

# Fængselsforbundet



**Referat**

**fra**

**Fængselsforbundets**

**5. ordinære kongres**

**30. – 31. maj 2011**

**På**

**Nyborg Strand**

<b>Punkt 1: Mødets åbning</b> .....	4
Forbundsformandens åbningstale .....	4
Direktøren for Kriminalforsorgen William Rentzmans tale til kongressen .....	8
Formand for OAO-S Flemming Vinthers tale til kongressen .....	13
<b>Punkt 2: Fastsættelse af dagsorden</b> .....	20
<b>Punkt 3: Fastsættelse af forretningsorden</b> .....	21
<b>Punkt 4: Valg af dirigenter</b> .....	22
<b>Punkt 5: Valg af stemmetællere</b> .....	23
<b>Punkt 6: godkendelse af referater</b> .....	23
<b>Punkt 7: Beretning</b> .....	23
Skriftlig beretning for perioden maj 2009 – maj 2011 .....	23
Indledning .....	23
Afdelingsformænd .....	24
Forbundets æresnål .....	24
Medlemsfordeling .....	25
Aktiviteter for forbundets tillidsvalgte i perioden siden kongressen, den 25, og 26. maj 2009 .....	25
Information fra forbundet – status og fremtid .....	26
Nyheder .....	26
HB-nyheder .....	26
Pressemeddelelser .....	26
Fængselsforbundets struktur .....	27
Fagbladet "Fængselsfunktionæren" .....	28
TR-kurser (faglige kurser) .....	29
OAO .....	29
LO-medlemsskabet .....	30
Nordiske Fængselsfunktionærers Union (NFU) .....	30
Advokatbistand og disciplinærsager .....	31
TR-aftaler og vilkår .....	32
Arbejdsskader .....	36
Sygefravær .....	37
Trivselsundersøgelserne .....	38
Arbejdstilsynet .....	40
Vold og trusler om vold .....	43
Det nye fængsel på Falster .....	45
Kapaciteten .....	46
Flerårsaftale 2008-2011 .....	48
Flerårsaftale for 2011-2014 .....	49
Overenskomst 2011 – 2013 .....	50
Nyt Lønssystem .....	52
Pligtig afgangsalder .....	55
Ny vejledning om afvikling af tjenstlige samtaler .....	57
Ny grunduddannelse .....	58
Medarbejderkrav og ledelseskrav .....	58
Afdelinger for negativt stærke indsatte .....	59
Bandeproblematikken .....	60
Rigsrevisionen .....	60
Arresthus sektor .....	65
Åben sektor .....	67
Fokusområde for den kommende kongresperiode .....	68
Mundtlig beretning .....	69
<b>Punkt 8: Indkomne forslag</b> .....	81
<b>Punkt 9: Sager til afgørelse</b> .....	81
Sag nr. 1: Revision af forbundets vedtægter .....	81

Sag nr. 2: Engangsvederlag til forbundsledelsen .....	81
<b>Punkt 10: Godkendelse af regnskab 2010, revideret budget 2011, budget 2012 og 2013 .....</b>	<b>82</b>
<b>Punkt 11a: Fastsættelse af lønninger til forbundsledelsen .....</b>	<b>83</b>
<b>Punkt 11b: Fastsættelse af diæter .....</b>	<b>84</b>
<b>Punkt 11c: Fastsættelse af lommepenge .....</b>	<b>84</b>
<b>Punkt 12: Fastsættelse af kontingent .....</b>	<b>84</b>
<b>Punkt 13a: Valg af forbundsformand .....</b>	<b>85</b>
<b>Punkt 13b: Valg af forbundskasserer .....</b>	<b>85</b>
<b>Punkt 13c: Valg af kritiske revisorer .....</b>	<b>85</b>
<b>Punkt 14: Eventuelt .....</b>	<b>86</b>

## Indholdsfortegnelse

### **Punkt 1: Mødets åbning**

#### **Forbundsformandens åbningstale**

Forbundsformand Kim Østerbye bød velkommen til kongressen med følgende åbningstale:

Velkommen til vores kongres. Vi er glade for at se jer alle. Velkommen til vores tillidsfolk. Velkommen til ledsagerne. Og velkommen til vores gæster. Som altid vil jeg indlede med en præsentation af forbundets gæster: Den første jeg vil byde velkommen er Kriminalforsorgens direktør William Rentzmann. Velkommen direktør. Justitsministeren er desværre forhindret af et møde i Folketinget. Men Rentzmann du er en værdig stedfortræder. Og også velkommen til alle andre samarbejdspartnere fra Kriminalforsorgen.

Jeg valgte også at invitere retsordførerne Karina Lorenzen fra SF, Karen Hækkerup fra Socialdemokraterne og Peter Skaarup fra Dansk Folkeparti. De er desværre alle optaget af et møde i Folketingssalen

Så skal jeg byde velkommen til Flemming Winther. Du deltager her i dag som formand for OAO-Stat. Flemming, fra den post har du kæmpet en brav kamp for Fængselsforbundets medlemmer i OK 11. Tak for det. Du er her sammen med din tro væbner, sekretariatschefen for CFU-fællesskabet og OAO, Josephine Fock.

Og så skal jeg byde velkommen til vores øvrige gæster. Det er Forbundsformand Peter Ibsen fra Politiforbundet. Endnu en soldaterformand – Jesper Hansen fra CS, forsvarets største fagforening.

Forbundsformand Ulrik Salmonsens fra Jernbaneforbundet. Min norske forbundskolleger Rita Bräden. Den nye formand for Krifo – tidligere FI – Ellen Lundbak. Partskonsulent fra Branchearbejdsmiljørådet, Maria Glargaard. Direktør for Min A-kasse, Lars Christensen. Direktør for Tjenestemændenes Låneforening, Henning Glintborg. Salg- og administrationschef fra Tjenestemændenes Forsikring, Jens Tangaa.

Endelig sidst, men absolut ikke mindst. Et stort velkommen til forbundets æresmedlem, Jens Christian Smedegaard og din hustru Jonna.

Kære gæster, kære delegerede. Vi er i vælten. Danskerne ser os. De ser i hvert fald vores arbejdspladser. De har set Vridsløse og Vestre Fængsel, da TV-avisen bragte indslag om overfald og gidselstagning. De har set det gamle fængsel i Horsens blive rullet ud i fængselsfilmen R. De har set Horserød i DR, da dokumentarserien Fængslet fyldte sendefloden ti torsdage i træk.

Danskerne ser vores arbejdspladser. Men de ser dem ikke med vores øjne. De oplever dem gennem journalister, skuespillere og dramatikere. Noget ligner virkeligheden, andet bliver set gennem meget dramatiske briller. Vi er samlet her i dag, i Nyborg, for at tale om den virkelighed, som vi kender. Den hverdag, som er vores. Fængselslivet, som det ser ud i 2011.

Der er tre ting, som jeg vil diskutere med jer. For det første: Vi må vælge vores model. Skal vi holde fast i den danske fængselsmodel? Eller skal vi fortsætte udviklingen mod en mere amerikaniseret kriminalforsorg?

For det andet: Vores medlemmer i Fængselsforbundet kan bruges i første linje, når der skal skabes en endnu bedre Kriminalforsorg. Men det kræver, at vi får mere efteruddannelse.

Og for det tredje: Vi skal behandle vores medlemmer ordentligt. Især når de bliver syge af arbejdet. Det gælder ikke mindst når de bliver ramt af Post Traumatisk Stress Syndrom. Det er det, jeg vil tale med jer om.

Så ved jeg godt nogle af vores gæster allerede nu sidder og tænker: Hold nu kæft, Kim! Og ja jeg ved godt, at vi kan være besværlige. Tag nu bare vores sidste kongres. Der talte jeg om en kriminalforsorg i verdensklasse og et arbejdsmiljø i discountklasse. Det var hårde ord. Jeg er sikker på, at du kan huske dem, Rentzmann. Men Rentzmann, selvom jeg har rygter af at skælde meget ud, og selvom du tidligere har givet udtryk for, at vi kun ser minusserne i regnskabet, så kan jeg altså også godt se plusserne. Det ved jeg, du ved.

Når jeg siger tingene ligeud, så er det nemlig fordi, jeg føler mig tryk ved, at vi deler en fælles omsorg for vores kriminalforsorg. Og fordi jeg ved, at vi kan snakke sammen bagefter. Det skal en arbejdsgiver og en tillidsrepræsentant jo også kunne.

I dag står jeg her som tillidsrepræsentant for Fængselsforbundet. Og ligesom alle andre tillidsrepræsentanter her på kongressen, ser jeg det som min vigtigste opgave at påpege problemerne, søge dialogen og bidrage til løsningerne. Over for dig Rentzmann, over for politikerne og over for alle dem, der kan medvirke og har magten til at gøre en forskel.

Måske er vi ved at tabe målet lidt af syne for den danske fængselsmodel. Men her på kongressen har vi chancen for at gøre målet helt klart. I Danmark har vi en unik fængselsmodel. Den bygger på kunsten at balancere mellem det hårde og det bløde. Mellem afkriminalisering og sikkerhed. På den ene side skal du kunne sidde på sengen og lytte til ham, der har slået sin seks-årige datter ihjel. På den anden side skal du være i stand til at udøve samfundets ultimative magt: At spærre folk inde, at isolere dem fra hverdag, venner og familie. Sådan er den danske fængselsmodel. En balance mellem det hårde og det bløde. Om dagen er vi dem, fangerne snakker med. Om natten låser vi dem inde.

Men den model er under pres. Fængslerne er blevet mere fyldte: Målsætningen hedder 92% dækning. Virkeligheden er 100%. Men bevillingerne er ikke fulgt med. Langt fra! Stor var min glæde derfor, da Justitsministeren resolut gik på folketingets talestol og lovede, at nu skulle forholdene i fængslerne undersøges. Hvad skulle der til for at fremtidssikre Kriminalforsorgen i forhold til bander, sikkerhed og pladser?

Stor var min skuffelse til gengæld, da rapporten i første omgang blev 6 måneder forsinket. Alene på grund af interne slagsmål i regeringen om finansieringen. Og endnu mere skuffet, og ked af det, blev jeg, da jeg læste rapporten. Hvorfor? Fordi den løser en forsvindende lille del af de problemer, vi står over for.

Vi er der, hvor vi må tage stilling: Skal vi fortsætte med den danske fængselsmodel? Eller skal vi slå over til fængselsmodeller, som i andre lande, hvor man er langt mere restriktiv overfor fangerne, og hvor man lægger langt mindre vægt på at sende afkriminaliserede borgere tilbage til samfundet?

Vi er et af de lande, der er bedst til at afkriminalisere. I Danmark er kun hver fjerde fange vendt tilbage i fængslet efter to års frihed. Det skyldes kunsten at balancere mellem det hårde og det bløde. Men siden Lene Espersen indtog justitsministeriet har mantraet været "Tough on Crime". Det lyder amerikansk på den hårde måde. Problemet er bare, at i USA stiger kriminaliteten fortsat meget. Er det det, justitsministeriet vil, Rentzmann? For det er bestemt ikke det, vi vil. Vi vil holde fast i den danske fængselsmodel.

Men det kræver først og fremmest, at vi får gjort noget ved den enorme overbelægning i fængsler og arresthuse. Vi er ikke de eneste, der har det problem. Sygehuse, børnehaver og skoler må også håndtere for mange patienter, for mange børn på stuerne og for mange elever i klasserne. Men forskellen er, at vi ikke kan gøre som skole, børnehaver og sygehuse. Vi kan ikke hæve klassekvotienten i cellerne. Vi kan ikke bare indføre flere lukkedage. Og vi kan ikke raskmelde fangerne og sende dem hjem. Vi skal være parate med en plads, når politiet kommer med en ny fange.

Hvis Justitsministeren havde været her, ville han sikkert have fremhævet de tiltag, som der faktisk er sat i gang. Og hvis Finansministeren havde været her, ville han sikkert have fremført, de mange millioner, han har væltet ned over Kriminalforsorgen.

Og ja, tak for tiltagene - siger vi: Kriminalforsorgen har fået knap 25 millioner i engangspenge til øget sikkerhed og flere pladser. Men tag med i regnskabet, at hver gang vi får nye penge, så får vi kun halvdelen dækket. Den anden halvdel skal vi selv finde. Det kalder jeg talmagi eller det rene hokus-pokus. Og det bevirker, at Kriminalforsorgen størkner fuldkommen.

Vi har i forvejen sparet hen ved 70 -80 millioner og derved masser af betjentstillinger. Hver gang vi får noget, så tager Finansministeriet tilbage med den anden hånd.

For at sige det lige ud: Finansministeriet fodrer hunden med sin egen hale. I 10 år er der strammet på alle skruer. Alle straffe er strammet. Den kriminelle lavalder er sat ned. Det er virkelig vildt... Man skal jo snart bare gå overfor rødt, så kommer man i fængsel!

God kriminalforsorg koster penge. Det har vi altid anerkendt i Danmark. Men det dobbelte pres med flere fanger og færre bevillinger er skyld i en langsom nedslidning. Og det er skyld i en gradvis afsondring af betjentene fra fangerne.

Fortsætter udviklingen, kan jeg frygte, at vi snart når til at sætte fængselsbetjentene op på muren med maskingeværer og så lader vi ellers fangerne styre fængslerne. Så, Rentzmann, spørgsmålet er: Skal vi fortsætte med at have verdens bedste kriminalforsorg? Det tror jeg, at vi er enige om at vi skal. Derfor vil jeg nu tale om, hvordan vi kommer videre med den danske fængselsmodel.

Her fra kongressen vil jeg gerne sige: Kære direktør, kære politikere. Jeg anerkender, at Danmark er i en økonomisk krise. Jeg forstår godt den politisk vanskelige situation, som landet og regeringen er i. Jeg forstår godt, hvad Kriminalforsorgen er oppe imod, og hvorfor der ikke bare vælter penge ned i kassen. Så lad mig komme med mine tre forslag til, hvordan vi kommer videre:

For det første bør det ikke KUN være Finansministeriet, der sætter dagsordenen for den danske kriminalforsorg. Det tror jeg godt, vi kan være enige om.

For det andet: Lad os få samlet alle, der virkelig bekymrer sig om den danske kriminalforsorg til en række visionsmøder. Møder, der handler om den langsigtede politik for Kriminalforsorgen: Hvor vi vil hen – og hvordan gør vi det.

Og for det tredje bør arbejdet med visionen ikke bare blive ved snakken om et bord. Derfor bør vi skrive visionen ned på et stykke papir i form af en hvidbog. Andre har gjort det med succes: I Norge tog hele regeringen på weekend og lavede en bog med meget konkrete forslag til udvikling af fængselssystemet. Dengang var overbelægget og ventelisterne i Norge det samme som vores. I dag er Norges overbelæg forsvundet. Det kan vi også, hvis vi vil.

Det er ikke nok at have en vision. Der skal også være nogen til at føre den ud i livet og ind i de danske fængsler. Det leder mig til mit næste punkt: Hvem kan løfte opgaven. Og lad mig sige det lige ud: Det kan vores medlemmer. Faktisk er de de bedste til det.

Politikere bliver tit beskyldt for ikke at forholde sig til virkeligheden. Jeg vil gerne på kongressens vegne kvittere for, at vi i Danmark har retsordførere, der tager sig tid til at besøge fængslerne. For eksempel har retsordførerne Karina Lorentzen, Karen Hækkerup og Peter Skaarup været på besøg i fængslerne, taget vagter sammen med os og været ude at køre med fodlænken. De har set vores medlemmer balancere mellem det hårde og det bløde. Derfor håber vi også at de forstår, hvorfor vores medlemmer skal have tilbuddet om efteruddannelse. Det er netop vores evne til at balancere mellem det hårde og det bløde, der er omdrejningspunktet i hele den danske fængselsmodel.

Min opfordring til politikerne lyder i dag: Vælg den danske fængselsmodel og styrk omdrejningspunktet. Giv vores medlemmer ret til efteruddannelse. Og giv os en ordentlig lederuddannelse på niveau med det øvrige arbejdsmarked.

Men det er ikke nok, at politikerne giver os den. Vi skal også tage den uddannelse. Og her taler jeg til jer, kære delegerede! I dag er det sådan, at du som betjent er færdig efter 3 år som elev. Du får faktisk en ret professionel uddannelse. Derefter kan du passe dig selv til du bliver 63. Der er ingen krav om efteruddannelse. Du kan vælge at søge kurser af projektrelateret eller behandlingsrelateret karakter. Men du behøver ikke. Hvis du ikke gider uddannelse – og i øvrigt ikke er for tit syg – så kan du få lov at være i fred. Og det er langt fra godt nok. Hvis vi vil det her job, så må vi udvikle os!

Socialrådgivere, pædagoger og sygeplejersker er tvunget til efteruddannelse. Det kræver deres nære kontakt med borgerne. Og ingen kommer så tæt på borgerne, som vi gør, når vi balancerer mellem det hårde og det bløde. Derfor skal vi kræve efteruddannelse. Det skal vi kræve af vores arbejdsgiver. Og det skal vi kræve af os selv.

Og lad mig så komme til mit tredje og sidste punkt i dag: Hvordan behandles de kollegaer, der bliver syge af vores arbejde. Det handler om post traumatisk stress syndrom, som forkortes PTSD. Og her skal du følge med Rentzmann, for her kommer noget til dig.

Men lad mig starte et sted, hvor alle anerkender problemet. Hos vores venner i forsvaret. Tager du frivilligt til Afghanistan og får granatchok, så træder samfundet naturligvis til og har en sammenhængende veteran-politik. Det er som det skal være. Mister du en arm eller et ben i tjenesten, så får du tilbudt en arbejdsplads, enten i forsvaret eller uden for. Det er, som det skal være. Men går du som fængselsbetjent ned med PTSD efter 15 års balance mellem det hårde og det bløde, så er der ingen der samler dig op. Det er ikke som det skal være.

Vi er ikke vigtigere end soldaterne. Men vi synes, vi er ligeså vigtige. Og vores arbejdsmiljø er ikke mindre hårdt. Selvfølgelig er det farligt at være på mission i Afghanistan. Ingen anerkender det, mere end vi gør. Presset er intensivt og risikoen uhyggeligt nærværende. Men missionen strækker sig over en overskuelig periode, som oftest et halvt år.

Vores medlemmer påvirkes gennem et helt arbejdsliv af en kultur, som uanset hvad er samfundets skraldespand. For os er det langtidsvirkningen, det handler om. Det er den dagligdag, hvor fangerne hele tiden kommer med små stikpiller, søger de små konflikter eller fremsætter de mere eller mindre løse trusler mod os. Det er uenigheden om arbejdsgangene, manglende rolleafklaring og i de værste tilfælde også manglende opbakning fra både kollegaer og arbejdsplads.

Når bægeret flyder over, sker det typisk i forbindelse med en konfrontation af den ene eller anden slags. Men det er summen af hændelser, det er dagligdagen, der gør vores medlemmer syge. Det kan jo virke helt grotesk, at vi skal kunne sidde på sengen og lytte til ham, der har slået sin seks-årige datter ihjel. Men den dag vi selv går ned og har brug for empati og omsorg, så bliver vi ladt i stikken.

Og Rentzmann, her har du en vigtig opgave. For det her handler om ledelse. Jeg bliver både vred og ked af det, når jeg igen og igen støder på inspektører eller ledere, der tror en tjenestemandspension er noget man kan platte eller fuppe sig til hos lægerne. Jeg troede faktisk, at Kriminalforsorgens fokus på området havde gjort en forskel. Men det er desværre ikke tilfældet. Det bør ikke være op til den lokale ledelse at definere, hvordan de lever op til Kriminalforsorgens målsætning om sygefravær. Derfor er der brug for, at du som direktør går foran, samler inspektørerne og siger til dem, klart og tydeligt, at det er dig, der leder butikken. Alle skal vide at du som direktør vil en anstændig sygepolitik og det er faktisk ikke noget valg, om man vil blive bedre til at håndtere det.

Det er vigtigt at hjælpe folk videre. Kriminalforsorgen skal vise medmenneskelighed, også over for de ansatte. Vi skal ikke acceptere fordomme og standardfraser som "vi gider ikke", "vi kan ikke lide" eller "vi har ikke råd til". Når vores syge går ud af fængselsporten, så skal de ikke gå hjem, høre fra absolut ingen og tre måneder senere modtage et afskedsbrev fra Justitsministeren. De skal hjælpes videre til et anstændigt liv, de kan leve bagefter.

Så kære direktør og Folketing. Som Fængselsforbundets tillidsrepræsentant har jeg påpeget problemerne, jeg har søgt dialogen og jeg har forsøgt at pege på løsninger. I ved, at vores forbund vil Kriminalforsorgen det bedste. Jeg tror, at I vil det samme. Ved dagens ende kan det være processen, vi er uenige om – ikke målet. Det handler om kunsten at balancere mellem det hårde og det bløde, mellem afkriminalisering og sikkerhed.

Derfor er mit budskab til jer: Skal vi have en ordentlig kriminalforsorg, så kræver det tre ting. Det kræver en vision. Det kræver efteruddannelse. Og det kræver selvfølgelig et godt arbejdsmiljø

Skulle vi ikke komme i gang! Tak for ordet.

## **Direktøren for Kriminalforsorgen William Rentzmanns tale til kongressen**

William Rentzmann sagde ca. følgende ord til forbundets kongres:

Jeg vil gerne takke for invitationen til at komme her i dag. Tak for din tale Kim. Dine fængselspolitiske synspunkter er jeg langt hen ad vejen enig i – selvom jeg nok ville udtrykke mig på en anden måde.

Jeg er ganske klar over, at jeg taler på baggrund af et afbud fra én som I hellere ville have hørt på. Det må I så tage som et af de små stød livet i Kriminalforsorgen giver.

Vores forhenværende justitsminister Lene Espersen sagde som bekendt ved flere lejligheder, at vi har "verdens bedste kriminalforsorg" – og hendes efterfølgere på posten har svinget sig op til at mene noget lignende.

Jeg ved ikke, om vi virkelig har det bedste system, men jeg ved, at vi er godt deroppe ad.

Men jeg ved også, at det vil være dumt at lægge sig til at hvile på laurbærrene. For der sker så mange spændende ting i andre landes kriminalforsorg – og der sker så meget i vores eget samfund, at vi hurtigt ville synke ned i anseelse og arbejdsglæde, hvis ikke vi fortsat udviklede os.

Vores styrke i forhold til mange andre lande er, at vi har et veluddannet og værdibevist personale, og en ledelsesgruppe som ikke bare ønsker "business as usual", men gerne vil udvikle Kriminalforsorgen – og udvikle sig selv.

At arbejde med kriminalforsorg er én lang forandringsproces. Man kunne tro, at det var os Susanne Brøgger tænkte på da hun sagde: "Sandheden er bevægelse og forandring – stilstand og tryghed er en illusion".

Som I ved, er der indenfor den sidste uge vedtaget to politiske aftaler, der kommer til at berøre vores område. Først vedtog regeringen sammen med Dansk Folkeparti og Kristendemokraterne en såkaldt "tryghedspakke", som bl.a. øger straffene for indbrud, hjemmerøveri og overfaldsvoldtægt. Som led i tryghedspakken blev det også besluttet, at der skal bygges en ny arrestafdeling til særligt negativt stærke indsatte – i stil med Politigårdens Fængsel. Det er imidlertid ikke besluttet, hvor afdelingen skal bygges, og det er heller ikke besluttet, om den skal ligge i et fængsel eller i et arresthus. Det eneste vi ved, er, at afdelingen skal placeres vest for Storebælt.

Forligspartierne er opmærksomme på, at vi ikke har mulighed for at rumme flere fanger, og har forudset, at det koster et tre cifret millionbeløb at skaffe og drive de nødvendige pladser. Men nærmere beslutning herom er, så vidt jeg forstår, udskudt indtil udvidelserne får effekt, det vil sige om et par år. Og ingen ved jo hvordan situationen er til den tid. Der har på det seneste været forlydender om at man i den situation vil bevare Statsfængslet i Vridsløselille.



Jeg er enig med Forbundet i, at det vil være trist at bevare dette udslidte symbol på en svunden tid. Og uheldigt at give usikkerhed for personalet i Vridsløse.

Der næst kom udmeldingen om yderligere en 5% besparelse på ledelse og administration i bred forstand med halvårsvirkning i 2012 og fuld virkning i 2013 og frem. Vi ved endnu ikke, hvad det betyder på vores område eller hvordan dette krav skal udmøntes. Det afklares formentlig i løbet af de næste 2-3 uger. Men det kan meget vel blive den mest indgribende besparelse vi endnu har været udsat for.

Derudover befinder Kriminalforsorgen sig jo, som I alle ved, ved udløbet af en flerårsaftale.

Det er baggrunden for, at Kriminalforsorgen for tiden undergår en omfattende budgetanalyse, der har til formål at finde størst muligt effektiviseringspotentiale (besparelser) i Kriminalforsorgens økonomi. Der er nedsat en styregruppe med Finansministeriet for bordenden, og styregruppen har besluttet, at budgetanalysen skal gennemføres med hjælp fra Deloitte Business Consulting A/S. Temaerne for analysen bliver overhead, vagtplanlægning, kapacitetsudnyttelse, KIF og indkøb, herunder uddannelse. Derudover kører der en sideanalyse om aflønning af fængselsbetjentelever i Personalestyrelsens regi. Budgetanalysen forventes klar om 6 uger og medfører et væsentligt arbejdspress på både konsulenter og involverede medarbejdere i Kriminalforsorgen. Selvom budgetanalysen betyder et stort arbejde for mange dele af Kriminalforsorgen, og selv om formålet godt kan virke lidt demotiverende, så skal vi også benytte os af, at andre kigger os efter i sømmene, og se på os selv med friske øjne.

I forhold til den nugældende flerårsaftale er vi nået rigtig langt med at udmønte de mange målsætninger heri. Vi har blandt andet beskæftiget os med en ny grunduddannelse for fængselsbetjente, efteruddannelse af de betjente, som arbejder med særligt krævende indsatte, og overfaldsalarmer samt oprettelse af en sygefraværshenhed og opførelse af et nyt lukket fængsel på Falster. Jeg vil vende tilbage til nogle af disse punkter. Med ganske få undtagelser når vi at opfylde alle mål, selv om enkelte efterfølgende er blevet ramt af besparelse, og derfor ikke får det oprindeligt forudsatte omfang.

Gennem de seneste mange måneder har vi været vidner til den højeste belægningsgrad i mands minde. Den gennemsnitlige udnyttelse har ligget på 98,9%. Både fængsler, fodlænkeafdelinger og KIF er spændt hårdt for, men særligt i arresthussektoren er pladserne fyldte – og i lange perioder overfyldte. Rigtig mange steder har det været nødvendigt at køre med overbelæg, og det er noget, som kan mærkes både af indsatte og ansatte. Der er virkelig kommet gang i hjulene efter politi- og domstolsreformen er faldet på plads efter en svær fødsel.

Der har de sidste år været en massiv politiindsats mod bande- og rockermiljøet, herunder en konsekvent strafforfølgning af medlemmerne. Det har medført, at over 300 bande- og rockermedlemmer i dag sidder i vores fængsler og arresthuse. Der er tale om en persongruppe, der er svær at håndtere og som giver os store udfordringer både i forhold til sikkerhed og i forhold til den resocialiserende indsats. En af udfordringerne er som sagt af sikkerhedsmæssig karakter. Vi skal nøje følge de enkelte indsatte relationer til bande- og rockermiljøet for at sikre en hensigtsmæssig placering af indsatte i Kriminalforsorgens institutioner. Det drejer sig bl.a. om at holde medlemmer af de forskellige bande- og rockergrupper adskilt for at minimere risikoen for voldelige sammenstød og trusler mellem grupperne. Det er de fleste af vores institutioner ikke egnede til. Samtidig skal vi også minimere rekrutteringen til bande- og rockermiljøet og undgå, at de indsatte får oparbejdet en status i institutionen, hvormed de kan lægge pres på andre indsatte og på fængselspersonalet. Rockerbandeproblematikken er et af de alvorligste problemer vi har været stillet over for i mange år, og der er ikke tvivl om, at det giver sig udslag i en stigning af vold og trusler mod personalet og et mere belastende arbejdsmiljø.

Som I ved, og som Kim nævnte, blev kapacitets- og sikkerhedsanalysen af Kriminalforsorgen offentliggjort den 21. februar 2011. Formålet med analysen var at løse Kriminalforsorgens kapacitetsbehov i 2011, nærmere bestemt at finde 220 lukkede pladser i vores system, som vi p.t. mangler.

Kapacitets- og sikkerhedsanalysen peger på en række initiativer, som skal hjælpe med at nedbringe belægget. Blandt andet konvertering af åbne pladser til lukkede pladser, anbringelse af flere dørmte i åbent fængsel, udvidelse af ordningen om noget-for-noget og udvidet brug af personundersøgelser til alle under 25 år med henblik på mere samfundstjeneste. Analysen har givet anledning til stor kriminalpolitisk debat i pressen.

En del af disse initiativer har vi kunnet iværksætte uden videre, mens andre forudsætter finansiering. Kriminalforsorgen er blevet lovet 23 mio. kr. til udmøntningen af de initiativer, som kræver finansiering. Kriminalforsorgen er ligeledes blevet lovet 20 mio. kr. til at løse nogle af problemerne med bandemedlemmers placering i vores institutioner (sektionering mv.). De to aktstykker har gennem længere tid afventet Departementets behandling, men blev underskrevet den 17. maj 2011 og derefter sendt til Finansudvalget med henblik på godkendelse.

I forbindelse med Finansudvalgets behandling af aktstykkerne er der blevet stillet en række spørgsmål, senest fredag aften, som skal besvares inden aktstykkerne kan godkendes. Næste møde i Finansudvalget afholdes den 1. juni – altså i overmorgen – så derfor krydser vi i disse tider fingre for, at der ikke udskrives valg forinden, for så falder det hele til jorden. Hvis valget kommer inden aktstykkernes godkendelse, ja så får vi et MEGET problematisk efterår.

Jeg er meget opmærksom på og har stor forståelse for de problemer, som det høje belæg medfører. Der trækkes store vekslere på alle ansatte, ligesom det ikke altid er tilfredsstillende vilkår, der tilbydes de indsatte. Jeg ser frem til (omsider) at få – om ikke løst – så forbedret – dette problem, forhåbentlig ved nogle mere langtidsholdbare løsninger i forbindelse med efterårets forhandlinger om en ny flerårsaftale.

Den netop gennemførte trivselsundersøgelse viser, at der stadig er mange områder, hvor vi kan forbedre os. Kriminalforsorgen har på grund af arbejdets særlige karakter en særlig udfordring på områder f.eks. i forhold til "følelsesmæssige krav" og "forudsigelighed". Det er dog væsentligt at holde sig for øje, at der rent faktisk er sket en fremgang på de områder, hvor vi har gjort en indsats for at forbedre os. Det være sig eksempelvis i forhold til tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere, rolleklarhed, mobning og konflikthåndtering. Derudover var der positive resultater blandt andet i forhold til "mening i arbejdet", "social støtte og feedback fra overordnede og kollegaer" – social kapital.

Da jeg læste forbundsformandens pressemeddelelse, som kom umiddelbart efter trivselsundersøgelsens offentliggørelse, havde jeg opfattelsen af, at der var enighed om, at Kriminalforsorgen viste en mærkbar fremgang. Derfor er jeg lidt ked af, at trivselsmålingens resultater bliver udlagt så negativt i forbundets seneste blad. For vi har gjort rigtig meget. Det er min vurdering, at trivselsundersøgelsen afspejler en mærkbar forbedring i det daglige arbejdsliv i Kriminalforsorgen – især i de lukkede fængsler – selvom vi stadig må holde os for øje, at det er et langt sejt træk.

At det går fremad kan vi kun takke hinanden for – det er med fælles indsats og fælles interesse, at vi har formået at trække i den rigtige retning for at skabe en bedre arbejdsplads, selv i en meget belastende periode med voldsomt overbelæg og mærkbare besparelser. Det kan vi være stolte af.

Enkelte politikere har givet udtryk for, at arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen alene er ledelsens ansvar.

Vi påtager os gerne et meget stort ansvar for det. Og jeg mener som nævnt også, at vi har gjort meget for at løfte det. Men jeg må altså med al respekt fastholde, at de rammer som politikerne sætter for vores virksomhed er helt afgørende for, i hvilket omfang det er realistisk at løfte opgaven.

Vi har jo som alle ved i 2010 påbegyndt den nye grunduddannelse for fængselsbetjentene. En uddannelse, der giver et bredere og bedre grundlag for at arbejde med vores kerneopgave – de indsatte. Der arbejdes i øjeblikket på at tilrettelægge, hvordan vi kan efteruddanne de "gamle" betjente, så de også føler, at de følger med tiden og ser sig i stand til at varetage jobbet – under mottoet: "faget i fokus", hvor faglighed er i højsædet. Et generelt efteruddannelsesløft efter norsk

model ser jeg selv – som jeg nævnte på Nordisk Fængsels Unions Kongres – som et af de allervigtigste emner i de kommende flerårssaftaledrøftelser. Så her er vi helt enige!

Vi har gennem de seneste år arbejdet effektivt på at nedbringe sygefraværet, blandt andet ved at oprette en sygefraværsenhed i direktoratet, som har dette emne i fokus og som står til rådighed, når der rundt om i landet er brug for hjælp til at håndtere en måske vanskelig situation med en syg medarbejder. Sygefraværsenheden tager f.eks. løbende kontakt til alle tjenestesteder, hvor en medarbejder har været syg i mere end 60 dage – for at sparre med arbejdspladsen om at målrette indsatsen for at fastholde medarbejderen.

Det tværfaglige projekt om aktiv arbejdsmedicin er ligeledes et billede på, at Kriminalforsorgen gør noget for ikke bare at nedbringe sygefraværet, men også fastholde de medarbejdere, som bliver syge.

Også rundt om i institutionerne er der iværksat mange tiltag med det formål at forbedre arbejdsmiljøet. Alt med det formål at holde fokus på det forebyggende arbejde og nedbringe sygefraværet. Gennem de seneste år har tallene for sygefraværet i Kriminalforsorgen udvist et mindre – men dog meget vigtigt – fald. Det lader altså til, at de indsatsen vi gør og har gjort virker. I 2010 steg antallet af sygemeldinger desværre igen, og det er der ikke noget at sige til med det pres, som Kriminalforsorgens medarbejdere p.t. er udsat for i deres daglige arbejde. Overbelægget og den verserende bandeproblematik betyder jo, at vi alle sammen må løbe hurtigere. Derfor kan jeg kun understrege vigtigheden af det arbejde, som skal gøres for igen at få sygefraværet til at falde.

Fra januar 2004 blev et nyt registreringssystem taget i brug, hvor tjenestestederne selv skal indtaste oplysninger om antallet af tilfælde af vold og trusler mod personalet. Den nyeste opgørelse af indberetningerne udviser en stigning i antallet af tilfælde af vold og trusler mod personalet, fra 145 i 2009 til 180 i 2010. Det samlede antal indberettede tilfælde ligger stadig på et meget højt niveau. Erfaringen viser, at der er en sammenhæng mellem et højt belægspres og antallet af volds- og trusselsepisoder. For at sætte yderligere ledelsesmæssig fokus på området er vold og trusler nu blevet gjort til et særligt indsatsområde i institutionernes kontrakter med direktoratet. Det betyder, at samtlige fængsler i 2011 skal nytænke de forebyggende og opfølgende lokale initiativer, ligesom lokale politikker og procedurer, der relaterer sig til området, skal gennemgås og behandles i institutionernes arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalg.

Et yderligere tiltag er den PTSD værktøjskasse, der ligger tilgængelig på vores intranet. Ser man på udviklingen i antallet af afskedigelser via Helbredsnevnet i perioden 2007-2010 for fængsels- og arresthusområdet, så er der sket et fald i antallet af tilfælde. I 2007 var der tale om 44 afskedigelser pga. sygdom, i 2008 var der tale om 40, i 2009 var der tale om 39 og i 2010 er der registreret 25. Udviklingen i 2010 betyder, at antallet af medarbejdere, der er afskediget pga. sygdom via Helbredsnevnet er faldet med mere end 35% fra 2009 og tidligere. Det er en meget gunstig udvikling, der peger på en bedre fastholdelsesindsats end tidligere i Kriminalforsorgen. Kim siger, at den ikke er god nok – det tager jeg alvorligt. Vi må sammen – og sammen med Kriminalforsorgens øvrige ledere - finde ud af hvordan vi kan gøre det bedre. Jeg har længe gerne ville have en uvildig undersøgelse af disse ulykkelige sager for bedre at kunne sætte ind, men det har desværre ikke kunne lade sig gøre. Dette er ikke desto mindre et af de områder, hvor vi stadig har et stort arbejde foran os, og hvor vi fremover skal yde en særlig indsats.

