

Dansk Fængselsforbund



REFERAT

FRA

DANSK FÆNGSELSFORBUNDS

3. ORDINÆRE KONGRES

23. – 25. MAJ 2007

PÅ

HOTEL NYBORG STRAND

INDHOLDSFORTEGNELSE

PUNKT 1. MØDETS ÅBNING Forbundsformandens åbningstale	5
<i>Velkomst</i>	5
<i>Påbud fra Arbejdstilsynet</i>	6
<i>Nyt fokus på arbejdsmiljøet</i>	6
<i>Camp 06</i>	7
<i>Udvikling på længere sigt</i>	8
<i>Flerårsaftale</i>	9
<i>Overenskomst</i>	9
<i>Afslutning</i>	9
Justitsministerens tale til kongressen	10
Formanden for NFU – Roar Øvrebø's tale til kongressen.....	15
Næstformand i Statsansattes Kartel - Ellen Lykkegaards tale til kongressen.....	16
Kongressen anden dag - Den 24. maj 2007	20
PUNKT 2. GODKENDELSE AF DAGSORDEN	23
PUNKT 3. GODKENDELSE AF FORRETNINGSORDEN.....	23
PUNKT 4. VALG AF 2 DIRIGENTER.....	25
PUNKT 5. VALG AF 2 STEMMEÆLLERE	26
PUNKT 6. GODKENDELSE AF REFERAT	26
PUNKT 7. BERETNING	26
Skriftlig beretning.....	26
<i>Indledning</i>	26
<i>Forbundskontoret</i>	26
<i>Afdelingsformænd</i>	27
<i>Hovedbestyrelsen</i>	28
<i>Overenskomst 2005 – 2008</i>	30
<i>Løn</i>	33
<i>Arbejdsskader</i>	37
<i>Skattesagen</i>	37
<i>Grønland Overenskomst for Grønland</i>	38
<i>Helbredsbetaget afskedigelse</i>	39
<i>Arbejdsløshedskassen STA</i>	39
<i>Forsikringsagenturforeningen for tjenestemænd</i>	40
<i>Gruppelivsforsikringen</i>	40
<i>Fængselsforbundsbank</i>	41
<i>Forbundets æresnål</i>	41
<i>Information fra Forbundet Hjemmesiden</i>	41
<i>Medlemsdatabase</i>	43
<i>Nordiske Fængselsfunktionærers Union (NFU)</i>	43
<i>Statsansattes Kartel (StK)</i>	43
<i>Ny TR-Uddannelse</i>	44
<i>Fængselspladser på Langeland</i>	45
<i>Kriminalforsorgens økonomi</i>	45
<i>Direktørkontrakter</i>	45
<i>Kriminalforsorgens flerårsaftale og Finanslov 2006 og 2007</i>	46
<i>Faktaoplysninger om Kriminalforsorgen</i>	48
<i>Høringssvar fra Dansk Fængselsforbund</i>	49
<i>Kapacitet og kapacitetsudnyttelse</i>	50
<i>Arresthusområdet</i>	51

<i>Psykisk syge indsatte</i>	52
<i>Vold og trusler mod personalet</i>	52
<i>Arbejds miljø Arbejdstilsynets rapporter om det psykiske arbejdsmiljø</i>	53
<i>Sundhedsordning</i>	55
<i>Projekt Grunduddannelse</i>	56
<i>SCKK-AMU projekt "Kriminalforsorgens brug af AMU"</i>	57
<i>Ny uniformsaftale mellem Dansk Fængselsforbund og Kriminalforsorgen</i>	58
<i>NY LØN</i>	59
<i>OK2008</i>	60
<i>Pligtig afgangsalder og Tjenestemandspension - StK's baggrundsgruppe</i>	61
Mundtlig beretning	61
<i>Indledning</i>	61
<i>Personlevilkår</i>	62
<i>Bedre ledelse</i>	63
<i>Samlet set</i>	63
<i>Flerårssaftale</i>	64
<i>Statsansattes kartel</i>	64
<i>Ny ledelsesstruktur i Kriminalforsorgen</i>	65
<i>Lukning af belæg</i>	66
<i>Overenskomst 08</i>	66
<i>Ny Løn til alle!</i>	67
<i>Godt arbejde</i>	68
<i>Tonen – god ledelse og samarbejde</i>	69
<i>Forbundsstruktur</i>	71
<i>Afrunding</i>	71
Kongressens presseudtalelse	73
Debat af beretninger	74
<i>Michael Kaj Jensen - Statsfængslet i Vridsløselille</i>	74
<i>Robert Filtenborg Demény - AO-Jylland</i>	74
<i>Connie Thonsgaard – Statsfængslet Østjylland</i>	75
<i>Forbundsformanden</i>	75
<i>John Rasmussen – Anstalten ved Herstedvester</i>	76
David Jensen – KF.....	78
<i>Forbundsformanden</i>	78
<i>Michael Kaj Jensen, Statsfængslet i Vridsløselille</i>	78
<i>Forbundsformanden</i>	78
PUNKT. 8: INDKOMNE FORSLAG.....	79
PUNKT. 9: SAGER TIL AFGØRELSE	79
<i>Ændring af § 38 i Dansk Fængselsforbunds vedtægter</i>	79
PUNKT. 10: GODKENDELSE AF REGNSKAB 2006, BUDGET 2007, 2008 OG 2009	80
PUNKT. 11: FASTSÆTTELSE AF LØNNINGER, DIÆTER OG LOMMEPENGE.....	81
PUNKT. 11 A: FASTSÆTTELSE AF DIÆTER	82
PUNKT. 11 B: FASTSÆTTELSE AF LOMMEPENGE	82
PUNKT. 12: FASTSÆTTELSE AF KONTINGENT	82
PUNKT. 13: VALG Valg af forbundsformand	83
Valg af forbundskasserer.....	83
Valg af 2 kritiske revisorer.....	84
Valg af 2 revisorsuppleanter	84
PUNKT. 14: EVENTUEL T	84

DANSK FÆNGSELSFORBUNDS 3. ORDINÆRE KONGRES DEN 23. – 25. MAJ 2007 PÅ HOTEL NYBORG STRAND

DAGSORDEN:

- Punkt 1. Mødets åbning.
- Punkt 2. Fastsættelse af dagsorden.
- Punkt 3. Fastsættelse af forretningsorden.
- Punkt 4. Valg af 2 dirigenter.
- Punkt 5. Valg af stemmetællere
- Punkt 6. Godkendelse af referater fra 2. ordinære Kongres den 2.- 3. maj 2005 samt ekstraordinær Kongres den 6. februar 2007.
- Punkt 7. Beretning.
- Punkt 8. Indkomne forslag.
- Punkt 9. Sager til afgørelse.
- Punkt 10. Godkendelse af regnskab 2006 samt budget 2007, 2008 og 2009.
- Punkt 11. Fastsættelse af lønninger, diæter og lommepenge.
- Punkt 12. Fastsættelse af kontingent.
- Punkt 13. Valg.
- Punkt 14. Eventuelt.

PUNKT 1. MØDETS ÅBNING

Forbundsformandens åbningstale

Forbundsformanden bød velkommen til Dansk Fængselsforbunds 3. ordinære Kongres med følgende ord:

Velkomst

Kære Gæster og delegerede.

Jeg har hermed den store ære at byde gæster og delegerede velkommen til Dansk Fængselsforbunds kongres 2007.

En særlig velkomst til Justitsminister Lene Espersen som i sit travle job har taget sig tid til at deltage.

Ligeledes en særlig velkomst til Direktør William Rentzmann, direktionen og vores øvrige samarbejdspartnere i direktoratet.

Jeg skal også byde velkommen til vores nordiske brødre – Det er godt nok ikke helt på højde med den svenske kongefamilie men næsten. Fra Norge byder vi velkommen til Afgående NFU-leder Roar Øvrebø, Forbunds næstformand Rita Braten, og fra Sverige Forbundsformand Roal Nilssen.

Fra Statsansattes Kartel byder vi velkommen til Næstformand Ellen Lykkegaard 3F og sekretariatschef Josephine Fock

Fra Arbejdsløshedskassen STA skal jeg byde velkommen til souschef Ruth Mariager.

Også en særlig velkomst til formanden for Inspektørforeningen Mia Heckscher - Landsformand for HK-klubben Lone Støwer - Repræsentant for djøf-sektionen i Kriminalforsorgen Susanne Norman Andersen – Landsformand for Kriminalforsorgsforeningen John Hatting – Landsklubformand for Socialrådgiverne og formand for Etatsudvalget Erik Kruse Frederiksen.

Fra Fængselsfunktionærernes Idrætsforbund skal jeg byde velkommen til foreningens mangeårige formand Arrestforvarer Steen Væver.

Og endnu engang velkommen til alle de delegerede og deres ledsagere.

Jeg glad for, at ministeren har fundet tid til at forlade de trygge rammer i Justitsministeriet i København og møde op her hos os. Jeg synes, at det sender et godt signal om, at ministeren interesserer sig for de problemer, som vi slås med hver dag i fængsler og arresthuse.

Det er også muligt, at det i dag vil lykkes os at overbevise ministeren om, at personalevilkår og personaleudvikling skal øverst på dagsordenen, når pengene fremover skal prioriteres i Kriminalforsorgen. Det har hun hørt før fra vores side. Så det kommer nok ikke som en overraskelse, at vi igen bringer det på banen. Men lige nu blinker alle alarmlamper rødt for arbejdsmiljøet. Og vi mærker nu konsekvenserne af den sidste sparerunde, hvor der igen blev skåret ned på personalet.

Påbud fra Arbejdstilsynet

I sensommeren sidste år udstedte Arbejdstilsynet 17 påbud til Kriminalforsorgens institutioner om det psykiske arbejdsmiljø. Det fører for vidt at nævne alle de forhold, som blev påpeget i tilsynets påbud. Men jeg kan blandt andet nævne: For stor arbejdsmængde. For stort tidspres. For mange voldsepisoder. Uklarhed omkring procedure. Uklarhed omkring opgaver og prioritering. Og for meget alenearbejde.

For mig at se, var det et vink med en temmelig stor vognstang om, at der nu skal sættes radikalt ind for at forbedre forholdene i Kriminalforsorgen.

Alligevel er der nu snart gået et år uden at Direktoratet for Kriminalforsorgen har efterlevet påbudene.

Påbudene er nemlig blevet anket til Arbejds miljøklagenævnet. Det betyder, at påbudene lige nu ligger på en støvet embedsmandshylde et eller andet sted.

Det er ikke godt nok. Særligt hvis man også tager med i billedet, at det er fire år siden Arbejdstilsynet første gang advarede om dårligt psykisk arbejdsmiljø i Kriminalforsorgen. At der ikke blot er tale om et nidkært arbejdstilsyn og klynk fra medarbejderne side viser sig i en række statistikker og undersøgelser.

Antallet af sygedage blandt fængselsfunktionærer ligger langt over det øvrige arbejdsmarked. Og tallet stiger desværre nu igen. Samtidig må mange kollegaer forlade tjenesten på grund af nedslidning. En undersøgelse fra Arbejds miljøinstituttet sidste år viste, at fængselsfunktionærer er den faggruppe, der oplever den højeste grad af klient- og arbejdsrelateret stress. Og at fængselsfunktionærerne er i den højeste risikogruppe for at blive ramt af udbrændthed.

Og de sidste som er i tvivl om, at der er problemer med arbejdsmiljøet, kan blot læse sidste opgørelse fra Arbejds markedets Erhvervs sygdomssikring. I de sidste to år er Kriminalforsorgens bidrag til sygeforsikringen tidoblet på grund af sygdom og nedslidning blandt de ansatte.

Nyt fokus på arbejdsmiljøet

Der er derfor al mulig grund til at sætte arbejdsmiljøet øverst på den politiske prioriteringsliste.

I de senere år har ministerens fokus primært været rettet mod fysiske forhold og kapacitet i landets fængsler og arresthuse. Venterkøen skulle ned. Belægningen skulle ned. Sikkerheden skulle forbedres. Narko skulle ud af Kriminalforsorgen. Og så videre. Det har personalet loyalt støttet op om.

Vi har gjort en kæmpe indsats for at øge kapaciteten, skærpe sikkerheden, gennemføre regeringens nultolerancepolitik og meget mere.

Nu står vi i den situation, at belægningen i Kriminalforsorgen endelig er kommet ned på et tåleligt niveau. Det ser faktisk ud til at belægningsprocenten i år – for første gang i seks år opfylder målet om 92 procent.

Det er ganske udmærket, hvis der er ved at være styr på kvantitetsproblemerne i Kriminalforsorgen, men det nytter ikke noget, hvis ikke forholdene i fængsler og arresthuse også får et kvalitetsløft.

Bedre arbejdsmiljø, nye uddannelsesmuligheder for medarbejderne, bedre ledere og mere tidssvarende arbejdsforhold er nødvendige, hvis Kriminalforsorgen fortsat skal udvikles.

Camp 06

Det arbejde er vi gået i gang med. Dansk Fængselsforbund har i samarbejde med Direktoratet for Kriminalforsorgen sat gang i en proces, hvor vi sammen forsøger at løfte de forhold, vi arbejder under. Ved idékonferencen Camp Godt Arbejde i Middelfart sidste sommer fik vi defineret, hvad der gør et arbejde fornuftigt, givende og indholdsfuldt. Og vi fik opstillet en række forslag til, hvor der kan sættes ind.

Forslagene dækker blandt andet over nye krav til lederne, bedre IT, bedre dialog, nye kurser, og særlige indsats- og tankedage.

Det er klart et skridt i den rigtige retning, men det er ikke nok, at vi internt i Kriminalforsorgen er enige om at sætte fokus på arbejdsmiljø. Intern velvilje og positive tanker kan sætte tingene i bevægelse. Men hvis der virkelig skal ske mærkbare forbedringer, så kommer det til at koste penge. Og de penge bliver nødt til at komme udefra.

Jeg vil nævne nogle konkrete problemer, som står lige for.

Der skal for det første indføres supervision i hele Kriminalforsorgen. Medarbejderne skal have bedre mulighed for at håndtere både psykiske eftervirkninger af trusler og vold og hverdagsproblemer i arbejdet. Det vil supervision kunne medvirke til. Supervision er foreløbig indført som et forsøg i Statsfængslet Østjylland og i Københavns Fængsler. Det er ikke gjort med det.

Arbejdstilsynet har blandt andet påpeget i deres påbud, at der skal indføres supervision i Statsfængslet ved Horserød, Anstalten ved Herstedvester, Statsfængslet i Vridsløselille og på Kærshovedgård. Jeg opfatter det som et præj om, at supervision skal indføres i hele Kriminalforsorgen. Jeg kan derfor kun opfordre til, at de nuværende forsøgsprojekter bliver landsdækkende permanente ordninger.

Et andet punkt, hvor det halter med at få løst arbejdstilsynets påbud, er i forhold til alenearbejde. Arbejdstilsynet har konkret peget på, at der skal sættes ind mod alenearbejde i Statsfængslet Renbæk, Fængslet Nørre Snede, på Kærshovedgård og Statsfængslet Søbysøgård.

At fængselsfunktionærer i nogle tilfælde sidder alene med 30 indsatte er helt uacceptabelt. Ligeegyldigt hvor fredeligt de indsatte opfører sig, så sætter man fængselsfunktionæren i en urimelig udsat situation.

Vi er enige, når Arbejdstilsynet slår fast, at det kan være psykisk belastende og udgøre en sikkerhedsrisiko at arbejde uden støtte fra en kollega eller en leder. Derfor bør alenearbejdet afskaffes så vidt det overhovedet er muligt og i alle tilfælde, når det angår planlagte vagter.

Et tredje punkt, hvor vi giver Arbejdstilsynet ret, er, når de kritiserer Kriminalforsorgen for, at der mangler ledelsesmæssig opbakning til medarbejderne i institutionerne.

Tilsynet peger på, at ledelsen ikke giver den nødvendige ledelsesmæssige støtte til fængselsfunktionærerne. Ifølge tilsynet er det en af årsagerne til, at samarbejdet mellem ledere og medarbejdere fungerer dårligt i nogle institutioner.

Dansk Fængselsforbund er enig i den vurdering. Vi mener, at der mangler professionel ledelse i Kriminalforsorgen. Lederne er slet ikke klædt godt nok på til de opgaver, de har. Det gælder for eksempel i forhold til personalepleje og kompetenceudvikling.

Jeg er nødt til at påpege, at bare fordi man har en god faglig uddannelse i jura eller økonomi, er det ikke ensbetydende med, at man er en god personaleleder. Det er nødvendigt, at der sker et ledelsesmæssigt løft i Kriminalforsorgen. Lederne skal på skolebænken og lære at blive bedre til at udstikke klare retningslinier for opgaver og samarbejde.

Udvikling på længere sigt

Én ting er det daglige arbejdsmiljø og samarbejde i fængsler og arresthuse. Det skal der gøres noget ved.

Men samtidig er det lige så vigtigt, at vi også kigger lidt frem i kalenderen - på Kriminalforsorgens udvikling på længere sigt.

Dansk Fængselsforbund mener, at det er vigtigt, at der i langt højere grad bliver sat fokus på personalets uddannelse og udvikling. Som det er i dag, lever personalets muligheder for uddannelse og udvikling ikke op til de forhold, som kan forventes i en moderne institution:

Der bør for det første oprettes en central personaleafdeling for hele Kriminalforsorgen. Der mangler centralt overblik og styring.

For det andet bør Kriminalforsorgen have en kompetenceudviklingsplan for alle basisedarbejdere.

Og for det tredje bør der satses mere intensivt på uddannelse af medarbejderne. Der er behov for at forbedre både grunduddannelse og lederuddannelse.

Og så er det selvfølgelig helt åbenbart, at der skal være kompetent personale på institutionerne til at gribe boldene på HR-området. Hvilken virksomhed med respekt for sig selv har flere hundrede ansatte – og intet personale til HR-området? Det er vist kun noget der findes i Kriminalforsorgen, hvor personalet er den absolut vigtigste ressource vi har. Det hænger ikke sammen.

I forhold til nye medarbejdere, er det vigtigt, at de får en tungere teoretisk ballast og der lægges mere i kravene til medarbejdernes personlige udvikling. For eksempel hvordan man optræder i forhold til indsatte og kollegaer, og hvordan man håndterer stress.

For eksempel stiller det store krav til fængselsfunktionærer at arbejde med mennesker under særlige vilkår – det er blandt andet psykisk syge, misbrugere eller indsatte med anden etnisk baggrund. Alene for at håndtere disse særlige grupper er der behov for målrettet videreuddannelse af personalet.

Det skal ikke lyde som en skrækkampagne, men uden bedre arbejdsvilkår bliver det meget svært at fastholde og tiltrække kvalificerede medarbejdere fremover. Det mærker vi allerede nu.

Og uden bedre arbejdsvilkår bliver det svært at fastholde Kriminalforsorgen i Danmark som et eksempel for udlandet. Et mønstereksempel på, at frihedsberøvelse ikke blot skal handle om at spærre folk inde, men også om at få dem tilbage til et civilt liv uden kriminalitet.

I virkeligheden handler det om den dynamiske sikkerhed. Altså personalets daglige kontakt og samarbejde med de indsatte.

Hvis vi skal leve op til normaliseringsprincippet om at hverdagen i fængslerne skal ligge så tæt op ad livet uden for fængslerne som muligt, så kræver det, at arbejdsforholdene grundlæggende er så gode, at der er overskud og tid at sætte sig ned og tale med de indsatte.

Hvordan skal vi kunne være rollemodeller, hvis de indsatte ikke kender os?

Flerårsaftale

Derfor. Når folketingspolitikere til efteråret sætter sig ved forhandlingsbordet for at forhandle den kommende flerårsaftale for Kriminalforsorgen på plads, så skal arbejdsmiljø og personalevilkår stå øverst på dagsordenen. Hvis personalets udvikling for alvor skal forbedres, så bliver politikere nødt til at afsætte penge til området.

Ministeren har allerede tilkendegivet, at hun er indstillet på at afsætte flere penge til Kriminalforsorgen. Det sagde hun i vinter ved konferencen om godt arbejde i Kriminalforsorgen. Og det sagde hun så sent som for fjorten dage siden i Folketingets Retsudvalg.

Jeg er sikker på, at ministeren står ved disse ord. Og at hun vil være med til at øremærke penge til at forbedre personalets vilkår i Kriminalforsorgen.

Overenskomst

Og når flerårsaftalen er indgået til efteråret, så retter fokus sig mod overenskomsten for de kommende år.

Finansministeren og Centralorganisationerne skal forhandle næste overenskomst på plads i begyndelsen af 2008. Her skal de to parter blandt andet tage stilling til Ny løn og til nye uddannelsesmuligheder.

Vi har af gode grunde store forventninger til, at også disse forhandlinger vil gå godt.

Det er selvsagt en forudsætning for personalevilkår og personaleudvikling i Kriminalforsorgen, at de grundlæggende løn- og ansættelsesforhold er i orden.

Vi vil ikke blive ved med at være et glemt lavtlønsområde!

Afslutning

Det er fast arbejde, når man som jeg hver dag forsøger at følge med i, hvad aviserne skriver om landets fængsler og arresthuse.

Aviserne har i årets løb blandt andet skrevet om forældede fængsler med små celler uden lys. Om et nyt fængsel, som har vrøvl med håndtag og alarmer. Om psykiske syge indsatte, som slet ikke burde være i Kriminalforsorgen. Om høj belægning. Om et rekordhøjt antal varetægtsfængslede. Og om nedslidte medarbejdere.

I kølvandet på urolighederne på Nørrebro tog aviserne endnu et tilbagevendende emne op. Nemlig omgangstonen i Kriminalforsorgen. Det er ikke et emne, som jeg vil dvæle længe ved her og nu. Men det er heller ikke emne, som jeg vil forsøge at gemme.

Derfor vil jeg sige her til sidst: På samme måde, som vi hele tiden arbejder med arbejdsmiljø, arbejdsforhold, uddannelse og udvikling, så skal vi også hele tiden arbejde for at fastholde en god omgangstone med de indsatte og indbyrdes mellem medarbejderne.

Men det kræver også, at ledelsen på alle niveauer opfører sig anstændigt og professionelt i forhold til medarbejderne.

Derfor er jeg også – beklageligvis – nødt til at nævne, at det er min klare forventning, at den negative ledelsesstil, vi har set på en del af fængslerne i den senere tid, ophører. Den har været en trist undtagelse fra den ellers almene praksis for god dialog vi har i Kriminalforsorgen.

Jeg håber, at ledelsen på alle institutioner forstår ministerens opfordring, som hun kom med i Folketinget i begyndelsen af denne måned: Nemlig at vejen til et forbedret arbejdsmiljø i Kriminalforsorgen går gennem god ledelse.

Men det ændrer ikke på, at hvis der er kollegaer, som overskrider grænsen mellem kontant sprogbrug og chikane, så skal vi slå bremsen i.

Lad det være sagt, så ingen er i tvivl om Dansk Fængselsforbunds holdning i dén sag.

Med disse ord: Velkommen til kongressen!

Forbundsformanden gav herefter ordet til justitsminister Lene Espersen.

Justitsministerens tale til kongressen

Justitsminister Lene Espersen svarede nogenlunde følgende:

”Jeg vil gerne starte med at sige tak for invitationen til at komme her i dag. Jeg er meget glad for, at jeg er blevet inviteret igen – jeg var her for 4 år siden på kongressen i maj 2003, hvor det var første gang jeg havde lejlighed til at møde så mange fængselsfunktionærer på én gang.

År 2003 var sidste år i den daværende flerårsaftale, og der var mange problemer med højt belæg, mange ventere, og så var det tilmed et spareår.

Jeg udtrykte dengang min store taknemmelighed over, at personalet i Kriminalforsorgen arbejdede på højtryk, havde overarbejde osv. for at klare den vanskelige situation. Jeg udtrykte også stor forhåbning om, at det kunne blive bedre i fremtiden. Det blev det heldigvis også.

Jeg er godt klar over, at vi skulle helt frem til begyndelsen af 2006, før venterkøen var afskaffet, men fra sommeren 2006 har belægget været nede på de aftalte 92%, som det lå mig meget på sinde at komme ned på, fordi det var en del af den nuværende flerårsaftale.

At tiden går hurtigt, og at der sker meget i Kriminalforsorgen, vidner det nye fængsel i Østjylland om. Da jeg stod her sidste gang for 4 år siden, havde jeg netop været i Horsens for at fejre Statsfængslet i Horsens’ 150 års jubilæum, og ved samme lejlighed tog jeg det første spadestik til det nye fængsel. Nu er det allerede mere end et halvt år siden, at jeg var ovre til indvielsen af fængslet. Jeg synes virkelig, at det er lykkedes at få skabt nogle gode og

tidssvarende rammer, som er nødvendige for at kunne drive et moderne fængselsvæsen.

Jeg er godt klar over, at det har været en stor omvæltning for personalet at flytte fra det gamle Statsfængsel i Horsens til det nye og moderne Statsfængsel Østjylland. Jeg er også bekendt med, at der har været mange problemer med at få de sidste ting på plads, men jeg er fuld af fortrøstning og er sikker på, at det nok skal blive en rigtig god arbejdsplads.

Noget som har været ventet med spænding, og som sløret lige er blevet løftet for her på kongressen, er Kriminalforsorgens nye uniformer.

Det var i januar, at direktoratet underskrev en rammekontrakt med firmaet Hoffmann Firmatøj A/S.

Hoffmann er endvidere ved at lægge sidste hånd på de prøveuniformer, som skal godkendes af direktoratet. Så snart godkendelsen har fundet sted, går den egentlige produktion af uniformerne i gang.

Kriminalforsorgens uniformerede personale vil her i efteråret få udleveret en startpakke, der indeholder helårsjakken, pullover, lårlommebukser – det lyder ret fancy - og skjorter.

Samtidig har Kriminalforsorgen fået nyt uniformsmærke, som jeg synes sender de rigtige signaler og har den rette balance mellem det bløde og det hårde, som direktøren var inde på ved præsentationen.

Jeg synes, at det jeg har set fra ”startpakken” og blazerjakken med dertil hørende gallabuks er rigtig smart – jeg håber at I bliver glade for de nye uniformer. Jeg er også glad for, at I nu får et nyt ID-kort, som både er smart og hensigtsmæssigt, og hvor sikkerheden er langt højere end på de gamle ID-kort.

Sygefravær har i de seneste år været meget på dagsordenen og det har været et mål i flerårsaftalen, at sygefraværet skulle nedbringes. Der kom også et fald i sygefraværet i 2004 i kølvandet på den første sygefraværshåndbog og indførelsen af en detaljeret, løbende statistik på området.

Det er rigtigt – som Kim sagde – at der nu har været en lille stigning i 2005 og 2006, men en svag stigning i tallene kan ikke i sig selv tages til indtægt for, at de initiativer, som Kriminalforsorgen har taget, ikke har virket.

Der har jo samtidig været et stigende og meget højt belæg i en lang periode, og på trods af det den ekstra belastning er det stort set lykkedes at fastholde faldet i sygefraværet. Men det er stadig meget højt. Det kommer man ikke uden om.

Det, at der sættes fokus på problemet med sygefravær, har i sig selv har en positiv indflydelse. Det er da også baggrunden for, at direktoratet i slutningen af 2006 udsendte en revideret sygefraværshåndbog, der skal sætte det lokale arbejde med at nedbringe sygefraværet i centrum. Sygefraværshåndbogen fokuserer på, at der skal fremmes en nærværskultur på tjenestestederne. Det er en håndbog, der er udarbejdet efter drøftelser med bl.a. Dansk Fængselsforbund.

Som noget nyt skal der bl.a. udarbejdes en skriftlig sygefraværspolitik på alle tjenestesteder. Denne politik skal godkendes i det lokale samarbejds-udvalg. Når denne fremgangsmåde er

valgt, er det for i videst muligt omfang at sikre, at medarbejderne inddrages i sygefraværsarbejdet.

Jeg mener ikke, at det er muligt at få sygefraværet reduceret, uden at alle tager et ansvar. For at sikre at alle – medarbejdere som ledelse – går aktivt ind i dette arbejde, udsender direktoratet om ganske kort tid en informations-pjece til alle ansatte. Pjecen beskriver Kriminalforsorgens sygefraværspolitik og indeholder informationer, der understreger den enkeltes ansvar for at få bragt sygefraværet ned.

Kriminalforsorgen har også gjort noget for at sikre hurtige behandlingsmuligheder for medarbejderne i Kriminalforsorgen, så man kan undgå nedslidning. Med afsæt i aftalen om Kriminalforsorgens økonomi, indgik Kriminalforsorgen i oktober 2006 en aftale med Falck Danmark A/S om en sundhedsordning for alle Kriminalforsorgens medarbejdere. Sundhedsordningen trådte i kraft den 1. november 2006.

