet af de til enhver tid gældende aftaler om løn- og ansættelsesvilkår i henhold til tjenestemandsloven, dog med de ændringer omlægning til SU

under skoleopholdene medfører. Forbundet er tilfreds med den aftale der blev udarbejdet, og der har kun været opstået et par uforudsete problematikker, som Forbundet har formået at få løst til elevernes tilfredshed.

Status Flerårsaftalen

I 2012 brugte forbundet en stor del af tiden på at søge indflydelse på den nye flersårsaftale for Kriminalforsorgen. Vi fik ved fælles hjælp fjernet flere torne fra aftalen, og samtidig sat fængselsbetjente og værkmestre helt i front i forhold til opgaveløsningen. Vi fik en flerårsaftale, som på flere punkter både har reddet forbundets medlemmer fra at blive erstattet med socialrådgivere (trods en ihærdig indsats fra en anden fagforening) og vi fik flere penge i en tid, hvor ingen andre får – snarere tværtimod. Men besparelserne på vagtbemandingen undgik vi ikke. Vi fastslog ellers både i medierne og over for politikerne, at bemandingen var skåret ind til benet. Derfor måtte vi sluge en bitter pille i form af et rejsehold, som udelukkende kiggede på, hvor der kunne skæres - uden at skele til opgaveløsning, sikkerhed og et presset arbejdsmiljø.

Det er fortsat forbundets opfattelse, at man ved en simpel indskærpelse af arbejdsmiljølovgivningen og bedre styring af den daglige vagtplanlægning kunne have fundet de nødvendige besparelser. Spørgsmålet er, om politikerne var klar over, at de med deres underskrift på flerårsaftalen fjernede mellem 60 og 100 årsværk fra den uniformerede gruppe? Var det virkelig deres hensigt, at de indsatte skal gå rundt uden opsyn eller blive på cellen? Det kan man blive i tvivl om, men vi har sagt det til dem – og vi gentager budskabet igen og igen.

Det største problem er ikke, at Kriminalforsorgen skal reorganisere og gøre tingene billigere og smartere. Det er timingen, der er helt gal. Vi kan ikke reorganisere, passe på flere fanger og være færre på vagt – samtidig. Regnestykket går ikke op. Regeringen svigter intentionerne fra flerårsaftalen. Når det vælter ind med bandemedlemmer, østeuropæere og andre kriminelle begynder mantraet om færre gengangere i fængslerne at klinge hult. Og selvom man kan blive temmelig frustreret, så fortsætter forbundet kampen for ordentlige forhold og kløgtige valg, når det kommer til udviklingen af vores arbejdsplads. For de gode intentioner fra flerårsaftalen er der endnu, men den nuværende retning er faretruende.

Baggrund for besparelserne

I forbindelse med flerårsaftalen blev Deloitte sat til – som sædvanligt – at finde besparelser i Kriminalforsorgen. Planen fra Deloitte viste i 2011, at Kriminalforsorgen kunne spare op mod 350 mio.kr. inden for blandt andet personaleområdet, herunder 44. mio. Kr. om året alene på vagtplanlægning, og derudover på sammenlægninger af alle slags, og ved at udbyde flere opgaver til eksterne behandlere etc. etc.

På baggrund af rapporten besluttede finansministeriet – også som sædvanligt – at Kriminalforsorgen i samarbejde med finansministeriet og justitsministeriet skulle nedsætte en hel del udvalg, blandt andet to tværministerielle udvalg, hvor flere ministerier var involveret. Disse udvalg skulle blandt andet kigge på, hvordan besparelserne kunne udmøntes. Der forelå nu i alt tre eksterne rapporter om Kriminalforsorgen, nemlig Rigsrevisionens rapport om opgaveløsningen 2010, Rambølls rapport om resocialisering, og som nævnt Deloittes rapport om besparelser. Alle tre rapporter sagde meget firkantet, at Kriminalforsorgen kunne drives meget bedre, end vi gjorde det.

I december 2013 sendte Rejseholdet sine forslag til konkrete besparelser på bemandingen ud til de enkelte tjenestesteder. Rejseholdet havde fået til opgave at pege på alle de besparelsesmuligheder, de kunne finde. Og det gjorde de. Selvom der i udgangspunktet ”kun” skulle spares 21 millioner kr. på bemandingen, blev alle muligheder taget med.

Forbundet stillede sig både vrede og uforstående over for resultatet af Optimal Bemanding. Med den opbakning forbundet havde givet flerårsaftalen, skulle resultatet have været meget mere fokuseret på den opgave, vi står over for og ikke alene grønthøsterbesparelser, som det lugtede af.

Forbundet stod bestemt ikke bag idéen om et rejsehold og havde fra startet påpeget, at processen skulle have været grebet helt anderledes an. For eksempel er det fortsat forbundets meget klare opfattelse, at man ved et mere simpelt kunstgreb – på baggrund af for eksempel Rigsrevisionens rapport – kunne have fundet de 21 mio. det i alt drejede sig om. Alene begrænsninger i overarbejde og overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen ville have kunnet finde det meste af besparelserne. Der var efter forbundets opfattelse ingen som helst grund til at lave et kommandoraid i hele Kriminalforsorgen – som i øvrigt fuldkommen hensynsløst alene fokuserede på, "hvad koster hvad" – og overhovedet ikke tænkte opgaver og kvalitet ind. Samtidig foreslog forbundet allerede for længe siden, at hele området omkring transport ville kunne gøres billigere end i dag.

Der har fra flere sider været rejst spørgsmål om, hvorfor besparelserne ikke også ramte lederne – altså de uniformerede ledere - men det er ikke noget forbundet bestemmer eller kan forhandle. Forbundet har givet sin mening til kende i et høringssvar om sagen. Derudover er det en misforståelse, hvis man tror, at ledergruppen går fri. En stor del af reorganiseringen berører netop gruppen af ledere mere end alle andre. Hvad værkmestrene angår, skal flerårsaftalen løfte beskæftigelsen, og der sker i den forbindelse en gennemgang af hele beskæftigelsesområdet. Alle forbundets medlemmer er ramt i større eller mindre omfang.

De generelle besparelser, der trådte i kraft den 1. november 2013, bestod i, at

- de indsatte skulle vækkes kl. 07:00 (08:00 i weekenderne) og lukkes inde kl. senest 21:00.
- der måtte ikke længere være overlap mellem tjenester
- der skulle være færre på vagt mellem kl. 14:00 og 15:00.
- rådighedsvagterne i arresthusene blev forlænget med en halv time i hverdagene og en time i weekenderne.

Forbundet er desuden bekendt med, at der flere steder er sket omlægninger i arbejdet i og omkring klienterne, som ikke er til medlemmernes fordel. For eksempel er der steder, hvor dele af den uniformerede gruppe kan vælge for eksempel prøveløsladelse fra. Der er andre steder, hvor ledelsen har besluttet, at den opgave i overvejende grad skal løses af socialrådgiverne, fordi vi ikke er dygtige nok. Det er efter forbundets opfattelse en meget bekymrende udvikling.

I forbindelse med diverse konsulentundersøgelser op til flerårsaftalen, blev især resocialiseringsområdet gennemgået. Som nævnt var en af konklusionerne, at fængselsbetjentene enten ikke lavede nok sagsbehandling eller ikke gjorde det med den fornødne kvalitet. Det tog især De Radikale, Enhedslisten og til dels også SF til sig. Partierne var enige om, at der skulle ansættes flere skolelærere og socialrådgivere, og at det skulle betales med færre fængselsbetjente. Den model findes blandt andet i USA, hvor man i et medium security fængsel for eksempel kan se to fængselsbetjente på arbejde til over 120 fanger, og et stort antal civile medarbejdere til alle andre opgaver end at holde vagt.

Da rapporterne blev en del af processen op mod forhandlingen af flerårsaftalen, lavede forbundet en alliance med Rentzmann og ministeren om, at dette ikke måtte ske. Betingelsen var selvfølgelig, at forbundets medlemmer så rent faktisk også gik ind i arbejdet med at få sagsbehandling og opgaven i centrum. En stor del af arbejdet var ting vi lavede i forvejen, men der stilles flere krav til skriftlighed end vi, i den uniformerede gruppe, er vant til. Det var samtidig en forudsætning fra forbundets side, at der kom penge til efteruddannelse af erfarne betjente, hvilket også skete.

I princippet kunne forbundet være ligeglade med, hvem der løser opgaven - hvis ikke det skete på medlemmernes bekostning! Der er flere gode grunde til, at vi ikke selv skal medvirke til at udhule den uniformerede gruppes opgaver til alene at omhandle orden og sikkerhed.

Når det er vigtigt for forbundet, at budskabet gentages igen og igen, er det navnlig fordi en reducering til at være en ren bevogtningsstyrke i Kriminalforsorgen efter forbundets opfattelse hverken vil være en fordel rent lønmæssigt eller for indholdet i jobbet.

Modsat er der ingen tvivl om, at hvis vi ikke griber bolden i forhold til bedre sagsbehandling og relationsarbejde, vil de uniformerede grupper med stor sandsynlighed fremadrettet blive erstattet af andre udefrakommende medarbejdere. Det ville være yderst naivt af os at tro, at vi bare kan læne os tilbage og

håbe det går væk. Vi vil blive målt og vejet i de kommende år som aldrig før. Både politikere og andre medarbejdergrupper kan have en interesse i, at vi ikke lykkes og være af den opfattelse, at det vil være bedre og billigere med mere faguddannet personale på Kriminalforsorgens tjenestesteder.

Indtil videre er det i hvert fald positivt, at brugerundersøgelsen fra 2014 viste, at de indsatte generelt synes, at værkmestre og fængselsbetjente er gode til deres arbejde og at vi fortsat rangerer højere end for eksempel socialrådgiverne ☺. Dog dækker undersøgelsens resultater over nogle markante forskelle rundt om i landet.

God arbejdsgiveradfærd

I foråret 2014 igangsatte finansministeren et projekt, som skulle undersøge ”god ledelse og adfærd” inden for 10 forskellige styrelser i staten, hvoraf Kriminalforsorgen var en af dem. Forbundet forholdt sig fra starten meget skeptisk til projektet, som lignede en af de sædvanlige konsulentundersøgelser, som ville komme flyvende og fortælle Kriminalforsorgen, hvor mange penge der ville kunne spares på alt muligt. På den baggrund skrev forbundet et brev til Bjarne Corydon og frabad os den fine opmærksomhed. På daværende tidspunkt var Kriminalforsorgen desuden i fuld gang med at implementere besparelserne og reorganiseringen fra den forrige undersøgelse, der netop var afsluttet.

Forbundet fik hurtigt respons fra Moderniseringsstyrelsens forhandlingschef for statens område, der søgte dialog med forbundet. Det samme gjorde OAO. Begge parter forsøgte at overbevise os om, at det alene handlede om at søge nye og bedre veje til at sikre god ledelse til både deres og medarbejdernes fordel. Samarbejde og tillid var nøgleordene. På den baggrund valgte forbundet – trods alle odds – at deltage i nogle interviews, som faktisk også pegede i en lovede retning.

Men det blev desværre nøjagtigt, som forbundet frygtede. Mckinsey meldte tilbage, at de (sammen med Moderniseringsstyrelsen) gerne ville tale om vagtplanlægning! Med alle de omlægninger og besparelser Kriminalforsorgen havde været igennem det forudgående år, var det nærmest at håne os, men desværre ikke noget der kunne forhindres.

Det kan ikke udelukkes, at finansministeriet på sigt vil kræve, at der indføres et it-vagtplanlægningssystem. Hvis det skal ligne det system politiet bruger, er der tale om et overordentlig kostbart system – og alene i Københavns Politi har det taget fire år at indføre!

Alenearbejde

I august 2014 udsendte direktoratet den nye formel på alenearbejde. Det var en kamp op ad bakke at få det spørgsmål på plads med et nogenlunde resultat. Alt alenearbejde på en lukket afdeling skal registreres, hvis pågældende går alene i mere end halvdelen af vagten. Og med ’alene’ menes, at der ikke er andre uniformerede på vagt på samme afdeling. Udgangspunktet for registreringen er altså, at der på en lukket afdeling bør være to på vagt. Ikke sådan at forstå, at der er penge til, at der er to, men i den optimale verden bør der altid være to.

De åbne fængsler skal ligeledes have fortsat fokus på at sikre lokale drøftelser omkring alenearbejde, da problemerne her spænder over en del mere end de lukkede afdelingers sikkerhedsvinkel. Især set i lyset af den seneste tids overfald mellem fangerne bør det være et emne til drøftelse. Samtidig skal der nedsættes et lokalt udvalg med TR og AMR omkring arbejdsbelastning, sikkerhed, resurserne samt postbesættelsen.

I flerårsaftalen, og i de underliggende bilag, er det en forudsætning, at Kriminalforsorgen tager alenearbejde alvorligt, og at omfanget registreres med henblik på en fyldestgørende tilbagemelding til ministeren.

Det lykkedes for forbundet at få ministeren til i sidste øjeblik at skrive på som et kompromis – at han i hvert fald ikke ville finde penge ved at afskaffe alenearbejde. I teksten lå der, at ministeren på den baggrund ikke forventede at alenearbejde blev udvidet, men tværtimod det modsatte.

Baggrunden for processen var en arbejdsgruppe i direktoratet omkring alenearbejde som Fængselsforbundet var en del af. Gruppen bestod af en række fængselsinspektører og repræsentanter for direktoratet samt som nævnt forbundet og fængselsbetjent Jan Wetke, Søbysøgård. Arbejdsgruppen arbejdede konstruktivt med problematikkerne omkring alenearbejde og nåede frem til et samlet resultat.

Under et møde mellem direktoratet og forbundet vedrørende et andet emne, måtte forbundet imidlertid desværre konstatere, at Kriminalforsorgens øverste chef, Johann Reimann, forkastede en samlet arbejdsgruppes arbejde! Derefter var det forbundets helt klare forventning, at arbejdsgruppen skulle genindkaldes for at drøfte om der kunne opnås enighed om nogle ændringer.

Efterfølgende blev der udarbejdet en ”indstilling” fra arbejdsgruppen. Det er dog vigtigt for forbundet at understrege, at den helhed der stod tilbage ved en gennemgang af indstillingen, ikke stemte overens med det arbejde, og de drøftelser der havde fundet sted i arbejdsgruppen. Forbundet fandt både selve indstillingen såvel som fremgangsmåden så kritisabel, at forbundet gjorde skriftlig indsigelse over for direktoratet.

Der har været efterfølgende drøftelser af spørgsmålet, men forbundet må erkende, at det er en sag, vi aldrig bliver enige med arbejdsgiveren om. Først og fremmest er der definitionen, som nu alene omhandler lukkede afdelinger, ligegyldigt hvor de befinder sig. Med denne definition har arbejdsgiveren valgt at begrænse registreringen til alene at omfatte afdelinger, hvor de finder det mest sikkerhedsmæssigt rigtigt at registrere.

Forbundet har efterfølgende haft et længere slagsmål med arbejdsgiveren for at få dem til at anerkende især to ting; dels at der sikkerhedsmæssigt aldrig bør være mindre end to på vagt i et lukket fængsel uden registrering. Det er muligt, at der ikke er penge til at have to på vagt, men så skal vi ikke efterfølgende diskutere, om det skal registreres eller ej.
Derudover er der uenigheden om, hvorvidt den samme sikkerhedsmæssige risiko skal være gældende på en åben afdeling eller ej. Alenearbejde handler om meget andet end sikkerhed. Det handler også om opgaver, generel utryghed og faglig sparring. Det er det nu også lykkedes at få anerkendt.

I kølvandet på hele forløbet er det også lykkedes at få indført en såkaldt resurse og sikkerhedsudvalg. Det udvalg giver faktisk TR en ret stor indflydelse på, hvordan der postbesættes inden for rammerne af den lokale økonomi. Udvalget består af TR, AMR og en fra ledelsen som mindst fire gange årligt skal mødes og drøfte den lokale sikkerhed og tryghed i forhold til opgaverne og fangerne.

Det skal være forbundets klare opfordring, at man udnytter alle muligheder for at sikre medlemmerne mest mulig tryghed, og tager et medansvar for at der kan ske rokeringer i forhold til opgaverne og sikkerheden.

Psykisk syge indsatte
Der har gennem mange år været problemer med psykisk syge i fængsler og arresthuse, og der har været flere tilfælde, hvor psykisk syge indsatte har overfaldet personalet.

Kriminalforsorgen offentliggjorde i begyndelsen af 2014 en screening af de indsatte i Københavns Fængsler. Undersøgelsen viste, at ni ud af ti havde psykiske lidelser i fængslet, og at 8 pct. af de indsatte i Københavns Fængsler er decideret sindssyge.

Den samme undersøgelse blev ikke gennemført i resten af Kriminalforsorgen, men det er selvfølgelig ikke nok at undersøge de indsatte i Københavns Fængsler. Vi har brug for det bedst mulige grundlag for at vurdere problemets omfang i hele landet. Det har vi ikke i dag, hvor der florerer mange forskellige tal for antallet af psykisk syge.

Alle er enige om, at sindssyge ikke må sidde i fængslerne. Men det gør de alligevel. I De Europæiske Fængselsregler står: ”Personer, der lider af en psykisk sygdom, og hvis psykiske helbredstilstand er uforenelig med frihedsberøvelse i et fængsel, bør frihedsberøves i en institution, der er særligt indrettet til formålet. Hvis sådanne personer alligevel undtagelsesvis frihedsberøves i et fængsel, skal der være særlige regler, der tager hensyn til deres status og behov.” Derfor er det meget vigtigt at vide, hvor mange sindssyge der sidder i resten af landet, så vi kan gøre noget ved problemet.

De psykisk syge bør ikke sidde i fængsler og arresthuse. Det gælder især de svært psykisk syge, som i flere tilfælde har stået bag voldsomme overfald på personalet. Men der er stadig ingen initiativer for at imødegå problemerne med psykisk syge i Kriminalforsorgen, og der er store problemer med at rekruttere og fastholde psykiatriske konsulenter, som aftalt.

Desuden er der brug for at styrke vores uddannelse, så vi bliver bedre rustede til at hjælpe psykisk syge - og der er behov for at styrke personalenormeringen, så der er sammenhæng mellem personaleressourcer og det klientel, som sidder i fængslerne i dag.

Negativ/stærkeafdelinger – Bandeproblematikken

Negativ stærkeafdelingerne og bandeproblematikken har i den forgangne kongresperiode været under såvel pres, som forandring. En af årsagerne til presset har, blandt meget andet, været Rejseholdets bundne mandat til at finde besparelser.

Den generelle postbesættelse på de store lukkede fængsler er efterhånden under så hårdt pres, at muligheden for yderligere reduktioner i praksis kun kan ske ved at gå på kompromis med arbejdsmiljølovgivningen eller principperne for alenearbejde.

Denne problematik fik desværre Rejseholdets repræsentanter til at rette blikket mod de lukkede fængslers negativ stærkeafdelinger. Flere steder med anbefaling om postreduktioner.

Forbundet har ligeledes en oplevelse af en spirende manglende forståelse for relevansen af disse særlige afdelinger og indsatsen for overhovedet at bemande dem til glæde for institutionernes øvrige indsatte og deres krav på rimelige afsoningsvilkår.

Et andet pres på de omhandlende afdelinger skyldes det forhold, at flere institutioner eksperimenterer med et ”fortyndingsprincip” (særligt rettet mod bandegrupperingerne), hvor man lader indsatte, der tidligere var selvskrevet til en plads på en af landets negativ stærke afdelinger, afsone på almindelige fællesskabsafdelinger, med konsekvenser for såvel kollegers arbejdsvilkår, som de øvrige indsattes afsoningsforhold.

Fængselsforbundet har blandt andet måtte konstatere nogle meget voldsomme, i flere tilfælde tortur lignende, overfald, som følge af den nye praksis.
Desværre må vi samtidig konstatere, at økonomi tilsyneladende vægter tungere end alle andre argumenter. Èn af fordelene ved ”fortyndingsprincippet” er, at man nu sparer det ekstra mandskab, som en negativ stærkeafdeling kræver. Et andet aktiv ved ”fortyndingsprincippet”, set fra et administrativt synspunkt, er selvsagt fleksibilitet. Mulighederne for mere frit at kunne placere indsatte på almindelige fællesskabsafdelinger, sparer Kriminalforsorgen for tunge ressourcemæssige poster. Men rent menneskelligt er det meget svært at forsvare, at nogle indsatte er dårligere stillet når de forlader Kriminalforsorgens institutioner, end da vi modtog dem.

Samtidig har vi som forbund måtte notere os, at kontakten med netop disse indsatte til stadighed fylder meget i de arbejdsskadesager, der findes i lukket sektor. Forbundet har også sager, hvor medlemmer er blevet frataget deres særlige tillæg for at arbejde på en negativ- stærkeafdeling. Blandt andet fik et medlem frataget sit rockertillæg under sygdom. Det tog forbundet næsten et år at vinde sagen og sikre medlemmet efterbetaling af mere end et års tillæg.

Peberspray

I 2014 lykkedes det endelig for forbundet at overbevise ministeren om, at ordningen med peberspray skulle udvides. Baggrunden var, at Fængselsforbundet havde henvendt sig til justitsministeren og bedt om at få udvidet adgangen til peberspray for det uniformerede personale.

I august 2014 skrev justitsminister Karen Hækkerup i et svar til Venstres retsordfører Karsten Lauritzen, at hun agtede at udvide adgangen. Ministeren lagde op til, at pebersprayen fremadrettet ville kunne bæres på alle transporter med indsatte fra lukkede afdelinger, lukkede fængsler og arresthuse, på nattjeneste i alle fængsler og arresthuse, i arresthuse, der er postbesat med døgnvagter, for personale, som er en del af et alarmberedskab i de lukkede fængsler/arresthuse, på hospitalsvagter, for Kriminalforsorgens hundeførere og i alle sikkerhedsafdelinger, som er særligt sikrede arrestafdelinger og særligt sikrede afdelinger. Der ville fortsat ikke blive stillet krav om, at peberspray skal bæres synligt af alle, hvilket efter forbundets opfattelse ikke vil være lige nødvendigt alle steder.