Som vi alle ved, er det Kriminalforsorgens fornemste opgave at resocialisere de indsatte – det er vores kerneopgave. Det er det, vi er her for! Vi skal bestræbe os på at give de enkelte indsatte en meningsfyldt dagligdag og give dem redskaber, de kan bruge efter løsladelsen. Med behandling, uddannelse eller arbejde skal vi hjælpe den indsatte til efter løsladelsen at leve en kriminalitetsfri tilværelse.

Kriminalforsorgen som vi kender den i dag bygger på straffuldbyrdesloven og vores principprogram. Principprogrammet blev til i starten af 1990'erne, og bygger som bekendt på 6 principper; normalisering, åbenhed, ansvarlighed, sikkerhed, mindst mulig indgriben og optimal ressourceanvendelse.

I løbet af de snart 20 år, som er gået siden principprogrammets tilblivelse, er vi nået rigtig langt. Normaliseringsprincippet er nu på det nærmeste lovfæstet i straffuldbyrdslovens § 4, og er udtrykkeligt nævnt i den seneste version af De Europæiske Fængselsregler. FN's torturrapportør har sagt og skrevet, at vi takket været normaliseringsprincippet, adskiller os klart fra andre landes kriminalforsorg. Og det er ment som en ros.

Vi har sammen skabt en kriminalforsorg, som har rigtig meget at byde på, både for personalet og for de indsatte.

Nogle mener, at de senere års kriminalpolitiske udvikling har udhulet principprogrammet på afgørende punkter. Ja, vigtige principper har været under angreb – det vil sådan nogle altid være – og skal vel også være. Det er jo ikke en gudgiven Moselov vi taler om.

Men efter min mening er det netop under angreb, at det gælder om at stå fast på det, som vi tror er en grundlæggende rigtig tankegang. Der står Fængselsforbundet og Kriminalforsorgens ledelse samlet og enige. Vi skal fortsætte med den danske fængselsmodel, som Kim sagde.

Som en af dem, der har været med længst – og som har set og hørt mest om, hvad der sker i andre lande – så er jeg blevet endnu mere overbevist om, at den idé der ligger i normaliserings- og åbenhedsprincippet er det bedste grundlag for udviklingen af en ordentlig, human og effektiv kriminalforsorg. Og det vi kan se er, at disse principper også vinder mere og mere indpas i andre lande. Senest har den norske regering vedtaget, at de skal være grundlag for fremtidens norske kriminalforsorg.

Vi ved rigtig meget om, hvad der virker, og hvad der ikke virker, når det drejer sig om at udforme en effektiv kriminalforsorg.

Vores opgave er for så vidt entydig: Vi skal få vores klientel til at leve et kriminalitetsfrit liv. Det står i loven – og i Principprogrammet. Det mål gælder for kriminalforsorgen i alle lande. Det bliver ofte opfattet på den måde, at det bare gælder om at opfinde stadig bedre og mere sofistikerede behandlingsprogrammer, hvis effekt man så kan måle på.

Man kunne sige, at man på den måde hele tiden prøver at hæve overliggeren for indsatsen. Det er nok rigtigt – men er det rigtigt nok?

Det tror jeg ikke. Hvis det skal give mening at hæve overliggeren, forudsætter det at underliggeren ligger højt og hæves tilsvarende, ellers bliver afstanden for stor.

Med andre ord: Hvis ikke vi indretter dagligdagen i fængslerne og arresthuse, så den understøtter og motiverer fangerne til selv at gøre noget for at lægge kriminaliteten bag sig, så nytter alverdens behandlingsprogrammer ingenting.

Det, der karakteriserer den danske kriminalforsorg, er netop, at underliggeren ligger meget højt. Det bliver en af vores store opgaver at sørge for, at den bliver ved med det, trods økonomisk smalhals og trods de mere eller mindre gennemtænkte krav, der løbende bliver stillet til os.

Vi har for ganske nylig sendt bogen om "Godt arbejde hos os" med de 8 medarbejderkrav rundt til alle institutioner. I Kriminalforsorgen skal vi kunne balancere mellem det hårde og det bløde og have gode faglige og sociale kompetencer. Vi løser en vigtig og krævende samfundsopgave, så derfor skal vi være af den rette støbning. Medarbejderkravene beskriver den adfærd vi har, når vi gør vores arbejde bedst. Vores arbejde er ikke bare et arbejde – det afspejler et menneskesyn og tilgang til opgaven. Medarbejdere der er og kan noget særligt, medarbejdere der er fagligt dygtige, som er kompetente og ansvarfulde og selvstændige, og som tænder på et afvekslende og udfordrende job og har de rette værdier og respekt for det enkelte menneske.

Det er store ord vil nogle af jer tænke, og har ikke meget med virkeligheden at gøre. Jo det har!

Og det ser man bedst, hvis man sammenligner forholdene i vore fængsler og arresthuse med forholdene i andre lande. Så vil man se, at vi har mere personale end de andre, at vi har bedre uddannet personale, at vi har mindre sygefravær, og frem for alt at der er en bedre atmosfære imellem ansatte og indsatte i vores fængsler og arresthuse, end nogen andre steder. Og tilmed har vi et lavere tilbagefald til ny kriminalitet.

Her til sidst vil jeg konkludere, at vi trods de mange udfordringer, som stadig giver os rigeligt med arbejde i fremtiden – nok er gode, men at vi stadig kan blive bedre. Hanne Marie Svendsen skriver i sin "Unn fra Stjernestene" om munkenes og nonnernes hårde arbejde i Grønland med at kristne de modvillige inuitter under ekstreme vejrforhold, at det var "som at samle honning mellem torne". Jeg synes, at det også er et rigtig godt billede på arbejdet i Kriminalforsorgen. Det er nemt at stikke sig, og det er nemt at koncentrere al sin opmærksomhed om den risiko. Det er der også mange, der gør. Jeg synes at det er vigtigt at man – også i den offentlige debat – fokuserer på både den honning man kan finde, og på de torne man kan stikke sig på.

Det er også en balance mellem det hårde og det bløde.

Det vil sige, at begge parter, ledelse og personaleorganisationer, overfor politikerne og offentligheden både skal gøre opmærksom på de problemer, der unægtelig er på vores arbejdspladser, men samtidig være stolte over den indsats, som medarbejderne – eller medlemmerne – vi alle sammen, hver dag gør for at overvinde vanskelighederne. For der er altså meget at være stolte af.

Så lad mig slutte med at understrege, at vi – ledelse og personaleorganisationer – har et fælles mål og en fælles opgave. Det er jeg også enig med Kim om. Vi er ikke hinandens fjender, som nogen måske kan få indtryk af hvis de læser aviser. Vi er forbundsfæller. Og sådan fungerer det normalt også i dagligdagen. En klog gammel inder har sagt, at guitarens strenge er adskilte, men spiller dog samme melodi. Sådan er det også med os. Og hvis vi spillede forskellige melodier ville det også lyde forfærdeligt, og ingen – slet ikke politikerne – ville lytte til os.

Jeg har selv kun gode erfaringer med samarbejdet med Kim og Ina og andre tillidsfolk fra Fængselsforbundet, som jeg kommer i kontakt med. Derfor vil jeg gerne takke Fængselsforbundet for godt, tillidsfuldt og konstruktivt samarbejde – og ønske jer en rigtig god kongres.

## **Formand for OAO-S Flemming Vinthers tale til kongressen**

Flemming Vinther sagde i sin egenskab af formand for OAO-S ca. følgende til kongressen:

Kære delegerede, kære kongresdeltagere

Jeg har set frem til i dag. Det er en ganske særlig fornøjelse at stå her som formand de statsansatte OAO'ere.

Jeg skal overbringe en stor hilsen fra LO-formand Harald Børsting, som er ked af, at han ikke selv kunne være her i dag.

Siden sidste kongres i 2009 er I atter blevet medlem af LO. I en tid hvor ord som fællesskab og solidaritet i mange sammenhænge har svære vilkår, har I valgt at gå mod strømmen. Jeres medlemskab af LO-familien viser, at fællesskabet har en værdi, også selvom det nogle gange kræver, at man må gå på kompromis. For det er jo fællesskabets pris, at man ikke altid kan gå sine egne veje, at man må lytte og man må blive enige.

Beslutningen om atter at blive medlem af LO synes jeg er klog, og det er en beslutning, som jeg værdsætter. Den er klog, fordi fællesskabet er stærkere end det enkelte forbund. Og jeg værdsætter den, fordi Fængselsforbundet – og ikke mindst du Kim – kan bidrage konstruktivt til fællesskabet.

Det har jeg nu aldrig været i tvivl om. Jeres formand har gang på gang vist, at han er en holdspiller, som samtidig aldrig glemmer Fængselsforbundets medlemmer. Kim jeg sætter stor pris på, at du altid har mod på og vilje til at engagere dig i den fagpolitiske debat – også selvom Fængselsforbundet ikke

er direkte part. Du har en evne til at stille skarpt på en sag og hurtigt analysere, hvad der er problemstillingen.

En evne du og Fængselsforbundet fik særlig brug for under de nys overståede overenskomstforhandlinger. I havde en bunden og meget svær opgave: At forhandle lavere pligtig afgangsalder. Dette område var sammen med førtidspensionsfradraget et hængeparti fra OK08, og skulle løses enten ved aftale eller ved lovgivning senere.

Fængselsforbundet og alle andre tjenestemandsoorganisationer havde fået sat kniven for struben af finansministeren. Beskeden var enkel og tydelig fra finansministeren: *Forhandl en løsning, eller sagen ender i Folketinget.*

Med til baggrundstæppet hører, at et bredt flertal i Folketinget med Velfærdsforliget fra 2006 havde lagt spor ud på dette område, der var lige så svære at fravige som jernbanespor. Den generelle tilbagetrækningsalder og folkepensionstidspunktet var der allerede lovgivet om. Fængselsforbundet valgte som bekendt forhandlingsvejen. Jeg ved, at det har været en svær og sej beslutning, som har krævet mange drøftelser i jeres kompetente organer. Og jeg ved også, at det muligvis havde været *lettere* at overlade beslutningen til Folketinget for på den måde at frasige sig forringelserne. Men I valgte forhandlingsvejen, idet I vurderede, at der trods alt kunne opnås mere på den måde. I tog ansvar, og valgte at stå ansigt til ansigt med medlemmerne.

Jeg tror, at I, og alle vi andre valgte rigtigt.

Jeg er helt på det rene med, at resultatet næppe har udløst jubelscener hos medlemmerne. Men jeg er af den klare overbevisning, at alternativet – som sagt – havde været endnu værre.

Det er klart, at det heller ikke er blevet nemmere af, at det samlede CFU-forlig er smalt. Totalt set er der ikke meget at råbe hurra for. Fængselsforbundet valgte til trods – ligesom resten af CFU – og vende ansigtet til musikken og anbefale et JA.

I begrundede det på vores ekstraordinære repræsentantskabsmøde med, at det vigtigste for jer var, at CFU-forliget lagde vægten på generelle lønstigninger, og at der ikke var pensionsforringelser. I var klar over at I også måtte betale for den lønfest, der havde været. Med hensyn til lavere pligtig afgangsalder og førtidspensionsfradraget har I betalt en pris, men i erkendelse af, at der ikke var nogen vej uden om.

Jeres medlemmer var enige – de stemte JA. Det synes jeg er flot, og det viser mig, at Fængselsforbundet er i overensstemmelse med sine medlemmer.

Personligt siger jeg tak for opbakningen og støtten.

Der ligger nu en tilbagetrækningsreform på bordet, som efter et valg kan vise sig at blive til virkelighed. Det ligger i aftalen, at spørgsmålet om afgangsalder mv. tages op igen ved OK13.

Nu er det jo som bekendt svært at spå om fremtiden. Men uden at sige for meget tør jeg godt spå, at vi har en ny regering i 2013 – om den så består af S og SF må tiden vise. Hvis det er tilfældet – er det min forventning – at tingene vil blive grebet an på en anden måde.

Vi vil som udgangspunkt blive inviteret til trepartsforhandlinger, og her gælder det om, at de statsligt ansatte får en plads ved bordet. Det er vigtigt, at staten får en selvstændig stemme ved forhandlingerne, så vi kan fremføre og kæmpe for vores synspunkter – også når det gælder afgangsalder.

Men jeg vil gerne understrege, at det vil være den samme økonomiske virkelighed, som S og SF skal forholde sig til. Vi skal altså ikke forvente, at en evt. ny regering ruller hele tilbagetrækningsreformen tilbage – riget fattes penge og hænder – den udfordring vil en ny regering også skulle løse.

Skulle det vise sig, at regeringen ikke skifter, er min indstilling, at vi altid accepterer en invitation til forhandling. Men vi har tydeligt tilkendegivet, at revisionsbestemmelsen i aftalen om lavere pligtig afgangsalder ikke kan forstås som et tilsagn om at ændre de indgåede aftaler. Og lad det være sagt med det samme:

*"Jeg gider ikke spille ret meget benzin på at køre rundt og høre, hvad mine medlemmer mener om dette spørgsmål."*

Og så lige helt generelt: Uanset om den siddende regering er blå eller rød er budskabet:

En udsultet offentlig sektor er der ingen, der får gavn af.

Vi skal have en offentlig sektor, der kan levere varen  
Vi skal have motiverede ansatte, og  
Vi skal have borgernes fortsatte tillid

Og så til noget helt andet og alligevel ikke helt.

Jeg skimmede den seneste trivselsmåling, som I har lavet sammen med Kriminalforsorgen. Den viser lidt tankevækkende, at selv om I ligger dårligere end andre grupper på stort set alle parametre – f.eks. med hensyn til de krav der stilles i arbejdet – så ligger I langt over landsgennemsnit, når det gælder jobtilfredshed!

Da jeg spurgte Kim om det, var han ikke så forundret, da tilfredshed med jobbet meget handler om det kollegiale sammenhold. Konklusionen må være, at fællesskabet i dagligdagen spiller en væsentlig rolle. Det giver jo også god mening. I arbejder i en sektor, hvor tillid til hinanden er afgørende. Og i mange sammenhænge er tillid til en kollega en afgørende forudsætning for at løse de daglige udfordringer.

Jeg ved, at I har en barsk hverdag, og at det lokale samarbejde med ledelsen ikke ligefrem "spiller" alle steder. Men alt det til trods formår I altså at holde humøret og jobtilfredsheden oppe. Det er vist lidt som den berømte humlebi, der – som den eneste – ikke var blevet gjort opmærksom på, at den ikke kunne flyve!

Og så er I oven i det hele gået over på det nye lønsystem. Dette er et modigt og offensivt træk, og via en dygtig forhandlingsstrategi fulgte der en pæn pose penge med. Jeg kan kun sige, at det er længe siden jeg har set så god en aftale. Tillykke med det!

Når jeg skal summe op på mit indtryk af Fængselsforbundet og Kim's arbejde, er den, at I som forbund har været utrolig gode til at få indflydelse såvel landspolitisk som fagpolitisk. Og I har været utrolig dygtige til, at få sympati for jeres synspunkter i hos den almindelige befolkning.

Der findes ikke mange forbund, som på sammen måde har formået at være så dagsordenssættende, som jer på vitale medlemsområder. Og i spidsen for det hele har I en dygtig formand, som formår at udnytte evnen til at sætte dagsorden optimalt. Men hvad vigtigst er – uden at det sker på bekostning af andre, og uden at det sker på bekostning af fællesskabet.

Tak for invitationen og taletiden. Jeg vil ønske jer en fortsat god kongres.

## **Kongressens 2. dag**

Forbundsformanden bød velkommen til kongressens 2. dag og startede med navneopråb af de delegerede.

## **Kongressens delegerede var:**

**AO-Sjælland**

Afdelingsformand  
Afdelingsnæstformand  
Afdelingskasserer  
Fængselsbetjent  
Fængselsbetjent

Henning Mørck  
René Rasmussen  
Peter Bernth  
Poul Erik Piil  
Vivi Poulsen

**Arresthusene Midt- og Nordjylland**

Afdelingsformand  
Afdelingsnæstformand  
Afdelingskasserer  
Fængselsbetjent  
Fængselsbetjent

Robert Filtenborg Demény  
Hanne Munk Degn  
Jan Balle  
Charlotte Flindt  
Birgitte Høgh

**Arresthusene Syd- Sønderjylland og Fyn**

Afdelingsformand  
Afdelingsnæstformand  
Fængselsbetjent  
Fængselsbetjent  
Fængselsbetjent

Allan Kjær  
Lars Johansen  
Henrik Humle Bendixen  
John Hansen  
Erik Bering Larsen

**Fiskeridirektoratets Tjenestemandforening**

Afdelingsformand

Kresten Damsgaard



**Afdeling Grønland**

Afdelingsformand  
Afdelingskasserer

Alberth Lange  
Sofiannuaq Petersen

**Lederforeningen**

Afdelingsformand  
Afdelingsnæstformand  
Afdelingskasserer  
Afdelingsleder  
Afdelingsleder  
Trivselskonsulent  
Arrestforvarer

Flemming Solberg  
Bent Emil Hansen  
Leif Unø  
Hans Basse  
Johan Jacobsen  
Peder Jørgensen  
Jørgen Sørensen

**Ellebæk**

Afdelingsformand  
Afdelingskasserer

Gert Jensen  
Henrik Willum Pedersen.

**Herstedvester**

Afdelingsformand  
Afdelingsnæstformand  
Afdelingskasserer  
Fængselsbetjent

John Rasmussen  
Lars Martinussen  
Henning Christensen  
Ivan Falk

**Københavns Fængsler**

Afdelingsformand  
Afdelingsnæstformand  
Fængselsbetjent  
Værkmester  
Fængselsbetjent  
Fængselsbetjent  
Fængselsbetjent  
Værkmester  
Fængselsbetjent  
Fængselsbetjent  
Værkmester

David Jensen  
Henrik Wifstrand  
Lennart Hilfeldt  
Ina Lindgren Johansen  
Tine Kjer  
Mikkel Knudsen  
Erik H. Larsen  
René Leif Lund  
Winnie Lund  
Michael Thomsen  
Bettina Wifstrand

**Nyborg**

Afdelingsformand  
Afdelingsnæstformand  
Fængselsbetjent  
Fængselsbetjent  
Fængselsbetjent

Bo Sørensen  
Kent Mosbæk  
Michael Knudsen  
Mette Nielsen  
Anders Talbro

**Ringe**

Afdelingsformand  
Afdelingsnæstformand

Steen Østerberg  
Åge Hansen Priisholm

**Vridsløselille**

Afdelingsformand  
Afdelingsnæstformand  
Afdelingskasserer  
Fængselsbetjent  
Fængselsbetjent

Jesper Dalbye  
Morten Thornton  
Morten Johansen  
Tanya L. Ingstrup  
Bent Volke

### **Østjylland**

Afdelingsformand  
Afdelingsnæstformand  
Afdelingskasserer  
Fængselsbetjent

Carsten Aagaard  
Maj-britt Balle  
Brian Meldrup  
Søren Larsen

### **Horserød**

Afdelingsformand  
Værkmester  
Værkmester

Bonnie Lundquist  
Ulla Møller Sørensen  
Kim Stæhr

### **Jyderup**

Afdelingsformand  
Afdelingsnæstformand

Heidi Olsen  
Nina Odgaard

### **Kragsskovhede**

Afdelingsformand  
Afdelingsnæstformand  
Afdelingskasserer

Teddi Christensen  
René Christensen  
Ann K. L. Fiedler

### **Kærshovedgård**

Afdelingsformand

Jens Højbjerg Petersen

### **Møgelkær**

Afdelingsformand  
Afdelingsnæstformand

Brian Hedensted  
Susanne Munch Kristensen

### **Nr. Snede**

Afdelingsformand  
Afdelingsnæstformand  
Værkmester

Hans Jacob Petersen  
Arne Mortensen  
Poul Erik Mortensen

### **Renbæk**

Afdelingsformand  
Afdelingsnæstformand

Sten Møgelvang Nielsen  
Henrik Marcussen

### **Søbysøgård**

Afdelingsformand

Jan Nielsen

**Sdr. Omme**  
Afdelingsformand  
Afdelingsnæstformand

Peter Kempf  
Niels Vinther

## **Punkt 2: Fastsættelse af dagsorden**

Forbundets hovedbestyrelse 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 2 dirigenter
- Punkt 5: Valg af stemmetællere
- Punkt 6: Godkendelse af referater fra ordinær kongres den 25. og 26. maj 2009 og ekstraordinær kongres den 15. april 2010
- Punkt 7: Beretning
- Punkt 8: Indkomne forslag
- Punkt 9: Sager til afgørelse
- Punkt 10: Godkendelse af regnskab 2010 og revideret budget 2011 samt budget 2012 og 2013
- Punkt 11: Fastsættelse af lønninger, diæter og lommepenge
- Punkt 12: Fastsættelse af kontingent
- Punkt 13: Valg
- Punkt 14: Eventuelt

Forbundsformanden spurgte om kongressen kunne godkende dagsordenen. Dagsordenen blev godkendt

## 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 lomme penge
  - 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 dirigerterne 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

## **Punkt 4: Valg af dirigenter**

Forbundets hovedbestyrelse havde indstillet forbundskasserer Ina Rasmussen og tidligere forbundskasserer, æresmedlem, Jens Christian Smedegaard som dirigenter.

Forbundsformanden spurgte om der var andre forslag. Dette var ikke tilfældet.

Ina Rasmussen og Jens Christian Smedegaard blev valgt som dirigenter for kongressen.

Dirigenten indledte med at konstatere, at kongressen var lovligt indvarslet og beslutningsdygtig jf. § 14 i forbundets vedtægter. Kongressen var således indkaldt den 8. marts 2011 og det tilhørende materiale udsendt den 29. april 2011, hvilket var i overensstemmelse med det foreskrevne varsel på 1 måned.

Dirigenten vejledte herefter kongressen om mødets procedurer, herunder om proceduren i forbindelse med afstemninger.

## **Punkt 5: Valg af stemmetællere**

Forbundets hovedbestyrelse havde indstillet afdelingsnæstformand Henrik Wifstrand, FO, og afdelingsnæstformand Hanne Munk Degn, Arresthusene Midt- og Nordjylland, som stemmetællere for kongressen.

Dirigenten spurgte om der var andre forslag. Dette var ikke tilfældet og Henrik Wifstrand og Hanne Munk Degn blev valgt som stemmetællere.

## **Punkt 6: godkendelse af referater**

Dirigenten spurgte om der var bemærkninger til referatet fra Dansk Fængselsforbunds 4. ordinære kongres den 25. og 26. maj 2009.

Referatet fra den 4. ordinære kongres den 25. og 26. maj 2009 blev godkendt uden bemærkninger.

Dirigenten spurgte herefter om der var bemærkninger til referatet fra Fængselsforbundets ekstraordinære kongres den 15. april 2010.

Referatet fra den ekstraordinære kongres den 15. april 2010 blev ligeledes godkendt uden bemærkninger.

## **Punkt 7: Beretning**

### **Skriftlig beretning for perioden maj 2009 – maj 2011**

#### **Indledning**

Forbundet skal hermed afgive beretning for kongresperioden 2009-2011. Det har været en tid præget af stor uro blandt andet omkring økonomi, kapacitetsudnyttelse og struktur. Arresthusene har flere varetægtsfanger end vi har set de sidste mange år og der sidder pt. over 300 bandemedlemmer i fængsler og arresthuse. De åbne fængsler er under pres for at skaffe lukkede pladser, samtidig med at de, der afsøner, bliver tungere og tungere. Det såkaldte "fortyndingsprincip" hvor man blandede tungere og lettere kategorier af indsatte er nu mere eller mindre opgivet, da der kun er tungere og helt tunge indsatte at blande. Det eneste der ikke har udviklet sig er postbesættelsen, der tværtimod kontant er under pres, da besparelserne skal finansieres.

Der er altså nok af områder at markere sig på, og forbundet har da også i perioden været mange gange i medierne for at gøre opmærksom på de mange problemer og konsekvenserne af den førte politik. Forståelsen for vores synspunkter har været stor, men det har til gengæld knebet voldsomt med de konstruktive løsninger.

Forbundet har gennem hele perioden arbejdet for et nyt lønsystem og skaffet medlemmerne et betragteligt lønløft i en periode, hvor alle andre oplever det modsatte.

Beretningen er som sidste gang emneopdelt og et udtryk for hvad Fængselsforbundet mener, har været de vigtigste emner i perioden. Vi håber, at beretningen giver et fyldestgørende og retvisende billede af, hvad vi arbejder med og hvilke holdninger der ligger bag.

Vi vil samtidig gerne benytte lejligheden til at takke alle tillidsvalgte for indsatsen i perioden – jeres arbejde har været med til at sikre Fængselsforbundets lokale forankring og dermed garantere at vores medlemmer har Fængselsforbundet som et fast holdepunkt i en belastende og foranderlig hverdag.

#### **Afdelingsformænd**

I den forløbne periode er der fratrådt 8 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 Ellebæk:** Fratrådte Martin Schrøder og Gert Jensen blev valgt som ny formand for afdelingen.

**Fængselsforbundets afdeling i Fiskeridirektoratet Tj.forening:** Fratrådte Martin Hansen og Kresten Damsgaard blev valgt som ny formand for afdelingen.

**Fængselsforbundets afdeling i Horserød:** Fratrådte Rasmus Tambour og Bonnie Lundquist blev valgt som ny formand for afdelingen.

**Fængselsforbundets afdeling i Kragsskovhede:** Fratrådte Karsten Pedersen og Teddi Christensen blev valgt som ny formand for afdelingen.

**Fængselsforbundets afdeling i Møgelkær:** Fratrådte Hans Jørgen Jensen og Brian Hedensted blev valgt som ny formand for afdelingen.

**Fængselsforbundets afdeling i Søbysøgård:** Fratrådte Verner Thomsen og Jan Nielsen blev valgt som ny formand for afdelingen.

**Fængselsforbundets afdeling i Vridsløselille:** Fratrådte Michael Kaj Jensen og Jesper Dalbye blev valgt som ny formand for afdelingen.

**Fængselsforbundets afdeling i Østjylland:** Fratrådte Connie Thonsgaard og Carsten Aagaard blev valgt som ny formand for afdelingen.

#### **Forbundets æresnål**

I kongresperioden er forbundets æresnål blevet uddelt til følgende:

- Fængselsbetjent Erling Grønholt
- Fængselsbetjent Poul-Erik Piil Pedersen
- Forbundsformand Kim Østerbye
- Fængselsbetjent Niels Bo Lomholdt Wismann

Forbundet takker dem for lang tids virke som tillidsfolk.

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



## Medlemsfordeling

### Tabelloversigt over medlemmer ved kongressen 2009

Stilling	Kvinder	Mænd	I alt
Fængselsbetjente	894	1597	2491
Værkmestre	101	322	423
Ledere	58	272	330
Fiskeribetjente	6	71	77
Grønland	9	48	57
Pensionistafd.	5	130	135
			3513

### Tabelloversigt over medlemmer aktuel status 2011

Stilling	Kvinder	Mænd	I alt
Fængselsbetjente	855	1573	2428
Værkmestre	100	260	360
Ledere	64	271	335
Fiskeribetjente	6	73	79
Grønland	11	57	68
Pensionistafd.	27	205	232
			3502 (3557)

### Aktiviteter for forbundets tillidsvalgte i perioden siden kongressen, den 25. og 26. maj 2009

#### 2009

Hovedbestyrelsesmøde 19. og 20. august 2009  
Hovedbestyrelsesmøde 18. og 19. november 2009  
Fagligt kursus K1 november 2009

#### 2010

Fagligt kursus K2 januar 2010  
Hovedbestyrelsesmøde 11. og 12. februar 2010  
Ekstraordinær kongres 15. april 2010  
Hovedbestyrelsesmøde 15. og 16. april 2010  
Hovedbestyrelsesmøde 10. august 2010  
NFU- konference 11. – 15. september 2010  
Uddannelsesdag om arbejdsmiljø 30. september 2010  
Hovedbestyrelsesmøde 11. og 12. november 2010  
Fagligt kursus K1 november 2010  
Kassererkursus 25. november 2010  
OAO-S/SU-konference 15. december 2010

#### 2011

Fagligt kursus K1 januar 2011  
Hovedbestyrelsesmøde 3. og 4. februar 2011  
Hovedbestyrelsesmøde 2. marts 2011  
Hovedbestyrelsesmøde 14. og 15. april 2011  
Ordinær kongres den 30. og 31. maj 2011

Udover de ovenfor anførte aktiviteter er der holdt en række udvalgsmøder – den henvises til orienteringer herom på hovedbestyrelsesmøderne. Referater kan findes på HB-login.

## Information fra forbundet – status og fremtid

### Nyheder

Siden den ordinære kongres i 2009 er der udsendt følgende antal nyhedsbreve på hjemmesiden:

2009 (fra den 7. maj) i alt	48 nyhedsbreve
2010 i alt	51 nyhedsbreve
2011 (til den 29. april) i alt	20 nyhedsbreve

Nyhedsbrevene kan findes på forbundets hjemmeside og er tilgængelige for alle interesserede for perioden 2007 og frem.

### HB-nyheder

Siden den sidste ordinære kongres er der udsendt følgende antal HB-nyheder til Hovedbestyrelsen:

2009 (fra den 12. maj) i alt	61 nyheder
2010 i alt	99 nyheder
2011 (til den 29. april) i alt	35 nyheder

Forbundet har endvidere deltaget i et utal af radio- og TV-indslag ligesom forbundet har udtalt sig til de trykte ved enhver lejlighed. Ikke desto mindre får forbundets tillidsrepræsentanter ofte spørgsmål som "hvorfors er forbundet ikke mere synlig i medierne?" eller "hvorfors informerer I ikke om hvad der sker?".

Forbundet vil gerne formidle sine budskaber ud og være synlige for medlemmerne. Fængselsforbundet har et rigtig godt fagblad, men tilsyneladende når forbundet heller ikke ud til alle medlemmer på denne måde.

Forbundets Hovedbestyrelse har derfor besluttet at nedsætte et udvalg, der skal udarbejde en fremtidig kommunikationsstrategi i forhold til forbundets medlemmer. Udvalget skal i sit arbejde blandt andet overveje, hvordan informationen kan finde nye veje.

Fængselsforbundet vil i den kommende periode optimere hjemmesiden, blandt andet ved at få løbende news-feeds vedrørende forbundet på forsiden. På den måde kan medlemmer, der er interesseret i at se hvor ofte forbundet optræder i medierne, nemt gå ind på hjemmesiden og gennemgå nyhederne.

### Pressemeddelelser

I kongresperioden 2009-2011 er der udsendt følgende pressemeddelelser

21-04-11	Mobiltelefoner i fængsler kan give problemer
13-04-11	Et skridt i den rigtige retning
21-02-11	Talmagi løser ikke problemerne i fængslerne
02-12-10	Arresthusene er fyldt til bristepunktet
12-11-10	Fængslerne løbes over ende
09-11-10	Finanslovsaftale styrker bandeindsatsen i fængslerne
03-11-10	Bandevolden er ude af kontrol i fængslerne

13-09-10	Den nordiske fængselsbetjent er i fare for at forsvinde
10-09-10	Konference om Nordens fængselsbetjente
02-09-10	Finansministeren vil svække den offentlige sektor
25-02-10	Propfyldte arresthuse
29-01-10	Et skridt i den rigtige retning
30-11-09	Fangeflugt og 60-årig fængselsbetjent overfaldet
09-11-09	Drop besparelser midt i bandekrig
12-10-09	Fængselsbetjent forsøgt stranguleret
05-10-09	Risiko for flere børn i fængslerne
30-09-09	Socialdemokratiets fængselsreform
07-07-09	Voldsomt overfald i Hillerød Arrest
25-06-09	Island: Situationen kritisk
23-06-09	Arresthuse for børn er en falliterklæring

### **Fængselsforbundets struktur**

I perioden har forbundsledelsen brugt en del tid på at få den fra 2007 vedtagne struktur til at fungere så optimalt som overhovedet muligt.

Det er vores opfattelse at den nu fungerer i overensstemmelse med de intentioner, der lå til grund for kongressens beslutninger, og at det forhold, at sektorerne har fået mulighed for at vælge en forbundssekretær fra deres eget område, har styrket kommunikationen mellem afdelinger og forbundsledelse. Det har også medført, at forbundskontoret har et mere indgående kendskab til problematikker, der er særlige for hver enkel sektor/institution.

Det har øget kvaliteten af sagsbehandlingen - både for den enkelte afdeling og det enkelte medlem - at forbundet har særlige valgte med speciale i den enkelte sektors problemer og opgaver.

Forbundsledelsen har løbende evalueret strukturen på møder, hvor vi har drøftet, om der er behov for ændringer eller tilpasninger, ligesom vi til stadighed er opmærksomme på, at vi som team er nødt til at påtage os forskelligartede opgaver hver især, hvis helheden skal fungere. Den væsentligste tilpasning af strukturen var ændringen i 2009, hvor vi indførte, at alle i forbundsledelsen også påtager sig tværfaglige opgaver, hvor man stiller sin særlige viden og kompetence til rådighed på tværs af sektorerne. Denne tilpasning af strukturen har frigjort ressourcer, så medlemmer og afdelinger har fået endnu mere valuta for pengene i form af sagsbehandling, tovholderarbejde, og ikke mindst kvalificeret rådgivning. Denne strukturtilpasning har simpelthen højnet det faglige niveau og det er vi meget tilfredse med.

Der er ingen tvivl om, at de stærkt forringede forhold, som en stor del af vores tillidsrepræsentanter og organisationsrepræsentanter har, skaber et stort pres på den enkelte afdeling. Frihed til organisationsarbejde er nu noget medlemmerne skal betale, og tillidsrepræsentanter kan flere steder heller ikke få den fornødne tid til tillidsrepræsentantarbejdet. Nogle oplever reelt så voldsomme beskæringer af tid, at de ikke har ressourcer til den sagsbehandling, der skal til for at påklage ledelsens afgørelse om tid til TR-

arbejdet. Det er naturligvis et kæmpeproblem for afdelingerne og forbundet. Vi har dog samtidig kunne konstatere at engagementet i de ramte afdelinger er enormt, og der bruges mange fritimer på ulønnet arbejde for at medlemmerne ikke skal blive ramt.

Det har selvfølgelig gjort, at forbundet har drøftet, om den struktur vi har nu passer på den meget anderledes virkelighed vi arbejder under i dag.

Forbundet har drøftet om der findes en model der på ene side tager hensyn til afdelingernes placering på arbejdspladsen og derved en forventet tæt kollegial kontakt til medlemmerne, og på den anden side en model, der sikrer et mere professionelt forbund til gode for især sagsbehandlingen af medlemmerne.

Forbundsledelsen har naturligvis et ønske om at medlemmerne får den samme gode sagsbehandling, når de henvender sig med et problem, uanset hvor i landet de arbejder. På den anden side er forbundet lokalt forankret og det er i sidste instans medlemmerne selv, der har ansvar for hvem de vælger, og hvor mange penge de vil investere i deres lokalafdeling. Den lokale forankring er en stor styrke, men vi oplever jævnligt medlemmer, der ikke forstår sammenhængen mellem det lokale ansvar og forbundskontorets rolle som supersagsbehandlere og rådgivere for lokalafdelingerne. Det må begge parter blive bedre til at kommunikere.

Det kan også være svært for den enkelte afdeling at få tid til at blive dygtig nok til at klare de stadigt mere komplicerede personsager der opstår i en tid, hvor alting strammes i forhold til regler og sagsbehandling.

Vi ser desværre, med jævne mellemrum, at sager som kunne være vundet, tabes fordi sagen er startet forkert. Det er for en fagforening dybt problematisk, at et medlem ikke er sikret den samme kvalitet uanset hvor man er ansat.

Hvis forbundet skal bevare sin status i Kriminalforsorgen er det derfor vigtigt at alle tillidsfolk har øje for, at medlemmernes sager skal kæmpes i videst muligt omfang og med samme kvalitet. Vi må og skal gøre en forskel såvel lokalt som centralt, hvis vi skal kunne holde de "gule" fagforeninger stangen.

Forbundet har senest på et møde i november 2010 drøftet arbejdsopgaver og struktur. Vi har i fællesskab besluttet, at tiden ikke pt. er til nye "store" strukturændringer i vores organisation. Det skal dog ikke forhindre os i løbende at forholde os til, om strukturen kan optimeres ved nye tilpasninger.

Vi har endnu ikke fundet svaret på spørgsmålet om, hvordan man kan sikre den lokale forankring og samtidig en høj og ensartet kvalitet i sagsbehandlingen. Vi håber at I kan være med til at debattere det fremadrettet – både i sektorerne og lokalt med medlemmerne - således at medlemmerne får så meget som muligt for deres kontingent, men samtidig også bevidstgøres om, at de har nogle valg at træffe om hvilket serviceniveau de forventer sig af deres lokalafdeling og organisation.

