

## **Referat af Repræsentantskabsmøde i NFU - Ålesund september 2001**

### **Innholdsfortegnelse**

#### **Åpning**

##### **Den aktuelle situasjonen i kriminalomsorgen**

Ekspedisjonssjef Erik Lund-Isaksen, Norge

Generaldirektør Bertel Österdal, Sverige

Vicedirektør Anette Esdorf, Danmark

Fengselssjef Thorsteinn A. Jónsson, Island

Generaldirektør Markku Salminen, Finland

##### **Den fremtidige fengselsbetjentutdanning**

Utdanningssjef Kaus Tivonen

Prosjektleder Ulla Carin Fyhr

Fengselsdirektør Erik Såheim

##### **Utviklingen i fangebefolkningen gjennom de siste 10 år**

##### **Hvilke forutsetninger har personalet for å påvirke domfelte i positiv retning?**

Reima Laakso, VVL

Ylva Borelin, SEKO

Peter Jørgensen, DF

Olav Johansen, NFF

##### **Det psykiske arbeidsmiljø i kriminalomsorgen**

##### **Vold- og trusselsituasjonen i kriminalomsorgen**

Volds- og trusselsituasjonen i svensk kriminalomsorg

##### **Hvordan påvirker lederne arbeidsmiljøet?**

#### **Avslutning**

### **Åpning**

#### **Roar Øvrebø, leder NFU**

- Kjære alle sammen, gode nordiske venner! Velkommen til Nordiske Fengselsfunktionærers

Union her i Ålesund i 2001. La meg først få takke for en fin dag i går til dem som var med oss da og opplevde et lille stykke Norge i fin natur og skjønt vær - og så kan vi bare si at resten av Norge er akkurat like pent.

I NFU er vi etter hvert blitt kjent for de fleste, men la meg repetere at NFU er en samling av organisasjonene i de fem nordiske land: Det er Dansk Fængselsforbund, Fangavordar Felag Island, Norsk Fængsels- og Friomsorgsforbund, SEKO (Facket för service og kommu-nikasjon) og det er Vankilla Vinkalliillalitto i Finland. Vi har 13 500 medlemmer og samler de fleste som arbeider i nordisk kriminalomsorg. Vi har drevet i 54 år og nå i år, og i de siste år, har vi sett en økende interesse for NFU og NFUs konferanser - og det er vi meget glade for.

Utgangspunktet for NFU var at vi skulle utveksle erfaringer og hjelpe hverandre under konflikter. Nå har det ikke vært så mange konflikter i den nordiske kriminalomsorgen som NFU er gått inn i. Det er mer blitt erfaringsutveksling på disse konferansene som er blitt viktige for oss. Vi møtes hvert tredje år, har drøftet felles problemstillinger og det er i en slik sammenheng vi nå skal være sammen i to dager.

Gjennom 90-tallet har arbeidsgiversiden, for å kalle dem det, blitt stadig mer synlig på disse konferansene. Det er vi glade for, fordi det er i samarbeid med arbeidsgiverne at det er mulig å få en utvikling i positiv retning.

Denne konferansen i Ålesund er den største konferansen noensinne i NFU, det er totalt 83 personer tilstede og 23 av dem, med innledere og gjester, er fra arbeidsgiversiden. (Så på slutten av dette 10-året ser vi kanskje at arbeidsgiversiden har overtatt NFU om dette fortsetter!)

Spøk til side: - Det er viktig at flere og flere deltar i våre konferanser, det er helt åpenbart.

Det er to personer jeg spesielt skal nevne ved åpningen her i dag, to personer som har lang fartstid i den nordiske kriminalomsorg. Det er Per Kolliander fra Sverige og Åsbjørn Langås fra Norge. Vi skal komme behørig tilbake til dere, som er invitert som spesielle gjester for å motta NFUs hedersmerke. Vi er veldig glade for at dere kom og for at dere får hedersmerket. Det skal vi komme tilbake til under middagen i kveld. Dere står på en måte for det internasjonale arbeidet i nordisk kriminalomsorg - og som vi har vært inne på i representantskapet: Internasjonalt arbeid er viktig, spesielt i den nordiske kriminalomsorg, som vi mener har noe å gi til andre i forhold til det vi står for. Vi mener jo ikke at vi kan alt, vet alt og er best på alt, men vi mener at vi har noen holdninger og noen måter å arbeide på som vi kan dele med andre, og med kriminalomsorgen i andre land. Det skal vi fortsette med.

Baltikum er vårt nærområde. Alle de nordiske land har sine prosjekter på gang der, og vi bør i enda større grad gå inn og bidra til at kriminalomsorgen blir, om ikke lik den nordiske så iallfall tilnærmet den nordiske modellen. Fra vår side, i NFU, er det viktig å gå inn og se på organiseringen av tilsatte. Det er klart at et demokrati uten organisasjoner ikke kan være et skikkelig demokrati. I de baltiske landene som vi har besøkt, ligger organisasjonene nede.

De ønsker hjelp, og der kan vi bidra, gjerne også i samarbeid med arbeidsgiverne på det området, iallfall til en viss grad. Så oppgavene for NFU er mange også i framtida.

Vi har allerede hatt et representantskapsmøte og saksdokumentene derfra er lagt fram til dere alle. Der vil dere se at vi har behandlet viktige ting som etiske retningslinjer, kriminalpolitisk uttalelse og en uttalelse om det psykiske arbeidsmiljø. Den siste uttalelsen, om det psykiske arbeidsmiljø er med adresse til myndighetene, arbeidsgiverne. Det håper jeg at dere, som er fra den siden, spesielt legger dere på sinne og ser litt nærmere på, fordi - og det skal vi komme tilbake til på konferansen - vi ser at det psykiske arbeidsmiljøet i kriminalomsorgen har vært et forsømt område. Man har ikke vært villig til å gå inn i alle sider av det, og det er

mange som får skader av psykisk karakter og derigjennom blir sjaltet ut av arbeidslivet. Det må vi gjøre noe med. Derfor har vi, fra de fem landene, gitt denne uttalelsen. Vi ønsker å rette oppmerksomheten mot det psykiske arbeidsmiljøet og ønsker å samarbeide med arbeidsgiverne for å bedre det. Det er mange ting vi kan gjøre for å få til en bedring.

I 1998 sa vi i NFU at vi i framtida skulle arbeide med utdanning, arbeidsmiljø og, ikke minst, forutsetninger for å lykkes med rehabiliteringen av innsatte og klienter. Hvis vi ser på det programmet vi har foran oss, er det helt klart at framtida er kommet nå, når vi nettopp har utdanningen, utviklingen i fangebefolkningen, forutsetninger for å påvirke domfelte og det psykiske arbeidsmiljøet satt på dagsordenen i disse to dagene. Da er vi midt inne i de problemstillingene som vi sa vi skulle jobbe med. Dette blir vi ikke ferdig med på denne konferansen, dette er en prosess som vil gå så lenge NFU eksisterer, fordi forutsetningene endrer seg. Da må vi også hele tiden legge opp et en utdanning, en kompetanse, et arbeidsmiljø og tiltak i forhold til innsatte som er i pakt med de samfunnsendringene vi ser. Vi må bygge videre på den humane fangebehandlingen. Ikke minst er det viktig i den tid vi ser nå, hvor ropet om hevn - dead or alive - som mr. Bush sa - er klart framme. Vi må fronte og stå på humanitet i forhold til den kriminelle. Det som skjedde i USA og spørsmålet om dette er internasjonal kriminalitet eller krig, er et definisjonsspørsmål. Foreløpig er det vel krigen som vinner.

Vi skal holde fanen høyt. Derfor har vi i våre etiske retningslinjer også spisset dette med forholdet til de innsatte og presisert det nærmere. Vi har klart gitt uttrykk for hvordan vi, som ansatte i kriminalomsorgen, skal forholde oss til de innsatte. Vi synes det er blitt et bra dokument for de ansatte, en rettesnor å jobbe ut i fra.

Vi skal gjennom et langt program, med mange innledere i løpet av disse to dagene. Det blir nok tøft, men jeg er sikker på at alle som deltar vil følge innleggene meget nøye og delta i debatten, sa Øvrebø. Han ville også takke innleiderne for at de alle hadde gitt meget positive tilbakemeldinger og sagt ja.

- For uten disse innledningene, uten alle dere som sitter her, hadde det ikke blitt noe NFU-møte i Ålesund. Takk til dere alle for at dere er velvillige og stiller opp. Dette er den eneste samlingen i den nordiske kriminalomsorg hvor det er mulig å samle så mange om felles spørsmål og felles utfordringer. Det er morsomt og spennende at vi klarer å få det til, og det har betydning at vi klarer å komme sammen på denne måten.

Det skal ikke bare være fag, vi skal også ha det litt sosialt sammen og vi håper at vi også kan knytte sosiale bånd ved siden av de faglige. Derfor ønsker jeg igjen alle hjertelig velkommen og håper på en god konferanse for alle som er tilstede.

## **Den aktuelle situasjonen i kriminalomsorgen**

Roar Øvrebø introduserte neste taler og minnet om at i "gamle dager" var det bare fem deltakere fra arbeidsgiversida på NFUs konferanse. Det var de fem fengselssjefene, som de da ble kalt.

- Det er tradisjon. Vi begynner alltid med innlegg fra ledelsen for kriminalomsorgen i de fem nordiske land og vi har foretatt en demokratisk loddtrekning om rekkefølgen. Utslaget av

Ioddtrekningen ble at ekspedisjonssjef Erik Lund-Isaksen, Norge, generaldirektør Bertel Østerdal, Sverige, visedirektør Anette Esdorf, Danmark, fengselssjef Thorsteinn A. Jønsson, Island og generaldirektør Markku Salminen, Finland, får ordet i denne rekkefølgen, sa Øvrebø, og ga ordet straks videre til Lund-Isaksen.

### **Ekspedisjonssjef Erik Lund-Isaksen, Norge**

-Det er utfordrende å skulle møtes på en felles arena når man har et ulikt ståsted, sa

Lund-Isaksen, men mente det var bra at fagforening og ledelse kunne møtes og si at ambisjonen er at vi har et felles ansvar for vår bedrift - og vår bedrift skal bli god. Samtidig vil det selvfølgelig være dumt ikke å innse at vi har et ulikt ståsted.

- Ledelse og tjenestemannsorganisasjonen har noen innebygde, ulike interesser å ivareta. Det får vi både respektere og akseptere, og det er i det skjæringspunktet at utviklingsmulighetene ligger. Jeg skal trekke opp noen perspektiver sett fra ledelsens synsvinkel, så får vi bruke det som ett grunnlag for diskusjon der også andre synspunkter kommer inn og hvor ingen av oss har fasit.

Når utgangspunktet er å prøve å gi en statusrapport fra kriminalomsorgen, så er det en beskrivelse av kriminalomsorgen slik den er akkurat nå, men dagens situasjon har jo også en forhistorie - det er ikke tilfeldig at vi er der vi er - og den har en fremtid. Situasjonen slik den er i dag, er på sett og vis basis for hva vi skal gjøre videre. Har vi tatt mange dumme beslutninger i fortiden, så har vi et problem i dag. Har vi tatt en del kloke beslutninger, så har vi det kanskje relativt bra nå - og så har vi i alle fall noen utfordringer som vi skal møte sammen i årene framover. Jeg tror vi kan basere oss på at det i alle fall aldri blir kjedelig å arbeide i kriminalomsorgen, uansett hvilket nordisk land man måtte tilhøre så vil kriminalomsorgen ha noen store utfordringer.

Noen få stikkord omkring det som kan være situasjonen i Norge:

*En tydelig politikk som "bestilling"*

*En organisasjonsstruktur som er hensiktsmessig*

*Et lovfundament som gir alle muligheter*

*Et programfundament som kan bygges videre på*

*En påbegynt etablering av nye og bedre arbeidsprosesser i form av kontaktbetjentordningen*

*En svært stram ressursramme i forhold til driftsvolum*

Vi har gjennom ganske mange år arbeidet bevisst og systematisk for å få en avklart bestilling fra våre oppdragsgivere, fra politikerne. Det er ingen organisasjon, uansett bransje, som kan leve med at eieren er uklar. Hvis eieren er uklar i sin bestilling, så blir bedriften dårlig.

Nå har vi etter hvert klart å få en kriminalpolitikk, en straffegjennomføringspolitikk, hvor våre oppdragsgivere - Storting og regjering - har vært tydelige, og for en gangs skyld, så har den politikken vært rimelig stabil. Det betyr ikke at kriminalpolitikken ikke endrer seg i den løpende politiske utviklingen, men vi har i alle fall klart å få til en tydelig politisk bestilling. Det gjør at vi kan prioritere ressurser, vi kan endre fag, kan arbeide med arbeidsmiljø osv., og med funksjonsdyktighet i forhold til en bestilling. Vi vet ikke om det kommer til å fortsette slik, for i Norge er vi jo i den situasjonen at vi kanskje skal bytte regjering. Det

betyr selvfølgelig at bestillingen kan endres. Et nytt parti vil kunne si at det har andre forventninger til straffegjennomføringen og vil ha en annen politikk. Eller de vil kunne ha så mange innebygde motsetninger i en samlingsregjering at de rett og slett ikke klarer å være tydelig på bestillingen. Vi får håpe at vi kan fortsette med å ha en klar bestilling.

Vi har omorganisert etaten. Vi har etablert regioner og vi har da fått en sammenslåing av friomsorg og fengselsvesen ved at regionene har felles ansvar for gjennomføringen av begge deler av straffegjennomføringssystemet. Vi velger litt ulike organisasjonsmodeller i de nordiske land. Vi har valgt en organisasjonsstruktur som vi tror er riktig for oss i Norge på det tidspunkt og det utviklingsstadium vi er i nå. Det er en organisasjonsstruktur som gir oss muligheter for å se helhet i straffegjennomføring ute i samfunnet og straffegjennomføring i anstaltene. Det gir oss muligheter for å flytte ressurser relativt lett, gir oss muligheter for å se den faglige helheten i det. Det er en kjempegevinst å kunne ha en organisasjonsstruktur som faktisk er i stand til å møte de utviklingsutfordringene vi står overfor.

Vi har ikke drevet denne organisasjonsstrukturen mer enn et år, men vi ser vel allerede nå at det er betydelig gevinst å hente ut. Regionene tar sin rolle alvorlig og prøver å gjøre en bedre jobb enn det vi kunne klare uten regionene. Men det er selvfølgelig ikke problemløst, fordi nye organisasjonsledd krever nye roller, og ikke minst, noen må gi fra seg noe. Sorgreaksjonene over å måtte gi fra seg arbeidsoppgaver til et nytt ledd er selvfølgelig betydelige. Man har arbeidsoppgaver på det stedet man er, man vil gjerne beholde dem.

Vi vil fortsette å prøve og ta ut gevinstene. Vi ser at vi har noen konfliktområder i forhold til å få regionene til å fungere. Dette skal vi løse. Det er et spenningsfelt mellom Justisdepartementet sentralt og regionene, om hvem som skal håndtere hvilke oppgaver. Det er et spenningsfelt mellom anstaltene og friomsorgskontorene og regionene om hvem som skal håndtere hvilke oppgaver - og det er spenningsfelt som det kommer til å komme mye bra ut av.

## **Generaldirektør Bertel Österdal, Sverige**

Österdal viste til rapport fra Riksrevisjonsverket om kriminalvården i Sverige. Rapporten omhandler tidsrommet 1998 - 2001 - og så kunne man diskutere om det står bra eller dårlig til. Selv mente han det var et stort antall meget positive faktorer å trekke fram.

-På den positive siden vil jeg begynne med samarbeidsavtalen som betyr en god del. Her har SEKO - og det vil jeg virkelig honorere SEKO for - drevet på meget hardt for at vi skulle få denne avtalen, som egentlig er et rent paradigmeskifte i måten å arbeide på mellom arbeidsgiver og personale.

Kriminalvårdens Samverkansavtal er slik:

### *Målsättning:*

*Att med avtalet som grund bygga en plattform för effektiv kommunikation och dialog som är tidsanpassad til de krav som ställs på oss från våra uppdragsgivare, allmänhet, klienter och anställda.*

*Att öka delaktigheten, inflytandet och ansvaret för kriminalvårdens verksamhet för alla. oavsett befattning, liksom att tillvarata alla medarbetares kompetens bättre.*

*Att arbetet i kriminalvården skall präglas av öppenhet, en positiv anda och ett utvecklande klimat samt av ett stort gemensamt intresse för*

*verksamhetsfrågorna.**Medel:*

*Samverkan och medbestämmande skall ligga tidigt i processen.*

*Delaktighet och möjligheter till medbestämmande skall finnas på alla nivåer.*

*Samverkan skall vara grunden i det lokala utvecklingsarbetet såväl i vardagsfrågor som i den långsiktiga utvecklingen.*

*Planeringssamtal, arbetsplatsträffar, där alla medarbetare skall delta i diskussionerna och samverkansgrupper, där personalorganisationerna är representerade, utgör den formella samverkansstrukturen.*

- Dere ser hva som er det vesentlige i dette: Nøkkelordet som må finnes i alle moderne organisasjoner, nemlig kommunikasjon. Det neste som er uhyre viktig i et arbeidsliv der personalet blir dyktigere og dyktigere, det er; delaktighet og innflytelse, men også ansvar for at virksomheten skal bli bra. Skal man få noen ordening på dette, må det preges av åpenhet og positiv holdning. For at det skal fungere, må vi få inn denne formen for medbestemmelse tidlig i våre prosesser. Nøkkelen i dette, mener jeg, er sammenkomster på arbeidsplassen der personale og sjefer sammen forsøker å løse så mange problemer som mulig.

Hvordan har det så fungert? På sentralt nivå anser jeg at det egentlig ikke ha vært noe stort problem, for slik har vi jobbet under hele min tid. Vi har møttes regelmessig, snakket strategi, snakket om de store spørsmålene og løst en hel del problemer sammen. Jeg opplever at dette har vært meget positivt.

På lokalt nivå varierer det ganske mye fordi det jo har blitt en kolossalt stor, ny situasjon for mange faglige ledere, som taper noe av sin totale innflytelse når det istedet blir arbeidsplassmøtene, med alt personale, som kanskje løser mange problemer uten faglig medvirkning. Men jeg tror at dette er en av de veier vi må gå for at vi skal få til en medinnflytelse i hele vår organisasjon. Det er viktig, men vi har fortsatt lang vei igjen.

En annen faktor som er positiv, og fram for alt nødvendig, er organisasjonsforandringene. Riksrevisjonsverket har tydelig pekt på det behovet. Den gamle organisasjonsstrukturen hadde detaljstyring fra et ganske stort antall enheter i styret, sju regioner som også styrte og ble styrt, samt 150 små myndigheter som styrte på forskjellige vis. Dette var en meget gammeldags organisasjonsstruktur, særlig i en organisasjon der man vil desentralisere og gi den basale organisasjonen, grunnorganisasjonen, mye større innflytelse. Derfor gikk vi over til en annen struktur som nå har fungert et halvt år i den lokale organisasjonen og et år i den sentrale. Nå holder vi på å vurdere den lokale organisasjonen og det er helt opplagt en hel del saker vi må gjøre der.

Den neste saken som har vært - og alltid er - viktig i våre fengsler, heker og friomsorg, er sikkerheten. Svensk kriminalvård ble rystet noe aldeles forferdelig i 1994 da en stor del av sikkerhetsanstalten Tidaholm brant ned. Man kan på en måte si at svensk kriminalvård da mistet en del av sin uskyld. Det var en gjennomgripende hendelse, som satte i gang en rekke prosesser. Klientsituasjonen har utviklet seg. Vi har fått gjengannelser og en mengde andre problem som må gripes tak i.

En viktig faktor for å øke sikkerheten, var å gjennomføre en beredskapsplanlegging, basert på en sikkerhetshåndbok som vi ga ut for noen år siden. Det er jo ganske fantastisk at man ikke har hatt en slik for lenge siden, men nå har vi iallfall i noen år hatt en meget omfattende og gjennomarbeidet sikkerhetshåndbok. Så skulle man kanskje ha trodd at med sikkerhetshåndboken, påbud om beredskapsplaner og øvelser, så skulle alt være bra. Men det

var det ikke. For ti måneder siden inntraff en ualminnelig alvorlig hendelse på Östråker, der en kvinne ble tatt som gissel av et par fanger. Hva hadde egentlig hendt? SEKO skrev en bra rapport og vi skrev en bra rapport som klarla mye av hendelsen. Jeg var selv der en hel dag og spurte ut personalet. Hvordan gikk det til? Det som er høyst bemerkelsesverdig med situasjonen var at et par ansatte og et par fanger lå på golvet og sloss. Rundt om stod 11 personer og så på, flere av dem gikk derifra og blant disse var tre som inngår i beredskapsstyrken. Dette var naturligvis meget alvorlig. Denne beskrivelsen fikk jeg av de personer som var på stedet. Jeg reagerte med brev til hele organisasjonen. Denne hendelsen ble en vekkerklokke og siden har vi hatt flere episoder som er blitt taklet bra. Men når det gjelder sikkerheten har vi fortsatt en lang vei å gå.

Når det gjelder feltarbeidet er det bare å konstatere at vi i mange henseender har hatt en positiv utvikling, men vi har hatt en viktig negativ faktor. Vi har vært nødt til å redusere klientarbeidet ganske vesentlig, av økonomiske grunner. Dette må vi gjøre noe med.

Vi har fått en ny straffereaksjon, betinget dom med samfunnstjeneste, som er blitt en suksess. Og vi får nå også, fra 1. oktober, gjennomføre forsøk med såkalt "backdoor" - utslusing med elektronisk fotbøye de siste fire månedene. Et meget stort framskritt, slik jeg ser det.

Vi har også arbeidet med en visjon - uten å gå i detaljer vil jeg bare si at jeg tror det er uhyre viktig at alt personale av og til setter seg ned og funderer på hva vårt oppdrag egentlig innebærer. Hva er det vi skal få til? Det er viktig, for jeg vet jo at for vårt personale er det de nærmest timenes og morgendagens problemer man anstrenger seg for å håndtere - men vi må kanskje også se litt lengre fram.

RRV-rapporten gir en del kritikk av fengselsbetjentenes kompetanse. Som jeg ser det, har arbeidsgiveren ikke gitt dem muligheten til å leve opp til de nye kravene, fordi vi har hatt en utilstrekkelig grunnutdannelse. Den har vært for kort og vi har ikke sendt personale til utdanning i så stor utstrekning som man burde.

Utdanningsspørsmålet vil bli spesielt belyst her senere, jeg vil bare nevne at vårt store problem er at vi ikke har fått penger til å gjennomføre planene - det vil koste 100 millioner neste år. Jeg har likevel besluttet at dette skal gjennomføres, for det er uanstendig å sette personalet på oppdrag som de ikke er utdannet for.

Når det gjelder belegget i svenske institusjoner, så hadde vi i 1993 en belegningskrise som var enda verre enn den vi har nå. Så kom den elektroniske fotbøyen som medvirket til at antall fanger pr. år gikk ned fra 15 000 til 9000 - og vi kunne legge ned et stort antall plasser i kriminalvården, inklusive frivården. Det var et ledd i besparingene for å sanere rikets finanser.

Nå har trenden snudd, det går sakte oppover og vi har et ganske påtagelig belegningsproblem.

I et internasjonalt perspektiv ler man av oss når vi sier at 95-96 prosent belegg er et problem - i mange europeiske land er man vant til å leve med et belegg på 125 prosent. Men sannheten er - og det har vi nå lykkes i å overbevise politikerne om - at skal de få gjennomført en kriminalvård i samsvar med deres høye ambisjonsnivå, så må vi ha en plassmargin for å kunne sette rett mann/kvinne på rett plass. Derfor har vi nå et omfattende program for å øke antallet plasser, det vil dreie seg om drøyt 200 de nærmeste årene - pluss at vi naturligvis henger med i den nordiske trenden med å bygge en ny og fin og stor anstalt. Der ligger vi sist i køen, men det betyr kanskje at vi blir best. Da kan vi dra nytte av alle de andres gode erfaringer.

Kompetanseproblemer. Utbredthet. Det er viktige problemer NFU tar opp her og det er problemer som vi må takle. Et annet problem er de vanskelige klientene. I Sverige er det nå en utredning i gang som tar for seg hvordan man skal ta hånd om de psykisk syke. Mitt håp er de mest belastede ikke skal havne i kriminalomsorgen, for de hører ikke hjemme der. Vi har verken ressurser eller kompetanse til å ta hånd om dem.

Rekrutteringen har vært et ganske stort problem på de større stedene, i byene. Ute på landsbygden er det tvert om noen steder. Der har vi svært lite avgang av personale. Det varierer veldig mye, og det er et problem, men det mest påtagelige problemet jeg har akkurat nå, det er å rekruttere sjefer. Til det store fengselet Hall, kronen blant svenske anstalter (det sier iallfall de som jobber der), fantes det bare en eneste søker til denne, kanskje aller fineste, jobb man kan ha som sjef. Mange sier at nei, vi vil ikke utsette oss for det presset som det er å være sjef, med ansvar for sikkerhet, beredskap, trykket nedenfra. Det er et stort problem at folk ikke vil ha sjefsstillingen på svenske, tunge anstalter. Det problemet har jeg hatt i flere år, har måttet gjøre oppmerksom på det og understreke alvoret i situasjonen. Vi har også en del sjefer som, mer eller mindre, har kastet inn håndkleet. - Jeg vil ikke stikke under en stol i denne forsamlingen hvor viktig det er at personalet innser at man får de sjefer man fortjener. Det er ingen tvil om at det på en del steder finnes en sjefsforakt i organisasjonen, noe som ofte gjør det veldig tungt å være sjef. Dette må vi gjøre noe med.

En liten oppsummering, slik jeg ser det. Vi har på mange områder hatt en positiv utvikling. Det økonomiske trykket har vært veldig besværlig.

I framtiden har vi følgende saker som vi må få til:

Få ressurser til kriminalvården

Betjentrollen

Arbeidsmiljøet

Jeg skal også si noe om fagorganisasjonens rolle slik jeg ser den for meg i framtiden.

For det første: Hvordan skal vi klare å få mer ressurser? Etter min mening er det bare en måte, utrettelig å arbeide med saklige termer så langt det er mulig - og så et og annet utrop også.

En kvinne i justiskomiteen sa en gang for mange år siden, etter å ha hørt min gjennomgang av situasjonen, at det var som om hjertet stoppet da hun hørte hvordan det sto til i kriminalvården. Det er dessverre nødvendig å ta i på den måten av og til.

Her har SEKO og vi i veldig mange tilfeller arbeidet framgangsrikt på samme barrikade for å få til dette trykket. Men hva er ressurser? Jeg vet at det, naturligvis, finnes forventninger om mye mer personale, men det er en meget vanskelig sak å kjøre i Sverige. For noen år siden hadde vi i Sverige, så vidt man visste, den persontetteste organisasjonen i verden. For tre år siden gikk Norge forbi oss og jeg regner med at nordmennene har dratt ytterligere ifra på disse årene. Når jeg snakker om personale, så mener jeg at det må være kompetent personale med rett utdannelse, og at det er på det feltet den store ressursatsingen må komme.

Og hvordan får man ressurser? Jeg har gitt noen eksempler. Det finnes i blant en tendens til å male ut katastrofesituasjoner, en slag krisemaksimeringspropaganda. Da kan jeg bare si at det er mislykket når det gjelder den politiske ledelsen i Sverige. Da er svaret bare: Du får rekruttere annet personale om det ikke går med det du har.

Jeg tror vi i stedet skal snakke om at vi er dyktige, at vi klarer jobben vår, men at vi trenger



ytterligere kompetanse for å bli bedre. Jeg bruker å si at knapt noe menneske forstår hvilken kompetansekrevende arbeidssituasjon det er, dag ut og dag inn å bli konfrontert med Sveriges verste problembarn. Det er veldig tungt. Fængselsbetjentrollen er uten sammenligning det mest diskuterte tema på mange møter i Europa. Det er viktig å innse at den gamle vokterrollen etter hvert er utdøende. Sikkerhetsarbeidet kommer alltid til å være viktig, men oppgaven må nå gå mer i retning av å være behandlere, påvirkere, forbilder. Derfor har vi nå tatt et initiativ i Sverige - som jeg til min glede ser at vi får mye positiv feedback på fra personalet - nemlig å gjennomføre test på egnethet før vi ansetter noen - og så har vi en ny utdanning.

Målsettingen med dette arbeidet er å heve yrkets status, gjøre det til et yrke som man virkelig kan gå ut og være stolt av. Jeg tror også det er veldig viktig for personalet å kunne jobbe i arbeidslag. Der har vi ganske mye å lære.

Arbeidsmiljøet - der er jeg enig i NFUs problembeskrivelse. Visst er det problem, men vi må huske på at vi ikke kan bytte ut fangene. Vi må kunne handtere de fangene vi har. Satsingen må være å bli bedre på det. Jeg er klar over at det er store forskjeller fra arbeidsplass til arbeidsplass. Et hekte på den svenske landsbygden en ettermiddag kan være en ren idyll, mens støtteavdelingen på Norrtälje, en avdeling på Hall eller Kumla med de vanskeligste fangene, kan være et rent inferno. Forskjellen er stor, det vet jeg, og det er et stort problem.

For at arbeidsmiljøet skal bli bedre, må vi også lære oss å arbeide sammen med kolleger og, framfor alt, respektere hverandres kunnskaper. For å si det i klartekst: På enkelte hold fins det rent kunnskapsfiendtlige attityder. Mange, særlig kvinner, har kommet til meg og sagt at de ikke en gang tør snakke om sin kunnskap, for da risikerer de, mer eller mindre, å bli fryst ut.

Dette er ikke bra. Vi må ta vare på og nyttiggjøre oss den kunnskapen som finnes i arbeidslaget.

Og så fagorganisasjonens rolle. Fagbevegelsen har gjennomgått en meget stor forandring det siste århundret, fra den var en utpreget kamporganisasjon som sloss med alle middel for ganske enkelt å løfte en hardt nedtrykt arbeiderklasse og gi den rimelige levekår. Da var det helt naturlig å ta strid og konfrontasjon. Men den fagrepresentant og den sjef som tror at konfrontasjonen er det naturlige arbeidsredskapet i dag, har havnet feil, for i en slik situasjon finnes det bare to tapere. Jeg mener det er viktig nå at vi innser hvor mange felles interesser vi har. Det er viktig å innse at jeg har meget stor nytt og glede av fagorganisasjonen som strategisk samarbeidspartner i langsiktige saker - og i kortsiktige, vriene saker.

Her kan jeg bare konstatere at vi er på god vei i Sverige. Jeg har umåtelig stor nytte av SEKO i mange diskusjoner om hvordan vi skal utvikle framtidens kriminalvård.

Det er mye som kan sies om emnet. Jeg vil avslutte med at jeg synes den nordiske kriminalomsorgen skal gå ut og fortelle at vi faktisk er veldig dyktige til å ta hand om samfunnets problembarn. Vi skal vise en større yrkesstolthet. Det tror jeg ville gjøre inntrykk på samfunnet - og det er vi verd.

### **Vicedirektør Anette Esdorf, Danmark**

Anette Esdorf takket varmt for innbydelsen og var glad for anledningen til å være med og diskutere de meget spennende og vesentlige emner som var satt på dagsordenen. Hun fortalte så om ting som er skjedd i dansk kriminalomsorg i løpet av de siste tre år.

- Jeg var ikke med på NFU-møtet for tre år siden, men jeg kan forestille meg at man fra

dansk side da snakket mye om de økonomiske problemer vi hadde på det tidspunkt. Det var just innen vi fikk vår første flerårskontrakt, som vi fikk på grunn av våre meget vanskelige økonomiske problemer. Problemene var ikke dermed løst, men med den såkalte resultatkontrakten, som strekker seg fra 1999 til 2003, har vi i denne perioden fått muligheter for, på en annen måte enn tidligere, å planere vårt arbeid. Vi vet presis hvor mange penger vi har til rådighet i denne perioden, mens vi tidligere hadde årlige finanslover, slik man har mange andre steder. Det gjorde det vanskelig å planlegge.

I resultatkontrakten fikk vi alt i alt 1,4 milliarder kroner ekstra over fem år til kriminal-omsorgen. Det lyder som veldig mange penger - det er det jo også - men pengene var bundet til en lang rekke forpliktelser. Selv om vi var glade for å få dem, så har det også vært krevende å skulle administrere alle pengene og leve opp til de mange krav som lå i resultatkontrakten. Den ble lansert under mottoet "flere penger til kriminalomsorg, mer kriminalomsorg for pengene". Og vi har brukt de forløpne tre år til å prøve å lage en bedre kriminalomsorg. Det har vært mye arbeid, som sagt. Vi har hatt, og har stadig, 45 forskjellige prosjekter gående, i stort og smått og i meget vidt omfang. Disse prosjektene tegner et bilde av situasjonen i kriminalomsorgen i Danmark slik den er nå.

En av de viktigste ting som lå i resultatkontrakten, var en forpliktelse til å omstrukturere virksomheten. Det var i første omgang fengslene vi skulle lage en ny struktur for. Vi skulle gå over til det som kalles kontraktstyring, hvor vi gir en pose penger til det enkelte fengsel, som så selv har ansvaret for å leve opp til de forpliktelser som ligger i kontrakten.

På samme måte som vi fikk en overordnet resultatkontrakt, er det nå laget kontrakter for alle fengslene. Inntil nå har vi lagt 80 prosent av pengene ut til de enkelte fengsler, inklusive lønn til personalet. Den siste del som mangler gjelder virksomheten, og den vil bli lagt ut neste år slik at det da ikke lenger er penger tilbake, bortsett fra en liten smule som vi holder igjen til uforutsette hendelser. Ellers er pengene da delt ut og det er opp til fengslene selv å administrere arbeidet med den pose penger de har fått.

I tillegg til økonomien, har vi også delegert ansvar og kompetanse i vidt omfang. Vi har laget en ny struktur i fengslene, eller en ny organisasjon, hvor man for det første har ansatt økonomisjefer, for nå har man jo tatt over et veldig økonomisk ansvar som tidligere lå sentralt. Man har laget noen avdelinger på fengslene hvor avdelingslederen er med i den overordnede ledelse og altså i høyere grad er med på å beslutte hvordan fengslet skal drives og hvordan man skal anvende pengene. Ut over det har vi ønsket å styrke to viktige ting som det var stort behov for. Det ene er sikkerheten og det andre er behandlingsinnsatsen. Nå har vi på hvert enkelt fengsel en konsulent på hver av disse to områdene. En personal- og sikkerhetskonsulent og en behandlingsskonsulent, fordi dette er områder som i høy grad trenger til å styrkes.

Ved siden av de endringer vi har laget ved fengslene, har vi også laget en ny organisasjon i vår sentralstyrelse, i direktoratet. Den skal naturligvis innrettes så den passer på kontraktstyringen, dvs. at vi har omorganisert noe og laget noen nye, tverrfaglige enheter som skal bli bedre til å administrere den nye måte fengslene drives på.

En annen viktig ting er at vi fikk mange penger til styrkelse av vår IT. Som vår justisminister har sagt tidligere, så var vår IT-teknologi et frilandsmuseum som var meget lite utviklet. Nå fikk vi veldig mange penger til å utvikle nye systemer, økonomistyringssystemer, klient-systemer, kapasitetsstyringssystemer, aktivitetsstyringssystemer og ledelsesinformasjons-systemer. Det er alt sammen noe man jobber med for øyeblikket.

Dessuten fikk vi penger til noe som også er meget tiltrengt, nemlig til å bygge et nytt fengsel. Våre danske fengsler er veldig gamle og det seneste, nye fengsel bygget vi for 25 år siden. De egner seg slett ikke til moderne fengselsdrift. De er dårlige sikkerhetsmessig, dårlige

behandlingsmessig og de er dårlige arbejdsmiljømessig. Så vi er veldig glade for at vi har fått penger til hva vi håper er første skritt til å få fornyet vår fengselsmasse.

Vi er kommet så langt nå at vi har funnet ut hvor vårt nye fengsel skal plasseres. Det har vært en kamp fordi vel ingen, iallfall ikke i Danmark, vil ha et fengsel til nabo. Det har vært veldig mye lokale protester - men det har lyktes oss å finne området. Og vi har innbudt ti arkitektfirmaer som for øyeblikket sitter og tegner ut fra den analyse av kravene til nytt fengsel som vi har stillet opp. Resultatene skal avleveres i oktober måned og så er det en dommerkomite som skal ta stilling til hvilket av de ti prosjekter som vi synes vi vil arbeide videre med. Det er en unik sjanse til å få et tidsmessig fengsel.

Plutselig hadde vi penger, plutselig var det fritt valg på alle hyller og så skulle vi altså finne ut av hva det egentlig var vi i så mange år hadde beklaget oss over ved de gamle fengsler, og som vi nå skulle lage annerledes. Så det har vært en vanskelig, men spennende oppgave, og vi håper selvfølgelig at vi nå får et fengsel som vil bli veldig mye bedre, både sikkerhetsmessig, behandlingsmessig og arbeidsmiljømessig.

Det nye fengselet skal stå ferdig i 2005. Vårt håp er at det er det første i en rekke nye fengsler som skal erstatte de gamle. Det er ikke tale om en kapasitetsutvidelse, men om erstatning for et gammelt fengsel. Det nye fengselet, med 180 plasser, kommer i stedet for det 150 år gamle lukkede fengselet i Horsens, som skal legges ned samtidig med at det nye blir tatt i bruk.

Vår kapasitets- og beleggsituasjon i Danmark er annerledes enn i Sverige, slik Bertel Österdal beskrev den. Vi har for øyeblikket for mye fengselskapasitet. Det går alltid litt i bølger, og hver gang vi er sammen med de nordiske land, så har noen av oss for mye og noen av oss for lite. For øyeblikket er vi i den situasjon at vi totalt har for mye fengselskapasitet, men vi mangler lukket fengselskapasitet. Det henger sammen med den utviklingen som har vært i fangebefolkningen - et tema vi skal tale mer om i morgen.

Vi har hatt en utvikling med øket bruk av flere alternativer i Danmark, - ikke fotbøyen som Sverige valgte, men den var også i våre overveielser da vi fikk vår resultatkontrakt. Det endte i stedet med at man ville styrke samfunnstjenesten. Der hvor vi hittil har hatt 1000 samfunnstjenestedommer om året, regnet vi med at vi nå skulle ha 3000 om året. Det har vist seg at utviklingen er gått enda hurtigere enn vi planla for, så rent faktisk tegner det nå til at vi får 4 500 samfunnsdommer årlig. Det er først og fremst promillekjøring/alkoholovertridelser som er kommet inn under ordningen, men den er også utvidet på de øvrige områder. At vi får så mange over i alternativ straff, er noe som virkelig kan merkes på fengselskapasiteten.