Aftalen med Falck betyder, at den enkelte medarbejder har gratis adgang til tværfaglig forebyggende behandling hos kiropraktor, fysioterapeut, zone-terapeut, massør mv. Formålet er at forebygge skader på bevægeapparatet, det vil sige nakke, skuldre, ryg, lænd, arme mv.

Jeg synes, at det bedste ved ordningen – ud over at I får behandlingen gratis – er, at den foregår dels på fængslerne, dels på Falcks Sundhedscentre, der findes over hele landet, så I har nem adgang til behandlingen.

Det er en fantastisk god ordning I har fået på det ”fysiske” område og et glimrende supplement til den adgang til ”krisehjælp”, som I har haft i Kriminalforsorgen i en årrække.

En anden god ting er jeres kolleganetværk, som I har haft siden 1998 på fængslerne, i direktoratet og på Kriminalforsorgens Uddannelsescenter. I 2006 blev det besluttet, at kolleganetværket skulle udvides til også at omfatte arresthusene.

Ved en udvidelse af kolleganetværket til også at omfatte arresthusene har Kriminalforsorgen fået aktiveret kollegaerne på alle tjenestestederne i bestræbelserne på at skabe en kriminalforsorg, hvor der bliver taget hånd om kollegaer, der har behov for hjælp.

Det har nok ikke kunnet undgå nogens opmærksomhed, at Morgenavisen Jyllands-Posten i de seneste uger har bragt eksempler på en rå tone hos nogle negativt stærke fængselsfunktionærer. Disse artikler var baggrunden for, at jeg var kaldt i samråd den 10. maj 2007.

Det er min klare opfattelse – som jeg har fået underbygget ved selvsyn under mine besøg rundt om på tjenestestederne – at medarbejderne i Kriminalforsorgen generelt gør et stort og værdifuldt arbejde både på det sikkerhedsmæssige og det resocialiserende område. Og det er jeg stolt af.

Kriminalforsorgen i Danmark er internationalt anerkendt for at skabe et fængselsmiljø, hvor der er en tæt kontakt mellem indsatte og ansatte, hvor menneske-rettighederne overholdes, og hvor der arbejdes målrettet med arbejds-træning, undervisning og behandlingsprogrammer og dermed resocialisering.

Det ærgrer mig derfor, at det i artiklerne kommer til at fremstå, som om der hersker en rå og uvenlig tone i alle fængsler. Jeg hverken kan eller vil imidlertid afvise, at der er enkelte

brodne kar i systemet, som tilsyneladende har misforstået det ansvar og den opgave, som følger med jobbet. Om det – som antydtes i pressen – ligefrem sker mere systematisk i visse afdelinger, har jeg ikke noget grundlag for at kommentere. Men det er klart, at det i særlig grad ville være uacceptabelt, hvis det skulle vise sig at være rigtigt.

De steder, hvor der er et problem med behandlingen af indsatte og tonen mellem personalet indbyrdes, er det både kollegernes og ledelsens ansvar at tage afstand fra dem, der går over stregen. Jeg ved, det er en hårfin balance, men de fleste ved godt, hvad der er rigtigt, og hvad der er forkert. At tage fat i medarbejdere, som ikke overholder reglerne og retningslinierne, er selvfølgelig en løbende proces, som er i vores fælles interesse, og som alle derfor bør deltage aktivt i.

Af mulige tiltag er der disciplinærsager, hvis der er en konkret mistanke mod en bestemt ansat, og hvis forholdet er af så grov karakter, at der skønnes at være sket en overtrædelse af straffeloven, så skal der ske politianmeldelse. Medarbejderudviklingssamtaler er også et udmærket forum til en drøftelse af, om en medarbejder er på vej ud i en eller anden form for ubalance med hensyn til sprogbrug og adfærd, og der vil herefter skulle iværksættes korrigerende tiltag, hvis der er brug for det.

Konkret har jeg foreslået en anonym spørgeskemaundersøgelse blandt prøveansatte og øget fokus på arbejdsmiljø i Kriminalforsorgen for at bekæmpe uheldig negativ kultur blandt Kriminalforsorgens ansatte de steder, hvor den måtte findes. Jeg vil i den forbindelse understrege, at formålet med en undersøgelse blandt prøveansatte i Kriminalforsorgen ikke skal være at rejse enkeltsager, men at få et billede af problemets omfang.

Et andet emne, som der arbejdes på i øjeblikket, er indførelsen af et nyt lønsystem. Det følger af aftalen for overenskomstperioden 2005 - 2008, at der for det uniformerede personale skal indgås aftale om at overgå til et nyt lønsystem med virkning i indeværende overenskomstperiode.

Sagen om indførelse af et nyt lønsystem er for tiden under behandling i Personalestyrelsen. Personalestyrelsen har tilkendegivet, at det beløb, som er afsat til finansieringen af et nyt lønsystem, vil kunne overføres til den kommende overenskomstperiode, hvis en aftale ikke kan indgås i indeværende periode.

Nu har jeg talt meget om alle de ting, der er i gang i øjeblikket, og de særlige udfordringer, I har. Det er på alle måder et rigtigt udfordrende job I har – ingen tvivl om det – og I er i stand til at balancere mellem alle de nye og alle de eksisterende opgaver. Derfor er den danske kriminalforsorg en af de bedste i verden.

Der bliver iværksat utrolig mange initiativer, som I er med til at gennemføre, for at undgå, at de indsatte vender tilbage til os igen. Den tætte kontakt, det store engagement, handleplaner og nu også en behandlingsgaranti for stofmisbrugere, efter at vi i løbet af denne her flerårsaftaleperiode har fået etableret en række nye behandlings- og motivationsinitiativer. Jeg er derfor rigtig glad for, at Kriminalforsorgen fra den 1. januar 2007 har haft behandlingsgaranti for indsatte med stofmisbrugsproblemer.

Endnu en gang står jeg her og taler til jer et halvt år før, en flerårsaftale udløber. Det har været 4 hektiske år med masser af nye projekter. Jeg er meget stolt over, at det er lykkedes jer at gennemføre de mange – til tider store og krævende – initiativer.

Lige nu er Kriminalforsorgen i gang med at blive set grundigt efter i sømmende af konsulentfirmaet Boston Consulting Group. De er i gang med en budgetanalyse, som Finansministeriet har bestilt. Den skal vise, om det er muligt at effektivisere yderligere i Kriminalforsorgen i de kommende år.

Selv mener jeg, at Kriminalforsorgen er en utrolig veldrevet virksomhed, men det er aldrig nogen skade til, at nogen ude fra kigger os efter i kortene. Det er jo heller ikke nogen hemmelighed, at hvis man ønsker at iværksætte nye initiativer, så skal de finansieres, og i det omfang det er muligt at finde pengene inden for de nuværende rammer, er sandsynligheden for at få dem gennemført naturligvis langt større.

Jeg mener – ligesom Kim – at det allervigtigste projekt i en ny kommende flerårsaftale, er en forbedring af arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen. Det er et projekt, der i sagens natur kan komme til at koste mange penge. Penge som man ikke kan spare sig til uden videre.

Jeg ved, at Kriminalforsorgen allerede har meget fokus på arbejdsmiljøet – jeg har allerede nævnt flere initiativer i dag.

Sidste år holdt I en camp, som alle organisationerne var med til at planlægge, og hvor der var fokus på ”Godt arbejde”. Jeg var selv så heldig at deltage i den re-union, der var i januar 2007, hvor alle de forslag, der var blevet udviklet på campen, blev præsenteret. Jeg var imponeret over, hvor mange gode forslag der var, og hvor langt man var nået med at udvikle og afprøve dem.

Jeg tror helt sikkert, at de mange forslag vil være med til at få skabt ”Godt arbejde” i Kriminalforsorgen. At have et godt arbejde, som man er glad for, er helt klart den vigtigste forudsætning for, at der er et ordentligt psykisk arbejdsmiljø på de enkelte tjenestesteder.

Regeringen har i samarbejde med et bredt flertal i Folketinget som bekendt oprettet en Forebyggelsesfond, som har rigtig mange penge, og der blev i forbindelse med finanslovsaftalen for 2007 forhåndsafsat 10 mio. kr. til Kriminalforsorgen for at forebygge nedslidning.

Jeg ved, at der bliver arbejdet på højtryk med at udarbejde og beskrive initiativer, som I vil søge at få finansieret af Forebyggelsesfonden. Jeg ved også godt, at der er 16 tjenestesteder, som har fået påbud fra Arbejdstilsynet, der i øjeblikket venter på at blive afgjort i ankeinstansen. Med de kommende afgørelser i Arbejdsmiljøankenævnet får vi forhåbentlig den klarhed over det samlede billede, som vi har brug for.

Jeg har forstået, at Kriminalforsorgen er gået i gang med at udarbejde en overordnet og offensiv strategi for, hvordan indsatsen på arbejdsmiljø-området kan styrkes og målrettes såvel på kort som på lang sigt.

En af hovedhjørnesteenerne i det arbejde er at arbejde proaktivt med henblik på at undgå dårlig arbejdsmiljø og nedslidning ved at flytte fokus fra en meget problem-orienteret tilgang til at bruge en anerkendende tilgang, hvor man tager udgangspunkt i det, der gøres godt, og så gøre noget mere ud af det, i stedet for hele tiden at trampe rundt i problemerne – det kan man til tider godt blive temmelig modløs af.

I slutningen af august besøger Retsudvalget Statsfængslet i Vridsløselille og Anstalten ved Herstedvester, og i slutningen af september 2007 tager Retsudvalget ud på en 2-dages tur,

hvor de skal besøge en række af Kriminalforsorgens institutioner i hele landet – en tur jeg også håber på også at kunne deltage i.

Rundturen, hvor Retsudvalget får et opdateret indtryk af, hvordan det står til i Kriminalforsorgen, skal bl.a. være med til at skyde efterårets forhandlinger om Kriminalforsorgens økonomi gang.

Jeg synes selv, at der er en lang række emner, som er vigtige at få med i den forbindelse. Ikke mindst arbejdsmiljøet, som jeg allerede har nævnt, er naturligvis et centralt tema.

Jeg synes, at Kriminalforsorgen gør det rigtigt godt, og at I samlet set formår kunsten at balancere mellem det hårde og det bløde. Det skal I have tak for – det er ikke mindst jeres fortjeneste, at der er denne balance.

Så vil jeg gerne sige tusind tak for, at jeg fik lov til at komme og holde dette lille indlæg. Jeg håber, at I får en rigtig god kongres med en god debat.”

Forbundsformanden replicerede, at han var glad for, at ministerens fokus i forbindelse med flerårsaftalen er personale og arbejdsmiljø. Forbundsformanden meddelte i øvrigt, at han ikke vil have problemer med, at der laves en undersøgelse blandt de prøveansatte om deres trivsel og de prøveansattes input til forbedring af deres arbejdsmiljø. Men der må ikke være tale om en hetz. Det uniformerede personale vil gerne kigges over skulderen - også gerne hver dag – for vi har ikke noget at skjule. De, der ikke overholder reglerne, skal straffes ligesom alle andre, der ikke overholder reglerne.

Men. Det er en kendsgerning at det uniformerede personale har et højt sygefravær. Politikere og ledelse må nødvendigvis anerkende at vi har ondt i arbejdslivet, således at vi i fællesskab kan gøre noget ved det.

Forbundsformanden gav herefter ordet til formanden for Nordiske Fængselsfunktionærers Union (NFU) Roar Øvrebø

Formanden for NFU – Roar Øvrebø's tale til kongressen

Roar Øvrebø takkede for invitationen på vegne af de øvrige nordiske forbund. Han henviste til, at en del af kongresdeltagerne skulle mødes igen allerede i juni måned i Finland. NFU fejrer sit 60 års jubilæum i år, og den begivenhed ville blive markeret ved konferencen i Finland.

NFU blev stiftet i 1947 og unionens første formand var i øvrigt en dansker. Gennem unionens konferencer i de efterfølgende 60 år har NFU været med til at sætte dagsordenen for mange kriminalforsorgsmæssige spørgsmål i Norden – for vi har meget til fælles.

Roar Øvrebø udtrykte ærgrelse over, at ministeren havde forladt kongressen. Han ville gerne have appelleret direkte til ministeren om ikke kun at lytte til Dansk Fængselsforbund, men også at gøre som Dansk Fængselsforbund siger. For dem der ikke har skoene på ved ikke hvor den trykker. Derfor bør man lytte til dem, der har skoene på, for de ved hvor de trykker.

Roar Øvrebø forklarede videre, at der i NFU er enighed om at man ved at etablere trygge afsoningsmiljøer for de indsatte samtidig skaber et godt arbejdsmiljø for de ansatte.

Kriminalforsorgen handler om mennesker og når de ansatte har et godt arbejdsmiljø, har de indsatte også et godt afsoningsmiljø. Hvis den indsats, der lægges under afsoningen skal række ud over afsoningen, skal de ansatte have muligheden for at bistå de indsatte. Der skal altid være tilstrækkeligt med personale og personalet skal være klædt på til at kunne løfte de nødvendige opgaver.

Som nævnt var det en dansker, der var den første formand for NFU og Roar Øvrebø glædede sig derfor over, at han ved konferencen i Finland igen kunne overgive formandsposten til en dansker.

Forbundsformanden gav herefter ordet til næstformand Ellen Lykkegaard, StK.

Næstformand i Statsansattes Kartel - Ellen Lykkegaards tale til kongressen

Ellen Lykkegaard takkede indledningsvis for invitationen til kongressen og sagde nogenlunde følgende:

”OK07 – Det private arbejdsmarked

Har det private arbejdsmarked aftalt områder, som kan inspirere os i det i gangværende forløb op til OK08?

Det må vi sige ja til:

Én ting vil helt sikkert virke som en stor inspirationskilde for de offentligt ansatte, nemlig den forventede lønudvikling på det private arbejdsmarked i denne overenskomstperiode. En lønudvikling, som vi jo har hørt, ikke vil være blandt de ringeste, der er aftalt ved de seneste års overenskomstforhandlinger.

Vi må jo så leve op til de forventninger, som vore medlemmer har til et OK08-resultat på den lønmæssige side.

Jeg vil også nævne fritvalgs lønkontoen, som jo tidligere – måske i en lidt anden form – har været drøftet på det statslige område - uden at vi har indgået aftaler herom.

Jeg tror, vi kommer til at forholde os til en tilsvarende mulighed for, at den enkelte kan vælge mellem feriefridage (med løn), ekstra indbetaling til pension eller ekstra penge i lønningsposen.

Derudover kan vi jo se, at man har valgt at øremærke 3 uger af den udvidede forældreorlov til faderen således, at faderen kan holde op til 6 ugers orlov. (På det statslige område kan faderen holde op til 12 uger(10 ugers forældreorlov + 2 ugers fædreorlov), hvis moderen ikke er omfattet af statens barselsaftale).

Til sidst vil jeg fra det private område nævne vederlag til tillidsrepræsentanter – et vederlag, der er afhængig af valggrundlagets størrelse.

Jeg kan også forestille mig, at vi kommer til at forholde os til et lignende krav fra medlemmerne.

OK08

Nå, men nu er verden jo ikke skruet sådan sammen, at vi på det statslige eller offentlige område som helhed bare læner os tilbage og kopierer fra det private område.

Et eksempel på dette er jo vor kompetenceudviklings-aftaler/pakker. Her må vi konstatere, at vi vel på det nærmeste har været 10 år forud for det private arbejdsmarked; så naturligvis har vi også ideer og tanker om, hvad der bliver primær-områder, når forhandlingerne går i gang.

Men inden jeg kommer ind på dem, så lad mig sige lidt om, hvad jeg tror, der venter os ved de kommende forhandlinger fra Finansministeriets side

Velfærdsreformen

Lad mig starte med det punkt, som i hvert fald på nuværende tidspunkt, kan ligne en meget stor sten på vejen til at opnå et forlig:

Velfærdsreformen, og især to punkter i den:

1. Mere aktuarmæssig beregning af førtidspensionsfradraget
2. Lavere pligtig afgangsalder.

Med hensyn til det første er jeg ikke i tvivl om, at regeringen med sit forslag om mere aktuarmæssig beregning af førtidspensionsfradraget for tjenestemænd ønsker at tilnærme dette fradrag til det, som en overenskomstansat med en arbejdsmarkedspension skal tåle, hvis denne forlader arbejdsmarkedet "før tid".

Hvor førtidspensionsfradraget for tjenestemænd i dag er højst 10 % - kan en overenskomstansat, der stopper som 60-årig, komme til at betale mere end 50 % af sin pension (i manglende pensionsudbetaling – set i forhold til, hvad der kunne være opnået).

Det er denne forskel regeringen har sat fokus på.

Det andet springende punkt:

Lavere pligtig afgangsalder ser den nuværende regering som en mulighed for at tvinge nogle af de grupper, der i dag har aftalt en sådan, til at blive længere på arbejdsmarkedet.

Personalestyrelsen/Finansministeriet har endnu ikke gjort op med sig selv, hvilke grupper de vil gå efter, men vi kan naturligvis frygte, at man vil gå meget bredt efter at "ramme" så mange som muligt.

Derudover har Personalestyrelsen gjort opmærksom på, at styrelsen godt kan have den opfattelse, at visse af de aftaler, der er indgået om lavere pligtig afgangsalder, kan stride mod direktivet om forskelsbehandling.

Man kan jo have en frygtelig mistanke om, at hvis man ikke kan komme igennem på den ene måde, så måske på den anden.

Generelle lønstigninger

Det må være StKs mål er at sikre en fortsat reallønsfremgang.

Vi har igennem de sidste 3 - 4 overenskomstperioder kunnet sikre en reallønsfremgang bl.a. ved at udvise "rettidig omhu" i forbindelse med fremsættelse og forhandling af lønkrav.

- Vi ønsker naturligvis også denne gang at sikre, at alle StKs medlemmer får en reallønsfremgang.

Reguleringsordningen

Jeg er ikke i tvivl om, at vi kommer til at diskutere reguleringsordningen. Det er et tema, som bliver vendt ved hver eneste overenskomstforhandling. Skal vi bevare den - eller skal vi "sælge" den?!

Ordningen kan betegnes som en langsigtet forsikringsordning, der sikrer en samlet statslig lønudvikling parallelt med den samlede private lønudvikling – om end på et lidt lavere niveau.

Meget forenklet skal man jo overveje, om man vil have sikkerheden ved at følge lønudviklingen på det private arbejdsmarked – eller om man skal "sælge" reguleringsordningen i forventning om, at vi så på det statslige område vil være i stand til at aftale en højere ramme ved overenskomstforhandlingerne således, at lønstigningerne i de statslige overenskomster aftales af (mindst) samme størrelse som på det private område.

Ny Løn

I denne forsamling kan jeg vel godt tillade mig at sige, at jeg tror, at spørgsmålet endnu en gang dukker op på det statslige område.

Måske ikke som et StK-krav om flere nye lønsystemer, men som opfølgning på de allerede indgåede aftaler.

På det statslige område som helhed har vi mange grupper, som har hilst de nye lønsystemer velkommen. Vi har mange grupper, som kan se tilbage og konstatere, at den aftale, de har, har været ganske god for dem – lønmæssigt.

Men samtidig må vi også konstatere, at der også er grupper, for hvem Ny Løn ikke har været en ubetinget succes; grupper som måske ikke har opnået samme gode lønfremgang som andre. Grupper, som derfor meget gerne ser, at de også kan se og mærke fordelene ved de nye lønsystemer; og det synes jeg, vi skal hjælpe dem med.

Endelig kan vi jo konstatere, at der også er grupper, som ikke er gået over på Ny Løn.

Spørgsmålet er, om de kommer over i forbindelse med OK08?

Dette spørgsmål kan I måske besvare endnu bedre end jeg kan?!

Seniorpolitik

"Erfarne medarbejdere" er et projekt, som vi også tror, vil være et tema for de kommende OK-forhandlinger.

Vi vil fra StKs side lægge stor vægt på, at der etableres nogle ordninger, der gør det attraktivt for vore ældre kolleger at blive på arbejdspladsen.

Vi er af den opfattelse, at gulerødder er et bedre drivmiddel end pisk.

Vi mener, at der generelt skal aftales bedre seniorordninger for at bevare de ældre medarbejdere på arbejdspladserne – det skal gøres attraktivt at forblive på arbejdsmarkedet; det skal være tillokkende; det skal være indholds- og udbytterigt for den ansatte - og

virksomhederne skal forstå/være aktivt medvirkende til at skabe disse stillinger til vore ældre kolleger.

Samtidig skal vi også sørge for, at der skabes arbejdspladser, som den ansatte kan "holde ud" at være på; det være sig både fysisk og psykisk.

Vi er også overbeviste om, at tiden (de kommende små årgange) vil give os ret - med mindre regeringen/finansministeren får held med at tvinge ældre medarbejdere til at blive længere, fordi det simpelthen ikke vil være økonomisk eller på anden måde attraktivt at forblive på arbejdspladsen.

Frynsegoder

Et "hot" emne, der er dukket op på mange offentlige arbejdspladser er "frynsegoder" – og naturligvis kravet om at få sådanne "frynsegoder".

Jeg hører allerede nu mange, der taler om hjemme-pc ordninger, fri telefon, fri avis, massage-ordninger, og hvad der ellers findes på det private arbejdsmarked.

Vi har tidligere hørt Finansministeren tale kraftigt imod hjemme pc-ordninger, bl.a. med den begrundelse, at staten ikke skattemæssigt vil være med til at tænke kreativt i mod sig selv.

En opfattelse, som Skatteministeren tilsyneladende ikke altid deler helt.

Hvilke krav vi kan forvente – og især hvilke krav, vi kan blive enige med Personalestyrelsen om, må nødvendigvis indtil videre stå hen i det uvisse, men det er min helt klare opfattelse, at de offentlige arbejdsgivere ved de kommende overenskomstforhandlinger bliver nødt til at få et helt afklaret forhold til, om offentlig ansatte i Danmark kan aftale "frynsegoder" – eller om det alene skal gælde for det private område også i fremtiden.

Hvorvidt det i det hele taget er en god ide med disse frynsegoder med pc el. lign, skal man nok overveje nøje, inden der indgås aftaler herom.

Det har vist sig, at det i virkeligheden i stort omfang er medarbejderen selv, der kommer til at betale for ordningen, fordi medarbejderen trækkes i løn i f. eks 5 år eller mere, hvorimod en pc afskrives over kun to år.

Anbefalinger fra Familie- og Arbejdslivskommissionen

Kommissionen har peget på en række områder, hvor den opfordrer arbejdsmarkedets parter til at indgå forbedringer:

1. Frihed med løn i flere dage i forbindelse med børns sygdom
2. Bedre mulighed for at andre end barnets forældre kan passe syge børn
3. Frihed med løn i forbindelse med alvorlig sygdom hos forældrene
4. Bedre betingelser for, at mænd kan tage barselsorlov
5. Tidsbank

Vi vil naturligvis se nøjere på alle anbefalinger fra kommissionen – men især på de nævnte forslag, der er rettet direkte mod arbejdsmarkedets parter.

Når vi skal til forhandlingsbordet ved OK08, må vi se, hvilke krav medlemmerne har prioriteret (og hvilke krav modparten synes skal nyde fremme).

Kvalitetsreformen

Inden jeg slutter, vil jeg ganske kort berøre et område, som – i hvert fald indtil videre - ikke direkte indgår i OK08, nemlig regeringens kvalitetsreform.

Som det ser ud i øjeblikket vil der sandsynligvis komme et resultat ud af 3-parts drøftelserne, et resultat som vi skal følge op på ved de kommende overenskomstforhandlinger.

Det er endnu for tidligt at sige noget om, hvad der kan blive interessant på det statslige område, men én ting er sikkert, der skal ”nye penge” til, hvis der skal indgås aftaler!

Forhandlingsaftalen - ”4 ugers vinduet”

Til sidst vil jeg blot nævne, at jeg håber, at forhandlingsaftalens ”4 ugers vindue” til at gøre organisationsaftalerne færdig efter indgåelse af et CFU-forlig, vil blive udnyttet 101 % optimalt – både af Personalestyrelsen og andre styrelser og af vore medlemsorganisationer således, at vi ved OK08 kan have alle organisationsaftaler færdige i umiddelbar forlængelse af CFU-forliget.

Forbundsformanden replicerede, at han var glad for, at chefforhandlerne er optimistiske.

Kongressen anden dag - Den 24. maj 2007

Forbundsformanden indledte dagen med at takke for dagen i går og bemærkede, at vi kan være stolte af den nye uniform. Forbundet har haft meget stor indflydelse på udformningen, således at vi har fået en uniform der passer til os som gruppe og det arbejde vi udfører. Vi har gjort hvad vi kunne for at undgå tændstikmanden. Samtidig har vi fået fremhævet uniformsmærket, som har et noget mere myndigt udtryk. Forbundsformanden takkede Connie Thonsgaard for det kæmpe arbejde hun og Britt Lundberg har lagt i arbejdet med tilblivelsen af den nye uniform. Uniformprocessen startede allerede tilbage i år 2000 og Connie Thonsgaard har været med hele vejen. Forbundsformanden takkede også Hans Jacob Petersen, der har været med i opløbet.

Forbundsformanden foretog herefter navneopråb, således at de delegeredes tilstedeværelse ville være godkendt inden mødets start.

DE DELEGEREDE VAR:

Forbundsformand	Kim Østerbye
Forbunds næstformand	Peder Jørgensen
Forbunds kasserer	Jens Christian Smedegaard
Forbunds sekretær	Ina Rasmussen
Forbunds sekretær	Jannie Hallø
Forbunds sekretær	René Larsen

AO-Jylland:

Afdelingsformand	Robert Filtenborg Demény
Afdelingsnæstformand	Rolf Peter Hansen
Fængselsfunktionær	Povl Christensen
Fængselsfunktionær	Hans Lagoni
Fængselsfunktionær	Poul Tranekjær
Fængselsfunktionær	Kurt Kristensen
Fængselsfunktionær	Janne Michelsen
Fængselsfunktionær	Carsten Brødsgaard

AO-Fyn:

Afdelingsformand
Fængselsfunktionær

Allan Kjær
Peter Bæk

AO-Sjælland:

Fung. Afdelingsformand
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær

René Rasmussen
Peter Bernth Johansen
Henning Mørk
Vivi Poulsen
Anker Nielsen

Lederforeningen:

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand
Overvagtimester
Overvagtimester
Arrestforvarer
Arrestforvarer

Jan Pedersen
Hans Basse
Henning Severin Pedersen
Hans Jørgen Nielsen
Frits Christensen
Flemming Bjerre Solberg

Københavns Fængsler:

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær

David Jensen
Henrik Wifstrand
Paw Lauridsen
Trine Pedersen
Jørn Hendriksen
Kenneth Hillestrøm
Michael Steinke
Michael Pedersen
Michael Thomsen
Lennart Hilfeldt
Tine Kjer
Nelly Svane Møller

Vridsløselille:

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand
Kasserer
Fængselsfunktionær
Værkmester

Michael Kaj Jensen
Jesper Dalbye
Morten Johansen
Tanya-Louise Ingstrup
Henrik Falk Larsen

Herstedvester:

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær

John Rasmussen
Lars Martinussen
Henning N. Christensen
Niels Vestergaard

Østjylland:

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand
Fængselsfunktionær

Connie Thonsgaard
Pernille Sørensen
Carsten Aagaard

Værkmester
Fængselsfunktionær

Leo Stærmose
Brian Sørensen

Nyborg:

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær

Bo Sørensen
Anders Møller Mortensen
Svend Erik Stougaard
Anders Talbroe
Carsten Myntmann

Kragsskovhede:

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand
Værkmester

Lars Præstholt
Lizzie Skov Svanum
Jørgen Lindhardt Jensen

Sdr. Omme:

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand
Fængselsfunktionær

Jørgen Mark
Finn Frandsen
Peter Kempf Pedersen

Horsørød:

Afdelingsformand
Fængselsfunktionær
Værkmester

Henrik Thøgersen
Lars Månsson
Kim Stæhr

Ringe:

Afdelingsformand
Afdelingskasserer

Erling Grønholt Jensen
Michael Olsen

Møgelkær:

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand

Hans Jørgen Hansen
Susanne Munch Kristensen

Søbysøgård:

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand

Jan Nielsen
Jesper Hald

Midtjylland:

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand
Værkmester
Værkmester

Hans Jacob Petersen
Ulla Henriksen
Arne Mortensen
Niels Futterup

Renbæk:

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand

Niels Henrik Appel
Hans Jørgen Holm

Jyderup:

Afdelingsformand
Fængselsfunktionær

Heidi Olsen
Max Guling

Sandholm:

Afdelingsformand	Martin Schrøder
Afdelingsnæstformand	Kell Amming

Afdeling Grønland:

Afdelingsformand	Alberth Lange
Afdelingskasserer	Ville Abelsen

Fiskeridirektoratets Tjenestemandforening:

Afdelingsformand	Martin Hansen
------------------	---------------

Fra Forbundskontoret:

Faglig sekretær	Hanne Elbaum
Faglig sekretær	Henning Dam Krag

PUNKT. 2. GODKENDELSE AF DAGSORDEN

Forbundsformanden henviste til den udsendte dagsorden, som en enig hovedbestyrelse på mødet den 18. - 19. april 2007 havde indstillet til vedtagelse.