Vi står overfor kæmpeudfordringer blandt andet på grund af indførelse af Ny Løn, som vil stille store krav til tillidsrepræsentanterne og lokalafdelingerne. En meget vigtig ting er at få sikret, at I bidrager til indberetninger til forbundet om både resultater af lønforhandlinger fremover og ændringer i medlemmernes forhold generelt.

Vi taber simpelthen terræn og kan risikere at skabe dårlige resultater for medlemmerne, hvis ikke jeres indberetninger til forbundet, blandt andet i medlemssystemet, bliver mere sikre.

### **Fagbladet "Fængselsfunktionæren"**

Forbundets fagblad lever fortsat som et nyhedsmedie, der lægges mærke til og vi er glade for, at næsten hver gang bladet udkommer, giver det anledning til at der bringes artikler i pressen omkring emner vi har omtalt.

Samtidig er fagbladet vores talerør i forhold til både politikere, arbejdsgiver og medlemmerne. Vi lægger fortsat stor vægt på, at bladet skal være et medlemsblad, som kollegaerne skal opleve som deres blad, og det kræver selvfølgelig, at bladet er balanceret i vægtningen af stofområder – det synes vi lykkes rigtig godt.

Vi skal naturligvis hele tiden prøve at forbedre os og se på nye muligheder og ideer, men vi skal også være realistiske omkring ressourcerne.

Samarbejdet mellem redaktøren, skribenter, ansvarshavende og trykkeriet kører fortsat upåklageligt og der skal også i denne beretning lyde en stor tak for indsatsen til alle involverede.

### **TR-kurser (faglige kurser)**

Der har i kongresperioden været afholdt to TR-kurser med hvert to moduler (K1 og K2). Begge gange har vi undervist fulde hold, det vil sige 25-28 deltagere. Der har været gode evalueringer af begge kurser.

Alle i forbundsledelsen tager del i undervisningen og det har betydet, at flere fag har fået nye undervisere. Bente Benderska har overtaget faget "kommunikation" og en del af faget "forhandling". Michael Kaj Jensen har overtaget undervisningen i disciplinærsager. Det har været en berigelse for kurset at få tilført nye kræfter.

I forbindelse med 2009-2010 kurset valgte nogle lokalafdelinger at betale løn til deres deltagere på kurset. Baggrunden for afdelingernes disponering var, at nogle deltagere "kun" var bestyrelsesmedlemmer og ikke valgt som tillidsrepræsentanter. Dette forhold brugte deltagerne arbejdsgever til at give deltagerne afslag på tjenestefrihed med løn.

I juni 2010 afholdte forbundet forhandlingsmøde med direktoratet. Dette møde endte ud i, at direktoratet anerkendte, at kurset er et såkaldt "blandet" kursus, der falder ind under bestemmelserne i uddannelsescirkulæret og at der dermed kan gives tjenestefri med løn. Direktoratet sendte efterfølgende et brev til institutionerne med en opfordring til, at tjenestestederne skulle se velvilligt på ansøgninger om deltagelse i disse af forbundets kurser. Desværre var der alligevel to tjenestestede der gav afslag på tjenestefri med løn i forbindelse med kurset 2010-2011. Begge lokalafdelinger valgte at betale deres deltageres løn under kurset.

Forbundet forventer at der afholdes kursus som vanligt i 2011-2012.

### **OAO**

Forbundet har en central placering i OAO via deltagelse i flere udvalg og i forretningsudvalget i OAO-Stat, hvor formanden har plads. I dagligdagen er der omkring OK og generelle sager på statens område et positivt og konstruktivt samarbejde mellem os. Selv om det gennem årene har været en kamp at få tjenestemændenes vilkår på banen, i det store spil om statens arbejdspladser, hvor alle forbund synes lige netop de har det værst, er det lykkedes Fængselsforbundet at få forbundets medlemmer på dagsorden.

Forbundet oplever nu en mere nuanceret forståelse for medlemmernes pressede arbejdsvilkår og selv om vi medgiver, at der er andre end os, der har trange kår, så lytter OAO til os og handler for det meste derefter.

I forbindelse med OK08 blev der nedsat en lønkommission, som prøvede at bevise hvor forkælede vi, som offentlige ansatte er, og at vores løn og måske især vores pension er bedre, end vi selv tror.

Der kan både siges for og imod den slags undersøgelser. Samtidig er statistik jo noget, man kan vælge at læse både den ene vej eller den anden vej, alt efter hvordan man synes tallene skal bruges.

Lønkommissionens arbejde kan dog give os en fingerpeg om vores generelle lønniveau i sammenligning med andre ansatte inden for staten og til dels også private ansatte.

Hvis man tager de optimistiske briller på, ser vores løn jo ganske god ud når man lægger det hele sammen i forhold til andre grupper. Vi ligger på niveau med f.eks. håndværkere og sygeplejersker. Faktisk er det kun politifolk og skolelærere, der afgørende tjener mere end os.

Man skal dog huske på, at vores ansættelsesvilkår tillægges kroneværdi i vores løn, lige fra barsel til betalt frokost og pension.

Det er ingen tvivl om at det er et følsomt emne og de fleste af os synes jo godt, at vi kunne tjene mere og det vil selvfølgelig også være det Fængselsforbundet kæmper for, uanset andre gruppers lønforhold.

I forbindelse med OK11 var der blandt andet et krav fra arbejdsgiverside omkring ret store forringelser i pensionsforhold og i sommeren 2010 var vi noget spændte på, om fællesskabet i OAO kunne håndtere, at det for Fængselsforbundets medlemmer var et must at bevare retten til at forlade arbejdsmarked som 63 årig.

Den nervøsitet blev bragt til skamme, da fællesskabet hele vejen igennem har bakket vores synspunkter op i forhold til Personalestyrelsen. Samtidig var Fængselsforbundet faktisk det eneste forbund, som reelt kunne dokumentere, at vores medlemmer ikke er "langtidsholdbare," men derimod har statens højeste nedslidningsrate – desværre.

Det endte jo, indtil videre, med noget vi kan leve med, og det skyldes ikke mindst en kæmpe indsats fra Fængselsforbundet og OAO i fællesskab.

Fremtiden for OAO kan man ikke spå om – det har vist sig at være en vanskelig opgave at samle det kommunale og statslige område, og der er nogle meget store aktører, blandt andet FOA og HK, der har nogle meget anderledes behov end de mindre forbund, som f.eks. Fængselsforbundet. Denne problemstilling giver til stadighed anledning til debat, men Fængselsforbundet synes at vi har fået mange fordele ud af sammenlægningen. Vi vil derfor fortsat støtte op om den nuværende struktur, så længe vi oplever, at de mindre forbunds ønsker også respekteres.

### **LO-medlemsskabet**

Fængselsforbundet besluttede på kongressen i 2009 at indmelde sig i LO. Tidligere betalte vi dobbelt kontingent til OAO, fordi vi ikke var med i LO, så den reelle merudgift ved medlemsskabet har været omkring 160.000 kr. om året.

Hvad har vi så fået for pengene?

Vi har fået en plads på 1. parket, hvor arbejdsmarkedspolitikken laves, og indsigt i alle processerne omkring de store reformer, der i disse år forhandles på det danske arbejdsmarked.

Vi har fået adgang til en meget stor viden og materialer om eksempelvis arbejdsmiljø, tillidsrepræsentantforhold og arbejdsskader. Især på arbejdsmiljøområdet har LO en langt mere aktiv tilgang til og indflydelse på nye regler og lovgivning end nogen af de andre centralorganisationer. Vi har været med at påvirke den førte politik og har fået LO's politiske opbakning, blandt andet mod private fængsler.

Vi har også fået lejlighed til at deltage i blandt andet LO's store undersøgelse om tillidsrepræsentanter, som gav os meget nyttig viden.

LO respekterer vores udgangspunkt som en upolitisk organisation og det er blevet fuldt ud accepteret, at vi ikke deltager i, eller betaler til de politiske aktiviteter, som LO-sektionerne og andre forbund arrangerer. Vi sætter pris på samarbejdet som giver os mulighed for at være med i lovforberedende aktiviteter og netværket med kolleger fra de andre LO-forbund. Vi mener, at LO i meget høj grad taler på vegne af de danske lønmodtagere og så er det vigtigt at Fængselsforbundet også har indflydelse på og er i dialog med LO om budskaberne.

### **Nordiske Fængselsfunktionærers Union (NFU)**

Den 13. og 14. september 2010 var forbundet vært for Nordiske Fængselsfunktionærers Unions (NFU) Konference 2010. NFU afholder konference hvert 3. år og værtsrollen går på skift mellem landene. Det er 15 år siden NFU konferencen sidst blev afholdt i Danmark.

NFU havde i år valgt at sætte fokus på betjenten og på konsekvenserne af den dobbeltrolle den nordiske betjent befinder sig i hver eneste dag.

Konferencens tema blev behandlet i 3 forskellige spor

- Roller og arbejdsmiljø
- Stress, traumer og PTSD
- Fængsler og subkultur

Programmet var skruet sammen således, at deltagerne blev opdelt i mindre grupper, der gav mulighed for at drøfte de enkelte emner og oplæg med kollegaerne i Norden. Ca. 80 tillidsfolk, direktører og skolechefer fra hele Norden deltog i konferencen sammen med politikere og interesserede fagfolk.

Konferencen var udtryk for en ny prioritering af ressourcerne i NFU. I kongresperioden har NFU truffet beslutning om at kanalisere flest mulige ressourcer over i NFU's konference, hvor nordiske tillidsfolk har mulighed for at mødes og drøfte emner der berører den nordiske fængselsbetjent og hans dagligdag.

Der afholdes mange konferencer i Kriminalforsorgsregi. Langt de fleste beskæftiger sig imidlertid med forholdene for de indsatte. I NFU har vi derimod mulighed for at sætte fokus på forholdene for de ansatte og få en debat og noget opmærksomhed på arbejdsforholdene i Kriminalforsorgen.

NFU har valgt at højprioritere konferencens indholdsmæssige ambitionsniveau og nedprioritere konferencens fysiske rammer - og alle øvrige aktiviteter i NFU.

Prioriteringen er en konsekvens af den nye økonomiske situation for fagforeningerne i Norden, hvoraf mange er under pres. Blandt andet har man fjernet skattefradraget på fagforeningskontingentet i Sverige, hvilket har betydet et meget markant tab af medlemmer i SEKO.

Samtidig er den særlige nordiske model i Kriminalforsorgen flere steder under et gevaldigt pres. Udviklingen inden for Kriminalforsorgen i Norden er de senere år gået i flere forskellige retninger. Den primære trend i Danmark og Sverige har således været øget kriminalisering, længere fængselsstraffe, mere sikkerhed og flere lukkede pladser. Omvendt imidlertid i Finland, hvor man har valgt at spare ressourcer ved at konvertere lukkede pladser over til åbne, medens man i Norge har fastholdt og videreudviklet det særlige nordiske fokus og de værdier der tidligere har kendetegnet Kriminalforsorgen i Norden. Udviklingen har gjort det vanskeligere for NFU at tale med én samlet nordisk stemme.

Heldigvis har den nye såvel politiske som økonomiske situation medført, at vi i NFU er blevet tvunget til at tænke lidt mere kreativt og fået en drøftelse af NFU's mission.

Forbundet har en tro på, at ambitionsniveauet for det nordiske samarbejde har fundet et godt leje, hvor vi får mest muligt ud af de ressourcer vi har til rådighed.

Forbundsformand Kim Østerbye er formand for NFU og sekretariatschef Hanne Elbaum fungerer som sekretariat.

### **Advokatbistand og disciplinærsager**

Perioden har budt på mange og forskelligartede sager og advokatkontoen er blevet benyttet i stort omfang for at sikre medlemmerne den bedst mulige bistand.

Vi skal ikke her redegøre for alle sagerne, men vi vil dog kort berøre en enkeltsag, der har givet os nogle nye udfordringer og som samtidig har vist os, hvor belastende den slags beskyldninger kan være i et samfund med stærk polarisering, befolkningsgrupperne imellem og med en omfattende brug af de sociale medier.

I starten af 2011 endte en magtanvendelse, i Kolding Arrest, i forbindelse med en meget urolig og psykisk meget uligevægtig fange, meget tragisk med et dødsfald. Det har naturligvis haft meget store menneskelige konsekvenser for de involverede kollegaer. Sagen var meget omtalt i pressen, og i dele af pressen blev kollegaerne udsat for en fuldkommen umenneskelig hetz, og der blev oprettet en hadegruppe på internettet.

Fængselsforbundet aftalte, for ikke at skade sagen og stemningen mere end nødvendigt, med vores advokat, at det var hende alene, der udtalte sig i sagen.

En forklaring på de meget stærke reaktioner i medierne var båret noget frem af, at fangen var fra det tyrkiske indvandremiljø. Et miljø som i forvejen har meget lidt tillid til os og andre myndigheder.

Det lykkedes familien at få afdøde obduceret i Tyrkiet, hvorefter politiadvokaten udtalte i den lokale presse, at han ikke traf en afgørelse, før han havde obduktionsrapporten fra Tyrkiet. Den tyrkiske obduktionsrapport ventes færdig i april. Det medførte et meget skarpt brev fra forbundets advokat til politiadvokaten og politidirektøren, hvor hun påpeger, at det er fuldstændig uantageligt, at anklagemyndigheden kaster mistanke på de involverede fængselsbetjente på baggrund af de oplysninger, der er i sagen.

Sagen afslørede, at fængselsbetjente i modsætning til politibetjente ikke kan få beskikket en advokat, når de har anvendt magt. Anmodningen blev afvist af byretten, og af advokaten anket til landsretten, hvor byrettens kendelse blev stadfæstet. Advokaten har nu søgt Procesbevillingsnævnet om tilladelse til at indbringe landsrettens kendelse for Højesteret. Alternativt vil forbundet rejse sagen politisk.

Forbundets Hovedbestyrelse har vedtaget en præcisering af retningslinjerne for brug af advokatbistand i 2011 – ikke med den hensigt at forringe ordningen, men alene for at sikre, at forbundet er inde over de sager, som advokaterne kører for os. Forbundet har endvidere indledt et samarbejde med advokat Stine Gry Johannesen fra firmaet Koch og Christensen, som også bistår Politiforbundet. Stine skal primært hjælpe med straffesager, altså hvor medlemmerne bliver udsat for strafbare handlinger eller sager, hvor medlemmerne beskyldes for strafbare handlinger. Forbundet samarbejder fortsat også med advokaterne Thomas Hess og Kjeld Klausen fra firmaet Codanhus, om samme område.

Vi har et samarbejde med advokatfirmaet Elmer og Partnere omkring arbejdsskade-, ansættelses- og erstatningsret, som vi er meget tilfredse 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 regner vi for vores faste fremtidige samarbejdspartnere i henseende til juridisk bistand.

Generelt er vi bekymret over den udvikling der er sket på området – sager, som tidligere blev håndteret og afgjort lokalt, bliver nu ofte politianmeldt, uden nogle former for undersøgelse og det påfører forbundet en del omkostninger som vi indtil videre har haft overordentligt vanskeligt ved at få direktoratet til at refundere – selv når sagerne er afvist som grundløse eller af bagatelagtig karakter. Vores advokater har henvendt sig adskillige gange og fået afslag og som det er oplyst for os på nuværende tidspunkt, så er direktoratet selv klageinstans på afgørelserne, så deres holdning ændrer sig næppe.

Derfor er vi selvfølgelig også opsat på at få politisk bevågenhed på vores rettigheder, så vi bliver sidestillet med politibetjente i henseende til beskikkelse af advokatbistand.

### **TR-aftaler og vilkår**

I slutningen af 2008 opsagde direktoratet alle aftaler om tjenestefrihed til tillidsrepræsentantarbejde. Det skal ikke være nogen hemmelighed, at det har været op ad bakke for flere tillidsrepræsentanter, når det drejer sig om at få blot et minimum af timer til rådighed til at udføre det vigtige tillidsarbejde de er valgt til af deres kolleger.

Selv på sammenlignelige tjenestesteder kan tillidsrepræsentanterne have voldsomt forskellige vilkår for at udføre arbejdet. Der er ingen tvivl om, at der på inspektør niveau, har været stor usikkerhed omkring, hvordan rammerne for en ny aftale skulle "strikkes" sammen og der var fra starten stor tilbageholdenhed med hensyn til tildeling af timer.

Status pt. er, at der stadig er stor forskel, alt for stor forskel på, hvor mange timer tillidsrepræsentanterne har til rådighed og så længe der fra nogle ledelsers side fortolkes så rigtigt på aftalen om tillidsrepræsentanter i staten, er der ikke udsigt til, at det vil ændre sig væsentligt. Det giver store frustrationer, at der på trods af den store solidaritetsfølelse, ikke kan ændres noget. Dette på trods af, at flere er villige til afgive noget, for at andre kan få.



Medlemmerne har heldigvis forstået hvem der har ansvaret for de forringede vilkår og har bakket deres lokale tillidsrepræsentanter op og accepteret at servicen måske ikke længere er som tidligere da mange af opgaverne, særligt i forhold til sygemeldte kolleger, nu ligger i tillidsrepræsentanternes fritid.

## Arbejds miljø 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. Kongressen vedtog en udtalelse om arbejdsmiljøindsatsen og den blev udsendt via forbundets nyhedsbrev og sammen med andet materiale fra kongressen omtalt i Fængselsfunktionæren. Tidligere forbundssekretær, nu forbundskasserer Ina Rasmussen har været tovholder på arbejdsmiljøområdet i hele perioden og vil også varetage dette fremadrettet.

Forbundet var opsat på at gå grundigt til værks og det lokale sikkerhedsarbejde, med sikkerhedsrepræsentanterne (nu arbejdsmiljørepræsentanterne) var og er derfor helt centralt for os. Det har imidlertid været vanskeligt på nogle institutioner at få et billede af, hvad status var omkring de lokale sikkerhedsorganisationer (nu arbejdsmiljøorganisationer) og uden det overblik var det svært for os at målrette indsatsen. Vi valgte derfor at indlede indsatsen ved at få så mange medlemmer som muligt til at besvare en lille test omkring deres viden om arbejdsmiljø.

Resultaterne af testen blev sammenholdt med Trivselsundersøgelsen 2008/2009, AT-screeninger på institutionerne og sygefravær. Materialet blev udleveret til hovedbestyrelsen og udsendt på forbundets hjemmeside.

Det er vigtigt for en faglig organisation at undersøge hvor man bør sætte ind med information og anden støtte til sine tillidsvalgte. Som det fremgik af resultaterne af den første test, så er det ikke nogen naturlov at vores medlemmer har viden om de normale arbejdspladsvurderings (APV)-processer eller kendskab til indholdet. Kun omkring halvdelen af svarene bekræftede, at APV'en blev lavet regelmæssigt og at man kendte til indholdet af den. Svarerne om arbejdsmiljøcertificering afspejler også en manglende viden – der er p.t. ingen fængsler, der er arbejdsmiljøcertificeret, hvilket kun 144 af svarene var bekendt med. Til gengæld ved de fleste hvem de skal henvende sig til om arbejdsmiljøet. Godt halvdelen oplevede at deres nærmeste leder tager vare på et godt psykisk arbejdsmiljø. Hvis der var udarbejdet politikker omkring stress og mobning var de i alt fald ikke kommunikeret tydeligt til medarbejderne.

Resultatet af Fængselsforbundets test bekræftede vores antagelse om, at der er for lidt fokus på det systematiske arbejdsmiljøarbejde. Det er problematisk at der ikke i tilstrækkelig grad var fulgt op på de problematikker, som Kriminalforsorgens Trivselsundersøgelse viste og der var mange indikationer på, at den lokale indsats ikke var tilstrækkeligt og heller ikke ordentligt funderet i det lokale sikkerheds- og arbejdsmiljøarbejde.

Det var trist, at der var tegn på så relativt lille en medarbejderinvolvering i APV-processen. Hovedparten af institutionerne lavede ny arbejdspladsvurdering (APV) samtidig med vores test, så det undrer, at der ikke var større viden om dem.

Man kan ikke afvise, at der i en vis grad var tale om manglende interesse, og så kan det måske hænge sammen med den oplevelse, som mange viderebragte til os som forklaring på det manglende engagement i udfyldelsen af testen – ”det nytter jo alligevel ikke noget – spild af tid – det bliver aldrig anderledes”. Der ligger en stor opgave foran os, som tillidsvalgte, og i endnu større grad foran Kriminalforsorgens ledelse med at bevise, at det ikke er rigtigt – det skal kunne nytte at engagere sig i arbejdspladsen – det må aldrig opleves som spild af tid – selvfølgelig bliver det anderledes!

Det samlede resultat af den første test af viden om arbejdsmiljø:

Udsagn:	Ja	Ved ikke	Nej	Ikke svaret
Arbejdspladsens arbejdsmiljø vurderes regelmæssigt ved at bruge arbejdspladsvurderingen (APVén)	587	408	191	4
Jeg er gjort bekendt med indholdet af den arbejdspladsvurdering, der gælder for mit område	607	202	376	5
Der er en god oplæring af unge og nyansatte	774	213	186	17
Min arbejdsplads er arbejdsmiljøcertificeret	158	866	144	22
Der har været trivselsundersøgelse(r)	994	149	22	26
Jeg ved, hvem der er min sikkerhedsrepræsentant eller hvem jeg ellers skal henvende mig til med spørgsmål om arbejdsmiljøet	992	83	109	6
Jeg oplever at min nærmeste leder tager vare på et godt psykisk arbejdsmiljø	638	202	337	13
Der er en stresspolitik	196	587	381	27
Der tages hensyn til medarbejdere, som ikke er fuldt arbejdsdygtige, enten af fysiske eller psykiske årsager	683	260	237	10
Jeg oplever at vi har gode tilbud om motion	399	102	680	9
Vi har en kantine eller andre tilbud om levering af sund mad	198	24	963	5
Der er en mobbepolitik	460	454	268	8

Alle besvarelser svarer til i alt 1190 udfyldte skemaer ud af 3359 mulige = svarprocent på 35,4 %.

Kriminalforsorgens Trivselsundersøgelse 2008/2009 viste, at grupperne 'opsynspersonale' og 'værkmestre' lider under manglende sammenhæng og mening, manglende anerkendelse og respekt, manglende social støtte, manglende forudsigelighed og manglende rolleklarhed. Det er tydeligt, at Kriminalforsorgen er en virksomhed med lav social kapital i forhold til sin største medarbejdergruppe – Fængselsforbundets medlemmer i basisstillinger.

Fængselsforbundets undersøgelse om medlemmernes viden og engagement i arbejdsmiljøarbejdet viste, at der er for lidt viden og at det tydeligvis ikke har været et indsatsområde for alle de lokale ledelser, at der skulle ske noget synligt og mærkbart på arbejdsmiljøområdet. Der var - og er fortsat - forskellige udfordringer Fængselsforbundet skal håndtere, hvis arbejdsmiljøarbejdet skal styrkes. Der skal kommunikeres mere viden ud – både til tillidsvalgte og medlemmer. Der skal arbejdes med fokusområdet arbejdsmiljø på en måde, så det integreres i det faglige arbejde og prioriteres af alle tillidsfolk

Den fremadrettede indsats for forbedring af det psykiske arbejdsmiljø i Kriminalforsorgens institutioner kan styrkes ved, at man internt i Kriminalforsorgens ledelse får afklaret de følgende tre forhold:

1. Hvor højt prioriteres løsningen af arbejdsmiljøproblemerne reelt af ledelse, mellemledere og ansatte?
2. Anvender man tilstrækkelige ressourcer til at løse problemet?

### 3. Har man personale med tilstrækkelige kompetencer til at medvirke i processen?

Det afgørende bliver således, om der er reel vilje til at skabe de nødvendige forandringer rent ledelsesmæssigt. Der er blevet anvendt mange ressourcer på at lave HR-indsatser og Forebyggelsesfond-projekter, men der mangler fortsat en samlet strategisk indsats, hvori de lokale projekter indgår, og hvor resultaterne efterfølgende kommunikeres ud til alle, uanset om der er tale om en succes eller ej. Vi må lære af både fejltagelser og gode resultater. Sidst men ikke mindst bør Kriminalforsorgen sadle om i forhold til involveringen af medarbejderne. Forskningen viser os, at positiv forandring sker i dialog med medarbejderne og deres valgte repræsentanter.

Fængselsforbundet har gentaget testen i marts 2011 for at måle effekten af vores fokus på arbejdsmiljøområdet. Denne gang sendte vi testen pr. brev til alle medlemmer, sammen med afstemningen om OK-resultatet. Meget tyder på at det havde en dårligere effekt end da tillidsrepræsentanterne omdelte skemaet – svarprocenten er i alt fald lidt dårligere. Vi vil arbejde med besvarelserne henover sommeren 2011 og håber at kunne have en redegørelse om resultaterne klar til første møde i Hovedbestyrelsen i efteråret. Vi vil naturligvis også denne gang sammenholde med udviklingen i sygefravær og Arbejdstilsynets screeninger, ligesom vi vil inddrage resultaterne fra den nye Trivselsundersøgelse.

Der er stadig fængsler, hvor tillidsrepræsentanterne endnu ikke har kunnet anmelde lovligt valgte arbejdsmiljørepræsentanter, og det er klart, at disse institutioner har vores særlige opmærksomhed i henseende til arbejdsmiljøproblematikker og resultaterne af de screeninger, der er gennemført af Arbejdstilsynet.

Det betyder naturligvis ikke, at vi ikke vil bruge tid og kræfter på arbejdsmiljøarbejdet fremover – tværtimod skal det nu blive en integreret og fortløbende indsats, som fremover sikrer at både tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og forbundskontoret har fokus på at arbejdsmiljøarbejdet er centralt i vores fælles bestræbelser på at gøre Kriminalforsorgen til en bedre arbejdsplads.

Hvad har vi så opnået i arbejdet med fokusområdet:

Vi har heldigvis fået valgt og anmeldt mange nye arbejdsmiljørepræsentanter

Vi har skrevet 18 artikler i fagbladet direkte relateret til fokusområdet- arbejdsmiljø

Vi holdt en uddannelsesdag i slutningen af september 2010, hvor omkring 150 ledere og tillidsvalgte (TR + AMR) talte om arbejdsmiljø i Kriminalforsorgen

Vi har forøget vores egen viden på området

Vi har markeret overfor arbejdsgiveren, at vi kan deltage på lige fod, i en kvalificeret og faktabaseret dialog om arbejdsmiljøarbejdet

Vi har understreget direktoratets ansvar for udviklingen af et godt arbejdsmiljø, hvilket har givet mere fremdrift i det Centrale Arbejdsmiljøudvalg (CAU),

Vi har etableret et rigtigt godt samarbejde med vores Branchearbejdsmiljøråd (BAR) og har nu fået en plads i BARéns Råd og Forretningsudvalg samt en suppleantpost. Det har vi ikke før haft mulighed for at få, og vi betragter det som en anerkendelse af vores indsats for arbejdsmiljøarbejdet

Vi har bidraget til at udbrede kendskabet til arbejdsmiljøorganisationen i Kriminalforsorgen.

Fængselsforbundet har ikke tidligere arbejdet så systematisk med et enkelt indsatsområde - vi selv har udvalgt - og vi er meget tilfredse med resultatet. Først og fremmest er vi glade for, at arbejdsmiljøområdet nu er en naturlig del af forbundets virke og at arbejdsmiljørepræsentanter er tillidsvalgte på lige fod med tillidsrepræsentanterne.

Fremadrettet vil vi sikre, at der løbende udbydes aktiviteter, fx uddannelsesdage, der omhandler arbejdsmiljøarbejdet, ligesom det er meget vigtigt at forbundets lokalafdelinger gør deres for at sikre, at arbejdsmiljørepræsentanterne vælges og anmeldes efter reglerne. Forbundet ser også meget gerne, at de

inddrages i lokalafdelingernes bestyrelser, således at arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter kan dele viden og i fællesskab lægge strategier, der kan forbedre medlemmernes arbejdsmiljø. Der er så mange fælles berøringsflader, især omkring trivsel, stress og psykisk arbejdsmiljø, der er områder, som begge parter skal beskæftige sig med i hver deres fora, og hvor begge parter kan have stor nytte af et godt og tæt samarbejde.

Hensigten med den nye arbejdsmiljølovgivning gældende fra 1. oktober 2010 er, at arbejdsmiljøindsatsen trækkes tættere ind på institutionernes driftsmæssige beslutninger. Det betyder, at det fremover ikke kun er Fængselsforbundet, der skal stille sig selv spørgsmålet – ”Hvad betyder dette for arbejdsmiljøet?” Samme spørgsmål skal man også stille sig på direktiongangene og i direktoratet.

Forbundsledelsen vil gerne takke alle medlemmer og tillidsvalgte, der har bidraget til at gøre fokusområdet til en succesoplevelse.

### **Arbejdsskader**

På forbundskontoret har vi haft en del gamle sager, som tidligere medarbejdere havde arbejdet med. I kongresperioden har forbundet fået skabt sig et godt overblik over sagerne og de fleste af sagerne er også blevet afsluttet. Den ældste af de gamle sager blev afsluttet i marts måned. Der var her tale om en arbejdsulykke, der indtraf i marts 2001. Retfærdigvis skal det pointeres, at der var tale om en sag, som forbundet havde anmodet om genoptagelse i.

De fleste af de gamle sager har været sager om psykiske gener af arbejdet, herunder depressioner og PTSD. Medlemmerne har, i de fleste af sagerne, fået medhold i at sygdommen skyldtes arbejdet og har derfor modtaget erstatninger for mén og erhvervsevnetab. Der er dog desværre sager, hvor medlemmerne ikke får anerkendt deres arbejdsskade.

Af de sager der er indsendt til forbundet i kongresperioden, er det ganske få der allerede er endelig afsluttede. De afsluttede sager er alle endt med anerkendelse af skaden. Der er tale om særlig vanskelige og tidskrævende sager, hvorfor det er aftalt med lokalafdelingen og det enkelte medlem at sagerne behandles af forbundet. Disse sager omhandler både psykiske og fysiske skader.

En af de sager, der er blevet vundet, er en fysisk skade, der i første omgang var blevet afvist i Arbejdsskadestyrelsen. Arbejdsskadestyrelsen mente, at skaden var anmeldt for sent af arbejdsgiveren. Dette til trods for, at skadeslidte flere gange i det forløbne år havde henvendt sig til arbejdsgiveren for at sikre sig, at skaden var anmeldt.

I samarbejde med vores faste advokat på arbejdsskadeområdet, Elmer og Partnere, valgte vi at anke afgørelsen. Ankestyrelsen sendte sagen tilbage til fornyet behandling i Arbejdsskadestyrelsen, som efterfølgende anerkendte skaden som en arbejdsskade. Begrundelsen for den nye afgørelse var, at staten er selvforsikret. Derfor måtte man anse skaden for anmeldt til forsikringsselskabet allerede da skadeslidte første gang anmeldte skaden til arbejdsgiveren.

Arbejdsskadestyrelsen har efterfølgende selv genoptaget nogle af de sager, der er blevet afvist på grund af for sen anmeldelse. Desværre har forbundet ikke ressourcer til at danne sig et overblik over, hvor mange af vores afsluttede gamle sager, der er afvist på grund af for sen anmeldelse.

En anden sag, der her skal fremhæves, er sagen om anerkendelse af en depression. Sagen vedrørte en værkfører, der som følge af de særlige belastninger, værkføreren har været udsat for gennem mange år i sit arbejde, havde fået en depression. Belastningen var primært sket under en tidligere beskæftigelse som fængselsfunktionær. Her havde medlemmet oplevet mange belastende forhold i form af et stort følelsesmæssigt pres og mange ubehagelige oplevelser, både i tilslutning til magtanvendelse og i forhold til indsatte syge, voldstrusler, selvmord og selvmordsforsøg.

Sagen blev forelagt Erhvervssygdomsudvalget. Et flertal af udvalget fandt, at arbejdsforholdene med overvejende sandsynlighed måtte anses for at være årsag til depressionen, og de indstillede arbejdsskadesagen til anerkendelse. Arbejdsskadestyrelsen fulgte indstillingen og medlemmet fik anerkendt arbejdsskaden.

Depression står ikke på fortegnelsen over erhvervssygdomme. Derfor er det en epokegørende afgørelse, som Fængselsforbundet er meget tilfreds med. Arbejdsskaden er anmeldt tilbage i 2006.

## **Sygefravær**

Folketinget har vedtaget nye regler vedrørende sygdom, der trådte i kraft i henholdsvis juni 2009, oktober 2009 og endelig i januar 2010.

I den forbindelse har direktoratet revideret Kriminalforsorgens cirkulære om lokal sygefraværspolitik og Håndbog om Sygefravær.

Det er forbundets opfattelse, at de ændrede regler inden for sygedagpengeområdet er blevet optaget på en fornuftig måde i Kriminalforsorgens regler og sygefraværshåndbog. Der er sket en forenkling og sanering i samtalerne. Det sikrer overskuelighed som praktisk redskab ved håndteringen af sygefravær.

Det er vigtigt, at arbejdet med sygefraværet foregår i et åbent, tillidsfuldt og konstruktivt samarbejde, og at arbejdet med sygefraværet præges mere af omsorg og nærvær end af kontrol. Et af tegnene på et godt arbejdsmiljø er et lavt sygefravær. Det er årsagen til, at forbundet har prioriteret samarbejdet med direktoratets sygefraværsenhed.

Og at der er noget at samarbejde om, viser tallene. I 2010 var det gennemsnitlige sygefravær for hele koncernen 17,4 dage og i 2011 i januar og februar var tallet 21,5 dage i gennemsnit.

Der kan være situationer, hvor det er relevant, at medarbejderen ikke ønsker at deltage i en omsorgssamtale, men det bør aldrig være pga. arbejdsgiveren, at der ikke bliver afholdt en omsorgssamtale. Derfor må udgangspunktet være, at der forud for sygefraværssamtaler har der været afholdt en omsorgssamtale, med mindre medarbejderen ikke har ønsket at deltage i en sådan.

Ved sygefraværssamtaler har medarbejderen ikke pligt til at oplyse om arten af sygdommen, og medarbejderen har ikke pligt til at udtale sig om forhold, der udsætter vedkommende for strafansvar. Sammenblanding af helbred og disciplinære forhold svækker medarbejderens retssikkerhed.

Fængselsforbundet tager afstand fra, at man inddrager medarbejderens funktionsniveau eller kvaliteten af medarbejderens arbejde under sygefraværssamtalen. Sygefraværssamtalen skal alene omhandle medarbejderens fravær og mulighederne for, at det kan nedbringes. Hvor en dyberegående drøftelse af medarbejderens arbejdsmæssige indsats er påkrævet, skal dette emne udskydes til en senere samtale efter reglerne for afvikling af tjenstlige samtaler og afhøringer m.v.

Som noget nyt er der nu indført en mulighedserklæring. Første del af mulighedserklæringen udfyldes af tjenestestedet og medarbejderen i fællesskab. Anden del udfyldes af medarbejderens læge.

Medarbejderne kan anmode om, at der udarbejdes en fastholdelsesplan, men arbejdsgiver har efter reglerne ikke pligt til at udarbejde en sådan plan. Udgangspunktet for forbundet er, at der skal udarbejdes en fastholdelsesplan, hvis medarbejderen anmoder herom.

Det lykkedes Kriminalforsorgen i 2009 og 2010 at få nedbragt sygefraværet betydeligt. Forbundet fornemmede, at nedbringelsen af sygefraværet mere skyldtes hurtigere afskedigelser end det skyldtes et egentligt fald i sygdom. Forbundet lavede en opgørelse i 2009 der viste, at der var sket et fald i antal dage fra sygemelding til afsked. Som omtalt andet sted, er sygefraværet da også på vej op igen. Desværre.

Forbundet forholder sig løbende til sygestatistikkerne, og gør som nævnt meget ud af samarbejdet med Sygefraværsenheden.

Kriminalforsorgen forsøgte via projektet Aktiv Arbejdsmedicin i samarbejde med Falck Healthcare at styrke fastholdelsens af medarbejdere, der har været syge gennem længere tid. Projektet har desværre ikke været nogen succes. De primære årsager hertil har været, at projektet nok var bedst egnet til medarbejdere med fysiske lidelser og dem var der ikke så mange af i Kriminalforsorgen. Desuden blev det hurtigt tydeligt, at godt nok var direktoratet indstillet på at projektet skulle være en succes, men det kneb gevaldigt med

opbakningen fra tjenestestedernes ledelser, og tilsyneladende var Kriminalforsorgens ledelse ikke i stand til at ændre denne holdning.

Det ligger helt fast, at Kriminalforsorgen kommer til at sadle om i de kommende år, når det kommer til fastholdelse af medarbejdere. Der forventes stor mangel på arbejdskraft og der er ingen grund til at tro, at arbejdssøgende til den tid vil vælge Kriminalforsorgen - med mindre der sker virkeligt store forbedringer i henseende til arbejdsforholdene. Dermed vil Kriminalforsorgen være fuldstændig afhængige af, at man kan holde på den arbejdskraft man allerede har rekrutteret, og det vil kræve gevaldige omstillinger både lokalt og centralt.