Reglerne for den udvidede ret til at bære peberspray er imidlertid ikke blevet vedtaget endnu, hvilket forbundet finder meget kritisabelt.
Justitsministeren har lovet, at reglerne kan træde i kraft senest i første halvdel af 2015.

Optimal bemanding/vagtplanlægning
Optimal bemanding, eller minimal bemanding, som er en mere korrekt betegnelse, trak lange spor i såvel postbesættelse, som i arbejdstider. Konkret medførte tiltaget en revurdering i forhold til postbesættelse, således at denne alene baserede sig på økonomi. Sikkerhed og arbejdsopgaver var i denne sammenhæng uden væsentlig betydning. Mødetider, vagtlængder, H tid, T tid, forhandlinger om dobbeltture, og angreb på døgnvagter var i spil. Heldigvis lykkedes det for forbundet at begrænse de værste følgevirkninger fra centralt hold, inden udmeldingen til institutionerne. Således lykkedes det forbundet at bibeholde retten til dobbeltture, som er et kardinalpunkt for mange, ligesom døgntjeneste stadig praktiseres.

Desværre formåede forbundet ikke at få fornuften til at sejre i forhold til Rejseholdets udsendinge og direktoratet i spørgsmålet om længden af vagter.

Forbundets afdeling i Ringe og Fængselsforbundet viste sig at få ret i antagelsen om, at de alt for korte vagter på Statsfængslet i Ringe, medførte den helt forudsigelige konsekvens, at medlemmerne ikke kunne optjene deres normperiode via gennemsnitligt fem ugentlige arbejdsdage. Følgen blev, at arbejdsgiver bragte ulovlige metoder i anvendelse for at dække medarbejdernes normunderskud, og valgte at tilsidesætte overenskomstmæssige regler og aftaler.

Efter en helt enestående indsats fra bestyrelsen i forbundets afdeling i Ringe, trådte forbundet ind i sagen. Sagen kørte over otte måneder og endte med et forlig med direktoratet kort før sagen ville være endt i en faglig voldgift. Resultatet blev;

1. Et arbejdsmiljøprojekt
2. En gennemgang af Ringes måde at planlægge arbejdet på,
3. En økonomisk kompensation til Lokalafdelingen i Ringe.

Konfliktløsningsinstruktører
Forbundet har den 19. marts 2015 indgået en aftale med Direktoratet for Kriminalforsorgen om honorering af konfliktløsningsinstruktørerne. Fængselsforbundet er meget tilfreds med, at der nu er ens honorering på tværs af områderne. Den overordnede styring af instruktørkorpset skal ske i de respektive områder. Instruktørerne vil primært skulle virke inden for eget område, men der vil kunne opstå situationer, hvor det kan blive nødvendigt at deltage i andre områder.

Aftalen, som er gældende fra den 1. januar 2015, er sendt ud til institutioner og instruktører. Der er udarbejdet et bilag til aftalen, som regulerer forventninger og krav til instruktørkorpset. Aftalen indeholder i korthed følgende elementer:

- Alle instruktører, der virker inden for de i det tilhørende bilag nævnte retningslinjer, honoreres med et funktionstillæg på samme niveau som dem, der arbejder som praktikvejledere. Tillægget, der er pristalsreguleret, er i 2015 på kr. 16.274,59 årligt.

- Funktionstillægget er det samme for alle instruktører, uanset i hvilken løngruppe de er indplaceret, og vil gælde fra 1. januar 2015

- Alle instruktører gives normtid for det arbejde, de udfører som instruktør i Kriminalforsorgen. Timerne tilskrives efter reglerne i "Vejledende Bestemmelser" (dvs. mindst med 6 timer for en dag, mv.).

- Alle instruktørtimer tilskrives med 40 minutters forberedelsestid pr time. Forberedelsestiden er ligeledes til normen. Dette lægger sig op af gældende takst i Timelærercirkulæret fra Finansministeriet.

- For at oppebære funktionstillægget er der krav om, at undervisningen skal ske minimum 150 timer til 250 timer om året, ifølge vejledningen i bilag 1.

- Der rejses efter gældende tjenesterejseregler, incl. merrejsetid for forbrug af timer til transport. Dog opfordres alle til i størst mulig grad at benytte tjenestebiler ifølge aftale med eget tjenestested. Alternativt gives en tilladelse til, at instruktører kan køre i egen bil til lav takst ved instruktøropgaver. Dette begrundet i det udstyr som instruktørerne skal medbringe til hver samling, og de vanskeligheder der kan være med at nå frem til undervisningssteder rettidigt med offentlig transport.

- Aftalen erstatter alle tidligere indgåede aftaler om honorering af instruktørarbejde i forbindelse med konflikthåndtering.

Feriepengesagen
I januar 2009 afgjorde EU domstolen, at Danmark ikke havde ret i fortolkningen af § 17 i statens ferieaftale. Indtil dommen faldt, var det praksis, at tjenestemænd, der havde mere end seks måneders sygdom før en afsked med svaglighedspension, ikke fik deres ubrugte/opsparede feriepenge udbetalt ved afskedigelsen.

Fængselsforbundet har haft mange medlemmer i klemme, som efter forbundets opfattelse burde have efterbetalt deres feriepenge som følge af dommen. Derfor har forbundet presset meget på for at få fællesskabet til samlet at tage sagen op for alle berørte tjenestemænd i staten.

Siden er der kørt forhandlinger mellem Moderniseringsstyrelsen og CFU om den mere præcise fortolkning af dommen, ligesom CFU (og dermed også Fængselsforbundet) har anlagt en sag mod Moderniseringsstyrelsen med krav om, at alle tjenestemænd, afskediget indtil fem år før dommens dato på grund af sygdom, skal have efterbetalt deres tilgodehavende feriepenge.

Forhandlingerne med Kammeradvokaten har indtil videre betydet, at Kammeradvokaten har erkendt, at forældelsesfristen for de tilgodehavende feriepenge er fem år og ikke tre år, som Moderniseringsstyrelsen ellers havde meldt ud til de statslige arbejdsgivere. Spørgsmålet er imidlertid fra hvilken dato forældelsesfristen skal beregnes.

Helt konkret har det indtil videre betydet, at 71 medlemmer tilsammen har fået udbetalt langt over tre mio. kr.

Forhandlingerne fortsætter og parterne forsøger fortsat at nå en forligsmæssig løsning, som alle kan leve med. Hvis det ikke lykkes, vil sagen blive domsforhandlet ultimo november/primo december 2015. Forbundet har stadig 141 tidligere medlemmer, der venter på en afklaring af deres sag.

Belæg og Kapacitet
Udviklingen i Kriminalforsorgens belæg er siden flerårsaftalens indgåelse kun steget og steget. Udnyttelsesprocenten på landsplan har ligget tæt på 100% og særligt på Sjælland over 100%.

Med flerårsaftalen fik Kriminalforsorgen tæt på 200 flere pladser inklusiv en ny pension i Nordjylland. Der vil primært blive tale om lukkede pladser, da det tilbage i 2012-13 så ud som om de lukkede fængsler og varetægtsbelægget i Københavnsområdet ville fortsætte med at stige grundet bandekrig og strafskærpelser.

Samtidig fik Kriminalforsorgen en økonomi, der svarede til et samlet belæg på 98%, som skulle falde til et belæg på 95% i aftaleperioden i takt med at de nye pladser var færdige.

Kriminalforsorgen ville dermed skulle leve med et presset belæg og derved et yderligere pres på medlemmerne. Særligt fordi den samme aftale betød flere i samfundstjeneste og fodlænke (tallet for fodlænke er aktuelt langt over 400 fremfor i 2013, hvor tallet var under 300)

Siden sommeren 2014 er belægget imidlertid faldet temmelig markant, og lige nu er situationen, at Kriminalforsorgen har valgt at lukke pladser, og formentlig vil fortsætte med at gøre det. Aktuelt er 300 pladser lukket midlertidigt, men hvis kriminalitetsudviklingen fortsætter med at være nedadgående, vil der skulle lukke pladser permanent - af flere grunde. Der er i dag for mange pladser i Jylland i forhold til indsatte, særligt i arresthussektoren og i de åbne fængsler. Omvendt er behovet for pladser størst på Sjælland i forhold til antal indsatte. I løbet af 2015 åbnes der nye pladser - primært på Fyn og Sjælland - med henblik på at udligne skævheden i pladser mellem landsdelene. Det vil nok betyde, at særligt de små arresthuse i Jylland vil være i direktørens søgelys. Samtidig tyder visse parametre på, at Kriminalforsorgen på lang sigt ønsker at samle belægget på fængslerne og på den måde få fleksible pladser, der kan håndtere alle former for belæg i fremtiden.

Der er en del tegn på, at Kriminaliteten er stærkt faldende - særligt inden for vold, tyveri og ungdomskriminalitet. Dette sammenholdt med at flere og flere kommer i alternative afsoningsformer presser belægget voldsomt nedad. Domstolene dømmer samtidigt markant færre stafmåneder end tidligere.

Det betyder, at der med stor sandsynlighed skal ske en mere permanent udligning af personaleresurserne, da Kriminalforsorgen har et personaleoverskud i Jylland og et underskud på Sjælland. Forbundet har gennem længere tid arbejdet sammen med HR-enheden på at få udlignet denne ved udstationering og naturlig afgang.

Desværre er det nok ikke muligt at fortsætte den nuværende praksis længere end til udgangen af 2015, hvorefter et eventuelt personaleoverskud i Jylland vil blive bedt om at rejse til andre steder i landet. Frivilligt og beordret.

Forbundet samarbejder fortsat meget tæt med HR-enheden om at sikre, at en rokering i givet fald vil ramme færrest mulige og med mindst mulig skadevirkning for den enkelte. Men situationen kan i sidste ende betyde, at nogen må rejse mellem landsdelene efter et job.

Tillidsreform – projekter i Kriminalforsorgen

Et andet stort projekt, som først lige er sparket i gang for alvor, er en tillidsreform for hele det offentlige område. I regeringsgrundlaget er det skrevet ind, at der skal mere fokus på tillid til de offentligt ansatte, mindre bureaukrati og smartere måder at arbejde på, så borgere og medarbejdere finder en anden tillid til hinanden end nu.

Regeringen, de offentlige arbejdsgivere, OAO, FTF og Akademikerne har aftalt en Tillidsreform, der lægger op til en kultur- og styringsændring i den offentlige sektor. Forandringerne skal ske i alle led af den offentlige sektor ikke mindst på arbejdspladserne.

OAO afholder i samarbejde med Fængselsforbundet og Kriminalforsorgen som et pilotprojekt et tillidsreformsforløb, der giver redskaber til at få tillidsreformens principper til at virke i fængslerne.

Der bliver gennemført to paralle udviklingsforløb for ledere og medarbejdere. Et forløb i Statsfængslet i Nyborg og et forløb i Statsfængslet i Kragskovshede. På forløbene får deltagerne metoder til at arbejde med tillid, styring og forandring på deres arbejdsplads. Undervejs skal ledere og medarbejdere arbejde sammen om en mindre forandring af deres daglige praksis på arbejdspladsen med fokus på tillid og styring. Målet er, at deltagerne efter forløbet er klædt på til at arbejde videre med forandringer på deres arbejdsplads efter principperne i Tillidsreformen.

Deltagerne vil undervejs arbejde med:

- Opbygning af en tillidsbaseret arbejdsplads med en konstruktiv dialog mellem ledelse og medarbejdere
- Koblingen mellem styring, ledelse og samarbejde i relation til deres kerneopgave
- Kortlægning af problemstillinger og inddragelse af andre for at finde løsninger
- Evnen til at se nye muligheder og fokusere på de små forandringer i hverdagen
- Håndtering af forandringsprocesser og hvordan man bliver drivkraft for forandringer
- Fastholdelse af ændrede arbejdsgange på arbejdspladsen
- Metoder til at vurdere virkningen af en ændret arbejdsform

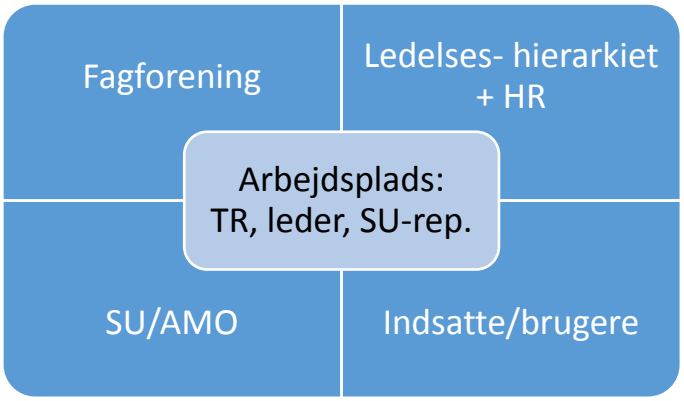
Formålet med forløbet er at skabe bedre fængsler ved at nå de mål, som Kriminalforsorgen har for kvalitet, effektivitet og trivsel. Forløbet skal gøre tillidsreformen konkret og håndterbar for tillidsrepræsentanter og ledere, så de syv principper i reformen kan komme ud og virke på arbejdspladserne. Udgangspunktet er de udfordringer og muligheder de deltagende institutioner i Kriminalforsorgen står over for.

Målet er, at deltagerne ved forløbets afslutning er rustet til at arbejde med tillid som omdrejningspunkt på arbejdspladsen og er klædt på til at se og gennemføre forandringer på arbejdspladsen. Deltagerne skal bidrage til udviklingen af deres arbejdsplads og være klar til at tage risici og kunne agere på den nye arena, tillidsreformen har skabt.

Målgruppen
Forløbet har arbejdspladsen som omdrejningspunkt og er derfor målrettet ledere på forskellige niveauer med særligt fokus på medarbejdernes daglige ledere, tillids- og SU-repræsentanter. Denne gruppe er valgt, fordi de har en særlig indsigt i arbejdspladsen og er nøglepersoner for at skabe forandring på arbejdspladsen.

Rundt om arbejdspladsen er der en række aktører, der ikke er direkte målgruppe for selve forløbet, men som er vigtige at tænke med undervejs i forløbet.

Målgruppen kan grafisk stilles således op:



Arbejdspladsen er omdrejningspunktet, hvor den direkte målgruppe er tillidsrepræsentant og leder. Dertil kommer de øvrige aktører på og uden for arbejdspladsen, der også har direkte betydning for arbejdet på arbejdspladsen.

Ny Sundhedsordning
Den 1. januar 2014 var skiftedag for Kriminalforsorgens sundhedsordning. Falck Healthcare blev skiftet ud med Sundhedsdoktor. Det hed sig, at det ikke var af økonomiske årsager, men at Sundhedsdoktor skulle

have en mere personlig og forebyggende tilgang til den enkelte medarbejder. Derudover skulle de også have en bedre fungerende psykologisk tjeneste.

På trods af et detaljeret materiale samt regionsmøder rundt i landet, har der desværre hersket en del forvirring i forbindelse med skiftet. Formidlingen og forventningsafstemningen blandt personalet har desværre ikke været helt optimal, og derfor har en del fundet, at ordningen er et tilbageskridt i forhold til tidligere.

På et hovedbestyrelsesmøde i august 2014 blev der rejst en del kritik af sundhedsordningen. Det var oplevelsen, at det var vanskeligt og få seriøs behandling ved brug af den psykologiske tjeneste, og at dem man fik i røret ikke var behjælpelige nok. Det er selvfølgelig ikke godt nok, da det er medlemmernes sikkerhedsnet når de lokale foranstaltninger er udtømt. På den baggrund bad forbundsledelsen afdelingerne om at indsende erfaringer med Sundhedsdoktor med henblik på at gøre direktoratet og Sundhedsdoktor opmærksom på problemstillingerne.

Der blev indsendt 16 overvejende negative oplevelser med Sundhedsdoktor. Man kan måske sige, at det ikke var så mange, men til gengæld var det nogle grelle tilfælde, hvor dårligt fungerende medarbejdere ikke havde fået den hjælp som var nødvendig. På den baggrund blev der sat et møde i stand med direktoratet, forbundet og Sundhedsdoktor.

Mødet blev afholdt i november 2014, og ingen tvivl om at det var nødvendigt. Sundhedsdoktor er af direktoratet blevet bedt om, at hjælpen i forbindelse med behandling skal tage udgangspunkt i et samarbejde med medarbejderen. Medarbejderen skal deltage aktivt i behandlingen, og dermed tage medansvar for egen sundhed. Fængselsforbundet er af den klare opfattelse, at psykologtjenesten er den allervigtigste i den sammenhæng, og mange jo ringer for sent i forhold til behov. Det kan i mange situationer være vanskeligt at vurdere, hvorvidt problemstillingerne er opstået af private eller arbejdsrelaterede grunde. Forbundet ville derfor gerne sikre sig, at sundhedsdoktor gør sig meget umage med deres visitering, og går i dybden inden der træffes en endelig beslutning om behandling.

Det blev aftalt, at Sundhedsdoktor undersøger muligheden for anden psykologisk rådgivning, således at den enkelte, i de tilfælde, hvor Sundhedsdoktor ikke kan hjælpe, vil modtage alternativ rådgivning i forhold til hjælp og henvisning til det offentlige system.

Derudover kunne det konkluderes ud fra de indsendte klager, at der var en vis forvirring om, hvad Sundhedsordningen kan bruges til og i hvilket omfang. Det blev derfor aftalt, at der skulle udarbejdes en folder til alle medarbejdere, der kort redegør for ordningens indhold.

Derudover blev der aftalt et årligt møde med Fængselsforbundet således vi kan få sat fokus på eventuelle fejl og mangler. Det er vigtigt vi holder tråd med ordningen således, at medlemmerne oplever at modtage den mest optimale hjælp, når der opstår fysiske eller psykiske problemer. Vi har også behov for et overblik over forbruget af ordningen, så der er også overvejelser i gang i forhold til hvordan dette kan imødekommes og offentliggøres.

Primo februar 2015 blev der fra direktoratet udsendt en klar og tydelig opdatering omkring Sundhedsdoktor, som skitserer, hvordan og i hvilket omfang ordningen kan benyttes, og vi vil også gøre hvad vi kan for at formidle dette budskab, således, at tvivl og misforståelser kan ryddes af vejen.

Samlet set anser forbundet ikke skiftet til Sundhedsdoktor som en forringelse, men en accept af præmissen om forebyggelse i stedet for luksuspræget behandling. Derimod anser forbundet stadig forringelsen af den psykologiske tjeneste i forhold til privatrelaterede problemstillinger som særdeles uhensigtsmæssigt.

Brev til daværende skatteminister Holger K Nielsen
Det var med skam og beklagelse, at Forbundet blev bekendt med, at folketinget havde ændret lovgivningen således det nu ikke var muligt at modtage hjælp til privatrelaterede problemstillinger af både fysisk eller psykisk karakter fra den 1. januar 2013.

Det skulle ikke gå ubemærket hen, og det var vigtigt for os og få gjort politikerne opmærksomme på, at det var særdeles uhensigtsmæssigt. Det var et voldsomt tilbageskridt for medlemmerne. Derfor satte forbundet en landsdækkende underskriftindsamling omkring dette i stand.

527 underskrifter blev indsamlet og sendt til ministeren med gode argumenter for, hvorfor de havde truffet en forkert beslutning. Forbundet var stærkt uforstående overfor, at en af statens mest belastede arbejdspladser skulle have indskrænket deres mulighed for hjælp. Som fængselsbetjent er man i højrisiko gruppen for at få psykiske problemstillinger, og arbejdet med belastede mennesker stiller krav til psykisk balance i både privat og arbejdsliv. For altid at kunne levere en tilfredsstillende indsats i jobbet som fængselsbetjent kræver det, at man er helt menneske.

Forbundet appellerede til skatteministeren, som blev gjort bekendt med, at det var et skandaløst og kontraproduktiv tiltag. Vi ønskede, at politikerne lavede loven om, så det igen var muligt og tilbyde medarbejderne den fornødne hjælp.

Skatteministeren var ikke med på ideen, og havde kun svage men principielle argumenter. Han mente, at det var uhensigtsmæssigt at staten gav indirekte tilskud til sundhedsbehandling i den private sektor til privatrelaterede problemstillinger. Han var heller ikke med på at lave dispensation til specifikke grupper til trods for vores til tider særdeles vanskelige job.

Det var med ærgrelse vi modtog dette svar, og vi er og bliver ikke tilfredse med det.

Uniform

I december 2013 kørte Kriminalforsorgen et udbud omkring uniformen, som ikke indeholdt de store ændringer. Der vil blive kørt videre med den nuværende uniform, da tiden næppe er til at bruge flere penge på det område.

I efteråret 2014 lykkedes det langt om længe – efter flere års pres fra forbundet – at få skiftet fritidskoen ud med den ECCO-model, som medlemmerne længe har ønsket. Det var ikke nogen nem vej alene af den årsag, at ECCO sko er væsentligt dyrere.

Nogen har måske bemærket, at politiet har fået en sommerbluse i poloformat, og at flere kollegaer har gået med den som forsøg. Efter det seneste møde i Uniformsudvalget blev det besluttet at arbejde videre med en sommerbluse, men i en anden udgave end politiets. Vi synes hverken farven eller kvaliteten er god nok. Det er dog langt fra sikkert at den bliver indført lige med det samme. Vi er bundet af en kontrakt som gør, at vi ikke bare kan indføre nye uniformsgenstande efter behov – og samtidig vil det ramme brugsterminer for den kortærmede skjorte. Summen af hvad uniformen koster, skal være den samme.