Inntil nå har vi lagt ned 130 plasser, åpne plasser, og overført pengene. Den muligheten har vi også i vår resultatkontrakt, at hvis vi har for mye fengselskapasitet, så kan vi lukke noen plasser og flyttet pengene til friomsorgen. Det er det vi har gjort, slik at vi kan administrere de mange nye samfunnstjenestedommer vi har fått.

Vi har også fått en annen type dommer, nemlig noen behandlingsdommer som først og fremst gjelder alkoholmisbrukere. Av dem har vi ca. 1500 om året og det har også bidratt til at vi har fått overskudd på fengselskapasitet.

Vi kommer trolig til å legge ned noen flere åpne fengselsplasser. Det henger for det første sammen med at vi for øyeblikket har for mange av dem, men det henger også sammen med at i vår resultatkontrakt, som jo ga oss en masse penger, der var det også krav om at vi skulle spare noen penger. Det er det som kalles effektiviseringsgevinst i Danmark, men som reelt er det samme som besparelser. Det har inntil nå vært noen mindre sparekrav som vi har kunnet gjennomføre uten å gå inn på å lukke kapasiten, men i år er det et temmelig stort sparekrav,

nemlig på 50 millioner kroner og neste år er sparekravet på 100 millioner kroner. Der har vi sagt meget klart i fra at vi ikke kan gjennomføre så store besparelser uten å legge ned aktiviteter, det vil si at vi antagelig må legge ned et åpent fengsel for å kunne spare de mange pengene som det kreves av oss.

Samtidig med at vi har jobbet med mange prosjekter i vår resultatkontrakt, så har vi også fått en helt ny straffefullbyrdelseslov. Det har vi ikke hatt i Danmark før. Straffefullbyrdelsen har vært regulert med noen få bestemmelser i straffeloven, men har ellers administrativt vært regler som vi selv har kunnet lage. Det er nå blitt et Folketings-anliggende. Folketinget har, etter at vi har jobbet med det i 15 år, vedtatt en lov som regulerer hele kriminalomsorgens område, både fengslene og friomsorgen. Den trådte i kraft 1. juli 2001 og det har vært et veldig arbeid å få alle de administrative regler tilpasset til den nye lov - og også et veldig arbeide ute på fengslene, hvor man jo allerede har så mye å gjøre med den nye strukturen og alle de forandringer som popper opp. Så har man da i tillegg fått et veldig stort arbeide med å skulle sette seg inn i et helt nytt regelsett.

Det er ikke fordi det har vært store endringer i innholdet i reglene. De viktigste endringer er at man har fått domstolsprøvelse på noen av de mest inngripende avgjørelser, først og fremst avslag på prøveløslatelse og gjeninnsettelse. Disse kan man nå bringe inn for domstolen, noe man ikke kunne tidligere. Og vi har fått krav om at det i alle tilfeller skal lages soningsplaner for innsatte. For enhver som kommer inn i våre fengsler skal man fra starten av lage en plan for soningen og for tiden etter løslatelsen, i et samarbeid mellom fengsel og friomsorg. Dette er også noe av det man har det travelt med på fengslene for øyeblikket.

Den siste sak jeg vil nevne, som man har å kjempe med på fengslene, er arbeidsmiljøproblemer. Vi har et veldig stort sykefravær generelt, 23 dager i snitt, men særlig på våre store institusjoner. På vår aller største institusjon har man for øyeblikket et fravær på 34 dager i året i gjennomsnitt. Det er veldig høyt og noe vi absolutt blir nødt til å gjøre noe med.

I vår resultatkontrakt inngår også et krav om å redusere sykefraværet og at det skal gjøres noe med arbeidsmiljøet. Vi har ansatt en konsulent som for øyeblikket jobber med den oppgaven. Vi har satt i gang en meget stor undersøkelse på arbeidsmiljøet, der samtlige ansatte blir bedt om å fylle ut et spørreskjema, anonymt. Tanken er at man skal finne ut av problemene og hva man kan gjøre med dem. Dette henger også noe sammen med det som er emnet i morgen, nemlig utviklingen i fangebefolkningen.

Så kort noe om mitt syn på kriminalomsorgen i Danmark. Det er, som Erik Lund-Isaksen sa, sett fra ledelsens synsvinkel. Det kan tenkes at det er ting som andre blant personalet ser annerledes på, det vil så komme fram i debatten. Dansk kriminalomsorg er i høy grad preget av at vi er en organisasjon i forandring. Jeg synes vi har hatt en positiv utvikling. Det er blitt mer spennende både for ledelsen og personalet. Det vil det også bli fremover, men det vil bestemt ikke bli lettere. Det er noen utfordringer og problemer som vi kun kan løse hvis vi gjør det bevisst og arbeider på å bli dyktigere til å løse dem.

Vi regner med at vi i 2003 skal få en ny flerårig avtale. Jeg blir helt svett ved tanken, men så skal vi i gang med de andre deler av vårt system som ikke er med i første omgang - nemlig hektene, arresthusene og friomsorgen, hvor det også skal tenkes i nye strukturer, i delegering av ansvar, kompetanse og økonomi. Det er absolutt ikke lett å forestille seg hvordan det skal gjøres i et lite land som Danmark, hvor vi har meget små enheter. Men det må vi gå i gang og tenke igjennom, for om ikke lang tid har vi 2003 hvor vi altså håper på å få en ny flerårig resultatkontrakt.

Vi er også i den situasjon, som man akkurat har vært i i Norge, og som også kommer i Sverige, at vi skal ha Folketingsvalg til neste år, og det preger i høy grad allerede, tror jeg, den kriminalpolitiske debatt hvor man overbyr hverandre i straffeskjerpelser. For øyeblikket

er det tatt en beslutning om at straffene for voldtekt skal skjerpes, men fra opposisjonens side er det meget kraftige røster for at straffen for vold generelt skal skjerpes, straffen for narkotikakriminalitet skal skjerpes og det skal strammes til på alle områder. Avhengig av hvilke regjering vi får, kan det jo fullstendig endre bildet og våre prognoser og planer for framtiden. Det kan se helt annerledes ut, og når vi møtes om tre år i NFU-sammenheng, så er det høyst sannsynlig. Danmark som har problemer med kapasiteten, som mangler fengselsplasser, og kanskje andre som har det lettere på det punkt. Det er det som gjør jobben i kriminalomsorgen så vanskelig. Det er vanskelig å spå om fremtiden, det gjelder også oss. Selv om vi har en resultatkontrakt, kan tingene meget hurtig forandre seg.

## **Fengselssjef Thorsteinn A. Jönsson, Island**

Jönsson sa innledningsvis at det var en stor oppgave for ham å snakke her om det som har vært aktuelt i kriminalomsorgen i Island de siste tre årene. Han var med på NFU- møtet for tre år siden, men har hatt permisjon etterpå og kom tilbake i stillingen først for tre uker siden.

- Jeg har prøvd å lære litt om det jeg skal orientere om her i dag. Selv om jeg nå kun har vært på posten i tre uker, så er dette fjerde gang jeg har hatt anledning til å delta i NFUs møter.

På samme måte som våre trofaste klienter blir jeg av og til løslatt men kommer alltid tilbake.

Andre som har snakket her i dag, har snakket om at det ikke er så store forhold i deres land. Hva skal vi da si i Island? Vi er enda mindre. Hele kriminalomsorgen i Island består av 105 - 110 mennesker, hvorav 12 er i sentraladministrasjonen. Av disse 12 stillingene finnes det nå fem ledige i sentraladministrasjonen. Det er ikke fordi jeg er så dårlig som sjef, det er fordi det er et så godt arbeidssted at de som jobber der er ettertraktet på arbeidsmarkedet og får gode stillinger etter å ha vært hos oss. Vi er stolte av det.

I Island har vi noen fengsler, vi har fem. Vi har ett seks mil utenfor Reykjavik, det er vårt største. Det er for stort etter islandske forhold, med 87 plasser. Hvorfor er det for stort? Jo, blant annet fordi at i et lite samfunn er det vanskelig å få medarbeidere og de som jobber har, etter min mening, for stor tilknytning til hverandre. Det er for mange slektninger, det kan skape problemer. Det er også vanskelig å ha varetektsfengsel seks mil utenfor det område fangene kommer fra, det betyr mange politimenn og fangeflytting til og fra og omkring Reykjavik. Det koster masse penger.

De øvrige fengsler i Island er ganske små, med fra 9 til 14 plasser, to av dem er i Reykjavik og de øvrige ute på landet, men vi håper at blir bygget nytt fengsel i Reykjavik i nær fremtid. I neste uke skal vi begynne å forberede de spesifikke kravene til det nye fengselet. En jobb vi regner med vil ta et drøyt halvår før vi går over til neste fase i prosessen. Vi regner med at det nye fengselet skal ha omkring 50 plasser. Det er ikke helt avgjort, men det blir der omkring.

I Island har vi det laveste fangetall i Norden, (ca. 35 pr. 100.000 innbyggere), men det har blitt store endringer i fangebefolkningen de siste årene. Vi har flere varetektsfengslinger, vi har færre i soning og vi har et vanskeligere klientell enn før. Det er noen grunner til det. Et hovedproblem er at det til enhver tid er omkring 30 prosent av dem som avsoner straff i Island som avsoner straffen utenfor fengslene. Jeg skal prøve å forklare det.

Vi har samfunnstjeneste, men det er ikke som i det øvrige Norden, der samfunnstjeneste ikke er straff, eller betingelse knyttet til betinget dom. Samfunnstjeneste hos oss er en form for soning av ubetinget straff. De som blir dømt til opp til seks måneder ubetinget fengselsstraff i Island, kan søke om å få avsonet straffen med samfunnstjeneste. Det er fengselsstyrelsen som bestemmer om søknaden blir innvilget. Men innholdet er det samme som i det øvrige

Norden.

Omkring 90 prosent av dem som får samfunnstjeneste utfører den ifølge betingelsene, det er kun 10 prosent som bryter vilkårene. Vi har hvert år omkring 100 personer som utfører samfunnstjeneste. Jeg regner med at vi sparer omkring 10 fangeplasser med den ordningen.

De som har sonet lengre fengselsstraffer, kan søke om å få sone opptil de siste seks månedene utenfor fengslene, bo på et særskilt hjem hvor de går til og fra arbeidet - og de må betale selv for kost og losji. Det er til enhver tid omkring 10 personer som bor der. For øvrig er det noen som soner på særskilte institusjoner, i behandling, de som er yngre en 18 år avsoner i ungdomshjem som er drevet av barnevernsmyndighetene, og på andre særskilte institusjoner. Det utgjør omkring 30 prosent av dem som soner til enhver tid.

En stor endring har det vært med utlendinger i islandske fengsler. I de senere år har vi hatt fra en til tre utlendinger fengslet, mens nå, senest sist fredag var det 15. Det vil si at 12 prosent av fangene var utlendinger. Reelle utlendinger, ikke innvandrere eller innvandreres barn, de har ingen kontakt til Island. De er kommet dit for å begå forbrytelse. Det er kun to av dem som har noen tilknytning til Island. De kommer fra hvor som helst i Europa, øst og vest i Europa, de kommer fra Afrika - det er en av de ting som har gjort at det er blitt tyngre i våre fengsler enn det har vært før.

For tre år siden, da NFU var i Sverige, pågikk en hard lønnskamp fra de islandske fengselsbetjentenes side. Jeg tror det var på min siste arbeidsdag etter at vi kom hjem, før permisjonen, at vi kom fram til en avtale. Avtale, det vil vel si at ingen er fornøyd, men hvis man har en avtale, skal det være fredsplikt. Etter min mening har forholdet mellom fagorganisasjonen og myndighetene vært for mye preget av lønnskamp, uavhengig av at det ikke er hensikten med samarbeidet. Vi har lagt vekt på å ha et godt samarbeide med de ansatte og jeg håper at vi i nærmeste fremtid kan jobbe sammen med å utvikle godt fengselsfaglig arbeide.

### **Generaldirektør Markku Salminen, Finland**

Salminen ville ta utgangspunkt i situasjonen for fire år siden i Finland, vise hva som videre hadde hendt og komme inn på hvordan man skulle fortsette videre. Selv hadde han hatt denne stillingen i tre år og ni måneder.

- Det er allerede så lang tid at jeg har begynt å forstå litt av kriminalomsorgen. Da jeg startet for nesten fire år siden, gikk fangeantallet ned, år etter år. Mens vi hadde 7000 fanger på 70-tallet, lå antallet nå på 2800. Det laveste antall i nesten hele Europa.

Man tenkte kanskje at det var positivt, mens samtidig var det mange i samfunnet som mente at man hadde gått for langt i å liberalisere kriminalomsorgen. Det så man i aviser og på mange måter ellers i samfunnet. Vi hadde en slags krise, og vår troverdighet var ikke så bra som den burde være. Vår fagorganisasjon tenkte litt på samme måte, at man hadde gått for langt med liberaliseringen.

Den store vanskeligheten da var utviklingen omkring narkotika. Narkotikasituasjonen var meget god på begynnelsen av 90-tallet, med bare 500 som ble tatt i året, men antallet steg hele tiden og på slutten av 90-tallet var vi allerede oppe i 2 500 som ble tatt for narkotika-kriminalitet. Samtidig hadde estniske og russiske kriminelle organisasjoner begynt å sysle med finske gjenger, og hasj, cannabis og piller ble i stedet til amfetamin og særlig heroin.

På slutten av 90-tallet fant man mer heroin enn annen narkotika.

Samtidig hadde også sykdommer kommet til fengslene. Flere tilfeller av hepatitt i noen av anstaltene og 1 prosent av fangene hadde HIV. Altså alvorlige sykdommer og utenlandsk organisert kriminalitet, alt dette kom til på noen få år i Finland.

I tillegg lyktes det noen av fangene å sette i verk store skader. For eksempel ble det sendt bombe til politihuset i Helsingfors, det ble anstiftet brann, påtalemyndighet, dommere og politi ble truet. Det fantes liste over politimenn som skulle drepes. Alt dette kom fra fengslene og ut i samfunnet. Og da var det klart at fengselsvesenet har et klart ansvar, ikke bare for fangebehandlingen, men også for sikkerhetsspørsmålene i hele samfunnet. Vi måtte ha et helt annet samarbeid med for eksempel politiet, og en helt annen preventiv politikk i samarbeid med politiske myndigheter, også utenlandske myndigheter.

Sikkerhetsspørsmålene var altså meget viktige og det sto ikke bra til med det i fengslene.

Vi hadde gamle lover fra begynnelsen av 70-tallet og vi visste at vi var nødt til å skrive lovene om på nytt. Vi visste også at det var et meget stort arbeid å forandre de sentrale lovene så gjennomgripende som vi var nødt til. Vi visste at vår organisasjon ikke kunne fortsette som før, det var besluttet at fengselsvirksomheten ikke lenger kunne være en del av departementet, og vi visste at vi måtte organisere vårt system litt på samme måte som man hadde gjort i Sverige. Også friomsorgen måtte omorganiseres, vi måtte finne et system for å forene friomsorgen og fengselstjenesten.

Arbeidsklimaet var, etter min mening, ikke så bra som det burde være. Det viste seg gjennom at man i noen av fengslene hadde såkalte "italienske streiker", at 30 prosent var borte med korttidssykdommer og slike ting. Det er tegn på at mennesker ikke trives på arbeidsplassen. Det var noe som var feil på noen av fengslene, - ikke på alle. Vi har et stort ansvar for at folk er tilfredse i dette arbeidet, vi er ikke noen Nokia som kan ta hvem som helst og betale hva som helst. Våre muligheter til å rekruttere folk er marginelle i samfunnet. Vi trenger staben vår - og den må være i god form.

Antall fanger er begynt å stige ganske raskt og det er en situasjon vi må tilpasse oss. Vi har 15 prosent flere fanger enn for tre år siden, antallet er nå 3 200. Tilpasningen har naturligvis gitt oss vanskeligheter, spesielt fordi vi ikke har fått nye tilsatte utenom noen få inn på narkotika-arbeidet, som sykepleiere for eksempel.

Vi har undersøkt hva som er årsaken til fangeantallet vokser så sterkt. Av fanger i varetekt hadde vi bare 270 da jeg begynte, nå er det 470. Det har kanskje forbindelse med endring i den finske prosessloven. Det var slik at mange tiltalte lot være å møte opp i retten, sakene måtte ofte utsettes og berammes om igjen. Med utvidet bruk av varetekt ville dommerne være sikre på at vedkommende møter fram til rettssaken.

Når det gjelder utlendinger i fengsel, har det vært en kraftig forandring. Mens det bare var 115 den gang, har vi nå 250. De fleste av dem er narkotikasmuglere fra Estland og Russland.

I tillegg har vi korttidsfangene som sitter for bøter som de ikke har kunnet betale. Nesten alle er syke, rusavhengige tyver og slike. De sitter nå i lukkede anstalter der de ikke hører hjemme. Vi skulle ha en helt annen type fengsel for disse, en slags opptørkingsanstalt - eller sauna - eller noe annet.

Nå har man også begynt å endre på lovene i en retning som gjør at vi kommer til å få enda flere innsatte. I begynnelsen av september ble f.eks. loven endret slik at minimumstraffen for grov misshandling økte til ett år. Tidligere var det et halvt års fengsel. Vi har nå 40 personer som har fått samfunnstjeneste for det samme, - det blir ikke mulig heretter. Alle blir fanger. Nå har vi 1000 som sitter for grov vold og vet ikke hvordan det skal påvirke fangesituasjonen når straffenivået heves vesentlig.

I tillegg vil man forandre loven for ulovlig anvendelse av bil til et slags brukstyper, og heve straffen fra bøter til minimum et halvt års fengsel, maksimum fra to til fire år.

Vi vet at det for det meste gjelder unge tyver, narkotikamisbrukere, med en potensiell aktiv kriminell karriere foran seg. Det er ganske opplagt at vi må møte disse ungdommene med et helt annet system enn det vi har nå, for nesten 90 % av disse ungene kommer tilbake til fengsel innen tre års tid. I stedet for at det skal bli mer fengsel av det, må systemet forandres på noe vis. For eksempel må ettervernet endres og bedres.

Vi har en ny organisasjon og vi har en ny kriminalpolitikk. Friomsorgen er strategisk selvstendig, dvs. treffer strategiske valg i eget arbeidsområde. Fengselsvesenet er delt i tre områder som hver for seg har større styringsmuligheter enn tidligere. Man vi har en felles administrasjon sammen.

Vi arbeider med en helt og holdent ny lov for kriminalomsorgen i Finland. Proposisjonen er nå ferdig - men det er et så stort arbeide at jeg ikke kan begynne å forklare det her. Det dreier seg om 250 paragrafer, det er nesten den største loven vi har i Finland. Jeg er ganske fornøyd med denne proposisjonen og håper at parlamentet ikke roter til for mye.

Tallmessig ser det ganske bra ut på mange områder for tiden. Vi hadde en kraftig økning i narkotikamisbruk i samfunnet, samtidig som andelen av narkotikamisbrukere steg i fengslene, til omtrent 60 prosent. Nå har det holdt seg stabilt i samfunnet, ifølge legene, som jeg tror er den mest pålitelige kilden i disse spørsmålene. Andelen av fanger som fortsatte med knark var 40 prosent for tre år siden. Denne prosenten er nå sunket til 15 og jeg tror vi kan fortsette på den linjen vi har valgt, til dels med overvåking, til dels med andre metoder, systemer med leger m.m. Vi har testet fangene med urintester og i tillegg snabbtest som man tar fra munnen. Denne hurtigtesten er enkel, men ikke så pålitelig at man kan bruke bare den, vi må fortsette med de vanskeligere testene også.

Videre har vi kontroll i fengslene og hunder i porten. Men er det en hardere politikk, som noen vil mene? Etter min mening er det ikke en hardere politikk. Det er ansvarlig politikk. Vi har et ansvar i denne forbindelse.

HIV-prosenten har begynt å synke. Der vi før beslagla fire kilo ulike droger, cannabis, amfetamin og heroin, tok vi siste året 600 gram, trass i en enda mer omfattende kontroll.

Hensikten er ikke å sette fangene enda mer fast for narkotikaforbrytelse, hensikten er å hindre at narkotika kommer inn i fengslene. Det er ikke hard politikk, det er ansvarlig politikk.

Den første bekreftelsen jeg fikk på det, var fangene selv. I Helsingfors har vi en åpen anstalt der vi testet fangene tre ganger. Den første testen viste at ni fanger hadde cannabis og amfetamin på seg. Ved den andre testen var det seks. Den tredje testen vist at ingen av fangene brukte narkotika på det tidspunktet. Og fangene som ble i dette åpne fengselet sendte meg takkebrev og sa at det var fint å leve i et fengsel som var befridd for de verste slags rusmisbrukere. Ganske mange av fangene som satt der var dømt for grove narkotika-forbrytelser, så det var ganske overraskende at de var så fornøyde. Da jeg besøkte fengselet, var det håndtrykk og de samme forsikringer. Dette har nå hendt i alle åpne anstalter som er såkalt knarkfrie, dvs. frivillig kontrollerte fengsler. Jeg tror at også personalet er mer fornøyd enn tidligere, med dette systemet. Jeg er selv sikker på at retningen på dette narkotika-programmet har vært riktig. Fangene er mer fornøyde, personalet er tilfreds, vi har mindre sykdom, fangene har mindre gjeld. Antall selvmord er sunket fra ti for tre år siden til tre det siste året.

Utdanningssystemet står foran forandring. Vi har tenkt å begynne med embetshøyskole neste



år for fengselstjenestemenn, en utdanning som kan føre til assisterende sjefsnivå. Hvis man vil fortsette til fengselsdirektør, må man være akademiker.

Jeg håper det vil gjøre det litt lettere å rekruttere folk når vi får en klarere utdanningsveg til høyere posisjoner, at det blir muligheter også i kriminaletaten.

Systemet for den bygningsmessige delen av fengselsvesenet var svært primitivt før. Ingen sentralisert plan når man skulle bygge disse gamle museene som vi har hatt. Vi hadde for eksempel 1057 celler uten adgang til toalett, bare en dunk som måtte tømmes om morgenen.

Nå bruker vi mer enn en halv milliard finske mark til å bygge to nye fengsler. Det første skal stå ferdig til våren neste år. Det er veldig dyrt å bygge nytt og bygge om, men når jeg hører nevnt milliardtall fra våre naboland, må jeg si at vi bruker mye mindre i Finland, 900 millioner finske mark på hele fengselsvesenet. Antall fengselsbetjenter i forhold til antall fanger er også mindre i Finland. Vi må spare og spare, og det skaper vanskeligheter når fangetallet hele tiden stiger.

Det er en del andre saker jeg gjerne skulle ta opp. Vi har nå begynt å samarbeide mer og mer med andre myndigheter. For eksempel er man blitt klar over at det sitter 105 etterlyste personer i våre fengsler. Vi oppdaget at samarbeidet mellom våre og politiets datasystemer ikke fungerte. Det er viktig, for hver eneste fange som vet at han har noe i vente, er en risikofange. Han vil rømme om muligheten byr seg. I dag vet vi ikke hvor mange inter-nasjonalt etterlyste personer vi har i fengslene. Det er også risikofanger.

En annen sak er besøksforbud. Finland kopierte den svenske lovstiftningen på det området og fikk klart formulering om besøksforbud. Siste året fikk 1200 fanger besøksforbud og omkring 150 av dem var fanger. Men vi vet ikke hvem det er som har besøksforbud når de for eksempel søker permisjon og oppgir den adressen som de i følge straffen har besøksforbud til. Det viser at det er mye som kan forbedres på kontrollsiden og at vi må samarbeide med andre myndigheter, at vi for eksempel, når man har en overvåkning i forhold til besøksforbud, har plikt til å melde fra til overvåkning når vi gir permisjon til en fange, og at vi må få vite om det er noen hinder de kjenner til. Hvis vi ikke gjør det, kan resultatet bli mishandling eller mord, for det skjer ganske ofte at besøksforbud blir overtrådt. Det skjedde 800 ganger i Finland i fjor.

En annen mulighet vi har, er å anvende mer teknologi. Vi har startet et slikt kontrollsystem. En fange som for eksempel går til studier ved universitetet, får med seg en Nokia, og så kan man hele tiden se i datamaskinen hva han driver med. Det ses på bildet. Det kan anvendes i hele Finland og man kan på den måten kontrollere permisjonene og få utvidet mulighetene med tekniske midler. Vi tester systemet nå, og så langt har det ikke vært vanskeligheter. Fangene er også fornøyde, for det gir dem bedre muligheter til å få permisjon. Man kan stole på dem, de kan selv ringe bare til kontrollmyndigheten eller et nødnummer, og man kan kontrollere med telefonen at fangen svarer fra rett sted. Om for eksempel en fange har besøksforbud, kan vi ha en sikkerhet for at han ikke er ute etter hevn. Vi skal kunne ha kontroll på risikoen.

Mye har hendt og mye skal hende. Ikke alt er positivt, men noe positivt har hendt i Finland.

### ***Ordet fritt***

Møteleder Roar Øvrebø takket for fem interessante innledninger. Det skulle nå ligge vel til rette for debatt, mente han, og ga ordet til første inntegnede taler.

## Jorunn Foss

- Det er et par ting i Lund-Isaksens innledning jeg gjerne vil kommentere. Han snakket om å utnytte ressursene, at vi skal se om vi bruker dem riktig. Dette har vi holdt på med i ti år nå. Er det ikke da på tide å si at vi har utnyttet dem så godt vi kan, at vi faktisk må gå inn og si at vi må ha mer ressurser. Ellers så må vi faktisk gjøre mindre enn det vi holder på med i dag.

Når du snakket om "lokomotiver", regner jeg med at du i den forbindelse ser på Bergen fengsel som et lokomotiv. Det har vært veldig interessant å jobbe i Bergen fengsel. Det har vært veldig lærerikt. Man har fått engasjerte ansatte fordi de har fått utfordrende oppgaver

- men de har ikke fått de ressursene som er nødvendig.

Hva er resultatet av det på lang sikt? Vi har et sykefravær nå som til tider har vært på over

14 prosent, 67 prosent har vært korttidssykefravær. Sykefravær er en slags temperaturmåler egentlig, på arbeidsmiljøet. Den situasjonen bekymrer meg. De ansatte har stort behov nå for å komme sammen og prate. Fengselet har ikke råd til å dekke det, så det går på fritiden. De ansatte bruker kaffekassen for å få anledning til å komme sammen og diskutere. Det sier jo noe om innsatsviljen og at man har lyst til å gjøre en god jobb,- men det skulle ikke være nødvendig å gjøre det på den måten. Når man da ser på sykefraværet i tillegg, så sier det

oss noe.

Det er på tide å se på ressursene, og jeg synes det er på tide å fortelle politikerne at for det som de er villig til å gi oss, kan ikke vi gi dem programmer. Lund-Isaksen snakket om å utvide programmer. Programmer er flott og riktig, men vi må stikke fingeren i jorda og si at med de ressursene vi får, kan vi ikke gjøre det politikerne ønsker vi skal gjøre. Der har vi ikke vært sterke og klare nok, dessverre.

Den finske generaldirektøren snakket veldig mye om de innsatte. Jeg savner å høre noe om de ansatte, så det ville være veldig flott om du ville si noe om det.

## Carsten Pedersen

- Innledningene viste at det er noen tendenser i de andre nordiske land som vi også kan gjenkjenne i Danmark. Vi har nettopp hatt et møte i representantskapet i NFU hvor vi har fattet noen beslutninger omkring etikk. Det sier mye om hvordan vi, blant personalet, ønsker en høy moralsk standard. Det er signaler vi sender ut. Vi sier mye om hvordan vi ønsker at kriminalpolitikken skal utvikle seg, en politikk som bygger på en nordisk tradisjon med et humanitært fengselsvesen.

Vi treffer ofte journalister, utenlandske og danske journalister som har hatt kontakt med utenlandske fengselsvesener eller fagforeninger, som sier til oss, at utover det at vi beskjefter oss med tradisjonelle fagforeningsspørsmål som personallønninger og trivsel osv., så opplever man i de nordiske land at de ansatte også har meget stor interesse for fengselsvesenets utvikling og forholdene omkring de innsatte. Det er et område der vi skiller oss ut. Også i denne debatten er det et stort tema at det skal skje en utvikling og bedring omkring de innsatte. Fra dansk side er det en utvikling vi støtter og på det området opplever vi ikke at det er så stor forskjell mellom oss og vår ledelse i kriminalforsorgen. Det er masser av problemer, masser av hindringer på veien, men vi er sikre på at det er den riktige veien å gå. Vi har hatt en politisk debatt i våre fagforeninger i Danmark som støtter opp om den linjen. Våre politiske vedtak underbygger også det. Vi kan også se at personalet har vært innstilt på forbedringer og vi kan konstatere at mange av de behandlingstiltak som er kommet i Danmark, er oppstått som ideer og som et press fra basispersonalet og lokale tillitsfolk.

I forbindelse med det nye fengsel, arbeider vi for å få i stand en konferanse med de politiske partier i november. Vi vil der ta en diskusjon om hvordan regimet skal være i det nye fengselet. Vårt ønske er at det legges opp på et meget ambisiøst plan, hvor behandlingstanken skal gjennomføres mer konsekvent enn hva vi tidligere har sett i Danmark.

Jeg tror vi skal være åpne for, at når vi gjennomfører behandlingstiltak, så er det viktig at vi er i stand til å måle effektene av de nye tiltak, slik at vi kan se hva som virker og hva som ikke virker. Vi skal også være åpne for å erkjenne hvis det er ting som ikke duger, så vi kan få det skrotet, få det lagt om, slik at vi endrer programmene og hele tiden kan føre inn nye ting og ta i mot nye oppgaver. Det kan også gi spore til en viss forskning, om man er i stand til å systematisere og registrere en del ting om det vi kan få til i dag. Det er en av de utfordringer.

En annen ting som har vært et gjennomgående tema, er personalets kompetanse. Det dreier seg ikke bare om å bruke den kompetanse som personalets sitter inne med i dag, men også å utvikle denne kompetansen. Det viser seg faktisk i forbindelse med mange av de prosjekter som er gjennomført i Danmark, like fra behandlingstiltak til EDB-prosjekter, at det ligger en kolossal stor viten i personalet. Man kan bare ta den, samle opp og bruke den. Det lykkes i et visst omfang, men det er også et av de felt hvor det virkelig er behov for utvikling og hvor vi har en av våre store svakheter. Det handler også om, hvis vi skal fastholde og utvikle personalet, at vi skal få bruke tid i arbeidet, la arbeidet få lov til å utvikle seg, la folk få lov å bruke tid og gå i de retninger man mener man kan utvikle seg på.

Vi har vært meget interessert i behandlingsavdelinger, hvor man utvikler et forhold til de innsatte. Vi kan se at personalet får det vesentlig bedre på disse avdelingene. Noen av disse avdelinger er mindre enheter. Der er det litt bedre bemanning og mye bedre personalkontakt. På disse avdelingene opplever vi at det er mindre vold, ja, vi opplever faktisk at volden forsvinner fullstendig. Selv om det er et kjempeproblem i andre avdelinger, så viser det seg at når man går inn og arbeider målrettet med de innsatte, så har man vært i stand til på noen av disse avdelinger å fjerne det som er hovedproblemet når det gjelder arbeidsmiljø. Det er blitt mindre vold, mindre sykdom, tettere kontakt mellom personale og innsatte. På noen av avdelingene har det vist seg at er man i stand til å holde selv de hardt belastede narkomane fullstendige stoffrie. Problemet er at dette krever ressurser.

Vi har også mye diskusjon om utviklingstendenser, og det er naturligvis stor interesser fra det omliggende samfunn om hva som skjer i kriminalomsorgen. Slik skal det også være. Vi har valgt en meget åpen linje hvor vi offentlig stort sett forteller hva som skjer. Det har noen positive og noen negative effekter. Men det gjør at vi på mange områder er med på å sette dagsorden for den kriminalpolitiske utvikling i Danmark.

Det er to tendenser som peker seg ut i øyeblikket. Den ene går på at det skal skje en innstramning, lengre straffer osv. Den annen retning går på at man skal ha mer behandling, utvikling av samfunnstjenesten m.m.. Det er meget viktig for oss å observere de motsatte tendenser, kanskje kan de brukes i en fornuftig kombinasjon. Noen snakker om at det må skje en kraftig innskjerping mot innsmugling av narkotika i fengslene. Vi skal ha apparater, narkotikahunder osv. Da sier vi, det er riktig, det er fint, det er klart vi skal forhindre at narkotikaen kommer inn i våre fengsler, men det må henge sammen med at vi har noen behandlingstilbud i forhold til de innsatte,- for ellers hjelper det lite med innstramninger på det området. Vi er nødt til å se tingene i en sammenheng.

På det området er vi enig med vår ledelse, men problemet er at det i mange situasjoner kommer noen dårlige signaler. På tross av at vi står fram og sier at vi vil gjerne være med på

en utvikling, vi vil gjerne være med på å prege utviklingen og gjerne gå inn og ta de nye jobbmråder, så er responsen ikke alltid så god. Vi har for eksempel den meget store utviklingen som er skjedd i samfunnstjenesten, hvor man klart og tydelig har sagt at der har man ikke bruk for fengselsfunksjonærer. Vi kan ikke forstå det, men har bare vært nødt til å lene oss litt tilbake og vente på at tingene skal endre seg. De små overganger kommer. Det blir vanskeligere og vanskeligere å få kvalifisert arbeidskraft, så de skal nok komme tilbake og se at de har bruk for oss likevel, men det er meget, meget uheldige signaler ledelsen har sendt.

Der vi ikke minst har problemer i den danske kriminalomsorgen, er på det personalpolitiske området. Vi har ikke vært gode nok til å sette det i system og få personalpolitikken satt på dagsordenen. Derfor har vi en rekke problemer som gjør at vi nå er inne i en negativ utvikling. Det nye personalet i Danmark får en god grunnutdannelse og den er vi rimelig godt tilfreds med, men de eldre medarbeidere som er ansatt under andre vilkår og i en annen tid, får ikke den nødvendige etterutdannelse til å ta i mot de nye utfordringer og de nye krav som blir stilt. Derfor får vi noen konflikter i vårt eget system, med nye og eldre kolleger. Det er ikke så helt firkantet fordi mange eldre går også inn og tar fatt i de nye ting og de nye utfordringer, men mulighetene for å utvikle seg er for dårlige.

En annen ting vi snakker om, er ressursutnyttelsen. Vi mangler ressurser osv., men en av grunnene til at vi har et problem i Danmark, er at vi har et kolossalt høyt sykefravær. Vi har institusjoner hvor det gjennomsnittlige sykefraværet er oppe i 34 dager i gjennomsnitt pr. medarbeider og i andre institusjoner følger man ganske tett etter. Jeg tror det gjennomsnittlige sykefraværet i Danmark ligger på 25 prosent.

Gjennom prosjekter har vi vist at vi er i stand til å snu på det. Men ganske få ledere har vært i stand til å ta utfordringen. Fra personalorganisasjonene gikk vi på et tidspunkt inn og prøvde på noen prosjekter vedrørende sykefraværet og utholdenheten. Vår hovedgrunn var at vi ville beholde medarbeiderne og vi ville prøve å identifisere hva problemene var og se om vi kan få det vendt. Og det viste seg at i en institusjon var man i stand til å takle problemet med sykefraværet slik at det falt fra 33 til 13 dager i gjennomsnitt pr. medarbeider. Det skjedde ved at man fikk noen ordentlige avtaler mellom ledelse og medarbeidere og fikk satt tingene i system. Så vi vet at det kan virke, men vi har ikke vært i stand til å få det utbredt videre. Kun ganske få har vært i stand til å ta i mot opplegget og arbeide videre med det. Derfor kommer vi i den situasjon at en meget stor del av våre ressurser blir brukt på sykefravær.

Sykefraværet medfører at man er nødt til å lage noen begrensninger for å få de økonomiske rammer til å holde, derfor er vi i ferd med å melde oss på i en negativ spiral. Det som er fullstendig avgjørende for at vi skal få brutt den utviklingen - som det er sagt, sykefraværet er et uttrykk for at systemet lider, at medarbeiderne har det dårlig - det er å se det som viktigste innsatsområdet for oss. Det temaet kommer vi tilbake til i morgen.

## **Roar Øvrebø**

- Vi har fått fem innledninger som beskriver et ønsket mål om en god kriminalomsorg i Norden, der ledelsen gir uttrykk for hva det er vi trenger for å nå de mål og få de resultater vi ønsker. Det er bare et lite problem med det, kanskje to, at vi har politikere som tydeligvis ikke følger de råd som ledelsen i dag har redegjort for i forhold til den målsettingen som er satt.

Det er et spørsmål om kommunisering. Alle vet hva eldreomsorg er, alle vet hva skolen er, alle vet hva helse er, nesten ingen vet hva kriminalomsorg er. Politikerne som styrer våre samfunn, hva vet de om kriminalomsorg? Hvem har ansvaret for å gi dem beskjed om hva som rører seg i kriminalomsorgen?

Vi bør gripe mulighetene for å stå fram og fortelle om det vi faktisk er opptatt av. Hva er det

som virker i kriminalomsorgen? Vi er ikke avhengige av politikerne når vi skal fortelle vårt budskap. Det som er et problem, er at politikerne bruker arbeidsgiverne til å bekjempe organisasjonenes argumentering der hvor politikerne og embetsverket er tett knyttet sammen. Det er jo sånn det fungerer. Det er litt synd. Vi har tatt til orde for at iallfall ledelsen i kriminalomsorgens ytre deler må være mye mer politisk på banen og gi uttrykk for hva de faktisk har behov for og hva som faktisk kanskje virker dersom vi skal få resultater. I Norge er det lite av det, det er liten aktivitet blant ledere. Vi har mange ledere ute som har ansvar for enhetene sine, og vi har mange enheter. Men hvor er disse lederne i lokalsamfunnet og, på litt høyere nivå, i regionsammenheng når det gjelder å gå ut og kommunisere kriminalomsorgen, slik som eldreomsorgen gjør, som helsa gjør, som skolen gjør. Hvorfor er ikke vi også der? Hvorfor er ikke våre folk med i en sånn debatt?

I Norge har det nettopp vært valgkamp. De hadde kriminalpolitikk på dagsorden og de snakket en time om kriminalpolitikk uten å nevne kriminalomsorgen en eneste gang. Det er klart at da taper kriminalomsorgen. Da taper kriminalomsorgen, for den millioner som satt og så på programmet satt igjen med inntrykk av at det som virker, det er mer politi og lengre straffer. Ikke kriminalomsorg, ikke innholdet i kriminalomsorgen.