En særlig problematik omkring sygefravær er spørgsmålet om arbejdsplacering af gravide medarbejdere. Forbundet har rejst problematikken overfor direktoratet for omkring to år siden, men på trods af enighed mellem direktoratet og forbundet, så er der endnu ikke udsendt en ny vejledning til ledere og medarbejdere omkring gravides arbejdsplacering. Det finder vi dybt kritisabelt.

Meget tyder på, at der også er gået politik i denne sag, og på trods af, at de gravide ikke længere - så vidt forbundet er orienteret - sættes til opgaver, der indebærer en risiko for dem og graviditeten, så er det for ringe, at nye gravide ikke kan finde ordentlig information om deres rettigheder i Kriminalforsorgens Regelsamling. Det er der bestemt ikke meget "branding" i.

Det er vigtigt for vores medlemmer at få oplysning om, at hvis de er i tvivl om de kan udføre de opgaver, de sættes til i graviditeten, så kan de via egen læge blive henvist til Arbejdsmedicinsk Klinik og få råd og vejledning.

Det er lige så vigtigt for vores medlemmer blandt lederne at vide, at de på samme måde kan anbefale medarbejdere at henvende til Arbejdsmedicinsk Klinik og/eller egen læge, hvis lederen er i tvivl om at opgaverne er sikre for medarbejderen.

### **Trivselsundersøgelserne**

I 2009 og igen i 2011 har Kriminalforsorgen gennemført trivselsundersøgelser efter Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) såkaldte "lille Tredækker."

At Kriminalforsorgen har valgt en anerkendt model til deres undersøgelse, som sikrer mulighed for sammenligning med andre brancher (den nationale arbejdsmiljøkohorte) og samtidig er blåstemplet af anerkendte arbejdsmiljøeksperter, gør det væsentlig nemmere for alle.

Vi skal ikke bruge tid og energi på at diskutere fortolkninger og statistik, men kan fokusere på resultater og indsatsområder.

Staten har fastlagt, via OK og trepartsaftalen mellem fagforeningerne og regeringen, at der som udgangspunkt skal laves trivselsundersøgelser på alle statens arbejdspladser hvert andet år. Samtidig har Personalestyrelsen og organisationerne lavet et noget anderledes måleværktøj, det såkaldte Trivselsmeter, som ikke umiddelbart gør resultaterne sammenlignelige fra gang til gang.

Derfor er Fængselsforbundet meget tilfredse med, at Kriminalforsorgen bruger Tredækker-metoden og vi håber, at vi kan overbevise direktoratet om at man fremover skal holde fast i denne, da alt andet vil kunne undergrave den tillid, parterne nu har opbygget omkring trivselsmålinger. Vi skulle jo nødtigt ende som Winston Churchill, der kun stolede på statistikker, han selv havde forfalsket.

I 2009 afdækkede undersøgelsen, at der er bred tilfredshed med jobbet som ansat i Kriminalforsorgen. Det er godt at vide, at man faktisk generelt godt kan lide sit job. Det er en meget tung arbejdsplads at være på, hvis man ikke trives med det job man har valgt.

Der var flere områder i 2009 som gav Kriminalforsorgen et kraftigt signal om, at der skal skabes en bedre kultur på arbejdspladsen i henseende til, hvordan man arbejder med hele trivselsområdet. Det er ikke nok at lave fine stykker papir og planer, man skal også være parat til at gennemføre disse - selvom det måske gør

lidt ondt både på ledere og medarbejdere en periode. Det er handlingerne, der skaber tillid – ikke papirplaner og luftige tilkendegivelser.

- Mobning
- Tillid mellem ledelse og medarbejdere
- Rolleafklaring
- Følelsesmæssige krav

Det var især disse 4 områder der lå markant under landsgennemsnittet. De følelsesmæssige krav kommer nok ikke bag på nogen. Det ville have været mere mærkeligt, hvis personalet ikke oplevede store følelsesmæssige krav. Det behøver heller ikke at være et stort arbejdsmiljøproblem, hvis ellers Kriminalforsorgen havde et beredskab og værktøjer til at håndtere de store følelsesmæssige krav, men det kniber det meget med. Vi mangler supervision og andre gode redskaber, der kan lette byrden og sikre at medarbejderne ikke lagrer belastningerne i rygsækken til det går galt og ender i udbrændthed.

De andre punkter handler om det, man kalder den "sociale kapital" på arbejdspladsen og der har Kriminalforsorgen store problemer. Kriminalforsorgen og især de mere lukkede fængselsmiljøer er præget af en udpræget manglende tillid til, at ledelsen vil én det bedste, og at man kan have tillid til ledelsens beslutninger.

Mange medarbejdere er i tvivl om, hvad der forventes af dem, og hvilke prioriteringer de skal bruge for at løse opgaverne. Der mangler klare retningslinjer og derfor bliver det ofte op til den enkelte medarbejder at planlægge sit arbejde og tage ansvar for prioriteringer, der burde have været et ledelsesansvar. Det skaber utryghed og undergraver tilliden.

Kriminalforsorgen har siden 2009 arbejdet med flere indsatser i erkendelse af, at det skal kunne gøres bedre. Udviklingsenheden har lagt et forholdsvis stramt program, hvordan der skulle arbejdes med de 4 områder. Noget er lykkedes, andet har været noget op ad bakke.

Blandt andet lider vi fortsat en del under, at Kriminalforsorgens ledelse tillader, at institutionerne selv vælger om de vil melde sig til projekterne. Samtidig har det ikke været kontraktbundet nok at skulle opnå resultater, hvorfor succesen har været begrænset en del steder.

Vi har også selv, med dyb beklagelse, konstateret, at de kun var et begrænset antal inspektører, der deltog i de regionale opfølgingsdage – tilsyneladende mener mange inspektører ikke, at trivsel på deres institutioner er deres sag. Ikke mærkeligt er der tydeligt sammenhæng mellem resultat af undersøgelsen og ledelsens engagement. Det var tydeligt for os, at de inspektører, der scorede dårligt i undersøgelsen også var dem, der fravalgte at involvere sig i opfølgningen på målingen. Man kan så undre sig over at direktoratet finder en sådan adfærd acceptabel.

Medarbejderkrav og udvikling af trivsel og social kapital hænger sammen med MUS, og det er fortsat almindeligt, at ikke alle medarbejdere får MUS hvert år - ligesom det nye MUS -koncert fra 2010 knapt nok er indført alle steder. MUS må og skal kobles op på udvikling og medarbejderkrav - ellers nytter det ikke noget. I værste fald kan det forværre den mangel på social kapital, da MUS er en lejlighed til at skabe tillid, men også en lejlighed til at øge mistilliden, hvis de tillidsskabende handlinger udebliver eller løfter ikke holdes.

Trivselsundersøgelsen fra 2011 bekræfter, at der især på områder med "social kapital" er et stykke vej endnu og især de lukkede fængsler har meget få fremskridt at spore. Heldigvis er mobningen faldet en del og det er da dejligt at tonen tilsyneladende er blevet bedre flere steder. Vi tror desværre, at det bliver svært at få den meget længere ned, da man er nødt til at tage hensyn til, at mobning ikke kun kan betragtes som et isoleret arbejdsmiljøproblem. Anerkendte forskere peger på, at mobning er et symptom på et belastet arbejdsmiljø, og skal Kriminalforsorgen have succes med at afskaffe mobningen helt, så skal der tages fat på arbejdsmiljøet generelt, efter vores vurdering.

Forbundet er blevet præsenteret for synspunktet om, at det belastede arbejdsmiljø kan skyldes det kæmpe pres Kriminalforsorgen har været udsat for i det seneste års tid, med overfyldte fængsler og bande problemer.

Forbundet er nok af en lidt anden opfattelse. Hvis der i en virksomhed er rolleafklaring og tillid, så kan vi faktisk klare det meste uden at blive påvirket negativt - fordi vi ved, at opbakningen, anerkendelsen og tilliden er på plads, trods stress og dobbeltbelæg. Der er ingen tvivl om, at presset på Kriminalforsorgen ikke har gavnet arbejdsmiljøet, men vi køber det ikke som forklaring på den manglende sociale kapital – altså manglen på tillid, troværdighed, retfærdighed og vilje til samarbejde.

Det er Fængselsforbundets opfattelse, at der mangler koncerntankegang bag udviklingen i Kriminalforsorgen. De steder, hvor der ikke er orden i tingene, og hvor ledelsen ikke prioriterer udviklingen af et godt arbejdsmiljø, må stilles overfor krav om, at direktoratet centralt styrer udviklingen af institutionerne. Forbundet mener ikke, at medlemmerne kan blive ved at være tjent med, at der postes millioner af kroner i projekter, som kuldsejler fordi der mangler lokal opbakning.

Til gengæld er vi meget glade for, at Trivselsundersøgelsen 2011 bekræftede vores opfattelse af, at samarbejdsrelationerne og tilliden medarbejderne imellem har det rigtigt godt. Her scorede Kriminalforsorgen for en gangs skyld langt over andre brancher i alle medarbejderkategorier.

Vi er også meget glade for, at så mange valgte at besvare skemaet – tak til alle, der har bidraget til den meget fine svarprocent.

Vi vil i den kommende tid arbejde med at få et mere indgående kendskab til hver enkel institutions resultater, og derefter gå i dialog med direktoratet om opfølgingsprocessen - både via Det Centrale Arbejdsmiljøudvalg (CAU) og Det Centrale Samarbejdsudvalg (CSU).

### **Arbejdstilsynet**

Arbejdstilsynet er fortsat i gang med at screene alle institutioner – det går dog temmelig langsomt, især i region Sjælland - og der går formentlig lang tid, inden der foreligger resultat for samtlige.

Fængselsforbundet finder det væsentligt at bakke op om Arbejdstilsynets arbejde, og vi har gentagne gange taget afstand fra Kriminalforsorgens konstante klagen over afgørelser og henstillinger fra Arbejdstilsynet.

Vores synspunkt er, at Kriminalforsorgen har brug for al den hjælp den kan få, og klagerne sender et meget uheldigt signal om, at man ikke tager arbejdsmiljøproblemerne alvorligt, hvilket efter vores opfattelse er undergravende for den sociale kapital. Og, som bekendt, har den det svært nok endda.





Senest har Kriminalforsorgen modtaget et koncernpåbud, fordi Kriminalforsorgen i juridisk forstand er ansvarlig for arbejdsmiljøet og overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen på Kriminalforsorgens institutioner. Et koncernpåbud får man, hvis der bliver givet tilstrækkeligt mange påbud til de institutioner, som indgår i koncernen. Dette påbud er desværre også påklaget af Kriminalforsorgen, som ikke ser nogen grund til at betale en arbejdsmiljørådgiver for at hjælpe med at forbedre arbejdsmiljøet – det mener man selv man er i stand til at klare.

Vi må sige, at det er der ikke meget der tyder på er rigtigt. Det synspunkt er ikke kun baseret på Arbejdstilsynets screeninger – selv en grøn smiley er ikke ensbetydende med at man har et godt arbejdsmiljø - kun at man ikke overtræder Arbejdsmiljølovgivningen. Vi baserer i ligeså høj grad vores synspunkt på resultaterne af Trivselsundersøgelserne og de meget små fremskridt, der er gjort med trivslen på de to år. Vores opfattelse er også baseret på de informationer vi har om, hvor ustruktureret og lavt prioriteret arbejdsmiljøarbejdet er på mange tjenestesteder, og endelig siger det stigende sygefravær jo også en del om arbejdsmiljøet på institutionerne.

I starten af 2010 gennemgik vi Arbejdstilsynets hjemmeside for status på screeningerne, og vi har gentaget denne gennemgang, så man har mulighed for at orientere sig om, hvorvidt Kriminalforsorgen selv kan finde ud af at forbedre arbejdsmiljøet eller ej.

De grønne, gule og røde smiley'er på Arbejdstilsynets hjemmeside giver offentligheden mulighed for at følge med i, hvordan det går med en virksomheds arbejdsmiljø.



Smiley status:	Fængsler: (februar 2010)	Arresthuse: (februar 2010)	Fængsler: (april 2011)	Arresthuse: (april 2011)
	Ingen – kræver arbejdsmiljø-certificering.	Ingen – kræver arbejdsmiljø-certificering	Ingen – kræver arbejdsmiljø-certificering	Ingen – kræver arbejdsmiljø-certificering
	Sdr. Omme, Københavns Fængsler (undtagen Blegdamsvejens Fængsel), Kragsskovhede, Kærshovedgaard.	Assens, Aabenraa, Frederikshavn, Viborg,  Herning, Vejle, Hjørring, Tønder, Holstebro,  Svendborg, Silkeborg, Nykøbing Mors, Randers, Ringkøbing.	Blegdamsvejens Fængsel (KF), Kærshovedgaard, Københavns Fængsler, Ringe, Nr. Snede, Søbysøgaard, Sdr. Omme.	Aabenraa, Assens, Esbjerg, Frederikshavn, Haderslev, Herning Hjørring, Hobro, Holstebro, Nykøbing Mors, Randers, Ringkøbing, Svendborg, Sønderborg, Tønder, Viborg, Silkeborg.
	Blegdamsvejens Fængsel (KF), Anstalten ved Herstedvester, Ringe, Østjylland, Nr. Snede (Midtjylland).	Esbjerg, Hobro, Kolding, Odense, Sønderborg, Aalborg, Århus.	Anstalten ved Herstedvester, Vridsløselille, Kragsskovhede, Renbæk.	Aalborg, Odense, Vejle.
	Nyborg og Renbæk.	Ingen	Østjylland.	Ingen
Endnu ikke Screenet eller sagsbehandling ikke afsluttet:	Søbysøgaard, Vridsløselille, Møgelkær, Jyderup, Horserød, Ellebæk.	Torshavn, Slagelse, Rønne, Roskilde, Ringsted, Næstved, Nykøbing Falster, Nakskov, Maribo, Køge, Kalundborg, Holbæk, Haderslev, Helsingør, Hillerød.	Ellebæk, Jyderup, Nyborg, Horserød, Møgelkær.	Frederikssund, Helsingør, Hillerød, Holbæk, Køge, Kalundborg, Kolding, Maribo, Nakskov, Nykøbing Falster, Næstved, Ringsted, Roskilde, Rønne, Slagelse, Århus, Torshavn.

Kilde: Arbejdstilsynets hjemmeside 05.02.2010 og 25.04.2011

Der er tre smiley'er på arbejdsmiljøområdet:

Grøn smiley viser, at virksomheden ikke har noget udestående med Arbejdstilsynet.

Gul smiley viser, at virksomheden har fået et straks påbud, et påbud med frist, en afgørelse om psykisk arbejdsmiljø eller en afgørelse uden påbud.

Rød smiley viser, at virksomheden har fået et forbud eller et rådgivningspåbud.

Virksomheder, der er blevet screenet før den 1. april 2007, har et screeningssymbol på Arbejdstilsynets hjemmeside. Disse virksomheder kan bede Arbejdstilsynet om en ny screening med henblik på at få en grøn smiley.

En krone smiley viser, at virksomheden har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Virksomheden har altså gjort en ekstraordinær indsats for at sikre en høj arbejdsmiljøstandard.

Som man kan se, er der sket positive forandringer på nogle tjenestesteder, men også det modsatte. Vi finder det især bemærkelsesværdigt at Østjylland er gået fra gul smiley til rød på trods af, at der har været investeret adskillige mio. kr. i et omfattende arbejdsmiljøprojekt under ledelse af konsulentfirmaet Crescea. Det kunne godt indikere, at konsulentfirmaer ikke nødvendigvis er løsningen. Samme erfaringer har man også gjort sig andre steder. Til gengæld er der også institutioner, der har gjort gode fremskridt under vejledning fra konsulenter. Det handler tilsyneladende meget om både konsulentfirmaet, men også om hvorvidt ledelsen investerer den fornødne vilje og energi i projektet.

Regeringen (Venstre og Det Konservative Folkeparti), Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre har i marts 2011 indgået en aftale om en strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020. Strategien indeholder en række mål og prioriteringer for arbejdsmiljøindsatsen, som understøttes af 19 konkrete initiativer.

De væsentligste initiativer er:

Risikobaseret tilsyn i to spor

Mere dialog med virksomhederne

Bagatelgrænser

Differentierede bødestørrelser.

I den nye strategi er der fastsat mål for de tre væsentligste arbejdsmiljøproblemer på arbejdsmarkedet. I 2020 skal der være:

25 pct. færre alvorlige arbejdsulykker

20 pct. færre psykisk overbelastede

20 pct. færre med overbelastninger af muskel og skelet – fx af ryggen.

Fra 1. januar 2012 skal smiley-ordningen justeres. Det betyder at:

Den grønne smiley får en udløbsdato. Den grønne smiley slukkes, når der er gået fem år siden seneste tilsynsbesøg.

Virksomheder med en grøn smiley, som er udløbet eller er ved at udløbe, kan bestille et nyt tilsyn hos Arbejdstilsynet.

Virksomheder, der ikke har en smiley, får mulighed for at bestille et nyt tilsyn hos Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet vil løbende følge udviklingen i forhold til, hvor mange virksomheder, der bestiller et nyt tilsyn samt ressourceforbruget til disse tilsyn. Udviklingen i bestilling af tilsyn indgår i evalueringen af smileyordningen, som foretages senest 2013.

Den gule og den røde smiley fjernes som hidtil fra Arbejdstilsynets hjemmeside, når virksomheden har efterkommet afgørelserne. Smileyerne vises dog på Arbejdstilsynets hjemmeside i mindst seks måneder. Herefter får virksomhederne en grøn smiley, hvis virksomheden inden for de seneste fem år har fået et tilsynsbesøg.

Som forbundet har forstået intentionerne i 2020-planen, så går vi ud fra, at Kriminalforsorgen vil få øget opmærksomhed fra Arbejdstilsynet fremover, på grund af de alvorlige arbejdsskader vi har, og den store belastning af det psykiske arbejdsmiljø. Det mener forbundet også er nødvendigt, og det er fortsat vores opfattelse, at en positiv udvikling af arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen skal gå på to ben. Det ene er arbejdet med udvikling af trivsel og social kapital og det andet er en massiv støtte til det systematiske arbejdsmiljøarbejde i arbejdsmiljøorganisationen.

### Vold og trusler om vold

På trods af at nedbringelse af vold og trusler om vold har været et kontraktkrav i en lang periode, så går udviklingen desværre den helt forkerte vej. Igen i 2010 blev der sat ny rekord, og det virker på forbundet som om den hidtidige indsats er fuldstændigt forfejlet eller i bedste fald utilstrækkelig. Der skal anvendes helt anderledes kompetente værktøjer end de politikker, vi har set, hvis dette enorme arbejdsmiljøproblem skal nedbringes, så det kan mærkes – både på sygefraværet og trivslen generelt.

Det var en stor skuffelse for forbundet at kunne konstatere i 2010, at der fortsat er inspektører, der yder modstand i forhold til registrering af vold og trusler om vold i samarbejde med tillidsrepræsentanterne. Til gengæld var det da rart at Kriminalforsorgens direktion indskærpede den aftalte praksis overfor inspektørkredsen – igen! Det burde bare ikke være nødvendigt. Det er undergravende for medarbejdernes tillid til ledelsen, hvis oplevelsen er, at episoder om vold og trusler bare ignoreres eller tillægges lille betydning, og dermed er ledelsens håndtering af problematikken ikke kun et isoleret problem, men et symptom på de mange arbejdsmiljøbelastninger vores medlemmer oplever.

Kriminalforsorgens statistik viser os de triste kendsgerninger:

Registrerede episoder og medarbejdere udsat for vold og/eller trusler, 2004-2009	Episoder	Indeks (2004=100)	Personer	Heraf personer udsat for vold	Heraf personer udsat for trusler	Heraf personer udsat for vold og trusler
År						
2004	373	100	474	35	356	77
2005	287	77	362	24	272	62
2006	277	74	365	17	246	100
2007	256	69	338	16	230	90
2008	295	79	382	18	235	128
2009	358	96	472	35	290	147

Som beskrevet i kapitel 6 i den nyligt offentliggjorte rapport om kapacitet og sikkerhed, oplever Kriminalforsorgen, at udviklingen i bande- og rockerkonflikten kombineret med det høje belæg udfordrer sikkerhedssituationen i Kriminalforsorgen - på trods af en række nye sikkerhedstiltag de seneste år.

Dette ses bl.a. ved, at antallet af episoder med vold mellem indsatte i perioden 2004 til 2009 er steget med 277 pct., mens antallet af ansatte, der har været udsat for vold i samme periode er steget med 90 pct., jf. afsnit 6.2.

På den baggrund er der som nævnt i afsnit 6.1. ved finanslovsaftalen for 2011 afsat en pulje på 20 mio. kr. til Kriminalforsorgen i 2011, som bl.a. kan anvendes til øget sektionering, så bandemedlemmer kan adskilles indbyrdes eller i forhold til øvrige indsatte.

Det er Direktoratet for Kriminalforsorgens vurdering, at Kriminalforsorgen aktuelt står overfor en række sikkerhedsudfordringer, som direktoratet vil følge i den resterende del af 2011. Såfremt der ikke sker ændringer i den sikkerhedsmæssige situation, vil det efter direktoratets vurdering være nødvendigt at iværksætte yderligere sikkerhedsmæssige tiltag.

Den vurdering kan Fængselsforbundet fuldt ud tilslutte sig og vi mener, at det er tid til handling. Vi bidrager gerne aktivt i et samarbejde, der kan styrke sikkerheden for vores medlemmer og alle andre i fængslerne – bare der er vilje til handling.

### **Samarbejdsrelationer**

Ved sidste kongres fortalte vi om den noget anderledes samarbejdsform som efter krav fra Kriminalforsorgen er blevet gennemført. Det nye mantra var - og er - at de enkelte fængsler og arresthuse ledes bedst uden central indblanding - især fra Fængselsforbundet.

Vi beskrev det på denne måde i den skriftlige beretning fra 2009:

”Konklusionen må være at inspektørerne har taget magten i Kriminalforsorgen – også fra koncernledelsen i direktoratet. Sådan forbliver det formentligt indtil der sker drastiske ændringer i styreformen eller ledelsesudskiftninger. Vi håber bare at inspektørforeningen husker, at de vil blive dømt på deres resultater og de har kun to år til resultatet af den næste Trivselsundersøgelse foreligger til at bevise at de kan styre institutionerne bedre ved enevældig ledelsesret end via samarbejde og dialog.

Intet skulle da glæde forbundet mere end at inspektørerne skulle vise sig at besidde fantastiske evner for at få personalet til at trives – det er umiddelbart svært at forstå at de så ikke har taget evnerne i brug noget før. Forbundet har da altid støttet op om tiltag, der gavtede personalet og øgede trivslen.”

Det var vigtigt for ledelsen i Kriminalforsorgen at styrke det lokale selvstyre og kun udstikke rammerne for mål og økonomi, for den enkelte institution. Der var for os ingen tvivl om at især Inspektørforeningen nu insisterede på ”at få fod under eget bord”, og mange inspektører mente bestemt, at styringsformen ikke skulle demokratiseres mere end allerhøjest nødvendigt.

Der er desværre også efterfølgende udarbejdet retningslinjer fra direktoratet til institutionerne om forskellige problematikker, der klart understøtter ledelsesretten og samtidig søger at legitimere, at man udvider medarbejderindflydelse til at ledelsen selv kan vælge hvilke medarbejdere, de ønsker at inddrage, og det er langt fra oftest tillidsrepræsentanten. Det er naturligvis et kedeligt forsøg på at spille medarbejderne ud mod hinanden, og en sådan fremfærd, hvis man skulle vælge at benytte den, vil næppe bidrage til at mindske samarbejdsconflikterne.

Direktoratet har utvivlsomt haft til hensigt at det skulle ansvarliggøre den enkelte inspektør, blandt andet i forhold til at kunne arbejde mere lokalt med arbejdsmiljø og trivsel, således at det ikke ”bare” var noget direktoratet, i samarbejde med organisationerne, trak ned overhovedet på dem. Den nye Trivselsundersøgelse viser imidlertid ret tydeligt, at Kriminalforsorgens omfattende problemer med tillid, retfærdighed og samarbejde langt fra er løst, selvom det er lykkedes en kreds af inspektører at få nedlagt en række udvalg, hvor forbundet var repræsenteret - og i øvrigt begrænse de lokale tillidsrepræsentanternes handlefrihed.

Generelt kan man vel konkludere, at de tjenesteder, hvor samarbejdet med tillidsrepræsentanter og organisationer fungerer godt, og hvor medarbejderindflydelsen er reel, sker der stadig en udvikling i en positiv retning, selvom det er med meget små skridt – til gengæld har de tjenestesteder, hvor man af al magt forsøger at begrænse medarbejdernes – i form af den valgte tillidsrepræsentant – indflydelse og i øvrigt ikke forstår at skabe tillid, handle retfærdigt og indgå i et godt samarbejde, fortsat den meget negative udvikling.

Vi ser naturligvis frem til at høre hvilke forklaringer der nu er på dette – man kan næppe give Fængselsforbundet skylden denne gang - og på længere sigt kan Kriminalforsorgens direktion vel ikke leve med, at ledelsesstilen på nogle institutioner nærmer sig oplyst enevælde med store privilegier til adelen og hoveri til medarbejderne og med vilkårlige straffe til følge, hvis de skulle driste sig til at protestere. Vi er trods alt trådt ind i et nyt årtusind og flere af de pågældende inspektører vil gerne optræde som humanister og lærde i offentligheden – så vil det da være skønt om lidt af den gode vilje smitter af på den måde de leder og samarbejder på.

Vi har forsøgt at bistå med uformelle løsninger på nogle af de lokale konflikter, men direktoratet vælger at lade samarbejdet stå til og konflikterne køre af sporet. Vi tror ikke det handler om, at de ikke kan se risikoen, men konfliktskyheden er stor og frygten for at de pågældende inspektører skulle blive vrede på direktionen ligeledes.

Det blev faktisk for et par år siden foreslået, at man kunne oprette en slags taskforce til at hjælpe med at løse samarbejdsproblemer på arbejdspladsen. Ikke nødvendigvis sådan, at hver gang man var uenig i noget, så kom man farende. Men som en hjælp til at få parterne til at forstå, at dialog og samarbejde kun kan virke på afstemte forventninger og slet ikke ved manglende tillid, kontrol og en ond tone.

Fængselsforbundet forventer, at når man så massivt og konstant påberåber sig ledelsesretten, så påtager man sig ligeså energisk ansvaret for trivslen på arbejdspladsen. Vi må konstatere at der er lang vej igen inden der skabes sammenhæng mellem disse to elementer af ledelse og deraf følger desværre også, at der er lang vej igen inden der generelt er tillid i Kriminalforsorgen. De handlinger som skulle skabe tilliden, mangler simpelthen rigtig mange steder.

Der forestår en stor inspektørrokade og nyudnævnelser i de kommende år. Fængselsforbundet har andetsteds i denne beretning understreget behovet for en opkvalificering af mellemlederne og en professionalisering af ledelse generelt. De kommende års udskiftninger i inspektørkredsen kunne passende være en anledning til at overveje, om en juridisk kandidatgrad nødvendigvis er den bedste baggrund for at påtage sig inspektørrollen, eller om man i stedet fremadrettet først og fremmest bør udpege dygtige ledere, uanset akademisk baggrund, og så tilknytte jurister til institutionerne som stabsfunktion.

Alternativet vil formentlig være at den nu altomfattende decentralisering må opgives og direktoratet igen må påtage sig den fulde rolle som ledelse.

Fængselsforbundet fastholder sin vilje til at indgå i et forpligtigende og konstruktivt samarbejde, og vi skal ikke lægge skjul på at vi mener, at dette samarbejde meget lettere kan etableres, hvis direktoratet vil påtage sig ledelsen af Kriminalforsorgen, i stedet for at fungere som en støttefunktion for ledelserne i institutionerne.

### **Det nye fængsel på Falster**

Så er det endelig afgjort, hvor det skal ligge og hvordan det kommer til at se ud. Kriminalforsorgens forhåbentlig kommende stolthed ved Nr. Alslev, som indtil videre fortsat er planlagt til at afløse Statsfængslet i Vridsløselille.

Forbundsformanden har været medlem af dommerkomitéen og derved fulgt de forskellige arkitekters meget spændende forslag til byggeriet af et nyt fængsel.

Det har været vigtigt, at evalueringen fra byggeriet af Østjylland blev inddraget i det omfang det overhovedet kunne lade sig gøre, så Kriminalforsorgen ikke gentager de samme fejl. Det være sig alt fra bygningernes placering i forhold til hinanden, til måden hvorpå personalet er placeret i forhold til fangernes celleafsnit. Ligeledes har forbundet også tilkendegivet behovet for rene linjer i forhold til etableringen af et nyt fængsel med ny ledelse og meget mere klare regler, procedurer og opgavebeskrivelser end vi så på Østjylland.

Et byggeri i den størrelsesorden er selvfølgelig en stor mængde kompromiser, som det gælder om at få det bedste ud af. Selvom en milliard lyder af rigtigt mange penge, så er det formentlig langt fra nok, hvis alle ønsker skulle opfyldes. Der bliver, ligesom i alle andre situationer, tale om at søge størst mulig indflydelse på prioriteringen af midlerne, så vi får skabt det bedst mulige grundlag for medlemmerne på den nye institution. Vi vil gøre vores absolut bedste for at drage nytte af de erfaringer, som kollegaerne på Østjylland har delt med os i evalueringen, til gavn for medarbejderne på det nye statsfængsel. Det er vigtigt for forbundet at

man denne gang - i væsentligt bedre tid end sidst - tager fat på at ansætte personale og ledelse, således at de ansatte på det nye fængsel, i god tid, kan være med til at åbne og drive det.

Alt, som overhovedet kan komme på plads inden åbningen af fængslet, skal være på plads. Alt andet skaber kaos og utryghed.

Der skulle gerne komme mange gode ting ud af det meget spændende projekt, som arkitektfirmaet C.F. Møller skal stå for.

Forbundet har fortsat plads i en følgegruppe om projektet, hvor vi med jævne mellemrum bliver orienteret om processen, som vi vil følge tæt og ligeledes forsøge at medvirke til, at der skabes de bedst mulige overgangsvilkår som det er muligt.

Forbundet er rigtig glade for, at det er Kriminalforsorgen selv, der skal stå for projektet og ikke et Offentligt Privat Partnerskabs-projekt, eller leje af bygninger hos private firmaer.

Sidst men ikke mindst er der naturligvis et stort behov hos vores medlemmer i Vridsløse for en afklaring af deres fremtidige situation. Vi er meget opmærksomme på, at deres interesser i processen også skal tilgodeses, og afventer initiativer fra såvel den lokale ledelse som fra direktoratet.

### **Kapaciteten**

I den forløbne kongresperiode er belægget gået fra lavt til ekstremt højt. Vi startede perioden med lukkede pladser i fængsler og arresthuse - primært på grund af politireformen. Efter de indledende vanskeligheder røg proppen for alvor af flasken. Politireform, strengere straffe og øgede bevillinger til kriminalitetsbekæmpelse i nærmiljøet har haft en enorm effekt på kapacitetsudnyttelsen. Effekten på den dynamiske sikkerhed, sygefraværet hos personalet, mængden af vold og trusler mod personalet og den generelle trivsel i institutionerne har også været voldsom – men med modsat fortegn. Det er helt tydeligt, at den voldsomme udnyttelse slider lige så voldsomt på vores medlemmer.

Forbundet har nu gennem de sidste to år advaret om, at den tid kommer, hvor vi igen skal kæmpe med flere og flere fanger i Kriminalforsorgen. Den kom så endnu hurtigere end vi havde frygtet. Regeringen er jo i den grad ofre for deres egen succes i forhold til "tough on crime" som jo har været den toneangivende politik i gennem de sidste 10 år. De kunne så passende, som overskrift på deres personalepolitik i denne situation, hylde princippet "rough on staff" – vi gør det ikke. Det er dybt mærkværdigt at opleve, at medarbejderne ikke hyldes for det fantastiske arbejde de gør samtidig med, at de ovenikøbet påføres flere besparelser på budgetterne, fordi vi selv skal finansiere en del af overudnyttelsen af kapaciteten.

Mange bekymrede spørgsmål opstår om visionerne – de manglende af slagsen- når vi er presset sådan som tilfældet er, og vi samtidig kan se at sammensætningen af klientellet konstant ændrer sig til det værre. Bander, rockere, østeuropæisk mafia og samtidig en forråelse generelt i klientellet, som måske er en af konsekvenserne af, at den førte politik "amerikaniserer" den danske måde at opfatte straf og resocialisering på.

Kan de mindre arresthuse være tjent med at skulle opbevare et stort antal rockere og bandemedlemmer - uden at vi opprioriterer sikkerheden?

Kan de åbne fængsler bære, at vi fortsat skubber flere og flere fra de lukkede fængsler ud til dem?

Kan de tyndt bemandede åbne fængsler håndtere et større antal indsatte som ellers skulle afsone i lukkede?

Kan de lukkede fængsler - med manglende mulighed for sektionering og pres på sikkerhedspostbesættelsen - stadig fremover håndtere det mest belastede klientel?

Kan den model, vi betragter som den "gode" danske kriminalforsorgsmodel holde til det pres, den er under?

Kan vi fastholde at udgangspunktet for afsoning i Danmark er åbent fængsel, når vi samtidig administrativt har set ganske mange stramninger, der peger i retning af en overflødiggørelse af de åbne fængsler på sigt?

Spørgsmålene er mange, og kun en regering der virkelig ønsker at være i dialog og planlægge visionært og på langt sigt kan svare på dem. Vi tilbyder gerne svar, men løsningerne og ikke mindst ansvaret er politikernes.

Forbundet havde set frem til at ministerens rapport om den fremtidige Kriminalforsorg blev præsenteret, men vi må desværre konstatere, at rapporten ikke dækker behovet. Den tager kun stilling til belægssituationen her og nu. Sikkerheden i fængslerne nævnes som problematisk, men uden bud på løsninger eller ressourcer. Det er ikke at tage ansvar – tværtimod. Det er heller ikke visionært – nærmest det modsatte.

Forbundet synes det er fornuftigt, i en tid med pres på kapaciteten, at øge brugen af "noget for noget"-ordningen, forøge mængden af flere personundersøgelser samt fodlænke, og øge brugen af udgang og prøveløsladelse. Men igen – det er lovlig kynisk at bruge disse ordninger som ventil for overfyldte fængsler, når den samme regering selv har skabt presset. Og det giver bestemt ikke indtryk af en visionær politik, hvor der er sammenhæng mellem opgaver, regler og ressourcer.

Vi ved godt, at den økonomiske situation er vanskelig. Det ville dog have været mere reelt at fremlægge visionerne, hvis de er der, også selvom midlerne måske ikke er til rådighed lige nu. Så kunne parterne samarbejde om, hvordan man kunne komme så langt som muligt indenfor den nuværende ramme. Faktisk vil vi sætte pris på et tilsagn om, at man på sigt vil arbejde på at etablere det nødvendige antal pladser, sikre sektioneringsmuligheder og drøfte den nødvendige omlægning af fængselsrutinerne, så arbejdet bliver sikkert og godt for alle.

Belægget er faktisk steget fra under 90 % til nu over 100 % i kongresperioden, hvilket reelt betyder at vi - med det samme personale - løber omtrent 10% hurtigere, end vi er gearet til. Det kan selvfølgelig godt gå en kort periode, men i månedsvis og nu i årevis holder det ikke.

Det må og skal være noget både Justitsministeren og Kriminalforsorgen løser. Indtil videre har man kun budt på lidt talmagi og konvertering af åbne pladser til lukkede, samt mindre seriøse forslag om private fængsler.

Skema over belægget for årene 2001 - 2010

År	Total	Lukkede	Åbne	KF	Arresthuse
2001	90,8	93,9	90,9	91,8	88,1
2002	94,8	93,0	95,1	96,4	95,0
2003	96,5	91,5	97,8	99,0	97,5
2004	96,3	93,8	95,5	99,7	97,4
2005	97,4	95,6	99,3	98,5	95,8
2006	94,3	92,8	95,0	96,4	93,6
2007	89,0	88,8	92,3	91,1	83,8
2008	90,5	89,4	87,7	94,7	93,6
2009	92,4	90,6	91,3	95,5	94,1
2010	96,1	94,0	96,1	101,3	95,5
2010 t.o.m. jan	91,1	91,8	89,0	96,4	90,6
2011 t.o.m. jan	97,6	96,1	96,0	102,1	98,6

## **Flerårsaftale 2008-2011**

I 2008 fik vi igen en flerårsaftale. Den indeholdt en hel del omkring udvikling af hele personaleområdet. For første gang blev der sat rigtig mange penge af til de mere bløde projekter.

Her vil vi blot nævne nogle få af de rigtig mange projekter der er i spil i en flerårsaftale.