Det er efterfølgende lykkedes forbundet at overbevise Kriminalforsorgen om, at det er et stort ønske med en poloshirt, hvorfor denne formodentlig vil indgå i uniformen fra sommeren 2015.

Kriminalforsorgen overvejer om vi, i samme omfang som politiet, skal genbruge brugte uniformsgenstande, hvilket forbundet er imod i bred forstand, men det kan altså blive fremtiden.

Vores hundeførermedlemmer vil få en del nye beklædningsgenstande som er mere tilpasset det behov de har, og det samme gælder Grønland.

Reorganisering af Kriminalforsorgen

Som et led i flerårsaftalen og på baggrund af kritik fra både Rigsrevisionen og Rambøll samt et ønske fra dele af Kriminalforsorgen, blev Kriminalforsorgen pålagt at lave ændringer i organisationen, som kunne imødegå den rejste kritik. Kritikken gik først og fremmest på, at Kriminalforsorgen ikke var effektiv nok, og at samarbejdet om opgaven ikke fungerede godt nok, hverken internt i Kriminalforsorgen eller ud mod omverden.

Den nye organisation skulle primært have fokus på opgaven, et kvalitetsløft samt ens standarder. Samtidig påpegede særligt Rambøll, at fængselsbetjentene ikke lavede nok relationsarbejde og at skriftligheden i den uniformerede gruppe kunne være bedre.

Det er og har været en kæmpe omstilling for os alle sammen. Ca. 450 mennesker - primært ledere og administrativt personale - skal have andre arbejdsområder og stillinger.

Vi har i forbundet hele tiden kæmpet for at skabe de bedst mulige rammer for reformen, så flest mulige kunne komme videre i den nye struktur på den bedst mulige måde. Vi har løbende informeret både Hovedbestyrelsen og lederbestyrelsen, når vi har fået nye informationer.

Forbundet er opmærksomt på, at der både nu og et godt stykke tid frem i tiden vil være problemer, som ikke bare kan løses som før, og at en hel del mennesker skal finde en plads i den nye struktur før vi kan se det endelige resultat af reorganiseringen.

Forløbet med reorganiseringen

I september 2013 besluttede direktøren at nedsætte en projektorganisation efter følgende model:

Øverst oppe en styregruppe – hvor forbundsformanden har en plads sammen med flere andre - og med direktøren for bordenden. Forbundsledelsen havde mange overvejelser og drøftelser i forhold til, hvorvidt forbundet skulle deltage i arbejdet i styregruppen eller ej. Konklusionen blev, at forbundet skulle deltage, men at vi selvfølgelig forbeholdt os retten til, at Fængselsforbundet senere ville kunne være kritisk over for dele af planen. Det vil nok komme medlemmerne mest til gode at forbundet sidder med der, hvor beslutninger træffes - også selvom møderne skulle foregå i fortrolighed.

Næste led i projektorganisationen var en taskforce bestående af både ansatte i direktoratet og ansatte fra det øvrige system. Denne gruppe skulle være det implementerende led og samtidig dem, som skulle samle alle enderne. Ved siden af taskforcen skulle være en følgegruppe, hvor organisationerne ville være repræsenteret.

Dernæst blev der nedsat 10 projektgrupper, som skulle arbejde inden for fem spor;

- jura
- organisation
- styring og effektivisering
- topledelse og
- IT

Indledningsvist blev der afholdt et møde i styregruppen, som mest handlende om projektgruppernes arbejde. I den forbindelse udmeldte direktøren – efter stærkt pres fra forbundet – at frontlinjepersonale som udgangspunkt ikke ville skulle rokere mellem adresser. Samtidig bestilte forbundet et responsum fra vores advokat, som klargjorde, hvad en arbejdsgiver kan og må i forbindelse med store ændringer af organisationen.

Særligt en del af ledermedlemmerne har forståeligt nok været – og er stadig - utrygge. Det er jo først og fremmest ledelsesstrukturen der er i spil. Hvis ens lederstilling nedlægges kan man risikere at skulle finde sig i meget eller eventuelt forlange sig afskediget med ventepenge. Det kræver dog en hel del at opnå ventepenge. Som leder har man krav på at beholde sin løn og pension, men man har ikke nødvendigvis krav på en ny lederstilling.

I efteråret 2013 afholdt Kriminalforsorgen flere møder rundt om i landet – primært med deltagere fra ledelsen – for at udfordre lederne i forhold til opgaver, men også i forhold til, hvad snitfladerne skal være mellem de lokale institutioner.

Samtidig var forbundsledelsen rundt på fire TR/medlemsmøder for at fortælle om reorganisering og for regionalt at svare på spørgsmål Der var imidlertid ikke så stort et fremmøde, som man måske havde kunnet forventet - den alvorlige situation taget i betragtning.

I april 2014 blev den første runde af interessetilkendegivelsessamtaler afholdt, efterfulgt af anden runde i maj. Forbundet undrede sig over, at man lod alle interessetilkendegive velvidende, at det ville være en forholdsvis lille del af personalet, der skulle flytte med til de nye områder. Det ville have været mere naturligt, om man havde skabt sammenhæng mellem design og opgaver, før man overhovedet begyndte og tale om, at nogen skulle flyttes eller søge nye stillinger. Det har skabt frustration, driftstab og efter forbundets vurdering dårlig økonomi, at man startede lidt bagfra.

Forbundet er fortsat positiv over for reorganiseringen, blandt andet fordi det er nødvendigt, at der sker en større kvalitetssikring og ensartethed, end det er tilfældet i dag, men også fordi vi tror på, at det kan styrke os som uniformeret gruppe, at en større del af klientens vej gennem systemet skal understøttes mere bredt af forbundets medlemmer.

Nogle har fået deres nye stillinger, mens andre har fået at vide, at deres stilling skal nedlægges og derfor ikke kender deres fremtid. Selvom en del har fået deres første eller andet ønske opfyldt, sidder der stadig en del tilbage uden afklaring.

Allerede tidligt i processen stod det klart, at ledelseslaget ville blive mindre end hidtil set. I februar 2014 begyndte man at arbejde ud fra en model med to ledelseslag på de store steder og ét ledelseslag på de mindre steder. Hver afdelingsleder skulle have 20-25 medarbejdere under sig, og det har været diskuteret om det er tilstrækkelig med ledelse, især fordi der vil blive stillet større krav.

I løbet af 2015 kommer reorganiseringen af det resterende lederområde; arresthusene, værkmestrene og KIF. Der vil blive færre lederstillinger fremadrettet, men alle er sikret et job og ingen sendes på ventepenge, selvom nogen skulle ønske det. Det kan dog ikke undgås, at der er nogle, der vinder og andre, der taber på en sådan reform. Forbundet har hidtil ikke været indblandet i planlægningen, men forventer at få en mere aktiv rolle, når vi nærmer os.

Over sommeren 2014 blev de nødvendige lovforslag fremsat. Sommeren bød også på kritik af den bygning, der skulle rumme regionskontoret i Kolding. Bygningen fik kritik for at være svær at varme op, og at være plaget af træk. Der var også løbende en del uafklarede spørgsmål omkring snitfladerne mellem det lokale niveau og direktoratet – og det er der fortsat. Det har derfor ikke givet mening at flytte alle personaler op i området, før snitfladerne har været endeligt afklarede.

I august 2014 gennemførte Kriminalforsorgen sammen med Justitsministeriet ansættelsessamtaler til de fire områdedirektørstillinger. En stor del af vores ledermedlemmer og nogle få basismedlemmer har indtil videre været berørt af områderne.

Forbundet orienterede tidligt hovedbestyrelsen om, at man accepterede, at de ”nye” stillinger i områderne ikke skulle slås op. De ny stillinger skulle i stedet besættes med medarbejdere fra de stillinger, som skulle nedlægges. Det betyder, at forflyttelserne sker uden forhandling af både løn og ansættelsesvilkår, og at folk fortsætter med de vilkår, de allerede har i forvejen, uanset om den nye stilling er større eller mindre end den, man havde i forvejen.

Der har fra mange medarbejdere – også blandt vores medlemmer – været udtrykt ønske om at stå til rådighed for de nye områdekontorer. Det er meget positivt. Kabalen har været vanskelig, men Kriminalforsorgen har lovet, at manøvren vil skulle ske uden afskedigelser.

I august 2015 skal de nye institutionssammenlægninger være klar og derefter vil lederreformen omkring de fremtidige 2 ledelseslag gå i gang.

Reorganisering af Fængselsforbundet
Forbundet har været nødt til at forholde sig til reorganiseringens konsekvenser for os. Det helt store spørgsmål, som vi alle har måttet stille os selv, er: Kan den nuværende struktur i forbundet forsætte i forhold til den nye struktur hos arbejdsgiveren? Giver den medlemmerne og forbundet i fællesskab den maksimale indflydelse fremadrettet? Hvis det lokale fængsel kan råde og beslutte meget mindre end før, vil det så betyde, at vi mister indflydelse? Kan der overhovedet laves lokale aftaler, eller skal det foregå i områdedirektørens regi? Lige meget hvordan vi vælger at kigge på strukturen, rejser det en hel del spørgsmål, som vi ikke bare kan få svar på.

Allerede i december 2013, da forbundet blev bekendt med Kriminalforsorgens reorganiseringsplaner, blev disse spørgsmål drøftet i forbundsledelsen. Men før vi for alvor kunne tage stilling til, hvilken vej vi skulle gå, var vi nødt til at afvente og få et bedre overblik over Kriminalforsorgens struktur – og i hvor stort omfang det var nødvendigt for os at tilpasse os den.

I første omgang var spørgsmål derfor, hvordan processen kunne tilrettelægges bedst muligt. Sektorerne drøftede dette med deres repræsentanter over vinteren 2013/14. Udgangspunktet var ikke endegyldige løsninger, men derimod at blive enige om en metode til at finde en holdbar løsning for den organisatoriske fremtid.

Man kunne forestille sig to modeller: Enten en model, hvor alt var i spil og alle sten på vejen blev vendt i forsøget på at finde en struktur – eller en model, hvor vi alene koncentrerede os om at finde en måde at håndtere områdeledelsen på i den nye stuktur.

Helt bevidst pegede forbundsledelsen hverken på den ene eller den anden model. Det vigtigste for os var, at forbundet kunne ende et sted, hvor alle blev enige om en model – eller i yderste konsekvens at et flertal blev enige. Det burde være udgangspunktet for et fortsat stærkt forbund, som både kan være generalister og en forsikring for det enkelte medlem.

På et hovedbestyrelsesmøde i februar 2014 blev det drøftet, om vi skulle vælge 1) at vende alle sten på vejen eller 2) alene at fokusere på, hvad vi kunne nøjes med i forhold til områdestrukturen. Det blev besluttet at nedsætte et ad-hoc-udvalg, som løbende skulle afrapportere på de kommende HB-møder, således at alle kunne komme til orde i processen.

I juli 2014 blev det første møde i udvalget afholdt. Der var her enighed om en proces, hvor alle muligheder og udfordringer skulle vendes. Efterfølgende blev der igangsat en interviewrunde med udvalget foretaget af en konsulent fra Implement, der som aftalt i hovedbestyrelsen skulle bistå udvalget. På et hovedbestyrelsesmøde i august 2014 fremlagde Implement den første del af processen i form af en bred orientering om processen omkring forbundets strukturdrøftelser.

I efteråret 2014 og vinteren 2014/2015 udsendte udvalget løbende orienteringsmateriale om forbundets og afdelingernes reorganisering i forhold til den nye områdestruktur i Kriminalforsorgen.

Der er ingen tvivl om, at det er en proces, der bringer mange følelser i spil, og det har været ganske svært at skabe nye måder at tænkte et stærkt forbund ind i en ny sammenhæng.

Denne kommende kongres er netop et udtryk for, at vi burde være på vej mod en ny tid, hvor vi fortsat har medlemmet i centrum, og et stærkt forbund til at skabe resultater og politiske dagsordner, og hvor vi i fællesskab sikrer et samlet forbund.

Udrejsecenteret på Sjælsmark
I februar 2015 slog et nyt asylcenter dørene op i de gamle barakker på Sjælsmark Kaserne. Modsat på naboinstitutionen Ellebæk, der huser frihedsberøvede asylansøgere, er beboerne på Sjælsmark ikke fængslede, men blot afviste asylansøgere, der venter på at komme hjem.
25 fængselsbetjentene er startet på centret, hvor de som det primære personale skal sikre orden og tryghed for beboerne og lokalsamfundet. Det er en spændende opgave med god mulighed for variation i arbejdet, som Fængselsforbundet bakker op om.

I første omgang har centret omkring 200 pladser, men som planerne ser ud lige nu forventes det, at det på sigt skal huse op til 700 asylansøgere. Det forventes derfor, at der i løbet af 2015 løbende bliver slået flere betjentstillinger op.
Fængselsforbundet har forhandlet den centrale rammeaftale på plads med Direktoratet for Kriminalforsorgen i forhold til løn og ansættelsesvilkår, herunder et tillæg, som udgør 16.000 i grundbeløb om året.

Stillingerne vil blive tidsbegrænset til et eller to år af gangen med tilbagegangsret til samme stilling, som man kommer fra. Dog med undtagelse af hvis man selv søger en forlængelse.

Det er som reglerne er nu ikke muligt at give fængselsbetjente ret til at bruge helt eller delvist de sammen beføjelser som nu. Det har været et ønske fra forbundets side helt fra starten, men der savnes desværre et regelgrundlag og politisk opbakning til at gøre noget ved det. Der skal ikke herske tvivl om at vi har nævnt det mange gange over for ministeren og Udlændingestyrelsen.

Ledelses- og driftsansvaret for udrejsecentret er placeret hos Institutionen i Ellebæk. På den baggrund er det besluttet, at medlemmer, der skal forrette tjeneste i det nye center skal organiseres hos forbundets afdeling i Ellebæk

Det nye fængsel på Falster
Det lykkedes i 2014 at få udgifterne til det kommende *statsfængsel* på Nordfalster til at passe med budgettet på godt en milliard kroner. *Kriminalforsorgen* annullerede sidste sommer den første udbudsrunde, fordi det samlede tilbud lå langt højere end budgettet. Siden fulgte en proces, hvor hele projektet blev gennemgået og justeret. *Fængslet* skal stå færdigt i slutningen af 2016.

Det bliver Kriminalforsorgens nuværende sikkerhedschef, Michael Gjørup, som bliver fængselsinspektør i det kommende fængsel på Falster. Det er så vidt vides første gang, at et af Fængselsforbundets medlemmer stryger helt til tops i et fængsel.

Vi har flere gange, særligt i den seneste tid, presset på for at få påbegyndt processen omkring udflytning og ansættelse af personalet. Forbundet synes, at det har været for længe undervejs og håber at 2015 bliver året, hvor der skabes klarhed for vores medlemmer på Vridsløselille.

Fremtiden – den kommende kongresperiode – fokusområde
Der er ingen tvivl om, at på baggrund af det på kongressen fremlagte forslag og hele forbundets ”nye” organisering sammenholdt med Kriminalforsorgens områdestruktur vil såvel fokusområde som det daglige arbejde fortsat være ”Fokus på fællesskabet”.

Fokus vil i en lang periode være på at sikre, at fællesskabet kommer til at fungere i de nye rammer og at vores indflydelse kommer på plads op og ud mod områdedirektørerne. Det er hos områdedirektørerne de store beslutninger om såvel personale, økonomi og vores dagligdag vil være.

Samtidig vil vores politiske fokus være på, at vi i løbet af 2016 skal gøre klar til en ny flerårsaftale hvor vi givetvis igen får besøg af et konsulentfirma, som vil finde besparelser til den kommende periode.

Så perioden frem mod næste kongres vil både kræve en del resurser indad i vores egen organisation og samtidig nødvendiggøre, at vi sikrer os mest muligt indflydelse ud mod omverdenen for vores medlemmer, medens vi sørger for at bevare og sikre, at vores fagforening fortsat kan håndtere såvel svære enkeltsager som store og tunge politiske sager.

Fiskeridirektoratet (NaturErhvervstyrelsen)
I NaturErhvervstyrelsen er der ansat 85 personer inden for Fiskeridirektoratets Tjenestemandsforenings forhandlingsområde. Heraf er 81 medlemmer af foreningen.

Fiskeridirektoratets Tjenestemandsforening har en plads i Fængselsforbundets Hovedbestyrelse. Selv om det umiddelbart er to vidt forskellige jobs, er der sammenfald på flere fagforenings- og fagpolitiske områder, og begge grupper er også stadig åbne tjenestemandsgrupper. Fængselsforbundet er dem behjælpelig med person-, syge- og arbejdsskadesager, og forbundssekretær René Larsen er foreningens sekretær.
Selv om Fiskeridirektoratets Tjenestemandsforening efter omorganiseringen af Fødevareministeriet, hvor Fiskeridirektoratet blev lagt sammen med FødevareErhverv og Plantedirektorat under NaturErhvervstyrelsen, er blevet en af de mindre foreninger i NaturErhvervstyrelsen, har de stadig stor indflydelse. Foreningen er blandt andet repræsenteret i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) og de lokale samarbejdsudvalg for de enkelte enheder. Desuden er tjenestemandsforeningen repræsenteret i løn-, kompetenceudviklings- og uniformsudvalg samt diverse arbejdsudvalg nedsat under HSU.

Samlokaliseringen inden for den regionale struktur arbejdes der stadig på, og Fiskeridirektoratets Tjenestemandsforening arbejder hårdt for at sikre, at rammerne bliver i orden. Det har taget urimelig lang tid, da det blandt andet har fået eller vil få de konsekvenser, at nogle medarbejdere vil få væsentligt længere til arbejde.

Ind til videre har sammenlægningen til NaturErhvervstyrelsen kun haft små konsekvenser på det daglige arbejde som fiskerikontrollør, men det første pilotprojekt, hvor der skal løses opgaver på tværs af fiskeri- og plantekontrol har vi allerede set. Fiskerikontrollører har således været udlånt til plantekontrollen for at gøre sig nogle erfaringer med henblik på, at de i perioder med spidsbelastninger hos plantekontrollørerne, vil kunne bistå med arealkontrol.

I forbindelse med implementeringen af den nye fiskerireform i 2014 blev der effektiviseret og sparet ligesom der samtidig kom nye opgaver til - uden tilførsel af ressourcer. Fiskeridirektoratets Tjenestemandsforening sørgede for at blive inddraget i processen.

Det lykkedes foreningen i et godt samarbejde med ledelsen, og som en følge af pilotprojektet med plantekontrollen, at undgå afskedigelser eller tvangsforflyttelser.

I forbindelse med indgåelsen af aftalen om at deltage i pilotprojektet, lykkedes det også foreningen med bistand fra Fængselsforbundet at forhandle et tillæg til de fiskerikontrollører, der deltog i projektet. Og der blev sendt et signal om, at de ikke bare vil køres over, men tages med på råd.

Med færre og færre fiskefartøjer og øget fokus på ressourceanvendelsen inden for fiskerikontrolområdet er det sandsynligt, at der kommer flere opgaver i fremtiden, som ikke vil have en direkte relation til fiskeri. Foreningen er positivt indstillet overfor at løse nye opgaver, forudsat at de får indflydelse på arbejdsforholdene og vilkårene. Det er dog vigtigt, at de organisatorisk hører til fiskerikontrolafdelinger, at arbejdet foregår i uniform, og at ansættelsen fortsat er som tjenestemænd.

Lønforhandlingerne for 2013 fandt efter anmodning fra ledelsen sted i første halvdel af 2014. Den udmeldte sigtelinje var 0,5 pct. af den samlede lønsum plus den sum, der blev givet som engangsvederlag året forinden. Resultatet blev samlet ca. 1,1 pct. af den samlede lønsum. Fordelingen mellem engangsvederlag og varige tillæg blev aftalt til 56/44 med mest til engangsvederlag. Desuden blev endnu en fiskerikontrollør omklassificeret til overfiskerikontrollør.

Processen omkring lønforhandlingerne for 2014 er i gang. Sigtelinjen er igen på ca. 1 % af lønsummen.

Foreningens bestyrelse arbejder for fuld åbenhed omkring løn, men det blev nedstemt blandt de andre tillidsrepræsentanter i styrelsen. HR i NaturErhverv mener endvidere, at det vil være i strid med Persondataloven, hvis resultatet af Ny Løns forhandlingerne offentliggøres.

Foreningen prioriterer tillæg, der tilgodeser dem, der arbejder på ubekvemme tidspunkter. Foreningen har således forsøgt at forhandle en udvidelse af weekendtillægget, så det blev ydet allerede fra fredag kl. 16.00, men ledelsen ønskede ikke at forhandle herom.

Fiskeridirektoratets Tjenestemandsforenings har nu for første gang meget længe fået valgt tillidsrepræsentanter i alle afdelinger. De gør deres indflydelse godt gældende overalt hvor det er muligt for

at forbedre løn- og ansættelsesvilkår for medlemmerne.

Grønland
Der sker utrolig mange ting inden for Den Grønlandske Kriminalforsorg, som er blevet mere selvstyrende med egen direktør – Hans Jørgen Engbo – og vicedirektør i hovedkontoret i Nuuk.

Klientellet ligner mere og mere det, vi kender fra Danmark. Og de ellers meget åbne anstalter i Grønland bliver mere og mere lukkede. Det giver medlemmerne i Grønland mange udfordringer i forhold til blandt andet sikkerhed, sagsbehandling og beskæftigelsen af de indsatte.

Den tidligere lange venterkø, der slog alle rekorder, er afviklet, og den midlertidige anstalt i Kangerlussuaq er lukket uden at venterkøen er eksploderet igen, som set tidligere.

Forbundet arbejder på forbedringer af forholdene i de grønlandske anstalter. Anstalten i Ilulissat blev udvidet og taget i brug i november 2014. Og arbejdet med at bygge en ny anstalt for domfældte i Nuuk skal i gang. Anstalten skal som noget nyt i Grønland have en lukket afdeling, hvor blandt andet forvaringsdømte skal anbringes. Det betyder, at alle grønlændere - dømt til frihedsberøvelse - kan være anbragt i Grønland. Anstalten skal være færdig i 2017.