Det dere har snakket om i dag, det er organisering, det er ressurser, det er personalet, det er utdanning, det er kompetanse - og det er det ingen politikere som er interessert i å snakke om. Men vi må snakke om det, vi må gå ut til befolkningen, og vi må faktisk presisere at det er ikke slik at hvis vi bare får mer politi, eller bare lengre straffer, så får vi mindre kriminalitet. Vi må si det som er vår visjon: Aktiv kriminalomsorg, tryggere samfunn.

Hvis vi skal gi det innhold, så må vi faktisk ha noe mer ressurser enn det vi får, for det vi får i dag holder stort sett til straffegjennomføring - pluss litt til. Vi får til mye, det er ikke det, men vi har sett på 90-tallet - og det tror jeg alle har sett- at det er en helt klar holdning at kriminalomsorgen skal kjempe for hver eneste krone. Vi får ikke noe gratis. Nå er vi på en måte tynt så langt, at enten må det gå den andre veien eller så må vi kutte aktiviteten enda mer.

Bertel Österdal sa at vi ikke kan velge våre fanger. Nei, men det vi må gjøre er å få fangene til å velge. Vi må fangene til å velge hvilken retning de vil ha på livet sitt når de sitter hos oss. Og for å gjøre det, få dem til å velge retning, så holder det ikke med en celle, en nøkkel og en fengselsbetjent. Da må vi ha mer, det vet vi. Vi må ha programmer, vi må ha tid til fangene. Alenearbeid går jo ikke i dag, og det er det mye av både i Norge, Sverige og Danmark.

Vi er for få på jobben. Hvor mange må arbeide i kriminalomsorgen for at vi skal få bedre resultater? Ingen vet det svaret, men vi har jo ikke kommet fram til å se på det spørsmålet. Vi må på et eller annet tidspunkt stikke fingeren i jorda og få politikerne til å innse at, ok, vi må ha en grundig gjennomgang av ressursbehovet for å nå de målsettingene som alle er enige om (og som de har vært enige om lenge), som går på at kriminalomsorg ikke dreier seg om straffegjennomføring fra en dato til en annen dato. Den regninga har ikke vært presentert for politikerne og det må den bli. For hva ellers? Kravene til tjenestemennene ligger der. Frustrasjonen stiger fordi de blir stilt overfor mye større krav enn tidligere. Det er i utgangspunktet bra, men når de mangler utdanning, når de mangler midler til å drive disse programmene og når de må bruke tiden sin på rutineprega arbeid, så stiger frustrasjonen - og så orker man det litt, og så orker man det litt til og kanskje enda litt til, men så orker man ikke mer. Og da er det slik som Jorunn beskrev situasjonen i Bergen fengsel, der hvor de til og med bare har fagutdannede tjenestemenn, det er vel det eneste fengselet i Norge som har så mye fagfolk. Og der har de et sykefravær på 15 prosent i det uniformerte tjenestekorpset. Det er viktig da å se på hvorfor det er sånn.

Vi må sette krav til ledere, det tror jeg at vi nå er helt enige om. Og det må vi gjøre på en

sånn måte, at hvis man ikke klarer å dokumentere resultater på arbeidsmiljøområdet, hvis man ikke sammen med de ansatte klarer å dokumentere at man faktisk gjør noe med arbeidsmiljøet slik at folk trives bedre, så må man stille et spørsmål om man da har ledere som man ønsker. Skal man få fortsette å lede når man ikke klarer å oppfylle kravene til et godt arbeidsmiljø, til å nå resultater? Så får man bli enige om hva det er man trenger å gjøre for å oppnå det. Vi må sette krav til at lederne er i stand til å lede på en slik måte at de kommuniserer med de ansatte.

Det er mange utfordringer og vi løser ikke alle på kort sikt, men vi er nødt til å snu den trenden vi nå har sett i ti år, som er helt tydelig og som politikerne er ansvarlige for. Vi er nødt til å gå ut i samfunnene der vi er - og da håper jeg vi kan få ledelsen med på at kriminal-omsorg må bli like naturlig å snakke om som eldreomsorg, som skole, som helse og hva det måtte være i samfunnet. Hvis vi får til det, og hvis folk da etter hvert forstår at skal vi leve trygt med naboer som kommer fra fengsler og friomsorg, så må det satses på fengsler og

friomsorg. Ikke bare fengsel og friomsorg men hele samfunnet, må være innrettet på at det må satses mer på de fattigste i de landene vi nå snakker om. For mange av dem vi snakker om er de fattige, de er fattige på det meste, de mangler det meste, og hvis vi ikke satser på dem, så får vi heller ikke noe rikdom å høste seinere i form av et bedre samfunn å leve i. Det blir på en måte bare å gå rundt grøten, og husk, de som arbeider i disse systemene, de kvernes mellom dette hele tiden gjennom et helt yrkesaktivt liv. Det er ingen som orker det.

Jeg håper nå at vi ved denne konferansen kan se en endring når vi reiser herifra, se at vi nå er gira på å gi våre innspill til politikere, til lokalsamfunn, slik at kriminalomsorgen får en opprustning som den så klart fortjener og trenger.

## **Roal Nilssen**

- Det er lett å slutte seg til Øvrebøs innlegg. Iallfall for Sveriges del kan man skrive under på hans synspunkter. Ellers vil jeg takket for fem interessante innledninger. Det er sånn det nordiske samarbeidet fungere når det er som best, med utveksling av erfaringer.

Om tre år skal en del av oss treffes igjen, på Island. Da håper jeg at vi skal kunne konstatere at det har skjedd en forandring i svensk kriminalomsorg i 2000/2001. For det er jo hos oss, som i andre nordiske land, at når vi som mest kunne trenge ressursforsterkninger, så fikk vi store rasjonaliseringer. På slutten av 90-tallet, da kontaktmannordningen skulle bygges ut, så fikk vi problemer med narkotikasituasjonen. Vi har fått økt vold, lengre straffetider og vanskeligere fanger. I den tiden da vi mest trengte kompetanseutvikling og utdanning av personalet, har det vært kuttet ned.

Det sier seg selv at utfordringene ikke har vært lett for personalet når ressursene ikke har vært tilstrekkelige til å gi dem muligheter for å gjøre en god jobb. Dette har vært et problem i Sverige, men nå i år 2000/2001, kan vi se at det skjer en forandring. Her er vi i takt med hverandre - både ledelsen og fagorganisasjonen kjemper nå sammen for økte ressurser til kriminalomsorgen.

- En utfordring er at noe må gjøres med arbeidsmiljøet og den vold- og trusselutviklingen vi ser i Sverige, sa Nilsson, og kunne illustrere det med en liste over noen av de verste hendelsene i svenske fengsler de tre siste månedene. En alvorlig incident hver uke i svenske fengsler, jfr. Vedlegg nr. 3.

- Jeg skal ikke kommentere hendelsene nærmere, dere kan bare notere at det skjer ganske alvorlige overgrep i svenske fengsler stort sett hver uke. En hendelse vi opplever som veldig besværlig, skjedde på et av våre store sikkerhetsfengsler, Hall, der en morddømt nazist vil ha opplysninger om de ansatte for å kartlegge deres situasjon, familieliv, bosteder, hvor barna går på skole. På samme måte gjorde han det før han myrdet en fagforeningsleder,

forbrytelsen som han sitter inne for. Det er klart dette er et stort problem for oss. Vi skal sørge for ikke bare den ansattes sikkerhet men, også tryggheten for familien - alle påvirkes av en slik situasjon. Også på dette området vil jeg si at ledelsen i kriminalvården har engasjert seg på et flott måte og har gitt regjeringen grunnlagsmateriale for at det skal skje en lovendring, slik at det i det minste skal bli vanskeligere for en som sitter i fengsel å kartlegge personalet.

Så et spørsmål til Finland. "Nokia connecting people" har vi hørt før, og nå altså også "controlling people". Vi får vel da bare medgi at Nokia slår Ericsson - men det er virkelig en interessant sak, på den måten å kunne kontrollere folk som er ute på permisjon. Da lurer jeg på om det har vært en diskusjon i Finland om integritetsspørsmål i denne forbindelse. Denne teknikken åpner jo muligheter for å kontrollere både fanger og andre - har man diskutert hvilke konsekvenser det kan få medborgernes integritet for eksempel? I dette tilfellet dreier det seg om fanger, men man skulle også kunne anvende teknologien på andre måter om man vil ha et overvåkingssystem - og det skulle være interessant å høre om det har utløst noen diskusjon.

Danmark ser nå nedgang i antall fanger mens vi i de andre nordiske land har oppgang. I Sverige er plassmangelen akutt. Det kunne bli en interessant diskusjon og kanskje en oppgave for NFU å fundere på: Om ett land har nedgang og et annet land har oppgang i fangetall, skulle vi ikke da kunne flytte over noen fanger som ikke har noen tilknytning til det land der de sitter i fengsel? Ta Island for eksempel, som har sittende utlendinger som er kommet til Island bare for å begå lovbrudd og som trolig blir utvist til sitt hjemland etter at straffen er ferdig, de skulle meget vel kunne overflyttes til Danmark - iallfall i teorien. Det kunne både trygge arbeidsplasser og gjøre det lettere for vårt personale, kanskje.

Så var det Norge. Erik Lund-Isaksen var den eneste som nevnte private fengsler. Det skjer trolig et regimeskifte i Norge, kanskje også i Sverige om en stund, der høyresiden nå og da tar opp spørsmålet om private fengsler. Vi var sammen med kriminlavårdens ledelse en tur i Skottland for kort tid siden og så på et privat fengsel som hadde vært i drift i to år. Selv om det fantes noen i delegasjonen som på forhånd var entusiastiske til en slik løsning, så tror jeg ikke de var det etterpå. Dette er ingen løsning! Selv om vi ser bort fra oppfatningen om at det er staten som skal stå for all straffegjennomføring og lar det spørsmålet ligge, så var kvaliteten på dette fengselet betydelig dårligere enn på de andre fengslene. Det kommer av at det er noen som må betale prisen for at alt skal være så effektivt, nemlig de ansatte som har dårligere vilkår enn ansatte i andre anstalter. Det er klart at det også påvirker kvaliteten på utført arbeide. Så å drive kriminalvård i den hensikt å høste økonomisk gevinst, er en dårlig løsning. Om den tanken skulle dukke opp i noen av våre land, er det en utfordring for NFU. Vi sier vel nei til private fengsler i hvilket land det måtte være i Norden?

### **Johnny Olafsen**

- NFU og den nordiske kriminalomsorgen er åpenbart i stadig utvikling. Også innen fengselsidretten samarbeider vi med våre nordiske venner, og det gjør vi godt.

Vi har i dag hørt om tilstandene i våre nordiske land, blant annet når det gjelder arbeidsmiljø, trivsel, personalpolitikk og ikke minst, har vi hørt om stygge tall når det gjelder sykefravær.

Det er jo en kjensgjerning at det er en sammenheng mellom det å være i god fysisk form og det å ha god helse og å kunne yte godt arbeid i den vanskelige jobb som det vi har. Ialffall i Norge blir det faktisk stilt som krav for opptak til KRUS at vi skal gjennom en fysisk test og at vi skal være i god fysisk form. Den dagen vi forlater Teisenveien 5 er det et ansvar som er pålagt den enkelte. Det er egentlig trist på en måte, men der har vi et ansvar som idrettsforbund. Vi har jo ekspedisjonssjef som er tidligere håndballspiller, vi har en generaldirektør i Sverige som er tidligere toppidrettsmann på maraton og som sikkert kan

skrive under på hvor viktig det er å være i god fysisk form.

Som leder av Fængsels- og friomsorgens idrettsforbund synes jeg det kanskje er på tide at Svenska Kriminalvårdens idrettsforbund, Fængselsfunktionærenes idrettsforbund i Danmark, våre finske venner - som dessverre ennå ikke har et organisert forbund, men som så vidt jeg vet er styrt fra Helsingfors gjennom justisministeriet, at vi inkluderes i det nordiske samarbeidet gjennom NFU. Det får være en utfordring til NFU at vi kan bli med der og at arbeidsgiversiden legger forholdene til rette for det. Jeg er sikker på at vi har mye å bidra med, ikke bare når vi spiller fotball og håndball, men at vi kan bidra på arbeidsplassen, være en aktiv medspiller og få dette ut til den enkelte arbeidsplass for å få opp nivået på en kanskje noe slakk fysisk holdning hos en del mennesker. Jeg mener vi har mye å bidra med og vi vil gjerne gjøre det.

## **Oppsummering**

**Markku Salminen** var blitt oppfordret til å si noe om de ansatte i Finland.

- Jeg tror at nettopp de spørsmålene vi har hatt oppe nå - omstendighetene, bygningene, lovene, mulighetene til å gjøre en god jobb og kriminalomsorgens rykte i samfunnet - i høyeste grad har med de ansatte å gjøre. Hvordan etaten behandles i mediene er viktig for hver og en som jobber i bransjen, ikke bare for ledelsen som oftest blir trukket fram i lyset. Våre media behandler oss nå for tiden ganske nøytralt, noen vil til og med si positivt.

Når det gjelder NOKIA controlling people, så tester vi nå ut dette telefonsystemet. Finland har ligget etter andre nordiske land i tekniske saker. Vi fikk for eksempel loven om avlytting først i 1995. Allerede 10 eller 20 år tidligere var jeg i Sverige og så på hvordan man gjorde det der. Det viktigste er å forhindre at skadene inntreffer, ikke etterforskningen etterpå. Ser man på hva som nettopp hendte i USA, så viser det i høyeste grad hvor viktig det er å ha slike lover, muligheter og teknikk som hjelper oss til å gripe inn før skaden er skjedd. Derfor tror jeg vi kommer til å gå videre med teknologien som gir mulighetene. Som jeg sa, så er vi ansvarlige for sikkerhetsspørsmålene også utenfor fengslene, ikke bare innenfor. Og man må kjenne sitt ansvar for eksempel når det gjelder besøksforbud, så man kontrollerer mest mulig effektivt. Om vi ikke gjør det, hva skal da den utsatte hustruen tenke om at vi sender ut mannen uten at hun har noen mulighet for å sikre seg. Man må prøve å se på kriminalomsorgen litt mer med vanlige personers øyne.

Privatiseringstanken har også vært luftet i Finland, og jeg mener som det har vært sagt her, at private fengsler ikke er rett vei å gå. Vår grunnlov sier at det er samfunnet som anvender "public power". Men det er et problem, om utviklingen fortsetter, at vi ikke kan rekruttere tilstrekkelig med folk til fængselsvesenet. Om fangeantallet øker raskt, blir det et spørsmål om hvor vi skal ta folk fra. Vi kan ikke konkurrere med lønn. Da må man kanskje kjøpe transport-service fra selskaper som har biler og mannskap til tilfeldige oppdrag. Vi har daglig ca. 300 tjenestemenn som tar del i fangetransportarbeidet. Om fangetallet stiger med 15 prosent så øker transporten tilsvarende. I dag har vi 20 prosent færre ansatte enn hva man har i Norge,

17 prosent mindre enn Sverige. Går utviklingen videre, blir innholdet i kriminalomsorgen dårligere. Programmene begynner å ta slutt, personalet er trøttere osv. Og når privatisering ikke er noen løsning, hva da? Kanskje å kjøpe inn tjenester utenfra.

**Thorsteinn A. Jónsson**



- Jeg vil bare føye til noen ord om forholdet mellom fengselsledelsen og de politiske myndighetene på Island.

Det er ingen dårlig kontakt mellom oss. Problemet er, at hvis man har en svak politisk ledelse, må man regne med at de følger etter det de tror er folkeopinionen i stedet for å motivere den. Det er en underliggende diskusjon i samfunnet der det snakkes om å kreve strengere straff, strengere straff for tyver, for narkomane osv. Det kan være en fare for at denne debatten kommer opp på det offentlige plan i nær framtid. Det er nylig satt ned et utvalg som skal arbeide med et lovutkast.

### **Anette Esdorf**

- Carsten Pedersen tok opp det særpregede ved de nordiske land, at fagforeningen tar del i det fengselsfaglige arbeidet. Jeg har også støtt på dansker som stiller seg undrende og uforstående til det. Da vi skulle analysere vår økonomi, lyktes det meg overhodet ikke å få finans-myndighetene i Danmark til å forstå at fagforeningene hadde noen som helst innflytelse på den fengselsfaglige del. Vi brukte faktisk mye krefter på å forklare hvorfor det er en viktig forutsetning for at våre tiltak skal fungere i praksis at vi har personale som bakker opp, men jeg tror de stadig vekk synes det er en høyst særpreged og utidig innblanding fra fagforbundets side. Fra fengselsledelsens side mener vi likevel at dette er det eneste riktige.

Det var et konkret spørsmål til Danmark om vi ville overta afrikanere, eller hva det var Island hadde i overskudd. Der må jeg nok skuffe dere med at de nok ikke vil passe inn i de åpne fengselsplassene som vi for øyeblikket har til overs i Danmark. Men en eller annen ordning har faktisk vært overveiet seriøst i de nordiske land, der fengselskapasiteten svinger i perioder, men det ville kreve lovendringer. Jeg tror heller ikke det ville være så praktisk om fanger skulle fraktes rundt alt etter hvor det var ledige plasser. Det ville også by på en del andre problemer - hvilket lands politi skulle for eksempel gripe inn ved et eventuelt fangeopprør? Selv om ideen er interessant og nærliggende når det går på skift med fengselskapasiteten, så er det ikke problemfritt.

Spørsmålet om privatisering er åpenbart tilstede i alle de nordiske land. Det trenger seg selvfølgelig på etter hvert som man gjør det andre steder i verden. Inntil nå har vår justisministers og vår egen holdning vært at man ikke bør la maktutførelse gå over på private hender. Det bør være staten, ikke private firmaer, som bestemmer her. Det er det ene argumentet for at vi sier nei. Det andre er at vi mener man ikke noensinne har dokumentert at man kan drive private fengsler både billigere og bedre. Den eneste måten man kan spare på med private fengsler, er å kutte enda mer ned på personalet. I Danmark mener vi at høy kvalitet krever høy bemanning. Det man da kan frykte, er at noen en dag kommer og dokumenterer at de kan gjøre det både billigere og bedre. Det tror jeg vi inntil videre ikke har sett eksempler på.

### **Bertel Österdal**

- Jeg synes syntes dette er et fantastisk interessant møte. Et viktig grunnlag for slike møter er at det er åpenhet og ikke noen eksellering i vakre, innsmigrende fraser, for det har vi vokst i fra.

Det er viktig at vi ser virkeligheten. Og da skal vi huske på at det finnes veldig mange virkeligheter. Det er min virkelighet, der jeg sitter i mitt glassbur, mottar brev og i og for seg også er mye ute. Det er fagbevegelsens virkelighet, som naturligvis er spesiell. En tredje virkelighet er personalets virkelighet - ikke alle går til fagforeningen og prater, veldig mange

kommer direkte, det er ytterligere en dimensjon. Så finnes fangenes virkelighet og den er iblant nesten hysterisk interessant å lytte til. De er ikke alltid noen sannhetsvitner akkurat, det kan man trygt si, men det er interessant. Allmennheten har sin virkelighet. Massemedia har sin - og politikerne har sin. Det viktige for oss er faktisk å få penger, å påvirke politikerne. For å kunne gjøre det, må vi så langt det er mulig forholde oss til samme virkelighet. Da må vi være åpne for de kulturproblemene vi har, kompetanseproblemer og en mengde andre problemer.

Til det Roar Øvrebø sa om å være på banen - jeg mener vi har lyktes ganske bra med det i Sverige. Mine damer og herrer: For første gang i svensk historie er kriminalvården nevnt i regjeringserklæringen som statsministeren står og leser opp for hele det svenske folket, for regjeringsparti og opposisjon. Derfra har vi noen sitater som faktisk viser at arbeidet vårt har gitt resultater. Man forstår uroen omkring narkotikamisbruket, organisert kriminalitet, at farlige personer bør isoleres i særskilte anstalter osv. Det kan man ikke huske har skjedd noen gang tidligere. Nå har vi dessuten en ung, frisk justisminister og en ung, frisk statssekretær.

Her mener jeg vi har vært ganske fremgangsrike, og det tror jeg bl.a. kommer av at massemedia hører på oss. Jeg tror personalorganisasjonen og jeg kjører med en ganske likeartet virkelighet - og at det har gitt resultat. Selv om jeg av og til kan komme med et og annet ubehagelig sannhetsord til "facket", mener jeg det er viktig at ting kommer fram, uten bedøvningsmiddel. Vi har hatt en bra fight.

Det som ble sagt om fysisk trening er jeg enig i. Vi har nå en stor kampanje i kriminalomsorgen i Sverige - "Sett Sverige i bevegelse, sett kriminalvården i bevegelse". Og det kan jeg si, at det er lite jeg opplever som mer sørgelig og pinlig enn å lese om at en fange har rømt og løpt i fra betjenten. Det burde egentlig være en utenkelig situasjon, mener jeg. Men så er det jo det, at fangene har tid til å trene. Det har ikke personalet.

Private fengsler er et interessant tema. For en uke siden ble jeg intervjuet av Affärsvården om det. Jeg sa, enkelt uttrykt, at det ikke var noe for oss. Den viktigste grunnen er at jeg mener at private fengsler ikke gir personalet rett miljø. Fengsler skal ikke være noen tumleplass for kapitalismen. I stedet kan man vise til en del effektiviseringsmuligheter vi har. Den debatten må vi ta.

Til sist, jeg tror vi har stor nytte av å jobbe sammen med en felles virkelighet og jeg synes vi har kommet en bra bit fram i Sverige. Regjeringserklæringen ser jeg på som et gjennombrudd som vi gjensidig kan dunke hverandre i ryggen med og si at vi har fått til.

### **Erik Lund-Isaksen**

- Alle er enige om at private fengsler ikke er noen løsning, men det er ikke nok bare å si det, det må bevises på en måte. Da tror jeg det beste argumentet er å vise fram kvaliteten i kriminalomsorgen - som et forsvar mot privatisering. I den utstrekning det har vært en privatiseringsdebatt i Norge så har det ikke dreiet seg om fengsler, men om andre typer offentlige etater, blant annet omsorgsetater. Politikerne gikk veldig klart ut på kommunalt nivå og sa at de faktisk trodde at det var mulig å drive bedre for mindre penger - og da ville de gjøre det. Og da dreier det seg om de nære ting, om omsorg for min bestemor, mine barn og hva det nå måtte være. Likevel ville man trekke kapitalismen inn i dette, og argumentet var: Vi tror de kan gi bedre omsorg. De som var i mot, sa: - Nei det går ikke, det kan vi ikke gjøre. Men det ble altså gjennomført. Det ble gjennomført eksperimenter med privatisering i omsorgssektoren, der hvor alle kunne kjenne igjen bestemødre og tanter og hva det måtte være. Men når så den bølgen bremses, hvorfor gjør den det? Jo, fordi plutselig så begynte den kommunale omsorgssektoren å konkurrere på kvalitet. De gikk inn i

anbudskonkurransen og så viste det seg at de var faktisk best. De viste at de kunne levere best omsorg for like lite, eller like mye, penger.

Jeg tror at vi skal ligge i forkant og vise fram at kvaliteten i kriminalomsorgen er det beste forsvar mot privatisering. Hvis vi ikke viser det, så kommer vi til å oppleve akkurat det samme, at vi må gjennom en prøveperiode før det kommer frem. Da kan vi like gjerne begynne å vise fram den kvaliteten i forkant. God prevensjon, heter det.

Så er det dette med ressurser. Ja, vi er enige om at vi trenger mer ressurser, det er ingen tvil om det. Politikerne er, i og for seg, også enige i det. På samme måte som Bertel kunne vise fram, kunne jeg også legge fram politiske uttalelser som sier at, ja, vi trenger mer ressurser til straffegjennomføringen. Problemet er at når vi kommer til den ordentlige krigen, den ordentlige budsjettkrigen, så vinner man ikke de pengene. Det mangler altså ikke gode intensjoner, men det mangler praktisk vilje til å finne midlene i en situasjon hvor mange gode formål slåss om de samme kronene.

Da tror jeg at vi har noen utfordringer. Den ene utfordringen er å være troverdige på at vi kan være effektive i bruken av de ressursene vi har. Hvis vi ikke er det, så kommer vi til bli utsatt for et gedigent press. Vi ser at en del andre virksomheter i Norge får nettopp det presset. For eksempel sykehussektoren. - Vi trenger penger, sier de der. Og alle er enige om at de gjør det. Vi ser at det er pasientkøer, at det er manglende operasjoner, at vi må sende syke nordmenn til utlandet osv. Men hva er det som skjer? Man får ikke automatisk mer penger, man får ikke penger gjennom denne krisemaksimeringen. I stedet får man ganske mye reformarbeid. Sykehussektoren i Norge kommer til å bli presset på arbeidsorganisering, arbeidsprosesser osv. for å fremstå troverdig - for først må de vise at de bruker ressursene sine godt nok, så kan man eventuelt diskutere mer ressurser. Og da dreier det seg om noe som alle synes er godt, nemlig helse. Vi har attpåtil det problem at dette dreier seg om mennesker som er traffedømte og som ikke alle synes så godt om - og så skal vi likevel tro at vi gjennom den type argumenter kan få mer ressurser. Jeg tror det er urealistisk. Vi må faktisk vise at vi får god straffegjennomføring for de pengene vi allerede har. Jeg er enig med Jorunn Foss i at vi har gjort mye der, vi har tynt sitronen, vi er blitt mer effektive,- men likevel så gjenstår det en del vanskelige tiltak, for nå har vi gjort alt det som er lett å gjøre. Men vi har ikke gjort det som er vanskelig å gjøre, nemlig å gå løs på driftsenhetene for å se om vi kan få ned kostnadsbildet. Vårt forslag om å legge ned noen av de små anstaltene var jo begrunnet i at vi gjerne ville få mer igjen for pengene, og så sa politikerne nei. Så det gjenstår faktisk en ganske vanskelig kamp for å være mest mulig effektive.

Vi må kunne synliggjøre at vi trenger mer penger. Det er ikke noen uenighet mellom oss om det, men vi har ulike måter å profilere det på. Det er naturlig nok, fordi vi har ulike posisjoner, men vi kommuniserer faktisk til Stortinget at det er for lite penger i regjeringens budsjett-proposisjon. Vi kommuniserer det i ulike offentlige debatter. Det var ikke uten videre et lett budskap for regjeringen å gå til Stortinget og be om mer penger midt i budsjettåret, med den begrunnelsen at vi faktisk hadde fått for lite. Så i og for seg så ligger aksepten der. Men igjen; hvorfor får vi ikke mer når vi kommer til den egentlige budsjettdebatten? Der tror jeg at vi er uenige. Der har vi ulike måter å profilere oss på. Der tror vi - og da er vi over på et tros-spørsmål - at ulike virkemidler vil gi det gode resultatet som vi er enige om.

Kanskje burde Roar Øvrebø og jeg gå på felles markedsførings-skole for å finne ut hva som er den beste markedsføringa, for det dreier seg stort sett om markedsføring.

Mitt dilemma blir da om jeg skal tro at de ensidige krisebildene som presenteres - vi har det vondt, vi får det ikke til osv. - er den rette markedsføringen. Roar sier ja, at på et eller annet tidspunkt må politikerne ta oss alvorlig når vi sier dette, og da må vi få mer penger. Mens mitt svar er at jeg tror kanskje mer på å vise fram suksessene og si at vi kan få mer av det. Og

så kan vi, på sett og vis, være saklig uenige om hva vi tror gir den beste markedsføringen. Jeg tror at det å vise fram suksesser og si; dette er et godt program, dette er en god kontakt-betjentordning, men vil du ha mer av den så koster det faktisk mer, - jeg tror det gir mer resultater enn å si at dette får vi ikke til. Jeg tenker meg: Hvordan skal vi få opp investerings-viljen? Er det noen konsernledelse som vil investere i noen som har et sånt selvbilde eller vil de investere i noen som står fram og sier: Dette får jeg til, men jeg kan få det til enda bedre.

Da er vi over på noe av det Roar tok opp. Hvordan kan du eventuelt få allianser med direktørene, for det er jo det du er ute etter. Hvordan kan direktørene i den norske kriminalomsorgen stå frem og tydeliggjøre ressursituasjonen? Da tror jeg ikke du ensidig kan forvente at direktørene kommer deg i møte på krisebildene, da tror jeg dere må bevege dere litt lenger inn mot midten, være mer nyanserte. Hvis dere er det, tror jeg også direktørne kommer løpende og vil være med. Da blir det kanskje den alliansen. Men jeg tror aldri du vil få norske direktører til å være med på en ensidig krisefokusering.

## Den fremtidige fengselsbetjentutdanning

### Utdanningsjef Klaus Toivonen, Finland

Temaet ble belyst med flere grundige innledninger. Først ut var Klaus Toivonen som redegjorde for utdanningspolitikken og utdanningssituasjonen i Finland og som ville uttrykke sitt pedagogiske budskap med ett ord: Kvalitet.

- Finland is investing heavily in education, and the opportunities for studying are wide and varied. The focus in the 1990s has shifted til tertiary education. The participation rate has risen so that it is now among the highest, if not the highest, in the EU countries. The level of vocational college education is also being raised by introducing a new type of educational establishment, The Polytechnic. The 1990s have also been a decade of internationalisation for Finnish education. These two major education policy trends are also the most important fields of development in Prison Personnel Training in the immediate future.

Among the EU Member States Finland has the lowest population density, 17 persons per square km. With decreasing number of people in rural and remote areas a situation has now emerged where equality of opportunity is threatened. Our biggest educational reform ever took place in the 1970s. It was very succesfull inded. Social justice, the main motive, was improved. Every child could be offered decent education regardless of their economical and geographical contexts.

Although educational systems are basicly universal there are also some important elements where national solutions differ from each other. In Finland the elementary school starts at the age of seven. In many other countries this same age is lower. We are therefore giving an unnecessary headstart to other nations at the very beginning. When competing in international labour markets this is clearly a disadvantage. This defect comes more severe when we take in account our military service (one year) and the obligation to study at least two foreign languages.

Our regular education system is based on nine years of comprehensive school. It is basicly similar to every child and of course compulsory as in most of the other European countries. Therefore our children are normally 16 years old when they leave this system and are able or forced to start making important decisions conserning their own future. The first major option is between upper scndary education and entering the labour market. According to the

latest OECD statistics from 1998, Finland ranks among the highest with the percentage of 90 in her ratio of upper secondary graduates to population at typical age of graduation.

In all of the OECD countries upper secondary students can choose between vocational, pre-vocational and general programmes. When comparing the Nordic countries OECD statistics show that in Iceland and in Sweden the majority of students will choose general programmes, while in Denmark, Norway and Finland vocational programmes - the percentages being almost the same (slightly above 50%).

The next step is the graduation from the upper secondary education. In Finland it happens at the age of 19. Again there are several options available: to enter the tertiary education, working life, military service or another secondary program that is to say, repeating the same level twice or even more times.

In Finland the tertiary option has always been very attractive. Our present national policy emphasizes this option. Our strategic aim is to get more than 60 % of all students in every age cohort to become either Polytechnic or University graduates. The latest research for last August shows that already more than 70 % of one age cohort will reach this level of graduation by their middle age. As its extreme reflection in our most northern province, Lapland, we have two Universities and three Polytechnics available for the total population of less than 200 000. The readiness to take care of this ambitious and, to be honest, also controversial national aim is good indeed.

#### *Educating Prison Personnel*

- At this moment our Prison Staff Training does not fit to well in the general national scheme. It must be classified as belonging to secondary education. To enter our training one has to have, however, secondary education already completed. In our present initial training courses 23 students are holding vocational diploma, 14 general diploma and eight combined diploma. So when entering our training they are actually repeating their previous secondary level.

We are going to change this situation by upgrading our education to tertiary level.

We are offering two graduation programmes. This is our most important task at the training centre. Initial training takes one year and measures 53 credits (= weeks of full-time studies) After graduation students will enter prison service as prison officers. They can be accepted to advanced training when they have 2-3 years of prison service. Our intake number is about one third of those in the initial training. As a result most of our prison officers will be excluded both from advanced training and from further career promotions as well.

This is not fair.

Regardless these basic shortcomings the level of our training has been of good quality. As part of our reform, quality assessments were carried out last spring. We consider our most important customers to be these two groups of students. Using a seven point scale, our training was assessed by them to be either the third highest (= good quality/initial students) or the second highest (= high quality/advanced students).

Using a numerical scale from 0 to 150, the overall average was 104 meaning good quality. Perhaps even more convincing evidence is the drop-out rate. In secondary education the national average during the first year is 11 %. Ours is 4 %. This I am proud of.

Compared to secondary education in general Prison staff has some benefits. From the student point of view clearly two of the most important ones are economical aspects and the short duration. Our students are getting three meals a day, and they are also being paid during their

eight last months. They are then officially holding the civil servant status. This is probably the main reason why we have had applicants enough so far.

Educational research has shown the most important single factor contributing to learning outcomes and the quality of the learning process as a whole to be students. Not the teachers nor teaching material. Since 1992 however, our reserve - that is, the number of applicants - has been alarmingly dropping from 843 to 286 as the present number.

#### *Future requirements*

Referring to my previous point, there are darkening clouds on our sunny horizon. As the result of our wars, we are facing a problematic demographic fact affecting the whole nation in general and the labour market in particular. We call it the big age cohorts born in 1945-47. They are reaching their retirement age in ten years. In prison service, however, this happens earlier because of lower retirement age, 58 years. So 1945 + 58 makes 2003, which is the first critical year minus one, from our point of view. And this is not too far away. In fact, it means our next group of students. We have to increase the number of students in a situation where the number of applicants is decreasing.

How to attract young people to prison service, is probably our biggest question and problem for the whole Criminal Policy Department.

There are two so called education megatrends, which are universal in nature. The first one is globalization, widening international contact and cooperation also in education. The second one is continuous quality improvement.

According to OECD Finland ranks the ninth highest among 27 countries in ratio of sending tertiary students into other countries. Iceland is leading the statistics, Norway is number four, Sweden number seven and Denmark tenth. The Nordic countries have all been very active.

In our initial training, on the contrary, we have been sleeping. We have not sent anyone abroad so far. That is a shame. This coin has its other side, of course. When you compare countries receiving foreign students, Finland is number 17 (among 23 countries). Among the Nordic countries Denmark is best balanced being number seven. So Finland sends her students, but does not receive. We have obviously not been attractive enough.

I believe in quality. Also our education authorities do. To put it simple and straight: Quality is demanded in every educational organisation, be it at the primary or tertiary level. In primary schools since 1999 municipalities are required by law to evaluate the quality of their primary education. In tertiary education, and especially in Polytechnic, independent outside assessors are carrying out quality controls. If a school fails to meet the standards, their license may be cancelled. Before we are forced to close down, it is a good idea to take care voluntarily that our services are competitive also in this respect. Luckily we have a solid ground to succeed.

#### *Meeting the requirements*

Competition is a vital part of education. In primary schools competition is at least discouraged if not forbidden, especially in didactic processes. Nevertheless it shows in many ways. Schools should not compete in getting pupils, but in reality they do. It is feared that in such a case poor schools would lose all their pupils and that would be too bad, or would it? In our case we are competing legally with other secondary education institutes. It has been my personal conviction that the best way to win, or to give a fair fight, is quality teaching. I haven't given up my conviction yet. This is based on one simple premise: good work tends to

spread around almost automatically. If our students are satisfied with those learning experiences we are able to offer, they will stay with us until graduation and will come back once more. What is also evident - they will tell their friends about it and they will join us. As the result, there will be no shortage of applicants and requirement number one disappears. But I shall return to this reasoning later on.

We have to protect and improve those aspects in our training where we are already succeeding. We shall keep our initial training compact and short enough. From the student point of view, it is an advantage. Therefore I do not expect any radical reforms in our initial training. The basic structure is well balanced. We are able to meet all the necessary requirements needed in basic prison duties.

There are unfortunately also decisive aspects beyond our control. They are vital when young people are making personal decisions concerning their future and working life. It certainly comes to you as no surprise when I say that working environment, salary, future career advancement are such things. Prisons are not the most attractive workplaces physically, but there are exceptions, of course. Prison officer's salary is not competitive enough and in Finland, at the moment, a prison officer has only three career levels to look forward to. When comparing to, let's say our defence forces, there remain much to be done. At the same time, however, prison career hierarchy is at the same level as schoolteachers hierarchy - very few promotion possibilities. You'll finish where you started from. Taken as a whole, I am pessimistic about the future in this particular sense.

#### *International contacts*

We have not given our students possibilities to study abroad systematically as integral part of neither basic nor advanced training. In my opinion we can't afford this unfortunate situation to continue. In modern times, or to be exact, in postmodern times it should be self-evident that international qualifications are necessary also in prison environment. They are, in many respects, directly in students' interest.

This requirement is much easier to meet than the first one. Our curriculum structure offers both in initial and in advanced training great possibilities to send students to foreign countries to learn from their culture and practices. In our initial training structure theory and practice follow each other in great harmony, making the whole learning process integrated and motivating.

The main weakness in this scheme is the last practice period running from June until August.

The pedagogical element at the moment is weak and the personal guidance is not so intensive as it is during January/February practice. This is due to summer vacations. What we intend to do, is to introduce short period of prison practice abroad commencing next summer. We are naturally completely dependent on your good will, understanding and cooperation. We would be more than grateful if you could offer our students individual prisons, where they could serve as prison officer candidates from 2-4 weeks carrying out normal prison officers duties.

Although they are newcomers, they are not without qualifications. Before coming to our school, most of them already have worked in prisons. During our training they have adopted theoretical knowledge and received tutored practice for two months. Before they start their service abroad, they will choose some particular topic on which they are going to concentrate.

After finishing their service, they are expected to write a details report, which will be evaluated in August.

### *Educational quality*

During the last ten years I have concentrated on quality thinking and practices, especially in service industry where education is one integral part. I have faced anger, disbelief - mainly negative attitudes. In this respect, I believe teaching and teachers to be one of the most difficult areas for several reasons. Normally everything stops at the very beginning because of terminological reasons. Teachers find it somehow very difficult to accept the concept of customer, not to talk about customer satisfaction, which is the normal way to define quality service. For me personally, and as a professor as well, it has been the other way around. I have found this definition both practical, useful and valid.

In order to build a quality management system, you only have to 1) identify your customers, 2) prioritise them, 3) find out what their expectations are concerning your service and finally 4) deliver the service (in this case instruction) so that the needs of your customers are met or exceeded. As the result you have satisfied customers (students) who will work, may be not harder, but smarter and also achieve better results.

In teaching, the best general advice is to focus on your customers, your students. If I may take an example of University Education in Finland, my professional rough estimate would be, that in most cases the reality is quite the opposite. Depending partly on the faculty or area of specialization, I would say that we have either producer oriented or producer centered approach of teaching, in spite the fact that by law Universities are expected to deliver highest level of teaching in the country.