Ny grunduddannelse for fængselsbetjentelever

En pulje penge til at minimere alenearbejde

Penge til udvikling af supervision

Mere fokus på kvalitet og udvikling af ledelse, herunder midler til mere efteruddannelse.

Næsten 100 mio.kr. blev der afsat til personaleområdet - eller udvikling der direkte berører den enkelte medarbejder. Forbundet mener, at regeringen sendte et rigtig godt signal med denne prioritering af ressourcer. At tiderne og prioriteringerne så ændrede sig en del sidenhen, og en del af pengene er brugt som værn mod yderligere besparelser, skæmmer jo resultatet en hel del.

Et par af de områder i aftalen, som faktisk kunne gøre en stor forskel i hverdagen og for arbejdsmiljøet, nemlig krav om lederuddannelse og supervision, er på det nærmeste gået i stå eller sparet væk. Det er fortsat vores opfattelse, at supervision i en form, der passer til Kriminalforsorgens medarbejdere, kan skabe store positive forandringer i den måde vi omgås hinanden på – altså det man kan kalde vores indbyrdes relationer.

De forsøg, der har været med supervision på f.eks. Østjylland og Horserød har dog ikke været særligt vellykkede, men det skyldes vist primært manglende opbakning og en forkert form.

Vi mener, at der skal udvikles en ny form for supervision, muligvis med afsæt i erfaringerne med debriefing, som sikrer at vores medlemmer også får håndteret de mange mindre konflikter og episoder, som ellers kan fylde "rygsækken" op og i værste fald ende med erhvervsbetingede lidelser som udbrændthed, depression og PTSD. Kriminalforsorgens medarbejdere fortjener at få hjælp til at håndtere de udfordringer, de står overfor i en vanskelig og konfliktfyldt hverdag.

Det var ved starten af den nuværende aftaleperiode vores håb, at vi kunne nå til enighed med arbejdsgiveren om meget mere klare krav til karriereforløb for ledere i Kriminalforsorgen, således at uddannelseskravet steg i takt med forfremmelsen til næste højere stilling. Vi har peget på, at man burde benytte lederuddannelser, som eksisterer allerede, f.eks. akademiuddannelse og diplomuddannelse. Det er både billigere og bedre end den forholdsvis korte interne lederuddannelse vi kender i dag.

Samtidig ville lederen kunne få merit og mulighed for at bruge deres uddannelse både internt og eksternt.

Det er simpelthen ikke godt nok, at vi har ledere med et kæmpe økonomi- og personaleansvar uden at de er udstyret med den fornødne teoretiske baggrund.

Forbundet synes dog vi skal være tilfredse med, at vores krav om en forbedret grunduddannelse til fængselsbetjente er efterkommet.

Der er desværre det problem med flerårsaftaler, at samtidig med at der bevilges penge til særlige formål som man er enige om at understøtte, så kræver Finansministeriet som regel, at Kriminalforsorgen skal gennemføre generelle effektiviseringer og det betyder stort set altid besparelser, som kun kan findes udenfor de særlige områder i aftalen. Det har gang på gang presset det, man kan kalde kerneydelsen, nemlig opsynet med de "almindelige" indsatte på de "almindelige" afdelinger. Det har betydning for hvordan man i dag betragter flerårsaftalerne, at ingen aftaler med regeringen er uden torne. Det kan også være vanskeligt at forstå, når man først oplever stor glæde over midler givet til nedbringelse af alene-arbejde og bagefter oplever besparelser, finansieret med de samme midler.

De helt store områder vi blev ramt af i aftalen var

Salg af tjenesteboligerne



Nedbringelse af sygefravær – eller alternativt besparelser hvis sygefraværet ikke kan formindskes.

Mere effektive indkøb

Administrative fællesskaber – et udtryk for at der kan spares ved at opgaverne samles på færre hænder.

Når det hele lægges sammen har Kriminalforsorgen effektiviseret for omkring 200 mio. kr.

De 100 mio. kr. er tjenesteboligerne. Resten er direkte besparelser som følge af besparelser i lønsum og drift. Noget alle medarbejdere har mærket til ved at de skulle løbe endnu hurtigere end hidtil, og samtidig passe på flere fanger end vi reelt har plads til.

Status ved udgangen af den nuværende flerårsaftale er en meget uholdbar situation i alle vores institutioner, og meget langt fra den lykkelige slutning på perioden, som vi alle havde håbet på.

På trods af at personalet og arbejdsmiljøet virkelig var i fokus i denne aftaleperiode, så er der vist ikke mange medlemmer af Fængselsforbundet, der reelt har oplevet, at der er sket fremskridt. Måske man i næste flerårsaftale skulle begynde at overveje hvordan Kriminalforsorgen kan ændre sin ledelsesstruktur således, at der vitterlig følges op på disse indsatsområder lokalt - der hvor ledelserne ikke selv magter at løfte opgaven.

Det er dog stadigvæk forbundets opfattelse, at det er bedre med en 4 årig aftale end konstant at skulle jage næste års finanslov med meget kortsigtet løsninger til følge. Ikke at vi ikke fortsat vil forbeholde os ret til at jage finanslovsbevillinger ved siden af flerårsaftalen – det er ikke småpenge, der er kommet til Kriminalforsorgen takket været forbundets politiske arbejde.

#### **Flerårsaftale for 2011-2014**

Kriminalforsorgen vil formentligt igen blive gennemgået af endnu et konsulentfirma med henblik på den kommende flerårsaftale. Det er aldrig morsomt at skulle kikkes over skulderen med henblik på at finde besparelser igen.

Men det er p.t. vilkårene for os og alle andre statslige virksomheder. Der skal findes billigere måder at løse opgaverne i det offentlige på, mener Finansministeren. Gennemføres 2020-planen som foreslået er der ingen tvivl om, at det får voldsomme konsekvenser for alle ansatte i den offentlige sektor, og at der er reel grund til bekymring.

Samtidig er vi i en politisk urolig tid op til et folketingsvalg som gør, at det slet ikke er sikkert vi får en ny aftale, da regeringen formodentlig vil trække en aftale til efter et valg.

Den kommende flerårsaftale vil formodentlig også bære tydeligt præg af at riget fattes penge, og den offentlige sektor skal slankes. Det er dog forbundets opfattelse, at vi har leveret en ansvarlig økonomisk Kriminalforsorg igennem længere tid og derfor bør friholdes. Men om det overhovedet er realistisk, kan vi tvivle på.

Vi gætter på, at vagtplanlægning igen er i spil, stop for løn under uddannelse og måske privatisering af visse dele af vores arbejde. Man kan også sagtens forestille sig, at belægsmålet generelt bliver hævet ligesom der er en risiko for effektiviseringskrav, der kun kan klares via grønthøsterbesparelser. Alt sammen forringelser af trivsel og arbejdsmiljø, som vil gøre det noget nær umuligt at formindske sygefraværet.

Forbundet føler sig overbevist om, at Kriminalforsorgen vil kæmpe en brav kamp for at stå imod de forskellige spareforslag, og forbundet vil selvfølgelig gøre hvad vi kan for at få politikerne i tale og overbevise dem om, at den slags besparelser vil have fuldstændig uoverskuelige konsekvenser for udviklingen af Kriminalforsorgen og fastholdelse af dygtige medarbejdere. Det er meget udmærket at satse på "folk af den rette støbning" – men så skal man også sikre sig, at man har noget at tilbyde dem – ellers ender vi som tabere i kampen om arbejdskraften til den offentlige sektor.

Forbundet har lavet et mindre katalog over ønsker til flerårsaftalen:

Afklaring af hvor Kriminalforsorgen er på vej hen

Målettet efteruddannelse

Lederuddannelse som udviklingsforløb

Indførelse af supervision

Arbejds miljø – Gå glad på arbejde

Systematisk efteruddannelse af alt personale, herunder særligt ved indførelse af nye tiltag

Midler til fastholdelse af medarbejdere

Bedre håndtering af sygefravær

Midler til opbygning af mindre sektioner/afdelinger

Afskaffelse af alenearbejde

Bygningsmassen – forbedring og fornyelse

Sikkerhedsvurdering af indsatte

Transport af indsatte - både varetægt og afsoning

Puljer til initiativer til beskæftigelse/projekter til de indsatte

Beskæftigelsepligten er en udgift – kompenser eller revurder!

De nævnte punkter er nærmere beskrevet i forbundets katalog til den nye flerårsaftale. Kataloget er udarbejdet af et udvalg sammensat af HB, hvor alle sektorer er repræsenteret. Kataloget er dynamisk og vil blive udbygget efterhånden som input kommer til.

### **Overenskomst 2011 – 2013**

Hovedbestyrelsen nedsatte på sit møde den 18. og 19. november 2009 et ad hoc-udvalg vedrørende udtagelse af overenskomstkrav til overenskomsten i 2011.

Formandskabet blev varetaget af forbundssekretær René Larsen, og hver sektor var repræsenteret i overenskomstudvalget.

Overenskomstudvalget havde til opgave at indstille overenskomstkrav til Hovedbestyrelsen (HB) til mødet i august 2010.

Udvalgets sammensætning:

Forbundssekretær René Larsen (formand)

Afdelingsformand David Jensen, lukket sektor

Afdelingsformand Heidi Olesen, åben sektor

Afdelingsformand Henning Mørk, arresthus sektor

Afdelingsformand Flemming Solberg, Lederforeningen

Afdelingsnæstformand Ole Petersen, værkmastergruppen

Afdelingsformand Rasmus Tambour (nu afgået) erstattede Heidi Olesen i udvalget som repræsentant for åben sektor.

Afdelingsformand Niels Verner Thomsen (nu afgået) erstattede Ole Petersen i udvalget som repræsentant for værkmastergruppen.

Overenskomstudvalget aftalte en procedure, som betød, at man sektorvis efter interne drøftelser meldte tilbage til udvalget. Udvalget indstillede, at overenskomstperioden blev 2 år, og at reguleringsordningen blev bevaret.

Udvalget lagde i sin indstilling til HB op til en diskussion om prioriteringen af de to hovedkrav, generelle lønstigninger og ingen forringelser i pensionen.

På møde den 10. august 2010 tiltrådte HB udvalgets indstilling. HB's vigtigste og øverste prioritet ved de kommende overenskomstforhandlinger var, at der ikke skete forringelser af tjenestemandspensionen. Næsthøjeste prioritering blev således generelle lønstigninger, der som minimum skulle sikre reallønnen. HB's krav blev efterfølgende fremsendt til vores centralorganisation, Offentligt Ansattes Organisationer (OAO).

Situationen under overenskomstforhandlingerne var uændrede. Den finansielle krise lagde og lægger en dæmper på hele samfundet. Det betyder mistet eksport og stigende arbejdsløshed. Tiden var og er til jobfest og ikke til lønfest.

Statens arbejdspladser står over for store udfordringer de kommende år: Offentlige underskud, voksende gæld, andelen af erhvervsaktive falder og andelen af ældre stiger, og – påstod Finansministeren – medarbejdere og ledere ønskede markante ændringer af lønsystemet.

Den værdipolitiske og den samfundsøkonomiske situation gav os meget snævre økonomiske og vanskelige rammer for forhandlingerne af nye aftaler og overenskomster, og stillede samtidig store krav til fornyelse og nytænkning for at imødegå de kommende års udfordringer. Vi så i 2010 2-årige overenskomster på det private arbejdsmarked med rammer i størrelsesordenen 2 til 3 procent. Vores forventninger til OK 11 var derfor ikke store.

Sent om aftenen lørdag den 12. februar 2011 blev der indgået forlig om overenskomsten for 2011 til 2013 for statens 185.000 ansatte. Resultatet fik os ikke til at juble med hænderne højt løftet over hovedet, men virkeligheden var, at vi ikke kunne forvente et bedre resultat.

Forliget betyder, at Fængselsforbundets medlemmer får en mindre generel lønstigning, men først i 2012, og bevarer muligheden for at gå på pension som 63-årig.

Fængselsforbundets medlemmer sikres ved forliget en lønstigning på 1,48 procent i 2011, men denne stigning bliver spist af, at statens ansatte de sidste år har fået en noget større lønstigning end ansatte på det private arbejdsmarked. Reguleringsordningen kæder lønudviklingen i den statslige og private sektor sammen. Og da den statslige lønudvikling var større end den private lønudvikling i sidste overenskomstperiode, så starter vi den nye overenskomstperiode med en gæld. Der bliver derfor ingen lønstigning i år som følge af overenskomsten.

I 2012 får alle en generel lønstigning på 1,7 procent. Reststigningen, dvs. den løn, der genereres til lokal løndannelse inden for lønsummen, er skønnet til 0,9 procent årligt – altså 1,8 procent i overenskomstperioden. Denne reststigning skønner det kommunale område til 0. Reststigningen indgår i beregningen af reguleringsordningen, og den har de senere år ligget på over 1 procent. Det er derfor ikke realistisk at skønne den til 0. Når det kommunale og regionale område alligevel skønner reststigningen til 0, risikerer de i modsætning til os, at starte næste overenskomstperiode med en gæld.

Overenskomstudvalget behandlede overenskomstresultatet. Udvalget indstillede, at HB anbefalede medlemmerne at stemme for overenskomsten.

Udvalget lagde afgørende vægt på, at det lykkedes at fastholde muligheden for at stoppe som 63-årig. Finansministeren havde lagt op til en væsentlig større forringelse. Det var et godt resultat at vi undgik, at vores medlemmer skulle blive i jobbet til de fyldte 65 eller 67 år. Ændringen betyder, at den pligtige pensionsalder ved 63 år ændres. Fremover er det ikke en pligt, men en ret. En fængselsbetjent kan altså fortsat vælge at stoppe som 63-årig, men han eller hun har ikke pligt til det.

Forligets lønramme var smal, men forventelig og det bedst opnåelige resultat i lyset af den generelle økonomiske situation og en privat sektor, som er ramt af finanskrisen. Det var et centralt krav, at flest mulige penge skulle gå til generelle lønstigninger, så der kunne sikres den bedst mulige lønudvikling for den enkelte. Aftalen betyder, at i år 1 betaler vi af på det vi skylder pga., at vi i sidste overenskomstperiode var lønførende. Og i år 2 sikrer vi reallønnen i forhold til Finansministeriets skøn over den private lønudvikling. Dette sammen med en kun 2-årig overenskomstperiode gør de generelle lønstigninger acceptable i situationen.

Finansministeren havde lagt op til længere arbejdstid og dårligere arbejdstidsregler. Disse markante forringelser fik ministeren ikke igennem. Tilsvarende fik ministeren heller ikke sit krav om øget lokal løndannelse igennem.

HB behandlede resultatet på et ekstraordinært møde den 2. marts 2011. HB fulgte udvalgets indstilling og anbefalede medlemmerne, at de stemte ja til overenskomsten. Stemmesedler og urafstemningsmateriale blev udsendt fra forbundet den 17. marts, og stemmesedlerne skulle være retur seneste den 6. april.

Stemmeudvalget talte den 7. april 2011 stemmerne op. Fængselsforbundets medlemmer sagde ved urafstemningen ja til overenskomstresultatet. Tallene i parentes er fra sidste overenskomst.

46 (62) procent af medlemmerne havde valgt at bruge deres stemme.

76 (64) procent af de afgivne stemmer var et JA.

23 (36) procent af de afgivne stemmer var et NEJ.

Der var 5 blanke stemmer.

Fængselsforbundet er tilfreds med resultatet, men det var lidt ærgerligt, at der denne gang ikke var flere, der brugte deres demokratiske mulighed og stemte, men det var godt, at resultatet trods alt var så tydeligt.

### **Nyt Lønssystem**

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2008 blev der indgået aftale om, at det uniformerede personale i Kriminalforsorgen skulle overgå til et nyt lønsystem. Nu efter næsten 3 år er forhandlingerne mellem på den ene side Personalestyrelsen og direktoratet og på den anden side forbundet og OAO langt om længe afsluttede. Den 20. januar 2011 blev der indgået en aftale om et nyt lønsystem for tjenestemænd i Kriminalforsorgen under Fængselsforbundets forhandlingsområde.

Forhandlingsforløbet siden 2008 har været historisk langt, vanskeligt og meget turbulent. Forhandlingerne brød sammen flere gange undervejs. Personalestyrelsen har holdt direktoratet i et jerngreb og på trods af, at de sagde det modsatte, og det var aftalt under OK 08, at det kunne forhandles lokalt mellem os og direktoratet, gav de reelt aldrig direktoratet mandat til selv at forhandle.

Vi var uenige om stort set alt, selv om hvad der var aftalt under OK 08. Vi og OAO var af den opfattelse, at en aftale om et nyt lønsystem skulle læne sig op ad det lønsystem, der var aftalt for politiet. Det var en helt afgørende forudsætning for os.

Personalestyrelsen ønskede en ny lønaftale, som var et rent basislønsystem uden anciennitetsstigninger. Modsat andre personalegrupper kunne vi ikke få et basislønsystem med anciennitetsstigninger. Og arbejdsgiver ville adskille grupperne fra hinanden og starte med betjente i basisstillinger. For os hang tingene sammen, og vi ville se på både betjente, værk mestre, specialister og ledere samlet i et lønsystem.

På trods af et særdeles dårligt forhandlingsklima og store vanskeligheder i forhandlingerne, har forbundet hele tiden konstruktivt og vedholdende forsøgt at forhandle. Vi har holdt os inden for rammeaftalen og inden for de rammer, parterne gav hinanden håndslag på under OK 08, men hver gang er direktoratet blevet underkendt af Personalestyrelsen. Vi har udvist en meget stor velvilje og en høj grad af langmodighed. Det, Personalestyrelsen pure afviste i slutningen af 2008, har vi stort set fået igennem i dag. Forbundet er ikke i tvivl om, at vores vedholdenhed ved forhandlingsbordet og det, at vi flere gange undervejs gjorde det krystalklart for Personalestyrelsen, at vi var parate til at forlade forhandlingerne, hvis vi ikke fik vores krav igennem, var det, der gjorde udslaget.

Vi anmodede i januar 2010 OAO om, at de drøftede sagen med Personalestyrelsen. Der tegnede sig tre muligheder:

Vi fastholdt en model tilsvarende politiets og forsøgte at presse OAO til at køre en sag.

Vi indgik en aftale med direktoratet efter at OAO havde presset Personalestyrelsen mest muligt.

Vi afviste Ny Løn – hvis det var muligt – og forsøgte at redde mest muligt af økonomien.

Efter drøftelser i HB og i ad hoc udvalget vedrørende Ny Løn udarbejdede vi et nyt forslag til et nyt lønsystem, og vi forsøgte at nå et resultat gennem nye forhandlinger. Personalestyrelsen var meget fast i kødet og helt afvisende over for en model tilsvarende politiets.

Personalestyrelsen fandt, at vores forslag gav for lidt rum til lokal løndannelse; det var for anciennitetsbaseret og anciennitetsforløbet var for langt.

Modsat fandt vi, at forslaget kunne anvendes i Kriminalforsorgen, det var inden for rammeaftalen, og det imødekom Personalestyrelsen på flere punkter, f.eks. basisløn til elever, lederområdet og ikke et fuldautomatisk, men halvautomatisk lønforløb for fængselsbetjente.

Personalestyrelsen foreslog, at anciennitetsprincippet skulle nedtones, antal trin reduceres, og at alle fik et beskedent lønløft nu. De så også en udfordring i at skabe ensartede principper lokalt.

Arbejdsgiver ønskede i forbindelse med aftalen en samtidig reform af ledelsesstrukturen. Det ønskede vi ikke. Vi har dog tilkendegivet, at vi er parate til en strukturdiskussion af ledelse, men ikke ad bagdøren i en aftale om et nyt lønsystem.

Forhandlingerne fortsatte, men vi var langt fra hinanden. Efter sommeren sporede der imidlertid lidt bevægelse fra Personalestyrelsens side, og samtidig signalerede vi tydeligt, at det var nu, hvis de ønskede en aftale.

Efter en række intense forhandlingsmøder og tekniske arbejdsgrupper resulterede det så i en aftale den 20. januar 2011 – næsten 3 år efter overenskomstens indgåelse. Fængselsforbundet er tilfreds med, at det efter lange forhandlinger nu er lykkedes at få en aftale om et nyt lønsystem, der sikrer alle medlemmer en markant lønfremgang.

Aftalen om et nyt lønsystem træder i kraft den 1. januar 2012. Frem til da udmøntes der mere end 80 mio. kr., hvilket er en forbedring af lønsummen med ca. 7,5 procent. 43 mio. kr. som engangsvederlag den 1. april i år og 16 mio. kr. den 1. januar 2012. De årlige merudgifter ved det nye lønsystem udgør fremadrettet 21,5 mio. kr.

Aftalen indgås i henhold til rammeaftalen om nye lønsystemer i modsætning til politiets. Forbundets ønske var som nævnt en model svarende til politiets, men det var helt umuligt at komme igennem med.

Lønsystemet består af 7 løngrupper og omfatter alle grupper. De 5 løngrupper deles i en provins- og en hovedstadssats.

Lønsystemet giver alle en lønstigning i forbindelse med overgang til et nyt lønsystem. Lønstigningen er årligt for betjente og værk mestre mere end 7.000 kr. og for mellemledere og ledere knap 5.000 kr. Dertil skal lægges engangsvederlag pr. april i år til den enkelte medarbejder og yderligere 16 mio. kr. til lokalt udmøntede engangsvederlag til januar.

Lønsystemet genererer ca. 6 til 8 pct. til lokal løndannelse. Personalestyrelsen havde krævet 25 pct.

Ved siden af aftalen om et nyt lønsystem har OAO indgået en pensionsaftale, der sikrer os en pension efter lønramme 20. Dette var Personalestyrelsen også imod. De kaldte det ligefrem ulovligt. For os var det en forudsætning og en knast, det tog lang tid at komme over.

Aftalen skal suppleres med en forhåndsftale, der blandt andet skal indeholde:

De stillinger der skal henføres til specialistgruppen.

Hvilke funktioner, der skal medføre udbetaling af funktionstillæg.

Kriterier og form for tillæg, herunder om tillæg er pensionsgivende/ikke pensionsgivende.

Vi fik ikke den aftale, vi fra starten havde ønsket, men vi imødekommes på en række områder:

Alle er omfattet af det nye lønsystem fra start.

Lønstigning til alle.

Mindre lokal løndannelse.

Centrale forhåndsftaler, hvor form og kriterier fastlægges.

Hovedstads- og provinsstats.

Anciennitetsstigning for betjente og speciallister.

Pension efter lønramme 20.

Varige og midlertidige tillæg kan aftales pensionsgivende. Vi havde gerne set, at de skulle aftales pensionsgivende, men det kom vi ikke igennem med.

Kendsgerningen er, at Ny Løn er kommet for at blive. Aftalen giver som nævnt en lønstigning til alle og engangsvederlag i år til alle, der er fastansat. Men et nyt lønsystem kan også give betydelige frustrationer hos medlemmerne. Vi siger nu farvel til et lønsystem, hvor vi kender lønnen fra den dag, vi bliver ansat til den dag, vi går på pension. Men vi må ikke sige goddag til et lønsystem, der giver uro på vores arbejdspladser. Det lønsystem, vi har aftalt nu, giver mulighed for dels et nyt lønsystem og dels ro på arbejdspladserne. Men det kræver en stor indsats af vores tillidsrepræsentanter og af forbundet. Og det kræver et grundigt forarbejde.

Vi må ikke være blinde for, at Ny Løn er arbejdsgivers værktøj til at honorere kompetencer, erfaring og opgaver. Det er simpelthen udbud og efterspørgsel. Arbejdsgiver vil betale for at rekruttere og fastholde værdifulde medarbejdere. Arbejdsgiverne fokuserer på resultatet. Medarbejderne fokuserer på indsatsen.

Vores nye lønsystem skal være gennemskeligt, åbent og retfærdigt. Kriterierne skal være klare, og der skal være enighed om betydningen. Det må ikke blive et problem, hvordan man løser tvister og uenigheder. Lokale processer i forbindelse med lønforhandlinger skal være klare.

Fængselsforbundet aftalte centralt med direktoratet, hvordan puljen på 43.046.000 kr. i aftalen om et nyt lønsystem skulle udmøntes. Puljen udmøntes pr. 1. april 2011 som engangsvederlag.

Det blev aftalt, at alle, der er fastansat pr. 1. april 2011, herunder medarbejdere, der er på barselsorlov, ydes et engangsvederlag på 15.000 kr. Engangsvederlaget reguleres i forhold til ansættelsesbrøk. Dvs., at hvis man er ansat på halv tid, ydes et engangsvederlag på 7.500 kr.

Der udmøntes ikke engangsvederlag til medarbejdere på prøve eller medarbejdere, der har tjenestefri, er fritaget fra tjeneste, er suspenderet eller er varslet afsked som følge af helbreds- eller disciplinære årsager.

Inden det nye lønsystem kan træde i kraft, er der mange detaljer, der skal være på plads. Det nye lønsystem bygger nemlig - i modsætning til det gamle - i højere grad på individuelle tillæg.

Fængselsforbundet er derfor i øjeblikket i gang med at finde ud af, hvordan procedurerne skal være. Det gælder især det vigtige punkt, hvordan man kan gøre sig fortjent til et tillæg. Det er vigtigt, at det nye lønsystem opfattes som åbent og retfærdigt. Det skal være de samme ting, som udløser et tillæg ligegyldigt, hvor man arbejder.

Fængselsforbundet forhandler i øjeblikket om disse spørgsmål med direktoratet, og vi regner med at indgå en central forhåndsftale om form og kriterier for tillæg inden sommer. Derefter skal medlemmerne informeres. Det vil blandt andet ske ved regionale møder i løbet af efteråret, som vil blive annonceret i god tid.

## Pligtig afgangsalder

På pensionsområdet betyder overenskomstforliget for det uniformerede personale i Kriminalforsorgen, at den pligtige pensionsalder ved 63 år ændres.

Et bredt flertal i Folketinget pålagde i Velfærdsforliget fra 2006, der udsætter tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet med 2 år, Finansministeren at forhandle med de berørte tjenestemandorganisationer om at ændre aftalerne om pligtige afgangsalde og førtidspensionsfradraget.

Middellevealderen er steget. En 60 årig i dag har udsigt til at leve 20 år længere. I midten af firserne havde man som 60 årig kun udsigt til at leve 17 år længere. Demografien har ændret sig, så der i fremtiden bliver flere ældre og færre erhvervsaktive unge. Sammen med Velfærdsforliget var det hovedargumenterne i Finansministerens argumentation for at forhøje vores pligtige afgangsalder.

Vores påstand var, at det samme ikke gjaldt for fængselsbetjente. Vi påstod, at vores middellevealder var lavere end gennemsnittet. Problemet var, at vi ikke kunne dokumentere det. Men det kunne Finansministeren modsat heller ikke.

Finansministeren ville hæve vores, politiets og militærets pensionsalder. Kravet fra Finansministeren lød på foreløbig to år oveni, og på sigt helt at fjerne særordningen med den pligtige afgangsalder; om nødvendigt ved lov. Helt i tråd med den tilbagetrækningsreform, som regeringen havde præsenteret. Samtidig krævede han førtidspensionsfradraget hævet betragteligt. Tjenestemænd skulle blive længere på arbejdsmarkedet, og det skulle gøres meget dyrere at gå på pension før tid. Tjenestemandspensionen var for god og for dyr, mente Finansministeren.

Forbundet forhandlede direkte med Personalestyrelsen om vores pligtige afgangsalder, hvor vi blev præsenteret for Finansministerens krav. Det kom ikke bag på forbundet, at vi ville blive mødt af dette nærmest ultimative krav fra Finansministeren.

Vi advarede Personalestyrelsen mod at forhøje vores pensionsalder. Vi dokumenterede, at en fængselsbetjent ikke holder lige så længe på arbejdsmarkedet som andre grupper. Der er mange, der afskediges pga. svagelighed, mange der udsættes for vold eller trusler om vold, højt sygefravær og stor nedslidning i jobbet. Forbundet havde udarbejdet et notat, som var udleveret til både Finansministeren, Personalestyrelsen og flere medlemmer af Folketinget. Og vi holdt møder med politikere.

Når den gennemsnitlige pensionsalder i dag er 58 år, og når kun hver fjerde fængselsbetjent når pligtig afgangsalder, så hang det ikke sammen med, at man ville hæve vores pligtige afgangsalder. Tal fra vores medlemsdatabase viser faktisk, at hver tredje fængselsbetjent stopper igen, hver femte bliver svagelighedspensioneret og hver fjerde lader sig pensionere mellem 60 og 62 år. Det er kun hver fjerde, der holder til den pligtige afgangsalder.

For os handlede det ikke om penge, men om at beskytte medlemmerne.

Meget opsigtsvækkende og under stor mediedækning gik Kriminalforsorgens personalechef Liselotte Bering Liisberg midt under forhandlingerne offentligt ud og stik imod Finansministerens krav, advarede hun mod at hæve vores pensionsalder. Jobbet som fængselsbetjent er så psykisk nedslidende, at den nuværende pensionsalder på 63 år for fængselsbetjente er passende, udtalte hun.

Der er ingen tvivl om, at sådanne offentlige udtalelser fra embedsmænd på hendes niveau har store personlige konsekvenser. Når hun udtalte, som hun gjorde, var det selvfølgelig fordi, hun som personalechef kender vores arbejdsforhold og vores statistikker over sygefravær, svagelighedspensioner og vold og/eller trusler om vold. Forbundet var naturligvis glad for, at personalechefen – selv om det var som privatperson – uanset personlige omkostninger bakkede personalet op i en sådan situation.

Fængselsforbundets medlemmer har i dag en pligtig afgangsalder på 63 år med mulighed for at gå på førtidspension fra 60 år. Pensionen reduceres i de tilfælde med et førtidspensionsfradrag, hvis man går på pension, inden man er fyldt 63 år.

Efter lange forhandlinger blev der ved OK11 aftalt, at den pligtige afgangsalder ophæves for alle fængselsbetjente fra 1. januar 2019, men alle, der er ansat i dag, kan fortsat vælge at stoppe som 63-årig.

Alle, der er ansat før 1. januar 2007, bevarer retten til at gå på pension som 60-årig og får samtidig retten til at fortsætte med at arbejde til efter det fyldte 63. år uden at skulle ansøge arbejdsgiveren om det.

Hvis man er ansat og fratræder inden 1. januar 2019, sker der ingen ændringer, hverken med den pligtige afgangsalder eller førtidspensionsfradraget. Det skal fortsat aftales med arbejdsgiveren, hvis man ønsker at arbejde længere end til efter det fyldte 63. år. De nuværende førtidspensionsfradrag ved fratræden før folkepensionsalderen er:

Alder	60*	61*	62	63	64	65	66
Fradrag i pct.	4	3	2	-	-	-	-

Hvis man er ansat før 1. januar 2007 og fratræder efter 1. januar 2019, bevarer man retten til at gå på pension fra det 60. år, og førtidspensionsfradraget ved fratræden før folkepensionsalderen er:

Alder	60*	61*	62	63	64	65	66
Fradrag i pct.	12	9	4	1	1	1	1

Man skal være opmærksom på, at retten til at gå som 60 og 61 år forsvinder i takt med Velfærdsforliget. Dvs. dem, der er ansat efter den 1. januar 2007, mister retten til at gå som 60 og 61 år.

Fængselsbetjente, der er ansat i perioden 1. januar 2007 – 1. januar 2019 og fratræder efter 1. januar 2019 følger den samme skala, men kan først fratræde ved den forhøjede efterlønsalder fra 1. januar 2019.

For fængselsbetjente, der ansættes efter 1. januar 2019 er lavere pligtig afgangsalder afskaffet, og dermed gælder de førtidspensionsfradrag, der gælder for andre tjenestemænd:

År fra tidligste afgangsalder	0-1 år*	1-2 år*	2-3 år	3-4 år	4-5 år	5-6 år	6-7 år
Fradrag i pct.	17	14	6	5	4	3	1

\*Der fratrækkes 50 procent af U-65/67 tillæg som hidtil.

Det er således lykkedes at aftale en meget lang indfasning af ændringerne, hvor de mest vidtgående ændringer først får virkning fra omkring 2050, og de begrænsede ændringer får virkning for ansatte, der i dag er under ca. 52 år. For ansatte, der i dag er over ca. 52 år sker der ingen ændringer.

I dag får man tillagt op til 7 pensions år, når man fratræder på grund af pligtig afgangsalder som 63-årig. Man stilles dermed, som om man arbejder helt frem til man er 70 år. Man kan dog maksimalt optjene 37 pensions år i alt.



En konsekvens af at pligtig afgangsalder ophæves er, at retten til få tillagt disse ekstra pensionsår ville bortfalde. Det er lykkedes at fastholde denne ret for de, der er ansat inden 1. januar 2019, således at tjenestemandspensionsloven bliver ændret. Man får altså også fremover tillagt op til 7 ekstra pensionsår, når man fratræder som 63-årig, hvis man er ansat før 1. januar 2019, også selv om der ikke længere er en pligtig afgangsalder.

Det synes, Fængselsforbundet er et godt resultat. En fængselsbetjent kan fortsat vælge at stoppe som 63-årig, men han eller hun har ikke pligt til det. Alternativet havde været, at den pligtige afgangsalder var hævet til 65 år og senere endnu højere. Nu har vi fortsat retten til at gå på pension som 63 årig med et mindre fradrag, som svare til ca. 2.000 kr. årligt før skat.

Som led i de generelle ændringer på tjenstemandsområdet er desuden

aftalt følgende forbedringer:

Der ydes et bonusbeløb på 15 procent af den pensionsgivende løn til tjenstemænd, der forbliver i tjeneste, efter at de har optjent 37 års pensionsalder. Beløbet optjenes kvartalsvis og kommer til udbetaling ved fratræden. Ordningen træder i kraft i 2019.

Ophævelse af 25-års-grænsen for optjening af pensionsalder. Ændringen gælder ansættelser fra 1. januar 2012.

Ophævelse af kravet om 3 års pensionsalder for ret til opsat pension. Ændringen gælder ansættelser fra 1. januar 2012.

Tjenstemænd, der omklassificeres i en alder af 60 år og derover, får ret til pensionsberegning på baggrund af den opnåede indplacering uden karens. Ændringerne gælder omklassificeringer fra 1. april 2011.

### **Ny vejledning om afvikling af tjenstlige samtaler**

Pr. 1. januar 2011 foretog direktoratet en del ændringer i forhold til afvikling af tjenstlige samtaler og afhøringer mv.

I forbindelse med den nye vejledning er forbundet meget tilfreds med, at vores forslag om at få fjernet samtaleformen "afdækkende samtaler", er blevet fulgt.

Som den "afdækkende samtale" var beskrevet i den tidligere vejledning, var der tale om en væsentlig dårligere retssikkerhed for medlemmerne, under denne type samtale, end ved en "tjenstlig samtale", f.eks. at der ikke skulle tilbydes at møde med bisidder. Da de emner, der kunne tages op under de to typer samtaler alligevel overlappede hinanden, var der intet formål i at bevare den "afdækkende samtale".

Desværre valgte direktoratet at se bort fra en lang række af forbundets andre bemærkninger, hvilket vi selvfølgelig er ærgerlige over. Alle burde være interesserede i, at sagerne afgøres på så oplyst et grundlag som overhovedet muligt og derfor er særligt bilag 2, der omhandler bisidderens rolle, udtryk for en markant ændring fra direktoratets side, i forhold til medarbejderens rettigheder under en tjenstlig samtale. Forbundet er uforstående overfor, at man fra direktoratets side kun vil tilbyde medarbejderne at medbringe en bisidder ved tjenstlige afhøringer og ikke ved en tjenstlig samtale.

En anden væsentlig ændring er, at reglerne omkring bisidder er blevet strammet væsentligt op, i den forstand, at bisidderens rolle udelukkende er at lytte og huske for medlemmet. Denne udlægning er Forbundet selvfølgelig ikke helt enige i, og mon ikke tingene finder et fornuftigt leje på de enkelte tjenestesteder efter lidt tid.

For at imødekomme problemer for medlemmerne ved afvikling af tjenstlige samtaler, valgte forbundet at udarbejde en tjekliste til brug for de lokale tillidsrepræsentanter. Tjeklisten blev desuden ledsaget af de af forbundets bemærkninger, som direktoratet har valgt ikke at lytte til.

Tjeklisten kan findes på HB-login.

## **Ny grunduddannelse**

Det er nu omkring 1 ½ år siden den nye grunduddannelse så dagens lys efter flere års forberedelse. Arbejdet med at strukturere, beskrive og udvikle indholdet til det 3-årige uddannelsesforløb var klar til at stå sin prøve. Den første tid bød på en del episoder, som trængte til ekstra opmærksomhed og justering. Blandt andet det uhensigtsmæssige i, at prøveansatte nogle steder blev afskediget efter ganske få vagter. Efterhånden som der er rettet op på manglerne, lyder der generelt stor tilfredshed fra de forskellige interessenter og elever.