Forbundsformanden anmodede om eventuelle bemærkninger til, at mødet blev afviklet efter denne dagsorden.

➤ **DAGSORDENEN BLEV VEDTAGET.**

PUNKT. 3. GODKENDELSE AF FORRETNINGSORDEN

Forbundsformanden henviste til, at forretningsordenen af en enig hovedbestyrelse - på mødet den 18. -19. april 2007 - var indstillet til vedtagelse.

KONGRESSENS FORRETNINGSORDEN

1. Forbundsformanden åbner mødet og fremlægger dagsordenen og forretningsordenen til godkendelse samt leder valget af 2 dirigenter.
2. Dirigenterne leder mødet efter den godkendte dagsorden, der til dette møde skal indeholde følgende punkter:
 1. *Mødets åbning.*
 2. *Fastsættelse af dagsorden.*
 3. *Fastsættelse af forretningsorden.*
 4. *Valg af 2 dirigenter.*

5. *Valg af stemmetællere.*
6. *Godkendelse af referat.*
7. *Beretning.*
8. *Indkomne forslag.*
9. *Sager til afgørelse.*
10. *Godkendelse af regnskab samt budget.*
11. *Fastsættelse af lønninger, diæter og lommepenge.*
12. *Fastsættelse af kontingent.*
13. *Valg.*
14. *Eventuelt.*

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

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

Enhver tale til Kongressen kan kun fremsættes fra Kongressens talerstol.

4. Dirigerterne leder mødet og skal være neutrale i deres optræden. Dirigerterne giver de kongresdelegerede ordet i den rækkefølge, de indtegner sig. Herfra undtages formand og/eller forslagsstiller.
5. Der kan af alle kongresdelegerede under punkterne: "Beretning", "Indkomne forslag" og "Sager til afgørelse", stilles forslag om afslutning af debatten.

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

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

6. Hvis en kongresdelegeret ønsker ordet til "Forretningsordenen", skal vedkommende holde sig til denne. Sådanne ønsker imødekommes straks.
7. Standpunkter og ændringsforslag, der ønskes ført til protokol, afleveres skriftligt til dirigerterne og undertegnet forslagsstillerens navn og afdeling. Ændringsforslaget sættes til afstemning først. Ved flere ændringsforslag sættes det mest vidtgående under afstemning først.

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

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

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

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

10. Før hvert mødes påbegyndelse foretages navneopråb.

Forbundsformanden forespurgte om der var bemærkninger til, at mødet blev afviklet i henhold til denne forretningsorden.

➤ **FORRETNINGSORDENEN BLEV GODKENDT.**

PUNKT. 4. VALG AF 2 DIRIGENTER

Forbundsformanden indstillede på vegne af en enig hovedbestyrelse, at forbundskasserer Jens Christian Smedegaard og forbundsnæstformand Peder Jørgensen blev valgt til opgaven.

Forbundsformanden forespurgte om, der var andre forslag?

➤ **FORBUNDSKASSERER CHRISTIAN SMEDEGAARD OG FORBUNDSNÆSTFORMAND PEDER JØRGENSEN BLEV VALGT.**

Christian Smedegaard takkede på dirigenternes vegne for valget. Han håbede, at Kongressen ville blive afviklet på en god og saglig måde.

Dirigenten oplyste, at der efter vedtægtens § 14 skal indkaldes til Kongres med 1 måneds varsel, og at indkaldelsen var udsendt ved brev dateret den 5. marts 2007. Han spurgte herefter, om der var delegerede der havde indvendinger mod mødets lovlighed.

Dirigenten konstaterede, at Kongressen var lovligt indvarslet og dermed beslutningsdygtig.

Dirigenten vejledte herefter forsamlingen om mødets procedurer med hensyn til ønsker om at få ordet, idet tale til forsamlingen skulle ske fra Kongressens talerstol.

PUNKT. 5. VALG AF 2 STEMMETÆLLERE

Dirigenten indstillede på vegne af en enig hovedbestyrelse, at afdelingsnæstformand Henrik Wifstrand, F.O. og afdelingsnæstformand Rolf Hansen, AO-Jylland blev valgt til opgaven.

- *Afdelingsnæstformand Henrik Wifstrand og afdelingsnæstformand Rolf Hansen blev valgt.*

PUNKT. 6. GODKENDELSE AF REFERAT

Dirigenten forespurgte, om der var bemærkninger til referatet fra den 2. ordinære Kongres den 2. – 3. maj 2005 eller til referatet fra den ekstraordinære Kongres den 6. februar 2007.

- *Referatet fra den 2. ordinære Kongres den 2. til 3. maj 2005 og referatet af den ekstraordinære Kongres den 6 februar 2007 blev godkendt uden bemærkninger.*

PUNKT 7. BERETNING

Skriftlig beretning

Indledning

I henhold til Forbundets vedtægt § 17 skal der på den ordinære Kongres aflægges beretning om forbundets virksomhed i Kongresperioden, ligesom regnskabet skal forelægges til godkendelse. Kongressen skal desuden planlægge forbundets virksomhed for den kommende periode og fastsætte lønninger, diæter samt kontingentet.

Perioden for beretningen vil være tiden efter den 2. ordinære Kongres, der fandt sted i dagene 2. – 3. maj 2005.

Forbundskontoret

Der er sket udskiftninger blandt personalet på forbundskontoret, og de ansatte er i dag:

Faglig sekretær Hanne Elbaum
Faglig sekretær Henning Dam Krag
Administrativ medarbejder Lone Østerhegn
Administrativ medarbejder Birthe Larsen.

Med udgangen af juni måned 2007 går Henning Dam Krag på efterløn. Der forventes ikke ansat en erstatning for Henning, idet en del af Hennings arbejdsopgaver er overdraget til de nye forbundssekretærer.

Efter den ekstraordinære Kongres den 6. februar 2007 har forbundsledelsen følgende sammensætning:

Forbundsformand Kim Østerbye
 Forbunds næstformand Peder Jørgensen
 Forbunds kasserer Jens Christian Smedegaard
 Forbunds sekretær Ina Rasmussen
 Forbunds sekretær Jannie Hallø
 Forbunds sekretær René Larsen

Ved den ordinære kongres udtræder Jens Christian Smedegaard af forbundsledelsen. Jens Christian vil indtil årets udgang være tilknyttet forbundskontoret som konsulent.

Arbejdsområder for de nye forbundssekretærer

Den 20. februar 2007 holdt den nye forbundsledelse sit første møde, hvor arbejdsområder blev fordelt til de nye forbundssekretærer.

Forbundssekretærernes primære opgave er at styrke dialogen og sagsbehandlingen i sektorerne, som forudsat ved vedtagelsen af den nye struktur. Forbundssekretærerne besvarer ligeledes henvendelser fra sektorernes tillidsrepræsentanter med spørgsmål til såvel konkrete emner som arbejdsskader, pension og afskedssager, som henvendelser af mere strategisk karakter. Udover varetagelsen af de sektorvise spørgsmål, har forbundssekretærerne også ansvaret for udvalgte tværgående opgaver.

Forbundssekretær René Larsen (arresthussektor) er således tovholder på forbundets arbejde med den kommende overenskomst OK2008 og på arbejdsmiljøområdet.

Forbundssekretær Jannie Hallø (åbne fængsler) har ansvaret for hele uddannelsesområdet, herunder drøftelser med KUC, SCKK, AMU mv.

Forbundsformanden er dog fortsat som forbundets repræsentant i udvalget vedrørende forslag om revision af grunduddannelsen, da dette projekt nærmer sig sin afslutning og det derfor ikke vil være hensigtsmæssigt med en udskiftning af forbundets repræsentant i udvalget.

Forbundssekretær Ina Rasmussen (lukkede fængsler) er tovholder på forbundets arbejde med Ny Løn.

Ina har desuden den kommende flerårsaftale som sit ansvarsområde – i praksis som koordinator på området, hvor den samlede forbundsledelse vil repræsentere sektorerne/områderne i drøftelserne.

Afdelingsformænd

I den forløbne periode er der fratrukket 9 afdelingsformænd. Forbundet takker for det store arbejde, de har udført til gavn for forbundet og dets medlemskreds, samt for det gode samarbejde.

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

Dansk Fængselsforbunds afdeling ved Københavns Fængsler: Fratrukkede Ina Rasmussen som afdelingsformand, og David Jensen blev valgt som ny formand for afdelingen.

Dansk Fængselsforbunds afdeling i Jyderup: Fratrådte Jannie Hallø som afdelingsformand, og Heidi Olsen blev valgt som ny formand for afdelingen.

Dansk Fængselsforbunds afdeling AO-Fyn: Fratrådte René Larsen som afdelingsformand, og Allan Kjær blev valgt som ny formand for afdelingen.

Dansk Fængselsforbunds afdeling på Søbysøgård: Fratrådte Kenneth Skipper som afdelingsformand, og Jan Nielsen blev valgt som ny formand for afdelingen.

Dansk Fængselsforbunds afdeling i Renbæk: Fratrådte Knud-Erik Lausen som afdelingsformand, og Niels Henrik Appel blev valgt som ny formand for afdelingen.

Værkmesterforeningen: Fratrådte Peter Kallehauge som afdelingsformand, og Richard Unterschlag blev valgt som ny formand for afdelingen.

Dansk Fængselsforbunds afdeling i Nyborg: Fratrådte Uffe Sandgaard som afdelingsformand, og Bo Sørensen blev valgt som ny formand for afdelingen.

Dansk Fængselsforbunds afdeling i Grønland: Fratrådte Gustav Olsen som afdelingsformand, og Alberth Lange blev valgt som ny formand for afdelingen.

Fiskeridirektoratets Tjenestemandforening: Fratrådte Kasper Schou som afdelingsformand, og Martin Hansen blev valgt som ny formand for afdelingen.

Hovedbestyrelsen

På den 2. ordinære kongres den 3. – 5. maj 2005 blev det besluttet at optage Fiskeridirektoratets Tjenestemandforening som ny afdeling i Dansk Fængselsforbund. Fiskeridirektoratet har således været en del af Hovedbestyrelsen siden.

Hovedbestyrelsen består derudover - indtil den ordinære kongres den 23. – 25. maj 2007 - af forbundsformanden, forbundsnæstformanden, forbundskassereren og tre forbundssekretærer samt afdelingsformændene i de under § 4 i forbundets vedtægt nævnte afdelinger.

Der har siden den ordinære Kongres i maj 2003 været afholdt følgende møder i forbundets Hovedbestyrelse:

- 8. september 2005, på Hotel Nyborg Strand,
- 6. oktober 2005, på Hotel Nyborg Strand,
- 22. november 2005, på Hotel Nyborg Strand,
- 7. – 8. februar 2006, på Hotel Nyborg Strand,
- 19. – 20. april 2006, på Hotel Nyborg Strand,
- 11. – 12. september 2006, på Hotel Nyborg Strand,
- 29. november 2006, på Hotel Nyborg Strand,
- 18. – 19. april 2007, på Hotel Nyborg Strand,

Hovedbestyrelsen har siden den ekstraordinære Kongres i februar 2007 haft følgende sammensætning:

Forbundsformand Kim Østerbye, forbunds næstformand Peder Jørgensen, forbundskasserer Jens Christian Smedegaard, forbundssekretær Ina Rasmussen, forbundssekretær Jannie Hallø, forbundssekretær René Larsen samt flg. fra afdelingerne:

David Jensen - K.F., Michael Kaj Jensen, Vridsløselille, John Rasmussen - Herstedvester, Connie Thonsgaard - Østjylland, Bo Sørensen - Nyborg, Lars Præstholt - Kragsskovhede, Jørgen Mark - Sdr. Omme, Henrik Thøgersen - Horserød, Erling Grønholt Jensen - Ringe, Michael Schrøder - Sandholm, Hans Jørgen Hansen - Møgelkær, Jan Nielsen - Søbysøgård, Hans Jacob Petersen - Midtjylland, Niels Henrik Appel- Renbæk, Heidi Olsen - Jyderup, Robert Demény - AO-Jylland, Søren Klit - AO-Sjælland, Allan Kjær - AO-Fyn, Jan Pedersen – Lederforeningen, Martin Hansen – Fiskeridirektoratets Tjenestemandsförening.

Faglig sekretær Hanne Elbaum og faglig sekretær Henning Dam Krag varetager sekretariatsfunktionen i Hovedbestyrelsen.

Hovedbestyrelsens opdaterede forretningsorden blev vedtaget på hovedbestyrelsesmødet den 18. og 19. april 2007 er således:

”Forbundsformanden åbner mødet og fremlægger dagsordenen og forretningsordenen til godkendelse samt leder valget af dirigent

Dirigenten leder mødet efter den godkendte dagsorden.

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

Dirigenten leder mødet og skal være neutral i sin optræden. Dirigenten giver medlemmerne ordet i den rækkefølge, de indtegner sig. Herfra undtages dog forbundsformand og/eller forslagsstiller.

Der kan af alle medlemmer under punkterne: *Beretning, Indkomne forslag og Sager til afgørelse*, stilles forslag om afslutning af debatten.

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

Hvis et medlem ønsker ordet til "Forretningsordenen" skal vedkommende holde sig til denne. Sådanne ønsker imødekommes straks.

Forslag, der ønskes protokolført, afleveres skriftligt til dirigenten.

Ændringsforslag skal afleveres skriftligt til dirigenten, hvorefter det sættes til afstemning først. Ved flere ændringsforslag sættes det mest vidtgående under afstemning først.

Efter § 27 i forbundets vedtægt er det således, at alle beslutninger i hovedbestyrelsen træffes ved simpelt stemmeflertal. Står stemmerne lige bortfalder forslaget.

Det enkelte HB-medlems stemme tæller i forhold til det antal stemmer vedkommende repræsenterer, opgjort efter medlemstallet pr. 1. januar i det år, hvor hovedbestyrelsesmødet finder sted.”

På Hovedbestyrelsens møde den 17. december 1997 vedtog Hovedbestyrelsen følgende bilag til forretningsordenen vedrørende indkomne forslag:

Forbundet fremsender varsel om Hovedbestyrelsesmøder samtidig med, at der reserveres plads til mødet.

Afdelinger som ønsker emner drøftet på ordinære Hovedbestyrelsesmøder under indkomne forslag beskriver disse og fremsender dem til Forbundsledelsen. Forslagene skal være Forbundsledelsen i hænde senest 4 dage efter modtagelsen af varsel om Hovedbestyrelsesmøde.

Udsendes der varsel om Hovedbestyrelsesmøde med mere end 1 måneds frist, så skal indkomne forslag til ordinære Hovedbestyrelsesmøder være Forbundsledelsen i hænde senest 4 uger før mødet.

Forslagene skal være Hovedbestyrelsen i hænde senest 14 dage før mødets afholdelse med Forbundsledelsens kommentar til forslaget.

Forslag der fremkommer senere end ovennævnte tidsfrist tages med på først kommende Hovedbestyrelsesmøde.

På ekstraordinære Hovedbestyrelsesmøder kan indkomne forslag alene behandles såfremt der er enighed herom.

Forslagene skal forinden være Hovedbestyrelsen bekendt.

Ændringsforslag til indkomne forslag afleveres skriftligt til dirigenten, hvorefter det sættes til afstemning først.

Ved flere ændringsforslag sættes det mest vidtgående under afstemning først.

Der kan ikke vedtages forslag, som helt eller delvis omstøder en beslutning truffet af Kongressen.

Overenskomst 2005 – 2008

Arbejdstid

Vejledende Bestemmelser

I forbindelse med OK05 blev der mellem Finansministeriet og CFU indgået en ny arbejdstidsaftale som trådte i kraft den 1. oktober 2006.

Med baggrund i den nye arbejdstidsaftale har Direktoratet og Dansk Fængselsforbund aftalt et nyt sæt Vejledende Bestemmelser, der ligeledes trådte i kraft den 1. oktober 2006.

Den nye arbejdstidsaftale har gennemgået en væsentlig revision og forenkling i forhold til de gamle arbejdstidsregler, og det var derfor nødvendigt at gennemføre en tilsvarende gennemgribende revision og tilpasning af Vejledende Bestemmelser til de nye arbejdstidsregler.

Forbundet havde over en længere periode drøftelser med direktoratet, om tilretning af de Vejledende Bestemmelser til den nye arbejdstidsaftale. Ud over det, blev der endvidere foretaget nogle få tilretninger af allerede eksisterende bestemmelser, som i de forløbne år har vist sig uhensigtsmæssige eller vanskelige at fortolke.

Der er således sket tilpasninger af følgende bestemmelser i positiv retning:

Honorering for mødeaktivitet er opdelt i to kategorier, med en kort beskrivelse af hvilke møder/aktiviteter der som hovedregel honoreres som følger:

Møder som er medarbejderrelateret og hvor pågældendes tilstedeværelse er påkrævet af tjenestestedet som fx SU-møder, sikkerhedsudvalgsmøder, MIO-møder, personalemøder, udvalgsarbejde, projektgruppemøder og lign, som fremgår af tjenesteplanen honoreres som en almindelig arbejdsdag – mindst 6 timer ellers faktiske tid.

På fridage honoreres med den faktiske tid dog mindst 6+3 timer.

I forlængelse eller før normal arbejdstid noteres de faktiske timer.

Møder som drejer sig om indsatte fx afdelingsrådsmøder, møder med forsoget o. lign. honoreres altid med det faktiske antal timer. Ligger møderne på fridage, noteres endvidere for den faktiske transporttid.

For al mødeaktivitet noteres særlige ydelser og kompensationstid efter de almindelige regler.

I de gamle bestemmelser var alene beskrevet honorering i forbindelse med Personalemøder og SU-møder. Med den nye formulering blev det således slået fast, at der skal ske honorering for alle former for møder, som er medarbejderrelateret og hvor pågældendes tilstedeværelse er påkrævet af tjenestestedet.

Herudover blev der i forbindelse med bestemmelserne om offentliggørelse af tjenesteplaner indført en strafporto, således at hvis tjenesteplanen ikke er bekendtgjort senest den 15. i måneden før normperiodens begyndelse, tilskrives medarbejderne 2 procenttimer for hver dag fristen overskrides.

Endelig skete der en ændring af opgørelsen af særlige ydelser ved fravær (særlige ydelser i blokke), således at disse skal noteres pr. dag i stedet for pr. uge.

Noteringen skal herefter ske med følgende timer:

For tjeneste i tiden 17 – 06 (natpenge) pr. dag 3 timer

For tjeneste på lør-/søn-/helligdage (weekendtillæg) pr. dag 2 timer

Sammenlagt vil der således på en uge blive givet 25 timer – altså 1 time mere end i de gamle bestemmelser. Ligeledes er der med denne opgørelse en overdækning i forhold til de hidtidige særlige ydelser i blokke på ca. 45 kr. pr. uge.

I det følgende er endvidere foretaget en opstilling af yderligere præciseringer samt ændringer/tilføjelser i Vejledende Bestemmelser:

Der kan fortsat indgås lokale tjenestetidsaftaler, som efterfølgende skal sendes til orientering til Direktoratet. Lokale aftaler kan ikke indeholde bestemmelser om normativ/årsværksforbrug inden for det uniformerede personale.

Reglen om tilfældig forlængelse på 15 minutter eller mindre er ændret til, at alt beordret forlængelse skal noteres i arbejdstidsopgørelsen og ved udgangen måneden oprundes til nærmeste halve time.

Arbejdstidsberegningen ved deltagelse i pålagte tjenstlige kurser skal indgå i arbejdstidsopgørelsen som alt anden arbejdstid.

Ansatte som på grund af sin stilling er placeret i lønrammer 24 og derover, havde hidtil ikke været omfattet af reglerne om højeste arbejdstid. Denne lønrammegrænse er hævet til lønramme 35 og derover.

Ansatte - som selv har afgørende indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og placering, eller fordi deres normale arbejde i øvrigt ikke er kontrollabelt – vil fortsat ikke være omfattet af reglerne om højeste arbejdstid.

Der er indgået en særskilt aftale omkring denne gruppe medarbejdere.

Over- og merarbejdsgodtgørelse skal fremover gives senest 3 måneder efter opgørelsesperiodens udløb.

Hvis en ansat bliver syg før en afspadsering skulle være påbegyndt, vil den ansatte ikke have pligt til at påbegynde planlagt afspadsering. Det svarer til, hvad der også tidligere var gældende med hensyn til ferie.

Hviletiden kan efter lokal aftale nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentligt, dog ikke 2 døgn i træk.

Værkmestre og andre uniformerede medarbejdere hvis arbejdstid normalt ligger i tidsrummet kl. 06 til kl. 19 med weekendfri, skal fremover være at betragte som medarbejdere i heldagstjeneste og er dermed ikke omfattet af reglerne for medarbejdere i turnus (fx 9 skæve helligdage (T-dage) og en årsnorm på 1.924 timer (52 uger x 37 timer).

Medarbejdere der skifter mellem heldagstjeneste og turnustjeneste, skal fremover betragtes som turnus- medarbejdere, hvis en væsentlig del af deres tjeneste ligger som turnustjeneste (mere end en dag pr. uge).

Medarbejdere i heldagstjeneste der indkaldes til ekstravagter, over-/merarbejde mv. skal fremover notere over/merarbejde, compensationstid og særlige ydelser efter de regler som er gældende for medarbejdere i turnustjeneste.

Særbestemmelserne i kap. 3 (A-11-1 og A-12-1) skal således fraviges for uniformerede medarbejdere.

Fremover skal mindst 30 fridage pr. år placeres på søn- eller helligdage. Der er ikke aftalt nogen compensation på dette område.

De 9 T-dage skal fremgå af tjenesteplanen og fordeles ligeligt over hele året.

Ved inddragelse af fridage er reglerne ændret til, at for hver inddraget fridag skal der godtgøres for mindst 6 timers arbejde + 50 % (enten 6 timers overarbejdsbetaling eller 9 timers afspadsering).

Der er indgået aftale mellem parterne om, at de hidtidige regler for opsparing af H-tid skal fortsætte uændret i Kriminalforsorgen på trods af de ændrede bestemmelser i den nye arbejdstidsaftale.

Temadage om de nye Vejledende Bestemmelser

I september 2006 blev der gennemført 6 lokale temamøder (Aalborg, Kærshovedgård, Renbæk, Søbysøgård og 2 i København), hvor Direktoratet og forbundet i fællesskab

gennemgik de nye arbejdstidsregler og de tilknyttede bestemmelser i de nye Vejledende Bestemmelser.

Natpengeaftalen

Natpengeaftalen blev ligeledes ændret pr. 1. oktober 2006.

Ansatte som normalt arbejder mandage – fredage mellem kl. 06 – 19 er ikke omfattet af reglerne om natpenge og weekendtillæg. De modtager et ulempetillæg svarende til 25 % af timelønnen pr. time.

Øvrige ansatte følger fortsat reglerne i natpengeaftalen, som er ændret på følgende punkter: Der er indført en ensartet weekendsats fra lørdag kl. 14 til mandag kl. 06. Satsen svarer til den hidtidige søndagsgodtgørelse (36,37 kr. pr. time). Bestemmelsen om nedsatte natpenge til tjenestemænd, der har kostforplejning, er udgået. Godtgørelsen for indgreb i på forhånd fastlagte fridage er bortfaldet.

Medarbejdere uden højeste arbejdstid

Før 1. oktober 2006 var medarbejdere under lønramme 24 omfattet af reglerne om over-/merarbejdsgodtgørelse, medmindre deres tjeneste var ukontrollabel. Med baggrund i de nye arbejdstidsregler, hvor lønrammegrænsen for om man var omfattet af højeste arbejdstid bortfaldt, indgik forbundet pr. 1. oktober 2006 en aftale med direktoratet om udbetaling af over-/merarbejdsgodtgørelse til medarbejdere uden højeste arbejdstid.

Aftale for medarbejdere i Fodlænkeprojektet

I april 2005 blev der med Direktoratet indgået en aftale om løn- og ansættelsesforhold for medarbejdere ansat til udførelse af ”fodlænkearbejde”.

Det fremgik blandt andet af aftalen, at: ”Arbejdstiden følger Vejledende Bestemmelser – Lønnen følger det område medarbejderen kommer fra – Der gives et rådighedstillæg på 19.000 kr. årligt (niveau 1997).”

Denne aftale blev revideret ved en ny aftale af 5. oktober 2006, som trådte i kraft den 1. juni 2006. Aftalen kan tages op til genforhandling af parterne i april 2008 såfremt parterne er enige herom.

Aftale for Arresthusenes Rejsehold

I henhold til § 3 i Vejledende Bestemmelser er der mellem direktoratet og forbundet den 19. februar 2007 indgået en aftale om arbejdstid for Arresthusenes Rejsehold. Aftalen trådte i kraft med virkning fra den 1. januar 2007.

Løn

Lokalløn 2005

Forbundet og direktoratet har indgået aftale om udmøntning af den lokallønspulje, der var til rådighed for perioden 1.4.2005 til 31.3.2006.

Aftalen indebærer følgende:

Til fængselsfunktionærer og souschefer tilknyttet en af de 4 afdelinger for negativt stærke indsatte på Statsfængslerne i Vridsløselille, Nyborg, Horsens og Københavns Fængsler ydes der pr. 1. april 2005 et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 1.202,91 pr. måned i aktuelt niveau. Tillægget ydes så længe medarbejderen er tilknyttet en stærkeafdeling og bortfalder uden varsel eller opsigelse til udgangen af en måned, hvis medarbejderen uanset grund forflyttes til anden afdeling/tjenestested. Tillægget ydes dog i de perioder, hvor fængselsfunktionæren pga. rotationsordning er på en anden afdeling.

Fængselsfunktionærer på Politigårdens Fængsel, der er omklassificeret til lr. 20, kan vælge at beholde lr. 20 eller istedet at gå ned i lr. 17 og få tillægget på kr. 1.202,91 kr. pr. måned på samme vilkår som fængselsfunktionærer på stærkeafdelingerne pr. 1. april 2005.

Basisværkmestre i lr. 19 omklassificeres til lr. 20 pr. 1. oktober 2005.

Den samlede lokallønspulje for 2005 er hermed brugt.

Der er ialt tale om ca. 225 af forbundets medlemmer, der bliver omfattet af aftalen, og forbundet er tilfreds med, at det er lykkedes at få så mange stillinger med i denne puljerunde.

Udgangspunktet for forhandlingerne var, at udgiften ved omklassificering af stillingerne på stærkeafdelingerne var så store, at basisværkmestrene først kunne komme med pr. 1.4.2006.

Omlægningen fra lr. 20 til tillæg på ca. 1.200 kr. mdl. til personalet på stærkeafdelingerne gav imidlertid flere penge til basisværkmestrene, selv om det ikke var nok til at omklassificere denne gruppe pr. 1.4.2005.

Lokalløn 2006 – 2007

Forbundets hovedbestyrelse har på møder i 2006 og 2007 drøftet forbundets fremtidige lønpolitik set i forhold til den kommende overenskomstperiode 2008, hvor der skal drøftes Ny Løn indenfor fængselsfunktionærområdet. Med baggrund i denne drøftelse besluttede hovedbestyrelsen at der med direktoratet skulle tages hul på drøftelserne om en kommende lønpolitik.

I forbindelse med denne drøftelse aftalte forbundet med direktoratet at lokallønsmidlerne i 2006 skulle gemmes til 2007. Det betød at der blev overført ca. 2,2 mil. kr. til 2007.

Følgende stillinger er ved aftale af 28.06.2006 mellem forbundet og direktoratet blevet omklassificeret pr. 1. april 2006:

En stilling som ledende bygningsværkmester på Københavns Fængsler fra lønramme 26 til lønramme 28.

En stilling som souschef for ledende bygningsværkmester på København Fængsler fra lønramme 21 til lønramme 25.

En stilling som souschef i teknisk afdeling på Københavns Fængsler fra lønramme 20 til lønramme 25.

Den 16.03.2007 indgik forbundet med direktoratet en aftale om følgende anvendelse af lokallønspuljemidlerne for 06/07 og 07/08:

Fængselsfunktionærer oprykker til skalatrin 27 efter 2 års ansættelse på det sidste skalatrin (trin 26) i lønramme 17. Efter yderligere 2 års ansættelse på skalatrin 27 rykker de op på

skalatrinen 29, som herefter er sluttrinnet for basisedarbejdere, indtil de eventuelt får en aldersbestemt lønramme 20.

Aftalen og dermed omklassificeringerne trådte i kraft med virkning fra den 1. april 2007. Fra denne dato rykkede de fængselsfunktionærer, der på dette tidspunkt havde været ansat 2 år på skalatrinen 26, op på skalatrinen 27, og de fængselsfunktionærer, der på dette tidspunkt havde været ansat mindst 4 år på skalatrinen 26, op på skalatrinen 29.