I have made a comprehensive study concerning our practices. The results from this year in our initial training indicate that also our teaching is producer oriented. Expressed numerically the overall average is 37 % using the scale from 0 -100 %. My classification has four categories. From zero to 25 % means producer centered, 26 - 50 % producer oriented, 51 - 75 % customer oriented and 76 - 100 % customer centered. I am not saying or insisting, that we should be striving for customer centered situation. The goal is dependent on agreement between different parties. I shall try to convince my staff that it would be in everybody's interest to move slowly from the present producer oriented practices towards customer oriented teaching.

How to do it in practical and concrete terms is the next and most common question. There are at least one thousand ways available. If you think about the learning process chronologically, you certainly can change your selection or recruiting processes in several ways. There are plenty of opportunities to involve students directly in planning the curriculum. Increase the options. In face-to-face instruction the normal procedure is teachers monology. I don't consider it as teaching at all. Teaching should, by definition, be interactive. Get students involved. There are countless ways to do it. Try Kaizen method in your leadership. Small steps to change teaching practices.

### *Upgrading education*

There are several reasons to upgrade our education. The Government has been active emphasizing the importance of tertiary education. The common sense tells us not to remain behind when everybody else is obeying. But most important, we feel it is a highly motivating challenge!

I proudly and briefly present what is extraordinary not only in Finland but in Scandinavia as well. There were two alternatives: either we could choose the University or the Polytechnic. Our answer was the latter. There are 29 Polytechnics in our country, plenty of possibilities. We have made our choice. We have found the necessary partner. We are selling them high quality teaching modules. They are buying, mainly from us, but also from some other



sources. The Polytechnic is also authorized to award the Polytechnic Diploma. The graduation title will be Socionom.

By combining our initial training and advanced training, students will get 90 credits. The Polytechnic Diploma, on the other hand, requires 140 credits, roughly 3,5 years of full-time studies. For those of our officers, who already have these two courses completed, only 1,5 years of extra polytechnic studies are required.

This reform means basically two things: 1) the status of the training and diploma will increase 2) the possibilities in the labour market will expand.

Looking from inside the prisons one may wonder. How are these tertiary graduates reacting after all this upgrading? Do they stay in their office benefitting the whole prison establishment, or do they leave for good? I bet both things will happen. If their working conditions are rewarding enough, they will stay and we will have better prisons than before.

### **Personalutvecklingschef Britt-Marie Jonsson, Sverige**

Britt-Marie Jonsson trodde hun var litt av en avviker i denne forsamlingen siden hun ikke hadde jobbet med kriminalomsorg i mer enn drøyt ett år, nå som personalutvecklingschef i kriminalvårdstyrelsen i Sverige. Hun hadde tatt med seg en visjon til kriminalvården.

-En visjon om at kriminalvården, sammen med andre arbeidsgivere, i framtiden skal ta vare på og utvikle den kompetanse som er tilgjengelig. Det kommer nemlig til å være mangel på arbeidskraft. Vi skal ikke ruste oss til konkurranse, men til samarbeide. Grensoverskridende - det er framtidens motto. Vi kommer til å se en større bevegelighet på arbeidsmarkedet og det håndterer vi ved å skape arenaer for samarbeide. Kriminalvårdens medarbeidere skal ha mulighet til å veksle mellom forskjellig arbeid og oppdrag, oppdrag både i og utenfor kriminalvården.

Vi skal se til at stadig flere kriminalvårdere utdannes innenfor samfunnets ordinære utdanningssystem. Det skaper møteplasser for dem som skal arbeide med samfunnets ulykkesbarn innenfor kriminalvård, misbruksvård, politi, ungdomsvård, mentalsjukvården.

Kriminalvårdens medarbeidere skal ha utviklingsmuligheter i arbeidet. De skal kunne påvirke sin arbeidssituasjon, hvordan arbeidet organiseres. De skal kunne påvirke sine ansettelses-vilkår, sine arbeidstider og sin lønn. Hvis vi skal være med og dele på de menneskelige ressurser som er tilgjengelige, må vi være svært lydhøre for medarbeidernes evne til å bidra til kriminalvårdens utvikling. Vi skal lokke fram, og bruke, den kompetanse som finnes i organisasjonen. Det er altfor mye utnyttede ressurser i dag, ikke bare i kriminalvården men i mange organisasjoner.

Vår nye utdanningsmodell er ett steg på en lang vandring i retning av en kreativ og lærende organisasjon. Vi vil veve sammen virksomhetens utvikling med arbeidslagets og den enkelte medarbeiderens utvikling. Kompetansepåfyll i en sammenheng, med tydelig målformulering. Hva er det så vi vil oppnå? Vår ambisjon er å skape en utdanningsmodell som er fleksibel, dynamisk og, framfor alt, tilgjengelig for virksomheten og for medarbeideren.

Det handler blant annet om å dra nytte av tekniske muligheter i ulike former og å gjennomføre utdanning på flere steder i Sverige. Til hjelp i forandringsarbeidet av dette slaget, har vi en meget bra og moderne samarbeidsavtale (som Bertel Österdal viste til i sin innledning). Med rett tilpassning gir det oss det åpne og frie klima vi behøver å ha mellom partene for å kunne utvikle virksomheten og medarbeiderne. Alle parter tar ansvar for, og

bidrar til, at vi når et felles oppsatte mål.

Svensk kriminalvård har en visjon: "Bedre ut". Bedre ut i den forstand at man skal være i bedre stand når man forlater kriminalvården enn da straffen ble påbegynt. Våre kriminalvårdere er det fremste redskapet i dette arbeidet gjennom å være et tydelig forbilde for klienten og vise veien til et lovlydig liv. Det er en vanskelig og krevende oppgave, som stiller høye krav til at arbeidsgiveren har i beredskap både støtte i ulike former, som veiledning og debriefing, samt stadig påfyll av kompetanse.

Nordisk utveksling er en måte å bidra til påfyll av kompetanse på. Vi har så mye å lære av hverandre. Interessen og mulighetene for nordisk utbyttestjenestegjøring har minsket dramatisk. Vi har nettopp nå en utspørring ute på kriminalvårdens intranett om medarbeidere i organisasjonen vil ha en nordisk utbyttestjeneste - og vi skal påminne våre kriminalvårdsjefer om at det er en viktig aktivitet som bør oppmuntres.

Ulla-Carin Fyhr skal nå beskrive hvordan den utdanningsmodell vi arbeider med, holder på å ta form. Vi er akkurat nå inne i en fase der prosjektorganisasjonen suksessivt går over i drift. En meget følsom situasjon der visjon kontra virklighetens hverdagsproblemer settes på en vanskelig prøve. Så over til, Ulla-Carin, prosjektleder for et av svensk kriminalvårds viktigste prosjekt.

### **Prosjektleder Ulla Carin Fyhr, Sverige**

Hun redegjorde for KRUT-prosjektet - Kriminalvårdens nya utbildningsstruktur - et prosjekt for den svenske kriminalomsorgens rekrutterings- og utdanningsorganisasjon.

- Det handler om å skape en utdanningsorganisasjon som er fleksibel og oppdragsstyrt, der vi, i dialog med myndighetene, hele tiden tilbyr og garanterer ulike typer av opplæring og kompetanseinnsatser.

Prosessen ble innledet forrige år med at daværende studierektor Annika Kristensson fikk i oppdrag å utrede situasjonen. Det var etter at det var kommet en del kritikk, blant annet fra Riksrevisjonsverket, med en påminning om å heve kompetansen.

Vi fikk også i oppdrag å se på hva som tilbys av kompetanseøkning til eksisterende personale i kriminalvården, som gjør en bra jobb i hverdagen, men som kanskje ikke er blitt oppdatert slik som de burde.

Utredningen gikk ut på høring til samtlige personalorganisasjoner og til myndighetene, der svarene ga en pekepinn om hvordan man ville og ønsket seg kompetanseforbedringer innen kriminalvården i Sverige. Det var i den fasen jeg ble engasjert og det første jeg gjorde var å sette meg inn i hva man sa i personalorganisasjonene, hva man mente ute i kriminalomsorgen om hvordan man skulle håndtere kompetanseøkning i framtiden. Etter jul gikk det ut et direktiv der vi jobbet med innretningen, hva vil vi fram til i et utviklingsperspektiv - for så å koble til det vi kaller Krut`et, organisasjonen for å jobbe fram et konkret forslag. Det har vi gjort, og tanken er at forslaget skal innpasses allerede etter nyttår. Det håper jeg skal gå bra.

Vi har i dag hørt at kompetanseutvikling er et av de viktigste temaene i kriminalomsorgen.

Det er viktig at det fokuseres på kompetanse, at den økes hos dem som arbeider i kriminalomsorgen og også høynes hos de nyansatte som kommer. Det er et dobbelt ansvar. Det er viktig at arbeidsgiveren tar sitt ansvar, og det er viktig at medarbeiderne ute i kriminalomsorgen vil være med på å utvikle seg og tilegne seg kompetanse for oppdraget.

Hvorfor er det så viktig? Jo, for det første fordi det er en tydelig sammenheng mellom de resultater man har oppnådd og kompetansen i organisasjonen. En annen viktig grunn er at oppdraget er vanskelig og er blitt mye mer komplisert. Jeg vil vise at det handler om både formell og reell kompetanse. Formell kompetanse i form av relevant utdanning. Reell kompetanse i form av at det er en person som velger å jobbe i kriminalomsorgen og som stiller opp på oppdraget slik det er. Trygghet og utviklingsmuligheter skal finnes som forutsetninger på arbeidsplassen.

Vi har definert våre kjerneprosesser som i kriminalvården; samfunnsbeskyttelse, påvirkning og omsorg. Medarbeideren som har kunnskaper innen de ulike områdene, har med seg disse kunnskapene i møtet med de innsatte eller klientene som har begått lovbrudd, og som skal møtes med respekt, verdighet og forståelse. Det er hva jeg kaller profesjonell holdning, profesjonelle møter med de innsatte - hvilket ikke er så lett i et miljø hvor man kanskje er hatet og hvor klienten på en måte slett ikke vil ha noen kontakt. Det er likevel et ansvar personalet har, prøve å forstå og kunne jobbe med disse delene i møtet med de innsatte. For målsettingen er at den innsatte eller klienten skal forberedes for framtiden og komme bedre ut med gode relasjoner dannet under straffetiden. Og personalet skal forhåpentlig føle at de har gjort en bra jobb, være stolt over sine oppgaver og sitt arbeide - og de skal kjenne at de får den støtte og hjelp de behøver for å møte den innsatte og jobbe for at målsettingen blir bedre oppnådd.

Oppgaven er jo også av den art at kompetanseheving inkluderer at man hele tiden anvender seg selv som verktøy i møtet med den innsatte. Det er ingen tekniske hjelpemidler å ty til når man møter den innsatte øye til øye. Der er det en selv, som person, som er det verktøyet som stadig må være skjerpet og som må orke å gå videre. Derfor er det også viktig at man tenker på seg selv, sin helse og å utvikle seg selv.

Kompetanseheving er naturligvis viktig også fordi den gir økt status i arbeidet. Når man ansettes uten noen form for kompetanse, så kjennes det kanskje som om det ikke er noe viktig arbeid. Det kan være viktig at oppdraget har relasjon til at man trenger kompetanse for å utføre det. En annen sak er at vi har en samfunnsutvikling der man hever listen og intellektualiserer litt mer enn man gjorde tidligere. Det handler ikke bare om kriminal-omsorgen, det gjelder for eksempel andre former for omsorgsyrker. Man trenger også der høy kompetanse - og man henvender seg som oftest til høyskolen for å skaffe seg den videreutdanningen man vil ha for å klare seg bra i jobben. Det gjelder altså ikke bare kriminalvården, men vi trenger å øke kompetansen i takt med oppdraget og i takt med at vi jevnt og stadig står overfor forandringer i omverdenen som kan være avgjørende for hvordan kriminalomsorgen utvikler seg.

Så er det prosessene, som vi har kalt for våre kjerneprosesser. Da kan man liksom velge hvilket ambisjonsnivå man skal legge seg på. Lav ambisjon: Her er arbeidet veldig mye basert på rutiner, regler etc. Det er viktig, nødvendig og noe vi må ha med oss i kriminalomsorgen.

Men det holder ikke at jeg jobber etter regler og rutiner. Jeg må også se om jeg har den teoretiske basis for å vurdere hvilken handlingsmåte jeg har i situasjonen, koblet til hvilket teoretisk grunnlag jeg har. Når jeg tenker etter hvilket handlingsmønster jeg har valgt i ulike situasjoner - hva ble resultatet, kunne jeg ha gjort det annerledes og i såfall, var det blitt bedre eller verre - da er det snakk om en læreprosess. Det er reflektert virksomhet.

Dessuten ligger det her en problembasert måte å forholde seg på, som vi gjerne ønsker at personalet i kriminalomsorgen har; at jeg løser de problemer jeg blir stilt overfor, at jeg faktisk har ulike alternativer å velge mellom. Det er viktig, for man havnet i blant i diskusjoner

om, kanskje ikke så ofte nå, om det er enkelt eller ikke å jobbe i kriminalomsorgen. Som om man skulle kunne svare, ja, det er enkelt, eller nei, det er komplisert.

Det finnes en del enkle arbeidsoppgaver. Som det ble sagt til meg: Søppelsekker må tømmes, vi må gi matservice osv. Mens en annen la til: Ja, men vi jo tenke på hvordan vi gjør det, i hvilken sammenheng og hva vi skal være oppmerksomme på mens vi gjør det.

Altså, slike enkle arbeidsoppgaver kan skje i meget komplekse sammenhenger, der man har å gjøre med de kanskje vanskeligste menneskene i kriminalomsorgen.

Vi velger hvilket ambisjonsnivå vi vil stå på - og så må vi også sørge for at personalet har det vi kaller for utviklingskompetanse. Om jeg duger i dag kan det i morgen være noe som gjør at jeg trenger å lære noe nytt for å mestre et oppdrag som er forandret.

Det er snakk om utviklingskompetanse, evne til å løse problemer, sosial kompetanse og væremåte - og da holder vi oss til et ganske høyt ambisjonsnivå i kriminalomsorgen.

Vi har en visjon når det gjelder kompetanse og utdanningsbakgrunn.

I dag har ca. 10 prosent av staben en akademisk utdanning, tilsvarende omtrent 80 poeng. Vårt ønske er at om fem år skal det være ca. 30 prosent med en høyskolekompetanse på 80 poeng eller mer. Når jeg snakker om høyskolekompetanse, dreier det seg om kompetanseheving i en større sammenheng. Det hjelper faktisk ikke hvor mange poeng jeg måtte ha, dersom jeg ikke kan bruke kunnskapen på rett måte. Og her er vi inne på andre ting som jeg vil fokusere på. Det dreier seg om å være personlig egnet til å jobbe i kriminalomsorgen. Det må gå hand i hand, at jeg har kunnskap og at jeg kan bruke den på rett måte, at det er jeg personlig som matcher oppdraget jeg skal ha.

Hvordan skal man da heve kompetansen i kriminalomsorgen?

Det kan vi gjøre gjennom å rekruttere på en profesjonelt måte. Da handler det ikke bare om å finne en bra person på listen etter et skjema. Det handler om strategisk tenkning: Hvor befinner vi oss i kriminalomsorgen, hva vil vi utvikle, hvilken kompetanse har vi og hvilken kompetanse mangler vi for å klare oppgaven på en god måte. I en slik sammenheng kan vi fokusere på en god rekrutteringsprosess.

Det neste er å utdanne de nyansatte og her kommer KRUT-prosessen inn. I januar 2002 skal vi ha en pakke utdanningstilbud til nyansatte i kriminalomsorgen.

Den andre delen er kompetanseutvikling for dem som allerede er i kriminalomsorgen, som gjør en god jobb og som ønsker å skaffe seg mer kompetanse. Det behovet må man møte og få løst oppgaven med å gi dette personalet den muligheten, og dette kommer vi til å arbeide videre med.

Vi får faktisk en læreorganisasjon, der vi snakker med hverandre, lytter til hverandre på arbeidsplassen. Der man, når man kommer fra opplæring eller kurs, kan fortelle og tør å føre en diskusjon med kolleger. Der det ikke er slik at vi stiller ulike grupper mot hverandre, men ser at kriminalomsorgen trenger ulike typer kompetanse og hand i hand arbeider med den oppgaven, målsettingen, som kriminalomsorgen har.

Og slik har KRUT tenkt seg utdanningsstrukturen i kriminalomsorgen:

For nåværende personale er det nye at vi sier kontinuerlig utdanning med to uker minst hvert

femte år. Dette er satt i gang allerede i høst og vi vet at det er blitt en suksess. Det har bekreftet bildet av det mange har sagt, at det er verdifullt å få sette seg ned, møte andre i virksomheten, diskutere oppdraget. Konkret dreier det seg om: Hva er min rolle? Det dreier seg om å kjenne at man hører til i en sammenheng og å få en mulighet til å oppdatere og oppgradere seg. Det er ikke nok, for det er naturligvis også personale som også kommer til å være med i den andre delen av strukturen, men dette er iallfall en garanti for at man skal få en sentral oppdatering minst hvert femte år.

Prosessen med å få fram en utdanningsstruktur har skjedd i meget nært samarbeid med så vel de lokale myndigheter og personale som med personalorganisasjonene. Jeg tror ikke det er et eneste spørsmål som ikke har vært diskutert i ulike møter og i ulike sammenheng. Jeg tror vi har kommet ut med en struktur som det er enighet om fra så godt som alle hold.

Rekrutteringsprosessen skal, som nevnt, bygge på en ide om hva man vil med virksomheten. Det skal ligge en strategi til grunn om hvilken kompetanse- og personaltilgang som trengs for å klare oppgaven og hva det er man mangler i teamet for at det skal bli mest mulig komplett.

Det nye i KRUT-strukturen er at vi i rekrutteringsprosessen kommer til et punkt der vi kanskje har fire eller fem som egner seg for en stilling, og da tar vi hjelp av Pliktverket for å gjøre en personbedømming. I Sverige har vi Pliktverket som jobber med polithøgskolen, tollene og lignende virksomheter for å sikre at det er personer som er egnet til de oppdrag det gjelder. Og sammen med Pliktverket har vi utarbeidet en kravprofil. Den går ut på at vi vil ha mennesker som har et humant menneskesyn, psykisk stabilitet, empatisk evne, sosial kompetanse, samarbeidsevne, fleksibilitet og tåler stress. Vi har en visjon om at vi skal ha en av verdens mest humane kriminalomsorger. Det handler om tro på mennesker, fram for alt en tro på at mennesker kan forandres.

Vi vil ha personer med psykisk stabilitet, hvilket innebærer modenhet, være sikker på seg selv og ha selvbeherskelse i provoserende situasjoner, kunne føle at man behersker situasjonen. Empatisk evne handler om å kunne forstå mennesker i vanskelige situasjoner og å holde en profesjonell både nærhet og distanse - profesjonell nærhet og privat distanse. Dvs. kunne møte den innsatte på en måte som gir en gjensidig tillit og samtidig ha en privat distanse som gjør at man kjenner sin plass i dette møtet. Sosial kompetanse er naturligvis et begrep som anvendes mye. Det er der man er funksjonell, der man skaper gode relasjoner, kan håndtere konflikter osv.

Samarbeidsevne er uhyre viktig. Evne til å jobbe i team, kommunisere med arbeidskamerater, med innsatte og med andre. At man må være fleksibel er ikke til å unngå med det tempoet som er med forandringer og utvikling. Da er man nødt til å fundere over om den kunnskap jeg hadde i går, duger i dag. Det handler litt om at det som var bra i går og i forgårs ikke kan brukes i morgen. Og stresstoleranse - kriminalomsorgen er uhyre stressende og da er det viktig å ha evne til å håndtere kompliserte situasjoner og uanmeldte utfordringer og ha tålmodighet i arbeidet.

En del av dette kan vi få fram gjennom Pliktverket. Det skjer gjennom en test, og etter testen er det samtale med psykolog omkring de ulike deler av testen.

Vi ønsker allerede fra begynnelsen av å rekruttere personale med bra bakgrunn, så vi slipper å begynne med grunnutdanning som det første vi gjør. Vi ønsker i større utstrekning å kunne rekruttere personer som allerede har det grunnlaget.

Så har vi introduksjonsdelen. Der har vi arbeidsplassintroduksjonen - når det kommer mennesker som skal vikariere en sommer, så får de to ukers arbeidsplassintroduksjon. Det har fungert bra, man får det man trenger for å klare arbeidet. Det nye er at når man har arbeidet gjennom sommeren, så skal man også få en konsernomfattende introduksjon på tre uker. Det handler om å forstå sammenhengen i organisasjonen. Man skal vite at den plassen

man er ansatt på bare er en del av kriminalomsorgen i Sverige, få vite hva som ellers fins og hva som er ens egen del i en større sammenheng. Det handler om å få et begrep om organisasjonen, visjoner, mål, virksomhetsplanlegging, om hvordan det går til i en statlig virksomhet, hvordan det egentlig er fatt i organisasjonen. Og klientene - hvilke klienter har vi dag og hvilke klienter ser vi for oss i framtiden? Hva er forbrytelsene? Så er det regelverket som det er fokus på i denne tre ukers konsernintroduksjonen. Lovgivning, rettsprosessen, etc.

Etter denne introduksjonen må man ha fått en sikkerhetskompetanse for å fortsette i virksomheten. I utviklingen av sikkerhetskompetanse inngår ulike deler - relasjoner til innsatte, regelverk og instruksjoner, det er sikkerhetsboken, det er kurs i særskilt form for teknikk, når den eventuelt skal anvendes osv..

Etter introduksjonen tilbyr vi et førskolekurs som gir 10 poeng for halvgått distanse, hvilket innebærer at man i løpet av et halvår leser et kurs på høyskole. Hensikten er å gi det teorigrunnet i samfunns- og atferdsvitenskap som man har nytte av i praksis i kriminal-omsorgen. En av ni går i dag og leser til en 10-poenger på høyskole. Det er også noe nytt, og vi tror det kan gi gevinst. Det kan være første steg inn i en verden som jeg tror det er viktig å ha med i kriminalomsorgsarbeidet. Etter det kommer vi til et spesifikt 14 ukers kriminal-omsorgskurs, der man fordypet seg i de områder som man tidligere har vært innom. Et tema er statstjenesten, hva den innebærer av rettigheter og plikter. Hva er staten, hva gjør den, hvem styrer den - alt dette som gjør at en vet hva som er ens egen plass i den statlige virksomheten.

Klientene kommer tilbake som tema, mer til fordypning. Man leser om ungdom og kriminelle gjenger, forsøker å forstå grupper innsatte og hvordan man kan arbeide med dem.

Det er kommunikasjon, samtalemetodikk, motivasjon, intervjuer, påvirkning, holdninger osv. Det er masse temaer som kunne tas fram, men dere vet selv bedre enn noen andre hva det gjelder å fordype seg i innen kriminalomsorgen.

Grunnutdanning er en ting, men ikke nok. Det kan ikke være slik at man er ferdig med den - og så blir det ikke mer. At man bare går og jobber og jobber, og så blir det med det. Nå skal vi også tilby videreopplæring og fordypning for særlige oppdrag og spesialiserte oppgaver i kriminalomsorgen.

Man begynner som nyansatt med arbeidsoppgaver på grunnivå, for siden å få kontaktmann-oppdrag, så kanskje kontaktmann kombinert med ytterligere arbeidsoppgaver av mer spesialisert art. Hva slags utdanning kan man da tenke seg?

Man kan tenke seg utdanning for å kunne lede aktuelle påvirkningsprogrammer. Det dreier seg da om spesifikke kriminalomsorgsprogram. Det er intern utdanning i områder innen kriminalomsorgen. I tillegg kan man tenke seg ekstern utdanning, ulike utdanningsområder med fag som gjelder lover, psykiatri, pedagogikk etc., da i samarbeid med universiteter. Men vi bestiller kursene, for vi vil ha presis den opplæringen vi ønsker.

Det tredje nivået er eksterne ordinære utdanninger som man finner i kurskatalogene til universiteter og høyskoler og som man selv får velge - for eksempel terapeututdanning eller kriminologi, 120 poeng - og så får man i samarbeid med sin sjef finne hva som er relevant i forhold til arbeidsoppgavene man har. Utdannelsen må ikke henge i luften, men være koblet til at det er noe man vil med oppdraget i kriminalomsorgen. Det skal liksom gjennomsyre virksomheten at man har utviklingssamtaler med sin sjef, en dialog om oppdraget og hvilken kompetanse som man bør ha i den sammenheng. Det skal være en mening med utdannelsen, den skal dekke et behov, ellers kan man sikkert finne personer som går igjennom systemet om og om igjen, og det er ikke hensikten med utdanningsstrukturen.

Vi har sagt at som metode i denne utdanningsstrukturen vil vi ha problembasert arbeidsmåte

eller læring, holdning, hva man vil kalle det, for vi tror vi forbereder mange på å få til problemløsning som man kan jobbe med siden der man har sitt arbeide. Dette er ingen skolegreie, det er en læreorganisasjon i arbeidslivet. Poenget er at man har et problem og ser hvilke muligheter det er for å løse det, hvilke ressurser finnes og hvordan man går strategisk til verks for å løse problemet.

Dette var litt om strukturen. Vi kan på en måte markedsføre dette, men vi må passe på at vi ikke lurer mennesker til å komme til en virksomhet som ikke stemmer med markedsføringen, det vil si at vi hele tiden samtidig jobber med å forbedre miljøet, med å være strategiske i kompetansearbeidet, tilby personlig utvikling, jobber med å finne utviklingsmuligheter og karriereveier. Vi jobber med at vi alle skal kjenne oss ansvarlige. Lønnsutviklingen er en aktuell sak, og det er viktig med støtte og tiltak i vanskelige situasjoner. At ledelsen ser sine medarbeidere er veldig viktig. Man vil bli sett, vil at ledelsen vet hvilken kompetanse man har for forskjellige arbeidsoppdrag osv. Det er også viktig at ledelsen støtter denne KRUT-strukturen, som vi kaller den, og gjør det mulig for personalet å benytte den. Det er forutsetningen for at dette skal bli vellykket.

- Det har vært snakket om ulike former for virkelighet, derfor vil jeg avslutte med å sitere Aksel Sandemose, sa Ulla Carin Fyhr og leste epilogen fra "En flyktning krysser sitt spor":

*"Det ligger et fjell i det indre av Newfoundland, Halfway Mountain. Det rager op i et nokså plant skogland og synes derfor kanskje noe høyere enn det er. Jeg anslår det til bortimot 800 meter, og det tar en dags marsj å komme rundt det nede på lavlandet. Jeg har vært rundt det på en jakttur, og det er rart å se hvorledes et sånt fjell er blitt noe helt annet enn for hver gang man har beveget seg et stykke og ser på det igjen. Tusen forskjellige beskrivelser kan du få av Halfway Mountain og alle er like riktige. Jeg kjenner en sterk trang til å si deg dette nu, at fjellet er stort og mangesidet, men den som lå i lenker på jorden så bare Halfway Mountain fra det stedet hvor han lå."*

### **Ekspedisjonssjef Erik Lund-Isaksen**

Lund-Isaksen introduserte det norske innslaget om utdanning med en kort orientering om utgangspunktet for arbeidet som ble satt i gang.

- Justisdepartementet mener at vi må gå gjennom en viktig diskusjon om utdanning for fengselsbetjenter, eller for personalet i kriminalomsorgen totalt sett, der fengselsbetjenter er den største viktige gruppen.

Her er det litt ulike perspektiver. Det ene er selvfølgelig at vi har hatt en god utdanning, en veldig god utdanning, for fengselsbetjenter. Det har gjort oss i stand til å ta en del strategiske beslutninger og knytte mye av arbeidet til denne gruppen fordi de har hatt god utdanning. Samtidig ser vi jo at, etterhvert som arbeidsprosessene våre endrer seg og kravet til kunnskaper, ferdigheter osv. endrer seg, så kan vi ikke uten videre tro at den utdanningen vil holde. Spørsmålet er hvor lenge vil den holde. Når må vi møte nye krav, og hvordan? Og svaret er en annen type utdanning. Det er det ene.

Det andre er at vi konkurrerer om arbeidskraft på et arbeidsmarked som kommer til å ha mangel på arbeidskraft. En av de tingene vi kan dra nytte av i den konkurransen, er å ha et godt utdanningstilbud. Vi må forutsette at folk vil komme til kriminalomsorgen fordi de der kan få ytterligere utdanning og kompetansepåfyll, for på sett og vis å føle seg vel, for å få realisert sine drømmer osv. Hvis ikke vi klarer å stille opp med et kompetansetilbud til fremtidig arbeidskraft, som er viktig i seg selv, så kommer vi til å tape den konkurransen. Da må vi i tilfelle basere oss på at det likevel ikke blir konkurranse om arbeidskraften og da må vi i tilfelle importere relativt mye arbeidskraft (svensker og danske osv.) - men det er ganske komplisert å tenke seg det.

Med de to utgangspunktene har vi sagt at vi trenger en grunnleggende debatt om kriminalomsorgens utdanning. Da kommer det selvfølgelig opp alternative måter å tenke utdanning på. Skal vi fortsette å drive det selv, skal vi ha det som en etatsintern utdanning eller skal vi se at det finnes andre steder som driver med utdanning - og er det i tilfelle en blandingsmodell med høgskolesystemer/universitetssystemer osv. som er det relevante?

Vi som sitter i ledelsen behøver da i første omgang ikke gjøre annet enn å problematisere det, få opp alle spørsmålstegnene, og så kan vi henvende oss til noen og si: Kan du gi oss noen antydninger om hva som er de gode svarene? Og da overlater jeg ordet til Erik II, vær så god!

### **Fengselsdirektør Erik Såheim, Norge**

Såheim gjorde først kort rede for sin bakgrunn:

- Jeg har jobbet forskjellige steder i kriminalomsorgen, de siste 10 årene som

fengselsdirektør. Jeg har vært fengselsdirektør på Bastøy, som var det eneste åpne landsfengselet i Norge, men som nå er omgjort til vanlig fengsel.

Ved årsskiftet ble jeg spurt om å være leder, etter hvert også sekretær, for en arbeidsgruppe som skulle se på dette med utdanning. Det må jeg si har vært en interessant og stimulerende oppgave som jeg har satt pris på å få være med på. Vi som har vært med i gruppen har vært interne ansatte i kriminalomsorgen, samt et medlem fra utdanningsdepartementet.

Det er klart at det er flere grunner og motiver for at dette arbeidet ble satt i gang. Alle har hørt om stortingsmelding 27 som er det nye grunnlaget for kriminalomsorgen i Norge. I den meldingen står det ikke noe spesielt om kompetansespørsmål - det kunne det vel for så vidt ha gjort, men det valgte man å ikke ta med. Nå tror jeg nok det hadde vært naturlig å ta opp spørsmålet selv om den meldingen ikke var kommet, tiden var uansett inne for å se på spørsmålet om utdanning og kompetanse.

Det er riktig at vi har, og har hatt, en meget omfattende grunnutdanning i Norge, sammenlignet med alle land jeg kjenner til iallfall. Men like fullt - den ordningen vi har nå ble introdusert i 1977, den er 25 år gammel - og en ordning som er 25 år gammel er jo, i våre postmoderne tider, en utgått ordning. Det har selvfølgelig skjedd en del indre reformer i pedagogikk og fag og slike ting, men modellen som sådan er 25 år gammel.

Det oppdraget vi fikk og leverte vår innstilling i begynnelsen av juni, (arbeidet ble påbegynt i månedskiftet januar/februar) var ikke å diskutere pedagogikk og innhold, men i første rekke å diskutere den organisatoriske forankring for grunnutdanningen og den nivåmessige plasseringen. Det sier seg selv at det er umulig å diskutere det, uten å ha en slags implisitt forestilling om hva innholdet skal være. Noen slike premisser for hvilken faglig innretning vi skal ha, har vi selvfølgelig måttet ta opp, men utgangspunktet er altså nivået. Vi har da levert en innstilling som bare står for arbeidsgruppens innstilling, det er ikke departementet som har sagt noe som helst. Derfor er vi forsiktige med å forskuttere noe, vi har levert innstillingen i svart/hvitt, ikke i farger.

I Norge har det vært moderne i den senere tid å gi slike innstillinger et navn. Vi har funnet en tittel på vår og har kalt innstillingen for "Ansvar og verdighet". I det ligger også et forsøk på å gi vekt til det som det snakkes mye om i stortingsmelding. 27 - ansvar og ansvarlighet som påvirkningens mål - forsøke å bidra til at de innsatte kan opptre ansvarlig og behersket, sortere sin frihet på en måte som også er forenlig med andre menneskers liv. Men det ligger



også en ide om at utviklingen innenfor det kriminalpolitiske felt i de senere år har tydeliggjort at vi som ansatte har et mer uttalt og tydelig samfunnsmessig ansvar enn vi trodde vi hadde for noen år tilbake.

Og med verdighet så mener vi at det ikke bare gjelder å finne fram til noen organisatoriske knep, vi skal gjøre jobben på en måte som er forenlig med de etiske grunnverdier som vi ønsker i vårt framtidig arbeide. Det er snakk om rettssikkerhet, det er snakk om menneskeverdighet og humanitet. Vi skal ha en verdig kriminalomsorg.

Før jeg sier mer om dette, må jeg få takke for invitasjonen hit. Det er mulig det er en slags sentimentalitet fra min side, men jeg synes jeg følte at i den debatten vi hadde i formiddag sto ledelsen i de nordiske kriminalomsorgene og fagorganisasjonen hverandre nærmere enn jeg har hørt tidligere. Jeg syntes fagbevegelsens representanter snakket mer om faglige spørsmål enn det jeg har hørt tidligere og det synes jeg er et veldig godt grunnlag for å gå videre.

Også i forhold til det nordiske samarbeidet vil jeg si at denne utredningen den har vært veldig stimulerende. Det har vært en del møter i utvalget, men innimellom er det litt ensomt å sitte og skrive, og jeg var veldig glad for at vi fikk en tur bort til Norrkøping og traff Ulla Carin, Britt-Marie og Bertel. Det var veldig stimulerende, både fordi vi hadde litt å lære men også fordi det var veldig fint å møte mennesker som man følte var åndsfrender. Vi hadde en veldig god debatt og det var virkelig en inspirasjon.

For å besvare de spørsmål som er stilt oss, måtte vi i arbeidsgruppen forsøke å sette oss inn i og forsøke å orientere oss i en faglig bakgrunn. Da er det tre nivåer, eller tre områder vi har sett på. Det ene er selvfølgelig utdanning innenfor det norske og det internasjonale kriminalomsorgsfeltet. Vi må ha noen forestillinger om hva tendensen er og hva som er utfordringene på dette området. Det andre, som vi følte var nødvendig, var å se nøyere på det utdanningspolitiske feltet. Og det har skjedd utrolig mye innenfor utdanningspolitikken i Norge i de siste årene. Innenfor vårt område snakker vi om St.m. 27, men siden 1988 har det innenfor det utdanningspolitiske feltet i Norge kommet fire stortingsmeldinger og seks offentlige utredninger av betydning. Det er sentrale utredninger som har hatt betydning for våre valg.

Det tredje området er utviklingen innenfor samarbeidende organisasjoner og etater. Det er kjent at vi i Norge, i ikke liten grad, har basert fagligheten i kriminalomsorgen på legetjenester, pedagogiske tjenester i fengselsundervisning, på kulturtjenester osv. Det håndteres slik i Norge, og det er klart at det er betydelige innslag. Det er anslått å være 15 % prosent av vårt budsjett som går til slike kombinerte tjenester. Når vi i tillegg tenker på at innenfor vårt ordinære budsjett er veldig mye av pengene knyttet til statisk arbeid, - til bygningsmessig drift, til klassisk sikkerhet - så er faktisk forvaltningstjenestene, når vi snakker om de dynamiske tjenestene, et veldig viktig innslag. Da blir det også veldig viktig at vi har en organisasjon som setter oss i stand til å utnytte de tjenestene på en best mulig måte.

Ser vi litt på utviklingen innen kriminalomsorgen, så fikk vi på slutten av 70-tallet den såkalte kriminalmeldinga. Det var justisminister Valle den gangen og ekspedisjonssjef Haugestad som la fram den. Den meldingen førte til den mest opphetede kriminalpolitiske debatt vi har hatt i Norge. Kriminalpolitikken var på dagsordenen i alle kretser den gang. Men det som kanskje ikke har vært klart nok for alle, er at denne meldingen ga grunnlaget for vår kriminalpolitiske tenkning, og var basert på at det dreide seg om å gjennomføre human soning og ivareta rettssikkerhet. I Valles og Haugestads melding var det individualpreventive aspektet nesten ikke tilstede i det hele tatt. Det falt sammen med den typiske forskning som man hadde den gang, at egentlig så hadde man ikke særlig tro på at fengselsvesenet hadde noe konstruktivt bidrag. Det var nøytralt, kanskje til og med skadelig

å sette mennesker i fengsel. Nå tror jeg nok at man i Norge ikke tok denne forskningen helt innover seg. Det var nok mange som fortsatte sin praksis med å opprette avdelinger som hadde påvirkning og atferdsendring på dagsorden. Både ved kontraktsavdelingen på Leira, Osterøy og flere steder jobbet man nok utfra at det nyttet likevel - men offisielt, i stortingsmeldingsammenheng, så var det et annet syn på det hele.

Så har det skjedd det samme i Norge som det har skjedd i Sverige og land som vi ønsker å sammenligne oss med; en revitalisering av påvirkningsaspektet. Og da blir det for oss i utvalget slik at ordet ansvar kommer inn i bildet. Vi tar innover oss at det vi gjør faktisk har betydning for kriminalutviklingen - om det ikke har betydning er det liksom likegyldig hva vi gjør. Da har vi fått et veldig viktig samfunnsmessig oppdrag og må gjøre jobben vår på en kvalitetsmessig ordentlig måte, forvalte ansvaret på en skikkelig måte. Det tror jeg er et perspektiv som for 15 år siden var litt mer diffust, men som vi nå ikke kan løpe fra. Derfor har også vi brukt det begrepet som man bruker i Sverige, og som man bruker i mange sammenheng nå, at skal vi gjøre jobben vår ordentlig, må vi ha kunnskapsbasert praksis.

Man kan si mye om forskere og vitenskap, men det er faktisk slik at forskning er det beste kunnskapsmiddel vi for tiden har, så vi kan ikke erstatte det med noe annet. Det er også slik at forskere beveger seg litt innom alle felt og alltid må kunne revurdere sin kunnskap, si at de tar feil, - men det er den beste innsikt vi får til enhver tid som basis for den jobben vi skal gjøre.