Den nye struktur hvor eleverne helt fra begyndelsen af deres uddannelsesforløb kender tidspunkterne for de 3 x 10 ugers skolemoduler, opfylder et af forbundets længe nærede ønsker. Med nye undervisnings- og læringsmetoder herunder den virksomhedsforlagte undervisning, forventer Fængselsforbundet at fagligheden på uddannelsen styrkes, idet den praktiske og teoretiske del i langt højere grad understøtter hinanden og tager udgangspunkt i praktiske situationer og problemstillinger fra fængselsbetjentenes arbejdsområder. Den tematilrettelagte undervisning er bl.a. med til at styrke elevernes forståelse af tværfaglige sammenhænge og helheder.

Forbundet er selvfølgelig godt klar over, at Rom ikke blev bygget på en dag, men det er vigtigt at I som tillidsrepræsentanter er med til at sikre ordentlige uddannelsesforhold for eleverne når de skal gennemføre deres praktik. Samtidig er det vigtigt, at fængsler og arresthuse ikke har forventninger til eleverne, som de ikke kan indfri, i forhold til det, de skal kunne på det pågældende tidspunkt. Der skal skabes rum for uddannelse, også i den praktiske del.

Vi glæder os over at uddannelsesniveaut nærmer sig andre sammenlignelige uddannelser, og det kan være første skridt til en egentlig bacheloruddannelse.

## **Medarbejderkrav og ledelseskrav**

Siden sidste kongres er der formuleret 8 medarbejderkrav og 8 ledelseskrav. Medarbejderkravene gælder for alle - såvel basisedarbejdere som ledere. Med medarbejderkravene har man ønsket, på tværs af faggrupper, at præcisere hvilke forventninger der er til ansatte i Kriminalforsorgen. Kravene skal forstås som pejlemærker i hverdagen, og skal anvendes som et udgangspunkt for den daglige arbejdsmæssige dialog. For de største personalegrupper er der desuden formuleret kompetenceprofiler, som sammen med medarbejderkravene kan være med til at kvalificere medarbejderudviklingssamtalerne.

Hvis medarbejderkrav overhovedet skal have en værdi, skal de være kendt af alle, og de enkelte medarbejdere skal opleve at det er den røde tråd i deres arbejde. Samtidig er det vigtigt at den rolleafklaring, som ifølge blandt andet Trivselsundersøgelserne, ikke rigtig opleves i arbejdet, bindes sammen med kravene og med den nødvendige prioritering af opgaverne.

For ledernes vedkommende er der yderligere formuleret 8 ledelseskrav, som i princippet er en rigtig god indikator for hvad der forventes af ledere i Kriminalforsorgen. Men det er ikke alle, der har forstået, at det er sådan det forholder sig. Når kravene til god ledelse holdes op imod de udfordringer lederne dagligt præsenteres for og de udmeldinger der tidvis kommer fra højere instans – helt op til Folketinget – kan ledelseskravene ind imellem klinge lidt hult! Det kan være en vanskelig manøvre at tage kravene helt så alvorligt, når knap nok lederne tages alvorligt! Det gælder selvfølgelig også medarbejderne – gensidig respekt er en nødvendig for hinandens roller!

I en ønskværdig fremtid er samspelet mellem ledelse, medarbejderkrav og den nødvendige trivsel på arbejdspladsen noget der går op i en højere enhed, hvor alle oplever deres dagligdag som noget der anerkendes både i og uden for Kriminalforsorgen.

## **Efter-, videre- og lederuddannelse**

Uddannelsessituationen i Kriminalforsorgen, måske lige med undtagelse af grunduddannelsen, har i en tid kørt på lavt blus. Såvel videre- som lederuddannelse er nærmest ikke eksisterende - eller i hvert fald voldsomt nedprioriteret. Lederuddannelsen har gennem lang tid stået foran en tiltrængt revision. På lederområdet har vi i årevis fra forbundets side krævet bedre ledelse. Situationen fordrer, at vi nu går skridtet videre og kræver bedre vilkår for ledelse. Betingelserne for at udøve ledelse på et fagligt højt niveau er

efterhånden nedprioriteret i en sådan grad, at det nærmest ikke lader sig gøre. Ledelsesfagligheden skal sikres i Kriminalforsorgen og må ikke overskygges af drift, kontrol og administration.

Set fra forbundets position kan fremtidens lederuddannelse med fordel differentieres og gøres mere fleksibel, afhængigt af ledelsesniveau eller stillingsindhold. Forbundet vil hilse brugen af lederuddannelser i det eksisterende uddannelsessystem velkomment og ser det gerne udfoldet i et meget tæt samarbejde med AMU, erhvervsakademier, professionshøjskoler og universiteter.

Fængselsforbundet vil sammen med lederne kræve uddannelse og kompetenceudvikling med et tidssvarende indhold og omfang. Ledernes kompetencer skal matche behovene på de enkelte ledelsesniveauer og så vidt muligt det omkringliggende samfund. Kommende og nuværende ledere må nok se i øjnene, at der ikke er ressourcer til fuldt ud at finansiere lederuddannelserne, hvorfor den enkelte leder i fremtiden må investeres en del af sin fritid for at gennemføre en lederuddannelse. Lederne må og skal fremover sørge for løbende at holde deres værdi som leder opdateret. Følger vi ikke med udviklingen overhales vi indenfor af DJØF-ledere.

Ud over lederområdet er der et stort efteruddannelsesbehov i betjentgruppen, som er lovet en opkvalificering i forbindelse med iværksættelse af den nye grunduddannelse. Afdæknings- og analysearbejdet er på nuværende tidspunkt godt i gang, og der forventes afgivet indstilling til direktoratet 1. juni 2011. Hvis Kriminalforsorgen skal være i verdensklasse med en faglighed, som vi kan være stolte af, så skal der ganske enkelt sikres tilførsel af de nødvendige ressourcer til efteruddannelsesområdet.

#### **Afdelinger for negativt stærke indsatte**

Siden 1999 har henholdsvis KF, Vridsløselille, Nyborg og Østjylland (den gang Horsens) huset de negativt stærke indsatte. Oprindeligt var afdelingerne forbeholdt indsatte med relationer til HA og Bandidos, men siden 2005 har afdelingerne i Nyborg været anvendt til indsatte med relation til andre bander. Afdelingerne rummer i alt 71 pladser.

Ved opstarten af disse afdelinger blev der fra centralt hold indgået aftaler om bemanning og tillæg. Det blev fastslået, at regimerne skulle håndteres ensartet og der blev etableret en mødestruktur, der løbende skulle sikre dette, hvor de berørte fængsler skulle orientere hinanden og direktoratet om status og udvikling på afdelingerne.

Det var en forudsætning fra den spæde start, at personalet på afdelingerne skulle rokere – både af hensyn til fastholdelse af regimer og personalets arbejdsmiljø. Der var enighed om at det at forrette tjeneste på disse afdelinger var en byrde, som skulle fordeles på så mange skuldre som muligt. Dette synspunkt har ikke ændret sig på noget tidspunkt, men det har vist sig, at realiteterne har været noget anderledes.

Der har været gentagne forsøg fra især Sikkerhedens side på opstramninger af regimer og rokering, men langt fra altid med den ønskede effekt.

I slutningen af 2009 nedsatte direktoratet en arbejdsgruppe, der skulle se på den fremadrettede indsats i forhold til negativt stærke indsatte. Resultatet af dette arbejde blev blandt andet, at arbejdsgruppen indstillede at både aftalen om den faste bemanning samt "rockertillægget" blev opsagt i slutningen af december 2010.

Der er ingen tvivl om, at der er store forskelle på afdelingerne. Det, der fungerer problemfrit et sted, kan være utænkeligt et andet sted. Udmeldingerne om f.eks. rokeringsordninger er blevet modtaget meget forskelligt blandt vores medlemmer/afdelinger og mange er forundrede over, at man skal ændre noget der fungerer, blot fordi det ikke fungerer et andet sted. Disse frustrationer kan vi selvfølgelig godt forstå.

Arbejdsgruppens forslag er, at de enkelte fængsler indsender rokeringsplaner til godkendelse i direktoratet. Så konklusionen må være, at direktoratet ønsker at dette fremover bliver centralt styret - formentlig ud fra en erkendelse af, at man ikke kan regne med at de berørte ledelser vil administrere ud fra de regler, der er fastsat for afdelingerne. Det er jo bekymrende i sig selv.

Vores forventning i denne sammenhæng er, at der bliver taget hensyn til de forskelligheder der altid har været på de enkelte fængsler.

I forhold til bemanningen på afdelingerne bliver dette, modsat rokeringsordningerne, lagt ud til de enkelte fængsler. Arbejdsgruppens holdning er, at bemanningen fastsættes ud fra et aktuelt behov.

Fængselsforbundets store bekymring i denne sammenhæng er selvfølgelig, at der vil være meget langt imellem ledelsen og tillidsrepræsentantens holdning til, hvad det aktuelle behov er.

### **Bande-problematikken**

Siden sensommeren 2008 har der været en markant eskalering af konfliktniveauet i bande- og rockermiljøet. Vi har siden da måttet erfare, at denne konflikt er rykket med ind i fængslerne.

Politiets aktuelle tal er 144 registrerede bande- og rockergupperinger med i alt ca. 1.650 tilknyttede personer på landsplan. I december 2010 sad der ca. 270 personer fra 80 forskellige grupperinger i landets fængsler og arresthuse.

Fængselsforbundet er ikke i tvivl om, at denne konflikt i dag er den største udfordring i forhold til sikkerheden i de danske fængsler og arresthuse.

Vi har set en stigning i antallet af episoder med vold og trusler mod medarbejdere og indsatte. Episoder, som helt klart har relation til bande- og rockermiljøet. Flere af episoderne må beskrives som direkte mordforsøg. I de åbne fængsler har der været et par episoder, hvor udefra kommende personer med bande- og rockerrelationer har forsøgt eller er trængt ind på et fængsels område.

Arresthusene har ligeledes store problemer med at få hverdagen til at hænge sammen, når de skal have indsatte fra begge sider af konflikten placeret samtidig. Det kræver planlægning ud over alle grænser at løse denne opgave, når der kun skal et øjeblik uopmærksomhed til, før de indsatte kaster sig over hinanden.

For at forhindre, at der kommer til at herske tilstande i institutionerne, der minder om krigstilstand, med fare for både ansatte og indsattes liv og helbred, har det været nødvendigt at indføre væsentlige ændringer, i forhold til hvilke afdelinger de indsatte kan afsone på, samt omlægning af afvikling af gårdture og andre fritidsaktiviteter.

Der har været en stigning på 28 pct. i antallet af indsatte, der vælger at lade sig udelukke fra fællesskab og det er vores opfattelse, at der er en klar sammenhæng mellem denne udvikling og den aktuelle bandekonflikt.

Fængselsforbundet har et stort ønske om, at Kriminalforsorgens samarbejde med Politiets Nationale Efterforskningscenter (NEC) i nær fremtid udbygges, således at Kriminalforsorgens tilgang til oplysninger om indsatte eventuelle tilhørsforhold til bande- og rockermiljøet, bliver lettere fremover.

Der lægges stadig strategier på politiområdet omkring hvor mange bandemedlemmer, der konstant skal sidde bag tremmer, men der er ingen, der tænker på den arbejdsbyrde, der derved pålægges de danske fængsler og arresthuse.

Det er på tide at råbe vagt i gevær, når transporter af indsatte bliver mål for befrielsesaktioner med skydevåben involveret. Situationer som disse er Kriminalforsorgens uniformerede personale hverken uddannet eller udrustet til at håndtere. Fængselsforbundet har selvfølgelig en klar forventning om, at der tages hånd om de store problemer, bandekonflikten har bragt med sig.

Der arbejdes pt. med øget sektionering på Nyborg og der er ingen tvivl om, at det er et tiltag, der kan være med til at give os mere kontrol over de banderelaterede indsatte og laden i fængslerne - naturligvis under forudsætning af, at sektioneringen ikke følges op med udhuling af bemanningen på afdelingerne.

Der vil ligeledes ligge en stor opgave i at få indført sikre afsoningsforhold for indsatte, der ønsker at forlade miljøet igen.

### **Rigsrevisionen**

I forbindelse med de senere års øgede krav til opgaveløsningen i Kriminalforsorgen, f.eks. i forbindelse med

projekt "God løsladelse" samt en forøget bevilling af satspuljemidler, har Rigsrevisionen besluttet at gennemgå Kriminalforsorgen.

Det handler ikke om hvorvidt vi har penge nok eller skal have tilført flere. Det tager Rigsrevisionen, forbundet bekendt, ikke stilling til. Det handler derimod om, hvordan de ressourcer Kriminalforsorgen er bevilliget bliver brugt.

Forbundet vil opfordre tillidsrepræsentanter og medlemmer til at overveje nøje hvilke synspunkter der udtrykkes, såfremt I kommer i dialog med repræsentanter for Rigsrevisionen i deres undersøgelse. Vi forventer at flere institutioner vil blive kontaktet under besøgsrunden.

Det handler i høj grad om kvaliteten af og de faglige mål for vores arbejde. Det kan blive en spændende rapport at læse, når den er færdig.

### **Ledelsesstruktur i arresthusene**

Den 1. januar 2008 blev landets arresthuse geografisk inddelt i tre områder under ledelse af en arrestinspektør. I efteråret 2010 besluttede direktoratet at evaluere arrestinspektørordningen, og de fastsatte en plan for denne evaluering.

Planen var, at arrestinspektørerne selv udarbejdede en evalueringsrapport og afgav en foreløbig indstilling om den fremtidige varetagelse af arrestinspektørhvervet. Herefter skulle direktoratet gennemføre en høringsrunde over evalueringsrapporten, hvorefter arrestinspektørerne skulle udarbejde en endelig indstilling om den fremtidige varetagelse af arrestinspektørhvervet. Dette arbejde skulle efter planen være færdigt ultimo marts 2011, men forløbet er blevet noget forsinket.

Evalueringsrapporten blev sendt til direktoratet i slutningen af januar 2011. Direktionen ønskede belyst, hvilke forslag der kunne holdes inden for den nuværende økonomiske ramme, og hvilke der krævede ekstra ressourcer og i hvilken størrelsesorden.

Forbundet forventer, at man vil foreslå, at økonomi og personaleledelse lægges ud i områderne. Dette vil være naturligt og nødvendigt i forbindelse med det nye lønsystem. Derimod er meldingen fra direktionen, at overvejelser om en evt. anden ledelsesstruktur på arresthusområdet ikke bør medtages i indstillingen, der sendes til høring. Begrundelsen for det er, at direktionen ønsker, at overvejelser om ændret ledelsesstruktur på arresthusområdet bør ske samtidigt med overvejelser om ændret ledelsesstruktur for den samlede kriminalforsorg, herunder KIF.

Arrestinspektørerne har fået frist til den 1. maj 2011 til at ændre evalueringsrapporten. Fængselsforbundet forventer stadig, at evalueringsrapporten sendes til høring.

Proceduren må være udtryk for, at direktoratet overordnet er tilfreds med den nye struktur. Forbundet deler til dels denne opfattelse. Der er sket et kvalitetsløft i sagsbehandlingen, men der sker ingen central koordinering og samarbejde mellem arrestinspektørerne og fællestillidsrepræsentanterne.

### **Psykisk syge indsatte**

Fængselsforbundet har gennem mange år arbejdet for at begrænse antallet af psykisk syge i fængsler og arresthuse.

Forbundet har i årevis peget på problemet med de mange psykisk syge fanger, men der foreligger ingen samlet opgørelse eller undersøgelse over det aktuelle antal af psykisk syge i fængsler og arresthuse, der kunne dokumentere vores påstand. Kriminalforsorgen har ikke løbende registreret antallet af personer med psykiske problemer. Efter politisk lobbyarbejde lykkedes det at få midler til et screeningsprojekt.

Ifølge overlæge Peter Kramp, Retspsykiatrisk Klinik, og overlæge Knud Christensen, Københavns Fængsler, fremgår det af De Europæiske Fængselsregler, at personer, som konstateres at være sindssyge ikke bør anbringes i fængsler. Når De Europæiske Fængselsregler omtaler specielle fængsler eller lægestyrede institutioner som egnet opholdssted for sindssyge frihedsberøvede, så vurderes det i Danmark - af såvel Kriminalforsorgen som sygehusejerne og danske psykiatere, at egnet specielt opholdssted for sindssyge frihedsberøvede er landets psykiatriske hospitalsafdelinger.

Fængselsforbundet har flere gange opfordret direktoratet til, at psykisk syge fanger anbringes i overensstemmelse med De europæiske Fængselsregler.

En undersøgelse fra 1993 viste, at ca. en tredjedel af de indsatte på et eller andet tidspunkt havde været indlagt på en psykiatrisk afdeling. I 1999 blev der i forbindelse med Differentieringsudvalgets arbejde gennemført en undersøgelse, hvor omfanget af de indsattes psykiske problemer blev undersøgt. Af undersøgelsen fremgår blandt andet, at 15 procent af de indsatte på undersøgelsestidspunktet var eller havde været under psykiatrisk behandling under den aktuelle afsoning. Ca. en fjerdedel af alle indsatte viste tegn på psykiske problemer.

Kriminalforsorgen fik i forbindelse med satspuljeaftalen 2008-2011 bevilget midler til et 4-årigt pilotprojekt vedrørende screening af varetægtsfængslede for psykisk sygdom. Formålet med projektet er, at varetægtsfængslede med psykiske lidelser på et tidligere tidspunkt end hidtil identificeres og får tilbud om behandling - eller eventuelt bliver overført til andet regi, f.eks. til en psykiatrisk afdeling. Herudover er formålet at etablere et grundlag for at vurdere, om en sådan screening skal indføres på landsplan. Projektet blev oprindeligt iværksat på dele af Københavns Fængsler og i arresthusene i Odense og Århus, men er nu samlet på Københavns Fængsler, da antallet af deltagere i projektet i arresthusene i Odense og Århus var så lavt, at det ikke gav valide data, og det ikke stod mål med udgifterne til projektet.

Screeningsprojektets undersøgelsespopulation omfatter samtlige varetægtsarrestanter på Københavns Fængsler, bortset fra varetægtsarrestanter, der er frihedsberøvede i henhold til udlændingeloven, genindsatte, der tidligere har deltaget i projektet, og indsatte uden dansk CPR-nummer.

Projektet vil blandt andet tilvejebringe information om, hvilke psykiske lidelser de indsatte, der deltager i projektet, lider af.

Primo 2006 igangsatte direktoratet en procedure, hvor der løbende indberettes oplysninger om ventetider for overførsel af psykisk syge indsatte fra fængsler og arresthuse til det psykiatriske system med henblik på at belyse omfanget af problemet med ventetid på overførsel til en psykiatrisk afdeling.

Baggrunden for denne registrering er løbende at have overblik over, hvor mange indsatte i Kriminalforsorgens institutioner, der afventer overførsel, og hvor længe de venter. Et sådant overblik forbedrer mulighederne for at indgå i dialog med sundhedsmyndighederne på et tidligere tidspunkt end hidtil, og på et bedre dokumenteret grundlag. Det har imidlertid vist sig, at indberetningsordningen kun fungerer optimalt i Københavnsområdet og enkelte andre steder i landet. Derfor blev en elektronisk indberetningsordning iværksat fra august 2010. Den nye indberetning forventes at give valide data fra hele landet.

Psykiatrisk udredning af varetægtsfængslede i arresthuse, hvor retten har truffet afgørelse om varetægtssurrogat, skal ske på en psykiatrisk afdeling.

Mentalundersøgelse under indlæggelse skal som udgangspunkt foretages på en psykiatrisk afdeling i bopælsregionen, jf. Lov om retspsykiatrisk behandling mv., hvoraf det fremgår, at regionsrådene har pligt til på deres psykiatriske sygehuse eller sygehusafdelinger at modtage personer, der efter retskendelse skal indlægges til mentalundersøgelse. Psykiatrien må altså som udgangspunkt selv sørge for at finde de nødvendige pladser.

Fængselsforbundet fastholder, at personer, der lider af en psykisk sygdom, og hvis helbredstilstand er uforenelig med frihedsberøvelse, ikke skal være i et fængsel eller et arresthus.

### **Fiskeridirektoratet**

På Repræsentantskabsmødet i marts 2010 blev Kresten Damsgaard ekstraordinært valgt som formand for Fiskeridirektoratets Tjenestemandsförening. Dette valg i utide skyldtes, at den tidligere formand, Martin Hansen, af personlige grunde trak sig som formand.

Forud havde der været en proces, bl.a. med et medlemsmøde den 30. januar 2010, hvor foreningens fremtid var til debat. I samarbejde med Fængselsforbundet udarbejdedes nye vedtægter og et forslag om en fællestillidsrepræsentant for fiskerikontrollører og vicefiskeriinspektører næsten efter samme model, som kendes i arresthusene.

Forslaget om en fællestillidsrepræsentant tog vi op med Fiskeridirektoratet. Resultatet blev en aftale af 18. august 2010 om en fællestillidsrepræsentant. Denne aftale har legaliseret tidsforbruget for fællestillidsrepræsentanten, som samtidig er formand for foreningen. Vedkommende må bruge den nødvendige og forsvarlige tid til varetagelse af opgaven som fællestillidsrepræsentant. Det blev endvidere aftalt, at fællestillidsrepræsentanten har en ugentlig dag til TR- og organisationsarbejde. Det betyder, at fællestillidsrepræsentanten nu i modsætning til tidligere har den nødvendige tid til opgaven - uden at føle et pres fra den lokale ledelse.

Med Joan Reimann som ny personalechef blev oplevelsen af lønforhandlingerne i 2010 anderledes end tidligere. Indledningsvist blev anmodning om begrundelser for indstillinger til ny løn afvist, og ledelsen havde et ønske om, imod det tidligere aftalte, at mindske tillægsstørrelserne. Det lykkedes foreningen at få begrundelserne og fastholde tillægsstørrelserne på minimum 10.000 kr. i 1. oktober 1997 niveau.

Den udmeldte sigtelinje ved forhandlingerne i 2010 var 0,5 procent af lønsummen og resultatet blev 0,68 procent. Umiddelbart et godt resultat, men resultatet faldede en anelse, da det efterfølgende kunne konstateres, at det gennemsnitlige resultat for alle medarbejdergrupper i Fiskeridirektoratet var på 0,79 procent! Denne erfaring tager foreningen med til dettes års lønforhandlinger.

Foreningen rejste en sag over for Fængselsforbundet om manglende regulering af godtgørelse for over- og merarbejde. Godtgørelse for overarbejde / merarbejde for nogle medarbejdergrupper, var ikke blevet reguleret.

Før overgangen til ny løn var der en del medarbejdere, der modtog godtgørelse for overarbejde / merarbejde. Beløbene i denne aftale blev senere reguleret.

Fiskeridirektoratet accepterede at vicefiskeriinspektørerne og de medarbejdere, der havde indgået aftale efter at indplaceringsaftalen var trådt i kraft, skulle efterreguleres.

Derimod kunne direktoratet ikke acceptere at den resterende gruppe, de tidligere overfiskerikontrollører og holdledere, skulle efterreguleres.

Efter forhandling lykkedes det foreningen og forbundet at få gennemtruffet vores syn på, hvordan reglerne for udregning af godtgørelse for over- og merarbejde skulle fortolkes. Det medførte en efterregulering på i alt 274.030 kr. Fremadrettet med det nuværende lønniveau vil den nye reguleringsform betyde en årlig forhøjelse af alle godtgørelser for over- og merarbejde på ca. 48.000 kr. tilsammen.

Vicefiskeriinspektørerne rejste over for foreningen og Fængselsforbundet et ønske om at blive overført til TAT (Foreningen af tekniske og administrative tjenestemænd) under FTF. De mente, deres interesser i højere grad kunne varetages af TAT. For at imødekomme deres kritik var vedtægterne ændret, så vicefiskeriinspektørerne har en repræsentant i bestyrelsen, og repræsentanten og dennes suppleant har plads i repræsentantskabet. Det er organisationsrepræsentanten for vicefiskeriinspektørerne, der fører forhandlingerne på vegne af vicefiskeriinspektørerne. Det blev herefter aftalt med OAO, at vicefiskeriinspektørerne skulle give ændringerne af de nye vedtægter en chance.

Fængselsforbundet var enige med vicefiskeriinspektørerne i, at de i forhold til sammenlignelige stillinger havde et lønefterslæb. Derfor har vi rejst et krav over for Fiskeridirektoratet, som forhandles i øjeblikket.

Fiskeridirektoratets Tjenestemandsförening arbejder sammen med direktoratet på en omskrivning af eksisterende ny lønsaftaler. Ledelsen har herunder udtrykt ønske om, at man gik fra måneds- til kvartalsnorm. Efter forhandlinger har parterne konstateret, at de ligger for langt fra hinanden mht. en anden normperiode end månedsnorm. Formålet med en omskrivning af de eksisterende lønsaftaler er at skabe større gennemsækelighed i forbindelse med ny løn. Der er en del uafklarede punkter i forbindelse med omskrivningen, men foreningen forventer at få en aftale snarest.

## **Grønland**

Der er sket meget med den Grønlandske Kriminalforsorg i kongresperioden. Den 1. januar 2010 trådte den ny kriminallov i kraft, og Grønland fik dermed sit eget direktorat og sin egen direktør.

Den ny overenskomst for statens tjenestemænd i Grønland blev underskrevet den 4. juni 2010 og gælder for perioden 1. april 2009 – 31. marts 2012. Med overenskomsten fik vi løftet begyndelseslønnen for de prøveansatte, ligesom vi fik omklassificeret alle vagtmestre og overvagtimestrene på de største 3 anstalter. Der blev ligeledes afsat midler til oprykning af anstaltsbetjente over 55 år. Ved forhandlingerne fik vi endvidere afsat en pulje på 184.000,- der skulle forhandles på plads mellem forbundet og det nye direktorat.

Loakllønsforhandlingerne er netop afsluttet og tankerne bag den har været, at der skal være forskel på lønnen mellem uddannet og ikke-uddannet personale i anstalterne. Derfor indeholder lokallønsaftalen et løft på 2 skalatrin ved fastansættelsen i forhold til tidligere. Samtidig fik vi indført praktikvejledere i anstalterne og dermed også praktikvejledertillæg.

I forbindelse med forhandlingerne med den nye grønlandske direktør, besøgte forbundet også forbundets afdeling i Grønland, og fik holdt møde med flere af tillidsfolkene i afdelingen. Der er mange udfordringer for afdelingen i Grønland og for forbundet. Mange forhold omkring såvel personale som indsatte har brug for en mere professionel håndtering. Blandt andet har forbundet netop modtaget de første 2 arbejdsskadesager af psykisk karakter fra Grønland. Hidtil har der ikke været fokus på området og ingen har taget de psykiske skader alvorligt, men det forsøger forbundet at vende nu.

Der bygges p.t. på den nye lukkede anstalt i Nuuk. Anstalten skal blandt andet sikre, at forvaringsdømte fremover kan afsone i Grønland og ikke længere skal sendes til afsoning på Herstedvester. Forbundet har en frygt for, at det nye hårde klientel og de medfølgende opgaver kan betyde, at vi kommer til at se flere psykiske arbejdsskader fra Grønland. Forbundet gør derfor en indsats for at få fastlagt en procedure for behandlingen af sagerne og sikret, at der bliver taget hånd om medlemmerne.

### **Værkmestre**

Værkmestrene var sammen med lederne de første, der skulle overgå til nyt lønsystem. Som bekendt blev dette aldrig indfriet og værkemestrene er først kommet med i den samlede pulje, som overgår til Ny Løn pr. 1. januar 2012

Fra værkemesterkredsene har der gennem længere tid været et ønske om, at der på deres område skulle være en differencering i lønnen i forhold til, om der var sammenhæng mellem faglig uddannelse og den stilling man var ansat i. Dette har det nye lønsystem taget højde for, idet værkemestre deles op i to løngrupper. Dem som ingen relevant faglig uddannelse har i forhold til deres stillingsindhold, og dem som har.

Det er forbundets opfattelse, at de betænkeligheder den nye struktur gav anledning til blandt flere værkemestre, nu er mindsket væsentligt, men der vil selvfølgelig opstå problemstillinger som i særlig grad omhandler dem, så det er vigtigt at der til stadighed er fokus på værkemestergruppen.

Den 2-årige værkemesteruddannelse har flere steder givet lidt udfordringer, da det har medført en forskel på hvilke fængselsmæssige arbejdsopgaver disse værkemestre kunne varetage i forhold til betjentene.

Forbundets holdning er helt klart, at den bedste måde at sikre fleksibiliteten på de enkelte tjenestesteder er, hvis alle uniformerede har samme grunduddannelse, hvilket vil kræve, at en del værkemestre vil have behov for at gennemgå et efteruddannelsesforløb for at få den sidste del af uddannelsen med på CV'et. Forbundet ser gerne, at alle værkemestre med den 2-årige uddannelse får den sidste del med, så alle uniformerede kan varetage de samme arbejdsopgaver.

Forbundet er ikke i tvivl om, at der i fremtiden vil blive ansat flere håndværkere på overenskomst end vi har set tidligere. Det bliver sværere og sværere at finde beskæftigelse til de indsatte og da det som udgangspunkt er den arbejdsopgave de tjenestemandsansatte værkemestre med den fængselsfaglige uddannelse skal tage sig af, kan vi frygte at værkemesterstillinger kan komme i spil, når sparekniven atter suser os om ørerne og vi vil selvfølgelig kæmpe for at bevare disse stillinger.



## **Arresthus sektor**

v/ forbundssekretær René Larsen

Arresthusene har brug for flere pladser og bedre bemanning. Belægget har i 2010 været meget meget højt (97,8 procent), og det er fortsat i 2011. Antallet af varetægtsfængslede er rekordstort. På blot to år er der kommet 28 procent flere varetægtsfængslede. Der sad i gennemsnit 1.344 arrestanter hver dag i landets arresthuse i 2010. Til sammenligning var der dagligt 1.329 i 2009, 1.199 arrestanter i 2008 og 1.029 i 2007.

I januar og februar var den gennemsnitlige belægning på over 100 procent i arresthusene. Det betyder, at en lang række arresthuse har overbelægning. Det medfører to fanger i en celle, andre gange bruges besøgsværelser eller motionsrum til fanger. Og det betyder også, at politiet ofte må køre langt med arrestanter for at få plads.

Arbejdspresset på arresthusene forværres af, at de indsatte har flere problemer. Mange er sigtet eller dømt for alvorlig kriminalitet. Flere har psykiske problemer. Og der er problemer med østeuropæiske kriminelle, som det er svært at forstå eller kommunikere med. Arresthusene har en bemanning anno 1980, men et klientel anno 2011.

Også de mange rockere og bandekriminelle skaber problemer. Der sidder til stadighed ca. 300 bandemedlemmer fængslet, og en stor del af dem sidder i arresthusene. Der er registreret mere end 100 bander, og hvem, der er i konflikt med hvem, skifter over tid. Det gør det svært – for ikke at sige umuligt – at skille dem af. Vi ser koncentrationer af bandemedlemmer i enkelte arresthuse langt ud over det rimelige.

Politireformen skabte mange afledte problemer for arresthusene. Det daglige og tætte samarbejde, der var med politiet, er erstattet af manglende lokalkendskab, lange responstider og vanskeligheder med at få fanger flyttet.

I 2010 indførte direktoratet et nyt elektronisk lønsystem i arresthusene – KØLS. Det viste sig hurtigt at være kompliceret, tids- og ressourcekrævende. Systemet har givet rigtig mange frustrationer, og en forventet udrulning af en ny udgave er foreløbig udsat. Man kan med rette spørge, om dette system var nødvendigt i arresthusene, og om det ikke på alle måder er for omkostningstungt. Det står jo slet ikke mål med resultatet, hvis det koster mere at administrere med systemet, end man betaler fangerne i dusør.

Samarbejdsformerne i de tre arrestområder er ved at falde på plads med tillidsrepræsentanter i alle huse, og en fællestillidsrepræsentant i hvert område, der samtidig er næstformand i områdets samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg. Arbejdet i udvalgene er mest af orienterende karakter, men arresthusorganisationerne arbejder på at blive bedre til at trænge sig på, så arrestinspektørerne med ledelsesretten i hånden ikke fratager dem indflydelsen på arbejdet.

I 2015 tages et nyt fængsel på Falster i brug. Som det ser ud nu, vil fængslet ikke huse en arrestafdeling. Bygningsanalysen fra 1998 står stadig ved magt. Det var den, der opdelt landets arresthuse i akuthuse og regionsarresthuse. I bedste fald kan vi forvente et nyt regionsarresthus i den næste flerårsaftale, og i værste fald vil den politiske situation med et sandsynligt valg til Folketinget til efteråret blot give en et-årig teknisk videreførelse af den nuværende flerårsaftale.

Med udgangen af 2010 opsagde direktoratet tjenestetidsaftalerne i arresthusene med et års varsel. Det betyder fra den 1. januar 2012, vil det være Vejledende Bestemmelser, der er gældende. Det medfører igen, at afløsning for sygdom vil være overarbejde, som skal honoreres efter reglerne. Forbundet har meddelt direktoratet, at vi betragter ordningen med de to årlige puljer til udbetaling af overarbejde som ophørt med tjenestetidsaftalerne. Vi tvivler på, at arbejdsgiver vil opnå den gevinst, de forventer. De "glemmer" nemlig, at de har fået noget for noget i tjenestetidsaftalerne.

## **Leder sektor**

v/forbundssekretær Bente Benderska

Lederområdet generelt er i forbundets øjne ved at løbe ind i en utidssvarende organisationsstruktur, som ikke levner rum for en åben og fordomsfri debat. Lederrollen har budt på vanskelige vilkår og konstant tales der om at styrke den ledelsesmæssige faglighed og kvalitet. Samtidig ser vi, at ledere stilles overfor det

paradoks det er, at skulle honorere nogle arbejdsmæssige krav på områder, som efter vores mening rettelig burde varetages af administrative medarbejdere.

Sådanne krav lægger et voldsomt pres og giver et stort stressniveau og her er det, at det kan knibe med den fordomsfri debat. Lederne holder ganske enkelt deres problemer tæt ind til kroppen, måske af frygt for, at man ved at sige fra vil løbe ind disciplinære problemer eller i hvert fald bringe sig i miskredit højere oppe i systemet. Selvfølgelig kan det også være af frygt for at udstille sin egen utilstrækkelighed.

Vi mener, at der fra alle sider bør være respekt om ledernes rum for reelt at bedrive ledelse. Det opleves, at der i medarbejdergruppen er forventninger om empatiske og støttende ledere - hvilket er helt rimeligt, men bliver forventningen, at lederen nærmest skal agere som en form for reserveforældre, som kun skal nurse og ikke må stille krav, bliver det problematisk. Medarbejderne må respektere at ledelsesrummet ikke er uendeligt og at der er opgaver, der ikke kan forventes at blive udført af ledere.

### **Lukket sektor**

v/forbundssekretær Michael Kaj Jensen

Den nuværende forbundsstruktur, som har fungeret siden 1. marts 2007 må vel siges at være vel implementeret. For lukket sektors vedkommende fungerer strukturen efter hensigten. Selvom sektoren meget vel er klar over, at det, der binder os sammen er den tætte kontakt og det gode sammenhold, så kan det ikke undgås, at sektormøder ind imellem må nedprioriteres en anelse, da møderne nu er en aktivitet, der foregår i fritiden.

Forbundets struktur er bygget op om lokalafdelingerne, som altid har været fundamentet for vores forbund. Fængselsforbundet er først og fremmest lokalt forankret, og der er ingen tvivl om, at der ligger en stor styrke i at være at være repræsenteret på alle tjenestesteder, så forbundet er tæt på medlemmerne.

Samarbejdet med ledelsen fungerer meget forskelligt på landets lukkede fængsler og der skal nogen steder lægges rigtig meget arbejde i at sikre medlemmernes rettigheder. Desværre ser vi oftere og oftere, at beslutninger bliver truffet med ledelsesretten i hånden og at tillidsrepræsentanten "glemmes" inden beslutninger meldes ud til personalet. Det er rigtig skidt, hvis det går hen og bliver en vane at gå uden om tillidsrepræsentanten som immervæk er personalets repræsentant i samarbejdsudvalget, og derfor skal informeres om alle vigtige ændringer på arbejdspladsen.

Heldigvis er det ikke alle fængsler, der har disse problemer. Der er mange steder hvor ledelsen forsøger at få tingene til at fungere.

Flere fængsler har i nogle personalesager været meget hurtige til at politianmelde medarbejdere for formodede lovovertrædelser, uden at personalet er blevet hørt eller informeret i forvejen. Det er vores opfattelse at flere af disse anmeldelser kunne have været undgået, hvis man havde taget sig tiden til at få talt med de involverede medarbejdere inden anmeldelsen. Vores håb er selvfølgelig, at denne tendens ikke er et udtryk for en ændret fremgangsmåde fra arbejdsgiveren.