De resterende lokallønsmidler fra 06/07 samt de midler, der blev udmeldt fra 1. april 07, er anvendt til at finansiere aftalen. Der er herefter ikke flere puljemidler til anvendelse i indeværende overenskomstperiode.

Aldersbetingede lr. 20 stillinger

Forbundet havde i lang tid ført drøftelser med direktoratet om den løbende ajourføring af de 235 aldersbetingede lr. 20 stillinger.

Direktoratet havde flere gange fremlagt oversigter over disse stillinger, og hvem der stod for tur til at få en aldersbetinget lr. 20 stilling.

Forbundet havde hver gang kunnet påpege fejl i direktoratets oversigter, hvilket afstedkom, at forbundet forlangte et møde med direktoratet for én gang for alle at få dette på plads.

Direktoratet var om end lige så frustreret som forbundet over, at det ikke var muligt at få oversigter over disse stillinger, som var troværdige.

Resultatet af drøftelserne er blevet, at John Kristiansen, direktoratet, som ellers ikke har noget med dette område at gøre, har overtaget ansvaret for løbende at styre og udfærdige oversigter over disse stillinger.

Forbundet modtog en ny oversigt over de aldersbetingede stillinger, og efter en nærmere kontrol af denne er det med tilfredshed, at forbundet kan konstatere, at det nu tyder på at oversigten er korrekt.

Det betød, at der var 26 stillinger, der manglede at blive omklassificeret til lr. 20 aldersbetinget.

Disse stillinger er løbende omklassificeret hver måned med de ældste først. Alle er omklassificeret med tilbagevirkende kraft pr. 1.5.2005.

De sidste indenfor rammen af de 235 stillinger blev omklassificeret pr. 1.12.2005.

Forbundet tror på, at der nu er fundet en permanent løsning på problemet med disse stillinger.

Aftale om aflønning af praktikvejledere

I 2006 blev der etableret en praktikvejlederordning for nyansatte fængselsfunktionærer. Det er hensigten, at hver praktikvejleder skal være vejleder for 4 – 5 prøveansatte, og at der skal udnævnes op til 200 praktikvejledere, når ordningen er fuldt udbygget.

Praktikvejledernes primære funktion er, at medvirke til en bedre fastholdelse/modtagelse og samtidig være den "gode" rollemodel og medvirke til at skabe et trygt læringsmiljø for de prøveansatte. Praktikvejlederen skal være den gode guide i Kriminalforsorgen, som arbejdsplads og med respekt for de overordnede målsætninger.

Dansk Fængselsforbund og Direktoratet for Kriminalforsorgen – Personalekontoret, har aftalt, at fængselsfunktionærer, der er udpeget til praktikvejledere for prøveansatte fængselsfunktionærer skal aflønnes således:

- 1) Til fængselsfunktionærer, der udpeges til praktikvejleder, ydes der et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 12.200 kr. årligt 1.10.97-niveau, svarende til kr. 1.214,04 pr. måned i aktuelt niveau.
- 2) Tillægget ydes med virkning fra måneden efter udpegning til praktikvejleder og ydes så længe medarbejderen er praktikvejleder. Tillægget bortfalder uden varsel, hvis medarbejderen ikke på tilfredsstillende vis gennemfører uddannelsen til praktikvejleder. Tillægget kan opsiges med 3 måneders varsel til bortfald ved udgangen af en måned, hvis fængslet beslutter, at medarbejderen ikke længere skal være praktikvejleder. Forflyttes medarbejderen - ansøgt eller uansøgt - til et andet tjenestested, bortfalder tillægget uden varsel på forflyttelsestidspunktet.

Dansk Fængselsforbund er meget tilfreds med aftalen.

Ændringer i stedtillægget for visse tjenestesteder i Kriminalforsorgen

Der er indgået en central aftale om ændring af tjenestemandslønninger som følge af kommunernes ændrede fordeling på stedtillægsområder med virkning fra 1. januar 2007. Finansministeriet og tjenestemændenes centralorganisationer har aftalt, at i forbindelse med sammenlægning af kommuner med forskellige stedtillægssatser justeres de hidtidige satser, således at de erstattes af den højeste stedtillægssats i den nye kommune. Justeringen vil blive gennemført i tre trin. Den 1. januar 2007, 1. januar 2008 og 1. januar 2009 forhøjes de lavere stedtillægssatser i den nye kommune med 1/3 af forskellen op til den højeste stedtillægssats i den nye kommune.

Det drejer sig om følgende gamle kommuner som, det er aftalt at oprykke i tre tempi i forbindelse med kommunesammenlægningen:

Fra stedtillægsområde V til VI:

Stenløse og Ølstykke

Fra stedtillægsområde IV til V:

Hundested, Jægerspris og Skibby

Fra stedtillægsområde II til III:

Augustenborg, Bjergsted, Bramming, Broager, Broby, Brødstrup (den del der går til Skanderborg),

Faaborg, Fladså, Fuglebjerg, Galten, Gråsten, Gørlev, Hals, Hashøj, Helle (den del der går til Esbjerg),

Hvidebæk, Høng, Hørning, Kerteminde, Nibe, Nyborg, Ribe, Ringe, Ry, Ryslinge, Sejlflod, Skagen,

Skælskør, Slagelse, Sundeved, Suså, Sydals, Sæby, Sønderborg, og Ørbæk.

Øvrige kommuners indplacering er uændret.

Arbejdsskader

Hovedbestyrelsen besluttede i foråret 2006 at kommende arbejdsskadesager skulle oprettes ude i de enkelte afdelinger. Formålet med denne praksis har været at den enkelte afdeling og det skadelidte medlem er tættere på hinanden samt at det viste sig at der var oprettet arbejdsskadesager i forbundets hovedkontor uden at den skadelidtes afdeling var orienteret derom.

Dansk Fængselsforbunds hovedkontor har p.t. 78 verserende sager. Heraf er de 65 psykiske sager, hvor diagnosen i de fleste tilfælde er Post Traumatisk Stress Disorder (PTSD), 9 sager med fysiske skader og 4 sager hvor der både er psykiske og fysiske skader.

Arbejdsskadestyrelsen har fortsat vanskeligheder med at overholde de fastlagte frister for behandling/afgørelse i sagerne. Det har bl.a. betydet, at Arbejdsskadestyrelsen hver gang de modtager en anmeldelse skriver til den skadelidte at de har op til 45.000 løbende sager og at de vil behandle sagerne hurtigst muligt. Derved har de løbende taget forbehold for, at de ikke kan overholde fristen for sagsbehandlingen/afgørelsen.

Med henblik på at "klæde afdelingsformændene på". Besluttede Hovedbestyrelsen at der skal laves en drejebog omhandlende sagsbehandlingen af arbejdsskadesager. Denne drejebog forventes færdig inden udgangen af juni måned 2007.

Skattesagen

Status over sagsbehandlingen i kompensationssagerne

Vi har afsluttet i alt 108 ud af 184 kompensationssager, og ud af disse har:

- 36 % af medlemmerne modtaget en kompensation på 100 % af det ansøgte beløb
- 44 % af medlemmerne modtaget en kompensation på mindst 90 % af det ansøgte beløb
- 65 % af medlemmerne modtaget en kompensation på mindst 80 % af det ansøgte beløb
- 76 % af medlemmerne modtaget en kompensation på mindst 70 % af det ansøgte beløb
- 81 % af medlemmerne modtaget en kompensation på mindst 60 % af det ansøgte beløb
- 89 % af medlemmerne modtaget en kompensation på mindst 50 % af det ansøgte beløb

I forhold til ovenstående skal det tages i betragtning, at nedskrivningerne skyldes, at mange medlemmer har ansøgt om fuld kompensation, men efterfølgende skriver sig hjem i perioder, når Direktoratet for Kriminalforsorgen sender udstationeringspapirer til medarbejderne og beder disse specificere, hvor de har overnattet.

Samlet set er der efter vores opfattelse derfor tale om et ganske tilfredsstillende resultat.

Direktoratet for Kriminalforsorgen har indtil videre udbetalt i alt kr. 1.456.560,00 i kompensation, kr. 163.343,62 i rente og kr. 2.140,00 i henstandsrente, i alt kr. 1.622.043,62, hvilket ligeledes må anses som et tilfredsstillende resultat, da Direktoratet for at lette sagsbehandlingen er startet med de mindste sager. Det forventes derfor, at udbetalingsbeløbet vil stige kraftigt i resten af 2007.

Selvom vi i begge nyhedsbreve udsendt til medlemmerne i 2006 på det kraftigste opfordrede medlemmerne til at være omhyggelige og ærlige i forbindelse med indsendelsen af den anden tro og love-erklæring, har det desværre vist sig, at ikke alle medlemmer havde forstået dette budskab.

Der har fortsat været talrige eksempler på, at der er opgivet falske adresser og ikke eksisterende steder, hvor medlemmer har oplyst, at de har overnattet, og det er vores advokats vurdering, at der har været flere sager, der kan danne baggrund for mulige tjenstlige sager.

Dette er ligeledes baggrunden for, at Direktoratet for Kriminalforsorgen nu har set sig nødsaget til at bruge utrolig lang tid på at gennemgå hver sag. Således bliver nu alle opgivne adresser checket, ligesom sandsynligheden af medlemmernes erklæringer vurderes grundigt.

Dette har derfor ligeledes medført en kraftig forøgelse af den tid, det efterfølgende tager Bech-Bruun at gennemgå hver afgørelse fra Direktoratet for Kriminalforsorgen. På det seneste har advokaten således modtaget lange afgørelser med mange modregningsbilag, der alle skal gennemgås for at sikre, at medlemmet får den kompensation, medlemmet er berettiget til.

Til trods for ovenstående, er det fortsat Direktoratet for Kriminalforsorgens mål at være færdig med sagsbehandlingen inden udgangen af 2007. Advokatens vurdering af dette er, at det er optimistisk men dog muligt, hvis medlemmerne effektivt hjælper til og hurtigt returnerer de papirer, som Direktoratet for Kriminalforsorgen udsender med anmodning om udfyldelse og returnering.

Grønland

Overenskomst for Grønland

Finansministeriet og Centralorganisationerne forventer i løbet af sommeren 2007 at indgå en ny 3 årig overenskomst for statens tjenestemænd i Grønland gældende for perioden 1. april 2006 til 31. marts 2009.

Dansk Fængselsforbund sendte den 6. juli 2006 på vegne af Afdelingen på Grønland følgende krav til Statsansattes Kartel:

Hovedkrav:

1. En generel lønstigning.
2. Der afsættes midler til individuelle omklassificeringer.
3. Der indføres dansk løn til alle under Dansk Fængselsforbunds forhandlingsområde i Grønland i lighed med politiets personale i Grønland. Dansk Fængselsforbund finder det uheldigt, at to sammenlignelige områder inden for samme ministerium aflønnes forskelligt. Der er ligeledes markante problemer med at rekruttere og fastholde personale til anstalterne i Grønland, hvilket har skabt en alvorlig personalesituation, som er uholdbar.

Forbundet skal meget kraftigt understrege, at dette overenskomstkrav prioriteres meget højt. Såfremt der ikke kan opnås dansk løn, skal udligningstillægget forhøjes således at lønnen kommer på linie med dansk lønramme.

4. Ferieperioden forlænges med 4 dage.
5. Aldersbetinget omklassificering af alle betjente fra 55 år fra lønramme 17 til 20.
6. Tillæg gøres pensionsgivende (evt. som en forhøjelse af lønrammen).

I skrivende stund er forhandlingerne mellem Finansministeriet og CFU endnu ikke færdige.

Helbredsbetingset afskedigelse

At jobbet som fængselsfunktionær er nedslidende har Forbundet løbende dokumenteret på forskellig vis.

Fængselsfunktionærer har en markant højere risiko end andre for at blive førtidspensioneret. Risikoen er seks gange så stor som på det øvrige arbejdsmarked.

En risiko arbejdsmarkedets erhvervs sygdomssikring også er opmærksom på, idet de har hævet bidraget fra 7.281 kr til 11.430 kr. pr. fuldtidsbeskæftiget i 2007. Det har betydet en merudgift for hele Kriminalforsorgen på godt 21 mio. kr.

I 2005 blev 38 af forbundets medlemmer afskediget på grund af helbredsbetingset utjenstedygtighed inden det fyldte 63. år. Gennemsnitsalderen for disse kollegaer var 45 år.

I 2006 blev 43 af forbundets medlemmer afskediget på grund af helbredsbetingset utjenstedygtighed inden det fyldte 63. år. Gennemsnitsalderen for disse kollegaer var 47 år.

I første kvartal af 2007 er 12 medlemmer blevet indstillet til afsked på grund af helbredsbetingset årsager inden det fyldte 63. år. Gennemsnitsalderen for disse kollegaer er 46 år.

Forbundet benytter fortsat enhver lejlighed til at gøre direktoratet, politikere og presse m.fl. opmærksom på de katastrofale forhold i Kriminalforsorgens institutioner, som er med til at nedslide vores medlemmer i en al for tidlig alder, bl.a. ved en løbende opdatering af det faktanotat om udviklingen i Kriminalforsorgen, som forbundet udfærdiger, og som viser udviklingen inden for en række områder i Kriminalforsorgen.

For forbundet er det helt klare mål, at personalet og arbejdsmiljøet får en meget høj prioritering i den nye flerårsaftale og at der samtidigt afsættes de nødvendige midler til en målrettet indsats for at mindske antallet af helbredsbetingsede utjenstedygtige, mindske sygefraværet og en forbedring af arbejdsmiljøet.

Arbejdsløsheds-kassen STA

Arbejdsløsheds-kassen STA har i alt ca. 34.000 medlemmer hvoraf ca. 3.000 er medlemmer af Dansk Fængselsforbund

Aldersfordeling på forbundets medlemmer af STA er følgende:

Fra 20 år-29 år	420 medlemmer
Fra 30 år-34 år	526 -----
Fra 35 år-39 år	613 -----
Fra 40 år-44 år	478 -----
Fra 45 år-49 år	267 -----
Fra 50 år-54 år	232 -----
Fra 55 år-59 år	149 -----
Fra 60 år-64 år	229 -----

Derudover er der tilknyttet ca. 80 medlemmer fra Fiskeridirektoratets Tjenestemandforening.

Pr. marts 2007 har 250 af forbundets medlemmer modtaget efterlønsbeviset. Medlemmerne er stadig aktive på arbejdsmarkedet.

Pr. marts 2007 er der 110 af forbundets medlemmer, der modtager efterløn.

A- kassens daglige ledelse varetages af forretningsfører Lars Christensen, og STA' s adresse er Ramsingsvej 28 A, 1. sal, 2500 Valby.

Forbundskasserer Jens Christian Smedegaard er valgt som medlem af STA' s hovedbestyrelse.

Forsikringsagenturforeningen for tjenestemænd

Medlemmer under Dansk Fængselsforbund kan ved at henvende sig til de lokale forsikringstillidsmænd tegne forsikringer i Forsikringsagenturforeningen for Tjenestemænd.

Forsikringerne er selvsagt et tilbud til medlemmerne, som man kan vælge at tage imod, hvis man finder det fordelagtigt, hvilket der er et stigende antal medlemmer, der gør.

Det er de tilsluttede organisationer, som får stillet overskuddet fra Forsikringsagenturforeningen til rådighed til køb af fast ejendom, med den klausul, at det er Forsikringsagenturforeningen, der står som ejer, medens brugsretten overdrages til de tilsluttede organisationer.

Til at fordele overskuddet fra Forsikringsagenturforeningen er der i Dansk Fængselsforbund nedsat en bestyrelse for den såkaldte "Afdeling H", der vedrører Dansk Fængselsforbund.

Bestyrelsen består af forbundsformand Kim Østerbye, forbundsnæstformand Peder Jørgensen og forbundskasserer Jens Christian Smedegaard (formand)

Den 1. januar 2007 er formuen i afdelingen på kr. 4.465.654 og der er tilgået meddelelse fra Forsikringsagenturforeningen, om at andelen af overskuddet i 2006 er kr. 2.584.828 og andelen af renter i 2006 er kr. 120.774, således at samlede formue i Afdeling H herefter er kr. 7.171.256.

I den samlede formue indgår værdien af 2 sommerhuse til en samlet værdi af kr. 1.450.843. Ny fri kapital gældende for 2007 er herefter kr. 5.720.413. Til forbrug i.h.t. §11 kr. 572.041.

Gruppelivsforsikringen

På det ordinære repræsentantskabsmøde i 1998 vedtog man at forhøje det månedlige medlemsbetalte præmiebeløb til gruppelivsordningen fra kr. 25,00 til kr. 30,00 pr. måned med virkning fra 1. juli 1998.

Herved opnåede man, at dødsfaldssummens grundbeløb kunne hæves til kr. 85.000.

Hvert år tilbagebetaler Forenede Gruppeliv eventuelle beløb, der måtte blive i "overskud".

Hvis der således er færre dødsfald blandt forbundets medlemmer end forventet, vil forbundet få tilbagebetalt det overskydende beløb.

I 2006 tilbagebetalte Forenede Gruppeliv således 1.652.377 kr til forbundet. Forbundet benytter de tilbagebetalte beløb til at hæve den generelle udbetaling ved dødsfald med 65.000 kr., således at den samlede udbetaling ved dødsfald udgør kr. 150.000. Den resterende del af

beløbet holdes som reserve for det tilfælde, at antallet af dødsfald skulle stige ud over det forventede (flere end 7 pr. år). I disse tilfælde skal forbundet betale Forenede Gruppeliv yderligere beløb.

Fængselsforbundsbank

I forbindelse med det at være en fagforening, er det vigtigt at Dansk Fængselsforbund hele tiden afsøger mulighederne for, at yde den bedste mulige service og give de flest mulige fordele inden for rammerne af den økonomi vi har.

Derfor har forbundet indgået aftale med Lån og Spar Bank om en "Fængselsbank", som giver medlemmerne mulighed for at få følgende fordele:

Et gratis Mastercard med Forbundets logo og design med et kreditmax på 30.000 kr.
 En årsrejseforsikring til hele verden for ca. 375 kr.
 Samt billigere lånemuligheder i forbindelse med realkreditlån i ejerbolig.
 Vi har "vores egen" medarbejder i banken med et direkte tlf. nr.
 Vi har vores egen internetside til homebankning.
 Og det kræver kun medlemskab af DF og ikke at man skal have en lønkonto i banken.

Det Dansk Fængselsforbund har måtte yde i forbindelse med aftalen, er et antal sider i "Fængselsfunktionæren", hvor der reklameres med aftalen, samt nyheder fra hjemmesiden.

Forbundets æresnål

I kongresperioden er forbundets æresnål blevet uddelt til følgende:

Værkmester Hans Anders Lundsgaard
 Fængselsfunktionær Karen Kirstine Bech
 Værkmester Lars-Aage Rode Pedersen
 Fængselsfunktionær Per H. Hilkøb
 Forbundsformand Roar Øvrebo, Norge
 Værkmester Leo Stærmosse Christensen
 Fængselsfunktionær Søren Hartvig Klit
 Fængselsfunktionær Vita Dagmar Larsen

Forbundet takker dem for lang tids virke som tillidsfolk.

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

Information fra Forbundet Hjemmesiden

Den 7. juni 1999 fik forbundet sin første hjemmeside. Formålet var at kunne levere hurtig information til medlemmerne, påvirke den offentlige debat om Kriminalforsorgen og skabe et forbindelsesled til politiske beslutningstagere.

Den 17. april 2005 tog forbundet en ny hjemmeside i brug, idet den "gamle" hjemmeside trængte til en opfriskning.

Hjemmesiden er blevet flittigt anvendt og forbundskontoret udsender desuden al information og materiale til Hovedbestyrelsen via hjemmesiden.

Pressemeddelelser

I kongresperioden 2005 – 2007 er der udsendt følgende pressemeddelelser

02-04-07 [Øget nedslidning og sygdom - Faktanotat](#)

01.04.07 [Væbnede flugtaktion fra arresthus](#)

26.01.07 [Håb om bedre arbejdsmiljø i Kriminalforsorgen](#)

09.11.06 [Finanslov - forventer flere penge til arbejdsmiljø](#)

17.10.06 [Nyt Faktanotat om Kriminalforsorgen](#)

02.10.06 [Fangeflugt fra Vejle Arrest](#)

22.09.06 [Behov for større sikkerhed i fængslerne](#)

12.09.06 [Politisk opbakning](#)

11.09.06 [Dårligt arbejdsmiljø](#)

04.09.06 [Fangeflugt udstiller sikkerhedsbrist](#)

05.01.06 [Rekord stort overbelæg i fængslerne - Faktanotat](#)

22.11.05 [Sikkerheden må ikke påvirkes](#)

07.11.05 [Finanslov 2006](#)

08.09.05 [Besparelser](#)

02.09.05 [Vi ønsker ikke mere nedslidning - drop besparelserne](#)

29.08.05 [Ekspllosiv stigning i straf giver ekstra pres på overfyldte fængsler](#)

12.08.05 [Skærper af kursen over for indvandrerbånd](#)

31.05.05 [Overfald på Rigshospitalet](#)

11.05.05 [Kaserneløsning kræver ekstra mandskab](#)

03.05.05 [Dansk Fængselsforbund udtaler fra kongressen 2005](#)

Nyhedsbreve

Siden sidste ordinære kongres er der udsendt følgende antal nyhedsbreve på hjemmesiden:

2005 (fra den 2. maj) i alt 54 nyhedsbreve

2006 i alt 42 Nyhedsbreve

2007 (indtil den 23. april) 17 Nyhedsbreve

Nyhedsbrevene er tilgængelige for alle interesserede, og det er endvidere fortsat muligt at hente nyhedsbrevene fra henholdsvis 2004, 2005 og 2006 via hjemmesidens nyhedsarkiv.

Fagbladet

John Rasmussen er fortsat ansat som redaktør for Fængselsfunktionæren samarbejdet mellem redaktøren, forbundskontoret og trykkeriet Imprint fungerer godt.

Forbundet har bevidst valgt at opprioritere fagbladet med henblik på at gøre bladet mere synligt og nærværende for medlemmerne og samtidig en medspiller i den offentlige debat.

Bladet er udvidet fra gennemsnitligt 16 sider til 20 sider og der er i dag tilknyttet skribenter blandt forbundets medlemmer til fagbladet. Denne ordning fungerer tilfredsstillende. Derudover bliver der i forlængelse af samarbejdet med firmaet ”slotsholm a/s” udarbejdet deciderede journalistiske artikler til fagbladet, hvilket også har været med til at højne niveauet.

Vi har således efter forbundets opfattelse et velfungerende og præsentabelt blad, der i høj grad bruges af pressen.

Medlemsdatabase

Forbundet udvikler løbende medlemssystemet og sørger for at data vedrørende medlemmerne hele tiden er opdaterede. Dette til gavn for såvel kontoret, tillidsrepræsentanter som medlemmer.

De seneste ændringer af systemet har gjort det muligt for afdelingerne at overtage ansvaret for at medlemsoplysningerne altid er korrekte. Fremover vil opdateringer i systemet ske fra afdelingerne ligesom afdelingerne er blevet i stand til selv at trække statistiske oplysninger ud af medlemssystemet. Forbundskontoret har i april måned 2007 afholdt kurser i systemet for alle afdelingsformænd og kasserere, således at afdelingerne er klædt på til at overtage ansvaret for egne medlemsoplysninger. Og der er tale om et stort ansvar, idet en medlemsdatabase, der ikke er opdateret vil være ubrugelig for alle.

Nordiske Fængselsfunktionærers Union (NFU)

Nordiske Fængselsfunktionærers Union er en nordisk samarbejdsorganisation for de Nordiske Fængselsforbund benævnt i de enkelte lande som: Dansk Fængselsforbund, Islandske Fangevaktters Forbund, Norsk Fængsels- og Friomsorgsforbund, SEKO - Facket for Service och Kommunikation, Sverige og Vankilavirkalijain Liito r.y., Finland.

Unionen blev stiftet den 18. juni 1947 i Stockholm og har til formål at bistå medlemsorganisationerne med råd og oplysninger i faglige, sociale og økonomiske spørgsmål, samordne og forbedre uddannelsesstilbudene for medlemmerne, at afholde kursus hver tredje år, og ved konflikter at støtte berørte medlemsorganisationer moralsk og økonomisk.

Der afholdes repræsentantskabsmøde i NFU hvert 3. år, hvor såvel repræsentanter for forbundene som de enkelte landes øverste ledelse deltager og drøfter aktuelle emner af fælles nordisk interesse. Næste repræsentantskabsmøde afholdes i Finland den 9. – 13. juni 2007.

Udtalelserne samt referat fra seneste repræsentantskabsmøde og konference er lagt ind på Forbundets hjemmeside.

Statsansattes Kartel (StK).

På grund af privatisering/udlicitering i Staten har StK haft en fortsat medlemsnedgang. Pr. 1. januar 2007 er medlemstallet nede på 68.694 medlemmer fordelt på 29 medlemsorganisationer.

Forbundet har haft et godt samarbejde med StK's ledelse og medarbejdere i den indeværende kongresperiode.

Forbundsformand Kim Østerbye er medlem af StK's Hovedbestyrelse, Forretningsudvalg og CFU's Fællesudvalg.

I skrivende stund drøftes der i StK's Forretningsudvalg og Hovedbestyrelse en sammenlægning mellem StK og Det Kommunal Kartel.

Ny TR-Uddannelse

Personalepolitisk Udvalg indstillede i foråret 2005 til Hovedbestyrelsen at der blev gennemført en revision af forbundets uddannelse af tillidsrepræsentanter.

Det blev besluttet at fokus på kurserne primært skulle rettes på den rolle man har som valgt tillidsrepræsentant i Dansk Fængselsforbund.

Ligeledes skulle emnesammensætningen afspejle hvilke spørgsmål tillidsrepræsentanten typisk bliver stillet overfor samt aktuelle emner på tidspunktet for afviklingen af kurserne.

Kort om TR-kursus KI

Emner:

Dansk Fængselsforbunds opbygning og tilhørsforhold
 Hvordan forhandles Statens overenskomster
 Kommunikation (kropssprog)
 En og tovejs Kommunikation (mundtligt)
 Debat om emner som er valgt af kursisterne
 Tillidsrepræsentantens rolle
 Informationssøgning
 Behandling af Arbejdsskadesager

Kort om TR-kursus KII

Emner:

Tjenstlig samtale mv. herunder bisiddervirksomhed
 Orientering fra forbundets advokat
 Normberegning/tjenestetidsregler
 Afskedsprocedure. Hvad med pensionen?
 Hvordan anvender du Statens Samarbejdsaftale?
 Personalepolitik, hvad er det?
 Orientering, krydsild og debat med forbundsledelsen

For begge kurser er hovedsigtet med emnerne at sætte kursisterne i centrum, hvilket tvinger kursisterne til at være aktive og bruge deres erfaringer som menneske og deres rolle som tillidsrepræsentant.

Evalueringerne fra kurserne viser, at kurserne er blevet godt modtaget af kursisterne og at vi med emnerne har ramt nogle relevante emner.

Fængselspladser på Langeland

Politisk blev det den 2. juni 2005 besluttet at oprette 150 – 170 midlertidige fængselspladser i det tidligere asylcenter Holmegård på Langeland - primært til korttidsafsonere.

Dansk Fængselsforbund accepterede oprettelsen af de midlertidige pladser – primært fordi forbundet samtidig fik en aftale om at kunne forbruge lønsum til at indføre en lønnet praktikvejlederordning i Kriminalforsorgen.

Det midlertidige fængsel fungerede fra 1. august 2005 til udgangen af marts 2006 og forbundets medlemmer gjorde på alle niveauer en kæmpe stor indsats for at få afviklet venterkøen.

Kriminalforsorgens økonomi

I forbindelse med den nuværende flerårsaftale har det været et ufravigeligt krav fra politisk side, at økonomien blev overholdt.

Samtidig var Kriminalforsorgen pålagt en konsulentundersøgelse i 2004/05 som efter politisk beslutning skulle påvise besparelser for mindst 70 mill. (Ementor)

Trods at vi igen har måtte spare stillinger og lønsum har det vist sig, at den nuværende rammestyringsmodel har medvirket til, at Kriminalforsorgen faktisk har en forholdsvis sund økonomi.

Der er dog stadigvæk problemer - især på nogle lukkede fængsler - med at få pengene til at slå til, og det er da forbundets håb for fremtiden, at det lykkedes i endnu højere grad at anvende de til rådighed stående midler således at vi ikke skal udsættes for interne sparerunder hele tiden.

Det ser ud til at det lykkedes for Kriminalforsorgen, at overholde aftaleperioden for 2004-2007 økonomisk således at vi ikke af den årsag skal starte en ny periode med at afbetale gammel gæld.