Uddannelsen af anstaltsbetjentene er blevet bedre, men der er stadig lang vej til dansk standard. Sammen med lønnen kan det være en medvirkende faktor til de problemer, der opleves med fastholdelse. Udskiftningen blandt personalet er stor.

Forbundssekretær René Larsen besøgte primo november 2014 Grønland med henblik på lønforhandlinger, rådgivning af afdelingen og nogle personsager.

I Grønland er der flere lønaftaler som rent praktisk er meget vanskelige at administrere. Derudover har de forskellige lønaftaler grundbeløb i forskellige niveauer, hvilket gør dem endnu vanskeligere at administrere. Derfor startede forbundet en dialog med direktoratet og med Kriminalforsorgen i Grønland om en oprydning og forenkling af lønaftalerne. Det viste sig, at der var et frygteligt rod i de ansattes lønninger, som vi nu efterhånden har fået ryddet op i. Det har betydet, at mange grønlandske ansatte har fået efterbetalt tilgodehavende løn og tillæg – nogle mere end 50.000 kr.

De næste skridt er en forenkling og sammenskrivning af lønaftalerne og derudover de aktuelle overenskomstforhandlinger. Dette arbejde er forbundet i forhandling med Kriminalforsorgen i Grønland om.

I forhold til fængselsbetjente i Danmark har grønlandske anstaltsbetjente et løngab, som ikke findes i samme omfang mellem for eksempel grønlandske og danske politibetjente. Det er en problematik, som forbundet fortsat arbejder med.

I december 2014 trak Alberth Lange sig som formand for Afdeling Grønland. På en ekstraordinær generalforsamling den 26. januar 2015 blev Cuno Jensen, Anstalten Ilulissat, valgt som ny formand.

Værkmestre
Der er ingen tvivl om, at værkmestrene er en udsat gruppe i disse år. Allerede inden vedtagelsen af den aktuelle flerårsaftale var der stigende udfordringer, hvor øgede krav til omlægning af arbejdet samt en række uhensigtsmæssige besparelser i budgetterne ramte værkmestrene hårdt. Fakta har desuden været, at en del stillinger igennem de sidste år er blevet holdt vakante på ubestemt tid, hvilket i sig selv har bevirket, at den samlede gruppe har været under pres.

Da den nuværende flerårsaftale for Kriminalforsorgens økonomi 2013-2016 blev indgået lå der nærmest en revolution på skrift og ventede på værkmestergruppen. Vindene var tydelige; der skulle ses på beskæftigelse i Kriminalforsorgen på en helt ny og anderledes måde. VI kender alle sammen godt principprogrammet, som siger, at vi skal arbejde med de indsatte således at de i videst muligt omfang kommer til og leve en kriminalitetsfri tilværelse. Det har vi altid gjort, og for så vidt angår beskæftigelse, har alle værkmestre også bidraget massivt til denne opgave. Alle indsatte, der har villet, er blevet beskæftiget, vejledt og instrueret i produktionsopgaver, som har været en overvejende del af udbuddet. Det har fungeret enestående på mange

områder, og har lært mange mennesker helt basale kompetencer, som mange med garanti benytter i det ”virkelige” liv i dag.

”Skriften på væggen” stod imidlertid bøjet i neon; indsatte blev udskiftet med klienter, og beskæftigelse blev udskiftet med uddannelse, uddannelse og uddannelse. Politikerne har nu en klar forventning om, at uddannelse er vejen frem. Altså uddannelse i bred forstand. Der skal kompetenceafklares i alle afskygninger, og målet er, at alle klienter skal forlade vores institutioner med et kompetenceløft, og dermed have fået øget muligheden for at bestride et job i det etablerede samfund.

Som en del af flerårsaftalens nye tiltag er nu blevet muligt at fuldføre hele håndværksmæssige uddannelser på Kriminalforsorgens institutioner. Værkmestrene er i gang med diplomuddannelser, og certificeres dermed til denne udvidede mulighed. Det er et meget spændende tiltag, men har uden tvivl også givet anledning til mange problemstillinger.

Derudover køres der mange AMU kurser rundt på institutionerne, og det er rigtig gode tiltag, der kommer mange klienter til gode. Også her er værkmestrene i gang med efteruddannelse, så de kan matche de øgede krav. Sidst kan også nævnes uddannelses og arbejdsmarkedsparathed. Det er et spændende projekt, men kan desværre godt lyde som et tiltag, der ikke virker i praksis. Intentionerne er gode nok. Ingen kan vel være uenige i at uddannelse er vejen frem, men rammer og struktur for alt det ”nye” har desværre været en mangelvare, og værkmestrene har derfor brugt uforholdsmæssigt mange kræfter på at komme i gang.

Den ene del af problemstillingerne har været, at Kriminalforsorgen i grunden hverken var forberedt eller klar til et opgør med produktion i beskæftigelsen. Produktionen har haft tradition for at bidrage til den generelle økonomi i Kriminalforsorgen, og gør det stadig. Derfor er kravet lige nu begge dele – både produktion og uddannelse - og det har været i overkanten for de medarbejdere, der har skulle udføre opgaven.

Derudover er flerårsaftalens projekter for beskæftigelsen blevet implementeret i rasende fart, og hverken direktionen eller de lokale ledelser har været på forkant med udfordringerne. Rammerne har ikke været fyldt ud, og det har efterladt personalet med mange unødige frustrationer. Ganske nærliggende spørgsmål har ikke været afklaret, og det har efterladt værkmestrene i en situation, hvor krav og ressourcer ikke har stået mål med hinanden. Det er umådelig svært at afhjælpe problemstillingerne, når det skal gøres bagvendt – altså når toget er kørt. Det er heller ikke nemt for forbundet at hjælpe, når der nu skal findes løsninger med et område, som på ingen måde fungerer optimalt endnu. Men det skal ikke forhindre os i at søge afklaringer og resultater på værkmestrenes område. Der er blandt andet løn spørgsmål, der ikke er afklaret, og vi håber stadig og kunne aftale os til rette centralt. Derudover er det vigtigt for forbundet at presse på for en afklaring af skismaet mellem produktion og uddannelse. Vi har en forpligtigelse til og holde arbejdsgiver op på, at vi ikke kan det hele. Det er for stor en opgave, hvis der skal undervises i den størrelsesorden, der er lagt op til og samtidig vide, at der er måltal for produktion, der skal nås. Produktion vil altid være en del af beskæftigelsen, og der vil også være indsatte som på ingen måde kan kompetenceudvikles eller certificeres i nogen nævneværdig grad. Derfor er det også vigtigt, at arbejdsgiveren anerkender og understøtter disse værkmestre.

Det er vigtigt for forbundet og signalere til værkmestrene generelt, at vi holder et særdeles vågent øje med, hvad der sker den kommende tid, og at vi vil gøre hvad der står i vores magt for at afklare rammerne for arbejdets udførelse.

Arrestområdet
v/ forbundssekretær René Larsen

Direktoratet ønskede at iværksætte et pilotprojekt med henblik på at omlægge døgntjenesten på to pensioner. Projektet skulle ses uden sammenhæng med døgntjenester i arresthusene.

Det var direktoratets umiddelbare opfattelse, at en omlægning af vagtstrukturen ville være hensigtsmæssig i forhold til at få mere kontinuitet i tjenesten, mindre selvledelse og samtidig styrke den faglige opgavevaretagelse. En omlægning af vagtstrukturen ville give mulighed for stærkere faglige standarder.

Forbundet syntes det var et dårligt valgt tidspunkt at gennemføre et sådant pilotprojekt på grund af reorganiseringen.

De ansatte fængselsbetjente på pensionerne ønskede ikke at deltage i pilotprojektarbejdsgruppen. Forbundet valgte derfor, at forbundssekretær René Larsen skulle deltage i arbejdsgruppen.

Arbejdsgruppen indstillede, at projektet blev gennemført som et to-årigt pilotprojekt indeholdende en model, hvor den ene nuværende døgnvagt bibeholdes, mens den anden døgnvagt erstattes af 2-holdsskift fra mandag morgen til lørdag morgen. Fra lørdag morgen til mandag morgen arbejdes der fortsat med to døgnvagter.

Modellen ville give en stigning i antallet af vagter med 36 %, hvilket efter arbejdsgruppens vurdering væsentlig vil kunne øge kontinuiteten henover måneden. Modellen vil samtidig indebære, at der kan evalueres på, hvilken betydning en overgang til 2-holdsskift har for det faglige arbejde på pensionerne.

Direktøren udtrykte også ønske om at kikke på døgntjenesten i arresthusene, men efter ønske fra forbundet blev det udsat, og skal først drøftes i en arbejdsgruppe efter reorganiseringen.

Det bliver ofte nævnt, at personalet med døgntjenester kun er til stede på arbejdspladsen seks gange om måneden. Reelt er de dog til stede tre sammenhængende vagter seks til syv gange om måneden. Det er heller ikke realistisk at tro, at det i snit vil give 12 vagter om måneden at nedlægge døgntjenesten.

Hvis det alene handler om at sikre kvalitet i opgaveløsningen, skal man lade være med alene at tale arbejdstid. Hvis medarbejderne ikke leverer de ønskede resultater, er det en ledelsesopgave at sikre, at det sker, og hvis selvledelse er et problem, må ledelsen være mere til stede i ydertidspunkterne.

Det bør vurderes mere bredt, hvad der giver den ønskede kvalitet og ensartethed i sagsbehandlingen, herunder ledelsens indflydelse på denne. Det kan derfor overvejes at vurdere ud fra flere betragtninger end bare arbejdstid, herunder forholdet mellem ledelse og medarbejdere.

Personale med døgntjeneste er tæt på fangerne gennem hele døgnet. Det giver et godt kendskab og et godt forhold til hinanden.

Arresthusene er gode og attraktive arbejdspladser, og det er de ikke mindst på grund af døgntjenesten.

Besparelserne på bemandingen i Kriminalforsorgen ramte også arresthusene. Besparelseskravet var på 62,5 mio. kr. i flerårsaftaleperioden. 19,5 mio. kr. fra 2016. Det lykkedes forbundet at få afværget de værste besparelser i arresthusene, så kompromisset blev, at rådighedsvagten blev forlænget på hverdage md ½ time og 1 time i weekenderne. Det betød, at en fængselsbetjent i et døgnarresthus årligt skal arbejde 11,75 timer mere i gennemsnit, og det betød en årlig besparelse på 750.000 kr.

I forbindelse med projektet om optimal bemanding fjernede direktoratet også rådighedsvagterne i de arresthuse, der har sikringsceller. Det gjorde, at det blev svært at skaffe vagter ved sikringscelleanbringelserne.

Forbundet lavede derfor en aftale med virkning fra den 1. januar 2014 med direktoratet om kontant godtgørelse for vagter i sikringscellerne i arresthusene, hvor timerne ved månedens udgang udbetales med bortfald af procenttimer, såfremt man ønsker det.

I forbindelse med fjernelsen af rådighedsvagterne i arresthusene med sikringsceller henvendte fællestillidsrepræsentant Allan Kjær, Arresthusene Syd-, Sønderjylland og Fyn, sig til forbundet om, at Arresthuset i Esbjerg var dårligere bemandet end sammenlignelige arresthuse og derfor ramtes endnu hårdere.

Forbundet fik forhandlet en aftale på plads om bedre bemanding i det vestjyske arresthus. Arresthusets bemanding blev øget med to årsværk. Det betød, at arresthuset fik en ekstra turnuspost i tidsrummet kl. 14-21 på alle dage.

I sommeren 2014 lukkede direktoratet midlertidigt arresthusene i Assens og Hjørring. Lukningerne blev senere forlænget til medio 2015. I efteråret blev desuden Arresthuset i Holstebro lukket midlertidigt og den 1. april 2015 lukker Arresthuset i Holbæk midlertidigt. De sidste to midlertidige lukninger skyldes, at arresthusene skal renoveres.

Også afdelinger i arresthusene i Odense, Esbjerg og Ålborg blev lukket midlertidigt. Disse afdelinger er genåbnet.

Direktøren har en noget anden og mere håndfast tilgang til at åbne og lukke kapacitet, end vi har været vant til.

Det er naturligvis altid problematisk med lukninger, også selv om de kun er midlertidige. Direktøren har meget fokus på belægssituationen og tilpasser hurtigt belægget til behovet.

Arresthussektorens udnyttelse faldt i 2014. Beslutninger om lukning af kapacitet er ikke noget forbundet involveres i. Det er rene ledelsesbeslutninger.

Forbundets opgave i situationen består i, at konsekvenserne for personalet bliver så små som overhovedet muligt. Men det kan ikke undgås, at det vil få konsekvenser.

En alvorlig konsekvens er personaleoverskud. Det blev for en stor dels vedkommende dækket med afspadsering – også tvungen afspadsering – og vakante stillinger.

Kriminaliteten er faldet, og i flerårsaftalen er det aftalt, at der skal oprettes 200 nye fængselspladser. De nye pladser og flere alternativer til frihedsstraf kan betyde, at hvis belægget fortsat er lavt, så kan det på sigt risikere at medføre permanente lukninger med mindre, der sker ændringer i kriminalitetsudviklingen.

Samtidig var der som nævnt midlertidigt lukket mere end 300 pladser, et stort personaleoverskud i Jylland, som ikke længere kan beskæftiges lokalt, og personaleunderskud på Sjælland.

Forbundet deltog i drøftelser i direktoratet om denne alvorlige situation og valgte som en konsekvens at indkalde tillidsrepræsentanterne fra arresthusene i Jylland og på Fyn til et møde om situationen.

Det blev i Kriminalforsorgens flerårsaftale aftalt, at der primo 2015 skulle iværksættes en analyse af arrestsektoren med henblik på en eventuel arresthusreform.

Analysen, som varetages af et eksternt konsulentfirma, har til formål at beskrive, hvordan arresthus-kapaciteten bedst muligt placeres og er ikke bundet op på nogen bestemt model.

Kapaciteten på arrestpladser er de sidste 10 år øget fra 1.700 til 1.856. Den nye kapacitet er skabt på arrestafdelinger på fængslerne.

Direktoratet besluttede at gennemføre en foranalyse, som beskrev fakta omkring den nuværende situation i arrestsektoren, herunder kapacitet, bygningsforhold, personaleforhold mv. Forhenværende arrestinspektør Jens Tolstrup stod i spidsen for foranalysen. Forbundet fik placeret fællestillidsrepræsentant Henning Mørck i arbejdsgruppen.

I flerårsaftalen blev det også aftalt, at der skulle ansættes psykiatriske konsulenter til arresthusene.

Det viste sig imidlertid, at det var vanskeligt at rekruttere psykiatere som psykiatriske konsulenter til arresthusene. Dette problem arbejdes der stadig på.

Med virkning fra den 1. juli 2014 aftalte forbundet en anden praksis med direktoratet for udbetaling af over- og merarbejde i arresthusene. Herefter kan optjente timer, der ikke er afspadseret senest tre måneder efter opgørelsesperiodens udløb, udbetales. Man skal således aftale med arbejdsgiveren, hvis man ønsker timerne gemt til senere afspadsering. Dermed har man så også accepteret, at timerne ikke udbetales, men gemmes til senere afspadsering.

Det er den lokale ledelses pligt at sørge for, at over- og merarbejde er afspadseret senest tre måneder efter opgørelsesperiodens udløb. Og ellers skal timerne – med mindre medarbejderen har aftalt afspadsering – udbetales. Normen skal være i balance på udbetalingstidspunktet.

For at få ryddet op i de gamle timer, der allerede var optjent, aftalte vi, at arresthusene skulle opgøre og indsende, hvor mange af de timer, der var optjent før den 1. juli 2014, som den enkelte medarbejder ønskede udbetalt.

Forbundet fik herefter forhandlet en pulje, så alle ansøgte timer optjent før den 1. juli 2014 kunne udbetales. Timer optjent efter den 1. juli 2014 er omfattet af den nye praksis.

Forbundet konstaterede, at man i enkelte IO afdelinger ulovligt havde anvendt ansatte fra andre institutioner som kontrolpersoner ved vakancer i dagtimerne. Denne ulovlige praksis fik vi stoppet.

Kontrolpersonerne var blevet aflønnet med honorartimer. Vi rejste ikke krav om bod for overenskomstbrud, men vi rejste krav om, at de pågældende medarbejdere skulle aflønnes med timetaksten for overarbejde.

Direktoratet erkendte sit ansvar og ændrede praksis fremadrettet, men de afviste kravet om betaling af timeløn og overarbejdsbetaling, da det udførte IO arbejde ikke kunne anses for overarbejde, men et bijob der var blevet udført frivilligt og efter eget ønske.

Det lykkedes forbundet at afslutte sagen med et engangsvederlag til de pågældende medarbejdere.

Forbundet foreslog, at reglerne for brug af peberspray blev præciseret, og at tilladelsen til at bære peberspray som føringsmiddel blev udvidet. Justitsministeren meddelte, at hun agtede at udvide adgangen, men reglerne er endnu ikke trådt i kraft.

For arresthusene betyder det, at der skal bæres peberspray på alle transporter og på nattjeneste og i alle arresthuse med døgnvagter.

Det vil medvirke til at afværge mindre lempelige magtanvendelser og styrke personalets sikkerhed.

Antallet af bande- og rockermedlemmer faldt i 2014 fra over 350 til ca. 230, og direktoratet valgte at ophæve placeringsnøglen for rockere og bandemedlemmer på grund af, at der var forholdsvis roligt i miljøet.

AO og forbundet havde i den anledning et møde med direktoratet, da det gav anledning til nogle bekymringer.

Direktoratet forsikrede, at der løbende vil ske en tæt monitorering af rocker-/bandemiljøet både udenfor og i institutionerne. Hvis der er indsatte som optræder voldeligt eller truende overfor personalet, skal de ikke opholde sig særligt længe i et lille arresthus, men skal flyttes relativt hurtigt. Arresthuset skal eventuelt opnormere styrken indtil den indsatte er flyttet. Hvis der er indsatte, der udviser rockeradfærd, skal de anbringes på særligt bemandede afdelinger (Ndr. 0 og Politigården).

Det kræver, at institutionerne i højere grad skal være opmærksomme på både konflikter og relationer mellem indsatte, tilpasse sammensætningen og fællesskabet derefter, dokumentere episoder, hvis der opstår problemer, og videregive informationer til sikkerhedsenhedsenhederne.

Desværre skete der alligevel i 2014 en række alvorlige overfald på personalet, og det gik også ud over arresthuse med døgntjeneste.

Særlig hårdt ramt blev Arresthuset i Tønder, hvor det i marts 2014 lykkedes to fanger at undvige gennem et hul i muren. Under flugtaktionen blev en fængselsbetjent overfaldet.

Igen i december skete der endnu en voldsom fangeflugt fra Arresthuset i Tønder. En kvindelig betjent blev overfaldet og slået mange gange i ansigtet, hvorefter fangen med vold og trusler tvang hendes kollega til at

lukke sig ud. De to fængselsbetjente blev efterfølgende kørt på skadestuen. Især den kvindelige betjent blev svært tilredt efter de mange slag i ansigtet.

På årets sidste dag skete endnu en fangeflugt fra Arresthuset i Sønderborg, hvor to fanger overfaldt personalet, hvorefter de undveg.

Overfaldene har sat fokus på og kritiseret sikkerheden i de små arresthuse.

Vi kan ikke leve med, at kollegaer overfaldes på denne måde. Overfald kan ske overalt, men risikoen øges, når de kan bruges i forbindelse med flugt. Derfor bør straffen for undvigelse eller forsøg på undvigelse ved vold sættes op.

Alle Kriminalforsorgens institutioner har styrker og svagheder. De små arresthuse har mange kvaliteter, men også en sikkerhedsmæssig sårbarhed ved kun at være to på vagt, som der må gøres noget ved.

I de sidste 10 år er der sket 75 undvigelser ”over muren”, heraf 64 i arresthusene og 11 i de lukkede fængsler. 5 af undvigelserne omfattende 13 indsatte er sket med vold mod fængselsbetjente i arresthuse. 4 af disse undvigelser er fra små arresthuse. Løsningen er ikke at lukke alle små arresthuse, men situationen kræver handling.

Direktør Johan Reimann udtalte, at vi ikke bare skulle kigge på antallet af pladser, men også på, hvad det var for pladser, vi havde.

Forbundet tog initiativ til et møde med AO, formanden for Lederforeningen, direktøren og Chefen for Koncern Sikkerhed om sikkerheden i arresthusene og direktøren den 26. januar 2015.

Forbundet har konkret foreslået tre initiativer:

1. En bedre visitering af alle indsatte. De farligste fanger bør ikke placeres i små arresthuse.

2. En systematisk og grundig gennemgang af sikkerhedsprocedurerne i alle arresthuse. Sikkerheden i arresthusene skal forbedres. Der bør indføres en systematisk sikkerhedsvurdering af samtlige indsatte. Procedurer og udstyr skal gennemgås hus for hus.

3. Inddragelse af det lokale niveau i denne gennemgang. Gennemgangen af sikkerheden i husene skal inddrage den lokale ledelse og personale. Det er dem, der har skoen på, der ved, hvor den trykker.

Disse initiativer er direktoratet nu ved at iværksætte. Samtidig er det som tidligere nævnt bestemt, at der i flerårsaftalen skal laves en analyse af arresthusene. Og desuden er justitsministeren kaldt i åbent samråd om de små arrester og fangeflugter og om, hvilke initiativer, der vil blive taget for at sikre personalet i de små arrester samt for at undgå fangeflugter.

Den 1. oktober 2014 tiltrådte de fire nye områdedirektører, der også samtidig blev fungerende arrestinspektører. Det betød samtidig et farvel til arrestinspektørerne. Deres opgaver blev overdraget til områdekontorerne.