Lukket sektor har i den forgangne kongresperiode været præget af de store udfordringer bandekonflikten har bragt med sig. Der bliver brugt utrolig megen tid på at få dagligdagen til at fungere, at holde de forskellige bandegrupperinger adskilt og derved undgå at de kommer i konflikt med hinanden. Det er en voldsom belastning for personalet, når de konstant skal være i beredskab, fordi uroen ulmer konstant.

De tilbagevendende sparerunder er heller ikke noget der letter arbejdet. Hele tiden skal der tænkes anderledes og kreativt for at få bemanningen til at hænge sammen, og det går hver gang en lille smule ud over vores sikkerhed - med efterfølgende forringelser af arbejdsmiljøet som resultat.

Desværre er der ikke meget der peger i retning af, at det er gået op for politikerne hvor store konsekvenser den førte politik har for personalet i de danske fængsler og arresthuse.

## Åben sektor

v/ forbundssekretær Jannie Hallø

### Pladser

Ting forandrer sig og således også pladssituationen i fængslerne. Da vi gik ind i denne kongresperiode var der "for få" indsatte. Det betød, at der på langt de fleste åbne fængsler var nedlukket kapacitet. Nogen fængsler lukkede hele afdelinger og andre steder blot enkelte pladser. De fleste steder forløb lukningerne godt, men nogen steder skabte det problemer. For meget personale, tvungen afspadsering og ikke mindst alternative løsninger på at få økonomien til at hænge sammen. Da de indsatte i begyndelsen af 2009 igen begyndte at fylde op og den lukkede kapacitet genåbnede, opstod der bekymring blandt personalet - nu manglede der personale.

Hen over 2009 og 2010 har de åbne fængsler, som de andre sektorer, set en enorm stigning i belægget. Det er nærmest undtagelsen hvis et belæg er på under 98 %. Det er en skræmmende udvikling, idet det i de åbne fængsler, som andre steder, skaber frustrationer og konfrontationer blandt de indsatte og dette går ud over personalet.

At der også er pladsproblemer i resten af Kriminalforsorgen mærkes meget kontant i et par af de åbne fængsler. Eller måske skal der snart navneforandring til – det kunne være mix-fængsler. I den forgangne periode er antallet af åbne fængsler med lukket afsoningspladser steget. Det er ikke længere kun Kragshovede og Midtjylland v/Nr. Snede der har lukkede afsoningspladser. Først var det Horserød der fik lukkede pladser og nu er også Jyderup og Renbæk fulgt efter.

Samtidig med at mere kapacitet konverteres fra åbne til lukkede pladser, er der også fulgt mere statisk sikkerhed med. Det betyder, at der er høje hegn, meget mere kameraovervågning – dette både ude og visse steder også inde - ja, alt i alt kan det minde mere og mere om lukkede fængsler.

### Lokalafdelinger

Overgangen til at skulle følge reglerne om valg af tillidsrepræsentanter er overvejende gået godt på de åbne fængsler. Alle tjenestestederne fandt en løsning med de lokale ledelser om antallet af tillidsrepræsentanter. De fleste steder er der valgt en tillidsrepræsentant og en suppleant for denne. Der er 2 fængsler der har valgt at have to tillidsrepræsentanter. Alle afdelinger har fundet et leje for timeaftaler og samarbejdsaftaler med ledelserne. Det betyder ikke, at der er enighed og tilfredshed alle steder, men der er mulighed for at få arbejdet med det der er vigtigst, nemlig medlemmernes arbejdsvilkår.

De åbne fængsler har omlagt deres mødeaktivitet og afholder nu 2 møder a 2 dage om året. Derudover afholdes der sektormøder i forbindelse med HB-møder. Disse møder bliver brugt til erfaringsudveksling og tip/gode råd. Desuden har der været afholdt undervisning i blandt andet barselsregler og samarbejdsaftalen. I forbindelse med afholdelsen af 2 dages møderne er afdelingernes næstformænd ligeledes repræsenteret. Nogle af de emner der har været et gennemgående og gentaget tema har været

- for mange arbejdsopgaver/for høje krav
- besparelser
- mangel på værk mestre/nedskæring
- tid til tillidsrepræsentantarbejde
- tjenestetidsaftaler
- ny løn
- overenskomst
- bevar de åbne fængsler

Møderne afholdes på skift på/ved fængslerne og der skiftes mellem lokalafdelingerne til at arrangere møderne.

### **Alenearbejde**

I sidste flerårsaftale blev der afsat midler til nedbringelse af alenearbejde. Det kom Renbæk og Søbysøgård til gode. Det var de to åbne fængsler, der var meget hårdt ramt af alenearbejde og ikke havde ret meget personale på vagt af gangen. Det vakte selvfølgelig glæde, at man på de to tjenestesteder kunne nedbringe noget af alenearbejdet.

Desværre varede "glæden" kort, idet der som bekendt har været besparelser af flere omgange det seneste år. Det har betydet, at de penge der var afsat til formålet stort set er blevet sparet væk igen, og der er desværre fortsat meget alenearbejde. Det gælder ikke kun i de 2 nævnte fængsler, men næsten i alle de åbne fængsler. Alle er dog enige om, at det er et område man har og skal have stor fokus på ude lokalt.

### **Besparelser**

Og som nævnt er der blevet sparet. Ingen af fængslerne er gået fri, og det har alle steder betydet nedskæringer på postbesættelsen. En trist udvikling for arbejdsmiljøet og trivslen. Nogle af konsekvenserne er for nylig beskrevet i Fængselsfunktionæren, så her skal kort nævnes nogle få.

- visse steder dækkes første sygmelding ikke længere
- nedskæringer af personalemøder/goder
- nedskæringer af fritid med de indsatte
- nedskæring i beskæftigelsen ved ikke at genbesætte værkemesterstillinger
- omfordeling af arbejdsopgaver

### **Tjenestetidsaftaler**

Stort set alle fængslerne i sektoren har i denne periode lavet nye tjenestetidsaftaler. Der er tænkt nyt og kreativt, både fra afdelingernes og ledelsernes side. De sidste aftaler er kommet i hus i marts 2011. Som altid når der laves aftaler er der noget der jubles over, og ting der begrædes. Generelt har der dog alle steder været tilfredshed med de nye aftaler.

### **Næste kongresperiode**

Der er ingen tvivl om at fremtiden vil byde på meget mere pres i den åbne sektor. De indsatte er ikke længere som de var for bare få år siden. De er mere rå og har mindre respekt. Det gør at det kræver noget mere af kollegaerne at tøjle dem. Der er længere imellem de "gode" indsatte - dem der bare afsoner og passer deres. Og langt flere af de indsatte, der virkelig kræver noget af betjentene. Med begrænsede ressourcer kan det være svært at leve op til hele betjentrollen. Man skal sagsbehandle, resocialisere, bevogte, støtte, opdrage og så videre. Samtidig kommer der stadig nye tiltag ovenfra, der skal passes ind i den travle hverdag.

De her nævnte ting er helt sikkert noget den åbne sektor vil drøfte nærmere i den kommende tid.

### **Fokusområde for den kommende kongresperiode**

I forbundsledelsen ser vi opgaven med at sikre fagligheden, som en af de helt store udfordringer i fremtiden.

Den kort- og langsigtede kompetenceudvikling af såvel basisedarbejdere som ledere er af afgørende betydning for at bevare kvaliteten i Kriminalforsorgens arbejde med de indsatte.

Det er derfor helt oplagt at forbundet foreslår, at vi på tværs af afdelinger og sektorer vælger at rette fokus mod fagligheden i den kommende kongresperiode. Forbundet foreslår, at det gøres under mottoet: "Faglighed i fokus – fokus på faglighed."

Styrkelse af fagligheden er et mål ingen formodentlig kan være uenig i. Hvilke midler og læringsmetoder, der mest hensigtsmæssigt kan tages i brug, er forbundet ikke ekspert i, men vi er åbne overfor at debattere nye og anderledes ideer med alle interesserede, og vi er indstillet på at tage et medansvar på vegne af vores medlemmer.

Målet er at Fængselsforbundets medlemmer i praksis oplever at de udvikles fagligt og anerkendes fagligt – både internt i Kriminalforsorgen og af det omgivende samfund.



## Mundtlig beretning

Forbundsformanden afgav følgende mundtlige beretning til kongressen:

”Kolleger, fængselsbetjente! Vågn op!”

Ja, det er ikke fordi I sidder og sover. Ikke jer alle sammen i hvert fald... Men det var de ord, der indledte den allerførste version af vores medlemsblad, som udkom i 1917. Den fulde indledning lød sådan her: ”Kolleger, fængselsbetjente! Vågn op og vær med i arbejdet for vort sociale og økonomiske vel.” Og der var virkelig noget at arbejde for, dengang i 1917. De fængselsbetjente, som modtog forbundets første medlemsblad, sled forbandet hårdt for en forbandet lav løn. De arbejdede 13 timer – i døgnet! Der var 73 fridage om året – og det er altså med søn- og helligdage! Og lønnen lød på 1.100 kr. – om året!

Det er heldigvis en anden virkelighed, vi vågner op til i morgen, når kongressen er slut og den står på arbejde igen. Vi er nået lagt siden 1917. Men der er ingen grund til at hvile på laurbærrerne. I går efterlyste jeg en vision hos vores gæster, ledelsen og de ansvarlige politikere. I dag er det os selv, der skal smøge ærmerne op og have en snak om de kampe, vi skal kæmpe på vores arbejdspladser i 2011.

Men inden vi gør det, vil jeg gerne tale om en kamp, I alle har kæmpet og nogen af jer stadig kæmper. Nemlig kampen for den nye TR-struktur. Tilbage i 2008 blev TR og forbundsledelsens lønftaler opsagt. Den centrale struktur blev presset, samtidig blev en sygesamtale pludselig ændret fra at være TR-arbejde til at være organisationsarbejde, som i princippet er arbejdsgiver uvedkommende. Det krævede en ny struktur. Og det er jeres slid, der har fået den struktur på plads. Sliddet har givet mening. Forbundet er kommet styrket ud af det. Havde jeg hat på, så ville jeg tage den af. I stedet vil jeg give jer en hånd. Og jeg synes ærligt talt I har fortjent en af hinanden. Vores resultater fra den seneste kongresperiode er grundigt beskrevet i den skriftlige beretning.

Her i den mundtlige beretning vil jeg sammen med I na fokusere på de emner vi finder mest centrale for fremtidens fængselsforbund: Det er for det første vores nye lønsystem – her venter en kæmpe udfordring. Herefter handler det om arbejdsmiljø – for der er virkelig sket et gennembrud siden sidste kongres. Det tredje

emner er uddannelse – for det har vi brug for. Og til sidst vil jeg runde af med at tale om temaet for den kommende periode, nemlig fokus på faglighed – faglighed i fokus. Altså lønsystem, arbejdsmiljø, uddannelse og faglighed.

Og lad os så komme i gang!

Som I ved er det lykkedes os at få aftalt et nyt lønsystem. Det kommer medlemmerne til at mærke ret kontant: Alle får minimum 23.000 kr. det første år, målt pr. medlem. En del er engangsbeløb, en del er lønregulering. Under alle omstændigheder er 23.000 kr. et beløb, der er til at tage og føle på.

Det har ikke været uden sværds slag og jeg har flere gange været tæt på at opgive overhovedet at opnå en aftale. Men prisen for at opgive, ville have været for høj i forhold til de penge som medlemmerne ville have mistet. At vi overhovedet har nået et resultat er ikke mindst takket være en kæmpe indsats fra forbundssekretær René Larsen i samarbejde med vores nylønsudvalg. OAO fortjener også en tak med på vejen for alt regnehjælpen og presset på Personalestyrelsen.

Når vi sammenligner det nye lønsystem med det gamle, er der to afgørende ændringer: For det første skal lønnen fremover fastsættes ud fra en vurdering af den enkelte medarbejders opgaver og kvaliteter. Det er altså ikke alene anciennitet, der fremover afgør lønnen. For det andet er det ikke længere mig, der alene skal forhandle lønnen med direktoratet. Fremover bliver det jer, der som tillidsrepræsentanter skal bære lønforhøjelserne igennem for de enkelte medlemmer. Og det bliver jer, der skal leve med utilfredsheden fra dem, som ikke får. Det bliver en stor opgave. Men det er også en opgave, jeg ved I kan løfte, ligesom I løftede opgaven med vores nye TR-struktur.

Nogle vil sikkert tænke: "Det lyder jo fint nok, Kim. Men hvordan skal jeg løfte opgaven?" Jeg anerkender, at det er en stor opgave. Derfor tager vi den også ét skridt af gangen. Jeres første prøve med det nye system kommer som I ved til oktober/november. Her skal I forhandle med inspektørerne om at fordele et engangsbeløb på 16 millioner kroner. Nogle vil måske overveje, om ikke de bare kan fordeles jævnt. Det ville være enkelt. Men det duer ikke. Selvfølgelig skal vi kæmpe for, at grundsætterne bliver højere. Men de tider, hvor vi kan lave store gruppevise lønforhøjelser, er nok ovre. Til efteråret får I altså muligheden for at prøve det nye system af. Den mulighed skal I gribe.

Det vil helt sikkert give jer anledning til en del spørgsmål. Og jeg vil gerne her på kongressen love, at alle forbundssekretærene vil være klar til at svare på jeres spørgsmål og give jer hjælp og vejledning i hele processen. Ligesom vi i efteråret har planlagt flere regionale temamøder om, hvordan aftalen skal udmøntes. For det er vigtigt, at vi alle sammen kommer godt fra land.

Nu vil jeg gøre noget utraditionelt. Jeg vil overlade ordet til Ina. Det gør jeg, fordi det næste emne er arbejdsmiljø. Som mange af jer sikkert husker, var arbejdsmiljø omdrejningspunktet for sidste kongres. På sidste kongres fortalte vi Rentzmann, at vi ikke kan blive ved med at have en kriminalforsorg i verdensklasse og et arbejdsmiljø i taberklasse. Det havde han svært ved at forstå dengang. Siden har Ina stået i spidsen for arbejdet med at slå hul ind til direktørens bevidsthed. Det er ikke nogen nem opgave, skulle jeg hilse og sige. Men det vil Ina fortælle mere om. Og jeg ved, Ina, at du også vil komme ind på, hvordan vi kommer videre med arbejdsmiljøet."

#### **Forbundskasserer Ina Rasmussen havde følgende indlæg i den mundtlige beretning:**

På sidste kongres sagde vi at arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen var i discountklassen. Vi fortalte om det høje sygefravær og den dårlige trivsel. Kriminalforsorgen vil gerne ansætte folk af rette støbning. Kan Kriminalforsorgen så selv levere arbejdspladser – af rette støbning? Det mener jeg ikke. Jeg har heldigvis haft utroligt mange kolleger af rette støbning. Men desværre har jeg også mistet rigtig mange ligeså dygtige kolleger. En af dem var Peter.

Jeg arbejdede sammen med Peter, mens jeg var formand på KF. Peter var sådan en, der aldrig sagde nej, når en kollega bad ham om en tjeneste. En dag bad han mig om et møde, på mit mørke lille kontor, udenfor muren på Vestre. Peter kom sammen med sin kæreste Marianne. Han satte sig over for mig ved mit aflagte inspektørskrivebord, på en højrygget gæstestol med blå betræk. Marianne satte sig ved væggen bagved ham. Jeg ventede spændt på hvad Peter ville mig.

Det tog tid, men efter noget small-talk fik han fortalt, at den var gal med hans knæ. Jeg kom i tanker om, at Peter havde været med ved et flugtforsøg fra en transport. Men det var nyt for mig, at han var kommet til skade. Jeg havde jo set ham møde på arbejde hver dag lige siden. Vi snakkede og Peter fortalte og fortalte og fortalte om det her knæ og hvordan det bare ikke ville hele... På et tidspunkt trak han oven i købet buksebenet op, så jeg kunne se på knæet. Det var grimt. Lignede et af de sår junkierne får, når de fejlfixer.

Nå – jeg blev praktisk. Jeg talte om anmeldelse og speciallæger. Men Peter hørte ikke rigtigt efter mere. Han blev bare ved med at tale om knæet og hvor mærkeligt det hele var. Det blev så mærkeligt at jeg var nødt til at spørge ham om der var andet galt? Det afviste Peter på det bestemteste – han fejlede ikke noget som helst. Det var kun knæet. Så spurgte jeg ham hvordan han sov om natten og Peter sagde "han sov fint – ingen problemer". Jeg kiggede over på Marianne. Hun sad helt stille og rystede på hovedet. Jeg kunne se, der var tårer.

Så vidste jeg jo godt at Peter havde langt større problemer. Jeg begyndte at spørge ind til flash-backs, sociale relationer – ja I kender jo alle symptomerne på PTSD ligeså godt som mig. Til sidst måtte Peter indrømme at det ikke kun var knæet. Faktisk havde Peter det rigtigt dårligt. Besøget hos mig var et nødråb.

Peter fik anerkendt sin arbejdsskade og fik en stor erstatning. Han kommer aldrig til at arbejde igen. Men så længe han passer på og er forsigtig, kan han være noget for sig selv, for Marianne og for deres to små piger.

Hvorfor fortæller jeg så den historie til jer? Fordi det er vigtigt for mig at sige, at Peter så afgjort var af den rette støbning. Men alligevel gik det galt. Det gik galt, fordi KF ikke var en arbejdsplads af rette støbning. Tværtimod. Ingen havde talt med Peter om episoden bagefter. Ingen undrede sig, da han prøvede at kurere sig selv ved at gå på arbejde konstant. Og ingen prøvede at finde ud af, om han var ok. Peter prøvede at kurere sin belastningsreaktion ligesom man kurerer sidesting – ved at gå det væk. Men det virker bare ikke på PTSD og det fandt Peter ud af på den hårde måde.

Desværre endte Peter som et af ofrene for det dårlige arbejdsmiljø hos os. Heldigvis for Peter var han medlem af et forbund af den rette støbning og det ved jeg, han er meget glad for i dag. Peter er en af mange gode kolleger, som kun takket været Fængselsforbundet, og alle os valgte, har et nogenlunde værdigt og godt liv i dag. Jeg vil gerne benytte denne lejlighed til at takke jer for den indsats - og igen understrege, hvor vigtigt det er, at forbundet er der for medlemmerne, især når de bliver ramt af dårligt arbejdsmiljø.

Nu sidder nogen af jer sikkert og tænker: "Det der arbejdsmiljø, det er altså noget diffust noget". Og det ved jeg godt, at det kan være. Men lad mig prøve at trække det lidt ned på jorden og give tre eksempler på dårligt arbejdsmiljø:

1. Der er problemer med arbejdsmiljøet, når der ikke bliver fulgt op på voldsomme episoder og tilskadecomster, som den Peter oplevede.
2. Der er problemer med arbejdsmiljøet, når mobberi og chikane bliver en almindelig forekommende begivenhed i vores institutioner
3. Og der er problemer med arbejdsmiljøet, når samarbejdsproblemer skal løses med disciplinærsager i stedet for dialog.

Og der er mange af den slags problemer på vores arbejdsplads. Det viser Trivselsundersøgelserne og ikke mindst stakken af sager på jeres og vores skriveborde.

Før 2009 stod tre forhindringer i vejen for at I kunne løse de problemer: Direktionen forstod ikke alvoren. Den accepterede ikke ansvaret. Og som forbund var vi usynlige for vores egne sikkerhedsrepræsentanter. Ved kongressen i 2009 satte vi os for at gøre noget ved de forhindringer: Vi satte arbejdsmiljøet i fokus og vi satte direktionen under pres. Dengang mente de, at vores medlemmer selv var skyld i problemerne. Vi talte grimt til hinanden, og vi gjorde ikke, som vi fik besked på. Bolden var på vores banehalvdel. I dag siger direktoratet: Vi ved godt, der er et problem. De anerkender, at bolden er på deres banehalvdel. Og i maj 2011 slog Arbejdstilsynet fast, at ansvaret ligger hos direktionen, ikke hos inspektørerne.

Så nu er de tre forhindringer fjernet. Men problemerne ligger stadig på vores skriveborde. De næste skridt for arbejdsmiljøet, ja, de skal tages ude på institutionerne. De næste skridt tages af vores tillidsrepræsentanter i samarbejde med de mere end 100 nye arbejdsmiljørepræsentanter, som er blevet en

del af vores fællesskab siden 2009. Jeg vil gerne give jer alle en stor tak for jeres store indsats i at få valgt og anmeldt de nye arbejdsmiljørepræsentanter. Med dem på holdet, kan vi tage det næste skridt.

For selvom bolden ligger på direktoratets banehalvdel, er der stadig meget løbearbejde til os. Skal vi have en kriminalforsorg, man kan holde ud til pensionsalderen, så skal vi - os i Fængselsforbundet, jer ude på institutionerne – blive ved med at presse på. Det er sådan vi skal videre. Og derfor skal vi sikre jer de rette værktøjer til opgaven.

Vi skal tre ting. For det første skal vi blive ved med at presse Kriminalforsorgen til at finde løsninger. For det andet skal vi udbygge hjemmesiden, så den kan bruges af arbejdsmiljørepræsentanterne. Og for det tredje skal vi løbende tilbyde efteruddannelse om arbejdsmiljø. Både for tillidsrepræsentanter og for arbejdsmiljørepræsentanter. Når det gælder redskaberne til arbejdet ude på institutionerne, så handler det om at gøre indsatsen nemmere.

Flere lokalafdelinger har allerede inviteret arbejdsmiljørepræsentanterne ind i bestyrelserne. Det gælder for eksempel Sønder Omme og Nyborg. Og det er godt. For med arbejdsmiljørepræsentanterne ved bordet, får bestyrelserne dobbelt så meget viden. Viden er som bekendt magt. Og magt giver jer mulighed for at handle.

Så nu vil jeg til at slutte min del af beretningen. Siden sidste kongres har vi som forbund sat arbejdsmiljøet i fokus. Direktoratet har forstået alvoren og Arbejdstilsynet har placeret ansvaret.

Nu skal de næste skridt tages på institutionerne. Det skridt tager vi i fællesskab. Sammen med tillidsrepræsentanterne, sammen med arbejdsmiljørepræsentanterne og selvfølgelig sammen med vores medlemmer.

Jeg tror på os. Og jeg tror på, at vi ved kongressen i 2013 er kommet tættere på målet: En arbejdsplads af rette støbning.”

#### **Forbundsformanden fortsatte herefter den mundtlige beretning:**

”Det er rigtigt som Ina siger, at vi selv skal være med til at skabe arbejdspladser af rette støbning. Men vi skal også kræve at lederne – og her tænker jeg ikke mindst på de ledere, der er medlemmer hos os – at de uddanner sig og får de rette redskaber til at udøve god ledelse.

Jeg er overbevist om, at det vil gavne arbejdsvilkårene, hvis de ledende fængselsbetjente blev bedre til at blande en cocktail af ledelses-redskaber og deres erfaring i at balancere mellem det hårde og det bløde. Det er en cocktail, der er hårdt brug for på fængselsgangene. Jeg tror på, at det vil gavne arbejdsvilkårene for vores medlemmer, for jer som tillidsrepræsentanter og for Kriminalforsorgen i det hele taget.

Men det er ikke en cocktail, der ryster sig selv. Det kræver at vi får en ordentlig lederuddannelse. Og det kræver ikke mindst, at der er nogen, der vil tage den. Og her har jeg et vigtigt budskab til jer, tillidsfolk og delegerede. Jeg vil bede jer tage hjem og opfordre jeres kollegaer til at kvalificere sig til lederstillingerne. For vi mangler ansøgere, der er kvalificerede. Lad mig give et eksempel. For nylig var der slået en lederstilling op på Københavns Fængsler. Det var en af vores største lederstillinger til godt og vel 40.000 kr. om måneden. Der stod i opslaget, at hvis en intern ansøger var kvalificeret, så ville vedkommende få den fornødne efteruddannelse. Men der var ingen interne ansøgere, der var kvalificerede.

Melder vi ikke ind her, så bliver vi løbet over ende. Og hvis ikke vores egne ledere gør alt hvad de kan for at blive bedre, også teoretisk, så taber vi stillingerne til akademikere. For det her handler også om, at der skal være karrieremuligheder for fængselsbetjente. Hvis jeg var inspektør, stod med en tom lederstilling, og skulle vælge mellem en af jer og en udefra med en lederuddannelse, så ville mit valg være nemt. Jeg ville vælge manden med lederuddannelsen. For jer, der har fængsels erfaringen, I er der jo allerede.

Vi skal gøre op med os selv, om vi fortsat skal kunne flytte os op i systemet. Eller om nye karriereudfordringer alene skal bestå i, at københavnere, der flytter til Horsens, skal lære jysk.

Men det er ikke bare lederuddannelse, vi mangler. Jeg har sagt det mange gange før og jeg bliver ved igen og igen. Vi må og skal have efteruddannelse. Som vores arbejdsliv er skruet sammen i dag, er efteruddannelse alene to ting: Det er noget, der er projektbestemt, eller det er noget, der er drevet af



medarbejderens egen lyst til at uddanne sig, hvis der er penge til det. I dag er al anden efteruddannelse "en by i Rusland". Det er simpelthen ikke godt nok. Det kan Kriminalforsorgen ikke være bekendt.

Hvorfor er efteruddannelse så vigtig? Det er blandt andet vigtigt, fordi vi arbejder med mennesker som har nogle af de sværeste, psykiske problemer i vores samfund. Fordi det er vores job at holde de mennesker indesluttet og samtidig sikre at de ikke bliver mere kriminaliseret og bitre end de er i forvejen. Målet ligger jo klart – fangen skal blive en god samfundsborger med os – jer, mig, os alle sammen – som rollemodel. Det er en kæmpe opgave, som samfundet er dybt afhængig af. Men vores uddannelser står ikke mål med opgaven.

Sammenligner vi os med socialrådgivere, pædagoger og sygeplejersker, så er deres arbejde meget mindre konfliktfyldt end vores. Men kravene til deres løbende efteruddannelse er væsentligt større end vores. Vi har reelt ca. 32 ugers teoretisk uddannelse og ca. 25 dages lederuddannelse. Og så forventer Kriminalforsorgen, at vi er eksperter i fængselsfagligt arbejde og ledelse. Det er simpelthen ikke godt nok. Jeg oplever, at drøftelser i Kriminalforsorgen om efteruddannelse ender i slagsmål om penge, afløsningstimer og hvem der skal levere kurserne.

Det er mit mål at få arbejdsgiveren til at anerkende, at et job som fængselsbetjent kræver løbende uddannelse. Men medlemmerne skal også overbevises. Og det har jeg brug for at I, kære delegerede, hjælper med.

Jeg ved godt, at mange af vores kollegaer vil sige: "Jeg skal sgu ikke på skolebænken igen!" Eller sagt på en anden måde: "Hvad er der nu i vejen med den måde, jeg gør tingene på?" Og jeg ved godt, at ikke alle synes det giver nok at være væk hjemmefra, at bruge tid og kræfter på videre uddannelse.

Men der er ingen vej udenom. I vores fag er vi dybt afhængige af, at vi passer på hinanden. Derfor er det vigtigt, at vi ikke bare ved, hvad vi gør. Vi skal også blive bedre til at dele vores erfaringer med hinanden og med andre. Det er blandt andet det, uddannelse kan gøre os bedre til.

Men uddannelse handler også om respekten fra andre i samfundet. Det handler om, hvilket billede vi er med til at give af arbejdet i fængslerne. DRs serie fra Horserød, den var faktisk god reklame for os. Der kunne man se, hvilke betingelser, vi arbejder under. Jeg hørte flere steder fra, at den viste, hvor dygtige vi var til at håndtere vores fanger. Blandt andet var de ret imponerede ovre i OAO over hvor dygtigt vi håndterede vores vanskelige arbejdsvilkår. Men når almindelige borgere ser barske fængselsscener i filmen R, og når de ser karikaturer af fængselsmiljøet i TV-serien "Den som dræber", så påvirker det deres opfattelse af os negativt. Her skal vi kunne fortælle de gode historier og give et anderledes billede. De virkelige historier. Nogle tror, at vi bare er nøglesvingere og rå børster. Vi skal vise dem, at vi er andet og mere end det. Det kan vi blive bedre til gennem uddannelse.

Vi kan blive bedre til at nuancere omgivelsernes opfattelse af os. I det omkringliggende samfund, ja – men også privat. For få år siden ville flere af os ikke fortælle, hvad vi lavede på arbejdet. Sådan skal det ikke være. Det er et krævende job at balancere mellem det hårde og det bløde. Vi skal være rigtig, rigtig stolte af, at vi kan løse det. Men vi skal også vise, at vi tager opgaven alvorligt. Det kan vi gøre ved løbende at uddanne os og ved løbende at blive bedre til vores fag.

Men det skal selvfølgelig ikke foregå på skolebænken det hele. Vi skal også blive bedre til at udvikle os i hverdagen. Det kan vi blive med supervision. Jeg har talt om supervision i årevis. Og nu gør jeg det igen. Men denne gang vil jeg gøre lidt ekstra ud af at vise, hvad jeg mener med supervision. Lad mig vise det med et eksempel.

For en del år siden havde jeg en rigtig, rigtig dårlig dag på arbejde, da jeg var fængselsbetjent. Jeg ved godt det er mange år siden. Alt var gået galt. Jeg havde skændtes med konen. Jeg havde sovet for længe. Og jeg havde glemt børnenes madpakker, da jeg havde afleveret dem i børnehaven. Da jeg kommer på arbejde den dag, er jeg jo ikke ligefrem overskudsagtig.

En af vores fanger, som var af ret skizofren karakter, sad i dobbeltbelæg. Han står og ryger i døren til sin celle og jeg er flere gange henne og bede ham slukke den der cigaret. I stedet for at gøre, som jeg siger, kører han løs på mig. Til sidst siger han, at han ved hvor mine børn går i børnehaven. Det anede han

selvfølgelig ikke. Men mine batterier er i bund, så jeg taber sutten og råber ham lige ind i hovedet: "Ved du hvad forskellen mellem dig og mig er? Forskellen mellem dig og mig er, at du har papir på, at du er sindssyg. Det har jeg ikke. Og hvis du nogensinde nærmer dig den børnehave, så slår jeg dig kraftedeme ihjel!" Det kunne sikkert have endt meget værre, men det her var i og for sig slemt nok. Jeg mistede overblikket og endte nede på hans niveau.

Der ville det have været stort for mig, hvis en kollega havde haft så meget omsorg for mig den dag, så han havde sat sig ned og talt med mig. Havde sagt, at den opførsel, den går ikke. Jeg ville gerne have, at nogen havde taget sig af mig og skaffet mig mit overskud tilbage. Det er det, supervision kan. Supervision handler ikke om at pille navle på hinanden. Supervision handler om, at vi deler ubehagelige oplevelser med kollegaerne. Oplevelser, hvor vi er blevet presset ud over kanten. Ikke for at pille i hinandens navler. Men for at lære af oplevelserne, så vi kan hjælpe os selv og hinanden med at dæmme op for presset en anden gang.

Det sidste, jeg vil tale om, er fokusområdet for den kommende kongresperiode: Faglighed i fokus – fokus på faglighed. Ligesom Ina har været ansvarlig for arbejdsmiljø i den forrige periode, er der også en ansvarlig for fagligheden i den kommende periode. Det er Bente Benderska.

Nu vil nogen måske spørge: Hvad fanden er det lige du mener med faglighed, Kim? Og det er et meget relevant spørgsmål. For der er ikke blevet sat særligt præcise ord på, hvad faglighed egentlig er. Alligevel bruger politikere og ledere ordet i flæng. De siger "fagligheden skal højnes" eller "fagligheden skal tilbage i jobbet". Tit bruger de det til at påpege en mangel hos en medarbejder. Men hvad det lige betyder, det er mildest talt tåget. I Fængselsforbundet mener vi ikke, det skal være op til den enkelte at definere faglighed. Og i stedet for at vente på andre, så vil vi bruge den næste kongresperiode på at definere ordet i fællesskab.

Jeg vil gerne lægge for og vise, hvad jeg forstår ved faglighed:

Det er tirsdag. En fange, vi kan jo kalde ham Brian, kommer hen til en erfaren fængselsbetjent, som vi kan kalde Flemming. Brian spørger: "Du, Flemming, må jeg lige ringe hjem til konen?" Flemming ved, at fangen ringede til konen om mandagen. Og et eller andet sted har Flemming lyst til at svare: "Er det nu nødvendigt? Du ringede jo også i går!" Men det siger han ikke. For Flemming er fængselsbetjent. Og han foretager en faglig vurdering, inden han svarer.

Hvad fortæller fagligheden så Flemming? Jo, den fortæller ham, at fanger skal have lov til det, de kan. Så længe det ikke begrænses af frihedsberøvelsen. Og så længe det ikke begrænses af sikkerheden. Derfor spørger Flemming sig selv: "Er der noget til hinder for, at Brian ringer til konen?" Hvis svaret er nej, så lader han Brian ringe. Hvis svaret er ja, så giver han Brian et afslag.

Sådan handler en fagligt stærk fængselsbetjent. Ikke personligt, men professionelt. I en balance mellem det hårde og det bløde. Uden at lade sig styre af frygt. Og uden at lade sig styre af følelser.

Det kan være svært. Min egen historie om den skizofrene, jeg overfusede, er jo et meget godt eksempel på det. Men det er i den slags vurderinger vores faglighed findes. Og det er den faglighed, vi skal have frem i fokus. Vi skal have den frem, fordi det ikke må være op til den enkelte at definere "faglighed". Det skal være klart for enhver, hvad der forventes, hvornår forventningerne bliver opfyldt, og især hvornår forventningerne ikke bliver opfyldt.

Vores seneste trivselsmåling har igen vist, at der er behov for at få vores roller tegnet mere klart op. I Fængselsforbundet vil vi give en fængselsbetjent som Flemming mulighed for at udføre sit arbejde med en høj grad af faglighed. Og vi vil arbejde på at sikre klare retningslinjer for, hvornår han har udfyldt den rolle. Derfor vil vi sætte fokus på faglighed.

Her på kongressen hænger forskellige bud på, hvordan vi vil sætte fagligheden i fokus. Jeg vil gerne fremhæve tre: Vi skal lære at stille spørgsmål til hinandens handlinger – at undre os og reflektere med hinanden. Vi skal lære at støtte hinanden fagligt – at få mere selvindigt gennem konstruktiv kritik, ros og samtaler. Og vi skal lære at turde være stolte af os selv, af vores job og af den enorme indsats vi gør hver dag i Kriminalforsorgen.

Kolleger, fængselsbetjente! I 1917 arbejdede fængselsbetjente 13 timer i døgnet til en løn på 1.100 kr. om året. Det var de forhold, vores forbund arbejdede for at forbedre dengang.

I 2011 skal vi arbejde for at få vores nye lønsystem på skinnerne, så medlemmerne bliver honoreret for deres opgaver og deres kvaliteter. Vi skal arbejde for at forbedre arbejdsmiljøet i de danske fængsler, blandt andet ved at mere uddannelse til lederne. Og vi skal overbevise ledelse og medlemmer om, at vores arbejde er en alvorlig opgave, der kræver løbende efteruddannelse. Men frem for alt skal vi blive ved med at balancere mellem det hårde og det bløde.

Det er det, der er vores fag. Og det skal vi fandme være stolte af! Tak for ordet.

## Debat af beretning

Dirigenten spurgte, om der var nogen, der ønskede ordet til beretningen.

**Afdelingsformand Peter Kempf Pedersen, Sdr. Omme**, takkede forbundsformanden for åbningstalen. Afdelingsformanden var foruroliget over at høre Rentzmann sige, at Kriminalforsorgen igen skal spare – denne gang 5% - også selvom overskriften på besparelsen er ledelse og administration.

Peter Kempf Pedersen oplyste, at han sidder i Det Centrale Arbejdsmiljøudvalg, hvor forbundskassereren er observatør. Han er meget glad for at have Ina Rasmussen i udvalget, fordi hun ved hvad arbejdsmiljø drejer sig om, og fordi hun har fået direktionen til at forstå, at vi mener noget med arbejdsmiljø – og har fået dem til at tage det seriøst.

Peter Kempf Pedersen henviste til den netop gennemførte trivselsundersøgelse og understregede, at det er direktoratets opgave at sikre, at processen kommer videre – en proces, som direktoratet derfor bør deltage aktivt i. Der skal afholdes møder lokalt til opfølgning på undersøgelsen, men det er endnu ikke klart, hvem der skal deltage i disse møder. Peter Kempf Pedersen undrede sig over, at de første lokale møder ikke allerede havde været afholdt – eller i det mindste var planlagt og meldt ud.

Peter Kempf Pedersen udtrykte iøvrigt en bekymring i forhold til, at mange medlemmer af Inspektørforeningen i vidt omfang forsøger at holde tillidsrepræsentanten uden for indflydelse. Afdelingsformanden opfordrede alle tillidsrepræsentanter til at være opmærksomme på, om man har tilstrækkelig indflydelse og bliver inviteret til de rigtige møder. Som tillidsrepræsentant bør man insistere på at deltage i de møder, hvor beslutningerne bliver truffet – og ikke kun deltage i "pligtmøder".