Det skal Kriminalforsorgen da have ros for, men den ros skal deles med de lokale Samarbejdsudvalg som har et stort ansvar for at den lokale økonomi hænger sammen.

Her er det på sin plads at indskyde, at man i fremtiden som tillidsmand skal være mere end vågen i forhold til økonomi og hvorledes rammestyringen fungerer. Lønsummen er virkelig et fokusområde og i forhold til ny løn og andre investeringer skal I virkelig være med for at kunne se hvor mulighederne er.

Direktørkontrakter

Der blev i november 2003 indgået en flerårsaftale for Kriminalforsorgen for perioden 2004-2007. Flerårsaftalen blev konkretiseret i en udmøntningsplan, der indeholdt beskrivelser af, hvilke delmål, der skulle være opfyldt i løbet af de enkelte år i aftaleperioden.

Direktørkontrakten for 2006 tog udgangspunkt i udmøntningsplanens mål og skulle derved understøtte opfyldelsen af disse krav. Der blev ikke som i tidligere aftaleperiode indgået en resultatkontrakt mellem Justitsministeriet og Kriminalforsorgen for aftaleperioden, hvorfor direktørkontrakten ikke fik en resultatkontraktmæssig forankring.

Det var forbundets holdning, at kontrakten indeholdt en forpligtigelse for direktøren til at tage arbejdsmiljøet mere alvorligt. Det var dog langt fra godt nok. Forbundet kritiserede, at arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen ikke var vægtet mere i direktørkontrakten.

Det er derfor med glæde, at forbundet har kunnet konstatere, at arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen indgår i direktørkontrakten for 2007. Et forbedret psykisk arbejdsmiljø vægttes med 20 %. Det skaber naturligvis en forventning om, at der gøres noget positivt ved arbejdsmiljøet for forbundets medlemmer.

Hvis ikke arbejdsmiljøet i årene der kommer i endnu højere grad bliver et fokusområde, vil Kriminalforsorgen få store problemer med at tiltrække og fastholde personale.

Kriminalforsorgens flerårsaftale og Finanslov 2006 og 2007

I november 2003 blev der indgået en flerårsaftale for Kriminalforsorgen for perioden fra 2004-07. Indholdet af aftalen er beskrevet i den skriftlige beretning til forbundets sidste ordinære kongres i 2005.

Finanslov 2006 og besparelser

I forhold til besparelserne og Ementor rapporten aftalte HB, at flerårsaftaleudvalget og forbundsledelsen skulle synliggøre konsekvenserne af de vedtagne besparelser, såvel i pressen som over for det politiske liv og Kriminalforsorgens ledelse.

Opgaven er udført med succes. Det er både over for Justitsministeren, DfK, samt diverse politiske partier blevet fortalt både skriftligt og ved personligt fremmøde, at besparelserne vil betyde nedlæggelse af poster og at den ½ time udover arbejdsmiljømæssige negative konsekvenserne ikke tilnærmelsesvis kan dække de 2 x 25 mil. kr. der skal findes på vagtplanlægning. Samtidig er det blevet rejst flere gange over for såvel direktionen, som over for ministeren og Dansk Folkeparti at Kriminalforsorgen og organisationerne godt kan finde pengene såfremt de ikke nødvendigvis skal findes på det uniformerede personale.

I forbindelse med finanslovsaftalen lykkedes det faktisk at få langt mere indflydelse end vi havde turdet håbe på, med de udmeldinger der op til forhandlingerne var givet til os.

Forud for finanslovsforhandlingerne var det tydeligt at mærke, at Kriminalforsorgen ikke var fokusområde for det politiske liv ved disse finanslovsforhandlinger.

Samtidig var vi oppe imod, at Dansk Folkeparti ønskede at signalere at være et økonomisk ansvarligt parti og overholde de aftaler de selv indgik, samt at partiets formand tydeligt havde meldt ud at hun havde førtidspensionisterne som fokusområde sammen med en terrorpakke.

Ikke desto mindre – og imod alle odds - lykkedes det os faktisk at presse yderligere ca. 60 mil. kr. ud af en aftale, hvor der forlods ikke var afsat en krone yderligere til Kriminalforsorgen. Resultatet skyldtes ikke direktoratet, men var alene kronen på værket efter et stort stykke fodarbejde fra forbundsledelsen og flerårsaftaleudvalget. Vi var som den eneste faglige organisation nævnt direkte i finansloven med penge som normalt ville skulle findes inden for Justitsministeriets eget område. Det kommer bag på både minister og direktoratet at vi gang på gang kan få åbnet en flerårsaftale og få tilført midler som ingen andre. Det kan vi godt være stolte af.

Vi fik penge til:

- Fastholdelse af sikkerheden på stærkeafd, og en udbygning heraf, så styrkelsen også kom til at omfatte de stærkt negative indsatte med anden etnisk baggrund (banderelaterede).
- En fuld dækning af AES-bidraget (Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring), hvilket sikrede at midlerne til dækning af stigningen af AES ikke skulle findes ved besparelser.
- En midlertidig forlængelse af Langeland ud fra en holdning om, at det var bedre at tage initiativer til at belægget rent faktisk kunne falde end at satse på at det nok gjorde det af sig selv.
- Indførelse af en praktikvejlederordning hvor beløbet blev fordoblet i forhold til det oprindelige forslag, hvilket gav mulighed for at styrke fastholdelse af de prøveansatte og samtidig gav mulighed for et lønløft til personale på ”normalafdelinger”.

Når det så er sagt, så står der tilbage, at trods et større arbejde med at fodre politikkerne med fakta om besparelsen, valgte de alligevel at fastholde langt den største del af besparelsen, herunder nedlæggelse af poster.

Forbundet kæmpede altså forgæves hvad angår at overbevise politikkerne om, at det var en meget dårlig ide at nedlægge poster og at det flere steder vil få uoverskuelige konsekvenser at fjerne betjente der hvor fangerne er. Allermest fordi vores arbejdsmiljø og personlige sikkerhed går forud for alt. Man kan altid diskutere konsekvenserne i forhold til fangerne, men man kan ikke diskutere din og min personlige sikkerhed, og at det arbejdsmiljø, vi til daglig skal fungere i, ikke er i orden. Det er kendsgerninger og det må vi forholde os til. Vi var meget spændte på hvordan de enkelte inspektører ville sikre, at deres medarbejdere fremover rent faktisk kunne få den nødvendige sikkerhed stillet til rådighed, når de samtidig skulle finde pengene på vagtplanlægning. Der var i forhold til de udsendte planer ret store sikkerhedsbrister i forhold til især alenearbejde og nattevagter.

Hovedbestyrelsen stod nu i den situation at vi skulle vælge vejen frem og hvordan vi ville sikre de bedste mulige arbejdsvilkår trods en nedskæring i postbesættelsen.

Flerårsaftale-udvalget valgte at foreslå følgende:

Hovedbestyrelsen blev stillet frit i forhold til at forhandle. Hovedbestyrelsens medlemmer skulle pege på områder hvor det ville være hensigtsmæssigt at spare – og dermed begrænse besparelserne i den uniformerede gruppe. Altså ikke nødvendigvis indgå aftaler men komme med modforslag således at vi udviste sparevilje men samtidig konsekvens, ved at vi ikke frivilligt nedlagde poster. Såfremt de enkelte lokalafdelinger ikke kunne komme igennem med forhandlinger, eller der var områder, hvor der ikke kunne opnås enighed om f.eks. alternative forslag, ville konsekvensen være at de kunne indsendtes til central forhandling.

Det er vores opfattelse at strategien lykkedes så langt, at de værste konsekvenser for personalet blev afværget. Til gengæld har eksempelvis den tidligere inkludering og senere opmønstring haft andre uheldige konsekvenser i forhold til afviklingen af opgaver med de indsatte, den daglige kontakt med samme og for tjenestetilrettelæggelsen og dermed medarbejdernes trivsel. Det er vi bekendt med og det har vi påpeget som den uundgåelige konsekvens af det, man kunne kalde den mindst ringe løsning.

Finanslov 2007

Vi fik ikke vores ønsker opfyldt. Vi fik en finanslov hvor der trods meget stor indsats fra både Peter Skaarup, Dansk Folkeparti og Forbundet, ikke blev fundet penge til at finansiere de konsekvenser som Arbejdstilsynet har beskrevet.

Vi fik dog Kriminalforsorgen på dagsorden og ingen kan være i tvivl om at der skal løftes endog meget store opgaver inden for arbejdsmiljøområdet inden der synligt kommer forbedringer i form af mindre sygefravær og mindre nedslidning.

Der kom dog et lille plaster på såret i form af trærkningsret på Forebyggelsesfondens millioner der blev afsat i forbindelse med Velfærdsforliget. Foreløbig er der meldt 10 mil. kr. ud til Kriminalforsorgen, som kan bruges til enkelte forbedringer i forbindelse med arbejdsmiljøet. Direktionen har inviteret forbundet med til møder omkring sagen. Det forventes, at der vil blive peget på projekter der udspringer af Camp Godt Arbejde 06.

Desuden er der afsat 20 mil. kr. til en meget efterspurgt udvidelse af antallet af pladser til sexkriminelle på Herstedvester og afsat satspuljemidler til etableringen af en ungeafdeling i Jyderup.

Det var selvfølgelig langt fra et tilfredsstillende resultat for Dansk Fængselsforbund og vi føler os svigtet af såvel direktoratet som justitsministeren i sagen omkring arbejdsmiljøet. Det er for så vidt i orden, at Kriminalforsorgen har anket de enkelte påbud fra Arbejdstilsynet grundet de mange uklarheder og forskellige udmeldinger der ligger til grund for rapporterne. Det, der ikke er i orden, er den manglende overordnede anerkendelse i de hovedbudskaber som vi dog troede, man havde fået forståelse for i den øverste ledelse i Kriminalforsorgen. Vi så faktisk i forbindelse med påbudene en direktør meget tydeligt sige i pressen, ”at der skulle penge på bordet”, men kort efter meldte den samme direktør noget andet ud til politikerne. Det kan være at der en forklaring, men den er meget svær at få øje på. Fornuftig kan den i alt fald ikke være.

Vi ved godt at Kriminalforsorgen har iværksat tiltag, og vi lægger til grund, at det ikke er ond vilje der ligger til grund for disse udmeldinger, men det er bare slet, slet ikke godt nok. Hvis der skal rykkes noget afgørende for et bedre arbejdsmiljø, skal der helt andre midler og metoder på dagsorden og først og fremmest kræver det at ledelsen går i front og påtager sig ansvaret for at skabe en arbejdsplads, vi kan holde ud at arbejde på – så skal vi nok påtage os medansvar.

Faktaoplysninger om Kriminalforsorgen

Dansk Fængselsforbund har udarbejdet et notat – benævnt ”Fakta om udviklingen i Kriminalforsorgen” - der samler forskellige fakta om Kriminalforsorgen.

Der er tale om et statusdokument, som løbende opdateres. Dokumentet, der er indlagt på forbundets hjemmeside, er opdateret i marts 2007.

Dokumentet skal bruges til at videregive faktaoplysninger til politikere, offentligheden og medlemmerne om udviklingen i Kriminalforsorgen.

Faktaoplysningerne giver en indikation af, i hvilken retning tingene udvikler sig aktuelt. Tallene tyder på, at der mere end nogensinde er ved at opbygge sig nogle ubalancer:

Dette notat samler forskellige fakta om udviklingen i Kriminalforsorgen.

Seneste nyt – marts 2007 – er:

Antallet af nedslidte fængselsfunktionærer er steget i 2006. Risikoen for nedslidning er nu fire gange så stor som på det øvrige arbejdsmarked.

De uniformerede fængselsfunktionærers sygefravær er steget i 2006. Sygefraværet er ca. 60 procent højere end på det øvrige arbejdsmarked.

Antallet af varetægtsfængslede i de danske arresthuse i 2006 var det højeste i de sidste 10 år. Strafmassen – det antal måneder domstolene dømmer – tegner i 2007 til at blive lige så højt som i rekordåret 2005.

Udnyttelsen i fængsler og arresthuse var høj i 2006. Belægningen var to procentpoint højere end den politiske målsætning om 92 procent. Presset på fængslernes kapacitet ser dog ud til at lette i 2007. I de to første måneder af 2007 er belægningen nede på 89,1 procent.

Køen af mennesker, der venter på at afsone, er i 2006 blevet mindre. Det samme er ventetiden på at afsone straf i Kriminalforsorgen.

Dette notat bygger – med mindre andet er angivet – alene på informationer fra Direktoratet for Kriminalforsorgen. Oplysningerne er i vidt omfang indekseret startende i 1996.

Det samlede faktanotat kan findes på forbundets hjemmeside.

Hørings svar fra Dansk Fængselsforbund

Forbundet har i kongresperioden udfærdiget høringssvar vedrørende følgende områder:

Høring vedr. Rapport om etniske minoriteter i Kriminalforsorgen (September 2005)

Høring vedr. Samarbejdsregler mellem KIF og arresthuse (Oktober 2005)

Høring vedr. Ændringer i Straffefuldbyrdsloven (November 2005)

Høring vedr. Lovforslag om politi- og domstolsreform (Januar 2006)

Høring vedr. Bekg. om betaling for helbredsoplysninger til brug for Helbredsnet (Maj 2006)

Høring vedr. Ny ledelsesstruktur i KIF, Pensioner og Arresthuse (Maj 2006)

Høring vedr. Ændrede regler for ledelsesassessmentcenter og KFL (Juni 2006)

Høring vedr. Vejledning om behandlingsordning for seksualforbrydere (September 2006)

Høring vedr. Sikkerhed i fængsler og arresthuse (September 2006)

Høring vedr. Ligestilling på arbejdsmarkedet (Oktober 2006)

Høring vedr. Ændring af tjenestemandspensionsloven og tjenestemandsløven (Oktober 2006)

Høring vedr. Indførelse af nyt legitimationskort i Kriminalforsorgen (November 2006)

Høring vedr. Lovforslag om røgfrie miljøer (Januar 2007)

Høring vedr. Rapport om gejstlig betjening i Kriminalforsorgen (Januar 2007)

Høring vedr. Udkast til forslag til lov om ændring af lov om euforiserende stoffer, straffeloven, lov om fuldbyrdelse af straf og lov om rettens pleje (Marts 2007)

Høring vedr. Indstilling om forbedret styring og koordinering af transportområdet i Kriminalforsorgen (Marts 2007)

Kapacitet og kapacitetsudnyttelse

Kapacitetsudnyttelsen har været urimelig høj i mange år. Der var politisk fokus på, at venterkøen skulle afvikles, og det blev den i 2005/2006 gennem etableringen af den midlertidige fængselsafdeling på Langeland, som lukkede med udgangen af marts 2006, og en højere gennemsnitlig kapacitetsudnyttelse på 95-96 %. Det var tiltag, der pressede et i forvejen presset system og trak store vekslere på personalet.

Det var forventningerne, at 2006 ville blive et overgangså, hvor der skulle fokuseres på at nedbringe kapacitetsudnyttelsen til 92 %, som lovet af justitsministeren samtidig med, at der ikke på ny blev opbygget en venterkø. Mod forventning fortsatte det meget høje belæg fra 2005 ind i 1. kvartal af 2006. Dette skyldtes primært, at venterkøen først blev afviklet i begyndelsen af februar og dermed belastede belægget et godt stykke ind i det nye år.

Som følge af bl.a. tilsigelsesbegrænsning og en tilgang af anmeldte domme og strafmasse, der svarede til det forventede, begyndte belægget at falde mærkbart i løbet af foråret, men endte ikke desto mindre med en gennemsnitlig kapacitetsudnyttelse i 2006 på ca. 94,3 %. Fodlænkeordningen gav ikke den forventede effekt i 2006, hvilket også vanskeliggjorde målet om en samlet udnyttelse af kapaciteten med 92 %.

Den høje udnyttelsesgrad har bevirket, at det ikke har været muligt at foretage nødvendig istandsættelse og vedligeholdelse. For personalet er det en stor belastning med hyppige og meget langstrakte overbelægningssituationer.

Som fastlagt i Kriminalforsorgens flerårsaftale for 2003-2007 forudsættes det, at Kriminalforsorgens samlede kapacitet i gennemsnit udnyttes med 92 %. Af hensyn til den mest optimale og hensigtsmæssige udnyttelse af kapaciteten udmeldes differentierede måltal for kapacitetsudnyttelsen på såvel åbne, lukkede og arresthuspladser. Dette skyldes, at der har været et særdeles stort pres på arresthusene som følge af det forhøjede varetægtsbelæg, hvorfor det er vigtigt fremadrettet at sikre en større styring af belægget i arresthusene.

Til at styre belægget har direktoratet nedsat en projektgruppe, der udarbejder årlige handleplaner for udviklingen i kapacitet, belæg og ventetid. Man vil i høj grad lægge vægt på informationsudveksling som et centralt element i styringen af belægget.

I de første 4 måneder af 2007 har den daglige gennemsnitlige kapacitetsudnyttelse været under 90 %. Det er forbundets vurdering, at det endnu er for tidligt at konkludere på udviklingen, da bl.a. implementeringen af politireformen, der trådte i kraft den 1. januar, stadig trækker store ressourcer. Udfordringen bliver at fastholde den positive udvikling, herunder at sikre, at der ikke på ny opbygges en venterkø, samt at kapacitetsudnyttelsen ikke overstiger 92 %.

Arresthusområdet

Politi- og domstolsreform

Den 1. januar 2007 trådte en nye politi- og domstolsreform i kraft. Antallet af politikredse blev reduceret fra 54 til 12 og antallet af retskredse blev reduceret fra 82 til 22.

Reformen kan få betydning for Kriminalforsorgen og især arresthusene. Et mål med reformen er effektiviseringer. Der skal flere politifolk væk fra skrivebordene og ud i patruljevognene, og forventeligt vil det give flere anholdte, flere domme og stigende strafmasse. Indtil videre er det dog forbundets opfattelse, at reformen tager så mange ressourcer fra politiet, at det direkte kan aflæses på den lave aktuelle udnyttelse af kapaciteten. Vi tror dog, at det blot er et spørgsmål om tid, inden varetægtsbelægget stiger igen.

Vi risikerer, at der tegner sig et ændret mønster som følge af reformerne. De arresthuse, der er beliggende i byer med hovedtingsteder, oplever flere varetægtsfængslede og øget trafik af anholdte og varetægtsfængslede fra andre arresthuse til og fra retterne og under pauser. Der kan disse steder opstå et ændret ressourcebehov.

For forbundet er det afgørende for det gode samarbejde og ikke mindst for sikkerheden i og omkring arresthusene, at de nuværende gode relationer til politiet bevares. Personalets sikkerhed i arresthusene må ikke svækkes af, at nogle politistationer nedlægges som døgnbemandede. Men det kan betyde længere responstider, og de alarmerede politifolk vil ikke i alle tilfælde være lokalkendte med arresthuset, hvilket kan medføre tab af kostbar tid. Der er risiko for, at samarbejdet forringes, når politiets person- og lokalkendskab forsvinder. Det er afgørende vigtigt, at der også fremover er en samarbejdsplan mellem politi og arresthuse. Forbundet vil derfor foreslå, at der oprettes kontaktudvalg i alle politikredse.

For 2007 er det midlertidigt aftalt, at vicepolitidirektørerne er arrestinspektører.

Samarbejdet i arresthusene

Fra tid til anden opstår der alvorlige samarbejdsproblemer i arresthusene. Mellem forbundet og direktoratet var der en fælles erkendelse af, at vi af disse sager kunne drage nogle erfaringer, som vi kunne bruge fremadrettet. Derfor blev der nedsat en arbejdsgruppe, hvis formål var at komme med forslag, der kunne forebygge samarbejdsproblemer gennem tidlig opmærksomhed og forebyggelse med disse problemer hos såvel ledere som hos basispersonale.

Arbejdsgruppens opgave blev at beskrive en "best practice" for godt samarbejde og for, hvordan man løser konflikter, inden de går op i en spids. Direktoratet og Dansk Fængselsforbund har i fællesskab besluttet, at der i 2007 skal sættes fokus på samarbejdet i arresthusene. Der er allerede etableret regionale netværk blandt arrestforvarere og derudover har arbejdsgruppen foreslået følgende:

I fremtiden vil alle nye arrestforvarere få en obligatorisk mentor i 3 måneder. I fremtiden vil ledelse og/eller tillidsrepræsentant kunne søge støtte til løsning af problemer lokalt, hvis der er risiko for, at et forhold kan udvikle sig til skade for den gode samarbejdsrelation i arresthuset. Konkret vil der være mulighed for at rette henvendelse telefonisk til Personalekontoret eller til forbundet, hvorefter der til det enkelte arresthus vil blive udmeldt et arrestforvarer/tillidsmands-team fra regionen, som vil kunne bistå til løsning af situationen.

Emnet samarbejde skal være et fast punkt på dagsordenen for SU/SISU møder i 2007.

Den fornyede fokus på samarbejdet i arresthusene startede ved, at forbundet og direktoratet den 2. marts 2007 underskrev en aftale om samarbejde i arresthusene, og der den 7. marts 2007 blev afholdt en temadag (kick-off) for arrestforvarerne og tillidsmændene, hvor aftalen og visionerne for det fremtidige samarbejde blev præsenteret. Med denne fornyede fokus og de nye initiativer er det direktoratets og forbundets håb, at Kriminalforsorgen i fremtiden vil opleve færre af de situationer, der i hverdagen opleves som nedslidende for både ledere og medarbejdere.

Psykisk syge indsatte.

Psykisk syge i fængsler og arresthuse er et kendt problem, der fra tid til anden kommer til debat i medierne. Et lige så kendt problem er, at opsporing og diagnosticering er svær.

Det fremgår af De europæiske Fængselsregler, at personer, som konstateres at være sindssyge, ikke bør anbringes i fængsler, men der findes en gråzone af indsatte, der er for raske til at være i det psykiatriske behandlingssystem, men som efter forbundets opfattelse er for syge til at være i fængsler og arresthuse. Det er forbundets vurdering, at problemet er størst i arresthussektoren. Forbundet skønner, at der kan være helt op til 20 % - eller mere! – der har psykiske lidelser.

Der foreligger ikke nogen samlet opgørelse over det aktuelle antal af psykisk syge i fængsler og arresthuse. En undersøgelse fra 1993 viste, at ca. en tredjedel af de indsatte på et eller andet tidspunkt havde været indlagt på en psykiatrisk afdeling.

I 1999 blev der i forbindelse med Differentieringsudvalgets arbejde (Nordskov-udvalget) gennemført en undersøgelse, hvor omfanget af de indsattes psykiske problemer blev undersøgt. Af undersøgelsen fremgår det bl.a., at 15 % af de indsatte på undersøgelsestidspunktet var eller havde været under psykiatrisk behandling eller konsultation under den aktuelle afsoning. Ca. en fjerdedel af alle indsatte viste tegn på psykiske problemer.

Problemet er, at Kriminalforsorgen ikke er gearret til at håndtere denne kategori af indsatte med de nuværende midler, og personalet er ikke tilstrækkeligt uddannet. Forbundet vil tage initiativ til, at disse forhold undersøges og dokumenteres.

Vold og trusler mod personalet

Vold og trusler mod vores medlemmer har haft stor fokus i forbundets arbejde gennem de sidste mange år. Fokus er øget på området i takt med at antallet af især posttraumatiske arbejdsrelaterede skader er steget. Mange er de initiativer, der er forsøgt iværksat på området gennem årene både i henseende til ændring af praksis omkring indberetning og via Arbejdstilsynets input til bedre og mere sikre arbejdsforhold.

På trods af indsatsen har antallet af indberettede tilfælde ikke ændret sig væsentligt i de to sidste år. Der er fortsat stor uklarhed om statistikernes rigtighed, fordi man ikke på alle tjenestesteder sikrer at indberetningerne sker som aftalt. Vi må således sige, at vi stadig er meget langt fra en nedbringelse af problemet.

Det kan dog siges, at det er vurderingen at etableringen af særafdelingen på Politigårdens Fængsel har haft en positiv effekt på mængden af vold og trusler i nogle af

Kriminalforsorgens øvrige institutioner, men til gengæld er dagligdagen på særafdelingen selvfølgelig præget af at afdelingen primært huser voldelige, truende og negative indsatte.

Det er dybt beklageligt, at der fortsat ikke er analyseret grundigt på årsagen til den store mængde vold og trusler om vold i fængslet og forbundet finder det beklageligt, at man ikke i større grad fokuserer på dette. Samtidig er vi dog tilbageholdende med selv at pege på en udbygning af registreringen, da det vil påføre vores medlemmer endnu en administrativ opgave og i forvejen har vanskeligt nok ved at nå de opgaver der allerede ligger.

Det er dog vores håb, at såfremt den kommende flerårssaftale økonomisk giver mulighed for en forstærket satsning på området, at man så finder ressourcer til en grundig afdækning af årsagerne til vold og trusler om vold mod personalet – eksempelvis ved at gennemføre en mere grundig registrering af omstændighederne ved hver enkelt episode, som foreslået af Socialt Udviklingscenter i forbindelse med Arbejdstilsynets indsats som følge af udpegningen af fængselsfunktionær som et af de 10 farligste jobs.

Vi bringer nedenfor direktoratets statistik, med de sædvanlige forbehold for datakvaliteten. Registrerede tilfælde af vold, trusler mm. mod ansatte i Kriminalforsorgen og deres familier, fordelt på institutionstyper

	Personer		Vold og trusler	Hærværk/ andet	Politi- anmeldt	Anmeldt som arbejdsskade	
	i alt	Vold					
Lukkede fængsler	117	5	92	19	1	82	15
Åbne fængsler	116	6	89	19	2	66	14
Københavns fængsler	83	8	60	15	–	34	14
Arresthuse	43	5	30	8	–	28	6
Rejseholdet/hundeførere	–	–	–	–	–	–	–
Pensioner	2	–	–	1	1	–	2
Afdelinger	3	–	3	–	–	3	–
2005	364	24	274	62	4	213	51
2004	473	34	356	77	6	259	82

Note: Forsøg på vold betragtes som vold.

Kilde: Direktoratet for Kriminalforsorgen

I 2006 blev der indberettet i alt 363 tilfælde af vold og trusler mod personalet

Arbejds miljø

Arbejdstilsynets rapporter om det psykiske arbejdsmiljø

Hovedbestyrelsen har på flere møder drøftet, hvordan forbundet kunne følge op på Arbejdstilsynets rapporter om det psykiske arbejdsmiljø i Kriminalforsorgen.

Baggrunden for Hovedbestyrelsens drøftelser var en formodning om, at de psykiske arbejdsmiljøbelastninger i Kriminalforsorgen, som Arbejdstilsynet havde påpeget i deres første rapporter i slutningen af 2003, efterfølgende ville blive udvandet eller helt glemt af Arbejdstilsynet.

Det har efterfølgende vist sig at vores bekymringer til dels er ubegrundede, idet Arbejdstilsynet i 2006 har udstedt påbud til flere tjenestesteder.

Påbudene er næsten identiske for de fleste og skyldes at Kriminalforsorgen ikke har kunnet løse problemerne med det psykiske arbejdsmiljø for fængselsfunktionærer.

Arbejdstilsynet havde ellers på baggrund af Kriminalforsorgens høringssvar i 2004 vurderet, at Kriminalforsorgen havde vilje og evne til selv at løse problemerne med det psykiske arbejdsmiljø.

Forbundet er godt tilfreds med de påbud der er udstedt om det psykiske arbejdsmiljø, samt at der stilles krav om brug af en autoriseret rådgiver ude fra til løsning af de beskrevne arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdstilsynets påbud til Kriminalforsorgens arbejdspladser

Arbejdstilsynet har udstedt i alt 17 påbud.

De 17 påbud vedrører Anstalten ved Herstedvester, Statsfængslet ved Horserød, Fængslet Kærshovedgård, Helsingør Arrest og Køge Arrest, Statsfængslet i Vridsløselille, Statsfængslet Renbæk, Statsfængslet på Søbysøgård, Statsfængslet i Ringe, Statsfængslet i Jyderup, to påbud til Statsfængslet Midtjylland, Aalborg Arrest, Randers Arrest, Århus Arrest, Vejle Arrest og Odense Arrest.

Efterfølgende har Arbejdstilsynet ligeledes givet Statsfængslet Østjylland 5 fysiske påbud samt et psykisk påbud.

Påbuddene er forskellige fra fængsel til fængsel. Kriminalforsorgen skal blandt andet: (1) Sætte ind mod alenearbejde, (2) sætte ind mod arbejdsmængde og tidspres, (3) indføre supervision, (4) indføre klare retningslinier i forbindelse med volds- og magtanvendelsessituationer, (5) indføre klare krav til arbejdet som fængselsfunktionær for eksempel i form af stillingsbeskrivelser med afklaring af opgaver og deres prioritering og (6) bruge en ekstern rådgiver til løsning af arbejdsmiljøproblemerne.