Det vil være for langdrygt å si for mye om utviklingen og linjene i det utdanningspolitiske felt, men vi har hatt stortingsvalg i Norge nå, og alle partier overbød hverandre i å satse på utdanning. Det var en av de store, kanskje den største, saken i valgkampen. En fikk da et inntrykk av at all utdanning i Norge var dårlig. Det er riktig at Norge, sammenlignet med iallfall Sverige og Finland, bruker forholdsvis lite midler på forskning. Men Norge er faktisk det landet innen OECD-området som bruker størst andel av BNP på utdanningsspørsmål. Norge er også det landet som ligger helt på topp når det gjelder andelen av ungdom som tar videregående utdanning, 97 %. Etter Canada og Litauen er Norge også det landet som har størst andel på høyskole- og universitetsnivå. Jeg nevner dette for å vise at bildet av Norge, utdanningsmessig, ikke er helt svart.

Hvis vi går til utdanning for kriminalomsorgen, så er jeg sikker på at det ikke er noe land som bruker så mye midler til grunnutdanning av betjenter som her. Utdanningsmodellen som er fra 1977, er toårig. Man starter med seks ukers introduksjon og så er resten av det første året, 42 uker, i hovedsak bestående av praksis, men også en del teori. Det siste året - 44 uker - er ren teori, slik at vi har en meget omfattende og langvarig utdanning i Norge.

Nå er det selvfølgelig ikke slik at det er en helt identisk sammenheng mellom lengden på utdanningen og kvaliteten, men jeg tror heller ikke man kan ta en smart seks uker utdanning til erstatning for en litt mer uviss 42 ukers utdanning. Det er en viss sammenheng mellom lengde og kvalitet. Altså, det er en toårig utdanning i det nåværende systemet, med ett i hovedsak rent teoriår.

Vi har hatt en stor utredning om utdanning for arbeidet i kriminalomsorgen, et dokument som kom i 1984. Utvalget mener utredningen var god og at det meste som står der fortsatt har ganske god gyldighet. Men tiden har gått og det har vært en tradisjon i Norge å sammenligne prestisje, lønnsnivå og arbeidsvilkår i kriminalomsorgen med politiets vilkår. I 1992 fikk man en ordning med politihøgskole, politiets utdanning ble lagt på høyskolenivå. Det har så vært snakket om hva vi skal forvente, skal det være en identisk modell eller hva skal det være. Jeg vet ikke hva som er sagt i interne møter i fagorganisasjonen, men jeg tror at ropene om å kopiere politiet ikke har vært helt helljertet. Det har da sammenheng med et så springende punkt som at vi i Norge har lønnet utdanning. Man får lønn av staten ved utdanning i to år, mens man i politiet nå har en høyskolemodell også i den forstand at det

ikke er lønn under utdanning. Jeg tror nok det er noen som har mistet litt av begeistringen for høgskolemodellen som følge av denne lønnsmessige realiteten.

Og så har det i de siste årene, også før vi kom i gang, vært gjort en del ting. Forskjellige utvalg har sett på sakene og foreslått en del modeller, så det har nok ligget en forventning i Norge om at noe måtte skje på utdanningsfeltet og at det mest sannsynlig var en eller annen form for høgskolemodell. Det har vært snakket om tre- og fire-årige modeller. Vårt utvalg har endt opp med å foreslå en utdanningsordning på høgskolenivå, men vi har foreslått en to-årig ordning, som da – i motsetning til nå - har tre rene teorisemestere. Disse semestrene skal være vekttallsbasert, det betyr at de skal kunne godkjennes i det alminnelige høgskolesystem. En av grunnene til det, er det samme som Ulla-Carin var inne på. Jeg synes selv at det å jobbe innenfor kriminalomsorgen er et veldig spennende yrke, det synes de fleste av oss, men det å mistrives eller mislykkes innenfor kriminalomsorgen er av de verste skjebner man kan by et menneske. Derfor er det viktig at vi får en utdanning som gir en verdig vei også ut av etaten og hvor kompetansen du har ervervet, utdanningsmessig og i praksis, kan benyttes og anerkjennes også i annen sammenheng.

Det vil selvfølgelig kunne føre til større gjennomstrømning i etaten enn vi har i dag, men innenfor rimelige grenser er vi ikke helt sikre på om det er så skadelig. Som første punkt har vi sagt at vi skal etablere en vekttallsbasert grunnutdanning. Når vi har sagt to år - bare to år - så er det også fordi vi ble bevisstgjort gjennom våre studier av de utdanningspolitiske dokumenter, på at den nye tendens vi har sett på det området i Norge, dvs. innenfor OECD-området - var at man ikke er så veldig opptatt av lengden på grunnutdanningen som tidligere. Det var mer vekt på at man hadde et livslangt læringsforløp og at man hadde lærende organisasjoner. Å ensidig se på lengden av grunnutdanningen, gir på en måte et signal om at nå er du utdannet og så er du ferdig. Det signalet vil vi ikke gi.

Ved siden av visse realistiske vurderinger av rekrutteringssituasjoner osv., så ligger det i våre premisser et signal om at vi også skal være en lærende organisasjon i Norge. Og i det ligger et tydelig forvarsel om at konsekvensen da er at vi må satse mye på etterutdanning og videreutdanning. For å være helt ærlig, det er kanskje utvalgets mening at det fortsatt er slik at vi har en såpass god grunnutdanning i Norge at vi kan sammenligne oss med de beste, men det er nok også slik at vår relative kompetansefordel i forhold til andre land er blitt redusert. Det er andre land som er kommet litt etter. Men når det gjelder etterutdanning, tror jeg ikke vi er spesielt avansert i Norge. Jeg tror nok vi kan finne andre land som gjør den jobben minst like bra som oss. Så har vi sagt at vi har en veldig flat organisasjon i Norge. La meg først si, at hvis vi snakker om organisasjonsmessig kompetanse, så skal nok den fylles på forskjellige måter. Det er mulig å få en kompetent organisasjon som har et godt innslag av spesialister, som kompenserer grasrotas noe manglende kompetanse. Men i Norge og i Norden har vi en tradisjon på at vi skal spre kompetansen. Vi har en solid grunnstamme i grunnutdanningen av folk. Det er en demokratisk tradisjon vi har, om at på førstelinjenivået skal vi ha en bred og god kunnskap som gjør at vi kan oppleve jobben som meningsfylt og ha en fleksibilitet. Det er den nordiske modellen som vi gjerne ville benytte oss av. Det er andre land som drøfter det på en litt annen måte, men vi ønsker fortsatt å basere oss på en solid grunnutdanning.

I Norge, vil jeg si, er det fortsatt slik innenfor kriminalomsorgen at det er den solide grunn-utdanningen som er vårt største kompetansefortrinn. Det er der vi er sterkest i Norge, men jeg tror at vi ikke utnytter vår kompetanse godt nok. Det er flere årsaker til det. Et problem er knyttet til ledelse på førstelinjenivå som ikke alltid har nok evne til å se og utnytte de muligheter som finnes, og som av og til kan bli litt organisatorisk i fengslene. På første-linjenviå må vi forvente at vi har ledere som har såpass perspektiv på jobben at de kan sette de ulike kompetanser inn i en sammenheng som er meningsfylt for den enkelte enheten. Det perspektivet tror jeg ofte savnes.

Vi har sagt at normalkravet for å bli ledere på førstelinjenivå, og selvfølgelig da også videre, er at man har et påfyllingsår på høgskolenivå utover det grunnutdanningsnivå som man får. Det betyr at kravet til en førstelinjeleder er at han har en treårig, relevant høyskoleutdanning. Det betyr utdanning på nivå som for sosionomer, barnevernspedagoger osv. som er treårig i det norske systemet. Da har våre førstelinjeledere en utdanning på linje med andre i omsorgs-profesjoner. Det er også et poeng at vi da skal kunne gå inn i andre profesjoner om nødvendig og vice versa rekruttere i andre yrker som har relevante kunnskaper.

Et veldig viktig siktemål i St. m. 27 var integrasjon av kriminalomsorg i frihet og kriminal-omsorg i anstalt. Klientbehandlere i kriminalomsorg i frihet har en treårig utdanning og vi håper, via personalpolitiske tiltak, å stimulere til at det blir mer vanlig at man jobber i fengsel, at man med erfaring fra fengsel kan søke seg jobb innenfor kriminalomsorg i frihet og vice versa. Da er det viktig å legge utdanningsmessige premisser som gjør at man ikke må senke kvaliteten i arbeidsstedet for å få det til.

Vi har foreslått at det vurderes opprettet en egen, faglig karrierestilling i kriminalomsorgen.

I Norge er det slik at man tjener såpass godt når man jobber på natta at det er vanskelig å få nok mennesker til å jobbe på dagtid. Det må opprettes stillinger som gjør at man både kan oppnå en viss lønnsmessig kompensasjon for å engasjere seg i faglige spørsmål, men også at den faglige utviklingsmuligheten gjør det interessant å ta del. Derfor har vi foreslått en egen faglig karrierestige.

Så en uttalelse om policy. Jeg pleier å si det slik, at i Norge rekrutterer vi en bra stab via fengselsskolen. Men hvis det kommer en person til meg og sier - du, jeg har hørt at du er fengselsdirektør, jeg har sett en artikkel i lokalavisa eller på TV og synes det er interessant det dere driver med og jeg kunne tenke meg å jobbe i kriminalomsorgen. Da må jeg si:- Hva slags bakgrunn har du? Svar:- Jo, jeg har jobbet 10 år innenfor barnevernsektoren, jeg har ut-danning, har jobbet på et kollektiv noen år og ... - Ja, det høres veldig interessant ut, må jeg si da. Men har du fengselsskolen? - Nei, det har jeg ikke.- Ja, da må du søke deg til fengselsskolen og gå to år der først.

Alle skjønner at det er meningsløst. Det finnes mennesker ute i verden som har spennende og relevant kompetanse og som vi må ta fatt i og bruke. Vi må begynne å tenke litt nytt. Vi har hatt en tradisjon, en litt sånn gammel militærtradisjon der det viktigste var at alle var like, det var liksom vår organisasjonsmessige tenkning. Det er i noen sammenhenger en viktig faktor, men i vår moderne, foranderlige verden, så er det at vi har en komplementær kunnskap, kunnskap som utfyller hverandre og som er mangfoldig, vel så viktig. Det er først der vi kan skape spenstighet og dynamikk.

Det er selvfølgelig slik at når mennesker kommer inn med en annen faglig bakgrunn, så kan de snakke et litt annet språk, snakke om litt uvanlige spørsmål og skape litt uvanlige konflikter, men vi må kunne akseptere og verdsette det dynamiske aspektet i dette.

Så har vi sagt, at selvfølgelig er det noe som er spesifikt fengselsmessig, slik at de som måtte komme inn sånn litt fra sidelinjen, må få en sikkerhetsmessig opplæring, - så kan man diskutere hvor lang den skal være.

I utvalget har vi vært enige om alle disse punktene, men vi har hatt et par dissenser. En av de tingene vi har diskutert en del, er akkurat måten en skal drive den sikkerhetsmessige driften på. Vi har ikke brukt så mye tid på det, men vi følte behov for å nevne at de som jobber som verksbetjenter i Norge, de som jobber med dem som har arbeidsplikt, i verkstedene, i landbruket der man har det, de er en viktig ressurs og vi må jobbe videre på å utnytte det på en bedre måte. Det er en tendens til at noen har hatt litt sånn B-status i systemet, at de ikke

blir verdsatt godt nok. Når vi skal snakke om økt utdanning, må vi også finne fram til tilbud som gjør at deres kompetanse kan utnyttes på en best mulig måte.

En slags kjepphest fra min side: Jeg synes det på en måte er veldig bra med disse kognitive programmene som vi har fått fra Canada, England og andre steder. Men de har en tendens til å bli en slags laboratorieprogram hvor virkeligheten komprimeres innenfor en klasserom-situasjon. Tenk om vi klarte å konvertere det budskapet om en framtidig kreativitet, og omsorgen som ligger i disse programmene, også til arbeidsplikten. Få det budskapet som er veldig bra innenfor de kognitive programmene også over til andre, hverdagslige situasjoner i fengselssystemet. Det er en spennende oppgave og noe som jeg tror vi faktisk har bedre forutsetninger for å løse i Norden enn noe annet sted. Vi har oversiktlige anstalter med bedre kvalifisert personale enn mange andre steder.

Så skal vi bli verdensmestre i kriminalomsorg, bør vi ta den utfordringen.

Det er kanskje litt mer internt, men de som jobber i Kif har sagt at de som skal jobbe i klientsbehandleryrker, skal ha en treårig utdanning. Det betyr at en fengselsbetjent ikke uten videre kan søke seg stilling som saksbehandler i Kif uten å ta dette tilleggsåret slik at han får en utdanningsmessig likeverdig situasjon med dem som allerede er der.

Det er sagt at vi må stimulere til ansettelser på tvers av de gamle etatsgrensene.

Da kommer vi inn på det som er litt mer vanskelig, der det er dissens. For det første er vi opptatt av å bygge på den kompetansen som er på KRUS i dag, men flertallet i arbeids-gruppen mener at for å sikre dynamikk i utdanningssituasjonen så bør utdanningsinstitusjonen kobles til andre høgskolesystemer. Flertallet mener at det lett kan bli bare en faglig bakgård, en getto, hvis vi ikke knytter oss organisatorisk til det alminnelige høgskolesystem. Det er viktig å ha en modell som gjør at de beste lærerkreftene søker seg dit, det er viktig å ha en modell som gjør at den faglige samordning med andre relevante studier blir ivaretatt på en best mulig måte. Så flertallet i arbeidsgruppen har foreslått at det er KUF som skal organisere utdanningsordningen, på lik linje med at det er KUF som organiserer utdanningen innen helsesektoren. Det er ikke slik at det er en automatikk i at det departementet som har det faglige ansvar også organiserer utdanningen. Et argument, iallfall fra min side, er at når vårt eget departement skal slankes, så er det også spørsmål om det blir igjen nok ressurser til å ivareta den faglige stilling som er nødvendig.

Når det gjelder det tredje punktet som jeg nevnte, forholdet til andre organisasjoner, så har vi i Norge ikke vært flinke nok til å utnytte den kompetansen som fins andre steder. Vi kan diskutere hvor omfattende vår egen forskning innenfor kriminalomsorgen skal være, men vi må være helt klar over at den helt dominerende mengde av forskning som drives, og som har relevans for oss, den drives utenfor vår egen etat. Det er forskning innenfor psykiatri, innenfor medisin, innenfor pedagogikk og alle andre fagfelt som er av betydning for oss.

I Norge har vi, antakelig på linje med andre land, hatt en stigende oppmerksomhet omkring det som ble kalt MBD i Norge i gamle dager – AD/HD-syndromer - hyperaktive innsatte, behandlingen av dem og hva det fører til. Det var en psykolog som holdt foredrag for et års tid siden, som pekte på et skremmende scenario. For det første så var det kanskje så mye som 30 prosent av de innsatte som hadde, eller hadde hatt, diagnosen. Vedkommende pekte da også på at det var en veldig nær sammenheng mellom en slik diagnose og potensialet for utvikling av psykopati. Hvis vi tar en slik kunnskap inn på alvor, så blir det jo nesten umulig ikke å interessere seg for fagmennesker som kan noe om slikt, og disse finner vi utenfor kriminalomsorgen. Så utdanningen må også ha det perspektiv at den stimulerer og gjør oss flinkere til å kommunisere med andre. Og for å kunne kommunisere med andre etater, må vi ha ledere som har en tilstrekkelig faglig ballast og trygghet og som både tør og har evne til å

kommunisere med andre.

I dette utdanningspolitiske bakteppe som jeg har skissert, kommer det veldig tydelig fram at høgskolesystemet i Norge vil være aktuelt for oss på en helt annen måte enn i dag, men først vil jeg si at vi har den malen vi har og kommer nok til å bruke det vi har. Men som det står i et par av disse dokumentene; høgskolesystemet skal tilby skreddersøm. Det skal oppsøke næringslivet, det skal oppsøke offentlige institusjoner og skape en dialog om hvordan de skal tilby utdanningstjenester som tjener deres interesser. Når det er pålagt utdanningsinstitusjonene å tilby skreddersøm, så må vi bli flinkere til å formulere hva vi har behov for.

## Utviklingen i fangebefolkningen gjennom de siste ti år

### Vicedirektør Anette Esdorf, Danmark

Selv om det hun hadde å si først og fremst var relatert til Danmark, trodde hun at en hel del kunne man kjenne igjen i de øvrige nordiske land også.

- Gjennom mange år har Danmark, som de fleste andre land - iallfall i den industrialiserte del av verden - hatt en stigende kriminalitet både i antall og grovhet.

I de seneste 10 år er antallet av anmeldte forbrytelser stagnert (det er også samme tendens som i de fleste vestlige land), men kriminaliteten har fortsatt med å bli grovere.

Selv om kriminaliteten er steget og er blitt grovere, så har fangebefolkningens størrelse ikke vokst. Den har vært forbausende konstant i Danmark - ikke bare i de siste ti år, men i de siste 40-50 år, faktisk like siden rettsoppgjøret etter andre verdenskrig. Fangetallet har de siste ti år svinget et sted mellom 3 300 og 3 500. Det er jo meget atypisk i forhold til nesten alle andre land i verden, utenom Skandinavia, der man både i øst og vest har hatt en stigende fange-befolkning. I noen land endog i uhyggelig grad - for eksempel USA som har fordoblet sitt fangetall hvert tiende år og som i dag har omtrent ti ganger så mange fanger i forhold til folketallet som de skandinaviske land (Ca. 650 mot 60-65).

Man kan undre seg over hvordan det har kunnet la seg gjøre å holde fangetallet konstant selv om kriminaliteten har steget i omfang og grovhet. Det er selvfølgelig fordi vi har valgt en kriminalpolitikk hvor vi kun bruker frihetsstraff der det er strengt nødvendig, som "siste utvei". Jeg tror det er riktig. Vi har valgt en kriminalpolitikk hvor man i stedet for å sette flere og flere i fengsel, løpende senker straffenivået for noen typer forbrytelser - for eksempel vinningsforbrytelser og trafikkovertrедelser - samtidig som vi har fortsatt med å utvide bruk av alternativer i stedet for fengselsstraff, som betingede dommer, samfunnstjeneste, behandling osv. Det har vi valgt i stedet for, som mange andre land, å bygge flere og flere fengsler og sette inn flere og flere. Det har gjenspeilet seg i fangeantallet.

Men dette kriminalpolitiske valg har selvsagt hatt noen konsekvenser for vår fangebefolkning. Når man velger å gi noen alternativ straff eller behandling framfor fengselsstraff, så er det ikke tilfeldig hvem man velger. Man tar ikke fra "bunnen" men fra "toppen". Det er ikke de groveste kriminelle som idømmes alternativer, men de minst grove. Det er de motiverte stoffmisbrukere, alkoholmisbrukere, sexkriminelle osv. som kommer i behandling, ikke de som er likeglade og utenfor rekkevidde. Det er heller ikke de negativt sterke som Hells Angels og Bandidos-medlemmer. De blir sittende i fengsel. Det sier seg selv at det tilbake i fengslene da blir en høyere konsentrasjon av fanger som er dømt for grov kriminalitet, stoffmisbrukere, negativt sterke innsatte. Det er logikken når man tar så mange

av de "lettere kriminelle" over i alternative straffeformer.

I Danmark har vi ikke løpende oversikt over hva de som sitter i fengsel er dømt for. Det hadde vi fram til 1983. I følge den gamle oversikten var eiendomsforbrytelser eller vinningsforbrytelser den absolutt dominerende kriminalitet blant de innsatte i 1983. Nesten 2/3 av de innsatte var dømt for slike forbrytelser. Der er det skjedd store forandringer.

Den seneste oversikt vi har, stammer fra 1999 da vi laget en undersøkelse av klientellet i fengslene en bestemt dag. Den viser at det er skjedd store forandringer med hensyn til hvilken kriminalitet de innsatte i fengslene er dømt for. I dag er det hyppigere vold og narko-kriminalitet og sjeldnere eiendomsforbrytelser. Registreringen i 1999 viste at 63 prosent var dømt for personfarlig kriminalitet - vold, ran, brannstiftelse, sexkriminalitet og narkotika

- mens kun 20 prosent var dømt for berikelse, 10 prosent trafikkovertrедelser (en nedgang som kan tilskrives at vi har fått så mange i samfunnstjeneste for denne type overtrедelse) og sju prosent for annet. Som man ser, er det en meget klar utvikling i Danmark. For 20 år siden var et klart flertall av dem som satt i fengslene dømt for vinningsforbrytelser, men nå er det ikke rett mange av de små tyveknektene i fengslene mer. De vinninforbryterne som nå sitter, er slike som på andre måter gir oss problemer og er dømt for personfarlig opptreden.

Samtidig med den kriminalpolitikken vi har valgt, er det også andre ting i samfunnet som har medvirket til at vi har fått en annen type - og i forskjellige henseender mer belastet - fangebefolkning. Gjennom de siste ti- femten årene har vi i Danmark hatt noe som vi kan kalle for "avinstitusjonalisering" på en rekke områder. Det gjelder innenfor både misbruks-behandling og det psykiatriske behandlingssystem at man framfor døgninstitusjoner har satset på ambulante behandling ute i samfunnet. Over tusen psykiatriske sengeplasser er lagt ned til fordel for det man kaller distriktpsykiatrien, som bygger på ambulante behandling.

Tilsvarende er flertallet av døgninstitusjoner for narkomane lagt ned. I stedet ble det opprettet ambulante behandlingstilbud med forskjellige støttetiltak.

Tanken bak av-institusjonaliseringen var ikke bare å spare penger, selv om dette argumentet nok også har spilt inn. Men det var også edle motiver: De psykisk syke og narkomane skulle ikke lukkes ute fra omverdenen men lære å fungere i samfunnet med de nødvendige støtteforanstaltninger. Problemet var at det ikke virket for alle, at en stor gruppe av dem ikke maktet å klare seg i det ambulante behandlingssystemet og mange av dem havnet i fengsel. Det som skjedde etter endringen i det psykiatriske behandlingssystemet, var en kraftig stigning i kriminaliteten blandt psykotiske, som skulle fungere ute i samfunnet. Selv om psykotisk syke ikke skal være i fengsel, så havnet mange der likevel, sammen med grensepsykotiske tilfeller og andre med tunge psykiske problemer.

Det viser at den politikk man har valgt når det gjelder behandlingssystemet for de psykotisk syke ikke har virket godt. En stor del av dem som ikke er psykotiske er grensepsykotiske eller har psykiske problemer, fanges heller ikke opp av det psykiatriske behandlingssystemet ute i samfunnet, og de er overført til vårt system. Dette har utvilsomt ført til at vi har fått flere psykisk syke i våre fengsler og mange av dem har alvorlige atferdsproblemer.

Vi laget en undersøkelse i begynnelsen av 90-årene, som viste at 29 prosent av de innsatte hadde vært innlagt på en psykiatrisk avdeling minst en gang i deres liv. Det er en kolossal høy prosentandel i forhold til andelen i den alminnelige gjennomsnittsbefolkning.

Det viser også en samfunnsutvikling generelt som gjør at vi får et spesielt belastet klientell i fengslene.

Det er like opplagt, at når narkomane ikke kan få behandling på grunn av lange ventelister,

eller når de ikke kan klarer seg med et ambulans behandlingstilbud, så må de ut og skaffe seg narkotika. Det koster penger, mange penger, som de kun kan skaffe ved kriminalitet, og så havner de i fengsel. Jeg sier ikke at det er hovedgrunnen til at vi får flere narkomane i fengslene, men det kan være en medvirkende årsak.

Nå er man igjen i gang med å opprette flere døgninstitusjoner for narkomane, men dessverre har vi stadig et stort og stigende antall narkomane i fengslene. På knapt 20 år har tallene steget fra ca. 25 prosent til knapt 40 prosent av de innsatte som er registrerte stoffmisbrukere før de havner i fengsel. Det kan være usikkerhetsfaktorer ved registreringen, men minstetallet er 40 prosent. Vi har ikke tall på hvor mange som er misbrukere mens de sitter i fengsel.

Min konklusjon er at den kriminalpolitikk vi har valgt å føre i Danmark, og den alminnelige utvikling i samfunnet - blant annet med av-institusjonalisering - har ført til en marginalisering, slik at vi har fått et mer belastet klientell i fengslene enn det vi hadde tidligere. Det gjelder arten av kriminalitet - det dreier seg i langt høyere grad enn tidligere om alvorlig, personfarlig kriminalitet - det er ikke lenger "små, banale tyveknekter", de er ute i alternative straffe-former. Men det gjelder også med hensyn til stoffmisbrukere, psykisk syke og personer med alvorlige atferdsproblemer.

Min påstand er også at det tynge klientell vi har i fengslene, er noe vi bevisst har valgt gjennom den kriminalpolitikk vi har ført i Danmark. Når vi velger å bruke alternativer og å holde antall fanger på et konstant nivå, så blir de fanger som sitter tilbake et tynge og mer krevende klientell. Og slik skal det selvfølgelig også være, man skal kun sette de kriminelle i fengsel hvis det ikke finnes bedre alternativ. Man kan selvfølgelig ikke sette noen flere i fengsel, som ikke behøver å være der, bare for å "fortynne" konsentrasjonen av vanskelige og tunge fanger og gjøre arbeidet lettere.

Utover den nevnte marginalisering, er det også kommet noen nye grupper i fengslene, som gir nye problemer - eller nye utfordringer som noen liker å kalle det. Vi har fått en gruppe som vi bruker å kalle de negativt sterke innsatte, de som formår å styre de fleste saker. De har en korps- og gruppeideologi, har venner utenfor fengselet. "Rockekrigen" som ble utkjempet i Danmark og også i andre nordiske land for noen år siden, gav oss et antall Hells Angels og Bandidos medlemmer i fengslene, noen med meget lange dommer for drap. Vi har en politikk med å atskille dem, ikke bare fra hverandre men også fra de øvrige innsatte, fordi de styrte de medinnsatte på en negativ måte. Dette klientellet har gitt oss ikke så få problemer, derfor har vi i dag tre avdelinger i tre forskjellige fengsler med i alt 60 plasser, hvor kun negativt sterke fanger er plassert.

En annen gruppe vi har fått i de senere år, er flere og flere innsatte med etnisk fremmed bakgrunn. Det er ikke bare innvandrere, men nå også andre og tredje generasjon av innvandrere. Det er ikke alltid at de byr på flere problemer enn de danske innsatte gjør, men noen ganger gjør de det - ikke minst i vårt spesielle fengsel for de yngste, Ringe, hvor over 1/3 av de innsatte har en fremmed etnisk bakgrunn. Der har man store problemer med disse. Vi har sammenlagt i danske fengsler omkring 20 prosent av de innsatte som har en slik bakgrunn og særlig de helt unge byr på problemer når de er sammen i grupper. Språklige problemer, annerledes kultur og handlingsmønstre gir grobunn for misforståelser og konflikter både de innsatte imellom og i forhold til personalet. Det er også en utfordring som vi ikke hadde tidligere.

Kanskje dere har fått inntrykk av at min konklusjon er at det er synd på oss, som har fått et så tungt og vanskelig klientell at det er den rene elendighet. Men sånn er det ikke.

Det er ingen tvil om at de arbeidsmiljøproblemer vi har i fengslene i Danmark også har sammenheng med en tynge fangebefolkning. Det er mer vold, det er mer trusler om vold både mellom de innsatte og i forhold til personalet. Det preger noen av våre største



institusjoner og det er avgjørende for oss å få disse problemene avdekket og å få gjort noe med dem. Men det nytter ikke å klage og pipe. Selv om vi har fått tyngre klientell, så har vi også fått mer personale til å ta seg av dem, ikke mye mer, men dog mer. Vi har også fått en bedre utdanning og en struktur som gjør at basispersonalet ikke bare er nøkkelsvingere, men deltar i alle aktiviteter med de innsatte og derfor lærer dem bedre å kjenne.

Jeg tror vår oppgave er å få politikerne til å forstå at når de har valgt en kriminalpolitikk hvor de sparer penger på ikke å bygge nye fengsler, så skal noen av de pengene brukes til de fengslene vi har, og at vi har tilbake i fengslene noen innsatte som selvfølgelig er langt vanskeligere og krever langt mer ressurser enn tidligere. Med andre ord, det koster langt mer å drive fengsler når man konsentrerer de vanskelige klientene. Men jeg tror ikke det er lett, jeg tror det er meget vanskelig å overbevise politikerne om at vi skal ha mer ressurser. Danske politikere vet godt at vi har meget høyt antall personale når vi sammenligner med andre land, at vi har omtrent 1 til 1. Derfor tror jeg det er vanskelig å få mer personale. Jeg tror den eneste måten å få dem til å gi oss flere ressurser på, er å overbevise dem om at det gir resultater å investere i den slags fengsler. Overbevise dem om at det svarer seg å lage små avdelinger, behandlingsavdelinger med behandlingstilbud og at det da også er lettere å løse de arbeidsmiljøproblemer som vi har i fengslene. Hvis vi takler det problemet, å overbevise politikerne om at det er god forretning med bedre redskaper til å håndtere de vanskelige innsatte i form av nye behandlingstilbud, behandlingsavdelinger, kontraktavdelinger og andre spesialavdelinger, så tror jeg vi kan klare å få mer ressurser til det.

Vi har eksempler på at det har latt seg gjøre. Vi har fått en bedre utdanning av personalet. Det har lyktes oss å få behandlingstilbud for stoffmisbrukere, som faktisk fungerer utrolig godt, men som også er ressurskrevende. En spesialavdeling for ungdom med etnisk fremmed bakgrunn har vi også fått ressurser til, så jeg tror det kan la seg gjøre selv om det blir tungt å overbevise politikerne om at det kan betale seg å investere i noen av de redskaper som gjør oss i stand til å håndtere den tyngre fangebefolkningen som vi har fått. Hvis vi får ressurser til tilrettelagte avdelinger, vil vi også bli i stand til å takle de utfordringer som følger med et tyngre klientell i fengslene.

## **Hvilke forutsetninger har personalet for å påvirke domfelte i positiv retning?**

### **Reima Laakso, VVL, Finland**

Laakso mente alle ville være enige om hva som er det aller viktigste og mest krevende spørsmål for fengselstjenesten:

- Kan fengsel hjelpe fangene til å mestre tilværelsen ute i samfunnet?

I vårt forsøk på påvirke vaneforbrytere mens de sitter i fengsel, må vi se nærmere på metodene som er knyttet både til de tekniske strukturene i fengslene og til arbeidsstrategiene.

Små selvstyrte enheter, med maksimum 15 innsatte, bremser utviklingen av nettverk for kriminelle aktiviteter i soningstiden. Små enheter avgrensner de innsattes muligheter til det. Mens det å ivareta daglige rutiner, som matlaging og klesvask, befatning med forskjellige autoriteter, hindrer dem i å bli institusjonalisert. Det sentrale elementet i resosialisering er, og vil være, å legge vekt på den innsattes eget ansvar for å ta seg av sine egne saker, spesielt i forberedelsene til løslatelse.

Det er snakk om to typer strategi: Tett kontroll med nulltoleranse eller et åpent samspill mellom innsatte og personale. Det siste betyr daglig samvær i avdelinger der formell distanse ikke bør forsterkes av sikkerhetsstrukturer dersom det ikke er akutt bruk for dem, for eksempel på grunn av vold.

Beskaffenheten til de små avdelinger, som tidligere nevnt, krever uavhengighet og samvirke mellom innsatte og personalet. Da må du være personlig engasjert. I rekrutteringen av personale til feltarbeidet i fengselsvesenet, er personer med gode sosiale anlegg å foretrekke. Men slik har det ikke alltid vært. For å gjøre seg nytte av ansattes personlige kvaliteter, må man ha oppmerksomheten festet på valget av hans eller hennes arbeidsoppgaver. Det gamle prinsippet om at den best kvalifiserte får den beste posisjonen er fremdeles anvendelig. Men det er dessverre ofte slik at poster blir besatt etter hvor mange år man har i tjenesten, eller et inntrykk av hvordan man tror vedkommende er.

Når det gjelder arbeidet med å forbedre den innsattes evne til endring, kan en fengselsvakt sammenlignes med en coach som inspirerer den innsatte til å reflektere over sitt liv. Å ha en profesjonell holdning og kunne bidra med den verdien til et fengsels dagligliv, lyder nesten som et utopisk mål. I den nåværende situasjon på arbeidsmarkedet er det, som dere alle vet, hard konkurranse om færre og færre arbeidstakere. Et overblikk over og kjenneskap til kompetanseressursene i staben og å utnytte og målrette deres arbeidsinnsats deretter kan bidra til et bedre resultat.

Jeg har presentert et par felt som i beste fall kan øke fangers mestringmuligheter i et liv utenfor fengselet - for eksempel reorganisering av strukturer og funksjoner. Selv om dette er et sentralt punkt i fengselstjenesten, kan jeg ikke nå gå dypere inn i temaet - og jeg overlater til mine ærede kolleger å komme med sitt syn.

## **Ylva Borelin, SEKO**

Tema var Sveriges modell i arbeidet med å påvirke de innsatte – kontaktmannordningen.

- Kontaktmannordningen ble innført i Sverige på midten av 90-tallet. Fra tidligere å ha vært vakt og servicepersonell for de innsatte, var det et stort klyv å bli ansvarlig for å gi de innsatte støtte og påvirke deres behov. Ordningen finnes både i anstalt og varetekt og er, av naturlige årsaker, forskjellig. Kontaktmannordningen er en arbeidsmetode som gir større muligheter for fengselsansatte til å påvirke de innsatte i positiv retning. Det har også betydd at vokterrollen er utviklet fra tidligere bare å iverksette fattede beslutninger til i dag å delta aktivt i beslutningsprosessen. Ordningen er et viktig instrument i den dynamiske sikkerheten.

Som kontaktmann arbeider man aktivt med å være et forbilde for et liv uten kriminalitet og droger. Den ansatte og innsatte snakker sammen om verdier, for eksempel pengers verdi, familiens betydning, om kriminalitet og om hvem som har rett til å straffe en annen.

Et eksempel på arbeidet som en kontaktmann kan ha i en anstalt, er at han for eksempel er ansvarlig for fire til ti innsatte. Sammen med den enkelte innsatte går man igjennom vedkommendes livssituasjon - ser på kriminaliteten, familieforhold, behovet for støtte, eventuelt deltakelse i programvirksomhet, permisjonsplan og ulike betingelser ved permisjon. Dette arbeidet må være klart i løpet av tre uker, for så skal et behandlingskollegium ta opp saken og fastsette behandlingsplanen.

Kontaktmannen er sammen med den innsatte ansvarlig for at det ordnes kontakt med den sosiale forvaltningen, skole, arbeidsformidling og friomsorgen. Ordningen innebærer at den innsatte ser kontaktmannen som et bindeledd mellom kriminalomsorgen og samfunnet.

Fra tidligere å ha vært bare vakt- og serviceperson, en rundingsbøye, er den ansatte i dag et viktig ledd i den innsattes rehabilitering og forberedelse til et liv utenfor kriminalomsorgen. Det er et felles arbeid mellom den innsatte og kontaktmannen.

Noe som kan være tungt i arbeidet som kontaktperson, er alle de administrative arbeidsoppgavene. Som kontaktmann skal man skrive inn alle telefonsamtaler, overvåke framstillinger, skrive permisjonssedler, kontakte politiet ved visse permisjoner, skrive forskjellige uttalelser. Den listen kan gjøres lang.

De besparinger som er gjennomført i svensk kriminalvård de seneste årene, har ført til at færre ansatte skal utføre den samme arbeidsmengden, samtidig som antall innsatte har øket. Det har igjen ført til at kvaliteten er blitt varierende og at tiden ikke alltid har strukket til.

Man kan si at kontaktmannordningen har betydd en utvikling av vokterrollen, der personalets muligheter til å påvirke har økt. Vi føler også at det har gitt økt status.

### **Peter Jørgensen, DK**

I de senere år har det vært mange drøftelser i det danske forbundets respektive organer om hvilke muligheter personalet har for å påvirke de innsatte, og på hvilken måte. - Vi har også gjennom de siste par år hatt et utvalg som målrettet har arbeidet med nye behandlingstiltak i kriminalforsorgen. Da har det selvfølgelig vært naturlig å ta utgangspunkt i de behandlings-tiltak som finnes, og har vært praktisert i den danske kriminalforsorgen gjennom en årrekke, sa Jørgensen, og nevnte noen av dem:

- Det er kognitiv skills, sinnebeherskelse, bostedprogram, kontakt- og narkofrie avdelinger, et behandlingsprogram for svært belastede narkomane og der inngår, som en del av behandlingsprogrammet, et samarbeid med behandlere utenfra. Dessuten er det iverksatt forskjellige behandlingstapper for seksualforbrytere.

Det har jo også i Danmark gjennom en del år vært kjørt en forsøksordning vedrørende samfunnstjeneste. Siste år ble denne ordningen kraftig utvidet og, som flere har ventet på, er det blitt idømt langt flere dommer til samfunnstjeneste enn man hadde regnet med. Det betyr også at innenfor den grenen er det nødvendig for personalet å omstille seg til nye tanker og ideer når det gjelder tilsyn med folk som er idømt samfunnstjeneste. Vi er jo, dessverre, i første omgang ikke blitt koblet på som tilsynsfolk for dem som har fått samfunnstjeneste, men vi arbeider med det og håper på at det vil skje i løpet av våren.

Vi kan også se, med bakgrunn i erfaringene med de eksisterende behandlingstiltak, at iallfall det uniformerte personale ikke har de store problemer med å inngå i de nye arbeidsoppgaver.

Det krever selvfølgelig en relevant etterutdannelse i forhold til de nye arbeidsområder som man skal inngå i. Og ut fra det, at man har fått dekket de relevante etterutdannelsesbehov, så regner vi med at det selvfølgelig vil skje en positivt påvirkning av de innsatte man skal arbeide med.

Forbundet har også foreslått en vesentlig utbygging av behandlingstiltakene for de innsatte i kriminalforsorgen. Tilsatte tar utgangspunkt i individuelle og målrettede behandlingsformer for den enkelte innsatte. Modellen og ideene har utspring fra et besøk vi hadde i Bergen fengsel for et par år siden, hvor de har innført det begrep som de kaller det interaktive fengsel. Forbundet har bl.a. besluttet på vårt seneste representantskap at vi vil forsøke å få innført denne modell samtidig som det nye statsfengsel ved Horsens tas i bruk.