Enkelte særlige opgaver – for eksempel lønforhandling, der relaterede sig til 2014 blev dog afsluttet af arrestinspektørerne, som i en periode havde en dobbeltrolle.

Allerede i juni takkede vi af med arrestinspektør Jens Tolstrup, der gik på pension med månedens udgang. Han stod dog i spidsen for foranalysen af arresthussektoren.

I den nye lederbemanding blev arrestinspektør Henrik Boe Pedersen leder af klientsagsbehandlingen i område Sjælland og Jette Severinsen chef for HR i område Midt- og Nordjylland.

Der har været et godt og konstruktivt samarbejde med alle 3 arrestinspektører.

AO har været med til at præge den nye organisation. Vi foreslog blandt andet, at de nye fælles områdeledelser blev fysisk adskilt fra eksisterende institutioner.

Hvordan arresthusene organiseres i den nye struktur er stadig ikke afklaret. Direktøren lægger afgørende vægt på tre principper; helhedssyn, gennemskuelighed og ligeværd.

Principperne er meget vigtige, når der skal ske omfattende institutionssammenlægninger og reorganiseringer. Alle institutioner i området skal være lige vigtige. Det skal være gennemskueligt, hvorfor tingene foregår, som de foregår. Og der skal tænkes i helheder, både når det gælder ressourcer, opgaver, fanger og personale, uanset om det er i arresthus, fængsel, pension eller KIF, som alle er lagt sammen i institutioner under områdets myndighed.

Samarbejdsstrukturen og arbejdsmiljøorganisationen skal også tilpasses den nye organisation.

Alle tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter i arresthusene fortsætter indtil videre.

Direktoratet planlægger institutionstilpasninger i 2015. Tilpasningerne handler om, hvilke institutioner, der ledelsesmæssigt og administrativt skal høre sammen. Institutionstilpasningerne skal ske for at indhente de forudsatte effektiviseringer og for at tilpasse organisationen til den nye måde at arbejde på. Sideløbende skal der også gennemføres en ny ledelsesstruktur med etablering af to ledelseslag.

Selvom der sker en reorganisering og selvom antallet af institutioner reduceres, er det vigtigt, at der på alle matrikler er lokal og synlig ledelse og en samarbejdsstruktur og arbejdsmiljøorganisation, der fungerer. Det forudsætter blandt andet i forbundets optik også en lokal tillidsrepræsentant i alle arresthuse.

Lederafdelingen
v/ forbundssekretær Bente Benderska

Ledermedlemmer
Antallet af ledermedlemmer tæller for nuværende ca. 350 – en mindre nedgang i forhold til sidste kongres. Godt en femtedel er kvinder, hvilket er en lille stigning i forhold til sidste periode. Andelen af kvindelige ledere blandt opsynspersonalet svarer til statens tal i øvrigt, idet der ca. er 20 procent topledere og 23 procent kvindelige chefer. Lederafdelingens repræsentation i forbundsledelsen har fortsat stor betydning for det daglige fokus på de mere specifikke ledelsesmæssige og ledelsesfaglige områder, ligesom lederafdelingens indflydelse er støt stigende. Dialogen mellem de enkelte ledermedlemmer og forbundskontoret er markant forøget i perioden og der synes nu at være en overvejende tro på og tillid til, at Fængselsforbundet også arbejder for at fremme vilkårene og arbejdsmiljøet for forbundets ledermedlemmer.

Lederstruktur
I efteråret 2014 fandt de første overflytninger til områdekontorerne sted, og en del af Lederafdelingens medlemmer mærkede derved de første konsekvenser af reorganiseringen i Kriminalforsorgen. I de første måneder af 2015 er der yderligere et antal af vores medlemmer, som er rykket til nye stillinger i områderne. Herudover forestår ændringer som følge af arbejdet med den forestående ledelsesstruktur. Her vil endnu flere af vores medlemmers stillinger blive berørt. Hen over foråret vil der blive foretaget en analyse, og man er pt. i gang med at indhente oplysninger om organiseringen i de enkelte institutioner, hvem er leder for hvem osv. Planen er, at resultatet skal foreligge i maj måned og udrulles kort efter, men allerede nu er der tegn på en forsinkelse, og derfor vil resultatet måske først ses sidst på året.

En af de forventelige konsekvenser vil desværre helt sikkert være en reduktion i antallet af ledere, og det har rejst spørgsmålet om, hvad der skal ske med de ”overskydende” ledere. Vi må forudsætte, at de ledere, som er i faste stillinger, tilbydes en passende stilling og at, hvis dette ikke umiddelbart er muligt, at der vil ske en individuel forhandling. På medlemsmødet den 10. november 2014 i Nyborg var direktør Johan Reimann noget kategorisk omkring muligheden for ”ventepenge”, idet han ikke anser det som en mulighed. Endvidere kan det få stor betydning for den del af lederne, som er konstitueret i deres stillinger. En del af dem vil helt sikker blive ramt, hvis det viser sig umuligt at finde passende stillinger til ledere i faste stillinger, da man som konstitueret alene er sikret tilbagegangsret til sin tidligere stilling – og når det kommer til juraen, er tingene helt klare; faste stillinger går forud for konstitution.

Ved overflytning til stillinger i områdekontorerne er udgangspunktet, at det sker med den løn, som man hidtil har opretholdt i sin stilling. Der vil dog være undtagelser med hensyn til visse funktionstillæg. Stillinger, som besættes efter opslag, skal dog lønforhandles. Med hensyn til fremtidige lønindplaceringer har Lederafdelingen bedt forbundskontoret om at indlede drøftelser med direktoratet om fastsættelse af lønindplaceringer for de nye områdestillinger, således at lønniveauet fremover vil være kendt, såfremt man ønsker at søge en af disse stillinger. Lederafdelingen har desuden peget på det nødvendige i at sikre et højt lønniveau for visse stillinger under Fængselsforbundets forhandlingsområde således, at vi fremover er i stand til at konkurrere med lønniveauet i de øvrige organisationer, og dermed har en reel mulighed for at fastholde gode avancementstillinger i forbundets regi. Konkret har Lederafdelingen bl.a. anbefalet at etablere en løngruppe 8.

Ledelsesgrundlag og uddannelse
Fængselsforbundet er positive over for indførelsen af det nye ledelsesgrundlag, som baserer sig på principperne i Leadership Pipeline. Det giver gode muligheder for at udvikle ledelsesprogrammer, som matcher de specifikke ledelsesopgaver, som knytter sig til de enkelte ledelsesniveauer. Udgangspunkter er, at der er stort fokus på og bevidsthed om forskellene i ledelsesrollerne afhængigt af, hvor i organisation lederens opgave ligger. Der tilstræbes en høj grad af målrettet og formaliseret talentudvikling, lederudvælgelse og –træning, uddannelse samt løbende efteruddannelse etc. En strategi som matcher et forslag som Forbundet tidligere har tilsendt direktøren, og som netop er et oplæg til lederudvælgelse, talentudvikling, lederuddannelse og –udvikling. Øget anvendelsen af lederuddannelse i det etablerede uddannelsessystem, herunder lederuddannelse i AMU, AU og Diplom regi harmonerer godt med forbundets holdning, og med de nyeste udmeldinger om fremtidens HR-strategi for netop disse temaer synes Forbundets ønsker at kunne blive til virkelighed med indførelsen af det nye ledelsesgrundlag.

Forbundet kan ikke opfordre ledere nok til at deltage i lederuddannelse og udvikling. Tidligere tiders mulighed for at varetage lederstillinger uden eller med kun begrænset lederuddannelse lader sig ikke gøre fremover. Selvom ens personlige egenskaber er i top til at være en god leder, så er det ikke længere tilstrækkeligt, og det er afgørende nødvendigt, at man dygtiggør sig, så man også får de ledelsesfaglige og teoretiske redskaber samt et mere professionelt syn på sin lederrolle. Ledelsesfagligt står man desuden på et langt mere solidt fundament og er bedre i stand til at møde de stadig mere komplekse udfordringer. En relevant lederuddannelse vægtes også når der skal ansættes og/eller forfremmes ledere eller forhandles tillæg til lønnen. Risikoen for at andre faggrupper stjæler "vores" stillinger kan vi derigennem selv være med til at minimere – netop ved at matche andre faggruppers uddannelsesniveau og ved at kunne godtgøre, at vi fortsat er "bedste mand på posten".

Ledernes psykiske arbejdsmiljø
Gruppen af konstituerede medlemmer fortjener en snarlig afklaring. Netop de konstituerede har i urimelig lang tid måttet leve i usikkerhed om, hvorvidt de kan forblive i deres stilling eller ej. Selvom vilkårene for konstitution er kendt fra begyndelsen, kan det ikke undgås, at usikkerheden kan risikere at påvirke ens psykiske arbejdsmiljø. Desuden har de mange rygter om lukning af arresthuse og øvrige kapacitetslukninger ikke kunnet undgå at påvirke lederne.

Lederne er i en situation, hvor de skal kunne håndtere såvel deres medarbejderes frustrationer og usikkerhed, som deres egen usikkerhed om fremtiden. For lederne er der således flere faktorer og niveauer af usikkerhed, som kan påvirke dem. Forbundet har de seneste år oplevet et øget pres på lederne og forventninger til, at de leverer en "vare" af højere kvalitet end tidligere – tilmed med færre ressourcer. Arbejdsmængden er for manges vedkommende øget markant, idet afdelinger, funktioner og arbejdsområder i flere tilfælde er lagt sammen under et færre antal ledere. Presset har været særlig stort de seneste måneder, hvor der flere steder er flyttet ressourcer til områderne, mens opgaverne blev tilbage, og de tilbageværende ledere har så skullet løse de flere og nye opgaver, som også har omfattet komplekse sager på faglige områder, som de end ikke er uddannet til. Ledelseskapaciteten hos den enkelte er ikke uendelig og forbundet frygter, at nogle rammes af arbejdsrelateret stress og psykisk nedbrud.

Åbne fængsler
v/forbundssekretær Heidi Ingemann-Olsen

For at starte med netop ordene ”åbne fængsler” så kan det efterhånden lyde pudsigt at kalde det åbne fængsler. Der er ikke mange rene åbne fængsler tilbage, man kan vel nærmere kalde det blandingsfængsler, eller vi kan kalde det fremtiden. Det er en fremtid, der er kommet for og blive. Fleksibel kapacitet er blevet en del af hverdagen alle vegne, og det sætter store krav til fleksibelt og arbejdsomt personale. Da vi er både fleksible og arbejdsomme, så skal vi nok også klare fremtiden.

Men det har da krævet lidt tid at vænne sig til fremtiden. Det har i lang tid været ganske uforståeligt, at man igen og igen har nedlagt åbne pladser til fordel for arresthuspladser og andre afsoningsformer. Men det er de overvejelser og prioriteringer man har gjort sig fra politisk side, hvor man i flere omgange har udvidet muligheden for samfundstjeneste og fodlænke. Det er da svært og være uenig i, at de kriminelle, der kan klare sig ved og afsone hjemme, og dermed passe deres arbejde, liv og familie, ikke skal have den mulighed. Det giver god mening, også set med samfundets generelle briller, og så er det både meningsfuld resocialisering samt mådehold med borgernes penge. Når det er sagt, så har alting sin konsekvens. Den åbenlyse konsekvens af udviklingen er, at klientellet i de åbne fængsler er langt tungere og vanskeligere at have med at gøre. Der skal mere opsyn og motivation til, hvis vi skal komme nogen vegne, og der kan man med rette sige, at der mangler lidt i overvejelserne. Samtidig er der gennem de senere år blevet fjernet frontlinjepersonale, som konsekvens af besparelser. Så det er ikke nogen dans på roser at gøre tjeneste i et åbent fængsel. Mindre personale og en opgave, der er blevet større og større. Det hænger ikke sammen. VI ved, at personalet løber rundt for at opfylde de krav der stilles, og det skal der hostes op med anerkendelse for.

Flerårsaftale
Den aktuelle flerårsaftale som løber fra 2013 -2016 har på alle måder voldsomme indvirkninger på de åbne fængsler hele vejen rundt. Selvfølgelig har der været besparelserne, som har gjort ondt på postbesættelsen samt vagtplanlægning. Derudover bliver personalet i de åbne fængsler tydeligt berørt af visionen om klienten i fokus, i forhold øgede krav til sagsbehandling.

Et af flerårsaftales hovedpunkter er klienten i fokus, og at de skal sikres en mere ensartet og gennemskuelig sagsbehandling igennem et afsoningsforløb. Dernæst er der fokus på generel resocialisering og uddannelse. Det kan vi som udgangspunkt heller ikke være uenige i. Det er lovende, hvis vi kan fremadrettet kan sikre en rød tråd igennem et sagsbehandlingsforløb, det vil lette meget arbejde, hvis vi kan nøjes med og skrive tingene en gang. Igennem de sidste årti er mængden og kvaliteten af sagsbehandlingen steget kraftigt, og det kan være svært for mange og følge med, mens nogen vil mene det er job indhold og trivsel som medarbejder i et åbent fængsel. Det er forbundets klare opfattelse, at fængselsbetjente og værkmestre er krumtappen igennem resocialisering og sagsbehandling, og det skal vi holde fast i. Vi kan ikke tillade, at vores kernopgave farer i hænderne på civilt personale. Vi har behov for de opgaver, hvis vi skal forblive den bærende kraft i Kriminalforsorgen. Det påhviler i den forbindelse de lokale ledelser og områderne og sikre, at personalet er klædt på til opgaven, og derfor skal vi de næste år være helt oppe på mærkerne, og fastholde at vi er de bedste til at udføre opgaverne.

Alene arbejde
Alene arbejde har været et fokuspunkt i de sidste mange år, både fra politikerne og forbundets side – og det er jo ikke tilfældigt. I særdeleshed i de åbne fængsler idet vi er dem, der står for det meste alene arbejde, og det er langt fra tilfredsstillende. Derfor var det opløftende, da projekt opfølgning på alene arbejde blev født med den nuværende flerårsaftale. Desværre blev det ikke så opløftende, som vi kunne have tænkt os. Der skal for nuværende ikke registreres alene arbejde med undtagelse af halvåbne afdelinger. Direktionen har i den forbindelse dog meddelt, at det ikke er det samme som, at man ikke anerkender at der eksisterer alene arbejde. Disse udtalelser kan vi dog i den forbindelse ikke bruge til ret meget. Selve registreringen kan vi dog heller ikke bruge til ret meget, da det er budgetterne, der alene bestemmer hvor mange personaler der skal postbesættes med. Der er kun de samme penge at bruge, og dem skal vi for alt i verden bruge på den mest hensigtsmæssige måde.

Som en del af aftalen, blev det mellem forbundet og direktoratet aftalt, at der under de lokale SU skal nedsættes ressourceudvalg, hvor man løbende skal diskutere bemanding, ressourcer og opgaveløsning. Det er et krav, at disse udvalg skal nedsættes, og de er i de fleste åbne fængsler nedsat med de relevante

repræsentanter. Det kan blive et vigtigt organ, hvis det tages alvorligt af såvel medarbejdere som ledelse. For eksempel er volds- og trusselsbilledet støt stigende i de åbne fængsler, hvilket er noget vi skal være særligt opmærksomme på i fremtiden. Man kan drøfte alle problemstillinger store som små, og putte alt det ind, som er vigtigt for den enkelte institution.
I takt med, at mange ledelsesrepræsentanter er flyttet til områderne, og de tilbageværende har mere end rigeligt og se til, er det vigtigt, at de lokale tillidsrepræsentanter hjælper til og sikrer, at tingene foregår så optimalt som muligt. Forbundet vil holde øje med, om udvalgene kommer ordentligt på benene, og når det er sagt, er det absolut ikke ensbetydende med, at forbundet har accepteret omfanget af det tilstedeværende alene arbejde.

Fremtiden for de åbne fængsler
Fremtiden for de åbne fængsler i Danamark ser måske umiddelbart lidt broget ud af flere årsager. Der er som beskrevet nedlagt eller konverteret pladser til andre regimer, og mange af de indsatte, der retter sig direkte mod de åbne fængsler, afsoner på alternativ vis. Vi har derfor længe ytret, at vi som personale i åbne fængsler har det vanskeligt med omfanget af tunge og krævende indsatte.

Det er også et faktum, at opgaven med sagsbehandling og registrering af opgaver har været støt stigende de sidste mange år. Men alt det klarer vi, og vi har klaret det på fantastisk vis. Opgaverne er udført, og lokalt har man indrettet sig efter den øgede opgave foran computeren. Sidst men ikke mindst har vi håndteret et overbelæg de sidste par år, som kan tage pusten fra den stærkeste. Det er dog ikke tilfældet lige i øjeblikket. Samlet set fungerer det på trods af, at der ikke i alle henseender er de bedste forudsætninger til stede, og det kan vi være stolte af.

Jeg synes også det er vigtigt at pointere, at vi absolut har kvaliteter at byde på og en ”vare”, som sagtens kan benyttes i videre omfang end man gør i dag. Politikerne træffer indimellem beslutninger, som har direkte og tydelige konsekvenser for os, på enten den ene eller anden måde. Det gør de af hensyn til retssikkerhed og retsfølelse samt almindeligt hensyn til stemningen i befolkningen. Man kunne måske ønske sig, at der blev kigget på, hvorvidt det var muligt at regulere de retningslinier i straffuldbyrdelsesloven, der regulerer, hvornår der kan ske overførsel til åbent fængsel. Man kunne forestille sig, at der sidder en del meget velfungerende indsatte i lukkede fængsler, hvor det kunne give god mening at dispensere for de tidsmæssige betingelser. Der er selvfølgelig en lang række krav, der i den forbindelse også skulle være opfyldt.

Overordnet tilbyder et åbent fængsel en række resocialiserings tilbud, som man ikke kan tilbyde andre steder, og det kunne man godt udnytte i videre omfang, og dermed sikre, at åbne fængsler stadig har sin berettigelse i vores samfund. På mange parametre er der stor forskel på afsoning i et lukket og i et åbent fængsel, og det skal vi holde fast i, men hele delen omkring skabelse af identitet, og ikke mindst det vigtige motivationsarbejde, trives nemmere i et åbent fængsel.

Det er vigtigt i denne forbindelse at rose og anerkende de lokale tillidsrepræsentanter og afdelingsformænd. Der er de seneste to år udført et kæmpe stykke arbejde, og I har arbejdet hårdt og ubarmhjertigt. Der er forhandlet besparelser, fornyet vagtplaner, nedlagt poster, forhandlet nye tjenestetidsaftaler, forhandlet flotte lønresultater. Forbundet hjælper til med rammerne, men det er jer, der udfører arbejdet i praksis, og det gør I med iver og enggagement, og det til medlemmernes bedste. Det skal I have tak for.

Lukket sektor
v/forbundssekretær Bo Yde Sørensen

Lukket sektor har haft anseelige udfordringer gennem kongresperioden. Udfordringer som er spændende at arbejde med, men hvor det er vigtigt at minde sig selv om, at der står mennesker bag. Særligt sagerne, som involverer såvel psykisk, som fysisk, invalidering, gør hver gang et voldsomt indtryk. Og man må i den forbindelse undre sig over, hvorvidt det kan være rimeligt, at disse forløb, for den enkelte, kan strække sig over 4 – 5 – 6 år. Heldigvis er det ganske få af disse tragiske sager, der ikke ved forbundets mellemkomst, ender med et resultat som må betragtes som rimeligt. Heldigvis ender langt de fleste også med, at kollegaens pensionsforhold og erstatningsspørgsmål, bringes i orden således, at den enkelte kan leve et anstændigt liv efter Kriminalforsorgen. Såvel centralt, som lokalt, i sektoren, er arbejdsskaderne en del af

dagsordenen for vores kolleger og vi må desværre konkludere, at der til stadighed er en reel risiko for invalidering af arbejdet i Kriminalforsorgen.

Presset på tiden til TR-arbejdet lokalt har ligeledes været på dagsordenen for den lukkede sektor. Nogen steder oplever vi, forhold som må betragtes som rimelige, baseret på dialog og arbejdsmængde, hvorimod der andre steder alene lægges en vurdering til grund, der er baseret på ønsket om at amputere TR mest muligt.

Et eksempel på sidst nævnte er et lukket fængsel, hvor man gennem flere år, ja faktisk helt tilbage til 2009, ikke har haft TR tid til rådighed. Til trods for at tillidsrepræsentanten repræsenterer 80 kolleger, er der alene stillet en ordning til rådighed, hvor der kan anvendes overtid til TR arbejdet. Selvsagt en fuldstændig uholdbar ordning rent menneskeligt, og yderligere direkte i strid med Tillidsrepræsentantaftalen. Et af mine kardinalpunkter, da jeg tiltrådte på forbundskontoret, var netop rimelige forhold for vores repræsentanter lokalt. Det er derfor glædeligt at det er lykkedes i kongresperioden, om ikke at få rimelige forhold, så i hvert fald at få lagt et pres på den lokale ledelse der har gjort en aftale mulig, der dog i det mindste har medført, at der nu er TR tid til rådighed.

I samme forbindelse vil herunder nævnes et udpluk af de aktuelle problematikker, der har fyldt perioden for mig, som repræsentant for den lukkede sektor. For god ordens skyld skal det oplyses, at alle nævnte sager er vundet, eller i skrivende stund stadig er aktive, med en klar forventning om, at de vil blive vundet.

Vi har oplevet at den lukkede sektor har haft udfordringer med HR området mere generelt. Vi har oplevet forsøg på at afskedige medarbejdere fra deres tjenestemandsstilling på ”gråt” papir via mailkorrespondance. Her var det to andre lukkede fængsler, der brillerede ved ”nytænkning” i forhold til afskedsproceduren, henset til tjenestemandslovens noget mere firkantede reglement.