Påbudene nød stor politisk bevågenhed og blev drøftet i flere samråd i Retsudvalget. Direktoratet for Kriminalforsorgen har imidlertid anket samtlige påbud til Arbejdstilsynets klagenævnet og det er uklart hvornår vi kan forvente et svar fra nævnet. Derimod er det helt klart, at når svaret kommer, har vi en forventning om, at ministeren positivt udnytter den brede politiske opbakning, der eksisterer, til at styrke arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen.

Samtidig er det selvfølgelig tilfredsstillende, at Arbejdstilsynets rapporter underbygger mange af de eksempler på dårligt arbejdsmiljø, som forbundet gang på gang har fremdraget.

Camp 06 – Godt Arbejde

I 2006 søsatte Kriminalforsorgen et projekt ved navn ”Future Camp Godt Arbejde! 06”. Projektet skulle sætte tiltrængt fokus på arbejds- og miljø.

Der blev udvalgt 48 deltagere til projektet. Deltagerne var repræsentanter for alle medarbejdergrupper og lederniveauer samt organisationsformænd. De 48 deltagere i projektet blev lukket inde på et konferencecenter i 48 timer, hvor de sammen skulle arbejde intenst med seks udvalgte indsatsområder:

- Forholdet til klienter (indsatte og beboere)
- Forholdet til kolleger
- Prioriteringer i hverdagen
- IT og klientsystem
- Forholdet til ledelsen
- Samarbejde/videndeling på tværs af institutionerne

Resultaterne af Campen har indtil videre været overraskende vellykkede og forbundet har et håb om, at projektet faktisk vil gøre en forskel for arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen.

Som opfølgning af Camp06 – Godt Arbejde, er der aftalt forskellige opfølgende aktiviteter herunder bl.a. i foråret 2007 en møderække med Direktøren og Forbundsformanden. Der blev i marts 2007 udsendt invitation til samtlige tjenestesteder med følgende indhold:

”Efter Godt Arbejde! Camp 06 har der været sagt og skrevet meget om bestræbelserne på at forbedre arbejdsmiljøet på vore tjenestesteder. ”Færre klik” på IT-området, Tankedag, Lederevalueringer og Supervision er nogle af de tiltag, der snart er synlige beviser på at der sker noget.

Skriftlig information fra både direktoratet og forbundet er naturligvis nødvendigt, men ofte sidder læseren tilbage med en række spørgsmål, som man ikke lige fik svar på. Resultaterne fra Camp’en var mange, og der er en løbende proces med at få de enkelte projekter på skinner: Nogle projekter er i fuld gang, mens andre er under forberedelse. Nogle er på stand-by og andre skal overvejes endnu engang.

Da arbejdsmiljøforbedringerne vedrører alle medarbejdere i Kriminalforsorgen er det meget vigtigt, at alle har kendskab til hvad der foregår og hvad der kommer til at foregå. Derved kan alle, både ledere og medarbejdere, medvirke til en positiv gennemførelse af de tiltag, der bliver afgørende for vores udvikling og fremtidige arbejdsmiljø. Det er helt nødvendigt at alle forbundets medlemmer deltager aktivt på de enkelte tjenestesteder, når de forskellige tiltag iværksættes.

Dansk Fængselsforbund tror på at vi kan skabe et bedre arbejdsmiljø, men der er langt fra Future Camp’ens tegnebræt og til den virkelighed, der til daglig sætter sine spor på krop og sjæl hos medarbejderne.

For at skabe det bedst mulige udgangspunkt for gennemførelsen af de kommende forandringer, afholdes der en række regionale møder, hvor direktør William Rentzmann og forbundsformand Kim Østerbye vil informere nærmere om blandt andet Kriminalforsorgens værdi og de 8 krav til god ledelse i Kriminalforsorgen.

Ud over direktøren og forbundsformanden vil også nogle af de øvrige medlemmer af formandsudvalget være til stede på møderne.

Dansk Fængselsforbund vil opfordre alle medlemmer til at deltage i et af de regionale møder og få informationerne direkte fra de ansvarlige for processen med forbedringerne i arbejdsmiljøet.”

Sundhedsordning

De midlertidige sundhedsordninger på blandt andet Sdr. Omme, Midtjylland, Nyborg og KF,

hvor personalet fik gratis adgang til forebyggende behandling hos kiropraktor, fysioterapeut, zoneterapeut og massør m.v. har vist sig ikke kun at forebygge skader på bevægeapparatet, men har også været fremmende for arbejdsmiljøet.

På den baggrund og fordi der har været stor interesse for sådanne ordninger, har forbundet aftalt med direktoratet at ordningen skal gælde for alle ansatte i Kriminalforsorgen.

Ordningen er efter Dansk Fængselsforbunds opfattelse et udtryk for et meget vigtigt personalepolitisk tiltag og det er flot, at arbejdsgiveren endelig har fået det på plads efter flere års pres.

Ordningen administreres af Falck Healthcare, som også har overtaget NMC ordningen, og aftalen trådte i kraft den 1. november 2006.

Efter forbundets opfattelse er aftalen en helt nødvendig konsekvens af det hårde arbejdsmiljø.

Projekt Grunduddannelse

Projektgruppens nedsættelse, kommissorium og sammensætning

Justitsministeriet, Direktoratet for Kriminalforsorgen nedsatte i sommeren 2006 en projektgruppe med henblik på at undersøge behovet for revision af grunduddannelsen af fængselsfunktionærer.

Formålet med projektet var at tilpasse grunduddannelsen, således at Kriminalforsorgen bliver bedre til at rekruttere og fastholde et stigende antal fængselsfunktionærer på prøve sikrer at fængselsfunktionærernes grundlæggende kompetencer matcher de ændrede krav som følger af de seneste års udvikling i Kriminalforsorgen

Projektgruppen skulle i den forbindelse analysere, hvilke grundlæggende kompetencer en fængselsfunktionær bør have i fremtiden, herunder i hvilken grad den nuværende grunduddannelse lever op til de fremtidige krav .

Der skulle endvidere udarbejdes forslag til, hvordan den nuværende grunduddannelse kan revideres/tilpasses for at kunne imødekomme de fremtidige kompetence- og rekrutteringskrav, herunder en beregning af udgifterne.

Projektgruppen har haft følgende sammensætning:

Fængselsinspektør Peter Vesterheden, Københavns Fængsler (formand)
 Fængselsinspektør Anne Marie Heckscher, Statsfængslet ved Sdr. Omme
 Uddannelseschef Jørgen Balder, Kriminalforsorgens Uddannelsescenter
 Kontorchef Liselotte Bering Liisberg, Direktoratet for Kriminalforsorgen
 Souschef Hanne Olesen, Direktoratet for Kriminalforsorgen
 Forbundsformand Kim Østerbye, Dansk Fængselsforbund
 Afdelingsleder Jørgen Hansen, Anstalten ved Herstedvester. Udgik af gruppen december 06 pga. jobskifte
 Afdelingsleder Per Frandsen, Statsfængslet Midtjylland. Indtrådte i gruppen august 2006
 Senioruddannelseskonsulent Carsten Munkholm Pedersen, Kriminalforsorgens Uddannelsescenter
 Sekretariatsleder Dorte Højlund, Kriminalforsorgens Uddannelsescenter (sekretær)

Projektgruppens arbejde

Projektgruppen har afholdt 6 møder og et arbejdsseminar.

Projektgruppen har udarbejdet forslag til en revision af den nuværende grunduddannelse, således at de fremtidige kompetence- og rekrutteringskrav imødekommes.

Endvidere er projektgruppen kommet med anbefalinger vedrørende ansættelsesproceduren og bedømmelsessystemet.

Det skal bemærkes, at projektgruppen ikke beskæftiger sig med spørgsmålet om, hvorvidt der bør være et særligt lederuddannelsesforløb.

Projektgruppen arbejder i øjeblikket på at færdiggøre sit arbejde.

SCKK-AMU projekt ”Kriminalforsorgens brug af AMU”

I starten af 2004 blev der afsat en rammebevilling på 200.000 kr. af SCKK-AMU's projektbevilling til en analyse af Kriminalforsorgens brug af AMU, samt en belysning af, hvorledes brugen kan optimeres.

Formålet var at få klarlagt hvilke forbedringstiltag, der skulle gennemføres, for at Kriminalforsorgen i højere grad kan udnytte de uddannelses tilbud, der gives gennem AMU-systemet som led i den strategiske og systematiske kompetenceudvikling. Analysen blev udført af en uvildig konsulent.

Analysen indkredser fire aktionsfelter, som har betydning for en videre uddannelsesstrategi i Kriminalforsorgen. De fire aktionsfelter er:

Konkurrencefeltet

I konkurrencefeltet sætter analysen fokus på uddannelsesaktørerne i et forsøg på at afdække, hvordan konkurrenceforholdet mellem KUC og AMU indvirker på efteruddannelsesindsatsen over for AMU-målgrupperne og hvordan leverandørsituationen vil udvikle sig i takt med, at AMU vinder større indpas i efteruddannelsesindsatsen.

Toningsfeltet

I toningsfeltet gør analysen rede for, hvordan en fælles markedsstrategi kan bygge bro over konkurrencen og hvordan leverandørerne sammen kan udvide og billiggøre efteruddannelsesindsatsen gennem en kriminalfaglig toning af AMUs udbud.

Økonomifeltet

I økonomifeltet går analysen nærmere ind i det økonomiske grundlag for Kriminalforsorgens efteruddannelsesindsats og belyser, hvordan der gennem en systematisk projektstrategi kan skabes bedre fleksibilitet i efteruddannelsesbudgetterne.

Perspektivfeltet

I perspektivfeltet forsøger analysen, at indkredse forhold som kan støtte op om en bedre udnyttelse af de tværfaglige erfaringer og ressourcer der er i Kriminalforsorgen som samlet system og i dets samspil med andre institutionstyper, f.eks. politi og forsvar.

Forbundet finder alt i alt, at analysen i sin helhed kommer godt rundt om de problematikker/modstand, der har været i dele af Kriminalforsorgen i forhold til brugen af

AMU. Desuden er der en række forslag til samarbejde fængsler og arresthuse imellem når det gælder kompetenceudviklings projekter.

Desuden vægtes det, at KUC fortsat vil og skal være omdrejningspunktet i forhold til grunduddannelse og efteruddannelse, men at de fremadrettet skal være åbne og udbygge de initiativer der er eller bliver sat i gang med AMU systemet.

Det vil samtidig betyde, at Kriminalforsorgen kan give medarbejderne langt flere relevante efteruddannelsestilbud, hvis de forstår at bruge de muligheder der er i AMU systemet.

Af tiltag der allerede er i gang er bl.a.
statens IT kørekort, DO-IT
praktikvejleder
samtaleteknik
teambuilding

Kriminalforsorgens brancheudvalg er endvidere ved, at lægge sidste hånd på et AMU kursuskatalog der er lavet specielt for medarbejdere i Kriminalforsorgen.

Dansk fængselsforbund finder det glædeligt, at der er blevet sat fokus på brugen af AMU systemet for personalet i Kriminalforsorgen. Dels fordi der er store muligheder for gode og relevante efteruddannelsestilbud og ikke mindst koster det meget lidt at bruge i forhold til andre efteruddannelsestilbud.

Ny uniformsaftale mellem Dansk Fængselsforbund og Kriminalforsorgen

Siden foråret 2001 har der været en del forhandlinger om ny uniform til de ansatte i Kriminalforsorgen. I den seneste uniformshøring fra 2000-2001 var ønsket fra personalet, at uniformen blev moderniseret og samtidig udstrålede mere professionel myndighedsudøvelse.

Arbejdet blev dog udsat på grund af spareplanen 2003 og uniformsudvalget kom først i gang igen medio 2004. Der er udført en meget stor opgave i udvalget – rigtigt mange forskellige mulige uniformsdele er gennemgået og afprøvet.

I forbindelse med Hovedbestyrelsens møde den 8. september 2005 blev de udvalgte dele, som den ”nye” uniform skulle bestå af fremvist og bortset fra små rettelser blev udkastet vedtaget. Der var også enighed om at der skulle designes et nyt uniformsmærke (etatsmærke).

Som det desværre nu er de fleste bekendt, blev den nye uniform forsinket, fordi de indbudte leverandører ikke kunne levere den nødvendige kvalitet.

Kammeradvokaten anmodede herefter Kriminalforsorgen om at lade EU-udbudet gå om, af hensyn til eventuelle kontraktlige forpligtelser, man vil binde leverandørerne op på. Det var selvfølgelig beklageligt at det skulle ske, når vi alle havde satset så hårdt på at få en ny uniform 1. januar 2007.

Det er dog vigtigere for forbundet, at vi får en uniform i den gode kvalitet, vi har ønsket os. Ved den anden licitation var der indgået tilbud fra 4 leverandører omkring levering af den ”nye” uniform da fristen udløb mandag den 27. november 2006.

Det blev firmaet Hoffmann, der vandt licitationen og det er en leverandør vi er trygge ved kan løse opgaven.

Vi valgte at lave en aftale om, at alle med mere end 2 års ansættelse fik godskrevet 60 point pr. 1. juli 2006 til omgående bestilling, så man kunne supplere sin beholdning af ”gammel” uniform, med de mest nødvendige dele. Man kan også vælge at gemme pointene og bruge dem til tilkøb til den nye uniform. Det er vores opfattelse at der var tilfredshed med denne løsning blandt vores medlemmer, selvom der naturligvis også var skuffelse over forsinkelsen. Derudover er der senere lavet supplerende aftaler, der sikrer at særligt prøveansatte får suppleret den ”gamle” uniform, så de har en tilstrækkelig forsyning.

Desuden har det været muligt at indgå aftale om en udvidelse af grundpakken med ”ny” uniform, således at den indeholder et ekstra par bukser samt en ekstra trøje, når grundpakkerne udsendes fra 1. oktober 2007.

Afdelingsformand Connie Thonsgaard, Østjylland, har været forbundets gennemgående repræsentant i uniformsudvalget gennem hele forløbet og forbundet er Connie stor tak skyldig, for hendes store engagement og arbejdsindsats.

Den nye uniform vil blive fremvist forud for starten af kongressen den 23. maj 2007, på Hotel Nyborg Strand.

NY LØN

Nedsættelse af ad hoc-udvalg vedr. NY LØN

I overenskomst for perioden 2005 – 2008 er det aftalt, at ledere og værk mestre indenfor forbundets forhandlingsområde skal overgå til Ny Løn pr. 1. oktober 2007 og øvrige stillinger pr. 1. april 2008.

I forrige overenskomstperiode var det aftalt at værk mesterområdet skulle overgå til Ny Løn, men forhandlingerne herom med Personalestyrelsen gav ikke et resultat, som forbundet fandt tilfredsstillende og derfor blev der ikke indgået aftale på daværende tidspunkt.

Som følge af direktoratets manglende interesse i at indgå aftale på området har vi fortsat haft mulighed for at foretage gruppevisse omklassificeringer, for de i overenskomsten tildelte puljemidler. Det er imidlertid vurderingen, at dette ikke fortsat vil blive accepteret af Finansministeriet, men at der derimod vil ske en indefrysning af puljemidler, såfremt vi ikke indgår aftale om Ny Løn.

I § 21 i forbundets vedtægt står der: ”Forbundsledelsen kan nedsætte ad hoc-udvalg. Hovedbestyrelsen orienteres på førstkommende møde om kommissorium og orienteres løbende om arbejdet. Formandskabet for ad hoc-udvalg varetages af et medlem af forbundsledelsen.”

På baggrund af ovenstående har Hovedbestyrelsen besluttet, at nedsætte et ad hoc-udvalg vedrørende udarbejdelse af forslag til hovedbestyrelsen, om forhandlingsoplæg vedrørende fremtidig model for Ny Løn – struktur for medlemmer af Dansk Fængselsforbund.

Formandskabet varetages af forbundssekretær Ina Rasmussen

Kommissorium:

Ad hoc-udvalget skal gennemgå relevante aftaler fra andre fagområder samt opstille fordele og ulemper ved de forskellige metoder for fordeling af lønmidlerne. Udvalget skal desuden udarbejde forslag til forhandlingsoplæg for hele forbundets område.

Udvalgets sammensætning:

Forbundssekretær Ina Rasmussen (formand)

Sekretariatschef Hanne Elbaum

Afdelingsformand Hans Jørgen Hansen, åben sektor

Afdelingsformand Michael Kaj Jensen, lukket sektor

Afdelingsformand Robert Demeny Filtenborg, arresthus sektor

Afdelingsformand Jan Pedersen, Lederforeningen

Derudover deltager forbundssekretær René Larsen i udvalgets møder for at sikre den fornødne koordination til overenskomstudvalgets arbejde.

Udvalget har mulighed for at invitere andre til at deltage i møderne ad hoc, hvis der er behov derfor.

OK2008

Nedsættelse af ad hoc-udvalg vedr. Udtagelse af overenskomstkraV til OK 2008

Dansk Fængselsforbunds Repræsentantskab vedtog på sit møde i maj 1998 efter indstilling fra Hovedbestyrelsen, at proceduren i forbindelse med indhentning af overenskomstkraV fastlægges som følger:

Forbundet laver en opstilling over de overenskomstkraV, som vi traditionelt fremsætter, f.eks. generel lønstigning, bibeholdelse af reguleringsordningen. Samtidig oplystes de overenskomstkraV, som forbundet udtog fra sidste overenskomst, og som ikke blev gennemført.

Den samlede opstilling af overenskomstkraV sendes herefter til høring i afdelingerne.

På baggrund af afdelingernes indstilling indkaldes Tjenestetids- og lønstrukturudvalget, som udarbejder en indstilling vedr. overenskomstkraV til forbundets Hovedbestyrelse.

Hovedbestyrelsen træffer herefter beslutning om, hvilke overenskomstkraV, der skal fremsendes til StK, samt hvilken prioritering de enkelte kraV skal have.

På Dansk Fængselsforbunds ekstraordinære Kongres den 6. februar 2007 vedtog Kongressen nye vedtægter.

I § 21 i vedtægterne står der: "Forbundsledelsen kan nedsætte ad hoc-udvalg.

Hovedbestyrelsen orienteres på førstkommende møde om kommissorium og orienteres løbende om arbejdet. Formandskabet for ad hoc-udvalg varetages af et medlem af forbundsledelsen."

På baggrund af ovenstående har Hovedbestyrelsen besluttet, at der nedsættes et ad hoc-udvalg vedrørende udtagelse af overenskomstkraV til overenskomsten i 2008.

Formandskabet varetages af forbundssekretær René Larsen.

Kommissorium:

Ad hoc-udvalget vedrørende udtagelse af overenskomstkraV til overenskomsten i 2008 (overenskomstudvalget) får til opgave at indstille overenskomstkraV til Hovedbestyrelsen til mødet i august 2007.

Udvalgets sammensætning:

Forbundssekretær René Larsen (formand)
 Afdelingsformand Erling Grønholdt, lukket sektor
 Afdelingsformand Jan Nielsen, åben sektor
 Afdelingsformand Søren Klit, arresthus sektor
 Afdelingsnæstformand Hans Basse. Lederforeningen

Derudover deltager forbundssekretær Ina Rasmussen i udvalgets møder for at sikre den fornødne koordination til Ny Løn udvalgets arbejde.

Udvalget har mulighed for at invitere andre til at deltage i møderne ad hoc, hvis der er behov derfor.

Pligtig afgangsalder og Tjenestemandspension - StK's baggrundsgruppe

Ved overenskomst forhandlingerne i 2005 blev det besluttet at der i overenskomstperioden skulle ses på de områder hvor der var aftalt en tidligere pligtig afgangsalder. Dette med henblik på en evt. revision.

Finansministeriet er ikke kun ude efter vores afgangsalder.

Regeringens Velfærdsforlig kan komme til at betyde noget for vores tjenestemandspension. For at være på forkant med tingene, har hovedbestyrelsen i Statsansattes Kartel den 2. oktober 2006 besluttet at nedsætte en midlertidig baggrundsgruppe til at understøtte den tekniske udredning af velfærdsforligets mulige indgriben i tjenestemandspensionen.

Baggrundsgruppen skal følge og støtte den tekniske udredning, som skal foregå mellem CFU og Personalestyrelsen.

Faglig sekretær Henning Dam Krag er forbundets repræsentant i baggrundsgruppen, hvor der den 6. marts 2007 har været et indledende møde. På dette møde blev StK bedt om at undersøge, om det er juridisk holdbart at man på baggrund af Velfærdsforliget har kunnet ændre aftaler om tjenestemandspension. Næste møde er fastsat til den 25. maj 2007.

Mundtlig beretning

Indledning

Forbundsformanden oplyste indledningsvis, at den mundtlige beretning ville blive uddelt efterfølgende.

Kære delegerede og gæster

Det er en stor ære for mig at stå her i dag i spidsen for efter min opfattelse en rigtig god fagforening. Vi kan i fællesskab være stolte. Vi har tillid fra såvel arbejdsgiver som det politiske liv og medlemmerne i Dansk Fængselsforbund. Og det er takket være os alle sammen og det arbejde vi udfører.

Alt omkring os udvikler sig hurtigere end nogensinde før og kravene til alle og især den enkelte stiger og stiger. Vi er fortsat en højrisiko arbejdsplads og vi bliver gerne hængt ud i pressen og andre steder. Vi har aldrig haft noget imod en debat eller en undersøgelse. Vi vil "bare" gerne måles i de rigtige sammenhænge og med den forståelse der skal og bør være for det at arbejde vi udfører ved endestationen i en retsstat – nemlig et fængsel.

Vi vil gerne udvikles, uddannes og være bedre til vores arbejde. Men der skal være rimelighed i tingene og et langt stykke hen af vejen er mit politiske svar: ”Man får hvad man betaler for”. Det er ikke nemt at udvikle en arbejdsplads, hvor lønnen er lav, efteruddannelses mulighederne for både ledere og øvrige er langt under hvad den bør være og med en bygningsmasse som flere steder er faldefærdig. Nu er jeg lidt naiv, så vi opgiver ikke med at tro på at tingene kan ændres.

Personalevilkår

Som jeg allerede har været inde på i åbningstalen, så mener jeg, at et centralt fokusområde i de kommende år er: personalevilkår og personaleudvikling.

Jeg tror, at Lene Espersen efterhånden er opmærksom på, at vi skal have løst de mest grelle og aktuelle problemer med arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen, men jeg er ikke overbevist om, at ministeren er indstillet på at følge problemerne helt til dørs.

For mig at se handler det ikke bare om at lappe tingene, lige dér hvor der et hul. Som når Arbejdstilsynet peger på konkrete problemer med det psykiske arbejdsmiljø. At der for eksempel mangler supervision og at der er for meget alene arbejde.

Eller når vi i fællesskab med direktoratet søsætter Godt Arbejde-processen, for at få defineret, hvad der egentlig gør et arbejde fornuftigt og indholdsfyldt.

Det er ikke gjort med enkeltløsninger og positiv fokus.

Personaleforholdene i Kriminalforsorgen skal løftes over en bred kam. Arbejdsmiljøet skal sættes i sammenhæng med de generelle personalevilkår, som medarbejderne arbejder under i Kriminalforsorgen. Der skal langt mere fokus på personalets uddannelse og udvikling.

Der bør *for det første* oprettes en central personaleafdeling for hele Kriminalforsorgen. I dag mangler der centralt overblik og styring. Vi har f.eks. ingen strategisk styring af efteruddannelse og kompetencer.

For det andet bør Kriminalforsorgen have en kompetenceudviklingsplan for alle basisedarbejdere. Fordi et af de vigtigste værktøjer til at sørge for sammenhæng i et langt arbejdsliv på en arbejdsplads som vores er personlig udvikling og uddannelse på alle niveauer.

Og *for det tredje* bør der satses mere intensivt på uddannelse af medarbejderne.

Den måde vi ansætter og uddanner fængselsfunktionærer på i dag, er alene opbygget ud fra et arbejdskraftthensyn, hvor der hurtigst muligt skal fyldes huller i vagtplanen. Det har ikke meget med en professionel uddannelse at gøre.

Jeg mener, at traditionelle kompetencer ikke længere er nok, hvis man skal være en god fængselsfunktionær. I fremtiden skal fængselsfunktionærerne i langt højere grad deltage i løsningen af *alle* opgaver omkring de indsatte.

Derfor skal der stilles meget større krav til personlig kompetenceudvikling. Hver enkelt skal i langt højere grad tage ansvar for egen læring.

Jeg tror for eksempel, at hvis den enkelte medarbejder føler sig bedre i stand til at løse opgaverne, så vil det være med til at minimere risikoen for, at medarbejderne får psykiske problemer senere i karrieren.

Jeg har i år siddet med i projektgruppe, som skal stille forslag en ny grunduddannelse. Projektgruppen stiller blandt andet forslag om:

- Mere teori i begyndelsen inden praktisk tjeneste.
- Et opgør med arbejdskraftenssyn før uddannelse.
- Langt bedre planlægning af hele uddannelsesforløbet.
- Udbygning af praktikvejlederordningen
- En fastholdelse af etatsuddannelsen for alle
- Eleverne måles på handlekompetencer
- Praktikken udbygges med uddannelsesdage ude på selv stedet.
- Hele uddannelsen bliver cirkulærestyret
- Ansættelsesproceduren gennemgås og professionaliseres med henblik på en skærpelse af profilen.

Det er selvfølgelig en del ting der fortsat er uafklarede. Hvordan skal værkemestrene uddannes i fremtiden. Dansk Fængselsforbund vil gerne tilbage til, at medlemmer af forbundet har den samme grunduddannelse. I fremtiden skal det være muligt at skabe mere fælles fodslag mellem de forskellige opgaver vi løser. F.eks. behandling, arbejde og undervisning. Vi er ikke øer med hver vores specialer, der har nok i sig selv.

Bedre ledelse

Samtidig med at basispersonalets kvalifikationer forbedres, så skal der også sættes langt stærkere ind på ledelsesområdet.

Som i mange andre statslige organisationer mangler der professionel ledelse i Kriminalforsorgen. Lederne er slet ikke klædt godt nok på til de opgaver, de har. Det gælder for eksempel i forhold til personalepleje og kompetenceudvikling. Lederne skal være langt bedre til de konkrete opgaver. For eksempel MUS-samtaler. Det er en af årsagerne til, at en arbejdsgruppe under direktoratet er i gang med at kigge nærmere på lederuddannelsen i fremtiden. Arbejdsgruppen forventer at afslutte dette arbejde næste år.

For mig at se, skal lederuddannelsen være længere, så den i højere grad svarer til lederuddannelser på andre arbejdsområder. Og så skal den være kompatibel med andre lederuddannelser. Det kunne man gøre ved at samarbejde med Politiskolens strategiske lederuddannelse, som er på syv måneder. Forhåbentlig vil det være med til at gøre lederne bedre til at udstikke klare retningslinier for opgaver og samarbejdet i Kriminalforsorgen.

Samlet set

Samlet set handler personale- og lederudvikling om at sikre, at Kriminalforsorgen også er en attraktiv og velfungerende arbejdsplads i fremtiden. Allerede i dag er det svært at rekruttere kvalificerede medarbejdere. De problemer kan vokse sig store i de kommende år, hvis der ikke sættes ind nu.

De seneste klimaundersøgelser viser, at 88 procent af medarbejderne er glade for deres job og kollegaerne i Kriminalforsorgen. Sådan skal det helst også være om ti år.

Flerårsaftale

I efteråret stod politikere fra alle partier nærmest i kø for at love os flere penge til arbejdsmiljøet.

Også ministeren har ved flere lejligheder tilkendegivet, at hun er parat at prioritere arbejdsmiljø og personale.

Vi har altså en berettiget forventning om, at politikerne virkelig vil være med til at give Kriminalforsorgen et kvalitetsløft.

Vi får syn for sagen, når folketingspolitikkerne til efteråret sætter sig ved forhandlingsbordet for at forhandle Kriminalforsorgens økonomi på plads for de næste år.

Der skal helst stå 'personalevilkår' og 'arbejdsmiljø' med fed skrift hen over aftaleteksten.

Samtidig bør flerårsaftalen indeholde flere penge til vedligeholdelse således, at vi fortsat kan istandsætte den slidte bygningsmasse uden at skulle finde pengene i lønsummen.

Der er nok heller ingen tvivl om, at flerårsaftalen vil komme til at fortsætte den behandlingsstrategi som ministeren og Kriminalforsorgen har lagt. Der vil komme flere programmer i arresthuse og fængsler.

Samtidig vil aftalen forhåbentlig også komme til indeholde penge til et nyt fængsel på Falster.