Det er ingen tvil hos oss om at innføring av flere og bedre behandlingstiltak vil øke personales muligheter for å påvirke innsatte i en positiv retning. Hvis man i Danmark, for en gangs skyld, kunne gå bort fra ren kassetenkning, så tror vi at det også rent samfunnsøkonomisk vil være en positiv effekt. Det vil selvfølgelig bety at det på sikt vil være færre utgifter til rettsvesen, politi, forsikringsselskaper og, ikke minst, oss selv. Det er ikke fordi vi synes de skal ta de pengene fra oss igjen, men de skal selvfølgelig brukes til å iverksette nye tiltak innenfor kriminalforsorgen.

Det er også viktig for oss, når vi igangsetter behandlingstilbud, at vi går inn og ser på hva som finnes rundt omkring. Det er jo ingen grunn til å gå inn og finne opp den dype tallerken en gang til. Behandlingstilbudene skal selvfølgelig være i en form som gjør at det personale som skal arbeide med dem, mester dem - og at de kan brukes positivt i forhold til de innsatte. Det finnes jo ellers utrolig mange forskjellige behandlingstilbud rundt omkring i verden. Vi har nylig hatt besøk av en delegasjon fra Sør Afrika. Også der nede har de begynt på en form for kognitiv skills i forhold til det store problemet de har med det de kaller "the nomba gangs" i syd-afrikanske fengsler, - og det har vist seg å ha en positiv effekt.

Vi har også vært i Polen i år hvor de har et behandlingstilbud i det nyeste fengslet som ble bygget i Polen for tre år siden. Men jeg tror ikke det er brukbart for oss. Behandlingstilbudet gjaldt alle unge mennesker under 25 år og det gikk ut på å si; la oss være i fred så lar vi dere være i fred. Det var jo også et rimelig enkelt program.

Ut fra de tall vi har omkring trusler og vold, som er et av de store problemer i Danmark i øyeblikket i forholdet mellom personalet og innsatte, kan man også se at på de steder hvor man har disse behandlingstilbudene, og ved de spesialavdelinger vi har, forekommer faktisk ikke vold og trusler mot personalet. På sikt vil det jo også bety at hvis man innfører flere behandlingstiltak i kriminalforsorgen, så vil det være av de ting som kan bidra til å gi et psykisk bedre arbeidsmiljø for oss alle sammen.

## **Olav Johansen, NFF**

Olav Johansen ville fokusere på de konkrete forutsetninger vi har for positiv påvirkning av de innsatte, og videre på den innsatte som individ, den ansatte som individ - og til slutt ledelsen.

- Når det gjelder forutsetninger, så har vi en positiv del og en negativ del. Jeg skal ikke fokusere på de negative tingene, men det er litt viktig å ha med seg noen småting.

En av forutsetningene vi har er opplæring, at tjenestemennene får ei god opplæring.

Vi har fengselsskolen, som er grunnopplæringa. Da jeg gikk den i 1973, så var det nok noe annet enn den er i dag. Jeg skal ikke si så mye om innholdet i grunnopplæringa, men vi har hatt en form for etterutdanning. Vi som gikk tidlig på 70-tallet hadde også et videregående kurs på fengselsskolen og så har vi hatt en ukes etterutdanning. Noe av det siste som er kommet, er kontaktbetjentopplæringa, som er et litt større opplegg. KRUS laget et opplegg: "Fengselsbetjent, kompetanse, kontakt og framtid" - også med et veiledningshefte for dem som skal drive kontaktbetjentopplæring ute i anstaltene. Det var vanlige fengselstjeneste-menn, eller nærmeste overordnede, som skulle gjøre det. Innholdet i denne boka er veldig akademisk, så det som var viktig for oss som var veiledere og skulle lære opp tjenestefolkene ute, var å omformulere fagterminologien til dagligspråk. Blant annet jobbet vi mye med noe inne i boka som heter motivasjonssirkel, der den innsatte først måtte bli motivert til å ta en beslutning om en endring. Der skulle kontaktbetjenten være med og prøve å motivere den innsatte, men man skulle liksom ikke gå veien for dem. Så var det inn i en

refleksjonsfase og etter den var det en bestemmelsesfase, den innsatte kunne bestemme seg for at han ville ut av for eksempel stoffproblematikken, ville gjøre noe med livet sitt.

Så var det to retninger ut av motivasjonssirkelen. Det ene kunne være tilbakefall og det andre var eventuelt en varig endring. Og hvis man skal kunne greie å gjøre noe positivt i forhold til den innsatte, så må vi også kunne akseptere tilbakefallet, ikke legge oss flat for det, men gripe tak i det på nytt igjen.

Så er det et kursopplegg til, som ikke er blitt gjennomført på den anstalten der jeg jobber. Det heter "På riktig spor". Der skal kontaktbetjenten og den innsatte bl.a. se video sammen. De skal diskutere framtida og anstaltoppholdet for den innsatte. Det anser jeg for å være en god teoretisk forutsetning for å kunne påvirke positivt. Det negative er, at vi har store avdelinger og vi har liten bemanning. Vi har kanskje ikke liten bemanning hvis vi skal være voktere, men hvis vi også skal være pedagoger, påvirkere, så har vi liten bemanning. Hvis en tenker ideelt om hvordan det burde ha vært, så skulle det ha vært seks innsatte på en enhet, men ikke en betjent som det gjerne er i dag. Det skulle ha vært to betjenter, ikke for å kontrollere, men for - når de skulle jobbe pedagogisk - å ha noen som kunne gi respons. Når du jobber med vanskeligstilte personer, må du også kunne få respons fra en kollega: hvordan gjorde jeg jobben min, hvordan gikk dette osv.

Det er klart at det er en negativ forutsetning for oss at det er narkotikaproblemer - når tankene til den innsatte dreier seg om "åssen skal jeg skaffe meg stoff, åssen skal jeg liksom opprett-holde likevekta i kroppen min med et stoff" i stedet for andre ting.

Og så har vi en del vikarer som er ufaglærte. Det blir også et problem selv om de gjør en ganske god jobb. Det med bemanning har jo med økonomi å gjøre, så det er klart vi prøver å be om mer penger, selv om jeg ikke skal stå her og gjøre det akkurat nå, men det er åpenbart at det trengs en politisk vilje.

Hvis vi skal få gjort denne jobben skikkelig, så er det viktig at vi får god veiledning, faglig respons. Veiledning på sak kan være en ting, men også veiledning på hvordan du jobber, kanskje du jobber for intenst, kanskje du brenner deg ut, eller kanskje du jobber godt. Og hvis du jobber godt, så er det like viktig å få veiledning på det, at man får høre at det er faktisk bra det du gjør nå, stå på videre. Samtidig må en veileder være den gode spørsmålstilleren. Jeg vil påstå at vi gjerne er et "svar-folk", at det er få spørsmålstillere.

I dette kursopplegget går et av kapitlene på det som har med veiledning å gjøre. Da vi på kurset stilte spørsmålet til kontaktbetjentene om hvem de ønsket å få veiledning av, så var det første de sa: Kollegaveiledning. Og det sier meg det at de stoler på hverandre, de stoler på kollegene sine, og det er en forutsetning for å gjøre en god jobb. Og så ønsket de veiledning av sin nærmeste overordnede, da mer på prosessen og de tingene.

En annen ting vi må gjøre fremover hvis vi skal kunne påvirke positivt, er å ha mer opplæring på kommunikasjon. Bli noen gode lyttere. Men det å lytte er ikke bare å sitte og høre etter og si ja og ha. Det er å kunne stoppe opp og få vedkommende til å tenke igjennom hva han egentlig sier, hva det er han kommuniserer. Hva kommuniserer jeg med kroppen min, ikke bare ordene.

Når vi snakker om den innsatte som individ, så gjelder det "selvet", personen selv. Selvbildet og selvfølelsen. Hva slags selvbilde har den innsatte? Jeg tror de har et veldig lavt selvbilde. Det har nok noe å gjøre med at de har vært stempla, stempla som kriminell, stempla som ungdomsforbryter, vanskelig i skolen og det hele. Dermed tenker de tilbake. Når de skal løse ting, eller ser på seg selv, så ser de negativt på det. Vi har to begrepet - "jeg"et og "meg"et. Jeg-et, det er hvordan jeg ser på meg selv, opplever med selv. Meg-et er sånn som jeg tror andre ser på meg. Og jeg vil tro at innsatte har følelsen av at andre, utenfor, ikke ser noe særlig positivt på meg som person. Derfor er det viktig for oss, sånn positivt sett, å kunne

skape en likevekt hos de innsatte, så de ikke føler seg helt der nede.

Det er et begrep som heter "lært hjelpeløshet". Det tror jeg de innsatte har lært seg gjennom de tilbakemeldingene de har fått opp gjennom tidene. Skal de ordne noe i nøktern tilstand, får de det ikke til. Og det blir en oppgave for kontaktbetjenten å kunne spille ballen tilbake: - Det er ditt liv, det er du som må ordne dette her. Du må faktisk ta tak i de tingene du skal gjøre, vi kan liksom ikke gjøre tingene for deg.

Vi skal tilføre dem sosial kompetanse, det må være målet. Gjennom program, kognitiv skills som vi kaller det, det er jo egentlig å skulle være med og påvirke en annen persons tanke-mønster. Det har jo med tanke å gjøre og, slik jeg har forstått det iallfall, at ved å endre tenkning vil en også kunne endre handling.

Men jeg tror også at vi har mye mer å gjøre. Vi må sette grenser. En innsatt, når han begår noe galt inne, må faktisk få en refs, det må være noen konsekvenser for det han gjør.

Vi har modellering. Kontaktbetjenten blir modell for den innsatte. Poenget mitt er, at jeg tror ikke det nytter bare med program, kognitiv tenkning, det må også være noen respons når de gjør noe galt i framtida. Og når jeg tenker på fengselstjenestemannen, eller kontaktbetjenten, som modell, så vil jeg si at når den innsatte for eksempel trekker seg opp, utagerer - hvis vi møter med den samme aggresjon så vil vi være dårlige modeller. Vi må kunne takle det på en annen, på en mer myndig måte.

Kontaktbetjenten - det nye som er kommet (det er ikke sikkert det er så veldig nytt, men det har iallfall aksellerert) er dette med endring, endringskompetansen. Vi skal være i hurtig endring. Tidligere i fengselsvesenet har vi hatt denne vokterrollen, men nå skal vi liksom endre oss til også å være pedagoger. Så kommer det nye, friske folk inn via KRUS og ut i anstaltene, teoretisk veldig sterke. De har gjerne høgskole/universitetsutdanning og så kommer de og treffer oss gamlekarane, som gjerne har litt sperre mot teori, vi har ikke riktig lært å tilegne oss denne teorien. Så en av utfordringene for fengselsvesenet blir faktisk å høyne de som har jobbet lenge, altså dra den erfaringa opp. For å greie det, må vi på et eller annet vis prøve å få vekk disse sperrene for å tilegne seg nye ting.

Jeg må ta en liten solskinnshistorie, kanskje ikke noen historie, men der hvor jeg jobber har vi yngre folk og eldre folk. Vi har en tjenestemann som blir frustrert når jeg nevner kontakt-betjentarbeid. Den tjenestemannen, når han går ut i avdelinga, ser jeg på som den beste kontaktbetjenten som finnes. Ser han at det for eksempel er litt trist på avdelinga, så finner han på noe. En dag jeg kom inn, hadde han ordnet seg til med et kvitt håndkle over armen som en kelner og dro ut på avdelinga for å servere sammen med gangguttene. Likedan, kommer det en inn og er litt trist, så kommer denne personen, som har lang erfaring, og legger armen rundt vedkommende og sier, kom så går vi og tar en prat. En 20-25 åring, har han de samme mulighetene? Jeg vil påstå at han ikke har det, for han som har erfaring har trygghet i forhold til rollen. Men en må også kunne tilegne seg teori.

Den ansatte må bli sett og hørt av ledelsen. Og da tenker jeg ikke bare på at vi skal få et klapp på skuldra når det går bra, ledelsen har også et ansvar for å sette grenser, kanskje si til meg at - du, min gode Olav, det du gjør nå, det er liksom ikke helt korrekt, du bør gjøre ting på en annen måte. En sånn leder ville jeg sette pris på, men han må også være den som kommer og gir meg et godt ord når jeg virkelig har stått på.

Og så må det være rom for kritisk tenkning. Jeg mener ikke at vi skal gå rundt og si at det er dårlig og det er dårlig, men vi må kunne virkelig reflektere rundt om det er riktig det vi gjør - og ingen skal føle noen nederlagsfølelse fordi om noen stiller spørsmålsteget. Det tror jeg er viktig.

## Det psykiske arbeidsmiljø i kriminalomsorgen

Roar Øvrebø introduserte neste store tema, der forskerne Marianne Borritz og Yngve Hammelin skal holde foredrag om aktuelle prosjekter i henholdsvis Danmark og Norge.

Men først presenterte **forbundsleder Carsten Pedersen** en meget tydeliggjørende video med relevant innhold.

- Videoen er en utsendelse fra dansk fjernsyn, der en fengselsfunksjonær beskriver hva han har vært utsatt for i forbindelse med sitt arbeide. Den gir et meget godt innblikk i hva det vil si å arbeide som fengselsfunksjonær, hva man kan komme ut for og hvordan det psykiske arbeidsmiljøet kan ende med å bli. Det er ikke noe enestående tilfelle, men det er et meget instruktivt tilfelle. Vold og trusler er vi vel kjent med i arbeidsmiljøet i Danmark, det er noe av det vi fokuserer mest på. Profesjonelle arbeidspsykologer og arbeidsmiljøfolk har lenge slått alarm, og fengselsfunksjonærer i Danmark er kommet med på det danske arbeidsministeriets liste over de ti farligste jobbgrupper. Det er på grunn av det psykiske arbeidsmiljøet. Videoen gir et meget godt innblikk i hvilke problemer vi kjemper med. Det blir mer og mer vold.

Så kunne salen følge med på skjermen - overfallsalarmen som går, en rutinesak som utvikler seg meget voldsomt. Selv de alminneligste arbeidsoppgaver kan ende i vold, som setter sine spor hos de involverte. Også et innblikk i overfylte fengsler med sterkt belastede fanger, som forteller noe om utviklingen de siste 20 år.

Som Øvrebø sa: - En video til ettertanke. Og da passer det godt å gi ordet til forskeren.

### **Forsker Marianne Borritz, Danmark**

Marianne Borritz, som er utdannet lege, arbeider nå som forsker på Arbeidsmiljøinstituttet i Danmark med prosjektet PUMA - Prosjekt Udbrændthed, Motivation og Arbejdsglæde.

Undersøkelsen omfatter et fengsel i Danmark, Herstedvester, en anstalt for vanskelig klientell.

Alle personellgrupper er med i undersøkelsen, den langt største gruppen er fengselsbetjenter. Undersøkelsen viser også sammenligninger med svarene fra andre grupper i menneskerelaterte yrker.

Marianne Borritz presenterte prosjektet med meget oversiktlige og informative plansjer,

(jfr. vedlegg nr. 4).

## Vold- og trusselsituasjonen i kriminalomsorgen

### **Forsker Yngve Hammerlin, Norge**

Yngve Hammerlin regnet med at man om tre år kunne presentere mer sikre tall på hva som er voldsproblematikken i norsk og nordisk fengselsvesen.

- Det betyr at vi nå har etablert et internordisk samarbeid mellom internforskerne, der vi for

det første skal diskutere voldsproblematikken i fengsel, dernest skal vi prøve å forbedre registreringsskjemaene som alle de nordiske land bruker hvert år. Det tredje er at vi skal få et faglig forum der vi kan samarbeide om kunnskapsproduksjonen, for å kunne forstå mer av problemet.

- "Fengselsvåldet er ingen privatsak" sier min finske forskerkollega, Ilppo Alatalo, i et av sine arbeider om vold mot tjenestemenn, for å tydeliggjøre at det er et fellesansvar og et organisasjonsansvar. Han betoner at nettopp å se det som en privatsak, har vært et problem. Det er også vår erfaring. "Det skal ikke finnes noen frisoner for vold", sier Mogens Møller i boka "I fars vold". Han retter oppmerksomheten mot voldens vesen og de mange voldsformer. Han kritiserer den politiske praksis og retorikken som nesten bare er opptatt av voldsproblematikken i gatebildet og på restauranter. Møller poengterer at det meste av voldsutøvelsen i et moderne samfunn foregår i heimen, i nabolaget, i skolegården og på arbeidsplassen.

"Vold er jævlig", sier Per Isdal, lederen for Alternativ til Vold, i forordet til Mogens Møllers bok i "I fars vold". At det stemmer har vi registrert i vår undersøkelse. I undersøkelsen, som har status som en forundersøkelse, har vi registrert at mange betjenter og Kif/ansatte reagerer ganske sterkt, og over lengre tid, på den volden de utsettes for. For flere av dem er det snakk om å ha det jævlig i lange perioder. Det er derfor på tide at man viser langt større omsorg for, de tjenestemennene og de tilsatte som blir utsatt for vold. Dette er et administrativt ansvar, det er et fengselsadministrativt ansvar, et avdelingsansvar, et kollegialt ansvar, et fagforeningsansvar og et personlig ansvar.

Det jeg skal snakke om i dag, er ikke så mye tall. I denne undersøkelsen gjennomførte vi intervjuer og samtaler med 51 tilsatte eller ansatte, altså både fengselsbetjenter og Kif-personale, så når jeg snakker om ansatte eller tilsatte nå så er det begge disse grupper.

Vi laget også en pilotundersøkelse, altså en forundersøkelse, der vi prøver ut hvor stort mørketallet er. Vi har en ide om at det er større mørketall enn vi tror - men det kan bare registreres hvis vi gjør en landsomfattende undersøkelse og hvis vi også skaper bedre registreringsrutiner og registreringsprosedyrer.

Det jeg skal ta opp i dag er, ikke minst, risikosituasjoner, ettervirkninger og forslag om tiltak til oppfølging. Alt dette med inspirasjon fra dem som er intervjuet og som har deltatt i spørreundersøkelsen, men det er selvfølgelig også en forskningsmessig systematisering av en del av dette.

Det mandatet Ragnar Kristoffersen og jeg fikk i 1999 var følgende:

For det første skulle vi se på konsekvensene av vold og trussel om vold mot ansatte, på kort og lang sikt. Herunder problematikken knyttet til vold mot familie.

Dernest skulle vi si noe om hvorfor slike hendelser finner sted.

Dernest skulle vi tydeliggjøre hvilke situasjoner som utløser slike hendelser.

Dernest skulle vi også foreslå eventuelle tiltak i det forebyggende arbeid og i etterarbeidet.

Det var veldig klar beskjed om hva vi skulle gjøre, og ut fra dette mandatet var det også åpenbare begrensninger på hvordan vi skulle legge opp arbeidet metodisk.

Det første vi måtte gjøre, var å hente inn informasjon fra dem som var blitt utsatt for volden. Vi kontaktet hele fengsels-Norge og alle Kif-kontorene, og fikk også betydelig hjelp fra forbundet i dette arbeidet.



Vi fikk gode informative og sterke tilbakemeldinger.

Problemet er, og problemet blir, å registrere omfanget av volden i fengsel. Men det er også et problem å lage undersøkelser som er tydeligere på å finne fram til hva som skjer i situasjonen der det oppstår vold og trusler. De kommende undersøkelsene har begge disse perspektivene. Vi ønsker å gå inn og kanskje se på en 20-25 voldshendelser, ha intervjuer både med den som utøver volden og den som er offer for den for så å prøve å tenke det inn i en større forståelses-ramme, en større meningssammenheng. Men det gjenstår mye arbeid og jeg er veldig glad for at vi har begynt på det.

Dette med hvor mye vold, eller hvor lite vold er alltid et relativt problem. Hvor mye eller hvor lite i forhold til hva? Man kan også tenke seg statistikkene sånn: La oss si at man har 100 voldshendelser, og så går det ned til 50 - men hva sier det om alvoret i disse 50? Det kan godt tenkes at dette er 50 fryktelig alvorlige hendelser, selv om det er gått tallmessig ned. Det betyr også at vi i langt større grad må problematisere statistikken ut fra kvalitetskrav om hvilke typer hendelser, hvilke effekter og hvilke konsekvenser det har fått for, ikke minst, den det gjelder. En ting er å si noe om volden og voldens vesen og hvorfor vold oppstår - like viktig blir det å finne fram til hvorfor vold ikke oppstår i en del miljøer, for det viser seg at i noen miljøer er det mindre vold enn i andre. Da må vi gå inn som forskere og hente fram informasjonen også om det, innhente kunnskap om det.

Det første problemet vi møter - og jeg sitter nå også ganske sentralt som såkalt ekspert i en referansegruppe som ser på den handlingsplanen mot vold som ble satt i gang for et par år tilbake - det er å se på teorien om vold. Jeg er nødt til, innledningsvis, å ta opp noen teoretiske problemer:

Når vi stiller spørsmålet om hva vi gjør, så har det med praksis å gjøre.

Når vi stiller spørsmålet om på hvilken måte vi gjør det vi gjør, så har det noe med metoder og modeller å gjøre. Stiller vi spørsmål om hvorfor noe er, og svarer med en eller annen begrunnelse eller en eller annen forklaring, ja, da bruker vi en teori. Og denne teorien kan være en vitenskapelig teori, men den trenger slett ikke å være det. Altså, når vi svarer på dette "hvorfor"-spørsmålet, så betyr det at vi bruker en eller annen forklaring som kan være enten vitenskapelig eller ikke vitenskapelig. Og vi ser i norsk og i nordisk kriminalomsorg at man blir mer og mer opptatt også av dette "hvorfor"-spørsmålet rent teoretisk.

Vi svarer også på "hvorfor" spørsmålet med moral og etikk, og vi svarer med ulike ideer og med ulike forestillinger.

Men vi svarer ikke bare på den måten, fordi svaret på hvorfor vold begås er også avhengig av hvilke fagdisipliner som behandler spørsmålet. Vi kan snakke om biologiske eller fysiologiske forklaringsmåter. Vi kan snakke om psykologiske forklaringsmåter, om sosiologiske forklaringsmåter, psykiatriske forklaringsmåter. Vi kan snakke om juridiske forklaringsmåter, sosialantropologiske forklaringsmåter og på den måten kan vi holde på.

Men, for å gjøre det enda mer vanskelig, så er det faktisk sånn at ulike skoleretninger innenfor disse fagdisiplinene svarer også forskjellig på spørsmålene. Så det er ikke gitt at psykologien sier det og det, spørsmålet er; hvilken psykologi sier hva om hva - og man får ofte også forskjellige svar.

Veldig enkelt kan vi si at voldsforskningen dreier seg om to grunnleggende perspektiv:

For det første har vi de teoriene som er opptatt av individet og er såkalt individorienterte. Dette perspektivet omfavner blant annet er en del psykiatriske og en del psykologiske teorier, der man nesten isolerer individet og prøver å forstå voldshendelsen med utgangspunkt i det.

Det andre perspektivet tar utgangspunkt i situasjonen. Det tar også utgangspunkt i selve miljøet og er såkalt samfunns-, miljø- eller situasjonsorienterte teorier. Det betyr at vold, som enhver annen handling, må forstås, leses, forklares, med utgangspunkt i hvilket miljø og det miljøet den oppstår i. Det betyr at vi ikke kan forstå voldsproblematikken i fengselet uten å forstå voldsproblematikken i samfunnet generelt. Dette henger sammen.

Når vi snakker om vold, så er vi også nødt til å klargjøre noen begreper. Det er ganske vesentlig fordi vi ser, ikke minst i forhold til voldsforskningen, at vi har en rekke problemer med definisjoner og begreper. Stort sett reduseres vold til enten fysisk eller psykisk vold. Begge begrepene er fryktelig uklare, diffuse og de sier i grunnen svært lite.

Når vi snakker om fysisk vold, er vi nødt til å gjøre det samme som Mogens Møller gjør i sin bok der han "vasker" disse begrepene. Å skille mellom 1) det vi kan kalle legemsvold, dvs. de voldshandlingene som er rettet mot kroppen, legemet, - og 2) det finnes en annen fysisk vold, det er den som retter seg mot det å ødelegge ting, gjenstander, fengselscella eller hva det skal være, altså den materielle ødeleggelsen. Hvis vi ser på den gruppen som vi har intervjuet, er det klart at dette også er noe som gjør et temmelig stort inntrykk på dem som møter problemet.

Psykisk vold er også et veldig uklart begrep. Her er det snakk om at den psykiske voldsbruken har offerets psykiske tilstand, tankeinnhold, følelser, opplevelser som enten et direkte eller indirekte mål for volds- og makthandlingen - eller ved at man bruker hersketeknikker. Man vil skape psykisk ubehag, vil skape redsel, vil skape usikkerhet hos offeret.

Det kan også være slik at man bruker psykologien for å skape det jævlig for et annet menneske. Så psykisk vold er et ganske mangfoldig begrep, men man vil ydmyke en annen, man vil få psykisk makt over et menneske.

Da vi gjorde vår undersøkelse, så vi ganske kjapt at fysisk og psykisk vold var en altfor begrenset måte å kunne forstå vold i fengsel på, ut fra de tilbakemeldingene vi fikk.

En av de voldsformene som var veldig sterk og veldig tydelig, er den voldsformen som vi kan kalle trusler. Trussel mot familie, trussel mot den enkelte betjent. Her skal man være klar over noe veldig vesentlig: Mange av dem som utsettes for trusselen synes at dette er svært vanskelig å håndtere, fordi man føler at det er rettet mot meg som person eller mot familien min som en del av min person, i motsetning til en del av legemsvolden, der man ofte er en av flere aktører i en gruppe. Ser dere den forskjellen? Den er temmelig vesentlig og det får også store konsekvenser for det som skjer etterpå.

Når vi snakker om symbolsk vold, så snakker vi om verbal vold. Det betyr kjefting, utskjelling, trusler i form av munnbruk, trakasserende og nedvurderende ytringer, altså det som har å gjøre med språket og det som blir sagt. Men det finnes også en annen form, som er like viktig, og som også plager veldig mange betjenter og Kif-ansatte i lang tid etterpå. Det er den non-verbale volden, den som kommer fram i mimikk, gjennom kroppsspråk, den som går ut på å trakassere folk ute i luftegården osv., bare ved et fiendtlig blikk som gjentar seg og gjentar seg. Dette er noe som absolutt plager en del mennesker, særlig når det sees i relasjon til andre voldsformer som er blitt brukt. Når vi snakker om vold som tegn, trenger jeg bare å legge fram ett eksempel - hva betyr hakekorset for jøder? Det finnes tegn og det finnes ulike redskap som også oppfattes på en slik måte at de kan være en trussel. Det er det som ligger i det begrepet. Jeg kan si det sånn, at i forhold til vår undersøkelse så er faktisk denne typen en veldig viktig del av de problemene som folk sliter med.

Min forskerkollega Ilppo Alatalo har også trukket fram strukturvolden og det gjør han i klassisk sosiologisk tradisjon. Strukturvold er et begrep knyttet til Johan Galtung, det var han

som oppfant det, og han ser da på strukturen og hvordan vi organiserer samvirket i hverdagen som noe som kan bety store problemer og store lidelser for enkelte mennesker. Forholdet mellom I- og U-land er det mest klassiske eksempel på det vi kan kalle strukturvold.

Men i tråd med dette så finnes det også visse institusjoner som har en betydelig grad av begrensning for mennesker som befinner seg der, enten det er arbeidsmessig eller fordi man er der som pasient eller fordi man er der som fange. Måten vi organiserer fengselet på, fengselets form og innhold, måten vi samarbeider og kommuniserer på, måten som man i det hele tatt prøver å organisere hverdagen på, har betydning for voldsproblematikken.

Jeg ble også ganske forundret da en del betjenter mente at de ble havarister i rettssystemet etter en voldshendelse. At saker forsvant, at politiet ikke fulgte godt nok opp, at anmeldelse uteble eller at til og med rapporter ble borte. Dette oppfattet en del betjenter (det var særlig betjenter som gjorde det) som en form for byråkratisk vold. Der er det igjen et sosiologisk begrep som man bruker for å definere denne type voldsform.

Så kan man spørre om det er riktig å bruke et så utvidet voldsbegrep at alt blir vold. Det er for det første ikke slik at alt blir vold, men vold blir noe mer enn det vi tidligere har foretatt og definert som vold. Man skal merke seg: Med utgangspunkt i de tilbakemeldinger vi har fått, har vi definert vold som noe mer enn den klassiske fysiske og psykiske volden.

Dette er noe vi arbeider med på nordisk basis og dette er også noe vi arbeider med med utgangspunkt i voldsforskning. Jeg kjenner dette også igjen fra selvmordsforskning. Nøyaktig den samme problematikken er å finne der. Dessuten må man heller ikke glemme at det ikke bare er snakk om at man er offer for en voldsform. Her er det snakk om prosesser og snakk om flere forskjellige voldsformer som plager en og samme person. Det som har vært en verbal vold, kan slå over til en fysisk vold i form av legemsvold som igjen kan føre til at man blir plaget og trakassert i luftegården. Vi har eksempel på at betjenter, etter at de har vært utsatt for en voldshendelse, er blitt rett og slett nesten fysisk trakassert, men også sosialt trakassert ute i luftegården etterpå og merk! Fangene har altså ikke vært flyttet. Det betyr igjen at den ene voldsformen fortsetter med en annen voldsform. Det som kan være vondt og vanskelig i en situasjon i forhold til en type vold, kan i en annen situasjon, og de senere, slå over til å bli en vanskelig greie i forhold til en annen type vold - for eksempel at saker blir borte - eller at man ikke får den oppfølgingen som man mener man har krav på.

Jeg vil minne om at også EU arbeider med et vidt voldsbegrep slik vi gjør. Dette er noe man er blitt enige om i EU-sammenheng. Vold på arbeidsplassen defineres som situasjoner der personer blir misbrukt, truet eller overfalt i forbindelse med deres arbeid og der misbruket, trusselen eller overfallet inneholder en eksplisitt eller implisitt trussel mot deres sikkerhet, trivsel eller helbred. Tendensen er nå altså at man utvider voldsbegrepet.

Når vi snakker om voldsrelasjoner, kan det for det første være en person som retter vold og truslene mot en annen person, eller en person som retter vold og trusler mot en gruppe, eller det kan være en gruppe som retter vold eller truslene mot en person, eller en gruppe som retter vold og trussel mot en annen gruppe. Her er det faktisk litt forskjeller i Norden. Vi har nok en hovedvekt på en og en. Svenskene er blitt mer kjent med voldsformen gruppe mot gruppe. Vi ser altså nødvendigheten av å få kartlagt og diskutert dette bedre på nordisk basis med utgangspunkt i den kunnskapen vi har.

På 1980-tallet fikk internforskerne i oppgave å komme med en antagelse om bl.a. hvordan fangebefolkningen ville utvikle seg, hvilke typer problemer, ikke minst voldsproblemer, man ville slite med rundt år 2000. Vi sa da klart at det internasjonalt var tendenser til at både den religiøse og politiske volden ville øke, at man også ville få grupper relatert til den type aktivitet. Vi sa også at det var en tendens til at vi fikk gruppedannelser av profesjonelle kriminelle og andre grupper som uten tvil ville bruke ganske tøffe og rå midler også i

fengsel. Dette har jo stemt ganske bra sånn internasjonalt sett, men den gangen var det nok litt for kjapt tenkt, det er tross alt 15 år siden.

Om vi ser på intervjuundersøkelsens og pilotundersøkelsens resultater, vil jeg først trekke fram noen poeng.

For det første: - Volden må forstås i et videre perspektiv. Også i forhold til konsekvenser.

At mange tjenestemenn/Kif-ansatte har slitt med problemer og sliter med problemer - ikke bare umiddelbart etter hendelsen men også over tid, ser vi av disse undersøkelsene.

At fengslet, ledelse, mellomledelse og særlig kolleger som oftest følger veldig bra opp, er også en tilbakemelding. Der det skjer, demper man også lidelsen for den enkelte. Men vi ser også eksempler på at der det har sviktet, blir det et ytterligere problem for den enkelte.

Enkelte voldsformer får stor oppmerksomhet, andre gjør ikke det. Det vi trekker fram i rapporten som særs viktig, er ikke minst det som skjer i forhold til truslene, altså den verbale volden som enten er rettet mot betjentene/Kif-ansatte eller deres familie. Og vi har ikke god nok organisering for å kunne både forebygge og gjøre noe med problemet. Der må det arbeides iherdig.

Ut fra disse hendelsene og ut fra disse tilbakemeldingene, har Ragnar Kristoffersen og jeg presentert 12 punkter der vi ser ulike situasjoner som kan være voldsskapende.

For det første - stoff- og ruspåvirkning. En del av våre hendelser er nettopp knyttet til at folk har vært ruset eller påvirket på en eller annen måte. Dette stemmer også med Alatalos undersøkelse i Finland.

Psykisk sykdom eller psykisk ustabilitet er et ganske diffust begrep og vi har lett for å bruke det som forklaring når vi ikke har gode nok forklaringer ellers, men det er helt gitt at det finnes mennesker som sitter i både norske og andre fengsler som uten tvil har betydelige psykiske og psykiatriske problemer og at dette også slår ut rent voldelig i visse situasjoner.

Vi finner også en klar sammenheng der ubehagelige beslutninger og vedtak vedrørende den innsatte skal gjennomføres. En del av tilbakemeldingene er ikke minst knyttet til slike situasjoner. Her er det da snakk om at den innsatte forventer tap av eksisterende eller forventet gode eller for eksempel forverret soningsvilkår og at det blir en stresset og frustrert situasjon i forhold til det. Både formidlingssituasjonen, måten man meddeler disse ubehagelige beslutningene på, eller hva man sier, får jo betydning også for utfallet i flere sammenhenger. Dette er også tilbakemeldinger vi har fått.

Den forskjøvede aggresjonen er både et psykologisk og sosiologisk begrep. Det trenger ikke være slik at det bare har noe med fengselssituasjonen å gjøre. Det kan være ting som har skjedd utenfor fengselet, tidligere, og det oppstår en situasjon der man får en slags vulkansk utbrudd fordi det er den berømte dråpen som får begeret til å flyte over. Her er det snakk om at det ofte også kan være en uforklarlig begrunnelse på hvorfor folk begår volden. Derfor er det nødvendig i utslusingsituasjonen å foreta de nevnte undersøkelsene som går på den enkelte fange- og hvorfor han anvendte volden og hva som skjedde i situasjonen - for å få mer kunnskap også om motiv og hendelsesforhold. Det kan også være en opparbeidet generell frustrasjon over både livssituasjonen og soningssituasjonen. Her er det også snakk om de konkrete problemene som dette mennesket sliter med under soningen og i livet ellers.

Rømningsforsøk. Der har vi ofte ganske tøffe konfrontasjoner, ikke minst en del legemsvold av alvorlig slag. Noe som har vist seg å være veldig virkningsfullt og viktig, er at man igjen får en full oppbakking etter en sånn situasjon, og særlig ved gisseltaking - men det sies helt presist at vi må ha gode beredskapsplaner ved gisseltaking. Et fengsel som nevnes som et

godt eksempel, er Åna fengsel der man har veldig gode beredskapsplaner i forhold til gisseltaking.

Grensesetting, at man går inn og setter grenser overfor innsatte, kan også være en konflikt- og voldsskapende situasjon, det er det en rekke eksempler på. Vi har erfart at den innsatte da blir frustrert, aggressiv i forhold til disse klare markeringene. Vi ser også at når man går inn og markerer med tydelighet overfor fanger som har makt på avdelingen, så kan det bli en ganske anspent og amper situasjon.

Ved overføring og informasjon, er det også interessant i forhold til kontaktbetjentordningen, for ved kontaktbetjentordningen får man en ganske tett kontakt med den enkelte.

Ubetenksomhet i tjenesteutøvelsen. Det er flere av betjentene som sier at de var ubetenksomme, eller at kolleger var det, og at man kanskje burde ha ordnet det annerledes.

Det som slår meg, er de åpenhjertige tilbakemeldingene fra betjentene og tjenestemennene på hva de synes de gjør bra og hva de synes de gjorde dårlig. Det er en veldig ærlig måte å forholde seg til et problem på, som er et lærestykke i seg sjøl.

Vi har vært inne på strukturforhold, som har både med arbeidsbetingelser og soningsforhold å gjøre - måten man organiserer arbeidet, fengselshverdagen, på bemanningsforhold, tjenesterutiner. I enkelte tilfeller er det helt klart nødvendig med økt bemanning på enkelte avdelinger i forhold til de problemene de sliter med. Det er iallfall den tilbakemeldingen vi har fått og det er også den vurderingen vi har gjort, - men her er det selvsagt også snakk om hvordan man bruker de ressursene man har.

Der det er mye bruk av vikarer, kan det være et problem, altså ufaglært arbeidskraft. Når det gjelder den ufaglærte arbeidskraften så er det noe vi må registrere og forske på, om den ufaglærte arbeidskraften er mer utsatt for vold enn den faglærte f.eks.

Ved konsekvenser og ettervirkninger, så er Ragnar Kristoffersen og jeg bekymret over at det faktisk er en del kolleger blant oss som sliter fryktelig med hverdagen, selv om voldshendelsen ligger mange, mange år tilbake. De sliter og har det så vondt at det faktisk er enkelte, som på grunn av trusler, må flytte og finne seg en annen plass, eller de sliter på den måten at de ikke orker å jobbe, sliter med usikkerheten. Her har vi en stor omsorgsoppgave, men det er også en administrativ oppgave. Og det er igjen denne verbale volden, ikke minst i form av trusler, som mange ganger er det mest fryktskapende.

Hvis vi ser på måten man løser tingene på, kan vi si at det er en rekke ulike problemer:

Noen sliter med fysiske problemer, andre med psykiske og noen med sosiale problemer, for eksempel at de ikke funker godt nok i familien lenger, som en konsekvens, at de sliter med frykt og angst, at de fungerer dårlig blant kolleger m.m. I tillegg har vi registrert fagetiske, tjenestemessige og holdningsmessige konsekvenser, dvs. at de som en følge av volds-handlingen får et dårlig fangesyn som de sliter med - eller, for den saks skyld, hvis kollegene ikke har stilt bra nok opp, så får de også et misforhold til kollegene.

Noen sliter også med økonomiske problemer, det har tatt lang tid før de har fått den økonomiske erstatningen som de skulle ha. Og noen sliter med juridiske problemer, at man ikke har fulgt godt nok opp rent fagjuridisk med selve saken.