Peter Kempf Pedersen var desuden tilfreds med den indgåede Ny Løns aftale og rettede en tak til forbundssekretær René Larsen for hans indsats for at få aftalen på plads. Peter Kempf Pedersen var desuden glad for, at forbundsformanden havde meldt ud, at forbundet vil ruste tillidsrepræsentanterne til de kommende lønforhandlinger, så tillidsrepræsentanterne er klædt på til opgaven. Desto bedre rustet, desto bedre resultater.

Afslutningsvis tilkendegav Peter Kempf Pedersen, at han gerne vil beholde Kim Østerbye som forbundsformand. Synes at Kim Østerbye har opnået mange resultater og er en god formand for forbundet.

**Afdelingsformand Robert Demény** takkede for æresnålen og bemærkede, at 15 år med fagligt arbejde er lang tid. Afdelingsformanden synes at perioden på de 15 år har været både interessant og morsom, ligesom opgaverne som tillidsrepræsentant har medvirket til at fastholde ham i systemet og give ham kampgejsten tilbage.

Robert Demény takkede herefter forbundsledelsen for en god kongres - så vidt - og for en forrygende fest.

Afdelingsformanden gav udtryk for, at det kan være vanskeligt at være visionær i sit arbejde i Kriminalforsorgen i disse tider. At alt positivt arbejde drukner i besparelser og overbelæg. Fortsatte strafskærper og senest "tryghedspakken" vil fortsat løbende øge antallet af indsatte, så udsigterne synes noget dystre for så vidt angår økonomien.

Robert Demény henviste ligeledes til, at den vedtagne "håndværkerpakke", skal finansieres af en 5% besparelse på ledelse og administration i staten - kr. 450 mio. i 2012, stigende til kr. 900 mio. i 2013. Beløbene modsvarer 2000 stillinger, som Kriminalforsorgen uden tvivl vil få sin andel af regningen. Robert Demény oplyste, at han i sin dagligdag er vidne til ledere, der allerede har så travlt, at de nærmest undskylder, at de skal på ferie.

Der hvor Robert Demény sidder, fylder økonomien så meget, at det er svært at overskue mere. Der bakes stadig med de sidste besparelser på sektoren og det er tydeligt, at alt for meget foregår på Finansministerens bord. Der er ingen tvivl om, at de nye besparelser kommer til at gøre ondt.

Robert Demény henviste ligeledes til, at Finansministeriet netop nu er på togt i Kriminalforsorgen for at finde penge – hvilket Kriminalforsorgen også nok skal komme til at mærke, ligesom den såkaldte nulvækst i det offentlige tvinger besparelser ind fra siden. Det lyder jo så hyggeligt og harmløst. Man får jo ikke sat sine bevillinger ned – man får nøjagtig det samme som sidste år. Problemet er imidlertid, at priserne stiger. Mad til fangerne, el, vand og varme, lønningerne og det meste andet stiger og det skal betales af et beløb, hvis størrelse er låst fast på sidste års niveau. Det kræver ifølge Robert Demény ikke nogen stor økonomuddannelse at regne ud hvad det betyder. Besparelser!

Afdelingsformanden henviste til, at der venter ham og andre som tillidsfolk en ny stor opgave i at forvalte det nye lønsystem. Kan ikke se at der er andet at gøre end stille og roligt at gå i gang. Robert Demény opfordrede til størst mulig åbenhed omkring kriterier og begrundelser, ligesom der bør være faste procedurer for forhandlingerne for at undgå myter og snakken i krogene.

Afslutningsvis henviste afdelingsformanden til s 42 i den skriftlige beretning, at "alle, der er ansat før 1. januar 2007, bevarer retten til at gå på pension som 60-årig og får samtidig retten til at fortsætte med at arbejde til efter det fyldte 63. år uden at skulle ansøge arbejdsgiveren om det".

Robert Demény udtrykte sin bekymring i forhold til at skulle gå på tjeneste med ældre svækkede kollegaer og opfordrede til, at der skal være en mulighed for at arbejdsgiveren kan vurdere tjenstydigheden af de gamle medarbejdere – idet der ellers kan blive tale om en ophobning af ikke-duelige medarbejdere i den ene ende uden mulighed for, at der kan komme nye ind i den anden.

**Afdelingsformand John Rasmussen, Anstalten ved Herstedvester**, havde blandt andet følgende bemærkninger til beretningen:

Tak for beretningen

Det har jo været en periode med store udfordringer for forbundet både centralt, men også i høj grad lokalt – flere steder.

Der har været mange bolde i luften og heldigvis har vi da formået at få de fleste bolde ned igen. Men vi mangler stadig en del.

Jeg vil gerne rose forbundet for de resultater, der er opnået med blandt andet mere fokus på arbejdsmiljøet, overenskomsten 2011 og Ny Løn-aftalen.

På sidste kongres kommenterede jeg lidt på Kriminalforsorgens ledelse. Det vil jeg ikke gøre i dag – ikke så direkte i hvert fald. Men jeg kan konstatere, at Kriminalforsorgens ledelse er blevet bedre – når de selv skal sige det. Det er så det, som jeg ikke vil kommentere i dag.

Der er helt sikkert ikke nogen sammenhæng mellem det jeg sagde på sidste kongres og det Kriminalforsorgen nu mener. Der er tale om en ren tilfældighed. Men uanset sammenhængen, så tænker jeg, at hvis det jeg siger her, vil være det Kriminalforsorgen mener er blevet bedre om to år – ja, så er det da forsøget værd.

Derfor vil jeg i år fokusere på økonomi. Det vil jo være fint, hvis Kriminalforsorgen om to år også mener, at økonomien er blevet bedre. Når jeg nu tilfældigvis nævner det her.

Jeg er fuldstændig enig med Kim i de udtalelser, han er kommet med i pressen i den senere tid. Der er her tale om politiske hovsaløsninger, når vi nu skal til at løslade indsatte tidligere. I stedet for at være konsekvente i retspolitikken og sørge for økonomi og afsoningspladser til de personer, som bliver idømt frihedsstraffe. Indsatte, som for tre uger siden ikke var egnede til at komme ud i samfundet, ja, de er nu - som følge af en administrativ bestemmelse EN LOV - blevet egnede til prøveløsladelse. Jamen, har vi da hidtil haft spærret mennesker inde, længere end det var nødvendigt? Åbenbart.

Hvis man skeler til recidivtallene og kombinerer dem med risikoen for, at de indsatte vi prøveløslader tidligere nu har mulighed for at begå ny kriminalitet hurtigere – ja, så skal man ikke være professor i raketvidenskab for at regne ud, at politiet og domstolene hurtigt får brug for flere ressourcer. Og vi kender vist alle svaret på, hvor de ressourcer skal komme fra: Fra os selvfølgelig, for vi kan jo alligevel ikke resocialisere – NEJ, det kan vi da ikke, når fangerne ikke er hos os, men ude i samfundet på prøveløsladelse. Det er skruen uden hale... som en indsat engang sagde til mig. Det var vist i en anden sammenhæng!

Nu nævnte jeg det med at regne den ud. Og så kommer jeg altid til at tænke på den gamle vittighed, som jeg hørte første gang for over 20 år siden, og som vi alle sammen kender: Den med matematiklæreren, der kommer ind i sin 9. klasse med en stak terminsprøver, som han lige har rettet. Læreren er meget stram i ansigtet og siger: "De her prøver er bare ikke besvaret godt nok. Simpelthen! Det er sgu' alt for dårligt. Nu skal I alle sammen gå hjem og læse grundigt på lektierne. Hvis ikke I forbedrer jer MARKANT inden eksamen om tre måneder, så vil 40 % af jer dumpe med et brag..." Så sidder der en elev nede midt i klassen og siger: "Hold kæft en idiot! 40 % - så mange er vi jo slet ikke i klassen."

Nu er det sådan med vittigheder, at de altid opstår af virkelige hændelser. Det man aldrig spørger sig selv om, det er: Hvad skete der så? Hvad skete der med geniet, der sad nede midt i klassen og ikke mente, at han var blandt de 40 %?

Dumpede han? Blev han kriminel? Er det ham, der står nede i receptionen her på hotellet, eller hva'? Næ, jeg ved det godt! Ham og hans siddekammerater fik en lommeregner og bestod eksamen. Og i dag er de ansat i den offentlige forvaltning som økonomifolk. Nogle af dem har vi sikkert også i Kriminalforsorgen.

Folk der kan gøre alt med tal så indviklet – jeg kalder det sløret – at ingen forstår det. Folk, der kan få en sølle besparelse på 1-2 % til at blive til postreduktioner på mellem 25 og 50 % på visse afdelinger. Folk der kan få minimale besparelser til at ende med enorme konsekvenser for personalet – ikke for aktiviteter, prestigeprojekter og bygningsmassen. Det er i øvrigt også folk, der tror, at vi ikke kan gennemskue det. Det kan vi godt, men det kræver bare en kæmpe indsats at få hul på tallene. Det skal vi nok få – det tager bare lidt tid.

Når vi ser på den seneste sparerunde, så var den forudsat fordelt på BÅDE personale og på driften. Den forudsætning kunne de lokale ledelser bare se bort fra. Det blev resultatet på Herstedvester. Store personalebesparelser og ingen driftsbesparelser. Konsekvenserne, dem mærker vi dagligt. Vi løber stærkere og har meget mindre tid til de enkelte indsatte.

Det får mig så til at tænke over direktoratets **rolle** i det her firma. Den er direktoratet og institutionerne åbenlyst ikke enige om! Altså direktoratets rolle. Vi mangler rolleklarhed. Det var vi også inde på, på sidste HB-møde.

Spørgsmålet er, om direktoratet er overordnet eller en rådgivende instans i forhold til institutionerne (eller virksomhederne, som det vist er blevet populært at kalde det)?

Hvem er direktoratet? Ja, det er dem inde i Strandgade. Uden at fornærme ret mange, ud over Nordisk Film, så kan man vel sige, at det er dem inde i "Huset på Christianshavn". Vi har vores eget "Huset på Christianshavn"... Ikke at jeg skal sammenligne dem med Nordisk Films hyggelige folkekomedie – for der er stor forskel.

Den afgørende forskel er udsigten.

I vores "Hus på Christianshavn" har man havudsigt, hvorimod flyttemand Olsen & co. havde udsigt til Rottehullet. Og det mangler direktoratet: Et rottehul. De mangler den snusfornuftige Emma, der en gang imellem kan sige til dem: "Nej, hør nu her, venner! Det I har gang i, er sgu' ikke så smart, som I selv tror." Men forskellen er jo også, at både flyttemand Olsen, Meyer, dyrehandler Clausen og alle de andre, godt kunne se, når de var for langt ude - og de ville gerne lytte til et godt råd. Det er også en forskel. Der synes jeg, at direktoratet kan lære noget!

Jeg tror at det er vigtigt, at Fængselsforbundet i fremtiden også påtager sig rollen som Kriminalforsorgens Emma, der kan sige det – på jævnt dansk - til folkene i vores "Huset på Christianshavn", når de har planer om noget, det ikke er så smart.

For det **er** yderst problematisk, når man i Kriminalforsorgen – gang på gang – accepterer de politisk bestemte besparelser UDEN, at man samtidig har en plan for hvilke aktiviteter vi skal lukke ned.

Det går i høj grad ud over arbejdsmiljøet. Både for os uniformerede og for de civile.

Jeg så i øvrigt for nylig en repræsentant for de civile i Kriminalforsorgen udtale sig på morgen-tv. Jeg kan ikke huske hvad han var for én. Men det var et indslag, der handlede om, at sygefraværet var steget markant hos den civile gruppe, så nu skulle man – ifølge repræsentanten – gøre noget alvorligt ved situationen og ikke bare det sædvanlige. Ja, det skal vi da. Forbundet har jo netop sat fokus på ARBEJDSMILJØET i den seneste kongresperiode, og det skal der naturligvis arbejdes videre med. Godt arbejdsmiljø bliver aldrig upopulært – i hvert fald ikke hos medarbejderne.

Det jeg kom fra: Det var stigningen i sygefraværet (hos de civile) som slet ikke var steget så meget som repræsentanten fejlagtigt gav udtryk for. Og det får mig til at sige, at arbejdsmiljø og sygefravær ikke behøver at hænge sammen. I den periode hvor sygefraværet faldt mest i Kriminalforsorgen, der oplevede jeg ikke, at der blev et bedre arbejdsmiljø. Måske tværtimod.

Sygefravær er **ikke** - isoleret set - en brugbar måleenhed man kan anvende i forbindelse med vurderingen af arbejdsmiljøet. Vi oplever nu, at flere af vores kolleger går syge på arbejde og vi ser hurtigere afskedigelser af vores medlemmer – det tæller også med i sygefraværstatistikken, men giver det et bedre arbejdsmiljø? Nej, tværtimod. Det skaber da en stor utryghed, når vi skal være afhængige af, at en fysisk eller psykisk skadet kollega skal være vores sikkerhed i forbindelse med konflikter og magtanvendelser. Og det skaber da også en utryghed hos de kolleger, der direkte eller indirekte føler sig presset til at møde syge på arbejde, med truslen om en fyreseddel hængende over hovedet. Det er ikke et bæredygtigt fundament for et godt arbejdsmiljø...

Og Kriminalforsorgens afskedigelsespolitik er slet ikke bæredygtig – samfundsøkonomisk.

"Arrrh, er det ikke lidt højtravende," kan man spørge? Næ! Min påstand er, at en del af de fængselsbetjente som er blevet svagelighedspensionerede i de senere år, kunne have fortsat tjenesten i Kriminalforsorgen, hvis man havde haft VILJEN til at skabe nogle særordninger og tænke lidt langsigtet. Og lidt menneskeligt. Det er her vi skal bruge EMMA!

Så statens midler anvendes bedst muligt og så man samtidig behandler Kriminalforsorgens medarbejdere og vores medlemmer anstændigt.

Jeg har i øvrigt ikke hørt ham repræsentanten for de civile følge op på udtalelserne om det dårligere arbejdsmiljø. Måske blev arbejdsmiljøet lige pludseligt meget bedre, da han fandt ud af, at sygefraværet alligevel ikke var steget markant? Det er sgu' noget useriøst!

På Herstedvester er det ofte ikke de indsatte, der er hovedårsagen til det høje sygefravær. Alle os der går forrest i frontlinjen ved udmærket godt hvor skoen trykker – uanset om der er en stigning eller et fald i sygestatistikken.

Til forbundsledelsen vil jeg sige:

Jeg synes at I er meget gode til at fange budskaberne og tage jer af de overordnede problemstillinger, som er væsentlige for vores medlemmer, når vi enten rejser dem i HB eller vi henvender os i dagligdagen. Jeg

synes I er meget præcise i jeres formuleringer overfor politikerne – også selvom det er op ad bakke og en sej kamp for at få ændret på arbejdsforholdene for vores medlemmer.

Jeg vil også rose den seriøsitet i udviser i profileringen af forbundet og vores medlemmer i medierne. Når man ikke længere er så stolt over at være fængselsbetjent, så kan man være stolt over at være medlem af Fængselsforbundet!

Tak for det!

Jeg vil til slut sige tak til forbundsledelsen og en stor tak til forbundskontorets ansatte for et godt samarbejde i den forløbne periode. Vi er meget glade for den opbakning vi har fået også i denne kongresperiode – i forhold til de mange problemer vi tumler med.

Min opfordring til forbundsledelsen, kongressen og hovedbestyrelsen er, at vi i løbet af de næste to år får kigget på Kriminalforsorgens økonomi og ikke mindst de enkelte institutioners budgetter og anvendelsen af disse. Og at vi får sat fokus på hvordan midlernes bruges og skabt balance mellem de politisk tilførte ressourcer og et realistisk aktivitetsniveau med den minimerede personaledekning, der nu efterhånden er til rådighed. Det vil også have indflydelse på flere af de øvrige betydningsfulde opgaver vi skal løse, så som NY LØN, ARBEJDSMILJØ-FORBEDRINGER OG OMSORGEN FOR VORES BELASTEDE MEDLEMMER.

Det hænger jo sammen...

Tak for ordet!

**Afdelingsformand David Jensen, FO**, takkede også for en god og fyldestgørende beretning og havde ca. følgende ord til beretningen:

De seneste år har Kriminalforsorgens personale og indsatte mærket de store negative konsekvenser af de påtvungne besparelser. Som om det ikke er nok har man iværksat en fornyet budgetanalyse af Kriminalforsorgen, som med meget stor sandsynlighed udmønter endnu en hovedløs besparelse.

Jeg vil gerne rose forbundsledelsen og mine kollegaer rundt omkring i landet for den utrættelige indsats for at få sat Kriminalforsorgens åbenlyse store problemer og udfordringer på den politiske dagsorden. Jeg synes tit at man i den forbindelse savner udmeldinger fra de øverste ledere af Kriminalforsorgens institutioner, altså inspektørerne.

De har undskyldt sig med, at de jo er embedsmænd. Rigtig glædeligt og bedre sent end aldrig, har flere inspektører på det seneste dog været ude og sige, at nu er grænsen nået for hvad både deres ansatte og indsatte skal tåle.

Jeg håber, at de kritiske og helt berettigede udmeldinger fra enkelte inspektører omkring presset på belægget, kapacitetsproblemerne og de massive besparelser vil brede sig til de øvrige inspektører, til direktoratet og til de ansvarlige politikere.

Så tror jeg til gengæld godt jeg kan love inspektørerne og direktoratet, at Fængselsforbundet og dets medlemmer vil gøre hvad de kan for at fastholde den politiske fokus på Kriminalforsorgens store problemer og udfordringer i tiden fremover.

Vil man have en dansk kriminalforsorg i verdensklasse, som direktøren jo påstår at vi har, så duer det simpelthen ikke med flere nedskæringer og lappeløsninger, samtidig med, at man skærper straffene og putter flere og flere i fængsel.

Man får det, man betaler for. Og det rækker i øjeblikket kun til en kriminalforsorg i den bløde mellemklasse.

Det er ikke det personalet vil. De vil gerne, og har i den grad evnerne og kompetencerne til en kriminalforsorg i verdensklasse, men de skal have midlerne til at levere varen.

Endvidere vil jeg gerne rose forbundet for den indgåede aftale om et nyt lønsystem.

Størstedelen af medlemmerne blev rigtig positivt overraskede over det udbetalte engangsvederlag. Den største udfordring henstår dog, og det bliver når der skal forhandles lokalt med inspektørerne. Og jeg vil gerne tilslutte mig Roberts opfordring om åbenhed, ligesom jeg er glad for Kims tilkendegivelse om støtte og vejledning til tillidsrepræsentanterne i processen. Det bliver der brug for.

Jeg vil gerne rose og takke forbundet – og specielt Ina – for hendes store indsats for at få sat arbejdsmiljøet på dagsordenen. Vi kan tydeligt mærke på KF, at der er større fokus på arbejdsmiljøet fra ledelsens side. Det har for mig vist, at vi på sidste kongres valgte det rigtige fokusområde.

I forhold til Kims udmelding om, at vi risikerer at miste lederstillinger inden for opsynet til akademikere, vil jeg bare sige, at det har han ret i. Afdelingslederstillingen for Den Centrale Afdeling på KF er på vej til at gå til en akademiker, fordi der ikke var egnede ansøgere blandt lederne i opsynet. Så det er mere aktuelt end nogensinde, at lederne efteruddanner sig.

**Forbundsformand Kim Østerbye** takkede for roserne til forbundet, til forbundssekretærerne og til forbundskassereren. Tilkendegav, at han var glad for, at talerne synes forbundet går den rigtige vej

Forbundsformanden erklærede sig enig i, at vi i Kriminalforsorgen sparer og sparer. At når nogen siger, at det aldrig har været værre – så er det nok rigtigt. Besparelserne skyldes ifølge forbundsformanden nok et kunstigt opretholdt skattestop. Vi får alle sammen flere penge mellem hænderne, men det betyder, at staten mangler penge – og de skal jo komme et sted fra. Det betyder, at når Claus Hjort erklærer, at vi får den samme bevilling som sidste år, så svarer det til, at Kriminalforsorgen sparer ca. 2% på rammen hvert år.

Forbundsformanden henviste også til, at Deloitte rejser rundt på tjenestestederne og prøver at finde besparelser på medlemmernes arbejdstid. Arbejdsgiveren ser det som retten til at sætte folk i arbejde og ikke som retten til at medarbejderne kan ønske hvornår de skal gå på arbejde.

Under overenskomstforhandlingerne ville arbejdsgiversiden også have plustid – op til 47 timer om ugen uden overarbejdsbetaling, de ville sætte den almindelige arbejdstid op til 40 timer om ugen OG de ville overgå til årsnorm. Ingen af delene blev heldigvis til noget.

Forbundsformanden præciserede, at der nok skal spares 20 mio kr. i 2012 og 70-80 mio kr. i 2013 – worst case. Forbundsformanden var enig i, at forbundet skal blande sig i, hvordan besparelserne skal udmøntes lokalt. Vi kan ikke blive ved med at lave det samme med færre og færre ressourcer. Forbundsformanden gav udtryk for, at han som afdelingsformanden på Herstedvester savner nogle faste rammer for, hvornår direktoratet er rådgiver og hvornår direktoratet bestemmer. Forbundsformanden henviste til et aktuelt eksempel fra Statsfængslet i Ringe, hvor direktoratet har måttet lovgive sig ud af en situation, hvor direktøren burde have skåret igennem. Forbundsformanden påpegede behovet for mere koncerntankegang.

Forbundsformanden erklærede, at selvom vi måtte få en ny regering, kan vi ikke kalkulere med at få en bedre økonomi. Pengene er de samme.

Tror ikke på, at vi kan bevare niveauet for den tætte dynamiske sikkerhed vi har i dag. Forbundsformanden udtrykte en bekymring for, at det ender med, at vi kommer endnu længere væk fra fangerne. Konsekvensen af mere alenearbejde vil blive, at fangerne kommer til at være alene med hinanden – og så kommer vi kun, når der er brug for det. Til gengæld kommer vi mange nok.

Forbundsformanden kunne i øvrigt oplyse, at vicedirektøren netop havde meddelt, at rammen til brug for forhandling af Ny Løn i år bliver 0 kr. Derfor er det særlig heldigt, at den uniformerede gruppe allerede har sat penge af til lokale lønninger – så der er noget at forhandle om.

Forbundsformanden erklærede sig afslutningsvis enig med afdelingsformanden for Arresthusene i Midt- og Nordjylland i, at det må være helbredet der er afgørende for, om man forbliver i tjeneste efter det 63 år.

**Forbundskasserer Ina Rasmussen** takkede for de mange pæne bemærkninger om arbejdsmiljøet og om arrangementet på kongressens 1. dag.



Gav desuden udtryk for, at hun har stor glæde af samarbejdet med Peter Kempf Pedersen i Det Centrale Arbejdsmiljøudvalg og at Peters kvalifikationer som både tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og organisationsrepræsentant er en stor fordel. Hun påpegede at der snart skal vælges repræsentanter til Det Centrale Arbejdsmiljøudvalg igen, og hun opfordrede til, at man lokalt bakker op om et genvalg til Peter, når den tid kommer, som repræsentant for de uniformerede basisedarbejdere i det centrale arbejdsmiljøarbejde.

Beretningen blev herefter enstemmigt godkendt.

## **Punkt 8: Indkomne forslag**

Der var ikke indkommet forslag til behandling under dette punkt.

## **Punkt 9: Sager til afgørelse**

### **Sag nr. 1: Revision af forbundets vedtægter**

Forbundskassereren forelagde sagen for kongressen.

#### **Sagsfremstilling**

Den 1. januar 2010 skiftede Dansk Fængselsforbund navn til Fængselsforbundet i Danmark. Der bør derfor foretages en sproglig revision af forbundets vedtægter på dette område.

Med virkning fra den 1. april 2010 afgav Fængselsforbundet forhandlingsretten for køkkenlederne i Kriminalforsorgen. På den baggrund bør køkkenlederne slettes fra vedtægternes § 4.

Ledere inden for Fiskeridirektoratets Tjenestemandforenings forhandlingsområde skal ifølge vedtægternes § 4 optages i Fængselsforbundets Lederforening. De omtalte ledere er imidlertid medlemmer i Fiskeridirektoratets Tjenestemandforening med en egen repræsentant i bestyrelse og repræsentantskab, hvorfor gruppen bør slettes fra § 4.

Derudover bør der foretages enkelte sproglige tilretninger i forbundets vedtægter.

Forbundets vedtægter er vedlagt referatet som bilag, hvori de foreslåede ændringer er fremhævet særskilt.

#### **Indstilling**

Forbundskassereren indstillede på vegne af hovedbestyrelsen de foreslåede ændringer til vedtagelse.

Forslaget blev vedtaget uden bemærkninger.

### **Sag nr. 2: Engangsvederlag til forbundsledelsen**

Forbundet havde modtaget følgende forslag fra Lederforeningen:

"Forbundsledelsen, såvel formand, kasserer samt de 4 valgte sektorrepræsentanter sikres engangsvederlag, svarende til de vederlag, der kommer til udbetaling blandt Forbundets medlemmer pr. 1. april 2011 og pr. 1. januar 2012."

#### **Begrundelse**

Forslagsstilleren, afdelingsformand Flemming Solberg, begrundede forslaget med, at forbundsledelsen ikke er omfattet af Kriminalforsorgens lønsum og dermed heller ikke er omfattet af aftalen om det nye lønsystem.

Flemming Solberg henviste til, at forbundsledelsen havde gjort et fantastisk stykke arbejde i forbindelse med Ny Løns aftalen og ikke burde stilles ringere end forbundets øvrige medlemmer i relation til udbetaling af engangsvederlagene.

### Indstilling

Hovedbestyrelsen havde indstillet forslaget til vedtagelse. Forslaget blev godkendt af kongressen uden bemærkninger.

## Punkt 10: Godkendelse af regnskab 2010, revideret budget 2011, budget 2012 og 2013

### Godkendelse af regnskab

Forbundskassereren henviste til det fremsendte regnskab, der afspejler, at forbundet har en sund og fornuftig forretning. Forbundskassereren indstillede på hovedbestyrelsens vegne regnskabet til godkendelse.

INDTÆGTER	Regnskab 2010	Revideret budget 2011	Budget 2012	Budget 2013
Kontingenter mv.	13.995.842	13.995.842	13.995.842	13.995.842
Renter	376.957	300.000	300.000	300.000
Kursgevinst værdipapirer	75.082	0	0	0
<b>I alt</b>	<b>14.447.881</b>	<b>14.295.842</b>	<b>14.295.842</b>	<b>14.295.842</b>
<b>UDGIFTER</b>				
Møder	1.143.884	1.400.000	1.200.000	1.400.000
Kursus (inkl. N FU)	748.249	800.000	800.000	800.000
Gruppeliv	820.161	800.000	800.000	800.000
Lønninger	4.485.922	4.100.000	4.100.000	4.100.000
Jubilæum 2013*	0	0	300.000	700.000
ATP. M.m.	280.503	300.000	300.000	300.000
Pensionsbidrag	639.366	650.000	650.000	650.000
Fængselsfunktionæren	1.303.510	1.400.000	1.400.000	1.400.000
Husleje, varme, el	406.244	415.000	415.000	415.000
Kontormaterialer	280.487	350.000	350.000	350.000
Porto & telefon	293.537	300.000	300.000	300.000
Reparation & fornyelser	140.571	300.000	300.000	300.000
Revision	113.225	80.000	80.000	80.000
Kontingenter	1.239.664	1.250.000	1.250.000	1.250.000
Tilskud Afdelingerne	251.500	275.000	275.000	275.000
Oplys.- og infomationsarb.	361.811	600.000	600.000	600.000
Advokatbistand	1.108.871	1.200.000	1.200.000	1.200.000
Lommebøger	98.788	100.000	100.000	100.000
Gaver & Blomster	57.649	50.000	50.000	50.000
Forsikring	34.814	35.000	35.000	35.000
Rengøring	103.998	110.000	110.000	110.000
Kurstab	0			
Afskrivninger	281.316	100.000	100.000	100.000
Refusion mv. FAF	+587.193	+500.000	+500.000	+500.000
Diverse	+ 4.727	0	0	0

<b>Årets resultat før skat</b>	+845.731	+180.842	+80.842	-519.158
<b>Skat</b>	68.325			
<b>Årets resultat</b>	<b>777.406</b>			

### **Ina Rasmussen**

Kongressen godkendte enstemmigt regnskabet.

### **Budgetter 2011, 2012 og 2013**

Følgende bemærkninger var knyttet til budgetterne:

”Det er ikke muligt ifølge gældende regnskabspraksis at hensætte midler til afholdelse af Fængselsforbundets 100 års jubilæum – det blev oplyst i 2003, hvor man drøftede om der skulle hensættes 100.000 kr. pr. år indtil jubilæet, så der var i alt 1 mio.kr. til fejring af dette.

Konklusionen blev, at rammen på 1 mio. kr. var passende og man til den tid måtte tage midlerne til afholdelse af 100 års jubilæet af forbundets formue. Budgetforslag for 2012 og 2013 har taget højde for de forventede udgifter og forbundets formue er fuldt ud i stand til at dække det forventede underskud på regnskabet for 2013.”

Forbundskassereren supplerede bemærkninger med oplysning om, at forbundets 100 års jubilæum således vil blive finansieret via forbundets opsparing/egenkapital og at underskuddet blot afspejler den anførte tidligere beslutning.

Kongressen godkendte budgetterne uden bemærkninger.

## **Punkt 11a: Fastsættelse af lønninger til forbundsledelsen**

Dirigenten forelagde sagen og indstillede på hovedbestyrelsens vegne, at forbundsledelsens lønninger forbliver uændrede i den kommende kongresperiode.

### **Forbundsformand:**

Forbundsformandens løn er skalatrin 49 med oprykning hvert andet år til skalatrin 51.

### **Forbundskasserer:**

Forbundskassererens løn er skalatrin 46 med oprykning hvert andet år til skalatrin 49.

### **Forbundssekretærer:**

Forbundssekretærernes løn er skalatrin 46 med oprykning hvert andet år til skalatrin 49.

For så vidt angår pensionsindbetalingerne blev dette specificeret for kongressen således, at der hvert år indbetales de nødvendige midler til Kriminalforsorgen for at sikre de valgte pensionsrettigheder og dermed bevare retten til at gå på tjenestemandspension fra skalatrin 31 jfr. Aftale om Ny Løn.

Derudover indbetales beløb for valgte til private pensionsordninger efter deres valg: Valgte fra basisstillinger, får indbetalt beløb svarende til 18% af differencen mellem løn for skalatrin 31 og den løn, de valgte får udbetalt af Fængselsforbundet, jfr. ovenstående model.

Valgte fra lederstillinger får tilsvarende indbetalt et beløb på privat pensionsordning, der drøftes konkret med forbundsformanden/forbunds-kassereren, da beløbets størrelse vil afhænge af hvilken stilling, de pågældende har haft.

Lønningerne blev enstemmigt vedtaget af kongressen.

Forbundsledelsen adviserede imidlertid kongressen om, at man qua udviklingen i Kriminalforsorgen i den kommende periode vil overveje mulige konsekvenser og alternativer, med henblik på fremsættelse af forslag om en ændret lønmodel med indbygget automatik for de valgte på kongressen 2013.

Baggrunden for disse overvejelser er, at en stor del af kommende overenskomstmidler fremover vil gå til udmøntning af lokal løndannelse og dermed reducere de generelle lønstigninger tilsvarende. Det betyder, at modellen, hvor de valgte løn er blevet justeret efter de lønstigninger, der blev resultat af overenskomsten, ikke længere vil kunne sikre, at de valgte lønninger følger den normale lønudvikling.

## **Punkt 11b: Fastsættelse af diæter**

Forbunds-kassereren forelagde sagen og indstillede på hovedbestyrelsens vegne, at diætsatserne fortsat fastsættes efter time- og dagpengereglene.

Kongresvalgte kan alene rejse efter regning.

### **Sagsfremstilling**

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 maximum for, hvad der kan refunderes for den enkelte dag.

Udgiftsbilag sendes efter mødet til forbunds-kassereren.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget af kongressen.

## **Punkt 11c: Fastsættelse af lommepenge**

Forbunds-kassereren indstillede på hovedbestyrelsens vegne, at lommepenge følger procentgodtgørelsen i time- og dagpengereglene.

Beløbet er aktuelt pr. 1. januar 2011 **kr. 113,75.**

Forslaget blev enstemmigt vedtaget af kongressen.

## **Punkt 12: Fastsættelse af kontingent**

Forbunds-kassereren indstillede på vegne af hovedbestyrelsen, og med henvisning til det fremlagte budget, at kontingentet fastholdes på 1,27 % af skalatrin 26 stedtillægssats VI nedrundet til hele kr.

Forbunds-kontingentet udgør 309,00 kr. pr. måned fra 1.6.2010.

Kontingentet til gruppeliv udgør 30 kr. pr. måned fra 1.1.2011.

Forbundskassereren præciserede imidlertid overfor kongressen, at problematikken i forhold til kontingentstørrelse er den samme som i forhold til forbundsledelsens lønninger, idet en stor del af kommende overenskomstmidler fremover vil gå til udmøntning ved lokal løndannelse og dermed vil de generelle lønstigninger blive tilsvarende mindre. Det betyder, at modellen, hvor kontingentet er blevet justeret efter de lønstigninger, der blev resultat af overenskomsten, ikke længere vil kunne sikre, at kontingentet følger den normale lønudvikling.

Dermed vil der ikke længere være den nødvendige automatik i forhold til kontingentfastsættelsen og forbundsledelsen vil i den kommende periode overveje mulige konsekvenser og alternativer, med henblik på fremsættelse af forslag, om ændret model for løbende justering af kontingent på kongressen 2013.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget af kongressen.

## **Punkt 13a: Valg af forbundsformand**

Forbundskassereren indstillede på vegne af forbundets hovedbestyrelse Kim Østerbye til genvalg som forbundsformand. Forbundskassereren motiverede ligeledes hovedbestyrelsens indstilling.

Kongressen genvalgte enstemmigt Kim Østerbye som forbundsformand – med stående applaus.

## **Punkt 13b: Valg af forbundskasserer**

Forbundsformanden takkede for valget og indstillede på vegne af forbundets hovedbestyrelse Ina Rasmussen til genvalg som forbundskasserer. Forbundsformanden motiverede ligeledes hovedbestyrelsens indstilling.

Kongressen genvalgte enstemmigt Ina Rasmussen som forbundskasserer – med stående applaus.

## **Punkt 13c: Valg af kritiske revisorer**

Valg af 2 kritiske revisorer

Dirigenten indstillede på vegne af forbundets hovedbestyrelse de nuværende revisorer; afdelingsformand Heidi Olsen, Jyderup, og afdelingsformand Henning Mørch, AO-Sjælland, til genvalg som forbundets kritiske revisorer.

Kongressen genvalgte enstemmigt de pågældende.

Valg af 2 revisorsuppleanter

På vegne af forbundets hovedbestyrelse indstillede dirigenten afdelingsformand Bo Sørensen, Nyborg, og afdelingsformand Teddi Klit Christensen, Kragshovede, som revisorsuppleanter.

Kongressen valgte enstemmigt de pågældende som revisorsuppleanter.

## Punkt 14: Eventuelt

Dirigenten spurgte om der var nogen, der ønskede ordet under punktet eventuelt.

Forbundssekretær René Larsen oplyste, at Ny Løns forhandlingerne ikke er endeligt afsluttede – selvom det muligvis fremstår sådan. Der udestår fortsat at få forhandlet en forhåndsftale på plads. Forhåndsftalen skal fastlægge rammerne for, hvordan vi forhandler Ny Løn og en vejledning til tjenestestederne om good practice.

Forbundskassereren takkede derefter Jens Christian Smedgaard for hans hjælp i forbindelse med at hun skulle overtage kassererposten og takkede ham ligeledes for – endnu en gang - at stille sig til rådighed som dirigent for kongressen

Forbundsformanden meddelte, at der på kongressens første dag blev udsendt en pressemeddelelse, som gav 30 avisoverskrifter. Mange hører fra medlemmer, at de ikke synes man hører noget fra forbundet. Forbundsformanden oplyste, at alle fremover kan anbefale medlemmerne at gå ind på forbundets hjemmeside, hvor man vil kunne se, hvornår forbundet er i pressen. Forbundet har også indkøbt et analyseværktøj, der fremover vil gøre os i stand til hver 3. måned at sende en statistik til hovedbestyrelsen over hvor og hvornår forbundet har været i pressen.

Forbundsformanden takkede de delegerede for altid at stille op, når der er brug for udtalelser til pressen.

Forbundsformanden takkede ligeledes sekretariatet.

Ønskede afslutningsvis alle en god hjemrejse og glædede sig til at se alle igen om 2 år.

Bilag 1: Vedtægter med fremhævede ændringsforslag