Inden flerårsaftalen skal indgås pågår endnu en konsulentundersøgelse. Det er igen Finansministeriet som vil undersøge forskellige besparelsesmuligheder. Det virker dog umiddelbart som om det udvalgte konsulentfirma går noget mere professionelt til opgaven end "Ementor" gjorde. Det er desværre svært at være optimistisk og engageret, når vi igen skal kommentere på "central vagtplanlægning" og gode ideer til mindskelse af sygefravær. Det ville være rart om vi kan få slået fast, at vagtplanlægning nu engang er noget som skal ske i et meget tæt samarbejde med den enkelte medarbejder.

Alle medarbejderundersøgelser viser at en stor del af medarbejdertilfredsheden styres af to meget vigtige parametre, nemlig indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse og udvikling i jobbet. Sammen med "god ledelse" er det på top 5 over det statens medarbejdere sætter mest pris på.

Statsansattes kartel

I forbindelse med de seneste års nedlæggelse af traditionelle tjenestemandorganisationer som Posten og DSB, er der som konsekvens blevet færre medlemmer af STK. På baggrund af medlemstilbagegangen har det været nødvendigt for STK at finde alternativer til samarbejdspartnere i de omkringliggende hovedorganisationer. Baggrunden for dette er dels økonomi og dels interessefællesskab.

STK's forretningsudvalg, (hvor ut har plads), har igennem længere tid drøftet, hvorledes der kunne skabes grobund for en hovedorganisation som kunne varetage medlemmerne inden for statslige områdes interesser bedst muligt.

Det er selvfølgelig med nogen bekymring Dansk Fængselsforbund har fulgt denne proces som aktivt medlem af forretningsudvalget og som en af de små tjenestemandorganisationer, der er tilbage i STK.

Mange muligheder har været drøftet og forsøgt, men det er nu besluttet at indstille til StK's kongres at der indledes et overordnet samarbejde med en anden hovedorganisation - som især de store forbund har interessefællesskab med. Det er DKK – Det kommunale kartel som er en sammenslutning af de offentlige ansatte på det kommunale område.

Konstruktionen er lavet på en sådan måde, at det nye hovedforbund vil blive delt i to forhandlingssøjler. Én for det statslige og én for det kommunale område. På den måde kommer vi ikke til at blande os i hinandens områder i forbindelse med OK forhandlinger og vi vil efter min bedste overbevisning fortsat være sikret mest mulig indflydelse på det statslige område.

Vi vil fortsat følge udviklingen meget nøje og har sendt meget vedholdende signaler til StK's formandskab omkring indflydelse og fokus på tjenstemandsområdet. Vi er selvfølgelig nødt til at sikre, at tjenstemandsområdet fortsat har indflydelse og prioriteres, ellers vil vi nøje overveje om vi kan finde fællesskaber andre steder, der sikrer os denne indflydelse. Forbundsledelsen vil løbende orientere HB om udviklingen. Det er meget vigtigt for Dansk Fængselsforbund at vi trods udviklingen omkring tjenstemandsbegrebet fortsat har den nødvendige fokus på vores område.

Ny ledelsesstruktur i Kriminalforsorgen

På baggrund af politireformen og politimestrenes afgivelse af den juridiske ledelse af arresthusene har Kriminalforsorgen nu 2 gange haft arbejdsgrupper nedsat til at kikke på nye ledelsesmodeller.

Det er ikke noget helt nemt område at gennemskue. Svarene fra de to arbejdsgrupper - som kun er delvist kendt - rejser faktisk flere spørgsmål end de svarer på. Arbejdsgrupperne lægger op til en eller anden model for regionalisering og der er ikke en oplagt model eller en nem løsning i denne debat, der umiddelbart tilfredsstiller alle.

Formandsudvalget har valgt at lægge processen død i en periode, og vil kort efter sommerferien afholde en intern temadag for udvalget, hvor tingene mere indgående vil blive drøftet i fortrolighed.

Umiddelbart er det svært at lægge sig fast på noget som helst endnu. Der er mange hensyn at tage og mange følelser i spil. Foreløbig er det umiddelbart min personlige holdning, at Kriminalforsorgen ikke skal forhaste noget igennem, men meget nøje overveje om en gennemgribende struktur er nødvendig og hvad man reelt vil opnå.

Hvis man alene vil opnå en juridisk ledelse af arresthusene, fordi den centrale styrelse ikke kan være 1. instans i forhold til sagsbehandling, så er der i hvert fald ikke behov for de mest vidtgående forslag. Hvis man ønsker en mere gennemgribende ændring i den nuværende ledelsesstruktur fordi den ikke opfylder de mål og den loyalitet man kan forvente, så deltager vi gerne i den debat og påvirker hvor vi kan.

Vi vil selvfølgelig forsøge at få den fornødne indflydelse på tingene, men det er i sidste instans en ledelsesbeslutning og formodentlig en ministerbeslutning, om Kriminalforsorgen skal have en ny ledelsesstruktur eller ej. Og så er der jo lige det med økonomien. Hvis man

forestiller sig en fuld regionalisering med alle institutioner involveret, så vil det være økonomisk meget dyrt og kræve omfattende ændringer i den nuværende ledelsessammensætning.

Det er min opfattelse at dele af den nuværende ledelsesstruktur har åbenbare mangler. Der er simpelthen ting som uddannelse, sikkerhed og personalepolitik som bliver drevet alt for tilfældigt. Samtidig bliver vi nok også nødt til at spørge, om den måde lønsummen styres på - især omkring ansættelser af prøveansatte - er den bedste måde at gøre tingene på. Jeg tvivler. Altså må ledelsen spørge sig selv om indsatsen står mål med resultatet? – ellers så lad være.

Lukning af belæg

I forbindelse med det meget glædelige, at belægget for første gang i årevis er støt faldende, er Kriminalforsorgen begyndt at nedlægge belæg. Både midlertidigt og mere permanent. Arresthuset i Vordingborg lukker den 15. juni 2007 - og lukningen er permanent. Arresthuset er ualmindelig nedslidt, og arbejdsgiveren har gennem mange år haft et ønske om at lukke huset på grund af den dårlige vedligeholdelsesstand. Da belægget faldt, fik de muligheden for at lukke arresthuset – og den mulighed greb de.

To andre arresthuse lukker midlertidigt hen over sommeren og flere fængsler har fået lov til at lukke afdelinger midlertidigt.

Vi kan jo dårligt have indvendinger imod at man nedlægger belæg, hvis det vel at mærke foregår på en ordentlig måde. Vi vil gerne inddrages i processen, og hvis det lavere belæg ikke bare er en døgnflue fordi politireformen ikke er på plads, så må der langtidsplanlægning til.

Samtidig er der ingen tvivl om at mindre arresthuse kan være i farezonen hen over de næste mange år. Af flere årsager.

- De små arresthuse er sikkerhedsmæssigt svære at gøre tidssvarende - og derfor kan der ikke sidde alle typer af indsatte.
- Samtidig er de økonomisk tunge at vedligeholde.
- Dobbeltcellerne skal lukkes, siger ombudsmanden. Og det gør jo ikke sagen nemmere, da der så er endnu færre pladser tilbage i det enkelte arresthus.

Så selvom vi alle sammen godt ved, at de mindre arresthuse er arbejdspladser som medlemmerne er meget glade for, så er det argument i sig selv ikke nok til at kæmpe mod lukninger. Vi skal som fagforening jo medvirke til at tingene fungerer overordnet. Men lad os nu ikke tage sorgerne på forskud – det skal jo først lige vise sig om belægget falder trods stigninger i kriminaliteten. Samtidig har fængslerne flere steder fortsat barakker, og der må det jo nøje overvejes om vi ikke skal lukke dem først. Men det er som sagt svært at være ked af, at vi ikke har overbelæg længere.

Overenskomst 08

Hvis man skal tro aviserne, så har alle på arbejdsmarkedet store forventninger til meget store lønforhøjelser. Det ville være rart at kunne sige at sådan vil det nok også gå. Men det bliver mindst lige svært som det plejer, og der skal ikke herske tvivl om, at Thor vil gøre alt for at holde lønnen i ro af hensyn til de offentlige udgifter.

Når man kikker på de områder som tjenestemandsområdet bliver koblet op på, nemlig industrien, så ligger den samlede OK pakke i nærheden af 14%, og derfor ser det ud som, at der bliver plads til lidt mere end vi plejer at få.

Dansk Fængselsforbunds hovedbestyrelse er i øjeblikket ved at indsamle overenskomstkrav, således at vi kan sende dem til STK i starten af september, som de har bedt om.

Et andet stort område som vi vil blive mødt med krav om forringelser på, er pensionsområdet. Hvis man læser de politiske udmeldinger i pressen så må vi forvente at blive mødt med krav om at skulle blive længere på arbejdsmarkedet. Det øvrige arbejdsmarked har fået forlænget retten til efterløn med 2 år og alle har fået udsat folkepensionen med 2 år. Det gælder dog kun os unge under 50 år.

Der er meget fokus på to ting vedrørende pension og pensionsalder.

Alles ret til at blive så længe det er muligt og mindst indtil man er 70 år. Finansministeren mener, det er forkert, at man kan aftale sig ud af at skulle gå på pension - hvis man ikke har lyst til at gå på pension og selv føler man kan blive ved med at arbejde. Det skal altså være frivilligt om man vil gå på pension som 63 årige.

Samtidig kan vi nok forvente at de tjenestemandsgupper som har tidlig pligtig afgangsalder vil blive mødt med krav om at forlænge denne med de samme 2 år som de øvrige på arbejdsmarkedet. Det er nok hensigten, at dem som vil gå tidligt skal straffes økonomisk for det, og dem der bliver belønnes. Det er jo ikke ligefrem social ligestilling og retfærdighed der præger den slags krav.

Vi har selvfølgelig allerede taget hul på snakken i centralorganisationsregi og nedsat en pensionsgruppe som vil forsøge at imødegå yderligere forringelser af tjenestemandspensionen - som jo fortsat er en meget værdifuld og økonomisk stærk ordning for tjenestemanden.

Der er reelt meget få medlemmer i Dansk Fængselsforbund som holder til at blive til de er 63 år. Og det må og skal være et hensyn staten som arbejdsplads skal tage. Det kan ikke være rigtigt at medlemmerne skal slæbe sig på arbejdet fordi de ikke har råd til at gå på pension. Det er både en helbredsmæssig konsekvens som vi ikke vil betale og samtidig ikke noget der kan betragtes som rimeligt på en af Danmarks farligste arbejdspladser.

Forbundet har nedsat et ad hoc udvalg for at styre processen frem mod OK08. Forbundssekretær René Larsen er formand for udvalget.

Ny Løn til alle!

Det kommer tættere og tættere på – ny løn til alle medlemmer af Dansk Fængselsforbund. Hurra kunne man fristes til at sige. Så får vi vel løn som fortjent alle sammen - og sikkert en mega lønforhøjelse.

Ja gid det var sådan, at et Ny-Løn-system drejede sig om at give alle ret til løn som fortjent ud fra en retfærdig lønpolitik, men ak og ve, det er lige modsat. Der findes formodentlig ikke et mere uretfærdig lønsystem set ud fra et medarbejdersynspunkt.

Det kan nemt blive alles kamp mod alle.

Samtidig er det meget svært at få øje på, at der skulle ligge reelle lønforbedringer i det system. Ny Løn har i stedet givet anledning til rigtig mange frustrationer i andre faggrupper.

Et nyt løn system er bygget op omkring at alle får en bestemt basisløn. Hvis man skal have mere i løn end basisløn, skal man hente en eller anden form for tillæg ved lokal forhandling. Det kan være tillæg for bestemte funktioner eller kvalifikationer. Det vil sige at der skal være en forhandling mellem tillidsmand og ledelse - og en enighed - inden mere i løn kan gives. Der skal ikke meget fantasi til at forestille sig, hvilken utilfredshed for de mange det vil give og glæde for de få.

Det er derfor meget magtpåliggende for Dansk Fængselsforbund at sige højt og tydeligt, at Ny Løn ikke er lig med mere løn - pr. automatik.

Hvis vi kunne vælge, ville vi blive på et solidarisk lønsystem, hvor vi kunne løfte grupper af medlemmer samtidig. Men nu er det vedtaget i overenskomsten, at lederne og værkemestrene skal på Ny Løn i år og alle andre i april 2008. Det er altså ikke et valg vi har. Der afsættes ikke yderligere puljemidler til vores forhandlingsområde.

Vi har gennem lang tid rykket arbejdsgiveren for en åbning i forhandlingerne, således at vi kan komme i gang. Det har været yderst vanskeligt at få hul igennem.

Personalestyrelsen er den overordnede ansvarlige og er derfor forhandlingspart på statens vegne omkring Ny Løn. Det er nu ikke nødvendigvis en fordel fordi det forhandlingsklima man møder i Personalestyrelsen er et andet end vi er vant til.

Det er i forhold til lederne og værkemestrene ikke muligt at blive færdige til tiden og det må derfor forventes at vi i stedet kommer til at indgå en samlet rammeaftale om basis lønnen for alle grupper under Dansk Fængselsforbund.

Samtidig er det vigtigt, at vi får skruet et system sammen som trods tillæg og andet kan skabe en eller anden form for lønudvikling for alle løngrupper. Det skal gerne være sådan, at medarbejdere der ikke nødvendigvis står først i køen på behandlingsafdelinger eller gør tjeneste et andet sted hvor det er oplagt at tildele tillæg ikke lades fuldkommen i stikken. Alle tillidsmænd skal ligeledes uddannes i forhandling af Ny Løn og hvordan teknikken bag er, således at alle er godt rustet.

Det må og skal ikke blive alles kamp mod alle som nogen chefer har en forestilling om. Vi må derfor bruge den tid der skal til for at skabe de nødvendige forudsætninger for Ny Løn således at præmisserne er kendt af de forhandlingsberettigede parter. Samtidig vil vi holde nøje øje med hvad der foregår på politiets område således at vi ikke stilles dårligere. Forbundet og HB har nedsat et ad hoc udvalg som baggrundsgruppe for de forhandlinger som forbundsledelsen forventer at stå over for. Det bliver et rigtigt stort stykke arbejde. Forbundssekretær Ina Rasmussen er formand for udvalget.

Vi vil gøre alt hvad vi kan for at skaffe os den bedst mulige lønaftale. Og selvfølgelig skal arbejdsgiveren få lov at betale for, at vi tvinges over på et nyt lønsystem, men I kan ikke forvente en lønfest og jeg bliver nødt til endnu en gang at understrege, at I ikke skal sætte jeres forventninger til lønforbedringer i forbindelse med Ny Løn for højt.

Godt arbejde

Er overskriften på det der i 2005 blev starten på et langt og forhåbentligt fortsat konstruktivt samarbejde mellem ledelsen i Kriminalforsorgen og Dansk Fængselsforbund.

Baggrunden for projektet var, at arbejdsopgaverne ude på fængslerne efterhånden voksede så meget, at medarbejderne simpelthen ikke længere kunne følge med. Firmaet Bindslev A/S blev valgt til at hjælpe med at løse opgaven. Forundersøgelserne ude på tjenestestederne viste imidlertid, at nok var der store og mange opgaver, men før dette problem kunne løses, måtte der først tages fat på arbejdsmiljøet. Samtidig fortalte konsulentfirmaet, at de sjældent har set så engagerede medarbejdere, som dem de mødte i Kriminalforsorgen. Tak siger vi – det ved vi godt selv. Så pas på os.

At ledelsen nu ville sætte fokus på arbejdsmiljøet gjorde at Dansk Fængselsforbund velvilligt trådte ind i et samarbejde.

I juni 2006 blev der afholdt en camp – 48 medarbejdere fra hele Kriminalforsorgen i 48 timer. Ud af denne kom 15 forslag til forbedring af arbejdsmiljøet. Altså 15 velmenende forslag fra vores kollegaer. Forslag som de og vi mener vil være med til at give en bedre arbejdsdag for os alle sammen. Men ikke nok med at der kom nye ideer til bedre arbejdsmiljø, nej, ledelsen tog faktisk hele arbejdsmiljøområdet meget alvorligt.

Der har gennem mange år hersket, en ikke ubegrundet mistillid, til nye projekter i Kriminalforsorgen. Projekter der er sat i gang for siden at strandes i en arkivskuffe. Men med projekt ”Godt Arbejde” er der rent faktisk god grund til at tro noget andet. Dels er der hele samarbejdet med forbundet, det er vores kollegaer der har været med til at støbe forslagene, men hvad der er nok så vigtigt er, at der rent faktisk denne gang er afsat midler til at gennemføre forslagene. Desuden er en del af forslagene allerede ført ud i hverdagen. Klientsystemet har oplevet en forenkling, DO-IT er kommet i gang som pilotprojekt, ledelseskrav er ved at blive indført, stifinder er startet op, tankedag er ved at komme godt i gang, supervision er på dagsorden, faktisk er alle projekterne på den ene eller anden måde i gang.

Vi har igennem lang tid arbejdet for at få medarbejderne og arbejdsmiljøet sat øverst på dagsorden, og nu er det så lykkedes. Netop derfor er det naturligvis vigtigt, at vi viser, at vi også selv vil være med til at tage et ansvar. Det ansvar kan man passende vise ved at deltage i de møder der for tiden foregår rundt i landet. Møder hvor der også vil være mulighed for at stille uddybende spørgsmål til vores direktør. En anden måde at medvirke til ansvarsfølelsen er ved at deltage i de enkelte projekter med interesse og dermed selv være en del af det gode arbejde.

Det betyder ikke at vi bare skal ”glemme” de andre ting der er medvirkende til at arbejdsmiljøet ind- imellem er meget tungt – men ledelsen har strakt en hånd ud, og hvis vi alle tør tage chancen, kan arbejdsmiljøet på mange områder kun blive bedre.

Godt arbejdsmiljø kommer ikke dumpende ned fra himlen, nej, godt arbejde bliver vi også nødt til selv at være med til at skabe.

Tonen – god ledelse og samarbejde

For nogen en mærkelig overskrift og sammenblanding af tingene. Men for mig ligger det lige for.

Vi er en meget speciel arbejdsplads med et klientel som ikke er kommet til os for at få hjælp, men som fuldkommen ufrivilligt er anbragt af staten fordi vi lever i et retssamfund. I sær de lukkede fængsler, arresthuse og lukkede afdelinger rundt omkring har indsatte anbragt som enten er farlige, utilpassede eller flugttuede - alt sammen ting som gør os til en udsat

personalegruppe. Og netop derfor viser alle undersøgelser, at vi er meget påvirket og har tendens til udbrændthed. Når vi så samtidig bliver anklaget for at være negative, styrende og ja endda nærmest dræbende for kollegaerne og indsatte, så må jeg sige fra. Vi er en arbejdsplads som i årevis har råbt på hjælp via alarmerende sygetal og nedslidte psykisk dårlige kollegaer.

Når jeg vælger at koble ”God ledelse, samarbejde, arbejdsmiljø og tonen” sammen, så er fordi der er sammenhæng i tingene. Det ene er meget afhængigt af det andet og det ene udelukker ikke det andet.

Min pointe er: Hvis Kriminalforsorgen mener noget med at skabe ”Godt arbejde” – ”Godt samarbejde” ”Bedre arbejdsmiljø” så er der meget langt endnu. Vi ser blandt andet chefer fra det ene eller andet sted ganske åbenlyst kritisere medlemmerne i pressen og deltage i debatten med meget firkantede påstande som ikke gavner et udviklende arbejdsmiljø.

Samtidig har det flere gange end nogen sinde før været nødvendigt at tilkalde Samarbejdssekretariatet således at samarbejdsaftalen kan indskærpes og aftalen overholdes af begge parter.

Det er min påstand, at der er flere chefer der ikke har forstået hvad der ligger i et forpligtende samarbejde og hvad et samarbejdsudvalg skal og kan bruges til. De tror fejlagtigt, at det handler om en magtkamp mellem tillidsmand og ledelse, når vi forlanger nærvær, indflydelse og ledelse der handler om at skabe rammer for at personalet kan løse deres arbejdsopgaver på den bedst mulige måde.

Samtidig kan det undre mig at direktionen i Kriminalforsorgen ikke for længe siden har taget initiativer til at sikre sig, at inspektørerne forpligter sig til at overholde SU-aftalen og ikke bruge den som noget der er en kamp om at undgå indflydelse til tillidsfolkene i Dansk Fængselsforbund. Dansk fængselsforbund lavede faktisk i forbindelse med sidste års temadag omkring SU aftalen sammen med inspektørerne en aftale om, at ”Godt samarbejde” skulle på dagordenen, men det er ikke sket endnu og vi vil igen rykke for sagen i CSU.

Samtidig har vi desværre det seneste år set inspektører som er fuldkommen ligeglade med de beskyttelsesregler der er på arbejdsmarkedet og som fuldkommen skamrider tjenestemandsløven i et forsøg på at få ram på medlemmerne. Vi holder ikke hånden over ”dårlige kollegaer” eller medlemmer der har misforstået deres job eller ansættelse i Kriminalforsorgen. Men alle skal behandles efter reglerne og det må ikke blive dagligdag at man kan vælge at overtræde beskyttelsesreglerne fordi man så bare får et ”pænt” brev fra personalekontoret med FY-SKAMME når kollegaen har fået en straf på et grundlag hvor reglerne ikke er overholdt.

Når alt det så er sagt, så skal vi som tillidsfolk selvfølgelig også på alle niveauer medvirke til det gode samarbejde - også selvom vi ikke kan få ret i alle sammenhænge.

Samtidig er det vigtigt at pointere at ”God ledelse” ikke skabes alene af lederne, men i lige så høj grad ved at vi medvirker til at gøre ledelsen god. Ingen leder kan virke uden samarbejde med personalet og intet personale kan fungere uden en god leder.

Så husk nu tillidsfolk – det er ikke en kamp mellem det onde og det gode eller for og imod ledelse, men en fælles opgave som gør arbejdslivet bedre for os alle.

Forbundsstruktur

I gennem en meget lang og demokratisk åben proces som startede ved kongressen i 2005 har forbundets hovedbestyrelse og et ad hoc udvalg været igennem en, efter min opfattelse, rigtig sund proces. Vi har skændtes, diskuteret, holdt afstemninger og ved den ekstraordinære konges i februar med et overvejende flertal vedtaget og efterfølgende implementeret en historisk stærk forbundsstruktur.

Tak for kampen og det store arbejde til ad hoc udvalget og Hovedbestyrelsen. Det er faktisk første gang i de 25 år jeg har været ansat, at det er lykkedes at undgå lappeløsninger, og i stedet skabe noget afgørende nyt i forbundets struktur.

Forbundsledelsen er nu udvidet med 3 sektorrepræsentanter som er valgt af hver af de 3 største basisområder i Dansk Fængselsforbund. Det har selvfølgelig betydet omlægninger på forbundskontoret og vi skal alle vende os til de nye roller vi er valgt til.

Det har allerede på nuværende tidspunkt betydet en stor lettelse for forbundsledelsen i forhold til det daglige arbejde - og kontakten til de enkelte afdelinger samt til sektorerne som helhed. Vi arbejder godt sammen og der skal ingen tvivl fra min side være om, at det var det rigtige at gøre. Jeg bliver en bedre forbundsformand ved den daglige information og ping pong fra forbundssekretærene. Det er nogle rigtige dygtige tillidsfolk I har valgt.

Lederafdelingen er kommet godt fra start og er nu oppe over 300 medlemmer. Det vil sige at langt de fleste som kunne melde sig ind har gjort det. Afdelingsformanden har et tæt samarbejde med mig og samtidig har formanden brugt en del tid på at rejse rundt på enkelte fængsler og oprette ledereafdelinger samt fortælle om, hvad man som lokalafdeling skal forholde sig til. Jeg skal på det kraftigste opfordre til at man lokalt samarbejder på alle de områder, hvor man kan finde fælles interesser. Vi er ikke modstandere og vore formål er at fremme alle medlemmers interesser mest muligt - uanset titel og stilling.

Det er min opfattelse at de 3 forbundssekretærer synes de har meget at lave og det fortsat er meget spændende at deltage i arbejdet i forbundsledelsen. Når det er sagt, er det vigtigt for mig og de 3 forbundssekretærer at pointere, at kun via fælles hjælp med sektorerne bliver forbundsledelsen i stand til at tjene medlemmerne i Dansk Fængselsforbund. Det forpligter derfor også afdelingsformændene at sikre at deres forbundsekretær kan arbejde og derfor videregive de nødvendige informationer til dem. Ingen forbundssekretær kan virke optimalt uden at baglandet er med dem.

Kære Dansk Fængselsforbund og alle 3600 medlemmer: Tillykke med strukturen.

Afrunding

Som det har fremgået af den efterhånden lange beretning, så kan I alle nok fornemme og selv føle ude på de enkelte arbejdspladser, at alle har travlt. Det gælder i forbundet, i Kriminalforsorgen generelt og på de enkelte afdelinger. Ingen kommer sovende til noget og gid jeg kunne love at fremtiden ville bringe mere fred og ro. Men det er næppe tilfældet.

Vi vil fortsat have brug for at holde dampen oppe og køre i samme tempo og lidt til - som arbejdsgiveren gør. Hvis vi fortsat vil påvirke udviklingen skal vi satse politisk og fremadrettet hele tiden. Vi skal udvikle temaer, ideer og forslag til forbedringer på alle niveauer, hvis vi skal sikre os indflydelse. Vi skal fortsat være i stand til at manøvrere i et politisk stormvejr og formodentlig skiftende ministre, direktører og andre nye chefer.

Hvis Dansk Fængselsforbund fortsat skal være en stærk spiller på banen til gavn for medlemmerne, skal vi stramme os an og i fællesskab tage arbejdstøjet på. Det er ikke gratis at være tillidsmand, det kræver hårdt arbejde som ikke nødvendigvis dækkes af 37 timer eller det af arbejdsgiveren betalte frikøb. Indflydelsen kommer ikke flyvende af sig selv – den koster sved og hårdt arbejde på alle niveauer i tillidsmandsorganisationen. Det er så dejligt nemt at kræve ind og kritisere såvel forbundsledelsen som arbejdsgiveren. Det er straks sværere at levere indsatsen og indholdet i det der skal skaffe os indflydelsen.

Vi må og skal fortsat påtage os et stort ansvar og arbejde, hvis vi vil sikre os indflydelse på overenskomster, flerårssaftale, arbejdsmiljø, uddannelse etc. etc.

Samtidig skal jeg igen opfordre til at vi alle medvirker til at påtage os det nødvendige ansvar i at forbedre arbejdsmiljøet. Det kan kun gavne os selv.

Jeg skal komme med en stor tak til såvel nye som gamle medarbejdere på kontoret og takke for den kæmpe indsats det har været at lægge arbejdsgangene om. Jeg skylder dem alle en hel del.

Jeg skal takke for god arbejdsindsats, kammerat- og kollegaskab til de folkevalgte i forbundsledelsen og bede dem overbringe en hilsen til deres familier som må leve med de lange arbejdstider.

Jeg skal takke redaktøren og øvrige samarbejdspartnere omkring fagbladet for det store arbejde og for verdens bedste fagblad.

Endelig skal jeg takke de delegerede tillidsfolk for deres arbejde i den forløbne kongresperiode og bede dem overbringe en hilsen til de ikke deltagende tillidsfolk.

Hermed overgiver jeg ordet til forsamlingen.

Kongressens presseudtalelse

24. maj 2007

”Dansk Fængselsforbund:

Behov for kvalitetsløft af arbejdsmiljø og personalevilkår.

Hvis Kriminalforsorgen fortsat skal være en attraktiv arbejdsplads, skal løn- og personalevilkår have et kvalitetsløft nu.

Sådan lyder en udtalelse fra Dansk Fængselsforbund i forbindelse med forbundets kongres, der bliver afholdt på Hotel Nyborg Strand.

"Dansk Fængselsforbunds medlemmer har de seneste år oplevet et betydeligt stigende arbejdspress og et mærkbart forringet arbejdsmiljø. Dette medfører blandt andet højt sygefravær og mange helbredsbedingede afskedigelser blandt personalet. Samtidig truer dårlige løn- og personalevilkår med at undergrave Kriminalforsorgens muligheder for at tiltrække kvalificeret personale i fremtiden," lyder det i udtalelsen.

Dansk Fængselsforbund mener derfor, at personalevilkår og personaleudvikling skal stå øverst på aftaleteksten, når politikerne til efteråret forhandler om Kriminalforsorgens økonomi for de næste år.

"Det er afgørende, at den kommende flerårsaftale på Kriminalforsorgens område indeholder tilstrækkelige midler til: 1) Væsentlige forbedringer af arbejdsmiljøet i alle institutioner. 2) Bedre rekrutteringsmuligheder og bedre muligheder for fastholdelse af det nuværende personale. 3) En forbedret grunduddannelse. 4) Skærpede krav til lederne og en forbedret lederuddannelse. 5) Kompetenceudvikling af alle medarbejdere. Og 6) En styrket dynamisk sikkerhed i hele Kriminalforsorgen," lyder det i udtalelsen.

Dansk Fængselsforbund mener desuden, at de næste overenskomstforhandlinger bør resultere i lønforhøjelser for både nuværende og kommende medarbejdere.