Vi har oplevet manglende kendskab til, og forståelse for, ferievejledningens regler og bestemmelser vedrørende feriehindring. Et punkt forbundet opfatter som værende en tilbagevendende problematik, som det som lokalrepræsentant kan være værd at sikre sig optimalt kendskab til, da kolleger fra tid til anden kan have ret til ganske mange penge til udbetaling.

Vi har oplevet sexchikane, der har medført langtidssygemelding, og efterfølgende afsked. Sagen medførte en pensionsretlig tvist med arbejdsgiver. Sagen blev efter et parløb mellem lokalafdeling, forbund og centralorganisation, landet til kollegaens udtalte fordel. Tilbage står selvfølgelig et langt forløb med arbejdsskadesag med erstatning for øje, for et ødelagt arbejdsliv allerede inden kollegaens fyldte 40. år.

Vi har oplevet forsøg på afsked af tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant. Da begge hverv er beskyttede af særlige rettigheder, fik spørgsmålet naturligvis al krævet opmærksomhed. Allerede fra den påkrævede indledende lokale forhandling mellem lokal ledelse og lokalafdeling, og frem til hovedforhandlingen i Moderniseringsstyrelsen mellem Fængselsforbundet og centralorganisationen på den ene side, og Direktoratet for Kriminalforsorgen og Moderniseringsstyrelsen på den anden side. Resultatet blev, ganske tilfredsstillende, at arbejdsgiver ikke kunne afskedige det omhandlende medlem, hvilket naturligvis var et mileskridt for forbundet, da det er et kardinalpunkt for os at kunne beskytte vores lokale repræsentanter, såvel tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter som organisationsrepræsentanter.

Vi har oplevet paradokser i arbejdsulykker, hvor rejste krav om erstatning for arbejdsgiverens ansvarspådragende handlinger er blevet anerkendt fra lokalt hold, men afvist af arbejdsgiver fra centralt hold. Da denne type af spørgsmål ikke henhører under forhandlingsretten, samt at alle forsøg på konstruktiv dialog med arbejdsgiver har vist sig resultatløse, ligger denne i skrivende stund til behandling i samarbejde mellem vores lokale repræsentant, forbundet, samt vores advokat på området.

Vi har oplevet problematikker omkring fastansættelse af prøvebetjente i forbindelse med tilskadekomst i tjenesten. Sagen tog sin begyndelse med baggrund i en kollegas tilskadekomst under sin uddannelse i praktisk konflikthåndtering. Sagen kompliceredes grundet et fundamentalt manglende regelkendskab fra de involverede parter i sagen. Sagen blev efterfølgende rejst over for forbundet, som i tæt samarbejde med vores lokale repræsentant, og den omhandlende kollega, vandt sagen således, at kollegaen blev fastansat

og fik efterbetalt den manglende løn af arbejdsgiver. I skrivende stund mangler til stadighed afslutning af arbejdsskadesagen.

Fremtiden
Afslutningsvist skal et par bemærkninger falde om fremtiden i den lukkede sektor.
Som en af de store udfordringer står selvsagt lukningen af et af landets største fængsler, nemlig Statsfængslet ved Vridsløselille. Når man lukker en arbejdsplads af den størrelse, og åbner en ny mange kilometer væk, følger naturligvis en lang række udfordringer for vores kolleger. Dem må vi forsøge at tackle på bedst mulig vis. Desværre frygter jeg for HR processen i forbindelse hermed, da erfaringen har lært os, at netop HR har et udbredt behov for udvikling på netop den institution. Det er vigtigt, at der i processen tages højde for, at mange af vores kolleger ikke ønsker at flytte med til det nye fængsel på Falster, og at man derfor må opstille muligheder for overflytning til andre arbejdspladser i Kriminalforsorgen. Muligheden for dette bør være tilstede, da Kriminalforsorgen har mange medarbejdere fra netop lokalområdet omkring Falster. Derfor bør der i god tid afklares muligheder for omplaceringer blandt Kriminalforsorgens øvrige institutioner, således at vi undgår at stå tilbage med forbigåede medarbejdere i processen.

Mere generelt vurderes HR området i den lukkede sektor som trængende til det store serviceeftersyn. Man har naturligvis lov til at håbe, at Kriminalforsorgens reorganisering vil pynte på det generelle billede. Men desværre er det ikke her jeg i skrivende stund oplever fokus. I stedet oplever jeg, desværre, vanen tro, at det til stadighed meget drejer sig om floskler som ”eget ansvar”, ”kerneopgaven i fokus”, og andre moderne ord der på almindeligt dansk betyder ”vi har fokus på at drive fængsel på billigst mulig vis”, snarere end på den mest effektive vis.

Det er efter min bedste overbevisning ikke en fordel at det er billigt, hvis man derefter alene kan ærgre sig over den dårlige kvalitet.

Det vi ser i øjeblikket på de lukkede fængsler, er afsoningsvilkår der medfører vold og trusler mod vores kolleger, rå og brutale overfald de indsatte imellem, og nedslidte kolleger til følge, samt ganske få succeshistorier for de indsatte.

Den historier bør kunne fortælles bedre, Fængselsforbundet har mange bud på den fortælling, som vi gerne samarbejder med arbejdsgiver om.

Mundtlig beretning

Forbundsformanden afgav følgende mundtlige beretning til kongressen:

”Kære delegerede

Som jeg sagde i går, er rygtet om vores død stærkt overdrevet.

Vi er i høj grad stadigt i live både lokalt og nationalt. Vi er i live som en stærk varetager af interesser for fængselsbetjente, værkmestre og uniformerede ledere i Kriminalforsorgen.

Det skal vi også være fremover. Og det er netop for at fastholde denne position, at vi bliver nødt til at ændre på den måde, vi er organiseret på.

Det vil jeg bruge det meste af min tid på i beretningen i dag. Jeg vil tale om det nye forbund: Fremtidens Fængselsforbund.

Hvorfor er det er nødvendigt at reorganisere forbundet? Det er det første, jeg vil sige noget om.

For det andet vil jeg fortælle om den måde, vi har arbejdet med den nye struktur på frem til i dag.

Og for det tredje vil jeg gøre rede for det forslag, som vi er nået frem til. Det forslag, som kongressen skal tage stilling til senere i dag.

Et forslag, som vi mener, er det bedste kompromis i forhold til alle mange forskellige interesser, vi varetager.

Reorganiseringen af forbundet
Lad mig begynde med baggrunden.

For hvorfor er vi overhovedet gået i gang med den omfattende proces det er at ændre vores struktur? Svaret på det er naturligvis, at det skyldes Kriminalforsorgens reorganisering.

Som I ved, er Kriminalforsorgen blevet delt op i fire områder, hvor alle institutioner har samme chef.

Kriminalforsorgen er derfor ikke længere bygget op efter produktionsapparatet med lukkede fængsler, åbne fængsler, arresthuse og så videre.

I stedet er Kriminalforsorgen bygget op efter geografi. Som direktøren har sagt et utal af gange: Målet er at sætte opgaven i centrum og skabe sammenhængende klientforløb.

Det er alt sammen godt nok. Men det betyder også, at Fængselsforbundets struktur ikke længere matcher den organisation, som vi samarbejder med. Og det holder ikke. Vi bliver nødt til at spejle den nye struktur, den nye organisation.

Det vil påvirke vores mange dygtige tillidsrepræsentanter.

For nu er både ansvar, opgaver og kompetencer samlet i de nye områdekontorer. Og derfor bliver der også nødt til at være en tillidsrepræsentant på niveau med de fire nye områdedirektører.

Vi skal og vi vil sikre den størst mulige indflydelse for den enkelte betjent i forhold til arbejdsgiveren.

Områderne bliver de nye magtcentre for vores arbejdsgiver. Derfor er vi også nødt til at være magtfuldt tilstede på dette niveau.

Men vi kan ikke nøjes med bare at udpege en fællestillidsmand for hvert område. Kriminalforsorgens reorganisering har også konsekvenser på en lang række andre punkter.

Det har konsekvenser for hvordan forbundet arbejder. Både centralt og lokalt.

For eksempel er det ikke længere hensigtsmæssigt, at vi har forbundssekretærer, som varetager sektorinteresser. Altså interesser for lukkede fængsler, åbne fængsler, arresthuse og så videre.

Når man flytter rundt på fundamentet i centrale dele af vores organisation, bliver man nødt til at kigge på *hele* vores organisation.

Alt andet vil være lappeløsninger, som vil skabe en svag organisation.

Vi har brug for et stærkt fundament under vores virke. Det er som skidt at bygge et hus på ustabil jord. Der her handler om at sikre forbundet for fremtiden Vores fremtid.

Hvis Fængselsforbundet fortsat skal kunne:

Beskytte det enkelte medlem optimalt.

Hvis vi fortsat vil have maksimal indflydelse på vilkårene for vores medlemmers løn- og ansættelse.

Hvis vi fortsat vil have styrken til at lægge pres på det politiske niveau.

Hvis vi virkelig vil det. Ja, *så* bliver vi nødt til at geare hele vores organisation til den nye virkelighed.

Processen frem til kongressen
For et år siden indledte vi en omfattende proces. Og vi lovede vi hinanden at *vende alle sten på vejen*.

Ambitionerne var store.

Vi stillede fem krav til vores nye organisation:

For det første ville vi med den nye organisation skabe en klar og legitim adgang til beslutningsprocesserne i Kriminalforsorgen. Det vil sige, at vores nye struktur skal matche Kriminalforsorgens struktur. Når det gælder samarbejdsudvalg og alle andre påvirkningskanaler.

For det andet ville vi sikre os at TR- og organisationsrepræsentanternes roller og ansvar var klare og tydelige.

For det tredje lagde vi stor vægt på at fastholde vores medlemsnærhed. Det er et af forbundets største aktiver. At være tæt på det enkelte medlem betyder alt for os. Derfor skal Fængselsforbundet selvfølgelig stadig være lokalt repræsenteret og tilgængeligt for medlemmerne.

For det fjerde ville vi etablere et ensartet serviceniveau. Vi skal tilbyde medlemmerne det samme, uanset hvor de bor i landet.

Og endelig – for det femte – ville vi skabe en økonomisk holdbar løsning på kort og langt sigt. Derfor vil vi vælge de bedste løsninger i forhold til kvalitet og økonomi.

De her fem krav er ambitiøse, det ved vi. Men de ikke urealistiske. Og de er essentielle for at føre Fængselsforbundet ind i fremtiden.

Strukturudvalg
Hovedbestyrelsen valgte sidste forår at lægge arbejdet med den nye organisation i hænderne på et strukturudvalg med repræsentanter fra alle forbundets sektorer.

Udvalget har siden arbejdet hårdt på at komme frem til det forslag, som vi stemmer om i dag.

Hovedbestyrelsen har været en aktiv del af forløbet. Processen med at udarbejde den nye organisation har fungeret som vekselvirkning mellem udvalg og hovedbestyrelse.

Samarbejdet er foregået sådan, at Strukturudvalget først har arbejdet med de forskellige elementer i reorganiseringen. Derefter er disse elementer blevet drøftet i hovedbestyrelsen.

For at kickstarte processen valgte udvalget at starte med at kigge på os selv med nye øjne. Kigge på os selv og spørge: Hvad er det, vi ønsker at levere til vores medlemmer?

Det er selvfølgelig mange ting. Men hvis vi skal prioritere vores – trods alt – begrænsede ressourcer: Hvad er det så for en pakke, vi ønsker at give vores medlemmer for deres kontingent?

Vi blev enige om seks værditilbud:

For det første skal vi levere en stærk identitet. Fængselsforbundet varetager ikke bare vores medlemmers sociale og politiske interesserer. Vi er også med til at skabe en stærk følelse af fællesskab omkring vores forening og fag. Denne følelse er kernen i vores virke. Og det skal vi gøre alt, hvad vi kan for at værne om.

For det andet skal vi levere resultater. Derfor skal vi stadig have stor påvirkningskraft og fastholde vores evne til at påvirke beslutningstagerne. Centralt skal vi stadig være slagkraftige i medierne og have et tæt samarbejde med politikerne. Og lokalt skal vi fortsat sætte væsentlige fingeraftryk for medlemmerne i forhold til ledelsen og altid være hurtige til at hjælpe de medlemmer, som har brug for en håndsrækning.

For det tredje skal vi sikre høj kvalitet i sagsbehandlingen til alle medlemmer. Det må og skal aldrig være lokale forhold og relationer, som afgør hvilken støtte det enkelte medlem får. Det skal vi sørge for.

For det fjerde skal vi holde fast i et stærkt medlemsdemokrati. Vi skal organisere os på en måde, så medlemmerne har direkte indflydelse på forbundets arbejde.

For det femte skal vi bruge medlemskroner fornuftigt. Vi kan ikke hjælpe lige stærkt på alle områder. Rådgivning om karriereudvikling er for eksempel ikke en del af den pakke, vi garanterer alle medlemmer. Og selvom indkøbsforeninger og andre medlemsfordele er noget vi tilbyder, må det ikke tage ressourcerne for vores faglige ydelser.

Endelig for det sjette vil vi gerne give medlemmerne en ens(artet) pris for den pakke de modtager. Vi besluttede med andre ord at undersøge muligheden for at minimere kontingentforskellene på tværs af forbundet.

Når man går i gang med at tænke nyt, og alt ligger åbent, kan man forestille sig mange modeller for forbundets organisering.

Vi har opstillet en række modeller og scenarier. Modeller og scenarier der bygger på helt grundlæggende spørgsmål som:

Hvilke opgaver skal ligge lokalt?

Hvilke opgaver skal områdeniveauet tage sig af?

Og hvad skal der håndteres centralt?

Fordele og ulempe ved alle disse forskellige modeller er blevet grundigt overvejet i strukturudvalget.

Udvalget har holdt 9 heldagsmøder fra juni sidste år og frem til marts i år. 9 møder. Det siger lidt om grundigheden af dette her arbejde.

Hovedbestyrelsen har i samme tidsrum drøftet reorganiseringen grundigt. Det er sket på 6 heldagsmøder tilbage fra august og frem til april i år.

Det er klart, at der styrker og svagheder ved alle forskellige modeller, som vælges.

Det forslag, som vi skal tage stilling til i dag, er altså resultatet af en lang og meget grundig proces som et SAMLET strukturudvalg nåede frem til. Og en SAMLET forbundsledelse støtter op om.
Det er VIGTIGT for mig at pointere, at det har været en SAMLET hovedbestyrelse, der har arbejdet sammen om det her.

HELT FREM TIL AFSTEMNINGEN.

Forslaget
Nu vil jeg springe alle mellemregninger over og gå direkte til det forslag, som et enigt strukturudvalg har indstillet til vedtagelse.

Der er tre nøgleelementer i vores reorganisering.

For det første en ny struktur.

For det andet et ensartet serviceniveau

Og endelig for det tredje: En ny økonomimodel.

Her ser I forslaget til ny struktur:

Strukturen består af fem formelle organer: Kongressen. Hovedbestyrelsen. Forbundsledelsen. Et forretningsudvalg. Og syv afdelinger på områdeniveau.

Derudover er der stadig mulighed for at bevare de nuværende lokalafdelinger. Og der vil selvfølgelig stadig være tillidsrepræsentanter lokalt.

KONGRESSEN afholdes fremover hvert fjerde år, hvor det nu er hvert andet år. Det betyder, at hele forbundsledelsen er på valg samtidig.

HOVEDBESTYRELSEN vil bestå af:

• Seks personer fra forbundsledelsen
• De fire nye områdetillidsrepræsentanter
• 24 personer fra områdebestyrelserne
• En repræsentant for Lederafdelingen
• Og en repræsentant for Fiskeriets Tjenestemandsforening

I alt 36 personer. Ni flere end i dag.

Hovedbestyrelsen vil afholde ordinært møde mindst to gange om året. Og der kan til en hver tid indkaldes til ekstraordinære møder.

Vi forventer, at hovedbestyrelsen får en mere overordnet rolle da en stor del af den løbende koordinering i fremtiden varetages på områdeniveau og i det nye forretningsudvalg.

FORBUNDSLEDELSEN vil bestå af en forbundsformand og fem forbundssekretærer.

Den nuværende kassererpost bliver nedlagt og erstattet med en forbundssekretær. Bogføring og økonomisk drift varetages af sekretariatet. Og sekretariatet får en ekstra administrativ medarbejder.

FORRETNINGSUDVALGET består af forbundsledelsen. Sammen med de fire områdetillidsrepræsentanter og – som observatør – formanden for lederafdelingen.

Forretningsudvalget får en meget, meget vigtig opgave. De skal nemlig sikre, at forbundet er i stand til at matche koncernledelsen og partnerskabsstrukturen i Kriminalforsorgen.

Med Forretningsudvalget får vi et organ som kan understøtte et fælles og et ensartet serviceniveau. Et organ, der kan sikre sammenhæng på tværs af forbundets afdelinger.

Forretningsudvalget vil referere til hovedbestyrelsen.

AFDELINGSSTRUKTUREN består af de fire områdeafdelinger for Hovedstaden, Sjælland, Syddanmark og Midt- og Nordjylland.

Herudover vil der være en lederafdeling, en afdeling for Grønland og en afdeling for Fiskeridirektoratets tjenestemænd.

De fire områdeafdelinger organiserer alle medlemmer med ansættelse i fængsler, arresthuse, KiF-afdelinger, pensioner, direktoratet, rejseholdet og hundeførerne.

Områdeafdelingerne har en nøglerolle, da de matcher Kriminalforsorgens fire nye områder. Magten bliver jo koncentreret på dette regionale niveau. Derfor er det vigtigt – ja, ikke bare vigtigt, men nødvendigt - at vores organisation modsvarer arbejdsgiveren på dette niveau.

Vi skal med andre ord til være tilstede lige der, hvor magten er.

Derfor er det også vigtigt, at vores repræsentanter på dette niveau har STYRKEN til at handle. Handle på en måde så de kan varetage det enkelte medlems interesser.

Områdeafdelingens bestyrelse består af områdetillidsrepræsentanten. En tillidsrepræsentant fra hver af de åbne og lukkede fængsler i området. Og to repræsentanter fra de mindre institutioner.

Som jeg tidligere sagde, vil der stadig være mulighed for at bevare de nuværende LOKALAFDELINGER. De afdelinger vil i givet fald være underafdelinger til områdeafdelingerne.

Herudover vil der stadig være en stærk LOKAL TILLIDSREPRÆSENTANT som bærer forbundets forhandlingsret og som sikrer den lokale medlemspleje. En lokal, tillidsrepræsentant, hvis fornemmeste mål er at sikre, at vi stadig er tæt på medlemmerne. Præcis som vi altid har været.

Det var så den formelle struktur.

Det andet nøgleelement i reorganiseringen er at vi etablerer et ensartet serviceniveau. Et serviceniveau, som sikrer høj kvalitet i sagsbehandlingen for alle medlemmer.

Det betyder, at alle vores medlemmer, om de bor i Kværndrup, Køge eller København, kan forvente det samme minimumsniveau af støtte og kvalitet i sagsbehandlingen.

Her taler jeg om den samlede servicepakke, som vi tilbyder. Det vil sige både de ydelser, som leveres lokalt og centralt.

Det kan for eksempel være de mange disciplinærsager, arbejdsskadesager og afskedigelser som vi både håndterer lokalt og på forbundskontoret.

Jeg har set tillidsfolk smide alt, hvad de havde i hænderne for at hjælpe et kriseramt medlem et utal af gange. Medlemmer, som har mistet overblikket over deres papirer og situation. De bliver reddet, når vi finder hoved og hale i regler og paragraffer.

Vi havde for eksempel en kollega på Fyn som blev overfaldet af to indsatte. Gitte Kolbech hedder hun. Jeg kan godt sige det her, for hun har både været omtalt i vores fagblad og i Berlingske. Det var et modbydeligt overfald. De to indsatte kastede sig uden varsel over hende, da hun var alene på vagten. Filmen knækkede desværre helt for hende efterfølgende. Det er forståeligt nok.

Hun mistede ikke bare sit job – også sin familie. Hun kunne ikke håndtere omgivelserne længere. Og arbejdspladsen var ikke meget til hjælp. En af de få, som var der for hende bagefter og som hun støttede sig til, var vores tillidsrepræsentant.

Det er – når ulykken er ude – at vi som forbund skal bestå den afgørende test for vores medlemmer. Det er heldigvis en test, vi består igen og igen.

Sådan skal det også være fremover. Og helst i endnu højere grad.

For at skabe et ensartet serviceniveau skal der etableres fælles standarder. Standarder, der definerer god praksis i forhold til støtte og sagsbehandling.

Det kan for eksempel være, at alle henvendelser fra medlemmer skal besvares inden for 24 timer.

Samtidig skal vores organisation være rustet til at fremskaffe denne service. Vi skal med andre ord være helt enige om hvem der gør hvad, hvornår, når vi skal håndtere de forskellige sagstyper. Ud over at sørge for en god rollefordeling skal der ske en centralisering af sagsbehandlingen. Den lokale tillidsrepræsentant vil fortsat spille en afgørende rolle i hele sagsforløbet. Det er af afgørende betydning for os, at vores dygtige tillidsrepræsentanter stadig har en tæt kontakt til medlemmerne. Men selve ansvaret for at håndtere de enkelte sager løftes enten til områdeniveau eller forbundskontoret.

Det vil sikre, at en sag altid vil blive håndteret af en specialist, som har indgående erfaring med den pågældende sagstype.

Centraliseringen vil medvirke til en øget professionalisering, da der opbygges erfaring og kapacitet til at håndtere bestemte typer af sager. Der er ingen tvivl om at denne professionalisering vil styrke Fængselsforbundet. Vores ambition er at være helt på tæerne inden for alle typer af sager, sådan at alle medlemmer kan få en hurtig, effektiv og fair behandling. Det er det, vi står for.

Professionaliseringen vil matche udviklingen i Kriminalforsorgen, hvor en større del af sagsbehandlingen flyttes fra institutionsniveau til områdeniveau.