Så et bilde av hvordan man håndterer problemet. Smerteopplevelsen, lidelsen, både umiddelbart etter hendelsen og lang tid etter, der ser vi at de fleste for det første opplever selve hendelsen på en sterkt negativ måte, men de klarer etter hvert med kollegastøtte, debriefing o.a. å håndtere dette, slik at den svekkes som problem. Men det er faktisk en gruppe som både opplever dette sterkt umiddelbart etter hendelsen og som drar problemet, og

nye problemer, med seg i lang tid etterpå og som sliter med det den dag i dag. Dette er en gruppe som vi nesten har glemt i kriminalomsorgen, fordi det tilsynelatende ser ut som om folk klarer å håndtere problemet der og da. Men så går det en tid og så blir de negative forsterkerne ganske sterke, slik at man i ettertid sliter med ganske betydelige problemer uten å få tilgang på den hjelp man skal ha. Det er ikke nødvendigvis et ledelsesproblem, eller et administrativt problem, det er vel heller snakk om hvordan man organiserer rutinene for å forebygge mot det.

Selvsagt er det også en stor gruppe som klarer å håndtere situasjonen der og da, og som også klarer å håndtere situasjonen etterpå. Man forstår altså volden forskjellig, og hvordan man forholder seg til volden er ganske individuelt.

Når det gjelder oppfølgingen, så viser det seg at der det er gått bra er i fengsler som har en god organisering og gode rutiner, alt fra hendelsen skjer til lang tid etterpå. Man har en bra oppfølging fra ledelse, kolleger o.a., og faktisk betyr direktørene her veldig mye. Det er flere eksempler på at når direktørene går inn og tar del i omsorgsarbeidet, samtaler, så får det positive konsekvenser. Det gjelder også avdelingsledere, i det hele tatt at man har en omsorg også fra lederne i fengselet, at lederne tar seg tid. Det er flere eksempler som trekkes fram, da med utgangspunkt i direktører som følger skikkelig opp.

Her er det også snakk om at man setter i gang ulike former for debriefing, ulike former for samtaler. Det kan være kollegasamtaler, det kan også være med fagfolk og, ikke minst, kan det være debriefingsprosedyrene som man har i et fengsel. Det er veldig viktig at det blir mer automatikk i bruk av debriefing eller andre former for systematisk oppfølging. Vi ser helt klart at der debriefingen har vært dårlig, eller der den ikke har vært satt i gang, så får folk et problem særlig i ettertid. Man kan også se debriefing på en annen måte, ikke bare rent omsorgsmessige, faktisk er debriefing et faglig lærestykke om hendelsen. Det skal man ikke glemme, det er en kunnskapsproduksjon. Det er også slik at ved en debriefing og ved en samtale så kan betjentene også få fortelle sin historie, slik at rykter og feilvurderinger, feilsiteringer og alt slikt ikke får næring. Altså, her går man inn, alle er med på denne fortellingen og tar del i den. Det er veldig viktig, samtidig som det er en god symbolsk markering.

Det er snakk om ulike former for hjelp, om omsorgsfull støtte og innlevelse.

Mange sier, at i det øyeblikket de ikke blir trodd på hva som er skjedd, så er det dramatisk.

Når det gjelder gjennomførte sanksjoner mot gjerningsmannen, er det veldig mange som vil ha en automatikk i at hvis en fange på en avdeling har begått vold mot en tjenestemann, så skal han flyttes til en annen avdeling. Det er for mange eksempler på at denne personen forblir i avdelingen og at det skjer ganske ubehagelige ting i forhold til det - motsetningsforholdet skjerpes og det blir en utrivelig kultur. Når jeg sier mange, så er også det relativt, selvsagt, men enhver hendelse er en hendelse for mye. Veldig mange av betjentene ber om å få slippe å anmelde og slippe å følge opp det juridisk formelle etterpå, fordi de har en stor nok belastning i å ta seg igjen etter en voldshendelse. De håper og ønsker at det er mer automatikk i dette, selvsagt med utgangspunkt i samhandling mellom den enkelte Kif-ansatte/betjent og fengselet eller avdelingen når det gjelder oppfølgingen både juridisk og på annen måte.

Følgende kan oppsummeres som de dårlige erfaringene:

Dårlig organisering, dårlige rutiner skaper økt frustrasjon og større problemer. Dårlig oppfølging fra ledelse, kolleger o.a., mangel på, eller dårlig debriefing og samtaleoppfølging, ledelse og kolleger er likegyldige, passive, skeptiske, mistroiske - alt dette får negative virkninger. Nedvurdering av innsats likeså.

Ikke sykmelding - det er ganske interessant. Det viser seg at en del av dem som blir utsatt for vold, og som absolutt burde ha sykmeldt seg, ønsker seg tilbake til jobben, rett og slett fordi de vil ha noen å snakke med. De vil diskutere saken med noen som forstår problemet. I enkelte miljøer kan dette bli tolket som at siden han/hun ikke har sykmeldt seg, så er det heller ikke så farlig, ikke så alvorlig. Dette er et problem for en del. Derfor er det nok viktig at man viser større romslighet og forståelse i forhold til også den delen. Ikke minst er det vel noen som føler at ved å komme tilbake til avdelingen og snakke ut, så forhindrer de en del feilvurderinger og rykter om hendelsen.

Mangel på sanksjoner mot gjerningsmannen virker veldig provoserende på mange.

Når det gjelder andre negative faktorer, ser vi misnøye med mangelfull innsats i forhold til etterforskning, at saken henlegges osv. Bemanningsmangel trekkes inn. Mangelfull støtte i forhold til rettssaken. Mange føler at det er veldig tungt å sitte i rettssalen, særlig aleine. Jeg tror nok at departementet muligens bør inngå i et bedre organisatorisk samarbeid i forhold til politietterforskningen, for det kan være en del problemer her.

Men det er også slik at betjentene sier: Kollegene har vært min viktigste støtte. Det er ikke alltid man vil gå til familien og snakke om problemet for familien blir redde og det oppstår vanskeligheter i kommunikasjonen. Kollegene er absolutt den beste støtten og det viser seg jevnt over at kollerger er veldig omsorgsfulle. Men det kan også være holdninger og væremåter som er belastende. Tilbakemeldinger viser eksempler på det:

"Macho-preget" avdelings- eller gruppekultur; ikke vise "svakhet" og sårbarhet

Å bli møtt med "vanens likegyldighet" - tankeslapp væremåte.

Å bli møtt med taushet eller tilbaketrukkethet

Å bli møtt med skepsis - bl.a. ikke bli trodd på

Å bli møtt med rykter og fordreide framstillinger

Å bli møtt med fleiping

Å bli møtt med en nedvurderende kritikk av fagutøvelse, arbeidsmåte og væremåte.

At foreningene av og til ikke stiller opp, blir også betraktet som et stort problem.

I vårt materiale er det ikke mange som har møtt trusler og ulike voldsformer mot familien, men det er noen. Og det slår fryktelig kraftig, enten det er direkte eller indirekte trusler. Jeg vet at i Sverige har det vært direkte angrep på hjem, alvorlige angrep. Vi har også hatt eksempler på trusler mot familien i Norge. Vi ser dessuten at folk blir angrepet på gata osv., og det vet jeg det har vært også i Danmark. Det vi også har registrert i vårt materiale, er at en del betjenter har følt betydelig ubehag ved å sitte på restaurant, eller de har stått og ventet på bussen og er blitt truet av enten tidligere fanger eller fanger på permisjon. Jeg tror kanskje at nettopp det som skjer ute, kan bli et større problem etter hvert. Når det gjelder gisseltaking, så ble det bl.a. sagt av en av lederne for svensk kriminalvård allerede på midten av 1950-tallet at han forventet ikke minst flere gisseltakinger ute for å få fanger ut. Det tror jeg er ganske reelt i forhold til den internasjonale politiske situasjon som er nå. Ikke bare gisseltaking i fengsel, men altså ute.

Når familien utsettes for vold, når man ser eksfanger svirre rundt gårdsplassen, når man utsettes for telefonterror, trusselbrev, når gjenstander blir ødelagt, når man sier -"jeg har deg

på min private dødsliste, men ikke bare deg, også familien din" - så gjør dette noe med folk. Og kriminalomsorgen har ikke på noen måte hatt god nok beredskap og oppfølging i forhold til det. Det man ønsker seg er bl.a. bedre oppfølging og bedre rutiner, og at ikke minst fengsel og avdeling, fagforening o.a. støtter ikke bare den enkelte tjenestemannen men også familien.

Dette er et problem som vi er nødt til å undersøke mye, mye mer. At det er et problem for mange, det har jeg senest sett nå i forbindelse med noen tilbakemeldinger jeg satt med her forrige dagen. Ikke minst vet vi at nettopp organiserte grupper kan være ganske flinke til å finne frem til det mest ømtålelige leddet, nemlig familien, når de skal sette i verk tiltak og trusler. Det er en del her som vi må studere nøye i framtida.

Vi har kommet med noen tilrådinger i dette arbeidet - 22 punkter der vi prøver å gi innspill i forhold til hva som kan og må gjøres, med utgangspunkt i det vi har fått tilbakemeldinger om.

Blant annet tilrår vi mer emosjonell hjelp til bearbeiding, mer adekvat reaksjon mot gjerningsmann, høre ansattes versjon før innsattes, gjennomgang av rutiner for hvordan opptre i slike situasjoner, gjerningsperson burde flyttes, ledelsen må følge opp slike hendelser.

Dette er en undersøkelse som stemmer godt med internasjonale undersøkelser - og vi opererte altså med to typer, både intervjuundersøkelse og en spørreundersøkelse - og de er veldig dekkende for hverandre. Det vi i undersøkelsen blant informantene fant mest av, det var ubehagelige vedtak, rømmingsforsøk, kontrolltiltak og grensesetting. Det stemmer også veldig godt med Alatalos undersøkelse fra Finland.

Forskningsmessig har jeg sagt at vi kommer til å følge opp og, ikke minst, arbeide med å samordne i Norden. Å få sammenlignbare statistikker blir et viktig arbeid samtidig som det også styrker kvaliteten på hva man gjør.

Jeg startet med at det finnes ikke frisoner for vold, heller ikke et fengsel. Vold er jævlig, det viser absolutt denne undersøkelsen og vold er, heller ikke i fengsel, noen privatsak. Det viser også undersøkelsen med all tydelighet. Til sist, som en vignett, vil jeg bare legge fram noen spørsmål til kritisk refleksjon: Hva må man gjøre, hva bør man gjøre, hva kan man gjøre, hva skal man gjøre og hva vil man gjøre? Hva må man ikke gjøre, hva bør man ikke gjøre, hva kan man ikke gjøre, hva skal man ikke gjøre, hva vil man ikke gjøre? Gjør man det man må gjøre, gjør man det man bør gjøre, gjør man det man kan gjøre, gjør man det man skal gjøre og gjør man det man vil gjøre? Og gjør man det man sier at man gjør?

## ***Ordet fritt***

### **Roal Nilssen**

- Et veldig interessant foredrag, Yngve. Man skulle kunne tro at du hadde forsket i Sverige.

Det var mange av oss som kjente seg igjen. I vår delegasjon har vi også personlige erfaringer med en del av det du har snakket om. Men det er spesielt et punkt jeg vil ta opp direkte og som jeg håper vi kan diskutere - nemlig at det pålegges den enkelte betjent å avgjøre hvorvidt det skal politianmeldes eller ikke når man er utsatt for en alvorlig hendelse. Og man pålegger betjenten å avgjøre hvorvidt en innsatt skal forflyttes i tilfeller der det har vært en alvorlig hendelse. Det har vi en hel del diskusjoner om, der vi kanskje heller til at vi bør befri den enkelte betjenten fra det ansvaret og si at et angrep mot en betjent er et angrep på systemet og



da er det systemet som skal reagere. Det hadde jeg gjerne sett at vi kunne diskutere nærmere, kanskje ved en annen anledning.

### **Erik Lund-Isaksen**

- Det er klart det er viktig å diskutere hvordan vår egen etat, alt fra toppledelse og nedover, håndterer alle de punktene som Yngve Hammerlin har satt opp. Innspillene. En ting jeg har lyst til å kommentere med en gang, det er oppfølging bl.a. fra påtalemyndigheten. Dette har jo NFF vært litt opptatt av. Er det slik at vold mot fengselsbetjenter er mindre alvorlig enn vold mot andre offentlige tjenestemenn, særlig politiet? Jeg vil kommentere det fordi jeg har lyst til å avkrefte noen myter som eventuelt fins.

Da vi fikk henvendelsen fra NFF, som var basert ikke bare på tro, men på noen saker som så ganske ekle ut, kunne man ane at påtalemyndigheten ikke vurderte vold mot fengselsbetjenter som så seriøst, så straffbart og så klanderverdig som vold mot for eksempel politi. Vi hadde et møte med riksadvokaten i Norge og han er helt konsekvent på dette: - Det skal ikke skilles mellom politi, fengselsbetjenter osv. Det er den samme alvorlige vurderingen av vold mot ulike grupper som er satt til å beskytte samfunnet.

For et drøyt år siden fikk vi en lovendring i Norge, med en ny straffebestemmelse for vold mot offentlige tjenestemenn i gitte situasjoner, nemlig i situasjoner hvor de er beslutnings-takere. Dette nettopp for å øke beskyttelsen av den type offentlig ansatte som sitter i retts-systemet, er beslutningstakere, dommere, politi, påtalemyndighet og der er også inkludert fengselsbetjenter. Juridisk sett så er det påtalemyndighetens policy at det skal reageres på akkurat samme måte som i forhold til annen type ulovlig, uspiselig, forkastelig vold mot justisansatte.

Det vi selvfølgelig er veldig interessert i, er å få informasjon dersom det skulle vise seg at lokal påtalemyndighet ikke reflekterer det. For riksadvokaten går ut og er veldig tydelig i sine direktiver til statsadvokater og påtalejurister - men vi vil gjerne vite det hvis det likevel skulle oppstå situasjoner hvor dere ikke synes oppfølgingen i praksis er god nok.

I påtalemyndigheten er det jo også sånn, som det er i vårt eget system, at man ikke alltid gjør som ledelsen sier.

### **Olav Johansen**

- Siden Åna ble nevnt i som et godt eksempel, har jeg lyst til å si noe om akkurat den situasjonen. Det var en kvinnelig betjent som ble tatt som gissel. I våre instruksjoner står det jo en del om forskjellige ting du skal gjøre. Dette her skjedde veldig fort. Vakthavende førstebetjent tenkte vel kanskje ikke så mye instruks, men han tenkte menneske oppe i dette. Den innsatte kom ut med gisselet, fikk en bil og slapp da taket i den ansatte. Den innsatte ble så tatt like etterpå.

En assosiasjon til det Yngve sa om kollegastøtte - vedkommende betjent kom tilbake på jobb, men den første tida var det ikke sånn direkte tjeneste hun skulle gjøre. Det viktigste var at hun var i kollegiet og fikk snakke. De innsatte kjøpte blomster, hadde møter med den ansatte etterpå og syntes selv det her var helt forferdelig. Og vedkommende betjent har sagt at den støtten hun fikk fra de innsatte var også veldig god, i tillegg til støtten fra de ansatte.

Det ble også sagt at det var viktig at direktøren går inn og gjør noe. Det ble gjort i dette tilfellet, han gikk ut i media og fortalte om dette og sto virkelig på. I tillegg foretok han

debriefing med alle som var involvert. Tjenestemannen er nå tilbake i god behold og driver for øyeblikket med programvirksomhet, hun er "Ny start"-instruktør. Så det går an.

### **Carsten Pedersen**

- Vi fokuserer også på vold og trusler, problemet er at det bare er toppen av isberget som er synlig. Det er mange andre underliggende situasjoner som skaper problemer for arbeids-miljøet. I Danmark har vi laget noen opplegg med normalt gode initiativer når skaden er skjedd. Til gjengjeld mener jeg at der det er helt avgjørende å få gjort en innsats, er i det forebyggende arbeidet. For det første skal vi få kartlagt problemene, vi skal få viten. Nå har vi en rekke undersøkelser som belyser problemene. Samtidig kan vi også se, når vi er ute i feltet, at det er noen steder der de slett ikke har disse problemene. Der fungerer det - vold og trusseler eksisterer stort sett ikke. Så noen steder klarer man altså å løse problemet. Andre steder kan man se noe helt annet - folk er syke i et omfang som man ikke kjenner fra andre områder. Vi kan se at det er vold og trusler, de ansatte føler seg utrygge og har alle mulige andre problemer. Og da skal det være et krav til disse institusjonene at man skal gjøre noe for å endre situasjonen. Man skal ta opp de initiativer som man ser virker andre steder - og så skal man om nødvendig hente hjelp utenfra til å forebygge og løse problemene. Det skal impelthen være et krav at det skjer. Der har vi en kjempeoppgave og der må innsatsen settes inn fremover hvis denne utviklingen skal vendes.

### **Volds- og trusselsituasjonen i svensk kriminalomsorg**

#### **Roal Nilssen, SEKO**

- 90-tallet har vært tunge år i svensk kriminalomsorg, Som følge av den økonomiske situasjonen i Sverige, har vi hatt en del innsparinger og det har rammet kriminalomsorgen alvorlig, på linje med andre statlige myndigheter.

I disse årene har vi lagt ned rundt 30 fengsler og arrester. Det har vi kunnet gjøre blant annet fordi vi har innført elektronisk overvåking som en del av vårt straffesystem. Det betyr at en del av de greieste nå avtjener straffen utenfor fengslet - og det betyr samtidig at det er de som ikke er like enkle å ha med å gjøre som er tilbake i fengslene.

Vi har også, som alle andre land, fått en stadig grovere kriminalitet. Stadig lengre straffetider. I Sverige har vi et stort innslag av fanger med psykiske forstyrrelser. Det er personer som ikke burde sitte i fengsel, men de gjør det, og det utgjør et stort problem både for ansatte og innsatte. Og vi har hatt en narkotikautvikling som er bekymringsfull. Mer enn 50 prosent av de innsatte i svenske fengsler har brukt, eller bruker, narkotika i dag. Det er et av våre største problem, for det fører med seg en hel del forstyrrelser. Vi regner med at 70-80 prosent av de problemene vi har er relatert til narkotika - enten det gjelder innsmugling, kjøp, salg eller lignende.

Et annet problem er utdanningen av personalet. Den er blitt satt tilbake som følge av de nevnte innsparingene. I dag mangler ca. 300 fengselsbetjenter denne utdanningen og da er det klart at deres forutsetninger for å gjøre en god jobb ikke er så bra som den skulle ha vært med relevant utdanning. Vi mener at dette også påvirker sikkerheten, volds- og trusselsituasjonen.

Et annet trekk i utviklingen er at vi har fått stadig flere gjengdannelser i fengslene. Da de innsatte så hvilken makt som lå i vestene til Hells Angels og Bandidos, så hengte de på seg lignende symboler og så hvilken innflytelse de fikk - alle vek unna. Det betyr at vi i dag har en utvikling der det i og for seg ikke er Hells Angels og Bandidos som er problemet, det er de andre som gir oss de store bekymringene. Vi har mer enn 50 fengsler i Sverige og i om lag 30 av dem finns det i dag gjengdannelser i ulike konstellasjoner. Høyreekstremistene og nazistene er den gruppe som vokser mest. Der er fengslene en rekrutteringsbase. Og om man

ser på incidenter, så viser en fersk undersøkelse at 80 av dem kan tilskrives høyreekstreme organisasjoner, mens det var 30 året før. Videre har vi en skikkelig fæl gruppe som kaller seg Original Gangsters, et riktig forbrytersyndikat. Det er de verste forbryterne vi har i svenske fengsler som har slått seg sammen og i dag utgjør den største trusselen mot personalet.

Ungdomsgjenger, mange vil si at de kommer til å bli det største problemet i svensk kriminalomsorg. Det er andregenerasjons innvandrerbarn i forstedene til de store byene. Vi har bortimot 150 slike sittende inne. De stiller seg helt utenfor alle regler og påbud, nekter å akseptere programvirksomhet og kaller seg the outlaws. De sier at da de vokste opp i forstedene var det ingen som brydde seg om dem, iallfall ikke samfunnet. Og når de sitter inne, så bryr ikke de seg om samfunnet. Outlaws. De lager til en stor del problemer for oss.

Det gjør ikke motorsykelgjengene. De holder en meget, meget lav profil i svenske fengsler.

Denne bakgrunnen har ledet til en utvikling på voldssiden som vi kan vise noen eksempler på fra det siste året. Med det som er inntruffet er noen alvorlige grenser blitt passert i Sverige:

I februar ble en anstaltsjef skutt i Stockholm, noe som var koblet direkte til hans arbeide. Hensikten var å skyte i stykker kneskålene. Det innleder på en måte en voldsutvikling som sikter inn lederskapet i svensk kriminalvård, altså rettet mot dem som fatter beslutninger i fengslene.

En måned eller to før, ble en betjent på Kumla - ett av våre tre sikkerhetsfengsler - beskutt etter at han hadde fattet beslutning om å nekte et Hells Angels-medlem besøk.

Straks etter inntraff en lignende situasjon der en ansatt i et mindre fengsel fikk besøk klokken 04.00 om morgenen på bostedet, som en påminnelse. Først hopper en umaskert person fram, kjent fra anstalten, for å vise at det er koblet til hans jobb. Sekunder etter hopper en maskert mann fram og slår betjentene sønder og sammen med et balltre.

Og så en situasjon som er ganske besværlig for personalet, der en betjent på vei til sitt nattarbeid blir beskutt med tre skarpe skudd. Han hadde ingen relasjon til den innsatte som skulle kunne forklare hendelsen. Vi oppfatter det som at man tok sikte på hvem som helst som bar uniform. En ganske besværlig situasjon. Det er stort sett hver uke at en meget alvorlig hendelse finner sted.

I mai i år fikk vi en alvorlig gisselsituasjon der to innsatte tar en kvinne som gissel og krever fritt leide ut av fengslet. De blir tatt relativt fort, og vi får da høre dem si at de meget vel kunne ha drept henne dersom ikke porten ble åpnet.

For noen dager siden kom dommen; et års fengsel. Ett år.

Ellers ser vi selvfølgelig alvorlig på kartlegging av personalet. Jeg vet ikke hvordan lov-givningen er i de øvrige nordiske land, men i Sverige er det utrolig lett å få opplysninger om personalet, i rettssystemet, fra registre, passfoto og lignende. Og den det gjelder blir ikke informert om at noen har søkt opplysninger om dem, unntatt i de tilfeller der det blir oppdaget gjennom kontroller i fengselet.

Og så har vi hatt opprør på Hall, som er ett av våre tre sikkerhetsfengsler. Vi sier i Sverige at det nå finnes bare en grense igjen, som ikke er passert - at en kollega mister livet i svensk kriminalomsorg. Det får ikke skje!

Vi har gjort en undersøkelse der 2406 personer har svart på spørsmål om trusler og vold.

Om man har sett at trusler og vold har øket? 70 % svarer ja - og det er det siste året, så tallet er svært høyt. 50 % svarer at de selv har vært utsatt for trussel og vold som har plaget dem.

Også det et høyt tall. Det er de grensene som er brutt, denne utviklingen, som gjør at folk oppfatter truslene som langt alvorligere i dag enn i går. Det går fra trussel til handling på et annet vis enn tidligere. Slik ser det ut. Det er ikke noe lyst bilde vi kan vise, men det er nødvendig å vise hvordan det er for å kunne gjøre noe med det. Kriminalomsorgens ledelse og vi er enige om at det er nødvendig å gjøre noe for å få bukt med disse problemene.

I Sverige er det fullt på alle fengsler. Det lar seg altså ikke gjøre å foreta omflyttinger når vi skulle behøve det. Det har ført til at fangene har flyttet fram sine posisjoner på bekostning av personalet. En uholdbar situasjon i lengden og der må vi ta et initiativ.

Heldigvis blir beredskapsplaner utviklet i Sverige. Gisseldramaet på Østeråker-fengslet i november i fjor var en vekker for mange, og nå er det mange som endrer sine planer og gjennomfører øvelser, men fremdeles gjenstår en del å gjøre på det området.

Vi har en ganske bra debriefing og god støtte å gi når noen råker ut for noe. Det fungerer bra, både den støtten man får fra ledelsen og naturligvis fra kolleger, dessuten er vår fagforening aktiv når det gjelder å gi support når slike problemer inntreffer.

Lovgiverne får vi også med oss. Regjeringen ser nå på sikkerheten for personalet i kriminalomsorgen i forbindelse med å få ut opplysninger fra registrere og lignende. Om kort tid skal det komme et lovforslag som forhindrer det. Vi har fått en interessant lov som trer i kraft 1. oktober. Den gir muligheter til å kartlegge og registrere alle våre farlige fanger - og da mener jeg registrere inn til minste detalj og så bygge et kartverk på hver eneste en. Det finnes ikke et spørsmål som vi nå ikke skal kunne få med. Mange kan synes at vi går for langt, vi kan for eksempel også registrere seksuell legning - men lovgiverne har gitt oss den muligheten nå. Og det kommer til å påvirke sikkerheten. Vi blir i stand til å plassere fangene litt bedre og til å sette i verk tiltak når noe skjer.

Regjeringen har sagt at narkotikaproblemet skal bekjempes og det vil bli satt i gang kraftige tiltak. De aller fleste tiltakene er vi positive til. Vi kommer til å befolke svensk kriminalvård med hundepatruljer. Vi skal kjøpe inn seks ekvipasjer som blir plassert på strategiske steder for å jage narkotika. Kontrollen kommer til å øke. Og naturligvis skal behandlingen økes. Man kan aldri kontrollere bort dette problemet, men man skal forsøke å forbedre programvirksomheten og innføre helt narkotikafrie fengsler.

Så finnes det et par ting som vi ikke riktig er enige om. Det ene er kontroll av personalet, det fantes iallfall som et forslag, men jeg er litt usikker på om det fortsatt finnes. Det er antydning at ledelsen nå kanskje ikke driver det spørsmålet så hardt, men tanken var at personalet skulle kroppsvisiteres ved inn- og utgang på arbeidsplassen. Det sier vi naturligvis nei til.

Et annet kontroversielt spørsmål er at man vil innføre glasskive ved besøk. Det har vi aldri hatt i Sverige og så langt har vi stilt oss tvilsomme til det.

Når vi møtes igjen om tre år, håper jeg vi kan vise et bedre bilde av situasjonen i Sverige, for jeg synes faktisk det skjer forandringer til det bedre, i år og året før. Man øker bevilgningen til kriminalomsorgen og setter i gang en del tiltak på de områdene vi har snakket om her. Vi skal avskaffe alenearbeidet, det er vi enige om, men det er også et spørsmål om ressurser.

Så trass i dette mørke bildet, håper jeg at vi med en del tiltak skal vende på det, slik at personalet får kontroll over utviklingen. Det betyr naturligvis mye for deres forutsetninger for å gjøre en god jobb.

## Hvordan påvirker lederne arbeidsmiljøet?

## Forbundsleder Jari Tuomela, Finland

Tuomela innledet med å si at han ikke bare ville snakke om det tema han hadde fått oppgitt - lederkapets innflytelse på arbeidsmiljøet.

- As a matter of fact, the main purpose is to present some recent results of surveying reports added by some remarks of an ongoing survey in Hämeenlinna prison. All of them are, however, tight connected with general labour conditions in prison, or how our members can be motivated, or unmotivated, in their jobs.

There has actually been more interest to these issues in the last two years in Finland. I assure you that leadership, personnel management and similar "employer's responsibility" will further on be mentioned quite often.

Let's start with a survey called "Physical violence and workplace bullying in prison work".

This survey was first of the kind in Finland and it was carried out by co-operation of Ministry of Justice and Labour Health Institute i 1999.

We are maintaining a prison service which is quite comparable in every Nordic country today. We have the same views and almost even levels of the job qualifications and personnel quantities. It is therefore every reason to assume that results of the Nordic surveys are also comparable and they will create many of similar aspects.

The survey was based on a very large questionnaire. Finnish prison professionals described their views about the risks and motivation needs in job as follows:

*Crossed relations to inmates because of the constantly differing professional roles (deny-rehabilitate, control-trust).*

*Negative climate in prisons in general.*

*Unrewarding work (specially prison officers).*

*Constant security and control responsibility.*

*Old, uncomfortable, out of date prison facilities.*

The survey highlighted also certain main factors that may cause various psychic stress in work. Most important of them were:

Working climate

Work organising

Independence in work, right to make own decisions - in a sense of true professionalism

Personnel relations.

I shall show you some statistic numbers in the survey. From my point of view, it will strengthen the picture of the actual leadership, and its influence to the best, or worst practices - if you will have it that way - in prisons in Finland:

***"Discussion frequency concerning goals and procedures in prison service" (%)***

Central prisons Provincial prisons Open facilities Total

very/quite

seldom 36 31 20 32

now and then 31 38 41 34

quite/very

often 33 31 39 34

***"Discussion frequency concerning own workplace (prison)"***

very/quite

seldom 32 27 16 28

now and then 31 36 27 32

quite/very

often 37 38 58 41

- As you can notice, we have a lot to do in our prisons. Discussion about larger or even local lines in criminal policy are not carried through as widely as they should be.

***"Informationflow and its function in (home)prison according to personal groups " (%)***

Administr. Control Work Educ./social,rehab. Health Total

very/quite well 27 18 25 25 25 21

can't say for sure 31 25 24 35 28 27

quite/very badly 42 57 51 40 47 52

- Highest number of personnel in one of the prisons, 80 % in total, answers that information is not functioning well enough. Lowest estimate of this information disability in one prison was 9 %. Situation was generally worst in closed prisons, where over a half of the personnel felt that there was caps in delivering the information.

Working climate was one of the interests of the survey. It seems to vary very much among the prisons. Highest number of those who felt that working climate in prison is encouraging or supporting was 28 %. In the other end of that highest/lowest-line, there was a prison where none of the personnel in the questionnaire could observe encouragement or support whatsoever.

When there was a question about a working climate poisoned by mistrust or suspicion, the lowest evaluation in one prison gave 11 % and the highest as much as 65 %.

***"Healthy Organisation 2000"***

- In January 2000 was carried out an inquiry called "Healthy Organisation 2000" by Prison Service in Finland. It set out questions, for example about trustworthiness between

leadership and personnel. And again - as sad as it sounds - the lowest result of trustworthiness in one prison was 2 %. Still, the highest number was as positive as 74 %.

*Summary:*

The more there was a taste about extra hurry in prison, the more often the control staff seemed to get into the target of violence at work

The worse information level in prison, the more often there were violent occasions caused by inmates

Violence was felt and experienced the more, the less co-operation existed between different personnel groups in prison

Certain failings of the leadership have a connection to the trust that personnel are supposed to feel to the leaders ability of future planning in prison. Same connection is found when the leadership should encourage personnel to think their "best practices" at work

*Operational Policies to diminish violence and threat in prison service*

- As a following reflection to the survey "Physical violence and workplace bullying", there was carried out a group report, published in 1st August. It goes throughout the operational policies against violence and threat in prison service. Main task for the group has been to get the clear picture of violence between inmates or inmates against personnel. Some conclusions are, however, made also about violent acts and forms among personnel.

As fresh as the report still is, I would like to pick out some details from it here.

As everyone, working in prison conditions, are well aware, there is quite rare possibilities to avoid violent occasions totally. What could be done is, a) to prevent violent situations from developing further and b) try to diminish the damages. This all means that operations against violent situations are well led - and measured as well.

The report will emphasize that the violence in prison is never "a private business", neither is the threat with words against personnel.

The report points out some preventive prison structures, such as small housing sections, about 15 inmates for each. The present structuring situation in Finnish prisons is far away from needs today.

Second operational policy contains the placements of inmates. It should also be successful enough to prevent and diminish all the violence and threats in nearest vision.

Thirdly: prisons should maintain varying activities, which are well led and controlled. The group report found out that only 5 % of all violence actions took place under activities or work.

There is naturally control staff who aims to reject violence in general. Controlling itself means that the controller knows "his" or "her" inmates well. To achieve that optimal level, personnel should have possibility to work long enough at the same housing section or workplace. Changes that affect working climate, culture and the personality of an inmate

are much easier and faster to notice.

A special prevention form, that the report also will emphasize, is the information flow between different prisons and inside a prison. What nowadays is missing, is the fluent

information flow from authorities to prisons, concerning decisions they have made. When some negative messages to inmates are bound to be delivered, it is obvious that they often caused risks of violent behavior among inmates.

Such a negative information has its narrow caps inside prisons too. Sometimes that kind of info, when it is delayed, may cause a lot of troubles at prison gates.

One of the remarks, clearly reported by the group, is the lack of professionalism for investigation when there is a question of some serious violent situation in prison. The isolation of an inmate/inmates is normally effective enough. The lack of skills exists when personnel should isolate the area of the recent violent acts and gather in safe all the material that may be used as evidence in court.

The report went to a conclusion that every prison in Finland should have at least one professionally educated fulltime officer, who could lead the investigation of violent acts. He or she should actually have the same rights as a police officer.

Sometimes, when all the responsibility- and guilty problems are already solved, the personnel, violently involved, feel also lack of estimate sessions and debriefing.

Next, and last title I am going to present to you of Finnish surveys in prisonwork is:

"How to manage in daily routines in prison service? Survey of the (control) personnel in Hämeenlinna prison"

- That experimental survey, carried out by Finnish Labour Health Institute, is still going on. It is a kind of "Third Act" after 1999's "Survey of Physical Violence" and so on. It is also a part of quite a broad Security Jobs Surveying Program of the Institute.

The final goal is to develop a kind of specific tool. The tool, or tools, could help working groups in prisons and labour healthcare personnel when there comes a need to find the real targets for a help at workplaces.

Ministry of Labour has reserved an extra sum of money from budget for the project and for a medical specialist as a leader of the project. It must be ready 30. September 2001, which means that the final report is almost written at the moment. Hämeenlinna was chosen as a pilot prison partly because it has inmates as well as personnel of both sexes, and it is a large combination of a prison, hospital, a labour colony and open prison facility.

When the project started, it contained interviews of the personnel. Information was gathered on the while of their jobs. Problems were found in working community at least as follows:

*leadership does not have enough respect to subordinates and it is alienated from their work*

*information caps inside prison leads to misunderstandings*

*personnel feels that the common goal, and even the direction, is uncertain*

*the administrative policy in prison goes only from the top to the ground level without a true knowledge of "floor" problems*

Hämeenlinna prison is steadily learning with help of this survey. Some practical changes has already been done, some of them are waiting to be implemented as follows:

*organised chances to have massage for keeping up better physical conditions among staff*



*work advisement system for personnel starts later in 2001*

*work ability activity is introduced by State Council experts, first to those who are responsible of leader-subordinate discussions, and then the personnel*

*renewed refreshment facility for personnel in prison*

*leader-subordinate discussions are boosted effectively*

*control staff members are allowed to join to test their physical condition*

*planning for an experience outing for personnel*

*swimminghall visits for personnel are sponsored by subvention of hall tickets*

*work routines of the personnel are on their way to be unified, for example when controlling mealtimes of the female housing units.*

And last but not least:

*"Violence at Work" is the main theme in a seminar, which is planned for personnel later this year.*

### *Summing up*

- Skills connected to personnel management are, only few years ago, been highlighted in Finland when recruitments as a prison director have taken place. And it is all reason to believe that recent recruitments are succeeded, at least in general. All the directors who have been chosen earlier, have unfortunately not had the skills which would be needed to act as professional personnel leader. If director is out of date with his/her daily work with subordinates, even in main level, and his/hers information policy in prison fails as well - good results can not be achieved. These have direct reflections to the working climate in prison and also to the motivation level of its personnel. Lack of belief in right minded and well grounded decisions is generally increasing among the staff.

But - Prison director who has good skills in personnel management can be compared with a team coach. He or she supports and urges the team, gives even negative feedback when necessary, but is also ready to thank the team for a good job. Luckily enough, we still have such directors in Finnish prisons.

We must, however, remember that all the problems in prison are not obliged to carry to the director`s shoulders. There is a lot of varied jobs on the floor level that should - and could - be handled by keeping personnel`s own routines and cooperation in order.

Prison service is a team-game, where true sport spirit hangs on the director`s attitude to use the word "we" instead of "me".

## ***Ordet fritt***

### **Hilde Myhrer**

- Jeg er fængselsbetjent ved Eidsberg fængsel og i 1997 var jeg med på en transport fra Eidsberg til et stort fængsel i Oslo. Vi skulle overføre en fange. Han var syg og gikk med

krykker. I tjenestebilen på vei inn mot Oslo, ved en bomstasjon, sier innsatte at han skal gå av. Jeg hiver meg fram og prøver å holde ham igjen, men han hopper ut av bilen mens den er i fart, så jeg blir dratt ut og havner i bakken. Han klarte å rømme fra oss, men ble tatt av politiet etter ti minutter. Han var ikke akkurat så heldig - og det var ikke jeg heller.

Innsatte ble da automatisk overflyttet til Oslo som planlagt. Vi ville ikke ha ham med tilbake igjen. På vei tilbake til Eidsberg, kjørte vi innom sykehuset. Sykehuset var blitt varslet om at jeg kom og jeg trodde de skulle være klare til å ta i mot oss, slik at jeg skulle slippe å sitte i ventesalen og vente. Jeg ble sittende der litt, men kom inn til legen som egentlig ikke visste om jeg jobbet i politiet eller fengselsvesenet, - ikke tok han på meg, ikke undersøkte han meg, han bare sa: Gå hjem og vask deg, det går nok bra.

Jeg kom tilbake til fengselet og fikk snakket med kollegene mine. Alle var blitt kalt inn og de visste at det var gått greit med oss. Det ble ikke snakket så mye om saken. Det var ganske mye følelser oppi dette og vi var litt redde for å si noe i tilfelle vi hadde gjort noe galt, kanskje. Men vi snakket iallfall sammen og alle fikk sett at vi iallfall klarte å stå nogenlunde på to ben.

Jeg ville ikke hjem den kvelden. Jeg er gift, har ikke barn, men jeg ville ikke hjem til mannen min. Jeg orket ikke å fortelle. I denne situasjonen var han en utenforstående, jeg syntes ikke noe om å reise hjem og fortelle en utenforstående om det som var skjedd. Langt ut på natta ble jeg kjørt hjem av to kolleger som var med inn og fortalte mannen min om hendelsen.

Dagen etter ble jeg kjørt på sykehuset. Jeg ble sykemeldt i tre uker, for jeg hadde en vrikket ankel og var forslått på hele høyre siden, så jeg hadde vanskeligheter med å gå og sitte og å snu meg.

I de tre ukene fikk jeg blomsterbuketter. Jeg fikk brev fra direktøren, noe jeg satte stor pris på, om at jeg hadde gjort en god jobb. Men da jeg kom tilbake til fengselet etter tre uker, følte jeg at for dem hadde livet gått videre. De hadde vært i jobb i tre uker, jeg hadde vært hjemme. De var ikke lenger interessert i å snakke mer om det som var skjedd, tok seg ikke tid. Jeg var fengselsbetjent og den jobben skulle jeg gjøre, det var slik jeg følte det. Det som var skjedd, det skjedde for tre uker siden, det trengte jeg ikke å bry meg om.