"Det er påkrævet, at overenskomstforhandlingerne resulterer i: 1) Markante lønforhøjelser. 2) Fastholdelse af den nuværende pligtige afgangsalder på 63 år for frontliniepersonale. Og 3) en økonomisk ramme for Ny Løn, der sikrer, at vi både kan fastholde vores erfarne personale og kan tiltrække nye, kvalificerede medarbejdere i fremtiden," lyder det i udtalelsen fra kongressen."

Dirigenten. Takkede forbundsformanden for såvel den mundtlige som den skriftlige beretning. Derefter blev åbningstalen, den skriftlige og mundtlige beretning samt udkastet til pressemeddelelse sat til debat.

Debat af beretninger

Michael Kaj Jensen - Statsfængslet i Vridsløselille takkede for en god og fyldig beretning. Han var enig i, at der ligger mange store opgaver foran os. Både lokalt og centralt. Han syntes godt om formandens visioner og de svar formanden havde givet justitsministeren – svar, der ikke var til at misforstå.

Michael Kaj Jensen syntes imidlertid at justitsministeren ikke var helt klar i sin opbakning til forbundets medlemmer. Dog gav hun en god støtte i relation til den hetz Jyllandsposten har kørt mod forbundets medlemmer.

Den nye forbundsstruktur var efter **Michael Kaj Jensens** opfattelse kommet rigtig godt fra start, ligesom sektoropdelingen fungerer fint med den nuværende sektorrepræsentant.

Den ny uniform var **Michael Kaj Jensen** begejstret for. Han gav udtryk for, at uniformen vil give medlemmerne en stolthed i forbindelse med jobbet.

Understregede afslutningsvis at det ikke løser alle problemer at smile, når man går på arbejde – som ministeren havde lagt op til.

Robert Filtenborg Demény - AO-Jylland takkede ligeledes for beretningen, som han syntes dækkede det meste.

Robert F. Demény havde et ønske om at informere kongressen om indstillingen om Ny Ledelsesstruktur i Kriminalforsorgen – men det var desværre ikke muligt, da indstillingen fortsat er fortrolig. Indstillingen ligger p.t. i en skuffe og afventer. **Robert F. Demény** opfordrede til, at såfremt man ønskede at bruge noget af indstillingen til noget – at man i givet fald ville drøfte hele indstillingen samlet – i modsætning til at tage tingene drypvis, idet der ved sidstnævnte model vil blive for mange kameler at sluge.

Lukning af arresthuse

Kriminalforsorgen har p.t. ingen planer for at anlægge regionsarresthuse - bortset fra at der muligvis bliver et stort regionsarresthus i det nye fængsel – og at det muligvis kan koste nogle sydsjællandske arresthuse. **Robert F. Demény** tror ikke på, at der vil blive bevilget penge til at bygge nye arresthuse. Derfor opfordrede han til at lade være med at behandle arresthusene som om de er ved at lukke. Der kan jo gå vinter og vår inden arresthusene måske skal lukke.

JP:

Det er gået galt for Jyllandsposten. Hvad er avisens dagsorden? De anonyme personer, der udtaler sig til JP er ofte nogle stærkt problematiske personer/medarbejdere. **Robert F. Demény** har flere gange bedt journalisterne skrive om vores arbejde, men det gider de ikke. Nu håber de tilsyneladende, at de har fundet de vise sten som de kan brygge litervis af suppe på.

Robert F. Demény bryder sig ikke om den retorik, JP og andre benytter. Når man bruger udtrykket ”negativt stærke betjente” får man associationer til rockere og andre negativt styrende indsatte. Og når ministeren nu foreslår anonyme spørgeskemaer, sættes blot endnu et lighedstegn til anonyme vidner og vidnebeskyttelse i rockersager. **Robert F. Demény** var dog glad for, at ministeren tager hele mediestormen så roligt som hun gør.

Uniformen ser ifølge **Robert F. Demény** fin og praktisk ud. Han glæder sig til den.

Arbejdet som TR

Tiderne har ændret sig. Tillidsrepræsentanter er efterhånden blevet sagsbehandlere på et temmelig højt niveau og afdelingsformændene små eksperter. Hver gang afdelingerne får ny formand, forsvinder der samtidig mange kompetencer. **Robert F. Demény** opfordrede forbundsledelsen til at sikre en form for back-up, herunder en god uddannelse af tillidsrepræsentanterne. Det er muligt, at der også bør kigges på tillidsrepræsentanternes lønninger.

Afslutningsvis glædede **Robert F. Demény** sig over, at forbundet p.t. er stærkt. Vi har en god hovedbestyrelse og samarbejdet fungerer rigtig godt, hvilket er vigtigt i disse tider, hvor vi virkelig har brug for det.

Connie Thonsgaard – Statsfængslet Østjylland takkede ligeledes for en god og fyldestgørende beretning. **Connie Thonsgaard** takkede samtidig for ros i forbindelse med uniformen og understregede, at det gode resultat var udtryk for et godt samarbejde.

Connie Thonsgaard orienterede om, at det er svære tider i Østjylland og at vanskelighederne ser ud til at fortsætte. Hun takkede forbundsledelsen for opbakning i forbindelse med udflytningen.

Connie Thonsgaard henviste til den nye struktur, som hun synes fungerer godt, hvilket kan mærkes i dagligdagen.

Forbundsformanden svarede følgende på de ovennævnte indlæg:

Til Robert Demény: Forbundsformanden var enig i, at der ikke skal skrives ”lukningstruet” over døren til alle arresthuse. **Forbundsformanden** understregede dog samtidig vigtigheden af, at vi som forbund er åbne over for, hvordan vi skaber de bedst mulige forhold for os alle sammen.

Den måde, der p.t. diskuteres på i Jyllandspost-regi fandt forbundsformanden for perfid. Oplysningerne til artiklerne kommer imidlertid i et vist omfang fra forbundets egne medlemmer. Jyllandsposten hævder, at de er i besiddelse af 60 siders dokumentation på de udsagn de kommer med. 60 sider fremlagt af vores kolleger.

For så vidt angår anonyme spørgeskemaundersøgelser blandt prøveansatte har ministeren givet udtryk for, at der bliver tale om samme form for undersøgelse som foretages hos politiet. Det betyder, at resultaterne bliver holdt i meget generelle vendinger, hvilket ifølge ministeren vil sikre, at der ikke bliver tale om en heksejagt på kolleger.

Forbundsformanden var enig i, at drøftelsen og eventuelt gennemførelsen af en ny ledelsesstruktur i Kriminalforsorgen bør foregå i en åben proces. Nogle kolleger vil blive utilfredse – det vil ikke kunne undgås – og derfor skal man være helt sikker på, hvad det præcis er man vil opnå med en ny struktur. **Forbundsformanden** var dog tilfreds med, at forbundene vil få mulighed for at tilkendegive, hvilken vej vi synes Kriminalforsorgen skal gå. **Forbundsformanden** har understreget overfor direktør William Rentzmann, at ledelsen skal tænke sig godt om, inden de beslutter sig for en eventuel ny struktur. Hvis direktøren vil vende hele Kriminalforsorgen på hovedet, skal han være helt sikker på, hvorfor han gør det.

John Rasmussen – Anstalten ved Herstedvester

John Rasmussen takkede for beretningen – såvel den skriftlige som den mundtlige. Ville nøjes med at kommentere et par af de væsentligste punkter.

Finanslov 2006 og de pålagte besparelser

John Rasmussen henviste til, at de omfattende postnedlæggelser i 2006 nu for alvor begynder at sætte sine tydelige spor i den uniformerede gruppe. Stigningen i sygefraværet, som vi nu er vidne til flere steder i landet, er en meget målbar konsekvens af besparelserne.

Justitsministeren har tidligere klart og tydeligt udtalt, at begrundelsen for at besparelserne alene skulle ramme den uniformerede gruppe var, at hun hellere ville have balladen med forbundet, frem for at acceptere besparelser på driften.

Ministeren har ikke nævnt, at hun ville nedslide personalet hurtigere – men det er det, hun opnår på sigt. Ifølge *John Rasmussen* skylder vi ministeren ballade, hvis ikke den kommende flerårsaftale får rettet op på skaderne på arbejdsmiljøområdet og medlemmers helbred.

Camp Godt Arbejde 06

John Rasmussen har haft fornøjelsen at følge projektet lidt fra sidelinjen og synes, at det kom rigtig godt fra start. Der var en meget positiv stemning på Camp'en og der var virkelig en tro på at der kunne skabes nogle forbedringer i arbejdsmiljøet.

Og troen på, at arbejdsmiljøet kan og vil blive bedre, må vi ifølge *John Rasmussen* aldrig give slip på – uanset hvor sort det til tider kan se ud. Hvis vi, som tillidsrepræsentanter, mister troen på at tingene vil ændre sig til det bedre, så gør medlemmerne det også. Og så bliver det umuligt.

Men alle de gode intentioner er også oppe mod ulige odds. Hvis arbejdspresset skal lattes, så er det helt afgørende at antallet af arbejdsopgaver reduceres i takt med, at antallet af medarbejdere reduceres. Eller, at der meldes klart ud fra ledelserne, hvilke arbejdsopgaver der skal prioriteres, eller ikke skal løses, i forhold til andre.

John Rasmussen syntes vi skulle krydse fingre for, at det denne gang vil lykkes at fastholde direktoratet på de gode tiltag der er sat i værk som følge af camp'en. Men vi skal også være åbne overfor at kassere de projekter, der ikke er gangbare eller ikke har den tiltænkte effekt.

Herstedvester

John Rasmussen henviste til, at mange sikkert havde set og hørt i pressen, at Herstedvester har en hård kerne af 10-20 negative stærke betjente, der spreder skræk og rædsel blandt de indsatte og især blandt de ansatte. Der er efter sigende en negativ kultur, der skal gøres op med. Problemet har tilsyneladende været kendt i direktoratet i årevis, men den tidligere inspektør gjorde tilsyneladende ingenting ved forholdene. Først ved hans fratreden gjorde han den nye inspektør opmærksom på problemerne. Nu er der ved at blive rensset ud og ryddet op. Og udviklingen går i den rigtige retning..... Det er i hvert fald ledelsens oplevelse af forholdene i Herstedvester.

John Rasmussen kunne ikke genkende beskrivelsen af den arbejdsplads han har været ansat på i mere end 20 år. Igennem de sidste 18 år har han som tillidsrepræsentant forsøgt at

samarbejde med ledelsen om at gøre den omtalte arbejdsplads til en tryk ramme om et til tider behårdt fængselsmiljø med psykisk syge indsatte, som personalet håndterer på en meget medmenneskelig og professionel måde. **John Rasmussen** kunne ikke genkende ledelsens påstande i pressen og han var glad for at kunne sige, at det ikke er virkeligheden i Herstedvester.

Ifølge **John Rasmussen** har Herstedvester den samme type betjente ansat, som er ansat alle andre steder i Kriminalforsorgen. Det var endog **John Rasmussens** oplevelse, at personalet på Herstedvester nogle gange har lidt mere tålmodighed og overskud end man har i de øvrige fængsler og arresthuse. Det skyldes ifølge **John Rasmussen** nok også, at der traditionelt har været flere ansatte på Herstedvester end på de øvrige fængsler. På årsplan er der således ikke mange magtanvendelser på Herstedvester, ligesom personalet generelt har et meget godt forhold til alle de indsatte.

John Rasmussen var af den opfattelse, at det handler om at gøre op med en tone, der givetvis har været over stregen i nogle tilfælde. Men det skal man ifølge **John Rasmussen** jo holde op mod den jargon og den kultur, som har eksisteret i årtier, både på Herstedvester og andre steder.

Det er efter **John Rasmussens** opfattelse ikke værdigt at tilsværte hinanden på den måde det er foregået i medierne i perioden op til kongressen. Lokalfdelingen og lokalafdelingens medlemmer vil imidlertid ikke finde sig i flere vanvittige personalesager, der mere minder om magtdemonstrationer end om noget andet.

Det er ifølge **John Rasmussen** lykkedes for ledelsen på Herstedvester at gøre lokalafdelingens medlemmer vrede og frustrerede. Indledningsvis var medlemmerne utrygge og frustrerede, men sammenholdet i betjentgruppen har givet mange af kollegerne lidt overskud. Det har ifølge **John Rasmussen** klart fremgået på de to medlemsmøder afdelingen har afholdt – et i oktober 2006 og et netop afholdt møde den 21. maj 2007.

Udtalelsen fra medlemsmødet i maj måned har afstedkommet en mail fra ledelsen. Den pågældende mail slutter således: ”Den udtalelse som medlemmerne af dansk fængselsforbunds lokalafdeling på Herstedvester har udsendt, opfatter vi som manglende tillid til den samlede ledelse. Det er selvsagt en alvorlig situation, og vi overvejer derfor nu det videre forløb.”

Uagtet at **John Rasmussen** anser udtalelsen for en overdramatisering af virkeligheden, er der ifølge **John Rasmussen** ingen tvivl om, at det er en alvorlig situation for afdelingens medlemmer, der føler sig uberettiget hængt ud i pressen og for deres familier, der må besvare mange spørgsmål fra venner og familie.

Situationen er imidlertid endnu mere alvorlig for de kolleger som ledelsen er ved at ødelægge som mennesker, fordi ledelsen tilsyneladende vil demonstrere et eller andet.

Der er ifølge **John Rasmussen** meget langt fra Camp Godt Arbejdes projekt ”God ledelse” til Herstedvester....

Værkmestrene

John Rasmussen ønskede eksplicit at nævne værkmeistergruppen, som man har lovet ikke ville blive glemt. Selvom de er nævnt et par steder i beretningen, så må de ifølge John Rasmussen godt fylde lidt mere. Værkmestrene er jo ikke blevet mindre betydningsfulde medlemmer, selvom de ikke er selvstændigt repræsenteret mere.

Tak!

John Rasmussen takkede afslutningsvis sin familie og venner i forbundsledelsen for opbakningen, og for et godt samarbejde i det hele taget. Både med de valgte og rettede en særlig tak til de ansatte på forbundskontoret.

Efter **John Rasmussens** opfattelse har Hovedbestyrelsen valgt rigtigt, både med hensyn til forbundsstruktur, med hensyn til dem der er valgt og dem der er ansat på kontoret.

Og så skulle John Rasmussen iøvrigt hilse fra redaktøren og sige tak for de pæne ord. Tak!

David Jensen – KF

David Jensen oplyste, at KF også har været en del af den hetz Jyllandsposten har kørt. **David Jensen** kunne imidlertid heller ikke genkende den tone Jyllandsposten beskrev.

David Jensen takkede for en fremadrettet og visionær beretning. Han var glad for den nye struktur i forbundet.

David Jensen tvivlede dog på ministerens gode hensigter.

Forbundsformanden svarede, at han ikke havde stort kendskab til Anstalten ved Herstedvester, men at afdelingsformanden holder ham underrettet om hvad der sker på anstalten. Det, afdelingsformanden fortæller om forholdene, gør imidlertid forbundsformanden bekymret. Der føres blandt andet nogle meget ubehagelige personalesager på Herstedvester. John Rasmussen har derfor forbundsformandens fulde opbakning - ligesom alle andre afdelinger har.

Forbundsformanden var enig i, at ministeren nu skal vise at hun mener noget med arbejdsmiljøet.

Vedrørende værkemestrene er de selvfølgelig en ligeså stor del af DFF som de hele tiden har været. **Forbundsformanden** meddelte, at lokalafdelingerne skal sikre, at værkemestrene får den indflydelse de har krav på.

Michael Kaj Jensen, Statsfængslet i Vridsløselille

tog ordet endnu en gang med henblik på at takke for det nye fantastiske medlemskartotek, som udgør en stor lettelse for lokalafdelingen. **Michael Kaj Jensen** takkede for indførelsen og rettede en særlig tak til Lone for arbejdet med at uddanne afdelingerne.

Forbundsformanden var enig i at medlemsdatabasen var en god idé og ville overbringe Michael Kajs hilsen til Lone, som har lagt et stort stykke arbejde i systemet.

Da der ikke var andre der ønskede ordet til beretningerne, satte **dirigenten** beretningerne og presseudtalelsen under afstemning

➤ **BERETNINGERNE OG PRESSEUDTALELSEN BLEV ENSTEMMIGT VEDTAGET.**

PUNKT. 8: INDKOMNE FORSLAG

Dirigenten oplyste, at man nu var kommet til dagsordenens pkt. 8 – Indkomne forslag, og at der ikke var nogen sager til behandling under dette punkt.

PUNKT. 9: SAGER TIL AFGØRELSE

Dirigenten oplyste, at man nu var kommet til dagsordenens pkt. 9 – Sager til afgørelse, og at der var 1 sag til behandling under dette punkt.

Dirigenten oplyste, at sagen var indgivet af Dansk Fængselsforbunds ledelse.

Ændring af § 38 i Dansk Fængselsforbunds vedtægter

Gældende vedtægt pr. 6. februar 2007:

§ 38. Dansk Fængselsforbund er tilsluttet Statsansattes Kartel i medfør af hovedaftalen, jf. tjenestemandslovens § 49.

Udmeldelse af Statsansattes Kartel kan kun foretages efter forudgående behandling på ordinær eller ekstraordinær kongres og efter urafstemning, hvor der kræves, at 2/3 af forbundets medlemmer har stemt herfor.

Indmeldelse i landsdækkende faglige hovedorganisationer kan kun foretages efter forudgående behandling på ordinær eller ekstraordinær kongres og efter urafstemning.

Ud- og indmeldelse i andre organisationer kan kun ske efter vedtagelse på kongressen eller ved urafstemning. Kongressen fastsætter formen for tilslutning, samt om der skal afholdes urafstemning.

Foreslås ændret til følgende:

§ 38. Dansk Fængselsforbund er tilsluttet Statsansattes Kartel i medfør af hovedaftalen, jf. tjenestemandslovens § 49.

Udmeldelse af Statsansattes Kartel kan kun foretages efter forudgående behandling på ordinær eller ekstraordinær kongres.

Indmeldelse i landsdækkende faglige hovedorganisationer kan kun foretages efter forudgående behandling på ordinær eller ekstraordinær kongres.

Ud- og indmeldelse i andre organisationer kan kun ske efter vedtagelse på kongressen.

INDSTILLING:

Forbundsformanden indstillede på en enig Hovedbestyrelses vegne at vedtægtsændringen blev gennemført som foreslået.

➤ **FØRSLAGET BLEV ENSTEMMIGT VEDTAGET.**

PUNKT. 10: GODKENDELSE AF REGNSKAB 2006, BUDGET 2007, 2008 OG 2009

Dirigenten oplyste, at man var kommet til dagsordenens pkt. 10 - Regnskab 2006 og Budget 2007, 2008 og 2009 og gav herefter ordet til forbundskassereren.

Regnskab 2006

Forbundskassereren henviste til det udsendte materiale, og indstillede på hovedbestyrelsens vegne regnskabet til godkendelse.

DANSK FÆNGSELSFORBUND

Jr.nr. 01.01.2007

INDTÆGTER	Regnskab 2006	Budget 2007	Budget 2008	Budget 2009
Kontingenter	11.667.278	11.736.300	11.736.300	11.736.300
Renter	317.280	300.000	300.000	300.000
I alt	11.984.558	12.036.300	12.036.300	12.036.300
UDGIFTER				
Møder	843.779	1.400.000	1.000.000	1.400.000
Kursus (inkl. N FU)	334.644	800.000	800.000	800.000
Gruppeliv	685.500	750.000	800.000	800.000
Lønninger	2.218.383	2.500.000	2.300.000	2.300.000
Lønudgifter	+119.743	220.000	240.000	240.000
ATP. m.m.	137.340	160.000	160.000	160.000
Pensionsbidrag	373.543	400.000	400.000	400.000
Fængselsfunktionæren	1.185.257	1.200.000	1.200.000	1.200.000
Husleje, varme, el	108.271	400.000	400.000	400.000
Kontormaterialer	334.178	350.000	350.000	350.000
Porto & telefon	227.550	300.000	300.000	300.000
Reparation & fornyelser	237.217	500.000	300.000	300.000
Revision	49.375	50.000	50.000	50.000
Kontingenter	1.006.587	1.100.000	1.100.000	1.100.000
Tilskud Afdelingerne	144.000	150.000	150.000	150.000
Oplys.- og info .arb.	678.785	600.000	600.000	600.000
Advokatbistand	574.452	800.000	800.000	800.000
Lommebøger	93.882	100.000	100.000	100.000
Gaver & Blomster	14.169	20.000	20.000	20.000
Forsikring	27.637	30.000	25.000	25.000
Rengøring	55.231	80.000	80.000	80.000
Kurstab	41.891			
Afskrivninger	18.490	100.000	100.000	100.000
Årets resultat før skat	2.634.120	26.300	761.300	361.300
Skat	20.020			
Årets resultat	2.634.120			

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

Da dette ikke var tilfældet, satte *dirigenten* regnskabet under afstemning.

➤ **REGNSKABET BLEV ENSTEMMIGT VEDTAGET.**

Budget 2007, 2008 og 2009

Forbundskassereren indstillede på en enig Hovedbestyrelses vegne budgetterne til vedtagelse.

Dirigenten spurgte, om der var nogen, der havde bemærkninger til budgetforslagene.

Da dette ikke var tilfældet, satte *dirigenten* budgetterne under afstemning.

➤ **BUDGETFORSLAGENE BLEV ENSTEMMIGT VEDTAGET.**

PUNKT. 11: FASTSÆTTELSE AF LØNNINGER, DIÆTER OG LOMMEPENGE

Dirigenten oplyste, at man var kommet til pkt. 11 - fastsættelse af lønninger, diæter og lomme penge, og gav herefter ordet til forbundskassereren.

Forbundskassereren henviste til det udsendte forslag omkring fastsættelse af lønninger, og indstillede på enig Hovedbestyrelses vegne forslaget til vedtagelse.

Det foreslås, at forbundsledelsens lønninger bliver som følgende:

Forbundsformand:

Forbundsformandens løn er skalatrin 49 med oprykning hvert andet år til skalatrin 51.

Forbundskasserer:

Forbundskassererens løn er skalatrin 46 med oprykning hvert andet år skalatrin 49.

Forbundssekretærer:

Forbundssekretærernes løn er skalatrin 46 med oprykning hvert andet år til skalatrin 49.

Dirigenten spurgte, om der var bemærkninger til det fremlagte forslag til lønninger. Da dette ikke var tilfældet blev forslaget sat under afstemning.

➤ **LØNNINGERNE BLEV ENSTEMMIGT VEDTAGET.**

PUNKT. 11 A: FASTSÆTTELSE AF DIÆTER

Forbundskassereren henviste til det udsendte materiale om fastsættelse af diæter, og indstillede på en enig Hovedbestyrelses vegne forslaget til vedtagelse.

Forslag:

Diætsatserne foreslås fastsat efter time-og dagpengereglerne.
Kongresvalgte kan alene rejse efter regning.

For møder, der ikke er forbundet med overnatning, kan der **ikke** udbetales time-og dagpenge.

I stedet kan rimelig merudgifter til måltider refunderes. Som udgangspunkt er fulde dagpenge maximum, hvad der kan refunderes for den enkelte dag.
Udgiftsbilag sendes efter mødet til forbundskassereren.

Der skal fortrinsvis benyttes offentlige transportmidler.
Ved rejser med eget transportmiddel skal dette før rejsen godkendes af forbundskassereren.

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

Da dette ikke var tilfældet, satte *dirigenten* forslaget under afstemning.

➤ **FORSLAGET BLEV ENSTEMMIGT VEDTAGET.**

PUNKT. 11 B: FASTSÆTTELSE AF LOMMEPENGE

Forbundskassereren henviste til det udsendte materiale, og indstillede på en enig Hovedbestyrelses vegne forslaget til vedtagelse.

LOMMEPENGE:

Lomme penge følger procentgodtgørelsen i time- og dagpengereglerne.

Beløbet er aktuelt pr. 1. januar 2007 **kr. 107,25.**

Dirigenten spurgte, om der var nogen, der havde bemærkninger til forslaget. Da dette ikke var tilfældet blev forslaget sat under afstemning.

➤ **FORSLAGET BLEV ENSTEMMIGT VEDTAGET.**

PUNKT. 12: FASTSÆTTELSE AF KONTINGENT

Dirigenten oplyste, at man var kommet til pkt. 12 - kontingent, og gav herefter ordet til forbundskassereren

Forbundskassereren henviste til det udsendte materiale, og oplyste, at det er den samme kontingentregulering, som forbundet hidtil har kørt med. Det betyder, at kontingentet stiger med 5 kr. pr. 1. juli 2007.

Forbundsledelsen foreslår med henvisning til det fremlagte budget, at kontingentet forbliver uændret 1,10 % af skalatrin 26 stedtillægssats VI nedrundet til hele kr.

Forbundscontingentet udgør 248,00 kr. pr. måned fra 1.7.2007.

Kontingentet til gruppeliv udgør 30 kr. pr. måned fra 1.1.2007.

Med disse ord indstillede han på vegne af en enig Hovedbestyrelse forslaget til vedtagelse.

Dirigenten spurgte, om der var nogen, der havde bemærkninger til forslaget.

Da dette ikke var tilfældet, blev forslaget sat under afstemning.

➤ ***FORSLAGET BLEV ENSTEMMIGT VEDTAGET***

PUNKT. 13: VALG

Valg af forbundsformand

Dirigenten oplyste, at der på denne kongres skal foretages valg af forbundsformand og ny forbundskasserer. Ligeledes skal der vælges 2 kritiske revisorer og 2 revisorsuppleanter.

Christian Smedegaard oplyste, at Kim Østerbye efter hans opfattelse havde gjort et godt stykke arbejde i sin tid som forbundsformand. Det er ligeledes Kim Østerbyes fortjeneste, at forbundskontoret rent IT-mæssigt er helt opdateret.

På en enig Hovedbestyrelses vegne indstillede Christian Smedegaard genvalg af Kim Østerbye til posten som forbundsformand.

Dirigenten spurgte, om der var andre forslag, hvilket ikke var tilfældet.

➤ ***KIM ØSTERBYE BLEV GENVALGT SOM FORBUNDSFORMAND MED AKLAMATION.***

Kim Østerbye takkede for valget og håbede at han kunne indfri kongressens forventninger og fortsat gøre DFF til en bedre fagforening.

Valg af forbundskasserer

Christian Smedegaard oplyste, at han på en enig Hovedbestyrelses vegne indstiller valg af Peder Jørgensen til posten som forbundskasserer.

- ***PEDER JØRGENSEN BLEV VALGT SOM FORBUNDSKASSERER MED AKLAMATION.***

Peder Jørgensen takkede for valget og håbede at vil kunne leve op til den tillid kongressen havde vist ham.

Valg af 2 kritiske revisorer

Dirigenten oplyste at han på en enig Hovedbestyrelses vegne indstiller Søren Klit og Jan Pedersen til at varetage posten som kritiske revisorer.

Dirigenten spurgte, om der var andre forslag, hvilket ikke var tilfældet.

- ***SØREN KLIT OG JAN PEDERSEN BLEV AF EN ENSTEMMIGT KONGRES VALGT SOM KRITISKE REVISORER.***

Valg af 2 revisorsuppleanter

Dirigenten oplyste at han på en enig Hovedbestyrelses vegne indstiller Henrik Thøgersen og Jørgen Mark til at varetage posten som revisorsuppleanter.

Dirigenten spurgte, om der var andre forslag, hvilket ikke var tilfældet.

- ***HENRIK THØGERSEN OG JØRGEN MARK AF EN ENSTEMMIGT KONGRES VALGT SOM REVISORSUPPLEANTER.***

PUNKT. 14: EVENTUELT

Forbundsformanden takkede for en god kongres og en god tone.

På forbundsformandens opfordring, rejste kongressen sig og hyldede Jens Christian Smedegaard med langvarig klapsalver.

Christian Smedegaard takkede kongressen og opfordrede til at forbundet fortsat bestræber sig på en god tone og på at være enige. Han opfordrede til at undgå splid – fordi splid tærer alt for meget på kræfterne.

Den afgående kasserer uddelte herefter blomster til Kim Østerbye og Peder Jørgensen og ønskede hver især tillykke med valget, ligesom han uddelte blomster til de 3 forbundssekretærer og ønskede dem et forsinket tillykke med valget. Christian Smedegaard ønskede afslutningsvis DFF held og lykke fremover.

Forbundsformanden afsluttede kongressen med at konkludere, at vi skal have lov at være uenige. Vi skal have debatten. Vi skal have lov at kæmpe for de faglige ting. Men udadtil skal vi virke som en strømlinet, enig organisation. Det er vigtigere end nogensinde før. Der er ikke tvivl om, at vi presses udefra på samarbejdsaftalen – fra inspektører og også andre, der

synes vi fylder for meget i Kriminalforsorgen, herunder de andre organisationer. Så stå sammen!