Det sidste nøgleelement i reorganiseringen er en ny økonomi- og kontingentmodel.

Hvis vores ambitioner om et fælles og ensartet serviceniveau skal sikres, kræver det en økonomi, som understøtter dette.

I dag er det jo sådan, at afdelingerne selv bestemmer kontingentsatsen.

Og der er ikke nødvendigvis sammenhæng mellem den pris hvert medlem betaler og den service medlemmet kan forvente at få.

Derfor kræver reorganiseringen en ny økonomi- og kontingentmodel.

Modellen har tre elementer:

For det første et enhedskontingent.

For det andet ensartede principper for honorar for organisatorisk arbejde.

Og for det tredje en fastsat fordelingsnøgle som skal bruges til at finansiere aktiviteter i afdelinger og underafdelinger.

Alle medlemmer skal betale det samme enhedskontingent. Et kontingent, som hovedbestyrelsen fastsætter.

I dag betaler vores medlemmer 362 kroner om måneden i et centralt kontingent og mellem 45 kroner og 150 kroner i lokalkontingent.

Vi har desuden sikret, at lokalafdelingerne kan beholde deres formuer fremover.

Opsummering
Det var altså de tre nøgleelementer i reorganiseringen:

- For det første en ny struktur.
- For det andet etablering af et ensartet serviceniveau.
- Og for det tredje en ny økonomimodel.

Nu vil jeg ikke bruge mere tid på reorganiseringen. Det er jo også et emne, som vi tager op senere i dag.

Jeg vil blot sige at målet for reorganiseringen – som jeg startede med at sige – Målet er at styrke vores værditilbud til medlemmerne. Målet er at blive endnu bedre. At komme endnu tættere på medlemmerne og sikre dem en endnu bedre service end de har i dag.

Vores konkrete delmål er:

- At vi bliver bedre til at beskytte vores medlemmer.
- At vi sikrer en høj kvalitet i sagsbehandlingen.
- At vi fastholder vores evne til at påvirke beslutningstagerne både i og uden for Kriminalforsorgen.
- At vi sikrer at vores organisation er transparent og demokratisk.
- At vi fastholder den stærke lokale tilværelse med vores tillidsrepræsentanter.
- At vi bruger vores ressourcer, der hvor det skaber mest værdi.

Og sidst, men ikke mindst: At vi fremfor alt, ja, at vi for alt i verden, fastholder en stærk fællesskabsfølelse omkring vores forening.

Det her er den største reorganisering af forbundet siden 1942. Vi skriver historie og ruster os til fremtiden.

Fokusområde
Nu til noget andet nemlig vores fokusområde for de kommende år.

Med reorganiseringen in mente giver det mest mening at fortsætte det fokusområde, som vi har haft i den forgangne kongresperiode.

Nemlig fokus på os selv. På fællesskabet.

Vi har tidligere valgt at fokusere på områder som arbejdsmiljø og faglighed. Og det er vigtige sager. Men når forbundet, som nu, står midt i en brydningstid, bør vi fokusere på at kigge indad. Vi skal se på os selv. Vi skal se på vores organisation, vores samarbejde og vores fællesskab.

Grunden til at jeg selv valgte at gå aktivt ind i forbundet for 20 år siden, var, at jeg deler de værdier, som forbundet står for.

Helt grundlæggende tror jeg på ideen om at løfte i flok. At vi kan rykke noget, ved at stå sammen. At de stærke kan være med til at beskytte de svage. Og at vi sammen kan udvikle og styrke vores fag.

Det er sikkert den samme årsag at I alle – alle jer, der er tilstede her i dette lokale – valgte at gå ind i forbundsarbejdet.

Vi arbejder på alle mulige – og nogle gange umulige – måder på at hjælpe vores medlemmer og skaber resultater for dem.

Det, der er problemet, er, at det enkelte medlem ikke altid oplever styrken og fordelen ved fællesskabet.

Det enkelte medlem identificerer sig ikke altid med os som deres repræsentanter og faglige netværk.

Derfor skal vi fokusere på at styrke fællesskabet. Og det har vi i den grad forudsætningerne for.

Hvor stort set alle andre fagforbund er langt fra deres medlemmer. Er vi jo tæt på vores.

Ser man for eksempel på 3F, har de 300.000 medlemmer.

Det betyder på den ene side, at 3F *udadtil* har en styrke, som vi ikke har. Men *indadtil* er de svagere end os. Deres medlemmer arbejder på vidt forskellige arbejdspladser inden for industri, byggeri, transport og meget andet.

Det betyder, at 3F som forbund slet ikke kan mønstre samme identitet og fællesskabsfølelse blandt deres medlemmer som vi kan.

Eller se på Sverige som ikke har et Fængselsforbund. Her er det uniformerede personale organiseret i en organisation med det kønsløse navn SEKO. Et forbund med 120.000 medlemmer inden for service- og kommunikationsfaget!

Jeg skal ikke kunne sige det med sikkerhed, men jeg tror ikke, at en svensk fængselsbetjent føler, at han har så voldsomt meget til fælles med de søfolk, postarbejdere og telemedarbejdere, der er organiseret i samme forbund.

Dengang fusionsbølgen gik i gang i fagbevægelsen glemte mange problemerne ved at gå fra småt til stort. Det store identitetstab medlemmerne lider.

Forbundsnavne med klar faglig identitet blev skiftet ud med forkortelser som 3F, FOA eller SEKO.

I forhold til dem har vi en unik position som forbund for en afgrænset faggruppe på samme arbejdsplads. Vi styrker det faglige fællesskab. Og der er en stærk identitet omkring vores forening. Det skal vi værne om og styrke.

Derfor er det helt afgørende og en forudsætning for vores eksistens, at medlemmerne engagerer sig i forbundets arbejde. At de kommer til vores møder og deltager i debatten.

Et fælleskab har altid to sider: Medlemmerne er med til at forme forbundet som et stærkt sammenhold.

Til gengæld kan forbundet kun skabe rammerne for ideer og udvikling, hvis vi har medlemmernes aktive tilslutning.

For Fængselsforbundet er kun så stærkt, som medlemmerne gør det. Og ønsker det.

Fokusområder
Nu har jeg snart brugt hele min taletid på at tale om os selv og vores fremtid og ikke sagt et ord om de ting, jeg normalt vil bruge den mundtlige beretning på.

Jeg vil derfor henvise til den skriftlige beretning, som gennemgår de mange områder, hvor forbundet har sat ind i den forgangne kongresperiode. Jeg vil også henvise til min tale i går, hvor jeg jo – udover vores organisering – fremhævede to punkter, som trænger sig særligt på i fremtiden.

For det første: Vores fremtidige arbejdsmiljø. Vi skal have vendt udviklingen med vold og trusler mod personalet.

Og for det andet: Vores fremtidige faglighed. Vi skal uddannes bedre til den virkelighed, vi står i og den fremtid vi går i møde.

Arbejdsmiljøet er det mest presserende. Volden har fået lov at eskalere i fængslerne. Den udvikling må og skal vi have vendt. Vi skal have tilliden tilbage. Vi skal skabe et arbejdsmiljø, som skal kunne holde til et helt arbejdsliv. Ikke et halvt.

Det er lykkedes os at få problemerne frem i lyset. Vi har blandt andet lavet to undersøgelser om volden mod vores medlemmer både i arbejdstiden og i fritiden. Det fokus og det pres skal vi fastholde i de kommende to år.

Men ser vi længere frem i tiden, er vores største udfordring ikke arbejdsmiljøet. Vores største udfordring er at fastholde vores position i Kriminalforsorgen. At vi udvikler os i faget. At der er penge til uddannelse og efteruddannelse. At Kriminalforsorgen fortsat er en attraktiv arbejdsplads, som stadig tiltrækker dygtige folk.

Det handler også om udfordringen fra egne rækker. Det er ikke alle vores medlemmer, som er parate til at flytte sig i takt med tiden. De er tilfredse med tingene, som de er. Men tingene er ikke længere, som de var. Tingene har forandret sig. Vi har fået andre opgaver og vi bliver truet af andre personalegrupper, som gladeligt overtager vores opgaver.

Vi vil ikke bare være nøglesvingere, som man ser i mange andre lande. Derfor er det vigtigt, at vi som forbund er bannerfører for udviklingen. Vi skal være med til at skubbe vores kollegaer i den rigtige retning. Ikke bare for deres egen skyld. Men for vores alles skyld. Stilstand er lige med tilbagegang.

Vi har et fag at værne om – det må vi ikke glemme.

Afslutning
Som jeg også sagde I går, er jeg stolt af at repræsentere forbundet.
Vi protesterer og råber op, når det er nødvendigt, men vi er også en troværdig og seriøs samarbejdspartner som arbejder for alles bedste.

Det handler alt sammen om at bidrage til fælleskabet.

Vi står nemlig stærkere sammen – end hver for sig.

I dag skal vi tage stilling til Fængselsforbundets fremtid – et forbund hvor vores styrke stadig er vores faglige fællesskab og stolthed.

Tak til alle for jeres indsats for forbundet gennem de seneste to år.

Tak til de ansatte på forbundskontoret for deres indsats. Og tak for ordet.”

Debat af beretningen

Afdelingsformand Robert Demény, Arresthusene Midt- og Nordjylland takkede for en god fest og for en god beretning, og konstaterede indledningsvis, at der var blevet talt om reorganisering af Kriminalforsorgen i rigtig mange år. ***Afdelingsformanden*** havde allerede tilbage i 2006 deltaget som medarbejderrepræsentant i et udvalg, der drøftede en anderledes organisering af Kriminalforsorgen.

Afdelingsformanden havde altid været tilhænger af koncerntankegangen, hvor alle var en del af butikken – uanset om man var ansat i KIF, fængsel, arrest eller direktorat. Han var af den opfattelse, at den nye struktur i Kriminalforsorgen indeholdt mange gode elementer – men også visse bekymringsfelter. ***Afdelingsformanden*** kunne blandt andet konstatere, at der var en tendens i retning af, at mange nye medarbejdere med akademisk baggrund brugte deres arbejdstid på at udfærdige statistikker og dokumentation. Han ønskede en opmærksomhed på, at områderne ikke bliver et sted med bureaukratiet centrum, i stedet for et sted med opgaven i centrum. Henviste ligeledes til, at koordineringen mellem områderne vil være en afgørende faktor for, at den nye struktur vil komme til at fungere efter hensigten.

For så vidt angik forbundets egen reorganisering takkede ***afdelingsformanden*** forbundet for at udvise rettidig omhu. Han konstaterede, at der er et udtalt behov for en områdebestyrelse på nuværende tidspunkt, som vil kunne tage aktiv del i implementeringen af Kriminalforsorgens nye struktur.

Var overordnet tilfreds med forbundets foreslåede nye struktur – selvom der bestemt også for ham var tale om et kompromis, herunder navnlig i forhold den fremtidige økonomi for forbundet, som han syntes så vanskelig ud - med løngarantier mv.

Afdelingsformanden forventede at kunne fortsætte sin egen afdeling som hidtil og dermed fortsat lokalt være der for medlemmerne. Han forventede, at han i den nye struktur med afdelingens formue og tilbageløbsmidler til lokale aktiviteter, ville kunne opretholde afdelingens sædvanlige aktivitetsniveau i de næste ti år.

For at imødegå den del af pakken, som afdelingen ikke brød sig om, nemlig løngarantien til afdelingsformændene, kunne man melde fra på den del. Afdelingen finder ikke, at det er en ordentlig omgang med medlemmernes midler. Forbundskontoret skulle således ikke forvente at modtage en "faktura" fra Midt- og Nordjylland. De skulle nok klare sig.

Forbundsformanden takkede for anerkendelsen af, at det havde været et stort arbejde at nå frem til et kompromis for forbundets fremtidige struktur, som et flertal ville kunne bakke op omkring. ***Forbundsformanden*** var desuden fuldstændig enig med afdelingsformanden om, at det vil være helt afgørende at partnerskaberne kommer til at virke, for at få reorganiseringen af Kriminalforsorgen til at virke som ønsket.

Der var ikke yderligere bemærkninger til beretningen, som blev enstemmigt godkendt.

Ad punkt 8: Indkomne forslag

Der var ikke kommet forslag til behandling under dette punkt.

Ad punkt 9: Sager til afgørelse

Sag 1. Forslag til ny vedtægt for Fængselsforbundet

Forbundsformanden forelagde sagen for kongressen.

Sagsfremstilling
Forbundsformanden henviste til sin åbningstale til kongressen, til sin mundtlige beretning og til det skriftlige materiale, der var fremsendt til de delegerede forud for kongressen, herunder det forståelsesnotat, der havde været vedlagt. Han understregede, at han mente det var vigtigt, at forbundet rustede sig til fremtiden og at han troede på, at det fremsendte forslag var den rigtige måde at gøre det på.

Indstilling
Et flertal af hovedbestyrelsen havde indstillet forslag til ny vedtægt for Fængselsforbundet til vedtagelse.

Dirigenterne gav ordet til ***Afdelingsformand David Jensen, FO*****,** der havde følgende bemærkninger til forslaget:

”Kære kongres - kære delegerede

Jeg har efterhånden siddet i Fængselsforbundets Hovedbestyrelse en del år, og har derfor også deltaget som delegeret i en del kongresser.

Der er tradition for at de få delegerede, der går på talerstolen, bruger deres taletid på at rose en god og omfattende beretning og komme med enkelte positive eller negative bemærkninger og konstateringer i forhold til problemstillinger, der har været eller er i Kriminalforsorgen.

Jeg vil ikke bruge min taletid sådan denne her gang.

Jeg vil i stedet tale lidt om den reorganiseringsproces der har været i Hovedbestyrelsen i forbindelse med reorganiseringen af Fængselsforbundet.

Det har helt naturligt været en lang og udmarvende proces, men det har også været en proces, hvor der til tider, efter min opfattelse, har været en meget ubehagelig stemning i Hovedbestyrelsen og en proces, som har gravet grøfter.

Jeg synes ikke der har været et særligt godt arbejdsklima i Hovedbestyrelsen igennem det sidste lange stykke tid, og var Arbejdstilsynet kommet forbi, kunne det godt have endt med et straks påbud til ledelsen om at gøre noget ved det psykiske arbejdsmiljø.

Det påhviler nu forbundsledelsen og Hovedbestyrelsen sammen at arbejde for, at de grøfter, der er gravet, bliver fyldt op i den nærmeste fremtid. Det skylder vi os selv, og det skylder vi ikke mindst vores medlemmer.

Og hvem har så ansvaret for at processen kørte så meget af sporet, som jeg synes den gjorde?

Det har vi alle sammen.

Det har forbundsledelsen og det har Hovedbestyrelsen.

Jeg bliver også nødt til at sige, at jeg ikke har været specielt imponeret over det konsulentfirma der var tilknyttet processen. Specielt når det rent faktisk har kostet forbundet og dets medlemmer over 1,1 million kroner at have konsulentfirmaet Implement tilknyttet processen.

Vi har ingen grund til at være stolte af den proces. Processen har efter min mening ikke været Fængselsforbundet værdigt, og jeg vil ikke kigge tilbage på processen med glæde og stolthed.

Jeg troede egentlig at vi, når kongressen er overstået, kunne begynde at kigge fremad til vores egen og dermed medlemmernes bedste, men med det seneste urene trav som arresthusene, lederforeningen og de åbne fængsler, undtagen SDR-OMME, og stor respekt til SDR-OMME for at stå fast, har bedrevet, ved 2 uger efter at man i Hovedbestyrelsen enstemmigt indstillede den siddende forbundskasserer enten til genvalg på kongressen som forbundskasserer eller som forbundssekretær, at opstille en modkandidat til forbundskassereren, vel og mærke en modkandidat, som lige var blevet valgt til fællesområdetillidsrepræsentant, så har man efter min mening sat denne proces et skridt eller to tilbage.

Det er efter min mening ikke i orden at man på den måde løber fra den fulde enighed man lige har tilkendegivet i hovedbestyrelsen.

Der er ingen der skal fortælle mig at det her er fostret i løbet af de to 2 uger efter det sidste hovedbestyrelsesmøde.

Hvis man ønskede at spille med åbne kort, burde man have meddelt Hovedbestyrelsen på det sidste møde at man havde en modkandidat til posten som forbundskasserer. Det havde været mest rimeligt, fair og demokratisk. Både over for den siddende forbundskasserer, resten af forbundsledelsen og hovedbestyrelsen, men også over for det TR-kollegie som lige har valgt pågældende som områdefællestillidsrepræsentant.

Den fremgangsmåde man har valgt, bryder jeg mig bestemt ikke om. I kan ikke være det bekendt og jeg håber at I sidder med en dårlig smag i munden.

I har smidt en kæmpe kapacitet på porten. Ikke kun i forhold til arbejdsmiljøområdet, men helt generelt.

Det tror jeg nogle af Ii delegerede, der repræsenterer de lokalafdelinger der har opstillet modkandidaten, udmærket godt er klar over. Jeg går ud fra at vi alle er enige om, at det skal være de dygtigste rent fagligt vi skal have til at arbejde på forbundskontoret til vores eget og ikke mindst til vores medlemmers og kollegers bedste.

På FO´s vegne vil jeg bede John om at tage en hilsen med hjem til Ina.

Vi skal på denne kongres beslutte om strukturudvalgets forslag til reorganiseringen af Fængselsforbundet skal vedtages.

Et flertal besluttede på sidste møde i Hovedbestyrelsen at indstille forslaget til vedtagelse på kongressen.

FO stemte imod forslaget.

Den altovervejende årsag til at vi stemte imod var, at vi mener at Fængselsforbundet, ved at vedtage det her forslag, vil fjerne sig mere fra det enkelte medlem.

Vi mener, at grundstenen i Fængselsforbundet er de enkelte lokalafdelinger og de lokale tillidsrepræsentanter, og den medlemsnærhed de repræsenterer og står for.

En vedtagelse af dette her forslag signalerer, efter vores opfattelse, en øget medlemsfjernhed, og den udvikling ønsker vi ikke at lægge stemmer til.

Den medlemsnærhed, som lokalafdelingerne og deres tillidsrepræsentanter repræsenterer i forhold til medlemmerne, er den altoverskyggende årsag til at langt størstedelen af de uniformerede ansatte i Kriminalforsorgen er organiseret i Fængselsforbundet.

Hvis man vedtager forslaget vedrørende ny vedtægt for Fængselsforbundet frygter jeg, at der vil være mange medlemmer, som vil tage deres medlemskab af Fængselsforbundet op til overvejelse.

Jeg håber det ikke, men jeg frygter det.

Og så vil jeg slutte af med tre spørgsmål:

Hvis der, som en følge af ændrede institutionsformer, eksempelvis beslutning om institutionsadskillelser, sker en udvidelse i antallet af bestyrelsesmedlemmer i nogle af de fire områdeafdelinger, vil det vel betyde at hovedbestyrelsen skal udvides og det vil vel betyde at der skal udbetales honorar for organisationsarbejde til flere i områdebestyrelserne end det der lægges op til i forståelsesnotatet.

Har man taget højde for den ekstra udgift det vil medføre, både at udvide hovedbestyrelsen og udbetale flere honorarer?

Forbundskontorets direkte forhandlingsmodpart, direktoratet, har afgivet medarbejdere og med dem, mange kompetencer, herunder beslutningskompetencer til områderne.

Det vil sige at drøftelser og beslutninger i langt højere grad vil blive truffet på områdeniveauet. Derfor giver det, efter min opfattelse, god mening at afsætte de fornødne ressourcer til områdeafdelingerne.

Det vil stadig være direktoratet der er forbundskontorets direkte forhandlingsmodpart, men for mig at se betyder det dog ikke at man på forbundskontoret på Ramsingsvej, som man har gjort i direktoratet, skærer ned på ressourcerne, snarere tværtimod. Hvordan hænger det sammen?

Og så håber jeg også jeg i dag kan få bekræftet om det foreslåede enhedskontingent på 450 kroner om måneden er inklusiv gruppeliv. Ja eller nej. Jeg har for nylig forespurgt om det, men fik ikke et konkret svar.

Det er nemlig rimeligt væsentligt for beregningerne i forståelsesnotatet i forhold til kontingentbesparelser eller kontingentstigninger lokalt, og dermed også for eventuelle kommende beslutninger om opkrævning af lokalkontingenter og størrelsen af dem.

Tak for ordet"

Afdelingsformand Jesper Dalbye, Vridsløselille**,** havde ca. følgende bemærkninger til forslaget:

"Kære Kollegaer

Jeg vil gerne starte med at rose vores fagforening. En forening, der gennem mange år har opnået gode resultater for medlemmerne. En forening, der som en af de få i landet, har tæt på 100% medlemstilslutning. En forening, der altid har stået stærkt – både på landsplan og lokalt.

Vi har altid været stærkt repræsenteret lokalt, med lokale bestyrelser, der har kæmpet de lokale medlemmers sag. Medlemmerne ser os dagligt og er aldrig i tvivl om, hvem der taler deres sag.

"Foreningen", som vi kaldes i daglig tale, er medlemmernes sikkerhed. Vi er dem, der gør, at medlemmerne aldrig er i tvivl om, hvor de skal henvende sig, hvis "lokummet brænder."

Fængselsforbundets lokale afdelinger er dem, der gør, at medlemmerne føler, at deres fagforening er tæt på dem. Dem, der gør, at medlemmerne føler, at deres fagforening er nærværende. Dem, der via deres arbejde ude i fængslet, kan have fingeren på pulsen, når det drejer sig om lokale forhold. De, der bliver taget alvorligt, når de henvender sig til den lokale ledelse, som organisationsrepræsentanter for Fængselsforbundet.

Det har vi haft - og det har vi - stor glæde og udbytte af.

Disse organisationsrepræsentanter (bestyrelsesmedlemmer) vil nu forsvinde med et pennestrøg, da de ikke længere er en del af forbundets nye vedtægter.