Det var heller ingen som ringte hjem til meg i de tre ukene jeg var sykmeldt. De var redde for å forstyrre, viste det seg i etterkant. Det var dumt, for det jeg hadde trengt var noen å snakke med om dette. Så det er veldig mye av det Yngve Hammerlin tok opp som jeg kjenner meg igjen i.

Debriefingen på Eidsberg var så som så, - det var ikke mer enn den samtalen vi hadde den kvelden vi kom tilbake til fengselet. I ettertid har jeg fått tilbud om at hvis jeg trenger å snakke med noen, så kan jeg si ifra, jeg er ikke bare blitt sendt av gårde til noen, rett og slett.

I en sånn kultur som kanskje er litt mer praktisk/teoretisk orientert, så snakker du ikke akkurat om følelsene dine. Jeg skulle inn til politiavhør i forbindelse med saken og hadde ikke så veldig lyst til å gå alene. Det sa jeg litt sånn forsiktig til kollegene mine. Da ble jeg slått på skulderen og fikk høre: Det klarer du, Hilde. Det går bra.

Men jeg følte meg ikke akkurat så høy i hatten da jeg skulle gjennom dette her en gang til.

Saken ble anmeldt av inspektøren - og der er jeg veldig på linje med det Yngve Hammerlin sa. Det skal bare skje. Hvis jeg var blitt spurt om jeg ville anmelde det, så hadde jeg sagt nei. Jeg syntes at det holdt med det jeg hadde vært gjennom den ene gangen.

Saken ble henlagt på grunn av bevisets stilling. Inspektøren anket, også uten mitt vitende. Han sa han ville gjøre det. Jeg spurte, må du det? Han sa ja, jeg må det. Saken ble henlagt

igjen, på grunn av bevisets stilling. Da var det NFF som grep inn og da kom saken opp.

I 1999, tror jeg, skulle jeg i retten og snakke om dette. Det var tross alt en stund etterpå, detaljene var litt diffuse, akkurat som nå, jeg husker ikke datoer så veldig godt.

Innsatte ble dømt for vold mot offentlig tjenestemann. Han fikk 25 dagers betinget dom, med to års prøvetid.

Hver gang saken ble henlagt, tenkte jeg takk og lov, da slipper jeg å tenke på det mer, og hver gang den kom opp visste jeg at nå må vi igjennom det en gang til. Jeg syntes det var tøft, fremdeles i dag så skjelder jeg og nå er jeg sliten. Jeg skal ikke legge skylda på noen, for jeg har heller ikke vært flink nok til å si fra på jobben min at jeg kanskje ikke er blitt ferdig med det.

### **Erik Lund-Isaksen**

- Det er ikke lett å komme etter et sånt innlegg som dreier seg om følelser og personlige opplevelser, noe som er viktig - og samtidig skal vi ha noen andre innfallsvinkler som er veldig nøkterne og saklige.

Jeg synes innlegget illustrerer noe av dilemmaet i det vi snakker om, arbeidsmiljøet vårt. Enten det nå er i departementet, direktoratet, ute på anstalt eller hvor det er, så består arbeidsmiljøet av en sum mennesker. Og de menneskene er veldig ulike, ulike i veldig mange sammenhenger, også i måter å reagere på og i måter å forholde seg til andre på. Det er vel det som gjør mennesker, arbeidsmiljø og denne type problemer så fascinerende og samtidig så veldig vanskelig.

Nå har Hilde fortalt at hun syntes dette var vanskelig, dette var hun klønete på i noen sammenhenger, og hadde mye følelser på det. Og så er jeg helt sikker på at vi i norsk kriminalomsorg og norsk fengselsvesen kunne ha funnet en fengselsbetjent som sto der og hadde et innlegg som var helt macho: Gjør ingen ting, må kunne bli slått litt osv. Altså, avstanden mellom ytterpunktene er stor, og da får vi et arbeidsmiljø som fungerer rundt det. Det er på en måte noe av det som er fascinerende, på en annen måte vanskelig - hvordan får vi en gruppe tilfeldig sammenraskede mennesker til å bli et godt arbeidsmiljø, for det er jo på sett og vis slik det er på en arbeidsplass. Vi søker arbeidsstedet med ulike utgangspunkt og så havner vi innenfor det vi kaller et arbeidsmiljø og skal få det til å fungere. Det er ikke rart at det er vanskelig.

Jeg vil fortsette litt med vold og trussel, selv om det bare er ett element i et arbeidsmiljø. Jeg vil komme med noen refleksjoner. Dette er altså ikke etatsledelsen som står her og har noen løsninger på problemet, det er noen refleksjoner jeg velger å dele i et diskusjonsforum.

Det er litt ulike ting, litt basert på den svenske listen over alle voldstilfellene, som gir meg enda en god grunn til at jeg kan si jeg er glad jeg ikke bor i Sverige.

Det er noen forskjeller mellom de nordiske land, som er litt uforklarlige. Hvorfor har Danmark fått så mye MC-kriminalitet på en annen måte enn det Sverige og vi har fått? Hvorfor har Sverige fått mer av terrorkriminalitet opp gjennom årene enn det vi andre har fått? I Norge er vi vel i den lykkelige situasjon at vi ligger litt utenfor verden. Vi har et lavere trussel/voldsnivå i anstaltene. Det betyr ikke at ikke vi om noen år kanskje må legge fram en lignende liste, men det betyr at vi kanskje nå har en periode hvor vi kan prøve å lære litt av det som skjer i Danmark og Sverige, ta det alvorlig og ha bedre forebyggende tempo. Det betyr ikke at vi unngår problemene, men vi kan kanskje komme til å håndtere det annerledes om vi kan lære litt av det og forberede oss.

Hvis vi ser på våre tall, vold og trusler i år 2000, så er det egentlig ikke så veldig store tall

når vi tenker på hvor mange innsatte som går igjennom dette systemet og hvor mange som jobber i det. Hvis vi ser på antall legebehandlinger så er det sju som er registrert med behov for legebehandling etterpå - og jeg vil tro at i samband med den listen som Roal Nilssen viste, var det relativt mye legebehandling etterpå, skuddskader og lignende, mye mer dramatisk.

Da er min refleksjon: Hvordan klarer vi i Norge å la være å gå inn i en Tornerosesøvn, la være å si at dette ikke kommer til å skje hos oss, i stedet for å si at vi er så heldige at vi kanskje kan gjøre noe mer forebyggende beredskapsarbeid før vi kommer etter. Det tror jeg er en sånn læringsprosess som vi kan tegne litt forskjellig. Det ene er diskusjoner rundt hva som er det faktiske nivået på vold og trusler i Norge, i kriminalomsorgen, i det norske fengselsvesenet.

Hva er det faktisk som skjer? Det har vi forsøkt å finne ut av. Vi har kartlegging, vi har intervjuundersøkelser - og så får vi litt ulike tall som svar. Da blir jeg litt frustrert - hva er sannheten, hva er den faktiske beskrivelse, når vi på den ene siden får noen tall her og andre tall der, når det på sett og vis er den samme eksponenten hele veien? Hvorfor er det mørketall? Hvorfor er det ulik informasjon? Der tror jeg rett og slett vi har noen utfordringer i å finne ut hva som er de faktiske beskrivelsene, for nå sitter vi med en haug med tall som er registrert vold og trusler og vi vet ikke hva mørketallene er.

Det andre er - hvordan håndterer vi vold og trusler? Det har noe med personalpolitikk å gjøre. Vi har fått mange innspill via Yngve som sier noe om hva som er viktige elementer i det. Jeg tenkte over det etterpå, var det noe veldig overraskende i det? Var det noe som var veldig vanskelig og overraskende i det, eller var det, på sett og vis, det jeg kunne ha tenkt meg på forhånd? De aller fleste tingen var sånn, at ja, sånn må det være, det er selvfølgelig fornuftige punkter å ha med, det er selvsagt. Særlig når man får det på papiret. Men det var et par ting som det var verdt å reflektere litt over. Det ene er - hvor sårbare er folk? Hvor sårbare er de som blir utsatt for vold og trusler på oppfølgingssiden? Noe av inntrykket, ut fra listen til Yngve, var at hvis alle gode krefter forener seg, så kommer man vettugt ut av det, men hvis ett lite element ikke fungerer riktig, så blir det ganske dramatisk for den som er berørt. Litt sånn som Hilde sa, kollegene mine var ikke interesserte i det, for dem var det litt udramatisk etter tre uker - et eksempel på at en enkel ting kan ødelegge veldig mye av bearbeidingen etterpå.

Det var min refleksjon etter lista til Yngve også. Vi må bli så veldig forsiktige, for hvis 90 prosent av tiltakene er riktig når det gjelder bearbeiding for den som har vært utsatt, og da 10 prosent av tiltakene er litt klønete, så ødelegger vi hele greia. Det er en utfordring, fordi vi kan jo komme opp i situasjoner hvor vi saktens må gjøre litt forskjellige ting, og så må vi - i tillegg til å bearbeide og drive personalomsorg og personalpolitikk - faktisk også prøve å finne ut hva som er skjedd, lære noe av det. Det er en nokså vanskelig greie, for hvis vi bruker Hilde som eksempel igjen, så var det ingen som stilte spørsmålstegn ved om det hadde vært klønete jobbing eller om det var gjort en god jobb. Det var liksom greit nok, du hadde gjort en god jobb - men hvis vi i tillegg hadde måttet stille spørsmålet; fulgte du rutinene, var du profesjonell osv. så hadde du kommet opp i en situasjon hvor du måtte håndtere to innfalls-vinkler på samme episode - og da er det ikke sikkert det er så lett å drive bearbeiding, debriefing osv.

Vi har hatt noen tilfeller av vanskelige roller, som ikke har vært knyttet til vold mot tjeneste-menn, men det har vært andre episoder hvor vi på den ene siden har måttet granske og samtidig drive omsorg. Jeg husker iallfall et tilfelle hvor departementet skulle prøve å gjøre det. Det var lite vellykket, fordi vi på den ene siden sendte ut folk som skulle granske og på den annen side prøve å drive lederomsorg. Det var ikke lett. Det ble en blanding av rollene,

og ble ikke troverdig.

En av de tingene vi er nødt til å diskutere fremover er om vi skal være tydeligere på rollefordeling. Vi har en anstalt som var utsatt for noe nå for ikke så lenge siden, veldig alvorlig vold mot betjenter - og en av de tingene som kanskje fungerte greit der, var at den lokale ledelse ble veldig opptatt av debriefing, omsorg osv. Det fungerte ganske bra - samtidig var det en sånn situasjon hvor vi måtte granske. Det var faktisk nødvendig å gå inn veldig tidlig og spørre: Hva slags tjenesteutførelse var dette? Var dårlig tjenesteutførelse hoved-årsaken til volden? Og så at det ble håndtert av noen andre, slik at ikke den lokale ledelse skulle gjøre begge de to tingene. Det var regionen som skulle gå inn og gjøre det.

Vi har lett for å bli "bad guys" og "good guys" - og slikt etterarbeid er kanskje noe vi bør tydeliggjøre mer framover.

For vi kommer hele tiden opp i situasjoner hvor vi må se på hva vi kan lære av det. Hva lærer vi av de voldsepisodene som kommer i anstaltene? Hva kan vi få ut av det, ikke minst med tanke på forebygging. Hvis vi ikke lærer noe av det, kommer det til å skje igjen. Hvis vi ikke lærer noe om at rutiner må legges om, rutiner må skjerpes inn, så blir det flere tilfeller og da er vi straks kommet dit at vi begynner å nærme oss den svenske listen.

Det vanskeligste er kanskje de utydelige episodene, ikke der hvor noen har fått seg en på trynet, eller brukket et bein eller er blitt overfalt, for det er dramatisk og tydelig og vi vet hva det er. Det som kommer til å utfordre oss mest, tror jeg, er de truslene som noen opplever og kanskje ikke helt klarer å bevise. Det er den utrygghetsfølelsen som rammer hele systemet. Vi kan ikke en gang vite helt sikkert om det er en sånn situasjon. Hvordan møter vi det? Det tror jeg vi kommer til å bli ganske fommelete på. Jeg tror også at det kanskje er det som kommer til å vokse raskt blant organiserte kriminelle som benytter seg av trusselteknikk og som ikke er veldig tydelige og markante slik at politiet kan gripe inn.

Da er vi også over i noe som er problematisk rundt politiets rolle. Vi sier at hvis det er en gisselsituasjon, så kommer politiet inn. Hvis det er dramatisk, så er det en politioppgave som blandes inn i anstalten. Hvordan håndterer vi det i forhold til trusler osv.? Det er politiet som i Norge har hovedansvaret for at folk ikke blir overfalt, trakassert osv. Hvor går grensen mellom hva som er arbeidsgivers ansvar i kriminalomsorgen og hva som er politioppgaver på forebygging?

Det vi nå også kommer til å gjøre - og der er vi nesten i mål - det er å etablere et samarbeids-prosjekt med politiet som går på informasjonsflyt på høyrisiko. Altså, når det gjelder innsatte som kan defineres inn mot høyrisiko, skal det være en egen informasjonskanal fra politi-etterretning. Det betyr at vi i større utstrekning kan bli flinkere til å plassere innsatte der de skal være ut fra sikkerhetsnivå, altså ikke i de alminnelige anstaltene - plukke dem ut på forhånd, basert på politietterretning. Det var en av problemene i anstalten på Kongsvinger, der satt det innsatte som åpenbart ikke burde ha vært der og så hadde vi ikke gode nok riskanalyser og riskmerking på dem. Nå får vi forhåpentligvis fra nyttår et samarbeid med politietterretning som gjør at vi kan håndtere det bedre og dermed dempe risikoen i de alminnelige anstaltene.

Vi skal også, forhåpentligvis fra nyttår, innføre et eget kartleggingsverktøy som jeg vet at svenskene bl.a. har. Det går nettopp på risikovurderingen, og det skal være så enkelt at det kan brukes også i de vanlige anstaltene. Og man blir mer tydelig på risikobildet knyttet til den enkelte innsatte. Det ligger veldig mye godt forebyggende arbeid i ikke å være blåøyd, ikke være troskyldig men vite at noen innsatte faktisk er farlige - men det er ikke alle innsatte. Det er det som er balansegangen, at vi ikke dømmer alle, men klarer å plukke ut de som er farlige. Det er kanskje hovedutfordringen.

Det var den ene siden av - og så er det den andre siden av arbeidsmiljøet som er mindre dramatisk. Handlefrihet og trivsel - vi har hatt en arbeidsmiljøundersøkelse som sier noe om trivsel, blant annet knyttet til handlefrihet og bruk av kompetanse. Det er også en viktig side - når vi ikke driver og blir utsatt for vold - så er det liksom det alminnelige arbeidsmiljøet som er det viktigste. Handlefrihet og bruk av egen kompetanse er en viktig del av et godt arbeidsmiljø, og da er det selvfølgelig bekymringsfullt at fengselsbetjenter kommer dårlig ut sammenlignet med andre yrkesgrupper i etaten.

Fengselsbetjenter som stort sett går i turnus, hvordan kan vi klare å lage fengselsbetjentroller som gjør at de kommer nærmere andre grupper med hensyn til handlefrihet, til å bruke egen kompetanse? Hvis vi ikke klarer det, så kommer fengselsbetjentene i turnus til å bli gående rundt som den verkende byllen i systemet. Der tror jeg at kontaktbetjentordningen er svaret, men da må vi gå inn og se på alle turnusordninger osv. for å se hvordan vi kan få til det.

Det er jo et tankekors at de ansatte som arbeider med programmer - og det er nesten mest fengselsbetjenter - de er mest fornøyd. Men de har da også andre rammevilkår for bruk av kompetansen sin. De får mer kompetanse - der er vi over på utdanningsdiskusjon - de har andre rutiner, de har større handlefrihet og trives også bedre på arbeidsplassen sin.

Noe av det samme med friomsorgen, trivselen er gjennomgående mer positivt tilstede i friomsorgen enn i fengselsvesenet. Friomsorgen er også den type bedrift som har større handlefrihet, med mindre rutiner å følge - men samtidig, hvis vi har mindre rutiner å følge i fengselsvesenet så slipper vi løs risikosituasjonene. Altså en balansegang mellom risiko og rutiner, trivsel osv. som vi på en eller annen måte må håndtere.

Så kan vi selvfølgelig bli litt depressive når vi hele tiden holder på med arbeidsproblemer. Har vi det aldri bra, eller? Vi har vi jo det og. Av dem som er med i kartleggingen, så er det en stor gruppe som synes at mange ting går i riktig retning, det er på sett og vis et grunnlag for å håndtere det positivt. Vi må ikke bare bli opptatt av det negative. Vi kan også håndtere ting positivt, og en av de tingene som er veldig bra, er at veldig mange, nesten alle, mener at de er kompetente til å utføre de oppgavene de har. Så kan vi, i og for seg, gjøre oppgavene mer avanserte og så kan vi heve kompetansen og så kan vi hele tiden bygge på det. Vi har kompetanse og vi får ta den i bruk.

### **Carsten Pedersen**

- Det ble sagt at det er forskjellig hvordan man reagerer på forskjellige hendelser, men hva er det i virkeligheten vi registrerer? Selv om vi er enige med ledelsen i den danske kriminal-forsorg om mange utviklingspunkter, og utviklingen omkring de innsatte, så er registreringen av vold og trusler og personalets arbeidsmiljø et område der vi har vårt største konfliktpunkt med ledelsen. Og det er et meget alvorlig konfliktpunkt.

Vi registrerer vold og trusler i Danmark, men hva er det vi registrerer? Vi får kun tak i toppen av isberget. Vi registrerer de alvorligste tilfeller av vold og trusler, tilfeller hvor det er snakk om arbeidsskader, om politianmeldelse, men en rekke andre tilfeller kommer ikke med i statistikken. Tar vi for eksempel EUs definisjon av vold og trusler, ville vi kanskje doble eller endog tredoble statistikken. Tar vi Yngve Hammerlins definisjoner med en rekke andre ting, så ser statistikken meget alvorlig ut.

Ett eksempel: Vi har en innsatt som, i en institusjon, tar en kniv opp foran øynene på personalet, skjærer halsen over på seg selv. Blodet sprøyter ut, personalet er smurt inn i blod. Den innsatte dør på vei til hospitalet. Dette er ikke med i definisjonen av hva personalet blir utsatt for. En av dem som er med i denne episoden har tidligere opplevd en innsatt som stikker en annen innsatt i hjel med en kniv. Hun er ikke registrert i statistikkene. Det hører ikke med.

Man vil ikke se at slike belastninger hører med i de tall vi framlegger om situasjonen i danske fengsler. Derfor har vi et skjevt bilde. Situasjonen ser meget annerledes ut enn det gis inn-trykk av i de statistikker vi framlegger. Trass i at vi har diskutert dette i sju-åtte år i dansk kriminalforsorg, så har man ikke vært i stand til å legge fram dekkende oversikter. Vi har stadig vekk institusjonsledere som - trass i diskusjonen, til tross for at vår øverste ledelse har sagt at dette skal dere registrere, det har dere plikt til - ikke følger opp. Så sent som siste år opplevde institusjonsledere som ikke en gang har innberettet tilfeller hvor det er skjedd politianmeldelse for vold mot personalet. Det framgår ikke av statistikkene. Vi har bladd igjennom statistikken. I en treårsperiode ba vi alle våre tillitsfolk om å registrere - og hvert eneste kvartal var det feil på de offisielle statistikker. Derfor har vi ikke et riktig bilde av hvordan situasjonen ser ut og det er et stort problem for oss.

Det er også et signal som blir sendt til personalet - hvor alvorlig tar vår ledelse dette? Jeg er helt sikker på at de tar det alvorlig, det er gode mennesker vi har med å gjøre. Ingen tvil om det. Det stiller jeg ikke spørsmålsteget ved, men det blir oppfattet annerledes når man ikke reagerer på dette, når man uten konsekvens kan fortsette med å la være å registrere eksempler på vold og trusler.

Så er det en rekke andre tilfeller som heller ikke ligger inne i statistikkene, men som også er med på å påvirke de ansatte, som Yngve Hammerlin ganske utmerket fikk fram.

En fengselsfunksjonær på vei hjem fra sitt arbeide opplever at noen kjører inn i hans bil for så å gå på for å få tak i hans fengselsnøkler. Det ligger ikke i statistikken, det er ikke registrert. Man kan ikke se noe sted at det er skjedd, det er skjedd utenfor arbeidsplassen.

Vi har masser av tilfeller på fengselsfunksjonærer som blir overfalt utenfor arbeidsplassen.

I det siste har vi fått en rekke rapporter om det - de blir overfalt, spyttet på og slått på, ting skjer mens de er sammen med sine barn osv. osv. Det er også mange ting som begås inne, kanskje folk begår selvmord osv. Det er en påvirkning på personalet. Det registreres ikke, men det er mange av de ansatte som blir psykisk påvirket. Det er det samlede bilde det seneste året som vi nå begynner å få dokumentasjon på - og jo mer vi graver ned i det, dess mer svikter benene under oss - kan det virkelig være så ille? Vi begynner å få noen tall på hvordan tingene ser ut.

I Danmark har man faktisk også fått i stand en rekke gode ting, det skal direktorat ha mye, mye ros for. Det går på tiltak som settes inn når skaden er skjedd. Man har tatt pengepungen fram og betaler for at personalet kan få ordentlig profesjonell hjelp fra utdannede folk, man kan ringe til dem om alle problemer. Alt personale i kriminalforsorgen er tilfreds med den ordningen. Det er noe av det beste arbeidsmiljømessige tiltak som er skjedd noensinne i kriminalforsorgen. Og det blir brukt. Kriminalforsorgspersonalet utgjør 2,2 % av de folk som er tilknyttet denne ordningen, men 12,2 prosent av alle henvendelser kommer fra personalet i kriminalforsorgen. Siste året slo man alarm - det var i løpet av en 12 måneders periode 300 henvendelser. I år har vi 400 henvendelser.

Vi kan også se det på sykefraværet - vi har vel 25 sykedager i året i gjennomsnitt pr. medarbeider. I de verste institusjonene nærmer vi oss 40, der hvor arbeidspresset slår ut og hvor det ikke er skjedd arbeidsmiljømessige tiltak av betydning. Det bør skje nå. Nå har vi diskusjonen gående, vi har også en stor undersøkelse i gang for å få det kartlagt. Vi vet også at det er stort sett ingen i kriminalforsorgen i den uniformerte gruppen som blir i systemet etter at de er fylt 60 år. Bare 1.85 prosent av den uniformerte gruppe blir i kriminalforsorgen etter at de er fylt 60 år. Og mange blir tvunget til å forlate kriminalforsorgen før, på grunn av slitasje i jobben. Det er tall som er til å ta og føle på, og det en beskrivelse av arbeidsbetingelsene i fengslene i dag som man ikke kan løpe fra.

Alle som har beskjeftiget seg med kriminalforsorgen i Danmark på profesjonelt plan, har slått alarm - og vi er på det seneste kommet på Arbeidsministeriets liste over de ti farligste jobbgrupper i Danmark. Det er på grunn av det psykiske arbeidsmiljøet.

Der hvor folk arbeider med programvirksomhet og forskjellige andre ting, har vi noen eksempler på at vi kan lage arbeidsplasser hvor det lykkes, arbeidsplasser hvor vold og trusler ikke eksisterer, hvor personalet har innhold i arbeidet, kompetanse, er tett på de innsatte, - vi har eksempler på at det kan lykkes. Vi vet at det er institusjoner som har vært i stand til å håndtere det, men vi har hele tiden vært for dårlige til å spre det ut. Det er ingen som riktig tar i mot det som ligger der og mange steder er man ikke i stand til å gjennomføre det selv. Derfor stopper det opp. De store institusjonene skrur seg ned i en negativ spiral - vi har et budsjett, det skal overholdes. Et år har man 25 sykedager, neste år 35, økonomien holder ikke, det skal skjæres ned på poster. Det betyr at man kommer inn i situasjoner med alenearbeide, overarbeide osv. Så det er viktig å få fram, at hvis vi ikke får løst dette, hvis ikke det skjer en bedring, så eter vi oss selv opp innenfra, hvor alle de gode initiativer vi har omkring de innsatte faller fra hverandre. Vi er nødt til å få endret denne utviklingen.

Jeg vil gjerne ha fram at det ser alvorlig ut, men også at det er ting som vi ser virker, at det er muligheter for å løse problemene. Vi skal arbeide med disse tingene og forsøke å få dem brakt ut i systemet, - men jeg må si at i øyeblikket, så ser det dårlig ut.

### **Rita Bråten**

- Jeg ble litt provosert av Erik Lund-Isaksen da han kommenterte Hilde Myhrers opplevelse og sa at vi i kriminalomsorgen også hadde noen menn, en annen type, som var veldig "macho" og som ville si at pytt, det var ikke så farlig. Grunnen til at jeg ble litt provosert, er det jeg lærte da jeg for noen år siden var jeg på en ukes etterutdanningskurs. Det var på den tiden man snakket veldig mye om viktigheten av debriefing. Under det kurset skulle vi gå to og to sammen og snakke om ting vi hadde opplevd. Jeg har sjøl vært veldig heldig, jeg har aldri opplevd episoder der jeg har vært utsatt for vold, men jeg havnet sammen med en som var "veldig macho" og som alltid har vært det. Og han begynte å fortelle om noe han hadde opplevd. Han hadde aldri fortalt det til noen før og da vi pratet, kom alt tilbake. Det var kjempetøft - og det var så tøft at han fikk faktisk litt problemer etterpå. Jeg kjenner ham veldig godt, så det var for så vidt greit at det var meg han snakket med, men han fikk en opplevelse som jeg tror han ikke hadde regnet med. Derfor tror jeg, at selv om det er noen som er tøffere enn andre, så er det veldig mange av dem som har problemer likevel.

Jeg var med det sentrale arbeidsmiljøutvalget i Arendal i fjor. De hadde hatt en rømning fra arbeidsverkstedet og vi snakket litt om hva som skjedde etter den episoden. Da fortalte de at en av dem som var blitt utsatt for dette, ikke ville ha noen debriefing. Han så ikke verdien i det, men de sto veldig sterkt på at han skulle - de sa at han skulle delta på et møte med bedriftshelsetjenesten. Han sa at, javel, når dere maser sånn så kan jeg gjøre det. Etter det møtet innrømmet han at møtet hadde vært godt, og at det gjorde noe med ham i forhold til det han hadde opplevd.

Så jeg tror at uansett hvor tøff du er, er det viktig at du tar tak i det og følger det opp.

Det er klart vi er forskjellige, noen reagerer veldig, noen reagerer med en gang, noen reagerer veldig lenge etterpå. Derfor tror jeg at dette med å ta en individuell tilpassing er viktig, men ingen skal få lov til å si at de ikke har behov for en oppfølging.

Det Hilde ikke sa, som jeg synes også er litt viktig å få fram, det er hva som skjer når de kommer i en rettssal etter å ha opplevd noe sånt. I rettssalen måtte hun gi personlige opplysninger, hvor hun bodde, hvem hun var osv. Og den som hadde gjort dette mot henne, satt og noterte mens hun fortalte. Som hun sa: - jeg vet ikke om han skrev ned opplysningene



eller om han bare lot som. Det var også noe som gjorde at NFF blant annet tok opp muligheten for å være anonym - og som vi har fått gjennomslag for.

- Så over til tema fra i går, utdanningen. I Norge har vi veldig mange forskjellig anstalter. Noen steder er de kommet veldig langt med å drive med program, kontaktbetjentordningen osv. Andre er ikke kommet så langt, på grunn av økonomi og på grunn av at man ikke har de fysiske forholdene lagt til rette for å gjøre det.

I går snakket vi om utdanningen til fengselsbetjentene, det skulle bli høgskole. NFF er veldig for utdanning, veldig for at du skal ha en utdanning som gjør at du kan gjøre en god jobb. Når vi er litt skeptiske, litt usikre på om vi ønsker høgskole, så er det fordi at vi er veldig bekymret for dem som er i kriminalomsorgen i dag - etterutdanning og videreutdanning er ikke så bra i Norge. Det gjør at vi er livredde for at den grunnutdanninga som nye fengsels-betjenter får, skal være så høy at når de skal ut og praktisere det de har lært så opplever de at de får ikke brukt den kompetansen de har. For de kan ikke velge om de vil drive der det er program eller om de plasseres for eksempel i Oslo kretsfengsel, som så vidt er begynt med kontaktbetjentordningen. Da tror vi at vi på en måte får en sånn jo-jo-effekt, at man slutter. Man utdanner folk som forsvinner. Det vil vi ikke.

Personlig synes jeg etterutdanninga er viktigere enn å videreutvikle og gjøre den fengsels-betjentutdanninga vi har til en høgskole.

Når du, Erik Lund-Isaksen, sier at de som driver med program er veldig fornøyd - ja, det skjønner vi. For det første så får de en utdanning, de får en videreutdanning og de får faktisk gode forhold å jobbe under. De blir tatt ut av den ordinære tjenesten og får drive tett i forhold til dem som skal ha program. De får i tillegg veiledning av folk som vet hva som skjer når du jobber tett. Det får ikke den vanlige fengselsbetjenten, det får kanskje heller ikke alle som driver som kontaktbetjenter. Derfor tror jeg det er naturlig at de som driver med programmer er fornøyd, men det er viktig at alle de fengselsbetjentene som gjør en ordinær tjeneste, som er kontaktbetjent, får samme veiledning og samme muligheten til å utvikle seg.

## Avslutning

### Roar Øvrebø

- Det er helt klart at når Hilde redegjør for sin opplevelse og fire år etterpå for så vidt ikke er ferdig med saken, så har vi ikke et system som fanger opp dette på en skikkelig måte. Det er også noe av utgangspunktet for at vi har satt dette opp på sakskartet, for vi føler vel alle at det gjenstår veldig mye arbeid på dette området. Alle har sagt at de kjenner seg igjen i det Yngve Hammerlin har redegjort for - det samme gjelder vel også det Marianne Borritz redegjør for i sin PUMA-undersøkelse. Det er nettopp derfor NFU tar det opp - vi har felles utfordringer. Vi kan drøfte felles løsninger, og det høres betryggende ut at denne forsamlingen også i framtida skal drøfte dette, både på nordisk og nasjonalt plan. Vi skal komme tilbake og legge fram det vi har gjort, det forplikter oss til å arbeide med dette.

Faktiske tall, og mørketall, er kanskje det første vi må begynne med - og vi må jobbe holdningsskapende fordi mørketallene må opp på bordet. For, som Yngve sa, dette er ikke noen privatsak. Det er et felles anliggende for arbeidsmiljøet at noen blir utsatt for vold og trusler. Derfor må alle disse truslene og alle voldssakene fram i lyset. Det må vi bli enige om. Alle som jobber i en avdeling må på en måte, når de går ut av døra, stemple og kvittere ut; har jeg i dag blitt utsatt for vold eller trusler som gjøre at det er naturlig å gå videre med det i en eller annen sammenheng? Dette er altså ikke bare et ledelsesspørsmål, men ledelsen har

ansvaret for å tilrettelegge slik at avdelingene, arbeidsmiljøet, tar dette alvorlig. Vi har helt åpenbart langt igjen til vi er der, for Carsten har helt rett når han peker på forholdene i Danmark; man er ikke enige om statistikken, om hvordan man skal håndtere de episodene som man faktisk har. Vi må sette oss ned med ledelsen, snakke om og bli enige om hva grunnlaget er og hvordan vi går videre.

Når vi peker på forskjellen mellom turnuspersonalet og andre typer personale, friomsorg og noen fengselsbetjenter på program, er vi kanskje også noe uenige, fordi vi ikke har noe mål på hvor mye bemanning det er nødvendig å ha for å gjennomføre rutinepreget arbeid. De rutinepregede arbeidsoppgavene blir ikke borte, det er vi nødt til å konstatere. Vi lever i fengsler, lukkede systemer, og det er en del rutinepreget arbeid som følger med frihets-berøvelsen. Og så har vi fått masse nye arbeidsoppgaver, for det er jo turnuspersonalet som er kontaktbetjenter. De kan jo ikke dele seg. Da tror vi ikke at det bare er spørsmål om ny turnus, vi får ikke flere mennesker av det. Du kan på en måte få flere mennesker ut av det, men da blir det et helt nyorganisert fengselsvesen, slik som i Sverige før de innførte sitt kontaktmannskap, og det tror jeg ikke vi skal kopiere i Norge. Det kan vi allerede nå si var en dårlig løsning, det kan svenskene si mye om, så det står vi hardt på. Da er det jo ikke så veldig mye å hente i den sammenhengen - og da er vi tilbake til det vi alltid har mast om, at vi kanskje trenger noen flere å fordele både belastningene og arbeidsoppgavene på.

Det er et spørsmål om ressurser, og vi har da politikerne som hittil ikke har vært villige til å gi oss det.

Politikerne kan ødelegge for oss når de, som vi ser i dag, heller leker med tanken om lengre straffer, mer innesperring. Sverige har antakelig de lengste straffene i den nordiske kriminalomsorgen, fordi de har livstidsstraffen. Hva gjør det med et menneske, at man har innesperring på livstid som utgangspunkt og faktisk vet at man ikke kommer til å bli løslatt? Det er klart det kan ha noe å gjøre med den listen Roal Nilssen viste oss.

Det er åpenbart at det er forskjell på straffenivået i de nordiske land og vi skal ikke se bort fra at det kan være medvirkende på det miljøet vi opplever i det enkelte fengsel.

Dette kommer vi tilbake til, og fra NFU lover vi dere at vi slipper ikke dette med det psykiske arbeidsmiljøet, det som gjelder vold og trusler. Dette må vi følge opp nasjonalt og nordisk i årene som kommer. Her har vi mye å gjøre og vi håper ledelsen er med på at dette er et stort og viktig område å ta fatt i og noe som har forgreininger til det meste vi driver med.

Lørdag møttes representantskapet i NFU og fattet en del viktige vedtak, før vi fortsatte med kurs og konferanse (vi kaller det både kurs og konferanse. Det har litt å gjøre med at vi tror at vi kanskje lærer litt mer på kurs enn på konferanse).

Uansett, de to dagene vi har bak oss har vært fylt med mange store og viktige saker for nordisk kriminalomsorg. Vi begynte mandag morgen med en overordnet prinsipiell kriminalpolitisk og kriminalomsorgspolitisk debatt som dreide seg om organisering og ledelse. Vi tok opp skoleutfordringene, fikk noen innspill fra flere av medlemslandene og vi ser at framtida har mye å by i den sammenhengen. Mange store utfordringer ligger foran oss, ikke minst det Rita var inne på - dette med etterutdanning, påfyll for dem som er i systemet.

Det er ganske interessant når det gjelder utdanning, at vi for så vidt skal fram til det samme målet. Det er den innsatte som er målet. Er det slik at de utdanningene vi har i de nordiske land (de er tross alt veldig like) fører til at vi får en arbeidssituasjon som gjør at vi ser resosialisering eller rehabilitering som resultat? Det kan vi se litt nærmere på, for det er jo dit vi skal. Det er ikke for vår egen skyld vi utdanner oss, det er for å gjøre en enda bedre jobb i forhold til fangene. Og fangene, som det ble klart redegjort for, er blitt mer belastet, er blitt

mer kriminelle, mer sosialt utstøtte, mer psykisk syke og er blitt mer organiserte i sin kriminalitet. Da er det jo helt åpenbart at oppgavene for dem som jobber i forhold til fangene også er blitt større, vanskeligere og mer preget av rus, vold osv.

Nettopp da er det sagt at nå må vi gjøre mer med jobben vår, vi må utvikle innholdet i jobben vår - og det har vi sagt og gjort i alle de nordiske land. De som jobber i kriminalomsorgen ønsker jo ikke mer innesperring. Vi ønsker faktisk å gjøre noe mer for fangene under soningen. Derfor har vi i dag redegjort nærmere for det som er i ferd med å skje.

Kvalitetshevingen i arbeidssituasjonen er et langt lerret å bleke og det er klart at det tar aldri slutt, men vi er i gang og er på rett vei. Men vi må hele tiden rope til politikerne at nå må de ta vare på oss i kriminalomsorgen. Den kvalitetshevingen politikerne ber oss om, samtidig som de ber oss om mye annet, må de også innse koster noe. Da får politikerne i form av vedtak i de respektive nasjonalforsamlingene i Norden sørge for at vi får noe mer ressurser.

Forskernes innsats på konferansen i dag er stor i den forstand at de på en måte har gitt oss en nedtur med den innsikt vi har fått i situasjonen i kriminalomsorgen. Nedturen er jo knyttet opp til ett fengsel i Danmark, denne PUMA-undersøkelsen hvor bare 28 prosent syntes de hadde en ålreit jobb. Det er et meget lavt tall, 28 prosent - i Norge var det over halvparten som tross alt mente at de hadde en ålreit arbeidssituasjon, men det er likevel også for dårlig tall.

Det er det viktig å ta inn over oss - hva gjør vi i denne sammenheng med den ansattes arbeidsmiljø som kan få det tallet til å stige? Forskerne må vi bruke i framtida også, til flere oppgaver knyttet opp mot arbeidsoppgavene i kriminalomsorgen. Forskerne er i det hele tatt en viktig gruppe i framtidens kriminalomsorg, for det er gjennom forskning vi kan få faktisk kunnskap som vi kan dokumentere, legge på bordet og bruke ikke minst overfor politikere. Det er kanskje der noen av utfordringene ligger.

Vi har fått et innblikk i Yngve Hammerlins definerte voldsverden og det utvidete voldsbegrep som han innførte - og det må vi jobbe videre med.

I løpet av disse to dagene synes jeg vi har satt kriminalomsorgen på dagsordenen med mange viktige temaer. Vi har klart å belyse saker som berører veldig mange, men det er åpenbart ikke nok at det tas opp her. Når vi skal jobbe videre med de tankene og de dokumentene som ligger til grunn for det vi har behandlet, så må det omsettes i handlingsplaner som gir resultater for dem som jobber i forhold til innsatte og klienter. Hvis vi ikke kan dokumentere resultater om tre år, så har vi fremdeles ikke fått til det vi ønsker.

- Men vi tror på resultater og skal jobbe for det. NFU er derfor en levende fagorganisasjon. Vi retter blikket mot framtidens kriminalomsorg og vi skal sørge for at politikerne blir oppmerksomme på oss. Vi skal bidra så langt vi kan i NFU til at kriminalomsorgen får en kvalitativ heving, sa Øvrebø, før han rundet av med takk til alle medvirkende og deltakere for godt arbeid både foran og bak kulissene og hevet konferansen i Samaranch-stil:

The best conference ever - og welcome to Island. Det er på Island det skjer i 2004, da møtes vi der igjen, alle som er kallet til å være med i NFU-sammenheng.