Den eneste, der bliver tilbage, er tillidsmanden, der så pludselig er alene om at repræsentere Fængselsforbundet.

Det betyder, at hvis vi stemmer de nye vedtægter igennem, vil der forsvinde mere end 100 fagforeningsfolk (organisationsrepræsentanter) over hele landet.

Det kan jeg – uanset hvilke briller jeg tager på – ikke se kan blive en fordel for det enkelte medlem af Fængselsforbundet og derfor synes jeg ikke, vi skal stemme for de nye vedtægter.

Det skal siges, at jeg selv har siddet med i udvalget omkring den nye struktur. Jeg har været med til at arbejde for at få det her igennem. Jeg er stor tilhænger af områderne, men jeg er ikke tilhænger af, at vi fjerner lokalafdelingerne og deres organisationsrepræsentanter – jeg kan derfor ikke anbefale et ja til den nye struktur.

Tak."

Forbundssekretær Bo Yde Sørensen fulgte op på debatten og tilsluttede sig afdelingsformand David Jensens oplevelse af, at processen til tider havde været ubehagelig. Var også enig med afdelingsformanden i, at der ikke kunne peges fingre af nogle enkelte, men at alle havde et ansvar for, at der havde været en kedelig stemning. ***Forbundssekretæren*** var af den overbevisning, at alle måske havde glemt at indkalkulere, at der naturligvis ville være mange følelser i spil, når forbundets struktur skulle ændres så drastisk, som der var tale om. Henviste til, at han selv kom fra en lokalafdeling med en meget stærk selvforståelse og at han – uanset han nu havde fået en anden stol at sidde på – derfor godt kunne forstå, at der havde været meget store følelser i spil fra alle. Mente, at en større bevidsthed fra alles side om, at det for alle var en følelsesmæssig svær proces, måske kunne have givet noget mere fokus på at blive på banen og spille efter bolden.

Forbundssekretæren erkendte, at han havde haft dage hvor han havde ønsket sig, at hans arbejdstid kunne have været brugt mere konstruktivt og i et andet selskab end strukturudvalget. Erklærede sig enig med ***afdelingsformand David Jensen*** i, at de grøfter, der var blevet gravet under forløbet var afgrundsdybe. Det havde man også kunne mærke undervejs i processen - senest under festmiddagen aftenen inden behandlingen af forslaget.

Forbundssekretæren understregede, at der ventede alle i salen et stort arbejde med at få fyldt de grøfter ud, så der kunne blive en vej at køre på igen. Forbundssekretæren mente ikke det ville blive nemt, men at det nødvendigvis måtte blive et fokusområde, som alle måtte prioritere – fordi det ville være helt afgørende for forbundets fremtid, at få den del på plads igen.

Forbundssekretæren ville ikke kaste sig ud i en lang forklaring om strukturen. Det var hans oplevelse, at de holdninger man hver især havde til det foreliggende strukturforslag, ikke var til at ændre. Nogle delegerede mente, at der var tale om et rigtig godt strukturforslag, medens andre ville betragte det som et knap så godt strukturforslag. Så selvom kongressen havde mulighed for at debattere udspillet ophedet og følelsesmæssigt, tvivlede ***forbundssekretæren*** på, at det ville flytte noget som helst på de grundlæggende holdninger til det foreliggende kompromisforslag.

Der er tale om et kompromisforslag, hvilket betyder, at alle kan sige: "det var ikke sådan jeg ville have gjort det, hvis jeg personligt skulle have lavet forslaget selv" men det betyder også, at alle i et eller andet omfang vil få noget, som man burde kunne lære at leve med. Hvis ***forbundssekretæren*** skulle have skrevet strukturforslaget selv, ville det heller ikke have set ud som det foreliggende, men kommaerne står, hvor alle har kunnet enes om, at det var det bedst opnåelige forslag. Og det er det, der skal stemmes om.

Henvendt til ***afdelingsformand Jesper Dalbye*** sagde forbundssekretæren, at han var enig i, at Fængselsforbundet er en stærk forening. Det var en stærk forening i går og det er en stærk forening i dag. Hvis alle - som ***afdelingsformand David Jensen*** anførte – arbejder på at få grøfterne fyldt op, så var ***forbundssekretæren*** af den klare overbevisning, at Fængselsforbundet også ville være en stærk forening i morgen.

Forbundssekretæren erklærede sig helt enig i, at lokalafdelingerne er vigtige, hvilket han sammen med de øvrige lukkede fængsler har fastholdt i de år, forbundet har arbejdet med processen. Og der er fortsat ingen, der ville have et ønske om at lukke lokalafdelingerne, ligesom der heller ikke er nogen, der dikterer, at de lokale organisationsrepræsentanter skal væk. ***Forbundssekretæren*** var således dybt uenig med afdelingsformanden fra Vridsløselille. Fastholdt, at de lokale afdelingsbestyrelser, de lokale organisationsrepræsentanter kun bliver fjernet, hvis man lokalt ønsker at fjerne dem. Ellers består de.

Forbundssekretæren opfordrede til, at der nu blev stemt om forslaget og at alle efterfølgende respekterede resultatet af afstemningen, således at arbejdet med at lukke grøfterne og få fokus på det faglige arbejde kunne komme i gang. Under den forudsætning var forbundssekretæren overbevist om, at der kan bibeholdes en stærk forening for alle medlemmer – uanset hvilken platform man har at stå på.

Forbundsformanden afrundede debatten og tilsluttede sig, at strukturforslaget ikke handlede om at nedlægge lokalafdelingerne. Mindede om, de lokale organisationsrepræsentanter i dag ikke har nogen magt i forhold til arbejdsgiveren og heller ingen særlig beskyttelse. Uanset om man måtte have en lokal

afdelingsbestyrelse eller ej. Magten ligger lokalt udelukkende hos tillidsrepræsentanten og har altid gjort det. Derfor er tillidsrepræsentanten også den absolut vigtigste person for forbundet på adresserne. Arbejdsgiveren respekterer kun til en person, nemlig tillidsrepræsentanten. Arbejdsgiveren er komplet ligeglad med forbundets afdelingsbestyrelser.

Forbundet er til gengæld ikke ligeglad med afdelingsbestyrelserne!

Kriminalforsorgen har vedtaget en struktur, hvor de lokale inspektører er kørt ud på et sidespor og sidder tilbage uden nogen form for selvbestemmelse. Fremadrettet vil vi se situationer, hvor den lokale tillidsrepræsentant kan stå og banke i inspektørens skrivebord – og inspektøren må meddele tilbage, at han blot følger ordrer. Der vil derfor blive mange flere tilfælde, som ikke kan forhandles på plads lokalt, men hvor den lokale tillidsmand er tvunget til at henvende sig til områdetillidsrepræsentanten eller forbundet og bede om at få sagen rejst på et højere niveau. Forbundsformanden mente, at det netop vil være en af styrkerne ved det foreliggende forslag – at der vil være en forbundsrepræsentant, der kan håndtere sagerne på områdeniveau.

Forbundsformanden henledte opmærksomheden på spørgsmålet af ***afdelingsformand David Jensen*** om størrelsen af kontingentet. ***Forbundsformanden*** forklarede, at der ikke var truffet beslutning om størrelsen af kontingentet, hvilket var baggrunden for, at ***afdelingsformanden*** endnu ikke havde fået et svar på sit spørgsmål. Der er ikke vedtaget nogen økonomi endnu – for hvis strukturforslaget skulle blive vedtaget, vil det være hovedbestyrelsen, der på et møde i efteråret, vil skulle tage stilling til et nyt budget, herunder størrelsen af kontingentet. Indtil dette tidspunkt vil alt være business as usual.

Dirigenterne satte herefter forslaget til afstemning.

Resultat af afstemning
For forslag til vedtægtsændring: 2070
Imod forslag til vedtægtsændring: 1057

Ad Punkt 10: Godkendelse af regnskab 2014 og revideret budget 2015 samt budget 2016 og 2017

Sagsfremstilling
Forbundsformanden forelagde regnskab og budgetter for kongressen.

Årsregnskab for 2014 blev afsluttet med et tilfredsstillende overskud på kr. 924.741,00.

Revideret budget for 2015 og budget for 2016 og 2017 er udarbejdet med udgangspunkt i Fængselsforbundets nuværende struktur.

Såfremt forslaget til reorganisering af Fængselsforbundet vedtages på den ordinære kongres, anbefaler Hovedbestyrelsen, at den nye struktur implementeres i 2. halvår af 2015 og der udarbejdes nye budgetter for regnskabsårene 2016, 2017, 2018 og 2019 til godkendelse af Hovedbestyrelsen.

Såfremt dele af den nye struktur implementeres tidligere end 01.01.2016, vil det selvsagt betyde afvigelser fra budget 2015.

I gennem de sidste mange år har der været budgetteret med et meget stort beløb til advokatbistand. Det er en beslutning truffet af Hovedbestyrelsen og har sammenhæng med signalværdi.

Forbundsledelsen ønsker dog, at budgettet på alle poster skal være så retvisende som muligt og finder det derfor uheldigt at budgettere med et urealistisk beløb til advokatbistand, som vi ikke har været i nærheden af at bruge på udgiften, siden skattesagerne om rejsereglerne.

Forbundsledelsen er opmærksom på signalværdien og skal derfor tilkendegive, at der ikke er nogen sammenhæng mellem hvad der er budgetteret med og hvad man vil bruge på advokatbistand. Finder forbundsledelsen og Hovedbestyrelsen det fornødent kan der altid bruges af forbundets formue til at dække ekstraordinært store regninger til advokatbistand.

Forbundsledelsen har som en konsekvens af ovenstående nedsat den budgetterede omkostning til advokatbistand i forslag til rev. Budget 2015 samt budgetforslag for 2016 og 2017.

INDTÆGTER:	Regnskab 2014	Budget 2014	Revideret Budget 2015	Budget 2016	Budget 2017
Kontingenter mv.	14.333.530	14.300.000	14.300.000	14.300.000	14.300.000
Tilskud FAF	417.428	500.000	200.000	200.000	200.000
Renter	256.983	350.000	250.000	250.000	250.000
Kursgevinst værdipapirer	216.633	0	150.000	150.000	150.000
I alt indtægter:	**15.224.574**	**15.150.000**	**14.900.000**	**14.900.000**	**14.900.000**
UDGIFTER:					
Møder	1.397.241	1.200.000	1.800.000	1.200.000	1.800.000
Kursus (inkl. NFU)	239.548	500.000	500.000	500.000	500.000
Gruppelivsforsikring	1.323.742	1.000.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000
Lønninger	5.162.317	5.100.000	5.200.000	5.200.000	5.200.000
Lønrefusion	+155.266	0	+50.000	0	0
Jubilæum 2013	37.310	0	0	0	0
Lønsumsafgift, ATP mv.	449.370	400.000	450.000	450.000	450.000
Pensionsbidrag	901.349	820.000	910.000	910.000	910.000
Fængselsfunktionæren	714.047	700.000	700.000	700.000	700.000
Husleje, varme, el	443.366	450.000	450.000	450.000	450.000
Kontormaterialer	153.826	350.000	250.000	250.000	250.000
Porto & telefon	257.555	350.000	300.000	300.000	300.000
Reparation & fornyelser	75.821	200.000	200.000	200.000	150.000
Revision	105.000	120.000	120.000	120.000	120.000
Kontingenter	1.126.683	1.250.000	1.250.000	1.250.000	1.250.000
Tilskud Afdelingerne	308.986	275.000	275.000	275.000	275.000

Oplys.- og infomationsarb.	187.794	260.000	260.000	260.000	260.000
Advokatbistand	241.610	1.200.000	500.000	500.000	500.000
Konsulentbistand reorg. FF	653.868	0	500.000	0	0
Lommebøger	67.714	90.000	90.000	90.000	90.000
Gaver & Blomster	66.100	50.000	50.000	50.000	50.000
Forsikring	44.093	50.000	45.000	45.000	45.000
Rengøring	106.045	115.000	115.000	115.000	115.000
Kurstab	0	100.000	100.000	100.000	100.000
Diverse	+652	0	0	0	0
Renteudgifter, skat	4.380	0	5.000	5.000	5.000
Afskrivninger	113.724	160.000	115.000	115.000	115.000
Gebyrer mv.	18.506	20.000	20.000	20.000	20.000
I alt udgifter:	**14.044.077**	**14.760.000**	**15.355.000**	**14.305.000**	**14.855.000**
Årets resultat før skat	+1.180.497	+390.000	-455.000	+595.000	+45.000
Skat	-255.756				
Årets resultat	**+924.741**				

Ina Rasmussen

Indstillinger
Hovedbestyrelsen havde indstillet årsregnskabet for 2014 til godkendelse. Årsregnskabet blev enstemmigt vedtaget.

Hovedbestyrelsen havde indstillet forslag til revideret budget for 2015 til godkendelse. Det reviderede budget blev enstemmigt vedtaget.

Hovedbestyrelsen havde indstillet den i sagsfremstillingen foreslåede procedure i forhold til udarbejdelse af budget for 2016, 2017, 2018 og 2019, såfremt forslag til ny vedtægt (sag 1) blev vedtaget af kongressen til vedtagelse. Proceduren blev enstemmigt vedtaget.

Ad punkt 11: Fastsættelse af lønninger, diæter og lommepenge

Ad punkt 11a: Fastsættelse af lønninger

Dirigenterne forelagde forslaget.

Forslag: Lønmodellen ændres, således at lønnen reguleres med en procentsats svarende til den udmeldte PL-regulering, i stedet for den nugældende regulering efter gennemsnitsberegning af Nylønsresultatet for løngr. 5-7.

LØNFORLØB TIL KONGRESVALGTE:

- Lønnen fastsættes af kongressen
- Der bør være en lønmæssig forskel mellem forbundsformand og øvrige valgte
- Der bør tages udgangspunkt i principperne om ny løn
- Alle valgte indplaceres i løngruppe 7 som basisløn
- Alle valgte tildeles et politikertillæg, som stiger tre gange med 2-års intervaller
- Formanden tildeles derudover et formandstillæg, som ligeledes stiger tre gange hvert 2. år
- Lønningerne inkl. tillæg reguleres automatisk med den procentregulering, som aftales ved overenskomsterne

<u>Lønningerne reguleres tillige med en årlig takstregulering med en procent sats, svarende til den udmeldte PL regulering.</u>

Årslønninger 1. apr. 2012	**Basisløn Løngr. 7**	**Politiker-tillæg**	**Valgtes ny-løn**	***(Valgtes nuvæ-rende ca. løn)***	**Formands-tillæg**	**Formands ny-løn**	***(Formands nuvæ- rende ca. løn)***
År 0	390.862	20.000	410.862	*405.300*	75.000	485.862	*482.900*
År 2	390.862	35.000	425.862	*423.700*	100.000	525.862	*532.900*
År 4	390.862	65.000	455.862	*451.800*	115.000	570.862	*605.700*
År 6	390.862	95.000	485.862	*482.900*	125.000	610.862	-

PENSION TIL KONGRESVALGTE:

- Pensionsbidraget udgør 18 % for alle ansatte og valgte på forbundskontoret
- Pensionsbeløbet tager udgangspunkt i løn inkl. tillæg
- Af pensionsbeløbet fratrækkes beløb til indbetaling til Økonomistyrelsen til sikring af retten om at gå på tjenestemandspension fra det skalatrin/pensionstrin, som de valgte er på i tjenestemandspensionssystemet ved "ansættelse" på forbundskontoret
- Det resterende pensionsbeløb indbetales på en selvvalgt pensionsordning, da det ikke er muligt at tilkøbe højere pensionsniveau i tjenestemandspensionssystemet.

Indstilling
Hovedbestyrelsen havde anbefalet forslaget til vedtagelse på kongressen. Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

Ad punkt 11b: Fastsættelse af diæter

Dirigenterne forelagde forslaget.

Sagsfremstilling
Det blev foreslået, at diætsatserne fastsættes efter time- og dagpengereglerne.
Kongresvalgte kan alene rejse efter regning.

For møder, der ikke er forbundet med overnatning, kan der **ikke** udbetales time- og dagpenge.
I stedet kan rimelige merudgifter til måltider refunderes. Som udgangspunkt er fulde dagpenge maksimum for, hvad der kan refunderes for den enkelte dag.

Udgiftsbilag sendes efter mødet til forbundskontoret.

Indstilling
Hovedbestyrelsen havde indstillet forslaget til vedtagelse. Forslaget ved enstemmigt vedtaget.

Ad punkt 11c: Fastsættelse af lommepenge

Dirigenterne forelagde forslaget.

Det blev foreslået, at lommepenge fortsat følger procentgodtgørelsen i time- og dagpengereglerne.
Beløbet er aktuelt pr. 1. januar 2015 **kr. 101,00**

Indstilling
Hovedbestyrelsen havde indstillet forslaget til vedtagelse. Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

Ad punkt 12: Fastsættelse af kontingent

Dirigenterne forelagde sagen.

Indstilling
Hovedbestyrelsen havde indstillet følgende til vedtagelse:

Såfremt forslag til reorganisering (sag 1) vedtages på Fængselsforbundets 7. ordinære kongres den 26. og 27. maj 2015, skal der i 2. halvår af 2015 implementeres et enhedskontingent, hvis størrelse Hovedbestyrelsen bemyndiges af kongressen til at fastlægge.

Indtil dette sker, fastholdes kontingentet på det nuværende niveau.

Kongressen vedtog enstemmigt forslaget

Ad punkt 13: Valg

Ad punkt 13a: Valg af forbundsformand

Indstilling

Forbundssekretær René Larsen indstillede på forbundsledelsens og hovedbestyrelsens vegne Kim Østerbye til genvalg som forbundsformand.
Der var ikke andre kandidater og Kim Østerbye var dermed genvalgt som formand.

Ad punkt 13b: Valg af forbundskasserer eller forbundssekretær

Forbundsformand Kim Østerbye forelagde sagen og gjorde opmærksom på, at hovedbestyrelsen havde indstillet Ina Rasmussen til posten som forbundssekretær. Ina Rasmussen havde imidlertid meddelt, at hun ikke ønskede at genopstille, hvorfor hovedbestyrelsen ikke længere havde en kandidat til posten som forbundssekretær.
Dirigenterne spurgte om der var andre, der ønskede at stille op.
Afdelingsnæstformand Aage Vestergaard Sørensen, Renbæk, indstillede områdefællestillidsrepræsentant Allan Kjær til posten som forbundssekretær. Der var ikke andre kandidater til posten, og Allan Kjær var dermed valgt som forbundssekretær.

Ad punkt 13c: Valg af forbundssekretær for Lederafdelingen

Indstilling

Forbundsformand Kim Østerbye oplyste, at Lederafdelingen havde indstillet Bente Benderska til genvalg som forbundssekretær for Lederafdelingen.
Hovedbestyrelsen indstillede Bente Benderska til valg som forbundssekretær for Lederafdelingen.
Der var ikke andre kandidater, og Bente Benderska var dermed valgt som forbundssekretær.

Ad punkt 13d: Valg af 1 forbundssekretær

Indstilling

Forbundsformand Kim Østerbye oplyste, at hovedbestyrelsen og forbundsledelsen indstillede Bo Yde Sørensen til genvalg som forbundssekretær. Der var ikke andre kandidater og Bo Yde Sørensen var dermed valgt.

Ad punkt 13e: Valg af 1 forbundssekretær

Indstilling

Forbundsformand Kim Østerbye oplyste, at hovedbestyrelsen og forbundsledelsen indstillede Heidi Ingemann Olsen til genvalg som forbundssekretær. Der var ikke andre kandidater og Heidi Ingemann Olsen var dermed valgt.

Ad punkt 13 f: Valg af 1 forbundssekretær

Indstilling

Forbundsformand Kim Østerbye oplyste, at hovedbestyrelsen og forbundsledelsen indstillede René Larsen til genvalg som forbundssekretær. Der var ikke andre kandidater og René Larsen var dermed valgt.

Ad punkt 13 g: Valg af kritiske revisorer

Forbundsformand Kim Østerbye oplyste, at hovedbestyrelsen indstillede de nuværende revisorer; afdelingsformand Peter Kempf Pedersen, Sdr. Omme, og afdelingsformand Carsten Aagaard Sørensen, Østjylland, til genvalg som kritiske revisorer for forbundet.

Forbundsformanden oplyste videre, at hovedbestyrelsen ligeledes indstillede afdelingsformand Phillip Hollendsted, Horserød, og afdelingsformand Jesper Dalbye, Vridsløselille, som revisorsuppleanter.

Der var ikke andre kandidater, og Peter Kempf Pedersen og Carsten Aagaard Sørensen var dermed valgt som forbundets kritiske revisorer og Phillip Hollendsted og Jesper Dalbye som revisorsuppleanter.

Ad punkt 14: Eventuelt

Forbundssekretær Allan Kjær takkede de delegerede for tilliden og ville gøre sit yderste for at leve op til den.

Dirigenterne takkede for en yderst disciplineret forsamling og rundede dermed dirigenternes del af kongressen af.

Forbundsformanden takkede derpå dirigenterne for indsatsen og takkede kongressen for god ro og orden.

Forbundsformanden syntes endvidere at kongressen skulle sige ordentlig farvel og tak til ***tidligere forbundskasserer Ina Rasmussen*** for sit mangeårige arbejde for forbundets medlemmer. Oplyste, at han på vegne af kongressen ville købe en fin gave. Anmodede endvidere kongressen om at rejse sig op og takke for en kæmpe indsats ved at give ***Ina Rasmussen*** en stor klapsalve og sende en hilsen fra forbundets kongres med ***afdelingsformand John Rasmussen*** hjem. Kongressen rejste sig og takkede ***Ina Rasmussen*** for sin indsats.

Forbundsformanden ønskede alle en god hjemrejse og opfordrede til at alle gjorde en indsats for at fylde grøfterne op igen og tage hensyn til hinanden i den proces.